

貴社を労務管理リスクから開放します

編集・発行 社会保険労務士 山下事務所 〒815-0071 福岡市南区平和2-23-2 (毎月1回 10日頃発行) ※この記事はHPでダウンロード出来ます。



所長の山下隆二です。インフルエンザが猛威を振っています。小中学生の発症が目立っているようですが、私の顧問先等の社員さんも発症しています。うがい・手洗いは必須です。今月お伝えするテーマは、右記の通りです。貴社の労務管理にお役立て下さい。

《今月号の内容》

- ◆新型インフルエンザ・・・社員の休業に休業手当は必要か
- ◆最低賃金の改正・・・悔れませぬ。

新型インフルエンザの流行が懸念されます。

社員を休業させたとき、休業手当は必要でしょうか？

冬に向かい、新型インフルエンザの流行が予想されます。御社の備えは万全でしょうか？

マスクや消毒液の常備も必要ですが、いざ、社員や社員の家族に新型インフルエンザにかかった人が出た場合、会社を休むかどうかは、個人の判断に任せますか？ それとも会社の判断で自宅待機を命じますか？

その場合の賃金の支払の有無も含めて、しっかり取り決めをしておくことが大切です。

◆社員を休業させた時、他の会社は賃金を支払っているか

新聞によれば、感染した従業員に自宅待機を命じた際の賃金に関するアンケートを取ったところ・・・

- ・通常通り支払う・・・33. 1%
- ・未定・・・27. 2%
- ・賃金・休業手当は支払わない・・・22. 2%
- ・休業手当のみ支払う・・・8. 6%

という結果が出ました。如何でしょうか。

◆法律で定められている『休業手当』とは

新型インフルエンザに限らず、例えば不況で仕事がないから社員を休業させる場合等、会社の都合で休業させる場合 (あくまでも会社の都合) には、『休業手当』として、平均賃金の60%の支払義務が会社にはあります。

この場合の注意点は、60%を支払えばそれで事足りるのではなく、残金分の40%の請求権を放棄して頂かなければならないのです。

働いていない期間(時間)分の賃金は、ノーワークノーペイの原則により控除することは可能です。しかし、「働ける状態にあるのに働かせてもらえない」、言い換えれば、「賃金を100%もらえる状態であるのに、会社の都合で働かせてもらえない。」つまりは、場合によっては“賃金0”になることもありえる訳です。

「それはあんまりだ。」ということで、労働基準法上で「せめて60%は払ってやりなさい。」という規定を設けたのです。

この規定を根拠として会社は、「60%を支払えば事足りる(この60%もつらいかも知れませぬ)」となる訳です。

しかし、この60%の支払いというのは、労働基準法の義務を履行しただけのことであって、社員は、健康で働ける状態にあるので、通常であれば100%の賃金を請求することができるという民事上の(契約上の)請求が可能なのです。

したがって、残金分の40%は「放棄してくれないか」というアナウンスが必要なのです。

◆どんなときに「休業手当」を支払わなくてはいけないのか？

●社員本人が新型インフルエンザにかかった場合

- ★支払義務がない場合
 - ・医師などの指導により社員が休業する場合
 - ・体調不良などで本人が自主的に休む場合
- ★支払義務あり
 - ・医師や保健所による指導の範囲を超えて社員を休ませる場合(外出自粛期間を超えて休業を命じた場合等)

●社員が熱を出した場合(新型インフルエンザか否か不明)

- ★支払義務なし
 - ・体調不良などで本人が自主的に休む場合

★支払義務あり

- ・「37度以上の熱がある場合は自宅待機とする」等、一律の措置を取る場合

※感染が疑われると、「一律に年次有給休暇を取得させて休ませる。」という取り扱いをする場合があります。これは、有給休暇の趣旨からすれば、疑問符が付きます。年次有給休暇は、社員の「自由な意思」が条件ですから、会社から「取れ」とは言えないのです。もっとも、社員が「そうですね。」と納得すればOKです。

●感染者と近くで仕事をしていた社員を休ませる、または、

家族が感染した社員を休ませる場合

★支払の義務なし

- ・濃厚接触者である等、保健所による協力要請により社員を休業させる場合

★支払の義務あり

- ・保健所の要請を超えて休業させる場合、会社の自主的判断で休業させる場合

上記で「支払の義務なし」になっているものでも、自宅勤務等、代替の手段も検討しましょう。

地域別の最低賃金に変更されました。注意です

働く人の生活を守るため、「これより低い賃金で人を雇ってはいけない」という『最低賃金』が都道府県毎に決められています。守らないと、『50万円以下の罰金』が課せられることがありますので要注意です。

福岡の「地域別最低賃金」は**680円**です。
平成21年10月16日から適用されています。

10月16日現在で、680円の時給の従業員さんがいらっしゃれば、16日以降は最低賃金法に抵触することになります。「次の〆日から上げるから。」という訳には行きません。ご注意ください！

◆最低賃金の計算方法を確認しておきましょう

最低賃金を計算する場合、注意しなければならない点があります。

まず、最低賃金の対象となる賃金は、『**通常の労働時間・労働日に対応する賃金に限られる。**』ということです。

したがって、次のような賃金は計算の対象から除かなければなりません。

- ①結婚手当等、臨時の賃金
- ②賞与等、1ヶ月を超える期間毎に支払われる賃金
- ③時間外割増賃金等、所定労働時間超分の賃金
- ④休日手当等、所定労働日以外の労働に対する賃金
- ⑤上記他、精皆勤手当、家族手当、通勤手当等

また、時給換算であることも注意点の一つです。

実際の計算式は以下の通りです。

●時給制の場合

$$\text{時間給} \geq \text{最低賃金額}$$

●日給制の場合

$$\text{日給} \div \text{1日の所定労働時間} \geq \text{最低賃金額}$$

●月給制の場合

賃金額を時間当たりの金額に換算します。

$$(\text{月給} \times 12) \div \text{年間総所定労働時間} \geq \text{最低賃金額}$$

※月給から①～⑤を除くことを忘れずに！

◆最低賃金の適用がない人

- ①精神、身体の障害により著しく労働能力の低い人
- ②試用期間中の人
- ③職業訓練を受けている人
- ④簡単な業務を行なう人
- ⑤実際に仕事をする時間が断続的な人

上記の人達は、最低賃金の適用はありません。但し、『減額申請(監督署に申請)』が必要になります。賃金は、なんやかんやと手当がついて、そこそこの金額になっていることがあります。最低賃金は侮れないのです。

RNEWSに関するお問い合わせは下記まで

社会保険労務士 山下事務所

〒815-0071 福岡市南区平和2-23-2

Phone 092-982-2595 Fax 092-523-1836

E-Mail : office-srry@sr-yamashita.com

ホームページ : <http://sr-yamashita.com>

【業務案内】

- | | |
|------------|------------|
| ★就業規則の作成変更 | ★401k導入支援 |
| ★人事賃金制度の構築 | ★セミナー／講演 |
| ★管理者研修の実施 | ★各種助成金の申請 |
| ★退職金制度の構築 | ★労働／社会保険手続 |

事務所は不在がちです。ご連絡は、お電話もしくはE-mailでお願い致します。