

9月の花



事務所便り

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

平成 25 年 9 月号

●離島防衛を想定した火力演習



国内最大規模となる陸上自衛隊の実弾射撃訓練「富士総合火力演習」が8月25日、東富士演習場で一般公開された。離島防衛などを想定した統合訓練で、約2万8000人の来場者を前に訓練の成果を示した＝静岡県御殿場市

●「労働時間規制除外」大企業の課長級以上想定

政府が、一定水準以上の収入がある会社員を対象に週40時間が上限といった労働時間の規制を適用しない「ホワイトカラー・エグゼンプション（労働時間の規制除外制度）」の実験的な導入を検討していることが14日、分かった。年収800万円を超えるような課長級以上の社員を想定しており、一部の企業で特例的に認める方針。

経済産業省によると、トヨタ自動車や三菱重工業など数社が導入を検討しているといい、柔軟な働き方の実現で生産性向上を狙う。

同制度の適用を受ける社員に対し、企業は一定の年俸と成果に応じた給与を支払う。労働基準法で定められている時間外労働に対する残業代が支払われないほか、休日や深夜勤

務での割り増しなどもなくなる。

その代わりに、繁忙期に休日返上で集中的に働き、閑散期に休みをまとめてとるなど、自分の判断で働き方を選べる。在宅勤務の活用が進むことも見込まれる。

政府は、今秋の臨時国会に提出予定の「産業競争力強化法案」に、先進的な取り組みを行う企業に対して規制緩和を特例的に認める制度「企業実証特例制度」の創設を盛り込み、それを活用して実験導入する方針だ。

●労働者派遣制度の見直し

◆制度見直しの“3つの視点”


厚生労働省の「今後の労働者派遣制度の在り方に関する研究会」（以下、「研究会」）は、8月6日に開催された会合で報告書素案を公表し、今後、労働政策審議会で行われる見直しの議論のための方向性や論点を示した。

この報告書素案では、これからの制度検討の基本的視点として、（1）派遣労働者の保護と雇用の安定、（2）派遣労働者のキャリアアップ推進、（3）労働者派遣制度を労使双方にとってわかりやすいものとする、が挙げられている。

現在：業務で判断	働く期間	働き方	
	26業務 制限なし	契約を更新しながら同じ人がずっと働ける	
その他	最長3年	前任者が2年働くと、後任者は1年しか働けず、不安定	
見直し案：業務の種類を問わない	派遣元と 有期契約	最長3年	前任者が2年でやめても、後任者は最長3年働ける（労使合意が必要）
	派遣元と 無期契約	制限なし	同じ人がずっと働ける

デメリット

- 有期契約で26業務に就いていた働き手は3年で職場をかえる必要。無期契約への転換は困難



●転職者は転職に際して何を重視している？

新卒者の就職定着率は3年後には3割とも言われている。アベノミクス効果などにより景気が上向きつつある現在、転職を希望する人も徐々に増えてきている。

それでは、転職者は何を求めて（何を理由に「この会社に行きたい」と思って）転職をするのだろうか？

◆調査結果から

日本経済新聞社とNTTコムオンライン・マーケティング・ソリューションが共同で、転職に関する意識調査を実施したが、その結果によると、「転職の条件で重視するもの」（3つまで回答）の回答の上位7つは以下の通り。

- (1) 給与水準
- (2) 会社の将来性
- (3) 福利厚生
- (4) 職場の人間関係
- (5) スキルやキャリアを磨ける可能性
- (6) 職務やポスト
- (7) 会社の社会的貢献度

◆「給与以外」で重要な要素

やはり1位はダントツで「給与水準」（82.2%）だ。「どうせ仕事をするなら、できるだけ高い給与が欲しい」と考えるのは、会社員にとって当然のことかもしれません。

しかし、給与はもちろん重要な要素ですが、「仕事は大変でもやりがいがある」、「仕事を通じて自分の成長を実感できる」「仕事を通じて社会の役に立てる」などと感じてもらえる職場や業務を提供することが、とても大切なのではないだろうか。

今後、少子高齢化の進展により人材が不足することが確実視されているが、会社の発展のために、どのような仕事を従業員に提供できるかがより重要になってくることだろう。

●「社会保障制度改革国民会議」が示した改革の方向性

◆1年に及ぶ議論を経て報告書提出

2012年に成立した「社会保障制度改革推進

法」により内閣に設置されていた社会保障制度改革国民会議は、8月5日に報告書を公表、翌6日、安倍首相に提出した。

報告書では、各種給付を「全世代型」の給付に見直すことが示された。これまで高齢者に対し特に手厚い制度となっていたものを、若い世代向けの出産や育児に関する保障を厚くし、高齢者でも高所得者については相応の負担を求め、現役世代に限らず幅広い世代で負担を分かち合う方向に転換するというものだ。

また、超高齢化社会に対応するため、来年4月から予定通り消費税率を引き上げ、引上げ分を財源として医療や介護の充実を図ることを提言している。

以下、その主な内容を紹介する。

◆医療保険・介護保険関連

負担に関する見直しとして、(1) 70~74歳の医療費について、新たに70歳となる人から2割負担とすること、(2) 高所得者の介護保険の利用者負担の引上げ、(3) 健康保険料の上限引上げ、(4) 75歳以上の後期高齢者向け医療費の支援金に「総報酬割」を全面導入すること等が挙げられている。

◆年金関連

話題になっていた抜本改革は見送られ、給付開始年齢の引下げについても中長期的な議論として引き続き検討を求めるにとどまったが、(1) 非正規労働者への適用拡大、(2) 高所得者に対する年金減額、(3) デフレ下においても給付増を抑制する機能が働くようにすること等が盛り込まれた。

◆少子化対策関連

他の項目に比べると具体策に乏しい印象だが、(1) 雇用保険の育児休業給付の引上げ（厚生労働省は5割→6割を検討）、(2) 消費税引上げ分を財源とした待機児童解消策の実施等が盛り込まれた。