

解雇予告

労基20①②、大阪高判昭33・9・10労民9・5・816、
東京地判昭30・7・12判時60・21

使用者が労働者を解雇しようとする場合は、少なくとも30日前に解雇の予告をするか、30日分以上の平均賃金を支払わなければなりません。

この予告の日数は、1日について平均賃金を支払った場合は、その日数を短縮することができます。

天災事変その他やむを得ない事由のために事業の継続が不可能となった場合や、労働者の責に帰すべき事由に基づいて解雇する場合は、30日前の予告や30日分以上の平均賃金の支払いの必要はありません。ただし、この場合は、解雇の事由について、所轄労働基準監督署長の認定を受けることが必要です。

Navi

<p>主な手続</p>	<p>○天災事変その他やむを得ない事由のために事業の継続が不可能になった場合に従業員を解雇するとき ・解雇制限解雇予告除外認定申請書（労基20③、労基則7・様式第2号）</p> <p>○労働者の責に帰すべき事由により従業員を解雇するとき ・解雇予告除外認定申請書（労基20③、労基則7・様式第3号）</p>
<p>罰則</p>	<p>▶解雇予告の規定に違反した場合は、6か月以下の懲役または30万円以下の罰金（労基119）</p>
<p>Next Navi</p>	<p>⇒使用者（労基）、労働者（労基）、解雇、解雇制限、解雇予告の特例</p>

Memo

○予告手当の性質

東京簡判昭34・4・2労民10・2・351

予告手当は、賃金の繰上げ支給と同等のものと考えられるとされていますので、予告手当が解雇の意思表示後30日を経過した後に支払われた場合は、解雇の意思表

示の効力発生時までの賃金請求権は、予告手当の金額の限度内で消滅したものと同一であるとされています。

○定年制と解雇予告

昭22・7・29基収2649

定年の時期が明確に規定されている就業規則があつて、なおかつそのまま継続して使用すると記載がある場合に、特定の期日がきたときは解雇するという労働契約を交わさなかった場合は、定年に達したことによる契約終了とはみなされないの
で、解雇の予告が必要とされています。

○解雇予告の適用範囲

大阪高判昭26・12・24高刑4・12・1667、

鳥取地米子支判昭28・9・3労民4・5・468

労働者を解雇しようとする場合とは、使用者が労働者の意思にかかわらず、一方的に雇用関係を終了させる場合をいいます。

したがって、労働契約の終了が合意解約の場合には、民法の原則により効力が生じるので、労働者の意思で契約を終了する場合には、たとえその動機が労働者の純個人的な事情のみでなく使用者側の事情があつたとしても、解雇予告の規定の適用はないとされています。

■解雇予告手当

労基20①

原則として、労働者を解雇する場合には、30日前に解雇の予告をするか、30日以上平均賃金の支払いが必要とされています。

Memo

○解雇予告手当の支払いの時効

昭27・5・17基収1906

解雇予告手当は、解雇の意思表示に際して支払わなければ解雇の効力は生じないため、解雇予告手当について時効の問題は生じないとされています。

○解雇予告手当の支払いの効果

大阪地判昭37・4・28労民13・4・824

所定の予告期間をおかず、予告手当の支払いもしない場合の解雇の通知は即時解雇としては無効とされています。しかし、使用者が即時解雇に固執していない場合は、通知後30日を経過した日、または解雇予告手当の支払いをしたときのいずれかのときから解雇の効力が生ずるとされているので、予告手当は、その支払いによって使用者の予告義務を免除する効果を持つにすぎず、労働者が使用者に対し、解雇予告手当の支払いを請求しうるものではないとされています。

■解雇予告手当の支払時期

昭23・3・17基発464

解雇の予告に代わる解雇予告手当としての30日分以上の平均賃金は、解雇の申渡しと同時に支払うべきものとされています。

■解雇予告手当の支払方法

昭23・8・18基収2520、昭63・3・14基発150

解雇予告手当は、収入の中絶を保護するもので、労働の対償となる賃金ではないとされています。支払いの方法としては、通貨で直接支払う方が望ましいとされています。

なお、解雇の申渡しと同時に解雇予告手当を提供したが、労働者が受領を拒んだ場合には、法務局に供託することができます。

また、次のような場合には、支払いが行われたと認められるとされています。

① 解雇予告手当を郵送等の手段により労働者あてに発送を行い、労働者の生活の本拠地に到達したとき

この場合、直接労働者本人が受領するしないにかかわらず、また、労働者の在否には関係ないとされています。

② 労働者に解雇予告手当を支払うことを通知した場合に、その支払日を指定したがその日に本人が来なかったときはその指定日、また支払日を指定しないで本人が来なかったときは労働者が通常来ることができる日

■解雇予告の例外<即時解雇>

労基20①

次のいずれかの事由に該当し、所轄労働基準監督署長の認定を受けた場合には、解雇予告または解雇予告手当の支払いをすることなく労働者を解雇できます。

- ① 天災事変その他やむを得ない事由のために事業の継続が不可能となった場合
- ② 労働者の責に帰すべき事由に基づく場合

Memo

○天災事変その他やむを得ない事由

東京高判昭31・2・10判時76・25

「天災事変その他やむを得ない事由のために事業の継続が不可能となった場合」とは、この規定の全般の趣旨および社会通念に照らして、不合理と見られるような事由のために事業の継続が不可能となった場合を指しています。

単に経済界一般の不況のために使用者が事業に失敗するに至った場合などは、これには含まれません。

○労働者の責に帰すべき事由 昭23・11・11基発1637、東京地判昭30・6・21判時56・22、
東京高判平元・3・16（昭61（ネ）3635）、最判平3・9・19（平3（オ）866）

「労働者の責に帰すべき事由」とは、雇用関係の実態に即して考察し、予告もせず解雇予告手当も支給されずに即時解雇されてもやむを得ないと考えられる程度に重大な職務違反、または背信行為が労働者側にあった場合をいいます。例えば、労働者の故意、過失またはこれと同視すべき事由であり、判定にあたっては、労働者の地位、職質、継続勤務年数、勤務状況等を考慮して総合的に判断すべきであり、「労働者の責に帰すべき事由」が、労働基準法20条の保護を与える必要のない程度に重大または悪質なものであることとされています。

なお、労働者の責に帰すべき事由があるとして所轄労働基準監督署長に解雇予告の除外認定を受けた場合には、労働者は使用者に対して解雇予告を請求することはできません。

「労働者の責に帰すべき事由」に認定すべき事例として、次のことが示されています。ただし、認定にあたっては、必ずしもこの例示にこだわらず総合的かつ実質的に判断することとされ、就業規則等に規定されている懲戒解雇事由にも拘束されることがないこととされています。

- ① 原則として極めて軽微なものを除き、事業所内における盗取、横領、傷害等刑法犯に該当する行為があった場合、また、極めて軽微なものであっても、客観的に見て、使用者があらかじめ不祥事防止策を施していたにもかかわらず刑法犯に該当するような行為を繰り返していた場合、あるいは、事業場外で刑法犯に該当するような行為で、それが著しく事業場の名誉、信用等を失墜させ、取引関係に悪影響を与えるもの、または労使間の信頼関係を喪失させる場合
- ② 賭博、風紀紊乱等により職場規律を乱し、他の労働者に悪影響を及ぼす場合、またそれが事業場外で行われた行為であっても、著しく事業場の名誉、信用等を失墜させ、取引関係に悪影響を与えるもの、または労使間の信頼関係を喪失させる場合
- ③ 雇入れの際の採用条件の要素となるような経歴詐称、または雇入れの際に使用者が行う調査に対し不採用の原因となるような経歴を詐称した場合
- ④ 他の事業へ転職した場合
- ⑤ 原則として2週間以上正当な理由が無く無断欠勤し、出勤の督促にも応じない場合
- ⑥ 出勤不良または出欠が一定せず、数回にわたって注意を受けても改めない場合

○東日本大震災に伴う労働基準法等に関するQ & A 平23・4・27事務連絡

東日本大震災についての労働者の労働条件について、使用者が守らなければならない事項等を定めた労働基準法の一般的な考え方などについてのQ & Aの通知が、

厚生労働省より発翰されました。本用語において参考となるQ & Aを通知より抜粋して次に掲げます。

Q3-2 今回の震災で、事業場の施設・設備が直接的な被害を受けたために、事業の全部又は大部分の継続が困難になったことにより労働者を解雇しようとする場合、労働基準法第19条及び第20条に規定する「天災事変その他やむを得ない事由のために事業の継続が不可能となった場合」による解雇といえるでしょうか。

A3-2 解雇の有効性などに関する労働契約法のルール等（整理解雇や雇止めに関する裁判例の考え方を含む）については、Q3-1・A3-1〔「解雇」のMemo参照〕をご覧ください。

労働契約や労働協約、就業規則、労使慣行に基づき、解雇を行う場合の手当等の支払を定めているときは、労働契約等に基づき当該手当の支払等を行う必要があります。

最低労働基準を定める労働基準法との関係では、同法第19条は、使用者は、労働者が業務上の負傷又は疾病のため休業する期間及びその後30日間、産前産後の女性が労働基準法第65条に基づいて産前産後の休業をする期間及びその後30日間は、労働者を解雇してはならないと定めています。ただし、天災事変その他やむを得ない事由のために事業の継続が不可能となった場合に労働基準監督署長の認定を受けたとき等はその限りではないとされています。

また、労働基準法第20条では、使用者は労働者を解雇する場合には、30日前に予告するか30日分の平均賃金（解雇予告手当）を支払わなければならないとされています。ただし、天災事変その他やむを得ない事由のために事業の継続が不可能となった場合等で労働基準監督署長の認定を受けたときは、解雇予告や解雇予告手当の支払は不要とされています。

労働基準法第19条と第20条の「天災事変その他やむを得ない事由」とは、天災事変のほか、天災事変に準ずる程度の不可抗力によるもので、かつ、突発的な事由を意味し、経営者として必要な措置をとっても通常いかんともし難いような状況にある場合を意味すると解されています。また、「事業の継続が不可能になる」とは、事業の全部又は大部分の継続が不可能になった場合を意味すると解されています。

今回の震災で、事業場の施設・設備が直接的な被害を受けたために事業の全部又は大部分の継続が不可能となった場合は、原則として、「天災事変その他やむを得ない事由のために事業の継続が不可能となった場合」に当たるものと考えられます。

なお、今回の震災で、事業場の施設や設備は直接的な被害を受けていない場合で、取引先や鉄道・道路が被害を受け、原材料の仕入、製品の納入等が不可能になったときの扱いについては、Q3-3・A3-3をご覧ください。

Q3-3 今回の震災で、事業場の施設や設備は直接的な被害を受けていませんが、取引先や鉄道・道路が被害を受け、原材料の仕入、製品の納入等が不可能になったために、事業の全部又は大部分の継続が困難になったことにより労働者を解雇しようとする場合、労働基準法第19条及び第20条の「天災事変その他やむを得ない事由のために事業の継続が不可能となった場合」による解雇といえるでしょうか。

A3-3 解雇の有効性などに関する労働契約法のルール等（整理解雇や雇止めに関する裁判例の考え方を含む）については、Q3-1・A3-1〔「解雇」のMemo参照〕をご覧ください。

最低労働基準を定める労働基準法との関係では、事業場の施設や設備が直接的な被害を受けていない場合には、事業の全部又は大部分の継続が不可能となったときであっても、原則として「天災事変その他やむを得ない事由のために事業の継続が不可能となった場合」による解雇に当たりません。ただし、取引先への依存の程度、輸送経路の状況、他の代替手段の可能性、災害発生からの期間等を総合的に勘案し、事業の継続が不可能となったとする事由が真にやむを得ないものであると判断される場合には、例外的に「天災事変その他やむを得ない事由のために事業の継続が不可能となった場合」に該当すると考えられます。

時間外労働<残業、超過勤務>

労基36①②、
 労基則16・18、平10労告154、
 平10・9・30発基94、
 平21・5・29基発0529001

労働基準法では、1週40時間（特例措置対象事業場では44時間）、1日8時間労働を原則としていますが、この法定労働時間を超える労働のことを「時間外労働」といいます。「残業」、「超過勤務」という言葉も同じ意味として使われています。

使用者が、時間外労働をさせようとするときは、時間外労働協定、いわゆる「三六協定」を作成し、所轄労働基準監督署長に届け出なければなりません。

厚生労働大臣は、労働時間の延長を適正なものとするため、労働時間の延長の限度等について基準を定めることができるとされています。

さらに、平成22年4月1日に施行された改正労働基準法で、厚生労働大臣は、割増賃金の率についても基準を定めることができるとされました。

Navi

法令ナビ人事五

<p>主な手続</p>	<p>○労働者に時間外労働をさせようとする場合</p> <ul style="list-style-type: none"> ・時間外労働・休日労働に関する協定届 ・時間外労働・休日労働に関する労使委員会の決議届 <small>(労基36、労基則17・様式第9号～9号の4)</small> <p>○災害等による臨時的必要がある場合に労働者に時間外労働をさせようとする場合</p> <ul style="list-style-type: none"> ・非常災害等の理由による労働時間延長・休日労働許可申請書・届 <small>(労基33、労基則13・様式第6号)</small>
<p>罰則</p>	<p>▶時間外労働の規定に違反した場合には、6か月以下の懲役または30万円以下の罰金（労基119）</p>
<p>Next Navi</p>	<p>⇒時間外労働協定<三六協定>、労働時間<就業時間>、1か月単位の変形労働時間制、フレックスタイム制、1年単位の変形労働時間制、割増賃金<時間外手当、時間外労働手当>、代替休暇、休日労働、裁量労働制、労使協定、労働組合、労働協約、派遣労働者、年少者、時間外労働の限度に関する基準</p>

三三三

■有害業務の時間外労働

労基36①、労基則18

坑内労働、健康上特に有害な業務の労働時間の延長は、1日について2時間を超えてはならないとされています。労働時間の延長について制限を受ける坑内労働以外の業務は次に掲げるものです。

- ① 多量の高熱物体を取り扱う業務、著しく暑熱な場所における業務
- ② 多量の低温物体を取り扱う業務、著しく寒冷な場所における業務
- ③ ラジウム放射線、エックス線その他の有害放射線にさらされる業務
- ④ 土石、獣毛等のじんあひまたは粉末を著しく飛散する場所における業務
- ⑤ 異常気圧下における業務
- ⑥ 削岩機、鋳打機等の使用によって身体に著しい振動を与える業務
- ⑦ 重量物の取扱い等重激なる業務
- ⑧ ボイラー製造等強烈な騒音を発する場所における業務
- ⑨ 鉛、水銀、クロム、砒素、黄りん、弗素、塩素、硝酸、亜硫酸、硫酸、一酸化炭素、二硫化炭素、青酸、ベンゼン、アニリン、その他これに準ずる有害物の粉じん、蒸気またはガスを発散する場所における業務
- ⑩ 前記のほか、厚生労働大臣の指定する業務

なお、この労働時間の延長の制限は、変形労働時間制を定める場合、特定の日の所定労働時間を超える部分についても適用されます。

法令ナビ
人事五

■臨時の必要がある場合の時間外労働

労基33、昭23・7・27基収2622

災害その他避けることのできない事由によって、臨時に時間外労働の必要がある場合は、所轄労働基準監督署長の許可を得て、時間外労働をさせることができます。事前に許可を得る余裕のないときは、事後遅滞なく届け出ることとされています。

公務のために臨時の必要がある場合、官公署の事業に従事する国家公務員および地方公務員については、許可・届出することなく時間外労働させることができます。

Memo

○「災害その他避けることのできない事由」の基準 昭22・9・13発基17

「災害その他避けることのできない事由」とは、具体的には、風水害、急病、人命や公益を保護するために必要なもの、事業の運営を不可能とするような突発的な機械の修理などです。

単なる業務の繁忙、その他経営上の必要から生じたものや通常予見される部分的な機械の修理、定期的な手入れなどは認められません。

三四四

○東日本大震災に伴う労働基準法等に関するQ & A 平23・4・27事務連絡

東日本大震災についての労働者の労働条件について、使用者が守らなければならない事項等を定めた労働基準法の一般的な考え方などについてのQ & Aの通知が、厚生労働省より発翰されました。本用語において参考となるQ & Aを通知より抜粋して次に掲げます。

Q8-1 今回の震災により、被害を受けた電気、ガス、水道等のライフラインの早期復旧のため、被災地域外の他の事業者が協力要請に基づき作業を行う場合に、労働者に時間外・休日労働を行わせる必要があるときは、労働基準法第33条第1項の「災害その他避けることができない事由によって、臨時の必要がある場合」に該当するでしょうか。

A8-1 労働基準法第32条においては、1日8時間、1週40時間の法定労働時間が定められており、これを超えて労働させる場合や、労働基準法第35条により毎週少なくとも1日又は4週間を通じ4日以上与えることとされている休日に労働させる場合は、労使協定（いわゆる三六協定）を締結し、労働基準監督署に届けていただくことが必要です。

災害その他避けることのできない事由により臨時に時間外・休日労働をさせる必要がある場合においても、例外なく、三六協定の締結・届出を条件とすることは実際的ではないことから、そのような場合には、三六協定によるほか、労働基準法第33条第1項により、使用者は、労働基準監督署長の許可（事態が急迫している場合は事後の届出）により、必要な限度の範囲内に限り時間外・休日労働をさせることができるとされています。労働基準法第33条第1項は、災害、緊急、不可抗力その他客観的に避けることのできない場合の規定ですので、厳格に運用すべきものです。

なお、労働基準法第33条第1項による場合であっても、時間外労働・休日労働や深夜労働についての割増賃金の支払は必要です。

御質問については、被災状況、被災地域の事業者の対応状況、当該労働の緊急性・必要性等を勘案して個別具体的に判断することになりますが、今回の震災による被害が甚大かつ広範囲のものであり、一般に早期のライフラインの復旧は、人命・公益の保護の観点から急務と考えられるので、労働基準法第33条第1項の要件に該当し得るものと考えられます。

ただし、労働基準法第33条第1項に基づく時間外・休日労働はあくまで必要な限度の範囲内に限り認められるものですので、過重労働による健康障害を防止するため、実際の時間外労働時間を月45時間以内にするなどしていただくことが重要です。また、やむを得ず長時間にわたる時間外・休日労働を行わせた労働者に対しては、医師による面接指導等を実施し、適切な事後措置を講じることが重要です。

(<http://www.mhlw.go.jp/new-info/kobetu/roudou/gyousei/anzen/dl/101104-1.pdf>)

なお、災害発生から相当程度の期間が経過し、臨時の必要がない場合に時間外・休日労働をさせるときは、三六協定を締結し、届出をしていただくこととなります。

■年少者の場合の時間外労働

労基33、昭23・7・5基収1685

年少者は、時間外労働の規定は適用除外とされていますが、災害その他避けることのできない事由によって臨時の必要があり、許可を受けたときは時間外労働をさせることができます。ただし、公務のために臨時の必要がある場合における深夜業だけは禁止されています。

障害者雇用納付金

障害雇用49・53・56・附則4

独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構（以下、「機構」といいます。）は、厚生労働大臣の委任を受けて、身体障害者または知的障害者（以下、「障害者」といいます。）の雇用に伴う経済的負担の調整と、その雇用の促進と継続を図るために、障害者雇用納付金（以下、「納付金」といいます。）を徴収します。徴収された納付金は、障害者雇用調整金および各種助成金の実施費用、事務費用にあてられます。

事業主は、各年度ごとに、翌年度の初日（年度の中で事業を廃止した事業主は、事業を廃止した日）から45日以内に、機構に申告書および報告書を提出し、同日までに申告額を納付しなければなりません。

納付金に関する規定は、平成27年4月1日前までは200人以下、その後当分の間は100人以下の事業主について適用されません。

法令ナビ人事六

Navi

<p>主な手続</p>	<p>○障害者雇用納付金の申告をする場合</p> <ul style="list-style-type: none"> ・障害者雇用納付金申告書、障害者雇用調整金及び在宅就業障害者特例調整金支給申請書（障害雇用56①③、障害雇用則26・27）
<p>罰則</p>	<p>▶納付金業務について、機構の求める文書その他の物件の提出をせず、または虚偽の記載をした文書の提出をしたとき、30万円以下の罰金（障害雇用52①・86三）</p>
<p>Next Navi</p>	<p>⇒障害者雇用調整金、在宅就業障害者特例調整金、助成金</p>

■障害者雇用納付金の額

障害雇用54・55

事業主が納付すべき納付金の額は、「調整基礎額」に、年度内（4月～翌年3月）の毎月初日の労働者数に「基準雇用率」を乗じて得た数（1人未満は切捨て）の合計数を乗じて得た額です。

四〇七

① 調整基礎額

- × { (4月1日の労働者数×基準雇用率2%、端数切捨て)
- + (5月1日の労働者数×基準雇用率2%、端数切捨て)
- + (6月1日の労働者数×基準雇用率2%、端数切捨て)
- + (途中同じ)
- + (翌年3月1日の労働者数×基準雇用率2%、端数切捨て)}

(①の労働者数において短時間労働者は、1人をもって0.5人とカウント)

ただし、障害者を雇用する事業主については、前記により算出した額①から、後記により算出した額②を差し引いた差額が納付金の額となり、また②が①を超える場合には、その事業主について納付金は徴収しないこととされています。

② 調整基礎額

- × (4月1日の雇用障害者数
- + 5月1日の雇用障害者数
- + (途中同じ)
- + 翌年3月1日の雇用障害者数)

(②の雇用障害者数は、重度身体障害者または重度知的障害者である労働者は短時間労働者を除き1人をもって2人とカウント。)

(身体障害者または知的障害者である短時間労働者は1人をもって0.5人とカウント、重度身体障害者または重度知的障害者である短時間労働者は1人をもって1人とカウント。)

Memo

○在宅就業障害者特例調整金との関係

障害雇用74の2④⑤

障害者を雇用する事業主で納付金の算定額があり、かつ、在宅就業障害者特例調整金(以下、「特例調整金」といいます。)の算定額もある場合には、①特例調整金の算定額が納付金の算定額に達しないときは、その差額が納付金の額となり、②特例調整金の算定額が納付金の算定額以上であるときには、納付金は徴収されません。

■調整基礎額

障害雇用54②・平20法96附則2、障害雇用令17、障害雇用則平21厚労令104附則2・3

調整基礎額とは、事業主が「労働者の数（短時間労働者は1人をもって0.5人とカウント）に基準雇用率を乗じて得た数に達するまで」の障害者を雇用するとした場合に、障害者を1人雇用するにあたり通常必要とされる1月あたりの特別の費用（必要な施設の設置・設備の整備など）の額の平均額を基準として政令で定める金額です。現在の調整基礎額は「5万円」です。

なお、雇用する労働者の数が常時201人以上300人以下である事業主については平成22年7月1日から、常時101人以上200人以下である事業主については平成27年4月1日から、それぞれ5年を経過する日までの間「4万円」とする経過措置が設けられています。

■基準雇用率

障害雇用54③、障害雇用令18

基準雇用率は、労働者の総数に対する身体障害者または知的障害者である労働者の総数の割合を基準として、少なくとも5年ごとにその割合の推移を勘案して、政令で定める率です（労働者の総数において短時間労働者は1人をもって0.5人とカウント。）（障害者である労働者の総数において重度身体障害者または重度知的障害者である労働者は、短時間労働者を除き1人をもって2人とカウント。身体障害者または知的障害者である短時間労働者は、1人をもって0.5人とカウント、重度身体障害者または重度知的障害者である短時間労働者は1人をもって1人とカウント。）。現在、基準雇用率は「100分の2」です。

法令ナビ人事七

Memo

○納入の告知

障害雇用56④⑤

機構は、次の場合に納付金の額を決定し、事業主に納入の告知をします。

- ① 事業主が期限までに申告書を提出しないとき
- ② 申告書の記載に誤りがあると認めたとき

納入の告知を受けた事業主は、機構が決定した納付金の全額またはその不足額について、その通知を受けた日から15日以内に機構に納付しなければなりません。

○追徴金

障害雇用58

納入の通知を受けて納付金を納付しなければならない場合には、原則としてその納付すべき額（1,000円未満切捨て）に10/100を乗じて得た額の追徴金を徴収する

四〇八ノ一

しょうがいしゃこ

こととなっています。納付額が1,000円未満である場合は、追徴金は徴収されません。

■納付金の延納

障害雇用57、障害雇用則29

納付すべき納付金の額が100万円以上である事業主は、納付金申告書提出の際に延納の申請をした場合には、次のとおり延納（分割して納付）することができます。

期	期間	各期の納付金	納付期日
1期	4月1日から7月31日まで	(年間の) 納付金の額 ÷ 期の数	年度初日から起算して45日以内
2期	8月1日から11月30日まで		1期の末日まで
3期	12月1日から翌年3月31日		2期の末日まで

■徴収金の督促・滞納処分

障害雇用59

法令ナビ
人事四

機構は、納付金などの徴収金を納付しない者があるときは、納付義務者に対して、期限を指定して督促状を発することとされています。期限は督促状を発する日から起算して10日以上経過した日で指定されます。

督促を受けた者がその指定の期限までに納付金などの徴収金を完納しない場合には、機構は厚生労働大臣の認可を受けて、国税滞納処分の例により、滞納処分をすることができることとされています。

■延滞金

障害雇用60

機構は、督促にかかる納付金の額（1,000円未満切捨て）につき、年14.5%の割合で、納付期限の翌日からその完納の日、または財産差押えの日の前日までの日数により計算した延滞金を徴収します。ただし、督促状に指定した期限までに納付金を完納したとき、納付金の額が1,000円未満であるとき、延滞金の額が100円未満であるときなどは、延滞金は徴収されません。

四〇八ノ二

■時効

障害雇用63

納付金などの徴収金を徴収する権利、または還付を受ける権利は、2年を経過したときは時効によって消滅します。ただし、機構が納入の告知、徴収金の督促を行った場合、時効は中断されます。

■資料の提出等（納付金）

障害雇用52①

機構は、納付金業務に関して必要な限度において、事業主に対し、障害者である労働者の雇用の状況その他の事項についての文書その他の物件の提出を求めることができます。

有期労働契約（労基）

労基14①、労契17、平15厚労告357

労働契約には、期間の定めのない契約と期間の定めのある契約があります。パートタイマー、契約社員、嘱託、臨時社員、アルバイト等、労働契約にかかる労働者の事業場における呼称を問わず、期間を定めのある労働契約を、有期労働契約といいます。

有期労働契約は、一定の事業の完了に必要な期間を定めるもののほかは、原則として3年を超える期間について締結してはならないとされています。

使用者は、有期労働契約の締結に際し、労働者に対して、契約期間の満了後の更新の有無を明示しなければなりません。この場合、使用者が更新する場合がある旨明示したときは、使用者は、労働者に対して更新する場合としない場合の判断基準を明示しなければなりません。

Navi

罰 則	▶有期労働契約の規定に違反した場合は、30万円以下の罰金（労基120）
Next Navi	⇒有期労働契約（労契）、労働契約、労働条件

Memo

○契約期間の上限

平15・10・22基発1022001

労働契約は、期間の定めのないものを除き、一定の事業の完了に必要な期間を定めるもののほかは、原則として3年を超える期間について締結してはならないとされています。

ただし、次の①または②のいずれかに該当する労働契約については、3年を超える期間ではなく、5年を超える期間について締結してはならないとされています。

- ① 専門的な知識、技術または経験（以下、「専門的知識等」といいます。）であって高度のものとして厚生労働大臣が定める基準に該当する専門的知識等を有する労働者との間に締結される労働契約
- ② 満60歳以上の労働者との間に締結される労働契約

なお、①の場合で上限を5年とする労働契約を締結することができるのは、厚生労働大臣が定める基準に該当する専門的知識等を有する労働者が、その高度の専門的知識等を必要とする業務に就く場合に限られます。

■専門的知識等であって高度のもの

平15厚労告356

専門的知識等であって高度のものとは、次のいずれかに該当する者が有する専門的な知識、技術、または経験をいいます。

- ① 博士の学位（外国において授与されたこれに該当する学位を含みます。）を有する者
- ② 公認会計士、医師、歯科医師、獣医師、弁護士、一級建築士、税理士、薬剤師、社会保険労務士、不動産鑑定士、技術士、弁理士のいずれかの資格を有する者
- ③ システムアナリスト試験に合格した者またはアクチュアリーに関する資格試験に合格した者
- ④ 特許法に規定する特許発明の発明者、意匠法に規定する登録意匠を創作した者、種苗法に規定する登録品種を育成した者
- ⑤ 農林水産業もしくは鉱工業の科学技術、もしくは機械、電気、土木、もしくは建築に関する科学技術で人文科学のみにかかるものを除いたものに関する専門的応用能力を必要とする事項についての計画、設計、分析、試験もしくは評価の業務に就こうとする者、システムエンジニアの業務に就こうとする者、または新たなデザインの考案の業務に就こうとする者であって、就こうとする学科を修めて卒業し、大学卒で実務経験5年以上、短大・高専卒で実務経験6年以上または高専卒で実務経験7年以上の、年収が1,075万円以上の者
- ⑥ システムエンジニアとしての実務経験を5年以上有するシステムコンサルタントで、年収が1,075万円以上の者
- ⑦ 国等によりその有する知識、技術または経験が優れたものであると認定され、①から⑥までに掲げる者に準ずるものとして厚生労働省労働基準局長が認める者

Memo

○アクチュアリー

平15・10・22基発1022001

アクチュアリーとは、確率や数理統計の手法を駆使して、保険料率の算定や配当水準の決定、保険商品の開発および企業年金の設計等を行なう者で、アクチュアリーに関する資格試験とは、社団法人日本アクチュアリー会が行うアクチュアリーに

関する資格試験を指します。

アクチュアリーで契約期間の上限を5年とする労働契約を締結することができるのは、労働者が資格試験に合格している者であるだけでは足りず、アクチュアリー資格を用いて、アクチュアリー資格にかかる業務を行うことが労働契約上認められていること等が必要であるとされています。

■雇止めの予告

平15厚労告357、平15・10・22基発1022001

使用者は、期間の定めのある労働契約（当該契約を3回以上更新し、または雇入れの日から起算して1年を超えて継続勤務している者にかかるものに限り、あらかじめ契約更新をしないと明示されているものを除きます。以下同じ。）を更新しないこととしようとする場合には、少なくとも契約期間が満了する日の30日前までに、予告しなければなりません。

この対象となるのは、1年以下の契約期間の労働契約が更新または反復更新され、労働契約を締結した使用者との雇用関係が初回の契約締結時から継続して通算1年を超える場合か、1年を超える契約期間の労働契約を締結している場合のどちらかに該当する有期労働契約です。

法令ナビ
人事八

Memo

○雇止めの理由の明示

平15厚労告357

使用者が期間の定めのある労働契約を更新しない旨の予告をした場合に、更新しない理由について労働者から証明書の請求があったときは、遅滞なく交付しなければなりません。

また、期間の定めのある労働契約が更新されなかった場合に、使用者は、労働者が更新しなかった理由について証明書を請求したときも、遅滞なく交付しなければならないとされています。

○「雇止め理由」の具体例

平15・10・22基発1022001

雇止めの場合の理由は、契約期間の満了とは別の理由を明示することが必要とされます。具体例としては、次のようなものがあります。

七
三
九

ゆうきろうどうけ

- ① 前回の契約更新時に本契約を更新しないことが合意されていたため
- ② 契約締結当初から更新回数の上限を設けており、本契約はその上限にかかるものであるため
- ③ 担当していた業務が終了・中止したため
- ④ 事業縮小のため
- ⑤ 業務を遂行する能力が十分でないと認められたため
- ⑥ 職務命令に対する違反行為を行なったこと、無断欠勤をしたこと等、勤務不良のため

労働契約法

労契1、平24・8・10基発0810第2

この法律は、労働契約が、労働者と使用者の自主的な交渉のもとで、合意により成立し、または変更されるという合意の原則と、その他労働契約に関する基本的事項を定めることにより、合理的な労働条件の決定または変更が円滑に行われるようにすることを通じて、労働者の保護を図りつつ、個別の労働条件の安定に資することを目的にしています。

労働基準法は、罰則をもって担保する労働条件の基準を設定していますが、労働契約法は、労働条件が定められる労働契約について、合意の原則その他の基本的事項を定め、労働契約に関する民事的なルールを明らかにしているものであり、労働契約の締結当事者である労働者および使用者の合理的行動による円滑な労働条件の決定または変更を促すものです。

法令ナビ人事一〇

Navi

Next Navi

⇒就業規則、労働協約、労働安全衛生法、出向、労働条件、労働者（労基）、使用者（労基）、労働契約、有期労働契約（労基）、有期労働契約（労契）、法令等の周知義務、クーリング期間<空白期間>

■労働者

労契2①、平24・8・10基発0810第2

使用者に使用されて労働し、賃金を支払われる者をいいます。

労働契約法と労働基準法の労働者は、同様の考え方です。

また、請負や委任といった契約で労務を提供する者であっても、契約形式にとらわれず実態として使用従属関係が認められる場合には、労働者に該当するとされています。

■使用者

労契2②、平24・8・10基発0810第2

使用する労働者に対して賃金を支払う者をいいます。

個人企業の場合はその企業主個人を、会社その他の法人組織の場合はその法人そ

七九一

のものをいいます。これは労働基準法の事業主に相当するものであり、労働基準法の使用者よりも狭い概念といえます。

■労働契約の原則

労契3

労働契約は、労働者と使用者が対等の立場における合意に基づいて、さらに、労働者および使用者が、就業の実態に応じて、均衡を考慮しつつ、その上で仕事と生活の調和にも配慮しつつ締結し、または変更すべきものとされています。

労働者と使用者は、労働契約を遵守するとともに、信義に従い誠実に、権利を行使し、義務を履行しなければなりません。

労働者と使用者は、労働契約に基づく権利の行使にあたっては、それを濫用してはなりません。

■労働契約の内容の理解の促進

労契4、平24・8・10基発0810第2

使用者は、労働者に提示する労働条件、労働契約の内容について、労働者の理解を深めるようにしなければなりません。

また、労働者と使用者は、労働契約の内容（期間の定めのある労働契約に関する事項を含みます。）について、できる限り書面にして確認しなければなりません。

この労働契約の内容は、有効に締結または変更された労働契約の内容をいいます。

法令
ナ
ビ
人
事
八

■労働者の安全への配慮

労契5、平24・8・10基発0810第2

使用者は、労働契約に伴い、労働者がその生命、身体等の安全を確保しつつ労働することができるよう、必要な配慮をしなければなりません。

使用者は、労働契約に特段の根拠規定がなくとも、労働契約上の付随的義務として当然に、安全配慮義務を負うこととなります。

なお、生命、身体等の安全には、心身の健康も含まれます。

また、必要な配慮とは、一律に定められるものではなく、労働者の職種・労務内容、労務提供場所等の具体的な状況に応じて、必要な配慮をすることが求められるものです。

■労働契約の成立

労契6、平24・8・10基発0810第2

労働契約は、労働者が使用者に使用されて労働し、使用者がその労働に対し賃金を支払うことについて、労働者と使用者が合意することによって成立します。

七
九
二

成立の要件として、契約内容について書面を交付することまでは求められていません。

■労働契約の内容と就業規則

労契7

労働者および使用者が労働契約を締結する場合に、使用者が合理的な労働条件が定められている就業規則を労働者に周知させていた場合には、労働契約の内容は、その就業規則で定める労働条件になります。

ただし、労働契約において、労働者と使用者が就業規則の内容と異なる労働条件を合意していた部分については、その労働条件が就業規則で定める基準に達しない場合を除き、その合意していた部分の労働条件が、労働契約の内容となります。

■労働契約の内容の変更

労契8

労働者と使用者は、合意によって、労働契約の内容である労働条件を変更することができます。

■就業規則による内容の不利益変更

労契9・10

使用者は、労働者と合意することなく、就業規則を変更することによって、労働条件を労働者の不利益になるよう変更することはできません。

使用者が就業規則を変更して労働条件を変更する場合、変更後の就業規則を労働者に周知させ、かつ就業規則の変更の事情が次の5項目に照らして合理的であるとき、就業規則による労働条件の変更は有効になります。

- ① 労働者の受ける不利益の程度
- ② 労働条件の変更の必要性
- ③ 変更後の就業規則の内容の相当性
- ④ 労働組合等との交渉の状況
- ⑤ その他の就業規則の変更にかかる事情

ただし、労働契約において、労働者と使用者が就業規則の変更では労働条件を変更しないことを合意していた部分は、合意していた部分が就業規則で定める基準に達しない労働条件を定めている場合を除いて、合意していた内容のままとなります。

■就業規則の変更手続

労契11、労基89・90

就業規則の変更の手続に関しては、労働基準法89条および90条の定めと同じです。

■就業規則違反の労働契約

労契12

就業規則で定める基準に達しない労働条件を定める労働契約は、その就業規則の基準に達しない部分が無効となります。無効となった部分は、就業規則で定める基準によります。この場合、労働契約自体が無効になるのではなく、達しない労働条件の部分だけが無効となります。

■労働協約および就業規則に反する就業規則

労契13

就業規則が法令または労働協約に反する場合は、その法令または労働協約の適用を受ける労働者との間の労働契約に、その反する部分については適用されません。

■出 向

労契14、平24・8・10基発0810第2

使用者が労働者に出向を命ずることができる場合に、その出向の命令が、必要性、対象労働者を選定した事情、その他の事情に照らして、その権利を濫用したものと認められる場合は、その出向命令は無効とされます。

この出向とは、使用者（出向元）と出向を命じられた労働者との間の労働関係が終了することなく、出向を命じられた労働者が出向先に使用されて労働に従事する、いわゆる在籍型出向をいいます。

また、使用者が労働者に出向を命ずることができる場合とは、労働契約を締結することで直ちに使用者が出向を命ずることができるものではなく、どのような場合に命ずることができるのかについては、個別具体的な事案に応じて判断されます。

法令ナビ
人事八

七九二ノ二