

特集「労働契約法が成立！ - 就業規則整備の必要性」

2007年11月8日、「労働契約法」が衆議院にて可決されました。日本経団連等の経済界が望んだ解雇における金銭解決の方法などは見送られましたが、労働契約の締結、変更終了、有期労働契約などの取扱が明確に規定されました。特に就業規則の位置づけが明確になり、**今まで以上に就業規則の整備が求められます**。以下に、労働契約法の要点をまとめてみたいと思います。

1. 背景

今まで解雇や出向などに関する個別法はなく民法の判例主義になっていたため、今回労働契約法の成立によって労働基準法ではカバーしきれない個別紛争を減らすことを目的とし、会社と労働者間の契約について判例などを基に新たに施行された法律です。

2. 誰のための労働契約法？

賃金受け渡しの関係にある「使用者」と「労働者」

労働契約法成立前は、ひとつの取引先のみと取引をする個人事業主や、労働基準法で適用除外とされている家事使用人(家政婦)をも保護する法律になるのではないかと、言われていましたが、今回成立した労働契約法では、残念ながら、賃金を支払い・受取りという関係のある「使用人」と「労働者」が、この法律の適用となり、弱小個人事業主についての明文化はありませんでした。(事実上雇用関係とみえる個人さんについては、法律の準用という形で主張していくこととなりますが、今後の動向によって、労働局や司法の場で、どう判断されていくのか、見ていくことになります)また、家事使用人についてですが、賃金の受け渡しがある関係ということですので、労働契約法は適用されるでしょう。(ただし、同居の家族の場合はNG)

3. 労働契約の締結 = 労使は対等

労働者と会社(使用者)は対等な立場を保持して、契約締結しなければなりません。労働基準法に違反するような条件での契約は無効になります。また、就業実態に則したものでなければなりません。その内容は、できる限り、書面にするよう求められています。(義務ではないです)

労働契約の成立は、使用者と労働者が合意した時点ということになります。

4. 労働契約と就業規則の関係

法令・労働協約 > 就業規則 > 労働契約

使用者が労働者に、就業規則を周知していた場合で、その就業規則に労働条件が定められている場合には、労働契約の内容は、その就業規則のものになります。もちろん、労使間で合意した労働契約内容があれば、それに従います。ただし、就業規則内の労働条件より労働者に不利なものは無効になります。

就業規則の変更が労働者にとって不利益変更になる場合 使用者が労働者と合意することなく、労働条件の不利益変更になる就業規則の変更をしてはいけません、というのが原則となります。例外として、変更の必要性、内容の相当性、労働組合との交渉など、合理的なものであるときは、不利益変更も可能になります。

5. 使用者の権利の濫用

懲戒・解雇 客観的に合理的な理由がなく、社会通念上相当であると認められない場合は、権利の濫用として、懲戒や解雇処分は無効となります。

出向 必要性、対象労働者の選定などにおいて、権利の濫用したものと認められる場合は、出向命令は無効になります。

期間定めのある労働契約の途中解約 やむを得ない事由がある場合でなければ、期間中の解雇はできません！また、とても短い期間で労働契約を結び、契約更新を反復することがないように、配慮しなければなりません。

こんなときどうする？

天引きされた旅行積立金は返してもらえるのか？

Q. 毎月「旅行費」として3000円徴収されています。このお金は退職時戻ってくるのでしょうか？また返してもらえるよう請求できるのでしょうか？ちなみに旅行は1回も参加していません。

A. この旅行とは労働者全員参加の社員旅行のことであると仮定します。またその旅行費は給料から天引きされているものとしてお答えいたします。

旅行費が給料から天引きされている場合はその旨を労使協定で取り決めている必要があります。勝手に天引きはできません。もし労使協定の締結なしに給料から旅行積立金を天引きしているならば、それは違法となります。労使協定は事業場の労働者の過半数を代表する者との間で締結するものです。

で、お尋ねの旅行費ですが、これが旅行積立金であり、それを使っていないならば当然返却を受けることができます。ただし、これが旅行積立金でなく「会費」的な趣旨である場合は返却されないかもしれません。また全員参加でない有志で徴収する旅行費の場合は当事者同士で決めることです。返却せず繰越金に編入することもありえると思います。いずれにしても、そういった旅行費などの徴収については何らかの規程が明示されていると思いますので勤務先の総務や労務管理者に確認してください。おそらく労使協定に記載されていると思います。もし記述が無い場合は、徴収自体に応じる必要もないといえます。

パート・アルバイトの有給休暇

Q. 当社では正社員には当然有給休暇の制度がありますが、パート、アルバイトにはありません。このような取扱いでよろしいでしょうか？

A. 労働基準法上、パート、アルバイトも労働者であることから、正社員と同様に請求があれば年次有給休暇を与えなければなりません。ただし、週所定労働時間が30時間未満で、かつ、所定労働日数が週4日以下のパート、アルバイトについては、労働日数に応じて権利として発生する休暇日数が少なくなります。ちなみに、発生する休暇日数は半年継続勤務、8割以上の出勤を条件として一般労働者10日、週4日のパート、アルバイト7日となっています。

パートタイムの契約更新解除

Q. これまで、契約を更新しながら採用してきたパートタイム労働者を、今回の契約を最後に、雇止めをしたいと思います。あらかじめ、どのような措置をとっておけばよいでしょうか？

A. 更新を繰り返してきた労働契約を、ある時点で更新しない旨意思表示をして雇止めすることは解雇に該当するものとして、解雇予告または解雇予告手当等の問題が起こる場合があります。これについて判例では、「本件各労働契約は、期間の満了毎に当然更新を重ねてあたかも期間の定めのない契約と実質的に異なる状態が存在していたものといわなければならない。本件各雇止めの意思表示は右のような契約を終了させる趣旨のもとにされたのであるから、実質において解雇の意思表示に当たり、本件各雇止めの判断に当たっては解雇に関する法理を類推すべきである。」(最高裁第一小法廷 昭和45年(オ)第1175号 昭和49年7月22日判決)としています。また、この裁判例のように解雇と同様と判断されないようなケースでも、使用者の更新拒絶によって労働契約が突然終了することにより被るパートタイム労働者の不利益を緩和することが望まれます。パートタイム労働指針において、「事業主は、期間の定めのある労働契約の更新により1年を超えて引き続き短時間労働者を使用するに至った場合であって当該労働契約を更新しないときは、少なくとも30日前に更新しない旨を予告するように努めるものとする。」とされており、労働者保護の措置もとられています。

プライベートでの人身事故が解雇の理由になるか？

Q. 従業員が、休日にプライベートで人身事故を起こしてしまいました。死亡事故ではありませんでしたが、アルコールが入っていたこともあり、新聞に小さく載ってしまいました。会社の名前は出ていませんが、解雇理由になりますか？

A. 大変難しい問題です。一般的に言って、プライベートな時間に人身事故や重大事故以外の事故を起こしたことが解雇理由にはなりません。(何らかの処分があることはありえます。就業規則を確かめましょう)ただ、アルコールが入っていたことと新聞に記事が載ってしまったことで、会社の信頼を傷つけた、ということになるかもしれません。

法律改正 パートタイム労働法(平成 20 年 4 月 1 日施行) -

少子高齢化が進み、労働力人口が減少していく現代社会で、パートタイム労働者がその能力をより一層有効にはっきりすることができる雇用環境を整備するためにパートタイム労働法が改正され、平成 20 年 4 月 1 日より全面的に施行されます。

注意すべき点は、労働条件の文書交付による明示について今までは努力義務でしたが、改正法ではこれが義務化され違反すると過料 10 万円に処せられます

法令順守(コンプライアンス)が声高に叫ばれる昨今、企業はこの改正法を遵守した対応が求められます。

パートタイム労働法改正に対する対応策は次の 4 点です。

1. 労働条件の文書交付・説明義務

労働条件を明示した文書の交付等の義務化(過料あり)等

2. 均衡のとれた待遇の確保の促進(働き・貢献に見合った公式な待遇の決定ルールの整備)

(1) すべての短時間労働者を対象に、通常の労働者との均衡の取れた待遇の確保措置の義務化等

(2) 特に、通常の労働者と同視すべき短時間労働者に対しては、差別的取り扱いの禁止

3. 通常の労働者への転換の推進

通常の労働者への転換を推進するための措置を義務化

4. 苦情処理・紛争解決援助

(1) 苦情を自主的に解決するよう努力義務化

(2) 行政型 ADR(調停等)の整備

パートタイム労働者均衡待遇推進助成金のご案内

1. 正社員と共通の処遇制度の導入 第 1 回 25 万円 第 2 回 25 万円

パートタイムの仕事や能力に応じた処遇について、正社員と共通の評価・資格制度を設けた上で、実際に格付けされた者が 1 名以上出た場合

2. パートタイム労働者の能力・職務に応じた処遇制度の導入 第 1 回 15 万円 第 2 回 15 万円

パートタイムの仕事や能力に応じた評価・資格制度を設けた上で、実際に格付けされた者が 1 名以上出た場合

3. 正社員への転換制度の導入 第 1 回 15 万円 第 2 回 15 万円

パートタイムから正社員への転換制度を設けた上で、実際に転換者が 1 名以上出た場合

4. 短時間正社員制度の導入 第 1 回 15 万円 第 2 回 15 万円

短時間正社員制度を設けた上で、実際に短時間性社員が 1 名以上出た場合

短時間正社員とは 正社員と比較して 1 週間の所定労働時間が 1 割以上短いこと 労働契約期間の定めがないこと
時間当たりの基本給が、同様の業務に従事する正社員と同等以上であること。

5. 教育訓練制度の導入 第 1 回 15 万円 第 2 回 15 万円

正社員との均衡を考慮した教育訓練制度を導入したうえで、パートタイム延べ 30 名以上に実施した場合

6. 健康診断制度の導入 第 1 回 15 万円 第 2 回 15 万円

パートタイムの健康診断(雇入時健康診断、定期健康診断、人間ドック、生活習慣病予防検診)の制度を設けた上で、その受診者が 1 名以上出た場合

支給の申請ができる事業主

1. 労働保険適用事業主であること(規模は問いません)
2. 平成 19 年 7 月 1 日以降に制度を新たに設けてから(就業規則または労働協約に規定することが必要)、2 年以内に対象が出ること
3. 正社員がいること
4. 「6」以外は、対象パートタイム労働者の 2 分の 1 以上が雇用保険被保険者であること
第 2 回目は第 1 回目の対象者が 6 ヶ月継続して雇用されている場合に支給します

事務所からのお知らせ

- ・ セクハラパワハラサポート事業については正式に山口県中小企業経営革新事業の認定を受けることができました。
- ・ 労働契約法、パートタイム労働法と立て続けに労働法規の改正があり、今まで以上に雇用に関して注意を払わなくてはなりません。