

こちが「企業の労働110番」です



(一社)名北労働基準協会
受験対策講座室長
社会保険労務士

奥村孔子

「はい、こちら企業の労働110番です」。電話は、従業員約200名の部品メーカー、A社の総務部長様でした。

「わが社では、5年前に65歳定年制を採用したのですが、人手不足でなかなか若手の労働力の確保が難し

くなってきています。そこで、今回70歳までの再雇用制度の導入を考えているのですが、制度設計について何か注意すべき点がありますか」とのご相談です。

高齢者雇用安定法により、企業は「65歳まで雇用の確保措置」が義務付けられていましたが、改正によ

勤務社労士の重要性

り、令和3年4月から「70歳までの就業確保措置」（従来通りの「雇用の確保措置」と、新たに「創業支援等措置」のいずれか）を講ずる努力義務が設置されました。

1、対象者を限定する基準を設けることが可能（65歳までについては希望者全員が対象）。基準を設ける場合は過半数代表者等との同意を要し、また当該基準についても、人事考課による選別等の具体性と客観性が必要。例えば「上司の推薦」等の基準は不適切とされる。

2、他社での雇用も可能。（65歳までについては子会社や関連会社など特殊関係事業主が対象範囲）。その場合には自社と他社との間で高年齢者を継続して雇用することを約する契約を締結することが望ましい。

3、雇用以外の創業支援措置による対応も可。「創業支援措置」とは、フリーランスや起業する人への業務委託や起業の資金支援等を行うもの。あるいは、事業主が委託・出資（資

金提供）するNPO法人等の団体が行う社会貢献事業（有償）で働いてもらうもの。この場合も過半数労働者等の同意が必要。

今回A社では、70歳までの再雇用制度を導入したいとのことでしたが、これらを踏まえながら、制度導入の注意点をあげてみたいと思います。

①再契約時に有期雇用やパート雇用などへの雇用形態の変更が可能。また、再雇用後の業務内容や給料、

②契約更新期間については、再雇用でも通算で5年を超えて繰り返しの契約更新される場合「無期転換ルール」が適用される。ただし、定年後再雇用者の「雇用管理計画」を作成し、都道府県労働局の認定を受けた場合は特例として無期転換ルールの対象外となる。（グループ会社以外の他社で継続雇用される場合は、特例の対象とならず、無期労働契約ルールが適用される）

③賃金も再契約時に改めて取り決めることができる。ただし、最低賃金など、雇用に関するルールを厳守し、また、同一労働同一賃金に鑑みて正社員と比較して業務内容や業務量、責任の度合い等について同等であれば、減額は不当となる可能性が高い。

勤務日数などの労働条件は、定年前と同じでなくても差し支えない（業務の変更は違法になる場合がある。業務の変更は可）。健康状態も考慮しながら1年ごとに見直すようにするとよい。労働条件の明示については、来年度より契約締結（更新）時等に書面において「就業場所・業務の変更範囲の明示」「有期労働契約の契約更新上限の明示」「無期転換の申込機会と無期転換後の労働条件の明示」が追加される点にも注意。

④通勤手当などの正社員に支給されている手当は、合理的な理由なく再雇用社員に支給しないことは違法となる。

⑤有給休暇は通算する。もちろん、再雇用後に所定労働日数が減る場合は付与日数が変わる。

⑥就業上の災害防止対策に取り組み、職場環境の改善や健康・体力の状況を定期的にチェックする。

以上のような点に留意し、対象者への意思確認を行い、個別面談を通して本人の望む働き方をヒアリングし、雇用条件等の合意が取れたら再雇用を決定。制度の導入などの措置を実施した後、就業規則を変更し、労働基準監督署への届出が必要ですよ。なお、その際に活用できる助成金もあります。（「65歳超継続雇用促進コース」「高年齢者評価制度等雇用管理改善コース」等）



少子超高齢化は年々深刻化しており、令和52年には、2・6人に1人が65歳以上、4人に1人が75歳以上になることが推計されています。高年齢者の雇用は単なる人手不足解消策ではなく、不可欠な労働力資源の確保策であることは間違いありません。高年齢者の就業確保に積極的に対応することが求められていると思います。

このようなきさまな法改正に対応するためには、労務管理の専門家である勤務社労士（あるいは勉強をした方）等の設置は必須だと思います。当協会の「社会保険労務士受験対策総合講座」では日頃の業務のご相談にも対応しながら、毎年200名近い受講生が通っています。ぜひ、社会保険労務士の資格取得に向けて従業員の皆様の背中を押していきたいと思っております。

和5年度「社士総合労働対策講座」のご案内

イラスト・木村武司