



# 吉田労務通信

吉田労務コンサルティング

☎03-5669-1031

2011.3. 1 発行 Vol. 10

三寒四温で徐々に春の近づきを感じられる今日この頃です。みなさま、お変わりございませんか？

## 雇用促進税制の創設 (雇用保険加入の要件あり)

中小企業が、従業員を10%以上かつ2人以上増加させた場合に、1人当たり20万円税額控除できる制度を創設(大企業は10%以上かつ5人以上)。

例)前年度従業員数6名で当年度従業員数8名の中小企業の場合、増加従業員数2名×20万円=40万円の税額控除が可能。

<具体例>



## 『次世代育成法』 行動計画策定・届け出はお済ですか？

次代の社会を担う子供が健やかにまれ育成される環境の整備を行う目的で法制化されました。2011年4月1日より100人を超える従業員を雇用する会社にも「一般事業主行動計画」の策定、公表、届出、周知が必要となります。会社は従業員の仕事と子育ての両立を支援するための雇用環境の整備等について計画を策定し、届け出なければなりません。

策定の効果

- ① 「社会の一員である企業」の自覚が社員に生まれる
- ② 帰属意識が強くなる(安心・信頼)
- ③ 個々人に働き方を見直してもらえるチャンス
- ④ ワーク・ライフ・バランスのとれた活動により結果的に生産性の向上がはかれる
- ⑤ 残業時間の削減に従業員の納得が得られる。



～弊社では、策定の際、御社のビジョンに基づき策定をお手伝いさせていただいております。～

## 23年度 雇用保険料率 変動なし！

事業の種類	負担者 ① 労働者負担 (失業等給付の料率のみ)	② 事業主負担		① + ② 雇用保険料率	
		失業等給付の料率	雇用保険二事業の料率		
一般の事業	6/1000	9.5/1000	6/1000	3.5/1000	15.5/1000
農林水産清酒製造の事業	7/1000	10.5/1000	7/1000	3.5/1000	17.5/1000
建設の事業	7/1000	11.5/1000	7/1000	4.5/1000	18.5/1000

## 個別労働紛争増加～初期対応が最も重要です！～

人が、反対の意見を述べる場合や、苦情をいう場合は、「自分は認められていない、認めてほしい」という潜在的欲求があります。そこで話を聴くだけでも、認められたという思いが怒りを和らげます（傾聴のテクニック）。最初に電話等を受けた方は、相手に同意する必要はありませんが、「そうだったんだね」との対応を取るとよいでしょう。その上で、内容によっては、上司、更には専門家の判断を求めることも必要です。

## ～吉田のつぶやき～

《 いよいよ、有期労働契約者のあり方について、労働政策審議会で審議入り 》

有期労働契約者についての主な審議内容としては

- ・ 契約期間の定めのは非について
- ・ 雇い止め法理について
- ・ 均等・均等待遇について
- ・ 正社員への転換の推進について 等々

有期労働契約者のあり方については、今年 7 月ごろを目途に中間整理がなされ、今年末頃には、最終的な答申としてまとめられる予定です。

このことで、パートタイマーや契約社員等を多く雇用する企業にとっては、今後雇用目標、雇用戦略、雇用戦術をいかに構築するかが、企業の収益等に重要な影響を及ぼすポイントになりそうです。尚、最近では労働行政によるパートタイマーの労働条件等の通知状況や、その内容に関する調査、臨検についての相談が、私のところに多く寄せられるようになってまいりました。

今一度、就業規則や雇用契約書等が、企業の定めるルール通りに運用されているか確認されることをお勧めいたします。