

## スポット

# 注目される2026年の労働法制改革 40年ぶりに労基法も改正

2026年は大きな労働法制改革が予定されています。1つは40年ぶりとなる労働基準法の改革です。具体的には過半数代表制、労働時間等の情報開示、週44時間特例措置の撤廃、管理監督者の健康福祉確保措置、連続勤務制の見直し、勤務間インターバルの義務化、副業・兼業の割増賃金の見直し等、重要な課題について厚生労働省の労働政策審議会が議論されています。

また、その中で急浮上しているのが「裁量労働制の適用範囲の拡大」です。高市早苗首相が上野賢一郎厚生労働相に「心身の健康維持と従業者の選択を前提にした労働時間規制の緩和の検討」を指示したことを契機に議論が行われています。裁

量労働制の適用範囲の拡大は経済界が長年主張してきた悲願ですが、2019年の働き方改革関連法に裁量労働制の適用拡大を盛り込めなかったことで、自民党の中にも今回の法改正に強い意欲をのぞかせている議員が少なくありません。

もう1つは施行5年目を迎えるパートタイム・有期雇用労働法8条（均衡待遇規定）に関して「同一労働同一賃金ガイドライン」が改正されます。ガイドラインに記載がなかった家族手当、住宅手当、退職手当、夏季冬季休暇、無事故手当、褒賞について原則的な考え方を記載しつつ、家族手当と住宅手当、夏季冬季休暇は、「問題となる例」や「問題とならない例」も示します。

また、注目されるのが高年齢者雇用安定法の改正動向です。現在65歳から70歳までの就業機会確保の努力義務が課されていますが、政府の「成長戦略実行計画」（2020年6月21日閣議決定）では、施行5年目を迎える2026年に努力義務の進捗状況を踏まえ、義務化の法改正を検討するとしています。現在の65歳までの雇用確保措置義務に加えて、65歳以降の就業機会の確保についても何らかの法改正があるかもしれません。2026年は労基法改正など労働法改正に対する準備の年になりそうです。

2026

2

## 第26回 定年を68歳、雇用上限を78歳に延長

### 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一つとして高年齢雇用が注目されています。そのため定年を延長したり、働きやすい環境の改善に取り組む企業が増えています。今回は定年年齢を65歳から68歳、継続雇用制度を72歳に延長、さらにパートとして働く雇用の上限を78歳に引き上げた機械工具の専門商社の事例を紹介します。

同社は生産現場で必要とされる作業工具、測定工具、切削工具をはじめとする工場用副資材を扱う機械工具の専門商社であり、パートタイマーを含めて3000人超の従業員が働いています。

2015年に定年を65歳に延長し、以降は70歳まで継続雇用制度、また75歳までパートタイマーとして働ける制度を導入しました。さらに2025年4月から定年年齢を68歳、雇用延長制度の上限を72歳、パートタイマーの雇用上限を78歳に引き上げました。

雇用延長の理由について人事担当者は「経験豊富な社員に若手

社員の指導・育成やお客様との良好な関係を継続してもらいたい。

### 自ら引退時期を決める「エイジレス」 年2回の人事考課を昇給・賞与に反映

また間接的な効果として、意欲的に働く高齢者がいることで若手社員が『この会社で長く働き続けられる』という安心感や将来像が描けるようになればという思いがある』と言います。雇用上限が78歳というのはほぼエイジレスに近いといえます。「いずれ定年も68歳から70歳まで延びるのではと予想し

ている。もちろん「体が動かなくなってきたのでそろそろ引退します」という人も出てくると思う。

本人自ら引退する時期を決めることになる。制度では72歳で雇用延長満了を迎える前に退職する場合、年齢に応じてお祝い金を支給している。68歳で退職する場合は50万円、以後10万円ずつ加算し、72歳満了時には100万円を支給する（人事担当者）と語ります。

雇用延長後は1年更新の契約

与に反映されます。

ただし雇用延長者は標準考課の「B」が基準給となり、半期ごとの考課結果によって月例給が変動します。具体的には、例えば基準給が30万円（100%）の場合、最高のA+は148%に増額され、最低のC-になると68%に減額されます。減額されても半年後に再びBに戻れば30万円に戻ります。それ以外に賞与は年2回、それぞれ月例給の1カ月分を支給します。もちろん通勤手当、昼食補助手当、残業手当などの各種手当は正社員と同様に支給しています。

社員。契約更新は健康であること、加えて年2回の人事考課を実施し、直近2回の結果が標準以下でないことが条件になります。評価・処遇制度は正社員、雇用延長者、パートタイマーも年2回の人事考課で処遇を決定。評価項目は業績、姿勢、能力、目標達成度の4つがあり、その結果が昇給・賞

パートタイマーは73歳に到達した社員が健康などの一定基準を満たした場合に78歳まで継続雇用します。給与は時給制。業務内容が大きく変わることはなく、雇用延長後の人だけではなく、パートタイマーとして物流センターや各支店で働いており、働き方はその人の事情に応じて柔軟に対応しています。