

B'z 事務所通信

10

October

2012

発行：びいず社労士FP事務所
〒466-0058 名古屋市昭和区白金 3-20-2
TEL 052-881-0404 FAX 052-881-0440 email :info@b-z.jp
発行日：2012年10月1日 通巻 39号

10月から、改正労働者派遣法が実施されます！

改正労働者派遣法が、一部を除き、10月1日から施行されます。

それともなつて、派遣元・派遣先の事業主の皆さまに、いくつか新たな規制が課されます。

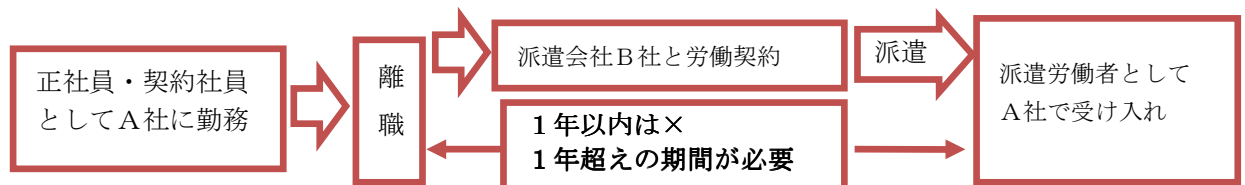
派遣元事業主（派遣会社）と派遣先（派遣労働者を受け入れる事業主）に課される主要事項を紹介します。

派遣元事業主・派遣先に新たに課される事項

	派遣元（派遣会社）	派遣先
1	○日雇派遣の原則禁止	
2	○グループ企業派遣の8割規制 ○実績報告の義務化	
3	○離職後1年以内の者を元の勤務先に派遣することの禁止	○離職後1年以内の元従業員を派遣労働者として受け入れることの禁止、該当する場合には派遣会社へ通知（※1）
4	○マージン率などの情報提供	
5	○派遣料金の明示	
6	○待遇に関する事項などの説明	
7		○派遣先の都合で派遣契約を解除するときに講ずべき措置（※2）
8	○有期雇用派遣労働者の無期雇用への転換推進措置	
9	○派遣労働者が無期雇用労働者か否かを派遣先への通知事項に追加	
10	○均等待遇の確保	○均等待遇の確保に向けた派遣元事業主への協力
11		参考 労働契約申込みみなし制度 〔平成27年10月1日施行〕

派遣先が気をつけなくてはならない事項

- ※1 本来直接雇用とすべき労働者を派遣労働者に置き換えることで、労働条件が切り下げられることのないよう、派遣会社が離職後1年以内の者と労働契約を結び、元の勤務先に派遣することが禁止されます。派遣先については、そのような元の従業員を派遣労働者として受け入れてはならないこととされました。



- ※2 派遣先の都合により派遣契約を解除する場合には、派遣先は、次の措置を採らなければなりません。

- ・派遣労働者の新たな就業機会の確保
- ・休業手当などの支払いに要する費用の負担 など

派遣元（派遣会社）のほか、派遣先（派遣労働者を受け入れる事業主）においても、改正の影響があります。派遣社員を受け入れている企業は多いことと思います。改正の影響が気になる方は、お気軽にご相談ください。

「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てくることでしょう。

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割以上の人々が「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。

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。

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。

新情報！

社会保障と税の一体改革に関連する主要な法律が成立！

第180回通常国会において、「社会保障と税の一体改革」に関連する法案がいくつか成立しました。

税制については、消費税率の段階的な引上げに関する法案が成立し、社会保障制度については、年金制度に関する重要法案が2つ成立しました。以下で、その概要を紹介します。

税制改革(消費税関係)

消費税の税率を段階的に引き上げる。

- 現在5% (国税部分4% 地方消費税分1%)
- 平成26年4月より ⇒ 8% (国税部分6.3% 地方消費税1.7%)
- 平成27年10月より ⇒ 10% (国税部分7.8% 地方消費税2.2%)

社会保障制度改革(年金関係)

1. 財政基盤及び最低保障機能の強化等<主要項目>

- ① 受給資格期間が10年あれば年金が受給できるようになる (今は25年以上) 【平成27年10月から施行】
- ② 平成26年度から基礎年金国庫負担1/2が恒久化される 【平成26年4月から施行】
- ③ 短時間労働者に対する厚生年金・健康保険の適用範囲が拡大される
※ただし、当分の間、500人未満の事業所には適用されません 【平成28年10月から施行】
- ④ 厚生年金、健康保険等の保険料が産休期間中も免除されるようになる
【平成24年8月22日から起算して2年を超えない範囲内で政令で定める日から施行】
- ⑤ 遺族基礎年金が父子家庭へも支給されるようになる (現在は母子家庭のみ) 【平成26年4月から施行】
などが決まりました。

※ ①、②、⑤については、税制抜本改革により得られる税収(消費税収)が充てられます。

2. 公的年金制度の一元化<主要項目>

- ① 厚生年金に公務員及び私学教職員も加入することとし、2階部分の年金は厚生年金に統一する。
- ② 共済年金と厚生年金の制度的な差異は、基本的に厚生年金に揃えて解消する。
- ③ 共済年金の1・2階部分の保険料を引き上げ、厚生年金の保険料率(上限18.3%)に統一する。
- ④ 共済年金にある公的年金としての3階部分(職域部分)は廃止する。職域部分廃止後の新たな年金については、別に法律で定める。 【平成27年10月から施行】
などが決まりました。

「2. 公的年金制度の一元化」の部分については、あまり実務的な関係はありませんが、参考までにご紹介しました。一般企業にとって重要なのは「1」になります。まだ施行は先のものばかりですが、このような改正が決まったということは、知っておくとよいと思います。

お仕事 カレンダー

- 10/1 ●(1日~7日)全国労働衛生週間
高齢者雇用支援月間
◎定時決定により、9月に改定された社会保険料を10月給与から控除
- 10/10 ●一括有期事業開始届の提出(建設業)
主な対象事業:概算保険料160万円未満でかつ請負金額が1億9000万円未満の工事
●9月分の源泉所得税・住民税特別徴収税額の納付

- 10/31 ●9月分健康保険・厚生年金保険料の納付
●労働者死傷病報告書の提出(休業4日未満の7月から9月分の労災事故について報告)
●労働保険料の納付<延納第2期分>
●有期事業概算保険料延納額の納付
(納付対象:8月~11月分)
●8月決算法人の確定申告・翌年2月決算法人の中間申告
●11月・翌年2月・5月決算法人の消費税の中間申告

あとがき◆労働関係の法改正が目白押し、人事制度や福利厚生への対応が迫られています。多方面でお手伝いしたいと願っていますので、お気軽にご相談ください。