

お客様各位

平成24年10月1日

日増しに秋が深まり、皆様方におかれましてはいかがお過ごしでしょうか。朝夕は冷え込みますので、気をつけください。

今月は下記の3点をまとめました。

1. 改正労働契約法の施行
2. 今月の事務～厚生年金保険料率の改定
3. コラム～社会保障と税の一体改革への対策について その1

## 1. 改正労働契約法の施行

先々月号で紹介した改正労働契約法が成立し、早ければ来年4月1日から施行される予定です。

主な改正点は、①有期労働契約を期間の定めのない労働契約へ転換する仕組みの導入、②有期労働契約の雇止め法定化、③期間の定めのあることによる不合理な労働条件の禁止の3点です。

①については、パートや契約社員などの有期労働契約が同一の事業主と5年を超えて反復更新された場合、労働者は無期労働契約を申し込めるようになります。実際に申込の対象となるのは平成18年以降の契約が対象となります。そのため、無期労働契約への転換を避けるためには6か月以上のクーリング期間を設定する必要があります。

但し、無期労働契約への転換は契約期間のみを変更するものであって、その他の労働条件まで正社員と同じにする必要はありません。つまり、正社員だけに認めている賞与や退職金などを転換者に認める必要はないのです。トラブル防止のため、無期労働契約へ転換した労働者に対する処遇を明らかにするため、就業規則の見直しが必要となります。

また、②では有期労働契約が反復更新されることへの期待が高ければ雇止めに対しては解雇と同様の規制が掛り、雇止めの理由が客観的かつ合理的でなければ契約が更新されたものとされます。

そのため、契約更新しない場合は更新の期待を抱かせないように契約書を作成しなければなりません。

## 2. 今月の事務～厚生年金保険料率の改定

厚生年金保険料率が毎年0.354%ずつ引き上げられ、10月分の給料計算からは16.766%（改定前は16.412%）となることに注意して下さい。

## 3. コラム～社会保障と税の一体改革への対策について その1

社会保障と税の一体改革が順次進められ、従来は定年後も65歳まで再雇用する場合の選択基準を会社に認めていたものが、来年4月からは希望者全員を再雇用することが会社に義務付けられる高年齢者雇用安定法が改正されることと、改正労働者派遣法が10月1日から施行され、日々又は30日以内の期間を定めて雇用する日雇派遣が原則禁止となることを先月号でお伝えしました。

これにより、給料の高い高年齢者の雇用継続義務化や繁閑期の雇用調整が図りにくくなることで企業に人件費負担が重くのしかかることになります。

その上、追い打ちを掛けるように、消費税が平成26年4月1日から段階的に引き上げられます。

会社にとっては負担ばかり増えますので、これらの法改正への対策として今回は65歳までの雇用義務化対

策を考えてみました。

確かに改正高年齢者雇用安定法は希望者全員を再雇用することを会社に義務付けていますが、今後の運用として、厚生労働省は解雇理由に相当する「勤務態度が著しく悪い人」などや心身の健康状態が著しく悪い人は再雇用の対象外とする方針を示しています。

そのため、「勤務態度が著しく悪い人」を明確にする人事評価システムを導入する必要があります。

更に、継続雇用しても負担にならない給与体系を構築する必要があります。

もっと詳しく知りたい方は下記にご連絡いただければ幸いです。

次回は改正労働者派遣法及び消費税対策をお知らせします。

記帳指導、決算・税金対策から人事労務対策までワンストップで対応します。  
私共は最も頼りになるパートナーを目指しております。共に成長しましょう。

**坂田公認会計士事務所**

〒669-1544 三田市武庫が丘8-14-1

代表 公認会計士・税理士・社会保険労務士 坂田正一郎

TEL 079-506-0686 FAX 079-563-9128

E-Mail sakatacpa@leto.eonet.ne.jp HP <http://www.sakata-office.biz/>