

中途採用比率の公表義務化、70歳までの就業確保など来春施行

新型コロナウイルス感染症対策に追われた2020年の通常国会（6月17日閉会）ですが、そうした中で企業と働く人に大きく影響する「雇用」と「年金」の改革関連法が成立しています。大企業に中途採用比率の公表を義務付けることや、企業に70歳までの就業機会を作るよう努力義務を課すことなどを盛り込んだ「雇用制度改革法」。パートなど短時間労働者への厚生年金の適用拡大や、老齢基礎年金の受給開始時期の選択肢拡大を柱とした「年金制度改革法」の2つは重要です。新型コロナ禍の中で成立した両法案のポイントや今後の見通しなどについて整理します。

6 本の改正法を束ねた「雇用制度改革法」

労働施策総合推進法や高齢者雇用安定法など6本の改正法を束ねた「雇用制度改革法」は、政府が推し進める全世代型社会保障改革の一環となります。このうち、大企業に中途採用比率の公表を義務付けた改正労働施策総合推進法は、来年4月1日施行です。従業員301人以上の大企業が対象で、直近3年間の中途採用の比率に加え、中途採用後のキャリアパス・人材育成・処遇など、定性的な情報の自主的な公表も促す方針です。

公表方法は、企業のホームページが主流になるとみられます。政府は、日本の雇用慣行のひとつである「新卒一括採用」が大企業に根強く残っている中、人生100年時代を踏まえ、働く意欲がある人たちの能力を存分に発揮できる仕組みへの転換を促しており、通年採用による中途採用・経験者採用の拡大と促進を狙っています。運用の詳細は、今秋の労働政策審議会で省令（ガイドライン）を定めます。

また、改正労働施策総合推進法による「70歳までの就業機会の確保」も来年4月1日施行です。雇用による支援と雇用以外の支援の2通りがあり、具体的には、企業に（1）雇用による支援として、定年廃止や70歳までの定年延長、他社への再就職の実現（2）雇用以外の支援として、定年後または65歳までの継続雇用終了後にフリーランスや起業した人との間で70歳まで業務委託契約を締結——などを求めます。努力義務でスタートしますが、将来的には義務化する可能性があります。ただ、長丁場の戦いが見込まれるコロナ禍の中で、期待通りの運用がはかれるかは未知数です。

このほか、現役時代に比べて賃金が大幅に下がった60～64歳の高齢者に、その穴埋めとして支給する「高齢者雇用継続給付」を2025年度から段階的に縮小することも決まりました。

パートなどの厚生年金適用を拡大する「年金制度改革法」

「年金制度改革法」によって、パートなど短時間労働者への厚生年金の適用拡大や老齢基礎年金の受給開始時期の選択肢拡大を柱に、国民年金法などを一括改正しました。この一連の改正は、企業にも働く人にもインパクトがあります。改正の柱は、（1）パートなどの短時間労働者への厚生年金の

適用拡大（2）老齢厚生年金の在職中の支給減額の見直し（3）老齢基礎年金等の受給開始時期の選択肢拡大（4）確定拠出型年金の加入可能要件の見直し（5）国民年金事業の運営改善——などです。

現在、パートなど短時間労働者（週20時間以上30時間未満）の厚生年金加入は「フルタイムなどの従業員数501人以上」の企業に義務付けられています。これを22年10月に「101人以上」、24年10月に「51人以上」に拡大します。政府は新たに計約65万人の加入を見込んでいます。

また、60～70歳となっている年金受給の開始時期の選択肢を60～75歳に広げます。受給開始を遅らせるほど年金月額が増える仕組みで、75歳から受け取り始めると元の1.84倍となります。こちらは、22年4月施行です。

加えて、働き続けて一定の収入がある場合に年金を減らす「在職老齢年金制度」について、60～64歳の賃金と年金の合計月額が47万円以下であれば年金が減額されない仕組みに変えます。現行制度の減額基準は28万円で、改正によってより多くの方が満額を受給できるとしています。政府は、短時間労働者や高齢者の就労を促進させたい考えですが、一連の法改正で狙いが実現するか注目されます。

「日雇い派遣原則禁止」などで労使の主張異なる、労政審

労働者派遣法の2012年改正と15年改正の点検作業を進めている労働政策審議会は、これまでの議論の中間整理に入ります。昨秋から、事業者団体や派遣社員のヒアリングと関係者へのアンケート調査を基に13の検討項目を点検してきましたが、そのうち「日雇い派遣原則禁止」「離職後1年内派遣禁止」「グループ企業内派遣8割規制」「（事前面接など）特定目的行為禁止」「期間制限」の5項目で労使の主張が異なりました。使用者側は「緩和・撤廃」、労働者側が「維持・強化」を求めています。

注目度の高い「日雇い派遣原則禁止」では、使用者側が「ニーズは確実にあり、日雇い派遣は企業にとって有用な選択肢だ」「例外業務として追加する業務と業種を検討すべき」「500万円以上という年収要件の引き下げが撤廃が必要」などと、現行規定の弾力化を主張しました。中間整理の後、主張の異なる項目に絞って見直しの是非やあり方を議論します。

取材・文責 株式会社アドバンスニュース



製造請負優良適正事業者 第 2010001(04) 号
令和元年度厚生労働省受託事業
請負事業適正化・雇用管理改善推進事業
製造請負優良適正事業者認定制度

株式会社 平山 TEL:03-5783-3571 (代) <http://www.hirayamastaff.co.jp>
東京本社：〒108-0075 東京都港区港南 1-8-40 A-PLACE 品川 6階

