

名古屋地裁、定年後再雇用者の賃金格差を不合理と判断

2020年10月28日、名古屋地裁は、定年後の再雇用で賃金を大幅に下げられたのは不合理な待遇格差を禁じた労働契約法旧20条違反として、男性2人が名古屋自動車学校(勤務先)に定年前賃金との差額の支払いなどを求めた訴えに対し、仕事の内容や責任の範囲は定年前と変わらない一方、基本給が定年前の6割を下回ること(月額16万~18万円→7万~8万円)は、不合理な待遇格差に当たると認め、未払い賃金分(約625万円)の支払いを命じました。定年後の再雇用者の基本給について、企業に正社員との格差是正を求める判決は全国初とみられるとのことです。

また、判決の中で、再雇用の際に賃金に関する労使の合意がなかった点や、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したほか、嘱託社員への賞与が正社員の賞与を大幅に下回ること、教習の時間数に応じた手当などの減額についても不合理と認めています。

今回は地裁判決ですが、定年後再雇用者の基本給や賞与等は、一定の割合で減額(正社員賃金が相対的に高い大企業では半減も)する企業が大半です。また定年後で、仕事内容や責任範囲の変更できる部分が限定的となる企業も多くあります。どのような賃金設定と職務内容等がバランスの取れたものとされるのか、合意をとれるか等、影響は大きいと思われるので、今後の対応が重要となります。

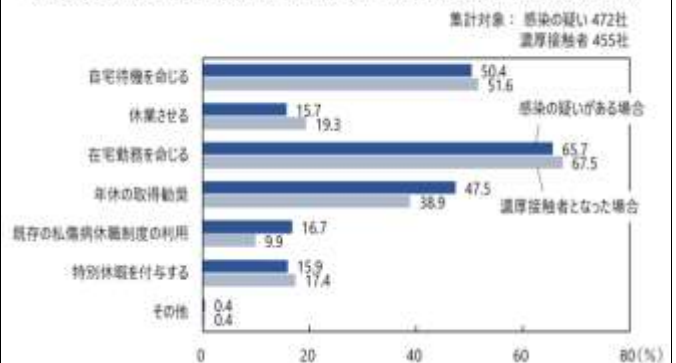
新型コロナ感染疑いのある社員等への対応を振り返りましょう

新型コロナウイルスの感染者数は落ち着きを見せていますが、ヨーロッパでは深刻な状況となっており、今後、冬に向かうわが国でも再度の感染拡大が懸念されています。

2020年10月14日、労務行政研究所は「新型コロナウイルス感染症への企業の対応アンケート」(調査時期;8/25~9/4。回答495社)を行い、新型コロナ感染拡大時に、取った対応等を公表しました。

社員に感染疑い等がある場合の対応について、①発熱や体調不良等、社員に新型コロナ感染の疑いがあり、出社を制限する場合、②同居している家族の感染等、社員が濃厚接触者となった場合をまとめました。以下、ご参照ください。

【図表】感染の疑いがある場合と、濃厚接触者となった場合の出社制限(複数回答)



新型コロナ感染拡大時には、感染予防の徹底に始まり休業や在宅勤務等、混乱した企業がほとんどと思います。再度の感染拡大に備えて、今一度対応を振り返ってはいかががでしょうか。

正社員と非正規社員の待遇格差

2020年4月1日よりパートタイム・有期雇用労働法が施行、正社員と非正規社員の間不合理な待遇差が禁止されました。**中小企業は2021年4月1日から施行されます。**

こうした背景のなか、非正規社員らが正社員との待遇格差の是正を会社側に求めた訴訟で10月13日に賞与、病欠中の賃金の支払いの妥当性を争う大阪医科薬科大学事件、退職金の支払いの妥当性を争う東京メトロ子会社のメロコマース事件の判決、10月15日年末年始勤務手当、夏期冬期休暇、病欠休暇等を争う日本郵便事件の、最高裁の判決が出されました。

非正規社員の主張の根拠は**2013年施行の労働契約法旧20条**です。労働契約法旧20条は「同一労働同一賃金」を明確化、今年4月に施行されたパートタイム・有期雇用労働法8条に移行されました。**労働契約法旧20条では、無期契約の正社員と有期契約の非正規社員らの労働条件の待遇格差について「不合理であってはならない」と定め、格差が不合理かどうかは①業務の内容及び当該業務に伴う責任の程度(職務の内容)②当該職務の内容及び配置の変更の範囲③その他の事情を考慮して判断すると定めています。**

10月13日の最高裁判決では正社員と非正規社員らの労働条件の待遇格差については、**勤務内容や異動の可能性の差異を考慮され「業務の難易度や責任に差がある」と**の事とし、大阪医科薬科大学事件の賞与、病欠中の賃金の支払い無しに関して、東京メトロ子会社のメロコマース事件の退職金不支給に関しても**「不合理でない・支払う必要なし」と**されました。

大阪医科薬科大学事件-賞与・病欠中の賃金→不合理でない

二審高裁	不合理→正社員の賞与の6割支給
最高裁	不合理でない・支払う必要なし

最高裁判決の詳細

メロコマース事件-退職金→不合理でない

二審高裁	不合理→正社員の退職金の4分の1支給
最高裁	不合理でない・支払う必要なし

10月15日の日本郵便事件の最高裁判決では下記の手当、休暇など、それぞれの趣旨・目的を個別に考慮しそれが正社員だけでなく非正規社員にも当てはまるにも関わらず支給されていない場合は**格差不合理**にあたると判断し**支給**とされました。

日本郵便事件-手当等→格差不合理。支給

	最高裁
扶養手当	格差不合理。支給
年末年始勤務手当	格差不合理。支給
年始の祝日給	格差不合理。支給
夏期冬期休暇(有休)	格差不合理。支給
病欠休暇(有休)	格差不合理。支給

あくまで、今回の判決は個別の事案の判断で、今後も非正規雇用に対して、賞与や退職金を支払わなくていいとなったわけではないので注意が必要です。

過去の労働契約法旧20条をめぐる争いは2018年6月1日に最高裁が判決したハマキョウレックス事件と長澤運輸事件があり、下記の賃金の合理性を判断するにあたり、それぞれの趣旨・目的を個別に考慮して一部の手当が格差不合理にあたると判断し支給とされました。

	格差不合理。支給	不合理でない
ハマキョウレックス事件	皆勤手当・無事故手当・給食手当・作業手当・通勤手当	住宅手当
長澤運輸事件	精勤手当・超勤手当	職能給・職務給 住宅手当・家族手当・役付手当・賞与