

トピックス

令和元年の公的年金の財政検証 経済成長と労働参加が進めば維持可能 改正は必要か

公的年金制度は長期的な制度であるため、社会・経済の変化を踏まえ、少なくとも5年ごとに財政検証を実施することとされています。

令和元年（2019年）は、財政検証の年に当たるので、その公表が待たれていましたが、8月が終わる頃ようやくその結果が公表されました。今回の財政検証については、「制度改正の必要性を強調したものとなっている」といった声も聞かれますが……。その概要を紹介します。

— 令和元年（2019年）の財政検証のポイント（いずれも、人口の前提は中位） —



●経済成長と労働参加が進むケース（将来の実質経済成長率0.9～0.4%）では？

→マクロ経済スライド終了時に、**所得代替率は50%以上を維持**。

●経済成長と労働参加が一定程度進むケース（将来の実質経済成長率0.2～0.0%）では？

→2040年代半ばに所得代替率が50%に到達。その後もマクロ経済スライドによる調整を機械的に続けた場合、その終了時には所得代替率は40%台半ばに。

●最悪のケース（将来の実質経済成長率▲0.5%）では？

→マクロ経済スライドによる調整を機械的に続けたとしても、国民年金は2052年度に積立金がなくなり、完全な賦課方式に移行。その後、保険料と国庫負担で賄うことができる給付水準は、所得代替率38～36%程度にまで落ち込む。

〈補足〉所得代替率とは、簡単に言えば、

「モデル世帯（夫婦二人）の年金月額÷現役世代の男性の平均月給（手取り）」

また、次のようなオプション試算も行われました。

●オプション試算A（被用者保険の更なる適用拡大を実施したと仮定した場合）

→これを実施すると、**所得代替率や、基礎年金の水準確保に効果が大きい**。

●オプション試算B（保険料拠出期間の延長と受給開始時期の選択〔具体的には下記参照〕を実施したと仮定した場合）

- ・基礎年金の加入期間の延長 ・在職老齢年金の見直し（廃止）
- ・厚生年金の加入年齢の上限の引上げ（75歳まで） ・就労延長と受給開始時期の選択肢の拡大

→これらを実施すると、**年金の水準確保に効果が大きい**。

★ 結局、「経済成長と労働参加が進めば維持可能」で、それを確実にするためには「被用者保険の更なる適用拡大や保険料拠出期間の延長などの制度改正が有効」という結果になっています。政府は、早くもそれらの制度改正の準備を進めていますので、財政検証を利用してその必要性をアピールしたような感は否めませんね…。被用者保険の更なる適用拡大や厚生年金の加入年齢の上限の引上げは、企業実務にも大きな影響を及ぼしますので、その動向から目が離せません。

お仕事 カレンダー 10月



10/1

- 全国労働衛生週間(1日から7日)
- ◎ 定時決定により、9月に改定された社会保険料を10月給与から控除

10/10

- 9月分の源泉所得税、住民税特別徴収税の納付

10/31

- 9月分健康保険料・厚生年金保険料の納付
- 8月決算法人の確定申告と納税・翌年2月決算法人の中間申告と納税(決算応当日まで)
- 11月・翌年2月・翌年5月決算法人の消費税の中間申告(決算応当日まで)
- 労働者死傷病報告書の提出(休業4日未満の7月から9月分の労災事故について報告)
- 労働保険料の納付(延納第2期分)

令和2年度の厚生労働省予算の概算要求 重点要求に「多様な就労・社会参加の促進」など

毎年8月31日は、各府省庁が財務省に対して来年度の予算の概算要求を行う期限となっています。令和2年度（2020年度）の予算について、厚生労働省からはどのような概算要求が行われたのでしょうか。ポイントを紹介します。

令和2年度（2020年度）厚生労働省予算の概算要求

- 一般会計総額は「32兆6,234億円」となっています。
年金や医療、介護など高齢化による社会保障費の増加を見込み、前年度の当初より6,593億円多く計上し、過去最大に！
- 団塊ジュニア世代が高齢者となり現役世代の急減する2040年頃を見据え、誰もがより長く元気に活躍でき安心して暮らすことができるよう、人生100年時代に対応した全世代型社会保障の構築に取り組むとともに、成長と分配の好循環の拡大を図るため、「多様な就労・社会参加の促進」、「健康寿命延伸等に向けた保健・医療・介護の充実」、「安全・安心な暮らしの確保等」を柱として重点的な要求が行われています。
- その中でも特に「多様な就労・社会参加の促進」が気になるところです。
主な項目には、次のようなものがあります（抜粋）。〔 〕は前年度の概算要求額



- 長時間労働の是正や安全で健康に働くことができる職場づくり→359億円〔309億円〕
- 最低賃金・賃金引上げに向けた生産性向上等の推進、同一労働同一賃金など雇用形態に関わらない公正な待遇の確保→1,449億円〔1,223億円〕
- 就職氷河期世代活躍支援プランの実施→653億円〔489億円〕
- 高齢期も見据えたキャリア形成支援の推進→1,734億円〔1,204億円〕 など



- さらに具体的に労働・雇用関係の助成金に目を向けると、次のような拡充・創設が予定されています（抜粋）。

- 時間外労働削減、勤務間インターバル導入、年次有給休暇取得促進等に取り組む中小企業等及び事業主団体への助成金の拡充
- 最低賃金・賃金引上げに向けた生産性向上に取り組む中小企業・小規模事業者への助成金の拡充
- 就職氷河期世代の失業者等を正社員で雇い入れた企業への助成金の拡充
- 高齢者の特性に配慮した安全衛生確保対策を行う企業への助成金の創設など



七十二候の暦（こよみ）

10/13～10/17日頃

菊花開（きくのはなひらく）



菊の花がさく頃。各地で、菊の展示や菊まつり、品評会が行われます。菊には不老長寿の薬効があるとされ、旧暦9月9日の重陽の節句には、菊の花を酒に浮かべた菊花酒を飲む風習がありました。



〒862-0949 熊本市中央区国府1-13-5 2F
TEL:096-211-6055 FAX:096-211-6065
URL:http://brainstar.jp

「老後 2,000 万円問題」で改めて退職金制度に注目？

◆若者の間で資産形成への関心高まる

人生 100 年時代を迎え、退職後の収入が公的年金だけでは、老後資金が 2,000 万円不足するという、いわゆる「老後 2,000 万円問題」が大きく取り上げられたことで、自分の老後のお金に関心を持つ若者が増え、証券会社の開催する投資セミナーに多くの人が集まっているそうです。

◆日本人の 5 割超が現在の資産や貯蓄に不満足？

内閣府が 8 月 30 日に公表した 2019 年度の「国民生活に関する世論調査」結果によれば、現在の資産や貯蓄について「不満」「やや不満」と答えた人の割合は計 54.3%で、前年より 2.1 ポイント増えました。一方、現在の所得や収入に「不満」「やや不満」は 0.8 ポイント減の計 45.6%で、所得や収入については 3 年連続で「満足派」が「不満派」を上回る結果となっています。内閣府政府広報室によると、資産や貯蓄に関する不満が高まった理由に、「老後 2,000 万円問題」が影響した可能性はあるということです。



◆iDeCo を活用した退職金制度で、若者の採用・定着を目指す

公的年金の所得代替率が現役世代の 5 割程度となることを目標として公的年金制度が運用される以上、ビジネスパーソンが老後資産の形成のため何らかの自助努力をすることは、もはや不可欠です。

上記の制度見直しでは、iDeCo のみに限らず企業型確定拠出年金についても、企業の事務負担を軽減したり導入のハードルをより低くしたりする等が検討されています。現在、従業員数 300 人以下の中小企業で一時金や年金のかたちで退職給付を支給する企業の割合が年々下がっていますので、こうした見直しを機に従業員の資産形成を支援する仕組みを導入し、若者に長く安定して働いてもらえる会社という魅力をアピールできるようにしてみたいと思います。



3 社合同交流会

～2019 年 8 月 30 日～

World Beer Terminal KAEN (カエン) 様にて合同交流会を開催いたしました。交流イベントのゲーム大会では、お肉の種類当てでなんと“カエルの肉”が……。アルコール度数当てや人間タイムウォッチ等々。笑いと美酒に大盛り上りの交流会となりました。日頃のデスクワークと違った一面を見ることができました。



3 年に 1 度、社会保険労務士事務所 3 社合同交流会を行っており今回で 3 度目になります。初めて参加させていただきましたが、情報交換や交流の場として様々なお話を聞くことができ、とても良い経験となりました。この交流会を通じ、学んだことを今後の業務にいかしていきたいと思っております。

アウトソーシング部 松塚

監督指導による賃金不払残業の是正企業数が減少～厚生労働省調査

厚生労働省から、平成30年度に時間外労働などに対する割増賃金を支払っていない企業に対して、労働基準法違反で是正指導した結果が公表されました。全国の労働基準監督署が、賃金不払残業に関する労働者からの申告や各種情報に基づき企業への監督指導を行った結果、平成30年4月から平成31年3月までの期間に不払いだった割増賃金が各労働者に支払われたもののうち、その支払額が1企業で合計100万円以上となった事案を取りまとめたものです。

◆平成30年度の監督指導による賃金不払残業の是正結果のポイント

- (1) 是正企業数……………1,768 企業
(前年度比 102 企業の減)
うち、1,000 万円以上の割増賃金を支払ったのは、228 企業 (前年度比 34 企業の減)
- (2) 対象労働者数……………11 万 8,837 人 (同 8 万 9,398 人の減)
- (3) 支払われた割増賃金合計額……………125 億 6,381 万円 (同 320 億 7,814 万円の減)
- (4) 支払われた割増賃金の平均額は、1 企業当たり 711 万円、労働者 1 人当たり 11 万円
いずれも前年度に比べ減少しています。また、監督指導の対象となった企業では、賃金不払残業の解消のために様々な取組みが行われています。その一つとして、ある金融業の取組事例が以下のとおり紹介されています。

◆賃金不払残業の状況

○割増賃金が月10時間までしか支払われないとの労働者からの情報を基に、労基署が立入調査を実施。
○会社は、自己申告(労働者による労働時間管理表への手書き)により労働時間を管理していたが、自己申告の時間外労働の実績は最大月10時間となっており、自己申告の記録とパソコンのログ記録や金庫の開閉記録との乖離が認められたことから、賃金不払残業の疑いが認められたため、労働時間の実態調査を行うよう指導。

◆企業が実施した解消策

○会社は、パソコンのログ記録や金庫の開閉記録などを基に労働時間の実態調査を行った上で、不払いとなっていた割増賃金を支払った。
○賃金不払残業の解消のために次の取組みを実施した。
① 支店長会議において、経営陣から各支店長に対し、労働時間管理に関する不適切な現状およびコンプライアンスの重要性を説明し、労働時間管理の重要性について認識を共有した。
② 労働時間の適正管理を徹底するため、自己申告による労働時間管理を見直し、ICカードの客観的な記録による管理とした。

③ ICカードにより終業時刻の記録を行った後に業務に従事していないかを確認するため、本店による抜き打ち監査を定期的実施することとした。

厚生労働省では、引き続き、賃金不払残業の解消に向け、監督指導を徹底していくとしています。

求人票と労働条件の食い違いが減少

◆4年連続の減少

厚生労働省の発表によると、求人企業がハローワークに提出する求人票の内容と実際の労働条件が食い違っている件数が、6,811件(2018年度)となり、前年度から20%も減少したそうです。2014年が1万2,252件だったそうなので、ほぼ半減となっています。

◆食い違いの内容

食い違いの内訳をみると、多い順から「賃金」「就業時間」「職種・仕事の内容」となっており、産業別では多い順から「医療・福祉」「卸・小売り」「製造業」となっています。

◆改正職業安定法 2018年1月1日施行

このように食い違いが減少している理由のひとつに、職業安定法の改正(昨年1月の施行分)があるようです。ここでその内容を改めて確認しておきましょう。

- (1) 労働条件変更の際の明示義務
- (2) 求人票等による募集時の明示時効の追加
 - ① 使用期間に関する事項
 - ② 労働者を雇用しようとする者の氏名又は名称
 - ③ 裁量労働制を採用する場合はその旨
 - ④ いわゆる固定残業代を採用する場合の
 - ・ 固定残業代算定基礎である労働時間数(固定残業時間)および金額
 - ・ 固定残業代を除外した基本給の額
 - ・ 固定残業時間を超える時間外労働、休日労働および深夜労働分についての割増賃金を追加で支払うこと
 - ・ 労働者を派遣労働者として雇用しようとする場合はその旨
- (3) 罰則等の強化(虚偽の条件によりハローワーク等で求人申込みを行った場合や、自社のホームページ等でも労働条件の明示義務等に違反している場合について、罰則・指導監督の強化)
労働条件変更等の明示義務の具体例や求人票のサンプルなどは、厚生労働省のリーフレットが参考になります。人手不足は落ち着いたところも多いようですが、業種によってはまだまだ猫の手も借りたい場合も多いでしょうから、求人にまつわるトラブルは少しでも避けたいところですね。