

HP ヒューマン・プライム通信

社会保険労務士法人ヒューマン・プライム
株式会社ヒューマン・プライム
東京都中央区日本橋人形町1-18-9
ATビル5F 〒103-0013
TEL.03-5695-7700 FAX.03-5623-2052
MAIL.info@humanprime.co.jp

人事・労務相談から監査まで、企業の立場に立ってアドバイスをする独立系人事・労務コンサルティング会社

労働契約法 定年後の賃金引下げは妥当か!?

労働新聞
11月14日号より

●記事の裁判

定年後嘱託社員として再雇用をされた場合、正社員時と職務内容などに変更がないにもかかわらず、賃金が低下する事が恒常化している中、賃金低下は違法だとして会社に訴えを起こしている裁判について取り上げます。

争点は、定年後の再雇用で**労働契約法20条が適用されるか否か**です。



●2番で賃金引下げ容認

記事にもある通り1番では労働契約法第20条違反として賃金差額の支払いを命じていましたが、2番では1番の判決を覆し、**労働契約法第20条が適用されるとしつつも、「定年後再雇用の賃金引下げは広く行われており、社会的にも容認されている」として、会社側の主張を認める判決**となりました。今回の裁判は専門家の間でも意見が分かれる内容となっており、従業員側が上告した場合、最高裁での判断となりますが、判決によっては今後、定年後の再雇用の在り方が変わることになるかもしれません。



2割強減額も妥当

東京 高裁 **継続雇用で広く普及**

定年後の再雇用で、職務内容などが同じにもかかわらず賃金が低下するのは違法として長澤運輸株式会社(神奈川県横浜市)の労働者3人が同社を訴えた裁判の控訴審で、東京高裁(杉原則彦裁判長)は、賃金引下げを認める逆転判決を下した。再雇用の賃金引下げは、広く行われ社会的にも容認されているとする。1番(東京地裁)では、労働契約法第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)違反として賃金の差額分の支払いを命じていた。(6面に関連記事)

定年後の賃金引下げ容認

り、社会的にも容認されている」とした。社会の実相として、合理的なものと考えられるとの見解が「公的」に示されているとする。

(独)労働政策研究・研修機構の調査でも、再雇用制度を採用している企業の多くで同じ業務をさせながら相当程度賃金を引き下げているという結果が出ていたため、賃金格差の設置が広く行われているとした。

その他の事情についても不合理性はないと判示している。高齢者雇用安定法で雇用確保が義務付けられたり、賃金コストの無制限な増大の回避や若年層を含めた労働者全体の安定雇用を実現する必要があるためである。

同社に正社員として20年以上勤務していた労働者3人は、定年後、嘱託職員の扱いで再雇用されていた。その際に賃金が低下したことから、労働契約法第20条違反として同社を訴えた。東京高裁は、賃金引下げを違法とした1審の判決を覆し、企業側の主張を認める判決を下した。それによると、正社員と嘱託社員との賃金格差について、賃金コスト節約や雇用調整の目的がみられ、労働契約法第20条が適用されるとした。そのうえで、賃金格差が不合理なものではないと判断している。

同法同条に基づき、①職務内容、②責任の重さ、③配置転換の有無、④その他の事情から合理性の有無を判断した結果、職務内容と責任、配転の範囲は正社員と変わらないと認められたものの、「賃金引下げは広く行われてお

※労働契約法20条とは…

同一の使用人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。

対象となる労働条件は、賃金や労働時間等の狭義の労働条件だけでなく、労働契約の内容となっている災害補償、服務規律、教育訓練、付随義務、福利厚生など、労働者に対する一切の待遇が含まれます。

る。退職金を支給している点も勘案した。減額の程度について、同社の減額は2割強で、業界平均の3割に比べ悪くない処遇を受けていること、本業の運送業が大幅な赤字になっている点も考慮した。