



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/>



時間外労働上限規制 2020年4月から中小企業も適用に

◆4月から中小企業も適用に

「働き方改革」の下、昨年4月から大企業を対象に時間外労働の上限規制が始まりました。時間外労働の削減については多くのメディアでも取り上げられてきており、各企業で多様な取組みがなされているところですが、いよいよ今年4月から中小企業も規制の対象となります。

中小企業で猶予されていた月60時間を超える時間外労働の法定割増賃金率50%以上の規定についても、2023年から適用が始まりますので、長時間労働が常態化している会社において、残業時間削減の取組みは、経営上無視できない問題となっています。

◆労働時間は減少傾向に

実際、労働時間自体は全体的に減少傾向にあるようです。直近の厚生労働省が2月に公表した毎月勤労統計調査令和元年分（速報）による

と、労働時間（1人平均）は総実労働時間139.1時間と前年比2.2%減となったそうです（うち、所定内労働時間は128.5時間（同2.2%減）、所定外労働時間は10.6時間（同1.9%減））。どの程度実態が伴っているものなのかはわかりませんが、残業時間の上限に法的規制が加えられたことから、各企業で時間外労働等の削減に向けた取組みが進められていることは確かでしょう。

◆残業時間削減の取組み

残業時間削減の取組みとしては、「年次有給休暇取得促進の取組」、「従業員間の労働時間の平準化を実施」、「残業を事前に承認する制度の導入」、「従業員の能力開発の実施や自己啓発の支援」、「IT環境の整備」など様々なものがあります。厚生労働省では、現在、中小企業の事業主に向けて「働き方改革」の特設サイトを設けており、残業削減等の取組み事例や関連の助成金の情報をまとめて紹介しています。

【「働き方改革特設サイト」】
<https://www.mhlw.go.jp/hatarakikata/index.html>

高齢者雇用の実態と意識調査

◆現在の仕事と高齢者雇用について

60歳以上の働き方の現状は、労働時間が平均6.8時間/日、労働日数が平均4.5日/週、賃金は平均18.9万円/月という結果でした。また、「職場にいる60歳以上の従業員・職員とコミュニケーションを取れている」と答えたのは、販売職で顕著となりました。

さらに、60歳以降も働くシニアの仕事満足度では、「働き方満足度」は70.3%、「賃金満足度」は44.0%にとどまっていることがわかりました。そして、60歳以降も働きたいと思う理由の1位は「生活の糧を得るため」、2位は「健康を維持するため」となっています。

高齢者がやりがい・働きがいを持って働き続けるために必要な配慮の1位は、「労働時間・日数への配慮」であることもわかりました。

◆65歳以降の就労について

65歳以降の適切な働き方としては、労働時間が平均

5.4時間/日、労働日数は平均3.9日/週、賃金は平均16.8万円/月という回答でした。また、「65歳以降、どのような働き方を希望するか？」の1位は「現役時代と同じ会社で正規以外の雇用形態で働く」でしたが、「現在の職場に70歳まで就労できる制度がある」のは40.9%にとどまっており、「現在の職場で70歳まで就労できない理由の1位が「70歳まで働ける制度がない」でした。

また、「高齢者雇用の拡大の議論が政府で進んでいることを知っている」のは69.8%で、政府による70歳までの就労機会確保に向けた施策の推進に対する賛否では、「賛成」が71.4%、「反対」が28.6%でした。

ただ、「病気や体力の衰えがあっても働き続けたい」とする人は74.2%いて、65歳以降も働く場合に心配なことのTOP3として、「自身の体力」「自身の健康維持」「十分な所得」が挙げられていました。

政府の高齢者雇用推進の施策がすすんでいくなか、企業としても高齢者雇用の環境整備をさらに真剣に考えていく必要があるようです。

4月までに対応しましょう！

「身元保証書」を求める際の留意点

◆2020年度の身元保証契約は要注意

素性や経歴を保証するとともに、従業員が会社に何らかの損害を与えた場合に連帯して賠償してもらうため、入社時には身元保証人を立ててもらっている、という会社は多いのではないのでしょうか。そのような会社では、この春、「身元保証書」の見直しが必要です。

2020年4月より、「個人保証人の保護の強化」を目的として、極度額（上限額）の定めのない個人の根保証契約は無効とされます（改正民法465条の2）。入社時の身元保証契約は、従業員が会社に損害を与えた場合に本人と連帯してその賠償を行うという連帯保証契約であり、保証人にとっては、従業員が、いつ、どのような責任を負うのかを予測することができないことから根保証契約に当たります。そのため、身元保証契約を締結する際には、賠償の上限（極度額）を定めておかなければなりません。

◆極度額の定め方

極度額の定め方については、例えば次のように、これまでの身元保証書に極度額を追加することが考えられます。

「同人の身元を保証し、同人が貴社に損害を与えた場合、貴社が被った損害を賠償する旨確約します（極度額〇〇〇〇円）。」

なお、実務上は、「極度額をいくらにするか」が問題となります。損害に対するリスクヘッジという観点からは、あまりに低額とすると実効性がなくなりますし、一方であまりに高額としてしまうと、連帯保証人が躊躇する等で手続きが進まないおそれもあります。

具体的に金額を明記する（「極度額は1千万円とする。」など）のがベストですが、例えば「極度額は従業員の月給の〇〇か月分とする。」などと定めることも考えられます。

◆「身元保証契約」締結の見直しも……

身元保証を求める会社は多いですが、実質的に形骸化しているケースも多くあります。対応を求められていることを機に、会社にとって身元保証契約を結ぶことが本当に必要であるのか、再検討してみましょう。