

事務所便り

都城市八幡町 1-17

経営・労務管理 立山事務所

TEL0986-21-1813 Fax0986-21-1812

HP : <https://tateyama-sr.com>

29 年 9 月号

労働契約書の重要性

使用者と労働者における雇用契約時に、労働条件を文書で明示しなければならないことが労基法に定められています。もちろん、法的義務であるため順守しなければならないことは当然ですが、単にそれだけではなく、労働者との後々のトラブルを避けるためにも、しっかりと労働条件について契約書・通知書を作成しておくことが非常に重要です。今回は、労働契約時の明示のポイントをいくつかご紹介します。

絶対的の必要明示事項

1) 労働基準法上の絶対的の必要明示事項

⇒労働基準法上、労働者の雇入れ時に文書にて通知をしなければならない事項は下記の通りです。

- ① 労働契約の期間
- ② 有期労働契約を更新する場合の基準
- ③ 就業の場所、従事すべき業務
- ④ 始業及び終業の時刻、所定労働時間を超える労働の有無、休憩時間、休日、休暇、作業時転換に関する事項
- ⑤ 賃金の決定（退職手当、臨時の賃金除く）、計算、支払方法、締日・支払日、昇給に関する事項
- ⑥ 退職に関する事項（解雇の事由含む）

【1. 労働契約の期間の重要性】

労働契約の期間をしっかりと明記することは、後々の解雇等のもめごとを防ぐために大変重要です。例えば、入社後実際に長期にわたって活躍してくれる人材か否か、面接で判断しにくいものです。そこで、数か月の有期契約を締結することも有効です。（この有期契約は試用期間と法的性質が異なります）

万が一その労働者が問題社員となった場合、契約期間が満了したことにより円満に雇用契約を終了することが出来ません。もし契約期間等についてまったく通知をしていない場合、解雇の手続を踏まなければならない、労働者が解雇無効を主張した場合などは相当な労力を要することとなります。なお雇用の安定の観点から、無期契約をすることで支給される助成金もございますので、状況に応じたご判断をお勧めします。

【2. 従事すべき業務】

業務内容も明確にしておくことが大切です。問題となるのは、私傷病での休職から復職しようとするケースです。会社としては、当然に原職に復帰を希望することが多いですが、労働者が「代わりの作業で復帰」を望むことがあります。例えば、もともとは運転手や建設作業の労働者が、休職明けに事務での復帰を希望するケースなどです。労働契約書において従事すべき業務内容を明示している場合には他の職種での復帰を断ることが出来ますが、とくに定めがない場合は他職種での復帰を認めるべきであるとの裁判例があります。

【3. 所定労働時間を超える労働の有無】

残業の有無について労働契約時に明示する際、起こりうる残業の時間を多めに書くことがポイントです。もし残業・所定休日労働は「無し」で交付した場合、実際に残業が必要となっても、労働者がこれを拒めば時間外・所定休日労働を強制することは難しくなってきます。**労働契約時に労働者に不利な労働条件は、労基法の基準へ是正されますが、労働者に有利な労働契約は、労基法に優先する原則があるためです。**入社当初は残業の見込みがなくとも、後々発生する可能性のある残業時間等を十分考慮したうえでの通知が必要となります。

最低賃金が改定されます！

平成 29 年 10 月より、最低賃金が改定となります。宮崎をはじめ、九州の最低賃金は下記の通りです。宮崎は 10 月 6 日より発行予定となりますのでご確認・ご準備をお願い致します。

都道府県名	改定最低賃金	引き上げ幅	発効予定年月日
福岡	789 円	24 円	10 月 1 日
佐賀	737 円	22 円	10 月 5 日
長崎	737 円	22 円	10 月 6 日
熊本	737 円	22 円	10 月 1 日
大分	737 円	22 円	10 月 1 日
宮崎	737 円	23 円	10 月 6 日
鹿児島	737 円	22 円	10 月 1 日

— 注目の助成金

キャリアアップ助成金（賃金規程等改定コース）

概要

有期契約労働者等の基本給の賃金規定等を 2%以上増額改定し、昇給させた場合に助成します。

対象となる労働者

- (1) 労働協約または就業規則に定めるところにより、その雇用するすべてまたは一部の有期契約労働者等に適用される賃金に関する規定または賃金テーブルを増額改定した日の前日から起算して 3 か月以上前の日から増額改定後 6 か月以上の期間継続して、支給対象事業主に雇用されている有期契約労働者等であること。
- (2) 増額改定した賃金規定等を適用され、かつ、増額改定前の基本給に比べて 2%以上昇給している者（中小企業において 3%以上増額改定し、助成額の加算の適用を受ける場合にあっては、3%以上昇給している者）であること。
- (3) 賃金規定等を増額改定した日以降の期間について、支給対象事業主の事業所において、雇用保険被保険者であること。
- (4) 賃金規定等を増額改定を行った事業所の事業主または取締役の 3 親等以内の親族以外のものであること。
- (5) 支給申請日において離職していない者であること。

奨励金の支給額

<すべての有期契約労働者等の賃金規程を 2%以上増額改定した場合>

1 人～3 人	95,000 円 (12 万円)
4 人～6 人	19 万円 (24 万円)
7 人～10 人	28 万 5000 円 (36 万円)
11 人～100 人	1 人当たり 28,500 円 (36,000 円)

<一部の有期契約労働者等の賃金規定等を 2%以上増額改定した場合>

⇒上記表の金額の半額を支給

申請までの流れ

- (1) キャリアアップ計画の作成・提出
- (2) 賃金規程改定後 6 か月分の賃金を支給した日の翌日から起算して 2 ヶ月以内に申請

お問い合わせは当事務所まで！