

賃金引下げの実務対応

慢性的な人手不足に加え、労働人口の高齢化が進むなか、高齢者の雇用は避けて通れない問題となっています。

ダイバーシティ経営(多様な人材の活用)という言葉も聞かれた事があると思います。そのなか長澤運輸事件判決を通して、定年後、嘱託として65歳まで再雇用したドライバーの賃金引下げの違法性を東京地裁より指摘されたことを前回の新聞で取り上げましたが、今回はそれに対応して実務的に違法性を問われない再雇用の条件とは、どの様にすべきかを考えてみたいと思います。

労働契約法第20条は同じ使用者の下で、有期契約労働者と無期契約労働者とで労働条件に相違がある場合に①労働者の職務内容②当該職務の内容及び配置の変更の範囲③その他の事情を考慮することを求め、期間の定めのあることによる不合理な労働条件を禁止しており、今回の判断はこれを準拠として決定されています。

基本的には政府が同一労働同一賃金の諮問案を本年末にも示そうとしていますが、職務内容を基準にして賃金を決定し、人事評価に連動して賃金が決定される仕組みづくり(業績給)ができていれば、この様な問題は解決できるはずです。

業績給では、年齢を問わず賃金を従業員を担当する職務に応じて適正に人事評価し、同一な職務で働きがよければ賃金が高まるし、働きが悪ければ賃金が下がる仕組みです。

それができない現状では、再雇用時に「職務内容」「勤務形態」「職務責任」の3つの面から労働条件について対応し検討する必要があります。

これらの条件を変えずに継続して雇用を続けている場合は、長澤運輸事件判決で違法性が問われた様に、賃金、賞与を変更することは基本的にペナルティと判断される可能性があるということです。

3つのいずれかの条件を変更した場合には、賃金の引き下げには合理性が生じると判断できます。

例えば現場作業から事務へ、勤務日数・勤務時間の短縮、役職・資格からの離脱等を行う場合です。

再雇用時の労働時間を、週20時間以上で正社員の4分の3以下に「勤務形態」を変更が可能ならば、特別支給の老齢厚生年金を満額受給でき、高年齢雇用継続給付金も同時に受けることもできます。

さらに「60歳定年65歳まで再雇用」と「65歳定年」の違いを事前に説明しておく必要が有ります。

65歳定年は職種を変更しても給与の変更は原則できませんが、役職を外すことは基本的にできます。

一方60歳定年65歳再雇用の場合は、賃金の引き下げが可能となりますが、労働条

件の検討が上記の様に必要となります。

再雇用時の労働条件を命じる場合は、就業規則等にその根拠を置いていただくことも大切なポイントです。