

発行：社会保険労務士法人エール



〒222-0032 横浜市港北区大豆戸町 1018

TEL 045-549-1071 FAX 045-549-1072

Email : info@sr-yell.com

Contents

代表社員より新年のご挨拶	従業員の健康管理～企業に求められていること～
労働契約法・最低賃金法が可決・成立	労働者派遣と業務請負の関係について
偽装請負はなぜいけない？	ねんきん特別便のおしらせ
執筆記事のご案内	スタッフコラム

新年明けましておめでとうございます

蔭山です。

昨年は、1年を象徴する漢字として「偽」が選ばれていました。偽装、不正、隠蔽が絡む事件、騒動が本当にたくさん報道されました。コンプライアンスの重要性を改めて考えさせられることが多かったように思います。経営上の打撃のみならず、社員の信頼を失った会社の将来が気にかかります。

昨年は就業規則の作成、変更の依頼を数多く頂きました。前述の意味でも就業規則の重要性がますます高まっていると感じます。就業規則は、社員に遵守を求めるだけでなく、経営側も約束を守ることを定めるものです。社員は会社成長の原動力です。忙しい経営者にとって、社内の整備はどうしても後回しになりがちですが、社員との信頼関係を築くことは経営者の重要な仕事です。

今年はぜひ「真」「誠」のようなポジティブな漢字があてはまる年にしていきたいものですね。

鎌倉です。

中国で、新しい労働契約法が1月1日施行されました。中国では急速な経済発展に伴い、労働紛争が急増しており、今回の労働契約法が制定されました。私も全文を読みましたが、注目すべきは企業に就業規則制定を義務づけ、社員代表大会または社員全員で討議し、平等な討議を経て確定しなければならないというプロセスです。新法ではこれを効力発生の要件としています。

労働契約を書面締結していないと罰金、有期労働契約を2回更新の場合、無期限労働契約を締結しなければならない、違反すると倍額の給与支払いのペナルティ等、すべてに罰則が伴う法律となっています。

中国進出の日系企業は早急に対応が必要です！

ちなみに中国では残業は150%、法定休暇日に至っては300%の割増賃金支払いが必要とされています。(こうしてみると、日本では残業の割増率について昨年、労働基準法改正が見送られました、中国と比較すると、日本の割増率は低いのですね)

さて、日本でも労働関連の法改正が目白押しです。労働契約法、改正最低賃金法が12月5日公布されています(改正ポイントは本紙をご覧ください)。そして、改正パートタイム労働法が4月1日から施行です。

対応検討中の企業様はお早めにご相談下さい！ 本年も一同どうぞよろしくお願い申し上げます。

従業員の健康管理

～企業に求められていること～

安全配慮義務

安全配慮義務とは、「労働者が労務提供のために設置する場所、設備もしくは器具等を使用しまたは使用者の指示のもとに労務を提供する過程において、労働者の生命および身体等を危険から保護するよう配慮すべき義務」のことで、使用者（企業）は、正社員だけでなく契約社員、パートタイマー、アルバイトなど、直接、労働契約を結んだ労働者に対して、安全配慮義務を負っています。簡単に言えば、『会社で雇用しているすべての人の心身の安全を守り、病気やけがをしないよう注意する』義務が企業には求められているのです。

具体的
には？

健康診断の実施
職場環境の改善
過労とメンタルヘルス対応

豆知識

健診費用：健康診断の実施は会社の義務なので、会社負担
健診の時間：労働ではないので受診の時間は賃金を支払う義務はない。但し支払うのが望ましい。

健康診断

- ・会社は「1年に1回」労働者に対し健康診断を行う義務がある。（有害業務の場合は3ヶ月・6ヶ月に1回）
- ・健康診断の結果は労働者本人に通知する。
- ・健康診断の結果、異常があった労働者がいた場合には、その労働者の健康を保つために会社で必要な措置について医師に意見を聴かなくてはならない。

メンタルヘルス対応

最近、労働者のメンタルヘルス不調が企業の問題となっています。以前は、個人の問題と考えられていましたが、仕事が原因のうつ病などの精神疾患が労災としても多く認められており、企業も対応を考えざるを得ない状況です。

メンタルヘルスケア5か条

1. 社内のコミュニケーションをよくする。（気配り・声かけ・気づき）
2. 従業員の変化を見逃さない。（遅刻・欠勤の増加、感情、仕事の能率）
3. 過重労働とならないよう、仕事の量や役割分担を考える。
4. 仕事の役割と責任を明確にする。
5. メンタルヘルス不調者が出た場合には、早めに休養をとってもらう。

労働契約法・最低賃金法が可決成立しました

労働契約法

労働契約法は、個別労働関係紛争の増加等に対応し、労使自治を前提に円滑な労働関係を継続するため、ほぼ確立された判例をもとに、労働契約の成立から終了までのルールを整備した新法です。

労働契約法のポイント

1. 労働契約は労使の合意により成立する。労働契約の内容は労働者の合意無く変更することはできない。
2. 合理的な就業規則を周知させているときは、就業規則の内容が労働契約の内容となる。
3. 就業規則の変更により労働条件を変更する場合、その変更後の規則を周知させ、かつ就業規則の変更が、不利益の程度、変更の必要性、内容の相当性等に照らし合理的な場合は、その内容が労働契約の内容となる。
4. 解雇の権利濫用は無効となる。
5. 出向命令の権利濫用は無効となる。
6. 懲戒権の権利濫用は無効となる。
7. 期間の定めのある労働契約は、やむを得ない事由がある場合でなければ、契約期間中に解雇できない。

労働契約法は、民事ルールを定めたものであり、罰則はなく、労働基準監督機関による監督指導は行われません。この法律に定める事項について紛争が生じた場合は、個別労働関係紛争解決制度によるあっせん等により解決を図ることになります。

施行日は、公布の日(19.12.5)から起算して3月を超えない範囲内において政令で定める日からとなります。

改正最低賃金法

各都道府県ごとに定められる最低賃金が、生活保護の給付水準を下回る「ねじれ現象」を解消するため改正されました。

最低賃金法のポイント

1. 最低賃金の額は労働者が健康で文化的な最低限度の生活を営むことができるよう、生活保護との整合性を図ることとされた。(これにより、今後、神奈川は大幅アップの可能性もありえる)
2. 地域別最低賃金違反の罰則が強化された。(2万円 **50万円**)
3. 派遣労働者には派遣先に適用される最低賃金が適用される など

施行日は、公布の日(19.12.5)から起算して1年を超えない範囲内において政令で定める日からとなります。

～6.4%の事業所が最低賃金法違反～

厚生労働省は、2007年6月に全国1万1,120事業所に実施した最低賃金に関する一斉監督の結果、約6.4%にあたる707事業所で最低賃金法違反が見つかったと発表しています。

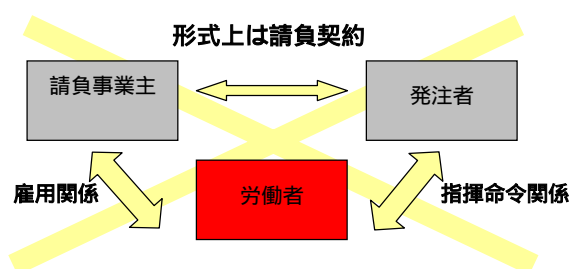
労働者派遣と業務請負の関係について

平成16年度より首都圏の各労働局<茨城・栃木・群馬・埼玉・千葉・東京・神奈川>が連携し、「首都圏請負・派遣適正化キャンペーン」を実施しており、昨年においても10月からキャンペーン期間を定め、偽装請負・違法派遣の解消に向けた個別指導監督など、適正な事業運営の確保を図るための取組を行っています。

偽装請負とは・・・？

労働者派遣契約を締結せず、業務請負と称して労働者派遣を行うこと

労働基準法・派遣法等の使用者に課された義務や制約を脱法的に免れる為に、業務請負として自社の業務に使用する形態です。

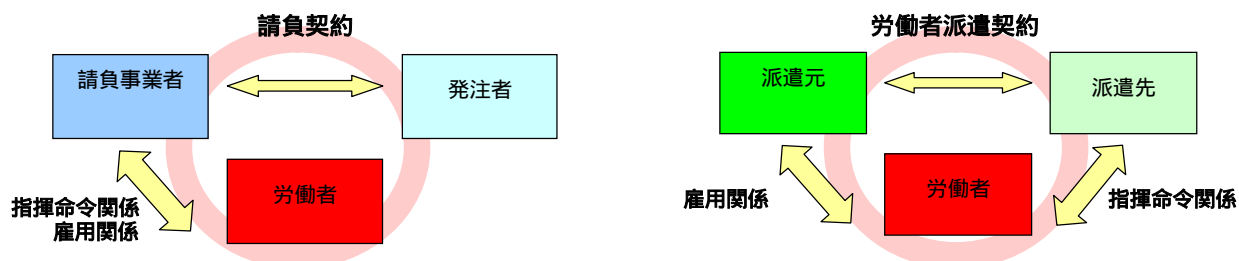


発注者が指揮命令すれば「偽装請負」に形式的に請負契約を締結していても、実態は、発注者が請負業者の労働者を指揮命令しているなど、請負の基準を満たさない場合、実態は労働者派遣とみなされ、「偽装請負」とされることになります。

適法な請負契約と労働者派遣契約について

請負：労働の結果として仕事の完成を目的とする。
発注者と労働者の間に指揮命令は生じない。

労働者派遣：派遣元事業主が自己の雇用する労働者を派遣先の指揮命令を受けて派遣先の為に労働に従事させる。



偽装請負とされないためには、以下の基準を守ることが必要です

「労働省告示第37号 労働者派遣事業と請負により行われる事業との区分に関する基準（概要）」

<業務管理上の独立> 自己の雇用する労働者の労働力を自ら直接利用すること。

- (1) 業務遂行に関する指示、評価等その他の管理を自ら行うこと。
- (2) 労働時間等に関する指示、その他の管理を自ら行うこと。
- (3) 企業における秩序の維持、確保等のための指示その他の管理を自ら行うこと。

<事業経営上の独立> 請負契約により請け負った業務を自己の業務として当該契約の相手方から独立して処理すること。

- (1) 業務の処理に要する資金につき、すべてを自らの責任の下に調達し、かつ支弁すること。
- (2) 業務の処理について、民法、商法その他の法律に規定された事業主としての全ての責任を負うこと。
- (3) 単に肉体的な労働力を提供するものではないこと。

上記、 ・ に加え、脱法的に偽装されたものではないこと。

偽装請負はなぜいけない？

労働者供給事業は職業安定法第44条（以下、職安法）で、労働組合等が許可を得て無料で行うものを除き禁じられています。労働者供給とは、実際に働く職場の使用者ではない第三者が中間に介在する形態のことで労働者派遣と似ていますが、供給業者との支配関係があるという点で大きく異なります。（労働者派遣は派遣元との「雇用関係」が存在します）

戦争前、まだ日本で労働法が十分に整備されていないときには、労働者が就労するにあたって、それを食い物にする悪質な業者があり、弱い立場の労働者から就職をあっせんする代わりに賃金の一部を「中間搾取」（ピンハネ）する例が多く見られました。戦後、労働者保護の観点から職安法が制定され、このような労働者供給を行うことは禁止されました。その後、雇用情勢の変化で派遣のニーズが高まり、労働者派遣法（以下、派遣法）が制定され、供給元と労働者との間に雇用関係があり、供給先と労働者との間に指揮命令関係しか生じさせない形態（P4・労働者派遣の図を参照）であれば、労働者供給（派遣）を行ってもよいとされました。**つまり、労働者派遣とは禁止された労働者供給事業を合法的に行えるようにした、いわば「特例」なのです。**特例である労働者派遣を行うためには、派遣法に定められた様々な規制を遵守しなければなりません。偽装請負は派遣法に定められた義務や制約を遵守していません。従って、労働者供給の「特例」に当てはまらず労働者供給事業に該当してしまうため、偽装請負は禁じられているのです。

また偽装請負は、責任の所在が曖昧になり危険防止措置が十分に講じられず、労災事故が発生しやすくなるという安全衛生の面でも問題があります。

最近、偽装請負は社会問題となっています。「労働者派遣」・「請負」・「業務委託」・「出向」等、業務や就労実態に合った適正な契約を結ぶことが、企業に求められています！



「ねんきん特別便」のお知らせ

社会保険庁は、基礎年金番号に結びついていない約5000万件の記録について、平成19年11月からコンピューターによる名寄せ作業を開始しています。

基礎年金番号の記録と結びつく可能性のある記録が出てきた方に、平成19年12月17日から平成20年3月までを目途に「ねんきん特別便」の送付を始めました。

～「ねんきん特別便」を受け取られた方の手続き方法～

- 年金記録の訂正がない場合 同封の「確認はがき」を郵送
- 年金記録の訂正がある場合 「年金加入記録照会票」を郵送（年金受給者の方は「年金加入記録照会票」に年金証書を添えてお近くの社会保険事務所で手続きをして下さい。）

記録の訂正が無くても、必ず「確認はがき」をお送り下さい！！

今後の「ねんきん特別便」のスケジュールは、平成20年4月から5月までを目途にすべての年金受給者の方々へ、6月から10月までを目途に、すべての現役加入者の方々へ順次「ねんきん特別便」を送付する予定となっています。

メールから
のお願い

住所が変わった方はご連絡下さい！

現在の住所と社会保険事務所に届出している住所が異なる場合、「ねんきん特別便」が届きません。社員の中で住所が変わった方がいらっしゃいましたら、「厚生年金被保険者住所変更届」の提出が必要です。メールまでお早めにご連絡下さい。

< 執筆記事のご案内 >



スタッフアドバイザー'07年12月号の特集「戦略的に使いこなす助成金・給付金」後半を前月号に引き続き弊社鎌倉が執筆しています。

< 12月号の特集記事 >

年末調整の留意点

年金問題(2)～企業実務の未熟さが生む年金問題

雇用実務から見る19年度改正の判断基準とは

戦略的に使いこなす助成金・給付金(2)

<http://www.staffad.com/>

スタッフコラム・私の旅行を紹介 編



鈴木です。

先日、私が高校卒業まで生活していた新潟、糸魚川に約3年ぶりに行ってきました。

日本海が目の前ということもあり、魚介類が非常においしいので、今回もそれを楽しみにしていました。

近くの温泉に宿泊したのですが、期待以上の食事！新鮮な海老、甘海老、蟹と次々並べられ、見た目にも楽しめました。中でも初めて食べたのが、「海老のしゃぶしゃぶ」。こちらでは味わえないものなので、堪能しました。

どんなことでもそうですが、期待以上だと満足度が上がります。

普段の仕事もお客様の満足度を上げるために、期待以上の仕事で応えることが大切ですね。

私も常にご満足頂ける仕事をするよう心がけていきたいと思えます。



写真だけですがお裾分けです