

●定年後の継続雇用制度には労使協定が必要です。

平成23年4月以降、就業規則による取り決めの特例は終了します。

高齢者雇用安定法では、

- ①「定年の定めを廃止」、「定年の引上げ」又は「希望者全員の継続雇用制度」を実施する。
- ②継続雇用制度の対象となる高齢者に係る基準について労使協定を締結する。 となっています。

平成23年3月末までは、300人以下規模の企業においては、上記②の継続雇用対象者の基準を労使協定ではなく就業規則等で定めることができる特例がありましたが、平成23年4月からは特例が廃止となりますので、労使協定を締結されていない企業につきましては高齢法違反になることとなりますので、早めに労使協定の締結をする必要があります。

※ 継続雇用制度の対象者に係る労使協定自体は労働基準監督署に届け出る必要はありませんが、常時10名以上の労働者を使用する使用者につきましては、労使協定により基準を定めた旨を就業規則に定めることは就業規則の絶対的記載事項「退職に関する事項」に該当しますので就業規則の変更届を所轄の労働基準監督署へ届け出る必要があります。

●雇用促進税制について

平成23年度税制改正大綱に雇用促進税制が新設されました。

1 期間

平成23年4月1日から平成26年3月31日までの間に開始する各事業年度

2 要件

- ① 青色申告書を提出する法人で、雇用促進計画の届出を行なった企業
- ② 当該事業年度末の従業員の雇用保険一般被保険者の数が、前事業年度末に比べ10%以上かつ5人以上（中小企業においては2人以上）増加
- ③ 上記②について公共職業安定所の長の確認を受けた場合等一定要件あり

3 控除税額

法人税より増加した雇用保険一般被保険者の数×20万円

ただし、当期の法人税額の10%（中小企業においては20%）を限度。（所得税においても同様）

●労務関係書類の保存期間一覧

| 書類の種類 | 保存期間 | 起算日 | 根拠条文 |
|--|------|---------------------|--------------------|
| 社会保険に関する書類 (資格取得、喪失、標準報酬決定通知書等) | 2年 | その完結の日 (退職、死亡の日) | 健保則第34条 厚保則第28条 |
| 雇用保険被保険者に関する書類 (雇用保険被保険者資格取得確認通知書等) | 4年 | その完結の日 (退職、死亡の日) | 雇保則第143条 |
| 労働者名簿、雇入れに関する書類 | 3年 | 労働者の退職、死亡の日 | 労基法第109条 則第56条 |
| 賃金台帳、タイムカード | 3年 | 最後の記入日(書類ごと) | |
| 健康診断個人票 | 5年 | 作成日 | 安衛則第51条 |