



# HR News Letter

2012年4月号

平澤国際社労士事務所

東京都港区芝大門1-3-5

山田ビル3階

TEL 03-5402-8491

<http://www.jp-hrpayroll.com/>

## 今月号の内容

- ✓ 転職者は転職活動の際にどんなサービスを利用するか？
- ✓ 学生が考える「社会人に関する意識」
- ✓ 3月末までの時限措置！「若年者等正規雇用化特別奨励金」
- ✓ 「雇用調整助成金」「中小企業緊急雇用安定助成金」の新特例
- ✓ 労務問題をめぐる最近の裁判例から
- ✓ 「65歳まで再雇用義務付け」法案を国会に提出へ
- ✓ 高年齢期の「働く意欲」と「活躍の場」
- ✓ 4月からスタートする新しい「在宅介護」
- ✓ 「ディベート」の技術を仕事にも役立てる
- ✓ 男女間の賃金格差が過去最小に その要因は？
- ✓ 4月の税務と労務の手続[提出先・納付先]

情報提供元：SJS(日本法令)



## 転職者は転職活動の際にどんなサービスを利用するか？

### ◆400人を対象に調査を実施

ソフトバンクヒューマンキャピタル株式会社が「人材紹介サービスに関する調査」（調査対象：25～39歳の正社員・契約社員・派遣社員400人）を実施し、その結果が発表されています。

転職活動の際にどのようなサービス（媒体）を利用したか等についての実態が明らかになっています。

### ◆何を使って転職活動を行っている？

過去1年以内に転職活動をした人に、転職活動で利用している（実際に利用した）サービスを尋ねたところ、次のような結果となりました（複数回答）。

- (1) 「転職サイト」 67.3%
- (2) 「ハローワーク」 63.5%
- (3) 「転職情報誌」 38.0%
- (4) 「人材紹介会社」 29.5%
- (5) 「会社ホームページ内の採用情報」 23.8%

転職者のうち約3分の2の人が、「転職サイト」と「ハローワーク」を活用しているようです。

### ◆転職サイトの利用は「複数」

上記質問の回答でトップとなった「転職サイト」を利用している（実際に利用した）人269名に、転職サイトをいくつ利用したかを尋ねたところ、「1つ」が27.9%、「2つ」が33.8%、「3つ以上」が38.3%となっており、多くの人（7割以上）が複数の転職サイトを利用していることがわかりました。

### ◆どのようにして転職が決まったか

転職先の決定状況について尋ねたところ、転職サイトを利用している（実際に利用した）人のうち、「転職サイトを利用

して転職先が決まった」人の割合は21.6%、「転職サイト以外のサービスを利用して決まった」人の割合は24.9%、「決まっていない／現在、転職活動中」の人の割合は53.5%でした。

そして、人材紹介会社を利用している（実際に利用した）人のうち、「人材紹介会社を利用して転職先が決まった」人の割合は24.6%、「人材紹介会社以外のサービスを利用して決まった」人の割合は34.7%、「決まっていない／現在、転職活動中」の人の割合は40.7%でした。

## 学生が考える「社会人に関する意識」

### ◆1,200名以上が回答

レジェンダ・コーポレーション株式会社では、2012年4月入社を希望する新卒の大学生・大学院生を対象として、「社会人に関する意識調査」（調査対象者16,440名のうち1,227名が回答）を実施し、その結果が発表されました。

### ◆早く社会人になりたい？ まだ学生でいたい？

まず、「現在の気持ち」について尋ねたところ、「早く社会人になりたい」と回答した人の割合は、男性41.3%、女性24.0%で、男性が女性よりも17.3ポイント高い結果となりました。

一方、「もっと学生でいたい」と回答した割合は男性32.3%、女性49.5%でした。

### ◆女性のほうが、不安が大きい

社会人になるに際して、期待と不安のどちらが大きいかについて尋ねたところ、期待が大きい（「期待が大きい」「やや期待の方が大きい」の合計）と回答した人の割合は、男性が57.0%、女性が40.8%でした。

一方、「不安が大きい」（「やや不安の

方が大きい」「不安が大きい」の合計)と回答した人の割合は、男性が43.0%、女性が59.2%でした。男性よりも女性のほうが、不安が大きいようです。

#### ◆やりたいこと、不安なこと

次に、社会人になってからやってみたいこと、不安なことについて尋ねたところ、やってみたいこととしては、「海外を飛び回りたい」「広い視野を持ちたい」等の回答が多く挙げられました。

不安なこととしては、「仕事ができるようになるか不安」「人間関係が上手に築けるか」等の回答が多く挙げられました。

### 3月末までの時限措置！「若年者等正規雇用化特別奨励金」

#### ◆奨励金の概要

この奨励金は、「年長フリーターおよび30代後半の不安定就労者」または「採用内定を取り消されて就職先が未定の学生等」を、平成23年度末（今年3月31日まで）までに正規雇用した事業主が、その後も引き続き正規雇用を行っている場合に、一定期間ごとに支給されるものです。

#### ◆奨励金の4類型

それぞれの類型について対象年齢等の要件がありますので、ご注意ください。

##### (1)「トライアル雇用活用」型

ハローワークの紹介でトライアル雇用として雇い入れ、トライアル雇用終了後、引き続き同一事業所で正規雇用する場合です。

##### (2)「直接雇用」型

ハローワークに奨励金の対象となる求人を出し、ハローワークの紹介で正規雇用する場合です。

##### (3)「有期実習型訓練修了者雇用」型

「有期実習型訓練修了者」を正規雇用する場合です。

##### (4)「内定取消し雇用」型

ハローワークに奨励金の対象となる求人を出し、ハローワークの紹介により、採用内定を取り消されて就職先が未定の新規学校卒業者を正規雇用する場合です。

#### ◆奨励金の支給額

支給額は次の通りです。

(1) 第1期：25万円（中小企業は50万円）

正規雇用開始日から6カ月経過後、1カ月以内に申請を行います。

(2) 第2期：12万5,000円（中小企業は25万円）

正規雇用開始日から1年6カ月経過後、1カ月以内に申請を行います。

(3) 第3期：12万5,000円（中小企業は25万円）

正規雇用開始日から2年6カ月経過後、1カ月以内に申請を行います。

#### ◆申請をご検討の場合はお早めに

冒頭に記載した通り、この奨励金には「平成23年度末（今年3月31日まで）までに正規雇用した事業主が、その後も引き続き正規雇用を行っている場合」との要件がありますので、申請をご検討の場合はお早めにご連絡ください。

### 「雇用調整助成金」「中小企業緊急雇用安定助成金」の新特例

#### ◆新特例の概要

東日本大震災の影響を受けた事業主に対して、「雇用調整助成金」「中小企業緊急雇用安定助成金」に関する新しい特例が設けられました。

震災後において徐々に生産量などが回復していた場合でも、震災前と比較すると依然として「10%以上」低い水準の場

合には、本助成金を利用することができません。

#### ◆特例対象事業主

##### (1) 被災地事業主

青森、岩手、宮城、福島、茨城、栃木、千葉、新潟、長野の災害救助法適用地域に所在する事業所の事業主です。

##### (2) 被災地関連事業主

上記(1)の事業所と一定規模以上(助成金を受けようとする事業主の総事業量の3分の1以上)の経済的関係を有する事業所の事業主です。

##### (3) 2次下請等事業主

上記(2)の事業主と一定規模以上(助成金を受けようとする事業主の総事業量の2分の1以上)の経済的関係を有する事業所の事業主です。

#### ◆特例の具体的内容

生産量または売上高の減少の確認について、最近3カ月の平均値と、(1)その直前の3カ月、または(2)前年同期との比較に加えて、(3)前々年同期との比較も可能です。

これらは、平成24年3月11日から平成25年3月10日までに特例の利用を開始する場合に適用されます。

#### ◆その他の注意点

なお、震災の影響を受けた事業主などへの特例のうち、生産量または売上高の確認期間を「最近3カ月」から「最近1カ月」とする特例措置は、平成24年3月10日で終了しました。

ただし、円高の影響を受けている事業主は、生産量などの確認期間を「最近3カ月」から「最近1カ月」とする特例を引き続き利用することができます。

## 労務問題をめぐる最近の裁判例から

#### ◆派遣社員への慰謝料支払いを命令(2月10日判決)

大手電機メーカーの子会社(愛知県)で働いていた元派遣社員の2人(別の会社から派遣)が「派遣切り」にあったとして、直接雇用と慰謝料の支払いを求めている訴訟の控訴審判決で、名古屋高裁は一審判決(計約130万円の支払いを命令)を支持する判決を下しました。

一審(名古屋地裁)では、「賃金の高さなどを理由に突然の派遣切りを行っており、著しく信義にもとる対応である」として、会社側の不法行為を認めた一方、派遣社員と同社の間に直接の雇用契約があったとは認めていませんでした。

#### ◆コンサル会社社員の長時間労働による精神疾患を認定(2月15日判決)

精神疾患を発症したのは長時間労働が原因であるとして、建設コンサル会社(東京都)の社員が会社に対して損害賠償(総額約660万円)などを求めている訴訟の判決があり、大阪地裁は男性側の主張を認め、会社側に440万円の支払いを命じました。

この男性は、遅くとも2002年12月に精神疾患を発症しましたが、2002年の時間外労働時間が月平均約135時間となっていました。

裁判長は、「上司らは長時間労働や健康状態の悪化を認識しながら、負担を軽減させる措置をとっておらず、安全配慮義務違反である」としました。

#### ◆個人業者を「労働者」と認定(2月21日判決)

音響機器メーカーの子会社(神奈川県)が、機器修理を行う個人業者(会社と業務委託契約を締結)の労働組合との団体交渉を拒否したことが「不当労働行為」と認定されたため、認定を行った中央労働委員会の救済命令取消しを求めている訴訟の上告審判決があり、最高裁(第3

小法廷)は、「業務実態から業者は労働基準法上の労働者に該当する」との判断を下しました。

上記の労働組合は、2005年1月に最低保障賃金を月30万円とすることなどを求めていましたが、子会社側は「会社が雇用している労働者の組合ではない」として団体交渉に応じませんでした。

しかし、最高裁は「子会社の指定する方法に従って指揮監督を受けて労務を提供し、時間的にも拘束されている」、「個人業者が基本的には労働者に該当するとの前提で、なお独立の事業者の実態があると認められる特段の事情があるか否かを再審理すべき」としました。

## 「65歳まで再雇用義務付け」法案 を国会に提出へ

### ◆政府が閣議決定

希望者全員を65歳まで再雇用する制度の導入を企業に義務付ける「高年齢者雇用安定法改正案」が、3月9日に国会に提出されました。

来年4月の施行に向けて、今国会での成立を目指すと言われていますが、成立した場合は、企業にとって大きな負担となります。

### ◆改正法案の概要

改正法案の概要は、次の通りです。

(1) 継続雇用制度の対象者を限定できる仕組みの廃止

継続雇用制度の対象となる高年齢者を、事業主が労使協定で定める基準によって限定できる仕組みを廃止します。

(2) 継続雇用制度の対象者が雇用される企業の範囲の拡大

継続雇用制度の対象となる高年齢者が雇用される企業の範囲を、グループ企業にまで拡大する仕組みを設けます。

(3) 義務違反の企業に対する公表規定

の導入

高年齢者雇用確保措置義務に関する勧告に従わない企業名を公表する規定を設けます。

(4) 「高年齢者等職業安定対策基本方針」の見直し

雇用機会の増大の目標の対象となる高年齢者を65歳以上にまで拡大します。

### ◆経過措置の内容

企業にとっては人件費の負担が大きくなるため、改正法案においては、経過措置が設けられています。

すなわち、男性の年金支給開始年齢が61歳となる2013年度から、最終的に65歳になる2025年度まで「12年間」をかけて、段階的に企業への義務付けを進めるとしています。

企業としては、改正法施行を見据え、対策を考えていく必要があります。

## 高年齢期の「働く意欲」と「活躍の場」

### ◆高年齢期における働く意欲

厚生労働省が「第6回 中高年者縦断調査」の結果を発表し、60～64歳の人のうち、5割超の人が「65歳以降も仕事を続けたい」と考えていることがわかりました。

また、70歳以降でも3割近くの人が仕事をしたいと望んでおり、働く意欲は高年齢期となってもかなり高いようです。

働く目的は、「年金以外に収入が必要である」、「健康を維持したい」、「社会とのつながりを求めたい」など多様になっています。

### ◆「中高年者縦断調査」とは？

この調査は、毎年同じ人を追跡し、「健康」「就業」「社会活動」などの変化の過程について継続的に調査するもので、

2005年11月に第1回目が実施されました。

今回は、50代をどのように過ごせば高齢年齢期に充実した生活を営むことができるか、特に団塊世代を含む60歳以上(60~64歳)の男女に焦点を当てて、就業意識、就業実態、健康状態について分析しています。

#### ◆実際に収入を伴う仕事をしているか

また、株式会社インテージでは、「団塊世代の男性のライフスタイル」に関する調査を実施しました。62~64才の団塊世代の男性800名が回答しています。

まず、団塊世代の男性に現在の就労状況を尋ねたところ、下記の通りの結果となっており、収入を伴う仕事をしている人は61.0%で、そのうち約8割の人が「週に4~5日以上働いている」こととなっています。

- (1) 働いていない…39.0%
- (2) 働いている(ほぼ毎日)…27.1%
- (3) 働いている(週に4~5日)…22.1%
- (4) 働いている(週に2~3日)…8.1%
- (5) 働いている(週に1日程度)…1.8%
- (6) 働いている(それ以下)…1.9%

#### ◆活躍する「場」の提供

健康で働く意欲が高い高齢者に対して「活躍の場」を提供することは、少子高齢化により労働力不足が進行しつつある日本にとって、ますます重要になってくるでしょう。

## 4月からスタートする新しい「在宅介護」

#### ◆床ずれ対処や血圧チェックも

この4月から「24時間体制」の介護訪問サービスがスタートすることとなり、在宅介護のいわば「切り札」として注目

されています。

新設される「定期巡回・随時対応サービス」は、住み慣れた地域で暮らし続けることができる在宅ケアサービスとして国が推進しているものです。

生活支援(食事、服薬確認、排泄介助など)のほか、床ずれ対処や血圧チェックなどを、まさに「24時間体制」で提供するものです。

#### ◆従来との違いは何か?

従来との訪問介護との大きな違いは、訪問の回数と時間です。

従来との訪問介護では1日1~2回で、1回あたりの訪問時間は「30分~1時間」程度でした。しかし、新サービスでの訪問時間は「10~15分」程度と短くなっています。ただし、自分の生活リズムに合わせて夜間や早朝でもサービスを受けることができます。

利用者の自己負担は定額制で、原則として1日何度利用しても負担額は変わりません。

#### ◆導入に伴う問題点は何か?

1つ目は「事業所の採算」の問題です。新サービスでは、訪問回数にかかわらず報酬が1カ月単位で決定するため、訪問先ごとの移動距離が長くなると効率が悪くなり、ガソリン代などの負担も重くなります。

2つ目は、「担い手の確保」の問題です。人が集まりにくいのが介護業界の実情であり、これまでは採算が取れていた場合でも、利用制限がなくなってしまうと、ヘルパーの負担が増えることが懸念されています。

## 「ディベート」の技術を仕事にも役立てる

#### ◆「ディベート」のメリットとは?

ディベートは、ルールに則り、あるテーマに対して肯定側と否定側に分かれ、相手を論破するものです。

(1)自らの主張を明らかにする「立論」、(2)相手の主張に対する「質問」、(3)相手の主張に対する「反論」で構成されており、この技術を手に入れることができれば仕事にも役立つことでしょう。

一度、社内でも実施されてみてはいかがでしょうか？

#### ◆準備が大切

まず、「立論」では資料を集めて読み込み、原稿を作成します。周りから高い評価を得るためには、決められた持ち時間の中で、相手の主張をよく理解し、かみあった「質問」や「反論」をしなければなりませんので、様々な能力が問われます。

切り返しが必要な議論は苦手と感じる人もいますが、「アドリブが上手ということよりも、しっかりと調べ、学習をして、主張や想定できる反論をよく練るなど、準備することが大切」だと言われています。

#### ◆半年間は継続する

ディベートの専門家は、「ディベートは1回経験するだけでも効果はあるが、本来は実践を繰り返して反省や改善をしていくものであるから、半年は継続してほしい」と言っています。

ディベートは自分の意見を述べるだけでなく、異なる立場の人の考えをしっかりと聞くのにも役立つものです。社内でも、社内以外でも良いですから、一度経験してみる価値があるのではないのでしょうか。

## 男女間の賃金格差が過去最小に その要因は？

#### ◆上昇する女性の平均賃金

厚生労働省の「賃金構造基本統計調査」によれば、2011年の一般労働者（パートを除く）の平均賃金において、男女間の賃金格差が過去最小となったそうです。

男性が前年と同じ32万8,300円、女性は前年比1.9%増の23万1,900円でした。女性の賃金は2000年以降おおむね増え続けています。

#### ◆女性の賃金上昇の要因（1）

女性の賃金上昇の背景には、成長分野である「サービス業」で働く人の増加があるようです。

例えば、「教育・学習支援業」では30万7,400円（前年比2.6%増）、「医療・福祉」では24万7,000円（同1.5%増）となりました。

#### ◆女性の賃金上昇の要因（2）

男性正社員の賃金は40代前後で前年より減る一方、女性正社員の賃金は60歳未満のすべての年齢層で前年比0.1～2.9%増加しています。

女性が企業の主要ポストに就くケースが増えたことも、賃金上昇につながっているようです。

#### ◆女性社員の育成に関して

また、公益財団法人日本生産性本部から「第3回 コア人材としての女性社員育成に関する調査」の結果が発表されていますが、役員と課長（相当職）の女性の割合が、前年に引き続き増加したそうです。ただし、部長（相当職）の割合は若干減少しています。

また、3年以内に課長（相当職）になる可能性のある職位の女性の割合は、2年前と比べ大幅に増加しています。

#### ◆女性育成の課題は？

上記の調査では、女性育成の推進上の課題としては、「女性社員の意識」が7割以上と最も高くなっていますが、「経営者、管理職、男性社員の理解・関心が薄

い」の割合も前年より増加しています。

また、効果のあった施策としては、「女性社員への教育・研修参加機会の拡大」が前年から大きく増加したほか、「女性社員だけを対象にした研修」「管理職候補の女性を対象にした意識喚起のための研修」に取り組む企業も増えているようです。

- 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]

## 4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

- 給与支払報告に係る給与所得者異動届の提出<4月1日現在> [市区町村]

### 30日

- 公益法人等の道府県民税・市町村民税均等割申告・納付 [都道府県・市区町村]
- 固定資産税<都市計画税>の納付<第1期分> [郵便局または銀行]
- 軽自動車税の納付 [市区町村]
- 預金管理状況報告の提出 [労働基準監督署]
- 労働者死傷病報告の提出<休業4日未満、1月～3月分> [労働基準監督署]
- 健保・厚年保険料の納付 [郵便局または銀行]
- 日雇健保印紙保険料受払報告書の提出 [年金事務所]