平成 30 年 12 月号

連絡先：〒286-0041　千葉県成田市飯田町 143-80-312

電話　：　0476-37-8770+　ＦＡＸ　：　0476-37-8810
ｅ－ｍａｉｌ：info@fuku-roumu.com

フクシマ社会保険労務士事務所
事務所たより

定年延長の導入状況と課題

◆定年延長の状況

（独）高齢・障害・求職者雇用支援機構が「定年延長」に関して行った調査（定年延長実施企業調査）の結果等をまとめた資料が公表されており、定年延長への企業の対応状況がわかる内容となっていますのでご紹介します。

現時点では、60 歳定年（＋継続雇用）とする企業が７割以上となっていますが、65 歳以上を定年とする企業も着実に増え、25,000 社（2017 年時点）を超えています。

定年延長をする場合、定年年齢を「65 歳」とする企業が 80%を超えています。また、95%の企業が全社員を対象にしていますが、特に人手不足な職種（運転手、薬剤師、介護職、清掃・警備色等）に対象を限定する企業も一部あります。

なお、定年延長に伴って「役職定年」を導入した企業は 13%で、規模が大きいほど導入していますが、それでも 20%程度です（30 人以下：9.3%、301 人以上：21.2%）。

◆仕事内容と賃金水準

引き上げられた定年年齢までの仕事内容は、それ以前と同じである企業が９割以上となっています（59 歳以前とまったく同じ：53.8%、まったく同じではないが大体同じ：42.5%）。特に運輸業では、99.1%が同じ（まったく同じ・だいたい同じの計）となっています。仕事の中身が同じだとすると、賃金をどうしているのかも気になるところです。

定年延長にあたって社員全体の人事・賃金制度の見直しを行った企業は 30.2%、行わなかった企業は 67.1%でした。賃金についても、「59 歳時点と変わらない」が 61.5%でした。

一方、59 歳時点の水準と異なる場合の決定のしかたでは、多いほうから順に「個別に決めている」「等級やランクなどで異なる」「全員一律で同じ水準」となっています。59 歳時点の賃金水準を 10 割として 65 歳時点の賃金水準をみると、「10 割以上」が 58.3%を占めており、「９割」の 8.5%と「８割」の 10.4%も合計すると 77.2%の企業で８割以上としていることがわかります。

◆定年延長の提案は経営層から

大半の企業で、定年延長に向けて検討を開始してから実際に定年を引き上げるまでの期間は、半年から１年程度です。また、定年延長の提案は圧倒的（77.5%）に社長などの経営陣によるものです。

◆社員の納得を得るには

社員の満足度が９割を超える定年延長。導入にあたっては、高齢社員の賃金、組織の若返り、健康管理、モチベーションが大きな課題になってきますが、賃金など社員をみて個別に対応するのでなく、きちんとしたルールを策定し、それに基づいて行うことが社員の納得感を生むことにつながるでしょう。

【（独）高齢・障害・求職者雇用支援機構「定年延長、本当のところ」】
https://www.jeed.or.jp/elderly/topics/2018/q2k4vk000001sibn-att/q2k4vk000001sigk.pdf

パワハラ防止対策、厚生労働省は法制化を検討

◆労使の主張は依然平行線だが…

11 月６日の第 10 回労働政策審議会雇用環境・均等分科会で、職場のパワハラ防止対策について、厚生労働省は３つの案を示しました。

案のうち、(1)パワハラ行為を禁止して加害者への損害賠償請求をできるようにする、(2)事業主にパワハラ防止措置を義務づける、の２つは法制化に関するもので、もう１つが指針の策定（法的強制力を持たせる案とそうでない案の２案）です。労働者側と使用者側で意見が対立していますが、公益委員からは社会的情勢を考えると法制化は当然との意見も出ています。

これらは年内にまとめる報告書に盛り込まれ、来年中に関連法案を国会に提出する方針とされています。

◆事業主にはどんな防止措置が求められるのか

６日の分科会では、今年３月 30 日公表の「職場のパワーハラスメント防止対策についての検討会報告書」より抜粋して、(1)事業主の方針等の明確化、周知・啓発、(2)相談等に適切に対応するために必要な体制の整備、(3)事後の迅速・適切な対応、(4) (1)～(3)の対応と併せて行う対応としてプライバシー保護や相談・協力者の不利益取扱い禁止、という４つが示されました。

◆労災認定件数にみるパワハラ問題

2017 年度の精神障害に関する労災補償状況をまとめた資料によれば､請求件数は1,732件で前年度比146件増、支給決定件数は 506 件で前年度比８件増です。このうち、出来事別の決定件数は「（ひどい）嫌がらせ、いじめ、又は暴行を受けた」が 186 件、うち 88 件が支給決定され最も多くなっています。対人関係では、「上司とのトラブルがあった」も 320 件と決定件数が多く（支給決定は 22 件）なっています。

６日の分科会での公益委員の意見も、こうした資料を踏まえたものと考えられます。

◆相談体制の強化も図られている

厚生労働省の「平成 29 年度個別労働紛争解決制度の施行状況」によれば、相談、助言・指導の申出、あっせん申請に係る件数のすべてで「いじめ・嫌がらせ」が 72,067 件で最も多く、同省は 2019 年度より都道府県労働局の相談員を増やし、夜間や休日も対応する相談窓口を設けて相談体制を強化するとしています。

企業においては、行政がパワハラ問題防止に力を入れていることだけでなく、採用や定着に影響することも踏まえ、対策を検討する必要があると言えるでしょう。

12 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］

○ 特例による住民税特別徴収税額の納付［郵便局または銀行］

31 日

○ 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］

○ 固定資産税・都市計画税の納付＜第 3 期＞［郵便局または銀行］
※都・市町村によっては異なる月の場合がある。

本年最後の給料の支払を受ける日の前日まで

○ 年末調整による源泉徴収所得税の不足額徴収繰延承認申請書の提出
［給与の支払者（所轄税務署)］

○ 給与所得者の保険料控除申告書、給与所得者の配偶者控除等申告書、
住宅借入金等特別控除申告書の提出［給与の支払者（所轄税務署)］

～当事務所よりひと言～

早いもので今年もあと残すところ二十日余りとなりました。皆さんにとってどのような一年でしたでしょうか。今年は地震や風水害などの自然災害が日本列島を脅かした年でした。来年こそ穏やかな年になることを祈っています。この「事務所たより」をお読みいただきました皆様には心より感謝申し上げます。