

## CONTENTS

page

- |   |   |
|---|---|
| <p>1 定年後再雇用で判決<br/>同じ業務で賃金3割減は違法</p> <p>2 <b>特集</b> 改正雇用保険法等が成立<br/><b>65歳以上の転職者にも雇用保険を適用</b></p> <p>4 <b>TOPICS</b><br/> <ul style="list-style-type: none"> <li>●雇用促進税制、対象を限定して2年間延長</li> <li>●過去最多、20万人超に不払い残業代を遡及支払い</li> <li>●残業削減、できた企業とできない企業のちがいは？</li> </ul> </p> | <p>6 人事労務の法律ミニ教室<br/>アルバイトに雇用契約書は必要？</p> <p>7 助成金を活用しましょう<br/>介護支援の取組で60万円</p> <p>8 労働契約は契約です<br/>パートタイマーは有期契約にした方がいいの？</p> <p>8 労務ひとこと<br/>配偶者手当は女性の活躍を阻む？</p> |
|---|---|

## 定年後再雇用で判決

# 同じ業務で賃金3割減は違法

運輸会社を定年後に嘱託社員として再雇用されたトラック運転手3人が、正社員との賃金格差の是正を求めた裁判で、東京地裁は5月13日、正社員との差額分約400万円の支払いを会社側に命じる判決を言い渡しました。

3人は同社に正社員として勤務し、平成26年に定年を迎えた後、1年契約の嘱託社員として再雇用されました。再雇用後も仕事の内容や責任の程度はまったく同じであったのに、年収は定年前より2～3割下がったといいます。

### 労働契約法20条違反

今回の判決では、「業務の内容や責任が同じであるのに賃金が異なるのは

不合理」であるとして、労働契約法20条に違反すると認定しました。

労働契約法20条は法改正により平成25年4月に追加されたルールです。業務の内容や責任、配置転換の範囲などが同じであれば、有期契約であるからといって、正社員など無期契約の人との間で労働条件に不合理な差をつけてはいけないというものです。

### 企業にとって負担大だが…

定年後に賃金を大幅に低く設定して再雇用することは、実際多くの企業でおこなわれていることでしょう。しかし、正社員の時と業務・職責など何も変わらないのに賃金だけ下がったのであれば、明らかに20条違反です。

とはいえ、定年後もこれまでと同じ賃金水準のまま雇い続けることは企業にとって大きな負担となります。この点について裁判長は「雇用の確保のため企業が賃金を引き下げること自体には合理性があるが、財務状況などから今回はその必要性がなかった」と指摘しています。

\* \* \* \* \*

本件は、再雇用の賃金について20条違反が認められた初めてのケースです。今後、再雇用のあり方について多くの企業が対応を迫られることになりそうです。

