

定年後再雇用制度下の有期契約労働者と正社員との賃金格差の違法性

【文献種別】 判決／東京地方裁判所

【裁判年月日】 平成 28 年 5 月 13 日

【事件番号】 平成 26 年（ワ）第 27214 号、平成 26 年（ワ）第 31727 号

【事件名】 地位確認等請求事件（長澤運輸事件）

【裁判結果】 認容

【参照法令】 労働契約法 20 条

【掲載誌】 労判 1135 号 11 頁、労経速 2278 号 3 頁、労旬 1868 号 71 頁、
労働判例ジャーナル 52 号 2 頁

LEX/DB 文献番号 25542651

事実の概要

Y は、一般貨物自動車運送事業等を目的とする株式会社であり、セメント輸送等の輸送事業を営み、2015 年 9 月 1 日現在、バラセメントタンク車（以下「撒車」）21 台他運送車両合計 54 台を保有し、従業員は同日現在 66 名である。X₁～X₃（以下 X ら）は、それぞれ Y との間で無期労働契約を締結し撒車の乗務員として勤務してきたが、2014 年に Y を定年退職し、退職日付けで Y との間で有期労働契約を締結し、以降も撒車の乗務員として勤務している。X らを含む Y 従業員 9 人は訴外 Z 組合 N 分会に所属している。

Y との間で期間の定めのない労働契約を締結している撒車等の乗務員（以下「正社員」）の賃金は、基本給、職務給、精勤手当、役付手当、住宅手当、無事故手当及び能率給からなる基準内賃金と、家族手当、超勤手当、その他手当及び通勤手当からなる基準外賃金により構成され、賞与は、Y と本件組合との間で締結された協定書（以下「本件協定書」）により、年間賞与を基本給の 5 か月分等とする旨、退職金については、退職金規定において、3 年以上勤務して退職した現務員（運転手・作業員・整備員）に支給すると定められている。

Y の正社員就業規則は従業員の定年を満 60 歳と定め、嘱託社員就業規則は、定年で退職する者のうち継続勤務を希望し、Y が必要と認めて採用された者等を嘱託社員とする旨を定め、嘱託契約は期間を定めて締結すること、契約期間は 1 年以内とすること、嘱託社員の給与は原則として嘱託社員労働契約に定めるところによること、嘱託社員には賞与その他の臨時的給与及び退職金を支給

しないこと等を定めている。また、嘱託社員の賃金等を定めた Y の「定年後再雇用者採用条件」及び個別合意により、X らの賃金は、基本賃金 12 万 5,000 円のほか、歩合給、無事故手当（5,000 円）、調整給（老齢厚生年金の報酬比例部分不支給期間に月額 2 万円支給）、通勤手当、時間外手当が支給されるが、賞与・退職金は支給されないものとされていた。嘱託社員である X らの収入は、正社員であった定年前 1 年と比較して 3 割前後低下した。X らの有期労働契約においては、Y が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が定められており、他方、この点に関し、正社員就業規則は、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を定めている。

X らは、X らと無期労働契約を締結している従業員との間の不合理な労働条件の相違につき、当該不合理な労働条件の定めは労働契約法 20 条により無効であり、X らには正社員の就業規則等の規定が適用されることになるとして、当該就業規則等の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、当該就業規則等の規定により支給されるべき賃金と実際に支給された賃金との差額等を求めて提訴した。

判決の要旨**1 労働契約法 20 条違反の有無**

(1) 本件有期労働契約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 条の規定が適用される」。

(2) Y は「本件有期労働契約の内容である労

労働条件は、定年退職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から、本件有期労働契約に労働契約法 20 条の規定は適用されない」と主張するが、「同条の適用範囲について、使用者が期間の定めの有無を理由として労働条件の相違を設けた場合に限定して解すべき根拠は乏しく、「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定が一律に適用されているのであって、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、当該労働条件の相違（本件相違）が期間の定めの有無に関連して生じたものであることは明らかというべきである。」

(3) 「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間の労働条件の相違が不合理なものか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事情について特段の制限を設けていないから、上記労働条件の相違が不合理であるか否かについては、一切の事情を総合的に考慮して判断すべきものと解されるが、同条が考慮要素として上記①及び②を明示していることに照らせば、同条がこれらを特に重要な考慮要素と位置づけていることもまた明らかである。」また、パート労働法 9 条によって、「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」。「これらの事情に鑑みると、有期契約労働者の職務の内容（上記①）並びに当該職務の内容及び配置の変更の範囲（上記②）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、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ものというべきである。」

2 本件相違と特段の事情の有無

(1) 「本件において、嘱託社員である X 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なく……、Y 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両者の間に差異はないから……、有期契約労働者である X らの職務の内容……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。また、X 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く、実際にもそのような差異が生じていることや、雇用期間中にそのような有意な差異が生じると推測すべきことを相当とする事情を認めるに足りる証拠もないから、職務の内容……に準ずるような事情の相違もない。そうすると、本件相違は、これを正当と解すべき特段の事情がない限り、不合理なものとの評価を免れない。」

(2) 本件有期労働契約は高年齢者雇用安定法により義務づけられている高年齢者雇用確保措置として締結された労働契約であり、「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場合が多く、高年齢者の雇用確保措置を定める同法の趣旨に鑑みると、「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」が、「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。」

(3) 「Y における正社員の賃金体系は、基本給に年功的要素が取り入れられているものの、そのほかの賃金項目については、基本給の違いが金額に反映されることとなる超勤手当を別にすれば、勤続年数や年齢による違いがなく、基本給が最も低くなる従業員と最も高くなる従業員との間の

賃金水準の相違は年間 64 万 6,000 円程度の差にとどまるのに対し、「Xらに対する賃金の引下げは、超勤手当を考慮しなくとも、年間 64 万 6,000 円を大幅に上回る規模である」。さらに、正社員は勤続に応じ基本給が増額され、3 年以上勤務すれば退職金が支給されるのに対し、嘱託社員は勤続しても基本賃金その他の賃金の額に変動はなく、退職金支給もない。「これらの事情に鑑みると、Yとしては、定年退職者を再雇用して正社員と同じ業務に従事させるほうが、新規に正社員を雇用するよりも賃金コストを抑えることができるということになるから、Yにおける定年後再雇用制度は、賃金コスト圧縮の手段としての側面を有していると評価されてもやむを得ない」。Yはかかる賃金コスト圧縮を行わなければならない財務状況ないし経営状況にはなく、「Yの再雇用制度が年金と雇用の接続という点において合理性を有していたものであったとしても、そのことから直ちに、嘱託社員を正社員と同じ業務に従事させながらその賃金水準だけを引き下げることには合理性があるということにはならない。」

(4) その他、「Yが本件組合の主張・意見を聞いて一定の労働条件の改善を実施し」、「X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、本件相違を正当と解すべき特段の事情とみることもできず、本件相違は、労働者の職務の内容、当該職務の内容及び配置の変更の範囲その他の事情に照らして不合理なものであり、労契法 20 条に違反するといふべきである。

3 労働契約法 20 条違反の効果

労契法 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、同条に違反する労働条件の定めは、その効力を有しないといふべきである。」

Yの正社員就業規則 3 条は、全従業員に適用されること、一部不適用者として「嘱託者」を定めており、これを受けて、「嘱託社員就業規則」が制定されていたのであるから、「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 条本文の定めに従い、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」、「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。」

判例の解説

一 事案の特徴と本判決の意義

本件以前に労働契約法（以下労契法）20 条違反が問われた事件として「ハマキョウレックス事件」（大津地彦根支判平 27・9・16 労働判例ジャーナル 48 号 2 頁、大阪高判平 28・7・26 労働判例ジャーナル 54 号 2 頁）があるが、そこでは、有期契約労働者と無期契約労働者との間の、①職務の内容自体に大きな相違はないものの、②職務の内容及び配置の変更の範囲が異なる可能性があるとの事実認定が前提とされていた。これに対し、上記①②ともに同一である点（このこと自体争点となっていない）、加えて、定年退職後の高年齢者雇用確保措置としてとられた再雇用労働者の有期労働契約の内容が争われている点、に本件事案の特徴がある。そして、前者に対応して、労契法 20 条違反の判断枠組みを示した点（判決の要旨 2 (1)）、後者に対応して、労契法 20 条の適用対象如何（判決の要旨 1 (2)）、賃金低下という事情が同条適用の除外事由としての「特段の事情」と解されるか（判決の要旨 2 (3)）についての判断が示されている点に本判決の意義を見出すことができる。

また、労契法 20 条違反の効果について、Xらの正社員就業規則等が適用される労働契約上の地位にあることを確認し、賃金請求を全面的に認められた点（判決の要旨 3）に先例的意義がある。

二 労契法 20 条の適用の要件

判決は、本件労働条件の相違は定年後の再雇用であることを理由に設けられたものであるから労契法 20 条の適用はないとのY主張を退けた。施行通達¹⁾は、同条の「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」を理由とした』ものであるとし、禁止される不合理な労働条件との間に厳密な因果関係を求めているとも解される説明をしているが、本判決は、「期間の定めの有無に関連して生じたもの」であるならば、労契法 20 条の適用があるとし、その不合理性の評価に移っている（判決の要旨 1 (2)、2 (1)）。この点につき、学説上²⁾も、期間の定めと「明らかに関係のない相違を排除する趣旨」にすぎ

ず、「実質的な判断は合理性判断において検討されよう」と指摘されていたところであるが、本判決も同様のアプローチを採用したとみることができる。

三 労契法 20 条の考慮要素と特段の事情

本判決は、労契法 20 条があげる労働条件の相違が不合理なものと認められるか否かの判断にあたり考慮されるべき要素を、3つの要素（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）に区分したうえで、一般論として、これら3つの要素の位置づけ（相互関係）について文理解釈から①及び②を特に重視し³⁾、この2つが同一である場合、賃金額に関して無期労働者・有期労働者間に相違を設けることはその「相違の程度にかかわらず」「正当と解すべき特段の事情」がない限り不合理であるとする（判決の要旨 2(1)）。その補強理由として現行パート法 9 条（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の禁止）をあげているが、その趣旨は必ずしも明らかではない。というのも、同条は偽装パート（条文中では「職務内容同一短時間労働者」と呼ばれる）の（不合理な取扱いではなく）「差別的取扱い」を禁止する規定であって、その規定の仕方・論理も異なる（たとえば同条では職務の内容は「同一」であることが前提されているが、労契法 20 条は「同一」であることが必ずしも前提とされず考慮要素とされる点等）からである。この点は今後の議論が予想されるが、労契法 20 条の規範的要請として、少なくとも①と②が同一である場合には、特段の事情がない限り賃金額の格差は相違の程度にかかわらず⁴⁾ 不合理であると明言したこの実務的影響は大きい。

そして、判決は、本件具体的事情下でも①と②が同一である（もっとも、実態ではなく、就業規則の文言のみによる判断は問題であろう）との判断から、以上の一般的判断枠組みにしたがって（判決の要旨 2(2)）、相違を合理化しうる特段の事情の有無の検討に移る。その結果、「上記考慮要素③＝特段の事情」であるかのような論理展開を見せているが、一般論としては、考慮要素③（ここでは判旨にしたがってこの表現をとる）は例外的合理化事由である特段の事情を含みつつ肯定・否定の双方の考慮事情を包含するものであろう。問題は同条の趣旨に照らした特段の事情の範囲である。

この点、判決は、高齢者雇用確保措置、組合との交渉の経緯、雇用契約書への署名押印につき、いずれも本件相違を正当と解すべき特段の事情とはいえないとした（判決の要旨 2(3)(4)）。結論自体は妥当と評価できようが、賃金コスト圧縮の必要性があれば正当と解される余地を残す高齢者雇用確保措置をめぐる判旨の論理は議論を呼ぶ⁵⁾ であろうし、労契法 20 条が強行性をもつことを踏まえれば、後二者を考慮すること自体疑念を残す⁶⁾。

四 労契法 20 条違反の効果

労契法 20 条違反が不法行為を構成することについて異論はないが、不合理とされた労働条件がどうなるかについては議論がある⁷⁾。前掲施行通達は、①不合理とされた労働条件の定めは無効となり、②無効となった労働条件は無期契約者と同じになるとする。判決は、①につき同様に解し、②につき正社員就業規則の適用により同一の結論を導く（判決の要旨 3）。本件のように正社員就業規則が全従業員に適用されるとの本則規定が存在しない場合には、②の論理立てが問題となろう。

●—注

- 1) 「労働契約法の施行について」（平 24・8・10 基発 0810 第 2 号、平 27・3・18 基発 0318 第 2 号による改正後のもの）第 5 の 6(2) ア。
- 2) 西谷敏ほか編『新基本法コンメンタール労働基準法・労働契約法』（日本評論社、2012 年）430 頁〔野田進〕。深谷信夫ほか「労働契約法 20 条の研究」労旬 1853 号（2015 年）20 頁は、「期間の定めがあること」との因果関係を独立の要件とする必要はないとし、同様の趣旨を説く（深谷）。
- 3) ①・②を③の例示とみるべきとの立論（沼田雅之「労契法 20 条——不合理な労働条件の禁止」労旬 1815 号（2014 年）66～67 頁）もあるが、本件判旨が明確にこの見解に立っているかは定かではない。
- 4) 竹内（奥野）寿「本件評釈」ジュリ 1495 号（2016 年）5 頁は、特段の事情の有無の判断に影響しないか、検討の余地ありとする。
- 5) 深谷信夫「長澤運輸事件をどう読むか」労旬 1871 号（2016 年）5 頁。なお、この点につき、山田省三「本件評釈」労旬 1869 号（2016 年）48 頁参照。
- 6) 宮里邦雄「本件評釈」労旬 1868 号（2016 年）14 頁。
- 7) 深谷ほか・前掲注 2) 42～44 頁〔細川良〕参照。

甲南大学教授 武井 寛