事務所通信　No.303

令和３年１月１日

社会保険労務士法人

新潟県新発田市新富町１丁目５番９号　篠田パートナーズ事務所　☎0254-22-5649(代)

新年明けましておめでとうございます

皆様のご健康とご多幸を心よりお祈りいたします。本年もどうぞよろしくお願いいたします



■令和３年４月１日より、70歳までの就業確保措置を講ずることが努力義務になります。

【現在】65歳までの雇用確保（義務）

〇60歳未満の定年禁止

〇65歳までの雇用確保措置

①65歳までの定年引上げ

②定年制の廃止

③65歳までの継続雇用制度の導入

のいずれかの措置を講ずることが義務とされています。

【令和３年４月１日より】70歳までの就業確保（努力義務）

〇65歳までの雇用確保義務に加えて、以下のいずれかの措置を講ずる努力義務

①70歳までの定年引上げ

②定年制の廃止

③70歳までの雇用継続制度

（他の事業主によるものを含む）

④70歳まで継続的に業務委託契約を締結する制度の導入

⑤70歳まで継続的に以下の事業に従事できる制度の導入

a. 事業主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

●ポイント

(1) 70歳までの就業確保措置の対象者

70歳までの就業確保措置はあくまで努力義務ですので、対象者を限定する基準を設けることは可能ですが、事業主が恣意的に高年齢者を排除しようとするなど法の趣旨や、他の労働関係法令・公序良俗に反するものは認められません。



【不適切な例】

・「会社が必要と認めた者に限る」、「上司の推薦がある者に限る」⇒基準が無いに等しく、改正の趣旨に反する

・男性（女性）に限る　⇒男女差別に該当

・組合活動に従事していない者に限る　⇒不当労働行為（正当な労働者の団結権等を不当に侵害する行為）に該当

(2) 創業支援等措置について

前記④と⑤は「創業支援等措置」といい、雇用関係によらずに就業を確保する措置で、導入する際には省令で定められた項目について計画を作成し、労働者の過半数代表者等の同意を得た上で周知する必要があります。



【④業務委託契約】

業務委託契約を締結する措置の場合、実際の仕事の進め方に労働者性が認められる場合は業務委託契約にはなりません。その場合は雇用継続制度として行っていただく必要があります。また、業務委託契約では労災保険が適用になりませんので注意が必要です。



【⑤社会貢献事業】

どういった事業が社会貢献事業に該当するかは、個別に判断するとされています。実施する場合は具体案についての当局への確認が必要です。

［ 今月号の記事担当 ： P1.2/坂上洋幸 ＊ P3.4/篠田昇 ］

■高齢期における社会保障に関する意識調査

平成30年高齢期における社会保障に関する意識調査の結果が昨年12月に厚生労働省より公表されました。



以下は調査結果の一部抜粋です。

〇老後とは何歳くらいからか？

「70歳から」が34.5%、「65歳から」が26.0%

年齢階級別にみると、若年層では「60歳から」の割合が高いのに対し、高年齢層では「75歳から」「80歳から」の割合が多くなっている。

〇就労希望年齢

何歳まで働きたい（収入を伴う仕事をしたい）かについては、「65歳まで」が24.9%、「70歳まで」が19.4%、「60歳まで」が16.6%となっている。また、「生涯働きつづけたい」は7.8%となっている。年齢階級が上がるにつれて働きたいとする年齢が高くなっている。



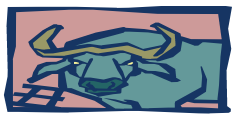
〇老後の働き方

「働く日数を減らしたり、時間を短くして働きたい」が51.8%、「老後は働かずに過ごしたい」が28.0%、「現役世代と同じようにフルタイムで働きたい」が5.1%となっている。

〇老後の収入源

「公的年金」が最も多く58.2%、次いで「自分の就労による収入」が18.7%となっている。

1番目に頼りにするものと2番目に頼りにするものの組み合わせでは、「①公的年金」と「②貯蓄または退職金の取り崩し」の組み合わせが最も多く25.6%、次いで「①自分の就労による収入」と「②公的年金」の組み合わせが9.3%となっている。



〇老後の生きがい

「教養・趣味を高めること」が最も多く43.6%、次いで「子どもや孫の成長」が43.3%、「家族との団らん」が33.3%となっている。

■同一労働同一賃金最高裁判決

同一労働同一賃金を規定する「パート・有期法」の中小企業への施行が本年４月に迫っています。同一労働同一賃金に関する注目の最高裁判決が昨年10月に出ました。国が示したガイドラインと最高裁判決の相違点に注目してみましょう。

〇賞与の有為人材論（将来の役割期待の違い）による待遇差について

ガイドライン	最高裁判決
×	〇

ガイドラインでは、将来の役割期待の違いのような主観的または抽象的な理由による待遇差は不合理としていましたが、最高裁は正社員としての職務を遂行し得る人材の確保やその定着のための賞与についての待遇差を合理的であると判断しました。

〇待遇差の比較対象は職務の近い特定の正社員のみで良いのか？

ガイドライン	最高裁判決
×	〇

ガイドラインでは、職務の内容・変更の範囲が同じなら均等・違いがあれば違いに応じて均衡のある待遇にすることとし、その比較対象は無期フルタイム社員をランク分けし待遇差をつけていたとしても、全ての無期フルタイム社員との比較をすることとしていましたが、最高裁は原告が比較の対象とした正社員との比較しか行いませんでした。

最高裁はガイドラインほど踏み込んだ判断はしませんでした。労使自治に委ねるべきとの原則により近い判断のようです。待遇差をどう説明できて納得してもらえるかという公正性が重要です。特に目的と名称がより明確になりやすい手当や休暇制度は注意が必要です。

■ 拾い読みの読書

ペ ル ソ ナ

脳に潜む闇

著　者／　脳科学者　中野 信子

出版社／　講談社現代新書　　８８０円＋税

人間関係が苦手だった私は、その原因を探ろうと
いつしか「脳」に興味を持つようになった。

P50 周りから受容されて育った子は、自分が困ったら相手にこう伝えれば伝わるのだと相手に信頼を置いてコミュニケーションスタイルを学習できる。・・・拒絶されて育った子は、本当に必要なものがあっても言わずに黙ってしまう。泣き叫ばなければ必要に応えてもらえなかった子は、ちょっと困ったことがあると感情的になり、必要以上に激しく主張し、周りからおそれられたり敬遠されたりしてしまう。信頼を置いて行うコミュニケーションを学ぶことができなかった場合、親以外の相手、例えば友人、恋人、パートナーなどに対しても、過剰な遠慮や回避、そして過激な応答をしてしまう傾向ができあがってしまう。

P194 生きてさえいれば、生き延びていくために必要な程度のものさえあれば、あくせくと働かなくてもいいはずだ。私は、漫画家の水木しげるさんのような生き方に惹かれる。悠々と、好きなことを貫き、長く生きて、後世の人の心に伝わる物語と文化を残し、作品は今もなお多くの人を楽しませている。　敢えて勝ち負けをつけるなら、自分の興味を持っていることや、楽しいと感じることに取り組みながら、その人に与えられた生を生ききった者が勝ち、ではないか。生き延びるということ自体が大いなる達成だ。　学ぶことで損をすることはない。あくせくと、誰かに勝つために、損をしないために必死で自分を追い立てるように勉強するのではなく、自分の世界を豊かにするために、もっと悠々と生き、物事を楽しむために、余裕をもって学ぶのだ。

■ 労働法・改正スケジュール

下記の改正が予定されています。早めのご準備を！！

■令和３年１月１日施行
・子の看護休暇・介護休暇の時間単位取得

■令和３年３月１日施行
・障害者法定雇用率引き上げ（民間2.2%＞　2.3%へ）

■令和３年４月１日施行
・同一労働同一賃金の対応（中小企業）
・70歳までの就業機会確保　（努力義務）
・中途採用者比率の公表義務（労働者数300人超）

■令和４年４月１日施行
・パワーハラスメント対策の義務化（中小企業）

■令和４年１０月１日
・被用者保険（厚生年金・健康保険）の適用拡大
（500人超→100人超）※令和６年10月に50人超へ

■令和５年４月１日施行
・中小企業に対する割増賃金率の適用猶予措置の
廃止・・月６０時間超の割増賃金率５０%適用

■ 絵手紙通信



「臈長ける」とは、辞書に

洗練された美しさと気品。特に女性にいうとありました。

事務所 e-mail ： sinoda2@niks.or.jp　　所長 e-mail ： srsinoda@niks.or.jp

最近の出来事から (303号)

■ 問題多発 (R2.12.14)

▲県内では２月末に第一号の新型ウイルス感染者が確認された後、３月30人、４月44人と少しずつ増え、４月には全国に緊急事態宣言が発令されるに至り、真っ先に「動き、集う」に関連する企業が影響を受け、顧問先の雇用維持や休業対応、助成金相談等の日々に明け暮れた。

▲それでも、アクセルとブレーキの両方に足を掛けての地元自治体や国の緊急経済対策もあって、一部では人の動きも回復を見せ、9月以降は活況を呈する程の地域や宿、店舗も出て一息吐いた。

▲そんな中、従業員の能力不足、服務規律違反、精神疾患等の相談が業種を問わず連日のように発生し、８月以降の偶然にしては余りの多さに首を捻った。

▲要因として、昨年の働き方改革法施行があり、遵守しつつ企業を継続するには、より少ない労働量でより多くの成果を出す労働生産性向上策を強化せざるを得ないこと。その上に新型ウイルスの危機に対応すべく、業務の見直しや意識改革が求められ、これらの労働環境の急変によって浮かび上がった事象なのかなどと思い巡らせた。

▲また、多く聞かれる言葉に「コミュニケーション不全」と「独善的」があるのも気になった。人間には、太古の狩猟・採取の遊動生活の中で自然界の脅威に単独で対峙せざるを得ない中で身に付けた自己防衛反応と、その後の集団社会生活で否応なく必要となった相互の利害調整能力を身に着けて来たという。令和の一大事に対して、後者の対応を求める組織に、前者の対応に固執したことの軋轢（あつれき）かとも思った。

■ 令和２年の暮れ (R2.12.22)



▲毎年この時季に一年間の様々な出来事を振り返っているが、今年に限っては、勤続30年のベテラン職員の引退と７年の有資格職員のおめでた退職以外は新型コロナウイルス一色のように思える。

▲横浜のクルーズ船での感染拡大騒動で取り止めも考えた２月下旬のネパール旅行にしても、マスクを離さず、行く先々で消毒液を噴霧し、その旅先で「全国学校一斉臨時休業指示」の一報が入ると同時に予定行事中止の連絡が続々と届き、帰国した３月１日の成田空港、東京駅、新潟駅・・・行き交う人の少なさに旅の気分は吹き飛んだ。

▲以後の事務所は、客足が途絶えた飲食店、旅館や仕事量が減った企業の休業、雇用調整や助成金の相談が殺到し、まずは金融機関に行って可能な限りの融資を受けることを勧め、心の余裕を持ったところで雇用維持の相談を受けた。また、長期継続が予想される助成金の申請は、申請書の書き方を無料で教える原則を貫いたことも蘇る。

▲合わせ、事務所職員には、自他共の感染防止に手洗い、マスク、三密回避、不要不急の外出回避の徹底やリモートワークも試みつつ、お客様の事業継続支援を適格、迅速、親身になって実行すること、それを実行可能にし、延（ひ）いては自身の存在意義を高める自己研鑽の強化も指示した。

▲家では規則正しい生活で晩酌の量、作陶の時間が増え、鳥のさえずりを聞きながら轆轤（ろくろ）を廻し、星を見ながら窯を焚き、今までに感じたことのない静かな時空を噛みしめたことも・・・。

▲そして、この一年間に逝った同世代の知人を偲びつつ、一年後に古希を迎える今、何を為すべきか、何ができるかを考える年の暮れである。