

### 3 同一労働同一賃金

弁護士 上里 美登利

#### Q3-1 再雇用職員の労働条件

最近、定年後に再雇用された嘱託社員について、正社員と同様の賃金を払うべきという判決が出たと聞きましたが、詳しく教えてください。

#### A3-1

東京地裁平成28年5月13日判決(労働判例1135号11頁)のことと思われます。

本東京地裁判決は、運送会社に勤務する3名の60歳定年後再雇用の嘱託社員につき、定年退職前と全く同じ立場で同じ業務に従事しているにもかかわらず賃金の額に相違があると認定しました。そして、当該嘱託社員の労働契約を労働契約法20条違反により効力を有しないとして、正社員と同様の就業規則の適用を認めました。

#### 解説

東京地裁の判断の理由は以下のとおりである。

〈判決が前提とした原告の労働条件〉

- ・業務：バラセメントタンク車に乗務し、指定された配達先にバラセメントを配送。(正社員と同じ。)
- ・配転等：嘱託社員の労働契約において、「業務の都合により勤務場所及び担当業務を変更することがある」旨の定めあり。(正社員就業規則にも、業務の都合により配置転換又は転職を命じることがある旨定めあり。)
- ・賃金：一般職員の8割弱

〈判決の判断要旨〉

- ・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、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。
- ・嘱託社員である原告らと正社員との間には、業務の内容及び当該業務に伴う責任の程度に差異が無い。
- ・被告が業務の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。

- ・原告らの職務内容に照らし、定年の前後においてその職務遂行能力についての有意な差が生じているとは考えにくい。
- ・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。
- ・以上により、本件嘱託職員の労働契約は労働契約法20条に反する。

#### Q3-2 法規制

そもそも、嘱託社員の賃金を正社員と同じにするよう定めている法律などあるのですか。

#### A3-2

正面から嘱託社員やパートタイム労働者等のいわゆる非正規社員と正社員の賃金を同一にするよう定めているわけではありませんが、①パートタイム労働法9条(旧8条)は、通常の労働者と同視すべき短時間労働者に対する差別的取扱いを禁止しています。

また、②パートタイム労働法8条及び労働契約法20条は、パートタイム労働者及び有期契約労働者の待遇がいわゆる正社員と相違する場合は、職務内容、当該職務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であってはならないと定めています。

#### 解説

法規制の概要は以下のとおりである。

- 1 短時間労働者の雇用管理の改善等に関する法律(平成5年6月18日法律第76号)(いわゆる「パートタイム労働法」)9条(旧8条)
  - ①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じ
  - ②職務の内容及び配置の変更の範囲が通常の労働者と同じ

と見込まれる短時間労働者については、賃金、教育訓練、福利厚生施設の利用その他の待遇について、差別的取扱いをしてはならない。

※職務内容とは、業務の内容及び責任の程度を意味する(同法8条)。
- 2 パートタイム労働法8条/労働契約法20条
 

パートタイム労働者/有期契約労働者について、通常の労働者/期間の定めのない労働者と待遇が相違する場合は、

  - 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

を考慮して、不合理であってはならない。

### Q3-3 これまでの裁判例

これまで、Q3-1の東京地裁判決以外に、いわゆる非正規社員の賃金等が正社員のものよりも低いことをめぐって争われた裁判例はありますか。

#### A3-3

近時では①大阪高裁平成21年7月16日判決(労働判例1001号77頁)、②大分地裁平成25年12月10日判決(労働判例1090号44頁)があります。

①大阪高裁判決の事案の当時、労働契約法20条・現パートタイム労働法8条の規定は存在せず、現9条の適用が問題となりましたが、原告は、通常の労働者と同視すべき短時間労働者には該当しないと判断されました。

②大分地裁判決は、パートタイム労働法旧8条(現9条)の適用が問題とされた結果、通常の労働者と同視すべき短時間労働者であるにもかかわらず正社員より賃金等で待遇が劣るとして、旧8条違反による不法行為の成立を認めました。

#### 解説

判決のポイントは以下のとおり。

##### 1 大阪高裁平成21年7月16日判決

〈判決が前提とした原告の労働条件〉

- ・1年の雇用契約(2回更新)
- ・実労働時間：週35時間。残業も一般職員より短かった。
- ・業務：相談業務(原告は相談業務以外も従事していたと主張)

なお、一般職員に相談員はいなかった。

- ・賃金：一般職員と375万円余りの差

〈判決の判断要旨〉

- ・①同一(価値)労働であるにもかかわらず、②当該事業所における慣行や就業の実態を考慮しても許容できないほど著しい賃金格差が生じている場合には、均衡の理念に基づく公序違反として不法行為が成立する余地がある。
  - ・本件では、嘱託職員の労働が一般職員の労働と同一価値であるとまで認めることができない。
  - ・相談以外の業務を行ったという嘱託職員の主張については、それらの職務は相談業務に関連したものである等認定。
  - ・採用基準が一般職員と異なること、労働時間が一般職員より短いこと、一般職員と異なり異動は予定されていなかったこと等を認定。
- 2 大分地裁平成25年12月10日判決

〈判決が前提とした原告の労働条件〉

- ・労働時間：7時間(正社員8時間)
- ・1年間の雇用契約(反復更新により約7年間継続雇用)
- ・業務：貨物自動車の運転手として、タンクローリーによる危険物等の配送及び附帯事業に従事すること(当事者間に争いなし)。
- ・賃金：正社員より賞与が年間40万円低く、年間休日が平均年約30日少ないなどの差

〈判決の判断要旨〉

- ・準社員は正社員と同じ業務に従事していた。
- ・転勤、役職への任命等の点における正社員と準社員の差異については争いがあったが、以下の理由によりその差異は大きくないと認定。

就業規則上、正社員のみ管外を含む就業場所の変更及び出向が定められていたが、正社員ドライバーの管外転勤や出向自体が非常に少なかった。

賃金規程改定前は、準社員でも役職者に就任した場合の手当の定めがあり、数は少ないが役職者に任命されたケースもあった。

- ・原告は、パートタイム労働法8条(現9条)1項の「通常の労働者と同視すべき短時間労働者」に該当すると認められ、同項に違反する。
- ・パートタイム労働法8条1項に違反する差別的取扱いが不法行為を構成するため、損害賠償を請求できる。

### Q3-4 今後の対応

なぜ、Q3-1の東京地裁判決は、話題を呼んでいるのですか。注意点はありますか。

#### A3-4

定年後の再雇用が問題とされたためと考えられます。

本東京地裁判決に基づくと、定年後再雇用の嘱託職員について、賃金を大幅にカットしつつ、定年退職前と全く同じように勤務させていた場合には、労働契約法20条違反が認められる可能性が高く、注意が必要です。もっとも、同事件は現在控訴審係属中であり、今後の動向に注意する必要があります。

#### 解説

- 1 東京地裁平成28年5月13日判決は、定年退職後の再雇用であっても、労働契約法20条が適用されるとして、嘱託職員の労働契約の効力を否定し、正社員の就業規則が適用されると判断した。
- 2 本東京地裁判決は、定年退職後の再雇用であって

も、職務内容並びに当該職務の内容及び配置の変更の範囲が正社員と同一であるにもかかわらず賃金の額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。

そして、「特段の事情」の検討過程において、「一般に、従業員が定年退職後も引き続いて雇用されるに当たり、その賃金が引き下げられることが多いことは、公知の事実であるといつて差し支えない。…企業において、定年後継続雇用者を定年前と同じ業務に従事させるのか否かという点はさておき、賃金コストの無制限な増大を回避しつつ定年到達者の雇用を確保するため、定年後継続雇用者の賃金を定年前から引き下げることそれ自体には合理性が認められるというべきである。」としつつ、「しかしながら、他方、我が国の企業一般において、定年退職後の継続雇用の際、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全く変わらないまま賃金だけを引き下げることが広く行われているとか、そのような慣行が社会通念上も相当なものとして広く受入れられているといった事実を認めるに足りる的確な証拠はない。」とも述べた。

本東京地裁判決の事案では、再雇用した嘱託職員を定年退職前と全く同じ立場で同じ業務に従事させていたと認定されており（なお、この点について判決文からすると、会社との間に大きな争いはなかったように見受けられる。）、その場合には、労働契約法20条に違反すると認定されている。

本東京地裁の上記判旨によれば、定年退職後に雇用した嘱託職員について、企業が賃金を引き下げようとするれば、以前とは異なる職務に従事させること等の対策が考えられるが、それが果たして本当に労使双方にとって望ましい労働形態かどうか疑問の余地もあり、今後の高裁判断等を見守る必要がある。