

平成23年3月号

ヨシムラ社会保険労務士事務所便り

連絡先：〒350-0313

埼玉県比企郡鳩山町松ヶ丘1-17-16

電話/FAX：049-277-6010

e-mail：ifo@yoshimura-sr.com

学生が「行きたい会社」と「行きたくない会社」

◆ 1万人以上が回答

株式会社毎日コミュニケーションズでは、2012年卒業予定の学生を対象に実施した「大学生就職意識調査」の結果を発表しました。この調査は1979年から毎年実施されているものであり、今回は、全国の大学生・大学院生10,768名が回答しています。

この調査結果から、学生たちの就職に関する考え方、行きたい会社・行きたくない会社に関する本音が垣間見えます。採用活動の際の参考にしてみてもはいかがでしょうか。

◆ 学生たちの就職に対する考え方は？

学生の就職観についての質問では、上位から、「楽しく働きたい」(32.6%)、「個人の生活と仕事を両立させたい」(21.2%)、「人のためになる仕事をしたい」(17.5%)、「自分の夢のために働きたい」(11.0%)の順でした。

逆に、「出世したい」(1.1%)、「収入さえあればよい」(1.6%)、「社会に貢献したい」(6.3%)などの回答は少なくなっています。

◆ どんな会社に行きたいか？

行きたい会社の規模に関する質問では、「大手企業志向」が41.4%（前年比5.6ポイント減）、「中堅・中小企業志向」が53.4%（同5.8ポイント増）となり、中堅・中小企業への就職を希望する人の割合が大幅に増えています。

また、就職企業選択の際のポイントに関する質問では、「自分のやりたい仕事（職種）ができる会社」(43.9%)、「安定している会社」(22.6%)、「働きがいのある会社」(22.0%)、「社風が良い会社」(17.2%)、「これから伸びそうな会社」(12.1%)が上位を占めました。

◆ 行きたくないのはどんな会社？

逆に、行きたくない会社に関する質問では、「暗い雰囲気のある会社」(44.6%)、「ノルマのきつそうな会社」(32.7%)、「仕事の内容が面白くない会社」(22.4%)、「転勤の多い会社」(19.7%)、「休日・休暇がとれない（少ない）会社」(18.0%)の順に多くなっています。

外国人の新卒採用増加と海外赴任を望まない日本の若者

◆増える新卒採用の外国人

大手企業を中心に、新卒の外国人採用に力を入れる動きが目立ってきています。

IHI では、すでにスタートしている韓国での新卒者の採用活動に加えて、イギリスでも、2011年の入社を対象とした会社説明会を始めており、NTT コミュニケーションズでは、2012年の春から、約20名（従来の2倍強）の新卒外国人を採用するとしています。

ソニーでは、中国やインドなどの学生を中心に、日本の新卒採用に占める外国人の割合を、2013年度をめどに全体の30%（従来の約2倍）にまで高めるとしています。また、「ユニクロ」を運営するファーストリテイリングでは、2012年に、なんと、新卒者の約8割にも相当する1,050人の外国人を採用する方針を打ち出しています。

◆海外事業の強化を見据えて

外国人採用増加の背景には、企業が、将来の海外事業の強化を見据え、国籍の区別に関係なく人材を採用し、その際の派遣要員として育成すること、企業のグローバル競争力を高めることなどがあります。

これらの採用企業の動きに対応して、リクルートマネジメントソリューションズでは、国内の8,000社が新卒採用の際に取り入れている「SPI2」（能力と性格の適正検査）について、英語版と中国版を開発したとのこと。

◆海外赴任を望まない日本人

最近は、「時差のある海外で忙しく働きたくない」「治安や住環境が心配」「日本で平凡に暮らしたい」などの理由から、海外赴任や転勤を望まない「内向き思考」の若者が増えていると言われています。

産業能率大学の調査では、「海外で働きたくない」と回答した人は新卒者のうち49%で、9年前の調査と比較すると約20ポイントも減ったそうです。

そんな中、文部科学省、経済産業省では、高度な教育・研究に力を入れる大学（リサーチ・ユニバーシティ。東京大学、早稲田大学など12大学）と大手企業（商社、メーカー、運輸など16社）が連携を行い、国際競争を勝ち抜ける人材を育成・登用する新たな枠組み整備に乗り出すと発表しました。

厳しい国際競争の中、専門知識を備えた想像力豊かな「世界で勝てる人材」を、日本国内で育成するのが狙いのようです。

職種による平均年収の違いは？

◆約3万5,000人を調査

総合人材サービス会社の株式会社インテリジェンスから、「職種別平均年収 2010-2011 年版」が昨年末に発表されました。

これは、同社が運営する「DODA 転職支援サービス」に登録（2009年8月から2010年7月末まで）した転職希望者のうち、25～39歳の約3万5,000人、59職種の給与データを集計したもので、非常に参考となるデータとなっています。

◆6割以上の職種で平均年収が減少

全職種の平均年収は450万円（前年比6万円減少）であり、3年連続で前年を下回りました。職種別でも、「59職種」のうち「36職種」で減少しています。

職種別の平均年収ランキングのベストテンは、次の通りとなっています。

- (1) 「投資銀行業務」…891万円
- (2) 「ファンドマネジャー・アナリスト・ディーラー」…654万円
- (3) 「コンサルタント」…607万円
- (4) 「経営企画・事業企画・新規事業開発」…607万円
- (5) 「ITコンサルタント」…599万円
- (6) 「MR」…599万円
- (7) 「プロダクトマネジャー」…597万円
- (8) 「法人営業（メガバンク・地方銀行・証券）」…576万円
- (9) 「プロパティマネジャー・不動産専門職」…543万円
- (10) 「セールスエンジニア・FAE」…542万円

◆「企画・事務職」部門の平均年収は？

なお、「企画・事務職」部門については、上位から、「知財・特許」506万円、「マーケティング・商品開発」498万円、「法務」493万円、「財務」488万円、「広報」472万円、「経理」445万円、「人事」443万円、「購買・物流・貿易」425万円、「総務・庶務」410万円、「秘書」409万円、「事務・オフィスワーク」311万円となっています。

パート労働の問題点と今後の改正について

◆様々な問題点が

パート労働については、不安定な雇用、正社員との待遇（賃金・労働条件）の格差、容易な労働条件の引下げ、権利行使や団結権の抑制などについて、多くの問題点が指摘されています。

それらの問題点を解消するため、パートタイム労働法（正式名称は「短時間労働者の雇用管理の改善等に関する法律」）については、平成 19 年に改正が行われ、平成 20 年 4 月 1 日から施行されています。

◆前回の改正からまもなく 3 年が経過

上記の改正法の附則では「政府は、この法律の施行後 3 年を経過した場合において、この法律による改正後の短時間労働者の雇用管理の改善等に関する法律の規定の施行の状況を勘案し、必要があると認めるときは、当該規定について検討を加え、その結果に基づいて必要な措置を講ずるものとする」とされていました。

そして先日、改正法の施行後 3 年目を迎えていることから、今後のパートタイム労働対策について検討を行うための「今後のパートタイム労働対策に関する研究会」が厚生労働省内に立ち上げられました。

◆今後の法改正に向けて

この研究会は、（1）パートタイム労働の実態、（2）パートタイム労働の課題、（3）今後のパートタイム労働対策について検討することを大きな目的としています。

パート労働者のさらなる待遇改善を図るため、より具体的には、「通常の労働者との間の待遇の異同」、「通常の労働者への転換の推進」、「待遇に関する納得性の向上」「パートタイム労働法の実効性の確保」について、今後議論が重ねられ、今後の法改正に向けて議論が深められていくと思われます。

企業にも大きな影響を与えかねないパート労働者の取扱いについて、今後の議論の行方を見守りたいところです。

成長分野に対して支給される奨励金

◆「健康分野」「環境分野」への奨励金

厚生労働省は、「成長分野等人材育成支援事業」の一環として、新たな奨励金を創設しました。

これは、雇用創出効果が高い「健康分野」「環境分野」において人材育成に取り組む事業主に
対して、一定の額を支給するものです。詳しい内容を見ていきましょう。

◆支給対象事業主の要件

現在、政府は「新成長戦略」の中において、「健康分野」「環境分野」を重点強化の対象と位置付けています。これらの分野の成長を支え、生産性を高めるためには、人材の確保と育成が欠かせないとして、「健康分野」「環境分野」の事業主が負担した訓練費用を支給しようというものです。

支給の対象となる事業主の要件は、「健康、環境分野および関連するものづくり分野の事業を行っていること」と「雇用期間の定めなく雇用した労働者、または他分野から配置転換した労働者を対象に、1年間の職業訓練計画を作成し、Off-JT（通常の業務を離れて行う職業訓練）を実施すること」です。

◆職業訓練コースに求められる内容

支給の対象となる職業訓練コースは、（1）1コースの訓練時間が10時間以上であること、（2）Off-JTであること、（3）所定労働時間内に実施される訓練が総訓練時間数の3分の2以上であることなどの要件を満たす必要があります。

支給額は、対象者1人当たり20万円が上限とされ、中小企業が大学院を利用した場合については50万円が上限とされます。

◆注意事項

なお、この奨励金は、「キャリア形成促進助成金」など同一の事由で同時に支給を受けることはできないことに注意が必要です。

その他、さらに詳しい要件、支給申請手続き等については、厚生労働省のホームページ（<http://www.mhlw.go.jp/general/seido/josei/kyufukin/dl/f-top-c.pdf>）で確認することができます。

確定拠出年金制度における「選択制」

◆広がりを見せる「選択制」

運用次第で将来の受給額が変わる「確定拠出年金制度」（日本版 401k）が導入されて約 10 年が経ちましたが、導入企業の従業員のうち、希望者だけが確定拠出型を選択することのできる「選択制」が広がってきているようです。

◆「確定拠出年金制度」とは？

年金には、全国民共通の基礎年金（1 階部分）と会社員の厚生年金など（2 階部分）に加え、個人や企業が任意に上乗せを行う部分（3 階部分）があります。

そして、3 階部分の運用方法には大きく分けて「確定給付型」と「確定拠出型」とがあり、前者は将来の給付額が確定しているもので、後者は掛金が確定しているものです。

確定拠出年金制度は、毎月、掛金を積み立てて、その資金を運用しながら老後の備えをする制度であり、会社が掛金を負担する「企業型」と個人が掛金を負担する「個人型」とがあります。

◆給与の減額部分を財源に

確定拠出年金は、本来、企業が掛金を拠出し、それを従業員本人が運用しますが、資金に余裕のない企業にとっては導入が難しいものです。そこで、掛金を上積みするのではなく、給与から確定拠出年金に拠出する金額を減額し、運用を希望する従業員は拠出金額を掛金として運用し、希望しない従業員は従来通りの給与を受け取るという方式が増えています。

「給与が減っては意味がないのでは？」と思われるかもしれませんが、受け取る給与額は掛金を含めると従来通りの金額となり、給与が減るとその分の税金や社会保険料の負担も減ります。また、掛金は全額、所得控除の対象となるため、節税効果も生まれます。

◆デメリットはあるか？

しかしながら、デメリットもあります。給与を減額して掛金に移す方式では、給与額で決定される厚生年金保険料の等級が下がる可能性があり、将来の年金受取額が減るおそれがあります。

総合的には利点が多いケースがほとんどですが、給与水準や年齢などによって変わることもあるため、個別に確認することが必要です。

有料老人ホーム入居時の契約トラブルに注意！

◆入居希望者が増加中

高齢化社会を迎える中、介護付き有料老人ホーム等への入居を希望する人が増えているそうです。

介護体制や設備などをチェックするため、希望先のホームに体験入居する方も多いようですが、入居一時金や月額費用の金額など、費用面の確認を怠ったばかりにトラブルに発展するケースも見受けられるようです。

◆有料老人ホームとは？

有料老人ホームは、食事・介護・洗濯・掃除などの家事、健康管理のいずれかのサービスを提供する施設で、特別養護老人ホームなど老人福祉施設以外の高齢者施設のことをいいます。

事業者は、サービス内容、建物の規模、職員配置、医療施設との提携内容等を、都道府県に対して届け出る義務があり、都道府県も必要があれば立入り検査や改善命令を行うことができます。

しかし、都道府県が行う監督は不十分だと言われており、入居者との契約に関するトラブルも非常に多いようです。特に、入居費用などお金をめぐってのものが多く、自宅を売却して入居費用を調達する人も少なくないだけに、お金にまつわるトラブルは深刻です。

◆十分な説明を求めることが必要

介護付きホームに限ったことではありませんが、有料老人ホームの特徴として、入居の際に利用権の対価を支払う点が挙げられます。「利用権」とは、居室のほか、食堂や浴場などの共有部分・設備を利用する権利のことですが、高齢者の平均余命を勘案した想定入居期間（償却期間）分を、入居時に一時金として支払う仕組みです。

この一時金について、事業者は返還義務のある部分については保全措置を講じる必要がありますが、保全措置を講じていないケースが目立つようです。

利用権は一般に権利性が弱く、事業者が破綻してしまうと、事業を引き継ぐ者が現れない限り権利も消滅してしまいます。したがって、高額な一時金を支払う際には、事前に十分な説明を求めてから契約を結ぶ必要があります。

◆事前に費用のチェックを

ホーム内で利用する物品やサービスについても、「気軽に利用していたら、後から多額の請求が来てトラブルになった」というケースもあるようで、定額で支払う月額費用に含まれるものなのかそうでないのかを、事前に確認しておく必要があります。

社会保障・税の「共通番号制」開始に向けて

◆2015年スタートの方針

政府の「社会保障・税に関わる番号制度に関する実務検討会」は、国民一人ひとりに番号を配り、2015年1月に利用を開始する基本方針を明らかにしました。

年金手帳や健康保険証などの機能をICカード1枚にまとめて配布し、利便性を向上させるもので、秋の臨時国会での関連法案の提出を目指しています。

◆「共通番号制」導入でどうなる？

共通番号制導入に伴って配布されるICカードに、年金手帳、健康保険証などの機能を持たせることにより、個人にかかっている医療費などを国が一元的に把握することができます。政府は、自分の過去の医療費や年金給付などをインターネット上で確認できる「マイ・ポータル」の創設も検討しています。

共通番号制度導入により、金融資産や不動産取引などから発生する総合的な所得を国が把握しやすくなると思われます。

◆低所得者への新たな給付の検討

このような正確な所得把握を前提に議論されているのが、減税と現金給付を組み合わせることにより低所得者を支援する「給付付き減税控除」です。これは、減税の恩恵が十分に行き渡らない低所得者に現金を給付する仕組みであり、消費税増税における低所得者対策の一環として位置付けられているようです。

経済界などでは、「消費税増税の環境整備になる」などとして、正確な所得把握に繋がる番号制導入に前向きな声も多いようです。

◆プライバシーへの配慮は不可欠

ただ、国が所得を正確に把握するためには、金融機関などにも番号活用を義務付ける必要があります。それにより民間にも事務コストが発生する可能性があります。企業にも、従業員の給与等を管理している社内の番号を納税者番号に結び付けるシステム構築などが求められる可能性もあり、負担がないわけではありません。

また、番号を利用する範囲が広がれば、取り扱う個人のプライバシー情報も増えるため、情報流出の危険性も広がります。共通番号を利用する範囲や番号の目的外利用を防ぐ仕組みについて、今後さらに議論を重ねることが必要でしょう。

「継続雇用制度導入」の特例措置がまもなく終了

◆特例措置は3月末まで

現在、「高年齢者等の雇用の安定等に関する法律」により、65歳未満の定年を定めている事業主は、「高年齢者雇用確保措置」（定年の定め廃止、定年年齢の引上げ、継続雇用制度の導入のいずれか）を実施する必要があります。

このうち、「継続雇用制度の導入」については、希望者全員を対象とするか、労使協定により対象者の基準を定めなければなりません。現在は特例措置として、中小企業（300人以下）の場合は、対象者の基準を就業規則で定めることが可能です。

この措置は、今年3月31日で終了します。中小企業では、対象者に関する基準を就業規則で定めている場合、労使協定により基準を定めた旨を就業規則に定め、労働基準監督署への届出を行わなければなりません。

◆関連する奨励金

定年の引上げや定年の定め廃止等を実施した場合に支給される助成金として、「中小企業定年引上げ等奨励金」があります。

この「中小企業定年引上げ等奨励金」は、65歳以上への定年の引上げや定年の定め廃止等の措置を講じ、6か月以上経過している中小企業事業主に対して、企業規模に応じて一定額が支給されるものです。また、70歳以上への定年の引上げまたは定年の定め廃止等を実施した場合には、上乗せ支給があります。

支給額は、「65歳以上への定年の引上げ」の場合、企業規模1人～9人で40万円、10人～99人で60万円、100人～300人で80万円です。「70歳以上への定年の引上げまたは定年の定め廃止」の場合、上乗せ額を含むと、企業規模1人～9人で80万円、10人～99人で120万円、100人～300人で160万円です。

◆各種公的支援の活用

この他、雇用保険から支給される高年齢雇用継続基本給付金や、64歳以上の従業員については、事業所税の従業員割の対象外になるなどの税制上の優遇措置などの公的支援があります。これらを効果的に活用し、高齢者が長く働ける企業を目指してみたいかどうか。

高額医療費における患者の立替払いが不要に

◆2012年度から全面スタート

厚生労働省は、がんや難病など的高額な治療薬が増え、患者の立替えの負担が大きくなっている現状を踏まえ、「高額療養費制度」について、上限額を超える部分の患者の立替払いをなくす方針を示しました。

2012年度から、すべての医療機関・薬局で対応させる方針のようです。

◆高額療養費制度とは？

高額療養費制度は、患者の収入に応じて医療費に一定の金額（自己負担限度額）が設けられ、それを超えた場合に、一旦、病院の窓口で本人負担分を支払い、支給申請をすることにより、患者が加入する保険者から後から払い戻される仕組みです。

1カ月の自己負担限度額は、70歳未満で「上位所得者」（標準報酬月額53万円以上）の場合は15万円強、「一般所得者」の場合は8万円強、「低所得者」（住民税が非課税）の場合は35,400円です。

現在の制度では、原則として医療費の3割を医療機関・薬局の窓口で支払い、上限額を超える分について、後から払い戻しを受けます。

◆「限度額適用認定証」の発行

制度の変更後は、費用の「立替え」と「払戻し」の手間がかからなくなります。

事前に、自分の加入する保険者から所得区分の記載されている「限度額適用認定証」の発行を受け、医療機関・薬局の窓口で提示すれば自己負担の上限額までの支払いで済み、超過分の医療費については、医療機関・薬局が患者に代わって保険者に請求します。

◆治療薬などが高額化の傾向

最近では、がんや難病などの治療薬が高額になる傾向があります。例えば、血液がんの一種の慢性骨髄性白血病の治療薬（グリベック）の場合は、1カ月あたりの薬代が約33万円、同種の治療薬（タシグナ）の場合は約55万円かかるそうです。

患者が一度に多額の現金を用意する必要がなくなる今回の制度変更は非常に有効です。2011年度から、まずは一部の医療機関・薬局で対応可能となり、2012年度からはすべての医療機関・薬局で対応できるようです。

3月の税務と労務の手続 [提出先・納付先]

10日

- 源泉徴収税額・住民税特別徴収税額の納付 [郵便局または銀行]
- 雇用保険被保険者資格取得届の提出<前月以降に採用した労働者がいる場合>
[公共職業安定所]
- 労働保険一括有期事業開始届の提出<前月以降に一括有期事業を開始している場合>
[労働基準監督署]

15日

- 個人の青色申告の承認申請書の提出<新規適用のもの> [税務署]
- 個人の道府県民税および市町村民税の申告 [市区町村]
- 個人事業税の申告 [税務署]
- 贈与税の申告期限<昨年度分> [税務署]
- 所得税の確定申告書の提出 [税務署]
- 確定申告税額の延期の届出書の提出 [税務署]

31日

- 健保・厚年保険料の納付 [郵便局または銀行]
- 日雇健保印紙保険料受払報告書の提出 [年金事務所]
- 労働保険印紙保険料納付・納付計器使用状況報告書の提出 [公共職業安定所]