

This Monthly Paper that connects the Clients and AI-Jimusho

AI Contact

AI See You

Vol.2012

11

私たちは、企業と人財の発展を見守り、
適切なアドバイス&サポートで、お客さまのリクエストにお応えいたします

Monthly Topics

10月の出来事

- 9月の雇用調整助成金等対象者 61万人超／厚労省速報
- 非正規労働者の雇止め等 1,611人／厚労省10月報告
- 年休取得率は49.3％／厚労省「就労条件総合調査」
- 12年冬のボーナス、4年連続で減少／民間調査機関見通し

11月に予定されているもの

- 11月は「労働時間適正化キャンペーン」
<http://www.haisin.mhlw.go.jp/mhlw/C/?c=180473>
- 11月は「職業能力開発促進月間」
<http://www.mhlw.go.jp/stf/houdou/2r9852000002/zsv.html>
- 11月から、都道府県労働局主催の改正労働契約法の説明会を全国で開催



神奈川県 箱根大涌谷 (2012.11.10 撮影：榎本)



〒151-0053

社会保険労務士法人 相事務所

東京都渋谷区代々木1-54-1 石井ビル 4階

Phone 03-3320-7351 / Fax 03-3320-7352

URL <http://www.sr-aijimusho.co.jp> / Email info@sr-aijimusho.co.jp

法改正トピックス

【雇用】 高齢者雇用安定法の改正について

希望者全員の 65 歳までの雇用確保を企業に義務付ける高齢者雇用安定法改正案が 8 月 29 日に国会で成立し、9 月 5 日に公布されました（官報号外 193 号 法律第 78 号）。改正法は、平成 25 年 4 月 1 日から施行されます。

【改正法のポイント】

1. 継続雇用制度の対象者を限定できる仕組みの廃止

継続雇用制度の対象となる高齢者につき事業主が労使協定により定める基準により限定できる仕組みを廃止する（改正法施行時に、すでに講じていた継続雇用制度の対象者基準に関しては、報酬比例部分相当の老齢厚生年金の支給年齢の引き上げと連動する形で、経過措置を設ける）。

2. 「心身の故障のため業務の遂行に堪えない者等の継続雇用制度における取扱い」を指針に規定

提出時法案が衆議院で修正され、新たに「心身の故障のため業務の遂行に堪えない者等の継続雇用制度における取扱い」を指針で定めることとされた。

3. 継続雇用制度の対象者が雇用される企業の範囲の拡大

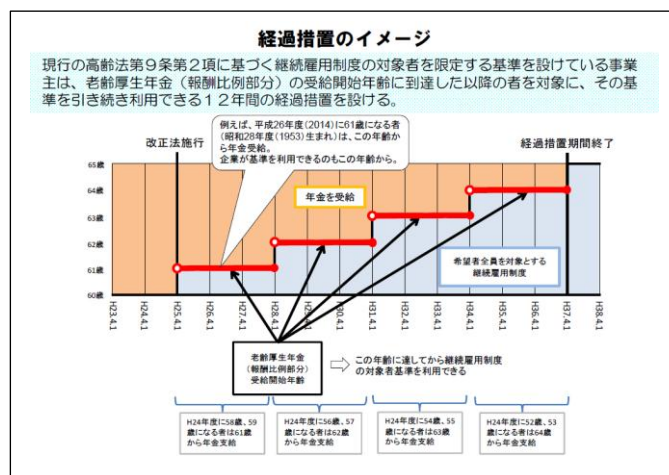
継続雇用制度の対象となる高齢者が雇用される企業の範囲をグループ企業まで拡大する仕組みを設ける。その際、子会社の場合「議決権 50%超」、関連会社では「議決権 20%超」などその範囲を会社法等の定義を参考に厚生労働省令で定める。

4. 義務違反の企業に対する公表規定の導入

高齢者雇用確保措置義務に関する勧告に従わない企業名を公表する規定を設ける。

参照ホームページ[厚生労働省]

http://www.mhlw.go.jp/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/koyou/koureisha/topics/tp120903-1.html



【労務】 労働時間適正化キャンペーンについて

平成 23 年の統計によると、1 週間の労働時間が 60 時間以上の労働者の割合は 9.4%となっています（総務省「労働力調査」）。特に、子育て世代に当たる 30 代男性では 18.4%と高い水準にあり、長時間労働の実態が見られます。

厚生労働省では、過重な労働時間の改善に向けた労使の取り組みを促すために、11 月は「労働時間適正化キャンペーン」を実施します。

■実施期間

11月1日(木)から11月30日(金)まで

■重点的に取組を行う事項

- (1)時間外労働協定の適正化などによる時間外・休日労働の削減
 - ・36 協定は、時間外労働の延長の限度等に関する基準に適合したものとすること
 - ・特別条項付き 36 協定等でも、実際の時間外労働については月 45 時間以下とするよう努めることなど
- (2)長時間労働者への医師による面接指導など、労働者の健康管理に係る措置の徹底
 - ・産業医の選任や衛生委員会の設置など健康管理に関する体制を整備し、また、健康診断等を確実に実施すること
- (3)労働時間の適正な把握の徹底

参照ホームページ[厚生労働省]

<http://www.mhlw.go.jp/stf/houdou/2r9852000002lzsv.html>

【労働】 復興工事で 6 割が長時間労働などの法律違反

仙台労働基準監督署は、震災の復旧工事等の現場における労働トラブルの増加を受けて監督指導を強化しています。

調査によると、約 6 割の現場で労働基準関連法令違反があり、多くは賃金不払いや違法残業を指摘するケースだったと報告しました。現場監督や設計士といった職種での長時間労働を懸念しています。

現場の労働者からも、労働条件の明示がなかったことや労災事故が発生しても労災保険を使わせてもらえないなどの訴えが相次いでいるとしています。また、下請業者も取引先からの資金の遅れなどもあり、さらに遅配を招いている状況があるといえます。

【引用：労働新聞 24.10.08 号】

被災地における解体工事が一段落し、新築工事が進められる中で、受注は急増し人手が不足したことも原因となっており、サービス残業が横行しているとしています。

都内の建設業者においても人材不足が叫ばれており、復興支援での需給バランスが崩れているかと考えていましたが、被災地においてもこういった問題が大きくなり慢性な人手不足になっているとのことです。

建設業者も社会保険の強制加入という難題を突き付けられ、これからの 5 年間の局面が注目されるようですが、それ以前に専門職をはじめとする人材の確保が急務とされ、年末から年度末にむけての需要にこたえるためには大きな課題と言えます。

『パートさんとの契約は？』 - 非正規従業員の雇い方 -

従業員を雇い入れるにあたって、労働条件を提示することについては9月号で書きました。近年は雇用形態も様々で、正規採用以外にもパートタイムや契約社員のように期間を定める場合も少なくありません。

これからの時代、雇う側も業務の効率化ともに労働法との関連も考慮していく必要があります。

さて、増田社長は人を増やしたいと考えているようです。
増田社長と岡田社労士のやりとりを見てみましょう。

登場人物

増田社長：平成24年に小売業として起業。
今までは雇われる身だったが、事業主となり労働問題に直面している。マジメな性格の持ち主。

岡田社労士：働き盛りの35歳。雇用問題と自分のメタボ問題が最近のトレンド。一風変わった芸風を持っている。

増田：「長時間働いてくれるパートさんをもう一人雇おうと思うんだ。

何か注意する点はあるの？」

岡田：「業績も順調のようですね！パートさんといっても、それは会社内だけの呼び方であって、労基法上の区別はないんです。正規職員さんより働く時間が短い人を『短時間従業員』という概念でくりますので、単にパートさんって言うケースが多いですね。」

増田：「すると毎日来てもらう人はパートさんって言わないってこと？」

岡田：「仮に、週5日の勤務で毎日8時間働いたとしたら、それはフルタイムと一緒にパートさんの概念ではないんです。ここまで働くと社会保険も入らなければならなくなるので、その点だけでパートと区切ってしまうのは問題ありですね。」

増田：「主婦の人たちは、ダンナさんの扶養の範囲で働きたいって人がいるじゃない？そうすると保険とかも入りたくないって人も多いんじゃないかな。」

岡田：「税金の扶養と社会保険の扶養の範囲の金額は変わりますから、一緒くたになっている人が多いかもしれませんね。」

税金の扶養控除が満額で受けられる収入の範囲は年間103万円以下、健康保険の扶養の範囲は年間130万円未満です。ここに差があるため、健康保険の扶養の範囲はクリアしたとしても税金でオーバーするケースも出てきます。

増田：「また保険料かあ...これも経営者にとっては仕方ないことか...」

岡田：「保険もそうですが、もう一つ気をつけなければならないのが契約期間です。労働契約法が改正になって、契約を繰り返している期間が5年を超えると、契約期間のある契約とはなくなります。(13年4月以降)

一般的に、正規従業員で働いてもらうのが原則であり、それだけでは人手が足りないのでもっとだけ働いてもらいたいということでパートタイマーが生まれ、この期間だけ働いてもらいたいということから契約社員の考え方ができました。なので、本来は期間の定めがあることはイレギュラーと考えなければならないんです。」



増田：「そんなこと言ったって、こっちにも都合はあるし、あっちにだって都合はあるだろうよ。」

岡田：「そうなんです。これまではそういう考え方でいましたが、逆手に取る経営者も少なくないことから、本当は正規雇用に近いのに非正規で働いている人を守ることが重要視されてきたのです。」

有期労働契約が5年を超えて反復更新された場合は、労働者が申し込むことで無期労働契約に転換されます。ただし、原則として有期労働契約の途中で6か月以上の空白期間を設けることで通算されないとしています。

なお、経過措置がおかれ、改正法施行の日以後を初日とする契約から適用されます。

増田：「じゃあ、この5年間でさらに業績を伸ばして正社員で雇えばいいってことだな！」

岡田：「きっとその前向きな考え方で一歩も二歩も先に進めますね！」



★ここがポイント！

■平成20年改正 パートタイム労働法の主旨

- ・雇い入れの際、労働条件を文書などで明示を行う
- ・雇い入れ後、待遇の決定に当たって考慮した事項を説明する
- ・賃金等は、パートタイム労働者の職務の内容、成果、意欲、能力、経験などを勘案して決定するよう努めること
- ・人材活用の仕組みや運用などが通常の労働者と一定期間同じ場合、その期間の賃金は通常の労働者と同じ方法で決定するよう努めること
などが改正されています。

■平成28年10月から大企業のパート労働者の社会保険加入範囲が拡大

- ① 1週間の所定労働時間が20時間以上であること
- ② 月額賃金88,000円以上(年収106万円以上)であること
- ③ 当該事業所に継続して1年以上使用されることが見込まれること
- ④ 通常の労働者およびこれに準ずる者の総数が常時500人を超える事業所であること

Free Space 群馬小旅行リポート 「富岡製糸場」

富岡製糸場に行ってきました。日本の近代化を目指す明治政府によって、明治5年に建てられた世界最大の官営の製糸工場。赤い大きなレンガ造りの建物が印象的です。若い武家出身の子女達がここで働き、技術を磨くことで、のちに指導者として全国にその技術を広げていったそうです。

フランス人の優秀な繭検査員であったブリューナが中心となってその指導を行ったそうです。フランス人にはワインを飲む習慣がありますが、若い女性の血を飲んでいいるという噂が広まり、それを恐れてなかなか女性工員が集まらなかったというエピソードもあったとか。

すでに近代国家であったフランスの指導者によって作られたこの工場は、当時 女工哀史がいわれる中、1日の労働時間が8時間で夜は学校、そして年間を通して花見、盆踊り等さまざまな行事が行われ、敷地内には病院もあって、とても恵まれた環境だったそうです。「富岡製糸場は同時代の『女工哀史』で語られる環境とは大きく隔たっていた。福利厚生面での配慮も十分になされていたからである。病院の治療費や薬代は工場側の負担であり、食費も寄宿舎も無料だった。いずれにしても、富岡製糸場は、近代的な設備のみならず、七曜制の導入、労働時間、勤務規律、月給制、寄宿制、診療所など、労働環境の面においても、わが国に最初に日本で最初に労務管理法を導入したといえる。(財)文化財建造物保存技術協会資料より」

現在町では、この貴重な施設を残すべく世界遺産登録に向けて活動されています。(レポーター：古谷彩)



やさいのちから

〔しょうが - 生姜 - Ginger〕

英語のジンジャーは「角の形」という語源があり、生姜の根茎が鹿の角に似ていることに由来しています。

根生姜の収穫時期は10～11月。現在出荷されているのが「新しょうが」と言われるものです。

生姜の効能で知られているのは血液の循環をスムーズにする働きで汗を出して身体を温める作用があることから、生姜をすりおろし、ハチミツやレモンと一緒に飲むことで風邪にも効果があるとされています。

調べていくと「生姜湯ダイエット」というものもありました。ジンゲロールという成分が血管を拡張し血行がよくなり体温が上がる→体温が上がると代謝もあがるので痩せやすくなる(個人差あり)→代謝がよくなれば胃腸の働きも活発になり便秘の改善になるという図式。ただ、注意しなければいけないのは、市販の生姜湯はかなりの高カロリー。缶コーヒーなみなので、選別が必要です。(榎本家の食卓より)



からだのふしぎ

【薬の正しい飲み方】

これからの時期、風邪などをこじらせて薬を飲むことも多くなる季節です。忙しいからといって、水も飲まずに服用する人も多いようですが、これは間違い!

正しい服用の仕方はコップ1杯程度の水またはぬるま湯で服用するのがベスト。牛乳やジュース類では薬の吸収が悪くなってしまいます。また、水なしでは、薬が食道などに引っかかったまま溶けることになり、食道が荒れる原因にもなりますのでご注意ください。

一方で、グレープフルーツジュースなどの柑橘系飲料で服用すると、薬の効き目が強くなり逆効果が表れることがありますのでさらに注意が必要です!

飲み忘れたからといって一度に2回分飲んだとしても効果は変わりません。

最近ではコンビニエンスなどでも気軽に買えるようになりましたが服用にあたってはまだまだ素人考えでは注意が必要です。



編集好機

11月9日に、第44回社労士試験の発表がありました。

今年の合格率、なんと**7%**! 66,782人が受験して3,650人の合格者です。昨年も7.2%と低かったのですが、今年は過去44回の中でも2番目の厳しさとなったとのこと。なんとも狭き門です。

この数値だけを見るととても難しい試験に思えてきますが、毎年なんでこんな問題作った! ? というものあって、私たちの間でも重箱の隅をつつくような試験と揶揄しています。

とはいえ、これをパスしないと社労士と名乗れないのが事実なので、合格するまで邁進するしかないのです。ちなみに私が合格した10年前のときは58,000人が受けて4,300人の合格で9.3%でした。

不景気になると受験者数が増えると言われているこの試験。最近の受験者数は7万人にも及ぶときもあり、この時代になんとかせねば! という気持ちの表れなのかもしれません。

年に1回のチャンスをどうものにするか。年間スケジュール通りにはなかなかいかないものの、何の試験を突破するにも仕事を進めるにも段取り力が重要になってくると感じた発表でした。

(ちなみに写真のバッジのSRは、Shakaihoken Romushiです…苦笑)

文責：福島

