

In the Future 2009

21 世紀型企业への転換を図る

これだけは知っておきたい労働基準法

トラブル続出！パート・アルバイト編？！

「知らなかった」では済まされない

現在の企業において、パート・アルバイトなどの労働力は欠かせないものとなっています。戦力として、パート・アルバイトにも責任をもってしっかり働いてもらうためには、会社が雇用に関するルールを守ることが大前提です。

今月は、パート・アルバイト有効活用のための雇用ルールについて解説します。

ご存知だと思いますが…、パート・アルバイトにも労働法が適用されます。

法解釈上のパート、アルバイトとは、社内の身分を区別するものではなく、労働時間が通常の労働者より短い勤務形態で働いている労働者（短時間労働者※）を意味します。よって、労働時間以外の点では通常の労働者と同じであり、当然に労働基準法などの労働関係法令の適用を受け、労働者としての様々な保護を受けます。

※他に契約社員、嘱託、準社員、臨時社員などと企業によって呼び方は様々ですが、フルタイムの正社員よりも短い労働時間で働いている労働者をすべて含みます。以下「パート・アルバイト」と表記します。



労働関係法令の適用

労働基準法、最低賃金法、労働安全衛生法、男女雇用機会均等法、育児・介護休業法、雇用保険法、労災保険法等は、パート・アルバイトにも適用されます。



労使トラブル業種別診断サービス <http://www.iwaki-pmo.co.jp>

最も多いトラブル原因です。労働条件は文書で伝えましょう…？！

パート・アルバイトは、採用や退職、勤務時間の変更などが頻繁にあり、また採用手続や労務管理も現場に任せていることが多く、労働条件を明確に取り決めずに働かせていることさえ見受けられます。しかし、労働者の権利意識の高まりは、正社員に限ったことではありません。パート・アルバイトとのトラブルにより、会社のイメージや社会的評価を低下させないためにも、労働条件通知書※などによる労働条件の明示は必ず行いましょう。

労働契約書または労働条件通知書により明示しなければならない事項

・労働契約の期間 ・仕事をする場所、仕事の内容 ・勤務時間、残業の有無、休憩時間、休日・休暇、交替制勤務の場合のローテーション ・賃金の決定、計算と支払の方法、締切と支払時期 ・退職に関すること、解雇事由	労働基準法により義務付けられています。
・昇給の有無 ・退職手当の有無、賞与の有無	パートタイム労働法により義務付けられています。

※「労働条件通知書」は賃金や労働時間など、会社と労働者との間の約束事を記載する書類です。雛型を用意していますので、必要な際はお問合せください。

パート・アルバイトが有給休暇を取得した日の賃金…？！

パートやアルバイトにも、その所定労働時間数や所定労働日数に応じて有給休暇を付与しなければなりません。では、有給休暇を取得した日の賃金についてはどのように処理すれば良いのでしょうか？

パートやアルバイトが有給休暇を取得した日の賃金は、就業規則等で定めるところにより、次のいずれかの方法により計算します。

- ①平均賃金（過去3ヵ月間における1日あたりの賃金）
- ②通常の賃金（所定労働時間労働した場合に支払われる通常の賃金）
- ③標準報酬日額（健康保険法）

1日の労働時間が一定でない場合は①の方法、一定している場合は②の方法をとることが多いようです。③については労使協定で定める必要があります。



①の平均賃金により計算する場合は、次のABを比較して高い方とります。

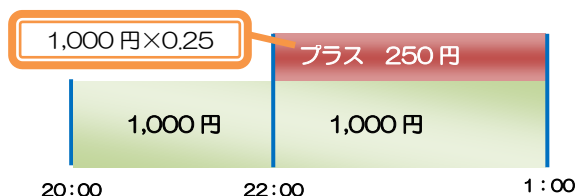
$$\begin{aligned}
 A &= \frac{\text{過去3か月間の賃金の合計}}{\text{過去3か月間の暦日数}} \\
 B &= \frac{\text{過去3か月間の賃金の合計}}{\text{過去3か月間の労働日数}} \times 60\%
 \end{aligned}$$

名ばかり管理職対策ご相談窓口設置中 フリーダイヤル 0120-81-4864

パート・アルバイトの深夜手当…？！

時給 1,000 円のパート・アルバイトを 20 時から 1 時までの勤務に就かせた場合の時給を一律 1,000 円としても問題はないでしょうか？

答えは「NO」です。通常の時間帯と深夜割増手当が必要な時間帯を通して勤務させる場合には、それぞれ別々の時給を設定する必要があります。



このような場合は、22 時以降は深夜時給 1,250 円、22 時以降の時給は 1,000 円 + 深夜手当 250 円と明記するようにしてください。

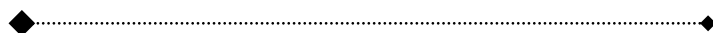
労働基準法以外の法律で定められているルール

- 最低賃金 地域別最低賃金は、試用期間や研修期間中である場合や年齢、性別、雇用形態等にかかわらずすべての労働者に適用されます。なお、個別の同意があっても、最低賃金を下回る賃金で働かせることはできません。

東京都及び隣接県の最低賃金は、以下の通りです。

東京都：791 円
神奈川県：789 円
千葉県：728 円
埼玉県：735 円

- 健康診断 原則として、1 年以上の継続雇用が見込まれ、または 1 年以上継続雇用している場合であって、1 週間の所定労働時間が常勤労働者の 4 分の 3 以上であるパート・アルバイトには、健康診断を行わなければなりません。
- 雇用保険 1 週間の所定労働時間が 20 時間以上であり、1 年以上引き続き雇用されると見込まれる労働者は、雇用形態にかかわらず雇用保険の対象となります。
- 労災保険 雇っている人数、期間や労働時間に関係なく、1 日だけの単発アルバイトも含めすべての労働者が対象となります。



	← 所定労働日数・所定労働時間 →			
一般社員 (被保険者)	■	■	■	■
パートタイマー (原則として被保険者となる)	■	■	■	■
パートタイマー (原則として被保険者とならない)	■	■	■	□

■社会保険

労働者が 5 名以内の個人事業を除き、原則としてすべての事業所が社会保険の適用事業所となります。一般労働者の所定労働時間・所定労働日数の概ね 4 分の 3 以上のパート・アルバイトは、社会保険の加入対象となります。

平成 22 年 4 月 1 日、改正労働基準法が施行されます。

主な改正点は、①月 60 時間を超える時間外労働に対する割増賃金率の引き上げ、②月 60 時間を超える時間外労働を対象とした代償休日。③年次有給休暇の時間単位付与などです。来年の改正に向けて、問合せの多い事項をまとめた資料をご紹介します。

- ・月 60 時間を超える時間外労働に対する割増賃金率の引き上げに関する質問。
そもそも当社は該当するのでしょうか？



月 60 時間を超える法定時間外労働に対して、使用者は 50%以上の率で計算した割増賃金を支払わなければならない。ただし、中小企業は適用が猶予されると聞きました。今回の改正で言う「大企業」「中小企業」の判断基準はどのようになるのでしょうか？

ANSWER

中小企業に該当するか否かは、「資本金の額または出資の総額」と「常時使用する労働者の数」で判断されます。

業種	資本金の額または 出資の総額	または	常時使用する 労働者数
小売業	5,000万円以下	または	50人以下
サービス業	5,000万円以下	または	100人以下
卸売業	1億円以下	または	100人以下
その他	3億円以下	または	300人以下

(例) 製造業(「その他」の業種)
資本金 1 億円、労働者数 100 人
⇒ 中小企業
資本金 1 億円、労働者数 500 人
⇒ 中小企業
資本金 5 億円、労働者数 100 人
⇒ 中小企業
資本金 5 億円、労働者数 500 人
⇒ **大企業**

※ 業種分類は日本標準産業分類(第 12 回改定)によります。



先程の質問の「中小企業」の判断基準ですが、事業所単位で判断されるのでしょうか？
また、個人事業主や社団法人、財団法人など資本金や出資金の概念がない場合にはどのように判断されるのでしょうか？

ANSWER

事業場単位ではなく、企業単位(法人格単位)で判断されます。

資本金や出資金の概念がない企業形態の場合は、労働者数のみで判断することになります。

なお、改正法施行後、増資や労働者数の増加により中小事業主に該当しなくなった場合(大企業に該当することになった場合)については、その時点以降の 1 ヶ月 60 時間を超える時間外労働について、5 割以上の率で計算した割増賃金の支払が必要となります。

・法改正後の「特別条項付き 36 協定」について？

労基法改正
特集



「時間外労働の限度に関する基準」の改正によって、特別条項付き 36 協定を結ぶ際には、新たに、① 限度時間を超えて働かせる一定の期間（1 日を超え 3 ヶ月以内の期間、1 年間）ごとに、割増賃金率を定めること、② ①の率を法定割増賃金率（2 割 5 分以上）を超える率とするよう努めること、③ 延長することができる時間数を短くするよう努めること、となるそうですが、当社では、時間外労働が、1 ヶ月 45 時間を超えると 30%、1 年 360 時間を超えると 35%に設定しようかと考えています。どのような特別条項付き 36 協定を締結すればよろしいのでしょうか？

ANSWER

注意：中小企業も対象です!!

〔特別条項の例〕

一定期間における延長時間は、1 ヶ月 45 時間、1 年 360 時間とする。

ただし、通常の生産量を大幅に超える受注が集中し、特に納期がひっ迫したときは、労使の協議を経て、6 回を限度として 1 ヶ月 60 時間まで延長することができ、1 年 420 時間まで延長することができる。

この場合の割増賃金率は、1 ヶ月 45 時間を超えた場合は 30%、1 年 360 時間を超えた場合は 35%とする。 注：平成 22 年 4 月 1 日以降に協定を締結、更新する場合が対象です。

なお、特別条項付き 36 協定で割増賃金率を定めた場合には、労働基準法第 89 条第 2 号に定める「賃金の決定、計算及び支払の方法」に関するものに該当しますので、就業規則にも新しい割増賃金率を定める必要があります。

・年次有給休暇の時間単位付与について？

分割付与



労使協定を締結することにより、年に 5 日を限度として、時間単位で年次有給休暇を与えることができるようになると聞きましたが、具体的な労使協定について教えてください。

ANSWER

〔時間単位年次有給休暇の労使協定の例〕

第 1 条 すべての労働者を対象とする（⇒対象者を明確にします）

第 2 条 年次有給休暇を時間単位で取得することができる日数は年 5 日以内とする（⇒ 日数の上限を定めます）

第 3 条 年次有給休暇を時間単位で取得する場合は、1 日の年次有給休暇に相当する時間数を 8 時間とする（⇒ 1 日分に相当する時間単位を明確にします）

第 4 条 年次有給休暇を時間単位で取得する場合は、1 時間単位で取得するものとする（⇒ 取得単位を定めます）

なお、就業規則の変更も必要となりますので、ご注意ください。

改正労働基準法に関するご相談受付中 フリーダイヤル 0120-81-4864