

D プロニュース



ご連絡先：〒231-0012 横浜市中区相生町1-15 第二東商ビル5F

電話：045-226-5482

FAX：045-226-5483

e-mail：info@d-produce.com

ホームページ：<http://www.d-produce.com/>

「労働者派遣制度」見直しに関する最新動向

◆制度見直しの“3つの視点”

厚生労働省の「今後の労働者派遣制度の在り方に関する研究会」（以下、「研究会」）は、8月6日に開催された会合で報告書素案を公表し、今後、労働政策審議会で行われる見直しの議論のための方向性や論点を示しました。

この報告書素案では、これからの制度検討の基本的視点として、(1)派遣労働者の保護と雇用の安定、(2)派遣労働者のキャリアアップ推進、(3)労働者派遣制度を労使双方にとってわかりやすいものとする、ことが挙げられています。

◆気になる「26業務」や「派遣期間」の行方は？

現行、正規社員の雇用を脅かすおそれがないとして、ソフトウェア開発や通訳、アナウンサーの業務等の26の業務（以下、「26業務」）については、派遣期間の上限が設けられていません。

これらについては、専門業務の枠組みをすべて廃止したうえで、期間に上限を設けるかどうかは派遣労働者と派遣元との間で締結される雇用契約によって変えられるようにし、有期雇用についてはすべての業務で派遣期間を「最長3年」とすることが適当とする案が示されました。

そして、派遣期間については、現在、派遣先の業務単位で制限が設けられており、同一業務での派遣の受入れは最長3年とされていますが、これを労働者個人ごとの期間制限とし、前任者

の有無にかかわらず同じ部署で最長3年まで働けることとする案が示されました。

◆来年の通常国会に改正法案提出予定

今後は、公表された報告書素案をもとに2013年8月中に報告書を作成し、労働政策審議会で労働者派遣法の改正についての詳細を検討したうえで、2014年の通常国会に改正法案を提出することが予定されています。

派遣労働者を利用している事業所にとっては、労働者派遣制度をめぐる法規制が大きく変更される可能性がありますので、今後の動向に注目する必要があります。

「年上部下」への人事評価に対する“抵抗感”

◆「年上部下」に対する評価行動の実態と課題

独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構から、60歳以上の部下を持つ管理職の評価行動の実態等に関する調査の結果が公表されました。

この調査は、60歳以上の社員（正社員・継続雇用者）を部下に持つ管理職（30歳～59歳）の評価行動の実態と課題を明らかにするために行われました。

◆調査結果のポイント

◇60歳以上の部下の平均年齢……63歳弱

◇人事評価の実施率……9割弱

- ◇継続雇用者の部下に対する人事評価結果の活用……「契約の更新」(82.7%)、「ボーナス」(62.8%)、「昇進」(60.2%)
- ◇人事評価のための面接……7割程度が実施（正社員 69.2%、継続雇用者 69.2%）
- ◇目標管理……6割強が実施
- ◇元上司が 60 歳以降に部下になることについて……6割弱が「抵抗感がある」

◆元上司が部下になることのプラス面・マイナス面

元上司が部下になることに関連して、「年上部下」を活用するときの【プラス面】は、次のように評価されています（正社員／継続雇用者）。

- ・「経験を活かしたアドバイスがもらえる」（81.7%／81.8%）
 - ・「面倒見がよい」（71.1%／68.6%）
 - ・「人脈を持っている」（69.4%／62.6%）
- また、【マイナス面】については、次のように評価されています。
- ・「柔軟性にかける」（61.7%／64.0%）
 - ・「過去の経験に固執している」（57.9%／57.2%）
 - ・「事務的な仕事を自分でやろうとしない」（45.4%／46.7%）

◆高齢者の戦力化のために

高齢者の戦力化を図り、労務管理がうまくいくためには、高齢者向けの人事制度に加え、評価制度も整備することが求められます。

評価を行う管理職には、高齢者のいまの状態を知って評価し、評価面談を有効に活用する力が必要です。他方で、高齢者も自らの強みや弱みを考えることが求められます。これからの時代に対応した組織運営にはこうしたことも必要とされているようです。

転職者は転職に際して何を重視している？

◆人材確保のためには何が必要？

アベノミクス効果などにより景気が上向きつつ

ある現在、転職を希望する人も徐々に増えてきているようです。

企業が「優秀な人材」「望む人材」「欲しい人材」を獲得するためには、転職者に「この会社に行きたい」と思ってもらわなければなりません。

それでは、転職者は何を求めて（何を理由に「この会社に行きたい」と思って）転職をするのでしょうか？

◆調査結果から

日本経済新聞社と NTT コムオンライン・マーケティング・ソリューションが共同で、転職に関する意識調査を実施しましたが、その結果によると、「転職の条件で重視するもの」（3つまで回答）の回答の上位7つは以下の通りだったそうです。

- (1) 給与水準
- (2) 会社の将来性
- (3) 福利厚生
- (4) 職場の人間関係
- (5) スキルやキャリアを磨ける可能性
- (6) 職務やポスト
- (7) 会社の社会的貢献度

◆「給与以外」で重要な要素

やはり1位はダントツで「給与水準」(82.2%)でした。「どうせ仕事をするなら、できるだけ高い給与が欲しい」と考えるのは、会社員にとって当然のことかもしれません。

しかし、給与はもちろん重要な要素ですが、「仕事は大変でもやりがいがある」、「仕事を通じて自分の成長を実感できる」「仕事を通じて社会の役に立てる」などと感じてもらえる職場や業務を提供することが、とても大切なのではないのでしょうか。

今後、少子高齢化の進展により人材が不足することが確実視されていますが、会社の発展のために、どのような仕事を従業員に提供できるかがより重要になってくることでしょう。

9月の税務と労務の手続

[提出先・納付先]

2日

- 個人事業税の納付<第1期分>[郵便局または銀行]
- 個人の道府県民税・市町村民税の納付<第2期分>[郵便局または銀行]
- 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・離職の翌月末日>[公共職業安定所]

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]

30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・離職の翌月末日>[公共職業安定所]

編集後記

おはようございます。社会保険労務士法人D・プロデュースの飯田です。

先日、私の大好きな監督の一人である宮崎駿監督が引退されましたね。思えば、私が小学校の頃「風の谷のナウシカ」が上映され、その作品の魅力に取りつかれました。その後の作品は欠かさず見続け、先日も「風立ちぬ」を満喫したところにこの引退発表、とても残念な気持ちでいっぱいだったのですが、同時にとても印象深い言葉を聞くことができました。

それは、「今回は本気です」「僕は自由です」と、とても前向きな姿勢と何か潔さ・すがすがしさを感じさせるものです(単なる言葉だけでなく、人柄や雰囲気とでも言うものでしょうか)。とても魅力的な会見の場であったと思います。さらに今後のジブリについては、「こういうものをやらせろという若い世代が育つことを願っている」と期待感も表現されていましたね。

企業にとってのトップの交代とは、次世代育成・事業承継の時期・その準備・経営状況など様々な要素を総合的に判断しながら、最適のタイミングを図ることになります。中小企業では、3年～5年要すると言われ、非常に難しく悩まれている経営者は多いものです。

ただ、私にとって、監督の潔さ・すがすがしさは、何よりも人の魅力として映りました(もちろん、ジブリとしては最適のタイミングを図ったのだとは思いますが。。。)。好きなことを好きなだけ、妥協せずに存分にやりきったのかなと感じています。これからは自由とのこと、あと10年何かやりたいことがあるみたいですね。引退後も将来の青写真を描いている監督は、もしかしたら監督生活をずっと自由に続けていたのではないかと感じています。これからもその魅力を期待してまいります。