

# Dプロニュース

ご連絡先： 〒231-0012

神奈川県横浜市中区相生町 1-15 第二東商ビル 6F

TEL:045-226-5482 FAX:045-226-5483

E-Mail:[info@d-produce.com](mailto:info@d-produce.com)

HP:<http://www.d-produce.com>



## 厚生労働省の支援策で「無期転換ルール」対応は進むか？

### ◆平成 30 年度から本格化

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、労働者の申込みによって企業などが無期労働契約に転換しなければならない「無期転換ルール」は、平成 30 年度から本格的にスタートします。

厚生労働省は、このルールに関して平成 28 年度に実施する以下の支援策を 4 月下旬に発表しました。

- (1) 無期転換制度の導入支援のための「モデル就業規則」の作成
- (2) 無期転換制度や「多様な正社員制度」の導入を検討する企業へのコンサルティングを実施
- (3) 無期転換ルールも含めた「労働契約等解説セミナー」を全国で 208 回開催
- (4) 無期転換制度や「多様な正社員制度」についてのシンポジウムを開催
- (5) 先進的な取組を行っている企業の事例を厚生労働省のホームページなどで紹介
- (6) 無期転換制度の導入手順などを紹介するハンドブックを作成
- (7) キャリアアップ助成金を拡充
- (8) 都道府県労働局（雇用環境・均等部（室））に専門の相談員を配置

### ◆無期転換対応の動きが進むか？

独立行政法人労働政策研究・研修機構が昨

年 12 月に実施した調査によると、労働契約法に基づく「無期転換ルール」について 66.1%の企業が「何らかの形で無期契約にしていく」と回答したそうです。

厚生労働省の支援策発表を受けて、企業における無期転換ルール対応の動きが本格化していくことが見込まれます。

### ◆業種別のモデル就業規則

なお、上記支援策のうち(1)のモデル就業規則については、「小売業向け」および「飲食業向け」のものはすでに厚生労働省が作成しており、同省ホームページでダウンロードすることができます（「多様な正社員 厚生労働省」で検索）。

それぞれ 42 ページにわたるもので、「無期転換ルール」のみならず「多様な正社員制度」にも対応するものとして詳細な解説も付いており、小売業および飲食業における就業規則作成の際には大変参考になります。

今後は他の業種についても作成が行われる予定となっています。

## 第三の企業年金「リスク分担型確定給付企業年金」とは？

### ◆新制度創設へ

4 月 28 日の厚生労働省企業年金部会で新たな企業年金制度（リスク分担型確定給付企業年金）の案が示され、了承されました。

同制度は一定額の掛金をあらかじめ上乗せし

ておくことで景気悪化時の追加拠出が避けられるというものです。

パブリックコメントの実施を経て 7 月にも関連する政省令を改正し、早ければ 8 月にも企業が導入できるようになりそうです。

#### ◆DBとDCの中間的な位置づけ

この「リスク分担型確定給付企業年金」は、以前から「ハイブリッド型年金制度」「混合型年金制度」などと言われていたものです。

あらかじめ給付額を決めておき会社が拠出・運用・管理・給付までの責任を負う「確定給付年金(DB)」と、拠出した掛金額とその運用収益によって給付額が決定され自己の責任において管理する「確定拠出年金(DC)」の両方の性質を併せ持つ年金制度となります。

#### ◆新制度の特徴は？

新しい企業年金制度は、企業が景気変動などの「将来的に発生するリスク」に備えて、労使の合意により定めた掛金(リスク対応掛金)をあらかじめ多めに拠出しておくことで、財政が悪化した場合に起きる積立不足について追加拠出が避けられるというシステムです。

同制度は、予測よりも悪化して積立不足が発生した場合には加入者および受給者にとって負担となりますが、逆にリスク対応掛金として多めに拠出した分については、運用が好調な場合は給付が増えるというメリットもあります。

#### ◆加入者等が意思決定に参画できるための仕組みが必要

厚生労働省では、新制度により企業の導入が進むことを期待するほか、DBからの移行を想定しているようです。DBでは運用リスクが企業に偏る一方で、DCでは個人に偏ってしまうこととなります。

これらを解決するため、労使でリスクを柔軟に分け合う制度として提案されたのが同制度ですが、同制度はDCと同じく、運用の結果次第で加入者および受給者の給付が調整される可能性のある仕組みです。このため、制度開始時の意思決定に加え、制度実施後も加入者が適切に

意思決定に参画できるための仕組みが必要と言えます。

## 2017年卒の新卒採用の動向

#### ◆売り手市場が続く

人手不足が叫ばれる中、引き続き売り手市場だといわれている 2017 年卒の新入社員を対象とした採用活動ですが、やはり企業としては厳しい採用環境が続きそうです。

株式会社マイナビが実施した「2017 年卒マイナビ企業新卒採用予定調査」(調査期間:2 月 8 日~3 月 7 日)によると、2017 年卒の採用予定数を前年と比べて「増やす」とした企業が、「大学(文系)」で 26.0%、「大学(理系)」で 31.4%と、共に前年比 2.3 ポイント増となり、「減らす」とした企業を 20 ポイント以上上回ったそうです。

この傾向は 2012 年卒以来 6 年連続で続いており、売り手市場がここ数年続いていることがわかります。

#### ◆採用予定数も昨年より増加

2017 年卒採用予定数を前年の採用実績数と比較すると、全体平均で 19.1%増加しており、特に「非上場企業」では 20.3%の増加と、前年の増加割合を上回っています。

また、採用予定数決定の「大きな要因となったもの」としては、「将来の経営業績の見通し」(45.2%)、「従業員の年齢構成」(44.9%)、「前年の採用実績」(36.5%)が挙がっています。

売り手市場の中において、さらに「採用予定数の増加」と、採用に対する勢いが増してきていることがうかがえます。

#### ◆採用環境の見通しはさらに厳しく

同調査では採用環境の見通しについて、「厳しくなる」という見通しが大半だった前年よりもさらに、厳しくなると考える企業が多い結果となっており、厳しくなる理由としては、「母集団(エントリー数)の不足」(67.2%)が最も高く、次いで「内定辞退の増加」(59.5%)、「活動早期化へのスケジュール対応」(47.2%)と続いています。

母集団の不足が示すように、企業がそもそも募集人数を集めることに苦労していることがわかります。

#### ◆採用活動の見直しも必要に

採用活動には困難が続きそうですが、企業によってはこれまでのやり方を漫然と踏襲しているようなところもあります。

採用サイトの見直しや社内の採用活動体制自体の見直しなど、今後は何らかの工夫が必要になってくるでしょう。学生が求めている情報やアピールポイントを見極めながら、採用活動を考えていく必要がありそうです。

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]

**雇入時及び毎年一回**

- 健康診断個人票[事業場]

## 6月の税務と労務の手続提出期限

[提出先・納付先]

**1日**

- 労働保険の年度更新手続の開始＜7月10日まで＞[労働基準監督署]

**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]
- 特例による住民税特別徴収税額の納付  
[郵便局または銀行]

**30日**

- 個人の道府県民税・市町村民税の納付＜第1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