

# Sample

2018. 2. 26 (月) 発行

## 休業手当

**労働**基準法は第26条で、使用者の責に帰すべき事由による休業の場合においては、「使用者は、休業期間中当該労働者に、その平均賃金の百分の六十以上の手当を支払わなければならない」と定めています。例を挙げてみると、時給800円で1日8時間労働の労働契約を結んでいる労働者の一日の平均賃金が5,000円であれば、休業手当は1日当たり、原則3,000円以上を支払えば良いということになりますが、そうではないケースもあります。

### ■一日の一部を休業した場合■

1日8時間労働の事業所で、前述の労働者に5時間休業させた場合は実労働時間3時間分の賃金2,400円は当然支払う義務がありますが、給与に加えて、この場合には休業手当を600円(3,000円-2,400円)支払う必要があります。しかし、反対に3時間休業させた場合は、労働した5時間分の賃金は4,000円となり、1日の休業手当である3,000円を越えているため、その日の休業手当は支払う必要はありません。即ち、1日あたり1日の平均賃金の6割が支払われれば良いということで、就労時間分の給与+休業時間分の休業手当ではないという点に注意が必要です。

### ■健康診断の結果の時短■

労働安全衛生法第66条に基づく健康診断の結果、私傷病のため医師の指示により休業をさせた場合については、休業手当を支給しなくてもかまいません。従って、このケースで、前述の労働者を5時間休業させた場合でも平均賃金との差額600円は支払わなくてもかまわないということになります。もっとも使用者が、その求められた以上の日数や時間を休業させた場合には、その日数や時間は使用者の責に帰すべき休業として、休業手当の支払が求められるのは言うまでもありません。

### ■休業期間中の休日■

企業が労働者を休業させた場合、その期間が長期にわたる場合があります。その場合にその期間中に就業規則や労働契約で定められた休日が含まれるケースでは、一見、休業期間は全日補償する必要があるように思えますが、その休日については休業手当の支給する義務はないとされています。尚、休業手当の支払日は所定の賃金支払日になります。

〇〇〇〇〇〇〇〇〇〇〇〇〇〇〇〇〇 事務所  
 代表 〇〇 〇〇  
 〇〇〇〇〇〇〇〇〇〇〇〇〇〇 〒〇〇〇-〇〇〇〇  
 TEL: 〇〇〇-〇〇〇〇 FAX: 〇〇〇-〇〇〇〇  
 E-mail: 〇〇〇@〇〇〇.co.jp

## 産業医の選任

**労働**安全衛生法では、常時使用する労働者が50人以上になった場合は、産業医の選任が必要になります。産業医の役割は、主に労働者の健康診断の結果に基づく事後措置や健康相談などですが、近年はメンタル不調の労働者の休職・復職時の相談など、多岐にわたっています。また、産業医は、患者(労働者)の主治医ではなく企業側に立った見解を示すことが多いので、人事担当者の心強いサポーターとなることでしょう。

産業医を選任した場合は、次の書類を管轄労働基準監督署へ届け出る必要があります。

- ①産業医選任報告、②医師免許証の写し、③産業医資格を証明する書類 他



## 給与の過払いの返還

**給与**計算の担当者が、誤って通常より多くの給与を支給してしまった場合、それを受け取った本人への対応に苦慮することがあります。まずはじめに、本人に返還を求めることができるか否かですが、この場合は、会社は本人に対する「不当利得返還請求権」が発生すると解され、本人は会社の返還請求に応じなければなりません。次に返還方法ですが、過払い分を現金で返還する方法や、給与から控除する方法などが考えられますが、給与から控除する場合は、原則として労使協定の締結が必要です。また、返還時期ですが、10月及び12月の過払いを翌年3月の給与から控除した事案では、これを不当とした判決もありますので、迅速な対応が望まれます。

## NEWS ダイジェスト

- **結婚・出産に伴う退職後の転職で賃金8.5%減**  
内閣府の調査によると、結婚や出産を理由に退職した後に再就職した場合、前職より賃金が平均で8.5%程度下がっていることが明らかになった。出産・育児を理由に退職して再就職した人のうち、パート労働者の比率が高いことが影響。
- **「無期転換ルール緊急相談ダイヤル」の開設**  
厚労省は、無期転換申込権が本格的に発生する平成30年4月1日まで残りわずかとなったことから、「無期転換ルール」に関する相談に対応する「無期転換ルール緊急相談ダイヤル」を開設した。無期転換ルールの他に労働条件の相談にも対応。