

迷走する職場ルール：労働6法案の行方

今回の改正は残業代割増率の引き上げ、労働契約法の新設等、平成11年以来の大きな改正となる模様ですが、迷走する諮問機関、選挙を意識した与党内の動きなど、最終的な方向性は今もってはつきりしておらず、さらにパート社員の社会保険加入の絡みもあって予断を許さない状況が暫く続きそうです。

大義	法律	内容	成立見通し
少子化対策	雇用保険法(改正)	育児休業給付の引上げ	法案化見込
再チャレンジ 支援策	雇用対策法(改正)	求人年齢制限の禁止	法案化見込
	パート労働法(改正)	パート労働者の処遇	法案化見込
	労働契約法(新法)	企業と従業員の契約をルール化	一括処理
格差是正	最低賃金法(改正)	最低賃金の底上げ	猶予措置
	労働基準法(改正)	残業代割増率の引上げ	労使攻防
		ホワイトカーエグゼンプションの導入	先送り

(2/7 朝日新聞朝刊より)

自己破産した社員を解雇できるか

社員の自己破産は、会社の対面が汚されることになり、懲戒の対象になるのではないかと考えられます。しかし、実際のところ自己破産によって会社の業務に直接的な影響がでることはほとんどないでしょう。また自己破産の制度は債務者の更正のための制度ですから、これを申し立てたことを理由に解雇をしても裁判所はおそらく認めないと思われます。ただし、警備員、証券取引外務員、生保の外交員等は、破産宣告を受けた場合その資格を失うことになります。したがって**当該資格を保有していることを前提として特定の職務に限定して雇い入れている場合**、自己破産によって資格を失うと職務を遂行することができなくなります。そのような場合であれば、解雇も可能でしょう。もともと職種を特定していなかった場合には、解雇の理由とはならないと考えられます。

配置転換に関しては、雇用契約上、職種や勤務場所を限定する旨の特約がある場合は、配置転換を命ずることはできません。そのような特約がなく就業規則等に配置転換を行う旨の規定があれば、業務上の必要に応じて配置転換を命じることができます。例えば、金銭を扱うような業務に従事していたような場合であれば、配置転換も必要でしょう。

過去の判例では、業務上の必要がある場合であっても、他に不当な動機、目的がある場合や配転が労働者に著しい不利益を与えるなどの場合は、権利の濫用となり無効となります。したがって、明らかに退職させることを意図したような、恣意的な配置転換は認められないでしょう。

このFAXがご不要でありましたら、誠に恐縮ではございますが、この紙面を折り返しFAXして頂くか、又はご一報頂ければと存じます。送信リストから削除させて頂きます。よろしく申し上げます。

FAX番号 45-7166 不要 貴社名 _____