

杉浦事務所便り

ご連絡先：〒060-0041
 札幌市中央区大通東2丁目8-5 プレジデント札幌ビル5階
 電話：011-207-7771 FAX：011-207-7772
 e-mail：k.sugi@sr-roumu.com
 URL <http://www.sr-roumu.com>
 すぎうらブログ随時更新中！<http://ameblo.jp/sr-sugi/>



高年齢者を雇用する事業所の割合が増加

◆高年齢者雇用の実態は？

昨年9月に厚生労働省が実施した「高年齢者雇用実態調査」の結果が発表されました。この調査の目的は、高年齢者の雇用状況や、平成18年に改正された「高年齢者雇用安定法」の施行後の実態を把握することです。

◆全体的に増加している高年齢労働者の割合

まず、60歳以上の労働者を雇用している事業所の割合は59.4%（平成16年の前回調査では50.5%）で、前回調査時に比べて8.9ポイント上昇し、企業規模が大きいほど割合が高くなっています。

事業所の全常用労働者に占める高年齢労働者の割合でも、60歳以上の労働者の割合は10.0%（同7.6%）で前回調査時に比べて2.4ポイント上昇しています。

産業別では、60歳以上の労働者を雇用している事業所の割合は、製造業が81.1%と最も高く、次いで建設業が71.1%、運輸業が69.6%となっています。

◆定年年齢65歳以上の事業所割合が上昇

定年制がある事業所の割合は73.5%（平成16年の前回調査では74.4%）、逆に定年制がない事業所の割合は26.5%（同25.6%）となっています。

事業所の規模別に定年制があ

る事業所の割合を見てみると、1,000人以上規模が99.8%と最も高く、5～29人規模が69.6%と最も低くなっています。また、前回調査時に比べ、定年年齢65歳以上の事業所割合が上昇しています。

◆9割近くの企業が「継続雇用制度」を導入

一律に定年制を定めている事業所で定年年齢が60～64歳の事業所では、「継続雇用制度」がある割合は89.1%で、このうち「勤務延長制度」があるのは27.3%、「再雇用制度」があるのは83.5%となっています。

また、「勤務延長制度」がある事業所のうち、「勤務延長制度」のみがある事業所の割合は16.5%、「再雇用制度」がある事業所のうち、「再雇用制度」のみがある事業所割合は72.7%となっています。

平成18年に改正された「高年齢者雇用安定法」による段階的な65歳までの定年年齢の引上げや、継続雇用制度の導入義務付けが浸透し、ベテラン社員の経験・能力を有効活用する企業が増えている実態がうかがえます。

アルバイト・パート社員の「働く理由」「辞める理由」

◆どんな理由が多いのか？

大手人材総合サービス企業が、アルバイト・パートとして就業中

の労働者（約3,000名）を対象に、「働く理由」・「辞める理由」に関する意識調査を実施し、その結果が発表されました。

◆働く理由…「趣味」「貯金」の減少が目立つ

「働く理由」については、「生活費を補いたかったので」（42.9%）が最も多く挙げられ、次いで「趣味に使うお金が欲しかったので」（36.1%）、「時間を有効に使いたかったので」（33.3%）と続いています。

昨年の結果と比較すると、主な理由が軒並みポイントを下げている中で、「生活費を補いたかったのが0.7ポイントとわずかながら増加しています。また、昨年比べて減少した項目の中では、「趣味に使うお金が欲しかったので」（9.1ポイント減）、「貯金を増やしたかったので」（4.8ポイント減）の減少が目立っています。

遊びのためや生活の余裕を得るためではなく、生活費を稼ぐ必要に迫られてアルバイト・パートを始めた人が増加していると考えられますが、アルバイト・パートであっても、よりはっきりとした目的意識をもって仕事に向き合う層が増えている結果とも考えられます。

◆辞める理由…「店長や社員の人の雰囲気が悪いから」が増加

一方、「辞める理由」については、「店長や社員の人の雰囲気が悪いから」が24.2%で最も多く挙げられており、次いで「給与が低

いから」（16.2%）、「楽でない・疲れる仕事だから」（15.0%）と続きました。

昨年の結果と比較すると、最も多かった理由は「店長や社員の人の雰囲気が悪いから」で変化はないものの、今年は5.8ポイントの大幅な増加となっています。

また、「給与が低いから」は昨年から4.1ポイント、「もっとよい条件の仕事が見つかったから」は3.9ポイント伸びています。

◆仕事の選択基準はよりシビアに

これらの結果から、パート・アルバイトの方が、生活費を補う傾向がより強くなっていると同時に、人間関係に加え、給与や条件面でよりシビアに仕事を選んでいる様子が見て取れます。

新型インフルエンザに対する企業の取組み

◆再び猛威をふるう新型インフル

新型インフルエンザの猛威はとどまることを知らず、世界保健機関(WHO)の発表によれば、9月6日時点における新型インフルエンザの影響とされる死者数は世界で3,200名を突破したそうです。日本でも8月中旬に新型インフルエンザの影響による初の死者が確認されました。

薬局の店頭からマスクがなくなってしまうなどの現象も再び

起きつつあるようです。

◆企業における取組みは？

東京経営者協会では、8月下旬に「新型インフルエンザ対策の取組み状況に関するアンケート調査結果」（東京都内の会員企業が対象。1,210社のうち237社が回答）を発表しました。企業が事前にとった対策としては、「備蓄品の調達」（72.3%）、「社員の意識啓発」（64.5%）、「対応体制・意思決定プロセスの構築」（50.0%）、「対応マニュアル・行動計画の策定」（47.7%）が上位を占めました（複数回答）。

また、三井住友海上火災保険が行ったアンケート調査（上場企業が対象。3,807社のうち722社が回答）によれば、社内で新型インフルエンザ感染が拡大したときに対応するための「事業継続計画」を策定している上場企業は38.1%であり、新型インフルエンザ対策について「実行中」「対応を策定中」「策定予定」のいずれかと回答した企業はあわせて90.6%でした。

◆企業としては何をすべきか？

その他、企業としては、感染した社員や感染の疑いのある社員にどのタイミングで「自宅待機命令」を出すのか、社員の家族の感染が発覚した場合はどうするのか、社員を自宅待機させた場合の「賃金」や「休業手当」はどうするのかについても考えておかなければなりません。

企業のリスクマネジメントとして、規程の策定なども含め、いざという時に備えて対策を考えておくべきでしょう。

「債権法改正」で契約ルールが大きく変わる？

◆「契約」に関するルールの大幅な見直し

法務省は、現在、市民生活・企業活動における様々な「契約」に関するルールを改めるため、「債権法」（民法の債権に関する規定）を全面的に見直す方針を示しています。「債権法」の全面改正が行われるのは、1898年（明治31年）の施行以来始めてのこととなります。

◆「民法」の歴史

民法は、1890年に公布されたものの施行されることなく終わった「旧民法」の修正法として、「財産法」（総則、物権、債権）に関する部分は1896年に、「家族法」（親族、相続）に関する部分は1898年に公布され、いずれも1898年に施行されたという長い歴史を持っています。今回、「債権法」の見直しが検討されている背景には、今の時代に合ったように、企業活動や商取引、消費者に関わるルールを見直す必要が出てきているということがあります。条文解釈だけでは解決しきれないトラブルが生じてきていることも挙げられます。

◆今後の行方

法務省は、早ければ2012年の通常国会に改正案を提出したいとしています。

最低賃金改定のお知らせ

北海道の最低賃金が、10月10日から次の金額に改定されます。

時間額 678円

自社で支払う賃金の確認を行ないましょう。