

2013(平成25)年度 地域別最低賃金額の改定 -すべての都道府県で11円～22円の引上げへ-

Contents

【 お知らせ 】 2013 (平成 25) 年度 地域別最低賃金額の改定について
 【 労務コンプライアンス自主点検 】 #19 労働者派遣②

お知らせ 2013 (平成 25) 年度 地域別最低賃金額の改定について

2013 (平成 25) 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、北海道を除く、10 都道府県において逆転が解消されております。

	最低賃金額(前年差)	発効日
茨城県	713 円 (+14 円)	10 月 19 日
栃木県	718 円 (+13 円)	10 月 19 日
群馬県	707 円 (+11 円)	10 月 13 日
埼玉県	785 円 (+14 円)	10 月 20 日
千葉県	777 円 (+21 円)	10 月 18 日
東京都	869 円 (+19 円)	10 月 19 日
神奈川県	868 円 (+19 円)	10 月 20 日

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。

労務コンプライアンス自主点検 #19 労働者派遣②

今回も前回に引き続き、労働者派遣についての自主点検です。

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 ○×△)

	チェック項目	○×△
1.	派遣先企業が負うべき労働基準法上の義務を把握している。	
2.	派遣労働者の労働時間の管理について理解している。	
3.	時間外、休日労働させる場合の派遣先企業の注意点について理解している。	
4.	派遣労働者の年次有給休暇について理解している。	

Social Insurance Consulting Firm EOS Firm News Vol.50 October'13

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。今回の自主点検では、派遣先企業が派遣労働者に対し負うべき労働基準法上の義務について説明させていただきます。

前回、労働者派遣という就業形態について説明させていただきました通り、労働者派遣を労働者の視点で見た場合、労働契約の相手方と実際の仕事において指揮命令を行う者が異なっております。この場合における労働基準法上の使用者の義務については、「労働契約関係は派遣元、実際の就業については派遣先」がそれぞれ義務を負うと考えるのが最も簡単ではないかと思われまます。

しかしながら、労働問題の多くが就業場所で発生していることは想像に難くないかと思われまますので、派遣先企業においては、自らが負うべき労働基準法上の義務を明確に理解しておく必要があると思われまます。派遣先企業が負うべき労働基準法上の義務については、労働者派遣法 44 条において、下記の内容が規定されております。

【派遣先企業が負うべき労働基準法上の義務（カッコ内は労働基準法の条文）】

- ①均等待遇（3条）、②強制労働の禁止（5条）、③公民権行使の保障（7条）、④労働時間（32条）、
- ⑤変形労働時間（32条の2～4）、⑥災害等による臨時の必要がある場合の時間外労働（33条）、⑦休憩（34条）、
- ⑧休日（35条）、⑨時間外及び休日の労働（36条）、⑩時間外及び休憩の特例（40条）、⑪適用の除外（41条）、
- ⑫年少者の時間外休日、深夜業、危険有害業務の就業制限、坑内労働の禁止（60条～63条）、
- ⑬女性の坑内労働の禁止、妊産婦に係る危険有害業務の就業制限（64条の2～4）、⑭妊産婦の時間外労働等（66条）、
- ⑮育児時間（67条）、⑯生理日の終業が著しく困難な女性に対する措置（68条）、⑰徒弟の弊害の排除（69条）

それでは、上記①から⑰のなかで、いくつか説明させていただきます。

まず、労働期間についてです。当然のことながら、派遣労働者に対しても「1週40時間・1日8時間」という法定労働時間が適用されます。派遣労働者についての指揮命令は派遣先事業主が行いますので、その労働時間の管理についても派遣先が責任を負います。しかしながら、時間外及び休日労働に関する労使協定等については、派遣元が労働基準法上の使用者となりますので、派遣労働者を受け入れる派遣先企業においては、派遣元企業との契約時に当該労働者に適用される有効な36協定の存在について確認することが望ましいと思われまます。

次に年次有給休暇についてです。年次有給休暇については、派遣先が負うべき労働基準法上の義務に含まれておりまますので、派遣労働者に年次有給休暇を付与する義務があるのは、労働契約関係の存在する派遣元企業です。年次有給休暇は、原則として、派遣労働者の指定する日に与えなければなりまますが、事業の正常な業務の運営を妨げるような場合は、その時季を変更する権利が派遣元企業に認められていますが派遣先企業には認められておりまます。従いまして、労働者派遣契約書の中には、派遣労働者の有給休暇取得の場合の代替要員の派遣等の条項を盛り込んでおく必要があると考えられまます。

本紙に関するお問合せ、法改正に伴う就業規則・労使協定の見直し等、
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/>

Social Insurance Consulting Firm EOS

Firm News Vol.50-2

～ We are always at your side ～