

社会保険労務士 川村泰文

カワムラ社労士事務所便り

ご連絡先: 〒583-0852
大阪府羽曳野市古市 2271-68
電話: 072-956-8846 FAX: 072-956-8690
Eメール: fwny9920@mb.infoweb.ne.jp



改正雇用対策法に対する企業の意識

人材の募集・採用時における年齢制限の原則禁止について

10月1日よりスタートした「改正雇用対策法」の募集・採用時の年齢制限の原則禁止について、中途採用支援のエン・ジャパン株式会社が、人事担当者546名を対象に意識調査を行い、その結果が公開されています。

この法案が施行されたことを既に知っている方は90%と、企業側の関心は高いことがわかります。

また、約9割の企業がこれまで何らかの形で年齢制限を設けていたと回答しており、「この法案をどのように捉えているか」という質問に対して、約半数が「対応に困る法案」と回答しています。企業の人事担当者が頭を悩ませている状況がうかがえます。

今後の対応策を模索中

同法案を受けての今後の対応策として最も多かったのが「年齢が変わる応募資格を厳格にする」33%、次いで「本当に必要な資格を見直す」31%、「まだわからない」27%、「選考フローを変える」18%となっています。

「選考フローを変える」と回答した方にその方法を聞いたところ、最も多かったのが「面接回数を増やす」46%、次いで「能力試験を実施する」44%となっています。

応募者のスクリーニングを行うための代替策を模索している状況がうかがえます。

また同法案は「労働者一人一人に、より均等な働く機会が与えられる」ことを目的としたものですが、「年齢制限の原則禁止により、このことが実現できると思うか」と質問したところ、56%が「効果はない」と回答しています。

フリーコメントでは「応募者からのクレームが増えそう」「企業の現実を見ていない」「年齢的な問題はクリアできないと思う」など、法案に対するネガティブな意見も多く見られました。

法案施行により企業が直ちに方向転換できるかどうかと言くと、難しいようです。

労働力不足が深刻化

高齢者雇用

少子高齢化の進展、高齢者の雇用の安定に関する法律の改正を受け、高齢者活用が、企業の大きな課題となっています。

今回紹介するのは、厚生労働省「平成19年度高齢者雇用開発コンテスト」最優秀賞を受賞した「部品工業(株)」は、定年のない、勤務形態も自由に設定できるエージレス雇用を実現した事例です。

弱者に優しい改善策が奏効

建機車体部品の製造を主とする部品工業株式会社は、少量多品種注文への対応力と製品精度の高さによりメーカー各社からの厚い信頼を得ています。

これを支えているのがエージレスで働く高齢熟練社員です。同社は、全社員137人のうち、50歳以上が6割近くを占め、60歳以上の比率は33%と3人に1人以上が高齢者という状況です。また、70歳以上者も6人在職しています。

背景には、新卒者の採用・育成が困難ななか、即戦力確保のため中途採用を活発化させてきたことがあります。技術者の高齢化は深刻で、30～40歳代の熟練工の採用は困難な状況にあったのです。

そこで、退職した高齢者で再就職を希望した者を積極的に採用して、これに伴い退職金制度を廃止し、退職金原資は月例給与に組み入れるというを行いました。雇用形態については、正社員（月給制）と準社員（パートかフルタイムの時給契約社員）があり、60歳代の8割は準社員となっています。

また、不足する労働力を確保するためには、高齢者を準社員として採用し、高度熟練者から高齢一般工へOJTによる技術指導を実施することで、労働力不足と人件費上昇の問題を同時に解決しています。

60歳以降も、いずれも定年とは無関係に、身分を維持できますが、正社員が60歳以降に短時間就労を希望した場合には準社員へ転換できるようにしています。

エージレス雇用とは？

勤務形態については、フルに働きたいか、年金併給で余裕を持って勤めたいかなど、ライフスタイルの違いにより選択できるものになっています。

月間所定労働時間を正社員＝173時間、準社員＝173時間もしくは130時間未満から選べ、130時間未満の場合は、週3～5化勤務、月50時間

以上～130時間未満という自由度の高い勤務シフトが組めます。

エージレス雇用の推進で大きなポイントを占めるのが職場改善の取り組みです。治具・工具をそれぞれの持ち場で工夫したり、ロボットの導入などにより作業能力・スピードアップをもたらし、作業の省力化と安全性と同時に高齢者の働ける職場を拡大しました。熟練者の作業に余裕が出てきたことによって、若手への技術伝承機会も確保できるようになりました。

2030年までは、若年者、女性、高齢者などが労働市場参加を実現することで、労働力減少を一定程度緩和できますといわれていますが、同年以降は現在の少子化の影響で若年人口が「激減」する見通しで、今後ますます「熟練労働力」の不足が懸念されます。

平成18年

「パート労働者総合実態調査」結果

5年前に比べ、

パート労働者は45万人増加

調査では「正社員」「パート」「その他」に分けていますが、平成13年の前回調査に比べ、正社員が約34万人減少し、パート・その他の労働者が約90万人増加しました。また、パートだけでは約45万人が増加しており、飲食店・宿泊業、医療・福祉、教育・学習支援業においては、パートの依存度が高い状況になっています。

パートを雇用する理由

「人件費が割安」が71.0%の断トツで、前回調査の65%を上回っており、労務コストの効率化が強く意識されています。

職務が正社員とほとんど同じパートがいる事業所で、1時間当たりの賃金が正社員よりパートの方が低い割合は77.2%。

その理由としては、「勤務時間の自由度が違う」が約73%、「正社員の方が企業への貢献が期待できる」33%などが多いです。

一方でパート戦力化の実態

職務が正社員とほとんど同じパートがいるところは約52%。正社員が行っていた業務を半分以上のパートに充てたところが22.3%、1～5割未満のパートに充てたのが19.8%で、あわせて4割強に上っています。

各種の手当や制度の実施状況

通勤手当の支給、定期健康診断、社内行事への参加、慶弔見舞金の支給の実施率が正社員の実施率と比べ低く、顕著な差がみられます。

正社員への転換制度

また正社員への転換制度があるのは45.8%で、パート依存率の高い飲食店・宿泊業や医療・福祉では半数を超えています。製造業、情報通信業では転換制度を持たない企業が6割を超えています。

労働契約法が成立！

法律の目的は？

近年増加傾向にある個別労働紛争の抑制や未然防止に資するため、労働契約に関するルールを整え、個別労使の自主的な交渉の下で、労働契約を円滑に継続させながら、労働者の保護を図るのを目的としています。ただし、罰則はなく、労働基準監督署の行政指導対象にもなりません。

労働契約の締結

労働契約締結の場面において、労使間に交渉力の差があったり、契約内容が不明確なことが多かったりするため、対等の立場で合意原則を明らかにし、できる限り書面による契約内容の確認を行うように求

めています。使用者による安全配慮義務も明文化しました。

労働契約の変更

就業規則との関係を確認し、原則は就業規則の変更により労働条件を一方向的に不利益変更できないとし、その変更合理性が認められる場合にはこの限りではないとしました。

「合理性」が認められる場合とは、労働者の受ける不利益の程度、労働条件変更の必要性、変更後の就業規則の内容の正当性、労働組合などとの交渉の状況を中心にその他の事情を考慮して判断をします。

就業規則の変更に関しては、労働基準法上の手続規定しかなく、一般には極めて不明確なのが現状です。

労働契約の終了

合理的な理由を欠き社会通念上相当と認められない解雇を無効とする労働基準法の規定を移設し、有期契約労働者の期間中の解雇は、やむを得ない事由がある場合でないと認められなくなりました。

女性上司が部下を誘惑。セクハラでは？

20代の男性会社員が女性の上司から度々飲み誘われ、体を触られたうえ交際を求められています。誘いを断ったところ残業を押しつけるなど仕事上厳しく当たるようになったような場合、セクハラ（性的嫌がらせ）として訴えられるのでしょうか。

法改正で男性も保護対象に

従来は女性による男性へのセクハラの法的扱いは明確ではありませんでした。平成19年4月施行の改正男女雇用機会均等法でセクハラが男性にも広げられ、調停対象となりました。

問題は男性へのセクハラ認定基準が確立されていないことにあります。

女性へのセクハラに比べ男性への事例はまだ裁判例が蓄積されておらず、平均的な男性が性的羞恥心(しゅうち)心を感じるか否かで判断されているのが現状です。

「行動や発言に性的な要素が含まれるか」 がポイント

例えば性交渉を持ちかけたり、身体に触れてきたりする場合、セクハラと認定される傾向にあります。一方、単にしつこく酒席に誘ったり、恋人の有無を聞いたり、というケースでは、女性への場合と異なり認定されない公算が大きいといわれています。

裁判例もまだ多くないため認定基準を見極めるのは難しいのが現状です。防犯パトロール中の女性職員が、同僚男性がいる浴室に入った行為がセクハラかどうかについて争われた訴訟では、一審では女性のセクハラ行為を認定しました(大阪地裁2004年9月3日判決)が、二審は女性に職務上の目的があったとして男性側の訴えを棄却しました(大阪高裁2005年6月7日判決)。

セクハラとして認定されない場合は「パワー・ハラスメント」として対処することになりますが、パワーハラには法的規制がないため裁量権を大幅に逸脱した事例でない限り救済は難しいようです。

均等法改正で男性へのセクハラについても相談窓口を設置するなど、防止に必要な措置が企業に求められるようになりました。企業がこうした措置をとらないと違法とされ、裁判で使用者責任が問われます。

男性へのセクハラはあり得ないと企業側が放置していると、手痛いしっぺ返しを食うことになります。「男性へのセクハラも、女性へのものと同様と認識することが必要」で、企業はさらにセクハラ防止の意識をとぎすませる必要があります。

ポイントは?

女性へのセクハラに比べ、
認定基準が不明確な面もある。

男性に対するセクハラも
企業の防止処置が必要である。

1月の税務と労務の手続 [提出先・納付先]

10日

源泉徴収税額・住民税特別徴収税額の納付
[郵便局または銀行]
雇用保険被保険者資格取得届の提出
<前月以降に採用した労働者がいる場合>
[公共職業安定所]
労働保険一括有期事業開始届の提出
<前月以降に一括有期事業を開始している場合>
[労働基準監督署]

20日

特例による源泉徴収税額の納付
<前年7月～12月分> [郵便局または銀行]

31日

法定調書<源泉徴収票・報酬等支払調書
・配当剰余金調書・同合計表>の提出 [税務署]
給与支払報告書の提出
<1月1日現在のもの> [市区町村]
固定資産税の償却資産に関する申告
[市区町村]
個人の道府県民税・市町村民税の納付
<第4期分> [郵便局または銀行]
労働者死傷病報告の提出<休業4日未満、
10月～12月分> [労働基準監督署
健保・厚年保険料の納付
[郵便局または銀行]
日雇健保印紙保険料受払報告書の提出
[社会保険事務所]
労働保険印紙保険料納付・納付計器使用状況
報告書の提出 [公共職業安定所]

本年最初の給料の支払を受ける日の前日まで

給与所得者の扶養控除等申告書の提出
[給与の支払者]
本年分所得税源泉徴収簿の書換え [給与の支払者]