

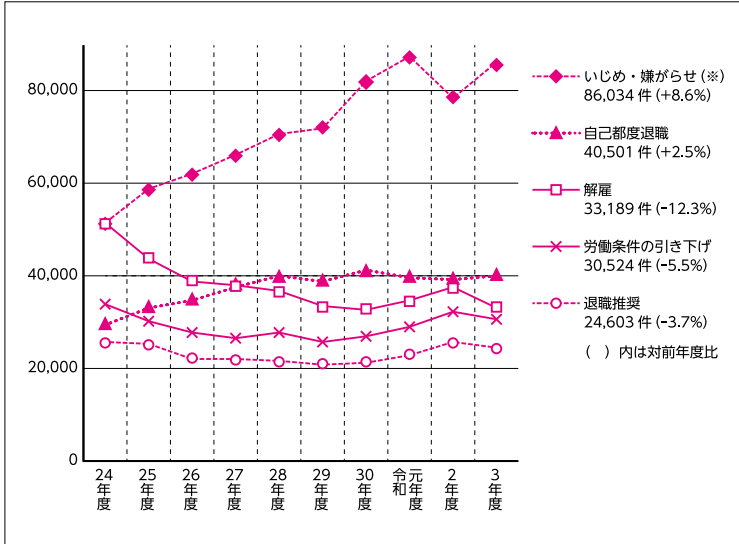
ヒライ先生の Q&A



ひらい しげとし
平井 繁利

1952年11月3日岐阜県生まれ岐阜市在住、同志社大学大学院社会学研究科博士課程修了。社会保険労務士と労働安全コンサルタントの国家資格を持つ全国でも数少ない労働コンサルタントとして活動。特に賃金・人事評価・目標管理制度については、独自の理論を構築。企業体質にあったオリジナルな制度づくりに定評がある。政策研究者として、企業政策では人事・労務政策を研究領域としている。最近では、個別労働紛争の増加に伴い労働判例や労働契約法まで研究領域を広げている。
〈現在〉岐阜商工会議所労務顧問、ヒライ労働コンサルタント代表、関西国際産業関係研究所、日本労務学会所属

民事上の個別労働紛争相談内容別の件数(令和3年度)



定年後再雇用者の労働条件の引き下げ

「令和3年度個別労働紛争解決制度の施行状況」によれば、いじめ・嫌がらせ(86,034件)が10年連続で最も多い相談となり、以下自己都合退職(40,501件)解雇(33,189件)で、労働条件の引き下げ(30,524件)が続いています。

今回テーマにした定年後再雇用者の労働条件については、高齢化に伴って定年到達者が増加傾向にあることもあって、労務管理上の大きな問題となっています。特に定年到達後再雇用した場合は、身分が嘱託となり有期雇用となるケースが多く、労働契約法(以下労契

法という)20条の関係で賃金設定についてどのようなか人事担当者が頭を悩ませることになります。

今回のテーマである労働契約法を巡る判例には、賃金減額の幅について判断された判例としてN自動車学校事件があります。この事件では原告らの定年退職時と嘱託職員時の各基本給に係る金額という労働条件の相違は、労働者の生活保障という観点を踏まえ、定年退職時の基本給の60%を下回る限度で、労契法20条にいう不合理と認められるものに当たるとされました。

また、この事件では賞与について、原告らの定年退職時の賞与と嘱託職員時の嘱託職員一時金に係る金額という労働条件の相違は、原告らの基本給を定年退職時の60%の金額であるとして、各季の正職員の賞与の調整率を乗じた結果を下回る限度で、労契法20条にいう不合理と認められるものに当たるとされました。

労契法20条を巡っては、定年後職務内容に相違のない労働条件の変更について労働契約法20条が争点となった長澤運輸事件の最高裁判例において、嘱託乗務員に対する賞与を支給としたことは不合理ではないとして法違反とはしませんでした。ただ、この最高裁判例においては、嘱託となった後の年収が79%程度となることが予定されていたことが勘案されており、賃金の減額が小さかったことも考慮する必要があります。

65歳までの雇用確保(定年あるいは希望者全員の継続雇用)が義務化されている中、継続雇用した場合に同一労働同一賃金の観点からどのような賃金設定が求められるかについて、次号以下でN自動車学校事件の判例を紹介することにより理解を深めてみましょう。

〈つづく〉