

特定社会保険労務士 原 敏昭

# 原労務管理事務所便り

連絡先：〒133-0055 東京都江戸川区西篠崎 2-7-3 2  
TEL 03-3679-6713 FAX 03-3679-6719  
E-mail: [harasr@agate.plala.or.jp](mailto:harasr@agate.plala.or.jp)  
URL: <http://www.harasr.com/>

## 「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わかりませんが、「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。

## 「定年廃止・年齢引上げ」を実施する中小企業の割合は？

### ◆定年廃止・年齢引上げを行う中小企業は増加

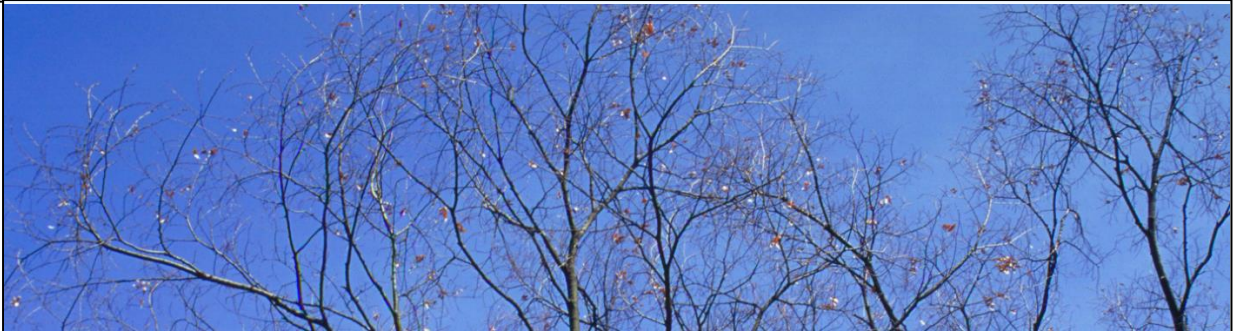
厚生労働省から、平成 28 年「高齢者の雇用状況」（6 月 1 日現在）が公表されました。

これは、企業に求められている高齢者の雇用状況の報告を基に「高齢者雇用確保措置」の実施状況などを集計したもので、今回の集計では、従業員 31 人以上の企業 15 万 3,023 社の状況がまとめられています。

この結果から中小企業（従業員 31 人～300 人規模。集計対象は 13 万 7,213 社）の状況を見てみましょう。

### ◆「定年制の廃止」「65 歳以上定年」について

定年制を廃止している企業は全体で 4,064 社（前年比 154 社増）、割合は 2.7%（同 0.1 ポイント増）となり、定年を 65 歳以上としている企業は全体で 2 万 4,477 社（同 1,318 社増）、割合は 16.0%（同 0.5 ポイント増）となりました。



このうち、定年制を廃止した中小企業は 3,982 社（同 137 社増）、割合は 2.9%（同変動なし）でした。また、65 歳以上定年としている中小企業は 2 万 3,187 社（同 1,192 社増）、割合は 16.9%（同 0.4 ポイント増）でした。

◆「希望者全員 66 歳以上の継続雇用制度」の導入状況  
希望者全員が 66 歳以上まで働ける継続雇用制度を導入している企業は、全体で 7,444 社（同 685 社増）、割合は 4.9%（同 0.4 ポイント増）となり、このうち中小企業は 7,147 社（同 633 社増）、割合は 5.2%（同 0.3 ポイント増）という状況です。

◆「70 歳以上まで働ける企業」について  
70 歳以上まで働ける企業は、全体で 3 万 2,478 社（同 2,527 社増）、割合は 21.2%（同 1.1 ポイント増）という状況です。

### ◆制度見直しの必要性

以上のように、人手の確保が大変な時代になり、定年制の廃止や年齢引上げを実施する企業は増加していますが、こうした状況は今後も続きそうです。

また、最近の裁判例では、「長澤運輸事件（地裁判

決）」や「トヨタ自動車事件（高裁判決）」などのように、定年後の再雇用に伴う賃金や職種変更に関して、企業にとって厳しい判決が出るケースがあるようです。定年後の再雇用制度を設けている企業では、制度の内容や実施方法について見直しが必要かもしれません。

## 「賃上げ実施の中小企業」の法人税減税を拡大へ

### ◆2017 年度税制改正で中小企業の法人税減税額引上げの方針

政府・与党は、資本金 1 億円以下の中小企業における賃上げの機運を高めるため、「所得拡大促進税制」を拡充して賃上げを実施した中小企業の法人税の減税額の引き上げを、12 月にまとめる与党税制改正大綱に盛り込む方針を固めました。

### ◆「所得拡大促進税制」って何？

本制度は 2013 年度に導入され、中小企業だけでなく大企業も活用することができます。

具体的には、2012 年度の給与支給総額に比べて 3%以上、また、支給総額と従業員の平均給与が前年度以上の

場合に、増加分の 10%が法人税額から減額されるという制度で、2014 年度には約 7 万 4,000 社の中小企業が本制度を利用していますが、中小企業全体から見ればごく一部にとどまっています。

最低賃金の引上げ等も行われていますが、今年度の中小企業の賃上げ幅は、厚生労働省の調査によれば 1.1%です。

そこで、この減額幅を 20%に引き上げるにより中小企業の賃上げを促す、というのが改正方針の趣旨です。

### ◆対象となる「賃上げ」とは？

本制度の対象となる賃上げには、正社員の基本給引上げ（ベースアップ）だけでなく、賞与支給額やパート・アルバイトの賃金の引上げも含まれます。

賞与支給額は業績に左右されるものですが、本制度は事前申請なしに利用できるもので、「思わぬ好景気に見舞われた」という企業にとってはチャンスです。

また、人材確保のためパートの正社員化を進めたり、時給引上げ等を行ったりしている企業でも要件を満たす可能性があります。

一度、自社の給与支給総額の変化を確認してみたいかどうか？