



社会保険労務士法人アコール

〒503-0018 大垣市西之川町1-88-2

Tel (0584)77-1318

fax (0584)77-1319

HP <http://www.t-roumushi.jp>

発刊元 西濃人財教育経営センター

仕事と介護の両立を
推進しています

一業務案内

労働保険・社会保険の手続き、事務・代行、
給与計算、就業規則作成、助成金制度紹介
賞金制度、退職金、労使紛争問題、年金相談
採用試験、社員教育、メンタルヘルス問題

発行責任者 社会保険労務士 北島 隆

70歳現役社会へ

政府は少子高齢化が進む中、「70歳現役社会」を見据えた法整備を進め、下記の労働関係法案について閣議決定し今国会に提出します。成立すれば来年4月にも70歳までの就業機会の確保が努力義務となります。

主な改正法案

高齢者雇用安定法	70歳までの就業機会確保を企業努力義務に
雇用保険法	雇用保険料引き下げ延長育児休業給付を失業等給付から分離
労働施策総合推進法	大企業に正社員の中途採用比率を公表義務付け
労災保険法	本業と副業の賃金を合算して労災保険を給付
労働基準法	未払賃金請求期間を当面3年に延長

昨年65歳以上の就業者数は892万人で過去最高を更新し、70歳以降まで働きたいと希望する60歳以上の高齢者は8割にのぼっていますし、今後も人手不足の中、多くの企業で働く高齢者は増え続ける見込みです。

企業が社員の年齢を理由に一律退職させる「定年制」は欧米では年齢差別として禁止されています。今回の改正法案では、まず努力義務として求め、義務化も視野に入れ

ていますが、日本も長期的には年齢差別を無くす方向に動いています。

企業における問題と対策

年齢に関係なく働けるようにするには課題も多く、健康管理やモチベーションの他に賃金の問題があります。

根強く残る年功型賃金や新卒一括採用などの従来の日本の雇用制度では、高齢者が増えれば現役



世代の賃金を下げシニア層に回すことになりかねず人件費がかさみ若年層の採用にも支障が生じることとなります。また、人事評価においても正しい評価がポイントとなります。人に対する能力評価（職能給制度など）が「長い習熟期間を経ている社員ほど職務の遂行は高いはずだ」といった考課では職能型＝年功序列の図式を生み出す原因となります。

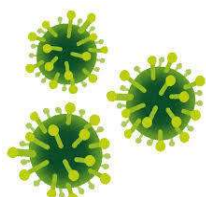
ポスト、仕事内容、責任度合いなど職務に見合った職務給や職責給に改革することで「ジョブ型雇用」に改革、同一労働同一賃金の対策と合わせ見直しが急務となっています。

「今後の法改正についての対応とご提案」について別紙に記載させて頂きました。ご検討頂きますようお願い致します。

ウイルス肺炎 企業の対応

連日新型コロナウイルスの感染拡大が報道されていますが、職場で感染者が発生した場合は、どのような対応が必要でしょう。厚労省はホームページで企業向けに、「新型コロナウイルスに関するQ&A」を公開して、労働者が感染して休ませる場合や、テレワーク導入の相談窓口等の情報を掲載しています。

感染した労働者を
休業させる場合、
都道府県知事が
就業制限を出して



いれば、一般的には「使用者の責に帰すべき事由による休業」には該当しないと考えられ、平均賃金の6割以上の休業手当を支払う必要はありません。ただ、感染の疑い等で会社の判断で休ませる場合などは、通常の病欠と同じ扱いになりますので、病欠欠勤制度等があれば利用して貰うか、休業手当を支払うこととなります。

この場合も、本人の希望があれば有給休暇の取得で対応できますが、会社が一律に有休で処理をすることは出来ませんのでご注意ください。

会社単独で感染防止を行うことは中々難しいことですが、飛沫感染防止のためにマスク着用をさせる、免疫力低下を防ぐために長時間労働を減らす、テレワークの導入を検討するといった対応が考えられます。

感染症の影響で事業活動の縮小を余儀なくされた場合の助成金の特例も出されています。日々の情報が厚労省のホームページで更新されていますので、労働者への必要な情報提供も実施願います。

雇用関連ニュース

●「特定技能」の受験資格が拡大（1月31日）—

出入国管理庁は、昨年4月に創設した外国人就労における新在留資格「特定技能」の受験資格について、従来は中長期滞在者に限っていたものを来日した3ヶ月以内の短期滞在者にも拡大すると発表しました。観光やビジネスで訪れた外国人も試験を受けられるようになる見込みです。

●男性の育休、「とるだけ育休」（1月23日）—

民間調査ですが、育児休業を取得中の男性3人に1人は、家事・育児に関わる時間が1日2時間以下の「とるだけ育休」状態であることが分かりました。調査で家事・育児時間を尋ねたところ「1時間以下」「1時間超え2時間以下」が計32.3%、最多は3時間超え5時間以下の20.9%でした。家事に不慣れや目的意識が低いのが主な理由になっています。

●パート賃金 頭打ち（2月8日）—

毎月勤労統計（速報）によりますと、パートタイムの2019年の現金給与総額（名目賃金）は月平均で9万9758円と前年比ほぼ横ばいでした。時給は2.7%増の1167円と過去最高でしたが、「年収の壁」である税金や社会保険料の負担を避けるために就労調整する人が多かったとみられます。

当事務所からの情報提供をLINEで
お送りいたします。
左記QRコードにて
登録願います。



36協定締結・届出時の 10の主要ポイント（後半）

前月号に続き、三六協定届時主要ポイントの後半をお知らせ致します。

6【**限度時間を超えた労働に係る割増賃金率**】

限度時間を超えて時間外労働をさせる場合の割増賃金率については、法定の割増率を超える割増率にするよう努めることとなります。もちろん法定率25%でも問題はないのですが、すでに大企業は60時間を超えた部分については50%以上増になっていますし、中小企業でも2023年4月より適用されることとなります。給与等の時間外労働明細は2段書記載（25%部分と50%部分を分けて記載）となります。

7【**限度時間を超えて労働させる場合における手続**】

限度時間を超えて労働させる場合に手続による方法について定める必要があります。監督署へ提出する必要はないのですが、労使当事者が合意した協議、通告その他の手続を踏む必要があります。

（例）

「労働者代表に対する事前申し入れ」など
※手続の日時、内容、相手先への書面等
明らかにしてください。

8【**決められた健康確保措置を的確に実施**】

限度時間を超えて労働させる労働者に対して健康確保措置を記載し、実施することが義務付けられました。

- (1) 医師による面接指導
- (2) 深夜業（22時～5時）の回数制限

(3) 終業から始業までの休息時間の確保
（勤務間インターバル）

(4) 代償休日・特別な休暇の付与

(5) 健康診断

(6) 連続休暇の取得

(7) 心とからだの相談窓口設置

(8) 配置転換

(9) 産業医等による助言・指導や保健指導
実施時期については、措置の内容にも異なりますが、賃金締切日から1ヵ月以内とされています。また今後三六協定に記載した健康福祉確保措置が実施されているかどうかを監督署が臨検等でチェックすると思われます。

9【**過半数代表者は適正に選任**】

三六協定では、「労働者の過半数で組織する労働組合がある場合においてはその労働組合、労働者の過半数で組織する労働組合がない場合においては労働者の過半数を代表するもの」との協定が必要とされていますが、過半数代表者の選任については、使用者側が指名するなど不適切な部分が多々ありました。今回「使用者の意向に基づき選出されたものでないこと」と明記され厳格化されています。

10【**罰則**】

罰則については原則「6ヵ月以下の懲役または30万円以下の罰金」となります。

法律改正のお知らせ

雇用保険法の改正により、雇用保険料が免除されていた64歳以上の従業員（免除対象高年齢労働者）も4月より一般従業員と同様、毎月の給与から雇用保険料を控除することになりますので、ご注意願います。