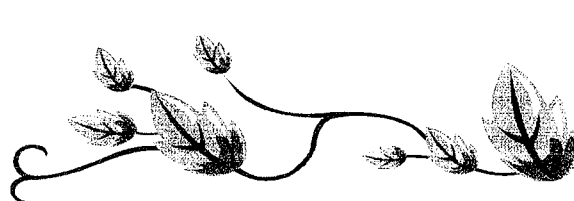


施行日平成25年4月1日が迫っています！ ○2つの法律改正に対応できていますか？

労働契約法並びに高年齢者雇用安定法が改正になり、平成25年4月1日から施行されます。この2つの改正法は、今後、企業の人事配置に少なからず影響が出ると考えられます。



1. 60歳定年後、希望者全員を継続雇用義務化？

定年に達した人を引き続き雇用する「継続雇用制度」のうち、労使協定により定める基準により限定できる仕組みが廃止されました。これにより、希望者全員を継続雇用する必要が出てきます。

但し、経過措置として、施行日(平成25年3月31日)に労使協定により継続雇用制度の基準を設けていた事業主については、平成37年3月31日までの間、公的年金(厚生年金報酬比例部分)の受給ができる従業員に対して、以下の通り労使協定による基準制度を引き続き利用できます。

平成25年4月1日～平成28年3月31日	： 61歳以上
平成28年4月1日～平成31年3月31日	： 62歳以上
平成31年4月1日～平成34年3月31日	： 63歳以上
平成34年4月1日～平成37年3月31日	： 64歳以上



2. 5年を超えると無期雇用に転換とは？

契約社員や期間の定めのあるパート従業員等が、同じ会社で継続して5年を超えて働いた場合、労働者の申し込みにより、無期契約への転換を企業に義務づける仕組みが創設されました。H25年4月1日以降に開始する有期契約が対象です。

2月26日14時から永田会計4階セミナー室にて経営セミナーを開催予定です、研修会のテーマは、これら2つの法改正の概要と、企業の対応策です。4月1日施行日までに何をしなければならぬかを中心に、具体事例を交えて説明いたしますので、多数参加ください。

1. 日 時 平成25年2月26日(火) 14:00～16:00
2. 会 場 永田会計ビル4階 セミナー室
3. 講 師 特定社会保険労務士 永田メイ子

詳しくは別途ご案内した「改正法特別セミナーのご案内」をご覧ください。

労働時間の開始と終了は、どこからどこまででしょうか？ 労働時間はどの範囲のことをいうのでしょうか。

一般に、労働時間とは「労働者が使用者の指揮命令に服し労務を提供している時間」のことをいいます。しかしながら、労働時間を算定する場合におきましては、実際に業務を始めた時からなのか、また、安全作業着を着用したり、制服に着替えた時なのかなど、どの時点から労働時間となるか等の、始業時刻及び終業時刻に前後する時間の取り扱いが重要な問題になってきます。

この問題については、

- ① 使用者の命令があるかどうか
- ② 当該作業を行うために必然的なもの、あるいは通常必要とされるものであるかどうか
- ③ 法令で義務付けられているかどうか

などの点から、労働時間に該当するかどうかについて判断され、具体的には次のようになります。

まず、会社の敷地や建物に入った時点では未だ使用者の指揮命令下にはありませんので、労働時間とはなりません。作業準備時間(たとえば原材料や製品の整理整頓、機械の点検調整等)、作業終了後の整理整頓・後始末(翌日の準備含む)は、特に使用者の命令がなくても本来の業務に付随して発生するものですから、労働時間に参入しなければなりません。また、更衣時間については、労働者が任意に行う更衣時間は、労働時間に含める必要はありませんが、あらかじめ義務付けられている制服の着脱時間や安全具の装着時間については労働時間となります。

なお、入門後職場までの歩行時間や着替え履き替えのための時間については、労働時間に含めるか否かはい就業規則の定めに従い、定めがない場合には職場慣行によるとした裁判例があります。

以上のことから、労働時間については、職種、勤務の特性、各々の職場慣行に応じて実質的にとらえる必要がありますので、労働時間の始期と終期について、上記の基準に則って、就業規則等で明確に定めておくことが望ましいでしょう。

