

# 一歩千金

## 個人企業の労務を考える

この資料は[OAコーディネーターズ](#)が自己資料とするため、全国青色申告会総連合が発行する小冊子「BLUERETURN青色申告」シリーズ“一歩千金”より編集しなおしたものです。

OAコーディネーターズ

2013/11/22

### 目次

|                                      |   |
|--------------------------------------|---|
| <a href="#">その1(労働契約書)</a> .....     | 1 |
| <a href="#">その2(最低賃金)</a> .....      | 4 |
| <a href="#">その3(未払賃金立替制度)</a> .....  | 4 |
| <a href="#">その4(雇止めと解雇)</a> .....    | 5 |
| <a href="#">その5(割増賃金)</a> .....      | 6 |
| <a href="#">その6(社会保険・労働保険)</a> ..... | 7 |

## その1：(労働契約書)

個人企業にとって正社員はもちろんのこと、パートやアルバイトなども貴重な戦力です。従業員のやる気を維持・向上させて事業の発展につなげるためには、事業者が正しい知識に基づき労働条件や環境を整備することが大切です。

### パート雇い入れ時の労働契約書の取り 交わし

#### 使用者の労働条件明示義務

会社等(使用者)が、従業員を雇い入れる場合には、賃金、労働時間、休日、退職など一定のことについて文書(労働条件通知書)で渡し、納得させたいうえで労働契約をむすぶことが労働基準法で義務付けられています。このことは、雇い入れるのが正社員、パート、契約社員、ア

ルバイト、日雇、外国人のいずれであっても同じです。

#### 必ず署名・押印した労働契約書を受け取ること

労働契約の成立と労働条件の内容は、使用者と従業員との合意で決まります。

口約束でも契約自体は成立します。しかし、後日のトラブルを防ぐためには、使用者が労働契約書を2部作成し、労使双方が署名・押印し、1部ずつ保持してください。

【下図:次ページ】はパート社員の場合の、労働契約書と労働条件通知書を兼ねたものです。これ一枚の取り交わしで、労働基準法の重要規定を守り、同時に労使間のトラブルのほとんどを事前に防止することができます。



## その2：(最低賃金)

### 賃金支払いのルール

#### 最低賃金額未満たさかのぼって

従業員には、最低賃金額以上([厚生労働省ホームページ](#))を支払わなければなりません。月給制の場合には、【規定式】の算式で計算した時間給が最低賃金(時間額)以上でなければなりません。

もしも最低賃金額未満たしか支払っていない場合、その従業員が労働基準監督署に申告すると、過去2年間分をさかのぼってまとめて支払うよう命令されます。

#### ノーワーク・ノーペイの原則

賃金は労働という商品への代金(対価)です。したがっ

て、欠勤、遅刻、早退等をした時間分の賃金はカットしても適法です。月給制の場合でも同様です。ただし、採用する時に従業員に渡す労働契約書(兼労働条件通知書)にそのことをはっきりと記載しておく必要があります。

#### 【規定式】時間給の計算方法

時間給＝

(基本給+手当(精皆勤・通勤・家族・住宅は除く))  
 ÷1か月の平均所定労働時間数

※ 最低賃金額は[厚生労働省ホームページ](#)

[http://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou\\_roudou/roudoukijun/minimumchiran/](http://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/roudoukijun/minimumchiran/)  
 をご覧ください

## その3：(未払賃金立替制度)

家族主義的経営といわれる日本企業では、事業主とその家族を養っているという意識が強く、従業員もまた組織などに愛着を持って働くものです。もしも事業が立ちいかなくなった場合には、国が行う従業員への未払い賃金立替払制度が活用できます。

### 未払い賃金の立替払制度

#### 国が未払い賃金の支払いを立替え

企業が倒産した場合のセーフティ・ネットとして、国がおこなう未払賃金立替払事業があります。賃金支払確保法第7条に基づく制度で、倒産で退職した労働者に未払い賃金があるときに、その賃金を代わりに払うというものです。

同居の親族のみを雇用している企業は、この制度の対象になりません。しかし、同居の親族以外の従業員が一人でもいれば、これらすべての従業員(同居の親族を含む)が制度対象となります。

労働者の請求があれば、労働者健康福祉機構(TEL044-556-9835)が、未払賃金のうち一定の範囲のものを事業主に代わって立替払いしてくれます。対象となる要件と、金額は以下のとおりです。

#### 事業主の要件

以下の要件すべてに該当することが必要です。

- 労災保険の適用事業所に該当する。
- 1年以上、その事業をおこなっていた。
- 破産宣告を受けるなど、一定の倒産事由に該当することとなったこと、または中小企業事業主について、事実上の倒産であると労働基準監督署長が認めること。

#### 労働者の要件

以下の2つの要件を満たす必要があります

- 一定の期間内に事業所から退職(解雇等を含む)したこと。  
 ※一定の期間内とは、法律上の倒産の場合は、破産等の申し立てがあった、日の6カ月前から2年間。
- 未払い賃金があること。  
 ※対象となる未払い賃金は、退職日の6カ月前から立替払請求日の前日までに支払期日がきている定期給与および退職金(賞与は除く)のうち、未払い額が2万円以上。

### ●立替払いの限度額

次の金額を上限に未払い賃金の8割です。上限額は退職時の労働者の年齢により異なります。請求方法は最寄りの労働基準監督署にお問合せください。

| 年齢区分       | 上限額   |
|------------|-------|
| 30歳未満      | 88万円  |
| 30歳以上45歳未満 | 176万円 |
| 45歳以上      | 296万円 |

## その4：(雇止めと解雇)

労使間で最も多いトラブルが「雇止め(契約更新拒否)と解雇」に関する事案です。法改正により、有期契約の労働者の継続雇用に関する取り扱いが変更されており、今後はいつそう計画的な雇入れが必要です。

### 労働契約の種類

従業員を雇い入れる場合の契約のしかたには、主に「有期労働契約」と「無期労働契約」があります。

#### ●有期労働契約

6カ月、1年といったように期限をつけて採用するもの。有期契約パート、契約社員が該当します。

#### ●無期労働契約

正社員のように定年まで雇用継続するものです。法律で定年は60歳以上にしなければなりません。

### 雇止め (契約更新拒否) と解雇

有期契約パート・契約社員は契約期間が終了すれば自動的に退職になります。契約を更新するか否かは企業の自由です。企業が契約を反復更新したのち更新しないことを「雇止め (やとどめ)」といいます。

また、契約期間の途中で企業が一方的に従業員を辞めさせるのは「解雇」といいます。解雇は後述の4要件をすべて満たさないと認められません。

### 「有期契約」から「無期契約」への転換とは

平成25年4月から施行された改正労働契約法により、有期契約パート・契約社員も同じ企業(雇用主)で通算契約期間が5年を超えると、本人の会社への申込みにより、自動的に有期契約が無期契約に転換されることになりました。

例えば、1年契約のパートを5年までで雇止めすることは企業が自由にできます。しかし、6回目の契約を締結した後は、正社員と同じように、解雇しない限り辞めさせることができなくなりました。

### トラブル防止にむけて

企業と従業員との間のトラブルの中で最も多い雇止め、解雇をめぐるトラブルを未然に防ぐためには、次の点に注意しましょう。

1. 従業員を採用するときは、6カ月、1年といったように契約期間をはっきり定めた労働契約書を渡して雇うこと。
2. 契約期間の途中で解雇せず、契約期間終了まで雇うこと。
3. 必要ない場合は、契約期間終了で自動退職にして契約を更新しないこと。
4. 同じ人を雇い続ける場合は、通算契約期間を5年までにすること。

### 解雇が認められる4要件

1. 法律で定められている解雇禁止事由に該当しないこと。例えば企業が、女性を妊娠、出産を理由に解雇することは認められません。
2. 従業員に解雇予告を30日以上前にするか、これに代わる解雇予告手当(30日分の平均賃金)を払うこと。
3. 就業規則や労働契約書に規定する解雇事由、解雇手続きに従っていること。
4. 解雇事由に合理性、相当性があること。
  - ※ 合理性: ふつうだれが考えても、その解雇はやむを得ないという理由があること
  - ※ 相当性: 解雇の理由と解雇という重い処分とのバランスがとれていること(やりすぎない)

### 合理性のある解雇事由(例)

1. 従業員が働けない、あるいは著しく適格性を欠く
  - 本人の身体または精神に支障があり、医師の診断に基づき業務に耐えられないと認められる
  - 勤務成績、勤務態度が著しく不良で就業に適さない

- い
  - 技能・能率が著しく劣り、就業に適さない
2. 経営不振による人員整理、合理化等経営上の必要がある

## その5：(割増賃金)

事業主にとって割増賃金の支払いは大きな負担になります。従業員の労働時間を適正に管理し、割増賃金の取り扱いは十分注意しましょう。

### 割増賃金の支払い

事業主は、従業員に時間外労働等をおこなわせた場合には、割増賃金を支払わなければなりません【次ページ参照】。しかし、例えば、1日4時間勤務のパートに2時間の残業をおこなわせた場合(8時間以内の法内残業)、2時間分の時間給(時給800円の人ならその金額)を支払えば適法であり、25%の割増は不要です。

また、週休2日制(土曜日が法定外休日、日曜日が法定休日と労働契約等で定めたケース)の場合、土曜日に働かせたら時間外労働割増(25%)、日曜日(法定休日)に働かせたら休日労働割増(35%)を支払わなければなりません。

### 黙秘の残業命令にも支払い判決

元々、事業主が従業員に命令し、時間外労働等を行わせた場合にのみ、事業主に割増賃金の支払い義務が生じます。従業員が勝手に居残って残業しても、支払い義務はありません。

ただし、最近の裁判例では、従業員が自分の判断で

3. 重大な服務規律・企業秩序違反の行為があった  
※ご不明な点や個別事案等については、お近くの労働基準監督署などにご相談ください。

残業し、事業主がそれを黙認していた場合にも、「黙秘の残業命令」があったとして割増賃金支払いが命令されています。このような場合には、事業主は残業禁止命令を文書で出してください。

### 未払賃金は2年間にわたり請求可能

従業員の事業主に対する賃金請求権(割増賃金を含む)は、2年間有効です。例えば、退職した従業員が過去2年間分の残業代をまとめて請求しても、事業主は支払わなければなりません。

### 親族以外の従業員がいると対象

本稿で記載したことは、すべて労働基準法で定められていますが、同居の親族のみを雇用している事業所には、同法は適用されません。

ただし、同居の親族以外の従業員が1人でもいると、これらすべての人に同法が適用されます。この場合、同居の親族のうち、事業主の指揮命令を受けて労働に従事し、賃金を支給されているものも従業員に該当します。

※ご不明な点や個別事案等については、お近くの労働基準監督署などにご相談ください。

| 図表時間外労働などと割増率   |            |
|---|------------|
| 条件  | 割増率        |
| 時間外労働 (1日8時間、1週間に40時間を超えた労働)<br>※特例事業場は1週間に44時間を超えた労働   | 通常賃金の25%以上 |
| 深夜労働 (午後10時から翌日午前5時までの間の労働)   | 25%以上      |
| 休日労働 (1週間に1日または4週間に4日の法定休日の労働)  | 35%以上      |
| 時間外労働＋深夜労働  | 50%以上      |
| 休日労働＋深夜労働   | 60%以上      |
| <p>※特例事業場とは、社員数が1～9人の商業(卸小売業、理容業、倉庫業ほか)、映画・演劇業、保健衛生業(病<br/>病、社会福祉施設、浴場ほか)、接客娯楽業(飲食店、旅館ほか)をいいます。</p> <p>注)通常賃金には、基本給と業務開運等当(精勤手当、特殊作業事当等)が含まれます。<br/>通勤手当、家族手当、賞与等は含まれません。</p> |            |

## その6：(社会保険・労働保険)

個人事業者は、従業員に対して家族にも似た親しみをもちやすく、良くも悪くも雇用主(使用者)と従業員(労働者)という立場を忘れてしまうことがあります。労務管理は事業者の労務上のリスクを回避するだけでなく、従業員のやる気を維持・向上させるという観点を忘れてはなりません。

### 各種保険の取扱いのちがい

どんな形であれ、人を雇用した場合には社会・労働保険の取扱いが問題になってきます。

社会・労働保険には、必ず加入しなければならない保険と、従業員の労働時間・給与(等)したいの保険とがあります。

まず、パートタイマーなど期間雇用者の社会保険の取扱いについては、その事業所の正社員との比較で加入できるかが決まります。労災保険は全従業員が必ず加入しなければなりません、雇用保険への加入は、一定の要件を満たす者に限られます。

#### 税負担等も意識して労働時間・所得を調整

パート等従業員の年収が一定以下であれば、配偶者(特別)控除や扶養控除として税の面で有利に扱われ、社会保険料も本人が支払わなくても済みます。ただし扶養家族の範囲は、所得税・住民税と社会保険ではことなります。

パート等従業員から、「扶養家族の範囲内で働きたい」という要望が出された場合には、どちらの範囲におさめたいのか確認し、働き方について相談しましょう。

### 各種保険の取扱い

個人企業における従業員の各種保険の取扱いは次のとおりです。

#### 1. 協会けんぽ(介護保険を含む)・厚生年金保険の加入(担当:年金事務所)

- ① 同居の親族のみの場合には、これらの社会保険に加入できません。この場合、すべての者が国民健康保険(介護保険を含む)および国民年金保険に加入することになります。
- ② 「A:同居の親族」と「B:それ以外の従業員(別居の親族、他人)」がいる場合、AとBのうち雇用契約書があり、賃金が支払われている者は全て加入できます。

#### 2. 雇用保険の加入(担当:公共職業安定所)

- ① 同居の親族のみの場合には加入できません。
- ② 「A:同居の親族」と「B:それ以外の従業員(別居の親族、他人)」がいる場合、Aは家計が一緒であるため、雇用契約書があり、賃金が支払われていても原則として加入できません。Bは加入できません。

3. 労災保険の加入(担当:労働基準監督署)

- ① 同居の親族のみの場合には、加入できません。
- ② 「A:同居の親族」と「B:それ以外の従業員(別居の

親族、他人)」がいる場合、①は賃金が支払われている等の要件のもと強制加入となります。 B:は全ての者が強制加入となります。

| 社会保険・労働保険の加入要件 |                    |  |                        |
|----------------|--------------------|--|------------------------|
|                | 保険の種類              | 従業員の加入要件   | 保険料負担                  |
| 社会保険           | 協会けんぽ<br>(介護保険を含む) | ① 常時5人以上の従業員のいる製造業などの事業所は全ての従業員が強制加入。<br>② ①以外の事業所で「同居の親族」と「それ以外の従業員(別居の家族、他人)」がいる場合、雇用契約書があり賃金が支払われているものは任意加入。        | 事業主と従業員で折半             |
|                | 厚生年金保険             | ③ パートについては、労働時間が同じ事業所において同種の業務に従事する正社員の所定労働時間および所定労働日数のおおむね4分の3以上(週 30時間以上)であるものは加入できる。<br>*ただし、従業員が同居の親族のみの場合は加入できない。 |                        |
| 労働保険           | 労災保険               | 全ての従業員が強制加入<br>*ただし、従業員が同居の親族のみの場合は場合加入できない。   | 全額事情主の負担               |
|                | 雇用保険               | 以下の要件の全てを満たす従業員は強制加入<br>● 31日以上継続雇用される見込みの従業員<br>● 所定労働時間が週 20 時間以上<br>● 65 歳未満<br>*ただし、従業員のうち同居の親族は加入できない             | 事業主だけでなく従業員も賃金収入に応じて負担 |

以上