

介護経営術

vol.29

正職員から嘱託職員へ 雇用転換する際の注意点

介護施設における 高齢者雇用の実態

労働力人口の減少で慢性的な人材不足が続く一方で、昨今、60歳以上の就業者数が増えており、高齢労働者が担う役割は大きくなりつつあるといえます。働く人の10人中約3人が高齢者という時代、事業者側は高齢労働者を「戦力」としてとらえなければなりません。

介護施設でも高齢労働者数が増えています。労働条件と役割が見合っていないのも事実です。とりわけ、正職員だった高齢者が嘱託職員となり、仕事の内容は変わらないが賃金は20%低下したという話は、定年再雇用のよくある例ですが、高齢者に活躍してもらうという点からみ

ると大きな問題があります。

今回は、正職員を嘱託職員へ雇用転換する際のポイントや注意点を、直近の最高裁判所での判決などをふまえて説明します。

高齢者雇用に 関する 現行法制

事業所で定める定年が65歳を下回っている場合は、①定年の引き上げ、②継続雇用制度の導入、③定年の廃止、のいずれかの対応が求められます（高齢者雇用安定法第9条第1項）。多くの介護事業者では60歳の定年制を設けていますが、継続雇用制度を導入していない事業所も散見されます。未導入の場合は、制度の導入、または先の①の対応が求められます。

正規職員から嘱託職員 への雇用転換

継続雇用制度（定年再雇用も含む）を導入する事業所では、労働者の定年後、嘱託職員として新たな雇用契約を締結します。この際、どのように労働条件を設定しているかが非常に重要です。

多くの場合、定年再雇用前と後で、「基本給を低くする」「以前支給して



薄井 和人

株式会社川原経営総合センター
経営コンサルティング部門
人事コンサルティング部
社会保険労務士

図表1 定年再雇用の嘱託職員の労働条件が争われた最高裁判決

事件名：長澤運輸事件
 事案：定年退職後に契約期間1年の嘱託社員として再雇用されたトラック運転手3人が、仕事の内容は同じであるにもかかわらず、正社員運転手との賃金格差があるのは不合理だとして、差額賃金相当額の損害賠償を求めたもの

項目	正社員	嘱託社員
適用規程等	正社員就業規則・賃金規定	嘱託社員就業規則
基本給	在籍給：上限12万1100円 年齢給：上限5000円	一律 12万5000円
職務給	12トン撒車 8万552円ほか	なし
精勤手当	5000円	なし
無事故手当	5000円	5000円
調整給	なし	月額2万円
住宅手当	1万円	なし
役付手当	班長3000円／組長1500円	なし
賞与	基本給の5カ月分(年間)	なし
退職金	3年以上勤務した者に支給	なし

図表2 職務比較評価法にもとづく嘱託職員の労働条件判断

高齢者雇用等の賃金決定手法 職務比較評価票

例) 65歳で定年退職となったA職員：嘱託での再雇用を希望したため、比較評価票にもとづき嘱託契約内容を決めることとなった。定年退職時のA職員の基本給は35万円。

評価区分	評価項目	基準率	比較評価票
①職務内容	職務の難易度	100	100
	経験・判断の度合い	100	100
	夜勤勤務	100	50
②職務責任	業務責任	100	50
	指導責任	100	100
③配置転換・その他	配置転換度	100	0
	会議参加義務	100	50
合 計		700	450
賃金率=比較評価率合計/基準率合計			64.2%

嘱託契約によるA職員の基本給は35万円×64.2%=22万4700円となる。

いた手当を支給とする」などの処遇が行われています。しかし、近年重要視される「同一労働同一賃金」の観点から考えると、これらの格差は不合理であるといえます。

2018年6月、高齢者雇用の労働条件に関する最高裁判決（長澤運輸事件、図表1）が下されました。正職員と、広義の非正規職員の格差が最高裁で判断されたのはこれが初めてです。正職員時と定年再雇用後で業務内容が変わらないにもかかわらず、労働条件に差があり、この差が合理的であるか否かが争われました。労働条件を前後比較すると、基本給の引き下げや、業務に関連する

職務給（手当）が不支給となるなど、全体的に労働条件が引き下げられていることがわかります。

最高裁では、定年再雇用後の再雇用で労働条件に差が出ることも自体は不合理でないという判決が下された一方で、「各賃金項目の趣旨を検討したところ、一部手当の不支給は不合理で違法」として、事業主に損害賠償を命じました。このほか、同時期に争われた別の訴訟（ハマキョウレックス事件）でも、同様の判決が下されています。

このような格差は介護業界でもよく見受けられます。近年、弊社にも「定年再雇用後の嘱託職員の労働条件を、

どのように設定すればいいか」という相談が増えていきます。

これらをふまえ、嘱託職員の労働条件の決定方法として、職務比較評価法を紹介します（図表2）。

まず始めに、定年再雇用となる職員の職種に求められる業務内容をもとに、評価項目を列挙します。この際の項目数は任意です。次に、項目ごとに嘱託職員に求める役割の程度を検討します。たとえば、夜勤が月に4回から2回になれば50です。

このように項目ごとに割合を決定し、全体の何割程度の役割を求めるのか基準率を求め、正職員としての直近の基本給などに乗じることで賃金を決定します。この際、嘱託職員を一律に評価するのではなく、その職員の健康面や家庭事情を鑑み、一人ひとり評価することが重要です。この評価方法は高齢者のみならず、短時間正職員などの労働条件を決定する際にも活用できます。

手当については、その名称にとらわれず、支給目的に応じて項目ごとに支給の要否や金額を検討してください。

今後ますます、ベテランの高年齢労働者の役割の重要度は増していきそうです。「戦力」として貢献してもらおうためにも、相互が納得できる働き方を提供する必要があります。