

坂田社労士事務所便り

今年の新入社員の意識調査の結果

◆今時の新入社員は「デート」よりも「仕事」を優先

平成19年度の新入社員を対象に、財団法人社会経済生産性本部と社団法人日本経済青年協議会が「働くことの意識」についての調査を行い、デートの約束があったとき、残業を命じられたら、「デートをやめて仕事をする」という回答が8割に達するなどといった結果が出ました。

◆「バブル入社組」との違い

「あなたは仕事と生活についてどちらを中心に考えますか」という質問に対しては、「仕事と生活の両立」が79.8%を占め、「仕事中心」が9.6%、「生活中心」10.6%となっています。この質問に対して経年変化をみると、「仕事中心」が昭和47年度で15%、平成3年度で5%、平成19年度で10%、「生活中心」が昭和47年度で15%、平成3年度で23%、平成19年度で11%となっており、バブル入社組との違いが鮮明にわかる結果となっています。

◆今年の新入社員のタイプ

今年の新入社員のタイプは『デイトレーダー型』といわれています。どのようなタイプかということ、「景気回復での大量採用は売り手市場を形成し、就職しても細かい損得勘定でネットを活用して銘柄（会社）を物色し続け、売買を繰り返す（転職）恐れがある」という意味のようです。

◆リストラが不安？

戦後最長の好景気と、団塊世代の大量退職に伴う「売り手市場」を反映して、「思っていたよりは満足のいく就職ができた」と希望通りの就職はできたものの、「将来のリストラが不安」という悩みも持っている人も多いようです。仕事や今後の展望については、「い



ずれリストラされるのではないか」（38.8%）、「いずれ会社が倒産したり破たんしたりするのではないか」（22.8%）などの回答が前年より増加しています。バブル期の後の「崩壊」が再びあるのでは、という不安が反映されているのでしょうか。

75歳以上を対象とした新・医療保険制度

◆来年4月から「後期高齢者医療制度」がスタート

2008年4月から、75歳以上の高齢者を対象とした医療保険制度（後期高齢者医療制度）が動き出す予定です。開始まで1年を切りましたが、詳細が決まっていない点もあり、中身はよく知られていないようです。保険料負担や医療の内容はどのように変わるのでしょうか。

◆保険料は厚生年金受給者で平均「月約6,200円」か

新制度は、2006年6月に成立した医療改革関連法で導入が決まりました。複数の病気を持つことも珍しくない75歳以上を、現役世代の医療保険と別建てにし、効率化を進めて医療費を抑制するのがねらいです。都道府県ごとに全市町村が参

加する広域連合が運営予定のため、保険料も都道府県単位で決定します。

保険料については、各広域連合で保険料を定める条例が今秋以降でないと制定できない見通しで、保険料負担額は今のところ不明です。ただ、厚生労働省が公表している全国平均の保険料の目安が手掛かりとなり、「年 208 万円」という平均的な厚生年金受給者の場合、保険料の目安は「月約 6,200 円」となります。また、75 歳未満の配偶者がいる場合は別途配偶者の保険料も支払いますので、今よりも負担増になると見られています。

全般的には地域や所得の状況によって負担が増えるか減るかは一概には言えませんが、明確に負担増になる人もいます。会社員の子供の被扶養家族になり、子供の会社の健康保険を利用している高齢者です。従来は高齢者自身は保険料を負担していませんでしたが、新制度では年金収入に応じた保険料を負担する仕組みに変わります。急な負担増を防ぐため、制度加入時から 2 年間は本来の保険料の最大半額（定額部分）となります。

◆医療保険・介護保険の合計負担額に上限設定

病院や診療所で治療を受けたとき、窓口での患者負担はどうなるのでしょうか。75 歳以上の場合、かかった医療費の原則 1 割を負担するというのは従来と同じです。所得が現役並みに多いと判定された場合は、現役世代と同様の 3 割負担となることも変わりません。

2008 年 4 月の新制度からは、医療保険と介護保険の患者（自己）負担の合計額に上限が設けられます。これまでは、医療と介護それぞれに 1 カ月当たりの負担上限などが決まっていたが、医療と介護の両方を利用している方の負担が著しく高額にならないよう、年間の合計額にも上限を設けることにしました。

一般の合計負担額の上限は年間 56 万円で、これを超えると超えた分が戻ります。ただし、利用者の側から役所に申請しないと戻ってこない仕組みになりそうです。

改正高齢者雇用安定法施行から 1 年、企業の状況は？

◆60 歳以降の雇用確保実施企業は約 98%

改正高齢者雇用安定法の施行で 60 歳以降の雇用確保が事業主に義務付けられた 2006 年 4 月以降、約 98%の企業で再雇用や定年の引上げなどの措置を講じていることが、労働政策研究・研修機構の調査でわかりました。

高齢者の雇用確保は、改正高齢者雇用安定法に基づく措置です。定年が 65 歳未満の企業は、年金の支給開始年齢の段階的引上げに合わせ、1.定年の引上げ、2.再雇用制度や勤務延長制度など継続雇用制度の導入、3.定年廃止のいずれかを選ばなくてはなりません。

◆「元管理職」の処遇に悩む企業

この調査は、2006 年 10 月 1 日時点における制度の整備状況を各企業に聞いたものです。従業員 300 人以上の民間企業 5,000 社に質問票を送付し、1,105 社から回答を得たそうです。調査結果では、定年後の再雇用制度を導入している企業が 91.3%に上りました。勤務延長制度や定年の引上げなどを導入した企業と合わせると、98.4%の企業が、何らかの措置を講じていました。

継続雇用する対象者については、72.2%が「健康や働く意欲、勤務態度などで基準に適合する者」と条件付きで対象としており、「希望者全員」としている企業は 24.6%にとどまりました。高齢社員の処遇で困る点では「担当する仕事の確保が難しい」（39.6%）、「管理職経験者の扱いが難しい」（38.9%）、「継続雇用後の処遇の決定が難しい」（24.5%）、「高齢社員を活用するノウハウがない」（19.1%）などが上位を占めています。

同機構は、「制度はできあがったが、今後は再雇用した人の活用方法や、現役社員との関係、勤務形態を整備していく必要がある」と指摘しています。