



企業と人のアタマとココロをスッキリさせるお手伝い
OFFICE
shino 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 2-10-30 インテリジェント林ビル 2F

厚生年金の適用拡大でどうなる？

◆「一体改革」を具体化へ

厚生労働省は、政府の「社会保障と税の一体改革」の具体化に向けた作業を進めています。非正社員を厚生年金に加入させるために、労働時間や収入の条件を見直す方針です。

◆年収基準を引下げへ

「第3号被保険者」(夫が会社員や公務員である専業主婦)と認定する年収の基準を、現行(130万円)から引き下げる考えです。厚生年金保険料の算定に使う標準報酬の下限(月額9万8,000円)を下げることも検討しているようです。

現在、労働者の4割をも非正社員が占めるようになり、年金制度に歪みが生じています。非正社員が加入する国民年金の加入対象者としては、主に定年がない自営業者などが想定されており、厚生年金に比べて手取りが少額です。

◆厚生労働省による試算結果

しかし、厚生年金の適用拡大に伴い、企業の負担は増えます。

厚生労働省が2007年に実施した試算結果によれば、加入条件(労働時間)を「週30時間以上」から「週20時間以上」に拡大すると新たに約310万人が厚生年金の加入対象となり、企業の負担が年間約3,400億円も増えるそうです。

◆負担増となる主婦から反発も

厚生労働省が過去に実施した短時間労働者を対象とするアンケート調査によれば、年収130万円を超えると保険料の支払義務が発生するために「労働時間を減らしている」と回答した人が25%にも上ったそうです。

現行の年金制度が働き方を制限していると言えますが、差し引きで負担増となる主婦層などから反発が出ることも予想されています。

40代…育児と介護が重なってしまったら

◆会社内で責任が増す世代

一般的に「40代」は職場での仕事に責任が増す世代ですが、子供がまだ小さく育児に時間をとられ、さらに親の介護が必要となったようなケースでは、一気に不安定な状況に陥りがちです。

共働きの世帯も多い中、社員にとってはどのようにやりくりするかが大きな問題ですが、会社による支援も重要です。

◆重くのしかかる介護の負担

厚生労働省の「介護保険事業状況報告」によれば、全国の65歳以上の「要介護・要支援認定者」は約462万人（暫定値。2011年4月末時点）です。

また、2010年の「国民生活基礎調査」によれば、要介護・要支援者と同居している主な介護者の年齢層は50～60代が多く、40代は8.3%と割合としては多くありません。しかしながら上の年代と比べると子供が小さいケースも多いだけに、いざ介護を行わなければならなくなったときの負担は決して軽くありません。

また、「人口動態統計」によれば、35～44歳の母親から生まれた子供の数は2010年に25万4,710人で、1985年時点と比べると約2.5倍となっています。10歳以下の子供を持つ40代女性は急増しているのです。

◆介護保険料の支払いも始まる

40歳からは介護保険料の支払いも始まりますので、40代は自分も当事者であると考え、介護の不安を不安のままにとどめず、一歩踏み出さなければならない時期です。

両親に「在宅」か「施設入所」かの希望を聞いたり、親族と介護の分担などについて話し合ったり、将来に備えて会社に相談もし、介護で使える制度や支援の確認をすることも必要です。

◆社員が相談しやすい環境整備を

共働きの家庭において育児・介護が重なった場合、やむなく離職や転職を選択する人もいます。しかし、40代における収入減は人生設計に大きな影響を及ぼすため、会社を辞める判断をする前に会社に相談するのが良策です。

会社にとっても有能な人材の流出は大きな損失であるため、社員からの相談に応じられるよう環境を整備することも必要と言えるでしょう。

社員が行う「副業」をどう考える？

◆問題点の多い「副業」

リーマンショック以降の景気低迷によって残業時間が少なくなり、給与の手取りが減少した分を補うために、数年前から「副業」を行う人が増えていました。

しかし、社員が本業の仕事とは別に副業を行う場合には、「通算して長時間労働になり本業に支障をきたす可能性がある」、「副業先で労災が起こった場合にどう対処するか」など、様々なリスクがあります。

◆会社として認めるか否かを適切に判断

合理的な理由がある場合には、会社として社員の副業を認めない（副業禁止）とすることも可能ですが、認める場合の選択肢としては、

- (1) 許可制とする
- (2) 届出制とする
- (3) 完全解禁とする

ことなどが考えられます。

上記のいずれを選択するにしても、就業規則などを整備して、副業を認める場合の基準（ルール）を明確にしておく必要があるでしょう。

◆副業を認める場合に注意すべきこと

仮に社員の副業を認める場合には、リスク管理の観点から、「本業に支障が生じてしまうほど長時間労働となるような副業は認めない」ことや、「自社の業務内容と競合するライバル会社での副業は認めない」ことなどが必要です。

◆増加傾向に歯止め

近年は増加傾向にあった副業ですが、この傾向にも歯止めがかかっているようです。

株式会社インテリジェンスが今年の3月に実施した「副業に関するアンケート調査」の結果によれば、25～39歳の正社員で副業をしている人は20.1%で、2009年（30.8%）の約3分の2に減少しています。

同社では、副業が減少した原因として、「景気の回復により残業が解禁され、副業をする時間がなくなった」ことなどが挙げられると指摘しています。

なお、副業による収入は「平均4.3万円」との結果でした。

中小企業にも大きな影響を与えている「円高」の進行

◆経済産業省の調査結果から

現在、企業の想定レートを上回るほどの円高が続いており、日本経済に大きな影響を与えていますが、経済産業省では、今年8月に実施した「現下の円高が産業に与える影響に関する調査」の結果を発表しました。この調査には、大企業製造業61社、中小企業製造業83社、非製造業10社が回答していますが、以下では主に中小企業への影響について見ていきます。

◆「円高」の中小企業への影響

上記の調査結果から、円高の中小企業への影響は次のように分析されています。

- ・現在の円高水準では、減益となる企業が7割強に上り、半年間継続した場合には減益を予想する企業が8割を超える。
- ・主な減益の原因として、「値下げ要請」、「他国企業との競争激化」等が挙げられている。
- ・現在の円高水準での対応策としては、「経営努力等によるコスト削減」や「取引の円建て化」で対応を考える企業が多いが、為替水準が継続した場合は「海外生産比率の増加」を検討する企業が増える。
- ・外国から海外進出の誘致を受けている企業もある。国別では中国が多く、アジアを中心に日本企業への働きかけがある。

◆助成金の支給要件緩和

厚生労働省では、円高の進行に対応するため、今月上旬に「雇用調整助成金（中小企業緊急雇用安定助成金）」の支給要件緩和を発表しました。

10月7日から、円高に応じて雇用調整助成金（中小企業緊急雇用安定助成金）を利用する場合、「最近3カ月の事業活動が縮小していること」としている支給要件について、確認期間を「3カ月」から「1カ月」に短縮するとともに、「最近1カ月の事業活動が縮小する見込み」であっても、利用手続の開始を可能としました。

オフィス石野より一言：

今月取り上げた記事は、どれもが、現在の日本がおかれている状況を如実に表しているテーマばかりだと思います。

以前なら珍しかったことが、今は決して珍しいことではなく、しごく当たり前になっています。しかしながら、国の制度はまだまだそれに追いついていないとは言えません。

さて、ひるがえって皆様の会社の制度はいかがでしょう？

世の中の変化に、従業員様の変化に、しっかりと追いついているのでしょうか？

会社の制度の要は「就業規則」にあらわれます。ぜひ、定期的な点検をなさって下さい。