

就業規則で定めた解雇について

就業規則で定める事項は、民法、労働基準法、労働安全衛生法、パートタイム労働法、男女雇用機会均等法、労働契約法などの労働関係法の条項に反することは出来ません。

就業規則等で、a. 就業規則第○条○項により解雇する。b. 第○条の項の懲戒事由に該当する等の従業員の解雇は、使用者から労働者に対し一方的に、労働契約の終了をすることになります。ただし、採用時の労働契約書等に明示がされていた場合でも、客観的な合理的事由を欠き、社会通念上相当であると認められない場合は、その権利を乱用したもものとして、無効とされる可能性があります。

1. 労働基準法では、

- (1) 第1条（労働条件の原則）で、労働条件の基準は最低のものである。
- (2) 第15条（労働条件の明示）で、①使用者は労働契約の締結に際し労働者に対して賃金、労働時間その他の労働条件を明示（賃金、労働時間等は、厚生労働省令に定める方法により明示）する。②明示された労働条件が事実と相違する場合には、労働者は即時に労働契約を解除することが出来る。③就業の為に住居を変更した労働者が、契約解除の日から14日以内に帰郷する場合は、必要な旅費を負担しなければならない。

2. 労働契約法では、

- (1) 第15条（懲戒）で、使用者が労働者を懲戒する場合は、労働者の行為の性質及び態様その他に照らして、客観的に合理的な理由を欠き、社会通念上相当であると認められない場合は、その権利を濫用したものとして、当該懲戒は無効とする。
- (2) 第16条（解雇）で、解雇は、客観的に合理的な理由を欠き、社会通念上相当であると認められない場合は、その権利を濫用したものとして、無効とする。
- (3) 第17条（契約期間中の解雇等）で、使用者は期間の定めのある労働契約について、やむを得ない事由がある場合でなければ、その契約期間が満了するまでの間において、労働者を解雇することが出来ない。

<詳細については、お近くの監督署でご確認ください。>

法人・施設経営の様々な問題にお答えします

～指導監査におけるポイント①～ **公印管理と契約等が適正に行われていますか？**

<チェックポイント>

- 法人印及び代表者印の管理が十分に行われているか。
- 理事長が契約について職員に委任する場合は、その範囲を明確に定めているか。
- 随意契約を行っている場合は一般的な基準に照らし合わせて適当か。

<指導基準> 次の場合は文書指摘によることとする。

- ・法人印及び代表者印についての管理が行われていない場合
 - ・随意契約によることができない案件について随意契約を行っていた場合
- 理事長が契約について職員に委任している場合であって、委任の範囲を明確に定めていないときは、委任の範囲を明確に定めるよう求める（口頭指摘）。

施設経営のQ&A

法人運営、労務管理、会計・税務、法律相談等、専門指導員が的確なアドバイスで応援します。

減価償却(2)

Q 固定資産の減価償却について、残存価額はいくらと設定すべきですか。必ず1円となるのですか。

A 減価償却計算における残存価額の設定方式は、次の通りです。「有形か無形か」及び「取得年月日が平成19年4月1日以降か前か」により異なります。
＜減価償却計算における残存価額の設定方式＞

	有形固定資産		無形固定資産
	平成19.3.31以前取得資	平成9.4.1以取得資産	—
(1) 償却計算を実施するための残存価額は取得価額の10%とする。	○	×	×
(2) (1)において耐用年数到来時においても使用し続けている場合は、さらに備忘価額(1円)まで償却を行うことができる。	○	×	×
(3) 償却計算を実施するための残存価額はゼロとし、備忘価額(1円)まで償却する。	×	○	×
(4) 当初より残存価額をゼロとして減価償却を行う(備忘価額も設けない)。	×	×	○

「○」認められる方式 「×」認められない

つまり、平成19年3月31日以前取得資産の場合にあっては、「残存価額は取得価額の10%」が原則であり、「1円まで償却する」のはむしろ例外であることに留意が必要です。

労働条件の明示について

Q 使用者が、労働契約の締結に際し、賃金、労働時間その他の労働条件を明示しなければならない事項とは？

A 労働基準法第15条(労働条件の明示)の第1項で、「使用者は、労働契約の締結の際し、労働者に対して賃金、労働時間その他の労働条件を明示しなければならない。賃金、労働時間などの事項は、厚生労働省令で定める方法により、明示しなければならない。

※ 労働基準法施行規則第5条第1項(厚生労働省令で定める事項)

- ・1号 労働契約の期間に関する事項
- ・1号の2 期間の定めのある労働契約を更新する場合の基準に関する事項
- ・1号の3 就業の場所及び従事すべき業務に関する事項
- ・2号 始業及び終業の時刻、所定労働時間を超える労働の有無、休憩時間、休日、休暇並びに労働者を二組以上に分けて就業させる場合における、就業時転換に関する事項。
- ・3号 賃金(退職手当、臨時に支払われる賃金、賞与等を除く)の決定、計算及び支払の方法、賃金の締切り及び支払の時期並びに昇給に関する事項。
- ・4号 退職に関する事項(解雇の事由を含む)。

令和3年度研修案内

社会福祉法人**経理事務研修** 令和3年10月8日(金) 13:30~ 富山県市町村会館2Fホール
社会福祉法人**労務管理研修** 令和3年12月10日(金) 13:30~ 富山県市町村会館2Fホール
社会福祉法人**法律問題研修** 令和4年2月16日(水) 13:30~ 富山県市町村会館研修室(101・102)

*新型コロナウイルス感染拡大状況により研修が変更・中止になる場合があります。