

# 事務所ニュース

NO 103

## 中高年社員等の情報提供は十分ですか？

### ◆65歳、さらに70歳までの雇用が想定されている

平成25年4月より、厚生年金の支給開始年齢が段階的に引き上げられることに伴う措置として、高年齢者の雇用継続を促す「改正高年齢者雇用安定法」が施行されました。

今回の改正では65歳までの雇用継続が想定されており、継続雇用制度を作成するにあたっては、原則、希望者全員を再雇用する制度とする必要があります（一部例外と経過措置が設けられています）。

さらに、政府はすでに、「70歳まで働ける企業」の普及・促進も進めており、70歳までの雇用継続も視野に入っています。

### ◆中高年社員に関する取組み

中高年社員の増加を見据えて、東京都では、「中高年勤労者福祉推進員（ライフプランアドバイザー）養成講座」を開講するとのことです。

この講座は、中小企業事業主や人事担当者などを対象に、社員の退職後のライフプランについて助言できる人材を養成することが目的で、「税金」「年金」「法律」「キャリア開発」「介護」「メンタルヘルス」などの講習を修了した人に、東京都知事名の修了証書が授与されるとのことです。

### ◆中高年社員や退職者への情報提供は十分ですか？

こうした認定までは受けなくても、自社の中高年社員に向けて、これからのライフプランについての社内研修を開いたり、退職を控えた社員に退職後の社会保険や年金等の手続きをまとめた小冊子を配付したりするなどの対応を行う企業は、年々増えてきているよう

です。

これから高齢期・退職期にある社員に対する情報提供は、より重要性を増していくことでしょう。

トラブルの多い社員が定年退職後の再雇用を求めているケースも多いようです。こうした情報提供は、離職・退職時のトラブル防止にも役立ちますので、規程等の整備と併せてぜひ活用されることをお勧めいたします。

## 「安定志向」が若者の間に広まっている？

### ◆「第一志望に入社」は5割

日本生産性本部と日本経済青年協議会が今年度の新入社員を対象に実施した「働くことの意識」調査結果によると、「第一志望の会社に入れた」と答えた新入社員は、質問を開始した2009年以降で最低となる52.0%（前年比8.9%減）だったそうです。

厚生労働省・文部科学省の「大学卒業予定者の就職内定状況調査」では、大卒者の内定率（4月1日現在）は、一昨年（91.0%）、昨年（93.6%）、本年（93.9%）と好転しているため、厳しい採用状況から、志望レベルを下げても「内定を得ること」を優先している学生が多かったと言えそうです

### ◆「社長になりたい」はわずか1割

また、学校法人産業能率大学が、新入社員の働く意欲や新社会人としての意識、将来の目標などをまとめた「2013年度新入社員の会社生活調査」によると、最終的に目標とする役職・地位についての質問で、「社長」と答えた人が11.9%となり、調査を開始した1990年以降で最低となったそうです。

一方、「部長」は昨年度の23.2%（前年度比0.3ポイント

ト増)で過去最高を更新し、「課長」「係長」についても増加する傾向が見られました。経営トップを目指すという気概よりも、安定を求める人が多かったようです。

#### ◆「定年まで同じ会社で働きたい」は減少

また、「この会社でずっと働きたいか」という問いには、昨年は過去最高を記録した「定年まで勤めたい」が、30.8%（前年度比 3.5%減）に減少し、代わって「状況次第でかわる」が 33.1%（前年度比 1.7%増）で「定年まで勤めたい」を上回りました。

内定を得ることを重視して志望レベルを下げたことが「定年まで」と回答しにくくさせているようです。

### 精神障害の労災認定件数が過去最多に！

#### ◆脳・心臓疾患と精神障害の労災補償状況

厚生労働省が、平成 24 年度の「脳・心臓疾患と精神障害の労災補償状況」を発表しました。これは、過重な仕事が原因で発症した脳・心臓疾患や、仕事による強いストレスなどが原因で発病した精神障害の状況についてまとめたものです。

くも膜下出血などの「脳血管疾患」や、心筋梗塞などの「心臓疾患」は、過重な仕事が原因で発症する場合があります。これにより死亡した場合は「過労死」とも呼ばれています。

#### ◆精神障害の労災認定件数が過去最多に

今回注目すべきは、精神障害の労災申請自体は前年より若干少なくなりました（1,257 件）が、労災認定件数が 475 件（前年度比 150 件増）となり、過去最多となったことです。

その内容を見ると、昨今、行政による是正指導でも多く指摘されている事項が並んでいます。

業種別では、製造業や卸・小売業、運輸業、医療・福祉といった業種が多くなっています。

#### ◆仕事量・内容の変化、嫌がらせ・いじめに注意

次に、出来事別に支給決定件数をみると、（1）仕事内容・仕事量の（大きな）変化を生じさせる出来事があっ

た、（2）（ひどい）嫌がらせ、いじめ、又は暴行を受けた、（3）悲惨な事故や災害の体験、目撃をした、の順に多くなっています。

また、増加件数としては、（1）1カ月に 80 時間以上の時間外労働を行った（前年度比 29 件増）、（2）（重度の）病気やケガをした（同 27 件増）、（3）上司とのトラブルがあった（同 19 件増）、（4）セクシュアルハラスメントを受けた（同 18 件増）、（5）（ひどい）嫌がらせ、いじめ、又は暴行を受けた（同 15 件増）の順に多くなっています

#### ◆体調の管理と併せて労働時間の管理も

「1カ月に 80 時間以上の時間外労働を行った」という部分については、脳・心臓疾患の時間外労働時間数（1カ月平均）別支給決定件数をみても、飛躍的に発症件数が増えてくるところですので、会社の労働時間の管理が非常に重要であることがわかります。

時間外労働が多いと睡眠不足など体調の管理も難しくなり、こうした労災の発生につながってくることも考えられます。

暑い時期になり、熱中症が例年になく多く発生しているようです。今年は体調の管理と併せて、労働時間の管理についても見直してみてもはいかがでしょうか。

### 8月の税務と労働の手続き続

#### 12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

#### 9月2日

- 個人事業税の納付<第1期分>
- 個人の道府県民税・市町村民税の納付<第2期分>
- 健保・厚年保険料
- 外国人雇用状況報告(雇用保険の被保険者でない場合)

～当事務所よりお知らせ～

各種保険の保険料率を確認しましょう。

・誤った保険料を控除している場合があります。