

70歳就業、準備進まず 中小の同一賃金も遅れ 雇用関連制度4月導入

企業での働き方に大きな影響を与える[雇用関連制度](#)が4月1日に導入される。「70歳就業法」とも呼ばれる[改正高年齢者雇用安定法](#)の施行と、[中小企業](#)への「同一労働同一賃金」の適用だ。いずれも多様な働き方を認めて自由に選択できる環境を整えるものだが、準備が進まない企業が多いのが実情だ。企業は現在、希望する従業員全員を65歳まで雇用する制度を整備しなければならない。これに加え、4月以降はさらに70歳まで就業させる制度の導入に努めることが義務化される。定年制の廃止や定年の引き上げ、継続雇用制度の導入などの選択肢がある。厚生労働省の調査によると、66歳以上でも継続して働ける企業は昨年6月1日時点で3社に1社にとどまる。みずほ総合研究所の[堀江奈保子](#)主席研究員は、60代後半の就労希望が全て実現すれば、就業者数を約70万人押し上げる効果があると分析。「社会保障制度を支える側が増えるメリットがある」と話す。改正法の施行を控え、4月1日から継続雇用の上限を70歳まで引き上げる地方銀行の百五銀行（津市）のような動きもある。ただ、帝国データバンクが先月実施した改正法施行への対応を問う調査では、「考えていない」との回答が32.4%に達し、「分からない」も14.9%と多かった。一方、中小企業では「同一労働同一賃金」が4月から適用される。同一企業の正規・

非正規雇用労働者の中で、合理的でない賃金などの待遇格差を禁止する。昨年 4 月に大企業で導入され、パートの賞与が急増するなどの影響が表れた。 全国中小企業団体中央会の[佐藤哲哉](#)専務理事は、新型コロナウイルス感染症の影響もあり、対応できているのは中小企業の 5 割超にとどまると説明。「モデルケースを示して対応を促している。混乱が起きないようにしっかりとバックアップしたい」と語った。

4月から変わる雇用制度 中小にも同 一労賃 70歳就業は努力義務 企業 に戸惑い

4月からの[働き方改革](#)関連の制度改正を直前に控え、民間企業の間で戸惑いが広がっている。特に影響が大きいのが、非正規社員と正社員間の不合理な待遇格差をなくす「[同一労働同一賃金](#)」の中小企業への適用と、70歳までの就業機会の確保を企業の努力義務とする点だ。いずれも中長期の人口減少下で非正規や高齢者にも積極的に労働参加を促すのが狙いだが、企業側からは人件費増加や採用戦略への悪影響などへの不安が出ている。

同一労働同一賃金は同じ仕事をしている労働者には同じ賃金を支払うべきだとする考え方で、パートタイム・有期雇用労働法などに盛り込まれている。[総務省](#)の労働力調査によると、令和2年に非正規は雇用者の4割弱を占めており、同一労働同一賃金の導入で経済格差を解消するとともに、非正規の賃上げで個人消費の喚起も目指す。大企業で昨年4月にスタートし、経営への影響がより大きい中小企業は1年遅れで適用される。70歳までの就業機会確保は4月1日に施行される[改正高年齢者雇用安定法](#)で定められており、働く意欲を

持つ高齢者の活躍の場を広げるのが狙いだ。 65歳までの就業確保で企業に義務付けられている▽定年引き上げ▽継続雇用▽定年の廃止－に加え、[個人事業主](#)として業務委託契約を締結▽自社が関わる社会貢献事業への従事－も新たな選択肢として設ける。

4月1日「70歳定年時代」の幕開け …死ぬまで社畜の現実味

4月1日「70歳定年」が努力義務に



定年、おめでとうございます！（※画像はイメージです／PIXTA）

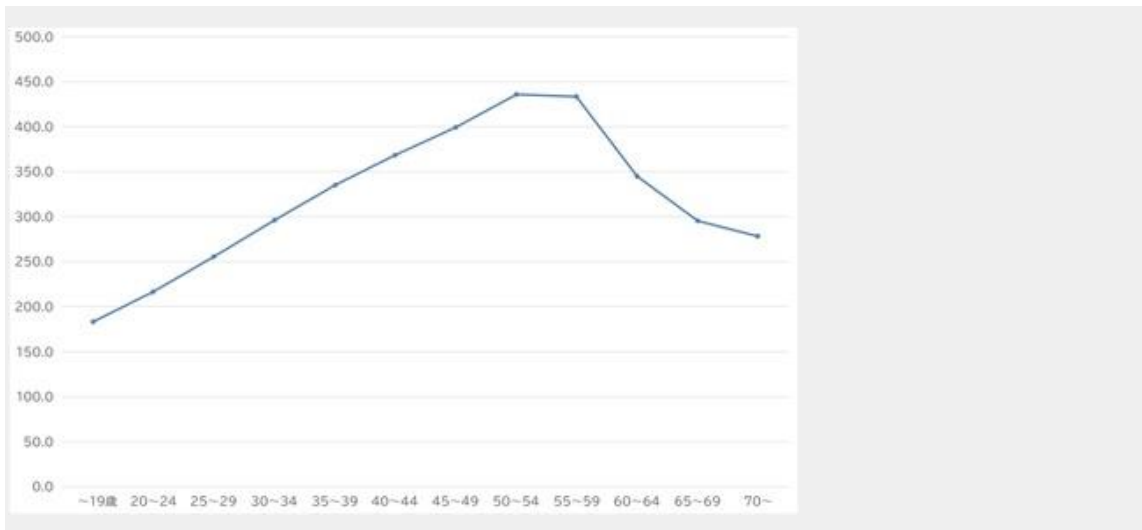
高年齢者雇用安定法（高年齢者等の雇用の安定等に関する法律）の一部が改正され、4月1日に施行されます。そもそも高年齢者雇用安定法とは、どのような法律なのでしょうか。第一条 この法律は、定年の引上げ、継続雇用制度の導入等による高年齢者の安定した雇用の確保の促進、高年齢者等の再就職の促進、[定年退職](#)者その他の高年齢退職者に対する就業の機会の確保等の措置

を総合的に講じ、もつて高年齢者等の職業の安定その他福祉の増進を図るとともに、経済及び社会の発展に寄与することを目的とする。 第三条 高年齢者等は、その職業生活の全期間を通じて、その意欲及び能力に応じ、雇用の機会その他の多様な就業の機会が確保され、職業生活の充実が図られるように配慮されるものとする。労働者は、高齢期における職業生活の充実のため、自ら進んで、高齢期における職業生活の設計を行い、その設計に基づき、その能力の開発及び向上並びにその健康の保持及び増進に努めるものとする。つまりシニア世代の雇用の促進と安定、それによる経済発展、さらにはシニア世代の健康保持、増進も目指してつくられた法律です。2013年から施行されている現行制度では、定年について以下のように定めています。60歳未満定年の禁止

(第8条) 65歳までの高年齢者雇用確保措置として65歳まで定年引上げ、もしくは継続雇用制度の導入、定年制の廃止、いずれかの措置を講じなくてはならない(第9条) 今回の改正は追加処置。70歳までの高年齢者についても、安定した雇用の確保と、就業機会を広げていくことを目指す「努力義務」を求めています。努力義務は、法令のなかで「～するよう努めなければならない」などと表現されるもの。つまり4月1日からは、「義務として65歳までの雇用を確保、努力義務として70歳までの就業確保」が、企業に求められることとなります。今回は、定年を65歳～70歳未満で定めている事業者

と、65歳までの継続雇用制度を導入している事業者で、以下の(1)から(5)のいずれかの処置を講じる努力をしなければなりません。(1)70歳までの定年引き上げ (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)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)70歳まで継続的に a、または b の事業に従事できる制度の導入 a.事業主が自ら実施する社会貢献事業 b.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

本当に「70歳まで働きたい」のか？



〔図表 1〕 男性、正社員の賃金カーブ 出所：厚生労働省『令和元年賃金構造基本統計調査』より作成

[内閣府](#)『老後の生活設計と公的年金に関する世論調査』では、定年に対する人々の考えが見えてきます。 Q.何歳まで仕事をしたいか? 「30歳以下」2.6%、「31歳~40歳」1.3%、「41歳~50歳」3.0%、「51歳~60歳」18.8% 「61歳~65歳」30.7% 「66歳~70歳」21.5% 「71歳~75歳」9.2% 「76歳~80歳」4.3% 「81歳~85歳」1.3% 「86歳~90歳」0.4% 「91歳以上」0.9% 「これまで働いておらず、これから働く予定もない」3.5% Q.その年齢で退職したい理由は? 「趣味やボランティアなど仕事以外のことに時間を使いたいから」17.0% 「[定年退職](#)の年齢だから」29.2% 「体力的・精神的に難しいから」29.0% 「年金を受け取れる年齢になるから」9.8% 「資産が十分にあるから」0.5% 「配偶者や子どもなどの収入があるから」4.1% Q.その年齢まで働きたい理由は? 「仕事をするのが好きだから」16.9% 「定年退職の年齢だから」7.0% 「経済的にゆとりある生活を送りたいから」28.9% 「働き続けないと生活費が足りないと思うから」24.9% 「社会との繋がりが欲しいから」13.4% 多くの人が、定年といわれる60~65歳で仕事を辞めたいと思っている一方で、早期退職したい人は25.7%、定年後も働きたいという人は36.7%。仕事に対して前向きな姿勢の人も多くいます。一方で仕事をしたい理由・やめたい理由を見ると、やりがい口にする一方で、経済的理由をあげる人が多くいます。逆に、金銭的な不安が解消さ

れていれば、仕事はしたくない、が多くの人の本音といえるでしょう。現在の老齢年金の受給開始は65歳から（男性は昭和36年4月2日生まれ以降、女性は昭和41年4月2日生まれ以降の場合）。希望すれば60～65歳未満に繰上受給、65～70歳までの繰下受給を選択できます。高年齢者雇用安定法の改正により、70歳まで働けるのであれば、年金受給の繰下げを検することになるでしょう。ちなみに70歳からの年金受給となると、年金額は42%増となります。働き方の選択肢が増えることは嬉しいことですが、70歳までやりがいをもって働けるかは疑問です。厚生労働省『賃金構造基本統計調査』によると、男性、正社員の平均月給は年齢が上がるとともにあがっていき、「50～54歳」43万6300円でピークに。「55～59歳」でもほぼ横ばいの43万3600万円をキープしますが、「60～64歳」で34万4600円、「65～69歳」で29万5600円と下降の一途を辿ります（図表1）。この先、定年が70歳になったとして、[会社員](#)としての賃金のピーク年齢が上がるとは少々考えにくいでしょう。ピークを過ぎてなお、やりがいをもって働き続ける……つらいと感じる人も多いのではないのでしょうか。また今後、努力義務が義務となり、「70歳で定年」が当たり前になれば、公的年金の受給年齢がさらに上がり、仕事を辞めたくても辞められない、給料が上がらなくても勤め人でいなければならない……という時代になることも予想されます。さらに日本にお

いて、健康寿命は男性が 70.42 歳、女性が 73.62 歳といわれています。定年
年齢とともに健康寿命も延びていかないと、定年退職後、すぐに介護や医療に
お世話になる、老後の楽しみなんて何も無い、という辛い状況になりかねませ
ん。 定年 70 歳……そんな時代が、すぐ目の前に迫っています。

2021年4月に始まる「同一労働同一賃金」には例外はない！前編

2020年は、立て続けに労働者と企業の裁判で大きな判決がくだされました。

「パートだから弱い立場」「有期雇用だから、賃金が低くて当たり前」という、会社にとって強気な常識が覆されるような衝撃的な判決です。パートタイム・有期雇用労働法の改正が、これまで除外されていた、中小企業にも2021年4月1日から適用されます。最近よく聞かれる「[同一労働同一賃金](#)」が中小企業に適用になるにあたって注意すべきポイントを、2回にわたってお話しします。

改正のポイント、ここが大事

会社は、正社員以外にも、短時間正社員、パート、アルバイト、契約社員、派遣労働者など、呼び方は会社によって違ってても、さまざまな条件で働いている労働者で構成されています。今回適用される法改正では、同一の企業内における、正社員（無期雇用フルタイム労働者）とパートタイム労働者等の間の不合理な待遇差をなくす、ということが最大の目的です。ただ、一概に同一企

業内の労働者の給料が同じにそろえられるという改正ではありませんので、その点は雇用している方への説明に注意しておきたい点です。厚生労働省のホームページでは特集コーナーを作成し、それぞれどんな場合における待遇差が不合理なのかをガイドラインで示しています。今回の改正点のうち中小企業にとっての高いハードルは、待遇差があるのであれば、説明義務が発生することです。ですから、冒頭のような、単に「パートだから、時給は低くて当たり前」などの説明では、法律違反となりうる可能性が出てくるのです。給料形態を、総額を調整するために、「皆勤手当」「職能手当」「調整手当」など、定義があいまいなままの中小企業も多いように感じています。大企業と異なり、中小企業は途中入社が多いということもあるでしょうが、労働者によって、つつい個別の扱いをしてしまっている場合には、ぜひ給料形態を見直していただきたいものです。

就業規則は会社のルール

会社の[就業規則](#)を確認するときは、労働者から病気休職を請求されたときなど、何か調べたいときでしょうが、この同一労働同一賃金の改正時期に合わせて、ぜひ就業規則の総点検をしてみてください。なぜなら、今回の改正は、単に給料体制を見直せばいいだけの話ではないからです。同一労働同一賃金ガイドラインで示された、短時間・有期雇用労働者および派遣労働者に対する不

合理的待遇の禁止等に関する指針のうち、一部をご紹介します。 ■食堂、休憩室、更衣室といった福利厚生施設の利用、転勤の有無等の要件が同一の転勤者用社宅、[慶弔休暇](#)、健康診断に伴う勤務免除、有給保障については同一の利用・付与を行わなければならない。 ■病気休職については、無期雇用の短時間労働者には正社員と同一の、有期雇用労働者にも労働契約が終了するまでの期間を踏まえて同一の付与を行わなければならない。 ■法定外の有給休暇その他の休暇であって、勤続期間に応じて認めているものについては、同一の勤続期間であれば同一の付与を行わなければならない。特に有期労働契約を更新している場合には、当初の契約期間から通算して勤続期間を評価することを要する。（出所：厚生労働省ガイドラインより一部抜粋） 中小企業では、わざわざ、正社員とパートで別規程の就業規則を作成していることはないかもしれませんが、福利厚生や教育訓練まですべての労働者を同一にするのは、中小企業では難しいはずです。 同一でないなら「なぜなのか」「どのような労働者なのか」をしっかりと規定していないと、争いに発展することもあるでしょう。 普段見ることの少ない就業規則は意外と重要なのです。

納得いかないときには、争うことも予想する

今回の改正が中小企業にとってとても対応しにくい点は、これまであいまいにしてきたことを「明確に」することが求められるからです。ガイドラインの指針の中でも示されていますが、もし労働者間で賃金の決定基準やルールに相違がある場合、「正社員とパート等とでは、将来の役割期待が異なるため、賃金の決定基準やルールが異なる」という主観的・抽象的な説明ではいけないと なっています。具体的に「職務内容、職務内容・配置の変更範囲、その他の事情の客観的・具体的な実態に照らして不合理なものであってはならない」と なっていますので、単に、正社員とパート等では「責任の重さが違う」という 言い訳では、説明義務を果たしていないと判断されることもあり得ます。そ の他の改正ポイントとして、行政による履行確保措置、および裁判外紛争解決 手続（行政 [ADR](#)）の整備もされることになっています。行政 ADR では、均等 待遇や待遇差のないよう、理由に関する説明についても行政 ADR の対象に追 加されます。今は、ネットでたくさんの情報が取得できます。納得いかない ことをネットでつぶやく、メールやラインで相談できる、など手軽に労働者が アクションを起こせるのです。企業側としては、「これまでこうしてきたか ら」という慣習はもはや通用せず、争いになった場合にも、しっかりと説明で きる根拠を準備することが欠かせないでしょう。

