

杉浦事務所便り

連絡先：〒060-0041

札幌市中央区大通東2丁目8-5 プレジデント札幌ビル5階

電話：011-207-7771 FAX：011-207-7772

e-mail：k.sugi@sr-roumu.com

URL <http://www.sr-roumu.com>

すぎうらブログ随時更新中！<http://ameblo.jp/sr-sugi/>



パート労働の問題点と今後の改正について

◆様々な問題点が

パート労働については、不安定な雇用、正社員との待遇（賃金・労働条件）の格差、容易な労働条件の引下げ、権利行使や団結権の抑制などについて、多くの問題点が指摘されています。

それらの問題点を解消するため、パートタイム労働法（正式名称は「短時間労働者の雇用管理の改善等に関する法律」）については、平成19年に改正が行われ、平成20年4月1日から施行されています。

◆前回の改正からまもなく3年が経過

上記の改正法の附則では「政府は、この法律の施行後3年を経過した場合において、この法律による改正後の短時間労働者の雇用管理の改善等に関する法律の規定の施行の状況を勘案し、必要があると認めるときは、当該規定について検討を加え、その結果に基づいて必要な措置を講ずるものとする」とされていました。

そして先日、改正法の施行後3年目を迎えていることから、今後のパートタイム労働対策について検討を行うための「今後のパートタイム労働対策に関する研究会」が厚生労働省内に立ち上げられました。

◆今後の法改正に向けて

この研究会は、(1)パートタイム労働の実態、(2)パートタイム労働

の課題、(3)今後のパートタイム労働対策について検討することを大きな目的としています。

パート労働者のさらなる待遇改善を図るため、より具体的には、「通常の労働者との間の待遇の異同」、「通常の労働者への転換の推進」、「待遇に関する納得性の向上」、「パートタイム労働法の実効性の確保」について、今後議論が重ねられ、今後の法改正に向けて議論が深められていくと思われます。

企業にも大きな影響を与えかねないパート労働者の取扱いについて、今後の議論の行方を見守りたいところです。

学生が「行きたい会社」と「行きたくない会社」

◆1万人以上が回答

株式会社毎日コミュニケーションズでは、2012年卒業予定の学生を対象に実施した「大学生就職意識調査」の結果を発表しました。この調査は1979年から毎年実施されているものであり、今回は、全国の大学生・大学院生10,768名が回答しています。

この調査結果から、学生たちの就職に関する考え方、行きたい会社・行きたくない会社に関する本音が垣間見えます。採用活動の際の参考にしてみてはいかがでしょうか。

◆学生たちの就職に対する考え方は？

学生の就職観についての質問では、上位から、「楽しく働きたい」(32.6%)、「個人の生活と仕事を両立させたい」(21.2%)、「人のためになる仕事をしたい」(17.5%)、「自分の夢のために働きたい」(11.0%)の順でした。

逆に、「出世したい」(1.1%)、「収入さえあればよい」(1.6%)、「社会に貢献したい」(6.3%)などの回答は少なくなっています。

◆どんな会社に行きたいか？

行きたい会社の規模に関する質問では、「大手企業志向」が41.4%（前年比5.6ポイント減）、「中堅・中小企業志向」が53.4%（同5.8ポイント増）となり、中堅・中小企業への就職を希望する人の割合が大幅に増えています。

また、就職企業選択の際のポイントに関する質問では、「自分のやりたい仕事（職種）ができる会社」(43.9%)、「安定している会社」(22.6%)、「働きがいのある会社」(22.0%)、「社風が良い会社」(17.2%)、「これから伸びそうな会社」(12.1%)が上位を占めました。

◆行きたくないのはどんな会社？

逆に、行きたくない会社に関する質問では、「暗い雰囲気の会社」(44.6%)、「ノルマのきつそうな会社」(32.7%)、「仕事の内容が面白くない会社」(22.4%)、「転勤の多い会社」(19.7%)、「休日・休暇がとれない（少ない）会社」(18.0%)の順に多くなっています。

確定拠出年金制度における「選択制」

◆広がりを見せる「選択制」

運用次第で将来の受給額が変わる「確定拠出年金制度」（日本版401k）が導入されて約10年が経ちましたが、導入企業の従業員のうち、希望者だけが確定拠出型を選択することのできる「選択制」が広がってきているようです。

◆「確定拠出年金制度」とは？

年金には、全国民共通の基礎年金（1階部分）と社員の厚生年金など（2階部分）に加え、個人や企業が任意に上乗せを行う部分（3階部分）があります。

そして、3階部分の運用方法には大きく分けて「確定給付型」と「確定拠出型」とがあり、前者は将来の給付額が確定しているもので、後者は掛金が確定しているものです。

確定拠出年金制度は、毎月、掛金を積み立てて、その資金を運用しながら老後の備えをする制度であり、会社が掛金を負担する「企業型」と個人が掛金を負担する「個人型」とがあります。

◆給与の減額部分を財源に

確定拠出年金は、本来、企業が掛金を拠出し、それを従業員本人が運用しますが、資金に余裕のない企業にとっては導入が難しいものです。そこで、掛金を上積みするのではなく、給与から確定拠出年金に拠出する金額を減額し、運用を希望する従業員は拠出金額を掛金として運用し、希望しない従業員は従来通りの給与を受け取るという方式が増えています。

「給与が減っては意味がないの

では？」と思われるかもしれませんが、受け取る給与額は掛金を含めると従来通りの金額となり、給与が減るとその分の税金や社会保険料の負担も減ります。また、掛金は全額、所得控除の対象となるため、節税効果も生まれます。

◆デメリットはあるか？

しかしながら、デメリットもあります。給与を減額して掛金に移す方式では、給与額で決定される厚生年金保険料の等級が下がる可能性があり、将来の年金受取額が減るおそれがあります。

総合的には利点が多いケースがほとんどですが、給与水準や年齢などによって変わることもあるため、個別に確認することが必要です。

「継続雇用制度導入」の特例措置がまもなく終了

◆特例措置は3月末まで

現在、「高年齢者等の雇用の安定等に関する法律」により、65歳未満の定年を定めている事業主は、「高年齢者雇用確保措置」（定年の定め廃止、定年年齢の引上げ、継続雇用制度の導入のいずれか）を実施する必要があります。

このうち、「継続雇用制度の導入」については、希望者全員を対象とするか、労使協定により対象者の基準を定めなければなりません。現在の特例措置として、中小企業（300人以下）の場合は、対象者の基準を就業規則で定めることが可能です。

この措置は、今年3月31日で終了します。中小企業では、対象

者に関する基準を就業規則で定めている場合、労使協定により基準を定めた旨を就業規則に定め、労働基準監督署への届出を行わなければなりません。

◆関連する奨励金

定年の引上げや定年の定め廃止等を実施した場合に支給される助成金として、「中小企業定年引上げ等奨励金」があります。

この「中小企業定年引上げ等奨励金」は、65歳以上への定年の引上げや定年の定め廃止等の措置を講じ、6か月以上経過している中小企業事業主に対して、企業規模に応じて一定額が支給されるものです。また、70歳以上への定年の引上げまたは定年の定め廃止等を実施した場合には、上乗せ支給があります。

支給額は、「65歳以上への定年の引上げ」の場合、企業規模1人～9人で40万円、10人～99人で60万円、100人～300人で80万円です。「70歳以上への定年の引上げまたは定年の定め廃止」の場合、上乗せ額を含むと、企業規模1人～9人で80万円、10人～99人で120万円、100人～300人で160万円です。

◆各種公的支援の活用

この他、雇用保険から支給される高年齢雇用継続基本給付金や、64歳以上の従業員については、事業所税の従業員割の対象外になるなどの税制上の優遇措置などの公的支援があります。これらを効果的に活用し、高齢者が長く働ける企業を目指してみてはいかがでしょうか。

