

高齢者再雇用制度

2017年2月4日

第36回航空政策セミナー

高齢者とは？

「**高齢者**」年齢の定義は実に様々です。

- 国連では**60歳**以上
- 国際保健機構(WHO)では**65歳**以上
 - 65歳～74歳：前期高齢者
 - 75歳以上　　：後期高齢者
- 日本老年学会では**75歳**以上

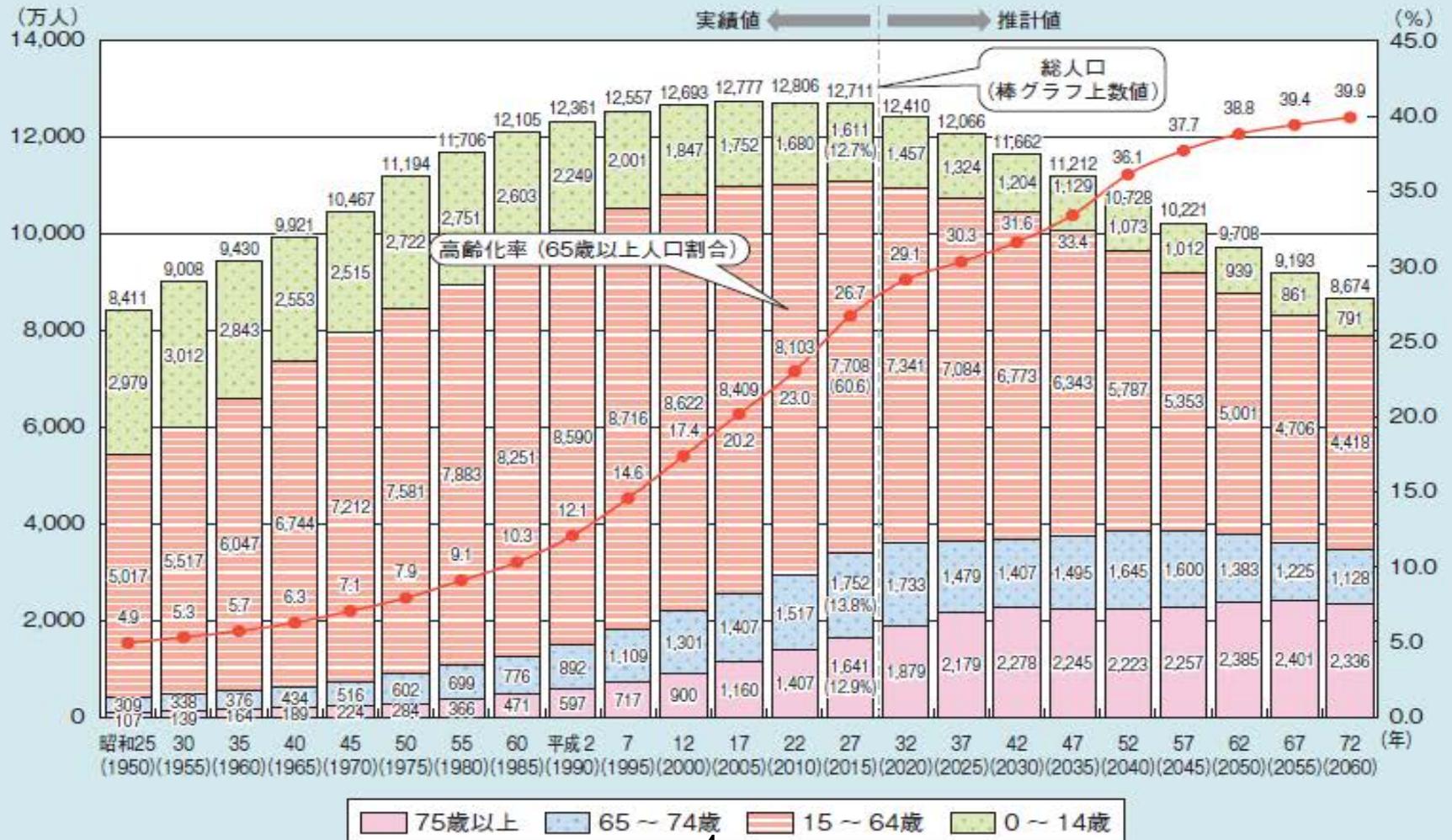
高齢者雇用制度制定の背景

公的年金の(厚生年金)の支給開始年齢が60歳から段階的に65歳へと段階的に伸びるため、年金受給まで無収入となる。

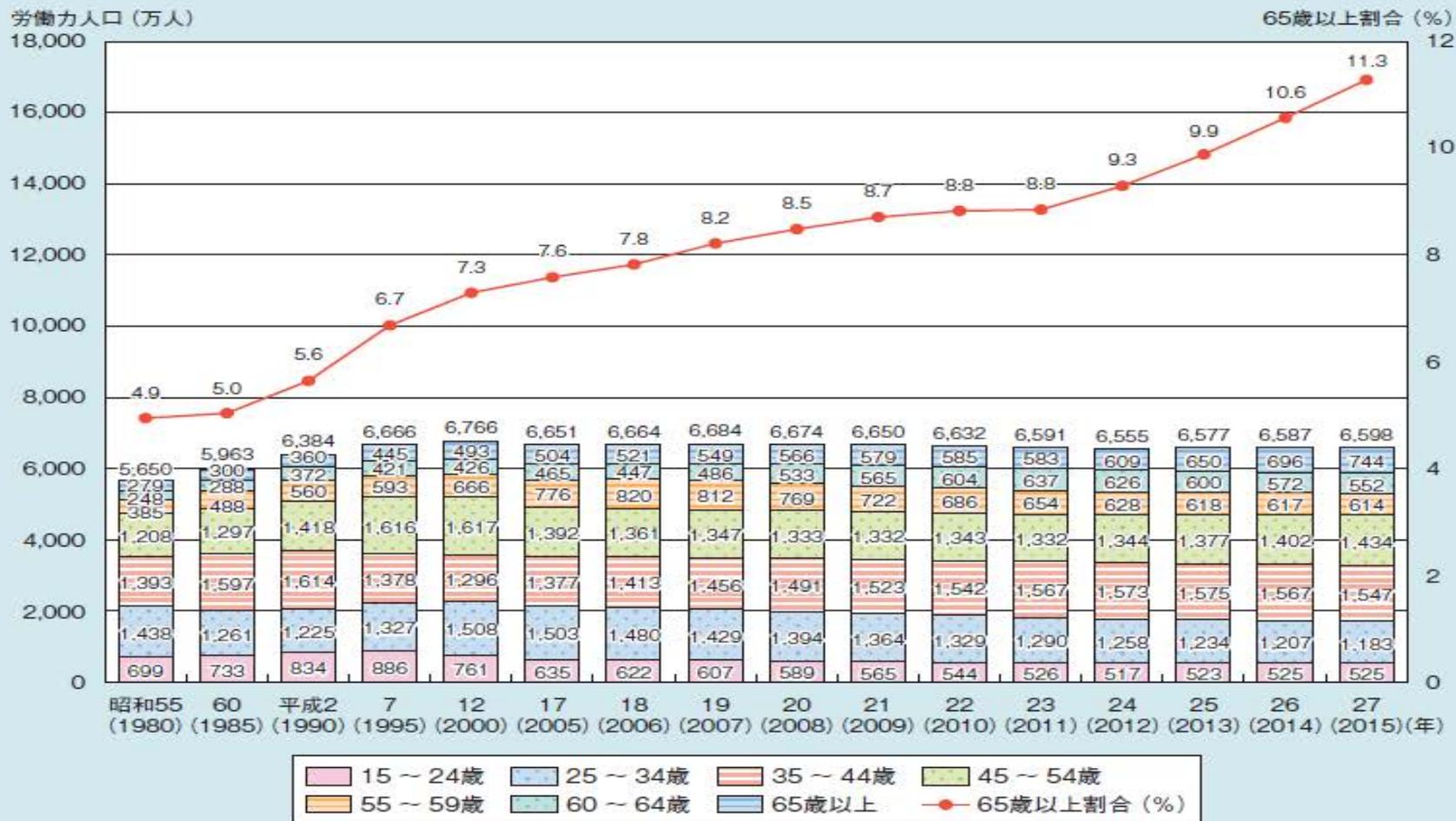
2012年 改正高年齢雇用安定法成立

希望者全員の65歳までの継続雇用制度の導入を企業に義務付ける。

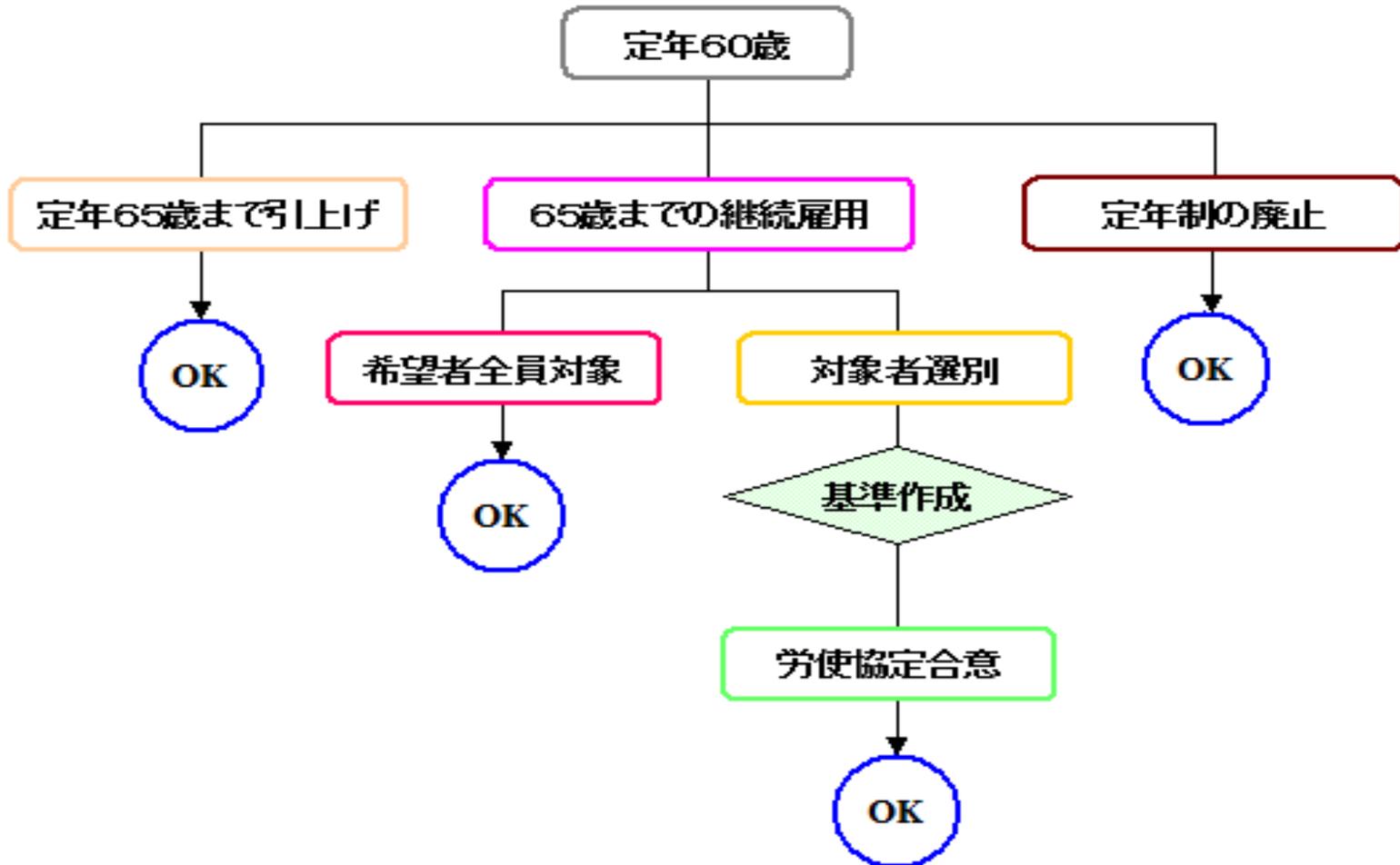
日本の人口推移



労働人口の推移



高年齢者雇用確保の措置



継続雇用制度

- 継続雇用制度を設ける場合には、労使協定で継続雇用制の対象となる労働者に関する基準を定めたときは当該基準に該当する労働者のみを対象とすることができるものとなっています。そのため、対象となる企業において、従来と同様の選別的な基準をもって引き続き「継続雇用制度の導入」をする場合には、労使協定を締結する必要があり、労使協定が未締結の場合は高年齢者雇用安定法違反となります。
- 就業規則の作成・変更、労使協定を締結する際は、労使で十分協議の上、各企業の実情に応じた内容となります。また、就業規則を作成、または変更した場合は、労働者の過半数で組織する労働組合がある場合はその労働組合、ない場合は労働者の過半数を代表する者の意見書を添えて、**所轄労働基準監督署長への届出が必要になります。**

継続雇用制度

希望者全員を継続雇用する場合

第〇条 従業員の定年は満60歳とし、60歳に達した月の末日をもって退職とする。ただし、本人が希望する場合は65歳まで継続雇用する。

「対象者に係る基準」を労使協定で定めた場合

第〇条 従業員の定年は満60歳とし、60歳に達した月の末日をもって退職とする。ただし、本人が希望し、高年齢者雇用安定法第9条第2項に基づき労使協定により定められた基準に該当した者については65歳まで継続雇用する。

「対象者に係る基準」を労使協定で定め、その基準を就業規則にも書込む場合

第〇条 従業員の定年は満60歳とし、60歳に達した月の末日をもって退職とする。ただし、高年齢者雇用安定法第9条第2項に基づく労使協定の定めるところにより、次の各号に掲げる基準のいずれにも該当する者については、65歳まで継続雇用する。

- ①引き続き勤務することを希望している者
- ②過去〇年間の出勤率〇%以上の者
- ③直近の健康診断の結果、業務遂行に問題がないこと
- ④○○○○○……………

労使協定例

継続雇用制度の対象となる高年齢者に係る基準に関する労使協定

〇〇株式会社と□□労働組合※は、高年齢者等の雇用の安定等に関する法律第9条第2項に基づき、〇〇株式会社における継続雇用制度の対象となる高年齢者に係る基準に関し、次の通りとする。

(継続雇用制度の対象者に係る基準)

第〇条 次の各号に掲げる基準のいずれにも該当する者については、就業規則第〇条に基づく定年の到達後も、65歳まで継続雇用する。

- ①引き続き勤務することを希望している者
- ②過去〇年間の出勤率〇%以上の者
- ③直近の健康診断の結果、業務遂行に問題がないこと
- ④〇〇〇〇〇〇……………

(有効期間)

第〇条 本協定の有効期間は、平成〇年〇月〇日から平成〇年〇年〇日までとする。ただし、有効期間満了の〇ヶ月前までに、会社、組合※いずれからも申出がないときは、更に〇年間有効期間を延長するものとし、以降も同様とする。

平成〇年〇月〇日

〇〇株式会社 代表取締役 〇〇〇〇〇 印
□□労働組合 執行委員長 □□□□□ 印※

60歳前半のフルタイム勤務の平均的年収

	n	100万円未満	100万～200万円未満	200万～300万円未満	300万～400万円未満	400万～500万円未満	500万～600万円未満	600万～700万円未満	700万円以上	無回答	平均値（万円）
合計	6187	0.0	2.6	15.6	27.1	15.0	6.3	2.3	2.1	28.9	376.7
【業種】											
建設業	460	-	0.2	7.0	23.5	24.8	12.4	4.8	2.6	24.8	429.5
一般機械器具製造業	251	-	2.4	13.5	33.1	18.7	6.0	1.2	1.2	23.9	361.4
輸送用機械器具製造業	184	-	1.1	20.1	32.1	14.1	4.3	-	0.5	27.7	341.7
精密機械器具製造業	114	-	1.8	19.3	22.8	13.2	7.9	1.8	4.4	28.9	372.8
電気機械器具製造業	186	-	5.4	15.1	23.1	19.4	3.8	1.6	1.6	30.1	375.1
上記以外の製造業	1022	-	4.0	19.0	29.5	14.0	5.4	1.7	1.5	25.0	348.7
電気・ガス・熱供給・水道業	28	-	-	17.9	17.9	21.4	10.7	3.6	7.1	21.4	414.0
情報通信業	187	-	-	3.7	10.2	11.2	5.3	4.8	2.7	62.0	454.4
運輸業	613	-	1.3	17.1	38.8	14.0	4.9	0.7	0.7	22.5	359.5
卸売・小売業	1141	-	1.3	14.1	27.8	16.0	7.7	3.0	2.3	27.9	386.1
金融・保険業	64	-	-	7.8	31.3	14.1	9.4	1.6	10.9	25.0	529.2
不動産業	50	-	4.0	12.0	24.0	16.0	6.0	6.0	4.0	28.0	420.8
飲食業・宿泊業	237	0.4	2.1	21.5	30.4	13.1	3.8	1.7	0.4	26.6	342.2
医療・福祉	195	-	2.6	23.1	20.0	15.4	5.1	3.6	2.1	28.2	360.8
教育・学習支援業	85	-	-	7.1	16.5	18.8	4.7	1.2	11.8	40.0	501.5
サービス業	1000	0.1	5.4	17.7	24.7	11.0	5.7	2.3	2.1	31.0	371.9
その他	181	-	3.9	12.7	25.4	11.6	5.0	1.1	2.2	38.1	364.2
【従業員数】											
100人未満	2856	0.1	2.3	15.6	26.5	15.0	6.1	2.6	2.1	29.9	373.2
100～300人未満	2205	-	3.0	15.9	28.9	15.2	6.3	2.0	1.8	26.8	371.4
300～1000人未満	695	-	2.9	15.5	29.1	13.7	6.5	1.9	3.0	27.5	399.0
1000人以上	222	-	1.4	14.0	19.8	20.7	9.5	2.7	3.6	28.4	422.2

大手企業の再雇用者の賃金

企業名	待遇	その他
JFEスチール	資格に応じて月18万円まで。ボーナス88万円上	リーダー級は月3.5万円上乗せ
IHI	退職時の5割以上	65歳までの選択定年制
三菱重工業	組合員で月17万~23万円ほど。退職時の約50%	能力に応じて最大月11万円上乗せ
大東建託	成績給	現役時よりアップする例も
トヨタ自動車	退職時の半分程度	熟練工は定年前水準を維持
NTT	300万~400万円程度	
大和証券	最高時の約3割減	賞与は変わらず

大手企業の再雇用者の賃金

	松下電器	東芝	日立	NEC	富士電機	シャープ	沖電気	三菱電機
対象者	希望者全員	直前3年間の評価が「B」「C」は除く	希望と会社募集が合った者	直前2回連続して最低評価の者は除く	希望者全員	条件にあえば採用	評価によってグループ内外で採用差別	希望者全員
選択時期	58歳で希望調査、59歳で申し込み	55歳で再雇用会社に転籍、60歳で同嘱託社員	59歳で会社と協議	55歳時点のみ	59歳で最終確認	59.5歳から希望調査	59歳で最終確認	55歳
賃金 60歳まで	減額なし	月額5万円減	減額なし	年収で56歳到達時の80%	減額なし	減額なし	減額なし	年収で56歳到達時の80%
60歳から	年180—300万円	月額16.4—21.4万円	時給800円、研究職は50%程度	同40%	59歳時点の60%程度	時給1100円—2000円	評価により月額15—20万円余	同50%

長澤運輸事件

事案の概要

原告3名は、トラック運転手として、20年ないし34年にわたって、正社員として勤務し、定年を迎えました。満60歳に到達した後の月末を定年退職日としたうえで、正社員（無期雇用労働者）であった従業員が、定年退職後に改めて労働契約書を締結して、嘱託社員（有期雇用労働者）となりました。

しかし、業務内容（セメント輸送）は正社員のところと全く変わりが無いのに、賃金面で正社員と比較して約3割引き下げとなりました。**定年前と同じ業務なのに賃金を下げられたのは違法**とし、定年前の賃金規定を適用するよう求めた裁判がありました。

長澤運輸事件

東京地裁判決内容(佐々木裁判長)平成28.513
定年後に再雇用された後、業務内容が全く同じなのに賃金が下がったのは「正社員と非正社員の不合理な差別を禁じた**労働契約法20条**に違反する」として、定年前の賃金規定を適用して差額分を支払うよう会社に命じました。

長澤運輸事件

東京高裁判決内容(杉原裁判長)平成28.11.2

再雇用者の賃金減額について「社会的にも容認されている」と指摘し、同社が賃金節約などのために、定年後の労働者の賃金を減額して契約を結んだことは、「**不合理と言えない**」として東京地裁判決を取り消し、請求を棄却しました。

その理由は、高年齢者雇用安定法により「全事業者」について「定年到達者の雇用を義務付けられてきたことによる賃金コストの無制限の増大を回避して、定年到達者の雇用のみならず、若年層を含めた労働者全体の安定的雇用を実現する必要がある」ことをあげています。

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】

有期労働契約を締結している労働者の契約内容である労働条件が、期間の定めがあることにより同一使用者と期間の定めのない労働協約を締結している労働者の労働契約の内容である労働条件と相違する場合においては、当該労働条件の相違は、労働者の業務の内容及び当該業務に伴う責任の程度（以下この条において「職務の内容」という。）当該職務の内容及び配置変更の範囲その他の事情を考慮して、**不合理と認められるものであってはならない。**

各職種別再雇用労働条件

運航乗務員地上職

就労時間	1日8時間(9:00~18:00 休憩12:00~13:00) 1週40時間を原則とする。 フレックスタイム制度を適用する場合には、始業、就業時間を自主的に決定できる。
休日	<ul style="list-style-type: none">・日曜日、国民の祝日に関する法律で定められた休日、特別の日(5月1日、12月29日、年末12月29日30日31日及び年始1月1日2日3日)及び土曜日。・交替勤務の場合は、年間または月間で定める。・年次有期休暇は年間20日とし、フレックスタイム制度は11日とする。・夏期特別休暇は、年間4日を上限に付与する。・初回の委託契約開始から1カ月以内に連続取得を基本に5日のリフレッシュ休暇を付与する。
賃金	<ul style="list-style-type: none">・委託料; 150,000円/月 (フレックスタイム85,000円/月)・特殊勤務手当: 10,000円/月 (20:00~7:00の時間帯に30時間以上従事した場合)・年末年始特別休日労働手当(12月30日~1月3日): 5,000円/日
社員優待搭乗制度	シニア乗員と同じ

各職種別再雇用労働条件

客室乗務員

	JAL 系	ANA 系	
雇用形態	<ul style="list-style-type: none"> CA としての再雇用制度はなく、JAL 子会社「サンライト社 JSL」にて再雇用機会があり、マッチング手続き後に JSL と雇用契約、「JSL シニア契約社員」となる。 JAL グループ会社等の職務に、特定派遣または出向にて従事する。 労働条件は派遣先または出向先が指定する。 65 才誕生日まで就労機会を提供するが、同一職務かは保障されない。 	<ul style="list-style-type: none"> 上位資格保有者の中で 60 歳以降も数人は乗務を継続している。 55 才時に、定年後も CA として続けられる「雇用延長制度」に申し込み、56 才歳から賃金減額され、60 才からは契約制となる。 法に基づく「継続雇用制度」は「希望者全員」対象だが、乗務でなくゲート案内やケータリングなど。 	
労働条件	<ul style="list-style-type: none"> 賃金は原則「時給制」932～1,200 円 退職金なし 年次有休 20 日（部分就労は減算） 無給の慶弔休暇あり 部分就労を除き日航健保加入、JAL スタッフトラベル制度は JSL シニア契約社員の搭乗基準 社会保険は正社員の 3/4 以上（週 4 日、週 30 時間）の勤務なら加入 	<ul style="list-style-type: none"> シニアエキスパート CA として雇用。 賃金「時給制」1,015 円/時間 乗務付加手当 E1：1,700 円/時間（乗務時間） E2：1,500 円/時間 E3：750 円/時間 年末年始手当 5,000 円 	
		基準額	
		月間 14 日を限度	月間 11 日を限度
		E1：166,000 円 E2：156,000 円 E3：121,000 円	E1：122,000 円 E2：130,000 円 E3：95,000 円

各職種別再雇用労働条件

整備士・地上職

	JAL系	ANA系
コース選択		55才でコース選択、①早期退職、②転籍、③雇用延長、④転身支援、⑤部分就労
雇用形態	<ul style="list-style-type: none"> ・関連会社「JAL サンライト社(JSL)」、1年毎の契約社員「シニア契約社員雇用契約」 ・職場は会社が提示、異動も拒めない。(派遣、出向は本人同意) 	<ul style="list-style-type: none"> 「雇用延長」雇用形態 ・原則 65才まで嘱託社員として1年毎、再雇用「ライフプラン制度」 ・「専門性発揮」領域として、ほとんどの整備士は同じ職種 ・他に、雇用契約法に基づく再雇用は「関連会社」等に出向元の職場、出向、派遣など
労働条件	<ul style="list-style-type: none"> ・賃金は個別「時間額」。(見学案内など時給 1000 円、TOOLルーム 1300 円、間接職場 1500 円、現場作業 2000 円、ライン確認整備 2500 円) ・一時金なし、退職金なし ・原則：始業 08:45(休憩 1 時間)終業 17:45(又は変形労働制 1 週 40 時間あるいはフレックス勤務) ・週休 1 日+個別契約 ・有休 20 日/年(部分就労は減数) 	<ul style="list-style-type: none"> ・60才定年時の基本給 40%が基本嘱託料で、査定係数「0.8-2.0」を乗じる ・一時金は嘱託料の3カ月分、退職金は無いが契約期間満了時最大 10 万円の特別慰労金 ・労働時間はフルタイム「1 週 40 時間」、設定可能職場で本人希望かつ会社が認めた場合「部分就労」60%

各職種別再雇用労働条件

グランドハンドリング

	JAL系（JGSの場合）	ANA系（ANAASの場合）
雇用形態	関連会社「JAL サイライト社」の1年毎の契約社員、現場希望者はJGSに出向	希望者全員「自社採用」の契約社員
労働条件	<ul style="list-style-type: none"> 賃金は時給1000円（車両資格に応じて最大1500円） 一時金なし、退職金なし 1日拘束9時間、実働8時間（出向先JGSの年間労働時間2004時間、年間休日96日） 	<ul style="list-style-type: none"> 賃金は標準時給1350円（定年前の低評価者970円） 一時金なし、退職金なし 年間労働時間1858時間（部分就労1393時間）、年間休日120日（部分就労182日）

ANA60歳未満乗員との比較

		60歳未満の乗員	シニア乗員
職務手当			
機長	3年未満	760.000円	なし
	3年以上～6年未満	780.000円	
	6年以上～9年未満	799.500円	
	9年以上～12年未満	819.000円	
	12年以上～15年未満	838.500円	
	15年以上～18年未満	858.000円	
	18年以上	877.500円	
副操縦士	3年未満	497.250円	なし
	3年以上～6年未満	507.000円	
	6年以上～9年未満	516.750円	
	9年以上	526.500円	
土日祝出勤手当	日曜祝日 1.600円、土曜 400円	なし	
年末年始特別休日労働時間	10000円(1/1:12.000円)	5000円	
別居手当	機長 48000円副操縦士 46000円	機長・副操縦士 23000円	
社員優待搭乗制度国内線優待	EF00=100点/年	EF00=80点/年	
	EF75=16点/年	EF75=8点/年	
	EF50=40点/年	EF50=20点/年	
	ID50=20区間/年	ID50=12区間/年	
	ZED =40区間/年	ZED =24区間/年	

現行制度の問題点

- **適用基準の問題**（基準を満たさないとして、延長できない）
- **選択時期の問題**（地上職では一部、改善されている。CAは55歳での選択になる）
- **夜勤免除の問題**（夜勤への配慮は会社も言っているものの、保証はないので断念せざるを得ない）
- **就労地の問題**（単身赴任者は持ち家地で雇用延長したい。また、単身赴任手当も半額になる）
- **職場領域や就労地の問題**（現状の募集内容は、主にケータリングの職場、それも東京地区では、延長の希望はあっても断念せざるを得ない）

まとめ

労働契約法20条の解釈から

- 「不合理な労働条件の禁止」

EF制度や諸手当については、60未満の制度と同様であるべき

- 基本給(職務給、職能給など)

職務内容や人材活用の仕組みが異なっている場合には、給付内容に相違があっても「直ちに不合理にはならず、その前提の違いに照らし均衡を失するような相違があってはじめて不合理な相違となる(均衡処遇)」と位置づけられていることから、運航乗務員の責任から職務給については支払われるべき。