

こんにちは。

毎月お送りしている「人事労務レポート」とは別に、人事労務に関する最新情報をタイムリーにお伝えしていきます。

【目次】

1. 「中小企業等の賃金に関するアンケート調査」の調査結果
2. 雇用保険育児休業給付金の給付率改定案
3. 雇止めのルールと注意点

■社会保険労務士山口事務所：<http://www.ys-office.co.jp/>

1. 「中小企業等の賃金に関するアンケート調査」の調査結果

東京商工会議所から、東京 23 区内の中小企業等の賃金・雇用状況に関する調査結果が公表されました。

平成 25 年 4 月～7 月の賃金総額(給与・諸手当・賞与等)について、回答のあった中小企業 2,628 社の 35.3%にあたる 928 社が前年同期に比べて増加したとしており、そのうち 77.8%の企業が賃金総額増加の要因として基本給や賞与の増額(賃上げ)を挙げています。

しかし賃金総額の増減に関わらずに見た場合、「毎月の基本給を上げた」と回答した企業は全体の 29.7%と 3 割を切っており、従業員 20 人以下の企業に限ると 20.5%にとどまっています。

景気が上昇傾向にあると言われてはいますが、この調査結果からは基本給を上げることに對する中小企業の慎重な姿勢が伺えます。

参考：<http://www.tokyo-cci.or.jp/page.jsp?id=28994>
調査結果：<http://www.tokyo-cci.or.jp/file.jsp?id=29007>

2. 雇用保険育児休業給付金の給付率改定案

厚生労働省では育児休業の取得を促進するため、平成 26 年度中に雇用保険の育児休業給付金の給付率を現行の 50%から 67%へ引き上げること検討しています。

平成 24 年度の育児休業取得率は女性が 83.6%であるのに対し、男性は 1.89%と非常に低く、育児休業を取得しない理由としては女性の 25.3%、男性の 22.0%が休業中の収入が減ることとしています。そのため、この改定により、育児をしている労働者の経済的支援を強化するねらいがあります。

給付率が 67%に引き上げられるのは、育児休業開始から 6 ヶ月間となり、7 ヶ月目以降は 50%となりますが、夫婦ともに育児休業を取得した場合は、それぞれの休業開始から 6 ヶ月間の給付率を 67%にすることが検討されています。

参考:

http://www.mhlw.go.jp/file/05-Shingikai-12602000-Seisakutoukatsukan-Sanjikanshitsu_Roudouseisakutantou/0000027872.pdf

3. 雇止めのルールと注意点

雇止めとは、有期契約労働者の労働契約を更新せずに契約期間満了により退職とすることです。

最近この雇止めをめぐるトラブルが増えています。

ここで雇止めを行う場合のルール、留意点について確認しましょう。

1. 契約更新に関する事項の明示

契約更新の有無や、更新の判断基準(会社の経営状況や本人の勤務状況等)を、労働条件通知書等へ明確に記載します。

2. 雇止めを予告する時期

以下のいずれかに該当する場合は、契約期間満了日の 30 日前までに雇止めを伝えなければなりません。

- ・3 回以上更新されている場合
- ・契約期間が通算して 1 年を超える場合

3. 契約更新の手続き

契約期間ごとに契約更新手続きを行わないと、無期労働契約と変わらないとみなされ、雇止めについて解雇と同様に合理的な理由が必要となることがあります。

また、無期雇用の正社員と同一視されないよう、業務の範囲等を明確に分けたり、契約更新が常態であるかのような言動をしないことも大切です。

4. その他雇止めに関する注意点

3年以上引き続き雇用した後に雇止めを行った場合、雇用保険の離職理由が「会社都合」となり、雇用促進税制や雇用関連の公的助成金が受けられない等のデメリットが生じます。

(最後の契約締結時に更新しないことを明示している場合は除きます。)

*** 毎月 1 回、メールでも配信しています。メール配信をご希望の方は、下記の連絡先までお気軽にご連絡ください。**

★ご要望に合わせた個別の人事・労務研修会を開催中！

<http://ameblo.jp/ys-office/entry-11543958690.html>

内容に関するお問い合わせは山口事務所まで

社会保険労務士山口事務所

執筆：望月孝次、佐藤貴之

〒151-0051

東京都渋谷区千駄ヶ谷 1-7-5 ヒロビル 2F

TEL:03-5775-0762 FAX:03-5775-0763

Email : t-sato@ys-office.co.jp

Homepage : <http://www.ys-office.co.jp>

Facebook : <http://www.facebook.com/ysoffice>
