

労働契約法が平成 20 年 3 月 1 日から施行されました。

東京メトロポリタン税理士法人
労務法務チーム 杉本 美樹

この 3 月 1 日より、以前から検討を重ねられてきた「労働契約法」が施行されました。就業形態が多様化し、労働者の労働条件が個別に決定・変更されるようになり、個別労働紛争が増えています。この紛争の解決の手段としては、裁判制度、個別労働紛争解決制度といった手続面での整備はすすんできていましたが、労働契約についての民事的なルールをまとめた法律はありませんでした。このような中で、昨年 12 月に「労働契約法」が制定され、労働契約についての基本的なルールがわかりやすい形で明らかにされたのです。

労働契約は使用者と労働者がお互いに守らなければならないものです。あとでトラブルになったりしないように、契約の内容をはっきりさせておくことが大切です。労働契約法で目指すのは「使用者と労働者が自主的に同意した労働関係です。今の会社の就業規則を見直し労働者に周知させていきましょう。

そもそも労働契約って・・・？

労働者と使用者が、「労働すること」「賃金を支払うこと」について合意すると、労働契約が成立します。

就業規則は作らなければならないの・・・？

常時 10 人以上を使用する使用者は就業規則を作成し、労働基準監督署に届け出なければなりません。知らずに義務違反をしていませんか？違反には罰則がありますので、気をつけましょう！

ただし、10 人以下でも社内ルールが明確になっている方がトラブル防止にもなりますし、採用する際にも就業規則がない会社に優秀な人材はまず望めません。

是非、作成することをおすすめします。

「労働契約書」書面にて労働契約を結んでいますか？

労働条件を定める就業規則がありますか？

就業規則をちゃんと理解してもらっていますか？

あれっ、うちの会社大丈夫かな、労働契約締結していない・・・就業規則を見直したい等疑問点・不明点がございましたら弊社担当の杉本までお問合せ下さい。お手伝いします。