



企業と人のアタマとココロをスッキリさせるお手伝い
OFFICE
shino オフィス石野

お問い合わせ info@of-i.jp

052-211-5185
052-211-5186

名古屋市中区丸の内 2-10-30 インテリジェント林ビル 2F

トラブルが増加している「定年後の再雇用」

◆多岐にわたるトラブル内容

定年後の再雇用（継続雇用）をめぐるトラブルが増えているようです。

トラブルの内容は「再雇用基準の有効性」「再雇用の有無」「再雇用の更新基準」「再雇用後の雇止め」など、多岐にわたります。

◆65歳までの雇用確保措置

2006年に施行された「改正高年齢者雇用安定法」では、従業員の65歳までの雇用確保措置について、(1)定年制の廃止、(2)定年年齢の引上げ、(3)継続雇用制度の導入のいずれかを義務化（ただし暫定措置等あり）しました。そして多くの企業では、(3)の継続雇用制度のうち「再雇用制度」の導入を選択しているのが実状です。

◆裁判例は「労働者有利」の傾向に

前記の通り、「再雇用基準の有効性」「再雇用の有無」「再雇用の更新基準」「再雇用後の雇止め」をめぐるトラブルが増えています。近年、労働者側に有利な裁判所の判決が相次いで出されています。

昨年2月、再雇用制度の導入に必要な労使協定が存在しなかったことなどから、「制度導入を定める就業規則は手続要件を欠いており無効」と判断され、労働者としての地位が確認され、賃金の支払いが会社側に命じられたケースがありました（横浜地裁川崎支部）。

昨年3月には、会社側の一方的な再雇用の拒否が違法であると判断され、会社側に550万円の支払いが命じられています（札幌地裁）。

◆気持ちよく働いてもらうために

再雇用制度を導入する場合、法律に違反するものと判断されないよう十分な注意を払うことは当然ですが、それとともに、高年齢者の方に気持ちよく働いてもらうための制度設計・賃金設計や環境づくりも必要となります。

これからどう変わる？「子ども手当」

◆支給額の変更

現行の子ども手当は、中学生までの子ども 1 人当たり一律月額 1 万 3,000 円ですが、10 月以降、3 歳未満は 15,000 円、3 歳から小学校卒業までは 1 万円（第 3 子以降は 15,000 円）、中学生は 1 万円となります。

◆支給要件を厳格化

また、子どもの国内居住など支給要件を厳格化することに伴い、すべての対象世帯に市町村への申請を求めるとしています。これまで、新規の受給者は申請を行う必要がありましたが、2009 年度まで児童手当を受給していた人は免除されていました。

申請は 10 月以降、保護者と子どもの氏名、年齢、養育状況などを記した書面を市町村窓口に提出することになります。未申請の人には支給されませんが、経過措置として来年 3 月までに手続きを行えば遡って支給されます。

この他、保護者の同意を条件に給食費を差し引いたうえで手当を支給する仕組み、滞納が問題になっている保育料を手当から天引きできる仕組みの導入も検討されています。

◆高所得者は負担増へ

来年 6 月分からは新児童手当に所得制限が課され、年収 960 万円程度を超す世帯への支給は打ち切られます。「児童手当」から「子ども手当」に制度変更した際に見直した扶養控除の縮小はそのまま、0 歳から 15 歳までの年少扶養親族にかかる扶養控除が、今後は所得税・住民税ともに廃止となるため、実質増税となります。

◆控除縮小による影響

働く夫、専業主婦の妻、子ども 2 人の家庭を想定して、旧制度である児童手当との増減を試算したところ、新制度で恩恵を受けるのは年収 500 万円程度の世帯だそうです。

年収 500 万円以上 1,000 万円未満程度の家庭では、子どもの年齢や数によっては負担が増えることもあります。年収 1000 万円の世帯では、新児童手当が受け取れないうえ、控除縮小に伴う所得税と住民税の増額が重くのしかかることとなります。

メンタルヘルス対策 強化の動き

◆増加する職場でのストレス

厳しい労働環境で仕事のストレスが増え、精神疾患を抱える社員の対策が急務になっています。

昨年、独立行政法人労働政策研究・研修機構（JILPT）が企業にメンタルヘルスに問題がある社員を抱えているかを調べたところ、57%が「いる」と答え、業種別では「医療・福祉」（77%）と「情報通信業」（73%）が全体の平均を大きく上回りました。

◆企業の様々な取組み

通信大手の企業では、産業カウンセラーなどの資格を有する一般社員が悩みを聞く独自の「サポーター制度」を導入しました。

社員からすれば産業医や専門カウンセラーは敷居が高く、気軽に相談しづらいことありますが、このサポーターであれば敷居も低く、いわば“第二の上司”として社員のメンタル面での面倒をみます。結果として、社員数は増えても休職者数はほぼ横ばいとどまっているそうです。

最もストレス度が高いとされる医療・福祉業界のある大手企業でも、今年から外部委託のメンタルヘルスサービスの内容を切り替え、約 9,000 人の社員は無制限で電話でカウンセラーに相談できるようにしたそうです。

◆法改正の動向

厚生労働省は現在、ストレスを抱える社員に対する面接指導などを義務付けるように法制化を準備しているようです。

定期健康診断の際に「ひどく疲れた」「憂鬱だ」といった簡易なストレス症状の判断テストを全社員に実施し、かなりのストレスを抱えている状態であれば健康診断を行った医師が社員に知らせ、社員は事業者に医師の面接指導を希望します。

これは従来、長時間労働者のみがストレス診断の対象だったものを、すべての労働者に広げるもので、早ければ今秋の国会に関連法案を提出するようです。

◆職場前提の課題を取り除く必要

こういった面接指導などの取組みと合わせ、企業がメンタルヘルスの問題を未然に防ぐためには「働き過ぎ」「コミュニケーション不足」など、職場全体の課題を取り除く必要があるのではないのでしょうか。

若手社員が感じている「仕事の厳しさ」

◆入社1～2年目の社会人を対象にアンケート調査

レジェンダ・コーポレーション株式会社では、今年7月に「若手社員の意識／実態調査」を実施し、その結果が発表されました。

2010年4月に新卒で入社した「2年目の社会人」と2011年4月に新卒で入社した「1年目の社会人」を対象に調査を行い、699名が回答しています。

◆3人に2人が「仕事が厳しい」

まず、「仕事が厳しいと感じるか」との質問には、65.1%が「感じる」（「毎日感じる」「時々感じる」のいずれか）と回答しており、約3人に2人が仕事の厳しさを感じているようです。

入社年数で比較してみると、入社1年目の社員よりも入社2年目の社員のほうが、「仕事が厳しい」と感じる割合が3.8ポイント高い結果となりました。

◆多くの若手社員が「知識不足」「能力不足」を自覚

次に「仕事が厳しいと感じることはどんなことか」（複数回答）との質問に対しては、上位5つは次の通りの結果となりました。

- (1) 「自分の知識不足」(63.8%)
- (2) 「自分の能力不足」(55.1%)
- (3) 「仕事の質の追求」(30.2%)
- (4) 「仕事の多さ」(29.3%)
- (5) 「仕事の進め方の細かさ」(27.9%)

以下、「対人関係」(27.6%)、「決まりごと・ルール」(27.6%)、「勤務時間の長さ」(19.0%)などと続いていますが、自己の知識・能力不足を自覚している人が多いようです。

◆厳しい環境が若手社員の成長に

厳しい仕事環境に置かれ、そして試行錯誤しながら様々な経験を積んでいくことで、若手社員は伸びていきます。

時には厳しく接し、時にはフォローをしてあげながら、若手社員の成長を見守っていきましょう。

オフィス石野より一言：

10月の声を聞いたとたん、急に秋めいてきましたね。ちょうど先日、商工会議所の一泊研修で勝沼へ行ってきました。ご当地では、地元でワイナリーを経営されている麻屋葡萄酒(株)様にお世話になり、地場ブランドを形成する心意気や経営努力について、いろいろとお話を伺うことができました。

醸造所に隣接された素敵なお部屋で20種類以上のワインを試飲した後で、かなりイイ気分になりながらの拝聴でしたが、その分、リラックスして経営者同士、忌憚のない意見交換ができた貴重な時間でした。

また翌日は、地元で年に1度開かれる「ぶどうまつり」にも参加。こちらでも昼間から何杯も美味しいワインを頂き、飲みっぱなしの2日間だったような気もしますが、不肖イシノ、得意分野の研修でした(笑)。

それにしても地元で頑張る若手経営者さん達の笑顔は、本当に素敵！ 良い刺激も頂きましたヨ♪