

平成 27 年 2 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@yoshimura-sr.com

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ません。

しかし、上記の結果にもあるように、いつの時代でも「物事の本質を見抜く力」は必要とされるようです。

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。

「スケジュール後倒し」が影響を及ぼす 2016 年度新卒採用

◆経団連「採用選考の指針」

2016 年度新卒採用は、広報開始が 3 年生の 3 月以降、選考開始が 8 月以降と定められ（いずれも経団連「採用選考の指針」による）、従来よりも広報は 3 カ月、選考は 4 カ月遅れる内容となりました。

ただ、各社の対応を見ると、指針を順守せずに選考を開始する予定の企業は多いようです。

また、広報開始時期より早く学生への接触（インターンシップ、学内セミナー、大学とのコネクション作り等）を行うこととしている企業も多く見受けられるようです。

政府は学業時間の捻出や留学の促進等を図ろうとしているものの、企業としては優秀な人材を確保するため、指針に沿うことなく早期に動くという対応を取らざるを得ないというのが現実のようです。

◆中小企業における懸念事項

人手不足により人材確保競争が激しくなっており、中小企業ではただでさえ採用活動が長引いています。

そんな中、選考開始時期が遅れることで大手企業と中小企業の採用選考期間が重なり、中小企業と学生の出会いがますます減少することが予想されているほか、採用活動がバッティングすることで内定辞退が増加する、採用時期がずれ込むことで社内業務と新たな調整が必要となり採用活動に割くための社内の人員が不足するなど、様々な懸念があります。

◆先を見据えて講じておきたい施策

新卒採用については、多くの中小企業では、大手の内定が出揃う 10 月以降が勝負となりそうです。

新卒採用を成功させるためには、採用目標を立てる際に目標に達しない場合の対策も講じておくとともに、内定辞退防止のための施策、新卒が辞めない組織作りなどといった取組みも積極的に行っていく必要があります。

調査結果にみる 転職者の離職理由・賃金の変化等

◆厚労省による調査

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こともと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たず」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。

「医療保険制度改革」で企業と被保険者の負担増へ

◆負担増のメニューが並ぶ

厚生労働省の医療保険制度改革の骨子案が明らかになりました。

紹介状なしで大病院を受診した場合の負担金を 2016 年度から新たに導入することや、75 歳以上の保険料を軽減する特例を廃止するといった被保険者負担の増加のほか、大企業の会社員等が加入する健康保険組合の保険料率の上限を上げることも盛り込まれ、企業にも被保険者にも負担が増えることが明らかとなりました。

社会保障審議会の部会で内容を詰めたうえで、1 月下旬に始まる通常国会で関連法の改正案が提出される見通しで、生活者には厳しい改正となりそうです。

◆大病院では専門医療中心に

大病院を紹介状なしで受診する際の新たな負担金としては、患者の集中を防いで医師が重症患者の治療に専念しやすくするため高度な医療を提供する「特定機能病院」や、ベッド数が 500 床以上の病院について患者に新たな負担を求めることとしました。

例えば初診の場合には、現在は初診料 2,820 円のうち、患者負担は所得や年齢によってその 1～3 割がかかっていますが、改革案では、これとは別に定額負担を求め、負担額は 5,000 円～1 万円との目安が示されています。

また、入院中の食事代にかかる自己負担額も、現在の 1 食あたり原則 260 円から引き上げられる見通しです。

◆75 歳以上低所得者の医療保険料の軽減措置も撤廃

75 歳以上の後期高齢者の医療保険料については、所得の低い人を対象にして実施してきた負担軽減特例を、2017 年度から原則的に廃止する方向で、現在対象となっている約 865 万人が負担増となります。ただ、急激に負担が増える人には激変緩和措置を講ずるとされています。

◆保険料率上限の引上げ

健康保険組合の保険料率の上限は、2016 年度に 12%から 13%に引き上げられます。健康保険組合の加入者は約 2,900 万人（約 1,400 組合）で、国民健康保険より財政基盤は安定していると言われますが、高齢者医療制度への支援金・納付金の負担が重く、約 8 割の健保組合が赤字となっています。

保険料率は 3～12%の間で健保組合ごとの判断で決めることができますが、すでに上限の 12%に達している組合も多く、これを新たに 13%まで引き上げられるようにします。

大きく変わる！労働・社会保険の電子申請システム

◆厚生労働省の行政手続オンライン化の歩み

厚生労働省における電子申請・届出システムの構築は、平成 14 年から始まりました。

翌年には、同省が扱う各種社会保険・労働保険の届出や申請項目のオンライン化が整備され、平成 20 年になると、社会保険労務士の送信代理が可能となり、委任状を受け労働局に名簿を提出する等の面倒な作業はなくなり、社会保険労務士の電子署名だけで申請ができるようになりました。

さらに、平成 22 年には、e-Gov 電子申請の一括申請ができるようになり、電子申請システムは格段に進歩してきました。

◆なぜ電子申請は広まらないのか？

日々進歩をとげているように思われる電子申請ですが、企業に代わって労働・社会保険の手続代行を行う社会保険労務士の間では、あまり広がりを見せていません。

登記や国税申告の電子申請利用率が 50%超なのに対して、社会保険・労働保険の申請は 5%にも満たない状況です。

環境設定や操作が煩雑であり、利便性よりも電子申請に慣れるまでの時間と労力のほうが勝っているのかもしれませんが。さらに、行政の窓口で、従来からの紙の手続が普通にできてしまうことも、電子申請が広まらない理由とも言われています。

◆4 月からの新システムに期待

厚生労働省関係の電子申請がなかなか普及しない中、政府は電子申請の利用率を 70%以上に引き上げる目標を掲げ、今年 4 月にも新たな電子システムを導入し、特に中小企業の利用に弾みをつけたいと公表しました。

新システムでは、何度も同じ内容を入力する必要はなく、申請手順を示しながら入力を促す機能も付いて、簡単で利便性の高いものようです。

このシステムを利用するには 2~3 万円程度の専用のアプリケーションを購入する必要があるようですが、初めての電子申請でも低コストで可能となりそうです。

新システムの導入により、企業の実務が一段と簡素化されることが期待されます。

厚労省が示した平成 27 年からの長時間労働対策

◆「過重労働等撲滅チーム」の取組み

昨年 9 月、「長時間労働削減推進本部」が厚生労働省内に設置され、長時間労働対策が強化される方針が示されました。

この推進本部の中の「過重労働等撲滅チーム」による施策として、平成 27 年 1 月から具体的な取組みが行われます。

◆1 月からの主な取組み

(1) 月 100 時間超の残業が行われている事業場等に対する監督指導の徹底

「時間外労働時間数が 1 カ月 100 時間を超えていると考えられる事業場」や「長時間にわたる過重な労働による過労死等に係る労災請求が行われた事業場」を対象とした、労働基準監督署による監督指導（立入調査）が徹底されます。

法違反を是正しない事業場については、送検も視野に入れて対応（送検した場合には企業名等を公表）するとのことです。

(2) インターネットによる情報監視

厚生労働省がインターネット上の求人情報等を監視・収集し、その情報を労働基準監督署による監督指導等に活用されます（平成 27 年度からの本格実施に向けて、平成 27 年 1 月から試行的に実施）。

高収入を謳う求人、求人を繰り返し行うもの等の過重労働が疑われる求人事案に着目して行われるようです。

(3) メンタルヘルス対策の強化

メンタルヘルスの一層の向上を目指し、都道府県労働局において次の取組みを実施します。

- ・ストレスチェック制度の周知（改正労働安全衛生法により平成 27 年 12 月から施行）
- ・ストレスチェックおよび面接指導等を行う医師、保健師等に対する研修（平成 27 年度からの実施に向けて、平成 27 年 1 月から準備）

◆ハローワークへの求人の不受理

また上記とは別に、厚生労働省では、過酷な労働を強いるいわゆる「ブラック企業」からの新卒求人を、内容にかかわらずハローワークで受理しない制度を作ることを検討しているようです。

今年も引き続き、長労働時間等には行政の指導も厳しいようですので、適切な労働時間管理に取り組んでいくことが必要ですね。

企業の「個人情報保護対策」がますます重要な時代に！

◆経産省「個人情報保護ガイドライン」を改正

昨年、ベネッセコーポレーション等の有名企業における個人情報漏洩問題が頻発しましたが、経済産業省は、同様の事案の再発防止に向けて、個人情報保護法で規定された事業者の義務を具体化・詳細化した「個人情報の保護に関する法律についての経済産業分野を対象とするガイドライン」を改正しました。

これにより、事業者における個人情報保護の適正な取組みの推進、国民の個人情報の保護に関する意識向上を図るとしています。

◆主な改正点

本ガイドラインの主な改正点として、以下の点が挙げられます。

- (1) 第三者からの適正な取得の徹底
- (2) 社内の安全管理措置の強化
- (3) 委託先等の監督の強化
- (4) 共同利用制度の趣旨の明確化

◆個人情報保護法も改正案が提出予定

上記の動きとは別に、個人情報保護法についても 2015 年の通常国会で改正案が提出される予定となっています。改正案の骨子が「パーソナルデータの利活用に関する制度改正に係る法律案の骨子（案）」（2014.12.19）として示されましたが、以下の内容等が盛り込まれています。

- (1) 個人情報の定義の拡充
- (2) 個人情報の利活用のための環境整備
- (3) 個人情報保護を強化するための環境整備
- (4) 個人情報保護委員会の新設

◆企業は個人情報管理の見直しが必要に

上記骨子案によると、取得した個人情報の利用目的を変更する場合の規則の緩和等、個人情報を保護するだけでなく、ビッグデータなどで個人情報を利活用するための環境整備について規定されています。

一方、個人情報の定義が従来よりも広がり、例えば身体の特徴をデータ化したもの（指紋データ、顔認識データ等）や個人に付与される番号（携帯電話番号、運転免許証番号等）も個人情報とみなされることとなります。

また、第三者提供について確認や記録の作成の義務付け、取り扱う個人情報が少量である場合の個人情報取扱事業者からの除外規定の削除等、注視が必要な内容となりそうです。

近く「マイナンバー制度」の導入も始まりますので、企業は今後ますます個人情報の取扱いについて対策を迫られる必要が出てくるでしょう。

「若者雇用対策法案」の概要とポイント

◆法案の概要が判明

政府が今月開会予定の通常国会に提出する「若者雇用対策法案」（仮称）の要旨が明らかとなりました。

同法案は、一定の基準を満たす企業の認定制度を創設することや、労働関連法で重大な違反があった企業の求人票をハローワークで不受理とすること等が柱であり、今年度中の施行を目指しています。

◆新規学卒者の内定状況および離職率

今春大学卒業予定者の就職内定率（昨年10月1日時点）は68.4%（前年同期比4.1ポイント増）、高校卒業予定者の内定率（昨年9月末時点）は54.4%（同8.8ポイント増）で、雇用状況は改善しているものの、25～34歳の非正規雇用者のうち、本人が正規雇用を望んでいない割合は約27%であり、他の年代より高い状態です。

また、新規学卒者の3年以内の離職率は大卒者が32.4%、高卒者が39.6%となっています。

◆「若者雇用対策法案」のポイント

厚生労働省は、すでに一定の労務管理体制が整えられており、若者の雇用や育成に積極的な中小・中堅企業について積極的に広報等を行う「若者応援企業宣言」事業を実施していますが、上記の「若者雇用対策法案」はこれらを抜本的に強化するもので、主な内容は次の通りです。

- （1）若者社員の定着率や能力向上のための研修制度を導入する等、一定の基準を満たす企業を「若者育成認定企業」（仮称）として認定する。
- （2）労働関連法令の重大な違反があった企業の求人票はハローワークで不受理とする（民間サイトは対象外）。
- （3）フリーターやニートの正規雇用を促進する。

◆認定企業は優秀な人材を集めやすく

「若者育成認定企業」の認定については、①3年以内の離職率が30%以下、②有給休暇の取得率が70%以上または10日以上、③平均残業時間が月20時間以下または週60時間以上働く人が5%以下、といった基準をすべて満たす企業が対象で、助成金も支給されるようです。

企業にとっては、認定を受けることにより優秀な人材を確保しやすくなることが期待されます。

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。

なお、「子ども・子育て新支援制度」等は当初の予定通り実施されます。

◆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、すでに入園の申込みが始まっているため予定通り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す。

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、事業者を支払う介護報酬は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。

2月の税務と労務の手続〔提出先・納付先〕

2月2日

- 法定調書〈源泉徴収票・報酬等支払調書・同合計表〉の提出〔税務署〕
- 給与支払報告書の提出〈1月1日現在のもの〉〔市区町村〕
- 固定資産税の償却資産に関する申告〔市区町村〕
- 個人の道府県民税・市町村民税の納付〈第4期分〉〔郵便局または銀行〕
- 労働者死傷病報告の提出〈休業4日未満、10月～12月分〉〔労働基準監督署〕
- 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〕
- 労働保険料納付〈延納第3期分〉〔郵便局または銀行〕
- 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〕
- 贈与税の申告受付開始〈3月16日まで〉〔税務署〕

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〕

16日

- 所得税の確定申告受付開始〈3月16日まで〉〔税務署〕
※なお、還付申告については2月13日以前でも受付可能。

3月2日

- じん肺健康管理実施状況報告の提出〔労働基準監督署〕
- 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〕