

# B'z 事務所通信

5

May

2012

発行:びいず社労士FP事務所  
〒466-0058 名古屋市昭和区白金 3-20-24-308  
TEL 052-881-0404 FAX 052-881-0440 email :info@b-z.jp  
発行日:2012年5月1日 通巻34号

## 最新情報

## 改正児童手当法が成立しました！

平成24年度から子ども手当に代わる新手当を支給するための改正児童手当法が、第180回国会で成立しました（平成24年3月30日成立）。

新手当の名称は児童手当に戻り、所得制限も導入されます。概要は次のとおりです。

### ●児童手当の支給額●

#### ○所得制限額未満である者

- ・3歳未満……………各月額15,000円
- ・3歳以上小学校修了前（第1子・第2子）…各月額10,000円
- ・3歳以上小学校修了前（第3子以降）…………各月額15,000円
- ・中学生……………各月額10,000円

#### ○所得制限額以上である者（特例給付）

- ・中学校修了前……………各月額5,000円

※所得制限額は政令で規定し、平成24年6月分から適用（年収960万円〔夫婦・子ども2人世帯〕を基準に設定）。



### ●費用負担●

#### ○国と地方（都道府県・市町村）の負担割合を、2対1とし、

被用者の3歳未満（所得制限額未満）については、15分の7を事業主の負担とする。

（公務員分については所属庁の負担とする）

※事業主の方々が負担する拠出金の率は、1,000分の1.5（この4月に「1.3」より引き上げ）。

### ●その他●

#### ○子どもに対しても国内居住要件を設ける（留学中の場合等を除く）

#### ○児童養護施設に入所している子ども等についても、施設の設置者等に支給する形で手当を支給

#### ○未成年後見人や父母指定者（父母等が国外にいる場合のみ）に対しても、父母と同様（監護・生計同一）の要件で手当を支給…………父母等が国外居住の場合でも支給可能

#### ○監護・生計同一要件を満たす者が複数いる場合は、子どもと同居している者に支給…………離婚協議中別居の場合に支給可能（単身赴任の場合を除く）

#### ○保育料を手当から直接徴収できる仕組み、学校給食費等を本人同意により手当から納付することができる仕組みとする

### ●実施時期（施行日）●

平成24年4月1日（所得制限は、平成24年6月分から適用）

子ども手当は、民主党の看板政策でしたが、マニフェストに掲げた月額26,000円を一度も達成できず、所得制限も導入され、名称も自公政権時代の「児童手当」に戻ることになりました。

## 厚生労働省から発表された今年度の

### 「労働基準行政の運営方針」

#### ◆労務管理で注意すべき事項は？

厚生労働省が「平成 24 年度 地方労働行政運営方針について」を発表しました。

各都道府県の労働局では、この運営方針を踏まえつつ行政運営を図ることとしていますので、企業の労務担当者が気にしておくべき内容が盛り込まれています。

#### ◆運営方針の内容

発表された運営方針の項目は下記の通りです。なお、地方労働行政の展開にあたっての基本的対応は、「地方公共団体、労使団体等との連携を図るとともに、地域の実態把握、コスト削減等を通じた計画的かつ効率的な行政運営を推進する」とされています。

- (1) 東日本大震災からの復旧・復興支援および円高への対応
- (2) 総合労働行政機関として推進する重点施策
- (3) 労働基準行政の重点施策
- (4) 職業安定行政の重点施策
- (5) 職業能力開発行政の重点施策
- (6) 雇用均等行政の重点施策
- (7) 労働保険適用徴収業務の重点施策
- (8) 個別労働関係紛争の解決の促進

#### ◆労働基準行政としての重点施策

企業の労務担当者が最も気になる場所である「(3) 労働基準行政の重点施策」の項目には、次のことが挙げられています。

- ・「労働条件の確保・改善対策」…長時間労働の抑制や賃金不払残業の防止のための監督指導等の法定労働条件の確保、外国人労働者等の特定労働分野における労働条件の確保対策等を推進する。
- ・「最低賃金制度の適切な運営」…最低賃金の周知徹底を図るとともに、最低賃金引上げに向けた中小企業への支援を行う。
- ・「適正な労働条件の整備」…長時間労働の抑制および年次有給休暇の取得促進等を推進する。
- ・「労働者の安全と健康確保対策の推進」…労働災害防止対策を安全衛生対策の最重点課題とし、労働災害多発分野における対策、メンタルヘルス対策およ

び過重労働による健康障害防止対策、石綿健康障害防止対策を推進する。

- ・「労災補償対策の推進」…労災保険の迅速・適正な処理、精神障害等事案および脳・心臓疾患事案に係る適正な処理を行う。

## 今年の新入社員はどんなタイプ？

#### ◆平成 24 年 4 月入社の新入社員

公益財団法人日本生産性本部の「職業のあり方研究会」では、平成 24 年 4 月入社の新入社員の特徴をまとめました。

この研究会は学識経験者などで構成されており、就職・採用環境の動向等についての調査研究を行い、その年の新入社員の特徴をネーミングすることが恒例となっています。

#### ◆今年『奇跡の一本松型』

発表された今年の新入社員のタイプは、『奇跡の一本松型』とのこと。『奇跡の一本松』(岩手県陸前高田市)とは、東日本大震災で発生した巨大津波にも耐えて生き残った松のことであり、復興に向けて多くの人に勇気を与えていると話題になりました。

研究会では、「大卒予定者の就職内定率が過去 3 番目に低い (80.5%) という厳しい状況の中、就職戦線乗り越えてきた若者たちの頑張りを賞賛したい」と、ネーミングの理由を説明しています。

#### ◆過去のネーミングは？

なお、平成 18 年～23 年のネーミングは以下の通りです。

- ・平成 18 年『ブログ型』…ネット上での交流で、他者に自己認知や共感を求めたがる一方で、他人の評価で萎縮しやすい傾向もあり、暖かい眼差しと共感が育成のカギ。
- ・平成 19 年『デイトレーダー型』…景気回復での大量採用は売り手市場を形成し、就職しても細かい損得勘定でネットを活用して銘柄(会社)を物色し続け、売買を繰り返す(転職)おそれあり。
- ・平成 20 年『カーリング型』…働きやすい環境作りとばかりにブラシでこすり続けねば、止まったり方向違いとなったりのおそれあり。楽勝就職の一方で先行き不安の試合展開は本人の意志(石)次第。
- ・平成 21 年『エコバック型』…環境問題(エコ)に

関心が強く、節約志向（エコ）で無駄を嫌う傾向があり、折り目正しい。小さくためて便利だが、使うときには大きく広げる（育成する）必要がある。

- ・平成 22 年『ETC 型』…性急に関係を築こうとする
- と直前まで心のバーが開かないので、スピードの出し過ぎに注意。IT 活用には長けているが、人との直接的な対話がなくなるのが心配。
- ・平成 23 年『はやぶさ型』…東日本大震災の発生により発表は見送り。

## 学生は「大企業」「中堅中小企業」

### どちらを選ぶ？

#### ◆インターネット調査の結果から

株式会社ディスコから、2013 年 3 月卒業予定の大学生（主に現大学 3 年生）を対象に行った就職活動に関するインターネット調査（回答者数 1,290 人）の結果が発表されました。

これによると、大手企業を中心に就職活動をしている学生は「40.2%」、中堅中小企業を中心に活動している学生は「14.0%」でした。

しかし、3 年前のアンケートでは、活動の中心が大手企業の学生は「51.9%」、中堅中小企業が中心の学生は「5.9%」であり、ここ数年で、中堅中小企業も志望する学生は着実に増えています。

#### ◆中堅中小でやりがいのある仕事を

また、株式会社マイナビが実施した「2013 年卒マイナビ大学生就職意識調査」でも、『中堅・中小企業志向』（「やりがいのある仕事であれば中堅・中小企業でもよい」「中堅・中小企業がよい」との回答割合）が 2001 年卒以降で最高の 59.2%となっており、『大手企業志向』（「絶対に大手企業がよい」「自分のやりたい仕事ができるのであれば大手企業がよい」との回答割合）の減少傾向が続いています。

不透明な経済情勢が続くなか、大企業よりも、比較的若いうちから中心的な仕事を任される可能性が高い中堅中小企業の志望者が増えているようです。

#### ◆転職理由のベスト 3

大手企業・中堅中小企業のどちらへの就職であっても、企業側が気になるのは、採用した社員の転職です。株式会社インテリジェンスが発表した「転職理由調

査 2012 年版」の結果によれば、転職理由のベスト 3 は次の通りとなっています。

- (1)「会社の将来性が不安」(14.2%)
- (2)「他にやりたい仕事がある」(13.2%)
- (3)「給与に不満がある」(8.5%) と続きました。

時間とお金をかけて採用・育成した社員をいかに定着させるかが、企業には問われるところです。

## 厚生労働省「21 世紀成年者縦断調査」

### の結果から

#### ◆継続調査の 9 回目

厚生労働省の「21 世紀成年者縦断調査」は、同省が 2002 年 10 月末時点において 20～34 歳の男女を対象に毎年継続して実施しているもので、今回で 9 回目です。以下では、主な調査結果を見ていきます。

#### ◆第 2 子の生まれた割合

子のいる夫婦について、今回調査までの 8 年間に新たな子供が生まれた割合をみると、夫の休日における家事・育児時間が「6 時間以上」の家庭では、「なし」の場合の 6.8 倍（67.4%）にも達しています。

同省では、「子供とのふれあい楽しいと感じると、新たに子供が欲しくなるのでは」と分析しています。

#### ◆正規雇用・非正規雇用の結婚への影響

また、初めての就職が非正規雇用の場合、男女ともに正規雇用と比べて結婚する割合が低いこともわかりました。

初職が非正規雇用だったの男性のうち、今回調査までに結婚経験がある人は 40.5%で、正規雇用の場合（66.7%）よりもかなり低くなっています。

女性についても、非正規雇用者の結婚経験は 59.4%で、正規雇用者（74.7%）より低くなっています。

#### ◆女性の仕事の継続

次に、女性の結婚後の就業状況ですが、結婚前に仕事に就いていて、当時の仕事を「結婚後も続ける」と考えていた人のうち 72%が、同じ仕事を継続しています。

この傾向は出産後も同様であり、出産した後も現在の仕事を続けると考えていた場合、正規では 85.6%が同じ仕事を継続しています。

第 180 回国会で、改正労働者派遣法が成立しました（平成 24 年 3 月 28 日成立）。

最初に改正法案が提出されたのは、第 174 回国会で、ほぼ 2 年間議論されたこととなります。その間に、目玉だった製造業派遣の原則禁止と登録型派遣の原則の規定は削除されました。残った項目でも、短期派遣の禁止の対象が「2 か月以内」から「30 日以内」に縮小され、労働契約申込みみなし制度の施行も 3 年後に先送りされるなど、規制内容は緩やかになりました。とは言え、マージン率の公開など次のような規制が新たに導入されます。



### ●事業規制の強化●

- 日雇派遣（日々又は 30 日以内の期間を定めて雇用する労働者派遣）の原則禁止（適正な雇用管理に支障を及ぼすおそれがないと認められる業務の場合、雇用機会の確保が特に困難な場合等は例外）
- グループ企業内派遣の 8 割規制、離職した労働者を離職後 1 年以内に派遣労働者として受け入れることを禁止

### ●派遣労働者の無期雇用化や待遇の改善●

- 派遣元事業主に、一定の有期雇用の派遣労働者につき、無期雇用への転換推進措置を努力義務化
- 派遣労働者の賃金等の決定にあたり、同種の業務に従事する派遣先の労働者との均衡を考慮
- 派遣料金と派遣労働者の賃金の差額の派遣料金に占める割合（いわゆるマージン率）などの情報公開を義務化
- 雇入れ等の際に、派遣労働者に対して、一人当たりの派遣料金の額を明示
- 労働者派遣契約の解除の際の、派遣元及び派遣先における派遣労働者の新たな就業機会の確保、休業手当等の支払いに要する費用負担等の措置を義務化

### ●違法派遣に対する迅速・的確な対処●

- 違法派遣の場合、派遣先が違法であることを知りながら派遣労働者を受け入れている場合には、派遣先が派遣労働者に対して労働契約を申し込んだものとみなす〔労働契約申込みみなし制度〕
- 処分逃れを防止するため労働者派遣事業の許可等の欠格事由を整備

### ●その他●

- 「派遣労働者の保護」を、法律の名称、目的規定に明記
- 「登録型派遣の在り方」、「製造業務派遣の在り方」、「特定労働者派遣事業の在り方」を検討事項とする

### ●実施時期（施行日）●

公布日（平成 24 年 4 月 6 日）から起算して 6 か月を超えない範囲内において政令で定める日  
ただし、労働契約申込みみなし制度については、施行日から起算して 3 年を経過した日

## お仕事 カレンダー

- 5/10 ●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
- 4 月分の源泉所得税、住民税特別徴収税の納付
- 5/31 ●4 月分の健康保険料、厚生年金保険料の納付

- 5/31 ●自動車税の納付
- 3 月決算法人の確定申告・9 月決算法人の中間申告
- 6 月・9 月・12 月決算法人の消費税の中間申告
- 確定申告税額の延納届出による延納税額の納付

あとがき◆ 今年の春は超特急で過ぎ去るようですね。毎年受託している 55 歳対象の定年前セミナーが 6 月から始まります。いつも年度更新の時期と準備期間が重なりますが、今年も元気に乗り切りたいと思います。