

発行人：

一般社団法人おおた労務管理協会 代表理事 音田崇幸

〒143-0027 東京都大田区中馬込 1-1-17-1F

TEL:03-3776-5562 FAX:03-3776-5563

Mail:otaromu@ota-sg.com

令和5年度セミナー開催のご報告

去る令和5年10月11日(水)の午後3時より、大田区池上会館(大田区池上1-32-8)にて「各種ハラスメントの〇×マルバツ境界と労務リスク対応具体策」のセミナーを開催いたしました。セミナー終了後は、池上本門寺のお会式の開催日と重なったため、懇親会は行わず解散となりましたが、参加者の方々からは有意義だったと好評をいただきました。参加して下さったの方々、誠にありがとうございました。



令和5年度新設法人説明会のご報告

去る令和5年9月8日(金)に、おおた労務管理事務所(大田区中馬込1-1-17の1階)の会議スペースにて、新しく会社を設立されたい経営者候補の方を対象に、法人の設立とその後に必要な手続き等に関する説明会を実施しました。参加者の方々から活発なご質問もいただき、大田区の経済活性化

のためにも実りある説明会となりました。参加して下さったの方々、誠にありがとうございました。

新入会員ご紹介

株式会社 MURAKAWA 村川泰介様

練馬区三原台が拠点の歯科専門清掃事業の会社様です。

株式会社 ROOTS 山田雄作様

千葉県いすみ市が拠点の動物生態調査を請け負う会社様です。

株式会社 アイセコ 小野やよい様

大田区北馬込が拠点の製造業の会社様です。

株式会社 エスアンドディプランニング 春日広高様

大田区北馬込が拠点の内装デザイン・工事会社様です。

会員募集中

一般社団法人おおた労務管理協会では会員を募集しています。協会は、働き方改革等で中小企業の経営環境が激変する中、適切な労務管理の実現のために各種セミナーや経営情報の提供を行うと共に、会員同士の交流のために異業種交流会などを開催し、会員の経営と労務の向上に資することで、地元大田区の方々に貢献することを目指しています。

会員の特典としては、イベント・セミナーの無料参加または割引、会員間の異業種交流会、会員企業の従業員のための福利厚生共済事業などがあります。

会費は正会員年 30,000 円(月 2,500 円、消費税対象外)となります。ご紹介・お問い合わせは下記までお気軽にご連絡ください。

担当：音田崇幸(オトダタカユキ、TEL:03-3776-5562、Mail:otaromu@ota-sg.com)

令和5年10月末日現在当協会会員数：16名

TOPICS

①定年制度の変遷と現状

定年制度とは、会社と従業員の間で、前もって規定した年齢に到達した時に入社時に締結した雇用契約が満了する制度です。定年の年齢は、「高年齢者雇用安定法第 8 条」に定められており、「事業主がその雇用する労働者の定年の定めをする場合には、該当定年は、60 歳を下回ることができない。」としています。

また、会社が定める定年年齢によっては、従業員が雇用の継続を希望した場合、引き続き雇用を延長しなければならない決まりがあります。

本稿では、定年制度のこれまでの変遷と、現在の企業における定年制度の実態をご紹介します。

1. 定年制度の変遷

定年制度は昭和初期に普及し、第二次世界大戦後に、定着したとされています。以降、法改正を繰り返し、以下のような変遷を辿っています。

時 期	内 容
昭和初期	55歳定年がスタート
1980年代	60歳定年(努力義務化)
1990年	定年後再雇用(義務化)
1998年	60歳定年(義務化)
2000年	65歳までの雇用確保措置(努力義務化)
2006年	65歳までの雇用確保措置(義務化)
2013年	65歳までの継続雇用 (義務化(対象：全希望者))
2021年	70歳の就業機会の確保(努力義務化)

2. 定年制度の実態

定年制度を定めている企業割合は94.4%（平成29年調査95.5%）となっており、そのうち、定年制度の定め方別の企業割合をみると、「一律に定めている」が96.9%（同97.8%）、「職種別に定めている」が2.1%（同2.2%）となっています。

また、一律に定年制を定めている企業（96.9%）のうち定年を60歳とする企業は72.3%（平成29年調査79.3%）、65歳とする企業は21.1%（同16.4%）となっています。

前回調査と比べると、徐々に定年年齢が60歳から65歳へと移行していることが見て取れます。

3. さいごに

人生100年時代と言われるようになって久しいなか、2021年には70歳までの就業確保が努力義務となりました。労働力不足も相まって、今後65歳あるいはそれを超える年齢を定年とするという選択も増えていくのではないのでしょうか。その際には、それに合わせた業務内容、処遇や安全確保措置など様々な検討が必要になりますので、留意が必要です

②企業防災について

1923年9月1日に「関東大震災」が起きてから、今年でちょうど100年となりました。その間にも、日本では多くの震災や台風、豪雨等の災害に見舞われております。

企業は、事業活動を行うことのみならず、このような災害から従業員や顧客を守る対策を講じること、事業の継続や早期復旧ができる体制を整えること、加えて地域に貢献することなどの役割も求められています。

本稿では、企業防災の目的と事業継続計画（BCP）の役割について、ご紹介してまいります。

1. 企業防災とは

企業防災とは、企業が事業活動を持続するために必要とする防災対策のことです。以下にその目的についてご紹介いたします。

①従業員や顧客の命と安全を守る

事業活動を行っていくうえで、密接に関わっているステイクホルダーである従業員や顧客を守るため、防災マニュアルの策定、それに基づく訓練や有事の備蓄などを行うことが求められます。

②二次災害の防止

災害後、業務の早期再開に向け、想定される二次災害(社屋倒壊、ライフライン断絶、サーバーやデータ の損壊等)を最小限に食い止めるための対策を講じる ことが望まれます。

③事業の継続

災害の影響による事業縮小や倒産といった事態を避けるためには、平常時から事業継続のための計画を周到に準備し、緊急時に事業の継続・早期復旧を図ることが重要となります。

④地域貢献

災害時に、避難場所、水・食料等の備蓄品、重機・資器材などを必要に応じて提供支援することは、非常に価値の高い地域貢献となります。

2. 事業継続計画（BCP）

事業継続計画（BCP）は「Business Continuity Plan」の略で、災害など不測の事態が発生しても、事業資産の損害を最小限にとどめつつ、中核となる事業の継続あるいは早期復旧を可能とするために、平常時に行うべき活動や緊急時における事業継続のための方法、手段などを取り決めておく計画のことです。

BCPを策定していくには以下のような流れで進めていきます。

①基本方針の策定

「何のためにBCPを策定するのか?」、「BCPを策定・運用することによってどのような意味合いがあるのか?」を検討し、基本方針を決める。

②重要商品の検討

限りある人員や資器材の中で優先的に製造や販売する商品・サービス（以下、重要商品という）をあらかじめ取り決めておく。

③被害状況の確認

災害等により会社が受ける影響のイメージを持つ。
●影響を受ける事柄例
インフラへの影響⇒ライフライン、情報通信、道路、鉄道
会社への影響⇒人、情報、物、金

④事前対策の実施

重要商品を提供し続けるために必要な、製造や販売に携わる従業員や機械設備等、様々な経営資源（人、物、情報、金等）を確保するための対策（事前対策）を平常時から検討・実施する。

⑤緊急時の体制の整備

実際に災害等が発生した際でも、事業継続のために適切な行動ができるよう、緊急時の対応とその責任者を整理する。

⑥BCPの定着（社内教育活動の実施）

従業員にBCPの内容やBCPの重要性を理解してもらうために、社内における教育活動を実施する。

⑥BCPの見直し

常にBCPの内容を現状に見合ったものとしておくために、必要に応じBCPの見直しを行う。

3. さいごに

以上、望まれる防災対策について記述してきましたが、特に企業と従業員との関係性においては、法令に基づいた安全対策が必要となってきます。

労働契約法第5条では「労働者への安全の配慮」が義務づけられており、労働安全衛生法では、全体にわたって労働災害の防止に対する責務について綴られています。このような法的責任を認識して、防災対策を実施することが企業には求められています。関東大震災から100年となる節目の年に、今一度適切な防災対策が講じられているか、確認してみたいかがでしょうか。

③白ナンバー車のアルコール

チェック義務化について

2022年4月施行の道路交通法の改正により、白ナンバー事業者においてもアルコールチェックが義務化されました。また、同年10月から開始とされていたアルコール検知器によるドライバーの飲酒検査の義務化は「当面の間延期」とされていましたが、本年12月1日から義務化するとの方針を明らかにしました。

本稿では、義務化の対象となる企業、従業員が社用車で業務中に飲酒運転をした場合のリスクをご紹介します。さらには、義務化を機に企業が取り組むべきことの一つである就業規則の整備や従業員への明確な周知など、労務管理上の対策について解説していきます。

1. アルコールチェック義務化

これまでは運送業や旅客運送業などの、いわゆる「緑ナンバー」を対象として義務化されていたアルコール検知器でのチェックですが、安全運転管理者選任の義務がある「白ナンバー」の車を規定の台数以上使用する事業者も対象となりました。

【アルコールチェック義務化の対象 （安全運転管理者選任対象と同じ）】

- 乗車定員が11人以上の白ナンバー車1台以上を保持する企業
- 白ナンバー車5台以上を保持する企業

※オートバイは0.5台として換算

※それぞれ1事業所あたりの台数

現状では、安全運転管理者に対して、目視等により運転者の酒気帯びの有無の確認を行うこと、およびそ

Q&A

Q：兼業・副業人材の受け入れについて、法律上の留意点を教えて下さい。

A：発注事業者の資本金が1,000万円を超えている場合は、下請代金支払遅延等防止法（下請法）も適用されます。また、その人材が（実態として）労働者の場合、労働法が適用されます。以下に簡単に留意点をご案内いたします。

■ 独占禁止法（優越的地位の濫用）・下請法が適用される場合の留意点

次の行為について問題となります：

- 「報酬の支払遅延」
- 「報酬の減額」
- 「著しく低い報酬の一方的な決定」
- 「やり直しの要請」
- 「一方的な発注取消し」
- 「役務の成果物に係る権利の一方的な取扱い」
- 「役務の成果物の受領拒否」
- 「役務の成果物の返品」
- 「不要な商品又は役務の購入・利用強制」
- 「不当な経済上の利益の提供要請」
- 「合理的に必要な範囲を超えた秘密保持義務等の一方的な設定」
- 「その他取引条件の一方的な設定・変更・実施」

■ 労働法が適用される場合の留意点

労働基準法上の労働者に当たる場合：

労働基準法の労働時間や賃金などに関するルールが適用されます。

また、労働安全衛生法、労働契約法等の個別的労働関係法令も、基本的に適用されます。

労働組合法上の労働者に当たる場合：

労働組合法により、団体交渉等について保護(正当な理由のない団体交渉拒否等の不当労働行為の禁止など)を受けることができます。

の内容を記録して1年間保存することが義務付けられています。

なお、アルコールチェックを行う安全運転管理者および副安全運転管理者の選任自体を怠っていると、50万円以下の罰金が科されることとなります。

また、社用車で従業員が飲酒運転を行った場合、道路交通法の「酒気帯び運転等の禁止違反」として、運転者のみならず関係する対象者にも罰則が適用されることとなります。

2. 規程の整備と周知

「アルコールチェックを適切に実施すること」「酒気帯びには厳格に対処すること」について、社内規程に明確に記載しましょう。規程に盛り込むことで、従業員に対し、アルコールチェックの遂行を明確な業務指示として周知することができます。また、罰則を規定することで、企業としての方針を明確に示し、飲酒運転の危険性についての意識付けができるでしょう。

【就業規則 規程例】

(服務規律)

- ・酒気を帯びて運転しないこと。
- ・勤務開始時刻の8時間以内には飲酒してはならない。
- ・始業時、点呼時に呼気にアルコールが検出される状態でないこと。
- ・点呼の際のアルコール検知器を正確に測定し、正確に報告すること。

(懲戒)

- ・酒気帯び（点呼時に呼気にアルコールが検出される状態を含む）運転または飲酒運転を行ったとき。あるいは行おうとしたとき。
- ・点呼の際に正当な理由なくアルコール検知器による検査を受けず、または不正な測定や虚偽の測定結果を報告したとき。

3. さいごに

まず、①安全運転管理者の選定、②アルコールチェックの実施方法の構築、そして前項のように就業規則へ規定するとともに、別途、アルコールチェック運用に関する社内規程も作成すると良いでしょう。

この法改正は、白ナンバー車の飲酒運転の死傷事故事案を受けた対策として制定されました。義務化はまだ先のことと捉えるのではなく、更なる事故の悲劇を避け、企業や従業員を守るためと考えると、積極的に取り組みを進めていただければと思います。