

大滝・馬場人事労務研究所便り

令和2年「高齢者の雇用状況」～厚生労働省調査より～

◆ほぼ100%の企業が「高齢者雇用確保措置」を講じる

厚生労働省は、高齢者を65歳まで雇用するための「高齢者雇用確保措置」の実施状況などを集計した「令和2年「高齢者の雇用状況」」（6月1日現在）を公表しました。

同調査は、従業員31人以上の企業164,033社の状況をまとめたもので、これによると「定年制の廃止」や「定年の引上げ」、「継続雇用制度の導入」のいずれかの措置（高齢者雇用確保措置）のある企業は164,033社、99.9%（前年同比0.1ポイント増）でした。

◆定年の引上げ、65歳定年企業が増加

「高齢者雇用確保措置」の実施の内訳は以下のとおりです。

- ・「定年制の廃止」……4,468社、2.7%（変動なし）
- ・「定年の引上げ」…34,213社、20.9%（同1.5ポイント増）
- ・「継続雇用制度の導入」……125,352社、76.4%（同1.5ポイント減）

定年制度により雇用確保措置を講じるよりも、継続雇用制度の導入によって雇用確保措置を講じている企業が多いのがわかります。また、65歳定年企業は30,250社、18.4%（同1.2ポイント増）となっており、大企業、中小企業ともに増加しています。

◆4月から70歳までの就業機会確保が努力義務に

同調査では、66歳以上働ける制度のある企業は、54,802社、33.4%（同2.6ポイント増）、また、70歳以上働ける制度のある企業も、51,633社、31.5%（同2.6ポイント増加）となっています。

4月1日からは高齢者雇用安定法の改正により、70歳までの就業機会の確保が企業の努力義務となります。また、2025年4月には、全企業に65歳までの雇用確保が義務付けられます。今後は、66歳以上の従業員が安心して働くことができるよう社内制度を整備し、高齢者雇用にも取り組んでいくことが必要となるでしょう。



企業の同一労働同一賃金への対応状況は？

◆4月から全面施行「同一労働同一賃金」

パートタイム・有期雇用労働法の施行に伴って、企業には正社員と非正規雇用労働者の間の不合理な待遇差の解消等が求められています。2021年4月から中小企業にも全面的に適用されるこの「同一労働同一賃金」。完全施行を前に準備を進めている企業も多いところですが、企業の対応状況はどのようなになっているのでしょうか。

◆「同一労働同一賃金」ルール 認知度は6割

独立行政法人 労働政策研究・研修機構が実施した調査（10月1日現在の状況について調査。有効回答数（有効回答率）9,027社（45.1%））によれば、同一労働同一賃金ルールについて「内容を知っている」との回答が6割超となっています（大企業（常用雇用者301人以上）で93.6%、中小企業（同300人以下）で63.3%）。「内容はわからないが、同一労働同一賃金という文言は聞いたことがある」は31.4%（大企業5.2%、中小企業32.6%）となっており、適用前の中小企業ではまだ周知が不十分である状況もわかります。

◆対応完了は約15%

同調査によれば、同一労働同一賃金ルールへの対応（雇用管理の見直し）について、「既に必要な見直しを行った（対応完了）」が14.9%（大企業27.5%、中小企業14.1%）、「現在、必要な見直しを行っている（対応中）」が11.5%（大企業23.9%、中小企業10.8%）、「今後の見直しに向けて検討中（対応予定）」が19.5%（大企業25.7%、中小企業19.3%）となっています。約半数が「必要な見直しを行った・行っている、または検討中」である一方、「従来通りで見直しの必

要なし（対応完了）」が 34.1%（大企業 16.5%、中小企業 35.1%）、「対応方針は、未定・わからない」が 19.4%（大企業 6.4%、中小企業 20.1%）となっており、まだ手をつけていないという企業も多いようです。

◆不合理な待遇差禁止義務への対応が 4 割

対応策にも様々ありますが、本調査では（複数回答）、「左記（正社員と職務・人材活用とも同じ）以外のパート・有期社員の待遇の見直し（不合理な待遇差禁止義務への対応）」が 4 割を超え（42.9%）、「正社員とパート・有期社員の、職務分離や人材活用の違いの明確化」（19.4%）、「正社員と職務・人材活用とも同じパート・有期社員の待遇の見直し（差別的取扱い禁止義務への対応）」（18.8%）、「就業規則や労使協定の改定」（18.6%）、「労働条件（正社員との待遇差の内容・理由を含む）の明示や説明」（17.0%）、「パート・有期社員の正社員化や正社員転換制度の導入・拡充」（12.8%）、「正社員を含めた待遇の整理や人事制度の改定」（10.7%）、「正社員の待遇の見直し（引下げ等）」（6.1%）等が続いています。これからという企業も、自社の状況をみながら具体的な対応を検討していきたいところです。

～今月の判例研究～

今月は、日本郵便の契約社員 14 人が、正社員との待遇の格差を旧労働契約法第 20 条（現短時間労働法第 8 条）に定める不合理な労働条件に当たるとして、東京、大阪、佐賀各地裁に提訴した事件の上告審である日本郵便（東京・大阪・佐賀）事件（最判令和 2.10.15）を解説します。（1）夏季冬季休暇（佐賀事件）について、最高裁は、以下の理由により労働者側を勝たせました。正社員に対して年次有給休暇や病気休暇とは別に夏季冬季休暇が与えられているのは、労働から離れる機会を与えることにより、心身の回復を図るという目的によるものであり、夏季冬季休暇の取得の可否や取得しうる日数は正社員の勤続期間の長さに応じて定まるとはされていないこと、さらに郵便の業務を担当する時給制契約社員は、繁忙期に限定された短期間の勤務ではなく、業務の繁閑にかかわらず勤務が見込まれているのであって、夏季冬季休暇を与える趣旨は上記時給制契約社員にも妥当し、両者の間に夏季冬季休暇に係る労働条件の相違は不合理であるとして労働者側を勝たせました。

（2）年末年始勤務手当（大阪事件）について、最高裁は、年末年始勤務手当は、12 月 29 日から 1 月 3 日まで

間に実際に勤務したときに支給されるものでありその趣旨は、同業務について最繁忙期であり、多くの労働者が休日として過ごしている上記の期間において、同業務に従事したことに対し、その勤務の特殊性から支給されるものであり、これを支給することとした趣旨は本件契約社員にも妥当するものであり、両者の間に年末年始勤務手当に係る労働条件の相違があることは不合理であるとして労働者側を勝たせました。（3）扶養手当（大阪事件）について、最高裁は、正社員に対して扶養手当が支給されている目的は、長期にわたり継続して勤務することが期待されることから、その生活保障や福利厚生を図り、扶養親族のある者の生活設計等を容易にさせることを通じて、継続的な雇用を確保することにある。その目的に照らせば、本件契約社員にも、扶養親族があり、かつ、相応に継続的な勤務が見込まれているのであるから、両者の間に扶養手当に係る労働条件の相違があることは、不合理であると評価できるとして労働者側を勝たせました。（4）有給の病気休暇（東京事件）について、最高裁は、私傷病により勤務することができなくなった正社員に対して有給の病気休暇が与えられているのは、正社員が長期にわたり継続して勤務することが期待されることから、その生活保障を図り、私傷病の療養に専念させることを通じて継続的な雇用を確保するという目的によるものである。その目的に照らせば、郵便の業務を担当する時給制契約社員についても、相応に継続的な勤務が見込まれるのであるから私傷病による有給の病気休暇を与えることとした趣旨は妥当するというべきである。従って、私傷病による病気休暇の日数について相違を設けることはともかく、これを有給とするか無給とするかにつき労働条件の相違があることは不合理だとして、労働者側を勝たせました。本件最高裁の特徴は、同じ郵便業務を担当する正社員と契約社員との比較衡量であること、各諸手当の支給目的から両者の労働条件の相違の合理性を判断していることです。また、本件は、継続的な勤務が予定されている契約社員と正社員との比較衡量であり、大阪医科薬科大学事件（最判令和 2.10.13）では、正社員の病気欠勤について一部有給としながら、長期勤務を予定しているとはいいがたいアルバイト職員の私傷病による欠勤について無給としていることは合理性がないとはいえないと判断していることに注意が必要です。（大滝）

～今月のトピックス～

政府は子育て支援に積極的な中小企業向けの補助金制度を創設する予定です。厚生労働省が仕事と子育ての両立に取り組む企業として認定する「くるみん」の取得が条件となっており従業員 300 人以下の企業 1 社につき 50 万円を助成する法改正案を次の国会に提出する予定です。「くるみん」の取得はハードルが高いので、はたして何社の中小企業が助成金を受けられるのか？と思いました。（馬場）