

# 大滝・馬場人事労務研究所便り



## 新型コロナワクチンの職域接種と 労働時間の取扱い

新型コロナワクチンの接種を加速化するため、企業や大学での「職域接種」が6月21日から可能とされ、6月8日から申請の受付が開始されています。一部の企業や大学では職域接種を実施するとの報道もされています。

### ◆職域接種の概要

職域接種は自治体からの接種券が届く前でも可能ですが、会場や人員は企業等が自ら確保しなければなりません。実施形態としては、企業単独実施のほか、中小企業が商工会議所等を通じての共同実施、下請け企業、取引先を対象に含めての実施などがあります。

企業や大学に求められる主な実施要件は、以下のとおりです。

- (1) 医師・看護師等の医療職のほか、会場運営のスタッフ等、必要な人員を企業や大学等が自ら確保すること。また、副反応報告などの必要な対応を行うことができること。
- (2) 接種場所・動線等の確保についても企業や大学等が自ら確保すること。
- (3) 社内連絡体制・対外調整役を確保すること(事務局を設置すること)。
- (4) 同一の接種会場で2回接種を完了すること、最低2,000回(1,000人×2回接種)程度の接種を行うことを基本とする。
- (5) ワクチンの納品先の事業所でワクチンを保管の上、接種すること。

### ◆ワクチン接種に関する休暇や労働時間の取扱い

ワクチン接種自体は業務ではありませんが、接種に費やす時間や副反応が出た場合の労働時間や休暇の取扱いが気になるところです。厚生労働省の見解は以下のとおりです。

「職場における感染防止対策の観点からも、労働者の方が安心して新型コロナワクチンの接種を受けられるよう、ワクチンの接種や、接種後に労働者が体調を崩した場合などに活用できる休暇制度等を設けていただくなどの対応は望ましいものです。

また、①ワクチン接種や、接種後に副反応が発生した場合の療養などの場面に活用できる休暇制度を新設することや、既存の病気休暇や失効年休積立制度(失効した年次有給休暇を積み立てて、病気で療

養する場合等に使えるようにする制度)等をこれらの場面にも活用できるよう見直すこと、②特段のペナルティなく労働者の中抜け(ワクチン接種の時間につき、労務から離れることを認め、その分終業時刻の繰り下げを行うことなど)や出勤みなし(ワクチン接種の時間につき、労務から離れることを認めた上で、その時間は通常どおり労働したもとして取り扱うこと)を認めることなどは、労働者が任意に利用できるものである限り、ワクチン接種を受けやすい環境の整備に適うものであり、一般的には、労働者にとって不利益なものではなく、合理的であると考えられることから、就業規則の変更を伴う場合であっても、変更後の就業規則を周知することで効力が発生するものと考えられます(※)。

こうした対応に当たっては、新型コロナワクチンの接種を希望する労働者にとって活用しやすいものになるよう、労働者の希望や意向も踏まえて御検討いただくことが重要です。

※常時10人以上の労働者を使用する事業場の場合、就業規則の変更手続も必要です。

## シニア人材の処遇の不透明さは若手社員の流出につながる～パーソル総合研究所の調査から

### ◆法令対応以外にも重要なことがある

改正高年齢者雇用安定法が4月1日に施行されました。従業員の70歳までの就業確保を努力義務とする規定が盛り込まれています。法令への対応は当然すべきことですが、パーソル総合研究所が行ったシニア人材の就業実態や就業意識に関する調査からは、法令対応以外の会社の対応も、経営にとって重要であることがわかります。

### ◆定年後再雇用後の年収の変化、職務の変化

定年後再雇用により、約9割の人が定年前より年収が下がっており、「50%より下がった」との回答が27.6%で最多、平均では44.3%の低下となっています。

職務の変化については、再雇用者全体(フルタイム・パートタイム・嘱託)では、次のようになっており、いずれの雇用形態でもおおむね似た傾向です。

- 定年前とほぼ同様:55.0%
- 定年前と同様だが業務範囲・責任が縮小:27.9%
- 定年前と関連するが異なる職務:8.1%
- 定年前とは全く異なる職務:9.0%

シニア人材のモチベーションを考えるうえで参考になりたいデータです。

#### ◆シニア人材に対する会社の対応が若手社員に与える影響

調査結果からは、若い世代ほど、シニア人材は「給料をもらい過ぎだ」「成果以上に評価されている」と感じており(いずれも20代社員では約3割)、不公平感を抱いています。また、シニア人材の役割や仕事を明確にしていなかったり、シニア人材が孤立しているような会社では、転職意向を持つ若手社員が、そうでない会社に比べて2倍以上多いようです。この傾向は、20代、30代、40代のどの年齢層でも同様です。シニア人材の処遇が不透明なことが、人材流出の大きな要因となることがわかります。

#### ◆シニア人材への教育・研修が不十分

シニア人材に対する教育・研修の実施について、「実施されていない」との回答が50.7%、「実施されているが、充実していない」との回答が29.8%あった一方、「実施されており、充実している」との回答は2割以下(19.5%)でした。シニア人材の職務の検討やモチベーション維持・向上を考えるにあたり、この点はずっと重視する必要があります。日本の労働力人口が減少していくと推計されているなか、シニア人材への対応をきちんと考えることは、会社の成長にもつながる前向きな話なのです。

#### ～今月の判例研究～

今月は18万円の基本給部分を定年後8万円に引き下げられた自動車学校の教習指導員が、不合理として損害賠償を求めた名古屋自動車学校事件(名古屋地判令和・10・28)を解説します。事案は以下の通り。Y自動車学校の教習指導員(正職員)として勤務していたXが定年(60歳)退職後、Yの継続雇用制度に基づき嘱託社員(有期契約労働者)となり、引き続き教習指導員して勤務した。主任職を退任したほか、定年前後で、Xの職務内容や配置の変更の範囲に相違はなかった。Xの定年退職時の基本給は月額18万円であったが、嘱託社員時の基本給は8万円(定年退職時と比較して45%以下)であり、若年正職員(勤続1年～5年)の基本給平均額(12万円)を下回っていた。Yでは、正職員には基本給に一律の調整率を乗じた額を支給している。Xは、定年退職時の基本給の60%の金額に正職員一律の調整率を乗じた額(約

13万円)にも満たないことから、正職員定年退職時と嘱託職員時の基本給の相違について旧労契法20条(現パートタイム・有期労働契約法8条)に違反するとして、Yに対し、不法行為に基づく損害賠償の支払いを求めたのが本件事案である。名古屋地裁は、以下の理由でXの請求を認め、Yを敗訴させました。①Xの定年退職時の賃金は、賃金センサス(賃金構造基本統計調査)上の平均賃金を下回る水準であったばかりでなくXの嘱託職員時の基本給は、若年正職員の基本給を下回るばかりか、賃金の総額が正職員定年退職時の労働条件を適用した場合の60%を下回るものであって労使自治が反映されたものでないこと。②嘱託職員の基本給が年功的性格を含まないこと、Xが退職金を受給しており、要件を満たせば高齢者雇用継続給付金及び特別支給の老齢厚生年金の支給を受けることができることを踏まえても、嘱託職員時の基本給が正職員定年退職時の基本給が60%(本件の場合18万円×6割=10万8千円)下回る限度で不合理であるとXを勝訴させました。旧労契法第20条は、有期契約労働者の労働条件が、無期契約労働者と相違する場合は、当該相違は、①職務の内容、②配置の変更の範囲、③その他の事情を考慮して不合理であってはならないとされており。本件の不合理性の判断にあたり、Xは、定年後、再雇用されたことが「③その他の事情」として考慮されます。本来、高年法第9条における定年後の再雇用制度は、定年後の無年金者・無収入が生じないにするという趣旨を実施するためのものです。また、定年後の再雇用者は、正社員とは異なり長期雇用を予定しておらず、また生活実態も正社員とは異なるほか、高齢者雇用継続基本給付金や老齢厚生年金も受給しうる人たちです。そこで、裁判例においても、定年後の再雇用者の処遇については、基本給・賞与の格差が是認されていたはずですが、本件と似た事例の長澤運輸事件(最二小判平成30・6・1)でも、正社員と定年後再雇用された嘱託社員との間で、③定年後再雇用されたことなどを「その他の事情」として考慮し、能率給・職務給、賞与、住宅手当・家族手当、役付き手当が支給されないことは不合理でないとされており。本件は、職務や配置の変更を行いつつながら職務遂行能力を高め、それに応じた職務給がとられている一般的な正社員制度がとられている事案ではなく、正職員定年退職時の給与水準があまりに低く、嘱託職員時には代償措置もなく単に引き下げられ、若年正職員の基本給等をも下回るものであったことから高年法の再雇用制度上でも問題となる特殊な事案でありました。(大滝)

#### ～今月のトピックス～

男性も子育てのための休みを取りやすくする改正育児・介護休業法が、衆院本会議で可決成立しました。2022年度中にも施行される予定です。男性も子どもの出生後8週間以内に4週間まで2回に分けて「育休」を取得できるようになり、企業は対象社員に取得を働きかけるよう義務づけられます。また、2022年4月以降、雇用されてから1年未満の有期契約の労働者でもとれるようになります。今後は、男性社員から出産の報告を受けたら、「育児休業はいつからとるの?」と必ず聞く事になります。(馬場)