

労務相談室

第14回



特定社会保険労務士 大倉 昭治 (あらた経営労務事務所)

所 属 愛知県社会保険労務士会
労働問題研究会 (アイチ工業ネットワーク)
NPO法人中部日中経済交流会
講 演 名古屋南労働基準協会、愛知労働基準協会、名古屋商工会議所、
各業界団体記念講演会、企業内管理職研修など
その他 企業勤務経験を活かした労務管理を得意分野とする。
※個別のご相談は中川法人会事務局を通してお願いします

高年齢者雇用安定法の改正 その2

Q

60歳で定年をむかえた後に再雇用する嘱託社員の給与は、どのような決め方で支払えばいいのでしょうか？

A 『高年齢者雇用安定法Q&A』(厚生労働省)によれば、

「Q1-9:本人と事業主の間で賃金と労働時間の条件が合意できず、継続雇用を拒否した場合も違反になるのですか。」

A1-9:高年齢者雇用安定法が求めているのは、継続雇用制度の導入であって、事業主に定年退職者の希望に合致した労働条件での雇用を義務付けるものではなく、事業主の合理的な裁量の範囲の条件を提示していれば、労働者と事業主との間で労働条件等についての合意が得られず、結果的に労働者が継続雇用されることを拒否したとしても、高年齢者雇用安定法違反となるものではありません。」

また、平成22年9月14日X運輸事件大阪高裁判決において、正社員から嘱託として再雇用された運転手の賃金が試算上54.6%に低下する事案で、「シニア社員(嘱託)が同一労働同一賃金の原則に違反しているから公序良俗に違反して無効であるとはいえない。」「嘱託の地位はなるほど正社員より後退した内容ではあるが、なお高年齢者雇用安定法の予定する制度枠組みの範囲内であり、その範囲内では、同法の趣旨として期待される定年後の雇用の一定の安定性が確保される道が開かれたとの評価も可能なものであって公序良俗に違反していると認めることは困難である。」として正社員の賃金額と嘱託のその差額の支払いを求める原告の請求はすべて棄却されました。

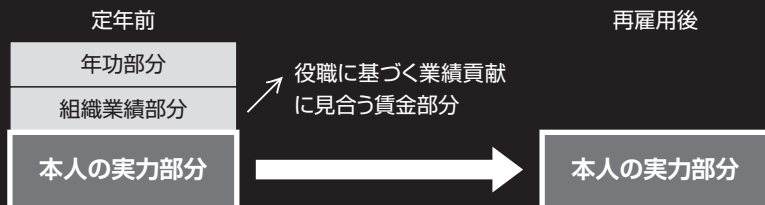
以上を前提として、企業実務上の対応を考えます。

正社員の労働契約は、60歳到達時に定年による自然退職でいったん終了します。

従って従業員本人が働くことを希望して、会社の提示する賃金・勤務時間・仕事内容などの労働条件について合意が生まれると嘱託として再雇用契約が成立します。

正社員時代の労働契約がいったんリセットされる訳です。いままでの賃金の一部を構成する年功的要素などはなくなり、今後従事する仕事に対しその年齢で別の会社に雇用されたらもらえるであろう労働力の市場価格となるべきものと考えます。

図表 定年前と再雇用後の賃金



それでは、いろいろな社員がいるが、全員同じようなやり方でいいのでしょうか？

嘱託の賃金をほぼ一律に設定したり、職種によって賃金額を変えたとしてもその差が少ない場合は、モチベーションの低下を招くのではないのでしょうか。そうならないためには、責任の重い仕事や会社にとって貢献度の高い仕事に従事する社員については、担っている責任や会社に対する貢献度に応じた賃金を支払うことを可能とするような賃金制度にする必要があります。

例えば、あらかじめ嘱託の従事する仕事や役割と勤務形態、賃金を組み合わせたいくつかの就労パターンを設定しておき、その中から本人の希望を確認したうえで会社が一人ひとりに対してふさわしいコースを提示し、そのコースに沿った労働条件で働いてもらうようにされてはいかがでしょうか。

複線型コースの例

コース	従事する仕事	年 収
エキスパートコース	技術・技能・知識の継承を目的(本部長・部長クラス)	月額賃金:約24万円+賞与:年間3ヵ月+ α (査定)=約360万円+ α
スペシャリストコース	長期間の実務経験により生産性が高い者(課長クラス以上)	月額賃金:約20万円+賞与:年間2ヵ月+ α (査定)=約280万円+ α
シニアコース	短期間で習得できる定型的業務	月額賃金:約16万円+賞与:年間2ヵ月+ α (査定)=約224万円+ α