

1. 法改正の影響

新年度を迎えてしばらく経ちましたが、職場の雰囲気は落ち着いてきましたでしょうか。今年度は、労働契約法や高齢者雇用安定法といった大きな法改正が(しかも同時に!)行われましたので、対応に追われたという事業所様も多かったかもしれません。ただ、確かに法改正により新しい制度が生まれましたが、実際にいろいろな問題が生じてくるのはこれからの話。今はただ、枠組みを作ったというに過ぎません。この2法の対応については、今後も頭の痛い問題となりそうです。

ところで、労働契約法の改正については、無期労働契約への転換、雇止め法理の法定化、不合理な労働条件の禁止が法整備されたわけですが、これに関係して、もう1つ重要な改正が労働基準法において行われています。以外に見落としがちなので、今回ご紹介します。

労働者を雇入れるときには、労働基準法(正確には施行規則となりますが)により、労働契約の期間、始業及び終業の時刻、賃金といった労働条件を明示しなければならないこととされていますが、これはその労働者が正社員といった無期労働契約者の場合であっても、パートやアルバイトといった有期労働契約者の場合であっても同じです。今回の労働契約法の改正により、この明示事項のうちの労働契約の期間とともに「期間の定めのある労働契約を更新する場合の基準」も書面の交付によって明示しなければならない事項となりました。更新の基準の内容は、有期労働契約を締結する労働者が、契約期間満了後の自らの雇用継続の可能性について一定程度予見することが可能となるものであることを要するものとされており、事業所様で検討して記載することになります。

この点は意外に見落としがちですが、後々のトラブルを避けるためにも、ぜひ実践しておきたいものです。

2. 雇用促進税制が拡充されました!

平成23年度から、雇用者を増加した企業に対し税制上の優遇措置を行う雇用促進税制がスタートしましたが、4月1日より制度の拡充がありました。その内容とともに、改めて本制度をおさらいします。

この制度は、平成23年4月1日から平成26年3月31日までの期間内に始まる事業年度(個人事業の場合には平成24年1月1日から平成26年12月31日の各暦年)において表の要件を満たした場合に、当期の法人税額(個人事業主は所得税)の10%(中小企業は20%)を限度として税額控除を行う制度です。平成25年4月1日以降に開始する事業年度(個人事業の場合には平成26年中)について、税額控除の額が雇用者数の増加1人あたり20万円から「**40万円**」に拡充されました。また、適用年度以前から雇用していた人を適用年度の途中から高齢継続被保険者として引き続き雇用し、その年度末まで雇用していた場合には、雇用者数として取り扱うことができるようになりました。

「採用数」ではない点がポイントですが、要員増をお考えの企業では活用をご検討されたいかがでしょうか?

● 編集後記 ●

4月12日発売の村上春樹の最新作「色彩を持たない多崎つくると、彼の巡礼の年」。深夜から並ぶまではしませんでした、当日に手に入れることができました。ストーリーを一言で言うと、20歳前後の出来事がきっかけで生きている感触が希薄な36歳青年が、トラウマの原点となる人々を訪ね、あらためて他人を求める心の動きを取り戻す話。テンポ良い進行で映像的なイメージも浮かびやすく、読みやすい作品で一氣に読み終わりました。(秋山)



- 雇用促進税制の対象となる事業主の要件 ■
- I. 青色申告書を提出する事業主である。
 - II. 適用年度とその前事業年度に事業主都合の離職者がいない。
 - III. 適用年度に雇用者(雇用保険一般被保険者)の数を5人以上(中小企業※の場合は2人以上)かつ10%以上増加している。
 - IV. 適用年度の給与等の額が、「前事業年度の給与等の支給額+(前事業年度の給与等の支給額×雇用増加割合×30%)」を超えている。
 - V. 風俗営業等を営む事業主でない。
- ※資本金1億円以下の法人または資本・出資を有しない法人で常時使用する従業員数が1,000人以下の法人

あおぞら人事・労務サポート
 特定社会保険労務士
 秋山幸子 (登録NO.13050514)
 三鷹市下連雀 3-33-7-701
 TEL:0422-24-8625
 FAX:0422-24-8605
 E-mail: info@aozora-sr.com
 URL: www.aozora-sr.com

責任編集: 社会保険労務士
 秋山・隅谷・玉川・安部(武蔵野統括支部)