

**働き方 改革法案の要点** (\* 施行日は中小企業対応)

1. 10日以上**の年次有給休暇を毎年5日**について**時季を指定して与えなければならない。**  
\* 平成31年4月1日～施行
2. **労働時間の把握**は 管理監督者も含み**「客観的で適切な方法で行わなければならない」**  
\* 平成31年4月1日～施行
3. **時間外上限規制** 月45時間 年360時間 **特例 年720時間** (単月100時間未満 複数月80時間)**を限度** \* 平成32年4月1日～施行
4. **1ヵ月間60時間を超える法定時間外労働に対して50%以上の割増賃金を支払う**  
\* 平成35年4月1日～施行
5. 「同一労働 同一賃金」 正社員と同様に手当などをパートへ支給することになる。  
\* 平成33年4月1日～施行

通勤手当・家族手当・住宅手当・皆勤手当・食事手当など条件付手当**(業務内容と無関係な手当)**が要求されやすい。

**基本給や賞与の格差(相違)**については容認の傾向にある。(8件の判決)

**対応策**

- 上記1の対応として、会社の「年間休日」は**法定以上に休日を設定しない**ことです。  
**余計な休日の他に5日間の有給を付与すれば 会社を休んでいる日が激増**します。
- 上記2の対応として、「**タイムカードなどの管理**」を強制されることとなります。  
しかし、**違反していても「罰則規定無し」**です。
- 上記3・4の対応として **定額残業代の設定を見直す**必要があります。
- 上記5の対応として **正社員と非正社員の区別を明確**にすることです。  
月給か時給という賃金体系よりも、**責任度合い**を明確にして区別することです。  
**例:売上達成責任、会議参加、出張、人事異動などを対象にして区別**することです。

**平成30年度 最低賃金額改定 予想**

中央最低賃金審議会は 平成30年度 地域別最低賃金額改定の目安を決定しました。

Aランク：27円（前年度引き上げ額26円）

埼玉、千葉、東京、神奈川、愛知、大阪

Bランク：26円（同25円）

茨城、栃木、富山、山梨、長野、静岡、三重、滋賀、京都、兵庫、広島

Cランク：25円（同24円）

北海道、宮城、群馬、新潟、石川、福井、岐阜、奈良、和歌山、岡山、山口  
徳島、香川、福岡

Dランク：23円（同22円）

青森、岩手、秋田、山形、福島、鳥取、島根、愛媛、高知、佐賀、長崎、熊本  
大分、宮崎、鹿児島、沖縄

引き上げ額の全国加重平均は**26円**で、昨年度の目安額（25円）を1円上回り  
**最も高い引き上げ幅**となります。

また、この目安どおりに各都道府県の地域別最低賃金が引き上げられた場合  
**全国平均額は874円**となります。

「最低賃金を引き上げると、全体の賃金ベースが上がって消費が促進される」とい  
うのが政府や役人の思惑のようです。

最低賃金が上がれば、パートや新卒採用者、若い労働者の人件費が高騰します。

しかし、高騰した分を調整するために 法定外費用や中年の人件費を抑制し、人件費  
総額を調整する動きもあるでしょう。

- (1) 中年の雇用を控える。
- (2) 昇給幅を減らす、もしくは昇給しない。
- (3) 住宅手当や家族手当、通勤費、皆勤手当など業務に直接関係の無い手当を廃止する。
- (4) 賞与を減らす。
- (5) 退職金を減らす、もしくは廃止する。



## ●「能力不足」と「解雇」

履歴書には技術職とあったので採用した。しかし、技術力が全く無いことが判明した。前社では、元々は総務の人材で、総務部門の縮小で技術部へ異動が決まったが、業務に慣れることができず退職に至ったので、そもそも**技術力が無い人材だった**。

## ●試用期間は大事です！

人材の性格、勤務態度、作業能力、適性等が**未知**であり、また、社員にとっても再就職した会社が自分に適しているのか解りません。

**相互が理解・判断する期間** **それが試用期間**です。

## ●能力不足により解雇

裁判所が判断する傾向をみてみましょう。

- ①必要な指導を受けさせ、新しい環境と業務に慣れるための期間を十分に与えていない。
  - ②最初は仕事ができないことは当然で、会社の指導により労働者を育成すべきである。
- つまり、「**指導・教育をしっかりと行わない会社が悪い**」という判断をします。

## ●確認

就業規則の試用期間の規定を確認してください。

**「不適當な場合は解雇する」**と規定されている就業規則が多いですね。  
この規定に則って 解雇しようものなら**「不当解雇」**で訴える人もいます。

## ●事例

能力不足で解雇した後、**不当解雇**を主張され **給料6ヵ月分の解決金**を支払わされたという事例もあります。

## ●対応策

**試用期間中は専用の「労働契約書」**を締結しましょう。

試用期間中の「労働契約書」で大事なことは **「期間を設定する」**ことです。

能力不足で本採用しない場合は **「期間満了による退職」**とすれば**不当解雇の問題を回避**できます。

## ●まとめ

どんな理由でも**「解雇すれば企業の負け」「負け = 金銭解決」**になるのです。

試用期間中は **「言葉」**よりも**「行動」**をよ〜く確認しましょう。

また、同僚や部下は接する時間が長く、よく見えています。

**一緒に働いている人からの意見を重視**してよく聞きましょう。

社長や上司の前では**「良い顔」**をして**「本音」**を見せません。

## ●「試用期間労働契約書」が必要であれば送ります！ \* 会員企業様のみ

関東Office  
高崎市常盤町133番地  
Tel.027-330-5557

東海Office  
駿東郡清水町新宿214-22  
Tel.055-981-1166

北陸Office  
富山県富山市栃谷440-5  
Tel.076 - 471 - 8263