

Contents

発行 : 社会保険労務士法人エール
〒222-0032 横浜市港北区大豆戸町 1018
TEL 045-549-1071 FAX 045-549-1072
Email : info@sr-yell.com



代表社員鎌倉より

「労働契約法」平成20年3月1日施行!

まもなく施行! 「改正パートタイム労働法」

労務相談室

スタッフコラム

鎌倉です。注目していた裁判の判決が出ました。日本マクドナルドの店長が、管理監督者扱いされ時間外手当を支払われないのは違法として、未払残業代・慰謝料など計約1350万円の支払いを求めた訴訟です。1月28日、東京地裁は「店長は管理監督者にあたらぬ」とし、未払残業代約503万円を認め、日本マクドナルドに付加金とあわせ755万円の支払いを命じました。

マクドナルドは約1700人店長があり、他のファストフードや飲食店にも大きな影響を与えそうです。

今回の判決のポイントは次の点です。

労働基準法の適用を受けない「管理監督者」とは、経営者と一体的立場で労働時間の枠を超えてもやむを得ない重要な権限を持ち、賃金が優遇されている者である。

店舗責任者としてアルバイト採用や会社のマニュアルに基づく運営など店舗内の権限を持つ程度では、経営者と一体的立場とはいえない。

店長は品質・売上管理、調理、接客も行い、労働時間の自由裁量がなく、部下の年収を下回るケースもあり、待遇が十分とはいえない。

日本マクドナルドは控訴しましたので、確定したわけではありませんが、他社でも同様の紛争が起こっており、今後も拡大が懸念されます。現時点では企業リスクの観点からみれば、管理職を広く「管理監督者」と扱うのはリスクが高いと言わざるをえません。「管理監督者」について労働基準法の条文の曖昧さが拡大解釈を招き、現在の事態を招いていることは否めませんが、労基署では指導強化に動くようです。貴社では管理監督者の取扱いは適正でしょうか?

もし、管理監督者の範囲を見直す必要があるということであれば、就業規則、人事制度の見直しが必要で、早急に必要です。放置すれば、人件費の大幅増加につながります。

加えて、労働契約法が今年3月1日施行されます。

(第9条: 労働者と合意なく、就業規則変更によって労働条件を不利益に変更することはできない。)

施行後、就業規則の見直し手続きは、今まで以上に慎重さが必要です。

ご相談などございましたら、遠慮なくご連絡下さい。



< DVDプレゼント >

顧問先経営者様、人事担当者様でご希望の方に

昨年末に放映された

「クローズアップ現代～名ばかりの管理職～」(NHK)

を録画したものを配布させて頂いています。

「労働契約法」平成 20 年 3 月 1 日施行！

「労働契約法」の施行日は平成 20 年 3 月 1 日と発表されました。

当初の法案は 40 条以上でしたが、紆余曲折あり、最終的には全部で 19 条になりました。小さく生まれた法律ですが、いずれ労働基準法と肩を並べる法律となることは間違いありません。

労働契約法制定の背景

1. 就業形態の多様化
2. 労働条件の決定・変更の個別化
3. 個別労働紛争の増加

しかし、労働基準法は、最低労働条件を定めるのみで、
権利義務は守備範囲外 裁判所で事後的に判断

労使が自主的な交渉の下で、労働契約が合意により成立する
ことを促進し、紛争の未然防止等を図るため、労働契約に
関する公正・透明なルールが必要

労働契約法の基本は、「労働契約は個別の契約である」という原点です。

現代社会は、1つの企業の中に共働き、独身、既婚、シングルマザーといったさまざまな人が、正社員だけでなく、契約社員、派遣、パート、アルバイトといった多様な働き方をしています。（「モザイク職場」とよばれます。このような職場はトラブルが発生しがちです。）

ですから、今までのように集団的、統一的な労働契約だけで処理することは難しくなってきました。今後は「就業規則」というベースの上に個別契約を交わすことが主流になるでしょう。

労働契約を交わす際に、互いに契約条件をしっかりと確認し、合意することがトラブルを防止する上でも重要なのです。変更する場合も同じです。

キーワードは、**お互いの「合意」** です。



今回は、「従業員に不利益を与える制度改定」を行う際の事業主の説明責任について、考えてみたいと思います。

労働契約法の中に、就業規則の不利益変更に関する規定（労働契約法第 9 条・第 10 条）が設けられました。この規定は、従来の判例法理を立法化したものです。

労働契約法第 9 条「労働者と合意のない就業規則の変更によって労働条件を不利益に変更することはできない」（原則）

労働契約法第 10 条（前条の例外）

次の 2 つの要件を満たした場合は、変更後の就業規則の拘束力を認めています。

- (1) 変更後の就業規則を労働者に周知していること

(2) 就業規則の変更が合理的なものであること



このうち、「労働組合等との交渉の状況」は、**事業主の説明責任**といえます。

すなわち、事業主は労働者に少しでも理解してもらえるよう、交渉や協議の過程で誠意をもって説明に当たらねばならず、そのような行動に欠けると判断されれば、就業規則変更の合理性が否定されることになってしまいます。

では、就業規則を不利益変更したいとき、事業主はどうすべきでしょうか？

まず、何故そのような変更が必要であるのかをできる限り具体的に説明する必要があります。その際には、経営を取り巻く外部環境の厳しさだけでなく、事業主としての経営改善に対する取り組み（過去・現在・未来）をきちんと説明する必要があります。つぎに、従業員の利害に直結する「不利益の内容」について、ごまかすことなく正面から説明することが肝要です。ありとあらゆる領域で、情報公開・透明性が叫ばれている今日、情報の出し惜しみは大きな損失につながると考えなければなりません。

まもなく施行！「改正パートタイム労働法」

4月1日から施行

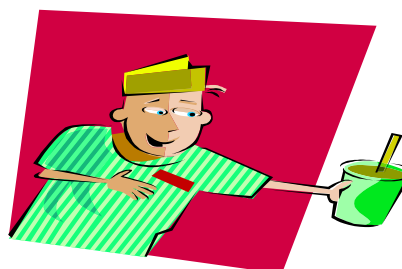
改正パートタイム労働法（短時間労働者の雇用管理の改善等に関する法律）が、4月1日から施行されます。

「パートタイム労働者」とは？

パートタイム労働法の対象である「短時間労働者」（パートタイム労働者）は、「1週間の所定労働時間が、同一の事業所に雇用される通常の労働者の1週間における所定労働時間に比べて短い労働者」とされています。例えば、「パートタイマー」「アルバイト」「嘱託」「契約社員」「臨時社員」「準社員」など呼び方は異なっても、この条件に当てはまる労働者であれば「パートタイム労働者」としてパートタイム労働法の対象となります。

改正パートタイム労働法の概要

- 1．労働条件の文書交付等
- 2．待遇の決定についての説明義務



3. 均衡のとれた待遇の確保の推進
4. 通常の労働者への転換の推進
5. 苦情処理・紛争解決の援助

3.については、パートタイム労働者の待遇を通常の労働者との働き方の違いに応じて均衡(バランス)を図るための措置を講じる内容です。具体的には、「職務の内容(業務の内容および責任の程度)」、「人材活用の仕組みや運用など」、「契約期間」の3つの要件が通常の労働者と同じかどうかにより、賃金、教育訓練、福利厚生などの待遇の取扱いについて規定しています。

パートタイム労働者の分類と均衡のとれた待遇確保のための措置

《短時間労働者の態様》 通常の労働者と比較して				
職務(仕事の内容責任)	同じ	同じ	同じ	異なる
人材活用の仕組み (人事異動の有無 および範囲)	全雇用期間を 通じて同じ	一定期間は同じ	異なる	異なる
契約期間	無期 or 反復更新に より無期と同じ	-	-	-
	同視すべき者	職務と人材活用 の仕組みが 同じ者	職務が同じ者	職務も異なる者
賃金	職務関連賃金 (基本給・賞与・役付 手当等)			
	上記以外の賃金 (退職金・家族手当・ 通勤手当等)		-	-
教育 訓練	職務遂行に必要な能 力を付与するもの			
	上記以外のもの (ステップアップを 目的とするもの)			
福利 厚生	健康保持または業務 の円滑な遂行に資す る施設の利用			
	上記以外のもの (慶弔見舞金の支給、 社宅の貸与等)		-	-

：短時間労働者であることによる差別的取扱いの禁止 ：実施義務・配慮義務

：同一の方法で決定する努力義務

：職務の内容、成果、意欲、能力、経験等を勘案する努力義務

「差別的取扱いの禁止」とは？ 左ページの表を参考

「職務の内容（業務の内容および責任の程度）」が同じ、「人材活用の仕組みや運用（人事異動の有無および範囲）など」が全雇用期間を通じて同じ、「契約期間」が実質的に無期契約となっているパートタイム労働者は、通常の労働者と就業の状態が同じと判断され、賃金の決定をはじめ教育訓練の実施、福利厚生施設の利用、その他のすべての待遇について、パートタイム労働者であることを理由に差別的に取り扱うことが禁止されます。「人材活用の仕組みや運用などが全雇用期間を通じて同じ」とは、パートタイム労働者が通常の労働者と職務が同一になってから、退職までの期間において、事業所の人事システムから判断して同じ、となる場合です。「契約期間が実質的に無期契約」とは、期間の定めのない労働契約を結んでいる場合や、期間を定めて労働契約を結んでいても、期間の定めのない労働契約と同視することが社会通念上相当とされる場合などです。

連載開始！



yell

労務相談室

《今月のご相談》

時間外・休日労働協定（36協定）って何？
労働基準監督署に届出なくては行けないの？

終業時刻になっても仕事が終わらない・「終わるまで、残業してね」と従業員に残業命令、どの企業でもよくある光景です。でも、ちょっと待って下さい！労働基準監督署に36協定を届け出ていますか？時間外・休日労働（いわゆる残業）をさせるためには『時間外・休日労働協定（36協定）』というものを、使用者と労働者の間で締結して、労働基準監督署に届け出をしなければなりませんと労働基準法で定められています。ここでいう時間外・休日労働は法定労働時間（注1）・法定休日（注2）のことです。36協定なしで、残業させた場合は、「6ヶ月以下の懲役または30万円以下の罰金」が科せられますので必ず作成・届出を行って下さい。

さて、「36協定の届出をすれば、無制限に残業してもらうことができる」というわけではありません。国が定めている時間外労働時間の上限は1ヶ月45時間、1年360時間です。（1年単位の変形労働時間制の企業は1ヶ月42時間、1年320時間）

とはいえ、時には急な業務でこの上限を超える労働時間が必要なときもあるかと思えます。その場合には、36協定に『特別条項』を設けることで、上限を超えて労働してもらうことが可能です。ただし、『特別条項』はあくまでも特例中の特例、臨時的・突発的に時間外労働が必要な場合に限りしますので、恒常的に時間外労働が1ヶ月45時間を超えることは認められません。（最大年6回、つまり特別条項を設けても1年の半分までが限度です）

最近、長時間労働に対する労働基準監督署のチェックが厳しくなっていますので、注意が必要です。

注1：法定労働時間 労働基準法で定められている労働時間（1日8時間、1週40時間）

注2：法定休日 労働基準法で定められている休日（1週1休）

豆知識

労働基準法第36条に「時間外・休日労働協定」の定めがあるので、36（サブロク）協定と呼ばれています。

賃金台帳送付のお願い

毎年4月が平成19年4月～平成20年3月に支払われた賃金を申告する労働保険の年度更新の時期となります。

3月は集中時期となりますので、2月の給与計算が終わりましたら、賃金台帳を3月に入る前に先にFAX、メールまたはご郵送頂けますようご協力をお願い申し上げます。

スタッフコラム・私の旅行を紹介 編



佐藤です。

ついこの間、お正月だったような気がするのですが、もう2月。2月は逃げていく、3月は去っていく・・・と言いますから、あっという間に1年は過ぎてしまいますね。昨年はいろいろな講座に通ったり、資格をとったりと忙しく過ごしていたので、今年は少しのんびり過ごそうかなーと思っています。国もワーク・ライフ・バランスを推進していますしね！

さて、日常生活から離れることができる旅行が趣味なので、のんびり過ごそうと決めた年初めにさっそく京都に旅行に行ってきました。旅先での楽しみ方は人それぞれですが、私の場合は、日本史を学んでいたこともあり、歴史的建造物（お城や寺社）や庭園を眺めて過ごします。京都は何度か訪れているのですが、観てまわるところが多く、雰囲気も大好きな街です。今回は、有名どころ、清水寺・知恩院・南禅寺を観光してきました。ちょうどお正月の時期だったので、旅行にでかける前にお正月の京都は混んでいるのか？それとも、あれだけ神社等があるのだから、初詣客も分散しているのではないかと考えたのですが、やっぱり観光地ですね。大変な人出で、庭園を眺めてほっこり・・・とはいきませんでした。しっかり充電はできたので、今年も1年がんばりたいと思います。



清水寺。初詣客でとても混んでいました。



今回の旅行のメイン。南禅寺の水路閣。アーチの上は水が流れています。



南禅寺の三門。石川五右衛門の「絶景かな、絶景かな」で有名・・・だそうです。



ねね（秀吉の妻）の建てた高台寺の庭園で、しばし休憩。