



企業と人のアタマとココロをスッキリさせるお手伝い

オフィス石野

お問い合わせ info@of-i.jp



052-211-5185



052-211-5186

名古屋市中区丸の内2-14-4 エグゼ丸の内 907

若手人材の確保にも効果あり！ 「地域限定正社員」

◆若手人材にも人気の働き方

いわゆる「多様な働き方」の1つである「地域限定正社員」。一般的には、「勤務地を特定し、転勤の対象とならない」「通常の正社員に比べ給与水準が低い」といった条件で契約した正社員を指します（「勤務地限定～」「エリア限定～」等と呼ぶ場合もあります）。

地域限定正社員といえば、育児や介護などの家庭事情により転勤が困難な社員のニーズが高いように思われるかもしれませんが、最近では、新卒採用者や就活生にも注目されています。

◆就活生の7割、地域限定正社員に応募意向

日本生産性本部「2017年度 新入社員 春の意識調査」において、『働き方改革』で最も関心のある勤務形態は何か？（6項目より選択）という質問に対し、「転勤のない地域限定勤務」が27.0%で1位となりました。また、労働政策研究・研修機構「大学生・大学院生の多様な採用に対するニーズ調査」で、「就職活動開始時の限定正社員に対する応募意向」を調査したところ、「地域限定」が72.6%となり、「職務限定」（58.0%）や「勤務時間限定」（51.8%）を大きく上回りました。

売り手市場のいま、若手の人材は自身の働き方に対して様々なニーズを持っていますが、「転勤をしたくない」というニーズはとりわけ強いようです。

転勤を必要とするような複数の事業所があり、転居を伴う異動を行う企業にとっては、「地域限定正社員」が制度化されているか、そしてそのことを募集・採用時にアピールできるかどうか、人材確保や早期離職防止の観点から重要といえます。

◆正社員と地域限定正社員の賃金バランス

地域限定正社員を制度化するにあたって難しいのが、いわゆる正社員と地域限定正社員の給与のバランスです。両者のバランスがとれていなければそれぞれが不公平感を募らせ、トラブルのもととなってしまいます。厚生労働省『多様な形態による正社員』に関する研究会報告書によれば、いわゆる正社員の賃金を100としたとき、地域限定正社員の賃金で最多だったのは「80～90未満」で29.1%、次いで「90～100未満」の22.4%となっています。

世間の相場を参考にしつつ、自社の実情（各事業所間の距離、転勤の頻度等）を十分に考慮して、両者が納得できる給与体系にしたいものです。

どう変わる？平成30年度以降の「キャリアアップ助成金」

◆「キャリアアップ助成金」とは？

キャリアアップ助成金は、有期契約労働者、短時間労働者、派遣労働者といったいわゆる非正規雇用の労働者の企業内でのキャリアアップ等を促進するため、正社員化や人材育成等の取組みを実施した事業主に対して助成される制度ですが、平成30年度から改正が行われる予定です。

◆改正内容は？

【正社員化コース】（拡充・支給要件の追加）

有期契約労働者等の正規雇用労働者・多様な正社員等への転換等について助成するものです。改正により、1年度1事業所当たりの支給申請上限人数を15人から20人に拡充します。

また、支給要件に、①正規雇用等へ転換した際、転換前の6カ月と転換後の6カ月の賃金総額を比較して、5%以上増額していること、②有期契約労働者からの転換の場合、対象労働者が転換前に事業主で雇用されていた期間が3年以下に限ること、が追加されます。

【人材育成コース】（整理統合）

有期契約労働者等に対して職業訓練を行う事業主に対して助成するものでしたが、改正により、人材開発支援助成金に統合されます。

【賃金規定等共通化コース】（新規加算措置）

有期契約労働者等に、正規雇用労働者と共通の賃金規定等を新たに規定し、適用した場合に助成するものです。①事業所当たり57万円（生産性要件を満たした場合72万円）助成されますが、新たに加算措置が設けられます。

【諸手当制度共通化コース】（新規加算措置）

有期契約労働者等に関して正規雇用労働者と共通の諸手当制度を新たに設け、適用した場合に、1事業所当たり38万円（生産性要件を満たした場合48万円）が助成するものですが、新たに加算措置が設けられます。

◆予算成立等が前提

上記の改正は、平成30年度予算の成立および雇用保険法施行規則の改正が前提となるため、今後変更される可能性がありますので、ご注意ください。

「請負契約のフリーランス」を独禁法で保護へ

◆悪質なケースでは摘発も

企業などから個人で直接仕事を請け負って働く「フリーランス」とよばれる人たちが、契約で不当な制限を受けた場合、独占禁止法（独禁法）で保護されることになりました。フリーランスが増えていることを受け、実態調査を行ってきた公正取引委員会（公取委）の有識者会議が見解をまとめ、明らかになったものです。

どういったケースが違反にあたるかを2月中にも公表し、各業界に自主的な改善を促す方針ですが、悪質なケースが見つければ摘発も検討しているようです。

◆「法律の空白地帯」が発生

企業と雇用契約を結ばずにフリーランスとして働く人は、現在1,000万人以上いるとされています。システムエンジニアやプログラマーといった職種のほか、プロスポーツ選手や芸能人も含まれ、近年はインターネットを通じて不特定多数の個人に仕事を発注する企業も増えているようです。

ただ、こうした働き方は労働基準法などの対象となるのか、事業者の適切な取引環境を守る独禁法の対象となるのか、非常にあいまいだったため、企業側から不当な要求を受けても対抗できない「法律の空白地帯」になっていました。

◆不当な報酬や移籍制限、囲い込みなどを規制

公取委は、昨年からフリーランスの労働環境の実態調査をすすめ、有識者による検討会を重ねてきました。今回まとめた見解では、企業側からフリーランスになされる不当な要求は独禁法の対象となりうると認定。「企業側が報酬や仕事内容などの約束を守らない」「補償費も払わずに他社と仕事をさせない」等を求めた場合は独禁法が禁じる「優越的地位の乱用」などにあたるおそれがあるとなりました。

また、プロスポーツ選手の不当な移籍制限や、芸能事務所による芸能人の囲い込みなども独禁法違反にあたるおそれがあるとしています。

◆クラウドソーシングの急増に対応

公取委が、フリーランスへの不当な要求を独禁法の対象と認めるのは、「雇用関係ではない働き方」を守る必要性が高まっているとの判断からです。仕事の発注側がウェブサイトなどで仕事をしたい人を募集するクラウドソーシングの出現は、こうした働き方を広げる一方、報酬の支払いが遅れたり、仕事内容が一方的に変更されたりするトラブルの急増にもつながっているのです。

公取委の方針にはこうした現状を是正するねらいがあり、見解をまとめることにより、人材の活用を活性化させ、消費者サービスの向上につながることを期待されています。

国内企業の3分の2が後継者不在！

◆後継者問題で650万人の雇用が失われる!?

春の人事異動の季節を前に、頭を悩ます人事担当者の方も多いことでしょう。

一方、企業自体のとても大きな“人の異動”である「後継者」について、そろそろ本格的に考え始めている経営者も多いのではないのでしょうか。

近年、中小企業の事業承継が国家的な問題として認識され始めており、後継者問題等による廃業が急増することにより、2025年頃までの10年間で約650万人の雇用、約22兆円のGDPが失われる可能性（経済産業省の推計）が示唆されています。

◆同族企業の後継者は「子供」が約半数

帝国データバンクが発表した「2017年 後継者問題に関する企業の実態調査」によれば、国内の66.5%の企業で後継者が不在であり、後継者候補は「子供」が40.5%、「非同族」が31.4%となっています。

ただし、これを（創業者である場合を含まない）同族継承企業に限ってみると、66.9%が後継者不在であり、後継者候補は、「子供」が48.2%、「親族」が39.0%、「非同族」が3.7%となっており、M&Aなどによる非同族への事業承継意識が極めて希薄です。

また、年商10億円未満の企業では、平均を上回る不在率（78.0%）となっており、承継準備が十分進んでいない実態もあります。

◆M&Aの広がり

60歳代後半から70歳代が平均的な引退年齢と言われていますが、代表年齢「60歳代」の同族継承企業では48.0%と約半数、「70歳代」でも34.4%で後継者不在となっており、「安定した事業承継が特徴」といわれてきた同族企業にあつてこの数値は低いとは言えません。

近年、M&Aが浸透してきているとはいえ、M&Aによる事業承継は、国内企業の約4割を占める同族継承企業ではまだ3.7%にとどまりますが、今後、国の政策や金融面でのフォローが充実するとさらに広がってくるのが予想されます。

ただし、M&Aによる場合、子供への承継の場合とは違った人事・労務上の検討事項も多いですから、事前の準備が重要となります。

オフィス石野よりひとこと

平成30年3月分(4月納付分)より、全国健康保険協会の保険料率に変更されることとなりました。

《愛知県》	従前	9.92%	→	9.90%
《岐阜県》	従前	9.95%	→	9.91%
《三重県》	従前	9.92%	→	9.90%
※介護保険料率(全国一律)…従前		1.65%	→	1.57%

その他の地域や、詳細につきましては、下記の全国健康保険協会ホームページをご参照ください。

<https://www.kyoukaikenpo.or.jp/g3/cat330/sb3130/h30/300209>（平成30年度 保険料率）

(加藤記)