

長澤運輸判決からみる再雇用者の賃金

自動車教習所業界の定年後の賃金は、職務や職責が変わらないものの、定年という理由だけで、4割～5割となる大幅な賃金減額が当たり前のように行われている。

ただでさえ社会水準と比較して賃金が低く、そこから大幅な減額が行われるため、その改善が急務となっている。

「事業主は、高年齢者雇用安定法により、60歳を超えた高年齢者の雇用確保措置を義務付けられており、定年退職した高年齢者の継続雇用に伴う賃金コストの無制限な増大を回避する必要があること等を考慮すると、定年退職後の継続雇用における賃金を定年退職時より引き下げること自体が不合理であるとはいえない」（判決文P.7 20行目）

最高裁は、労働者の生活の確保のため65歳までの継続雇用は必要であるものの、企業側が65歳までの継続雇用が必要になったのは、人手不足の他、年金制度や法律が変更になったことなど社会情勢の変化したことを考慮し、再雇用前後の職務や責任が同じであったとしても、賃金下がることは不合理ではないと判断したと考えられる。ただし、無条件に再雇用後の賃金引き下げを認めてはいない。

「定年退職後の継続雇用において職務内容やその変更の範囲等が変わらないまま相当程度賃金を引き下げるとは広く行われており、被上告人が嘱託乗務員について正社員との賃金の差額を縮める努力をしたこと等からすれば、上告人らの賃金が定年退職前より2割前後減額されたことをもって直ちに不合理であるとはいえず、嘱託乗務員と正社員との賃金に関する労働条件の相違が労働契約法20条に違反するということはない」（P.7 下から3行目）

○「広く行われており」から、再雇用後に同一労働内容であっても賃金下がることは社会で広く容認されていることなので、同一労働同一賃金を当てはめることに合理性がないと判断した。

逆に言えば、社会通念に照らし合わせて容認されないほどの大幅な賃金の低下は許されないともいえる。

今後、労働運動の活性化や物価の上昇など、社会で「定年前後で職務や職責が同じならば、再雇用後も賃金は同一であるべき」という声が多数になった場合は、裁判所の判断が変わる可能性はある。

○「努力」からは、「定年前後の賃金格差を縮める努力を企業がどれくらい行ったのか」という「プロセス」も重視している。

今回、企業側が再雇用後の賃金格差をなるべく小さくしようと努力をしていたことを認定し、その努力を評価したうえで、それでも生じてしまった格差はやむをえない

と判断しており、再雇用後の賃金の減額額が同じであったとしても、企業側の経営努力が認められる場合と、再雇用者だからという理由だけで賃金カットされた場合では、裁判所の判断は変わってくる可能性が高い。

※定年後の再雇用で賃金の下がる場合は、企業側はその低下幅をなるべく小さくする努力が必要で、その理由を客観的に示す必要がある。

教習所業界では当たり前のように賃金の大幅な減額が行われているが、裁判所で闘った場合は組合の主張が認められる可能性もあると考えられる。

○「**2割前後減額**」から、企業が努力をした結果生じた賃金格差であれば、少なくとも2割前後の低下までは容認される可能性が高いという判断を示した。

教習所業界では、定年後の賃金減額率が4割～5割減額が多くなっており、改善が急務となっている。

高年齢雇用継続基本給付金制度

「高年齢雇用継続給付」は、雇用保険の被保険者期間が一定以上ある定年退職者の再雇用後の賃金が定年前の賃金の75%未満に低下した場合、低下幅の一定部分が雇用保険から補填され、61%未満に低下したとき、補填幅が最大になるように制度設計されている。このような形で設計された公的制度があることを踏まえ、国は、再雇用後の労働者の賃金が定年前の6割程度までは低下する可能性があることを容認しているとも推測される。ただし、この制度を設計したのは立法府である国会。日本では三権分立によって司法府である裁判所は独立した立場で判決を下すので、再雇用後の賃金が6割以上で合法だとは言えない。

業務直結の手当は不支給にできない

今回の判決にあたって、最高裁は賃金低下を総額だけ見ているのではなく、賃金項目を個別に細かく分析している。

「有期契約労働者と無期契約労働者との個々の賃金項目に係る労働条件の相違が不合理と認められるものであるか否かを判断するにあたっては、両者の賃金の総額を比較することのみによるのではなく、当該賃金項目の趣旨を個別に考慮すべきものと解するのが相当である」

今回の判決では、定年前と再雇用後では基本給の体系に違いがあるということと、再雇用後は賞与が支払われないこと、再雇用後は役付手当・家族手当・住宅手当・精勤手当が支払われなくなったということが争点となった。

○**基本給**に関しては、定年前と再雇用後で体系が変わっているものの、そこには合理性が認められ合法であるとされた。

○**一時金**に関しても、定年退職時に退職金が支払われることや、年金を受給することが予定されていることを踏まえ、再雇用者に賞与を支払わないことは合法とされた。

○**役職手当**に関しては、正社員の中から指定された役付者に対して支払われる性質のものであり、再雇用後に支払われないことは合法とされた。

○**住宅手当**や**家族手当**に関しても、福利厚生を主目的とした手当であり、マイホーム取得や扶養家族の生活費、子女の教育費などで負担が重いと考えられる現役世代を支援するために支払われる手当であることを勘案し、正社員に限って住宅手当や家族手当を支払うことを適法とした。

○**精勤手当**に関しては、「正社員との職務の内容が同一である以上、両者の間で、その皆勤を奨励する必要性に相違はないというべきである」として、再雇用者にも正社員と同等に支払われなければならないとした。

「最高裁は再雇用者の賃金低下を無条件に容認しなかったことや、再雇用後も正社員と同等の業務を行っている場合、当該職務に直結するような手当を再雇用後に不支給だった場合は、違法となる可能性が高いということを示した。