

いいの事務所 ニュース

Iino Management & Labor Consulting Office

2012/10/10

VOL.21

● 今年もあります、11月は「労働時間適正化キャンペーン」

厚生労働省では、本年度も11月に「労働時間適正化キャンペーン」を実施し、長時間労働の抑制など『労働時間の適正化』に向け、労使の主体的な取り組みを促すとともに、**重点監督**などが実施されます。

このキャンペーンで重点的に取り組みを行う事項は、

- (1) 時間外労働協定の適正化などによる時間外・休日労働の削減
 - (2) 長時間労働者への医師による面接指導など、労働者の健康管理に関する措置の徹底
 - (3) 労働時間の適正な把握の徹底
- の3点が挙げられています。

労働基準監督署の調査においては、時間外・休日労働に対して、適正な賃金の支払が行われているか（いわゆるサービス残業の有無）の指摘に留まらず、「長時間労働の撲滅」に向けて「労働時間の適正な把握」がされているかを集中的に確認する傾向にあります。特に、自己申告制で労働時間管理を行っている企業においては、在社時間と自己申告に基づく労働時間にかい離がある場合は、その原因について厳しい指摘されることがありますので注意が必要です。

また、36協定の範囲を超える時間外労働については、法令違反となるため、是正警告書が交付されることとなります。

特に、特別条項による36協定を締結している場合、その延長された時間や回数の範囲内となっているか、特別条項により延長するための事前の「労使協議」の流れや長時間労働者による医師の面接の実施状況なども事前に整備しておきたいところです。

これらを踏まえまして、当事務所において、11月2日に日本橋公会堂において、「労働時間・休日・休暇について」のセミナーを開催いたします。（13:30から16:30）

当セミナーは、定期的に行っております「日常起こりうる労務トラブル対策」を拡大して2部制で実施いたします。1部においては、「労働時間の基本的ルール」や「休日と休暇の違い」、「振替休日と代休の違い」などの基本的なルールを解説します。第2部では、「労働時間適正化キャンペーン」対策として、労働基準監督署による臨検において指摘されるポイントとその対応策について解説いたします。

セミナーの参加費は無料となっておりますので、是非ご参加いただけますようお願いいたします。

詳しくは、office@sr-iino.comへご連絡ください。

● 「有期契約労働者」の無期転換義務

前号において、「改正労働契約法」について解説いたしました。施行日が決定していなかった「通算5年超の反復更新における無期労働契約への転換義務」等の施行日が来年の4月1日となりそうです（労働政策審議会の答申）。

「通算5年」のカウントは、法改正後からを対象とするため、まだ先のことと思っているかもしれませんが、そう言うてはられません。

既に「雇止め法理」は法定化されていることもあり、現段階においても「雇止め」は慎重にならざるを得ず、既雇用者についても5年以内に「雇止め」をすれば良いというわけにはいきません。早めの検討が必要となります。

検討策の一つとして考えられるのが、「正社員転換制度」ではないでしょうか。現在、この

「正社員転換制度」を導入すると助成金の対象となる場合が有ります。

均衡待遇・正社員化推進奨励金
(正社員転換制度)

【概要】

パートタイム労働者・有期契約労働者から正社員から正社員へ転換する試験制度（面接試験や筆記試験など試験の内容が明示されていること、人事評価による選考や推薦など公平な選考過程が設けられていること、正社員転換時期や転換試験実施時期が明確にされていることが必要）を設け、実際に転換者が出た場合に、対象者10人目まで支給します。

【支給金額】

- 制度導入分（対象労働者1人目）
中小企業 40万円 大企業 30万円
- 転換促進分（対象労働者2～10人目）
中小企業 20万円 大企業 15万円

本助成金には、共通処遇制度（パートタイム労働者・有期契約労働者に対して正社員と共通の処遇制度を設け、実際に適用した場合に支給）共通教育訓練制度、短時間正社員制度、健康診断制度の導入時も対象となるケースがあります。なお、導入後に、就業規則等の改訂及び労働基準監督署への届出が必要となります。届出前に労働者に適用した場合は奨励金の対象となりませんのでご注意ください。

制度改定、助成金のご相談は、当事務所にご相談ください。

● 『これ知らなくていいの??』 問題演習で確認してみましょう。

Q1 時間外労働に関する事項について、以下の事項から誤っているものを選びなさい。

- ① 1日8時間を超える労働が、22時以降に行われた場合、賃金の割増率は、50%以上である。
- ② 割増賃金の単価を算出するに当たって通勤手当は含まれない。
- ③ 使用者は、1日8時間、1週40時間を超える労働をさせる場合は、過半数労働組合もしくは、労働者の過半数を代表する者との間で36協定を締結し、所轄労働基準監督署長に届け出なければならない。
- ④ 36協定を締結すれば際限なく時間外労働を命じることができる。

Q2 年次有給休暇について、以下の事項から正しいものを選びなさい。

- ① 週の所定労働日数が3日のパートタイマーが、6か月以上継続勤務した場合であっても年次有給休暇は付与しなくてもよい。
- ② 退職日までに使い切れない年次有給休暇がある場合は、会社は退職日時点の残日数を買取らなければならない。
- ③ 年次有給休暇の発生要件である出勤率の算出に当たって、休職期間は欠勤として取り扱っ

てもよい。

- ④ 前年度の出勤率が75%の労働者には年次有給休暇を与えなければならない。

Q3 有期労働契約に関する以下の事項について、誤っているものを選びなさい。

- ① 有期労働契約については、やむを得ない場合であっても、契約期間中に解雇をすることはできない。
- ② 有期労働契約は、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、労働契約を反復更新することのないよう配慮しなければならない。
- ③ 有期労働契約を3回以上更新し、1年を超えて継続勤務している労働者に対して、労働契約を更新しない場合は、少なくとも30日以上前にその予告をしなければならない。
- ④ 有期労働契約締結時に、当該期間満了後における契約更新の有無を明示しなければならない。

A Q1④ Q2③ Q3①

詳しい解説については、当事務所までご連絡ください。