

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：info@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/

今年度の新入社員の特徴は「〇〇型」？

◆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さきれない」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。今年の新入社員タイプは、『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付きにくい、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。

「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っていることがあります。

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、同封の被扶養者調査兼異動届を記入し、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、年金事務所でも扶養者調査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。

「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はなく、より多面的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、多面的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。

精神障害者の雇用義務付け法案を国会提出へ

◆法定雇用率の引上げに続き、新たな法律改正へ

企業に義務付けられている障害者の法定雇用率（従業員に占める障害者の割合）が、4 月より、従来の「1.8%」から「2.0%」へ引き上げられました。また、障害者の雇用状況の報告が義務付けられる企業規模も、現行の労働者数「56 人以上」から「50 人以上」へ変更となりました。

そして、これに続き、「雇用の分野における障害者の差別の禁止」と「精神障害者の雇用義務付け」を主な内容とする法律案（障害者の雇用の促進等に関する法律の一部を改正する法律案）が今国会で議論されることになりました。

◆雇用義務付けの実施時期

法案では、差別に関係する部分は平成 28（2016）年 4 月から、精神障害者の雇用義務付けに関係する部分は平成 30（2018）年 4 月から施行することとされています。

精神障害者の雇用が義務付けされると、この 4 月から上がった法定雇用率がさらに引き上げられることとなるでしょう。引上げ幅については、法律の施行から 5 年間は、実際の雇用状況等を勘案して緩和されたものになる可能性もあります。

なお、現在、精神障害者については、雇用義務はありませんが、雇用した場合は身体障害者・知的障害者を雇用したものとみなされます。