

ホームページも
ご覧ください!

ビジネスフレンドのバックナンバーも
ご覧いただけます。

<http://ootemae.co.jp/>



BUSINESS FRIEND 2020 01

Contents

特集

3

「同一労働同一賃金」について

トピックス

10

高年齢者の雇用と定年延長

新年明けましておめでとうございます！本年もどうぞ宜しくお願ひします。

昨年、新たな幕開けとなった令和という時代も、早、2年目となり、今年はいよいよ歴史的イベントである「東京オリンピック」が開催される年を迎えました。本当に月日の経つのは早いですね。皆さん、良い新年をお迎えになられたでしょうか？

さて、新年を迎えて、昨年の事を振り返ってみると、一番印象深いのは自然災害であったと思います。東日本を中心とした広範囲な強風と豪雨による大きな被害は、日本の新たな災害対策の必要を自然から突き付けられたようでした。そして次には、アメリカ与中国との貿易戦争や、韓国と日本との関係悪化、世界各地で見られる民族紛争など、世界規模、いや地球規模での大きな問題が、私達の心を萎ませているようでした。しかし、そうした中にあって、日本で開催されたラグビーワールドカップは、大きな希望を抱かせてくれた一大イベントであったと思います。正直、私もラグビーのルールを勉強しました。私はテレビでの観戦でしたが、テレビ画面を通じて伝わってくるものは、生身の人間同士の激しいぶつかり合いと、試合終了のノーサイドを迎えた時の、対戦相手に対するリスペクトでした。歴史的に見ても、人は競争や紛争無しには生きていけないものだとは思いますが、そうした歴史的事実が証明している人の業を超える何かを感じさせてくれるものがあったと思います。相手を滅ぼすための闘いではなく、お互いを鼓舞し合い、高めるための戦いを、世界的なラガーマン達が見せてくれたように感じました。また、チーム日本の人種の多様性にも驚かされました。ラグビーの世界では国籍において寛容であるという面を捉え、ミスター・ラグビーこと故平尾誠二氏が全日本の代表監督であった時に、色々な国の人を日本の代表選手に迎え、国際化を図った事が大きな転機となったようですが、先に記した民族主義が世界各地で問題となっている現代において、ラグビーの日本代表選手達が、生まれ故郷や人種の違いを乗り越え、ひたむきに頑張り、協力する姿をみて、大袈裟に言うと、人類の歩むべき道を教えてくれているように思いました。これぞ正に「ダイバーシティ」。多様性を活用し大切にする事なんだなあと感じ入った次第です。翻って、日本の経済社会においても、人手不足を背景に「ダイバーシティ」の重要性が着目されており、多様性を認め、共存共栄するという人類が進むべき道を、いち早く日本は模索しているように思います。

そんな思いの中、身近なところに目を移すと、これまでにもお伝えしているように、日本的人事労務の世界では企業に対する強い向い風が吹いていると感じます。数々の法改正が目白押しであり、今年は「同一労働同一賃金」とった命題への対応も求められます。しかしながら、ヨットが向い風を受けても風上に向って進めるように、向い風でも前に進んでいくことが出来るんだ、そして、前に進んでいくんだと決意することがまず必要であり、弊所もそうした皆さんのトライの一助を担えるよう頑張っていきたいと思います。あらためまして、本年もどうぞ宜しくお願ひします！

社会保険労務士法人 大手前総合労務管理事務所
代表社員 太田 恵子

特集

同一労働 同一賃金 について

1. はじめに

我が国の労働行政における革新的な取り組みと言える「同一労働同一賃金」の関連法がいよいよ2020年4月1日より施行され、大企業に対しては同日より、中小企業に対しては1年遅れの2021年4月1日より適用の開始となります。

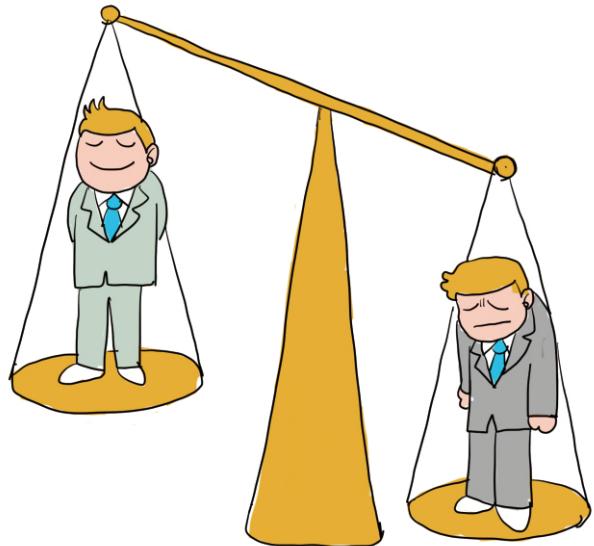
「同一労働同一賃金」改革は、2016年1月に安倍総理が施政方針演説で述べた一言により政治的に打ち上げられ、2018年6月に国会で改正法が成立、2020年4月から施行されるといった「スピード感」のある改革であるだけでなく、その内容も、企業や日本国民にとって、従来の常識や固定観念を覆すような衝撃的なものとなっています。

ここで、あらためて「同一労働同一賃金」とは何かと言うと、「同じ職場で同じ仕事をする正規雇用の従業員と非正規雇用の従業員との間の待遇や賃金格差をなくす」ということであり、単に正規従業員（正社員）と非正規従業員（正社員以外のパート社員や契約社員など）という身分の違いをもって、待遇及び賃金の格差を設けることは、改正後は違法となり、格差を設けるならば合理的な理由が求められることになります。

正規従業員と非正規従業員間の全ての待遇について均等・均衡待遇の確保を図ろうとするこの改革は、従来の「正規・非正規」間の格差を大きく狭めようとするだけでなく、正社員を中心とした日本の伝統的な人事労務管理制度に見直しを迫るものとなっています。

しかし、その改革のスピードの速さと規模が大きいがゆえに、施行時期が近づいている今なお、その趣旨や具体的な内容について、実際の企業や労使当事者はもとより、法律の専門家であっても疑惑や見解の相違が生じているとの話もあるほどで、また、法の趣旨にそった改革に実際に取り組もうとすると、「人件費の増加」という経営上の問題を避け難いことを改めて実感し、経営者としては、とまどいつい足踏みをしてしまう、という状況が実際に多いのではないかと感じています。

とはいえる、施行を目前にしながら、これといった準備や対策をせず、ただ施行日がくるまで手をこまねいているとしたら、それは問題の先送りにすぎず、その間にリスクはどんどん高まっていく、という現実を冷静に受け止め、大企業はもちろん、まだ1年の猶予を残すとはいえる中小企業も、もはや待ったなしの時期にきていることを改めてご認識いただく必要があると考えます。なぜなら、こうした問題の分析や対策は、一朝一夕で解消・解決できるものではなく、準備や取り組みを始めるのに残された期間にあまり余裕がないからです。



それでは、一体何から始めればよいか、については、現時点においてまずは、少なくとも「同一労働同一賃金」の法規定の趣旨や内容の理解を深めることが先決です。その取り組みの第一歩として、今回の特集記事に目を通して戴ければ幸いです。そして、次のステップとして自社の現状分析及び問題の洗い出しを行い、必要な対策を検討する、といった流れとなります。

2. 同一労働同一賃金の取り組み

法改正の内容から企業に課された具体的な取り組みとしては以下の3つのような点が挙げられ、それぞれに関し、事前に理解・認識を持ち、必要な準備を行っておくことが大切です。

① 不合理な待遇差を解消するための規定を明確化する国ガイドライン（指針・指導目標）に沿って、従業員の待遇（基本給、賞与、諸手当、福利厚生及び教育訓練など）について、具体的な規定を明確にする。（就業規則の整備）

※その際に判明した「不合理な待遇差」といえる処遇については、不合理ではない処遇に制度改定や見直しを行うことが肝要（この場合の「不合理性」の考え方として「問題となる、ならない」の判断基準については、後述の政府の示したガイドラインを参照）

② 従業員の待遇に関する説明義務の強化

非正規従業員は、正規従業員との待遇差の内容や理由などについて、事業主（会社）に説明を求めることが出来、事業主はそうした質問に対する説明義務が課せられます。

③ 行政による履行確保及び裁判外紛争解決手続きの整備

行政による事業主（会社）への助言・指導等や、従来対象外とされていた「均衡待遇」や「待遇差の内容・理由に関する説明」といった事項や有期雇用労働者についても、事業主（会社）と従業員との間の紛争を、裁判せずに解決する手続きが行えるよう整備されます。具体的には、「行政ADR」と呼ばれるものであり、都道府県労働局管轄のもと、無料・非公開で紛争解決を行ない、従業員の権利とプライバシーを守る体制が整えられます。

今回の特集記事では、最も身近に対応を求められる上記①に關し、どのような考え方に基づくルールを整備しておくのが肝要かといった点について、国が示しているガイドラインの内容を中心にお伝えします。

特集「同一労働同一賃金」について

3. ガイドラインの内容及びガイドラインを踏まえた考え方

これより、ガイドラインの内容を紹介します。なお、ガイドラインは「基本給」「賞与」「諸手当」といった順序に沿った内容となっていますが、本記事ではその順序を変え、「役職手当」や「精皆勤手当」、「通勤手当」、「食事手当」といった手当の名称や支給事由が外形的にも明確で、最も気になる「諸手当」からご紹介しようと思います。なお、ガイドラインで示されている「基本給」に関する「問題とならない例」や「問題となる例」といった内容が、類似した例がいくつもあって多少分かり辛いため、割愛した内容でお伝えしています。ガイドライン全文は、厚労省HP等でご確認下さい。

1) 諸手当について

まずは、今までの裁判例でも非正規従業員への不支給が違法とされ、待遇差の是正を求められることが多い「諸手当」について示されたガイドラインの内容を紹介します。なお、馴染み深い「住宅手当」や「家族手当」については、実はガイドラインの中では具体的に取り上げられていないのですが、他の手当に関するガイドラインの内容や判例から推測できる考え方をご紹介しますので、自社の賃金制度と照らして問題がないかどうかの羅針盤としてご参照下さい。

1) - 1 「役職手当」

【ガイドライン】

役職手当であって、役職の内容に対して支給するものについて、通常の労働者と同一の内容の役職に就く短時間・有期雇用労働者には、通常の労働者と同一の役職手当を支給しなければならない。また、役職の内容に一定の相違がある場合においては、その相違に応じた役職手当を支給しなければならない。

【問題とならない例】

- 役職手当について、役職の内容に対して支給しているA社において、通常の労働者であるXの役職と同一の役職名であって同一の内容の役職に就く短時間労働者であるYに、所定労働時間に比例した役職手当（例えば、所定労働時間が通常の労働者の半分の短時間労働者にあっては、通常の労働者の半分の役職手当）を支給している。

【問題となる例】

- 役職手当について、役職の内容に対して支給しているA社において、通常の労働者であるXの役職と同一の役職名であって同一の内容の役職に就く有期雇用労働者であるYに、Xに比べ役職手当を低く支給している。

1) - 2 「特殊作業手当」・「特殊勤務手当」

【ガイドライン】

通常の労働者と同一の危険度又は作業環境の業務に従事する短時間・有期雇用労働者には、通常の労働者と同一の**特殊作業手当**を支給しなければならない。

通常の労働者と同一の勤務形態で業務に従事する短時間・有期雇用労働者には、通常の労働者と同一の**特殊勤務手当**を支給しなければならない。

【問題とならない例】

- ① A社においては、通常の労働者か短時間・有期雇用労働者かの別を問わず、就業する時間帯又は曜日を特定して就業する労働者には労働者の採用が難しい早朝若しくは深夜又は土日祝日に就業する場合に時給に上乗せして特殊勤務手当を支給するが、それ以外の労働者には時給に上乗せして特殊勤務手当を支給していない。

- ② A社においては、通常の労働者であるXについては、入社に当たり、交替制勤務に従事することは必ずしも確定しておらず、業務の繁閑等生産の都合に応じて通常勤務又は交替制勤務のいずれにも従事する可能性があり、交替制勤務に従事した場合に限り特殊勤務手当が支給されている。短時間労働者であるYについては、採用に当たり、交替制勤務に従事することを明確にし、かつ、基本給に、通常の労働者に支給される特殊勤務手当と同一の交替制勤務の負荷分を盛り込み、通常勤務のみに従事する短時間労働者に比べ基本給を高く支給している。A社はXには特殊勤務手当を支給しているが、Yには支給していない。

1) - 3 「精皆勤手当」

【ガイドライン】

通常の労働者と業務の内容が同一の短時間・有期雇用労働者には、通常の労働者と同一の**精皆勤手当**を支給しなければならない。

【問題とならない例】

- A社においては、考課上、欠勤についてマイナス査定を行い、かつ、そのことを待遇に反映する通常の労働者であるXには、一定の日数以上出勤した場合に精皆勤手当を支給しているが、考課上、欠勤についてマイナス査定を行っていない有期雇用労働者であるYには、マイナス査定を行っていないこととの見合いの範囲内で、精皆勤手当を支給していない。

1) - 4 「時間外労働」「深夜労働」「休日労働」に対して支給される手当

【ガイドライン】

通常の労働者の所定労働時間を超えて、通常の労働者と同一の**時間外労働**を行った短時間・有期雇用労働者には、通常の労働者の所定労働時間を超えた時間につき、通常の労働者と同一の割増率等で、時間外労働に対して支給される手当を支給しなければならない。

通常の労働者と同一の**深夜労働**又は**休日労働**を行った短時間・有期雇用労働者には、通常の労働者と同一の割増率等で、深夜労働又は休日労働に対して支給される手当を支給しなければならない。

【問題とならない例】

- A社においては、通常の労働者であるXと時間数及び職務の内容が同一の深夜労働又は休日労働を行った短時間労働者であるYに、同一の深夜労働又は休日労働に対して支給される手当を支給している。

【問題となる例】

- A社においては、通常の労働者であるXと時間数及び職務の内容が同一の深夜労働又は休日労働を行った短時間労働者であるYに、深夜労働又は休日労働以外の労働時間が短いこと

から、深夜労働又は休日労働に対して支給される手当の単価を通常の労働者より低く設定している。

1) - 5 「通勤手当」及び「出張旅費」

【ガイドライン】

短時間・有期雇用労働者にも、通常の労働者と同一の**通勤手当**及び**出張旅費**を支給しなければならない。

【問題となる例】

- ① A社においては、本社の採用である労働者に対しては、交通費実費の全額に相当する通勤手当を支給しているが、それぞれの店舗の採用である労働者に対しては、当該店舗の近隣から通うことができる交通費に相当する額に通勤手当の上限を設定して当該上限の額の範囲内で通勤手当を支給しているところ、店舗採用の短時間労働者であるXが、その後、本人の都合で通勤手当の上限の額では通うことができないところへ転居してなお通り続けている場合には、当該上限の額の範囲内で通勤手当を支給している。
- ② A社においては、通勤手当について、所定労働日数が多い（例えば、週4日以上）通常の労働者及び短時間・有期雇用労働者には、月額の定期券の金額に相当する額を支給しているが、所定労働日数が少ない（例えば、週3日以下）又は出勤日数が変動する短時間・有期雇用労働者には、日額の交通費に相当する額を支給している。

1) - 6 「食事手当」（労働時間の途中に食事のための休憩時間がある労働者に対する食費）

【ガイドライン】

短時間・有期雇用労働者にも、通常の労働者と同一の**食事手当**を支給しなければならない。

【問題となる例】

- ・A社においては、その労働時間の途中に昼食のための休憩時間がある通常の労働者であるXに支給している食事手当を、その労働時間の途中に昼食のための休憩時間がない（例えば、午後2時から午後5時までの勤務）短時間労働者であるYには支給していない。

【問題となる例】

- ・A社においては、通常の労働者であるXには、有期雇用労働者であるYに比べ、食事手当を高く支給している。

1) - 7 「単身赴任手当」

【ガイドライン】

通常の労働者と同一の支給要件を満たす短時間・有期雇用労働者には、通常の労働者と同一の**単身赴任手当**を支給しなければならない。

1) - 8 「地域手当」（特定の地域で働く労働者に対する補償として支給）

【ガイドライン】

通常の労働者と同一の地域で働く短時間・有期雇用労働者には、通常の労働者と同一の**地域手当**を支給しなければならない。

【問題となる例】

- ・A社においては、通常の労働者であるXについては、全国一

律の基本給の体系を適用し、転勤があることから、地域の物価等を勘案した地域手当を支給しているが、一方で、有期雇用労働者であるYと短時間労働者であるZについては、それぞれの地域で採用し、それぞれの地域で基本給を設定しており、その中で地域の物価が基本給に盛り込まれているため、地域手当を支給していない。

【問題となる例】

- ・A社においては、通常の労働者であるXと有期雇用労働者であるYにはいずれも全国一律の基本給の体系を適用しており、かつ、いずれも転勤があるにもかかわらず、Yには地域手当を支給していない。

1) - 9 その他手当（「住宅手当」や「家族手当」の取り扱い）

【ガイドライン】

なお、この指針に原則となる考え方が示されていない**退職手当**、**住宅手当**、**家族手当等**の待遇や、具体例に該当しない場合についても、不合理と認められる待遇の相違の解消等が求められる。このため、各事業主において、労使により、個別具体的な事情に応じて待遇の体系について議論していくことが望まれる。

ということで、身近な手当と言える「住宅手当」や「家族手当」についてはガイドラインが示されていませんが、他の手当に関するガイドラインや過去の判例などから、それぞれの手当について、以下のような事柄が考察されます。

【家族手当】

- ① 家族手当は労働の対価ではなく、従業員がその家族を扶養するための生活費の補助であり、従業員に対する福利厚生及び生活保障のための手当であると言える。
- ② 家族手当の支給要件としては、税制上又は社会保険上の扶養義務のある家族を対象とし、子供については、高校又は大学卒業までと制限することが多く、また、支給対象者数を制限するといった内容もよく見受けられます。
- ③ 上記①の観点や②の支給要件からすると、正社員とパートタイム社員・有期契約社員とで支給・不支給の差を設ける合理性は見当たらず、同一の手当を支給する必要があると判断出来る。但し、所定労働時間数の違いに応じた手当額の違いを設けることは不合理ではないと考えられる。

【住宅手当】

- ① 住宅手当も家族手当と同様に労働の対価ではなく、従業員の住宅費用の補助であり、従業員に対する福利厚生及び生活保障のための手当であると言える。
- ② 住宅手当の支給要件としては、「世帯主か非世帯主」「扶養者の有無」「単身者か否か」「親元同居か否か」「都市部かそうでないか（地域による家賃の違い）」「管理職か非管理職か（職務能力向上のための人事異動による職種変更や転居を伴う異動の有無）」といった事柄が一般的な考慮点であり、こうした考慮点が一切ない一律支給という実態も散見される。
- ③ 一律支給をはじめ、支給要件の点で、正社員とパートタイム社員・有期契約社員とで支給・不支給の差を設ける合理性が無いと判断できるケースでは、同一の手当を支給する必要があると判断できる。但し、「転居を伴う異動の有無」という違いが、支給・不支給の差をつけることの理由として認められた判例が見られる。（ハマキヨウレックス事件：最高裁平成30.6.1判決）

特集「同一労働同一賃金」について

2) 賞与について

次に、「賞与」についてのガイドラインをご紹介します。

【ガイドライン】

賞与であって、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、通常の労働者と同一の賞与を支給しなければならない。

【問題となる例】

① 賞与について、会社の業績等への労働者の貢献に応じて支給しているA社において、通常の労働者であるXと同一の会社の業績等への貢献がある有期雇用労働者であるYに対し、Xと同一の賞与を支給している。

② A社においては、通常の労働者であるXは、生産効率及び品質の目標値に対する責任を負っており、当該目標値を達成していない場合、待遇上の不利益を課されている。その一方で、通常の労働者であるYや、有期雇用労働者であるZは、生産効率及び品質の目標値に対する責任を負っておらず、当該目標値を達成していない場合にも、待遇上の不利益を課されていない。A社は、Xに対しては、賞与を支給しているが、YやZに対しては、待遇上の不利益を課していないこととの見合いの範囲内で、賞与を支給していない。

【問題となる例】

① 賞与について、会社の業績等への労働者の貢献に応じて支給しているA社において、通常の労働者であるXと同一の会社の業績等への貢献がある有期雇用労働者であるYに対し、Xと同一の賞与を支給していない。

② 賞与について、会社の業績等への労働者の貢献に応じて支給しているA社においては、通常の労働者には職務の内容や会社の業績等への貢献等にかかわらず全員に何らかの賞与を支給しているが、短時間・有期雇用労働者には支給していない。

3) 基本給について

続いて、「基本給」及び「昇給」についてのガイドラインをご紹介します。「基本給」については、その基本給の構成要素や性質に着眼し、3種類のパターンに分けてそれぞれの考え方を示されています。

【ガイドライン】

基本給であって、労働者の能力又は経験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を有する短時間・有期雇用労働者には、能力又は経験に応じた部分につき、通常の労働者と同一の基本給を支給しなければならない。また、能力又は経験に一定の相違がある場合においては、その相違に応じた基本給を支給しなければならない。

【問題となる例】

① A社においては、定期的に職務の内容及び勤務地の変更がある通常の労働者の総合職であるXは、管理職となるためのキャリアコースの一環として、新卒採用後の数年間、店舗等において、職務の内容及び配置に変更のない短時間労働者であるYの助言を受けながら、Yと同様の定型的な業務に従事している。A社はXに対し、キャリアコースの一環として従事させている定型的な業務における能力又は経験に応じることなく、Yに比べ基本給を高く支給している。

② A社においては、同一の職場で同一の業務に従事している有期雇用労働者であるXとYのうち、能力又は経験が一定の水準を満たしたYを定期的に職務の内容及び勤務地に変更がある通常の労働者として登用し、その後、職務の内容や勤務地に変更があることを理由に、Xに比べ基本給を高く支給している。

【問題となる例】

・基本給について、労働者の能力又は経験に応じて支給しているA社において、通常の労働者であるXが有期雇用労働者であるYに比べて多くの経験を有することを理由として、Xに対し、Yよりも基本給を高く支給しているが、Xのこれまでの経験はXの現在の業務に関連性を持たない。

【ガイドライン】

基本給であって、労働者の業績又は成果に応じて支給するものについて、通常の労働者と同一の業績又は成果を有する短時間・有期雇用労働者には、業績又は成果に応じた部分につき、通常の労働者と同一の基本給を支給しなければならない。また、業績又は成果に一定の相違がある場合においては、その相違に応じた基本給を支給しなければならない。

【問題となる例】

① 基本給の一部について、労働者の業績又は成果に応じて支給しているA社において、所定労働時間が通常の労働者の半分の短時間労働者であるXに対し、その販売実績が通常の労働者に設定されている販売目標の半分の数値に達した場合には、通常の労働者が販売目標を達成した場合の半分を支給している。

② A社においては、通常の労働者であるXは、短時間労働者であるYと同様の業務に従事しているが、Xは生産効率及び品質の目標値に対する責任を負っており、当該目標値を達成していない場合、待遇上の不利益を課されている。その一方で、Yは、生産効率及び品質の目標値に対する責任を負っておらず、当該目標値を達成していない場合にも、待遇上の不利益を課されていない。A社は、待遇上の不利益を課していることとの見合いに応じて、XにYに比べ基本給を高く支給している。

【問題となる例】

・基本給の一部について、労働者の業績又は成果に応じて支給しているA社において、通常の労働者が販売目標を達成した場合に行っている支給を、短時間労働者であるXについて通常の労働者と同一の販売目標を設定し、それを達成しない場合には行っていない。

【ガイドライン】

基本給であって、労働者の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勤続年数である短時間・有期雇用労働者には、勤続年数に応じた部分につき、通常の労働者と同一の基本給を支給しなければならない。また、勤続年数に一定の相違がある場合においては、その相違に応じた基本給を支給しなければならない。

【問題となる例】

・基本給について、労働者の勤続年数に応じて支給しているA社において、期間の定めのある労働契約を更新している有期

雇用労働者であるXに対し、当初の労働契約の開始時から通算して勤続年数を評価した上で支給している。

【問題となる例】

- ・基本給について、労働者の勤続年数に応じて支給しているA社において、期間の定めのある労働契約を更新している有期雇用労働者であるXに対し、当初の労働契約の開始時から通算して勤続年数を評価せず、その時点の労働契約の期間のみにより勤続年数を評価した上で支給している。

また「昇給」に関しては、次のようなガイドラインが示されています。

【ガイドライン】

昇給であって、労働者の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・有期雇用労働者には、勤続による能力の向上に応じた部分につき、通常の労働者と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。

4) 福利厚生

最後に、「福利厚生」や「休暇」、「休職」といった待遇に関する項目についてのガイドラインをご紹介します。

4) - 1 「福利厚生施設」（給食施設、休憩室及び更衣室をいう。）

【ガイドライン】

通常の労働者と同一の事業所で働く短時間・有期雇用労働者には、通常の労働者と同一の**福利厚生施設**の利用を認めなければならない。

4) - 2 「転勤者用社宅」

【ガイドライン】

通常の労働者と同一の支給要件（例えば、転勤の有無、扶養家族の有無、住宅の賃貸又は収入の額）を満たす短時間・有期雇用労働者には、通常の労働者と同一の**転勤者用社宅**の利用を認めなければならない。

4) - 3 「有給の保障」（慶弔休暇並びに健康診断に伴う勤務免除及び当該健康診断を勤務時間中に受診する場合の当該受診時間に係る給与の保障）

【ガイドライン】

短時間・有期雇用労働者にも、通常の労働者と同一の**慶弔休暇の付与並びに健康診断に伴う勤務免除及び有給の保障**を行わなければならない。

【問題とならない例】

- ・A社においては、通常の労働者であるXと同様の出勤日が設定されている短時間労働者であるYに対しては、通常の労働者と同様に慶弔休暇を付与しているが、週2日の勤務の短時間労働者であるZに対しては、勤務日の振替での対応を基本としつつ、振替が困難な場合のみ慶弔休暇を付与している。

4) - 4 「病気休職」

【ガイドライン】

短時間労働者（有期雇用労働者である場合を除く。）には、通常の労働者と同一の**病気休職**の取得を認めなければならない。また、有期雇用労働者にも、労働契約が終了するまでの期間を踏まえて、病気休職の取得を認めなければならない。

【問題とならない例】

- ・A社においては、労働契約の期間が1年である有期雇用労働者であるXについて、病気休職の期間は労働契約の期間が終了する日までとしている。

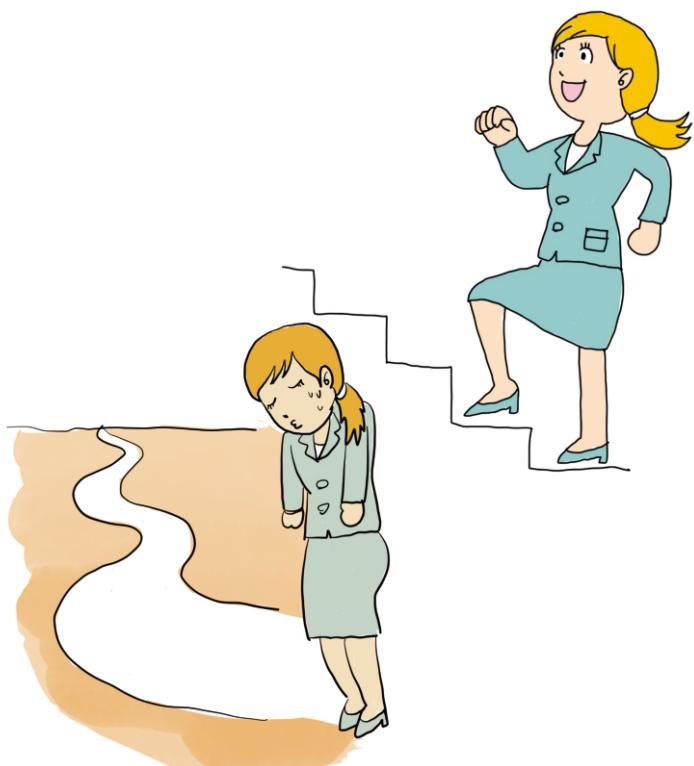
4) - 5 「法定外の有給の休暇」「その他の法定外の休暇（慶弔休暇を除く。）」（勤続期間に応じて取得を認めているもの）

【ガイドライン】

法定外の有給の休暇その他の**法定外の休暇**（慶弔休暇を除く。）であって、勤続期間に応じて取得を認めているものについて、通常の労働者と同一の勤続期間である短時間・有期雇用労働者には、通常の労働者と同一の法定外の有給の休暇その他の法定外の休暇（慶弔休暇を除く。）を付与しなければならない。なお、期間の定めのある労働契約を更新している場合には、当初の労働契約の開始時から通算して勤続期間を評価することを要する。

【問題とならない例】

- ・A社においては、長期勤続者を対象とするリフレッシュ休暇について、業務に従事した時間全体を通じた貢献に対する報償という趣旨で付与していることから、通常の労働者であるXに対しては、勤続10年で3日、20年で5日、30年で7日の休暇を付与しており、短時間労働者であるYに対しては、所定労働時間に比例した日数を付与している。



特集「同一労働同一賃金」について

5) その他

5) - 1 「教育訓練」（現在の職務の遂行に必要な技能又は知識を習得するために実施するもの）

【ガイドライン】

教育訓練であって、現在の職務の遂行に必要な技能又は知識を習得するために実施するものについて、通常の労働者と職務の内容が同一である短時間・有期雇用労働者には、通常の労働者と同一の教育訓練を実施しなければならない。また、職務の内容に一定の相違がある場合においては、その相違に応じた教育訓練を実施しなければならない。

5) - 2 安全管理に関する措置及び給付

【ガイドライン】

通常の労働者と同一の業務環境に置かれている短時間・有期雇用労働者には、通常の労働者と同一の安全管理に関する措置及び給付をしなければならない。

4. ガイドラインを踏まえた具体的な対策について

ここまで、「住宅手当」と「家族手当」の考察を除き、ほとんどが政府の示した「ガイドライン」の内容を紹介しましたが、いかがでしたでしょうか。正直、少々荒っぽい内容を感じるところもありますが、大方の方向性は示されているように感じます。それでは、こうしたガイドラインも踏まえ、企業としては具体的にどのような対策を進めるべきかについて、これから触れてていきます。

その1 「具体的に何をすべきか」

具体的には、自社の現行賃金制度や、非正規従業員も含めた各人の賃金の現状を「整理・分析し、問題点の洗い出し・対策の検討を行い、必要に応じた対策の実施・制度の再設計・策定（改定）」といった事柄を実施することが求められます。また、自社の賃金制度を分析・整理する上では、就業規則（主に賃金や福利厚生に関する規定）にきちんと定め、今後正社員との待遇の違いについての説明を求めてきた非正規従業員（契約社員やパート・アルバイト）に対して、その待遇差の内容や合理的な理由を説明できるようにすることが、今回の法改正で定められた企業責任を果たすまでの必須事項となります。

なお、そういう現状分析の過程で、ガイドラインに示されているような「役職手当」、「特殊作業・特殊勤務手当」、「精皆勤手当」、「割増賃金の割増率」、「通勤手当」、「出張旅費」、「食事手当」といった諸手当について、正社員と契約社員やパート・アルバイトといった非正規従業員との間に待遇差がある場合は、早急に待遇差の解消を図ることが求められ、正社員のみに支給されている場合が多い「家族手当」や「住宅手当」といった手当についても、裁判例などから考察するに、不支給の場合には支給の対象としない合理的な理由が求められる可能性が高くなります。具体的には、正社員にのみ支給している場合には非正規従業員にも同様に支給する、或いは現行使用している手当の名称と手当本来の趣旨が乖離しているような場合は当該手当の本来の趣旨にそった内容の見直しを行うことや、当該手当を廃止し、基本給に組み込むなど、適切な処置を実施し、規定や実態が「不合理」と言われないための対策が必要です。

さらには、これらの諸手当以外の項目についても、「基本給（本給）」はもちろんのこと、「賞与」や「退職金」、福利厚生に関する「慶弔休暇」や「休職」の取扱いについても、ガイドラインの内容や種々の判例の内容に沿った見直し・検討が必

要です。

こうした「不合理な待遇格差」については、先に触れた非正規従業員から求められた場合の説明責任だけではなく、法改正により今後、調停（裁判外紛争解決手段としての行政ADR）の対象とすることができたため、「同一労働同一賃金」の考え方にも明らかに反する待遇差については、訴訟はもちろん、調停の申し入れ等による支払い請求のリスクが高くなる可能性についても認識する必要があるといえるでしょう。

その2 「今後の企業の課題」

今後、各企業において、改正法に沿った「同一労働同一賃金」改革を進めていく上の課題としては、次の2点が挙げられます。（水町勇一郎著「『同一労働同一賃金』のすべて」より一部抜粋しています。）

1点目は、これまで述べてきたような、正規・非正規従業員間の待遇格差の是正の着実な実行です。実際の人事労務施策上のステップとしては、前述したように、ガイドラインの内容等紹介で触れた「1) 諸手当」や「4) 福利厚生」に該当するような個別の諸手当・福利厚生の待遇は正・改善による不合理性の解消が第一段階のステップといえそうです。さらに、ガイドラインの「2) 賞与」で触れた、非正規従業員への均等又は均衡のとれた水準での「賞与」の支給や、「3) 基本給」で紹介されている正社員の「基本給制度」への非正規従業員の組み入れ、又は均等・均衡のとれた水準での基本給の支給、という段階を踏みながら、就業規則改正等の制度的準備を進めていくことが肝要です。また、ガイドラインでは深く言及されていないものの、「退職金」の支給についても、法の趣旨を踏まえての均等・均衡待遇の考え方方が影響しないわけではありません。

2点目は、正社員を含めた賃金・労務管理制度の全体像を将来に向けて抜本的に再検討することも必要かもしれません。但し、この際には、ガイドラインの前文で、基本的な考え方として「正社員と非正規労働者との間の不合理な待遇差を解消するにあたり、基本的に、労使の合意なく正社員の待遇差を引き下げるとは望ましい対応とはいえない」と言及されていることには注意が必要です。

今回の「働き方改革」では、資金原資を拡大しつつ、非正規雇用従業員の待遇改善に向けた公正な分配を行なうことが求められています。この過程の中で改めて問われるのは、そもそも元來の正社員の賃金・人事労務管理制度そのものが効率的なものとして設計されているのかどうかが重要で、「同一労働同一賃金」の第一人者である水町勇一郎氏の著書によれば、「今回の改革を契機に、正社員の基本給制度や賞与や退職金制度が、賃金全体の中で占める割合・規模やその算定・支給方法が効率的で持続可能なものとなっているか、諸手当・福利厚生の規模や内容が企業経営の方向性や従業員のニーズに沿った効率的で公正なものとなっているのかといった点を、中長期的な視点で改めて検証することも重要になってくる」と述べられています。その検証の結果は各社各様となることでしょうが、大きな方向性としては、「賞与や諸手当・福利厚生の多くのものが基本給の中に組み込まれ、基本給の構成要素としては勤続・年功よりも職務・成果に重きを置いたものにシフトしていく可能性があり、退職金については企業丸抱え型から個人積立型にシフトしていく可能性がある」という考えが大きいとみられています。

さいごに

もはや「パートだから、アルバイトだから、正社員より時給が安くて当然」という時代は終わった、と言わざるを得ません。（そもそも、「パート・アルバイトなどの非正規従業員は正社員より時給が安くて当然」、という固定観念そのものが、正社員を中心とした日本社会・日本の経済界において、「経営者（使用者）」とかつてのマジョリティーであった「正社員」という名の「労働者」の間で作り上げた単なるその時代のひとつの価値観にすぎなかつたのかもしれません。）

労使が自由に労働条件を決められる「契約の自由（民法の大原則）」を容認すると、「労働者」であるところの日本国民が憲法で保障されている「社会権たる生存権（国民が人間たるに値する生活を営む権利＝健康で文化的な最低限度の生活を営む権利）」を脅かされるような事態が懸念されることから、終戦直後の1947年に労働条件に関する最低基準を定める法律として「労働基準法」が誕生しました。

法施行から70年余りを経て、今回の「労働基準法の改正」は、「70年振り（法施行以来初）の大改正」と言われ、従来、最低賃金を除いては法規制の範疇外であった「賃金」といったテリトリーに法律の規制が介入することとなりました。これは、「非正規労働者」として低賃金の労働者に甘んじている限り、「正規・非正規格差」から生まれる「所得格差」、「出産格差」、「教育格差」、そしてそこから再び次の世代の新たな格差スパイラルが生まれるという社会構造に終止符を打つべく、言い換えれば、「非正規労働者」の所得を増やし（分配）、消費を促すという構造をつくることで、こうした負のスパイラルを開拓し、「分配と消費の好循環」による新たな経済成長を生み出す構造改革を行っていくという、安倍政権の「経済施策」としての「同一労働同一賃金」施策が、今まさに始まろうとしています。

今回の特集記事では、主に2018年12月28日に政府が示した「同一労働同一賃金ガイドライン（正式名称は「短時間・有期雇用労働者及び派遣労働者に対する不合理な待遇の禁止等に関する指針」）」の、派遣労働者を除く内容についてメインにお伝えしました。「あくまでガイドラインはガイドラインであって、法律ではないので、守らなくても直ちに違法ではなく（行政指導はガイドラインの内容に沿って行われると考えられます）参考資料程度の感覚で無視してもよい」と軽く考える人もいるかもしれません。あるいは、「暫くこのまま傍観しておこう」という考え方もあるかもしれません。

しかし、通常法改正後に示される「指針（ガイドライン）」が、今回は、改正よりも前に「ガイドライン（案）」という形でまず示され、追記等の多少の変更は加えられたものの、個別の内容や詳細についてはほぼ「ガイドライン

（案）」の内容がそのまま正式な「ガイドライン」として発表されています。これは、法改正よりも前に考え方の具体例としてのガイドライン案が存在したことであり、そこには、法改正の趣旨や具体的な内容が往々にして盛り込まれており、法改正の内容が具現化しているものといえます。さらには、法律だけでは定着までに長い期間を要することから、実効性をもたせるために、通常は訴訟等で提訴された内容について司法の場（裁判所）で法の趣旨に照らして議論され、裁判官（司法）の判断でもって「合法か、違法か」が確定されるような内容を、政府（立法サイド）が立法時点で具体的な事案について法解釈を示した特例措置、とも考えられ、そこからも「同一労働同一賃金」の実現に向けての、政府の本気度が伺えます。

従って、「ガイドライン」に記載されている内容は、やはり決して軽視できるものではなく、ガイドラインで示されている個々の項目については、「問題となる例」に該当するような支給実態が自社の賃金制度や賃金の定義（説明）の中にある場合は、その正当性・適切性を慎重に精査し、不適切と考えられる部分については現時点で可能な限りその是正や改善を図る、といった必要な対策を進めておくことが、後々のトラブル防止のためのリスクヘッジ（予防策）といえ、法改正後も、会社が順風満帆な航海を進められるようにするための万全策といえるのではないでしょうか。



トピックス

高年齢者の雇用と定年延長

今回は、「高年齢者の雇用」と「定年延長」について取り上げます。

今から約20年前の1998年に「高年齢者雇用安定法（正式名称は「高年齢者等の雇用の安定に関する法律」）」により、「60歳」を下回る定年が禁止され、当初多くの企業で採用していた「55歳」定年が「60歳」に引き上げられました。

現在、それから約15年かけて「65歳」までの雇用を実現すべく、段階的に継続雇用年齢が引き上げられ、2013年の同法の改正により、原則、「①定年の廃止」、「②定年年齢の引上げ」又は「③60歳定年後の65歳までの継続雇用」のいずれかの措置を講じることによる希望者全員に対する「65歳まで」の雇用の延長・確保が義務付けられ、今日に至っています。（協定に基づく選考基準を適用できる年齢が段階的に引き上げられていく例外的特例措置も、2025年に終了します。）

そして2019年、「令和」へと元号が変わり、政府は「人生100年時代」の到来を見据えて、定年後の継続雇用を70歳まで引き上げるべく、「高年齢者雇用安定法」の改正案を2020年の国会提出に向けて準備を進めているようです。改正当初は負担が増える企業の反発を抑えるために、70歳までの雇用は「努力義務」にするということですが、その後一定期間を経て、法律の定めから「努力」の文字が取れて、70歳までの雇用が、「義務」になる、というストーリーになるであろうことは、過去の法改正の流れから容易に予測できることであると思います。

現行法の「65歳までの雇用義務」は、上記3つのいずれかの措置を講じるかは企業の選択に委ねられているため、定年年齢を「60歳超」にまで引き上げた企業も少なくはありませんが、多くの企業では、定年年齢を60歳としたままで定年後の雇用延長の措置をとるという方法をとったことだと思います。

そのような中、今後の年金の支給年齢の引上げによる70歳までの雇用確保への政府の動きや、労働力人口不足への対応のための「高齢者の労働力」が市場で求められているといった社会情勢から、弊所でも最近、「定年の引上

げ」についてのご相談が増えてきています。

そして、今後はさらに「65歳までの定年延長」を検討される企業が益々増えていくことだと思いますが、「定年延長」の実施にあたっては、様々な事項を検討した上で実施することが肝要ですので、その足掛かりとして、「定年延長」に関して考慮すべき以下の4つの事項について、簡単にご紹介します。

- ①定年延長後の賃金施策及び高年齢雇用継続者との賃金バランス
- ②退職金制度に関する措置
- ③職務変更や健康管理に対する配慮
- ④高年齢者のモラルやモチベーションの維持

①定年延長後の賃金施策及び高年齢雇用継続者との賃金バランス

「高年齢雇用継続措置」と違って、定年延長の場合、「同一労働同一賃金」という施策の下、賃金に対する均等待遇や均衡待遇には、より注意を払う必要があると考えます。

定年後の継続雇用者の定年前と定年後の賃金差について、現時点では「長澤運輸事件」と呼ばれる最高裁判決による判例があり、それによれば、定年後継続雇用者の賃金を2割程度引き下げたことが不合理であるとした訴訟判決において、「精勤手当」の不支給と「超勤（時間外）手当」の計算時の単価に精勤手当が含まれていないという点については「不合理である」と判事したものの、定年前の「基本給+能率給+職務給」のうち「能率給」と「職務給」が不支給となって「基本給+歩合給」となり金額が低下したことや、「役付手当」、「住宅手当」、「家族手当」、「賞与」が不支給となっていたことについては「不合理ではない」という判断が下されています。即ち、定年後継続雇用者ではない労働者区分において、「正社員」と「契約社員」の賃金格差を「不合理」と判事した「ハマキヨウレックス事件（長澤運輸事件とハマキヨウレックス事件は、同じ日に同じ最高裁判決として判事されている）」に比べ、定年後再雇用時の賃金差については比較的寛容とみることができるのですが（但し、賃金格差が20%程度であったことが「不合理ではない」と判事された大きな要因とみられる）、定年を延長し、正社員のまま雇用を継続する場合



においては、「60歳前と60歳以降の賃金に格差をつけることの合理的な理由」はよりシビアな見方をされることが懸念され、そういうたった賃金施策をどうするかといったことも、定年延長の実施に当たっては検討する必要があると考えます。

②退職金制度に関する措置

「定年延長」に伴って、退職金の算定期間をそのまま延長することは、会社にとって相当な金銭的負担が高まるとしており、退職金の算定期間を60歳までとすることや、算定期間を延長するとしても、60歳以降は大幅に退職金が増えないような制度規程を設けることが必要になると思われます。そして、前者の方法を取る場合は、退職金の支払い時期をいつにするかについての考慮が必要です。延長後の65歳定年時の支払いとするならば、従業員からすると、元の定年年齢であった60歳から5年間も支払いが延長されることになり、それに伴う何かしらのメリットがなければ、会社に対する疑念や不満を生じさせることも考えられます。また、退職金制度を60歳以降も継続する場合は、年齢増加に伴う退職金の増額を遅減させ、65歳の定年を迎える前に退職するという選択肢を設ける方法も考えられます。但し、この場合の退職金の金額は、「自己都合退職金」として減額しないことは言うまでもなく必要なことです。なお、定年を65歳に延長し、かつ、退職金を60歳到達時に支払い済みとしておく方法をとる場合、一時所得とはされずに退職金として多額の非課税措置を受けるための要件についての税務通達があり、それに関しては税務の専門家（税理士さんや会計士さん）に相談の上、進めていただくことが肝要です。

③職務変更や健康管理に関する配慮

政府が「70歳まで働く機会の確保」を打ち出したこともあり、昨年11月に、安全に働く環境の整備を目指して、高年齢者の労働災害の予防策を企業に促す初のガイドラインを2020年春までに厚生労働省が策定する動きを示しました。実際、働く高齢者が増えるとともに、高齢者の労災は増加傾向にあり、個人差は大きいものの、加齢に伴う安全や健康障害の発生の増加は当然ながら考慮しておくべき事項であり、危険が伴う作業従事者はもとより、高年齢者に対する職務の適正な変更や、健康管理に対する会社の

配慮は、使用者責任の観点から、重要な事項と言えるでしょう。

④高年齢者のモラルやモチベーションの維持

60歳定年を採用している企業でも、役職定年を55歳とするなど、「役職定年年齢」を設けている企業もありますが、特にそういった「役職定年制」を設けず、定年退職の60歳をもって役職も外れるといった人事制度の企業において定年を65歳まで引き上げる場合には、社内の職制管理上の「役職定年制」を設ける必要があるかもしれません。なお、そうした場合、役職や職責・職務の変更に伴い、当事者のモラルやモチベーションの低下が表面化することのないよう、単に役職の解任や職責・職務を変更するのではなく、例えば後進の育成や技術の伝承のための指南役といった、新たな役割認識や働く意欲向上につながるような人事施策や情操的な教育等を実施することにより、高年齢者のモラルやモチベーションを維持できる環境を整備することも必要と考えます。

なお、本稿を作成していた、まさに昨年の12月初旬に、現役時代に比べて賃金が大幅に下がった場合に60歳から65歳になるまでの間、該当する高齢者に穴埋めとして雇用保険より支給される「高年齢雇用継続給付」を、政府が段階的に廃止する方針を示しました。現在の給付水準を2025年度に60歳になる人から半減させ、2030年度以降60歳になる人から廃止するというもので、それによると、現在54歳の人から半減が始まる計算になります。65歳までの継続雇用が2025年度から完全義務化されるため、企業が自力で対応し賃金水準を確保すべきとの判断によるようです。

特集記事で取り上げた働き方改革で非正規労働者と正社員の不合理な待遇格差を認めない「同一労働同一賃金」が2020年度から順次始まるもあり、企業は人件費増への対応を迫られる一方で、債権の時効に関する民法改正に伴う労基法改正も検討課題に上がって、現在の賃金支払い等の時効2年を5年とすべきといった話も出てきており、まさに「向かい風」となる懸念事項が続くため、それに向けて早めの対応や対策が必要に思われます。

3つの輪は、「三方善」をイメージしています。
弊所、お客様、それぞれの関わる人々。
三方の善いところが少しづつ関わって一つになり、
社会に貢献できる力となって、
喜びが拡がっていくことを祈念しています。



〒540-0037 大阪市中央区内平野町2丁目1番9号 シグナスビル5階
TEL 06-6947-0280 FAX 06-6910-2398 E-mail info@ootemae.co.jp