

春日部労基だより

平成 25 年 2 号
春日部労働基準監督署
春日部市南 3-10-13
電話 048-735-5227
FAX048-735-3748

労働安全衛生管理、労務管理、労働保険などに関する情報を提供いたします。
掲載情報についてのご要望がありましたら、当署までお寄せください。

1 お知らせ

労働保険の年度更新手続並びに一般拠出金の申告・納付について
(平成 25 年 6 月 3 日～7 月 10 日)

労働保険（労災保険・雇用保険）の平成 24 年度確定保険料と平成 25 年度概算保険料及び石綿健康被害救済法の一般拠出金の申告・納付手続を行っていただく時期となりました。

申告書・納付書は、5 月末に発送しますので、同封のパフレット（申告書等の記入方法）などの説明に従って作成し、7 月 10 日までに提出してください。

詳しくは、埼玉労働局労働保険徴収課または最寄りの労働基準監督署にお尋ねください。

埼玉労働局労働保険徴収課

TEL 048-600-6203

FAX 048-600-6223

2 相談事例（よくあるご質問）

(1) 労働契約法に関するもの

Q1 労働契約法第 18 条についてご質問します。無期転換ルール適用が除外される労働者の定めはないのですか。

学生アルバイトや、60 歳以上の労働者、嘱託等についても適用されますか。

A1 労働契約法は労働契約に関する基本的なルールを規定する法律です。同法第 21 条及び 22 条により適用除外（船員、国家公務員、地方公務員、同居の親族のみを使用する場合）とされている労働者を除く全ての労働者について、同法 18 条の規定による無期転換ルールは適用されます。

Q 2 例えば 1 年契約の場合、5 回目の更新（6 回目の契約の締結）の際に、次回の契約更新はしない旨を労働条件通知書等に明示していた場合でも、労働者は、6 回目の契約の期間の初日から、通算契約期間が 5 年を超えるとして無期転換申込権を行使することができるという理解でよいですか。

A 2 おっしゃるとおり、無期転換申込権を行使することができます。

Q 3 業績の目標を定め、これが達成できない場合は、雇止めの理由として認められますか。また、契約期間の終盤に試験を行い、不合格の場合に雇い止めとすることは認められますか。

A 3 労働契約法第 19 条第 1 号又は第 2 号の要件に該当するか否かは、これまでの裁判例と同様、当該雇用の臨時性・常用性、更新の回数、雇用の通算期間、契約期間管理の状況、雇用継続の期待を持たせる使用者の言動の有無などを総合考慮して、個々の事案ごとに判断されるものです。

したがって、ご質問のような「更新の基準」を定め、その基準に達していないという実態にあることは、本法第 19 条各号の要件に該当するか否かの判断に当たり考慮されるものと解されますが、そのことのみをもって直ちに本法第 19 条各号への該当性が否定されることにもならず、仮に紛争となった場合、最終的には、個別具体的な事例に則して裁判で判断されると考えられます。

(2) 有給休暇に関するもの

Q 1 定年退職後、再雇用した場合、勤続年数を通算して年休を与えなくてはなりませんか？

A 1 年次有給休暇を付与することが必要となるための要件として、労基法第 39 条では「6 ヶ月以上継続勤務」することを定めています。この「継続勤務」とは、労働契約が存続している期間の意であり、いわゆる在籍期間です。したがって定年前の期間を通算します。

Q 2 2 週間後の退職を願い出た者が年休の残日数 12 日全部を請求した場合、会社は業務引継等のため、その一部を買い上げてもよいですか。

A 2 労働者の請求に対し有給休暇を付与しないと労基法第 39 条の違反になります。また、退職時に際しての時季変更権の行使について、退職後

には年次有給休暇を享受すべき他の日はないので、退職日前までの範囲内でしか時季変更権を行使する余地はありません。したがって年休が退職日までにはわたる場合には、もはや時季変更権行使はできない。買い上げについては、労働者の任意に基づき、退職時未消化のまま残った有給を買い上げることは可能です。

(3) 懲戒に関するもの

Q1 営業社員の1人が髭を生やし始めました。就業規則では「社員は身だしなみを整えること」といった旨を定めています。

髭を剃るように命じたところ、本人は、「具体的に業務に支障を来しているわけでもなく、承伏できない」として譲りません。

どうしても応じない場合、懲戒処分の対象とし、配転することは可能でしょうか？

A1 企業経営上必要な場合には、最小限、合理的な範囲で、服装規定等を通じて規制が可能だが、慎重な対応が必要です。

奇抜な頭髪・服装・化粧・メガネ・装飾など非常識な身だしなみの場合、職場において注意・指導をすることは可能です。ただし、いきなり懲戒処分や配転など厳罰をもって処することは慎むべきでしょう。

3 荷主の皆さまへ（お願い）

自社構内での荷役作業の安全確保にご協力ください。

多くのトラック運転者が荷役作業中に被災しています。その多くは荷主の事業場で発生しています。

運送業者は荷主の皆さまに協力を求めています。

運送業者と協力して、荷役作業時の労働災害を防いでいただきますようお願いいたします。

具体的には以下の5点の実施をお願いします。

- (1) 労働災害防止のため陸運事業者と協議する場を設置すること
- (2) 荷役作業の有無、内容、役割分担などを陸運事業者に通知すること
- (3) 自社以外の者に荷役作業を行わせる場合の安全対策（作業手順・安全設備）を講じること
- (4) 自社の労働者と自社以外の労働者が共同して作業する場合の安全対策を講じること
- (5) 自社以外の者にフォークリフトを使用させる場合は、運転資格の確認を行い、フォークリフトを貸与する場合は、定期自主検査を実施し、安全性を確認したものを貸与する等に留意すること

※詳しくは、埼玉労働局のホームページからパンフレットがダウンロードできます。URL <http://saitama-roudoukyoku.jsite.mhlw.go.jp/>

4 第11次労働災害防止計画について

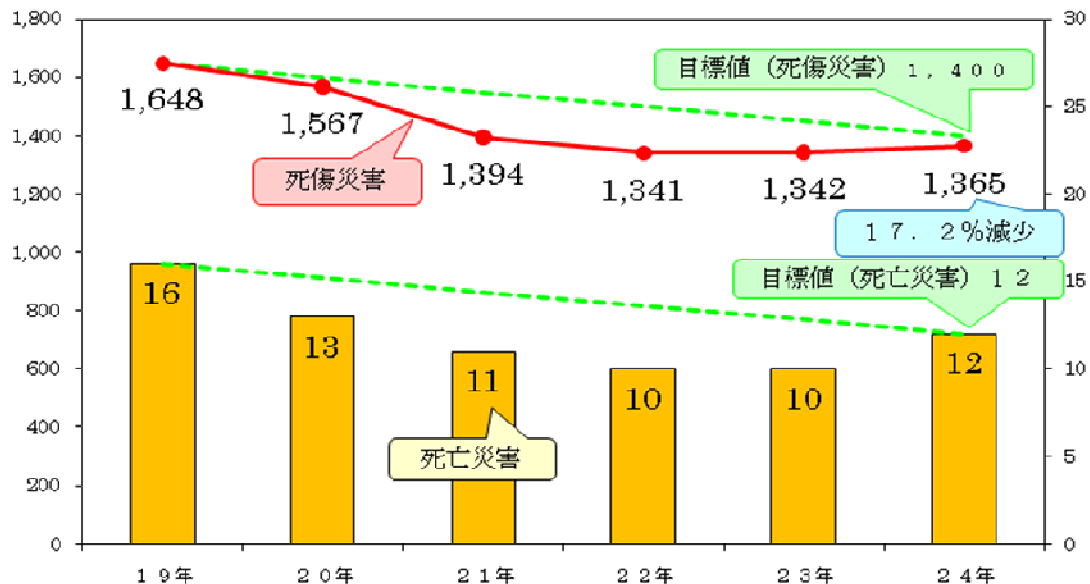
平成20年度を初年度とする第11次労働災害防止計画における春日部労働基準監督署の目標の達成状況は、下記のとおりです。おかげさまで、皆さまのご協力により目標を達成することができました。

しかし、平成24年は残念ながら労働災害は前年より増加しています。引き続き、25年度を初年度とする第12次労働災害防止計画にご協力いただきますようお願いいたします。

(1) 11次防の目標

- ①死亡者数について、平成24年において対平成19年比で20%以上減少させること。
- ②死傷者数について、平成24年において対平成19年比で15%以上減少させること。
- ③労働者の健康確保対策を推進し、定期健康診断における有所見率の増加傾向に歯止めをかけ、減少に転じさせること。

(2) 死亡災害及び死傷災害件数の推移



(3) 定期健康診断有所見率の推移

