

労務通信

2016.7月号

労働契約法20条違反！「定年後再雇用と処遇」をめぐる 東京地裁判決の影響は？



◆会社に賃金差額の支払いを命じる判決

新聞報道等ですでにご存じの方も多いと思いますが、5月13日に東京地裁から「定年後再雇用と処遇（賃金）」についてこれまでの“常識”を覆す判決が出ました。

判決の趣旨は「定年後に嘱託社員として再雇用された3人の労働者（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（運送会社）が賃金を約3割引き下げたことは違法（労働契約法20条違反）である」というもので、会社には賃金の差額の支払いなどが命じられました。

◆判決に対する評価

上記のような賃金格差について労働契約法20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、労働者側の弁護士は「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」と評価しています。

また、原告の1人は「同じような立場の人にこの判決が力となれば」と話しているそうです。

◆今後の企業実務への影響は？

判決後、会社側はすぐに控訴したため、裁判における最終的な結論がどのようになるかは現時点ではわかりませんが、仮にこの判決（＝労働者側の勝訴）が高裁・最高裁で維持された場合、定年後再雇用の賃金引下げは認められなくなるケースが出てくる可能性があり、企業実務への影響は非常に大きなものとなります。

今後の裁判で裁判官がどのような判断を下すのか（裁判がどのような結論となるのか）について、注視しておく必要があるでしょう。

【参考条文：労働契約法第20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利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。

労務の基礎知識

◆求人申込書の記載にあたっての注意点

ハローワークや民間の職業紹介事業者を経由して求人を出されることが多いと思いますが、求人票に関するトラブルは増加傾向にあるようです。内容としては、「賃金」「就業時間」「職種・仕事内容」をめぐるものが多くなっています。

求人票やハローワークのインターネットサイトに掲載される情報のもととなる「求人申込書」の記載について、このほど「固定残業代の表示」に関するパンフレットが公表されました。固定残業代を導入されている企業様は、今後求人票の記載については注意が必要です。

固定残業代とは？

- ・名称によらず、一定時間分の時間外労働、休日労働及び深夜労働に対して定額で支払われる割増賃金



制度として採用するには・・・

- 固定残業代に関する労働時間数と金額等の計算方法の明示
- 固定残業代を除外した基本給の額、固定残業時間を超える時間外労働の明示
- 休日労働及び深夜労働分についての割増賃金を追加で支払う

などが必要となります。

<求人申込書の賃金欄の具体的な記載について>

- 基本給(月額平均)又は時間額**：基本給には固定残業代など、各種手当は含めない。
- 定額的に支払われる手当**：固定残業代が、時間外労働の有無にかかわらず固定的に支給されるものであること、超過分が法定どおり追加で支給されることを明記することを条件に、「b」欄に記入することができる。
なお、他の「定額的に支払われる手当」に固定残業代が含まれる場合は、固定残業代分の金額を分けて記載する。
- その他の手当等付記事項**：b欄に固定残業代手当と記載した場合には、「c」欄に、「時間外手当は時間外労働の有無にかかわらず、固定残業代として支給し、○時間を超える時間外労働分は法定どおり追加で支給」(記入例)などと記載する。