

大滝・馬場人事労務研究所便り

厚生年金のパート適用、 さらなる拡大を検討

◆要件緩和で加入者 200 万人増？

厚生労働省が、パートタイマー（短時間労働者）の厚生年金加入の適用拡大にむけ、検討会を設置するとの報道がありました。要件を緩和し、最大 200 万人の加入者増を見込むとされています。

◆パートタイマーの厚生年金適用範囲

厚生年金保険は、直近で 2016 年 10 月に適用拡大が行われました。以降、パートタイマーの適用範囲は下記 A・B のいずれかになっています。

A 所定労働時間および所定労働日数が一般社員の概ね 4 分の 3 以上（一般的に所定労働時間「週 30 時間以上」）。

B 次の①～⑤をすべて満たす人（①所定労働時間「週 20 時間以上」／②月額賃金「8.8 万円以上」／③雇用（見込）期間「1 年」以上／④学生でない／⑤勤務企業の従業員規模「501 人以上」（※2017 年 4 月より、500 人以下も労使合意にて加入可））。

いま検討されているのは、上記②月額賃金を「6.8 万円以上」と引き下げることや、⑤企業規模「501 人以上」を撤廃すること等です。

◆労働時間を延長して厚生年金に加入したいパートタイマー

2016 年の適用拡大の際、新規加入者は 25 万人程度と予想されていましたが、実際には 37 万人の加入者増となりました（「2018 年 4 月 4 日 社会保障審議会年金部会」議事録）。

このことについて調査した、労働政策研究・研修機構「社会保険の適用拡大への対応状況等に関する調査（略）働き方の変化等に関する調査」によると、2016 年の適用拡大に伴い働き方が「変わった」パートタイマーの半数以上が、「厚生年金・健康保険が適用され、かつ手取り収入が増える（維持できる）よう所定労働時間を延長した」と回答しており、「適用されないよう所定労働時間を短縮した」という回答を上回っています。

多くのパートタイマーは、2016 年の適用拡大をきっかけと



して、より長時間働くワークスタイルへ変化したといえます。

◆適用拡大への企業対応

今回の適用拡大はまだ検討中の段階ですが、「（労働時間を延長して）厚生年金加入を希望するパートタイマー」はこれからも増えるのではないのでしょうか。

上記調査では、さらなる適用拡大が行われた場合の企業対応として、「基本的には短時間労働者の希望に基づき、出来るだけ加入してもらおう」が最多の 4 割超でした。企業にとっても適用拡大は、パートタイマーを積極的に活用する良いきっかけなのかもしれません。

70 歳雇用時代が来る？ 政府が検討開始

◆今秋から検討開始

政府は、未来投資会議と経済財政諮問会議で高齢者が希望すれば原則 70 歳まで働ける環境整備に向けた検討を、今秋から始める方針です。

現在は高年齢者雇用安定法で原則 65 歳までの雇用が義務づけられていますが、同法を改正し、70 歳雇用を努力目標とすることを検討するとしています。

◆2019 年度は補助金拡充

法改正に先駆け、まず高年齢者雇用に積極的な企業への補助

金を拡充するとしています。来年度予算案で高齢者の中途採用を初めて実施した企業への補助金を拡充し、「トライアル雇用」から始められるようにすることで企業に高齢者雇用への取組みを促す方針です。

◆賃金大幅ダウン避ける仕組みも検討

内閣府の「平成 29 年版高齢社会白書」によれば、現在仕事をしている高齢者の約 4 割が「働けるうちはいつまでも」と回答しており、「70 歳くらいまで」が約 22%、「75 歳くらいまで」が 11.4%、「80 歳くらいまで」が 4.4%と、全体の 8 割近い人が高齢期にも高い就業意欲を持っています。

しかし、現在は定年後に継続して働く場合でも高年齢者雇用継続給付や在職老齢年金との兼合いで大幅に賃金がダウンする仕組みとなっています。

このため、働く意欲や能力のある人が大幅に賃金が下がらないようにするため、評価・報酬体系を官民で見直すとしています。公的年金を 70 歳以降に受給開始できるようにすることも検討される予定で、70 歳超から年金を受け取る場合には受取額を大幅に加算する案も出ています。

◆現状は「再雇用」が 8 割

ただし、企業における現在の高齢者雇用は、定年を 65 歳まで延長している企業が 17%、定年廃止は 2.6%で、約 8 割が「再雇用」です。

政府は、高齢者雇用で成功している企業を参考に、今秋以降、経済界などとも慎重に協議を進めるとしています。

～今月の判例研究～

今月号は、看護学校在学中の「貸与金」が 6 年間勤務すれば免除される約束であったのに 6 年勤務していないとして、医療法人（以下「X 法人」という）が退職した看護師（Y）に 108 万円の返還を求めた医療法人 K 会事件（広島高判平 29.9.6）を解説します。労働者 Y は、平成 19 年 4 月 1 日から平成 22 年 3 月 31 日まで准看護師として、平成 22 年 4 月 1 日から正看護師として X 法人に勤務し平成 26 年 8 月 20 日に退職しました。X 法人は Y に対し、Y の看護学校在学中の就学資金として平成 19 年 4 月 26 日から平成 22 年 3 月 27 日まで 108 万円を期限の定めなく貸付けたとして、金銭消費貸借契約に基づき、本件貸付金の 108 万円の返還を求めたのが本事例です。X 法人の就学資金貸付金規定には、

(1) 就学資金の貸し付けを受けた者が、その過程を卒業し、引き続き法人の医療施設において勤務する期間が通算して 6 年以上あるときは貸付金の全額を免除する。(2) 貸し付けを受けた者が、免許を取得した後、その業務に従事しなかったとき、又、勤務すべき期間内に退職するときは、その全額について返還しなければ

ならないとされていました。X 法人は、Y が本件貸付規定 (2) の「勤務すべき期間内 (6 年以内) に退職するとき」に該当するとして貸付金 108 万円全額の返還を求めました。Y は、上記貸付金規定は、「使用者は、労働契約の不履行について違約金を定め、又は損害賠償額を予定する契約をしてはならない。」とする労働基準法第 16 条 (賠償予定の禁止) 違反し無効であると主張しました。一審 (山口地裁判決平成 29.3.24) は、X 法人の請求を棄却したため X 法人が控訴し、本件広島高裁は、貸付の趣旨や実質、貸付規定の内容等、本件貸付に係る諸般の事情に照らして、貸付金の返還義務が実質的に Y の退職の自由を不当に制限するものであるならば、労基法第 16 条に違反する労働契約の不履行に対する損害賠償の予定に該当するとした上で、① Y の看護学校進学は、X 法人における正看護師確保のためのその養成の一環と位置付けられるものであり、正看護師の資格取得はまさに X 法人の業務に直結するものであったこと。② 本件貸付金規定は、返還の事由が勤務の継続と直接的に関連付けて定められており、返還免除期間についても労基法第 14 条が退職の自由を制限する限界として定めている 3 年間の倍の 6 年間の著しい長期間である一方で、勤続年数に応じた減額措置もなく本件貸付の返還額は、Y の基本給の約 10 倍の 108 万円であって、この返還義務の負担が Y の退職の自由を制限する事実上の効果は非常に大きいとしました。しかも、本件貸付規程により、労働者の退職の自由について課す制限は、目的達成の手段としては均衡を著しく欠くものであり合理性があるものとは到底認められないとしました。結論として本件貸付規程は、退職の自由を不当に制限する労働契約の不履行に対する損害賠償の予定であるといわざるを得ず、本件貸付の返還合意部分は労基法第 16 条に違反するものとして無効であり、本件貸付は返還の合意なき給付金契約となり、Y の X 法人に対する本件貸付に係る貸付金債務は返還の合意を欠くため成立しないとして X 法人は全面敗訴となりました。会社の労働者に対する正当な引き留め策と労働者の退職の自由の均衡を考えると、私は、返還免除期間が 3 年以内であれば X 法人が勝つ可能性はあった事例ではないかと思います。

(大滝)

～今月のトピックス～

総務省より 65 歳以上の日本の高齢者の推計人口 (9 月 15 日現在) が発表されました。それによると 65 歳以上と定義される高齢者人口が前年比 44 万人増の 3,557 万人となり、総人口に占める割合が 28.1%と過去最高を更新しました。また、労働力調査によると、2017 年の高齢者の就業者数も前年比 37 万人増の 807 万人と過去最高となりました。働く意欲と能力のある高齢者にどのように働いてもらうかが、企業にとって重要な課題となりそうです (馬場)