



Nabeshima Labor Management



定年後再雇用同一業務で賃下げは「違法」・・・東京地裁が初判断

先日、定年再雇用時の賃金額の妥当性をめぐる訴訟について東京地方裁判所で判決がありました。地裁判決ではありますが、同問題の訴訟としては初の司法判断です。では、訴訟の概略を見てみましょう。

原告 定年後、嘱託社員として再雇用されたトラック運転手

被告 N運送会社

原告側の主張

定年の前後で担当する業務内容や責任の程度、勤務時間は同じであるのに、再雇用だからといって賃金が2~3割減らされるのは納得がいかない。正社員と同じ賃金を支払え！

被告側の主張

定年前と同じ条件で採用しなければならない義務はなく、不合理な賃金ではない。また、高年齢者雇用安定法に基づく再雇用で労働契約法は適用されないのではないか。



労働契約法第20条は、「期間の定めを理由とする不合理」を禁止したものであって、本件は単に期間の定めを理由として賃下げを行ったわけではない。

判決

被告側に労働契約法第20条（**有期労働者への不合理な労働条件の禁止**）違反があるとし、原告側の主張を全面的に認め、正社員の賃金規程の適用と差額分約415万円の支払いを命じた。



- ① 職務が同一であるにもかかわらず、有期・無期雇用の間に賃金格差を設けることは、特段の事情がない限り不合理
- ② 会社の経営状況は悪くなく、賃金を抑える合理性がない → 賃金を定年前より引き下げることは自体には合理性が認められるべき
- ③ 原告側の、「賃金が減額される再雇用の契約書にサインしたのも、同意しなければ就労できなくなるためやむを得なかった」との主張を採用

労働契約法第20条（有期労働者への不合理な労働条件の禁止）

同一の事業主と労働契約を締結している有期契約労働者と無期契約労働者との間で、期間の定めがあることにより不合理に労働条件を相違させることを禁止するルールです。



不合理かどうかの判断要素

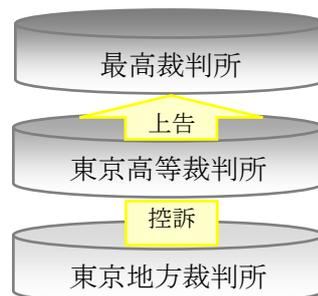
- ①業務内容・責任の程度
- ②人事異動や本人の役割
- ③合理的な労使の慣行 など

定年の前後で左記の①や②等が明確に変更されていれば、特段の事情がない限り不合理とは認められないと思われます。

まとめ

被告（会社）側は、判決を不服として控訴しましたので今後は高裁で審理されることとなります。

例えば、定年によって役職からは外れたものの、実質的に業務内容等が同じであった場合は今回のケースと同様の結果になる可能性がありますので、今後の裁判の行方を注視しましょう。

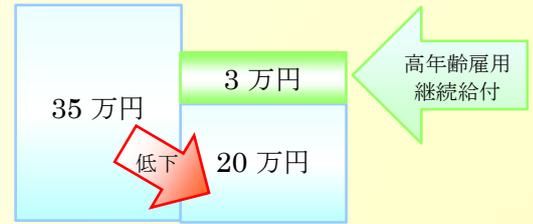


参 考

定年再雇用後に 60 歳到達時と比較して賃金下がった場合、ハローワークから「高齢雇用継続給付」を受けることができる場合があります。(65 歳まで)

これは、再雇用後、60 歳時の賃金の 75%未満になった場合、最高で賃金の 15%を受給できるものです。
(年金を受給できる場合は、年金が調整されます。)

【60 歳到達時】 【再雇用後】



《筆者：古谷野》

お知らせ

- ① 6 月号で衛生管理者の受験講座のご案内をしましたが、衛生管理者の選任が義務付けられていない常時 50 人未満の事業所でも、受験を希望される場合はご連絡ください。
- ② 年に 1 回の定期健康診断を実施していない事業所向けに、健康診断を実施致します。ご希望の場合は、別紙にてお申し込みください。今年、10月5日(水)と10月26日(水)の2回です。

自然との共生



梅雨の合間、6 月 19 日に「日光白根山」に足慣らしに出かけました。こここのところ、右膝の調子が悪く気がかりなのですが、歩きながら治そうかと考え、無理をせず歩いています。「弥陀が池」「五色沼」の高山植物を見ながら避難小屋を通過し、前白根に一気に上がり、眺めを満喫し菅沼に下山しました。

なんと、徒歩 25,000 歩位でしたが、タイムは予定通りでした。やはり簡単ではないですね。私の大好きなコースなので、今年も元気に登れたかと思うととてもうれしくなりました。

わたしのひとこと

先月号(6月号)で「介護支援取組助成金」のご案内をさせていただきました。設備投資を必要としない助成金で、手続きに時間を要しないならと判断し、お知らせしたのですが、すぐに要件の見直しが行われ、「育児・介護休業法を上回る制度の導入、有給休暇の取得促進、時間外労働の削減への取り組みと実績の提示・・・等」が付加され、まったく使いにくい内容になりました。このような厚生労働省の取り組みに非常に腹を立てています。

いつものことなのですが、企業にとって薬にならない助成金のばら撒きは、役所の担当官の手を煩わせる、そして、市場の景気回復にまったく結びついていかないありさまです。日本経済を立て直しをもっと実直に実行してほしいと念願しています。

鍋島 勝子

企業の経営者の皆様を全力投球で応援致します

社会保険労務士法人 鍋島事務所

〒321-0923 宇都宮市下栗町 2750-2

TEL : 028-635-9752 FAX : 028-635-9298

ホームページ <http://www.nabeshima-sr.or.jp>

E-mail : nabeshima@nabeshima-sr.or.jp

