

労働基準広報 2017 No.1944

12/11

CONTENTS

特集 労働契約法のポイント ————— 6

使用者の雇止めが客観的な合理性を欠いた場合 有期労働契約が締結・更新されたものとみなす

労働契約法は、働き方の多様化、これに伴う個別労使間のトラブルの個別化・多様化に対応し、労働契約の基本原則や、労働契約内容の決定・変更、解雇等の権利濫用の禁止等に関するルールなど、これまで積み上げられてきた判例法理を明文化し、体系的な成文法として定められたもの。同法では、有期労働契約が反復して更新されたことにより、①雇止めをすることが解雇と社会通念上同視できると認められる場合、または、②労働者が有期労働契約の契約期間の満了時にその有期労働契約が更新されるものと期待することについて合理的な理由が認められる場合に、労働者による有期労働契約の更新または締結の申込みを承諾したものとみなされる。今回は、同法の基本原則、労働契約の成立・変更、無期転換ルール、雇止めの法理などについてみていく。

(編集部)

●労働判例解説/日本郵便事件 ————— 17

正社員と有期契約労働者との間で手当等に差異
**年末年始勤務手当や住居手当のほか
 夏期冬期休暇や病気休暇の格差も違法**
 (平成29年9月14日・東京地裁判決)
 (弁護士・新弘江〔光樹法律会計事務所〕)

●解釈例規物語⑦ ————— 30

第32条の2関係
**1箇月単位の変形労働時間制における
 労働時間の特定の程度 — その2 —**
 (中川恒彦)

●レポート/東基連セミナー ————— 38

『働き方改革実行計画』を読み解く
**残業削減の社内体制の整備、人事処遇制度の
 見直しなど企業は早めの備えを!**
 (編集部)

●NEWS ————— 1

(厚生省・セルフ・キャリアドックの普及に向け
 新事業)拠点を設け導入を希望する企業を支援
 / (雇用類似の働き方に関する検討会) 法的保
 護の必要性を含めまず実態把握中心に検討/
 (29年6月現在の高年齢者雇用状況) 65歳以上
 定年企業が前年比1.0ポイント増の17%/ほか

●労務資料/平成28年 労働安全衛生調査 (実態調査) 結果② ————— 42

職場で受動喫煙ある労働者は34.7%
 ~労働者調査~
 (厚生労働省調べ)

●連載 労働スクランブル® (労働評論家・飯田
 康夫) — 40 ●本誌読者アンケート — 47 ●わたしの
 監督雑感 静岡・沼津労働基準監督署長 大川
 康行 — 54 ●労務相談室だより — 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

| | | | |
|------|--------------------------------|----|----------|
| 外国人 | 〔1週22時間・雇用期間3ヶ月で留学生を採用〕必要な手続きは | 48 | 社労士・岡田奈巳 |
| 税務 | 〔会社支給の休業補償や健保の傷病手当金など〕課税処理どうなる | 50 | 弁護士・加島幸法 |
| 賃金関係 | 〔参加は自由意思に委ねる昇進試験の時間〕賃金支払義務あるか | 52 | 弁護士・岡村光男 |

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