

つちはし事務所通信

3

March
2013



発行: つちはし社会保険労務士事務所
〒770-0815 徳島市助任橋 3-3-1 田村ビル 2F
TEL 088-611-5558 FAX 088-611-5580
Email: sr@tsuchihashi-siki.com 発行日: 2013年3月1日

改正労働契約法の解説

不合理な労働条件の禁止について

「労働契約法の一部を改正する法律」が平成 24 年8月 10 日に公布されました。この改正では、有期労働契約について、3つのルールが設けられました。今月は、今年 4 月 1日より施行される「不合理な労働条件の禁止」を解説します。

不合理な労働条件の禁止とは…

このルールは、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ものです。

◆◆ 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 ◆◆◆

有期労働契約を締結している労働者の労働条件と、同一の使用者と期間の定めのない労働契約を締結している労働者の労働条件とを比較することになります

(相違の理由が、「期間の定めがあること」であるか否かがポイント)

○ 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 (業務の内容及び当該業務に伴う責任の程度)
- ② 当該職務の内容及び配置の変更の範囲…今後の見込みも含まれる
- ③ その他の事情 (合理的な労使の慣行などの諸事情が想定される)

を考慮して、個々の労働条件ごとに判断されます。

○ 特に、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ませんので、注意が必要です。

○ 一方、定年後に有期労働契約で継続雇用された労働者の労働条件が定年前の他の無期契約労働者の労働条件と相違することについては、定年の前後で職務の内容、当該職務の内容及び配置の変更の範囲等が変更されることが一般的ですので、特段の事情がない限り、合理的だと解釈されます。

◆◆ 効果 ◆◆◆

この規定は、民事的効力のある規定です

○ この規定により不合理とされた労働条件の定めは無効となり、故意・過失による権利侵害、すなわち不法行為として損害賠償が認められる可能性もあります。

→有期と無期で不合理がないか？ 不安がある場合は当事務所までお気軽にご相談ください。



お願い

※今後、事務所通信の FAX が不要な場合は□に☑をご記入いただき、FAX088-611-5580 までお送り下さい。

今後 FAX 不要

事業所名 [

]

新情報！

非正規雇用労働者育成支援奨励金が創設されました

新政権のスタートにより、雇用保険二事業の助成金等の見直しも積極的に行われていくと思われます。そんな中、厚生労働省のホームページに、「非正規雇用労働者も含めた人材の育成に係る助成金の創設について」という情報が掲載されました。そこで紹介されていたのが「非正規雇用労働者育成支援奨励金」です。支給対象企業は限定されていますが、概要を紹介しておきます。

非正規雇用労働者育成支援奨励金の概要

内容	有期契約労働者等に対し、一般職業訓練(Off-JT)又は有期実習型訓練(Off-JT+OJT)を行った場合に、賃金及び訓練経費について助成
支給額	1訓練コースにつき以下の額を支給 ()内は大企業の額 ●Off-JT分の支給額 賃金助成…1人1時間当たり 800円(500円) 経費助成…1人当たり 30万円(20万円)が上限 ●OJT分の支給額 実施助成…1人1時間当たり 700円(700円) ※1年度1事業所当たりの支給限度額は 500万円
支給対象事業主	健康、環境、農林漁業分野の事業を行っており、キャリアアップ管理者を配置したうえで、キャリアアップ計画・職業訓練計画を作成して訓練を実施した事業主



○ この奨励金における有期契約労働者等とは、以下の①②を満たす労働者です。

- ① 健康、環境、農林漁業等の分野の事業を行う事業主に雇用されているか、又は新たに雇用される労働者
- ② 次のア又はイに当てはまる労働者

ア.有期契約労働者(期間の定めのある労働契約を締結する労働者) イ.正規雇用の労働者以外の無期契約労働者

最新情報

H25年度は、雇用・労災・健康・介護保険料率ともに据え置き

平成25年度の雇用保険・労災保険・健康保険・介護保険の保険料率はともに据え置き(雇用保険料率:13.5/1000(一般の事業)健康保険料率:10.08% 介護保険料率:1.55%<ともに事業主負担分+被保険者負担分の率>)と決定しましたので、毎月の給与に係る保険料の変更はありません。

あとがき◆つちはし事務所より

☆このところ毎年、春には健康保険料が上がり、介護保険料が上がるという“値上げの春”が続いていましたが、今年は雇用保険料も、労働保険料も、健康保険料も、介護保険料も、揃って据え置きで「値上げなし!」。嬉しい春になりました。給与計算も保険料変更なしで、少し楽ができそうですね。ただし、年度が変わって4月になると、年度の初日の4月1日に満64歳以上の人(今年は昭和24年4月1日以前生まれの人)は、雇用保険料が免除になりますので、ご注意ください。

☆今年4月1日以降に60歳になる人からは、いよいよ61歳になるまで年金が一切出ない世代となります。それにあわせて、改正高年齢者雇用安定法が施行されますので、最低年金が出る年までは希望者全員の再雇用制度の導入する必要があります。定年が65歳であったり、希望者全員が65歳まで再雇用される就業規則であれば就業規則の改正は不要ですが、労使協定により60歳以降の再雇用者を制限している場合は、就業規則の改正が必要です。就業規則の改正をお急ぎの場合は、つちはし事務所までご連絡をお願いします。顧問先様には順次ご案内の予定ですが、年度末で少々お時間をいただく場合もございますのでご了承ください。