

2012(平成24)年度 地域別最低賃金額の改定 -すべての都道府県で5円～14円の引上げへ-

Contents

- 【 お知らせ 】 2012 (平成 24) 年度 地域別最低賃金額の改定について
- 【 お知らせ 】 社会保障と税の一体改革：産休期間中の保険料免除
- 【 労務コンプライアンス自主点検 】 #9 休憩時間

お知らせ

2012 (平成 24) 年度 地域別最低賃金額の改定について

2012 (平成 24) 年 10 月より、各都道府県における地域別最低賃金額が変更となります。関東一都六県における最低賃金額（時間額）及び発効日は次の通りとなっております。

今回、改定となりました地域別最低賃金は、①労働者の生計費、②労働者の賃金、③通常の事業の賃金支払能力、を総合的に勘案して定めるものとされており、「労働者の生計費」を考慮するに当たっては、労働者が健康で文化的な最低限度の生活を営むことができるよう、生活保護に係る施策との整合性に配慮することとされております。また、今回の改定に伴い、地域別最低賃金額が生活保護水準と逆転していた 11 都道府県のうち、青森県、埼玉県、千葉県、京都府、兵庫県 の 5 府県において逆転が解消されております（注1）。

	最低賃金額(前年差)	発効日
茨城県	699 円 (+7 円)	10 月 6 日
栃木県	705 円 (+5 円)	10 月 1 日
群馬県	696 円 (+6 円)	10 月 10 日
埼玉県	771 円 (+12 円)	10 月 1 日
千葉県	756 円 (+8 円)	10 月 1 日
東京都	850 円 (+13 円)	10 月 1 日
神奈川県	849 円 (+13 円)	10 月 1 日

今回の改定により、改定額の全国加重平均額は 749 円（昨年度 737 円）となっております（注2）。

また、最低賃金は、原則として、国籍・年齢・性別等に関係なく都道府県内のすべての使用者及び労働者に適用されることとなります。なお、派遣労働者につきましては、派遣先の事業場に適用される最低賃金が適用されることとなりますので、例えば、東京都の派遣会社に登録している労働者 A さんが、神奈川県の実業場に派遣され、業務に従事した場合においては、神奈川県の実業場の地域別最低賃金 849 円が適用されることとなります。

最低賃金につきましては、今回改定されました地域別最低賃金の他、特定の産業について設定されている特定（産業別）最低賃金があります。この特定（産業別）最低賃金は、関係労使が基幹的労働者を対象として、「地域別最低賃金」よりも金額水準の高い最低賃金を定めることが必要と認める産業について設定されており、地域別最低賃金と特定（産業別）最低賃金の両方の最低賃金が同時に適用される場合は、高い方の最低賃金が適用されることとなります。

（注 1）今回の改定後におきましても、北海道、宮城県、東京都、神奈川県、大阪府、広島県の 6 都道府県につきましては、地域別最低賃金と生活保護水準が逆転したままとなっております。

（注 2）昨年度との差額 12 円には、全国加重平均額の算定に用いる労働者数の更新による影響分（2 円）が含まれております。

**Social Insurance Consulting Firm EOS
Firm News Vol.40 October'12**

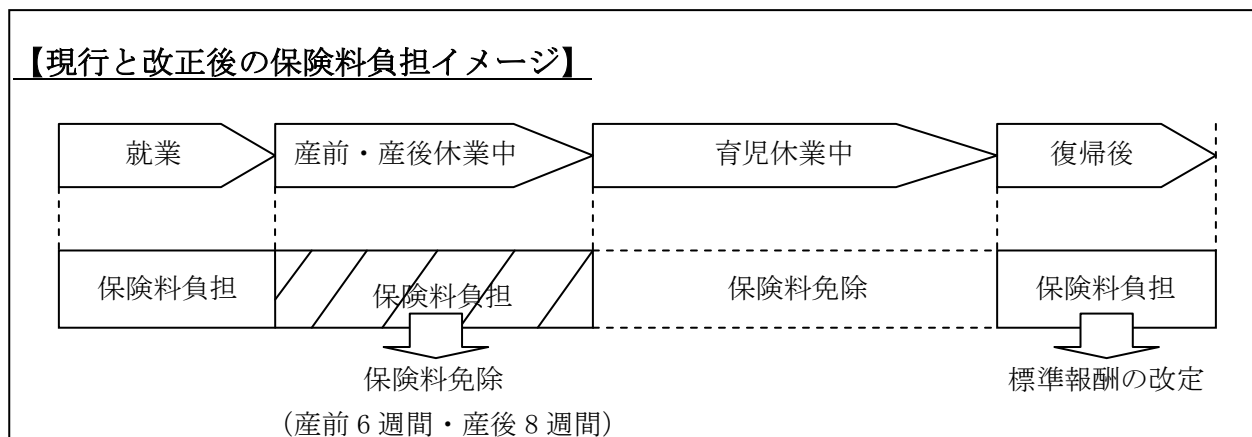
お知らせ

社会保障と税の一体改革：産休期間中の社会保険料免除

税と社会保障の一体改革において、産休中の社会保険料免除が決定しましたのでお知らせいたします。
2012（平成 24）年 8 月 10 日、「公的年金制度の財政基盤及び最低保障機能の強化のための国民年金法等の一部を改正する法律」が成立し（同月 22 日公布）、次世代育成支援のため、産前産後期間中の社会保険料（健康保険料及び厚生年金保険料）の免除が決定されました。

また、産前産後休業終了後に育児等を理由に報酬が低下した場合に、定時決定まで保険料負担が改訂前のものとならないよう、産前産後休業終了後の 3 ヶ月間の報酬月額を基に、標準報酬月額が改訂されることとなりました。

今回の改正のイメージは下記の通りとなります。



なお、この改正法につきましては、2 年を超えない範囲内で政令で定める日より施行するものとされております。

労務コンプライアンス自主点検

#9 休憩時間

今回は、第 9 回目として「休憩時間」に関する自主点検です。

早速ですが、御社の状況に照らし合わせて、下記 1 から 4 を確認してみてください。

	チェック項目	○×△
1	「休憩時間」がどのような時間であるか理解している。	
2	時間外労働をした結果、労働時間が 8 時間を超えた場合は、所定労働時間中の休憩時間を含め、少なくとも 1 時間の休憩を労働時間の途中に与えなければならないことを認識している。	
3	休憩時間の一斉付与について、労使協定による適用除外と事業の種類による適用除外があることを理解している。	
4	休憩時間の自由利用と、事業所内での秩序維持のための制約の関係を理解している	

上記のうち、1 つでも「△」又は「×」が付いた場合には、注意が必要です。

今回の自主点検のテーマである「休憩時間」に関する規定を見てみますと、労働基準法 34 条及び 40 条において罰則付きで規定されております。適切な方法及び時間によって休憩時間を取得することは、心身の疲れを解消し、その後の作業効率のアップにも繋がりますので、是非ともその基本的事項を再確認して頂きたいと思っております。

Social Insurance Consulting Firm EOS Firm News Vol.40 October'12

まずはじめに、「休憩時間」とはどのような時間を指すのかという、最も基本的でありながら重要な事項を確認してみたいと思います。「休憩時間」とは「単位作業に従事しない手待ち時間を含まず労働者が権利として労働から離れることを保障されている時間」を意味するとされています（昭 22.9.13 発基 17 号）。より簡単に言いますと、「業務から完全に解放され、労働者が自由に使用することが可能な時間」と言うことが出来るかと思えます。そのため、名目上は休憩時間であっても、来客当番を行わせている場合については、休憩時間とは判断されず、労働時間とされます（昭 23.4.7 基収 1196 号、昭 63.3.14 基発 150 号）。

次に休憩時間の長さについてです。休憩時間の長さにつきましては、労働基準法 34 条①項において、「労働時間が 6 時間を超える場合においては少なくとも 45 分、8 時間を超える場合においては少なくとも 1 時間の休憩時間を労働時間の途中に与えなければならない」とされております。そのため、労働時間が 6 時間を超えない場合には、休憩時間を付与する必要はありませんし、一方、8 時間を超え十数時間労働した場合であっても、途中、1 時間の休憩を与えていれば労働基準法に違反することとはなりません。また、1 つの具体例と致しまして、所定労働時間が 7 時間 30 分、休憩時間が 45 分というような企業において、労働者に対し 45 分の残業を命じた場合においては、労働時間の合計が 8 時間 15 分と 8 時間を超えることとなりますので、残業を開始する前に 15 分の休憩を与えなければならなりません。なお、当然のことながら、事前に残業する必要が分かったため、本来の休憩（45 分）を取得する際に、15 分延長し、合計 1 時間の休憩を取得するというような方法でも問題は生じません。

続いて、休憩時間の原則について触れたいと思います。労働基準法 34 条②項において、「休憩時間は一斉に与えなければならない」と記載され、③項では「休憩時間を自由に利用させなければならない」と「一斉付与の原則」及び「自由利用の原則」をそれぞれ記載しております。

休憩時間の「一斉付与の原則」ですが、条文に記載の通り、休憩時間は、原則として事業場単位で一斉に与えなければなりません。ただし、①一斉に休憩を与えない労働者の範囲、②当該労働者に対する休憩の与え方、について定めた労使協定を締結することによりこの一斉付与の適用から除外することが可能となります。また、一斉付与の例外として、運輸交通業や商業等の一定の業種については、いずれも公衆を直接相手とする業態であり、労使協定の締結がなくても交代休憩を実施することが出来ることとされております。

最後に休憩時間の自由利用についてですが、「自由」ということで労働者は何をしても良いと言うわけではなく、使用者が「事業場の規律保持上必要な制限を加えることは、休憩の目的を害わない限り差支えない」とされております（昭 22.9.13 発基 17 号）。また、休憩中の外出について所属長の許可を受けさせることについては、「事業場内において自由に休息し得る場合には必ずしも違法にならない」とされております（昭 23.10.30 基発 157 号）。

本紙に関するお問合せ、人事労務に関するご相談等は、下記までご連絡ください。

社会保険労務士法人 EOS

東京都港区西新橋 1-2-9 日比谷セントラルビル 5 階

TEL: 03-4577-1849 FAX: 03-4577-1898 E-mail: accounting@epcs.co.jp

<http://www.epcs.co.jp/>

アウトソーシングサービス Web サイト: <http://www.epcsoutsourcing.com/ja/index.html>

Social Insurance Consulting Firm EOS

Firm News Vol.40-3

～ We are always at your side ～