

定年退職再雇用問題 ～長澤運輸事件最高裁判決その他の裁判例を踏まえて～

岩谷・村本・山口法律事務所
弁護士 村 本 浩

e-mail: hmuramoto@uberrima-fides.jp

tel: 06-4708-6903/ fax: 06-4708-6904

不合理な労働条件の禁止

現行労働契約法第20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人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、①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。）、②当該職務の内容及び配置の変更の範囲③その他の事情を考慮して、不合理と認められるものであってはならない。

改正後の条文

短時間・有期雇用法

事業主は、その雇用する短時間・有期雇用労働者の基本給、賞与その他の待遇それぞれについて、当該待遇に対応する通常の労働者の待遇との間において、当該短時間・有期雇用労働者及び通常の労働者の①業務内容及び当該業務に伴う責任の程度（以下「職務の内容」という。）、②当該職務の内容及び配置の変更の範囲③その他の事情のうち、当該待遇の性質及び当該待遇を行う目的に照らして適切と認められるものを考慮して、不合理と認められる相違を設けてはならないものとする。
⇒ 労働者の求めに応じで説明を行う義務も追加。

長澤運輸事件

長澤運輸事件（東京地判平成28年5月13日、
東京高裁平成28年11月2日）

- セメント等の輸送会社の被告会社を定年退職した後、期間1年の有期労働契約を締結して嘱託社員として再雇用された原告らが、被告に対し、原告らと無期労働契約の正社員との間の賃金格差（平均21%減）が不合理であることを理由に労働契約法20条に違反し無効と主張した事案。

東京地裁の判断手法

長澤運輸事件(東京地裁平成28年5月13日)

「短時間労働者の雇用管理の改善等に関する法律9条は、有期契約労働者とともに非正規労働者と位置づ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じであり、その職務の内容及び配置が通常の労働者と同じの範囲で変更されると見込まれるものについては、短時間労働者であることを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旨を定めており、この差別的取扱いの禁止は、待遇の相違が不合理なものであるか否かを問わないものと解される。したがって、短時間労働者については、上記①及び②が通常の労働者と同じである限り、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差別的取扱いが禁止されていることになる。」

東京地裁の判断手法

- 有期労働者と無期労働者との間で、
 - ① 職務内容(業務の内容及び当該業務に伴う責任の程度)が同一
 - ② 当該職務内容及び配置の変更の範囲が同一
- ⇒ 原則として不合理と評価し、その相違を正当と解すべき「特段の事情」を使用者側が主張・立証しなければならない。

東京高裁の判断手法

長澤運輸事件(東京高裁平成28年11月2日)

- 「労働契約法20条は、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おり、その他の事情として考慮すべきことについて、上記①及び②を例示するほかに特段の制限を設けていないから、労働条件の相違が不合理であるか否かについては、上記①及び②に関連する諸事情を幅広く総合的に考慮して判断すべきものと解される。」

東京高裁の判断手法

- ①職務内容と②職務内容・配置の変更の範囲が同一であったとしても、同列の要素として③その他の事情を位置づけ、③その他の事情に基づき「不合理ではない」と評価することも許容する。
⇒ ただし、③その他の事情は、「定年後の継続雇用で賃金が引き下げられることは社会一般で広く行われており、社会的にも容認される」ことのみで判断しているわけではないことに注意。

③その他の事情

- 21%の減額率は会社の属する規模の企業の平均減額率(31.7%)をかなり下回っている。
- 正社員の能率給に対応するものとして歩合給を設け、その支給割合を能率給より高くしている。無事故手当を正社員より増額して支払ったことがある。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調整給を支払ったことがある。
⇒ 正社員との賃金の差額を縮める努力をしている。
- 労働組合との間で一定程度の協議が行われ、組合の主張や意見を聞いて一定の労働条件の改善を実施した。

最高裁の判断手法

長澤運輸事件(最高裁平成30年6月1日)

- ①「その他の事情」も別要素として考慮することを明示。
- ②ハマキョウレックス事件の「賃金項目ごとに比較し、不合理か否かを判断する」という枠組を維持。
⇒ 精勤手当を別賃金項目として分けて比較し、判断。
- ③ 賃金項目を横断する判断手法を容認。
* 定年退職再雇用の「その他の事情」で考慮できる事情の例の追加明示はなかった。

①「その他の事情」の独立要素

「労働者の賃金に関する労働条件は、労働者の職務内容及び変更範囲により一義的に定まるものではなく、使用者は、雇用及び人事に関する経営判断の観点から、労働者の職務内容及び変更範囲にとどまらない様々な事情を考慮して、労働者の賃金に関する労働条件を検討するものといえることができる。また、労働者の賃金に関する労働条件の在り方については、基本的には、団体交渉等による労使自治に委ねられるべき部分が大きいということもできる。そして、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労働条件の相違が不合理と認められるものであるか否かを判断する際に考慮する事情として、『その他の事情』を挙げているところ、その内容を職務内容及び変更範囲に関連する事情に限定すべき理由は見当たらない。」

②賃金項目ごとに比較する判断手法

- 「労働者の賃金が複数の賃金項目から構成されている場合、個々の賃金項目に係る賃金は、通常、賃金項目ごとに、その趣旨を異にするものであるといえることができる。そして、有期契約労働者と無期契約労働者との賃金項目に係る労働条件の相違が不合理と認められるものであるか否かを判断するに当たっては、当該賃金項目の趣旨により、その考慮すべき事情や考慮の仕方も異なり得るというべきである。」

③賃金項目を横断する判断手法

「ある賃金項目の有無及び内容が、他の賃金項目の有無及び内容を踏まえて決定される場合もあり得るところ、そのような事情も、有期契約労働者と無期契約労働者との個々の賃金項目に係る労働条件の相違が不合理と認められるものであるか否かを判断するに当たり考慮されることになるものと解される。」

⇒ ただし、長澤運輸事件最高裁判決でも安易に横断する判断手法を認めているのではない。

③賃金項目を横断する判断手法

- 正社員の基本給、能率給及び職務給と、嘱託乗務員の基本賃金及び歩合給を合わせて比較。しかし、できるだけ同じ性質の賃金項目を比べ、賃金体系を作る際の関連性を考慮する。
 - 基本給<基本賃金
労務の成果である乗務員の稼働額に関わらず、固定的に支給される賃金
 - 能率給<歩合給 労務の成果に対する賃金
 - 職務給は嘱託乗務員には支給されず。

横断判断の理由付け

「被上告人は、本件組合との団体交渉を経て、嘱託乗務員の基本賃金を増額し、歩合給に係る係数の一部を嘱託乗務員に有利に変更している。このような賃金体系の定め方に鑑みれば、被上告人は、嘱託乗務員について、正社員と異なる賃金体系を採用するに当たり、職種に応じて額が定められる職務給を支給しない代わりに、基本賃金の額を定年退職時の基本給の水準以上とすることによって収入の安定に配慮するとともに、歩合給に係る係数を能率給よりも高く設定することによって労務の成果が賃金に反映されやすくなるように工夫している」

横断判断のあてはめ

- 合計金額の差額は、上告人ごとに約10%、約12%、約2%に過ぎない。
 - 老齢厚生年金の支給を受けることができる
 - 老齢厚生年金の報酬比例部分の支給が開始されるまでの間、2万円の調整給を支給
- ⇒ 嘱託乗務員と正社員との職務内容及び変更範囲が同一であるといった事情を踏まえても不合理とは言えない。

精勤手当(不合理)

「被上告人における精勤手当は、その支給要件及び内容に照らせば、従業員に対して休日以外は1日も欠かさずに出勤することを奨励する趣旨で支給されるものであるということが出来る。そして、被上告人の嘱託乗務員と正社員との職務の内容が同一である以上、両者の間で、その皆勤を奨励する必要性に相違はないというべきである。なお、嘱託乗務員の歩合給に係る係数が正社員の能率給に係る係数よりも有利に設定されていることには、被上告人が嘱託乗務員に対して労務の成果である稼働額を増やすことを奨励する趣旨が含まれているとみることもできるが、精勤手当は、従業員の皆勤という事実に基づいて支給されるものであるから、歩合給及び能率給に係る係数が異なることをもって、嘱託乗務員に精勤手当を支給しないことが不合理でないということとはできない。」

賞与(不合理とはいえない)

「賞与は、月例賃金とは別に支給される一時金であり、労務の対価の後払い、功労報償、生活費の補助、労働者の意欲向上等といった多様な趣旨を含み得るものである。嘱託乗務員は、定年退職後に再雇用された者であり、定年退職に当たり退職金の支給を受けるほか、老齢厚生年金の支給を受けることが予定され、その報酬比例部分の支給が開始されるまでの間は被上告人から調整給の支給を受けることも予定されている。また、本件再雇用者採用条件によれば、嘱託乗務員の賃金(年収)は定年退職前の79%程度となることが想定されるものであり、嘱託乗務員の賃金体系は、・・・嘱託乗務員の収入の安定に配慮しながら、労務の成果が賃金に反映されやすくなるように工夫した内容になっている。」

賞与(不合理とはいえない)

「これらの事情を総合考慮すると、嘱託乗務員と正社員との職務内容及び変更範囲が同一であり、正社員に対する賞与が基本給の5か月分とされているとの事情を踏まえても、正社員に対して賞与を支給する一方で、嘱託乗務員に対してこれを支給しないという労働条件の相違は、不合理であると評価することができるものとはいえないから、労働契約法20条にいう不合理と認められるものに当たらないと解するのが相当である。」

住宅手当・扶養手当 (不合理とはいえない)

「被上告人における住宅手当及び家族手当は、その支給要件及び内容に照らせば、前者は従業員の住宅費の負担に対する補助として、後者は従業員の家族を扶養するための生活費に対する補助として、それぞれ支給されるものであるといえることができる。上記各手当は、いずれも労働者の提供する労務を金銭的に評価して支給されるものではなく、従業員に対する福利厚生及び生活保障の趣旨で支給されるものであるから、使用者がそのような賃金項目の要否や内容を検討するに当たっては、上記の趣旨に照らして、労働者の生活に関する諸事情を考慮することになるものと解される。」

住宅手当・扶養手当 (不合理といえない)

「被上告人における正社員には、嘱託乗務員と異なり、幅広い世代の労働者が存在し得るところ、そのような正社員について住宅費及び家族を扶養するための生活費を補助することには相応の理由があるといえることができる。他方において、嘱託乗務員は、正社員として勤務した後、定年退職した者であり、老齢厚生年金の支給を受けることが予定され、その報酬比例部分の支給が開始されるまでは被上告人から調整給を支給されることとなっているものである。」

* ハマキョウレックス事件

ハマキョウレックス事件(最高裁平成30年6月1日)

- 配車ドライバーにつき、正社員は月給制で無事故手当、作業手当、給食手当、住宅手当、皆勤手当等の諸手当があるのに対して、契約社員については時給制で諸手当の支給もなかった。また、通勤手当につき、正社員が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5000円)のに対し、契約社員には3000円を限度でしか支給されなかった。

住宅手当(不合理といえない)

「上告人においては、正社員に対してのみ所定の住宅手当を支給することとされている。この住宅手当は、従業員の住宅に要する費用を補助する趣旨で支給されるものと解されるところ、契約社員については就業場所の変更が予定されていないのに対し、正社員については、転居を伴う配転が予定されているため、契約社員と比較して住宅に要する費用が多額となり得る。したがって、正社員に対して上記の住宅手当を支給する一方で、契約社員に対してこれを支給しないという労働条件の相違は、不合理であると評価することができるものとはいえないから、労働契約法20条にいう不合理と認められるものに当たらないと解するのが相当である。」

高裁・皆勤手当 (不合理といえない)

「本件契約社員就業規則の規定に鑑みると、契約社員が全営業日に出勤した場合には、1審被告の業績と本人の勤務成績を考慮して昇給することがあり得るほか、有期労働契約の更新時に基本給である時間給の見直し(時間給の増額)が行われることがあり得る」のであり、現に、1審原告の時間給は、・・・本件有期労働契約当時の1150円から1160円に増額されていることを指摘することができる。」

最高裁・皆勤手当 (不合理と認定)

「皆勤手当は、上告人が運送業務を円滑に進めるには実際に出勤するトラック運転手を一定数確保する必要があることから、皆勤を奨励する趣旨で支給されるものであると解されるところ、上告人の乗務員については、契約社員と正社員の職務の内容は異なるから、出勤する者を確保することの必要性については、職務の内容によって両者の間に差異が生ずるものではない。また、上記の必要性は、当該労働者が将来転勤や出向をする可能性や、上告人の中核を担う人材として登用される可能性の有無といった事情により異なるとはいえない。そして、本件労働契約及び本件契約社員就業規則によれば、契約社員については、上告人の業績と本人の勤務成績を考慮して昇給することがあるとされているが、昇給しないことが原則である上、皆勤の事実を考慮して昇給が行われたとの事情もうかがわれない。」

労働契約法20条違反の効力

- 労働契約法20条は、労基法13条と違い、補充効は認めず、実際に支給がされなかった金額の損害賠償請求のみできる。無期雇用者の労働条件がそのまま適用される訳ではない。
 - ・ 過去の精算のみであり、将来に向けて、差額の支払いを確認できない。
 - ・ 正社員の賃金を見直した後や無期転換後に労働契約法20条で差額請求した場合に違いが出る。

日本郵便の住宅手当見直し

- 「日本郵政は、グループの正社員の住居手当を一部廃止する。引っ越しを伴う異動のない一般職約5千人を対象に、10月から支給額を年10%ずつ10年かけて減らす。対象社員は最大で年30万円超の減収になるという。寒冷地手当なども減らす。削減分はグループの半数を占める非正社員の待遇改善に充て、現場の人手確保につなげる。正社員の待遇を下げて格差を是正する。」(2018/4/13付日本経済新聞夕刊)

改正後の問題

短時間有期雇用法

- 事業主は、職務の内容が当該事業所に雇用される通常の労働者と同一の**短時間・有期雇用労働者**…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、当該事業主との雇用関係が終了するまでの全期間において、その①職務の内容及び②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、短時間・有期雇用労働者であることを理由として、**基本給、賞与その他の待遇**のそれぞれについて、差別的取扱いをしてはならない。

改正法施行後は・・・

- ① 職務内容及び変更の範囲を変更する。
- ② 定年後再雇用を無期契約とし、第2定年制(65歳)を導入する。
- ③ 60歳ではなく65歳定年として賃金制度を再設計する。

職務内容・変更の範囲の注意点

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)

- タンクローリーによる危険物等の配送および付帯事業に従事する所定労働時間7時間の短時間労働者である原告が、雇止めの無効とともに、賞与額・週休日・退職金につき差別的取り扱いがあると主張した事案。

責任の差の有無

「準社員ドライバーは、正社員ドライバーと異なり、新規業務、事故トラブルへの対応など、緊急の対応が必要な業務、対外的な交渉が必要な業務には従事しない」という主張に対して、

- ① 営業や庶務を主に担当する支店や事業所の事務職の職責に属するものであり、正社員ドライバーは責任者を補助する立場で関与するにとどまると解される。
- ② これらの職務を行うドライバーは、経験が長く交渉等の能力のある者であり、正社員の中でもそのような職務に就く者は少なく、頻度も明らかでない。

転勤等、役職への任命等に関する差の有無

- ① 就業規則上、転勤・出向は正社員にはあるが、準社員にはなく、実際にも、正社員には転勤・出向の実績はあるが、準社員には、転勤・出向した者がなかった。しかし、正社員の転勤自体、少なく、九州管内では、平成14年以降、転勤・出向はなかった。
- ② 正社員と準社員は、チーフ、グループ長、運行管理者、運行管理補助者等への任命の点において、平成20年3月31日までは差はなく、配置の変更の範囲が大きく異なっていたとまではいえない。

業務変更・大幅な引き下げのケース

九州惣菜事件(福岡高裁平成29年9月7日)

- 時給900円、1日6時間勤務での継続雇用を拒否して退職後、定年前の8割の賃金で地位確認を求めた事案。業務の範囲は定年前より限られ、時給額パートと比べ不合理でないとした一審に対し、二審は業務量の減少に伴い短時間勤務の提案に理由があるが、月収「75%減」を正当化する合理性は認められないと判断。受け入れがたい条件であり、不法行為として慰謝料100万円の支払いを命じた。

業務変更・大幅な引き下げのケース

「継続雇用制度・・・は、高年齢者の65歳までの『安定した』雇用を確保するための措置の一つであり、『当該定年の引上げ』(同1号)及び『当該定年の定め廃止』(同3号)と単純に並置されており、導入にあたっての条件の相違や優先順位は存しないところ、後二者は、65歳未満における定年の問題そのものを解消する措置であり、当然に労働条件の変更を予定ないし含意するものではないこと・・・からすれば、継続雇用制度についても、これらに準じる程度に、当該定年の前後における労働条件の継続性・連続性が一定程度、確保されることが前提ないし原則となると解するのが相当で」あるとした。

業務変更・大幅な引き下げのケース

「例外的に、定年退職前のものとの継続性・連続性に欠ける(あるいはそれが乏しい)労働条件の提示が継続雇用制度の下で許容されるためには、同提示を正当化する合理的な理由が存することが必要であると解する。」

業務内容の大幅な変更のケース

トヨタ自動車ほか事件(名古屋高裁平成28年9月28日)

- 60歳の定年まで事務職に従事していた一審原告に対して、定年後再雇用の業務内容として、シュレッダー機ゴミ袋交換及び清掃、再生紙管理、業務用車掃除、清掃の業務を提示し、同人がそれに応じず定年退職した事案

業務内容の大幅な変更のケース

「事業者においては、労使協定で定めた基準を満たさないため61歳以降の継続雇用が認められない従業員についても、60歳から61歳までの1年間は、その全員に対して継続雇用の機会を適正に与えるべきであって、定年後の継続雇用としてどのような労働条件を提示するかについては一定の裁量があるとしても、提示した労働条件が、無年金・無収入の期間の発生を防ぐという趣旨に照らして到底容認できないような低額の給与水準であったり、社会通念に照らし当該労働者にとって到底受け入れ難いような職務内容を提示するなど実質的に継続雇用の機会を与えたとは認められない場合においては、当該事業者の対応は改正高年法の趣旨に明らかに反するものであるといわざるを得ない。」

業務内容の大幅な変更のケース

「改正高年法の趣旨からすると、被控訴人会社は、控訴人に対し、その60歳以前の業務内容と異なった業務内容を示すことが許されることはいうまでもないが、両者が全く別個の職種に属するなど性質の異なったものである場合には、もはや継続雇用の実質を欠いており、むしろ通常解雇と新規採用の複合行為というほかないから、従前の職種全般について適格性を欠くなど通常解雇を相当とする事情がない限り、そのような業務内容を提示することは許されないと解すべきである。」

岩谷・村本・山口法律事務所

Iwatani Muramoto & Yamaguchi

岩谷 博紀
(いわたに ひろのり)

専門分野: コーポレート、
M&A、上場会社法務

主たる経歴:
2007年～2011年
西村あさひ法律事務所
2010年～2015年
北浜法律事務所
2015年～2016年
University of California,
Berkeley, School of Law
(LL.M.)

村本 浩
(むらもと ひろし)

専門分野: コーポレート、使
用者サイドの労働法務

主たる経歴:
2007年～2014年
北浜法律事務所
2009年～
経営法曹会議入会
2015年～2016年
村本綜合法律事務所

山口 要介
(やまぐち ようすけ)

専門分野: コーポレート、
IPO、上場会社法務

主たる経歴:
2007年～2016年
北浜法律事務所
2010年
税理士登録
2011年～2012年
株式会社大阪証券取引
所(現: 東京証券取引所自
主規制法人) 東京上場グ
ループに出向