

継続雇用制度における経過措置の終了

— 労使協定の締結が必要となります —

定年後の高年齢者の雇用確保措置として、65歳未満の定年の定めをしている事業主は、①定年の引上げ②定年の定め廃止③継続雇用制度の導入のいずれかの措置を講じる必要があります。

③の継続雇用制度を導入している常時雇用する労働者が300人以下である事業主は、平成23年3月31日までは、労使協定を締結するための努力をしたのにも関わらず協議が調わないときは、就業規則等により、基準を設けることで、労使協定の締結が経過措置として免除されていました。

この経過措置は平成23年3月31日で終了していますので、労使協定を締結する必要があります。

◆労使協定において定める対象者の基準

雇用継続対象者の基準は、原則として労使の協議に委ねられていますが、以下の2点に留意して定める事が望ましいとされています。

①意欲、能力等を具体的に測るものであること

労働者自らが基準に該当するか否かを、予見することができ、基準に到達していない労働者に対して能力開発等を促すことができるような具体性を有するものであること。

②必要とされる能力が客観的に示されていること

会社や上司等の主観的選択でなく、基準に該当するか否かを労働者が客観的に予見することができ、該当の有無について、紛争を招くことのないよう配慮された内容であること。

◆届け出

常時10人以上の労働者を使用する事業主は、労使協定にて対象基準を定めた場合には、就業規則の絶対的記載事項である「退職に関する事項」に該当するため、基準を定めた旨を就業規則に定め、変更を管轄の労働基準監督署に届け出る必要があります。

尚、基準を定めた労使協定そのものは届け出る必要はありません。

計画停電時の賃金支払いについて

— 事前に労使間で話し合いを —

東日本大震災の直後の3月15日に厚生労働省は、「計画停電が実施される場合の労働基準法第26条の取扱い」について通達を出しました。労働基準法第26条では、使用者の責任による休業の場合、平均賃金の6割以上の休業手当を支払わなければならないと定めています。今回の通達は、計画停電実施時の休業手当の取扱いについて、輪番制また、3時間程度の短時間の停電ということを考慮しての内容になっています。

(1) 計画停電の時間帯を休業とした場合

計画停電が事業に直接影響しているため、休業手当を支払わなくても、労働基準法第26条違反とはなりません。

(2) 計画停電以外の時間帯を休業とした場合

原則として、計画停電の時間帯以外に休業させた場合は、休業手当を支払う必要があります。しかし、「他の手段の可能性、使用者としての休業回避のための具体的努力等を総合的に勘案し、計画停電の時間帯のみを休業とすることが企業の経営上著しく不相当と認められるとき」は、休業手当の支払いは必要ありません。

例えば、午後の就業時間が13～17時、計画停電が13～16時まで実施された場合で、午後は休業としたときの16時以降の1時間について、他の業務への変換等の対応が難しいということであれば、休業手当の支払いは不要だと考えられます。

(3) 当初予定されていた計画停電が回避された場合

通達では「変更の内容や公表された時期を踏まえて判断する」とされていますが、例えば、当日になって回避された場合は、休業手当の支払いは不要だと考えられます。

今後、特に夏季における電力不足が予測されていますが、行政からの通達等の情報に注意するとともに、非常時であることを認識し、労使間で緊急時の対応について、十分に話し合うことが大切です。

《声》

ある婦人服販売チェーン店（従業員55人）において、主任研修会の講師をした方の話です。各主任は勤続5年以上の女性社員が主であり、接客能力やファッションセンスもあり、特に問題はな
いと思っただけです。
しかし、社長に話を聞くと、各主任の持つ販売技能レベルではなく、別のことを嘆いていたそうです。それは、部下のさいな失敗や問題行動等を重大な規律違反だと、無闇に訴えてくるものが多いということでした。
各主任達の言っていることは正しくても部下に対する温情が感じられないと、その社長は言うのだそうです。
管理者とは、日頃部下を厳しく指導しつつも、経営者から部下の欠点を指摘されたようなときは、場合によってはむしろ助け舟を出さずらいのではないのでしょうか。

