

## 重要判例・速報解説

## 名古屋自動車学校事件・最高裁令和5年7月20日判決

無期契約労働者と有期契約労働者との間で基本給の金額が異なるという労働条件の相違の一部が労働契約法（平成30年法律第71号による改正前のもの）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違法があるとされた例

裁判所： 最高裁第一小法廷（山口厚、深山卓也、安浪亮介、岡正晶、堺徹）

出典： 労判1292号、判例タイムズ1513号80頁、労経速2529号3頁

裁判結果： 2審判決一部破棄差戻、一部上告却下

1審： 名古屋地裁令和2年10月28日判決（労判1233号5頁、労経速2434号3頁）

2審： 名古屋高裁令和4年3月25日判決（労判1292号23頁）

会員弁護士 松下 守男

## 1 論点ペーパー

## 1. 【事案の概要】

〈概要〉

本件は、自動車学校（自動車教習所）の指導員の基本給・夏冬に支給する一時金について、期間の定めのない労働契約を締結していた「正職員」時と、定年後の雇用延長により期間の定めのある労働契約を締結することになった「嘱託職員」時で、使用者が差異を設けていることが、改正前の労働契約法第20条が禁止した不合理な取り扱いであるかが争われた事案である。

〈正社員と嘱託職員の比較〉

正職員（無期契約）	嘱託職員（有期契約）
<b>【基本】</b>	
正職員は、役職に就き、昇進することが想定されており、その定年は60歳であった。	嘱託職員に適用される就業規則には、再雇用後の嘱託職員は役職に就かない旨が定められていた。 本事案における嘱託職員は、高年齢者等の雇用の安定等に関する法律9条1項2号所定の継続雇用制度の導入により、定年退職する正職員のうち希望する者について、期間を1年間とする有期労働契約を締結し、これを更新して、原則として65歳まで再雇用することとしていた者らである。

【基本給についての定めと実績】	
正職員の賃金は、月給制であり、基本給、役付手当等で構成されていた。このうち、基本給は一律給と功績給から成り、役付手当は主任以上の役職に就いている場合に支給するものとされていた。	嘱託職員の賃金体系は勤務形態によりその都度決め、賃金額は経歴、年齢その他の実態を考慮して決める旨や、再雇用後は役職に就かない旨等が定められていた。
平成25年以降の5年間における正職員の基本給は、勤続年数が1年以上5年未満の者については月額約11万2000円から約12万5000円までの間で推移していたが、勤続年数に応じて増加する傾向にあり、勤続年数が30年以上の者については月額約16万7000円から約18万円までの間で推移していた。結果、正職員の基本給の平均額は、管理職以外の正職員のうち所定の資格の取得から1年以上勤務した者については、月額14万円前後で推移していた。	被上告人はX1、X2の二名。 平成25年7月12日に定年となった被上告人X1の定年時の基本給は月額18万1640円、再雇用後の1年間の基本給は月額8万1738円、その後の基本給は7万4677円であった。 平成26年10月6日に定年となった被上告人X2の定年時の基本給は月額16万250円、再雇用後の1年間の基本給は月額8万1700円、その後の基本給は7万2700円であった。
【一時金についての定めと実績】	
正職員に対しては、夏季及び年末の年2回、賞与を支給するものとされ、その額は、基本給に所定の掛け率を乗じて得た額に10段階の勤務評定分を加えた額とされていた。	勤務成績等を考慮して「臨時に支払う給与」（以下、「嘱託一時金」と略称する。）を支給することがある旨が定められていた。
平成27年の年末から令和元年の夏季までの間における賞与の平均額は、勤続短期正職員については、1回当たり約17万4000円から約19万6000円までの間で推移していた。	被上告人X1は、定年退職前の3年間において、1回当たり平均約23万3000円の賞与の支給を受けていたところ、再雇用後は、有期労働契約に基づき、正職員に対する賞与の支給と同時期に嘱託職員一時金の支給を受けており、その額は、平成27年の年末以降、1回当たり8万1427円から10万5877円までであった。 被上告人X2は、定年退職前の3年間において、1回当たり平均約22万5000円の賞与の支給を受けていたところ、再雇用後は、上記X1と同様に嘱託職員一時金の支給を受けており、その額は、平成27年の年末以降、1回当たり7万3164円から10万7500円までであった。

【その他の事情】	
	被上告人らは、再雇用後、厚生年金保険法及び雇用保険法に基づき、老齢厚生年金及び高年齢雇用継続基本給付金を受給していた。
	被上告人X1は、平成27年2月24日、Y社に対し、自身の嘱託職員としての賃金を含む労働条件の見直しを求める書面を送付し、同年7月18日までの間、この点に関し、Y社との間で書面によるやり取りを行った。

## 2. 【原審の判断】

- ① 被上告人らについては、定年退職の前後を通じて、主任の役職を退任したことを除き、業務の内容及び当該業務に伴う責任の程度並びに当該職務の内容及び配置の変更の範囲に相違がなかった。
- ② にもかかわらず、嘱託職員である被上告人らの基本給及び嘱託職員一時金の額は、定年退職時の正職員としての基本給及び賞与の額を大きく下回り、正職員の基本給に勤続年数に応じて増加する年功的性格があることから金額が抑制される傾向にある勤続短期正職員の基本給及び賞与の額をも下回っていた。
- ③ このような帰結は、労使自治が反映された結果でなく、労働者の生活保障の観点からも看過し難いことなどに鑑みると、正職員と嘱託職員である被上告人らとの間における労働条件の相違のうち、被上告人らの基本給が被上告人らの定年退職時の基本給の額の60%を下回る部分、及び被上告人らの嘱託職員一時金が被上告人らの定年退職時の基本給の60%に所定の掛け率を乗じて得た額を下回る部分は、労働契約法20条にいう不合理と認められる。

## 3. 【最高裁の判旨】

- ① 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を禁止したものであり、
- ② 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。
- ③ 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。

[基本給について]

- A) 事実関係によれば、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、正職員の基本給は、勤続年数に応じて額が定められる勤続給としての性質のみを有するということとはできず、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。
- B) 他方で、正職員については、長期雇用を前提として、役職に就き、昇進することが想定されていたところ、一部の正職員には役付手当が別途支給されていたものの、その支給額は明らかでないこと、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。
- C) そして、前記事実関係からは、正職員に対して、上記のように様々な性質を有する可能性がある基本給を支給することとされた目的を確定することもできない。
- D) また、前記事実関係によれば、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。
- E) (嘱託職員の)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、被上告人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。
- F) 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。
- G) 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。  
前記事実関係によれば、上告人は、被上告人X1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とどまり、上記見直しの要求等に対する上告人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。
- H) 以上によれば、正職員と嘱託職員である被上告人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。

[賞与について]

- イ) 事実関係によれば、被上告人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することができる。
- ロ) 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。また、上記イのとおり、上告人は、被上告人X1の所属する労働組合等との間で、嘱託職員としての労働条件の見直しについて労使交渉を行っていたが、原審は、その結果に着目するにとどまり、その具体的な経緯を勘案していない。
- ハ) このように、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。

#### 4. 【論点】

1. 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相違が基本給や賞与に関するものであっても、労働契約法（以下、「労契法」と略称する。）第20条により不合理とされ、損害賠償の形でその是正が求められる場合があるのか。
2. 1が肯定されるとすれば、その判断の枠組みはどのようなものか。

#### 5. 【問題の背景】

1. 日本型同一価値労働・同一賃金の根拠規定になりえるものとして注目されてきた労契法第20条であったが、令和2年4月1日より、この規定の趣旨を受け継いだ規定が「短時間労働者及び有期雇用労働者の雇用管理の改善等に関する法律」（以下、「有期労働者法」と略称する。）第8条及び第9条に新設されることになったことにより、労契法第20条は廃止された。
2. ただ、労契法第20条と、後継の有期労働者法第8条・第9条のテキストは全く同じではなく、前者においては検討対象が抽象的に「労働条件」とされていたものが、後者においては「基本給、賞与その他の待遇」とされ、わずかであるが具体的になっている。

つまり、労契法では基本給・賞与がターゲットになっているかどうかは議論の余地があったのに対して、有期労働者法では、基本給・賞与がターゲットになっていることは明確になっている。
3. そこで、労契法第20条時代の事案である本件では、基本給・賞与をそもそもターゲットとしていたのかが論点となり、基本給、賞与が労契法第20条のターゲットであるとした場合、どのような場合にそれが不合理とされるかが論点と

なった。

4. そして、労契法第20条についての判断とはいえ、基本給、賞与についての最高裁の判断が示されれば、その判断は、有期労働者法第8条及び第9条、とくに第8条についての最高裁の考え方を推測させるものとなるので、本件は、最高裁の判断が注目された事件となった。

## 6. 【検討会における議論の要旨】

1. 基本給・賞与について不合理性を肯定できる場合があることを前提としている点、基本給・賞与等の性質・目的が重要であるとしている点など、今回の最高裁判決は、有期労働者法第8条のテキストを意識したものと言える。

それ故、今回の最高裁の判断は、改正後の有期労働者法の判断枠組みも強く推測させるもので、労働法実務・人事労務実務にとっては重要な判断である。

2. 最高裁のテキストをそのまま読むと、基本給及び賞与が職務給的なものであれば差異を設けることの合理性を肯定しにくくなり、職能給的なものであれば差異を設けることの合理性が肯定しやすくなるという前提に最高裁は立っているように読める。いわゆる同一価値労働・同一賃金の議論の一般論としては、その通りであろう。

しかし、本件で問題となっている有期雇用労働者である嘱託職員は、正職員が定年後再雇用された者である。

我が国における職能給の考え方は、一度向上した職業遂行能力、獲得した職業遂行能力は「下がらない」という前提に立っていたはずである。

同じ労働者の職業遂行能力が定年の前後で大きく変わる、定年後は下がるという考え方は、我が国の職能給の考え方が前提とする職業遂行能力についての考え方と整合しないのではないか。

3. (2に関連して) 一度向上した職業遂行能力、獲得した職業遂行能力は「下がらない」という職能給的発想が前提とする考え方は、もともとフィクションであったと考えられるし、年齢が一定以上に上がれば職業遂行能力が下がったり失われたりするの事実である。
4. 基本給、賞与等については、生活に必要な金額を労働者に支払うという生活給であると考えるのが普通ではないかと思われる。つまり、これらについては労働者のライフサイクルを想定して、賃金カーブを描いて賃金を決めているという考え方のほうが一般的であり、かつ、受け入れやすい説明ではないか。このように考えると、そもそも、我が国の賃金体系において中核的な地位を占める基本給、賞与等は、労働の価値とは切り離されており、同一価値労働・同一賃金という考え方になじまないのではないか。
5. (4に関連して) 有期労働者法は基本給、賞与等も対象であると明文で規定している。したがって、そもそも、基本給、賞与等について同一価値労働・同一賃金的な発想で考えるのは間違いだ、というのは現行の日本法についての考察にあたっては適切なスタンスであるとは言い難いのではないか。

6. 原審の判断の理由の中にあつた「労働者の生活保障の観点からも看過し難い」という観点はどうなったのだろうか。この観点は、基本給、賞与等は「生活給」だという発想からすると、腹に落ちるものであつた。それに、この観点に立つことにより、年金受給額だとか、労働契約外の事情を入れることができる。そもそも「労働者の生活保障」という観点そのものが労働契約外の事情である。

最高裁は「労働者の生活保障」に言及していないが、このような観点を入れることを最高裁は排除したというべきなのだろうか。

7. 最高裁は労使交渉の状況等について原審が顧慮していないことについてこだわって指摘しているように見える。これはたしかに、賃金の水準がどうかという「労働者の生活保障」よりも、労働契約との関連性が明らかで強い要素であると言える。

8. 基本給、賞与等について、その性格と目的といつても、そもそも、そのようなことが認定可能なのか疑問がある。少なくとも、通勤手当や家族手当等の性格・目的と比較してその認定が困難であるはずである。

また、最高裁のテキストも「含む」という言葉を用いているように、基本給、賞与等は労働者に対する報酬の中心であるだけに、その性格と支給目的を単一の原理で説明することはそもそも無理があるのではないか。最高裁もそのような場合があることを想定した判旨であるというように読める。

複数の性格と複数の支給目的があるということになった場合、その割合についても決定する必要が出てくる。

9. 基本給、賞与等の性格、目的といつても、何も考えておらず決定する場合もあるし、最初はたしかに何か考えていたが忘却してしまったというケースもあり得る。そのような場合にはどのように判断するのか。

10. 自動車教習所の指導員たる労働者が使用者に提供する労務の内容は、指導員の年功にかかわらず指導員全員について全く同じで、定年の前後で全く変わらないのではないのか。それだけではなく、自動車教習所の生徒が払う教習料も全く変わらないのではないのか。

だとすれば、正職員が現実に管理職についていた場合を除いて、正職員と嘱託職員で、労働者が提供する労働の価値は全く変わらないという特殊な事情が本件にはあつたということができる。

11. 長澤運輸事件の地裁判決が平成28年5月に出た当時から指摘されていたことであるが、定年後再雇用の再雇用が有期雇用であつた場合というのは、正社員のキャリアの問題であつて、純粹の無期雇用と有期雇用の問題ではないということができる。

高齢法は、定年後の再雇用において、有期であるにしても無期であるにしても、ある程度賃金下がることは許容している、あるいは前提としているとされていたはずではなかったか。

そうであるならば、本件の判断を過度に一般化するのめどうかと考えられる。



12. 最高裁は自ら判断することなく、高等裁判所に差し戻しをしたわけであるから、今後、差し戻し後の高裁判決、場合によっては、国際自動車事件のように二度目の最高裁というのがあり得るということを考えると、最高裁の考え方を固定的に確定できると考える必要もないし、また、そのように確定することも難しいのではないか。

いずれにしても、今後の裁判所の判断が注目されるところである。

## 7. 【(検討会の) 意見】

1. 今回の最高裁の判断は支持できるところである。ただし、名古屋自動車学校における具体的な基本給、賞与の性格については判断をしていない点については留意しておかなければならないし、今回の最高裁の判断だけでは、基本給、賞与の性格、支給目的をどのように判断するかについて具体的判断手法が未だ示されたとは言えないことについては留意をすべきである。

2. 今回の最高裁の判断について、積極的に評価できる点について述べる。

有期労働者法第8条が、不合理であってはならないものとして、基本給、賞与を明確にあげているにもかかわらず、基本給、賞与について、有期労働者と無期労働者に金額の差異があることだけで不合理だとせず、性格、支給目的を考慮して判断しなければならないとしたことは評価できる。我が国の企業の賃金体系の中で、基本給、賞与は中核的な地位を占めている。ここで労使の自治の範囲が限定づけられることになると、労働条件についての労使の自治の意義は大幅に低下する懸念があったところ、労使の自治で決定することができるはずの、賃金としての性格、支給の目的等が、金額の相違の合理性において勘案されるべきことが確認されたことは、考えてみれば当然のことであるとはいえ幸いなところであった。

また、賃金としての性格、支給の目的等というのが具体的に何を指すのかについて、労働法実務が理解しやすい、年功給、職務給、職能給という用語をもって述べられている分かりやすさも評価できる。

3. 次に、今回の最高裁のうち問題を残すところについて述べる。

労働法実務を困惑させるのは、実際にはどのようにして基本給、賞与の支給金額の差異の合理性・不合理性を主張・立証すればよいかという「技法」にかかわる点である。基本給、賞与の金額決定の考え方として、年功給、職務給、職能給等の考え方のうちいずれかのみが単一で採用されているのであれば、支給金額の差異の合理性・不合理性の主張・立証は容易ではある。しかし、実際の基本給、賞与の金額決定の考え方は実は多様であることは周知のとおりである。このような場合にどうするのか、基本給、賞与の性格及び支給の目的について複数のものの影響をどのようにして区別するかについては、今回の判決は差し戻し後の高裁に「よく検討して判断せよ。」という以上のことは言っていないことには留意しておかなければならない。

つまり、今回の最高裁の判断は、実質的な点については、差し戻し後の高裁



にほとんどのすべてを委ねているということができる。全ての差し戻し後の高裁の判断がすべて再度最高裁に係属して最高裁の判断の対象となるわけではないが、仮にそういうことになれば、差し戻し後の高裁判決が示した上記「技法」について最高裁の判断が示されることが期待できる。労働法実務はひとつ扉を開く鍵を得ることになるだろうと思われるところである。

以上