



- 正社員の下にパートさんがいる、いわゆる「正社員>パートアルバイト」の上下関係を考えがちですが、本当にそうなのでしょうか？
- たとえば、大ベテランのパートさんが、入社したばかりの新人正社員より、能力・実力を上回るケースもあります。
- パートタイマーさんの処遇を、若手正社員の処遇と重複させるなど、パートタイマーさんの能力を発揮させる人事制度を検討している会社も増えてきていますよ！

## 改正高齢法への対応調査

### 継続雇用制度における「経過措置を利用する」65%

- 平成25年4月から施行される、改正高年齢者雇用安定法により、労使協定で再雇用や勤務延長の対象となる社員を限定する基準を設けることが出来なくなりました。しかし、老齢厚生年金の報酬比例部分の支給開始年齢以上の年齢の者について、継続雇用制度の対象者を限定する基準を適用できるという経過措置が認められています。
- 労政時報のWEB調査によると「経過措置を利用する予定」とする企業は65.3%にのびります。ただし、この経過措置を利用する場合、基準の対象年齢を明確にするため、就業規則の変更が必要になります。

### 3社に1社は賃金や評価を改定予定

- 今後の制度改定の方向性については「コスト増を抑えるため、給与水準の見直しを図る」が50.0%で最も多く、定年前の時点から中長期的に人件費と職務、働きぶりとのバランスを見直したりする動きもあります。



定年退職者の再雇用“そのもの”にスポットがあたりがちですが、人事施策として考えたい点は、「再雇用後に、どのような役割を担ってもらうのか？」がポイントです。「後進育成」と大きな言葉で括りがちですが、具体的に何をするのか考えたいですね。

## 2013年3月卒者の初任給与測

### 前年比0.2%程度の微増にとどまる見通し

- 我が国の経済は13年に入ってから海外情勢の改善から輸出が持ち直すとみられ、今後は生産や内需に波及して、徐々に回復傾向に戻っていくと見込まれています。労働力需給に関しても、失業者数、有効求人倍率といった雇用情勢はゆっくりと改善が見られており、初任給に関しては下表のように0.2%程度の増加が見込まれています。

区分	高校卒一律 (事務・技術)	高専卒 (技術)	短大卒 (事務)	大学卒一律 (事務・技術)	大学院 (修士)卒
初任給額	162,400円	182,000円	172,400円	205,200円	223,400円
対前年度上昇率	0.21%	0.21%	0.21%	0.22%	0.21%



学問を修めた知識量の差が給与額の差になっていることも理由の1つと思います。単価の高い大学院卒を採用しても、金額の差額分だけの知識を事業に還元できていなければ、高い人材を採用する意义がありません。経営者として、無駄の無い買い物(?)をしたいですね。



## ～こんなときはどうする？～

日々の業務でありそうな、労働問題をクイズ形式にまとめてみました。

### 兼職による懲戒解雇は可能でしょうか？

Q

当社の就業規則では、兼職をする際には会社の許可を得なければならないと定めています。ところが、それに違反している者がおり、当社就業規則の懲戒規定により懲戒解雇とすることを検討していますが可能でしょうか？

次のようなケースについて教えてください。

- ①勤務時間外のアルバイト
- ②競業他社での兼職
- ③許可を得ていない公職就任

A

余暇は労働者が自由に利用できる者であり、他社での兼職が直ちに兼職禁止に該当するものではなく、職場秩序への影響や、労務提供への支障の有無で個別に判断することになります。

- ①勤務時間外のアルバイトは原則として兼職禁止に反するとまではいえないと考えられますが、アルバイトの内容や、就労時間等により、兼職禁止に該当し、懲戒解雇が可能なケースもあります。
- ②競業他社での兼職については、競業避止義務にも反する可能性が高く、職場秩序に影響を及ぼすものもあるといえますので、懲戒解雇とすることが可能なケースもあるといえますが、実際の兼職状況等に照らし慎重に判断する必要があります。
- ③許可を得ていない公職就任を理由として懲戒解雇とすることはできません。



一番ありがちな時間外のアルバイトですが、過去の判例を見ると、「就業規則に書かれているか?」、「業務に支障があるか?」を見られます。副業をさせたくないのであれば、少なくとも就業規則に副業禁止を記載しましょう。

### フレックスタイム制のコアタイム許容時間とはどれくらいでしょうか？

Q

当社では、フレックスタイム制を導入しようと考えています。業務の都合上、コアタイムを長めに設定したいと思うのですが、おおむね何時間くらいまで許されるものでしょうか？

A

「コアタイム」と「標準となる1日の労働時間」がほぼ一致していないと考える時間であれば許されますが、その具体的な基準はありません。一般的にはコアタイムは標準となる1日の労働時間の5割程度で、多くても7～8割程度だと考えます。



コアタイムを設けると、早出の人と、遅い時間に出勤する人の両方がいる、昼間の時間帯に会議が集中(会議室も混雑)する傾向があるそうです。また、誰かがいるから帰りにくい→結局長時間労働に。ということにも気を付けたいですね。



気付き日報

ヒューマンインベーション株式会社 代表取締役 今井洋一

社会保険労務士 ・ (財)生涯学習開発財団認定コーチ

TEL : 03-3791-1180 FAX : 03-6674-2508 Mail : info@humani.jp

受付時間 10:00～17:30 (土日祝日および弊社休日を除く) <http://nippou.org/>