

平成26年12月号

e~ろうむ.net
(いい労働)

連絡先：〒160-0023
東京都新宿区西新宿6-20-9 西新宿VIPROYAL301
社会保険労務士事務所NKサポート
電話：03-5322-4505 FAX：03-5322-4503
e-mail：info@e-606.net

いずれにしても、実務上、新たな業務が発生することになりますので、厚生労働省から発表される情報に注目しておく必要があります。

12月の税務と労務の手続[提出先・納付先]

10日

○源泉徴収税額・住民税特別徴収税額の納付[郵便局または銀行]

○雇用保険被保険者資格取得届の提出<前月以降に採用した労働者がいる場合>[公共職業安定所]

○労働保険一括有期事業開始届の提出<前月以降に一括有期事業を開始している場合>[労働基準監督署]

31日

○健保・厚年保険料の納付[郵便局または銀行]

○日雇健保印紙保険料受払報告書の提出[年金事務所]

○労働保険印紙保険料納付・納付計器使用状況報告書の提出[公共職業安定所]

○外国人雇用状況報告(雇用保険の被保険者でない場合)<雇入れ・離職の翌月末日>[公共職業安定所]

※本年最後の給料の支払いを受ける日の前日まで

○年末調整による源泉徴収所得税の不足額徴収繰延承認申請書の提出[給与の支払者(所轄税務署)]

○給与所得者の保険料控除申告書兼給与所得者の配偶者特別控除申告書の提出[給与の支払者(所轄税務署)]

～当事務所より一言～

企業の人材不足が、一部で話題となっており、需給のミスマッチ、人口減少等もあいまって課題点も多いようです。中小企業においては、有期雇用者、正規雇用者問わず積極的な人材育成を行うことで人材確保、雇用管理制度の充実化を進めていきたいところです。

人材育成や、正規雇用にとまなう厚労省関連の助成金も各種制度化されています。これらも積極的に活用して、社内整備を進めていくべきでしょう。

新卒者の初任給決定は何を考慮しているのか？

◆アンケートに515社が回答

経団連・東京経営者協会から「2014年3月卒 新規学卒者決定初任給調査」の結果が発表されました。

調査対象企業が経団連および東京経営者協会の会員企業(1,909社のうち515社が回答)であるため、主に大手企業・中堅企業に関する結果となりますが、すべての企業にとって参考になる部分があると思います。

◆初任給の決定状況は？

初任給の決定状況は次の通りです。

- ・前年の初任給を据え置いた…56.5%(前年90.3%)
- ・前年の初任給から引き上げた…42.5%(前年9.1%)
- ・前年の初任給から引き下げた…1.0%(前年0.7%)

初任給を据え置いた企業は減少し、引き上げた企業が大幅に増加しています。これについては「春季労使交渉で賃金改善等を行ったことが反映された」と分析されています。

◆初任給決定で考慮した要因は？

- (1) 世間相場で決めた…29.2%
- (2) 在籍者とのバランスや新卒者の職務価値で決めた…23.3%
- (3) 賃金交渉の結果、その配分で決めた…12.9%
- (4) 人材を確保する観点から決めた…12.1%
- (5) 労組との初任給交渉で決めた…8.8%
- (6) 企業業績を勘案して決めた…7.3%

上記のうち、前年と比較して増加したのは(3)の「賃金交渉の結果、その配分で決めた」と(4)の「人材を確保する観点から決めた」でした。

◆人手不足解消が大きな課題

現在、人手不足解消が企業規模の大小を問わず重要な課題となっており、「賃金を引き上げてでも人材を確保したい」という考えの企業が増えているようです。

しかし、賃金を引き上げただけで人材を確保できる保障はありません。自社がいかに魅力的な企業であるか、やりがいのある仕事を提供できる企業であるかをアピールできることも必要なのではないでしょうか。

多くの企業に影響する「有期雇用特別措置法案」の概要

◆来年4月1日施行予定

10月29日に、「専門的知識等を有する有期雇用労働者等に関する特別措置法案」(有期雇用特別措置法案)が参議院本会議で可決されました。

この法案は、今年の通常国会に提出されたものの成立せず、臨時国会で継続審議となっていたものです。

来年4月1日に施行される予定となっていますが、施行に伴い企業の実務に大きな影響がありそうです。

◆法案の内容

法案の内容ですが、下記(1)および(2)の者について、労働契約法で定められている「無期転換申込権」発生までの期間(通算5年)に関する特例を設ける(=無期転換させない)というものです。

(1)5年を超える一定の期間内に完了することが予定されている業務に就く高度専門知識等を有する有期雇用労働者

(2)定年後に有期契約で継続雇用される高齢者

上記(1)の「高度専門職の有期契約労働者」については『一定の国家資格保有者』『年収1,075万円以上の技術者、システムエンジニア、デザイナー』等が想定されていますが、これらの者を雇用する企業の割合は全体から見るとあまり多くないかもしれません。

しかし、(2)の「定年後再雇用の有期契約労働者」を雇用している企業はかなり多いことと思います。

◆「計画書」の作成・提出が必要に

企業が、上記の労働契約法に基づく無期転換に関する特例の適用を受けるためには、「対象労働者の特性に応じた雇用管理に関する措置についての計画」(計画書)を作成・提出して、厚生労働大臣の認定を受ける必要があります。

計画書にどのような内容を記載するのか、提出すべきタイミングはいつなのか、計画書は毎年提出しなければならないのか等については、今後、厚生労働省令等によって明らかになってくるものと思われます。