

改正労働契約法の解説②

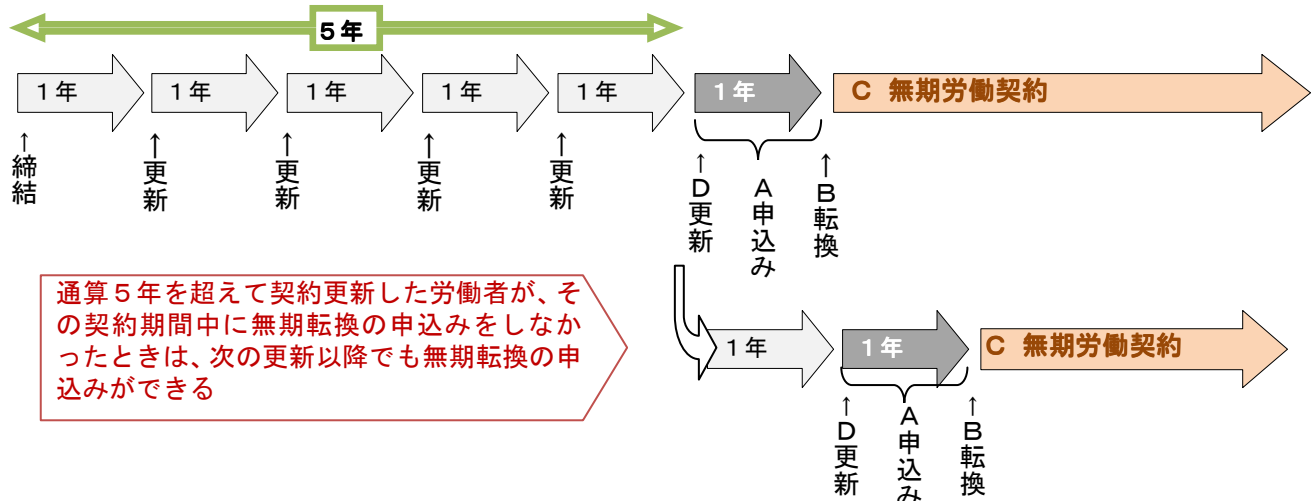
無期労働契約への転換

「労働契約法の一部を改正する法律」が平成24年8月10日に公布されました。この改正では、有期労働契約について、3つのルールが新たに設けられましたが、今月は、そのうち「無期労働契約への転換」を解説します。

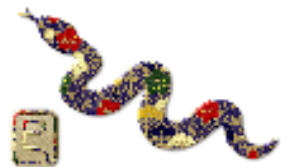


◆◆ 2 無期労働契約への転換 ◆◆◆

有期労働契約（期間を決めた契約）が何度も更新され、契約期間の通算が5年を超えた労働者が希望した場合、使用者はその労働者との契約を「無期労働契約」に転換しなければならなくなりました。



- A：申込み…現在の有期労働契約期間中に、通算契約期間が5年を超える場合、労働者は、その契約期間の初日から末日までの間に、無期転換の申込みをすることができます。
- B：転換…Aの申込みをすると、使用者が申込みを承諾したものとみなされ、無期労働契約が成立します。無期に転換されるのは、申込み時の有期労働契約が終了する翌日からとなります。
- C：無期労働契約…無期労働契約の労働条件（職務、勤務地、賃金、労働時間など）は、別段の定めがない限り、直前の有期労働契約と同一となります。
- D：更新…無期転換を申し込まないことを契約更新の条件とするなど、あらかじめ労働者に無期転換申込権を放棄させることはできません。



★今回紹介した「無期労働契約への転換」は、新たな3つのルールのうち、最も重要といえるでしょう。施行日（平成25年4月1日）以後に開始する有期労働契約が5年のカウントの対象となりますから、実際に転換が生じるのは5年先のことですが、今から内容を理解しておくことは大切です。

なお、有期労働契約と有期労働契約の間に、空白期間（同一使用者の下で働いていない期間）が6か月以上あるときは、その空白期間より前の有期労働契約は5年のカウントに含めないこととされています（これをクーリングといいます）。来月号では、このクーリングについて解説します。

「65歳までの継続雇用」に賛成？ 反対？

◆賛成派 36.6%、反対派 30.6%

株式会社インテリジェンスが運営する転職サービス「DODA（デュダ）」が、65歳までの継続雇用への賛否等に関して行った意識調査（25～39歳のビジネスパーソン5,000人が対象）によると、「望ましい」と回答した人が36.6%、「望ましくない」と回答した人が30.6%となったそうです。

◆賛成・反対それぞれの理由は？

賛成派・反対派の主な理由は、次の通りでした。

【賛成派の理由】

- ・仕事が好き…60歳はまだまだ元気に働ける、働くことで毎日が充実する。
- ・収入源が確保できる…年金受給開始年齢の引上げによる無収入期間の発生や、晩婚化による60歳以降も必要となる養育費など、金銭面の不安を解消できる。
- ・高齢者も戦力になる…ベテランの知識や労働力を高く評価し、社会や企業で活かすべき。

【反対派の理由】

- ・高齢者の雇用を確保することで、若者の雇用・待遇に影響が出る。
- ・高齢者の雇用を確保すれば、若年層の雇用や給料が減少する。
- ・上のポストが詰まることで、若手が昇進・成長する機会が減り、次世代を担う人材が育ちにくくなる。

◆何歳まで働きたいか？

また、「何歳まで働きたいか」という質問について、最も多かった回答は「60歳」の33.1%、次いで「65歳」（26.7%）でした。「60歳」と回答した人の理由は、「体が健康なうちに、趣味やボランティアなど幅広い活動をしてみたい」、「家族で過ごす時間をなるべく多く持ちたい」、「60歳を超えて働くのは体力的・能力的に厳しく、若い世代にも迷惑がかかる」などでした。一方、「65歳」と回答した人の理由は、「住宅ローンや養育費等で65歳までは働く必要がある」、「年金受給年齢までは収入源をなくすわけにいかない」、「仕事が好きなので生涯現役で頑張りたい、なるべく長く社会と関わり、社会貢献することで生き甲斐を感じたい」などでした。

この調査結果から、60歳以上の働き方や仕事内容については、個々の健康状態や能力、家庭事情に合わ

せた希望等に応じて選択できることが望まれていると言えそうです。

仕事への「エンゲイジメント」に関する意識は？

◆8割以上が「仕事への『エンゲイジメント』の向上は組織に必要」

人事労務の役職者と一般のビジネスパーソンに対して、株式会社アドバンテッジリスクマネジメントが今年10月に実施した「仕事へのエンゲイジメントに関する調査」によると、人事・労務役職者、ビジネスパーソンともに8割以上が、「『エンゲイジメント』の向上は組織にとって必要だ」と答えていることがわかりました。

◆『エンゲイジメント』とは？

『エンゲイジメント』とは「ワーク・エンゲイジメント」といい、従業員の心の健康度を示す概念の1つで、「個人がポジティブな感情を持って、仕事に対して自主的・精力的に取り組んでいる状態」と定義されています。オランダ・ユトレヒト大学のシャウフェリ教授によって、「バーンアウト」（燃え尽き症候群）の対概念として提唱されたもので、ワーク・エンゲイジメントの高い人は、「意欲と活力にあふれ、仕事に積極的に取り組む」という特徴を示すそうです。従業員に高い生産性を求める企業側としては、そのような従業員の増加を望むことでしょう。

◆ワーク・エンゲイジメント向上のために重視する点

同調査において、従業員のワーク・エンゲイジメント向上に重要だと思う項目について、人事・労務役職者、ビジネスパーソン両者の回答の上位は、次の通りでした。（人事・労務役職者＝人、ビジネスパーソン＝ビ）
◎上司、部下、同僚間での信頼関係が構築されている…（人62.8%／ビ50.8%）

◎コミュニケーションがとりやすい、円滑である…（人60.2%／ビ46.0%）

◎会社の方針（ビジョン・事業内容）が共有されている…（人53.4%／ビ34.6%）

◎仕事の成果を、正當に評価してもらえる…（人37.5%／ビ40.1%）

◎雇用の安定性がある…（人28.8%／ビ27.2%）

◎メンタルヘルス対策に取り組んでいる…（人22.7%／ビ21.4%）

両者間でいくつかのギャップが見られますが、従業員が重視する項目を適切に捉えたうえで企業の人事・労務体制を整備していくことが、必要になってくるでしょう。

「副業」を検討している人はどの程度いるか？

◆4割以上が「副業を開始」「副業を検討」

給料やボーナスの伸び悩みで、副収入を得たいと考えている人が増加しているようです。日本経済新聞社の「日経生活モニター」に登録した読者へのアンケート調査で、副業を始めた人と検討している人が合わせて43%に達したことがわかりました。

◆1割の人は「すでに始めている」

約1,000人が回答した「今冬のボーナスと副収入」をテーマに実施された上記の調査によると、「始めるべきか考えることがある」が18%、「始めたいが条件に合う仕事が見つからない」が12%、「すでに始めている」が10%、「近く始めるつもりだ」が3%となり、合計すると43%が副業を始めている、あるいは副業を行う意欲を持っているとの結果が出ています。

◆副業を考える理由は？

副業を考える理由については、次のような回答結果となりました。

- ・「生活費を稼ぐ」(48%)
- ・「生活に余裕が欲しい」(41%)
- ・「自分の小遣いを捻出する」(34%)
- ・「老後資金を貯蓄したい」(33%)

「年金だけでは老後の家計を維持できない不安がある」、「自由に使えるお金が減ったため、その補填が目的」など、老後への備えや生活の維持などの理由が目立っています。

希望する収入額は「5万円未満」が54%で、希望する副業は「単発のアルバイト」、「家庭教師、コンサルタント」などが多かったようですが、反面、「会社に知られたくない」人も多く、本業の勤め先で「会社で副業が禁止されている」との回答は47%に達しました。

また、今冬のボーナスについては、支給額が「減りそう」との回答が昨冬に比べ7ポイント上昇して48%になり、「耐久消費財などの買い物」、「旅行・レジャー費用」を抑える一方、「貯蓄」、「生活費の補填など」に回す傾向が強まっていることもわかりました。

精神障害者の雇用を検討する企業が増加

◆障害者の法定雇用率が引上げに

企業が達成しなければならない障害者の法定雇用率（従業員に占める障害者の割合）は、一般企業については現在「1.8%」ですが、これが平成25年4月から「2.0%」へ引き上げられます。未達成企業は、不足する1人分当たり5万円を国に納付しなければなりません。

また、すでに障害者を雇用する企業については、障害者の雇用に関する状況の報告が毎年1回必要ですが、その義務が課される企業規模も変更されます。現行の労働者数「56人以上」から「50人以上」となりますので、該当する企業は注意が必要です。

◆精神障害者の雇用義務付けも検討

また、厚生労働省では「精神障害者の雇用義務付け」についての議論が行われています。

現行の法定雇用率は、身体障害者と知的障害者だけを算定の根拠にしていますが、新たに精神障害者の雇用義務付けがなされると算定の仕方が変わり、雇用率が引き上げられる可能性もあります。

◆障害者雇用を経営に生かす

こうした制度改正への対応も含めて、障害者を積極的に雇用し、経営に生かそうとする動きも出てきています。スーパーでは開店前の清掃や品出し等で働いてもらったり、資本のある企業では、特例子会社を設立したりするところもあるそうです。

現在、人材紹介会社には求人依頼が殺到しており、対応の早い企業では、優秀な技能を持つ精神障害者を獲得しようと動き出しています。

精神障害には様々な種類や症状の程度があります。「精神障害者」といっても、接客のような仕事には向かないけれども、コンピュータのプログラミング能力が非常に優れているなど、企業が適材適所で雇用すれば貴重な戦力となる方も多くいるのが事実です。

◆社内体制の整備が不可欠

急速な高齢化の進む中、今後の雇用戦略を考えるうえで、こうした積極的な障害者雇用も検討してみる必要があるようです。ただ、精神障害者の約40%が採用後6カ月未満で退職しているという厚生労働省の調査結果もあります。障害者の採用と労務管理については、企業の体制整備が不可欠でしょう。

従業員を新たに雇うと税制が優遇される「雇用促進税制」をご存知ですか？

あらかじめ「雇用促進計画」を事業年度開始後2か月以内にハローワークに提出する等の手続をすると、従業員数の増加1人あたり20万円の税額控除が受けられる制度です。

制度概要

平成23年4月1日から平成26年3月31日までの期間内に始まるいずれかの事業年度（以下「適用年度」といいます。）*¹において、

- 雇用者増加数が5人以上（中小企業の場合は2人以上）
- 一定の方法で算定した雇用増加割合*²が10%以上 等

の要件を満たす企業は、雇用増加数1人当たり20万円の税額控除*³が受けられます。

- * 1 個人事業主の場合は、平成24年1月1日から平成26年12月31日までの各暦年
- * 2 雇用増加割合 = 適用年度の雇用者増加数 ÷ 前事業年度末日の雇用者総数
- * 3 当期の法人税額の10%（中小企業は20%）が限度になります

対象事業主

- 青色申告書を提出する事業主であること
- 適用年度とその前事業年度に、事業主都合による離職者がいないこと
- 適用年度に雇用者（雇用保険の一般被保険者）の数を5人以上（中小企業の場合は2人以上）、かつ、10%以上増加させていること
- 適用年度における給与等の支給額が、一定額以上であること 等



手続き

1. 事業年度開始後2か月以内に、目標の雇用増加数などを記載した雇用促進計画を作成し、ハローワークへ提出します。
2. 事業年度終了後2か月以内（個人事業主については3月15日まで）に、ハローワークに雇用促進計画の達成状況の確認を求めます。確認を求めてから返送まで約2週間（4～5月は1か月程度）かかりますので、確定申告期限に間に合うように注意しましょう。
3. 確認を受けた雇用促進計画の写しを確定申告書等に添付して、税務署に申告します。

期間限定のお得な制度です。条件を満たすようでしたら、ぜひ活用をご検討ください。雇用保険の助成金とは独立した制度ですので、助成金を受けていても利用可能です。目標未達でも罰則はありません。

お仕事 カレンダー

- 1/10 ●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
- 12月分の源泉所得税、住民税特別徴収税額の納付
- 1/10 又は 1/20
- 源泉所得税の特例納付（7月～12月分）
- 1/31 ●12月分健康保険料・厚生年金保険料の支払
- 労働保険料の納付（延納第3期分）

- 1/31 ●労働者死傷病報告書の提出（休業4日未満の10月～12月の労災事故について報告）
- 税務署へ法定調書（源泉徴収票・報酬等支払調書・配当・剰余金の分配支払調書・法定調書合計表）の提出
 - 市区町村への給与支払報告書の提出
 - 11月決算法人の確定申告・5月決算法人の中間申告
 - 2月・5月・8月決算法人の消費税の中間申告

◆あとがき◆ 1月の所得から震災復興税がかかってきますし、消費税の値上げも控えています。厳しい年になりそうです。業務の効率化、社員のマインドアップについてもサポートいたしますのでご相談ください。