

事務所ニュース

労働保険事務組合
第一労務協会

京都市西京区嵐山宮ノ北町8番18

TEL. (075) 864-3336

FAX. (075) 864-3367

〒616-0025

社会保険労務士 光木事務所

スポット

就業確保措置が努力義務化

65歳超は雇用以外の方法も

中小企業にも4月1日からパート・有期労働法による「雇用形態にかかわらず公正な待遇の確保（同一労働同一賃金）」の適用が始まりますが、その他にも労働法の関係では改正高年齢者雇用安定法が同日、施行されます。あまり話題になることが少なく、認知度が低いようですので、その改正内容を簡単にお知らせします。

改正高年齢者雇用安定法では、新たに70歳までの就業機会の確保について企業に努力義務を課しています。これまで同法は、数次の改正により雇用と年金との接続を図り、「収入の空白期間」をつくらないうよう、希望者全員の65歳までの雇用確保措置を企業に義務付けてきました。そし

て今回、努力義務化された70歳までの就業確保措置では、65歳までの雇用確保措置（定年制の廃止・定年の引き上げ・再雇用などの継続雇用制度の導入）の延長（継続雇用制度では他の事業主によるものも含む）に加え、新たに創業支援等措置が設けられています。

少子・高齢化のなかで、労働力確保や社会保障制度維持のために高齢者の就業機会を増やすことが政府の方針であり、創業支援等措置は雇用によらない就業機会の拡大を目的としたものといえます。措置の内容としては、起業を希望する人との業務委託契約を締結する制度や、企業が行う社会貢献事業に従事できる制度の導入の2つが定められています。

また、その実施に当たっては、業務内容、支払う金銭、契約に関する取り決めなど、所定の事項について計画を作成し、過半数労働組合等の同意を得た上で、従業員に周知するといった手続きが必要になります。

今回の改正によって定められた70歳までの就業確保措置は努力義務であることから、定年の廃止・引き上げを除けばその対象者を限定する基準を設けることができます。ただし、雇用確保措置がそうだったように将来的には義務化される可能性も高いことから、65歳以降の高齢者の働き方について労使で話し合う機会を設けることが望まれます。

2021

4

同一労働同一賃金(賞与)

知って得する



「働き方改革」の実務

まず、非正規社員には賞与を支給する必要などない、と決め付けないことが大切です。そもそも賞与は何のために支給しているのか、その趣旨や性格について考えることから始めましょう。

一般的に賞与には、賃金の後払い的性格、会社への貢献の功労褒賞的性格、収益の分配的性格、将来の労働に対する意欲向上など、さまざまな趣旨・性格があるとされており、会社ごとにその性格付けも異なっていると考えられます。それだけに、趣旨・性格の違いは、正社員と非正規社員との賞与の取扱いに反映されることになり、また、

今回は賞与がテーマです。正社員の場合、賞与は基本給などをベースに企業業績や人事評価を加味して支給されるのが一般的です。その一方、非正規社員には不支給だったり、寸志だったり、その取扱いはさまざまでしょう。同一労働同一賃金の観点から賞与をどう考えればよいかを見ていくことにします。

正社員と非正規社員との「職務の内容」や「人材活用の仕組み」などの違いも、賞与の支給基準に影響を及ぼします。

職務内容などの違いで、不合理とされない傾向に

同一労働同一賃金ガイドラインで取り上げているのは、賞与の支給基準を「会社の業績等への労働者の貢献に依拠して」としている会社の場合ですが、「職務の内容」の違いによって賞与の支給に違いがあっ

ても問題はないとしています。しかし、貢献度合いが正社員・非正規社員で同等だったり、「職務の内容」等に関係なく正社員に一律支給されたりしている場合には、両者で取扱いに相違があれば問題になると思っています。

次に裁判例を見ていくことにしましょう。判例となると旧労働契約法20条（不合理な待遇差の禁止）に係るものとなりますが、これまで賞与の格差について不合理とした判決はない状態が続いてきました。その理由は、「将来的に有為な人材

す。

こうした裁判所の判断が続くなか、不合理の判断を下して耳目を集めたのが、大阪医科大学事件（大阪高判平成31・2・15判決）です。賞与が年齢や成績、大学の業績にも連動することなく、就労したこと自体に対する対価であるとして、功労報償的な性格を認定し、大学のアルバイト職員への賞与不支給を不合理な相違としました。ただし、この事件も、令和2年10月の最高裁判決において、正職員の人材確保・定着を図る目的を重視し、職務の内容の違いなどを認めて、賞与不支給を不合理とまではいえないと判断されています。

しかし、これはあくまで個別ケースでの判断です。非正規社員は賞与不支給でよいとは言いません。自社の賞与の趣旨・性格に照らしながら、正社員と非正規社員との「職務の内容」「人材活用の仕組み」などに違いがあればその違いを考慮して、賞与の支給基準を合理的なものとする必要があります。

を確保するために正社員には高い

労働条件を提示する」という有為人材確保論や、「賞与の制度設計においては使用者の経営判断が認められる」といったことが肯定され、裁判所の判断が下されてきたためで