

平成 24 年 10 月号

ヨシムラ社会保険労務士事務所便り

連絡先 : 〒350-0313

埼玉県比企郡鳩山町松ヶ丘 1-17-16

電 話 / F A X : 049-277-6010

e - m a i l : info@yoshimura-sr.com

有期労働契約に関する新ルール！「改正労働契約法」のポイント

◆今後の人事労務管理に大きな影響

8月3日に国会で成立した「改正労働契約法」が、同年8月10日に公布されました。

この改正法は「有期労働契約」に関する新しいルールを定めるものであり、企業における有期労働契約者の人事労務管理に大きな影響を与えるものです。

◆改正法が定める3つのルール

(1) 有期労働契約の無期労働契約への転換

有期労働契約が反復更新されて通算5年を超えたとき、労働者の申込みがあった場合には、労働者に「無期転換申込権」が発生し、これを行使した場合には、使用者はこれを承諾したものとみなされます。

つまり、5年を超えて有期労働契約が反復更新された場合には、これを期間の定めのない労働契約（無期労働契約）に転換しなければならないのです。

なお、原則として、6カ月以上の「空白期間」（クーリング期間）がある場合には、前の契約期間を通算しないこととされています。

(2) 「雇止め法理」の法定化

最高裁判所の判例で確立しているとされている「雇止め法理」に関して、その内容が法律に規定されました。一定の条件を満たした場合には、使用者による労働者の雇止めが認められないこととなります。

(3) 期間の定めがあることによる不合理な労働条件の禁止

有期契約労働者と無期契約労働者との間で、期間の定めがあることによる不合理な労働条件の相違を設けることが禁止されます。

◆改正法の施行日と実務対応

上記改正内容の施行日ですが、(2)については公布日（8月10日）から施行されています。

(1)・(3)については公布日から起算して1年を超えない範囲内で施行されます。

企業としては、人件費等に関して大きな負担が生じる可能性のある改正です。また、就業規則や雇用契約書の作成・見直し、契約更新を行わない有期労働契約者への雇止めの通知等、今後の実務対応も重要となります。

希望者全員の 65 歳までの雇用を義務付け！

「改正高年齢者雇用安定法」が成立

◆来年 4 月 1 日施行

8 月 29 日に「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」（改正高年齢者雇用安定法）が成立しました。この改正法は、来年 4 月 1 日から施行されます。

◆改正法の主な内容

（1）継続雇用の対象者を限定できる仕組みの廃止

現在、65 歳未満の定年を定めている企業が、高年齢者雇用確保措置として「継続雇用制度」を導入する場合、継続雇用の対象者を限定する「基準」を労使協定で定めることができますが、この仕組みが廃止され、希望者全員を継続雇用の対象とすることが義務付けられるようになります。

なお、厚生年金（報酬比例部分）の受給開始年齢に到達した以降の者を対象として、上記の「基準」を引き続き利用できる経過措置（12 年間）が設けられています。

（2）継続雇用先企業の範囲の拡大

定年を迎えた高年齢者の継続雇用先を、自社だけではなくグループ内の会社（子会社、関連会社等）まで広げることができるようになりました。

なお、この場合には、継続雇用について事業主間における契約が必要とされます。

（3）違反企業名の公表規定の導入

高年齢者雇用確保措置（定年の引上げ、継続雇用制度の導入、定年の定め廃止のいずれか）を実施していない企業に対して、労働局・ハローワークが指導・勧告を行い、それでも違反が是正されない場合には企業名を公表することがあります。

◆実務上重要となる「指針」の策定

今後、事業主が講ずべき高年齢者雇用確保措置の実施・運用に関して、「指針」が策定される予定です。

この指針では、「業務の遂行に堪えない人」（健康状態の悪い人、勤務態度の悪い人等）をどのように取り扱うか（継続雇用の対象から外してよいか）などが定められる予定ですので、実務上は非常に重要となります。

平成 24 年度「地域別最低賃金額」の状況

◆37 府県で中央審の示した引上げ額を上回る

9月10日に富山県地方最低賃金審議会が答申を発表し、47都道府県の24年度地域別最低賃金額がすべて出揃いました。

7月26日に中央最低賃金審議会（以下、「中央審」）から「7円」との引上げ額の目安が示されていましたが、結果として全国平均で737円から749円へと「12円」の引上げとなり、8割超の37府県で中央審が示した引上げ額を上回る結果となりました。

最も引上げ額が大きかったのは北海道と大阪府の14円で、最も小さかったのは栃木県、山梨県、和歌山県の5円でした。

◆6 都府県で生活保護費を下回る

平成23年度は北海道、青森、宮城、埼玉、千葉、東京、神奈川、京都、大阪、兵庫、広島
の11都道府県で最低賃金が生活保護費を下回る「逆転現象」が起こっていたため、労働者のモチベーションダウンにつながる等、問題視されていました。

平成24年度は、これら11都道府県のうち青森、埼玉、千葉、京都、兵庫の5府県で逆転現象が解消されることとなりました。

◆最高額と最低額の格差は拡大

平成24年度地域別最低賃金の最高額は東京都の850円、最低額は島根県、高知県の652円で、両者の差は198円となっています。

この最高額と最低額の差を平成23年度と比較してみると、最高額837円（東京都）と最低額645円（岩手県、高知県、沖縄県）の192円であったものが、拡大する結果となっています。

◆9月30日以降順次発効予定

今回発表された地域別最低賃金額は、最も早いところ（三重県）で9月30日から発効します。すでに官報に公示済みの31都府県においても発効年月日が確定しています。

16道府県においては、異議申立期間の経過を待って、異議がなければ、最も遅い富山県においても11月4日には発効する予定となっています。

「無年金時代」の備えに一役買います—年金払積立傷害保険

◆年金の「2013年問題」

昭和28年4月2日から36年4月1日生まれの男性と、昭和33年4月2日から41年4月1日生まれの女性は、60歳になっても特別支給の老齢厚生年金が支給されず、61歳からの支給となります。

このように、平成25年4月1日以降、今まで60歳から支給されていた特別支給の老齢厚生年金が60歳からは支給されなくなるため、60歳で退職すると「無年金・無収入」となる期間が生じる可能性があります。年金の「2013年問題」として話題を呼んでいます。

8月には改正高年齢者雇用安定法も成立し、60歳以降も働き続ける人がこれまでより増えることが見込まれていますが、労働者本人の体調等によっては働き続けることが難しい人もいます。そこで、最近、損害保険会社が販売する「年金払積立傷害保険」が注目を集めています。

◆「年金払積立傷害保険」の仕組み

この保険は、保険料を分割で一定期間払い込むと、あらかじめ設定した給付金の支払開始日以降に給付金を年金形式で受け取ることができるものです。また、保険期間中は、ケガによる死亡・重度後遺障害が補償されます。

最も幅広い年代を受け入れている損害保険会社では「15～64歳」までの人が加入することができます。「公的年金だけでは老後の生活が心配」という方で、特に若年層から人気を集め、発売後1年間で5万件以上の契約者を集めている損害保険会社もあるそうです。

◆加入時に注意すべきこと

生命保険会社が販売する個人年金で、10年以上の期間にわたって給付金を受け取る個人年金保険では、保険料控除の対象となり所得税が軽減されるメリットがありますが、本商品では保険料控除の対象とはなりません。

また、給付総額は、払込保険料額を上回るよう設定されていますが、途中解約をした場合の解約返戻金については、払込総額を下回る可能性があります。

従業員の健康診断をめぐる最近の動き

◆通過待ちの改正労働安全衛生法案

国会通過待ち（継続審議）となっている改正労働安全衛生法案は、職場のメンタルヘルス疾患増加に対応するため、健康診断に併せて従業員の精神的健康の状況を把握するための検査を義務付ける内容となっています。

この改正に対応するため、厚生労働省では、メンタルヘルスについて専門的な対応を行うことのできる医療機関を養成するための事業（外部専門機関選任事業）を始めることになったそうです。

これまで健康診断の場で医師による問診はありましたが、「その場で従業員の精神的健康の状況まで把握することは困難ではないか」といった議論もあったようです。実際の検査はこうした専門医療機関の利用も想定されているようです。

◆健保組合からの健康診断を医療機関に仲介するサービス

企業の健康保険組合から受注した健康診断を医療機関へ紹介する仲介サービスについて、利用料金の下落が続いているそうです。健保財政の悪化に加え、新規参入のサービス提供会社が増えたことが要因です。サービスの基本料金が1人当たり 3,000～3,500 円ほどで、5年前に比べて約3割も安くなっているとのこと。

健保組合が医療機関へ独自に健康診断を依頼するよりも人件費が削減でき、仲介サービスを利用する健保組合は増加しているそうです。

◆「健康管理」は「コスト管理」

従業員が健康であればこそ、会社の生産性も高まります。長期休業者の発生や欠員補充に伴う新人の指導等は、他の従業員にも負担を与えます。

従業員の健康管理は、会社の安全衛生管理体制や健保財政等のコストに直接的・間接的に影響を及ぼします。今後の動きに注目したいところです。

年間の休日数、気になりますか？

◆年間休日数の平均は 124 日

転職サービス「DODA」（株式会社インテリジェンス）の行った、休日に関するアンケート調査（25～39歳の正社員・契約社員のホワイトカラー系職種男女 5,000 人を対象）によると、年間休日数の平均は 124.0 日だったそうです。

【休日数の内訳】

- ・通常休日（法定・所定）…102.8 日
- ・夏季休暇…4.3 日
- ・年末年始休暇 5.2 日
- ・有給休暇（実取得）10.1 日
- ・特別休暇 1.5 日

◆職種別の休日数

調査対象となった 56 の職種別に見たときの、年間休日の多さは、「製造系－研究開発」（134.1 日）、「製造系－設計／開発」（134.0 日）、「営業系－MR（医薬情報担当者）」（133.0 日）と続き、上位 10 職種のうち 4 職種が製造系でした。

また、夏季休暇の日数でも製造系が多く、お盆に製造ラインを止める工場が多いことが影響しているようです。

◆有給休暇について

有給休暇（実取得）の日数については、「金融系－ファンドマネジャー／アナリスト」（14.5 日）、「企画・管理系－調査／リサーチ」（13.7 日）、「サービス系－スーパーバイザー」（13.1 日）、「システム系－IT コンサルタント」（12.6 日）、「金融系－投資銀行業務」（12.5 日）が上位を占めました。

こうした職種では、個人の仕事内容の融通が利き、有給休暇を取得しやすいようです。

◆企業の生産性を高めるために

コスト削減・人件費削減が限界近くまで進行している会社も多く、これから生産性を高めるためには、従業員のやりがいに応えたり、従業員満足度を上げたりすることが必要になってくるでしょう。

転職市場では、年収やその企業でのやりがいが判断基準となっていますが、休日日数や有休の取りやすさも、実は気にされているのではないのでしょうか。

「経営人材」「幹部人材」を確保できていますか？

◆約8割が「次世代リーダーの確保ができていない」

株式会社リクルートマネジメントソリューションズが実施した「経営人材育成実態調査」（従業員1,000人以上の企業が対象。263社が回答）によると、「経営人材」の育成に関する課題について、「育成方法が確立されていない」との回答に「あてはまる」「ややあてはまる」と回答した企業が約8割に上ることがわかりました。

また、「育成に求められるスピードが速まっている」（94.5%）、「求められる能力の質が変化している」（89.5%）という回答も見られました。

◆「幹部人材」選抜のプロセスにおける傾向

幹部人材の選抜プロセスについては、日本生産性本部が実施した調査（大手を中心とした企業の教育研修担当者232人が対象）によると、「役員が対象者を人選」（53.4%）、「人事部が対象者を人選」（51.9%）、「各部門の責任者が対象者を人選」（50.4%）が上位となり、「社長が対象者を人選」（24.1%）、「公募してから選抜」（15.8%）は少数派でした。

また、選抜基準については、「資格・役職」（94.7%）や「人事考課・人事情報」（66.2%）、「年齢」（54.1%）が上位となっています。

◆どのような研修を行っているか？

幹部教育のプログラムで取り入れられている具体的なメニュー・テーマとしては、「経営実務に関する知識」（55.6%）、「経営課題へのアクションラーニング」（42.1%）、「現在の経営トップとの対話」（33.8%）、「ロジカルシンキング」（27.1%）、「プレゼンテーションスキル」（22.6%）との回答が続きました。

全体的に、実務につながる研修を行っている企業が多いようです。

◆中小企業においても対応が求められる

上記は大企業を中心とした調査になりますが、中小企業においても幹部育成における課題は大きいことが予想されます。

自社の経営上の課題を見極めて、新たな時代に対応できる人材の育成が今後ますます求められることでしょう。

若手社員の「仕事・転職・キャリア意識」に関する調査

◆所得増加は「将来の貯蓄」のため

株式会社キャリアデザインセンターが実施した「仕事・転職・キャリア意識に関する調査」(25～34歳・大卒以上の若手社員620名が対象)によると、前年と比べて現在の年収が「増加した」とする回答が約4割に達し、「減少した」は約1割にとどまったことがわかりました。

現在よりも明確に所得を上げたいと回答した人の割合は約6割となり、理由としては「将来のための貯蓄」を挙げています。

消費の節約を積極的に行いたいと考える人は前回調査よりも増加しているとのことで、若手社員の堅実な特徴がうかがえます。

◆転職意識はあるが社内での昇進にも意欲

転職については、8割以上の人が「より良い会社があれば、現在の会社を辞めて転職してもよい」と考えているという結果になりました。

一方、出世や昇進への意欲・関心は最近の調査で上昇傾向です。10年後も現在の会社で仕事を続けるイメージを持つ人が増加し、最近5年間では最も高い値となっています。

◆「リーダー経験」より「専門性向上」を重視

働く理由としては、「自分の生活のため」「自由に使えるお金を得るため」「将来の貯蓄のため」が上位に挙がっており、「自分の成長のため」「周囲の人から認められたい」等の理由は減少傾向にあります。

仕事においては、「リーダー経験」よりも「専門性向上」を重視する傾向が強く、「優秀な上司」が仕事上の成長要素として必要であるという意見は前回調査よりも増加しました。

また、仕事の目標として、「社外でも通用する経験・能力を身につける」「年収を上げる」が上位に挙がっていますが、「社内外の人脈作り、社内評価」を目標とする人の割合が増えています。

◆若手社員は安定志向か？

今どきの若手社員は、「より条件が良い会社があれば転職したい」という気持ちは持ちつつも、貯蓄等を目的として社内での昇進への意識も高く、終身雇用制度への支持も高いなど、実際には安定志向の面が見られます。

慎重・堅実タイプの若手社員をいかに活用できるかは、企業において今後の課題となるでしょう。

「厚生年金基金脱退」を認める判決と加入事業者への影響

◆厚生年金基金「やむを得ぬ理由の脱退認める」

長野県建設業厚生年金基金の加入事業所が、財政状況の悪化を理由に基金からの脱退を求めていた訴訟で、8月24日、長野地裁は「やむを得ない理由」があるとして脱退を認める判決を言い渡しました。

◆訴訟の経緯

原告である昌栄土建興業は、2011年1月、加入する長野県建設業厚生年金基金に対し、財政悪化や使途不明金の発覚などを理由に脱退を申請。ところが、同基金の代議員会は脱退を認めなかったため、同年6月に控訴しました。

基金側は、「加入している基金の脱退が相次ぐと存続できなくなる」として、脱退には代議員会の議決が必要だと主張しましたが、同基金では2010年に23億円の使途不明金が発覚しており、また、当時の事務局長の指名手配などの特殊な事情が「脱退を認めるやむを得ない理由」として、脱退を認める判決が下されました。

同基金は9月4日に東京高裁へ控訴、厚生労働省にも控訴審への参加を求めており、今後の行方が注目されます。

◆全国576基金のうち約半数は代行割れ

厚生年金基金は運用の低迷が続いており、2011年度末では全国576基金のうち、約半数の286基金が代行部分に損失を抱える「代行割れ」状態となっています。

加入している厚生年金基金から脱退するには、自社の積立不足分を一括納付することが条件ですが、体力のある企業だけが抜け、逆に経営の苦しい企業のみが取り残されることとなれば、今後、ますます厳しい状況となると考えられます。

現状の制度では、「弱者だけが基金に残る構図」と言わざるを得ません。

◆脱退を希望している他の基金に影響も

ある年金コンサルティング会社では、今年2月に発覚した「A I J投資顧問」による年金消失問題を機に、脱退に関する相談が例年の倍以上になったとのこと。

今回の判決では、使途不明金などの特殊な事情があるとはいえ、基金に加入している事業者に影響を与える可能性は十分にあります。

仮に今後、脱退が増えると仮定すると、脱退企業からの多額な資金が入ることにより、一時的には基金の財政は良くなるかもしれませんが、中期的にみれば本質的な解決にはならず、さらに厳しい状況になるでしょう。

「産休期間中の社会保険料免除」に伴う効果

◆施行は2年以内

「産休期間中の社会保険料免除」は、次世代育成支援の観点から出産前後の経済的負担を軽減し、子どもを産みながら働きやすい環境を整えることを目的として「社会保障・税一体改革成案」に盛り込まれ、8月10日に成立し、22日に公布されました。

これにより、産休期間中の厚生年金保険料・健康保険料が労使ともに免除されることになりました。

施行日は「公布の日から起算して2年を超えない範囲内において政令で定める日」となっており、現時点では明らかになっていません。

◆産前・産後休業期間中の保険料徴収の特例

「産前・産後休業期間中の保険料徴収の特例」とは、厚生年金の被保険者について、育児休業期間中に加え、産前・産後休業期間中（産前6週間〔多胎妊娠の場合14週間〕、産後8週間のうち、被保険者が業務に従事しなかった期間）も、同様に年金保険料が免除（健康保険料についても同様）され、将来の年金給付に反映させる措置を行うというものです。

なお、保険料の免除は被保険者の申出によって行われ、事業主および被保険者双方の保険料が対象です。

◆産前産後休業を終了した際の標準報酬月額改定の特例

「産前・産後休業を終了した際の標準報酬月額改定の特例」とは、育児休業後についての措置と同様、産前・産後休業終了後に育児等を理由に報酬が低下した場合に、定時決定まで保険料負担が改定前のものとならないよう、産前産後休業終了後の3カ月間の報酬月額を基に、標準報酬月額が改定されるというものです。

なお、育児休業終了後についても同様の措置がとられます。

◆改正に伴う効果

改正による効果としては、「産休期間中の社会保険料」という負担が労使ともになくなること、実賃金に比して割高な社会保険料負担が短期間で是正されることが挙げられます。

また、すでに実施されている「育児休業期間中の社会保険料免除」と相まって、女性にとって、出産から育児までの期間について、仕事との両立の道筋が見えやすくなる点が大きな効果と言えるでしょう。

10月の税務と労務の手続 [提出先・納付先]

10日

- 源泉徴収税額・住民税特別徴収税額の納付 [郵便局または銀行]
- 雇用保険被保険者資格取得届の提出<前月以降に採用した労働者がいる場合> [公共職業安定所]
- 労働保険一括有期事業開始届の提出<前月以降に一括有期事業を開始している場合> [労働基準監督署]

31日

- 個人の道府県民税・市町村民税の納付<第3期分> [郵便局または銀行]
- 労働者死傷病報告の提出<休業4日未満、7月~9月分> [労働基準監督署]
- 健保・厚年保険料の納付 [郵便局または銀行]
- 日雇健保印紙保険料受払報告書の提出 [年金事務所]
- 労働保険料の納付<延納第2期分> [郵便局または銀行]
- 労働保険印紙保険料納付・納付計器使用状況報告書の提出 [公共職業安定所]
- 外国人雇用状況報告 (雇用保険の被保険者でない場合) <雇入れ・離職の翌月末日> [公共職業安定所]