

ソラーレ通信>>>>

>>> 2020.01

発行 >>>

ソラーレ社会保険労務士法人 URL: http://www.solare-sr.com 〒140-0011 東京都品川区東大井 5-14-11 セントポールビル 7F

Tel > 03-6712-8889 Fax > 03-6712-8885 Mail > info1web3@solare-sr.com

CONTENTS >>>

- 1. 行政資料 > 高年齢者の雇用の現状と見直しの検討
- 2. 行政資料 > 「過労死等防止対策白書」について
 - 3. 提 供 > 経営に役立つビジネスリポート 4. コラム >ソラーレスタッフより

1,行政資料

高年齢者の雇用の現状と見直しの検討

2019 年 11 月に、厚生労働省(以下、厚労省)は、高年齢者を 65 歳まで雇用するための「高年齢者雇用確保措置」の実施状況などを取り纏めた「高年齢者の雇用状況」を公表しました。

70 歳までの雇用継続も検討されている昨今ですが、そもそも現状はどうなっているのか、確認してみましょう。

1. 高年齢者雇用確保措置の実施状況

高年齢者雇用確保措置とは、高年齢者雇用安定法により、65歳までの安定雇用を確保するため、「定年制の廃止」、「定年の引上げ」、「継続雇用制度」のいずれかの措置を、事業主に義務付けるものです。

令和元年6月1日現在、高年齢者雇用確保措置の実施 済企業の割合は99.8%と、調査対象企業のほぼ全数 が、既に何らかの措置を実施している状況です。

雇用確保措置の実施済企業のうち、「定年制の廃止」を講じている企業は2.7%、「定年の引上げ」は19.4%、「継続雇用制度の導入」は77.9%となっており、定年制度を変更するより、継続雇用制度が選択されていることがわかります。

2. 60歳定年到達者の動向

平成30年6月1日から令和元年5月31日までの期間で、60歳定年を定めている企業で定年に到達した者のうち、継続雇用された者は84.7%、継続雇用を希望しない者は15.1%、継続雇用を希望したが継続雇用されなかった者は0.2%となっています。大半の定年到達者が継続雇用されている状況がわかります。

実際、60歳以上の常用労働者は一貫して増加し続けています。31人以上規模企業における常用労働者数(約3,165万人)のうち、60歳以上の常用労働者数は約387万人で12.2%を占めます。平成26年時点での60歳以上の常用労働者数は約287万人なので、5年で約100万人増加したことになります。



- ※ 31人以上規模企業の状況
- ※ 平成22~24年は65歳以上に70歳以上も含まれている。

3. 雇用確保措置対象年齢引き上げに向けた 政府の動き

「日本においては2007年に生まれた子供の半数が107歳より長く生きる」といわれる、人生100年時代の到来を見据え、政府はすでに70歳までの就業機会確保や、高齢期の就労拡大・長期化等に伴う年金制度見直しを検討しています。内閣に設置されている日本経済再生本部は、令和元年6月に公開した『成長戦略フォローアップ』という資料の中で、70歳までの就業機会確保に向け以下のような提言を行っています。

- ・70歳までの就業機会について、多様な選択肢を用意 し、個人の特性に応じた活躍を推進
- ・シルバー人材センターの機能強化や、高年齢労働者 の安全・健康確保に取組む企業を支援
- ・在職老齢年金や被用者保険の適用拡大等、年金制度の見直しを実施

4. さいごに

前段の政府の動きは検討段階であるため、実際に行われるかどうかについては、現時点では未確定ではあります。ただ、高齢化が進み、健康寿命も着実に伸びている現状を踏まえると、働く意欲と能力のある高齢者の雇用継続を義務付けること、および雇用継続を支援する施策を強化していくことは当然の流れとも言えます。

現在も、定年制の廃止等を行った場合、「65歳超雇 用推進助成金」の支給要件に当てはまる可能性があり ます。弊所では貴社のお取り組みにあたり、助成金の 支給要件に該当するかのチェックも含め、ご負担を最 小限に抑えられるようサポートさせていただきます。 高齢者の雇用改善についてご検討される際には、弊所 までお気軽にご相談ください。

<u>2.</u> 行政資料

「過労死等防止対策白書」について

2019年10月、厚生労働省は、『令和元年版過労死等防止対策白書』を公表しました。平成26年の過労死等防止対策推進法施行から5年。過労死等の現況はどのようになっているのかをご案内いたします。

1. 過労死等防止対策白書

過労死等防止対策白書とは、過労死等防止対策推進法に基づき、我が国における過労死等の概要及び政府が過労死等の防止のために講じた施策の状況等を纏めたもので、国会に毎年報告される年次報告書です。4回目となる今回の白書では、以下の点がポイントとして挙げられています。

長時間労働の実態があると指摘のある建設業、メディア業界に関する労災認定事案の分析など、企業における過労死等防止対策の推進に参考となる調査研究結果を報告

長時間労働の削減やメンタルヘルス対策、国民に対する啓発、民間団体の活動に対する支援など、 昨年度の取組を中心とした労働行政機関などの 施策の取組状況について詳細に報告

企業や民間団体などにおけるメンタルヘルス対策や勤務間インターバル制度の導入をはじめとする過労死等防止対策のための取組事例をコラムとして多く紹介

2. 長時間労働の指摘がある2業界への分析

前述の建設業・メディア業界の分析は、平成22年1 月から平成27年3月までに労災支給決定(認定)された 事案を対象に、当該業種を抽出し行われています。 まず、脳血管疾患・心臓疾患労災認定から見ていきます。建設業では、発症時の年齢階層は50歳代が最も多く、以下40歳代、60歳代と続いています。発症要因としては、長期間の過重業務が最も多く、労働時間以外では、拘束時間の長い勤務と精神的緊張を伴う業務が多くなっています。一方、メディア業界は、発症時の年齢階層で40歳代の事案が最も多く、次いで30歳代でした。労災認定要因は"全て"が長期間の過重業務でした。

続いて、精神障害事案を見てみます。建設業の技能 労働者等では、その発症に関与したと考えられる業務 によるストレス要因(以下、「ストレス要因」)は、半 数が墜落・転落や重機への巻き込まれ等の労働災害の 被害を要因としています。また、現場監督、技術者で は自殺事案が多く、ストレス要因は、長時間労働や業 務量等の変化が多くなっています。一方、メディア業 界では20~30歳代の若い世代が多く、特に自殺事案で は全て20歳代でした。ストレス要因は、やはり長時間 労働に関連するものが多く、そのほかに、仕事の量・ 質や対人関係に関するものが多くなりました。

このように、両業界共に長時間労働による原因が目立ちますが、ではなぜ長時間労働が引き起こされるのでしょうか。

企業調査結果を見てみると、建設業の技術者の所定 外労働が生じる理由は、「業務量が多いため」(56.7%) が最も多く、次いで「人員が不足しているため」

(53.7%)、「顧客からの不規則な要望に対応する必要があるため(予期せぬ設計変更等)」(51.1%)でした。技能労働者では、「人員が不足しているため」(49.7%)が最も多く、次いで「仕事の繁閑の差が大きいため」(46.5%)、「業務量が多いため」(45.5%)でした。また、メディア業界では、制作職の所定外労働が生じる理由は、「仕事の繁閑の差が大きいため」(49.6%)が最も多く、次いで「顧客からの不規則な要望に対応する必要があるため」(48.1%)、「業務量が多いため」(47.7%)となっており、業種別にみると、広告では、「顧客からの不規則な要望に対応する必要があるため」(65.5%)が最も多く、次いで出版の「仕事の繁閑の差が大きいため」(56.1%)、新聞の「仕事の繁閑の差が大きいため」(55.2%)でした。

4. 労働時間の把握と改善について

このように長時間労働の原因は、業界で差異が出ることのみならず、業種や従事する業務によっても変わってくるため、個別の原因調査と対策が必要です。そこで、まずは働く時間の正確な把握や業務にかかる時間の分析を行うことが重要です。そして、「従業員のスキルマップの作成」「働き方計画表の作成」「業務の棚卸し、平準化」「管理職の教育」「ムリ、ムダ、ムラの削減」などの手法を検討・採用しながら、自社により最適な形で労働時間を見直していきましょう。

5. さいごに

2020年4月からは、中小企業には猶予されていた時間外労働上限規制も施行されます。法律を守るということはもちろんのこと、従業員の健康を守るという観点も大切にしながら、労働時間削減に取り組んでいきましょう。

O & A

記事の中でちょっと気になる豆知識をご案内。今回は、1 ページ目の「高年齢者の雇用の現状と見直しの検討」 に関連する豆知識をお伝えします。



「65 歳超雇用推進助成金」について教えてください。

高年齢者が意欲と能力のある限り年齢に関わりなく働くことができる生涯現役社会を実現するため、65歳以上への定年引上げや高年齢者の雇用管理制度の整備等、高年齢の有期契約労働者の無期雇用への転換を行う事業主に対して助成されるものです。この助成金には、以下の3種類のコースがあります。

コース・概要

65歳超継続雇用促進コース

「65歳以上への定年引上げ」「定年の 定めの廃止」「希望者全員を対象とす る66歳以上の継続雇用制度の導入」の いずれかを導入した場合に受給でき ます。

受給要件

- ①労働協約または就業規則により、「65歳以上への定年引上げ」「定年の定めの廃止」「希望者全員を66歳以上の年齢まで雇用する継続雇用制度の導入」のいずれかに該当する制度を実施したこと。
- 21の制度を規定した際に経費を要したこと。
- ③①の制度を規定した労働協約または就業規則を整備していること。
- ④高年齢者雇用推進員の選任および高年齢者雇用管理に関する措置を実施している事業主 であること。

高年齢者評価制度等

雇用管理改善コース

高年齢者向けの雇用管理制度の整備 等に係る措置を実施した場合に受給 できます。

①雇用管理整備計画の認定

高年齢者のための雇用管理制度の整備等のため、次の取組に係る「雇用管理整備計画」を作成し、(独) 高齢・障害・求職者雇用支援機構理事長に提出してその認定を受けること。高年齢者の雇用の機会を増大するための能力開発、能力評価、賃金体系、労働時間等の雇用管理制度の見直しもしくは導入または医師もしくは歯科医師による健康診断を実施するための制度の導入

②高年齢者雇用管理整備の措置の実施

①の雇用管理整備計画に基づき、同計画の実施期間内に高年齢者雇用管理整備の措置を 実施すること。

高年齢者無期雇用転換コース

50歳以上かつ定年年齢未満の有期契約労働者を無期雇用に転換させた場合に受給できます。

①無期雇用転換計画の認定

「無期雇用転換計画」を作成し、(独) 高齢・障害・求職者雇用支援機構理事長に提出して その認定を受けること。

②無期雇用転換措置の実施

①の無期雇用転換計画に基づき、当該計画の実施期間中に、高年齢の有期契約労働者を 無期雇用労働者に転換すること。

3. 提供 『経営に役立つビジネリポート』を無料でご提供いたします!

弊所がお届けする"ビジネスリポート"は、経営に役立つ情報が満載です! 例えば「マネジメント関連」では経営戦略、企画・営業、広報、生産・物流、人事管理等の情報を、「ビジネス関連」では卸・小売、食品、製造、不動産、情報・通信等の各業界情報を、その他「ビジネス以外」では、生活分野、健康、環境、豆知識など、多岐にわたる経営情報を取り揃えております。以下の中からご興味があるテーマがございましたら、弊所あてにお電話いただくか下記フォームに必要事項をご記入のうえ FAXをお送りください。ご希望のリポートを"無料"にてお届けいたしますので、お気軽にお申し込みください。

今月のおすすめビジネスリポート

リポート番号	タイトル	内容	
#2595 (全 6ページ)	【年末調整】今押さえておくべき 2020 年の変更点	・年末調整の目的・年末調整に関わる税制改正等のポイントと解説・2019年分の年末調整に関する影響・年末調整手続きの電子化	
#2599 (全 12 ページ)	うっかり未払いをなくすための残業代Q&A	・残業代の計算基礎から除外できない手当は? ・労働が24時を超え翌日に及ぶ場合の残業代は? ・休日振替や代休の場合の残業代はどうなる? ・残業代を払いすぎているケースもある?	
#2600 (全 5ページ)	会社の業績が理解できる「収益」の基本	・収益とは ・収益項目の詳細 ・収益を使用する主な財務指標から分かること	
#2601 (全 6 ページ)	運転中のスマホ利用が厳罰化! 従業員の「ながら運転」を 会社はどこまで制約できるか?	 ・たった1回の違反で免許停止も ・カーナビ使用の事故が多発 ・「ながら運転」厳罰化 改正前後比較 ・会社はどのように対策する? ・会社はどのように対策する? 	
#2990 (全 8ページ)	ラグビーW 杯で地域を活性化 2020 年以降も使える「おもてなし」術	 経済波及効果は 4372 億円 ・官民連携の「One Team」で地域を PR ・広域連合で PR 効果を高める ・開催地でなくても地域を PR できる 	

お気軽にご用命ください

TEL >>> 03-6712-8889 FAX >>> 03-6712-8885

			部署・所属
貴社名		ご担当者様	
所在地	₸		
E-mail		Tel	
ご希望のリポート 番号			

※ご記入いただきました個人情報は、ビジネスリポートのご案内およびお届けすることを目的とし、それ以外では利用いたしません。

お困りのことがございましたらお気軽に弊所までご相談ください。

4. コラム

今月もどうぞお楽しみください♪



竹中 幹夫

新年明けましておめでとうございます。

本年も何卒よろしくお願い申し上げます。

皆さま年末年始休暇はどのようにお過ごしだったでしょうか。

私は年末年始休暇が9日と長かったため、千葉県の鴨川へ家族旅行に行きました。

息子が水族館好きで鴨川シーワールドに行ってみたいという要望があったので行くことになったのですが、シャチやイルカのパフォーマンスは見応えがあって大人も楽しむことができ、記憶に残る年末年始にすることができました。

昨年に引き続き今年も働き方改革関連法が施行されます。法改正の対応等でお役に立てればと 思っておりますので、引き続き何卒よろしくお願い致します。



野々山 環

明けましておめでとうございます。

年の初めに決意することがなかなか続かない意思の弱い私ではありますが、今年は日頃の運動 不足を少し解消したいなと思っています。

小規模ながら、家から歩いて行けるところに新しくジムができたことを最近知ったので、次の 休みに無料体験に行ってみることにしました。

実際通うことになるかどうかはわかりませんが、今年はオリンピックムードに乗って何かしら 体を動かす習慣をつけたいと考えている年の初めです。

本年もどうぞよろしくお願いいたします。



佐々木 良

新年明けましておめでとうございます。今年も1年間どうぞよろしくお願い致します。

今年は、東京オリンピックが開催される記念の年です。自分の一生の中でオリンピックが自国で開催されることは、もうないかもしれません。そのため、今年 1 年間が充実した年となるように 1 月から仕事・プライベートとも例年以上に積極的に行動していきたいと思います!



関根 智樹

新年明けましておめでとうございます。

本年もよろしくお願い申し上げます。

この年末年始は、関東はお天気に比較的恵まれました。

今年はお休みの期間が長く、保育園児の娘を四六時中世話することの大変さを久々に実感しま した。何十年ぶりかにたこ上げをしましたが、風がない日だったため、うまく上がり続けず、 必死に走ったため非常に疲れてしまいました。

年の初めに思うことは、今年は何か継続的に取り組もうと考えますが、やはり体力が落ち続けていることを実感するので、今年は気力・体力を維持向上できるよう、毎日続けられる何かを早急にみつけたいと思っております。



堀内 和希

明けましておめでとうございます!今年の年末年始、暦上は 9 連休ということで皆さまゆっくり過ごすことはできましたでしょうか? 私は、普段年始に目標を掲げることはしないのですが、今年は「自分の個性を活かした武器を作る」を目標にしたいと思います!社会保険労務士の枠を超えて仕事が行えるように日々努力していきます。

皆さまの今年の目標はどんなものでしょうか?

新年あけましておめでとうございます。

2015年1月にソラーレを法人化してから5周年になります。

亡き父の大谷経営労務管理事務所に就職してから19周年になります。

月日の過ぎるのは早いものでその間色々なことがありましたが、皆様のお陰で少しずつではありますが健全な会社組織になって来たように思います。

私もいつの間にか若手からベテランと呼ばれるようになりました。いつまでも若くはないということですね。

働き方改革時代に突入し、雇用のあり方が大きく変革しています。この変革はピンチですか? チャンスですか?

チャンスととらえて早め早めに手を打って業界の勝ち組になって欲しいと願っています。

健全で強い会社、社員が生き生きと働ける職場づくりのお手伝いをしたいと思っています。

本年もより一層のサービス向上を目指して、社員一同全力を持って取り組んで参りますので、どうぞよろしくお願いいたします。



大谷 雄二