

「まさか!」に
備える

総務の リスクマネジメント

第⑦回

事業を継続していくには、まだ表面化していないリスクを予測し、備えることが大事です。会社の日常業務に潜むリスクと対応策を解説します。

鳥飼総合法律事務所
弁護士

塚越 幹夫

定

年を迎える従業員を即戦力として確保したいものの、これに伴う人件費の増加はできるだけ避けたい……。そう考える企業のなかには、有期雇用労働者として、定年退職者を再雇用する方法を採用することもあります。その場合、賃金は定年前と比べて引き下げられることが少なくありません。

定年後再雇用者と通常の労働者では、働き方や役割が異なること

も少なくありませんので、それに応じて賃金差が生じることはあり得ます。ただし、どれだけ引き下げることができるのかというのは、非常に難しい問題です。

パートタイム・有期雇用 労働法8条に注意

その際に注意しなければならない法律として、「パートタイム・有期雇用労働法」（以下、「法」といいます）があります。

法は、定年後再雇用された労働者を含む、パートタイム労働者・有期雇用労働者（以下「有期雇用労働者等」といいます）と、通常



マンガ作画●江口修平

の労働者（無期雇用・フルタイム労働者）との間で、賃金を含めた不合理な待遇差を設けることを禁止しています（法8条）。以下、本稿では、待遇差を賃金差に限定して述べることにします。

不合理と認められるかどうかは、左図中①～③の観点から、通常の労働者と比較して、当該賃金差が適切といえるかで判断されます。また、比較をする際に、通常の労働者と有期雇用労働者等の賃金を全体として比較するのはなく、個々の支給項目（基本給、賞与、役職手当等）ごとに比較し検討することになるという点は重要なポイントです（図中A）。

なお、定年後再雇用された有期雇用労働者等であるという事情は、③その他の事情として考慮される事情に当たり得ますが、それだけをもって、賃金の相違が不合理ではないと認められるものではありません。

また、この規定に違反しても、当該企業が罰則の適用を受けるわけではありません。しかし、この規定に違反して賃金の相違を設ける部分は無効となり、有期雇用労働者等から賃金の差額の支払いを求められることがあります。

賞与は不支給でOKか

ところで、再雇用された有期雇用労働者等に賞与を支給しないケースは珍しくありません。そこで、ここからは賞与の不支給が不合理と認められるかどうかについて、具体的に解説します。

(1) 賞与が持つ性質

賃金差が不合理なものと認められるかどうかは、「当該待遇の性質および当該待遇を行なう目的に照らして適切と認められるものを考慮」することが求められます(図中B)。

事業主は、その雇用する短時間・有期雇用労働者の^A基本給、賞与その他の待遇のそれぞれについて、当該待遇に対応する通常の労働者の待遇との間において、当該短時間・有期雇用労働者および通常の労働者の^①業務の内容および当該業務に伴う責任の程度(以下「職務の内容」という)、^②当該職務の内容および配置の変更の範囲^③その他の事情のうち、^B当該待遇の性質および当該待遇を行なう目的に照らして適切と認められるものを考慮して、不合理と認められる相違を設けてはならない。

そこで賞与が持つ性質について考えます。そもそも賞与は、一般に賃金の後払い的性格、企業の成果・利益配分、労働者の貢献に対する功労報償、勤務のインセンティブの付与等、多様な性格を持つものといわれています。ただ、賞与は月額給与とは別に支給される一時金ですし、賞与を支給するか、支給するとしてもその内容をどのようなものとするかは、企業ごとに検討されるべきものです。

一方、厚生労働省の「同一労働同一賃金ガイドライン」では、「賞与であつて、会社の業績等への労働者の貢献に応じて支給するものについて、通常の労働者と同一の貢献である短時間・有期雇用労働者には、貢献に応じた部分につき、通常の労働者との賞与を支給しなければならない」とされています。

(2) 賞与の不支給が不合理であるとして争われた事案

セメント等の運送事業を営むY社の無期契約労働者として長期勤務した後に定年退職し、再雇用により嘱託乗務員となったXは、職務内容および変更範囲(図中①および②)が定年前後で同じであるにもかかわらず、賞与が不支給と

されていることが不合理であると主張しました。

最高裁は、賞与について、上記のような多様な趣旨を含み得るものであることを前提としたうえで、嘱託乗務員が定年退職にあたり退職金の支給を受ける事実、老齢厚生年金の支給を受けることが予定される事実、Y社から調整給の支給を受けることも予定されていた事実等を指摘したうえで、嘱託乗務員に対して賞与が不支給とされていることが不合理であると認められないと判断しました。

さて、この最高裁の判断から、職務内容および変更範囲が定年の前後で同じである場合、賞与を不支給とすることが一般に許容されると理解してしまつてよいのでしょうか。

結論からいえば「否」であり、定年後再雇用における賃金体系の定め方等を踏まえた、慎重な判断を要する場合が少なくないといふべきでしょう。

そもそも本件は、嘱託乗務員の年収は定年退職前の79%程度になることが想定されており、嘱託乗務員の賃金体系は、労務の成果が賃金に反映されやすくなるように工夫された内容となつていまし

た。また、調整給の支給等が労使交渉を踏まえた結果であつたという経緯もありました。このような事実関係の下では、賞与の不支給を不合理とする評価をしなかったものと思われまふ。

他方で、正社員の年収にとって賞与が相当程度を占めていて、賃金の後払い的性格も含まれること等に着目して、嘱託乗務員に対して賞与を不支給とすることを不合理とする考え方も十分成り立つものと考えられます。現に、この事案に関する裁判官による解説でも「相当微妙な問題である」と表現されています。

このような賞与の例からも明らかのように、定年後再雇用の有期雇用労働者等の賃金については、前述した法8条の観点に加え、労組との交渉の経緯、収入安定への配慮等の事情を総合的に考慮して、不合理性が判断されることに注意する必要があります。

民事上の賠償責任を負うことなく、適法に人件費を抑制するに、賃金差が不合理なものでないといふ具体的に説明できるものかどうか、慎重に検討することが求められます。