

上野事務所ニュース

24年10月号

千葉市中央区弁天2-14-3 TEL043-287-1497 FAX043-254-6641

E-mail ueno@athena.ocn.ne.jp

最低賃金の更新

地域別最低賃金が10月1日より更新されました。金額は以下の通りです。

	更新前	更新後	差額
千葉	748	756	+8
埼玉	759	771	+12
東京	837	850	+13

事業主はこの額を下回る賃金で労働者を使用することはできません。なお、最低賃金からは、通勤手当、精皆勤手当、時間外割増賃金、その他臨時に支払われる手当等を除きます。

地域別最低賃金とは別に、はん用・生産用機械器具製造業などの産業では、特定最低賃金があります。こちらについては決まり次第（例年11末頃）お知らせいたします。

中小企業緊急雇用安定助成金の支給要件の変更

平成24年10月1日から、①生産量要件②支給限度日数③教育訓練費の内容の一部が見直されました。見直された具体的な内容は次のとおりです。

①【生産量要件の見直し】

事業活動の縮小を判定するための生産量（または売上高）要件を変更します。

現 行	対象期間の初日（助成金の利用開始日）を平成24年10月1日以降に設定する場合から変更
最近3か月の生産量または売上高が、その直前の3か月または前年同期と比べ、5%以上減少	最近3か月の生産量または売上高が、前年同期と比べ、10%以上減少（中小企業事業主で、直近の経常損益が赤字であっても、子の要件が適用されます）

②【支給限度日数の見直し】

1年間と3年間について、限度日数を変更します。

現 行	対象期間の初日（助成金の利用開始日）を平成24年10月1日以降に設定する場合から変更
3年間で300日（1年間での限度なし）	1年間で100日（3年間で300日）※

※対象期間の初日を平成25年10月1日以降に設定する場合は、1年間で100日・3年間で150日となります。

③【教育訓練費（事業所内訓練）の見直し】

教育訓練を実施したときの1人1日当たり加算額を変更します。

現 行	平成24年10月1日以降の判定基礎期間から
1日当たり3,000円	1日当たり1,500円

賃金支払の五原則について

給料日になると、本人の口座に給料が振り込まれるというの

が一般的ですが、この「賃金の支払」については、労働基準法でいくつかの決まりが定められています。賃金の支払いについて定められているのは、①通貨払い②直接払い③全額払い④毎月1回以上払い⑤一定期日払いの五つの原則です。具体的な内容は次のとおりです。

①通貨払いの原則

原則として、通貨で支払わなければなりません。これは、通貨以外のものによる賃金の支払い、すなわち現物給与を禁止しています。

【例外として許される場合】

イ.労働協約※に別段の定めがある場合
現物給与には、例えば、通勤定期乗車券、住宅供与などの利益といったものが該当します。

※労働組合と使用者との間で締結された、労働条件その他についての取り決めをいいます。

ハ.労働者の同意を得た場合

通常の賃金（退職手当を含む）の銀行等の口座への振込払い、また、退職手当のみについては、小切手、郵便為替の交付が該当します。

②直接払いの原則

原則として、直接労働者に支払わなければならない。労働者以外の者に賃金を支払うことは禁止されています。例外として、本人が病気欠勤中に妻子（使用者）が賃金の受領を求めるようなときは、妻子に対しての支払も認められます。

③全額払いの原則

原則として、その全額を労働者に支払わなければなりません。賃金の一部を控除して支払うことを禁止しています。

【例外として許される場合】

イ.所得税等の源泉徴収や社会保険料の控除等、法令に別段の定めがある場合
ロ.労使協定（届出不用）が締結されている場合
例）購買代金、社内預金、旅行積立等

④毎月1回以上・⑤一定期日払いの原則

原則として、毎月1回以上、一定の期

日を定めて支払わなければなりません。
「毎月」とは、暦月をいうため、毎月1日から月末までの間に、少なくとも1回は賃金を支払わなければなりません。「一定の期日」とは、月給であれば「月の末日」というように、期日が特定されるとともに、その期日が周期的に到来するものでなければなりません。

Q&Aなぜなにどうして？

 **Q:【60歳以降の継続雇用についてその2】**
我が社では、労使協定により、基準該当者のみを継続雇用とする65歳までの継続雇用制度を導入しています。平成25年4月より、基準該当者のみではなく、希望者全員の継続雇用が義務付けられるそうですが、どのように対応したらよいですか？

A: 前回、就業規則の規定例として、「経過措置の継続雇用制度」を記載してしまいました。訂正いたします。今回は「希望者全員を対象とした継続雇用制度」の就業規則の規定例をご紹介します。

【就業規則の規定例】

（定 年）

第〇〇条 従業員の定年は満60歳の誕生日までとし、誕生日の属する月の末日をもって自然退職とする。

2、前項の年齢に達した者が希望すれば、会社は会社の提示する労働条件に従って再雇用する。

3、前項の再雇用による雇用契約は、1年を単位とし満65歳の誕生日の属する月の末日までとする。

4、会社は、第3項の年齢を超えた者でも業務上必要とするときは、契約を更新することがある。

◆継続雇用は、短時間労働者としての雇用も可能です。高年齢者を短時間労働者として継続雇用することも考えられます。