

平成 24 年 8 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 / F A X : 049-277-6010

e - m a i l : info@yosimura-sr.com

厚労省の発表にみる「国民年金」の気になる数字

◆国民年金保険料納付率が最低を更新

厚生労働省が7月5日に発表した調査結果によると、2011年度の国民年金保険料納付率は58.8%と、2010年度の59.3%に引き続き60%を下回る結果となりました。

納付率は、20歳以上の学生の強制加入が導入された1991年と翌1992年の85.7%をピークに下がり始め、1997年に制度維持に必要とされる80%を下回り、その後2005年の若年者納付猶予制度導入時にいったん回復しましたが、翌2006年以降下がり続けています。

◆若年層ほど納付率が低い

年齢層別では、「20～24歳」50.05%、「25～29歳」46.13%、「30～34歳」49.63%、「35～39歳」55.57%、「40～44歳」57.06%、「45～49歳」59.42%と、20～40歳台前半のいずれも「50～54歳」65.16%、「55～59歳」71.83%に比べて低くなっています。

若年層ほど納付率が低くなる原因として、非正規労働者の増加により、年収が低くて保険料を納めたくても納められない人がいることが指摘されています。

◆加入者の収入の低さは別の調査結果からも明らか

同じく厚生労働省が9日に発表した公的年金加入者の所得状況の調査結果によると、国民年金第1号被保険者の平均年収は159万円と、第2号被保険者である厚生年金保険加入者、共済年金加入者の平均年収が426万円であることに比べると半分以下であることが明らかとなりました。

年金受給者の189万円と比べても下回る結果となっており、これは、従来自営業者を中心に構成されていた被保険者が、現在では約6割を無職・非正規労働者で占めるまでになっていることの影響と指摘されています。

◆今後の納付率アップに向けた取組み

同省では、納付率が低くとどまっている原因として、低収入の人の一部に保険料免除等の申請をしていない人がいることを挙げ、2013年夏までにその半数を免除・納付のいずれかに結び付けたいとしています。

その他、現在国会に提出中のマイナンバー法案の動向も見ながら、公的年金制度の普及・啓発に取り組み、納付率の改善を図りたいとしています。

中小企業にとっての「BCP（事業継続計画）」の必要性

◆大企業を中心に進む BCP の策定

先ごろ公表された 2012 年版「防災白書」によると、東日本大震災後に「BCP（事業継続計画）」を策定する企業が増えていることが明らかになりました。

また、これまでの「早期復旧」のための対策に加えて、代替施設・代替手段、非常用電源設備、代替調達先の確保などを追加・改善項目として考える企業も多いということです。

◆中小企業ではどうか

では、中小企業はどうでしょうか。BCP などと聞くと「大企業がするもの。ウチには関係ない」と思われるかもしれません。

白書の中では中小企業としての策定割合は明らかにされていません。しかし、大企業のサプライチェーンの中に位置することが多い中小企業にとっても、代替インフラの整備やデータのバックアップ、従業員の安否確認、復旧までの手順の確認等は他人事ではありません。

いざ事が起きてからでは十分な対応を行うことは難しいでしょう。最悪を想定し最善の準備をする、複数の代替案を準備することは、古今東西、戦略立案上の常識なのです。

さらに、BCP は単に災害対策としてではなく、うまく活用することで会社のイメージアップ・受注増につなげることも可能です。

◆「企業価値向上策」としての BCP を

緊急事態の中で連絡が取れなかったり、ホームページが更新されていなかったりする会社は、他社から見てもどうでしょう。

仮に自社が被災を免れたとしても、被災地域にある、あるいは被災地域に近ければ、県外や遠方の顧客にとっては「被害を受けて連絡も取れないのだ。もう仕事は頼めないな」という判断をされかねません。実際に、今回の東日本大震災後に「仕事が戻ってこない」という中小企業は多いようです。

一方、BCP の体制を構築し、自社の状況や周辺地域のインフラ状況等を積極的にホームページ等で公開していくことで顧客は安心し、その後の受注増にもつながるでしょう。

自社の従業員の安否確認等が重要なことは当然ですが、会社としては「企業価値向上の手段」として BCP を考えてみるのも有効なのではないでしょうか。

応募者・社員の「メンタル特性」は見抜けるか？

◆精神疾患による労災請求件数が過去最高に

平成 23 年度の「脳・心臓疾患と精神障害の労災補償状況」（厚生労働省、平成 24 年 6 月 15 日公表）により、仕事のストレスによる精神障害だとして労災保険の請求が行われた件数が、3 年連続で過去最高を更新したことが明らかになりました。

職場になじめなかったり、働かせすぎだったりとその要因は様々であり、また複合的なものだと思いますが、会社としては「我が社に合う人材を採用したい」という思いは常にお持ちのことでしょう。

◆メンタル特性を見分ける検査方法がある

企業のそうしたニーズを背景に、応募者や社員の「精神特性・心の健康状態・行動特性」を分析するサービスを提供する会社が増えてきています。従来のペーパー上で行うものの他に、ネット上で簡単にできるものも登場しています。

検査費用は、検査単体で数千円からという低額なものから、従業員研修会・相談窓口の提供とセットのものまで、さまざまのようです。

採用や配属前に、「仕事上のストレス」「社会適応力」「ストレス耐性」「うつ傾向」等の分析ができれば、ミスマッチを防ぐことができ、会社にとっても社員にとっても有益となるでしょう。

◆社員の“ストレスチェック”が企業の義務に

現在、労働安全衛生法の改正案が議論されています。これは、新たに「精神的健康の状況を把握するための検査」（ストレスチェック）を企業に義務付ける内容です。

さらに、会社は、検査の結果を受けた社員からの申出により、医師等による面接指導を実施する必要が出てくるとともに、医師の意見を聴き、必要な場合には作業の転換、労働時間の短縮など、適切な就業上の措置をしなければならないこととなります。

なお、この検査は、医師などが通常健康診断に併せて行うことが想定され、検査結果は社員に直接通知されます。この検査結果は、医師が社員から同意を得ないかぎり、会社に提供することができません。

具体的なチェック項目や実施方法は、法案成立後に策定され、具体的な指針等も公表されるようです。改正案の成立時期は国会での審議状況にもよりますが、改正の動向について注目しておきましょう。

障害者雇用率の引上げと精神障害者への対象拡大

◆企業の障害者雇用率が 2.0%に引上げ

2013年4月1日より、民間企業に義務付けられている障害者雇用率が15年ぶりに引き上げられ、現行の1.8%から2.0%となります。また、国や地方公共団体の障害者雇用率は現行の2.1%から2.3%に、都道府県等の教育委員会は同じく2.0%から2.2%に引き上げられます。

厚生労働省のまとめによると、2011年度にハローワークを通じて就職した障害者は5万9,367人で1970年度の調査開始以降、過去最多となっており、企業の障害者雇用は全体として増加傾向にあるようです。

◆従業員 50 人以上 56 人未満の事業主は要注意

今回の法定雇用率の引上げと同時に、障害者の雇用を義務付けられる企業の規模も従業員 56 人以上から 50 人以上に広がられます。

対象となる事業主には以下の義務があります。

- (1) 毎年6月1日時点の障害者雇用状況をハローワークに報告しなければならない
- (2) 障害者雇用推進者を選任するよう努めなければならない

◆未達成の場合は…

雇用率が未達成の場合、「障害者雇用納付金制度」において、従業員数が201人以上の企業は、法定雇用障害者数に不足する1人につき月5万円を国に納めなければなりません。

一方で、雇用率を上回っている企業へは、上回る1人につき月2万1,000円～2万7,000円の報奨金などが支給される仕組みとなっています。

なお、今回これらの金額に変更はありません。

◆精神障害者も雇用義務の対象に

厚生労働省は、障害者雇用促進法に基づく雇用義務の対象に、新たに「精神障害者」を追加すべきとの報告書案をまとめました。報告書によると、精神障害者の定義は「精神障害者保険福祉手帳を持つ人」とする案が有力となっています。

この改正で精神障害者を含めた障害者の雇用が義務化された際には、雇用率が新たに算定され、最終的な雇用率は少なくとも2.2%になるようです。今秋より審議が始まり、法案の国会提出は来年となる見通しですが、今後の様子に注目したいところです。

会社・事業を成功させるための 10 のポイント

◆16社からヒアリング

日本経済団体連合会（経団連）は、2011年9月に「事業創造検討部会」を設置し、独自のビジネスモデルにより事業を成長させ、市場において高いシェアを確保する企業等（16社）からヒアリングを行いました。

このヒアリング結果をとりまとめ、今年6月に「各社の事業成功の10の要因」として発表していますが、貴社では、以下のうちいくつ当てはまりますか？

◆「事業成功の10の要因」の内容

（1）優れた経営者の存在、独自の経営理念の徹底

多岐にわたる能力を備えた創業者・経営者が適切な経営判断により会社を牽引し、独自の経営理念を社内に徹底し、組織としての一体感を醸成している。

（2）時代の変化への対応

ニーズを先読みする嗅覚、製品・サービスに落とし込む発想力、事業を遂行する実行力を有している。

（3）自社の製品・技術・サービスへのこだわり

製品・技術・サービスの質の維持と向上に取り組み、顧客の獲得・定着につなげている。

（4）既存の技術・製品・サービスとの差別化・独自化

従来からの発想を転換することができ、顧客や現場視点での発想を有し、研究開発等により差別化・独自化を図れている。

（5）中核事業を基にした事業の多角展開

中核事業で培った技術やノウハウを基に、関連する多分野へと事業を展開している。

（6）事業形態や市場環境に応じた海外展開の推進

研究開発・生産・販売など様々な形での海外展開を行っている。

（7）優秀な人材の確保・育成・活用

経験者や高齢者を積極的に採用し、海外を含めた教育研修を実施し、社員のやりがいを高める工夫を行っている。

（8）独自の会社組織、社内制度、企業文化

従業員が働きやすい環境をつくり、組織運営を効率化し、社員の結束の強化を図り、人材を有効活用している。

（9）外部との連携・外部の力の活用

異業種や海外を含む企業・大学・研究機関との連携・協力を通じて事業を拡大している。

（10）ブランドイメージ・知名度の向上

メディア媒体・ポスターなど多様な広告宣伝活動を行い、認知度やイメージを向上させている。

労使間の「労働協約」の締結状況は？

◆ 5年ごとに調査を実施

厚生労働省は、平成 23 年の「労働協約等実態調査」（5年ごとに実施）の結果を発表しました。この調査は、会社と労働組合との間で締結される労働協約等の締結状況、締結内容、運用の実態等を明らかにすることを目的としています。

調査対象は、民間企業における労働組合員数規模 30 人以上の単位労働組合（下部組織がない労働組合）で、4,086 のうち 2,597 から有効回答を得ています。

◆労働協約の締結・周知状況

会社と労働組合との間で「労働協約を締結している」と回答した組合は 91.4%でした。前回調査時（89.0%）よりも 2.4 ポイント増加しています。

労働協約を締結している組合について、その周知の状況をみると、「周知徹底を図るための措置を講じている」が 86.4%（前回調査時 92.3%）と減少し、「周知のための措置を何も講じてない」が 9.9%（同 7.5%）と増加しました。

◆労働協約等の運営状況

人事に関する事項について、労働組合の関与状況をみると、何らかの方法（同意、協議、意見聴取、事前通知、事後通知、その他の関与を合わせたもの）で「関与している」事項は、上位から「解雇」（73.0%）、「懲戒処分」（71.0%）、「配置転換」（65.1%）となっています。

また、労働組合の関与の程度が大きい項目（同意、協議、意見聴取を合わせたもの）の割合は、「解雇」（45.7%）、「懲戒処分」（43.4%）、「出向」（23.4%）の順となっています。

◆非正社員への適用状況

労働協約があり、その全部または一部がパートタイム労働者にも適用されると回答した組合は 41.9%（前回調査 33.5%）、有期契約労働者にも適用されると回答した組合は 45.0%（同 42.7%）でした。

なお、パートタイム労働者、有期契約労働者に適用される事項（複数回答）は、いずれも上位から「労働時間・休日・休暇に関する事項」（90.4%、93.6%）、「賃金に関する事項」（78.6%、79.0%）となっています。

日本の企業が海外進出する際の決め手

◆ 1 万社以上が回答

株式会社帝国データバンクでは、「海外進出」に対する企業の意識について調査を実施し、その結果を発表しました。

調査対象企業は全国 22,955 社で、有効回答企業数は 10,467 社（回答率 45.6%）となっています。

◆ 約 1 割の企業が海外進出

2011 年度における海外への進出（海外現地法人の設立、海外企業との業務提携、海外企業への資本参加・増資、活動拠点の新設・拡大など）の有無を尋ねたところ、「あった」（進出した）と回答した企業は 1,028 社（9.8%）で、約 1 割の企業が過去 1 年間に海外に進出していることがわかりました。

また、今後 2～3 年における海外進出について、「ある（予定・検討含む）」（進出意向あり）と回答した企業は 1,430 社（13.7%）でした。2011 年度に海外進出を果たした企業の約 1.4 倍になっています。

◆ 海外進出の決め手は？

海外進出を決定した（決定する）際のポイント（複数回答で 3 つまで）について、上位ベスト 10 は次の通りとなっています。

- （1）良質で安価な労働力が確保できる（35.0%）
- （2）現地の製品・サービス需要が拡大（19.9%）
- （3）納入先を含む他の日系企業の進出実績がある（18.8%）
- （4）品質・価格面で、日本への逆輸入が可能（17.8%）
- （5）現地政府の産業育成、保護政策（17.7%）
- （6）税制や融資などの優遇措置がある（14.1%）
- （7）進出先の近隣国で製品・サービス需要が拡大（13.0%）
- （8）社会資本整備が必要水準を満たしている（12.7%）
- （9）部品などの現地調達が容易（11.0%）
- （10）土地などの現地資本が安価（11.0%）

主婦に聞いた「夏のボーナス」の使い道

◆「主婦目線」による回答

損保ジャパン・ディー・アイ・ワイ生命保険株式会社では、全国の20～50代のサラリーマン世帯の主婦500名（各年代毎125名）を対象に、「2012年夏のボーナスと家計の実態」に関するアンケート調査を実施しました。

夏季賞与の使い道などに関して、「主婦目線」での考え方がわかります。

◆調査開始以来、最低の手取額

今年の夏季賞与額について尋ねたところ、「25～50万円未満」（31.0%）が最も多く、「50～75万円未満」（27.0%）が続いています。

平均手取額は61万1,000円で、昨夏よりも6万5,000万円減少しており、本調査開始以来、最低の額となっています。

今後の夏季賞与の見通しに関しては、全体の約3割の人が「減る」「なくなると思う」と回答しており、家計の現状に関しては約6割の主婦が「苦しい」と回答しています。

昨今の不景気を反映し、家計に対して悲観ムードが広がっているようです。

◆賞与の使い道は？

次に、「ボーナスの使い道」に関して尋ねたところ、例年通り「預貯金」がダントツトップとなっており、「堅実派」「安定志向」の主婦が多いことがわかります。

ベスト10（複数回答）は次の通りです。

- （1）預貯金（72.8%）
- （2）生活費の補填（38.2%）
- （3）ローンの支払い（32.6%）
- （4）国内旅行（26.6%）
- （5）家電製品の購入（19.0%）
- （6）プチ贅沢（18.6%）
- （7）子供の教育関連（18.2%）
- （8）衣料品・服飾費（16.4%）
- （9）クレジットの支払い（13.2%）
- （10）住宅関連資金（6.8%）

なお、夏季賞与の中から夫に小遣いを渡す主婦は51.2%と約半数で、渡した人の平均金額は10.8万円だったそうです。

「仕事」と「介護」を両立する社員が増加する時代へ

◆労使双方にとって非常に重大な問題

「仕事と介護を両立する社員が増加する時代」が近々到来すると言われています。これは、企業にとっても社員にとっても、非常に重大な問題です。

東京大学社会科学研究所「ワーク・ライフ・バランス推進・研究プロジェクト」では、「従業員の介護ニーズに関する調査」を実施し、報告書をまとめました。

◆社員の介護の状況

この調査では、主に 40 歳以上の社員を対象に、仕事と介護の両立に関する不安などについて調査しています（下記は、大企業に勤務している人が対象の調査結果です）。

現在の介護の状況ですが、「現在、介護をしている」という人は全体の 13.9%（男性 12.3%・女性 16.7%）でした。

そして、「将来の介護に対する不安の内容」（複数回答）については、次の通りとなっています。

- （1）介護がいつまで続くかわからず、将来の見通しを立てにくい（50.0%）
- （2）適切な介護サービスが受けられるかどうかわからない（43.5%）
- （3）公的介護保険制度の仕組みがわからない（39.1%）
- （4）仕事を辞めずに介護と仕事を両立するための仕組みがわからない（29.9%）
- （5）介護休業などを職場で取得している人がいない（27.3%）

◆勤務先の支援制度に不満！

また、株式会社第一生命経済研究所が、20 歳から 69 歳までの正社員として働いている人で、現在または過去に親（配偶者の親を含む）の介護経験がある人（953 名）を対象に行ったアンケート調査では、「介護で仕事を辞めたい」と思うことがある人のうち 69.0%が、「勤務先の両立支援制度に不満がある」と回答しています。

社員の「育児支援」のみならず、「介護支援」にまで配慮することのできる余裕のある企業は多くないかもしれませんが、そのような配慮が必要となる時代が近い将来やってくるかもしれません。

「パワハラ」が発生する背景・原因を探る

◆企業・労働組合にヒアリング調査を実施

独立行政法人労働政策研究・研修機構（JILPT）は、「職場のいじめ・嫌がらせ」、「パワー・ハラスメント」対策の参考となるよう、企業や労働組合が行っている取組み等についてヒアリング調査を実施しました。

各社・各組合による取組事例が紹介されていますが、企業と労働組合は「パワー・ハラスメントが発生する背景・原因」についても推測しています。

◆パワハラが発生する背景・原因はこれだ！

企業と労働組合は、パワハラが発生する背景・原因として次の項目を挙げています。

- ・ 人員削減・人材不足による過重労働とストレス
- ・ 職場のコミュニケーション不足
- ・ 会社からの業績向上圧力、成果主義
- ・ 管理職の多忙、余裕のなさ
- ・ 就労形態の多様化
- ・ 業界特有の徒弟制度的関係
- ・ 事業構造の変化（に伴う人事異動）、職場環境の変化
- ・ 業界の低賃金構造
- ・ 上司部下間あるいは同僚間の人間関係の希薄化と信頼関係の欠如
- ・ 行為者の資質やハラスメント意識の欠如
- ・ 管理職に対する教育不足
- ・ 人権意識や個人の尊重の希薄化
- ・ 職場内に相談に乗ったり仲裁したりする人材がいなくなったこと
- ・ コミュニケーション能力の低下
- ・ 管理職のマネジメント能力の低下
- ・ お金を払っているという権利意識（ハラスメント行為者が顧客の場合）

◆パワハラによる企業リスク削減を

上記の項目は、それぞれが単独でハラスメントの原因となるのではなく、相互に密接に関連してパワハラ発生の可能性を高めていることが推察されています。

これらの要因が存在する職場においては、パワハラにより訴えられる等の企業リスクを削減するために、一つひとつを無くしていく努力が必要でしょう。

8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]

31日

- 個人事業税の納付<第1期分> [郵便局または銀行]
- 個人の道府県民税・市町村民税の納付<第2期分> [郵便局または銀行]
- 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]
- 外国人雇用状況報告 (雇用保険の被保険者でない場合) <雇入れ・離職の翌月末日> [公共職業安定所]