

市場事務所便り

社会保険労務士 市場 敬将



〒381-1231
長野市松代町松代 9 0 8
電話 : 026-278-3555 F A X : 026-278-3540
e-mail : ima@ichiba-sr.com URL: www.ichiba-sr.com

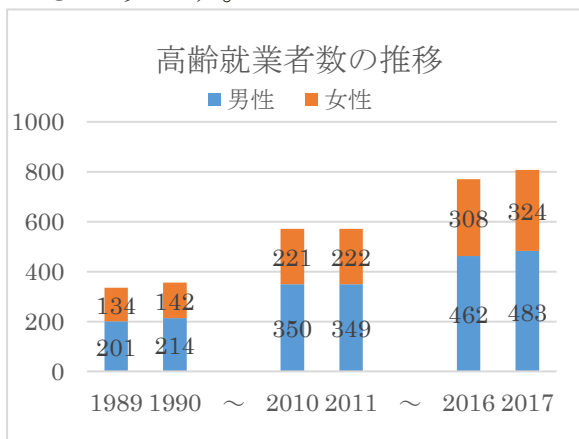
高齢者の就業者数が過去最高に ～総務省調査より



◆高齢者の就業者数が 807万人と過去最高に

総務省は、「敬老の日」（9月17日）にあたって、「統計からみた我が国の高齢者－「敬老の日」にちなんで－」として、統計からみた我が国の65歳以上の高齢者についての取りまとめを公表しています。

取りまとめによれば、高齢者の就業者数は14年連続で増加しており、807万人と過去最多だそうです。また、就業者数増に占める高齢者の割合も、12.4%と過去最高となっています。高齢就業者数は、「団塊の世代」の高齢化などを背景に2013年以降大きく増加していますが、「団塊の世代」が70歳を迎え始めたことなどにより、70歳以上で主に増加しているようです。



◆高齢者就業者は「卸売業、小売業」「農業、林業」などで多い



高齢就業者が多い業種としては、主な産業別にみると、「卸売業、小売業」が125万人と最も多く、次いで「農業、林業」が99万人、「製造業」が92万人、サービス業（他に分類されないもの）が91万人となっています。なお、各産業の就業者総数に占める高齢者の割合をみると、「農業、林業」が49.3%と最も高く、次いで「不動産業、物品賃貸業」が24.0%、「サービス業（他に分類されないもの）」が21.2%となっています。

特に「農業、林業」「製造業」などは、かねてより高齢化の進展が指摘されている業界です。

◆これからも増加が予想される高齢就業者

国際比較でも、日本の高齢者人口の割合は、世界最高となっており、高齢者の就業率も23.0%と、主要国の中で最も高い水準にあるそうです。この傾向は今後も加速することが予想されます。

調査によれば、高齢雇用者の4人に3人は非正規の職員・従業員となっており、高齢者の非正規の職員・

従業員は、10年間で2倍以上に増加しているといいます。

今後も、企業としては、高齢者の雇用に関する諸問題には注視していきたいながら、適切な対応をしていきたいところです。

【総務省「統計からみた我が国の高齢者－「敬老の日」にちなんで－」】
<https://www.stat.go.jp/data/topics/topi1130.html>

P.S.働き方改革法、年支給開始年齢の繰り下げ、定年延長法の検討等、一生働き続ける社会が到来していることを感じます。

(P.S.は所長のコメントです。)

従業員の通勤事故リスク、対策を取っていますか？



◆会社が通勤時の事故発生をめぐり責任追及されるケースが増加

10月1日、事故死したトラック運転手の遺族が、原因は過重労働だとして会社に約1億円の損害賠償を求める訴えを起しました。

同様に、通勤途中で発生した事故をめぐり会社が責任追及されるケースが増えています。

◆上司も書類送検されたケース

2017年10月、業務で公用ワゴン車を運転中に兵庫県川西市選挙管理委員会の職員が5人を死傷させる事故が発生しました。職員は、当時、参議院選挙対応で約1カ月間休みがなく、200時間超の時間外労働を行っていました。2018年4月23日、運転していた職員は自動車運転処罰

法違反（過失致死傷）で書類送検され、また過労状態を知らずながら運転を命じたとして、上司も道路交通法違反（過労運転下命）で書類送検されています。

◆裁判で和解が成立したケース

2018年2月8日、横浜地方裁判所川崎支部において、ある事件の和解が成立しました。この事件は、バイクで帰宅途中に居眠り運転で事故死した従業員の遺族が、原因は過重労働だとして会社に損害賠償を求めたもので、会社が7,590万円支払うこととなりました。従業員は約22時間の徹夜勤務明けで、事故前1カ月の時間外労働は約90時間でした。

◆裁判官は通勤中の会社の安全配慮義務に言及

上記事件で、裁判所は、通勤時にも会社は社員が過労による事故を起こさないようにする安全配慮義務があると認定し、公共交通機関の利用を指示するなどして事故を回避すべきであったと指摘しています。

和解の内容には、再発防止策として勤務間インターバル制度の導入、男女別仮眠室の設置、深夜タクシーチケットの交付などの実施も盛り込まれました。これまで通勤中の事故で会社の責任を認めたものはほとんどなかったため、会社の安全配慮義務が従業員の通勤についても認めら

れることを示した画期的な判断とされています。

◆「労働時間把握」だけではリスクを回避できない

働き方改革法では、労働時間把握が使用者の義務として課されることとなりました。

しかし、会社に求められるのは、省令に定める方法により労働時間を記録等するだけでなく、過労状態で従業員が事故を起こさないような具体的対策を講じることでありと認識する必要があります。

P.S. 極端なことをいうと「働くこと＝善」から「働くこと＝悪」に日本社会の常識が変わってしまったと認識すべきと考えます。

人手不足で増えている「自己都合退職トラブル」

◆自己退職トラブルとは

退職の意思を会社に伝えようとする従業員に対し、会社が退職を認めないという「自己都合退職トラブル」が増加しています。「上司が面談に応じない」「退職届を受理しない」「離職票さえ渡さない」「有給休暇を取得させない」「辞めた場合は損害賠償請求すると脅迫する」などがその代表例です。

◆解雇トラブルの相談件数と逆転

昨年度、都道府県労働局および労働基準監督署に寄せられた民事上の個別労働紛争相談のうち、「自己都合退職」は2番目に多い38,954件でした。この件数は直近10年間で増え続けており、平成27年度を境に「解



雇」を上回っています（厚生労働省「平成29年度個別労働紛争解決制度の施行状況」）。

かつての不況下においては解雇トラブルがよくみられましたが、人手不足のいまは自己都合退職トラブルが多い時代です。この傾向はしばらく続くでしょう。

◆民法上は2週間で退職できる

労働者は法律上、期間の定めのない雇用の場合、いつでも雇用の解約の申入れをすることができます。また、会社の承認がなくても、原則として解約の申入れの日から2週間を経過したとき、雇用契約は終了します（民法627条1項）。

就業規則の「退職」の項目においては、業務の引継ぎ等の必要性から、「退職希望日の少なくとも1カ月前に退職届を提出」等と規定することも多いですが、この規定のみを理由に退職を認めないということはできません。

◆従業員の退職でもめないために

一度退職を決意しその意思を表明している従業員に対し、慰留・引き留めを行ったところでさほど効果はないものですし、度を過ぎれば前述のような法的案件にもなりかねません。くれぐれも感情的な対応はせず、淡々と引継ぎや退職手続をさせましょう。

最近では、「退職代行ビジネス」とわれる、民間企業が本人に代わって退職手続を行うサービスを利用して、会社との自己都合退職トラブルを防ぐ退職者も増えています。この場合、本人と面と向かうことなく、会話もないまま退職が完了してしまいます。

従業員が自己都合退職に至る動機はさまざまですが、そもそも「辞め

たい」と思わせない会社づくりも大切です。

P. S. 「去る者を追わず」去っていく者とは縁が無かったと考えたほうが問題は起こりません。

～今月のことば～



ナショナリズムとパトリオティズムの違いについては、お家自慢のたとえで考えてみるとよくわかります。たとえば、ある地域社会で、自分はよい家に生まれたのだといって誇りに思っている人がいます。その人が家柄を自慢し、他の家を馬鹿にする。何ら自分の努力で手に入れたわけではなく、ただその家に生まれただけなのに他人を見下していると、自分は金持ちなのだから、貧乏人は従って当然だという考えに陥っていきます。自分がかawaiiと変形したにすぎず、その「自分の家がかawaii」を「自分の国がかawaii」と国家レベルまで拡大したものがナショナリズムだというわけです。

対して、「いや、自分はたまたま名家に生まれついたのだから、一層きっちりとして、さらに周りから尊敬される良い家にしよう」と考える人もいます。これはいわば「愛家心」ですが、この感情を国家レベルでおこなうのが、司馬さんの言う「愛国心」に近いと思います。

自分の家をよくするだけではなく、周りの人たちのお世話までできる家にする—その高い次元の、真の愛国心を持った人が支配層にいる間はまだしも、そうでなくなってきたときに国は誤りをおかします。

『「司馬遼太郎」で学ぶ日本史』
磯田 道史 著



～事務所よりひとこと～

初めまして。この度9月末より入所となりました市場玲衣（れい）と申します。先月号の姉の挨拶の際に登場しました、当事務所の所長、市場敬將の次女です。

初めてなので軽く自己紹介をします。屋代高校から立教大学を卒業後、社労士試験を受けていますが未だ合格には至らず、来年こそはと思っています。

趣味はスポーツ観戦です。選手名や得意技に加え、その選手の生い立ちや今後の可能性も考えながら見ていると、止まらなくなります。観戦すると「自分も！」と思うのですが、選手としてのセンスはなく、長年続けてきた柔道でさえセンスがないといわれてきたため、やはりスポーツは観戦しているほうが向いているようです。今の季節は駅伝が面白くなってくるためとても楽しみです。

未熟者ではございますが、早く皆様のお役に立てるよう日々精進致します。今後とも宜しくお願い致します。

（市場玲衣）

お知らせ

2019年4月1日から年次有給休暇(年休)の確実な取得が必要になります。

使用者は、10日以上年休が付与される全ての労働者に対し、**毎年5日**、時季を指定して年休を与える必要があります。

今回会社に課せられる年休5日の付与義務については、年5日を取得してもらうことで、会社の義務が果たされることとなります。例えば年に3日しか取得がなされなかった場合(2日の取得不足)には、義務違反となってしまうこととなります。年休がとりにくい労働者がいる会社においては、この対応策として、「**年休の計画付与**」がおすすめです。1年につき年休5日を会社が計画的に与えるというものです。この導入にあたっては、**労使協定の締結(雛形を添付)と就業規則への規定**が必要となります。ご参考にしていただければと思います。

ご不明な点はお問い合わせ下さい。