写真名：〈東京都〉春の東京・桜とスカイツリー: まちゃー/PIXTA(ピクスタ)

【花見もリモート？】全長 560 メートル、幅 6 ～ 7 メートルにわたる「桜のトンネル」の通り抜けでにぎわう大阪・天満の造幣局では、今年の「通り抜け」を事前予約制にしました（受付は締め切り済）。コロナ禍で昨年は明治 16 年以来、戦争以外での初の中止になったことを考えると、予約制で時間制限付きではあっても通り抜けを受け付けるのは「昨年よりはまし」といえます。地域によっては桜の見ごろが新入社員の研修前後の時期と重なり、彼らとの交流を通じて新人ひとりひとりの素顔を知り、同時に組織としての結束を図る目的で花見を行う企業も多いと思います。三密を避けた「リモート花見」を試してみてはいかがでしょうか？　新しい試みへのトライが新しい発見につながり、実務にも良い影響を及ぼすかもしれません。

TOPIC 1

法律 4月施行！65歳までの雇用義務と70歳までの就業措置努力義務

改正高年齢者雇用安定法への準備対応と留意点

4月1日から定年制度や高齢者の雇用継続のルールが法改正により変わり、70歳まで就業できる措置を講じる努力義務が企業側に求められます。立法趣旨と、具体的に準備を進めるにあたり検討すべき点を押さえておきましょう。

「高年齢者等の雇用の安定等に関する法律の一部改正」が、4月1日から施行されます。その概要については、昨年の6月号に掲載しました。

改正法施行前は、定年年齢は60歳以上としなければならず、さらに定年後の雇用確保措置義務として、65歳未満の定年年齢を定めている事業主は、①定年年齢を65歳までに引き上げること、②定年年齢の廃止をすること、③65歳までの継続雇用制度（再雇用制度・勤務延長制度）を導入することのいずれかの措置を講じなければなりませんでした。③については経過措置がありますが2025年には廃止となり、その後は定年後の継続雇用を希望する者について全員、65歳まで雇用しなければならないことになります。

さらに今回の改正により、企業の努力義務として、65歳以降70歳までの就業機会の確保のため、雇用確保措置を講ずるか、または一定の創業支援等措置を講ずるかの努力をしなければならないことになりました。つまり、2025年4月以降は、定年年齢を引き上げることなく、これまで通り「定年年齢60歳」のままであっても、まずは定年退職者が希望すれば継続雇用制度により65歳までは雇用しなければなりません。さらに65歳以降についても、70歳に達するまでは「雇用」または「創業支援等」により何らかの働ける場の確保を図る努力をしなければならないことになります。

今回の改正に関するマイナビ人材ニーズ調査（2020年12月調査実施）によれば、2021年4月に施行される「70歳までの就業機会確保（改正高齢者雇用安定法）」の努力義務に関して、2021年4月1日の段階でどのような対応を行うかとの質問に対して、「いずれの対応も行わない予定」が35.0%、「70歳までの継続雇用制度の導入」が22.4%、「希望者と70歳までの業務委託契約を締結する制度の導入」が15.3%となりました。また、2021年4月時点での定年年齢については、「61歳以上」が52.3%で過半数を超えており、定年年齢の引上げを実施する企業が増加していることがわかります。

● 70歳までの雇用確保措置

70歳までの雇用確保措置の努力義務については、前述の65歳までの雇用確保措置に準じて、ⓐ定年年齢を70歳までに引き上げる、ⓑ定年年齢を廃止する、ⓒ65歳以降70歳までの継続雇用制度を導入する、のいずれの措置を講ずるかを検討しなければならないことになりました。

中小企業にとっては、一気に定年年齢を引き上げる、または定年年齢を廃止することは困難であり、多くはⓒの継続雇用制度の導入を検討する企業が多いものと思われます。この場合、継続雇用制度の対象となる労働者について、従業員の過半数で組織する労働組合または当該組合がない場合には過半数代表者（以下、過半数労働組合等）と労使協定を締結し、当該協定に選定基準を定めて基準に

4月の記念日

6日・事務の日
7日・世界保健デー
10日・女性の日（婦人の日・婦人参政記念日）
※16日まで「女性週間」
14日・オレンジデー
※バレンタインデー⇒ホワイトデーから連なる
17日・職安記念日（ハローワークの日）
18日・発明の日
19日・養育費の日
20日・郵政記念日
22日・アースデイ
23日・サン・ジョルディの日
25日・初任給の日
26日・世界知的所有権の日
28日・労働安全衛生世界デー

※人事・労務・企業経営領域を中心に、各月の「記念日」を列挙します。

サンプル

該当する者を再雇用または勤務延長の対象者とすることは差し支えありません。ただし、選定基準は、事業主が恣意的に特定の高年齢者を排除しようとするなどの基準を設けることなどは認められません。たとえば、「会社が必要と認めた者に限る」「上司の推薦のある者に限る」などは、基準がないことに等しく、法の趣旨に反することになります。したがって「65歳到達前の直近1年間の人事考課が標準以上であること」「直近の健康診断で異常がなく継続して就労が可能であること」などの客観的、具体性のある基準の定めが必要となります。

なお、65歳以上70歳までの継続雇用確保先に関しては、従来のように自社または子会社・グループ会社に限定されず、資本的・人的関係のない他の事業主へ再就職させることも認められます。なお、関係会社や他の企業での継続雇用を行う場合には、自社で65歳を迎えた高年齢者を継続雇用することについて事業主間で契約を締結しなければなりません。また、労働契約法上、再雇用制度で60歳以降65歳到達時まで有期雇用契約で反復更新し、さらに自社または関係会社で65歳以上まで通算5年を超えて再雇用を継続すると、労働者に無期雇用契約の申し込み権が発生し、その申し込みがあれば無期雇用に転換しなければならないことになります。これを回避し70歳までの有期雇用を継続するには、有期雇用特別措置法に基づき都道府県労働局長に「第二種計画認定・変更申請書」を提出し、その認定を受けなければなりません。

● 70歳までの就業機会の確保

会社として、65歳以降の就業機会確保に関して雇用以外の就業支援措置を講ずる場合には、高年齢者の希望を前提として、①70歳まで継続的に業務委託契約を締結する制度の導入、②70歳まで継続的に事業（事業主が自ら実施する社会貢献事業または事業主が委託、出資等をする団体が行う社会貢献事業）に従事する制度の導入のいずれかの措置（以下、創業支援等の措置）を講ずるよう努めなければなりません。

この創業支援等の措置を講ずる場合には、創業支援等の措置を講ずる理由など一定事項について計画書を作成し、その計画について過半数労働組合等の同意を得ること、加えてその計画書を事業所に掲示または備え付けるなどの方法により労働者に周知しなければなりません。また、①②ともに「継続的に」業務委託または事業に従事することとなっていますが、70歳までの就業を前提としていますので、70歳を下回るような内容での契約は認められないことになります。

（1）業務委託契約による場合

創業支援等措置として①の制度導入により、個々の高齢者と業務委託契約を締結する場合には、前述の創業支援計画を交付し、書面による契約を締結しなければなりません。なお、業務委託契約により就業する高年齢者は、一事業主です。雇用関係にある労働者と異なり、労働基準法など労働関係法令の保護の適用を受けないことになります。したがって、業務委託および高齢者の働き方については、労働基準法上の「労働者性」が認められるような実態とならないように留意しなければなりません（下図参照）。

（2）社会貢献事業に従事する場合

創業支援等の措置として、社会貢献事業に従事できる制度の導入による就業確保措置には、①事業主自ら実施する社会貢献事業に従事する場合、②事業主が委託、出資（資金提供）等をする団体が行う社会貢献事業に従事する場合の2つのケースがあります。なお、改正高年齢者雇用安定法における「社会貢献事業」に該当するか否かは、その事業の性質や内容等を勘案して個別に判断されることになります。

なお、改正高年齢者雇用安定法に基づく70歳までの就業機会の確保措置については、雇用によるもの、または創業支援等によるものを組み合わせた措置でも差し支えありません。

＜労働者性の主な判断基準＞

①仕事の依頼、業務の指示等に対する諾否の自由の有無
②業務の内容および遂行方法に対する指揮命令の有無
③勤務場所・時間についての指定・管理の有無
④労務提供の代替可能性の有無
⑤報酬の労働対償性（報酬が仕事の成果ではなく、時間給や日給で定められている等）の有無

TOPIC 2

採用活動 メリット、デメリット、注意点を再確認する

オンライン面接における運用上の注意点

コロナ禍のなか、新たな人材を獲得するにあたり、多くの企業ではオンライン面接による採用が検討、導入されています。今後、採用活動の主流になることを見据えて、オンライン面接の現状と採用する企業側から見た運用上の注意点をお伝えします。

●オンライン面接とは

オンライン面接とは、企業の面接担当者と求職者のパソコンやスマートフォンなどをネット回線でつないで実施する面接のことを指します。対面での面接とは異なり、機器を使用し、画面越しでコミュニケーションを行うため、双方に安定したネット接続環境が必要となります。

●オンラインによる採用活動の動き

オンライン面接は、数年前からIT 企業や大企業を中心に導入が進んでいました。新型コロナウイルスの流行に伴い、感染リスク回避の観点から、オンラインによる採用活動は、すべての企業にとって必要不可欠となってきました。宮崎県では、オンラインでの採用手法に関するウェブセミナーが開催され、会社説明会や面接の実施方法、各種サービスの案内や注意点など、県独自でアドバイスし、推奨しています。

従来型の企業合同説明会は姿を消し、オンラインにより各企業が独自に情報や魅力を発信して、欲しい人材にアピールする動きは、求職者にとっても利便性が高く、オンラインによる採用活動は、今後更に加速していくでしょう。

●メリットとデメリット

採用面接をオンラインで行うことにより、会場設定や受付対応の手間がなくなり、面接の日程調整が容易になりました。業務の効率化は、面接実施の増加と迅速な人材の確保を可能とし、会場費や移動交通費など経費の削減は、同時に遠方の求職者や転職希望者など幅広い人材からの応募にもつながっています。また複数の面接官による参加や録画による確認を可能にしたことは、面接の内容を客観的に評価してフィードバックし、面接スキルの向上と求める人材に合致した採用体制構築につながっています。

一方デメリットとしては、表情や雰囲気が伝わりにくく、求職者の本来の姿や能力を理解することが難しい点が挙げられます。またオンラインによる面接システム導入の検討や、求職者に対する自社システムの説明やフォローといった新しい業務が必要となります。通信環境によっては、音声や画像が途切れてしまい、面接が中断し、正確な情報を聞き取ることができないなど、通信障害によるミスコミュニケーションが起こる可能性もあるため、注意が必要です。

●導入へのステップ

オンライン面接を導入するにあたり、まずは一次面接など採用プロセスの一部で導入し、画面上と現実のギャップにおけるリスクを認識し、言葉以外の情報をどう取り入れて評価するかを検討することが大切です。更に導入目的を明確にした上で、画像や通話の品質が安定していて、どんなデバイスでも使用でき、手間がかからない専用のツールを選ぶことも重要です。オンラインによる面接方法をはじめ、ツールの扱い方や通信環境のアクシデントにおける対応策をマニュアル化し、社内で共有することは、円滑な運用を行う上で欠かせません。

●面接における注意事項

採用選考にあたり、求職者の基本的人権を尊重し、適性・能力のみを基準として行うことは基本です。面接では、①本人に責任のない本籍や家族、住宅状況や家庭環境などに関すること、②思想信条にかかわる宗教、支持政党、人生観、尊敬する人物や労働組合に関する情報、購読新聞に関することなどの質問は、就職差別につながるおそれがあります。また個人情報保護の観点からも、社会的差別の原因となるおそれのある個人情報の収集は、原則として認められません。

オンライン面接は、企業と求職者双方で録画することが可能です。不適切な発言は、そのまま企業のイメージダウンにもつながりかねません。不要なトラブルを避けるためにも、オンライン面接における利用規約・マニュアルを作成・周知し、適切かつ着実に時代の波に乗っていきましょう。

サンプル

ROUMU NewsBOX

01

実雇用率過去最高も

障がい者雇用達成企業は依然半数以下

厚生労働省は、民間企業や公的機関における2020年６月１日時点の障がい者雇用状況の集計結果を公表しました。民間企業で雇用されている障がい者の数は57万8292人で前年より１万7683.5人増加し過去最高、実雇用率は2.15％でこちらも過去最高です。しかし現状の法定雇用率（2.2％）達成企業の割合は48.6％で５割に到達していません。なお、公的機関の実雇用率では国が2.83％、都道府県が2.73％、市町村が2.41％などとなっています。

02

正しい理解のために活用を

新型コロナワクチンに関する電話相談窓口

厚生労働省は２月15日から、新型コロナワクチンに関する電話相談窓口（コールセンター）を設置しました。0120-761770（フリーダイヤル）です。受付時間は９時～21時（土・日曜、祝日を含む）です。なお新型コロナウイルス感染症に関する電話相談窓口（0120-565653）は従前から設置されており、こちらは英語、中国語、韓国語ほか主要言語での対応を行っていますが、ワクチンのコールセンターについては２月中旬現在、外国語対応は行っていません。

03

2022年３月新規高卒者の就職

採用選考期日等が固まる

全国高等学校長協会、主要経済団体、文部科学省、厚生労働省が高等学校就職問題検討会議を開催し、2022年３月に高校を卒業する生徒等の採用選考期日等を取りまとめました。企業による学校への求人申込および学校訪問開始が７月１日、学校から企業への生徒の応募書類提出開始が９月５日（沖縄県では８月30日）、企業による選考開始および採用内定開始が９月16日。新型コロナウイルスの影響で１ヵ月後ろにずれた今年３月卒業者より１ヵ月早く、例年通りに戻りました。

04

共用開始時期を前倒し

スーパーコンピュータ「富岳」

2021年度の共用開始を目指していたスーパーコンピュータ「富岳」について、予定を前倒しし、３月９日から供用が開始されました。2020年４月から「富岳」の一部の計算資源を活用し、新型コロナウイルスに対する研究の推進などが行われてきましたが、このほど新型コロナウイルス感染症への対応を含め、我が国が直面する課題の解決や産業競争力の強化に早期に貢献していくため、共用開始時期を前倒ししたものです。なお「富岳」は理化学研究所と富士通が共同開発しました。

05

学生を交えてのプレゼンテーション

「全国地域ブランド総選挙」最優秀賞決定

特許庁及び各経済産業局・沖縄総合事務局は、２月６日に「全国地域ブランド総選挙」の決勝戦をオンラインで開催しました。これは学生と地域団体商標権者が、地域ブランドの今後の新商品や新ビジネスのアイデア、ＰＲ方策等についてプレゼンテーションを行い、審査委員の審査と一般視聴者の投票で各賞を決めるもの。最優秀賞は「西尾の抹茶」（愛知県の西尾茶協同組合。大学は名古屋大学等）でした。総選挙に参加した15ブランドを集めたオンライン展示会は３月末まで開催中です。

06

自律的なキャリア形成を促す企業を表彰

グッドキャリア企業アワード2020

従業員の自律的なキャリア形成支援に取り組む企業を表彰する「グッドキャリア企業アワード2020」の受賞企業がこのほど厚生労働省から発表されました。全国47社から応募があり、大賞には株式会社ＪＴＢ、ＴＩＳ株式会社、万協製薬株式会社、ＳＷＳスマイル株式会社の４社が選ばれました。企業規模が最も小さいＳＷＳスマイル社の場合は、障がい者の個性に応じた成長サポート、高齢者や女性も含め多様性を活かしたキャリア支援の推進などの取り組みが評価されました。

COLUMN

調査 コロナ禍で働く人の意識調査

国や自治体に対する信頼度の低下が顕著に

日本生産性本部が実施する、「働く人の意識に関する調査」の第4回（2021年1月実施）の結果が公表されました。長引くコロナ禍、緊急事態宣言の再度の発出の影響か、国や自治体への信頼度の低下が顕著になりました。外出自粛をめぐる状況、テレワークへの意識を含めて、結果の一部を紹介します。

●行政と医療システムへの信頼度が低下

この調査は新型コロナウイルス感染症が組織で働く人の意識に及ぼす影響について調べるために継続的に実施しているもので、今年１月に発表された調査は１月12日～13日という、２回目の緊急事態宣言が発出（１月７日）された直後のタイミングで行われたものです。昨年５月、７月、10月に次いで通算４回目。対象者は20歳以上の、日本の企業・団体に雇用されている1100名で、インターネットで行われました。

前回からの比較で特に有意性を見いだせるのが、行政や医療システムへの信頼度の低下です（図１参照）。政府（国）に対して「全く信頼していない」と答えた割合は第３回の20.1％が32.4％と急増しました。「あまり信頼していない」の44.4％を合わせると、約８割弱が「信頼していない」という反応。都道府県や市区町村にも厳しい見方で、また相対的に割合は低いものの、医療システムについても今回は前回から信頼度へのネガティブ評価が上昇しました。

●勤め先への信頼度は安定 雇用不安は５割前後に抑制

勤め先の健康配慮については、10月調査と比べて僅かな変化に留まりました（「勤め先はあなたの健康に十分配慮をしているか」に「そう思う」「まずまずそう思う」を合わせて65.0％。前回は66.4％）。勤め先の業績への不安は第１回調査から一貫して６割超が不安を感じているとしたものの、自身の雇用不安については10月調査の「不安を感じる」合計の53.7％から51.8％と微減。「勤め先への信頼の程度」では、「信頼している」が６割強で第２回調査からはあまり変化がありません。政府・自治体への信頼度は低下しているが、自身が所属する組織への信頼度は堅調のようです。

●勤め先の健康配慮への信頼 ⇒不要不急の外出を避ける

不要不急の外出については、「できるだけ避けるようにしている」が全体としては49.8％と約５割となっていますが、他の回答との因果関係で興味深いのは、勤め先の健康配慮への信頼度との関係です（図２）。勤め先の健康配慮への信頼度が高い層ほど、不要不急の外出を「まったく避けていない」と答えた人の割合が少ない傾向があります。一方で「できるだけ避ける」は、勤め先への信頼度が最も高い層で７割弱と高率。ただ、こちらは信頼度が最も低い層でも57.6％に達しました。勤め先への信頼度が少ない分、自衛の意識が高まるのかもしれません。

このほかテレワークについても訊いています。コロナ禍収束後もテレワークを行いたいかについては、「そう思う」が前回の26.0％から今回は34.7％に増加。「そう思う」「どちらかと言えばそう思う」と答えた人の割合は、４回の調査で最多の76.4％に達しました。

図１　様々な社会経済システムの信頼性

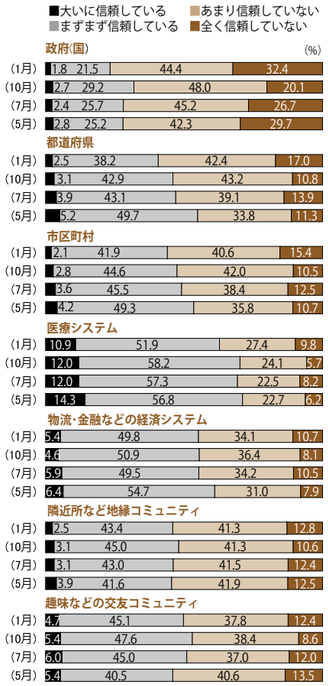
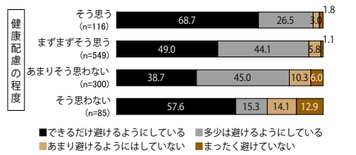


図２　勤め先の健康配慮別・不要不急の外出



「第４回働く人の意識に関する調査」（日本生産性本部）より

労務トラブル回避 Q&A こんなときどうする。

今月の相談

通勤手当の不正受給発覚時の処分

Q 社員が転居して通勤距離および通勤時間が短くなり、通勤手当が減額されるべきところ、従来からの高い通勤手当による申請・支払いであることが発覚しましたが、どのような処分をすべきでしょうか。（M社・人事部）

A 通勤手当の支給の有無は、会社の就業規則によるものであり、その支給を定めている場合には必ず支給しなければなりません。ただし、必ずしもその全額を支給しなければならないものではなく、支給限度額を設けるかについても就業規則で定めておく必要があります。

就業規則や給与規程に定めている通勤手当の支給額の決定について、「通勤の経路及び方法は、最も合理的かつ経済的であると会社が認めるものに限る」という表記をすることが多くあります。しかし、この合理的かつ経済的な通勤経路があるにもかかわらず、意図的に遠回りかつ合理性のない経路で高額な通勤手当を申請し支給を受けている場合があります。たとえば、通勤が不便な自宅から、会社の近所へ転居するなどして、本来なら通勤手当が減額支給されるべきにもかかわらず、転居届を出さずそのまま支払いを受けている場合、また申告通りの経路や交通手段によることなく、浮いた分を私的に使っている場合などです。このように会社のルールに反して不正に得た通勤手当の過払い分は不正利得として会社に返還しなければなりません。会社によっては、不正受給額返還を求め、さらに懲戒解雇とすることを就業規則に規定していることもあります。

通勤手当の不正受給に関する判例をみると次のようなものがあります。

①かどや製油事件（東京地裁：平成11.11.30）

「社員は品川区に居住しながら、宇都宮市に住民票を移し、４年半の間に合計231万円の通勤手当を不正受給した。就業時の勤務態度も問題が多く、よく席を立つ（相当な頻度）などがあったため、会社は社員を懲戒解雇とし、社員はこれを不服として裁判所に訴えた」という事件です。この事件に関して、裁判所の判断は就業規則に記載される懲戒解雇に該当する。理由は上司に無断で離席し、業務遂行をほとんど放棄していた。不誠実な勤務態度及び通勤手当の不正受給がある」として会社が勝訴しました。ポイントは「不誠実な勤務態度」、「虚偽の住所申告」という２つの理由により、懲戒解雇が有効となったところです。

②光輪モータース事件（東京地裁：平成18.2.7）

「社員は通勤経路を安い経路に変更し、４年８カ月間で合計34万円を不正受給した。会社はこの事実を突き止め、社員を懲戒解雇とした。社員はこれに納得いかず、裁判所に訴えた」という事件です。この事件に関して、裁判所の判断は「故意又は重大な過失により会社に損害を与え、就業規則上の懲戒事由に該当する。通勤時間が長くなっても、自分の労力をかけて交通費を節約した。会社の現実的な経済的損害が大きくないこと、懲戒事由には該当しても、懲戒解雇までの厳罰は重すぎるもので懲戒解雇は無効である」として会社は敗訴になりました。

この２つの裁判から分かることは、通勤手当の不正受給による処分の妥当性は、不正受給した金額の大小およびその悪質性の程度です。通勤手当の不正受給は解雇まではいかなくても、懲戒事由に該当することは事実です。こうした事態を防ぐには、通勤手当の支給に当たっては本人申請の経路を必ずチェックすること、定期券の写しの提出を義務付けること、不正行為が発覚した場合の返還請求期間、懲戒処分の内容などを告知し就業規則に定めておくことなどが必要です。

今月のポイント

通勤手当の不正受給については、その返還を求めることができるほか、場合によっては懲戒処分に該当する。不正受給防止のための措置（例えば定期券の写しの義務付けなど）を取るべき。

はたらく百景
Hataraku-Hyakkei

残業減の健全なサイクル

厚生労働省が公表した2020年の毎月勤労統計（速報値）によれば、１人あたりの所定外給与（いわゆる残業代に相当するもの）は１万7352円（月ベース）で、前年比12.1％の減少となりました。現金給与総額は前年比1.2％の減少にとどまっており、残業の大幅減の傾向がうかがえます。実際、リーマン・ショック直後の2009年に次いで高い減少率です。コロナ禍の影響が大きいと思われますが、働き方改革に伴う残業時間の上限規制が効果を上げているという見方もできます。

ところで、社会には残業をすることを前提にした生活設計を余儀なくされている人が一定数います。いわゆる「生活残業」というもので、残業代が支給されることを前提に住宅ローンを組む人もいます。2020年の全体としての残業代の減少は、彼らの生活を直撃しているかもしれません。

ただ、だからといって、残業が推奨される社会は健全なものではなく、残業しなければ生活が成り立たない、というのは本末転倒でしょう。では、どうすればよいか。働き方改革は仕事の時間を減らしますが、一方で生産性を向上させて、企業収益の向上を目指すものです。残業がなくても収益が確保されるのであれば、その利益は雇用者に昇給や賞与の上乗せといった形で還元されるべきです。逆に言えば、残業を減らしたら売上も収益もその分減少した、というのでは、真の働き方改革とは言えません。私たちは、「健全に休むための努力」が常に求められています。

サンプル