

ビタミンM NO.37

～ 1枚5分で1ヶ月の経営に効く (平成27年6月号) ～

<今月のトピックス>

- ・最低賃金の対象となる賃金
- ・最低賃金の適用される労働者の範囲
- ・復職について

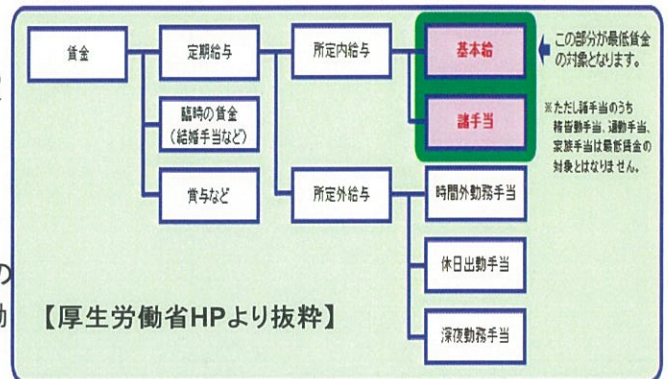
ビタミンMの“M”とは、“Management”を指し、“お客様の経営に効く”
“お客様に活力を与える”存在でありたいとの願いが込められています



最低賃金の対象となる賃金

最低賃金は、最低賃金法に基づき国が賃金の最低限度を定め、使用者は、その最低賃金額以上の賃金を支払わなければなりません。最低賃金の対象となる賃金は、毎月支払われる基本的な賃金であり、実際に支払われる賃金から以下の賃金を除外したものが最低賃金の対象となります。

- ① 臨時に支払われる賃金(結婚手当など)
- ② 一ヶ月を超える期間ごとに支払われる賃金(賞与など)
- ③ 時間外割増賃金・休日割増賃金・深夜割増賃金
- ④ 精勤手当・皆勤手当・通勤手当・家族手当



最低賃金の適用される労働者の範囲

最低賃金は、パートタイマーやアルバイトなどを含め、全ての労働者に適用されますが、以下の労働者には都道府県労働局の許可を得た場合に限り、適用対象外となります。

- ① 精神又は身体の障害により著しく労働能力の低い方
- ② 試用期間中の方
- ③ 基礎的な技能等を内容とする認定職業訓練を受けている方のうち厚生労働省令で定める方
- ④ 軽易な業務に従事する方
- ⑤ 断続的労働に従事する方



復職について

病気で休職していた職員が復職を希望しています。どのように対応したらよいでしょうか。 ①	休職していた職員から、主治医による診断書の提出を求め、それでも復職の判断が難しい場合は、職員と産業医との面談を実施し、産業医から意見を聞くなどして、復職の可否を慎重に判断する必要があります。 ②	復職させた場合、休職前と同じように勤務させても大丈夫でしょうか。 ③
職場復帰は元の職場に復帰させることが原則ですが、一定期間休職していた場合、仕事のリズムを取り戻すまで時間がかかる方もいます。休職前と同じフルタイムで勤務させて、また、休職になった場合、企業にとっても職員本人にとっても不利益な結果となります。 ④	職場復帰では、配置転換や異動をした方がよいケースもあります。また、復職後すぐにフルタイム勤務させるのではなく、一定期間、短時間勤務や比較的軽易な業務を担当させるといった配慮も必要です。 ⑤	なるほど。復職時の判断とその後の対応策について、慎重に検討する必要がありますね。 ⑥

ビタミンMの内容に関しては、分かりやすく簡潔に表現することを心掛けておりますので、情報のすべてを正確に表すことができない場合があります。このような場合において、内容が不正確であったこと及び誤植があったことによる生じたいかなる損害に対しても、当事務所は一切の責任を負いません。また、ビタミンMの内容は、作成日現在において有効な情報です。制度や法律は変更されますので、ご利用日時点での内容を官公庁等にご確認ください。

お知らせ 「ビタミンM」メール配信サービスを始めました！「kcr@nkgr.co.jp」に＜事業所名・お名前・メール配信希望＞をご記入の上、メールをお送りください。毎月、労務に関する最新情報をお届けいたします。

お気軽に
ご質問・ご相談ください



近畿社会保険労務士事務所(日本経営グループ)
〒561-8510
大阪府豊中市寺内2-13-3日本経営ビル
発行責任者: 社会保険労務士 岩田健
執筆担当者: 社会保険労務士 児島和成

TEL: 06-6868-1193
FAX: 06-6862-4662
Mail: kcr@nkgr.co.jp

作成日: H27.5.19
NK-GROUP

イラスト協力: WANPUG