



Contents

発行：社会保険労務士法人エール
〒222-0032 横浜市港北区大豆戸町 1018
TEL 045-549-1071 FAX 045-549-1072
Email：info@sr-yell.com



- 代表社員 鎌倉より
- スタッフアドバイザー助成金執筆記事・生産性新聞連載執筆のご案内
- 労務相談室 休業手当の計算方法
- 「産業医 × 社労士」2つの新サービス
- ロハスな事務所で取材を受けました

鎌倉です。減産に伴う一時休業、雇用調整のご相談が増えています。中小企業緊急雇用安定助成金のお問合せが多く、今回雑誌にも執筆しました。雇用調整を検討されている企業様には参考にして頂きたいです。

さて、このたび弊社では、顧問先企業様向けに「社労士 × 産業医」の新しいサービスを提供できるようになりました！産業医の役割はとて重要になってきているのですが、名義貸しの産業医では、いざというときに役に立ちません。これまで、「社員がうつ病で休んでいる」「復職にあたって会社はどうしたらいいのか」「主治医の診断書だけで復職を認めるのは不安だ」「健康診断の結果が活かしていない」「産業医がいないので、企業として社員の健康面の相談先がない」などのご相談を頂いておりました。

EAP(従業員支援プログラム)会社はメンタルヘルスサポート契約をすると、かなり高額ですし、社員からの相談内容は基本的に企業に伝えられないため、中小企業にとっては利用しにくいのが現状です。弊社では、中小企業にこそサポートが必要だと感じており、模索してきました。このたび、2つのサービスが提供できるようになります！その1は、産業医の選任に悩まれている企業様に朗報です。良い産業医を適正な報酬でご紹介します。その2は、弊社と、福本正勝先生とのアドバイザー契約が実現し、顧問先企業様は相談・面談がご利用いただけます。詳細はP3~をご覧ください。関心をお持ちの企業様は、ぜひご要望をおきかせください。まだ、スタートばかりですので、よりよい内容にしていきたいと考えております。



スタッフアドバイザー '09年2月号 注目記事

「緊急解説！12月から新設・拡充された助成金」

を弊社鎌倉が執筆しています。 <http://www.staffad.com/>

顧問先企業様には執筆号を送付申し上げます。なお、関心のある助成金がありましたらエールまでお問い合わせください。



「生産性新聞」(発行:財団法人社会経済生産性本部)に弊社鎌倉が連載執筆しています。

テーマは「裁判員制度への準備」について

掲載記事をご希望の企業様には、記事をお送りしています。お気軽にご連絡下さい。 <http://www.jpc-sed.or.jp/paper/index.html>

第1回は裁判員制度とはどんな制度なのか、第2回・第3回は企業が対応すべき実務上のポイントについて連載予定です。



yeil

労務相談室

【今月のテーマ】 雇用調整時の
休業手当の計算方法について



- ① 雇用調整のため社員を休業させます。午前中は業務を行い、午後から休業するなど、1日の一部分を休業した場合、休業手当はどのように計算したらよいでしょうか？
- ② 時給者の休業手当の取扱いはどうしたらよいでしょうか？



生産調整のためなど、会社の責に帰すべき事情による休業を行う場合は、労働基準法第26条に基づき、**平均賃金※の6割以上の手当(休業手当)**を支払わなければなりません。

① 1日のうち半日を休業した場合の休業手当の計算

【例】平均賃金が10,000円、半日働いた場合の賃金が5,000円であった場合

休業手当：10,000円 × 60% = 6,000円 ですが、支払った賃金を休業手当から差し引き (6,000円 - 5,000円 = 1,000円) 休業手当として1,000円支払う必要があります。
もし働いた分の賃金が7,000円であったときは、7,000円 > 6,000円となることから休業手当を支払わなくてもよいということになります。

② 時給者の取扱いについて

月・水・金曜日の週3日勤務(月・水曜日が8時間、金曜日が4時間勤務)のケースでもし金曜日を会社都合の休業とした場合の取扱いはどのようになるか？

会社の責に帰すべき事由による休業の場合、平均賃金の6割以上の休業手当の支払いが労働基準法で定められています。従って週のある日の所定労働時間がたまたま短く定められていても、その日の休業手当は平均賃金の6割に相当する額を支払わなければなりません。例えば平均賃金が7,000円の場合、休業手当は4,200円となりますが、仮に時給が1,000円とすると、金曜日4時間勤務すれば賃金は4,000円となりますが、休業した場合、平均賃金の6割を支払う必要がありますので、4時間勤務した分の賃金(4,000円)よりも多い、4,200円を支払う必要があるという結論になります。このように通常通りの4時間勤務した場合の賃金額より休業手当が多くなるケースがあるので注意が必要です。

※【平均賃金の算定方法】

原則 $\text{平均賃金} = \text{直近3箇月間に支払われた賃金の総額} \div \text{直近3箇月間の総暦日数}$

★賃金の総額 → 労働の対象として支払うすべてのものをいう。通勤手当・残業代等も含まれます。

★総日数 → 3箇月間の暦日数で数えます。(所定労働日数ではありません。)

【例】末メの会社	11月 300,000円	暦日数 30日	
	12月 320,000円	暦日数 31日	970,000円 ÷ 92日 = 10,543.47円
	1月 350,000円	暦日数 31日	平均賃金
	970,000円	92日	

最低補償 時給・日給による場合は、原則の式と最低補償額を比較し、高い方の金額が平均賃金となります。

$\text{直近3箇月間に支払われた賃金の総額} \div \text{直近3箇月間の総労働日数} \times 0.6$

産業医 × 社労士

2つの
新サービス開始！

- ・産業医が何をしてくれるのかわからないのに、費用を払っている。
- ・一部の社員がオーバーワーク。社員と面談をしてほしいのだが・・・。
- ・メンタルヘルス不全で休職していた社員が復職を希望。もってきた診断書だけでは不安があるが・・・。
- ・復職時にリハビリ出勤制度を設けている。負担も大きいのでアドバイスをもらいたい。
- ・労災事故による休業が長引いている社員から送られてくる診断書に疑問がある。



これまでこのようなご相談をクライアント企業様から多くいただいておりました。
ご要望にお応えして、このたび弊社では「産業医」と連携したクライアント企業様向けの2つの新サービスをご用意いたしました。

そもそも産業医とは・・・？

Q 1. 産業医の選任義務とは？

A 1. 労働安全衛生法 13条で、業種を問わず、常時50人以上の労働者を使用する事業場ごとに、医師のうちから産業医を選任しなければならないと定められています。

※ここでいう「労働者」とは、正社員に限らず、契約社員・嘱託社員・パート・アルバイト等を指します。（派遣社員・請負、および日雇い労働者は含みません。）

※「事業場ごと」とは、本社・工場・支店・営業所等の個々の事業場に勤務する労働者の人数を言います。

Q 2. 産業医の職務

A 2. ①労働者の健康管理 ②事業者等に対する労働者の健康管理等についての勧告・指導・助言 ③毎月1回以上の作業場巡視 ④衛生委員会への参加 等の職務が労働安全衛生法で定められています。

Q 3. 産業医は医師なら誰でもいいの？

A 3. 産業医は医師のうち、労働者の健康管理等を行うのに必要な医学に関する知識についての研修を終了したもの等、一定の要件に該当する人でなければなりません。通常は「日本医師会認定産業医」などがそれにあたります。

サービス1

産業医のご紹介

◆◇対象企業◆◇

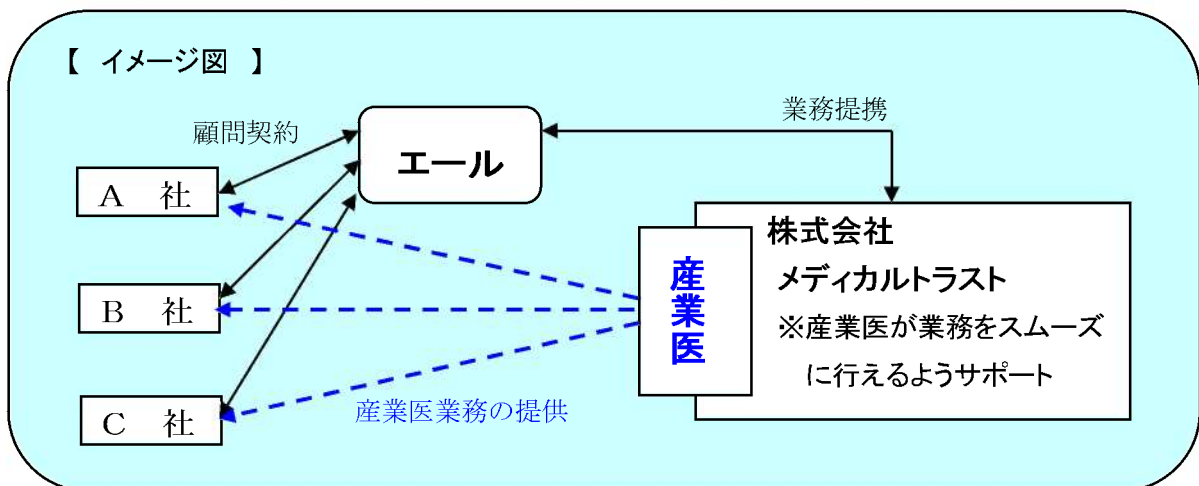
- ・ 産業医の選任義務があるが、まだ選任していない企業
- ・ 産業医を選任しているが、より企業や従業員の健康管理をおこなってくれる産業医に変えたい企業
- ・ 産業医の費用対効果に不満がある企業
- ・ 選任義務はまだないが、健康問題を抱えている従業員がいるため、継続的に産業医に相談をしたい企業
- ・ 過重労働となっている従業員が多く、定期的な面接指導が必要な企業

◆◇サービスの概要◆◇

今回、エールでは 株式会社メディカルトラスト※ と提携し、「名ばかり産業医」ではなく、企業・企業で働く従業員の健康管理に取り組んでくれる産業医を適正な報酬で紹介するサービスをスタートしました。

一般には、個々の企業がそれぞれ産業医を依頼するという形ですが、産業医によって、サービスの質や報酬は大きく異なり、企業は選任にあたって悩むことが多いのではないのでしょうか？

社労士事務所（弊社）を通じ、複数の顧問先企業が同一の産業医に依頼をすることで、報酬を抑えることが可能となりました。



◆◇提供する産業医業務◆◇

- ・ 定期訪問による作業場巡視、衛生委員会への参加
- ・ 健康診断結果をみての就労判定（就労可・条件付なら就労可・就労不可などの判定）
- ・ 各種面談（健康診断結果の事後指導、健康相談、メンタルヘルス相談、過重労働者面談・休職面談・復職面談等）
- ・ 企業に対する、従業員の健康管理等についてのアドバイス

◆◆企業のメリット◆◆

- ① 従業員の健康管理と労務管理の問題は関連ある事案が多い。日頃、労務管理のアドバイスを行っている社労士（弊社）と医療の専門家である産業医がタッグを組むことで、問題解決をスムーズに図ることができる。
- ② ㈱メディカルトラストのサポートと、社労士（弊社）の労務管理アドバイスにより、産業医が産業医業務に時間を割くことが可能となり、より良いサービスの提供が可能。
- ③ 複数の企業が共同で産業医に委託する形態のため、費用を抑えることができる。

◆◆費用について◆◆

現在、ご契約いただいている顧問報酬とは別に産業医委託報酬がかかります。

◆◆サービスご利用にあたって◆◆

本サービスは、一人の産業医が限定した日程の中で複数の企業を訪問することで移動時間等の効率化をはかり、企業のコスト削減が可能となっております。

そのため、一定数以上の企業からご利用の申し出が集まってからのスタートとなり、また、下記の点につきましては、あらかじめご了承下さい。

- ※ 産業医の訪問日時は産業医の都合および委託企業の都合により調整いたします。必ずしも、ご要望の日時に訪問できるわけではありません。
- ※ 限られた時間の中で複数の企業を訪問するため、個々の企業での訪問時間・面談時間に限りがございます。
- ※ 各種面談で時間を必要とする場合は、定期訪問とは別に機会を設けます。その場合は、通常の報酬以外に費用がかかる場合があります。



株式会社メディカルトラストは、内科系産業医・メンタル系産業医・保健師・看護師などを擁し、企業様の健康管理を全国でおこなっている日本でも数少ない専門会社です。

ホームページ <http://www.medical-tt.co.jp/> 東京都新宿区西新宿 3-9-3 第3梅村ビル 9F
上場企業 20 社を含む 200 以上の事業場での産業医業務をお手伝いしています。

経営者と社員のみなさまの健康問題、メンタルヘルス問題などが専門ですので、この機会に是非、上記のシステムをご利用下さい。写真の社外産業保健室もご利用いただけます

サービス2

アドバイザー医師による相談

産業衛生を専門とし、企業の立場を理解している医師 福本正勝氏と、エールとでアドバイザー医師の契約を致しました。

今まで従業員の健康問題等の相談ができる医師がいなくて、困っていた企業・経営者・人事担当者に朗報です！ 弊社と医師が協力して顧問先企業様をサポートするサービスです。

※ なお、個々の顧問先の産業医ではないため、労働安全衛生法で定める産業医としての届出を必要とする企業様、継続的な相談・指導が必要な企業様はサービス1をご検討下さい。

◆◇対象となる事案◆◇

- ・ 就業規則に「会社の指定する医師の診断」等との記載があるが、指定医師がいなかったため、診断が必要となっても受診させることができない。
- ・ 産業医と継続的に契約をするほど、健康問題は発生しないが、メンタルヘルス不調の従業員がおり、対応に困っている。
- ・ 家族の健康問題で悩み、仕事が手についていない従業員の相談にのってほしい
- ・ 経営者自身の健康問題の相談がある。
- ・ 専門の医師を紹介して欲しい。
- ・ 面談してもらおうほどでもないが、医師の意見を聞かせて欲しい。

◆◇ご相談について◆◇

ご相談については、内容をメールまたは書面で弊社にご送付下さい。アドバイザー医師の返答・意見を弊社からお送り致します。

◆◇面談について◆◇

- ・ 面談が必要な場合については面談の場所は、弊社応接室・会社・その他の場所等、案件によりご相談させていただきます。
- ・ 面談の時間は1時間程度と想定しております。
- ・ 面談の日時は、原則として弊社の指定する日時となります。なお、日時のご希望がある場合は調整させていただきますが、ご希望に応じられない場合もございます。

◆◇費用について◆◇

- ・ メール・書面によるご相談については、顧問報酬に含みます。（但し、複雑な案件・継続して相談が必要な案件は別途報酬を頂く場合がございます。）
- ・ 面談の場合には、弊社顧問報酬とは別に報酬がかかります。金額につきましては、案件の内容、面談の場所・時間等により異なりますので、ご相談下さい。

エールのアドバイザー医師 福本正勝 先生

はじめまして。福本正勝です。

メンタルヘルスという言葉をよく耳にされるとと思います。メンタルヘルスをはじめとする産業衛生はなかなかわかりにくいものです。しかしながら、うつ病者の増加など中小企業においても現実的な問題となることが多いものです。産業衛生は、会社にとっては危機管理の一つです。会社の危機管理としても、その対応・対策には十分な配慮が必要となります。今回、日本産業衛生学会幹事の立場でエールのアドバイザー医師という機会をいただきました。

産業衛生全般について、労務管理を担当する人事担当者や社会保険労務士さんと一緒にトータルなコンサルティングをしていくことが可能です。人事・労務面と一緒に検討いただければと、非常に効率的で有効な手段となります。

是非、社内での見直しの機会をお願いします。

社会保険労務士さんとの協業で、メンタルヘルス・産業衛生面の不安を少なくして、企業の活性化のお役に立つことができればと思います。また、専門家の紹介なども可能ですので、ご遠慮なくご相談ください。



- 学歴** 88年3月 東京慈恵会医科大医学部医学科卒
97年3月 同 大学院医学研究科 修了 博士(医学)取得
- 職歴** 東京慈恵医大 内科学講座助手を経て(財)航空医学研究センター 検査証明部
部長
東京慈恵医大附属病院腎高血圧科助手(現助教)
- 執筆** 日本医事新報 「AXIS 認定産業医」「StepUp 産業医」
「事件・事故の原因を探るために -臨床検査の応用を考える-」編著
「運輸交通業における腰痛発生状況と防止対策」 など
- 所属** 日本産業衛生学会 (産業医部会幹事、関東産業医部会副部会長)
海外勤務者健康管理全国協議会(幹事)、日本プライマリケア学会(認定医)
日本人間ドック学会(認定指定医)、日本人間工学会(評議員) など。

座右の銘は、「愛」です(笑)。裏切られることがあっても、裏切らない心。

趣味は、演劇鑑賞と読書(少々マニアックで、京極夏彦や安部公房など)です。

エールが「LOHAS（ロハス）な社労士事務所」として取材を受けました。

「LOHAS」（ロハス）ってご存知ですか？ Lifestyles of Health and Sustainability の略で、健康と環境、持続可能な社会生活を心掛ける生活スタイルのことです。弊社の増築・リフォームを手がけた設計事務所「もくもくハウス」さんが、こだわりの設計コンセプトを一冊の本にされました。その中でエールが取り上げられています。プロのカメラマンもきて賑やかな撮影会になりました。

エールは昨年、「もくもくハウス」の手がける増改築のおかげで、天然木や漆喰の壁に囲まれた快適な事務所になりました。建物本体は、30年経つ木造建築ですが、腕のいい大工が建築当時に、良質の檜と杉をふんだんに使っていたために、取り壊すのは勿体なく、今回、これを最大限活かした増改築とセキュリティ工事をしようということになったのです。

働く時間は、一日の長い時間を過ごす場所だから、働く人の健康・オフィスの環境は絶対大切にしたい。そして、それだけでなく一人一人が環境のことを心がけていきたいですね。シックハウスとはもちろん無縁です。

環境・健康ビジネスとってよいかはわかりませんが、「もくもくハウス」さんのようなコンセプトの会社は着実に新しいファンを増やし、人々の共感を得て、業績を伸ばしているようです。近隣で採れた生産者の顔の見える野菜を購入する、エコバックを持ち歩く、マイ箸を使う、使わなくなったものはリサイクルやリユースする。そんな一人ひとりの生活スタイル、できることから始めてみる。今までマイナーと考えられてきたこれらのスタイルは、もはや主流となりつつあり、人々の価値観は大きく変わってきています。企業がこれらの視点を取り入れることで、付加価値をつけ差別化したり、新商品を生み出すこともできるのではないのでしょうか。

もくもくハウス→ <http://www.moku2house.jp/>



忙しい社労士さんたちも 木のオフィスでロハスな気分。

木のフローリングに建具、白い壁。
ナチュラルテイストのオフィスで、今日もはつらつお仕事。



社会保険労務士法人エール
〒222-0002 神奈川県横浜市
北区大塚1-9-1018
tel. 045-549-1071・10549
<http://www.ell.com/>

エールさんは、企業の人事労務の悩みを解決してくれる社会保険労務士さんが集まる事務所。この事務所のリフォームも、もくもくハウスが手がけました。

こうした多種の事務所のリフォームは、もくもくハウスでは異色の仕事。社会保険労務士事務所のオフィスと聞くと、かた苦しいイメージがあるかもしれませんが、もくもくハウスが設計・施工すると、やはり自然素材を使ったナチュラルな雰囲気になるんですね。

おかげさまで、エールさんの社労士さんをはじめとするスタッフのみなさんも、新しく生まれ変わったオフィスを気に入ってくださった。嬉しい。みなさんの表情に心なしか笑顔が増えた気がする。やはりこの空間のおかげでしょうか。