

事務所だより

平成30年3月号



安藤社会保険労務士法人
Ando Labor and Social Security Attorney Corporation
TEL 03-6206-2320

こんにちは。このところ日差しが暖かく感じる日も増え、早咲きの桜なども見ることができ、徐々に春を感じられるようになりました。コート、マフラー、手袋など冬装備がなくなり身軽になることが何よりも嬉しい限りです。(笑)さて、今月は最近お問い合わせが多くなっております有期労働契約の無期労働契約への転換についてと、派遣労働者への労働契約申し込みみなし制度についてご案内致します。無期転換については準備を既に済ませている会社様が多いかと思いますが、派遣法の改正についても本年10月1日以降について、本制度の対象となる派遣労働者が出てまいりますので、今から準備をしていただくことをお勧め致します。それでは今月もどうぞよろしくお願い致します。 安藤

Contents

- 3つの2018年問題
- 新しい『高齢社会対策大綱』を見る
- 事務所スタッフより

1. 労務管理

3つの2018年問題

本年は、働き方改革推進法案など今後の労務管理の動向が話題になっていますが、それに先だち話題となっている、3つのいわゆる『2018年問題』を概括します。

1. 有期労働契約者の無期転換ルール

無期転換ルールとは「同一の使用者（企業）との間で、有期労働契約が反復更新されて通算5年を超えたときに、労働者の申し込みによって無期労働契約に転換される」ルールです。前述の「通算5年」の計算は、2013年4月1日以降に締結・更新した有期労働契約から行われるので、5年後にあたる本年4月1日から無期転換を申し込める労働者が出てきます。

厚生労働省では、4月に向けて「無期転換ルール緊急相談ダイヤルの開設」や「業界団体等に対する再要請」など、無期転換ルールに関する周知啓発に取り組んでいます。

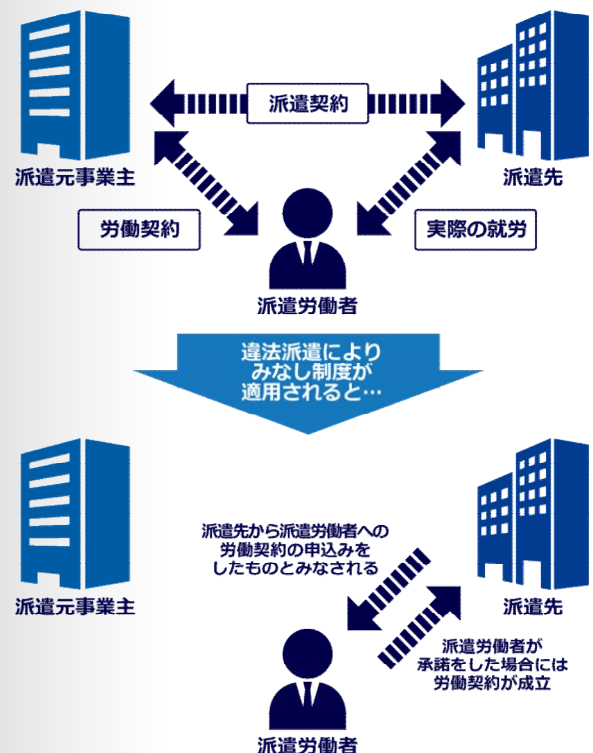
多くの企業では、すでに対策が済んでいると思われるのですが、無期転換申し込みの申請ルートの不備や、ルールを把握していない管理職による初動対応の誤りなど、無用なトラブルの元を作らないように、今一度全社的な統一ルールの運用について確認しておくとう良いでしょう。

2. 派遣労働者への(直接)労働契約申し込みみなし制度

労働契約申し込みみなし制度とは「派遣先等が違法派遣を受けた時点で、派遣先等が派遣労働者に対して、その派遣元事業主との労働条件と同じ内容の労働契約を申し込んだとみなす」制度で、右図の様に、派遣労働者が承諾すれば労働契約が成立します。

違法派遣の類型には「個人単位の期間制限に違反して労働者派遣を受けること」が含まれており、2015年9月30日以降、同一の派遣労働者を、3年を超えて派遣先の同一の組織単位に従事させた場合には、本制度が適用されることとなります。よって、本年10月1日以降、本制度の対象となる派遣労働者が出てきます。

【派遣労働とみなし制度のイメージ図】



厚生労働省『労働契約申し込みみなし制度の概要』を一部加工

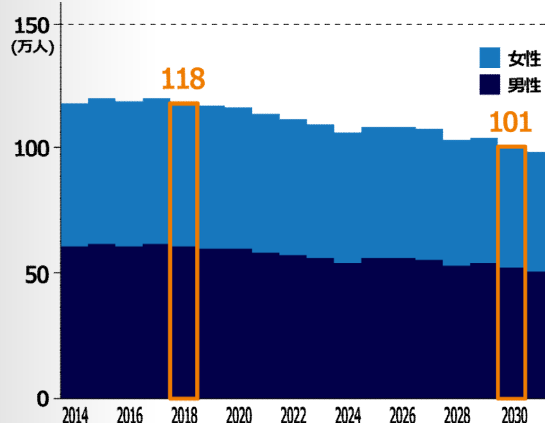
この問題については、契約締結時や期間制限の直前などのタイミングで派遣元事業主から説明がなされている筈ですので、やはり多くの企業で対策済みかと思われます。しかし、契約自体が定例化・形骸化している場合には、こういった重要事項への確認が漏れてしまっている可能性もあります。今一度、派遣先管理台帳などで各派遣労働者の就業状態を見直しておく必要があります。

3. 18歳人口が減少期に突入

一般に高卒年齢である18歳の人口は、右図の様に2018年以降減少期に入り、2030年には約100万人程度にまで減少すると推計されています。それにより、大学の倒産や学生獲得戦争が過熱することが問題視されています。

この問題は、前項までとは違い、2018年になったからといって直ちに労務管理の現場に影響を及ぼすものではありません。しかし、採用対象となる新卒者全体のパイが縮小し続けることは、今後の労働力の確保という点を考えた時に、非常にインパクトの強い問題となってきます。

【18歳人口（男女別）の将来推計】



文部科学省『高等教育の将来構想に関する基礎データ』を一部加工

事業を継続していくために必要な人材をどのように集め、またどのように維持していくのか、企業には長期的な視野に立った採用戦略が求められることとなります。

まえがきで記載したとおり、働き方改革推進法案が可決され施行されることになれば、近い将来、労務管理に多大な影響を及ぼすことが想定されます。だからこそ、現段階で明確になっている問題については、早いうちにクリアにして、来るべき将来に備えることが大切です。

2. 高齢者 新しい『高齢社会対策大綱』を見る

政府は2月16日、高齢社会対策の中長期的な指針となる『高齢社会対策大綱』を閣議決定しました。旧大綱においては、「人生90年時代」を前提としていましたが、「人生100年時代」を前提とした新大綱ではどのように変わっているのかを見てまいります。

1. 基本的な考え方

旧大綱では、『支えが必要な人』という高齢者像の固定観念を変え、意欲と能力のある65歳以上の者には支える側に回ってもらうよう、国民の意識改革を図る」として高齢者に焦点を当てていましたが、新大綱では「高齢社会化は、高齢者のみの問題として捉えるべきではない」とした上で、むしろ「全世代による全世代に適した持続可能なエイジレス社会の構築を進める」としています。

そのほか、地域コミュニティについては踏襲しながら、新たにサイバー空間の積極的な利活用への言及を加え、「高齢者が自らの希望に応じて十分に能力が発揮できるよう、その支障となる問題（身体・認知能力、各種仕組み等）に対し、新技術が新たな視点で解決策をもたらす可能性に留意」し、そのためにも「産業界の参画しやすいよう、環境づくりに配慮する」としています。

旧大綱	
1	「高齢者」の捉え方の意識改革
2	老後の安心を確保するための社会保障制度の確立
3	高齢者の意欲と能力の活用
4	地域力の強化と安定的な地域社会の実現
5	安全・安心な生活環境の実現
6	若年期からの「人生90年時代」への備えと世代循環の実現

新大綱	
1	全ての年代の人々が希望に応じて意欲・能力を生かして活躍できるエイジレス社会を目指す
2	地域における生活基盤を整備し、人生のどの段階でも高齢期の暮らしを具体的に描ける地域コミュニティを作る
3	Society5.0が可能にする新しい高齢社会対策を志向する

2. 基本的施策とトピックス

施策に関する中期指針は、『就業・所得』『健康・福祉』『学習・社会参加』『生活環境』『研究開発・国際社会への貢献等』『全ての世代の活躍』の6部門について定められています。

このうち『就業・所得』分野では、「年齢にかかわらず希望に応じて働き続けることができるよう雇用・就業環境の整備を図る」とともに、「社会保障制度についても、…(中略)…柔軟な制度となるよう必要に応じて見直しを図る」と謳っています。前者については、再就職や起業の支援、多様な形態による就業機会・勤務形態の確保が検討されています。また、後者については、公的年金の受取り開始年齢について、現在の制度では65歳を基準に60～70歳の間で選ぶことができるのに対し、70歳を超えてからでも開始できる制度が検討されています。

『健康・福祉』分野においては、「家族の介護を行う現役世代にとっても働きやすい社会づくりのため、介護の受け皿整備や介護人材の処遇改善等の“介護離職ゼロ”に向けた取組を推進する」旨が謳われました。介護事業者等への支援が予想されるほか、介護と仕事の両立支援に向け、一般の事業主に何らかの対策が要請される部分も出てくると予想されます。

『学習・社会参加』分野では、「高齢者が就業の場や地域社会において活躍できるよう高齢期の学びを支援する」としています。旧大綱と比べて特徴的な点としては、「生涯を通じて社会保障に関する教育等を進める」としたことや、「ICTリテラシーの向上」が謳われたこと等が挙げられます。

3. おわりに

以前の高齢者像は、基本的には「支えが必要な人」であり、定年後再雇用もシニア人材の活用も、どちらかといえば「例外」として扱われてきた向きがあります。しかし、傘寿超えのアプリプログラマーが活躍したり、平均年齢70歳の農業ベンチャーが躍進するなどの実例もあり、これからの高齢化社会対策は、個々の高齢者の特性や可能性が重要視されると考えられます。所得や健康状態、要介護家族の有無などといった生活環境から、ICTリテラシーの高低や就労意欲といった労働面でのポテンシャルまで、全く同じ背景を持った高齢者はいません。企業においては、定年や継続雇用についての法律を守るという視点からではなく、「どのように能力を発揮してもらうか」という観点からシニア人材の活用について考えるときが来ていると言えるでしょう。

Q & A

記事の中でちょっと気になる豆知識をご案内。今回は、2ページ目の「新しい『高齢社会対策大綱』を見る」に関連する豆知識をお伝えします。



Q. 現在の高齢者全体の就業状況について教えてください。

A. 政府公表の直近の数値を周辺情報も合わせてご紹介します。

総人口に占める高齢者の割合	65歳以上	27.3% (2016年)
	75歳以上	13.3% (2016年)
	85歳以上	4.1% (2016年)
65歳以上人口に占める単身世帯者割合	男性	13.3% (2015年)
	女性	21.1% (2015年)
就業率	60～64歳	63.6% (2016年)
	65～69歳	42.8% (2016年)
	70～74歳	25.0% (2016年)
	75歳以上	8.7% (2016年)
役員を除く雇用者のうち非正規の職員・従業員の割合	65～69歳	76.3% (2016年)
	70～74歳	76.4% (2016年)
	75歳以上	65.8% (2016年)
私的年金の加入者数	確定給付企業年金	818万人 (2016年度末)
	確定拠出年金 (企業型)	591万人 (2016年度末)
	確定拠出年金 (個人型)	43万人 (2016年度末)

(内閣府『高齢社会対策大綱』を一部加工)

✿事務所スタッフより✿ …労務とは関係のないコーナーです。

先日、久しぶりに映画館へ足を運びました。

「ダンケルク」という第二次世界大戦中フランスが舞台の映画でリバイバル上映でした。ドイツ軍に包囲されたイギリス軍をフランスから本国に大撤退させるダイナモ作戦をテーマにした作品です。

私は、戦争が舞台の作品が昔から怖く苦手です。普段は避けに避けてしまっています。「火垂るの墓」すら、まともには見たことがありません。何時もでしたら、苦手だからと断ってしまうだろうこの手の作品を見に行ったのは、誘ってくれた友人が、何度も映画館に足を運び、円盤も購入済みなのにまだ映画館で観たいと言っているのが興味を沸かしたためでした。

鑑賞中は、作中人物の生き残ることへの必死さに巻き込まれて、悲惨さを感じる余裕がありませんでした。一緒に必死になっていたもので、とにかく撤退できた満足感と安心感で、鑑賞後はテロップを眺めながら呆然としてしまいました。結局、なにが起こっていたのだろう……。と。

不思議な感覚で体験でした。

何度も見に行く友人の気持ちもわかります。大筋の話はちゃんと頭にはいつているのに、1回では何がおこったかさっぱりわからない、という感覚がすごく強くて確認したくなってしまうのです。映画なのに「まって、今のところ巻き戻して!!」と何度か思っていました。

映画のような昔からあるコンテンツでこんな新鮮な体験ができるなんて思っていなかったのが驚きです。自分の体験の幅を広げてくれる友人の存在はありがたいとしみじみ感じました。

とりあえずもう一度くらいは私も映画館に見に行きたいのですが……。リバイバル上映でしたので難しそうなのが残念です。

(野村)



〒103-0025

東京都中央区日本橋茅場町2-14-7

日本橋ティュービル 3 階

安藤社会保険労務士法人

TEL03-6206-2320 FAX03-6206-2321

URL <http://www.ando-sr.jp/>

e-mail ando@ando-sr.jp

どうぞお気軽にお問い合わせください。

弊所は、プライバシーマークの
認定を受けております。