

# 定年後再雇用労働者の 給与について

虎門中央法律事務所  
(商工研相談業務委嘱先)  
弁護士

正田賢司

**Q** 昨年10月、定年後再雇用労働者の給与は、定年前の給与の60%を下回るの違法だとする判決が出ました。当社でも、定年後に再雇用した労働者の給与は、定年前の給与の60%より低い水準にしています。定年後再雇用労働者の給与の見直しは必要でしょうか。

**A** 多くの企業で、定年後再雇用時に給与の引き下げを行っていると思います。今回の名古屋地方裁判所の判決（以下、本判決）では、定年後も同じ仕事をしている場合に、旧労働契約法20条（以下、旧法20条）で定められた不合理な労働条件の禁止ルールに違反しないかと、裁判で争われました。その結果、基本給や賞与は、定年前の給与水準と比較して60%を下回る部分は違法と判断されました。

旧法20条がより具体化されて、「短時間労働者及び有期雇用労働者の雇用管理の改善等に関する法律（いわゆるパートタイム・有期雇用労働法。以下、法）」第8条に規定され、大企業は令和2年4月から、中小企業は令和3年4月から適用されます。本判決もふまえ、実際に給与の見直しが必要なのか考えてみましょう。

## 1. 本判決の内容

原告2名は自動車学校の教習指導員として、定年後は嘱託社員（有期雇用契約）で就労していました。会社を相手どり、正社員との待遇差が不合理であるとして、旧法20条に違反すると提訴しました。

名古屋地方裁判所は、最高裁判所の判例等を基準として判断し、前述の通り、基本給や賞与について、定年前の給与水準と比較して60%を下回る部分は違法として、損害賠償請求を認め

ました。

## 2. 法第8条（旧法20条）について

本判決は、旧法20条についての判決です。先ほど紹介した、法第8条と関連する同法第9条（以下、併せて改正法）は、旧法を裁判例などもふまえて具体化したものとされています。

本判決の考え方は、改正法の下でも適用される可能性がありますので、留意しましょう。

厚生労働省は、改正法について、「同一企業内において、正社員と非正規雇用労働者との間で、基本給や賞与などのあらゆる待遇について、不合理な待遇差を設けることが禁止」されるとし、具体例はガイドライン（「同一労働同一賃金ガイドライン」）で示すようになりました。

そのガイドラインでは、正社員と非正規社員の待遇差について、不合理となるかどうかの具

体例や原則的な考え方を示しており、基本給や手当、賞与などについて説明しているため、内容を理解する必要があります（文末にて一部紹介）。特に、時間外手当等や通勤手当等については、非正規社員に正社員と同一の支給をしなければならぬという点に注意してください。

## 3. 定年後再雇用固有の問題

定年後再雇用の場合、同じ仕事をしているのに大幅に給与を下げる仕組みを採用する企業が多い理由の一つは、コストの問題です。もう一つは、定年後の再雇用が高齢者雇用安定法に基づいて「働きたい人に対し、機会を設ければよい」という形で始まり、再雇用時の給与水準はあまり問題とされていないことでした。

高齢者雇用安定法では、65歳までの再雇用が努力義務化され（平成12年改正）、平成16年

の改正では、就業機会の確保は段階的に義務化されました。ただし、定年後再雇用時の正社員との待遇差についてはあまり議論されませんでした。このため、多くの企業で、コストや年金受給なども考慮し、再雇用の仕組みは作るものの、給与を大幅に下げることについてはあまり疑問をもたれませんでした。

他方、平成25年に施行された旧法で導入された同一労働同一賃金の原則は、正社員と非正規社員についてのルールであることから、定年後再雇用労働者（ほとんどが非正規社員）にも適用されます。このため、定年前後で仕事の内容がほぼ変わらないのに給与が大幅に引き下げられる仕組みについて労働者から疑問が出され、相当数の訴訟が起こされるに至りました。

訴訟の原告は車の運転などに関わる業務が多く、本判決の原告も、自動車教習所の教習指導員でした。こうした業務では、定年前後で仕事の内容が変わらないことが多く、給与の格差についての合理的説明が難しい（労働者の納得が特に得られに

くい）という状況があったと推定されます。

#### 4. 本判決と改正法施行に伴う給与等の見直しの必要性

本判決は、地方裁判所の判決であり、給与の格差について違法性を認めた裁判例は、ごく少数に限られています。ですので、ただちに定年後再雇用労働者の給与体系の見直しを図ることはないと思われまます。

しかしながら、本判決が報道され、改正法が今年4月より中小企業でも施行されること、65歳までの再雇用が義務であることなどを考慮する必要があるとす。ほぼ同一の仕事をしているにもかかわらず、定年後再雇用時に大幅な給与引き下げを行っている場合は、労働者から待遇差についての説明を求められる機会も増える可能性があります。定年後再雇用労働者の給与が、定年前の給与水準の60%で認められるかどうかは、本判決が最高裁判所等で見直される可能性もあるため、現時点では参考値となります。ただし、これ以上の待遇差を正当化することは難

しいと考えられるため、紛争防止の観点からは、待遇差の理由を労働者に説明できるようにすることが望ましいでしょう。

待遇差を設けるならば、定年前後で業務の内容を変えることがより根本的な解決方法です。諸手当については、それぞれの手当の趣旨に基づいて、非正規社員に支給しないことや、水準に差を設けることが違法であるとの裁判例が、最高裁判所を含めて多数出ています。まずは、こうした部分から待遇差を見直していきましょう。

また、本判決で争点となった基本給与や賞与、有給休暇等の労働条件も見直しが必要です。定年前の給与体系の見直し等も含め、労働者から申し出がされる前に、内容を検討しましょう。

\*

厚生労働省「同一労働同一賃金ガイドライン」の概要（令和元年8月作成リーフレットNo. 11）より抜粋

・基本給

労働者の「①能力又は経験に応じて」、「②業績又は成果に応じて」、「③勤続年数に応じて」

支給する場合は、①、②、③に応じた部分について、同一であれば同一の支給を求め、一定の違いがあった場合には、その相違に応じた支給を求めている。

・役職手当等

正社員と同一の役職に就く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」）には、同一の支給をしななければならない。

・通勤手当等

有期雇用労働者等には正社員と同一の支給をしなければならない。

・賞与

正社員と同一の貢献である有期雇用労働者等には、貢献に応じた部分につき、同一の支給をしなければならない。

・時間外手当等

正社員と同一の時間外、休日、深夜労働を行った有期雇用労働者等には、同一の割増率等で支給をしなければならない。

・家族手当・住宅手当等

均衡・均等待遇の対象となっており、各社の労使で個別具體の事情に応じて議論していくことが望まれる。