

なかお事務所 ダイジェスト!

社会保険労務士事務所 なかお事務所報

2012. 8月号

○今月の特集①

労働者派遣法の改正

○今月の特集②

夏休みと有給休暇

ごあいさつ

なかお事務所の代表をしております、
社会保険労務士の中尾です。



ひよんなことからサンデー毎日のインタビューを受けました。
土業の事についての記事です。

サンデー毎日8月5日号にそのインタビューの一部が
掲載されました。

チョットしか載っていませんが、有名雑誌に載るなんて、
いい記念になりました。

○今月の数字

< 979円 >

○ちよつと一服

さかなコーナー

鯛 (真鯛)

「ブサイクだけど
美味しい魚」

今月の特集①：労働者派遣法の改正

平成24年10月から派遣法が改正されます。

派遣会社(派遣元)に関することが多い中、派遣労働者を使う会社にも関係する法改正がありますのでご注意ください。

★改正の目的

今回の改正の目的は、「**派遣労働者の保護と雇用の安定**」となっています。

法律の名称に「派遣労働者の保護」を明記(追記)し、「派遣労働者の保護・雇用の安定」を目的規定に明記したことでも、その本気度が分かります。

派遣労働者は、「仕事が無ければ収入が無い」状況下に置かれ、その収入と地位の不安定さが問題となっていました。

いままで、改正案は何度も出されましたが、ようやく改正の運びとなりました。

ただし、国会審議により、懸案事項であった「登録型派遣・製造業務派遣の原則禁止」案は削除され、原則禁止される日雇派遣の範囲は「2ヶ月以内」から「30日以内」に修正されました。

日雇派遣(日々又は30日以内の期間を定めて雇用する労働者派遣)の原則禁止

★派遣労働者を使う会社への規制

- ・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
- ・雇入れ等の際に、派遣労働者に対して、一人当たりの派遣料金の額を明示

など、いままでブラックボックスで、不信感の元凶であった派遣料金の割合や一人当たりの派遣料金を明確に示すよう義務化することによって、(平たく言えば)ポッタクリをさせない、派遣労働者が納得できるように配慮した形になりました。

★派遣会社(派遣元)に関することですが、関連のある改正点

違法派遣の場合、派遣先が違法であることを知りながら派遣労働者を受け入れている場合には、**派遣先が派遣労働者に対して労働契約を申し込んだもの**とみなす。

という改正もありました。

このことにより、「派遣労働者なんだから、責任は派遣会社にあるんだ!」という言い訳が効かなくなりました。

派遣労働者を受け入れるときには、派遣会社をきちんと調べなければなりません。「違法だとは知らなかった。」証明をしなければ責任を負うことになるからです。

★まとめ

派遣労働者の問題は、前々から議論されてきました。

その間、非正規労働者と正規労働者との様々なギャップが問題となり、そのギャップをどう埋めるのか?が議論の中心に移ってきています。

今後も派遣労働者に関して、「派遣労働者の保護と雇用の安定」を趣旨・目的とした法改正が続くと思われます。

それに伴い、派遣する側も受け入れる側も、いろいろ縛られることになると思われます。

労働者派遣等に関するご質問やご相談は、当事務所までお気軽にご連絡くださいませ。

今月の特集②：夏休みと有給休暇

今月は夏休みを取られる会社も多いと思います。
そこで、夏休みと有給休暇の関係をQ&Aでまとめてみました。

Q. 夏休みの付与は法的義務なの？

さて、夏休みは法的に与えなければいけない休日なのでしょうか？

A. 夏休みや正月休みを与えなければいけない法的義務はありません。

もちろん、就業規則などで休みを指定している場合は別ですが。

Q. 有給休暇を夏休みに充てることはできるの？

夏休みを有給休暇にしている会社がありますが、有給休暇は労働者が「取らせてください」と申し出るものであって、会社が日にちを決めてしまうのって違法じゃないの？

A. できます。夏休みを有給休暇に充てても違法ではありません。

ただし、会社で休みを指定する「年次有給休暇の計画的付与制度」の導入には「**就業規則による規定と労使協定の締結**」が必要になります。

★夏休みを有給休暇に充てる「有給休暇の計画的付与制度」とは

有給休暇は本来、労働者が自分の意思で使うものです。

しかし、法律で「有給休暇の5日は労働者に自由に使わせなければならない。それ以外の5日を超える分については、**労使協定を締結して会社が指定することができる**。(要約)」としています。(労基法 第39条5項)

ただ、「勝手に会社が使ってははいけません。」と言う趣旨で、就業規則でルールを明確にし、労使協定で労働者と約束をすることが必要となるのです。

★有給休暇の計画的付与制度の定めかた

(1)就業規則による規定

就業規則に「5日を超えて付与した年次有給休暇については、従業員の過半数を代表する者との間に協定を締結したときは、その労使協定に定める時季に計画的に取得させることとする」などのように定めることが必要です。

(2)労使協定の締結

実際に計画的付与を行う場合には、就業規則の定めるところにより、従業員の過半数で組織する労働組合または労働者の過半数を代表する者との間で、**書面による協定を締結**する必要があります。

なお、この労使協定は所轄の労働基準監督署に届け出る必要はありません。

労使協定で定める項目は次のとおりです。

- a. 計画的付与の対象者(あるいは対象から除く者)
- b. 対象となる年次有給休暇の日数
- c. 計画的付与の具体的な方法
- d. 対象となる年次有給休暇を持たない者の扱い
- e. 計画的付与日の変更

★有給休暇を夏休みに充てることのメリット

①有給の有効活用 ②取得率のアップ ③日給月給の場合の給与額の確保

などが挙げられます。

③の日給月給の人の場合、勤務日数が減ってしまうので、夏休みや正月休みの8月、1月の給与が低くなってしまいます。

そこで、有給休暇を使用すれば、休みの期間も勤務日数にカウントされるので、夏休みや正月休みがある月も給与が減ることもありません。

この制度を使えば、有給休暇も有効的に活用できますね。

有給休暇などに関するご質問やご相談は、当事務所までお気軽にご連絡くださいませ。

今月の数字 <979円>

この数字は、求人情報サービス「an」調べ(株式会社インテリジェンス)が、求人情報メディアに掲載されたアルバイトの求人広告から平均時給を分析・算出したものです。

ちなみに

平成23年10月12日現在の最低賃金の全国加重平均額が「737円」。

厚生労働省が目標としている最低賃金の全国加重平均額が「1,000円」です。

一見すると何の問題もなくいい傾向となっていますが、昨今問題となっているのは「**正社員の最低賃金**」です。

営業手当などの歩合給(変動給)割合の増加と基本給(固定給)の減少。
事業場外みなし制度、専門業務型裁量労働制、みなし残業手当の拡幅。

などから、正社員の賃金が時給換算すると最低賃金ギリギリという人が増えています。

労働環境は、表面的には好転しているように見えても、実態として**表面化しない問題が拡大・増幅している**のも最近の特徴です。

表面化していない分、知らないところで大きくなり、そして突然トラブルが発生します。

先月号でも取り上げたように、役所へのトラブル相談数は減少しているのに、**紛争に発展するトラブルは増加傾向**にあるのも、このようなことが関係していると思われます。

トラブルは早い段階での対処が肝心です。潜在化させないように普段からのコミュニケーションが大事です。

ちょっと一息さかなコーナー

夏が旬の魚で「マゴチ」と言う魚がいます。



あまり聞いたことが無い魚ですが、白身で身がしっかりとしていて美味しい魚です。

マゴチの食性はヒラメとよく似ていて、海底にへばりつき、エサとなる小魚やエビなどをジ〜っと待っています。
そして、エサが近づくとジャンプして、大きな口で獲物をくわえ海底に持っていき、そこで飲み込みます。

でも、見た目はヒラメとゼンゼン違い、普通の魚を上からギュッと押して平べったくした感じです。
大きな口なので顔も大きく、結構ブサイクな魚です。(笑)

また、エラに鋭いトゲがあり、毒はないのですが刺されるととても痛いです。

マゴチは大きくなると1mにもなり、その顔が「ワニ」のように見るところから「ワニゴチ」なんて言われることもあります。

白身の魚で味もヒラメに似ているので、刺身がイチバン美味しいです。

久しく食べてないな〜。

編集後記

昨年からの節電も社会的にしっかり定着しましたね。

震災前は、真夏でもスーツの上下を着ている人をよく見かけましたが、最近あまり見なくなりました。

逆に、ポロシャツやチノパンなどのネオ・クールビズをよく見かけます。

私も今年の暑い日には、ポロシャツにさせていただきます。

と勝手に宣言しちゃいます。(汗)

(平成24年8月号)



なかお事務所

特定社会保険労務士・行政書士

代表 中尾 宏昭

埼玉県志木市本町5-13-28

和智ビル603

メール：info@nakao-jimusho.com

H P：<http://nakao-jimusho.com>

T E L：048-476-5753