

# いいの事務所 ニュース

Iino Management & Labor Consulting Office

2012/03/10

VOL.14

## ●60歳以降の継続雇用制度、対象者の限定基準の廃止を提言

高年齢者雇用安定法改正に関する労働政策審議会の建議において、現行制度における60歳定年後の継続雇用者を限定することが可能となる「対象者限定基準」を廃止することが提言されました。

現行制度は、企業に定年退職後も、原則として65歳まで引き続いて希望する者全員を雇用する義務を課しています。しかし、例外的に労使協定を締結することにより、継続雇用の対象となる労働者の基準を設けることが出来るた

め、多くの企業がこの労使協定を締結した上で継続雇用制度を導入していることから、必ずしも希望者全員の雇用を確保する制度とはなっていません。

ところが、現行制度のままであると、平成25年度以降老齢厚生年金の報酬比例部分の引き上げが開始されることから、60歳以降、無年金・無収入となる者が生じることになってしまうのです。これを防ぎ、雇用と年金を確実に接続させることを目指して、

継続雇用制度の対象者限定基準の廃止が提言されたのです。ただし、経過措置として、対象者限定基準の廃止を老齢厚生年金の引き上げに合わせたものとすることも提言されています。したがって、来年4月より改正法が施行されたとしても、平成25年度は、61歳までの継続雇用は対象者限定基準の適用は認められませんが、62歳以降65歳までは現状通り対象者限定基準の運用が認められることになりそうです。

## ●今後の高齢者雇用の対応について

65歳までの継続雇用を考えるに当たって、一番重要なのは、再雇用者の『役割』を明確にすることではないでしょうか。今までと同じ役割の延長線上で考えるのか、指導的役割に徹してもらうのかなど、企業によってその付与すべき『役割』は様々なるのでしょうか。定年退職後も5年もの間働いて貰うわけですから、はっきりさせておかなければならないでしょう。

そして『役割』に見合った働き方、賃金を設定することになります。働き方については、必ずしもフルタイム勤務で再雇用しなくても、短時間、短日勤務であっても構わないのです。付与する役割、本人の健康状態等を勘案して決定しても良いのではないのでしょうか。賃金を決定するに当たっては、現状上乘せされていた年金の支給がなくなるわけですから、この辺りも考慮せざるを得ないのではないでしょ

うか。生命保険文化センター意識調査（「生活保障に関する調査」平成22年度版）によると、夫婦2人で老後生活を送る上で必要と思われる最低日常生活費は、平均額は月額で22.3万円、ゆとりある生活は、これに14.3万円の上乗せとなっています。すべて賃金でとはいかないでしょうが、参考とすべき金額となるでしょう。もちろん、この金額に見合った『役割』を与えなければなりません。

## ●採用時の留意点

春は、人の移動が多い季節です。とりわけ、新たに採用を行う企業も多いのではないのでしょうか。今回は、「採用時の留意点」としてポイントを挙げてご説明します。

### ①採用時の健康診断

安衛規則 43 条において、「事業者は、常時使用する労働者を雇い入れるときは、当該労働者に対し医師による健康診断を行わなければならない。」と定められています。先般、「死亡したのは、過重な労働で持病のぜんそくが悪化したため」との遺族の訴えに対して、東京高裁において、「業務とぜんそく死には因果関係がある」との判決が下されました。“持病の悪化”に対して使用者責任が認められたのです。今後、雇入れ時の健康診断及び定期健康診断の実施だけでなく、その診断結果への対応(配慮)が重要となってきます。

### ②労働条件の明示

労基法 15 条において、雇入れ時に「賃金に関する事項、契約期間、就業の場所及び従事すべき業務、始業終業の時刻・時間外労働の有無等労働時間に関する事項、退職に関する事項」の労働条件を書面により明示することが義務付けられています。

労働基準監督署の定期調査の結果において、この「労働条件の明示」義務違反が高い率で指摘されています。労働契約も当然「契約」ですので、その契約内容があいまいなまま、締結することは、その後のトラブルにつながる恐れがあります。しっかり、書面にて労使双方で確認することがトラブル防止のためには必須の事項となります。

### ③試用期間の取扱い

近年、試用期間中のトラブルに関するご相談が増加して

います。試用期間とは、「会社が採用した者の能力、職場への適正度や協調性及び勤務態度等について、本当に労働者としてふさわしいのかどうかを見極めるための期間」なのです。つまり、見極めるために、試しの期間(テスト期間)であるといえるのです。このテスト期間中であるということを経営双方が認識したうえでスタートすることが重要です。そして、何をテストしているのかを具体的に示す必要もあります。こういった能力を求めているのか、協調性や勤務態度などです。そしてその進捗状況を確認し、一定レベルにあると判断したうえで、晴れて本採用となるのです。なお、試用期間中であっても、当然、労働者としての権利はあるため、「解雇」が自由にできるわけではありません。

## ●「入社時の研修」のお勧め

先日、ある TV 番組で「上司への業務報告や取引先へのお詫びを携帯のメールでしかも絵文字付きで行う。」「欠勤の連絡を親が連絡してくる。」「ちょっと怒ると長時間机に突っ伏してしまう。」そして挙句の果てに、「会社は自分を正当に評価してくれていない」などと言って辞めてしまう…、こんな内容のコントがありました。私は、それを見てとても笑う心境にはなれませんでした。それは、よくある相談事例とオーバーラップしたからなので

す。先に挙げた例は、もうすでにコントの世界ではなく、現実に起きている、しかも、そう珍しくはない現実なのです。こういった事例が“労務トラブルの芽”となるのです。

何事も、最初が肝心です。入社する＝労働契約を締結するということです。この契約は、「賃金をもらう権利」と「使用者の指示命令により働く義務」が生じるものなのです。この「使用者の指示命令により働く義務」、「働くルール」とは、いかなることかをしっかり理解させることが、

長い会社生活において重要なことではないでしょうか。

いいの事務所では、貴社の就業規則に沿った「働くルール」をしっかりと理解させるための研修を企画、実施いたします。

「欠勤の連絡を親がしてきた」だけでは、「働くルール」においては「無断欠勤」となってしまうのです。

ご興味のある方はお気軽にご連絡、ご相談ください。御社に合うご提案をいたします。