

## 「定年後再雇用者の賃金減額」をめぐる裁判で会社側が逆転勝訴

### ◆東京地裁から東京高裁へ

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複数の労働者（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（長澤運輸）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、「通常の労働者と定年後再雇用された労働者との不合理な格差是正に大きな影響を与える画期的な判決である」との評価もあり、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。

### ◆控訴審における判断は？

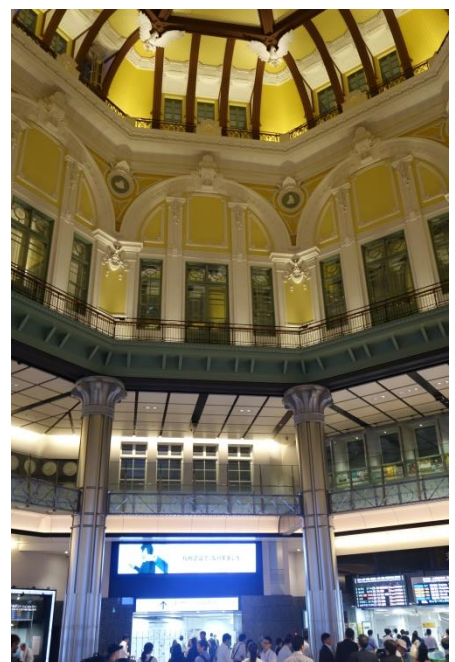
控訴審判決において、裁判長は「定年後再雇用での賃金減額は一般的であり、社会的にも容認されている」とし、賃金の引下げは違法だとして差額の支払い等を命じた東京地裁判決を取り消し、労働者側の訴えを棄却しました。

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。

### ◆賃金の設定には慎重な判断が必要

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。





## 「有給休暇」に関する意識調査の結果から

### ◆有給休暇は取りづらい？

大手広告代理店の新入社員が過労自殺した事件を発端として、長時間労働の問題が様々なメディアで取り上げられているところです。

過重労働が常態化している企業では有給休暇の取得率も低くなっていると思われませんが、「日本人は有給休暇を取りづらいと感じる人が多い」ということもよく言われています。

総合オンライン旅行会社エクスペディアの日本語サイト「エクスペディア・ジャパン」が例年実施している有給休暇の国際比較調査でも、日本は有給休暇取得率が約 25 カ国中で常にワースト 1～2 位となっているそうです。

2015 年の同調査では、「有給休暇を取得するのに罪悪感がありますか？」という質問に対して、18%の日本人が「はい」と回答しており、その理由としては「人手不足だから」という回答が最も多く、休むことにより周囲に迷惑がかかることを気にする人が多いようです。

### ◆「取りづらいために取れない」という人が一定数いる

また、クリエイティブサーベイ株式会社が、20～40 代の男女 600 名を対象に行った「有給休暇に関する調査」によれば、有給休暇の消化率について最も多かった回答は「25%以下」、次いで「50%以下」となったそうです。「0%」（まったく有給休暇を取っていない）という人も 15%もいました。

同調査では、有給休暇を「取得しづらい」と回答した人は 60%に上っています。

取得しづらいために、「繁忙期を避けて取得する」「日程を変更して取得する」などとする人がいる一方、そもそも「有給休暇を取得しない」や「日数を減らして取得する」などとする回答も多数挙がったそうです。

仕事が多忙なためだけでなく、「取得しづらいために休みが取れない」という人が、一定数存在しているという現状がわかります。

### ◆企業の風土改善と取得率の向上

同調査では、有給休暇取得上ルール化されているものとして、「入社 1 年目は有給休暇を取得できない」「休暇中に何をするのか（したのか）報告しないといけない」「月初めや月末は有給休暇が取得できない」「1 日に 1 人しか取得できない」などという回答が挙がるなど、有給休暇取得を阻む様々な事情があることもわかります。

国も有給休暇の取得率向上には力を入れているところですが、企業も有給休暇を取りやすい組織風土の改善等を検討しなければならないでしょう。



平成 28 年 12 月 1 日 第 157 号 大羽労務管理事務所



## 最低賃金改定（大幅アップ）と給与体系の見直し

### ◆最低賃金改定、今年は過去最高額の引き上げ

今年も10月1日から20日にかけて最低賃金が改定され、2016年度の最低賃金額（全国加重平均額）は時給823円となりました。

最低賃金は2007年以降、右肩上がり増額し続けています。特に今年は、政府による「ニッポン一億総活躍プラン」「経済財政運営と改革の基本方針2016」「日本再興戦略2016」などもあり、過去最高額の引き上げ（プラス25円）となりました。

### ◆懸念される人件費上昇

政府は「2020年に最低賃金を全国平均で1,000円」という目標を掲げています。この目標の実現性は不明ですが、少なくとも来年以降も引き続き最低賃金は増額されるものと見てよいでしょう。

最低賃金の引き上げは、収入増による消費活性化を期待しての政策ですが、言うまでもなく企業にとっては人的コスト増による収益悪化というマイナス面もあります。

### ◆最低賃金引き上げで企業の35%が給与体系見直し

10月中旬に帝国データバンクが発表した「最低賃金改定に関する企業の意識調査」によると、有効回答企業1万292社のうち、35.0%の企業が「給与体系を見直した」または「見直しを検討している」と回答しています。実に3社に1社が、「給与体系見直し」すなわち増額しているという結果です。

業種別に見ると、「小売」が48.9%と最も多く、「運輸・倉庫」43.4%、「製造」41.0%と続きます。パート・アルバイトを雇用割合が高い業種ほど給与体系が見直されているようです。

また、給与体系見直しの理由として、複数の企業が「人材確保」を挙げています。慢性的な人手不足のなか、同業他社に人材が流れないように賃金を増額する企業が増えているのです。

### ◆給与体系見直しに最適なタイミングとは？

最低賃金を下回ると、最低賃金法により使用者は罰金刑に課せられますが、最低賃金の金額さえ支払えばよいかというと、そうでもありません。

すでに多くの企業が最低賃金に合わせて賃金を増額しており、賃金の相場は年々上昇しています。従来のままの給与体系では相対的に低賃金の企業となり、人材確保が難しくなるかもしれません。

給与体系見直しは、人件費増加につながるほか、従業員の合意形成も必要なことから、資金的・時間的に余裕がある時機に行うことが肝心です。いまのうちから検討されてはいかがでしょうか。



## 12月の税務と労務の手続提出期限 [提出先・納付先]

### 10日

- 源泉徴収税額・住民税特別徴収税額の納付 [郵便局または銀行]  
雇用保険被保険者資格取得届の提出<前月以降に採用した労働者がいる場合>  
[公共職業安定所]
- 労働保険一括有期事業開始届の提出<前月以降に一括有期事業を開始している場合>  
[労働基準監督署]
- 特例による住民税特別徴収税額の納付 [郵便局または銀行]

### 31日

- 健保・厚年保険料の納付 [郵便局または銀行]
- 日雇健保印紙保険料受払報告書の提出 [年金事務所]
- 労働保険印紙保険料納付・納付計器使用状況報告書の提出 [公共職業安定所]
- 外国人雇用状況の届出 (雇用保険の被保険者でない場合) <雇入れ・離職の翌月末日> [公共職業安定所]

### 本年最後の給料の支払を受ける日の前日まで

- 年末調整による源泉徴収所得税の不足額徴収繰延承認申請書の提出  
[給与の支払者 (所轄税務署)]
- 給与所得者の保険料控除申告書兼給与所得者の配偶者特別控除申告書の提出  
[給与の支払者 (所轄税務署)]

※提出・納付期限が、土曜・日曜・祭日と重なる場合は、翌日になります。

平成28年12月1日 第157号 大羽労務管理事務所