

大滝・馬場人事労務研究所便り

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。

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。

～今月の判例研究～

今月は、会社から携帯電話を渡され休日は事故発生に備え待機していたとして会社に残業代を求めた都市再生機構事件（東京地判平成29.11.10）を解説します。XはY法人の東日本都市再生本部東日本公園事務所において総務課長として総務・経理業務のほか特定公園施設の運営管理を担当していました。運営管理業務には、事故対応の連絡調整業務も含まれていました。Xは、平成27年4月1日、Y法人から携帯電話を渡され、事件・事故、災害による被害等が発生した場合の連絡を受けるように指示されていました。Xは、休日にY法人貸与の携帯電話を持ち、自宅又はその周辺に待機していた時間が労働時間に当たるとしてY法人に対して時間外手当の支払を求めたのが本事例です。Xは請求の理由として、休日は携帯電話を身につけて自宅で待機していたこと、マニュアルには、事故等が発生した場合に総務課長として取るべき対応が詳細に記されており、「土日祝日も同様とする」とされていたこと、また事故等の連絡を

受けてから3時間以内に現場に赴くように記載されていたことを挙げています。それに対してY法人は、Xに自宅待機を命じたことはい、3時間以内の記載は目安であるとして争ったのが本事例です。

一般的に、不活動時間であっても労働から解放が保障されていない場合には労基法上の労働時間に当たると解されており、また、当該時間において労働契約上の役務の提供が義務付けられていると評価される場合には、労働からの解放が保障されているといえず、労働者は使用者の指揮命令下に置かれているとするのが相当であるとされています。東京地裁は以下のように判示してXの請求を斥けました。①Y法人からXに対し本件施設に3時間以内に到着できるよう自宅又はその周辺に待機するよう明示の指示はなかった。②マニュアルの3時間は、事故が起きた時の対応の目安を記載したものと解するのが自然である。③携帯電話に連絡があるのは事故等が起こった場合の事であり利用者からの問い合わせのように通常頻繁に起きることが予測されているものではなかった。④平成25年度から27年度を見ても1件も連絡が必要となる事故は起きておらず、携帯電話にメールや電話はなかった。以上からXの本件業務は業務の性質として待機が必要なものといえず、また、Yから待機の指示があったとはいえないこと、さらにXは本件業務を担当していたとしても、休日につき労働からの解放が保障されていたというべきであり、Yの指揮命令下に置かれていたとは云えないことから、Xの主張には理由がないとしました。本判決の事実認定を前提とすれば、Xが休日に外出していることから場所的拘束はなく、自宅又はその周辺に待機することを義務付けているとまでは認められないこと、さらに、Xは自宅その周辺以外に自由に移動することは可能であったことから時間的場所的拘束性はなく、「労働者が使用者の指揮命令下にある時間」即ち労働時間とみることは困難であり、本判決は妥当であったと考えます。（大滝）

～今月のトピックス～

政府の「人生100年時代構想会議」は「人づくり革命」の基本構想をまとめました。何歳になっても職場復帰や転職が可能となるようにするリカレント教育（学び直し）の拡充が柱の一つです。IT関連などの教育訓練の受講料に対する給付金の支給割合を4割に倍増する事とし、2019年度中の開始を目指す予定です。対象となるのは、雇用保険の財源を用いた一般教育訓練給付です。産業界からのニーズがあり、キャリアアップの効果も高いとされるITスキルなどの講座に限り、受講料に対して支払われる給付金の率を2割から4割に引き上げ、長期の教育訓練を受けるための休暇制度を導入し、実際に社員が制度を使っている企業に、新たな助成金を設けることも予定されています。そして、人生100年時代、一億総活躍社会での「学び直し」は全ての年代が意識すべき課題としています。（馬場）