

経営情報ニュース



●Webサイトパック
ホームページ制作費0円
全て揃ったパッケージサービス
●SNS運用サポート
LINE@/facebookページ
<http://brain-works.jp/>

2018. 1. 8 (月) 発行

出来高払制の労働者への賃金保障

労働 賃金保障法第27条では「出来高払制その他の請負制で使用する労働者について、使用者は労働時間に応じ一定額の賃金保障をしなければならない」と規定しています。

◆営業担当者の出来高制

例えば営業担当者が業務命令に従って営業活動を行っているにもかかわらず、競争相手が多く契約件数が伸びないといった“労働者の責任だけではない理由”によりその労働者の賃金が極端に低額になると、労働者の生活が厳しい状態になります。これを保護するために法によって、出来高払制の労働者については“働いたからにはたとえその出来高が少ない場合”であっても、労働した時間に応じて一定額の保障を行わなければならないことを使用者に義務づけることで、出来高により受け取る賃金額が大きく変動することを保護しているのです。

◆保障給の額

ただし、労働者が働かなかった場合は「ノーワーク・ノーペイ」の原則でその理由の如何にかかわらずこの保障給を支払う必要はありません。なお、保障給の額については時間給であることが一般的ですが、その額について何ら法で規定はありません。しかし、同法の趣旨は“労働者の最低生活を保障すること”にあるので「通常の賃金を大きく下らない程度の収入が保障されるように保障給の額を定めるのが適当」としており、大体の目安としては、休業手当が平均賃金の6割以上とされていることから、少なくともこれと同程度を保障することが妥当といえます。ちなみに出来高払いの歩合給だけでなく、固定給を併給されている場合で、賃金構成上固定給部分が賃金の大半を占めているような場合には、労基法第27条の“出来高払制で使用する労働者”には該当しないと解されます。



◆販売外務員は微妙

外務員のなかには会社の指揮命令は受けず、また会社の就業規則の適用も受けなくて、労働時間に拘束されることなく、全くフリーに販売契約を取るために活動している人もいます。そのような人の報酬は、当然歩合給であって固定給的要素はないものです。その結果、このような外務員は「労働者でない」と判断されることが少なくありませんが、“労働者であるか否か”は具体的な状況に応じて判断されるものなので、注意が必要です。

労務管理 実務Q&A

通算契約期間のカウント方法

平成30年4月から本格化する有期契約労働者の無期転換申込みに関して、現在当社でも急ピッチで準備を行っています。対象となる有期契約労働者を整理していた所、平成25年4月以降、育児休業を取得している者が数名いました。育児休業期間は勤務していませんので、通算契約期間のカウントから除いても問題ありませんよね？

A 有期契約労働者の無期転換（いわゆる5年ルール）に向けて、各社とも規程整備等の対応に追われていることと思います。ご質問の件ですが、まず、通算契約期間について再度確認しておきましょう。5年ルールの対象となる通算契約期間は、平成25年4月1日以降に開始した有期労働契約からカウントします。平成25年4月1日をまたぐ場合、例えば、平成24年6月1日～平成25年5月31日の労働契約を更新する場合は、平成25年6月1日に開始した有期労働契約を起点にカウントします（平成25年4月1日～5月31日の2ヵ月間は通算しません。）。また、1年間の労働契約を更新して繰り返す場合、前後の労働契約期間の間に、6ヵ月以上契約の無い空白期間がある場合は、その空白期間より前の労働契約は通算期間に含めません。これをクーリングといいます。ご質問のケースは、育児休業を取得していますので、出勤はしていませんが、労働契約自体は継続していますので、5年ルールの対象となる通算契約期間にカウントすることになります。

NEWS ダイジェスト

- **会社員の約3割が「持ち帰り残業ある」**
連合総合生活開発研究所が会社員2千人を対象に「持ち帰り残業」を行ったことがあるかを調査したところ、全体の30.9%が「ある」と回答した。頻度については、「たまにある」21.0%、「よくある」6.8%、「常にある」3.1%だった。
- **新たな年金支給漏れの可能性 ミス総点検で浮上**
日本年金機構は、公表済みの過去の年金給付の事務処理ミス総点検の結果、「配偶者状態の登録」や「合算対象期間の算入」など32の事務で、発見していない支給ミスのおそれがあることを明らかにした。支給ミスの金額等は判明していない。