

人材開発協会 会報

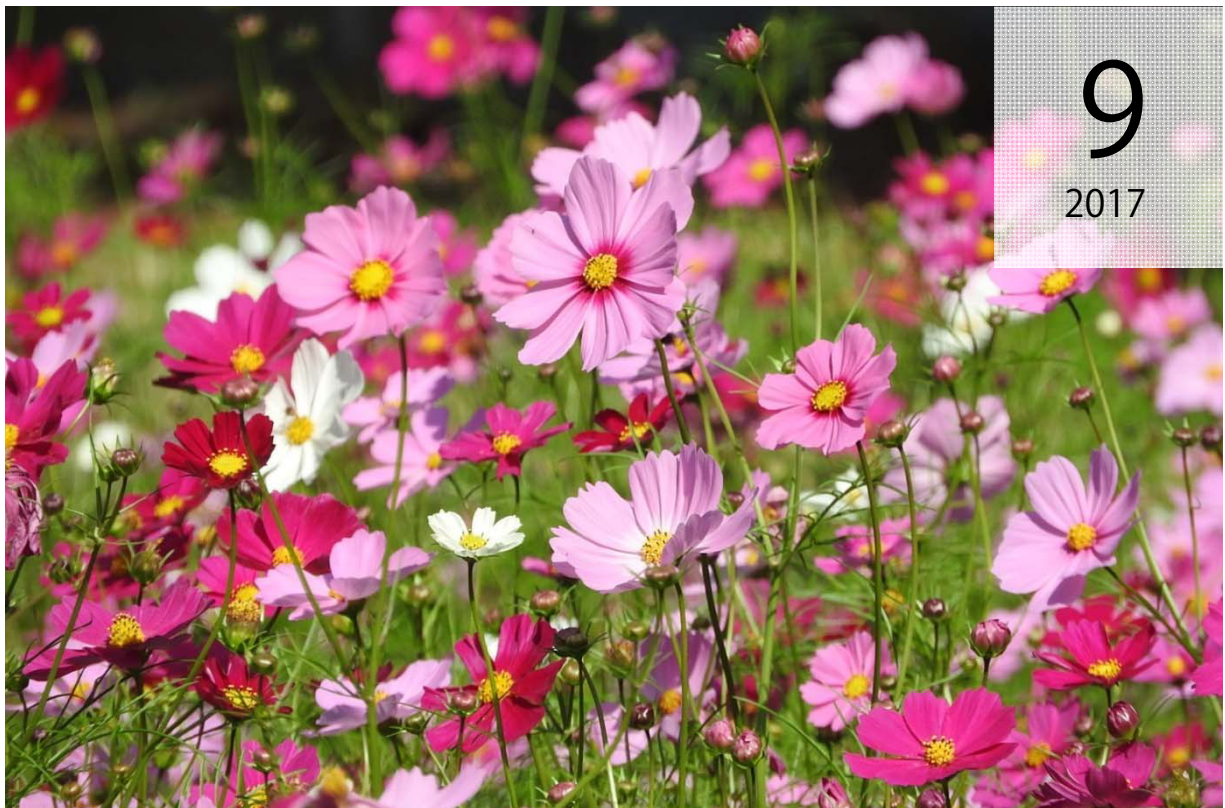
第19号

平成29年9月20日

経営労務情報

9月1日は防災の日です。また9月は台風などによる風水害が多発する季節でもあります。この時期だからこそ、自社の防災対策の見直しをしてみてもいいのではないでしょうか。

掲載内容に関してご不明な点等あれば、お気軽に当協会までお問合せ下さい。



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 FAX 03-5215-1734

昨今の人で不足情報 と助成金情報

レポート 理事長 湯瀬正博

《不足情報》

今 企業経営の大きな問題は、人手不足ではないでしょうか
会員会社様におきましては、これまで求人を出せば来ていた応募者が、来なくなったという声が沢山聞こえています。慢性的な人出不足感が経営に影響を及ぼして来ています。

今年4月に入社した平成29年3月大学等卒業予定者の就職率は
大学 97.6% 短期大学 97.0% というとても高い水準になっています。

帝国データバンクは「人手不足に対する企業の動向調査(2017年7月)」の結果を公表しました。(2017年7月18日～31日 調査対象は全国23,767社)

正社員が「不足」と回答した企業は45.4%でした。
その状況の中で、はたして従業員が会社を選ぶ基準は、どのようなものでしょうか
それは、次の通りであるという結果が出ております

- ① 給与水準の高さ
- ② 職場環境の快適さ
- ③ 安定した雇用機会
- ④ ワークライフバランス
- ⑤ 柔軟な勤務が可能



特に④⑤のワークライフバランスや働き方改革が入ってきました。これらを参考に従業員の確保に改革が必要なことかと思えます。益々頭を悩ますことが続きそうです。

《助成金情報》

キャリアアップ助成金の東京都の追加助成金として、これまで正社員転換で一人につき政府が60万円 東京都50万円 だったものが 東京都分がなくなりました。

東京都は9月1日に突然発表しました。理由は 予算オーバーだそうです。
また駆け込み申請もできないようにということかと思えます

しかしまだ 政府の60万円があるので、追っかけていければと考えております。

ご利用の会社様も多いため、御承知の程お願いいたします



いよいよ6ヶ月後に迫る 本格的な無期転換の 申込みへの対応

平成25年4月より改正労働契約法が施行され、平成30年4月以降、多くの企業で本格的に無期転換への申込みがスタートします。無期転換申込権が発生するまでの期間が残り6ヶ月に迫ってきたことから、どのような検討と準備が必要なのか解説します。

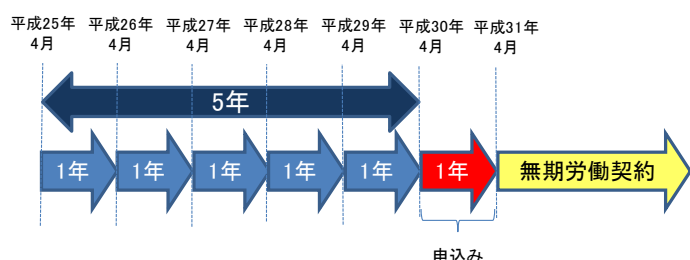


1.無期転換ルールとは

無期転換ルールとは、締結している有期労働契約を無期労働契約に転換するものであり、契約社員やパートタイマーなど名称を問わず、有期労働契約を締結しているすべての人が対象となります。改正労働契約法では、平成25年4月1日以降に始まった有期労働契約が反復更新されて通算5年を超えると、無期転換への申込みができると規定されました。

実務上は多くの有期労働契約が、平成30年4月以降に通算5年を超え、本格的に無期転換への申込みができるようになります（下図参照）。なお、この無期転換はあくまで本人からの申込みがあった場合に行われるもので、自動的に無期労働契約になるものではありません。

平成25年4月より1年契約で更新していた場合



2.無期転換に向けた準備と検討

1. のとおり、平成30年4月以降、無期転換への申込みができるようになることから、希望者から直属の上長に無期転換したいと申し出がされることが予想されます。そのため、現場が混乱しないように、いつまでに、どこへ、どのように無期転換の申込みを行うのか、社内手続きを定めておく必要があります。この申込みについては口頭でも問題ありませんが、後になって申込みをしたのか否かトラブルとならないように、書面で行う方が良いでしょう。

また、無期転換後の労働条件については、就業規則等に別段の定め（無期転換にあたり労働条件を変更することについての労働者と使用者との合意）がなければ、無期転換前と同一の労働条件が適用されることになります。そのため、定年の設定など、別段の定めをするかについての検討も必要となります。

3.適用する就業規則

無期転換後に適用される労働条件については、有期労働契約を前提とした内容の就業規則では、そぐわない部分が数多く出てくることでしょう。そのため、無期転換者用の就業規則を別途新設するか、既存の就業規則を見直し、無期転換者にも適用できるものを整備した上で、周知するようにしましょう。

無期転換の申込みをすると、無期、つまり期間の定めのない労働契約に変わることになります。そのため、無期転換者について、定年を定めるのか、私傷病で休業が必要となった場合に休職制度を適用させるのか、また特別有給休暇を認めるのかなど、長期雇用に関連するいくつかの事項について会社の方針を決めておく必要があります。



重大事故増加で 見直しておきたい 自転車利用の取扱い

自動車を業務に利用したり、マイカー通勤を認めている企業では、任意保険の加入の確認など、その管理に注力しているところが多いかと思いますが、近年、自転車事故でも、相手方を死傷させた場合に高額な損害賠償を求められるようなケースが増えていることから、自転車の業務利用や、自転車通勤に対しても関心が高まりつつあります。この背景のひとつには、条例で自転車損害賠償保険等への加入を義務付ける動きがみられるようになっていることがあります。



1. 自転車事故の高額損害賠償請求

高額な損害賠償の判決例としては、神戸地方裁判所の平成25年7月4日判決がよく取り上げられます。これは、男子小学生が夜間、帰宅途中に自転車で走行中、歩道と車道の区別のない道路で歩行中の女性と正面衝突し、女性は頭蓋骨骨折等の傷害を負って意識が戻らない状態となり、裁判所が9,521万円の損害賠償の支払いを命じたというものです。

こうした損害賠償が求められる理由としては、道路交通法第2条において自転車は「軽車両」として定義されており、自動車事故同様に考えられているからです。そのため、自転車に乗る際には、自動車の運転と同様に安全運転についての義務や責任を負うことになり、事故発生時には、自動車事故と同じような取扱いがなされています。

2. 損害賠償保険等への加入義務付けの動き

1. のような数千万円の損害賠償を求められるといった事件が増加していることから、兵庫県では、平成27年10月より条例で自転車損害賠償保険等への加入を義務付けました。この動きは他の自治体にも波及しており、大阪

府や名古屋市でも、同様の動きが出ています。その他、京都府や愛媛県等では、条例で自転車損害賠償保険等への加入を努力義務として定めています。

3. 自転車損害賠償保険等とは

この自転車損害賠償保険等とは、自動車保険や火災保険の特約、自転車向け保険など様々な種類があります。自動車保険や火災保険については、既に特約で個人賠償責任保険に加入しているケースもあることから、まずはそうした保険に加入しているかの確認を行うとよいでしょう。その他、TSマーク付帯保険という自転車安全整備店で点検整備を行い、加入できる保険もあります。

4. 企業に求められる対応

業務または通勤に自転車を利用しているときに、従業員が自転車で事故を起こし損害賠償を求められた場合には、企業は使用者責任が問われる可能性があります。自転車だからということで安易に考えず、万が一の事故に備え、自転車損害賠償保険等への積極的な加入を検討したいものです。

健康増進のための運動として、通勤に自転車を利用する従業員が増えているようです。自転車損害賠償保険等への加入に加え、安全運転をすること、また、自転車の整備を怠らないこと等へも配慮し、事故防止に向けた注意喚起が求められています。

台風シーズンを迎えますので、防災や安全対策の見直しを図り、万が一に備えておくことも大切です。

2017年9月

お仕事備忘録

1. 今年のシルバーウィークは？

2. 平成29年9月分（10月納付分）から厚生年金保険の保険料率が改定

3. 社会保険料 定時決定結果の反映（9月より）

4. 障害者雇用支援月間

5. 内定式の準備

6. 防災や安全対策の見直し

1. 今年のシルバーウィークは？

今年のシルバーウィークは大きな連休ではありませんが、取引先の休業状況の確認を行い、発注もれによる納期遅れ等がないようにしましょう。また、自社が休業する場合には、事前に取引先等への案内を忘れずに行いましょう。

2. 平成29年9月分（10月納付分）から厚生年金保険の保険料率が改定

今月分から厚生年金保険料が変更になり、0.118%引き上げられて18.300%となります。変更後の保険料は平成29年9月分（10月納付分）から平成30年8月分（9月納付分）まで適用されますので、給与からの控除間違いのないように注意が必要です。

3. 社会保険料 定時決定結果の反映（9月より）

7月に提出された算定基礎届などに基づいて、9月からは新たに定時決定された標準報酬月額を使用することになります。新しい標準報酬月額に基づいた保険料は、9月分（10月末納付）からです。従業員の給与からの社会保険料控除（翌月控除、当月控除）については各々の取扱いをご確認ください。

4. 障害者雇用支援月間

9月は障害者雇用支援月間です。平成30年4月には障害者雇用促進法の改正に基づき、新たに精神障害者が障害者雇用率の算定に加わるとともに、民間企業の障害者雇用率が現行の2.0%から2.2%へと引き上げになります。また、将来的には2.3%への引き上げも決定されていますので、雇用する障害者数が障害者雇用率を満たしていない企業は、障害者雇用に向けて採用活動を強化していきましょう。

5. 内定式の準備

日本経済団体連合会の採用選考に関する指針に基づき、新卒者の正式な採用内定を10月1日とし、当日に内定式を予定されている企業も多いことでしょう。よって9月の早い時点で当日のスケジュールを検討し、内定者に通知を行うことが求められます。遠方から参加する学生については、宿の手配も必要になり、内定通知書の授与を行う場合はその準備、研修を行う場合は講師への依頼や資料の準備などがあります。是非とも、この内定式を交流の図れる機会としたいものです。

6. 防災や安全対策の見直し

[防災対策]

9月1日は防災の日です。折りしも台風シーズンで、風水害が多発する季節でもあります。防災対策の見直し機会と捉えて、再点検しましょう。

- ☐ 大雨で雨もりがしてしまうかも！ 施設や工場等、適宜点検・修理依頼をしましょう。
 - ☐ 万が一が起きてしまう前に！ ライフラインが途絶えてしまう危険も考え、日頃からの準備が肝要です。
 - ・非常時用の医薬品等の準備や使用期限等の確認
 - ・書類を重要度に応じた表示や区分をして整理
- 避難経路、避難場所、緊急連絡網の整備もしましょう。

[交通安全運動]

秋の全国交通安全運動が、9月21日から9月30日にかけて行われます。最近では自動車に限らず、自転車の交通安全に関する取組も進められています。自転車による事故であっても、加害者が高額な損害賠償を負うケースがあり、一部の地方自治体では自転車損害賠償保険の加入義務化を条例で定めています。業務や通勤で自転車を利用する場合は、この機会に安全運転の徹底と保険加入状況の確認をしておくようにしましょう。