

大滝・馬場人事労務研究所便り

「社会保障制度改革国民会議」が示した改革の方向性

◆ 1年に及ぶ議論を経て報告書提出

2012年に成立した「社会保障制度改革推進法」により内閣に設置されていた社会保障制度改革国民会議は、8月5日に報告書を公表、翌6日、安倍首相に提出しました。

報告書では、各種給付を「全世代型」の給付に見直すことが示されました。これまで高齢者に対し特に手厚い制度となっていたものを、若い世代向けの出産や育児に関する保障を厚くし、高齢者でも高所得者については相応の負担を求め、現役世代に限らず幅広い世代で負担を分かち合う方向に転換するというものです。

また、超高齢化社会に対応するため、来年4月から予定通り消費税率を引き上げ、引上げ分を財源として医療や介護の充実を図ることを提言しています。

以下、その主な内容を紹介します。

◆医療保険・介護保険関連

負担に関する見直しとして、(1) 70～74歳の医療費について、新たに70歳となる人から2割負担とすること、(2) 高所得者の介護保険の利用者負担の引上げ、(3) 健康保険料の上限引上げ、(4) 75歳以上の後期高齢者向け医療費の支援金に「総報酬割」を全面導入すること等が挙げられます。

◆年金関連

話題になっていた抜本改革は見送られ、給付開始年齢の引下げについても中長期的な議論として引き続き検討を求めるにとどまりましたが、(1) 非正規労働者への適用拡大、(2) 高所得者に対する年金減額、(3) デフレ下においても給付増を抑制する機能が働くようにすること等が盛り込まれました。



◆少子化対策関連

他の項目に比べると具体策に乏しい印象ですが、(1) 雇用保険の育児休業給付の引上げ（厚生労働省は5割→6割を検討）、(2) 消費税引上げ分を財源とした待機児童解消策の実施等が盛り込まれました。

「年上部下」への人事評価に対する“抵抗感”

◆「年上部下」に対する評価行動の実態と課題

独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構から、60歳以上の部下を持つ管理職の評価行動の実態等に関する調査の結果が公表されました。

この調査は、60歳以上の社員（正社員・継続雇用者）を部下に持つ管理職（30歳～59歳）の評価行動の実態と課題を明らかにするために行われました。

◆調査結果のポイント

- ◇60歳以上の部下の平均年齢……63歳弱
- ◇人事評価の実施率……9割弱
- ◇継続雇用者の部下に対する人事評価結果の活用……「契約の更新」(82.7%)、「ボーナス」(62.8%)、「昇進」(60.2%)

～当事務所よりひと言～

◇人事評価のための面接…… 7割程度が実施（正社員 69.2%、継続雇用者 69.2%）

◇目標管理…… 6割強が実施

◇元上司が60歳以降に部下になることについて…… 6割弱が「抵抗感がある」

◆元上司が部下になることのプラス面・マイナス面

元上司が部下になることに関連して、「年上部下」を活用するときの【プラス面】は、次のように評価されています（正社員／継続雇用者）。

・「経験を活かしたアドバイスがもらえる」（81.7%／81.8%）

・「面倒見がよい」（71.1%／68.6%）

・「人脈を持っている」（69.4%／62.6%）

また、【マイナス面】については、次のように評価されています。

・「柔軟性にかける」（61.7%／64.0%）

・「過去の経験に固執している」（57.9%／57.2%）

・「事務的な仕事を自分でやろうとしない」（45.4%／46.7%）

◆高齢者の戦力化のために

高齢者の戦力化を図り、労務管理がうまくいくためには、高齢者向けの人事制度に加え、評価制度も整備することが求められます。

評価を行う管理職には、高齢者のいまの状態を知って評価し、評価面談を有効に活用する力が必要です。他方で、高齢者も自らの強みや弱みを考えることが求められます。これからの時代に対応した組織運営にはこうしたことも必要とされているようです。

厚生労働省の「今後の労働者派遣制度の在り方に関する研究会」の報告書の素案が公表されました。この報告書をもとに労働政策審議会で労働者派遣法の改正について検討した上で、2014年の通常国会に改正法案を提出することが予定されています。その中で気になるのは、「26業務」や「派遣期間の行方」ですが、現在26業務については、派遣期間の上限が設けられておりませんが、この研究会の報告書では、これら専門業務の枠組みをすべて廃止した上で、有期雇用についてはすべての業務で派遣期間を「最長3年」とすることが適当とされています。すなわち業務の如何を問わず派遣期間については労働者個人ごとの期間制限とし、前任者の有無にかかわらず同じ部署で最長3年まで働けることとなりますが、そのかわり、従来26業務について有期雇用で派遣期間の制限なく派遣されていた者についても3年で派遣が打ち切られることとなります。例えば添乗派遣や放送派遣のスタッフについてはかえって派遣が打ち切られて職を失う場合も出てきますので、この報告書について私個人は俄かに賛成とは言いかねるものがあります。（大滝）

残暑が厳しい日が続いています。皆さんの体は疲れていませんか？こころは疲れていませんか？普段から体とこころの過労を予防することは健康を維持するために重要であると言われていています。いろいろな原因が複合的に絡み合っただけで発症するうつ病は、自分自身や周囲の人の気づきで早期発見が可能です。うつ病は、日本では約15人に1人が、一生のうちに一度はかかる病気といわれています。「誰がいつなってもおかしくない」と言われるほど、身近な病気です。一方で、うつ病のサイン、こころの不調のサインは、自分ではなかなか気づきにくいものです。又、気づいても、「職場や家族に心配をかけたくない」という思いから、自分自身で抱え込み、誰にも相談できずにいるケースもあります。そこで、身近にいる職場の上司、同僚、家族の「気づき」がたいへん重要な対応の鍵となってきます。また、うつ病の治療では、身体の病気と同様に「早期発見」、「早期対応」がとても大切です。早めに対応することで、スムーズな治療へと結びつき、より早期の回復につながります。周りで働く人の、こころの不調のサインに気づいたら、迷わず声をかけてください。そして、心配な点がある場合には、ゆっくりと時間をとって話を聴いてあげることが大切です。そこから何ができるかを、専門家や医師を交えて考えていきます。それがメンタルヘルスマネジメントのはじめの一歩となります。まずは一声「最近調子はどう？」あなたの一声で職場環境が変わります。（馬場）