

# 事 務 所 便 り NO 9 6 号

## 「65歳まで継続雇用」に賛成？ 反対？

### ◆賛成派 36.6%、反対派 30.6%

株式会社インテリジェンスが運営する転職サービス「DODA (デュード)」が、65歳までの継続雇用への賛否等に関して行った意識調査(25～39歳のビジネスパーソン5,000人が対象)によると、「望ましい」と回答した人が36.6%、「望ましくない」と回答した人が30.6%となったそうです。

### ◆賛成・反対それぞれの理由は？

賛成派・反対派の主な理由は、次の通りでした。

#### 【賛成派の理由】

- ・仕事が好き…60歳はまだまだ元気に働ける、働くことで毎日が充実する。
- ・収入源が確保できる…年金受給開始年齢の引き上げによる無収入期間の発生や、晩婚化による60歳以降も必要となる養育費など、金銭面の不安を解消できる。
- ・高齢者も戦力になる…ベテランの知識や労働力を高く評価し、社会や企業で活かすべき。

#### 【反対派の理由】

- ・高齢者の雇用を確保することで、若者の雇用・待遇に影響が出る。
- ・高齢者の雇用を確保すれば、若年層の雇用や給料が減少する。
- ・上のポストが詰まることで、若手が昇進・成長する機会が減り、次世代を担う人材が育ちにくくなる。

### ◆何歳まで働きたいか？

また、「何歳まで働きたいか」という質問について、最も多かった回答は「60歳」の33.1%、次いで「65

歳」(26.7%)でした。

「60歳」と回答した人の理由は、「体が健康なうちに、趣味やボランティアなど幅広い活動をしてみたい」、「家族で過ごす時間をなるべく多く持ちたい」、「60歳を超えて働くのは体力的・能力的に厳しく、若い世代にも迷惑がかかる」などでした。

一方、「65歳」と回答した人の理由は、「住宅ローンや養育費等で65歳までは働く必要がある」、「年金受給年齢までは収入源をなくすわけにいかない」、「仕事が好きなので生涯現役で頑張りたい、なるべく長く社会と関わり、社会貢献することで生き甲斐を感じたい」などでした。

この調査結果から、60歳以上の働き方や仕事内容については、個々の健康状態や能力、家庭事情に合わせた希望等に応じて選択できることが望まれていると言えます。

## 新入社員の入社後の意識の変化は？

◆「今の会社に一生勤めようと思っている」が大幅減  
 春に新入社員が入社してから半年以上が経ちました。新入社員には働くうえで意識の変化があったのでしょうか。

公益財団法人日本生産性本部が、2012年度新入社員(340人)に実施した「2012年度新入社員秋の意識調査」(調査期間2012年10月～2012年11月)によると、「今の会社に一生勤めようと思っている」とする回答が30.6%で、同年春の調査結果(60.1%)から29.5ポイントの減少となり、この落差は1997以来過去最大となったそうです。

◆「仕事を通じてかなえたい『夢』がある」も減少

は 50.7%で、同年春の調査結果（70.5%）から 19.8 ポイント減となりました。

これらの意識の変化は、入社前の「理想」と、実際に働きはじめてからの「現実」とのギャップを感じ始めていることを示していると言えそうです。

#### ◆「人間関係の良さ」も企業選びには重要？

また、「今の会社に一生勤めようと思っている」と回答した人がその理由として、給料・福利厚生等の良さに他に、「教育担当の先輩が熱心に指導してくれて、頑張らなければならないと感じている」、「先輩や上司が優しく働きやすい」など、人間関係の良さを挙げている傾向も見られました。

入社直後は先輩・上司から指導を受けることが多く、その際に、誰にどのような指導を受けたかが、会社のイメージを左右するといっても過言ではありません。その意味で、新入社員の指導法等について検討することは、社員定着のためにも有効だと言えるでしょう。

### 精神障害者の雇用を検討する企業が増加

#### ◆障害者の法定雇用率が引上げに

企業が達成しなければならない障害者の法定雇用率（従業員に占める障害者の割合）は、一般企業については現在「1.8%」ですが、これが平成 25 年 4 月から「2.0%」へ引き上げられます。未達成企業は、不足する 1 人分当たり 5 万円を国に納付しなければなりません。

また、すでに障害者を雇用する企業については、障害者の雇用に関する状況の報告が毎年 1 回必要ですが、その義務が課される企業規模も変更されます。現行の労働者数「56 人以上」から「50 人以上」となりますので、該当する企業は注意が必要です。

#### ◆精神障害者の雇用義務付けも検討

また、厚生労働省では「精神障害者の雇用義務付け」についての議論が行われています。現行の法定雇用率は、身体障害者と知的障害者だけを算定の根拠にしていますが、新たに精神障害者の雇用義務付けがなされると算定の仕方が変わり、雇用率が引き上

げられる可能性もあります。

#### ◆障害者雇用を経営に生かす

こうした制度改正への対応も含めて、障害者を積極的に雇用し、経営に生かそうとする動きも出てきています。スーパーでは開店前の清掃や品出し等で働いてもらったり、資本のある企業では、特例子会社を設立したりするところもあるそうです。

現在、人材紹介会社には求人依頼が殺到しており、対応の早い企業では、優秀な技能を持つ精神障害者を獲得しようとして動き出しています。

精神障害には様々な種類や症状の程度があります。「精神障害者」といっても、接客のような仕事には向かないけれども、コンピュータのプログラミング能力が非常に優れているなど、企業が適材適所で雇用すれば貴重な戦力となる方も多くいるのが事実です。

### 1月の税務と労働の手続き続

#### 10日

- 源泉徴収税額・住民税特別徴収税額の納付
- 雇用保険被保険者資格取得届の提出
- 労働保険一括有期事業開始届の提出

#### 21日

- 特例による源泉徴収税額の納付

#### 31日

- 法定調書<源泉徴収票・報酬等支払調書・同合計表>の提出
- 給与支払報告書の提出
- 固定資産税の償却資産に関する申告
- 労働者死傷病報告の提出<休業4日未満、10月～12月>
- 健保・厚年保険料の納付
- 労働保険料納付<延納第3期分>
- 外国人雇用状況報告（雇用保険の被保険者でない場合）

#### 本年最初の給料の支払を受ける日の前日まで

給与所得者の扶養控除等（移動）申告書の提出

～当事務所よりお知らせ～  
明けましておめでとうございます。  
旧年中は格別のご高配を賜り厚く御礼申し上げます  
本年も宜しくお願い申し上げます。