

是正勧告と労務管理

労働基準監督署による指導監督が11月1日から30日まで重点的に行われました。是正勧告の傾向としては、労働時間、割増賃金、就業規則に関するものが中心になっているようです。是正勧告の内容はまさに労務管理の内容と合致しています。日々の適正な労務管理と従業員とのコミュニケーションが充分行われてさえいれば慌てることはないものなのです。

以下、是正勧告に関してポイントを挙げてみました。

●是正勧告に備えるべき労務管理のポイント

- (1) 労働時間の管理を行う
- (2) 労働時間制度にかかる協定、規定を整備する
- (3) 割増賃金の適正な計算、定額残業の根拠
- (4) 就業規則の整備
- (5) 健康診断の適正な実施（安全・衛生管理体制）

●是正勧告を受けた場合の対処ポイント

- (1) まずは慌てない
- (2) 表面的な体裁のみに留めない
- (3) 期限内に出来ること、出来ないことを分ける
- (4) 証拠資料、参考資料を添付する
- (5) 再監督、追跡調査に対応できるようにする



65歳雇用義務化へ

高年齢者等雇用安定法の改正案が可決・成立し、今後平成25年4月までに段階的に65歳へ引き上げられます。

(1) 雇用延長年齢の段階的引き上げのスケジュール

平成25年4月以降、完全実施となります。

H18.4～	H19.4～	H22.4～	H25.4～
62歳	63歳	64歳	65歳

(2) 雇用延長の方法

- ①定年年齢の引き上げ
- ②継続雇用制度
- ③定年制度の廃止

(3) 激変緩和措置

前記②継続雇用制度を設ける場合には、一定の条件を満たす場合に限り、対象者の基準を労使協定ではなく、就業規則により定めることができます。（時限的措置）

- ・大企業は平成18年4月から3年間
- ・中小企業は平成18年4月から5年間



今年も残すところ僅かとなりました。振り返ってみれば、雇用をめぐる環境は①年金改正（改悪）、②65歳雇用延長と高齢化対策に関する重要な法律改正が成立した年でもありました。この2つの改正は企業経営にどのような影響をもたらすのでしょうか。来年も労務に関する旬なトピックを皆様にご提供していきたいと思っております。どうぞよろしくお願ひします。