

近時の労働判例

～労働法制特別委員会若手会員から～

第67回 最高裁第二小法廷平成30年6月1日判決最高裁

(長澤運輸事件／裁判所ウェブサイト最高裁判所判例集)

定年後再雇用の有期契約労働者と正社員との間の賃金格差の不合理性

労働法制特別委員会委員 野田 広大 (67 期)



1 事案の概要

Xら3名は、従業員数66名の運送会社Yのドライバーとして、定年(60歳)まで勤務した後、期間1年の有期労働契約を締結し、従前と同様の業務に従事しているのに賃金が減額されたことについて(以下、定年前の無期契約労働者を「正社員」、再雇用の有期契約労働者を「嘱託社員」という)、正社員との間に不合理な相違があるとして、主位的に、正社員と同じ条件の労働契約上の地位にあることの確認及び未払い賃金の支払いを求め、予備的に、同額の不法行為に基づく損害賠償を求めた事案である。

なお、本件は、正社員と嘱託社員との間で、職務内容や、職務内容及び配置の変更の範囲(以下、本稿では2つの要素を併せて「職務内容等」という)について相違がなかったが、Xらの年収は、約76～80%に減少した。

2 賃金の相違

(1) 基本給相当部分

正社員は、固定的な賃金として、89,100～121,100円の在籍給、200～6,000円の年齢給、76,952～82,952円の職務給を受け、歩合給として稼働額の3.1～4.6%を受け取っていた。

一方、嘱託社員の基本給相当部分は、基本賃金として125,000円、歩合給として稼働額の7～12%であった。

(2) その他手当等

正社員は、精勤手当(5千円)、住宅手当(1万円)、家族手当(配偶者5千円、子1人当たり5千円(2人まで))、役付手当(組長1,500円、班長3,000円)、賞与(年間5か月分)が支給されていたが、嘱託社員には、これらの手当等は支給されていなかった。

また、嘱託社員の超勤手当(時間外労働等の割増

賃金)の算定の基礎となる賃金に、これらの支給されていない手当は含まれていない。

一方、嘱託社員には、老齢厚生年金の報酬比例部分の支給開始まで調整給月2万円が支給されていた。

3 争点

- (1) 労働契約法20条(「職務内容等」及び「その他の事情」の考慮と、雇用期間の定めによる不合理な賃金差別の禁止)違反の有無
- (2) 同条違反の効果
- (3) 不法行為の成否及び損害額

4 下級審の概要

(1) 一審(東京地判平成28年5月13日労判1135号11頁)

職務内容等が同じ場合、重要な労働条件である賃金の違いは、特段の事情がない限り不合理と評価され、定年後の再雇用や団体交渉の経緯等を特段の事情とは認めず、嘱託職員の就業規則を労働契約法20条に違反する無効なものとした上で、正社員の就業規則の合理的解釈により、正社員と同一の地位の確認及び未払い賃金の請求を認容した。

(2) 原審(東京高判平成28年11月2日労判1144号16頁)

Y社の属する規模の企業において、定年後再雇用の賃金を引き下げることは広く行われているところ、Y社の賃金総額の減額率は、その他の会社の平均をかなり下回ること、正社員との賃金の差を縮める努力をしたこと等から、すべての賃金項目について労働契約法20条違反を否定した。

5 本判決について

(1) 労働契約法20条違反の有無

同条の趣旨が、職務内容等やその他の事情に応じ

た均衡待遇を求めるものであることを示した上で、同条の判断枠組みについて、一般論として、①「期間の定めがあることにより」とは労働条件の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をいうこと、②「その他の事情」の内容は職務内容等に関連する事情に限定されず、定年後再雇用という事実も考慮要素となること、③不合理性（合理性を欠くだけでは足りず、不合理であると評価しうることが必要）の判断は、賃金の総額を比較するだけでなく賃金項目の趣旨を個別に考慮すべきとした。

個別の項目のうち、精勤手当の不支給及び精勤手当を考慮しない超勤手当の算定は定年後再雇用との関連性が乏しく不合理とした。

一方、嘱託社員の基本給相当部分（基本賃金、歩合給）は、正社員と比較して2～12%減額しているものの、基本賃金及び歩合率が高く設定されていること、団体交渉を通じて条件が改善され月額2万円の調整給が支給されていること等から不合理性を認めず、家族手当・住宅手当については、正社員には幅広い世代の労働者がいることから、役付手当については、役付者に支払われるもので年功給的な性格のものではないことから、賞与については、嘱託社員が定年時に退職金を受け取ったこと、老齢厚生年金の支給を受けることができること、年収が退職前の約79%であり、労務の成果が賃金に反映されやすい制度がとられていること等から、それぞれ不合理性を認めなかった。

(2) 労働契約法20条違反の効力

同条に違反する労働条件は私法上無効であるが、有期契約労働者の条件を比較対象となった無期契約労働者のものと同一にする効力（補充効）はないとの一般論を示した。また、就業規則等が正社員と嘱託社員で別に定められていることから、Y社の就業規則等の合理的解釈により、Xらについて正社員の就業規則を適用することはできないと判断した。

(3) 不法行為の成否及び損害額

労働契約法20条違反の私法的効力により、精勤手当を支給せず、超勤手当の計算の基礎に精勤手当を算入しなかったことについて、不法行為が成立することを認め、精勤手当については、同手当の額を損害額として認容し、超勤手当については、損害額算定のため差し戻した。

6 本判決の検討

(1) 本判決の射程について

本判決では、労働契約法20条の要件や効果について、一般的な解釈を示しており、本判決と同日に同小法廷から出されたハマキョウレックス事件（職務内容等が異なる有期雇用ドライバーの事案）判決でも、同様の判断が示されていることから、同条の一般的な解釈や、判断枠組みについては判例が固まったものと考えられる。各賃金項目の格差の不合理性の有無に関する判断手法については、後述の改正法に向けたガイドライン案が既に出されているが、賞与については本判決とやや異なるものとなっており、その他についても、その理由の合理性を、具体的事案に即して慎重に検討することを求めている。

(2) 働き方改革関連法案について

働き方改革関連法が本判決後の6月29日に成立し、労働契約法20条はパートタイム労働法の不合理差別禁止規定と合体される形で削除され、新法では、各賃金項目の「均等・均衡」原則が明記された。

改正法の施行（2020年4月、中小企業は2021年4月）後においては一層、定年後再雇用という事実だけで賃金の減額が認められるわけではなく、また、改正法では、職務内容等が同一で通常の労働者と同視される場合は、差別的取り扱いが禁止される。使用者は、再雇用者の、職務内容等の違いと賃金総額の比較、各賃金項目の趣旨を整理し、労使合意を得るための誠実な交渉が必要となるように思われる。