

第8回 労働問題のギモン



弁護士 小島幸保 (こじま・さちほ)

2000年、弁護士登録 (大阪弁護士会)。
2006年、小島法律事務所開設。

Q1 人を雇い入れる際は、労働条件などが記載された文書を渡さなければならないのでしょうか。

A1 労働関係の基本となる法律は「労働基準法」です。労働基準法によれば、書面を交付して明示しなければならない事項が定められていますので、採用に際しては必要な事項が明示された書面が交付されなければなりません。

書面で明示しなければならない事項としては、賃金、労働時間その他労働条件 (労働契約の期間、就業場所、従事する業務の内容、休日、休暇、退職に関する事項など) です。これに違反して書面を交付しないときは、30万円以下の罰金に処せられることがあります。その他の労働条件、例えば、賞与や昇給、休職などに関する事項は口頭で明示すればよいとされています。

Q2 パートタイマーを採用する場合であっても、書面を交付しなければならないのでしょうか。

A2 労働者にはこれに同意する義務はありません。各労働者から個別の同意が得られない場合、使用者としては、次の手続として、就業規則を変更して、賃金カットを許容するような内容にすることが考えられます。

ただ、これは労働者にとっては「不利益変更」です。このように、就業規則を「不利益変更」する際には、その不利益を労働者に受け入れさせることが許されるような、「高度の必要性に基づいた合理的な内容」でなければなりませんと解されており、強硬な賃金カットは裁判所によって無効と判断される場合も多いのです。

賃金カットは、事業を存続させるための最後の手段と言えますから、それが実行される前に、その他の経費の削減や使用者の収入カット等の「痛みを分かち合う」努力が必要です。労働者に十分な説明がなされることにより、使用者と労働者が一体となって再建に取り組むケースもあります。

Q4 労働時間については法律上どのような定めがありますか。

A4 使用者は、休憩時間を除いて1日に8時間、1週間

Q1 パートタイマー (短時間労働者) については、労働基準法に加えて「パートタイム労働法」が適用されます。パートタイム労働法によれば、A1の「書面で明示しなければならない事項」に加えて、昇級・退職手当・賞与についても文書など (パートタイム労働者が希望した場合は電子メールやFAXでも可) により明示しなければならないとされているのです。つまり、書面により明示が必要な事項は、正社員よりも多いということになります。

A2 業績の低迷を理由に賃金カットを提案したいのですが、どのようにすればよいのでしょうか。

Q3 労働条件は、①使用者と労働者の個別の合意、②就業規則による定め、③使用者と労働組合との間の労働協約によって定まります。賃金も労働条件の一部です。そこでまず、使用者から提案された賃金カット案に各労働者が同意すれば賃金カットは可能となりますが、

A3 に40時間を超えて労働させてはいけないという法律の定めがあり、時間外または休日に労働させる場合には、労働者の過半数で組織する労働組合か労働者の過半数を代表する者と労使協定を締結し、事前に所轄の労働基準監督署長に届け出なければなりません。

Q5 しかし、多くの企業で残業があります。残業の際の賃金は、どうなるのでしょうか。

A5 割増賃金の対象となります。割増賃金には「時間外」「休日」「深夜 (原則として午後10時～午前5時)」の3種類があります。例えば、時間外に労働させた場合には、2割5分以上の率で計算した割増賃金を支払わなければなりません。さらに、長時間労働の抑制のため、平成22年4月1日からは、1か月60時間を超える法定時間外労働に対する割増率が引き上げられました (中小企業は三分の間、適用が猶予されます)。

Q6 残業代のような割増賃金の計算には、基本給だけで