



- 「フェアプロセス」という言葉をご存じですか？相手に結論だけを伝えるのではなく、相手に合意・理解を得ていただくために、相手と十分にコミュニケーションを取る行為です。
- フェアプロセスを誤ると、相手にとってGoodニュースであっても、ネガティブに受け止められます。逆に、丁寧なフェアプロセスを経た場合、相手にとって有難くないことであっても、納得・合意いただけます。日常では、結論を急ぎがちですが、フェアプロセスも大切にしたいですね。

短時間労働者の多様な実態に関する調査

パートの雇用状況

労働政策研究・研修機構の調査によると、「有期パートを雇用」している事業所は65.6%。「無期パートを雇用」している事業所は39.7%となり、有期パートは事業所規模が大きいほど、無期パートは規模が小さいほど、雇用している割合が高くなっています。

有期パートの契約更新

有期雇用パートの契約更新については「基本的に契約を更新する」が半数超となっています。契約更新手続きについては、4分の3の事業所が「更新の都度、労働者に労働条件の変更等を確認し、変更がなくても毎回、契約書を交わしている」となっています。

社会保険が適用拡大された場合の雇用管理等の見直し意向

3.8%が「すでに見直した」、53.9%が「今後、見直す(と思う)」との回答。具体的な見直し内容(複数回答)は、「適用拡大用件に出来るだけ該当しないよう、所定労働時間を短くし、その分より多くの短時間労働者を雇用」が最多となっています。



- パートさんを賢く使うことで、少人数の事業所の場合、特定の人に仕事が偏るということは無くなります。一方、大人数の会社であれば、正社員を雇うより社会保険料を節減できます。
- 作業の標準化などの取り組みが必要になりますが、ちょっとした工夫で会社の生産性が高まります。

平成24年民間企業の勤務条件制度等調査

社会保険が適用拡大された場合の雇用管理等の見直し意向

人事院の発表した民間企業の勤務条件制度等調査によると、常勤の従業員が50人以上で、1ヵ月を単位とする36協定を締結している企業のうち、同協定により延長できる労働時間は「45時間」が49.6%で最多となっています。次いで、「30時間超45時間未満」が31.9%となり、両者を合わせた「30時間超45時間以下」が約8割を占めています。



- 繁忙期があるならば、1年単位の労働時間制が活用できますし、待ち時間が多い場合は、休憩時間を上手に組み合わせると、無駄な残業は削減できます。
- 「早く帰れ」だけでなく、法律も上手に活用していきたいですね。



～こんなときはどうする？～

日々の業務でありそうな、労働問題をクイズ形式にまとめてみました。

求人募集の報酬表記における注意点

Q

中途採用者の募集に当たり、求人広告を出すことにしました。その中で、労働時間等の条件は明示しますが、給与については募集の年齢幅を広くしているため、「当社規定により支給」との表記を考えています。こうした表現や「経験者の給与優遇」といった記載は、労働基準法15条の「労働条件の明示」に該当せず、違法となるのでしょうか？

A

募集段階では労基法15条1項との関係においては違法となりませんが、職業安定法との関係から、出来る限り給与についても特定を試みるのが望ましいです。

労基法15条の「労働条件の明示」が必要なタイミングは労働契約の締結に際してであり、求人広告を出すタイミングは「申込みの誘因」にあたり、労働契約の締結前に個別具体的な労働条件を明示していなかったとしても、同法違反とはなりません。しかし、会社としては、おおむねの給与の上限と下限を示し、個別の労働者の能力、経験によってはそれを上回る条件を提示することがあり得る旨を記載するなど、出来る限り賃金の範囲を特定し、労働者に対して労働条件を理解させる努力をすることが、紛争予防のためにも不可欠であると思われます。



- よくあるケースとして、「給与額は、前職考慮」で採用しつづけると、「同じ役職・役割でも、前職の給料が高い方が得」となってしまうケースがあります。
- 採用の時には、「調整給」を使って、同一労働・同一賃金になるよう配慮も必要です。

休業手当の支払いにおける注意点

Q

私傷病で休職中の社員から、「予定より早く治ったので来月から出社できる」との連絡がありました。休職規程では「傷病が治癒した場合、復帰させる」と定めていますが、同人が休職前に申告した復帰予定時期は半年以上先です。その予定に合わせて契約社員を雇っており、今、出社されても困ります。当初予定していた期間はそのまま休職していてもいいのですが、その場合、使用者の責に帰すべき事由による休業となるのでしょうか？

A

休職事由となる傷病が治癒したことが確認できた場合、なお休業させるのであれば、使用者の責に帰すべき事由による休業となり、賃金を全額支払う必要が生じます。

この場合、休職規程で「傷病が治癒した場合、復職させる」と定めているので、治癒の事実を確認した結果「健康」と判断され、配置される現実的可能性があると認められる業務が他にあればその業務に復職させなければならないからです。



- 「治癒」と「完治」は分けて考えた方がよいです。
- 「これ以上元に戻らない」という状態も「治癒」と言いますので、「治癒しているが、職務遂行能力は、元通りでない」のかどうかは、復職時に確認すべきですし、就業規則にも明示すると、より安心です。



気付き日報

ヒューマンイノベーション株式会社 代表取締役 今井洋一

社会保険労務士 ・ (財)生涯学習開発財団認定コーチ

TEL : 03-3791-1180 FAX : 03-6674-2508 Mail : info@humani.jp

受付時間 10:00~17:30 (土日祝日および弊社休日を除く) <http://nippou.org/>