

## 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]
- 労働保険印紙保険料納付・納付計器使用状況報告書の提出 [公共職業安定所]

## テレワーク (在宅勤務) の拡大に向けた動き

### ◆テレワーク人口倍増に向けた政府の行動計画

ITを活用して自宅や外出先などで仕事をする「テレワーク」人口の倍増を目指す政府の行動計画がこのほど明らかになりました。雇用保険が適用される在宅勤務の対象を広げるほか、政府でも、2007年度中に全省庁でテレワークを試験導入するそうです。少子高齢化が加速する中で、女性や高齢者などの「眠れる労働力」を活用しやすい環境を整えます。

### ◆テレワークは労働力確保の切り札？

政府は、テレワークについて、仕事と生活の調和（ライフワークバランス）の実現や人口減少時代における労働力確保などの切り札になると考えています。

テレワークは、情報通信機器などを使って、時間や場所にとらわれず柔軟に働く働き方です。通勤が不要で、労働時間を自由に設定できるなど、育児をする女性などにとっては使い勝手のよい働き方だといえます。

政府の行動計画では、2010年までを「テレワーク集中推進期間」に設定し、テレワーク人口を2005年に比べて2倍に増やし、就業者人口に占める比率も2割に引き上げることを目標としています。

### ◆テレワーク人口の増加なるか？

テレワーク普及の方策としては、1.制度環境の整備、2.情報通信システム基盤の整備、3.分野別の推進施策の3つが掲げられています。

現在は、在宅勤務者で雇用保険が適用される業務は、新商品開発や編集など特定の業務に限定されていますが、政府の行動計画では適用業種を広げるとしています。

通信システム基盤の整備では、政府が独自にテレワークを試行・体験するシステムを構築するとしています。最先端技術やサービスを活用した先進システムの実証実験も始まります。政府では、テレワークを2007年度中に全省庁で試行し、順次本格導入していく方針だそうです。

## 転職が決まったのに退職願が受理されない…

### ◆退職が認められないのはなぜ？

好景気で企業の人手不足感が強まっていることにより、社員の引き留めが増加傾向にあるようですが、自分の評価が悪くなることを恐れた上司が、特に理由もないのに部下の退職を認めないというケースもあるようです。

### ◆意思表示後2週間で退職可能

民法627条1項は「当事者が雇用の期間を定めなかったときは、各当事者は、いつでも解約の申入れをすることができる。この場合において、雇用は、解約の申入れの日から2週間を経過することによって終了する。」と規定しています。正社員のように雇用期間が特に決まっていない場合、原則として、退職の意思表示から2週間経過すれば、法的にはいつでも退職することができます。

### ◆退職の意思は口頭で伝えてもよい

退職願を受け取ってもらえない場合は、口頭でも構いません。ただし、後で「言った」「聞いていない」というトラブルを避けるためには、口頭で伝えた内容を文書にして内容証明郵便で送るのが確実です。

もっとも、多くの企業では就業規則で退職の手続きについて定めており、それに従うのが無難であることは言うまでもありません。法的には問題がなくても、労使双方に感情的なしこりを残してしまい、退職金の不払いや必要書類の出し渋りなどのトラブルにつながるケースがあるためです。

直属の上司と話して埒があかない場合は、役職者や人事部長に、直接、退職の意思を伝えるのも1つの手です。

### ◆雇用期間が決められている場合は注意が必要

労働契約によって雇用期間が決まっている場合は注意が必要です。最初から一定期間働く事を約束しているのですから、労働者側の勝手な都合で退職してしまった場合、会社側に損害賠償を求める権利が発生することもあるので注意が必要です。

## 日本の人口はこれからどうなる？

### ◆「人口減少時代」に突入へ

国立社会保障・人口問題研究所が発表した都道府県別の将来推計人口により、2025年からすべての都道府県で人口が減少する見通しが明らかになりました。高齢化も進み、2035年には44都道府県で65歳以上の人口が3割を超えるようです。出生率は上昇していますが、中長期の人口減少は避けられず、都市部への人口集中もいっそう進む見通しです。

### ◆人口の減少と都市部への人口集中

この調査は、2005年の国勢調査の結果や都道府県ごとの合計特殊出生率（女性が生涯に産む子供の数。中位推計）などをベースに、2005年から2035年までの都道府県別の人口を推計しています。

都道府県別の人口は、2010年から2015年にかけては東京、神奈川、愛知、滋賀、沖縄を除く42都道府県で減少します。2015年から2020年には人口が増えるのは東京と沖縄だけになり、さらに2020年から2025年は沖縄だけになり、2025年以降は人口が増える都道府県がゼロになります。また、都市部への人口集中が進み、日本の総人口に占める東京の人口割合は、2025年の9.8%から2035年には11.5%に上がるとされています。

2005年と比較した人口が2035年時点で増えているのは東京と沖縄のみです。和歌山や秋田ではこの間に約3割も減る見通しです。

### ◆各都道府県で少子高齢化が進展

今回の推計では、各都道府県での少子・高齢化の進展の見通しも明らかになりました。総人口に占める若年人口（0歳から14歳）の割合は、2005年から2035年までの期間を通じて全都道府県で減少します。

都道府県別では、年少人口の割合は、2005年は18.7%と全国一の沖縄でも2035年には13.3%に低下します。2005年に11.5%で最下位の東京では8.0%に下がります。

65歳以上の高齢者人口の割合は、全国では2005年の20.2%から2035年には33.7%に上がります。特に秋田では41.0%、和歌山では38.6%まで上昇します。2000年から2005年の合計特殊出生率の平均値が1.78%と全国で最も高い沖縄でも、27.7%と3割に迫っています。

2005年に約1億2,700万人だった日本の総人口は、出生率が中位推計（長期平均1.26）で2030年には約1億1,500万人に、高位推計（同1.55）でも約1億1,800万人といずれも減少する見通しです。

## 改正高年齢者雇用安定法施行から1年、企業の状況は？

### ◆60歳以降の雇用確保実施企業は約98%

改正高年齢者雇用安定法の施行で60歳以降の雇用確保が事業主に義務付けられた2006年4月以降、約98%の企業で再雇用や定年の引上げなどの措置を講じていることが、労働政策研究・研修機構の調査でわかりました。

高齢者の雇用確保は、改正高年齢者雇用安定法に基づく措置です。定年が65歳未満の企業は、年金の支給開始年齢の段階的引上げに合わせ、1.定年の引上げ、2.再雇用制度や勤務延長制度など継続雇用制度の導入、3.定年廃止のいずれかを選ばなくてはなりません。

### ◆「元管理職」の処遇に悩む企業

この調査は、2006年10月1日時点における制度の整備状況を各企業に聞いたものです。従業員300人以上の民間企業5,000社に質問票を送付し、1,105社から回答を得たそうです。調査結果では、定年後の再雇用制度を導入している企業が91.3%に上りました。勤務延長制度や定年の引上げなどを導入した企業と合わせると、98.4%の企業が、何らかの措置を講じていました。

継続雇用する対象者については、72.2%が「健康や働く意欲、勤務態度などで基準に適合する者」と条件付きで対象としており、「希望者全員」としている企業は24.6%にとどまりました。高年齢社員の処遇で困る点では「担当する仕事の確保が難しい」(39.6%)、「管理職経験者の扱いが難しい」(38.9%)、「継続雇用後の処遇の決定が難しい」(24.5%)、「高齢社員を活用するノウハウがない」(19.1%)などが上位を占めています。

同機構は、「制度はできあがったが、今後は再雇用した人の活用方法や、現役社員との関係、勤務形態を整備していく必要がある」と指摘しています。

## 75歳以上を対象とした新・医療保険制度

### ◆来年4月から「後期高齢者医療制度」がスタート

2008年4月から、75歳以上の高齢者を対象とした医療保険制度（後期高齢者医療制度）が動き出す予定です。開始まで1年を切りましたが、詳細が決まっていない点もあり、中身はよく知られていないようです。保険料負担や医療の内容はどのように変わのでしょうか。

### ◆保険料は厚生年金受給者で平均「月約6,200円」か

新制度は、2006年6月に成立した医療改革関連法で導入が決まりました。複数の病気を持つことも珍しくない75歳以上を、現役世代の医療保険と別建てにし、効率化を進めて医療費を抑制するのがねらいです。都道府県ごとに全市町村が参加する広域連合が運営予定のため、保険料も都道府県単位で決定します。

保険料については、各広域連合で保険料を定める条例が今秋以降でないと制定できない見通しで、保険料負担額は今のところ不明です。ただ、厚生労働省が公表している全国平均の保険料の目安が手掛かりとなり、「年208万円」という平均的な厚生年金受給者の場合、保険料の目安は「月約6,200円」となります。また、75歳未満の配偶者がいる場合は別途配偶者の保険料も支払いますので、今よりも負担増になると見られています。

一般的には地域や所得の状況によって負担が増えるか減るかは一概には言えませんが、明確に負担増になる人もいます。会社員の子供の被扶養家族になり、子供の会社の健康保険を利用している高齢者です。従来は高齢者自身は保険料を負担していませんでしたが、新制度では年金収入に応じた保険料を負担する仕組みに変わります。急な負担増を防ぐため、制度加入時から2年間は本来の保険料の最大半額（定額部分）となります。

### ◆医療保険・介護保険の合計負担額に上限設定

病院や診療所で治療を受けたとき、窓口での患者負担はどうなるのでしょうか。75歳以上の場合、かかった医療費の原則1割を負担するというのは従来と同じです。所得が現役並みに多いと判定された場合は、現役世代と同様の3割負担となることも変わりません。

2008年4月の新制度からは、医療保険と介護保険の患者（自己）負担の合計額に上限が設けられます。これまでは、医療と介護それぞれに1カ月当たりの負担上限などが決まっていたのですが、医療と介護の両方を利用している方の負担が著しく高額にならないよう、年間の合計額にも上限を設けることにしました。

一般の合計負担額の上限は年間56万円で、これを超えると超えた分が戻ります。ただし、利用者の側から役所に申請しないと戻ってこない仕組みになりそうです。



## 6月から住民税がアップ

### ◆ 6月は5月より税金が増えている？

6月の給与明細を見ると、税金が5月より増えていることに気が付いた方がいると思います。国（所得税）から地方（住民税）へ税源移譲が行われた結果、多くの家庭で所得税が1月から先行して下がったのに対し、住民税の増加は仕組み上、毎年6月から反映されるためです。定率減税廃止による税負担の増加も重なりました。

### ◆ 「税源移譲」とは？

税源移譲とは、補助金に代わる地方公共団体の新たな財源として、国が集めている税金のうちの一定の部分を、地方が集めることができるようにすることです。国と地方の税財政改革（三位一体の改革）の柱の1つです。

国税の一部を減らして地方税を増やすということなので、納税者の負担は増えないとされています。現在の自治体は国から補助金や地方交付税交付金などをもらって行政サービスの財源を補っています。三位一体改革は原則として補助金の削減に見合う額を、国から地方への税源移譲で補うことにしています。ただ、この方法ではもともと住民税の納税額が多い地域に財源が集まるという弊害があり、大都市と地方の自治体で格差がつかないように、公平に税財源を分け合う方法が求められます。

### ◆ 暮らしへの影響は？

所得税は従来4段階から6段階になり、最低税率は10%から5%に下がりました。住民税は一律10%に変わりました。この結果、大半の世帯で所得税が減り、住民税が増える結果になります。所得税と住民税を合わせた納税者の負担額は原則変わりません。

定率減税の全廃の影響も大きなものです。所得税では所得の20%（上限25万円）、住民税では15%（同4万円）が減税となっていました。2006年分からは半減され、2007年分からは全廃となりました。残っていた半分の控除がなくなると、所得税は最大で年12万5,000円、住民税は最大で年2万円増税になります。

ではなぜ、6月から変化が起きたのでしょうか。所得税は1月から変わるのに対し、住民税は前年の所得に応じて翌年の6月以降変化します。このため、大半の世帯では1月から所得税が減っていましたが、6月からは住民税率の上昇と住民税分の定率減税廃止が影響し、税負担が増えることになったわけです。

### ◆ 地方によっては国民健康保険料にも影響

東京23区など一部の市区町村では、国民健康保険料を算出する際、住民税額に一定の比率を掛ける方法を用いるため、住民税が上がると保険料も上がってしまいます。このような自治体では緩和措置として控除枠を設けていますが、それでも保険料に変化が出ることがあります。国民健康保険料も毎年6月に算出されるため、6月分の金額を確認してみましょう。

## 「再雇用制度」今後も利用拡大なるか？

### ◆改正高年齢者雇用安定法の内容

2006年4月に施行された改正高年齢者雇用安定法は、従業員に65歳まで就労機会を提供(雇用確保措置を導入)することを企業に義務付ける法律です。

企業には、1. 定年廃止、2. 定年年齢の65歳への引上げ、3. 定年を迎えた従業員の継続雇用の3つの選択肢があります。定年廃止や定年延長は全従業員が対象となり、賃金や労働時間などの処遇を下げにくい制度ですが、継続雇用は労使協定などで対象者を絞り込むことができます。中でも再雇用制度は、雇用契約を結び直すため処遇を柔軟に変更することができます。

### ◆主要企業では定年者の半数強を再雇用

日本経済新聞社の調べによると改正高年齢者雇用安定法が施行された2006年度に、主要企業が、定年退職者の5割強を再雇用(トヨタ自動車は56%、JFEスチールとJR東日本は約7割)したことがわかりました。

今年度も再雇用制度の活用は拡大する見通しであり、団塊世代の大量定年や少子化で労働力不足が懸念される中、企業は労働力の確保に様々な対策を講じる必要があるようです。

### ◆企業側は「コスト削減」、従業員側は「収入維持」

再雇用後の賃金は定年時の半分程度というケースも多く、企業側は人件費を抑えつつ労働力を確保したいと考えています。

また、従業員側にとっては年金と合わせればそれなりの収入を維持することができるため、活発な制度利用につながっていると思われます。



## ニート 62 万人、フリーター187 万人

### ◆「青少年白書」の結果から

内閣府がまとめた 2007 年版の「青少年の現状と施策」(青少年白書)によると、就職しても長続きせず、3 年以内に離職した率(2003 年 3 月の新卒者)は、中卒で 70.4%、高卒で 49.3%、大卒で 35.7%となり、中、高、大の順に「七五三現象」として定着しつつあるようです。また、学校に行かず、仕事も職業訓練もしない「ニート」が、2006 年平均で 62 万人、「フリーター」が 187 万人に上るなど依然高水準が続いています。

白書では、「若者に、自己の個性を理解し、主体的に進路を選択する能力を育てる必要がある」などとして、職業訓練や望ましい職業観を身に付ける「キャリア教育」の必要性を強調しています。

### ◆ニートの多くがいじめや不登校を経験

ニートのうち約 5 割が、学校でのいじめ被害や引きこもりの経験があり、約 4 割は不登校を体験していることが、約 400 人のニートを対象にした厚生労働省の調査でわかりました。

また、約 8 割は「仕事をしていく上で人間関係に不安を感じる」と回答しており、専門家は「対人関係の苦手意識が不登校やいじめの体験で増幅され、それが就労の困難にもつながっている」と分析しています。

### ◆83%が「ニート状態後ろめたい」

就労していないニート状態の期間については、「1 年以下」が 41%と最多で、「5 年超」も 12%に上っています。また、連続 1 カ月以上働いた経験がある人は 79%。仕事をしていないことについて 83%が「後ろめたい」と感じています。同時に 80%が「仕事をしていく上で人間関係に不安を感じる」としています。「人と話すのが不得意」な人も 64%に上りました。

## 今年の新入社員の意識調査の結果

### ◆今時の新入社員は「デート」よりも「仕事」を優先

平成 19 年度の新入社員を対象に、財団法人社会経済生産性本部と社団法人日本経済青年協議会が「働くことの意識」についての調査を行い、デートの約束があったとき、残業を命じられたら、「デートをやめて仕事をする」という回答が 8 割に達するなどといった結果が出ました。

### ◆「バブル入社組」との違い

「あなたは仕事と生活についてどちらを中心に考えますか」という質問に対しては、「仕事と生活の両立」が 79.8%を占め、「仕事中心」が 9.6%、「生活中心」10.6%となっています。この質問に対して経年変化をみると、「仕事中心」が昭和 47 年度で 15%、平成 3 年度で 5%、平成 19 年度で 10%、「生活中心」が昭和 47 年度で 15%、平成 3 年度で 23%、平成 19 年度で 11%となっており、バブル入社組との違いが鮮明にわかる結果となっています。

### ◆今年の新入社員のタイプ

今年の新入社員のタイプは『デイトレーダー型』といわれています。どのようなタイプかというところ、「景気回復での大量採用は売り手市場を形成し、就職しても細かい損得勘定でネットを活用して銘柄（会社）を物色し続け、売買を繰り返す（転職）恐れがある」という意味のようです。

### ◆リストラが不安？

戦後最長の好景気と、団塊世代の大量退職に伴う「売り手市場」を反映して、「思っていたよりは満足のいく就職ができた」と希望通りの就職はできたものの、「将来のリストラが不安」という悩みも持っている人も多いようです。

仕事や今後の展望については、「いずれリストラされるのではないか」（38.8%）、「いずれ会社が倒産したり破たんしたりするのではないか」（22.8%）などの回答が前年より増加しています。バブル期の後の「崩壊」が再びあるのでは、という不安が反映されているのでしょうか。

## 「高年齢者等共同就業機会創出助成金」とは

### ◆制度の概要

高年齢者等共同就業機会創出助成金は、45歳以上の高年齢者等3人以上がその職業経験を活かし、共同して創業（法人を設立）し、高年齢者等を雇用保険被保険者として雇い入れて継続的な雇用・就業の機会を創設・運営する場合に、当該事業の開始に要した一定範囲の費用について助成する制度です。

### ◆受給の対象となる事業主は？

受給の対象となるのは、次の要件を満たす事業主です。

- 1.雇用保険の適用事業主であること
- 2.3人以上の高齢創業者の出資により新たに設立された法人の事業主であること
- 3.上記の高齢創業者のうち、いずれかの者が法人の代表者であること
- 4.法人の設立登記の日から高年齢者等共同就業機会創出事業計画書を提出する日まで、高齢創業者の議決権（委任によるものを除く）の合計が総社員または総株主の議決権等の過半数を占めていること
- 5.法人の設立登記の日以降最初の事業年度末における自己資本比率（自己資本を総資本で割り100を乗じた比率）が50%未満である事業主であること
- 6.支給申請日までに、高年齢者等の雇用の安定等に関する法律（昭和46年法律68号）2条2項に規定する高年齢者等を、雇用保険被保険者（短期雇用特例被保険者および日雇労働被保険者を除く）として1人以上雇い入れ、かつ、その後も継続して雇い入れていること
- 7.事業実施に必要な許認可を受ける等、法令を遵守し適切に運営する事業主であること

### ◆受給できる額は？

支給対象経費（人件費その他対象とならない経費がある）の合計額に対して、当該法人の主たる事業所が所在する都道府県における有効求人倍率に応じた支給割合（有効求人倍率が全国平均未満の地域は3分の2、全国平均以上の地域は2分の1）を乗じて得た額（1,000円未満切り捨て）で、500万円を限度として支給されます。

手続き等の詳細については、各地の雇用開発協会にお問い合わせください。

## 母子家庭の自立支援策

### ◆年々増加する母子世帯

厚生労働省は、母子家庭の自立支援施策の一環として、自治体における就業支援事業の取組状況を一覧できる母子家庭就業支援マップを作成し、同省のホームページに公表しました (<http://www.mhlw.go.jp/topics/bukyoku/koyou/map/index.html>)。

母子世帯の割合は年々増加する一方で、母子世帯になってから就業する人の約6割が臨時・パート雇用を余儀なくされています。同省では、母子家庭の就業を促進し、自立した生活を営めるよう、各種支援策を実施しています。

### ◆厚労省が実施する母子家庭自立支援策

4本柱(1.生活支援策、2.就業支援策、3.養育費の確保策、4.経済的支援策)で総合的な母子家庭の自立支援策を実施しています。

### ◆母子家庭に対する主な就業支援策

#### 1.母子家庭等就業・自立支援センター

母子家庭の母等に対して、就業相談から就業支援講習会の実施、就業情報の提供等一貫した就業支援サービスの提供を行うとともに、弁護士等のアドバイスを受け養育費の取り決めなどの専門的な相談を行う「母子家庭等就業・自立支援センター事業」を実施しています。

#### 2.母子家庭自立支援給付金事業

##### (1)自立支援教育訓練給付金事業

地方公共団体が指定する教育訓練講座を受講した母子家庭の母に対して、講座修了後に受講料の一部を支給します。雇用保険の教育訓練給付の受給資格を有していない人が指定教育講座を受講し、修了した場合、経費の40%(20万円を上限)が支給されます。

##### (2)高等技能訓練促進費事業

母子家庭の母が看護師や介護福祉士等の経済的自立に効果的な資格取得のため、2年以上養成機関等で修業する場合に、就業期間の最後の3分の1に相当する期間(12カ月を上限)、「高等技能訓練促進費」を月額10万3,000円支給することで、生活の負担の軽減を図り、資格取得を容易にするものです。

##### (3)常用雇用転換奨励金事業

パートタイム等で雇用している母子家庭の母を、OJT実施後、常用雇用に転換した事業主を対象に1人当たり30万円の奨励金を支給します。