

■労働関係指標

完全失業率	9月の完全失業率(季節調整値) 2.8% (前月と同率)	有効求人倍率	有効求人倍率(季節調整値) 1.52倍 (前月と同じ水準)
就業者数 (季節調整値)	6,550万人 (前月差15万人減少)	定期給与	現金給与総額(原数値) 267,427円 (前年同月比0.9%増)

トピックス 1. 改正労働契約法の対応状況について

平成25年4月1日に施行された労働契約法18条の無期転換制度により、来年4月から無期転換申込権の発生が見込まれます。そこで今回は、各企業の取組み状況等をご紹介します。4月からの本格稼働に向けた準備を進めていくご参考にさせていただければと思います。

Point1 無期転換制度への対応状況

無期転換のルールについての各企業の対応状況(表1参照)はフルタイム契約労働者、パートタイム労働者ともに約6割の企業が「何らか形で無期契約にしていく(※)」対応をとっており、その中でも最も多い対応が「通算5年を超える有期契約労働者から申込みがなされた時点で無期契約に切り替える」というものでした。なお、申込権発生を阻止するための雇止めは許されない場合もあり、注意が必要です。

表1 有期契約労働者を雇用している企業への調査

	フルタイム契約労働者 (対象企業4904社)	パートタイム契約労働者 (対象企業4665社)
通算5年超の有期契約者からの申込を受け無期契約化(※)	35.2%	40.0%
5年以内に無期契約化(※)	25.0%	16.2%
通算5年を超えない有期契約	8.5%	8.0%
雇入れ時より無期契約(※)	2.7%	2.7%
派遣等への移行	0.4%	0.5%
その他	28.2%	32.7%

独立行政法人労働政策研究・研修機構 HP より

Point2 転換後の無期契約の雇用形態

また無期契約の形態については(表2参照)フルタイム契約労働者、パートタイム労働者ともに「(新たな区分は設けず)各人の有期契約当時の業務・責任・労働条件のまま、契約だけ無期に移行させる」が最も多く、さらにフルタイム契約労働者だけみると「既存の正社員区分に転換する」対応が3割を超えております。

表2 有期契約労働者について何らかの形で無期転換していく企業への調査

	フルタイム契約労働者 (対象企業3086社)	パートタイム契約労働者 (対象企業2749社)
有期契約当時の労働条件のまま無期契約へ移行	37.3%	50.6%
既存の正社員区分に転換	30.8%	14.2%
上記以外の新たな無期契約区分を設置	7.7%	6.1%
上記以外の既存の無期契約区分に転換	4.6%	4.1%
その他	19.6%	25.0%

独立行政法人労働政策研究・研修機構 HP より

Point3 無期転換制度導入を持続的な人材戦略のきっかけに

有期契約労働者全体では「有期契約期間が通算5年を超えないように運用する」対応が少数派で「何らかの形で無期契約にしていく」という対応が多数派を占めた背景には、日本全体で人材不足がさげられる中、各企業とも少しでも人材の確保しようとする動きがあることが見受けられます。

そして働き方改革が進んでいる現在、「人材確保」だけでなく、さらに「生産性の向上」も企業にとっては重要な課題であり、そのためには無期労働契約に転換した人材に対しての人材開発制度の構築や教育制度の充実が必要となってまいります。

「人材確保」、「生産性の向上」双方とも実施するためにはコストがかかり企業にとっては大きな負担となります。ですが、その負担の軽減を目的とした各種助成金制度も用意されておりますので、それらを手元に活用し、この機会に社内の人材制度、教育制度を見直してはいかがでしょうか。

Topics 2. 平成30年 人事労務ポイント

平成29年も残すところわずかです。忙しい時期ではありますが、来る平成30年に備えて、人事労務のポイントをまとめてみました。「2018年問題」などと世の中で言われていますが、社内での対応をぜひご検討ください。

●平成30年1月／配偶者控除・配偶者特別控除の改正

これまでは納税者本人の年収にかかわらず、配偶者の年収が103万円以下であれば一律38万円の配偶者控除が受けられましたが、納税者本人の年収に応じて段階的に控除額が変わり、給与年収1220万円を超えると配偶者控除は受けられなくなります。また、配偶者の年収が150万円までは、最大38万円の配偶者特別控除が認められるようになります。なお、住民税は31年度分より変更となります。

●平成30年4月／障害者の法定雇用率引き上げ

すべての事業主には、法定雇用率以上の割合で障害者を雇用する義務がありますが、その法定雇用率が2.0%から2.2%へ引き上げられます。今回の法定雇用率の変更に伴い、障害者を雇用しなければならない事業主の範囲が、従業員50人以上から45.5人以上に変わります。

さらに、法定雇用率は平成33年4月までに0.1%引き上げられ、2.3%になる予定です。

●平成30年4月／無期労働契約への転換申込みが本格化

平成25年4月1日以降に開始した有期労働契約が更新されて通算5年を超えたときは、労働者の申込により、期間の定めのない労働契約（無期労働契約）に転換できます。無期転換申込権の発生後、労働者が会社に対して無期転換する旨を申し出た場合、無期労働契約が成立します（会社は断ることはできません）。この申込は口頭でも法律上は有効ですが、のちのトラブルを防ぐため、書面で行うことをお勧めします。

●平成30年9月／改正労働者派遣法施行後3年を迎えます

平成27年9月30日に施行された改正労働者派遣法により、施行日以降に開始された派遣契約から3年を超えて派遣労働者を受け入れようとする場合は、派遣先の事業所は過半数労働者等から意見聴取する必要があります。（派遣先事業所単位の期間制限）

また、施行日以降の派遣契約において、同一の派遣労働者を、派遣先の事業所における同一の組織に派遣できる期間は3年が限度となります。（派遣労働者個人単位の期間制限）

編集後記《師走》5年手帳

早いもので、今年も残りあと1か月となりました。

12月は師走ですが、語源由来は諸説あり、「師が東西に忙しく走り回る」とも言われ、「確かに、師（と仰がれるほどの方）も慌しく駆け回るほど忙しいのだから、私なんて忙しいに違いない!」と受け入れて毎年この時期を駆け抜けております。

恒例行事として楽しんでることの1つが、「今年の振り返り」。年始に手帳に書いた「今年の目標」や「やりたいことリスト」を一つ一つチェックし、目標は達成できたか、やり残したことは無いか等、今年は

Topics 3. 海外赴任規程の改定について

最近、海外赴任規程や海外給与規程に関するご相談を、続けていただいています。お話しを伺っていると、共通点が多いと感じます。具体的には、①既に社内に海外赴任規程はあるが、実態に合わなくなっているので改定したいというご要望が多いこと、②給与面では、海外赴任者には国内勤務時との比較で「ノーロス・ノーゲイン」を基本としつつ、海外勤務手当やハードシブ手当を上乗せする形が大部分であることです。

①よくあるパターンは、初めて海外赴任規程を作成した際には、ネットからひな形をダウンロードしたり、取引先など他社のものをコピーした、というものです。当然、自社とは事情もポリシーも異なりますし、時間が経つにつれ、運用では実態との齟齬をカバーしきれない面が出てきます。例えば、当初は単身赴任を前提として作成したが、家族帯同を認めざるを得なくなってきた、というような場合です。

②どれだけ上乗せするかは、会社のポリシーと経営状態により、大きく変わってきます。子女教育手当や一時帰国休暇なども含めて、かなり寛大な会社もありますし、最終的な総額でも、物価調整すれば国内勤務時の手取りと殆ど変わらない、という会社もあります。そしてそれは、必ずしも会社の規模に比例しません。古い話でいえば、旧・東京銀行（現・三菱東京UFJ銀行）は、海外勤務手当が低いことで有名でした。

海外赴任規程は、就業規則等とは異なり、法令上の絶対的記載事項がある訳でもなく、会社によるフリーハンドが大きくなります。それだけに、経験の少ない会社には取り扱いが難しい面もあります。また、その改定を行うことは、自社の人事政策における海外赴任の意義を考え直す機会でもあります。

会社にとって大きな経費をかけずに駐在員の方々の満足度をあげる手法はありますし、直近ではテロ対策やメンタルサポートが大きな関心事となっています。

海外赴任規程を改定する必要性を感じられたら、ぜひ専門家にご相談いただきたいと思います。

国際業務推進チーム・ディレクター 米国税理士 成田元男

どんな一年だったかを振り返ります。やり残したことの中でまだ間に合うことがあれば、もちろんトライします。来年にやりたいこと、目標にしたこともいろいろ見えてきます。そんなことをゆっくとぼんやりと考えながらこのひと月を忙しく過ごすのが心地良かったりもします。

最近、5年手帳という手帳の存在を知りました。見開き1ページに1日の5年分の記入欄があり、過去の今日は何をしていたか、未来の今日は何をしたいか等を自由に書き込めるようです。自分の5年がそこに詰まっていると思うと、とても愛着が湧きそうです。

ということは・・・、5年分の振り返りもできるし、5年分の目標も考えられるんですね! 使い始めたら更に忙しくなりそうです! (麻)



Facebook 随時更新★



いいね! お待ちしています♪

Facebookにて最新情報をお届けしております <https://www.facebook.com/arcandpartners>

