

平成24年4月号

益田人事労務事務所通信



発行元：益田人事労務事務所 特定社会保険労務士 益田健史
〒672 8051 兵庫県姫路市飾磨区清水121番地 電話：079 243 1666

「有期労働契約の在り方」の検討を踏まえた、労働契約法改正の動き

労働市場における非正規労働者の割合が増大している中で、有期労働契約の利用に関する明確なルールがないことによる問題として、有期労働契約労働者の立場からは雇止めへの不安や処遇に対する不満が多く指摘されている。そこで政府では、昨年10月から「有期労働契約の在り方」についての検討・議論を進めてきました。その検討を受け、今後、下記のような内容の改正案が国会に提出される見込みです。

労働契約法改正案のポイント

- 1 有期労働契約の期間の定めのない労働契約への転換
有期労働契約が5年を超えて反復更新された場合は、労働者の申込みにより、無期労働契約に転換させる仕組みを導入する。
* 1 原則として、6か月以上の空白期間（クーリング期間）があるときは、前の契約期間を通算しないこととする。
* 2 別段の定めがない限り、契約期間以外は、従前と同一の労働条件とする。
- 2 「雇止め法理」の法定化
雇止め法理（判例法理）を制定法化する。雇止め法理とは 有期労働契約の反復更新により無期労働契約と実質的に異なる状態で存在している場合、または有期労働契約の期間満了後の雇用継続につき、合理的期待が認められる場合には、解雇権濫用法理を類推して、雇止めを制限する判例法理である。
- 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
有期労働契約労働者の労働条件が、期間の定めがあることにより無期労働契約労働者の労働条件と相違する場合、その相違は、職務の内容や配置の変更の範囲等を考慮して、不合理と認められるものであってはならないものとする。

この改正案のうち「1」と「3」については、仮に正式に成立したとしても、「官報に公布されてから1年以内に施行すればよい」という案になっています。さらに、「1」について、実際に無期への転換が生じるのはその施行後5年を経過してからとなります。

早急に対応する問題ではなさそうですが、このような動きがあることは知っておいたほうがよいでしょう。改正の動きに進展がありましたら、またお知らせします。

～人材適性検査～「CUBIC」を活用しませんか？

面接でのアシストとして、適性検査は統計的・客観的な評価結果の出る「CUBIC 適性検査」を活用しませんか？

一般的に会社の採用選考では、「書類選考」（年齢、学歴など属性を確認）、「学力試験」「作文・小論文」「面接」「性格・適性検査」などによって合否が決定されていますが、面接は「70%程度重視する」に対して、学力試験や適性検査は「30%程度重視する」と回答する企業が多いようです。

当事務所でも「CUBIC 適性検査」の受付をいたしておりますので、ご連絡下さい。

お試しとして **1名無料** でさせていただきます。

価格 採用適性検査・現有社員適性検査 1人につき 2,100円（税込み）

益田人事労務事務所のおすすめする 労務管理アプリケーション

ネット de 就業 （勤怠管理システム・タイムカードシステム）

- ・ 支店・営業所等々の複数の拠点の勤怠情報等を一箇所で管理
- ・ 指紋認証打刻、携帯電話による打刻も可能

ネット de 賃金 （給料計算ソフト）

- ・ 社会保険料などの確認は社労士事務所で行ないますので、安心して給与計算が出来ます。
- ・ ネット de 明細を使えば、給料明細のパソコンや携帯への配信が可能となります。

ネット de 規則

- ・ 就業規則や労使協定の日付別に閲覧、印刷が出来ます。
- ・ 就業規則の従業員への周知方法としてお使い下さい。

ネット de 台帳 （従業員労務管理システム）

- ・ 社員の住所、生年月日、入社日、社会保険の等級などの基本的な情報を検索、閲覧、印刷できます。
- ・ 社労士事務所と情報が共有できます。

事務所 業務内容

労災保険 雇用保険 健康保険 厚生年金 書類作成・提出代行
就業規則、賃金規程等 諸規程作成
労務管理、労務管理アドバイス
労使紛争に関する法律相談
給料・賞与 計算事務
公的助成金申請
人材適性検査（採用適性検査・現有社員適性検査など）



【お問い合わせ先】

益田人事労務事務所

〒672-8051 兵庫県姫路市飾磨区清水121番地
TEL：079-243-1666 FAX：079-243-1667
E-mail：sr-msd@tmail.plala.or.jp



厚生年金基金の現状と問題点

半数以上の基金が赤字！

世間を騒がせている「AI」投資顧問による「年金消失問題」を受け、厚生労働省が行った厚生年金基金（以下、「基金」）に関する調査によると、全578基金のうち314基金において、年間の給付額が掛金（保険料）を上回ったということです（2011年3月期）。また、将来の年金支給に必要な積立金が10年未満になくなってしまふおそれのある基金が16もあり、今後、積立不足による企業の倒産なども出かねない状況です。

積立不足の要因は？

積立不足の背景には、団塊世代の大量退職による年金受給者の増加があります。

また、現役社員が年々減少傾向にあり、支給総額から掛金総額を引いた差額は約1,300億円（2010年度）にも上っており、今後はさらに拡大することが考えられます。

運用利回り設定の問題点

将来の年金給付原資を確保するために必要な運用利回りについて、大企業においては一般的に「2～3%程度」となっているようですが、中小企業が中心の基金では、約9割が「5.5%」といった高水準に設定されているようです。こうした基金の中には、業績低迷により掛金を増やせない状態にあるケースが多くなっています。

運用難をどう乗り切るか

約4割の基金では、積立金について企業年金分がまったくないうえに、公的年金分（代行部分）も不足しているとのことです。財政悪化に対処するために退職者が受給している企業年金の減額を行うことも考えられますが、受給者の「3分の2以上の同意」が必要となるなど手続き難しくなっています。

そこで、厚生労働省では、企業年金の減額を認める要件を「過半数の同意」に下げる案を検討しており、現役世代への過度の負担を防止することを考えています。

若年層雇用の問題点と対策

課題が山積！

大学や専門学校を卒業して就職してもすぐに会社を辞めたり、就職できずにアルバイトや無職となってしまうという人が多くなっています。

それ以外にも、若年層の雇用対策については課題が山積しています。

新卒者等の就職内定率

文部科学省・厚生労働省の集計によれば、今春卒業した大学生の就職内定率（2月1日時点）は過去3番目に低い80.5%でした。現時点でもまだ多くの学生が就職できずに就職活動を続けており、新卒者の就職環境は依然として厳しいようです。

「高年齢フリーター」の存在

さらに、バブル崩壊後の就職氷河期（1993年以降）に卒業し、アルバイトなどを続けてきた人は現在40歳前後になっています。

その影響で、いわゆる「高年齢フリーター」（35～44歳のフリーター）は過去最高の約50万人に上っています。なお、この世代に占めるフリーターの割合は2002年時点で1.6%でしたが、2011年には2.8%となっています。

今後も、学卒で就職することができずに、フリーターとなる人の割合は高まっていくことが予想されます。

政府の雇用対策

政府は、「トライアル雇用制度」や、「ジョブカフェ」など、若年層向けの雇用対策を進めていますが、「高年齢フリーター」等に対する支援は十分ではありません。

新卒で就職後、3年以内に離職する人の割合は3割を超えているようです。「高年齢フリーター」を含めた若年層の雇用についてはさらなる対策が求められます。

改正された「労働者派遣法」の概要

法律名変更で「労働者の保護」を明確に

派遣労働者の保護を目的とする「改正労働者派遣法」がついに成立しました。施行期日は「公布の日から6カ月以内」とされています。法律の正式名称も「労働者派遣事業の適正な運営の確保及び派遣労働者の就業条件の整備等に関する法律」から「労働者派遣事業の適正な運営の確保及び派遣労働者の保護等に関する法律」に変更されました。改正法の内容は次の通りです。

事業規制の強化

（1）日雇派遣（日々または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）

（2）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

（1）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

（2）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

（3）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

（4）雇入れ等の際に、派遣労働者に対して、1人当たりの派遣料金の額を明示

（5）労働者派遣契約の解除に際して、派遣元およ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・適格な対処

（1）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

（2）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

パート労働者へ社会保険適用を拡大へ

重要度を増すパート労働者

企業内におけるパート労働者の役割は年々重要度を増しており、正社員並みの中核業務を任せる企業も多くなっています。

正社員並みの中核業務を担当させるような企業においては、仕事と同じ正社員とパート労働者の賃金水準を同等にしたり、就業環境の整備を行ったりしています。

セーフティネットの強化

このような状況下において、国は、被用者でありながら被用者保険の恩恵を受けられないパート労働者などの非正規労働者に社会保険を適用し、セーフティネットを強化することで、社会保険における格差を是正したいと考えました。

そこで、政府は、パート労働者への社会保険の適用拡大を検討しています。2016年4月から、「週勤務時間20時間以上」「年収94万円（月収7万8,000円）以上」「勤務期間1年以上」「従業員501人以上の企業で勤務」の人を社会保険適用の対象にするとし、さらに3年以内に対象の拡大を行うというものです。

加入が進めばパートの将来への安心感は増しますが、企業の負担は大きくなるため（約800億円と推計）、反発の声があがっています。

負担軽減措置も検討

今回の適用拡大をめぐり、厚生労働省では、高齢者医療費の拠出金などについて負担を軽減する特例措置の導入を検討しています。パート労働者が多い業界（外食、流通業など）を対象に、負担増の部分について健康保険組合の加入者が肩代わりするというものです。企業にとっては、今後の動きから目が離せません。

～ 今月のおすすめの1冊 ～



不況だから倒産するのか？ 野口誠一著 「倒産の法則 再起の哲学」

「倒産110番」「倒産者の駆け込み寺」と呼ばれ、経営に行き詰って苦しんでいる人たちの話し相手になるという思いで作ったという「八起会」の会長の著書である。

本の名前はマイナスイメージですが、「経営者の資質やあるべき姿」「挫折が悪いのではなく、挫折から這い上がるか、そのまま死ぬか、それが問題なのだ。」という内容の流れで書いてあり思っていたよりもポジティブな内容で良かったです。

最近のニュース

消費税率引上げ 低所得者対策で年1万円給付 政府案（4月13日）

政府は、2014年4月に消費税率を8%に引き上げた場合、約3,000万人の低所得者に対し、「簡素な給付措置」として年1万円の給付を行う案を明らかにした。食料品の消費税負担を補う目的で2015年10月に10%に引き上げられた場合には、低所得者の所得税負担を軽くする考え。

年金給付等業務の民間委託を検討へ（4月11日）

民主党の「歳入庁」創設に関するプロジェクトチームは、現在は日本年金機構が行っている年金に関する給付・加入手続・相談といった業務について、民間企業に委託できるようにする案をまとめた。なお、「歳入庁」創設の時期は、共通番号制度の導入が予定される2015年1月とされている。

生活保護に「収入積立制」導入を検討（4月7日）

政府は、生活保護受給者が働いて得た収入の一部を積み立て、生活保護から抜けたときに一括還付を行う「就労収入積立制度」（仮称）の導入を検討していることを明らかにした。現行の制度では収入に応じて保護費が減らされ、働く意欲を損なうと指摘されているため。受給者の自立・就労を支援し、生活保護からの脱却を促すことがねらい。

2015年10月に「年金一元化」実施へ（4月4日）

民主党は、「被用者年金一元化法案」を了承した。2015年10月に厚生年金と共済年金を統合して保険料率も段階的に統一。共済年金独自の転給制度は廃止する。また、共済年金の積立金の半分程度は厚生年金と統合。職域加算の廃止については、新たな制度導入によって事実上の先送りとなった。

公的年金積立金の取崩しが過去最大に（4月3日）

年金積立金管理運用独立行政法人（GPIF）は、団塊世代の年金受給に伴い、2012年度は8兆8,000億円（前年度比37%増）の積立金を取り崩すと発表した。取崩しは4年連続で、過去最大の規模。積立金の取崩しが続けば、現役世代が受給する財源に影響が出る可能性がある。

事務所からのお知らせ

いつもお世話になっております。社会保険労務士の益田です。



いよいよ花見の季節になりました。毎年のことですが、わずか2週間足らずという短い期間で散るため強い印象を残しますね。

私も4月には花見や社労士の総会、加入している団体の総会などが続きお酒を飲む機会が増えますので飲みすぎに注意しないといけません。

労働保険の申告の時期がやってきました。益田事務所ではスピーディに申告を行なうために今月から準備に取り掛かっております。申告に必要な書類のご用意をお願いいたしますが、その際はよろしくお願いたします。