

チコ労務管理事務所通信

「改正高年齢者雇用安定法」に企業はどのように対応するか？

経団連による調査結果

改正高年齢者雇用安定法の施行が今年 4 月 1 日に迫っています。他社ではどのように対応しようと考えているのかが気になるところでしょう。

ここでは、日本経済団体連合会（経団連）から発表（昨年 10 月）された「2012 年 人事・労務に関するトップ・マネジメント調査」の結果をご紹介します。

法改正で必要となる対応は？

上記アンケートにおける「高年齢者雇用安定法の改正に伴い必要となる対応」（複数回答）との質問に対する回答結果（上位 10 位）は、次の通りとなっています。

- （ 1 ）高年齢従業員の貢献度を定期的に評価し処遇へ反映する
- （ 2 ）スキルを活用できる業務に限りがあるため提供可能な社内業務に従事させる
- （ 3 ）半日勤務や週 2 ～ 3 日勤務による高年齢従業員のワークシェアを実施する
- （ 4 ）高年齢従業員の処遇（賃金など）を引き下げる
- （ 5 ）若手とペアを組んで仕事をさせ後進の育成・技能伝承の機会を設ける
- （ 6 ）60 歳到達前・到達時に社外への再就職を支援する
- （ 7 ）60 歳到達前・到達時のグループ企業への出向・転籍機会を増やす
- （ 8 ）新規採用数を抑制する
- （ 9 ）60 歳到達前の従業員の処遇を引き下げる
- （ 10 ）従来アウトソーシングしていた業務を内製化したうえで従事させる



賃金をどのように設定するか？

上記（ 9 ）に関連した具体的な動きとして、NTT グループでは、現役世代（40～50 代）を中心に賃金額を抑制して、60 歳以降の賃金原資を確保するという方針を示していますが、20 歳代の従業員を中心に反対意見が多い一方、60 歳代では賛成意見が多いとのことです。

「現役世代の賃金」、「60 歳以降の賃金」をどのように設定するかは、各企業のフトコロ事情により大きく異なりますが、これからの大きな課題と言えるでしょう。

厚生労働省がメンタルヘルス従業員の職場復帰支援を強化へ

40 歳代、10～20 歳代の「心の病」が増加

日本生産性本部メンタル・ヘルス研究所が、昨年 6 月から 8 月にかけて実施した「メンタルヘルスの取り組みに関する企業アンケート調査」（上場企業が対象）の結果によると、「最近 3 年間における心の病」が「増加傾向」であると回答した企業は 37.6%で、「横ばい」と回答した企業は 51.4% だったそうです。

また、「心の病」を抱える従業員の年齢層は、30 歳代の割合が前回調査の 58.2%から 34.9%に減少しましたが、40 歳代では 22.3%から 36.2%に増加、10～20 歳代でも 13.9%から 18.8%に増加し

ています。

重要な「職場復帰支援」の取組み

メンタルヘルス対策として特に重要なのは「職場復帰（復職）支援」だと言われています。しかし、中小企業においては人的・経済的な余裕がなく、メンタルヘルスが原因で休職した従業員の職場復帰を支援することにまで手がまわらないのが現状です。

そんな中、厚生労働省では、中小企業における職場復帰支援を強化する方針を打ち出しました。

うつ病など心の病で休職した従業員が職場復帰する際に必要となる企業によるケアや労務管理などについて例示したプログラムモデルを、企業規模や業種別に応じて作成するもので、2013年度予算の概算要求に関連する事業費を盛り込んだと発表しました。

メンタルヘルス対策に対する国の姿勢

また、昨年12月に厚生労働省の労働政策審議会が建議した「今後の職場における安全衛生対策について」にも、「職場における受動喫煙防止対策の抜本的強化」などのほか、「職場におけるメンタルヘルス対策の推進」も盛り込まれました。その主な内容は次の通りです。

- (1) 管理職に対する教育
- (2) 職場のメンタルヘルス対策に関する情報提供の充実
- (3) 不調者に適切に対応できる産業保健スタッフの養成・活用
- (4) 配置転換等のストレスが高まる時期における取組みの強化
- (5) うつ病等による休業者の職場復帰のための支援の実施

「緊急経済対策」に盛り込まれた企業向け支援措置の内容

具体的な内容は？

低迷する景気の底上げのための「緊急経済対策」の内容が1月の閣議決定で明らかになり、企業向けの措置として、企業規模にかかわらず新規に雇用を増やした場合にかかる費用の一定割合について、法

人税額から差し引く仕組みが創設されるとのことです（2～3年間の時限措置とされる見込み）。

この「費用」には、新規の雇入れだけでなく、既存の従業員に対する賃上げ等に要する費用も含まれており、研究開発費用や設備投資費用の一定割合についても、減税対象とされています。

気になる今後の動向

制度の詳細は、1月下旬にもまとめられる予定の「税制改正大綱」において決定され、通常国会に提出された後、審議されることとなります。

なお、厚生労働省は、平成25年度税制改正における要望として、雇用促進税制の拡充を挙げていましたが、年間の新規採用者を5人以上（中小企業は2人以上）増やし、かつ雇用者数を10%以上増加させた企業に対し、増やした人数1人当たり20万円の税額控除を認める仕組みについて、1人当たり40万円に拡大する方向で検討されています。

その他の支援措置

同じく2013年度以降の措置として、「中小企業金融円滑化法」（いわゆる「モラトリアム法」）が、2013年3月31日に期限切れとなり、貸し剥がし等の加速が懸念されていることを受け、金融庁は、全国の財務局に融資に関する苦情相談の専用窓口を設け、また、中小企業が求める融資条件の変更に金融機関がどれだけ応じたかを開示するよう求めることとしました。

さらに、金融機関の健全性を検査する指針「金融検査マニュアル」に融資条件変更にできるだけ応じることを明記し、金融機関が正当な理由なく条件変更を拒否しないよう指導することとしています。

また、厚生労働省では、2012年度補正予算案に「若者・子育て支援」として2,200億円を盛り込み、失業中の若年者等を雇い入れ、職業訓練を実施した企業に月15万円（最長2年間）を支給することを検討しています。

人事労務に関する手続き・ご相談・お問い合わせは...

チコ労務管理事務所

連絡先：〒130-0014 東京都墨田区亀沢4-19-3-502

電話：03-3625-2927 FAX：03-6751-8185

e-mail：info@chiko-jimusho.com