

★派遣時給、3年で3割上げ

厚労省は派遣社員に勤務年数や能力に応じた賃金を支払うよう派遣会社に20年4月から義務付ける。派遣社員の賃金は正社員より平均2割程度少なく、不合理を禁じる同一労働同一賃金に対応する。

勤務年数ごとに適正とする賃金水準は1年勤めて16%増、3年後は31.9%増、5年後は38.8%が基準になる。1年目でも3年目の人と同じ仕事をすれば賃金も3年目と同等とする。

「派遣の雇い止め」に代表されるように、派遣社員は景気悪化に備えた雇用の調整弁として使われてきた側面がある。年功序列・終身雇用という「日本型雇用」にもメスを入れなければ人件費の高止まりとなるだけとなる。

★中国、年金財政でこ入れ

中国にも、都市部のサラリーマンが加入する「全国都市企業従業員基本年金」、農民らが加入する「都市・農村住民基本年金」と大きく2つの公的年金制度がある。

支給開始は女性が50歳か55歳、男性は60歳。保険料や給付水準は省ごとに異なるが、北京では平均月3600元(約5万7千円)程度だ。政府系研究機関が「会社員らが加入する公的年金の積立金が2035年に枯渇する」との試算を公表し年金への不安が広がっていることに対応する。(日本と似ていますね)

そもそも中国は一人っ子政策で日本の少子高齢化以上に危機的状況にある。また、日本などの先進国は数年に一度公的年金の長期にわたる収支を試算するが、中国政府はまだ実施していない。

対応は「国有企業株を移管するので問題ない」としているが、加速する少子高齢化は中国経済のアクレス腱として今後長期に渡りくすぶり続ける。

【中国の公的年金の長期試算の概要】

- ・サラリーマンらが加入する公的年金の単年度収支は2028年に赤字に
- ・赤字額は28年の1181億元(約1.9兆円)から50年に11兆2774億元(約180兆円)へ拡大

★早期退職はや8000人

人手不足にもかかわらず、大企業では定年前の退職を募る早期退職が増えている。2019年1月～6月の間で上場企業17社が合計で約8200人の早期退職者数を発表しこの半期で昨年を上回った。業績が好調な内に人員を適正化して事業環境の変化に備える為。

企業名	募集人数	応募人数
コカ・コーラボトラーズジャパンホールディングス	700人程度	950人
中外製薬	不明	172人
富士通	不明	2850人
カシオ計算機	不明	156人
アルペン	300人程度	355人

応募者も人生100年時代を睨み早期にキャリアの再設計に動く中高年も増えている。

総務省の調査では18年の転職者数は329万人で8年連続で増え、45歳以上の転職者も5年前に比べ3割以上増えている。新天地を求め70歳まで働ける環境を求める人もいる。中途採用市場が広がり、年功ではなく実力主義の評価・賃金制度を持つ企業が増えれば高齢者も定年後賃金が一律カットということが無くなり、モチベーション維持にもつながる。

★在宅勤務(テレワーク)急拡大へ

2020年の東京オリンピック期間の交通渋滞対策として推進される「テレワーク」は自宅などで働くことで育児・介護との両立や時短を実現する働き方改革の「切り札」と期待されている。中小企業にとっては通信機器などの設備投資が負担となり幅広く普及するかは不透明。

※東京五輪は20年7月24日～8月9日(パラリンピックは8月25日～9月6日)まで。



蓮(ハス)