すこやか通信

平成 30 年 5 月 26 日
第 3 巻　第 2

真弓社会保険労務士事務所 http://mayumi-sr.sakura.ne.jp
〒290-0142　千葉県市原市ちはら台南 6-32-7　0436-37-5505　noury1030@gmail.com

人を説得する最良の方法の一つは、自分の耳を使うこと　つまり、相手のいうことに耳を傾けるのだ　　ディーン・ラスク

この号の内容

1. リスクアセスメント

2. 賃金計算のルール

緑のトンネルの中を　久々、走っていたら、毎日仲良く散歩している老夫婦が挨拶をして下さりました。顔を覚えていてくださって、「あっ。久しぶりだね！」という気持ちの表れだったんだろうと思いました。習慣的に、定時に必ず　散歩をする、ジョギングをする、ことをされている方々がたくさん見受けられて、とても素晴らしいことだと思います。時間がある時だけの私も、習慣にしていきたいと思っています。

1 リスクアセスメント

「ハインリッヒの法則」という言葉をご存知でしょうか？

一つの重大な災害や事故のもとには、29 の軽傷災害があり、その下には、３００のヒアリハットまたはニアミスがあるという法則です。

重大な事故、災害の起こらない職場を目指すには、予防的な取り組みが必要です。危険を事前に予知、予測して取り組むリスクアセスメントの手法はとても大切です。

安全衛生法により、事業者に対して、リスクアセスメントの実施を義務付けています。

リスクを全く無くすということは、難しいですが、どのくらいのリスクまでだったら、許容できるかを考えて、優先順位を決めることは重要です。

ステップ 1

- 職場において存在する　危険と考えられるものをできるだけ抽出します。

「危ない」と感じる作業、場所等を漏れなく抽出します。

短期的な視点だけでなく、長期的な視点もとり入れましょう。

安全上のもの

- ✧ 例えば、転倒、転落、落下、倒壊、はさまれ、火傷、破裂、ばく露、切れ、等・・・

健康上のもの

- ✧ 化学的健康障害要因（科学物質、粉塵）
- ✧ 一般化学物質の長期ばく露
- ✧ 物理的健康障害要因（騒音、振動、暑熱、寒冷）
- ✧ 生物的健康障害要因（細菌、ウィルス）
- ✧ 人間的健康障害要因（重量物取扱い作業）
- ✧ 心理社会的健康障害要因（心理的ストレス）

ステップ 2

- そして、そのリスクに対して、リスクレベルを評価します。
- 危害の大きさ、危険の可能性等の要素から算出しましょう。
- 確実性と頻度や重篤度を点数（〇点）として、リスクでベルの評価をしてみましょう。

法令等での許容濃度とモニタリングによる推定結果と比較して、対策を立てましょう。

危険が具体化してしまったときのフローチャートを作成するのも有効です。

2　賃金計算について

Q　賃金の計算方法にルールがありますか

A　時間外計算をする場合、計算の基礎となる１時間当たりの賃金計算方法について、労基則１９条に定められています。

①　時間給の場合

時間によって定められたその金額

②　日給制の場合

１日の所定労働時間（日によって変わる場合は、１週間での１日平均）で割った金額

③　月給制の場合

１か月所定労働時間（月によって変わる場合は、年間における１か月平均労働時間）で割った金額

労働時間について、労基法は、１日または１週間の最長労働時間は、**１日８時間、１週４０時間労働**の原則を定めています。この**最低労働条件**としての労働時間を**「法定労働時間」**としています。それに対して、労働契約上、事業所が就業規則等で、始業及び終業までの時間から休憩時間を除いた労働時間を**「所定労働時間」**といいます。

そして、**これに反する労働条件は、無効**とし、**労基法の基準を適用する**強行法規となっています。

１日８時間、１週４０時間を超える労働を時間外休日労働　としています。例外あり

≪労使協定に基づく時間外・休日労働≫

実際に事業を経営していく場合、残業しないと納期に間に合わない等の事態が発生することは、否めません。そこで、**「災害その他避けることが出来ない事由が発生した臨時の必要がある場合**には、**所轄の監督署長の許可を要件**として、時間外労働及び休日労働を認めています。

≪時給制≫の場合の計算方法

- 時間当たりの単価　×割増率

≪日給制≫

- １日当たりの単価　÷　１日の所定労働時間　×　時間外の労働時間　×　割増率

≪月給制≫

◎　完全月給制

固定給で、欠勤があっても賃金控除をしない。

◎　日給月給制

労働しない時間について、賃金控除をする場合

（３６５日－所定休日）×8÷12＝１か月の平均所定労働時間

基本給　÷１か月の平均所定労働時間＝１時間当たりの賃金額

１時間当たりの賃金額　×　割増率

※　最低賃金以下にならないことに注意！

固定残業代について

- 割増賃金に代えて**一定額の手当て**を支給する場合と基本給の中に**割増賃金額を組み込んで支給する**場合があります。
- 組み込んで支給する場合に、いくらが時間外賃金になるかが分からず、労働者の募集にあたり賃金額を多く見せかけている場合があり、トラブルになるケースが多くありました。

≪固定残業代を支払う際の注意点≫

- **基本給**のうち、割増賃金に当たる部分が明確にする。（基本給に該当するかどうか確認要）
- **労基法所定の計算方法**による額がその額を上回る時は、その額を支払う
- 固定残業代は、その時間働かなくても支払義務あり