

石川事務所便り

特定社労士 原田靖彦 渡邊隆一

〒141-0031

東京都品川区西五反田 1-25-4 3F

TEL : 03-3492-0571

FAX : 03-3492-4749

E-mail : harada@isikawa-r.com

ホームページ : <http://www.i-syarousi.jp/>

2016 年



<会社側が逆転勝訴。定年後の賃金裁判>

6月号の事務所ひと言欄でお伝えしましたが、今年5月、東京地裁において、定年後に1年ごとの契約で嘱託社員として再雇用された労働者(トラックドライバー)の職務内容が定年前と変わらないにもかかわらず、会社が賃金を約3割引き下げたこと(正社員との賃金格差)は労働契約法第20条の趣旨に反しており違法との判決がありました。

賃金格差について同条(期間の定めがあることによる不合理な労働条件の禁止)の違反を認めた判決は過去に例がなく、人事労務担当者にとっては大きなインパクトのある判決として受け止められました。

その後、会社側が控訴していましたが、11月2日にその判決が東京高裁でありました。

控訴審(東京高裁)判決において、裁判長は「定年後再雇用での賃金減額は一般的であり、社会的にも容認されている」とし、賃金の引下げは違法だとして差額の支払い等を命じた東京地裁判決を取り消し、労働者側の訴えを棄却しました。

労働者側の弁護士は、「減額が一般的であるとしても通常は職務内容や責任が変わっており、社会的に容認とする根拠は何もない」として、上告する方針を示しています。

最高裁まで進む可能性があるため、司法における最終的な判断がどのように確定するのかは不明ですが、「控訴審の判断が妥当」と見る向きが多いようです。しかし、この事件が定年後再雇用者の処遇についてのこれまでの常識(当然のように賃金の引下げを行うこと)について一石を投じたことには間違いはなく、最終的な結論がどちらに転んだとしても、今後、会社としては「定年後再雇用者の処遇」については慎重な判断が求められると言えるでしょう。

<電通の過労自殺問題>

ブラック企業被害対策弁護団代表の佐々木亮弁護士は、あるマスコミ誌の取材に「長時間労働は業務量を調整しない限り、どこかにしわ寄せがいきます。労働時間だけを減らせばいいというわけではなく、業務量や従事者数などを見直さないと、現場の混乱を招くだけで、かえって労働者の負荷が増えかねませ

ん」「…まず、法制度としては、労働時間の上限規制とインターバル規制が必要でしょう」

インターバル制とは昨年の11月号にも紹介いたしましたが、終業時から翌日の始業時間までに一定の間隔(例えば11時間)を定める制度です。すでに導入をしている企業もあります。

さらに佐々木弁護士は、過労死を出した企業の企業名の公表や、使用者と労働者、双方の意識改革などが必要とも指摘しこうも語っています「電通という日本で有数の有名企業で、1度ならず2度(実際は3度目だったようですが)までも、過労自死が起きたということは、日本社会における『働き方』というものを、各労働者に問いかけるものだと思います。いっそう長時間労働撲滅へ意識が高まるのではないのでしょうか」

<「働き方改革」テレワークの普及・促進>

政府の「働き方改革実現会議」で安倍首相は、テレワークに関する指針を年度内に見直し、導入の拡大を図ることを指示しました。テレワークは、厚生労働省が2004年に策定した指針では在宅勤務のみを前提としていましたが、通信端末機器の発達などにより、複数の企業が共同で利用できる「施設利用型」や、ノートパソコンなどを使って喫茶店などで働く「モバイルワーク」といった、時代に合った仕事の仕方の選択ができるよう大幅な見直しを検討するとしています。

通勤がない事で、災害時の対応、自宅で集中して業務できることから生産性が向上し通勤手当も削減され、育児や介護、病気の治療と仕事を両立させることができる、等、会社従業員双方のメリットがあります。時代に合った働き方のメリットが十分に活かされ、普及拡大に向け、環境が整備されることが期待されます

■当所よりひと言■

65歳以上で中途入社の方は雇用保険に加入できませんでしたが、来年1月1日からは、週20時間以上等の雇用条件の方は加入義務が発生します。また、現在在籍中で、中途入社時が65歳以上の為加入できなかった方も来年1月1日付けで加入の手続きをとることになります。対象者は後日リストアップしてお知らせの予定です。参考に要綱を添付致します。原田