

## 定年後継続再雇用の契約を締結される事業主の方へ

平成28年5月13日、東京地裁にて、定年退職後の有期嘱託社員について、正社員と賃金に相違を設けることは不合理であると判決が下されました。

結果、被告である会社（N運輸）は賃金差額420万円を原告である当該嘱託社員へ支払うこととなりました。

この事案をもとに、定年後の継続再雇用者の賃金を下げる場合の注意事項

- ①有期契約にするだけで、それ以外の労働条件（労働時間、業務の内容、その責任の程度など）は正社員の時と同じとしたままで、賃金を下げないこと
- ②定年後の継続再雇用者の就業規則を正社員就業規則と同じにしておかないこと
- ③定年後の再雇用契約書に合意の署名・押印があったとしても、労働者側の合意があると認められない場合があるので、契約時には労働条件について、詳しい説明をしておくこと。特に当該労働者から質問があれば、理解してもらえるまで真摯に説明をすること。

※ただし、この争いについては現在も控訴審へと継続しているので、今後の判断がどうであるかは注目されるところであります。