

# INFORMATION

(Vol.238)

2018年10月号

## ■高齢者雇用とモチベーション

第4次安倍内閣が発足し、早々に政権の最大の課題として少子高齢化問題を取り上げています。3年間で「全世代型の社会保障改革」実行の方針を打ち出しています。高齢化対策に関しては、65歳以上にも積極的に労働市場に参入できる環境づくりを目指しています。政策的には定年年齢の引上げと70歳までの雇用の義務化を、年金受給は70歳を超えてからでも選べる制度改定へと検討しているようです。雇用の延長と年金受給の弾力化の背景には、逼迫する年金財政の立て直し、人手不足対策が根底にあるのは言うまでもありません。

人生100年時代を迎え、まだまだ元気で働ける高齢者はたくさんいます。生涯現役を貫く人もいます。しかし、前向きな理由だけではありません。年金の受給開始年齢が段階的に繰り下げられているのに加え、受給額も漸減していますので、働かないわけにはいかないという現実もあります。

2年後に60歳定年を迎える私の周りでは、学生時代のクラス会や同窓会、部活のOB会、それに会社員時代の同期会など名称は違えど、同年齢の集まりが活発に開かれています。幹事役を引き受けることもあるので誘ったり、誘われたりと、週末は忙しくしています。定番の飲み会やゴルフ以外に旅行もあります。今月は同級生の美人女将が経営する山形県の割烹料理店でのクラス会です。

同級生や同期生の会社員は、私がどんな仕事をしているかよく知りませんでした。でも、定年が近づくようになってから年金や再雇用のことでアドバイスすると、20年も今の仕事をしているのに今さら「詳しいね。そういう関係の仕事をしているんだ」と言われたりします(笑)。悲しいかな。

自営業や経営の中核で働いている人には、60歳定年という意識は少ないかもしれませんが、会社員は定年の5年ぐらい前からその後の人生を考え始めます。それと同時に張りつめていた緊張感が緩みだし、仕事へのモチベーションも低下します。ようやく60歳で一区切りと思っていたのに、65歳まで全力疾走する期間が延長され、そのうえ70歳まで走り続ける人生が到来するようになると、モチベーションを維持するのは大変なことです。

働く期間が延びても、いかにしてモチベーションを保ちながら、高いパフォーマンスを発揮できるか？高齢者雇用が拡大するにつれ、これからは本人だけではなく会社にも、高齢者のモチベーションを維持するための施策が求められそうです。

### 第19回 『超訳 ニーチェの言葉』 (フリードリヒ・ニーチェ/白取春彦編訳) より

～ 自分自身を見つけない人に『ショーペンハウアー』～

自分がどういう者であるか理解したい人は、次のような問いを自分に向け、真摯に答えてみればよい。

これまで自分が真実に愛したものは何であったか？自分の魂を高みに上げたものが何であったか？

何が自分の心を満たし喜ばせたか？これまででどのようなものに自分は夢中になったか？

これらの問いに答えたとき、自分の本質が明らかになるだろう。それがあなた自身だ。

## 台風などの自然災害が発生した時の労務管理について！！

今年には台風や地震などの自然災害が頻繁に発生しています。9月末の台風24号では、一部の区間では交通機関がストップしてしまい、居住地域によっては遅刻または通勤が不可能というケースがありました。

このような自然災害時における勤怠の取扱いや従業員の安全配慮についての相談が多く寄せられました。今回は自然災害時の労務管理について、相談事例を中心に解説します。

### 1. 台風が接近した時の労務管理は？

#### (1) 終業時刻より早く帰宅させた場合の給与処理は！？

例えば、台風が接近し交通機関が止まる恐れがあったために、通常より2時間早く帰宅を許可する場合において、2時間分の賃金をカットするかどうかの問題があります。

法律上は「ノーワーク・ノーペイの原則」により不就労分をカットすることが出来ます。しかしながら実務上、時給者については2時間分の賃金をカットする（支給しない）会社はありますが、月給者の賃金をカットしている会社はないようです。不公平感はありますが・・・

#### (2) 安全配慮義務は！？

会社は、従業員に対してその生命・身体等の安全を確保しつつ、労働することができるように必要な配慮をおこなう「安全配慮義務」を負っています。

自然災害時などに、会社が強制的に働かせて従業員が怪我した場合に、使用者は安全配慮義務違反による損害賠償責任を負う可能性があります。災害の規模などにもよりますが、帰路まで障害が多いと思われる遠隔地の方から随時帰宅させ、全員が無事に帰宅できるよう、会社には安全配慮義務が課せられています。納期の逼迫等どうしても早く帰れないような場合は、宿泊の手配等の配慮が必要とされます。

### 2. 自然災害の影響により交通機関がストップしたときは？

#### (1) 迂回経路での通勤に伴う通勤交通費の支払義務は！？

交通機関が不通となった時、別の交通機関（迂回経路）を利用して出社したり、タクシーを使って出社する従業員もいます。その場合の通勤交通費については、別途追加支給する必要はありません。また、実際にも、別途支給している会社は少数かと思われます。

#### (2) 交通機関ストップに伴う遅刻・欠勤の場合の給与処理は！？

交通機関がストップして遅刻した場合、または出社できない場合は法律上は「ノーワーク・ノーペイの原則」から、その時間分・日数分の賃金をカットすることはできません。

しかしながら、実務上では、「遅延証明書」の提出を条件に遅刻時間分の賃金をカットしていない会社や、出社できない場合は年次有給休暇を充当するなどの対応を取っている会社が多いようです。この取扱いにより、時間通り出社している従業員から不公平だという意見は聞かれますが、交通機関の遅延が予想される場合は、遅刻しないために早めに家を出ることをあらかじめ従業員に周知しておく必要があります。

参考までに、厚生労働省では平成28年熊本地震の震災被害により出勤できなかった労働者の賃金取扱いについて、下記の通りコメントしています。

『労働契約や労働協約、就業規則等に労働者が出勤できなかった場合の賃金の支払について定めがある場合は、それに従う必要があります。また、例えば、会社で有給の特別な休暇制度を設けている場合には、その制度を活用することなども考えられます。このような定めがない場合でも、労働者の賃金の取扱いについては、労使で十分に話し合っただき、労働者の不利益をできる限り回避するように努力することが大切です。』

従業員の落ち度ではない自然災害を原因とする勤怠管理では、「ノーワーク・ノーペイの原則」による賃金カットにこだわらずに、みなし労働や年次有給休暇を充当するなど社内の取り決めに従業員に周知徹底して、社内秩序の維持を図る必要があります。