

●正社員でなくても退職金を支払うのか

東京メトロ子会社 メトロコマースの元契約社員ら4人が、駅構内の売店で同じ業務をしていた正社員と差があったのは不当だとして、退職金支給などを求めた訴訟の判決が東京高裁であり、**正社員の25%の退職金の支払いを命じた。**

退職金について「不合理である」と初めて認めた裁判例であり、この判決に多くの企業人や法律家は驚いたことであろう。

●正社員でなくても賞与を支給するのか

大阪医科薬科大学で秘書業務に従事していたアルバイトの女性が起こした裁判。「アルバイト職員に全く支給しないとすることに合理的な理由を見出すことは困難」とし、**正職員の60%を下回る一時金格差は不合理との判断**を示しました。つまり、アルバイトに対しても正社員の60%程度の賞与を支給しなさい。ということです。

●企業の就業規則に問題があります。**1. メトロコマースの裁判について検証してみましょう。**

会社側が「退職金は長期雇用に期待する功労や福利の要素をもつもの」と主張したことから、裁判所は「功労報償」という性格に着目して、10年前後長期間にわたって働いた契約社員も正社員と同様に「功労報償」があるので、退職金を一切支給しないことは不合理であると判断しました。

企業側の主張が墓穴を掘ってしまったような感じがしますね。

しかし、なぜ25%なのかという判示もなく、25%の根拠が全く不明です。

2. 大阪医科薬科大学の裁判について検証してみましょう。

① 一時金について、正職員全員に**年齢や成績、大学の業績に関係なく一律に支給していた。**

② **契約職員に正職員の80%の賞与が支払われている。**

この2点を裁判所は重視して判断しました。

上記の裁判は、最高裁で係属中であり、動向を注視していきましょう。

●裁判例を参考にして会社に取り組むべきこと

曖昧な就業規則や曖昧な社内慣習などを見直したほうがいいです。

また、正社員と契約社員やアルバイトは何が違うのか、責任度合いの違いなど明確に区分して説明できるように準備しておいたほうが良いでしょう。

「良かれと思ったことが仇になる」ことが増えています。

●本当に 人手不足なのか？

労働力調査（総務省） 平成31年（2019年）3月分 （2019年4月26日公表）

雇用者数は5948万人。前年同月に比べ76万人の増加。75ヵ月連続の増加

総務省の調査結果によると、**ここ数年、雇用者数は増加**しており、失業者数は減少を続けています。

日本の労働力人口（15歳以上人口のうち、労働の意思と能力をもつ人の数）は意外なことに減っていません。

労働力人口の増加要因は「高齢労働者」と「女性労働者」の増加です。

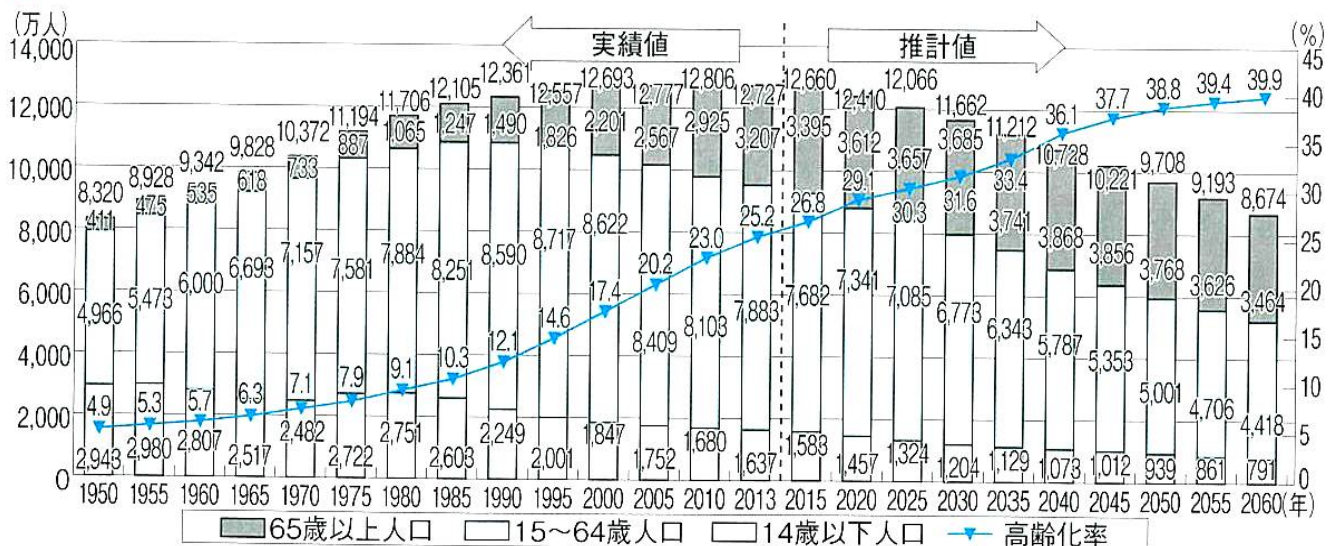
増加傾向にある労働者層の多くは非正規労働者（高齢労働者と女性労働者）なので、もともと流動性が高いといえます。

つまり、労働力人口は増えているのに「人手不足」という辻褄が合わないことが起こっています。

現に、厚労省の発表による平成30年12月の有効求人倍率は1.63倍。採用難の時代が到来しており、バブル期と同レベルの人手不足と言えます。人口が減少しているから人手不足になっているわけではないようです。

仕事をしたい人の数 < 仕事の数

◆図表1 労働力人口の減少



(出典：総務省「平成26年版 情報通信白書「我が国の高齢化の推移と将来推計」)



●職種の差も大きい

ハローワークの統計によると、人手不足感が高いのは「保安」、「建設関係」、「医療・介護」、「宿泊」「飲食業」、「運輸業」といった職種です。

一方で、「事務的職業」は0.49倍ですから、人余りの状況で、非常に対照的です。

労働力人口は増えているが、職種によって「人手不足感」をもたらしていることが分かります。

人手不足となる理由もあるようです。

きつい、仕事が複雑多岐で覚えにくい、休めない、体力的についていけない、資格が必要など。

●人手不足の本質

全体の労働力人口は増加しています。しかし、減少を示している部分があります。それは、35～44歳の労働力人口です。この世代の労働力人口は、平成23年に1582万人となって以降、人口減少そのものの影響を強く受けて、じわじわ減り続けています。平成29年ではこの世代の労働力人口は1497万人となり、6年で100万人近く減っています。

ちなみに、25～34歳の労働力人口も減り続けています。

この世代は「働き盛り」の年代で、様々な労働の現場で中核となることが期待される労働力です。

この世代の労働力が減少するということは、「体力と一定の経験を兼ね備えた中堅のスペシャリスト」がいなくなることを意味します。

●欲しい人材がない

求職者は多いが、欲しい人材がない。

35～44歳の企業の中核となる労働力・人材を確保することが困難になっています。

中核となる労働力・人材に対して、雇用者数を上回る人材需要があり、人材の確保は競争力を増しています。

実際、人手は少なくとも個人の能力・技術力が高ければそれだけの成果を出すことが可能です。

しかし、優秀な人材を確保することは難しいということです。

「無いものを嘆かず」「今できること、今やるべきこと、今ある人間関係、今ある仕事、今、あるものに感謝し、最大限に活かす」

この資料を作成する中で、これほど深く考えたことはありませんでした。