

事務所ニュース

NO 143 号

「定年後再雇用者の賃金減額」裁判で勝訴

◆東京地裁から東京高裁へ

今年5月、東京地裁において、定年後に1年ごとの契約で嘱託社員として再雇用された複数の労働者（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（長澤運輸）が賃金を約3割引き下げたこと（正社員との賃金格差）は労働契約法第20条の趣旨に反しており違法との判決がありました。

賃金格差について同条（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、「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」との評価もあり、人事労務担当者にとっては大きなインパクトのある判決として受け止められました。

その後、会社側が控訴していましたが、11月2日にその判決が東京高裁でありました。

◆控訴審における判断は？

控訴審判決において、裁判長は「定年後再雇用での賃金減額は一般的であり、社会的にも容認されている」とし、賃金の引下げは違法だとして差額の支払い等を命じた東京地裁判決を取り消し、労働者側の訴えを棄却しました。

労働者側の弁護士は、「減額が一般的であるとしても通常は職務内容や責任が変わっており、社会的に容認とする根拠は何もない」として、上告する方針を示しています。

◆賃金の設定には慎重な判断が必要

最高裁まで進む可能性があるため、司法における最

終的な判断がどのように確定するのかわかりませんが、「控訴審の判断が妥当」と見る向きが多いようです。

しかし、この事件が定年後再雇用者の処遇についてのこれまでの常識（当然のように賃金の引下げを行うこと）について一石を投じたことには間違いはなく、最終的な結論がどちらに転んだとしても、今後、会社としては「定年後再雇用者の処遇」については慎重な判断が求められると言えるでしょう。

最低賃金改定と給与体系の見直し

◆最低賃金改定、今年は過去最高額の引き上げ

今年も10月1日から20日にかけて最低賃金が改定され、2016年度の最低賃金額（全国加重平均額）は時給823円となりました。

最低賃金は2007年以降、右肩上がり増額し続けています。特に今年は、政府による「ニッポン一億総活躍プラン」「経済財政運営と改革の基本方針2016」「日本再興戦略2016」などもあり、過去最高額の引き上げ（プラス25円）となりました。

◆懸念される人件費上昇

政府は「2020年に最低賃金を全国平均で1,000円」という目標を掲げています。この目標の実現性は不明ですが、少なくとも来年以降も引き続き最低賃金は増額されるものと見てよいでしょう。

最低賃金の引上げは、収入増による消費活性化を期待しての政策ですが、言うまでもなく企業にとっては人的コスト増による収益悪化というマイナス面もあります。

◆最低賃金引上げで企業の35%が給与体系見直し

10月中旬に帝国データバンクが発表した「最低賃金改定に関する企業の意識調査」によると、有効回答企業1万2,922社のうち、35.0%の企業が「給与体系を見直した」または「見直しを検討している」と回答しています。実に3社に1社が、「給与体系見直し」すなわち増額しているという結果です。

業種別に見ると、「小売」が48.9%と最も多く、「運輸・倉庫」43.4%、「製造」41.0%と続きます。パート・アルバイトを雇用割合が高い業種ほど給与体系が見直されているようです。

また、給与体系見直しの理由として、複数の企業が「人材確保」を挙げています。慢性的な人手不足のなか、同業他社に人材が流れないよう賃金を増額する企業が増えているのです。

◆給与体系見直しに最適なタイミングとは？

最低賃金を下回ると、最低賃金法により使用者は罰金刑に課せられますが、最低賃金の金額さえ支払えばよいかというと、そうでもありません。

すでに多くの企業が最低賃金に合わせて賃金を増額しており、賃金の相場は年々上昇しています。従来のままの給与体系では相対的に低賃金の企業となり、人材確保が難しくなるかもしれません。

給与体系見直しは、人件費増加につながるほか、従業員の合意形成も必要なことから、資金的・時間的に余裕がある時機に行うことが肝心です。いまのうちから検討されてはいかがでしょうか。

「定年廃止・引上げ」の中小企業は？

◆定年廃止・年齢引上げを行う中小企業は増加

厚生労働省から、平成28年「高年齢者の雇用状況」（6月1日現在）が公表されました。

これは、企業に求められている高年齢者の雇用状況の報告を基に「高年齢者雇用確保措置」の実施状況などを集計したもので、今回の集計では、従業員31人以上の企業15万3,023社の状況がまとめられています。

この結果から中小企業（従業員31人～300人規模。集計対象は13万7,213社）の状況を見てみましょう。

◆「定年制の廃止」「65歳以上定年」について

定年制を廃止している企業は全体で4,064社（前年比154社増）、割合は2.7%（同0.1ポイント増）となり、定年を65歳以上としている企業は全体で2万4,477社（同1,318社増）、割合は16.0%（同0.5ポイント増）となりました。

このうち、定年制を廃止した中小企業は3,982社（同137社増）、割合は2.9%（同変動なし）でした。また、65歳以上定年としている中小企業は2万3,187社（同1,192社増）、割合は16.9%（同0.4ポイント増）でした。

◆「希望者全員66歳以上の継続雇用制度」の導入状況

希望者全員が66歳以上まで働ける継続雇用制度を導入している企業は、全体で7,444社（同685社増）、割合は4.9%（同0.4ポイント増）となり、このうち中小企業は7,147社（同633社増）、割合は5.2%（同0.3ポイント増）という状況です。

◆「70歳以上まで働ける企業」について

70歳以上まで働ける企業は、全体で3万2,478社（同2,527社増）、割合は21.2%（同1.1ポイント増）となり、このうち中小企業は3万275社（同2,281社増）、割合は22.1%（同1.1ポイント増）という状況です。

◆制度見直しの必要性

以上のように、人手の確保が大変な時代になり、定年制の廃止や年齢引上げを実施する企業は増加していますが、こうした状況は今後も続きそうです。

12月の主な税務と労働の手続き続

- 10日**
- 源泉徴収税額・住民税特別徴収税額の納付
 - 雇用保険被保険者資格取得届の提出
 - 労働保険一括有期事業開始届の提出

- 31日**
- 健保・厚年保険料の納付
 - 外国人雇用状況の届出

本年最後の給料の支払を受ける日の前日まで

- 年末調整による源泉徴収所得税の不足額徴収繰延承認申請書の提出
- 給与所得者の保険料控除申告書兼給与所得者の配偶者特別控除申告書の提出