

Spoc jijiken news

大手企業の冬季賞与は2.95%減の77万8,996円(12月27日)

経団連が今冬の賞与の最終集計結果を発表し、調査に答えた168社の平均受給額が1人あたり77万8,996円(前年同期比2.95%減)となり、3年ぶりに前年実績を下回ったことがわかった。経団連は東日本大震災などによる業績の悪化が原因としている。

中小企業の人手不足がリーマン・ショック前の高水準(12月24日)

財務省・内閣府がまとめた法人企業景気予測調査(10~12月期)によると、人手の「不足」回答から「過剰」回答を差し引いた値が、中小企業については10.3ポイントとなった。これは2007年10~12月期以来の高水準であり、リーマン・ショック以前の水準に戻ったことになる。また、介護・医療分野では構造的な人手不足が強まっていることもわかった。

トヨタが新たな退職金制度導入を検討(12月23日)

トヨタ自動車は、厚生年金の支給開始年齢の段階的引上げに対応するため、新たな退職金制度の導入について検討を始めた。60歳で退職した従業員の年金開始前の生活費が不足しないよう、一定額を毎月積み立てて退職後に支給する制度を追加する方向で労使協議を進めており、早ければ2013



年度中の導入を目指すとしている。

新卒採用者数が3年連続増加の見込み(12月20日)

2014年春卒の大学生・大学院生の採用見通し調査(リクルートホールディングス)で、採用者数が前年より「増える」と回答した企業の割合(10.3%)が「減る」と回答した企業の割合(6.9%)を3年連続で上回ったことがわかった。ただ、全体の4分の1以上が「わからない」と回答している。

労働組合組織率 過去最低の17.9%に(12月19日)

厚生労働省が2012年の「労働組合基礎調査」の結果を発表し、全国の労働組合の推定組織率(6月末時点)が17.9%(前年同期比0.2ポイント減)労働組合員数が989万2,000人(同6万8,000人減)となり、いずれも過去最低となったことがわかった。

団塊世代の受給者増加で年金支給が1兆増加(12月18日)

厚生労働省は、2011年度における公的年金支給額が52兆2,000億円(前年度比2.1%増)だったと発表した。団塊世代が年金受給者に加わり、受給者数が3,867万人(前年度末比1.9%増)となったことが影響した。

高卒者の就職内定率が60.9%に上昇 (12月15日)

文部科学省は、来春卒業予定の高校生の就職内定率(10月末時点)を発表し、60.9%(前年同期比2.3ポイント上昇)となったことがわかった。3年連続の改善で、同省では「東日本大震災の復興需要で求人倍率が改善したことが要因」と分析している。

65歳継続雇用に備え40~50代の賃金抑制へ NTT(12月15日)

NTTグループは、希望者全員の雇用延長を企業に義務付ける「高年齢者雇用安定法」改正に伴い、社員を65歳まで継続して雇用することを見据え、40~50歳代を中心とした現役世代の賃金上昇率を抑えるための新賃金制度を2013年秋から導入することで労使合意したと発表した。

雇用保険料率は1%に据え置き(12月12日)

厚生労働省は、2013年度における雇用保険料率を今年度と同じ1.0%(労使折半)に据え置くことを発表した。雇用情勢は厳しいものの財政収支に余裕があるため、引上げは必要ないと判断された。

〔関連リンク〕

平成25年度雇用保険料率の告示案要綱を了承~平成24年度の料率を据え置き~

<http://www.mhlw.go.jp/stf/houdou/2r9852000002qvp9.html>

民間企業で働く4人に1人がパワハラ被害 (12月12日)

厚生労働省が実施したパワハラに関する調査結果を公表し、企業で働く人の4人に1人

(25.3%)が「過去3年間にパワハラを受けたことがある」と回答したことがわかった。また、約7割の企業が相談窓口を設けているものの、窓口相談した人がほとんどいないこともわかった。同省では、「制度を設けるだけでなく相談しやすい環境づくりが必要」と指摘している。

〔関連リンク〕

「職場のパワーハラスメントに関する実態調査」報告書

<http://www.mhlw.go.jp/stf/houdou/2r9852000002qx6t.html>

改正高年齢者法対応で「中高年の賃金見直しを」経団連(12月11日)

経団連が、2013年の春季労使交渉に向けて経営側の指針とする「経営労働政策委員会報告」の原案を示し、改正高年齢者雇用安定法の成立に対応して「定年前の賃金制度改革は避けられない」と指摘し、中高年を中心とした現役世代の賃金を抑制する必要性を示した。

自殺者が15年ぶりに3万人以下に(12月8日)

警視庁は、今年1月から11月の自殺者数が2万5,754人(前年同期比2,800人減)で、15年ぶりに年間3万人を下回る見通しであると発表した。年間の自殺者数は1998年に初めて3万人を突破し、昨年まで14年連続で3万人を超えていた。内閣府では「自殺対策基本法(2006年成立)以降の取組みが効果を上げた」と分析している。



トピックス 雇用促進税制を利用しませんか？

従業員を新たに雇うと税制が優遇される「雇用促進税制」をご存知ですか？

あらかじめ「雇用促進計画」を事業年度開始後2か月以内にハローワークに提出する等の手続をすると、従業員数の増加1人あたり20万円の税額控除が受けられる制度です。

制度概要

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いずれかの事業年度(以下「適用年度」といいます。)*¹において、

雇用者増加数が5人以上(中小企業の場合は2人以上)

一定の方法で算定した雇用増加割合*²が10%以上 等

の要件を満たす企業は、**雇用増加数1人当たり20万円の税額控除*³**が受けられます。

*1 個人事業主の場合は、平成24年1月1日から平成26年12月31日までの各暦年

*2 雇用増加割合 = 適用年度の雇用者増加数 ÷ 前事業年度末日の雇用者総数

*3 当期の法人税額の10%(中小企業は20%)が限度になります。

対象事業主

青色申告書を提出する事業主であること

適用年度とその前事業年度に、事業主都合による離職者がいないこと

適用年度に雇用者(雇用保険の一般被保険者)の数を5人以上(中小企業の場合は2人以上)、かつ、10%以上増加させていること

適用年度における給与等の支給額が、一定額以上であること 等

手続き

1. 事業年度開始後2か月以内に、目標の雇用増加数などを記載した雇用促進計画を作成し、ハローワークへ提出します。
2. 事業年度終了後2か月以内(個人事業主については3月15日まで)に、ハローワークに雇用促進計画の達成状況の確認を求めます。確認を求めてから返送まで約2週間(4~5月は1か月程度)かかりますので、確定申告期限に間に合うように注意しましょう。
3. 確認を受けた雇用促進計画の写しを確定申告書等に添付して、税務署に申告します。

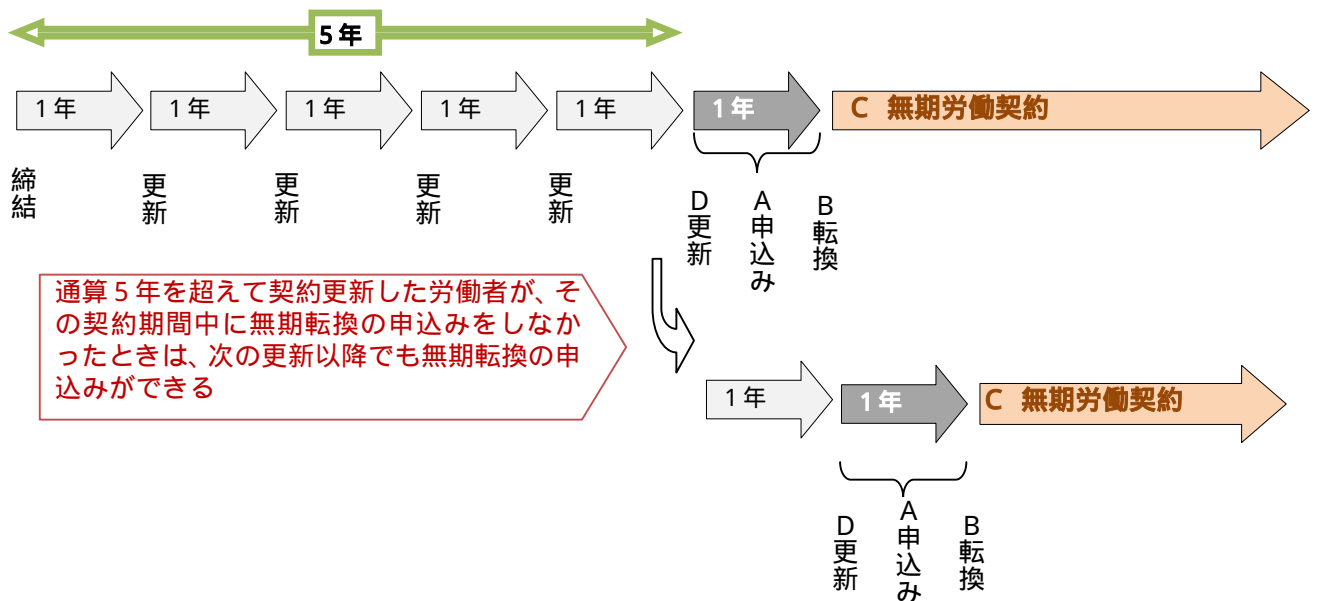
期間限定のお得な制度です。条件を満たすようでしたら、是非、活用を検討してください。雇用保険の助成金とは独立した制度ですので、他の助成金を受けていても、利用可能です。

改正労働契約法の解説 無期労働契約への転換

「労働契約法の一部を改正する法律」が平成24年8月10日に公布されました。この改正では、有期労働契約について、3つのルールが新たに設けられましたが、今回は、そのうち「無期労働契約への転換」を解説します。

2 無期労働契約への転換

有期労働契約（期間を決めた契約）が何度も更新され、契約期間の通算が5年を超えた労働者が希望した場合、使用者はその労働者との契約を「無期労働契約」に転換しなければならなくなりました。



- A：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、労働者は、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。
- B：転換...A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となります。
- C：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。
- D：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。

今回紹介した「無期労働契約への転換」は、新たな3つのルールのうち、最も重要といえるでしょう。施行日（平成25年4月1日）以後に開始する有期労働契約が5年のカウントの対象となりますから、実際に転換が生じるのはまだ先のことですが、今から内容を理解しておくことは大切です。なお、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か月以上あるときは、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ないこととされています（これをクーリングといいます）。来月号では、このクーリングについて解説します。