

事 務 所 便 り NO 97号

「改正高年齢者雇用安定法」への対応

◆経団連による調査結果

改正高年齢者雇用安定法の施行が今年4月1日に迫っています。他社ではどのように対応しようと考えているのかが気になるところでしょう。

ここでは、日本経済団体連合会（経団連）から発表（昨年10月）された「2012年 人事・労務に関するトップ・マネジメント調査」の結果をご紹介します。

◆法改正で必要となる対応は？

上記アンケートにおける「高年齢者雇用安定法の改正に伴い必要となる対応」（複数回答）との質問に対する回答結果（上位10位）は、次の通りとなっています。

- （1）高齢従業員の貢献度を定期的に評価し処遇へ反映する
- （2）スキルを活用できる業務に限りがあるため提供可能な社内業務に従事させる
- （3）半日勤務や週2～3日勤務による高齢従業員のワークシェアを実施する
- （4）高齢従業員の処遇（賃金など）を引き下げる
- （5）若手とペアを組んで仕事をさせ後進の育成・技能伝承の機会を設ける
- （6）60歳到達前・到達時に社外への再就職を支援する
- （7）60歳到達前・到達時のグループ企業への出向・転籍機会を増やす
- （8）新規採用数を抑制する
- （9）60歳到達前の従業員の処遇を引き下げる
- （10）従来アウトソーシングしていた業務を内製化したうえで従事させる

◆賃金をどのように設定するか？

上記（9）に関連した具体的な動きとして、NTTグループでは、現役世代（40～50代）を中心に賃金額を抑制して、60歳以降の賃金原資を確保するという方針を示していますが、20歳代の従業員を中心に反対意見が多い一方、60歳代では賛成意見が多いとのこと。

「現役世代の賃金」、「60歳以降の賃金」をどのように設定するかは、各企業のフトコロ事情により大きく異なりますが、これからの大きな課題と言えるでしょう。

「社員の健康管理」の取組みが加速

◆健診を受診しない社員とその上司はボーナス減額！

コンビニエンスストア大手のローソンが発表した、健康診断に関する新制度が話題になっています。健康診断を受けない社員に対し、会社は3回程度、受診するよう促し、それでも受診しない社員についてボーナスの15%、その上司についても10%を減額するという制度です。

かなりのインパクトがある制度ですが、同社では、健康診断受診率が約83%にとどまっていることから、健康で長く勤めてもらうために、あえてこうした制度を導入することにしたそうです。もちろん、会社の医療費負担の軽減にもつながるでしょう。

社員の健康管理に関する取組みが、ますます進んでいるようです。

◆安全配慮義務違反による高額な賠償金

社員が健康診断を受診しないことは、「安全配慮義務違反」による会社のリスク要因となります。また、受診し

なり、相当高額な賠償金の支払いが会社に命じられる可能性があります。賠償額が1億円を超える判例もめずらしくありません。

民間の賠償保険もありますが、様々なリスクやコストを考えると、結局は日頃の労務管理をしっかりと行うことが最も合理的な選択なのです。

◆就業規則等は整備していますか？

後々のトラブルを予防するためには、「社員は健康診断を受診しなければならないこと」や「会社が受診を命じることができること」を、就業規則に規定しておくことはもちろんですが、受診しない社員に対する指導や懲戒については書面で残しておくことが重要です。

また、既往歴や持病があったり、診断の結果、異常が認められたりした社員については、労働時間の管理や業務の見直しを行うことも重要です。

過労死につながりやすい、脳・心臓疾患の最大の発症要因となっている、「血圧」「血糖値」「コレステロール値」「肥満」は、定期健康診断等の結果から、ある程度発症リスクを事前に把握することが可能です。

春先に健康診断を行う会社が多いですが、今年はぜひこうした観点から健康管理について考えてみましょう。

ています。

- ・上司と部下のコミュニケーションが少ない職場 (51.1%)
- ・正社員や正社員以外など様々な立場の従業員と一緒に働いている職場 (21.9%)
- ・残業が多い／休みが取り難い職場 (19.9%)
- ・失敗が許されない／失敗への許容度が低い職場 (19.8%)

従業員調査においても、これと同様の傾向が示されています。

◆パワハラ予防・解決のための企業の取組み

パワハラ予防・解決に向けた取組みとして実施率が高かったのは、上位から「管理職向けの講演や研修」(取組み実施企業の64.0%)、「就業規則などの社内規定に盛り込む」(同57.1%)、「ポスター、リーフレット等啓発資料の配付、掲示」(同40.7%)でした。

これらの効果についてですが、「講演や研修」など直接従業員に働きかける取組みは効果の実感が高い一方で、「就業規則に盛り込む」といった事項では相対的に低くなる傾向が見られます。

企業規模によっても対応可能な方法に違いが見られますが、パワハラ対策には、職場環境の改善、従業員の理解促進、社内規定の整備、研修実施など、複合的な取組みが必要になってくるものと思われます。

「パワハラ」の実態と予防・解決への取組

◆厚生労働省が初めて職場のパワハラに関する実態調査

厚生労働省が委託事業(事業委託先:東京海上日動リスクコンサルティング株式会社)により国として初めて「職場のパワーハラスメントに関する実態調査」を実施し、その結果が公表されました。

この調査は、「企業調査」と「従業員調査」からなり、「企業調査」は従業員30人以上の企業4,580社から、「従業員調査」は企業・団体に勤務する20~64歳の男女9,000名からの回答(2012年7月~9月にアンケート調査実施)を基に取りまとめられたものです。

◆パワハラが発生している職場の特徴

企業調査における結果では、パワハラに関する相談がある職場に共通する特徴として、次の項目が挙げられ

2月の税務と労働の手続き続

1日

- 贈与税の申告受付開始<3月15日まで>

10日

- 源泉徴収税額・住民税特別徴収税額の納付
- 雇用保険被保険者資格取得届の提出
- 労働保険一括有期事業開始届の提出

18日

- 所得税の確定申告受付開始<3月15日まで>

28日

- 健保・厚年保険料の納付
- 外国人雇用状況報告(雇用保険の被保険者でない場合)