

Harmony - news & topics 2012.04

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

私ども「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」 は、
2012年4月より事務所名称を変更し、
Harmony司法書士事務所
Harmony社会保険労務士事務所
Harmony行政書士事務所
として、執務を開始いたしました。

“Harmony” は、1つの音で奏でるものではありません。
2つ、3つ・・・と複数の音が響きあって成りたっています。

人は1人で生きているわけではなく、大勢の人が関わり合い、
支え、支えられて生きています。

職員ひとりひとりが、社会の中に生きる1人の人間として、
社会生活を営み、社会の動き・情報を常に敏感に受け止め、
お客様の声をしっかりと聴き、自ら果たすべき役割を自覚し
責任を果たしてまいります。

職員一同“Harmony”に込めた思いを大切に、日々の
業務に勤めてまいりますので、
今後ともご指導、ご鞭撻、ご愛顧のほど、どうぞよろしく
お願いいたします。

2012年4月

Harmony司法書士事務所
Harmony社会保険労務士事務所
Harmony行政書士事務所
合同会社 Harmony

代表社員・司法書士・行政書士 門田 修
代表社員・社会保険労務士 門田 陽子

労働者派遣法が成立～「労働者保護」鮮明に法律名も変更

法律の正式名称も「労働者派遣事業の適正な運営の確保及び派遣労働者の就業条件の整備等に関する法律」から「労働者派遣事業の適正な運営の確保及び派遣労働者の保護等に関する法律」に変更され、成立から6か月以内に施行されることとなりました。

◆主な改正点～1. 事業規制の強化

- (1) 日雇派遣*の原則禁止（適正な雇用管理に支障を及ぼすおそれがないと認められる業務の場合、雇用機会の確保が特に困難な場合等は例外）
日雇派遣＝日々または30日以内の期間を定めて雇用する労働者派遣
- (2) グループ企業内派遣の8割規制、離職した労働者を離職後1年以内に派遣労働者として受け入れることを禁止

◆主な改正点～2. 派遣労働者の無期雇用化や待遇の改善

- (1) 派遣元事業主に、一定の有期雇用の派遣労働者につき、無期雇用への転換推進措置を努力義務化
- (2) 派遣労働者の賃金等の決定にあたり、同種の業務に従事する派遣先の労働者との均衡を考慮
- (3) 派遣料金と派遣労働者の賃金の差額の派遣料金に占める割合（いわゆるマージン率）などの情報公開を義務化
- (4) 雇入れ等の際に、派遣労働者に対して、1人当たりの派遣料金の額を明示
- (5) 労働者派遣契約の解除に際して、派遣元および派遣先における派遣労働者の新たな就業機会の確保、休業手当等の支払いに要する費用負担等の措置を義務化

TOPIX

「有期労働契約」が変わる？ 労働契約法改正の動向

先日、「労働契約法改正案」が閣議決定されました。国会の状況により流動的ではありますが、厚生労働省は来春施行を目指すとしており、成立した場合は企業への影響も大きいと思われるので、今から注目しておきましょう。

◆改正案のポイント

この改正案のポイントは、次の通りです。

- (1) 5年を超えて反復更新された有期労働契約について、労働者からの申込みがあれば期間の定めのない労働契約へ転換させる仕組みの導入
- (2) 「雇止め法理」の法制化
- (3) 期間の定めがあることによる不合理な労働条件の禁止

◆具体的な内容

- (1) 「5年を超えて反復更新された有期労働契約」について
反復更新により有機的労働契約が5年を超える場合が対象ですが、原則6か月以上の空白期間（クーリング期間）がある場合には前の契約期間と通算されないため、該当しないこととなります。
- (2) 「雇止め法理の法制化」について
有期労働契約を繰り返し更新することにより期間の定めのない契約と実質的に異ならない状態となっている（あるいは有期労働契約の期間満了後も雇用が継続されている）等により、有期雇用労働者の雇用関係継続への合理的な期待が認められるときに、雇止めを行う際には合理的な理由が必要となることです。また、雇止めが無効と判断された場合には、従前の労働契約が更新されたものとみなされることになります。
- (3) 「有期契約であることによる不合理な労働条件禁止」について
期間の定めがあることによって、有期契約労働者の労働条件が無期契約労働者の労働条件と相違する場合に、その相違は、職務の内容や配置の変更の範囲等を考慮し、不合理と認められるものであってはならないというものです。

編集後記 政府が3月19日に関した「雇用戦略対話」で、大卒の2人に1人、高卒の3人に2人が、無職・非正規雇用が、3年以内に仕事を辞めていることが分かったという推計が報告されました。驚くべき数字です！人は3年頑張ることができたら10年頑張ることができるといえます。しかし、今の雇用をめぐる現状は、日本の未来まで心配になる状況です。会社を引き継いでいく財産である「人」が、その企業で育っていないという状況が広がっているからです。経営者・人事担当のみならず「世代ギャップ」などと言っている場合ではありません。「共に働こう！」と語りかけ、働くことができない理由や諦める理由には、「どうして？」「なぜ？」と問いかけていかなくてはなりません。経営者の皆さん、自分の本当の経営の目的を、会社が目指す先を、従業員に伝えていきますか？期待する社員像や、共にこの会社という船を進めていってほしいという気持ちを、自分自身の言葉で従業員の皆さんと共有できているでしょうか？コミュニケーションは、ラテン語が語源でももとは「共有」という意味だと教えられました。言いたいことをただ一方的に「伝える」のではなく、「共有することこそが、コミュニケーションが取れている」といえるのでしょうか。4月、組織に新入社員が入り、新しい風が吹いています。退職するために「履歴書」を書く人は誰もいません。今が互いの関係が最良の時ではなく、さらに深まっていく始まりであることを願うばかりです。そのために、直接向き合って「相手の話を聴く」こと。そして自分の思いを伝えること。その時間を何としても作らなければならないのだと思います。情報伝達のツールが発達した今の時代だからこそ、アナログな繋がりを忘れてはならないのだと思うのです。

厚生労働省から発表された 24年度の「労働基準行政の運営方針」



厚生労働省から労働基準行政の重点施策が発表されました。

労務担当者が最も気になる「(3) 労働基準行政の重点施策」の項目には、次のことが挙げられています。

労働条件の確保・改善対策…長時間労働の抑制や賃金不払残業の防止のための監督指導等の法定労働条件の確保、外国人労働者等の特定労働分野における労働条件の確保対策等を推進する。

最低賃金制度の適切な運営…最低賃金の周知徹底を図るとともに、最低賃金引上げに向けた中小企業への支援を行う。

適正な労働条件の整備…長時間労働の抑制および年次有給休暇の取得促進等を推進する。

労働者の安全と健康確保対策の推進…労働災害防止対策を安全衛生対策の最重点課題とし、労働災害多発分野における対策、メンタルヘルス対策および過重労働による健康障害防止対策、石綿健康障害防止対策を推進する。

労災補償対策の推進…労災保険の迅速・適正な処理、精神障害等事案および脳・心臓疾患事案に係る適正な処理を行う。

今年は上記方針のもと、様々な調査・指導がなされることでしょう。丁寧な労務管理を行い、トラブルの未然防止に努めてまいります。

門田事務所は、Harmony事務所へ。

皆さまと私どものお約束を3つの輪に託しました。



3つの輪～調和～に託す想い

私たち・お客様・社会

丁寧に寄り添い、確実に目標を達成する

親しみやすさ・優しさ・温かさ

お客様との信頼関係を構築する

丁寧・確実・迅速

業務の品質を高め続ける

責任・信頼・誇り

専門家としての品位を高める

司法書士・社会保険労務士・行政書士

お客様にとっての最高の実務リーガルサービスをお届けする

ドメイン変更に伴い登録情報の変更をお願いします。

メールアドレス：個人名 変更はありません @harmony-office.com

ホームページ：http://www.harmony-office.com/

Harmony – news & topics 2012.04

#発行：2012年4月10日

#編集・構成：合同会社Harmony

Harmony司法書士事務所

Harmony社会保険労務士事務所

Harmony行政書士事務所



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.harmony-office.com/

mail: info@harmony-office.com

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

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

スタッフ日記: http://blog.goo.ne.jp/kadota-office/

