

—お知らせ— 2010(平成22)年 法改正スケジュール

Contents

- 【 お知らせ 】 2010(平成22)年 法改正スケジュール
- 【 統計情報 】 一般職業紹介状況 - 2009(平成21)年平均は過去最低に -
- 【 統計情報 】 外国人雇用状況の届出状況について
- 【 企業を守る!ワンポイント講座 】 # 8 有効な懲戒処分手続き

お知らせ

2010(平成22)年 法改正スケジュール

2010(平成22)年4月より、改正労働基準法が施行されますが、次の通り、4月の前後に多くの法律改正がございます。

法律名の後に の付いているものについては、就業規則の変更等が必要となります。

	改正法	主な改正内容
3月	健康保険法	・保険料率の引上げ(予定)
4月	労働基準法()	・割増賃金率の引上げ、年次有給休暇の時間付与
	労働安全衛生法	・健康診断内容の一部変更
	雇用保険法	・被保険者範囲の拡大(予定。現在、国会審議中)
	高年齢者雇用安定法()	・定年年齢の引上げ(64歳)
	育児・介護休業法	・労使間紛争の調停制度の開始
6月	育児・介護休業法()	<ul style="list-style-type: none"> ・3歳までの子を養育する労働者に対する短時間勤務制度の措置の義務化 ・所定外労働の免除の制度化 ・男性の育児休業取得促進策 ・子の看護休暇の拡充 ・介護休暇の創設

統計情報

一般職業紹介状況 - 2009(平成21)年平均は過去最低に -

厚生労働省より、2009(平成21)年12月分及び2009(平成21)年分の一般職業紹介状況が発表されました。

2009(平成21)年12月の一般職業紹介状況を見ると、有効求人倍率は0.46倍(前月比0.01ポイント増)、新規求人倍率は0.87倍(前月比0.07ポイント増)となっております。有効求人倍率につきましては、2007(平成19)年12月以降、ほぼ毎月減少の傾向となっておりますが、2009(平成21)年10月以降、毎月0.01ポイントずつの微増となっております。

一方、2009(平成21)年平均の有効求人倍率は、0.47倍となり、前年の0.88倍を0.41ポイント下回り、1963(昭和38)年以降、最低の結果となりました。

統計情報

外国人雇用状況の届出状況について

厚生労働省が発表した「外国人雇用状況の届出状況(平成21年10月末日現在)について」によると、外国人労働者を雇用している事業所数は95,294か所、外国人労働者数は562,818人となっております。外国人労働者を雇用する事業所及び外国人労働者は、ともに東京都が最も多く、全国に占める割合はそれぞれ23.9%、24.7%となっております。外国人労働者は、東京に続いて、愛知、静岡、神奈川の順に多く、この4都県で全体の約半数を占めております。

外国人雇用状況の届出制度は、すべての事業主に対し、外国人労働者(特別永住者等一定の者は除く。)の雇入れ又は離職の際に、当該外国人労働者の氏名、在留資格、在留期間等について確認し、ハローワークへ届け出ることを義務付けたものとなっております。

企業を守る!ワンポイント講座

#8 有効な懲戒処分手続き

今回は、懲戒処分についてご説明させていただきます。

懲戒処分については、懲戒解雇や諭旨解雇、出勤停止、減給、戒告等様々な種類のものがあります。これらの懲戒処分は企業秩序を維持するうえで、重要な役割を果たしているものでありますが、実際に懲戒処分を行うにあたっては、注意すべき点がいくつかございます。

まず大前提として、「使用者が労働者を懲戒するには、あらかじめ就業規則において懲戒の種類及び事由を定めておく」、「その内容を適用を受ける事業場の労働者に周知させる手続が採られていること」が必要となります(フジ興産事件(最二小判平15.10.10))(就業規則の適用時期については、「Vol.11」をご覧ください。)。この就業規則への記載及び周知は、有効な懲戒処分を行う根拠となってきます。

しかし、いくら労働者の行った行為が就業規則の懲戒事由に該当した場合であっても、その懲戒権の行使が、「客観的に合理的理由を欠き、社会通念上相当として是認することができない場合には、権利の濫用として無効となる。」(ダイハツ工業事件(最二小判昭58・9・16))とされています。簡単に言い換えますと、「世間一般常識から考えて、労働者の行った行為に対し、会社の行った懲戒はあまりにも厳しすぎる」という場合には、その懲戒は「無効」になってしまうということです。そのため、実際に懲戒処分を行なう際には、就業規則への記載及び周知のほか、遡及処罰の禁止や一事不再理といった「罪刑法定主義類似の諸原則の適用」、懲戒対象労働者によって懲戒の程度等が異なる「平等取扱い(公平)の原則」、懲戒処分の対象となった行為と懲戒処分の内容が著しくかけ離れない「相当性の原則」、「弁明の機会の付与など適正手続の保障」というような点を踏まえることが必要となってまいります。

本紙に関するお問合せ、法改正に伴う就業規則・労使協定の見直し、
人事労務に関するご相談等は、下記までご連絡ください。

社会保険労務士法人 EOS

東京都港区赤坂 3-3-3 住友生命赤坂ビル 4 階

TEL:03-6230-4539 FAX:03-3583-9111 E-mail:eigyo@eosi.co.jp

<http://www.eosi.co.jp/>

Social Insurance Consulting Firm EOS

Firm News Vol.12-2

~ We are always at your side ~