

# 労働基準広報 2017 No.1930

## 7/21

### CONTENTS

**特集** 改正労契法による無期転換への企業対応Q & A (後編) — 6

## 無期転換後の労働契約には「別段の定め」として定年の定めを

無期転換制度に対する企業の対応について、山口毅弁護士がQ & A形式で解説する本企画。後編のテーマは、無期転換申込権の行使及び無期転換後の労働条件について。無期転換後の労働条件については、契約期間の定めを除き、原則として、無期転換前と同一となる。契約期間の定め以外の労働条件が変更となるのは「別段の定め」がある場合となる。無期転換制度への対応として、無期転換後の無期労働契約の労働条件をどのようにするのか、その場合に適用される就業規則等は何になるのかを予め準備しておくことが必要だ。特に、有期労働契約者を対象とした就業規則には定年の定めがないので、無期転換後の労働契約に「別段の定め」として定年は定めておく必要がある。

(弁護士・山口毅 (石寄・山中総合法律事務所))

● 解釈例規物語⑨ ————— 16

第24条、第37条関係

- 1 労働基準法施行規則第8条
- 2 毎月払および一定期日払の対象から除外する理由

毎月払いの原則から除外される精勤手当は「1箇月を超える期間の出勤成績によって支給する必要があるもの」でなければならない。精勤手当は割増賃金計算の基礎となる賃金に算入しなければならない。

(中川恒彦)

● 裁判例から学ぶ予防法務〈第32回〉 ————— 24

クレディ・スイス証券(懲戒解雇)事件  
(東京地裁 平成28年7月19日判決)

セクハラ行為等を理由とする懲戒解雇の有効性  
**無理に先入観持たず双方の言い分を丁寧**に聴いて判断することが必要

(弁護士・井澤慎次)

● NEWS ————— 1

(労政審・同一労働同一賃金に関する法整備を建議)待遇差の内容等の説明を事業主に義務付け/ (労政審・産業医制度の改正を建議)産業医が衛生委員会で発議ができる仕組みを/ (28年度・個別労働紛争解決状況)「いじめ・嫌がらせ」に関する争い5年連続最多/ほか

● 知っておくべき職場のルール ————— 37

<第64回>「寄宿舎」

**寄宿労働者の私生活の自由を確立しようとするもの** (編集部)

● 連載 労働スクランブル⑳ (労働評論家・飯田康夫) — 40 ● 労務資料 平成28年の労働災害発生状況 — 42 ● 本誌読者アンケート — 47 ● わたしの監督雑感 兵庫・神戸東労働基準監督署長 倉本幸一郎 — 54 ● 今月の資料室 — 56

アンケートへのご協力をお願い致します(47ページ)

#### 労務相談室

回答者

安全衛生 [親会社から出向者を受け入れる] 定期健康診断の実施義務は	————— 48	弁護士・新弘江
個人情報 [中小企業も個人情報保護法が適用に] 遵守すべきルールは	————— 50	弁護士・平田健二
労働基準法 [新年度から諸手当の改定を実施] 労働条件通知書の再発行必要か	————— 52	弁護士・小川和晃

バックナンバーが閲覧できます!!

<http://rouki.chosakai.ne.jp/>

\*\*\*本誌ご購入の皆様へ\*\*\*

ビジネスセミナー「労働塾」のご案内