

事務所便り

都城市八幡町 1-17

社会保険労務士法人 コンパス

TEL0986-21-1813 Fax0986-21-1812

ホームページ (<https://tateyama-sr.com/>) にて最新の情報を随時お届けします！

30年12月

※会員登録していただくことで会員限定のニュースリリースもご覧になれます！（無料）

定年後再雇用の賃金格差の正当性について ～同一労働同一賃金～

今般話題となっている働き方改革の目玉のひとつ「同一労働同一賃金」について、本年6月1日、最高裁において大変重要な2件の判決が出されました。同日に同様の論点に関する重要な最高裁判例が2件出たということも非常に珍しく、実務においても大きなインパクトを残すものとなりました。今回はそのうち1件を紹介致します。

紹介致します裁判例は、定年後再雇用の有期契約労働者について定年前と同じ業務に従事していたにもかかわらず、定年前よりも給与が減額されたことについて労働契約法20条に違反しているとして、正社員との賃金差額の支払と損害賠償の支払いを求めて提訴した事案です。定年後再雇用をする際に、高年齢雇用継続給付との兼ね合いで給与水準を下げ、1年間の有期契約を更新していく例が実務上も多く見られ、これまで慣習化されてきました。しかし、同一労働同一賃金や労働契約法20条の観点から、職務内容が正社員と同一であるにもかかわらず賃金や手当について差をつけることが妥当ではないと近年問題視されています。一度定年退職した従業員に、正社員と同一の給与を支給すると人件費の面からも会社の負担も大きくなり、加齢により業務能力は衰えるため賃金引下げはやむを得ないという意見も事業主からは聞かれます。しかし、最高裁が明確に基準を示した後は、やはりその基準に沿った運用が必須と言わざるを得ません。最高裁がどのような判断を示したのか、紹介致します。

【参考】労働契約法 第二十条

有期労働契約を締結している労働者の労働契約の内容である労働条件が、期間の定めがあることにより同一の使用者と期間の定めのない労働契約を締結している労働者の労働契約の内容である労働条件と相違する場合においては、当該労働条件の相違は、労働者の業務の内容及び当該業務に伴う責任の程度（以下この条において「職務の内容」という。）、当該職務の内容及び配置の変更の範囲その他の事情を考慮して、不合理と認められるものであってはならない。

【判例】長澤運輸事件

【事実】

一般貨物自動車運送業を行う長澤運輸株式会社において、定年退職後に期間の定めのある労働契約（以下、有期労働契約）を締結して「嘱託職員」として就労していた労働者が、正社員との間に賃金・手当・賞与・時間外手当の支払について格差が生じており、労働契約法20条に違反しているとして下記3点を求めた事例です。

- ①正社員と同一の就業規則が適用される労働契約上の地位にあることの確認
- ②正社員の就業規則により支給される賃金と実際に支給された賃金との差額、遅延損害金の支払い請求
- ③予備的に、民法の不法行為に基づき、②の差額相当の損害賠償、遅延損害金の支払い請求

【判旨】

上記争点の労働契約法20条については、一部違反があると判断しました。労働契約法20条の規定は、(ア)職務内容 (イ)職務の内容および配置の変更の範囲 (ウ)その他の事情 の3点の違いに応じた均衡のとれた処遇の違いを求める規定であるとしたうえで、今回の嘱託社員は定年退職後の職員であり、一定の要件を満たせば老齢厚生年金の支給を受けることも予定されていたことからすれば、(ウ)の要素として正社員と嘱託社員の違いを考慮される旨判断しました。どのような賃金の差が不合理とされるか、下記にて詳細を紹介致します。

最高裁の判断のポイント

最高裁は各賃金・手当について、正社員と嘱託社員との賃金の差について、不合理か否かについて下記のようにそれぞれ個別に判断しました。

【能率給・職務給】

⇒老齢厚生年金の支給が開始されるまでの間、嘱託乗務員に2万円の調整給が支給されることから、不合理ではない。

【精勤手当】

⇒皆勤を理由として支給される手当であり、職務内容も同一であるため、不合理である。

【住宅手当・家族手当】

⇒労務の対価ではなく、従業員の福利厚生、生活保障の趣旨で支給される手当である。正社員の住宅費・家族の生活費を補助することには相応の理由があり、嘱託乗務員は老齢厚生年金の支給予定があること、それまでの間に調整給が支給されることから、不合理とはいえない。

【役付手当】

⇒正社員の中の役職・職責に応じた手当であるため、不合理とはいえない。

【超勤手当】

⇒正社員の超勤手当の計算基礎には精勤手当が含まれ、嘱託乗務員の時間外手当計算の基礎には精勤手当が含まれないという労働条件の相違は、不合理である

【賞与】

⇒賞与には労務対価以外に多様な趣旨を含むため、不合理とはいえない。

— 注目の助成金

キャリアアップ助成金（正社員化コース）

概要

就業規則または労働協約その他これに準ずるものに規定した制度に基づき、有期契約労働者等を正規雇用労働者等に転換または直接雇用した場合に助成します。

対象となる正社員転換

正社員転換の際に、転換前の有期契約時と転換後の給与額を比較し、5%以上賃金が増額していることが必要です。転換前6箇月の総支給額と、転換後6箇月の総支給額を平均した金額で比較をします。合計12ヶ月の間に賞与がある場合、賞与も加算したうえで平均額を比較し、5%以上増額していれば要件を満たすこととなります。

助成金額

有期 → 正規	1人当たり 57万円<72万円>（42万7,500円<54万円>）
有期 → 無期	1人当たり 28万5,000円<36万円>（21万3,750円<27万円>）
無期 → 正規	1人当たり 28万5,000円<36万円>（21万3,750円<27万円>）

※<>は生産性の向上が認められる場合の額、（ ）内は中小企業以外の額

※1年度1事業所当たりの支給申請上限人数は20人までです。

申請の流れ

- ①転換前に、労働局へキャリアアップ計画書を提出
- ②正社員転換までに、キャリアアップ規定を導入した就業規則を整備
- ③転換または直接雇用した対象労働者に対し、正規雇用労働者、無期雇用労働者としての賃金を6か月分支給した日※の翌日から起算して2か月以内に申請。

お問い合わせは当事務所まで！