

第12章 その他

1 高齢者の雇用の安定

少子高齢化が急速に進展し人口が減少する中で、経済社会の活力を維持するため、働く意欲がある高年齢者がその能力を十分に発揮できるよう、高年齢者が活躍できる環境の整備を目的として、「高年齢者等の雇用の安定等に関する法律(高年齢者雇用安定法)」が定められています。

高齢者の安定した雇用の確保促進のため、事業主は、次のような措置を講じることとされています。

(1)65歳までの雇用確保(義務)

労働者の定年制を定める場合、定年年齢は60歳を下回ってはなりません。また、65歳までの安定した雇用の確保を図るため、65歳未満の定年の定めをしている事業主は、次のいずれかの措置(高齢者雇用確保措置)を講じなければなりません。措置義務に関する勧告に従わない場合、企業名が公表されます。

なお、この措置は会社の制度を設けるよう求めるものであって、雇用を義務づけるものではありません。

ア 65歳までの定年の引上げ

イ 65歳までの継続雇用制度の導入(原則、希望者全員が対象)

ウ 定年制の廃止

(2)70歳までの就業機会の確保(努力義務)

65歳から70歳までの就業機会を確保するため、定年を65歳以上 70歳未満に定めている事業主及び継続雇用制度(70歳以上まで引き続き雇用する制度を除く)を導入している事業主は、「高年齢者就業確保措置」として、以下のいずれかの措置を講じるよう努めなければなりません。

ア 70歳までの定年引上げ

イ 定年制の廃止

ウ 70歳までの継続雇用制度(再雇用制度・勤務延長制度)の導入

(特殊関係事業主に加えて、他の事業主によるものを含む)

- エ 70 歳まで継続的に業務委託契約を締結する制度の導入
オ 70 歳まで継続的に以下の事業に従事できる制度の導入

※過半数
労働組合
等の同意
が必要

- ① 事業主が自ら実施する社会貢献事業
② 事業主が委託、出資(資金提供)等する団体が行う社会貢献事業

※ ウ、エ、オの対象者基準について

対象者を限定する基準を設ける事が可能。ただしその場合は、事業主と過半数労働組合等との間で十分に協議した上で、過半数労働組合等の同意を得ることが望ましい。

(3)高年齢等の再就職の支援等

ア 再就職援助措置(努力義務)

事業主は、対象者 A 又は B が再就職を希望するときは、

- ・ 求職活動に対する経済的援助
- ・ 求人の開拓、求人情報の収集・提供、再就職のあっせん
- ・ 再就職に資する教育訓練等の実施・受講のあっせん

など、再就職援助措置を講じるよう努めることとされています。

イ 多数離職届(義務)

事業主は、次の対象者 A 又は B に該当する高年齢者が同一の事業所において1か月に5人以上離職する場合は、離職者数や当該高年齢者等に関する情報を、離職予定日の1か月前までにハローワークに届けなければなりません。

ウ 求職活動支援書(義務)

事業主は次の対象者 A が希望するときは、速やかに「求職活動支援書」(その職務の経歴等の再就職に資する事項を記載した書類)を作成し、本人に交付しなければなりません。

【対象者】

- A:解雇その他の事業主の都合による離職者で 45 歳以上 70 歳未満の者、又は、継続雇用制度の対象者基準に該当しないことによる離職者のうち 60 歳以上 65 歳未満で離職する者
- B:継続雇用制度の対象者基準に該当しないことによる離職者等のうち 65 歳以上 70 歳未満で離職する者

(4)募集、採用についての理由の提示等

事業主は、労働者の募集、採用時にやむを得ない理由で65歳未満の年齢制限を定める場合は、求職者に対してその理由を示さなければなりません。

◆主な関係条文: 高年齢者雇用安定法8～10条、17条、18条の2

★★問い合わせ先★★

管轄の労働局・公共職業安定所（ハローワーク）

又は独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構

(P122、126、127参照)

なお、福岡県では、中高年の皆さんの『働くこと』を応援するため下記の2つの機関でご相談に応じています。お気軽に相談してください。

福岡県中高年就職支援センター

おおむね40歳から64歳までの方を対象に、個別就職相談、職業相談・職業紹介、資格取得講座、就職支援セミナー、企業面接会等をワンストップで行っています。

福岡県生涯現役チャレンジセンター

高齢者の方が多様な活躍の機会を得られるように、活躍の場の拡大や、個別相談・各種セミナー等による就業や社会参加の支援に取り組んでいます。

2 労働安全衛生

職場における労働者の安全と健康を確保し、快適な職場環境を形成することを目的として、労働安全衛生法が定められています。

また、長時間労働等、業務上の過重負担による過労死の問題に対する社会的関心の高まりの中で、過労死等防止対策推進法が定められ、過労死予防のための対策が制度的に行われています。

(1)事業者及び労働者の責務

事業者は、労働災害の防止のための最低基準を守るだけでなく、快適な職場環境の実現と労働条件の改善を通じて職場における労働者の安全と健康を確保するようにしなければなりません。

一方、労働者も「労働災害を防止するため必要な事項を守るほか、事業者その他の関係者が実施する労働災害の防止に関する措置に協力するように努めなければなりません。

(2)労働者の健康の保持増進のための措置

ア 健康診断

事業者は、常時使用する労働者を雇い入れるときは、医師による健康診断を行わなければなりません。また、常時使用する労働者については、1年以内ごとに1回の定期健康診断、有害業務に従事する労働者には特殊健康診断を行わなければなりません。

健康診断結果の異常所見者については、医師等の意見を聞き、必要な場合は、当該労働者の実情を考慮したうえで就業場所の変更や労働時間の短縮等の措置を講じなければなりません。

イ ストレスチェックの実施及び医師による面接指導

労働者が50人以上いる事業場では、毎年1回、ストレスチェック（医師、保健師等による心理的な負担の程度を把握するための検査）を労働者に対し実施することが義務付けられています。

検査の結果、一定の要件に該当する労働者から申出があった場合、医師による面接指導を実施することが事業者の義務となります。また、面接指導の結果に基づき、医師の意見を聴き、必要に応じ就業上の措置を講じることが事業者の義務となります。

＊現在努力義務となっている50人未満の事業場においても、令

和7年5月14日に公布された労働安全衛生法の一部を改正する法律により、ストレスチェック実施の義務化が公布後3年以内に施行されます。

ウ 長時間労働者への医師による面接指導

事業者は、脳・心臓疾患の発症を予防するため、長時間労働により疲労の蓄積した下記の労働者に対し、医師による面接指導を行わなければなりません。また、面接指導の結果、必要な場合には、労働者の実情を考慮した上で就業場所の変更や労働時間の短縮等の措置を講じなければなりません。

- ・ 月80時間超の時間外・休日労働を行い、疲労の蓄積が認められる労働者のうち、面接指導を申し出た者（高度プロフェッショナル制度適用者を除く）
- ・ 研究開発業務従事者のうち、上記に加え、月100時間超の時間外・休日労働を行った者
- ・ 高度プロフェッショナル制度適用者のうち、1週間当たりの健康管理時間が40時間を超え、その超過が月100時間超である者

エ 受動喫煙の防止

健康増進法により、屋内は原則として禁煙です。屋内喫煙を認める場合、事業主は、喫煙専用室などを設置しなければなりません（一部施設では、経過措置として、喫煙可能な施設である旨を明示することにより、施設内で喫煙可能とされています。）。

(3)健康管理体制の整備

事業者は、労働者の健康管理のため、産業医、衛生管理者、衛生推進者等を選任し、健康管理に関する職務を適切に行わせる義務があります（常時50人未満の労働者を使用する小規模事業場は努力義務）。

産業医を選任した事業者は、産業医に次の情報を提供しなければなりません。

- ・ 健康診断、長時間労働者に対する面接指導、ストレスチェックに基づく面接指導実施後に講じた措置等の内容（措置を講じない場合は、その旨・その理由）
- ・ 時間外・休日労働時間が1月当たり80時間を超えた労働者の氏名・超過時間（高度プロフェッショナル制度対象労働者について

は、1週間当たり健康管理時間が40時間を超えた場合、その超過時間)

- ・ 産業医が労働者の健康管理等を行うため必要と認めるもの

(4)労働者の危険又は健康障害を防止するための措置

事業者は、労働者を就業させる建設物その他の作業場について、労働者の健康、風紀及び生命を保持し、労働者の作業行動から生じる労働災害を防止するため、必要な措置を講じなければなりません。

また、中高年齢者等、就業に当たって特に配慮を必要とする者については、適正な配置を行うよう努めなければなりません。

3 職場における熱中症対策の強化について

熱中症を生ずるおそれのある作業(※)を行う際は、熱中症の重篤化を防止するため、以下の措置が事業者には義務付けられています。

- (1)「熱中症の自覚症状がある作業者」や「熱中症のおそれがある作業者を見つけた者」が、その旨を報告するための体制(連絡先や担当者)を事業場ごとにあらかじめ定め、関係作業者に対して周知すること
- (2)熱中症のおそれがある労働者を把握した場合、迅速かつ的確な判断ができるように
 - (ア)作業からの離脱
 - (イ)身体の冷却
 - (ウ)必要に応じて医師の診察または処置を受けさせる
 - (エ)事業場における緊急連絡網、緊急運送先(連絡先・所在地)等必要な措置の実施手順を事業場ごとにあらかじめ定め、関係作業者へ周知すること

※対象となるのは、「WBGT 値(暑さ指数)28度以上又は気温31度以上の環境下で連続1時間以上又は1日4時間を超えて実施が見込まれる作業」

- ◆主な関係条文:労働安全衛生法3条1項、4条、10条～19条の3、
20条～36条、59条～63条、66条～71条、
71条の2～71条の4
労働安全衛生規則43条、44条、52条の2の2～52条の8
、612条の2健康増進法25条～33条

4 裁判所の利用

労使のトラブルを解決する裁判所の手続きには、様々なものがあります。各手続きにはそれぞれ特徴があり、トラブルの実情を踏まえ、どの手続きを利用するのが良いのかを十分に検討することが大切です。

(1)労働審判制度(地方裁判所)

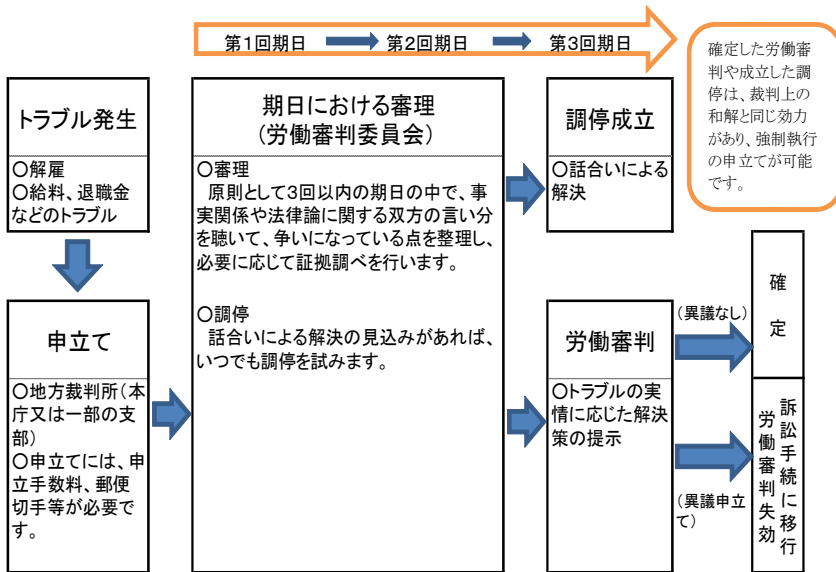
労働審判は、原則として3回以内の期日で迅速、中立かつ公正な立場で解決する事を目的とし、労働審判官(裁判官)1名と、労働関係の専門家である労働審判員2名で組織する労働審判委員会が審理し、話し合いによる解決(調停)を試みます。

調停がまとまらない場合には、事案に応じた解決をするための判断(労働審判)をします。なお、審判に対する異議申し立てがあれば訴訟に移行します。

この制度を利用するにあたっては、的確な主張、立証を行うことが重要で、専門家である弁護士に依頼する事が望ましいと思われます。

※労働審判事件申立て:福岡地方裁判所、福岡地裁小倉支部。

＜労働審判手続の流れ＞



(2) 少額訴訟

60万円以下の金銭支払い請求に限り、簡易裁判所で原則として1回だけの審理で結論が出せる訴訟手続きです。

自分一人でも手続きできますが、原告側が争点整理や書類の準備を行う必要があり、詳細は裁判所に相談するとよいでしょう。

(3) 支払督促

金銭の支払いだけを求める場合に利用できる手続きで、簡易裁判所の所管です。「支払督促申立書」に必要事項を書いて提出すれば、裁判所は申立者の言い分(書類の審査)だけで、支払い督促を出します。

相手方から異議申し立てがなければ、確定判決と同じ強制力を持つことになります。

相手が異議申し立てをすれば本訴(通常訴訟)に移行しますが、この時点で支払督促を取り下げれば、本訴に移行することはありません。

(4)民事調停

裁判官と調停委員が、当事者の間に入って、お互いの事情を聞き、簡易な事案から複雑困難な事案まで、実情に応じた話し合いによる解決を図る手続きで、簡易裁判所の所管です。

お互いが納得できなければ、調停案を受け入れる必要はなく裁判所も強制的に受け入れさせることはできません。

手続きが簡易で、訴訟に比べると費用も安く、特別の法律知識がなくても自分一人で行うことができます。

(5)本訴(通常訴訟)

調停や他の方法で解決できない時、最後の手段として訴訟の選択ということになります。裁判所で証拠を調べて、裁判官が判断し命令することで、強制的に解決を図るもので、一般的には弁護士を立てて争うことになり、費用対効果の検討が必要でしょう。

◆主な関係条文：労働審判法2条、9条、15条、21条、22条

労働審判規則18条、22条

民事訴訟法368条、386条

(6)裁判費用の立替え等(民事法律扶助)

日本司法支援センター(法テラス)では、経済的に余裕のない方などが法的トラブルにあったときに、無料で法律相談を行い、必要な場合、弁護士・司法書士の費用等の立替えを行っています。扶助事業の対象者は、国民及び我が国に住所を有し適法に在留する外国人です。法人・組合等の団体は対象者に含まれません。

★★問い合わせ先★★

日本司法支援センター（法テラス）（P132参照）

5 公益通報者保護法

国民生活の安心・安全を損なう企業不祥事は、内部告発をきっかけに明らかになることが少なくありません。

公益通報とは、企業などの事業者による一定の違法行為を、労働者、退職後1年以内の退職者、役員が、不正の目的でなく、組織内の通報窓口、権限を有する行政機関や報道機関などに通報することをいいます。

公益通報者保護制度は、労働者が公益のために通報を行ったことを理由として解雇等の不利益な取り扱いを受けることのないよう、どこへどのような内容の通報を行えば保護されるのかという、ルールを明確にするものです。

■公益通報をしたことによる不利益な取扱いの禁止

労働者が公益通報したことを理由として解雇された場合、その解雇は無効です（派遣労働者が労働者派遣契約を解除された場合も同様に無効です）。また、降格、減給等の不利益な取扱いを行うことは禁止されません。しかし、公益通報者保護法にはこうした不利益な取扱いに対する罰則はありません。

不利益な取扱いが行われたことが内部公益通報対応体制の整備義務等に違反していると評価される場合等には、消費者庁による助言、指導、勧告または公表の対象になり得ます。もし、こうした不利益な取扱いを受けた場合は、労働者支援事務所や国の労働局が行う「あっせん」による自主的な解決や、労働審判や民事訴訟といった司法的手続によりその無効を争うことで、解決を図ることになります。

なお、令和7年6月の法改正では、監督省庁の権限強化など体制整備の徹底及び実効性の向上、公益通報者にフリーランスを加えるなど公益通報者の範囲拡大、公益通報を妨げる行為の禁止など阻害要因への対処、不利益な取り扱いをした者への刑事罰の新設など不利益な取扱いの抑止・救済の強化などの措置を講ずることとし、公益通報者の保護が図られています（施行日：公布後1年6か月以内の政令で定める日）。

詳しくは、消費者庁ホームページ「公益通報者保護制度」をご覧ください。

URL:https://www.caa.go.jp/policies/policy/consumer_partnerships/whistleblower_protection_system/

★★問い合わせ先★★

公益通報者保護制度相談ダイヤル(消費者庁)

(TEL 03-3507-9262 平日9:30～12:30、13:30～17:30)

◆主な関係条文:公益通報者保護法3条～5条、7条、11～13条、21条、
22条、同法別表第八号の法律を定める政令