

大滝・馬場人事労務研究所便り

来年4月施行の70歳までの就業機会の確保 (努力義務)について

◆これまでの高齢者雇用安定法

(65歳までの雇用確保(義務))の内容

高齢者雇用安定法は、①60歳未満の定年禁止、②65歳までの雇用確保措置を定めています。①は、事業主が定年を定める場合は、その定年年齢は60歳以上としなければならないということです(法8条)。②は、定年を65歳未満に定めている事業主は、ア.65歳までの定年引上げ、イ.定年制の廃止、ウ.65歳までの継続雇用制度(再雇用制度・勤務延長制度等)の導入、のいずれかの措置を講じなければならないというものです(法9条)。①②いずれも当該労働者を60歳まで雇用していた事業主を対象に義務づけられています。

◆令和3年4月1日からの改正～70歳までの 就業機会の確保(努力義務)の内容

65歳から70歳までの就業機会を確保することを目的に、来年4月1日からは、上記65歳までの雇用確保(義務)に加え、以下のいずれかの措置を講ずる努力義務が新設されました。当該労働者を60歳まで雇用していた事業主が対象となります。

- ①70歳までの定年引上げ
 - ②定年制の廃止
 - ③70歳までの継続雇用制度(再雇用制度・勤務延長制度)の導入
 - ④高齢者が希望するときは、70歳まで継続的に業務委託契約を締結する制度の導入
 - ⑤高齢者が希望するときは、70歳まで継続的に以下の事業に従事できる制度の導入
 - ア.事業主が自ら実施する社会貢献事業
 - イ.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
- ④⑤は創業支援等措置(雇用によらない措置)となり、過半数労働組合等の同意をえて導入します。

◆留意点

- ① 70歳までの就業確保措置は努力義務となるため、対象者を限定する基準を設けることが可能となります(70歳までの定年引



上げ、定年制の廃止を除く)。ただし、対象者の基準を設ける場合は、労使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とされています。また、労使間で十分な協議の上で設けられた基準であっても、事業主が恣意的に高齢者を排除しようとするなど法の趣旨等に反するものは認められません(不適切な例として、会社が必要と認めた者に限るなど)。

- ② 継続雇用制度、創業支援等措置を実施する場合において、「心身の故障のため業務に耐えられないと認められること」「勤務(業務)状況が著しく不良で引き続き従業員としての職責(義務)を果たし得ないこと」といった事項等を就業規則や就業支援等措置の計画に記載した場合には、契約を継続しないことが認められます。

これからの人材育成戦略「リスキリング」

◆「リスキリング」とは

「リスキリング(Reskilling/Re-skilling)」という言葉をご存じですか? これはもともと「従業員の職業能力の再開発・再教育」という意味合いで使われている言葉ですが、近時は、「市場ニーズに適合するため、保有している専門性に、新しい取組みにも順応できるスキルを意図的に獲得し、自身の専門性を太く、変化に対応できるようにする取組み」と位置づけられています。

◆「リスキリング」の有用性

デジタル化の進展や、コロナウイルスの問題など、現在、企業には、数多くの変化が生じています。あらゆる変化に備える必要があり、そのための対策の一環として、従業員の専門性やスキルを柔軟に取り扱う観点から、リスキリングの有用性が注目を集めています。たとえば、変化が生じるたびに、

その変化に対応する新しいスキルを持つ人材を雇おうとするのは困難ですが、従業員がすでに習得しているスキルを再開発して底上げすることで対応が可能になれば、既存の人材で、企業が直面する多種多様な課題に対応することができ、大変有益です。

一方で、日本においては、488万4,000人の労働者がリスキリングを行う必要があるとされており（IBMの2019年調査結果による）、まだまだ取組みが進んでいない状況が窺えます。

◆「リスキリング」の取組み

リスキリングに取り組む上では、従業員の能力や適性を把握して、今後獲得すべきスキルやキャリアの方向性を決定することが大切です。発見したスキルギャップを埋めるための学習を繰り返すことで、従業員のスキルは徐々に底上げされていきます。

企業にとってもメリットの多いリスキリング。人材を活用するための戦略の一環として、投資を検討してみてもよいかもしれません。

～今月の判例研究～

今月号は、派遣労働者の同一労働同一賃金についてQ&A方式で解説します。

Q 派遣元である当社は、労使協定方式を採用したいと考えていますが、そのためには派遣労働者に対して賞与や退職金、通勤手当を支給しなければならないでしょうか？

A (1) 労使協定方式による待遇決定

派遣労働者の待遇について、派遣先に雇用される通常の労働者と均等・均衡がとれた待遇を求める派遣先均等均衡方式をとることが原則とされております（改正派遣法第30条の3）が、派遣先が自社の正社員の待遇等の情報（機密情報）を派遣元に提出しなければならないこととされていることから多くの派遣会社では、派遣元が、一定の要件を満たす労使協定を締結し、当該協定に基づいて待遇決定を行う労使協定方式（改正派遣法第30条の4）が採用されています。労使協定方式における協定対象派遣労働者の賃金の決定方法として、「派遣労働者が従事する業務と同種の業務に従事する一般の労働者の平均的な賃金額と同等以上の賃金額でなければならない」とされています。これは、協定対象派遣労働者の待遇について、派遣先の通常の労働者との比較ではなく、多くの企業で雇用される通常の一般労働者（無期雇

用かつフルタイム労働者）との比較において、一定の水準を確保しようとするものです。そして上記水準額については、「派遣先の事業所その他派遣就業の場所の所在地を含む地域において派遣労働者が従事する業務と同種の業務に従事する一般の労働者であって、当該派遣労働者と同程度の能力及び経験を有する者の平均的な額とする」とされ、通達（賃金構造基本統計調査、職業安定業務統計等）で、その金額が詳細に示されています。派遣元としては、この賃金水準額と協定対象派遣労働者の賃金額の両方を記載し、協定対象派遣労働者の賃金額が一般労働者の賃金額を上回っていることを示す必要があります。

(2) 基本給・賞与等、通勤手当、退職金の合算処理

通達は、一般労働者（無期雇用かつフルタイム労働者）の平均的な賃金と協定対象派遣労働者の賃金の額の比較の際の計算方法を、基本給・賞与等、通勤手当、退職金の3つに分けて規定していますが、ここで注意すべきは、協定対象派遣労働者の賃金額が上記のいずれにおいても一般賃金の額を上回っている必要はなく、合算処理が可能ということです。例えば、協定対象派遣労働者には賞与や退職金制度が存在せず、かつ、通勤手当も支給されていないとしても、その分基本給・手当等が高く設定されていれば問題ないこととなります。

(3) 実務における対応

上記の通り、基本給・手当等を高く設定することで、賞与・退職金・通勤手当をしないことは可能ですが、その場合は、協定対象派遣労働者にこれらを支給している場合は、時間外労働の割増賃金の算定基礎となる賃金額が増額するというデメリットもあります。しかし期間雇用の派遣労働者に賞与、退職金を支払うということは通常はありませんので、通勤手当は支給しなければなりません。賞与・退職金は支給しない合算処理の方がベターではないかと思っています。大滝（参考ビジネスガイト 2020年11月号）

～今月のトピックス～

子どもが生まれた直後に父親に「産休」を取ってもらうための新制度を検討している厚生労働省は、2週間前までに申し出れば休める新たな休業の枠組みをつくる原案を審議会に示しました。今の育児休業は取得1カ月前までに申し出る必要があり、期限を緩和して休みやすくする狙いがありますが、経営側の委員から「代替要員の確保が難しい」と反対意見が出るなど新制度の行方は定まっていません。原案では子どもの生後8週間までの間に、父親が計4週間ほどの休業を分割して取得できるようにします。また、今の育休では災害発生時のような緊急事態を除いて就労が認められていませんが、新たな制度ではあらかじめ予定された仕事をすることは認めるそうです。なんだか中途半端な感じがしますね。（馬場）