

高活協通信(2020年3月号)

発行：一般社団法人 高齢者活躍支援協議会

<http://www.agenomics.org>

◆◆◆高活協ニュース◆◆◆

■2020年2月の主な活動

- 2020年2月14日、労働政策審議会職業安定分科会雇用対策基本問題部会の使用者代表委員である東京ガス(株)人事部長の吉村恒氏を訪問、情報交換をさせていただきました(岡本理事長代行、緒形副理事長)。同部会は2019年12月25日、「高年齢者の雇用・就業機会の確保及び中途採用に関する情報公開について(案)」を公表しています。この案は、「70歳までの就業機会確保努力義務」(下記)について記載されていますが、今年2月に法制度化に向けた閣議決定がなされました。今後、通常国会での議決を経て、来年の4月より施行されることが見込まれています。
- 2020年2月20日、高活協主催のセミナー「同一労働同一賃金に関する動向について」を開催いたしました。このテーマは特に人材会社などの関心が高いようです。

◆◆◆高活協主催/共催イベントの紹介◆◆◆

■高活協主催のセミナー「同一労働同一賃金に関する動向について」

- ・日時：2020年2月20日(木)14:00～
- ・題目：「同一労働同一賃金」法制度化に関する最新動向など
- ・講師：株式会社サン・プランナー 執行役員 田中心也先生
- ・場所：みなと勤労福祉会館 別館2階和室

(講演内容のポイント)

- 働き方改革の一環として今年4月から、正社員と非正規社員の不合理な待遇の格差を設けることを禁じる、いわゆる「同一労働同一賃金」の法制度が大企業を対象に施行されます(中小企業は来年4月から)。⇒従来の「パートタイム労働法」と「労働契約法(有期雇用契約)」が「パートタイム・有期雇用労働法」へ変更され、労働者派遣法の改正と併せて、同一労働同一賃金関係2法(「パートタイム・有期雇用労働法」、「改正労働者派遣法」となります)。
- 法改正のポイントは、いわゆる「同一労働同一賃金」、すなわち正規雇用労働者と非正規雇用労働者(有期雇用)の不合理な待遇差をなくすための規定の整備で、均衡処遇と均等処遇が求められています。均衡処遇では、①職務内容、②人材の活用(配置の変更の範囲など)、③その他の事情、の違いに応じた範囲内で、不合理な待遇差のない待遇を決定する必要があります。均等処遇では、職務内容や配置の変更の範囲が同じ場合、待遇について差別的でない取り扱いをする必要があります。

- 特に労働者派遣法の改正における「同一労働同一賃金」の待遇決定方式については、講師より詳しい説明がなされました。例えば、派遣労働者の待遇決定には「派遣先均等・均衡方式」と「労使協定方式」がありますが、大部分が「労使協定方式」を選択するようです。
- ここで「労使協定方式」の場合、その賃金水準は同種の業務に従事する一般の労働者の平均的な水準と同等以上でなければならないという規定があり、必ずしも派遣元の労使が適切と考える賃金水準を設定できるとは限らないようです。
- そして同種の業務に従事する一般の労働者の平均的な水準を参考に賃金水準を設定すると、現状の派遣料より高くなり、派遣先企業等が派遣社員を受け入れない可能性も出てくるようです。このような状況の中で、派遣元の人材会社は対応に苦慮している様子がうかがえました。

◆◆◆高活協会員関連イベント等のご紹介◆◆◆

会員のご希望があればご紹介記事を適宜掲載していく予定です。

◆◆◆生涯現役社会の実現に向けて – トピックス◆◆◆

生涯現役社会とは、「健康寿命」の伸びを前提とし、「職業寿命」、「社会活動寿命」、「資産寿命」が伸びる。そして「それぞれの寿命の伸びが相互に他の寿命も伸ばす」という好循環がもたらされる社会です。そんな生涯現役社会の実現に向けた最近の動きを紹介していきます。

■相次ぐ年功序列型賃金体系の見直し

- 「70歳まで雇用・就業機会の確保」の努力義務化案が閣議決定され、いよいよ通常国会で議論されることになりました。これが法制度化されると企業などにどのようなインパクトを与えるのか関心が高まっていますが、このところ賃金体系を見直す企業のニュースが相次いでいます。
- トヨタ自動車をはじめ、三菱UFJ銀行、第一生命など日本を代表するような企業で、従来の年功序列型賃金体系を見直すとの報道がありました。例えば、三菱UFJ銀行の従業員組合では、給料は一律で引き上げるベースアップではなく、個人の評価に応じて上げ幅が変わる方式で春闘要求案をまとめたとのこと。その他、例えば、若年や中途採用の社員でも仕事ぶりや能力で給与が上積みされる仕組みの導入や、年功賃金を廃止し成果によって賃金の水準が決められる企業の例すら出てきているようです。
- これら年功序列型賃金体系の見直しはどこまで進むのか、その動きから目が離せませんが、もう一つ、年功賃金の見直しが高齢者の雇用や働き方にどのような影響を与えるかも気になります。65歳までの雇用義務化が施行された後、時間内だけ事務所などにおいて頑張らなくて給料だけもらう、いわゆる「オブジェ社員」が増えたという話も耳にします。そのような高齢「オブジェ社員」が増えてしまうと、企業は高齢者の雇用に消極的になってしまうかもしれません。年功序列型賃金体系を見直すことによって、高齢社員も生きがいを持って働けるようになるのか、今後の動きをウォッチしていきたいと思っています。

■「70歳までの就業機会確保努力義務」について — 7つの選択肢

- 2020年2月に閣議決定された「70歳までの就業機会確保努力義務化」については、事業主の措置として、7つの選択肢を想定しています。そのうち、従来の65歳までの雇用義務化と同様、①定年延長、②定年廃止、③継続雇用制度導入の3つの選択肢に、④他の企業(子会社・関連会社以外の企業)への再就職の実現という新たな選択肢を加えた4つの選択肢は、いずれも雇用による措置ということになります。
- 今回の閣議決定案では、さらに雇用によらない措置が3つ加わりました。すなわち、⑤個人とのフリーランス契約への資金提供、⑥個人の起業支援、⑦個人の社会貢献活動参加への資金提供、の3つの選択肢です。

■高齢者雇用の総合誌『エルダー』2020年3月号(2020年3月1日発行)のご紹介

発行: 独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構

<http://www.jeed.or.jp/elderly/data/elder/index.html>

<特集>

人生100年時代 高齢社員戦力化へのアプローチ

～生涯現役社会の実現に向けたシンポジウム～

——独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構では、生涯現役社会の普及・啓発、生涯現役をめざす職場づくりに向けた先進事例の紹介などを目的に、「生涯現役社会の実現に向けたシンポジウム」を毎年開催しています。今号では、東京・大阪・福岡の3会場の開催レポートをお届けします。高齢社員の人事管理について有識者の講演、生涯現役に向けた取組みを始めている高齢者雇用先進企業による事例発表・パネルディスカッションなど、参考となる情報が満載です。

○講演(東京会場)

「高齢社員の人事戦略と人事管理～戦力化に向けた仕事・賃金・キャリア～」

千葉経済大学 経済学部 経営学科 准教授 藤波美帆

○企業事例発表 ①(東京会場)株式会社ポーラ

○パネルディスカッション(東京会場)

ポーラ・損害保険ジャパン日本興亜・日本クックリー 人事担当者に聞く「高齢社員を戦力化するための工夫」

○パネルディスカッションの論点(東京会場)

日本クックリー株式会社 伊勢崎工場 管理部長 小西敦美

○講演(大阪会場)

「高齢社員の戦力化と人事管理の整備～「知る」仕組みと「知らせる」仕組みの整備～」

玉川大学 経営学部 国際経営学科 教授 大木栄一

○企業事例発表②(大阪会場)株式会社高島屋

○企業事例発表③(大阪会場)レンゴー株式会社

○パネルディスカッション(大阪会場)

高島屋・レンゴー 人事担当者に聞く「高齢社員を戦力化するための工夫」

○企業事例発表④(福岡会場)イオン九州株式会社

