

おわびと訂正

『別冊 中高齢者雇用ハンドブック 2015』に以下のとおり、誤りがございました。謹んでおわび申し上げますとともに、訂正させていただきます。これは弊社の作業上の手違いにより、誤植が生じてしまったものです。

89頁 上段 QとAの部分

QとAの部分に誤りがございます。皆様にはたいへんお手数をおかけしますが、89頁の上段には、以下を貼付のうえご利用いただけますよう、どうぞよろしくお願い申し上げます。

Q2 役職定年制の導入と不利益変更

当社では役職定年制を導入しており、一定年齢に達した役職者に対して、年俸制の適用解除とスタッフ職への配転を行います。当社は、一般社員については55歳以降の定昇がありませんので、年俸制が適用されないことで、役職者にとっては大幅な賃金減額となります。当社としては、組織の新陳代謝という観点から役職定年制は必要不可欠だと考えていますが、この制度は労働条件の不利益変更といえるのでしょうか。

(キリトリ)

A

役職定年制を導入すること自体は、特に問題はないが、役職定年制を新たに設け、これに伴い賃金が減額されることは、労働条件の不利益変更にあたり、労働契約法10条の規定に照らして合理性が認められることが必要である。判例では、5割程度の賃金減額につき、合理性を否定したものがある。