



KADOTA-Office.com 2008.12

URL: <http://www.kadota-office.com/>
mail: info@kadota-office.com
tel: 022-271-6751 fax: 022-271-6758

今月の花： 白いガーベラ
花言葉： 希望、律儀

photo by AkiKo.K

改正労働基準法 成立～2010年4月施行

改正労働基準法が12月5日の参院本会議で可決、成立（施行は2010年4月の予定）しました。これにより時間外労働に対する賃金の割増率（現行25%以上50%以下）は、月60時間を超える部分が「50%以上」となります。また年次有給休暇の取得促進のため、労使協定を締結すれば5日以内の有給休暇を1時間単位で取得できることなどを定めています。

主な改正箇所は次の通りです。

割増賃金率について（第37条第1項に但し書きを追加）

ただし、当該延長して労働させた時間が一箇月について六十時間を超えた場合においては、その超えた時間の労働については、通常の労働時間の賃金の計算額の五割以上の率で計算した割増賃金を支払わなければならない。
（下線部分が、本国会にて修正された部分）

割増賃金支払にかかわる休暇について（第37条第2項の次に本項を追加）

使用者が、当該事業場に、労働者の過半数で組織する労働組合があるときはその労働組合、労働者の過半数で組織する労働組合がないときは労働者の過半数を代表する者との書面による協定により、第一項ただし書の規定により割増賃金を支払うべき労働者に対して、当該割増賃金の支払に代えて、通常の労働時間の賃金が支払われる休暇（第三十九条の規定による有給休暇を除く。）を厚生労働省令で定めるところにより与えることを定めた場合において、当該労働者が当該休暇を取得したときは、当該労働者の同項ただし書に規定する時間を超えた時間の労働のうち当該取得した休暇に対応するものとして厚生労働省令で定める時間の労働については、同項ただし書の規定による割増賃金を支払うことを要しない。

有給休暇の時間単位の取得に関する条文（第39条内に新たに1項新設）

使用者は、当該事業場に、労働者の過半数で組織する労働組合があるときはその労働組合、労働者の過半数で組織する労働組合がないときは労働者の過半数を代表する者との書面による協定により、次に掲げる事項を定めた場合において、第一号に掲げる労働者の範囲に属する労働者が有給休暇の時間を単位として請求したときは、前三項の規定による有給休暇の日数のうち第二号に掲げる日数については、これらの規定にかかわらず、当該協定で定めるところにより時間を単位として有給休暇を与えることができる。

- 一 時間を単位として有給休暇を与えることができることとされる労働者の範囲
- 二 時間を単位として与えることができることとされる有給休暇の日数（五日以内に限る。）
- 三 その他厚生労働省令で定める事項

具体的な企業の対応等については、追ってお知らせしてまいります。

関連 TOPICS：残業時間減で現金給与が10カ月ぶりに減少（12月2日）

厚生労働省は10月の毎月勤労統計調査（従業員5人以上）を発表しました。これによると、海外需要低迷で輸出企業などの残業時間が短くなったことなどが影響して、現金給与総額が1人平均27万4,751円（前年同月比0.1%減）と10カ月ぶりに減少したことがわかりました。特に、製造業では7カ月連続で残業時間が減少しています。

今月の花だより

早いもので今年も残すところあとわずかとなりました。今月は白いガーベラが主役のアレンジを表紙に選びました。

ガーベラは、色によって様々な花言葉があるようですが、白は「希望」そして「律儀」だそうです。1年先の今日、世の中が、自分が、どうなっているのかはまだ想像がつかませんが、日々感謝し希望を持って前に進む気持ちをなくさず09年も乗り切りたいと思います。

皆様にとりましても喜びの多い1年となりますようお祈り申し上げます。(Akiko, K)

※本コーナーは、いったん終了いたします。新しい企画で2009年のKadota-office.comの表紙飾ってまいります。どうぞお楽しみに！

編集後記：今年も残すところわずかとなりました。この1か月で社会の状況は大きく変化し、1か月先も読めない不安な気持ちが社会全体に広がっています。報道される大企業の整理解雇や期間雇用者の雇止め（契約期間満了時点で更新しない）、来年4月の新卒者の内定取消など、「今回は動きが早かったな」と思う一方、率直な感想としては「これで、世の中「何でもあり」になってしまうのではないか」という複雑な思いが去来しています。経済がまわるためには「各家庭に所得がある」ことが大前提です。日本の企業は、ここ数年海外に工場を移し、海外に賃金を支払い、国内に消費を求めてきました。このシステムが成立するとは到底理解できずにきましたが、ついにこの時が来てしまったという感覚です。日本の労働法は、企業の経営危機に際し、従来から人に手をつけるのは、全ての策を尽くしたあとの最後の手段としてしています。当事務所にもここ数週間、このようなご相談はお受けしておりますが、法律や判例の考えをよく理解し、「なんとかして雇用を維持するためにどのような方策があるか」という強い思いでご相談をお持ちになるお客様ばかりです。会社と労働者が一丸となってこの難局を乗り切っていくよう、会社の強みをより強め、弱みをなくし、本来の労働契約の意味を共有して質の高い労働力を共有できる企業の在り方とは・・・そんな答え探しをしてみたいと考えています。2009年も職員一同、法務・労務の専門家としての知識・技術を磨き、皆様にとってなくてはならない存在であり続けるため、精一杯努力してまいります。今年1年大変お世話になりました。来年もどうぞよろしくお祈り申し上げます。

内定取消の基本的な考え方

世界的な金融危機に伴う急激な株価下落や景気悪化の影響による企業の業績悪化・業務縮小・事業撤退などを理由として、来春就職予定の学生の内定が取り消されるケースが相次いでいるようです。業種は、不動産、住宅販売、建設、生命保険、ホテル、情報通信、システム開発、専門商社など多岐にわたっています。大学側では「企業の業績悪化が深刻化してくるとさらに内定取消が増加するのでは」「実際にはもっと多くの学生の内定が取り消されているかもしれない」といった不安の声もあがっているようで、また、2010年春に卒業・就職予定の現在の大学3年生の就職活動にも影響が出てきそうです。

企業・大学・学生いずれにとっても非常に深刻な問題である内定取消は、どのような場合に認められるのでしょうか。

◆裁判所の考え方は？

内定取消は、一般的に「客観的にみて内定を取り消してもやむを得ない事情がある場合」にのみ許され、単なる業績悪化だけを理由として簡単に認められるものではないとされています。

裁判例（大日本印刷事件：最判昭和54年7月20日）では、会社が応募者に「採用内定通知」を発して、応募者がこれに応じる旨の「誓約書」を提出した場合には、入社日を「採用内定通知」に記載された時期とし、「誓約書」に記載された採用内定取消事由が発生したときは当該契約を解約できるとの解約権が留保された労働契約が成立していると考えられる、としています。

さらにこの留保解約権については、内定の当時知ることができず、また知ることが期待できないような事実であつて、これを理由として採用内定を取り消すことが客観的に合理的と認められ社会通念上相当として是認することができるものに限られる（例えば、内定時には卒業予定だったが、単位不足で卒業できなかった場合など）、としています。

◆「整理解雇の4要件」との関係

また、経営悪化を理由とする採用内定取消の場合について、いわゆる「整理解雇の4要件」の考え方に沿った判断を下した事例がありあます（インフォミックス事件：東京地決平9年10月31日）。

この事案では、【人員削減の必要性】【採用内定取消の回避の努力】【人選の合理性】は認められるが、【手続き】の面において十分な説明が欠けていたとして、採用内定の取消が無効と判断されています。したがって、採用内定を取り消すべきかどうかは、上記の4要件の考え方に沿って慎重に考えなければなりません。

具体的なご相談がございましたら、どうぞ直接お問い合わせください。

pitReport

- 【雇用保険】雇止め非正規労働者の失業手当受給要件を緩和へ（12/5）
- 【内定取消】内定取消企業名公表、取消学生の採用に奨励金厚労省検討（12/3）
- 【年金制度】年金運用損4.2兆円 今後さらに膨らむ可能性も（11/29）
- 【雇用問題】景気後退による非正規労働の失業者は推計3万人（11/28）
- 【雇止め】労働者派遣契約の中途解除に関して厚労省が通達（11/28）
- 【法律改正】育児・介護休業法改正案 厚労省が提示へ（11/28）
- 【雇用保険】非正規労働者や若年層への失業給付を拡充へ（11/27）
- 【雇用保険】失業手当受給者が1年4カ月ぶりに増加（11/18）

Kadota office.com 2008.12

#発行:2008年12月10日 #編集・構成:Kadota-Office

門田修司法書士行政書士事務所/門田陽子社会保険労務士事務所

ADDRESS:〒981-0914 仙台市青葉区堤通雨宮町4-11 伊藤ビル1F

TEL:022-271-6751 FAX:022-271-6758

URL: http://www.kadota-office.com/

mail: info@kadota-office.com

修日記: http://blog.goo.ne.jp/kadota-osamu/

陽子日記: http://blog.goo.ne.jp/kadota-yoko/