

労働契約法・改正パートタイム労働法への対応セミナー 3月7日

労働契約法・パートタイム労働法改正の影響と今後の人事制度構築の実務



石寄信憲法律事務所パートナー弁護士 山中健児氏は、パートタイム労働法改正の影響と今後の人事制度構築の実務について、労働契約法の内容と実務への影響を述べた。「労働契約法は、雇用と賃金を安定させることが第一で、そのためのルールの明確化が求められている。直ぐに賃金を上げることなどはできなくても、今の労働条件を明確にすることはできる。また、安全配慮の実践も求められている」と説明した氏は「非正規労働者が増えるなど、雇用環境が激変する中、労働条件の明確化はさらに重要になる」と強調した。

注意したいのは、就業規則は労務規律や主要な労働条件を記載しているもの、それはその事業場での最低条件を定めているということ。一方労働契約とは、例えば労働者Aさんと個別に交わしている約束で、就業規則よりもAさんに有利に契約する場合は良いが、不利な場合は認められない。例えば個別に同意を得ていても、法的には無効となってしまうことに注意したい。また、トラブルを防ぐには就業規則の周知性が重要である。周知性とは具体的にいうと、①事業場に備え置く、②掲示をする、③コンピュータのネット上で公開するなど。裁判になった時、就業規則があっても周知がなされていないとして無効になった判例もあることを山中氏は示し、「使用者として一番やりやすいのは事業場に備え置くこと」とアドバイス

平成20年度賃金改定と雇用危機打開セミナー 3月8日 雇用危機を打開する人事戦略



宮崎民雄氏

最初に登壇した、(株)エイデル研究所代表取締役の宮崎民雄氏はまず、医療・福祉を巡る事業環境の変化について解説、「経営」とは、環境変化への主導的適応だ」と述べた。第一の課題は「現任者の定着促進」で、労働条件の見直しをする際は、月例給のウエイトを高める、初任給与を高めにして昇給率(定期昇給)を世間水準に、前歴評価基準の弾力的運用、「後払い給与」の期末勤勉手当から「業績連動成果配分給」の賞与へと賞与支給算式の見直しなどのポイントが挙げられる。また、実態調査を紹介し「主任クラスがバーンアウト(燃え尽き)して辞めないよう、組織が支える仕組みを作らなくてはな

らない」と訴えた。さらにハーバードの動機付け・衛生理論を説明して「認められていること(承認)が満足の要因になる。キーマンは職場リーダーである」と述べた。第二の課題は「有能人材の確保」。利用者・患者に対するのと同じホームページではなく、採用を意識したページ作りをする。必ず現場を見せて「一緒に仕事をしましょう」と提案するなど、「法人・事業体の優れている点を言語化しなくてはいけない」と強調した。また、求人状況が厳しい現在では、経験者の採用に過去勤務評価加算の見直しも必要になることに注意を促した。第三の課題は「人事管理制度の改革」で、給与規定の開示など透明性のある人事管理を推進しなくてはならない。評価・育成・活用・処遇の一体的運営のためには、目標管理、面接制度の導入なども必要である。「労働市場・事業収益の変動と総務人件費管

した。そして「労使がお互いの関係を規律する労働契約の内容を認識することが極めて重要であるといえる」と述べた。労働者の安全への配慮については、①職員一人ひとりの健康状態の把握(定期健康の実施)、②適正な労働条件の確保(特定の人にだけ労働が集中して倒れてしまう問題になる)、などの必要性を述べた。就業規則による労働契約の内容の変更と手続きに関しては、裁判リスクを考えると、やめて欲しいと助言した。続いて、出向命令権・懲戒権・解雇権と権利濫用について解説した氏は「懲戒規定の整備が必要」「解雇は直属の上司だけでなく、人事担当者が同席するなど、使用者の判断として伝えることが重要」と述べた。さらに有期労働契約に関する規定については、「期間途中での解雇には注意が必要であること。解雇する時は書面にして本人に渡すこと。裁判になった場合、使用者側にそれなりの言い分があったとしても給与3〜4カ月分程度の解決金はいたしかたないケースもあること。契約の終了は、期間満了で雇い止めにするのが原則」と語った。

理は最大の課題」と氏は述べて講演を終えた。



青木正人氏

次に講演した(株)ウエルビー代表取締役の青木正人氏は、今後の制度改革の焦点は①被保険者・受給者範囲の拡大、②介護給付範囲の見直し、③介護報酬体系の見直し、④療養病床再編(地域ケア体制整備構想)、⑤社会福祉法人経営改革だという。この内、介護報酬体系については「包括化に流れており、ここが理解できると、雇用体系・賃金体系の方向が見えてくる」と述べた。介護サービスを構造で考えると、底辺には「理念・ビジョン・大切にしている価値・風土・社会的責任」があり、そうした理念や方針を具現化するプロセスを経て、最終的に提供される具体的なサービスに至るが、「利用者に見えない、事業者の内面的な領域を良くしなくてはならない」

パートタイム労働法改正については、行政指導の根拠となるルールが出来上がったものであり、「同労働同賃金」が民事上認められた訳ではないことに、注意を促した。パートタイム労働者の本質は、「短時間労働」という点にあり、期間の定めの有無には関わらない。「通常の労働者」と実質的な労働条件がどう異なっているかを説明できるか、ということがポイント」と氏はいう。注意したいのはパートタイム労働者に文書など(メールも含む)で明示が求められるものに、①昇給の有無、②退職手当の有無、③賞与の有無、の3つがあり、違反の場合は、10万円以下の過料となる。この3つは就業規則に入れて明示しても良い。また、特に重要なのは賃金などの差別的扱いが禁止される場合だが、中でも注意したいのは通常の労働者と同視すべきパートタイム労働者であり、その要件は、①職務(仕事の内容および責任)が通常の労働者と同じ、②人材活用の仕組み(職務変更の態様・頻度)が全雇用期間を通じて通常の労働者と同じ、③契約期間の定めがない労働契約、または

と氏は訴える。そのため、「介護事業にこそ地域ブランド作りが求められる」と主張。氏のいうブランドとは、企業や組織が実現したい「約束」を具現化したものであり、顧客がこの「約束」に対して感じる価値の総体である。他者からはつきり区別される独自のもので、「いつでも」「誰に対しても」「同じように」果たされるべきものなのである。キャラクターやロゴを作っても意味がなく、全職員が取り組んで、継続的に顧客に訴え続け、そして顧客に評価・認識されて初めて価値が生まれる。氏は最後に、マネジメントの取り組むべき課題は、①制度の先取り(制度変更リスクへの対処)、②仕組み作り(継続的的事业改善システム)、③ブランド構築(顧客から信頼・評価される独自性)であるとまとめて講演を終えた。

反復更新により期間の定めのない労働契約と同視できる有期労働契約、とされている。また通常労働者への転換推進のための措置として、事業主は次の内いずれかの措置を講じなければならなくなった。①通常の労働者の募集を行う場合においてパートタイム労働者に対して当該募集を周知すること、②通常の労働者の配置を新たに行う場合においてパートタイム労働者に対して当該配置の希望申し出の機会を付与すること、③一定の資格を有する短時間労働者を対象として試験制度などにより通常の労働者への転換を推進するための措置を講ずること。この内③は今回の改正で大きく変化した点だが、実施するには①が負担のないところだろうと氏は指摘した。なお、パートタイム労働法違反に対しては、いわゆる行政指導が予定されているものの、直ちに民事上の請求(通常の労働者との差額賃金の請求など)に結びつくものではないと考えられると氏は述べた。

会場からは実務的な質問が相次ぎ、山中氏はいずれにも丁寧に答えていた。(文/鈴木すみ代)



山崎佐和子氏

会員登録をしている求職者のデータを見ると、看護師・介護職は携帯サイトからの登録が圧倒的に多い。看護師・介護職の求人には、携帯電話が有効であることが見てとれる。しかし単に携帯を使えば良いというものではなく、「自らの職場の魅力を認識するのが第二」と氏はいう。さらに、看護師・介護職を確保するポイントとして、氏は①勤務条件の改善、②結婚子育て支援体制の強化、③働きやすい職場作り、④研修体制の強化、などを挙げ、それぞれに具体例を示して説明した。また、動画、ブログ、メールを利用したPRの方法を解説し「現場の声や映像を伝えるのが有効」とアドバースした。最後に、「二人でも職場に合った人を採用し、長く勤めてもらうためには、自分たちから情報を発信しなくてはならない」と語って締めくくった。(文/鈴木すみ代)