

Monthly Letter

2015
February



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2-10-30 インテリジェント林ビル 2F

消費増税先送りで今年度の社会保障はこう変わる！

◆消費税率引上げを前提とした主な社会保障充実策

政府が 2015 年度の社会保障充実策を決定し、当初は今年 10 月の消費税率 10% 引上げを前提に行う予定であった、「低所得者の年金への上乗せ給付」や「年金受給資格の短縮」等が 1 年半後（2017 年 4 月）に先送りされることになりました。

◆低所得者や年金受給者への影響は？

消費税率 8% 引上げ時に「簡素な給付措置」として導入した低所得者向けの「臨時福祉給付金」は、1 年分として 1 万円から 6,000 円に減額したうえで継続されます。

しかし、年金を受給する低所得者に対して給付金 5,000 円を上乗せする措置は先送りとなり、約 500 万人の高齢者に影響を及ぼすこととなります。

さらに、年金の受給資格を得るための保険料納付期間を 25 年から 10 年に短縮する制度も延期されることになりました。

◆育児支援は予定通り実施

一方、「子ども・子育て支援新制度」は、予定通り 4 月より実施されます。

この制度は、「質の高い幼児期の学校教育・保育の総合的な提供」の実現を目指し、待機児童解消のための保育園等の増設や、保育士不足を解消するために職員の増員や待遇を改善する制度で、2017 年度までに待機児童をゼロにすることを目標にしています。

◆介護への影響は？

低所得者への介護保険料の軽減拡充についても消費税率 10% 引上げ時に実施する予定でしたが、2015 年度は一部実施にとどめて、本格的な実施は 2017 年度からとなりました。

その反面、事業者に支払う介護報酬は 2.27% の引下げが決定し、9 年ぶりのマイナス改定となりました。今後介護人口が増えていく中、介護報酬の引下げにより人材の確保や介護を必要とする人に対して十分なサービスが提供できるかが懸念されそうです。

労務・給与担当者が押さえておきたい

2015年上半期施行の主な改正事項

◆労働法関連

今年4月1日より、「雇入れ時・契約更新時の労働条件に関する説明義務化」や「正社員との差別的取扱いが禁止される労働者の範囲拡大」等を内容とする改正パート労働法が施行されます。

また、6月1日より、重大な労働災害を繰り返す企業に改善計画を提出させるほか、その指示に従わない企業名公表等を内容とする改正労働安全衛生法が施行されます。

なお、同改正によるストレスチェック制度導入は12月1日です。

◆労働保険関連

4月1日より、労災保険率が全54業種平均で4.8/1000から4.7/1000へと0.1/1000引下げとなります。なお、一人親方等の特別加入に係る第2種特別加入保険料率、海外勤務者の特別加入に係る第3種特別加入保険料率も改定されます。また、労務費率の改定、請負金額の取扱いの改正および労務費率の暫定措置の廃止も、同日施行されます。なお、雇用保険料率は据置きの方針で、一般13.5/1000、農林水産清酒製造15.5/1000、建設16.5/1000です。

◆助成金・奨励金関連

2月より、「中小企業両立支援助成金」に育休復帰支援プランが新設され、「育休復帰プランナー」による支援のもと「育休復帰プラン」を策定・導入し、対象労働者が育休を取得・職場復帰した場合に助成金が支給されることとなります。

このほか、「キャリアアップ助成金」、「トライアル雇用奨励金」、「労働環境向上助成金」、「キャリア形成促進助成金」、「建設労働者確保育成助成金」等の改正も見込まれています。

◆社会保険関連

健康保険関連として、1月1日より、高額療養費制度が改正（70歳未満の所得区分が細分化）されています。

年金保険関連として、昨年4月分から実施されている年金額の特例水準解消について、残る0.5%分の解消による改定が4月分より行われる予定です。なお、年金額は1月末に公表される全国消費者物価指数の動向により決定されます。

◆その他

4月1日より、法律の有効期限の10年間延長等を内容とする改正次世代育成支援推進法が施行されます。また、労働・社会保険関連の電子申請システムについて、従業員データの入力作業の省略が可能となる等、4月より利便性向上が図られる予定です。

調査結果にみる 転職者の離職理由・賃金の変化等

◆厚生労働省による調査

厚生労働省が平成 26 年上半期「雇用動向調査」(1~6 月)の結果を発表しました。全国の主要産業における入職者、離職者に関する状況等を調査しています。

◆入職者数・離職者数は？

入職者数(常用労働者のうち事業所が新たに採用した者)は 492 万人(一般労働者 292 万人・パート労働者 200 万人)、離職者数は 398 万人(一般労働者 239 万人・パート労働者 159 万人)となりました。この結果、常用労働者数は、約 95 万人の増加となっています(事業所の新設や閉鎖等の影響を除く)。

入職率(年初の常用労働者数に対する入職者の割合)は 10.7%(一般労働者 8.5%、パート労働者 17.0%、前年同期 9.4%)、離職率(年初の常用労働者数に対する離職者数の割合)は 8.6%(一般労働者 7.0%、パート労働者 13.5%、同 8.9%)で、比較可能な平成 16 年以降で最も高くなりました。

◆転職入職者の状況について

次に、転職入職者(入職前 1 年間に就業経験のある者をいう)の雇用状況をみてみましょう。

転職入職率は、年齢階級別にみると、男性は 20~24 歳が最も高く、45~49 歳にかけておおむね低下傾向となっていますが、50~64 歳にかけて上昇しています。

女性の場合は、29 歳以下の各年齢階級で 10%を超え、30 歳以上の各年齢階級では年齢が上がるとともにおおむね低下しています。

◆転職入職者が“前職を辞めた理由”のトップは？

男女とも、「その他の理由」以外で前職を辞めた理由として、「定年・契約期間の満了」(男性 18.0%、女性 14.1%)が最も高く、「労働時間等の労働条件が悪い」(男性 9.6%、女性 12.4%)が続いています。

上昇幅が一番大きかったのは、男女とも「その他の理由」以外では「仕事の内容に興味を持てず」でした(男性 1.8 ポイント増、女性 2.1 ポイント増)。

◆転職入職者の賃金はどう変わった？

前職の賃金に比べ、「増加」した割合は 37.3% (前年同期 33.0%)、うち「1 割以上増加」した割合は 25.4% (同 23.1%) でした。反対に、「減少」した割合は 32.2% (同 33.0%) で、うち「1 割以上減少」の割合は 24.6% (同 25.4%) となっています。

賃金が「変わらない」とした人の割合は 29.4% (同 32.6%) でした。

これからの経営者に求められる“資質”とは？

◆企業の役員 223 名が回答

日本能率協会が昨年 7～12 月に実施した「経営者コンピテンシーに関するアンケート」の結果が発表されました。このアンケートは、同社の『JMA トップマネジメント研修』等のセミナーを受講者した企業の役員を対象に行ったものであり、223 名が「理想の経営者に求められる資質」について回答しています。変化の激しい経営環境の先頭に立つ経営者に求められる資質とは、どういったものなのでしょうか？

◆「理想の経営者」に求められる資質の変化

まず、「今までの理想の経営者に求められる資質」を尋ねたところ、上位 1～5 位までは、「統率力」(35.4%)、「本質を見抜く力」(27.4%)、「強烈な意志」(16.1%)、「人心掌握力」(12.6%)、「胆力(覚悟・腹の括り方)」(12.1%) でした。

これに対し、「これからの理想の経営者に求められる資質」の上位 1～5 位は「イノベーションの気概」(34.1%)、「変化への柔軟性」(26.5%)、「本質を見抜く力」(22.9%)、「ビジョンを掲げる力」(19.3%)、「過去からの脱却」(12.1%) となりました。

どちらの質問にも上位 5 位までにランクインしたのは「本質を見抜く力」だけであり、求められる資質が変化していると認識している方が多いようです。

◆アンケート結果の分析

同協会の理事長である中村正己氏は、「これからの時代を担う経営者には“イノベーションの気概”が求められて」おり、「いまある事業をより良くするだけでなく、ゼロから事業・市場を開拓し、」「組織を立ち上げる経験を経て成長」してきた人が、これから「取締役や執行役員となって次のステージに挑戦することになる」と分析しています。

従来は、強力なリーダーシップを発揮して従業員を自ら引っ張っていくようなタイプの経営者が多かったかもしれませんが、今後は、変化を素早く察知して柔軟に対応することでき、恐れずに改革を断行できるようなタイプの経営者が求められるのかもしれない。

オフィス石野よりひとこと

今回、最後に取り上げたテーマ「これからの経営者に求められる資質」について、どのようにお感じになったのでしょうか？ 私自身も事務所を開業してから、今年で 15 年目ですが、時代の移り変わりを実感することが多くなりました。

昨今では企業規模を問わず、グローバルな政治経済の影響により、会社が安定的に利益を確保することは一企業の努力だけでは非常に難しくなりました。また、そこで働く社員さんたちにも、それぞれの家庭の事情があり、育児介護はもちろんご自身の病気療養のためにフルタイム勤務が継続できない・・・ということも珍しくはありません。働き方も「不確定」で「不確実」な時代であると感じています。

「変化を察知し、過去から脱却できるかどうか」。経営者として必須で持つべき資質ではないでしょうか。