

「定年前と同じ仕事で賃金ダウンは違法」 東京地裁判決を受けて企業が取り組むべきこと

森中 謙介 株式会社新経営サービス 人事戦略研究所 シニアコンサルタント

住所：京都市下京区河原町五条西入本覚寺前町830 京都EHビル6階 TEL：075-343-0770 URL：http://jinji.jp/

2016年5月13日、これまでの常識を覆す驚くべき判決が出ました。高年齢者雇用安定法（以下高年法）が定める「定年再雇用制度（以下再雇用制度）」に関連する事案で、東京地裁は定年前と同じ業務で再雇用する場合に賃金を大幅に下げるのは違法（具体的には高年法ではなく労働契約法20条違反と判断）と判断したのです。

企業が採用する再雇用制度では、定年前と同じ業務を行う場合でも3～4割程度賃金カットを行う運用が一般的であるため（高年法上の問題が事実上ないことから）、今後同様の事案で争われる場合には違法となる可能性が出てきます。もちろん上級審で判断が覆る可能性はありますが、時間がかかります。そこで今回は、再雇用制度を導入している企業が当面取り組むべきことについて簡単に見ていきます。

1. 同じ仕事を継続して再雇用する場合、賃金は下げないこと

本件事案に関連して、最も安全かつシンプルな方法です。それでは企業にメリットがないという反論がありそうですが、それはその通りで、企業側が考え方を必要があります。すなわち定年後も積極的に活躍してもらうことを前提として、一般的にいわれる「ご苦労様」的な働き方をしてもらうのではなく、人事評価制度や目標管理制度などを最大限活用しながら再雇用者への動機づけを行い、高いパフォーマンスを発揮してもらうことで賃金上昇分をカバーしていきます。

こうした「攻めの再雇用」を方針とする企業も少なからずあり、制度構築の手法も様々です。通常再雇用制度の場合、雇用契約は1年更新ですから、年俸制にして、評価の結果次第でアップダウンさせるという方法も可能であり、再雇用時に一律引き下げを行う方法よりは法的な問題も少ないといえます。

2. 賃金を下げる場合、連動して仕事の 負荷や責任を一定程度下げること

今後、再雇用後に定年前と同じ仕事で賃金ダウンを行う方法は確実に法的リスクを負うこととなります。かといって賃金ダウンをしないわけにもいかないという場合、本人に理由を説明したうえで、一定量仕事の負荷や責任を緩和し、本人に十分納得してもらうようにするのが安全です。一番シンプルな方法は「短時間勤務や短日数勤務」へ移行し、短縮分の賃金をダウンさせる方法です。あるいは現役時代と同様にフルタイムで再雇用する場合には、「全く同じではない」ということを会社がきちんと説明できる状態で再雇用することが必要です。

例えば、基本的な仕事内容は同一であったとしても、担当する仕事の責任範囲を小さくする、肉体的・精神的負担の大きい仕事は除外する、異動・転勤を行わない、など様々です。ただこの場合も、一般的に運用されている3～4割の賃金カットまで妥当と判断されるかどうかは個別事情によるため、完全に安全なラインを提示することは不可能です。ただ企業として全く対策をしないわけにもいきませんので、上記のような取り組みを行うこととなります。繰り返しになりますが、完全ではなくていいので本人に納得してもらえて、無用な争いにならないようにすることが今後はますます重要になってきます。

最後に、本判決の内容は上級審で見直されるのではないかとの見方がありますが、未だ不透明です。結果次第では高年齢者雇用のあり方を抜本的に見直さなければいけない、そのような法改正につながる可能性もあります（65歳定年法制化の議論も早晩出てくるでしょう）ので、人事担当者の方にはくれぐれも今後の動向に注視するようにしてください。