

平成28（2016）年7月29日

長澤運輸事件（東京地判平成28年5月13日）について

定年後再雇用による嘱託社員（有期契約労働者）と正社員（無期契約労働者）との間の賃金の定めが不合理であり労働契約法20条に違反するとされて、嘱託社員の賃金の定めが無効とされ、正社員の就業規則の解釈によって、正社員の賃金の定めが嘱託社員に適用されるとされた事例

裁判所： 東京地裁民事第11部 佐々木宗啓、鷹野旭、戸畑賢太

出典： 労働経済判例速報2278号3頁

裁判結果：全部認容、控訴・審理中

会員弁護士 木野綾子（第一東京）

第1 事案の概要

本件は、被告（セメント等の輸送会社）を定年退職した後に期間1年の有期労働契約（以下「本件有期労働契約」）を締結して嘱託社員として再雇用された原告ら3名が、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（以下「本件相違」・賃金制度設計上は正社員から嘱託社員への移行により平均21%減）が不合理であることを理由に、i）主位的には、本件有期労働契約による賃金の定めが労働契約法20条に違反し無効であると主張して、正社員就業規則による賃金の定めが適用される労働契約上の地位確認及び差額賃金の支払を求め、ii）予備的には、労働契約法20条及び公序良俗違反による不法行為に基づき、差額賃金相当額の損害賠償を求めたのに対し、裁判所が上記i）の主位的請求を全て認容したという事案である。

第2 判旨

主位的請求を全部認容

- (1) 労働契約法20条にいう「期間の定めがあることにより」とは「期間の定めの有無に関連して」という趣旨であると解するのが相当である。

本件において、有期契約労働者である嘱託社員の労働条件は、再雇用者採用条件によるものとして運用されており、無期契約労働者である正社員の労働条件に関しては、正社員就業規則及び賃金規程が一律に適用されているのであって、両者の間には、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から、本件相違が期間の定めの有無に関連して生じたことは明らかである。

よって、本件相違は、労働契約法 20 条にいう「期間の定めがあることにより」生じたといえる。

(2) 労働契約法 20 条にいう①職務の内容、②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かかわらず、賃金の額について有期契約労働者と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、不合理であるとの評価を免れない。

(3) 本件では原告らと正社員との間で上記①②が同一であるので、上記「特段の事情」について検討すると、以下のとおりとなる。

ア 定年後再雇用であるとの被告主張について

我が国の企業一般において、定年退職後の継続雇用の際、上記①②が全く変わらないまま賃金だけを引き下げるといふ慣行が社会通念上相当なものとして広く受け入れられているとは認められない。

また、被告においてその財務状況ないし経営状況上合理的と認められ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下で、しかも、定年後再雇用者を定年前と全く同じ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。

よって、本件有期労働契約が高年齢者雇用安定法により義務づけられた高年齢者雇用確保措置として締結されたからといって、上記「特段の事情」があると認めることはできない。

イ 労使協議の経緯に関する被告主張について

被告が原告ら所属の全日本建設運輸連帯労働組合の支部（以下「本件組合」）との団体交渉の過程において本件有期労働契約の労働条件を改善したことは、労使の合意によるものではなく、被告が団体交渉において本件組合の主張・意見を聞いた後に独自に決定して通知したものである。

また、被告は、本件組合の求める試算や経営資料の提示にも一切応じておらず、団体交渉でのやり取りを見ても実質的かつ具体的な協議が行われたとは認められないし、被告が協定締結に向けた協議を提案するなどして合意形成に向けた交渉を行っていたとも認められない。

よって、被告と本件組合との間の労使協議の経緯をもって上記「特段の事情」があると認めることはできない。

ウ 原告らの個別同意に関する被告主張について

原告らは、被告に対し、本件有期労働契約締結の前後に、本件組合を通じて、雇用条件等には同意できないが雇用契約書を提出しなければ就労できなくなるのでやむを得ず提出する旨を明らかにしていたのであるから、原告らが労働条件を理解した上で雇用契約書に署名押印したことをもって、上記「特段の事情」があると認めることはできない。

エ したがって、本件相違は不合理なものであり、労働契約法 20 条に違反する。

- (4) 本件有期労働契約における賃金の定めは労働契約法 20 条に違反し無効となり、正社員就業規則の解釈によって、原告らには同就業規則が適用される。

第 3 論点

- 1 本件相違は労働契約法 20 条の「期間の定めがあることにより」生じたものであるといえるか。
- 2 労働契約法 20 条にいう不合理性の判断基準
- 3 本件相違が不合理と認められるか否か
- 4 労働契約法 20 条による直律的効力ないし補充効の有無

第 4 検討

- 1 本件相違は労働契約法 20 条の「期間の定めがあることにより」生じたものであるといえるか。

この点、被告が上記「期間の定めがあることにより」の解釈につき「期間の定めがあることを理由として」という意味であると主張したのに対し、本判決は「期間の定めの有無に関連して」という意味であると判示した。

しかしながら、判示のような解釈は、不利益取扱いを禁じているという点で同条と同趣旨の規定である労働基準法 104 条 2 項及び男女雇用機会均等法 9 条 3 項の「…を理由として」、労働組合法 7 条 1 号（不当労働行為）の「…故をもって」等の場合との整合性を欠いており妥当でない。

また、行政通達（平成 24 年 8 月 10 日付け基発 0810 第 2 号「労働契約法の施行について」・以下「本件通達」）においては、労働契約法 20 条の趣旨につき「法第 20 条に列挙されている要素を考慮して『期間の定めがあること』を理由とした不合理な労働条件の相違と認められる場合を禁止するものであること」とされており、むしろ本件の被告主張と合致しているといえる。

判旨には賛成できない。

2 労働契約法 20 条にいう不合理性の判断基準

(1) 本判決は、判示のような判断基準を採ることの理由として、同条が上記①②の2点を特に重要な考慮要素と位置付けていることのほか、短時間労働者の雇用管理の改善等に関する法律（以下「パートタイム労働法」）9条では上記①②が通常の労働者と同一である限り、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を挙げている。

しかし、なぜ有期労働契約と同じ非正規雇用に関する規定であるというだけでパートタイム労働法が持ち出されるのか、また、なぜ労働契約法 20条と同様に不利益取扱いを禁じたパートタイム労働法 8条ではなく差別禁止規定である9条であるのかなど、疑問が多い。

(2) 判示判断基準の中の「その相違の程度にかかわらず」との点は、「相違の程度」を不合理性判断の際に考慮しないものとも読めるが、むしろ「相違の程度」は不合理性判断の際の重要なファクターと考えるべきである。

この点も本判決が差別禁止規定であるパートタイム労働法 9条を根拠にしていることに原因する問題点といえよう。

(3) 労働契約法 20条を素直に読めば、「その他の事情」も上記①②の要素と並列的に列挙されているのであるから、これら2つの要素を「その他の事情」が補完する形で総合的な見地から不合理性の判断がなされるべきである。ところが、本判決は「その他の事情」の存在を無視し、不合理性に関する労働者側の主張立証責任を軽減して、使用者側に「特段の事情」という形で合理性に関する主張立証責任を転嫁するような判断基準を打ち立てている。このような解釈は、文理解釈という意味で大いに問題がある。

(4) なお、本件通達の中に『『その他の事情』は、合理的な労使の慣行などの諸事情が想定されるものであること。例えば、定年後に有期労働契約で継続雇用された労働者の労働条件が定年前の他の無期契約労働者の労働条件と相違することについては、定年の前後で職務の内容、当該職務の内容及び配置の変更の範囲等が変更されることが一般的であることを考慮すれば、特段の事情がない限り不合理と認められないと解されるものであること』という部分があるが、本判決ではこの後半部分を反対解釈したような言い回しが使われていることから、本判決の判断にあたって参考とされた可能性はある。

(5) 以上を踏まえると、判旨には賛成できない。

3 本件相違が不合理と認められるか否か

(1) 被告は、①原告らが定年後再雇用者であること、②多くの企業が定年前に比べて定年後再雇用者の賃金を3割程度引き下げているのに対し、被告における原告ら嘱託社員の減額割合は平均して21%程度にとどまること、③原告らの定年前の平均年収は同業他社に比べて1割以上高い水準であったこと、④被告は本件組合との労使協定に基づいて原告らとの個別労働契約を締結し、本件組合との協議を経て賃金水準の改善を行ってきたこと、⑤被告は、原告らに老齢厚生年金の報酬比例部分が支給されない期間に月額2万円の調整給を支給していること、⑥原告らは被告の提示した労働条件に同意して本件有期労働契約を締結したこと等を主張した。

(2) 本判決は、原告らが定年後再雇用という高年齢者雇用安定法により義務づけられた高年齢者雇用確保措置としての有期契約労働者であること自体を不合理性の判断において考慮しておらず、社会の実態を無視しているというのが多くの企業及び弁護士の実感であると思われる。

ちなみに、労働政策研究・研修機構が本判決直後の平成28年5月に発表した「高年齢者の雇用に関する調査」によれば、企業の考え方として、「定年後でも仕事が同じなら原則、賃金は下げるべきでない」(34.4%)との回答がある一方で、「会社は雇用確保のために再雇用するのだから、賃金が低下しても構わない(28.2%)」、「賃金の原資が限られており、高年齢者の賃金が高いままだと現役世代の賃金が下がるので、高年齢者の賃金を下げてもかまわない」(33.8%)との回答が多数となっている。

(3) 本判決は、被告に人件費圧縮(または人件費増大回避)の必要性があったのであれば、本件相違をそのための手段として用いることが「特段の事情」として考慮される可能性のあることを示唆しているとも考えられ、同種事案において今後の参考になるといえる。

(4) 労使協議の経緯については、被告が本件組合の要求に対して徐々に歩み寄って労働条件を改善していったという事実関係があるにもかかわらず、本判決では「実質的かつ具体的な協議が行われたとは認められない」「合意形成に向けた交渉を行っていたとも認められない」などと判断されており、被告の努力が過小評価されている感が否めない。

(5) 原告らとの個別合意の存在については、本件特有の問題ではないものの、本件の事実関係(契約締結直後の抗議文送付等)からすると「特段の事情」として考慮されなかったのはやむを得ないともいえる。

もっとも、本判決は労働契約法20条の強行法規性を理由にして被告の主張を排斥したわけではないので、抗議文等による異議の留保のない個別合意を不合理性判断の考慮要素とすること自体は否定していないものと考えら

れる。

4 労働契約法 20 条による直律的効力ないし補充効の有無

同条違反により無効となった有期契約労働者の労働条件が無期契約労働者の労働条件に変更されて適用されるという効力（直律的効力ないし補充効）が認められるかどうかは1つの法的論点である。

この点、本判決は、被告における正社員就業規則の合理的解釈を経て、原告ら嘱託社員に同就業規則が適用されるとの結論を導いているのであって、同条の直律的効力ないし補充効を認めているのではなく、むしろそのような効力がないことを前提としているのではないかと考えられる。

労働基準法 13 条や労働契約法 12 条のような明文規定がないことや、同法 20 条の比較対象労働者が必ずしも一義的ではないことからすると、肯けるものといえる。

5 本判決は全体的に問題が多いので、今後、同種事案において本判決の判示（特に労働契約法 20 条の解釈に関する部分）が一人歩きして安易に用いられることのないよう注意すべきである。

控訴審の結果や、今後の同種判例の動向を慎重に見守りたい。

第 5 関連判例

ハマキョウレックス事件・控訴審判決（大阪高裁平成 28 年 7 月 26 日判決・判例雑誌未掲載）

ハマキョウレックス事件（大津地裁彦根支部平成 27 年 9 月 16 日判決・労働判例 1135 号 59 頁）

ニヤクコーポレーション事件（大分地裁平成 25 年 12 月 10 日判決・労働判例 1090 号 44 頁）

X 運輸事件（大阪高裁平成 22 年 9 月 14 日判決・労働経済判例速報 2091 号 7 頁）

第 6 参考文献

菅野和夫「労働法」第 11 版 334 頁

荒木尚志「労働法」第 2 版 475 頁

深谷信夫ほか「労働契約法 20 条の研究」労働法律旬報 1853 号 6 頁

竹内（奥野）寿ジュリスト 1495 号 4 頁