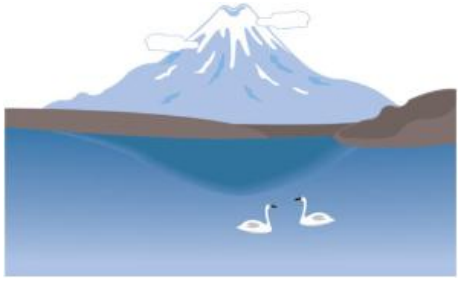
2012年12月号



SRI INFOMATION

社会保険労務士事務所 SRI

社会保険労務士　飯塚泰雄

〒879-2114　大分市大字大平592-1
TEL：097-576-1423
E－ｍａｉｌ：　info@sri-oita.jp
URL：　http://sri-oita.jp

☆　労務関係

2013年度の雇用保険料率は1.0%で据置き

労働政策審議会の雇用保険部会において、２０１３年度の雇用保険料率を現在と同じ１．０％とすることで合意されました。労働者と使用者がそれぞれ賃金総額の０．５％ずつ負担することになります。また、使用者のみが負担する、労働者の能力開発や失業予防などの雇用保険二事業の保険料率も、０．３５％のまま据え置かれる予定です。

厚生労働省実施のパワハラに関する調査結果

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。うち４６．７％が会社への相談など対応策を「何もしなかった」と回答。「同僚や上司に相談した」人は２７．２％で、「社内の相談窓口に相談した人」はわずか１．８％と、会社がパワハラの実態を把握していない実情も明らかになりました。

　また、過去３年間に職場でパワーハラスメント（パワハラ）があったと回答した企業が３２％、パワハラ相談を１件以上受けた企業は４５．２％に上ったとされています。

　なお、パワハラをした人と受けた人の関係は、「上司から部下へ」が７７．７％、「先輩から後輩へ」が１５．７％、「正社員から正社員以外へ」が１０．６％などとなっています。

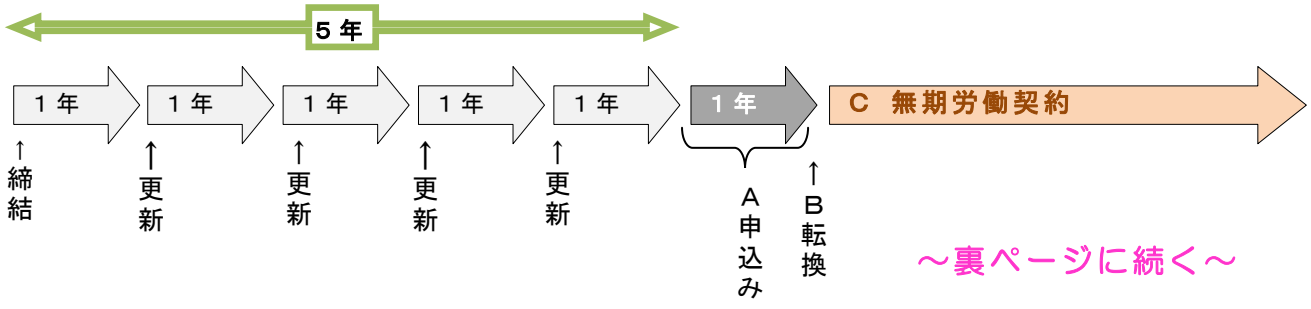
職場環境の悪化に伴い増加していると思われますが、社内でのパワハラの実態つかめていますか？

～改正労働契約法について②～

改正労働契約法では次の３つが新たに設けられました。

１　「雇止め法理」の法定化（平成24年８月10日施行）。
２　無期労働契約への転換（平成25年４月１日施行）
３　不合理な労働条件の禁止　（平成25年４月１日施行）

今回は、２　「無期労働契約への転換」について説明します。



～裏ページに続く～

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。

～●雇用促進税制をご存知ですか？～

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。
■■　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。

今月の心に刻まれた言葉

ハードルは高ければ高いほどくぐりやすい

ある電子掲示板から見つけたコメントです。無理をして飛び越えなくても良い。異なったやりかたでも目的を達成することが大事！！という意味なのかなと解釈しました。これくらいの気持ちで来年も頑張っていこうと思います。