

「知って得する？」社労士の独り言 第26回

最高裁が示した労働契約法第20条の判断基準（長澤運輸事件）

神奈川県社会保険労務士会藤沢支部
特定社会保険労務士 石川 貢

【長澤運輸事件の事案の概要】

定年退職後、有期労働契約の嘱託社員として定年前と同一の労働の労働に従事しているのに、賃金が定年前と比べ3割前後低下していることは、労働契約法20条により無効であり一般の就業規則が適用されるとして、①会社に一般の就業規則が適用される労働契約上の地位の確認を求めるとともに、②当該就業規則等の適用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および遅延損害金の支払いを求め、③②に対する損害賠償の支払いを求めたものです。

＜争点＞

1. 労働契約法20条違反の有無について
2. 労働契約法に違反する場合の労働者の労働契約法の地位について
3. 不法行為の成否および損害の金額について

＜事案の経過＞

1審・東京地裁判決（16年5月）は「職務が同一なのに賃金格差を設けることは、特段の事情がない限り不合理だ」として原告側全面勝訴とした。

・労働契約上の地位については、労働契約法20条は民事的効力のある規定であり、違反となる部分は無効となる。無効となった部分は正社員就業規則、賃金規定が適用される。

2審・東京高裁判決（同11月）は再雇用後の減額は総額で2割程度にとどまるとして「不合理はない」と結論付け、会社側の主張を認めて「定年後の賃金減額は社会的に容認されている」として請求を棄却しました。

・労働契約上の地位については、条文は、両者の労働条件の相違が同条に違反する場合に、当該有期契約労働者の労働条件が比較の対象である無期契約労働者の労働条件と同一のものとなる旨を定めていない。そうすると、同条により当該有期契約労働者の労働条件が比較の対象である無期契約労働者の労働条件と同一のものとなるものではない。

・労働契約法20条が適用されるが、不合理の判断要素として①職務内容・配置の変更範囲、②その他の事情を総合的に考慮して判断するとし、①は概ね同一だが②その他の事情について検討し労働契約法20条に違反するとは認められない。

・本件有期労働契約は、高齢者雇用安定法の選択肢の一つとして締結された定年後の再雇用契約である。

・定年後再雇用契約では、賃金が引き下げられるのは公知の事実である。一方、定年後再雇用者には、在職老齢年金、高年齢者雇用継続給付金があり、運輸業では定年前と同一の業務に従事させながら定年前に比べ賃金を引き下げていることが認められるなどその他の事情を幅広く考慮した。

最高裁判所第2小法廷の判決（裁判官全員一致の意見）は、「労働条件の差が不合理か否かの判断は賃金総額の比較のみではなく、賃金項目を個別に考慮すべきだ」との判断を示した上で、賃金項目を個別に検討。「精勤手当」について、嘱託社員に支給されない点を「不合理」と判断し、この部分の2審・東京高裁判決（2016年11月）を破棄し会社に対し、相当額の支払を命じた。その他の基本給や大半の手当については、経営判断の観点からさまざまな事情を考慮でき、労使自治に委ねられる部分も大きく、また近く年金が支給される事情などを踏まえ、格差は「不合理ではない」として請求を退け、精勤手当に関連する超勤手当の再計算の審理のみを同高裁に差し戻しました。

＜判断基準＞

再雇用された嘱託社員と正社員は、職務内容と配置の変更の範囲は同一だが、賃金に関する労働条件は経営判断の観点からさまざまな事情を考慮するべきものと言える。定年制は賃金コストを一定限度に抑制する制度で、正社員は長期雇用を前提とするが、定年後の再雇用者は通常長期雇用を前提としない。また、再雇用者は老齢厚生年金の支給も予定されている。こうしたことは、不合理かの判断の際に考慮する基礎として労働契約法20条にいう「その他の事情」となる。賃金項目が複数ある場合、項目ごとに趣旨は異なるので、不合理かどうかは趣旨を個別に考慮する。

＜能率給・職務給＞

正社員に支給される基本給、能率給、職務給は、嘱託社員の基本賃金、歩合給に対応しており会社は職務給がない代わりに歩合給で労務の成果が賃金に反映されやすくなるよう工夫し、基本賃金額を定年時の基本給の水準以上とし、収入の安定に配慮している。

賃金は、正社員に比べ合計額は2～12%少ないが、老齢厚生年金の支給開始まで2万円の調整金も支給され、これらを総合考慮すると労働条件の相違は不合理とは言えない。

＜手当の不合理性＞

「精勤手当」は欠かさぬ出勤を奨励する趣旨のもの、嘱託社員と正社員の職務内容が同一である以上、皆勤を奨励する必要性に相違はなく不合理と言える。「住宅手当と家族手当」は福利厚生や生活保障の趣旨のもの、嘱託社員と違い正社員は幅広い世代が存在し生活費の補助に相応の理由がある。「役付手当」は正社員の中から指定された役付者に支給するもの。いずれも不合理とは言えない。

正社員の超勤手当を計算する基礎に精勤手当が含まれるが嘱託社員の時間外手当には含まれておらず、不合理と言える。「賞与」は多様な趣旨を含み得るもの。嘱託社員は退職金の支給、老齢厚生年金や調整金の支給が予定され、年取も定年前の79%程度と想定され、これらを総合考慮すると不合理とは言えない。不合理な相違について、会社は損害賠償責任を負う。

以上、最高裁が示した労働契約法第20条の判断基準を基に、実務上で無期労働契約と有期労働契約の待遇格差解消に取り組んできたいと思えます。