

■正社員への移行で問題となるのは？

2010年版労働経済白書によると、非正規社員が増えた結果、所得格差が拡大しており、1997年からの10年間で年収100～250万円の割合が雇用者全体の25%から29%に拡大しています。そして、格差是正の解決策として、正社員への転換による雇用の安定と所得の確保を提唱しています。

非正規社員数が拡大した背景には、数度に渡る労働者派遣法の規制緩和があり、それを後押しするかのように企業の人件費抑制策が追随して、正規社員よりも非正規社員の採用を拡大したこととされています。つまり、(自民党政権による)労働者派遣政策の誤りと企業の人事政策が、格差社会を生み出し、それが引いては所得格差の拡大による消費の低迷、雇用の不安定、将来不安に連鎖しているということです。

確かに、国でも企業でも、政策が将来を方向づける指針であることに、異論はありません。誤った政策であれば、取り返しのつかない事態を招くこともあります。しかしながら、非正規雇用者の増加にとともなう弊害が、労働者派遣と企業に起因するというだけでは、本質的な解決にはつながりません。それ以外の原因として、働く者とその周辺事情にも問題がないかを検討すべきであり、それらは複合的に絡み合っているからです。

何故かという、そのひとつにグローバル化が大合唱されているのに反して、留学志向の学生、海外勤務希望の新入社員が減少し続けているという事実があります。リスク回避や能力不足などの消極的な理由からです。海外希望はなくても仕事への気概を持っている学生も少なくなっている、と人事担当者の嘆きをたびたび聞きます。企業の立場としてはそのような日本人学生ではなく、勤労意欲の高い海外の学生を正社員として採用したくなるのは自然なことです。

さらに厳しい将来展望として、働き盛りの15～39歳の若者約70万人が、就職どころか外出もしない引きこもりと推計されています。潜在的には155万人いるともいわれています。超少子化の中で引きこもりが増えるのは、労働市場や日本経済にとって大打撃以外の何物でもありません。

これらは、正社員化を進めれば解決できるというものではなく、幼少のころから勤労意欲を高める教育や、現代病でもある心の病のケアなどもっと底辺から解決策を模索すべきものと思います。

第38回 『賢人の知恵』(バルタザール・グラシアン)より

～ その106 “弁明しすぎない” ～

釈明しすぎないこと。たとえその必要がある場合でもだ。弁解のしすぎはよからぬことをしたからだと思われ、弱点や不健全さの証明となってしまう。

誰かに疑われているのではと気を揉んで、あらかじめ弁明するような真似はやめよう。それは、自分の生き方そのものを自分で疑うことになるのだ。

■退職後、継続して再雇用される場合の標準報酬月額の設定

基本給や通勤手当など毎月固定的に支払われている給与が変更になって、標準報酬月額（社会保険料決定の基礎となるもの）が2等級以上変動した状態が3ヵ月続くと、4ヵ月目から標準報酬月額が改定され、社会保険料も変更になります（月額変更）。

ただし、定年退職後に再雇用され給与が下がった場合、雇用関係が一旦中断したものとみなされ、再雇用された月から再雇用後の給与に応じて標準報酬月額を決定する、という定年退職の特例があります。

平成22年9月1日からの改正では、従来の定年退職後の再雇用の場合だけでなく、退職後継続再雇用される全てのケースに拡大されることとなります。具体的には、年金を受け取る権利のある60歳から64歳までの従業員が退職後再雇用された場合（例えば、定年制のない会社で退職後再雇用された場合、定年に達する前に退職して再雇用される場合など）に、再雇用された月から再雇用後の給与に応じた標準報酬月額で保険料が決定できることとなります。これにより、通常月額変更のように3ヵ月待たずに標準報酬月額を引き下げることができ、その結果、会社にとっても従業員本人にとっても、社会保険料の軽減と年金の減額を少なくすることができます。

今回の改正が行われる背景には、高年齢者雇用安定法と在職老齢年金制度との間で均衡を保つ必要があるからです。平成18年に改正された高年齢者雇用安定法では、段階的に65歳までの雇用の確保が義務づけられ、「定年の引上げ」、「継続雇用制度の導入」、「定年の定め廃止」のいずれかの措置をとらなければなりません。そのような中で、定年退職後再雇用の場合に限って、再雇用後の給与に基づき保険料の引下げが直ぐにできるのは不公平であるという見解がありました。定年時で見直されれば問題ありませんが、定年時以外で退職し再雇用された場合は、通常月額変更の手続きとなってしまいます。そうすると、給与は大幅減額したのに3ヵ月間従来の高い保険料を払い、年金の停止額も3ヵ月は従来と変わらず、しかも年金は後払いですので、一時的に従業員本人の負担はとて大きくなくなっていました。このような不利益が解消されることで、高齢者の給与改定が柔軟に行えます。

■保険料率の激変緩和措置の延長

政府管掌の健康保険制度は「協会けんぽ」に改称して運営され、平成21年10月から都道府県ごとの保険料率が適用されています。これには、全国一律の保険料率ではなくその地域の実情を踏まえた保険料にする目的があります。地域の取組みで医療費が低くなれば保険料も低く、医療費が高い地域は保険料も高く、ということです。ただしそうすると、都道府県ごとの取組み姿勢により保険料に相当な開きができる可能性があります。都道府県によって大幅な差が生じると円滑な運営が困難となるため、平成25年9月までは激変緩和措置が行われることとされていました。

今回、この点に関する改正が行われ、当該激変緩和措置は平成30年3月31日までに延長することとなりました。保険料負担に大きく差が出ることは避けられますが、疾病の予防など地域の取組みが進まず、結果として医療費や保険料が高額化されることが懸念されています。