

大滝・馬場人事労務研究所便り

定年延長の導入状況と課題

◆定年延長の状況

(独) 高齢・障害・求職者雇用支援機構が「定年延長」に関して行った調査(定年延長実施企業調査)の結果等をまとめた資料が公表されており、定年延長への企業の対応状況がわかる内容となっていますのでご紹介します。

現時点では、60 歳定年(+継続雇用)とする企業が 7 割以上となっていますが、65 歳以上を定年とする企業も着実に増え、25,000 社(2017 年時点)を超えています。

定年延長をする場合、定年年齢を「65 歳」とする企業が 80%を超えています。また、95%の企業が全社員を対象にしていますが、特に人手不足な職種(運転手、薬剤師、介護職、清掃・警備職等)に対象を限定する企業も一部あります。

なお、定年延長に伴って「役職定年」を導入した企業は 13%で、規模が大きいほど導入していますが、それでも 20%程度です(30 人以下:9.3%、301 人以上:21.2%)。

◆仕事内容と賃金水準

引き上げられた定年年齢までの仕事内容は、それ以前と同じである企業が 9 割以上となっています(59 歳以前とまったく同じ:53.8%、まったく同じではないが大体同じ:42.5%)。特に運輸業では、99.1%が同じ(まったく同じ・だいたい同じの計)となっています。仕事の中身が同じだとすると、賃金をどうしているのかも気になるところです。

定年延長にあたって社員全体の人事・賃金制度の見直しを行った企業は 30.2%、行わなかった企業は 67.1%でした。賃金についても、「59 歳時点と変わらない」が 61.5%でした。

一方、59 歳時点の水準と異なる場合の決定のしかたでは、多いほうから順に「個別に決めている」「等級やランクなどで異なる」「全員一律で同じ水準」となっています。59 歳時点の賃金水準を 10 割として 65 歳時点の賃金水準をみると、「10 割以上」が 58.3%を占めており、「9 割」の 8.5%と「8 割」の 10.4%



も合計すると 77.2%の企業で 8 割以上としていることがわかります。

◆定年延長の提案は経営層から

大半の企業で、定年延長に向けて検討を開始してから実際に定年を引き上げるまでの期間は、半年から 1 年程度です。また、定年延長の提案は圧倒的(77.5%)に社長などの経営陣によるものです。

◆社員の納得を得るには

社員の満足度が 9 割を超える定年延長。導入にあたっては、高齢社員の賃金、組織の若返り、健康管理、モチベーションが大きな課題になってきますが、賃金など社員をみて個別に対応するのでなく、きちんとしたルールを策定し、それに基づいて行うことが社員の納得感を生むことにつながるでしょう。

外国人労働者受け入れ拡大で 社会保険制度はどう変わる？

◆治療のために来日する医療保険のただ乗り問題

日本の医療保険は「国民皆保険制度」といって、保険証があれば誰でも 1~3 割の自己負担で受診できる手厚い制度です。ところが昨今、留学や技能実習制度を利用して、治療のためだけに来日する外国人の問題が指摘されています。低額な自己負担で、がん治療など高額な保険給付を受けようというのです。また、国内に住む外国人労働者の保険証について、母国の家族が来日し、本人と偽って利用する「なりすまし受診」も報告されています。来年 4 月から外国人労働者の受け入れを拡大するなかで、こうした外国人の医療保険の不正利用をどうすべきかが議論されています。

◆医療保険で母国の家族を除外

現在、日本に住む外国人労働者が生計を支える3親等以内の親族については、日本に住んでいなくても扶養家族として扱われます。母国で医療機関を利用した場合でも、申請すれば、医療費は協会けんぽや健康保険組合など日本の医療保険者が負担します。

政府・自民党は、外国人労働者の受け入れ拡大にあたり、膨らむ医療費を考慮して、この仕組みを改める方針を固めました。日本で働く外国人が母国に残した家族について、日本の公的医療保険制度の適用対象から原則として除外するのです。ただ、外国人に対する差別的な取扱いにならないよう、日本人労働者の家族が生活拠点を海外に移して日本国内に生活実態がない場合、扶養家族から除外することも検討しています。

◆社会保険料を長期滞納する外国人の在留を認めない方針

また、政府は外国人労働者の受け入れ拡大で、国民健康保険や国民年金の滞納を警戒しています。保険に加入しないまま病院で受診し、医療費を踏み倒すなどの事態が想定されるためです。そのため、政府は社会保険料を長期滞納している外国人の在留を認めない方針を固めました。法務省と厚生労働省が保険料滞納に関する情報を共有するほか、法務省が在留を許可するにあたっての運用指針で、社会保険料をきちんと支払っていることを新たな要件として追加する方針です。

◆年金でも第3号被保険者に国内居住要件

政府は、年金についても医療保険と取扱いを合わせる必要があると判断しました。現在、厚生年金の加入者が扶養する配偶者（国民年金の第3号被保険者）は、自身が保険料を納めていなくても年金を受け取れますが、年金の受給資格を得るには国内の居住を要件とする方向で検討に入りました。2019年度中にも、国民年金法を改正する方針です。これにより、海外で生活する外国人労働者の配偶者には年金が支給されなくなりますが、日本人の従業員の配偶者が海外に住んでいる場合の対応が、検討課題になります。

～今月の判例研究～

今月は、社労士有資格者（X）をパートとして中途採用した会社（Y）が、Xによる会議の発言を理由に試用期間中解雇した空調服事件（東京高判平28.8.3）を解説します。Y社がXを雇用した理由は、Xが社労士としての資格を有し、複数の企業で総務（労務を含む）及び経理の業務をこなした経験を有することを考慮し、労務管理や経理業務を含む総務関係の業務を担当させる目的があったこと。また雇用条件として、人事、財務、労務関係の秘密や機微に触れる情報についての管理や配慮

ができる人材であることが前提とされていました。Y社がXを解雇した理由は、社員の情報共有の場である会議で、不用意にも関係者の確認を怠り突然「決算書には誤りがある」と発言したこと、またそれが単なる自己アピールに過ぎなかったことから、Y社はXのそのような「資質」を知っていたなら採用することはなかったというものです。Y社とXとの「従業員雇用契約者」では、採用後1か月は試用期間とし、能力・技能、勤務態度、健康状態が不適切と認めた場合は、採用を取り消すとなっております。控訴審である本件高裁判決がY社を勝訴させた理由は以下の通りです。企業にとって決算書などの重要な経理処理に誤りがあるという事態は企業の存立にも影響を及ぼしかねない重大事であり、仮に担当者（X）において経理処理上の誤りを発見した場合は、まず、自己の認識について誤解がないかどうか、専門家を含む経理関係者に確認して慎重な検証を行い、自らの認識に誤りがないと確信した場合に、経営陣を含む限定されたメンバーで対処方針を検討するという手続きを取ることがXには期待されておりました。しかるにXは、自らの経験のみに基づき、異なる会計処理の許容性についての検討をすることもなく、Y社における従来の売掛金等の計上に誤りがあると即断し、上記のような手順を一切踏むこともなく、全社員の事務連絡等の情報共有の場において、必要性がないにもかかわらず、突然、決算書に誤りがあると発言を行ったものであり、その行為は組織的配慮を欠いた自己アピール以外の何物でもないというものでした。Xのこのような行動は、Y社がXに対して期待していた労務管理や経理業務を含む総務関係の業務を担当する従業員としての資質を欠くと判断されてもやむを得ないものであり、かつ、Y社としては、採用するに当たり事前にXのそのような「資質」を知ることができない情報で、仮に事前に知っていたならば採用することはなかった「資質」に係る情報であることから、本件Y社によるXの解雇は、客観的合理的な理由があり社会通念上も相当であると判示しました。

本件は、①雇用条件に一定の「適性」ないし「資質」があることを条件としていたこと、さらに②「試用期間中」の解雇であったこと、又、③Xが自らの言動を不相当なものと自覚していなかったこと（Xに改善の余地が乏しいことを示す事由）が会社を勝たせた原因であると思われませんが、裁判所によっては違った判断ができる可能性もあった事件でありました。（大滝）

～今月のトピックス～

外国人労働者の受け入れを拡大する出入国管理法改正案が、採決される方針となっています。政府・与党は2019年4月からの新制度導入を目指しています。2019年度からの5年間の受け入れ見込み数は最大で34万5,150人になるとしており、業種別では、介護業が最も多く最大6万人、その他建設業、農業などの受け入れが多くなる見込みです。社会保険制度変更の早急な議論と検討が必要です。（馬場）