

小柳人事労務サポート 事務所便り

2019.02

発行所 小柳人事労務サポート

〒241-0022 横浜市旭区鶴ヶ峰 1-37-9

TEL: 045-342-8378

FAX: 045-489-9065

E-Mail: info@jr-support.com

HP: <http://www.jr-support.com/>

発行人 社会保険労務士 小柳 里恵子

《業務内容》

人事・労務管理の助言指導、構築支援

労働・社会保険関係成立、算定、年度更新、資格得喪、
労災・健康保険の給付関係など諸手続、就業規則など
諸規程の作成・見直し・整備・届出、行政官庁の調査
対応、各種助成金の活用支援・助言・申請代行

人事労務

有期労働契約の雇止めについて

有期労働契約に関しては、雇止めについて労使で争いになることも多く、労働契約書や就業規則にどのような規定を置くべきか、検討していきます。

有期労働契約は、期間の定めがあるという点で無期労働契約と異なりますので、契約期間や期間満了に伴う更新に関する規定が重要になります。

有期労働契約は、その期間が満了したことのみにもって当然に終了するのが原則です。ですので、有期労働契約における「更新回数や通算契約期間の上限」を規定することは可能です。特に、労働契約法18条により、有期労働契約の無期労働契約への転換が規定されたことからすると、今後締結される有期労働契約に関しては、通算契約期間の上限を5年以内とする旨を就業規則に明記しておくことも必要になると思います。そして、更新回数や通算契約期間の上限を規定した場合には、当該規定を形骸化させないように例外なく遵守し、上限を超えて雇用を継

続したい場合には、使用者側から無期労働契約に切り変えるように積極的に働きかけていくべきであり、それが法の趣旨にも合致すると考えます。

雇入れに際して、更新回数や通算契約期間の上限を設定していなかった場合に、更新の際、新たな労働契約に「不更新条項」を盛り込むことも可能です。もっとも、裁判例の傾向からすると、雇用継続に対する労働者の期待利益に既に合理性が認められる場合（例えば、更新を繰り返し長期になっている、更新手続き行っておらず無期のようにになっているなど）に、不更新条項の付された労働契約を締結し、その期間満了時の雇止めが正当化されるためには、労働者が不更新条項を設けざるをえなかった使用者側の事情を不本意ながらも理解し、雇用継続に対する期待利益の消滅が客観的にも裏付けられていることが必要になります。

(参照：ビジネスガイドH26.1臨時号 解雇・退職・雇止め)



Q&A その疑問にお答えします！

Q. 当社において、新たに試用期間を導入することを検討しています。試用期間を定めるにあたって、就業規則にはどのように規定すればよいのでしょうか。

A. 試用期間を導入するにあたっては、雇用契約書において試用期間がある旨を定めるとともに、就業規則において、解約権の留保や試用期間の長さ、延長の有無について規定しておく必要があります。

試用期間（解約権の留保）は、使用者が労働者の職務能力や適格性を判断し、正社員として本採用するか否かを決定するために、設ける期間であり、多くの企業において導入されています。この解約権の留保の趣旨は、採否決定の当初には試用労働者の資質・性格・能力その他の適格性の有無に関して必要な調査や十分な資料収集をできないため、後日における調査や観察に基づく最終的決定を留保する趣旨でなされることから、本採用の拒否（留保解約権）は通常の解雇に比べれば、広く認められますが、その一方で、既に雇用関係に入っている以上、解約権留保の趣旨・目的に照らして、客観的に合理的理由が存在し、社会通念上相当としては是認される場合のみ許されるとされています。試用期間についてどの程度の期間にするか法律上の制限はありませんが、多くの会社では3～6カ月の期間になっています。また、試用期間の延長については、就業規則上に規定が無い場合は、試用労働者の同意が無ければ延長することはできません。そのため、あらかじめ就業規則に、一定の場合には延長が可能である旨の規定を設ける必要があります。既存の就業規則を変更して導入する場合には、既に試用期間で入社している者との関係では不利益変更になります。以上に加え、試用期間を設ける場合には、募集要項に記載し、また、雇用契約締結時には労働条件として明示を行う必要があります。（参照：ビジネスガイド2019.3）

●Topix● パワハラ防止義務化

【1】大企業 2020年4月から？

先日の報道で、厚生労働省が、企業へのパワーハラスメントの防止義務を盛り込んだ改正法案を提出し、今国会成立を目指すという記事がでていました。成立すれば、大企業は公布日から1年以内、2020年4月にも始まり、中小企業は、公布日から3年以内に義務化されるようです。

【2】どのような内容か？

内容としては、企業にパワハラ防止の措置を講じるように義務づけ、具体的には、相談窓口の設置やパワハラをした人への処分規定を設けることなどが求められる予定になっています。

【3】そもそも、パワハラとは？

はっきりと定義されているわけではないのですが、厚生労働省がまとめた報告書案では、以下の3要素を満たすものとされています。

- ①優越的な関係に基づく
- ②業務上必要かつ相当な範囲を超えた言動により
- ③労働者の就業環境を害すること（身体的もしくは精神的な苦痛を与えること）

その上で、パワハラの6つの行為類型として、下記が示されています。

- i) 暴行・傷害（身体的な攻撃）
- ii) 脅迫・名誉棄損・侮辱・ひどい暴言（精神的な攻撃）
- iii) 隔離・仲間外れ・無視（人間関係からの切り離し）
- iv) 業務上明らかに不要なことや遂行不可能なことの強制、仕事の妨害（過大な要求）
- v) 業務上の合理性なく、能力や経験とかけ離れた程度の低い仕事を命じることや仕事を与えないこと（過小な要求）
- vi) 私的なことに過度に立ち入ること（個の侵害）

実務上問題となるのは、②の業務上必要かつ相当な範囲を超えたかという点になるかと思えます。この主な例として、次が挙げられています。

- ・業務上明らかに必要性の無い行為
 - ・業務の目的を大きく逸脱した行為
 - ・業務を遂行するための手段として不適当な行為
 - ・当該行為の回数、行為者の数等、その態様や手段が社会通念に照らして許容される範囲を超える行為
- とはいっても、この例が線引きの明確な基準とはいえません。結局のところ、事案ごとの判断にはならざるを得ず、統一した基準を設けるのが難しいのですが、企業としては、パワハラ防止措置や社内教育をしていくなかで、パワハラに対する肌感覚の醸成（企業におけるハラスメント認識の共通化）をしていくことが不可欠といえます。

【4】会社として何をしないとイケないのか？

事業主が講ずべき具体的な内容については、セクハラ指針に近いものになると考えられます。そうすると、事業主としては、セクハラと同様に、パワハラについての指針の明確化や、就業規則等規定への落とし込み、従業員への周知、パワハラ相談への適切な対応が求められることとなります。

助成金情報

～障害者雇用に関する助成金～

障害者の雇入れを考えたときに利用できる主な助成金に、「トライアル雇用助成金」、「特定求職者雇用開発助成金（特定就職者困難コース、障害者初回雇用コース）」があります。

1. トライアル雇用助成金

継続雇用することを目的に障害者を試行的に雇用する場合の助成金になります。

「障害者トライアルコース」の場合、対象は重度身体障害者、重度知的障害者、精神障害者で、トライアル期間は、原則3カ月、週20時間以上の所定労働時間となります。

「障害者短時間トライアルコース」の場合、対象は、精神障害者、発達障害者で、トライアル期間は、3カ月以上12カ月以内、雇入れ時の週所定労働時間を10時間以上20時間未満とし、障害者の職場適応状況や体調等に応じて期間中に20時間以上に変更することを目指していきます。助成額は、月額4万円（精神障害者8万円）です。

2. 特定求職者雇用開発助成金

障害者を65歳以上まで雇用継続（無期、定年再雇用、自動更新等）する場合の助成金になります。

1) 「特定就職困難者コース」

対象は（重度）身体・知的障害者、精神障害者で、助成額は下記のとおりです。

- ①短時間労働者以外
- 身体・知的障害者 120万円
- （重度）知的・身体障害者、精神障害者 240万円
- ②短時間時間労働者（週20時間以上30時間未満）
- （重度）知的・身体障害者、精神障害者 80万円

2) 「障害者初回雇用コース」

障害者雇用経験のない中小企業（障害者雇用義務がある労働者45.5人以上～300人の中小企業）が、雇用率制度の対象障害者を初めて雇用し、法定雇用率を達成した場合の助成金になります。対象は、身体・知的・精神障害者で、1人目の雇用から3カ月の間に法定雇用率（例えば、労働者数45.5～91人未満の場合、1人）を達成することが必要になります。助成額は、120万円になります。

*** 編集後記 ***

2月1日からスタートした中学受験に娘がチャレンジしていました。1月から、全ての試験が終了した2月3日まで、気持ちが全く落ち着かない中で、怒涛のように流れて行きましたが、何とか合格を得ることができて、ほっとしました。5年生の5月から塾にお世話になりましたが、家で真面目に勉強するタイプではなく、今思うと最後まで塾に通い続けられたことが、合格への道だったのかもしれない。継続は力なりですね。塾弁づくいや夜の迎え、模試への付き添い等もなくなり、ちょっと寂しい気持ちですが、しばらく続いています。。