

賃金を下げるなら労働条件を緩和すべき！ —長澤運輸事件の判決の意味するもの—

トラック運転手が定年後の再雇用で、同じ労働条件で就労しているにもかかわらず、賃金を減らされたのは違法（労働契約法20条違反）として争っていた裁判（長澤運輸事件）で東京地方裁判所は5月13日、減額された賃金の支払を命ずる判決を下しました。これをJR東海に置き換えてみれば、従来と同じ労働条件で働いている専任社員と同様です。JR東海の場合、専任社員の賃金は半分以下にされます。特に「専任V」はもってのほかです。またJR東海は、この間私たちが要求してきた高齢者用の労働時間短縮については拒否し続けてきました。

高齢者雇用の労働条件について、企業には「努力義務」が科せられています。しかし、努力はいくらでも行ったように見せかけることができるのです。昨年12月に行った厚生労働省要請行動で、たしろかおる前参議院議員は「努力義務は企業はやらない。実効性のあるものに転換すべきだ」と訴えました。それでもJR東海は何の努力もしませんでした。

再雇用者の賃金格差の問題は、他にも数多あると言われています。高齢者が希望すれば年金支給年齢まで働くことができるシステムはできましたが、逆に企業は高齢者をこき使っているのです。この長澤運輸事件は、極めて当然な判決です。この判決によって、高齢者に優しい労働条件が確立されなければなりません。いよいよ、基本協約・協定改訂交渉が始まります。労働条件のきつさから泣く泣く再雇用を希望しない社員が後を絶えません。JR東海労は、この判例を活かして、団体交渉に臨んでいきます。

2016年5月14日 『静岡新聞』

定年後同じ仕事は「同賃金」

再雇用運転手ら勝訴

東京地裁判決

再雇用の賃金格差が認められなかった。原告側は「定年後の再雇用は、労働契約法20条違反」と主張し、減額された賃金の支払を求めた。被告は「再雇用は労働条件が異なる」と主張し、減額された賃金の支払を拒否した。判決は、再雇用者の賃金は、定年退職前の賃金と同水準に引き上げなければならないと判断した。また、再雇用者の労働時間は、定年退職前の労働時間と同水準に引き上げなければならないと判断した。原告側は、判決を歓迎し、再雇用者の賃金格差を解消するようJR東海に求めた。被告は、判決を不服とし、控訴した。