



医療崩壊の歯止めに厚生労働省が対策検討

◆医師数の抑制は政策の誤りだった？

厚生労働省は、医師不足による医療崩壊に歯止めをかけるため、大学医学部の定員削減を定めた閣議決定を撤回し、医師の養成数を増やす方針を決定しました。「医師は全体としては余っている」として医師数の抑制を続けてきた政策の誤りを認めた格好です。

◆「数は増えても医師不足」の現状

現在の医師数は約27万人で、毎年3,500人程度の純増が続き、全医師数で見ると増加が続いています。しかし、医師は設備の整った都市部の大病院や皮膚科など特定の診療科に集中しているのが現状です。へき地などの地方は医師数が足りず、地域間の格差が非常に大きくなっています。

また、産科・小児科・救急病院などは激務のため敬遠され、なり手が見つかりません。地域・診療科によっては、医療崩壊が深刻化しているのが現状なのです。加えて、近年、高齢化による患者増や医療の高度化・専門化が進み、医師総数が不足しているとの声が強まっています。

◆検討されている様々な対策

大学医学部の定員数を増やして養成数を増やすことに加え、厚生労働省では様々な対策を検討しています。

診療科の偏在については、まず、産科・小児科の医師不足解消のために、女性医師の積極活用が進められます。女性医師は産科・小児科で主力を担いますが、結婚や出産を機に辞めるケースが多いのが現状でした。そこで、短時間だけ働く正職員制度の導入や病院内の保育所の充実などを進めるほか、助産師を増やして体制を整える方針です。また、救急医療の体制整備に向けて、診療所の医師が夜間や休日にも外来患者を受け入れられるように支援することも検討項目です。

地域の偏在については、都市部や特定の病院に集中しないような対策が必要です。現在の、研修医が研修先の病院を選ぶことのできる仕組みの変更が必要になるかもしれません。医師不足の診療科や病院に積極的に医師を派遣した医療機関に手厚く補助金を配分する仕組みを導入することや、狭い専門分野だけでなく1人で幅広い診察ができる「総合医」の育成も重要となっています。

大学の医学部定員を増やしても、現場の医師数が増えるのには10年程度の期間がかかるといわれています。社会保障費を抑制する努力を怠ったまま医師不足対策ばかりを優先しては、財政的に次世代にツケを回すことにもなりかねません。医師不足の解消とともに、医療の効率化を一段と進める必要もありそうです。

継続審議となっている労働関係の法案

◆2つの重要法案が継続審議に

通常国会が6月21日に閉会となりましたが、そこで提出されていた「改正労働基準法案」、「改正障害者雇用促進法案」は成立せずに、継続審議となっています。

この2つの重要法案は、秋の臨時国会に提出され審議されると思われますの

で、改めてその内容を確認しておきたいと思います。

◆改正労働基準法案の内容(1)

この改正案における大きな柱は、何といても「月の時間外労働が一定の時間を超えた場合の割増率のアップ」です。

月の時間外労働時間が45時間を超え80



Contents

医療崩壊の歯止めに P1
厚生労働省が対策検討

継続審議となっている P1
労働関係の法案

就職・会社・仕事に P2
関する若手社員の意識は？

企業を悩ますイン P3
ターネットトラブル

深刻な少子化問題と P3
これからの対策

2010年発足予定「日 P4
本年金機構」の組織改革

8月の税務と労務の P5
手続 [提出先・納付先]

ハイライト:

●改正労働基準法案の内容

●「日本年金機構」今後の課題は？



時間までの場合の割増賃金率については2割5分以上の率で労使協定で定める率とし(努力義務)、80時間を超えた場合の割増賃金については5割増とする、というのがその内容です。

なお、上記の「80時間」の部分については、「60時間」に修正されるような動きもありますので、注目しておくべきでしょう。

◆改正労働基準法案の内容(2)

改正労働基準法案のもう1つの柱は、「年次有給休暇の時間単位での取得」です。

現在、有給休暇については、最低取得単位が原則として「1日」とされていますが、時間単位で細かく取得できるようにして、近年落ち込んでいる有給休暇の取得率アップにつなげるのがねらいです。また、細かい単位で取得できることが子育て支援につながるという考えもあります。

なお、この改正内容については、労働者の過半数で組織する労働組合(な

いときは労働者の過半数を代表する者)との書面による協定により、時間単位で有給休暇を与える労働者の範囲、時間を単位として与えることができる有給休暇の日数(5日以内)などを定めることとされています。

◆改正障害者雇用促進法案の内容

現在は障害者の雇用者数が法定雇用率(1.8%)に満たない従業員「301人以上」の企業に課されている納付金の支払義務について、順次「201人以上」、「101人以上」の企業へ拡大するということがこの改正案の大きな内容です。

また、障害者雇用義務の対象労働者に、「短時間労働者」(週の労働時間が20時間以上30時間未満)も追加されることも盛り込まれています。

なお、この改正案は2009年4月1日施行予定ですが、納付金支払義務が課される企業の拡大については、「201人以上」へは2010年7月、「101人以上」へは2015年7月とされています。



改正労働基準法案の内容

この改正案における大きな柱は、何といても「月の時間外労働が一定の時間を超えた場合の割増率のアップ」です。

月の時間外労働時間が45時間を超え80時間時間までの場合の割増賃金率については2割5分以上の率で労使協定で定める率とし(努力義務)、80時間を超えた場合の割増賃金については5割増とする、というのがその内容です。

なお、上記の「80時間」の部分については、「60時間」に修正されるような動きもありますので、注目しておくべきでしょう。



就職・会社・仕事に関する若手社員の意識は？

◆就職活動に欠かせない「インターネット」

社会経済生産性本部と日本経済青年協議会は、今春入社した新入社員を対象に「働くことへの意識」に関して行った調査結果を発表しました。

就職活動で利用した情報源(複数回答)については、「インターネットの企業ホームページ」(86%)が「会社説明会」(83%)を初めて上回る結果が出ました。今や、ほとんどの企業が自社のホームページを持っていると思われませんが、そこに掲載されている内容を参考にする学生が大変多くなっているようです。

また、新入社員が就職先を選んだ基準としては、上位から、「自分の能力や個性を活かせるから」(28%)、「仕事が面白いから」(24%)、「技術が覚えられるから」(14%)となっています。これに対して、「会社の将来性」(9%)や「一流会社だから」(5%)といった理由は、以前に比べると大きく落ち込んでいるようです。

◆「働き方は人並みで十分」！？

また、同じ調査によれば、「働き方は人並みで十分」と考えている人は51.9%(前年比4ポイント増)、「人並み以上に働きたい」と考える人は38.5%(前年比4.3ポイント減)という結果が出たそうです。「人並みで十分」と考える人の割合は1992年以來の高水準となったそうですが、仕事に対する意欲や熱意の少ない若者が増えているのでしょうか？

◆「取締役にはなりたくない」！？

また、日本経済新聞とNTTレゾナントが、22歳から29歳の若手社員を対象に行ったアンケート調査では、「会社の取締役になりたいですか？」という質問に対し、「なりたくない」と回答した人(65.7%)が「なりたい」と回答した人(34.3)を大きく上回る結果が出たそうです。

「なりたくない」と答えた人の理由(複数回答)としては、「責任を負うのが面倒」(60.8%)、「取締役になる年次まで今の会社にいるつもりはな

い」(41.0%)、「他人を蹴落としてまで出世したくない」(26.2%)、「株主代表訴訟で負ければ多額の賠償金を払わなければならない」(7.2%)、「社会的なステータスが下がった」(5.4%)な

どといったことが挙げられていました。会社内での出世願望、上昇志向を持つ若手社員も、以前に比べると少なくなっている傾向にあるようです。

企業を悩ますインターネットトラブル

◆企業を誹謗中傷する内容も

インターネット対策に頭を悩ます企業が増えています。ネットに書き込まれた情報は瞬時に多くの人目に触れることになりませんが、それが企業を中傷するような内容であれば、企業にとってはイメージ低下につながるおそれもあります。とはいえ、サービスの利便性やプライバシーとの兼ね合いもあり、情報の規制には困難が伴うのが実情のようです。

◆対応の難しい検索サービスによるトラブル

ある会社が、自社名を入力すると関連検索の欄に「悪徳商法」という単語が自動表示されることに困惑し、大手検索サービス会社に対して表示の差止めを求める仮処分を裁判所に申し立てた事例があります。

昨今問題とされているのが、こうした検索サービスによるトラブルです。検索サービスの画面で、入力したキーワードと一緒に打ちこまれる可能性の高い単語を自動的に並べて表示する「関連検索」という項目があります。利用者がサイトを絞り込んで検索できる便利な機能ですが、会社名や商品名を入力すると、「被害」「悪徳」など、イメージ低下につながる単語が自動表示されることがあります。企業にとっては、たまったものではありません。

先の事例では、企業側が「イメージが低下して売上にも悪影響が出た」と主張したのに対し、検索サービス側は「

利用者の検索パターンを事実として表示しているだけ」と反論し、最終的に、裁判所は企業側の請求を退けました。

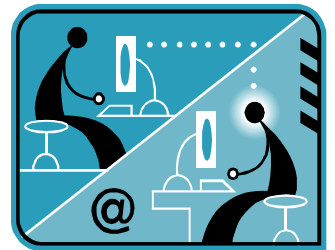
「利用者は悪徳商法という単語を、同社名と併せて検索する頻度の高い単語と認識するだけである」と判断し、名誉毀損には当たらないとしたのです。

◆行政側の対応は？

もっとも、行政もネット上の名誉棄損問題に手をこまねいてきたわけではありません。2002年には「プロバイダー責任制限法」が施行され、一定の要件を満たした場合、プロバイダーは被害者の請求に応じて、違法な書込みをした発信者の情報を開示できるようになりました。

法務省の統計によれば、ネット上のプライバシー侵害などの報告件数は年々増加傾向にあるようです。これは、法律の施行により、一定の要件を満たせば内容を削除できるようになったほか、相手に損害賠償請求もしやすくなって、これまで泣き寝入りしていた被害が表面化したためだと思われます。しかし、同法は掲示板やホームページなどが対象であり、メールのような通信は含まれません。そのため、一斉メールでの中傷などに関しては、「通信の秘密を守る」という観点からも法的に対抗するのは難しいのが現状です。

今後、日常生活に不可欠となったネットサービスの利便性を損なわずに、どうやって個人や企業の権利を守って行くのか、ルールのあり方が問われています。



深刻な少子化問題とこれからの対策

◆「合計特殊出生率」は上昇

高齢化と同時に少子化が進む現代の日本。今後、年金給付水準切下げなどの形で国民生活に影響が出ることが懸念されており、深刻な問題です。

少子化の指標として一般的に用いられている「合計特殊出生率」は、2007年度は1.34%に上昇しました。しかし、これで少子化に歯止めがかけられたというわけではありません。この指標を通して、これからの少子化対策について考えてみます。



◆増える未婚者、進む晩婚化

合計特殊出生率の意味するものは、一夫婦当たりの平均出生児数ではなく、未婚者や離別者を含む女子全体についての平均出生児数です。そのため、独身で暮らす人の増加、晩婚化の進行など、結婚の動向によって変化します。

近年、出生率の低下が問題となっていますが、実は一夫婦当たりの出生率はほぼ横ばいです。真に問題なのは、未婚率・晩婚率の上昇により、第1子がない家庭が増えていることだといわれています。

厚生労働省の発表によれば、2007年度の出生数のうち第1子は約52万人、第2子は約40万人と、それぞれ前年比1%余り減少し、全体数も2年ぶりに減少しました。婚姻数は約72万件と2年ぶりに減少、未婚者が増えています。平均初婚年齢は、夫・妻ともに0.1歳上昇し、晩婚化に伴う晩産の影響で、第1子を産む母親の平均年齢は29.4歳と過去最高を更新しています。

一方、第3子以上は約47万人で前年比4%の増加となりました。2007年は景気が底堅く推移し、家計に余裕が出たこと

で、30歳代後半の層を中心に「もう1人産みたい」という夫婦が増えたためと思われる。

◆少子化には国をあげての対策が必要

少子化の背景には、働き方の変化も関連しています。生活不安を抱える男女が結婚・出産に踏み切れないケースも多く、第2次ベビーブーム(1971年～74年)に続く第3次ベビーブームが起きる兆しはありません。30歳代半ばの団塊ジュニア世代の結婚・出産による押し上げ効果がなくなれば、出生率の減少幅が拡大する可能性もあります。

少子化に歯止めをかけるためには、国をあげての対策が必要です。日本は出生率が2.0を超えるフランスなどの先進国に比べて、少子化対策関連の予算が少ないのが現状です。家族関係支出の国内総生産に対する割合は、イギリスの3.02%に対して0.75%に過ぎません。後期高齢者医療制度(長寿医療制度)の見直しで追加負担が生じるなど財源が限られる中、少子化対策予算をどう増やしていくのか、課題となっています。



2010年発足予定「日本年金機構」の組織改革

◆社会保険庁の組織改革

抜本的な組織改革を行っている社会保険庁。2008年10月には政府管掌健康保険の運営を「全国健康保険協会」という新しい公法人に分離し、2010年1月には社会保険庁を廃止して「日本年金機構」という新しい公法人が設立されます。とりわけ日本年金機構は、社会保険庁の相次ぐ不祥事と年金問題に対応するために、徹底した改革を迫られています。

◆人員削減と懲戒処分者の排除

政府の「年金業務・組織再生会議」がまとめる、社会保険庁組織改革の最終報告書案をみてみましょう。

同会議は、業務の外部委託や情報技術(IT)の活用で、大幅な人員削減が可能と判断。日本年金機構の発足時の正規職員数を約10,900人とし、現行比17%減とすることが決定しています。一方で、民間からの採用を拡大し、機構発足時に外部から1,000人を採用するため、社会保険庁から正規職員として移行するのは約9,900人ととどまります。

個人情報への覗き見などで懲戒処分を受けた職員の排除も重視し、懲戒を受けたことのある職員は正規職員として採用されません。懲戒処分者については有期雇用とし、退職金にも差をつけることとしています。こうした方向性が明らかになるにつれ、退職の意向を示す、過去に処分を受けた職員が続出しているそうです。

これまで、社会保険庁では、「厚生労働省採用のキャリア組」「社会保険庁採用のノンキャリア組」「地方採用のノンキャリア組」という3層構造を維持してきました。各層間で問題を共有しない一体感を欠いた運営が、今日の年金記録問題につながったとも言われています。この反省から、人事権を本部に集約すると同時に、年金機構の幹部に厚生労働省出身のキャリアを充てる場合には本省には戻さない「ノーリターンルール」を適用し、現場への監督責任を明確化するそうです。

今後の課題は？

今回の改革では、「削減らし」にこだわり過ぎた感があることも否めません。全国の社会保険事務所の窓口には年金記録関連の相談者が殺到しており、慢性的に人手が足りない状況が続いています。今後も増大する業務量に改革後の人員数でどのように対応するかなど、実務面での課題は多く残っているといえます。結局、非正規雇用などで穴埋めすることになれば、相談などの業務でサービスの質が保てるか不透明です。

数は減らしながらもいかにサービスの質の向上を目指すか、一見矛盾したようにも見えるこのテーマにどう取り組むかが、今後の課題です。

〒235-0012

横浜市磯子区滝頭3-7-21-101

TEL/FAX 045(753)0632

E-mail: sr-samejima@ab.auone-net.jp

営業日 月曜日～金曜日(祝祭日除く)

営業時間 午前9時～午後6時

企業の安定・発展のパートナー
～経営者様と従業員様の「Win & Happy」のために～

社会保険労務士 鮫島 忠司



お問合せ無料

【事務所より一言】

本格的な夏の暑さが身にしみる時期になりましたが、皆さまにおかれましてはますますご活躍のことと存じます。

弊事務所では、現在皆さまへの情報提供をより充実させるべく、ホームページの立ち上げを友人に協力いただき準備しております。

夏の終わり頃には、皆さまにご案内できるよう鋭意進めています。乞うご期待を!! (忠)

“基本の基”



第3回 「割増賃金」

「割増賃金」については、皆さん良くご存知だと思いますが、なかには勘違いから支払わなくていい割増賃金を支払っている会社が見られますので、念のため確認しておきましょう。

■ 労働基準法では、法定労働時間（1週40時間、1日8時間）を超えて労働させた場合には25%以上、1週に1回の法定休日に労働させた場合には35%以上、深夜（午後10時～午前5時）に労働させた場合には25%以上の割増賃金を支払わなければならない（労基法37条）となっています。

● 勘違いされる例で、法定労働時間と会社独自の所定労働時間が違う場合です。例えば7時間の所定労働時間であれば、7時間を超え8時間までの時間は通常の間単価でよく、割増にする必要はありません。（あくまでも、法定を超えた部分から割増賃金支払い義務が生じる）

【注意】

なお、労基法は最低基準です。所定労働時間を超えた部分に割増賃金を支払っても、法を上回っていますので、違法という訳ではありません。

また、就業規則等で、所定労働時間を超えた場合に、割増賃金を支払う旨の規定があれば、使用者はその支払い義務を負い、これを支払わなければ労基法第24条の「賃金の全額払い」の規定に違反することになります。

8月の税務と労務の手続 [提出先・納付先]

10日

○源泉徴収税額・住民税特別徴収税額の納付 [郵便局または銀行]

○雇用保険被保険者資格取得届の提出<前月以降に採用した労働者がいる場合>

[公共職業安定所]

○労働保険一括有期事業開始届の提出<前月以降に一括有期事業を開始している場合>

[労働基準監督署]

31日

○個人事業税の納付<第1期分> [郵便局または銀行]

○個人の道府県民税・市町村民税の納付<第2期分> [郵便局または銀行]

○労働保険料の納付<延納第2期分> [郵便局または銀行]

○健保・厚年保険料の納付 [郵便局または銀行]

○日雇健保印紙保険料受払報告書の提出 [社会保険事務所]

