



企業と人のアタマとココロをスッキリさせるお手伝い

オフィス石野

お問い合わせ [info@of-i.jp](mailto:info@of-i.jp)



052-211-5185



052-211-5186

名古屋市中区丸の内2-10-30 インテリジェント林ビル 2F

## 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。

## 4月1日から失業認定の手続きが変わっています

### ◆基本手当の不正受給の実態

雇用保険の基本手当は、労働の意欲および能力を有しながら働くことができずに、求職活動を行っている方の生活の安定と早期再就職を促進するための給付ですが、いわゆる「不正受給」に当たるケースがあることが確認されています。

厚生労働省の発表によると、2005年から2009年までの間に4万件超の不正が確認されていますが、氷山の一角に過ぎないとも言われています。

基本手当等の給付は、被保険者等が負担する保険料によって賄われているものですので、当然、同省もこのようなケースを見過ごすことはできず、法改正等の対応により対策を講じており、件数が減少する傾向になっていましたが、リーマンショックの影響があった2009年度は前年度比で20%近く件数が増えています。

### ◆不正受給対策の内容

不正受給で多いケースは、基本手当を受給しているにもかかわらず、求人に応募したりハローワークの職業相談を利用したりするといった求職活動の実態がないケース、求職活動の結果、再就職できたにもかかわらず、その報告をしないで基本手当を受給し続けるというケースが大半を占めます。

そのため、ハローワークでは失業認定申告書に具体的な求職活動の内容を記載させたり、申告書に書かれた企業等に実際に応募があったかどうかの確認をとったりして、求職活動の実態を調査しています。また、不正受給が発覚した場合には「2倍返し」「3倍返し」させる等の厳しいルールを設けることで、不正受給を抑止する効果をねらっています。

### ◆本人確認の徹底

さらに、基本手当の受給を申請するときには、離職票のほか、本人確認書類（運転免許証や写真付き住民基本台帳カード等）や本人名義の通帳等を持参して受給資格の決定を受けた後、受給説明会等を経て、指定した口座に給付が振り込まれることとなります。

この本人確認について、今年4月1日より雇用保険法施行規則が改正され、受給資格決定時だけでなく、受給資格決定後においても、本人確認書類の提出を求めることができることとされました。

## 「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。

## 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。

### ◆障害者雇用で業務改善

3年後や5年後というとまだまだ先のようにも感じられますが、社内の体制を変更するには十分な時間とも言い切れないと思います。

現在、障害者雇用率未達成の一定規模以上の企業は、法定雇用障害者数に不足する障害者数に応じて「障害者雇用納付金」（原則として、不足1人につき月額5万円）を納付しなければならないこととされています。現在、この制度の対象は、常時雇用する労働者が201人以上の企業ですが、平成27（2015）年4月からは「101人以上」の企業にまで拡大されることが決定しています。

障害者の雇用については、各種助成金や障害者派遣を行う企業なども利用して、導入に成功している事例が各種メディア等で取り上げられています。そうした企業では、導入時に業務全体を見直したために業績が向上した例もあるそうですので、自社で導入できるかどうか検討することも1つの参考になるかもしれません。

### オフィス石野よりひとこと

最後のテーマで取り上げた「障害者雇用」は、これから中小企業にとっても大きな課題となります。

私自身は、障害のある方と一緒に働いた経験がありません。したがって、障害者雇用に関する認識や課題などがなかなかリアルに感じられないのが正直なところです。

しかし、時代は明らかに「様々な労働者が、一緒に働ける職場」を目指しています。

身近なところでは、「育児をしている労働者」、「介護をしている労働者」、「若年者」、「高齢者」・・・など様々な就労弱者の課題が山積みです。

“20～50代の正社員である男性が、朝から晩までモーレツに働く”ことを基本形として労務管理をすることは、やはり時代錯誤なのでしょう。自分自身の考えも改めなければ、と思います。