働保 険 事 務 組 合 務 労 協 会

京都市西京区嵐山宮ノ北町8番18 TEL. (075) 864 - 3336 FAX. (075) 864 - 3367

〒616-0025

社会保険労務士 光 木 事 務 所

术

ŋ

兼業容認で労災保険見直しへ

重労働防止は事業主に責任

### þ

## 過

効率的な人事管理体制を整備すべき 労働法の歴史に新たな1ペ でしょう。 変更に対応し、 加えられました。 働き方改革関連法」 速やかに適法か 雇用をめぐるル が成立 1 ジが付

ル

ます。 たな法改正に向けた動きも進 をご紹介しましょう。 本欄では、 厚生労働省内では、 労災保険法の見直 んでい 既 に新

今年1月には 表されています。 実行計画の重要パ 一更されました。 副業・ 出 制 T デル就 兼業の促進は、 を基本とするスタ ガイドライン」も公 業 これに合わ 人規則 トの一 も、 働き方改革 つです。 兼業は かせ、 1 ル 厚

3

大手を中心として、

早くも副業

3

5

障

ざまです。 仕 る仕組み、 も現れています。 兼業の解禁を大々的に広報する企業 組みなど、 高齢 バ リエーション 再 一雇用者に限定する 全社員を対象とす いはさま

ます。 険 る必要性が高まっています。 の働者で は、 たがって、 マルチジョ 労 ある限り、 働 時 社会保険の 間 ホル 0 長短に ダー 適用対象となり 関わらず、 整備を進 から 増えるに 労災保 8

ブ

労災保険の給付 被災した場合、 れていました。 額 を基準として補 しかし、 付内容が不十 等 0 規定もあ たとえば そちら 基 9 礎 償 分という でアル ま が 日 す 額 行 0 から 低 バ に わ 指 は れ 1 1 摘が 最 賃 前 ま 1 々か 低保 らす。 金の 先 0

> 知らなかった」と れ 任 等 算する仕 いきません。 \$ L をどう考えるかも難しい問題です。 ますが、災害補償責任(2社間の分担 先の労働負荷を通算する必要があり れまでは ありましたが、 せで済むわけではありませ いことです。 兼業者の補償が充実するの -場合は、 ため、 組みを検討 「他社で働いていることを 2つ(それ以上) 複数就労先の賃 L かし、 申 届出制ならそうも します。 i 開きする余地 すべて行 は望ま 金を合 ん。 0 過労死 政

応えられる制度設計を考える必要が ります。 を講じたうえで、 重 兼業の促進を検討 負荷の予防等に 従業員 つ する事業主 11 て万 全 ズに 0 は

置 過



## 歩合給と最低保障

# 知って得する



## 賃 金 実

高 等によりインセンティブを高める が生じるのは避けられません。 を尽くして勤務しても、成績に波 まざまな要素が影響します。全力 の営業結果には「運」も含めてさ のが常套手段です。しかし、月々 る職種の場合、歩合給・出来高給 個々人によって営業成績 契約件数等)に大きな差が出 (売上

がある点にも、注意が求められます。 義務があります。最低賃金法の適用 定額(6割相当)の賃金を保障する 全歩合給制」を標榜していても、 済むという話ではありません。「完 払額を直結させる仕組みです。しか 歩合給制は、 売上がゼロなら、賃金もゼロで 営業成績等と賃金支

負っています。 定額の賃金の保障をする」義務を

「一定額」については、「少な

されています。 歩合給比率の高い賃金制度が適用 合法です。現実に、運送業等では 歩合給100%の完全歩合給制も れる方もおられるようです。 しかし、そういう意味ではなく、

ということです。 60%」から「歩合給と固定給の合 売上が低いときも、「平均賃金の 計」を差し引いた金額を補填せよ 労基法が義務付けているのは、

上ある場合、そもそも保障給を支 ですから、固定給比率が60%以

くなります。

6割相当の収入が基準に 稼働時間」当たりで計算

%を超えると違法だ」と勘違いさ う必要があり、歩合給の割合が40 するのが妥当」と解されています も賃金の60%以上を固定給で支払 くとも平均賃金の60%以上を保障 (労基法コンメンタール)。 この条文を読んで、「少なくと

ても、特定の月の賃金額があまり に低いと、労働者の生活が不安定

売上に応じて賃金を決めるといっ

る規定を設けていて(第27条)、 は「出来高払制の保障給」に関す になります。このため、労基法で

使用者は、労働時間に応じて

余地がない)という理屈になりま 払う必要がない(本条を適用する

額(平均賃金の6%)」ですから、 ません。「労働時間に応じた一定 き額は、 労基法第27条に基づき保障すべ 「月給の60%」ではあり

> くなった月は保障すべき水準も低 労働者の責めにより稼働時間が短

働時間×0・6 賃金:算定期間における通常の労 では、次の算式を示しています。 自動車運転者を対象とする解釈例 規(平11・3・31基発168号) 具体的にどう計算するかですが、 時間あたりの保障給=通常の

されています。 想定される賃金額」をいうと定義 とは、「各人の標準的能率で歩合 時間を満勤した場合に得られると 給の算定期間における通常の労働 この算式でいう「通常の賃金」

れます。 差額を補填する等の対応が求めら 間あたりの保障給を上回るように 合給と固定給の合計額がこの1時 固定給制と併用するときは、 歩

を支払う必要があります。 達しないときは、 ます。最低賃金法で定める水準に 含めた金額全体について適用され なお、最低賃金法は、 追加でその差額 保障給も