

改正労働契約法の解説④ 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つのルールが新たに設けられました。

今月は、今年4月1日より施行されることになる「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

※賞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？ 不安がある場合はお気軽にご相談ください。

☆改正労働契約法の解説は今月で最後です。

これまでの内容も含めて、詳細は、厚生労働省のホームページからもご覧になれます。

定昇など賃金制度の動向

◆活発化する賃金をめぐる動き

平成 25 年の春闘がスタートし、ローソンが 2013 年度から 20 代後半～40 代の社員の年収を平均 3% (平均約 15 万円) 引き上げることを発表したり、先頃行われた政府と経済 3 団体トップとの会談で、安倍首相から、デフレ脱却に向けて業績が改善した企業から賃金を引き上げるよう要請が出たり、賃金をめぐる動きが活発化しています。

◆約 4 割の企業では定期昇給を導入していない

公益財団法人日本生産性本部が 2012 年 10 月～11 月にかけて実施した「第 13 回日本的雇用・人事の変容に関する調査」によると、年齢や勤続年数に応じた定昇がある賃金カーブの設計となっている企業は過半数 (55.2%) を占めているものの、「定期昇給はない」という企業も約 4 割 (39.6%) となったことがわかりました。

定昇制度の導入率を過去の調査と比較すると、2000 年が 87.3%、2004 年が 62.2%となっており、徐々に導入率は低下しています。

◆定昇を導入している企業の約半数が見直しを検討

定昇制度がある企業での今後の定昇制度の取扱いについては、「現状のまま」が 42.4%となった一方で、「定期昇給によって上がる水準を抑制したい」が 25.9%、「一定年齢までは定昇はやむを得ないが、もう少し早めの年齢で止めたい」が 21.2%となり、合計で 47.1%は見直しを考えていることがわかりました。企業規模が 5,000 人以上になると「現状のまま」という企業は 12.5%まで減少し、「定期昇給によって上がる水準を抑制したい」が 37.5%、「一定年齢までは定昇はやむを得ないがもう少し早めの年齢で止めたい」が 25.0%で、合計 62.5%となり、さらにその傾向が強まっていることがわかります。

◆年齢・勤続給を導入する企業は減少

基本給に採り入れられている賃金体系を見ると、管理職層では、役割や職責あるいは職務の価値を反映させる「役割・職務給」の導入率が 79.2%と高く、職務遂行能力の高さを反映させる「職能給」の導入率については、やや下がって 65.6%となっています。また、年齢や勤続年数を反映させる「年齢・勤続給」に

ついては、22.7%となっています。

非管理職層についても同様の傾向がみられますが、どちらに關しても言えることは、「年齢・勤続給」は、調査開始から下がり続けているということです。

4 月からの「改正高年齢者雇用安定法」の施行による 65 歳までの雇用義務化に伴い、再雇用者の賃金の賃金水準を引き下げることが検討する企業が増えることも予想され、賃金をめぐる動きはますます目まぐるしくなりそうです。

「退職強要」の有無に関する調査結果に

◆調査はなぜ、どのように行われたか？

大手企業に「追い出し部屋」と呼ばれる部署が次々とできていく問題について、厚生労働省は「退職強要の有無等に関する調査」を実施し、その内容を 1 月 29 日に公表しました。この調査は、製造業大手企業などで上記のような部署が存在し、転職を勧めたり、退職を迫ったりするケースがあるとの報道を受け、同省の職員が実態を把握するために、報道された企業に対して直接聴き取る方法で行われました。

◆「追い出し部屋」の業務内容と状況

聞き取り調査によると、業務量の減少に伴い、一定の従業員を集め、それまでの業務とは異なる業務をさせている部署の存在が確認されました。具体的には、他社に外注していた業務を内製化し、取引先から請け負った社外の業務と一緒に従事させている部署や、技術の進歩やデジタル化で縮小される業務に従事していた社員を集め、新たな業務に就かせるための研修を行う専門の部署などがあつたようです。

実際の業務の状況についてみると、業務量が比較的小ないため労働者が部屋で待機することがある日があるものの、稼働率を上げるよう努めており待機者はわずかであるとする企業や、それまで配属されていた部署よりも軽易な場合があるとする企業がありました。

◆厚生労働省の対応

今回の調査において、厚生労働省は「明らかに違法な退職強要を行っている企業は確認されなかった」としています。ただし、調査対象となった企業に対し、「経営状況が悪化したためにやむなく労働条件の変更や雇用調整を行わなくてはならない場合であっても、法令や労使間で定めたルールを遵守することはも

ちろん、事前に十分な話し合いを行うことは、労使間の紛争を防止するために必要である」と指摘しています。また、「厳しい経営環境の下での労務管理のポイント」と題したパンフレットを用い、退職強要や解雇などに関する裁判例の内容等を改めて示し、啓発指導を行ったようです。

◆今後、追い出し部屋はなくなるか？

今回の調査を踏まえ、同省は、今後も大規模な雇用調整事案等を把握した場合には、各都道府県労働局等において機動的に啓発活動に取り組んでいくとしています。また、産業雇用安定センターが行う出向・移籍のあっせんサービスの活用や、企業自身による再就職援助の要請、ハローワークによる関係機関と連携した再就職支援を行うことなどを掲げ、「追い出し部屋」については、今後も調査を進めていくようです。

今どきの「飲みニケーション」の実態

◆職場の飲み会は「仕事の延長線上」？

株式会社エルネットが、同社が運営するオンラインストレージサービス（宅ふあいる便）のユーザーを対象に実施した「職場の飲み会に対するアンケート」によると、職場の飲み会がどのような場であるのかを聞いた質問では、「やや仕事の延長線上の場」との回答が39.0%、「やや仕事を離れた息抜きの場」が35.2%、「仕事の延長線上の場」が17.1%、「仕事を離れた息抜きの場」が8.8%となったそうです。

「仕事の延長線上」であると考えている人が若干多い結果です。

◆飲み会頻度は月1、平均費用3,000～4,000円

「職場の仲間と飲みに行く頻度は？」の質問に対しては、「不定期」との回答が多数を占め（62.2%）、次いで「月に1回」（15.4%）、「月に2-3回」（13.1%）、「月に4回以上」（7.6%）と続いています。

また、職場の仲間との飲み会の1回当たり平均費用は？との質問に対する回答では、多い順に「3,000～4,000円」（39.7%）、「2,000～3,000円」（27.1%）、「4,000～5,000円」（21.4%）、「5,000円以上」（7.6%）、「2,000円未満」（4.3%）となりました。

◆飲み会で感じる不快なことは？

「飲みニケーション」が叫ばれて久しいですが、転職サイト「マイナビ」を運営する株式会社「マイナビ」が行ったアンケートによると、「だから職場の飲み会

は行きたくない!」と思ってしまう瞬間について、次のような回答が挙がっています。

【男性】

- (1) 上司の説教が始まる（20.4%）
- (2) 飲み会の時間が長い（18.7%）
- (3) 会費が高い（16.2%）

【女性】

- (1) 会費が高い（23.6%）
- (2) お酌をさせられる（22.3%）
- (3) 飲み会の時間が長い（19.2%）

飲み会の場で不快に感じる方もいるようですが、飲み会が職場での人間関係に与える好影響も小さくないかもしれません。

2013年度の社会保険料額・率

◆国民年金の保険料額

2月5日に発出された告示により、平成25年度の保険料額は、前年度より60円引き上げられ、15,040円になります。これは、15,820円（平成25年度の法定の保険料額）に0.951（平成25年度の保険料改定率）を掛けて算出された額です。

なお、保険料を前納した場合には、毎月納付するよりも割引かれた額での納付となります。それぞれ次の額となりますが、納付方法により割引率が異なりますので注意が必要です。

- (1) 1年間の保険料を前納
 - ・176,700円（3,780円の割引き）…口座振替
 - ・177,280円（3,200円の割引き）…現金納付またはクレジットカード納付
- (2) 6カ月間の保険料を前納
 - ・89,210円（1,030円の割引き）…口座振替
 - ・89,510円（730円の割引き）…現金納付またはクレジットカード納付
- (3) 1カ月間の保険料を早期納付（その月の保険料をその月末に納付）
 - ・14,990円（50円の割引き）…口座振替

なお、1カ月間の保険料を現金で早期納付した場合、またクレジットカードで毎月納付する場合には割引の適用はありません。

◆協会けんぽの都道府県単位保険料率

2月6日に告示が発出され、平成25年度の協会けんぽの都道府県単位保険料率については、据置きとされることとなりました。

最新情報

平成 25 年度の雇用保険率は、24 年度の率を据置きに決定

雇用保険率は、労使折半で負担する失業等給付の料率に、事業主が負担する雇用保険二事業の料率を加えたものですが、その雇用保険料率が平成 25 年度は、平成 24 年度と同じ率のまま、変更されなかったことになりました。

●雇用保険料率●

事業の種類	平成 24 年度		平成 25 年度
一般の事業	1,000 分の 13.5	→ 据置き →	1,000 分の 13.5
農林水産業* 清酒製造の事業	1,000 分の 15.5		1,000 分の 15.5
建設の事業	1,000 分の 16.5		1,000 分の 16.5

* 農林水産業のうち、季節的に休業し又は事業の規模が縮小することのない一定の事業（園芸サービスの事業、酪農、養鶏等の事業など）には、一般の事業の雇用保険料率を適用。

●雇用保険料率の負担の内訳●

事業の種類	内 訳 雇用保険料率	失業等給付に係る率		二事業率
		被保険者負担分	事業主負担分	
一般の事業	1,000 分の 13.5	1,000 分の 5	1,000 分の 5 計 1,000 分の 8.5	1,000 分の 3.5
農林水産業* 清酒製造の事業	1,000 分の 15.5	1,000 分の 6	1,000 分の 6 計 1,000 分の 9.5	1,000 分の 3.5
建設の事業	1,000 分の 16.5	1,000 分の 6	1,000 分の 6 計 1,000 分の 10.5	1,000 分の 4.5

雇用保険二事業として、事業主に対する助成金等の支給が行われていますが、その財源は、基本的には、事業主の皆様方が負担している保険料なのです。要件にあう助成金がありましたら、積極的に活用しましょう。

なお、労働保険料として、雇用保険の分と併せて労災保険の分も納付することになっていますが、平成 25 年度における労災保険に関する保険料率（労災保険率）についても、前年度と変更はありません。

お仕事 カレンダー

3/10 ●一括有期事業開始届の提出
(建設業)

主な対象事業: 概算保険料 160 万円未満で
かつ請負金額が 1 億 9000 万円未満の工事

●2 月分の源泉所得税、住民税特別徴収
税の納付

3/15 ●3/15 は所得税・贈与税の申告・納税期限

●所得税の確定申告書の提出
●所得税の更正請求(前年度分)
●個人青色申告承認申請書の提出
(新規適用のもの)

3/15 ●確定申告税額の延納の届出書の提出

●所得税確定損失申告書の提出
●贈与税の申告(前年度分)
●個人の道府県民税・市町村民税の申告
●個人事業税の申告

3/31 ●2 月分の健康保険料、厚生年金保険料の納付

●個人事業者の消費税の確定申告
●1 月決算法人の確定申告・7 月決算法人の中
間申告
●4 月・7 月・10 月決算法人の消費税の中間申告

あとがき◆いつまでも寒さが厳しいですが、3月には白木蓮、沈丁花、さんしゅゆなどの花々が咲いてきますし、土筆んぼも顔を出しますね。戸外に出て縮こまった身体を伸ばしたいものです。