

緊急開催！弁護士友永の

**定年後再雇用者の基本給6割は違法？
～名古屋高裁判決を踏まえて～**

**杜若経営法律事務所
弁護士 友永隆太**

令和4年7月25日(月) 13:30～15:00

講師紹介



杜若経営法律事務所

弁護士

友永隆太

Twitter



【経歴】

- ・ 慶應義塾大学法科大学院修了
- ・ 第一東京弁護士会弁護士登録、杜若経営法律事務所入所
- ・ 経営法曹会議会員
- ・ 団体交渉、残業代請求、労働災害や解雇事件等の労働問題について、**いずれも使用者側の代理人弁護士として対応にあたっている**

企業向け顧問サービス(月5万～) / 士業(社労士等)向け顧問サービス(月2万)展開中

【令和3年の主な講演実績】

- ・ 「解雇「有効」「無効」の分水嶺～令和時代の解雇裁判例と実務対応～」
- ・ 「介護現場におけるハラスメント・リアル対応策～令和3年介護報酬改定を踏まえて～」
- ・ 「残業代時効3年時代を見据えた企業防衛策」
- ・ 「職場のアウトティングをめぐる問題と対応策」「外国人雇用トラブルと紛争防止」
- ・ 「もめる退職勧奨、まとまる退職勧奨～退職合意類型別十連発、雛形付き～」
- ・ 「事例別・コロナ時代の従業員トラブルへの向き合い方」
- ・ 「コロナ禍における人員整理～正しい対応、誤った対応」
- ・ 「同一労働同一賃金判例解説
- ・ 「パワハラ調査」

等、年間合計40回以上

【主な著作】

- ・ 「外国人労働者が関係する労組トラブル最前線」(ビジネスガイド記事・日本法令)
- ・ 「法律家から学ぶ葬祭業界の「労務問題」」(月刊フューネラルビジネス連載記事・綜合ユニコム)
- ・ 「教養としての「労働法」入門」(共著・日本実業出版社)
- ・ 「職場のアウトティングをめぐる問題と法的責任・社内整備」(ビジネスガイド記事・日本法令)
- ・ 「介護事業所のカスハラ対策 書式と社労士実務」(SR記事・日本法令)



顧問サービス(社労士様向・企業様向)のご案内

社労士様向け「士業顧問サービス」 月額2万円＋税

- ①先生からのご質問対応 質問回数制限なし(Chatwork、メール、お電話、zoom、ご来所)
- ②先生の顧客企業との法律相談1企業あたり初回60分無料(zoom又はご来所)
- ③杜若主催セミナーのレジュメ提供・過去動画アーカイブのご提供
- ④顧問先限定オンライン勉強会(ご質問可)ご招待

企業様向け顧問サービス 月額5万円～＋税

- ①ご相談対応 質問回数制限なし(Chatwork、メール、お電話、zoom、ご来所)
- ②杜若主催セミナーのレジュメ提供・過去動画アーカイブのご提供
- ③顧問先限定オンライン勉強会(ご質問可)ご招待

「顧問契約(企業・士業)の詳しい内容や活用方法を聞きたい」

- ・Zoom面談にて弁護士友永から直接内容をご案内いたします(所要15分程度)。
- ・お気軽に右のフォームより日程をご予約ください。
- ・Zoom面談いただいた方には、今回のレジュメ(顧問先限定配布)データをお送りいたします。
- ・「すぐに契約するつもりはないが、とりあえず話だけは聞いてみたい」等でも大歓迎です。

「この状況で顧客企業が解雇に踏み切って大丈夫か教えてほしい」

「就業規則にこんなルールを盛り込むのは有効ですか？」

「身元保証の極度額の定めはどうすればよいですか？」等

「顧客企業が弁護士の見解を聞きたがっているので直接相談に応じてもらいたい」



顧問案内(Zoom)日程予約フォーム

お話をさせていただく内容

1 名古屋高裁令和4年3月25日判決のポイント

- 何が問題となった事案なのか？
- 労契法20条(パート有期法8条)の判断枠組み
- 問題となった待遇の差異(一審、控訴審)
- 名古屋地裁判決、名古屋高裁判決の位置づけ
- 名古屋高裁判決判旨

2 定年後再雇用者の待遇と企業防衛

- 現行法下ではどう考えるべきか？
- 60%を下回る場合には違法？
- 定年後手当をカットすることの是非
- 定年後、全く異なる仕事を与えれば問題は回避できるのか？

1.名古屋高裁令和4年3月25日判決のポイント

何が問題となった事案なのか？

何が問題となった事案なのか？

- 定年後再雇用された嘱託社員2名が原告
- 正職員定年退職時と嘱託職員時の待遇差が問題になった事案
- 基本給について、定年退職時の60%を下回ることは不合理な差異と判断（一審、控訴審とも）
- 皆勤手当及び精励手当の不支給を不合理な差異と判断（一審、控訴審とも）
- 家族手当の不支給を適法と判断（一審、控訴審とも）
- 賞与について、定年退職時の基本給60%を基準とする算定を下回ること
は不合理な差異と判断（一審、控訴審とも）
- 労働契約法第20条適用の事案
→現行法では、パート有期法第8条又は第9条の事案（後述）

何が問題となった事案なのか？

事案の概要

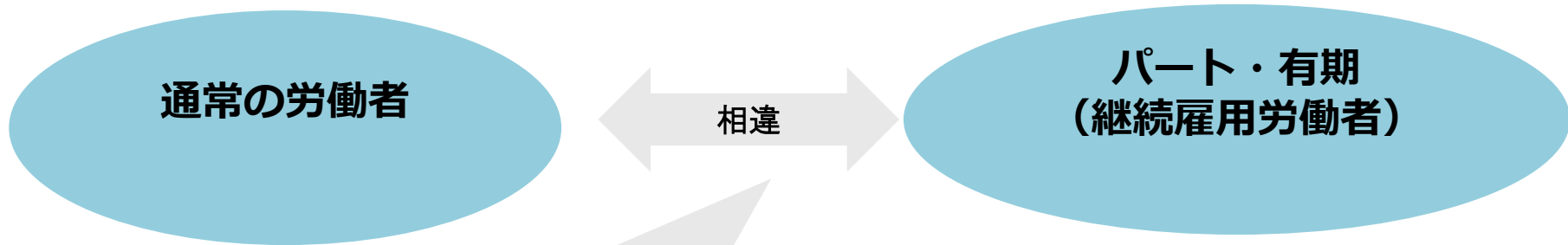
- 被告 自動車学校の教習所を経営する株式会社
- 原告ら もともと正社員として被告の教習指導員として勤務
- 60歳定年退職後、原告らは被告との間で嘱託職員として有期労働契約を締結
- 原告らは定年退職時と嘱託職員時の待遇差は違法であるとして、賃金の差額支払いを求めて提訴

定年前後の職務内容

- 正社員時代、原告らは「主任」の役職にあり
→ 再雇用に伴い、「主任」からは外れる
- 再雇用後も、定年前と同様に教習指導員として勤務
- 再雇用の前後で、業務の内容・配置の変更の範囲に相違なし

判断枠組み

- ・ <不合理な差異か否かの判断枠組み>
- ・ パート有期労働法第8条（cf.改正前労契法第20条）



- ①職務の内容
- ②職務の内容及び配置の変更の範囲
- ③その他の事情（定年後継続雇用された者であることも含む）

⇒これらに照らして、「不合理と認められる相違」か否か

問題となった待遇の差異(一審、控訴審)

	支給要件等	正社員時	定年後嘱託職員時	地裁の判断	高裁の判断
基本給	一律給と功績給により構成	<ul style="list-style-type: none"> 原告A 18万1640円 原告B 16万7250円 	<ul style="list-style-type: none"> 原告A 8万1738円～7万4677円 (正社員時の45%以下) 原告B 8万1700円～7万2700円 (正社員時の48.8%以下) 	不合理な差異	不合理な差異
賞与	年2回、基本給に掛け率を乗じて支給	<ul style="list-style-type: none"> 基本給×掛け率+勤務評定分 掛け率 1.385～1.6 勤務評定分 0円～8万7000円 	<ul style="list-style-type: none"> 「嘱託職員一時金」として支給 算定式不明 原告A 4万2000円～10万800円 原告B 6万6200円～10万7500円 	不合理な差異	不合理な差異
家族手当	扶養家族の人数に応じて支給	あり	なし	不合理ではない	不合理ではない (追加の理由付けは特になし)
皆精勤手当	欠勤なく勤務した場合に支給	あり			
敢闘賞	1ヶ月間に担当した教習等の時間数に応じ支給	あり	<ul style="list-style-type: none"> 「精励手当」に統合して支給 正社員時に比べ減額 	不合理な差異	不合理な差異 (追加の理由付けは特になし)

名古屋地裁判決、名古屋高裁判決の位置づけ

名古屋地裁判決（一審）の特徴

- 基本給、賞与について、「60%を下回る部分」に限って違法と判断したが、「なぜ60%なのか」については明言しなかった
- 違法と判断した理由付けとして、「賃金センサス」（賃金統計上の同年代平均賃金）との比較が取り入れられた

名古屋高裁判決（控訴審）の特徴

- 一審が不合理の理由付けとして用いていた「賃金センサスとの比較」について、理由付けとして意味があるのか判決当時疑問の声も多かった → 控訴審では削除された
- 高齢者雇用継続基本給付金及び老齢厚生年金報酬比例部分の支給が「どのような場合に不合理性を緩和する事情として考慮されるか」が明らかになった
- 一審は、なぜ「60%」を下回る部分が不合理なのか、理由付けが乏しかった → 控訴審では、「60%の謎」が解明された

名古屋高裁判決判旨

判旨① 基本給の相違について

- [1]一審原告らの職務内容及び変更範囲は正職員定年退職時と嘱託職員時で相違がなかったこと,
- [2]そうであるのに、一審原告らの嘱託職員時の基本給が正職員定年退職時の基本給の50%以下に減額されており、その結果、若年正職員の基本給をも下回っていること,
- [3]賃金総合計(役付手当, 賞与及び嘱託職員一時金を除く。)も、正職員定年退職時の労働条件を適用した場合の60%をやや上回るかそれ以下にとどまること,
- [4]一審原告らが嘱託職員となる前後を通じて、一審被告とその従業員との間で、嘱託職員の賃金に係る労働条件一般について合意がされたとか、その交渉結果が制度に反映されたという事情は見受けられないこと,
- [5]基本給は、労働契約に基づく労働の対償の中核であること

→ 一審原告らの正職員定年退職時の基本給と嘱託職員時の基本給の相違は、嘱託職員時の基本給が正職員定年退職時の基本給の60%を下回る限度で、労働契約法20条にいう不合理と認められるものに当たるというのが相当である。

職務内容及び変更範囲に相違がないことはやはり致命的

つまり、減額は年功的部分のみを切り取っただけとはいえない

名古屋高裁判決判旨

判旨②-1 賞与の性質

- 賞与は、月例賃金とは別に支給される一時金であり、労務の対価の後払、功労報償、生活費の補助、労働者の意欲向上等といった多様な趣旨を含み得るものであり、有期契約労働者と無期契約労働者の間で相違が生じていたとしても、これが労働契約法20条にいう不合理と認められるものに当たるか否かについては慎重な検討が求められるというべきであるが、

賞与の相違について不合理認定することについて慎重な姿勢
∵ 賞与は多様な趣旨を含むもの→会社の制度設計裁量が広い

名古屋高裁判決判旨

判旨②-2 賞与の相違について

- [1]一審原告らの職務内容及び変更範囲は正職員定年退職時と嘱託職員時で相違がなかったこと、
- [2]そうであるのに、一審原告らの嘱託一時金の額は、一審原告らが嘱託職員一時金と正職員の賞与との差額を請求する期間全体で、定年退職前の賞与の平均額の約40%であること、
- [3]一審原告らの嘱託職員一時金を含めた嘱託職員時の支給総額は、一審原告らが嘱託職員であった期間全体で、一審原告らの定年退職前の賞与の平均額を含めた支給総額の54.5%(一審原告P1)又は59.2%(一審原告P2)であること、
- [4]一審原告らの嘱託職員一時金の額は、一審原告らの嘱託職員時の基本給を正職員定年退職時の60%の金額としてこれに各季の正職員の賞与の掛け率を乗じた金額の49.8%から64.8%(一審原告P1)又は48.6%から69.1%(一審原告P2)であること、
- [5]一審原告らの嘱託職員一時金の額は、若年正職員の賞与の額よりも相当に少ないこと、
- [6]一審原告らの嘱託職員一時金及びこれを含めた支給総額が低額に抑えられていることが労使自治の反映の結果であるともいえないこと

→ 一審原告らの嘱託職員一時金と正職員の賞与の相違は、嘱託職員一時金が一審原告らの嘱託職員時の基本給を正職員定年退職時の60%の金額としてこれに各季の正職員の賞与の掛け率を乗じた金額を下回る限度で、労働契約法20条にいう不合理と認められるものに当たるというのが相当である。

基本給で述べられた理由と類似

名古屋高裁判決判旨

判旨③ 高齢雇用継続給付金及び老齢厚生年金(報酬比例部分)について

- 高年齢雇用継続基本給付金も老齢厚生年金(報酬比例部分)も、高齢者の低減した賃金総額の補填をも目的として給付されるものであると解されるから、一審原告らがこれらを受給したことを、労働契約法20条にいう不合理性の評価を妨げる事実として考慮することはあり得るというべきである。
- しかし、本件においては、一審原告らが高年齢雇用継続基本給付金及び老齢厚生年金(報酬比例部分)を受給したことを加味してもなお、一審原告らの定年退職前の支給総額と定年退職後の支給総額との間には相違があるというべきであるから、一審原告らがこれらを受給したことは、基本給に係る相違が不合理であるとの評価を直ちに妨げる事実であるとはいえない。

一般論として、不合理性を緩和する事情にはなり得る

受給後の金額にも相違があれば、不合理のまま

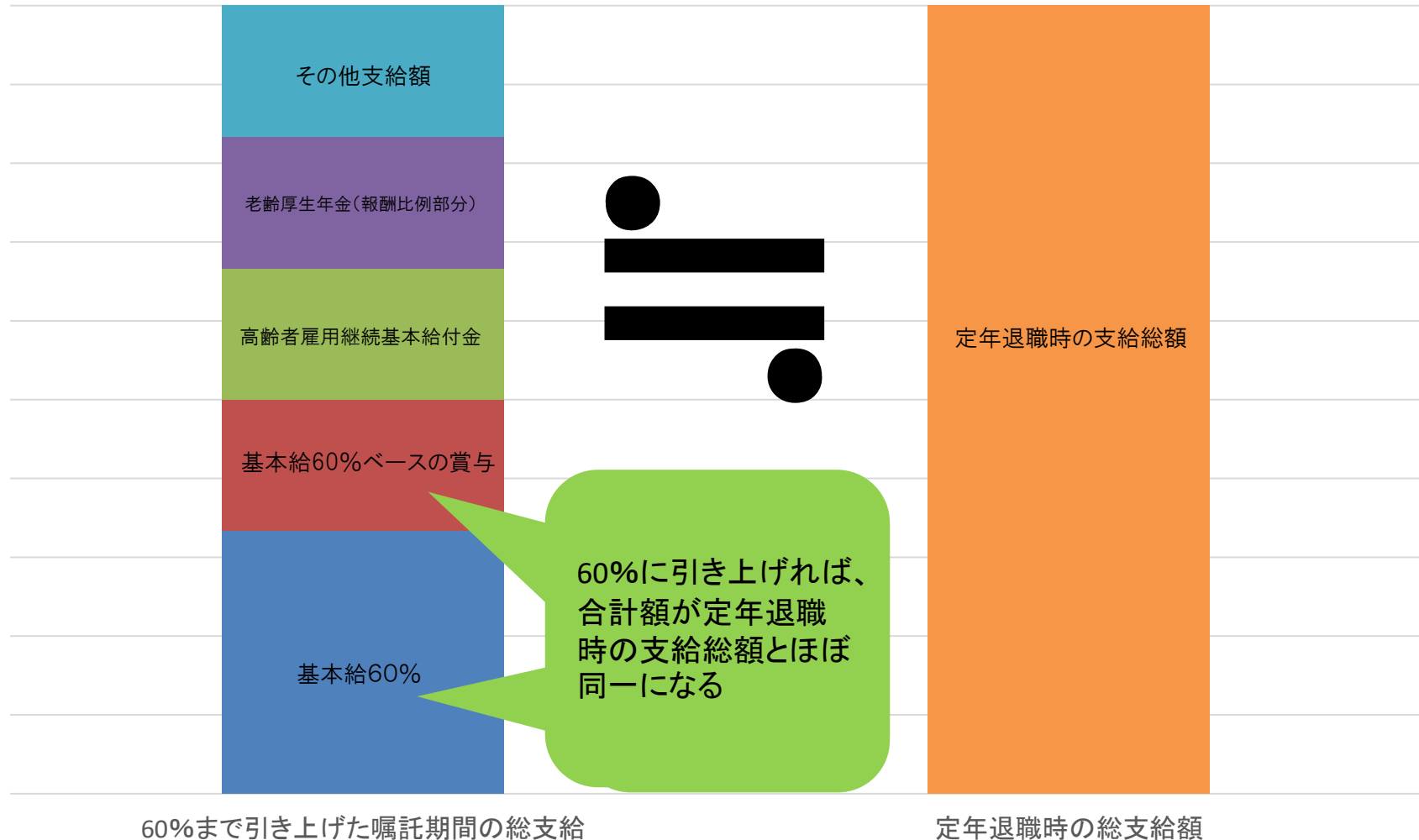
名古屋高裁判決判旨

60%とされた理由

判旨④ なぜ結局60%なのか？

- 一審原告らの嘱託職員時の支給総額(ただし、請求対象外である平成27年年末より前の嘱託職員一時金を含む。)、高年齢雇用継続基本給付金及び老齢厚生年金(比例報酬分)並びに前記イ及びウで労働契約法20条にいう不合理と認められるものに当たると解する限度の額との合計額を、定年退職時の支給総額と比較すると、
 - 一審原告らが嘱託職員であった期間全体で、一審原告P1については92.3%、一審原告P2については92.6%となり、特に、一審原告らの老齢厚生年金(報酬比例部分)の受給開始以降については、月例賃金との比較についてはほぼ100%前後となっている
- 一審原告らが定年退職後に再雇用された有期契約労働者であることも踏まえると、上記限度を超えて不合理と認められる相違があるとは認められない。

名古屋高裁判決判旨



名古屋高裁判決判旨

判旨⑤ 家族手当(一審に変更なし)

- 被告は、労務の提供を金銭的に評価した結果としてではなく、従業員に対する福利厚生及び生活保障の趣旨で家族手当を支給しているのであり、使用者がそのような賃金項目の要否や内容を検討するに当たっては、従業員の生活に関する諸事情を考慮することになると解される。
- そして、被告の正職員は、嘱託職員と異なり、幅広い世代の者が存在し得るところ、そのような正職員について家族を扶養するための生活費を補助することには相応の理由があるといえる。他方、嘱託職員は、正職員として勤続した後に定年退職した者であり、老齢厚生年金の支給を受けることにもなる。
- これらの事情を総合考慮すると、正職員に対して家族手当を支給する一方、嘱託職員に対してこれを支給しないという労働条件の相違は、不合理であると評価することはできず、労働契約法20条にいう不合理と認められるものに当たるといえることはできない。

幅広い世代の者が存在する正社員の家族を扶養するための生活費補助である趣旨と認定

不合理な相違ではない
(長澤運輸事件 最判・H30.6.1と同判断)

名古屋高裁判決判旨

判旨⑥ 皆勤手当及び敢闘賞（一審に変更なし）

- 原告らは、嘱託職員として、正職員定年退職時より減額された皆勤手当及び敢闘賞（精励手当）を支給されていたところ、これら賃金項目の支給の趣旨は、所定労働時間を欠勤なく出勤すること及び多くの指導業務に就くことを奨励することであって、その必要性は、正職員と嘱託職員で相違はないから、両者で待遇を異にするのは不合理である旨主張する。
- 上記原告らの主張は正当として是認できるから、皆勤手当及び敢闘賞（精励手当）について、正職員定年退職時に比べ嘱託職員時に減額して支給するという労働条件の相違は、労働契約法20条にいう不合理と認められるものに当たると解するのが相当である。

手当の趣旨

手当の趣旨は嘱託職員にあてはまる
→不支給は不合理

2.定年後再雇用者の待遇と企業防衛

現行法下ではどう考えるべきか？

Q 今回の名古屋地裁判決は法改正前の法律（労働契約法第20条）に基づく判断ですが、仮に2020年施行の改正法適用の事案だった場合には結論が異なる可能性はありますか？

A あります。より会社に不利な判断となっていた可能性はあり得ます。
本件は職務内容・範囲が正社員時と同一と認定されているため、現行法では「差別的取り扱いの禁止」（パート有期法第9条）の枠組みで判断されることが考えられます。

現行法下ではどう考えるべきか？

均衡待遇（旧労契約法第20条、パート有期法第8条）

- 「事業主は、その雇用する短時間・有期雇用労働者の基本給、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・有期雇用労働者及び通常の労働者の業務の内容及び当該業務に伴う責任の程度、当該職務の内容及び配置の変更の範囲その他の事情のうち、当該待遇の性質及び当該待遇を行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。」（パート有期法第8条）
- 相違があることは前提 → 当該相違が「不合理と認められる」かどうかを判断

均等待遇（パート有期法第9条）

- 「事業主は、職務の内容が通常の労働者と同一の短時間・有期雇用労働者であって、当該事業所における慣行その他の事情からみて、当該事業主との雇用関係が終了するまでの全期間において、その職務の内容及び配置が当該通常の労働者の職務の内容及び配置の変更の範囲と同一の範囲で変更されることが見込まれるものについては、短時間・有期雇用労働者であることを理由として、基本給、賞与その他の待遇のそれぞれについて、差別的取扱いをしてはならない。」（パート有期法第9条）
- 職務内容・配置が同一の場合、有期雇用労働者であることを理由とする差別的取り扱いそのものが許されない

現行法下ではどう考えるべきか？

	パートタイム労働者 (短時間労働者)	有期雇用労働者
不合理な相違の禁止 (均衡待遇)	既存規定の判断枠組を明確化 従前:パート法8条 改正後:パート有期法8条	既存規定の判断枠組を明確化 従前:労働契約法20条 改正後:パート有期法8条
差別的取扱いの禁止 (均等待遇)	既存規定あり 従前:パート法9条 改正後:パート有期法9条	新設 パート有期法9条

現行法下ではどう考えるべきか？

正社員時代との職務内容・変更範囲の違いの程度

大きく異なる

わずかに異なる

違いがない
(正社員時代と同一)

労働条件の相違が「不合理」かどうか判断
(不合理と認められる相違の禁止)
パート有期法第8条・旧労契約法第20条

「短時間・有期雇用労働者であることを理由として」の「差別的取り扱い」に該当するか判断
(差別的取り扱いの禁止)
パート有期法第9条

現行法下ではどう考えるべきか？

本判決は現行法でもあてはまる判断か？

- 本件は、職務内容・変更範囲に相違がない(同一である)と認定されている
→仮に改正法を形式的に適用されるとすれば「差別的取り扱いの禁止」(パート有期法第9条)の適用されていたか？

菅野「労働法」の示唆(「労働法」12版368頁)

- 「定年後の有期嘱託雇用者の定年前雇用者との処遇格差が問題となっている事例であれば、定年後の処遇の水準、格差の幅、退職一時金や企業年金の支給の有無・内容、嘱託雇用者をも組織する組合と使用者間での交渉の有無・経緯・状況などから、処遇の「不合理な相違」といえず、かつ「短時間・有期雇用労働者であることを理由として」の「差別的取り扱い」にも当たらない場合があり得よう。」
- 「差別的取扱い禁止規定については、その趣旨と構造から、原告の短期間・有期雇用労働者が、①通常の労働者と比較して待遇上の不利益な取扱いの存在と、②職務の内容および職務内容・配置の変更範囲の同一性とを主張する責任を負い、これに対して被告の事業主が当該不利益取扱いを正当化する理由を主張・立証する責任を負うと考えられる。」

職務範囲・変更範囲が同一 かつ 労働条件に相違があっても、直ちに「差別的取り扱い」として違法ではないことを前提とする記載

→ 実態面から「差別的取り扱い」該当性を争える可能性を示唆(今後の裁判例にも注目)

現行法下ではどう考えるべきか？

ではどうすればいいのか？

- 嘱託職員の待遇差を設けるのであれば、人材活用の仕組みを正社員時代と変更する
- 職務内容、責任範囲、職務変更範囲を正社員時代より「実質的に」限定する
- 名目的な変更のみではNG e.g.「主任」の肩書の実態を認めなかった本判決
- 正社員と同レベルの戦力を目的として嘱託社員を雇用するのであれば、そもそも差異があってはならない
- 仮に職務範囲・変更範囲に差がつけられないのであれば、せめて待遇差は「年功部分のみを引き下げた結果」と説明できるように制度設計を行う

例)	入社時の基本給	入社時の基本給	
	定年退職時の基本給	入社時の基本給	年功により増額した部分
	嘱託時の基本給	入社時の基本給	

現行法下ではどう考えるべきか？

【ポイント】

- 職務内容・変更範囲を同一で嘱託社員を雇用する場合、そもそも労働条件に差異を設けることは「差別的取り扱い」に該当する可能性はあるため、可能な限り避けるべきです。せめて、差異を設けるのは年功的部分に応じた部分に限るべきでしょう。
- 職務内容・変更範囲に具体的な違いがある場合には、労働条件に差異を設けたとしても「不合理と認められる」ものでない限りは問題ありません。

60%を下回る場合には違法？

Q 今回の名古屋自動車高裁決は賃金が60%下回る部分
が不合理と判断されましたが、今後は嘱託社員の基本給が
60%を下回る場合はすべて違法と判断されるのでしょうか？

A 賃金が60%を下回るからといって、直ちに全てが一
律に違法と判断されるわけではありません。人材活用の仕
組みから正社員時代と異なっており、その差異に基づく相
違であれば、「不合理」との判断は避けられます。

仮に職務内容や変更範囲に差異を設けられない場合には、
高年齢雇用継続基本給付金及び老齢厚生年金（比例報酬
分）で賄える範囲のみの引き下げにとどめた方が穏当です。

60%を下回る場合には違法？

＜裁判例① 日本ビューホテル事件・東京地判H30.11.21＞

正社員と定年退職後（営業職）

待遇の差異	結論	理由
年俸と「基本給・時間給」の相違（50～54％）	不合理でない	<ul style="list-style-type: none"> ・被告の正社員にかかる賃金制度は長期雇用を前提として年功的性格を含みながら各役職に就くことなどに対応したもの ・嘱託社員の賃金制度は、長期雇用を前提とせず年功的性格を含まない ・嘱託社員は役職に就くことが予定されていない ・定年退職時の年俸額が激変緩和措置として高額に設定されている ・業務内容、業務に伴う責任の程度が大きく異なり、配置の変更の範囲も異なる

60%を下回る場合には違法？

＜裁判例② 学究社事件 東京地裁立川支部判H30.1.29＞

正社員（専任講師）と嘱託社員（時間講師）の待遇差異

待遇の差異	結論	理由
年俸と事務給の相違（時給換算すると、30～40%）	不合理でない	<ul style="list-style-type: none">・再雇用に基づく時間講師の勤務はその授業のみを担当するのが原則・正社員は、授業のみではなく、生徒・保護者への対応、研修会等への出席等が義務付けられている <p>⇒業務の内容及び責任の程度に差がある</p>

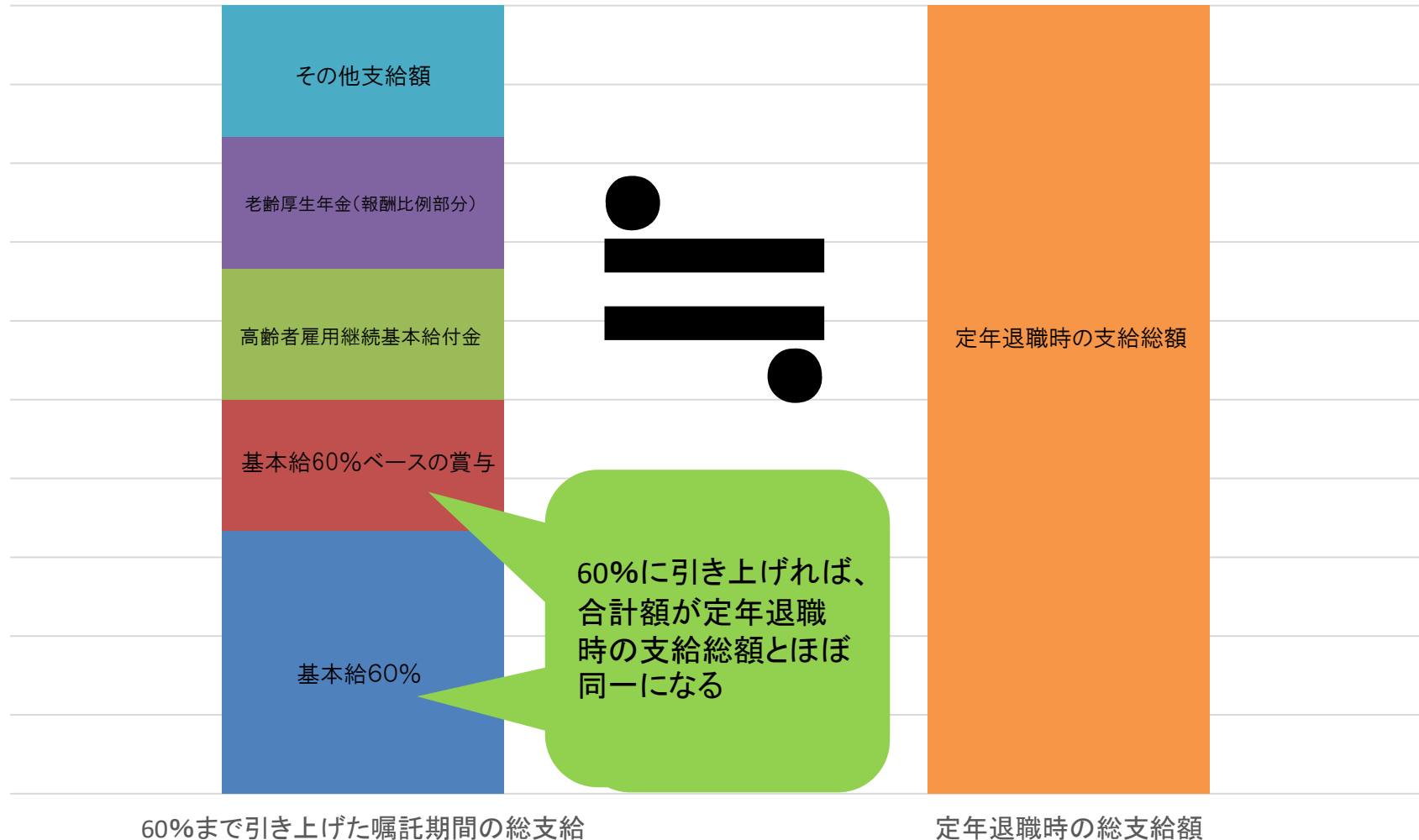
60%を下回る場合には違法？

＜裁判例③ 五島育英会事件 東京地判H30.4.11＞

退職年度の専任教諭と定年退職後の嘱託教諭の待遇相違

待遇の差異	結論	理由
基本給・調整手当・基本賞与 (合計定年退職時の約6割)	不合理でない	<ul style="list-style-type: none">・嘱託教諭については、一般の専任教諭よりも負担を軽減する配慮がなされている・専任教諭の基本給は、資格及び号俸に応じて定められた職能給から構成されている・一方、退職年度の専任教諭については基本給を引き下げることが制度上予定されていない一方、負担軽減が図られている・年功的要素を含む賃金体系は就労開始から定年退職までの全期間を通じて賃金の均衡が図られている ⇒ 定年退職後新たに締結された賃金は、定年直前の賃金と比較して低額になることは不合理ではない

名古屋高裁判決判旨(再掲)



定年後手当をカットすることの是非

Q 定年後継続雇用した社員の手当の一部を、現役時代から廃止することを検討しています。どのような手当であれば廃止可能でしょうか？

A 当該手当を給付する目的、職務の内容等に照らして嘱託社員に当てはまらない手当であれば、廃止しても不合理とはなりません。

基本給や職務との関連性が高い手当については、定年後職務内容や人材活用の仕組みが異なっていれば、不合理とは認められにくいといえます。

一方、継続雇用した場合にも当てはまる趣旨の手当については、不合理な差異となりやすいといえます。

定年後手当をカットすることの是非

<裁判例④ 長澤運輸事件 最判・H30.6.1>

正社員と嘱託乗務員（定年後再雇用運転手）の待遇相違

待遇の差異	結論	理由
「基本給・能率給・職能給」と 「基本賃金・歩合給」	不合理でない	<ul style="list-style-type: none"> ・「基本賃金」>退職時の「基本給」額 ・歩合給の係数>能率給の係数 ・「基本賃金・歩合給」<「基本給・能率給・職能給」となるが、減額幅は2%～12%にとどまる ・嘱託従業員は老齢厚生年金の支給を受けることができる
住宅手当の有無	不合理でない	<ul style="list-style-type: none"> ・住宅手当は家賃負担に対する補助 ・正社員は幅広い世代がおり補助を行う相応の理由がある ・嘱託乗務員は定年退職した者、老齢厚生年金の支給が予定されている
家族手当の有無	不合理でない	<ul style="list-style-type: none"> ・家族手当は家族を扶養するための生活費補助 ・正社員は幅広い世代がおり補助を行う相応の理由がある ・嘱託乗務員は定年退職した者、老齢厚生年金の支給が予定されている
役付手当の有無	不合理でない	<ul style="list-style-type: none"> ・その支給要件に照らせば、正社員のなかから指定された役付者であることに対して支給されるもの
賞与の有無	不合理でない	<ul style="list-style-type: none"> ・嘱託乗務員は定年退職にあたり退職金の支給を受ける ・嘱託乗務員は老齢厚生年金の支給や調整給の支給を受ける ・嘱託乗務員の賃金体系は、収入安定に配慮しながら労務の成果が反映されやすくなるよう工夫された内容となっている
精勤手当の有無	不合理	<ul style="list-style-type: none"> ・精勤手当の趣旨（欠勤せずに出勤することの奨励）は、嘱託従業員にもあてはまる

定年後手当をカットすることの是非

<チェックリスト> 不合理性を妨げる(会社有利)要素

- ✓職務内容、職責、変更範囲が明確に限定されている
- ✓基本給の差異の程度がさほど大きくない
- ✓嘱託社員の労働条件決定にあたり、労使協議の結果が反映されている
- ✓廃止された手当の趣旨が嘱託社員には当てはまらない
- ✓定年時に退職金を受給している
- ✓嘱託社員が老齢厚生年金(比例報酬部分)や高年齢雇用継続基本給付金を受給しており、減額分がこれらの給付で賄われている
- ✓激変緩和措置が講じられている

<チェックリスト> 不合理性を基礎づける(会社不利)要素

- ✓職務内容、職責、変更範囲が正社員と優位な差がみられない
- ✓正社員の待遇を年功序列としていながら、嘱託社員の待遇が若年社員の待遇を下回る
- ✓廃止された手当の趣旨が嘱託社員にも変わらず当てはまる
- ✓廃止された手当の趣旨がそもそも不明

定年後、全く異なる仕事を与えれば問題は回避できるのか？

Q 嘱託社員の待遇引き下げが「不合理」と言われなかったために、正社員時とは全く異なる職務を行わせることを考えています。留意すべきポイントはありますか？

A 定年後継続雇用する社員について、どのような仕事を命じるか、どの部署に配属するかは基本的に事業主の裁量に委ねられています。

ただし、社会通念に照らし当該労働者にとって到底受け入れがたいような職務内容を提示する場合には、例外的に違法と判断される場合があるので、極端な内容は避けるべきです。

定年後、全く異なる仕事を与えれば問題は回避できるのか？

裁判例⑤ アルパイン事件 東京地判R1.5.21 事案概要

- 被告では、高年法に基づく継続雇用制度を設けている
- 原告は定年前、サウンド設計部に所属
- 原告は被告に対し、定年後もサウンド設計部で業務を行いたいと希望
- 被告からは、組織ニーズとして若手の人材確保を進める必要から、サウンド設計部を所属部署とする職務提示はできないと説明
- 被告から、定年再雇用の労働条件として、人事総務部での業務を提示
- → 原告は、サウンド設計部での就労に固執し、これを拒否
- → 原告は、サウンド設計部所属の雇用契約上の権利を有することとの確認等を求めて提訴

定年後、全く異なる仕事を与えれば問題は回避できるのか？

裁判例⑥ アルパイン事件 東京地判R1.5.21 判旨

- 「高年法は、継続雇用を希望する労働者の定年後も引き続き雇用する旨求めるにとどまり、同法中に、労働者が希望する労働条件での継続雇用をも使用者に義務付ける定めはない。」
- 「継続雇用後の労働条件は、飽くまで、労使間の合意により定まるべきものであって、労働者が使用者に対して希望すれば直ちにその希望するがままに勤務部署や職務内容が定年前と同じ雇用契約が定年後も継続するというかのような原告の主張には、法律上の根拠がない。」

→ 原告の請求を棄却

定年後、全く異なる仕事を与えれば問題は回避できるのか？

裁判例⑥ トヨタ自動車事件 名古屋高判H28.9.28

- 原告Xは定年前は事務職に従事
- 被告Y社が提示した業務内容は、シュレッダー機ゴミ袋交換及び清掃、再生紙管理、業務用車掃除、清掃
- → 提示は高年法の趣旨も反し違法であるとして提訴
- 「改正高年法の趣旨からすると、被控訴人会社は、控訴人に対し、その60歳以前の業務内容と異なった業務内容を示すことが許されることはいうまでもないが、両者が全く別個の職種に属するなど性質の異なったものである場合には、もはや継続雇用の実質を欠いており、むしろ通常解雇と新規採用の複合行為というほかないから、従前の職種全般について適格性を欠くなど通常解雇を相当とする事情がない限り、そのような業務内容を提示することは許されない
→ 本件提示について違法と判断

定年後、全く異なる仕事を与えれば問題は回避できるのか？

- 【ポイント】

- 定年後継続雇用にあたり、定年前と異なる仕事の提示を行うことは基本的に問題ありません。
- 例外的に、当該労働者にとって社会通念上到底受け入れられないような異なる職務内容を提示する場合、実質的に雇用継続の機会を与えたと判断されず、違法となる場合があります。

3.まとめ

まとめ

まとめ

- 均衡待遇と均等待遇の違いを抑える
- 定年後嘱託者の待遇を下げるなら、職務内容、責任範囲には差異を設ける(戦いのステージを均衡待遇に)
- 職務内容、責任範囲に相違を設けることができない場合には、せめて減額は①高年齢雇用継続基本給付金及び老齢厚生年金(比例報酬分)で賄うことができる範囲、②年功部分に対応する範囲にとどめたい(均等待遇のステージでも戦える余地を残す)
- 賃金センサスの議論は無視してよい
- 定年後手当を廃止する場合、その手当の趣旨が定年後再雇用者にも及ぶものではないか要検証
- 定年後、全く違う仕事を任せることも、よほど極端な内容でなければOK