

65歳定年義務化に向けた政府の動きを紹介！

現在、「高年齢者等の雇用の安定等に関する法律」の改正が検討されています。

これによって、希望者全員を65歳まで雇う義務が企業に生じるかもしれません。

現行の制度でも、60歳定年および65歳まで(平成25年3月末では64歳)の雇用確保措置が義務化されています。

しかし、「労使協定」を結べば、会社が決めた基準に合う人だけを継続雇用し、それ以外の方は今まで通り60歳で定年退職させても問題ありませんでした。

現在検討されている改正案の柱は、その、「労使協定による継続雇用制度対象者の限定」の廃止です。

この改正案は、3月9日に第180回国会に提出されました。今国会で成立する可能性があります。

高年齢者雇用安定法改正案のポイント

1 継続雇用制度の対象者を限定できる仕組みの廃止

継続雇用制度の対象となる高年齢者を、事業主が労使協定で定める基準によって限定できる仕組み(現行の法第9条第2項)を廃止する。

2 継続雇用制度の対象者が雇用される企業の範囲の拡大

継続雇用制度の対象となる高年齢者が雇用される企業の範囲を、グループ企業にまで拡大する仕組みを設ける。

3 義務違反の企業に対する公表規定の導入

高年齢者雇用確保措置義務に関する勧告に従わない場合、企業名を公表する規定を設ける。

4 「高年齢者等職業安定対策基本方針」の見直し

雇用機会の増大の目標の対象となる高年齢者を65歳以上にまで拡大する。

施行日 平成25年4月1日を予定



少子高齢化が急速に進展する中、2012年には、団塊の世代が60歳代後半に達し、職業生活から引退する方が増加すると見込まれています。労働力不足に陥るのは時間の問題です。

一方、我が国の高年齢者の就業意欲は非常に高く、65歳を超えても働きたいという方が高齢者の大部分を占めています。年金の支給開始年齢が65歳に上がっていくにつれて、無年金、無収入の期間をなくさなくてはならないという現実的な問題もあります。

高齢者の雇用を消極的に捉えるのではなく、積極的に取り組み、高齢者の技能や経験をうまく活用することを考える時期に来ているのかもしれません。

転職者は転職活動の際にどんなサービスを利用するか？

◆400人を対象に調査を実施

ソフトバンクヒューマンキャピタル株式会社が「人材紹介サービスに関する調査」（調査対象：25～39歳の正社員・契約社員・派遣社員 400人）を実施し、その結果が発表されています。

転職活動の際にどのようなサービス（媒体）を利用したか等についての実態が明らかになっています。

◆何を使って転職活動を行っている？

過去1年以内に転職活動をした人に、転職活動で利用している（実際に利用した）サービスを尋ねたところ、次のような結果となりました（複数回答）。

- (1) 「転職サイト」 67.3%
- (2) 「ハローワーク」 63.5%
- (3) 「転職情報誌」 38.0%
- (4) 「人材紹介会社」 29.5%
- (5) 「会社ホームページ内の採用情報」 23.8%

転職者のうち約3分の2の人が、「転職サイト」と「ハローワーク」を活用しているようです。

◆転職サイトの利用は「複数」

上記質問の回答でトップとなった「転職サイト」を利用している（実際に利用した）人 269名に、転職サイトをいくつ利用したかを尋ねたところ、「1つ」が 27.9%、「2つ」が 33.8%、「3つ以上」が 38.3%となっており、多くの人（7割以上）が複数の転職サイトを利用していることがわかりました。

◆どのようにして転職が決まったか

転職先の決定状況について尋ねたところ、転職サイトを利用している（実際に利用した）人のうち、「転職サイトを利用して転職先が決まった」人の割合は 21.6%、「転職サイト以外のサービスを利用して決まった」人の割合は 24.9%、「決まっていない／現在、転職活動中」の人の割合は 53.5%でした。

そして、人材紹介会社を利用している（実際に利用した）人のうち、「人材紹介会社を利用して転職先が決まった」人の割合は 24.6%、「人材紹介会社以外のサービスを利用して決まった」人の割合は 34.7%、「決まっていない／現在、転職活動中」の人の割合は 40.7%でした。

高齢期の「働く意欲」と「活躍の場」

◆高齢期における働く意欲

厚生労働省が「第6回 中高年者縦断調査」の結果を発表し、60～64歳の人のうち、5割超の人が「65歳以降も仕事を続けたい」と考えていることがわかりました。

また、70歳以降でも3割近くの人が仕事をしたいと望んでおり、働く意欲は高齢期となってもかなり高いようです。

働く目的は、「年金以外に収入が必要である」、「健康を維持したい」、「社会とのつながりを求めたい」など多様になっています。

◆「中高年者縦断調査」とは？

この調査は、毎年同じ人を追跡し、「健康」「就業」「社会活動」などの変化の過程について継続的に調査するもので、2005年11月に第1回目を実施されました。

今回は、50代をどのように過ごせば高齢期に充実した生活を営むことができるか、特に団塊世代を含む60歳以上（60～64歳）の男女に焦点を当てて、就業意識、就業実態、健康状態について分析しています。

◆実際に収入を伴う仕事をしているか

また、株式会社インテージでは、「団塊世代の男性のライフスタイル」に関する調査を実施しました。62～64歳の団塊世代の男性800名が回答しています。

まず、団塊世代の男性に現在の就労状況を尋ねたところ、下記の通りの結果となっており、収入を伴う仕事をしている人は61.0%で、そのうち約8割の人が「週に4～5日以上働いている」こととなっています。

- (1) 働いていない…39.0%
- (2) 働いている（ほぼ毎日）…27.1%
- (3) 働いている（週に4～5日）…22.1%
- (4) 働いている（週に2～3日）…8.1%
- (5) 働いている（週に1日程度）…1.8%
- (6) 働いている（それ以下）…1.9%

◆活躍する「場」の提供

健康で働く意欲が高い高齢者に対して「活躍の場」を提供することは、少子高齢化により労働力不足が進行しつつある日本にとって、ますます重要になってくるでしょう。

男女間の賃金格差が過去最小に

その要因は？

◆上昇する女性の平均賃金

厚生労働省の「賃金構造基本統計調査」によれば、2011年の一般労働者（パートを除く）の平均賃金において、男女間の賃金格差が過去最小となったそうです。男性が前年と同じ32万8,300円、女性は前年比1.9%増の23万1,900円でした。女性の賃金は2000年以降おおむね増え続けています。

◆女性の賃金上昇の要因（1）

女性の賃金上昇の背景には、成長分野である「サービス業」で働く人の増加があるようです。

例えば、「教育・学習支援業」では30万7,400円（前年比2.6%増）、「医療・福祉」では24万7,000円（同1.5%増）となりました。

◆女性の賃金上昇の要因（2）

男性正社員の賃金は40代前後で前年より減る一方、女性正社員の賃金は60歳未満のすべての年齢層で前年比0.1～2.9%増加しています。

女性が企業の主要ポストに就くケースが増えたことも、賃金上昇につながっているようです。

◆女性社員の育成に関して

また、公益財団法人日本生産性本部から「第3回 コア人材としての女性社員育成に関する調査」の結果が発表されていますが、役員と課長（相当職）の女性の割合が、前年に引き続き増加したそうです。ただし、部長（相当職）の割合は若干減少しています。

また、3年以内に課長（相当職）になる可能性のある職位の女性の割合は、2年前と比べ大幅に増加しています。

◆女性育成の課題は？

上記の調査では、女性育成の推進上の課題としては、「女性社員の意識」が7割以上と最も高くなっていますが、「経営者、管理職、男性社員の理解・関心が薄い」の割合も前年より増加しています。

また、効果のあった施策としては、「女性社員への教育・研修参加機会の拡大」が前年から大きく増加したほか、「女性社員だけを対象にした研修」「管理職候補の女性を対象にした意識喚起のための研修」に取り組む企業も増えているようです。

労務問題をめぐる最近の裁判例から

◆派遣社員への慰謝料支払いを命令（2月10日判決）

大手電機メーカーの子会社（愛知県）で働いていた元派遣社員の2人（別の会社から派遣）が「派遣切り」にあったとして、直接雇用と慰謝料の支払いを求めている訴訟の控訴審判決で、名古屋高裁は一審判決（計約130万円の支払いを命令）を支持する判決を下しました。一審（名古屋地裁）では、「賃金の高さなどを理由に突然の派遣切りを行っており、著しく信義にもとる対応である」として、会社側の不法行為を認め、一方、派遣社員と同社の間に直接の雇用契約があったとは認めていませんでした。

◆コンサル会社社員の長時間労働による精神疾患を認定（2月15日判決）

精神疾患を発症したのは長時間労働が原因であるとして、建設コンサル会社（東京都）の社員が会社に対して損害賠償（総額約660万円）などを求めている訴訟の判決があり、大阪地裁は男性側の主張を認め、会社側に440万円の支払いを命じました。この男性は、遅くとも2002年12月に精神疾患を発症しましたが、2002年の時間外労働時間が月平均約135時間となっていました。裁判長は、「上司らは長時間労働や健康状態の悪化を認識しながら、負担を軽減させる措置をとっておらず、安全配慮義務違反」としました。

◆個人業者を「労働者」と認定（2月21日判決）

音響機器メーカーの子会社（神奈川県）が、機器修理を行う個人業者（会社と業務委託契約を締結）の労働組合との団体交渉を拒否したことが「不当労働行為」と認定されたため、認定を行った中央労働委員会の救済命令取消しを求めている訴訟の上告審判決があり、最高裁（第3小法廷）は、「業務実態から業者は労働基準法上の労働者に該当する」との判断を下しました。上記の労働組合は、2005年1月に最低保障賃金を月30万円とすることなどを求めていましたが、子会社側は「会社が雇用している労働者の組合ではない」として団体交渉に応じませんでした。しかし、最高裁は「子会社の指定する方法に従って指揮監督を受けて労務を提供し、時間的にも拘束されている」、「個人業者が基本的には労働者に該当するとの前提で、なお独立の事業者の実態があると認められる特段の事情があるか否かを再審理すべき」としました。

労働市場における非正規労働者の割合が増大している中で、有期労働契約の利用に関する明確なルールがないことによる問題として、有期労働契約労働者の立場からは雇止めへの不安や処遇に対する不満が多く指摘されています。

そこで政府では、昨年10月から「有期労働契約の在り方」についての検討・議論を進めてきました。その検討を受け、今後、下記のような内容の改正案が国会に提出される見込みです。

労働契約法改正案のポイント

1 有期労働契約の期間の定めのない労働契約への転換

有期労働契約が5年を超えて反復更新された場合^{*1}は、労働者の申込みにより、無期労働契約^{*2}に転換させる仕組みを導入する。

*1 原則として、6か月以上の空白期間(クーリング期間)があるときは、前の契約期間を通算しないこととする。

*2 別段の定めがない限り、契約期間以外は、従前と同一の労働条件とする。

2 「雇止め法理」の法定化

雇止め法理(判例法理)を制定法化する。

〈雇止め法理とは〉有期労働契約の反復更新により無期労働契約と実質的に異なる状態で存在している場合、または有期労働契約の期間満了後の雇用継続につき、合理的期待が認められる場合には、解雇権濫用法理を類推して、雇止めを制限する判例法理である。

3 期間の定めがあることによる不合理な労働条件の禁止

有期契約労働者の労働条件が、期間の定めがあることにより無期契約労働者の労働条件と相違する場合、その相違は、職務の内容や配置の変更の範囲等を考慮して、不合理と認められるものであってはならないものとする。

この改正案のうち「1」と「3」については、仮に正式に成立したとしても、「官報に公布されてから1年以内に施行すればよい」という案になっています。さらに、「1」について、実際に無期への転換が生じるのはその施行後5年を経過してからとなります。

早急に対応する問題ではなさそうですが、このような動きがあることは知っておいたほうがよいでしょう。改正の動きに進展がありましたら、またお知らせします。



お仕事 カレンダー

- 4/10 ● 一括有期事業開始届の提出
(建設業)
主な対象事業: 概算保険料 160 万円未満で
かつ請負金額が 1 億 9000 万円未満の工事
- 3 月分の源泉所得税、住民税特別徴収
税の納付
- 4/15 ● 給与支払報告に係る給与所得者異動届の
提出
- 4/30 ● 労働者死傷病報告書の提出(休業 4 日未
満の 1 月~3 月の労災事故について報告)

- 4/30 ● 預金管理状況報告
- 健康保険印紙受払等報告書・雇用保険印紙保
険料納付状況報告書提出
- 3 月分の健康保険料、厚生年金保険料の納付
- 固定資産税(都市計画税)の納付(第 1 期)
- 2 月決算法人の確定申告・8 月決算法人の中
間申告
- 公益法人等の都道府県民税・市町村民税均等
割申告
- 5 月・8 月・11 月決算法人の消費税の中間申告

あとがき◆佐藤より 先日、日本の人事制度の大家でいらっしゃる楠田丘先生と近しくお話しする機会を得ました。「人材社会学」という新著の概要をお聞きしたのですが、90歳直前でもなお、お元気な声に圧倒されました。