

労務トラブル、年金相談を特定社会保険労務士の 河原が解決
特定社労士をしながら、さいたま地裁の労働審判員として、多くの労働審判に携わった。(元労働審判員)
河原社会保険労務士事務所 河原 清市
埼玉県比企郡小川町大塚 98-2 TEL&FAX 0493-72-0554
メールアドレス kawahara@kawahara-sr.com ホームページ kawahara-sr.com/

6割切る基本給は不合理 (2020年10月28日名古屋地裁)

2020年10月15日に最高裁(1)は、日本郵便に対して、正社員に対して支給しているが、契約社員には不支給であった①扶養手当②年末年始勤務手当③夏期冬期休暇④病欠休暇⑤年始の祝日給の5手当に関して、不支給することは不合理であるとして、会社側の反論を退けた。

一方2020.10月13日(火)には、最高裁で、

(2)退職金をめぐる事件のメトロコマース訴訟では、

契約社員に対する退職金の不支給は、不合理には当たらないとした。また、同日の

(3)ボーナスをめぐる事件の大阪医科薬科大学訴訟では、

非正規労働者に対して正社員の60%は払うべきとした大阪高裁の判決を破棄し、ボーナスを会社側が不支給にしたことは、不合理には当たらないとした。

今回の12月号で扱う題材は、10月28日水曜日に、判決が言い渡された名古屋地裁の事案です。地裁は、同じ仕事なのに基本給が定年前の6割を下回るのは不合理な待遇格差に当たると認め、名古屋自動車学校に未払い賃金の支払いを命じました。

原告は、名古屋市に住む男性2人。

Aさんは、1953年(昭和28年)生まれで2013年に定年を迎え、Bさんは1954年(昭和29年)生まれで2014年に定年を迎えました。

Aは、2013年、Bは、2014年に定年の60歳を迎えた後に再雇用を希望し、65歳まで嘱託職員として技能講習や高齢者教習を担当していました。仕事の内容や責任の範囲は定年前と変わりませんでした。

一方、基本給は、Aは、16万円から7万円にBは、18万円から8万円ほどに下がりました。

裁判官は、年功的性格があるから将来の増額に備えて金額が抑制される若い正社員の基本給すら下回っており、生活保障の観点からも看過しがたい水準に達している。と述べた。

そして、再雇用の際の賃金に関するろうしの合意がなかった点を挙げ、定年前の基本給の6割を下回るのは不合理な待遇格差に当たると結論づけた。

また、一時金が正社員の賞与を大幅に下回ることや、教習時間に応じた手当などの減額についても不合理と認めました。

ここで、雇用保険からのアプローチを考えます。

60歳の定年後雇用を継続する時、60歳到達時点に比べて給料が75%未満で働き続けますと、高年齢雇用継続給付が雇用保険から本人に支給されます。特に61%以下に低下しますと、低下後の給料の15%の額が高年齢雇用継続給付として、本人に支給されます。

(支給の要件は、①雇用保険の被保険者期間が5年以上ある。

②60歳到達後も雇用保険に加入していること。

③60歳到達時賃金月額が75%未満になっていること。)

Aさんの定年後の賃金は、 $\frac{7 \text{万円}}{16 \text{万円}} \times 100 = 44\%$ 、Bさんの定年後の賃金は、 $\frac{8 \text{万円}}{18 \text{万円}} \times 100 = 44\%$

A,Bの2人とも61%以下ですので、Aさんの方は低下後の給料の15%つまり、

7万円 \times 0.15=1万0,500円、Bさんの方は、8万円 \times 0.15=1万2,000円が支給されます。実際には、Aさんは、7万+1万0,500円=8万0,500円。Bさんは、8万+1万2,000円=9万2,000円の収入があることになります。

そこで、高年齢を加えてもAさんは、 $\frac{8 \text{万}0,500 \text{円}}{16 \text{万円}} \times 100 = 50\%$

高年齢を加えてもBさんは、 $\frac{9 \text{万}2,000 \text{円}}{18 \text{万円}} \times 100 = 51\%$

高年齢雇用継続給付金を加えても、60%以下になっています。判決文から試算すると、

Aさんは、16万 \times 0.6=9.6万円 9.6-7万円=2.6万円 2.6万円 \times 12月 \times 7年分=218.4万円

Bさんは、18万 \times 0.6=10.8万円 10.8-8万円=2.8万円 2.8万円 \times 12 \times 6年分=201.6万円

2人で最低420万円の支払いを裁判所は命じたわけです。

参考のために、長澤運輸事件(2018年6月1日 最高裁判決)を以下に掲載します。

訴訟では、横浜市にある運送会社の長沢運輸に定年後再雇用された嘱託社員が賃金格差の是正を求めた。

長沢運輸事件の判決文を考える上での前提条件として、

- ①定年後の長期雇用は予定されていない。
- ②定年までは正社員として賃金が支払われていた。
- ③一定要件を満たせば老齢厚生年金を受給できる。その上で、

最高裁判決文より

- ①定年前と仕事の内容が変わらなくても、一定の待遇差を設けることを許容した。
 - ②正社員と賃金総額を比べるのではなく、個々の賃金項目の趣旨を個別に考慮すべきだと指摘した。具体的には、賞与や住宅手当などの不支給は不合理ではないとした。
- 一方で、精勤手当と超勤手当の格差は不合理だと結論づけた。

- ①「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づけられており、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下げることも自体が不合理であるとはいえない。また、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ことは広く行われており、会社が嘱託従業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、原告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言えず、原告と正社員との賃金に関する労働条件の相違が労契法20条に違反するということとはできない。

2020年4月施行・パートタイム・有期雇用労働法(2018年成立 旧労働契約法第20条)

第8条 事業主は、その雇用する短時間・有期雇用労働者の基本給、賞与その他の待遇のそれぞれについて、当該待遇に対応する通常の労働者の待遇との間において、当該短時間・有期雇用労働者及び通常の労働者の業務内容及び当該業務に伴う責任の程度(以下「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のうち、当該待遇の性質及び当該待遇を行う目的に照らして適切と認められるものを考慮して、不合理と認められる相違を設けてはならない。(不合理な待遇の禁止)