



服部社会保険労務士事務所/労働保険事務組合服部労務管理センター/服部行政書士事務所

服部事務所だより

〒683-0003 米子市皆生5-5-5 TEL0859-33-8594 FAX0859-33-8775
e-mail: hattori@sea.chukai.ne.jp http://www.chukai.ne.jp/~hattori/
SRP 認証は、社会保険労務士事務所の「信用・信頼」の証です。

平成24年9月号

社会保険委託事業主の方へお知らせ **9月から社会保険料控除額が変わります**

平成24年度社会保険標準報酬月額が決定しました。また、平成24年9月から厚生年金保険料率が改定されます。これに伴い 9月分(翌月控除の事業所は10月分)より社会保険料控除額が変わります。別途お届けしております控除額のお知らせをご確認ください。ご不明な点は当事務所までお問い合わせください。

厚生年金保険料率 **9月以降**…1,000分の167.66 (被保険者負担 1,000分の83.83)

※健康保険料率は変更ありません

平成24年度 事業主説明会のご案内

今年も鳥取県労働保険事務組合連合会による事業主説明会が、以下の日程・内容で開催されます。事業主様、事務担当の皆様、どうぞお気軽にご参加ください。

●とき **11月21日(水) 午後1時30分~3時40分**

●ところ **米子コンベンションセンター 小ホール** ※参加無料

- 内容 ①各種助成金についての説明(定年引上げ等奨励金、特定求職者雇用開発助成金ほか)
②失業手当の計算方法 ほか

※鳥取労働局、米子公共職業安定所、鳥取高齢・障害者雇用支援センターより講師をお招きします

※事前申し込みが必要です。ご希望の方は **10月31日(水)までに** 当事務所までご連絡ください

9月の生活ホットニュース

平成24年度鳥取県最低賃金額

7円UP!

◆37府県で

中央審の示した引上げ額を上回る

中央最低賃金審議会から全国平均「7円」との引上げ額の目安が示されていましたが、結果として全国平均で737円から749円へと「12円」の引上げとなりました。

最も引上げ額が大きかったのは北海道と大阪府の14円、最も小さかったのは栃木県、山梨県、和歌山県の5円です。

鳥取県は、現行より7円アップの653円に

なる見込みです。

◆6都府県で生活保護費を下回る

平成23年度は北海道、青森、宮城、埼玉、千葉、東京、神奈川、京都、大阪、兵庫、広島
の11都道府県で最低賃金が生活保護費を下回る「逆転現象」が起こっていたため、労働者のモチベーションダウンにつながる等、問題視されていました。

平成24年度は、これら11都道府県のうち青森、埼玉、千葉、京都、兵庫の5府県で逆転現象が解消されることとなりました。

◆最高額と最低額の格差は拡大

平成 24 年度地域別最低賃金の最高額は東京都の 850 円、最低額は島根県、高知県の 652 円で、両者の差は 198 円となっています。平成 23 年度と比較してみると、差が 6 円拡大しています。

◆9月 30 日以降順次発効予定

今回発表された地域別最低賃金額は、最も早い三重県(9月 30 日)から最も遅い富山県(11月 4 日)まで、47 都道府県において順次発効する予定です。

「改正労働契約法」のポイント

有期労働契約に関する新ルール！

8月3日に国会で成立した「改正労働契約法」が、同年8月 10 日に公布されました。

◆改正法が定める3つのルール

(1) 有期労働契約の無期労働契約への転換

有期労働契約が反復更新されて通算5年を超えたとき、労働者の申込みがあった場合には、労働者に「無期転換申込権」が発生し、これを行なった場合には、使用者はこれを承諾したものとみなされます。

つまり、5年を超えて有期労働契約が反復更新された場合には、これを期間の定めのない労働契約(無期労働契約)に転換しなければならないのです。

なお、原則として、6カ月以上の「空白期間」(クーリング期間)がある場合には、前の契約期間を通算しないこととされています。

(2) 「雇止め法理」の法定化

最高裁判所の判例で確立していると考えられている「雇止め法理」に関して、その内容が法律に規定されました。一定の条件を満たした場合には、使用者による労働者の雇止めが認められないこととなります。

(3) 期間の定めがあることによる

不合理な労働条件の禁止

有期契約労働者と無期契約労働者との間で、期間の定めがあることによる不合理な労働条件の相違を設けることが禁止されます。

◆改正法の施行日と実務対応

上記改正内容の施行日ですが、(2)については公布日(8月 10 日)から施行されています。(1)・(3)については公布日から起算して1年を超えない範囲内で施行されます。

就業規則や雇用契約書の作成・見直し、契約更新を行わない有期労働契約者への雇止めの通知等、法令に適った実務対応が重要です。

