

# 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

### 「労災保険制度研究会中間報告書」を公表 労災保険法の改正動向に注目

厚生労働省が7月30日に発表した「労災保険制度の在り方に関する研究会中間報告書」に基づいて厚生省の労働政策審議会で労災保険法の改正が議論されています。

労災保険制度は、労働基準法第8章「災害補償」の規定を担保するため、労働基準法と同時に（昭和22年9月1日）に施行され、以後78年を経過しています。その後、労災保険制度は、単に労働基準法の規定を担保するだけにとどまらず、長期傷病者補償の創設、特別加入制度の創設、通勤災害補償制度の創設、特別支給金の創設、労働福祉事業の創設等、労働基準法の内容を大きく上回る形で適用範囲、給付の充実等が行われてきました。

一方、各時点での状況を踏まえて必要な改正が行われたものの、制度全体の検証は、その機会を得ないまま今日に至っています。その上で研究会では適用、給付、徴収の各分野ごとに改めて検証し、2024年12月から25年8月まで8回の議論を踏まえて中間報告としてまとめたものです。

報告書では、適用関係について小規模な農林水産業が暫定任意適用となっていることについて、重大な事故の発生を踏まえて、事業者の把握、事務負担への配慮をしつつ、これを強制適用とすることで委員の意見の一致をみました。給付関係では、遺族補償給付については妻と夫で差があることについて解消すべきとの意

見の一致をみました。  
高齢者、寡婦への特別加算については、制度創設時との環境の変化を踏まえて更に検討が必要であること、徴収関係については、災害の発生状況に合わせて保険料率を増減させるメリット制について、労災隠しの要因になるとの問題を認識しつつも存続が適当との判断に至りました。

この報告書を踏まえ、公労使による労働政策審議会の議論を経た上で25年末には報告書が建議され、26年に改正法案が国会に提出される予定です。労災保険制度の大きな改正であり、その動向が注目されます。

2026

I



## 第25回 65歳までの選択定年制を導入、雇用上限は70歳

### 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1つとして高齢者雇用が注目されています。そのため60歳定年を延長したり、働きやすい環境の改善に取り組む企業が增えています。今回は65歳までの間に定年を選択できる選択定年制を導入するとともに、雇用の上限を70歳に引き上げた小売・卸売業の会社の事例を紹介します。

同社は酒類など食料品の販売事業および卸売事業の会社であり、飲食店と家庭向けの顧客に酒類の販売を行っています。従業員

の職種は、店舗の販売職、配達ドライバー、飲食店担当の営業職の3つ。それに商品開発や人事などの管理部門を含めて2000人超の社員がおり、そのほかに店舗などで3000人超のアルバイトが働いています。2019年に採用力の強化と人材の定着を目的に全社的な人事制度の改定を行いました。改定のポイントは、①役割に応じた等級の設定と評価を行う、②キャリアアップや成長実感のあ

る制度、③管理職や専門職キャリアを早い段階から描ける、④多様

性の推進——の4つです。

具体的には、2等級の非管理職層の等級を4段階に区分。新人のJ1（大卒）と熟練のJ2等級、主任・リーダー職のL等級、課長代理のM0等級を設け、さらに実力しだいでJ2からM0等級に「飛び級」で昇格できるなどキャリアアップや成長実感を持てる形

### 人材の定着を目的に制度を改定 短時間勤務等柔軟な働き方を用意

にしました。管理職層もラインの課長、部長職以外に、プロフェッショナル職としてP0（課長代理相当）、課長職相当のP1と部長職相当のP2の3つを設け、販売や営業、財務、マーケティングのプロをめざす人のためにもP0等級を設け、L等級からP0に昇格できる道をつくりました。

正社員と同様の評価・処遇制度を適用することでモチベーションを維持し、現役と同じように会社の貴重な戦力として活躍してほしいと考えた」と言います。

一方、定年を65歳に延長し、定年年齢を選択できる選択定年制を導入しました。その目的について同社の人事担当者は「年齢に関係なく、また男性・女性に関係なく活躍してほしいという思いがある。原則、評価、賃金、勤務形態、異動などの条件を含めて正社員と変わらない処遇になる。従来の再雇用制度は賞与もなく、給与も現役時代から20〜25%程度減り、不満が当初からあった。60歳以降も

短時間勤務や残業・休日勤務の免除などの制度が利用できます。例えば配送ドライバーから運転サポート業務に転換することもできます。また、家庭の事情で介護の問題を抱える社員もいますが、「当社はもともと個人の事情に即した柔軟な対応をとっている。例えば販売職は、いったん時給制のアルバイトで働き、その後に社員に戻る人も結構いる。スタッフ部門では在宅ワークも組み合わせながら仕事を継続しているなど柔軟に働けるのが当社の特徴」と言います。