

人事労務の最新 news をお届けします。

2013年2月



中田圭子社会保険労務士事務所
〒530-0041 大阪市北区天神橋 3-3-3
南森町イシカワビル
TEL : 06-6718-4596

「改正高年齢者雇用安定法」に企業はどう対応するか？

◆経団連による調査結果をご紹介します。

◆法改正で必要となる対応は？

- (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

◆給与・評価制度をどのように設定するか？が、今後のカギとなりそうです。

「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。

マスコミで騒がれています体罰問題、私は“教育”という視点で考えてみました。

企業が社員に求めるのは“よい結果”を出すこと。

企業はそのような社員の育成をはかります。

では“よい結果”とは？

これがぶれてしまわないように。

結果には“よい結果”と“よくない結果”があると思います。

よい結果とは正しいプロセスで得られた成果で、将来につながるはずで。

正しいプロセスを省いた結果は次にもつながらず、その時の結果を追い求めるため、誤った取組みになります。

結果が出れば安心できます、しかし、実はプロセスの無い結果は、次につながらないだけでなく、なにかしらの危険因子をはらみます。

本当の“よい結果”が何かをわかることが、本質を見極める力だと私は思います。

これは、マニュアルに書ききれものではありません。“よい結果”はたったひとつではないからです。そして、“ただしプロセス”をつくること。

この本質を見極め、よい結果を得るためのプロセスを組み立てる力をもつ社員を育てることが、企業の目指す究極の教育のはずですよね。

「日本再生人材育成支援事業」が開始されます。

若年者育成支援事業（仮称）を盛り込んだ。若年者の早い段階での「再チャレンジ」を後押しする考え。「若年者人材育成・定着支援奨励金」（仮称）

● 事業主が雇用する若年労働者に対して、3ヶ月から2か年にわたる職業訓練を実施した場合、および訓練受講者が正規雇用労働者として定着した場合に助成金を支給する。助成額は、職業訓練に対して1人月額15万円、正規雇用奨励金として1年定着後に50万円、2年定着後さらに50万円

平成25年税制改正大綱が発表されました

- 税制改正案 給与増で法人税の負担減
- 低所得者に現金給付措置 軽減税率は見送り
- 企業の技術革新を促す優遇税制を拡充へ

平成25年度の保険料率決定

●雇用保険料率

平成24年度の料率を据え置き

- ・一般の事業→1.35%
- ・農林水産・清酒製造の事業→1.55%
- ・建設の事業→1.65%

●健康保険料（協会けんぽ）

平成24年度の料率を据え置き

- ・大阪府→10.06%
- ・京都府→9.98%
- ・兵庫県→10.00%

●介護保険料

平成24年度の料率を据え置き

- ・全国一律→1.55%

●国民年金保険料

- ・15,040円（前年度+60円）

★平成25年3月末で廃止される助成金

中小企業定年引上げ等奨励金	廃止
高齢者職域拡大等助成金	廃止
中小企業基盤人材確保助成金	廃止
正規雇用奨励金	廃止
実習型試行雇用奨励金	廃止
成長分野等人材育成支援事業	廃止
受給資格者創業支援助成金	廃止

★従業員50人以上の会社はご注意ください

●平成25年4月1日から、障害者の法定雇用率が引き上げ

	現行	平成25年4月1日～
民間企業	1.8%	2.0%

今回の変更に伴い、障害者を雇用しなければならない事業主の範囲が、従業員56人以上から50人以上に変わりますのでご注意ください。

■「追い出し部屋」（退職強要）問題と退職勧奨の注意点

◆「退職勧奨」と「退職強要」の違い

会社が、社員の自由意思による退職を勧めるのが「退職勧奨」であり、これ自体は、会社と社員間の労働契約について社員の自由意思による解約を会社から申し出るもので、法的な規制はありません。

しかし、あまりに執拗に行ったり、詐欺・脅迫などにより行ったりすれば、違法な「退職強要」とみなされてしまいます。実際に、そうした裁判例も多々あり、損害賠償のリスクや雇用契約の解消が無効とされるリスクがあります。

今回の追い出し部屋問題では、企業側としては「新たな技能を身につけたりして、他部署の応援や再配置の役に立つように」との意図からそうした部署を設置しているとしていますが、社員側は「社内失業者を退職に追い込むのが狙い」と反発しています。

◆退職勧奨実施時の注意点

退職勧奨は解雇規制の厳しい日本においてはよく用いられる方法ですが、実際に退職勧奨を行う場合は、前述のように裁判となるリスクがあります。

裁判とならないためには、退職勧奨の行い方に注意が必要です。退職勧奨の実施回数・場所・時間、社員に伝えるべき事項とその伝え方、退職届の受理方法、必要となる書類の作成などに注意して、適切に行わなければなりません。

もっとも、退職勧奨を行う以前に、問題のある社員に対する日頃の注意・指導や労務管理のあり方のほうが重要であり、仮に裁判等になった際にも会社の有利に働くものであることは知っておいていただきたいものです。