

労働法 同一労働同一賃金

弁護士 上里 美登利

1 はじめに

東京地裁平成28年5月13日判決(長澤運輸事件/労判1135号11頁)は、定年後再雇用の嘱託社員につき、正社員と同様の就業規則の適用をすべきとし、差額賃金の支払いを命じたことから、これまでの人事制度の見直しを余儀なくさせるかのような判決であった。

ところが、その控訴審である東京高裁平成28年11月2日判決(労判1144号16頁)は、原審と結論を全く逆にする控訴認容判決であった。この判決に加え、いわゆる定年後の社員の労働条件に関する判決がいくつか出ている。そこで、本稿では、これらの判決を概観し、現時点での議論状況を整理してみることにした。本稿は、OikeLibrary2016年10月号の特集・労働法「同一労働同一賃金」の続稿となる。

2 東京高裁平成28年11月2日判決(長澤運輸事件控訴審/労判1144号16頁)

まず、原審は、定年後再雇用の嘱託社員であっても、有期契約に関する労働契約法20条の適用があることを前提にしていたが、控訴審でも労働契約法20条の適用は認めている。その上で、原審は、①有期契約労働者の職務の内容並びに②当該職務の内容及び配置の変更の範囲が無期契約労働者と同一であるにもかかわらず、労働者にとって重要な労働条件である賃金の額について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、③これを正当と解すべき特段の事情がない限り、不合理であるとし、結論として、賃金についての相違を正当と解すべき「特段の事情」はないと判断したが、この③「特段の事情」すなわち「その他の事情」(労働契約法20条)について、控訴審はこれを認めた結果となる。

控訴審が認めた「その他の事情」とは、

- ・定年退職後の再雇用において賃金が引き下げられるのが通例であることは公知の事実であって差し支えないこと
- ・定年後継続雇用者の賃金を定年時より引き下げることそれ自体が不合理であるということとはできないこと

- ・減額率も本件の会社と同規模の企業の平均の減額率をかなり下回っていること
- ・歩合給の設定や無事故手当の増額、調整給の支給等の事情
- ・労働組合との一定程度の協議等である。

3 東京地裁平成28年8月25日判決(L社事件/労判1144号25頁)

長澤運輸事件控訴審判決の少し前には、東京地裁で、満60歳に達した労働者の基本給及び割増賃金の額が、満60歳に達しない労働者よりも少ないことが不法行為を構成するという主張を退けた判決が出ている。主な判決理由は、

- ①会社が、若年層及び中年層の車両管理者を多く擁する必要がある、高齢者は様々な健康問題や自動車運転に必要な能力・技能の低下等があるという認識の下、若年層及び中年層に対して手厚い処遇をすることは一定の合理性があり、企業の裁量として相当程度確保されるべきであること
- ②我が国において、定年後に採用される場合には定年前と比べて賃金水準が相当程度低く定められることは一般的に見られる現象であること
- ③原告が得ていた年収(高齢雇用継続基本給付金及び在職老齢年金を含む)は、想定初年度専任社員等の賃金の約8割程度であって、格差が社会通念上不相当であり、不合理な差別であると断じることできないこと
- ④原告は他社を定年退職した後の再就職であり、原告自身のおおよその労働条件については認識した上で入社していること
- ⑤業務の内容も、異動等については満60歳以上の場合には同意を得るなどの配慮があること、手待ち時間や運転時間の長さ等の点で差異があると言い得ることなどが挙げられている。

4 大阪高裁平成28年7月26日判決(ハマキョウレックス事件控訴審/労判1143号5頁)

同判決は、定年後再雇用の事案ではないが、「同一労働同一賃金」に関する近時の高裁判決として注目を浴びている。

同判決は、前提として、正社員と契約社員のドライバーの業務内容自体に大きな相違があるとは認められないが、正社員と契約社員の間には、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における相

違があることを認定している。

この認定を踏まえ、契約社員と正社員との労働条件の差異が労働契約法20条における「不合理と認められるもの」に当たるか否かについては、それが「期間の定めがあること」を理由とした不合理な相違であるか否かについて、個々の労働条件ごとに判断している点特徴的である。具体的には、以下の判断結果となっている。

- ①無事故手当、作業手当、給食手当、通勤手当→その性質上、正社員及び契約社員のドライバーの両者に対して要請されるべきもの
- ②住宅手当、皆勤手当、家族手当、その他の労働条件（賞与など）→正社員のみへの支給は「不合理と認められるもの」には当たらない

5 名古屋高裁平成28年9月28日判決（判例秘書判例番号L07120423）

この判決は、同一労働同一賃金に関する判決ではないが、定年後継続雇用の労働条件を検討する上で、確認しておきたい判決である。

この事例では、定年前にいわゆる事務職に就いていた社員の60歳の定年退職後の再雇用条件として会社が提示した以下の業務内容は、「…改正高年法の趣旨に反する違法なものといわざるを得ない」と判断されている。

〈会社が提示した業務内容〉

- ・シュレッダー機ごみ袋交換及び清掃（シュレッダー作業は除く）
- ・再生紙管理、業務用車掃除、清掃（フロアー内窓際棚、ロッカー）

本判決は、改正高年法の趣旨からすると、会社は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。」とし、本件会社の提示した業務内容は「それまでの職種に属するものとは全く異なった単純労務職としてのものであり…全く別個の職種に属する性質のものである」と認められ、「…改正高年法の趣旨に反する違法なものといわざるを得ない」と判断した。

その結果、会社に対して、60歳から61歳までパート

タイマー（賃金97万2000円（4時間×243日×時給1000円）+賞与29万9500円）として雇用されていた場合の賃金127万1500円を不法行為に基づく損害賠償金として支払いを命じている。

なお、「清掃業務等の単純労働を提示したことは、あえて屈辱感を覚えるような業務を提示して、控訴人が定年退職せざるを得ないように仕向けたものとの疑いさえ生ずるところである。」とも判示している。

6 まとめ

定年後再雇用社員の労働条件については、特に長澤運輸事件第一審判決の後には、その賃金引き下げのためには定年前と大幅に業務内容を変える必要があるようにも考えられたが、他方で、名古屋高裁平成28年9月28日判決は、「継続雇用の実質を欠くような業務を提示することは許されない旨の判示をした。この名古屋高裁判決は特殊な事案であるものの、参考にすべき点はあると考えられる。

長澤運輸事件及びハマキョウレックス事件はいずれも上告・上告受理申立中とのことであり、明快な最高裁判決が待たれるところである。