

# フクシマ社会保険労務士事務所 事務所たより

## 66 歳以上まで働ける企業の割合に関する調査より

### ◆66 歳以上まで働ける企業の割合が増加

厚生労働省が公表した労働市場分析レポート「希望者全員が 66 歳以上まで働ける企業の割合について」によれば、従業員 31 人以上規模の企業で、希望者が 66 歳以上まで働ける企業の割合が、平成 29 年度で 9.7% (前年比 1.2 ポイント増) に上ることがわかったそうです。

### ◆企業規模が小さいほど 65 歳を超えた高齢者雇用に積極的

企業規模別にみると、31～100 人規模で 12.0%、101～300 人規模で 6.2%、301 人以上で 3.0%と、規模が小さい企業のほうが、65 歳を超えた高齢者雇用に積極的であることがうかがえます。また、ここ 5 年間では全体的にゆるやかな増加傾向が続いていたところ、平成 28 年度から平成 29 年度にかけての伸びは大きくなっています。

### ◆定年廃止も約 3 割

希望者全員 66 歳以上まで働ける企業の雇用確保措置内容の内訳としては、「希望者全員 66 歳以上継続雇用」が 55.0%と最も多く、「定年なし」も 26.8%と約 3 割を占めています。建設業、情報通信業、宿泊、飲食サービス業などでは、比較的、定年を廃止とする措置が多い傾向にあり、人手不足の産業を中心に、長く働ける措置を実施している企業が多いことがわかります。

### ◆国も高齢者雇用に推進

厚生労働省は、従業員が 31 人以上規模の企業で、65 歳までの継続雇用を再雇用制度で対応している約 12 万社を対象に、定年制の撤廃や再雇用年齢の引上げを呼びかけるとしています。

今後は、高齢者雇用の取組みがますます求められてくる中で、企業としても、高齢者雇用に対応した処遇



制度や研修体制、健康配慮の体制などを整えていく必要があります。

### 【厚生労働省「労働市場分析レポート」】

<https://www.mhlw.jp/content/11600000/000307818.pdf>

## 個別労働紛争の“種”は「いじめ・嫌がらせ」がトップ～「平成 29 年度個別労働紛争解決制度の施行状況」より

### ◆個別労働紛争解決制度とは

会社と労働者との間の労働条件や職場環境をめぐるトラブルを防止・解決する制度のひとつとして、「個別労働紛争解決制度」があります。この制度には 3 つの方法 (①総合労働相談、②あっせん、③助言・指導) があります。

おおまかに言えば、①は労働局、労基署、街角に設置される総合労働相談コーナーで専門の相談員が相談を受け付けるもの、②は紛争調整委員会 (労働局) のあっせん委員が間に入り解決を図るもの、③は労働局長が、紛争当事者に対して解決の方向性を示すものです。

◆最も多い内容は「いじめ・嫌がらせ」

このほど、厚生労働省から「平成 29 年度個別労働紛争解決制度の施行状況」が公表されました。その内容は、①②③のすべてで、職場の「いじめ・嫌がらせ」に関するものがトップとなっています。「いじめ・嫌がらせ」は、①総合労働相談では、6年連続でのトップとなっています。また、総合労働相談の件数は10年連続で100万件を突破しています。

なお、総合労働相談に持ち込まれた相談のうち、労働基準法等の違反の疑いのあるものが19万件ほどありましたが、これらは労働基準監督署等に取り次がれ、行政指導等が検討されることとなりますので、“相談”という文字から受ける軽いイメージとは違った一面もあります。

◆「解雇」は半減、「雇止め」は微増

②あっせん、③助言・指導のいずれにおいても、「解雇」に関する内容は平成 20 年度とおよそ半数程度に減少しています。昨今の雇用状況が改善していることも影響しているのでしょうか。一方、「雇止め」は微増しており、今後注意が必要と思われます。

労使間のトラブルでは、セクハラ・パワハラ・モラハラ…等のハラスメントがキーワードとなっています。まだ、問題が表面化していなくても、ある日突然……となる可能性はあります。地震への備えと同じですが、事が起こる前の対策と起きてからの対応如何で、被るダメージ（企業イメージの低下、職場の士気低下 etc）に大きな差が生まれます。

【厚生労働省「平成 29 年度個別労働紛争解決制度の施行状況」】

[https://www.mhlw.go.jp/file/04-Houdouhappyou-11201250-Roudouki\\_junkyoku-Roudoujoukenseisakuka/0000213218.pdf](https://www.mhlw.go.jp/file/04-Houdouhappyou-11201250-Roudouki_junkyoku-Roudoujoukenseisakuka/0000213218.pdf)

## 8月の税務と労務の手続提出期限 [提出先・納付先]

### 10日

- 源泉徴収税額・住民税特別徴収税額の納付 [郵便局または銀行]
- 雇用保険被保険者資格取得届の提出<前月以降に採用した労働者がいる場合> [公共職業安定所]
- 労働保険一括有期事業開始届の提出<前月以降に一括有期事業を開始している場合> [労働基準監督署]

### 31日

- 個人事業税の納付<第1期分> [郵便局または銀行]
- 個人の道府県民税・市町村民税の納付<第2期分> [郵便局または銀行]
- 健保・厚年保険料の納付 [郵便局または銀行]
- 健康保険印紙受払等報告書の提出 [年金事務所]
- 労働保険印紙保険料納付・納付計器使用状況報告書の提出 [公共職業安定所]
- 外国人雇用状況の届出（雇用保険の被保険者でない場合）<雇入れ・離職の翌月末日> [公共職業安定所]

## ～当事務所よりひと言～

夏本番を迎え、熱中症などに対する健康管理が求められています。

オフィスの環境を左右する諸要素（室温・湿度・明るさ・清潔・リラックス等）については、「事務所衛生基準規則」で適切な数値等が定められています。

この規則に則って、オフィス環境をチェックしてみましょう。

- 室温が 17 度以上 28 度以下に保たれているか？
- 湿度が 40%以上 70%以下に保たれているか？
- 照度が通常 150 ルクス以上、精密作業時には 300 ルクス以上になっているか？
- 換気が適切に行われているか？（一酸化炭素 50ppm 以下、炭酸ガス 0.5%以下）
- 飲用水の供給や、トイレ設備の維持・管理は適切か？
- 救護用具が揃っているか？
- 休憩室が設置されているか？