



「人事制度・労働問題を考える」

平成30年6月1日 正社員と非正規社員の賃金格差について最高裁が初判断！
 《ハマキョウレックス事件》 《長澤運輸事件》 2判決です。

今回は、定年後再雇用者と正社員との賃金格差問題「長澤運輸事件」をとりあげます。

《 事案の概況 》

【被上告人】長澤運輸株式会社（本社：神奈川県横浜市 貨物自動車運送事業）従業員数 66 名
 【上告人】 定年後再雇用の有期契約労働者 3 名（1 年毎の契約） （H27.9.1 現在）
 【事案の概要】

上告人 3 名はトラック運転手として 22 年から 34 年にわたって正社員として勤務し、定年を迎えた後、嘱託社員となった。賃金は嘱託社員の賃金規程が適用され、職務給及び能率給・精勤手当・住宅手当・家族手当・役付手当及び賞与が支給されず、定年退職前の賃金と比べて年収が 2 割前後引き下げられた。定年前の正社員の頃と全く仕事の内容も責任の程度も変わっていないのに、賃金だけ下げられるのは、定年前（無期労働契約）と定年後の嘱託社員（有期労働契約）の不合理な賃金格差であり、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）に違反するとして会社を訴えたものです。

《賃金の実態は!?!》

	正社員	嘱託社員		正社員	嘱託社員
基本給	月給（①と②の合計） 89,100 円～127,100 円 ① 在職給 在籍 1 年目を 89,100 円とし、在籍 1 年毎に 800 円加算 ② 年齢給 20 歳を 0 円とし、1 歳につき 200 円を加算	基本賃金 125,000 円	調整給	支給なし	老齢厚生年金の報酬比例部分が支給されるまで 月額 20,000 円
			精勤手当	該当者に 5,000 円	支給なし
			無事故手当	該当者に 5,000 円	該当者に 5,000 円
職務給	乗務する車の大きさにより 76,952 円～82,900 円	支給なし	住宅手当	10,000 円	支給なし
			家族手当	配偶者 5,000 円 子 1 人 5,000 円 (2 人まで)	支給なし
能率給 又は 歩合給	能率給：当該月稼働額に車の大きさによって異なる指数を乗じた額を支給 稼働額×3.15%～4.6%	歩合給：当該月稼働額に車の大きさによって異なる指数を乗じた額 稼働額×7%～12%	役付手当	班長 3,000 円 組長 1,500 円	支給なし
			通勤手当	上限 40,000 円	上限 40,000 円
			賞与	原則 基本給×5ヶ月	支給なし
			退職金	勤続 3 年以上で支給	支給なし

《判 決》

最高裁の山本裁判長はこの求めに対して・・・

各種手当のうち、精勤手当と、同遅延損害金の支払、及び精勤手当を超過手当算定基礎に含めていなかった点について労働契約法 20 条違反を認定しその支払いを求めた。それ以外の労働者側の上告を棄却した。

格差の不合理性の判断基準

定年後の嘱託社員と正社員の①職務の内容、②職務の内容及び配置の変更の範囲（人材活用のしきみ）はほぼ同じ、しかし、③その他の事情を考慮した結果、一部を除き労働契約法 20 条の違反は認定されなかった。

《その他の事情の内容》

- 嘱託社員は 60 歳で定年退職した後に有期労働契約により再雇用された者である。（退職金が支払われている。）
- 定年退職者を再雇用する場合、長期間雇用することは通常予定されていない。
- 高齢者雇用安定法の求めに応じた高齢者の雇用を確保すると共に若年層を含めた労働者全体の安定的雇用実現のためには、賃金コストを一定限度に抑制することが必要であり、再雇用者の賃金を定年前と比較してある程度引き下げることは不合理とは言えない。
- 嘱託社員は定年退職するまでの間、無期契約労働者として賃金を受けてきた者であり、要件を満たせば老齢厚生年金の支給を受けることができる。
- 嘱託社員には職務給と能率給が支給されていないが、これを補正するために歩合給が支給されている。
- 会社が労働組合等との団体交渉において、賃金の見直し等の努力をしている。

- 職務給及び能率給の格差
補完的に歩合給が支給されているので、不合理とはいえない。
- 精勤手当の格差
精勤手当の支給目的から言えば、嘱託社員にも支給されるべきで労働契約法 20 条に違反する。
- 住宅手当・家族手当の格差
従業員の福利厚生及び生活保障の趣旨で支給されるものであるから、不合理とは言えない。
- 役付手当の格差
正社員の中の指定された役職者に支給されるものと考えれば、不支給であっても不合理とは言えない。
- 超勤手当の格差
超勤手当の計算ベースに精勤手当が含まなかったために、正社員との超過手当の計算ベースに相違があったが、精勤手当をベースに含めることとすれば当該不合理は改善される。
- 賞与の格差
定年退職後に再雇用されており、退職金の支給を受けるほか、老齢厚生年金が支給されるまで調整給も支給されている。年収は定年退職前の 79%程度となることが想定され、不合理とは言えない。

この裁判は、60 歳で定年、その後の再雇用における賃金の相当性が争われた事案です。

60 歳以後の再雇用の扱いについては、①労働時間 ②給与の形態・額 ③福利厚生、そして役職等の身分の扱い等が問題視されます。定年後の再雇用は正社員から嘱託への身分変更の扱いになります。きちんとした労働条件を設定することが重要です。嘱託・パート等いずれにしても正社員以外の規則等を整理し、法的に合意が得られる内容等で雇用することが必要です。不安な点があればご相談ください。

《筆者：小池》

お知らせ

- 健康診断をご希望の事業所は、8月17日（金）までにお申し込み下さい。
実施日は、10月3日（水）と10月24日（水）です。
- 賞与支払届：賞与を支給した場合には年金事務所への届出が必要です。
将来受給する年金額の計算の基礎となるものですので、適切な処理をお願い致します。
- 誠に勝手ながら8月11日（土）から8月16日（木）まで夏季休暇とさせていただきます。ご不便をお掛け致しますが、何卒ご了承のほど宜しくお願い申し上げます。

自然との共生

日光菅沼～五色山～前白根～五色沼のコース



那須連山は朝日岳～三本槍の往復

沼っ原～牛ヶ首～茶臼岳等のコース

酷暑の毎日、夏山シーズンです。アルプスの山小屋はすでにいっぱい、1畳に2～3人のごろ寝だそうです。山小屋からの連絡で「少し時期をずらしておいで下さい」とのことです。なので、このところ日光、那須連山を歩いています。自然の美しさは格別です。



わたしのひとこと

高校野球栃木大会、作新学院が8連覇を成し遂げた。35歳の小針監督の指導の手腕は素晴らしい。16～17歳の高校生、どう見てもかわいらしい顔立ち、連覇といっても毎年選手の顔は全く違うのである。この子たちの特徴をつかみ、技を磨き、調和のとれたチームをどうやって作り出していくのが指導者の力である。そして一瞬の采配が勝負につながる。8年間連続で最高点に上り詰めたということはただ事ではない。経営もしかりである。変化の激しいこの時代、勝ち進むという意欲、努力を積み重ねるということを忘れてはならない。高校生の野球から私たち指導者は学ばなければならないと思ったがそう簡単にできるものではないことも知らされた気がする。

連続優勝は栃木県の誇りである。

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 - ム - ハ - シ

