

労務管理は、幅広い分野におよびますが、欠くことのできない基本的なことがらについて、Q&A方式でチェックしてみましょう。

1、労働基準法とは

Q1 労働基準法は簡単に言うるとどんな法律ですか。

一人でも雇うと基準法が適用されるのですか。

A1 最低限の労働条件を定めたものです。

労働者を保護する法律で、労働組合法などとあわせて、労働三法の一つです。

一人でも適用され、労働者の意思によらず、適用される強行規定です。

Q2 違反すると、どんな罰則があるのですか。

A2 五条に違反して強制労働させると、一年以上一〇年以下の懲役、または、罰金二〇万円〜三〇〇万円です。

Q3 労働契約って何ですか。

A3 雇う方と雇われる方が、お互いに交わす約束で、お互いの合意が必要です。

経営の散歩道

労務管理の知恵袋

— 人使いの坎どころQ&A —
(1)

日専連名誉講師 富山短期大学名誉教授
川中清司

	義務	権利
労働者	労務の提供	報酬を受ける
使用者	報酬の支払い	労務の提供を受ける

2、就業規則

Q1 就業規則は、作らないといけないのですか。

A1 一〇人以上の労働者を使用する場合は義務があります。

Q2 就業規則に記載しなければならぬ事項は？

A2 必ず就業規則に記載しなければならぬことは、

1 始業、終業の時刻、休日、休暇、就業時転換のこと

2 賃金決定・計算・支払いの方法、締め切り、支払い時期、昇給

3 退職・解雇事由

Q3 採用にあたって明示しなければならぬ事項は？

A3 次の一三項目を明示する必要があります。

一〜五までは書面で明示します。

書面で明示することがら

1 労働契約の期間

2 就業の場所・従事する業務の内容

3 始業・終業時刻、所定労働時間を超える労働の有無、休憩時間、休日、休暇

(交替制勤務をさせる場合は就業時転換の事項)

4 賃金の決定、計算、締め切り、支払いの方法、時期

5 退職に関する事項

6 退職手当

7 臨時に支払う賃金、賞与、最低賃金

8 労働者が負担する食費、作業用品

9 安全・衛生

10 職業訓練

11 災害補償、業務外の傷病扶助

12 表彰、制裁

13 休職

Q4 就業規則の作成の手順は？

A4 就業規則の原案づくり↓労働者代表の意見聴取↓労働基準監督署へ提出。

労働者に周知するように定められています(周知義務) 一〇六条一項)。

○就業規則が既製品の様式など、形式的になつていないか、今一度、点検しましょう。

3、雇入れと転属

Q1 採用の内定は取り消しできますか。

A1 内定の通知を出すと「応募者の申し込みに対する承諾の意思表示であり、労働契約の予約が成立する」という見方が成り立ちます。

したがって、取り消しは不可能ではありませんが、相当な理由が必要となります。たとえば、卒業できなかった、勤務に耐えられない健康状態が分かった、犯罪などで企業の名誉や信用を傷つけた、採用時に必要な書類を出さなかったなどです。

Q2 試用期間の長さ、いつでも取り消しができますか。

A2 長さは、一般的に三カ月から六カ月が多く、公序良俗に反しない程度です。

・適格性が無いと判断されれば、解雇できます。

・試用期間中でも一四日過ぎると、三〇日前に予告が必要です。

Q3 配置転換や出向・転籍は自由にできますか。

A3 会社側の人事権に基づいて行うことができます。

・転籍は、現在の会社との労働契約が解除され、新しい会社と締結することになるので、本人の承諾が必要です。

Q4 休職の仕方は、どのような

ときに、どのようにするので

A4 法的な定めはなく、会社の任意の規定にゆだねます。

・休職は、業務外の傷病や私的な事故によって職務ができない場合、すぐに、退職や解雇しないで回復を待つというもので、労働者の生活の安定を確保するためのものです。

・期間は、一般的に六カ月から二カ年程度・賃金は自己都合なら無給、会社都合なら有給。

4、退職

Q1 退職のいろいろなケースと中身は？

A1 自己都合、定年退職、解雇の三つがあります。

- (1) 自己都合⇨申し出は原則として二週間前(民法六七条⇨契約の解除)、一般的には一カ月前⇨法的には拘束されません。
- (2) 定年制の自然退職⇨規定に明記すること。

◎六五歳に延長という改正の動きがあります(高齢者雇用安定法)。

(3) 解雇

・普通解雇と懲戒解雇(罰則適

用)があります。

・本来、解雇は、自由に行えるはずですが、一方的な解雇は、解雇権の濫用として制限されます。基準法一八条二は、「客観的に合理的な理由を欠き、社会通念上、相当と認められない場合は、権利濫用として無効」としています。

(4) 解雇の予告

・解雇の、少なくとも三〇日以上前に予告するか、三〇日以上平均賃金を支払わねばなりません(日々雇い入れる者、二カ月以内の期間を定めて使用、季節的業務で四カ月以内、試用期間中で一四日を超えない者は、予告の必要はない)。

- (5) 解雇の制限⇨労働者が業務上、負傷や病気の療養期間と、その後三〇日間。

女性の産前産後の休養期間と、その後三〇日間は解雇できません。

- (6) 退職の規定は、必ず規則に明記すること。

Q2 退職金は払わねばなりませんか。

A2 労働基準法には、退職金支払いの定めはないので、賃金

ではありません。

したがって、払わなくても違法ではありません。

しかし、退職金を支払う制度があるのなら、就業規則に規定しなければなりません。その場合は「臨時に支払われる賃金」として扱われます。

Q3 結婚退職で女性に割増し退職金を支払いたいのですが？

A3 お祝いとして別に贈られるのが良いでしょう。

お祝いのつもりが、かえって、差別的取り扱いと解されて、許されないケースもあるので注意を(基準法四条⇨男女同一賃金の原則)。

