

\*\*\*\*\*

和田労務経営事務所通信（第1号）

平成24年1月31日発行

\*\*\*\*\*

いつもお世話になります。

私、社会保険労務士 和田 雅彦は、  
平成24年1月より、当事務所とご契約をいただいている方、  
日ごろお世話になっている方に「事務所通信」として、  
近況や、法改正情報、実務に役立つ情報等を毎月1回程度  
発信させていただくことにいたしました。

皆さまにお役に立てる情報を分かりやすくお伝えさせていただこうと  
思っております。

末永くご愛顧のほど、よろしくお願いいたします。

=====

■■■■■ 本日のメニュー ■■■■■

- 1、近況・・・社労士界もようやく「電子化元年」に
- 2、コラム・・・65歳継続雇用義務化、さてどうする？
- 3、トピックス・・・雇用促進税制（個人事業主）の計画受付が開始

=====

---

1、近況・・・社労士界もようやく「電子化元年」に

---

さて、平成24年も、もう1ヶ月が過ぎようとしています。1月、2月は特に早く過ぎるように感じますね。

我々、社会保険労務士にとっての平成24年は、大きな変化の年とされています。その変化とは、「**手続業務の急速な電子化**」です。

税務の申告については、かなり電子申請が進んでいるようですが、我々社労士業務については、なかなか電子化が進んでいませんでした。しかし、事業主の電子署名が省略できることになった事に加え、昨年11月末から雇用保険の資格喪失手続に伴う離職票発行についても電子申請ができることになり、俄然電子化が進みはじめました。

この電子化により、手続ごとに事業主の署名捺印が必要でなくなるため、書類の郵送等のやり取りが減る事になり、手続の迅速化、効率化が図られると言われています。

まだシステム面での脆弱性を指摘する声もあり、慎重な対応が求められるものの、クライアントの利便性に資することでもあり、この流れに乗り遅れることなく、しっかり対応を進めていきたいと思えます。

---

## 2、コラム・・・65歳継続雇用義務化、さてどうなるの？

---

厚生労働省は、昨年12月14日に厚生年金の支給開始年齢の引上げに伴い65歳まで希望者全員を継続雇用するよう企業に義務付けする素案を提示しました。

先日からスタートした通常国会に法案を提出し、来年（平成25年）度から実施する予定です。

年末にこの報道がさかんにされたことで、クライアントの皆さんからも沢山質問をいただきました。

報道でも企業担当者が、「若年者の雇用に悪影響を与える」「問題社員まで雇用義務を課せられるなんて納得できない」等尤もな意見を述べられているのをご覧になられた方もいらっしゃると思えます。

しかし、ご存知の方も多いと思えますが、既に平成18年4月より、高齢者

雇用安定法が改正され、

1. 65歳までの定年引上げ
2. 65歳までの継続雇用
3. 定年制度そのものの廃止

のいずれか（組み合わせも可）を導入しなければならないことになっています。

従って、既に5年以上前から、事実上「65歳までの継続雇用義務化」されていることとなります。それでは何故、今頃、この話題が出てきたのでしょうか。

現在の法律では、例えば「健康診断で問題がないこと」とか「過去3年間の人事評価で一定の評価を取っていること」等、再雇用について「一定の基準」を定める事ができました。

この「一定の基準」を撤廃」することが今回の素案のポイントということになります。要するに「例外ありの義務化」から、「例外なしの義務化」へ変わるということです。

当然のことながら、各経済界からは反発が出ていますし、私個人としても、合理的な「一定の基準」は今後も必要だと思っています。

民主党の支援組織でもある連合の強い意向が働いていると言われている今回の素案ですが、厚生労働省内での法案の優先度も高くないと言われており、私個人としては今国会での成立へのハードルはかなり高いとみています。

しかし、「例外なき65歳雇用」の流れは止められないでしょう。再雇用時のルールの見直し等、一連の流れを見据えた対応が必要となりそうです。

---

### 3、トピックス・・・雇用促進税制（個人事業主）の計画受付が開始

---

1年間で10%以上かつ5人以上（中小企業は2人以上）従業員を増やすなどの要件を満たした事業主に対する税制優遇制度「雇用促進税制」が今年の6月に創設されたことをご存知でしょうか。

従業員の増加1人当たり20万円の税額控除が受けられるこの優遇措置は、事前に「雇用促進計画」の提出が必要となります。私も既に該当しそうなクライアントにお声をかけ、計画を提出させていただいているところでもあります。

実際の控除額については、法人税額の10%（中小企業は20%）という上限があるものの、人材を増加させている会社にとっては魅力的な制度ではないでしょうか。

この雇用促進計画の提出は、事業年度終了後2ヶ月以内となっており、この1月から個人事業主の提出受付が開始されました（2月末まで）。法人企業も12月末が決算期末の場合は、同じ2月末までの受付となります。

計画を出したからといって、必ず従業員を増加させなければならないわけではありません。また、結果的に人員が増加しなかったからといってペナルティがあるわけではありませんので、とりあえず計画だけは出しておいても良いのではないのでしょうか。まだ計画届を出されていない方は、一度ご検討してみてください。

詳しくは厚生労働省ホームページで確認できます。

<http://www.mhlw.go.jp/bunya/roudouseisaku/koyousokushinzei.html>

---

#### ■あしがき

インフルエンザが本格的に流行りだしたようですが、皆さんは大丈夫でしょうか？体調管理には気をつけたいですね。対策の基本は、「うがい、手洗い、十分な睡眠」。この3つの励行でしょうか。

私はオーストラリア旅行の際に出会った「マヌカハニー」を毎日ヒト舐めています。胃腸に良いということで購入したのですが、インフルエンザにも効果があるらしいです。

普通のはちみつよりも高価なため、「少しずつ」舐めています（笑）。

最後まで読んでいただき、ありがとうございました。

=====

ご意見、ご感想はこちらまで



e-mail [mar-wada@kg7.so-net.ne.jp](mailto:mar-wada@kg7.so-net.ne.jp)

和田労務経営事務所

〒540-0012 大阪市中央区谷町5丁目3-21 ニューライフ谷町101号

TEL 06-4304-5451 FAX 06-4304-5452

+++++