

トピックス ●年金の支給年齢引上げ等が議論されています

社会保障審議会（厚生労働相の諮問機関）の年金部会は、社会保障と税の一体改革の一環として、公的年金の支給開始年齢の見直し議論を始めました。まだ審議会での議論の最中で、これから審議会での結論を出し、平成24年度の国会で論議されることとなりますので、すぐに下記の内容が実施されるわけではありませんが、現在、どのような議論がされているのか、参考までにお伝えいたします。

厚生年金の支給開始年齢を引き上げ

政府・与党の一体改革案は、年金財政の悪化や平均余命の伸びを踏まえ、厚生年金の支給開始年齢を欧米並みに68～70歳へ引き上げる方針を提示しました。支給開始年齢の引き上げ時期を前倒しする考えも盛り込んでいます。審議会が出た案としては下記の3つです。

- (1) 「3年に1歳」の引き上げペースは維持しつつ、支給開始年齢を68歳に遅らせる
- (2) ペースを「2年に1歳」に速める
- (3) ペースを「2年に1歳」に速め、支給開始年齢も68歳に遅らせる

※「3年に1歳」の引き上げペースを「2年に1歳」に速めると下記ようになります。

	(現行の受給開始年齢)	(見直し案での受給開始年齢)
1953年度生 (58歳)	2014年 (61歳)	2014年 (61歳)
1954年度生 (57歳)	2015年 (61歳)	2016年 (62歳)
1955年度生 (56歳)	2017年 (62歳)	2018年 (63歳)
1956年度生 (55歳)	2018年 (62歳)	2020年 (64歳)
1957年度生 (54歳)	2020年 (63歳)	2022年 (65歳)

在職老齢年金制度の見直し

在職老齢年金は60歳以降も働いている人の、厚生年金の額を調整する仕組みです。

現行制度では60歳から64歳の場合、給与（賞与を加えた年収を1.2で割ったもの）と年金の合計が月額28万円を超えると、28万円を超えた分の半分だけ、年金が減額されるようになっていました。一方、65歳以上の場合は、給与と年金の合計額が46万円を超えたときに、超えた分の半分の年金が減る仕組みです。

この制度は、高齢者の就業意欲を阻害しているとの指摘があるため、厚生労働省は60～64歳について、

- (1) 減額する基準を65歳以上と同じ46万円に引き上げる
- (2) 60歳代の給与の平均額 (33万円) に引き上げる
- (3) 60歳代前半は年金の調整そのものを廃止する

という3つの見直し案を提出しました。

ご不明点などございましたら、お気軽に当事務所までお問い合わせ下さい。年金の裁定請求はもちろんのこと、在職老齢年金や雇用継続給付を上手に活用するための賃金設計も行っております。

「確定拠出年金」導入企業が増加傾向

◆株価低迷、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、長期的な株価の低迷、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。会社の制度が個人の自助努力をサポートできるようになるわけで、私はこの形ができるのを長らく待っておりました。

◆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。

当事務所では導入から継続教育まで、きめ細かに対応しています。これから退職金制度を考えられる企業様、社会保険料対策をお考えの企業様はぜひご相談ください。

社員の「うつ病」に備えるには？

◆うつ病の基準とかかりやすい人の特徴

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、医学的に広く使われる基準では、「抑うつ気分（気分の落ち込み）」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。

休日数の多い業種・少ない業種は？

◆25～39歳の800人が調査に回答

株式会社インテリジェンスが運営する転職サービス「DODA（デュダ）」では、「休日に関するアンケート調査」（25～39歳のビジネスパーソン800人が回答）を行い、その結果が発表されました。

◆業種による休日数の違い

この調査では、はじめに「有給休暇を除いた年間休日数」を尋ねましたが、全体平均は「115日」でした。

業種別では次の通りとなっています。

- ・休日数が多い業種…（1）「金融」122日、（2）「メーカー」121日（3）「IT・通信・インターネット」121日
- ・休日数が少ない業種…（1）「小売・外食」104日、（2）「建設・不動産」107日、（3）「メディカル」110日

この調査では、「BtoB」ビジネスを展開する業種、土日・祝日休業が多い業種では休日数が多く、「BtoC」ビジネスを展開し、顧客ニーズに合わせて年中無休や土日・祝日に営業している業種では休日数が少ないと分析しています。

◆厚生労働省の調査では

なお、厚生労働省の調査（平成22年就労条件総合調査）では年間休日総数の1企業平均は「106.4日」（前年105.6日）、労働者1人平均は「113.4日」（同112.6日）となっています。

企業規模別では1,000人以上が116.4日（同116.1日）、300～999人が113.4日（同112.4日）、100～299人が109.9日（同109.8日）、30～99人が104.5日（同103.5日）となっています。

産業別では、「情報通信業」が123.5日（同121.2日）で最多、「宿泊業・飲食サービス業」が91.0日（同91.9日）で最少でした。

「サービス付き高齢者向け住宅」は？

◆法改正により新サービススタート

「高齢者住まい法」の改正を受けて、「サービス付き高齢者向け住宅」（高齢者向けの賃貸住宅制度）の登録が10月から始まりました。

安否確認や生活相談などのサービス提供を義務付けたのが特徴であり、契約者保護の規定も充実させる内容となっています。

◆どのようなサービスを受けられるのか？

「サービス付き高齢者向け住宅」には、次のような特徴があります。

まず設備面では、部屋の床面積を原則25平方メートル以上のバリアフリー構造とし、キッチン・水洗トイレ・収納・洗面台・浴室を備えることが必要です。サービス面では、日中はヘルパー2級以上の資格を持った職員が常駐し、入居者の安否確認と生活相談にあたることを義務付けています。

また、費用面については、入居者が事業者を支払うのは敷金・家賃・サービスの対価に限定しています。

この他、前払金・返還金額の算定方法の明示、契約日から90日以内の解約の場合の前払金の一部返還、事業者の一方的都合（入居者の長期入院など）による変更や解約禁止も義務付けています。

◆サービス内容に注意が必要

しかし、提供されるサービスの中身については注意が必要です。法律で義務付けられているのは「安否確認」と「生活相談」のみであり、訪問介護や訪問診療などは原則として外部サービスを利用することになるため、この点については通常の在宅介護と変わりありません。

また、生活相談については、「行政や地域の情報提供やテレビのリモコンの使い方などこまごまとした内容」に留まることが多くあり、どのような上乘サービスが提供されているのか、相談費用は居住費などに含まれるのかなど、事前に確認する必要があります。

◆慎重な選択が求められる「高齢期の住まい」

高齢期の住まいは、所管官庁や根拠となる法律の違いにより、種類が多くてわかりにくくなっています。名称のみにこだわらず、サービスの実態・費用・立地・入居者の生活スタイルなどを目安に、複数の住宅や施設を見学して比較するなどして慎重に選ぶことが必要です。

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営む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）



【参考】 受動喫煙防止対策助成金以外の支援事業

以下の2事業も、10月から開始されます。これらについては、事業場の業種に制限はありません。

① 受動喫煙防止対策に係る相談支援業務

事業場での受動喫煙防止対策を実施する上での技術的な相談内容について、労働衛生コンサルタント等の専門家による電話相談を受け付けることができます(相談料は無料)。必要に応じ、実地指導も受けられます。

→相談ダイヤル:03-3213-1012(平成23年度事業受託者:東京海上日動リスクコンサルティング株式会社)

② 職場内環境測定支援業務

受動喫煙防止対策を行う事業場で、職場内の空気環境について把握することを支援するため、デジタル粉じん計及び風速計の無料貸与を受けることができます。

→申込受付ダイヤル:03-5625-4296(平成23年度事業受託者:柴田科学株式会社)

お仕事 カレンダー

- 11/10 ●一括有期事業開始届の提出(建設業)
主な対象事業:概算保険料160万円未満でかつ請負金額が1億9000万円未満の工事
- 10月分の源泉所得税・住民税特別徴収税額の納付
- 11/15 ●所得税予定納税額の減額申請

- 11/30 ●10月分健康保険・厚生年金保険料の納付
●所得税の予定納税額の修正申告
●所得税の予定納税額の支払
●個人事業税の納付(納付対象:第2期分)
●9月決算法人の確定申告・翌年3月決算法人の中間申告
●12月・翌年3月・6月決算法人の消費税の中間申告

あとがき◆秋も深まって参りました。これから年末調整など、総務の忙しい季節となりますね。当事務所でも給与計算をお受けしている企業様の年末調整業務が入ってきます。紅葉狩りにあちこち出かけたいところですが、毎年思うに任せません。というわけで、せめて秋の味覚だけは外さないようにしています(^。^)