定年退職後の有期嘱託職員の労働条件と労契法旧 20 条の不合理性

【文 献 種 別】 判決／名古屋高等裁判所
【裁判年月日】 令和 4 年 3 月 25 日
【事 件 番 号】 令和 2 年（ネ）第 769 号
【事　件　名】 地位確認等請求各控訴事件（名古屋自動車学校事件）
【裁 判 結 果】 控訴棄却
【参 照 法 令】 労働契約法 20 条（平成 30 年 7 月 6 日法律第 71 号による改正前。後継条文はパート有期法 8 条）
【掲　載　誌】 判例集未登載
◆ LEX/DB 文献番号 25592145

南山大学教授 **緒方桂子**

事実の概要

本件Ｙ（原審被告。被控訴人・控訴人）は、自動車学校の経営等を目的とする会社である。Ｘらは、Ｙにおいて、期間の定めのない労働契約の下で教習指導員（以下「正職員」という。）として就労し、定年退職後、高年法 9 条 1 項に定める高年齢者雇用確保措置である継続雇用制度（同項 2 号）により、嘱託職員として雇用期間を 1 年とする有期労働契約を締結して就労していた者である。Ｘらの業務内容は正職員であったときと変更はなかったが、基本給については定年退職時の 45％～48.8％以下、皆精勤手当については 1 月当たり 5000 円の減額、家族手当については不支給、賞与額については大幅減額により、定年退職時と比べて月例賃金では 56.1％～63.2％、賞与を含む年収ベースでは 53.1％～56.2％程度の収入となった。そこで、Ｘらは、正職員との間に、労働契約法旧 20 条（平成 30 年法 71 号による改正前のもの。以下「労契法 20 条」という。）に違反する労働条件の相違があると主張して、主位的に月額給与と賞与についての差額賃金等を求め、予備的に不法行為に基づく損害賠償を求めた。

第一審判決（名古屋地判令 2・10・28 労判 1980 号 61 頁）は、Ｙにおける正職員と嘱託職員の労働条件の相違は、労契法 20 条にいう期間の定めがあることによる相違であり、また両者の間に職務内容及び変更の範囲には相違がないことを認めたうえで、Ｘらが継続雇用制度の下で就労していることは同条の「その他の事情」として考慮されるとした。そして、Ｘらの「正規職員定年退職時の賃金は、賃金センサス上の平均賃金を下回る水準であった中で、Ｘらの嘱託職員時の基本給は……正社員定年退職時の基本給を大きく下回るものとされており」、Ｘらが「退職金を受給しており、要件を満たせば高年齢雇用継続基本給付金及び老齢厚生年金（比例報酬分）の支給を受けることができたことといった事情を踏まえたとしても、労働者の生活保障の観点からも看過し難い水準に達している」として、嘱託職員時の基本給が正職員定年退職時の基本給の 60％を下回る限度で労契法 20 条にいう不合理と認められるものに当たる等と述べ、予備的請求についてＸらの請求を一部認容した。Ｘ及びＹともに控訴した。

判決の要旨

控訴棄却。

1　Ｘらは正職員定年退職時と嘱託職員時でその職務及び変更範囲には相違がなかったにも関わらず、Ｘらの嘱託職員としての基本給は、正職員定年退職時と比較して、50％以下に減額されており、その結果、Ｘらに比べて職務上の経験に劣り、基本給に年功的性格があることから将来の増額に備えて金額が抑制される傾向にある若年性社員の基本給をも下回っている。

他方、「高年齢雇用継続基本給付金も老齢厚生年金（報酬比例部分）も、高齢者の低減した賃金総額の補填も目的として給付されるものであると解される」ものの、「Ｘらの嘱託職員一時金を含めた嘱託職員時の支給総額に、Ｘらが支給を受けた高年齢雇用継続基本給付金及び老齢厚生年金

（報酬比例部分）を加えた額を、Ｘらの定年退職前の賞与の平均額を含めた支給総額と比較すると……Ｘらが嘱託職員であった期間全体で、X_1については76.8％、X_2については80％にしかならないから、Ｘらが高年齢雇用継続基本給付金及び老齢厚生年金（報酬比例部分）を受給したことを加味してもなお、Ｘらの定年退職前の支給総額と定年退職後の支給総額との間には相違があるというべきである。そうすると、Ｘらがこれらを受給したことは、基本給に係る相違が不合理であるとの評価を直ちに妨げる事実であるとはいえない。」

また、有期労働契約更新時に労働条件の事前提示が行われていたとしても、「Ｘらにしてみれば、Ｙが提示する労働条件に合意しなければ定年後再雇用されないのであり、無期契約労働者と比較して合理的な労働条件の決定が行われにくいことから有期契約労働者の公正な処遇を図るという労働契約法20条の趣旨からすれば、Ｘらそれぞれと Ｙとの労働条件についての合意をもって、基本給に係る正職員と嘱託職員の相違が不合理であるとの評価を妨げる事実とはいえない。」

そうすると、嘱託職員時の基本給が正職員定年退職時の基本給の60％を下回る限度で、労契法20条にいう不合理と認められるものに当たると解するのが相当である。

2　「①嘱託職員時の基本給が正職員定年退職時の額の60％を下回ること、②皆精勤手当及び敢闘賞（精励手当）が減額されていること、③嘱託職員一時金が正職員定年退職時の基本給の60％に各季の正職員の賞与の掛け率を乗じた結果を下回ることは、労働契約法20条にいう不合理と認められるものに当たるというべきである。」

判例の解説

一　本判決の意義と特徴

本件は、無期契約の下で正社員として就労していた労働者が、60歳の定年退職後に高年法9条に基づく継続雇用制度の下、有期契約労働者として就労していたところ、定年退職前後の労働条件の相違が不合理であると主張して、労契法20条違反の成否を争った事案である。本判決は、正社員定年退職時の基本給の60％（以下「基準額」という。）を基準に、基準額を下回る実際の基本給額との差額及び基準額に正社員の掛け率を乗じて得られる賞与額と実際の賞与額（一時金額）との差額等を賠償すべき範囲として認めた。

本件は、まず、理論的には当然に是正の対象となるはずの基本給及び賞与に関して、なかなか労契法20条違反の成立が認められにくい現実のなか、それを認めた意義は大きく、実務的にも重要な意味を持つ。

次に、労契法20条が規定する内容は、有期契約労働者の労働条件が、①同一の使用者と無期の労働契約を締結している労働者の労働条件と比較して相違する場合に、② (a) 業務の内容及び責任の程度（「職務の内容」という。）、(b) 職務の内容及び配置の変更の範囲、(c) その他の事情を考慮して、③不合理と認められるものであってはならないというものである。本件では、Ｘらの現在の労働条件と定年退職前のそれとの比較が行われたこと（①関連）、② (a)(b) の同一性が認められるなかで、「その他の事情」（② (c)）としてＸらが継続雇用制度の下で雇用されたという事実が考慮されたこと（②関連）、そして、不合理性の判断において、Ｘらが毎回の契約更新時に労働条件について合意していたこと、及び、雇用保険に基づく高年齢者雇用継続基本給付金及び老齢厚生年金（報酬比例部分）を受け取っていたことが、不合理性の評価障害事実に当たると直ちにはいえないとされたこと（③関連）に特徴がある。

さらに、本件第一審判決は、労働条件相違の不合理性判断に際して、「労働者の生活保障」という観点を加えていた点に非常に大きな特徴があった。本判決も、「労働者の生活保障」の表現を用い、不合理性を認めて、第一審判決と同一の結論に至っている。このことは何を意味するのか。

また、学説においては、第一審判決が不合理性判断の際に「労働者の生活保障」という観点を提示したことに対して批判が強かった。しかし、継続雇用制度の下で事業主が提示する労働条件については、高齢者の安定した雇用の確保を目的とする高年法及び同制度の趣旨から、当該定年前後における労働条件の継続性・連続性の確保を原則とすべきとする裁判例もあり（九州惣菜事件・福岡高判平29・9・7労判1167号49頁、最高裁平30・3・1不受理決定）、これまであまり大きく論じられていないものの、労契法20条の不合理性判断との整合性をどのように図るかは、重要な理論的課題

として存在していた。本判決の不合理性判断が、この課題に対して何らかの示唆を与えるものか、検討を要する。

上記の特徴を踏まえ、以下、論じる。

二 「その他の事情」としての継続雇用制度

継続雇用の有期労働契約下での労働条件と定年前の無期労働契約下での労働条件との相違が労契法 20 条に抵触するかが争われた事案としては、これまで①学究社事件・東京地立川支判平 30・1・29（労判 1176 号 5 頁）、②五島育英会事件・東京地判平 30・4・11（労経速 2355 号 3 頁）、③長澤運輸事件・最判平 30・6・1（民集 72 巻 2 号 202 頁）、④日本ビューホテル事件・東京地判平 30・11・21（労判 1197 号 55 頁）、⑤北日本放送事件・富山地判平 30・12・19（労経速 2374 号 18 頁）、⑥本件第一審判決がある。

本件第一審判決及び本判決ともに、③事件の一般論をそのまま引用して、Xらが継続雇用制度の下で雇用されていることを「その他の事情」として考慮するとした。③事件の一般論は、(1) 長期雇用や年功的処遇を前提とする定年制の下で、(2) 定年退職まで無期契約労働者として賃金の支給を受け、(3) 定年退職後も一定の要件を満たせば老齢厚生年金の支給を受けることができる場合という条件付きの状況に対応するものであると解される。とりわけ (1) は、若年時は企業への貢献よりも賃金が低額で、中高年時は貢献よりも賃金が高額になり、定年まで勤務すると賃金と貢献の総量が等しくなるとする理屈を前提としたものと説明される[1)]。

しかし、そうであれば、本件のように、若年正社員と定年退職直前の正社員との間の賃金差が 5 万円程度と小さく、技能・経験の向上や貢献への評価を上回るような年功的処遇が行われていると言い難い場合にまで③事件の一般論が当てはまるか疑問である。もっとも、本判決を含め③事件以降の判決を見ると、年功的処遇の存否よりも、一定の社会保障関連給付の存在が、こういった判断に強い影響を与えている傾向がうかがわれる。

三 不合理性評価障害事実としての社会保障関連給付

本判決で不合理性評価障害事実に当たらないとされたのは、契約更新時の当事者間の合意と社会保障関連給付の受給の事実であった。前者に対する評価は、労契法 20 条の強行法規性に照らし妥当である。

他方、後者については検討を要する。本件では、後者も不合理性評価障害事実に当たらないとされたが、正確には、基準額に達しない基本給等に関しては不合理性評価を覆す事実として不十分という意味であり、基本給等が基準額を超える場合には不合理性評価障害事実として扱われている。

ところで、本件Xらが受けていたのは (a) 高年齢雇用継続基本給付金（雇保法 61 条）と、(b) 老齢厚生年金（報酬比例部分）（厚年法附則 8 条）である。(a) は通算 5 年以上の被保険者期間のある雇用保険被保険者である労働者が、60 歳到達後も継続して雇用され、60 歳以後の各月の賃金が 60 歳到達時点の賃金の 75％未満である場合に支給される。支給額は、賃金低下率 61％以下の場合には各月の賃金額の 15％であり、低下率が低くなれば支給率も漸減する。賃金が低下しても一定額（36 万円強）を超えている場合には支給されない。同給付は高年齢者の就業意欲の維持、喚起を目的としており、その仕組みに照らせば本判決が述べるように高齢者の低減した賃金を補填するものと解しうる。そうであれば (a) の受給は不合理性評価障害事実として扱うこともありえよう[2)]。

他方、(b) は、1985 年に厚生年金保険の受給開始年齢が 60 歳から 65 歳に引き上げられた際に、受給開始年齢を段階的にスムーズに引き上げるために設けられた制度であり、受給権者である労働者の就労の有無とは直接関係がない。

たしかに老齢厚生年金は労働者が一定の年齢に到達したことを理由として支給される給付であり、その生活の安定に寄与することを目的とする。しかし、たとえ雇用形態の変更やそれに伴う賃金の減額が一定年齢に到達したことを理由に行われたものであったとしても、(b) は合理的理由のない減額を補填する趣旨で支給されるものではない。このことは従事する業務内容等に変化がない場合に一層当てはまる。

その意味で、最高裁が③事件において老齢厚生年金の受給が賃金格差の不合理性評価を妨げる事実となりうるかのような判断をしたことは不適切であり、その批判はそのまま本判決にも当てはまる。

四　労契法 20 条「不合理」性判断と高年法の趣旨との調和

本件第一審判決は、賃金等の相違に関して不合理性判断を行う際に「労働者の生活保障」という観点を提示した。この点、学説では、労契法 20 条はあくまで不合理な相違を是正するルールであり、有期契約労働者の賃金の絶対額の低さや生活への支障は最低賃金等その他の法政策の問題であって同条の関知するところではないとの批判があった[3)]。しかし本判決もまた「労働者の生活保障」という表現を維持した。これは第一審判決に対するこうした批判はあたらないと判断したからであると推測される。

ところで近年、裁判例においては、継続雇用制度下での労働条件に関し、それが到底受け入れ難いほどに著しく低い場合、高年法 9 条の趣旨に照らして、そのような労働条件を提示する行為は違法であり、不法行為を構成するとして損害賠償請求が認められている（前掲九州惣菜事件、トヨタ自動車事件・名古屋高判平 28・9・28 労判 1146 号 22 頁）。前掲九州惣菜事件・福岡高判では、違法性判断に際して、継続雇用制度の下での定年前後の労働条件について継続性・連続性が一定程度確保されていることが前提ないし原則となるとの一般論が提示された。学説では、その理論的根拠の薄弱さを批判しつつも、安定した雇用保障をめぐる利益配慮のバランスを考慮すれば、審査基準として妥当との見解が示されている[4)]。

この一般論に則して考える場合、どの程度の継続性・連続性の確保が求められるかが問題となる。この点、継続雇用制度下での労働条件に関しては、労契法 20 条と高年法 9 条はその手法は違うものの同じ問題を対象としていることから、いずれの法を選択するかで結論に差が生じることが望ましくないことはいうまでもない。

では、どのように一致させるべきだろうか。学説においては、本件第一審判決のいう「労働者の生活保障」論に関して、高年法 9 条 1 項における「高年齢者の 65 歳までの安定した雇用の確保」という同法の趣旨を、労契法 20 条の「その他の事情」に読み込み、同条の規範内容として導き出すことが可能であるとの見解[5)] が主張されているが、傾聴に値する。

そのように解したならば、労契法 20 条の「その他の事情」として継続雇用で再雇用された者であることを考慮するという意味は、単に、当該労働者が継続雇用制度で雇用されているという事実のみならず、当該労働者が定年退職後に有期雇用となることで失われる安定雇用への利益に配慮したといえる程度に労働条件の継続性・連続性の要請を満たした労働条件を享受しているかを問うという意味になる。

それでは、いかなる内容の労働条件であれば継続性・連続性が維持されていると解するのか。この点、前述のとおり、本判決は「労働者の生活保障」論を維持し、結論的にも第一審判決を踏襲した。そして、「不合理と認められる相違とすべき範囲」という新しい見出しを立て、そのなかで、定年退職時基本給の 60％の金額と高年齢雇用継続給付金と厚生年金（報酬比例部分）とを加えた金額が、定年前の賃金総額とほぼ同額となることに言及し、60％という基準を正当化している。

継続雇用制度の下にある有期契約労働者の労働条件と、同一の使用者の下にある正規労働者の労働条件の均衡をいかに図るかという問題の解決は、それほど容易ではない。そのもっとも大きな原因は、継続雇用制度を含む高年齢者雇用確保措置が高齢労働者の公的年金受給開始年齢までの無収入状態を回避するために政策的に導入されたものであり、使用者としては人件費コストの増加を回避するために必然的に何らかの工夫をせざるをえない点にある。

本判決が示した 60％という基準は、均等・均衡処遇を求める労契法 20 条の本来の趣旨に合致するとは言い難く、個別事案における結果的妥当性の観点から示された数字以上の意味はないというべきである。しかし、社会保障関連給付をも合算しながら、労働条件の継続性・連続性を維持した金額を下回る基本給等を不合理と判断する手法は、妥協的ではあるが、継続雇用制度の下にある有期契約労働者の公正な労働条件の実現という法的課題の解決方法として受け入れざるをえないかもしれない。

●――注

1）荒木尚志・労判 1146 号 16 頁。
2）石田眞・労旬 1980 号 17 頁は反対の見解に立つ。
3）山本陽大・労旬 1980 号 24 頁、原昌登・ジュリ 1562 号 129 頁。
4）野田進・労旬 1915 号 40 頁。
5）石田・前掲注 2）15 頁。