

社会保険労務士 川村泰文

カワムラ社労士事務所便り

ご連絡先: 〒583-0852
大阪府羽曳野市古市 2271-68
電話: 072-956-8846 FAX: 072-956-8690
Eメール: fwny9920@mb.infoweb.ne.jp
HP <http://kawamura-sr.blogdehp.ne.jp>



有期雇用契約、打ち切り予告義務に、 3回以上更新で

厚生労働省は雇用期間を定めて働く有期雇用労働者の解雇規制を強化します。

企業が3回以上契約を更新した場合、次に契約を更新しないときには契約終了の30日前までの予告が義務付けられます。契約が継続されてきた有期雇用の社員が突然職を失うことがないように、雇い止めの際の保護を強める方針です。

厚労省は労働基準法に基づく「有期労働契約の基準」を改正し、3月から新たな規制を適用します(1月5日付、日本経済新聞報道)。

まもなく施行される 「改正パートタイム労働法」

4月1日から施行

改正パートタイム労働法(短時間労働者の雇用管理の改善等に関する法律)が、4月1日から施行されます。

「パートタイム労働者」とは？

パートタイム労働法の対象である「短時間労働者」(パートタイム労働者)は、「1週間の所

定労働時間が、同一の事業所に雇用される通常の労働者の1週間における所定労働時間に比べて短い労働者」とされています。例えば、「パートタイマー」「アルバイト」「嘱託」「契約社員」「臨時社員」「準社員」など呼び方は異なっても、この条件に当てはまる労働者であれば「パートタイム労働者」としてパートタイム労働法の対象となります。

改正パートタイム労働法の概要

1. 労働条件の文書交付等
2. 待遇の決定についての説明義務
3. 均衡のとれた待遇の確保の推進
4. 通常の労働者への転換の推進
5. 苦情処理・紛争解決の援助

3. については、パートタイム労働者の待遇を通常の労働者との働き方の違いに応じて均衡(バランス)を図るための措置を講じる内容です。具体的には、「職務の内容(業務の内容および責任の程度)」「人材活用の仕組みや運用など」「契約期間」の3つの要件が通常の労働者と同じかどうかにより、賃金、教育訓練、福利厚生などの待遇の取扱いについて規定しています。

「差別的取扱いの禁止」とは？

「職務の内容(業務の内容および責任の程度)」が同じ、「人材活用の仕組みや運用(人

事異動の有無および範囲)など)が全雇用期間を通じて同じ、「契約期間」が実質的に無期契約となっているパートタイム労働者は、通常の労働者と就業の状態が同じと判断され、賃金の決定をはじめ教育訓練の実施、福利厚生施設の利用、その他のすべての待遇について、パートタイム労働者であることを理由に差別的に取り扱うことが禁止されます。

「人材活用の仕組みや運用などが全雇用期間を通じて同じ」とは、パートタイム労働者が通常の労働者と職務が同一になってから、退職までの期間において、事業所の人事システムから判断して同じ、となる場合です。

「契約期間が実質的に無期契約」とは、期間の定めのない労働契約を結んでいる場合や、期間を定めて労働契約を結んでも、期間の定めのない労働契約と同視することが社会通念上相当とされる場合などです。

改正パート法で企業の対応進む

今年4月の改正パート労働法施行を前に、正社員との職務区分の厳格化を検討する企業が3割に達する。こんな実態が関西経営者協会の調査で明らかになりました。

パートの責任範囲を限定する企業も2割みられるなど、処遇差別が禁止される“通常の労働者と同視すべきパート”に該当しないよう対策を練っている模様です。同視すべきパートがいる企業のうち1割超は、法施行前に職務変更などを行い非該当者へ移行を図るということです。

終了期限が迫る！「人材投資促進税制」

社員の成長が会社の成長に

企業にとっての経営資源は「人・もの・お金・情報」であると言われていています。とはいっても、

「人」以外の要素に意志や想像力はありません。こうした資源を活用して新たな付加価値を生み出すことができるのは「人」そのものといえます。

「企業 = 人材」の言葉のとおり、社員の成長なくして、企業の成長はありえません。

人材育成の形態

企業における代表的な人材育成の形態には、「OJT」(職場内訓練)と「OFF・JT」(職場外訓練)の2種類があります。OJTは、上司が日常の業務を通じて、部下に対し、業務に必要な知識や技能を育成指導する形態です。OFF・JTは、社員を仕事から切り離して勤務外の時間に行うため、教育を集中して体系的に行えるのがメリットです。

いずれにしても、効率的に人材育成を行い社員の戦力化を図るためには、計画的にOJTとOFF・JTを併用していくことが大切であると考えられています。

「人材投資促進税制」の活用

中長期的な投資とも考えられる人材育成に日本の企業がかかる費用は、諸外国の企業と比較すると、まだ少額であるといわれています。

「人材投資促進税制」は産業競争力の基盤である産業人材を育成・強化する観点から、従業員の人材育成に積極的に取り組む企業・個人事業者を支援するため、平成17年4月に創設されました。業種や規模を問わず、すべての企業が対象となり、教育訓練費の一定割合を法人税・所得税から税金控除するものです。

この特別税額控除は、3年間の時限措置です。適用期間は、平成17年4月1日から平成20年3月31日までに開始される事業年度であることから、終了期限が間近となっていますが、ぜひとも利用を検討したい制度です。

人財投資促進税制の効果

人財投資促進税制は、税額控除ですので所得控除とは異なり、税額を直接減らすことができるため、上手に利用すれば非常に大きな節税効果を得ることができます。また、経営計画を人事制度に反映させて、計画的に人材育成を実施すれば、企業の成長につながる社員を育成できる効果が期待できます。さらに、人材教育に力を入れている企業の姿勢をアピールすることで、優秀な人材が確保しやすくなり、企業の活性化や社員のモチベーションアップを図ることができると考えられます。

人財投資促進税制を活用しながら、会社と社員の成長に役立つ定期的な人材教育の実施を検討されてみてはいかがでしょうか。

後期高齢者医療で 「外来主治医制度」導入へ

「外来主治医」制度とは

2008年4月からスタートする後期高齢者医療制度において、75歳以上の患者の心身状態を1人の医師が総合的に診察する「外来主治医」(仮称)制度が導入されます。

複数の病気にかかっている場合、原則として患者1人に1人の主治医とし、高齢者が複数の医療機関にかからないようにして、医療費を抑えることが狙いです。

研修を受けた医師が「外来主治医」に

外来主治医の資格は、お年寄りの日常生活能力を判定する機能評価の演習など4日間程度の研修を受け、厚生労働省に届け出た医師に与えられます。研修では、日本医師会と学会でつくる組織が受け持ち、高齢者の薬物療法、認知症の診療、家族や介護者への指導方法などを習得するそうです。

患者は、外来主治医から1年間の治療・検査計画を記した「高齢者総合診療計画書」を示され、糖尿病や脳血管疾患などの診療を受けるには、計画書に患者の同意署名が必要となります。また、患者には月初めの受診時に、検査結果や次の受診日時などを記した文書が渡される予定です。

患者にはどんなメリットがある？

患者1人ひとりが信頼できる医師を持つことにより、複数の医療機関を渡り歩いて検査や投薬が重複することを防止し、外来医療から入院、在宅療養へ移ることがスムーズになります。ただし、主治医を持つことは義務ではなく、また、どの医師を選ぶのかは患者自身が決めることとなります。

診療報酬に「定額制」導入

新制度の導入に伴い、75歳以上を対象とした診療報酬に「医学管理料」が新設され、外来主治医が請求できるようにし、一部を除く検査、画像診断などについては何度実施しても一定の報酬しか払わない「定額制」が導入されます。また、外来主治医には、毎回患者に服薬状況を確認することも義務付けられるそうです。

「国民年金任意加入」の損得勘定

団塊世代の老後の資産形成

会社人生が終わりつつある団塊世代の男性が老後の資産づくりに躍起になっています。専業主婦だった妻も人ごとではありません。「自分のお金を少しでも有利に運用したい」という思いから、国民年金の「任意加入」が注目されています。

ただ、金融商品と公的年金では仕組みが異なりますので、注意が必要になります。

国民年金任意加入の損得

仮に、年上の夫が定年退職し、専業主婦だった妻のA子さん(57歳)が、国民年金の「第3号被保険者」という立場から外れ、あと3年保険料を払って国民年金に加入しなければならなくなったとします。この3年とかつての国民年金の任意加入時代に6年加入した分を合わせて保険料を払う期間は9年になります。

「第3号」期間が22年で、60歳になった時点で合計加入期間は31年、65歳からの老齢基礎年金(加算を含まず)は年約61万円になります。「もうちょっと増やせないか」と考えたとき、65歳になるまで国民年金に任意加入できることを知りました。任意加入分だけ年金も増えますが、そこで気になることが出てきました。

何歳まで生きれば 払った保険料の元が取れる？

例えば60歳以降で5年任意加入(5年分の保険料約84万円)すると、65歳からの年金は約71万円になり、73歳を少し超えて長生きすれば得になります。

ただ、任意加入しても65歳からの年金を貰う前に死亡すると悲劇です。

4年任意加入した時点でAさんが亡くなったとすると、保険料を払った期間が計13年なので、夫に死亡一時金12万円が払われます。Aさんが任意加入せずに64歳で亡くなった場合の保険料納付期間は9年になり、このときの一時金も12万円です。4年分の保険料約67万円は水の泡になってしまいます。

金融商品でも損失が出るリスクはありますが、一般的には資産が残ります。しかし、公的年金は「相互扶助」が原則なので、払った分に見合う金額が必ず戻るとは限りません。公的年金は原則25年、制度に加入しないと老後の年金はもらえないので、すでにこの要件を満た

しているとき、さらに任意加入するかどうか検討するときには、公的年金のこのような仕組みも覚えておきたいところです。経済的にゆとりがあるなら、任意加入する分を投資に回したり、貯蓄に回したりしたほうがいいかもしれません。

2月の税務と労務の手続 [提出先・納付先]

1日

贈与税の申告受付開始<3月15日まで>
[税務署]

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]

15日

所得税の確定申告受付開始
<3月15日まで> [税務署]

29日

固定資産税<都市計画税>の納付
<第4期分> [郵便局または銀行]

法人税の申告

<決算法人及び決算期の定めのない人格
なき社団等について> [税務署]

じん肺健康管理実施状況報告の提出
[労働基準監督署]

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
[社会保険事務所]

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]