

坂田社労士事務所便り

雇用保険 65 歳以上でも新規加入が可能に

◆雇用保険制度の見直し

厚生労働省は、現在は認めていない 65 歳以上の人の雇用保険への新規加入について、これを認めるような制度の見直しに着手するようです。少子化の影響による若年層の労働力人口の減少が懸念される中、65 歳以上の就業者の増加につなげるのが狙いです。

◆現在の雇用保険の仕組みでは

雇用保険とは、会社に勤める労働者が給与の一定額を保険料として納めておくと、失業した際に就労時の給与の一定割合をいわゆる「失業手当」として一定期間受け取ることができる制度で、現在の雇用保険制度は、65 歳になる前から雇用保険に加入している人に限り、65 歳を超えた場合に継続加入を認めており、保険料も免除しています。65 歳以上の人の新規加入については、現制度では認められていないのです。

65 歳になる前から雇用保険に加入していて継続加入が可能だと、65 歳以上で新規加入できない人とは待遇の差が大きいため、保険に加入できない 65 歳以上の高齢者の再就労意欲をそいでいるとの批判が出ていました。

今回の見直しで 65 歳以上の人も新規加入が認められると、失業時に失業手当が受け取れるようになるほか、雇用保険制度の職業訓練などを利用できるようになります。

◆今後の議論の焦点

新規加入の条件は今後詰められていくようですが、週 20 時間以上働くなど、今の雇用保険の加入条件を満たす 65 歳以上の人に門戸を開くのが基本方針のようです。約 500 万人いる 65 歳以上の就業者のうち、200 万人程度が新規加入の要件を満たすとみられて



います。また、65 歳以上の新規加入者から保険料を徴収するかどうか、議論の焦点となりそうです。

現在、保険料を免除されている 65 歳以前からの加入者と同様に 65 歳以上の新規加入者にも保険料免除を認めれば、雇用保険財政を圧迫することにつながります。しかし、新規加入者と 65 歳になる前からの加入者との間で待遇に大きな差が生じることは、不公平との批判がでるおそれもあり、慎重な議論が必要といえるでしょう。

成果主義賃金訴訟で社員逆転敗訴の判決

◆「成果主義賃金訴訟」の概要

年功序列賃金から成果主義賃金への変更は無効だと、変更により減少した賃金の支払いなどを求めて社員 3 人が会社を訴えていた訴訟で、東京高裁は、賃金制度の変更は高度の必要性に基づく合理的なものであると認めてその効力を肯定し、制度の変更を無効と認定して約 300 万円の支払いを命じた第 1 審の判決を取り消しました。

◆不利益変更となる制度の変更

社員 3 人は、制度変更に伴って基本給が 7 万 5,000 円～3 万 8,000 円減少し、役職も降格されました。会社は、年齢給と職能給とで構成する基本給のうち、

年功序列で運用していた職能給を廃止し、業績目標の達成度などにより格付けする、職務等級に基づく職務給を支給する制度に変更するとともに、評価次第で昇格も降格もあり得る制度に変更しました。年齢給も30歳以降は定年まで同額とし、ある等級以上の者には支給しないとする変更を行いました。また、制度変更に伴い、2年間に限り従前賃金との差額を支給する経過措置を講じていました。

◆「高度の必要性に基づく」合理的な内容

判決では、制度の変更は賃金減少の可能性がある点で不利益変更にあたるとした上で、経過措置が2年間に限り賃金減額分の一部を補てんするにとどまるものであって、いささか性急で柔軟性に欠ける嫌いがないとは言えない点を考慮しても、なお、上記の不利益を法的に受忍させることもやむを得ない程度の高度の必要性に基づいた合理的な内容のものであると言わざるを得ないと述べ、制度変更は経営上の必要性に見合うとして相当であると認めました。

◆制度変更が合理的であると認めた判断理由

- ①主力商品の競争が激化する中で労働生産性を高め、競争力を強化する必要性があった
- ②賃金原資総額を減少させるものではなく、賃金原資の配分の仕方をより合理的なものに改めようとするものである
- ③どの社員にも自己研鑽による職務遂行能力等の向上により昇格・昇給することができる平等な機会を保障している
- ④人事評価制度も最低限度必要とされる程度の合理性を肯定しうるものである
- ⑤あらかじめ社員に変更内容の概要を通知し周知に努め、労働組合との団体交渉を通じて労使間の合意により円滑に賃金制度の変更を行おうと努めた
- ⑥それなりの緩和措置としての意義を有する経過措置が採られた

なお、社員側は上告する方針だそうです。

外国人の従業員を雇う場合の注意点

◆在留資格の種類

日本に在留する外国人は、観光客のような短期滞在者や永住者など、27種類の在留資格に分類され、資格によって日本に在留できる期間が違います。その中で就労の可否に着目すると、次の3種類に分けられます。

- (1) 在留資格に定められた範囲で就労が認められる在留資格→「技術」、「人文知識・国際業務」、「技能」、「教授」、「芸術」、等

※一般の事業所で雇入れの多い在留資格

「技術」…システムエンジニア、自動車設計技師等

「人文知識・国際業務」…通訳、企業の語学教師、デザイナー等

「技能」…外国料理のシェフ等

- (2) 原則として就労が認められない在留資格

→「文化活動」、「短期滞在」、「留学」等

※「留学」、「就学」の在留資格をもって在留する外国人の方がアルバイトなどを行う場合は資格外活動の許可を受けることが必要

- (3) 就労活動に制限がない在留資格→「永住者」、「日本人の配偶者等」、「永住者の配偶者等」、「定住者」

◆在留資格の変更

エンジニアなど「技術」の在留資格で働いていた方が、別の会社で通訳などの仕事をするためには、在留資格を「人文知識・国際業務」に変更する必要があります。在留資格を変更せず、定められた以外の仕事を本業にすると不法就労に該当し、本国に強制送還される可能性もあります。

◆雇うときの注意点

外国人の方を雇うときの注意点としては、在留期間が有効か、その仕事に合った在留資格を持っているかの2点について、証明書を提示してもらって確認するとよいでしょう。