

2010(平成22)年10月より 地域別最低賃金が変更となります！

Contents

- 【 お知らせ① 】 地域別最低賃金が変更となります！
- 【 お知らせ② 】 雇用保険の遡及加入について -雇用保険加入手続漏れの是正-
- 【 企業を守る！ワンポイント講座】 #16 人事権① -人事権の濫用-

お知らせ①

地域別最低賃金が変更となります！

2010(平成22)年10月より、各都道府県における地域別最低賃金額が変更となります。関東一都六県における最低賃金額(時間額)及び発効日は次の通りとなっております。

今回、改定となりました地域別最低賃金は、①労働者の生計費、②労働者の賃金、③通常の事業の賃金支払能力、を総合的に勘案して定めるものとされており、「労働者の生計費」を考慮するに当たっては、労働者が健康で文化的な最低限度の生活を営むことができるよう、生活保護に係る施策との整合性に配慮することとされております。そのため、最低賃金が生活保護水準を下回っている都道府県につきましては、その差額を解消するよう見直しが行われておりますので、一部の都道府県につきましては、大きく改定が行われております。

	最低賃金額(前年差)	発効日
茨城県	690円(+12円)	10月16日
栃木県	697円(+12円)	10月7日
群馬県	688円(+12円)	10月9日
埼玉県	750円(+15円)	10月16日
千葉県	744円(+16円)	10月24日
東京都	821円(+30円)	10月24日
神奈川県	818円(+29円)	10月21日

また、原則として、国籍・年齢・性別等に関係なく都道府県内のすべての使用者及び労働者に適用され、派遣労働者につきましては、派遣先の事業場に適用される最低賃金が適用されます。

お知らせ②

雇用保険の遡及加入について -雇用保険加入手続漏れの是正-

離職された方が雇用保険の基本手当(失業手当)を受けることができる日数につきましては、年齢、被保険者であった期間、離職の理由等によって決定されておりますが、離職に伴って失業手当の給付を受けようとする際、雇用保険に加入していたことが要件となります。従来、事業主が雇用保険の加入の届出を行っていなかった場合、2年以内の期間に限って、遡って加入手続きが可能となっております。

しかし、2010(平成22)年10月1日より、給与から雇用保険料が控除されていたにもかかわらず、雇用保険に「未加入」とされていた方につきましては、2年を超えて遡って、雇用保険の加入手続きができるようになりました。

この遡及手続きの対象となるかたにつきましては、①2010(平成22)年10月1日以降に離職された方(2010(平成22)年10月1日前に離職された方につきましては対象となりません)、②在職者の方、となっております。

実際の加入手続きにつきましては、2年を超えた期間について、雇用保険料が給与から控除されてい

Social Insurance Consulting Firm EOS
Firm News Vol.20 Oct'10

たことが確認できる書類（給与明細、源泉徴収票など）をハローワークに持参し、手続きをおこなうこととなります。

企業を守る！ワンポイント講座

#16 人事権① ー人事権の濫用ー

会社が社員に対して、配置転換などの人事異動を行うことがあります。労働力の適正配置の観点から必要なものであれば、適正な人事権の行使として認められています。しかし、行き過ぎた権利の行使は、「濫用」として無効となってしまう恐れがありますので、注意しなければなりません。そこで今回から数回に渡って、人事権を行使する際に注意すべきことについて解説していきます。

会社と社員の間には、通常、労働契約（雇用契約）が存在しており、雇用とは民法第 623 条に、「雇用は、当事者の一方が相手方に対して労働に従事することを約し、相手方がこれに対してその報酬を与えることを約することによって、その効力を生ずる。」と規定されています。

この規定から分かるように労働契約（雇用契約）に基づき、労働者は労働を提供する義務（労働義務）を負うこととなりますが、その内容には使用者の業務命令に従って誠実に労働を行う義務が含まれます。一方、会社（使用者）は事業活動を行っているため、提供される労働力を適正に配置して、最大限に活用する必要がありますから、労働者の配置、異動、解雇等の処遇を行うこととなります。

この会社（使用者）の行う処遇を人事権と呼びますが、それが適正なものであれば、業務命令として労働者は従わなければならないこととなります。しかし、人事権の行使は、法律上の概念ではありませんので、労働契約の範囲内でなければなりません。

この点について裁判例では、「使用者が有する採用、配置、人事考課、異動、昇格、降格、解雇等の人事権の行使は、雇用契約にその根拠を有し、労働者を企業組織の中でどのように活用・統制していくかという使用者に委ねられた経営上の裁量判断に属する事項であり、人事権の行使は、これが社会通念上著しく妥当を欠き、権利の濫用に当たると認められる場合でない限り、違法とはならない」（バンク・オブ・アメリカ・イリノイ事件、東京地判平 7.12.4）とされています。

会社と社員との間で労働契約（雇用契約）が締結された時点で、契約内容に包括的に人事権が含まれていると考えることもできますが、「人事権の行使による賃金の引き下げは就業規則に根拠を求めるので、就業規則に「会社は賃金を引き下げることができる」と明記していなければ賃金の引き下げはできない」という裁判例もあります。そのため、就業規則又は雇用契約書において、行使する人事権はできる限り明示しておくことが、無用のトラブルを避けることにつながるでしょう。

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:eigyoe@eosi.co.jp

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

Social Insurance Consulting Firm EOS

Firm News Vol.20-2

～ We are always at your side ～