

事務所ニュース

労働保険事務組合
第一労務協会

京都市西京区嵐山宮ノ北町8番18

TEL (075) 864-3336

FAX (075) 864-3367

〒616-0025

社会保険労務士 光 木 事 務 所

ス ポ ッ ト

40年ぶりの労基法の改正議論を開始 注目される法改正の行方

40年ぶりとなる労働基準法等の改正の提言を含む厚生労働省の「労働基準関係法制研究会報告書」（座長・荒木尚志東京大学大学院法学政治学研究科教授）が1月8日に出されました。現在、この提言をベースに厚生労働省の労働政策審議会で法改正の議論が始まっています。

提言は大きく、①労働者性の判断基準、②過半数代表者の適正選出、③労働時間法制——の3つに分かれます。①では労基法上保護する「労働者」について近年のプラットフォームワーカー等の新しい働き方をとする人の増加に対応し、労働者性の判断の予見可能性を高めていく必要があり、労働者性の判断基準の研究を提起。これを受けて厚生労働省は5

月2日に有識者の研究会を設置しています。②については、従来より労働基準関係法制において労使間の協議・協定によって法定基準を調整・代替する仕組みが多く取り入れられています。

労働者側の当事者である事業場の過半数代表、特に過半数労働組合がないときの過半数代表の選出手続き、役割等を詳細に検討し、労基法で過半数代表者等の法律上の位置づけ、役割、過半数代表者を対する使用者からの関与や支援等を明確に定める必要があるとして法改正の必要を提起しています。

③については、テレワーク等の働き方をする場合の労働時間管理のあり方、管理監督者に対する健康・福

祉確保措置、健康確保のための13日を超える連続勤務の禁止や法定休日の特定化、さらに勤務間インターバル制度の義務化、副業・兼業の割増賃金の規制緩和等についても提言しています。

こうした提言を踏まえ厚生労働省の労働政策審議会で議論しています。厚生労働省としては、今年夏に意見を整理した上で年末を目途に報告書を建議。それを受けて法案化を経て来年の通常国会に労基法等の関連法案の改正案を提出するシナリオを描いています。今後の改正議論の行方が注目されます。

2025

7

第19回 希望者全員を70歳まで雇用し、活躍を推進

高年齢雇用に どう向き合うか

戦力化と
生産性向上を目指して

人手不足解消の方策の1つとして高年齢雇用が注目されています。近年は65歳定年制の導入などによる処遇改善や雇用の上限を70歳とする企業も増えています。今回は65歳定年制の導入と、希望する人を70歳まで雇用する制度を導入し、シニアを戦力として活用している建設関連会社のA社の事例を紹介します。

A社は2018年に60歳から

65歳へ定年延長と同時に70歳までの継続雇用制度を導入しました。

制度導入の狙いについて同社の人事担当者は「技術やノウハウの継承も必要ですし、後進の育成だけではなく、会社に貢献できるスキルや経験を持つており、もっと發揮していただきたいという思いもあった」と言います。もう1つはシニア社員のモチベーション維持の妨げになる要因の排除です。従来の再雇用制度は60歳を過ぎると年収も半減し、管理職も契約社員になるなど、環境の急激な変化によってモチベーションに悪影響を

与えていたからです。

65歳定年といっても一気に65

65歳定年で処遇を改善 担当業務・役割を明確化

歳に引き上げるのではなく、60歳以降の個々の人生設計を考慮し、60歳、63歳、65歳から選択できる選択定年制としました。制度導入時には60歳、63歳定年を選んだ人がわずかにいましたが、直近ではほとんどの人が65歳を選択しています。60歳以降の賃金水準は60歳の75〜85%強程度。また、管理

職は一部を除いて役職を降ります。が、「シニアリーダー」や「シニアマネージャー」として処遇します。シニアリーダーの場合、マネジメントが得意な人は管理職を補佐、知識・技術・ノウハウを活かし、後進を指導・育成する、一プレイヤーとして業績向上に貢献するなどの役割を担います。給与については以前の資格等級をそのまま残し、等級に応じて一定額を支給し、別途、シニアリーダー、シニアマ

ネージャーの役職手当も支給しています。また、身分は一般職なので残業手当の支給対象にもなりません。人事担当者は「管理職を降りてもシニアリーダーという一置かれる立場になり、仕事に対する意欲や質の向上にもつながっている」と語ります。

65歳からの再雇用については

健康上に問題がある人以外は、基本的には本人が希望すれば再雇用されます。働き方はフルタイムが原則ですが、介護等その人の事情に応じて柔軟な働き方を認めています。また、意欲を持って働いてもらうために、1年間に担当する業務やミッション、期待する成果を上司と話し合って記入する「担当業務記述書」に基づいて評価する仕組みを設けています。プレイヤーとして目指す数値目標や、この人を育成しますといった特に力を入れる項目を記入し、契約更新日にこの「業務成果」と、「責任感」「リーダーシップ」の3つについて自己評価と上司評価を実施。評価結果は継続雇用終了の70歳のときに支給される「功労金」に反映されます。また「行動評価シート」によって「後輩を育てることに熱心か」「先輩の意見や考えに耳を傾けることが多いか」といった項目を5段階評価し、フィードバックに活用。働く意欲の喚起に役立っています。