

アイリス事件簿（ニュース）！！

3月6日、神戸で行われた山下達郎のライブに、当法人角野が初めて行って参りました。もちろん遊びで、です。学生時代からの思い出もあり、ライブ開演の達郎の登場に思わず、目頭が熱くなり、初めて観て聴く、動く生の達郎のお姿、お声に、ただただ感激する有様でした。3時間にもわたる熱演でしたが、現在取り壊し中の大阪フェスティバルホールに対する思い出など、音楽、文化を守ろうとする達郎の姿勢に深くうなずく角野でした。



今月のトピックス ～「有期労働対象のルール作りについて」について～

日経新聞2月22日付によると、厚生労働省は、期間を定めて働く有期労働者の労働者の雇用ルール作りに乗り出すという。

検討項目は、①契約の制限、つまり現行では全ての業種で期間の定めのある労働契約の締結が可能だが、これについて一定の業種について期間の定めのある労働契約の締結を制限する。②契約期間、つまり現行最長3年（一定の高度の専門知識を持つ労働者は5年）となっているが、これを短縮する。③雇止め制限、つまり現行では、統一した雇止めの制限についての規定がなく、ルールを統一する。④正社員と有期労働者との均等待遇、すなわち現行では、パートタイム労働法で「通常の労働者と同視すべき短時間労働者」についての賃金の決定等での差別待遇を禁止しているが、それ以外の有期労働者については努力義務程度の規定しかないで、整備するという方向のようだ。

要は、最近の「派遣切り」報道にみられる流れをくむもので、労働者保護の観点からの規制強化という趣旨である。

例えば昨年3月1日から施行された労働契約法では、労働契約期間中の中途解除が「やむを得ない事由がある場合でなければ」できないとされており、すでにこの部分は規制されている。今回は、この中途解除ではなく、契約満了による打ち切りである雇止めの規制が議論されるようである。

この記事にもあるのだが、期間の定めのある労働契約の締結については、行政官庁は「助言及び指導」（労基法14条）できるとしており、厚生労働省が既に出している基準にも、①契約締結時の更新の有無の明示②更新の可否の基準の明示③①②の内容を変更する場合の労働者に対する内容の明示④雇止め実行の場合30日前の予告⑤雇止めの理由の明示が要求されている。この部分が、現在強制力のない行政指導や、内部基準で行われているので、より強力な対応を行うため、法律の根拠を求めていくというものであるが、おそらく法律も上記厚生労働省の基準を明文化したものとなるのであろう。

日本的雇用慣行ともいえる「期間の定めのある労働契約」と、形式上はいつでも更新を拒否できる「期間の定めのある労働契約」。どちらが企業に有利で、どちらが労働者に有利と言えず、やはり企業、労働者の個別事情に基づいて選択される形態であると考えられます。「人の働き方」そのものが問われる問題だと考えるのですが、皆さんはいかがお考えですか（角野）。

《アイリス—口情報》

最近の朝は目と鼻のムズムズで目が覚め、ようやく花粉症であるとの自覚。あまりの目のかゆさに眼科に行くと長蛇の待合室にビックリ。最近はマスク姿の方を見る度に親近感を覚えます。（山根）

アイリス行政書士法人

〒532-0011 大阪市淀川区西中島5丁目13番24号 アンシャンテ新大阪503号

TEL 06-6889-6018 FAX 06-6889-6048

info@iris-gyosei.com

http://www.iris-gyosei.com

当法人と提携している 社会保険労務士 上田正裕先生による、

中小企業緊急雇用安定助成金 に関する相談会を随時開催！（事前予約制です。）

場所：アイリス行政書士法人打合せルーム 料金：1時間 5,000円