

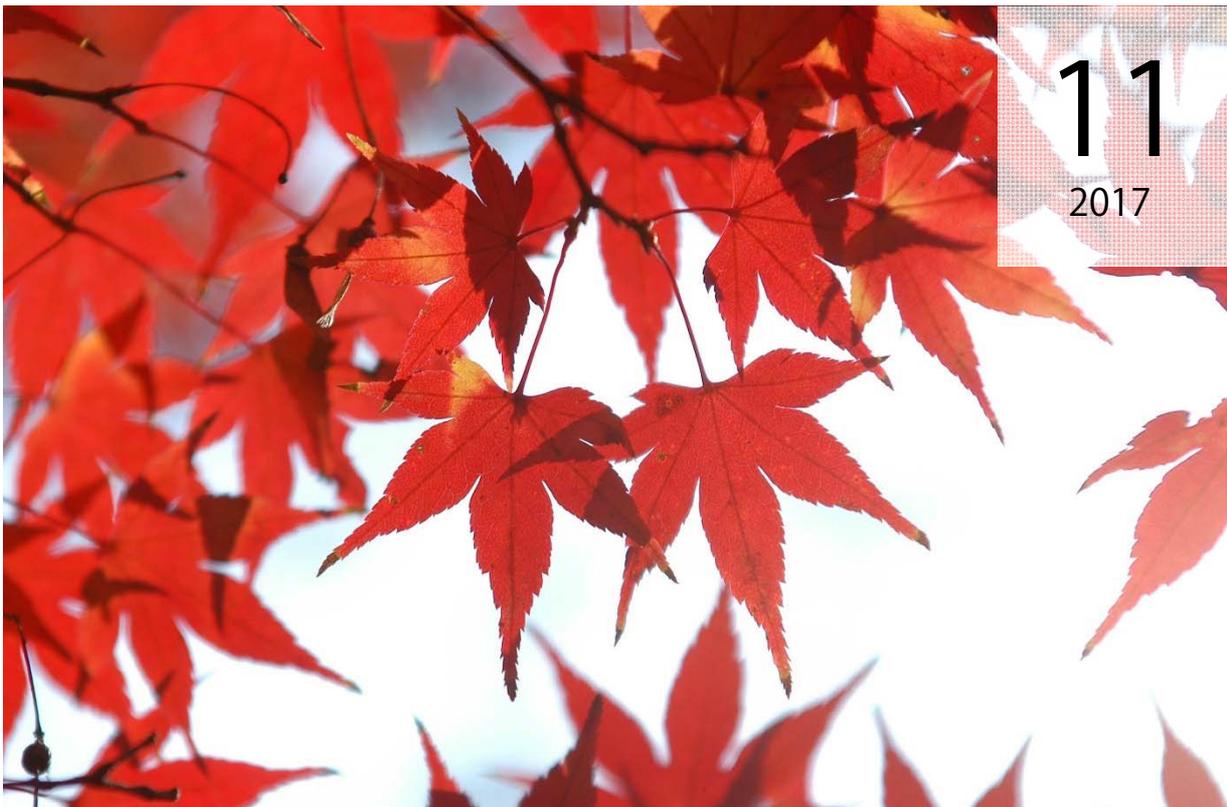
人材開発協会 会報

第21号

平成29年11月20日

経営労務情報

春の桜と共に日本の四季を感じさせてくれる「紅葉」。昼夜の気温差が大きいほど紅葉は美しくなるそうです。皆さん、今年は紅葉を見に行かれますか？



発行人：人材開発協会
理事長 湯瀬 正博

東京都千代田区飯田橋2-11-5 人材開発ビル
TEL 03-6380-8530 / AX 03 5215 1734



有期社員が無期転換制度 レポート 理事長 湯瀬 正博

今年も残すところ2月となってしまいました。11月のレポートです。

1. 無期転換制度について

5年を超えるパートタイマーの方がいる会社も多いかと思えます。

来年4月からいよいよ有期社員の無期転換制度がスタートになります

転換時期は、平成25年4月以降にスタートした雇用契約で5年を超えるものということで、来年4月以降 順次無期転換の可能性ある社員が発生してくるということになります。

しかし自動的に無期転換するというのではなく本人の申し出を以て無期転換なります。転換した場合の雇用契約は、社員の定年と同じ運用になります。

しかし社員と同じ待遇かという就業規則によりますが契約社員パートタイマー規程に無期転換条文を記載してこれまでの待遇で期間のみ無期という区分にする会社が多いかと思えます。

2. パートタイマーはどう思っている

一方で、厚生労働省より「平成28年パートタイム労働者総合実態調査の概況」が発表されています。それによりますと、パートタイマーの希望する働き方について、「パートで仕事を続けたい」という人が72.0%、「正社員になりたい」が18.9%という結果になっています。

正社員になりたいと回答した理由は「より多くの収入を得たいから」が75.8%と最も高く、

次いで「正社員の方が雇用が安定しているから」と続きます

3. 会社の対応

会社側が無期転換をさせず、5年直前で雇止めとするパートタイマーが出てきそうですが、人手不足で何とか人材を確保したいという会社も多い中、積極的にこのようなパート労働者を確保したいとする会社も多いかと思えます

4. 積極的な採用

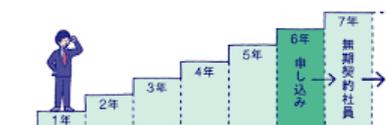
前述のように、パートタイマーは労働時間はそのまま短時間で働いて、雇用の安定や賃金のアップを望んでいることから、

パートタイマーの希望を考慮して他社より一歩進めて、正社員だが時短勤務を認めますとする「短時間正社員」で募集してみるのも一つの手法です

求人票の備考欄にこのように記載して応募した会社が

反応が良かったと聞いています。

検討する価値があるかと思えます。





育児休業中の申出により 免除となる社会保険料

平成29年10月1日に改正育児・介護休業法が施行され、保育所に入所できない場合等には、最長子どもが2歳まで育児休業が取得できるようになりました。そこで今回は、育児休業中の社会保険料（健康保険料・介護保険料・厚生年金保険料）の免除の仕組みについて、確認しておきましょう。



1. 育児休業中の社会保険料の免除

育児休業中は多くの企業がノーワーク・ノーペイの原則に基づき、給与を支給していません。そのため、社会保険料の負担が大きくなること等から、年金事務所等へ「健康保険・厚生年金保険 育児休業等取得者申出書」を提出することで、最長子どもが3歳になるまで会社負担分・本人負担分ともに社会保険料が免除となる仕組みがあります。なお、この申出を提出するタイミングは以下の4つとなっています。

- ①1歳までの育児休業
- ②1歳から1歳6ヶ月に達するまでの育児休業
- ③1歳6ヶ月から2歳に達するまでの育児休業
- ④1歳から（②の場合は1歳6ヶ月、③の場合は2歳）から3歳に達するまでの育児休業等

育児休業を取得もしくは延長をする場合には、①～④の都度提出することになります。なお、④は、会社で3歳までの育児休業制度を設けている場合が対象となります。

2. 免除の対象となる期間

社会保険料は1ヶ月単位で徴収の有無が決まり、月の途中で育児休業を開始したとしても日割計算は行われません。育児休業中の社会保険料が免除となる期間は、育児休業開始月から育児休業終了日の翌日の月の前月（育

児休業終了日が月の末日の場合は育児休業終了月）までと決まっています。

3. 注意したい賞与に対する 社会保険料の免除

育児休業中の社会保険料の免除は、月額のみならず、社会保険料が免除される月に支給される賞与についても対象となります。事例を挙げると以下の通りです。

【事例1】

育児休業開始日：12月16日
賞与支給日：12月10日
→12月が社会保険料の免除対象期間となるため、賞与の社会保険料も免除となる。

【事例2】

育児休業終了日：12月16日
賞与支給日：12月10日
→12月が社会保険料の免除対象期間とならないため、賞与の社会保険料も免除にならない。

特に育児休業を開始する月、育児休業が終了となる（復帰する）月は、月額のみならず、賞与の支給があるときも確認するとともに、賞与の支給があるときも確認し、社会保険料の控除に誤りがないように注意しましょう。

社会保険料が免除されている期間も被保険者資格に変更はなく、育児休業前と同様に健康保険証を利用すること等ができます。また、将来、年金額を計算する際には、厚生年金保険料を納めた期間として扱われます。今回は、育児休業の社会保険料についてとり上げましたが、産前産後休業中も同様の免除制度があるため、この機会に確認しておきたいものです。



法定休暇の前倒し付与等の検討を求める労働関係法の指針改正

平成29年6月9日に「規制改革実施計画」が閣議決定されました。この計画の中には「転職して不利にならない仕組みづくり」として、「法定休暇付与の早期化」が盛り込まれており、検討が行われた結果、労働時間等設定改善指針および育児・介護休業法の指針（※）が改正され、平成29年10月1日より適用されています。今回の指針改正は企業に検討を求めるものであり、措置義務にはなっていませんが、その内容を確認しておきましょう。

※子の養育又は家族の介護を行い、又は行うこととなる労働者の職業生活と家庭生活との両立が図られるようにするために事業主が講ずべき措置に関する指針



1.年次有給休暇

年次有給休暇（以下、「年休」という）は、入社後6ヶ月勤務した従業員に付与する義務があり、6年6ヶ月の継続勤務で最大の付与日数である20日が付与されます。これについて指針では、雇入れ後初めて年休を付与するまでの継続勤務期間を短縮することと、年休の最大付与日数に達するまでの継続勤務期間を短縮すること等について、事業場の実情を踏まえ検討することを求めています。

さらに、地域の実情に応じ、従業員が子どもの学校休業日や地域のイベント等に合わせ年休を取得できるよう配慮することも盛り込まれました。

2.公民権行使のための休暇

労働基準法では、従業員が公民としての権利を行使し、又は公の職務を執行するために必要な時間を請求した場合において、会社は拒んではならないと規定しています。そして

指針では、公民としての権利を行使し、又は公の職務を執行する従業員のための休暇制度等を設けることについて検討することを求めています。従業員からの請求があったときに拒否はしなくとも、休暇制度として確立されていないケースもあると思われるため、制度として整備されることが求められています。

3.子の看護休暇・介護休暇

子の看護休暇および介護休暇は、労使協定を締結することにより、入社6ヶ月未満の従業員や、1週間の所定労働日数が2日以下の従業員の取得の申出を拒むことができます。これについて、指針では事業所の雇用管理に伴う負担との調和を勘案した上で、入社後の期間が短い従業員であっても、一定の日数については、子の看護休暇および介護休暇の取得ができるようにすることが望ましいものとされました。

日本の雇用環境の特徴であった終身雇用制度は既に大きく変容しており、転職をする人の増加により、このような議論が進められています。転職者にとって、休暇の日数は関心の高い項目のひとつとなっています。指針に盛り込まれた内容を取り入れることで、採用への効果もあるかも知れません。この機会に検討してみたいはいかがでしょうか。

人材開発協会主催 部下育成に必要な コーチング&メンター技術研修が 平成 29 年 11 月 8 日 (水) に実施されました。

《研修の概要》 部下を持つことは職業人生の中で多くの人が経験することかと思えます。その時にあなたは、いかにして部下とうまくコミュニケーションをとっていけるのでしょうか。そして部下の悩みや不安について、いかに良い方向に導いてあげることができるのでしょうか、この研修は、まさにそのような技術を学び、部下との良い関係を構築するかを修得するための研修なのです。

日時 平成 29 年 11 月 8 日 (水) 9:00~17:00
場所 中央大学駿河台記念館 310 号室

研修講師 川波拓人 (かわなみたくと)

1996 年 京都大学経済学部経営学科卒

(株)リクルート入社

2013 年 リクルート退職。

主に中小企業の営業部隊の組織化・行動/マネジメント
変革を通じ業績の向上に貢献すべく、

(株)イー・ブリッジコンサルティングの経営に参画。

営業組織コンサルティング・営業研修に留まらず、経
営者/現場マネジメント層への実行コーチングを重視。

継続的に完全伴走することにより、現場実行力の定
着・継続的な業績拡大支援をポリシーとしている。

研修受講者の声 (株)〇〇 社員)

◎業務・メンタリング・コーチングの位置付がよくわかりました。

研修受講者の声 (株)〇〇 社員)

◎メンタリングはメンターから聞き、話してあげるといふ簡単なこ
とかと思っていたら、責任ある重大なことだということがわかり
ました。

修受講者の声 (株)〇〇 社員)

◎会話のなかで、感情・情動の流れ 内省を考えながら会話を進め
る難しさ 自分で出来るかどうか不安です。

参加会員様 総勢 15 名参加

会員 6 社 8 名

非会員 5 社 7 名

となりました。



年末の行事や年初の備品発注などの準備に追われます。スケジュールの確認を徹底し、もれないようにしましょう。

2017年11月
お仕事備忘録

1. 年末調整の準備
2. 年末賞与の支払準備
3. 所得税の予定納税額の減額申請（第2期分のみ）
4. 翌年のカレンダーの作成
5. 忘年会の準備
6. 防火対策

1. 年末調整の準備

年末調整については、どこまで段取り・準備をすすめておくかで業務効率が大きく異なります。対象者へ確認する事項、提出してもらう書類も多くあります。提出もれや添付忘れがないように、回収期限を早めに設け、確認しましょう。

2. 年末賞与の支払準備

今月は、賞与の支給額を決めるための準備があります。業績や勤務成績などの情報を整理し、人事評価資料の配布などを行う必要があります。

3. 所得税の予定納税額の減額申請（第2期分のみ）

11月は、所得税（復興特別所得税を含む）の予定納税第2期分の納付月です。もし、その年の申告納税見積額が予定納税基準額（注）に満たないと見込まれる場合には、予定納税額の減額にかかる承認を申請することができます。11月1～15日までに提出できる減額申請は、予定納税のうち第2期分のみです。
（注）予定納税基準額は、税務署が計算をして事前に納税者へ通知します。この予定納税基準額は所得税及び復興特別所得税の合計額で計算します。

4. 翌年のカレンダーの作成

年が明けたら配布できるように、会社の年度カレンダーの準備を開始しましょう。取引先へカレンダーを配布している場合には、年末の挨拶に間に合うように準備しましょう。

5. 忘年会の準備

年末行事の大きなものに忘年会があります。全社行事として執り行う場合は、総務が中心となって企画運営していくこととなります。

- 場所の確保
- 来賓の確認
- 乾杯の音頭、挨拶等の依頼
- 余興の準備
- 出席者数の確認

など、段取りよくすすめてみましょう。

6. 防火対策

秋の火災予防運動の時期です。いざというときに慌てないように、避難訓練や非常時の対応方法について周知しておきましょう。

- 消防設備の点検 消火器、非常口、非常階段、避難経路など
- 非常時の対応方法見直し 連絡方法、避難対策など

冬にかけて火を取り扱う機会が増えてきます。火の後始末の方法などを確認しましょう。また不用意に、燃えやすいもの等を屋外に放置しないようにしましょう。