

# 近時の労働判例

～労働法制特別委員会若手会員から～

## 第50回 東京高裁平成28年11月2日判決（長澤運輸事件）

〔労働判例1144号16頁〕

労働法制特別委員会委員 太宰 未桜 (62期)

### 1 事案の概要

- (1) 本件は、輸送事業を営むY社を60歳で定年退職した後、Y社との間で期間1年の有期労働契約を締結し、嘱託社員として就労しているXら乗務員3名が、無期労働契約を締結する正社員乗務員との間に、有期雇用であることを理由とする不合理な労働条件の差別を禁止する労働契約法20条違反があるとして、Y社に対し、主位的に、正社員たる労働契約上の地位にあることの確認及び差額賃金の支払い、予備的に不法行為に基づく差額賃金相当額の損害賠償金の支払いを求めた事案である。
- (2) Y社の正社員乗務員には、職務給、精勤手当、住宅手当、家族手当、役付手当及び賞与が支給されていたが、Xら嘱託社員（定年後再雇用）乗務員には、これらの手当・賞与が支給されていなかった（以下「本件相違」という）ため、Xらの定年後の賃金は、定年前に比べて年収ベースで2割前後減額となっていた。
- (3) 原審（東京地裁平成28年5月13日判決〔労判1135号11頁〕）は、Xらの主位的請求を認めた。

### 2 裁判所の判断

本判決は、労働契約法20条につき、以下のとおり判断して原判決を取り消し、Xらの請求を棄却した。

- (1) 労働契約法20条の「期間の定めがあることによ

り」という文言は、使用者が専ら期間の定めの有無を理由として労働条件の相違を設けた場合に限定して解すべき根拠は乏しい。本件において、Y社が、高年齢者雇用安定法が定める選択肢の1つとしてXらと有期労働契約を締結したのは、賃金節約や雇用調整を弾力的に図る目的もあるものと認められ、本件相違が期間の定めの有無に関連して生じたものであることは明らかである。

- (2) 有期契約労働者と無期契約労働者の間の労働条件の相違が不合理と認められるか否かは、①職務の内容、②当該職務の内容及び配置の変更の範囲、③その他の事情を幅広く総合的に考慮して判断すべきである。

本件において、上記①及び②は、Xらと正社員とでおおむね同じである。上記③について、定年の前後で上記①及び②が変わらないまま相当程度賃金を引き下げることが広く行われており、また、Y社の運輸業の収支が大幅な赤字となっていることを考慮すると、Xらの賃金が年収ベースで2割前後減額になっていることが直ちに不合理であるとは認められない。

Y社が正社員と嘱託社員との賃金の差額を縮める努力をしたことに照らせば、個別の諸手当の支給の趣旨を考慮しても、なお嘱託社員への不支給や支給額が低いことが不合理であるとは認められない。また、組合との間で定年後再雇用者の労働条件に関する一定程度の協議を行い、その改善を実施したことも考慮すべき事情である。

以上によれば、本件相違は、労働者の職務の内容、当該職務の内容及び配置の変更の範囲その他

の事情に照らして不合理なものであるということとはできず、労働契約法20条に違反するとは認められない。

### 3 本判決の検討

#### (1) 原判決及びハマキョウレックス（差戻審）事件 控訴審判決との比較

原判決は、有期契約労働者と無期契約労働者との間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、不合理であるとの評価を免れないとしたうえで、本件において、嘱託社員と正社員との間に上記①及び②に全く違いがなく、Y社の主張した各事情も、賃金に相違を設けることを正当と解すべき特段の事情とは認められず、本件相違は、労働契約法20条に違反するとした。

これに対し、本判決は、上記のとおり、正社員と定年後再雇用の嘱託社員とでは上記①と②はおおむね同じだが、定年後再雇用者の賃金が減額されるというわが国の通例、Y社の経営状況と減額幅縮小に向けた努力、Xらの賃金減額割合等を本件相違の合理的な理由として、労働契約法20条違反を否定している。

なお、正社員のドライバーと契約社員のドライバーとの労働条件（賃金）の相違の不合理性が争われたハマキョウレックス（差戻審）事件控訴審判決（大阪高判平成28年7月26日〔労判1143号5頁〕）は、両者の間には業務内容自体に大きな相違はないが、広域移動や人材登用の可能性といった人材活用の仕組みの有無に基づく相違が存す

るとして、その不合理性を個々の労働条件ごとに慎重に検討し、諸手当の一部について不合理な差別を認定している（上告審に係属中）。

#### (2) 「同一労働同一賃金」に向けた動き

正規雇用と非正規雇用の賃金格差は、男女の賃金格差と同様に大きな社会問題となっている。政府は、総理大臣の諮問機関として「働き方改革実現会議」を設置し、また、厚労省には「同一労働同一賃金の実現に向けた検討会」も置いて、わが国における「同一労働同一賃金」のあり方、正規・非正規という雇用形態の解消に向けた検討を進めているが、2016年12月には「同一労働同一賃金ガイドライン案」を公表し、その内容の立法化の議論も開始された。同ガイドライン案では、「無期雇用フルタイム労働者と定年後の継続雇用の有期雇用労働者との間の賃金差については、実際に両者の間に職務内容・配置の変更範囲、その他の事情の違いがある場合は、その違いに応じた賃金差は許容される」とする一方で、賃金の種目（基本給、諸手当、賞与等）ごとに差別の合理性を検討するよう求めている。

(3) 本件は上告されており、定年後再雇用者に対する賃金相違はどの範囲まで肯定されるのかが大きな争点となろう。なお、近時の関連判例としては、X運輸事件・大阪高判平成22年9月14日〔労経速2091号7頁〕、ニヤクコーポレーション事件・大分地判平成25年12月10日〔労判1090号44頁〕、L社事件・東京地判平成28年8月25日〔労判1144号25頁〕などがある。