

読んでたのしく、トクしてタメになる人事労務情報誌

月刊人事労務

編集・発行 まつき経営労務事務所



今月のもくじ

ニュースダイジェスト	「採用活動が既に終了」と回答した企業 17.9% 他……………	P2
今月の特集	有期雇用契約者の無期化対応〔改正労働契約法〕……………	P3～4
連載シリーズ	安倍政権の女性登用数値目標～2030～(2/3)……………	P5～6
紙上相談室	採用した月に退職してしまった社員の社会保険料は？……………	P6
やさしい労働法	女性の保護について……………	P7
かんたん法知識	YES/NO コーナー……………	P7
編集後記	……………	P8

**** ニュースダイジェスト ****

●「採用活動が既に終了」と回答した企業 17.9%／アイデム人と仕事研究所

アイデム人と仕事研究所は4月8日、2016年度の新卒採用を行う企業の新卒採用業務担当者1,000名が回答したインターネット調査結果を発表した。3月1日時点で新卒採用活動が「既に終了している」企業は17.9%、「面接選考開始時期」は「3月～4月」がピークで、「内定の出し始め時期」は「3月」が最多の11.9%となった。また、新卒採用活動の時期繰り下げによる影響は「良い影響も悪い影響も同じくらいある」が34.3%。

<http://apj.aidem.co.jp/enquete/146/>

●「仕事よりもプライベート優先」が5割 超／マイナビ新入社員意識調査

4月27日に発表された「2015年マイナビ新入社員意識調査」によると、「社会人生活への期待」が4年連続で減少、「プライベート優先」が2011年の調査開始以来初めて「仕事優先」を逆転し5割を超えた。対象は、マイナビ実施の研修へ参加した各企業の新入社員2,786名。

http://www.mynavi.jp/news/2015/04/post_8717.html



●47. 1%の企業がベア実施／財務局調査

財務省は4月22日、「賃金の動向」調査結果を公表した。この調査は各財務局が管内の企業を対象にヒアリングしたもので、2015年度にベアを実施する企業は47.1%、昨年度の41.8%から5.3ポイント増加。賃上げ実施企業の中でベアを実施する企業の規模別割合は、大企業58.5%、中堅企業45.8%、中小企業42.2%。対象は全国の1,372社。

http://www.mof.go.jp/about_mof/zaimu/kannai/201501/tingin2015.pdf

●「ストレスチェック制度」の具体的運用方 法を定めた省令等を公表／厚労省

厚生労働省は4月15日、平成26年6月25日に公布された「労働安全衛生法の一部を改正する法律」により新たに設けられた「ストレスチェック制度」の具体的な内容や運用方法を定めた省令（労働安全衛生規則の一部改正）を公布するとともに、告示、指針を定めた、と公表した。「ストレスチェック制度」は平成27年12月1日から施行される。

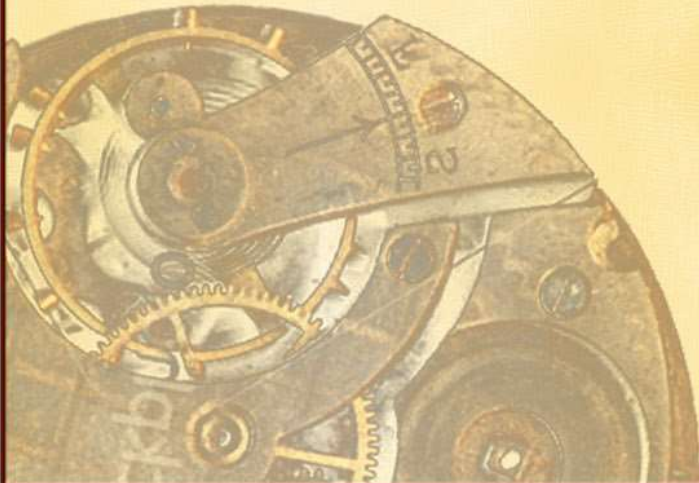
<http://www.mhlw.go.jp/stf/houdou/0000082587.html>

●アルバイトの平均時給、前年同月比で8カ 月連続プラス／求人情報サービス「an」

株式会社インテリジェンスが運営する求人情報サービス「an」の調べによると、2015年3月のアルバイトの平均時給は、全国平均で987円(前月995円、前年同月979円)。前年同月比では8円の増加で、8カ月連続のプラス。エリア別では「関東エリア」が1,036円で最も高く、次いで「関西エリア」1,002円、「東海エリア」971円。

<http://www.inte.co.jp/library/wage/20150414.html>

(参考) JIL 労働情報



～ 特集 ～

有期雇用契約者の無期化対応

〔改正労働契約法〕

少し前になりますが2月の新聞記事に「東京ディズニーリゾートを運営するオリエンタルランドは、契約社員を2016年4月1日付で正社員に登用すると発表した」という報道がありました。最近、ユニクロやイケアといった会社でも同じように有期雇用の契約社員を正社員と同等の処遇をするケースが出てきています。今回は有期雇用契約者の無期化対応について取り上げます。

有期雇用契約者の正社員化の背景

こうした有期雇用契約者の正社員化の動きの背景には大きく言って2つの側面があります。

一つは景気回復に伴う人手不足への対応です。

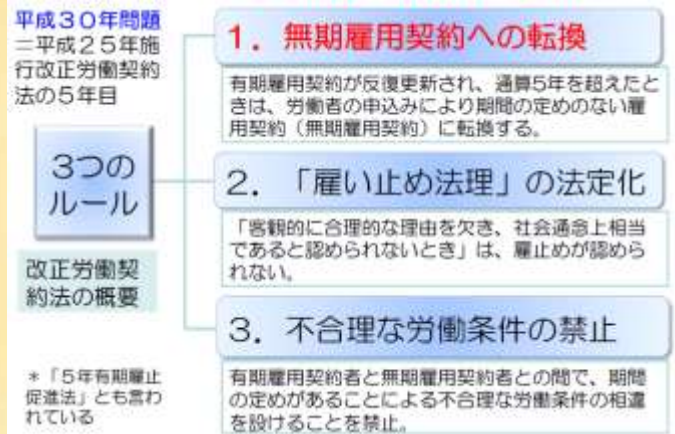


(出典：日本経済新聞 2014.12.26)

上記のグラフを見ても分かる通り、失業率が下がるにつれて有効求人倍率が高まっています。特に震災後の復興関連や東京オリンピックを見越して需要が多くなった建設業やサービス業である飲食、対面販売の小売業などで顕著に表れています。また、政府も非正規社員の正規化転換の施策を打ち出していることもあり、拍車をかけています。

もう一つは改正労働契約法への対応です。この法律は平成25年4月に施行されています。改正内容の概略は右図の通りですが、最も重要なものは「無期雇用契約への転換」です。具体的には有期雇用契約を反復更新し通算5年を超えたときは、本人が希望すれば期間の定めのない雇用契約（無期化）にする必要があるというものです。

平成25年3月末段階で有期雇用契約している場合は、法の施行以降に期間計算がスタートしますので、5年経過後の平成30年4月以降に対応をしなければなりません。各社ともこれらの状況を踏まえて、早目に人材の囲い込みを図っているという背景があります。



各社の状況

今までは有期契約で雇用していた社員を今後は無期契約になることも考えて対応をしなければなりません。突発的な作業増加で臨時的に人が必要になったり、育児や介護で一定期間休業する人の代替対応というのであれば有期契約で凌ぐという考えで良いでしょうが、先に上げたサービス業などのような場合では、臨時というよりむしろ主力を担っている場合もあります。また、派遣会社やアウトソーシング会社のように、仕事が他社の経営状況次第でいつ打ち切られるか分からないため、有期契約で対応せざるを得ない場合もあります。そういった場合は各社とも対応に苦慮していますが、すでに取り組みをした会社の傾向としては優秀な人材の囲い込みを積極的に行っているというのが実態です。各社の対応状況は次の通りです。



会社	概要
ユニクロ	パート1万6000人を順次正社員に切り替える。合わせて短時間勤務の地域正社員を新設
すかいらーく	契約社員を地域限定社員に登用。パート・アルバイトから正社員登用する研修プログラム(6か月)新設
スターバックス	全契約社員に地域限定正社員制度導入
テンプスタッフ	20歳代の若者をIT技術者に無料で育成するプログラム実施(希望者を同社で契約社員採用一紹介予定派遣)
損保ジャパン	時給制契約社員を働きぶりの評価に応じた月給制に転換
イケア	パートを正社員と同等待遇

よく、無期化＝正社員と勘違いされることが多いのですが、今回の法改正はあくまで契約期間を無期化することですので、賃金等処遇を正社員並みにしなければならぬわけではありません。人材確保の観点では賃金を上げたいと考える一方、コストの問題もありますのでどこまで対応するかが悩ましい問題です。これらを整理したのが上記のフローです。ポイントは以下の3点です。

① 有期雇用契約者をどうするか？

これは会社の事業形態や方針、考え方に大きく関わる問題です。3つの選択肢があります。

一つは、全員を無期化することです。有期雇用契約者が事業運営の主体になっている場合は、事業継続を最優先しなければなりませんし、5年で雇止めされるような不安定な状況であれば他社に流れてしまいますので、ただでさえ人手不足の状況にあっては全員を無期化せざるを得ないということも考えられます。

2つ目は、5年を超える前に有期契約者全員を雇止めするという考え方です。無期化することは定年までの雇用義務が生じるということですので、経営的に無期化社員を抱え込むことは不可能だという判断もあるでしょう。

3つ目は優秀な人は無期化するがそうでない方は雇止めするというものです。なかなか合理的な考え方ですが、この場合最も難しいのが雇止める理由が「客観的・合理的、社会通念上相当」であるかどうかです。就業規則違反があればともかく、「多少問題がある」レベルでは難しいでしょう。

人によって無期化／雇止めといった対応が分かれますので、どう選抜するか基準設定が重要です。

② 社員区分をどうするか？

社員を管理する観点から見れば、無期化と同時に正社員にするのであればともかく、処遇を正社員と一緒にしないのであれば新たな社員区分を新設することになるでしょう。またそれぞれの社員になるための登用ルールも必要になるでしょう。

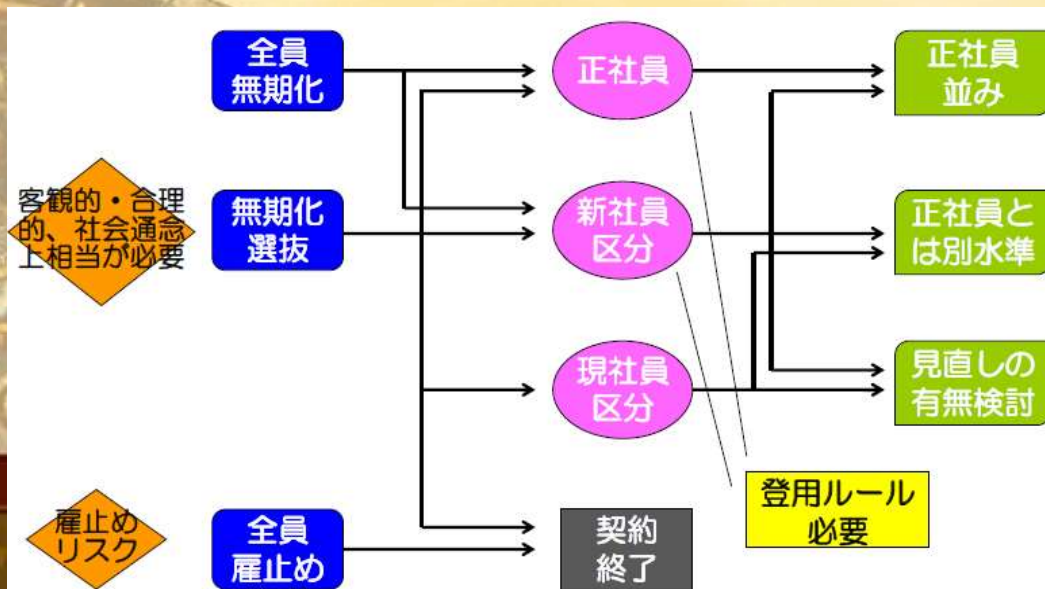
③ 処遇はどうするか？

改正法は正社員並みの処遇を求めてはいませんから、極端なことを言えば処遇を変えずに契約期間だけを無期化するということも考えられます。ただいろいろな事例を見てみますと、無期化することを契機に、社員区分毎に役割を明確にして(例えば、正社員は全国転勤ありで無期化社員は一定エリア内での勤務など)、処遇は改善するものの正社員とでは格差を設けているようです。

今後の取組み

平成30年問題ですから、残り3年はあるのだからと思いがちですが、全員を無期化するのであればともかく、もし雇止めをするのであれば少なくとも1年前の平成29年4月までには方針を決めて、本人に説明してルールを納得していただく必要があります。

他社では既に対応を決定し、逆にそれをうたい文句に入社することのメリットとして強調し、人材の囲い込みを行っている会社もあります。いずれ決めなければならない問題ですので、早目の準備をお勧めいたします。



～ 連載シリーズ ～
安倍政権の女性登用数値目標 ～2030～
(2/3)

前回のおさらい

「政府が2020年までに、企業などで指導的地位に占める女性の割合を3割にする目標（いわゆる2030-にいまるさんまる）を掲げている」ことについて、国際的に見て日本の女性活用が低水準にあることや、安倍首相の取り組みなどについて取り上げました。

昨年の内閣改造時に女性活用のシンボルとして起用した女性閣僚2人が辞任したことで、政府の看板政策としてこの数値目標をアピールする機会は減ったような印象を受けますが、今月は、民間企業の動きを見ていきたいと思えます。

3. 経済界の姿勢の変化

当初は「数値目標をしても、数合わせの人事になるだけだ」と経済界からは反発の声が多かったのですが、安倍首相が何度も国際的な舞台で「2030目標」について発信し、女性登用を促す新法の制定が検討され始めると、「政府は本気だ」という風向きになっていきました。

また、中央省庁の昨年夏の人事で、局長級以上の女性が8人から15人と大幅に増え、「幹部人事について、同じ能力なら女性を登用する」と語る政府高官もいると報じられるなど、霞が関も女性登用に積極的に動き始めました。

「企業は永田町・霞が関を見ている」とよく言われるように、中央での変化を受けて、「民間企業でも女性活用に向けて何らかの対応をしていかざるを得ない」という考えが徐々に経済界に広がっていきました。

4. 民間企業の取り組み

経団連は昨年、経済界で活躍する女性を増やすため、女性の管理職登用に関する「自主行動計画」をつくるよう加盟企業に要請しました。

それを受けて、各社続々と数値目標や女性管理職育成のための研修計画等を発表しました。

たとえば、トヨタ自動車は2020年までに女性管理職を現在の3倍に、日立製作所は2.5倍にあたる1000人に、三菱商事・住友化学は10%超、というように、数字の示し方にはバラつきがありますが、各業界における現状の管理職に占める女性比率の低さを考えれば、自主目標を制定していくことには、一定の価値があると思われれます。

管理職に占める女性の比率（単位：％）

保険業	19.4	化学	5.2	陸運	2.2
サービス	12.8	医薬品	4.9	電気機器	2.1
ノンバンク	11.3	食料品	4.1	精密機器	2.0
空運	10.9	印刷	4.0	非鉄金属	1.9
銀行	10.1	繊維	3.4	紙パルプ	1.4
小売	8.8	卸売	3.3	鉄鋼	1.4
証券	8.5	ガラス土石	3.1	機械	1.3
情報通信	7.1	電気ガス	3.0	建設	1.2
海運	6.4	農林・水産	2.5	鉱業	1.2
不動産	6.3	ゴム製品	2.3	輸送用機械	1.1
倉庫・運輸	5.4	石油・石炭	2.3	金属製品	0.9

（出典：日本経済新聞 2014.3.1）





＊ ＊ 紙上相談室 ＊ ＊

前記の表を見ても分かる通り「管理職の女性比率30%を目指す」と政府に言われたところで、そもそものスタート地点が業界によって大きく異なるため、「とても達成不可能な目標なので、現実的な目標数字に見直すべきだ」という声が出ているという報道もあります。

しかし、「数字を掲げるのが一番わかりやすい」という安倍首相の真の目的は、「たとえ30%に到達しなくとも、天井を高くすることで各企業・団体が、女性活用に向けて取組む事を避けて通れなくする」狙いがあるとも言えます。

実際、リクルートホールディングスでは、グループ企業の女性管理職比率を将来的には45%に、ファーストリテイリングでは50%を目標にしたいという、政府目標をさらに上回る計画を検討するなど、「女性活用に取り組んでいることが会社のイメージアップに繋がる」と、「避けて通れないから」ではなく、より積極的な戦略として取り組む企業も出てきています。

上場企業では、「女性登用を進めながら業績の向上を実現している『なでしこ銘柄』（経済産業省と東京証券取引所が発表）に選定されることが、世間のイメージアップだけでなく、海外投資家へのアピールにもなる」と、「銘柄入り」を目指す企業が増えており、初回の2012年度には17社だったものが3回目の今年3月には40社となり、企業PRの手段として女性の活用を行っていくという流れも起きています。

この積極的な姿勢が、2020年までに中小企業にも広がっていくことを期待したいものです。

Q. 当社は、中途採用の社員についても試用期間をおかず、すぐに正社員として採用しています。採用した月に退職してしまうケースもあるため、その場合も給与から社会保険料を天引きしているのですが、取り扱いが変わるということを目にしました。具体的にどうなるのか教えてください。

A. 平成27年10月からは、採用した月に退職してしまった従業員が、退職によって国民年金の資格を取得する場合には、厚生年金保険料は天引きせず(その従業員さんの分は納付もしません)、健康保険料のみ天引きすることになります。

被用者年金制度の一元化を図るための厚生年金保険法の改正により、「被保険者の資格を取得した月にその資格を喪失した場合」の取り扱いが平成27年10月から変更となります。

条文を引用しますと「被保険者の資格を取得した月にその資格を喪失したときは、その月を一箇月として被保険者期間に算入する。ただし、その月に更に被保険者又は国民年金の被保険者（国民年金法第七条第一項第二号に規定する第二号被保険者を除く。）の資格を取得したときは、この限りでない」（第十九条第二項／赤字下線が改正部分）となっています。ややこしい表現になっていますが、簡単に言いますと「20歳以上60歳未満の従業員さんが退職すると、その月は国民年金の保険料を従業員さん自身が納付することになるため、厚生年金保険料を会社が天引きする必要はないですよ。」ということになります。

この改正により、法律上は今年10月から上記のような取り扱いになる予定ですが、現時点では年金事務所でも詳細な事務手続きの指示が出ていないとのことですので、該当するケースの際は、お近くの年金事務所にお問い合わせ頂いてから事務手続きを進めると間違いがないと思われます。

** YES/NO コーナー **

** やさしい労働法 **

Vol. 120

女性の保護について

労働基準法は、母性保護の観点から、次のような女性保護の規定を設けています。

◆**坑内業務の就業制限**（第64条の2）・・・妊娠中の女性及び坑内で行われる業務に従事しない旨を使用者に申し出た産後1年を経過しない女性を、坑内で行われる全ての業務に就かせることは禁止されています。これ以外の女性についても、坑内で行われる掘削の業務など女性に有害な業務に就かせることができません。

◆**危険有害業務の就業制限**（第64条の3）・・・妊産婦（妊娠中の女性及び産後1年を経過しない女性）を、重量物を取り扱う業務、有毒ガスを発散する場所における業務、その他妊産婦の妊娠、出産、哺育等に有害な業務に就かせることはできません。女性の妊娠・出産機能に有害な業務については、妊産婦以外の女性にも準用します。

◆**産前産後休業**（第65条）・・・産前休業では、出産予定日を基準に、6週間（多胎妊娠は14週間）以内の女性が請求した場合には、就業が禁止されます。産後休業では、出産日翌日から8週間を経過しない場合、原則就業禁止。ただし、産後6週間経過後は、本人から請求があり、医師が支障がないと認めた業務には就業させることができます。

◆**妊産婦の労働時間、休日労働等の制限**（第66条）・・・妊産婦が請求した場合、時間外・休日労働、深夜業は禁止です。

◆**育児時間**（第67条）・・・1歳未満の子を養育する女性から請求があった場合には、休憩時間のほかに、1日2回、それぞれ少なくとも30分の育児時間を与えなければなりません。

◆**生理休暇**（第68条）・・・生理日の就業が著しく困難な女性が休暇（半日や時間単位でも可）を請求した場合には、生理日に就業させることはできません。

Q1.	厚生年金保険・健康保険の標準報酬決定にあたり、解雇予告手当、無料で貸与される制服・作業服、退職手当は報酬とならないが、前払いされる退職金は報酬となることがある
Q2.	厚生年金・健康保険の標準報酬決定にあたり、通勤手当、通勤定期券、残業手当は報酬に含まれ、標準報酬月額の対象となる
Q3.	標準報酬の随時改定が行われるためには、固定的賃金の変動したことが必要だが、3か月平均の報酬月額を算定するときは、固定的賃金だけではなく、非固定的賃金を含める必要がある
Q4.	派遣労働者の厚生年金保険・健康保険は、派遣労働者が派遣先で就業するため、派遣先の適用を受ける
Q5.	法人の代表者及び役員、常時5人以上の従業員を使用する個人経営の事業主は、厚生年金保険・健康保険の被保険者となる

<解答>

A1.	(YES)	在職時に、退職金相当額の全部又は一部を給与や賞与に上乘せするなどして前払いされる場合、退職金相当額は報酬または賞与に該当します
A2.	(YES)	通勤定期券などの現物給付も報酬に含まれます。例えば、6か月分の定期券を前渡しした場合、1か月分に換算した額を報酬として加算します
A3.	(YES)	標準報酬の等級が2等級以上の差が生じたか否かを判断する際の報酬は、残業代など非固定的賃金を含めて算定します
A4.	(NO)	派遣労働者は、派遣元事業所に在籍した上で派遣就業を行うので、厚生年金保険・健康保険は、派遣元事業所の適用を受けます
A5.	(NO)	法人の代表者と常勤の役員は被保険者となりますが、個人事業主は、被保険者となりません

編集後記

5月に入り、はやばやと初夏の陽気を思わせる天候が続いています。大型連休も晴天に恵まれて観光地は盛況であったようです。私は日帰りで都内と郊外の散策を楽しみました。

扉の写真は、連休中に訪れたひたちなか海浜公園のネモフィラの群生です。ネモフィラは北アメリカ原産の一年草で、1つ1つは小さな花ですが、広い丘を覆うように咲き誇るライトブルーの花の海がとても印象的でした。

まつき経営労務事務所

〒111-0036

東京都台東区松が谷 3-1-12

松が谷センタービル 4 階

Tel: 03-3845-9645

e-mail: matsuki@pns.bb4u.ne.jp

URL: <http://www.matsuki-hrc.com>

Matsuki Human Resource Consulting

Matsugaya Center Building 4th Floor,
3-1-12, Matsugaya, Taito city, Tokyo 111-0036
T: 03-3845-9645

matsuki@pns.bb4u.ne.jp

<http://www.matsuki-hrc.com>