

スポット

高齢者の処遇は再考の時期に 職務に対する公正な対価を

今年4月から高齢期の経済基盤の充実を目的とした年金制度改革がスタートしました。昨年4月には改正高年齢者雇用安定法が施行され、70歳までの就業機会確保が企業に努力義務化されるなど、高齢期の職業生活を巡るさまざまな社会的環境が変わりつつあります。

高齢者雇用の新たな政策局面は、言うまでもなく70歳まで働き続けられる環境の整備です。しかし、その前段である60代前半の雇用環境も大きく変化していきます。

この4月から在職老齢年金における年金支給停止基準が60代後半の基準と同じ「47万円」となりました。しかし、特別支給の老齢厚生年金は、男性が2025年、女性が2030年に

終了することから、それほど遠くない将来、60代前半の在職老齢年金はなくなりそうです。

また、多くの企業で導入している65歳までの継続雇用制度も2025年までには希望者全員が65歳以上までとなります。このため、雇用保険の高年齢雇用継続給付金もその役割を終えたとして、2025年度に60歳に到達する人から給付率を半減させ、その後、段階的に縮小・廃止する予定になっています。

このようにみてくると、60代前半の雇用は年金や雇用保険の給付金などが関係する特別な雇用期間ではなくなっています。

高齢従業員を定年年齢でいったんリセットし、嘱託等の非正規雇用に切り

替える再雇用による継続雇用制度は、賃金体系を大幅に見直す必要もなく、また企業の実情に合った労働条件を設定できることから多くの企業で活用されています。しかし、同一労働同一賃金の法制化で、今後は通常の労働者の待遇との間で不合理と認められる相違を設けることはできません。賃金格差について不合理性を否定する方向で働くと思われる年金の受給も60代前半はなくなっています。

このように60歳未満と60代前半とで分離させた人事管理を行う合理性が失われていくなかで、改めて職務に対する公正な対価を問い直し、高年齢者の処遇等について再考することが求められてくるのではないのでしょうか。

2022

5

公正な待遇に向けた実効性確保③

知って得する



「働き方改革」の実務

前回は、紛争解決制度の対象となる、処遇に関する紛争を確認することにも、同制度には①都道府県労働局長による助言・指導・勧告、②公正・中立性の高い調停会議による調停、の二制度があることをみてきました。今回は、実際の大まかな流れについて説明するつもりです。

労使間トラブルが企業内で自主的に解決されない場合、労使当事者は都道府県労働局に紛争解決の援助を求めることができます。パート・有期雇用労働者に関しては雇用環境・均等部(室)で、派遣労働者に関しては職業安定部・需給調整事業部で、それぞれ紛争解決援助制度や行政指導について説明を受けます。紛争の内容によってはこの段階で、パート・有期労働法や労働者派遣法に基づいて、都道府県労働局長が行政指導を行うこともあります。

次に、当該待遇に関する紛争が紛争解決援助の対象である場合、

簡便な手続きで迅速な解決を求めるのであれば、都道府県労働局長による助言・指導・勧告へ、公正・中立性の高い第三者機関に援助を

歩み寄りがなければ 紛争解決打ち切りに

求めるのであれば、調停会議による調停へ移行することになります。この選択は当事者の希望に応じて行われます。

まず、都道府県労働局長による助言・指導・勧告への申立ては、文書・電話でも可能とされています。援

助は、申立者、被申立者に対する事情聴取(必要に応じて第三者に対する事情聴取を行うこともあり)を行います。紛争解決に必要な助言・指導・勧告を具体的な解決策として提示します。もつとも、当事者がこれに従うことを強制されるものではありませんので、当事者双方が解決策を受け入れれば解決となり、当事者双方の歩み寄りが困難な場合には打ち切りとなります。

次に調停会議による調停ですが、当事者から調停の申請があり、都

会議と呼ばれ、弁護士や大学教授、社会保険労務士などの専門家で構成されます。

調停は、当事者の行為が法律に抵触するか否かを判定するものではなく、当事者の互譲で現実的な解決を図ることを基本としており、調停会議の調停委員が、当事者双方から事情を聴取し、調停案を作成して、当事者双方に受諾を勧告します。都道府県労働局長による助言・指導・勧告と同様、当事者は受諾を強制されるものではありませんが、当事者双方が調停案を受諾した場合、その合意は民法上の和解契約となります(当事者の一方が義務を履行しなければ債務不履行になります)。

道府県労働局長が必要と認めたときに紛争調整委員会による調停が行われます。調停委員会は、パート・有期雇用労働者の待遇に関する事案の場合には均衡待遇調停会議、派遣労働者の待遇に関する事案の場合には派遣労働者待遇調停

なお、事業主は、パート・有期雇用労働者や派遣労働者が都道府県労働局長による援助を求めたことなどを理由として、解雇その他不利益に取り扱うことは禁止されています。(パート・有期労働法24条2項、25条2項、派遣法47条の7第2項、47条の8第2項)。