

社労士は雇用に関する広範な諸問題に対応する「ヒト」に関するエキスパートで、「ヒト」を活かしたいとお考えの事業主様の力強いパートナーです。

発行：國本豊社会保険労務士事務所
社会保険労務士 國本豊

社労士とは何だ！



企業の「生産性向上」には何が必要？

企業の生産性向上に向けての課題



先ごろ政府が了承した2007年度の「経済財政白書」(年次経済財政報告 生産性上昇に向けた挑戦)では、「生産性の上昇」に焦点をあて、企業に積極的な対応を求めている点が大きな特徴となっています。白書では、企業がITを導入しても有効に活用できていないため生産性向上につながらず、組織改革が遅れていると分析しています。

M & Aは生産性向上の有効な手段？

白書では、M & A(企業の合併・買収)が生産性向上の有効な手段の1つであると位置付けています。日本ではコスト削減を目的としたM & Aが主流で、高収益企業ほどM & Aに積極的に関与していると言われていますが、白書では生産性を意識したM & Aの展開を促しています。

賃金伸び悩みの理由はどこに？

白書では、景気拡大が続く中であって従業員の賃金が伸び悩んでいる理由について、複数の要因が複合的に作用しているとしています。「景気回復が進めば所得格差が縮まる」という、従来の考えが信頼できなくなっている現状も報告されています。

内閣府は、専門家の間で通説となっている「賃金の低い非正社員の増加」、「高額所得者である団塊世代の一斉退職」、「高所得産業から低所得産業への転職」、「地方公務員の賃金の低下」の4つを検証しましたが、「いずれの要因も単独では賃金動向を説明しきれないが、押し下げる方向に作用している点は確認できた」と結論付けています。

政府の目標は「労働生産性の伸び率を5割アップ」

政府は、1人あたりの労働生産性の伸び率を5割

アップさせることを目標に掲げています。目標の達成には格差是正への対策も求められ、政府の役割が一層大きくなっているといえるでしょう。

「ワーク・ライフ・バランス」で従業員の満足度アップ？



「ワーク・ライフ・バランス」とは？

「ワーク・ライフ・バランス」とは、仕事と家庭生活を調和させることで、働く人が、仕事上の責任と、仕事以外の生活でやりたいことの両者を無理なく実現できる状態のことです。1980年代に欧米で起こった考え方であり、「働き手の確保や少子化対策、着実な経済発展を続けるために重要である」と、厚生労働省が発表した今年の「労働経済白書」でも唱えています。

「ワーク・ライフ・バランス」の効果

労働者にとっては、安心・納得できる働き方を選択することにより、心身ともに充実した状態で働くことができます。

一方、企業にとっては、従業員の満足度を高めることにより、優秀な人材の確保・定着を図ることができるといわれています。

「ワーク・ライフ・バランス」と今後の雇用システムの展望

仕事と仕事以外の時間の両方を充実させたいと考えていても、雇用が安定せず、時間や給与額に余裕がなければ、現実には実現はなかなか難しいものです。

日本の雇用システムは長期雇用を基本としながら、労働関係の個別化が進んでいます。働く人一人ひとりが、職業生活における各々の段階において仕事と

生活を様々に組み合わせ、バランスの取れた働き方を安心・納得して選択できるような柔軟な働き方の実現が、今後ますます重要な課題になっていくでしょう。

「年金時効撤廃特例法」とは？

時効撤廃で未支給分も全額支給に



これまで、年金記録が訂正されて年金が増額した場合であっても、時効消滅により直近5年間分の年金しか受け取ることができませんでしたが、年金時効撤廃特例法（厚生年金保険の保険給付及び国民年金の給付に係る時効の特例等に関する法律）の成立（7月6日公布・施行）により、5年より前の期間分の年金についても遡って受け取ることができるようになりました。

施行日以降の受付状況は、7月6日～31日までで7,896件となっています（社会保険庁8月1日発表）。

対象となる人は？

すでに年金記録の訂正により年金額が増えた人や、年金の支給資格が確認されて新たに年金を受け取ることができるようになった人は、年金（老齢、障害、遺族）の時効消滅分について、全期間遡って受け取ることができます。

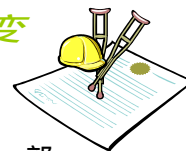
また、遡って受け取れる人が亡くなっている場合は、その遺族（亡くなられた当時、生計を同じくされていた人に限り、配偶者、子、父母、孫、祖父母、兄弟姉妹の順となります）に、未支給年金の時効消滅分が支払われます。

これまでに適用が認められた人は？

社会保険庁は、7月19日に145人（平均支給額約5.1万円）について同法の適用を初めて認め、さらに7月24日に108人（平均支給額約8.4万円）に適用を認めました。これらの人には8月15日に未支給分が銀行口座などに振り込まれる予定で、同庁では、今後も額が確定した人から順次支給していくとしています。

雇用保険制度が変わります

雇用保険法が改正されました



改正雇用保険法が成立しました（一部を除き10月1日施行）。概要は以下の通りですので、ご参考ください。

雇用保険の支給資格要件の変更等

従来、雇用保険の一般被保険者および高年齢継続被保険者を、

- ・週の所定労働時間が30時間以上の「短時間労働者以外の一般被保険者」と
- ・週所定労働時間20時間以上30時間未満の「短時間労働被保険者」

に分けていましたが、その区分をなくし、被保険者資格と支給資格要件を「一般被保険者」として一本化されます。

基本手当の支給資格は、被保険者が失業した場合、「離職の日以前1年間に6カ月（短時間被保険者は2年間に12カ月）以上」あることとされていましたが、今回の改正で、「離職の日以前2年間に被保険者期間が通算し12カ月以上」あることに改められます。

離職が解雇・倒産等に伴うものである者として厚生労働省令で定める理由により離職した者（特定支給資格者）については、離職の日以前1年間に被保険者期間が通算して「6カ月以上」であれば支給資格を取得できるものとされます。

一般被保険者期間について1カ月間に賃金の支払いの基礎となる日が「14日以上」あることとしていましたが、今回の改正で「11日以上」である期間を1カ月として計算することになります。

育児休業給付の給付率が50%に引上げ

育児休業給付の給付率が、休業前賃金の40%（休業期間中30%・職場復帰6カ月後に10%）から50%（休業期間中30%・職場復帰6カ月後に20%）に引き上げられます。2007年3月31日以降に職場復帰した人から2010年3月31日までに育児休業を開始した人が対象です。育児休業給付の支給を受けた期間は、基本手当の算定基礎期間から除外されます（2007年10月1日以降に育児休業を開始した人に適用）。

教育訓練給付の要件・内容の変更

教育訓練給付の支給要件について、本来は「3年以上」の被保険者期間が必要だったものを、当分の

間、初回に限り「1年以上」に緩和されます。
また、これまで被保険者期間によって異なっていた給付率および上限額を「被保険者期間3年以上（初回に限り1年以上で受給可能）20%（上限10万円）」に一本化されます。
いずれの措置も、2007年10月1日以降の指定講座の受講開始者が対象です。

中途採用人数が 増加傾向に

企業、中途採用に意欲？



リクルートが行った調査結果によると、2007年度の企業の中途採用予定人数が、前年度を4.4%上回ったそうです。
中途採用予定人数を企業規模別でみると、従業員300～999人規模（前年比8.0%増）、1,000～4,999人規模（同3.0%増）、5,000人以上規模（同8.2%増）で増加している一方、5～99人規模（同13.9%減）や100～299人規模（同0.7%減）では減少しており、従業員数300人を境に差がみられました。
また、業種別では、不動産業（同37.3人増）、情報通信業（同23.3人増）、機械製造業（同19.9人増）など、専門知識や経験が求められる業種で中途採用予定人数が増えています。

業種別に見た傾向

業種別では、1位は不動産業（前年比31.7%増）でした。中途採用予定の伸び率は大幅なプラスとなっていますが、新卒採用予定の伸び率は全体の平均を下回っていることから、中途採用に対する強い意欲がうかがわれます。
一方、サービス業では中途採用予定の伸び率はマイナスとなったものの、新卒採用予定の伸び率は11.5%増と平均以上で、中途よりも新卒採用に強い意欲を示す企業が多いと考えられます。
建設業や運輸業では、中途・新卒採用予定の伸び率ともに大幅なプラスとなった一方で、機械以外の製造業では、伸び率は大幅なマイナスとなり、業種によるばらつきがみられました。

私の本棚より

～私の仕事に役に立った本の数々を紹介します。～

今月紹介する本は、「上司のすごいしかけ」という本です。「社員をいかにヤル気にさせるか」ということは、経営者の方の永遠のテーマではないかと思います。この本では、社員をヤル気にさせる20のしかけを紹介しています。一見どれも当たり前で簡単そうですが、それを実際に取り入れて継続することは難しいかもしれません。しかし、どれか一つでも御社に合いそうなものを見つけて取り入れてみてはいかがでしょうか？



*私のブログ「社労士國本、お奨めの一品」でも様々な本を紹介しています。

<http://ameblo.jp/yksrj1972/>

*ご希望の方には、本をお貸しいたします。

経営のヒント

～人生我以外皆我が師なり～

私の毎朝の習慣であるジョギングのコース途中の神社の掲示板に、「人生我以外皆我が師なり」という言葉が書いてありました。私は常々、生きて働き続ける限り人は、誰からも学ぶ意思を持たねばならないと考えています。



私のように法律に携わる職業は、常に最新の法律を学んで頭に入れておかないと、お客さんに間違っただけの案内をしてしまい、結果お客さんに不利益を及ぼすことになりかねません。また法律業に限らず、どのような職種の経営者においても、現状に満足せずに常に新しいこと（時には古いこと）を学んでいく姿勢がこれからの経営者に求められる資質だと思います。

師には良い教師もあれば時には反面教師もありますが、常に誰からも学ぶ姿勢を持っていきたいです。

～ 所長の今月の一言 ～



私は山口県立柳井高校出身なのですが、今年我が母校は100周年を迎えました。そんな中、100周年の色々なイベントが開催されていますが、中でも夏の甲子園で優勝した時の決勝戦の対戦相手である徳島商業との練習試合は、なかなか粋な企画だなと思いました（この企画を受け入れてくれた徳島商業の方も素晴らしいと思います）
私が在籍した3年間は、長い学校の歴史の中では一瞬にすぎませんが、その3年間は私の人生においてかけがえない時間でした。まだ社労士業が軌道に乗っていない私ですが、近い将来事業が軌道に乗ったあかつきには、母校に何らかの恩返しができるばと考えています。

くにもとゆなか 社会保険労務士事務所

（山口県社会保険労務士会所属 登録番号第35050008号）

〒742-0034 山口県柳井市余田1310

TEL 0820 24 6886

FAX 0820 24 6887

* 自宅兼事務所ですので、緊急時にも対応いたします

ホームページ <http://k-sr.jp>

メール y-kunimotosrj@marble.oce.ne.jp

親ブログ（社労士とは何だ!）<http://blog.goo.ne.jp/y-ksrj1972/>

* 社労士の日々の業務を通じて感じたことや、私の生き様を綴っています。

子ブログ（社労士國本、お奨めの一品）<http://ameblo.jp/yksrj1972/>

* 私のお勧めの本等を紹介しています。

組織発展に貢献する就業
規則作成はお任せ下さい!



当所はこんな事務所です！

就業規則作成、助成金提案、人事労務問題へのアドバイス等を通じて利益の出せる会社体制作りのお手伝いをします。

訪問面談、事務所便りの発行等を通じて経営者の方の良きアドバイザーになります。

経営者も社員も気持ち良く働ける職場作りに貢献します。

