

大滝・馬場人事労務研究所便り

多くの企業に影響する

「有期雇用特別措置法案」の概要

◆来年4月1日施行予定

10月29日に、「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案」(有期雇用特別措置法案)が参議院本会議で可決されました。

この法案は、今年の通常国会に提出されたものの成立せず、臨時国会で継続審議となっていたものです。

来年4月1日に施行される予定となっていますが、施行に伴い企業の実務に大きな影響がありそうです。

◆法案の内容

法案の内容ですが、下記(1)および(2)の者について、労働契約法で定められている「無期転換申込権」発生までの期間(通算5年)に関する特例を設ける(=無期転換させない)というものです。

(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就く高度専門知識等を有する有期雇用労働者

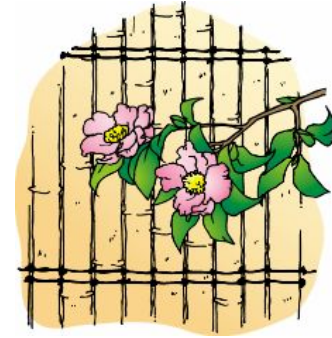
(2)定年後に有期契約で継続雇用される高齢者

上記(1)の「高度専門職の有期契約労働者」については『一定の国家資格保有者』『年収 1,075 万円以上の技術者、システムエンジニア、デザイナー』等が想定されていますが、これらの者を雇用する企業の割合は全体から見るとあまり多くないかもしれません。

しかし、(2)の「定年後再雇用の有期契約労働者」を雇用している企業はかなり多いことと思います。

◆「計画書」の作成・提出が必要に

企業が、上記の労働契約法に基づく無期転換に関する特例の適用を受けるためには、「対象労働者の特性に応じた雇用管理に関する措置についての計画」(計画書)を作成・提出して、厚生労働大臣の認定を受ける必要があります。



計画書にどのような内容を記載するのか、提出すべきタイミングはいつなのか、計画書は毎年提出しなければならないのか等については、今後、厚生労働省令等で明らかになってくるものと思われます。

いずれにしても、実務上、新たな業務が発生することとなりますので、厚生労働省から発表される情報に注目しておく必要があります。

各種調査結果に見る

「人材不足」の実態と対応策

◆雇用・労働分野の切実な問題

現在、「人材不足」は雇用・労働をめぐる最も切実な問題となっています。マスコミでもこの問題が頻繁に取り上げられており、「人材不足により倒産する中小企業も増え始めている」との報道もありました。

特に、飲食サービス業や小売業、運送業等で状況が深刻であり、人材不足により社員の業務の負担が高まり、それがさらなる離職につながるといった悪循環も発生しています。

◆厳しい採用状況

実際、株式会社リクルートホールディングスの研究機関であるリクルートワークス研究所が行った「人手不足

の影響と対策に関する調査」では、正社員やパート・アルバイトの採用を実施した企業のうち、3社に1社は必要な人数を確保できておらず、うち50%以上は事業に影響が出ているとの結果が出ています。

さらに、人数を確保できない状況を解消できる見通しについて、人材不足に陥っている企業の52.7%が「見通しがたい」と回答しており、今後ますます人材不足の悪影響が出てくるのが懸念されます。

◆対応策は？

こうした状況を受けて、各社で人材を確保するための施策が行われています。

多くの企業で実施されているのは、(1) 採用対象の拡大（未経験者も採用対象とする、外国人を採用対象とする等）、(2) 処遇の改善（賃金の引上げ、アルバイト・パートの正社員登用等）、(3) 業務等の調整（業務の効率性の向上、外部人材の活用、アウトソーシング、受注調整、営業時間の調整等）です。

検討したいのは、主婦や高齢者の活用でしょう。

上記の調査によると、女性・高齢者を積極的に採用対象とする企業は約15%であり、その活用は進んでいないと考えられますが、株式会社リクルートジョブズの研究機関であるジョブズリサーチセンターが行った「主婦の就業に関する1万人調査」を見ると、M字カーブのボトムである「20～49歳の既婚・子供あり女性」について、就業意向がない人は8.2%にとどまっており、この層の活用が人材不足の解消につながる事が大いに期待されます。

～当事務所よりひと言～

金沢労働基準監督署は、平成23年に英会話学校講師の女性が自殺したのは、自宅で長時間労働を行った「持ち帰り残業」が原因であったとして労災認定しました。持ち帰り残業は会社が労働者の自宅での作業実態の把握が困難なため、労災認定されるのは極めて異例です。本件ではメールや関係者の話から、女性は英単語を説明するイラストを描いた「単語カード」を業務命令により、2,000枚以上自宅で作成しており、労働基準監督署は、実際に単語カードを作成して、時間を計測し、自宅で月80時間程度の残業をしていたと結論付けました。これにより、会社での残業時間と合わせると恒常的に月100時間程度の時間外労働があり、さらに上司からの叱咤による心理的負担により女性がうつ病を発症したとして、労災認定したというものです。一般的に持ち帰り残業は労働時間に含まれませんが、上司の明確な指示の下に行われたり、会社が持ち帰り残業を黙認していた場合には、労災認定されたり、残業代を請求される可能性はもちろん、情報漏えいの危険性もあります。会社としては、「持ち帰り残業を原則禁止する」、どうしても必要な場合には「本人に申請させる」、「情報漏えい対策」を講じるなどのルールを作っておく必要があると思います（大滝）。

寒くなると外に出るのもおっくうになり、体を動かす機会が減ってきます。そうなるのが気になるのがメンタル面の問題です。

「健全な精神は健全な身体に宿る」ということわざもあるように、心と体は密接に結びついています。気分転換やリフレッシュにはスポーツが良いといわれるし、くよくよ悩んでいたことが、運動で汗を流すと取るに足らないことに思えるなんてことも実際よくある話です。無理やりにでも体を動かし始めると、動物脳が活性化してストレスを発散してくれるのです。これを『情動発散』と呼びます。しかし、もともとスポーツをする習慣のない人にとっては、疲労や倦怠感のなかで運動を始めるのはなかなかハードルが高い、落ち込んでいる時であれば尚更だと思います。「たしかに車でも、動き始めが一番ガソリンを消費するといえます。でも、いざ動かしてしまえば、あとは少ない負荷で走り続けることができるようです。最初はおっくうでしょうが、軽い気持ちで“近所を1周だけ走ってみよう”と動き出しさえすれば、案外楽に2周、3周と走ってしまうものです。まずは頑張って一歩踏み出してみてください。これを読んで、そんな余裕はないと思ってしまう人ほど、体を動かす必要があるのかもしれない。今の季節、適度な運動を取り入れながら、心身のメンテナンスに努めたいものです（馬場）