

# HR News Letter

2009年4月号



アーケアウトソーシング株式会社

平澤国際社労士事務所

東京都品川区東五反田 1-6-3

東京建物五反田ビル9階

TEL 03 - 6408 - 0530

## 今月号の内容

- ✓ 父親のワーク・ライフ・バランスを考える
- ✓ 公的年金制度はこの先も本当に大丈夫なのか？
- ✓ 利用が進まない「ジョブ・カード制度」
- ✓ 雇用情勢の悪化と助成金制度
- ✓ プラス改定となった介護報酬と問題点
- ✓ 国会審議中の「雇用保険法改正案」の内容
- ✓ 「有期労働契約」のルールを根本から見直しへ
- ✓ 不法滞在外国人減少に向けた取組み
- ✓ 希望退職制度を実施する場合の注意点
- ✓ 4月から発送が開始される「ねんきん定期便」
- ✓ 4月の税務と労務の手続 [提出先・納付先]



## 父親のワーク・ライフ・バランスを 考える

### まだまだ低い男性の育児休業取得率

女性の育児休業はだいぶ取得しやすくなってきましたが、男性についてはまだまだ理解が進んでいないのが現状です。男性の約3割が育児休業を取りたいと考えている一方で、実際の取得率はわずか1.56%にとどまっています。また、男性が子育てに費やす時間も、極めて低い水準にあります。

勤労者世帯の過半数が共働きとなっている今、男性も子育てに十分に關わることのできる環境作りが求められています。

### 「仕事と子育て両立パパ」を支援

男性も子育てに十分に關わることのできる働き方の実現に向け、厚生労働省は、これから父親になる男性労働者や子育て期にある男性労働者が仕事と家庭を両立した働き方ができるように、「父親のワーク・ライフ・バランス ~ 応援します! 仕事と子育て両立パパ~」と題したハンドブックを作成しました(「父親のWLB (ワーク・ライフ・バランス) 応援サイト」<http://www.papa-wlb.com/>よりダウンロード可能)。

このハンドブックには、両立支援制度等の関連情報(育児期における父親の役割や育児休業取得の際の留意点、子育てにかかる経済的支援制度や各種相談窓口など)が盛り込まれているほか、実際に育児休業を取得して子育てに積極的に關わっている男性の声や事例なども掲載されています。仕事と子育てが両立できる働き方を設計・実践するツールとして活用することができます。

企業においても、男性労働者が仕事と子育てをうまく両立させ、それによりモチベーションが高まる好循環を生み出すヒントとして活用することができそうで

す。

### 男性も家庭と仕事の両立を!

父親の積極的な子育て参加を応援することには、様々なメリットがあると考えられます。

例えば、企業側からみれば、男性従業員のモチベーションの向上、企業イメージの向上を図ることができます。また、社会経済的にも、夫婦で子育てを行うことにより少子化対策につながることを期待できるほか、女性の労働力率の向上、男女共同参画の推進につながります。

今や、男性も家庭と仕事との両立に積極的に取り組むべき時代です。今後、「父親のワーク・ライフ・バランス」支援の意義やメリット、具体的な取組みについて、いっそう真剣に考えなければならぬといえるでしょう。

## 公的年金制度はこの先も本当に 大丈夫なのか?

### 2年連続でマイナス運用

公的年金の積立金の市場運用利回りが、2年連続でマイナスになる見通しだそうです。2007年度に5年ぶりのマイナスに転じて5兆8,000億円余りの損失を出した運用利回りですが、国内外の株価低迷を受け、2008年度における損失額は10兆円に達する可能性もあるとされています。

現行の公的年金制度は、向こう約100年にわたり平均4.1%の利回りを確保できることを前提としています。この前提のハードルの高さが鮮明となったことにより、年金制度の危うさが露呈しています。

### 財政検証による年金制度の見直し

現在、高齢者が受け取ることのできる

年金の財源は主に3つあります。1つ目が「現役世代の支払う保険料」、2つ目が「国庫負担」、3つ目が「運用しつつ徐々に取り崩す積立金」です。

安定的に年金を受給できるかどうかのカギを握るのは、制度の支え手である現役層の厚さを決める「出生率」と、積立金の運用を左右する「経済情勢」です。近年、出生率が下がり続けており、また、経済情勢も悪化しているため、年金制度への不安がかなり高まっています。

厚生労働省は、5年ごとに行っている公的年金の財政検証をこのたび実施しました。これによれば、「所得代替率」（現役世代の平均手取り収入に対して厚生年金のモデル世帯の標準的な年金受取額が何%になるかを示す比率）は、将来も50%を維持できると試算されています。この数字だけをみると、非常に良い数値だといえます。

しかし、実際には、16兆2,000億円あった累積収益は、積立金の市場運用を始めた2001年度から2006年度末までに約9割減り、昨年末時点で1兆7,000億円弱にまで減っています。年金の主な給付財源の1つである積立金が減っているにもかかわらず、試算上は「50%給付」を維持できることとなるのは、経済が安定的な成長軌道に戻る、年金制度の担い手が増えるなどといった甘い見通しで計算を行っているからだと言わざるを得ません。

### 「100年安心」の年金制度実現へ何が求められるか

今回行われた公的年金の財政検証では、今後の約100年を見通して政府が公約する給付水準の下限の50%を何とか確保できると結論付けましたが、50%維持へのつじつま合わせの跡もうかがえます。

「100年安心」をうたう年金制度ですが、「100年安心」の年金制度を実現するためには、制度改革の議論とともに、安定給付のカギを握る経済成長と少子化対策

への戦略が必要です。年金制度の安定には、「経済情勢回復」と「出生率向上」の両輪が欠かせないといえます。

## 利用が進まない「ジョブ・カード制度」

### 1年間で約4万人に発行

職業経験が少ない人の就職を支援するため、厚生労働省が2008年4月から始めた「ジョブ・カード制度」ですが、普及が遅れています。5年間で100万人へのジョブ・カード発行が目標でしたが、導入から約1年で約4万人にとどまっています。

同省では、ジョブ・カード制度における雇成型訓練実施企業への助成を拡充するなどして、利用を呼びかけています。

### 「ジョブ・カード制度」の概要

ジョブ・カード制度は、企業現場でのOJT（実習）、教育訓練機関等でのOFF-JT（座学等）による職業訓練を通じて、フリーターや子育て終了後の女性など、職業経験の少ない人の能力を高め、就職を支援することをねらいとしてスタートしました。

ジョブ・カードの発行希望者は、企業現場・教育訓練機関で実践的な職業訓練を受け、その評価結果である評価シート等を取得し、これを自らの職歴・教育訓練歴、取得資格などの情報とともに「ジョブ・カード」として取りまとめます。

ジョブ・カードを作成することにより、自分の職業能力・意識を整理することができ、また、作成したジョブ・カードは、常用雇用を目指した就職活動や職業キャリア形成に幅広く活用することができるかとされています。

### 政府の対策は？



制度の導入からまもなく1年が経過しますが、制度自体の認知度が低く、そのメリットが広く知られていないうえ、職業訓練希望者の受入れを表明した企業は現在約2,100社と少ない状況です。また、昨秋からの急激な不況で雇用が縮小しており、企業が今後の受入れに二の足を踏むことも予想されます。

普及促進のため、政府は、制度のテコ入れを始めています。まず、企業現場における職業訓練の際にかかる賃金の助成率が、中小企業では「2分の1」から「4分の3」に引き上げられました。また、訓練受入企業の参考となる「モデル評価シート」「モデルカリキュラム」等を作成し、企業の便宜を図っています。

#### 不況期の雇用とジョブ・カード制度

中小企業にとっては、大企業が採用活用を控える傾向にある今、良い人材を積極的に採用できるチャンスです。その際にジョブ・カードを活用すれば、事前にその人の職業能力もわかり、雇用のミスマッチをなくすことができます。ひいては、雇用改善の近道ともなるでしょう。

政府には、制度自体の認知度を上げ、普及を進めるためのさらなる対策が期待されます。

### 雇用情勢の悪化と助成金制度

#### 厳しい情勢が続く

厚生労働省が発表した1月の有効求人倍率は、前月より0.06ポイント低い0.67倍で、2003年9月以来、5年4カ月ぶりの低水準を記録しました。また、総務省が発表した1月の完全失業率は4.1%で、前月より0.2ポイント改善したものの、依然として高い数値となっています。完全失業者の数は、前年同月比21万人増の277万人に上っています。

世界的な金融危機と景気後退を受け、

生産・雇用情勢が一段と悪化している折り、政府は様々な雇用対策を打ち出しています。

#### 数値でみる雇用情勢

有効求人倍率とは、公共職業安定所(ハローワーク)で職を探している人1人につき何人分の求人があるかを示す数値で、雇用情勢の動向が比較的早く数値に反映されると言われています。1月における数値の低下は、1992年以来の大幅なものとなりました。

完全失業率は、15歳以上の働く意思のある人のうち、まったく職についていない人の比率を示す数値です。1月は3カ月ぶりに改善しましたが、これは厳しい雇用情勢を受けて職探しを一時見合わせる人や、女性の短時間労働者が増えるなどしたための形式的・一時的なものともみられ、雇用情勢の厳しさは変わらないと判断されています。

#### 助成金による政府の雇用改善対策

政府は雇用対策の一環として、助成金制度の新設と要件緩和・要件拡充を次々に打ち出しています。

例えば、新たに「若年者等正規雇用化特別奨励金」が創設されています。これは、雇用改善を目指し正規雇用を支援するもので、「採用内定を取り消されて就職先が未決定の学生等」または「年長フリーターおよび30代後半の不安定就労者」を正規雇用する事業主が、一定期間ごとに引き続き正規雇用する場合に、中小企業には総額100万円、大企業には総額50万円の奨励金を支給するものです。

この他にも、「雇用調整助成金」、「中小企業緊急雇用安定助成金」、「派遣労働者雇用安定化特別奨励金」、「離職者住居支援給付金」、「介護未経験者確保等助成金」、「特定求職者雇用開発助成金」など、様々な助成金制度が創設され、要件が緩和されています。

## 助成金による雇用改善策は実るか

このような助成金制度による雇用対策により、政府の目指す雇用改善はどれだけ図られるのでしょうか。その成果が有効求人倍率や完全失業率に数値として現れてくるまでには、まだまだ時間がかかりそうです。雇用情勢の悪化が今後も続くことが懸念されます。

## プラス改定となった介護報酬と問題点

### 初のプラス改定に

介護サービス事業者に支払われる「介護報酬」について、2009年4月実施の改定率は「3.0%」となることが決定されています。2000年の介護保険制度創設以来、改定の度に引き下げられてきた介護報酬ですが、今回、初めてのプラス改定となりました。

離職率が高く人材確保が困難な現状を改善し、質の高いサービスを安定的に提供できるよう、介護従事者の処遇改善を進めるとともに、事業所の経営の安定化を図るための改定ですが、問題点も指摘されています。

### 介護報酬と改定内容

「介護報酬」とは、介護サービスを提供した事業所や施設が、そのサービスの対価として、保険者である市町村から受ける支払いです。介護報酬の額は、サービスの種類ごとに決められている単位数に、地域別の報酬単価を掛けて算出されます。サービス利用者の負担は介護報酬の「1割」で、残りの「9割」は介護給付費として介護保険から支払われます。

今回の改定では、基本の報酬部分はほとんど上げず、様々な加算部分の見直しを行って、新たに40を超える加算を設けました。職員のキャリアに着目し、介護福祉士や常勤職員の配置割合や勤続年数

により報酬に差が出るしくみを採用したことは注目されます。

その他、医療連携・認知症ケアの充実などに関する加算、地域差を調整するための加算が増えています。

### 今回の改定の問題点

今回の改定は加算が中心の改定のため、加算部分が算定できるところとできないところで、事業所の差別化・選別化が進むおそれがあると言われています。また、加算の算定には記録の整備等が必要となるため、事務負担が増え、現場の困難が拡大することも考えられます。

さらに、今改定には利用者側の視点はまったくありません。介護報酬が上がれば、当然、その1割を負担する利用者の負担は大きくなりますが、利用料負担の軽減は行われませんでした。負担分が支払えないために、サービスの利用を制限せざるを得なくなるケースが今以上に増えるかもしれません。

介護サービスに対する家庭の負担を少しでも抑えるためには、「高額介護サービス費」（同じ月に利用したサービスの利用者負担の世帯合計が上限額を超えた分について後から支給する）や「高額医療・高額介護合算制度」（医療・介護にかかった費用の合算額で年限度額を超えた分について後から支給する）など、公的制度をうまく利用するのが賢明だといえるでしょう。

## 国会審議中の「雇用保険法改正案」の内容

### 国会で改正案を審議

現在、「雇用保険の適用拡大」「失業給付の拡充」「雇用保険率の引下げ」などが柱である雇用保険法改正案が通常国会に提出され、審議が進められています。ここでは、その改正内容を簡単にご紹介し

ます。

### 改正案の目玉

改正案の目玉の1つは、「雇用保険の適用拡大」です。受給資格要件を緩和し、現行の「雇用見込み1年以上」から「雇用見込み6カ月以上」に短縮するとしています。厚生労働省では、この短縮が行われた場合、新たに約148万人の労働者が雇用保険の適用対象となると見込んでいます。しかし、それでもパート労働者など約858万人は対象にはならないと言われており、問題視されています。

また、「失業給付の拡充」も大きな事項です。解雇や労働契約が更新されなかったことによる離職者について、年齢や地域を踏まえたうえで、特に再就職が困難な場合には、給付日数が60日分延長されることとなります。

### その他の改正内容

その他、「雇用保険率の引下げ」(平成21年度に限り0.4%引下げ)育児休業給付の見直し(休業中と復帰後の給付を統合して休業期間中に全額支給)再就職手当の支給要件緩和・給付率の引上げ(30%から40%または50%に)なども盛り込まれており、成立すると企業にも影響を与えます。

### 施行日をめぐるとの問題

当初、この改正案が成立した場合の施行日は、一部を除き「4月1日」と予定されていました。しかし、野党側は、年間の離職者の約1割が「3月31日」に集中しているというデータを持ち出して、施行日を「4月1日」より前にすべきだと主張しています。

雇用情勢の悪化を受けて、「年度末の失職者を含んだ適用」を見据え、与党側もこの主張に応じる構えを見せていると言われており、今後、野党側との修正協議が行われる見込みとなっています。

## 「有期労働契約」のルールを根本から見直しへ

### 厚生労働省が研究会を立上げ

近年、正社員と非正社員との賃金格差(対応した「改正パートタイム労働法」が2008年4月に施行済み)景気悪化を背景とした期間工の雇止め、そしていわゆる「派遣切り」による失業者の増大など、「非正規雇用」や「有期労働契約」に関する事項が大きくクローズアップされています。今年3月末までに期間従業員約23,000人が職を失うとも報道されています。

有期契約労働者とは、「臨時雇い」(1カ月以上1年以内の雇用契約)と「日雇い」(日々または1カ月未満の雇用契約)の総称だと言われていたのですが、厚生労働省では、「有期労働契約」に関する法規制の在り方を根本から見直す方針を打ち出し、新たな有期労働契約のルール作りを目指すため、学識経験者・専門家(大学教授)で構成される「今後の有期労働契約の在り方に関する研究会」を立ち上げました。

先日(2009年2月23日)、研究会の第1回会合が開催されましたが、今後、労働基準法や労働契約法の改正なども見据えているようであり、議論が深められていきそうです。

### 非正規雇用社員・有期労働契約の問題点

これは2007年時点のデータですが、正規雇用社員の数は約3,441万人、非正規雇用社員の数は約1,732人となっており、1985年時点と比較すると、正規雇用社員は約98万人、非正規雇用社員は約1,077万人増加しており、以前と比べ非正規雇用社員の割合がだいぶ高くなってきています。非正規雇用社員の内訳は、パート社員が822万人、契約社員・嘱託社員等



が 435 万人、アルバイトが 342 万人、派遣社員が 133 万人です。

このような状況において、上記の研究会では、有期労働契約に関して、( 1 ) 契約期間の上制限 ( 現行は原則 3 年、特例 5 年 )、( 2 ) 有期労働契約の範囲と職種ごとの期間制限、( 3 ) 契約締結時の労働条件の明示、( 4 ) 通常の労働者との処遇の均衡、( 5 ) 契約の更新と雇止めなどに論点を絞り、いかなる法規制が必要なのか、または必要でないのかといった方向性を検討していくようです。

#### 今後の動き - 法改正はあるか？

研究会は、2009 年度の早い時期に有期労働契約者の就業に関する実態調査を行ったうえで、有期労働契約に関する論点を整理し、2010 年の夏ごろまでに報告書をまとめ、法律 ( 労働基準法や労働契約法など ) の改正を行っていきたい考えのようです。新聞紙上では、「雇止めの制限」「契約更新回数の制限」「最長 3 年間の契約期間の見直し」などが行われるのではないかと報道されています。

将来的には、有期労働契約に関するルールが大きく変わっていき、企業の人事労務管理に大きな影響を与えるようになるのかもしれませんが。

### 不法滞在外国人減少に向けた取り組み

#### 不法滞在外国人が大幅に減少

ここ数年、不法滞在外国人が大幅に減少しているようです。法務省の入国管理局によれば、2004 年に約 25 万人いた日本国内における不法滞在外国人の数は、2009 年 1 月時点では約 13 万人になっているそうです。5 年間でなんと約 48% も減少しており、同省では、政府の中期的計画に基づいた「摘発の強化」と「入国審査の厳格化」が功を奏したとみている

ようです。

不法滞在外国人については、犯罪の温床になっているとも言われていますが、来日外国人の犯罪 ( 不法滞在者以外によるものも含む ) も減少傾向にあり、2007 年中の来日外国人犯罪の検挙件数は 3 万 5,800 件 ( 1 万 5,923 人 ) で、前年比で 4,328 件 ( 10.8% ) 減少しています。

#### 法改正による「在留カード」の発行

政府は、さらなる対策にも取り組もうとしています。従来からあった「外国人登録証」( 外国人登録制度 ) を廃止して、新たに「在留カード」( 3 カ月以上の滞在を認められた外国人について発行される ) を作成するため、入国管理・難民認定法の改正案を、現在開会中の通常国会に提出する方針を明らかにしています。

法務省の推計によれば、現在、約 2 万人の不法滞在外国人に「外国人登録証」が発行されているそうですが、「在留カード」には、偽造を防止するために IC チップが付けられ、不法就労者かどうかをすぐに見分けられるようにするそうです。また、顔写真・氏名・国籍・住所・在留資格・有効期間などの情報が明記され、情報の変更には届出が義務付けられます。また、就労する資格があるかどうかについても記載されるとのことです。

なお、この在留カードを偽造した者には非常に重い罰則 ( 1 年以上 10 年以下の懲役など ) が課せられることになっています。この法律改正により、さらなる不法滞在外者の減少が期待されています。

#### 「適法滞在外者」には有利に

一方で、不法でない、適法な滞在外国人については、在留期間の上限をこれまでの 3 年から 5 年に延長することなども改正案に盛り込まれています。また、再入国については、原則として 1 年以内は政府による許可が不要とされるようです。

また、特別永住者 ( 在日韓国人・在日朝鮮人など ) は上記の改正された制度の

対象外とされ、「特別永住者証明書」が発行されるそうです。

## 希望退職制度を実施する場合の 注意点

### 希望退職制度の実施企業数は？

新聞報道によれば、不況が本格化した昨年(2008)の9月以降、正社員の希望退職制度を実施した上場企業は、全国で約120社に及んでおり、希望退職の募集人員は約2万人(このうち約5,200人が応募し、退職が決定している)に上っているそうです。

上場企業だけでこの数字なのですから、中小企業も合わせるとこの数はさらに増え、多くの企業が不況に苦しみ、人員削減に踏み切らざるを得ない状況であることがわかります。

### 希望退職制度とは？

希望退職制度は、退職金を増額することなどを条件として、あくまでも企業側と従業員側との「合意」に基づいて実施される制度です。従来、解雇回避のための、あるいは解雇等に先んじて行われるべき人員削減策として用いられてきました。

希望退職者の募集は、特定の労働者に対して行われるのものではなく、会社全体もしくは少なくとも事業場単位で行われるものとされています。一般に、希望退職者の募集は労働契約解約のための申込みの誘因であると考えられますので、希望退職者の募集自体は、使用者側からの解約の申込みの意思表示ではありません。

そして、労働者が応募することにより、解約の申込みの意思表示をしたこととなります。そして、会社がこれに対して承諾の意思表示を行えば労働契約は終了します。

### 制度を実施する場合の手順

企業の状況により異なる場合もありますが、希望退職制度を実施する際の一般的な手順は、次の通りです。

- (1) 募集対象・募集人員・募集期間などの検討・設定
- (2) 退職条件・退職予定日などの検討・設定
- (3) 労働組合や従業員代表との協議
- (4) 従業員への説明会の開催
- (5) 希望退職募集の案内(1次・2次・3次...)
- (6) 応募受付、募集の締切り
- (7) 合意書の作成など

### トラブル発生回避が重要

希望退職制度を実施する際には、労働者との間にトラブルが発生しないような配慮が必要です。特に、従業員の退職合意の任意性を損なわないように十分注意する必要があります。退職に応じるように個別の従業員を執拗に説得するなどの行為は、後々のトラブルに繋がる可能性があります。

## 4月から発送が開始される「ねんきん定期便」

### 「特別便」の成果はいかに？

社会保険庁は、2007年の年末から2008年の秋にかけて、すべての年金受給者と加入者(約1億900万人)に対して、「ねんきん特別便」の発送を行いました。しかし、思ったほどの効果は上がっていないようです。

この「特別便」への回答率は、昨年12月末時点で63%にとどまっております(そのうち約14%に当たる991万人が自分の記録に「漏れ」や「間違い」があると回答しています)当初の予想よりもだいぶ低い結果となっています。



### 「ねんきん定期便」とは？

今年の4月からは、年金加入者（国民年金・厚生年金の被保険者。約7,000万人）に対し、「ねんきん定期便」の送付が始まります。社会保険庁は、これにより年金記録の「再点検」を求めるとしています。なお、送付の周期は「毎年誕生日に送付」となっています。

この「定期便」では、「特別便」とは異なり、記録の改ざんなども見抜けるような工夫がなされるようです。自分の年金加入記録（履歴）に加え、（1）標準報酬月額、（2）将来の年金見込額、（3）保険料の納付実績も記載されることとなっています。

### 「定期便」に封入される予定のもの

この「定期便」には、基本的には以下のものが封入されることになっています。

- （1）定期便の本体
- （2）説明書（冊子）
- （3）回答票
- （4）返信用封筒

なお、自分の年金記録漏れに気付いていない加入者については、記録漏れを申し出るためのヒントとして、記録が漏れている期間を示す書類（「あなた様の年金加入記録に結び付く可能性のある記録のお知らせ」）が同封されることになっています。

この「ねんきん定期便」の詳細やひな形等に関しては、社会保険庁のホームページ

（<http://www.sia.go.jp/topics/2006/n1124.html>）でご覧いただくことができます。

## 4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

給与支払報告に係る給与所得者異動届の提出 < 4月1日現在 > [ 市区町村 ]

30日

公益法人等の道府県民税・市町村民税均等割申告・納付 [ 都道府県・市区町村 ]

固定資産税 < 都市計画税 > の納付 < 第1期分 > [ 郵便局または銀行 ]

軽自動車税の納付 [ 市区町村 ]

預金管理状況報告の提出 [ 労働基準監督署 ]

労働者死傷病報告の提出 < 休業4日未満、1月～3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 [ 社会保険事務所 ]

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 ]