

再雇用での賃下げは違法！

14日の新聞の一面に「賃下げ 同業務なら違法」という記事がでた。

東京地裁は(定年後の)再雇用に対して「業務の内容や責任が同じなのに賃金を下げるのは労働契約法(※1)に違反する」という判決を出し、定年前の賃金規定を適用して差額分を支払うよう被告会社に命じた。

判決では「特段の事情(※2)がない限り、同じ業務内容にかかわらず賃金格差を設けることは不合理だ」と指摘した。

今回の判決は多くの企業にとって“寝耳に水”であっただろう。企業にとっては人件費を抑えるために定年延長ではなく、再雇用制度を採用している企業が実に83.3%だという。また賃金水準は平均で退職時の68.3%だ。

JR 東海でも専任社員制度により60歳以降も継続雇用がなされているがその中で「原則として定年退職時に従事していた業務に従事するもの」と書かれている。これを判決に照らし合わせると労働契約法違反となるぞ！

世間では賃金水準がほぼ7割だが、JR 東海では基本給が5割以上減額される。これは世間一般にも満たない労働条件ではないか！この機会に今回の判決にそって定年前の賃金規定を適用する！と改正されてもいいのではないか。規程の順守などを言うのであれば労働契約法も順守すべきだ！

※1 労働契約法20条(解説)

正社員のような無期雇用で働く人と、再雇用など有期雇用で働く人との間で、職務の内容や責任が同じならば、賃金など労働条件に不合理な差別をすることを禁じる。

※2 特段の事情とは

再雇用の賃下げで賃金コスト圧縮を必要とするような財務・経営状況をさす。