

2011(平成23)年10月より 地域別最低賃金が改定されます！

Contents

- 【お知らせ】2011(平成23)年10月より地域別最低賃金額が改定されます！
【企業を守る！ワンポイント講座】#26 採用プロセス③ -採用内定について-

お知らせ

2011(平成23)年10月より地域別最低賃金が改定されます！

2011(平成23)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。また、今回の改定に伴い、地域別最低賃金額が生活保護水準と逆転していた9都道府県のうち、埼玉県、東京都、京都府、大阪府、兵庫県、広島県の6都府県において逆転が解消されております(注1)。

	最低賃金額(前年差)	発効日
茨城県	692円(+2円)	10月8日
栃木県	700円(+3円)	10月1日
群馬県	690円(+2円)	10月7日
埼玉県	759円(+9円)	10月1日
千葉県	748円(+4円)	10月1日
東京都	837円(+16円)	10月1日
神奈川県	836円(+18円)	10月1日

また、最低賃金は、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ることとなります。なお、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ることとなりますので、例えば、東京都の派遣会社に登録している労働者Aさんが、神奈川県の事業場に派遣され、業務に従事した場合においては、神奈川県の地域別最低賃金836円が適用されることとなります。

最低賃金につきましては、今回改定されました地域別最低賃金の他、特定の産業について設定されている特定(産業別)最低賃金があります。この特定(産業別)最低賃金は、関係労使が基幹的労働者を対象として、「地域別最低賃金」よりも金額水準の高い最低賃金を定めることが必要と認める産業について設定されており、地域別最低賃金と特定(産業別)最低賃金の両方の最低賃金が同時に適用される場合は、高い方の最低賃金が適用されることとなります(注2)。

(注1) 今回の改定後におきましても、北海道、宮城県、神奈川県の3道県につきましては、地域別最低賃金と生活保護水準が逆転したままとなっております。

(注2) 例えば、東京都において鉄鋼業に従事している方の最低賃金につきましては、地域別最低賃金837円と特定(産業別)最低賃金846円を比較し、金額の高い特定(産業別)最低賃金が適用されることとなります。

今回は採用プロセスの第3回目ということで、「採用内定」について説明させていただきます。

多くの企業においては、募集、採用試験の後に内定、そして入社という流れになるのではないかと思います。入社前の採用内定時に度々労使間の紛争が生ずるケースがあります。まず、採用内定についてのリーディングケースである大日本印刷事件（最二小判昭 54.7.20）では、採用内定者の労働契約の成立について「採用内定通知のほかには労働契約締結のための特段の意思表示をすることが予定されていなかったことを考慮するとき、Y社からの募集（申込みの誘引）に対し、Xが応募したのは、労働契約の申込みであり、これに対するY社からの採用内定通知は、右申込みに対する承諾であって、Xの本件誓約書の提出とあいまって、これにより、X社とYとの間に…採用内定取消事由に基づく解約権を留保した労働契約が成立したと解するのを相当」としており、また、その者の地位については「卒業後の就労を期して、他企業への就職の機会と可能性を放棄するのが通例であるから、就労の有無という違いはあるが、採用内定者の地位は、一定の試用期間を付して雇用関係に入った試用期間中の地位と基本的に異なるところはない」と判示しております。

では、労働契約が成立するための、内定者が会社に提出をする「入社誓約書」について説明します。会社が採用を内定した時、採用内定者に対して採用内定通知書と共に「入社誓約書」を送付し、入社誓約書を提出させることが一般的です。入社誓約書の記載事項や様式については法令で定められているわけではありませんので、会社が任意で作成することが出来ます。一般的には、①誠実勤務の誓約、②履歴書記載内容についての誓約、③人事異動についての同意条項、④秘密保持義務、⑤競業禁止義務などについて記載されています。内定者がこの誓約書を提出することにより、企業と内定者との間には、上記判例で述べられた労働契約が成立するとともに、自らが会社の一員であるという自覚を促すことができます。

次に、採用内定取消しについてです。東日本大震災後にもメディア等に取り上げられたため、耳にすることがあったのではないかと思います。この採用内定取消の有効性について、上記判例では、「採用内定当時知ることができず、また知ることが期待できないような事実」であること、そして「採用内定を取消すことが解約権留保の趣旨、目的に照らして客観的に合理的と認められ社会通念上相当として是認することが出来る」事由に限られると判示しています。実際には、多くの企業において、採用通知書や誓約書等に内定取消事由が記載されているものと思われそうですが、採用内定者がそこに記載の行為等を行い、かつ、その行為により内定を取消すことが客観的に合理的であり、社会通念上相当であるかという観点から、採用内定取消の有効性が問われることとなります。しかし、多くの裁判例等においては、内定取消しについて厳しい判断を示す傾向にあります。そのため、企業としては上記の他に、内定取消しを回避するための努力を最大限することが求められています。

本紙に関するお問合せ、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.30-2

～ We are always at your side ～