

平成 26 年 12 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 : yoshimura@yoshimura-sr.com

多くの企業に影響する「有期雇用特別措置法案」の概要

◆来年4月1日施行予定

10月29日に、「専門的知識等を有する有期雇用労働者等に関する特別措置法案」（有期雇用特別措置法案）が参議院本会議で可決されました。

この法案は、今年の通常国会に提出されたものの成立せず、臨時国会で継続審議となっていたものです。

来年4月1日に施行される予定となっていますが、施行に伴い企業の実務に大きな影響がありそうです。

◆法案の内容

法案の内容ですが、下記（1）および（2）の者について、労働契約法で定められている「無期転換申込権」発生までの期間（通算5年）に関する特例を設ける（＝無期転換させない）というものです。

（1）5年を超える一定の期間内に完了することが予定されている業務に就く高度専門知識等を有する有期雇用労働者

（2）定年後に有期契約で継続雇用される高齢者

上記（1）の「高度専門職の有期契約労働者」については『一定の国家資格保有者』『年収1,075万円以上の技術者、システムエンジニア、デザイナー』等が想定されていますが、これらの者を雇用する企業の割合は全体から見るとあまり多くないかもしれません。

しかし、（2）の「定年後再雇用の有期契約労働者」を雇用している企業はかなり多いことと思います。

◆「計画書」の作成・提出が必要に

企業が、上記の労働契約法に基づく無期転換に関する特例の適用を受けるためには、「対象労働者の特性に応じた雇用管理に関する措置についての計画」（計画書）を作成・提出して、厚生労働大臣の認定を受ける必要があります。

計画書にどのような内容を記載するのか、提出すべきタイミングはいつなのか、計画書は毎年提出しなければならないのか等については、今後、厚生労働省令等で明らかになってくるものと思われます。

いずれにしても、実務上、新たな業務が発生することとなりますので、厚生労働省から発表される情報に注目しておく必要があります。

新卒者の初任給は何を考慮して決められているのか？

◆アンケートに 515 社が回答

経団連・東京経営者協会から「2014 年 3 月卒 新規学卒者決定初任給調査」の結果が発表されました。

調査対象企業が経団連および東京経営者協会の会員企業（1,909 社のうち 515 社が回答）であるため、主に大手企業・中堅企業に関する結果となりますが、すべての企業にとって参考になる部分があると思います。

◆初任給の決定状況は？

初任給の決定状況は次の通りです。

- ・前年の初任給を据え置いた…56.5%（前年 90.3%）
- ・前年の初任給から引き上げた…42.5%（前年 9.1%）
- ・前年の初任給から引き下げた…1.0%（前年 0.7%）

初任給を据え置いた企業は減少し、引き上げた企業が大幅に増加しています。これについては「春季労使交渉で賃金改善等を行ったことが反映された」と分析されています。

◆初任給決定で考慮した要因は？

- （1）世間相場で決めた…29.2%
- （2）在籍者とのバランスや新卒者の職務価値で決めた…23.3%
- （3）賃金交渉の結果、その配分で決めた…12.9%
- （4）人材を確保する観点から決めた…12.1%
- （5）労組との初任給交渉で決めた…8.8%
- （6）企業業績を勘案して決めた…7.3%

上記のうち、前年と比較して増加したのは（3）の「賃金交渉の結果、その配分で決めた」と（4）の「人材を確保する観点から決めた」でした。

◆人手不足解消が大きな課題

現在、人手不足解消が企業規模の大小を問わず重要な課題となっており、「賃金を引き上げてでも人材を確保したい」という考えの企業が増えているようです。

しかし、賃金を引き上げただけで人材を確保できる保障はありません。自社がいかに魅力的な企業であるか、やりがいのある仕事を提供できる企業であるかをアピールすることも必要なのではないでしょうか。

平成 26 年分の年末調整で注意したい改正ポイント

◆今年気をつけるべきポイントは？

今年の年末調整では、申請様式や税法そのものの大きな改正はありませんが、国民年金法の改正により、4月1日から保険料を2年前納できるようになったことを受け、この前納制度を利用した場合の社会保険料控除の方法を押さえておく必要があります。

また、10月20日から、自転車・マイカー通勤している人の通勤手当の非課税制度が改正され、4月1日以降に支給した通勤手当について精算が必要となりますので、注意が必要です。

◆2年前納した保険料の社会保険料控除

前納制度を利用した場合、納付した35万5,280円全額が控除対象となり、(1)納付した保険料全額を納めた年に控除する方法、(2)各年分の保険料に相当する額を各年に控除する方法のいずれかを選択して申告します。

(2)による場合、日本年金機構から送付される社会保険料控除証明書の他に「社会保険料(国民年金保険料)控除額内訳明細書」を作成し、併せて提出する必要があります。

この明細書は日本年金機構のホームページからダウンロードでき、年金事務所に申し出て入手することもできます。

また、この場合、平成28年3月分までの保険料を納付することとなり、3年にわたって分割して控除を受けることとなりますので注意が必要です。

◆通勤手当の非課税限度額の改正

10月20日より自転車・マイカーを利用して通勤している人の通勤手当の非課税限度額が引き上げられ、4月1日以降に支給した分から適用されることとなったため、対象者の課税額を年末調整の際に精算する必要があります。

また、年途中で退職した人については、すでに源泉徴収票を交付済みで、これらの人は確定申告によって精算することとなりますが、4月1日以降に支給した通勤手当がある場合、改正後の非課税限度額に基づいて「支払金額」を訂正し、再度源泉徴収票を作成のうえ摘要欄に「再交付」と表示して再交付する必要がありますので、注意が必要です。

パートタイマー用の労働条件通知書が変更されました

◆改正法で労働条件に関する説明を義務化

改正パートタイム労働法が来年4月1日から施行されます。

改正により、事業主は、パートタイマーの雇入れ時や契約更新時に労働条件（賃金の決定方法、教育訓練の実施、福利厚生施設の利用、正社員転換等の措置内容等）について説明する義務を負うこととなります。

パートタイマーを同時に複数雇い入れたりする場合には、個々に説明する方法ではなく対象労働者を集めて説明会を開催する等の方法によって説明することも認められますが、労働条件は文書等（電子メールやFAXでも可）によって交付しなければならず、これに違反した場合は10万円以下の過料に処せられます。

◆労働条件通知書の変更箇所は？

今般、厚生労働省が示すモデル労働条件通知書の様式が法改正に合わせて変更となり、同省のパンフレット「パートタイム労働法のあらまし」に掲載されています。

具体的には、新たに「雇用管理の改善等に関する事項に係る相談窓口」を記載するスペースが設けられました。

この「相談窓口」は、改正法により、パートタイマーからの相談に対応するための体制整備が事業主の義務とされたため、パートタイマーを雇い入れているすべての事業主が対応にあたる担当者または担当部署を決定して、整備しておかなければなりません。

◆労務管理に関する疑問は早めに相談を

「平成26年版労働経済白書」によれば、2013年の非正規労働者の割合は36.7%で、10年前と比較して6%増え、人数で見ると約400万人増加しています。

非正規労働者の増加に伴い、正社員との労働条件の差異等について不公平感を感じるパートタイマーと事業主の間でトラブルとなるケースが増えており、パートタイム労働法が改正された大きな理由の1つはこの問題を解消するためです。

来年4月1日の施行を控え、パートタイマーの労務管理に関する疑問や不安がある場合は、早めに専門家に相談し、トラブルの予防に努める必要があると言えます。

各種調査結果に見る「人材不足」の実態と対応策

◆雇用・労働分野の切実な問題

現在、「人材不足」は雇用・労働をめぐる最も切実な問題となっています。マスコミでもこの問題が頻繁に取り上げられており、「人材不足により倒産する中小企業も増え始めている」との報道もありました。

特に、飲食サービス業や小売業、運送業等で状況が深刻であり、人材不足により社員の業務の負担が高まり、それがさらなる離職につながるといった悪循環も発生しています。

◆厳しい採用状況

実際、株式会社リクルートホールディングスの研究機関であるリクルートワークス研究所が行った「人手不足の影響と対策に関する調査」では、正社員やパート・アルバイトの採用を実施した企業のうち、3社に1社は必要な人数を確保できておらず、うち50%以上は事業に影響が出ているとの結果が出ています。

さらに、人数を確保できない状況を解消できる見通しについて、人材不足に陥っている企業の52.7%が「見通しがない」と回答しており、今後ますます人材不足の悪影響が出てくることが懸念されます。

◆対応策は？

こうした状況を受けて、各社で人材を確保するための施策が行われています。

多くの企業で実施されているのは、(1) 採用対象の拡大（未経験者も採用対象とする、外国人を採用対象とする等）、(2) 処遇の改善（賃金の引上げ、アルバイト・パートの正社員登用等）、(3) 業務等の調整（業務の効率性の向上、外部人材の活用、アウトソーシング、受注調整、営業時間の調整等）です。

検討したいのは、主婦や高齢者の活用でしょう。

上記の調査によると、女性・高齢者を積極的に採用対象とする企業は約15%であり、その活用は進んでいないと考えられますが、株式会社リクルートジョブズの研究機関であるジョブズリサーチセンターが行った「主婦の就業に関する1万人調査」を見ると、M字カーブのボトムである「20～49歳の既婚・子供あり女性」について、就業意向がない人は8.2%にとどまっており、この層の活用が人材不足の解消につながるが大いに期待されます。

知っておきたい！「保健師」の必要性と活用法

◆「病気の予防」に関わる専門家

「保健師」という仕事をご存じですか？

保健師とは、保健師国家試験に合格して得られる国家資格（免許）であり、地区活動や健康教育・保健指導などを通じて疾病の予防や健康増進など公衆衛生活動を行う地域看護の専門家です。

看護師の仕事が「病気の治療に携わること」であるのに対して、保健師の主な仕事は「病気を未然に防ぐこと」であるのが大きな特徴です。

◆需要が拡大している「産業保健師」

保健師は、大きく、地域の住民に健康アドバイスを行う「地域の保健師」と、企業に在籍して従業員の健康管理を行う「産業保健師」に分けられます。今、この「産業保健師」の需要が拡大しています。

産業保健師は、各種健康診断の企画実施を担うのはもちろん、従業員の健康上の悩みについての相談を受けるなど、産業医とも連携しながら従業員の健康管理を行う存在です。

社員の働き方のモニタリング、健康状態と労働量の均衡の企図、異動に際しての産業医勧告の支援、労務費や福利厚生費の適切な運用のための支援、健康状態のデータの集計・分析・報告など、その活動内容は多岐にわたります。

こうした活動を通じて労働者と企業の支援を行うのが、産業保健師の役割です。

◆産業保健師の活用事例

産業保健師は、上手に活用すれば企業の生産性向上・業績向上にもつながる存在です。

例えば、社内の健康管理部門が機能不全に陥っているような企業では、保健師に関与してもらうことで、産業医と連携を取りながら業務改善を行ってもらうことが期待できます。

従業員の働かせ方について、健康診断だけでなく、アフターケアを行うことも可能となります。

これらを通じて従業員が健康で働き続けることのできる環境が整備され、いきいきと、モチベーションを持って働くことができるようになることで、企業はますます活性化します。

保健師と企業をマッチングするサービスを提供する会社もあります。このようなサービスも利用しながら、一度、保健師の活用を検討してみてもよいかもしれません。

企業の暴力団排除の取組みと契約解除による訴訟リスク

◆「反社会勢力」排除意識の高まり

暴力団排除を進める警察関連団体に、企業からの照会が急増しているそうです。

契約先が暴力団関係者となつていないかなどをチェックするため、仮に暴力団関係者との取引が発覚すればトップの責任問題に発展するおそれもあることから、企業は必死のようです。

照会先の1つである警視庁の関連団体である「警視庁管内特殊暴力防止対策連合会」（東京・千代田区）は、約2,500社が加盟。組員や密接交際者、関連企業など約8万件のリストを保有し、「この人物と取引しても大丈夫か」といった会員企業からの問合せに回答しています。

昨年10月から今年8月までの照会件数は8,087件と前年同期と比べ49%増となっており、業種も金融業だけでなく、全業種で反暴力団排除の意識が強まっているようです。

同じく、警視庁の外郭団体である「暴力団追放運動促進都民センター」（東京・千代田区）でも照会が急増しているそうです。

◆情報提供には限界も！

警察が提供するのとは原則、組員や脱退後5年以内の元組員の情報だけです。

上記の照会先では、密接交際者、関連企業など、独自に収集した情報も提供しているそうです。

ただ、企業の暴力団排除が厳しくなるにつれ、排除逃れの「偽装離脱」など、形だけ脱退して活動し続ける者も出てきているそうで、情報提供には限界があるというのが現状のようです。

◆契約解除で訴訟リスクも!?

大企業の多くは、取引先との契約には「暴力団排除条項」を入れるなどの対策をとっています。しかし、契約の相手方から、不当な契約解除だとして損害賠償請求訴訟を起こされると、暴力団排除条項違反を立証する責任は企業側にあります。

警察からの情報で暴力団関係者であることが明白である場合などは問題ありませんが、密接交際者、関連企業などの情報は反論する際の証明力は弱いとの指摘もあり、法的なリスクを伴うケースも出てきます。

このため、そのような際には、実際には代金の未払いや納期遅れなど他のことを理由にしたり、契約期間の満了時に取引を中止したりすることも選択肢に入れ、対応することになるようです。

放置していると危険!?

“持ち帰り残業”で労災認定！ 企業も対策が必要に！

◆英会話学校講師の女性が自殺

2011年に英会話学校講師の女性が自殺したのは、自宅で長時間労働を行った「持ち帰り残業」が原因であったとして、金沢労働基準監督署が労災認定しました。

持ち帰り残業については自宅での作業実態の把握が困難なため、労災認定されたのは異例のことのようです。

ただ、本件では、メールや関係者の話から、女性は英単語を説明するイラストを描いた「単語カード」を業務命令により2,000枚以上自宅で作成しており、監督署は、実際に単語カードを作成して時間を計測し、自宅で月80時間程度の残業をしていたと結論付けました。

これにより、会社での残業時間と合わせると恒常的に月100時間程度の時間外労働があり、さらに上司からの叱咤による心理的負担によりうつ病を発症したとして、労災を認定したというものです。

◆持ち帰り残業は労働時間に含まれる？

原則、会社が承認していない持ち帰り残業は労働時間には含まれません。

労働者が自己の判断で仕事を持ち帰って自宅で残業している場合、会社はその実態を把握できないため、持ち帰り残業は基本的に会社の指揮命令下にないものとして労働時間であるとは判断しないのです。

ただ、持ち帰り残業が上司の明確な指示に基づいて行われている場合は、それに要した時間は、当然に労働時間に含まれることになります。

また、通常の労働時間では処理できないような業務量を指示していたり、持ち帰り残業を黙認したりしていた場合などは、事実上の指揮命令があったとして労働時間と判断される可能性があることに留意する必要があります。

◆企業には様々なリスクが！

持ち帰り残業は、労災認定される可能性や残業代を請求される可能性はもちろんですが、情報漏えいの危険性もあります。

企業としては、「持ち帰り残業を原則禁止する」、「どうしても必要な場合は本人に事前申請させる」、「情報漏えい対策を講じる」などのルール作りが必要となるでしょう。

「女性の活用・活躍」に取り組む企業の現状

◆「女性活躍推進法案」の行方は？

政府は、「女性活躍推進法案（女性の職業生活における活躍の推進に関する法律案）」の今臨時国会での成立を目指していましたが、衆議院解散の公算が高まってきたことにより、成立は難しい状況となっています（11月中旬現在）。

本法案は、従業員数300名超の企業に対しての「女性登用に向けた数値目標の設定・公表の義務化」を柱とし、安倍政権が掲げる女性の活躍を推進するものとして注目されていました。

◆女性活用に取り組む企業が急増

エン・ジャパン株式会社は、「女性の活用・採用」についての調査を行っています。

同社が2008、2011、2013年に企業の人事担当者に対し「貴社では女性活用に取り組んでいますか？」という質問をしたところ、2008年に「取り組んでいる」と答えた企業は34%、2011年でも37%と微増に留まりましたが、2013年には45%と急激に増えたそうです。

同社は、「2012年12月に発足した安倍政権が掲げる『女性活躍』が企業の取組みに影響を与えている」と分析しています。

◆女性活用に取り組む企業は何を行っている？

2013年に「女性活用に取り組んでいる」と答えた企業に具体的な取組みについて聞いたところ、「出産・育児をサポートする福利厚生充実」という回答が約7割で最多、次いで「時短勤務・テレワークなど勤務形態の多様化」が約6割という結果になり、出産後の働き方を見据えた制度設計に取り組む企業も多いようです。

◆働き続けたくても「転勤」は許容できない

女性が長く活躍できる職場づくりの参考にするために、働く女性に「長く仕事を続けるために、許容できないことは何ですか？」という質問をしたところ、「転勤」と答えた方が68%に上り、断トツの1位だったそうです。

「環境の大きな変化はストレスになる」、「家族がいるので、自分だけの都合で転勤はできない」などの声が多くありました。

転勤は引越しを伴い、ライフスタイルも大きく変化してしまうため、いくら長く働き続けるためであっても許容できないと考えている方が多いようです。

「高年齢者雇用」の実態はどうなっている？

◆ 9割以上が高年齢者雇用確保措置を実施済

厚生労働省が、「高年齢者雇用確保措置」の実施状況などをまとめた、平成26年「高年齢者の雇用状況」（6月1日時点）の集計結果を発表しました。

高年齢者雇用確保措置を実施済の企業の割合は98.1%（14万3,179社）で、雇用確保措置が未実施である企業の割合（1.9%）を大きく上回りました。

企業規模別に見ると、大企業では99.5%（1万5,015社）、中小企業では98.0%（12万8,164社）となりました。

◆ 約8割が「継続雇用制度」を導入

雇用確保措置の内訳を見てみると、雇用確保措置実施済企業のうち、「定年制の廃止」により雇用確保措置を講じている企業が2.7%（3,850社）、「定年の引上げ」により雇用確保措置を講じている企業が15.6%（2万2,317社）だったのに対し、「継続雇用制度の導入」により雇用確保措置を講じている企業は81.7%（11万7,012社）と、高い比率を占めました。

◆ 希望者全員が65歳以上まで働ける企業の割合

希望者全員が65歳以上まで働ける企業の割合は71.0%（10万3,586社）となり、中小企業では73.2%（9万5,755社）、大企業では51.9%（7,831社）でした。

70歳以上まで働ける企業の割合は19.0%（2万7,740社）で、中小企業では19.8%（2万5,960社）、大企業では11.8%（1,780社）となり、中小企業のほうが取組みが進んでいることがわかりました。

◆ 雇用確保措置の定着に向けた今後の取組み

上記の結果を受け、同省では、雇用確保措置の定着に向けた取組みとして、雇用確保措置が未実施である企業（31人以上規模企業）が2,723社あることから、都道府県労働局、ハローワークによる個別指導を強力的に実施し、早期解消を図るとしています。

また、生涯現役社会の実現に向けた取組みとして、少子・高齢化の進行、将来の労働力人口の低下、団塊世代の65歳への到達等を踏まえ、年齢にかかわらず働ける社会の実現に向け、65歳までの雇用確保を基盤としつつ「70歳まで働ける企業」の普及・啓発等に取り組むとしています。

12月の税務と労務の手続提出期限〔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

- 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〕

本年最後の給料の支払いを受ける日の前日まで

- 年末調整による源泉徴収所得税の不足額徴収繰延承認申請書の提出〔給与の支払者（所轄税務署）〕
- 給与所得者の保険料控除申告書兼給与所得者の配偶者特別控除申告書の提出〔給与の支払者（所轄税務署）〕