

# Office News

January, 2021

社会保険労務士 **ハセガワ** 事務所



## トピックス

### 66歳以上働ける制度のある企業が約3分の1

厚生労働省から、「令和2年「高年齢者の雇用状況」集計結果」が公表されました。今回の集計結果は、この雇用状況を報告した従業員31人以上の企業164,151社の状況をまとめたものです。集計結果の主なポイントは次の通りです。

#### 65歳までの高年齢者雇用確保措置のある企業の状況

- ◆高年齢者雇用確保措置のある企業数  
164,033社、99.9%【0.1%増加】
- ◆65歳を定年としている企業数  
30,250社、18.4%【1.2%増加】
  - ・中小企業：28,218社、19.2%【1.3%増加】
  - ・大企業：2,032社、11.9%【1.3%増加】

#### 66歳以上働ける企業の状況

- ◆66歳以上働ける制度のある企業数  
54,802社、33.4%【2.6%増加】
  - ・中小企業：49,985社、34.0%【2.6%増加】
  - ・大企業：4,817社、28.2%【2.9%増加】
- ◆70歳以上働ける制度のある企業数  
51,633社、31.5%【2.6%増加】
  - ・中小企業：47,172社、32.1%【2.5%増加】
  - ・大企業では4,461社、26.1%【2.8%増加】

注) 大企業：従業員301人以上、中小企業：31人～300人

特に、66歳以上働ける制度のある企業の状況が気になるところです。令和3年4月1日からは、高年齢者雇用安定法の改正により、70歳までの就業機会の確保が企業の努力義務とされます。同法が施行されると、66歳以上働ける制度のある企業等がさらに増加することになりそうです。



## 労務相談Q & A



シロクマ  
人事部長

パンダ先生、こんにちは。  
当社は発注業務の担当者としてAさんを1年契約で雇用しています。しかし、新たに発注システムを導入したところ、Aさんの仕事はそのシステムを操作すれば足りるようになりました。Aさんの契約期間はまだ5か月残っていますが、人件費削減のため解雇することはできるのでしょうか？



パンダ  
社労士

シロクマ部長、こんにちは。ご質問の件ですが、会社は労働者と期間を定めて雇用契約を結んでいる場合、その契約期間中については、労働者の雇用義務を負うことになります。したがって、契約期間中に労働者を解雇することは、原則として出来ません。ただし、期間中に解雇せざるを得ないほど予想外でやむを得ない事由がある場合には、解雇が認められることもあります。

やむを得ない事由についての画一的な判断基準はありません。個別のケースの具体的な状況を踏まえ、やむを得ない事由にあたるかどうか、総合的に判断されます。この判断は、通常、期間の定めがない労働契約に対する解雇よりも厳格になされます。

今回のケースでは、Aさんとの契約期間があと5か月残っていますので、Aさんを解雇するにはやむを得ない事由がなければなりません。

システムの導入によりAさんの業務がまかなえるようになったわけですが、人件費削減のため解雇するというのは、契約期間中に解雇せざるを得ないほどやむを得ない事由があるとは考えられません。したがって、契約期間中にAさんを解雇することは認められないでしょう。



## 今月の実務スケジュール

- 新年度の経営方針・事業計画発表
- 取引先・関係団体への年始あいさつ
- 労働保険料（第3期分）の納付
- 法定調書の提出（→税務署）
- 給与支払報告書の提出（→市区町村）



## 連絡先

- ◆所在地：〒573-1125 大阪府枚方市養父元町43-2  
★京阪本線「牧野」駅から徒歩10分
- ◆TEL：072-396-4870（サンキュー労使ハナマル）
- ◆FAX：072-396-4780（サンキュー労使悩まん）
- ◆メール：info@sharoshi-hasegawa.com
- ◆ホームページ：http://sharoshi-hasegawa.com