

# 社労士國本の一（日）一（生）（笑）～（勝）～（翔）



## 1. 今年度の新入社員の特徴は「型」？

### ◇平成25年4月入社の新入社員

公益財団法人日本生産性本部の「職業のあり方研究会」では、平成25年4月入社の新入社員の特徴をまとめました。この研究会では、その年の新入社員の特徴をネーミングすることが恒例となっています。

### ◇今年の新入社員は『ロボット掃除機型』

過去には、「過保護で栄養分は高いが、魚らしくピチピチしていない」といった特徴から名付けられた『養殖ハマチ型』（昭和63年）、「その場で瞬時に情報を取り込み発信するセンスや処理能力を持ち、機能も豊富だが、経験や知識がなかなか蓄積されず、中高年者にとって使いこなしきれない」という側面がある『カメラ付ケータイ型』（平成15年）といったネーミングがありましたが、今年の新入社員のタイプは、『ロボット掃除機型』とのことです。

同研究会では、この由来については、「一見どれも均一的で区別がつきにくいですが、部屋の隅々まで効率的に動き回り家事など時間の短縮に役立つ（就職活動期間が2カ月短縮された中で、効率よく会社訪問をすることが求められた）。しかし段差（プレッシャー）に弱く、たまに行方不明になったり、裏返しになってもがき続けたりすることもある。能力を発揮させるには環境整備（職場のフォローや丁寧な育成）が必要」と説明しています。

### ◇今年入社の新入社員の特徴

今年の新入社員は、採用活動の早期化傾向に対する社会的批判を受け、就職活動期間（企業採用のための広報活動の解禁日）が大学3年次の10月1日から12月1日へと2カ月遅くなった「時間短縮型就活」の第一期生に該当します。

期間が2カ月短縮されたことで、業界研究に十分な時間が費やせなかったり、スケジュールが慌ただしくなったりなどのマイナス面が懸念されました。そういった中で効率よく就職活動をした姿が、部屋を効率的に動きまわり掃除をする『ロボット掃除機』を連想させるため、このようなネーミングとなったようです。

## 2. 全国初！自治体が中小企業向けパワハラ対策マニュアルを作成

### ◇神奈川県がマニュアルを作成

職場のパワーハラスメント（パワハラ）問題への関心が高まる中、神奈川県では、昨年11月に知事メッセージ「ハラスメントのない職場づくりを神奈川から」を発信するなど、取組みを強化しています。

その一環として、県内の事業所におけるパワハラ対策の取組み状況等に関する実態調査を行い、その結果を踏まえた「中小企業向けパワハラ対策マニュアル」を全国で初めて作成しました。また、労働者のための啓発リーフレットも併せて作成しています。

このマニュアルを企業に提供するなど、パワハラ撲滅に向けた取組みの一層の強化を図っていくとのことです。

### ◇パワハラの実態調査の概要

同県では、平成24年7月から9月にかけて県内1,500事業所を対象にアンケート調査を行い、県内事業所の実態を明らかにしました。以下が主な調査結果です。

- ・中小企業事業所の8割以上（84.5%）がパワハラ対策を経営上重要と認識しているが、3割以上（35.7%）が何も取組んでいない。
- ・取組内容は、「会議や朝礼での注意喚起」がトップ（28.2%）で、「相談窓口の設置」は約2割（21.0%）、「研修・講習会の実施」は1割台（13.9%）。

- ・過去1年以内にパワハラの相談・苦情があった中小企業事業所は約3割（28.6%）。

#### ◇マニュアルの概要

マニュアルには、パワハラの定義、企業の責任、取組実態、予防策などについて書かれており、次のような特徴があります

- ・厚生労働省、神奈川県経営者協会、連合神奈川などからのメッセージを紹介し、パワハラは労使を挙げて取り組むべき問題であるという姿勢を示す。
- ・中小企業で活用できるよう、企業に求められる取組みをわかりやすく具体的に解説するとともに、企業や事業所の実情に応じたステップバイステップの取組方法を解説。
- ・実態調査を踏まえ、社員研修の実施方法や相談窓口の開設、運営について丁寧に解説。
- ・パワハラ対策の趣旨やポイントをまとめた小冊子「ダイジェスト版」の作成。

#### ◇その他の対応

かながわ労働センターでは、パワハラを含めた職場のトラブルについて直通電話で相談できる「労働相談110番」を開設するなどして、適切に対応できる体制の整備をしているとのこと。



### 3. 「改正高齢者雇用安定法」施行に伴う企業への指導内容

#### ◇役所はどのような指導を行うのか？

改正高齢者雇用安定法の施行（4月1日）に伴い、厚生労働省は、同日付けで「高齢者雇用対策の推進について」という通達を出しました。この通達は、厚生労働省が各都道府県労働局長宛に出したものであり、労働局は、今後この通達に基づいて改正法を運用していくものと思われます。

通達の内容は、「Ⅰ 高齢者雇用確保措置の推進等に係る指導について」、「Ⅱ 高齢者等の再就職の促進援助等について」の2つが柱となっていますが、ここでは「Ⅰ」の内容について見ていきます。

#### ◇「60歳未満の定年の定めをしている企業」に対する指導

通達では、「指導の対象となる企業の事業主に対しては、（中略）60歳を下回る定年は民事上無効であり、事業主は当該定年を根拠に労働者を退職させることはできないと解されるものであることを内容とする文書を必要に応じて発出するとともに、企業を訪問する等により、早急に定年引上げの取組みを図るよう強力な指導をすること。なお、改善が図られるまでは、状況を確実に把握し、継続して指導を実施すること」としています。

#### ◇「高齢者雇用確保措置の実施」に係る指導

次に、「すべての企業において高齢者雇用確保措置が講じられるよう、周知の徹底や企業の実情に応じた指導等の積極的な取組とあわせて、企業が賃金・人事処遇制度の見直し等を行う場合において高齢者雇用アドバイザーが専門的・技術的支援を有効に行えるよう、公共職業安定所は、適切な役割分担の下、独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構と密接な連携を図ることとしており、こうした方針に基づき、高齢者雇用確保措置に係る指導等を行うこととする」としています。

#### ◇「法違反をしている企業」に対する指導

また、「法の規定に違反している企業については、個別指導を行うことを原則とする。高齢者雇用確保措置が未実施となっている31人以上規模企業に対しては、これまでの指導等の状況も踏まえつつ、個別指導を実施する」とし、「30人以下規模の小規模企業に対する指導は、原則として、公共職業安定所が行う各種説明会等の場を活用した集団指導や、事業主団体の実施する会合等企業が広く集まる場を捉えることによる周知等を実施するとともに、参加した企業からの疑義や要請に対して、必要な指導・援助を行う」などとしています。

## 4. 「職務内容」「労働時間」「勤務場所」を限定した正社員は可能か？

### ◇有識者会議による報告書

先日、内閣府の「経済社会構造に関する有識者会議」から、「人材の育成・活用」や「働き方の見直し」に関する提言（報告書）が発表されました。

この会議のメンバーは大学教授を中心に構成されており、「経済社会に関する基本認識、政策、制度、規範等の在り方について、有識者の意見を聴取し、経済財政政策の企画及び立案並びに総合調整に資すること」を目的として、平成23年8月に設置されています。

### ◇「正規」「非正規」二元的な雇用の打破

今回の報告書では、「経済社会の成長の最大の源泉は、人的資源である」と位置づけ、様々な提言がなされました。

この報告書の中で注目すべきは、「職務内容、労働時間、勤務場所などを限定した正社員」を認めていこうではないか、と提言している点です。

近年は非正規雇用社員の比率が増大し、人的資源の形成・活用に問題が生じてきている状況の中、今後は「雇用の安定化」の仕組みを整備していく必要があるとし、「正規雇用」「非正規雇用」といった二元的な雇用機会だけでなく、より多様な働き方も提供していくことが望ましいとしています。

そして、「正社員としての雇用の安定性を一定程度確保しつつワークライフバランスが確保できるような、残業なしの働き方や短時間正社員、職種限定正社員など、多様な無期雇用形態を個人の選択により可能にすること」などが必要だと結論づけています。

### ◇「職務」「時間」「場所」を限定した働き方

現行では、何らかの理由で「職務内容」、「労働時間」、「勤務場所」を限定して働きたい社員の多くは非正規社員となっているケースが多く、「限定的に働きたい」という人が正社員として働くことは難しくなっています。

しかし、これらのニーズに社会全体で応えていくことにより、多様な人材が安定的に働くことができるようになり、結果として企業に利益をもたらすことが、理想的な雇用のあり方と言えるのではないのでしょうか。



## 5. 「健康保険被扶養者資格」の再確認について

### ◇健康保険の「被扶養者」とは？

協会けんぽホームページによれば、被扶養者の範囲は次の通りとされています。

1. 被保険者の直系尊属、配偶者（事実上婚姻関係と同様の人を含む）、子、孫、弟妹で、主として被保険者に生計を維持されている人
2. 被保険者と同一の世帯で主として被保険者の収入により生計を維持されている次の（1）～（3）の人
  - （1）被保険者の三親等以内の親族（1. に該当する人を除く）
  - （2）被保険者の配偶者で、戸籍上婚姻の届出はしていないが事実上婚姻関係と同様の人の父母および子
  - （3）（2）の配偶者が亡くなった後における父母および子

### ◇被扶養者認定の留意点

ところが、上記の要件を満たさない者を被扶養者として申告してしまっていることにより、結果として本来保険給付を受けるべきでない人が保険給付を受けてしまい、被保険者の保険料負担増の一因となってしまうことがあります。

具体的には、生計維持関係のない両親等を被扶養者に含めていたり、共働き夫婦の夫と妻の両方が子どもを被扶養者として申告していたりする等です。

中には、社会保険の被扶養者要件と税法上の被扶養者要件とが違っている点がわからずに誤った申告をしてしまっているケースもありますので、注意が必要です。

#### ◇被扶養者資格の再確認の実施について

協会けんぽでは、5月末から7月末までの間、被扶養者資格の再確認を実施しており、今年度も5月末から順次、被扶養者のリストが事業主宛てに送られてきます。

再確認の対象となるのは、被扶養者のうち、「2013年4月1日において18歳未満の被扶養者」と「2013年4月1日以降に被扶養者認定を受けた被扶養者」を除く人です。

リストが送られてきたら（1）該当被扶養者が現在も健康保険の被扶養者の条件を満たしているか確認のうえ、被扶養者状況リスト（2枚目は事業主控）に必要事項を記入し、事業主印を押し、（2）確認の結果、削除となる被扶養者については、同封の被扶養者調書兼異動届を記入し、該当被扶養者の被保険者証を添付し、（3）（1）および（2）を同封の返信用封筒にて提出します。

すると、協会けんぽで確認のうえ年金事務所へ回送され、年金事務所では扶養者調書兼異動届の内容審査および削除処理が行われ、被扶養者（異動）届の「控」が事業主宛てに送られてくることとなります。

國本豊社労士事務所は、以下の業務を行うことで、地域の事業主様をサポートいたします！

（以下は顧問契約先へのフルサポートですが、単発の相談も喜んでお受けいたします）

#### ・就業規則の作成

（プロが作る就業規則です。会社の発展、社員の安心感につながる規則を作成します。法改正にも随時対応します）

#### ・労働保険、社会保険手続き

○労働保険年度更新(7月) ○社会保険算定基礎届(7月) ○36協定作成届出(定時) ○労災事故手続き

○1年単位変形労働時間届(定時) ○介護保険料変更、控除額お知らせ(3月) ○雇用保険料率変更お知らせ(4月)

○健康保険料、厚生年金保険料変更のお知らせ(9月) ○入社・退職社員様に関わる保険関係届 ○年金相談 等

#### ・情報発信、相談業務

◇労働基準監督署の調査対応 ◇御社に役立つ助成金情報があれば、ご提案します

◇土日朝夜問わず雇用に関するお困り事の電話、メール相談をします。もちろん、訪問相談もいたします

◇給与改定時ご連絡いただければ給与台帳を拝見し、社会保険料算出、月額変更等の確認をします

◇御社に役立つ有効情報をタイムリーに発信、ご提案します ◇毎月1回人事労務ニュースを持参(又は発送)します

お客様の喜び=私の喜び くにもとゆたか 國本豊 社会保険労務士事務所

〒742-0034 山口県柳井市余田 1310

TEL 0820-24-6886 FAX 0820-24-6887

ホームページ <http://k-sr.jp>

#### ☆公的活動

・山口商工会議所エキスパート登録 ・財団法人やまぐち産業振興財団専門家登録 ・柳井商工会議所青年部所属

・柳井商工会議所中小企業支援センターコーディネーター ・柳井市倫理法人会会員（広報委員をしています）

#### ☆講演、メディア出演等

・KRY ラジオ「おはよう KRY」電話出演（平成20年3月） ・FM山口「ザ・ムーブマン」に出演（平成21年11月）

・柳井ライオンズクラブにて講演（平成22年11月） ・柳井市倫理法人会モーニングセミナー講師（2回）

・朝日新聞にて総選挙についてインタビュー（平成24年12月）

