



みくには
ハートに愛

みくに便り

今年も早いもので12月となりました。弊所では本年、創立50周年記念感謝会を開催し、皆様に感謝の意をお伝えすることができました。改めまして感謝申し上げます。来年も何卒よろしく願いいたします。どうぞ良いお年をお迎えください。

2017年12月1日発行 営業時間：平日 8時30分～17時30分

連絡先：〒371-0014 群馬県前橋市朝日町三丁目12番20号

電話：027-243-5600 FAX：027-224-4393

URL：<http://www.e-392.com>

当社HPでは新聞掲載コラム（バックナンバー）や各種セミナーのご案内を随時発信しています。



まだまだ続く採用の「売り手市場」と労働条件の改善

◆厚生労働省がアプリを次々と公開

このところ、厚生労働省による無料のスマートフォン向けアプリのリリースが相次いでいます。

例えば今年3月には、国民年金基金連合会と共同でiDeCo（個人型確定拠出年金）の資産運用体験ができるアプリを公開しました。同じく10月には、公的年金に関する基礎知識や、最寄りの年金事務所等を調べることができるアプリを公開しています。

若者を中心に急増しているスマートフォンユーザーに対し、政策の普及と促進を図る意図があるものと思われます。

◆労働条件アプリの内容

そしてこのたび公開されたのが、学生や就労経験の浅い若者向けに、労働トラブルに関する法律知識の学習ができるアプリ『労働条件(RJ)パトロール！』です。

内容は「過重労働」「ハラスメント」「不当な退職・解雇」など、よくある労働関連の法違反に関する簡単なクイズですが、そこから厚生労働省のwebページや、各地の労働局・労働基準監督署などの相談窓口簡単にアクセスできる仕組みになっている点が特徴です。

◆ブラック企業が広辞苑に載る時代

いまや「ブラック企業」は、来年1月発行の最新版『広辞苑』（岩波書店）にも収録されるなど、すっかり一般的な言葉として定着しました。

電通の過労死事件の問題や「働き方改革」の広がりもあり、就職活動中の学生や若手転職者は、企業の採用条件を大変シビアに見ています。

◆まだまだ続く採用の「売り手市場」

さらに今の時代、人材難がこの流れに拍車をかけま

す。文部科学省「平成29年度就職・採用活動に関する調査結果」によれば、同年度の採用活動において、企業のうち93.0%が「売り手市場」と回答し、さらに71.2%が「昨年度より強い傾向」と回答しています。

採用される側が優位であれば、企業により良い条件が求められるのは必然であり、企業の労働条件をチェックする目は今後ますます厳しくなるでしょう。

前述のアプリのように、手軽に労働法の関連知識を調べたり、労働トラブルを相談したりする機会も増えています。法令違反をしないよう注意するのは当然ですが、少しでも自社の労働条件を改善し、それを採用時にアピールしていくことが、企業存続のために必要と言えます。

12月の税務と労務の手続提出期限

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〕
- 特例による住民税特別徴収税額の納付〔郵便局または銀行〕

31日

- 健保・厚年保険料の納付〔郵便局または銀行〕
- 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〕

本年最後の給料の支払を受ける日の前日まで

- 年末調整による源泉徴収所得税の不足額徴収繰延承認申請書の提出〔給与の支払者（所轄税務署）〕
 - 給与所得者の保険料控除申告書兼給与所得者の配偶者特別控除申告書の提出〔給与の支払者（所轄税務署）〕
- ※提出・納付期限が、土曜・日曜・祭日と重なる場合は、翌日になります。

目前に迫った無期転換ルール

Q 当社のパートタイマーの雇用期間は1年であり契約更新を繰り返しています。来年4月に契約期間のルールが変わると聞きました。詳しく教えて下さい。

A ご質問のとおり平成25年4月1日に施行された改正労働契約法により、有期労働契約者を雇用する多くの企業で平成30年4月に向けた準備をしておく必要が生じることが予想されます。そのルールと対応についてご紹介を致します。

まず、無期転換ルールとは、有期労働契約が5年を超えて反復更新された場合に、有期契約労働者からの無期転換の申込みにより、期間の定めのない労働契約（無期労働契約）に転換されるしくみのことです。この有期労働契約者には、パートタイマーや定年後に継続雇用されている嘱託社員も含まれます。有期労働契約者の約3割が通算5年を超えて契約を反復更新している実態があることから、多くの会社にとって、有期契約労働者は貴重な人材として定着しているとも言えますので、この改正を前向きにとらえれば、意欲と能力のある社員を安定的に確保でき、長期的な人材育成を図ることができるとも考えられます。

今後必要と考えられる手順としては、まず社内全体の就労実態（人数・職務の内容・労働時間・契約期間・更新回数・勤続年数）を把握し、社内の仕事を期待する役割（基幹的な業務・補助的な業務）業務の必要性（一時的な業務・恒常的な業務）に従って整理し、整理した区分ごとに任せる仕事を考える。そのうえで無期転換後の社員に適用する労働条件（契約期間を無期とするのみ・時間や職務等を限定した正社員として積極的に登用する等）を検討し、必要な就業規則の作成と運用改善を行うことが考えられます。

なお、この無期転換ルールには無期転換権が発生しない①大学等及び研究開発法人の研究者、教員等 ②プロジェクトに従事する高度専門職③継続雇用の高齢者の3つの特例が設けられています。①②のケースはほとんどないと思いますが、該当企業が多い③の特例を受けるためには、「第二種計画策定・認定申請書」を作成し労働局長から認定を受ける必要があります。群馬労働局の担当者によると、平成29年10月の時点ではこの申請から認定までの期間は約2週間となっていました。来年3月には駆け込み申請の増加が予想され、申請から認定まで1ヵ月でも厳しい場合があるかもしれないとのことでした。認定日から特例は該当となります。年末となり総務人事のご担当の皆様にはご多忙な時期ですが早めの対応をご検討下さい。国のHPに「有期契約労働者の無期転換ポータルサイト」があります。導入企業の事例や国の支援策も多数掲載されていますので参照下さい。