

事務所ニュース

労働保険事務組合
第一労務協会

京都市西京区嵐山宮ノ北町8番18
TEL. (075) 864-3336
FAX. (075) 864-3367 〒616-0025

社会保険労務士 光木事務所

スポット

育児休業給付拡充と育児時短給付の新設 子育て支援の環境整備が不可欠

厚生労働省の労働政策審議会ですべて子育て支援策が相次いで打ち出されました。1月10日の雇用保険部会の報告では両親ともに育児休業取得を促進するために、2025年度から子の出生後一定期間内に両親がともに一定期間以上の育休を取得した場合に、産後パパ育休期間と同じ28日間を限度に休業開始前賃金の80%相当額を支給することとしています。

具体的には男性は出生後8週間以内、女性は産後休業後8週間以内に14日以上の子育休取得する場合に、28日間を限度に休業開始前賃金の13%相当額を「出生後休業支援給付金」（仮称）として給付し、既存の子育休給付（給付率67%）と併せて80%相当額の給付となります。

また、育児休業給付とは別に、被保険者が2歳未満の子を養育するために時短勤務をしている場合の新たな給付として、2025年度から「育児時短就業給付」（仮称）が創設されます。給付率は時短勤務中の各月に支払われた賃金額の10%とし、その上で給付額と賃金額の合計が時短勤務開始前の賃金を超えないよう、一定の賃金額を超えた場合には給付率を減額させることになっています。

昨年12月26日の雇用環境・均等分科会の報告では、子が3歳以降小学校就学前の時期における新たな支援策として「柔軟な働き方を実現するための措置」を事業主の義務とするよう提言しています。具体的には子が3歳〜小学校就学前の時期につい

て、①始業時刻などの変更、②月10日以上テレワーク等、③短時間勤務制度、④保育施設運営等、⑤新たな休暇の付与（年10日）——の5項目を提示。このうちの2項目以上を事業主が選択して整備し、労働者が1項目を選んで利用できるようにします。

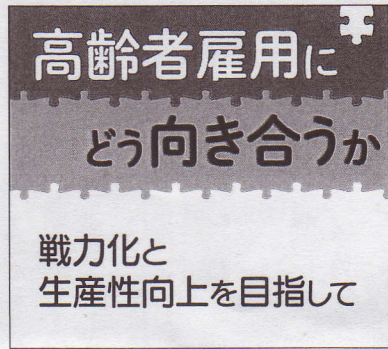
また、子が3歳になるまでの適切な時期に、制度の説明と利用意向を確認するための面談の実施も義務づけられます。

子育て支援の拡充によって事業主の負担は増えますが、人手不足の下で人材の確保と定着を促すために、も制度を活用した環境整備に取り組む必要があるでしょう。

2024

3

第3回 「65歳定年」で従業員の働く意欲が向上



人手不足解消の方策の一つとして高年齢雇用が注目されています。一方、政府は70歳までの就業を努力義務とする「70歳就業法」を施行し、そのための対応も必要です。近年は定年年齢を引き上げる企業が徐々に増えつつあります。今回は定年年齢を60歳から65歳に引き上げた大手セラムックスメーカーの高齢者の活用事例を紹介いたします。

厚生労働省が昨年12月22日に公表した2023年「高年齢者雇用状況等報告」によると、65歳までの雇用確保措置の内訳は、定年制の廃止が3・9%、定年の引上げが26・9%、継続雇用制度の導入が69・2%。定年の引上げが前年比1・4ポイント増と、年々徐々に増えています。

大手セラムックスメーカーは65歳までの再雇用制度を長く続けてきましたが、再雇用を選択する人が8割超に増加。また、60歳から企業年金を受け取る人が多く、再雇用で給与が半減し、年金を受け取りながら働く人の中には「も

う現役じゃないから忙しく働く必要もないし、難しい仕事は若い者

60歳前の100%賃金を保障 柔軟な働き方が選択可能に

に任せようと、肩の荷を下ろした気分になる人が増えてしまう」(同

社人事担当者傾向にありました。

そのため労働力の確保はもちろん、培った経験・知識・人脈、職

人技の技術を含めて活躍してほしいという思いがあり、定年を65歳に引き上げることになりました。

当然、処遇の改善も必要にな

り、非管理職については下げることなく60歳以降の賃金も60歳以前と同じ100%支給としました。人件費が今まで以上に増えることになりませんが、①給与は下げないが、50歳以降の昇給配分を抑制、②企業年金の一部を減額、③定年が5年延びることで企業年金資産がその分少なくてすむというメリットも活用——という3つの措置を講じています。一方、管理職層については60歳まで2年間、半

勤務や週3日勤務といった柔軟な勤務制度も導入。実際に家庭の事情で1日6時間の短時間勤務や月・水・金の勤務の人もいます。60歳以降の具体的な仕事や役割は58歳から2年間の間に本人と上司の話し合いで決まります。希望する仕事の難易度が高ければ、学習を促し、準備するようにアドバイザースします。実際には自部署のアドバイザー、技術部門の部長であれば技術顧問であるとか、営業職であれば担当者として顧客相手の最前線で活躍している人もいます。65歳定年制度導入後の社員の反応は概ね好評だそうです。

同社の人事担当者は「体力がない会社もあれば、人員構成上高齢者が多く、若い新人が採れないという会社もあるだろう。しかし、働く人たちに魅力的な制度と感じてもらいたい、がんばって働きたいという気にさせることが制度設計の最大のポイント。体力的に厳しくてもそれなりに工夫する余地はあ

る」と言います。

期ごとの計4回の人事評価を基準に処遇を決定。評価が低い人でも60歳以前の給与の70%、高い人は100%となり、平均で85%になるように設計しています。60歳以降の働き方については、自身の健康や家族の介護などの事情でフルタイム勤務が難しい場合も想定されます。そのため短時間