



良いお年をお迎えください

事務所便り

平成24年12月号

特定社会保険労務士・行政書士

重村行政労務管理事務所

ご連絡先：〒235-0021

：横浜市磯子区岡村 7-8-15-102

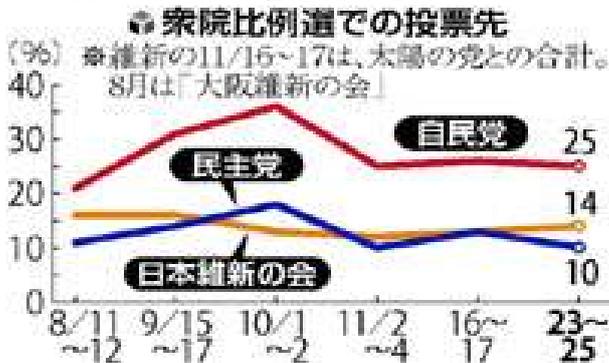
電話・FAX：045-754-3412 携帯：070-5542-1466

E-mail：shigemura.office@etude.ocn.ne.jp

●政党乱立、衆院選はどうなる？

14 前後の党が乱立し、毎日のように合従連衡を繰り返し、正に混乱の極みとなっている衆院選はどのようになるのであろうか？

生き残りをかけた議員が、当選の可能性の少しでも高いところを模索し、右往左往している姿は滑稽でもあるが、国民にとっては迷惑な話である。11月26日に読売新聞が発表した比例選の投票先も、日本未来党の出現で影響を受けるのか？



小選挙区での投票先(全体)は、自民 27%、維新の会 14%、民主9%の順となっていた。

政党が乱立する今回の選挙では一党で過半数は望むべくもなく、連立は必至の情勢である。

衆院選後の望ましい政権の枠組みは、「自民、公明、維新」が 21%(前回 16%)に上昇し、「民主、自民、公明」13%(同 15%)、「自民、公明」13%(同 13%)、「民主中心」8%(同 12%)だった。いずれにしても長期安定政権を確立し、政争に明け暮れることなく、国内外の懸案事項を解決してもらいたいものである。

●競争の激化、人気の私大は

田中文科大臣の発言で大学の質の低下が問題となったが、大学の数を削減すれば質が向上するものでもあるまい。

大学側の努力により大学の魅力化を図り、多くの志願者を集め優秀な学生を送り出している大学もある。

今、受験生の中で最も人気を集めているのが明治大学といわれている。2012年度は志願者数こそ前年度に比べて微減したものの、18歳人口が減り続ける中で、その減り幅は2位の早稲田大学よりも小さく、両大学間の差は次第に広がりつつある。

2012年度入試
主要私大志願者数

順位	大学名	志願者数	前年
1位	明治大学	113,320	113,905
2位	早稲田大学	108,527	113,653
3位	立命館大学	85,138	75,683
4位	法政大学	85,129	92,819
5位	中央大学	84,940	86,155
6位	日本大学	84,514	92,187
7位	関西大学	79,980	86,463
8位	近畿大学	79,744	81,387
9位	立教大学	69,452	67,837
10位	東洋大学	64,829	67,538

一方、12月1日から2014年春卒業者の就職活動が開始されるが、就職活動に力を入れている私大のランキングは表のとおりである。就職に力を入れる大学に学生が集まるのも当然と思われる。

『就職に力を入れている
大学ランキング』

順位	学校名
1位	明治大学
2位	立命館大学
3位	金沢工業大学
4位	日本大学
5位	中央大学
6位	法政大学
7位	九州工業大学(同順位)
8位	名古屋商科大学(同順位)
9位	国際教養大学
10位	福井大学

明治大学は数々の改革を行ってきた。1998年、東京・神田駿河台にリビティタワーが竣工して以降、校舎

の建て替えも進み、現在では都会的なタワー群が立ち並ぶ洗練されたキャンパスへと変貌を遂げている。入試改革では、一般入試とは別に、全国8都市で同時開催する全学部統一入学試験を実施。選択科目により、複数学部を併願することも可能にした。また受験生への情報提供にも注力。全国の高校を教職員が巡り、生徒の興味を喚起するとともに、オープンキャンパスでは模擬授業までも披露している。学部の編成も魅力ある学部を新設し、学生のニーズに合わせている。

大学の質の向上は大学の努力に負うところが大きく、今後、少子化迎えて大学間の競争は一層激しさを迎えよう。

●逐次はびこるブラック企業とは

最近、社会問題となり、マスコミでも取り上げられているブラック企業という言葉をご存じだろうか。

バブル崩壊以降、企業の経営体制は「なるべく無駄を省く」として「コスト削減」に比重を置いてきた。そうしたことからブルーカラー・ホワイトカラーや正規雇用・非正規雇用を問わず、末端の従業員に過重な心身の負担や極端な長時間の労働など劣悪な労働環境での勤務を強いて改善しない企業を指すようになっていく。すなわち、入社を勧められない企業、早期の転職が推奨されるような体質の企業がブラック企業と総称される。

言葉の由来には求人広告業界の隠語や、パソコン通信時代のネットワークコミュニティからなど諸説ある。なお2008年には書籍『ブラック会社に勤めてるんだが、もう俺は限界かもしれない』が出版され、翌2009年に映画化がされている。

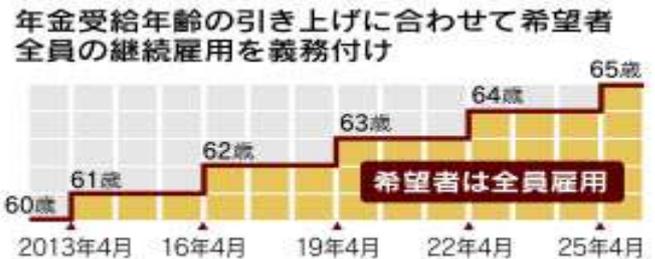
ブラック企業には労働集約的な体質の企業が多く、新入社員を大量に採用する。そして、末端の従業員とは（短期間での離職を前提とした）**使い捨ての消耗品**も同然の存在でしかなく、常に新人を募集し続けているのが実態である。入社後には厳しいノルマや長時間労働、サービス残業などの一方的な企業利益を求められ、人のやりたがらない仕事・割に合わない仕事や理不尽な仕打ち、不可解な人事考課、手柄の横取り、低賃金などに苦しめられ、やがて肉体・精神ともに疲弊し破綻をきたし、最後には企業にとっては**用済みの人材として自己都合退職**に追い込まれる。平均勤続年数が短い上に短期間での離職率も高く、ハローワークや求人誌・求人サイト・新聞の求人広告の“常連”と化し多額の広告費を人材募集に費やすなど、人員計画や従業員マネジメントがなごりにされている。就職活動は厳しい状況にあるが、企業の本質を見極めて、ブラック企業を排除することが必要である。

●「65歳まで雇用義務付け」への対応を

60歳の定年後も希望者全員を雇用することを企業に義務付ける高年齢者雇用安定法改正案が成立した。来年4月から厚生年金の受給開始年齢が引き上げられるのに対応し、定年後に年金も給料も受け取れない人が増えるのを防ぐ狙い。2025年度には65歳までの雇用を義務づける。企業は継続雇用の対象者を能力などで絞り込めなくなるため、負担増に備え対応を急いでいる。

会社員が加入する厚生年金（報酬比例部分）は現在60歳から受け取れるが、男性は13年度に61歳からとなり、以降3年ごとに1歳上がって25年度には65歳開始となる。

現在、企業の82.6%（約10万9千社）は継続雇用制度を持ち、定年後も希望者を雇用している。ただ、その5割強は労使協定の基準を満たす人に対象を絞っている。労働政策研究・研修機構によると、健康状態や出勤率・勤務態度のほか、約5割の企業が業績評価も基準に使っている。



改正法は企業が労使協定で対象者を選別することを禁じる。ただ、企業の負担が重くなり過ぎないように、厚生労働相の諮問機関である労働政策審議会が指針を作り、勤務態度や心身の健康状態が著しく悪い人は対象から外せるようにした。

継続雇用する対象者の範囲は年金の受給開始年齢の引き上げに合わせて広げ、受給開始が65歳となる25年度には65歳まで希望者全員の雇用を求める。**各企業は65歳までの雇用を前提とした人事管理、労務管理を行わなければならない**となった。しかし、熟練した有能な労働者を積極的に活用することに発想を転換し、**企業の活性化、発展を目指すことが必要**となる。

●12月の業務

12月は賞与支払に対する「健康保険・厚生年金保険被保険者届」の提出月です。また、1年の締めくくりとして「年末調整」業務が有ります。1年間の所得税の再計算を行い、今年最後の給与で清算するシステムです。

計画的に業務を行いましょう。

来年もよろしくお願いいたします。