

# スキルアップ通信 VOL.130

「正社員の特権がどんどん消えていく」扶養手当、住宅手当…諸手当が“全廃止”される日

同一労働同一賃金法の施行をきっかけとした正社員の待遇の引き下げが問題となっている。人事ジャーナリストの溝上憲文さんは「一方的に正社員の労働条件を引き下げるとは、不利益変更となり認められません。しかし、現在多くの企業で導入済、あるいは導入が検討されているジョブ型雇用では、扶養手当や住宅手当などの属人的な手当を段階的に廃止し、職務内容に応じた基本給一本にすることが一般的。今後、諸手当削減の圧力はますます強まるでしょう」という――。

## 諸手当や福利厚生が消えようとしている

正社員の特権だった扶養手当などの諸手当や福利厚生制度が、消えてなくなろうとしている。日本郵政グループが正社員の夏期・冬期の有給休暇を減らし、有給の病気休暇の条件を限定するなど待遇を引き下げたことを労働組合に提案したことが報じられている。日本郵政だけではない。他の企業でも同じようなことが起こっている。

そのきっかけとなったのが、正社員と非正社員の待遇差の解消を目的とする、いわゆる同一労働同一賃金法（パート・有期雇用労働法）が2020年4月に施行されたこと（中小企業は2021年4月）。もう1つは、2020年10月に、非正社員にも正社員と同じように扶養手当や住宅手当などの諸手当を支給すべきかなどが争われた5つの事件について最高裁が判断を下したことだ。

## 最高裁の判決は企業にとって衝撃

具体的には、日本郵便3事件の判決で最高裁は諸手当や休暇など5項目について契約社員の労働条件が正社員と違うのは「不合理」と判断。契約社員にも扶養手当、年末年始勤務手当、年始期間の祝日給支給し、夏期冬期休暇（特別休暇）、有給の病気休暇も非正社員に与えることを命じた。

諸手当に関しては、すでに2018年の最高裁の判決で正社員に支払われている時間外手当、通勤手当、皆勤手当を非正社員に支給することが確定している。こうした最高裁の一連の判決などによって、正社員に支払われている諸手当や休暇、福利厚生などの制度については非正社員にも支給し、制度の利用も認めなければならないことがほぼ確定した。

最高裁の判決は企業にも大きな衝撃を与えた。なぜなら正社員と同じように非正社員に諸手当を支給し、福利厚生も同じにすると人件費の増加が避けられないからだ。中堅小売業の人事部長はこう打ち明ける。「月給制の正社員と時給制の契約社員の諸手当を同一にする作業は今、検討している最中だ。仮に正社員とまったく同じにすれば人件費が増大し、5年後には経営が持たない事態になりかねない。ただし、正社員の処遇を一方的に切り下げることは許されないし、難しいところだ。正社員と契約社員の双方が納得できる形で検討したいと考えている」

実は冒頭の日本郵政の正社員の休暇を減らす提案も最高裁の判決に従ったものだ。

## 趣旨は劣遇されている非正規の処遇を上げることにあるはず

ところで企業にとってやっかいなのは、一方的に正社員の処遇を切り下げると「不利益変更」となる恐れがあることだ。労働契約法9条は労使合意のない不利益変更を禁じている。合意なしで変更するには「労働者の受ける不利益の程度」「労働条件変更の必要性」「労働組合との交渉状況」「変更後の就業規則の周知」などの要件をクリアしないといけない。

そもそも正社員の処遇の切り下げは、正社員と非正社員の均等・均衡待遇を促すパート・有期雇用労働法の立法の趣旨に反する。労働法の専門家は「パート・有期雇用労働法の趣旨は劣遇されている非正規の処遇を上げることであり、正社員の処遇を下げることで非正社員の処遇と合わせたり、賃金原資を一定にして正規と非正規を合わせたりすることは許されない。仮に正社員の処遇を下げる形に就業規則を変更しても変更の合理性が問われ、裁判所はおそらく合理性を欠き、無効と判断する可能性がある」と指摘する。

正社員と非正社員の間に不合理な格差がある場合、企業は非正社員からだけでなく、処遇の切り下げを理由に正社員からも訴

# スキルアップ通信 VOL.130

えられるリスクを抱えている。実際に2021年1月、済生会山口総合病院の労働組合に加入する正職員が「同意していない就業規則の改定で手当が削られる違法な不利益変更」だとして、削減分の支払いを求めて裁判所に提訴する事例も発生している。

## 諸手当の削減を後押しするジョブ型雇用

ではどうすれば正社員の納得を得ながら諸手当を削ることができるのか。実は諸手当の削減を後押ししているのが、現在導入が進みつつあるジョブ型雇用だ。

ジョブ型雇用は職務内容を明確に記したジョブディスクリプション（職務記述書）に基づいて仕事ができることに焦点が当てられがちであるが、その賃金は担当する職務レベルに応じて支払われる「職務給」と呼ばれるものだ。職務給は必要とする職務を担うことができるかどうかでポストに途用する“仕事基準”。人に仕事を当てはめる“人基準”の従来の日本型の人事制度とは異なる。

職務が担えない、必要とされる職務がなくなると降格や減給も発生する。そして仕事基準であるいじょう、年齢や勤続年数などの属人的要素を徹底して排除するのがジョブ型＝職務給の前提となる。～ 次号へ続く ～

PRESIDENTO WOMAN Online より引用

## 「今年の新卒者の傾向」

今の若者を表す言葉として「ゆとり世代」を筆頭に海外では「ミレニアルズ」「Z世代」など色んな表現があります。さとり世代は、堅実で高望みをしない、現代の若者気質を表す言葉です。インターネットの掲示板「2ちゃんねる」で生まれ、広まったとされています。年代としては、1980年代半ば以降に生まれ、主に2002～10年度の学習指導要領に基づく「ゆとり世代」を受けた世代に当たります。

ただ、ゆとり世代がゆとり教育を受けた世代と言う定義なのに対して、さとり世代は不景気やリストラなどの社会問題に触れながら価値観形成されてきたという気質を表しているという違いがあります。

### 1. 現実主義である ～上の世代とは異なる「安定」を求める～

さとり世代が育ってきた時代は、バブル崩壊後の経済が停滞していた時代と重なります。そのため、大前提の考え方として「未来は不確実なもの」と捉えている部分が大きいと言われています。会社や社会がどんな状況であれ、自分に求められる実力をつけることを重視する傾向があります。1つの会社で出世するなどの意欲がないためやる気がないように見られがちですが、彼らのスキルアップにつながると実感することで意欲的に働く傾向があるようです。

### 2. デジタルネイティブである

さとり世代が育ってきた時代は、インターネットが加速度的に普及していった時代と重なります。これまでの世代では考えられないほどの情報収集力と発信力を持っている世代とも言えるでしょう。

### 3. 「個」を重視する ～付き合いも、緩い関係で自然体～

自分の価値観にマッチしていることや自然体でいられることを重視する傾向があります。人間関係でも、直接的に深い関係を築くよりも、SNSで繋がった趣味の合う人間関係を大事にしたり、そうしたコミュニティを大事にします。

## さとり世代の育成や関係づくりで大事にすべきポイント

### 1. さとり世代の個性を理解する

彼らはどうなりたい（ありたい）のか。そのために仕事に対して何を求めるのか。コミュニケーションを図って理解に努めた上で、なぜやるのか、それが彼らにとってどうプラスになるのかをしっかりと擦り合わせた上で共に進むようにしましょう。

### 2. プライベートまで踏み込まない

仕事とプライベートを明確に切り分けたい強い傾向がある。

### 3. 指示・命令ではなく、提案する

なぜそうした方がいいのかを理論的にしっかり説明し、指示ではなく提案するように伝える。