

岩井労務管理事務所便り

令和5年7月号

経営サプリメント…第 222 回

連絡先: 〒323-0820

栃木県小山市西城南 3-3-2

電話 : 0285-28-2855 FAX 0285-28-6998

e-mail: iwai-rokan@tvoyama.ne.jp

定年前と定年後の働き方

——サードエイジを生きる思考——

石山恒貴 著 光文社（光文社新書）

「定年前と定年後」をどう働くべきか？ 50代以降のシニアが充実感を持って働き、この時期を幸福なものにするための「思考法」を、研究理論と実例の両面から考察してみる。

- 幸福感は、ハピネス（喜びや楽しみなどの快楽）、サティスファクション（日常生活への満足感）、エウダイモニア（人生における意義や目的）という3要素で総合的に測定する。シニアの働き方においては、とりわけエウダイモニアが重要で、これを実現することにより人生は充実し、幸福感が高まる。
- シニアの働き方を考える上で、次の2つの理論が参考になる。

①社会情動的選択性理論（SST）

残された自分の生涯をどう捉えるか、という「時間展望」の考え方を重視する理論。シニアは自らの人生の有限性を意識しているため、交流する人々や人生の目的などを絞り込み、自分にとり意義のあるものだけを追求しようとする。

②選択最適化補償理論（SOC理論）

シニアを単に衰えていく存在と捉えるのではなく、喪失するからこそ新しく何かを獲得できると考える理論。加齢による変化に適るように自分の目的を特定する「選択」、特定した目的に適応する「最適化」、喪失を補う「補償」の3つの方略を使って、獲得の最大化と喪失の最小化を目指す。

- シニアが新しい挑戦をする際は、「ジョブ・クラフティング」という考え方がある。これは、個人が自分の情熱・動機・強みに沿った形で主体的に職務を再創造することである。SSTとSOC理論では、個人が自分にとって意義ある目的を設定することを主眼とする。これに対し、ジョブ・クラフティングは、その目的に基づいて職務を再創造するプロセスに主眼があり、両理論を実践する際の方略といえる。

喫煙中は休憩時間か労働時間か ～喫煙休憩中の賃金を控除してもいい？～

- Q たばこ休憩について、たばこを吸わない社員から不満の声が上がっています。
たばこ休憩の時間分の賃金を控除するようにしようと思いますが、何か問題はありますか？
- A たばこ休憩が法律上の「休憩時間」に該当する場合は賃金控除が可能ですが、時間管理が煩雑になりそうです。
非喫煙者に「禁煙手当」を支給し、不満解消とともに社員の禁煙を応援している企業もあります。

○喫煙中は休憩時間か労働時間か

分煙が進む中、所定労働時間中に喫煙室などへ行くたばこ休憩は、労働基準法でいうところの「休憩時間」なのか「労働時間」なのかという問題です。

休憩時間であれば賃金を支払う必要がないため賃金控除が可能ですが、労働時間であれば賃金控除はできません。

たばこ休憩はその名のとおり「休憩」しているのですから当然「休憩時間」だと思われるかもしれません。しかし、法律上は必ずしもそうとは言えないのです。

○過去の裁判例では

休憩時間とは、行政通達では「労働からの解放が保障されている時間」と定義されています。喫煙中一時的に仕事をしていないとしても、上司から声がかかったり、何かあればすぐ業務に戻って対応しなければならないのであれば、それは手待ち時間（労働時間）であって休憩時間ではありません。

実際にたばこ休憩の時間の取り扱いについては裁判も起きています。過去の裁判例では、喫煙場所が職場から離れているかどうか、何かあったときに対応できるかといった要素で、たばこ休憩が「労働時間」なのか「休憩時間」なのかを判断しています。

○喫煙中の賃金を控除できる？

たばこ休憩と言っても、何かあればすぐに戻らなければならない状態であれば「労働時間」と判断されますから賃金を控除することはできません。

一方、たばこ休憩中は完全に労働からの解放が保障されており、法律上の「休憩時間」となるのであれば賃金を控除することが可能です。

ただ、たばこ休憩の時間を正確に把握するのは手間がかかります。たとえば、喫煙室への入退室記録をつける、屋外に喫煙所がある場合は入退館記録をもとに休憩時間を計算するといった方法になるでしょうか。できないことはありませんが、管理が煩雑になりそうです。

また、法律上の「休憩時間」に該当するとしても、いきなり賃金を控除するのはトラブルや混乱のもととなるでしょう。社内通達で明示し、猶予期間を設けるなどの手順を踏むべきです。

○賃金控除できないが不満の声が…

先ほど、たばこ休憩中でも何かあったときに戻って対応しなければならないのなら「労働時間」であり賃金控除はできないと説明しました。

しかし、何かあったときに対応するとしても、たばこ休憩によって実際に業務をおこなっていない時間がたびたび生じている状態は、たばこを吸わない社員から見て不公平感があるでしょう。非喫煙者でもコーヒーを淹れに行くなど席を立つことはありますが、それぞれのトータルの離席時間を考えるとやはり喫煙者のたばこ休憩の方が明らかに長いケースが多いと思われます。

社員から不満の声が上がっているのであれば、何らかの対策を検討する必要があるでしょう。

○不公平感を解消する方法

たとえば、離席時間や頻度が節度を超え目に余る場合は人事評価でマイナス評価をつけるという方法を実施している企業があるかもしれません。しかし、人によって節度のとらえ方もまちまちですから、これで不公平感をなくすのは難しいと思われます。

喫煙者の賃金を控除したりマイナス評価するのではなく、たばこを吸わない社員の方にメリットを与えるというはどうでしょうか？たとえば、非喫煙者に毎月「禁煙手当」を支給するという方法があります。禁煙手当は、実際に導入している企業もあります。

現在健康増進法の改正が検討されており、今後ますます職場の禁煙・分煙ルールは厳しくなると予想されます。

たばこ休憩中の賃金控除をして解決とするのではなく、社員の健康のために禁煙を後押しするようなやり方を検討した方が良いかもしれません。

本年度の最低賃金改定予定は 最低賃金 平均 1002 円 初の 4 桁 41 円上げ 厚労審議会

今年度の最低賃金（時給）については、引き上げ額の目安を全国平均で41円と決めた。目安通りに改定されれば最低賃金の全国平均は初めて1000円台に達し、現在の961円から1002円となる。引き上げ額は昨年度の31円を上回り、上昇率（4.3%）とともに過去最高となった。

最低賃金は、企業が労働者に支払わなければならない下限額で、物価や賃金の上昇率などを参考に、都道府県ごとに毎年決められる。

都道府県をA（東京など6都府県）、B（京都など28道府県）、C（沖縄など13県）の3グループに分けて引き上げ額の目安を提示。各地の経済状況も踏まえ、Aで41円、Bで40円、Cで39円とした。

6月末から始まった今年度の協議では、物価高を背景に、40円以上の引き上げを求めた労働者側に対し、使用者側は経営が厳しい中小企業への配慮から、抑制的な上げ幅を主張した。

都道府県別の最低賃金		引き上げ額の目安
現在の最低賃金(単位:円)		
A	東京(1072)、神奈川(1071)、 大阪(1023)、 埼玉(987) 、 愛知(986)、千葉(984)	41円
B	京都(968)、兵庫(960)、 静岡(944)、三重(933)、 広島(930)、滋賀(927)、 北海道(920)、 栃木(913) 、 茨城(911) 、岐阜(910)、 富山・長野(908)、福岡(900)、 山梨(898) 、奈良(896)、 群馬(895) 、岡山(892)、 石川(891)、新潟(890)、 和歌山(889)、福井・山口(888)、 宮城(883)、香川(878)、 福島(858)、島根(857)、 徳島(855)、愛媛(853)	40円
C	岩手・山形・鳥取・大分(854)、 青森・秋田・高知・佐賀・長崎・ 熊本・宮崎・鹿児島・沖縄(853)	39円

※A～Cは地域の経済状況に基づきランク分けしたもの