

1. 雇用延長制度の導入は、お済みですか？

「高年齢者雇用安定法」の改正により、段階的に65歳までの雇用延長の実施が義務づけられてから、3ヶ月ほどたちました(平成18年4月1日施行)。雇用延長の導入は、すべての規模の会社が対象です。また、雇用延長措置を導入していない会社はこれを機に、65歳までの雇用を前提とした人事・賃金制度を作ることが求められます。

措置は、定年制度の廃止 定年の引き上げ 再雇用制度(継続雇用制度)の3種類の中から、会社の経営、雇用スタイルにあったものを選びます。厚生労働省の調査では、平成18年4月現在、300人以上の企業では95%以上が雇用確保措置を導入しており、うち90%以上が継続雇用制度を採用しているそうです(それ未満の企業については集計中)。このようにたいていは再雇用制度の導入をしているようです。特に、60歳になる人がいない会社は、ピンとこないかもしれませんが、この場合でも、導入はしなければなりませんから、とりあえず簡易的にでも対策を打っておきましょう。

なお、再雇用制度を導入する場合、事業主さんの一方的な判断で再雇用する人を決めることはできません。一定の基準を設けるときも特に注意が必要です。まずは、法律の内容を正しく理解し、自社での問題点を明確にし、早急に対策を立てましょう。ご不明な点はお問い合わせください。

または の(場合によっては も)制度を導入する場合は、助成金の対象になる可能性があります。検討している会社様は、一度ご連絡をいただければ詳しいご説明をさせていただきます。

継続雇用制度導入にあたり、
会社でやるべきこと <必須>

1. 業規則の改訂
2. 労使協定の作成
3. 適正な基準作りをする
(再雇用制度を導入する場合)

2. 社長の労災保険をご存知ですか？

「労災保険の特別加入制度」をご存知ですか？労働者の業務中や通勤途上での災害は、労災保険から給付を受けることができますが、事業主や自営業の方々の災害は、「通常の」労災保険ではカバーされません。特別加入制度はこのような通常の労災保険ではカバーされない事業主や自営業の方々のための労災保険です。この制度は昭和40年に設けられ、加入は任意ですが、現在では約150万人もの方々が加入されていらっしゃいます。保険料はある一定の範囲の中で任意に選ぶことができ、給付の内容は通常の労災保険とほぼ同じです。

労災というとなにか大きな災害をイメージされるかもしれませんが、実際のところ一番多いのが、転倒・転落事故。例えば、階段や脚立の踏み外しや通路での転倒などによる骨折、打撲などで、案外身近なものかもしれません。また、昨年の東京都での休業4日以上の方々の被災者約1万人の5割強が、事務所や商店などの第3次産業で発生しています。「ウチはケガなんて…」と軽く考えているわけにもいかないかもしれません。

ところで、従業員のケガは心配しても、ご自身のことについてはあまり考えていない方も多いのではないのでしょうか？また、労災保険には加入しているが、その内容がよく分からないという方も、けっこういらっしゃいます。当事務所では、特別加入制度はもとより、通常の労災保険の制度内容についても、ご相談をうけたまわりますので、お問い合わせください。

編集後記

世界規模で盛り上がった、ドイツで開催されたFIFAワールドカップも、日本中が日本代表の試合に一喜一憂しましたね。イケメン軍団イタリアの優勝におわり、それはそれで別の意味で盛り上がった私…。

今年は2月の冬季オリンピック、3月のワールド・ベースボール・クラシックと、華々しいスポーツイベントが目白押しで、家族で共有できる話題があり感謝。社内でも共通の話題で盛り上がれば、普段あまりしゃべらない人の意外な一面をみられるかも。会話が增えれば、社内も明るく活性化され、元気のある会社になりますよね。

元気があれば何でもできる！ (秋山)

社会保険労務士事務所
あおぞら人事・労務サポート
秋山幸子
三鷹市下連雀 4-15-33-710
TEL:0422-44-9487
FAX:0422-44-9477
E-mail: info@aozora-sr.com
URL: www.aozora-sr.com

責任編集: 社会保険労務士
秋山・隅谷・玉川(武蔵野支部)