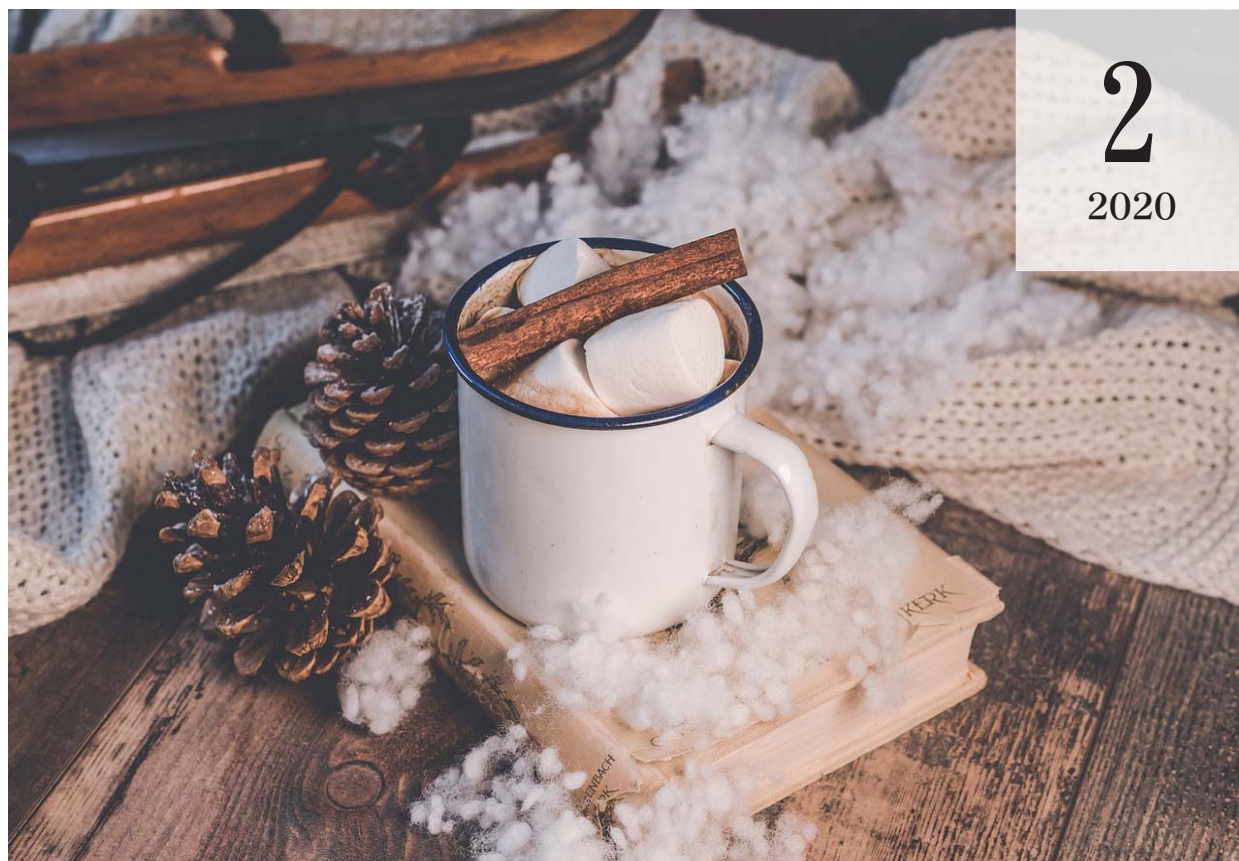


【ビジストNews！】

2月といえば立春。暦の上では春を迎えますが、まだまだ寒い日が続きます。
風邪などひかないように、ご自愛くださいませ。

掲載内容に関してご不明点等があれば、お気軽に当事務所までお問い合わせください。



株式会社ビジネススタイリスト

大阪府大阪市中央区南船場2-4-8長堀プラザビル
TEL : 06-6210-5635 / FAX : 06-6210-5638



高齢者の雇用状況と 来春にも努力義務化が予定される 70歳までの就業機会確保



通常国会において、改正高齢者雇用安定法案が審議され、2021年4月にも70歳までの就業機会確保が努力義務化される方向となっています。そこで今回は厚生労働省の令和元年「高齢者の雇用状況」の集計結果から現在の高齢者雇用の状況を見た上で、改正法案の概要についてとり上げます。

1.65歳定年の状況と66歳以上働ける制度のある企業の状況

①65歳定年の企業

今回の集計結果をみると、定年を65歳にする企業は27,713社（対前年2,496社増加）で、報告した企業全体の17.2%となっています。企業規模別にみると、以下のようにっており、企業規模に関わらず、65歳定年としている企業がこの1年間で概ね1割増加していることが分かります。

- ・ 中小企業：25,938社（対前年2,253社増加）
報告した中小企業全体の17.9%
- ・ 大企業：1,775社（対前年243社増加）
報告した大企業全体の10.6%

②66歳以上働ける企業

66歳以上働ける制度のある企業は49,638社（対前年6,379社増加）で、報告した企業全体の30.8%を占めています。企業規模別にみると、以下のようになっています。

- ・ 中小企業：45,392社（対前年5,693社増加）
報告した中小企業全体の31.4%
- ・ 大企業：4,246社（対前年686社増加）
報告した大企業全体の25.3%

また、66歳以上働ける制度のある企業の状況をみると、報告した全企業の上位3つの制度は「基準該当者を66歳以上まで継続雇用する」が10.3%、「その他の制度で66歳以上ま

で雇用する（※）」8.8%、「希望者全員を66歳以上まで継続雇用する」6.8%となっています。
※「その他の制度で66歳以上まで雇用する」とは、希望者全員や基準該当者を66歳以上まで継続雇用する制度は導入していないが、企業の実情に応じて何らかの仕組みで66歳以上まで働くことができる制度を導入している場合を指しています。

2.70歳までの就業機会確保の方向性

現在の継続雇用年齢は65歳までとなっていますが、企業に対して70歳までの就業機会の確保措置を努力義務とする改正法案が今春の通常国会で審議される予定となっています。この就業機会確保措置の選択肢としては、以下のものが挙げられています。

- ①定年廃止
- ②70歳までの定年延長
- ③継続雇用制度導入（現行 65歳までの制度と同様、子会社・関連会社での継続雇用を含む）
- ④他の企業（子会社・関連会社以外の企業）への再就職の実現
- ⑤個人とのフリーランス契約への資金提供
- ⑥個人の起業支援
- ⑦個人の社会貢献活動参加への資金提供

各種報道によれば、この法案は通常国会で成立し、早ければ2021年4月に施行される見込みとなっています。影響の大きい改正法案だけに、継続して国会審議を注目しておきたいものです。

高齢者の雇用を進めるにあたっては、職場の安全と健康管理の取組みが不可欠となります。働くことができる制度の整備とともに、従業員に長期間、職場で活躍してもらうためのしくみの検討も必要になります。



パートタイマーに対する 待遇等の説明義務

このコーナーでは、人事労務管理で問題になるポイントを、社労士とその顧問先の総務部長との会話形式で、分かりやすくお伝えします。

先日入社したパートさんに「私の時給はどのようにしたら上がるのですか？」と尋ねられました。当社では、正社員の昇給時期に、勤務成績が優秀なパートさんについて個別に時給を上げているのですが、このような説明をする必要があるのでしょうか。



総務部長



社労士

はい、パートタイマーを雇ったときには賃金、教育訓練、福利厚生施設の利用などについて、説明する義務があります。例えば「給与はどのように決まるのか」ということや「どのような教育訓練を実施しているのか」等です。

そうなのですか。どのような方法で説明するのでしょうか。



口頭で行うことが原則ですが、説明すべき事項が漏れなく記載されていて、容易に理解できる内容となっていれば、文書を交付すること等も認められています。

なるほど、わかりました。一度まとめて、パートさんに渡せるようなものを作ってみます。



これ以外にも、「正社員への転換制度にはどのようなものがあるか」といった質問が寄せられたときにも、説明をする義務があります。

当社では、勤続3年以上の者で、本人が希望し、上司からの推薦があるときに正社員登用試験を受けることができるので、この内容を説明することになりますね。



はい、そうですね。また、大企業では今年4月から、中小企業では来年4月から、正社員と非正規社員の不合理な待遇差の禁止（いわゆる同一労働同一賃金）が始まります。これとともに、非正規社員に対する待遇に関する説明義務が強化され、非正規社員から求めがあった場合には、待遇差の内容や理由を説明することが義務となります。

パートさんから「正社員には通勤手当が支給されるのに、私には支給されないのはなぜか？」という質問に答える必要があるということですね。



そうですね。正社員と非正規社員の不合理な待遇差の是正はもちろん、これに加え非正規社員から説明を求められたときに対応できるよう、いまから待遇差の整理と必要に応じて是正をし、説明できるように準備しておきましょう。

【ワンポイントアドバイス】

1. 非正規社員の雇入れ時には、賃金、教育・訓練、福利厚生施設の利用など雇用管理上の措置の内容を説明する義務がある(※)。
2. 非正規社員から求めがあったときには、待遇差の内容や理由を説明する義務が今後課せられる。
3. 説明は口頭で行う他、文書を交付することも考えられる。

※フルタイムの有期労働者についても同一労働同一賃金の施行時期に義務化される。



懲戒処分の種類と減給処分を行うときの留意点



従業員が労働契約の内容に違反したり、就業規則の服務規律を守らない場合に、会社は懲戒処分を下すことがあります。懲戒処分を下すためには、就業規則に事前にその内容を定め、定められた就業規則の規定に基づいて対応する必要があります。そこで、以下では一般的な懲戒処分の種類と、その中でも減給処分を行う際の留意点を確認します。

1. 懲戒処分の種類

懲戒処分は、いくつかの段階を設けて、懲戒すべき事案が発生するたびに、どの懲戒処分を下すかを決定します。厚生労働省が公開する「モデル就業規則（平成31年3月）」では、以下の4種類の懲戒処分を設けています。

① けん責

始末書を提出させて将来を戒める。

② 減給

始末書を提出させて減給する。ただし、減給は1回の額が平均賃金の1日分の5割を超えることはなく、また、総額が1賃金支払期における賃金総額の1割を超えることはない。

③ 出勤停止

始末書を提出させるほか、〇日間を限度として出勤を停止し、その間の賃金は支給しない。

④ 懲戒解雇

予告期間を設けることなく即時に解雇する。この場合において、所轄の労働基準監督署長の認定を受けたときは、解雇予告手当（平均賃金の30日分）を支給しない。

なお、降格や降職、諭旨解雇（諭旨退職）等、これら以外の懲戒処分を定めることも認められています。

2. 減給の上限

1.にある「②減給」は、よく見かける懲戒処分の一つですが、処分内容として記載されているとおり、1回の額が平均賃金の1日分の半額を超えることはできず、同一月において懲戒の事案が複数となり、その複数の事案について減給を行うときであっても、減給の総額が一賃金支払期の賃金総額の10分の1を超えることはできないと、労働基準法に定められています。

3. 賞与で減給を行う際の留意点

減給は賃金で行いますが、賞与で行うことも認められています。この場合、賞与から減給を行う旨を就業規則に定めておくことが必要です。そして、賞与で減給を行うときであっても、1回の額が平均賃金の1日分の半額を超え、総額が一賃金支払期の賃金総額の10分の1を超えることはできません。

なお、賞与の支給額を会社の業績や、賞与の算定期間中の人事評価に基づき決定することがあります。この際、懲戒の事案がこの人事評価のマイナスの要素となり、結果として減給の上限を超える額が賞与支給額から減額されたとしても、問題はありません。

減給の上限は、従業員の生活を過度に脅かすことのないように、設けられたものです。そもそもの事案に対する処分として、減給が妥当なのかを十分に検討するとともに、誤った取扱いをしないようにしましょう。