

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：info@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/

転職者は転職に際して何を重視している？

◆人材確保のためには何が必要？

アベノミクス効果などにより景気が上向きつつある現在、転職を希望する人も徐々に増えてきているようです。

企業が「優秀な人材」「望む人材」「欲しい人材」を獲得するためには、転職者に「この会社に行きたい」と思ってもらわなければなりません。

それでは、転職者は何を求めて（何を理由に「この会社に行きたい」と思って）転職をするのでしょうか？

◆調査結果から

日本経済新聞社と NTT コムオンライン・マーケティング・ソリューションが共同で、転職に関する意識調査を実施しましたが、その結果によると、「転職の条件で重視するもの」（3つまで回答）の回答の上位7つは以下の通りだったそうです。

- (1) 給与水準
- (2) 会社の将来性
- (3) 福利厚生
- (4) 職場の人間関係
- (5) スキルやキャリアを磨ける可能性
- (6) 職務やポスト
- (7) 会社の社会的貢献度

◆「給与以外」で重要な要素

やはり1位はダントツで「給与水準」（82.2%）でした。「どうせ仕事をするなら、できるだけ高い給与が欲しい」と考えるのは、会

社員にとって当然のことかもしれません。

しかし、給与はもちろん重要な要素ですが、「仕事は大変でもやりがいがある」、「仕事を通じて自分の成長を実感できる」「仕事を通じて社会の役に立てる」などと感じてもらえる職場や業務を提供することが、とても大切なのではないのでしょうか。

今後、少子高齢化の進展により人材が不足することが確実視されていますが、会社の発展のために、どのような仕事を従業員に提供できるかがより重要になってくることでしょう。

「労働者派遣制度」見直しに関する最新動向

◆制度見直しの「3つの視点」

厚生労働省の「今後の労働者派遣制度の在り方に関する研究会」（以下、「研究会」）は、8月6日に開催された会合で報告書素案を公表し、今後、労働政策審議会で行われる見直しの議論のための方向性や論点を示しました。

この報告書素案では、これからの制度検討の基本的視点として、(1) 派遣労働者の保護と雇用の安定、(2) 派遣労働者のキャリアアップ推進、(3) 労働者派遣制度を労使双方にとってわかりやすいものとする、が挙げられています。

◆気になる「26 業務」や「派遣期間」の行方は？

現行、正規社員の雇用を脅かすおそれがないとして、ソフトウェア開発や通訳、アナウンサーの業務等の 26 の業務（以下、「26 業務」）については、派遣期間の上限が設けられていません。

これらについては、専門業務の枠組みをすべて廃止したうえで、期間に上限を設けるかどうかは派遣労働者と派遣元との間で締結される雇用契約によって変えられるようにし、有期雇用についてはすべての業務で派遣期間を「最長3年」とすることが適当とする案が示されました。

そして、派遣期間については、現在、派遣先の業務単位で制限が設けられており、同一業務での派遣の受入れは最長3年とされていますが、これを労働者個人ごとの期間制限とし、前任者の有無にかかわらず同じ部署で最長3年まで働けることとする案が示されました。

◆来年の通常国会に改正法案提出予定

今後は、公表された報告書素案をもとに 2013 年 8 月中旬に報告書を作成し、労働政策審議会で労働者派遣法の改正についての詳細を検討したうえで、2014 年の通常国会に改正法案を提出することが予定されています。

派遣労働者を利用している事業所にとっては、労働者派遣制度をめぐる法規制が大きく変更される可能性がありますので、今後の動向に注目する必要があるでしょう。



「最低賃金」と「定額残業代」

◆平均で 14 円の引上げに

最低賃金が引き上げられます。政府は、今年 10 月頃に予定している平成 25 年度改定に合わせて、最低賃金の額の引上げ方針を固めました。

引上げ幅は全国平均で「14 円」が目安とされています。現在の最低賃金（時給）は、全国平均で 749 円ですので、763 円への引上げになります。今後はこれを目安に、都道府県ごとの最低賃金が決定されます。

賃金の引上げに向けて、政府は企業の内部留保が投資や賃金に回るような誘導策を導入する方針です。一方、負担の大きい中小企業に対しては、経営を過度に圧迫しない対応も慎重に検討していくとしています。

◆最低賃金に関する注意点

パートやアルバイトの従業員がいない企業でも、最低賃金には要注意です。

月給制の場合でも、基本給+固定的手当の総額を時間単価に直した場合、その額が最低賃金を下回ると法違反となり罰金が科される可能性があります。さすがにこの基準自体はクリアしていることが多いと思いますが、消費税引上げを見据えて最低賃金引上げの圧力は強いようです。

◆「定額残業代」の最近の傾向

給与制度にはいろいろなものがありますが、導入している企業も多い「定額残業代制度」には問題点もあるようです。

定額残業代の支払方法には、

(1) 手当として支払う方式、(2) 基本給などに組み込んで支払う方式などがあります。ここ数年で日常茶飯事となった感のある未払残業代訴訟では、これらの支払方法によって、会社側の主張が認められにくくなる場合があります。

(1) については、就業規則や雇用契約書に定めがあれば、裁判でも定額残業代が認められやすい傾向にあります。しかし (2) については特に問題が多く、裁判で否定されることが多いようです。

◆これから定額残業代を導入する場合

新たに定額残業代制度を導入しようとする場合、その多くは労働条件の不利益変更に該当することになります。その場合は、書面による従業員との明確な合意が必要です。また、同意を得る前に、従業員に対する説明会や個別面談を行うなど、導入には周到な準備が必要です。加えて、就業規則や雇用契約書などの書式類、残業管理方法の見直しについて準備しておきましょう。

「社会保障制度改革国民会議」が示した改革の方向性

◆1年に及ぶ議論を経て報告書提出

2012 年に成立した「社会保障制度改革推進法」により内閣に設置されていた社会保障制度改革国民会議は、8月5日に報告書を公表、翌6日、安倍首相に提出しました。

報告書では、各種給付を「全世代型」の給付に見直すことが示されました。これまで高齢者に対し

特に手厚い制度となっていたものを、若い世代向けの出産や育児に関する保障を厚くし、高齢者でも高所得者については相応の負担を求め、現役世代に限らず幅広い世代で負担を分かち合う方向に転換するというものです。

また、超高齢化社会に対応するため、来年4月から予定通り消費税率を引き上げ、引上げ分を財源として医療や介護の充実を図ることを提言しています。

以下、その主な内容を紹介します。

◆医療保険・介護保険関連

負担に関する見直しとして、(1) 70～74 歳の医療費について、新たに 70 歳となる人から 2 割負担とすること、(2) 高所得者の介護保険の利用者負担の引上げ、(3) 健康保険料の上限引上げ、(4) 75 歳以上の後期高齢者向け医療費の支援金に「総報酬割」を全面導入すること等が挙げられます。

◆年金関連

話題になっていた抜本改革は見送られ、給付開始年齢の引下げについても中長期的な議論として引き続き検討を求めるとどまりましたが、(1) 非正規労働者への適用拡大、(2) 高所得者に対する年金減額、(3) デフレ下においても給付増を抑制する機能が働くようにすること等が盛り込まれました。

◆少子化対策関連

他の項目に比べると具体策に乏しい印象ですが、(1) 雇用保険の育児休業給付の引上げ（厚生労働省は 5 割→6 割を検討）、(2) 消費税引上げ分を財源とした待機児童解消策の実施等が盛り込まれました。