

長澤運輸事件

事案の概要

長澤運輸は、セメント・液化ガス・食品等の輸送会社。本件原告の嘱託社員3名は、長澤運輸にて定年後再雇用された嘱託社員としてトラックの乗務員として勤務していた。

嘱託社員と正社員の乗務員との間には、業務の内容及び当該業務に伴う責任の程度に何ら違いがなく、配置転換等の可能性についても同一の労働条件であった。

嘱託社員の賃金の定めは、正社員の乗務員との間で相違があった。そのため、嘱託社員3名は、この相違が労働契約法20条に違反するとして、正社員の乗務員に適用される就業規則、賃金規定の適用を受ける労働契約上の地位の確認を求めるとともに、就業規則、賃金規定により正社員に支給される賃金と実際に嘱託社員として支払いを受けた賃金との差額及び、遅延損害金の支払いを求め、不法行為に基づく損害賠償請求として、上記差額相当額及び、遅延損害金の支払いを求めた。

主な争点

- 1.労働契約法20条に違反するのか
- 2.労働契約法20条違反が認められる場合、嘱託社員に関する賃金の定めが正社員の労働契約の内容である賃金の定めと同じものになるのか
- 3.不法行為の成否及び損害の金額

争点1 労働契約法20条に違反するのか

【嘱託社員の主張】

会社の嘱託社員と正社員との間には、賃金及び賞与について労働条件の相違があり、その結果、嘱託社員3名の収入は、正社員であった定年前1年と比較して3割前後も引き下げられている。したがって、会社との間で有期労働契約を締結している嘱託社員と期間の定めのない労働契約を締結している正社員との間に労働条件の相違があるのであるから、労働契約法20条に違反する。

職務給と能率給

職務給や能率給は、車両の大きさ・種別が異なることで乗務員に要求される運転技量、乗務員に課される責任、運送貨物量等が異なる。また、車両の大きさ・種別に着目して定められているものであるので、定年退職の前後で同一の車両に乗務

し、同じ業務をしているにもかかわらず、上記のような差異を設けることは不合理。

調整給

会社は、老齢厚生年金が支給されない期間について、調整給を月額20,000円支給するとしているが、そもそも、老齢厚生年金の支給は、労働契約法20条の不合理性の判断に影響しない。また、老齢厚生年金の支給に伴い、調整給の支給を停止し賃金を引き下げる合理性は乏しい。

精勤手当

欠勤なく勤務することを奨励する目的のため、支払われないという相違は不合理。

住宅手当

従業員の住居費の一部を填補する目的のため、支払われないという相違は不合理。

家族手当

従業員の生活維持に資する目的のため、支払われないという相違は不合理。

役付手当

役付者と他の乗務員を比較しても特別の責任や業務負担があるわけではなく、年功給・勤続給的性格のものであり、定年後再雇用者は、引き続き会社で働くことになるため定年前より勤続期間が長くなる。そのため嘱託社員に役付手当を支払わないという相違は不合理。

超勤手当

元々、基準内賃金の相違が不合理であるから、これに基づいて計算される超勤手当の相違も不合理

賞与

会社における月額賃金を補完し、一定の生活水準を保障する性質のものであるから、定年前と全く同じ業務をしているにもかかわらず、正社員に賞与を支払い、嘱託社員に支払わないという相違は不合理。

以上、個々の労働条件を確認していくと嘱託社員と正社員との間には、明らかに、労働契約に期間の定めがあることによる労働条件の相違がある。従って、嘱託社員と正社員との間の労働条件の相違は、労働契約法20条に違反する。

- ・「期間の定めがあることにより」の解釈

労働契約法20条の「期間の定めがあることにより」との文面は、期間の定めがあることと労働条件の相違との間に因果関係があれば足りる。



定年後再雇用として新たに有期労働契約を締結するものであっても労働契約法20条の適用を免れない。

- ・会社との団体交渉について

定年後再雇用者の労働条件に関して、団体交渉は行われてきたが、会社の姿勢は、会社が提示した条件に同意した場合は再雇用するというもので、再雇用者の労働条件を切り下げる根拠や理由を示すこともなく、一時金の支給や賃金水準の引き上げ等の具体的な改善について協議をしていない。

- ・定年後再雇用時の雇用契約の締結にかかる同意について

会社は会社が定めた再雇用条件に「同意」することを再雇用の条件としており、個別に労働者が労働条件を交渉する余地はなかった。現に、嘱託社員は、労働組合を通して雇用契約書を提出した直後に、再雇用条件には同意できないが署名押印しないと再雇用されないのをやむを得ず雇用契約書を締結したことにした旨を会社へ通知している。

【会社の主張】

会社における定年後再雇用制度は、満60歳の定年により一旦、退職した者との間で高年齢雇用安定法により義務づけられている定年後再雇用として、新たに有期労働契約を締結するもので、会社と定年退職者の合意によって賃金を含めた労働条件が定められるものである。賃金等の労働条件は、定年退職後の労働契約後の労働契約として新たに設定したものであり、定年後再雇用であることを理由に、正社員との間で労働条件の相違を設けているのであって「期間の定めがあること」を理由として労働条件の相違を設けているわけではないため、労働契約法20条に違反しない。

嘱託社員は、定年前と同一の労働条件で再雇用しなければならない法的義務を負っているものではなく、再雇用時に一定割合で賃金を引き下げたとしても、当然に不当、不合理とすべき理由はない。

- ・「不合理とみとめられるもの」の解釈

労働契約法20条の「不合理と認められるものであってはならない」とは、有期労働契約者に対する不利益な取り扱いが「不合理」とまで認められるものであってはならないという趣旨であり、法的に否認すべき程度に不公平に低いものであってはならない

いとの趣旨を表現したものであると解される。

・労働条件の改善について

会社は、労働組合との協議を経て、基本賃金を100,000円から120,000円に引き上げ、無事故手当を10,000円から5,000円に減額する代わりに基本賃金を125,000円に増額した。また、老齢厚生年金の報酬比例部分が支給されない期間があるとの労働組合指摘を踏まえ、その不支給期間について調整給として月額20,000円を別途支給することにした。

会社は、労働組合との間の労使協定に基づき、定年後再雇用者と個別の労働契約を締結し、労働組合との協議を経て賃金水準の改善を行ってきた。

【裁判所の判断】

本件有期労働契約は、期間の定めのある労働契約であり、その内容である賃金の定めは、正社員の労働契約の内容である賃金の定めと相違しているから、本件有期労働契約には、労働契約法20条の規定は適用される。

・「期間の定めがあることにより」について

期間の定めがあることによりという文言は、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、期間の定めの有無に関連して生じたものであることを要するという趣旨であると解するのが相当。

↓

有期契約労働者である嘱託社員と無期契約労働者である正社員との間には、賃金の定めについて、その地位の区別に基づく定型的な労働条件の相違があることが認められるのであるから、明らかに、当該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

・本件相違が不合理なものと認められるのか

嘱託社員と正社員の間には、業務の内容及び当該業務に伴う責任の程度に差異がなく、会社が業務都合により、勤務場所や業務の内容を変更することがある点でも差異はないため、有期契約労働者である嘱託社員の職務の内容並びに当該職務の内容及び配置の変更の範囲は無期契約労働者である正社員と同一であると認められる。

・特段の事情について

財務状況ないし経営状況上、合理的と認められているような賃金コスト圧縮の必要性があったわけでもない状況の下で、しかも、定年後再雇用者を定年前と全く同じような立場で同じ業務に従事させつつ、その賃金水準を新規採用の正社員よりも低く設

定することにより、定年後再雇用制度を賃金コスト圧縮の手段として用いることまでもが正当であると解することはできない。

・労働条件の改善について

労働条件の改善は、いずれも会社と労働組合が合意したものではなく、会社が団体交渉において労働組合の主張・意見を聞いた後に独自に決定して労働組合に通知したものである。

労働組合は、一貫して定年前と同じ賃金水準での再雇用を求めるとともに、定年後再雇用の賃金水準について実質的な交渉を行うために、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、会社は、これらの要求に一切応じていない。

会社と労働組合とが定年後再雇用者の労働条件について合意したことはないし、会社が協定の協議を提案するなどして合意の形成に向けた交渉を行っていたとも認められない。

争点２ 労働契約法２０条違反が認められる場合、嘱託社員に関する賃金の定めが正社員の労働契約の内容である賃金の定めと同じものになるのか

【嘱託社員の主張】

嘱託社員の労働条件のうち、職務給、能率給（歩合給）、役付手当、精勤手当、住宅手当、家族手当、超勤手当、賞与に関し、正社員との間の労働条件の相違は不合理であるから労働契約法２０条により、嘱託社員らとの関係では嘱託社員就業規則、嘱託社員労働契約書の労働条件のうち、これらに関する部分は無効となる。

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。」とした上で、「嘱託社員」についてはその一部を適用しないことがあるものとしており、この規定により嘱託社員には、嘱託社員就業規則及び嘱託社員労働契約書の規定が適用され、正社員就業規則が適用されないとなっていたが、嘱託社員就業規則及び嘱託社員労働契約書の一部が無効になることにより、これらが適用されない結果として、正社員就業規則及び賃金規定が適用されることになる。

したがって、嘱託社員には、正社員就業規則及び賃金規定が適用される労働契約上の地位にあるものとする。

【会社の主張】

争う。

【裁判所の判断】

本件有期労働契約の内容である賃金の定めは、労働契約法20条に違反する。労働契約法20条は、単なる訓示規定ではなく、民事的効力を有する規定であると解するのが相当であり、これに違反する労働条件の定めは、その効力を有しない。

会社の正社員就業規則3条は、「この規則は、会社に在籍する全従業員に適用する。但し、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。」とし、規則の一部を適用しないことがある者として「嘱託社員」を定めており、これを受けて会社は、嘱託社員に適用される就業規則として「嘱託社員就業規則」を制定することとともに嘱託社員労働契約書に具体的な労働条件を記載していたことが認められる。

会社の正社員就業規則は、原則として全従業員に適用されるものとされており、嘱託社員については、その一部を適用しないことがあるとしている。嘱託社員の労働条件のうち賃金の定めに関する部分が無効である場合には、正社員就業規則の規定が原則として全従業員に適用される旨の同規則3条の定めに従い、嘱託社員の労働条件のうち無効である賃金の定めに関する部分については、これに対応する正社員就業規則その他の規定が適用されることになるものと解することが相当である。

本件有期労働契約の内容である賃金の定めは、これが無効であることの結果として、正社員の労働契約の内容である賃金の定めと同じものになるというべきであり、具体的には正社員就業規則のとおりであるものと認められる。

争点3 不法行為の成否及び損害の金額

【嘱託社員の主張】

会社が正社員との間に賃金格差を生じるような嘱託社員就業規則を制定し、嘱託社員らとの間で労働契約を締結し、これらの定める労働条件を適用して、嘱託社員らに対し、嘱託社員らが正社員であれば支払うべき賃金を支払わなかったことは、労働契約法20条に反し違法であるとともに、公序良俗に反するものであるから、嘱託社員は会社に対し、民法709条に基づき、賃金の差額に相当する損害賠償請求権を有する。

同一労働同一賃金の原則の基礎にある均等待遇の理念は、賃金格差の違法性判断において、一つの重要な判断基準として考慮されるべきものであって、その理念に反する賃金格差は、使用者に許された裁量の範囲を逸脱したものであるとして、公序良俗違反をもたらす場合があり、許容される賃金格差の範囲を明らかに超えた場合、その限度において公序良俗違反として違法になる。

嘱託社員と正社員とでは、職務の内容並びに当該職務の内容及び配置の変更の範囲が同一であるにも関わらず、嘱託社員と正社員との間に各種手当に大きな格差があることは、許容される賃金格差の範囲を明らかに超え、同一労働同一賃金の原則（均等待遇

の原則)に反し、公序良俗に反する。

【会社の主張】

本件では、労働契約法20条違反ではないから、同条違反を根拠とする嘱託社員らの主張は、その前提を欠く。

賃金は、労働により生み出された成果や付加価値のみによって決定されるものではなく、生活給的要素を反映し決定される。会社の賃金制度においても正社員の基本給は在籍給と年齢給によって構成されており、同一内容の労働を行なっても、在籍年数と年齢により支給される基本給の額が異なるのであって、会社の賃金制度も正社員間で同一労働同一賃金の原則は当てはまらず、ましてや正社員と定年後再雇用者との間で同原則を適用する余地はない。

嘱託社員の主張する同一労働同一賃金を根拠とする嘱託社員の請求にも理由がない。

【裁判所の判断】

内容にも触れず損害賠償請求権については認めず。

労働契約法20条関連判例

ハマキョウレックス事件・控訴審判決（大阪高裁 H28.7.26 判決）

ハマキョウレックス事件（大津地裁彦根支部 H25.9.16 判決）

長澤運輸事件 当事者 資料

資料 1

【被告】長澤運輸株式会社（神奈川県横浜市西区）

創業：明治18年（1885年）

設立：昭和39年（1964年）

代表取締役：長澤尚明 資本金1億円

貨物自動車運送事業 輸送車両 69台 従業員105名

【原告】定年後再雇用の嘱託社員（有期契約労働者）3名

トラック運転手（バラセメントの配送）20～34年 正社員として勤務

平成26年に定年

定年退職日：満60歳に到達した後の3月31日又は9月30日

※全日本建設運輸連帯労働組合 関東支部 長澤運輸分会（9名）

本部（東京都台東区浅草橋）

略 称：全日建

愛 称：連帯ユニオン

設 立：昭和46年（1971年4月）

組織人員：約3,000人

〈定年退職日〉

正社員就業規則19条

従業員の定年を満60歳とし、4月1日から9月30日までの間に定年に達した者は、9月30日に定年退職し、10月1日から3月31日までの間に定年に到達した者は、3月31日に定年退職する。

〈嘱託社員雇用期間〉

雇用期間は1年ごとに更新。

上限は、65歳に達した後の9月末日又は3月末日のいずれか早い日

【嘱託社員 A】

昭和28年12月19日生まれ

昭和55年6月23日 正社員として入社

以後撤車の乗務員として勤務

平成26年3月31日 定年退職

平成26年4月 1日～ 嘱託社員 同様に、撤車の乗務員として勤務

26年4月1日～27年3月31日まで

27年4月1日～28年3月31日まで

【嘱託社員 B】

昭和29年6月11日生まれ

昭和61年10月9日 正社員として入社
以後撤車の乗務員として勤務

平成26年9月30日 定年退職

平成26年10月1日～ 嘱託社員 同様に、撤車の乗務員として勤務
26年10月1日～27年3月31日まで
27年4月1日～28年3月31日まで

【嘱託社員 C】

昭和29年4月13日生まれ

平成5年1月18日 正社員として入社
以後撤車の乗務員として勤務

平成26年9月30日 定年退職

平成26年10月1日～ 嘱託社員 同様に、撤車の乗務員として勤務
26年10月1日～27年3月31日まで
27年4月1日～28年3月31日まで

資料2

正社員と嘱託社員との賃金等の比較表

	正社員(無期雇用契約)	嘱託社員(有期雇用契約:1年毎の更新)
適用される規定など	正社員 就業規則 賃金規程	定年後再雇用者採用条件
基本給	月給(在籍給及び年齢給の合計により構成) 89,100円～127,100円 在籍給は、在籍1年目を89,100円とし、在籍1年につき、800円を加算 年齢給は、20歳を0円とし、1歳につき、200円を加算	基本賃金 125,000円
職務給	乗務する車の大きさにより定額 EX)12トン 撤車 80,552円等(76,952円～82,952円)	なし
能率給 (歩合給)	当該月稼働額に車の大きさによって異なる指数を乗じた額を支給 EX)12トン 撤車 稼働額×3.70% (稼働額×3.15%～4.60%)	当該月稼働額に車の大きさによって異なる指数を乗じた額を支給 EX)12トン 撤車 稼働額×12% (稼働額×7%～12%)
調整給	なし	老齢厚生年金の報酬比例部分を支給されない期間について、月額20,000円
精勤手当	該当者には、5,000円	なし
無事故手当	該当者には、5,000円	該当者には、5,000円
住宅手当	10,000円	なし
家族手当	配偶者:5,000円 子1人:5,000円(2人まで)	なし
役付手当	班長:3,000円 組長:1,500円	なし
超勤手当	時間外勤務手当及び休日勤務手当	法定労働時間を超える時間外勤務、法定休日・深夜勤務には労働基準法所定の割増賃金
通勤手当	1か月定期券相当額(上限40,000円)	1か月定期券相当額(上限40,000円)
賞与	基本給の5か月分(原則)	なし
退職金	勤続3年以上	なし

資料3

会社と労働組合の団体交渉(時系列順)

平成17年1月13日	継続雇用措置として、定年に達した者が、一旦退職した後、嘱託社員労働契約書に基づき再雇用すること 平成25年4月1日以降は、65歳まで継続雇用の措置を実施
平成22年4月1日	定年後再雇用者採用条件を策定
平成24年5月10日	定年後再雇用者採用条件を交付 定年後再雇用者の賃金水準が定年前の75%程度になると説明
平成25年4月1日	定年後再雇用者採用条件を改定 無事故手当10,000円 → 5,000円へ 基本賃金120,000円 → 125,000円へ
平成26年3月31日	嘱託社員A、会社を退職した上で、会社と有期労働契約を締結し、定年後再雇用の嘱託社員として再入社
平成26年4月1日	定年後再雇用者採用条件を改定 老齢厚生年金の報酬比例部分が支給されない期間につき月額20,000円の調整給を支給 嘱託社員Aは抗議申入書を送付
平成26年4月10日	団体交渉、定年退職者を定年前と同額の賃金で再雇用することを要求
平成26年4月25日	老齢厚生年金の報酬比例部分が支給されない期間について、月額20,000円の調整給を別途支給することを決定 4月1日付けで定年後再雇用者採用条件を改定
平成26年5月7日	嘱託社員Aは、会社との間で月額20,000円の調整給を支給する旨を合意
平成26年5月8日	嘱託社員A、記載がある抗議申入書を送付
平成26年6月2日	団体交渉
平成26年9月18日	嘱託社員B、C、定年退職後の労働条件等について団体交渉
平成26年9月25日	定年退職者を定年前と同額の賃金で再雇用することを求める再雇用者に一時金を支給することを改めて求めるが応じず
平成26年9月30日	嘱託社員B・C、会社を定年退職した上で、会社と有期労働契約を締結し、定年後再雇用の嘱託社員として再入社 抗議申入書を送付

参考法令

労働契約法

(労働契約の原則)

第三条 労働契約は、労働者及び使用者が対等の立場における合意に基づいて締結し、又は変更すべきものとする。

2 労働契約は、労働者及び使用者が、就業の実態に応じて、均衡を考慮しつつ締結し、又は変更すべきものとする。

3 労働契約は、労働者及び使用者が仕事と生活の調和にも配慮しつつ締結し、又は変更すべきものとする。

4 労働者及び使用者は、労働契約を遵守するとともに、信義に従い誠実に、権利を行使し、及び義務を履行しなければならない。

5 労働者及び使用者は、労働契約に基づく権利の行使に当たっては、それを濫用することがあってはならない。

(期間の定めがあることによる不合理な労働条件の禁止)

第二十条 有期労働契約を締結している労働者の労働契約の内容である労働条件が、期間の定めがあることにより同一の使用者と期間の定めのない労働契約を締結している労働者の労働契約の内容である労働条件と相違する場合においては、当該労働条件の相違は、労働者の業務の内容及び当該業務に伴う責任の程度（以下この条において「職務の内容」という。）、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、不合理と認められるものであってはならない。

(就業規則違反の労働契約)

第十二条 就業規則で定める基準に達しない労働条件を定める労働契約は、その部分については、無効とする。この場合において、無効となった部分は、就業規則で定める基準による。

労働基準法

(均等待遇)

第三条 使用者は、労働者の国籍、信条又は社会的身分を理由として、賃金、労働時間その他の労働条件について、差別的取扱をしてはならない。

(就業規則違反の労働契約)

第十二条 就業規則で定める基準に達しない労働条件を定める労働契約は、その部分については、無効とする。この場合において、無効となった部分は、就業規則で定める基準による。

パートタイム労働法

(賃金)

第九条 事業主は、通常の労働者との均衡を考慮しつつ、その雇用する短時間労働者(通常の労働者と同視すべき短時間労働者を除く。次条第二項及び第十一条において同じ。)の職務の内容、職務の成果、意欲、能力又は経験等を勘案し、その賃金(通勤手当、退職手当その他の厚生労働省令で定めるものを除く。次項において同じ。)を決定するように努めるものとする。

2 事業主は、前項の規定にかかわらず、職務内容同一短時間労働者(通常の労働者と同視すべき短時間労働者を除く。次条第一項において同じ。)であって、当該事業所における慣行その他の事情からみて、当該事業主に雇用される期間のうちの少なくとも一定の期間において、その職務の内容及び配置が当該通常の労働者の職務の内容及び配置の変更の範囲と同一の範囲で変更されると見込まれるものについては、当該変更が行われる期間においては、通常の労働者と同一の方法により賃金を決定するように努めるものとする。

民法

(公序良俗)

第九十条 公の秩序又は善良の風俗に反する事項を目的とする法律行為は、無効とする。

(不法行為)

第七〇九条 故意又は過失によって、他人の権利又は法律上保護される利益を侵害した者は、これによって生じた損害を賠償する責任を負う。