

事務所だより



★**危ないケース**★

① 『雇用契約書の内容が就業規則と矛盾しているケース』
この場合、就業規則が優先します。

② 『基本給に時間外労働が含まれているケース』
時間外労働〇〇時間を基本給に込みにする場合、本来の基本給と時間外労働分を明確に区分して表記しないとけません。

あいまいな雇用契約がトラブルの原因になることが、よくあります。御社の雇用契約書は大丈夫でしょうか。

御社は大丈夫ですか？ 雇用契約書



③ 『週四十時間労働の意味を理解していないケース』
一日八時間で六日働けば八時間の時間外労働が発生します。(ただし、変形労働時間制である場合は別ですが・・・)
従って、給与計算では割増賃金を八時間分支給する必要があります。もちろん、時間外労働ありと表記しておく必要があります。

④ 『期間の定めがある雇用契約を更新する可能性があるケース』
更新する際の条件を明記する必要があります。次の更新をしない

場合は、「次期の更新はしない」と明記することが大事です。
あいまいであると労働者に更新の期待権が発生します。

⑤ 『いつのまにやら実態が雇用契約書とかけ離れるケース』
実態が変われば、雇用契約書も作り直す必要があります。こまめな手入れが大事です。

決断

するなら今ですよ。

(六十五歳超雇用推進助成金)

この助成金を申請する企業が急増しています。
四月になれば、手続が厳しくなるのではないかと予想されています。

- 『申請の条件1』
次のいずれかの措置をする。
- ① 六十五歳以上に定年を引き上げる
 - ② 定年を廃止する
 - ③ 継続雇用制度を六十歳以上にする

『申請の条件2』
支給申請日の前日において一年以上継続して雇用している六十歳以上の雇用保険加入者が一名以上いること。

※過去に定年を廃止した場合または、定年を定めていない場合は申請できません。



雑感

先日、自衛隊初の特殊部隊創設に関わった元自衛官のコラムを読みました。
筆者はモンゴルで乗馬体験をし、手綱さばきに四苦八苦していたそうです。
そこで、馬を意のままに操る現地の教官をしつくり観察しました。
モンゴル人は最初に自分が行きたい場所を馬に伝え、どうやって行くのかは馬に任せているのです。
これを見た筆者は、生き

物である馬をバイクのように扱おうとしていた自分の過ちに気が付きます。
それはまるで、自分がかつて忌み嫌っていた
「遠く離れた前線部隊に細かな指示を出したがるダメな司令部」そのものだったのです。
現場に裁量を認めない上層部と信用されない自らを省みず信頼の醸成を横索しない部下。
大切なのはコミュニケーションの量ではなく質ですね。

法改正!



法改正により、一月一日から六十五歳以上でも雇用保険加入が義務になりました。
昨年十二月三十一日以前に六十五歳以上で入社したために雇用保険に加入していなかった場合も、一月一日付けで雇用保険資格を取る必要があります。
御社の従業員の年齢と雇用保険資格をこの機会にチェックしてください。