

つちはし事務所通信

9

September
2012



発行: つちはし社会保険労務士事務所
〒770-0815 徳島市助任橋 3-3-1 田村ビル 2F
TEL 088-611-5558 FAX 088-611-5580
Email: sr@tsuchihashi-siki.com 発行日: 2012年9月1日

最新情報

労働契約法の一部改正が決定されました！

第180回国会において、「労働契約法の一部を改正する法律」が成立しました。この改正は、有期労働契約を長期にわたり反復更新した場合における無期労働契約への転換などを法定化することにより、労働者が安心して働き続けることが可能な社会の実現を図ることを目的として行われるものです。



有期労働契約の更新等

【概要】

期間を定めた労働契約(有期労働契約)を何度も更新している労働者が、更新を希望した場合、基本的に会社はその更新を承諾しなくてはならない。

更新を拒否する場合には、一般の労働者(正社員など)を解雇するほどの理由がなければ、認められない。

…と、明記されました。つまり契約社員であっても、更新を繰り返している場合には、契約更新をしないということが基本的にできない、ということです。以前から裁判になった場合は上記のように判断されていましたが、今回、法律の文章としてはっきり定められたということです。

有期労働契約の期間の定めのない労働契約への転換

【概要】

有期労働契約が何度も更新され、通算5年を超えた場合で、その労働者が「期間の定めのない契約(無期労働契約)」にしてほしいと希望したときは、基本的に会社は無期契約を結ばなくてはならない。

…と、定められました。ただし、有期労働契約と有期労働契約のあいだに6か月以上の空白期間がある場合には、2つの労働契約を通算しない、という例外があります。

期間の定めがあることによる不合理な労働条件の禁止

【概要】

有期労働契約の労働者の労働条件が、「有期契約である」ということが理由で、他の労働者(正社員など)の労働条件と違う場合には、正当な理由がなくてはならない。

…と、定められました。つまり、職務内容や転勤の有無などの条件が違うために、給与が違うなど、正当な理由があればいいのですが、全く同じ仕事内容なのに、「有期」か「無期」かの差だけで給与などの条件に差がつくのは認められない、ということです。

はすでに施行されています。 と は1年以内に施行されます。一番気になるのは の改正だと思えますが、問題になるのは施行後5年経ってからですので、まだ慌てる必要はありませんが、このような改正があったということは、知っておいた方がいいでしょう。

新情報！

「子育て期短時間勤務支援助成金」の支給要件の一部

子育て期短時間勤務支援助成金の改正の概要

小規模事業主(常時雇用する労働者の数が100人以下の事業主)について、支給要件が以下のとおり改正されました。

改正前(本年6月30日までに短時間勤務制度を開始する場合)

少なくとも3歳に達するまでの子を養育する労働者が利用できる短時間勤務制度を労働協約又は就業規則に制度化していること

改正後(本年7月1日以降に短時間勤務制度を開始する場合)

少なくとも小学校就学の始期に達するまでの子を養育する労働者が利用できる短時間勤務制度を労働協約又は就業規則に制度化していること

対象となる短時間勤務制度

次の(1)～(3)までのいずれかに該当し、1月当たり、又は1週当たりの労働時間が短縮したものであること。

(1) 1日の所定労働時間を短縮する短時間勤務

1日の所定労働時間が7時間以上の者について、1日の所定労働時間を1時間以上短縮しているもの。なお、週又は月の所定労働日数を増やしたことにより、週又は月の所定労働時間が短縮されていない場合は該当しない。

(2) 週又は月の所定労働時間を短縮する短時間勤務

1週毎の所定労働時間が35時間以上の者について、1週当たりの所定労働時間を1割以上短縮しているもの。

(3) 週又は月の所定労働日数を短縮する短時間勤務

1週毎の所定労働日数が5日以上の方について、1週当たりの所定労働日数を1日以上短縮しているもの。

[参考] 子育て期短時間勤務支援助成金の支給額(一事業主につき1回に限り支給)

小規模事業主:労働者数100人以下

・1人目の支給対象労働者が生じたとき:40万円 ・2人目～5人目:1人当たり15万円

中規模事業主:労働者数101人以上300人以下)

・1人目の支給対象労働者が生じたとき:30万円 ・2人目～10人目:1人当たり10万円

大規模事業主:労働者数301人以上)

・1人目の支給対象労働者が生じたとき:30万円 ・2人目～10人目:1人当たり10万円



支給対象労働者とは、制度化した短時間勤務制度を連続して6か月以上利用した労働者(新たに雇用した労働者にあつては雇用期間の定めのない者であること)であつて、時間当たりの基本給の水準及び基準等が同種の業務に従事する通常の労働者と同等以上である者をいいます。

ご活用をお考えの際には、気軽にお問い合わせください。

あとがき つちはし事務所より

4月5月6月の賃金を平均して出す、社会保険料の算定手続きによって決定した新しい標準報酬月額が適用されるのは、9月の保険料からとなります。また、9月から厚生年金保険料率が16.412%から、16.766%に上がります。

標準報酬月額に変更のなかった人も、厚生年金保険料は変更になります。給与計算の際にご注意ください。給料から引く社会保険料を当月控除しているか、翌月控除しているか事業所によって違いますので、9月分の給与計算から変更する事業所、10月分から変更する事業所、どちらかお間違のないように。手続きを当事務所が行っている事業所様には、新しい社会保険料の明細を控除時期に合わせて順次お送りしておりますので、ご確認ください。

労働契約法が改正されました。今回の改正は有期雇用契約であっても更新を繰り返して通算5年以上になれば、労働者の希望で無期契約に転換できるというモノ。パートや契約社員さんが多い会社には、かなり影響が出てくると考えられます。法の施行は公布日(平成24年8月10日)から1年以内とされていますが、会社によっては今から社内の人事制度、処遇制度の改革に取り組む必要があると考えられます。改正労働契約法への対応の方法については、つちはし事務所までお気軽にご相談ください。