



平成 30 年 5 月号

連絡先：〒254-0077 平塚市東中原 1-16-26
電話：080-1133-9166 FAX：0463-36-3522
e-Mail：ecim@truthone.co.jp

eCima総研 人事労務便り

記事タイトル

[タイトルをクリックするとそのページに飛びます!]

- ・正社員の手当引き下げで非正規との格差是正へ～日本郵政 P 1
- ・5月から雇用保険の手続きでマイナンバーの取扱いが変わります！ P 2
- ・石綿「一人親方」を高裁でも救済 P 2
- ・「年齢にかかわらず転職・再就職者の受入れ促進のための指針」で求められる企業の取組み P 3
- ・大卒の就職内定率が最高更新～売り手市場続く P 4
- ・「ジョブ・リターン制度」を機能させるための留意点 P 4
- ・若者雇用促進法の指針見直しと転勤制度の見直し P 5
- ・取組みは“今から”！「職場の熱中症予防対策」 P 6
- ・M字カーブ解消？働く30歳代女性が増加中 P 6
- ・企業が取り組む「AI採用」とは？ P 7
- ・5月の税務と労務の手続[提出先・納付先] P 7

正社員の手当引き下げで非正規との格差是正へ～日本郵政

◆「同一労働同一賃金」実現へ正社員の手当引き下げ

日本郵政グループが、正社員のうち約5,000人の住居手当を今年10月に廃止するという事です。この手当はこれまで正社員にだけ支給されていて、非正社員との待遇格差は縮まることとなりますが、「同一労働同一賃金」を目指す動きは広がりつつあるなか、正社員の待遇を下げ格差の是正を図るのは異例です。

◆経過措置の設定で組合側も受け入れ

日本郵政グループは、日本郵政、日本郵便、ゆうちょ銀行、かんぽ生命保険の4社からなり、廃止対象は、原則として転居を伴う転勤のない条件の正社員（約2万人）のうち、住居手当を受け取っている約5,000人。1人あ

たりでは、年間最大32万4,000円の減収になります。

きっかけは、日本郵政グループ労働組合（組合員数約24万人）が今春闘での要求で、正社員だけに認められている扶養手当や住居手当など五つの手当を非正社員にも支給するよう求めたことです。

これに対し、会社側は組合側の考え方に理解を示して「年始勤務手当」については非正社員への支給を認める一方で、逆に一部の正社員を対象に住居手当の廃止を提案しました。組合側は、当初は反対しましたが、廃止後も10年間一部を支給する経過措置を設けることで折り合いました。

◆手当の廃止は正社員に不満も

同一労働同一賃金に関する厚生労働省のガイドライン案では、正社員にだけ支給されるケースも多い通勤手当や食事手当といった各種手当の待遇差は認めないとしており、政

府は非正社員の待遇が、正社員の待遇に引き上げられることを想定していました。

同一労働同一賃金の実現を、正社員の待遇を引き下げることによって実現しようという動きは、正規と非正規社員の間にあつれきを生む懸念もありますが、今回の日本郵政グループの判断を民間の単一労組では国内最大の組合側が受け入れたことで、こうした動きは他企業にも広がるかもしれません。

【同一労働同一賃金ガイドライン案】

<http://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000190591.html>

5月から雇用保険の手続きでマイナンバーの取扱いが変わります！

◆マイナンバーの取扱い

平成28年1月より利用が開始されたマイナンバーですが、平成30年3月5日から、事業所における社会保険手続において記載が求められるようになりました。

また、これまでマイナンバーの記載がなくても受理されていた雇用保険関係については、マイナンバーが必要な届出に記載・添付がない場合は、ハローワークより返戻され再提出を求められますので注意が必要です。

◆マイナンバーが必要な届出等

【マイナンバーの記載が必要な届出等】

- (1) 雇用保険被保険者資格取得届
- (2) 雇用保険被保険者資格喪失届
- (3) 高年齢雇用継続給付支給申請（初回）
- (4) 育児休業給付支給申請（初回）
- (5) 介護休業給付支給申請

【個人番号登録・変更届の添付が必要な届出等（ハローワークにマイナンバーが未届の者に係る届出等である場合）】

- (6) 雇用保険被保険者転勤届
- (7) 雇用継続交流採用終了届
- (8) 高年齢雇用継続給付支給申請（2回目以降）

- (9) 育児休業給付支給申請（2回目以降）

◆すでにハローワークにマイナンバーを届け出ている場合

個人番号記載欄がある届出（上記(1)～(5)）については、届出の都度マイナンバーを記載することになっていますが、すでに他の届出等の際にマイナンバーを届け出ている場合には、各届出等の欄外に「マイナンバー届出済」と記載して、個人番号の記載を省略することが可能です。個人番号記載欄のない届出（上記(6)～(9)）については、「マイナンバー届出済」の記載は不要ですが、未届けの場合は届出書類が返戻されてしまうので、個人番号登録・変更届を添付して提出します。

◆個人番号登録・変更届により別途の登録を行う場合

事前に個人番号登録・変更届によりマイナンバーの登録を行うことが可能です。

ただし、新規に被保険者資格を取得する従業員については被保険者番号が振り出されていないため、資格取得届の提出に先立って個人番号登録・変更届による届出を行うことができません。このような場合等、個人番号登録・変更届の提出が各種届出よりも後になる事情がある場合には、ハローワークに相談してください。

石綿「一人親方」を高裁でも救済

◆一人親方をめぐる保護の流れ

家政婦紹介所の紹介等により個人家庭に使用されるために家事使用人として労働基準法および労災保険法が適用されない者のうち、介護サービスを供給する者（介護作業従事者）については、特別加入の制度が設けられていましたが、このたび、家事使用人のうち家事、育児等の作業に従事する者（家事支援従事者）についても、介護作業従事者と同様、労働者に準じて労災保険により保護するにふさわしい者であるとされ、特別加入の対象になりま

した。働き方改革が叫ばれるなか、個人で働く一人親方の保護は手厚くなる傾向にあります。

◆一人親方にも国家賠償法上の権利

3月14日、建設資材の石綿を吸って肺がんになったとして、首都圏の元建設労働者ら354人が国と建材メーカー42社に計約120億円の損害賠償を求めた訴訟の控訴審判決が東京高裁でありました。判決では、「一人親方」から個人事業主への国の賠償責任を新たに認定。170人に約10億6,000万円の賠償を命じた一審・東京地裁判決を変更し、327人に約22億8,000万円を支払うよう命じました。原告弁護士団によると、一人親方を幅広く救済した判決は初めてということです。一方で判決は、メーカーの責任は一審判決と同様に否定しました。

◆労働安全衛生法は労働者以外も保護

判決は、国は遅くとも1975年以降、事業者から労働者への防じんマスク着用を義務づけたり、警告を表示したりすべきだったと指摘し、規制しなかったことを違法と結論づけました。その上で、一人親方から個人事業主をめぐる国の責任を検討し、「有害物の規制や職場環境の保全などといった労働安全衛生法の趣旨や目的は、労働者以外も保護するものだ」と指摘。一人親方が建設現場で重要な地位を占めていたことも踏まえ、国が規制しなかったことで利益が侵害されたと判断しました。

◆画期的な判決

この一人親方を救済した考え方は、これまでの判決とは大きく異なります。これまでの判決では、一人親方でも使用従属関係にあれば労働者として認められ、個別に救済されました。しかし、今回の判決は「同法が有害物を規制するのは快適な職場環境の実現が目的で、労働者以外も保護するものだ」と指摘。労災保険に特別加入制度があることなどを考慮して、一人親方にも国家賠償法上の権利があるとしました。労働者かどうかに関わらず

救済の道が開かれるようになった、画期的な判決といえます。

「年齢にかかわらずない転職・再就職者の受入れ促進のための指針」で求められる企業の取組み

◆指針策定の背景

職業キャリアの長期化による働き方の多様化や、急速な技術革新や産業・事業構造の変化により、企業・労働者の双方から中途採用、転職・再就職のニーズが高まっており、転職・再就職が不利にならない柔軟な労働市場や企業慣行の確立が求められています。厚生労働省ではこうした観点から、企業が転職・再就職者の受入れ促進のため取り組むことが望ましいと考えられる基本となるべき事項等を示した「年齢にかかわらずない転職・再就職者の受入れ促進のための指針」を策定しました。

◆企業に望まれる取組み

- ・必要とする職業能力等の明確化及び職場情報等の積極的な提供
- ・職務経験により培われる職務遂行能力の適正な評価
- ・専門性の高い従業員の活躍機会の拡大
- ・従業員の主体的（自律的）・継続的なキャリア形成の促進
- ・公平かつ柔軟な処遇
- ・早期定着に向けた支援
- ・平素からの従業員に求める役割の明確化、職業能力の把握

◆年齢にかかわらずない適正な評価・採用に向けて

指針では、例えば「必要とする職業能力等の明確化および職場情報等の積極的な提供」として、必要な人材の早期採用に向け、自社の現状や目指している方向性等を踏まえ、必要とする専門性等の職業能力の水準、範囲等を明確に整理したうえで募集・採用活動を行

うことや、中途採用者と企業のマッチングおよびその後の定着を図る観点から、賃金等の労働条件や職務内容に限らず、期待する役割、職場情報、企業文化等の情報提供に積極的に取り組むことが望ましいとしています。

◆採用後の活躍支援として

また、「早期定着に向けた支援」として、即戦力として中途採用する場合も含め、中途採用者が企業に適応し能力を十分に発揮し続けられるよう、入社時における導入教育や社内人的ネットワーク形成の支援等、早期定着支援を積極的に行うことや、「従業員の主体的（自律的）・継続的なキャリア形成の促進」として、早い段階から従業員に自身のキャリア形成を考えさせる機会や、自身の職業能力を把握させる機会を提供することや、他企業への出向や他部門への異動の経験を積極的にキャリアパスに組み込むなど、職場環境や職務内容の変化に柔軟に対応し活躍できる人材の育成に努めること、転職者本人とかわりのない取引先等への転職を禁止する競業避止義務については、長期・広範なものとならないよう、合理的な範囲のものとすることが望ましいとしています。

大卒の就職内定率が最高更新～売り手市場続く

◆大卒の就職内定率が調査開始以降で最高に

4月に入って、新入社員を迎えた職場も多いことでしょう。一方、売り手市場の中、なかなか新しい人材を採るのが難しいという企業も多いのではないのでしょうか。

厚生労働省、文部科学省の共同調査によると、今春卒業（予定）の大学生の就職内定率は、2月1日現在で91.2%（前年同期比0.6ポイント増）となり、比較可能な2000年以降で最高を更新したそうです。これは2月時点の数字ですので、最終的な内定率はさらに高くなることが予想されます。学生に有利な売

り手市場が続いていることが読みとれる結果となっています。

◆女性の内定率に大きな伸び

男女別にみると、男子大学生の就職内定率は89.9%（前年同期比1.1ポイント増）で、女子は92.8%（前年同期比同）となっています。大卒の内定率は2011年の同時期には77.4%まで落ち込んでおり、特に、女子については同時期75.7%と、男子78.9%に対していっそう厳しい状況でした。この数字から、その後の女子の内定率の伸びが大きいことがうかがえます。

◆企業の採用活動も積極的に

このように、大卒者の採用をはじめ、売り手市場の中、企業の人材確保はいっそう厳しさを増しそうです。そろそろ2019年度の採用活動も本格的に始まっているところでしょう。最近、学生も様々なルートから情報を集め、自分に合うような企業をリサーチしています。「うちにはどうせ良い人は来ないだろうな…」などとは思わずに、自社の「売り」を明確にアピールしつつ、今度の採用活動に取り組んでいきたいものです。

「ジョブ・リターン制度」を機能させるための留意点

◆「ジョブ・リターン制度」とは？

いったん自社を退職した従業員を再雇用する制度（名称は「ジョブ・リターン制度」「カムバック制度」等さまざま）を導入する企業が増えています。平成23年度雇用機会均等法基本調査によれば、こうした制度がある事業所の割合は53.1%です。

また、エン・ジャパンの「出戻り社員実態調査2016」では、220社中67%が「再雇用した経験がある」、7割超が「条件を整えば再雇用したい」と回答しています。

人手不足対策として、こうした制度の導入・活用は企業にとって有効と思われますが、

実際に退職者に利用してもらうためには、どのような取組みが必要なのでしょうか？

◆人材確保のための導入企業の取組み①－ 退職理由を限定し過ぎない

2000年代前半に導入が広がった当時は、結婚や出産・育児が理由の退職者を主なターゲットとしていました。

しかし、近年は退職者を広く受け入れるため、「介護」や「配偶者の転勤」、「転職」、「留学」といった理由での退職者も対象に含めたり、理由を問わず対象に含めたりするところが増えています。

◆人材確保のための導入企業の取組み②－ 積極的に制度周知を行う

制度を利用してもらうためには、制度の存在が知られていることが不可欠です。

そのため、導入企業では退職時に制度説明を行うとともに、リストに登録するかどうかを確認しておき、募集時にはリストに登録された退職者から優先的に選考したり、退職者に定期的に郵送で再就職を呼びかけたりしているところがあります。専用サイトを設けているところもあります。

◆人材確保のための導入企業の取組み③－ 再雇用時に細かなフォローをする

復帰に意欲的な退職者であっても、ブランクに対する不安があったり、事情の変更により在職時と同じ働き方での復帰は難しいなどの事情を抱えていたりすることから、導入企業によっては研修期間を設けたりしています。

元従業員といえども、新規採用者と同様に、雇入れ後の働き方に関する希望や条件をヒアリングするなど、丁寧な対応を心がけましょう。

若者雇用促進法の指針見直しと転勤制度の見直し

◆「働きやすさ重視」で若者の雇用を促進

就職環境が売り手市場となっている昨今ですが、今後控えている人口減少社会を見据え、若者雇用促進法（青少年の雇用の促進等に関する法律）に基づく指針が改定されました。

若者雇用促進法は、新卒者の募集を行う企業に対して、平均勤続年数や研修の有無および内容といった就労実態等の職場情報の開示を求めることや、労働法令違反のあった企業からのハローワークでの求人不受理などを規定した法律です。

この法律に基づく指針（青少年の雇用機会の確保及び職場への定着に関して事業主、特定地方公共団体、職業紹介事業者等その他の関係者が適切に対処するための指針）について、政府の進める働き方改革実行計画では、「同指針を改定し、希望する地域等で働ける勤務制度の導入など多様な選考・採用機会を促進する」とこととされました。若者の活躍しやすさという視点に立った見直しです。

◆勤務地限定など、転勤制度の見直しも促進

いわゆる勤務地限定正社員の中でも、いろいろなバリエーションがあります。全国をブロック分けし、そのブロック内で限定する「ブロック限定」、通勤可能エリア内に限定する「エリア限定」、事業場の変更を伴う異動を制限する「事業場限定」などがあります。

勤務地限定の場合の労働条件については、通常の正社員と同様の扱いとすることが妥当と思われる。そのうえで社内での不公平感がある場合などは、転勤の可能性のある通常の正社員には特別に手当を支給することなどもあり得ます。

また、事業場の閉鎖などの際には、事業場限定といえども、整理解雇の4要素として会社は解雇回避努力をする必要があることには注意が必要です。「勤務先がなくなったのだから当然に解雇」とはなりません。

また、就職情報大手マイナビの調査（2018年3月大卒予定者を対象）によると、卒業した高校の所在地と最も働きたい都道府県の一致率が、全国平均で51.8%でした。地元の大

学に進学した学生では72.2%、地元外に進学した学生では35.7%と、倍以上開きがあるようです。

この割合は2010年の頃よりは減少したものの、約半数が地元希望です。また、現在の就職市場では、そもそも転勤が頻繁にあるような企業は嫌厭される傾向にあるかもしれません。育児や介護への対応、多様な働き方が重視されるように社会が変化してきたので、一度、転勤制度自体の在り方・必要性を見直してみてもいいのではないでしょうか。

取組みは“今から”！ 「職場の熱中症予防対策」

◆熱中症対策は春先から必要！

厚生労働省では、職場における熱中症予防対策の一層の推進を図るため、4月を準備期間、5～9月を実施期間とする、「STOP！熱中症 クールワークキャンペーン」を実施しています。

「今から熱中症対策？」と不思議に思う方もいるかもしれませんが、平成29年5月の全国における熱中症による救急搬送人員数は3,401人（厚生労働省「平成29年の職場における熱中症による死傷災害の発生状況（速報値）」）。実は熱中症対策は、春先のこの時期から早くも求められていることなのです。

◆オフィス作業でも要注意

「熱中症」というと、屋外での作業が思い浮かびますが、オフィスでの作業に従事する人についても対策が必要です。平成29年の熱中症による救急搬送者について、発生場所ごとの人員数を見ると、「道路工事現場、工場、作業所等」（223人、全体の6.6%）よりも、「住居」（983人、全体の23.9%）のほうが多いのです（前掲資料）。

特に近時は、節電意識の向上により、エアコンの温度設定を高め設定するオフィスが増えています。室内における十分な熱中症対策が望まれます。

◆職場の熱中症予防対策

熱中症は、正しい知識を身につけ、適切に対応することで、未然に防ぐことが可能です。仕事に適宜、日陰や涼しいところで休憩を取る、こまめに水分補給を行うこと、過度に暑さを我慢しないようエアコンの設定温度に気を配ることなど、十分に従業員に周知していきましょう。

窓に貼ると室内に入る日射を減らし室温の上昇を抑制できる、特殊なフィルムなども市販されています。こうしたグッズも、適宜利用したいものです。

M字カーブ解消？ 働く30歳代女性が増加中

◆雇用環境、依然として良好

今年1月、総務省は「労働力調査（29年）」を公表しました。「完全失業率が前年より18万人減」「就業者が前年より65万人増」「労働力人口が5年連続で増」など、全体的に雇用が進んでいることが調査結果に表れています。

◆「M字カーブ解消」とは

同調査結果で特筆すべきなのが、30歳代の女性の労働人口比率（就業率）が69.4%と、米国を抜くほど大きく改善したことです。いくつかのメディアではこの結果を、「M字カーブ（現象）ほぼ解消」と報じました。

「M字カーブ現象」とは、日本の女性の就業率を年齢階層別に比較すると、20歳代や40歳代が高い一方で30歳代は低いため、グラフにするとM字型を描く現象のことです。先進諸国ではほとんど見られない、日本固有の現象として問題視されてきました。

◆働く30歳代女性増加の背景

M字カーブ現象があった背景には、20歳代で働きはじめた女性が30歳代で出産・育児のため（やむを得ず）職を離れ、育児が一段落

した 40 歳代で再就職するというワークスタイルがありました。

M字カーブの解消傾向は、仕事と育児を両立しようという女性が増えていること、および国によるさまざまな両立支援策（たとえば育児・介護休業法の改正による育児休業の延長、短時間勤務やフレックスタイム制など「多様な働き方」の浸透、保育所の定員枠の増加など）の効果が始まっていることによる、ワークスタイルの変化があるとみられています。

◆両立支援策で人材定着を

企業も、自社従業員の仕事と出産・育児の両立支援をすすめています。

例えば三越伊勢丹ホールディングスは、「子が 4 歳に達するまで利用可能な育児休業」「出産・育児ほかの理由で退職した場合、8 年以内なら優先的に再雇用」など、手厚い支援制度で知られています。同社は女性従業員の約半数が 30 歳代とのことです。これら支援制度が人材定着にとりわけ大きく寄与していると思われます。

人手不足のいま、両立支援策を上手に活用し、女性従業員の離職を防ぎましょう。

企業が取り組む「AI 採用」とは？

◆書類選考の時間が大幅に短縮！

AI（人工知能）を新卒や転職の選考に活用する「AI 採用」を導入する企業が増加し、企業の採用活動が変わりつつあります。

現在、「AI 採用」は、特に書類選考に活用することが多いようです。AI に過去の内定者のデータを学習させ、応募者のエントリーシートや履歴書等の内容がその合格基準に満たすかどうかを判断させるというものです。

ソフトバンクでは、2018 年入社の新卒採用の書類選考に「AI 採用」を導入したところ、採用担当者が選考に費やす時間を約 7 割削減することができたということです。また、統一性のある基準で判断ができるため、ミス

マッチ防止にもなるという効果が挙げられています。

◆AI が面接官？

2019 年の新卒採用では、AI が人間の代わりに面接を行うサービスが本格的に開始されました。スマートフォンやタブレットにアプリをインストールし、コンピューターの音声の質問に答えていくことで面接ができ、受験者の資質を項目ごとに分析することができるサービスです。時間や場所を問わないことから、企業への今後の広がりが期待されています。

◆選考される就活生はどう感じているか？

就職情報会社が学生を対象に行った調査によると、書類選考を AI が行うことに 50.1%が「反対」、面接を AI が判定することに 67.5%が「よいとは思わない」という結果となったとのこと。やはり、人間ではない AI に判断されることに対し、就活生は不満や抵抗があるようです。

◆「AI 採用」は普及するのか？

「AI 採用」は、採用業務の効率化につながるとして活用する企業が多いのですが、最終的な選考は採用担当者が行っています。今後は、AI 技術の発展や求職者のデータが蓄積されることによって判断の精度も高まることが期待されます。

現時点では、採用する側とされる側に賛否がありますが、採用ツールの 1 つとして導入を検討してみてもいいでしょうか。

5 月の税務と労務の手続 [提出先・納付先]

10 日

- 源泉徴収税額・住民税特別徴収税額の納付 [郵便局または銀行]
- 雇用保険被保険者資格取得届の提出 < 前月以降に採用した労働者がいる場合 >

[公共職業安定所]

- 労働保険一括有期事業開始届の提出<前月以降に一括有期事業を開始している場合>

[労働基準監督署]

15日

- 特別農業所得者の承認申請 [税務署]

31日

- 軽自動車税の納付 [市区町村]
- 自動車税の納付 [都道府県]
- 健保・厚年保険料の納付 [郵便局または銀行]
- 健康保険印紙受払等報告書の提出 [年金事務所]
- 労働保険印紙保険料納付・納付計器使用状況報告書の提出 [公共職業安定所]
- 外国人雇用状況の届出（雇用保険の被保険者でない場合）<雇入れ・離職の翌月末日>
- [公共職業安定所]
- 確定申告税額の延納届出額の納付 [税務署]

当事務所よりひと言

今年のゴールデンウィークは、好天に恵まれました。各地とも人手が多くなっています。もう、夏も間近と言った感じです。