



## 社会保険労務士法人アコール

〒503-0018 大垣市西之川町1-88-2

Tel (0584)77-1318

fax (0584)77-1319

HP <http://www.t-roumushi.jp>

発行元 西濃人財教育経営センター

仕事と介護の両立を  
推進しています

## 一業務案内

労働保険・社会保険の手続き、事務・代行、  
給与計算、就業規則作成、助成金制度紹介  
賞金制度、退職金、労使紛争問題、年金相談  
採用試験、社員教育、メンタルヘルス問題

発行責任者 社会保険労務士 北島 隆

### いずれ義務化？改正高齢法対応

4月1日から改正高齢法が施行され70歳までの就業機会確保措置を講ずる努力義務が企業に課されます。遠くない将来に義務化が見込まれて今からの対応が必要です。

#### 【改正前】

- |                                       |
|---------------------------------------|
| ① 65歳までの定年の引上げ                        |
| ② 65歳までの継続雇用制度の導入<br>(自社グループ会社への転籍も可) |
| ③ 定年制の廃止                              |

#### 【改正後】

- |   |
|---|
| ① 70歳までの定年の引上げ  |
| ② 70歳までの継続雇用制度の導入<br>(自社グループ・他社への転籍も可)                                  |
| ③ 定年制の廃止  |
| ④ 70歳まで業務委託する制度の導入  |
| ⑤ 70歳まで以下に従事する制度導入<br>a. 事業主が自ら実施する社会貢献事業<br>b. 事業主が委託、出資等する団体が行う社会貢献事業 |

上の表の④と⑤は、

雇用以外の働き方で

「創業支援等措置」

といいます。④は

会社から独立して

起業した高齢者と

業務委託契約を結んで仕事に従事させる方法です。⑤は会社または会社が委託や出資等する団体が行う社会貢献事業に高齢者を従事させる方法です。



今までは「雇用」が基本でしたが、今後は様々なニーズに応える働き方が求められ、企業も高齢者の活用の幅が広がるかも知れません。例えば、専門的業務に就いていた方に業務ごと委託し、時間で縛らず成果のみを求める方法も可能です。また、経験のある高齢者を企業担当者として委嘱し、学校に派遣して地域活動に対応して貰うことで会社の社会貢献も実現できます。

#### ◆措置を講ずる際の留意点

##### (1) 対象者の基準

改正法は努力義務のため、65歳以上への措置は全員でなく対象者の基準を設けることが可能です。ただし、その場合は労使で十分協議し同意を得ることが望ましく、また、その基準は「会社が必要と認めた」とか「上司の推薦」では適切でなく、「〇〇の資格」や「考課C以上」など具体的に客観的なものが求められます。

##### (2) 労使で協議すべき事項

改正法の5つの措置は、一つだけでも複数の措置を選ぶことも可能ですが、いずれも労使間で十分に協議して下さい。④⑤のみを講ずる場合は、計画を作成して労働者代表等の同意を得なければなりません。労働者でない場合は労災対象でない等のデメリットも確認し、双方に良い働き方を決めて就業規則にも記載して下さい。

## 新入社員のメンタルヘルス

今年も4月に多くの新入社員が企業に入社しますが、学生から社会人になることは大きな人生の変化で、彼らにとっては大きなストレスを抱えることとなります。またストレスはコロナ禍の影響でいつも以上に強く感じる社員も多いでしょう。企業はこのストレス心理を考慮しながら接し育てないと、希望を持って入社した新入社員が社会・企業に馴染めず、2～3ヶ月も経たないうちに退職を申出ることになり兼ねません。以下の点に気をつけながら、新入社員研修やメンタルヘルスケア対策セミナー等を利用すると良いかと思えます。

### 1. 対面研修とオンライン研修を必要に応じて使い分ける。

コロナ禍で従来のような会場での新入社員研修が難しくなっています。だからと言ってオンライン研修だけでは限界があります。そこで対面で行うべき研修についても工夫（少人数、広い会場、複数回）が必要になります。

### 2. 上司、メンターや相談窓口等を気軽に相談、利用できるようにしておく。

新入社員は自分から適切な相手に相談を持ちかけること自体得意ではありません。そのため新入社員の変化をいち早く察知し、適切な声掛けができるよう、具体的な相談相手を設定することが有効です。

### 3. 同期同士の交流の場を構築する。

同期の存在は自身の社内における相対的な状況を知るバロメーターとなり、同期との関係構築について配慮を検討しましょう。オンラインコミュニケーションも慣れていきますので、SNS等の活用も有効です。

## 雇用管理ニュース

### ●健康保険証代わりにマイナンバーカード 試行運用開始へ（3月5日）——

厚労省は、健康保険証の代わりにマイナンバーカードを利用できるシステムの試行運用を開始し、3月下旬の本格運用を目指し、全国19カ所の医療機関、調剤薬局で開始します。

### ●ワクチン非接種で不利益扱いは不適切・ワクチン休暇（2月20日）——

政府は、新型コロナウイルスのワクチンを接種しないことを理由とした不利益な取扱い（解雇、減給、配置転換、取引の中止など）について、禁止する法令はないものの不適切だとする答弁書を閣議決定しました。ワクチン接種を採用条件にすること、面接で接種の有無を聞くこと、取引先に接種証明の提出を求めること等も不適切だとしました。また、田村厚労相は接種した人に報奨金を出すこと、店舗での割引優遇を行うなどの動きがあることについて、打たない人が極端に不利益にならない、差別とされない範囲で行ってほしいと話しています。また、ワクチン接種時の休暇については労働者が新型コロナウイルスワクチンを接種する際に休暇を取得できるような環境整備を検討する考えを示し、河野ワクチン担当相も会社員らがワクチン接種時や接種後に副作用が出た場合に休暇を取得できるよう経済界と調整する方針を示しました。

新入社員や入社3年までの社員を対象に別紙の通り新入社員研修セミナーを開催致します。参加ご希望がございましたら当事務所までご連絡下さい。

## ジョブ型雇用制度・・・①

終身雇用、年功序列を前提とした従来の日本型雇用制度は大きく様変わりし、昨今ではジョブ型（成果型）雇用に移行しつつあります。特に「同一労働同一賃金」の問題、人材の多様化、生産性の向上、コロナ禍での働き方など労働環境が変容している中で「ジョブ雇用」が注目されています。しかし、ジョブ型雇用へ完全移行し全体像ができていく企業はごく一部で、特に中小企業では従来型の日本型や中間型と言われる一部導入企業でジョブ雇用には踏み切れない事情があるようです。



今月号、来月号の2回にて「ジョブ雇用」の現状と課題を考えてみます。

### （1）従来の日本型（メンバーシップ型）

長期雇用と年功賃金制を前提に、雇用を保護、新卒一括採用、企業が教育し各部門へ配属する。給与は年功的で人柄を重視する制度。

### （2）ジョブ型

ジョブ（職務内容）で賃金を決定し、成果主義や職務等級制度など方法は様々ですが、職務内容、責任の大きさと成果で処遇を決定する制度。採用も職務に合わせ、教育は本人がキャリア形成する。

### （3）中間型

（1）と（2）の中間ですが、従来型の制度に職務資格制度などを導入し、賃金は職能で考課する方法で成果型を目指しますが、結果的には従来の日本型となっています。

20年ほど前にも成果主義のブームはありましたが、様々な批判もあって消滅してしまいました。グローバル化での生産性問題や、労働時間や人手不足など差し迫る中、2018年経団連の中西会長は、「終身雇用制や一括採用を中心とした教育訓練などは、企業の採用と人材育成の方針からみて成り立たなくなってきた」と発言し日本型の雇用の抜本的な見直しを示唆しました。ジョブ雇用のメリット・デメリットを整理しますと・・・

#### <求職者のメリット>

専門職の仕事に集中しやすいことで、「スキルを磨きやすい」「自分の得意分野、学んでいきたい分野に集中しやすい」というのが最大のメリットです。

#### <企業のメリット>

専門分野に強い人材を採用でき、専門分野の人材を育てていきやすいことがメリットとして挙げられます。リモートワーク・テレワークとの相性もよく、従業員の通勤負担等も軽減されることも期待できます。勤務体系次第では労務管理の面での負担も軽減します。

#### <求職者のデメリット>

退職時に、他の仕事ができない可能性があり、総合職と違い、他の分野の仕事経験が極端に少ないことで仕事になくなってしまふことが懸念されます。

#### <企業のデメリット>

より条件の良い会社に転職され易く、会社側の都合で転勤や異動をさせにくい点があります。



<次号は賃金制度など導入についてレポート致します>