

近時の労働判例

～労働法制特別委員会若手会員から～

第45回 東京地裁平成28年5月13日判決 (長澤運輸事件)(労働判例1135号11頁)

労働法制特別委員会委員 松永 成高 (66期)



第1 事案の概要

- 1 セメント輸送等の輸送事業を営むY社は、従業員の定年を60歳と定め、定年退職者を更新のある有期の嘱託社員として65歳まで再雇用していた。Y社の正社員就業規則等によれば、正社員には、職務給、精勤手当、住宅手当、家族手当、役付手当及び賞与（原則として基本給5か月分）が支給される一方、嘱託社員の労働条件を定める「定年後再雇用者採用条件」によれば、これらの賃金、賞与が支給されず、両社員間の労働条件に相違（本件相違）があった。
- 2 Xらは、Y社の正社員として21年間から33年間勤務し、定年後も、嘱託社員として、従前と同様にバラセメントタンク車（撒車）の乗務員として勤務した。その業務の内容は、正社員と同じく、撒車に乗務して指定された配達先にバラセメントを配送するというものであったが、賃金の総額は定年時の約70%に減額されていた。
- 3 Xらは、本件相違が労働契約法（労契法）20条の規定する有期雇用を理由とする不合理な差別に当たると主張して、Y社に対し、主位的に賃金に関し正社員と同一の就業規則等の規定が適用される労働契約上の権利を有する地位の確認、並びに、同規定が適用されたとした場合に支払われるべきであった賃金と実際に支払われた賃金との差額及び遅延損害金の支払を、予備的に不法行為に基づく損害賠償を請求したところ、裁判所はXらの主位的請求を認容した。

第2 争点

- 1 労契法20条が定める不合理な差別の解釈
- 2 労契法20条違反が認められる場合における原告

らの労働契約上の地位

第3 裁判所の判断

1 争点1について

- (1) Xら嘱託社員の賃金の定めは、Y社の正社員の賃金の定めと相違しているところ、労契法20条は、両者間の相違が有期契約であることに関連して発生している場合を規制しているもので、これを、有期契約であることを理由として発生している場合に限定して解釈する合理性はない。本件相違は、両者の賃金規定等の相違が原因となって発生しているから、これが有期契約であることに関連して発生した相違であることが明らかである（再雇用契約であることによる相違にすぎないとのY社の主張は採用できない）。
- (2) 労契法20条は、両者の相違が不合理か否かの判断要素として、①職務の内容、②当該職務の内容及び配置の変更の範囲（以下、①②を併せて「職務の内容等」という）を明示し、これらを特に重要な考慮要素と位置付けている。また、労契法20条と同じく非正規労働者の保護を目的とするパートタイム労働法9条は、短時間労働者について、職務の内容等が通常の労働者と同一である限り、その他の事情を考慮することなく、賃金を含む待遇についての差別的取扱いを禁止している。したがって、両者に①②の相違がないにもかかわらず、賃金額に相違を設けることは、その相違の程度にかかわらず、これを正当と解すべき特段の事情がない限り、不合理との評価を免れないが、本件においては、両者に①②の相違は認められないし、Xらの業務遂行能力が定年後に劣化したというような事実も窺われない。

そうすると、本件相違に合理性があるというた

めには、特段の事情の存在が必要となるところ、定年後再雇用者の賃金を定年時のものから引き下げることも自体は一般的に合理性を肯定できるが、再雇用者の職務の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われていたり、そのような慣行が社会通念上も相当なものとして広く受け入れられていたりする事実は認められない。

- (3) また、Y社の賃金制度は、基本給において新規採用者と最熟練者との間でも年間64万円程度であるにもかかわらず、Xらの再雇用後の賃金減額幅はこれを遥かに超えており、Y社がここまで再雇用者の賃金を削減しなければならない財務状況にあったとも認め難い。さらに、このような賃金額が、Xらが所属する組合との誠実な団体交渉により合意（修正増額）されたとのY社の主張も認めがたく、結局、特段の事情は認められないから、本件相違は、労契法20条に該当する不合理な差別となる。

2 争点2について

- (1) 労契法20条は訓示規定ではなく、民事的効力を有する規定であると解されるから、同条に違反する労働条件の定めは無効である。
- (2) 被告の正社員就業規則3条は、「この規則は、会社に在籍する全従業員に適用する。ただし、次に掲げる者については、規則の一部を適用しないことがある」と定め、その一部を適用しないことがある者として「嘱託者」を掲げている。嘱託社員の賃金の定めが無効であれば、嘱託社員にも正社員就業規則等が適用される結果、これは、正社員の賃金の定めと同じものになる。

第4 検討

- 1 本判決は、「同一労働同一賃金」の問題に正面

から答えた重要な判決である。本判決の特徴は、労契法20条が規定する有期労働者と無期労働者の職務の内容等の同一性を実態に即して判断し、これが実質的に同一であれば、両者間の賃金差別を正当化する特段の事情がない限り当該差別は不合理なものとして判断されるとの基準を示した点、及び、有期労働者の賃金の定めが同条に違反し無効であれば無期労働者の賃金規定が適用されるとした点にある。

- 2 平成24年改正後の高年齢者雇用安定法は、原則として、従業員を65歳まで雇用することを企業に義務付けているところ、本件のように、定年を60歳とし、その後は、65歳まで更新される有期の再雇用制度を導入している企業が多い。

労契法20条も平成24年に追加されたものである。その際の施行通達（平成24年基発0810第2号）は、定年の前後で職務の内容等が変更されることが一般的であるとするが、現業労働者の場合は定年の前後でさしたる変化が生じないことも考えられる。本判決は、このような場合は再雇用に際し賃金を引き下げることは原則として許されないとの基準を示したものであり、実務に与える影響は大きいと思われる。

- 3 本判決は、労契法20条に違反する労働条件の定めを無効とした上で、無期労働者に適用される就業規則の解釈により、これが有期労働者にも適用されるものとした。このような解釈が可能であるかは事案（当該就業規則の解釈等）によると考えられ、有期労働者は、無期労働者との間の賃金の差額相当額を損害賠償として求めるほかにない場合もあり得よう（ハマキョウレックス控訴事件：大阪高判平成28年7月26日参照、判例集未登載）。なお、本件は控訴されており、控訴審の判断が注目される。