

1. 地域別最低賃金の改定 ~ 全国の最低金額が確定 ~

最低賃金は、国が最低賃金法に基づき賃金の最低限度を定め、使用者はその最低賃金額以上の賃金を労働者に支払わなくてはならないとする制度です。最低賃金には、各都道府県に1つずつ定められた「地域別最低賃金」と、特定の産業に従事する労働者を対象に定められた「特定(産業別)最低賃金」の2種類があります。

地域別最低賃金の額は、全国的な整合性を図るため毎年、中央最低賃金審議会から地方最低賃金審議会に対し、金額改定のための引上げ額の目安が提示され、地方最低賃金審議会では、その目安を参考にしながら地域の実情に応じた地域別最低賃金額の改正のための審議をおこない決定します。

7月に開かれた中央最低賃金審議会が提示した「平成21年度地域別最低賃金額改定の目安について(答申)」を参考にした、各地方最低賃金審議会での調査審議により、各都道府県の地域別最低賃金が10月中旬に改定されました。中央最低賃金審議会が提示した「答申」は、最低賃金が生活保護の水準を下回る乖離額を解消するために12都道府県に限り引き上げるが、他の35県については現行水準の維持を基本として引き上げ額の目安は示さないことが適当、というものでしたが、各地方最低賃金審議会での調査審議により、45都道府県で時間額1円から25円(全国加重平均10円)の引き上げとなり、2県(新潟・岐阜)は現行維持となりました。

一都三県の最低賃金	
東京	791円(766円)
埼玉	735円(722円)
神奈川	789円(766円)
千葉	728円(723円)
()内は20年度最低賃金	

2. 人事労務Q & A ~ パート社員の勤務短縮の休業手当 ~

Q. 6時間勤務のパート社員を、しばらくの間、4時間勤務に短縮することにしました。この場合、短縮した2時間分について休業手当を支払う必要はありますか？なお、パート社員の時給800円、平均賃金4000円です。

A. パート社員が1日4時間労働し、3,200円支払われている場合は、休業手当は必要ありません。

休業手当とは、使用者側の都合により休業を命じた場合、その休業中の生活保障として、労働基準法第26条で平均賃金の100分の60以上の手当を支給しなければならないとされています。つまり、1日休ませた場合は、平均賃金の60%を支払わなければなりません。ただし、一日のうち、一部だけ休業させた場合は、現実の就労に支給する賃金が、平均賃金の60%に満たないとき、その差額を休業手当として支払えばよいことになります。質問のケースでは、支払われた賃金が3,200円で平均賃金の60%の2,400円を超えているので、休業手当の支給は不要です。ただし、就業規則に労働基準法以上の規定をしていたり、民法上の請求権がある場合は除かれます。



3. 「新型インフルエンザ」と休業手当・有給等の関係について

これからピークを迎えるであろう「新型インフルエンザ」に関して、厚生労働省が新型インフルエンザに関して労働者を休業させる場合の労働基準法上の問題に関するQ & Aを発表しました。これは、新型インフルエンザに伴って労働者を休業させる場合における賃金支払いの必要性の有無について、同省の見解を示したもので大変参考になります。今月は特大号といたしまして、今回の厚生労働省の発表内容を抜粋して添付させていただきますので、あわせてご参照ください。詳細・実際の実務対応のご相談につきましては、当事務所にお気軽にお問い合わせ下さい。

あおぞら人事・労務サポート
 特定社会保険労務士
 秋山幸子 (登録NO.13050514)
 三鷹市下連雀3-33-7-701
 TEL:0422-24-8625
 FAX:0422-24-8605
 E-mail: info@aozora-sr.com
 URL: www.aozora-sr.com

編集後記

先日、日本法令主催の人事労務関連の手続きセミナーの講師をさせていただきました。日本法令のセミナーの中でも人気セミナーの一つということもあり、毎年多くの参加者がいらっしやいます。今年で、講師をお引き受けて3年目。毎回、毎回、緊張しますが、無事、任務を終了しホッとしました。

さて、話はがらりと変って、皆さんは、ふるさとアンテナショップに行かれたことはありますか？都内に数カ所、各道府県の名産品を販売しているお店です。現地に行かずとも、名産のお菓子やお総菜が手に入ります。買って帰るのもいいですが、おススメは併設のお食事処。最近は、食べるという目的だけでなく、店内もとてもオシャレなところが増え、普通のランチのお店よりもお得感を感じるメニューの時もあり、満員だったりします。私のお気に入り入りは表参道ヒルズ裏の新潟館と、新宿南口の広島館です。おススメあったら教えてください (秋山)

新型インフルエンザに関連して労働者を休業させる場合の 労働基準法上の問題に関するQ&A

感染拡大防止の観点からは、感染又は感染の疑いがある場合には、保健所の要請等に従い外出を自粛することその他感染拡大防止に努めることが重要ですが、その際、欠勤中の賃金の取扱については、労使で十分に話し合っていること、労使が協力して、労働者が安心して休暇を取得できる体制を整えていただくようお願いいたします。

新型インフルエンザに関連して労働者を休業させる場合、上記のとおり労使が協力して体制を整えていただくことが望まれますが、法律上、賃金の支払の必要性の有無等については、個別事案ごとに諸事情を総合的に勘案すべきものですが、一般的には以下のように考えられます。
※なお、以下は現時点の状況を基にしており、今後の新型インフルエンザの流行状況等に応じて保健所の要請等が変更される可能性がありますのでご注意ください。(平成21年9月時点)

Q1. 労働者が新型インフルエンザに感染したため休業させる場合は、会社は労働基準法第26条に定める休業手当を支払う必要がありますか。

新型インフルエンザに感染しており、医師等による指導により労働者が休業する場合は、一般的には「使用者の責に帰すべき事由による休業」に該当しないと考えられますので、休業手当を支払う必要はありません。医師や保健所による指導や協力要請の範囲を超えて(外出自粛期間経過後など)休業させる場合には、一般的に「使用者の責に帰すべき事由による休業」に当てはまり、休業手当を支払う必要があります。

Q2. 労働者に発熱などの症状があるため休業させる場合は、会社は休業手当を支払う必要がありますか。

新型インフルエンザかどうか分からない時点で、発熱などの症状があるため労働者が自主的に休む場合は、通常の病欠と同様に取り扱えば足りるものであり、病気休暇制度を活用すること等が考えられます。一方、例えば熱が37度以上あることなど一定の症状があることのみをもって一律に労働者を休ませる措置をとる場合のように、使用者の自主的な判断で休業させる場合は、一般的には「使用者の責に帰すべき事由による休業」に当てはまり、休業手当を支払う必要があります。

Q3. 労働者が感染者と近くで仕事をしていたため休業させる場合は、会社は休業手当を支払う必要がありますか。

新型インフルエンザに感染している者の近くにおり、濃厚接触者であることなどにより保健所による協力要請等により労働者を休業させる場合は、一般的には「使用者の責に帰すべき事由による休業」に該当しないと考えられますので、休業手当を支払う必要はありません。保健所による協力要請の範囲を超えて休業させる場合や、使用者の自主的な判断で休業させる場合には、一般的に「使用者の責に帰すべき事由による休業」に当てはまり、休業手当を支払う必要があります。

Q4. 労働者の家族が感染したためその労働者を休業させる場合は、会社は休業手当を支払う必要がありますか。

家族が新型インフルエンザに感染している労働者について、濃厚接触者であることなどにより保健所による協力要請等により労働者を休業させる場合は、一般的には「使用者の責に帰すべき事由による休業」に該当しないと考えられますので、休業手当を支払う必要はありません。協力要請等の範囲を超えて休業させる場合や、使用者の自主的な判断で休業させる場合には、一般的に「使用者の責に帰すべき事由による休業」に当てはまり、休業手当を支払う必要があります。

なお、Q1～Q4で休業手当を支払う必要がないとされる場合においても、自宅勤務などの方法により労働者を業務に従事させることが可能な場合において、これを十分検討する等休業の回避について通常使用者として行うべき最善の努力を尽くしていないと認められた場合には、「使用者の責に帰すべき事由による休業」に該当する場合があります。休業手当の支払が必要となることがあります。

Q5. 新型インフルエンザに感染している疑いのある労働者について、一律に年次有給休暇を取得したこととする取扱いは、労働基準法上の問題はありますか。病気休暇を取得したこととする場合はどうですか。

年次有給休暇は原則として労働者の請求する時季に与えなければならないものですので、使用者が一方向的に取得させることはできません。事業場で任意に設けられた病気休暇により対応する場合は、事業場の就業規則等の規定に照らし適切に取り扱ってください。