

This Monthly Paper that connects the Clients and AI-Jimusho

# AI Contact

Vol.2013

1

## 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

### 12月の出来事

- 平成 25 年度の雇用保険料率が決定  
～ 平成 24 年度の保険料率を据え置き ～
- 11月の完全失業率は前月に比べ0.1ポイント低下し4.1%、有効求人倍率は前月と同水準の0.80倍
- 過去3年間にパワハラ事案があった企業は3割  
厚生労働省報告書
- 11月の雇用調整助成金等対象者67万人超

### 1月の話題

- 給与支払報告書の提出（1/31まで）
- 日本経済再生に向けた緊急経済対策を閣議決定
- 所定内給与、25都道府県で減少／賃構統計・都道府県別速報
- 昨年と同様に賃金カーブ維持分確保を大前提／自動車総連の2013春闘方針
- 中小企業の新卒採用活動やや積極化／産業能率大



長野県 志賀高原 (2012.12.25 撮影：榎本)



〒151-0053

社会保険労務士法人 相事務所

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

## 【労務】 有期労働契約の新しいルールについて

有期労働契約は、パート労働及び派遣労働等の、いわゆる正社員以外の労働形態に多く見られる労働契約のタイプです。現在、有期労働契約で働く人は全国で1,200万人と推計されています。そして、その約3割が通算5年を超えて有期労働を繰り返し更新しているのが実態であり、その下で生じる雇止め不安解消が課題とされています。そこで、働く人が安心して働き続けることができるよう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。

## ■労働契約法改正のポイント

今回の「労働契約法の一部を改正する法律」では、有期労働契約について、次のⅠ～Ⅲの3つのルールを規定しています。

### Ⅰ. 無期労働契約への転換

有期労働契約が反復更新されて通算5年(※)を超えたときは、労働者の申込みにより、期間の定めのない労働契約(無期労働契約)に転換できるルールです。

(※)5年のカウントは、このルールの施行日以後に開始する有期労働契約が対象です。施行日前に既に開始している有期労働契約は5年のカウントに含めません。

### Ⅱ. 「雇止め法理」の法定化

最高裁判例で確立した「雇止め法理」が、そのままの内容で法律に規定されました。一定の場合には、使用者による雇止めが認められないことになるルールです。

#### ◎対象となる有期労働契約

- (1) 過去に反復更新された有期労働契約で、その雇止めが無期労働契約の解雇と社会通念上同視できると認められるもの
  - (2) 労働者において、有期労働契約の契約期間の満了時に当該有期労働契約が更新されるものと期待することについて合理的な理由(※)があると認められるもの
- (※) 合理的な理由の有無については、最初の有期労働契約の締結時から雇止めされた有期労働契約の満了時までにおけるあらゆる事情が総合的に勘案されます。
- (※) いったん、労働者が雇用継続への合理的な期待を抱いていたにもかかわらず、契約期間の満了前に使用者が更新年数や更新回数の上限などを一方的に宣言したとしても、そのことのみをもって直ちに合理的な理由の存在が否定されることにはならないと解されます。

#### ◎要件と効果

上記の(1)、(2)のいずれかに該当する場合に、使用者が雇止めをすることが、「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、雇止めが認められません。従前と同一の労働条件で、有期労働契約が更新されます。

#### ◎必要な手続

条文化されたルールが適用されるためには、労働者からの有期労働契約の更新の申込みが必要です(契約期間満了後でも滞りなく申込みをすれば条文化されたルールの対象となります)。

ただし、こうした申込みは、使用者による雇止めの意思表示に対して、「嫌だ、困る」と言うなど、労働者による何らかの反対の意思表示が使用者に伝わるものでもかまわないと解されます。

### Ⅲ. 不合理な労働条件の禁止

有期契約労働者と無期契約労働者との間で、期間の定めがあることによる不合理な労働条件の相違を設けることを禁止するルールです。

#### ◎対象となる労働条件

一切の労働条件について、適用されます。賃金や労働時間等の狭義の労働条件だけでなく、労働契約の内容となっている災害補償、服務規律、教育訓練、付随義務、福利厚生など、労働者に対する一切の待遇が含まれます。

#### ◎判断の方法

労働条件の相違が不合理と認められるかどうかは、

- (1) 職務の内容(業務の内容および当該業務に伴う責任の程度)
- (2) 当該職務の内容および配置の変更の範囲
- (3) その他の事情

を考慮して、個々の労働条件ごとに判断されます。とりわけ、通勤手当、食堂の利用、安全管理などについて労働条件を相違させることは、上記(1)~(3)を考慮して、特段の理由がない限り、合理的とは認められないと解されます。

### Ⅳ. 施行期日

Ⅱについて：平成24年8月10日

Ⅰ及びⅢについて：平成25年4月1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/](http://www.mhlw.go.jp/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/roudoukijun/keiyaku/kaisei/)

## 『時間外労働を行うときの必需品』

- 労基法第 36 条 時間外休日勤務協定 -

業務が忙しくなってくるとどうしても残業が発生してしまいます。

法定の労働時間は、労働基準法により 1 日 8 時間、1 週 40 時間以内と決められており、それ以外に勤務させてはいけないという法律になっています。

しかし、そこを罰のないようにするものが時間外・休日勤務協定、いわゆる「36 協定」というものです。

さあ、今月も岡田社長疑問を持ち始めたようです。ちょっとのぞいてみましょう。

## 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バ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：「最近の若い人は、ヒマを見つけては携帯電話をいじってて、こっちが話しても上の空って人が多くなったね…」

岡田：「そうですね。『携帯依存症』なんて言葉が出るくらい画面にとらめっこですからね。この前、僕も携帯を見ながら歩いてく人とぶつかりそうになったんですが、向こうに怪訝そうな顔をされてしまいました（苦笑）」

増田：「工作中に携帯いじってても、ちゃっかり残業する人もいるのはどうにかならないものかなあ…」

岡田：「社長！残業といえば、もうすぐ 36 協定の届出の時期ですね。従業員代表の方と協定を結ぶ準備をはじめましょう」

増田：「年に 1 回届出するやつね。あれって、そんなに重要な届出なの？」

岡田：「労働時間は、1 日 8 時間と 1 週 40 時間以内にするのと決められていますので、原則はオーバーしてはいけないことになっているんです。でも、そんなことを言っても時間外は発生してしまうので、労使で互いに納得できる時間外の時間を設定しておきましょうという『免罰効果』があるものなんです」

増田：「なるほどね。まあ、ハンコを押してもらって簡単な書類だからテキトーにやっついてよ」

岡田：「社長！それが意外に重要な協定なんです！国では時間外労働の指針を決めていて、それ以内にしなければならぬので、限度を決めておかないと職員さんも安心できないものなんですよ」

36 協定で定める延長時間は、最も長い場合でも次の限度時間を超えないものとしなければなりません。

※1 日を超え 3 ヶ月以内と、1 年間の両方を協定します。

期間	限度時間
1 週間	15 時間
2 週間	27 時間
4 週間	43 時間
1 ヶ月	45 時間
2 ヶ月	81 時間
3 ヶ月	120 時間
1 年間	360 時間



増田：「1 ヶ月 45 時間以内ね。もっともそれ以上働かされると給料も払わなきゃいけないわけだから、そんなに多くても困るってもんだね」

岡田：「そうですね。残業については事前申請制や許可制にするなどの措置で、できるだけ残業をしないようにすることも策としては有効ですので注意したい点です。

それと、今年の 4 月からは残業が 60 時間を超えると 5 割増で支払わなければなりませんので、また痛手となりますので注意してください」

増田：「5 割増！？それは大変だ…」



協定の当事者は事業主と労働組合か労働者の過半数を代表する者としています。代表者の選任基準は次の通りです。

1. 労基法第 42 条第 2 号に規定する管理監督者ではない者
2. 協定をする者として実施される投票、挙手、立候補等による手続きで選出された者

## ★ここがポイント！

## ■法定割増賃金率引上げについて

1 ヶ月に 60 時間を超える時間外労働については、法定割増賃金率が現行の 25% から「50%」に引上げられる予定です（脱稿時未確定）。

割増賃金率の引上げは時間外労働及び法定外休日労働が対象となり、法定休日労働（35%）と深夜労働（25%）の割増賃金率に変更はありません。

これは「労働基準法の一部を改正する法律（平成 20 年法律第 89 号）」が、平成 22 年から施行されたもので、中小企業においては 3 年間の猶予措置がありましたが、本年 3 月で解除されることに伴い改正になります。

残業が通常となっているような事業場においては、勤務形態や時間外労働の在り方を見直す時期にきています。またそれに伴い、就業規則の改定も必要になりますので制度改正にご対応をお願いします。

息子が、ある晩キッチンで夕食の支度をしている妻のそばに来て、何か書いたものを渡した。

自分の部屋を掃除した 100 円  
 お使いに行った 50 円  
 弟の面倒をみた 25 円  
 芝生を刈った 500 円  
 ゴミ出しをした 100 円  
 テストでいい点をとった 500 円  
 庭を掃除した 200 円                      合計 1475 円の貸し

妻は返事を待って立っている息子の顔を見た。妻はペンをとり、その紙の裏にこう書いた。

10ヶ月間、私の中であなたが育つのを待って運んでまわったのは、無料  
 いく夜も寝ずの看病をし、治るのを祈ったのは、無料  
 恐れで眠れなかった夜も、たくさんの心配事も無料  
 おもちやも、食べものも、着るものも、あなたの鼻をかんだのも無料  
 全部全部足しても、私のあなたへの愛の値段は無料です

読み終えた息子の目には涙が・・・そして、ペンをとって息子は大きな字でこう書いた。

「ぜんがく支払い済み」



という本に載っているお話ですが、ほんわかした気持ちになったのでシェアしました。感じるものがありますね。

## やさいのちから

### 【しゅんぎく - 春菊 - garland chrysanthemum】

「春に華を開き、聴くに似るが故」と江戸時代に記されたことから名づけられた春菊。関西では「菊菜」とも呼ばれています。

葉の大きさに、大葉、中葉、小葉に大別できますが、現在は中国地方より西では大葉、関東関西では中葉が中心で、小葉はあまり栽培されていないようです。

栄養面でもβ-カロチンの含有量はほうれん草や小松菜より上で、ビタミンB2, C, カルシウム、カリウム、鉄分も多い緑黄色野菜です。

独特の香りはαピネンやベンツアルデヒドといい、自律神経に作用し胃腸の働きを良くするだけでなく、咳止めにも効果があるとされています。

この時期、暖かい鍋を囲むときに、サッと湯がいて食べることで、風邪予防にもつながりますので、好き嫌いは言わずにお試しください！



## からだのふしぎ

### 【肝臓をいたわりましょう】

脂肪の多い食事をすると、肝臓で脂肪が蓄積され、この状態が続くと「脂肪肝」になります。

脂肪肝というと、三大珍味のフォアグラですが、これはガチョウに無理やりえさを食べさせて脂肪肝にしているもの。

私たち人間世界においても、暴飲暴食の結果という認識が強いですが、最近では痩せている人でも、ダイエットなどによる偏った食事の影響からくるケースが多いようです。

研究によると、脂肪肝は「肝硬変」や「肝臓がん」に進行することが言われていますので、心当たりのある方は早急なケアに心がけましょう。

生のレバーが食べられなくなったこととお嘆きの貴兄も多いことと思いますが、安全が確保されるまではガマンです。



## 編集好機

改めまして、新年おめでとうございます。本年もよろしくお願いいいたします。

へビーな一年のスタートはいかがでしょうか。政権交代もあり大きく期待された年末ではありましたが、年が明けてみると株価もまた以前に戻りそうな気配も見せ始めていると報道もあり、やはりへビーな一年になるのかとネガティブにもとらえられがちですが、せつかくの新年ですので明るくまいりましょう！

関東地方の今年の成人式は大雪の中での式典となり、晴れやかな中にもかわいそうな映像が映し出されたのが印象的でした。成人を迎えた人の中には、東日本大震災によって卒業式もできなかった人も多く、今年の成人式も雪に見舞われてしまう状況ではありましたが、そんな逆境を跳ね返す新成人であってほしいと感じました。

杉並区の山田区長は、今年の成人式でも11年間変わらぬ挨拶をしていると評判です。内容は、両親に感謝の言葉を伝えようとするのと戦争の時期に国のために散って行ったその当時の新成人の言葉を伝えています。本当はもっと両親に感謝したいのに戦死していった若者の分まで精一杯生きようとする訓示です。杉並区の成人式は、荒れることなくシーンと静まり返り、涙を拭う人も多いようです。

新しい大人の仲間入りをしてくる若者たちに恥じないような大人になろうと感じました。

文責：福島