

すぐに現場で役に立つ!

法人営業のABC

税理士/証券アナリスト/FP

池谷 和久

http://www.money.gr.jp
ikeike@mtj.biglobe.ne.jp

〈第124話〉

パート、アルバイト、契約社員⑤

5年を待たず雇止め禁止 無期転換で正社員と同列

秋葉さん ある社長さんに未払い残業代の恐ろしさをお話ししたところ「秋葉さんの言う通り、正社員はいろいろな面倒な法律や規制があるので、10年ほど前に全ての正社員には退職金を払って辞めてもらったよ。代わりはパートさんをお願いしたので、時給は下がり、社会保険の会社負担もなくなり、いつでもこちらの都合で辞めて貰えるので『労働力の調整弁』になり、本当に助かっているよ」と仰いましたが問題は無いのでしょうか？

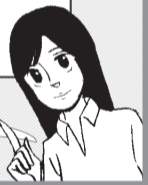
秋葉四八子さん
法人営業にトライしていきます！



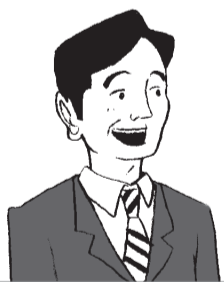
残業した際の
月給から除外される
手当は何ですか？

- ①家族手当
- ②通勤手当（定期代相当額など）
（距離に関係なく一律5000円などの場合は除く）
- ③別居手当
- ④子女教育手当
- ⑤住宅手当
- ⑥臨時に支払われた賃金
（結婚手当、出産手当、私傷病見舞金など）
- ⑦1ヵ月を超える期間ごとに支払われる賃金

上記7つは
時給計算の月給から除外することが
認められています。



どうして、
除外することが認めら
れているのですか？



①から⑥の手当は、働いた時間数に
応じた対価ではなく、
社員それぞれの事情や環境などに
応じて支給されるものです。

もしも、
こういう性格がある給料でも
計算対象に含めてしまうと、
家族が多い人や
定期代の高い人ほど、
時給単価が高くなってしまい
不公平を産み出すことにな
ってしまいます。



パートの使い捨て時代は終焉!

をしているので、月単位で給料を貰っている正社員のようなサービス残業が発生する余地が小さいので、問題になるケースも多くないようです。

秋葉さん パートはいこと尽くめですね。

池谷 会社にとって好都合な背景もあり、パート、アルバイト、派遣・契約社員などの「有期労働者」数は増加の一途を辿り、1410万人にまで膨れ上がっています。平成24年の総務省「労働力調査」などによれば、役員など除く全労働者5154万人の27.4%と、3人に1人の割合に達しています。

池谷 こうした懸念もあり、労働契約法が以下3点に関して改正されました。

①パートさんなどの「有期労働契約」が反復更新されて通算5年を超えた場合は、労働者が申し込みさえすれば、期間の定めのない「無期労働契約」と「無期労働契約」の間で、不合理な労働条件の相違は禁止することになった点です。たとえば「無期労働契約」の正社員しか社内食堂を利用できないのは法律違反であり、食堂を廃止するか「有期労働契約」のパートさんも利用できるように増床するかなどの対応が必要となります。

施行日は②が平成24年8月10日(公布日)で、①と③が平成25年4月1日です。

秋葉さん ①の改正だけを見て「5年以内にはパートさんを雇止めすれば問題ない」と考える社長が出てきそうですね。

池谷 しかし、②の改正で明文化されたように、そもそも5年以内でも、客観的に合理的な理由なしでは一定の「有期労働契約」は雇止めができないので、簡単には辞めさせられません。

秋葉さん パートさんを「労働力の調整弁」に利用する時代は終わったと考えるべきですね。

池谷 さらに社長を悩ます改正がありました。

秋葉さん 何ですか？

池谷 年金の満額受給開始年齢が65歳へ段階的に引き上げられることに伴い、希望する全社員の65歳までの継続雇用を義務とするように「高齢者雇用安定法」が改正されたのです。

労働環境を取り巻く情勢が大きく変わろうとしています。この流れに対応できない企業は業績が悪化するかもしれません。もしも取引先企業がそうなれば、資金繰りが逼迫し保険契約の解約も考えられます。

秋葉さん 法人営業マンはこうした情報をいち早く社長さんにお届けしなければならぬということですね。

池谷 会社にとって好都合な背景もあり、パート、アルバイト、派遣・契約社員などの「有期労働者」数は増加の一途を辿り、1410万人にまで膨れ上がっています。平成24年の総務省「労働力調査」などによれば、役員など除く全労働者5154万人の27.4%と、3人に1人の割合に達しています。

池谷 こうした懸念もあり、労働契約法が以下3点に関して改正されました。

①パートさんなどの「有期労働契約」が反復更新されて通算5年を超えた場合は、労働者が申し込みさえすれば、期間の定めのない「無期労働契約」と「無期労働契約」の間で、不合理な労働条件の相違は禁止することになった点です。たとえば「無期労働契約」の正社員しか社内食堂を利用できないのは法律違反であり、食堂を廃止するか「有期労働契約」のパートさんも利用できるように増床するかなどの対応が必要となります。

施行日は②が平成24年8月10日(公布日)で、①と③が平成25年4月1日です。

秋葉さん ①の改正だけを見て「5年以内にはパートさんを雇止めすれば問題ない」と考える社長が出てきそうですね。

池谷 しかし、②の改正で明文化されたように、そもそも5年以内でも、客観的に合理的な理由なしでは一定の「有期労働契約」は雇止めができないので、簡単には辞めさせられません。

秋葉さん パートさんを「労働力の調整弁」に利用する時代は終わったと考えるべきですね。

池谷 さらに社長を悩ます改正がありました。

秋葉さん 何ですか？

池谷 年金の満額受給開始年齢が65歳へ段階的に引き上げられることに伴い、希望する全社員の65歳までの継続雇用を義務とするように「高齢者雇用安定法」が改正されたのです。

労働環境を取り巻く情勢が大きく変わろうとしています。この流れに対応できない企業は業績が悪化するかもしれません。もしも取引先企業がそうなれば、資金繰りが逼迫し保険契約の解約も考えられます。

秋葉さん 法人営業マンはこうした情報をいち早く社長さんにお届けしなければならぬということですね。

●いけがや・かずひさ

筑波大学大学院(法学)、学習院大学大学院(経済学)、法政大学大学院(経営学) 修士課程修了。静岡銀行支店営業、三菱UFJモルガン・スタンレー証券調査部証券アナリスト、日経マネー副編集長などを経て、税理士事務所を開業。各種セミナーの講師としても活躍中。日本経済学会会員。

(注)本稿は初心者学習用で、厳密性、網羅性に欠ける事もあります。実際の保険営業等の際は自己責任、法令順守でお願いします。従って一切の損害賠償に応じない点を承諾の上お読みください。