

連絡先：〒194-0022
東京都町田市森野 1-1-21-605
電話：042-725-5543

こばやし事務所便り

来年4月施行の70歳までの就業機会の確保（努力義務）について



◆これまでの高齢者雇用安定法(65歳までの雇用確保(義務))の内容

高齢者雇用安定法は、①60歳未満の定年禁止、②65歳までの雇用確保措置を定めています。①は、事業主が定年を定める場合は、その定年年齢は60歳以上としなければならないということです(法8条)。②は、定年を65歳未満に定めている事業主は、ア.65歳までの定年引上げ、イ.定年制の廃止、ウ.65歳までの継続雇用制度(再雇用制度・勤務延長制度等)の導入、のいずれかの措置を講じなければならないといものです(法9条)。①②いずれも当該労働者を60歳まで雇用していた事業主を対象に義務づけられています。

◆令和3年4月1日からの改正～70歳までの就業機会の確保(努力義務)の内容

65歳から70歳までの就業機会を確保することを目的に、来年4月1日からは、上記65歳までの雇用確保(義務)に加え、以下のいずれかの措置を講ずる努力義務が新設されました。当該労働者を60歳まで雇用していた事業主が対象となります。

- ① 70歳までの定年引上げ
 - ② 定年制の廃止
 - ③ 70歳までの継続雇用制度(再雇用制度・勤務延長制度)の導入
 - ④ 高齢者が希望するときは、70歳まで継続的に業務委託契約を締結する制度の導入
 - ⑤ 高齢者が希望するときは、70歳まで継続的に以下の事業に従事できる制度の導入
 - ア.事業主が自ら実施する社会貢献事業
 - イ.事業主が委託、出資(資金提供)等する団体が行う社会貢献事業
- ④⑤は創業支援等措置(雇用によらない措置)となり、過半数労働組合等の同意をえて導入します。

◆留意点

- ① 70歳までの就業確保措置は努力義務となるため、対象者を限定する基準を設けることが可能となります(70歳までの定年引上げ、定年制の廃止を除く)。ただし、対象者の基準を設ける場合は、労使間で十分に協議した上で過半数労働組合等の同意を得ることが望ましいとされています。また、労使間で十分な協議の上で設けられた基準であっても、事業主が恣意的に高齢者を排除しようとするなど法の趣旨等に反するものは認められません(不適切な例として、会社が必要と認めた者に限るなど)。
- ② 継続雇用制度、創業支援等措置を実施する場合において、「心身の故障のため業務に耐えられないと認められること」「勤務(業務)状況が著しく不良で引き続き従業員としての職責(義務)を果たし得ないこと」といった事項等を就業規則や就業支援等措置の計画に記載した場合には、契約を継続しないことが認められます。

年次有給休暇の取得が過去最高 ～令和2年就労条件総合調査～

厚生労働省から令和2年就労条件総合調査の結果が公表されました。今年の特徴は、年次有給休暇の取得日数が過去最多の10.1日、取得率が過去最高の56.3%となったことです。

◆労働時間制度

(1) 所定労働時間

1日の所定労働時間は、1企業平均7時間47分(平成31年調査7時間46分)、労働者1人平均7時間46分

(同7時間45分)となっています。

週所定労働時間は、1企業平均39時間24分(同39時間26分)、労働者1人平均39時間03分(同39時間03分)となっています。

週所定労働時間の1企業平均を企業規模別にみると、「1,000人以上」が39時間00分、「300～999人」が39時間09分、「100～299人」が39時間12分、「30～99人」が39時間30分となっています。産業別にみると、「金融業、保険業」が38時間17分で最も短く、「宿泊業、飲食サービス業」が39時間51分で最も長くなっています。

(2)年間休日総数

平成31年・令和元年(又は平成30会計年度)の年間休日総数の1企業平均は109.9日(平成31年調査108.9日)、労働者1人平均は116.0日(同114.7日)となっています。

1企業平均年間休日総数を企業規模別にみると、「1,000人以上」が116.6日、「300～999人」が114.9日、「100～299人」が113.0日、「30～99人」が108.3日となっています。

(3)年次有給休暇

平成31年・令和元年(又は平成30会計年度)1年間に企業が付与した年次有給休暇(繰越日数を除く。)は労働者1人平均18.0日(平成31年調査18.0日)、そのうち労働者が取得した日数は、10.1日(同9.4日)で、取得率は56.3%(同52.4%)となっており、取得日数は過去最多(昭和59年以降)、取得率は過去最高(昭和59年以降)となりました。

ウィズコロナ時代の忘年会

◆どうする？ 今年の忘年会

間もなく忘年会のシーズン。例年であれば、メンバーに声をかけて日程を調整したり、場所の選定をしたりという頃合いかもしれません。しかし、今年は新型コロナウイルス感染症拡大により、例年通りとはいきそうにありません。ウィズコロナ時代の忘年会について、人々はどのように考えているのでしょうか？ 日本フードデリバリーは「ウィズコロナ時代における忘年会」に対する意識調査を行いました。

◆忘年会をリスクと捉える人が多数

「忘年会の参加によって新型コロナへの感染リスクが高まると思うか？」という質問には、「高まる」「どちらかといえば高まる」と答えた人が合わせて94.9%に上りました。多くの人が、従来の忘年会の様式では感染リスクが高まると考えていることが伺

えます。そして、「今年、職場の忘年会が開催された場合に参加したいか？」という質問では、「参加したくない」「どちらかといえば参加したくない」が合わせて61.5%となり、乗り気ではないと答える人が多数派となりました。なお、「参加したくない」と回答した人の理由は、「新型コロナウイルスへの感染が不安だから」というものが大半でした。

◆重視するのは感染防止対策

忘年会で重視するポイントを尋ねる問いに対しては、「感染防止対策を行っている」(75.7%)が最多となりました。また、開催する場合に望ましいかたちとして、以下のような傾向が読み取れました。

- ・開催場所は、感染防止対策がきちんと行われている「飲食店」か「オフィス」を希望する人が多い。
- ・時間の長さは、8割の人が「2時間未満」が望ましいと回答。
- ・時間帯は、就業時間内の開催を望む人と、終業後の開催を望む人の割合が、約半々。

アンケートからは、新型コロナウイルスへの感染を避けるための行動をしようという意識が強く感じられました。こういった意識をくみ取りながら、社内で意見をすり合わせ、どうするかを選択していきましょう。

～当事務所よりひと言～

今年最後の月になりました。1年が過ぎるのは本当に早いものです。

今年は、コロナウイルス感染の影響で、直接、事業所さまにお伺いしてご相談を受ける機会が少なく、私としましてはとても寂しい1年でありました。来年こそ、コロナウイルスを気にせず、事業所さま訪問ができますよう心から願っております。

今月は、1年の締めくくりの月ということで忙しいことと思いますが、どうぞ体調にお気をつけてお過ごしください。少し早いですが、本年もありがとうございました。

小林

