

事務所ニュース

労働保険事務組合
第一労務協会

京都市西京区嵐山宮ノ北町8番18
TEL. (075) 864-3336
FAX. (075) 864-3367 〒616-0025

社会保険労務士 光木事務所

スポット

病気で就業禁止を命じる前提 経営者として最善の努力必要

そろそろ花粉症の季節の到来です。しかし、今年の冬は例年にならない寒さで、インフルエンザの流行も長引く傾向をみせています。

電車に乗っていて、隣にティッシュでしきりに鼻をかむ人がいたとします。花粉症なのか、インフルエンザ・風邪なのか、ちょっと紛らわしくて気になるところです。

職場は閉鎖空間ですから、従業員の中に1人、保菌者がいるとたちまち感染が広がるおそれがあります。この機会に、病者対策の基本を復習しておきましょう。

配偶者や子どもがインフルエンザ等で寝込んでいるとすれば、発症していなくても、一緒に暮らす従業員

の感染が疑われます。会社としては、「就業を禁止」したいところです。

賃金を保障さえすれば、休業を命じるのは簡単です。実務的には休業手当（平均賃金の6割）さえ支払えばよいでしょう。

休業手当は、「使用者の責めに帰すべき」休業の際に、支払い義務が発生します。責めに帰すべき事由については、第1に使用者の故意・過失等より幅が広く、第2に不可抗力によるものは含まれないとされています。

感染症等の場合も、基本的に不可抗力と認められるケース以外では、休業を命じれば手当の支払いが必要と解されています。

一般論として、不可抗力の要件は次の2つといわれます。
①事業の外部より発生した事故であること

②事業主が通常の経営者として最大の注意を尽くしてなお避けることのできない事故であること

業務上の傷病を除き、病気は外部要因により発生するものです。しかし、「不可抗力」と主張するためには、経営者として最大の注意を払う必要があります。ほとんどのケースでは、「企業として、病者の就労に向けた努力・工夫が足りない」と判断される可能性が高いと知るべきです。実務的には、従業員の自主的な休取得を「お願い」するのが賢明でしょう。

2012

4

賃金の銀行振込

知って得する



賃金実務

現金を給与袋に詰め、従業員に支払う会社は、今や少数派です。銀行振込がすっかり定着しましたが、これは「通貨払いの原則」の例外です。日頃、何の疑問もなく行っている賃金支払事務にも、法的な裏付けがあります。要件をすべてクリアしているか、チェックが必要です。

とができる」と規定しています。

賃金

①、金融機関の預金または貯金へ

本人の同意が条件に 通達で協定締結を指導

の振込み

②、証券総合口座（マネー・リザーブ・ファンド）の預かり金への払い込み

退職金

③、①②のほか、小切手、郵便為替の交付

「銀行振込」が可能なのは、労基則に明文の根拠規定が設けられているからです。労基則では、「労働者の同意」のみが要件となっています。

同意については、「形式を問わず、労働者が金融機関の預貯金口座を指定すれば同意が得られる」とみなされます（昭63・1・1基発第1号）。実務的には、本人に「振込口座指定届」等を手渡し、本人が記載して提出すれば、同意が得られたこととなります。

基則より一段下がりますが、実務的には、必ず結んでおくべきものです。協定事項は、次のとおりです。

- 対象労働者の範囲
- 振込対象の賃金の範囲・金額
- 振込の開始時期

銀行振込を実施する場合、所定の支払日に「基本給、手当等の内訳」「税金、社会保険料等の控除金額」を記載した計算書を交付しなければいけません。

振り込まれた賃金は、当日の午前10時ごろまでに引き出せるように手続を行う必要があります。

振込用の金融機関は、会社がリストアップし、選択させることも可能です。会社はメインバンクに口座のない従業員には、新たに口座を開設するよう強く勧奨しがちです。中には、同意を渋る従業員もいて、話し合いがつかないこともあります。このため、前掲通達では「一行、一社に限定せず複数とする等労働者の便宜に十分配慮する」よう指導しています。

労基法第24条は、「賃金は通貨で支払わなければならない」と規定しています。通貨とは、「国内で強制通用力を有する貨幣を意味し、外国通貨は入らない」と解されています（菅野和夫「労働法」）。賃金を銀行に振り込めば、従業員はその通貨を引き出して使えるので、間接的には「通貨払いの原則」を満たしているようにも思えます。しかし、労基法の世界では、「銀行振込イコール通貨払い」とはみなしません。

労基則第7条の2では、「労働者の同意を得た場合は、賃金等の支払いについて次の方法によるこ