

## [第336回朝会結果]

### 社会保険労務士法人マーシャル・コンサルティング上岡由美子氏をゲストに 最近の労働法、経営者が認識すべき事項について研鑽しました!

第336回朝会は、6月15日(火)8時15分より、HOTEL THE KNOT YOKOHAMAにて、感染対策を、より効果的にするため出席者を36名に制限させて頂き、当会会員の社会保険労務士法人マーシャル・コンサルティング上岡由美子氏をゲストに「最近の労働法関係、今、経営者が認識すべき事項について」をテーマに開催致しました。



講師は、特定社会保険労務士 米国公認会計士(USCPA) ファイナンシャルプランナーの資格も有しておられ、特に外国人労働者関係の労務相談・社会保険事務に強く、幅広く活躍されており、経営者が日常経営の際に認識頂く法務事項などを中心にお話し頂きました。

加藤会長より「無事に6月を迎えまして、当会も「朝会」を滞りなく開催できておりますことにお礼申し上げます。本日は36名に員数を制限させて頂きました。ご承知のように、ワクチン接種も大分進んできているようで、接種についてご心配もされていることと思いますが、この件につきましては、当会としては計り知れない事もありまして難しいと判断しております。職域接種も始まり接種年齢も下がってきておりますので、徐々に進んでいくと思われれます。今は紫陽花の美しい季節です。この間、鎌倉にお参りをしたついでに紫陽花を見てきましたが、良いもんだと心が和みました。こんな時期ですのでこうした余裕も持つことも大切と感じました。」と挨拶を受けました。

事務局より、8月3日(火)に開催する「納涼セミナー」開催などの連絡を行い、講演にはいりました。(以下、講演の要旨です)

#### **高齢者の労務管理で定年再雇用後に賃金を一律に引き下げている労務管理が多くの企業で行われていますがこうした管理について見直しをする必要性が出てきています!**

本日は「最近の労働法関係、今、経営者が認識すべき事項について」と題して、70歳までの就業確保問題を中心に話をさせて頂きます。働き方改革に関連して2019年からさまざまな法改正がありますが、いよいよ今年から70歳の就業確保問題、また中小企業に關しましては、同一労働同一賃金の考え方が施行されておりますので、それをどうしていくか、70歳までの就業機会の確保という事で高齢者の労務管理、特に、定年後再雇用する社員の労務管理で多くの企業が賃金を一律に引き下げているのですが、こうした労務管理について見直しをする必要性が出てきていますので、其処についてのお話と、今回の法改正、特に70歳までの就業機会の確保と、社会保険で高齢者に関する法改正が労務管理におとす影響についてお話ししたいと思います。

また、定年後再雇用者の賃金をダウンさせるという事について同一労働同一賃金をどう考えていくか。最後に、賃金設計を行っていく上で労務管理上の注意点について話をしていきます。

何故、今、高齢者の労務管理の見直しが必要なのかですが、まず法改正がありました。次に高齢者の心理としても人生100年時代で老後の生活資金を確保しなければいけない。

コロナ禍で解雇の問題や労働トラブルが多発しているという事。同一労働同一賃金、定年前にやっている仕事と定年後の仕事と比べて同じ仕事をしているのに何故給料が下がらなければいけないのかという不満。

また、平成30年、昨年10月にもこれらに係る最高裁判決も出ていますので、法改正も相まって見直しをしていく必要があります。令和2年の通常国会での法改正が今後の賃金設計に影響してくると思われ、在職老齢年金の制度改正、高齢雇用継続も支給率が



縮小されますので見直しが必要になります。しかし、現在の労務管理方法を大きく変えていくはすぐにはできませんので、その中で同一労働同一賃金をどう組み合わせしていくのが必要になります。

令和3年4月からの高齢者雇用安定法の改正：70歳までの就業機会の確保ですが、65歳までの雇用確保は義務ですので皆様の企業でも行われていると思います。

70歳までの確保は努力義務ですので65歳からいきなり70歳迄でなくても、例えば67歳迄、68歳迄でも良い訳です。その方法として①定年の引上げ。②65歳以上継続雇用制度の導入。③定年の定め廃止。④創業支援等措置があります。これを単独でやっても組み合わせる事も可能です。労使間で十分協議して、高齢者のニーズの高い措置を実施するのが望ましいとしています。

①から④のうち、65歳以上の継続雇用制度の導入が一番多く企業で採用されることが想定されますが、注意事項として、現在の65歳迄の雇用継続制度と違うところがあります。ひとつは、特殊関係事業主(グループ会社の事業主)以外の事業主に直接雇用される場合も対象となります。もう一つは、会社が基準を定め、会社の定める基準に該当しない場合は高年齢者を継続雇用しないことも可能です。

どういう基準かですが、就業規則に定める解雇事由または退職事由、例えば「心身の故障のため業務に堪えられないと認められること」「勤務状況が著しく不良で引き続き従業員としての職責を果たし得ないこと」などです。

私も労務相談を受けることが多いのですが、社員の能力が会社が求める水準に不足しているときにそのことをきちんと社員に伝えていない会社が非常に多く、トラブルになっておりますので、これからは評価をきちんとすることが必要です。

創業支援等措置とは、当該高年齢者が新たに事業を開始する場合は、事業主が委託契約等を締結し就業を確保する措置。また皆様の会社で社会貢献事業を行っている場合などで、契約を締結し高年齢者の就業を確保する措置の2つの措置を言います。

高齢者の就業確保をどうしていくかですが、努力義務ですのでやらないという選択もあります。もし、人材確保、モチベーションアップ等のためにやりたいという事であればどういう方法で考える必要があるか。まずは今65歳までの雇用機会の確保として行っている方法に大きく影響を受けます。厚生労働省の調査では継続雇用制度の延長を導入する企業が調査企業の76%と最も多くなっております。

高年齢者雇用に関する法改正の中で社会保険に関する改正ですが、令和4年10月1日から、加入対象の拡大があります。パート・アルバイト等の短時間労働者が一定の要件を満たすと、令和4年10月1日以降101人以上、令和6年10月1日以降51人以上は、健康保険・厚生年金保険の被保険者となり、かなり拡大されますので今後の労務管理に影響がでます。

在職老齢年金ですが、来年4月1日より施行されます。会社で働きながら厚生年金に加入して給料をもらい年金を貰う人は年金が一部カットされる制度です。

その計算式が、60歳から65歳未満、65歳以上から70歳迄とで違いましたがそれが65歳以上70歳迄の式に統一されます。改正後は年金の月額と給与の合計が47万円以下かどうかで計算が異なりますが、改正前は28万円以下かどうかでした。

これまでは年金が支給停止されるという事で給料を調整しましょうかという説明で成り立って





いましたが、其処が説明しづらくなってきます。更に、雇用保険の高年齢雇用継続給付の給付額を縮小することから、給与で調整するという事は難しくなってきます。

雇用保険の高年齢雇用継続給付は、令和7年4月1日より金額が縮小されます。60歳到達時と比較して60歳以降の賃金が61%未満の場合、最大15%、60歳以降の賃金が64%未満の場合、最大10%となります。この二つの改正により企業で再雇用者の賃金ダウンをやっておられる場合は修正する必要があります。

60歳以降に年金を受け取っている方については、年金額を改定するポイントが65歳と70歳到達時、あるいは退職の時に改訂でしたが、それが毎年9月1日に厚生年金保険が上乗せになります。どのくらい上乗せになるかですが、195,000円~21万円の給与総額の方の場合、1年間働いて年金額が13,000円、これが4年とか5年になると5万円位増えますので、働いて年金を増やそうとする方も多いのではと思います。

高年齢者の就業に関する意識調査で、70歳くらいまで、あるいはそれ以上働きたいという方が約8割になり、高年齢者の方はこうした意識を持っていることも頭に入れる必要があります。

**皆様の会社で70歳までの就業を確保するという事であれば、定年後の再雇用者65歳までの労務管理と一体で考えていく必要があると思います!**

再雇用者に関する裁判の判例を2つご紹介します。一つは、長澤運輸事件の最高裁判決で平成30年6月に出たものです。もう一つは、名古屋自動車学校事件、名古屋地裁で昨年10月28日に出た判決です。長澤運輸事件は「定年再雇用時に賃金を大きく引き下げる」という労務管理を概ね肯定するもので、①老齢厚生年金の支給を受けることが予定されている。②老齢厚生年金の支給が開始されるまで2万円の調整給が支給される。③年収ベースの賃金が定年退職前の79%程度である。④定年退職の際に、退職金の支給を受けている。

また、団体交渉によって基本賃金を高く設定したなどから、正社員と定年後再雇用者の待遇差を不合理ではないと判断したものです。

名古屋自動車学校事件については、定年前と定年後で職務内容や人材活用の仕組みに変更がなかったことから、定年後再雇用者の基本給・皆勤手当・精勤手当・賞与について不合理とする判断がされましたが、実際に、基本給を18万円から8万円にするなど、トータルでは6割にあるものの、そもそもの基本賃金が非常に低いことから生活を支えるにはあまりにも厳しいという事で不合理とする判決がでました。また、労使交渉を何もやっていないというところもポイントになっています。

もし、皆様の会社で70歳までの就業を確保するという事であれば、やはり定年後の再雇用者65歳までの労務管理と一体で考えていく必要があると思います。法制度、裁判例、事業者の心理を考えていく必要があります。

今行っている制度を同一労働同一賃金と引き合わせて、説明が出来るようにすることが大切です。同一労働同一賃金ですが、この考え方は働き方改革の一環として行われています。

どのように雇用形態をするかにしても、働く人が納得して働き続ける事ができる事を目指して改正されています。具体的には、パートタイム・有期雇用労働法の対象となる労働者に有期雇用労働者が含まれる改正が中小企業は令和3年4月から、それ以外の企業は昨年の2月から施行されています。

同一労働同一賃金についてですが、我々はグローバルな意味での同一労働同一賃金を考える事が多いと思います。

グローバルな意味では、同じような仕事や職務に就くものには、その雇用形態や性別、人種や国籍等に関係なく同じくらいの賃金が支払われるべきという考え方。どちらか



という外資系企業で行っている考え方です。

その一方で、日本版の同一労働同一賃金については、無期雇用フルタイム労働者を中心とする正規雇用労働者とパート・アルバイト、契約社員、派遣社員等の非正規雇用労働者との不合理な待遇者の解消を目指すというものです。

### 労働条件の相違と待遇差が釣り合っているかどうかを考える上で重要となるのが「均等待遇」と「均衡待遇」です!

同一労働同一賃金の考え方ですが、正規と非正規の労働条件がバランスをしているという事が大切です。労働条件の相違と待遇差が釣り合っているかどうかを考える上で重要となるのが「均等待遇」と「均衡待遇」です。

均等待遇とは、前提条件が同一の場合、同一の取扱いをすることを言い、均衡待遇とは、前提条件が異なる場合、その違いに応じた取扱いをする事を言います。

均等待遇とは、前提条件が同じであれば、同じ扱いを行うことで、●同じ役職に就く者に対して、正規・非正規に関わらず同額の役職手当を支払う。●出勤を奨励するため、正規・非正規に関わらず精皆勤手当を支払う。●食事代を補助するため、正規・非正規に関わらず食事手当を支払う。

均衡待遇とは、前提条件に一定の相違があるのであれば、それに応じた異なる扱いを行うことで、●職務内容や職務に伴う責任が異なるため、正規と比較して非正規の基本給を低く設定している。●同じ役職に就くものの 所定労働時間が短い非正規に対しては、所定労働時間に比例した役職手当を支払う。●所定労働日数に応じて通勤手当の支払方法を定期代基準とするか、実費とするか待遇を変える。こと等を言います。厚労省のガイドラインに細かく記載されています。

均等待遇で行くのか、均衡待遇で行くのかは前提条件が同じかどうか、労働条件がどう違うのか、手当の支給条件目的が何なのかということによって判断をすることになります。その基準を示しているのが、パートタイム・有期雇用労働法第8条、9条になります。

正規雇用者と非正規雇用者との待遇について、3つの労働条件の相違、①職務内容(業務内容・責任の程度)。②職務内容・配置の変更範囲(いわゆる「人材活用の仕組み」)。③その他の事情(定年後に再雇用する等)を考慮します。これをどう考えていくかということです。

パートタイム・有期雇用労働法の第9条ですが、法改正により、短時間労働者だけでなく「有期雇用労働者」も、第9条の差別的取扱い禁止の対象となっている点に注意が必要です。

定年後再雇用者は有期雇用労働者となることが多く、しかも職務内容が変わらないことが多いつまり、第9条の要件を満たしやすいです。下表が同一労働同一賃金のガイドラインです。

### 基本給・昇給・賞与 基本的に均衡待遇が求められます。

項目	内容
基本給 (職能給、職務給、年功給)	労働者の能力又は経験、(業績又は成果、勤続年数)に応じて支給するものについて、通常の労働者と同一の能力又は経験、(業績又は成果、勤続年数)を有する短時間・有期雇用労働者には、能力又は経験、(業績又は成果、勤続年数)に応じた部分につき、同一の支給をしなければならない。また、能力又は経験、(業績又は成果、勤続年数)に一定の相違がある場合においては、その相違に応じた支給をしなければならない。
昇給	勤続による能力の向上に応じて行うものについて、通常の労働者と同様に勤続により能力が向上した短時間・有期雇用労働者に、勤続による能力の向上に応じた部分につき、同一の昇給を行わなければならない。また、勤続による能力の向上に一定の相違がある場合においては、その相違に応じた昇給を行わなければならない。
賞与	会社の業績等への労働者の貢献に応じて支給するものについて、通常の労働者と同一の貢献である短時間・有期雇用労働者には、貢献に応じた部分につき、同一の支給をしなければならない。また、貢献に一定の相違があるのであれば、その相違に応じた支給をしなければならない。

**諸手当** 労働条件の相違よりも、その手当の性格を踏まえた支給条件を満たしている労働者にきちんと支払っているかどうかのポイント。基本給等と違い均等待遇が求められることが多い。

項目	内容
役職手当	役職の内容、責任の範囲・程度に対して支給しようとする場合、同一の役職・責任には同一の、違いがあれば違いに応じた支給をしなければならない
時間外・休日手当、通勤手当、食事手当、単身赴任手当等	同一の支給要件を満たす場合、同一の支給をしなければならない

一方で、役職手当を所定労働時間に比例した額にする、所定労働日数の少ない労働者の通勤手当を定期代基準ではなく実費にするなどの措置は認められる。

**福利厚生等** 手当同様均等待遇が求められる。

項目	内容
福利厚生施設(食堂、休憩室、更衣室)	同一の利用を認めなければならない
転勤者用社宅	同一の支給要件(転勤の有無、扶養家族の有無、住宅の賃貸、収入の額など)を満たす短時間・有期雇用労働者には、同一の利用を認めなければならない
慶弔休暇、健康診断に伴う勤務免除・有給の保障	同一の利用を認めなければならない ※
病気休職	無期雇用契約者については同一の、有期雇用契約者については労働契約の残存期間を踏まえて付与をしなければならない
法定外年休・休暇(慶弔休暇を除く)	同一の付与をしなければならない。有期契約を更新している場合は、当初の契約期間から通算して算
教育訓練	現在の職務に必要な技能・知識を習得するために実施する場合、同一の実施をしなければならない

※ただし所定労働時間に応じた日数の付与はOK。

ガイドラインに記載されていないこととして、家族手当、住宅手当、退職金がありますが、基本的な考え方として、「具体例に該当しない場合でも不合理と認められる待遇の相違の解消が求められる」とあいまいな表記に留めています。ただ、裁判例をみていくと手当については、支給目的に沿った支給が求められると判断されています。

賞与や退職金は、職務内容や人材活用の仕組みによる均衡待遇が求められると判断されていますが、どの程度まで均衡が図れるのか、例えば〇パーセント迄だったら、良いという判断は示されておりませんので、会社としては過去の裁判例等を基にして、この労働条件の相違、待遇差だったら問題ないんじゃないか等の判断をしていく必要があります。

(厚労省のリーフレット「パートタイム・雇用労働法の概要」の3ページを説明されました)  
(長澤運輸事件・)名古屋自動車学校事件の判決内容を説明頂きました)





**基本給や昇給、賞与、退職金については均衡待遇が基本です。差をつけるという事であれば、職務内容・人材活用の仕組による説明ができるかどうかです!**

ここで、同一労働同一賃金の纏めになります。基本給や昇給、賞与、退職金については均衡待遇が基本です。

差をつけるという事であれば、職務内容・人材活用の仕組による説明ができるかどうかですが中小企業の場合ですと業務に限りがあるので、同じ仕事やってもらわざるを得ないという事が出てくると思います。

転勤についても、事業所が一つですと転勤もないとなると責任をどうコントロールしていくか、責任でジョブサイズを変えていくという事が必要になってきます。責任の判断基準として、働いている権限とか成果達成への寄与、トラブル発生の対応とか営業会議への出席など、達成の期待度がどの程度あるかなどで判断をしていきます。

もう一つのポイントとしては手当についてですが、支給目的をはっきりさせるという事が大切です。裁判では、イエス、ノーとデジタル的に判断されることが多いので、手当が多ければ多いほど火種を抱えることになっていきますので、どういう人に支給するのか、また、どういう時に支給して、どういう時になったら不支給になるのか就業規則に明確にしておくことが大切です。

**人件費の総額を確り考えて、何処まで昇給・賞与が出来るかがとても大切。いずれも、同一労働同一賃金に従って考えていく必要があります!**

定年後の退職者の労務管理、特に定年前と定年後で賃金をダウンする場合の考え方について二つのパターンで考えてみたいと思います。

① 定年後は「法律上の義務を果たすために雇用する」定年後に賃金を引き下げる労務管理を行うか。同一労働同一賃金に沿って、職務の内容・人材活用の仕組等に留意する必要があります。

② 定年後も「会社の戦力として雇用する」定年前と変わらない貢献を求めめるのか、異なる形での貢献を求めめるのか。そうは言っても、何処から原資を持ってくるのかという事が絶対出てくると思います。原資をどう考えていくのかがあります。

(定年再雇用者の具体的な労務管理について、法律の基準に合わせるための方法と戦力として雇用するケースについて説明頂きました)

**定年後再雇用においても労使交渉が重要。会社が再雇用予定者に丁寧に説明を行い、今後は説明内容や労使の協議内容も記録に残す、文書に残すことが労務管理で非常に大切です!**

これらをどう考えていくかという事ですが、説明できる状態にしていくうえで、トラブル、リスクを下げる大切なポイントとして、1.一職務内容や人材活用の仕組を検討してください。定年再雇用後の業務内容や責任を変える。人手不足などからどうしても同じ仕事をしてもらわないといけない場合が多いと思われる。そのような場合でも会社として創意工夫を試みる。

所定労働時間・所定労働日数の見直し、副業の許可も併せて検討する。③業種によっては、歩合給を活用する。

2.定年後再雇用においても労使交渉が重要。会社が再雇用予定者に丁寧に説明を行い、今後は説明内容や労使の協議内容も記録に残す。文書に残すことが労務管理で非常に大切ですので是非やって頂きたいです。

(福祉的雇用と戦力的雇用に分けて2つの賃金シミュレーションの事例を説明頂きました)

特に戦力的雇用を行う場合、大幅な賃金引下げが難しいとなるとこれまでより再雇用社員の人件費が上がりますので、何処から原資を持ってくるのかという事も出てくると思います。これからは、是非、定年後の労働者の賃金だけでなく、定年前の社員の人件費総



額を加味して検討していく事がとても大切とっております。

人件費の総額を確り考えて、何処まで昇給・賞与として支給出来るかの原資管理がとても大切です。

いずれも、同一労働同一賃金に従って考えていく必要があります。どの方針を採用するにも、就業規則、賃金規定、手当の支給基準を確り定めておく必要があります。社内整備の構築、評価や賃金設計を確り行っていく事が大切です。以上の講演を頂きましたが、各企業人材不足も叫ばれる中で、具体的に説明頂き非常に有意義な朝会となりました。

事務局より、本日の講演をうけ、ご相談がありましたら上岡先生、西川先生共に、無料相談のメンバーですので、ご相談・ご連絡くださいと付加致しました。

