

# 視点

## 今後の働き方を考える



岡山県経営者協会  
専任コンサルタント

中野 花都江 (社会保険労務士)

新型コロナウイルスの収束を願いながらの半年でしたが、残念ながら新たな生活様式を受け容れる段階に入ったようです。感染を予防するためにテレワークを導入した企業も、今後の働き方を根本から見直す転換点と捉えていることでしょうか。緊急時に何が役立ったのか、どのような事に注目して優先順位を付けたのか。この先どのような世界が見えるのか。経営者の判断が今後を左右すると思われま

す。このような状況下、今国会で雇用に関する重要な法律が改正されました。特に次の2つは企業に大きな影響を及ぼすと予想されますので、今後の働き方を考えるうえで注目すべき点になります。

### 1. さらなる社会保険の適用拡大

現在、社会保険加入者 501 人以上の企業に適用されている要件が、2022 年 10 月 1 日から 101 人以上の企業 (被保険者 45 万人増加) に、2024 年 10 月 1 日から 51 人以上の企業 (被保険者 20 万人増加) にも適用されます。要件は、週 20 時間以上、月収 8.8 万円 (年収 106 万円) 以上で 1 年以上働く見込みのあることです。

扶養の範囲で勤務しているパート従業員には相当な影響があり、自らの働き方に向き合うきっかけになるはずですが、企業は早めにアンケート調査するなど動向を把握しつつ、施行までに会社方針を決めて人員構成や増加する人件費を見積もっておかなければなりません。本格的なテレワークの導入や IoT による省力化などハード面の整備と、雇用形態ごとの担当業務などソフト面の見直しが急務になります。

### 2. 雇用継続給付金の廃止

高齢者に対する法改正もあります。高齢者では、原則 65 歳までの雇用を企業に義務付けています。労働力不足解消と定年後の所得確保のためのもので、年金開始年齢と連動しています。

定年後は再雇用制度に則り賃金を減額する企業が一般的です。そこで政府は 1995 年度に定年後の賃金低下を補うものとして雇用継続給付金を創設しました。25 年間活用されて来たこの雇用継続給付金が 10 年後の 2030 年度に廃止されます。経過措置として 2025 年度からは給付率の上限が新賃金の 10% (現在は 15%) に下がります。

2030 年度は 1965 年 4 月 2 日生まれの人が 65 歳になる年です。男性では老齢厚生年金の支給年齢が 65 歳になります。やっと厚生年金保険法通りの年金開始年齢になるわけです。政府は長期計画に基づいて着実に法改正を進め、全て整合性の取れる形で収まります。これに合わせて、企業でも今後は役割と職務に応じた賃金設定が必要になります。そのためにも職務内容を明確にしておかなければならないでしょう。

中小企業では 2021 年度から「パートタイム・有期雇用労働法」が施行されます。パート従業員や嘱託といった雇用形態の違いによる不合理な待遇格差は是正の対象になります。そのためにも正社員の担う業務と労働条件の違いを納得できるものにしておき、説明できることが必要です。従業員との協働意識の醸成は経済活動を継続していくためにも重要です。早め早めの実効性のある具体策をご準備ください。