

いいの事務所 ニュース

Iino Management & Labor Consulting Office

2014/09/10

VOL44

● 労働契約の重要性「最初が肝心」

皆さんが車を購入する際、値段や車種、色などを確認せずに買われる方はいらっしゃるでしょう。それらの条件については、書面で確認してから購入するのが当然です。

では、「労働契約」についてはいかがでしょうか。

採用時の「労働条件の明示義務」は労働基準法15条に定められているところですが、明示が出来ていない、明示事項が不足している等の労基法15条違反は、労働基準監督署による臨検の際に多く指摘されています。

また、労働契約法第4条には、以下の定めがあります。

第1項「使用者は、労働者に提示する労働条件及び労働契約の内容について、労働者の理解を深めるようにするものとする。」

第2項「労働者及び使用者は、労働契約の内容(期間の定めのある労働契約に関する事項を含む。)について、出来る限り書面により確認するものとする。」

労働契約は、ある意味車を購入するよりも、重要な契約ではないでしょうか。法律に定められるまでもなく、「労働条件は書面により明示」をし、その内容についても「労働者にしっかりと説明する」こと。この2点を守るだけで、労務トラブルの多くは、回避できると考えています。貴社の労働契約の手続をご確認下さい。

● 「有期」の労働契約

「有期」の労働契約とは、「契約期間の定めが有る」労働契約です。「契約期間の定めが有る」訳ですから、定められた期間が終了すると同時に、労働契約は終了するのです。

しかしながら、実際「有期」と言いながらも、契約を「更新」することによって労働契約を継続するケースが数多くあるのです。場合によっては、「有期」の労働契約を「反復更新」して長期にわたって継続しているケースも数多く散見されます。

「有期」の労働契約を締結している労働者(有期契約労働者)は、いつ「雇止め」となるかも企業側の都合によるところが多く、雇用が不安定であることから、法律改正等によって雇用の安定が図られています。

労働契約法第17条において、以下の通り定められています。

第1項「使用者は、期間の定めのある労働契約について、やむを得ない事由がある場合でなければ、その契約期間が満了するまでの間において、労働者を解雇することができない。」

第2項「使用者は、有期労働契約について、その有期労働契約により労働者を使用する目的に照らして、必要以上に短い期間を定めることにより、その有期労働契約を反復して更新することのないよう配慮しなければならない。」

第1項でいう、「やむを得ない事由がある場合」とは、解雇が無効とされる「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」よりも範囲は狭いと考えられています。

労働契約における契約期間は、労使双方の「合意」により決めたことであることから、この契約期間中の雇用は保障すべきであるという考え方です。

また、契約期間中の解雇が出来なくなれば、契約期間を短くしておけばよいのではとの考え方もあろうかと思えます。これを防ぐために第2項で「必要以上に短い期間」による「反復更新することがないように」に求められているのです。

● 東京都最低賃金「888円」に

東京労働局長は、東京都最低賃金を時間額888円とする決定を行い、9月1日、官報公示を行いました。効力発生日は平成26年10月1日となっています。

東京都最低賃金は、東京都内の事業場で働くすべての労働者とその使用者に適用されるもので、常用・臨時・パートタイマー・アルバイト等の属性、性、国籍及び年齢の区別なく適用されます。したがって、10月1日以降、東京都内で働く者に対して、時間額にして888円以上の賃金を支払わない使用者は、最低賃金法第4条違反として罰則の対象となります。なお、派遣中の労働者については、派遣先の事業場に適用される最低賃金が適用されます。

貴社で支払われている賃金が最低賃金以上となっているかを確認する場合の計算式は次の通りとなっています。

1. 時間給の場合

時間給 \geq 最低賃金額（時間額）

2. 日給の場合

日給 \div 1日の所定労働時間 \geq 最低賃金額
（時間額）

ただし、日額が定められている特定（産業別）最低賃金が適用される場合には、日給 \geq 最低賃金額（日額）

3. 月給の場合

月給 \div 1箇月平均所定労働時間 \geq 最低賃金額
（時間額）

なお、次の金額は、最低賃金に算入されません。

- (1) 皆勤手当、通勤手当及び家族手当
- (2) 臨時に支払われる賃金（結婚手当など）
- (3) 1か月を超える期間ごとに支払われる賃金（賞与など）
- (4) 時間外労働、休日労働及び深夜労働の手当

現時点では、全ての地域の最低賃金が決めてられていません。東京以外の各県は次の通りです。

神奈川県 887円（平成26年10月1日）

埼玉県 802円（平成26年10月1日）

千葉県 798円（平成26年10月1日）

山梨県 721円（平成26年10月1日）

愛知県 800円（平成26年10月1日）

大阪府 838円（平成26年10月5日）

滋賀県 746円（平成26年10月9日）

その他の道府県の改定状況は下記にてご確認下さい。

http://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/roudoukijun/minimumichiran/

● 社会保険料の改定時期です。

社会保険（健康保険、厚生年金保険）の被保険者が実際に支払いを受ける報酬と、既に決められている標準報酬月額とが、大きくかけ離れないよう、7月1日現在に在籍している被保険者全員を対象に、その年の4月、5月、6月の報酬を平均した額で各被保険者の標準報酬月額を決定します。この手続を「定時決定」といいます。

この「定時決定」により決定された各自の標準報酬月額は、原則として1年間（9月から翌年8月まで）適用されます。この定時決定による社会保険料の改定時期と厚生年金保険料率の見直し時期が9月となっています。

社会保険料は、原則として翌月の給与から控除することになっています。つまり、9月の社会保険料は、翌月の10月に支払われる給与から控除されるのです。

毎年恒例の業務ではありますが、全ての被保険者に関わってくることです。忘れずに処理をするようにしてください。

なお、9月に賞与を支払う場合は改定後の料率で控除します。

- 厚生年金保険料率の改定
17.120%⇒17.474%(平成26年9月から)