

発行所 川崎美嘉子社会保険労務士事務所
〒260-0013
千葉県千葉市中央区中央1-7-8 シグマビル9階
TEL: 043-216-5601 FAX: 043-216-5602
URL: http://www.kawasaki-sr.com

発行人 社会保険労務士 川崎 美嘉子

業務内容 健康保険・厚生年金・労災保険・雇用保険の手続き
就業規則・賃金規程、労使協定等の作成・届出
各種給付金・助成金の支給申請
人事制度構築支援
給与計算

CONTENTS

page

- 1 日本生産性本部「メンタルヘルス」調査結果
「早期発見・早期対応」が効果あり。51.4%
- 2 **特集** 改正労働契約法の政省令が明らかに
有期労働契約の労務管理のポイント
- 4 **TOPICS**
法律を上回り 65歳まで雇用確保
する企業は 92.1%
- 5 キャリアカウンセリングを人事に活かす！
「キャリアビジョン」から自発的な行動につなげていく
- 6 給与計算 こんな時どうする？
「切り上げ」「切り捨て」どうすべきか端数処理？
- 7 人事労務の法律ミニ教室
会社を守る「就業規則の役割と効力」
- 8 災害ゼロへ！安全管理入門
「管理」は災害防止の中核
- 8 労務ひとこと
管理監督者の取り扱いはい
正しいですか？



日本生産性本部「メンタルヘルス」調査結果 「早期発見・早期対応」が効果あり。51.4%

平成24年11月8日、公益財団法人日本生産性本部メンタル・ヘルス研究所は、「メンタルヘルスの取り組み」に関する企業アンケート調査結果*を取りまとめ公表しました。

心の病は「横ばい」が最多

調査結果によると、最近3年間における「心の病」が「増加傾向」と回答した企業は37.6%（前回44.6%）、「横ばい」と回答した企業は51.4%（前回45.4%）でした。過去6年間の結果から、「増加傾向」の割合が減少し、「横ばい」が「増加傾向」を上回りました。

また、「心の病」が多い年齢層は、これまで「30代」でしたが、「30代」が前回58.2%から今回34.9%と減少し、「40代」が前回22.3%から今回

36.2%に増加し、逆転しました。

「早期発見・早期対応」の効果は

同研究所は、メンタルヘルス不調者の早期発見・早期対応（二次予防）が、企業が最も力を入れ、期待もしている取り組みだとしています。

ただし調査結果では、「十分効果が出ている」「まずまず効果が出ている」の回答をあわせると51.4%、「あまり効果が出ていない」「効果が感じられない」「どちらともいえない」をあわせると47.2%となり、結果はほぼ半数に分かれました。

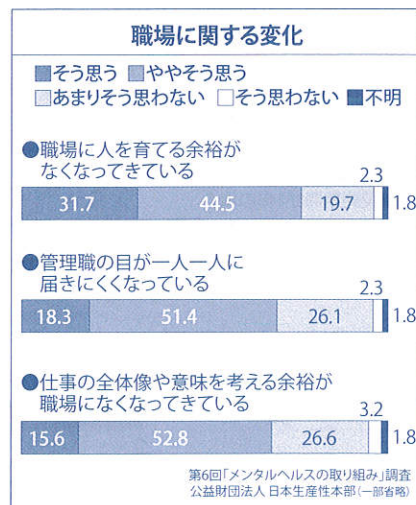
職場に余裕がなくなっている

職場や働き方についての変化の有無については、「職場に人を育てる余裕がなくなっている」（76.1%）が

最も多くなっています（グラフ参照）。

このようなことから同研究所では、企業の「土壌改善」にあたる一次予防の重要性を指摘しているのです。

*同研究所では、平成14年から隔年で調査を実施しています。6回目となる今回は、全国の上場企業2,140社を対象に2012年6月から8月にかけて実施したものです。



特集 改正労働契約法の政省令が明らかに 有期労働契約の労務管理のポイント

パートタイマー、派遣社員、契約社員など、有期労働契約で働く人は全国で1,200万人（全就業者の約2割）ほどいて、近年、徐々に増加してきています。有期労働契約とは、6ヵ月、1年など期間の定めのある労働契約のことをいいますが、企業の経営が悪化すれば、雇用調整の手段として雇止めされることが多いことから、不安定な雇用であるとして問題になっているのです。そこで、労働契約に関する基本的なルールを定めた「労働契約法」が改正され、有期労働契約に関するルールが大きく変わることになりました。今回は、政省令で示された改正内容の詳細、その他の有期労働契約のルールを確認していきましょう。

有期労働契約の基本ルール

はじめに、有期労働契約の基本的なルールを確認しましょう。

■ 1回の労働契約期間の上限

労働基準法により、1回の有期労働契約の上限は原則3年と定められています。有期労働契約は、天災事変などやむを得ない理由がなければ一方的に解除することはできません^{*}。そのため、長期に及ぶ契約は労働者の自由を不当に奪う恐れがあるからです。ただし、①高度の専門的知識を有する者、②60歳以上の労働者、③一定の事業の完了に必要な期間については、特例として3年を超えて契約することができます（①②は5年まで、③は事業の完了に必要な期間）。

^{*}1年を超える有期契約（③を除く）を締結した場合、1年を経過する日以後は、労働者からであれば、いつでも解除することができます。

■ 契約締結時の労働条件の明示

労働基準法では、労働契約を締結する際、「就業場所」「従事する業務」など文書により明示すべき事項が定められています。労働契約法の改正に伴い労働基準法施行規則が改正され、文書による明示事項に、有期労働契約の場合の「契約の更新基準」が追加されました（平成25年4月1日施行）。

■ 雇止めの予告、理由の明示

有期労働契約が、①3回以上更新されたか、②1年を超える場合は、契約更新しないとき、少なくとも契約終了の30日前までに、その旨の予告をしなければなりません。

■ その他に特別扱いが多い

その他、健康保険・厚生年金が2ヵ月以内の有期雇用では適用されないこと、育児休業を取得できるのは1年以上継続雇用される一定の者であるこ

となど、有期労働契約の労働者を雇用する場合に、一般の労働者と異なる取り扱いをする場合が多くあります。

有期労働契約の新しいルール

平成24年8月10日に公布された改正労働契約法では、次の3つのルールが新たに設けられました。施行日は、②が平成24年8月10日（公布日）、①③が平成25年4月1日です。

- ①無期労働契約への転換
 - ②「雇止め法理」の法定化
 - ③不合理な労働条件の禁止
- では、順に見ていきましょう。

①無期労働契約への転換

同一の使用人との間で、有期労働契約を5年を超えて反復更新した労働者が申し込みをしたときは、無期労働契約に転換されることになりました（図1参照）。なお、5年を超えるかどうかのカウントは、このルールの施行日以後に開始・更新する有期労働契約からが対象です。

Q いつ申し込むのか

無期転換の申し込みは、そのときの有期契約の満了日が通算5年を超える場合に、その契約期間の初日から末日までの間にすることができます。ちょうど5年を超える有期労働契約

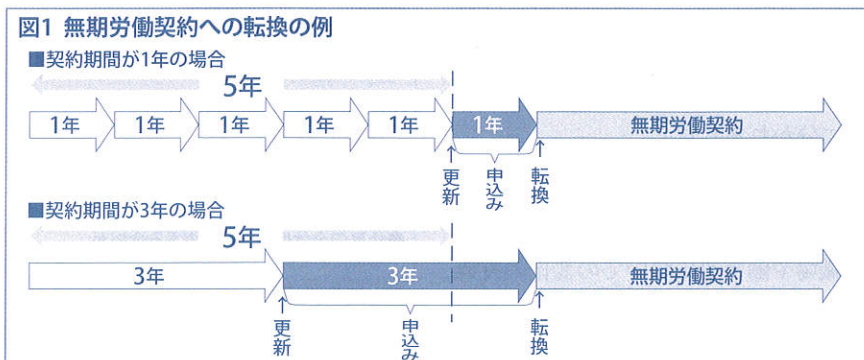


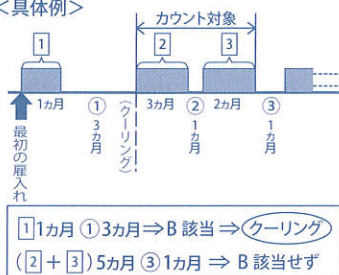
図2 断続的な短期契約の通算とクーリング

空白期間が6ヵ月未満の場合であっても、無期転換できる5年のカウントの対象となる有期労働契約の契約期間(2つ以上の有期労働契約があるときは通算した期間)を早見表Aの区分に当てはめて、空白期間が早見表Bの期間に該当するときは、契約期間の通算がリセット(クーリング)され、次の有期労働契約の契約期間から、通算契約期間のカウントが再度スタートします。下の具体例では、①はクーリングされ、②③はクーリングされません。

<早見表>

A	カウントの対象となる有期労働契約の契約期間	B	契約がない期間
	2ヵ月以下		1ヵ月以上
	2ヵ月超～4ヵ月以下		2ヵ月以上
	4ヵ月超～6ヵ月以下		3ヵ月以上
	6ヵ月超～8ヵ月以下		4ヵ月以上
	8ヵ月超～10ヵ月以下		5ヵ月以上
	10ヵ月超～		6ヵ月以上

<具体例>



の期間中に申し込みをしなくても、有期契約を更新した場合、それ以降の契約期間中に申し込むこともできます。

申込みは、口頭であっても有効ですが、後で申し込みの有無で争いにならないよう書面を残しておくとい良いでしょう。なお、無期転換を申し込まないことを契約更新の条件とするなど、あらかじめ労働者に無期転換申込権を放棄させることは、法律の趣旨から無効と解されています。

Q いつから転換されるのか

労働者が無期転換の申し込みをすると、使用者が申込みを承諾したものとみなされ、そのまま無期労働契約が成立します。無期労働契約に転換されるのは、申し込みをしたときの有期労働契約が終了した日の翌日からです。

Q 無期労働契約の労働条件の内容は

無期労働契約の職務、勤務地、賃金、労働時間などの労働条件は、原則として、転換前の有期労働契約と同じです。ただし、労働協約、就業規則、個々の労働契約などに別の定めをすることにより変更することができます。別の定めとは、たとえば、「定年制を適用する」「勤務シフト(所定労働日、始業終業時刻など)の定期的変更」などを定め

ることは行政の資料でも差し支えないとされています。しかし、職務の内容などが変わらないにもかかわらず、無期転換後の労働条件を低下させることは、法律の主旨に反し望ましいものではないとされています。

Q クーリングとは

複数の有期労働契約の間に、空白期間(同一使用者の下で働いていない期間)が6ヵ月以上あるときは、その空白期間より前の有期労働契約は5年のカウントに含めません。これを「クーリング」といいます。なお、1年未満の契約期間がある場合は、その契約期間の1/2以上の空白期間があれば、クーリング以前の有期労働契約は5年のカウントに含めません(詳細は図2参照)。

②「雇止め法理」の法定化

有期労働契約は、使用者が更新を拒否したときは、契約期間の満了によって雇用関係が終了します(これを「雇止め」といいます)。ただし、労働者保護の観点から、過去の最高裁判例により、一定の場合は雇止めを無効とする判例上のルールが確立しています。これを「雇止め法理」といいます。今

回の法改正では、この判例法理が労働契約法に明文化されました。

<雇止め法理>

次のいずれかの場合が対象です。

- ① 過去に反復更新された有期労働契約で、その雇止めが無期労働契約の解雇と社会通念上同視できると認められるもの。
- ② 労働者が、有期労働契約の契約満了時にその契約更新を期待することについて合理的な理由があると認められるもの。

該当する場合、「客観的に合理的な理由を欠き、社会通念上相当であると認められないとき」は、雇止めが認められず、従前と同一の労働条件で有期労働契約が更新されます。

なお、雇止めを無効にするには、労働者が有期労働契約の更新を申し込む必要があります(口頭であっても労働者の意思表示が使用者に伝わればよい)。

③不合理な労働条件の禁止

同一の使用者と労働契約を締結している、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り不合理に労働条件を相違させることを禁止するルールです。たとえば、通勤手当、食堂の利用、安全管理などについて、有期契約の労働者であることをもって、労働条件を相違させることは、特に理由がなければ認められません。

<不合理な労働条件とは>

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。

労働条件の相違が不合理と認められるかどうかは、次の事項を考慮して判断されます。

- ① 職務の内容(業務の内容およびその業務に伴う責任の程度)
- ② 職務の内容および配置の変更の範囲
- ③ その他の事情

法律を上回り 65 歳まで 雇用確保する企業は 92.1%

厚生労働省は 10 月 18 日、「高年齢者等の雇用の安定等に関する法律」(以下「高年法」といいます) の定める高年齢者を 65 歳まで雇用するための雇用確保措置*の実施状況などに関する調査結果を公表しました。

※高年齢者雇用確保措置

高年法では、65 歳までの安定した雇用を確保するため、企業に「定年の廃止」「定年年齢の引上げ」「継続雇用制度の導入」のいずれかの措置を講じるよう義務付けています。また平成 25 年 4 月からは法律が改正され、継続雇用する者を労使協定に定める基準により限定できる仕組みが廃止され、65 歳までの希望者全員の雇用確保が義務付けられます(経過措置により平成 25 年は 61 歳まで、その後、段階的に 65 歳まで引上げられていきます)。

雇用確保措置の実施状況

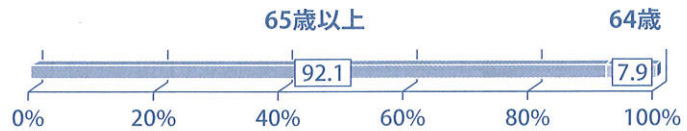
調査結果によると、雇用確保措置の実施済企業の割合は 97.3% (136,561 社) (前年比 1.6 ポイント上昇)、未実施企業の割合は 2.7% (3,806 社) (同 1.6 ポイント減少) となっています。実施済企業の割合を規模別に見ると大企業は 99.4% (14,571 社) (前年比 0.4 ポイント上昇)、中小企業でも 97.0% (121,990 社) (同 1.7 ポイント上昇) となっていて、あまり企業規模による差はありません。

現在の雇用確保措置の義務年齢である 64 歳を上限年齢としている企業は 7.9% (10,839 社) となっていて、法律の義務化スケジュールより前倒しして 65 歳以上を上限年齢としている企業(定年の定めのない企業を含む)は 92.1% (125,722 社) (同 1.3 ポイント上昇) となっています(グラフ①参照)。

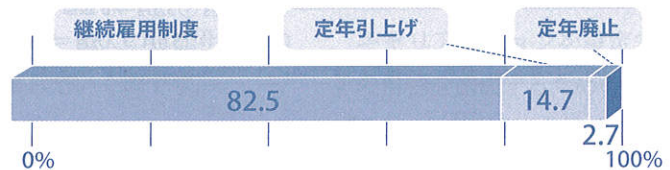
雇用確保措置の内訳

雇用確保措置の実施済企業の内訳はグラフ②のとおりで、「継続雇用制度

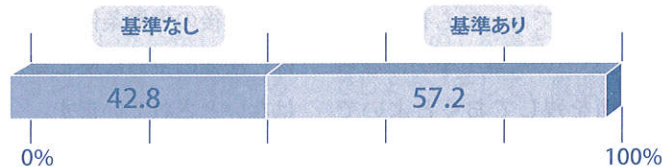
グラフ① 雇用確保措置上限年齢



グラフ② 雇用確保措置の内訳



グラフ③ 継続雇用制度の内訳



の導入」を講じている企業が 82.5% (112,713 社) (同 0.1 ポイント減少) と最も多いです。

継続雇用制度の内訳

「継続雇用制度の導入」により雇用確保措置を講じている企業 (112,713 社) のうち、継続雇用制度の対象者を限定する基準を定めている企業は 57.2% (64,508 社) (同 0.4 ポイント上昇)、定めていない企業は 42.8% (48,205 社) (同 0.4 ポイント減少) となっています(グラフ③参照)。

希望者全員が 65 歳以上まで働ける企業の状況


希望者全員が 65 歳以上まで働ける企業の割合は 48.8% (68,547 社) (同 0.9 ポイントの上昇) となっています。企業規模別に見ると、中小企業では

51.7% (64,987 社) (同 1.0 ポイント上昇)、大企業では 24.3% (3,560 社) (同 0.5 ポイント上昇) で、特に中小企業の方が取り組みが進んでいます。

定年到達者の動向

過去 1 年間 (平成 23 年 6 月 1 日から平成 24 年 5 月 31 日) の定年到達者 (430,036 人) のうち、継続雇用を希望しなかった者の数 (割合) は 106,470 人 (24.8%)、定年後に継続雇用された者は 316,714 人 (73.6%)、継続雇用を希望したが基準に該当しないこと等により離職した者は 6,852 人 (1.6%)、継続雇用を希望した者について見ると、継続雇用された者の割合は 97.9%、基準に該当しないこと等により離職した者の割合は 2.1% となっています。

給与計算 こんな時 どうする?



給与計算を正確におこなうのは意外に難しいものです。毎月計算していても、慣れからくる見落としがあったり、勘違いをしたまま間違った処理を続けていることもあります。

このコーナーでは給与計算の基本とよくある間違いについて再確認していきます。今回は、労働時間、支払額など、さまざまな「端数処理」の方法について見てみましょう。

* * * * *

給与計算の過程で、労働時間や支払額に端数が生じることがあります。労働基準法では、使用者に「全額払いの原則」を定めているため、安易に少なく支払うことは許されません。

そこで、基本的には、労働者が有利になるよう支払額の端数は切り上げ、控除額の端数は切り捨てるとよいでしょう。

<労働者有利の端数処理の例>

支払額 230,420.36円
⇒ 230,421円 (端数は切り上げ)
控除額 7,452.56円
⇒ 7,452円 (端数は切り捨て)

時間数や支払額の端数処理

給与計算の労働時間や支払額の端数処理について、行政は、次のような処理であれば、常に労働者の不利となるものではなく、事務処理の簡便を目的としたものと認められるため、全額払いに違反しないとしています。

① 1ヵ月における時間外労働、休日労働および深夜労働の各々の時間数の合計に1時間未満の端数がある場

「切り上げ」「切り捨て」 どうすべきか端数処理?

合に、30分未満の端数を切り捨て、それ以上を1時間に切り上げること(注:1日単位の処理ではない)。

- ② 1時間当たりの賃金額および割増賃金額に円未満の端数が生じた場合、50銭未満の端数を切り捨て、それ以上を1円に切り上げること。
- ③ 1ヵ月における時間外労働、休日労働、深夜労働の各々の割増賃金1円未満の端数が生じた場合、②と同様に処理すること。

これを具体的な計算例で見ると、次のとおりです。

<割増賃金の端数処理の例>

- 基本給：月給 250,000円
- 月平均所定労働時間：160時間
- 今月の残業時間：16時間47分
⇒ 17時間 (1時間未満の端数は30分以上のため切り上げ…①の処理)
- 1時間当たりの賃金の額
 $250,000円 \div 160時間 = 1,562.50円$
⇒ 1,563円 (1円未満の端数は50銭以上のため切り上げ…②の処理)
- 割増賃金の額
 $1,563円 \times 1.25 \times 17時間 = 33,213.75円$
⇒ 33,214円 (1円未満の端数は50銭以上のため切り上げ…③の処理)

また、給与を現金で支払う場合、小銭まで揃えるのはなかなか大変です。そこで、次のような支払い方は、賃金支払の便宜上の取り扱いと認められることから、全額払いの原則に違反しないとされています。ただし、就業規則に定めを行うことが望ましいとされています。

- ① 1ヵ月の賃金支払額(賃金の一部を控除して支払う場合には控除した額。以下同じ)に100円未満の端数が生じた場合、50円未満に端数を切り捨て、それ以上を100円に切り上げて支払うこと。

- ② 1ヵ月の賃金支払額に生じた1,000円未満の端数を翌月の賃金支払日に繰り越して支払うこと。

減給の制裁をする場合

遅刻、早退、欠勤等の場合、5分の遅刻を30分の遅刻として賃金カットするというような端数処理は、労働の提供のなかった限度を超えるカット(25分についてのカット)について、賃金の全額払いの原則に反します。ただし、このような取り扱いを就業規則に定める減給の制裁*としておこなうのであれば、全額払いの原則には違反しません。

*減給の制裁は、労働基準法に一定の限度が定められています。

社会保険料の端数処理

労働者が健康保険、厚生年金、雇用保険などの社会保険料を支払う場合、その額に1円未満の端数があるときは、次のように取り扱います。

- ① 被保険者負担分の端数が50銭以下の場合には切り捨て
- ② 被保険者負担分の端数が50銭を超える場合は切り上げ

なお、同じ日に給与と賞与など複数の支払いがある場合の端数処理は、複数の支払額の合計額についておこないます。また、事業主と被保険者の間で別の方法をとる約束がある場合は、その方法によることも許されています。

<社会保険料の端数処理の例>

13,220.50円 ⇒ 13,220円
(50銭以下のため 円未満切り捨て)
14,150.55円 ⇒ 14,151円
(50銭超のため 円未満切り上げ)

災害ゼロへ! 安全管理入門



「管理」は災害防止の中核

労働災害を防止するには、「人」「機械設備」「作業方法・作業環境」そして「管理」の4つの分野*で考えることができます。中でも、「管理」は、すべての分野の中核となるものです。

*アメリカ国家交通安全委員会の災害分析手法

管理は、次のような方法で行います。

管理組織

安全管理を効果的に実施するには、個々の現場がバラバラに事故の防止に努めるのではなく、組織的に行う必要があります。ただし、組織図はあっても、実際は機能していないことがあるため、常に活性化を図っていくことが重要です。

作業マニュアル

確実に安全な作業を行うためには、「作業マニュアル」や「作業手順書」などと称する手引書を整備します。単

に何をするのかという手順をまとめるだけではなく、「急所」「急所の理由」を記載すると効果的です。

〇〇作業マニュアル

1. 〇〇を取り付ける

急所：突起部分をさわらない

急所の理由：手を切る危険がある

2. . . .

安全管理計画

安全管理を組織的に、かつ確実に行うためには、具体的な活動内容を計画的に実施する必要があります。安全分野においては、「安全管理計画」を策定し、実施します。労働安全衛生法では、一定の規模の会社に一定の計画書の届出を義務付けています。

教育訓練

正しい作業方法を身に付け、突発的な事故にも対処できるような作業者を

育成するには、教育訓練が重要になってきます。労働安全衛生法では、雇入れ、危険有害業務に従事させるときなどに、安全衛生に必要な教育を行うよう義務付けています。

職場の安全活動

日本の労働災害防止に大きな役割を果たしてきたのは、現場作業によるボトムアップの活動だといわれています。

たとえば、「ツールボックス・ミーティング」（作業開始前の安全確認のミーティング）、「4S運動」（整理・整頓・清潔・清掃の頭文字をとった呼称）、「危険予知訓練」（イラストなどを使って作業に潜む危険を話し合う）、「ヒヤリ・ハット報告」（未然防止の観点から、事故にはならなかったものの「ヒヤリ」「ハット」した事例の報告）などがあります。

労働ひとこと

平成24年11月2日に公表された（財）労務行政研究所の調査によると、管理職に対し残業代を「不支給」とするのは、部長クラス95%、課長クラス89%、課長代理クラス51%となりました。また、管理職への深夜の割増賃金については、「支給」が68%、「支給していない」は20%、「定額の手当を支給する」は9%となっています。

労働基準法では、割増賃金の支

払いについて管理監督者を除外しています（深夜割増は除外できない）。その管理監督者は「経営者と一体的な立場にある者」とされていますが、具体的に誰なのかが不明確なため、

管理監督者の取り扱いは正しいですか？

誤った取り扱いをしている会社が多く、労使紛争がおきています。

今回の調査結果では、課長クラスから残業代を支払わない企業が多かったのですが、法律上の正しい管

理監督者に該当していない可能性もあります。「他の会社もそうしているから」ということではなく、法律上正しい取り扱いができていないか、自社の見直しをしてください。

管理監督者について裁判例では、次のような判断基準を示しています。

- ① 経営参画権限や人事権があるか
- ② 職務執行の方法について相当の裁量権があるか
- ③ 勤務時間に厳格な規制を受けないか
- ④ 職務に見合う額の役職手当等の待遇を与えられているか