

## 今さら聞けない労務管理の質問 14 選

### Q1. 試用期間も各種保険に入らないといけないの？

はい、各保険の要件を満たす限り、試用期間でも採用の初日から加入しなければなりません。

### Q2. パートやアルバイトにも有給休暇、産休・育休があるの？

はい、短時間労働者もその労働密度に応じた日数の有給休暇が取得でき、また、一定の要件を満たす場合は育休を取得できます。

### Q3. 休憩は6時間労働までなら与えなくてもいい、8時間労働までなら45分でいいってほんと？

はい、しかし6時間を超える際は45分間、8時間を超える際は60分間必要です。

### Q4. 就業規則は作らないといけないの？

常時10人以上の労働者を使用している場合、作成・届出が必要です。

### Q5. 36協定ってなに？ どうしてサブロクっていうの？

法定時間である一日8時間、一週40時間を超えて労働させる場合、および法定休日に労働させる場合に必要な労使協定です。これがない場合、法定時間を超える時間外労働、休日労働をさせることができません。これらは労働基準法第36条に規定されていることから、通称36(サブロク)協定といいます。

### Q6. 給料は全て歩合給、成果が出なかった場合は給料を支払わなくてもよい？

いいえ、例え支払う歩合がなくとも労働時間に応じて最低賃金を上回る賃金を保障しないとはいけません。

### Q7. 就業規則や雇用契約を結べば最低賃金を下回ってもいい？

いいえ、個別の契約をしても下回ることはできません。また、最低賃金が改定されるたびそれ以上でなければなりません。

### Q8. 平均賃金はどのように計算したらいい？

直近の賃金締日から3カ月間の総賃金をその総歴日数で除して計算します。また日給・時給者は総歴日数でなく総出勤日数で除して100分の60を乗じたものが最低保障額です。

### Q9. 社会保険料(健保・厚年)は給料が変わったらその都度変わる？

いいえ、社会保険料は基本的にその年9月から翌年8月までの1年間一定です。ただし、所定の要件に該当した場合は年の途中で変更されます。

#### Q10. 休業手当と休業(補償)給付って同じ？

いいえ、休業手当は労働基準法の制度で、事業主の都合で休業を命じた際に事業主から労働者へ支払うもの、休業(補償)給付は労働者災害補償保険法の制度で、業務(通勤)災害を理由に休業した期間に保険制度から労働者へ支払われるものです。

#### Q11. 労災保険の特別加入に入っているから仕事中的事故はすべて労災対応の対象になる？

いいえ、事業主等の特別加入制度は通常の労働者と同様の業務、時間帯に起きた事故を対象としており、事業主独自の業務は対象になりません。

#### Q12. 国民年金の第3号って何？ どうして3号っていうの？

国民年金法に規定される強制被保険者の内、第2号被保険者の被扶養配偶者を指します。

国民年金の強制被保険者は第1号から第3号まであり、それをもって第〇号と呼びます。第1号は自営業、学生等、第2号は厚生年金等の被保険者、第3号は第2号の被扶養配偶者を指します。第3号は国民年金の保険料は免除になり納付と同様の取り扱いになります。

#### Q13. 一カ月後に退職する旨を伝えられた際、40日分の年次有給をまとめて申請された場合、これは応じるほかありませんか？

いいえ、年次有給休暇は労働義務のある日にしか取得することができません。退職日までの期間を超えた日数の取得、公休日等は年次有給休暇の対象外です。また、年次有給休暇の時効はその発生から2年間です。時効を迎える前の年次有給休暇の買い取りはできません。

#### Q14. 副業を認めない旨を就業規則等に記載していれば強制力はありますか？

はい、一定の強制力はあります。しかしながら公務員を除き副業自体を禁止する法律はありませんので、企業が一律に禁止することはできません。情報の管理、協業の禁止の観点からその範囲において禁止することは合理性があります。一方で副業を認めた場合は労働時間の管理、各保険の適用も注意が必要です。