

大滝・馬場人事労務研究所便り

70歳までの継続雇用制度を考えるにあたって

◆70歳までの就業機会の確保

高齢者雇用安定法の改正により、2021年4月から70歳までの就業機会の確保が企業の努力義務となっています。この対応として、70歳までの継続雇用制度を導入する企業も多いでしょう。ただ、これまでの65歳までの継続雇用制度とは違った点も考慮に入れる必要がありそうです。

◆体力と意欲

年齢と共に身体機能は低下します。65歳から70歳に近づくにつれ、関節性疾患やガンなどによる受療率はかなり高まるとされています。また、身体機能や健康状態の個人差も大きくなっていく年代です。

65歳までの継続雇用制度では、定年後の業務内容として、60歳時（定年時）と同じとするケースが多いようですが、改正法へ対応を考えるにあたって、単純に年齢を70歳までにすればよいという訳にはいかないでしょう。

また、定年前と同じ業務内容としているケースでは、定年後の処遇と職務を十分検討していないケースも多く、退職時期だけが先送りになったような恰好になれば、労働者の仕事への意欲や満足感も低下してしまいかねません。

◆他人事ではなく

継続雇用を機に、後進の育成など企業が期待する業務を担当してもらう、専門性を生かした業務を継続してもらうなど、定年後の処遇の変化と併せて、単純に年齢で区切るのではなく個人に合わせた継続雇用制度の設計が求められます。そのためには、若い世代も巻き込んだ制度設計・見直しが必要となるでしょう。

◆マルチジョブホルダー制度が来年からスタート

65歳以上の労働者に関する新しい制度が、来年1月から始ま



ります。複数の事業所で勤務する65歳以上の労働者が、そのうち2つの事業所での勤務を合計して所定の要件を満たす場合に、労働者本人がハローワークへの申出を行った日から特例的に雇用保険の被保険者となることができる制度です。

企業は、労働者からの依頼に基づき、手続きに必要な証明を行う必要がありますので、厚生労働省のHPなどで事前に確認しておくことをお勧めします。

令和2年度 監督指導による賃金不払残業の 是正結果から

◆支払われた割増賃金の平均額 1企業当たり 658万円

厚生労働省は、「監督指導による賃金不払残業の是正結果（令和2年度）」として、労働基準監督署が監督指導を行い、令和2年度（令和2年4月から令和3年3月まで）に不払いとなっていた割増賃金が支払われたもので、支払額が1企業当たり合計100万円以上である事案を取りまとめて公表しました。

これによれば、是正企業数1,062企業（前年度比549企業の減）、対象労働者数は6万5,395人（同1万3,322人の減）で、支払われた割増賃金の平均額は1企業当たり658万円、労働者1人当たり11万円にのぼりました。

◆割増賃金合計額は前年度比28億5,454万円減

業種別の企業数で比較すると、製造業が215企業（20.2%）、商業が190企業（17.9%）、保健衛生業が125企業（11.8%）と上位を占めています。支払われた割増賃金合計額は69億8,614万円の前年度比28億5,454万円の減と大幅に減少していますが、コロナ禍における様々な影響は当然無視できないところですので、今後どのような傾向となるかは引き続き注視する必要があります。

ります。

◆改めて労働時間管理の確認を

厚生労働省は、あわせて「賃金不払残業の解消のための取組事例」についても紹介しています。そこでは企業が実施した解消策として、①代表取締役等からの賃金不払残業解消に関するメッセージ（労働時間の正しい記録、未払賃金の申告）の発信、②管理職に対する研修会の実施、③定期的な実態調査等が挙げられています。

厚生労働省では、引き続き賃金不払残業の解消に向け、監督指導を徹底していくとしています。企業においても改めて適切な労働時間管理方法や自社の現況については確認したいところです。

～今月の判例研究～

今月は、1カ月単位の変形労働時間を導入し、残業30時間を加えた勤務割を組んでいたところ、従業員Xが会社Yに対し未払い割増賃金を求めたダイレックス事件（長崎地判令和3・2・26）を解説します。事案は以下の通り。Y社の就業規則には、毎月1日を起算日とする1カ月単位の変形労働時間を採用すること、所定労働時間は1カ月を平均して1週間40時間とすること、その所定労働時間、所定労働日ごとの始業時間及び終業時間は事前に作成する稼働計画表により通知することが定められていた。Y社の店舗の店長は、Xについて、前月末までには翌月分の稼働計画表を交付していた。その稼働計画表に、当月の各日における出勤日と公休日の区別、出勤日について出社時間、退社時間、休憩時間が記載されていた。これにより設定された労働時間の合計は、1カ月の所定労働時間に、あらかじめ30時間が加算されたもの（歴日数が31日の場合は207時間、30日の場合は201.25時間）であった。長崎地裁は、以下のような理由でXの請求を認め、Y社を敗訴させた。1カ月単位の変形労働時間制が有効であるためには、変形期間である1カ月の平均時間が1週間当たり40時間以内でなければならない（労働基準法第32条の2第1項、同32条第1項）。したがって1カ月の歴日数が31日の場合は177.1時間でなければならないのに、Y社の稼働計画表では、Xの労働時間は、1カ月の所定労働時間（1カ月の歴日数が31日の場合は177時間、30日場合は171.25時間）にあらかじめ30時間が加算（1カ月の歴日数が31日の場合は207時間など）されて定められているのであるから1カ月の平均労働時間が1週間当たり40時間以内でなければならないとする労基法の定めを満たさない。従ってY社の定める1カ

月単位の変形労働時間は無効であるから本件には適用されないとしてY社を敗訴させました。1カ月単位の変形労働時間制は、労働基準法第32条の2で規定されており、同条は、①労使協定又は就業規則等により、②変形期間を1カ月以内とし、③変形期間を平均して1週間当たりの労働時間が40時間を超えない範囲で、④変形期間における各日、各週の所定労働時間を特定することを要件として採用することができるかとされています。1カ月単位の変形労働時間を採用したつもりであっても、①～④のすべての要件を満たしていなければ1カ月単位の変形労働時間は適用されず、労基法32条第1項により、1週40時間を超える部分はすべて時間外労働に該当し、割増賃金が必要になりますので注意する必要があります。近年、1カ月単位の変形労働時間制の適用が否定され、1週40時間を超える部分について割り増し賃金の支払いを命じられる事例が増加しています。本件裁判例もその一例です。その理由は、行政通達（昭和63.314基発150号）において「業務の実態から月ごとに勤務割を作成する必要がある場合は、就業規則において各直勤務の始業・終業時刻、各直勤務の組み合わせの考え方、勤務割表の作成手続き及び周知方法等を定めておき、それに従って各日ごとの始業時刻・終業時刻を変形期間の開始前までに具体的に特定しなければならない」とされていることと、実務的には、各日、各週の労働時間をすべて就業規則等で定めておくことは困難であるからだと思われます。労働時間の不規則な業務については、変形労働時間制は採用できず、企業にとって変形労働時間制は、実際は使い勝手が悪い制度であることを認識しておいた方が良いかと思います。（大滝）

～今月のトピックス～

今年6月に改正した「育児・介護休業法」の、令和4年4月と10月施工の省令・指針が公布・告示されました。企業のご担当者様は就業規則等の見直しをしてください。改正のポイントは【令和4年4月1日施行】（全企業対象）①育児休業の申し出・取得を円滑にするための雇用環境の整備に関する措置の義務付け。②妊娠・出産（本人または配偶者）の申し出をした労働者に対して、事業主から個別の制度周知と休業の取得意向の確認のための措置の義務付け。③有期雇用労働者の育児休業と介護休業の取得要件の緩和に対して対応が必要です。※雇用環境整備の選択的措置事項、個別周知しなければならない事項が省令で定められています。【令和4年10月1日】（全企業対象）①男子の育児休業取得促進のため、産後パパ育休（出生時育児休業）の創設。②育児休業を分割して2回まで取得可能に。※産後パパ育休の申し出事項、産後パパ育休の申し出時期を1か月前にする場合に労使協定で定める事項、産後パパ育休中の就業の上限・手続き、1歳以降の再度の育児休業が可能な事由などが省令で定められました。また、令和5年4月1日以降従業員が1000人を超える企業は育児休業の取得状況について公表が義務付けられます。（馬場）