

雇対協 ニュース

2017年 第110号 (平成29年1月)



ザンビアのBIG TREE

神戸雇用対策協議会・東神戸雇用対策協議会

<http://www.kobe-koyo.gr.jp/>

神戸雇用対策協議会・東神戸雇用対策協議会

目 次

目次・表紙解説	1
特別寄稿 平成29年 年頭のあいさつ（兵庫労働局長）	2
新年のご挨拶（神戸・東神戸雇用対策協議会 会長）	3
新年のご挨拶（神戸・灘公共職業安定所 所長）	4
新年のご挨拶（西神公共職業安定所 所長）	5
神戸開港150周年によせて	
神戸地域雇用対策協議会「平成28年度 第1回雇用管理セミナー」を開催	6
東神戸雇用対策協議会「平成28年度 新入社員激励会」を開催	7
神戸地域雇用対策協議会「平成28年度 企業と大学の懇談会」を開催	8
高齢者の雇用と法改正について（特定社会保険労務士 明野 照美氏）	9～10
企業紹介・編集後記	11

❖ 表紙木版画解説 ❖

10月17日神戸市中央区港町にあるポートピアホテルにおいて「アフリカ進出への情報交換会」が開催され、関西の企業がアフリカへの投資、事業展開を探る「アフリカビジネスセミナー」に中小製造業など80社が参加した。

日本貿易振興機構（ジェトロ）神戸など3機関でつくるひょうご・神戸国際ビジネススクエア、国際協力機構（JICA）関西などの共催。企業担当者のほか、兵庫や大阪などの大学、大学院に籍を置く社会人留学生約170人が出席した。今春からルワンダの技術者育成に力を入れる音羽電機工業（尼崎市）の吉田厚上席執行役員は「事業展開のリスク管理など、現地の視点から助言を得られる良い機会だった。」と話していた。

私は、アフリカのモロッコ・チュニジア・エジプト・ケニア・ボツワナ・ジンバブエ・ザンビア・南アフリカの喜望峰を10年かけて旅行し、素晴らしい歴史と文化を学ぶことができました。

関西版画連盟会員 住 本 禮 隆

平成29年 年頭のあいさつ



兵庫労働局長 小林 健

新年あけましておめでとうございます。

貴協議会並びに会員の皆様方におかれましては、心穏やかに新年をお迎えのこととお慶び申し上げます。また、労働行政の推進につきまして、平素から多大なるご理解とご協力をいただいておりますことに深く感謝申し上げます。

さて、景気は、中国を始めアジア新興国等の経済の先行き、政策に関する不確実性による影響、アメリカの金融政策正常化の影響、個人消費の一部弱めの動きなど先行きの景気を巡るリスク要因もいくつか挙げられているところですが、緩やかに回復しているとされております。

こうしたなか、県内の雇用情勢においては、有効求人倍率が平成に入って最高値を更新するなどの改善が続いており、今後、求人条件の向上・改善のほか、求職者のニーズに合った求人の確保が求められているところです。

このような情勢の下、兵庫労働局においては、総務部、昨年4月に新たに設置された雇用環境・均等部、労働基準部、職業安定部が一体となり、政府の重要課題である一億総活躍社会の実現を図るため「働き方改革」を積極的に進めてまいります。

特に、同一労働同一賃金などの非正規雇用者の処遇改善や長時間労働の是正、女性の活躍推進、雇用吸収力の高い産業への転職・再就職支援や人材育成等といった課題に対応するとともに、若者、女性、高齢者、障害のある人等、全ての人々が職業生涯全般にわたって意欲と能力を十分に発揮し、安心して、安全に暮らすことのできる社会の実現に向け、働き方改革を通じて、様々な観点から魅力ある職場・働きやすい職場づくりを進めてまいります。

その中でも、職業安定行政においては、新卒者・既卒者の正社員就職支援、不本意非正規雇用労働者、フリーター等の正社員転換・待遇改善に向けた施策を強力に推進して行くため「兵庫正社員転換・待遇改善実現プラン」を平成28年3月に策定、同年4月から取り組んでおります。

ハローワークにおける正社員求人の確保、担当者制等による就職支援、「キャリアアップ助成金」等の活用促進、雇用管理改善等により、雇用の質を向上させ生産性を上げ、将来を担う若者が安心・納得して働き、その意欲や能力を十分に発揮できるよう若者・不本意非正規雇用労働者の正社員化、非正規雇用労働者の処遇改善に向けた取組を推進してまいります。

また、生涯現役社会の実現を目指した高年齢者雇用対策、共生社会の理念に基づく障害者の雇用促進及び安定、さらには平成28年4月1日から施行されている改正障害者雇用促進法における「雇用の分野における障害者差別禁止・合理的配慮の提供義務」等の周知・啓発と適切な履行等の障害者雇用対策を推進するとともに、民間等の労働力需給調整事業の適正な運営の確保に努めてまいります。

これらの施策の実施に当たっては、地元経済団体や関係団体、企業の皆様方から様々なご意見をお伺いするとともに、兵庫県、関係市町等の地方公共団体をはじめとする関係行政機関とも積極的かつ有機的な連携を図り、時宜に即した効果的な施策を展開してまいります。

貴協議会におかれましても、これら諸施策の推進にご理解とご協力を賜り、引き続き、労働行政へのご支援をよろしくお願いいたします。

最後になりますが、貴協議会並びに会員の皆様方の益々のご発展、ご活躍と本年が明るい年となりますことを祈念いたしまして、年頭のご挨拶とさせていただきます。

新年のご挨拶



神戸雇用対策協議会
会長 能 崎 晴 夫

新年明けましておめでとうございます。

平素から神戸雇用対策協議会の運営にご協力を賜り深く感謝申し上げます。

昨年は、東北地方の震災復興過程のところ、熊本地方にも地震による大きな災害が発生しました。被災された皆様に心よりお見舞い申し上げますとともに一日も早い復興を願っております。

さて、グローバル社会の中で国内のみならず世界の出来事が、為替や株価、業種や地域ごとに様々な影響を与え、事業経営に携わる私たちにとっては、景況感が日々変化するなど経営判断が難しくなっています。

そうした中、中小企業経営にとって一番の悩みは、人材確保であり企業格差にまで表面化しつつあるのが実情です。

私たち雇用対策協議会活動にとって、各企業経営に直接に影響する団体であることを認識する時代になってきました。特に神戸雇用対策協議会会員地域は中小企業が多く役員の一人として責任の重大さを感じている今日です。まず大事なことは神戸地域の発展を願い、勤労者の県外流出を防ぎ、六大都市に復活出来るよう市民全体が協力することから始め、神戸ならではの街作りをして後世の市民の為にも頑張りたいものです。

年始めの抱負をいろいろと申し上げましたが、雇用対策協議会の活動が少しでも会員様にとって身近でお役に立てるよう努めて参りますので、今後ともご協力を賜り、お気付きの点がございましたらご提案をも賜り、また会員企業にとって価値ある会に前進する年になるよう互いに努力して参りましょう。

最後になりましたが、変化の多い経営環境が続きますが、みなさまのご健康を願い、貴社のますますのご発展を祈念致しまして新年のご挨拶とさせていただきます。



東神戸雇用対策協議会
会長 藤 本 義 久

新年あけましておめでとうございます。

平素より東神戸雇用対策協議会の運営にご協力を賜り厚く御礼申し上げます。

昨年の経済環境は、「力強さは欠くけれど緩やかな回復基調」と言われてきましたが、なかなかそれを実感できる状況ではなかったように思います。業種や企業によって大きな格差が生じた一年でした。

企業活動においては、人材不足がより深刻になった一年ではなかったでしょうか。特に大都市圏での人材不足は深刻で、募集しても人が集まらないという状況が常態化しました。今後の企業活動における大きなリスクになると考えます。これに対応していくためには処遇面の見直しも必要ですが、多様な働き方に対応できるよう抜本的な改革が必要ではないでしょうか。その一環として昨年春には女性活躍推進法が施行され、女性の採用・定着・活躍に関する企業としての方針や計画を公表しました。これが表面的な数値上の目標だけに終わるのではなく、重要な経営戦略として位置付け、働き方そのものを変革する取り組みが必要になってきています。「企業の本気度」を示すことが重要だと考えます。

労働人口が減少していくことは明白であり、「まだ先の問題」ではなく、今から対応を進めていかなければなりません。そして「企業における多様性」と「人が望む多様性」をうまくマッチングさせ、少なくなっていく労働人口が最大限のパフォーマンスを発揮できるよう支援していくことが求められていると思います。

今年度も雇用対策協議会は企業と人のベストマッチングを支援するため、様々な活動に取り組んでいきたいと考えておりますので、皆様のご支援とご協力を賜りますようお願い申し上げます。

最後になりましたが、皆様のご健康と、ますますのご活躍を祈念いたしまして新年のご挨拶とさせていただきます。

新年のご挨拶



神戸公共職業安定所
所長 服部 恵三

新年あけましておめでとうございます。

神戸・東神戸雇用対策協議会の会員の皆様には、新しい年を穏やかにお迎えのこととお慶び申し上げます。旧年中は、ハローワーク神戸の業務推進につきまして、格別の御理解と御協力を賜り深く感謝申し上げます。

兵庫県の雇用失業情勢は、平成28年8月に有効求人倍率が23年11か月ぶりに1倍台に回復した後、平成28年においても堅調に推移し10月には1.17倍という状況に至っております。

平成28年10月1日現在、新規大学等卒業予定者につきましては、全国の数値では71.2%と昨年に比べ4.7ポイントの増加となっておりますが、依然として未内定者が多いことから、ハローワークとしましては1人でも多く卒業までに就職先が決定できるよう、重点的に支援を行います。

また、ハローワーク神戸管内の平成29年3月新規高卒予定者の就職状況も、就職決定率83.6%と昨年に比べ2.3ポイント増加しておりますが、いまだ200名近くの生徒の就職先が未決定という状況です。

新規学卒予定者の就職率は高いと言えますが、いまだ就職先が決定していない学生の状況をご理解いただき、会員企業の皆様におかれましては、採用について、更にお願ひいたします。

さらに、少子高齢化の進行による労働力が減少するなか、労働力確保対策として在宅ワークの導入をはじめとした働き方改革の取組が始められております。会員企業の皆様におかれましては、キャリアアップ助成金（企業内非正規雇用労働者の正社員化、人材育成、処遇改善などの取組を実施した事業主への助成制度）を活用した非正規雇用労働者の正規雇用への転換、キャリアアップのための訓練、さらには新規採用の際には正社員としての採用についてもよりしくお願いしたく存じます。

ハローワークは引き続き、企業の魅力ある職場づくりを通じた労働力確保・人材育成について、総合的雇用情報機関として地域の企業の皆様とともに歩んでいきたいと考えております。

最後になりましたが、新たなこの1年が会員企業の皆様方にとって、幸多き年となりますことを願い、益々の御発展と御健勝を祈念しまして、新年の御挨拶とさせていただきます。



灘公共職業安定所
所長 椿野 啓三

新年明けましておめでとうございます。

神戸・東神戸雇用対策協議会の会員の皆様方におかれましては、新しい年を健やかにお迎えのこととお慶び申し上げます。また、旧年中は、ハローワークの業務運営に格別の御理解・御協力を賜り心から深く感謝申し上げます。

平成28年を振り返りますと、世界では続発するテロや難民問題等、英国のEU脱退に次いで、今般、アメリカではトランプ氏の新大統領就任と、今後の世界及び日本にとって激動が予想される状況となりました。我々も慎重かつ冷静に対応することが重要と感じています。

さて、新年早々、大風呂敷を広げてしまいましたが、ハローワークが関わる雇用問題について言いますと、雇用失業情勢は緩やかにではあるが改善傾向にあり、来春の新規学卒の就職内定率（全国）は、大卒が71.2%（10月1日現在）、高卒が60.4%（9月末現在）と昨年を上回る高い水準にあります。

是非、この流れの中で企業様にとっては将来を担う「人材」の獲得を、また、学生・生徒の方にとっては社会人としての良きスタートを期待しています。

また、進行する少子高齢化に対して女性も男性も、高齢者も若者も、一度失敗を経験した人も、障害や難病のある方も、雇用の場においても活躍できる全員参加型社会の実現、いわゆる一億総活躍社会の実現が、新たな未来へのステップであると考えます。

子育てや介護、家庭生活等と仕事が両立しやすい環境の確保、若者の不本意非正規雇用の正社員転換や待遇改善、社会問題化している過労死等に対する長時間労働抑制等の取組みなど、ワーク・ライフ・バランスの実現も、社会経済構造の変化に対応するために必須でしょう。

これらの流れを汲んで、雇用保険法が今年1月から65歳以上の方に適用拡大、介護休業給付金の給付率の引上げ等改正となります。どうぞ、よろしくお願い致します。

最後になりましたが、神戸・東神戸雇用対策協議会の会員企業の皆様方の、益々の御発展と御健勝を祈念申し上げ、新年の御挨拶とさせていただきます。

新年のご挨拶



西神公共職業安定所
所長 武田 操

新年あけましておめでとうございます。

神戸・東神戸雇用対策協議会の会員の皆様方におかれましては、新しい年をお健やかに迎えのこととお慶び申し上げます。旧年中は、私どもの業務推進につきまして格別のご理解とご協力を賜りましたことに心から感謝申し上げます。

さて、最近のハローワーク西神の状況につきましては、新規求人数が対前年度比で約3%増加しているのに対して、新規求職申込件数は約9%減少ということで推移しております。増加傾向にある求人の中でも、特に「正社員求人確保」に力を入れております。管内の正社員求人については、求職者の目に留まりやすいよう所内掲示を行ったり、毎月「正社員限定ミニ面接会」を開催したりと、頂戴した求人がより早期に充足できるよう工夫をしているところです。しかし、所内に求職者の方が溢れかえるということはなく、落ち着いて求人検索や職業相談をしてられる様子が窺えます。相談にじっくり時間をかけることができ、紹介状の発行にとどまらず応募書類の添削から模擬面接に至るまで手厚い支援ができる状況です。

インターネットの普及により、ハローワークに足を運ばなくても、手軽に求人検索ができるようになっています。また、電子申請による手続きをされる事業所も増えています。機械の活用は更に進んでいくと思われますが、言うまでもなくどの組織においても仕事は「人」が動かしていくものであり、「人」あつての仕事です。私どもは、人材確保・人材育成や働きやすい雇用環境づくり等の支援を通して、皆様のお役に立てるよう今年も一生懸命取り組んでまいります。

最後になりましたが、神戸・東神戸雇用対策協議会の会員の皆様方のますますのご発展とご健勝を祈念いたしまして、新年のご挨拶とさせていただきます。

神戸開港150周年にて

神戸公共職業安定所
企画渉外部長 細谷 崇



朝靄の中に「ボーッ」と汽笛が鳴る。

「コンテナ船？ フェリー？ いや、豪華客船かなあ…」珈琲を片手に、六甲山を背景に美しい海を航行する船影を思い描いてみる。

1868年（慶応3年）神戸の港が開かれた。今年でちょうど150年を迎える。開港と同時に、外国人居留地が設けられ、神戸港は外国との交易の拠点・西洋文化の入り口として栄え、開港10年後には、元町通の茶商が、日本で最初に一般向け珈琲を販売し、港町では庶民が珈琲を味わっていたようだ。また、居留外国人向けに洋菓子も作られるよう

になり、今では、多くのパティスリーが、ここかしこに「神戸スイーツ」の甘い香りを届けてくれている。

「今度の休日は、どこのパティスリーに行こうか？ 珈琲と苺ショート、タルトもいいなあ…」と楽しめるのも、港を通じハイカラでモダンな外国文化が入ってきたおかげである。ゆったりとした時間を味わいながら当時の港町神戸に想いを馳せるのもまた一興である。

今年は神戸開港150周年、1年を通じて様々な行事が計画されている。多彩なイベントやフェスティバルを通じ「こうべのみなと」について、改めて考えてみる日があってもいいのかなあと思う、平成29年の年初めです。

『六甲山から眺める神戸港は、陽光に照らされキラキラ輝いている。

神戸は港とともに栄えてきたのだろう。

今後もこの光景とともに、神戸の未来がキラキラ輝くことを願って……。』

神戸地域雇用対策協議会 平成28年度「第1回雇用管理セミナー」を開催

平成28年9月6日(火)に、神戸クリスタルタワー3階クリスタルホールにおいて、神戸雇用対策協議会と東神戸雇用対策協議会の共催で「雇用管理セミナー」を開催しました。当日は、神戸雇用対策協議会17社23名、東神戸雇用対策協議会12社15名の総勢29社38名の皆様が参加されました。

最初に、神戸雇用対策協議会の福田副会長より開会の挨拶があり、引き続きセミナーに移りました。

セミナーのテーマは、「知っておきたい労務管理のポイント」～労務管理の見直しで会社を元気に！～
講師は、兵庫県社会保険労務士会 神戸東支部 特定社会保険労務士 西川みさき氏

今回の研修のキーワードは、「生産性アップ」。ゴールは、①労務管理のポイントを理解・確認、②労務管理上の自社の課題を明確に、③明日から取り組む労務管理改善（緊急度・重要度）の3点でした。

参加者の皆様には熱心に研修に取り組まれ、質問も多かったように思います。西川講師には一つ一つの質問に丁寧に回答していただくなど、大変充実した内容の研修になりました。最後に、東神戸雇用対策協議会の藤本会長の挨拶により閉会致しました。

セミナー終了後にご記入いただいたアンケート結果によりますと、回答をいただいた34件中15件が大いに参考になった、19件が参考になったとの結果でした。

「特に参考になった内容は」という質問では、事業所外みなし労働等の労働時間管理、有期から無期労働契約への転換等が多くあり、「今後のセミナーで受講したい内容は」という質問では、高年齢者雇用にかかる賃金体系・就業時間等をはじめ法改正時の就業規則への具体的な反映方法等が知りたいというご意見が多数ありました。（9・10頁に高年齢者の雇用と法改正について明野特定社会保険労務士の解説を掲載しています。）



神戸雇用対策協議会 福田副会長



東神戸雇用対策協議会 藤本会長



研修風景（講師：西川特定社会保険労務士）

次回の雇用管理セミナーのご案内

- 日 時：平成29年2月14日（火）
13時30分～16時30分
- 場 所：神戸市産業振興センター901
神戸市中央区東川崎町1-8-4
- テーマ：「法改正と就業規則」
- 講 師：社会保険労務士
実務に役立つ情報です。ぜひご参加下さい。

東神戸雇用対策協議会 平成28年度「新入社員激励会」を開催

東神戸雇用対策協議会では社員の定着率の向上と会員企業同士の交流を深めることを目的として、新入社員の激励会を毎年開催しております。本年度は平成28年7月13日(水)神戸ベイシェラトンホテルにおきまして、激励会を開催いたしました。

本年度も、高卒・中卒の新入社員の方だけではなく、大学卒・短大（専門学校）卒の皆さまにも参加いただける会にすることで、新入社員のほか先輩社員、人事担当者あわせて42名の方々にご参加いただきました。食事をしながらリラックスした雰囲気でご各企業の新入社員や先輩社員の皆さまが互いに交流を図れる場となっており、好評をいただいております。

最初は緊張している様子でしたが、食事がすすむにつれ、他社の新入社員の方や先輩社員と会話や名刺交換をすることができ、社会人として積極的に行動する姿がみられました。入社より約半年ですが、仕事での苦労や自社の状況を話し合ったり、会社を代表して話をしている姿が印象的でした。

また各企業の先輩社員からは、新入社員を思いやる激励の言葉をいただき、これから仕事に取り組む上での貴重なお話を聞くことができたのではないかと思います。このような激励会を通じて、より会員企業間の交流が深まり、新入社員の皆さまが各企業様のもとで元気に活躍されることを願っております。

最後になりましたが、ご参加いただきました企業様にあらためましてお礼申し上げます。



藤本会長



ハローワーク灘 椿野所長



森安副会長



大利副会長

◆「認定企業（ユースエール認定企業）制度」とは◆

若者の採用・育成に積極的で雇用管理の優良な中小企業を応援します！

青少年の雇用の促進などを図り、能力を有効に発揮できる環境を整備するため、青少年に対して、適切な職業選択の支援や職業能力の開発・向上に関する措置を総合的に行えるよう、「青少年の雇用の促進等に関する法律（若年者雇用促進法）」等が平成27年10月1日に施行され、併せて「認定企業（ユースエール認定企業）制度」が始まりました。「認定企業（ユースエール認定企業）制度」とは、若者の採用・育成に積極的で、若者の雇用管理の状況などが優良な中小企業を認定し、企業が求める人材の円滑な採用等を支援していく制度です。なお、当制度における中小企業とは、常時雇用する労働者が300人以下の企業を指します。

「ユースエール認定企業」になると、以下の支援を受けることができるようになります、企業のイメージアップや優秀な人材の確保などが期待されます。

1. ハローワークなどで重点的PRを実施
2. 認定企業限定の就職面接会などへの参加が可能
3. 自社の商品、広告などに認定マークの使用が可能
4. 若者の採用・育成を支援する関係助成金を加算
5. 日本政策金融公庫による低利融資
6. 公共調達による加点評価（原則平成28年度中に開始）

認定基準等の詳細並びに提出書類等は兵庫労働局のHPでご確認のうえ、ご不明な点等は兵庫労働局職業安定部職業安定課（078-367-0802）にお問い合わせください。

神戸地域雇用対策協議会 平成28年度「大学と企業の懇談会」を開催

平成28年11月17日(木)14時から神戸メリケンパークオリエンタルホテル 4階「瑞天の間」において「大学と企業の懇談会」を開催致しました。 まず始めに、神戸雇用対策協議会能崎会長の開会挨拶、引き続き御来賓の兵庫労働局職業安定部竹中部長より御挨拶を賜りました。

第1部の講演会では、講師に株式会社人活工房代表取締役でチームコーチの小笠原健氏を迎え、テーマ「ダイバーシティと企業の活性化 ～勝つ組織・人が育つ組織とは～」について御講演いただきました。

第2部のグループワークでは、小笠原健氏がファシリテーターを務め、大学の就職担当と会員企業の皆様全員で各6名のグループに分かれ、互いに自己紹介等を行ったあと、与えられたテーマについて熱心に意見交換を行いました。グループワークが終了したところで、東神戸雇用対策協議会森安副会長の閉会挨拶で締め括っていただき懇談会の前半を終了致しました。

第3部の懇親会では、冒頭に一般財団法人兵庫県雇用開発協会の窪田専務理事の御挨拶で始まり、大学の就職担当者と会員企業の皆様には限られた時間内に、次々と名刺交換を行い積極的にコミュニケーションを図るなど互いに真剣に情報収集をされていました。



神戸雇用対策協議会 能崎会長



兵庫労働局職業安定部 竹中部長



グループワーク風景
(小笠原講師)



グループワーク風景



グループワーク風景



兵庫県雇用開発協会
窪田専務理事

今回は、途中参加者を合わせて大学（高専含）29校30名、神戸18社27名、東神戸10社17名、関係機関18名、総勢92名の方々に参加していただきました。また、大学は地元兵庫をはじめ関西全域、中国・四国地域、北陸地域等の遠方からも参加していただいております。

◆◆ 以下に、当日実施したアンケート内容を一部抜粋しました。◆◆

【質問】「大学と企業の懇談会」を開催するにあたり、今後の改善等について気づかれた点をご記入下さい。

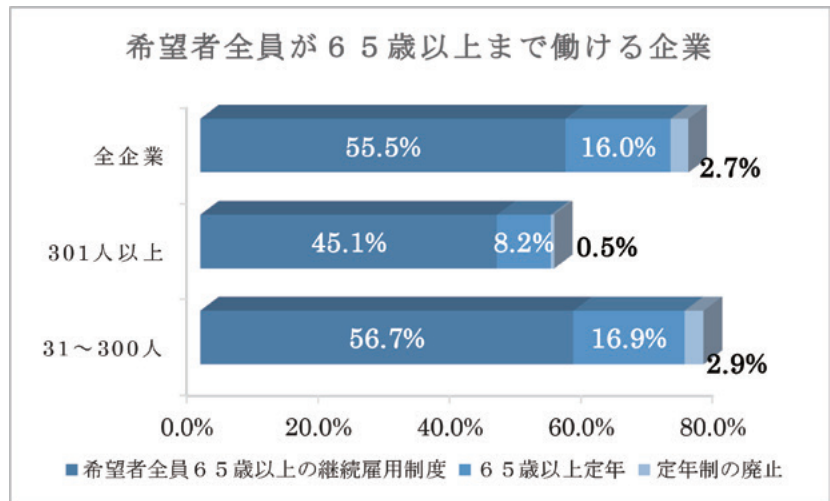
- 学生や就活をテーマにした内容、採用に関する問題点等について相談・討議できる時間がもう少し欲しかった。
- 就職という直接的なテーマでなかったのがより様々な話が出来た。このようなディスカッションも必要と感じた。
- 大学と企業の連携を更に強化する必要の中、双方のパイプ作りにメリットのある講話のほうが良かったと思う。
- 大学・企業と異なる立場でも共有できる大切なテーマであり様々な話が出来て有意義であった。
- 時間配分にもう少しゆとりがあっても良いと思う。

以上、今回の寄せられた貴重なご意見を今後に活かしつつ、会員企業様にとって有意義な懇談会となるよう努めて参りますので、会員企業様におかれましては、来年も「大学と企業の懇談会」の機会を是非ご活用下さい。
(事務局)

高齢者の雇用と法改正について

兵庫県社会保険労務士会 神戸東支部所属
特定社会保険労務士 明 野 照 美

わが国の労働力人口が年々減少傾向にある中で、今後65歳以上の労働力人口は徐々に増加すると予想されます。事業主に対しては、定年延長や継続雇用制度など高齢者の雇用確保措置の導入が義務付けられており、各企業様におかれましては高齢者の多様な働き方を考え、社内の仕組みを整えるなど、様々な取組を実施しておられることと思います。厚生労働省「平成28年高齢者の雇用状況集計結果」によると、定年制を廃止したり65歳以上の定年制を設けている企業が18.7%に上がることがわかりました。法改正が続く中、企業の対応が求められています。高齢者に関わる法改正の概略をまとめてみましたので、会社として今、何をすべきか、考えて頂ければと思います。



厚生労働省「平成28年高齢者の雇用状況集計結果」より

改正高齢者雇用安定法について（平成25年4月1日施行）

60歳で定年を迎えた従業員が希望した場合は、65歳まで継続して雇用する義務があります（平成25年4月までに労使協定で継続雇用制度の対象者基準を定めていた場合の猶予措置は平成37年4月までです）。

継続雇用制度とは：現に雇用している高齢者を、本人の希望によって、定年後も引き続き雇用する制度です。

- （1）再雇用制度：定年でいったん退職とし、新たに雇用契約を結ぶ制度
- （2）勤務延長制度：定年で退職とせず、引き続き雇用する制度

よくある質問

Q：継続雇用制度を導入する場合、希望者全員を対象にしなければならないのですか？

A：はい、希望者全員を対象にしなければなりません。ただし、心身の故障のため、業務に堪えられないとか、勤務状況が著しく不良で従業員としての職責を果たし得ない等、就業規則に定めている解雇事由又は退職事由（年齢に係るものを除く）に該当する場合は、継続雇用しないことができます。

Q：就業規則で、解雇事由又は退職事由をどのように定めておくのでしょうか？

A：就業規則の記載例を記します。

第〇条（解雇）

従業員が次のいずれかに該当するときは、解雇することがある。

- （1）勤務状況が著しく不良で、改善の見込みがなく、従業員としての職責を果たし得ないとき
- （2）精神または身体の障害により業務に堪えられないとき
- （3）・・・

第〇条（退職）

従業員が次のいずれかに該当するときは、退職とする。

- （1）退職を願い出て会社が承認したとき、または退職願を提出して14日を経過したとき

- (2) 期間を定めて雇用されている場合、その期間を満了したとき
(3) ……

第〇条（定年後の再雇用）

定年後も引き続き雇用されることを希望する従業員については、65歳まで継続雇用する。ただし、第〇条（解雇）事由又は第〇条（退職）事由に該当する者については、この限りではない。

■改正雇用保険法について（平成29年1月1日施行）

平成29年1月1日以降、年齢制限は撤廃され、満65歳以上でも新規で雇用保険に加入することができるようになります。入社時に65歳以上であったため雇用保険に加入していない場合や、新規で65歳以上の労働者を雇う場合は、雇用保険の加入手続きを行う必要がでてきます。ただし、平成32年3月31日までは、64歳以上の保険料は今まで通り免除されます。

※手続きが必要となるケース

- (1) 平成29年1月1日以降に65歳以上の労働者を新たに雇用した場合
(2) 65歳以上の労働者を、平成28年12月末までに雇用し、平成29年1月1日以降も継続して雇用している場合

【現行の雇用保険】

- 65歳以降に雇用された者は雇用保険の適用除外
- 同一の事業主の適用事業に65歳以前から引き続いて雇用されている者（高年齢継続被保険者）のみ適用となり、離職して求職活動をする場合に高年齢求職者給付金（賃金の50～80%の最大50日分）を1度だけ支給
- 64歳以上の者については、雇用保険料の徴収を免除



【平成29年1月1日施行】

- 65歳以降に雇用された者についても、雇用保険を適用。離職して求職活動する場合には、その都度、高年齢求職者給付金を支給（支給要件・内容は現行のものと同様。年金と併給可。）
- 介護休業給付、教育訓練給付等について、新たに65歳以上の者を対象

【平成32年4月1日施行】

- 雇用保険料の徴収免除を廃止

【適用要件：1週間の所定労働時間が20時間以上で、31日以上雇用見込みがあること】

■労働契約法との関係

定年後の継続雇用制度において、1年ごとの契約更新を実施しておられる企業様が多いのではないのでしょうか。労働契約法では、有期契約が繰り返し更新されて通算5年を超えた時は、労働者の申込により無期契約へ転換できることを定めていますので、60歳を超えてからの継続雇用が有期契約であって、その労働契約が65歳を超えることになる時には、注意が必要です。ただし、定年後引き続き雇用される有期契約は、「有期特措法」に基づいて無期転換への申込権が発生しない特例が設けられました。特例を受けるためには、管轄の労働局長へ「第二種計画認定・変更申請書」を提出し、認定の申請を行う必要があります。

■まとめ

就業規則において、65歳未満の定年を定めている企業は、改正による継続雇用対象者を限定する仕組みの廃止に伴い、原則希望者全員を継続雇用制度の対象とするよう、基準を削除する就業規則の変更が必要となります。また、65歳未満の定年で継続雇用制度をまだ導入していない企業は、継続雇用制度を導入し、就業規則に定める必要があります。

高年齢者雇用安定法では、継続雇用時の労働条件を規制していません。従って、継続雇用に伴い雇用契約を結ぶ時には、契約期間、労働時間、賃金等、各保険の適用も踏まえて使用者と労働者の十分な話し合いのもとに、適正な労働条件を設定するようにしましょう。具体的に、何からどう始めたらよいかわからない場合は、ぜひ、社会保険労務士にご相談ください。

1931年、モロゾフは神戸トアロードのチョコレートショップから出発しました。主にチョコレートやガラス容器に入ったカスタードプリン、チーズケーキ、ナッツをふんだんに使ったクッキーなどを製造・販売し、長年ご愛顧いただいている洋菓子メーカーです。2016年8月8日に創業85周年を迎えました。

当社では創業当時から、“季節のイベント”や“贈りもの”の文化を大切にしています。お正月、バレンタインデー、ひなまつり、ホワイトデー、イースター、母の日、父の日、お中元、お月見、ハロウィーン、お歳暮、クリスマス。季節感の演出はさることながら、スイーツを通して想いを伝え、スイーツを囲んで団欒するシーンを提案したいと考えています。

なかでも創業当時から一緒に歩んできたイベント、“バレンタインデー”。実はモロゾフは日本に初めてバレンタインデーを紹介した会社です。当時の経営者が、とあるアメリカ人記者から海外で行われていたバレンタインデーの話を聞き、この素敵なイベントを日本にも広めたいと考えたことがきっかけでした。

創業翌年の1932年、カタログにバレンタインチョコレートを紹介し、その後1936年には、英字新聞のジャパンアドバタイザーにバレンタインデーの広告を掲載しました。始めは神戸に住む外国人へ向けて紹介されたイベントでしたが、やがて「チョコレートで想いを伝える愛の日」として女性たちの支持を集め、誰もが知る国民的イベントになりました。そして今では、「チョコレートを通じて人と人とのこころの絆をつなぐ日」として、さらに大きな愛の日に成長しました。

モロゾフでは2月14日になると、社員同士でもバレンタインチョコレートのやりとりが盛んに行われています。チョコレートに添えられたメッセージを読むと、不思議と温かい気持ちになります。

皆様も、日頃の感謝の気持ちを込めてお世話になった方にチョコレートを贈ってみませんか？



編集後記

新年あけましておめでとうございます。

会員企業様におかれましては晴れやかな2017年をお迎えのことと存じます。

お正月の風景も年々様変わりしており、最近では年賀のあいさつをメールやラインでしたり、おせち料理もだんだんと洋風化や個食化がすすんでいるようです。日本のよき伝統が失われていくようで少し寂しい気もいたしますが、新年を迎え、家族の絆であったり、地域のつながりをあらためて感じられた方も多いのではないかと思います。

雇用情勢だけではなく、社会・経済情勢がめまぐるしく変化する時代ですが、雇対協ニュースにより、会員の皆さまにさまざまな情報提供ができるよう編集委員一同、取り組んでまいります。

●発行所…… 神戸雇用対策協議会
東神戸雇用対策協議会

〒652-0047 神戸市兵庫区下沢通8丁目-1-22
TEL.577-5757 神戸洗管工業(株)内
〒857-0033 神戸市東灘区向洋町5丁目8番
TEL.857-3872 カネテツデリカフーズ(株)内

●お問い合わせ…… TEL.078-362-4578[大西]

雇対協ニュース110号(平成29年1月)