

事務所だより

平成24年9月号

日本橋茅場町

安藤社会保険労務士事務所

TEL 03-6206-2320

ご挨拶

こんにちは。いつもお世話になっております。かなり厳しい残暑が続いていますが、あと2~3週間の辛抱かと思ひ毎日なんとか乗り切っている状況です。先日、築地にある聖路加タワーの屋上にあるビアガーデンに行く機会がありました。さすがに高いところだけあり、温度も若干低く、風もあることから夜景を眺めながら気持ちよくビールを飲むことができました。たまにはビアガーデンもいいものですね。お勧めです。

ところで労働法関係では、今月ご案内する労働契約法の改正や、改正労働者派遣法の施行が迫っています。ご不明点あれば何なりとお問い合わせください。それでは、今月もどうぞよろしくお願ひ致します。

安藤 健一

Contents

- 労働契約法の改正について
- 最低賃金の引き上げをめぐる
- 今月のワンポイント
解雇をするときのルール
- 事務所スタッフより

労働契約法の改正について

◇有期労働契約の取扱の変更

労働契約法の一部を改正する法律が、平成24年8月10日に公布（一部は同日施行）されました。

この法律は、契約社員・パートタイマー・アルバイトなどの形態により契約期間を定めて雇用したとき、有期労働契約の反復更新の下で生じる雇止めに対する不安を解消し、働く側が安心して働けることができるようにするため、有期労働契約の適正な利用のためのルールを整備するものです。

有期労働契約については、会社としては、契約期間を区切ることで「人員の調整機能を持つ雇用形態」として活用され、その中で漫然と契約を細切れに更新、更新、更新…と繰り返し結果的に長期に及んでいる場合も多いかと思われます。

今回の労働契約法の改正では、この契約の更新等に関するルールが明確化されました。

今後1年以内に完全施行されますので、自社の有期労働契約者の方の状況を把握して、有期労働契約者をどのように活用して行くべきかを今から準備検討をしていく必要があるでしょう。

契約期間の定めのある方の今後の契約に関して、また、改正内容の就業規則等への反映についてご相談がございましたら、お気軽にお問い合わせください。

◎施行期日

右記の2については公布日(平成24年8月10日)。

1・3については公布の日から起算して1年以内の

政令で定める日)となっています。

◇改正の概要

1. 有期労働契約者の期間の定めのない労働契約への転換

有期労働契約が5年を超えて反復更新された場合(※1)は、労働者の申し込みにより、無期労働契約(※2)に転換させる仕組みを導入する。

※1 原則として、6か月以上の空白期間(クーリング期間)があるときは、前の契約期間を通算しない。

※2 別段の定めがない限り、従前と同一の労働条件とする。

2. 雇止め法理の法定化

雇止め法理(判例法理)(※3)を制定法化する。

※3 有期労働契約の反復更新により無期労働契約と実質的に異ならない状態で存在している場合、または有期労働契約の期間満了後の雇用継続につき、合理的期待が認められる場合には、雇止めが客観的に合理的な理由を欠き、社会通念上相当であると認められないときは、有期労働契約が更新(締結)されたとみなす。

3. 期間の定めがあることによる不合理な労働条件の禁止

有期労働契約者の労働条件が、期間の定めがあることにより無期労働契約者の労働条件と相違する場合、その相違は、職務の内容や配置の変更の範囲等を考慮して、不合理と認められるものであってはならないものとする。

今年度の最低賃金の全国平均は、737円から744円へ？

厚生労働省・中央最低賃金審議会は、最低賃金(時給)の2012年度の引き上げ額について、全国平均で7円(昨年は6円)との目安を決めました。

この引き上げ額であれば、最低賃金の全国平均は737円から744円となる見込みです。ただ、このような小幅な引き上げで推移すると、政府が掲げた「2020年までに全国平均1,000円」の達成は困難な状況です。

◇中央最低賃金審議会目安に関する小委員会報告概要

最低賃金は、法律で労働者に保障される最低限の賃金です。2007年～2010年度は、4年連続で10円以上の引き上げが実施されましたが、東日本大震災の直後だった昨年度は6円に留まりました。今年度は目安を決める指標となる6月時点の中小企業の賃金上昇率が、前年同月比0.2%増と4年ぶりに上昇し、景気指標も上向き、労働者側が大幅引き上げを主張しやすい環境であったものの、使用者側の経営への影響を警戒する声が多く、双方の意見が一致せず横ばいとなったものです。

最低賃金をめぐっては、時給に換算した各都道府県の生活保護水準を5～30円下回る逆転現象が11都道府県(北海道、青森、宮城、埼玉、千葉、東京、神奈川、京都、大阪、兵庫、広島)で起きています。

中央最低賃金審議会目安に関する小委員会は逆転の解消に向け、この11都道府県については、比較的大きな額で、幅のある目安を示しています。今年度、目安の最大値の引き上げが実現すると、北海道と宮城県を除く最大9都府県で逆転現象が解消する見込みですが、再び逆転が生じた場合は、2年以内に解消を目指すこととなっています。

今後は、各地方最低賃金審議会で、この答申を参考にしつつ、地域における賃金実態調査や参考人の意見等も踏まえた調査審議の上答申を行い、各都道府県労働局長が地域別最低賃金額を決定することとなります。なお、各地の答申で目安としている最低賃金額は以下のとおりです。

東京：850円(前年比13円増) 千葉：756円(前年比8円増) 神奈川：849円(前年比13円増)
大阪：800円(前年比14円増) 愛知：758円(前年比8円増) 北海道：719円(前年比14円増)

○最低賃金制度とは

最低賃金制度とは、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らないとする制度です。

○最低賃金の種類

最低賃金には、地域別最低賃金及び特定(産業別)最低賃金の2種類があります。

なお、地域別最低賃金及び特定(産業別)最低賃金の両方が同時に適用される場合には、使用者は高い方の最低賃金額以上の賃金を支払わなければならないとします。

○最低賃金の適用される労働者の範囲

地域別最低賃金は、産業や職種にかかわらず、都道府県内の事業場で働くすべての労働者とその使用者に対して適用されます。特定(産業別)最低賃金は、特定地域内の特定の産業の基幹的労働者とその使用者に対して適用されます。

○派遣労働者への適用

派遣労働者には、派遣先の都道府県における最低賃金が適用されます。

○最低賃金の対象となる賃金

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す。実際に支払われる賃金から一部の賃金(割増賃金、精皆勤手当、通勤手当、家族手当等)を除いたものが対象となります。

○最低賃金額以上かどうかを確認する方法

最低賃金額以上となっているかどうかは、賃金額を時間当たりの金額に換算し、最低賃金(時間額)と比較します。

今月のワンポイントのコーナーです

今回は、『解雇時のトラブル防止』についてです。

Q. 解雇のルールとは何ですか？

A. 法律などによって、解雇時に適用されるものです。解雇時のトラブルを防止するうえでも大切です。



解雇は、使用者による労働契約の一方的解約です。「使用者に与えられた権利であり、簡単に行使できるもの」という意識から、労働紛争等のトラブルを招くことも少なくありません。

平成23年度の個別労働紛争(個々の労働者と事業主との間の紛争)件数約25万件のうち、解雇に関するものが最も多く、18.9%を占めています。そこで、今回は改めて解雇のルール等について確認してまいります。

◇解雇するときは解雇事由を明示しなければなりません

就業規則や労働契約書に、どんなときに解雇されるか(解雇事由)をあらかじめ示しておき、その要件に合致することが必要です。就業規則等に具体的な解雇事由が記載されているか確認しておくことが必要です。

◇解雇権の濫用による解雇は無効です

就業規則や労働契約書に解雇事由が明示されていたとしても「客観的に合理的な理由を欠き、社会通念上相当であると認められない場合は、その権利を濫用したものである」として無効とする」と法律で定められています(労働契約法第16条)。「体調が悪く連絡できないまま無断欠勤をした」といったやむを得ない理由があった場合や「服装がだらしない」といった理由だけでただちに解雇することはできません。

◇解雇の種類

【普通解雇】病気等によって労働義務が遂行できないことを理由とする解雇です。労働契約の継続が困難な事情があるときに限られます。

【懲戒解雇】極めて悪質な規律違反や非行を行ったときに懲戒処分として行うための解雇です。就業規則や労働契約書にその要件を具体的に明示しておくことが必要となります。

【整理解雇】会社の経営悪化により、人員整理を行うための解雇です。裁判例では、次の4つの基準を掲げています。

- ①人員削減を行う、経営上の必要性がある
- ②できる限り解雇を回避するための措置を尽くす
- ③解雇対象者の選定基準が客観的・合理的である
- ④整理解雇に至ったやむを得ない事情等を労働者に十分に説明し、協議し、納得を得るための手順をきちんと踏んでいる



◇解雇するときは予告が必要です

解雇する30日以上前に予告する必要があります。予告を行わずに解雇する場合は、解雇予告手当として最低30日分の平均賃金を支払う必要があります。

◇社員の能力不足の場合はどうしたらいいのか？

裁判例では、社員の能力不足や協調性不足には、会社にも責任があるとされています。つまり、会社には社員を教育・指導する義務があり、十分な教育や指導を行わずに解雇すれば、裁判では、解雇無効と判断されてしまうのです。社員に問題行動が見られたときは、その都度指導して改善を促す必要があり、裁判では、「会社は教育や指導を繰り返し行ったけれども改善されなかった」「改善の見込みがなかった」という証拠が求められます。また、解雇は最後の手段とされるため、配置転換先がある場合は配置転換をしなければなりません。

◇解雇が無効と判断されるとどうなるのか？

もし、裁判で解雇が無効と判断されると、解雇した日以降の賃金を支払わなくてはなりません。つまり、社員を解雇した後、解雇無効の判決が1年後にでたら、1年分の賃金を支払うこととなります。裁判所では、なかなか解雇の正当性を認めてもらえません。解雇には、それが覆されるかもしれないというリスクがあるのです。

✿事務所スタッフより✿ …労務とは関係のないコーナーです。

こんにちは。暦の上では秋ですが、まだまだ残暑厳しい日が続いていますね。
今回は、福岡の秋の祭りの放生会（福岡では「ほうじょうや」といいます）をご紹介します。



福岡市東区にある筥崎宮で行われる放生会は、日本各地で行われる放生会の中でも最大級規模のものだそうで、参道の両脇には 700 店もの露店が並び連日押し合いへし合いの大賑わいする大きなお祭りです。立ち並ぶ露店には、どこのお祭りでも見かける品物もありますが秋の初物を並べている露店もあり、秋の訪れを感じることができます。

そもそも放生会は『万物の生命を慈しみ、殺傷を戒める神事』だそうです。つまり、生きとし往けるものを供養し同時に実りの秋を迎え海の幸、山の幸に感謝するということ、また商売繁盛や交通安全祈願の意もあるそうです。

福岡の放生会の名物品といえば、「博多ちゃんぽん」です。（長崎ちゃんぽんの博多バージョンではありません。食べ物ではなくガラス製の吹く玩具、ビードロです。）



優しく吹くと「ポコペン」というような音が鳴ります。放生会の頃は残暑厳しい時期ですが、見た目にも音色もとても涼しげです。ガラスで出来ていて繊細なので、私が幼少のころはなかなか手にすることができなかったことを覚えています。

各地でも秋のお祭りが開催されることと思います。ぜひ、小さな秋を探しに出かけてみてはいかがでしょうか？

草場

〒103-0025
東京都中央区日本橋茅場町3-13-3
第2ヒロタビル4階
安藤社会保険労務士事務所
TEL03-6206-2320 FAX03-6206-2321
URL <http://www.ando-sr.jp/>
e-mail ando@ando-sr.jp
どうぞお気軽にお問い合わせください

