

TKN 社会保険労務士事務所  
特定社会保険労務士 高野 裕之

連絡先: 〒154-0012 東京都世田谷区駒沢2-58-13  
電話: 03-6315-8830  
FAX: 03-3795-9021  
e-mail: sharoushi-takano@support.email.ne.jp  
URL: <http://www.tkn-sr.jp>



## 「改正労働契約法」施行後の有期労働契約者の本音は？

### ◆不十分な認識

「改正労働契約法」が施行されて半年以上が経ちましたが、連合が行った「有期契約労働者に関する調査」の結果によると、「無期労働契約への転換」について、「ルールができたことを知らなかった」と答えた人は6割以上もいたそうです。「不合理な労働条件の禁止」については、約7割が知らず、改正労働契約法への認識は不十分と言えます。

### ◆「無期転換」はモチベーションアップにつながる？

また、有期労働契約者が「無期労働契約への転換」についてどのように思っているかを尋ねたところ(複数回答)、「無期契約に転換できる可能性があるのでモチベーションアップにつながる」と答えた人は約半数を超えたものの、「契約期間が無期になるだけで待遇が正社員と同等になるわけではないから意味がない」と答えた人も約7割に上り、待遇改善につながらないと感じている人が多いことがわかりました。

### ◆正社員も有期契約者も業務内容は同じ？

次に、業務内容や仕事への姿勢などについて正社員と比較してもらったところ、業務内容については、「正社員と同じ」と答えた人が半数近くに上り、正社員との業務内容にあまり差がないことがわかりました。

また、仕事上の責任や残業時間は、おおむね正社員よりも負担が少ないとの結果でしたが、仕事に対する姿勢については、「正社員よりも真面目」と答えた人が約半数に上り、仕事を遂行する能力も「正社員よりも高い」と答えた人が約2割となりました。

### ◆有期労働者の4割は正社員希望

「有期契約で働くことになった状況」について尋ねたところ、自らが希望して有期契約になった人は約半数だったものの、有期労働契約者の3人に1人は正社員になれなかったために有期契約で働いていることがわかりました。

また、今後の働き方の希望を聞いたところ、「正社員になりたい」と答えた人は約4割で、特に、正社員になれなかったために有期契約で働いている人では、正社員への転換希望を持っている割合は7割以上になりました。

### ◆職場に対する不満

最後に、職場についての不満については、「給料が上がらない」、「働きぶりが評価されない」など、待遇に不満をもっている人が多かったようです。中には、「正社員がちゃんと働かない」、「パワハラやセクハラがある」などの回答もみられました。

## 「ブラック企業」の定義と労働行政の対応

### ◆「ブラック企業」の定義は？

最近、マスコミ等で大きな話題となっている「ブラック企業」ですが、「労働法令を遵守せず、労働者の人格を著しく無視したかたちで働かせている企業」、「違法な長時間労働や賃金不払い残業があり、離職率が極端に高い企業」、「就職したらひどい目にあうので避けた方がよい企業」などと定義されているようです。

#### ◆勤務先はブラック企業？

先日、連合総研が10月初旬に実施した「勤労者の仕事と暮らしについてのアンケート調査」（首都圏・関西圏に居住し民間企業に勤務する20～64歳の人2,000名が回答）の結果が発表されました。

この調査で、「あなたの勤め先は『ブラック企業』にあたると思いますか」と質問したところ、「そう思う」と回答した人は17.2%でしたが、若者世代ほど「そう思う」と回答した割合が多い結果となりました（20代：23.5%、30代：20.8%、40代：15.4%、50代：11.2%、60代：9.0%）。

#### ◆厚生労働省が実施した電話相談の結果

厚生労働省では「ブラック企業」という言葉は使わずに、「若者の使い捨てが疑われる企業」と呼んでいます。今年9月を「過重労働重点監督月間」と定め、過重労働が行われている疑いのある事業所に対して重点的に指導・監督を行いました。

同省が9月1日に実施した無料電話相談には全国から1,042件の相談が寄せられたとのことで、相談内容（複数回答）は上位から、（1）賃金不払残業（53.4%）、（2）長時間労働・過重労働（39.7%）、（3）パワーハラスメント（15.6%）だったそうです。

なお、相談者が勤務している業種は、「製造業」（20.4%）と「商業」（19.9%）で約4割を占めました。

#### ◆労基署の調査、監督指導

厚生労働省は「労働条件の確保・改善対策」を重点施策として挙げており、今後も、労働法令を遵守しない企業に対する監督指導の強化傾向は続くものと思われます。

労働基準監督署による調査や監督指導は、労働者や退職者からの情報提供をきっかけに行われるケースも多いので、労働者等から「ブラック企業」とのイメージを持たれることのないよう、労務管理上、万全の対策をとっておく必要があります。

#### 「応募者」から見られている「採用面接官」

##### ◆採用面接で重要なことは？

人材を採用する際、「採用面接」を実施しない企業はほとんどないでしょう。

面接を担当する人（面接官）は、「こんな質問をして、自社に必要な人材かどうかを見極めよう」「自社にふさわしい人材であるか、応募者の態度をじっくり観察しよう」と考えていることでしょうが、実はその面接官自身も応募者からじっくりと観察されているのです。

##### ◆採用コンサル会社の調査結果

人材採用コンサルティング会社の株式会社ジョブウェブでは、今年4～5月に2014年度卒の学生を対象に「2014年度卒学生・就職活動振り返り調査」（349名が回答）を実施しました。

この調査で「面接で志望度に影響すること」について尋ねたところ、「かなり影響した」項目の上位5つは下記の結果となりました。

- （1）「面接官の態度・話を聞く姿勢」（67.3%）
- （2）「面接で自分自身の素が出せたかどうか」（47.6%）
- （3）「面接官の話の促し方」（46.1%）
- （4）「学生からの質問に対する面接官の受け答え」（45.6%）
- （5）「面接官の人選」（42.1%）

##### ◆重要なのは「面接官の育成」

上記の結果からおわりの通り、応募者の志望度に最も影響するのは「面接官の態度・話を聞く姿勢」だということです。

採用側が複数回の面接を実施し、時間をかけて応募者の態度・姿勢をじっくり観察して採用を決定したとしても、応募者から見た面接官の態

度・姿勢(応募者に与えるイメージ)が良くなければ、採用を辞退されることもあり得るのです。

面接官が与えるイメージは、応募者にとっては「会社のイメージ」そのものとなります。自社に必要な人材を採用するためには、まずは「面接官としてふさわしい人材」を育成することが重要なのではないのでしょうか。

## 飲食店で多発する労働災害と防止のポイント

### ◆飲食店における労働災害の発生状況

休業4日以上となる重大な労働災害の発生は全産業では減少傾向にあります。飲食店においては、平成19年から平成23年度についてみると約4,000件前後で推移する横ばい状態が続いています。

### ◆最も多い事故は「転倒」

飲食店で発生する事故の約27%は「転倒」が占めており、このうち約半数を「滑り」が、約3割を「つまずき」が占めています。

事故の発生状況を見ると、「物の運搬中の転倒」が最も多く、材料や料理、ゴミなどの運搬中に、水や油で濡れた床に滑って転倒していることや、足元が暗かったり障害物があったりしてつまずいて転倒していることがわかります。

### ◆刃物等による「切れ・こすれ」も多い

また、事故の約25%は「切れ・こすれ」が占めており、このうち約4割を刃物が、約3割を割れた食器などが占め、残る約3割については缶の蓋の鋭利な部分で切ったり食料品加工機械を使った作業中に切ったりする災害が占めています。

事故の発生状況を見ると、作業中に起きているものがほとんどですが、よそ見をしていたり安全な状態にない刃物を放置していたり、不適切な方法で機械操作を行ったりなど、安全策をきちんと講じていれば防ぐことができたと思われるケースもあります。

### ◆災害防止の基本は「4S活動」

パートやアルバイト等が多い飲食店では、比較的短期間で従業員が入れ替わるため、経験不足の従業員が安全な作業方法や安全な職場環境の保ち方を知らないことがあります。

新米従業員の採用時や異動時に「整理・整頓・清掃・清潔」の「4S活動」を徹底させるほか、ベテラン従業員に対しても常に意識付けすること等により、職場全体で取り組む必要があります。

## 企業内の「安全衛生管理・労務管理」に関する調査結果から

### ◆本社による管理の実態

厚生労働省から、本社による安全衛生管理・労務管理の実態に関する調査結果が公表されました。この調査は、「建設業」「製造業」「運送業」「卸売」「小売業」等を対象として行われました。

回答総数は252社で、拠点数別でみた企業数は次のようになっています。

(拠点数/企業数(割合))

- ・100カ所～/23(10%)
- ・50～99カ所/10(4%)
- ・20～49カ所/30(12%)
- ・10～19カ所/49(20%)
- ・5～9カ所/57(24%)
- ・1～4カ所/72(30%)

### ◆9割近い企業が「本社で統括」

この調査結果からは、9割近い企業(88%)が、労働災害が発生した場合に、本社で情報をとりまとめ、社内で共有し、各事業所に対する再発防止の指導を行っていることがわかります。

また、日ごろの労務管理についても、「本社の所管部署が各事業所の従業員を含めた全従業員の労務管理を行っている」、「事業所の従業員の労務管理は各事業所に任せているが、事業所に対して指導等を行う」など、ほとんどの企業(98%)で本社が企業全体の労務管理を直接管理または統括管理しているようです。

#### ◆業種による違いはほとんど無し

業種別の結果を見ると、回答数には差がありますが、業種によって大きな傾向の違いはなく、安全・健康管理や労務管理は、ほとんどの企業が本社で直接管理または統括管理を行い、労災の再発防止の指導も大半の企業が本社で実施しているという結果でした。

#### ◆今回の調査の目的

今回行われた調査ですが、その目的は、現在検討されている労働安全衛生法の改正に関係しています。

現行の事業場単位での指導から、企業単位での改善指導に移行することでの議論が進んでおり、その基礎データとするそうです。今後、ますます本社としての安全衛生管理・労務管理体制が問われるようですので、改正の動向を注視しておくとともに、自社の体制について再確認しておきたいところです。

### 12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]

#### 31日

- 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]
- 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]
- 外国人雇用状況報告(雇用保険の被保険者でない場合)<雇入れ・離職の翌末日

>[公共職業安定所]

#### 本年最後の給料支払いを受ける日の前日まで

- 年末調整による源泉徴収所得税の不足額徴収繰延承認申請書の提出[給与の支払者(所轄税務署)]
- 給与所得者の保険料控除申告書兼給与所得者の配偶者特別控除申告書の提出[給与の支払者(所轄税務署)]

### 当事務所よりひと言

2013年(平成25年)の年末が、押し迫って参りました。本年は社会保険労務士事務所を開設してから、5年が経過いたしました。今日まで無事、事務所運営が問題なく出来たことは、ひとえに皆様方のお陰であります。

この場をお借りして、深く感謝し厚く御礼申し上げます。

さて2014年度の健康保険法の改訂で、現在は育児休業期間に限られている社会保険料の免除が、女性被保険者における2014年4月1日以降の産前産後休業にも拡大適用されます。したがって育児休業と同様に、女性の産前産後休業取得時に事業所の所轄年金事務所に申出書を提出すると、会社負担、本人負担とも社会保険料(厚生年金保険料・健康保険料)が全額免除されます。

詳細につきましては、当事務所まで、お気軽にお問い合わせ下さい。

皆様方におかれましては、良いお年をお迎え下さい。(高野 裕之)