

# 人事・労務 NEWS –2016.06 Vol.79–

■編集・発行■ 志戸岡社会保険労務士事務所

東京都中央区日本橋小舟町 9-3 日本橋相互ビル 401  
TEL:03-6264-8320 / FAX:03-6264-8321

## 【 労務時事情報 】

### 厚生労働省の支援策で契約社員の「無期転換ルール」対応は進むか？

◆無期転換ルールは平成 30 年度から本格化

有期労働契約が反復更新されて通算 5 年を超えたときに、労働者の申込みによって企業などが無期労働契約に転換しなければならない「無期転換ルール」は、平成 30 年度から本格的にスタートします。

厚生労働省は、このルールに関して平成 28 年度に実施する以下の支援策を 4 月下旬に発表しました。

- (1) 無期転換制度の導入支援のための「モデル就業規則」の作成
- (2) 無期転換制度や「多様な正社員制度」の導入を検討する企業へのコンサルティングを実施
- (3) 無期転換ルールも含めた「労働契約等解説セミナー」を全国で 208 回開催
- (4) 無期転換制度や「多様な正社員制度」についてのシンポジウムを開催
- (5) 先進的な取組を行っている企業の事例を厚生労働省のホームページなどで紹介
- (6) 無期転換制度の導入手順などを紹介するハンドブックを作成
- (7) キャリアアップ助成金を拡充
- (8) 都道府県労働局(雇用環境・均等部(室))に専門の相談員を配置

◆無期転換対応の動きが進むか？

独立行政法人労働政策研究・研修機構が昨年 12 月に実施した調査によると、労働契約法に基づく「無期転換ルール」について 66.1%の企業が「何らかの形で無期契約にしていく」と回答したそうです。

◆業種別のモデル就業規則

なお、上記支援策のうち(1)のモデル就業規則については、「小売業向け」および「飲食業向け」のものはすでに厚生労働省が作成しており、同省ホームページでダウンロードすることができます(「多様な正社員 厚生労働省」で検索)。

それぞれ 42 ページにわたるもので、「無期転換ルール」のみならず「多様な正社員制度」にも対応するものとして詳細な解説も付いており、小売業および飲食業における就業規則作成の際に参考になります。ただ、参考にはなっても、その中身が自社に合う内容なのかはしっかりと見極める必要があります。

雛型、モデル規則を活用する企業はしっかりとその中身を精査、理解した上で活用する必要があります。というのも、モデル規則の多くは大企業向けに作成されたものが多く、中小企業では運用しにくい規定が盛り込まれていることが多いです。

### 「介護職員の精神疾患」急増で求められる対策の見直し

◆労災申請は 5 年で 2 倍、認定は 3 倍に

厚生労働省の調べで、仕事上のストレスが原因でうつ病などの精神疾患を発症したとして、労災を申請した介護職員が 2014 年度までの 5 年で 2 倍以上に増えたことがわかりました。労災認定された人も約 3 倍に増加し、業種別の順位でもトップなどに上昇しています。

◆申請件数は業種別ではトップ、認定件数は「道路貨物運送業」に次ぐ 2 位

上記集計によると、2014 年度の精神障害の労災請求件数は 1,456 件、支給決定件数は 497 件で、ともに過去最多となりました。このうち、業種別の中分類で、介護を含む「社会保険・社会福祉・介護事業」の精神疾患の労災申請は、業種別のトップに増加しました。また、労災認定件数でも「道路貨物運送業」(41 人)に次ぐ 2 位となっています。

運輸業界、そして介護業界。この 2 つが今最も労働環境が厳しいと言えます。大幅な規制緩和の影響で、サイドビジネスとして算入する企業も多くなったせいで需給バランスが崩れています。結果、利益がでないビジネスをしている企業が増えていくのが根本的な原因となっています。薄利多売のモデルをどこかで変えないと構造的に課題が解決しません。

◆精神疾患の労災認定の基準は

精神疾患の労災は、労災認定基準に基づいて仕事の負荷との因果関係を判断します。長時間残業や仕事の内容・量の大きな変化、長期の連続勤務、パワハラやセクハラなどがあった場合などにストレスの程度を評価し、強いストレスがあれば認定されます。

◆労災対策の見直しが急務

労災申請と認定の時期は年度がずれるケースもあり、2015 年度の認定はさらに増える可能性があります。厚生労働省は個別の事例は公表していませんが、今回の結果は、慢性的な人手不足が続く介護業界の長時間残業や不規則な交代制勤務など、深刻な事情を反映しているものと考えられ、これまでは腰痛対策などの肉体的な労災対策を中心にしてきた介護分野での労災対策は、早急な見直しが迫られることになりそうです。

### 人材不足問題は依然深刻… 採用すべき人材を確保するために

2016 年の業績見通しについて、中小企業経営者はどのように考えているのかを尋ねた、学校法人産業能率大学の調査結果が公表されています。

これによると、多くの経営者が業績は 2015 年と同様か良くなるとの見方を示しましたが、一方で「人材の不足」が経営活動に影響を与えると想定しており、業績を上げる機会を人材不足によって逸することのない対策を講じることが急務となっています。人材不足問題は依然深刻であり、人材の確保はまさに優先度の高い経営課題となっていると言えるでしょう。

◆これからの採用活動に求められること

新卒採用にせよ中途採用にせよ、人材不足が深刻化している状況にあって、現在、採用選考を行うにあたり「いかに良質な母集団を形成するか」に関心が集まっています。

採用すべき人材と接点を持つためのアプローチ方法の確立が望まれます。Facebook 等の SNS を有効活用しようとする企業も多くなりましたが、一歩進んで、SNS などのデータベースから人材を探し、直接連絡を取って採用するというダイレクトリクルーティングもよく見られるようになってきました。「従来の踏襲では確実に競合に負ける」と言われています。様々な手法を積極的に検討しながら、自社の風土等も踏まえた採用活動を行うことが求められています。

## ■□■ここが大事！労務管理のツボ■□■

～労働保険料算出の際に改めて確認したい社員の取扱い～



現在社労士は繁忙期真っ最中です。6月は1年に一度の労働保険料の精算・申告業務があるためです。

今月はこの労働保険料算出に絡み、改めてチェックしておきたい労働保険上の社員の取扱いについてご案内します。

労働保険において、社員の取扱いは基本的に次の3つに区分されます。それぞれ、ポイントをみていきます。

### 1、役員(取締役)

法人の場合、登記簿に登記されている役員は原則労働者とはみなされません。(経営側の人間とみなされます)よって、原則としては雇用保険、労災保険も対象外となります。

しかし、ここで難しいのが、中小企業でよくある役員になってはいるが社員の仕事をする「**使用人兼務役員**」の存在です。この場合、**使用人給与と役員報酬を分けて支給する必要がありますが**、ちゃんとわけて支給している会社はなかなかありません。雇用保険においても兼務役員届を提出し、職安の認定を受ける必要がありますがこちらも未届けになっていることが多いのが実態です。

この間違っ了解がどういうことに繋がるかというと、万が一事故が起こった際に保険がおりない可能性がある。そして、間違っ無駄な保険料を払っている可能性がある。この2点です。社員から役員へ就任した人の取扱いはかなり間違いの多いポイントで注意が必要です。

### 2、家族従業員

役員と並んで、中小企業で混乱しがちなこの家族従業員。一体どこまで家族従業員なのか？これは、**社長(事業主)と同居している親族がこの家族従業員**となります。

そして、この家族従業員は役員と同じように原則として労働者とはみなされず、経営側とみなされます。よって、労災保険・雇用保険の対象外となります。

※例外として、他の社員と同じように指揮命令を受け、勤怠管理をし、同じ取扱いをしている場合は例外として労働者とする事も可能。

### 3、一般社員

これは上記の1と2以外の通常の社員です。中小企業で混同しがちなのが、外注さんなのか、直接雇用の社員なのか？という部分です。当然ながら、同じような仕事をしていても、外注さんは社員ではないので、労働保険の対象外です。万が一事故があっても、労災保険の対象外となります。(保険料も対象外)

外注の場合、上記の対象外という考え方が原則です。しかし、仮に業務上の事故が発生しその人が労働基準監督署へ駆け込むなどしてトラブルになり、その結果として労働者である、という判断が下されるとどうなるか？

この場合は、契約上「請負契約」にしているも「労働者」になり、会社として責任が生じる可能性もあります。

このように、労働保険料の算出をするプロセスでは、誰がうちの社員なのか？ということを考える良い機会となります。

志戸岡が新規顧問先の実態をつかむ場合も、まずはこの社員区分を把握することから始める重要なポイントです。

人事異動や役員変更登記などを実施している会社は年に1回、改めて確認しておきましょう。

～お知らせあれこれ～

## ● 今月読んで面白かった本

### 『世界で一番やさしい会議の教科書』

榊巻 亮 (著)



世界一かどうかは置いておいて、わかりやすく、これを試してみようという気になります。現に志戸岡は既に何個か現場に取り入れて実践し始めています。(志戸岡が打合せでホワイトボードを使い始めたのもこの本の影響です)

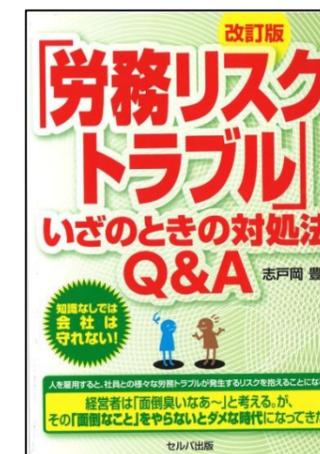
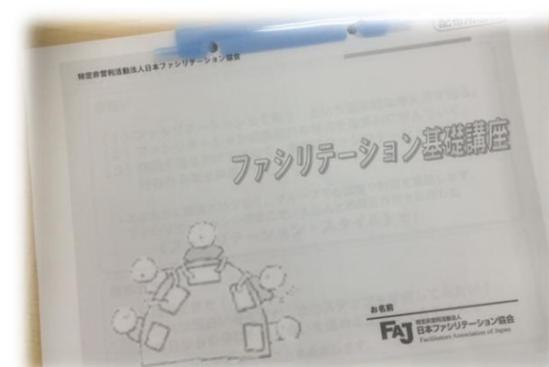
どんな仕事、業種であれ、会議や打合せ、ミーティングは必ずあります。そして、多くの人がある会議の時間を「この時間って意味あるのか？」と感じています。

世の中には、この本に書かれているような「決めるべきことが決まらない会議」や「決まったことが実行されない組織」が山ほどあります。

時間の効率化、そして成果を出すために打合せをどう変えるかについて考えさせられた1冊です。

## ● 改訂版「労務リスク・トラブル」いざのときの対処法 Q&A を出版しました

## ● ファシリテーション基礎講座研修を受けてみました



< 編集後記 >

5月は前半のGWで比較的のんびりできたのもつかの間、連休明けから怒涛に色々な案件が一気に動き出し、あっという間の1ヶ月でした。

6月も申告業務で一つ大きな山です。暑くなってきましたし、体調管理をしっかりし、乗り切りたいと思います。

28.05.27 志戸岡 豊

