

70歳までの就業機会確保

2021年4月より「高年齢者雇用安定法」が改正施行され、「70歳までの就業機会の確保」が事業主の努力義務となります。

あくまでも「努力義務」ですので、こうした措置を講じるように努めてください、ということではありませんが、将来的に何かしら義務化に進んでいく可能性もありますので、内容を確認しておきましょう。

改正法の中で「高年齢者就業確保措置」として示されているのは以下の5項目です。

- ①70歳までの定年引き上げ
- 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（他の事業主によるものも含む）
- ④70歳まで継続的に業務委託契約を締結する制度の導入
- ⑤70歳まで継続的に社会貢献事業（事業主が直接実施または事業主が委託・出資等する団体が実施するもの）に従事できる制度の導入

※④⑤の措置を取る場合は過半数労働者代表の同意が必要。

福祉・介護の事業所ではすでに、65歳を超え、あるいは70歳を超えても働き続けている職員さんの姿も多く見られます。定年を70歳にしたとか、中には定年制を廃止したという法人もあり、今回の努力義務はクリアしているところも多いと思われます。

来年度は定年引上げ等の助成金も拡充される様子ですので、まだ手をつけていない事業所も、積極的に環境整備をしていただければと思います。

あらためて、同一労働同一賃金を考える ②

前回、わが国で言われている「同一労働同一賃金」は、「正規・非正規の不合理な待遇格差の解消」を目的としているとお伝えしました。

ガイドラインで示されている考え方を端的に言えば、「正社員だから…、非正社員（パート、アルバイト、臨時、嘱託）だから…」というのは、待遇差を説明する理由

にはならない。待遇に差をつけるのであれば、合理的な（客観的に説明ができる）説明ができるようにしておきなさい」ということになります。

ガイドラインの中で示されている、わかりやすい例を見てみます。

（問題とならない例）

役職手当について、役職の内容に対して支給しているA社において、通常の労働者であるXの役職と同一の役職名であって同一の内容の役職に就く短時間労働者であるYに、所定労働時間に比例した役職手当（例えば、所定労働時間が通常の労働者の半分の短時間労働者にあつては、通常の労働者の半分の役職手当）を支給している。

（問題となる例）

役職手当について、役職の内容に対して支給しているA社において、通常の労働者であるXの役職と同一の役職名であって同一の内容の役職に就く有期雇用労働者であるYに、Xに比べ役職手当を低く支給している。

このように、両者が同じ役職に就いて同じ仕事をするのであれば、“正社員だから／非正社員だから”ではなく、勤務時間など客観的な基準で手当額を決めるべき＝「正規・非正規といった雇用形態に関わらず、同じモノサシを使って評価し処遇しなさい」という考え方が大前提になるのです。 次回へ続きます

来年度に向けて

2月に入り、来年度に向けた動きが慌ただしくなってくる時期となりました。同一労働同一賃金の適用、子の看護休暇等の時間単位取得（1/1～）、障害者雇用率の変更（3/1～）、36協定様式の変更、さらに今回お伝えした70歳までの就業機会確保（努力義務）など、いま一度チェックしておいていただきたいと思います。

【編集・発行】

杉山社会保険労務士事務所 代表 杉山逸人

TEL：026-217-3152 FAX：026-217-3153

URL：<http://www.sugiyama-sr.net/>

Mail：mail@sugiyama-sr.net