

労働契約における トラブル防止セミナー

～2024年4月から労働条件明示のルールが
改正されます～



社会保険労務士
小田切克子

講師紹介

- ☆小田切克子(おだぎりかつこ)
- ☆浜松市出身、1969年生まれ
- ☆20代は学習塾講師
- ☆30代は行政書士事務所勤務
- ☆40歳で独立

特定社会保険労務士
ファイナンシャルプランナー
キャリアコンサルタント
小田切克子事務所代表

- ・静岡県ワークライフバランスアドバイザー(H30.3月まで)
- ・浜松市ワークライフバランスアドバイザー(現在)
- ・静岡県女性活躍アドバイザー(現在)

浜松市中区龍禅寺町382-5

社会保険労務士・ファイナンシャルプランナー 小田切克子事務所

<http://officesola.net/>



目次

1.労働条件明示ルールの変更

2.高齢者の活用と注意点

①高年齢者雇用安定法の改正(雇止めについて)

②高年齢者と労働保険(雇用・労災)

③社会保険の適用拡大について

④公的年金の制度改正について

3.同一労働同一賃金



1. 無期転換ルール及び労働契約関係の明確化

2024年4月から労働条件明示のルールが変わります
そもそも「労働条件明示義務」とは？

労働者を採用するときは、以下の労働条件を明示しなければなりません
(労働基準法第15条第1項 労働基準法施行規則第5条)

必ず明示しなければならないこと

原則、書面^(※)で交付しなければならないこと

- ① 契約期間に関する事
- ② 期間の定めがある契約を更新する場合の基準に関する事
- ③ 就業場所、従事する業務に関する事
- ④ 始業・終業時刻、休憩、休日などに関する事
- ⑤ 賃金の決定方法、支払時期などに関する事
- ⑥ 退職に関する事（解雇の事由を含む）
- ⑦ 昇給に関する事

定めをした場合に明示しなければならないこと

- ① 退職手当に関する事
- ② 賞与などに関する事
- ③ 食費、作業用品などの負担に関する事
- ④ 安全衛生に関する事
- ⑤ 職業訓練に関する事
- ⑥ 災害補償などに関する事
- ⑦ 表彰や制裁に関する事
- ⑧ 休職に関する事

(※) 労働者が希望した場合は、FAXやWebメールサービス等の方法で明示することができます。ただし、書面として出力できるものに限られます。

2024年4月から労働条件明示のルールが変わります そもそも「無期転換ルール」とは？

無期転換ルールの概要

無期転換ルールとは労働契約法の改正により、同一の使用者（企業）との間で、**有期労働契約が更新されて通算5年を超えたときに、労働者の申込みによって無期労働契約に転換されるルール**です。

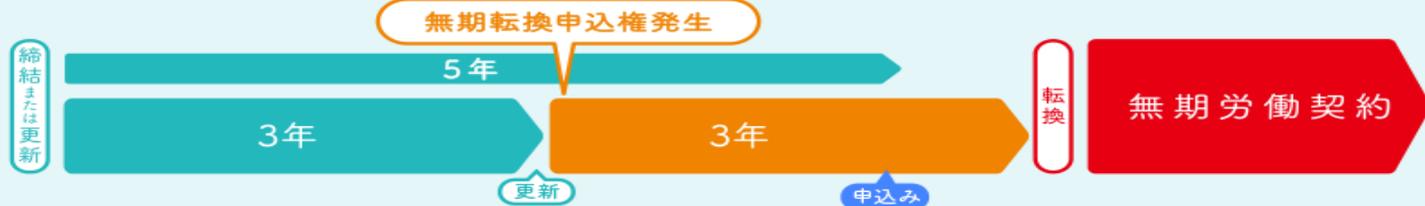
契約期間が1年の場合

5回目の更新後の1年間に無期転換の申込権が発生します。



契約期間が3年の場合

1回目の更新後の3年間に無期転換の申込権が発生します。



※平成25（2013）年4月1日以降に開始する有期労働契約が対象です。

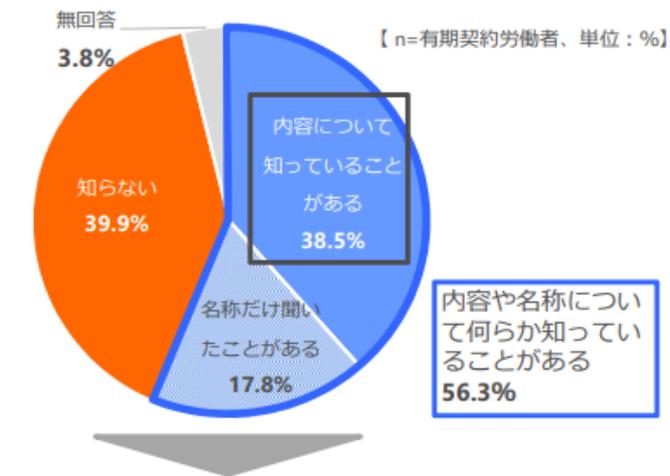
※令和6（2024）年4月1日から、無期転換ルールに関して、労働条件明示の項目が追加されます。

無期転換に関する現状 – 有期契約労働者の無期転換ルールの認知状況 –

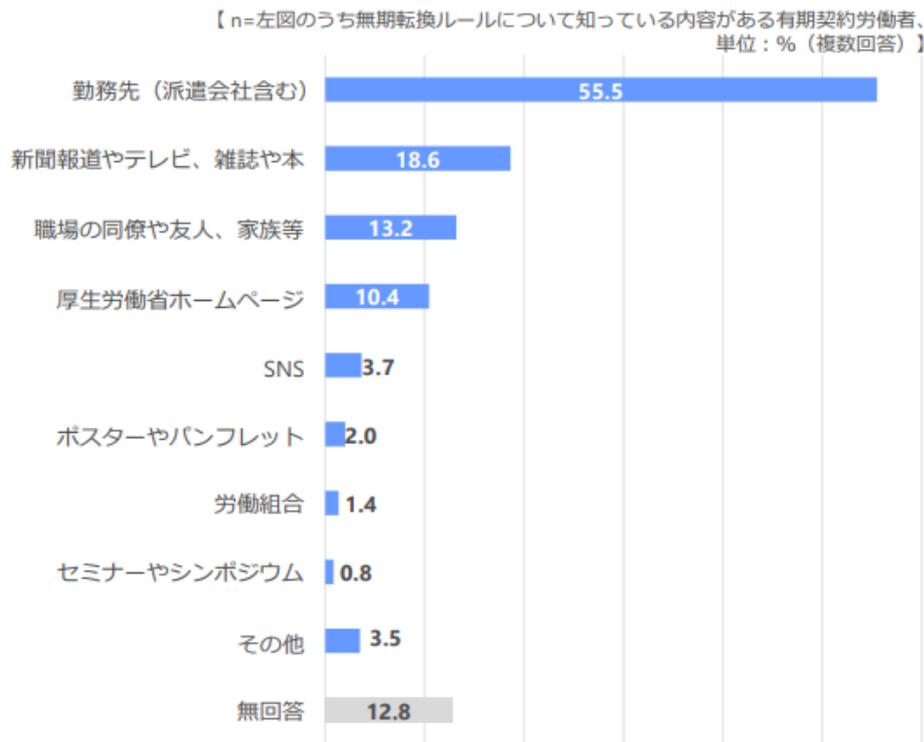
- 無期転換ルールに関する内容や名称について何らか「知っていることがある」有期契約労働者の割合は56.3%、「知らない」割合は39.9%となっている。
- 無期転換ルールに関する情報を入手したルートとしては「勤務先」の割合が最も高い。

○有期契約労働者の無期転換ルールの認知状況（有期／個人・2021年1月時点）

<無期転換ルールに関する知識の有無>



<無期転換ルールの情報入手ルート>



【n=上図のうち無期転換ルールについて知っている内容がある有期契約労働者、単位：%（複数回答）】

無期転換ルールについて知っている内容	
契約社員やパート、アルバイト、再雇用者など呼称を問わず、すべての労働者に適用される	68.9
契約期間を通算して5年を超えても、労働者から「申込み」を行わなければ無期転換されない	51.9
無期転換ルールが適用されるのは、平成25年4月1日以降に開始（更新）された、有期労働契約である	46.0
職種や部署、事業所が変わっても、「同一の使用者」との間なら契約期間は通算される	32.1
同一の使用者との間で、有期労働契約を締結していない期間が一定以上ある場合、それ以前の契約期間は通算対象から除外される（クーリングされる）	19.5

※ 各種用語は5～6頁の用語解説参照

資料出所）「有期労働契約に関する実態調査（個人）」（令和3年1月1日調査時点）

2024年4月から労働条件明示のルールが変わります

全ての労働者に対する明示事項

1

就業場所・業務の変更の範囲の明示 【労働基準法施行規則5条の改正】

全ての労働契約の締結と有期労働契約の更新のタイミングごとに、「雇入れ直後」の就業場所・業務の内容に加え、これらの「変更の範囲」※1 についても明示が必要になります。

※1 「変更の範囲」とは、将来の配置転換などによって変わり得る就業場所・業務の範囲を指します。

有期契約労働者に対する明示事項等

2

更新上限の明示 【労働基準法施行規則5条の改正】

有期労働契約の締結と契約更新のタイミングごとに、更新上限(有期労働契約の通算契約期間または更新回数の上限)の有無と内容の明示が必要になります。

更新上限を新設・短縮する場合の説明 【雇止め告示※2の改正】

下記の場合は、更新上限を新たに設ける、または短縮する理由を有期契約労働者に**あらかじめ**(更新上限の新設・短縮をする**前**のタイミングで)説明することが必要になります。

- i 最初の契約締結より後に更新上限を新たに設ける場合
- ii 最初の契約締結の際に設けていた更新上限を短縮する場合

※2 有期契約労働者の雇止めや契約期間について定めた厚生労働大臣告示（有期労働契約の締結、更新及び雇止めに関する基準）

2024年4月から労働条件明示のルールが変わります

有期契約労働者に対する明示事項等

3 無期転換申込機会の明示 【労働基準法施行規則5条の改正】

「無期転換申込権」が発生する更新のタイミングごと^{※3}に、無期転換を申し込むことができる旨（無期転換申込機会）の明示が必要になります。

4 無期転換後の労働条件の明示 【労働基準法施行規則5条の改正】

「無期転換申込権」が発生する更新のタイミングごと^{※3}に、無期転換後の労働条件の明示が必要になります。

均衡を考慮した事項の説明 【雇止め告示^{※2}の改正】

「無期転換申込権」が発生する更新のタイミングごとに、無期転換後の賃金等の労働条件を決定するに当たって、他の通常の労働者（正社員等のいわゆる正規型の労働者及び無期雇用フルタイム労働者）とのバランスを考慮した事項^{※4}（例：業務の内容、責任の程度、異動の有無・範囲など）について、有期契約労働者に説明するよう努めなければならないこととなります。

※3 初めて無期転換申込権が発生する有期労働契約が満了した後も有期労働契約を更新する場合は、更新のたびに、今回の改正による無期転換申込機会と無期転換後の労働条件の明示が必要になります。

※4 労働契約法3条2項において、労働契約は労働者と使用者が就業の実態に応じて均衡を考慮しつつ締結又は変更すべきものとされています。

(注) 無期転換ルールを意図的に避けることを目的として、無期転換申込権が発生する前に雇い止めや契約期間中の解雇等を行うことは、労働契約法の趣旨に照らして望ましいものではありません。

厚生労働省「モデル労働条件通知書」(一部抜粋)

イメージ

(一般労働者用；常用、有期雇用型)

労働条件通知書

年 月 日	
殿	
事業場名称・所在地 使用者職氏名	
契約期間	期間の定めなし、期間の定めあり (年 月 日～ 年 月 日)
	※以下は、「契約期間」について「期間の定めあり」とした場合に記入 1 契約の更新の有無 [自動的に更新する・更新する場合があります・契約の更新はしない・その他 ()] 2 契約の更新は次により判断する。 (・契約期間満了時の業務量 ・勤務成績、態度 ・能力 ・会社の経営状況 ・従事している業務の進捗状況 ・その他 ())
	3 更新上限の有無 (無・有 (更新 回まで/通算契約期間 年まで))
	【労働契約法に定める同一の企業との間での通算契約期間が5年を超える有期労働契約の締結の場合】 本契約期間中に会社に対して期間の定めのない労働契約 (無期労働契約) の締結の申込みをしたときは、本契約期間の末日の翌日 (年 月 日) から、無期労働契約での雇用に転換することができる。この場合の本契約からの労働条件の変更の有無 (無 ・ 有 (別紙のとおり))
就業の場所	【有期雇用特別措置法による特例の対象者の場合】 無期転換申込権が発生しない期間： I (高度専門)・II (定年後の高齢者) I 特定有期業務の開始から完了までの期間 (年 か月 (上限10年)) II 定年後引き続いて雇用されている期間
	(雇入れ直後) (変更の範囲)
従事すべき業務の内容	(雇入れ直後) (変更の範囲)
	【有期雇用特別措置法による特例の対象者 (高度専門) の場合】 ・特定有期業務 (開始日： 完了日：)

2. 高齢者の活用

(1) 高年齢者雇用安定法の改正

改正の趣旨

少子高齢化が急速に進展し人口が減少する中で、経済社会の活力を維持するため、働く意欲がある高年齢者がその能力を十分に発揮できるよう、高年齢者が活躍できる環境整備を図ることが必要。

個々の労働者の多様な特性やニーズを踏まえ、70歳までの就業機会の確保について、多様な選択肢を法制度上整え、事業主としていずれかの措置を制度化する努力義務を設ける。

現行制度

事業主に対して、65歳までの雇用機会を確保するため、高年齢者雇用確保措置（①65歳まで定年引上げ、②65歳までの継続雇用制度の導入、③定年廃止）のいずれかを講ずることを義務付け。

※ 平成24年度の法改正により、平成25年度以降、制度の適用者は原則として「希望者全員」となった。ただし、24年度までに労使協定により制度適用対象者の基準を定めていた場合は、その基準を適用できる年齢を令和7年4月までに段階的に引き上げることが可能。（経過措置）

改正の内容(高年齢者就業確保措置の新設)(令和3年4月1日施行)

- 事業主に対して、65歳から70歳までの就業機会を確保するため、高年齢者就業確保措置として、以下の①～⑤のいずれかの措置を講ずる努力義務を設ける。
- 努力義務について雇用以外の措置（④及び⑤）による場合には、労働者の過半数を代表する者等の同意を得た上で導入されるものとする。

<高年齢者雇用確保措置> (65歳まで・義務)

現行

- ①65歳までの定年引上げ
- ②65歳までの継続雇用制度の導入
(特殊関係事業主(子会社・関連会社等)によるものを含む)
- ③定年廃止

新設

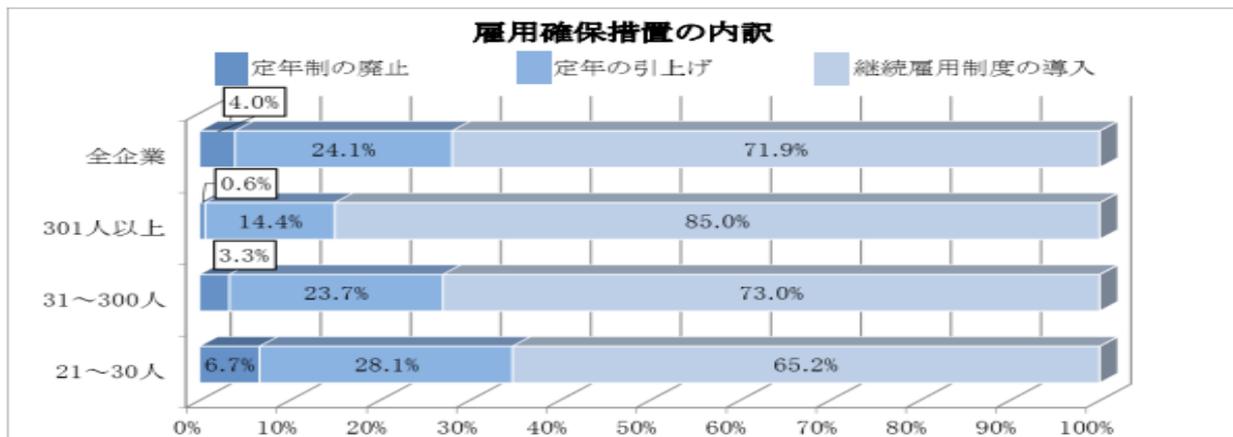
<高年齢者就業確保措置> (70歳まで・努力義務)

創業支援等措置（雇用以外の措置）
(過半数組合・過半数代表者の同意を得て導入)

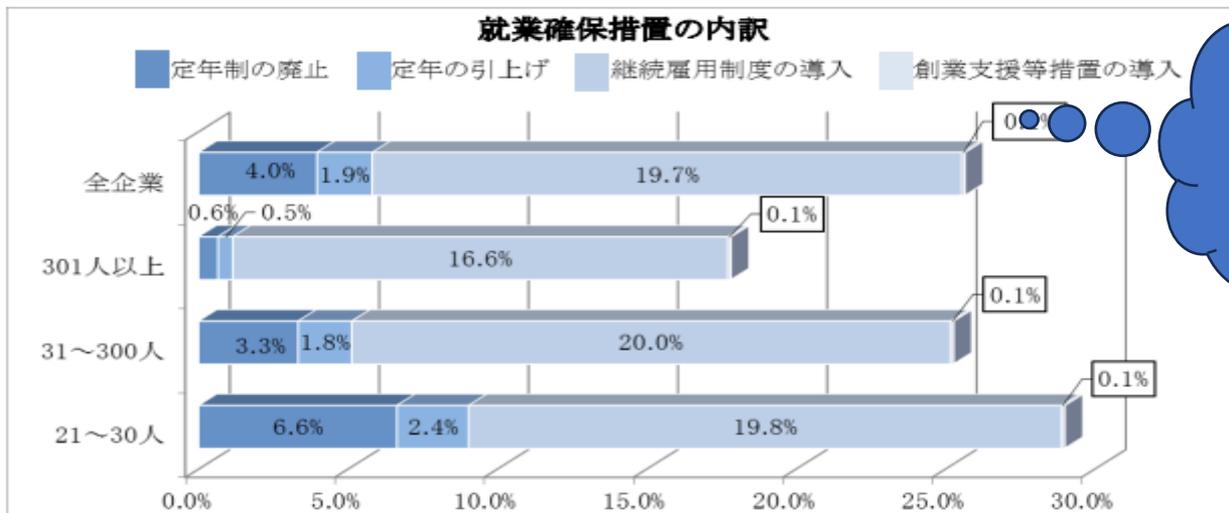
- ①70歳までの定年引上げ
- ②70歳までの継続雇用制度の導入
(特殊関係事業主に加えて、他の事業主によるものを含む)
- ③定年廃止
- ④高年齢者が希望するときは、70歳まで継続的に業務委託契約を締結する制度の導入
- ⑤高年齢者が希望するときは、70歳まで継続的に
 - a. 事業主が自ら実施する社会貢献事業
 - b. 事業主が委託、出資(資金提供)等する団体が行う社会貢献事業に従事できる制度の導入

2. 高齢者の活用

①65歳までの高齢者雇用確保措置の実施状況



②70歳までの高齢者就業確保措置の実施状況



実施済み
59,377社
(25.6%)

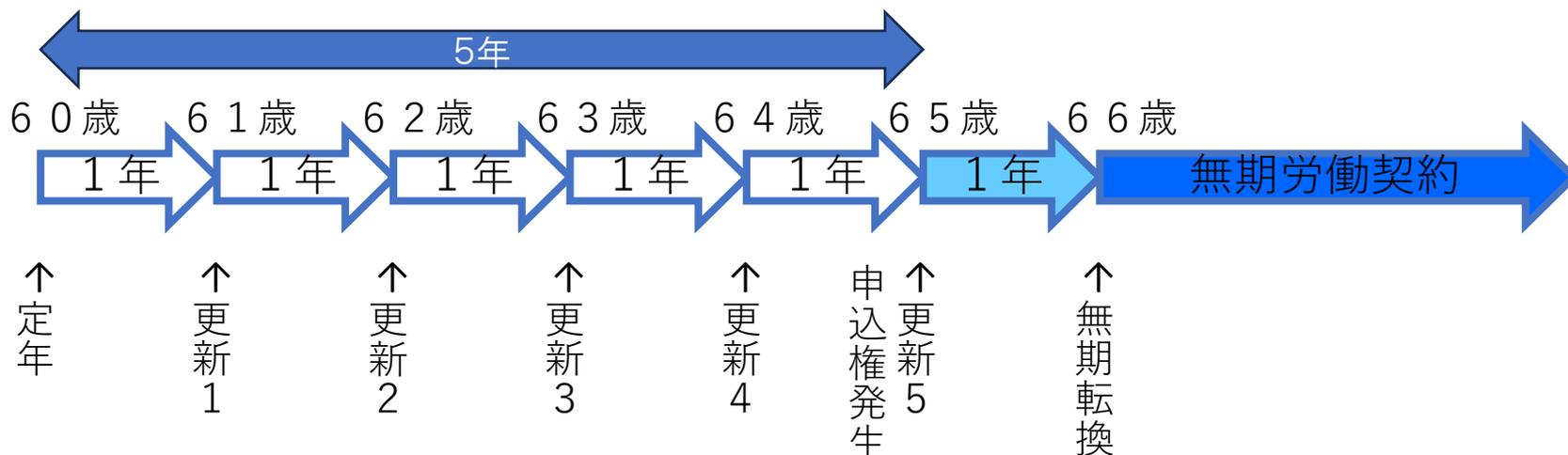
高年齢者と無期転換ルール

⇒多くの企業が導入している継続雇用制度では、有期労働契約を更新していく。
有期労働契約には、以下の3つのルールがあり、たとえ高年齢者であっても特例はない。法違反にならないよう、労働契約の中でルールを明確にしていく必要がある。

《有期労働契約の3つのルール》

- I 無期労働契約への転換(労働契約法18条)
- II 「雇止め法理」の法定化(労働契約法19条)
- III 「不合理な労働条件の禁止」(パートタイム・有期雇用労働法8条)

この中で、まず注意しなければならないのは、「I 無期転換ルール」



高年齢者と無期転換ルール

⇒定年後の継続雇用で無期転換に対応する企業の選択肢は、大きく3つある。

- ①無期転換を歓迎し、本人が働きたいだけ働いてもらう。
(ただし、災害防止と健康確保に努める必要あり)
- ②無期転換後の定年(2回目の定年)を設ける。
(そもそも何歳に設定するかは悩みどころ)
- ③第二種計画(特例)の認定を受ける。

一番現実的で
取り入れ
やすいのでは？

※専門的知識等を有する有期雇用労働者等に関する特別措置法の概要

1 特例の対象者

- I) 「5年を超える一定の期間内に完了することが予定されている業務」に就く高度専門的知識等を有する有期雇用労働者
- II) 定年後に有期契約で継続雇用される高齢者

2 特例の効果

特例の対象者について、労働契約法に基づく無期転換申込権発生までの期間(現行5年)を延長
→次の期間は、無期転換申込権が発生しないこととする。

- ① Iの者 : 一定の期間内に完了することが予定されている業務に就く期間(上限: 10年)
- ② IIの者 : 定年後引き続き雇用されている期間

※特例の適用に当たり、事業主は、

① Iの者について、労働者が自らの能力の維持向上を図る機会の付与等

② IIの者について、労働者に対する配置、職務及び職場環境に関する配慮等の適切な雇用管理を実施し、本社・本店を管轄する都道府県労働局に認定申請を行う必要がある。

第二種計画認定・変更申請書

年 月 日

労働局長殿

1 申請事業主

名称・氏名		代表者職氏名 (法人の場合)	
住所・所在地	〒(-)		電話番号 () FAX番号 ()

2 第二種特定有期雇用労働者の特性に応じた雇用管理に関する措置の内容

- 高年齢者雇用等推進者の選任
- 職業訓練の実施
- 作業施設・方法の改善
- 健康管理、安全衛生の配慮
- 職域の拡大
- 職業能力を評価する仕組み、資格制度、専門職制度等の整備
- 職務等の要素を重視する賃金制度の整備
- 勤務時間制度の弾力化

実施する措置に該当する項目1つ以上に☑する。
 ☑した項目については、実施が明らかとなる資料を添付する。
 (例) 高年齢者雇用推進者の選任: 高年齢者雇用状況等報告書
 または、推進者選定のお知らせ・辞令等の社内通知文書

3 その他

- 高年齢者雇用安定法第9条の高年齢者雇用確保措置を講じている。

- 65歳以上への定年の引き上げ
- 継続雇用制度の導入
 - 希望者全員を対象

実施している高年齢者雇用確保措置に☑する。
 (添付) 就業規則等の定年・継続雇用制度を規定した箇所

- 経過措置に基づく労使協定により継続雇用の対象者を限定する基準を利用

(注) 高年齢者等の雇用の安定等に関する法律の一部を改正する法律(平成24年法律第78号)附則第3項に規定する経過措置に基づく継続雇用の対象者を限定する基準がある場合

⇒第二種計画認定を受けて無期転換の問題が解決しても、雇止めの問題は残る。(継続雇用後の雇止めの問題)

労働契約法

(有期労働契約の更新等)

第十九条 有期労働契約であって次の各号のいずれかに該当するものの契約期間が満了する日までの間に労働者が当該有期労働契約の更新の申込みをした場合又は当該契約期間の満了後遅滞なく有期労働契約の締結の申込みをした場合であって、使用者が当該申込みを拒絶することが、客観的に合理的な理由を欠き、社会通念上相当であると認められないときは、使用者は、従前の有期労働契約の内容である労働条件と同一の労働条件で当該申込みを承諾したものとみなす。

一 当該有期労働契約が**過去に反復して更新されたことがあるもの**であって、その契約期間の満了時に当該有期労働契約を更新しないことにより当該有期労働契約を終了させることが、期間の定めのない労働契約を締結している労働者に解雇の意思表示をすることにより当該期間の定めのない労働契約を終了させることと社会通念上同視できると認められること。

二 当該労働者において当該有期労働契約の契約期間の満了時に当該有期労働契約が**更新されるものと期待することについて合理的な理由があるもの**であると認められること。

【参考】労働契約法第19条(雇止め法理)のもとになった判例

○ 東芝柳町工場事件 (S49.07.22最一小判)

【事案の概要】

- (1) Xら7名は、Y社A工場において契約期間を2か月とする臨時従業員として雇用されたが、5回ないし23回にわたり契約が反復更新された後、Y社から、契約期間満了をもって更新はしない旨(雇止め)の意思表示を受けた。これに対しXらが、当該雇止めの無効を主張し、労働契約確認等を求めて提訴したものの。
- (2) 最高裁においては、東京高裁と同様にXら7名のうち6名について請求を認めた。

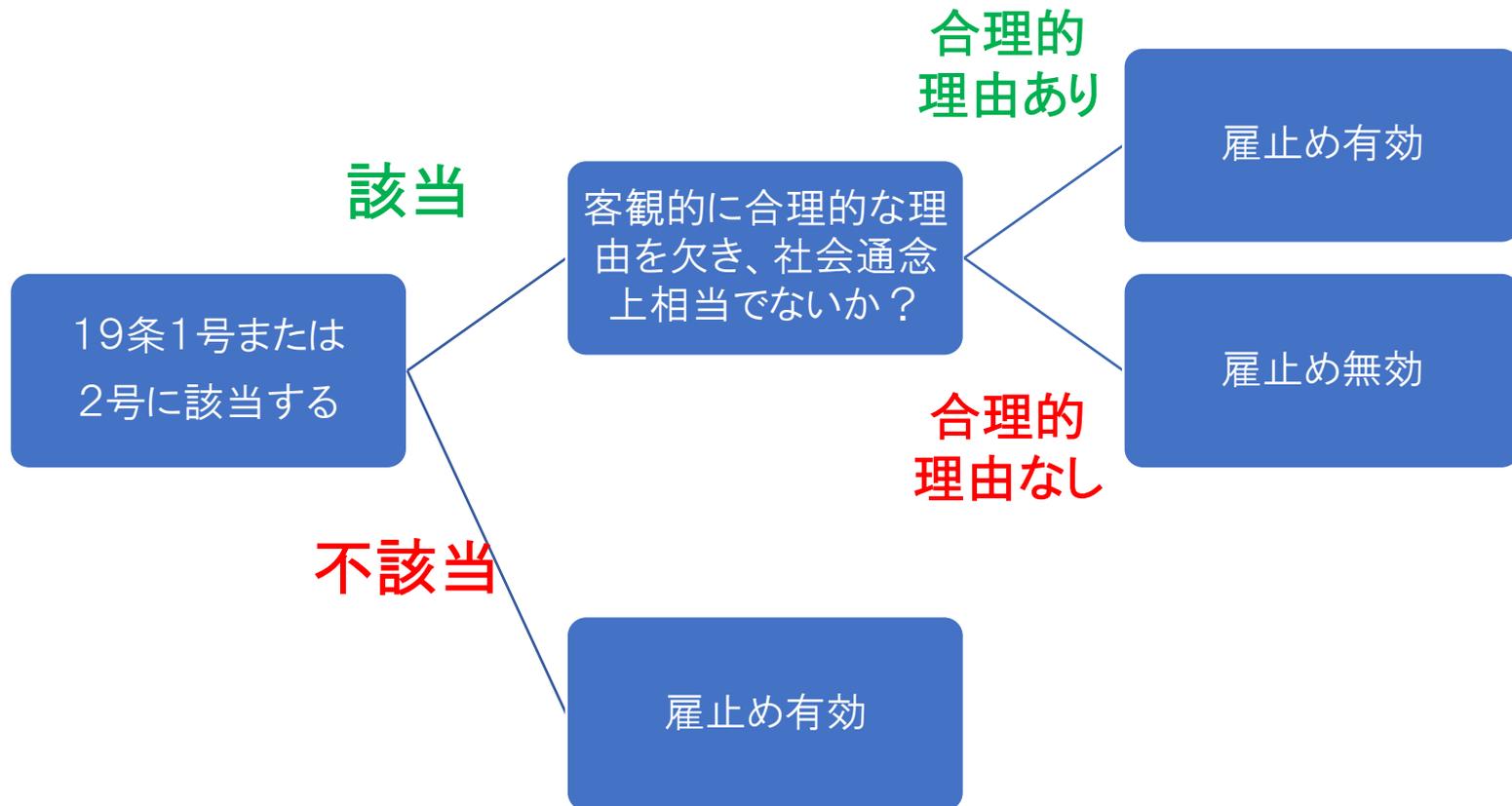
○ 日立メディコ事件(S61.12.04最一小判)

【事案の概要】

- (1) Y社の柏工場において2か月の労働契約を5回にわたって更新してきた臨時員Xは、契約の更新を拒絶されたため、本件労働契約は期間の定めのないものに転化したか、労働関係は期間の定めのない契約が存在するのと実質的に異なる状態となっていたと見るべきであり、本件更新の拒絶は解雇権の濫用ないしは信義則違反として無効であるとして提訴した。
- (2) 千葉地裁はXの請求を認めたが、東京高裁、最高裁ともY社のXに対する雇止めの効力を認め、Xの請求を棄却した。

高年齢者雇用の注意点 「継続雇用後の雇止め」

有期契約の雇止めの判断



高年齢者雇用の注意点 「継続雇用後の雇止め」

⇒継続雇用が長期化すると労働契約法19条第2項「当該労働者において当該有期労働契約の契約期間の満了時に当該有期労働契約が更新されるものと期待することについて合理的な理由があるものであると認められること」への該当性が高くなる。

⇒70歳までの継続雇用制度は努力義務なので、対象者を限定する基準を設けることは可能。職務に基づく賃金や継続雇用基準とすることで、同一労働同一賃金や雇止めの問題にも対応できる。

⇒ただし、合理的な対象者基準でないと、「人事考課がおかしい。納得できない」といったトラブルになる可能性がある。

- ・各評価項目について、「いつ、どこで、どのようなことがあった」が故に、このような評価になったか、というエビデンスをしっかり残す。
- ・仮に懲戒処分を受けたことをもって更新しないとした場合でも、「そもそもその懲戒処分が有効か？」「懲戒処分を規定した就業規則を周知しているか？」「懲戒処分の原因となった事実について十分なエビデンスがあるか？」「同じようなことをした他の従業員にも、懲戒処分をしているか？」「手続きはきちんと踏んだか？」などが問われる。
- ・過去〇年間で一度でもC評価があれば再雇用しないのか？それとも、過去〇年間で平均してC評価であれば再雇用しないのか？など、基準の解釈で揉める可能性もある。

改正前の高年齢者雇用安定法下で頻発したトラブル

ア:対象者基準の運用について、**他の従業員との不公平がある**

⇒「クリスタル観光バス事件」

対象者基準を満たさないが、今回は温情で継続雇用する等、一度甘い処分をしてしまうと、以後はそれが基準となってしまうので注意

イ:問題事象を放置したり、**甘く対処している**場合

⇒「東京大学出版社事件」

明らかな問題行動を繰り返しているにもかかわらず、トラブルを恐れて毅然と注意しなかったり懲戒処分を行わなかったりすると、会社が黙認したと解釈される

ウ:正確な資料・事実がない(**エビデンスがない**)

⇒「津田電気計器事件」

協調性に問題があることを理由に継続雇用しないのであれば、協調性に問題があることを示す具体的なエピソードがほしい

エ:対象者基準が**明確でない**

⇒「エボニック・ジャパン事件」

対象者基準はもちろん、その判断時点も明確にしておく

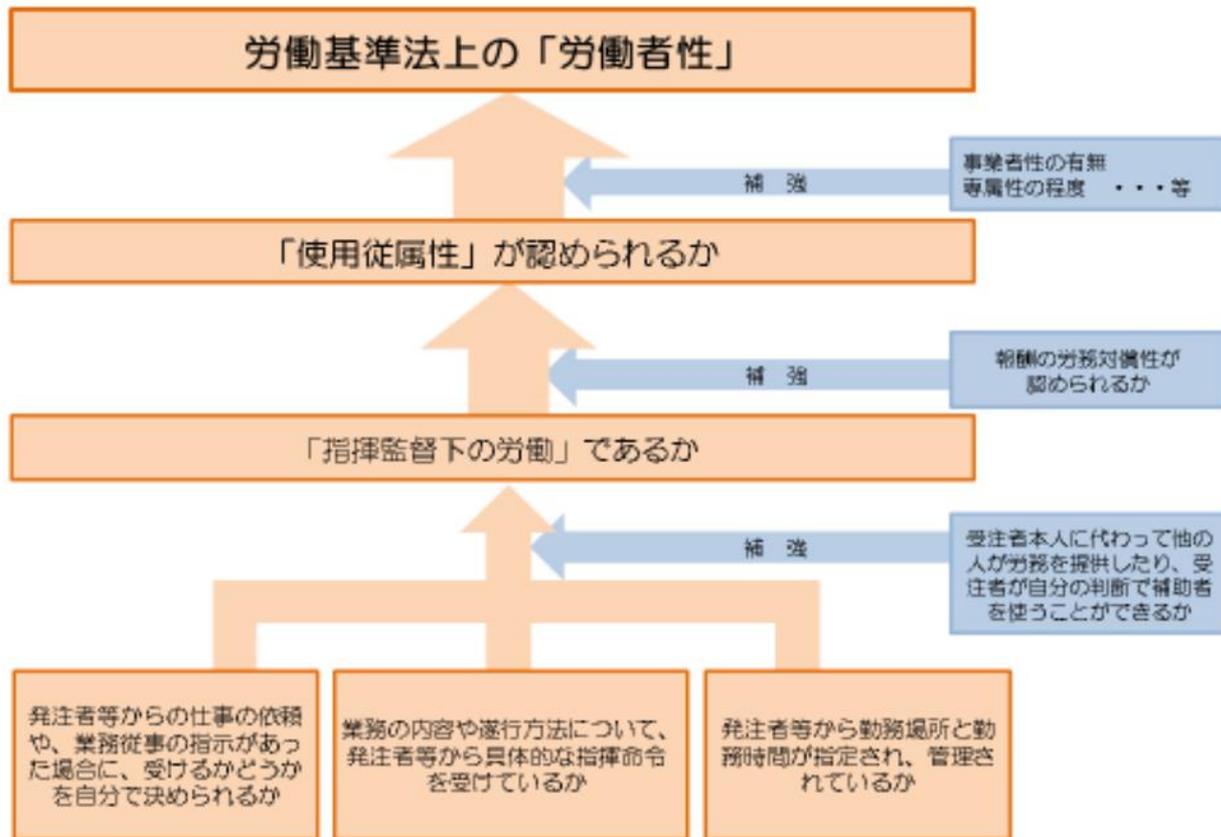
オ:懲戒処分を再雇用拒否理由とする場合、**その懲戒処分がそもそも無効**

⇒「学校法人南山学園事件」

就業規則の根拠はあるか？就業規則の周知はされているか？エビデンスはあるか？
弁明の機会を与えたか？等

高齢者雇用の注意点 創業支援等措置(雇用によらない措置)

今まで雇用契約で行わせていた業務を委託契約に変えただけでは、創業支援等措置とはいえない。労働基準法上の労働者性がないか？確認が必要。令和3年4月1日～、創業支援等措置に基づき事業を行う者に労災保険の特別加入が認められることとなった。



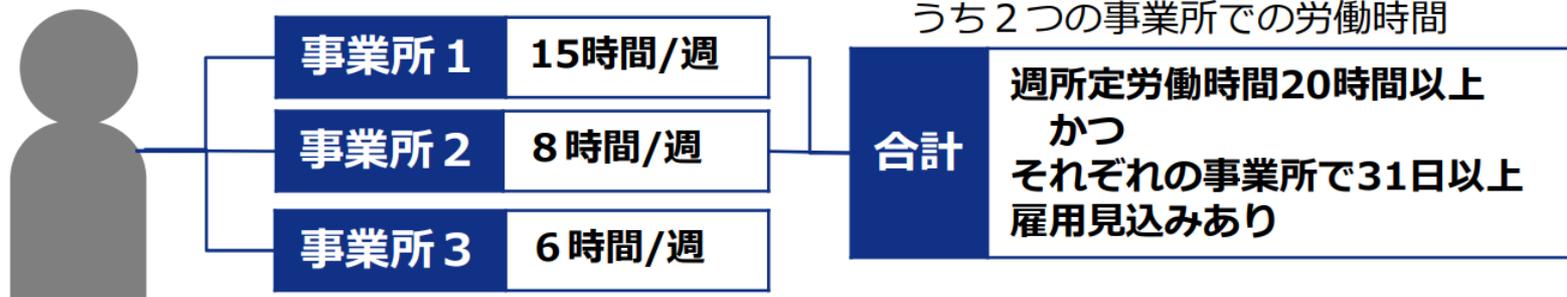
2. 高齢者の活用

(2) 高年齢被保険者の特例(令和4年1月1日施行)

雇用保険マルチジョブホルダー制度の適用対象者

マルチ高年齢被保険者となるには、労働者が以下の要件をすべて満たすことが必要です。雇用保険マルチジョブホルダー制度の場合、雇用保険の適用には本人の申出が必要です。加入後の取扱いは通常の雇用保険の被保険者と同様で、**任意脱退はできません。**

- 1 複数の事業所に雇用される65歳以上の労働者であること
- 2 2つの事業所（1つの事業所における1週間の所定労働時間が5時間以上20時間未満）の労働時間を合計して1週間の所定労働時間が20時間以上であること
- 3 2つの事業所のそれぞれの雇用見込みが31日以上であること



65歳以上
2つ以上の
事業所で雇用

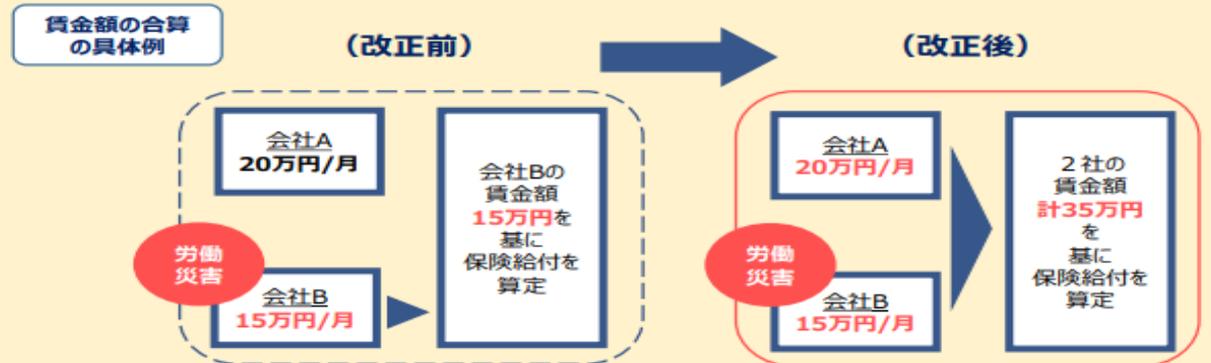
※ 上記の1と2の事業所で雇用保険の適用を受けた場合、2を離職しても、1と3の労働時間が週20時間以上あるため、1と2で喪失に係る届出後、改めて1と3の雇入に係る届出が必要です。

労災保険(令和2年9月改正)

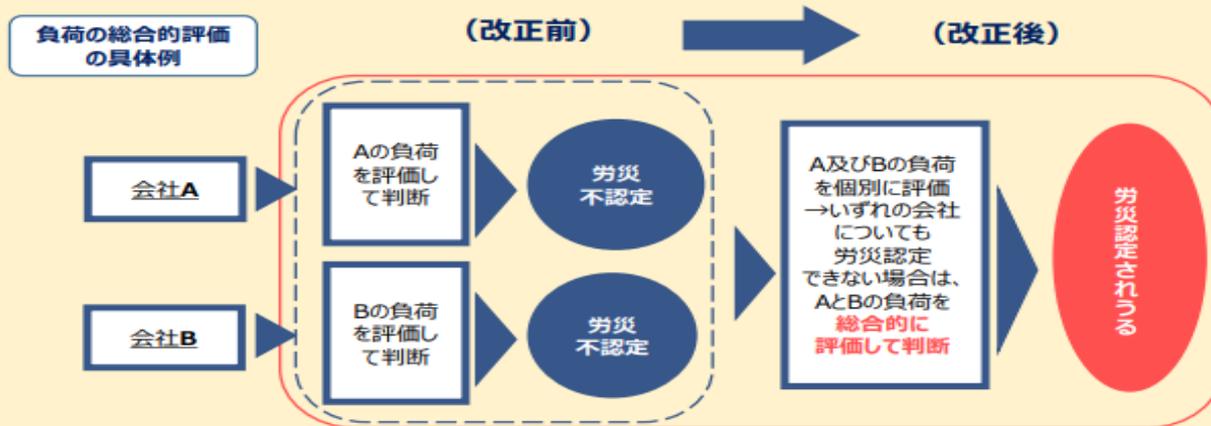
補足

労災保険制度は、①労働者の就業形態にかかわらず、②事故が発生した事業主の災害補償責任を担保するものです。このため、副業・兼業をする者にも労災保険は適用されます。

また、副業・兼業をする者への労災保険給付額については、法改正により全就業先の賃金を算定基礎とすることとなりました。



(※) 具体的な保険給付額は「給付基礎日額」によって算出し、休業4日目から、休業1日につき給付基礎日額の80%相当額を給付します。給付基礎日額とは、事故等の日(算定事由発生日)以前3ヶ月分の賃金を暦日数で割ったものです。



フリーランスの労災保険「特別加入」の範囲拡大

※特別加入とは？

労働者以外の者でも一定の要件を満たす場合に労災保険に任意加入することができ、仕事中や通勤中のケガ・病気等の補償を受けられる制度。（保険料は全額自己負担）

令和3年4月1日～

- ・芸能関係作業技術者
- ・アニメーション制作作業従事者
- ・柔道整復師
- ・創業支援等措置に基づき事業を行う方

令和3年9月1日～

- ・原動機付自転車又は自転車を使用して行う貨物の運送の事業
- ・情報処理システムの設計等の情報処理に係る作業

高齢者の就労と被災状況

雇用者

全年齢に占める60歳以上の占める割合



労働災害による死傷者数

全年齢に占める60歳以上の占める割合



データ出所：労働力調査（総務省）（年齢階級，産業別雇用者数）における年齢別雇用者数（役員を含む。）
 ※平成23年は東日本大震災の影響により被災3県を除く全国の結果となっている。

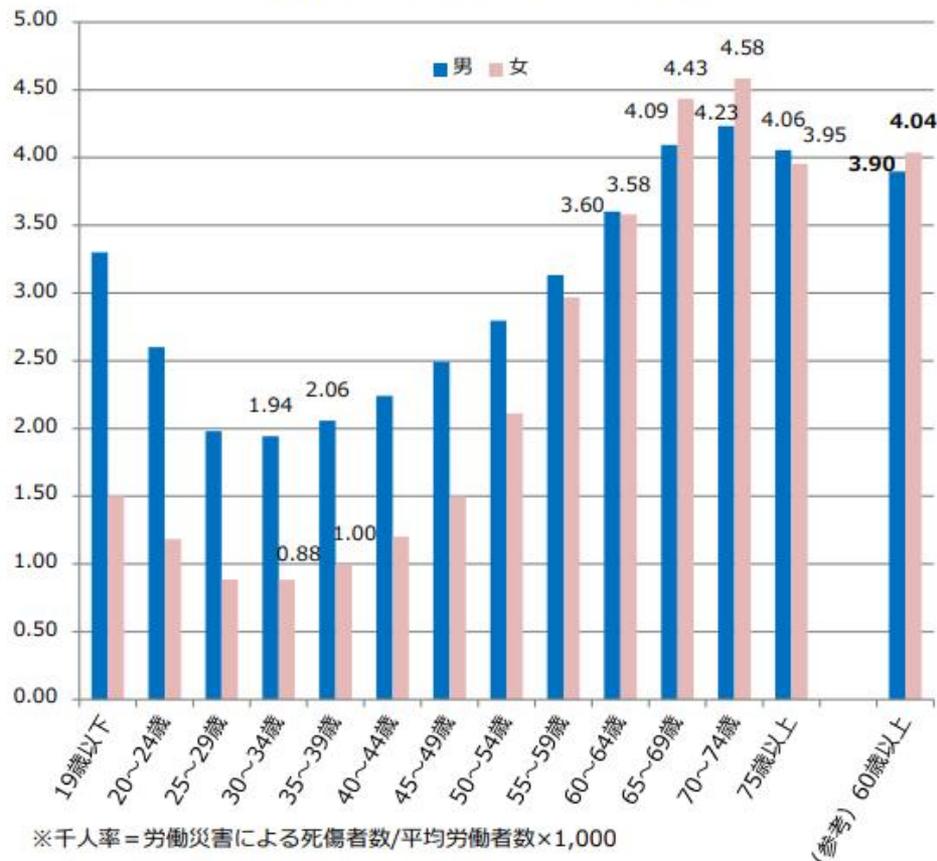
データ出所：労働者死傷病報告※新型コロナウイルス感染症へのり患によるものを除く

- ◆ 雇用者全体に占める60歳以上の高齢者の占める割合は18.4%(令和4年)
- ◆ 労働災害による休業4日以上の死傷者数に占める60歳以上の高齢者の占める割合は28.7%(同)

高年齢労働者の労働災害の特徴① 災害発生率（千人率）・休業見込み期間

- ・60歳以上の男女別の労働災害発生率（死傷年千人率（以下「千人率」という。））を30代と比較すると、男性は約2倍、女性は約4倍となっている。
- ・休業見込み期間は、年齢が上がるにしたがって長期間となっている。

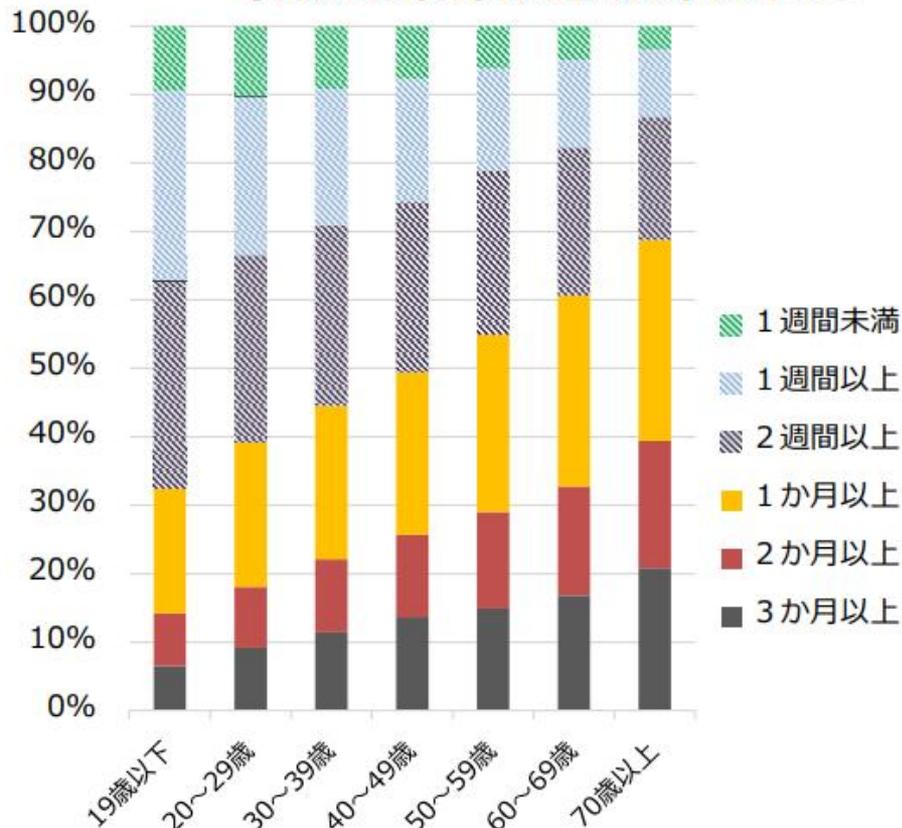
年齢別・男女別 千人率



データ出所：労働者死傷病報告（令和4年）

※新型コロナウイルス感染症へのり患によるものを除く
労働力調査（年次・2022年・基本集計第I-2表 役員を除く雇用者）

年齢別の休業見込み期間の長さ



データ出所：労働者死傷病報告（令和4年）

※新型コロナウイルス感染症へのり患によるものを除く
※死亡災害は、休業3カ月以上に算入

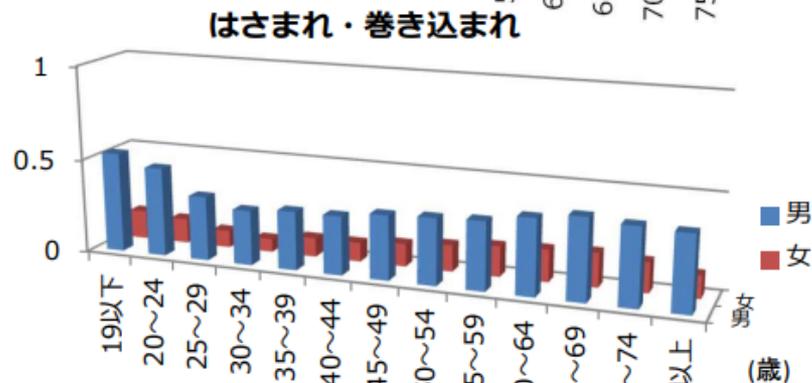
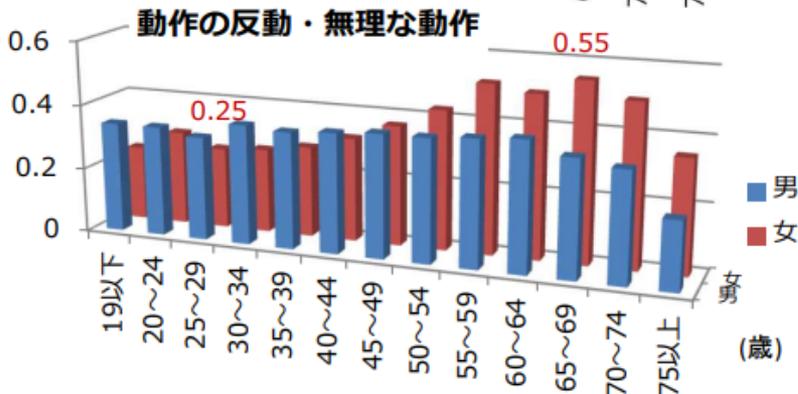
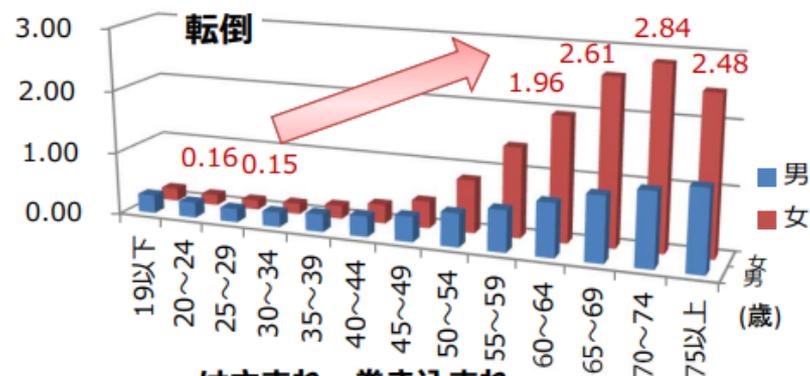
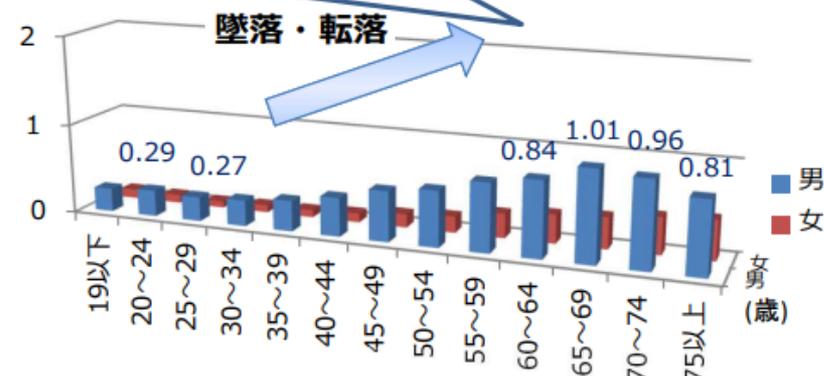
高年齢労働者の労働災害の特徴② 年齢別・男女別の傾向（事故の型別の分析）

・転倒は、高年齢になるほど労働災害発生率が上昇。高齢女性の転倒災害発生率は特に高い。

⇒ 年齢の上昇に着目した対策は転倒、墜落・転落で特に重要な課題（とりわけ高齢女性の転倒防止）

男性の場合、60代以上（平均0.91）は20代平均（0.28）の約3倍

女性の場合、60代以上（平均2.35）は20代（平均0.15）の約15倍



※千人率 = 労働災害による死傷者数 / その年の平均労働者数 × 1,000

データ出所：労働者死傷病報告（令和4年）
 ※ 新型コロナウイルス感染症へのり患によるものを除く
 ：労働力調査（年次・2022年・基本集計第I-2表 役員を除く雇用者）

2. 高齢者の活用

(3) 社会保険の適用範囲拡大

	2016年10月～	2022年10月～	2024年10月～
従業員	501人以上	101人以上	51人以上
勤務期間	1年以上	2か月超	同左
週所定労働時間	20時間以上	同左	同左
月額賃金	8.8万円以上	同左	同左

- ・在職老齢年金が適用されるのは社会保険加入者であるため、今までは在職老齢年金の適用を避けるため、社会保険に加入しない範囲で働く高齢者も少なからずいた。
- ・しかし、今後は労働時間を20時間未満にするか、月額賃金を8.8万円未満にしないといけない。そうするとそもそも在職老齢年金の対象にならないかも。
- ・労働時間を20時間未満とした場合、雇用保険にも加入できない。

2. 高齢者の活用

(4) 公的年金等の改正

① 受給開始時期の選択肢は拡大へ(令和4年4月～)

改正前		繰り上げ	原則	繰り下げ
	受給開始	60歳	← 65歳	→ 70歳
年金額		30%減		42%増

改正後		繰り上げ	原則	繰り下げ
	受給開始	60歳	← 65歳	→ 75歳
年金額		24%減		84%増

	繰り上げ受給	繰り下げ受給
額・減額率	1ヶ月繰り上げるごとに年金が0.4%減額(改正前0.5%)	1ヶ月繰り下げるときに年金が0.7%増額
損得の分岐点	繰り上げた年齢よりも約21年長生きすると損	繰り下げた年齢よりも約12年長生きすると得
要注意ポイント	寡婦年金、障害年金の受給権がなくなる。国民年金の任意加入ができなくなる。	繰り下げ期間中は加給年金が停止される。

2. 高齢者の活用

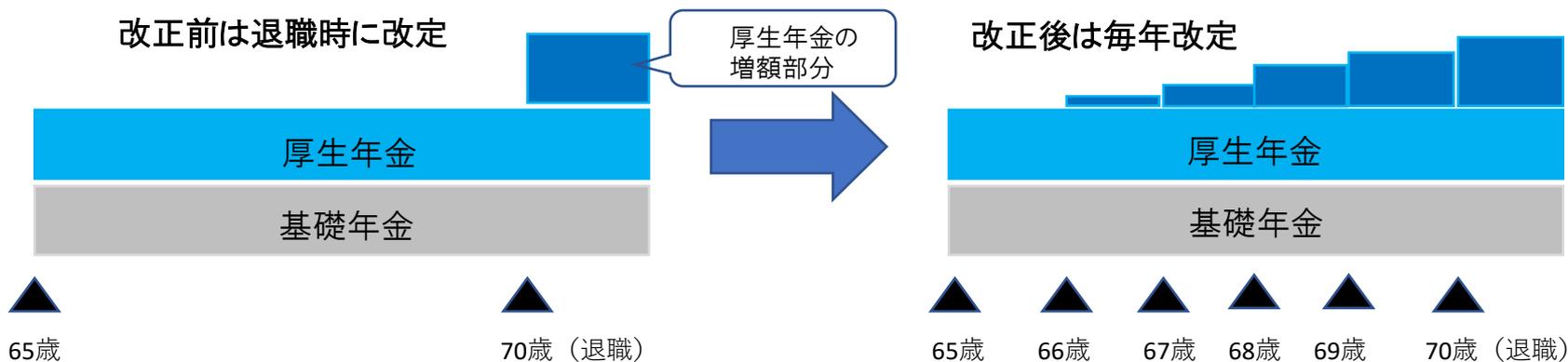
(4) 公的年金等の改正

賃金を引き下げなくても、老齢厚生年金を全額もらえる人が多数となる

② 在職老齢年金制度は減額基準が一部見直しに（令和4年4月～）

改正前			改正後		
	基準額 (月収+年金月額)	対象者		基準額	対象者
65歳未満	28万円	67万人		47万円	21万人
65歳以上	47万円	41万人		(改正見送り)	

③ 65歳以降働く人は年金額を毎年計算しなおす仕組みに（令和4年4月～）



※本制度導入後はこれを踏まえた賃金設計を行わないと、いつの間にか在職老齢年金の支給停止基準額に達していた、ということも起こり得る。

3. 同一労働同一賃金

日本の「同一労働同一賃金」が求めているもの

①正規と非正規の待遇に関し、**不合理な相違**を設けてはならない。

- ・均等待遇：**前提条件**が同一の場合、同一の取り扱いをすること
- ・均衡待遇：**前提条件**が異なる場合、その違いに応じた取り扱いをすること

前提条件とは？

「待遇の性質や目的」

「労働条件の相違」

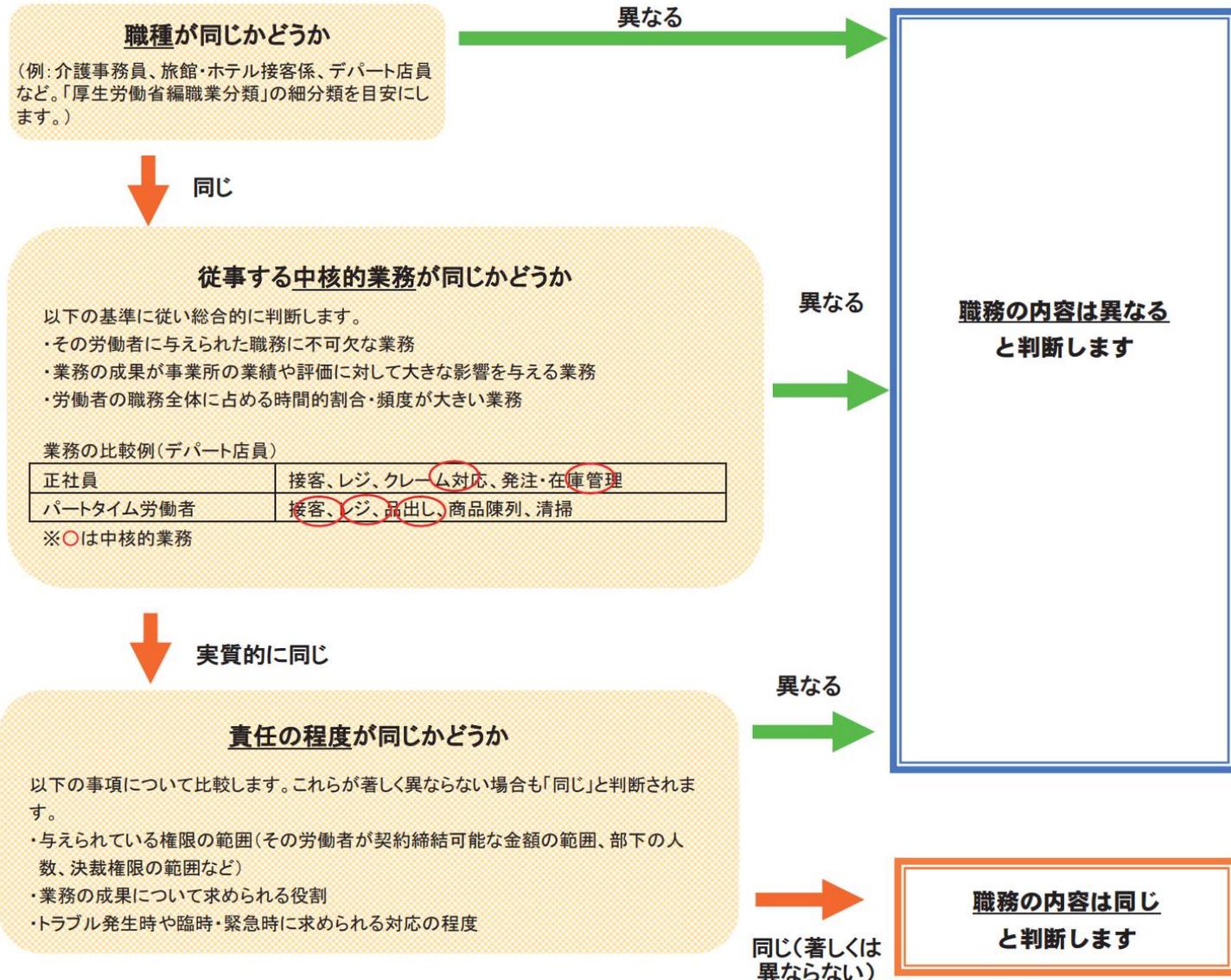
- 1)職務内容(業務内容・責任の程度)
- 2)職務内容・配置の変更範囲(いわゆる「人材活用の仕組み」)
- 3)その他の事情

②待遇差の内容、理由等について非正規雇用者より求めがあった場合、事業主は**説明**をしなければならない。

⇒理由をきちんと説明できなければ、「不合理な相違」とされる。

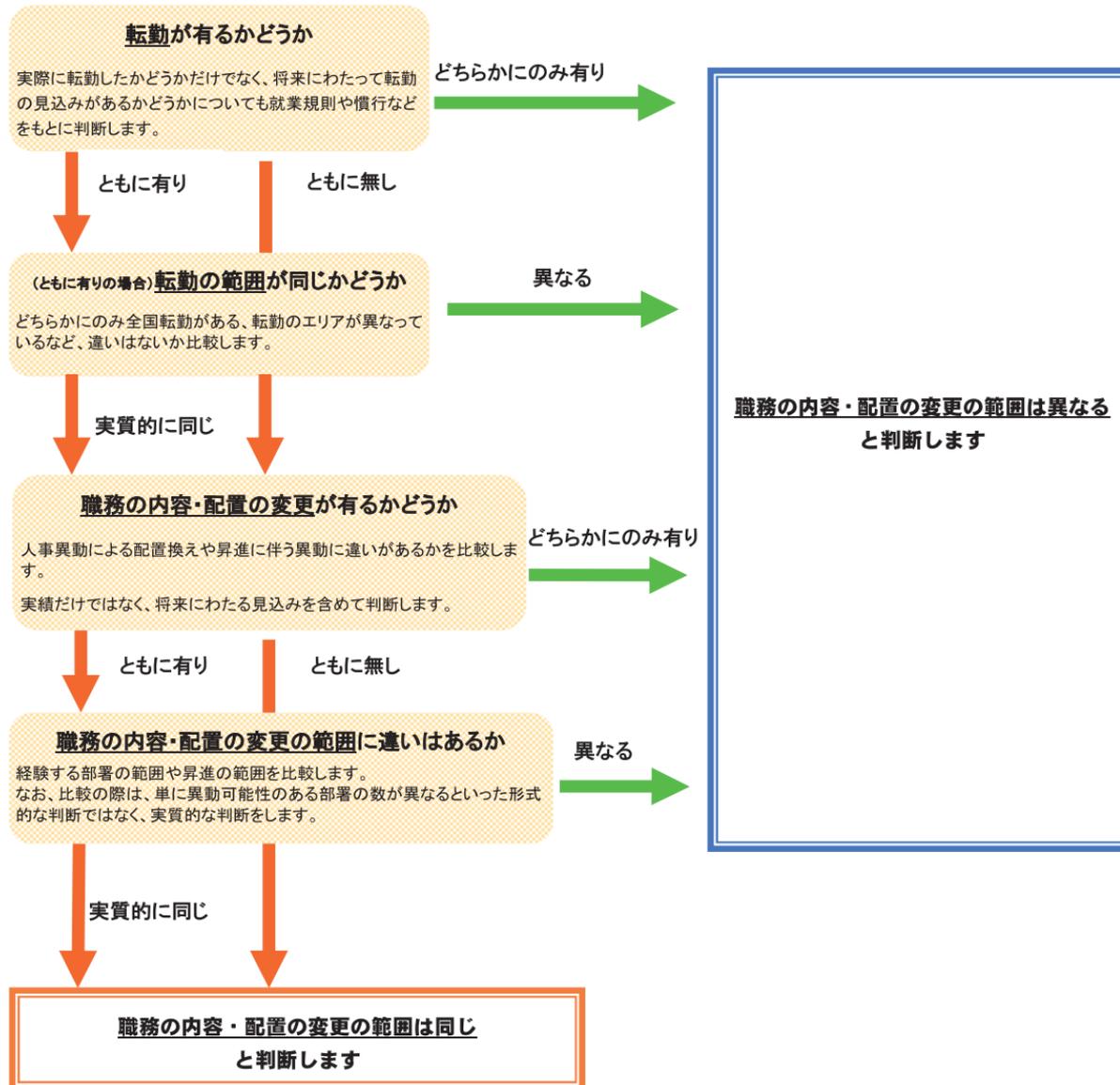
1)職務内容(業務内容・責任の程度)の違いとは？

<スタート> パートタイム・有期雇用労働者と通常の労働者(最も業務内容に近い者)を比較します。



2) 職務内容・配置の変更範囲(いわゆる「人材活用の仕組み」)とは？

<スタート>



3. 同一労働同一賃金

【参考】継続雇用高齢労働者の同一労働同一賃金

・2018年6月1日最高裁判決「長澤運輸事件」

⇒労働契約法20条(期間の定めがあることによる不合理な労働条件の禁止)違反が争われた。

⇒2020年4月1日以降は、パートタイム・有期雇用労働法の適用を受ける。

【争われていた当時の労働契約法20条で不合理かどうかの判断のもととなった3要件】

1. 職務内容(業務内容・責任の程度)
2. 職務内容・配置の変更範囲(いわゆる「人材活用の仕組み」)
3. その他の事情

その他の事情とは・・・。

①老齢厚生年金の支給を受けられること

②再雇用後の年収ベースの賃金が、定年退職前の79%程度であること
(老齢厚生年金が支払われるまで2万円の調整給が支払われていた)



長澤運輸事件では「精勤手当」「時間外手当」をのぞくすべての項目で不合理とは認められなかったが、今後、定年後再雇用者の賃金規定を設ける等の対応が早急に必要になる。

(参考)名古屋自動車学校事件と同一労働同一賃金

定年後再雇用で基本給60%は不当？ 「違法」とした高裁判決を最高裁が破棄、 審理差し戻し 名古屋自動車学校訴訟

2023年7月20日 21時33分

定年退職後の再雇用で基本給や賞与が引き下げられたのは不当だとして、名古屋自動車学校（名古屋市）の元社員の男性2人が差額分の支払いなどを求めた訴訟の上告審判決で、最高裁第1小法廷（山口厚裁判長）は20日、基本給が正社員の60%を下回るのは違法とした二審名古屋高裁判決を破棄し、審理を同高裁に差し戻した。嘱託職員の基本給は「正社員とは異なる性質や支給目的がある」とし、詳細に検討すべきだとの判断を示した。

【2023年7月20日 東京新聞より】

- ・基本給及び賞与を支給する**目的、性質**（基本給で言えば、年功なのか職能給なのか職務給なのか等）が具体的に明らかになっていないと、その労働条件の相違が不合理なのかどうか判断できない。
- ・正規と非正規の基本給の目的、性質が異なっているが、原審は正規・非正規それぞれの支給目的、性質を具体的に検討していない。（賞与についても同様）
- ・労使交渉の**結果だけでなく、その経緯も勘案すべき**。
- ・高年齢雇用継続給付の**61%ルール**を持ち込むことが、果たして妥当か？

ご清聴ありがとうございました

