



変形労働時間制に関して

—判例から学ぶ制度運用の注意点—

2010年4月にパスタ店「五右衛門」を運営する日本レストランシステム(東京都渋谷区)の元アルバイトが「変形労働制の悪用」を訴え、東京地裁は同社に残業代や付加金の支払いを命じました。

この判決は、変形労働制がサービス業などに広がる中で安易な制度運用に警鐘を鳴らした形となったので、改めて制度の把握と運用上の注意点をまとめます。

◇変形労働時間制とは

変形労働制とは、時期や季節などによって忙しさに差がある場合などに適用できます。1カ月や1年など一定の期間について、週あたりの平均労働時間が法定労働時間以内(週40時間)であれば、特定の日や週が規制を越えた労働時間となっても残業代を払わなくてもよい制度です。労使協定、又は就業規則に「変形労働期間の起算日」「各日・各週の労働時間」「労働者の範囲」を定め、周知させる必要があります。

◇今回の判決から学ぶ注意点

1. 制度の周知

元アルバイトは、変形労働時間制を会社が適用している事を知らされておらず、就業規則も周知されていなかった。

2. 運用上の違反

この会社は、1カ月単位の変形労働制を適用していたのですが、「就業規則では1か月単位でシフトを決めるはずが、実際は、半月ごとのシフトしか決めていなかった」「変形労働期間の起算日が明らかでない」等の制度運用上の違反を指摘されました。

このように変形労働制を適用させるには「労使協定の締結、及び届け出(1か月単位の変形労働制は、労使協定又は就業規則その他これに準ずるものに必要事項を定める)」「周知」「正しい制度運用」の3点が求められます。今回の判決を機に、制度を適用している会社は、改めて正しく運用されているかどうかの確認をされることをおすすめします。

雇用保険制度の改正について

—平成22年4月1日から適用—

雇用保険制度が平成22年4月1日から改定されました。主な改定内容は次のとおりです。

◇雇用保険率の改定

【旧】平成21年度確定保険料の計算に使用

	保険率	事業主	被保険者
一般	11/1000	7/1000	4/1000
農林水産 清酒製造	13/1000	8/1000	5/1000
建設	14/1000	9/1000	5/1000

【新】平成22年度概算保険料の計算に使用

	保険率	事業主	被保険者
一般	15.5/1000	9.5/1000	6/1000
農林水産 清酒製造	17.5/1000	10.5/1000	7/1000
建設	18.5/1000	11.5/1000	7/1000

◇雇用保険の適用範囲の拡大

雇用保険の被保険者となる資格が次のとおりになりました。

【旧】6ヶ月以上の雇用見込みがあり、かつ、1週間の所定労働時間が20時間以上であること。

【新】31日以上¹の雇用見込みがあり、かつ、1週間の所定労働時間が20時間以上であること

◇雇用保険の届出

平成22年4月1日以降に雇用保険に適用されることとなった方の資格取得届については、以下のいずれかに該当する場合を除き、原則として添付書類の提出は不要になりました。

- ・事業主として初めて被保険者資格取得届を行う場合
 - ・資格取得届を届出期限(被保険者となった事実のあった日の属する月の翌月10日まで)を過ぎて提出する場合
 - ・過去3年間に届出に起因する不正受給があった場合
 - ・労働保険料の納付状況が著しく不適切な場合 など
- ※ただし、ハローワークにおいて必要とする書類の提出を求められることがあります。

《声》

商売熱心な会長が陶器店からギフト専門店に転業し、7店舗を経営する企業に成長しました。そして数年前、会長の息子が脱サラして事業承継しました。が、周辺業種の参入や消費者の嗜好変化などにより、業界の将来展望が困難になってきたのです。

悲観的な社長に会長はこう云いました。「一部は現象だけで商売全体を判断してしまうことを、昔の人は『管(くだ)を以て天を・うかがい、錐を用(もつ)て地を指す』と言ったものだ。私がギフト屋を始めたのは、陶器の需要が無くなると思ったのではなく、売り方や品揃えの組合せが時代に合わせて変わったと思っただよ。現状を細い管を通して眺めないで、広い見地から考えなさい。」

売り方や買い物動機の開発を工夫すれば、いくらでも新しいマーケットが見つけられます。

