

最新情報 雇用者を1人増やすと40万円の税額控除を受けられます！

適用年度中（平成25年4月1日～平成26年3月31日までの期間内に始まる各事業年度。個人事業主の場合は、平成26年1月1日から平成26年12月31日まで）に、雇用者数を5人以上（中小企業は2人以上）かつ10%以上増加させるなど一定の要件を満たした事業主は、法人税（個人事業主の場合は所得税）の税額控除の適用が受けられる制度があります。

その控除額が、今年4月より、「雇用者一人につき20万円」から「雇用者一人につき40万円の税額控除」と増額されました。

※ただし、当期の法人税額の10%（中小企業は20%）が限度です。

●対象となる事業主の要件●

■青色申告書を提出する事業主であること

■適用年度とその前事業年度に、事業主都合による離職者※がないこと

※1 雇用保険一般被保険者および高年齢継続被保険者であった離職者が、雇用保険被保険者資格喪失届の喪失原因において「3 事業主の都合による離職」に該当する場合を指します。

■適用年度に雇用者（雇用保険一般被保険者）の数を5人以上（中小企業※1の場合は2人以上）、かつ、10%以上増加※2させていること

※1 中小企業とは以下のいずれかを指します。

- ・資本金1億円以下の法人
- ・資本もしくは出資を有しない法人のうち常時使用する従業員数が1000人以下の法人

※2 雇用者増加数は、適用年度末日と前事業年度末日の雇用者数の差です。

■適用年度における給与等の支給額が、比較給与等支給額※以上であること

※ 比較給与等支給額 = 前事業年度の給与等の支給額 + (前事業年度の給与等の支給額 × 雇用増加割合 × 30%)

■風俗営業等※を営む事業主ではないこと

※「風俗営業等の規制及び業務の適正化等に関する法律」に定められている風俗営業および性風俗関連特殊営業（キャバレー、ナイトクラブ、ダンスホール、麻雀店、パチンコ店など）

●適用の要件●

■適用を受けるためには、あらかじめ「雇用促進計画」をハローワークに提出する必要があります。

利益の出ている会社にとっては、1人40万円の税額控除は大きいものです。今年、すでに複数名の採用が決まっている場合は、ご相談いただけたらと思います。雇用促進計画の作成代行も承ります。

最新情報 ● 「第 12 次労働災害防止計画」の重点には、メンタルヘルスも！

労働災害防止計画」とは、労働災害を減少させるために国が重点的に取り組む事項を定めた中期計画です。今後、国がどのようなところに重きを置いて、企業を指導していく方針なのかを知ることができ、参考になります。

先日発表された平成 25 年 4 月～平成 30 年 3 月までの 5 年間の「第 12 次労働災害防止計画」をご紹介します。

現状と課題 労働災害による被災者数（平成 23 年：震災直接原因分除く）

・死亡者数：1,024 人（過去最少）

・死傷者数：117,958 人（2 年連続増加、平成 24 年も増加）

※ 労働災害は長期的には減少しているが、第三次産業では増加（特に社会福祉施設は過去 10 年で 2 倍以上）

※ 死亡災害も減少しているが、依然、建設業・製造業で過半数を占め、割合が高い

計画の目標 労働災害による死亡者の数を 15%以上減少 労働災害による死傷者の数を 15%以上減少

「第 12 次労働災害防止計画」の重点

ポイント① 重点対策ごとに数値目標を設定

労働災害全体の減少目標に加え、重点対策ごとに数値目標を設定し、達成状況を踏まえて対策を展開。

ポイント② 第三次産業を最重点業種に位置づけ

労働災害が増加し、全体に占める割合が高まっている第三次産業に焦点を当て、特に災害の多い「小売業」、「社会福祉施設」、「飲食店」に対する集中的取組を実施。

ポイント③ 死亡災害に対し重点を絞った取組を実施

依然として死亡災害の半数以上を占める建設業、製造業に対して、「墜落・転落災害」、「機械によるはさまれ・巻き込まれ災害」に重点を当てて取り組む。

重点対策には、近年増加している「メンタルヘルス」、「過重労働」に関するものも当然含まれています。

メンタルヘルス対策⇒【目標】対策に取り組んでいる事業場の割合を 80%以上

- メンタルヘルス不調を予防するための職場改善手法を検討
- ストレスチェック等の取組を推進
- 事例集やモデルプログラムの作成により職場復帰支援を促進

過重労働対策⇒【目標】週労働時間 60 時間以上の雇用者割合を 30%以上減少

- 健康診断の実施と事後措置などの健康管理を徹底
- 休日・休暇の付与・取得を促進
- 時間外労働の限度基準の遵守を図り、時間外労働削減を推進

健康診断の実施と事後措置については、最近、労基署の調査でも重点的にチェックされています。メンタルヘルス対策、過重労働対策について等、ご不安なことがありましたら、お気軽にお声掛けください。

新情報！ ● 厚生労働省のモデル就業規則が改定されました

平成 25 年 4 月 1 日から、会社の雇用のルールが変更されています。代表例は、高年齢者雇用安定法の改正（高年齢者雇用確保措置のうち、継続雇用制度について、希望者全員を対象とすること等を内容とする改正）が実施されたことでしょう。

このような制度改正に合わせて、厚生労働省が公表している「モデル就業規則」も改定されました。貴社の就業規則に不備はないでしょうか？

◆◆ 新モデル就業規則の規定例 ◆◆

「モデル就業規則」に、高年齢者雇用確保措置の改正内容がどのように反映されたのか、見てみましょう。
<厚生労働省 モデル就業規則（「定年、退職及び解雇」の章より抜粋）>

【例 1】 定年を満 65 歳とする例

(定年等)

第〇条 労働者の定年は、満 65 歳とし、定年に達した日の属する月の末日をもって退職とする。

【例 2】 定年を満 60 歳とし、その後希望者を再雇用する例

(定年等)

第〇条 労働者の定年は、満 60 歳とし、定年に達した日の属する月の末日をもって退職とする。

2 前項の規定にかかわらず、定年後も引き続き雇用されることを希望し、解雇事由又は退職事由に該当しない労働者については、満 65 歳までこれを継続雇用する。

【第〇条 定年等】

- 1 定年とは、労働者が一定の年齢に達したことを退職の理由とする制度をいいます。
- 2 労働者の定年を定める場合は、定年年齢は 60 歳を下回ることはできません（高年齢者等の雇用の安定等に関する法律第 8 条）。
- 3 高年齢者等の雇用の安定等に関する法律第 9 条において、事業主には 65 歳までの高年齢者雇用確保措置が義務付けられています。したがって、定年（65 歳未満のものに限る。）の定めをしている事業主は、①定年の引上げ、②継続雇用制度の導入及び③定年の定め廃止のいずれかの措置を講じなければなりません。

なお、平成 25 年 3 月 31 日までに労使協定により継続雇用制度の対象者を限定する基準を定めていた事業主については、高年齢者等の雇用の安定等に関する法律の一部を改正する法律の経過措置として、平成 37 年 3 月 31 日までは、老齢厚生年金の支給開始年齢以上の年齢の者について継続雇用制度の対象者を限定する基準を定めることが認められています。

(参考) 老齢厚生年金の報酬比例部分の支給開始年齢

平成 25 年 4 月 1 日から平成 28 年 3 月 31 日まで	61 歳
平成 28 年 4 月 1 日から平成 31 年 3 月 31 日まで	62 歳
平成 31 年 4 月 1 日から平成 34 年 3 月 31 日まで	63 歳
平成 34 年 4 月 1 日から平成 37 年 3 月 31 日まで	64 歳

- 4 定年について、労働者の性別を理由として差別的取扱いをしてはなりません（均等法第 6 条）。

このように書かれていますが、【第〇条 定年等】として書かれている部分のうち、3 の部分の説明は最低限度のものです。

実際に、そこに書かれている経過措置により、老齢厚生年金の支給開始年齢以上の年齢の者に、継続雇用制度の対象者を限定する基準を適用するためには、モデル就業規則の【例】にない形で就業規則を改定する必要があります（その改定には一定のルールがあります）。

上記は一例ですが、制度改正が頻繁に行われています。就業規則が現行のルールに対応していない事例をいくつも見ています。また、就業規則は会社の実情に対応したものである必要があります。

一通り就業規則を規定していても、会社の実情に対応していない規定があれば、労働基準法等の法令違反となるおそれもあります。

貴社の就業規則について、不安な点があれば、気軽にご相談ください。