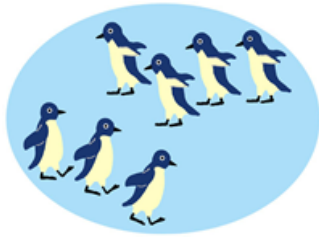


HR News Letter

2010年8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

- ✓ 低い日本における女性の就業率
- ✓ 障害者「雇用納付金制度」「雇用率制度」の改正
- ✓ 離婚時のトラブルを上手に回避するには
- ✓ 国民健康保険組合への補助金を削減へ
- ✓ 「長期安定志向」の新入社員
- ✓ 新しい年金制度はどうなっていくのか？
- ✓ 男性の育児を支援する「イクメンプロジェクト」
- ✓ 「残業」と「デート」はどちらが大切？
- ✓ 今年も注意！ 職場における「熱中症」予防対策
- ✓ 男女の金銭感覚と最近のお小遣い事情
- ✓ 8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)

低い日本における女性の就業率

◆日本は30カ国中29位

政府は、2010年版「男女共同参画白書」を公表しました。この白書によれば、高校以上で教育を受けた女性が仕事に就いている割合が、日本はOECD（経済協力開発機構）加盟国の30カ国中29位だったそうです。

日本は66.1%で1999年に比べて4.7ポイント上昇しましたが、OECD全体の平均値である79.5%を大きく下回っており、学歴・能力があっても社会の中で活かす機会が少なく、受け皿が不十分である実態が指摘されています。

なお、上位からノルウェー（88.8%）、スウェーデン（88.0%）、イギリス（85.8%）と続いており、最下位は韓国（61.2%）でした。

◆十分活かされない女性の能力

白書では、「高等教育によって形成された女性の能力が、日本では就業の形で十分に生かされていない」と指摘されており、仕事に就いていたとしても、結婚・出産などを機に退職する女性が非常に多いとみています。

この他、男女の給与に格差があることも女性の就労を妨げている一因だと指摘しています。「女性全体の賃金総額が男性の4割弱と試算されること」、「賃金単価や就業時間、就業者数のいずれも男性の7割程度にとどまっていること」は、先進国では最低レベルと言われており、勤続年数や役職を男性と同じレベルにまで高める必要があるとしています。

◆潜在力を活かす取組みが必要

今後の対策としては、「女性の能力を高め、それを発揮できる環境整備を進めていく必要がある」としており、仕事と子育てが両立できる就業環境の整備、理工系の分野における女性の活躍の機会を

増やしていく必要性が指摘されています。

また、結婚や子育てに伴う退職が減少すれば、最大で445万人の労働力の増加につながるとの試算もされています。

◆「M字カーブ」の状態

就業者と求職活動をしている人の割合を示す「労働力率」については、女性は20代と40代に比べて30代の女性の労働人口の割合が落ち込む「M字カーブ」の状態が続いており、こうした女性たちや、潜在的な就業希望者も働けるようにすれば、女性の労働人口を現在の「2,770万人」から「3,215万人」に増やすことができるかとされています。

ワークライフバランスの推進など、女性の潜在力を生かす取組みが、ますます求められます。

障害者「雇用納付金制度」「雇用率制度」の改正

◆「障害者雇用納付金制度」とは？

障害者雇用促進法では「障害者雇用率制度」が設けられており、常用雇用労働者数が56人以上の一般事業主は、その常用雇用労働者数の1.8%以上の身体障害者または知的障害者を雇用しなければなりません。

これを下回っている場合には、法定雇用障害者数に不足する障害者数に応じて、1人につき月額5万円の「障害者雇用納付金」を納付しなければなりません。

一方、常用雇用労働者数が300人を超える事業主で法定の障害者雇用率（1.8%）を超えて障害者を雇用している場合には、その超えて雇用している障害者の人数に応じて、1人につき月額2万7,000円の「障害者雇用調整金」が支給されます。

◆改正点について

改正障害者雇用促進法が平成 21 年 4 月から段階的に施行されていますが、平成 22 年 7 月からは、以下の内容が施行されています。

(1) 「障害者雇用納付金制度」の対象事業主の拡大

従来は、常用雇用労働者数が「301 人以上」の事業主が対象（昭和 52 年以降）でしたが、「201 人以上」に拡大されました。なお、平成 27 年 4 月からは「101 人以上」に拡大されます。

(2) 「障害者雇用率制度」の対象労働者の拡大

短時間労働者（週所定労働時間 20 時間以上 30 時間未満）が、障害者雇用率制度の対象となりました。これにより、常用雇用労働者の総数や実雇用障害者数の計算の際に、短時間労働者を「0.5 カウント」としてカウントします。

◆改正の目的

上記（1）の改正の目的は、近年、障害者雇用が進展する中で、中小企業における障害者雇用状況の改善が遅れているため、障害者の身近な雇用の場である中小企業における障害者雇用の促進を図ることです。

また、上記（2）については、障害者によっては、障害の特性や程度、加齢に伴う体力の低下等により長時間労働が難しい場合があるほか、障害者が福祉的就労から一般雇用へ移行していくための段階的な就労形態として有効であるなどの理由から、改正がなされました。

◆改正の影響

今回の改正により、障害者雇用の促進が期待される一方で、初めて障害者を雇用する企業にとっては、作業施設・設備の改善、特別の雇用管理等が必要になるなど、一定の経済的負担を伴うこともあり、ハードとソフト両面での環境整備が必要となります。

離婚時のトラブルを上手に回避するには

◆「養育費不払い」が増加傾向

厚生労働省の「全国母子世帯等調査」（2006 年度）によれば、離婚の際に養育費の取決めをしている母子家庭は 39% であり、養育費の支払いを「現在も受けている」という家庭はその約半分の 19% にすぎないそうです。最近では、養育費の不払いが増加傾向にあるようで、社団法人家庭問題情報センターの「養育費相談支援センター」（<http://www1.odn.ne.jp/fpic/youikuh/>）によれば、2009 年度における不払いの相談が前年度比で約 5 割増えたそうです。

◆強制執行をするには何が必要か？

口約束や念書などの取決めだけでは「強制執行」ができないため、「公正証書」を作成するか、家庭裁判所での離婚調停の際に「調停調書」の内容としてきちんと決めておくことが重要になってくるそうです。

養育費の請求は、子供が未成年の間はいつでも行うことができ、離婚時に決めていなくても、その後の申立ても可能です。調停などで決めたにもかかわらず支払いがない場合には、裁判所が履行を勧告してくれます。これに相手が従わなければ、強制執行が可能となります。

◆金額の変更は可能か？

離婚後に養育費の金額変更などを望む場合は、まずは話し合うことが大切です。合意ができない場合は、家庭裁判所で新たに調停を求めれば、公正証書などで決めた内容であっても変更が認められる場合があります。ただし、状況に変化がなければ、その後の増減は認められにくいのが現状のようです。

◆トラブルになりやすい「住宅」「生命保険」

離婚後の大きな問題の1つとして「住宅」があります。第三者に売られる可能性を低くするため、夫婦共有名義であったマンションについて妻単独名義への変更を希望しても、ローンの債務者が元夫になっているため、銀行が承諾しないという相談が増えているそうです。

妻に経済力がない場合などは、ローンの切替えが認められないケースも多いようですが、妻の実父に連帯保証人になってもらうなどして、妻の収入と合算することによりローンの切替えが認められる場合もあるそうです。

この他トラブルになりやすいのは「生命保険」です。元夫が生命保険の受取人名義を元妻の名前にしたまま変更していなかった場合などは、離婚の原因が妻の側にあったとしても、男性が死亡すれば保険金は別れた妻のものとなります。

離婚時にトラブルはつきものですが、あらかじめ「予防策」と「解決策」を知っておくことが、一番の有効手段となるのではないのでしょうか。

国民健康保険組合への補助金を削減へ

◆2011年度予算での検討

政府は、2011年度予算において国民健康保険組合（国保組合）向けの補助金を減らす検討に入ったそうです。これにはどのような理由があるのでしょうか？

◆国保組合とは？

国保組合とは、自営業者などが同業者でつくる健康保険のことで、医師、薬剤師、土木建築、弁護士などの団体が都道府県ごとに設置しており、現在、165の組合があるようです。

業種別に組織された国保組合は政治力が非常に強く、改革がされにくかったのですが、今般、財務省と厚生労働省が予算の無駄遣いを洗い出す中で、議案に上がってきたようです。

◆「高福祉」の傾向

健康保険には、主に中小企業のサラリーマンが加入する「協会けんぽ」や、大企業のサラリーマンが中心の「健康保険組合」、自営業者などが加入する「市町村国民健康保険」などがありますが、いずれも医療費の3割の自己負担が原則となっています。

しかし、国保組合の多くは、手厚いサービスで「高福祉」となっているようです。

◆低い保険料負担

一方、保険料負担は、所得の多少にかかわらず定額負担にしている国保組合が約9割だそうです。

これを他の健康保険と同様に所得に応じた保険料負担にすると、かなりの保険料収入が見込まれますが、この場合、医師や歯科医師、土木建築における国保組合においては、自己の保険料収入で医療費支出が賄えるため、国からの補助金をなくしても単独で運営できることとなるようです。

その他の国保組合でも、補助金は不要とまでは言えないとしても、過大なものであると考えられています。

◆改革が実行されるか

政府の考えによれば、特定の人だけが少ない負担で手厚いサービスを受けられる仕組みを改め、補助金削減を図っていくようです。

昨今、消費税率引上げの議論が活発化しつつありますが、その前に、特定業種の既得権益にどこまで手をつけることができるのか、政府の改革姿勢が問われてくるのではないのでしょうか。

「長期安定志向」の新入社員

◆約 500 人の新入社員が回答

産業能率大学では、新入社員の意識や将来の目標などに関するアンケートを実施し、「2010 年度 新入社員の会社生活調査」として発表しました。

この調査は、1990 年から実施されているもので、今年度は 151 社 515 人を対象に実施し、505 人（男性 360 人、女性 145 人）から有効回答を得て集計されています。

◆将来の展望について

今年度の新入社員については、将来の進路として「管理職として部下を動かし、部門の業績向上の指揮を執る」という「管理職志向」の人が 44.3%となり、「役職には就かず、担当業務エキスパートとして成果を上げる」という「専門職志向」の人の 44.0%を初めて上回ったそうです。一方、「独立志向」は不人気で、過去最低の 8.7%にとどまったそうです。

また、「終身雇用制度を望むか」という質問では、「望む」人が 71.1%で、過去最高だった前年度より 2.4 ポイント減少しました。「転職は挫折」と考える傾向が高いようです。

◆「理想の年収」と「現実予想の年収」

35 歳時点での理想の年収については、過去最低となった前年度の 731 万円をさらに下回り、723 万円となりました。この質問は 2000 年度の調査から続いています。その年と比較すると「1,000 万円以上」の回答が大幅に減り、「600 万円」という回答が大幅に増加しています。

また、現実を予想した年収も 586 万円で過去最低となっています。

◆企業側としてどう考えるか

この調査結果を見てみると、今年度の新入社員は、勤め人として「ふつうの道」

から外れることを不安視する傾向にあるようです。独立は考えず、同じ会社に長期勤務して、管理職を目指し、年収についても無難な金額を望んでいます。

会社側として考えると、長期安定志向の社員というのは、中長期的な視点で見れば「人材育成ができる」という利点もあるのではないのでしょうか。

新しい年金制度はどうなっていくのか？

◆不安・不信は払拭されるか？

政府内に設置されている「新年金制度に関する検討会」では、6 月下旬に新しい年金制度に関する 7 項目の基本原則を発表しました。

年金制度に対する国民の不安感・不信感が増す中、どのような制度を作り上げていくのでしょうか。

◆示された 7 つの原則

上記の検討会が示した 7 つの原則は、次の通りです。政府は、2013 年に関連法案を国会に提出し、2014 年度以降の導入を目指すとしています。

- (1) 「年金制度の一元化」
- (2) 「最低保障年金の導入」
- (3) 「負担と給付の関係の明確化」
- (4) 「持続可能な制度の構築」
- (5) 「年金記録の確実な管理・チェック」
- (6) 「未納・未加入ゼロ」
- (7) 「国民的議論による制度の設計」

◆「年金制度の一元化」と「最低保障年金の導入」

新制度の大きな柱は、「年金制度の一元化」と「最低保障年金の導入」です。これらは昨年 8 月に行われた衆議院選挙における民主党のマニフェストにも示さ

れていました。

このときのマニフェストによれば、「年金制度の一元化」とは、すべての人が同じ年金制度に加入し、職業が変わっても面倒な手続きが不要となるように、年金制度を例外なく一元化することであり、「最低保障年金の導入」とは、消費税を財源とし、すべての人が7万円以上(減額の場合あり)の年金を受け取れるようにすることです。

◆国民が納得できる制度を

先頃行われた参議院選挙で民主党が敗れて「国会のねじれ現象」が生じたため、法案作成の先行きは非常に不透明だともいえます。しかし今後、新制度に関する議論が重ねられ、多くの国民が納得できる新しい年金制度が構築されていくことが望まれます。

男性の育児を支援する「イクメンプロジェクト」

◆6月17日にスタート

厚生労働省では、6月17日から「イクメンプロジェクト」をスタートさせました。「イクメン」とは「育児を積極的に行う男性」「子育てを楽しみ自分自身も成長する男性」の略称であり、このプロジェクトでは、男性の子育てへの参加や育児休業取得の促進を目的としています。

改正育児・介護休業法の施行と合わせ、育児支援をさらに進めていこうという政府の強い意向が伺えます。

◆低い男性の育児休業取得率

厚生労働省が平成20年に行った「今後の仕事と家庭の両立支援に関する調査」の結果によれば、男性で「育児休業制度を利用したい」と思う人の割合は31.8%、「育児のための短時間勤務制度を利用し

たい」と思う人の割合は34.6%だそうです。

しかし、平成20年における男性の育児休業取得率は1.23%と非常に低くなっており、育児休業制度を利用したいと思っただけのもの、実際には利用できていない男性が多いようです。

また、総務省が平成18年に行った「社会生活基本調査」の結果によれば、夫が育児に関わる時間は、妻の就業状況にかかわらず1日当たり30分程度と非常に短く、世界的にみても非常に低い水準となっています。

◆「イクメン(サポーター)登録」とは?

このような状況の中、「イクメンプロジェクト」には、働く男性でも育児をより積極的に行う社会の気運を高めようというねらいがあります。

専用サイト (<http://www.ikumen-project.jp/index.html>)が厚生労働省の委託事業として立ち上げられ、「育てる男が、家族を変える。社会が動く。」のキャッチフレーズのもと、個人(独身でも可)が「イクメン登録」をして自分の決意や夢を全国に宣言することができます。

また、企業・団体等は「イクメンサポーター登録」をして、このプロジェクトに対する熱意、イクメンたちへの応援メッセージなどを宣言することができます。

「残業」と「デート」はどちらが大切?

◆平成22年度の新入社員を対象とした調査

公益財団法人日本生産性本部の「就職力センター」と社団法人日本経済青年協議会では、平成22年度の新入社員を対象とした「働くことの意識調査」(55社

2,663人が回答)の結果を発表しました。

この調査結果から、今どきの新入社員の考え方をうかがい知ることができます。

◆「お気楽志向」が減少

まず、「第一志望の会社に入れたか」との質問で「はい」と答えた人は55.2%で、昨年の62.3%から7.1ポイント減少しており、厳しい就職活動だったことが表れています。

そして、「人並み以上に働きたいか」との質問では、「人並み以上」と答えた人が43.0%（前年は41.0%）、「人並みで十分」と答えた人が49.3%（前年は50.3%）との結果となり、「お気楽志向」が退潮したと分析されています。

◆「デート」よりも「残業」？

次に、「仕事中心か生活中心か」との質問では、「仕事と生活の両立」という回答が82.8%を占め、「仕事中心」との回答(9.2%)が「生活中心」との回答(7.9%)を上回っています。

そして「デートの約束があった時、残業を命じられたら、あなたはどうしますか」との質問では、「デートをやめて仕事をする」と答えた「残業派」の人が85.3%、「仕事をこたわってデートをする」と答えた「デート派」の人が14.2%でした。この「85.3%」と「14.2%」の差は、昭和44年度の調査開始以来、過去最高の開きだそうです。

男女別に見ると、「残業派」の男性81.9%、女性88.8%で、女性のほうが仕事を優先する傾向が強いです。

◆詳しい調査結果について

その他、詳しい調査結果(6月28日発表)については、公益財団法人日本生産性本部のホームページ(<http://activity.jpc-net.jp/detail/lrw/activity000985.html>)をご覧ください。

今年も注意！ 職場における「熱中症」予防対策

◆平成21年の発生状況

厚生労働省の発表によれば、平成21年の職場における熱中症による死亡者数は8人(根全年は17人)だったそうです。昨年は少なかったといえますが、例年は20名前後で推移しています。業種別では、建設業(5人)が多くなっています。

作業開始からの日数別にみると、88%が7日以内に発生し、発生月別にみると、すべて7月か8月に発生しています。

◆そもそも「熱中症」とは？

熱中症は、高温多湿な環境で体内の水分や塩分のバランスが崩れることにより、体内の調整機能が破綻して発症する障害の総称であり、以下のような様々な症状が現れます。

- ・めまい・失神
- ・筋肉痛・筋肉の硬直
- ・大量の発汗
- ・頭痛・気分の不快・吐き気・嘔吐・倦怠感・虚脱感
- ・意識障害・痙攣・手足の運動障害
- ・高体温

◆厚生労働省の取組み

厚生労働省では、「職場における熱中症の予防」について、平成21年6月に発出した通達に基づく以下の対策を図ることとしており、都道府県労働局や労働基準監督署による事業場への指導などにより、取組みを推進しています。

- (1) 職場の暑熱の状況を把握し、必要な作業環境管理、作業管理、健康管理等を行うこと
- (2) 計画的な熱への順化期間(熱に慣れ、その環境に適応する期間)の設定
- (3) 自覚症状の有無にかかわらず水

分・塩分の摂取

(4) 熱中症の発症に影響を与えるおそれのある疾患(糖尿病等)を踏まえた健康管理など

詳細につきましては、厚生労働省ホームページ「職場における熱中症の予防について」

(<http://www.mhlw.go.jp/stf/houdou/2r9852000006xcz-att/2r9852000006xjw.pdf>)をご確認ください。

男女の金銭感覚と最近のお小遣い事情

◆男女の金銭感覚の違いは？

東京スター銀行では、株式会社アイシェアと共同で今年4月行った「男女の金銭感覚調査」の結果を発表しました。調査対象はネットユーザー男女1,275名で、非常に興味深い内容となっています。

◆夫が妻にしてほしくない節約術

既婚男性に聞いた「奥様にしてほしくない節約術・やりくり」という質問(複数回答)では、上位1~3位は以下の結果となっています。

(1)「スーパーのビニール袋を大量に持って帰る」(53.8%)

(2)「よほど汚れてない限り、風呂の水は2回使う」(44.1%)

(3)「1円でも安いものを探してスーパーをハシゴする」(39.3%)

◆家計管理はどちらが行う？

また、未婚者に聞いた「将来結婚したら自分で家計を管理したいと思うか」という質問では、「自分で管理したい」「どちらかという自分で管理したい」を合わせた「管理したい」派の人は、男性61.2%、女性84.6%でした。

未婚の男性が家計を自分で管理したい

理由(複数回答)のトップは、「自分で家計をコントロールしたいから」(50.2%)。未婚の女性が自分で管理したい理由のトップは「相手に任せっきりにしてしまうと不安だから」(65.0%)という結果でした。

◆最近のお小遣い事情は？

新生フィナンシャルが運営するカードローンのブランド「レイク」からは、「2010年サラリーマンの小遣い調査」の結果が発表されています。調査はインターネット上で行われ、20~50代のサラリーマン約1,000名が回答しています。

◆毎月4万6,000円

「毎月の小遣い額」は4万6,000円でした。不況の影響か、前年よりも5,000円もダウンし、ダウンは3年連続です。なお、「理想の小遣い額」は6万1,300円となっています。

毎月の小遣い額が最多だったのは1990年で、このときは7万6,000円でした。

◆サラリーマンはワンコインランチ

昼食代に関する調査では、1食当たり500円で、まさに「ワンコインランチ」となっています。これは過去10年間の調査で最低の金額です。

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]
- 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]