

事務所だより

平成24年 10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。ようやく涼しくなってきましたね。そろそろ金木犀の香りが漂う頃でしょうか。さて、この10月から最低賃金が変わります。10月から労働する分が対象となりますので給与を支払う際には十分ご注意ください。最低賃金は、時間額で定まっていますので月給制の場合については、1か月の平均所定労働時間数で除して一時間あたりの賃金を算出し、都道府県ごとの最低賃金額と比較してください。詳細は、弊社のHP上に掲載しておりますのでご確認お願いできればと思います。その他、労働者派遣法の改正なども掲載しておりますので併せてご確認をお願いします。法律改正事項について不明点等あればお気軽にお問い合わせ下さい。 安藤 健一

Contents

- 労働者雇入れの際の労働条件明示
- 高年齢者雇用安定法改正について
- 今月のワンポイント
労使協定とは
- 事務所スタッフより

労働者を雇入れの際の労働条件の明示

新たに労働者を雇い入れる際には、労働者に対して労働条件を書面にて明示することが義務付けられています。明示された労働条件が事実と相違している場合、労働者は即時に労働契約を解除することも可能です(労働基準法第15条1項、2項)。

労使間のトラブルを未然に防ぐ第一歩として、必要事項が具備されているか確認し、様式等の整備を行うことが必要です。

なお、雇い入れる労働者に適用する部分を明確にして、就業規則を労働契約締結の際に交付することとしても差し支えありません。

また、その場合、右表の **網掛け** の事項については、必ずしも就業規則に記載しなくても足りる事項ですが、就業規則に記載が無い場合は、労働者の雇い入れの段階で別途通知することが求められます。

○求人票(各種求人広告)記載内容との関係

労働局・労働基準監督署に寄せられる各種相談のうち、「求人票の記載内容と実際に働き始めた時の労働条件が異なっている」といった雇入れ時のトラブルがこのところ増えているようです。

通常は、応募者は求人票に記載した労働条件が労働契約の内容になることを前提としているでしょう。求人票記載の労働条件は、当事者間においてこれと異なる別段の合意をするなどの事情がない限り、雇用契約の内容になるものと解するのが相当です。

労働者を雇い入れて労働契約を締結する際には、求人票の記載内容と同一か、あるいは異なるときには

その事項について十分に説明し、実際の労働契約の内容となる労働条件を明示する必要があります。



<明示しなければならない労働条件>

	明示すべき条件	明示方法
契約期間	労働契約の期間に関する事項	書面による
就業の場所及び業務	就業の場所及び従事すべき業務に関する事項	
労働時間関係	①始業及び終業の時刻	
	②所定労働時間を超える労働の有無	
	③休憩時間	
	④休日	
⑤休暇		
⑥交替制労働における就業時転換に関する事項		
退職関係	退職に関する事項(解雇の事由を含む)	口頭でもよい
賃金関係	①賃金の決定・計算方法	
	②賃金の支払の方法	
	③賃金の締切・支払の時期	
	④昇給に関する事項	
	⑤退職手当に関する事項	
	⑥退職手当を除く臨時的賃金等、賞与および最低賃金額に関する事項	
その他	①労働者の食費、作業用品等の負担に関する事項	
	②安全及び衛生に関する事項	
	③職業訓練に関する事項	
	④災害補償及び業務外の傷病扶助に関する事項	
	⑤表彰及び制裁に関する事項	
	⑥休職に関する事項	

※書面交付のとき、書面の様式は自由です

高齢者雇用安定法の改正について

高齢者雇用安定法は、高齢者等の職業の安定を図ることを主な目的として定められた法律で、会社の定年について影響を及ぼすものです。

この法律の改正案は、平成 25 年 4 月 1 日より施行されますので、その内容をご案内します。

なお、この改正は、定年の 65 歳への引き上げを義務付けるものではありません。



◇改正前の内容（今回の改正はこの下線部に対するものです）

- ・定年を定める場合には、60 歳を下回ることができない（法第 8 条）
- ・65 歳未満の定年を定めている事業主に対し、65 歳までの雇用を確保するため、次のいずれかの高年齢者雇用確保措置を講じる義務（法第 9 条）
 1. 定年の引き上げ
 2. 継続雇用制度の導入（労使協定により基準を定めた場合、希望者全員を対象としないことも可）
 3. 定年の定め廃止

◇改正される内容（施行日：平成 25 年 4 月 1 日）

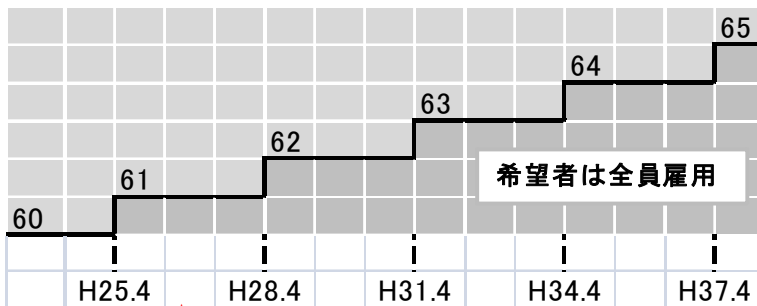
●継続雇用制度の対象者を限定することはできません

定年後、希望者の全員を引き続いて 65 歳まで雇用することが義務付けられます。

ただし、企業の負担が重くなり過ぎないように、勤務態度や心身の健康状態が著しく悪い人は対象から外せるよう、指針を定めることとなりました。

●経過措置が設けられます

現在、継続雇用制度の対象者を限定する基準を設けている場合は、老齢厚生年金の支給開始年齢の引き上げに連動する形で、その基準を引き続き利用できる経過措置を設けます。



★：（経過措置の例）

平成 25 年 4 月 1 日～平成 28 年 3 月 31 日までの間は、61 歳まで希望者全員を継続雇用とし、61 歳以降 65 歳までは上記の基準により、継続雇用する対象者を限定することが可能です。

●継続雇用制度の対象者が雇用される企業の範囲を、親会社のほか、子会社、関連会社まで拡大します（子会社、関連会社の範囲は、会社法等の定義を参考に厚生労働省が定めます）

●高齢者雇用確保措置義務に関する勧告に従わない企業名は公表されます

●高齢者雇用確保措置の実施及び運用に関する指針が策定されます

この指針には、業務の遂行に堪えない人を継続雇用制度でどのように取り扱うかなどが含まれます。

◇改正法に対応可能な労働条件（希望者全員の継続雇用）の設定とは

「継続雇用希望者に対して、その希望者にふさわしい職務、勤務時間、賃金といった労働条件を会社が提示し、希望者がその労働条件に納得することで双方が合意した場合について継続雇用を締結すること。」です。

継続雇用契約時の労働条件については、労働者の希望に合致したものを求めるというものではありません。あくまでも、事業主は合理的な裁量の範囲内で、職務、勤務時間、賃金等の労働条件を提示し、そのうえで労使が合意した場合に、継続雇用をすればよいのです。

また、建前上は「希望者全員の継続雇用」と規定しておきながら、希望者の保有する技術・技能等をあえて無視し、恣意的にあまりに低い賃金を提示したり、転勤を命じたりすることは「希望者全員の継続雇用」とはいえません。会社の事情を鑑み、また必要に応じて公的年金や各種給付金額とのバランスをはかり、労働条件を定めることが望まれるとされています。



今月のワンポイントのコーナーです



今月の ワンポイント

Q. 労使協定とはどのような意義や機能を託されているものなのかを教えてください。

A. 労使協定とは、使用者が労働組合などと取り交わす書面による協定によって、労基法の規制を労使の書面による明確な同意を条件として当該規定に係る制限をはずし、本来ならば労基法の規制に抵触する措置を法の監視の下に運営させることを目的としています。

労働基準法(以下「労基法」)は、当該事業場の労働者の過半数で組織する労働組合があるときはその労働組合、労働者の過半数で組織する労働組合がないときは労働者の過半数を代表する者と使用者との書面による協定(以下「労使協定」)が締結された場合に、それぞれ特別の効果を付与しています。

以下、労基法上の労使協定を総覧し、制度上どのような労使協定が存在するか、その概略をみてみましょう。

1. **貯蓄金管理協定の労使協定(同法18条)** 本来禁止されている、労働者の貯蓄金の使用者による管理を、労使協定の締結と届け出を条件に容認しようとするものです。
2. **賃金控除協定の労使協定(同法24条)** 賃金は全額を支払わなければならないとする原則の例外として、労使協定の締結により、財形貯蓄の積立金などについて賃金からの控除を許すものです。
3. **最長1ヶ月単位の変形労働時間制を実施する要件としての労使協定(同法32条の2)**
4. **フレックスタイム制を導入するための労使協定(同法32条の3)** フレックスタイム制の導入のため労基法と労基法施行規則12条の3に定められた項目について労使協定を締結しなければなりません。
5. **最長1年単位の変形労働時間制を導入・実施するための労使協定(同法32条の4)**
6. **1週間単位の変形労働時間制を導入するための労使協定(同法32条の5)** 利用できる事業所が限定されている(常用労働者30人未満の小売業、旅館、飲食店、料理店のみ)ことや、使い勝手が必ずしもよくないことなどから、ほとんど利用されていないのが現状です。
7. **休憩時間の一斉付与原則を免れるための労使協定(同法34条2項)** 一斉休憩の原則は、もともと多くの事業には適用除外されていますので、この協定の機能はそれほど大きいわけではありません。
8. **時間外・休日労働に関する労使協定(同法36条)** 労基法32条に定められた法定労働時間を超えて労働させ、または労基法35条に定められた法定休日に労働をさせることができる旨を定めています。
9. **割増賃金の割増率引き上げ分に相当する有給代替休暇を付与する場合の労使協定(同法37条3項)** 1か月に60時間を超える時間外労働に対する50%の割増賃金について、労使協定を締結することにより、60時間を超えかつ割増賃金が引き上げられた部分に対応した部分(25%部分)について、割増賃金に代えて有給の代替休暇を付与することが可能となります。
10. **事業場外労働についてみなし労働時間数を決定する労使協定(同法38条の2)** 事業場外で業務につく労働者の労働時間をみなす場合に、原則としての所定労働時間でのみなしが実際の労働時間より短いと考えられるときの選択肢として認められています
11. **いわゆる専門職型の裁量労働制を導入する場合の労使協定(同法38条の3)** 企画業務型の場合と異なり、専門職型の裁量労働制については、労使委員会の決議ではなく労使協定が導入の要件となっています。ただし、労使委員会が設立されればその決議をもってこれに代えることができます。
12. **年次有給休暇の分割付与を行う場合の労使協定(同法39条4項)** 1年に5日分を限度として、時間単位の年休の取得が可能です。
13. **計画年休制度を導入するための労使協定(同法39条5項)** 各労働者は、それぞれが持っている年休日数のうち5日間をこえる部分については、計画年休に供することができることとされています。
14. **年休日の賃金を標準報酬月額で支払うことができるための労使協定(同法39条7項)**



このほか、育児・介護休業法や雇用保険法、賃金支払確保法などにも労使協定による措置があります。

✿事務所スタッフより✿ …労務とは関係のないコーナーです。

はじめまして。7月に事務所に入所いたしました、谷口と申します。今後ともどうぞよろしくお願いいたします。



私の地元は愛媛県です。四国4県、どの位置に何県があるか迷われる方もいらっしゃるかと思います。まだ知名度も低いかと思しますので、いつかこの場をお借りして地元の紹介をさせていただければと思っております。

自己紹介はこれくらいにして…。最近、急に朝晩涼しくなってきましたが、みなさま体調を崩されたりしていませんか？

近頃、乳幼児にRS感染症が流行しているようです。大人は感染しても鼻水やくしゃみが続き治癒するようですが、乳幼児は感染してから4~5日で鼻水や咳が出て発熱症状を起こし、重症化すると肺炎や呼吸困難を起こしてしまうようです。ワクチンや、効く抗ウイルス薬は今のところ無いようですから心配です。予防策としては、風邪と一緒に、親御さんやご家族の方が、まず手洗いや咳エチケット等の徹底（症状のある人はマスクをする）、そして、栄養バランスのとれた食事に十分な睡眠をとり、乳幼児への感染を防ぐことが大切とのことです。



今年もそろそろ風邪やインフルエンザ対策をしないといけない季節になってきました。とはいえ、まだ季節は秋。“秋”といえば“食欲の秋”“スポーツの秋”“読書の秋”“芸術の秋”“秋の夜長”などなど秋にまつわる言葉はたくさんありますね。私は、“読書の秋”です。まだ完読しておりませんが「天地明察」に惹かれ読んでいる途中です。映画をご覧になられた方もいらっしゃるのではないのでしょうか。



江戸時代に天文学や算術を駆使して暦を正しく作り直し普及させることを使命とし、抵抗勢力から圧力を受けながらも周囲の人々の助けを受け目的を果たそうとするストーリー。このストーリーも惹かれますし、話に出てくる天文観察にもいいシーズンになってきました。秋の澄んだ夜空の星や月を眺めてみるのも、忙しい日常を忘れさせてくれます。

皆様は今年の秋、どう過ごされますか。

谷口

〒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