

事務所ニュース

NO 112 号

今年の「是正指導・勧告」のポイントは？

◆前年度の申告事案の概要（東京都）

平成 25 年における東京労働局管内の労働基準監督署に対する申告（違反事実の通告）事案の概要が公表されました。

〔申告事案件数〕

申告受理件数は、過去 10 年で最少の 5,051 件まで減少（対前年比：▲592 件、▲10.5%）しましたが、依然として労働基準法に定める最低労働基準の確保に問題が多く認められます。

〔申告内容〕

賃金不払と解雇が全体の多くを占め、賃金不払が 4,210 件（同：▲533 件、▲11.2%）、解雇が 830 件（同：▲93 件、▲10.1%）でした。

〔業種別件数〕

上位から、「商業」（1,232 件）、「接客・娯楽業」（1,031 件）、「その他の事業」（938 件）でした。

東京労働局では、今後の対応として、申告事案については、労働基準法等に違反するとして労働者が労働基準監督署に救済を求めているものであることから、引き続き申告・相談者が置かれた状況に配慮のうえ、迅速・的確に処理を行うとしています。

◆是正指導・勧告のポイントは？

このような状況を受け、東京労働局の平成 26 年度行政運営方針では、賃金不払や解雇等の申告事案について、優先的に監督指導等を実施するとしています。

また、労働条件の確保として、有期契約労働については労働契約締結時の「期間の定めのある労働契約を更新する場合の基準に関する事項」の明示、「有期労働

契約の締結、更新及び雇止めに関する基準」に基づく雇止めの予告等について厳しくチェックを行うようです。

また、労働者派遣法の改正に伴い、派遣元・派遣先・職業紹介事業者等に対し、厳正な指導監督を実施するとしています。内容は「日雇派遣の原則禁止」や「マージン率等の情報提供の義務化」、「関係派遣先への派遣割合制限」等が中心のようです。

自社の対応状況について、改めて確認をしておきましょう。

中小企業の「賃金」と「雇用」状況は？

◆中小企業のほうが賃金改善に前向き？

帝国データバンクが発表した「2014 年度の賃金動向に関する企業の意識調査」の結果によると、賃金改善を見込んでいる企業の割合は 46.4%（前年度比 7.1 ポイント増）で、2006 年の調査開始以降、最高の見通しとなったそうです。

賃金改善が「ある（見込みを含む）」と回答した割合は、意外にも大企業よりも中小企業のほうが高く、47.6%でした。

改善内容については、「ベースアップ」（34.0%）、「賞与（一時金）」（27.8%）が上位を占めましたが、こちらも中小企業のほうが割合は高く、「ベースアップ」（35.5%）、「賞与（一時金）」（28.2%）となりました。

◆3社に1社は給与水準アップ

また、日本政策金融公庫総合研究所が行った「全国中小企業動向調査」の結果では、正社員の給与水準（2013 年 12 月時点）を前年同月と比較し、「ほとんど変わらない」と回答した企業の割合が 64.2%で最も多かったので

賞与についても、「ほとんど変わらない」と回答した企業の割合が56.0%で最も高かったのですが、「増加」と答えた企業も29.3%ありました。

賃金総額（2013年12月時点）の前年同月比は、「増加」と答えた企業の割合が46.0%、「ほとんど変わらない」が43.8%でした。

◆約3割の企業で正社員が増加

次に、従業員数（2013年12月時点）の前年同月比は、正社員では「変わらない」と答えた企業の割合が51.4%、「増加」と答えた企業の割合は31.5%でした。

正社員が増加した理由を見ると、「将来の人手不足に備えるため」が47.3%でトップ、「受注・販売が増加したため」(36.3%)、「受注・販売が今後増加する見通しのため」(28.9%)が続きました。

一方、正社員が減少した理由については、「退職者・転職者があったが人員補充できなかったため」が64.6%でトップ、「受注・販売が減少したため」(17.2%)、「もともと人員が過剰だったため」(9.9%)が続いています。

「非正規社員の正社員化」と「限定正社員」

◆小売、流通、外食を中心に増加

先日、衣料専門チェーン「ユニクロ」を運営する株式会社ファーストリテイリングが、現在約3万人いるパート社員・アルバイト社員のうち、半数以上の約1万6,000人を今後2～3年かけて正社員に登用していくことを発表したとの報道がありました。

同社以外にも、流通業や外食産業などにおいて、大手企業を中心に「正社員化」の動きが広がっているようです。

◆「正社員化」のねらい

この「正社員化」の広がり背景には、以下のような企業の思惑があるようです。

- ・「経験豊富な非正規社員のノウハウを活用したい」
- ・「待遇改善によって優秀な人材を定着させたい」
- ・「景気回復の影響による人材不足状態を解消したい」

・「社員のやる気をアップさせて業務の質を高めたい」

◆「限定正社員」の活用

なお、ファーストリテイリングでは、勤務地限定（店舗限定）で働くことができ、雇用期間に定めのない「限定正社員」の仕組みを取り入れるとのことでした。

この「限定正社員」は、正社員と非正規社員の中間に位置する雇用形態であり、勤務地の限定のほか、職種・職種や労働時間などを限定するものもあり、最近では「多様な正社員」や「ジョブ型正社員」などとも呼ばれています。

現在、「限定正社員」の仕組みを積極的に取り入れようとする政府・厚生労働省の動きがありますが、何らかの「限定」があることにより、通常の正社員よりも待遇（賃金水準）が低く設定されることが一般的です。

◆「限定正社員」に対する懸念

限定正社員には、育児や介護が必要なため「自宅の近くでしか働けない」「長時間は働けない」等、正社員として働くことに何らかの制約のある人に対して「正社員」の道を開くメリットがあるとされています。

しかし、「賃金を低く抑えるための口実として使われる」「通常の正社員よりも解雇されやすい」などといった懸念の声も挙がっています。

5月の税務と労働の手続き続

12日

- 源泉徴収税額・住民税特別徴収税額の納付
- 雇用保険被保険者資格取得届の提出
- 労働保険一括有期事業開始届の提出

6月2日

- 軽自動車税・自動車税の納付
- 健保・厚年保険料の納付
- 外国人雇用状況報告（雇用保険の被保険者でない場合）

～当事務所よりお知らせ～

労働保険の年度更新、社会保険の算定基礎届けの時期です。早めに賃金台帳・タイムカード等を整備しておくことをお勧めします。