



どうなる？ 再雇用後の待遇

名古屋自動車学校事件

去る7月、定年後の再雇用の際に基本給が大幅に減少したことが不当かどうか争われている裁判で最高裁が判断を示しました。

基本的な労働契約のルール

有期労働者と正社員等の無期労働者の間で「業務内容・責任の程度」「転勤・異動等の有無」「その他の事情」などを考慮し違いがある場合、その違いに応じたバランスのとれた待遇が求められています。

【概要】

正職員として勤務し、定年後、嘱託職員として雇用されていたが、職務内容等にほぼ変更がないにも関わらず基本給が正職員時と比べ約40%程度にまで減額されたのは違法だと争われました。

高裁では、正職員の基本給は長期雇用を前提とした勤続給の性質を有している一方、嘱託職員の基本給はそうではないとしつつも、正職員時の水準の60%を下回るような設定は違法であると一定の線引きがされました。

最高裁は、正職員と嘱託職員の基本給の性質や目的に異なることがないかを十分に検討した上でなければ、両者の基本給の相違を論ずることはできないとし、再度、基本給の性質や額の決定に至った経緯を具体的に検討し判断する必要があるとして高裁に差し戻しました。今後さらに詳細に検討した上で判断されることとなります。

ポイント

- ① 定年前の6割なら○それ以下なら×のよくな線引きは一旦退けられた。
- ② 基本給の性質や支給目的がどのようなものか説明できる必要がある。

退職者に対するトラブル防止策



最近、退職者が出ると後々退職した方とトラブルが起こらないよう対策を講じる会社が増えてきています。その対策のうち、「契約書」や「退職合意書」を作成し、退職者に提出を求めることも効果的です。

- ◆ 離職後期間を定めて会社の営業する圏内において会社と競業する業務を行ってはならないこと。
- ◆ 会社の従業員に対し、退職の勧誘、引き抜き行為等をしないこと
- ◆ 契約書等に定めることその他に、会社と退職者との間において一切の債権債務も存在しないこと
- ◆ 資料・情報・会社からの貸与物は、正本・複写等に関わらず全て返却し、退職日以降一切所持しないこと。
- ◆ 第三者に業務上知り得た情報を漏洩したり、誹謗中傷しないこと等

このような内容の誓約書等を用意し退職者に提出を求めることができますが、退職者は誓約書を提出する義務はありません。退職者の同意を得て締結することが必要です。

年賀状終いのお知らせ

この度、弊法人では2024年より、全てのお客様に対し年賀状によるご挨拶を控えさせていただきますこととなりました。

近年のデジタル環境への移行、自然環境意識の高まりも鑑みつつ、年賀状を控えさせていただくことになりましたことをご案内申し上げます。

何卒ご理解賜りますようお願い申し上げます。



雑感

今年の新しい都道府県最低賃金も出揃い、道均掲げてきた全国加重平均千円がとうとう達成されることになった。今度には二〇三〇年代半ばまでは千五百円を目指す。首相が発言しました。その首相が言いました。その算で最賃は二十六万円を超えます。人を雇うことなどでもはや贅沢行為なのでしょうか。賃沢行為なので最低賃金が初めて平均五百円を突破したのは三十三年前のことです。これからの十年で、従来の三倍速で同じ山を登ろうとするのに等しい宣言です。人々やモノ・サービスに関するあらゆる考え方を、会社全体で大きく変えて行くかざるを得ないでしょう。去年の常識が今年にはまるで通用せず、そしてその翌年にはまた全く違った感性を持っておこななければならない。そんな時代がまさにならぬか。そして、そんな時代がまさにならぬか。そして、そんな時代がまさにならぬか。

(正垣)

