

松田事務所 ニューズ

松田社労士事務所

特定社会保険労務士・ファイナンシャルプランナー 松田法子
〒810-0074 福岡市中央区大手門3-1-1-402
TEL:092-725-6130 FAX:092-725-6131
E-Mail:matsuda@matsuda-syaroushi.com
◆労働・社会保険関係事務・相談◆人事・労務管理の相談
◆就業規則、賃金規程等の作成・改訂◆給与計算代行業務

希望者全員の65歳までの雇用を義務付け！

8月29日に「高年齢者等の雇用の安定等に関する法律の一部を改正する法律」(改正高年齢者雇用安定法)が成立しました。この改正法は、来年4月1日から施行されます。

改正法の主な内容としては

(1) 継続雇用の対象者を限定できる仕組みの廃止

現在、65歳未満の定年を定めている企業が、高年齢者雇用確保措置として「継続雇用制度」を導入する場合、継続雇用の対象者を限定する「基準」を労使協定で定めることができますが、この仕組みが廃止され、希望者全員を継続雇用の対象とすることが義務付けられるようになります。

なお、厚生年金(報酬比例部分)の受給開始年齢に到達した以降の者を対象として、上記の「基準」を引き続き利用できる経過措置(12年間)が設けられています。

(2) 継続雇用先企業の範囲の拡大

定年を迎えた高年齢者の継続雇用先を、自社だけではなくグループ内の会社(子会社、関連会社等)まで広げることができるようになりました。

なお、この場合には、継続雇用について事業主間における契約が必要とされます。

(3) 違反企業名の公表規定の導入

高年齢者雇用確保措置(定年の引上げ、継続雇用制度の導入、定年の定め)の廃止のいずれかを実施していない企業に対して、労働局・ハローワークが指導・勧告を行い、それでも違反が是正されない場合には企業名を公表することがあります。

今後、事業主が講ずべき高年齢者雇用確保措置の実施・運用に関して、「指針」が策定される予定です。

この指針では、「業務の遂行に堪えない人」(健康状態の悪い人、勤務態度の悪い人等)をどのように取り扱うか(継続雇用の対象から外してよいか)などが定められる予定ですので、実務上は非常に重要となります。

「産休期間中の社会保険料免除」に伴う効果

「産休期間中の社会保険料免除」は、次世代育成支援の観点から出産前後の経済的負担を軽減し、子どもを産みながら働きやすい環境を整えることを目的として「社会保障・税一体改革成案」に盛り込まれ、8月10日に成立し、22日に公布されました。

これにより、産休期間中の厚生年金保険料・健康保険料が労使ともに免除されることになりました。施行日は「公布の日から起算して2年を超えない範囲内において政令で定める日」となっており、現時点では明らかになっていません。

「産前・産後休業期間中の保険料徴収の特例」とは、厚生年金の被保険者について、育児休業期間中に加え、産前・産後休業期間中(産前6週間〔多胎妊娠の場合14週間〕、産後8週間のうち、被保険者が業務に従事しなかった期間)も、同様に年金保険料が免除(健康保険料についても同様)され、将来の年金給付に反映させる措置を行うというものです。

なお、保険料の免除は被保険者の申出によって行われ、事業主および被保険者双方の保険料が対象です。

「産前・産後休業を終了した際の標準報酬月額改定の特例」とは、育児休業後についての措置と同様、産前・産後休業終了後に育児等を理由に報酬が低下した場合に、定時決定まで保険料負担が改定前のものとならないよう、産前産後休業終了後の3カ月間の報酬月額を基に、標準報酬月額が改定されるというものです。

なお、育児休業終了後についても同様の措置がとられます。

改正による効果としては、「産休期間中の社会保険料」という負担が労使ともなくなることで、実賃金に比して割高な社会保険料負担が短期間で是正されることが挙げられます。

また、すでに実施されている「育児休業期間中の社会保険料免除」と相まって、女性にとって、出産から育児までの期間について、仕事との両立の道筋が見えやすくなる点が大きな効果と言えるでしょう。

知得情報！ 助成金情報 ～ 第14回：育児休業給付金～

Q1. どんな場合に利用できるの？

A1. 原則として、1歳に満たない子を養育するために従業員(※)が休業した場合に、雇用保険から従業員に対して支給されます。

※原則として休業前2年間に、通算して12カ月以上、雇用保険の被保険者であったことが必要です。

※パパママ育児プラス制度を利用する場合は、1歳2カ月までの子を養育する期間となります。

※支給対象期間の延長に該当する場合は1歳6カ月までの子を養育する期間となります。

Q2. どんな内容の給付金？

A2. 休業中賃金が支払われない場合は下記のとおり支給されます。

休業開始時賃金日額(※1) × 支給日数 × 100分の50

※1 原則として育児休業開始前6カ月間に支払われた賃金の総額を180で割った額となります。

★ 上記給付金を検討されている場合はぜひご相談ください。

実施要件、支給要件等の詳細につきまして、ご案内させていただきます。

平成24年度「地域別最低賃金額」の状況

9月10日に富山県地方最低賃金審議会が答申を発表し、47都道府県の24年度地域別最低賃金額がすべて出揃いました。

7月26日に中央最低賃金審議会(以下、「中央審」)から「7円」との引上げ額の目安が示されていましたが、結果として全国平均で737円から749円へと「12円」の引上げとなり、8割超の37府県で中央審が示した引上げ額を上回る結果となりました。

最も引上げ額が大きかったのは北海道と大阪府の14円で、最も小さかったのは栃木県、山梨県、和歌山県の5円でした。

平成23年度は北海道、青森、宮城、埼玉、千葉、東京、神奈川、京都、大阪、兵庫、広島の11都道府県で最低賃金が生活保護費を下回る「逆転現象」が起こっていたため、労働者のモチベーションダウンにつながる等、問題視されていました。

平成24年度は、これら11都道府県のうち青森、埼玉、千葉、京都、兵庫の5府県で逆転現象が解消されることとなりました。

平成24年度地域別最低賃金の最高額は東京都の850円、最低額は島根県、高知県の652円で、両者の差は198円となっています。

この最高額と最低額の差を平成23年度と比較してみると、最高額837円(東京都)と最低額645円(岩手県、高知県、沖縄県)の192円であったものが、拡大する結果となっています。

今回発表された地域別最低賃金額は、最も早いところ(三重県)で9月30日から発効します。すでに官報に公示済みの31都府県においても発効年月日が確定しています。

16道府県においては、異議申立期間の経過を待って、異議がなければ、最も遅い富山県においても11月4日には発効する予定となっています。

10月の主な税務と労務手続き

- 10日 ・源泉徴収税額・住民税特別徴収税額の納付 [郵便局または銀行]
- ・雇用保険被保険者資格取得届の提出 <前月以降に採用した労働者がいる場合> [公共職業安定所]
- ・労働保険一括有期事業開始届の提出 <前月以降に一括有期事業を開始している場合> [労働基準監督署]
- 31日 ・個人の道府県民税・市町村民税の納付<第3期分> [郵便局または銀行]
- ・労働者死傷病報告の提出<休業4日未満、7月～9月分> [労働基準監督署]
- ・健保・厚年保険料の納付 [郵便局または銀行]
- ・日雇健保印紙保険料受払報告書の提出 [年金事務所]
- ・労働保険料の納付<延納第2期分> [郵便局または銀行]
- ・労働保険印紙保険料納付・納付計器使用状況報告書の提出 [公共職業安定所]
- ・外国人雇用状況報告(雇用保険の被保険者でない場合)<雇入れ・離職の翌末日日> [公共職業安定所]

行列のできる人事労務相談所

有期労働契約に関する新ルール！
「改正労働契約法」のポイント

Q.この夏、国会で成立した改正労働契約法は、有期労働契約に関するものと聞きましたが具体的にはどのようなものなのでしょうか？

A. 8月3日に国会で成立した「改正労働契約法」が、同年8月10日に公布されました。この改正法は「有期労働契約」に関する新しいルールを定めるものであり、企業における有期労働契約者の人事労務管理に大きな影響を与えるものです。

改正法が定める3つのルールを紹介します。

(1) 有期労働契約の無期労働契約への転換
有期労働契約が反復更新されて通算5年を超えたとき、労働者の申込みがあった場合には、労働者に「無期転換申込権」が発生し、これを行なった場合には、使用者はこれを承諾したものとみなされます。つまり、5年を超えて有期労働契約が反復更新された場合には、これを期間の定めのない労働契約(無期労働契約)に転換しなければならないのです。なお、原則として、6カ月以上の「空白期間」(クーリング期間)がある場合には、前の契約期間を通算しないこととされています。

(2) 「雇止め法理」の法定化
最高裁判所の判例で確立しているとされている「雇止め法理」に関して、その内容が法律に規定されました。一定の条件を満たした場合には、使用者による労働者の雇止めが認められないこととなります。

(3) 期間の定めがあることによる不合理な労働条件の禁止
有期契約労働者と無期契約労働者との間で、期間の定めがあることによる不合理な労働条件の相違を設けることが禁止されます。

上記改正内容の施行日ですが、(2)については公布日(8月10日)から施行されています。(1)・(3)については公布日から起算して1年を超えない範囲内で施行されます。

企業としては、人件費等に関して大きな負担が生じる可能性のある改正です。また、就業規則や雇用契約書の作成・見直し、契約更新を行わない有期労働契約者への雇止めの通知等、今後の実務対応も重要となります。

お知らせ

九州各県最低賃金
()内は発行年月日
福岡701円(10/13)、佐賀653円(10/21)、長崎653円(10/24)、熊本653円(10/1)、大分653円(10/4)、宮崎653円(10/26)、鹿児島654円(10/13)、沖縄653円(10/25)

編集後記

第180回通常国会において、「社会保障と税の一体改革」に関連する法案がいくつか成立しました。そのなかでも企業にとって重要なのは、短時間労働者への厚生年金・健康保険の適用拡大で、平成28年10月から500人以上の企業で適用されます。500名未満の企業についても平成31年10月以降適用の方向にあり、ますます企業の負担増となりそうです。 **松田 法子**