

NEWS LQUEST

平成20年10月号(第110号)

社会保険労務士法人 エルクエスト

□池田事務所 池田市菅原町3-1

□大阪事務所 大阪市西区西本町1-12-19-701



10月に入り朝晩すっかり涼しくなりました。寒く感じる日が増えてきましたが皆様いかがお過ごしでしょうか。今月「平成20年10月」ですが、政府管掌健康保険は「協会けんぽ（全国健康保険協会）以下、『協会』」に変わります。変わることで、①保険給付の内容は変わりません。②被保険者証は引き続き使用できます。（H20.10以降順次、新たな被保険者証への切り替えが行われます。）③各種申請等の窓口が変わる場合があります。健保への加入や保険料納付等・・・社会保険事務所、保険給付や任意継続手続き・・・協会の都道府県支部 などがありません。当分の間は社会保険事務所には協会の都道府県支部の窓口がありますので取りつきも可能です。お手続きなどでご不明な点は、当法人社員までお問い合わせ下さい。

(阪本)

★★ 厚生年金保険料率の改定について (再掲) ★★

今回、改定された厚生年金保険の保険料率は「平成20年9月分（同年10月納付分）から平成21年8月分（同年9月納付分）まで」の保険料を計算する際の基礎となります。

●一般の被保険者の方 (厚生年金基金加入員は除く)	現行		平成20年9月分～
	14.996%	⇒	15.350%
労使折半負担	7.498%	⇒	7.675%

※坑内員、農林漁業、基金につきましては、当法人の社員にお尋ねください。

★★ 最低賃金額の改定 ★★

中央最低賃金審議会から厚生労働大臣に対して行われた最低賃金改定額についての答申によれば、東京・大阪・愛知などのAランク地区は15円が最低賃金改定の目安とされてきました。しかし、東京地方最低賃金審議会は、東京労働局長に対し、東京都最低賃金（地域別最低賃金）を、10月19日から27円引き上げて、時間額766円に改正するのが適当であるとの答申を行いました。金額の決定はされていませんが、2年連続での大幅な引上げが実現することにより、地方や一定の職種においては最低賃金割れの問題が数多く噴出することが懸念されます。

- 東京都 739円→766円(引上げ額27円)
- 大阪府 731円→748円(引上げ額17円)
- 愛知県 714円→731円(引上げ額17円)

(奥村)

改正パートタイム労働法への対応

小売・飲食チェーン店「管理監督者」の判断要素

新卒者の採用に関するご案内

仲田

阪本

濱田

改正パートタイム労働法への対応

平成20年4月1日に改正パートタイム労働法（短時間労働者の雇用管理の改善等に関する法律）が施行され、はや6ヵ月が経とうとしています。

この法律では、短時間労働者がその有する能力を一層有効に発揮することができる雇用環境を整備するため、短時間労働者の納得性の向上、通常の労働者との均衡のとれた待遇の確保、通常の労働者への転換の推進を図ることを主たる目的としていますが、その改正内容の調査結果をご報告します。

その① 正社員への登用制度

改正パートタイム労働法では、短時間労働者に関し、通常の労働者への転換を推進するための措置を講じなければならないと決めました。その中の一つとして正社員への登用制度の導入がありますが、先日、非正社員から正社員への登用制度の有無および登用実績に関する調査結果が公表されました。

この調査（厚生労働省「平成19年企業における採用管理等に関する実態調査」）は、全国の常用労働者30人以上を雇用する民間企業のうちから、一定の方法で無作為に抽出した約7,000企業を対象に実施されたものですが、これによれば非正社員から正社員への登用制度の有無および登用実績については、「制度があり、登用の実績もある」が27.8%、「制度はあるが、登用の実績はない」が5.3%、「制度はないが登用の実績はある」が37.6%、「制度がなく、登用の実績もない」が29.1%となっています。

企業規模別にみると、企業規模が大きくなるほど「制度があり、登用の実績もある」企業割合が高くなっていますが、これからは安定的な人材確保という意味からも、登用制度を整備する企業が増加することでしょう。

【通常の労働者への転換を推進するための措置の具体例】

- ① 当該事業所の外から通常の労働者を募集する場合には、その雇用する短時間労働者に対して当該募集に関する情報の周知を行う
- ② 社内公募として、短時間労働者に対して、通常の労働者のポストに応募する機会を与える
- ③ 一定の資格を有する短時間労働者を対象として試験制度を設ける等、転換制度を導入する等

その② 賃金格差

改正パートタイム労働法では、同一価値労働同一賃金という考え方が大きく前進しましたが、先日、東京都産業労働局から発表された「平成19年度中小企業等労働条件実態調査」の契約社員に関する実態調査結果を見ると、まだまだ雇用区分による処遇の差が大きいことが明らかになりました。

この調査は都内の常用従業者規模30人以上の3,000事業所を対象に実施されたものですが、ここでは契約社員の職務の状況と平均年収見込みの状況について取り上げます。

まず契約社員の職務の状況ですが、正社員と比べた仕事量の多少は「同じ」と「多い」をあわせた「同等以上」が68.8%、正社員と比べた仕事の責任の軽重は「同じ」と「重い」をあわせた「同等以上」が67.2%と、いずれも7割近い企業で正社員と契約社員の職務は同等以上の状況になっているという結果が出ています。このような状態にある契約社員ですが、その年収見込額を見ると平均は340.0万円で400万円未満の者は70.4%にも上っています。また男女別の年収見込額の平均は、男性は398.8万円、女性は301.6万円となっています。

【参考】

平成18年の全常用労働者の年間給与支払額の平均額は5,310,760円。

改正パートタイム労働法は契約社員のようないわゆるフルタイムパートには適用されませんが、パートタイム労働指針において、「所定労働時間が通常の労働者と同じの有期契約労働者については、パートタイム労働法の趣旨が考慮されるべきであることに留意すること」とされており、今後、こうした状況は徐々に是正が求められることとなるでしょう。

【パートタイマー均衡待遇推進助成金（短時間労働者均衡待遇推進等助成金の支給）】

パートタイマーと正社員の共通の評価・資格制度や短時間正社員制度の導入、パートタイマーの能力開発などといった均衡待遇に向けた取組に努められる事業主の皆様を支援する助成金です。パートタイマーのやる気を引き出し、企業の活性化につなげていただくため、ぜひご利用ください。

（仲田）

小売・飲食チェーン店「管理監督者」の判断要素示す：厚生労働省

平成20年9月9日厚生労働省は、多店舗展開する小売業、飲食業等の店舗における、労働基準法第41条第2号に規定する監督若しくは管理の地位にある者（以下、「管理監督者」という）の範囲の適正化についての判断基準を盛り込んだ通達を都道府県労働局長あてに出しました。これには、1) アルバイトやパートの採用についての権限がない 2) 遅刻早退により減給されるなど不利益な取扱いを受ける 3) 労働時間に関する裁量がほとんどない 4) 時間単価に換算した賃金額が店舗所属のパート・アルバイト等の賃金額に満たない ほかが挙げられています。

管理監督者の意義・範囲については、法令は特段に定めていないため、行政解釈が示されています。すなわち、労働条件の決定その他労務管理について経営者と一体的立場にある者の意であり、名称にとらわれず実態に即して判断すべし（S22.9, S63.3）とされています。その範囲（要件）は次の通りとされています。①事業主の経営に関する決定に参画し、労務管理に関する指揮管理監督権限を認められていること ②自己の出退勤をはじめとする労働時間について裁量権を有していること ③一般の従業員に比しその地位と権限にふさわしい賃金（基本給、手当、賞与）上の処遇を与えられていること です。さらに、金融機関等については具体的な通達（S52.2）が出されているところです。今回の通達も、根本を前記要件に置き多店舗展開する小売業、飲食業等の店舗における管理監督者について具体的に示したものです。



行政指導の現状としては、「自己管理型労働制」（いわゆる日本版ホワイトカラー・エグゼプション制度）の法制化が見送られ、2011.28 日本マクドナルド事件判決が出て以降は、通達を基準に指導がされているとの認識を持っています。すなわち、当該企業が位置づけた管理監督者の範囲が前記通達の基準に合わないとき労働基準監督署長は是正勧告を出し、労働時間管理と時間外・休日出勤に対する割増賃金の支払を勧告することがあります。また、管理監督者の基準に合わないとは断定できないが疑わしいものは指導票を出し再検討とされることとなります。是正勧告ないし指導票の発行を受けた各企業は指導内容を検討し、是正・改善しなければなりません。万一、従わない場合書類送検されるにいたる場合があります。



もうお済みですか？・・・平成19年9月30日以前から継続雇用している外国人に係る届出

平成19年10月1日より、事業主の方に対し、外国人労働者の雇用管理の改善及び再就職支援の努力義務が課されるとともにハローワークへの外国人雇用状況の届出が義務化されました。届出を怠ると、30万円以下の罰金が科されます。（届出期限：平成20年10月1日）

（阪本）



新卒者の採用に関するご案内

今回は当法人の取引先様である、株式会社OVO様よりいただきました、新卒者の採用に関するご案内をさせていただきます。

.....

「リスクを抑えて新卒者を採用するには!？」

昨今、採用活動の手間、費用等のリスクから新卒採用活動に踏み切れない人事担当者様も多いのではないのでしょうか？

採用市場はネット社会化し、学生は就職ナビを使い企業検索を行い、個人で活動する傾向にあります。この流れに乗るためには数百万円かかる就職ナビを導入し、説明会の開催、面接の準備・・・など採用人数の多少に関わらず費用、手間が必要となります。

また、最近の採用市場では一部の学生に内定が集中し複数内定を保有する傾向にあります。(一人当たりの内定保有数は平均2社で年々増えております)その為、内定出しを行っても辞退する学生が多く、内定=入社とは言い切れません。

苦勞して内定を出した結果、入社直前になり突然の辞退、そのようなリスクさえ考えられます。

それでは、どのように学生を確保すべきでしょうか？人事担当者様のお手間、費用を軽減するために、今回は「新卒者対象人材紹介」をご紹介致します。

<新卒者対象人材紹介のポイント>

- ・採用活動における学生集客の手間、費用が不要です。
- ・紹介手数料は成功報酬型の為、本採用決定時にいただくこととなります。

<株式会社OVOが行う新卒人材紹介>

- ・学生集客から貴会社概要の説明、一次選考までを代行します。貴社は最終面接を行っていただくのみです。(採用に至るまで何人とお会いいただいても費用はかかりません)
- ・希望される企業様には一定期間派遣社員として採用いただき、その後正式に採用することも可能です。
- ・ビジネスマナー、企業倫理等、新入社員に求められるスキルラーニングの為に新入社員研修を行います。

ます。(費用別途)

◇費用対効果◇

※お一人のみ採用する場合で、表示価格は全て税抜きです

[人材系A社の場合]

1, 200, 000円(ナビ基本企画)

⇒先行投資として、上記金額が必要となります。また手間も必要となり、人的コストがかかります。母集団形成のみのツールですので、必ず採用に至るとは限りません。

[株式会社OVOの場合]

480, 000円+95, 000円←新入社員研修費(5日間の研修)

※お一人のみ採用する場合で、表示価格は全て税抜きです

この機会にぜひ「新卒者対象人材紹介」をご検討下さい。

◇新卒者紹介会社◇

社 名：株式会社 OVO (オーヴォ)

本社所在地：京都市下京区燈籠町570番地
京都東洞院高辻ビル

電話番号：TEL 075-343-3625

FAX 075-343-3633

.....

株式会社OVO様が行う「新卒者対象人材紹介」の詳細に関しましては当法人の各担当者までお申し付け下さい。

(濱田)

