

間もなく、社会インフラを激変させる「5G」の本格的な実用化が始まる

5G(第5世代移動通信システム)は、現在主流の4Gに代わる新しい通信規格・通信技術。5Gの実効速度及び同時接続数は4Gの約100倍。さらに、タイムラグを極めて小さく抑えられる超低遅延という特徴を備えている。すでに、実用化に向けたカウントダウンは始まっており、年内にも5Gを活用したサービスが開始される見通し。物流・運輸分野では、自動運転の促進、交通システムの可視化、交通事故・渋滞の大幅な削減、倉庫作業の省力化・無人化など、産業構造を大きく変える可能性がある。



5G

業界羅針盤

早朝・夜間の対面点呼 急がれるロボット代替導入
スマートIC 全国で設置進む 労働環境の改善効果も
運転しやすい車で報告書 荷台乗降など改善要望 ほか

定年後、ドライバーを 再雇用する際の留意点

—— 事前に労使交渉で合意することが重要 ——

一般社団法人SRアップ21
東京会所属／社会保険労務士 小澤 昭=文

定年後再雇用時の賃下げは適法か

今回は、ドライバーを定年後、再雇用する際の留意点について解説します。一般的に多くのドライバーは、定年までは正社員（無期雇用労働者）で、一定の年齢に達した労働者を再雇用する際に定年後再雇用者（有期雇用労働）となります。定年後再雇用者の労働条件については、昨年、最高裁の判決が下されています。

【最高裁の判決内容】

この裁判は、定年後に嘱託社員として再雇用されたドライバーの賃金が約20%減額されたことから、正社員との待遇格差が労働契約法20条^{※1}に抵触するとして損害賠償を求めた裁判です。

判決は、①我国の雇用制度は定年までの長期雇用を前提としている。②定年後再雇用制度は長期間雇用を想定されていない。③一定の要件を満たせば老齢厚生年金の受給が予定されている。などを理由に、定年後再雇用者と正社員との労働条件の相違が不合理であるかの判断は、労働契約法20条「⑦⑧」^{※1}ではなく「⑨その他の事情」^{※1}によるとしました。

つまり、賃金に関する労働条件の相違が不合理であるか否かは、賃金項目（構成要素）の趣旨や考慮すべき事情によって異なるため、正社員との賃金総額だけで比較することはできない。賃金項目の趣旨を個別に考慮し、判断す

べきとしました。

その結果、判決は精勤手当の支給及び精勤手当を超過勤務手当算定基礎に含めなかった点が労働契約法20条^{※1}違反とし、その支払いを求め、それ以外の労働者側の上告を棄却しました。二審（高裁）勝訴に続き、最高裁でも、ほぼ会社側の主張が認められる判決が下されたのです。

※1：労働契約法20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）

期間雇用労働者と正社員の労働条件の相違は、その⑦職務の内容、⑧職務の内容及び配置の変更の範囲、⑨その他の事情を考慮して不合理と認められものであってはならない。

同一労働同一賃金と定年後再雇用の関係

「同一労働同一賃金ガイドライン」（短時間・有期雇用労働者及び派遣労働者に対する不合理な待遇の禁止等に関する指針）（平成30年12月28日）は、正社員と定年後再雇用者との間で待遇差が存在する場合に、いかなる待遇差が不合理なものであるか否か、原則となる考え方及び具体例を示したものです。

この指針は「短時間労働者及び有期雇用労働者の雇用管理の改善等に関する法律（平成32年4月1日施行）（以下「パートタイム・有期雇用労働法」と云う。）」の条文に適用されています。

定年後再雇用者についても「パートタイム・有期雇用労働法」が適用され、待遇差^{※2}が不合理であるか否かの判

断にあたり、労働契約法20条「⑨その他の事情」^{※1}として、様々な事情が総合的に考慮されて、待遇差が不合理であるか否かが判断されます。そして、定年後再雇用者であることのみをもって待遇差が不合理でないとは認められないとあります。指針は、原則となる考え方が示されていない待遇や、具体例に該当しない場合については、会社の労使間で個別具体的な事情に応じて議論していくことが望ましいとあります。

※2：パートタイム・有期雇用労働法の待遇とは

基本給、賞与、諸手当だけでなく、教育訓練、福利厚生、休憩、休日、休暇、安全衛生、災害補償、服務規律、付随義務、解雇・配転・懲戒などの人事処分も含む広い概念。

正社員就業規則と定年後再雇用者の就業規則

ドライバーの正社員と定年後再雇用者との待遇の相違を解消するにあたって、就業規則を変更する場合、労使で合意することなく正社員就業規則の労働条件を不利益変更し、正社員の待遇を引き下げることは望ましい対応ではありません。

正社員と定年後再雇用者における職務内容の違い、職務内容及び配置の変更範囲の違いを明確に整理。その上

で労使交渉によって合意を得て、労働条件を決定し、正社員就業規則を整備するとよいでしょう。

定年後再雇用者就業規則を整備する際は、定年後再雇用者に関連しない手当を支給するか否かについて、手当の存続の可否を含めて検討する必要があります。具体的には、定年後再雇用者の職務内容などに基づいて、賃金基準や評価基準、賃金テーブルを整備し、就業規則・賃金規定を見直します。

以上のことから、労働条件の相違を明確にするためにもドライバーの正社員就業規則と定年後再雇用者就業規則とは、別個独立のものを整備することをお勧めします。就業規則を整備する前に、ドライバーの定年後再雇用者に何を求めるのかを明確にしておくことが大切です。また再雇用する際は、個々の定年後再雇用者と労働条件通知書（働き方や条件を明記したもの）を取り交わすことが望まれます。



一般社団法人 SRアップ21 (<https://www.srup21.or.jp>)

平成6年8月に設立、社会保険労務士（SR）による人事・労務管理の実務家集団で、北は北海道から南は沖縄まで全国的に活動。弁護士・税理士・行政書士など専門士業との関係強化を積極的に図り、企業のあらゆる相談や手続きをワンストップサービスでサポートしている。

◆職場でよくあるトラブルをドラマ仕立てにしたDVD「人事労務トラブル110番vol.5」販売中。本誌読者割引あり。お申し込みはホームページから。