

注目すべき厚生年金の 「現状と今後」

注目トピックス

01 | 注目すべき厚生年金の「現状と今後」

厚生年金は働く人全てにとっての重要な関心事です。最近の法改正に向けての動きも踏まえて、確認しましょう。

特集

02 | 既卒者育成支援奨励金について

03 | 「雇用契約書」が大切な本当の理由①

経営診断ツール

04 | 雇用契約書確認チェックシート

話題のビジネス書をナナメ読み

05 | メディアを動かすプレスリリースはこうつくる！

社会的認知度がグッと上がるプレスリリースは、一切費用をかけず自社製品・サービスを告知できる非常に有効的な販促手段です。会社や店の規模を問わないので、本書を参考にしながら、ぜひプレスリリースに挑戦してみましょう。



久保社会保険労務士法人より

06 | お問い合わせについて

07 | 近況報告

注目すべき厚生年金 の「現状と今後」

厚生年金は働く人全てにとっての重要な関心事です。最近の法改正に向けての動きも踏まえて、確認しましょう。

はじめに

少子高齢化、働き方の多様化等の影響から厚生年金は改正を続け、今後さらに大きな改変がなされそうです。

昨今の法改正に向けての議論動向も踏まえて、本稿では厚生年金の現状と今後を整理します。キーワードは「保険料負担」「支給開始年齢」「定年制との関係」です。

厚生年金の現状

1. 保険料負担について

厚生年金保険料は、各被保険者の標準報酬月額及び標準賞与額に保険料率を乗じて決まりますが、平成16年から平成29年まで段階的に保険料率が毎年0.354%ずつ上がっていくことが決まっています。

社員の標準報酬月額に変動がないと仮定しても、保険料総額はじわじわと上がり続けることとなります。

《試算例》

被保険者数30名、標準報酬月額は全員30万円と仮定。

平成23年9月 30万円 × 16.412% × 30人
=1,477,080

平成29年9月 30万円 × 18.3% × 30人
=1,647,000

月額で総額169,920円の保険料上昇となります。

上記のことから、被保険者の保険料負担の面でも、会社の人件費の増加見込みについても、何らかの対策を検討する必要があることがいえます。

2. 支給開始年齢

老齢厚生年金の支給開始年齢について、平成6年以降の法改正により、現在60歳から段階的に65歳に引き上げら

れている最中です。昭和24年4月以降に生まれた人（男性の場合）は、65歳からの老齢厚生年金支給となります。

3. 定年制との関係

前述2のように、老齢厚生年金の支給が段階的に遅れていく現状にあるため、その間の所得保障の必要性から定年年齢の引き上げが奨励されています。

現在は65歳までの何らかの継続雇用措置義務が法律上定められています。

企業は「若年者受け入れ」と「高齢者の雇用延長・再雇用等」という、ある意味では相反する要求をされている現状がみえます。

今後の改正が議論されている事項

※ 注：いずれも確定事項ではありません

1. 保険料負担について

厚生年金標準報酬月額の等級の上限の引き上げが議論されています（現状62万円が上限）。報酬額が63.5万円を超える場合、保険料負担の増加となります。

2. 保険料負担について

支給開始年齢をさらに68～70歳まで引き上げることが議論に上がっています。

また、在職老齢年金における年金の支給停止の仕組み（サラリーマンをしながら年金を受け取る場合の年金カット）を見直すことも検討されているようです。

いずれも動向に注意しなければなりません。

厚生年金についてのご質問は、お気軽に当事務所までお寄せください。

既卒者育成支援 奨励金について

成長分野における人材育成、若手受入れのための助成金について説明します。

既卒者育成支援奨励金とは

政府が定める成長分野（環境・健康分野、情報通信業、医療福祉等）において3年以内既卒者（卒業後正社員として働いていない若手）を6ヵ月有期雇用し、その間研修を受けさせた後で正規雇用に移行した中小企業に、対象者1人あたり最大125万円支給されるものです。

成長分野とは

政府が定める成長分野は以下の通りです。

林業
建設業（環境、健康分野に関するものに限る）
製造業（環境、健康分野に関するものに限る）
電気業
情報通信業
運輸・郵便業
学術・研究開発機関（環境、健康分野に関するものに限る）
スポーツ施設
医療福祉
廃棄物処分量など

健康や環境分野に関するかどうかは、産業分類や定款、その他当該分野であると客観的に認められる認証の有無等により判断されます。

詳細はお尋ねください。

対象となる3年以内既卒者とは

- ・ 平成21年3月以降の新規学卒者（中学校卒業以上）
- ・ ハローワークに求職の登録をしている
- ・ 卒業後1年以上継続して同一の事業主に正規雇用されたことがない
- ・ 雇い入れ開始時の満年齢が40歳未満

以上の要件をすべて満たしている者をいいます。

企業規模の要件について

小売業 ※飲食業を含む	資本金5,000万円以下または 常時雇用する従業員50人以下
サービス業	資本金5,000万円以下または 常時雇用する従業員100人以下
卸売業	資本金1億円以下または 常時雇用する従業員100人以下
その他の業種	資本金3億円以下または 常時雇用する従業員300人以下

支給額について

有期雇用期間 ※原則6ヵ月	対象者1人につき月額10万円 ※最大60万円
有期雇用期間の座学等に要した経費 ※3ヵ月以内	対象者1人につき月額上限5万円 ※最大15万円
有期雇用終了後の正規雇用での雇入	対象者1人につき50万円 ※正規雇用から3ヵ月定着した場合に支給

※ 有期雇用終了後、対象者が正規雇用へ移行しなかった場合でも、原則として有期雇用期間は奨励金の支給対象となります。

対象となる研修について

OFF-JT（座学）で、30日以上かつ120時間以上実施するものが対象になります。

該当業種で「人材育成」「若手の受け入れ」をご検討の場合、ぜひ有効活用をしてください。要件詳細についてはお気軽に弊社までお尋ねください。

「雇用契約書」が大切な本当の理由①

新年を迎えるにあたり、雇用契約の更新をする際の「雇用契約書」の意味と効果を再考しましょう。

はじめに

2011年もあとわずかとなりました。毎年1月に雇用契約の更新や給与の見直しを行う企業も多いことから、本稿では雇用契約書についてよく寄せられるご質問をQ&A方式で紹介していきます。

Q1 雇用契約書を特に取り交わしていませんが、大丈夫ですか？

A1 雇用契約書は法律の見地、及び労使トラブル回避のため作成するべきです

【法律の見地】

雇用契約≒労働契約は、労使当事者間の合意のみによって成立する契約であり、口頭での約束でも成立しますが、労働基準法上「賃金、労働時間その他の労働条件を明示しなければならない（労基法第15条1項）」とあり、特に「契約期間」「就業場所」「賃金」「退職」などの重要事項は書面により明示するよう定められています。

労働諸条件について合意があったことを記録する意味でも、労使双方の捺印等のある雇用契約書を取り交わしたほうが望ましいと言えます。

【労使トラブル回避】

契約期間や契約更新の有無、転勤可能性、解雇に関する事項や賃金、固定残業代などの「トラブルになりやすい事柄」について、契約締結時に合意がなされたという書面を取り交わしておくことで、のちの労使トラブルを回避・軽減することができます。

Q1 雇用契約書がない（あるいは整備不十分）ことで、具体的にどんなトラブルがあるのでしょうか？

A1 「契約期間、契約更新」「転勤」「退職・解雇」「賃金・賞与・残業代」が挙げられます

【詳細説明・トラブル例】

契約期間・契約更新	働きの悪い社員を契約期間満了として取り扱いたいが、自動更新状態であったり、契約更新の判断基準について決めていなかったためできなかった
転勤	転勤を社員に命令したが拒否され、雇用契約書上で転勤の可能性の記載がなかったためできなかった
退職・解雇	定年について明記しておらず、就業規則もない会社において、慣例により60歳定年を申し渡したが、労働者が継続雇用を申し出て、労使関係が悪化した
賃金・賞与・残業代	賞与について「就業規則による」と定めており、当該就業規則で「経営状態悪化時の賞与減額または不支給」について定めておらず、賞与の減額ができなかった

雇用契約書には上記のようなトラブルの種があるため、企業側は特に注意してその作成をすすめる必要があります。

別紙「雇用契約書確認チェックシート」をご活用いただき、御社の雇用契約書のリスク診断をしてみてください。

御社の雇用契約書のリスクチェック 雇用契約書確認チェックシート

2011 年度版
チェックシート

以下のチェック項目にお答えいただき、FAX かメールにてご返送下さい。診断結果をご連絡いたします。

チェック項目

NO	チェック項目	YES	NO
1	雇用契約書または労働条件通知書を作成・締結等している。	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2	雇用契約期間について記載している。	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3	雇用契約の更新の有無、及び更新の判断基準について記載してある。	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
4	終業の場所および転勤の可能性について記載してある。	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
5	労働時間は法定の範囲で定めている。	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
6	休日・休暇は法定の範囲で定めている。	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
7	残業の有無について記載している。	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
8	毎月一定の時間外労働がある場合、固定残業代など記載している。	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
9	サービス規程違反などについて解雇の可能性を詳細に記載している。	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
10	契約期間の自動更新をしている。	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
11	賞与について、減額または不支給の可能性を記載している。	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
12	定年および継続雇用・再雇用について記載している。	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
13	給与その他労働条件の変更時にその都度雇用契約書を締結している。	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

FAX のご返送は **06-6487-3960** まで

貴社名		ご担当者名	
ご住所		E-mail	
TEL		ご要望を	
FAX		お書き下さい	

《事務所名》

メディアを動かす プレスリリースはこうつくる！

福満ヒロユキ 著

単行本：200 ページ

出版社：同文館出版

価格：1,680 円

はじめに

社長や経営者さん達と話をしていると、

「何かいい話はないですかあ？」

「広告をしたいけど、おカネをかけられない」

などという話を聞くと、いつものように、私が話を持ち出す人が、この本の著者 福満ヒロユキさんの行っている

『プレスリリース』という手法です。

つまり、ひとつひとつの製品、商品、サービスにそれぞれの会社、社長、社員さん達の想いがつまったものであり、それをストーリー性をもたせて、紹介していくことだと言っています。



また、記者は、あなたの利益のために記事は書かない。読者の利益のために、書くのだ。だからこそ、社会貢献度の無いものは、掲載される価値は無い。

「NEWS」であるプレスリリース

プレスリリースとは、テレビ、新聞、雑誌、業界紙などのマスコミに対して会社から新製品やサービスに関する情報を提供し、テレビや新聞、雑誌等に無料で掲載してもらう、取材をしてもらうことです。

テレビのコーナーで数分にわたり紹介されたり、新聞や雑誌にかなりの大きさで取り上げられたりしても、それは、テレビ局、新聞社などがニュース性、話題性があると判断し、行うことなので、取材を受ける企業としては、まったく、費用などは発生しないのです。だからこそ、このプレスリリースという手法を有効に活用しましょう。

「小さな会社だから…」 「小さな店だから…」 とためらいがちですが、自信を持って開発した商品やサービスであれば、積極的に情報を出し、知ってもらふべきです。ただし、プレスリリースは「広告」ではありません。「NEWS」でなければならぬのです。

ストーリーの有効性

それでは、どのようなプレスリリースを出せばいいのでしょうか？ 福満さんは、**プレスリリースでは、全ての人ターゲットであり、1st ターゲット、2nd ターゲット、その両方に有効なもの、それが「ストーリー」**だといいます。

プレス三原則

そして、忘れてはならないプレス三原則。

- 1つ 「社会貢献度」
- 2つ 「新規性」
- 3つ 「経済効果」

福満さんは、中小企業庁管轄中小企業応援センター登録専門家。広報ジャーナリスト・プレスリリースアドバイザー。

英語も使いこなすコピーライター・広告プランナーでありエンターテイメントプレゼンター。メディアを動かすクライアントに取材を呼ぶプロフェッショナルです。

全国にクライアントを持ち、広報プラン作成や広報室の立ち上げなど、多種多様な業界の広報に関する相談を受けています。

彼の渾身の一冊を参考に、ぜひ、みなさんも、プレスリリースに挑戦してください。

当事務所からの お知らせ

労務管理や助成金などのご相談がございましたら、お気軽にお問い合わせ下さい。

当事務所へのお問い合わせについて

今月の事務所だよりはいかがでしたか？

来月も充実した内容でお届けしていきますので、よろしくお願いいたします。

なお、今回の内容に関して、ご不明点やご依頼などございましたら、お気軽にお問い合わせ下さい。

久保社会保険労務士法人	
所長	所長 久保太郎 副所長 久保貴美
住所	〒660-0881 兵庫県尼崎市昭和通 2-7-1 都ホテルニューアルカイクビル 1階
営業時間	平日 9:00~19:00
電話	06-6482-6312
FAX	06-6487-3960
メール	info@sr-kubo.jp

所長よりあいさつ

みなさん、こんにちは。

いよいよ師走となり、新しい年が楽しみな時季ですね。毎年、毎年、時間のすぎるのが早くなったと感じますが、とはいっても、いつもと同じであり、また、いつもと違う年でもあり今年も、多くのお客様と出会い、話、楽しく過ごさせていただきました。

今年は、東北大震災のことで、思いがけない経験をする年でしたが、時間はどんどん過ぎていくようです。来年に向けての、企業様、社長様、従業員さんたちの目標とする方向に私たちも一緒に向かっていきたいと思っております。

何かと、みんながバタバタしがちな時です。まずは、風邪などひかず、元気で今年の仕事をすすめていきましょう。