

読んでたのしく、トクしてタメになる人事労務情報誌

月刊人事労務

編集・発行 まつき経営労務事務所



今月のもくじ

ニュースダイジェスト	企業の配偶者手当に関する有識者研究会が初会合 他……………	P2
今月の特集	被用者年金制度の一元化について……………	P3~4
連載シリーズ	経営に活かす！陽明学入門(1/3)……………	P5~6
紙上相談室	教育訓練給付金を活用したキャリアアップ……………	P6
やさしい労働法	男女同一賃金の原則について……………	P7
かんたん法知識	YES/NO コーナー……………	P7
編集後記	……………	P8

＊ ＊ ニュースダイジェスト ＊ ＊

●企業の配偶者手当に関する有識者研究会が初会合を開催／厚労省

厚生労働省は11月15日、有識者による「女性の活躍促進に向けた配偶者手当の在り方に関する検討会」の初会合を行った。この研究会は、本年6月に閣議決定された「『日本再興戦略』改訂2015」で、女性の活躍を促す働きやすい制度整備に向け、配偶者手当の在り方について「官の見直しの検討と併せて、労使に対しその在り方の検討を促す」とされたことを受けて設置されたもの。

人事院の2015年調査によると、家族手当を設けている民間企業（全体の76.5%）のうち、配偶者に家族手当を支給している割合は90.3%に上り、その要件として配偶者収入による制限を設けている企業が84.9%を占めている。こうした収入制限は、扶養控除の基準に合わせて103万円・130万円に設定されているケースが多く、女性の就労を抑える一因とも見られている。

研究会では、こうした配偶者手当をめぐる現状の課題や手当見直しに取り組んだ企業事例等を踏まえて、民間企業での賃金制度見直しに関する留意事項等を議論し、2016年3月を目途に報告書を取りまとめる予定。

<http://www.mhlw.go.jp/stf/shingi2/0000107110.html>



●2017年卒の新卒採用、さらに増加の見通し／ワークス研究所調査

リクルートワークス研究所が12月17日発表した「ワークス採用見通し調査」結果によると、2017年卒大学生等の新卒採用見通しは、「増える」13.4%、「減る」4.2%で、「増える」が「減る」を上回り（プラス9.2%ポイント）、採用意欲が高かった2016年卒採用（プラス8.7%ポイント）よりも、さらに採用意欲は高くなる見通し。また女性比率を前年より高める企業は14.1%。

http://www.works-i.com/pdf/151217_saiyou.pdf

●事業者向け「厚生労働省版ストレスチェック実施プログラム」差し替え／厚労省

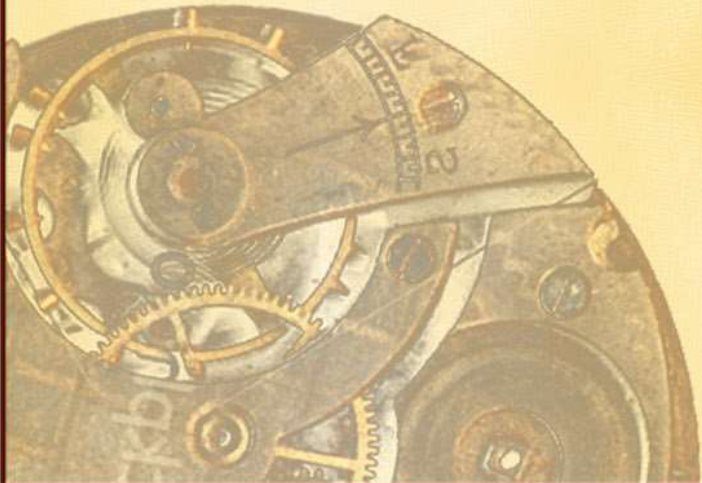
厚生労働省は、11月24日からホームページで公開していた事業者向けのストレスチェックプログラム（簡易版）の質問の記載に誤りがあったとして、11月30日に修正版へ差し替えたことを公表した。

記載誤りの内容は、23項目の質問項目のうち、「STEP2 最近1カ月の状態について」の質問9で、「気分が晴れない」が正しいところ、誤って「物事に集中できない」になっていたというもの。

厚生労働省では、同プログラムを11月24～30日にダウンロードしていた場合は、再度修正版のダウンロードが必要と告知している。

<http://www.mhlw.go.jp/stf/houdou/0000105735.html>

（参考）JIL 労働情報



～ 特集 ～

被用者年金制度の一元化について

1. はじめに

平成 27 年 10 月より、被用者年金制度が一元化され会社員が加入する厚生年金と公務員等が加入する共済年金が統合されました。変更後の制度の概要についてお伝えします。

2. 平成 27 年 9 月以前の被用者年金制度

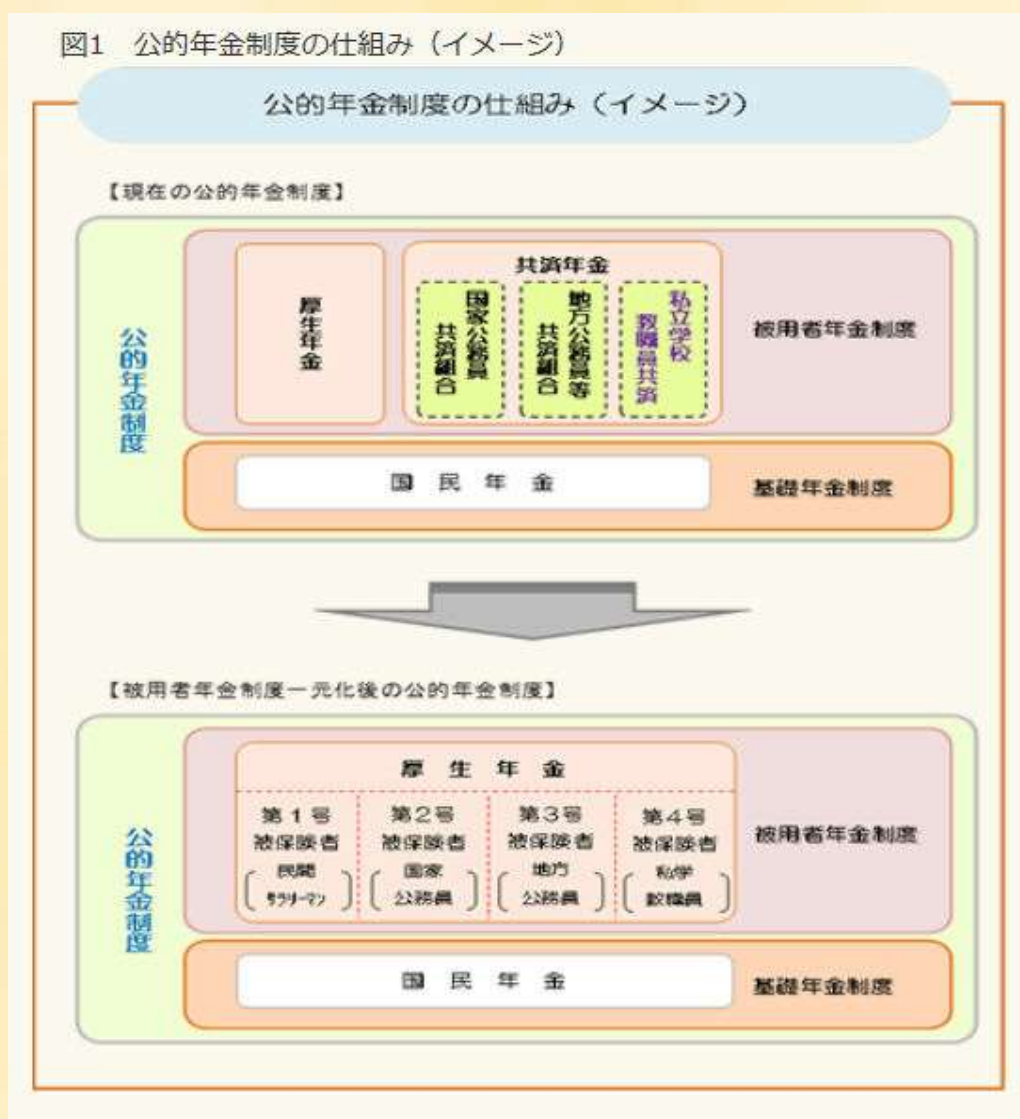
平成 27 年 9 月以前の公的年金制度は、会社員は厚生年金保険に加入し、国家公務員は国家公務員共済組合、地方公務員は地方公務員等共済組合、私立学校の教職員は日本私立学校振興共済事業団、それぞれの被用者年金制度に加入することとされていました。

3. 平成 27 年 10 月以降の被用者年金制度

平成 27 年 10 月 1 日から、被用者年金制度が一元化され、国家公務員共済組合、地方公務員等共済組合、日本私立学校振興共済事業団の実施する年金制度は、厚生年金保険に統合されることとなりました。

(図 1 参照)

図1 公的年金制度の仕組み (イメージ)



4. 厚生年金保険の被保険者の区分

厚生年金保険に統合した後ですが、厚生年金保険の被保険者の区分が新たにできました。

国民年金制度の第1号、第2号、第3号の区分については、従来通り変更はありません。

- ① 厚生年金保険第1号被保険者
従来からの厚生年金保険被保険者
- ② 厚生年金保険第2号被保険者
従来からの国家公務員共済組合加入者
- ③ 厚生年金保険第3号被保険者
従来からの地方公務員等共済組合加入者
- ④ 厚生年金保険第4号被保険者
従来からの日本私立学校振興共済事業団加入者

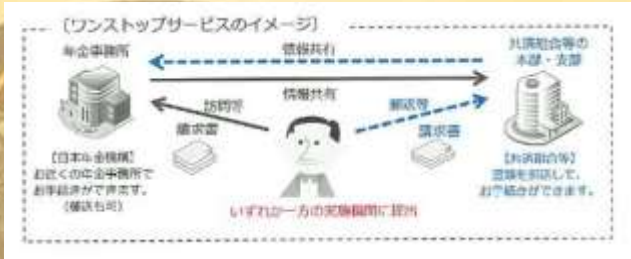
5. 厚生年金保険の被保険者の区分

事務処理やコスト等の観点から、国と地方公務員、私立学校など各共済組合等については、それぞれの事務組織を厚生年金保険の実施機関※1として活用することとされました。したがって、各共済組合などはそれぞれ、厚生年金保険における実施機関として、適用、加入者保険料の徴収、厚生年金保険の保険給付及びこれらの記録管理等を行なっていくこととなります。

※1 実施機関とは、厚生労働大臣（日本年金機構）、国家公務員共済組合、地方公務員等共済組合、私立学校教職員共済を指します。

5. 年金の請求がどの窓口でも受付可能に

統一後の届出書等※2は、ワンストップサービスとして日本年金機構（年金事務所）または各共済組合等の実施機関のどの窓口でも受付可能になりました。



- ※2 (1) 統一前に権利が発生した共済年金に関する各種届書等は従来どおり各共済組合等が受付します。
- (2) 障害給付の届書等の一部の届書を除きます。
- (3) 年金の請求書は、現在加入しているまたは最後に加入していた実施機関から郵送されます。

5. 年金の請求がどの窓口でも受付可能に

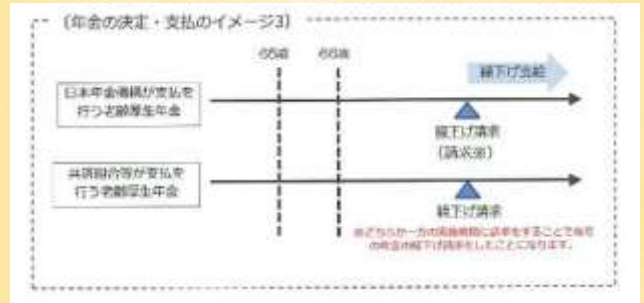
- ① 統一後の老齢厚生年金および遺族厚生年金（長期要件：年金を受けている方が亡くなった場合等）は、それぞれの加入期間ごとに各実施機関が決定・支払を行います。）



- ② 統一後の障害厚生年金、障害手当金および遺族厚生年金（短期要件：被保険者が亡くなった場合等）については、初診日または死亡日に加入していた実施機関が他の実施機関の加入期間分も含め年金額を計算し、決定・支払を行います。



- ③ 統一後の複数の老齢厚生年金を受ける権利のある方が、老齢厚生年金の繰下げ請求を行う場合は、すべての老齢厚生年金について繰下げ後の年金が支給されます。



被用者年金制度の一元化に伴い、上記以外にも年金額の端数処理の変更など様々な変更点があります。

不明な点などがありましたら、年金事務所または社会保険労務士などに相談することをおすすめします。

～ 連載シリーズ ～
経営に活かす！陽明学入門
(1/3)

1. 陽明学とは

陽明学とは、中国の明代に王陽明が起こした儒学の一派です。幕末には吉田松陰、高杉晋作、西郷隆盛、河井継之助、佐久間象山などが陽明学から思想的影響を受け、維新回天の原動力となったともいわれています。

その後、三菱財閥創設者の岩崎弥太郎、みずほ銀行創設者の渋沢栄一、歴代総理大臣をはじめ多くの政財界人が師事し「平成」の年号の発案者といわれる安岡正篤など、多くの偉人が陽明学から強い影響を受けています。

2. 王陽明の生涯

それでは、王陽明とはどのような人物だったのでしょうか。

王陽明は高級官僚の父を持ち、かなり腕白な少年時代を過ごした後、自らも官僚の道を歩んでいきます。

ところが、当時権勢をふるっていた宦官の反対運動に参加して投獄され、少数民族の住む未開の地に流されてしまいます。苦難の中で悟りを開き、民をおさめ、やがて政敵の失脚により中央に呼び戻され、最後は陸軍大将に値する位まで出世し、地方の反乱を次々に平定するなどの功をあげますが、遠征中に肺の病により病没します。

このように苦難と理不尽な権力の力学の中で「知行合一」「事上磨錬」「致良知」といった境地を極めたのです。

3. 知行合一

陽明学の最も大きな特徴は、行動を重視する学問であるということでしょう。その考え方を端的に表した言葉が「知行合一」です。

知っているとはどういうことでしょうか。

たとえば、物事を見たり、聞いたり、本を読んだりして覚えたことがあったとします。それをクイズやテストで答えることができたとしたら、それは知っていることになるのでしょうか。

陽明学では、知識としてただ知っているだけではそれは知っていることにはならない、という考え方をします。知っているといいながら何も行動しないのは、知らないのと同じことである、むしろ知らないことよりも悪いことなのです。

企業経営にも実践が大事なことは言うまでもありません。これが、今の経営者に陽明学の考え方が求められている所以でもあります。

4. 事上磨錬

陽明学では行動を重視しますので、自分磨きも単に本を読むだけではダメだと説きます。

「事上磨錬」とは、学問として学ぶだけでなく、日常生活の中で常に自分を磨くという意味と生活習慣を持つことをいいます。

セミナーを聞いたり、経営に関する雑誌や書籍で事例を学ぶだけでは、自分や自分の会社を磨いたことにはなりません。実際に自分の行動や自社の経営で実際のものとするのが重要です。





5. 致良知

陽明学ではもともと人には「良知」が備わっていると考えます。

たとえば、子供が井戸に落ちそうになっているとすれば、誰しも自然に手を差し伸べるでしょう。それが良知の成せる業であるということです。

ところが、良知があっても、実際に行動に起こさないことが私たちの社会ではよくあることではないでしょうか。

「致良知」とは、「良知を致す」と読みます。

陽明学は行動の学問です。自分が良いと信じることを実行する勇氣、強さ、エネルギーを持つことができるかがカギということです。

今回は、陽明学から大きな影響を受け、現代で言えば赤字続きで倒産寸前の会社を全国から注目される超優良企業にV字回復させたような藩政改革を成し遂げた幕末の偉人、山田方谷について取り上げます。

** 紙上相談室 **

Q. 新卒で会社に入社して現在3年目(25歳)になります。不動産会社で営業の仕事をしているのですが、宅建の資格取得を考えています。今回、自費で資格予備校に通うことを検討していますが、雇用保険から給付金があるとききました。雇用保険の被保険者証はありませんが、毎月の給与から雇用保険料が引かれているので雇用保険には入っていると思います。

A. 教育訓練給付金という制度があり、一般教育訓練であれば、初めての方は1年以上雇用保険の一般被保険者として加入していることで対象となります。

雇用保険の教育訓練給付金は一般教育訓練に掛る教育訓練給付金と専門実践教育訓練に掛る教育訓練給付金がありますが、ご質問のケースの場合、一般の対象になるものと思います。

まず、給付金は教育訓練として厚生労働大臣が指定する講座でないといけないため対象の講座を選ぶ必要があります。

現在お勤めの方が支給を受けるためには、原則として講座の受講開始日時点で3年以上雇用保険に加入していることが必要となります。ただし、初めて給付金の支給を受ける場合には、講座の受講開始日時点で1年以上雇用保険に加入していれば支給を受けることができます。

離職中の方は、現在雇用保険に加入をしていなくても離職してから1年以内のうちに講座を受講開始すれば教育訓練給付金の支給を受けることができます。

雇用保険の加入状況については、勤務先もしくはハローワークに問い合わせれば分かります。被保険者証が手元にない場合は、再交付を受けることができます。まずは、会社の人事担当者に雇用保険の加入状況を確認することをおすすめいたします。



** YES/NO コーナー **

** やさしい労働法 **

Vol. 128

男女同一賃金の原則について

今回は、労働基準法に定められております男女同一賃金の原則についてお伝えいたします。

労働基準法第4条では、「使用者は、労働者が女性であることを理由として、賃金について、男性と差別的取扱いをしてはならない」と定められています。

同法には、女性に対して産前産後休業や生理休暇など男性よりも有利な取り扱い規定もあるため、男性と差別的取扱いをしてはならない部分についてはあえて「賃金」に限定しています。

「賃金についての差別的取扱い」は、賃金の額そのものについて差別的な取り扱いをすることはもちろん、賃金体系や賃金形態等について差別的取扱いをする場合も含まれます。

たとえば、男性は月給制とし、女性は時給制とする場合や、男性と女性で賃金の昇給テーブルが違う場合などは、差別的取扱いとして法違反となります。

また、「差別的取扱い」には女性であることを理由として、賃金について有利な取扱いをする場合も含まれるので注意が必要です。たとえば、結婚退職をした女性の退職金を割増すといった規定も法違反となります。

なお、賃金以外の労働条件について差別的取扱いを行った場合、労働基準法第4条（男女同一賃金の原則）には違反しませんが、男女雇用機会均等法に照らして問題となる場合があります。

性差に基づいて異なる取扱いをせざるをえないときは、法律等を確認のうえで、合理的な範囲にとどめるようにしましょう。

Q1.	雇用保険の基本手当は被保険者が失業した場合において、原則として離職の日以前1年間に、被保険者期間が通算して6カ月以上であった時に支給される
Q2.	週30時間以上働かないと社会保険に入れない
Q3.	法人の事業所は常時5人以上の従業員を使用することになると社会保険の適用事業所となり、該当する従業員を社会保険に加入させることになる
Q4.	社会保険の強制適用事業所の個人事業主は被保険者となる
Q5.	健康保険の傷病手当金は、被保険者が傷病により療養のため労務不能となり、報酬を得ることが出来ない場合に、療養中の所得保障を目的とする保険給付である

<解答>

A1.	(NO)	原則として離職の日以前2年間に、被保険者期間が通算して12カ月以上であった時に支給されます
A2.	(NO)	通常の労働者の1日の所定労働時間及び週の所定労働日数のおおむね4分の3以上である就労者は、原則として社会保険の被保険者として取り扱うとなっています。正社員の所定労働時間が1日7時間、週35時間であれば、4分の3は27時間となり、これ以上で加入できます。また、「おおむね」のとおり週40時間の会社でも就業規則等に28時間で社会保険に加入する等の規定を設ければ28時間でも加入できます
A3.	(NO)	法人の事業所は従業員が常時1人でもいれば、強制適用事業所となります
A4.	(NO)	法人の代表者・役員は被保険者となるが、個人事業主は被保険者となることはありません
A5.	(YES)	労務不能の日が継続して3日間あり、労務不能により報酬の支払いがない時に支給されます

編集後記

新年明けましておめでとうございます。本年も引き続きよろしくお願ひ申し上げます。三が日が終わり、多くの方は4日から仕事始めと思います。短い年末年始ですが帰省ラッシュは例年同様で、東海道新幹線の利用客は過去最多を記録しました。リフレッシュした方、お屠蘇気分が抜けない方と様々なスタートですが、2016年がより良い年になることを祈念します。

扉の写真は、昨年12月のツーリングで訪れた千葉県富津岬から見た富士山です。空気が澄み切って東京湾越しの赤富士がきれいでした。

まつき経営労務事務所

〒111-0036

東京都台東区松が谷 3-1-12

松が谷センタービル 4階

Tel: 03-3845-9645

e-mail: matsuki@pns.bb4u.ne.jp

URL: <http://www.matsuki-hrc.com>

Matsuki Human Resource Consulting

*Matsugaya Center Building 4th Floor,
3-1-12, Matsugaya, Taito city, Tokyo 111-0036
T: 03-3845-9645*

matsuki@pns.bb4u.ne.jp

<http://www.matsuki-hrc.com>