

HR News Letter

2009年10月号



平澤国際社労士事務所

東京都港区芝大門1-3-5

山田ビル3階

TEL 03-5402-8491

<http://www.jp-hrpayroll.com/>

今月号の内容

- ✓ アルバイト・パート社員の「働く理由」「辞める理由」
- ✓ 高年齢者を雇用する事業所の割合が増加
- ✓ 「育児休業制度」「短時間勤務制度」の運用状況
- ✓ 若年層に対する重点雇用対策の最終案
- ✓ 「ジョブ・カード」取得者が10万人を突破
- ✓ 出産育児一時金が38万円から42万円に増額
- ✓ どうなる？「街角の年金相談センター」構想
- ✓ 9月分から始まった都道府県別の健康保険料率
- ✓ 「債権法改正」で契約ルールが大きく変わる？
- ✓ 新型インフルエンザに対する企業の取組み
- ✓ 10月の税務と労務の手続[提出先・納付先]



アルバイト・パート社員の「働く理由」「辞める理由」

どんな理由が多いのか？

大手人材総合サービス企業が、アルバイト・パートとして就業中の労働者（約3,000名）を対象に、「働く理由」・「辞める理由」に関する意識調査を実施し、その結果が発表されました。

働く理由...「趣味」「貯金」の減少が目立つ

「働く理由」については、「生活費を補いたかったので」（42.9%）が最も多く挙げられ、次いで「趣味に使うお金が欲しかったので」（36.1%）、「時間を有効に使いたかったので」（33.3%）と続いています。

昨年の結果と比較すると、主な理由が軒並みポイントを下げている中で、「生活費を補いたかったので」が0.7ポイントとわずかながら増加しています。また、昨年に比べて減少した項目の中では、「趣味に使うお金が欲しかったので」（9.1ポイント減）、「貯金を増やしたかったので」（4.8ポイント減）の減少が目立っています。

遊びのためや生活の余裕を得るためではなく、生活費を稼ぐ必要に迫られてアルバイト・パートを始めた人が増加していると考えられますが、アルバイト・パートであっても、よりはっきりとした目的意識をもって仕事に向き合う層が増えている結果とも考えられます。

辞める理由...「店長や社員の人の雰囲気が悪いから」が増加

一方、「辞める理由」については、「店長や社員の人の雰囲気が悪いから」が24.2%で最も多く挙げられており、次いで「給与が低いから」（16.2%）、「楽でない・疲れる仕事だから」（15.0%）と続き

ました。

昨年の結果と比較すると、最も多かった理由は「店長や社員の人の雰囲気が悪いから」で変化はないものの、今年は5.8ポイントの大幅な増加となっています。

また、「給与が低いから」は昨年から4.1ポイント、「もっとよい条件の仕事が見つかったから」は3.9ポイント伸びています。

仕事の選択基準はよりシビアに

これらの結果から、パート・アルバイトの方が、生活費を補う傾向がより強くなっていると同時に、人間関係に加え、給与や条件面でよりシビアに仕事を選んでいる様子が見て取れます。

高齢者を雇用する事業所の割合が増加

高齢者雇用の実態は？

昨年9月に厚生労働省が実施した「高齢者雇用実態調査」の結果が発表されました。この調査の目的は、高齢者の雇用状況や、平成18年に改正された「高齢者雇用安定法」の施行後の実態を把握することです。

全体的に増加している高齢労働者の割合

まず、60歳以上の労働者を雇用している事業所の割合は59.4%（平成16年の前回調査では50.5%）で、前回調査時に比べて8.9ポイント上昇し、企業規模が大きいほど割合が高くなっています。

事業所の全常用労働者に占める高齢労働者の割合でも、60歳以上の労働者の割合は10.0%（同7.6%）で前回調査時に比べ2.4ポイント上昇しています。

産業別では、60歳以上の労働者を雇用している事業所の割合は、製造業が

81.1%と最も高く、次いで建設業が71.1%、運輸業が69.6%となっています。

定年年齢 65 歳以上の事業所割合が上昇

定年制がある事業所の割合は 73.5% (平成 16 年の前回調査では 74.4%)、逆に定年制がない事業所の割合は 26.5% (同 25.6%) となっています。

事業所の規模別に定年制がある事業所の割合を見てみると、1,000 人以上規模が 99.8%と最も高く、5 ~ 29 人規模が 69.6%と最も低くなっています。また、前回調査時に比べ、定年年齢 65 歳以上の事業所割合が上昇しています。

9 割近くの企業が「継続雇用制度」を導入

一律に定年制を定めている事業所で定年年齢が 60 ~ 64 歳の事業所では、「継続雇用制度」がある割合は 89.1%で、このうち「勤務延長制度」があるのは 27.3%、「再雇用制度」があるのは 83.5%となっています。

また、「勤務延長制度」がある事業所のうち、「勤務延長制度」のみがある事業所の割合は 16.5%、「再雇用制度」がある事業所のうち、「再雇用制度」のみがある事業所割合は 72.7%となっています。

平成 18 年に改正された「高年齢者雇用安定法」による段階的な 65 歳までの定年年齢の引上げや、継続雇用制度の導入義務付けが浸透し、ベテラン社員の経験・能力を有効活用する企業が増えている実態がうかがえます。

「育児休業制度」「短時間勤務制度」の運用状況

厚生労働省の調査結果から
厚生労働省から、2008 年度の「雇用均

等基本調査」の結果が発表されました。

この調査は、男女の雇用均等問題に関する雇用管理の実態を把握することを目的に毎年実施されていますが、2008 年度は、育児・介護休業制度や子の看護休暇制度の運用状況等についての調査でした。

事業所規模・男女による差が大きい制度導入割合

この調査によれば、「育児休業制度」に関する規定がある事業所の割合は 66.4%で、2005 年度の調査に比べて 4.8 ポイント上昇しています。規定がある事業所の割合については、企業規模による差が大きく、事業所規模が 5 人以上の場合は 66.4%であるのに対して、30 人以上の場合では 88.8%となっています。

2008 年 3 月末までの 1 年間に本人または配偶者が出産した人のうち、同年 10 月 1 日までに育児休業を開始した人の割合は、女性では昨年より 0.9 ポイント上昇して 90.6%になり、初めて 9 割を超えたのに対し、男性は昨年より 0.33 ポイント低下して 1.23%となり、0 ~ 1%台で低迷が続いています。

女性の取得が広がっている中、仕事への影響や復帰後の不安などから、男性の取得が進んでいない現状が浮かび上がっています。

女性「10 ~ 12 カ月未満」、男性「1 カ月未満」が最多

育児休業の取得期間については、女性では「10 ~ 12 カ月未満」(32.0%)が最も多く、次いで「12 ~ 18 カ月未満」(16.9%)となっており、5 割近くが 10 カ月以上となっています。

一方、男性では「1 カ月未満」(54.1%)が最も多く、5 割超が短期間で復職している状況です。

育児休業取得者があった際の雇用管理としては、「代替要員の補充を行わず、同じ部門の他の社員で対応した」(45.9%)が最も多く、次いで「派遣労働者やアルバ

イトなどを代替要員として雇用した」(35.7%)、「事業内の他の部門または他の事業所から人員を異動させた」(21.7%)と続いています。

「短時間勤務制度」の活用も広がる
その他、育児のための「短時間勤務制度」を導入している事業所の割合は38.9%と、2005年度に比べて7.5ポイント上昇しました。

利用可能期間についても、小学校就学时以降まで「短時間勤務制度」を活用できる事業所は15.0%となり、6ポイント上昇しています。

若年層に対する重点雇用対策の最終案

政府プロジェクトチームによる最終案
政府が7月に立ち上げた「若年雇用対策プロジェクトチーム」による重点雇用対策の最終案が明らかになりました。この対策には、企業の採用抑制により学校を卒業しても未就職である若者を雇った事業主に対して助成する新制度の創設など、約20項目が挙げられています。

その主なものは以下の通りです。

重点雇用対策の主な内容

(1) 若年雇用対策の総合的推進(内閣府)

...国・地域において「若者雇用推進会議(仮称)」を開催するとともに、若年雇用に関し、「将来雇用見通し・若者雇用推進アクションプラン」の策定等を行うための基礎調査(採用側の企業や学生等へのアンケート調査等)等を実施する。

(2) 民間機関のノウハウ活用、専門人材育成等によるキャリア教育プログラムの効果的推進による若者の職業への円滑な移行支援(厚生労働省)

...中学、高校生等を対象に、キャリア・コンサルティング等の専門性を活かし、キャリア教育の企画・運用を担う専門人材の養成や、キャリア教育を推進する民間サポート機関の育成・活用等に、関係行政機関等が連携して取り組む。

(3) 未就職卒業者早期就職プロジェクト(厚生労働省)

...若者の応募機会の拡大に向けた企業の取組みを促進するとともに、未就職卒業者が応募可能な求人の開拓、事業主への助成措置等を行う「未就職卒業者早期就職プロジェクト」を新たに実施する。

(4) ジョブ・カード制度の一層の展開(厚生労働省)

...ジョブ・カード制度の一環として、新たに、キャリア形成の過程をモデル化したキャリアマップの作成、各種検定の整備、モデル評価シートの多様化等の産業分野ごとの展開に向けた基盤整備を行い、職業訓練に活用する。

実施については不透明な部分も

これらの対策は、各省庁が2010年度の概算要求に盛り込み、予算要求の規模は合計で約374億円です。

ただ、先の総選挙により政権が交代し、一部予算の見直しも検討されていることから、実施にはまだまだ不透明な部分もありそうです。

「ジョブ・カード」取得者が10万人を突破

「職業能力」「職業意識」が整理できるジョブ・カード

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、カードの取得者が今年6月末で累計10万人を超えたことがわかりました。

さらなる対策が必要でしょう。

出産育児一時金が 38 万円から 42 万円に増額

「ジョブ・カード」のねらい
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・教育訓練機関等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」としてとりまとめます。

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るだけでなく、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ますとされています。

制度自体の認知度は依然低い

ただ、制度の導入からまもなく 1 年半が経過しますが、制度自体の認知度がまだまだ低く、そのメリットが広く知られていないため、当初の目標である「5 年間で 100 万人」のジョブ・カード取得者数には現状では厳しい状況です。

そこで、ジョブ・カード制度を広く普及させるための具体策として、国・産業界・労働界・教育界等で構成される「ジョブ・カード推進協議会」において、「全国推進基本計画」が定められています。

内容は、「ジョブ・カード制度」の周知および広報、職業能力形成プログラムおよび実践型教育プログラムの普及、受講者等の就職促進、ジョブ・カード様式の普及、キャリア・コンサルタントの養成です。

ジョブ・カード制度の趣旨や目的が一般にわかりやすい形で周知され、この制度の対象者となる求職者および受入れ企業が円滑に利用できるようになるには、

平成 22 年 3 月までの暫定措置

緊急の少子化対策として、出産育児一時金が見直されます（平成 21 年 10 月から平成 22 年 3 月までの暫定措置）。

具体的には、平成 21 年 10 月 1 日以降に出産される方から、出産育児一時金の支給額および支給方法が以下のように変わります。

支給額と支給方法

支給額は、原則 38 万円を 4 万円引き上げ、42 万円となります（産科医療補償制度に加入する病院などにおいて出産した場合に限る。それ以外の場合は 35 万円から 4 万円引き上げた 39 万円）。

支給方法は、これまで直接支払制度が実施されなかった出産費用に出産育児一時金を充てることができるよう、原則として医療保険者から出産育児一時金が病院などに直接支払われる仕組みです。したがって、今後は原則 42 万円の範囲内で、まとまった出産費用を事前に用意しなくても良くなります。

ただし、出産育児一時金が 42 万円を超えて支給される場合であっても、42 万円までが直接支払制度の対象ですので、42 万円を超える部分は加入の医療保険者に直接請求することになります。

出産育児一時金が医療保険者から病院などに直接支払われることを望まない場合は、出産後に医療保険者から受け取る従来の方法を利用することも可能です（ただし、出産費用を退院時に病院などにいったん自分で支払う必要がある）。

医療機関への対策

一方、医療機関にとっては、制度の見

直しにより分岐費用としての一時金が支払われるのが、今までの場合に比べて1～2カ月遅れることとなります。そこで、一時的な資金不足対策として、独立行政法人福祉医療機構から運転資金の融資を受ける制度が設けられました。

経済的な不安を解消し、安心して出産できる今回の制度改正は、暫定措置としてではなく、恒久的な制度としての実施が望まれます。

どうなる？「街角の年金相談センター」構想

構想が大きく揺らいでいる！

平成22年1月から予定されている「社会保険庁」から「日本年金機構」への移行に伴って、社会保険庁の「年金相談センター」の業務は「街角の年金相談センター」に引き継がれることとなっていました。しかし、今この構想が大きく揺らいでいます。

「年金相談センター」から「街角の年金相談センター」へ？

「年金相談センター」は、社会保険事務所の年金相談窓口の混雑を緩和するために、全国の都市（27都道府県51カ所）に置かれているものであり、来訪相談についての相談を承る窓口です。開庁日は月曜日から金曜日（国民の休日・年末年始の休日を除く）、開庁時間は午前8時30分から午後5時15分です。

この「年金相談センター」が運営している業務については、「日本年金機構」の設立に伴い、全国社会保険労務士会連合会が受託することになりました。これにより「年金相談センター」の配置換えを行い、すべての都道府県に「街角の年金相談センター」を開設し、社会保険労務士による年金の「対面相談」を実施する予定となっていました。

しかし、先の衆議院議員総選挙の結果により「街角の年金相談センター」構想にも「待った」がかかってしまったのです。

総選挙の結果が大きく影響

ご承知の通り、総選挙の結果、民主党による政権交代が実現しましたが、同党はその公約で、社会保険庁と国税庁を統合して新たに「歳入庁」をつくることを掲げています。

この公約実現の一步として、「社会保険庁」から「日本年金機構」への移行が凍結される公算が大きいようであり、「年金相談センター」から「街角の年金相談センター」への移行についてもストップがかかるのでは、という報道がなされています。

先行きは不透明であり、今後の動向に注目しなければなりません。いずれにしても、国民にとっては「年金記録問題の全面的な解決」、「新たな年金相談体制の整備」が望まれるところです。

9月分から始まった都道府県別の健康保険料率

9月分の保険料から

「政府管掌健康保険」が「全国健康保険協会」（通称：協会けんぽ）に移行されてからまもなく1年が経ちます。協会けんぽ設立に伴い決定されていたのが「都道府県別の健康保険料率の設定」です。

今年3月末にこの料率が決定され、9月分の保険料から実施（一般被保険者については10月納付分から、任意継続被保険者については9月納付分から）されていますので、給与計算の担当者などは特に注意が必要です。

「都道府県別の健康保険料率」実施の目的

なぜ「都道府県別の健康保険料率」が実施されたのか、協会けんぽのホームページには以下のように記されています。

「従来の全国一律の保険料率のもとでは疾病の予防等の地域の取組により医療費が低くなっても、その地域の保険料率に反映されないという問題点が指摘されていました。こうした中で、先般の医療制度改革においては、政府管掌健康保険について、国保や長寿医療制度と同様に、都道府県単位の財政運営を基本とする改革が行われており、都道府県毎の保険料率は、こうした改革の一環として導入されたものです。」

都道府県別の保険料率

全国 47 都道府県別の保険料率は次の通りですので、ご確認ください。

- ・ 8.26% (北海道)
- ・ 8.25% (佐賀県)
- ・ 8.24% (徳島県、福岡県)
- ・ 8.23% (香川県、熊本県、大分県)
- ・ 8.22% (大阪府、岡山県、広島県、山口県、長崎県、鹿児島県)
- ・ 8.21% (青森県、秋田県、石川県、奈良県、和歌山県、島根県、高知県)
- ・ 8.20% (福島県、福井県、兵庫県、鳥取県、宮崎県、沖縄県)
- ・ 8.19% (宮城県、神奈川県、富山県、岐阜県、愛知県、三重県、京都府、愛媛県)
- ・ 8.18% (岩手県、山形県、茨城県、栃木県、東京都、新潟県、滋賀県)
- ・ 8.17% (群馬県、埼玉県、千葉県、山梨県、静岡県)
- ・ 8.15% (長野県)

「債権法改正」で契約ルールが大きく変わる？

「契約」に関するルールの大幅な見直し

法務省は、現在、市民生活・企業活動における様々な「契約」に関するルールを改めるため、「債権法」(民法の債権に関する規定)を全面的に見直す方針を示しています。

「債権法」の全面改正が行われるのは、1898年(明治31年)の施行以来始めてのこととなります。

「民法」の歴史

民法は、1890年に公布されたものの施行されることなく終わった「旧民法」の修正法として、「財産法」(総則、物権、債権)に関する部分は1896年に、「家族法」(親族、相続)に関する部分は1898年に公布され、いずれも1898年に施行されたという長い歴史を持っています。

「家族法」に関する部分については1947年(昭和22年)に一度全面的な見直しが行われましたが、「財産法」に関する部分については、これまでに数々の重要な改正が行われてきたものの、全面的な見直しが行われることはありませんでした。

なぜ今見直しなのか？

今回、「債権法」の見直しが検討されている背景には、1世紀以上も前の社会経済活動を前提とした契約ルールを点検し直し、今の時代に合ったように、企業活動や商取引、消費者に関わるルールを見直す必要が出てきているということがあります。

現在の民法が制定された当時には想定されていなかった契約の形式が出てきたため、法律の条文解釈だけでは解決しきれないトラブルが生じてきているということも挙げられます。

例えば、語学学校の授業などを途中で解約した場合の初めに払い込んだ費用返還に関するトラブル、企業の合併・買収交渉の途中での交渉破棄をめぐるトラブルなどです。

今後の行方

現在、学者などが参加している「民法（債権法）改正検討委員会」による「改正試案」が発表され、これらが法改正のベースとなっていくものと思われます。

法務省は、早ければ2012年の通常国会に改正案を提出したいとしており、実際に改正が行われるのはまだ先の話でしょうが、「契約」が業務のベースとなっている企業にとっても注目しておくべき法改正だと言えるでしょう。

新型コロナウイルスに対する企業の取組み

再び猛威をふるう新型コロナウイルス

新型コロナウイルスの猛威はとどまることを知らず、世界保健機関（WHO）の発表によれば、9月6日時点における新型コロナウイルスの影響とされる死亡者数は世界で3,200名を突破したそうです。日本でも8月中旬に新型コロナウイルスの影響による初の死亡者が確認されました。

薬局の店頭からマスクがなくなってしまうなどの現象も再び起きつつあるようです。

企業における取組みは？

東京経営者協会では、8月下旬に「新型コロナウイルス対策の取組み状況に関するアンケート調査結果」（東京都内の会員企業が対象。1,210社のうち237社が回答）を発表しました。企業が事前にとった対策としては、「備蓄品の調達」（72.3%）、「社員の意識啓発」（64.5%）、「対応体制・意思決定プロセスの構築」（50.0%）、「対応マニュアル・行動計画の策定」（47.7%）が上位を占めました（複数回答）。

また、三井住友海上火災保険が行ったアンケート調査（上場企業が対象。3,807

社のうち722社が回答）によれば、社内で新型コロナウイルス感染が拡大したときに対応するための「事業継続計画」を策定している上場企業は38.1%であり、新型コロナウイルス対策について「実行中」「対応を策定中」「策定予定」のいずれかと回答した企業はあわせて90.6%でした。

企業としては何をすべきか？

その他、企業としては、感染した社員や感染の疑いのある社員にどのタイミングで「自宅待機命令」を出すのか、社員の家族の感染が発覚した場合はどうするのか、社員を自宅待機させた場合の「賃金」や「休業手当」はどうするのかについても考えておかなければなりません。

企業のリスクマネジメントとして、規程の策定なども含め、いざという時に備えて対策を考えておくべきでしょう。

10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

個人の道府県民税・市町村民税の納付
<第3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、7月~9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]