

労務通信

2016.12月号

「定年後再雇用者の賃金減額」をめぐる裁判で 会社側が逆転勝訴



◆東京地裁から東京高裁へ

今年5月、東京地裁において、定年後に1年ごとの契約で嘱託社員として再雇用された複数の労働者（トラックドライバー）の職務内容が定年前と変わらないにもかかわらず、会社（長澤運輸）が賃金を約3割引き下げたこと（正社員との賃金格差）は労働契約法第20条の趣旨に反しており違法との判決がありました。

賃金格差について同条（期間の定めがあることによる不合理な労働条件の禁止）の違反を認めた判決は過去に例がなく、「通常の労働者と定年後再雇用された労働者との不合理な格差是正に大きな影響を与える画期的な判決である」との評価もあり、人事労務担当者にとっては大きなインパクトのある判決として受け止められました。その後、会社側が控訴していましたが、11月2日にその判決が東京高裁でありました。

◆控訴審における判断は？

控訴審判決において、裁判長は「定年後再雇用での賃金減額は一般的であり、社会的にも容認されている」とし、賃金の引下げは違法だとして差額の支払い等を命じた東京地裁判決を取り消し、労働者側の訴えを棄却しました。労働者側の弁護士は、「減額が一般的であるとしても通常は職務内容や責任が変わっており、社会的に容認とする根拠は何もない」として、上告する方針を示しています。

◆賃金の設定には慎重な判断が必要

最高裁まで進む可能性があるため、司法における最終的な判断がどのように確定するのかは不明ですが、「控訴審の判断が妥当」と見る向きが多いようです。

しかし、この事件が定年後再雇用者の処遇についてのこれまでの常識（当然のように賃金の引下げを行うこと）について一石を投じたことには間違いはなく、最終的な結論がどちらに転んだとしても、今後、会社としては「定年後再雇用者の処遇」については慎重な判断が求められると言えるでしょう。

法改正情報

◆ 65歳以上の方も雇用保険の適用対象となります（平成29年1月1日より）。

平成29年1月1日以降、雇用保険の適用が拡大され、これまで適用対象外であった65歳以上の労働者についても、「高年齢被保険者」として雇用保険の適用の対象となります。

平成29年1月1日以降の雇入れだけでなく、平成28年12月末までに雇用している者で引き続き、継続して雇用している場合には資格取得届の提出が必要となりますので、注意が必要です。

雇用保険の適用拡大について

◎今現在、65歳以上の労働者を雇っている場合

① 65歳前から引き続き雇用しており、雇用保険の資格取得届が提出済の労働者。

⇒ ハローワークへの届出不要（自動的に被保険者区分が変更されます）。

② 雇入れ時、すでに65歳になっている者を雇用し、適用対象外になっていた労働者。

⇒ 次の要件に該当し、平成29年1月1日以降も継続して雇用する場合は

平成29年1月1日より、ハローワークへ「資格取得届」の提出が必要。

（提出期限の特例あり：平成29年3月31日まで）

※雇用保険の適用要件

・ 1週間の所定労働時間が20時間以上であり、31日以上雇用見込みがあること。

◎平成29年1月1日以降、新たに65歳以上の労働者を雇用する場合

⇒ 雇用保険の適用要件に該当する場合は、ハローワークへ「資格取得届」を提出。

（提出期限：雇用した日の属する月の翌月10日まで）

なお、保険料の徴収は、平成31年度までは免除となります。

事務所よりひとこと

今年も残りわずかとなりました。2016年はハローワークへのマイナンバーの届出が始まり、ストレスチェックの義務化、女性活躍推進法の施行、パートの社会保険適用の拡大など、法改正が多々ありました。2017年も1月1日からの育児・介護休業法の改正や上記雇用保険の適用拡大をはじめとして、労基法の改正や年金加入期間の改正など、気になる事項が盛りだくさんです。社会保険関係書類のマイナンバー使用もいよいよ始まる予定となっております。常に最新情報をキャッチできるように、さまざまな分野にアンテナを張っておきましょう。当事務所も皆様のお役に立てるよう、より一層充実した情報提供を心がけ、日々精進して参りますので、どうぞ、よろしくお願ひいたします。