

This Monthly Paper that connects the Clients and AI-Jimusho

Vol.2012

# AI Contact

9

*AI See You*

私たちは、企業と人財の発展を見守り、  
適切なアドバイス&サポートで、お客さまのリクエストにお応えいたします

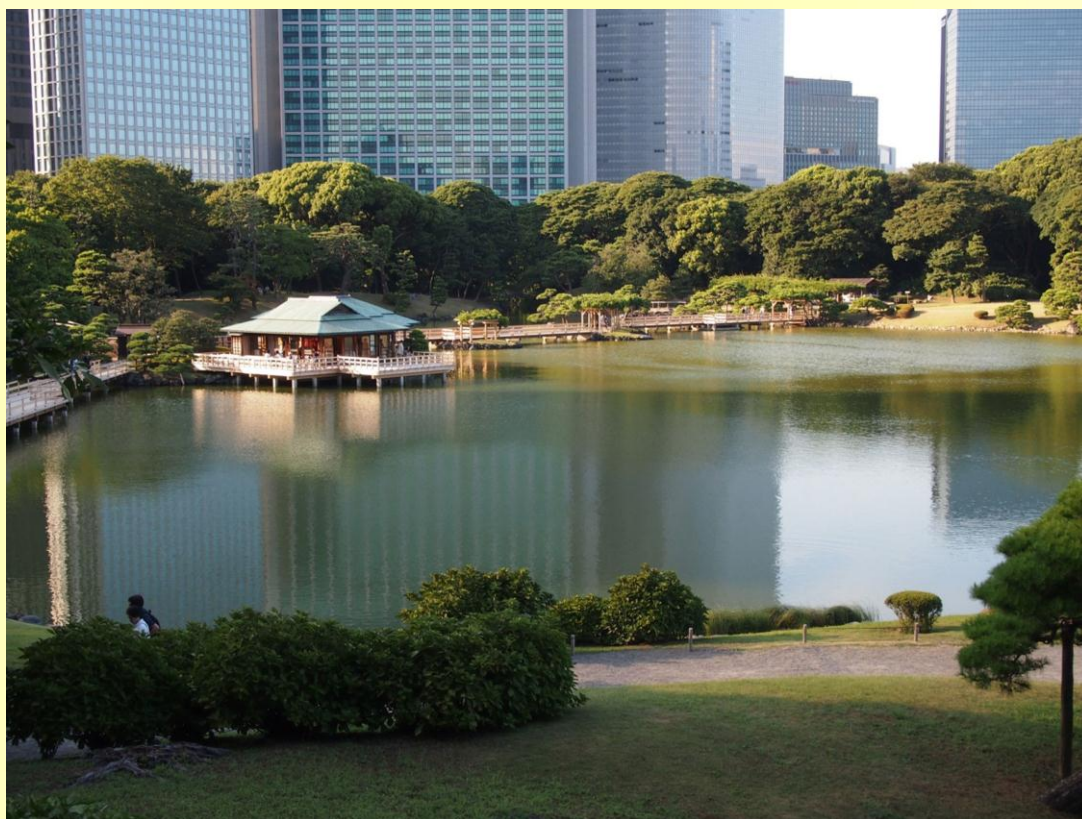
## Monthly Topics

### 8月の出来事

- 有期雇用契約 5年超で期間の定めのない契約に 改正労働契約法成立
- 改正労働者派遣法成立
- 最低賃金法 全国平均は 744 円へ
- 雇用保険の基本手当日額が変更 (8/1 より)

### 9月に予定されているもの

- 厚生年金保険料率の改定 (0.354%アップ)
- 平成 24 年 10 月 1 日から改正労働者派遣法が施行
- 平成 24 年 10 月 1 日より国民年金保険料の後納制度スタート
- 企業内容等の開示に関する内閣府令等の一部を改正する内閣府令(案)等の公表



東京都 浜離宮恩賜庭園 (2012.08.25 撮影:三倉)



社会保険労務士法人 相事務所

〒151-0053 東京都渋谷区代々木1-54-1 石井ビル 4階

Phone 03-3320-7351 / Fax 03-3320-7352

URL <http://www.sr-aijimusho.co.jp> / Email [info@sr-aijimusho.co.jp](mailto:info@sr-aijimusho.co.jp)

# 法改正トピックス

## 【雇用】改正労働契約法が成立

有期労働契約(1年契約, 6か月契約など契約期間の定めのある労働契約)の反復更新の下で生じる雇止めに対する不安を解消し, 働く人が安心して働き続けることができるようにするため, 労働契約法が改正され, 有期労働契約の適正な利用のためのルールが整備されました。

### ■改正労働契約法の概要

有期労働契約を長期にわたり反復更新した場合に無期労働契約に転換させることなどを法定することにより, 労働者が安心して働き続けることが可能な社会の実現を図ることとする。

#### 1. 有期労働契約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, 申込時点の有期労働契約と同一の労働条件。

#### 2. 有期労働契約の更新等(「雇止め法理」の法定化) ※交付日から施行されています

雇止め法理(判例法理)を制定法化する。

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る状態が存在している場合, 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)されたものとみなす。

#### 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

有期労働契約労働者の労働条件が, 期間の定めがあることにより無期労働契約労働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と規定する。

#### 4. 施行期日

上記2については, 平成24年8月10日。

上記1及び3については, 公布日から起算して1年を超えない範囲内の政令で定める日。

参照ホームページ[厚生労働省]

[http://www.mhlw.go.jp/seisakunitsuite/bunya/koyou\\_roudou/roudoukijun/keiyaku/kaisei/index.html](http://www.mhlw.go.jp/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/roudoukijun/keiyaku/kaisei/index.html)

## 【雇用】労働者派遣法の改正について

平成24年10月1日から改正労働者派遣法が施行されます。今回の改正では, 法律の正式名称が「労働者派遣事業の適正な運営の確保及び派遣労働者の就業条件の整備等に関する法律」から「労働者派遣事業の適正な運営の確保及び派遣労働者の保護等に関する法律」に改正され, 当該法律の目的にも, 派遣労働者の保護のための法律であることが明記されました。

#### 1. 日雇派遣の原則禁止

#### 2. グループ企業派遣の8割規制

#### 3. 離職後1年以内の人を元の勤務先に派遣することの禁止

#### 4. マージン率などの情報提供派遣料金の明示

#### 5. 待遇に関する事項などの説明

#### 6. 派遣先の都合で派遣契約を解除するときに講ずべき措置

#### 7. 有期雇用派遣労働者の無期雇用への転換推進措置

#### 8. 派遣労働者が無期雇用労働者か否かを派遣先への通知事項に追加

#### 9. 均衡待遇の確保

#### 10. 労働契約申込みみなし制度

(当該制度は, 平成27年10月1日からの施行)

詳しくは下記参照先をご覧ください。

参照ホームページ[厚生労働省]

[http://www.mhlw.go.jp/seisakunitsuite/bunya/koyou\\_roudou/koyou/haken-shoukai/kaisei/index.html](http://www.mhlw.go.jp/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/koyou/haken-shoukai/kaisei/index.html)

## 【年金】平成24年10月1日より国民年金保険料の後納制度が始まります!

国民年金保険料は, 納期限より2年を経過した場合, 時効によって納付することができなくなりますが, 過去10年間の納め忘れた保険料について平成24年10月1日から平成27年9月30日までの間に限り, 厚生労働大臣の承認を受けたうえで, 時効により納付できなかった期間の保険料を納付することが可能になりました。

参照ホームページ[厚生労働省]

<http://www.mhlw.go.jp/seisakunitsuite/bunya/nenkin/nenkin/topics/2012/tp0801-01.html>

## 【会計】「企業内容等の開示に関する内閣府令等の一部を改正する内閣府令(案)」等の公表

金融庁では, 売上高等の小さな会社に係る高額な対価による子会社取得について, 金融商品取引法上の開示が行われていなかったとの指摘があることを踏まえ, 臨時報告書の提出事由等に係る変更について, 「企業内容等の開示に関する内閣府令等の一部を改正する内閣府令(案)」を公表しました。

参照ホームページ[金融庁]

<http://www.fsa.go.jp/news/24/sonota/20120731-3.html>

## 『労働条件は、書面で提示』 - 労基法第15条 労働条件の明示

従業員を雇う上で、まず初めに行うことが「雇用契約」です。雇用契約は、労働者が「労働」を提供し、それに対して事業主が「賃金」を支払うことで成立します。このバランスを保つためには最初が肝心ですので、きちんと明示しましょう。

明示することで従業員の不安は消え、業務に専念することで生産性が上がり、組織が活気づきます。

さて、どうやら、増田社長の会社では従業員を雇い入れたようですが・・・

### 登場人物

増田社長:平成24年に小売業として起業。

今までは雇われる身だったが、事業主となり労働問題に直面している。マジメな性格の持ち主。

岡田社労士:働き盛りの35歳。雇用問題と自分のメタボ問題が最近のトレンド。一風変わった芸風を持っている。

増田:「なんだか最近忙しくなっ  
ね、従業員を雇っちゃったよ！これ  
でバリバリ儲けるぞー！」



岡田:「それはおめでとうござい

ます！人を雇うということは、それだけその人に対する責任と家族への責任も追加されますから、プレッシャーになっていきますね」

増田:「プレッシャー？こっちが雇っているのに、なんでプレッシャーを感じなければならないんだ？一生懸命働いて、給料払えばモンクはないだろう？」

岡田:「お互い知らない者同士が一つの目標に向かっていく上で、雇われる側に不安は付きまとうものです。お給料とか労働時間とか、どうなってるんだろうって」

増田:「面接のときに、いくらで、これくらいの時間働いてもらうよって伝えてあるし、それは大げさってもんじゃないか？」

これまで仕事をしてきた環境が違うわけですので、お互いの思想や意見が錯綜することも多いのが雇い入れ時です。信頼関係を最初から構築していく上でも、労働条件は書面で提示しましょう。

これは、正規従業員だけではなく、パートタイマーなどの非正規従業員にも適用されます。

岡田:「労働条件通知書は、万が一退職の時にトラブルになったとき、ここにはこう書いてあるじゃないか！という証拠にもなりますし、お互いが納得してサインするものですので、後々のことを考えると出しておかなければならないものなんですよ」

増田:「そういえば、知り合いの社長のところでも、労働基準監督署に入られてごちゃごちゃ言われたって言ってたなあ・・・」

岡田:「そうですね。行政に対してもそうですが、働く側は、このあたりがはっきりしていないと結構不安になるものなんです。毎月いくらもらえるのか、いつ休んでいいのか、こういうストレスを解消してあげることで、仕事に集中できる環境が整うというものなんです！」

増田:「でも、うちみたいところは、年休とかあまり大きい声では言いたくないよね（苦笑）」

通知書には書かなければならないものと、定めているのであれば書かなければならないものとわかれています。法律で決められている年次有給休暇などは、事業主が明示したくないといってもできないもので、それをはっきりと伝えることで、従業員も会社の姿勢がわかって、安心できるというものです。

増田:「なんだかややこしいけど、人が増えてくるとどんなこと言い出すかわからないし、ちゃんと契約しようか」

岡田:「会社が姿勢を示すことでみなさん安心できますし、なにしろ問題を抱えた人が入社してきたとしても、会社のいい雰囲気を感じ取れば、その人自身が変わらなければいけないと気づくか、自ら出ていくか、いずれにしてもいい人が残ること間違いなしですよ！」



### ★ここがポイント！

#### 労働条件の明示事項

##### ■絶対的明示事項（必ず明示しなければならない事項）

- ・労働契約の期間
- ・就業場所・従事する業務内容
- ・始業・終業時刻、所定労働時間を超える労働の有無、休憩時間、休日、休暇、交代制勤務をする場合は就業時転換に関する事項
- ・賃金の決定・計算・支払の方法、賃金締切・支払時期、昇給に関する事項
- ・退職に関する事項（解雇事由も含む）

##### ■相対的明示事項（定めがある場合は明示しなければならない事項）

- ・退職手当の定めが適用される労働者の範囲、退職手当の決定・計算・支払方法、支払い時期に関する事項
- ・臨時に支払われる賃金、賞与などに関する事項
- ・労働者に負担させる食費、作業用品その他に関する事項
- ・安全衛生に関する事項
- ・職業訓練に関する事項
- ・災害補償、業務外の疾病扶助に関する事項
- ・表彰、制裁に関する事項
- ・休職に関する事項



弊事務所では、平成5年から若手の社労士向けのセミナー「相馬塾」を開催しており、9月1日の土曜日にも定例の勉強会で、午前の部は電子申請、午後の部は成年後見人制度について勉強しました。朝から雨が降ったりやんだり降ったりの中でしたが、大勢の方にお聞きいただきました。

成年後見人制度は、社労士会でも研修を行ったりして動きが出てきていますが、今回のセミナーでは、既に多くの案件について関与している、司法書士の村山澄江先生にお話をいただくことができました。

成年後見人って何をやるんだろう？おじいちゃん、おばあちゃんの面倒をみるのかな？などと漠然的な考え方でいましたが、話を聞くにつれ、生半可な気持ちではいけないものだと思います。この制度は2000年からスタートしていますが、2011年の実績でも3万件強と、介護保険と同時にスタートした割にはまだまだ制度の活用が少ない状況です。

判断能力が不十分なために、財産の侵害を受けたり、人としての尊厳を失ったりしないように、法律でバックアップしようというものです。

先生の話でも、理解してもらうまでは相当な苦労があったようですが、それが一度打ち解けるととてもいい関係になり、信頼してもらえるので、この制度をもっと活用してほしいと言います。

申し立てまでの時間も短くなってきているようですので、もっと僕たち社労士も足を踏み出さなくてはいけないんだと感じました。この分野では司法書士さんがだいたいリードしていますので、いろんなレクチャーを受けながら支えていけるといいですね。とても勉強になったセミナーでした！



## やさいのちから

### 【キャベツ - 甘藍 - Cabbage】

季節に合わせた品種が作られ、一年中出荷されているキャベツ。春キャベツはふんわり、冬キャベツはしっかり巻いているのが良いキャベツとのこと。ビタミンCも多いのですが、特徴的なのは実はビタミンU。V-Uは胃や十二指腸の潰瘍を治す働きがあり、その由来からとった胃腸薬もあるほど。脂っこいものを食べる前に食べることで消化を助けてくれます。豚カツ屋さんでは定番ですね！

もともとケルト人（昔のイギリス地方に住んでいた）が栽培したケールがルーツ。という「青汁」が有名です。

千切りキャベツのシャキシャキ感は、切った後にぬるま湯でもみ洗した後、冷水で一気に冷やすと効果的！

ビタミンC、Uと同時に食物繊維もたっぷり含んでいるので、一年中私たちを助けてくれます。



## からだのふしぎ

### 【満腹感は見ただ目から？】

腹八分目とはよく言ったもの。自分がどれだけ食べたかを判断するには、目からの情報が大きく関与していると、アメリカの大学のグループが発表しました。

それによると、成人にスープを20分間食べてもらう実験を行い、半数の人の皿には普通のスープ皿、もう一方は見えないようにつないだチューブからスープがゆっくりと補充される細工したもの。

結果は、細工したお皿のスープを食べた人は73%も多く食べたにもかかわらず、満腹感は両者とも変わらなかったとのこと。

要するに、食事は見た目には注意。子供にお菓子を与えるときも、大きな袋に入った少しのお菓子より、小さな袋にぎっしり詰まっていたほうが、満足度が違うという結果が出たそうです。

それでも満足できない場合は、炭酸水でお腹をみたしてはいかがでしょうか。



## 編集好機

今月から「あいこんとく」を復活させました。お客さまからもご要望をいただくことも多く、休刊（勝手な意思ですが）していた間は心苦しくもありましたが、こうして再度日の目を見ることが出来ました。

今年は多くの法改正が目白押しでまいります。逐次その情報もお伝えしていくことと、誌面だけではお伝えできない情報についても、メールにて配信してまいりたいと考えております。私どもで名刺交換をさせていただいているお客さま、従業員のみなさまにも有効な情報発信として活用いただきたいと考えております。

ご覧のように、誌面は手作りの学級新聞のようなものです。表紙の写真は、弊事務所のカメラマン三倉があちらこちらに出没した際の厳選されたスナップショットをお届けし、最終面は現在産休中の鈴木の子育てリポート、8月から仲間になりました生まれも育ちも大阪人古谷が見た東京リポート、三度の飯が何より大好き榎本のグルメリポートなどもお届けしていきます。

ちょっとした豆知識も、みなさまの話題作りになればと考え、あまり堅苦しくならず、長く読んでいただける誌面を目指してまいります。

眠っていた「あいこんとく」ですが、今後ともよろしく願いいたします。

文責：福島