



YELL・Spirits エール・スピリッツ

2012年9月号

Contents

発行：社会保険労務士法人エール
 〒222-0032 横浜市港北区大豆戸町 1018 エールビル1F
 TEL 045-549-1071 FAX 045-549-1072
 Email：info@sr-yell.com



- 代表鎌倉より ● 国民年金法の一部改正 ● 改正高年齢者雇用安定法成立
- 労働契約法改正 ● 9月(10月)給与計算注意事項 ● 産業医福本先生のコーヒープレイク
- 中小企業緊急雇用安定助成金の変更 ● 企業PRコーナー ● スタッフコラム

鎌倉です。夏休みいかがお過ごしでしたか？ さて、3月末からとりかかっていました事務所の増改築も今月ほぼ完成し、セミナールーム、レイアウト変更もあと少しとなりました。この間、ご来社頂いたお客様には騒音、暑い中でのお打合せなどご迷惑をおかけし、誠に申し訳ございませんでした。小さなセミナールームですが、来月完成しましたら最新助成金情報や担当者向けの労働保険・社会保険の基礎講座、管理職研修など、顧問先企業の社長様、総務担当者の皆様にお役にたてるものと考えておりますので、どうぞ楽しみにしててくださいね！

エールは9月から新年度。今期は、今一度、全員で会社の目的と使命、方向性を再確認する時間を設けたいと思っています。当社は人事と労務面から中小企業をサポートさせて頂いていますが、ここ数年はより幅広いご要望を頂くようになっていきます。インターネットで容易に情報入手できるようになったことで経営者より労働者が法律に詳しいという状況が生まれていますし、労働相談窓口の多様化は外部に相談しやすい環境が整ったということでもあります。個人がメディアを持つ時代、激変する経済環境、人々の価値観の変化、頻繁な法改正と労務管理は数年前と比べても、難しくなりました。これまでの延長上ではなく、大きな変革期に入ったと感じます。中小企業における労務の基本的な仕組みをサポートすることで、安心して経営できる体制を整えるだけでなく、課題を整理し、共に考え、経営者が経営者としての仕事に注力できるようしっかりサポートしていきたいとの思いを新たにしております。一同、今後とも一層の努力をして参りますのでどうぞ宜しくお願い致します。いつでもご意見・ご要望など頂ければ有り難く存じます。



仕事の山場を越え、事務所の増改築工事完成と、スタッフ誕生祝いで乾杯！セミナールームの完成は9月末の予定です。事務所内の書棚や仕切にはホワイトボードを取り入れました。良いアイデアも浮かびそうです！

重要!!

法改正情報

◆ 国民年金法の一部改正

① 老齢基礎年金の受給資格期間が、10年に短縮 【平成27年10月1日 施行】

現在、老齢基礎年金を受給するためには、原則として25年以上の受給資格期間(国民年金保険料を納めた期間等)が必要ですが、法改正により、10年に短縮されます。

【現在】



【改正後】



② 遺族基礎年金が「子のある夫」にも支給されるようになります！

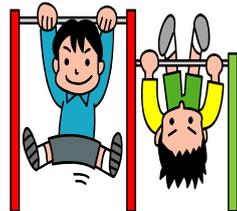
【平成26年4月1日 施行】

～ 遺族基礎年金を受給できる人 ～

【現在】



子のある妻



子



子のある夫

【改正後】

③ パート等への社会保険適用拡大 【平成28年10月1日 施行】

500人未満の事業所は当分の間適用されません。

これまで社会保険
未加入のパート

1週間の労働時間が正社員の3/4未満

1ヶ月間の所定労働日数が正社員の3/4未満

- ① 1週間の所定労働時間が20時間以上であること。
- ② 当該事業所に継続して1年以上使用されることが見込まれること。
- ③ 報酬の月額が8万8千円以上であること。
- ④ 学生等でないこと。

上記①～④の要件に該当するパート等は厚生年金の被保険者となります。

④ 産前産後休業期間中の保険料免除 【施行日未定。2年以内】

産前産後休業期間の事業主・被保険者の社会保険料が免除されるようになります。

【現在】

産前休業	出産	産後休業	育児休業(原則、子が1歳になるまで)
社会保険料がかかる			保険料免除

【改正後】

産前休業	出産	産後休業	育児休業(原則、子が1歳になるまで)
保険料免除			保険料免除

◆ 改正高年齢者雇用安定法成立 (8月29日成立)

【平成25年4月1日 施行】

① 継続雇用制度の対象者を限定できる仕組みの廃止

継続雇用制度の対象となる高年齢者を、事業主が労使協定で定める基準によって限定できる仕組みを廃止する。

※勤務態度や健康状態が著しく悪い場合などは継続雇用の対象外とできるよう今後、施行までに決定される予定です。

※現在、労使協定を締結している企業については、希望者全員を再雇用する年齢を段階的に引き上げる経過措置が設けられます。

② 継続雇用制度の対象者が雇用される企業の範囲の拡大

継続雇用制度の対象となる高年齢者が雇用される企業の範囲を、グループ企業にまで拡大する仕組みを設ける。

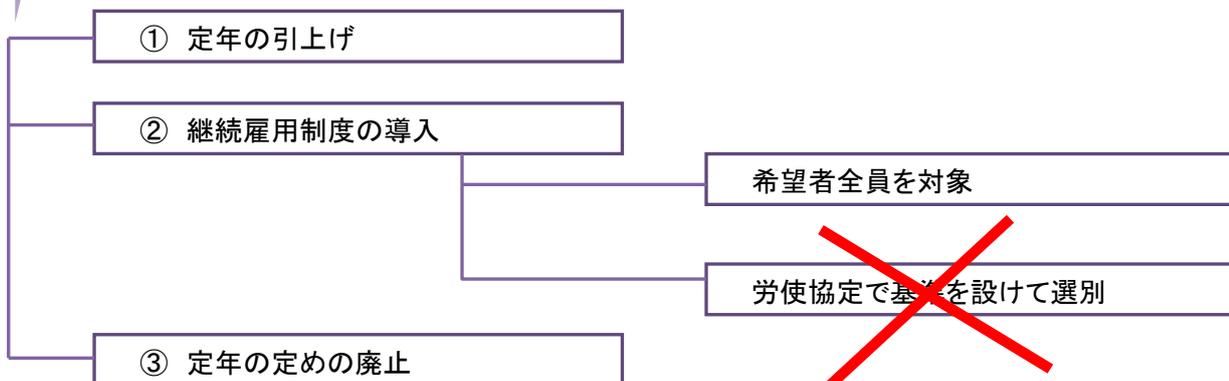
③ 義務違反の企業に対する公表規定の導入

高年齢者雇用確保措置義務に関する勧告に従わない企業名を公表する規定を設ける。

④ 「高年齢者等職業安定対策基本方針」の見直し

雇用機会の増大の目標の対象となる高年齢者を65歳以上にまで拡大する。

【雇用確保措置】



◆ 労働契約法改正 (8月10日公布)

有期労働契約とは・・・

1年契約、6ヶ月契約など期間の定めのある労働契約のことをいいます。

パート、アルバイト、派遣社員(注1)、契約社員、嘱託など職場での呼称にかかわらず、有期労働契約で働く人であれば、対象となります。

(注1)派遣社員は、派遣元(派遣会社)との間の労働契約が対象です。

① 無期労働契約への転換 【平成24年8月10日から1年以内に施行】

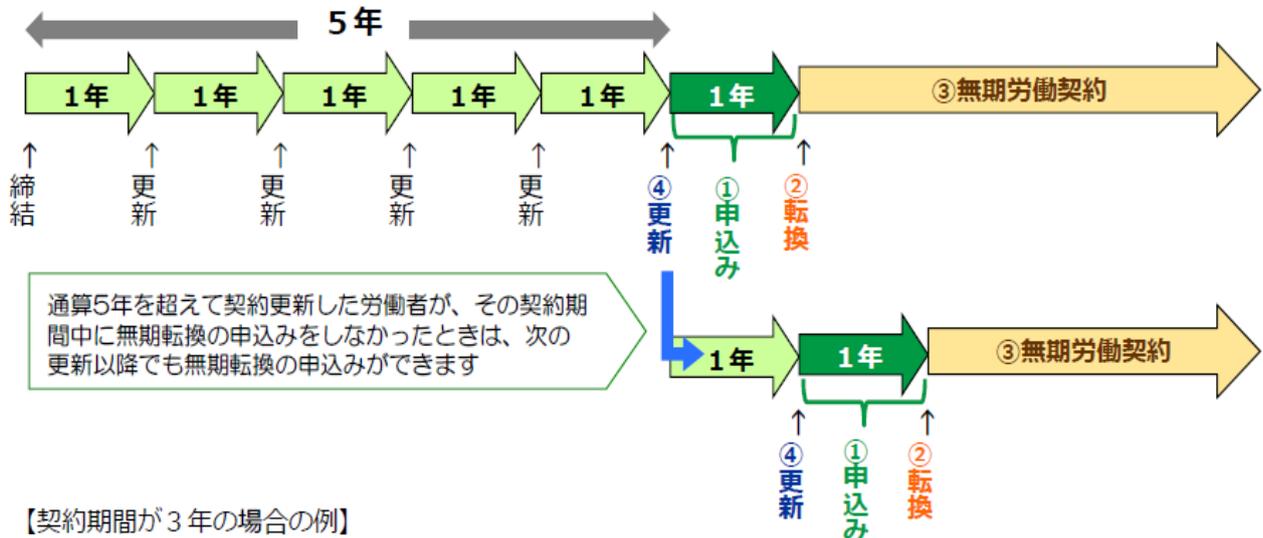
有期労働契約が反復更新されて通算5年を超えたとき(注2)は、労働者の申込みにより、期間の定めのない労働契約(無期労働契約)に転換。

(注2)5年のカウントは、改正労働契約法の施行日以後に開始する有期労働契約が対象です。

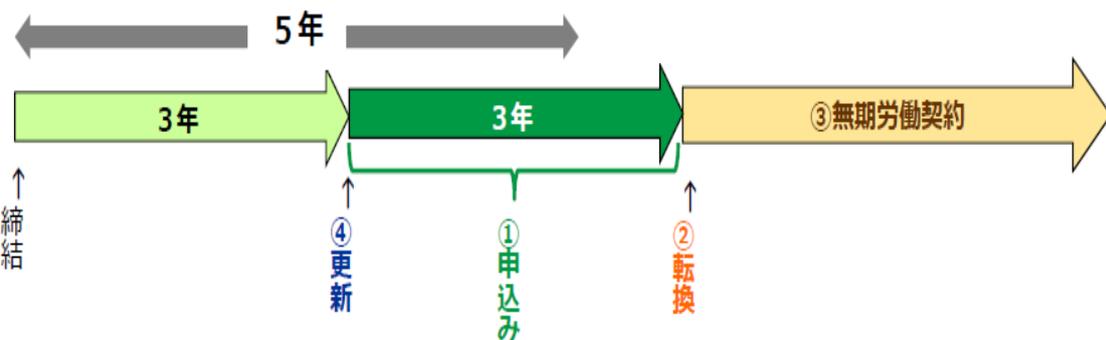
施行日前に既に開始している有期労働契約は5年のカウントに含めません。

無期転換の申込みができる場合

【契約期間が1年の場合の例】

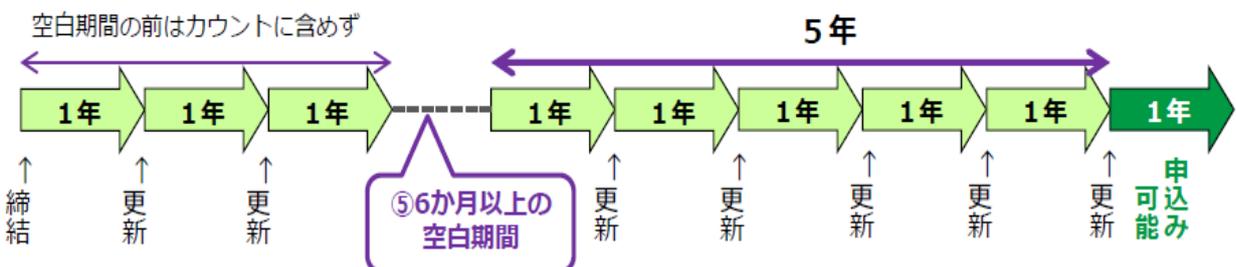


【契約期間が3年の場合の例】



「通算5年」の計算について(クーリングとは)

空白期間の前はカウントに含めず



- ① 申込み…現在の有期労働契約期間中に、通算契約期間が5年を超える場合、その契約期間の初日から末日までの間に、無期転換の申込みをすることができます。
- ② 転換…①の申込みをすると、使用者が申込みを承諾したものとみなされ、無期労働契約が成立します。無期に転換されるのは、申込み時の有期労働契約が終了する翌日からです。

①の申込みがなされると③の無期労働契約が成立するので、②時点で使用者が雇用をを終了させようとする場合は、無期労働契約を解約(解雇)する必要がありますが、「客観的に合理的な理由を欠き、社会通念上相当と認められない場合」には、解雇は権利乱用に該当するものとして無効となります。
- ③ 無期労働契約…無期労働契約の労働条件(職務、勤務地、賃金、労働時間など)は、別段の定めがない限り、直前の有期労働契約と同一となります。別段の定めをすることにより、変更可能です。
- ④ 更新…無期転換を申し込まないことを契約更新の条件とするなど、あらかじめ労働者に無期転換申込権を放棄させることはできません。
- ⑤ 空白期間…有期労働契約と有期労働契約の間に、空白期間(同一使用者の下で働いていない期間)が6ヶ月以上あるときは、その空白期間より前の有期労働契約は5年のカウントに含めません。これをクーリングといいます。

前ページ図の場合のほか、通算対象の契約期間が1年未満の場合は、その2分の1以上の空白期間があれば、それ以前の有期労働契約は5年のカウントに含めません。
(詳細は厚生労働省令で定められます。)

② 「雇止め法理」の法定化 【平成 24 年 8 月 10 日 施行】

最高裁判例で確立した「雇止め法理」が、そのままの内容で法律に規定されました。

一定の場合には、使用者による雇止めが認められないこととなります。

★雇止めとは…

有期労働契約は、使用者が更新を拒否したときは、契約期間の満了により雇用が終了します。これを雇止めといいます。

★最高裁判例で確立した「雇止め法理」とは…

雇止めについては、労働者保護の観点から、過去の最高裁判例により一定の場合にこれを無効とする判例上のルール(雇止め法理)が確立しています。

次の①、②いずれかに該当する有期労働契約が対象となり、使用者が雇止めをすることが、「客観的に合理的な理由を欠き、社会通念上相当であると認められないとき」は、雇止めが認められず、従前と同一の条件で、有期労働契約が更新されることとなる。

- ① 過去に反復更新された有期労働契約で、その雇止めが無期労働契約の解雇と社会通念上同視できると認められたもの
※東芝柳町工場事件の要件を規定したもの
- ② 労働者において、有期労働契約の契約期間の満了時に当該有期労働契約が更新されるものと期待することについて合理的な理由があると認められるもの
※日立メディコ事件の要件を規定したもの

③ 不合理な労働条件の禁止 【平成 24 年 8 月 10 日から 1 年以内に施行】

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を禁止。

9月(10月)給与計算注意事項

注意事項 1 : 標準報酬月額の入替え

7月に提出した算定基礎届によって、9月～来年8月までの社会保険料計算の基礎となる標準報酬月額が見直されました。

9月分(保険料を翌月控除している場合は、10月支給給与)の社会保険料から新しい標準報酬月額が適用されますので、標準報酬月額の入替えを必ず行って下さい。

注意事項 2 : 厚生年金保険料率の変更

厚生年金保険の保険料は、平成24年9月分より、下記のとおり変更となります。

	変更前	変更後
被保険者負担分	8.206%	8.383%
会社負担分	8.206%	8.383%
合計	16.412%	16.766%



注意事項 3 : 変更の時期

社会保険料を**当月控除**している会社は9月支給分の給与計算時から、**翌月控除**の会社は10月支給分の給与計算時から、標準報酬月額の入替え・厚生年金保険料率の変更を行って下さい。

※当月控除・・・例)4/1入社の人を社会保険料を4月支給分の給与から控除している

※翌月控除・・・例)4/1入社の人を社会保険料を5月支給分の給与から控除している

顧問先企業様へ

手続きをご依頼頂いている顧問先企業様には、新しい標準報酬月額と改正後の厚生年金保険料率に基づく個人別の社会保険料一覧表を9月中に別途ご案内させていただきます。

◆厚生年金保険料率の改定予定◆

厚生年金保険料率は今後も平成29年9月まで毎年0.354%ずつアップすることが決定しており、平成29年9月以降は18.300%で固定される予定です。

※ 今後のスケジュール ※

平成25年9月	17.120%	平成28年9月	18.182%
平成26年9月	17.474%	平成29年9月	18.300%
平成27年9月	17.828%		



産業医 福本先生のコーヒースタイル



福本医師はエールの顧問医師です。社員の健康等で気になることがあればご相談下さい。

ロンドンで4年に一回の祭典、オリンピックが終わりました。

寝不足になった皆様も多いかと思えます。

開催前はテロ対策など、見えるところに武器がある映像が流れ、賛否もありました。



結果、何事もなく終わったことがまず良かったです。メダル数が過去最も多かったこと、これもうれしいことです。危機管理として、テロなどの事件が起こらなかったこと、これは危機管理として、表に出ない苦労があるかと思えます。そして、何もなかったことが「当たり前」なのです。振り返って、企業ではいかがでしょうか。安全衛生面ではメンタルヘルス対策、残業などの労務管理、BCP対策、海外勤務者への対応など、企業内で対応すべきことは多くあります。すべてに十分な対策をされている企業は少ないと思えますが、何もなかったことを『当たり前』にするために、少しずつ対策を考えていただければと思います。ご相談などありましたら、ご遠慮なくどうぞ。お待ちしております。

平成 24 年 10 月 1 日以降

中小企業緊急雇用安定助成金の変更

① 生産量要件の見直し 対象期間の初日(助成金の利用開始日)を平成 24 年 10 月 1 日以降に設定する場合から

【現 行】

最近3ヶ月の生産量または売上高が、その直前の3ヶ月または前年同期と比べ、**5%以上減少**

【変更後】

最近3ヶ月の生産量または売上高が、**前年同期と比べ、10%以上減少**

※中小企業事業主で、直近の経常損益が赤字であっても、この要件が適用されます。

② 支給限度日数の見直し

【現 行】

3年間で300日 (**1年間での限度なし**)

【変更後】

※対象期間の初日(助成金の利用開始日)を平成 24 年 10 月 1 日以降に設定する場合

1年間で100日(3年間で300日)

※対象期間の初日(助成金の利用開始日)を平成 25 年 10 月 1 日以降に設定する場合

1年間で100日(3年間で150日)

③ 教育訓練費(事業所内訓練)の見直し 平成 24 年 10 月 1 日以降の判定基礎期間から

教育訓練を実施したときの1人1日当たり加算額を次のとおり、変更

【現 行】

3,000円 (1人1日当たり)

【変更後】

1,500円 (1人1日当たり)

企業PRコーナー

貴社の製品、サービスなど企業PRを掲載します。ご希望がございましたら田中までご連絡下さい。

医療機関にマッチした最適な医療従事者をご紹介

- ◆ 完全成功報酬型：事前に費用は一切かかりません
- ◆ 専任コンサルタント体制：担当コンサルタントがご希望を把握し、採用をサポート
- ◆ 入職後サポート：当社サービスを利用して入職された方々を、入職後もサポート



業界最大級の求人件数を誇る医療求人サイトMediCom



iモード・EZweb・softbank・willcomの4キャリア、スマートフォンに対応したサービスとして、医療従事者の皆さまの利便性を高めています。

株式会社エスピーティー メディコム事業部

【お問い合わせ】 0120 - 113 - 055

info@mcdm.com

www.mcdm.com



スタッフコラム

今月のコラムは
岡林が担当します



コラム初登場の岡林良太と申します。

皆様のお役にたてるように、一所懸命頑張りますので、どうぞよろしくお願ひいたします。

先日、健康診断に行ってみりました。バリウムが苦手なこともあり、毎年おっくうな気持ちで受けにいます。今年は、初めて横浜市の施設に行ったのですが、これまで私が受けた健康診断とは様相が違いました。まず感じたのが、次に何をすればいいのかが、どこへ行けばいいのかが最少の言葉で的確に誘導してくれたこと。さらに感じたのが、次の診断場所への誘導で、「右手に曲がった先にある観葉植物の前の椅子でお待ちください」とわかりやすく、病院にいることを感じさせない目印を配置していたこと。

「2階のレントゲン室に行ってください」と言われるよりは、はるかに心が和みます。診断を受ける者の立場に立って、すべてが配慮されている感じがして、ストレスをほとんど感じずに終わることができました。

会社経営において、労働環境や就業規則の見直しといった「健康診断」も、ついついおっくうになりがちです。しかし、事が起きてからでは何倍もの労力がかかり、会社の体力も疲弊してしまいます。「健康診断」を定期的に行うようにして、健全な経営を継続できるようにしていきましょう。

会社の問題に目を向け、ましてやそれを人に相談するという事は、少なからずストレスに感じる事だと思います。そのストレスを少しでも感じずにいていただけるように、お客様の立場に立ってお話を聞かせていただき、お客様に必要なことに絞って、かつ不足のないようにしっかりとアドバイスさせていただく。そんな社労士であるように、研鑽の日々を送らねばと思っております。