令和６年９月号

〒171-0021
東京都豊島区西池袋 3-21-13
ウェストパークタワー池袋 1104
TEL:03-6907-3595 FAX:03-6907-3596

大滝・馬場人事労務研究所便り

令和７年４月施行の「65 歳までの雇用確保の義務化」、認知度は約６割 ～エン・ジャパンのアンケート調査より

高年齢者雇用安定法による 65 歳までの雇用確保義務の経過措置は、令和 7 年 3 月に終了します。令和 7 年 4 月からは、65 歳までの「定年引上げ」「継続雇用制度の導入」「定年廃止」のいずれかの雇用確保措置が全企業の義務になります。エン・ジャパン株式会社は、運営するミドル世代のための転職サイト『ミドルの転職』で 35 歳以上のユーザーを対象に「65 歳までの雇用確保の義務化」についてアンケートを実施し、結果を公表しました。

◆「65 歳までの雇用確保の義務化」認知度は約６割。「70 歳までの努力義務化」は約５割

「令和 7 年 4 月から、継続雇用を希望する「65 歳までの雇用確保」が、全企業に「義務化」されることをご存知ですか？」の質問に、59%が「知っている」と回答しています（よく知っている:14%、概要だけ知っている:45%）。また、70 歳までの雇用確保が企業の努力義務化することを知っているかと質問すると、47%が「知っている」と回答しました（よく知っている:11%、概要だけ知っている:36%）。

◆「65 歳・70 歳までの雇用確保」に賛成、「61 歳以降も働きたい」は約９割

「「65 歳・70 歳までの雇用確保」のほか、働く意欲がある高年齢者が働きやすい環境整備を国が進めていますが、そのことに関して賛成しますか？反対しますか？」の質問には、88%が「賛成」と回答しています（賛成:48%、どちらかといえば賛成:40%）。

「61 歳以降も働きたい」と回答したのは 88%で、「あなた自身は、何歳まで働きたいと思いますか？」の質問には、「66 歳～70 歳まで」が 35%で最多でした。長く働きたい理由の上位は「健康・体力維持のため」「年金だけでは生活できないから」で、いずれも 15%でした。

◆半数以上が、「高年齢者雇用確保」の措置が転職先選びに影響すると回答

「転職先の企業を決める上で、企業の「高年齢者雇用確保」措置は、影響しますか？」と質問したところ、54%が「影響する」と回答しています。年代別に見ると、30 代は 34%に対し、60 代はほぼ倍の 66%で、年代が上がるごとに影響度合いが高まることがわかりました。どの「高年齢者雇用確保」の措置を講じている企業に転職したいかの質問には、「定年の引上げ」が 34%で最多となっています。

最低賃金をめぐる動向等

◆「最低賃金」制度の概要

最低賃金は、最低賃金法に基づき国が定めるもので、使用者は、労働者にその金額以上の賃金を支払わなければなりません。都道府県別に最低賃金が定められ、この地域別最低賃金以上の賃金を支払わない場合、罰則が科せられます。なお、最低賃金制度には例外があり、「最低賃金の減額の特例許可制度」において、身体や精神の障害によって一般の労働者より著しく労働能力が低いなどの特定の労働者について、使用者が都道府県労働局長の許可を受けることにより個別に最低賃金の減額の特例が認められます。また、例えばシルバーワーカーなどとの契約は、請負・委任契約に当たるため、最低賃金法ほか労働関係の法律は適用されません。

◆なお昨今の賃金事情と乖離

2024 年度の最低賃金について、厚生労働省の中央最低賃金審議会は7月 25 日、目安額を全国平均で時給 1,054 円とする答申を行いました。引上額は 50 円となり、1,000 円の大台に乗った 2023 年度の額を超え、4年連続で過去最大となりました。

この答申を参考として、各地方最低賃金審査会で調査審議のう

え、答申を行い、各都道府県労働局長によって地域別最低賃金額が決定されます。例えば、東京都の最低賃金については、8月5日に東京地方最低賃金審議会が東京労働局長に対し時給1,163円に改正することが適当であるとの答申を行いました。例年、10月上旬～中旬に各都道府県の地域別最低賃金が発効します。

なお、このように最低賃金は引き上げられますが、すでに社会的な人手不足等により、各業界におけるパートタイム労働者等の時給は上昇しているのが現状です。例えば、厚生労働省「毎月勤労統計調査　令和6年6月分結果速報」によると、パートタイム労働者の時給は平均1,338円で、前年同月比4.9%増となっています。

各企業においては、今一度自社の賃金の確認を行いましょう。なお、給与制度や給与規程等を変更する際には手続き・届出が必要になります。ご検討の際には、弊所にご相談ください。

～今月の判例研究～

今月は、労使協定の過半数代表者の選出で投票しない人は多数派扱いになるかどうかが問題になった学校法人松山大学事件（松山地判令5.12.20）を解説します。事案は以下の通り。Y大学の過半数代表者の選出に関する規定には、「信任投票において、選挙権者が投票しなかった場合には、有効投票による決定に委ねたものとみなす」旨の規定があった。教授職にあるXらは、平成29年度の過半数代表者の選出手続きに瑕疵があったとして、選出された過半数代表者が締結した専門業務裁量労働制の労使協定の効力を争い、裁量労働制の無効を前提として計算した時間外労働等の未払賃金の支払を求めて松山地裁に提訴した。松山地裁は以下の理由でXらの請求を認めました。

(1)過半数代表者の選出手続きについて　過半数代表者の選出手続きは、労働者の過半数が当該候補者の選出を支持していることが明確になる民主的なものである必要がある。平成29年度の過半数代表者の選出は、訴外A教授の信任投票が行われているところ、選挙権者数493名中、信任票が124票、不信任票は0であり、明確に支持している者は、選挙権者全体の25%に過ぎず、A教授は、「労働者の過半数を代表する者」とは認められない。従って裁量労働制に関する労使協定は無効であるとしました。Y大学は、過半数代表者の選出が有効とする根拠として、「選挙権者が投票しなかった場合は有効投票による決定に委ねたものとみなす」旨を規定し、周知されていたことを指摘するが、有効投票による決定の内容を事前に把握できるものではなく、また信任の意思表示に代替するものとして「投票しない」という行動をあえて採ったとも認められないから、投票しなかった選挙権者がA教授の選出を支持していることが明確になる民主的な手続きが採られているとは認められないとしました。

(2)結論　A教授は過半数代表者とは認められないことから、裁量労働制に関する労使協定は無効であるとし、Y大学にXらの時間外労働等の未払賃金の支払いを命じました。ただし、時間外労働時間を正確に算出することは不可能と云わざるを得ないことも考慮して、Xらの主張する額の7割ついて請求を認めました。

(3)応用と見直し　労基法に定める労使協定の過半数代表者等か否かは、管理職やパートタイマー・アルバイト、出向で受け入れている社員等も母数に入れて判断します。非正規の従業員や出向受入れが増えるなどして、改めて数えてみると過半数代表に満たなくなっている場合がありますので確認が必要です。過半数代表者は、①監督又は管理の地位にある者でないこと、②労使協定の締結等をする者を選出することを明らかにして投票、挙手等の方法による手続きによって選出された者であることが必要であるとされています。最近では、従業員の関心も低く投票率も低迷して、過半数の信任に届かないおそれがあるため、投票しない場合は賛成として扱うという方法も見られます。本件判決は、「有効投票による決定に委ねる」という扱いは、「有効投票による結果」は、予見不能で不可としました。もし「有効投票による結果」ではなく、「信任として扱う」と明示し、周知していればどうでしょうか。株主総会の議決権行使に関してですが、賛否の表示がない場合は、会社提出議案につき賛成として扱うことは違法でないとする裁判例があります。これに照らすと、賛否の意思表示がない場合は、「信任」として扱うということを予め周知しておけば、選任手続きは有効と解されます。しかし、労働基準監督署の中には、返事がない者を賛成とみなすというのは、信任の意思が明確ではないとして指導している例があります。また、訴訟になった場合、裁判所がどう判断するかわかりませんので、会社としては、やはり各人の意思表明を促す取り組みをしておく必要あると考えます。（大滝）

～今月のトピックス～

厚生労働省が発表した調査結果によると、2023年度の男性の育児休業取得率は30.1%（前年度比13ポイント増）となり、過去最高を更新しました。担当者は22年春に育休取得の意向確認や制度の周知を企業に義務付けたことが背景にあると見ています。事業所規模別でみると、「従業員500人以上」は34.2%、「5～29人」は26.2%でした。取得期間は「1カ月から3カ月未満」が最も多く、28.0%だったということです。また、学生らを対象にした調査では、男性の84%が育休取得を希望しているという結果も明らかになったほか、63%は就職活動で企業の育休取得情報を重視すると回答しています。今までは、「うちは男性ばかりの職場なので育児休業の取得率は低いのですよ」という話をよく聞きましたが、今後は男性ばかりの会社こそ育児休業への対応が重要となってきます。（馬場）