

■労働関係指標【令和2年9月値】

完全失業率 (季節調整値)	3.0% (前月と同率)	有効求人倍率 (季節調整値)	1.03倍 (前月比0.01ポイント低下)
就業者数 (季節調整値)	6,689万人 (前年同月比79万人減少)	定期給与 (現金給与総額 原数値)	269,503円 (前年同月比0.9%減)

Topics 1. 70歳までの就業確保措置 令和3年4月から努力義務へ

現行の高年齢者雇用安定法では、65歳までの雇用確保を義務としていますが、令和3年4月1日より、働く意欲がある高年齢者が活躍できる環境整備を図ることを目的として、65歳までの雇用確保義務に加え、70歳までの就業機会確保が努力義務となります。本号では改正のポイントを解説致します。

Point1 対象となる事業主と措置

●対象事業主

- ・定年を65歳以上70歳未満に定めている事業主
- ・65歳までの継続雇用制度（再雇用・勤務延長制度等）を導入している事業主 ※70歳まで引き続き雇用する制度を除く

現行法では60歳未満の定年を禁止し、65歳までの雇用確保措置（65歳までの定年引上げ、定年制の廃止、もしくは65歳までの継続雇用制度のいずれかの措置）を講じることを義務付けていますので、実質的に全ての事業主が対象となります。

●対象措置

下記のうちいずれかを選択、もしくは複数を組み合わせて措置を講じる必要があります。

高年齢者就業確保措置				
雇用による措置			雇用によらない措置（創業支援等措置）	
① 70歳までの定年引上げ	② 定年制廃止	③ 70歳までの継続雇用制度導入	④ 70歳までの継続的な業務委託契約制度導入	⑤ 70歳までの継続的な社会貢献従事制度導入

Point2 高年齢者就業確保措置のポイント

●他企業での再就職支援（③70歳までの継続雇用制度）

現行法における65歳までの継続雇用制度では自社や特殊関係事業主（親・子法人、関連法人等）を継続雇用における対象事業主としていましたが、改正後は、65歳以上の者については自社や特殊関係事業主に限らず他企業で継続雇用する制度も可能とし、広く就業機会の確保を図れる仕組みになります。

●フリーランスや社会貢献従事者への支援（④⑤創業支援等措置）

高年齢者が希望するときには、定年後や65歳までの雇用終了後に、70歳まで継続的に業務委託契約を締結する制度や社会貢献事業に従事できる制度の導入といった、雇用によらない措置を取ることもできるようになります。

※創業支援等措置を取る場合は過半数労働組合等の同意が必要です。その他詳細は以下をご確認ください。

https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/koyou/koureisha/topics/tp120903-1_00001.html

Point3 努力義務への対応

今回の改正は努力義務であるため、令和3年4月1日時点でいずれかの措置が実行されていなければ直ちに指導の対象になるということではありません。自社での高年齢者のニーズや能力を活かせる措置を検討し、実施に向けた取り組みを進めていくことが重要です。

また、対象となる事業主に対して一律に適用される努力義務であるため、現在高年齢者を雇用していない場合においても高年齢者就業確保措置を講じるよう努める必要があります。

Part 2. 子の看護休暇・介護休暇が時間単位で取得できるようになります

令和3年1月1日に改正育児・介護休業法施行規則等が施行され、育児や介護を行う労働者が、より柔軟に子の看護休暇や介護休暇を取得できるよう時間単位で取得することが可能となります。今回はその改正ポイントや規定例などを説明いたします。

Point1 改正のポイント

・半日単位での取得が可能
・1日の所定労働時間が4時間以下の労働者は取得できない



・時間単位での取得が可能
・全ての労働者が取得できる

○「時間」とは、1時間の整数倍の時間を指し、分単位で取得可能とするところまでは法令上求められておりません。

○時間単位休暇は法令上「中抜け※」なしの休暇ですが、既に「中抜け」を導入している会社の場合、「中抜け」なしの休暇に変更することは、労働者にとって不利益な労働条件の変更になりますので、注意が必要です。

※就業時間の途中から時間単位の休暇を取得し、就業時間の途中に再び戻ること。

Point2 就業規則への規定例

法改正に応じ就業規則の該当の条項も以下のように規定を変更する必要があります。

子の看護休暇規定例

現行
2. 子の看護休暇は、1日または半日単位（所定労働時間の2分の1）で取得することができる。ただし、所定労働時間が4時間以下の従業員については、半日単位での取得は適用しない。また、労使協定で定めた場合には、半日の単位を変更する場合がある。



変更後
2. 子の看護休暇は、時間単位で始業時刻から連続又は終業時刻まで連続して取得することができる。

※介護休暇も同様です

Point3 労使協定

子の看護休暇や介護休暇を時間単位で取得することが困難な業務がある場合は、労使協定を締結することにより、時間単位の休暇制度の対象からその業務に従事する労働者を除外することができます。該当する業務の例として以下のものが挙げられますが、最終的にどの業務を対象にするかは、会社毎に労使で十分に話し合っ決めてする必要があります。

- 国際路線等に就航する航空機において従事する客室乗務員等の業務等であって、所定労働時間の途中まで又は途中から子の看護休暇又は介護休暇を取得させることが困難な業務
- 長時間の移動を要する遠隔地で行う業務であって、時間単位で子の看護休暇又は介護休暇を取得した後の勤務時間又は取得する前の勤務時間では処理することが困難な業務
- 流れ作業方式や交替制勤務による業務であって、時間単位で子の看護休暇又は介護休暇を取得する者を勤務体制に組み込むことによって業務を遂行することが困難な業務

Part 3. 中間的セーフティネット

以前、ウーバー社などのライドシェア運転手に関するカリフォルニア州での訴訟について記しましたが、これについて去る10月22日、第二審も、運転手をCA州労働法上の「独立請負業者」(Independent Contractor)ではなく「従業員」(Employee)として扱うように判示しました。これに従えば、会社側は運転手に対し、従業員としての社会保障(労災や老齢年金等)を与えると同時に、その事務コストも負担しなくてはなりません。

もともと収益性が低いライドシェア各社は、これではCA州において事業が継続できないとして、住民立法案「プロポジション22」を成立させるため動いています。本判決は、CA州において本年1月、ギグワーカーを請負業者でなく従業員として扱うよう義務付ける新法「AB5」が適用されたために下されたものですが、「プロポジション22」は、ライドシェア運転手をその例外と位置付ける立法で、この11月上旬に住民投票が予定されています。

会社側は、この投票に社運を賭けており、成立のために既に1億ドルを費やしていると報道されています。ライドシェアという世界中の注目を浴びている最先端のビジネスモデルの命運が、一つの州の住民投票にかかっている状態と言えるのです。

これに対して、そもそも厚い社会保障に護られた「従業員」と、全くの自己責任である「自営業者」との二者択一であることに無理がある、という議論があります。我が国でも、神戸大学の内田伸哉教授などが、「名ばかり自営業者」を護る「中間的セーフティネット」の創設を唱えておられます。仕事の発注主との力関係からみて、対等の業務委託関係とは言えないものの、「自営業者」として社会保障のセーフティネットを受けられていない業種が数多く見られるからです。

この「名ばかり自営業者」を護る「中間的セーフティネット」創設の考え方は、社会厚生の見地からも注目に値しますが、「どのような業種を対象にするのか」「中間的セーフティネットの具体的内容は何にするのか」「消費税の仕入税額控除などの税制はどうするのか」「社会保障料の負担はどう配分するのか」など、細部の詰めにはかなり時間がかかることが予想されます。

新しい時代の働き方を支えるセーフティネットの議論が、日本でも早く本格化することを願っております。

国際業務課ディレクター 米国税理士 成田元男

編集後記《師走》感謝

今年も早、師走。この1年間、本当に色々なことがありました。最近、ふと、思うことがあります。年を重ねるごとに、少しずつ『感謝』の気持ちが薄れていく。家族が隣で笑っている。大切な人と楽しい時間を過ごす。友人と楽しく酒を飲み交わす。自分の好きなことに没頭する。旅行を楽しむ。それらを当たり前のように感じ、感謝の気持ちを忘れてしまう。

誰かが傍にいて、何かに没頭できる。それはきっと素晴らしい事なのに、いつの間にかその素晴らしさを忘れてしまう。

「不幸を感じるのは何か足りないからではない。今より求めるからだ」

トルストイの『戦争と平和』の言葉です。

コロナ禍で、まだまだ大変な時期が続いています。悲しいニュースに触れ、悲しい気持ちになることもあります。

だからこそ、当たり前のことを当たり前と思わず、感謝の気持ちを直接、誰かに伝えてみては如何でしょうか。

幸せはきっと、そんな些細なことから始まるのではないのでしょうか。(輝)



Facebook 随時更新★



いいね! お待ちしています♪

Facebookにて最新情報をお届けしております <https://www.facebook.com/arcandpartners>



10840560