定年退職後の有期契約労働者の基本給等と労働契約法旧 20 条の不合理性

【文 献 種 別】 判決／最高裁判所第一小法廷
【裁判年月日】 令和 5 年 7 月 20 日
【事 件 番 号】 令和 4 年（受）第 1293 号
【事　件　名】 地位確認等請求事件（名古屋自動車学校事件）
【裁 判 結 果】 原判決破棄
【参 照 法 令】 労働契約法 20 条（平成 30 年 7 月 6 日法律第 71 号による改正前のもの）
【掲　載　誌】 裁判所ウェブサイト
◆ LEX/DB 文献番号 25572945

名城大学教授 **柳澤　武**

事実の概要

X_1およびX_2（原告・被上告人、以下Ｘら）は、自動車学校を経営するＹ社（被告・上告人）において、正職員の教習指導員として無期労働契約を締結していた。Ｙの正職員には、就業規則に基づき、基本給、役付手当、家族手当、皆精勤手当、敢闘賞等が毎月支払われ、年 2 回の賞与が支給された。X_1は平成 25 年、X_2は平成 26 年に 60 歳の定年を迎えた。Ｙでは、希望する者には、役職を退任した上で、嘱託職員として 1 年間の有期労働契約を締結し、原則として 65 歳まで再雇用することとしている。嘱託職員の賃金は、本人の経歴、年齢その他の実態を考慮して決めるものとしている。

X_1の定年退職直前の賃金に係る労働条件（役付手当を除く）を、定年後のX_1に当てはめた場合、基本給の支給率は約 41～45％、皆精勤手当および敢闘賞も減額して支給され、役付手当および家族手当は支給されず、残業手当はこれら支給額を前提に算定され支給された。また、年 2 回の嘱託一時金の支給率は約 50～64％となった。X_2についても、同様の状況にあった（基本給の支給率は約 43～48％、賞与の支給率は約 49～69％）。Ｘらは、いずれも、従前と同様に教習指導員として勤務をしており、主任の役職を退任したことを除いて、定年退職の前後で、その業務の内容および当該業務に伴う責任の程度並びに当該職務の内容および配置の変更の範囲に相違はなかった。X_1は、Ｙに対し、賃金が大幅減額となる労働契約の内容を見直すよう求める書面を送付し、Ｙがこれに書面で回答するやり取りを行った。また、X_1は、労働組合の分会長として、Ｙに対し嘱託職員と正職員の賃金の相違について回答を求める書面を送付したが、団体交渉は行われなかった。

そこで、Ｘらは、正職員との間に、労働契約法 20 条（平成 30 年改正前のもの）に違反する労働条件の相違があると主張して、主位的に①月給と賞与の差額賃金請求、予備的に②不法行為に基づく損害賠償などを求めた。第一審判決（名古屋地判令 2・10・28 労判 1233 号 5 頁）は、賃金センサス（賃金構造基本統計調査）の平均賃金とも比較した上で、「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」として、Ｘらの①請求を一部認容した。原審（名古屋高判令 4・3・25LEX/DB25592145）も、賃金センサスに関わる部分を削除するなど一部を変更の上で、第一審の判断枠組みと結論を維持した（控訴棄却）。ＸらおよびＹの双方が上告したところ、Ｙの上告のみが受理された。

判決の要旨

1　労契法 20 条にいう不合理の判断枠組み

「労働契約法 20 条は、有期労働契約を締結し

ている労働者と無期労働契約を締結している労働者の労働条件の格差が問題となっていたこと等を踏まえ、有期労働契約を締結している労働者の公正な処遇を図るため、その労働条件につき、期間の定めがあることにより不合理なものとすることを禁止したものであり、両者の間の労働条件の相違が基本給や賞与の支給に係るものであったとしても、それが同条にいう不合理と認められるものに当たる場合はあり得るものと考えられる。もっとも、その判断に当たっては、他の労働条件の相違と同様に、当該使用者における基本給及び賞与の性質やこれらを支給することとされた目的を踏まえて同条所定の諸事情を考慮することにより、当該労働条件の相違が不合理と評価することができるものであるか否かを検討すべきものである〔メトロコマース事件・最三小判令2・10・13民集74巻7号1901頁参照〕」。

2　労働条件の相違についての解釈

「管理職以外の正職員のうち所定の資格の取得から1年以上勤務した者の基本給の額について、勤続年数による差異が大きいとまではいえないことからすると、……職務の内容に応じて額が定められる職務給としての性質をも有するものとみる余地がある。他方で、……正職員の基本給には功績給も含まれていることなどに照らすと、その基本給は、職務遂行能力に応じて額が定められる職能給としての性質を有するものとみる余地もある。」そして、基本給の支給目的を確定することもできない。

「嘱託職員は定年退職後再雇用された者であって、役職に就くことが想定されていないことに加え、その基本給が正職員の基本給とは異なる基準の下で支給され、Xらの嘱託職員としての基本給が勤続年数に応じて増額されることもなかったこと等からすると、嘱託職員の基本給は、正職員の基本給とは異なる性質や支給の目的を有するものとみるべきである。」

「しかるに、原審は、正職員の基本給につき、一部の者の勤続年数に応じた金額の推移から年功的性格を有するものであったとするにとどまり、他の性質の有無及び内容並びに支給の目的を検討せず、また、嘱託職員の基本給についても、その性質及び支給の目的を何ら検討していない。」

「また、労使交渉に関する事情を労働契約法20条にいう『その他の事情』として考慮するに当たっては、労働条件に係る合意の有無や内容といった労使交渉の結果のみならず、その具体的な経緯をも勘案すべきものと解される。……Yは、X_1及びその所属する労働組合との間で、嘱託職員としての賃金を含む労働条件の見直しについて労使交渉を行っていたところ、原審は、上記労使交渉につき、その結果に着目するにとどまり、上記見直しの要求等に対するYの回答やこれに対する上記労働組合等の反応の有無及び内容といった具体的な経緯を勘案していない。」

「正職員と嘱託職員であるXらとの間で基本給の金額が異なるという労働条件の相違について、各基本給の性質やこれを支給することとされた目的を十分に踏まえることなく、また、労使交渉に関する事情を適切に考慮しないまま、その一部が労働契約法20条にいう不合理と認められるものに当たるとした原審の判断には、同条の解釈適用を誤った違法がある。」

3　正社員の賞与と嘱託職員一時金との相違

「Xらに支給された嘱託職員一時金は、正職員の賞与と異なる基準によってではあるが、同時期に支給されていたものであり、正職員の賞与に代替するものと位置付けられていたということができるところ、原審は、賞与及び嘱託職員一時金の性質及び支給の目的を何ら検討していない。」

「上記相違について、賞与及び嘱託職員一時金の性質やこれらを支給することとされた目的を踏まえることなく、また、労使交渉に関する事情を適切に考慮しないまま、その一部が労働契約法20条にいう不合理と認められるものに当たるとした原審の判断には、同条の解釈適用を誤った違法がある。」

判例の解説

一　本判決への期待と失望

本件は、定年後再雇用の有期雇用労働者と、定年前の正社員との間の基本給および賞与の相違について争った事案である。第一審は、「労働者の

生活保障」という観点を示した上で、基本給と一時金が退職時の60％を下回る限度で、労働契約法20条にいう不合理と認め、理論的な側面のみならず、実務的な影響力からも注目を集めた[1)]。原審でも、学説からの批判が多かった賃金センサスとの比較部分を削除し、賃金総額での比較を行うなどの一部変更を行ったものの、控訴を棄却し、第一審の判断を維持した[2)]。かかる状況下で、最高裁がＹ側の上告のみを受け付けたことから、基本給の相違について争った初めての判断となり、①60％という水準の妥当性、②同水準が導かれる根拠、③「労働者の生活保障」という観点の是非、④老齢厚生年金など社会保障給付との関係などの諸論点についても、最高裁による判断が示されることが期待されていた。

ところが蓋を開けてみると、本判決は、原審判決の中核となる部分や、評釈等で議論された論点には言及しなかった。その代わり、基本給・賞与の性質・目的を明らかにした上で、労使交渉の経緯も勘案しつつ不合理性を判断すべきであるとの理由で、原判決を破棄差し戻したのである。多くの関係者にとっては、肩透かしを食らったような印象であろう[3)]。

二　基本給・賞与の性質・目的
――事後認定の困難さ

本判決は、メトロコマース事件を参照しつつ、「基本給や賞与の支給に係るもの」でも労働契約法20条の審査対象となることを改めて確認した（判決の要旨１）。その上で、Ｙの基本給が、原審が認定した年功的な性格ではなく、職務給あるいは職能給としての性質を有する可能性を指摘し、原判決を破棄した（判決の要旨２）。

この点、同一労働同一賃金ガイドラインでは、基本給の具体例として職務給や職能給についての記載があり、無期雇用労働者と有期雇用労働者との間での均等･均衡を図ることが求められている。そこで、最高裁としても、紛争の対象となっている労働条件について、より具体的な性質や給付目的を明らかにすることで、項目ごとに不合理か否かを判断するとの枠組みを示す意図があったのかもしれない[4)]。確かに、賃金表を作成する際に、それぞれの支給がいかなる性質に該当し、いかなる目的を持つのか、事前に検討しておくことは、同一労働同一賃金に係る紛争予防との関係でも有益であろう。

ところが、本件では、賃金表がない状態で既に紛争が発生しており、後から典型的な賃金体系の枠組みに押し込むことは困難である[5)]。原審が認定した「一律給」と年功的な「功績給」により構成されるという以上に、同ガイドラインが掲げるような賃金の性質や目的を当てはめようとする手法は、不可能を強いることになりかねない。

いずれにしても、差戻し審では、基本給の「性格」や「目的」に起因して相違が生じたことを、使用者側から立証することになる。その際、賃金表が存在しないことを自認している以上、使用者が認識していた基本給の性格や目的を事後的に示すだけでは、立証として不十分であることは言を俟たない。より具体的に、たとえば全正職員と全嘱託職員の賃金分布や推移などの給付実態に着目した上で、基本給の相違についての不合理性を判断することになろう。

本判決は、賞与（嘱託一時金）についても、性質および支給の目的を検討すべきであると判示した（判決の要旨３）。賞与は、①賃金の後払い、②功労報償、③生活費の補助、④意欲向上といった、多様な趣旨を含む可能性がある。すなわち事後的に当該一時金の性格や目的を認定することは、一層困難であるといわざるを得ない。使用者側が一審で主張した、嘱託一時金は「いわゆる〔基本給の〕調整給」との位置づけは、嘱託規定や労働契約書の内容、Ｘらに支給された金額の推移、支給時期などの実態からみても、かなり無理があるように思われる。

三　労使交渉の「具体的な経緯」の位置付け

本判決は、労使交渉に関する事情を考慮しなかったことも、破棄の理由としている。仮にＹと労働組合との間に継続雇用の労働条件に関する何らかの「合意」が成立していた場合、あるいは、実質的な交渉が積み重ねられていた場合には、それらの「具体的な経緯」までも勘案する必要があるかもしれない。なぜならば、「労働者の賃金に関する労働条件の在り方については、基本的には、団体交渉等による労使自治に委ねられるべき部分

が大きい」[6] ことから、労使自治に至るまでの具体的な経緯をも含め、不合理性の評価を阻害する要素として検討すべきだからである[7]。

しかしながら、本件では、正式な団体交渉自体が一度も行われておらず、労使自治も全く機能していないことから、上記判旨が想定していた前提を欠くことになろう。さらには、より長い期間の「経緯」を探るならば、公知の事実として、Ｙが、Ｘらの加入する労働組合に対して、団体交渉拒否（労働組合法７条２号）や支配介入（同条３号）を行ったことを認定する判決が確定している[8]。さらに遡ると、Ｙによる支配介入等の始まりは昭和51年時から断続的に続いており、労働組合からの救済申立に対して、愛知県労働委員会において2年間の審理が行われた後、平成19年には一応の和解が成立している。これらの事情に鑑みると、Ｙにおいては、そもそも労使自治が期待できない状況下にあり、労使自治に関する「その他の事情」について、さらに勘案することは困難であるといえよう[9]。

四　定年後再雇用における労働条件——各給付の性質・目的

本判決では、基本給および賞与の双方について、性質や支給目的を勘案すべきことが必須とされた。他方で、定年後再雇用における労働条件に大きな影響を与える高年齢雇用継続基本給付金や老齢厚生年金そのものの性質や支給目的には、全く言及しなかった。原審では、同給付の受給を、不合理であるとの評価を妨げる事実として位置付けているが、果たして本来の性質や給付目的に沿うものであろうか。

同制度の本来の趣旨は、定年後の労働者が従来の職務等を行うことが困難となった場合を想定している。すなわち、これまでとは違う軽易な職務を行う場合、あるいは、パートタイム労働者となり時間や日数を短縮して働く場合であり、その結果として賃金水準が大幅に低下し、保険事故である失業に繋がることから、雇用の継続を援助するための給付として創設された。本件のように、職務内容について何ら変更がない場合にまで、同給付金の存在を「その他の事情」に組み入れることには疑問が残る。

●——注

1）第一審の判例評釈は多数存在する。また、土田道夫「定年後再雇用社員の労働条件をめぐる法的考察」同法73巻6号（2022年）663頁、原昌登「継続雇用制度における定年前後の労働条件の相違に関する不合理性判断のあり方」成蹊94号（2021年）189頁など、本件に言及しながら再雇用後の労働条件の在り方を検討する論考もみられる。

2）原審の判例評釈として、緒方桂子「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」新・判例解説 Watch（法セ増刊）31号（2022年）307頁。

3）先行する本判決の評釈でも、同様の批判がなされている。本久洋一「定年退職後嘱託職員の基本給・賞与に係る正職員との相違の不合理性（旧労契法20条）」労旬2039号（2023年）48頁は、総じて破棄差戻の趣旨が不明確であると指摘する。橋本陽子「定年後再雇用後の賃金と有期雇用を理由とする『不合理な』格差」ジュリ1589号（2023年）4頁も、最高裁が自ら判断しなかったことを繰り返し批判する。

4）水町勇一郎『詳解労働法〔第3版〕』（東京大学出版会、2023年）396頁。

5）本久・前掲注3）は、本件において詮索は不要であるとする。

6）本判決が参照したメトロコマース事件（最三小判令2・10・13民集74巻7号1901頁）も引用する、長澤運輸事件（最二小判平30・6・1民集72巻2号202頁）の判旨。

7）北日本放送事件（富山地判平30・12・19労経速2374号18頁）でも、再雇用後の基本給が「十分に行われた労使協議を踏まえて定められた」からこそ、不合理性の評価を阻害する要素として位置付けられている。その結果、不合理と認められるものに当たらないと結論付けた。また、五島育英会事件（東京地判平30・4・11労経速2355号3頁）では、労働組合との合意が成立していたことから、やはり不合理と認められるものとはいえないと判示した。

8）名古屋自動車学校〔団交拒否〕事件（名古屋地判平24・1・25労判1047号50頁）。

9）本久・前掲注3）と橋本・前掲注3）も、本件の「経緯」によって結論が覆ることはないと指摘する。