

鶴留社労士事務所だより

鶴留社会保険労務士事務所

社会保険労務士 鶴留 舞

〒820-0067 飯塚市川津 693-47-1F

TEL : 0948-28-2444

FAX : 0948-28-2448

うんがいそうてん 雲外蒼天

2017年 9月号

来年4月から本格化する「無期転換ルール」に関する調査結果

◆改正労契法で定められたルール

2013年に「改正労働契約法」が施行され、同法18条により、同じ事業主の下で契約更新が繰り返されて通算5年を超えた有期契約労働者は、本人の申出により「無期雇用」として働くことができるようになりました（いわゆる『無期転換ルール』）。

施行から5年が経過する来年（2018年）4月1日から本格的に、期間の定めのない労働契約（無期労働契約）に転換できる権利を有する労働者が生じることとなりますが、そんな中、連合から『有期契約労働者に関する調査報告』が発表されました。

◆ルールの認知度は？

この調査は、本格的に無期労働契約への転換が始まる前に、有期契約労働者の改正労働契約法についての認知状況や考えを把握するため、今年4月に実施されたものです（有効回答者数：1,000名）。

まず、『無期転換ルール』について、「ルールの内容まで知っていた」は15.9%にとどまっており、「ルールができたことは知っているが、内容までは知らなかった」が32.9%、「ルールができたことを知らなかった」が51.2%で、この2つを合計した『内容を知らなかった』は84.1%となっています。

ルールの対象者となる労働者の中ではまだまだ認知度が低いようです。

◆ルールに対する考え方

また、『無期転換ルール』についての考えを尋ねたところ、「契約期間が無期になるだけで待遇が正社員と同等になるわけではないから意味が無い」が54.5%で最も割合が高く、次いで「無期契約に転換できる可能性があるのもモチベーションアップにつながる」が37.1%、「契約更新して働き続ける可能性が狭まる」が31.3%となっています。

◆会社としての対応は？

いずれにしても来年4月からこの『無期転換ルール』の適用が本格化するわけですから、「まだ何も対応していない」という会社では、まずは対象となる従業員に対して制度（ルール）を説明し、あわせて無期転換となる労働者の待遇の決定、規定の整備等を行う必要があります。

最低賃金引上げ額は「平均 25 円」で過去最大の上げ幅に！

◆引上げ額は全国平均で 25 円

7月27日に開催された厚生労働省の第49回中央最低賃金審議会において、今年度（平成29年度）の地域別最低賃金額改定の目安が公表されました。

今年度の引上げ額の全国加重平均は25円（昨年度24円）、改定額の全国加重平均額は823円（同798円）となっています。

◆全都道府県で20円を超える目安額に

各都道府県に適用される目安のランクは以下のようになっています。

（都道府県の経済実態の応じ、全都道府県をABCDの4ランクに分けて、引上げ額の目安を示しています）

【各都道府県に適用される目安】

- ・Aランク（引上げ額26円）…埼玉、千葉、東京、神奈川、愛知、大阪の6都府県
 - ・Bランク（引上げ額25円）…茨城、富山、長野、静岡、京都、広島など11府県
 - ・Cランク（引上げ額24円）…北海道、宮城、群馬、岐阜、山口、福岡など14道県
 - ・Dランク（引上げ額22円）…青森、岩手、福島、鳥取、長崎、鹿児島、沖縄など16県
- 全都道府県で20円を超える目安額となっており、引上げ率は昨年度と同じ3.0%です。

◆改定は10月から

今後、各地方最低賃金審議会において上記の目安を参考にしつつ、それぞれの地域における賃金実態調査などを踏まえて、各都道府県労働局長が地域別最低賃金額を決定します（10月1日から10月中旬までの間に順次発効される予定です）。

上記の目安額通りに最低賃金が決定されると、最低賃金が時給で決まるようになった平成14年以降、過去最高額となる引上げとなります（昨年度は18円）。

「人手不足倒産」が増えている！ 深刻化する企業の人手不足問題

◆「人手不足倒産」増加の状況

人手不足の問題が各方面で叫ばれているところですが、帝国データバンクが7月上旬に公表したデータによると、人手不足による倒産件数は4年前の約2.9倍に増えているそうです。

2017年上半期の人手不足による倒産件数は前年同期比で44.1%増となり、2年連続の前年同期比増となりました。

倒産件数全体に対する「人手不足倒産」の割合はまだまだ小さいものですが、業種や倒産する会社の規模に変化が出てきているそうであり、人手不足の影響の広がり懸念されています。

◆影響が出ている業界にも変化が

人手不足倒産が発生する業種としては、従来から「介護事業」や「IT関連」などの割合が高くなっていますが、近ごろはこれらの業種のように特殊な資格やノウハウが必要でない業種でも人手不足倒産が増えているそうです。

ある社員が待遇面や給与面を理由にして他の従業員を引き連れて退社してしまい、人材不足から倒産に陥るといった事例も見られるそうです。

◆影響が出ている中小企業は約7割

また、日本商工会議所が発表した調査（全国約3,500の中小企業を対象）では、「人手不足の影響が出ている」と回答した企業は約7割に上ったそうです。

人手不足による具体的な影響については、「売上維持・売上増への対応が困難」が53.3%、「従業員の時間外労働の増加や休暇取得の減少」が48.8%、「業務・サービスの質の低下」が46.1%となっており、人手不足への対応としては、「既存従業員の多能工化・兼任化」が53.5%、「採用活動の拡大」が51.6%、「離職防止や新規人材獲得のための労働条件の改善」が38.8%となっています。

◆いま問題が起きていない企業も他人事ではない

先行きの改善が見込みづらい中で、今後は人手不足の問題はさらなる影響の拡大が懸念されるところです。実際、現状で具体的な問題が起きていない企業であっても、今後問題が顕在化してくることは大いに考え得るところです。

経済産業省では、昨年10月に『中小企業・小規模事業者の人手不足対応研究会』を立ち上げ、様々な施策を検討中です。企業としても「倒産」という最悪の状況に陥らないために、これらの動向も見極めながら、今後の人手不足問題への対策、人材確保策を考えていくべきでしょう。

「ストレスチェック制度」の実施状況と関連する助成金

◆初の取りまとめ

ストレスチェック制度の実施状況が、制度施行後、初めて取りまとめられ、厚生労働省から発表されました。

その結果、実施義務対象事業場のうち、ストレスチェック制度を実施したのは82.9%で、実際にストレスチェックを受けた労働者の割合は78.0%でした。

そのうち、医師による面接指導を受けたのは平均0.6%ですが、事業場規模が小さくなるほどその数値は高くなっています（50～99人規模では0.8%）。

社員が死亡等された場合、健康診断を受けさせない（受けていないことを放置する）ことで会社の管理責任が問われるケースがありますが、これからはストレスチェックを受けさせないことで会社の責任を問われるようなケースも出てくるかもしれません。

◆「ストレスチェック制度」とは？

ストレスチェック制度は、50名以上の従業員がいる事業場に義務付けられているもので、ストレスに関する質問票に労働者が記入し、それを集計・分析することで、自分のストレスがどのような状態にあるのかを調べる検査です。

労働安全衛生法に基づき、2015年12月から、毎年1回、この検査をすべての労働者に対して実施すること、その結果に基づく面接指導などを実施することが義務付けられました（ただし、契約期間が1年未満の労働者や、労働時間が通常の労働者の所定労働時間の4分の3未満の短時間労働者は義務の対象外です）。

なお、現時点で50名未満の事業場については「努力義務」となっていますが、今後義務化される可能性もあります。

◆制度導入に対する助成金

50人未満の事業場がストレスチェック制度を実施する場合には支援措置が用意されています。

2017年度は、従来からあった「ストレスチェック助成金」に加え、次の3つの助成金が新設されました。

- ・職場環境改善計画助成金
- ・小規模事業場産業医活動助成金
- ・心の健康づくり計画助成金

政府や行政の動きとしても、労働者の健康確保は最近の目玉政策の1つであり、労働基準監督署による集中的な指導・監督が行われています。

社員がメンタル不調で欠員となる影響は中小企業ではより深刻です。会社の経営は社員の健康なくして語れない時代になりました。予防こそ最大の対策です。

ハラスメントが起こす労働紛争と労災請求

◆総合労働相談件数は100万件超で高止まり

厚生労働省「平成28年度個別労働紛争の施行状況」（6月16日発表）によると、平成28年度の総合労働相談件数は113万741件で、前年度と比べると9.3%増となりました。

件数が100万件を超えるのは9年連続であり、高止まりしています。

泣き寝入りせずに、職場改善を求める動きが広がっていることが、その背景にあるようです。

◆「いじめ・嫌がらせ」が問題のトップ

中でも大きな問題となっているのが「いじめ・嫌がらせ」です。民事上の個別労働紛争の相談件数（70,917件）、助言・指導の申出（2,206件）、あせんの申請件数（1,643件）のすべてでトップとなりました。

「いじめ・嫌がらせ」は、近年、職場で問題視されている「ハラスメント」と同じものと考えられます。例えば、厚生労働省「職場のパワーハラスメントに関する実態調査」（今年3月公表）においても、3人に1人が「パワーハラスメントを受けた経験がある」との結果が示されているなど、企業での対策が急務となっています。

◆増加の一途をたどる過重労働による精神疾患に関する労災請求

精神障害の請求件数は、前年から71件増え1,586件と、過去最多となりました。そのうち未遂を含む自殺件数は前年から1件減の198件でした。支給決定件数は498件で前年から26件増加し、うち未遂を含む自殺の件数は前年から9件減の84件となっています。

業種別で見ると、請求件数は「医療、福祉」302件、「製造業」279件、「卸売業、小売業」220件の順に多く、支給決定件数は「製造業」91件、「医療、福祉」80件、「卸売業、小売業」57件の順になっています。

年齢別では、「40～49歳」歳の請求件数が542件、支給決定件数が144件とともに最も多く、次いで「30～39歳」の請求件数が408件、支給決定件数136件という順に多くなっています。

そして、出来事別の支給決定件数は、「(ひどい)嫌がらせ、いじめ、又は暴行を受けた」が74件、「仕事内容・仕事量の(大きな)変化を生じさせる出来事があった」が63件となっています。

◆ハラスメントをめぐる問題を防止するために

特に近時は、「個別の労働者 vs 企業」のトラブルがマスコミにも取り上げられ、企業イメージが大きく損なわれるといった事案も増えています。

ハラスメントの問題を「個人同士の問題で会社には関係ない」と捉える人はまだまだ多いようですが、トラブルを未然に防ぐためにも適切な対策を講じることが大切です。ハラスメントの研修会を実施したり相談窓口を設置したりするなどの手を打っておきましょう。

9月の税務と労務の手続 [提出先・納付先]

11日

- 源泉徴収税額・住民税特別徴収税額の納付 [郵便局または銀行]
- 雇用保険被保険者資格取得届の提出<前月以降に採用した労働者がいる場合> [公共職業安定所]
- 労働保険一括有期事業開始届の提出<前月以降に一括有期事業を開始している場合> [労働基準監督署]

10月2日

- 健保・厚年保険料の納付 [郵便局または銀行]
- 健康保険印紙受払等報告書の提出 [年金事務所]
- 労働保険印紙保険料納付・納付計器使用状況報告書の提出 [公共職業安定所]
- 外国人雇用状況の届出 (雇用保険の被保険者でない場合)
<雇入れ・離職の翌月末日> [公共職業安定所]



私の事務所で「ミーティング」をするときは、職員全員参加です (少ないので (笑))

KPI (Key Performance Indicator 目標、重要成功要因、プロセスなどを細かく管理・評価する指標) という評価法や **AAR** (After Action Review 米国防省の検証プログラム) という評価法、コーチングで使う **傾聴** や **承認** などの手法を組み合わせる実施します。

こんな風に書くとすごい事をしているように見えますが、「本音で話すこと」「目標を共有すること」「未来志向であること」を絶対条件にしているだけです。

この手法を採用している目的は

- ① 職員と私、職員間のコミュニケーションを最適化する
- ② 自立して学習する組織を作る
- ③ お客様に提供しているこれらの社員研修(ミーティング法)を事務所内でも実施し、さらに磨きをかける

の3点です。

私は今、素晴らしい仲間恵まれ、小さな組織ですが大きな目標をもって仕事をしています。仲間たちは私にたくさんの知恵を授けてくれ、私の不足する部分を補足してくれます。

私はこの事務所がみんなの夢を実現する場になるよう精一杯努力していきます。

さて、時々ご希望があるのですが、事務所ミーティングは本音で話すため外部からの見学をお断りしています。

KPIやコーチングに関する本はたくさん出版されています。参加者は小難しい理屈を知らなくても順番通りに進んでいけば何とかはなりますが、ぜひ貴社内で実施してみてください。いつもと違うやり方は刺激にもなるため、楽しんでいただけたらと思います。

鶴留

