

〔第16回〕 分かれた最高裁判決と再雇用の賃金

最近、有期雇用社員と正規社員の待遇格差が不合理として争われた訴訟問題で最高裁が下した判決に注視したい。

事例は大阪医科大学（現大阪医科薬科大学）の元アルバイト職員と東京メトロ子会社、メトロコマースの元契約社員がそれぞれ、賞与と退職金の不支給は不合理として是正を求めた事件と日本郵便の正社員と契約社員の手当や休暇の差の是非が争われた事件である。

I 支給根拠の曖昧な手当

判例は、元アルバイト職員と元契約職員は正社員と同じ仕事をしているのに賞与と退職金の不支給は不合理として是正を求めたが、最高裁は賞与と退職金の不支給が不合理とまで言えないとの判決を出した。しかし日本郵便事件では、扶養手当や夏期冬期休暇などが契約社員に与えられないことは不合理の格差に当たると判断し、退職金や賞与を巡る判決と手当や休暇などを巡る判決で判断が分かれる結果となった。

このように判断が分かれた背景には、経営側は「賞与、退職金の支給は長期的な雇用継続のインセンティブ」であると主張。これらの主張が認められたと学者は推論する。

一方、手当や休暇の問題も手当支給の趣旨や役割の違いなどを踏まえて待遇差を合理的に説明できたかを考え直す必要があると弁護士が助言をしている。手当支給についても、合理的でしっかりとした説明が出来れば、判決内容も変わった可能性がある。

この2つの判例から考えられることは、人事賃金制度は理論的に、また合理的に説明できるものでなければならないということである。特に賃金については、1円たりとも意味不明で説明できないものは不可であり、賃金関連諸規定の再確認が必要である。

制度は理論をベースにして合理的に基準化し、規定しておくことが大切である。

II 再雇用、定年前と賃金格差

記述のように、最高裁は正規、非正規従業員の待遇格差が不合理か否かの判断で各賃金項目の性質や趣旨を見極める判断を示している。非正規雇用は、コストがかさむ正規社員の雇用を守るための受け皿として拡大してきた。

しかし年功主義から能力、役割（実力）主義に人事パラダイムを転換することによって、その職務に最適な人材（実力ある者）を配置するジョブ型人材の雇用を推進すれば、格差是正の地ならしが出来る。

このことは、定年後再雇用者の賃金格差の問題にも通じる。定年後再雇用者の基本給減額の是非が争われた訴訟（名古屋自動車学校の6割を切る基本給格差）判決で、名古屋地裁は同じ仕事なのに基本給が定年前の6割を下回るの是不合理と、自動車学校に支払い命令を下した事件である。判決によると定年を迎えた後に男性2人は再雇用を希望し、65歳まで嘱託として技能講習や高齢者教育を担当した。仕事の内容や責任の範囲は定年前と変わらないのに基本給は定年前の6割を下回るもので、不合理な待遇格差を禁じた労働契約法旧20条に違反しているとして提訴していた。再雇用者の賃金実態調査の一つとして「平成24年度高齢者の継続雇用に関する実態調査東京都」があるが、このデータによると6割を切るデータが最多である。

しかし、名古屋地裁の判決では、仕事の内容が変わらなければ減額は6割までという一つの目安を示したものとして注目されている。折しも60歳以降の再雇用者の賃金決定に際して多くの各企業が取ってきた施策は、「高齢雇用継続給付金」と「在職老齢年金」との関係を考慮し、賃金を決めるケースが多い。高齢雇用継続給付金の支給は、定年時の賃金の75%未満であることが条件で、61%から75%未満では一定の計算方式によって減額支給される。在職老齢年金

も現在では、収入によって制限があり一定額以上の報酬月額によって支給額が異なる。

すなわち老齢厚生年金に加入しながら老齢厚生年金を受けるときは、基本給月額と総報酬月額相当額に
応じ「28万円以下、以上」「46万円以下、以上」の基準
による計算式によって年金が支給(全部、一部)される。
高年齢雇用継続給付金の支給条件である61%以上は、
名古屋地裁が示した賃金減額の最低のガイドラインとも
一致する。61%以上の妥当性については、上場大手企業
の賃金水準から考えると、先に述べたように企業負担が
大きいと思慮される場合もあり、その解決案は、ジョブ
型賃金の役割給(実力、日本型成果主義賃金)に賃金体系
を転換することであり、これによって課題はスムーズに
解決出来る。

Ⅲ 基準、規定は決まり事、 実務は運用も大切

人事賃金はいかなる場合でも公平、公正であるべき
であるが、ややもすると基準や規定に縛られて、環境
適応力を失う場合が多々ある。例えば、人事考課を一
つの例示として考えてみよう。

新型コロナウイルス感染拡大の終息が未だ見えず経済環境
も逼迫している中で、各社員は対面活動をためらいなが
ら業務を遂行している。心身の疲れがピークに達して
いるこのような苦難時に、人事課は人事考課に時間を
かけ、賃金賞与に格差をつけることが本当に正しい
経営判断なのかである。人事考課結果の事実の記録
は必要だが、状況に応じて人事考課の使い方を考える
必要がある。

人事考課はあくまでも組織活性化のための1手段、
方法に過ぎないものである筈だが、人事考課のための
人事考課の仕事をしていないか、目的と手段が入れ替
わってしまっている場合が多々ある。人事考課結果は、
将来の能力開発やキャリア形成の基礎資料として事
実の記録としては大切であるが、新型コロナウイルス感
染の拡大が収まらない今、人事処遇(昇給、賞与)への反
映はしないという選択もある。皆、頑張っている。人
事考課結果は違って、皆一緒の処遇配分で良いのでは
ないかという選択である。同一職階、同額支給(昇給、
賞与)という判断もあり得る。

有期雇用者と正規社員の処遇格差の問題も然りで

ある。労働力の需給事情や労働環境、我社の事情(社
員の働き状況)などの雰囲気を読むことが大切な今、
どのような人事政策(実務運用)を打ったら良いのかを
考える。まさに規定は規定であり、大変革期には、その
場の環境に柔軟に対応する運用が人事担当責任者の
重要な役割でもある。

規定通りに業務を遂行するのは平時の時で、一般
社員で十分に対応できる。しかしながら、最も大切な
ことは、この基準や規定、制度を社員の成長と幸福に、
そして組織の発展に結びつける仕事をするのが部課
長の仕事でもある。そのためには、人事・賃金規定は
同一労働、同一賃金の問題にも、理論的にも十分に説
明できるものに整備しておくことが必要である。

これらの仕事は、人事部課長の重要な役割業務で
あり、今至急、再検証することが必要である。

また、運用も忘れずに。

齋藤 清一

株式会社 人事賃金管理センター
代表取締役
日本病院人事開発研究所代表幹事
博士(経済学)



筆者:齋藤清一氏

立命館大学客員教授、医療経営研究センター副センター長を経て現在(株)
人事賃金管理センター代表取締役、日本病院人事開発研究所代表幹事、
滋慶医療科学大学院大学客員教授、立命館大学上席研究員、埼玉大学
大学院経済科学研究科博士後期課程修了

●専門分野:人事労務管理、賃金統計学、組織計画、目標管理、利益計
画、予算統制、評価システム、労働法関連等

●所属学会:日本経営倫理学会、日本労務学会、日本おもてなし学会 理事

●主な著書:最新版「シニア社員の活かし方・処遇の仕方」(共著)「職
給の再構築と日本型成果主義賃金の実践テキスト」以上(中央経済社)
「加点主義人事制度の設計と運用」(同友館) ほか多数。

人事賃金の設計、改善改革コンサルのご相談を受け賜っております。

人事考課、面接訓練、目標設定訓練、コンピテンシー評価者訓練、管理
監督者訓練、モチベーションアップ研修など、人事賃金のあらゆる改革をサ
ポートしています。

ご相談は
こちらに

職員の幸せと経営の発展をサポートする
「日本病院人事開発研究所」
〒248-0001 鎌倉市十二所218
TEL 0467-22-2591 FAX 0467-25-5355
e-mail:seiichi3@bronze.ocn.ne.jp
http://www.jinjinginkanri.sakura.ne.jp/