

おかやま人事ネット21ニュース2月号

〒700-0973 岡山市北区下中野 349-101 TEL:086-805-4556 FAX:086-805-4557

おかやま人事ネット21では、皆様のご相談を受け付けております。

今月のトピックス 働き方改革の中身

内閣府の唱えている「働き方改革」には次の3つの課題があり、実現のための法律改正が順次成立していきます。今国会で審議されている案は中小企業では1年延期の予定です。

①長時間労働の解消

⇒時間外労働の上限規制等労働基準法の改正。(2019年度:中小2020年度)

②非正規と正規の格差解消

⇒非正規の改善に向けた同一労働同一賃金の実現のためのパートタイム労働法等・労働者派遣法の改正。(2020年度:中小2021年度)

③労働力不足の解消

⇒女性や高齢者が就労しやすい育児介護休業法・雇用保険法の改正。(改正済)

法律改正は政府の責任ですが、具体的な着地点は会社が独自で見つけなければなりません。極端な残業削減は生活費への影響も大きく、残業代を当てにしている労働者も多いですから、実態に合った労働時間の管理が必要になります。また残業が無くなったからと言って早く帰宅することに慣れず、何となく喫茶店で時間をつぶしたり、中にはダブルワークを始める人もいと聞きました。従業員のニーズに合った検討をお願いします。

2月の総務

・確定申告の準備



お薦め

100均グッズ

アイデアと工夫が凝らされたハサミなどの文房具、カーペットの糸くず取りや滑り止め商品、タンスや冷蔵庫の整理のための仕切りグッズ、野菜の芯取り器等々びっくりする程の種類の商品が満載された100円ショップが充実しています。

目的なく立ち寄っても、意外と自分に役立つようなグッズにお目にかかれそうです。

労務のワンポイント 副業解禁への背景

大手企業で正社員の起業の手段として副業を認める動きが広がっています。これは多様な働き方を奨励する政府の方針に沿ったものと言えますが、中小企業では主として収入確保のために副業を希望する人が増加している模様です。

この状況を受けて厚生労働省は、正社員を対象とした現行のモデル就業規則にある服務規律の規定「社員は許可なく他の会社の業務に従事しないこと。違反した場合は懲戒対象とする」を「社員は他の会社の業務に従事することができる。但し秘密漏洩や会社の名誉を損なう場合は禁止、制限できる」と、正社員の副業を原則的に認める内容に改定する方針です。しかし、個々の企業では現在の正社員の副業規定を確認し、社員の要望や実態を把握した上で変更の可否を決定すれば良いと考えます。

副業を許可制にし、正社員から副業の申請があったときは、勤務日数や労働時間、仕事内容をよく確認した上で、本業に支障が出ないか、秘密漏洩や会社の信用を損なう恐れはないかを考慮し決定すべきです。許可する場合には社内の情報を漏らさないことなどの条件をつけた「誓約書」を提出させることが必要です。

また非正規社員の副業の申請の場合には、正社員と同様に状況を確認し、また過重労働にならない様注意して「誓約書」を出してもらうことが必要です。

耳より情報 公的年金 支給開始年齢に関する2つの案

年金の支給開始年齢の引き上げ案が新聞紙上で報道されています。報道されている支給開始年齢は誤解を生みやすいため整理しておきます。国民年金法および厚生年金保険法では支給開始年齢は65歳となっています。昭和36年生まれの男性から法律通りの年齢になりますが、現在経過措置の年齢の人は特例で老齢厚生年金を受給しています。案は2つあり、次のようになっています。

① 原則的な支給開始年齢を現行の65歳から67歳以降にする。

② 原則65歳受給を上限70歳まで繰下げられる制度があるが、その年齢の上限を75歳に引き上げる。

これらは内閣府が唱えている働き方改革の労働力不足を解消するものとして検討されており、少子高齢化が進むなか、65歳以上でも働ける社会を実現しなければ、国際競争に生き残っていけないという事のようなのです。

「繰下げ制度」は割り増しの年金額を受給することができるもので、月に0.7%増加します。70歳で受給すると42%割増になります。(例えば、65歳の年金が78万円の人が70歳まで繰下げると約110万円に増加) 今回の改正案では、70歳を75歳まで遅らせ、支給率を最高84%割増にするというものです。

中小企業では、今後若年者の採用が一層困難な状況になることが予想され、高齢者の継続雇用を推進していく必要があります。そのためには賃金制度や職場環境を整備することは当然のことですが、一定年齢の従業員に対して遣り甲斐を感じて勤務できるためのライフプランセミナーを実施することは大変意義深いものだと思います。