



安部 光壹
Kouichi Abe

気になる労働判例

定年後再雇用者の賃金と労働契約法 20 条の関係

1. はじめに

最近、東京地裁、大阪高裁で労働事件について、気になる判決が二つ登場したので、それを紹介する。

いずれも、定年後あるいは同一職場での再雇用者の賃金と正社員の賃金とを区別することが不合理な差別になるかという事案である。

ここ数年、私の事務所にも労働問題に関する事件が後を絶たない。パワハラ、整理解雇、残業代請求、社員の不祥事、社員の独立と競業避止義務違反など、じわっと増えている。労働問題の特色は、一般的な規範がなく、殆どがその行為（例えば解雇）が、合理的か必要かという具体的な場面で判断されることになるので直ちにどちらの言い分が正しいかを判断できないところにある。とっさの判断が難しいのである。

そんな私にとって、さらに追い打ちをかけるのがこの定年後再雇用者の問題である。それでは、気になる（悩ましい）二つの労働判例を見てみよう。

2. 長澤運輸事件

（東京地裁、平成 28 年 5 月 13 日判決、労働判例 1135 号 11 頁～）

ひとつの事件は、長澤運輸事件と呼ばれている事件である。
 (1) この事件は、被告長澤運輸(株)（以下 Y 社という）に雇用されていた原告ら 3 名（以下 $X_1 \sim X_3$ という）が、それぞれ X_1 が平成 26 年 3 月末に、 X_2 、 X_3 が同年 9 月末に定年を迎え、その際に Y 社との間で期間の定めのある労働契約（以下本件有期労働契約という）を締結し、嘱託社員として就労していたところ、期間の定めのない労働契約を締結している従業員（正社員）との間に、不合理な労働条件の相違が存在すると主張して、その不合理な労働条件の定めは労契法 20 条により無効であり、X らには一般正社員の就業規則等が適用されることになるとして、Y 社に対し、当該就業規則等の規定により支給されるべき賃金と実際に支給された賃金との差額およびこれに対する遅延損害金の支払いを求めた事案である。

(2) 事件の背景

Y社はトラック運送会社であり、Xらはその従業員である。Y社は平成16年改正による高齢者雇用安定法により、従業員の定年を満60歳とし、従業員が継続勤務を希望した場合、会社が雇用を必要と認めて採用された者等を嘱託社員と認め、契約期間は1年以内とする、賞与その他の臨時的給与と退職金を支給しないことを定めていた（嘱託社員就業規則）。また、Y社は、平成22年4月1日に嘱託社員の採用基準、賃金等の労働条件を定めた「定年後採用条件」をXらの加入する労働組合（以下本件組合という）との間で団交し、本件組合は雇用者の賃金について、正社員との均衡を考慮するように申し入れしたがY社はそれに応じなかった。

X₁は平成26年3月、X₂、X₃は同年9月に退職した。

(3) 定年退職前の団交では、本件組合とY社との賃金の格差の是正には至らなかった。そこでXらは正社員との差額約204万円の支払いを求めて東京地裁に提訴した。

3. 東京地裁判決（平成28年5月13日、労働判例1135号11頁～）

東京地裁は以下のように判決した。

(1) 定年退職後の有期雇用契約社員（嘱託社員）と正社員との間に賃金の差を設けることは労働契約法20条違反か。

労働契約法20条は、合理性を有する場合を除き、労働条件が期間の定めの有無により差別をしてはならないと規定している。東京地裁は、この規定は定年退職後嘱託社員として有期契約になった場合にも適用ありと判断した。この点が重要である。

(2) さらに進んで、判決は、労働契約法20条は有期契約労働者と無期契約労働者との間の労働条件の相違が不合理なもの認められるか否かの考慮要素として①職務の内容、②当該職務の内容及び配置の変更の範囲のほか、③その他の事情を掲げているが、これを判断するために短時間労働者の雇用管理改善等に関する法律（パートタイム労働者法）を参考にした。そして、同法9条は有期契約労働者とともに非正規労働者と位置付けられることの多い短時間労働者に関し、職務の内容が通常の労働者と同一であり、その職務内容及び配置が通常の労働者との同一の範囲で変更されると見込まれるものについては、短時間労働者ということをも理由として賃金の決定、その他の待遇について差別的取扱いをしてはならないと定めており、この理由は有期契約労働者と短期労働契約者との間においても当てはまるとした。

本件においては、Xらと正社員との間には業務の内容や当該業務に伴う責任の程度に差異はなく、Y社が業務の都合により勤務場所や業務の内容を変更することがある点でも両者の間に差異はない。

また、Xらの職務の内容に照らし、定年の前後において、その職務遂行能力について有意な差が生じているとは考えにくく、実際にもそのような有意な差異が生じていることや雇用期間中にそのような有意な差異が生じる推測すべきことを相当とする事情を認めるに足りる証拠もない。そうすると、この相違を正当とすべき特段

の事情がない限り不合理なものとの評価を免れない。

(3) 我国においては年功序列を維持しつつ賃金コストを一定限度に抑制するために不可欠な制度として定年制が広く採用される一方で平均寿命の延伸に伴って、定年到達者の雇用確保の必要性が高まったことを背景に高齢者雇用安定法が改正され、60歳を超えた高齢者の雇用確保措置が段階的に義務付けられてきたものであり、賃金コストの無制限な増大を回避しつつ定年到達者の雇用を確保するため定年後継続雇用者の賃金を定年前から引き下げること自体には合理性が認められる。

しかし、他方、我国の企業一般において、定年退職後の継続雇用の際、職務内容等が全く変わらないまま賃金だけを引き下げることが広く行なわれているという慣行等の事実を認めるに足りる的確な証拠はない。

(4) またY社においては、正社員の賃金体系の年齢、在籍年数の最大幅は1年間64万8,000円であるが、定年退職後の有期雇用契約者の場合は、それを大幅に超える額であり、継続勤務しても基本賃金の増額もなく、退職金もないこれらの事情を考えると、定年退職者を再雇用する方が新規正社員を雇用するよりも賃金コストを抑えるという側面を有しているが、Y社において賃金コスト圧縮を行なわなければいけない財務状況ないし経営状況に置かれていたと認めるべき証拠もなく、逆にY社は定年後再雇用者の賃金水準ないし体系について、同業他社に比べて高いこと、再雇用となること、老齢厚生年金制度の存在をもって決定したのであり、Y社の財務状況ないし経営状況に基づいて決定したのではない。

そうすると、企業において賃金コストの無制限な増大を回避しつつ定年退職者の雇用を確保するため、定年後継続雇用者の賃金を定年前から引き下げること自体には合理性が認められるが、Y社において、その財務状況ないし経営状況上合理的と認められるような賃金コスト圧縮の必要性があったわけではない状況では合理的と解することはできない。

Y社は、高齢者雇用安定法の改正の目的が年金と雇用の継続にあるので、賃金水準を引き下げるとも合理性があるというが、正社員と同じ業務に従事させながら、賃金水準だけを引き下げることには合理性があるということにはならない。

(5) Y社は、本件組合との労使協議を繰り返し行い、平成24年3月以降

①基本賃金の2万円の増額、②無事故手当と基本賃金の額の変更、③調整給（老齢厚生年金の報酬比例部分の未支給期間の調整）等の労働条件の改善を行ってきたが、これらを本件組合は合意していない。

Xらは定年後再雇用者の賃金水準について実質的な交渉を行なうために現状と異なる賃金引下げ率による試算や経営資料の提示等を繰り返し求めてきたが、Yはこれらに一切応じておらず、実質的、具体的な協議が行なわれたと認められない。

(6) 結論

以上のように判示して裁判所は労働者側の主張を認め、現行賃金は労働契約法

20条に違反するとして正社員との差額分を全部認容した。

4. ハマキョウレックス事件

(1) もう一つの事件は、大阪高裁で期間の定めのない社員（正社員）と有期契約社員との賃金格差が裁判となった事案である。

この事案は、厳密にはある会社を定年退職した社員が同じ会社の有期契約社員として働くという事案ではなく、ハマキョウレックス（Y社）の委託先であったA会社が、A会社がY社の委託業務から撤退したことで、A会社の従業員であったXがY社と平成20年10月有期労働契約を結んだものである。業務内容はA会社時と同じく配車ドライバー、労働時間は午前5時から午後2時という勤務内容だった。賃金は時給1,150円、通勤手当3,000円、原則として昇給、賞与の支給はなかった。

一方、Y社の正社員は月給制で無事故手当（1万円）、作業手当（1万円）、給食手当（3,500円）、住宅手当（2万円）、通勤手当（5,000円）等の諸手当があるのに対し、契約社員であるXにはなかった。

Xは、全日本建設運輸連帯労働組合近畿地区トラック支部に加入し、同労働組合のハマキョウレックス分会を結成し、自ら会長に就任した。

(2) Xは、労働時間、配送業務等について正社員と変わらないのに、無事故手当、作業手当、給食手当、住宅手当、皆勤手当及び通勤手当を有期雇用者である原告に支払わないのは公序良俗に違反する不合理な差別であるし、特に労働契約法20条が施行された平成25年4月1日以降は同法違反によって無効となり、XはY社の正社員と同一の地位になり、賃金及び諸手当の差額をY社に請求できると主張した。

(3) 原判決（大津地裁彦根支部 平成27年9月16日 労働判例1135号59頁～）は、本件労働契約は以下のとおり労働契約法20条に違反しないとした。即ち「Y社の正社員は業務上の必要に応じて就業場所及び業務内容の変更命令を甘受しなければならない、出向も含め全国規模の広域異動の可能性がある外、Y社の教育を受ける義務を負い、将来、支店長や事業所の管理責任者等のYの中核を担う人材として登用される可能性がある者として育成される立場にあるのに対し、契約社員は業務内容、労働時間、休息时间、休日等の労働条件の変更があり得るに止まり、就業場所の異動や出向等は予定されておらず、将来、支店長や事業所の管理責任者等のYの中核を担う人材として登用される可能性がある者として期待されるべき立場にあるとはいえない。従って、このような状況を踏まえると、本件の賃金等の格差は不合理とはいえない。」とした。

但し、通勤手当だけにおいては正社員5万円を限度として通勤距離に応じて支給される（2km以内は一律5,000円）に対し、契約社員には3,000円の限度でしか支給されないのは公序良俗とまでは言えないが、労働契約法20条の「不合理と認められるもの」と判示した。

その結果、原判決は平成25年4月から8月分までの5ヶ月の差額合計1万円

(2,000円×5ヶ月)を損害として認容した。

(4)これに対してXが控訴し、大阪高裁は平成28年7月26日以下のように判決した。(ウエストロー・ジャパン掲載)

ア：労働契約法20条は期間の定めの有無に関連して生じた差別について、それが不合理と認められるか否かについて定めたものであり、その判断は、有期契約労働者と無期契約労働者との間の労働条件について職務の内容、当該職務の内容及び配置の変更の範囲その他の事情を考慮して、個々の労働条件ごとに判断されるべきものである。

その結果、原判決と異なり、無事故手当、作業手当、給食手当、通勤手当、について不合理な差別であることを認めた。

イ：尚、住宅手当、皆勤手当、家族手当、一時金の支給、定期昇給、退職金の支給については認めなかった。

ウ：さらに、本判決は労働契約法20条違反があっても、それは同法が施行された平成25年4月1日以降であるので、その後の差額分について不法行為による損害賠償として認めることができる。よって、その損害はX請求の約578万円のうち77万円であるとした。

5. 感想

ハマキュウレックス事件控訴審判決は、原判決よりXの主張を大幅に認めているが、その構成は契約を無効とするのではなく、不法行為による損害賠償と構成して、弾力性、具体性をもたせた。これは、長澤運輸事件が嘱託社員就業規則や、定年後採用条件を一切無効とするのと異なっている。

これら3つの判決から、今後は定年前の正社員と定年後の契約社員とでは職務内容や責任のあり方、将来の立場などの相違を明確に区別化することが望まれる。また、非正規労働者が多様化していることに対して、総合的な規律か類型化された規律になるのかについても気になるところである。また、この3つの判決を見ていると、合同労組と会社の対立が激しいことが分かる。何とかこの状況も打破したいが、そこには裁判に対する信頼や役割にまで立ち入っていかねばならない気もする。

細かく複雑な事案を鋭で断ち切るように解説したが、この3つの判決を読みこなすことによって、法律的主張の仕方、紛争の原因、紛争の主体、裁判所や法律関係者の役割と限界(?)なども見えてくる貴重な教材のように思えてくる。

私には鬱陶しい紛争のように見えるし、判決内容も細かく読まないといけない。また、この結論でよかったのか、まだ疑問が残る。強いてあげれば、大阪高裁判決が最も落ち着きがいいような気がするが、ここまで両当事者が先鋭的にならない方法は無いものかと、つい考えてしまう。