

雇用環境整備士資格講習会第Ⅲ種（エイジレス雇用） の講師への質問・回答（まとめ）

【平成 24 年 10 月 15 日付の講習会での講師への質問・回答】・・・回答：大滝岳光

【1】高齢者雇用安定法の改正について質問させていただきます。

①基準適用可能年齢とは、

昭 28. 4. 2～昭 30. 4. 1 生の者 61 才から昭 34. 4. 2～昭 36. 4. 1 生の者 64 才

上記の者は生年月日に応じ 61 才～64 才まで雇用継続の義務があるということでしょうか。

【回答】

ご理解の通りです。昭和 28 年 4 月 2 日～昭和 30 年 4 月 1 日生まれの者について、61 歳から特別支給の老齢厚生年金が支給されますので、65 歳まで会社が継続雇用の義務を負うものではなく経過措置として 61 歳まで継続雇用すればよいということです。同様に昭和 34 年 4 月 2 日から昭和 36 年 4 月 1 日までに生まれた者は、64 歳から特別支給の老齢厚生年金が支給されますので会社は 64 歳までは継続雇用の義務があるということです。なおこの措置は、改正前の規定による労使協定により定めた基準で継続雇用がされない者とされた定年退職者に限ります。その労使協定の基準にあたらぬ者については、原則通り会社は 65 歳まで継続雇用の義務があることとなります。

【2】②再雇用制度の対象者に関する労使協定について有効期間第 3 条の内容の意味が分かりませんので教えていただけますでしょうか。

【回答】

高齢者雇用安定法は、65 歳までは会社に継続雇用の義務を課していますが、労使協定を定めれば継続雇用の基準を策定することができるとしています。それがこの協定の 1 条の「基準の策定」です。労使協定は会社と会社の従業員との間のいわば約束ですので、永遠に効力があるとすると不都合ですので、3 条で 1 条の基準の策定、2 条の基準適用可能年齢の「約束」は平成 25 年から 1 年間まであり、1 年後の満了日前 1 か月前までに会社からも従業員代表からこの約束を破棄したいという申し出がない限り同じ内容でさらに 1 年間更新しますという内容です。現在、「労使協定で基準を策定できなくなることの法改正（会社に希望者全員の継続雇用義務を課すこと）」が提出されています。

【平成 25 年 7 月～ 8 月開催の講習会での講師への質問・回答】

【3】私は現在、57 才の求職中の身ではありますが、今現実的には、少子高齢化が進みつつあるようです。企業はとって今後の経営に必要な資金も余り無さそうな様に思われ、若者を育てるにも苦勞しているように思います。若者が多く、ハローワークで見受けられます。又高齢者も多いようです。私も含めてですけど。

現在ハローワークで就活中なのですが、6月にハローワークで紹介された企業が有り、求人票の職種に応募、合格致しましたが、いざ働いてみると、応募した職種とはちがい、別の職種だったら採用するとの事で、又離職してしまいました。このような場合はどうすればよいのでしょうか。求人票に書いてあった職種は、4年位経験はあったので、応募したのに残念でした。企業側には都合もあるでしょうが、責任をもっていただきたい。(ハローワークの求人信用できなくなるのでは?)

質問者：就活中男性

【回答】

ご質問の内容の後先が矛盾しているように思います。「ハローワークの求人票に基づいて応募合格したにもかかわらず、いざ働いて見ると、別な職種だったら採用するとのことで、また離職してしまいました」の意味が、「求人票の職種に応募し合格したが実際に働いてみると、応募した職種とは別な職種で働かされ、その職種であれば引き続き採用を継続するといわれたので離職した」という意味であれば、求人票と雇用契約書を見ないと確かなことはいえませんが、会社のハローワークにおける募集行為は非常に問題があり、ハローワークに苦情の申し立て、その会社を指導してもらうことだと思います。また、それによってあなたが適当な職をさがすことができなくなり、生活に支障が生じたというのであれば、民事上はその会社に対し民法第 709 条に基づく損害の賠償を請求することができます。損害賠償の請求は裁判をしないとありませんが、簡易裁判所における少額訴訟制度を利用すれば、弁護士を依頼しなくても、時間とお金をかけずにある程度の解決が図れるのではないかと思います。

【平成 26 年 1 月～ 2 月開催の講習会での講師への質問・回答】

【4】私が働いている会社は、定年は 60 才で定年後の雇用継続はされるのですが今までの能力等を反映はほとんどされなくて、一律の賃金であるのが現状です。本社の思いもあるようですが、非常に能力のある先輩方もその賃金でおられるのを見ると、何とか改善できないかなと思います。会社の社員として本社に対して強硬にはいきませんが、改善してもらえるように話をしても支障はないもののでしょうか？

【回答】

ご質問の「支障」の意味がどう意味なのか不明です。違法だとか懲戒の対象となるかという意味で考えると、会社の中に業務の改善について提案制度がある場合には、業務改善提案としてその制度を使うべきですが、継続雇用後の労働条件をいかに決定するかというのは、会社の経営労務管理に関わることでありますので、業務改善提案とはいえず会社によっては経営労務に口をはさむものとして懲戒の対象になるという考えもあるかと思えます。会社の中に労働組合があれば、労働条件の改善を求めるという理由で団体交渉を会社に申し入れるという方法が考えられます。その場合には労働組合の中での議論・議決が必要になりますし、会社の中に労働組合がない場合にはもとより問題にはなりません。会社の体制にもよりますが、一般に人事部に対して個別に提案することまで、違法、禁止であるとしている会社は少ないのではないのでしょうか。ご質問の趣旨は、団交というドラスチックな方法ではなく、緩やかに会社に提案できるかということであれば、会社の体制にもよりますが、一般的には問題はないものと思えます。それによってもし会社が提案者を懲戒するとするならば、それは懲戒権の濫用であり許されないものと思えます。

【平成 26 年 7 月～ 8 月開催の講習会での講師への質問・回答】

【 5 】 テキスト 6-5 65 歳までの雇用継続を円滑に進めるための環境整備

(5) 福祉の視点ではなく経営の視点

③「…→手作業のマッチングから仕組みによるマッチングへ」は具体的にどのような方策になるか、お示し願います。

質問者：行政庁担当官

【回答】

「手作業のマッチングから仕組みによるマッチング」とは、高齢者が存在したときにその時どきの事情で対処するのではなく、また、管理者の主観・直観によるマッチングではなく、マッチングの仕組みをあらかじめ制度として整えておくことを意味します。担当する管理者の誰が担当しても適正な結果が生じるような仕組みをあらかじめ整備しておくことを意味します。その上で、会社のどの部分に高齢者を生かせる職場あるか職務があるか、ないとすればどのような職務を開拓していく必要があるか、高齢者の賃金制度の整備、個々の高齢者のスキル・体力等の情報の把握、個々の高齢者の職務・賃金等の就業条件に対する希望などを把握し、高齢者 A さんには会社の a 職場に α という就業条件で、高齢者 B さんには会社の b 職場に β という就業条件で働いてもらうということを、管理者の誰が担当しても結果は異ならないということを仕組みとして整備しておくことです。仕組みによるマッチングは、管理者の主観・直観に任せてはミスマッチを生じる可能性があり、マッチング能力の低い管理者であれば、ミスマッチする可能性が高くなります。仕組みによるマッチングとはミスマッチを防ぐという意味で有効な方策です。

【6】平成 25 年 3 月 31 日までの労使協定を結ぶことにつき解説がありましたが、その際労働基準監督署に届出との話でした。が、本労使協定の届け出義務はないと思料します。

質問者：匿名

【回答】

高年法第 9 条の旧規定の経過措置については、平成 25 年 3 月 31 日までに労使協定を締結し、労使協定そのものの届出は必要ありませんが、その協定に基づく改定就業規則の変更について平成 25 年 3 月 31 日までに届け出なければなりませんということです。不正確な説明となり大変失礼しました。

【7】在職老齢年金の 60 歳～65 歳までの 28 万円枠の根拠を教えてください。

質問者：匿名

【回答】

厚生年金保険法附則第 11 条第 1 によると、厚生年金保険法附則第 8 条に規定する老齢厚生年金（特別支給の老齢厚生年金）の受給権者が、被保険者である日が属する月において、その者の総報酬月額相当額と老齢厚生年金の額を 12 で除して得た額（基本月額といいます）の合計額が、支給停止調整開始額を超えるとき、その月分の当該老齢厚生年金については、例えば、基本月額が支給停止調整開始額以下であり、かつ、総報酬月額相当額が支給停止調整変更額以下であるとき、総報酬月額相当額と基本月額との合計額から支給停止調整開始額を控除して得た額の 2 分の 1 を乗じて得た額が支給停止するとされています。同附則第 2 項で支給停止調整開始額が 28 万円と、同附則第 3 項で支給停止調整変更額が 48 万円と規定されております。なぜ 28 万円になるかは、年金世代の平均月収額が基準となっているからであると思われます。

【平成 27 年 1 月～ 2 月開催の講習会での講師への質問・回答（まとめ）】

【8】現在、（エイジレス）50 才になる医療従事者の紹介をしようとしています。先日面接をしましたが、5 級 2 種の障害者で話すときの不自由さ、手の不自由さがどうしても目につきます。薬剤師の方なので、知能的には優秀であり求人も多いので、今急募されている病院に話をしています。時間はかかるけれど一包化もできると言われます。面接設定時に支障があってはいけないので、前日事務長と話す予定です。給与面の交渉が心配なのですが、提示額は全面先方に任せる以外ないのでしょうか。（市場賃金に見合わせたい）この方は、昨年交通事故（自損）に合い、近日右足の金具を取る手術を控えており、労災期間中ですが 1 カ月後くらいには勤務可能かと思われまます。年齢的なもの障害面等合わせ、交渉がむずかしいですが、職務上需要があることが救いです。

質問者：人材紹介事業関係者

【回答】

薬剤師ではあるけど、障害者である方の賃金交渉については、障害者であるというだけで差別される場合を除いて、基本的には雇用主との自由な交渉に委ねられます。逆に薬剤師だからといって、実務のスキルが足りない場合は、相場の賃金より低く設定されてもやむを得ないものと思います（それが障害者であったとしても）。障害者である場合は、雇用主側も就業環境については一定の配慮が必要になるでしょうし、障害者だからと云う理由だけで相場の賃金の保障を雇用主側に要求することはかえってその障害者の雇用機会を狭めるものではないかとも考えられます。

【9】在職老齢年金早見表（テキスト P31）の総報酬月額相当額や 1 ケ月当たりの年金額の金額が約 3 万円程度毎で金額が区切られているのはどうしてですか。その間の金額についてはどう見れば良いのでしょうか。また、今後変更がある場合は、どこで早見表の取得ができますか教えて下さい。

質問者：行政庁担当官

【回答】

実際の在職老齢年金について個々に次の様に計算されます

- ① 基本月額（特別支給の老齢厚生年金の月額）と総報酬月額相当額（1 年間の標準報酬月額に標準賞与額を足した額を 12 か月で割った額）が、28 万円以下になる場合は、年金は支給停止されず全額支給されます。
- ② 総報酬月額相当額が 46 万円以下で基本月額が 28 万円以下である場合には、

基本月額－（総報酬月額相当額＋基本月額－28万円）÷2の額の計算式で計算されます。

- ・例えば基本月額が12万円、総報酬月額相当額が30万円である場合、
 $12万円 - (30万円 + 12万円 - 28万円) \div 2 = 5万円$
- ・基本月額が11万円、総報酬月額相当額が29万円である場合
 $11万円 - (29万円 + 11万円 - 28万円) \div 2 = 5万円$

とあるように年金額、総報酬月額相当額が1万円程度の違いでは支給される在職老齢年金の額に違いがなくなることから、在職老齢年金早見表について、総報酬月額相当額や1か月あたりの年金額の金額が3万円程度に区切っているものと思われます。

また、個々人の年金額も、総報酬月額相当額も様々バラバラですので、在職老齢年金の早見表は、単にわかりやすいようにおおよそで示したものですので、実際の在職老齢年金の計算にあたっては、早見表によるものではなく、上記の計算式（総報酬月額相当額が46万円を超える場合は別の計算式になります。）で計算しなければなりません。

在職老齢年金の早見表は、日本年金機構ホームページや、インターネットで検索すれば出てきます。

【平成27年7月～8月開催の講習会での講師への質問・回答】・・・回答：大滝岳光

【10】我が社では能力のある人材は年齢にかかわらず活躍してもらおうという考えから、職場環境の整備を社内で進めているところです。しかしながら、人事部に挙がってくる意見は「（定年延長で嘱託にした場合）元上司だった人が部下では使いづらい」、「元部下だった人間の下で指図されるのは不快である。自分の方がキャリアもありイチイチ言われなくても十分理解しているつもりである」、「（PCなどが苦手なのでできるだけ負荷がかからない軽作業的な部署に配属したのだが）自分は大手企業で支店長を務めていたのに、この会社に来たら軽作業で能力が活かせていない」といった不満が若年者からも高齢者（エイジレス）からも多い。講義中に、高齢者を組織で活用する環境整備はかなり難しいと言われていたのが印象に残っていますが、このような不満は当社に限ったことではないと思います。人事部としては採用・配属する時点でどのような点に留意していくことから始めたらよいのでしょうか。また、雇用環境整備士としてエイジレスに対する職場の環境整備を構築するためにまずはどこから手を付けていくべきなのでしょうか。

質問者：企業人事担当者

【回答】

ご指摘していただいた問題は、エイジレス雇用の難しさについてよく聞くところです。企業により状況が異なりますので教科書的な回答になるかもしれませんが、人事部として採用・配属する時点で留意すべき点は、

- ①社内でエイジレス（特に高齢者）の活用方針を定めて会社は本気でエイジレスを活用するというを社内全体に周知することが大切です。名目上エイジレスを活用するだけでは、何か問題が起きただけで、エイジレス活用の志などすぐ潰れてしまいます。その際、どのような仕事で、戦力として活用するか、補助職として活用するか、安価な労働力として活用するか、それぞれのエイジレスの条件に従って決めておいた方がよいかと思えます。
- ②エイジレスに対して、期待する役割を明確に伝えることです。例えば、「(PCなどが苦手なのでできるだけ負荷がかからない軽作業的な部署に配属したのだが) 自分は大手企業で支店長を務めていたのに、この会社に来たら軽作業で能力が活かしていない」というような意見が出ているということは、会社が必要しているエイジレスのスキルと本人の意識のミスマッチにより以上のような問題が生じているかと思えます。従って配置・採用に当たって会社の考え方、本人の希望のすり合わせを十分に行うことが必要かと思えます。社内にエイジレスのスキルに見合った仕事がなければ、エイジレスのスキルを活かす職域開発を考えることが望ましいと思えますが、実際会社に職域開発をする余裕がなく本人の希望に添えない場合もあると思えますので、難しいところです。
- ③年上部下に対する年下上司は、エイジレスの知識、経験、人となりを尊敬しつつ、仕事の指示や命令や評価は年齢にかかわらず毅然として行うことが必要かと思えます。エイジレス側は、意識の転換ができなければ、エイジレスで雇用され続けることなど不可能であることを知っておくべきでしょう。それができなければ、他の会社で自分のスキルを活かすことを考えるべきでしょう。年下上司もいずれは高齢者・シニアになるわけですから、どう扱われたら、気持ちよく働けるかを考えるべきでしょう。

雇用環境整備士としてエイジレスに対する職場の環境整備を構築するために、まずは会社でエイジレスの活用方針を定めることが必要かと思えます。続いて会社がエイジレスに期待する役割を明確にすること。さらに個々のシニアの資格、技術、技能・経験、健康、勤務態度等を把握すること。その上で会社の方針やエイジレス・高齢者の希望等について話し合いを持つことが大事かと思えます。

【平成 28 年 1 月～ 2 月開催の講習会での講師への質問・回答】・・・回答：大滝岳光

【11】講義について、法律用語についての解釈になると思うのですが、私法的効力という言葉・用語について雇用契約書、就業規則は私法という認識でよろしいのでしょうか？

質問者：病院総務課担当者

【回答】

雇用契約については、雇用契約が締結されればそれだけで私法的効力が発生しますが、就業規則については、労基法の規定によって就業規則を作成し、労基署に届出をしたからといって、就業規則が即雇用契約の内容となるわけではありません。労基法という公法上の手続を経ることは労基法違反とならないというだけで、私法的な効力については労働契約法第 7 条により、その内容について合理性があり、労働者に周知したという条件が満たされて初めて就業規則が雇用契約の内容となり、私法的効力があるということになります。

【平成 28 年 7 月～ 8 月開催の講習会での講師への質問・回答】・・・回答：大滝岳光

【12】従業員が極めて安易且つ無責任に退職する場合の法令が原則存在しない現実に非常に強い疑問を持っております。

当該退職内容については、例えば引き継ぎをしない、突然出社しなくなる、虚偽等言動等々です。労働者は何をやっても最低限の権利を取得できるのに、会社は損失のみ・・・民事どうこうではなく法律として何かないと余りに不公平ですが、何とかありませんか！？

質問者：企業担当者

【回答】

正社員の場合には、いつでも退職することができることになっていますが、それでも 2 週間前に退職する旨を会社に連絡しなければならないとされています（民法第 627 条）。

期間雇用の場合には、労働者とはいえ止むを得ない事由がなければ勝手に辞めることはできないことになっています（民法第 627 条）。

従って、正社員が勝手にその日に辞めたと言ってその後会社に出てこない場合、期間雇用の社員が正当な理由がなく辞めた場合には、それによって会社が損害を被った場合には、会社は債務不履行として労働者に対し民事上の損害賠償を請求することができます（民法第 415 条）。法律的には以上の通りです。

最近の労働者の質の低下について、質問者のおっしゃる通りだと思います。権利ばかり主張して義務を果たさないのは、労働者であるという以前に人間としてどうなのかと私も思います。

【13】 第3種テキスト P32 高年齢雇用継続給付の例

60才で定年となり別会社への就職した場合も同じ考え方でいいのでしょうか？

60才までA会社（50万月給） 定年

60才1ヵ月以降 B会社（25万月給）となった場合も、給料25万＋年金8万＋雇用継続給付金3万7500円でよいのでしょうか。

質問者：公益法人管理部門担当者

【回答】

高年齢雇用継続給付の支給要件について、「被保険者であった期間が5年」とされており、その会社を退職したことを要件としておりませんので、別会社に就職した場合にも同じ考え方でよろしいかと思えます。

【平成30年2月～3月開催の講習会での講師への質問・回答】・・・回答：大滝岳光

【14】 エイジレス（35歳以上）の中高齢者の雇用環境整備（キャリアアップに役立つ保険制度等）の役に立つ情報は、何処が一番いいのでしょうか。

質問者：企業総務担当者

【回答】

エイジレス（35歳以上）の中高齢者のキャリアアップに役立つ公的保険制度については、残念ながらありません。高齢者をキャリアアップするという考えは国にはないのではないかと思います。ただ、キャリアアップについては、中高齢者とは限りませんが国から支給される助成金制度があります。

キャリアアップ助成金の一つとして労働移動助成金（人材育成支援コース）があり、その内容は以下のとおりです。

（1）概要

有期契約の雇用者に対し、職業訓練を行った事業主に支払われます。それにより従業員のキャリアアップを計ることが出来ます。

（2）受給額

1訓練コースにつき以下の金額が支払われることになります。

通常助成〈 〉は優遇助成

【Off-JT（一般職業訓練、有期実習型訓練）分の支給額】

- ・賃金助成：900円〈1000円〉/1人1時間
- ・経費助成：実費相当額上限30万円〈上限40万円〉

【OJT分の支給額】

・実施助成：800円（900円）/1人1時間

※1年度1事業所当たり5,000万円を限度とします。

（3）主な受給要件

- ・申請事業主が有期契約・派遣などの形態で雇用する労働者が対象
- ・ガイドラインに沿ってキャリアアップ計画書を作成し、労働局長の認定を受ける
- ・職業訓練計画届を提出し、認定を受ける

※訓練計画届は、申請する事業所がいつ、どこで、どんな訓練を行うかを記載した計画書になります。

- ・訓練開始日の翌日から起算して1ヵ月以内に「訓練開始届」を労働局に提出する。

（4）申請方法

「職業訓練期間の終了日の翌日」から2ヶ月以内に事業所の所在地を管轄する労働局へ必要書類を提出する必要があります。

以上です。

【平成30年8月～9月開催の講習会での講師への質問・回答】・・・回答：大滝岳光

【15】テキストP47 スライドP62 後段

「会社は定年退職者に対し、継続雇用制度の導入義務ないし継続雇用義務まで負っているとはいえない」とありますが、

- ①高年法第9条により継続雇用制度の導入の義務はあるのでしょうか？
- ②その上で、講師の方がおっしゃったように、『継続雇用制度が存在するのだから「私を雇え」』とまでは言えない（つまり個別請求権は発生しない）＝企業側にはたとえ公表されたとしても、その人は再雇用したくないと言える権利があるという認識でよろしいでしょうか？

質問者：企業担当者

【回答】

P62の説明は、前頁の判例の内容で、高年法9条は、一貫して私法上の請求権を認めたものでないことの説明です。高年法上は導入義務はありますが、それは事業主にあてたもので、事業主が守らなければ、行政指導の対象となりますが、そのことがただちに高年齢者に私法上の請求権を認めたものではないとの説明です。

ご質問①で事業主に具体的な意味で継続雇用制度導入義務あるとするのは、やはり間違いであると思います。なぜなら事業主はほかに定年延長制度、定年定めの廃止をとることができるからです。ですから高年齢法の義務ありとしても行政は具体的に継続雇用制度導入しろと事業主に命ずることはできません。事業主が9条の3つの制度を採り入れなかった

場合に初めて行政上の指導が考えられますが、事業主がすでに定年延長制度を取り入れている場合に継続雇用制度導入の義務ありとして指導することはないものと思います。

【16】①月 60 時間を超えた割増賃金について

この法改正にかかる割増賃金は、当財団内の賃金規定にきちんと制定すべきなのでしょう。当財団は公益財団法人で職員数も 8 名と弱小の財団です。更に、企業からの寄付金やクーポンの運用益を財源にしており、超勤も平均で 20 時間から 30 時間以内とし、職員に周知しております。実際にあり得ない超過勤務時間まで当財団の規程への反映は逆に 60 時間までは働けるのか？と職員も勘違いをする場合を懸念しております。大企業や中小の生産事業所であれば必要かと思いますが如何でしょうか。

質問者：団体担当者

【回答】

法改正による割増賃金規程は、貴財団の賃金規程に制定する必要はありません。規定にあるとなかろうと、60 時間を超えた場合は 5 割増しで払わなければならないからです。また、貴財団は、職員数が 8 名と、中小事業主にあたりますので、法改正は平成 35 年（2023 年）4 月から適用になります。従って今後約 5 年間ついて 5 割増しの適用はありませんので、今、賃金規程に入れますと、あなたをご懸念されている通り、職員の中には勘違いをする職員も出てくる可能性もありますので、賃金規程に入れる必要はないかと思います。

【17】②産業医・産業保険指導を強化について

同じく、弱小財団（50 名でもなく）の場合は、産業医もおりませんし、指定している病院も御座いません。このような場合であっても、どこかの病院に産業医契約を締結する必要が御座いますでしょうか。また、安全衛生委員会（従業員 50 名以下のため）も御座いません。このような場合は、どのように対処や考え方を持つべきでしょうか。

質問者：団体担当者

【回答】

労働安全衛生法上では、産業医の選任も安全衛生委員会の開催も必要ありません。しかし、民事的には、事業主は従業員に対して、健康配慮義務、安全配慮義務を負っていますので管理者は、職場環境について（時間外労働、職員のメンタル等）は、十分注意することが必要かと思います。しかし、今現在差し迫った問題が起きていないのであれば、産業医の選任等については必要がないのではないのでしょうか。

【18】 高齢者の雇用の中で、講義の中で臨機応変に雇用形態や賃金も考えても良いのでは、とのお話もありました。

当院は、同じ年の同じ月に60歳を超えた事務員の男性がおります。

スキルは全然違うと思います。ですが、2人共自分達が1番スキルが高いと思っております。同じ部署でこのような場合、2人の雇用形態に差はなかなかつける事ができず、同じお仕事を同じ条件でもらっております。小さな職場ですので、部署移動もできない場合、どのようにして65歳までの継続勤務をしていただくべきでしょうか。

質問者：病院関係者

【回答】

難しいご質問です。スキルが違う高齢者（しかも自分たちが一番スキルが高いと思っている）2人をどのように処遇していくべきかというご質問と受け取りました。できるできないは別として、管理者が人事考課の内容を明確にして本人たちに示すことしか方法はないかと思います。人事考課が公正・明確であるにしても、難しいのは今まできちんと人事考課をしてこなかったのに急に人事考課により処遇に差をつけるのは、「自分たち高齢者に対するパワハラ」だと受け取られるおそれがあるからです。従っていきなり実施するのではなく、職場全体で（高齢者のみをターゲットするのではなく）、今後処遇については人事考課の評価に基づいてと実施すると告知し、職場全体で理解をしてもらった上で1年後、2年後から実施するとしたら良いかと思いますが。

【19】 高齢労働者が持つノウハウを移転するための補助金、助成金制度はあるか？（個人の技量を組織の後継人材に移転する）

質問者：企業担当者

【回答】

高齢者を雇用するための助成金制度はありますが、高齢者のノウハウを移転するための助成金については、残念ながらないと思います。

【20】 人材派遣業を設立するにあたり、関係法令を知りたい。講習・助言先も知りたい。

質問者：企業担当者

【回答】

人材派遣会社を設立するためには、厚生労働大臣の許可を得なければなりません。また、派遣会社は必ず、派遣元責任者を設置しなければなりませんので派遣元責任者講習も受けなければなりません。

関係法令は労働者派遣法。派遣元責任者講習を実施している機関は、日本人材派遣協会、

日本機械設計工業会、労務管理教育センター、日本添乗サービス協会などがあります。
助言機関は、各都道府県の労働局需給調整事業部になります。

【21】積極的に高齢者を新規採用したいが、（55歳～63歳まで採用、70歳まで雇用予定）何かしら補助がないのか（促進助成金等）。

質問者：企業担当者

【回答】

高齢者の採用に係る助成金は、現在、65歳超雇用推進助成金がありますが、55歳から63歳までの採用であるならば現在はないと思います。

【22】高齢者の採用にあたり、資格が必要となるが、能力開発給付金の他、補助等はないか？

質問者：企業担当者

【回答】

40歳以上の労働者を採用する場合には、生涯能力開発給付金の制度があります。

【23】高齢者を積極的に退職させたい場合、会社とのマッチングをしてもらえないか？（業界で引き受けられる）

質問者：企業担当者

【回答】

残念ながら当機構では職業紹介事業は行っておりません。

【24】60歳からの継続雇用について質問いたします。
当事業所は職員が60歳に到達した年度末を退職日として設定をしております。雇用契約は65歳までの単年契約で、毎年度更新しております。
（恥ずかしながら賃金や業務内容などにほとんど変更はなく、自動継続の体を取っております）その上で下記の質問をいたします。

①単年契約自体に問題はないのか？

質問者：病院関係者

【回答】

問題ありません。

【25】 ②契約内容（賃金）を毎年変更するのは問題ないのか？

（例） 1年目 80% 2年目 70% 3年目 60%

質問者：病院関係者

【回答】

更新自体は新しい契約ですので労働条件の変更も法的には可能ですが、更新ごとに労働条件を下げるのは、合理的な理由が必要になるかと思います。たとえば年金の支給開始年齢に到達したとか、スキルが下がったとか。

【26】 ③上記の場合、60歳時登録した賃金の75%以下になる2年目以降に雇用保険よりの継続給付金の支給は可能なのか。

質問者：病院関係者

【回答】

雇用継続給付の支給は可能です。ただし、60歳到達時に職安に60歳到達時の賃金の届出が必要であるとのことでした。

【27】 ④講義の中で、再雇用後の賃金を高年齢雇用継続給付と在職老齢年金を活用することで、大いに参考になったのですが、中途採用者の報酬月額の算出はどうするか？当事業所入職以前の把握は可能なのでしょうか？

質問者：病院関係者

【回答】

中途採用者の報酬月額については、雇用継続給付の支給については、60歳到達に勤めていた会社で60歳到達時の賃金月額の届け出を職安に提出することがなっています。次の会社で雇用保険の資格取得を届け出る際、職安から交付される雇用保険被保険者資格取得等確認書の中に高年齢雇用継続給付受給可と記載されていますので、次の事業所で高年齢雇用継続支給申請書を提出する際、職安は貴事業所に入職以前の報酬についてはすでに把握しておりますので問題になることはないと思います。

【平成 31 年 1 月～ 3 月開催の講習会での講師への質問・回答】・・・回答：大滝岳光

【28】「高齢者を配置するにあたって高齢者の持つ豊富な経験を最大限発揮させる（P48）」ことの重要性を特に痛感しましたし、その難しさを感じました。具体的な事例や採用・面接と受け入れに当たってさらに何か留意点、ヒント等がありましたら教えてください。

質問者：公益団体職員

【回答】

高齢者を採用するにあたっての注意点

まず、高齢者を採用することのメリット・デメリットを把握した上で高齢者を採用することの目的を明確にします。ただ、単に賃金等のコスト面だけから高齢者を採用することは、リスクが伴います。具体的には、御社が必要としている高齢者のスキル（テクニカルスキル、パーソナルスキル）を明確にして募集することが大事です。テクニカルスキルは、実地テスト等で把握することは難しくありませんが、パーソナルスキルの把握は難しいところがあります。次に法令順守。面接に当たっては、応募者のプライバシーを侵害しないように注意しなければなりません。注意すべき点は、本人に責任のない事項の把握とか本来労働者の自由に属する事項は把握しないようにすることです。具体的には、①本籍・出生地の把握、②家族に関すること、③住宅状況に関すること、④生活環境・家庭観環境、⑤人生観とか生活信条などを尋ねるとプライバシー侵害として損害賠償請求される恐れがあります。よくあるのは、面接で病歴とかを尋ねたりすることがありますが、これはプライバシーの侵害になります。従って面接で本人のスキル以外のことを尋ねる事には、十分注意する必要があります。高齢者のスキルの把握については、業務経歴書を提出してもらい、経歴ごとに具体的に何をどういう責任をもってやってきたのかを面接で把握することです。履歴書とか業務経歴書をまるまる信用するのは危険です。高齢者については、講習でも話しましたが、個人差が激しく、過去の経歴にウソがないとしても、現在、その能力があるかどうか面接で把握しなければなりません。高齢者の受け入れに当たっては、高齢者の長所・短所等について職場の理解が必要であると思われます。受け入れに当たって事前に職場に説明しておく必要があるでしょう。高齢者を採用して上手く行っている企業の共通点は、高齢者の長所を生かして企業のニーズと高齢者のニーズにミスマッチがないことにあると思います。高齢者の雇用については、模範解答はありません。高齢者のスキル等・会社のニーズ等に応じて答えは様々です。

【29】非正規雇用労働者の方が労働条件が良い場合、正規雇用労働者を同水準にする必要があるのでしょうか。

例：非正規雇用者の時給単価×正規雇用労働者の労働時間＝非正規が正規雇用者の所得を超過する。

質問者：公益団体職員

【回答】

非正規雇用労働者の労働条件が良い場合、正規雇用労働者の賃金水準を非正規の賃金水準と同水準にしなければならないとする規定はありません。正規の時間単価が非正規より低いとしても、正規労働者には賞与、退職金と認められている場合もありますので時間単価だけで正規が非正規より不利とはならない場合もあります。正規、非正規とも低い方の賃金水準に合わせるの望ましくないとされております。

【30】 役職・業務内容が正規雇用時と同様の 60 才定年再雇用者（嘱託職員）の給与が、定年、再雇用を機に 20%減少することは法的に問題ないのでしょうか。

質問者：公益団体職員

【回答】

a 職務の内容、b 職務内容・職務の変更の範囲が同じであれば、短時間・有期契約法の規定に違反する恐れがありますが、60 歳定年後再雇用、かつ、20%程度の減少であれば、その他の事情を勘案して均衡待遇として問題はないものと思います。長澤運輸事件最高裁判決も同様に考えています。

【31】 派遣社員の給与基準を派遣先に設定した場合、派遣先が派遣会社に支払う金額を基準とすべきか、それとも派遣職員が派遣会社より支払われる給与を派遣先の給与基準とすべきか。

質問者：公益団体職員

【回答】

派遣法の改正は、2020 年以後となりますが、派遣先均等・均衡待遇方式をとるならば、派遣職員の給与は、派遣先の同じ職種同じ責任の職員の給与が基準になります。

【令和元年 7 月～9 月開催の講習会での講師への質問・回答】・・・回答：大滝岳光

【32】 エイジレスで雇用となった場合、最低限の仕事も満足できる能力はなく、本人が辞める意思と改善の見込みはなし。業務サポートのため正規社員に負担がかかる（業務の悪化等）。オーバースキルの理由で退職となることは可能か？退職になった場合に問題となりますか？

質問者：病院関係者

【回答】

まず 60 歳定年で高齢者雇用安定法に基づいて再雇用された場合、最低限の仕事も満足できる能力はなく、改善の見込みがない場合であっても、本人が辞める意思がない以上、普通解雇するしかないのですが、普通解雇は難しいものと思います。解雇は客観的に合理的な理由があり社会通念上相当であることが必要とされているからです。これが、定年等の理由ではなく、採用したときに高齢者であったというのであれば、何回か注意しても改善が認められなかったという場合であれば、普通解雇が認められる場合もあります。その場合には単に高齢者という理由ではなく、会社が解雇を避けるためできるだけだけの努力をしてきたというエビデンスを残しておかないと、解雇権の濫用とみなされる場合がありますので、注意が必要です。最低限の仕事も満足できないということです、オーバースキルで解雇は無理だと思えます、

【33】 上司が定年で部下となった場合のハラスメント（逆ハラスメントも含む）が発生した場合は、従来のハラスメント対応で良いか？

※病院内でのハラスメントによる退職（メンタルヘルスの不調）が多発し、自主退職、求職により人件費が上がり、大問題となっているため。

ハラスメントにおける対応などについても、どのように考え、どこに相談し、何を参考にすることが有意義か分かる部分だけでも回答を頂ければ助かります。

質問者：病院関係者

【回答】

従来のハラスメント対応がどういうものかわかりませんが、一般的に採られているハラスメント対応であればそれでよいと思います。苛めがあった時点で、社内的には加害者に注意指導が必要ですが、注意指導しても改善されない場合には、就業規則等に基づく、懲戒処分を考えるべきです。何回注意しても改善されない場合、懲戒解雇も考えなければなりません。

会社（病院）も被害者である労働者から苛めがあるとの相談を受けた場合には放っておくことはできません。放っておくと民事的には、被害者から民法第 715 条の使用者責任を問われる恐れがあるからです。会社（病院）としては、一般的に苛めは、民法第 709 条、第 710 条による違法行為であり慰謝料が請求される恐れがあることを加害者に伝えて早急に苛めを注意し、止めさせなければなりません。その際、やはり証拠が必要になりますので、被害者から相談を受けた場合は、録音やら周りの目撃証拠を集めておくべきです。

一般的にパワハラ相談窓口は、労基署になると思いますが、労基署は労基法違反について強力な解決機関ですが、パワハラは民事の問題ですので、民事不介入の立場から、労基署とか労働局に解決を求めるのは、難しいところがあります。最後はやはり弁護士に依頼して解決するのが良いかと思えます。参考にパワハラ訴訟の実例を紹介しておきます。

パワハラ訴訟の実例（厚生労働省 「明るい職場応援団」より）

誠昇会北本共済病院事件

准看護師として勤務していた A が、上司に当たる B から個人的な命令をされたり、飲み会に朝まで無理やり付き合わせたり、「死ねよ」「殺すぞ」などの暴言・メールを受けた結果 A が自殺し、A の遺族が B と病院に対し訴訟を起こした事件です。

A の自殺は B のパワハラが原因のものと認められ B に対し 1,000 万円、病院と B が連帯して 500 万円の損害賠償責任を負うように命じました。

日本ファンド事件

消費者金融の従業員 3 人が会社と上司に対して、パワハラ訴訟を起こした例です。原告 A、B、C のうち A は抑うつ状態になり休業しました。A に対し 60 万円の慰謝料と治療費、休業補償、B に対し慰謝料 40 万円を、C に対し慰謝料 10 万円の支払い命令を、上司と会社に命じました。

上司のパワハラの内容としては、本来扇風機が不必要な時期に A、B に対して当て続けたこと、「給料をもらいながら仕事をしていませんでした」などと理不尽な始末書を書かせたこと、C に対して背中を殴打したり、叱責しながら足で蹴るなどの行為をしていました。

ザ・ウィンザーホテルズインターナショナル事件

上司から受けたパワハラが原因で精神疾患を発症し、長期間の休業を余儀なくされた末に自然退職扱いにされたとして、自然退職扱い後も会社の従業員としての権利があるとして、賃金を請求する訴訟を起こした事例です。

判決としては、精神的苦痛による慰謝料 150 万円は認められたものの、精神疾患とパワハラに関連性は認められず、自然退職後の賃金請求は退けられました。

長崎・海上自衛隊員自殺事件

海上自衛隊員が上官からの執拗な誹謗を受け、うつ病の末に自殺したとして、自殺した自衛隊員の遺族が国に対して慰謝料の請求を求めた事件です。判決は、国に安全配慮義務違反があるとして、遺族に 350 万円の支払いを命じました。「馬鹿か」「覚えが悪い」といった発言は、指導の域を超えており、パワハラと認定されました。

【令和 2 年 1 月～ 3 月開催の講習会での講師への質問・回答】・・・回答：大滝岳光

【34】私法的効力は分かりましたが雇用契約書を取り交わす時点で職務等が抽象的（確定できない）というのが分かりません（P47）もしここで決められるためには具体的に何をどこまで文書に盛り込めばよいのか、或いは他の方法があるでしょうか。

【回答】

雇用契約書の内容については、労働基準法第 15 条、労働基準法施行規則第 5 条（労働条件通知書）で規定していますが、それでも抽象的であることには変わりはありません。法律とか雇用契約書に具体的に規定していない事項は、就業規則とか賃金規程（一種の就業規則）で決められます。労働契約法第 7 条は、「労働者及び使用者が労働契約を締結する場合において、使用者が合理的な労働条件が定められている就業規則を労働者に周知させていた場合には、労働契約の内容は、その就業規則で定める労働条件によるものとする」と規定していますので、雇う雇われることについて申込承諾があって雇用契約が成立した場合、雇入れ通知書などで、「賃金その他の待遇については当社の就業規則、賃金規程による」と定めていれば、就業規則の内容、賃金規程の内容が具体的な雇用契約の内容になりますので、雇用契約書に細かく具体的に盛り込む必要はありません。

【令和 2 年度開催の講習会での講師への質問・回答】・・・回答：大滝岳光

【35】会社が継続雇用の承諾をする場合に、継続雇用者に条件（査定結果）をお伝えする際の方法は、労働条件通知書を用いて通知することでよいでしょうか。

【回答】

継続雇用者に査定結果を踏まえた条件を伝えるには、賃金等の待遇は労働条件通知書で示さなければなりませんので、「労働条件通知書を用いて通知する」ことで問題はありません。

【36】 独立法人労働政策研究・研修機構の調査によると、44.4%の企業は、継続雇用者の年収水準を、年金や高年齢者雇用継続給付も含めた額で、定年到達時の6～7割程度になるように設定しているとのことでした。当社は地方の中小企業であり、そもそも定年到達時の年収が低くなりがちなのですが、これを直ちに目安として受け入れてよいのでしょうか。いうまでもなく最低賃金はクリアしなければなりません。定年到達時の年収が低い場合の定年後の賃金の考え方についてもう少し教えてください。

【回答】

その地域の最低賃金を下回らない限り、定年到達時の年収が低い場合でも、定年到達時の年収の6～7割程度で賃金を設定しても問題はありません。