



社会保険労務士法人アコール

〒503-0018 大垣市西之川町1-88-2
 Tel (0584)77-1318
 fax (0584)77-1319
 HP <http://www.t-roumushi.jp>
 発刊元 西濃人財教育経営センター

一業務案内一

労働保険・社会保険の手続き、事務・代行、給与計算、就業規則作成、助成金制度紹介賃金制度、退職金、労使紛争問題、年金相談採用試験、社員教育、メンタルヘルス問題
 発行責任者 社会保険労務士 北島 隆

浮上する 「70歳定年制」

先般、政府の2018年の経済財政運営の基本方針(骨太の方針)や成長戦略が決定、中でも焦点となったのが「人手不足への対応策」です。外国人労働者の受け入れ拡大とともに、65歳を超えても健康な高齢者の活用を方針としています。

外国人では、建設、農業、介護、造船、宿泊など現場の人手不足が深刻な単純作業労働について新たな在留資格制度の創設を盛り込んでいますが、3K職種限定や移民政策との問題、かつて労使問題の温床にもなった縫製業における中国人研修制度が頭をかすめ即効性にも疑問が残ります。

また、高齢者の活用についても制度設計は難しく、一律引き上げの定年延長では企業負担が重くなります。昨年6月時点の調査では、定年を65歳以上に設定または廃止した企業が19.6%となっていますが、これ以降の広がりには欠けている状況です。

一方、65~69歳未満の高齢者が働いていない人は143万人も増えている状況で、年金調整される仕組みを変え、フルタイム、嘱託など高齢者の事情にあった選択可能で柔軟な高齢者の活用設計を構築することが潜在労働力を生かすこととなります。

働き方改革法 成立①

政府が今国会の最重要法案として位置づけた働き方改革関連法案が6月29日可決、成立しました。施行時期は以下の通りです。

	18年 6/29	→	19年 4月	20年 4月	21年 4月	
残業規制	法成立	労政審で各制度を検討	大企業 施行			
				中小 企業 施行		
同一賃金 同一労働				大企業 施行		
					中小 企業 施行	
高度プロフェッショナル			施行			

法改正の概要は次の通りです。

【時間外労働の上限設定】

時間外労働(残業)の上限は告示で定めた「月45時間かつ年360時間」を法律に格上げし原則としました。特別な事情がある場合でも年720時間までとし、違反企業や労務担当者には、6月以下の懲役または30万円以下の罰金を科します。建設業

と自動車運転業、医師は5年間の猶予となります。また研究開発職は規制対象外とし、残業が月100時間を超えた場合医師の面談を義務付けました。

【長時間労働の抑制】

以下の3つがポイントとなります。

①月60時間を超えた残業に対する賃金の割増率は、中小企業への猶予措置を廃止し、大企業と同じ50%以上とする。

②10日以上の年次有給休暇が与えられる労働者に対し、このうち5日は本人の希望を踏まえ、時季を指定して取得させることを企業に義務付ける。



③終業時刻と次の始業時刻の間に、一定の休息时间(勤務間インターバル)を設けることを企業の努力義務とする

【高度プロフェッショナル制度】

高収入の一部専門職(経営コンサルタントや金融ディーラーなど働く人の3%)を、労働時間規制や残業代支払いの対象から除外できる「特定高度専門業務・成果型労働制」を創設しました。まず企業労使の合意が必要です。更に職務範囲が明確、年収1,075万円以上、本人が同意していることが条件です。また健康確保措置として「4週4日以上、年間104日以上の休日確保」の義務化、さらに労使間で「労働時間の上限設定」「2週間連続の休日」「勤務間インターバル制度の導入」「臨時の健康診断の実施」のいずれか1つ以上の選択をする必要があります。

※2020年4月導入の同一労働同一賃金については次月号で掲載します。

雇用関連ニュース

●「定年後も働きたい」8割 (7月17日) ——

定年前の50~64歳の正社員の内、約8割の人が定年後も働きたいと希望していることが民間調査で分かりました。働きたい理由として「日々の生計維持」が最多で、働きたいが働けない理由として、「働く場所がない」「肉体的衰え」「家族の介護」があがっています。

●働く女性の割合最高(7月14日) ——

25~39歳の女性のうち働人の割合が75.7%と過去最高を更新しています。人手不足を背景に、企業が短時間雇用など多様な働き方を認めて育児世代の女性を採用しています。ただ、非正規で働く女性の3割超は税優遇の縮小などを意識して働く時間を調整している実態もあるようです。

●「仕事は人並みで十分」61% (6月22日) ——

今春の新人社員を対象に実施したアンケートで、「働き方は人並みで十分」と回答した新人は61.6%、「人並み以上に働きたい」は31.3%にとどまり、仕事へのネガティブな意識が持たれ意欲が後退していると分析されます。

●労災死 3年ぶりに増加(5月31日) ——

昨年の労働災害による死者は前年を50人上回る978人でした。業種別では建設業が323人、運輸業が137人、製造業が160人で多く、死亡原因では「墜落・転落」が最も多く「交通事故」、「挟まれ、巻き込み」が続いています。現場の人手不足や高齢化も一因と分析されています。

シリーズ ——判例等に学ぶ—— 格差はどこまで許容されるか

6月に最高裁で正社員と非正規労働者の待遇格差を巡る訴訟判決が2件ありましたがこの内、長澤運輸訴訟では定年退職後の再雇用で一定の待遇差があることを許容した判決でした。

再雇用の格差は容認だが・・・

判決内容を見ると、①定年後の長期雇用は予定されていないこと。②定年までは正社員として賃金が支払われていたこと。③一定要件を満たせば老齢年金を受給できること。などの事情を考慮した上で正社員と賃金総額を比べるのではなく、「個々の賃金項目の趣旨を個別に考慮すべき」と指摘し、賞与や住宅手当などの不支給は不合理でないとし、一方で精勤手当と超勤務手当の格差は不合理としました。

「同一労働同一賃金」指針に反映か

政府は同一労働同一賃金の実現を目指し待遇差が問題にならない事例などを示し指針案として公表していました。定年再雇用については、「給与の減額に対応した公的給付を勧案することが許容されるかは今後検討する」としてきましたが、今回の最高裁判決による趣旨を指針に追加する議論を進めることとなります。今国会で成立した「働き方改革関連法」にも同一労働同一賃金に関する規定が盛り込まれていて、大企業は2020年4月から、中小は2021年4月施行され、議論される指針についても施行時から効力を持つこととなります。



今後の企業対応策は

長澤運輸事件で判決に大きな影響を及ぼしたのは、会社の対応が非常に長けていたことです。定年再雇用後の異なる賃金体系を設けそれが合理的であると認められたこと、再雇用者に歩合給の係数を上げ、更に年金空白期間に月2万円の調整給を支給することで、年収ベースで79%を確保していることです。

しかし、判決において再雇用の賃金が「どの程度の格差まで許されるか」疑問が残ります。年収ベースで

8割という設計は、相場からいえば極めて高く、再雇用時に賃金を75%未満に



引き下げることを条件とした高年齢継続給付助成金の制度も多く企業で広く行われていた実情もあります。とは言っても賃金格差をどこまでも大きくして良い訳でもなく、待遇格差の内容や理由を説明できる制度設計が迫られることとなります。

また、もう一つの最高裁判決の「ハマキョウレックス事件」では、正社員と有期（非正規）社員との手当の格差が争われましたが、2審が認めた手当に加え、皆勤手当の不支給も不合理と認めました。また、不合理か否か判断では、①職務の内容 ②転勤、昇進など配置の変更範囲 ③その他の事情—の3点を考慮し個別の待遇で賃金項目ごとに判断するとしました。

今後、益々高齢者の活用が必須となる時代において、定年後の就業形態を明確にすることや賃金体系の見直しを迫られることになると考えられます。