

今回のテーマ：定年後、再雇用者の賃金はいくらくらい下げてもよいか？

Q. 定年再雇用後の労働条件変更について、最高裁判例が出たと聞きました。実際に、どのくらい賃金を下げても問題ないのでしょうか？

A. 今年度6月1日に、N運輸事件において、定年再雇用後における賃金減額について最高裁判決が出ました。

この事件は、定年再雇用後の賃金が年収で79%、逆に言うと21%の減額が認められるのかというものでした。結果としては、同一労働同一賃金の流れの中、精勤手当のみ再雇用従業員である嘱託に不支給であることは不合理だと判示されました。逆に言うと、基本給が下がったことおよび他の諸手当等が嘱託社員に不支給であることを認めたと言えます。

この裁判は、労働契約法20条に基づいて判示されましたが、「その他の事情」という側面において、年金支給が予定されていることなどを重んじた裁判結果となりました。ここからは私見ですが、裁判所は定年再雇用後の賃金減額は容認する方向なのかと思える裁判結果とはなりました。しかしながら、年金支給までは嘱託社員に調整給を支給しているなど、会社側も嘱託社員に配慮している側面があることも見逃せません。結局、一概にはいくらまでなら賃金を下げてもよいと言えないのが実情です。ただ言えるのは、労使が話し合った上で賃金決定を行ったということは、労使自治を重んじる上でも重要なことだと思われれます。

一概には言えないが、労使納得の上で決定することが大切！

：：：：：：：：：：：：：：：：：：：：：：：：：：：：：：：：

一般社団法人滋賀県トラック協会 労務顧問
糀谷社会保険労務士事務所 代表 糀谷 博和
〒520-2331 滋賀県野洲市小篠原1205
湖東ビル 2階 2-2号室
TEL 077-518-1960
FAX 077-586-7481
E-mail kojitani@ams.odn.ne.jp
HP http://www.office-kojitani.com/



：：：：：：：：：：：：：：：：：：：

執筆者プロフィール
滋賀県内外約400社の企業を指導する中で培った人事労務の実務経験をベースにしたセミナーは分かりやすく、実践的であると大好評。最近では、「マイナンバーセミナー」にて新聞・テレビなど、多くのマスコミの取材を受ける。セミナーはもちろん、雑誌への執筆なども積極的に行っている。
日本経営協会、商工会議所、商工会、大学などで、年間約80回以上のセミナーを行う。

労務相談はお気軽に協会までご連絡ください！