

大滝・馬場人事労務研究所便り

70歳就業時代の人事労務管理に必要なもの



◆65歳以降の雇用・就業に向けた現状と課題に関する調査

独立行政法人労働政策研究・研修機構では、2021年6月に「70歳就業時代の展望と課題 ―企業の継続雇用体制と個人のキャリアに関する実証分析―」という報告書を公表しました。65歳以降の雇用・就業機会の拡大に向けた人事労務管理を考える上で参考になるポイントがあります。

◆年齢に関わらない評価と賃金制度が求められる

70歳までの就業確保を義務化する政策がすすめられています。継続雇用が促進されると、各企業は人件費負担を考慮し、高年齢従業員の賃金や仕事内容等を工夫する必要に迫られます。

報告書では、(政策的には)「仮に65歳以降の就業機会の更なる拡大を目標とするなら、60歳前後で仕事内容や責任を変化させる体制から、変化を伴わない雇用継続のあり方へと変えていくことが重要である。」とし、効果的なこととして、高年齢者に対して「技能やノウハウの継承」という役割を強調しすぎないこと、年齢に関わらず評価等に即して賃金を決定していく制度を導入することを挙げています。

◆労働者個人の感じ方にも留意が必要

ただ一方で、60代前半の労働者個人の感じ方としては、60歳または定年到達前後で仕事が変わらないことは、仕事や責任が変わることに比べて、必ずしも満足しているとはいえないとの結果も出ています。60歳や定年という節目で気分一新し、新たな学びや成長につなげたいというのが、一般的な感情なのかもしれません。

◆従業員とのコミュニケーションをとりつつ、自社の事情に合った制度の検討を

各企業の労務管理においては、従業員の体力等への配慮や、雇用・就業年齢がこれまでよりも上がることを見据えた、従業員とのコミュニケーション促進策が必要になると思われます。

我が国は高齢化社会に向かっていますし、いずれ誰もが高年齢者になります。採用や賃金への影響も考えながら、自社の事情に合った、高年齢者の雇用維持・確保方法を検討する必要があるでしょう。

雇用保険の高年齢被保険者の特例とは？

雇用保険法等の一部を改正する法律(令和2年法律第14号)により、高年齢被保険者の特例に関する規定が令和4年1月1日から施行されます。それに伴い、令和3年7月21日に、「雇用保険法施行規則の一部を改正する省令(令和3年厚生労働省令第125号)」が公布されました。以下で、高年齢被保険者の特例の概要について紹介いたします。

◆現行制度

雇用保険法(昭和49年法律第116号)6条1項1号において「1週間の所定労働時間が20時間未満である者」については、雇用保険法の適用除外となっています(1事業所で週所定労働時間が20時間以上の者は適用)。複数の事業所で就労する場合は、それぞれの事業所ごとに適用要件を判断、労働時間は合算しません。

◆高年齢被保険者の特例とは

令和4年1月1日より、複数の事業主に雇用される65歳以上の労働者について、本人の申出を起点に、2つの事業所の労働時間を合算して、「週の所定労働時間が20時間以上である」ことを基準として雇用保険が適用されることになります。

◆制度の対象者(高年齢被保険者)となるための要件

要件は次のとおりです(雇用保険法37条の5第1項各号)。

- ① 2つ以上の事業主の適用事業に雇用される65歳以上の者
- ② 上記①のそれぞれ1つの事業主の適用事業における1週間の所定労働時間が20時間未満
- ③ 上記①のうち2つの事業主の適用事業(申出を行う労働者の1週間の所定労働時間が5時間以上であるものに限る)における1週間の所定労働時間の合計が20時間以上

◆高齢被保険者の特例の申出

高齢被保険者の特例の申出は、当該申出を行う者の氏名、性別、住所または居所および生年月日、当該申出に係る事業所の名称および所在地、当該申出に係る適用事業における1週間の所定労働時間などを記載した届書に労働契約に係る契約書、労働者名簿、賃金台帳等を添えて、管轄公共職業安定所の長に提出することによって行うものとされています。

公共職業安定所は申出の内容を確認し、本人および各事業所に通知します。なお、資格取得の場合は申出の日に被保険者の資格を取得します。

◆事業主の留意点

事業主は、高齢被保険者の特例の申出を行おうとする者から当該申出を行うために必要な証明を求められたときは、速やかに証明しなければなりません。また、事業主は、労働者が申出をしたことを理由として、労働者に対して解雇その他の不利益な取扱いをしてはなりません。

～今月の判例研究～

今月は、育休明けの復職が認められず退職扱いされた保育士が、産後1年以内の解雇で違法無効と訴えた社会福祉法人緑友会事件(東京地判令 2.3.4)を解説します。事案は以下の通り。Xは保育士としてY(理事長)の経営する保育園に勤務していたが、平成29年5月10日に第1子を出産し、翌年3月、育休明けに復職の意向を伝えたところ、Yから復職させることはできない旨を伝えられ、5月9日付で退職扱いとなった。Xは、本件は解雇であり、客観的合理的理由及び社会通念上相当性を欠く解雇権の濫用に当たること、また、出産から1年以内の解雇であり男女雇用機会均等法(以下「均等法」)9条4項に違反し無効であると主張してYに対し地位確認請求をするとともに、解雇後の賃金及び賞与等の支払いを求めて提訴した。ちなみに、均等法9条4項は、「妊娠中の女性労働者及び出産後1年を経過しない女性労働者に対してなされた解雇は無効とする。ただし、事業主が、当該解雇が妊娠、出産等を理由とする解雇でないことを証明したときはこの限りでない。」と規定している。これに対し、Yは、合意退職の成立を主張するとともに、仮に解雇だとしても、平成26年4月ごろから、XはA園長やB主任等の管理職に対して敵対するようになり、A園長の指示、提案等に従わず、ことあるごとに園長等に対する批判的言動をくりかえしており、このような態度は、職場環境を著しく悪化させ、業務にも支障を及ぼす行為であることから、本件解雇は客観的合理的理由があり社会通念上相当性があると主張した。東京地判は以下の理由でXの主張を認めYを敗訴としました。論点(1)退職合意の成否についてXがYの説明(復職は認めない)に対し、「はい」と述べ

ていることは認められるものの、単に相槌を打っているに過ぎないと解され、Yの発言に対し承諾したと評価することはできない。従ってYの「復職させることはできない」旨の通告は、実質的に、Xに対する解雇の意思表示であったと認めるのが相当である。論点(2)本件解雇の有効性について①Xの言動が、上司に対するものとして、適切ではないと評価しうる部分がないとはいえないとしても、質問や意見を出したことや、保育観が違うことをもって解雇に相当するような問題行動であると評価することは困難である。また、平成27年9月以降、A園長からの細かな注意、指導を行わなくなったことや、Xが懲戒処分を受けたことがないことから、Xの言動に、仮に不適切な部分があったとしても、十分な改善の機会も与えられていなかったことから、本件解雇は、客観的合理的理由を欠き、社会通念上相当であると認めることはできないとし、権利の濫用として無効である。②均等法9条4項但し書きは、妊娠、出産等を理由とする解雇でないことを証明したときはこの限りではない(解雇できる)と規定するが、均等法9条4項の趣旨を踏まえると、使用者(Y)は、単に妊娠、出産等と理由とする解雇でないことを主張立証するだけでは足りず、妊娠・出産等以外の客観的に合理的な解雇理由があることを主張立証する必要がある。そうだとすると、本件解雇は客観的合理的な理由があると認められないから、「妊娠・出産等を理由とする解雇ではない」ことを証明したといえず、均等法9条4項に違反するものと解され、本件解雇は無効であるとなりました。本判決にあるように会社としては、労働者に問題がある場合、その都度、懲戒規定にかけるなどの処分をしておかないと、改善の機会を与えなかったとして解雇権の濫用と判断されることが多いことに注意すべきです。ほかの事例でも出産後の復職にかかる紛争については、ほとんど会社が負けています。(大滝)

～今月のトピックス～

厚生労働省は、来年度に雇用保険料率の引上げを検討していることを明らかにしました。新型コロナウイルス感染拡大の影響で雇用調整助成金の支給決定額が4兆125億円となり、これが続けば年度末には財源不足となるためです。秋にも具体的な議論を開始し、来年の通常国会で雇用保険法改正法案を提出される見通しです。働き手のセーフティーネットとして国が運用する雇用保険には大別して(1)失業者に手当を払う「失業等給付事業」と、(2)休業者や転職者らを支援する「雇用保険二事業」の二つの事業があります。(1)には育児休業給付の事業も含まれます。現在の保険料率は(1)が0.6%で労働者と会社が半分ずつ、(2)が0.3%で会社だけが負担しています。収入が月30万円なら本人が月900円(0.3%分)、会社が月1,800円(0.6%分)を払っています。厚生労働省内では、コロナ対応の支出が巨額になったので、ルール通りに引き上げても税金の投入がなければ「十分な水準まで蓄えるには相当年数がかかる」という声もあるそうです。結局は税金も、私達が負担するのですから、コロナ過の後には、たくさんの保険料や、税金を払うことになりそうです。また、どの様に私達の生活が変化していくのか、混沌としています。(馬場)