

発行所 川崎美嘉子社会保険労務士事務所  
〒260-0013  
千葉県千葉市中央区中央1-7-8 シグマビル9階  
TEL: 043-216-5601 FAX: 043-216-5602  
URL: http://www.kawasaki-sr.com

発行人 社会保険労務士 川崎 美嘉子

業務内容 健康保険・厚生年金・労災保険・雇用保険の手続き  
就業規則・賃金規程、労使協定等の作成・届出  
各種給付金・助成金の支給申請  
人事制度構築支援  
給与計算

## CONTENTS

page

1 無期転換ルールに特例設ける見込み  
高度専門労働者と高齢者は適用除外に

2 **特集**  
準備は何から? 「労働保険の年度更新」

### 4 TOPICS

- 日本生産性本部調査「すべての役職で女性比率が増加」
- 外国人労働者数、過去最高  
専門的・技術的分野の在留資格が大幅増
- 業務単位3年→個人単位3年に  
派遣法改正案を国会に提出

6 人事労務の法律ミニ教室  
本採用するかどうかは自由?

7 助成金を活用しましょう  
「労働移動支援助成金」で転職支援、  
3月より大幅に拡充

8 ユニークな社内制度  
家族とのつながりを大切にする制度

8 労務ひとこと  
70～74歳の窓口負担1割→2割へ

## 無期転換ルールに特例設ける見込み

# 高度専門労働者と高齢者は適用除外に

厚生労働省は3月7日、有期労働契約の無期転換ルールに特例を設ける特別措置法の法律案を通常国会へ提出しました。成立すれば、来年4月からの施行となる見込みです。

\* \* \* \* \*

昨年4月に労働契約法が改正され、同一の労働者との間で有期労働契約が繰り返し更新され通算5年を超えた場合は、労働者の申し込みにより無期労働契約に転換できる制度が始まりました(通算5年は施行日後に新たに締結・更新された契約からカウント)。

この制度は、有期労働契約の濫用により、労働者の雇用が不安定になるのを抑制することが目的ですが、一方で、無期転換ルールの導入を契機に、企業が契約更新の上限を新たに設ける動き

も見られるため、かえって労働力の活用が進まなくなることが懸念されます。

そこで、今回の改正案では、雇用が不安定になるおそれの少ない労働者について、無期転換ルールの特例を設けるとしています。

### 高度専門労働者と定年後の高齢者

特例の対象は以下の人たちです。

- ① 5年を超えるプロジェクト(一定期間内に完了することが予定されている業務)に就く、高収入かつ高度の専門的知識等を持つ者
- ② 定年後に有期契約で継続雇用される高齢者

①の「高収入」とは年収1,075万円以上が想定されています。上記①②の人については、無期転換ルールの取

り扱いが次のようになります。

- ①の人: 「5年」ではなく、「プロジェクトの期間(上限10年)」を超えた場合に無期転換の申込権が発生
- ②の人: 定年後引き続き雇用されている期間は通算5年にカウントしない

この特例の適用を受けるためには、事業主が対象労働者に応じた適切な雇用管理に関する計画を作成し、厚生労働大臣の認定を受ける必要があります。例えば、高度専門労働者であれば、「能力の維持向上を自主的に図る機会の付与」、定年後の高齢者であれば「配置、職務および職場環境に関する配慮」などといったものです。

企業は、多様な雇用形態を実現するため、有期契約の労働者をうまく活用する方法を探る必要があるのです。

特集

# 準備は何から？「労働保険の年度更新」

毎年6月から労働保険料の申告・納付手続きがスタートします。この手続きを「年度更新」といい、前年の4月から今年の3月までの賃金総額をもとに労働保険料を計算します。そろそろ賃金の集計作業など準備を始めましょう。

今年度は雇用保険・労災保険ともに保険料率に変更はありません。

## 労働保険の「年度更新」とは

まず、労働保険の年度更新とは何かを簡単に確認しましょう。労働保険とは、労災保険と雇用保険の総称です。労災保険では、業務上または通勤途中のケガや病気などに、雇用保険では、失業したときや、在職中に育児・介護休業を取得するときなどに給付が受けられます。

この2つの制度の保険料は、労働者に支払った賃金総額をもとに算出されるため、年に一度、賃金を集計し、保険料の申告と納付をおこなう手続きをします。これを年度更新といいます。

年度更新は、前年度の保険料の確定精算と、今年度の保険料の仮払いを同時におこないます。つまり今年は、平成25年4月から平成26年3月までの保険料を確定精算し（「確定保険料」といいます）、平成26年4月から平成27年3月までの保険料を仮払い（「概算保険料」といいます）します（下図参照）。

前年度の確定保険料は前年度の賃金総額\*をもとに、今年度の概算保険料は今年度の賃金総額の見込額をもとに算出します。事業を急激に拡大して人員を大幅に増やす予定があるなど大きな変動（賃金総額の見込額が1/2未満または2倍超）がある場合でなければ、「今年度の賃金総額の見込額＝前年度の賃金総額」とします。実務的には、今年度の賃金総額の見込額は、前年度の賃金総額を使用することがほとんどです。

\*建設業などで賃金総額が正確に算出できない場合は「賃金総額」の代わりに、「請負金額×事業の種類ごとに定められた労務費率」を使用して保険料を算出することができます。

昨年假払いした概算保険料の額が今年の確定保険料額に対して不足していた場合は、今年の概算保険料に不足分を加算して納付します。逆に、多く払いすぎている場合には、今年の概算保険料に多かった額が充当され、残りの額だけを納付します。

## 申告・納付は7/10まで

年度更新の申告・納付期間は6月1日から7月10日までとなります（労働保険事務組合に委託している場合は、その事務組合の日程によります）。

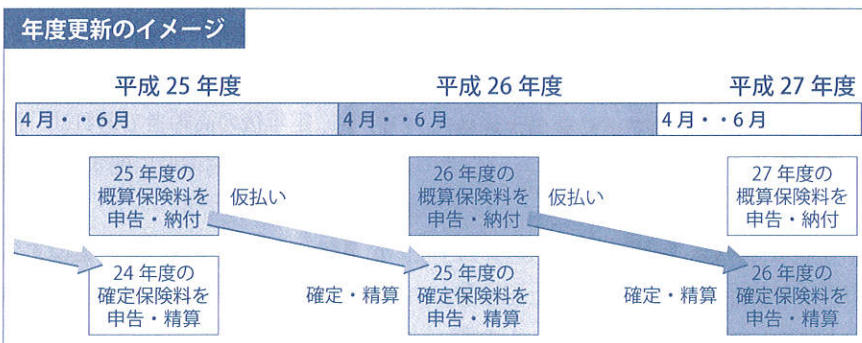
保険料は3回に分けて納付することもできます（「延納」といいます）。ただし、延納できるのは概算保険料が40万円以上（労災保険か雇用保険のどちらか一方のみの場合は20万円以上）の場合または労働保険事務組合に事務処理を委託している場合に限られます。

## 保険料率は変わらず

今年度の雇用保険料率は前年度と変わらず下表のとおりです。労災保険料率も前年度と同じで、業種ごとに2.5/1000から89/1000の間で定められた率となります。

ただし、メリット制が適用される場合はこの限りではありません。

メリット制とは、災害発生率の高い事業主には労災保険料率を高く設定



**平成26年度の雇用保険料率**

事業の種類	率（うち労働者負担）
一般の事業	13.5/1000 (5/1000)
農林水産・清酒製造の事業	15.5/1000 (6/1000)
建設の事業	16.5/1000 (6/1000)

し、災害発生率の低い事業主には労災保険料率を低くするというものです。事業が一定の規模以上になると自動的に適用されます。

なお、メリット制が適用される場合、別途、保険料率が事業所に通知されます（申告書にも印字されます）ので、その率で計算します。

## 準備は何かから？

まず、昨年4月から今年3月までに労働者へ支払った賃金の集計をします。保険料は「賃金総額×保険料率」で算出します。

賃金を集計する際は、下のQ & Aのような点に注意しましょう。

## 一般拠出金も忘れずに

年度更新の際に、アスベスト健康被害者の救済費用にあてる一般拠出金の申告・納付もおこないます。今年度は一般拠出金の保険料率が0.05/1000→0.02/1000に変更されています。なお、この費用は事業主が負担します。

## 賃金を集計するには Q & A



### パートタイマーやアルバイトの賃金もすべて含めるのですか？

労災保険料の計算では、すべてのパートやアルバイトの賃金を含めます。

雇用保険料の計算では、雇用保険に加入するパートやアルバイトの賃金を含めます。

雇用保険の被保険者となるかどうかは、右下の表を参照してください。

### 役員の報酬も含めるのですか？

法人の役員報酬は集計に含めません。ただし、役員の地位にあっても事実上は労働者性があると認められるなどの場合は被保険者となるため賃金の集計に含めます。

この場合、「役員報酬」の部分は含めず、「賃金」の部分のみ算入します。

労働者性のある役員として取り扱う場合は「兼務役員届」を事前にハローワークに提出しておく必要があります。

事業主と同居する家族従事者の賃金についても、原則集計に含めません。

ただし、就業実態が他の労働者と同様であり、賃金もこれに応じて支払われている場合は被保険者となるため集計に含めます（労災では、常時同居の親族以外の労働者を使用する事業において、一般事務または現場作業等に従事していることも条件となります）。

### その他、賃金の集計に含めなくてよい人はいますか？

出向者の賃金は、労災保険料の計算では出向先に、雇用保険料の計算では生計を維持するに必要な主たる賃金を受け一方の会社で被保険者となり集計に含めます。

また、雇用保険料の計算では、その年度の初め（4月1日）に64歳以上であった人の雇用保険料は、いったん申告書に記載のうえ、本人負担・事業主負担ともに免除されます。



### 賃金には通勤交通費も含めますか？賞与も集計に含めますか？

通勤交通費（出張旅費などは含まない）や賞与も含めて集計してください。特に、通勤定期券を現物で支給している場合は、集計漏れのないように注意してください。

### 平成25年4月から平成26年3月までの賃金を集計するということが、当社は3月25日までの給与を4月5日に支払います。この場合、どこからどこまでを集計すればよいのですか？

「月＝締め日の属する月」として集計しますので、昨年5月5日支払い分（4月分）から今年4月5日支払い分（3月分）までです。

※労働保険事務組合では異なる場合があります。

労災・雇用保険における賃金の取り扱い		
	労災保険	雇用保険
短時間労働者の賃金（パート・アルバイト）	すべて集計に含める	以下の要件を満たせば被保険者となり、集計に含める ①31日以上雇用見込みがある ②1週間あたりの所定労働時間が20時間以上である ※昼間学生は除く。その他例外あり。
派遣労働者の賃金	派遣先では集計に含めない	
法人の役員の報酬	集計に含めない ※事実上、労働者性が認められるなどの場合は被保険者になるため集計に含める。その場合、「役員報酬」は含めず「賃金」の部分のみ算入する。	
事業主と同居する家族従事者の賃金	集計に含めない ※就業実態が他の労働者と同様の場合などは労働者となるため、集計に含める。 なお、労災保険の方が労働者となるか否かの判断が厳しい。	
出向者の賃金	出向先での集計に含める	生計を維持するに必要な主たる賃金を受け会社で被保険者となり、集計に含める
通勤交通費	集計に含める（出張旅費など実費弁済分は含めない）	
賞与	集計に含める	

## 日本生産性本部調査 「すべての役職で女性比率が増加」

日本生産性本部は1月、第5回「コア人材としての女性社員育成に関する調査」の結果概要を発表しました。安倍政権は女性の活躍を成長戦略の重要課題と位置付けて推進しており、それに呼応するように大企業でも女性幹部を抜擢する動きが強まっています。

ここでは、調査結果の主なポイントをご紹介します。

### すべての役職で女性比率が増加

役職別の女性比率をみると、前年と比較して、役員は2.8%→3.0%、部長（相当職）は3.1%→3.9%、課長（相当職）は8.7%→9.6%と、すべての役職で女性比率が増加しました。また、3年以内に課長（相当職）になる可能性のある職位の人についても16.0%→17.1%と増加しています。

### 6割が経営幹部層まで期待

女性社員が経営幹部層のポストづくことに対しては、「役員クラスまで期待」が43.4%、「部長クラスまで期待」が20.3%となっており、6割以上の企業で期待されていることがわかりました。

### 女性社員の意識・意欲が課題

女性社員の活躍を推進する上での課題については、前年に引き続き「女性社員の意識」(80.3%)が最も高く、次いで「管理職の理解・関心が薄い」(56.9%)、「育児等家庭的負担に配慮が必要」(56.6%)とする企業が半数を超えました。

女性社員に対する男性上司の見方については、「昇進や昇格をすることへの意欲が乏しい」(80.3%)とする企業

が最も多く、昨年より増加しました。次いで「難しい課題を出す敬遠されやすい」(60.1%)となっています。

### 女性の活躍は業績向上につながる

女性の活躍が組織の生産性向上・業績向上につながることへの認識については、「認識されており、効果として表れている」(28.6%)、「認識されており、数年後には効果が期待できる」(23.4%)と、半数以上の企業で効果が認められています。

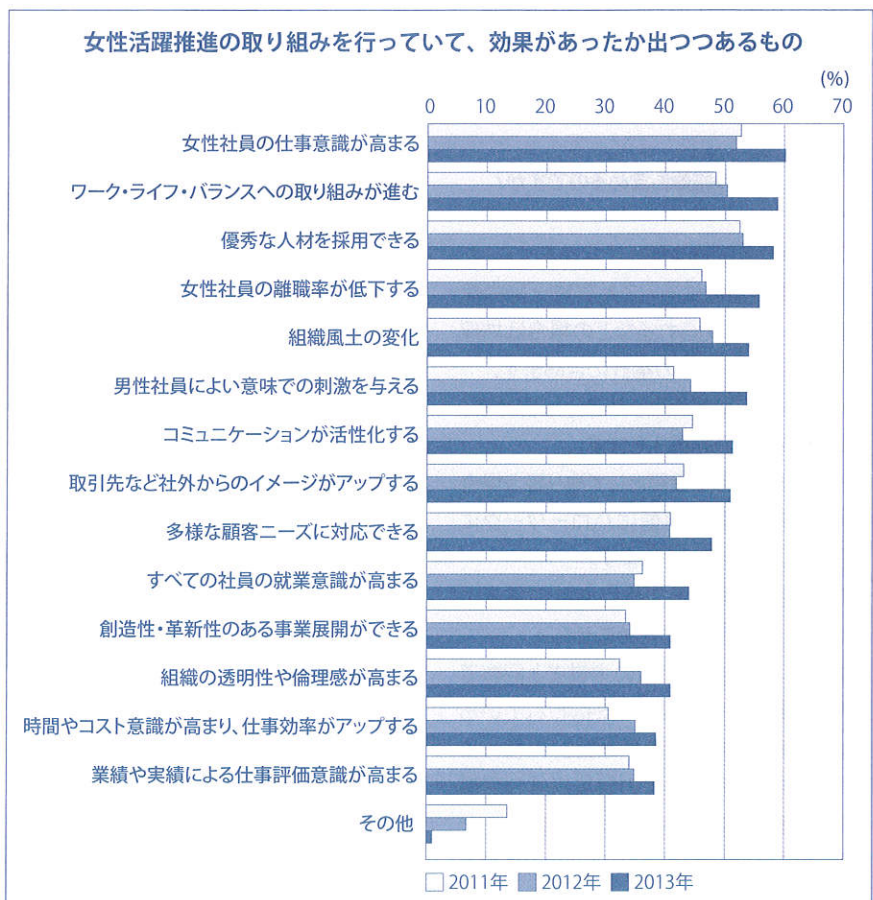
また、「認識されているが、効果は把握できていない」(33.8%)とする企業をあわせると8割以上の企業で認識されていることがわかりました。

### すべての項目で効果アップ

女性社員の活躍推進の効果としては、「女性社員の仕事意識が高まる」(60.3%)が最も高く、次いで「ワーク・ライフ・バランスへの取り組みが進む」(59.0%)、「優秀な人材を採用できる」(58.3%)、「女性社員の離職率が低下する」(55.9%)となっています。

昨年と比べてすべての項目で増加していますが、順位が上がったものとしては、「ワーク・ライフ・バランスへの取り組みが進む」「女性社員の離職率が低下する」「すべての社員の就業意欲が高まる」「創造性・革新性のある事業展開ができる」などが目立っています。

また、2年前と比較して大幅に増加したものとして、「男性社員により意味での刺激を与える」(53.8%)、「組織の透明性や倫理感が高まる」(41.0%)などがあります(グラフ参照)。



## 外国人労働者数、過去最高 専門的・技術的分野の在留資格が大幅増

厚生労働省は1月31日、外国人雇用についての届出状況を公表しました。平成25年10月末時点での外国人労働者数は71万7,504人で、前年同期と比べ3万5,054人、5.1%増加し、平成19年に届出が義務化されて以来初めて70万人を超え、過去最高を記録しました。

### 高度外国人材と留学生が増加

増加した要因としては、現在、政府が進めている高度外国人材、留学生の受け入れが進んできていることに加え、雇用情勢が改善傾向で推移していることが考えられます。

外国人労働者を在留資格別に見る

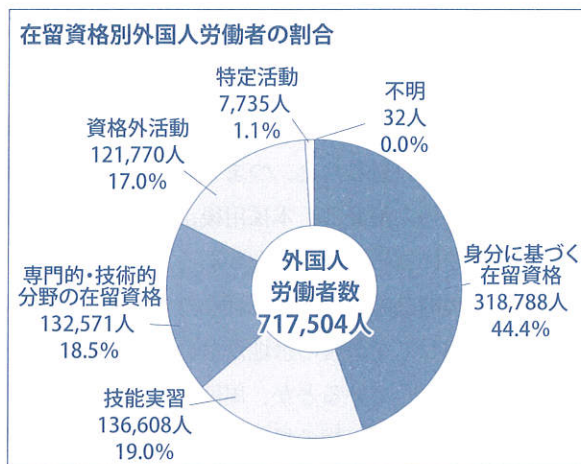
と、永住者や日本人の配偶者など「身分にもとづく在留資格」が全体の44.4%を占め、次いで、「技能実習」が19.0%、「専門的・技術的分野の在留資格」が18.5%となっています。専門的・技術的分野の外国人労働者は前年同期比で6.7%増加しており、専門的な知識・技術をもつ外国人の雇用が拡大していることがわかります。

また、「資格外活動(留学)」も前年同期比で11.8%と大幅に増

加しています。

### ベトナムは前年より大幅増

国籍別では中国が最も多く全体の42.4%、次いでブラジル13.3%、フィリピン11.2%、ベトナム5.2%の順となっており、中でもベトナムは前年から大幅に増加しています。



## 業務単位3年→個人単位3年に 派遣法改正案を国会に提出

厚生労働省は3月11日、労働者派遣法の改正法案を国会に提出しました。成立すれば、来年4月1日から施行される予定です。

### 専門的26業務を廃止

現行の派遣法では、専門的な業務などは派遣期間の制限がなく、その他の業務にのみ期間制限が設けられていますが、この区分を廃止し、業務の種類に関係なく期間制限を設けるとしています。また、現行法では業務単位で最長3年など派遣を受け入れることができる期間が決まっていますが、改正案では個人単位で期間制限(上限3年)をおこなうとしています。ただし、過半数労組等から意見を聴取すれば、派

遣労働者を替えることで同一の事業所で3年を超えて派遣を受け入れることができるようになります。

ただし、派遣元で無期雇用されている派遣労働者については、こうした期間制限がおこなわれません。

### 許可制に一本化

もう1点の大きな改正点は、特定労働者派遣事業の廃止です。現在は、登録型派遣などの「一般労働者派遣事業」が許可制であるのに対し、自社が常時雇用する労働者を派遣する「特定労働者派遣事業」は届出制となっています。この区分をなくして許可制に一本化するということです。

現在、許可を受けるには、1事業所

### 改正案のポイント

- ・専門的26業務という区分を廃止
- ・期間制限は業務単位→個人単位
- ・同一事業所での派遣可能期間を延長するには過半数労組等への意見聴取が必要
- ・無期雇用の派遣労働者は期間制限なし
- ・特定労働者派遣事業の廃止

につき、「純資産2,000万円以上」「事業資金として現金・預金1,500万円以上」といった条件があります。改正後はさらに許可要件および更新時の要件が追加される見通しです。IT関連の企業などでは特定労働者派遣をおこなっている事業所も多く、大きな影響が出ると予想されます。

ただし、特定労働者派遣事業の廃止については経過措置や暫定的な配慮措置が講じられる見込みです。



## 本採用するかどうかは自由？

**Q** 先日新たに社員を採用したのですが、仕事の飲み込みが遅く、職場にも溶け込めない様子です。まだ試用期間中なので、今回は本採用を見送ろうと思いますが、何か注意すべきことはありますか？

**A** 本採用を見送ること、つまり試用期間中の解雇は、本採用後よりはゆるやかに認められる傾向があるものの、合理的な理由がなければなりません。指導しても改善の余地がないほど能力が不足しているとか、周囲との悶着が絶えず配置転換の見込みもないなどの理由です。注意・指導をおこなった記録も残しておいた方がよいでしょう。

### 本採用を拒否できないことも

試用期間中といっても労働契約は成立しているため、本採用を見送るということは解雇するということです。

試用期間中はいつでも解雇できると誤解している会社が多いのですが、そうではありません。試用期間中は、本採用決定後よりは解雇が認められやすいというだけで、自由に解雇ができるわけではないのです。

多くの裁判例では、採用当初知ることができなかつたような事実が試用期間中に判明し、その人を引き続き雇用しておくのが適当でない判断することに客観的合理性が認められるような場合に限り、試用期間中の解雇が認められるとしています。過去の裁判例から具体的なケースを見ていきましょう。

### 過去の裁判例では

試用期間中の解雇が認められたケースとしては、周囲と悶着が絶えなかつた等の労働者の行為が、就業規則で解雇事由の一つとしてあげている「就業態度が著しく不良で他に配置転換の見込みがないと認めたとき」に該当するとして解雇が有効とされた例があります。他に、比較的平易な業務においてミスを繰り返すことから試用期間を延長し、その期間を含め4ヵ月に渡り指導教育したものの、その後も単純な仕事についてミスが続いたため解雇したという例で解雇が認められています。

一方、認められなかつたケースとしては、会長に声を出して挨拶しなかつたという解雇理由が社会通念上相当性を欠くとされた例があります。また、礼儀をわきまえず、ノーネクタイ等だったことを理由として試用期間中に解雇された私立教員の例では、本人に反省すべき点があつたとしても、一度も注意・指導を与えることなく突如解雇したのは権利の濫用であると判断されました。

### 判断のポイントは

判断のポイントは、指導・教育を十分におこなつたか（改善の余地があるかどうか）という点です。

入社してすぐに使用者の求めるレベルに達しない場合でも、そのまま雇用を継続すれば改善する可能性が高いと考えられる場合は、試用期間中の解雇が認められないことが多いのです。

試用期間中に問題だと感じる事があつたのなら、会社はその都度、注意・

指導をおこなわなければなりません。

ここで、もう1つ裁判例をご紹介します。獣医師の試用期間満了による解雇が無効とされた事件です。

請求金額を間違つたりカルテの記載不備を繰り返すなどの能力不足があり、会社は都度注意していたと主張しましたが、具体的にいつどのように注意したのかは証拠関係から明確ではなく、裁判所の判断では「不注意の域を出ない」と重視されませんでした。注意・指導をおこなつた場合は、その記録を残しておくことも必要でしょう。

### まず有期雇用で適性をみるときは

有期契約なら期間満了により雇用契約を終了できると考え、まず有期契約を結んで、その期間に適性判断をおこなつた後、問題がなければ本採用するという方法をとる会社もありますが、この方法についても注意が必要です。有期契約であっても、それが実質的に無期雇用を前提とした試用期間と解される場合は、通常の試用期間と同様の取扱いになるとした裁判例があります。

ですから、有期雇用で適性をみる場合でも、客観的合理性が認められる場合でなければ、期間満了というだけで雇用を終了させることはできない場合もあるのです。

### 解雇予告が必要

試用期間中に解雇をおこなう場合でも、30日以上前の解雇予告（または解雇予告手当）は必要です。ただし、試用開始から14日以内であれば解雇予告の手続きは不要とされています。

## 助成金を活用しましょう

# 「労働移動支援助成金」で転職支援、3月より大幅に拡充

社員の転職支援をおこなう企業に支給される「労働移動支援助成金」が3月1日より大幅に拡充されています。これは、「行きすぎた雇用維持型」から「労働力の移動支援型（失業なき労働移動の実現）」への転換を打ち出した政府の経済成長戦略を受けておこなわれるものです。解雇を防ぐために支給している雇用調整助成金の予算を半減させる一方で、労働移動支援助成金は「昨年度実績2億4,000万円」→「平成26年度予算301億円」と大幅に増額しており、注目を集めています。

労働移動支援助成金は「再就職支援奨励金」と「受入れ人材育成支援奨励金」の2つから成ります。

### 再就職支援奨励金

まず、再就職支援奨励金からご説明しましょう。これは、事業規模の縮小等にともない離職を余儀なくされる労働者に対して、企業が民間の職業紹介事業者に委託して再就職を支援した場合に、事業主に委託費用の一部が支給されるものです。

奨励金を受給するためには、どのように再就職支援をおこなうかを記載した「再就職援助計画」をあらかじめハローワークに提出し、認定を受けておく必要があります。

また、求職活動のための休暇を1日以上与え、休暇の日について通常の賃金以上の額を支払う必要があります。

### 60万円まで支給

3月1日より表のとおり、支給額、支給対象などが大幅に拡充されました。

これまで1人につき原則として委託費用の2分の1、40万円が上限となっていたが、拡充後は委託費用の3分の2、上限は60万円まで引き上げられています。また、これまで再就職実現時に限って支給されていたも

のが、支給額のうち10万円を委託時に、残りを再就職実現時と2段階で支給されることになりました。拡充後は中小企業だけでなく大企業も対象となっています。

この他、委託の有無に関わらず、求職活動のための休暇を付与した企業に日額7,000円(中小企業以外4,000円)の助成がおこなわれます。

### 再就職支援奨励金の拡充

拡充項目	拡充前	拡充後
支給対象事業主	中小企業事業主のみ	中小企業以外の事業主も
支給のタイミング	再就職実現時のみ	再就職支援委託時に10万円、残りは再就職実現時
支給額 ※( )内は45歳以上の場合	委託費用の2分の1 (3分の2)	<b>中小企業</b> 委託費用の3分の2(5分の4) <b>中小企業以外</b> 委託費用の2分の1(3分の2) ※60万円が上限
再就職までの期間 ※( )内は45歳以上の場合	離職から2ヵ月以内 (5ヵ月以内)	離職から6ヵ月以内(9ヵ月以内)
訓練・グループワークの実施を委託した場合の上乗せ助成	なし	<b>訓練</b> 月6万円(上限3ヵ月分) <b>グループワーク</b> 3回以上で1万円 ※再就職実現時のみ
求職活動のための休暇を付与した場合	なし	<b>中小企業</b> 1日7,000円(上限90日分) <b>中小企業以外</b> 1日4,000円(上限90日分) ※再就職実現時のみ

### 受入れ人材育成支援奨励金の支給額

訓練の種類	助成対象	支給額
Off - JT	賃金助成	1時間あたり800円
	訓練経費助成	実費相当額(上限30万円)
OJT	訓練実施助成	1時間あたり700円



## ユニークな 社内制度

# 家族とのつながりを大切にする制度

会社が成長できるのは社員が頑張ってくれるから。社員が頑張れるのは家族が支えてくれるから…。こうした考えから、社員の家族とのつながりを大切にしようという取り組みをおこなう企業があります。

### ファミリーデーに職場参観

夏休みなどを利用して社員の家族を会社に招く「ファミリーデー」を実施する企業が増えています。子供が父母の仕事の一部を体験できたり、職場をめぐるスタンプラリーを実施するなど、楽しみながら仕事内容や会社のことを知ってもらうよう各社工夫を凝らしているようです。

このファミリーデー、単なる福利厚生イベントではなく、会社にとってもメリットがあるのです。自分がどんな職場で毎日どんな仕事をしているのかを家族に知ってもらい理解を得ることは、社員が高いモチベーションを維

持するきっかけとなるからです。

また、同僚や部下の家族の顔が見えることで社員同士のコミュニケーションが円滑になるという効果もあります。コミュニケーションが円滑になれば、仕事がスムーズに進むほか、パワハラなどが起きにくい職場づくりにもつながるでしょう。

### 家族報で家族に感謝

K社では、社内報ならぬ「家族報」を定期的に発行しています。

家族報では会社が現在手がけている仕事を簡単に紹介するほか、社長から社員の家族へ感謝のメッセージを掲載しています。

### 社内に疑似家族

社内に「疑似家族」を作って新入社員を育てている会社もあります。

ベンチャー企業R社では、設立当初、社員おのおのが個人商店という感じで

全国を飛び回って売り上げを伸ばしてきました。その結果、仕事が増え人も増やしましたが、採用してもすぐに辞めてしまい、離職率は50%近かったといえます。退職者から辞めた理由を聞いてみると「先輩や上司とのコミュニケーション不足」が大きな要因となっていることがわかりました。先輩や上司は日々の業務で忙しく新入社員の面倒を見る余裕がなかったのです。

そこで、社内に「親」や「兄・姉」がわりになって新入社員の面倒をみる者を会社が指名して疑似家族を作る「里親制度」を導入しました。同じ部署では相談しにくいこともあるため、親や兄姉は他部署から選びます。月に2回以上の昼食や、月に1回以上の夕食・旅行を疑似家族でおこない、費用は上限を決めて会社が負担するというものです。導入して4年目で、なんと離職率は2.7%にまで激減したといえます。

## 労働ひとこと

70～74歳の被保険者・被扶養者が窓口で支払う医療費の一部負担金が今年4月1日から変わりました。

これまで1割負担となっていたものが、2割負担に引き上げられています。

これは、平成20年度の制度改正以降、本来2割負担であったものが、減額特例措置により1割負担のまま据え置かれていたものです。

高齢者の反発を避けるために政治的な理由で1割に据え置かれてい

ましたが、これ以上若い世代にツケを回すわけにもいかず、今回の引き上げが決定されました。この減額特例措置の穴埋めをするために年間数千億円の税金が使われていたことを

## 70～74歳の窓口負担 1割→2割へ

考えると、もっと早く引き上げるべきだったのかもしれませんが。

ただし、すでに70～74歳になっている人には減額特例措置が継続さ

れ、今年4月以降に新たに70歳になる人から段階的に引き上げの対象となります。

これまで1割負担だったものが倍の2割負担となると負担が重く感じますが、69歳まで3割負担だった人が70歳以降2割負担になるのであればそれほど負担を感じず反発も少ないだろうという考えからのようです。

なお、70～74歳でも現役並みの所得がある人とその被扶養者については、これまでと同様3割負担となっています。