

○10月は社会保険料の変更月です

社会保険の算定の結果は9月から反映されます。実際に社会保険料を変更するのは、翌月支払いの原則があることから「10月に支払われる給与」からとなります(ただし会社独自に社会保険料控除のタイミングを変更している場合は除きます)。あおば事務所から算定によって決まった社会保険料一覧表(青色の用紙)を発送しておりますので、新しい保険料への変更をお願いいたします。今回の社会保険料一覧表には厚生年金保険の料率変更も含まれておりますので、必ずご確認ください。

○平成29年の最低賃金額が確定しました

～最低賃金法

埼玉県 26円引き上げの『871円(10月1日から)』 東京都 26円引き上げの『958円(10月1日から)』
茨城県 25円引き上げの『796円(10月1日から)』 群馬県 24円引き上げの『783円(10月7日から)』

○期間の定めのない雇用契約への転換制度の特例について

～労働契約法

平成25年4月1日から、期間の定めのある雇用契約が「5年」を超えて更新された場合に、希望する従業員の申し出により、期間の定めのない雇用契約にする制度が始まりました。平成25年4月1日に始まった制度なので、そこからカウントして5年を超えるのが平成30年4月1日となります。

【平成25年4月開始で契約期間が1年の場合の例】



現在多くの会社で60歳の定年後も、1年ごとなどの更新によって65歳まで働く制度が導入されています。これにより、一度定年退職をしている従業員が、再び期間の定めのない雇用契約になってしまう、という矛盾点も指摘されてきました。このような矛盾を解消するために、この制度に特例が設けられています。

具体的には、定年退職後も引き続き期間の定めのある雇用契約で働く従業員については、会社があらかじめ行政(労働局)に届け出ることで、定年後に再び期間の定めのない契約に戻す必要がなくなります。

もちろん手続きはあおば事務所まで代行致しますので、早めの手続きを希望される顧問先様はあおば事務所までご相談ください。

○両立支援等助成金(育児休業支援コース)

～助成金

この助成金は「育休復帰支援プラン」を作成し、プランに沿って従業員に育児休業を取得、職場復帰させた場合に受けることができます。

支給額 育休取得時 28.5万円<36万円> 職場復帰時 28.5万円<36万円>

職場支援加算 「職場復帰時」に加算して支給 19万円<24万円>

※1企業あたり2人まで支給(無期雇用者1人、有期契約労働者1人) ※<>は生産性要件を満たした場合

主な要件**【 育休取得時 】**

- ①育児休業取得前に「育休復帰支援プランにより、円滑な育児休業の取得及び職場復帰を支援する措置を実施する」旨を就業規則などに規定し、周知する。
- ②育児休業取得前に人事担当者などが面談を実施し、結果を記録する。育休復帰支援プランを作成し、そのプランに基づき、業務の引き継ぎ等を実施。
- ③対象者に3ヶ月以上の育児休業を取得させること。

【 職場復帰時 】

- ①育休復帰支援プランに基づき、育児休業中に職場に関する情報を提供する。
- ②職場復帰前と復帰後に、人事担当者等と面談を実施し、結果を記録する。
- ③元の職務に復帰させ、6ヶ月以上継続して雇用すること。

「育休復帰支援プラン」作成方法や他の要件など詳細につきましてはあおば事務所までご相談ください。