

平成 23 年 11 月号

(株)ベンチャー人事サポート

北澤社労士事務所便り

特定社会保険労務士 産業カウンセラー 北澤正敏

ご連絡先：〒143-0015

東京都大田区大森西 4-6-10

電話：03-3762-3853 FAX：03-3762-3829

e-mail：info@kitazawa-sr.com

当事務所のHPが充実しました。

<http://www.kitazawa-sr.com/>

人事労務管理リーフレット、人事労務管理用語集、旬の特集等がご覧になれます。

是非、随時見に来てください。

② ESクレド

ESクレドを導入して組織を活性化させる。

貴社もESクレドを導入してみませんか？詳しくはHPへ

<http://www.kitazawa-sr.com/at/de08.html>

③ 労務トラブルが増えています。貴社の就業規則を見直してみましょう。

<http://escredo.kitazawa-sr.com/>

(ページ) <目次>

- 2 社員が行う「副業」をどう考える？
- 3 中小企業にも大きな影響を与えている「円高」の進行
- 4 「確定拠出年金」導入企業が増加傾向
- 5 厚生年金の適用拡大でどうなる？
- 6 社員の「うつ病」に備えるには？
- 7 受動喫煙防止対策助成金が創設されました

社員が行う「副業」をどう考える？

◆問題点の多い「副業」

リーマンショック以降の景気低迷によって残業時間が少なくなり、給与の手取りが減少した分を補うために、数年前から「副業」を行う人が増えていました。

しかし、社員が本業の仕事とは別に副業を行う場合には、「通算して長時間労働になり本業に支障をきたす可能性がある」、「副業先で労災が起こった場合にどう対処するか」など、様々なリスクがあります。

◆会社として認めるか否かを適切に判断

合理的な理由がある場合には、会社として社員の副業を認めない（副業禁止）とすることも可能ですが、認める場合の選択肢としては、（１）許可制とする、（２）届出制とする、（３）完全解禁とする、ことなどが考えられます。

上記のいずれを選択するにしても、就業規則などを整備して、副業を認める場合の基準（ルール）を明確にしておく必要があるでしょう。

◆副業を認める場合に注意すべきこと

仮に社員の副業を認める場合には、リスク管理の観点から、「本業に支障が生じてしまうほど長時間労働となるような副業は認めない」ことや、「自社の業務内容と競合するライバル会社での副業は認めない」ことなどが必要です。

◆増加傾向に歯止め

近年は増加傾向にあった副業ですが、この傾向にも歯止めがかかっているようです。

株式会社インテリジェンスが今年の３月に実施した「副業に関するアンケート調査」の結果によれば、25～39歳の正社員で副業をしている人は20.1%で、2009年（30.8%）の約3分の2に減少しています。

同社では、副業が減少した原因として、「景気の回復により残業が解禁され、副業をする時間がなくなった」ことなどが挙げられると指摘しています。

なお、副業による収入は「平均4.3万円」との結果でした。

中小企業にも大きな影響を与えている「円高」の進行

◆経済産業省の調査結果から

現在、企業の想定レートを上回るほどの円高が続いており、日本経済に大きな影響を与えていますが、経済産業省では、今年8月に実施した「現下の円高が産業に与える影響に関する調査」の結果を発表しました。

この調査には、大企業製造業 61 社、中小企業製造業 83 社、非製造業 10 社が回答していますが、以下では主に中小企業への影響について見ていきます。

◆「円高」の中小企業への影響

上記の調査結果から、円高の中小企業への影響は次のように分析されています。

- ・現在の円高水準では、減益となる企業が7割強に上り、半年間継続した場合には減益を予想する企業が8割を超える。
- ・主な減益の原因として、「値下げ要請」、「他国企業との競争激化」等が挙げられている。
- ・現在の円高水準での対応策としては、「経営努力等によるコスト削減」や「取引の円建て化」で対応を考える企業が多いが、為替水準が継続した場合は「海外生産比率の増加」を検討する企業が増える。
- ・外国から海外進出の誘致を受けている企業もある。国別では中国が多く、アジアを中心に日本企業への働きかけがある。

◆助成金の支給要件緩和

厚生労働省では、円高の進行に対応するため、今月上旬に「雇用調整助成金（中小企業緊急雇用安定助成金）」の支給要件緩和を発表しました。

10月7日から、円高に応じて雇用調整助成金（中小企業緊急雇用安定助成金）を利用する場合、「最近3カ月の事業活動が縮小していること」としている支給要件について、確認期間を「3カ月」から「1カ月」に短縮するとともに、「最近1カ月の事業活動が縮小する見込み」であっても、利用手続の開始を可能としました。

「確定拠出年金」導入企業が増加傾向

◆株値低迷、積立不足への対策として

企業型確定拠出年金（日本版 401k）の加入者数が 400 万人を突破したそうです。この数字は、会社員の約 8 分の 1 に相当します。

加入者増加の背景には、長期的な株値の低迷、企業年金への資金拠出負担を抑えて積立不足を解消したい企業の考えがあるようです。

2012 年 3 月に控えた「税制適格退職年金」の廃止を前に確定拠出年金への移行を実施する企業も多く、加入事業者数は 1 万 5,117 社（今年 7 月末時点）と増加傾向にあります。今後導入する企業も増加する見込みだと言われています。

◆導入から 10 年が経過

確定拠出年金は 2001 年 10 月に日本に導入されました。加入者自身が運用手段を選択して、運用実績に応じて年金の受給額が変わる仕組みとなっており、「企業型」（約 400 万人が加入）と「個人型」（約 13 万人が加入）があります。

上記の「企業型」の場合、掛金を拠出できるのはこれまでは企業だけでしたが、2012 年からは個人による上乘せ拠出も可能となります。

◆導入企業に求められる「投資教育」

確定拠出年金では加入者自身が運用の責任を負うため、企業には加入者（従業員）に「投資教育」を行うことが求められます。しかし、企業年金連合会の調査によると、継続的な投資教育を実施している確定拠出年金の導入企業は約 6 割に過ぎません。

運用難による積立不足が発生しがちな「確定給付企業年金」からの移行も多く、「運用リスクを企業が従業員に押し付けている」などと批判されることも多い企業型確定拠出年金ですが、導入企業には加入者（従業員）への十分なフォローが求められます。

厚生年金の適用拡大でどうなる？

◆「一体改革」を具体化へ

厚生労働省は、政府の「社会保障と税の一体改革」の具体化に向けた作業を進めています。非正社員を厚生年金に加入させるために、労働時間や収入の条件を見直す方針です。

◆年収基準を引下げへ

「第3号被保険者」（夫が会社員や公務員である専業主婦）と認定する年収の基準を、現行（130万円）から引き下げる考えです。厚生年金保険料の算定に使う標準報酬の下限（月額9万8,000円）を下げることも検討しているようです。

現在、労働者の4割をも非正社員が占めるようになり、年金制度に歪みが生じています。非正社員が加入する国民年金の加入対象者としては、主に定年がない自営業者などが想定されており、厚生年金に比べて手取りが少額です。

◆厚生労働省による試算結果

しかし、厚生年金の適用拡大に伴い、企業の負担は増えます。

厚生労働省が2007年に実施した試算結果によれば、加入条件（労働時間）を「週30時間以上」から「週20時間以上」に拡大すると新たに約310万人が厚生年金の加入対象となり、企業の負担が年間約3,400億円も増えるそうです。

◆負担増となる主婦から反発も

厚生労働省が過去に実施した短時間労働者を対象とするアンケート調査によれば、年収130万円を超えると保険料の支払義務が発生するために「労働時間を減らしている」と回答した人が25%にも上ったそうです。

現行の年金制度が働き方を制限していると言えますが、差し引きで負担増となる主婦層などから反発が出ることも予想されています。

社員の「うつ病」に備えるには？

◆職場として必要な知識は？

職場でメンタル面の不調を訴える人が増えていますが、中でも「うつ病」の患者数は特に増えており、非常に身近な病気となりつつあります。

うつ病は、身体の病気とは異なる性質があるため、職場としても知識を備えておくことが重要です。

◆うつ病の基準とかかりやすい人の特徴

うつ病は、医学的に広く使われる基準では、「抑うつ気分（気分の落込み）」か「意欲の低下」のどちらか、または両方が2週間以上続き、さらに同時期に睡眠や食欲の乱れ、思考力の減退などがある場合に、その可能性が高いとされています。

うつ病（いわゆる「新型うつ病」は除く）になりやすい人は、一般的には責任感が強く、無理をして頑張りがちだと言われています。また、職場の同僚や上司から見ると、仕事でミスが増える、外見を気にしなくなるといった兆候が表れることが多いようです。

◆公的支援策の活用も

うつ病と診断された場合、一般的には薬の服用と休養を中心とした治療を受けることとなります。治療期間は病気の程度にもよりますが、数カ月から1年以上に及ぶことも多くあります。

治療には時間がかかり医療費など経済的な負担が大きくなりがちですので、公的な支援策（自立支援医療制度、高額療養費等）の活用が有効です。

◆復職について「焦り」は禁物

うつ病による休職者にとって気になるのが「職場復帰」の問題です。多くの人は早期復職を希望しますが、復職をきっかけに再発するケースも目立ちます。企業側でも、休職者を受け入れるためのルール（規定）や復職支援制度を整備する例は増えつつあります。

復職について明確なルールを定めることで、再発を防止し、受け入れる職場での対応もスムーズになります。また、慣れた職場で短時間就労する「慣らし期間」から始め、体調や仕事ぶりについて産業医・上司・人事担当者らが相談しながら、徐々に元の仕事に戻すやり方もあります。

うつ病は、良くなったり悪くなったりを繰り返しながら回復することが多いため、主治医が復職を認めた場合であっても、完全には回復しないことも多くあります。患者にも職場にも、復職に焦りは禁物と言えます。

新情報！

受動喫煙防止対策助成金が創設されました

労働者災害補償保険法による社会復帰促進等事業の一環として、10月1日から、「受動喫煙防止対策助成金」が創設されました。

受動喫煙防止対策助成金の概要

1. 対象事業主

- 労働者災害補償保険の適用事業主であって、
- 旅館業、料理店又は飲食店を経営する中小企業事業主であること。
※料理店又は飲食店については常時雇用する労働者が50人以下又はその資本金の規模が5,000万円以下、旅館業については常時雇用する労働者の数が100人以下又はその資本金の規模が5,000万円以下である事業主をいいます。

2. 助成対象

- 一定の要件を満たす喫煙室の設置に必要な経費
- 喫煙室以外に、受動喫煙を防止するための換気設備の設置等の措置に必要な経費
※工事前に「受動喫煙防止対策助成金関係工事計画」を策定し、所轄都道府県労働局長の認定を受ける必要があります。

3. 助成率、助成額

- 喫煙室の設置等に係る費用の1/4（上限200万円）

4. 申請書等提出先

- 都道府県労働局労働基準部健康安全課（又は健康課）