

平成19年12月5日 労働契約法が成立しました。

第166回通常国会成立 「労働契約法」
「最低賃金法の一部改正」

1. 新法労働契約法の趣旨・目的は？

就業形態の多様化、労働契約上の労使間のトラブルの増加に対応するために…

- ・ 労使の自主的な交渉の下で、労働契約が成立・変更する「合意の原則」を明文化
- ・ 労働基準法は罰則と労働基準監督官による監督指導によって労働条件の最低基準を保障するという労働分野における刑法(強行法規)であるのに対して、労働契約法は、民法的な性格を有し、原則は労使双方の協議や合意を前提に労働条件を決定する。
- ・ 労働者の保護を図りつつ、個別の労働関係の安定に資することを目的としている。

2. 新法労働契約法のポイントは？

- ①労働契約の内容、締結、変更について労働者の就業の実態、均衡、私生活への配慮
- ②労働契約締結・変更時にその内容について労働者が理解を深めるように説明等を要す
- ③労働契約の内容についてはできる限り書面での確認
- ④使用者の安全配慮義務が明文化
- ⑤就業規則の効力発生要件について明文化 ⇒内容の合理性+労働者への周知
- ⑥労働契約・就業規則の不利益変更についてルール化 ⇒原則禁止、合意により変更可
- ⑦出向、懲戒、解雇の手続きについて厳格化 ⇒不備があれば権利濫用で無効に

平成19年12月5日 改正最低賃金法が成立しました。

改正最低賃金法のポイントは？

- ①地域別最低賃金の決定方式変更 ⇒一定の地域ではなく、各地域ごとに決定される
- ②一定の事業若しくは職業についての最低賃金を労使の代表者が厚生労働大臣又は都道府県労働局長に申し出て決定することができる。 ⇒「特定最低賃金」という
- ③最低賃金の適用除外規定を廃止し、最低賃金の「減額措置」が明文化された
- ④派遣労働者については、派遣「先」事業場の最低賃金を適用
- ⑤不払い罰金の強化(1万円⇒50万円等)
- ⑥労働者の監督機関への申告と不利益取扱い禁止を明文化⇒(違反:6月以下の懲役又は30万円以下の罰金)

年金記録通知の発送が始まります。人事の担当者として準備はできていますか？

「えっ！何を準備するの？」と思った人事担当の方は、今から準備を始めるべきです。

平成19年3月から、35歳の誕生日を迎える人から順次、誕生月の前月に「ねんきん定期便」が社会保険庁から対象者の住所に直接郵送されます。記録の内容は次のとおりです。

- ・これまで加入した公的年金制度の加入月数
- ・国民年金の保険料納付月数及び保険料免除月数等
- ・厚生年金保険の資格取得年月日、資格喪失年月日、事業所名称
- ・共済組合記録の加入期間、加入月数
- ・年金制度の加入状況に応じたメッセージ

この年金記録通知の発送により、次のような問い合わせが従業員から寄せられます…。

- ・年金記録通知が私のところには届かないのですが…。
- ・給与から社会保険料は毎月天引きされていたのに、入社から20年前までの年金記録が未納になっている…。
- ・妻は、ずっと私の被扶養者になっていたはずなのに、妻の年金記録は全て未納になっている…。

これらの想定問答を準備しておく必要があると思います！

参考 URL http://www.sia.go.jp/topics/2007/n0330_2.htm

Topic

最近の労働基準監督署の臨検では、週40時間超の時間外労働に対する割増賃金未払いの指摘が多くなっております。

皆様方の給与計算のロジックはいかがですか？

再度、点検をしてみてください。