

1. 正しい手続きにつきまして ~ 4月からの法改正のなかで会社が留意するところ ~

今年も労働保険の年度更新の時期になりました。とかく保険料の事ばかりが気になってしまい、見落としてしまうのが、保険料率。労働局から郵送されてくる申告書には既に印字されているので、あまり考えないかも知れません。実は、事業の種類、つまり業種によって細かく決まっています。これまでに、業種を変更したとか、いくつかの事業を行っていたが、従前と割合が異なった等の場合は、保険料率が違っているかも知れません。手続きという地味で面倒とお考えになるかも知れませんが、とても重要です。年度更新以外にも、例えば 事業場の移転や名称を変更した、支店・営業所を増やした等、事業に関するもの、従業員の入(退)社、40歳・60歳になった、扶養者が増えた、育児休業を開始した等の従業員に関するもの、扶養に入っている人が出産した、死亡した、入院した等の被扶養者に関するものも考えられます。

社会保険の手続きは、様々な制度が関係しており、非常に複雑です。しかも自己申告です。知らなかったでは済まされない事もあります。給付関係を知らない、もらえるものももらえなかった等、不利益をこうむるかもしれません。社会保険は会社の基盤。従業員が安心して働くことができるよう、この機会に一度、労務の監査をされてはいかがでしょうか。

2. 改正雇用保険法による保険料変更のお知らせ <平成19年4月支給分給与からの変更>

4月に支払う給与から雇用保険料の控除額が正式に変更(4月19日)となりました。詳しい内容につきましては、別紙の「法改正情報」でご確認ください。なお、すでに4月分を前年度の料率で計算していた場合は来月分で調整してください。

3. 知られてないけど案外?!大切なこと「就業規則と労働契約の性格と関係」

「職場のルール」として従業員の労働条件を定めるものに就業規則があります。この他に労働条件を定めるものとして、個々の従業員と締結する労働契約(雇用契約書)があります。

就業規則と労働契約はどのような関係や違いがあるのでしょうか?労働基準法では就業規則の基準に達しない労働契約は、その部分について無効となり、就業規則に定める基準に引き上げることとされています。

例えば、パート・アルバイトの方に対し、パート・アルバイト用の就業規則を作成しておらず、雇用契約書締結だけの時、そこに書かれていない内容については、従業員に有利な内容は正社員の就業規則が取り扱われることが考えられるなど、無用なトラブルが生じるおそれがあります。

また、それぞれの性格の違いにより、思わぬ落とし穴も、労働契約は契約的な性格しか持っていないため、契約書を取り交わした個人と会社との関係に対し、就業規則は法的性格のため、従業員全体のもので、仮に、業績不振で給料を減額する時、雇用契約書で取り交わしているだけの場合は個人一人一人とまた話し合い契約を結びなおさなければ下げられないのに対し、就業規則に減給の規定があれば、一斉に下げること可能になります(但し、合理性と社会通念で妥当な場合)。

従業員ごとに労働条件がバラバラであったり大きな違いが偏在していることは、労務管理上問題も出てきます。今一度、御社の就業規則や労働契約を見直してみるのもよいかもしれません。

就業規則と労働契約の関係

- ・労働契約 < 就業規則
労働契約内容は就業規則の基準に引き上げ
 - ・労働契約 > 就業規則
労働契約の内容が優先
- ### 就業規則と労働契約の性格
- ・労働契約
契約的な性格。ここの同意を取りつけた部分しか有効でない。
 - ・就業規則
法的性格。就業規則で定めたものについて、従業員は適用を免れることができないという強い性格をもつ。

編集後記

それにしても今回の改正雇用保険法の国会成立が遅れたことにはたくさんの方が迷惑をこうむったことでしょう。記事内容通り、結局さかのぼって4月1日より改正となりましたが、訂正や周知の広告を打つのに億単位のお金が投入されるのです。あてられるのは税金や雇用保険料からで、結局国会のオヤジさんの尻りぬぐいを会社やサラリーマンの人がするなんて許せませんよね。(秋山)



社会保険労務士事務所
あおぞら人事・労務サポート
秋山幸子(登録NO.13050514)
三鷹市下連雀 4-15-33-710
TEL:0422-44-9487
FAX:0422-44-9477
E-mail: info@aozora-sr.com
URL: www.aozora-sr.com

責任編集: 社会保険労務士
秋山・隅谷・玉川・安部(武蔵野支部)