

HR News Letter

2010年3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

- ✓ 外国人研修生の受入れ数が減少
- ✓ 平成22年度における年金額は？
- ✓ 雇用保険法等の一部を改正する法律案
- ✓ 積立不足でも厚生年金基金の解散が可能に
- ✓ 新しい「高齢者医療制度」の素案
- ✓ 経営が厳しい老人福祉事業者・医療機関の状況
- ✓ 会社の経費節減と社員のモチベーションとの関係
- ✓ 「若年者の失業率」と「学生の内定取消」の状況
- ✓ 失業者向け生活貸付制度の利用者が急増中
- ✓ 厚生労働省から発表された緊急助成金
- ✓ 3月の税務と労務の手続[提出先・納付先]



情報提供元：SJS(日本法令)

外国人研修生の受入れ数が減少

不況を契機に減少傾向

「外国人研修・技能実習制度」を利用した研修生の新規受入れが、2008年秋以降の世界同時不況から1年以上経過してもなお減少傾向にあることが、財団法人国際研修協力機構（JITCO）の調査で明らかになりました。

この調査結果によれば、企業がJITCOを通じて申請を行った昨年1～11月の新規の研修生は4万7,772人であり、前年同期比で27.5%も減少しています。

「外国人研修・技能実習制度」とはこの制度は、技術の移転により、開発途上国における人材育成に貢献することを目的として、幅広い分野における研修生の受入れを行う制度です。制度が現在の形になる前は、大企業が現地法人や取引先企業の社員を日本に呼び寄せ、企業ごとに独自に研修を行うというものでしかありませんでした。

1990年に研修制度が改正され、中小企業であっても中小企業団体等を通じて研修生の受入れが可能となり、その結果、現在では主要な受入れ先は中小企業となっています。

しかし、その主要な受入れ先である中小製造業の業績不振が長引いていることにより、受入れ減少傾向に歯止めがかからない状況が続いているようです。

受入れの減少は続く見通し

一部の大企業では景気好転の兆しが出てきたとの観測もあるようですが、中小企業の回復力はまだまだ弱いとの指摘もあり、研修生の受入れ減少は当分続く見通しです。

研修生の受入れ制度は、「安い労働力の活用」というだけでなく、外国との接点生まれ、中小企業にとっては事業の活性化につながる非常に重要な制度です。

今後、以前のような活発な受入れが復活することが望まれます。

平成22年度における年金額は？

来年度も据置き

厚生労働省は、1月下旬に平成22年度の年金額を発表しました。年金額は平成22年度も据置きとなり、老齢基礎年金は、満額の場合は1人月額6万6,008円、厚生年金は、夫婦2人分の老齢基礎年金を含む標準的な年金額として月額23万2,592円となっています。

なお、厚生年金については、夫が平均的収入（平均標準報酬が36万円）で40年間就業し、妻がその期間すべてにおいて専業主婦であった世帯の給付水準です。

「本来水準」と「特例水準」

法律上、本来想定している年金額（本来水準）は、物価や賃金の上昇・下落に応じて増額・減額がなされるというルールです。しかし現在、実際に支給されている年金は、物価下落時に年金額を据え置いた（物価スライド特例措置）経緯から、特例的に、本来よりも高い水準（特例水準）で支払われています。

特例水準の年金額は、物価が上昇しても据え置かれる一方、物価が直近の年金額改定のベースとなる物価水準を下回った場合に、その分だけ引き下げるというルールです。

物価スライド特例措置

平成22年度の年金額の場合、平成21年の物価水準は対前年比では下落したものの、法律により、これを下回らなければ引き下げない基準としている「平成17年の物価水準」と比較すると、依然として0.3%上回っている状況にあるため、法律の規定に基づいて、平成22年度の年金額は据置きとなったのです。

雇用保険法等の一部を改正する法律案

施行は4月1日の予定

改正雇用保険法案（雇用保険法等の一部を改正する法律案）が今国会で成立の見込みとなっています。主な改正点は、「雇用保険の適用範囲の拡大」と「雇用保険二事業の財政基盤の強化」の2つであり、施行日は4月1日の予定です。

「雇用保険の適用範囲の拡大」

（1）非正規労働者に対する適用範囲の拡大

雇用保険の適用基準である「6カ月以上の雇用見込み」が「31日以上雇用見込み」に緩和されます。

（2）雇用保険に未加入とされた者に対する遡及適用期間の改善

事業主が被保険者資格取得の届出を行わなかったために未加入とされていた者のうち、事業主から雇用保険料を控除されていたことが給与明細等の書類により確認された者については、現行の「2年」を超えて遡及適用されます。

この場合において、事業所全体として保険料を納付していないことが確認されたケースについては、保険料の徴収時効である2年経過後も、保険料を納付可能とし、その納付を勧奨します。

「雇用保険二事業の財政基盤の強化」

（1）失業等給付の積立金からの借入れ

雇用保険二事業（事業主からの保険料負担のみ）の財源不足を補うために、失業等給付の積立金から借り入れる仕組みが暫定的に措置されます。

（2）雇用保険二事業の保険料率に係る弾力条項の発動停止

現行規定では、平成22年度の保険料率は21年度と同じく3.0/1000となりますが、弾力条項の発動を停止することにより、22年度の保険料率は原則通りの3.5

/1000となります。

企業にとっては厳しい改正

改正法の施行日は平成22年4月1日の予定です（「遡及適用期間の改善」については公布の日から9月以内）。

雇用保険は、失業者の生活や雇用の安定を図るためのものであるため、今回の改正は当然の措置であるかもしれませんが、しかし、現下の不況の中、「適用範囲の拡大」等は、企業にとっては厳しい改正といえるでしょう。

積立不足でも厚生年金基金の解散が可能に

不足分の穴埋めが条件

厚生労働省は、財政難の厚生年金基金（いわゆる「特定基金」）を対象として、年金資金が積立不足のままであっても解散することができる特例措置を、2011年から導入する方針を明らかにしました。

同省では、厚生年金保険法などの改正案を通常国会に提出する模様ですが、成立すれば、運用低迷などで存続を望まない基金は解散がしやすくなります。

「特定基金」と「最低責任準備金」

特定基金とは、解散しようとする日において保有資産（純資産額）が最低責任準備金を下回っていると見込まれる厚生年金基金のことをいいます。

また、最低責任準備金とは、厚生年金基金が解散した場合に、代行部分の給付の原資として企業年金連合会に返還する責任準備金（将来の給付に備えて現時点で保有しておかなければならない金額のこと）に相当する額のことをいいます。

この特定基金が解散する場合、平成17年4月1日から起算して3年以内に限り、厚生労働大臣に対して責任準備金相当額の減額を申し出ること、最低責任準備

備金の納付に関する計画（納付計画）を作成し、これを厚生労働大臣に申請してその納付計画が適当である旨の承認を受けることで責任準備金相当額の納付の猶予（不足額の分割納付）を受けること、が認められています。

積立不足の基金は 78.2%

厚生年金基金は約 465 万人が加入している代表的な企業年金であり、公的年金の「2 階部分」である厚生年金の一部の運用を代行しています。ただ、運用環境の悪化に伴って代行部分の年金資産が目減りしているため、積立不足に陥る基金が急増しており、格付け投資情報センター（R & I）の調査によれば、2009 年 3 月末時点で 78.2%の基金が積立不足となっているそうです。

現在、代行部分の積立不足を一括払いで解消しなければ基金の解散は認められず、穴埋めの資金がないために解散できず、年を追うごとに資産の劣化が進む悪循環に陥る基金が後を絶ちません。

基金の解散が増えるか

今回の特例では、基金解散後に、基金の資産を預かる企業年金連合会に、母体企業が積立不足分を分割払いで返済することを認めるものとなっています。返済期間は原則 5 年とされていますが、10 年まで可能となっています。これにより、早期に解散したほうが加入者の利益につながる場合もあり、各基金の選択肢が増えることとなります。

過去には 2005 年度から 2007 年度にも同様の特例措置が導入されたことがあります。株価の回復などを受けて 2008 年度以降は廃止されていましたが、財政が悪化している基金が急増しているため、この措置を復活させる考えです。財政難にあえぐ基金の解散が今後増えることが予想されます。

新しい「高齢者医療制度」の素案

65 歳以上は原則として国保に加入

厚生労働省は、「65～74 歳」と「75 歳以上」とを区分している現行制度に代わる、新しい高齢者医療制度の素案をまとめました。

今回の素案については、年末までには最終結論を出し、2013 年度から新制度に移行する予定のようですが、今後の制度設計の具体化は難航が予想されています。

現行制度と新制度

現行制度では、高齢者を 65～74 歳の「前期高齢者」と 75 歳以上の「後期高齢者」とに分けており、74 歳までは市町村単位で運営する国民健康保険（国保）や企業の健康保険組合などに加入しています。75 歳以上は別枠の後期高齢者医療制度（長寿医療制度）に加入し、医療給付費の 1 割を負担する仕組みとなっています。

新制度の素案では、「65～74 歳」、「75 歳以上」といった区分をなくし、65 歳以上の高齢者は原則として国保に加入する仕組みとしていますが、現役世代とは別勘定とし、医療の実態に合わせた応分の負担を求めることとしています。

現役世代とは別勘定

また素案では、年齢による差別への批判に対応し、健康保険証の発行や健康診断など、健保事業は現役世代と同じ各市町村の国保が担当することとしています。ただし、財政運営は、65 歳以上を現役世代とは別勘定とし、現役と高齢者の負担の線引きをします。これは、病気やケガが多い高齢者が増えると、医療費の増加により国保の財政が悪化し、現役世代の保険料引上げなどを招きかねないためです。

高齢者医療制度の財政運営が市町村単位であると、高齢者が多い自治体の保険

料率が過度に上昇して地域差が大きくなる可能性があるため、65歳以上の部分は都道府県単位で一体管理をすることにより、保険料の水準は同じ都道府県であれば同一になるとしています。

65歳以上の勘定には、国保や大企業の健保組合、協会けんぽ（旧政府管掌健康保険）など、すべての現役世代の保険が支援金を出し、高齢者の保険料負担を緩和する動きがありますが、65歳以上でも企業で働いている人については、例外として企業の健保組合などへの加入を認める方向です。

ただ、公平できめ細かい制度設計ができなければ、支援金を負担する企業や現役世代からの反発も予想されるため、保険料算定の仕組みによっては、65～74歳の世代の負担が増える可能性もあります。

経営が厳しい老人福祉事業者・医療機関の状況

いずれも倒産件数が過去最高

民間調査機関の帝国データバンクによる「老人福祉事業者・医療機関の倒産動向調査」で、2009年の老人福祉事業者・医療機関の倒産件数が過去最高となったことがわかりました（老人福祉事業者が32件、医療機関が52件）。

この調査は、「老人福祉事業者」（養護老人ホーム、特別養護老人ホーム、ケアハウスを含む軽費老人ホーム、老人デイサービスセンター、在宅介護サービスを運営する事業者等）、「医療機関」（病院・診療所・歯科医院）を対象に行っているものです。

老人福祉事業者の倒産が急増

老人福祉事業者の倒産については、2005年は4件、2006年は7件、2007年は23件、2008年は26件、2009年は32件と推移し、2006年の7件から3年で約

4.6倍にも増加しています。医療機関では毎年ある程度の増減があるのに対し、老人福祉事業者は完全に右肩上がり、特に2007年からの増加が顕著です。

高齢化社会の進行により拡大する老人福祉市場へ新規参入をした、業歴が浅く規模も小さい事業所の倒産が多く、再建型の民事再生法を選択できる条件に適った企業は少ないようです。

一方、医療機関をみると、2005年は28件、2006年は30件、2007年は48件、2008年は35件、2009年は52件と推移しています。

値下げ競争や介護報酬引下げなどが要因

2001年から2009年における倒産企業の業歴別を見てみると、老人福祉事業者の倒産102件のうち、実に77件（約75.5%）が「10年未満」となっています。

2000年の介護保険法の施行に伴い、多くの企業が老人福祉事業に参入したものの、老人ホームの入居料金等の値下げ合戦が起き、法改正による介護報酬の引下げに加えて施設サービスにおける居住費用・食費が介護保険給付対象から除外されたことなどが要因となり、10年を経ずに倒産している企業が多発しているのが現状です。

高齢化のさらなる進展が予想されるなか、最も優先すべき問題の1つとなっている医療・老人福祉問題に対し、早急な対応が望まれます。

会社の経費節減と社員のモチベーションとの関係

インターネットによる調査

NTTレゾナント株式会社は、昨年12月に、インターネットを利用した「コスト削減と働くモチベーションに関する意識調査」を実施し、先頃、その結果を発表

しました。

調査の対象は、従業員数 10 名～299 名の中小企業に勤めている 20 代・30 代の社員であり、524 件の有効回答があったそうです。ここでは、この調査結果について見ていきましょう。

どんなコスト削減が行われているか？

2008 年秋の世界同時不況以降、様々なコスト削減の取組みが各社で行われていると思いますが、「あなたの会社でどのようなコスト削減が実施されましたか」という問いに対する回答(複数回答)は、次の通りでした。

(1) コピー費の削減(カラーコピーの禁止、出力自体の抑制等) ...58.8%

(2) 残業禁止による残業代削減 ...41.8%

(3) 交通費の削減(出張の抑制、タクシー代削減等) ...41.2%

(4) 交際費の削減(お客様の接待抑制、禁止等) ...34.2%

(5) 通信費の削減(会社携帯電話の取りやめ、携帯代金の自己負担等) ...27.1%

(6) オフィス家賃の削減(オフィス移転、オフィス縮小等) ...18.9%

6 割以上がモチベーション低下

また、「コスト削減によって業務が非効率になったと感じたことがありますか」という質問に対して「ある」と答えた人は 52.1%、「ない」と答えた人は 47.9%でした。

そして、「コスト削減によって働くモチベーションは下がると感じますか」という問いに対しては、「大変思う」が 22.1%、「思う」が 39.1%、「思わない」が 31.1%、「全く思わない」が 7.6%という結果となり、「大変思う」「思う」を合わせると、6 割以上の人々が「コスト削減によりモチベーションが下がる」と感じているということになります。

重要なのは「お金の使い方」

業績が悪いときに「コスト削減・経費節減」を考えるのは会社として当然のことでしょう。しかし、業務を担っている社員のモチベーションが下がり、働く環境が悪くなってしまっただけでは何にもなりません。

コストのかけ方や経費の使い方だけが社員のモチベーションに繋がるものではありませんが、今の厳しい時代、「切り詰めるべきもの」と「お金をかけるべきもの」をきちんと見極め、社員のやる気をアップさせるような「お金の使い方」が求められるのではないのでしょうか。

「若年者の失業率」と「学生の内定取消」の状況

世界的にも高い若年層の失業率

国際労働機関(ILO)の調査結果によれば、2009 年における若年層(25 歳未満)の失業率は 17.7%(前年比 4.6 ポイント悪化)となったそうです。全世代平均の失業率は 8.4%ですので、これを大幅に上回っています。特にユーロ圏では 21.0%、米国では 15.6%と非常に高くなっています(日本では 8.4%)。

日本でも、企業から内定を受けていない今春卒業予定の大学生が 10 万人以上いるとも言われ、大きな社会問題となっています。

内定取消企業名の公表基準

昨年 1 月、厚生労働省は、会社の都合で一方的に学生の内定を取り消した場合、ハローワークと学校に通知するようとの規則を定めました。

また、「新卒者の内定取消企業名の公表」の基準について、以下の 5 項目を示しました。

(1) 2 年度以上連続で内定取消を行った。

(2) 同一年度に 10 人以上の内定取消を

行った。

(3) 事業活動の縮小が余儀なくされているものと明らかに認められない。

(4) 学生に内定取消の理由を十分に説明していない。

(5) 内定を取り消した学生の就職先確保の支援を行わなかった。

上記のいずれかに該当するような悪質なケースでは、企業名が公表されることになっています。昨年度の内定取消者の数は2,143人(447事業所)で、企業名が公表されたのは15社でした。

「内定取消」と「内定辞退」

最近は、「企業による内定取消」なのか「学生による(自主的な)内定辞退」なのかがあいまいで、トラブルになるケースも多いようです。例えば、企業が学生に多額の補償金などを手渡して、なかば強引に「内定辞退」を迫るといったケースです。

内定取消については、解雇に比べると「合理性」や「相当性」が緩やかに認められるといえますが、判例(大日本印刷事件・最高裁昭和54年7月20日判決)では、内定取消が認められるのは、「内定当時知ることができず、また知ることを期待できないような事実があり、それを理由に内定を取り消すことが解約権留保の趣旨、目的に照らして客観的に合理的と認められ、社会通念上相当として是認できる場合」に限られるとしていますので、内定取消を行う場合にはこの点に注意しなければなりません。

失業者向け生活貸付制度の利用者が急増中

失業者数が14カ月連続で増加

昨年12月時点の完全失業者数は約317万人となり、1年前と比較して約47万人も増加しました。完全失業者数は14カ月

連続で増加しています。

そんな中、厚生労働省による生活貸付制度(総合支援資金貸付制度)の利用者が大幅に増えているそうです。

「総合支援資金貸付制度」とは?

この貸付制度は、失業等により日常生活全般に困難を抱えている人に対して、必要な資金の貸付けと、社会福祉協議会やハローワーク等による継続的な相談支援をセットで行うことにより、生活の立て直しや経済的自立を図ることを目的とした制度です。

原則として、住居のある人が対象となっていますが、住居がない人の場合は、自治体で実施している住宅手当の申請を行い、今後、住居の確保が確実に見込まれていることが条件となります。

制度の実施主体は「都道府県社会福祉協議会」となっていますが、申込みの相談は地域の「市町村社会福祉協議会」で行っています。

連帯保証人が不要

この制度の大きな特徴は、連帯保証人が不要であり、年利が1.5%の低利だということです。このような手軽さからか、昨年10月の受付開始以来、3カ月で7,324人が利用し、貸付総額は62億円にも上っています。

連帯保証人が必要だった旧制度時代の2008年度の実績と比較すると、利用人数は約4.5倍にもなっているそうです。

返済がスムーズに進むかが課題

制度の利用者は、貸付から遅くとも1年半後までには返済を開始しなければなりません。貸付期間中に就職先を見つけるなどしなければ、実際には返済は難しくなり、貸付金が焦げ付く可能性も指摘されています。

今のような景気の状態が続けば、焦げ付きの可能性は高いものと言わざるを得ません。政府の政策、企業の努力等によ

り、景気が上向くことを期待するばかりです。

厚生労働省から発表された緊急助成金

建設業に関連した緊急助成金

厚生労働省は、「建設労働者緊急雇用確保助成金」の創設を2月8日に発表しました。

この助成金には「建設業新分野教育訓練助成金」と「建設業離職者雇用開発助成金」の2種類がありますが、前者は「建設事業主」を対象としたもの、後者は「建設業以外の事業主」を対象としたものとなっています。

建設事業主を対象とした「建設業新分野教育訓練助成金」

この助成金は、建設労働者の雇用を維持しながら、建設業以外の事業に従事するために必要な教育訓練を実施した中小建設事業主に対して助成金を支給するものであり、支給額は次の通りです。

- (1) 教育訓練の実施経費の3分の2(1日当たり20万円。60日分を限度)
- (2) 教育訓練を受講した労働者の賃金に対し、1人につき1日7,000円(上限。60日分を限度)

なお、教育訓練を開始する日の2週間前までに、労働局等に訓練計画を届け出る必要があります。支給申請は、教育訓練が終了した日(賃金締切日が定められている場合は直後の賃金締切日)の翌日から1カ月以内に行う必要があります。

建設業以外の事業主を対象とした「建設業離職者雇用開発助成金」

この助成金は、建設業以外の事業主で、45歳以上60歳未満の建設業離職者を公共職業安定所等の紹介により、継続して雇用する者として雇い入れた事業主に対

して助成金を支給するものです。

支給額は次の通りであり、雇入れから6カ月経過後および1年経過後に半額ずつ支給されます。

- (1) 中小企業事業主...90万円
- (2) 中小企業事業主以外の事業主...50万円

なお、支給申請は、雇入れの日から6カ月経過日の翌日から1カ月以内に行う必要があります。

支給要件等の詳細

支給要件等の詳細は、下記の厚生労働省ホームページで確認することができます。

<http://www.mhlw.go.jp/stf/houdou/2r985200000045nx-att/2r985200000045po.pdf>

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 [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]