

賃金引下げの合理性

高年法の65歳までの雇用をクリアーするために、再雇用制度「希望者全員を65歳まで継続雇用する」を大半の事業主が選択し採用しました。

高年法は継続雇用時の労働条件を規制しておらず、「事業主の合理的な裁量の範囲で設定が可能」とされていたため、企業では労働条件の引き下げ(賃金の引き下げ)で再雇用を確保していくものと当然考えていました。

しかしながら東京地裁で、定年後の嘱託再雇用で賃金が約3割引き下げられたドライバーから賃金減額を違法と訴えた長澤運輸事件判決があり、労働契約法第20条違反として差額賃金の支払いを命じました。(東京地判・平. 28. 5. 13)

労働契約法第20条は、期間の定めの有無による不合理な労働条件を禁じており、主に正社員に対するパートタイマー、契約社員を想定されての法律でしたが、同判決では、定年後の再雇用者にも適用されたこと、ドライバーである原告らの職務について無期契約労働者(定年前の正社員ドライバー)と同一であったと認定し、「当該職務の内容、当該職務の内容及び配置の変更の範囲が全く変わらないまま賃金を引き下げることが広く受け入れられているといった事実は認められていない」とした一方、定年到達者の雇用を確保する目的での賃金減額には合理性はあるとし、被告企業からはその点についての明確な主張がなく、コスト圧縮の必要性もなかったものとして「特段の事情」がない限り不合理なもとして判断がなされたものです。

この判決が出された後、実務的にはどうするのか、60歳定年後の賃金引下げのもとに高年齢雇用継続給付金の支給を受けている事業所は特に労務管理の対応を確認されてきました。

定年を迎えた社員を別の給与水準で再雇用することは多くの企業で慣行として行われており、嘱託再雇用規定も多くの企業で整備運営されています。

事件では定年後1年契約の嘱託社員として再雇用されたドライバー3人が定年前と同一の業務、職務遂行能力を求められたのにもかかわらず、嘱託社員の賃金規定を適用されたことにありました。

この判決では、高年法を順守しつつ定年後再雇用者の賃金を従来より圧縮する手法は、財務状況や経営状況に照らして具体的な必要性がない以上は「特段の事情」に該当しないとの企業側に厳しい判断を示し、嘱託社員の労働契約の賃金に関する部分は無効とするとともに、「正社員就業規則の賃金に関する定めが適用される」としています。

過去には定年延長後の賃金減額を伴う労働条件の設定を有効とする協和出版販売事件(東京高判・平19. 10. 30)などとの判断例との矛盾があり、少なくとも現段階は地裁の判断であり、控訴審判断が待たれます。

ただし政府の進めようとする同一労働同一賃金的な考え方は、これからの労働行政

の流れのなかで議論されており、労働条件の見直しはこの判決に限らず、企業が今後かかえる課題になっていることは認識していただく必要があります。

高年齢雇用継続給付金は65歳までの継続雇用の義務化の実現を段階的に支援するため、労働者の60歳到達時の賃金月額 25% 以下に下がった場合の制度で、我が国の労働市場の現況や定年退職後の雇用状況に鑑みると、これを公序良俗に違反することは困難と考えます。