

同じ業務で定年後の再雇用、賃金差別は違法！ 専任社員も全く同じ！直ちに改善を！！

5月13日、東京地方裁判所は、定年後に再雇用されたトラック運転手3名が「定年前と同じ業務なのに賃金を下げられたのは違法だ」と訴えていた裁判に対して画期的な判決を出しました。東京地方裁判所・佐々木宗啓裁判長は「業務の内容や責任が同じなのに賃金を下げるのは、労働契約法に反する」と認定し、定年前の賃金規程を適用して差額分を支払うように同社に命じた。労働契約法20条は、正社員のような無期雇用で働く人と、再雇用など有期雇用で働く人との間で、不合理な差別をすることを禁じている。弁護団は「不合理な格差の是正に大きな影響力を持つ画期的な判決だ」と評価しました。

判決によると、3人は同社に21～34年間、正社員として勤務して、2014年に60歳の定年を迎えた後、1年契約の嘱託社員として再雇用されました。業務内容は定年前と全く同じだったが、嘱託社員の賃金規程が適用され、年収が約2～3割に下がった。

判決は、コストを抑制しつつ定年後の雇用確保のために賃下げをすること自体には「合理性はある」と認めつつも、業務が変わらないまま賃金を下げる慣行が社会通念上、広く受け入れられているという証拠はない。『特段の事情』がない限り、同じ業務内容にもかかわらず賃金格差を設けることは不合理だ」と指摘。そして、会社の状況についても「再雇用時の賃下げで賃金コスト圧縮を必要とするような財務・経営状況ではなかった」、また会社側の「運転手らは賃下げに同意していた」との主張についても「同意しないと再雇用されない恐れがある状況だった」として特段の事情はなかったと認めています。

つまり、JR東海会社での、正社員（無期雇用）から定年後も同じ業務で再雇用された専任社員（有期雇用）の場合と全く同じなのです。定年後も定年前と全く同じ業務を行わせているのに再雇用というだけで賃金引き下げを行うのは違法なのです！

社員のみなさん！これまで抱いていた疑問をそのままにせず、職場から声をあげて改善を求めていきましょう！