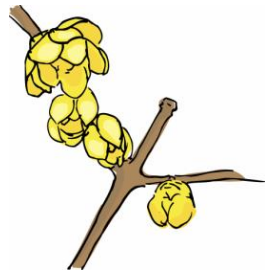


特定社会保険労務士 原 敏昭

原労務管理事務所便り

連絡先：〒133-0055 東京都江戸川区西篠崎 2-7-3 2
TEL 03-3679-6713 FAX 03-3679-6719
E-mail: harasr@agate.plala.or.jp
URL: <http://www.harasr.com/>



「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

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よう。

ここでは、経団連から発表（昨年 10 月）された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。

「緊急経済対策」に盛り込まれた企業向け支援措

置の内容

◆具体的な内容は？

低迷する景気の底上げのための「緊急経済対策」の内容が 1 月の閣議決定で明らかになり、企業向けの措置として、企業規模にかかわらず新規に雇用を増やした場合にかかる費用の一定割合について、法人税額から差し引く仕組みが創設されることとされています (2～3 年間の時限措置とされる見込み)。

この「費用」には、新規の雇入れだけでなく、既存の従業員に対する賃上げ等に要する費用も含まれることとなっています。

また、研究開発費用や設備投資費用の一定割合についても、減税対象とされています。

◆気になる今後の動向

厚生労働省は、平成 25 年度税制改正における要望として、雇用促進税制の拡充を挙げていましたが、年間の新規採用者を 5 人以上 (中小企業は 2 人以上) 増やし、かつ雇用者数を 10% 以上増加させた企業に対し、増やした人数 1 人当たり 20 万円の税額控除を認める仕組みについて、1 人当たり 40 万円に拡

大する方向で検討されています。

◆その他の支援措置

同じく 2013 年度以降の措置として、「中小企業金融円滑化法」が、2013 年 3 月 31 日に期限切れとなり、貸し剥がし等の加速が懸念されていることを受け、金融庁は、全国の財務局に融資に関する苦情相談の専用窓口を設け、また、中小企業が求める融資条件の変更に金融機関がどれだけ応じたかを開示するよう求めることとしました。

さらに、金融機関の健全性を検査する指針「金融検査マニュアル」に融資条件変更にできるだけ応じることを明記し、金融機関が正当な理由なく条件変更を拒否しないよう指導することとしています。

また、厚生労働省では、2012 年度補正予算案に「若者・子育て支援」として 2,200 億円を盛り込み、失業中の若年者等を雇い入れ、職業訓練を実施した企業に月 15 万円 (最長 2 年間) を支給することを検討しています。新規採用等を検討している企業においては、こうした動きに注目し、採用と費用の発生のタイミングを検討する必要があります。

「社員の健康管理」に関する取組みがますます加速

◆健診を受診しない社員とその上司はボーナス減額！

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。

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。

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、受診していなかった社員の健康状態が関係した労災事故等が発生し、社員が死亡してしまったような場合には、裁判となり、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、今年はずいぶんこうした観点から健康管理について考えてみましょう。