

# 大滝・馬場人事労務研究所便り

## 高齢労働者の労働災害防止には 握力アップ！？

### ◆70 歳まで働くのが普通に

政府は「70 歳まで働く機会の確保」に向けた議論を開始し、希望すればすべての人が 70 歳まで働けるように、企業に高齢者の雇用機会を作るよう努力義務を課す方針を示しました。来年の通常国会に高年齢者雇用安定法の改正案を提出する予定だそうです。

また、「成長戦略実行計画」でも高齢者が能力を発揮し、安心して活躍するための環境を整備するため、ガイドラインの策定等が検討されています。

### ◆死傷者の 25%は 60 歳以上

雇用者に占める 60 歳以上の割合が 17.2% (2018 年) に達するなか、高年齢労働者の労働災害が増加しています。今後、高年齢労働者は、否が応でも増えることとなりますが、現状でも死傷災害 (休業 4 日以上) となった人の 4 人に 1 人が 60 歳以上の高年齢労働者です (厚生労働省「労働者死傷病報告」)。

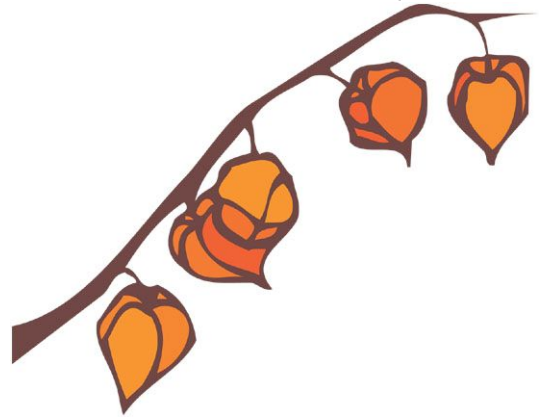
### ◆握力アップは安全に通じる！？

年齢を重ねるとどうしても体力は低下しますが、特に、握力は全身の筋力を把握するための指標と考えることもできるようです。

高齢者の認知症発症リスクは、身体活動レベルが低いほど上昇する傾向があるといわれています。しかし、65 歳以下の中高年齢層でも、握力が強い人は、脳卒中等の発症リスクが低かったり、認知症になりにくかったりするそうです。また、握力の強い人はストレスに強く精神的にも安定しており、セルフコントロール能力が高いとの研究もあるそうです。握力の低下は、集中力・やる気の低下にもつながるといえます。

なお、握力は、部分的に鍛えるだけでは向上しにくく、脚・腰など全身の筋力向上と相関関係があり、握力向上≒全身の筋力向上ともいえるでしょう。

サービス業における労災 (特に転倒・腰痛等) の発生が注目さ



れていますが、労働災害を起こしにくい体作りのための指導を、日常の労務管理に組み入れることが重要な時代になってきているのだと思います。企業独自の体力テストを取り入れ、就業制限・就業配慮・業務変更等に役立てているケースもあります。

## 正規・非正規雇用の平均給与の現状と 「同一労働同一賃金」対応

### ◆企業が支払った給与の総額、7 年連続増加

国税庁が租税負担の検討のため例年実施している「民間給与実態調査」の最新版が公表されました (2018 年 12 月 31 日現在の源泉徴収義務者が対象)。

調査によれば、昨年中に民間の事業所が支払った給与の総額は、223 兆 5 千億円 (前年対比 3.6% 増) でした。給与総額の増加は 7 年連続のことです。

### ◆正規・非正規雇用の平均給与

また、1 年を通じて勤務した給与所得者の 1 人当たりの平均給与は 440 万円 (同 2.0% 増) でした。この平均給与を正規・非正規雇用で見ると、正規 504 万円 (同 2.0% 増)、非正規 179 万円 (同 2.2% 増) とのことです。

正規・非正規間では、給与に倍以上の格差があるといえます。

### ◆同一労働同一賃金まであと半年

2020 年 4 月には、いわゆる「働き方改革関連法」 (パート・有期法、改正派遣法等) による「同一労働同一賃金」がよいよ

よ適用され、企業は正規・非正規雇用での不合理な給与の格差を禁じられることとなります（ただし、パート・有期法の中小企業への適用は 2021 年 4 月から）。適用により、非正規雇用の平均給与は来年以降も増加するでしょう。

#### ◆同一労働同一賃金による人件費増をどうするか

日本経済新聞（2019 年 9 月 21 日付）が実施した「社長 100 人アンケート」によれば、同一労働同一賃金に対応した制度の導入により人件費が「増える」「どちらかといえば増える」と回答した企業は 46.9%でした。

また、既に同一労働同一賃金に対応した制度整備を終えた企業のうち、「基本給給与」を見直した企業は少なかったようです。同アンケートでは、非正規雇用に賞与支給を開始する企業は 10.5%、非正規雇用の基本給を正規雇用並みに引き上げる企業は 7.0%と少数でした。一方で、「手当・福利厚生」を見直したという回答が多く、たとえば「時間外・深夜・休日手当の割増率」を見直した企業は 17.5%だったとのこと。

企業によって対応に差はありますが、給与を中心とする待遇格差の是正や、そのコストへの対応が必要です。大手他社の動向も参考にしつつ、対応を急ぎましょう。

#### ～今月の判例研究～

今月号から Q&A という形で労働問題を解説していきます。題材は「ビジネスガイド」の記事を参考にしています。

**Q** 当社は、コンサルティングファームです。即戦力となることを期待して 1 年契約で中途採用した従業員が、当社の期待する能力を全く有しておらず、採用時に提出された職務経歴書の内容も、一部虚偽の内容が含まれていることが判明しました。雇用契約に 3 か月の試用期間を定めていたのですが、試用期間満了にて本採用拒否できるでしょうか。

**A** (1) 試用期間は、本来期間の定めのない雇用契約を締結して長期の雇用を予定している労働者に対して、その労働者の人物や能力を評価して本採用するかどうかを決定するための期間です。従って長期雇用を予定していない有期雇用契約に試用期間（解約権留保の特約）を定めることは原則としてできないと解されています。(2) しかし、実務上は、有期雇用契約であっても、試用期間を設けている例が多くみられます。このような有期雇用契約に試用期間を定めた場合、当該試用期間の定めは無効になるかが問題になります。裁判例の中には「有期雇用契約においても試用期間の定め（解約権留保の特約）を置くことに一定の合理性が認められる」として有効性を認めた例（リーディング証券事件・東京地判平成 25. 1. 31）があります。リーディング証券事件では、有期雇用契約における試用期間満了

での雇用終了について、①その者を引き続き当該企業に雇用しておくことが適当ではないと判断することが、解雇権留保の趣旨、目的に照らして客観的に相当であること。②労働契約法 17 条の「やむを得ない事由※」、すなわち雇用期間の満了を待つことなく直ちに雇用を終了せざるを得ない特別の重大な理由が存在することの 2 つの要件を満たす必要があると判示しています。(3) 質問のケースについて、対象労働者が、コンサルタント業務を遂行するための基礎的な知識すら有しておらず、職務経歴書の内容も、本来は、前職にてプロジェクト補助的業務を遂行していただけにすぎないのに、あたかもリーダーとして主体的に業務を遂行したかのように記載していたこと等、使用者の期待に応えることがおおよそ不可能であって適格性が欠如している場合であれば、「ただちに雇用を終了せざるを得ないような特別の重大な事由がある」として試用期間の満了をもって雇用を終了することも認められる場合があるとしました。(4) 最高裁（最判昭和 48. 12. 12）は、無期雇用の場合の留保解約権（試用期間満了）に基づく解雇は、通常の解雇の場合よりも広く使用者に解雇の自由が認められるべきと判示していますが、期間雇用における試用期間満了による解雇は、従業員に経歴詐称等があった場合のように使用者の期待に応えることが全く不可能な事情があるような特別の重大な理由がある場合でなければ、認められていないことに注意が必要です。私は、期間雇用で試用期間を設けるより、雇用期間を短く設定して短い雇用期間を「試用期間代わり」にした方が会社にとってリスクが少ないのではないかと考えています。※労働契約法第 17 条第 1 項「使用者は有期労働契約について、やむを得ない事由がある場合でなければ、その契約期間が満了するまでの間において、労働者を解雇することができない。」（大滝）

#### ～今月のトピックス～

厚生労働省は先月、公的年金を受け取り始める年齢を 60～70 歳の間で選べる今の仕組みを変え、75 歳まで繰り下げられる案を社会保障審議会（厚労相の諮問機関）の年金部会に示しました。75 歳から受け取る場合、65 歳の受給開始と比べて、年金額は 84%増えることとなります。政府は、高齢者が働き続けやすい環境整備を進めており、それに合わせて年金受給の選択肢も広げる考えです。これに対する、目立った反対意見は出ていないようで、厚労省はこの案に沿って改革案をまとめる方針となっており、来年の通常国会への関連法改正案の提出を目指しています。繰り下げ受給や繰り上げ受給は、平均余命まで生きた場合に受け取れる年金総額がほぼ同じになるように、増額率や減額率が設計されています。受給開始を遅らせると、終身でもらえる年金額が増える一方、平均余命より早く亡くなると年金総額が少なくなる可能性もあります。最近が高齢労働者が増えています。本人の 65 歳以上のライフプランや、仕事の内容、健康状態を十分考慮した、年金の受給開始年齢の選択が必要だと考えます。（馬場）