

高年齢社員の雇用と 同一労働同一賃金

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

いわゆる、「同一労働同一賃金」に関する改正法の施行が間近に迫ってきています。その中で今回は、高年齢社員の雇用と同一労働同一賃金との関係において、経営者・人事担当者の間でよくある勘違いについて取り上げたいと思います。

1. 同じ有期雇用でも、「定年再雇用者」と「新規採用の高年齢者」の法的扱いは異なる

70歳までの雇用を企業の努力義務とする方針を政府が打ち出すなど、高年齢者雇用の問題も企業の大きな関心事となっています。

企業の高年齢者雇用については、仮に定年年齢を60歳とすると、定年後は高年齢者雇用安定法に基づき、1年ごとの有期契約で65歳まで再雇用する方法が一般的です。ここで、再雇用される社員が「有期雇用」なら、「無期雇用」である社員との関係で、同一労働同一賃金の問題が生じることになります。

ただし、長澤運輸事件最高裁判決に従えば、法律に基づく再雇用であれば、そのことが同一労働同一賃金の判断において考慮されることとなります。同判決では、(同一労働である社員との比較で)年収水準が定年前の79%程度までダウンした事実が許容されています。

一方で、企業の人手不足感から、最近では自社の定年年齢を超えた社員を新規に採用する例も増えてきています。ここでよくあるのが、新規に採用した「有期雇用」である高年齢社員の処遇は、「定年再雇用社員」と同じ理屈で決定してよい、という勘違いです。

もちろん、当該社員が「無期雇用」の場合、あるいは有期雇用であっても「同一労働ではない」という実態があれば別ですが、そうでない場合、法的には「定年再雇用社員」と同じ枠組みには入らない、ということに注意する必要があります。

もっとも、同一労働であるならば、新規採用の高

年齢社員も既存社員と全く同じ賃金にしないといかないか、というと必ずしもそうではありません。実際の判断では、基本給にしても賞与にしても、能力や経験、あるいは貢献度による賃金差があることは考慮に入るからです。この点は、厚生労働省のガイドラインで示されている同一労働同一賃金の基本的な考え方を正しく理解しておかないと、さらに勘違いを助長してしまうポイントといえるでしょう。

2. 長澤運輸事件では、賃金項目が個別に判断されている点が重要

定年再雇用社員と同一労働同一賃金との関係でもう1つ重要な点が、特に裁判において、賃金項目ごとに不合理性が判断されているという点です。

先述の長澤運輸事件では、最高裁は「定年再雇用社員」の性質を根拠として賃金ダウンを認めた一方で、個別の賃金項目を精査し、その中で「精勤手当」が不支給であることを違法と判断しました。

この点、判決を断片的にしか理解できていない経営者、人事担当者の中には、「細かい賃金項目は意識しなくてよい」との認識になっていることが少なくありません。これは重大な勘違いであり、自社の「定年再雇用者の処遇」が適切かどうか、再確認する必要があります。

あるいは、「精勤手当」だけに注意していればよいという認識もNGです。長澤運輸事件でいえば、最高裁はあくまで当該事案の中での個別判断を下したにすぎず、企業サイドとしては当然ながら、精勤手当だけ整合性をとっていればよいということにはなりません。定年再雇用社員の賃金項目に差異を設けている場合には、実務上はその合理的な理由を説明できる状態にしておかなければいけない、ということに注意してください。

組織・人材開発に関するノウハウやセミナー情報をお届けします。
<https://skg-od.jp/magazine/>