



1. 労務 定年再雇用と同一労働同一賃金について

少子高齢化の進展を背景に、労働力人口が減少しており、各企業にとって労働力の確保が急務となっています。女性や高齢者の活躍推進、外国人材の活用などの他、継続雇用制度もその1つの施策として見直されています。しかし近年、継続雇用制度の内、定年再雇用後の賃金を巡る議論が各方面で繰り広げられておりますので、そのポイントをご案内いたします。

1. 継続雇用制度とは？

平成25年4月1日に改正された「高年齢者雇用安定法」により、65歳までの高年齢者雇用確保措置として①定年引上げ②継続雇用(定年再雇用)制度の導入③定年制度の廃止のいずれかの措置を取るよう義務づけられています。

【雇用確保措置の内訳】			
規模別	継続雇用制度の導入	定年の引き上げ	定年制の廃止
大企業	81.7%	15.7%	02.6%
301人以上	92.0%	07.5%	00.4%
31~300人	80.5%	16.6%	02.9%
厚生労働者「高年齢者の雇用状況」集計結果(平成27年)			

定年再雇用後の雇用形態は「嘱託・契約・パート」が一番多く、次に「正社員」となっています。また、給与水準は下の表のように減少傾向が見て取れます。

2. 同一労働同一賃金とは？

同一労働同一賃金は、「同じ仕事に従事する労働者は皆、同一水準の賃金が支払われるべき」という概念のもと、雇用形態などに関係なく仕事の内容等に基づき賃金を決めるという考え方が一般的です。しかし、日本の多様な賃金制度、雇用慣行に十分配慮すれば、外見上同じように見える職務内容であっても、責任や熟練度、成果、所定労働時間数などが異なれば同じ待遇とせず、また「職務遂行能力」や「将来的な仕事・役割・貢献度の発揮期待(人材活用の仕方)」などの要素も加味できるようにしたうえで、「同一の付加価値を企業にもたらすと評価される労働に対して、同じ賃金を払うこと」を許容すべきとして、7月に経団連が提言を出しています。

【継続雇用後の給与水準の変化】

		0~20%	20~30%	30~40%	40~50%	50%以上	無回答
		未満減少	未満減少	未満減少	未満減少	減少	
企業調査	雇用者数						
	総計	15.3	17.0	22.9	21.7	16.1	7.0
	49人以下	22.7	21.6	18.1	16.2	8.6	12.7
	50~99人	17.1	18.5	24.4	19.8	12.1	8.2
	100~299人	14.7	17.8	24.1	23.2	14.6	5.6
	300~499人	13.9	13.9	20.1	23.2	23.2	5.5

規 模	500～999人	12.1	10.0	24.8	26.9	20.3	6.2
	1000人～	8.0	10.9	15.8	22.7	37.1	5.5

労働者 調査	60～64歳 継続雇用者	男	15.3	17.0	22.9	21.7	16.1	7.0
		女	22.7	21.6	18.1	16.2	8.6	12.7

独立行政法人 労働政策研究・研修機構「高齢社員や有期契約社員の法改正後の活用状況に関する調査」(平成 26 年)

3. 裁判例

【判例①】

正社員には役付手当や賞与などが支払われていたが、嘱託社員には支払いがなかった。また、定年再雇用の嘱託社員と正社員の賃金体系が異なっていたが、職務内容は大きく変わらなかった。そのため定年再雇用の嘱託社員と正社員の間で労働条件に相違があり、同一労働同一賃金の観点より、労働契約法 20 条(不合理な労働条件の禁止)違反に該当し、定年再雇用の賃金引下げは違法という判決が下った。(長澤運輸事件・東京地裁平成 28 年 5 月 31 日判決)

【判例②】

定年再雇用された嘱託社員が、正社員当時の給与と大きな差があるとし裁判を起こしたが、従業員は 65 歳まで安定的な雇用を確保されているという大きな利益があり、従前の再雇用制度と比べ従業員に有利に改正されたものである。そのうえで、嘱託社員の地位は正社員より後退した内容であるが、高齢雇用安定法の予定する枠組みの範囲内であり、同法に期待される定年後の再雇用の一定の安定性が確保されているため、公序良俗には反しておらず違法ではないという判決が下った。(X運輸事件・大阪高裁平成 22 年 9 月 14 日判決)

上記のうち、判例①の長澤運輸事件は東京高裁に控訴され、今後の判決が注目されています。なお、政府は同一労働同一賃金について、ガイドライン案を年内にもまとめる方針としていますが、弊所におきましても情報収集の上、各企業様における対応方法等について適宜ご案内してまいります。

2. 健康経営

健康経営への取り組みについて

新聞やインターネット等において「健康経営」という言葉を目にする機会が増えています。健康経営とは、従業員の健康管理を経営的な視点で考え、戦略的に実践することです。従業員等への健康投資を行うことは、従業員の活力向上や組織の活性化をもたらし、結果的に業績向上等につながると期待されています。

今回は、旧来より従業員の「自己責任」としての意識が強い健康管理と比較しながら、企業が積極的に従業員の健康対策を立て実行する「健康経営」の概要について見てまいります。

○健康経営の考え方と注目される背景

健康経営の推進にあたり、基本的な考え方は次の通りです。これまでの健康管理に対する概念とは大きく異なることが分かります。

- 1 「健康」 = 「身体と精神の健康」
- 2 従業員の健康管理を、コストではなく「投資」として捉える
- 3 従業員の健康管理を、個人任せにせず「企業として」取り組む
- 4 従業員の健康増進を、企業の「経営課題」として捉え、戦略的・積極的に推進する
- 5 従業員の健康増進によって、「生産性の向上」等を目指し、「企業の成長」を追求する
- 6 法令基準を満たすと同時に、企業の状況に応じたプラスアルファの取り組みを実施する

この、健康経営が注目されるようになった背景には主に次の点があります。

①従業員の平均年齢の上昇や、労働力人口の減少の問題が顕在化しています。これに伴い、長時間労働を前提とした働き方から、従業員の健康を増進させることにより、時間当たりの生産性を高める働き方へ、企業や個人の価値観が変化しつつあります。

②生活習慣病に関わる医療費は年々増加しており、医療費全体の約 3 割を占めるまでに至っています。医療費の増加は、企業や個人からの保険料徴収の増加につながりますが、健康経営によって従業員の健康が増進されれば、長期的には企業収益の改善や個人収入の増加が期待できます。

③精神障害等の労災補償状況をみると、「請求件数」「認定件数」「認定のうち自殺の件数」が急増しています。また、精神障害による休業も増加傾向にあります。休業が長期間に渡ることが多いうえ、休業していない場合でも、生産性が著しく低下することは明白で、その対応が求められています。

このように、心身の健康を取り巻く背景に付随して、健康管理は個人の問題ではなく、組織として取り組む重要な経営課題と捉えられるようになってきました。

○企業の取り組み状況

2015 年 7 月～9 月に(一社)日本経済団体連合会が実施した、健康経営への取り組み状況に関する調査にて、回答企業における具体的な取り組み内容がまとめられています。

中小企業においては「健康経営」の内容の認知が進んでないところですが、健康診断の受診率や有給休暇の取得状況の向上など改善の余地は少なからず存在しており、むしろ中小企業が健康経営を進める効果や意義は高いと言えるでしょう。

※健康経営施策の取り組み状況 (一社)日本経済団体連合会調べ

	0	100	200
専門職(産業医・産業保健スタッフ等)との連携体制を整備	186 (90.3%)		
健保組合等の保健事業への協力(従業員への保健事業周知等)	166 (80.6%)		
健康保持・増進に資する情報を従業員に提供(研修教育等)	157 (76.2%)		
就労環境の改善(相談窓口の充実、社員食堂の刷新等)	155 (75.2%)		
従業員の健康保持・増進に向けた課題を把握・分析	142 (68.9%)		
従業員の健康保持・増進に係る施策の評価指標の設定・効果検証	127 (61.7%)		
経営方針等に「従業員の健康保持・増進」を明示し、社内に提示	107 (51.9%)		
担当執行役員や専門部署(職員)を配置	101 (49.0%)		
従業員の健康意識を高めるインセンティブ施策の実施(福利厚生プログラムのポイント付与等)	66 (32.0%)		
その他	27 (13.1%)		

○健康経営への取り組み方

以下に健康経営への取り組み手順を例示しますので参考になさってください。

ステップ1 健康宣言

社内外に健康経営を行うことを宣言する。(加入する健康保険組合や協会けんぽ等による健康宣言事業を確認)

ステップ2 組織体制

社内で健康づくりの担当者を決める。健康づくりに関する外部人材の活用も検討する。

ステップ3 健康課題の把握

定期健康診断の受診率や残業時間、有給休暇の取得状況等、社内の課題を可視化。優先順位を決定する。

ステップ4 策定推進・評価

優先順位に従って計画を立案し、実施する。数値目標などを立て、一定期間後に評価し改善を重ねる。

これまで、定期健康診断の実施、残業時間削減や年次有給休暇の取得率改善などに取り組んでいることと思われませんが、それぞれを複合的に捉え、健康経営の考え方である「従業員の活力向上→企業の業績向上」の実現のために、一歩進んだ取り組みを進めてみてはいかがでしょうか。

3. 具体的な取り組み事例

健康経営への具体的な取り組み例として、以下のようなものが挙げられます。

従業員向け		顧客・社会への貢献
<p>【体力増進】</p> <ul style="list-style-type: none"> ●運動会などのスポーツイベント開催 ●ウォーキング促進活動(歩数計の配布、表彰) ●階段使用の推奨 <p>【ワーク・ライフ・バランス推進】</p> <ul style="list-style-type: none"> ●残業の事前申請ルール化 ●ノー残業デー、年次有給休暇取得促進 <p>【食事・生活習慣改善】</p> <ul style="list-style-type: none"> ●社員食堂における健康メニュー提供 ●食事メニューのカロリー表示 ●朝型勤務の実施 	<p>【禁煙推進】</p> <ul style="list-style-type: none"> ●禁煙外来の資金援助 ●全社禁煙デーの実施 <p>【疾病予防・早期発見】</p> <ul style="list-style-type: none"> ●二次健診受診推奨 ●がん検診受診の啓発活動 ●インフルエンザ予防接種補助 <p>【メンタルヘルス】</p> <ul style="list-style-type: none"> ●セルフケア、ラインケアに関する情報提供 ●相談窓口(専任スタッフ)常設 ●復職支援体制の構築 ●産業医、メンタルスタッフとの定期面談 	<p>【情報提供】</p> <ul style="list-style-type: none"> ●情報誌での健康情報提供 ●健康セミナーの開催 <p>【啓発活動】</p> <ul style="list-style-type: none"> ●禁煙、がん検診受診の推奨 <p>【スポーツ振興への取り組み】</p> <ul style="list-style-type: none"> ●市民マラソン等スポーツ大会への協賛 <p>【付帯サービス】</p> <ul style="list-style-type: none"> ●電話やインターネットを通じて健康・医療・育児・介護などに関する相談受付

(資料)「健康経営」への取り組み状況(一般社団法人 日本経済団体連合会)を基に作成

ご意見・ご質問などは、お気軽にお問い合わせください。次号は10月31日に配信いたします。(石田久男)

発行元: 石田労務管理事務所

発行人: 石田久男

発行日: 月1回+不定期



〒107-0061 東京都港区北青山2-10-17 SOHO北青山103号

[電話] 03-5410-0789 [FAX] 03-5410-0790