

- 労働基準広報
- 先見労務管理
- 労働安全衛生広報
- 建設労務安全

定期読者の**大特典**

【無料労務相談室】

読者になればこんなサービスが受けられます

専門相談員が即座にお答えします。
専門相談員が懇切丁寧に回答！御社の悩みをズバリ解決します。
ご来社、電話、FAX、文書などいずれにもお答えします。

【 労働関係法令の
適用・解釈ならおまかせ！ 】

労働基準法、労働安全衛生法、労働者派遣法など労働関係の法令は毎年めまぐるしく改正されています。労働関係法令の適用から細かな解釈まで、分かりやすくお答えします。

【 実務にすぐ役立つ資料・データが
ほしい！ 】

会議に必要な資料や規程の見直しに参考となる各種データを提供します。賃金、人事・労務管理、安全衛生チェックリスト等々ご要望の資料をそろえ、お送りします。

【 労働・社会保険の
適用から給付まで！ 】

雇用保険、労災保険、厚生年金、健康保険の各種保険の適用から給付の仕組み、手続きなどについて、具体的にお答えします。

【 職場のトラブル
解決へのアドバイス！ 】

法律だけでは結論の出ない職場内のさまざまなトラブルをどう解決すればいいのか。過去の判例など経験則に基づいて、解決への具体的なノウハウをアドバイスします。

電話一本で、労働に関することならどんな質問・疑問にもお答えします。

相談室への質問は、FAXや郵便でもOKです。

じっくりと細かな点まで相談を希望される方には、来社相談もお引き受けしています。

【最近の相談事例から】



● 休業手当と雇用調整助成金

Q1. 「平均賃金の代わりに所定賃金の7割でも良いのか」、「休業手当を支払う代わりに8時間の所定労働時間を6時間とすることで良いのか」

労働基準法第26条は、平均賃金の6割以上の賃金を支払えばよく、所定賃金の7割でも、結果として、平均賃金の6割以上の賃金を支払えば、労働基準法上の義務は果たしたことになります。

Q2. 「その日に欠勤する予定の者にも払うべきか」

その日に欠勤することが明らかであれば、別途休業手当の支払いは必要ないと考えられますが、欠勤することが明らかであることを証明するのは難しいと考えられますから、その場合は休業手当を支払う方が無難でしょう。

Q3. 「年休の時季を指定している者はどうか」

年休の時季を指定していても、労働義務が免除された日に取得することはできないと考えるべきです。ただし、その日が休業となることが予知できずに時季を指定して、時季変更権の行使がなかった場合には、年次有給休暇による休業と考えられるので、これが無効となることはないと考えられています。なお、その場合は平均賃金の6割を超えて、通常の賃金が支払われるのが通常ですから、別途休業手当の支払いは必要ないと考えられます。

Q4. 「労使協定があれば、健康保険の標準報酬日額でもよいのか」

休業手当には、そうした考え方はありません。年休を取得した場合の賃金に関しては、そうした考え方があるので、それと混同したのではないかと考えられます。

Q5. 「雇用調整助成金の支給要件が緩和されたという話を聞くが、これに関する資料を送って欲しい」

雇用調整助成金に関しては、これまでの支給要件であった「最近6ヵ月間の生産量が前年同期比で10%以上減少」が「最近3ヵ月間の生産量がその直前の3ヵ月間又は前年同期比で5%以上減少」に緩和されました。また雇用用量について「最近6ヵ月間の雇用保険被保険者数が前年同期比で増加していないこと」が廃止されています。

対象労働者についても「雇用保険被保険者期間が6ヵ月以上の者」に加えて、「雇用保険被保険者期間が6ヵ月未満の者」と「6ヵ月以上雇用されているが雇用保険被保険者以外の者(週の所定労働時間が20時間以上の者に限る。)」を追加しました。

● 裁判員制度

Q1. 「なぜ、有給の休暇にしなければならないのか」「日当が損害の補償というのどういう意味か」

裁判所などが、裁判員制度の呼びかけとして「有給の休暇を付与して欲しい」としているもので、法的に有給の休暇を付与しなければならないということはありません。一方、裁判員、あるいはその候補者として裁判所に出頭する際には、日当や交通費が支給されることになっています。有給の休暇を付与して、さらに日当が支給されるのはどうかという質問だと思います。裁判所は、日当は裁判所に出向くための損害を補償するもので二重の支給にはならないと説明しています。

Q2. 「何日くらいかかるのか」

一般的に「3日から5日程度」と説明されていますが、長期間にわたる場合には、1週間ごとに週2〜3日で区切って、しばらく間を空けてから、また時期を設定するという説明もされています。

● 派遣法

Q1. 「専門業務以外で3年の期間を経過した場合は、正社員で雇用しなければならないのか。パートじゃダメなのか」

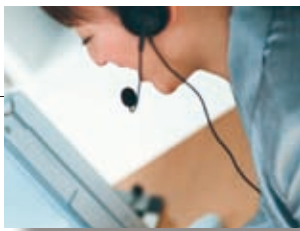
正社員でなければならないといった規定はありませんが、趣旨からすれば、パート社員に置き換えるのは法の趣旨にそぐわないといえ、できるだけ正社員で雇用すべきでしょう。

Q2. 「期間途中で解約することは問題ないか」「期間途中で解約する方法を教えてください」

派遣先指針では「30日分の賃金分の損害賠償を支払う」ことが示されています。

ただし、派遣労働者に支払うのではなく、派遣元に支払うことになります。

期間途中で派遣契約を解約するのは、派遣先と派遣元の契約ですから、解約しても直ちに違法という問題は起きません。しかし、派遣労働者と派遣元は雇用関係がありますから、解約されたからといって、期間途中で派遣元が派遣労働者を解雇することは原則としてできません。派遣元としては、雇用契約の期間中は、新たな派遣先を探すことになります。しかし、派遣先が見つからなければ、解雇せざるを得ません。その場合は30日前に予告するか、30日分の予告手当を支払う必要があります。



● 改正労基法

Q1. 「5割増の割増賃金の支払が適用除外される中小企業の範囲はどうなっているのか」

「労働基準広報」や「先見労務管理」でも、詳しく解説しているとおおり、中小企業基本法に定められている「中小企業」ということになり、資本金（3億円以下、卸売業1億円、サービス業、小売業5000万円）と常時使用する労働者数（300人以下、サービス業、卸売業100人、小売業50人）のどちらから一方でも満たせば中小企業となります。

この場合の「常時使用される労働者」などの定義に関しては今後検討される予定です。

なお、中小企業庁のホームページでは、常時使用する従業員については「解雇予告が必要な従業員」として、労働基準法21条に定める労働者以外の者を示しています。

● 採用内定の取消し

Q1. 「採用を内定しているのだが、経営状態が悪化しているので取り消したい。労働契約が成立して解雇に当たらないのか」

採用内定でも出勤日が決まっているような場合は、すでに労働契約が成立していると考えられますから、採用内定の取消しは、解雇に当たり、正当な理由がなければなりませんし、解雇予告や解雇予告手当の支払いが必要となります。

一方では、採用内定は労働契約の申し込みの予約とされる場合があります。例えば、採用内定といっても、何の条件も付していないような場合や赴任日や入社日が特定されていないような場合です。そのような場合は、まだ労働契約が成立していませんから、解雇や解雇予告の問題も生じないと考えられています。

Q2. 「採用面接をした際に、出勤日も決めていたのだが、その後、その者が競争相手の会社の従業員と友人だと分かったので取り消した。今度はその者が解雇予告手当を支払えと言ってきたのだが払うべきか」

すでに出勤日も決めていたのであれば労働契約は成立していると考えられますので、解雇予告手当を支払うべきと考えられます。

● 試用期間

Q1. 「就業規則では2ヵ月と定めているのだが、仕事ができず、すぐにでも解雇したいのだが、労働契約法17条が適用されるのか」

試用期間は、期間の定めのない契約の中で適用されるの

が一般的で、その場合は、適用にならないと考えられます。したがって、試用期間の途中であっても解雇はできないということはありませんが、正当な理由が必要です。試用期間はまだ教育期間ともいえますから、指導や注意を繰り返しても改善の見込みがない場合に解雇が可能になると考えられます。

Q2. 「コンサルタントから試用期間ではなく、2ヵ月の期間雇用とし、優秀であれば正社員に採用するという方法にすべきといわれたが問題ないのか」

いわゆる試用雇用契約といわれるもので、法的には可能と考えられますが、その場合でも当然に期間満了で雇止めできるのではなく、試用期間の満了と同様に、相当の理由がなければ雇止めできないと考えるべきです。

● 労働組合からの団交要求

Q1. 「無断欠勤をした社員を懲戒解雇したところ、この社員が労働組合に駆け込んで、団体交渉を要求してきた。どのように対処したらよいか」

という質問が来ました。困った企業の社長が社会保険労務士に相談したということです。ただし、この社労士（読者）にとっては生まれて初めてのことで戸惑ってしまったということです。要求事項は、懲戒解雇問題ではなく、時間外労働の割増賃金として160万円を要求してきたということです。団体交渉で話し合って一定額を支払って解決してはどうかと回答しました。会社側は、時間外手当として一定額支払うつもりでしたが、組合側は「解決金」として支払うように要求したそうです。賃金で支払う場合は、源泉所得税を控除し、社会保険料なども修正申告しなければならないことなどから、解決金にこだわったのではないかと回答しましたが、その結果、無事解決しました。

このように解雇された労働者が、解雇ではなく時間外割増賃金を請求して争うケースがよく見られるようになりました。当相談室が団体交渉のたびごとに説明をしたので大変助かったと感謝されました。

● 資料・データ関係

- ・平成19年賃金引上げ等実態調査結果
- ・改正パート法による「モデル就業規則」
- ・改正パート法による「モデル雇入れ通知書」
- ・店長の残業手当についての「マクドナルド事件」判決
- ・モデル三六協定例（特別条項付き）
- ・労働者派遣法に違反した場合の雇用義務についての「松下プラズマ事件」高裁判決

労働調査会の定期刊行情報誌、購読の申込はこのページを FAX して下さい。

いち早く、労働行政関連情報を手に入れるなら、労働調査会の定期刊行誌で！！

※ご希望の方には、無料で見本誌を差し上げています。



■労働法令解釈運用の総合実務誌

労働基準広報

労働基準法、労災保険法など労働関係法令全般に関するニュースと実務解説。

労働行政、労働判例の最新動向紹介。労務管理諸制度の実例を多数紹介。

◆B5判/60頁/月3回(1日・11日・21日)発行/年6回別冊付録つき/
年間購読会費 **58,800円**
(本体56,000円+消費税2,800円)
※ご希望の欄に をつけて下さい。

購読を申込

見本誌を希望

申込者には、実務に即した
無料労務相談室が利用出来ます。



■管理者のための実践情報誌

先見 労務管理

賃金管理、雇用管理を中心とした人事管理実例。各種統計を実務的に編集し紹介・解説。実際の労務スケジュールに立脚した企画特集。

◆B5判/68頁/月2回(10日・25日)発行/年6回別冊付録つき/
年間購読会費 **58,800円**
(本体56,000円+消費税2,800円)
※ご希望の欄に をつけて下さい。

購読を申込

見本誌を希望

申込者には、実務に即した
無料労務相談室が利用出来ます。



■労働安全衛生の専門情報誌

労働安全衛生広報

労働安全衛生法令の動向の迅速な報道と正確な解説。優良な安全衛生活動レポート。作業別の災害予防対策や作業標準、チェックリストの活用例と解説。

◆B5判/68頁/月2回(1日・15日)発行/年6回別冊付録つき/
年間購読会費 **58,800円**
(本体56,000円+消費税2,800円)
※ご希望の欄に をつけて下さい。

購読を申込

見本誌を希望

申込者には、実務に即した
無料労務相談室が利用出来ます。



■雇用改善と安全対策の実務誌

建設労務安全

建設業の安全衛生対策から雇用管理までを柱に、雇用管理責任者や安全衛生担当者が、いかにして労務安全管理を充実させるべきかをテーマとした実務誌。

◆B5判/40頁/月1回(1日)発行/年4回別冊付録つき/
年間購読会費 **27,000円**
(本体25,715円+消費税1,285円)
※ご希望の欄に をつけて下さい。

購読を申込

見本誌を希望

申込者には、実務に即した
無料労務相談室が利用出来ます。

貴社名 貴団体名	フリガナ		
お届け先 住所	□□□-□□□□ フリガナ		
※誤配、遅配の防止のためビル名・マンション名・部屋番号を明記して下さい			
TEL.	—	—	e-メール アドレス
FAX.	—	—	フリガナ
部署名	役職名	ご担当者名	

※お預かりした個人情報、新刊書籍をはじめとする書籍のご案内等に利用する場合がございます。個人情報、労働調査会が責任を持って管理いたします。

◆お支払い方法：お振り込みになりますので、後日請求書を送付いたします。 **FAX お申込ダイヤル 0120-351-610**

労働調査会ホームページもご覧下さい。【ホームページ】 <http://www.chosakai.co.jp/>

お問い合わせは、お客様サービスセンター
または最寄りの支社まで…

お客様サービスセンター 03-3918-5517

受付時間：9:00～17:30
※土・日・祝日・振替休日を除く

労働調査会

■ 支 社