

# 事務所ニュース

労働保険事務組合  
第一労務協会

京都市西京区嵐山宮ノ北町8番18

TEL. (075) 864-3336

FAX. (075) 864-3367

〒616-0025

社会保険労務士 光木事務所

## スポット

### 障害者雇用促進で改正案上程 快適に働ける環境整備が課題

今期通常国会では、労働法関連で

大きな動きはなく、現在のところ、障害者雇用促進法の改正法案上程が目につく程度です。「精神障害者の雇用義務化」が話題の中心ですが、施行は平成30年を予定しています。

従来、障害者雇用納付金の負担義務を負わない中小企業では、この問題に対する関心は薄かったのが実情です。いきなり「精神障害者を雇ってください」といわれると、戸惑う経営者も少なくないことでしょう。

日常用語の世界では、知的障害者と精神障害者を混同しがちですが、法律では、両者を明確に区別して定義しています。改正法案には定義の見直しも含まれていますが、現行は

次のとおりです。

知的障害者とは、知的障害者福祉法等により「知的障害」があると判定された者をいいます。一方、精神障害者は、「精神保健福祉法による手帳の所持者、統合失調症、そううつ病等の罹患者で、症状が安定し、就労が可能な状態にあるもの」を指します。

精神障害者は、基本的な思考力は健常人レベルで、症状が安定していれば、貴重な戦力ともなり得ます（実雇用率の算定特例も適用）。今回の改正案は、メンタルヘルズ不調で就労不能な人を雇いなさい（あるいは雇い続けなさい）という趣旨ではありません。

昔の炭坑では、カナリアの鳥かごを持って坑道に降りて行ったといえます。酸素欠乏に弱いカナリアが一番先にぐったりするので、危険を感じてくれるというものです。

業績数字の向上を求めあまり、社内人間関係が悪化するのによくある話です。しかし、中にいる人間は、なかなか「空気の悪化」に気づきません。精神が頑強な人ほど、鈍感な傾向がみられます。将来的に、障害者を受入れるか否かはともかく、一度、「社内空気の清浄度」をチェックされてはいかがでしょうか。「カナリアも快適に過ごせる職場環境」が整備されれば、他の従業員の就労意欲も高まること請け合いです。





# 高齢者雇用指針

## 知って得する



### 賃金実務

平成25年4月1日から、改正高齢者法が施行されています。再雇用を希望する人が、すべて高いモラル（やる気）をもって働いてくれるとは限りません。賃金・評価制度の整備が課題となりますが、厚労省が作成した指針に基づいて、制度改定のポイントを探ってみましょう。

改正高齢者法の施行に合わせ、厚生労働省は「高齢者雇用確保措置の実施及び運用に関する指針」（平24・厚労省告示第560号）を策定しました。

指針のなかには、「高齢者が希望しても、心身の故障・成績不良など解雇・退職事由に該当する場合には、継続雇用を拒否できる」旨の規定が盛り込まれています。世間的関心はそちらの規定に向けられがちですが、実は指針のなかには「賃金・人事処遇制度の見直し」に関する部分も含まれています（以前は「基本対策」にあった内容を指針に移管）。もちろん、

事業主に対し賃金・人事処遇制度の整備を「義務付ける」趣旨ではありませんが、制度改定は企業経

営にとってもメリットがあります。改正法では、「希望者全員65歳まで（経過措置で、当面3年間は、61歳まで）継続雇用」する仕組みの整備を求めています。改正前（および経過措置の対象者）は、労使協定を結び基準を設

ければ、一定範囲の高齢者に関しては継続雇用を拒否できました。たとえば、「過去〇年間の平均考課が〇以上であること」といった基準の設定も可能でした。しかし、改正後は、成績評価の低い高齢者であっても、「本人が希望する」限りは、原則として継続雇用する必要があります。

性悪説の観点に立てば、「法律で雇用が保障されている」とタカをくくって、成績向上に努めない高齢者が増えるおそれもあります。

## 能力評価制度を整備 成績連動で昇・降給

毎年、きちんと働きぶりを評価し、本人にフィードバックし（成績の悪い人にとっては耳の痛い話です）、成績連動で賃金が下がる仕組みを導入する必要があります。指針では、制度改善のポイントを次のようにまとめています

- ① 年齢ではなく、能力・職務重視の制度に改める
  - ② 仕事の内容や時間、生活の安定を考慮して賃金水準を決定する
  - ③ 短時間・隔日勤務等のメニューを設ける
  - ④ 65歳まで契約更新できる旨を明示する
  - ⑤ 能力評価制度を整備し、高齢者のやる気に応える
  - ⑥ 勤務形態や退職時期の多様な選択が可能な仕組みとする
  - ⑦ 継続雇用希望者が少ない場合は労働者のニーズ等を分析する
- ①③⑤⑥等の制度整備が、中でも重要でしょう。労働政策研究・研修機構の調査によると、定年後フルタイムを希望する者が51・6%に対し、実際にフルタイムとなる割合は33・2%となっています。フルタイムか短時間かは、会社が選択でき、高齢者の同意を要しません（厚労省Q&A）。少なくとも継続雇用制度規程のなかに、「短時間勤務があり得る」点を明記しておくようお勧めします。