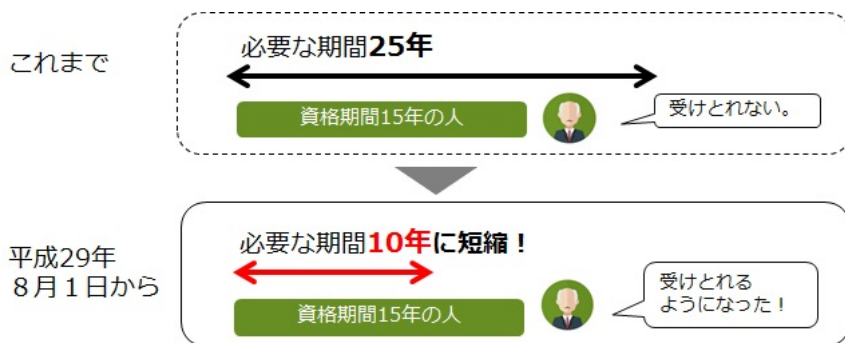


■ 平成 29 年 8 月より資格期間 10 年以上で年金の受け取りが可能になります

これまで、老齢年金を受け取るためには、保険料納付済期間と保険料免除期間などを合算した資格期間が原則として 25 年以上必要でしたが、平成 29 年 8 月 1 日から資格期間が 10 年以上あれば老齢年金を受け取ることができるようになります。



◆ 「資格期間」とは？

- ・国民年金の保険料を納めた期間や、免除された期間
- ・サラリーマンの勤務期間 など

これらの期間を合計したものが「資格期間」です。資格期間が 10 年（120 月）以上あると、年金を受け取ることができるようになります。



◆対象となる方は手続きが必要

- ・65 歳以上かつ資格期間が 10 年以上 25 年未満の方には、日本年金機構より年金請求書が郵送されます。すでに対象者への通知は始まっており、平成 29 年 7 月までの間に日本年金機構から「年金請求書」が届く予定です。
- ・手元に届いたら「ねんきんダイヤル（0570-05-1165）」で予約・相談の上、手続きが必要です。

◆受給できる年金額はどうなりますか？

- ・保険料を納めた期間に応じて将来受け取る年金額が変わります。保険料を納めた期間が長ければ、それだけ年金額が多くなります。今から保険料を納めて年金額を増やすこともできます。
- ・保険料納付済期間が 40 年（最大期間）の場合、年金額は 78 万円ほど（平成 28 年度）です。保険料納付済期間が 10 年の場合は年金額 20 万円弱となる見込みです。



■ 「パラレルワーク」という柔軟な働き方

～広い意味での“兼業、副業” 働き方の選択肢のひとつ～

政府は、先般の働き方改革実現会議において長時間労働の是正や同一労働同一賃金の導入を盛り込んだ実行計画をまとめ、各分野における今後の改革の方向性が明示されました。そのひとつに「柔軟な働き方」をより一層推進していくことが挙げられており、ITをもとに自宅で働くテレワークや兼業・副業を後押しする為、現在のモデル就業規則を改正して兼業・副業を「原則禁止」から「原則容認」に転換し、複数企業に勤める場合の社会保険料や残業代等の指針の作成も検討されていく方向です。

そういった中で、近年「パラレルワーク」という働き方が若い世代を中心に注目を集め始めています。

パラレルワークとはどんな働き方なのか、兼業・副業との違い、そのメリット・デメリットについてご紹介させていただきます。

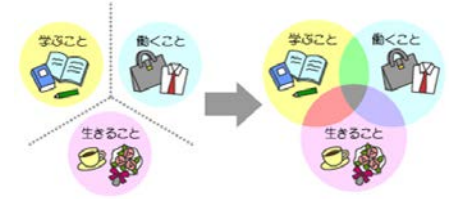


◆ 「パラレルワーク」とは

パラレルワークとは、本業を行う傍ら、別の仕事を行ったり団体に所属したりと“複数のキャリアを並行して持つ”こと、つまり「複数の収入源を持ち、一つのビジネスに依存しない働き方」になります。もともとは経営学者ピーター・ドラッカー氏が著書「明日を支配するもの」で提唱した概念で、このような働き方を「パラレルキャリア」と名付け、その到来を予測していたと言われています。

一つの組織に属して同じ仕事を続けるだけでなく、社会的活動を積極的に行い“別の世界”を手に入れるパラレルワークが広まり始めた背景には、現代の日本の経済環境や雇用環境の変化が大きく起因しています。日本経済が低成長時代に入り一つの会社だけに経済的にも精神的にも依存する生き方に不安を感じる人が増え、社員の平均年収も右肩上がりの時代ではなくなり、昔に比べ会社の間人関係も希薄になってきていること、また仕事中心の価値観が崩れ、好きなことを仕事にしたい、楽しい生活を送りたい等、今や仕事や働き方、生き方に対する意識が大きく変わりつつあります。

また、ソーシャルメディアやIT技術が普及し、個人による情報発信がしやすくなった点も、色々な活動を並行して行うことを後押ししていると言えるでしょう。



◆ 兼業・副業との違い

“複数のキャリア”という点、いわゆる副業をイメージされるかと思いますが、パラレルワークはお金を稼ぐことだけを目的とするのではなく、ボランティアをはじめとする非営利行為も含まれる為、副業よりも広い意味を持ちます。

また、パラレルワークはあくまでも複数の収入源を持つことなので、どのビジネスがメインでどれがサブなのかという区別はなく全てが“本業”という位置付けになります。

◆ パラレルワークのメリットとデメリット

価値観の違いによってメリット・デメリットは変わってくると思いますが、一般的によく言われているものを以下に挙げたいと思います。

<メリット>

- ・一つのビジネスに依存せず生きられる、リスクヘッジができる
- ・経営者的感覚が身に付き、本当の意味でお金を稼ぐ力がつく、ビジネス力が向上する
- ・好きなことを仕事にでき個人の人生の充実感が得られる、自身のキャリアを自分で構築できる

<デメリット>

- ・長時間労働になりやすい、複数案件の繁忙期が重なった時の時間のやりくりが大変
- ・ビジネスが軌道に乗るまでは収入が不安定（かつ軌道に乗るとは限らない）
- ・会社員に比べ、社会的信用が得にくい

パラレルワークを実践・成功させるには、本当に重要なビジネスだけを自分でやり仕事にレバレッジをかけたり、ひとつひとつのビジネス（案件）にシナジーを持たせて全体としての利益に結び付けるようにする等、様々な知恵と工夫が必要とされますが、それはビジネス全般においても言えることだと思います。

今後我々が働き方を考える時、パラレルワークは自身の新たな可能性を秘めた働き方のひとつになるのではないのでしょうか。

■ 職場での旧姓使用は認めないとダメ？

Q. 先日、女性社員が結婚しました。職場では旧姓を使用したいとのことなのですが、管理が煩雑になりそうです。本人からの希望があれば旧姓使用を認めなければならないのでしょうか。

A. 旧姓使用を認めなければならないという法律はありませんが、社員が旧姓使用が認められないことを苦痛に感じ、訴訟に発展したケースもあります。管理の手間は増えますが、時代の流れから考えても認める方がよいでしょう。



◆ 旧姓使用を希望する理由とは

職場で旧姓使用を希望する理由には、次のようなものが挙げられます。

- ・ 名前が変わると、結婚前に築いた信用や評価が分断されてしまう。
- ・ 結婚前に発表した論文や本の著者名を見ても、自分の成果であることが認識されない。
- ・ 名刺やメールアドレスを変えて顧客や取引先に知らせなければならない。離婚した場合も知らせなければならないと精神的に苦痛が伴う。

また、結婚や離婚といった仕事とは関係のないプライベートな事を、いちいち社内外に説明しなければならないのが負担だという声もあります。

◆ 最高裁と地裁の判決に混乱

平成 27 年 12 月、最高裁が「夫婦は同姓」と定めた法律が憲法違反ではないと判断しました。その理由の 1 つとして、職場などでの旧姓使用が広がってきているため姓の変更による不利益が緩和されることがあげられました。

一方で、私立校の女性教員が職場での旧姓使用が認められず起こした訴訟では、「職場で戸籍姓の使用を求めることには合理性があり、旧姓を使えないとしても違法ではない」と判断され、混乱する声があがっています。

◆ 8割超の企業が旧姓使用認める

平成 28 年の調査では、職場での旧姓使用を認めている企業は全体の 82.9%、そのうち実際に職場で旧姓を使用している社員が「いる」企業は 98.0%という結果でした。

国家資格でも、戸籍名に旧姓を併記して登録し、旧姓で仕事ができるものが増えてきています。今後は、マイナンバーカードに旧姓を併記できるようになるほか、住民票にも旧姓の欄が設けられる見込みです。

◆ 会社は管理の手間が増えるが・・・

旧姓使用を認める場合でも、金融機関や国が関わる公的な書類は現在のところ戸籍姓が要求されるため、経理や人事は旧姓と戸籍名の両方を把握して管理しなければなりません。管理に手間がかかるため、旧姓を認めたくないという企業側の要望も理解できます。

しかし、結婚により姓を変えるのは女性の方が圧倒的に多いという現状において、旧姓使用を認めないことは、不利益や負担を女性に負わせているとも言えます。時代の流れから考えても、旧姓使用を認める方がよいと言えるでしょう。

■ 旧姓と戸籍名はどのように使い分けるか？

旧姓を使用	名刺、メール、社内資料など
戸籍名を使用	貸金台帳、源泉徴収票、社会保険の手続きなど
会社によって扱いが異なる	社員名簿、身分証明書、出勤簿、住所録、給与明細など

■ 職場におけるパワーハラスメントの概要と防止対策！

厚生労働省から、平成 28 年に実施した「職場のパワーハラスメントに関する実態調査」の結果が公表されました。その調査では、従業員の悩み、不満、苦情、トラブルなどを受け付けるための相談窓口において相談の多いテーマは、パワーハラスメントが 32.4%と最も多くなっており、パワーハラスメント（パワハラ）は社会的な問題として顕在化してきています。近年では、企業においてもパワハラに対する具体的な取組を進めることが求められておりますので、パワハラの概要および企業の防止対策例をご紹介します。

○ 職場におけるパワーハラスメント（パワハラ）とは・・・

同じ職場で働く者に対して、職務上の地位や人間関係などの職場での優位性を背景に、業務の適正な範囲を超えて、精神的・身体的苦痛を与えられたり、職場環境を悪化させられる行為を言います。

<パワーハラスメントの種類>

身体的な攻撃	<ul style="list-style-type: none"> 物を投げつけられ、身体に当たった 蹴られたり、殴られたりした いきなり胸ぐらをつかまれて、説教された
精神的な攻撃	<ul style="list-style-type: none"> 同僚の前で、上司から無能扱いする言葉を受けた 皆の前で、ささいなミスを大きな声で叱責された 必要以上に長時間にわたり、繰り返し執拗に叱られた
人間関係からの切り離し	<ul style="list-style-type: none"> 理由もなく他の社員との接触や協力依頼を禁じられた 先輩・上司に挨拶しても、無視され、挨拶してくれない 根拠のない悪い噂を流され、会話してくれない
過大な要求	<ul style="list-style-type: none"> 終業まぎわなのに、過大な仕事を毎回押しつけられる 1人ではできない量の仕事を押しつけられる 達成不可能な営業ノルマを常に与えられる
過小な要求	<ul style="list-style-type: none"> 営業職なのに、倉庫の掃除を必要以上に強要される 事務職で採用されたのに、仕事は草むしりだけ 他の部署に異動させられ、仕事を何も与えられない
個の侵害	<ul style="list-style-type: none"> 個人所有のスマホを勝手にのぞかれる 不在時に、机の中を勝手に物色される 休みの理由を根掘り葉掘りしつこく聞かれる

■ パワーハラスメント防止対策例

以下、基本的なパワーハラスメント対策として取り組むべき項目となります。

<予防するために>

① トップのメッセージ

→組織のトップが、職場のパワーハラスメントは職場からなくすべきであることを明確に示す。

② ルールを決定

→就業規則に関係規定を設ける、労使協定を締結する。予防・解決についての方針やガイドラインを作成する。

③ 実態を把握

→従業員アンケートを実施する。

④ 教育

→研修を実施する。

⑤ 周知

→組織の方針や取組について周知・啓発を実施する。

<解決するために>

⑥ 相談や解決の場を設置

→企業内・外に相談窓口を設置する、職場の対応責任者を決める。

→外部専門家と連携する。

⑦ 再発防止のための取組

→行為者に対する再発防止研修等を行う。



厚生労働省は、今回の調査結果などを踏まえ、引き続き職場のパワーハラスメントの予防・解決に向けた施策を実施していくとのことですので、今後、パワハラ規制が厳しくなるかもしれません。また、男女雇用機会均等法、育児・介護休業法が改正され、平成 29 年 1 月から新たに妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメントについても防止措置を講じることが事業主に義務付けられておりますので、併せてご対応ください。

※パワハラ対策の取組方法の解説やパワーハラスメント対策導入マニュアル・研修資料・アンケートのひながたのダウンロードは、ポータルサイト「[あかるい職場応援団](http://www.no-pawahara.mhlw.go.jp/)」(<http://www.no-pawahara.mhlw.go.jp/>) をご覧ください。

