



や賃金に回るような誘導策を導入する方針です。一方、負担の大きい中小企業に対しては、経営を過度に圧迫しない対応も慎重に検討していくとしています。

### 最低賃金に関する注意点

パートやアルバイトの従業員のみならず、月給制の場合でも、基本給+固定的手当の総額を時間単価に直した場合、その額が最低賃金を下回ると法違反となり罰金が科される可能性があります。

### 「定額残業代」の最近の傾向

給与制度にはいろいろなものがありますが、導入している企業も多い「定額残業代制度」には問題点もあるようです。

定額残業代の支払方法には、(1) 手当として支払う方式、(2) 基本給などに組み込んで支払う方式などがあります。ここ数年で日常茶飯事となった感のある未払残業代訴訟では、これらの支払方法によって、会社側の主張が認められにくくなる場合があります。

(1) については、就業規則や雇用契約書に定めがあれば、裁判でも定額残業代が認められやすい傾向にあります。しかし(2) については特に問題が多く、裁判で否定されることが多いようです。

### これから定額残業代を導入する場合

新たに定額残業代制度を導入しようとする場合、その多くは労働条件の不利益変更に該当することになります。その場合は、書面による従業員との明確な合意が必要です。また、同意を得る前に、従業員に対する説明会や個別面談を行うなど、導入には周到な準備が必要です。加えて、就業規則や雇用契約書などの書式類、残業管理方法の見直しについて準備しておきましょう。

## 「労働者派遣制度」見直しに関する最新動向

### 制度見直しの“3つの視点”

厚生労働省の「今後の労働者派遣制度の在り方に関する研究会」(以下、「研究会」)は、8月6日に開催された会合で報告書素案を公表し、今後、労働政策審議会で行われる見直しの議論の方向性や論点を示しました。

この報告書素案では、これからの制度検討の基本的視点として、(1) 派遣労働者の保護と雇用の安定、(2) 派遣労働者のキャリアアップ推進、(3) 労働者派遣制度を労使双方にとってわかりやすいものとする、ことが挙げられています。

### 気になる「26業務」や「派遣期間」の行方は？

現行、ソフトウェア開発や通訳、アナウンサーの業務等の26の専門業務(以下、「26業務」)については、派遣期間の上限が設けられていません。

これについては、専門業務の枠組みをすべて廃止したうえで、期間に上限を設けるかどうかは派遣労働者と派遣元との間で締結される雇用契約によって変えられるようにし、有期雇用についてはすべての業務で派遣期間を「最長3年」とすることが適当とする案が示されました。

そして、派遣期間については、現在、派遣先の業務単位で制限が設けられており、同一業務での派遣の受入れは最長3年とされていますが、これを労働者個人ごとの期間制限とし、前任者の有無にかかわらず同じ部署で最長3年まで働けることとする案が示されました。

### 来年の通常国会に改正法案提出予定

今後は、公表された報告書素案をもとに2報告書を作成し、労働政策審議会で労働者派遣法の改正についての詳細を検討したうえで、2014年の通常国会に改正法案を提出することが予定されています。

派遣労働者を利用している事業所にとっては、労働者派遣制度をめぐる法規制が大きく変更される可能性がありますので、今後の動向に注目する必要があります。

### 人事労務に関する手続き・ご相談・お問い合わせは...

チコ労務管理事務所

連絡先：〒130-0014 東京都墨田区亀沢4-19-3  
電話：03-3625-2927 FAX：03-6751-8185  
e-mail：info@chiko-jimusho.com