

Spc jinjiken news

「プライベート優先」の新入社員、半数超える (4月28日)

就職情報会社マイナビが2,786人の新入社員に実施した調査で、「プライベート優先」との答えが53.3%から寄せられ、「仕事優先」「どちらかと言えば仕事優先」の45.1%を上回る結果となった。昨年実施した同調査では、「仕事優先」が50.2%だった。「プライベート優先」が増える傾向は4年連続続いているという。

直接雇用「みなし制度」—厚生労働省が派遣先適用の解釈示す (4月25日)

厚生労働省は、10月から始まる、2012年の改正労働者派遣法に盛り込まれた「労働契約申し込み『みなし制度』」に関して制度解釈を示した。同制度は派遣先について過失がない場合は適用されないが、①派遣先が無許可の派遣業者にだまされた場合は過失がない、②派遣先が過失を認識した場合は翌日以降から『知らなかった』との主張が認められなくなる等の解釈を新しく示した。

中小企業の4割が人材不足 (4月25日)

政府が2015年版の中小企業白書を閣議決定し、必要な人材確保ができていない企業が約4割に上る現状を示した。建設業、医療・福祉関

連での人手不足が特に目立つとしている。背景として高い離職率も



影響していると分析。新卒者の4割以上が3年以内に離職しており、会社規模が小さいほど離職率は高いとしている。

「ブラックバイト」横行で厚労省が注意喚起 (4月22日)

いわゆる「ブラックバイト」について、厚生労働省は今月から「アルバイトの労働条件を確かめよう！」キャンペーンを開始し、本格的に警鐘を鳴らし始めている。「ブラックバイト」は、低収入による生活苦や労働基準法等に関する知識不足を背景に、大学生らに長時間働かせたりノルマ未達成の場合に自腹で商品を買わせたりするもので、数年前から問題視されていたが改善が進んでいない。

〔関連リンク〕

「アルバイトの労働条件を確かめよう！」キャンペーン

<http://www.mhlw.go.jp/stf/houdou/0000079934.html>

転職者数が4年連続増加で290万人に (4月21日)

総務省が「労働力調査」の結果を発表し、2014年における転職者は290万人で、4年連続増加したことがわかった。25～34歳では7万人減で75万人となる一方、35～44歳では5万人増で67万人、45～54歳でも3万人増で41万人となった。業容拡大に取り組む中堅・中小企業

では、即戦力として実務経験豊富な中高年を採用する傾向がみられる。

アルバイト・パートの平均時給が21カ月連続で上昇（4月21日）

3月の三大都市圏におけるアルバイト・パートの平均時給が960円（前年同月比1.3%上昇）となり21カ月連続で前年同月比を上回ったことが、リクルートジョブズの調査でわかった。採算の厳しい一部の飲食店などでは、時給引上げによる新規採用ではなく、既存従業員に対する研修の実施等により定着率を上げ、人材確保に注力する企業も出始めている。

コンビニFC加盟店主ら「労働者」認定（4月17日）

東京都労働委員会は、ファミリーマートのフランチャイズ加盟店の店主らを「会社に労務を提供しており、労働組合法上の労働者」と判断し、同社に加盟店主らの労働組合との団交に応じるよう命じた。コンビニFC加盟店の店主らを労働者と認めた行政判断は、2014年3月のセブンイレブンの店主らに関する岡山県労働委員会の命令に続いて2例目。

勤務状況と過労死の関連を追跡へ 過労死防止大綱骨子案（4月6日）

厚生労働省は、労働者の勤務状況とその後の病気・過労死の発生状況について長期的な追跡調査を行うことを柱とする「過労死防止対策大綱」の骨子案を発表した。将来的に過労死をゼロにすることを目標としている。過労死等防止対策推進協議会での議論を踏まえ、6月にも具体的な対策を取りまとめる方針。

「改正労働基準法案」が国会提出（4月3日）

政府は、改正労働基準法案を国会に提出した。「中小企業における月60時間超の時間外労働に対する割増賃金率の見直し」「年次有給休暇の取得義務付け」「フレックスタイム制の清算期間の延長」「裁量労働制の対象範囲拡大」

「高度プロフェッショナル制度の創設」等が盛り込まれている。4月下旬に審議入りとなる見通しだが、今国会で成立するかは不透明な状況。〔関連リンク〕

改正労働基準法案の概要（厚生労働省）

<http://www.mhlw.go.jp/topics/bukyoku/soumu/houritu/dl/189-41.pdf>

「消費税10%」への引上げは2017年4月から（4月1日）

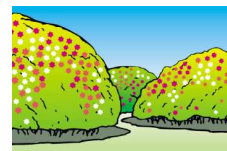
2015年度の税制改正関連法が成立したことにより、消費税率10%への引上げ時期が当初予定から1年半遅れの2017年4月となることが確定した。景気悪化時に増税を停止できる「景気条項」は削除された。

「復帰1年以内の不利益取扱いは違法」厚労省通知（3月30日）

厚生労働省は、マタニティーハラスメントをめぐる、育児休業の終了などから原則1年以内の降格などの不利益な取扱いは、直ちに違法と判断することを決め、全国の労働局に通知した。企業が業務上の必要性を主張する場合には説明責任を課す。昨年10月の最高裁判決を受けた措置。〔関連リンク〕

妊娠・出産、育児休業等を契機とする不利益取扱いに係るQ&A

<http://www.mhlw.go.jp/file/06-Seisakujouhou-11900000-Koyoukintoujidoukateikyoku/070330-1.pdf>



トピックス 無期転換ルールの特例法が施行されました

労働契約法による無期転換ルール*に特例を設けるために、「専門的知識等を有する有期雇用労働者等に関する特別措置法（平成26年法律第137号）」が制定され、平成27年4月1日から施行されています。この特例について、必要な手続きなどが明らかになっていますので、概要を紹介させていただきます。

◆◆ 無期転換ルールの特例の概要と必要な手続き等 ◆◆

1 特例の概要

(1) 特例の対象労働者

- ① 5年を超える一定の期間内に完了することが予定されている業務に従事する、高収入（年収1,075万円以上）、かつ大臣基準に該当する高度な専門的知識・技術・経験を持つ有期雇用労働者
- ② 定年後に、同一の事業主に引き続き雇用される有期雇用労働者

(2) 特例の対象となる事業主

対象労働者に応じた適切な雇用管理の措置に関する計画について、厚生労働大臣から認定を受けた事業主

(3) 特例の具体的な内容

次の期間は無期転換申込権が発生しない。

- ①の労働者⇒一定の期間内に完了することが予定されている業務に就く期間（上限10年）
- ②の労働者⇒定年後に引き続き雇用されている期間（この期間は、通算契約期間に不算入）

2 必要な手続き等（計画の作成・認定）

無期転換ルールの特例の適用を希望する事業主は、特例の対象労働者に関して、**能力が有効に発揮されるような雇用管理に関する措置（※）**についての計画を作成

↓

事業主は、作成した計画を、**本社を管轄する都道府県労働局（*）**に提出（労働基準監督署経由での提出可）

↓

都道府県労働局（*）は、事業主から申請された計画が適切であれば、認定を行う

*厚生労働大臣から権限を委任されています

↓

認定を受けた事業主に雇用される対象労働者について、無期転換ルールの特例を適用

⑨ 対象労働者に、一定の事項を書面で明示することも必要

（※）たとえば、定年後に継続雇用する有期雇用労働者については、高年齢者雇用安定法による高年齢者雇用確保措置を講じた上で、次のような雇用管理に関する措置のうちいずれかを講じることとされています。

- 高年齢者雇用推進者の選任 ●職業能力の開発及び向上のための教育訓練の実施等
- 作業施設・方法の改善 ●健康管理、安全衛生の配慮 ●職域の拡大 ●賃金体系の見直し

など

新情報 雇用保険の給付金の支給申請期限などの取扱いを変更

平成27年4月から施行された雇用保険法施行規則の改正に関して、厚生労働省から、未支給の失業等給付、就職促進給付、教育訓練給付及び雇用継続給付の支給申請等の期限について、「雇用保険の迅速な給付のため、期限内に申請等を行うことが原則」としつつ、「期限を過ぎた場合でも、時効が完成するまでの期間（2年間）について、申請等が可能である」ということが明確に公表されました。

改正の対象となる給付金等については、“やむを得ない理由がなく、単に申請等を忘れていたようなケースでも、時効が完成するまでの期間であれば、申請等を受け付ける”というように、厚生労働省（ハローワーク）が方針を変更したということになります。

もし、以前に、申請が遅れて支給されなかったことがあった場合、時効の完成前であれば、再度申請することが可能です。

◆◆ 改正対象となる主な給付金等の申請等の期限と時効の起算点と終点 ◆◆

| 給付名称 | | 雇用保険施行規則に規定されている申請等の期限 | 時効の起算点と終点 |
|------------------|--------------|--|---|
| 就職促進給付 | 就業手当 | ハローワークが定める就業した日の失業の認定を行う日 | 就業した日の翌日から起算して2年を経過する日 |
| | 再就職手当 | 1年を超えて引き続き雇用されることが確実と認められる職業に就いた日の翌日から起算して1カ月以内 | 1年を超えて引き続き雇用されることが確実と認められる職業に就いた日の翌日起算して2年を経過する日 |
| | 就業促進定着手当 | 再就職手当の支給に係る就職日の翌日から起算して6カ月を超えて雇用された日の翌日から起算して2カ月以内 | 再就職手当が支給される就職日の翌日から起算して6カ月を超えて雇用された日の翌日から起算して2年を経過する日 |
| | 常用就職支度手当 | 安定した職に就いた日の翌日から起算して1カ月以内 | 安定した職に就いた日の翌日から起算して2年を経過する日 |
| 一般教育訓練に係る教育訓練給付金 | | 受講修了日の翌日から起算して1カ月以内 | 受講修了日の翌日から起算して2年 |
| 雇用継続給付 | 高年齢雇用継続基本給付金 | 支給対象月の初日から起算して4カ月以内 | 支給対象月の末日の翌日から起算して2年を経過する日 |
| | 高年齢再就職給付金 | 支給対象月の初日から起算して4カ月以内 | 支給対象月の末日の翌日から起算して2年を経過する日 |
| | 育児休業給付金 | ハローワークの通知する支給単位期間の初日から起算して4カ月を経過する日の属する月の末日 | 支給単位期間の末日の翌日から起算して2年を経過する日 |
| | 介護休業給付金 | 休業を終了した日の翌日から起算して2カ月を経過する日の属する月の末日 | 休業を終了した日の翌日から起算して2年を経過する日 |

2015年5月号