

# 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 ド

## 改正育介法が10月1日から施行 柔軟な働き方と男性育休取得を促進

改正育児・介護休業法が今年4月の第1弾に続いて10月1日から第2弾が施行されました。法改正のポイントは子が3歳になるまでの両立支援の拡充と子が3歳以降小学校就学前までの両立支援の拡充の2つです。柔軟な働き方を実現するための措置と個別の周知・意向確認等の2つが10月から義務化されました。

まず子が3歳以降小学校就学前の時期に、事業主が5項目から2つ以上を選択し、従業員は事業主が選択した措置の中から1つ選べることにしています。

具体的には、①始業時刻等の変更（フレックスタイム制、時差出勤）、②テレワーク等（1日の所定労働時間）を変更せず、月に10日以上利用で

きる）、③短時間勤務制度、④保育施設の設置運営等（これに準ずるべき）、⑤養育両立支援休暇の付与（1日の所定労働時間を変更せず、年に10日以上取得できる）——の5つです。②と⑤は原則、時間単位で取得可能とする必要があります。

企業が短時間勤務制度を選択し、従業員が選べば、小学校就学前まで利用することができます。個別の周知・意向確認義務は、企業が上記で選択した制度について、従業員に子が3歳の誕生日の1ヵ月前から2ヵ月（1歳11ヵ月に達する日の翌々日から2歳11ヵ月に達する日の翌日まで）に企業が選択した措置（2つ以上）の内容を周知しなければなら

ず、意向確認は面談や書面交付、電子メール等で行います。

もう1つ、従業員が本人または配偶者の妊娠・出産を申し出た時と、子か3歳になるまでの時期に、子や各家庭の事情に応じた仕事と育児の両立に関する事項について意向を個別に聴取することが義務化されました。

聴取内容は勤務時間帯（始業および終業時刻）や勤務地、両立支援制度の利用期間などです。会社から説明を受けることで、育休などを取得するかどうか迷っていた男性社員の背中を押す効果もあります。

2025

12

## 第24回 継続雇用制度の年齢を70歳に引き上げ、待遇も改善

A社は2025年1月から定年後継続雇用制度を改定し、上限年齢を70歳に延長しました。65歳までの継続雇用制度は2002年から導入していますが、賃金は在職老齢年金や高年齢雇用継続給付を勘案した低い待遇になつておらず、技術職の中には定年後、他社に引き抜かれて転職する人もいたそうです。制度改定の一つの契機は改正高年齢者雇用安定法で70歳までの就業機会の確保が努力義務となつたことです。今、60歳以上の社員は約450人。10年後には全社員の約15%、1000人を超えると予想されています。新卒採

### 高齢者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一つとして高齢者雇用が注目されています。とくに建設関連業界では60歳以降の継続雇用制度の拡充や待遇改善に取り組む企業が増えています。

今回は定年後継続雇用制度の上限年齢を70歳に引き上げるとともに、待遇も大幅に改善した大手電気工事業のA社の事例を紹介します。

用も厳しいなかで、人材を確保していくにはシニア層が活躍できる

### 役割を明確化、メリハリのある待遇

環境を整備していく必要があると考え、改定に至つたものです。

新制度では継続上限年齢を70歳まで延長し、希望する人は原則全員が70歳まで働くことができます。同社の事業は電力会社の委託による電線などの配電線工事、建物内の電灯・コンセントなど電源

環境を整備していく必要があると任を明確にした「役割定義書」を作成し、ランクに基づいて定額の基本給が決まるなどジョブ型に近い制度設計にしています。新制度は職務グループごとにレベル1から3までの給与テーブルがあり、職務遂行難易度が最も低いレベル1の場合、賞与込みの標準報酬は以前に比べて2割程度高くなります。

水衛生などの空調衛生の設備工事の3つの柱に加えて、最近は大型太陽光発電などの再生エネルギー事業も手がけています。社員は施工管理技士をはじめ技術職が多くを占めており、新たな待遇制度は「施工管理」「施工支援」「技能現業」「教育指導」「業務」の5つの職務グループに分け、職務ごとに仕事の重要性や難易度によってランク付けします。ランクごとにどのような業務を担うのか、役割と責任を担当、あるいは上長が上位のランクの役割を担つてほしいとなればランクもアップする「人事担当者」そうです。

一方、レベル3になると以前の上限額の2倍近くの報酬になります。また、担当役員や社長の決裁により任用される特定AとBと

短日、短時間勤務など柔軟な働き方もできます。60歳以上は要件を限定せず、個々の事情に応じて上司と話し合い、会社も承認すれば時給制の非常勤として働くことができます。従来も短時間勤務制度はありましたが、時給は一律に決まつていました。新制度下では役割ランクに基づいて時給単価を計算し、個々に支給額も異なるなどメリハリの利いた待遇になつて