

## 法律の改正～その１～

### 労働契約法（平成 20 年 3 月 1 日施行）

#### ◆労働契約法が成立した背景と法律の目的は？

近年、経営環境の急激な変化に伴い、就業形態や就業意識の多様化が進み、労働者ごとに個別に労働条件が決定、変更されるケースが増加しています。その一方で個別労働紛争も増加傾向にあることから、労働契約法は個別労働紛争の抑制や未然防止に資するため、また、労使個別に自主的な交渉の下で労働契約を円滑に継続するため、個別労働契約に関する基本的なルールを整えることを目的としています。

#### ◆労働契約の締結

労働契約締結の場面において労使間に交渉力の差があったり、契約内容が不明確なことが多かったりするため対等の立場で合意原則を明らかにし、できる限り書面による契約内容の確認を行うように求めています。使用者による安全配慮義務も明文化しました。

#### ◆労働契約の変更

就業規則との関係を確認し、原則は就業規則の変更により労働条件を一方向的に不利益変更できないとし、その変更に合理性が認められる場合にはこの限りではないとしました。

#### ◆「合理性」が認められる場合とは・・・

労働者の受ける不利益の程度、労働条件変更の必要性、変更後の就業規則の内容の正当性、労働組合などとの交渉の状況を中心にその他の事情を考慮して判断をします。就業規則の変更に関しては労働基準法上の手続規定しかなく、一般には極めて不明確なのが現状です。

#### ◆労働契約の終了

合理的な理由を欠き社会通念上相当と認められない解雇を無効とする労働基準法の規定を移設し、有期契約労働者の期間中の解雇は、やむを得ない事由がある場合でないと認められなくなりました。

#### ★労働契約法のポイント↓

[www.mhlw.go.jp/bunya/roudoukijun/roudoukeiyaku01/dl/08.pdf](http://www.mhlw.go.jp/bunya/roudoukijun/roudoukeiyaku01/dl/08.pdf)

## 法律の改正～その２～

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）  
（平成 20 年 4 月 1 日施行）

1. 改正パートタイム労働法の概要は次の通りです。

- 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

特に 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という内容です。

具体的には、下記 3 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。

- ①「職務の内容（業務の内容および責任の程度）」
- ②「人材活用の仕組みや運用など」
- ③「契約期間」

2. 「差別的取扱いの禁止」とは？

上記 1 の①～③の 3 要件が次の①～③に該当しているパートタイム労働者は、通常の労働者（以下、正規社員）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。

- ① 「職務の内容（業務の内容および責任の程度）」が正規社員と同じ
- ② 「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正規社員と同じ
- ③ 「契約期間」が実質的に無期契約となっている。

「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正規社員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。

### 3. そもそも「パートタイム労働者」とは、どのような労働者か？

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。

## 法律の改正～その3～

### ◆改正最低賃金法（平成20年7月1日施行）

#### 1.改正の概要

##### 1) 今後の地域別最低賃金について

- ① 地域別最低賃金を決定する場合には、労働者が健康で文化的な最低限度の生活を営むことができるよう、生活保護に係る施策との整合性にも配慮することとなります。具体的な金額は、都道府県ごとに決定されます。
- ② 地域別最低賃金額を下回る賃金を支払った場合の罰金の上限額が 2万円から50万円に引き上げられました。

##### 2) 産業別最低賃金について

産業別最低賃金額を下回る賃金を支払った場合については、最低賃金法の罰則は適用されなくなりました。

代替に「特定最低賃金」として労働基準法第24条の賃金の全額払違反の罰則（労働基準法第120条。罰金の上限額30万円。）が適用されます。

ただし、産業別最低賃金が適用される労働者に地域別最低賃金額を下回る賃金を支払った場合は、最低賃金法違反（罰金の上限額50万円）となります。

##### 3) 適用除外規定が見直されました

すべての労働者に最低賃金を適用するため、障害により著しく労働能力の低い者、試の使用期間中の者、認定職業訓練を受けている者等に関する適用除外許可規定が廃止され、「最低賃金の減額特例許可規定」が新設されました。

よって、改正法の施行の際、既に都道府県労働局長の許可を受けて最低賃金法が適用除外となっている労働者については、施行日（平成20年7月1日）から1年の間に、新たに最低賃金の減額特例許可を受ける必要があります。

なお、減額特例許可の対象となる対象労働者は下記の通りです。

- ①精神又は身体の障害により著しく労働能力の低い者
- ②試の使用期間中の者
- ③職業訓練を受けている者
- ④軽易な業務に従事する者
- ⑤断続的労働に従事する者

##### 4) 派遣労働者の適用最低賃金が変わりました

派遣労働者には、派遣先の地域（産業）に適用される最低賃金が適用されることとなりました。

## 5) 最低賃金額の表示が時間額のみになります

時間額、日額、週額又は月額で定めることとされていた最低賃金額の表示単位が時間額のみとなります。

## 2. 最低賃金とは？

企業が人を雇う場合、法律により支払わなければならない賃金の下限のこと。日本では都道府県ごとに地域別の最賃制が設定されている。現時点（2008年度）で、時給の最高額は東京都の739円。最低は秋田、沖縄で618円。

### ◆平成20年7月1日現在の地域別最低賃金額

北海道	654	香森	619	岩手	619	宮城	639
秋田	618	山形	620	福島	629	茨城	665
栃木	671	群馬	664	埼玉	702	千葉	706
東京	739	神奈川	736	新潟	657	富山	666
石川	662	福井	659	山梨	665	長野	669
岐阜	635	静岡	697	愛知	714	三重	689
滋賀	677	京都	700	大阪	731	兵庫	697
奈良	667	和歌山	662	鳥取	621	島根	621
岡山	658	広島	669	山口	657	徳島	625
香川	640	愛媛	623	高知	622	福岡	663
佐賀	619	長崎	619	熊本	620	大分	620
宮崎	619	鹿児島	619	沖縄	618	数字は時間額(円)	

(日給を最低賃金と比較する方法)

今後は賃金額を1時間当たりの金額に換算して比較します。

(例えば)北海道のA社に勤務するYさんは、現在日給5,100円支給されています。Yさんの1日の所定労働時間は8時間です。

さて、Yさんの時給は最賃額を上回っているのでしょうか？

日給額÷1日の所定労働時間数で計算すると、1時間あたりの賃金額は637.5円です。平成20年7月1日現在、北海道の最低賃金は654円ですからYさんの時間あたりの賃金は最賃額を下回ることになりますので引き上げが必要という結果になります。