

杉浦事務所便り

連絡先：〒060-0041

札幌市中央区大通東 2 丁目 8-5 プレジデント札幌ビル 5 階

電話：011-207-7771 FAX：011-207-7772

e-mail：k.sugi@sr-roumu.com

URL <http://www.sr-roumu.com>

すぎうらブログ随時更新中！<http://ameblo.jp/sr-sugi/>



今後の災害対策の見直しと「帰宅困難者」への対応

◆企業による災害対策の見直し

経済同友会では、東日本大震災から 1 年を経過したのを機に、危機対応の現状などについて企業に対してアンケート調査を行い、その結果を公表しました。

その中で、「災害時の緊急対応策について、今回の災害を教訓として見直した点を挙げてください」との質問に対する回答（複数回答）は次の通りでした。

- (1) 緊急体制の再検討 (75%)
- (2) マニュアルの整備 (70%)
- (3) 非常用通信手段の導入 (57%)
- (4) 平時からの訓練の計画 (56%)
- (5) 現場とのコミュニケーション強化 (36%)

その他には、「BCP の整備」「災害時備蓄品の見直し」「津波を想定した訓練」「帰宅困難者対応」などが挙げられました。

◆「帰宅困難者対策条例」への対応

震災発生時において首都圏を中心に多くの「帰宅困難者」が発生したことから、今年 3 月 29 日に「東京都帰宅困難者対策条例」が制定され、来年 4 月 1 日に施行されることとなっています。

この条例では東京都内の企業に対し、主に次のことを義務付けています。

- (1) 大規模災害発生時に従業員

- の一斉帰宅を抑制すること
- (2) 水や食糧等を 3 日分備蓄すること
- (3) 従業員との連絡手段を確保すること
- (4) 大規模集客施設では利用者保護に努めること

条例の施行により、企業にとっては様々な労務管理上の問題が発生するとともに、多くの経済的負担も生じることから、施行日までに何らかの対応が必要となります。

また、東京都以外の自治体にも同様の条例が制定される可能性もありますので、注意が必要です。

2012 年度新入社員の意識調査の結果から

◆新入社員教育プログラム参加者を対象に調査を実施

公益財団法人日本生産性本部が、2012 年 4 月入社の新入社員を対象として「2012 年度新入社員春の意識調査」を実施し、その結果が 4 月 23 日に発表されました。この調査は、同本部主催の新入社員教育プログラム等への参加者を対象に実施し、2,089 人から回答が得られています。

◆「安定思考」が顕著に

この中で、「今の会社に一生勤めようと思っている」とする回答が過去最高の 60.1%となりました。過去最低だった 2000 年 (20.5%) と比較すると、なんと約 40 ポイントも上昇しています。非常に厳

しい就職活動を行った世代であるためか、いわゆる「安定志向」の社員が増えているようです。

そして、「将来への自分のキャリアプランを考える上では、社内で出世するより自分で起業して独立したい」とする回答は、過去最低の 12.5%となりました。これは、過去最高だった 2003 年 (30.5%) と比較すると約 20 ポイント低下しています。

◆新入社員研修参加者を対象に調査を実施

また、株式会社マイナビでも、2012 年 4 月入社の新入社員を対象に「2012 年マイナビ新入社員意識調査」を実施し、その結果を 4 月 26 日に発表しています。

この調査は、同社主催の新入社員研修に参加した企業の新入社員 (1,390 名) を対象に実施したものです。

◆「自信」のあるスキル

まず、「あなたが今、会社で発揮できる力はどんな力だと思うか」(複数回答)を聞いたところ、上位 3 つは次の通りの結果となっています。

- (1) 「相手の意見を丁寧に聞く力」(56.4%)
- (2) 「物事に進んで取り組む力」(53.2%)
- (3) 「社会のルールや人との約束を守る力」(39.9%)

次に、「これから自分に必要だと思うスキルはどんなスキルだと思うか」(複数回答)を聞いたところ、上位 3 つは次の通りの結果となっています。

- (1) 「自分の意見をわかりやすく伝える力」(49.1%)
- (2) 「他人に働きかけ巻き込む力」(33.5%)
- (3) 「目的を設定し確実に行動する力」(32.2%)

「多様な形態による正社員」の今後

◆厚生労働省の研究会報告書

厚生労働省の「多様な形態による正社員に関する研究会」が報告書を取りまとめ、このたび公表されました。

これによれば、正社員と同じ無期労働契約でありながら、職種・勤務地・労働時間などが限定的な正社員(多様な形態による正社員)の導入は、非正社員にとって正社員転換の機会を拡大する可能性がある」と指摘しています。

◆「多様な形態による正社員」の導入状況

「多様な形態による正社員」については企業の約 5 割が導入し、そのうち職種限定は約 9 割、勤務地限定は約 4 割、労働時間限定は約 1~2 割となっているようです。

導入の目的は、「人材確保・人材定着の必要性」、「ワーク・ライフ・バランス支援」が多くなっており、「賃金は通常の正社員の 8~9 割程度」、「昇進・昇格には上限あり」、「事業所閉鎖時等の人事上の取扱いは通常の正社員と同様」とする企業が多いようです。

◆企業側・従業員側のメリット

「多様な形態による正社員」について、企業側のメリットとしては、人材の確保、多様な人材の活用、

人材の定着、業務の効率化などが挙げられ、従業員側のメリットとしては、雇用が安定すること、遠方への転勤の心配がないことが挙げられます。

◆活用にあたっての注意点

非正社員から正社員への登用(ステップアップ)のために活用する場合は、「安定した雇用の下、職業能力の向上を図り、希望に応じた働き方を実現できる形態として活用することが望ましい」とされています。

この「多様な形態による正社員」の導入は、非正社員にとっては正社員転換の機会が拡大する可能性があり、正社員にとってもワーク・ライフ・バランス実現の 1 つの手段となり得るため、今後も注目されていくものと思われます。

「年金制度」抜本改正に関する動向

◆「最低保障機能」の強化

現在開会中の国会に「年金機能強化法案」(公的年金制度の財政基盤及び最低保障機能の強化等のための国民年金法等の一部を改正する法律案)が提出され、これから審議されていきます。

ここでは、この法案の内容を簡単に紹介します。

◆主な内容

同法案の主な内容は次の通りです。

- (1) 年金制度の最低保障機能の強化を図り、併せて、年金給付の重点化・効率化を図る観点から、「受給資格期間の短縮」、「低所得者等への年金額の加

算」、「高所得者の年金額の調整」を行う。(平成 27 年 10 月から施行)

(2) 「基礎年金国庫負担 2 分の 1」が恒久化される特定年度(現在は「別に法律で定める年度」と規定)を平成 26 年度と定める。(平成 26 年 4 月から施行)

(3) 平成 24 年度に発行する交付国債の償還に関する事項(今国会に提出済みの国民年金法等改正法案で「別に法律で定める」と規定)を定める。(公布日から施行)

(4) 短時間労働者に対する厚生年金・健康保険の適用拡大を行う。(平成 28 年 4 月から施行)

(5) 厚生年金・健康保険等について、次世代育成支援のため、産休期間中の保険料免除を行う。(2 年を超えない範囲内で、政令で定める日から施行)

(6) 遺族基礎年金の父子家庭への支給を行う。(平成 26 年 4 月から施行)

法案が可決・成立した場合でも施行日はまだまだ先ですが、年金受給者等に大きな影響を与える内容もあり、注意が必要です。

なお、(1)~(3)、(6)については、税制抜本改革により得られる税収(消費税込)を充てるとされています。

◆年金制度の「一元化」実現するか?

また、サラリーマンと公務員等の年金を統合する「被用者年金一元化法案」(被用者年金制度の一元化等を図るための厚生年金保険法等の一部を改正する法律案)も国会に提出されており、今後の動向が注目されます。

