

平成28（2016）年11月30日

## **長澤運輸事件（東京高判平成28年11月2日）について**

**定年後再雇用による嘱託社員（有期契約労働者）と正社員（無期契約労働者）との間の賃金の定めが相違が不合理であり労働契約法 20 条に違反する  
とした原判決を取り消し、上記相違は不合理ではなく違法性もないとして被  
控訴人らの請求を棄却した事例**

裁判所： 東京高裁第12民事部 杉原則彦、山口均、高瀬順久

出典： 労働経済判例速報 2293 号 3 頁

裁判結果： 原判決取消・請求棄却、上告及び上告受理申立て中

会員弁護士 木野綾子（第一東京）

### **1 【事案の概要】**

本件は、控訴人を定年退職した後に期間1年の有期労働契約（本件有期労働契約）を締結して嘱託社員として再雇用された被控訴人らが、控訴人に対し、被控訴人らと無期労働契約の正社員との間の賃金格差（本件相違）が不合理であることを理由に、主位的には、本件有期労働契約による賃金の定めが労働契約法 20 条に違反し無効であると主張して、正社員用就業規則による賃金の定めが適用される労働契約上の地位確認及び差額賃金の支払を求め、予備的には、労働契約法 20 条及び公序良俗違反による不法行為に基づき、差額賃金相当額の損害賠償を求めた事案の控訴審である。

原判決は、本件相違が「期間の定めがあることにより」生じたものであるとした上で、控訴人の嘱託社員用就業規則による賃金の定めは不合理なものであるから労働契約法 20 条に違反し無効である旨判示して、被控訴人らの主位的請求を全部認容した。

これに対し、本判決は、本件相違が「期間の定めがあることにより」生じたものであるとしながらも、本件相違は不合理なものとは認められず、違法性もないとして、原判決を取り消し、被控訴人らの主位的請求及び予備的請求をいずれも棄却した。

## 2 【判旨】

原判決取消し・請求棄却

(1) 労働契約法 20 条にいう「期間の定めがあることにより」とは、当該有期契約労働者と無期契約労働者の間の労働条件の相違が、「期間の定めの有無に関連して」生じたものであることを要するという趣旨である。

使用者が賃金節約や雇用調整の弾力性を図るために締結した有期労働契約について、事案の内容次第で労働契約法 20 条が適用されることは論をまたないが、本件において、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り、これにより被控訴人らの賃金が定年時のものより減額されていることから、控訴人が高年齢者雇用安定法が定める選択肢の 1 つとして被控訴人らと有期労働契約を締結したのは、賃金節約や雇用調整を弾力的に図る目的もあると認められる。

よって、本件相違が「期間の定めの有無に関連して」生じたことは明ら

かである。

(2) 労働契約法 20 条は、有期契約労働者と無期契約労働者の間の労働条件の相違が不合理と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ことについて、上記①及び②を提示するほかに特段の制限を設けていないから、労働条件の相違が不合理であるか否かについては、上記①及び②に関連する諸事情を幅広く総合的に考慮して判断すべきものと解される。

(3) 本件では被控訴人らと正社員との間で上記①②がほぼ同一であり、被控訴人らの職務内容に照らすと定年前後においてその職務遂行能力に有意の差が生じるとは考えにくいから、上記①に準ずるような事情の相違もない。

上記③についての検討は、以下のとおりである。

ア) 控訴人が定年退職者に対する雇用確保措置として選択した継続雇用たる有期労働契約は、社会一般で広く行われている。

イ) 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のが通例であることは、公知の事実であるといつて差し支えない。このことについては、a) 高年齢者雇用安定法による高年齢者雇用確保措置の義務づけ、b) 企業は定年到達者の雇用のみならず若年層を含めた労働者全体の安定的雇用実現の必要があること、c) 定年到達者については、在職老齢年金制度及び高年齢雇用継続給付があること、d) 定年後の継続雇用は法的には従前の雇用関係を消滅させて退職金を支給した上で新規雇用契約を締結するものであること、を考慮すると、

定年後継続雇用者の賃金を定年時より引き下げること自体が不合理であるとはいえない。

ウ) 証拠（労働政策研究・研修機構平成 26 年 5 月「高年齢社員や有期契約社員の法改正後の活用状況に関する調査」）によれば、控訴人が属する業種または規模の企業を含めて、定年前後で上記①②が変わらないまま相当程度賃金を引き下げることが広く行われていると認められる。

エ) 被控訴人らに対する賃金引き下げ幅（20～24%）は、正社員間の賃金格差（年間最大 64 万 6000 円程度）を上回るが、控訴人の想定値（定年前の 79%）と大差なく、控訴人と同規模企業の平均減額率をかなり下回っている。このことと、控訴人が本業において大幅な赤字となっていることを合わせ考慮すると、年収ベースで 2 割前後賃金が減額になっていることが直ちに不合理とはいえない。

オ) 賃金構成の各項目について不合理性を判断せよとの被控訴人らの主張については、定年前後で上記①②が変わらないまま一定程度賃金が減額されることは一般的であり社会的に容認されていることのほか、控訴人が、e) 正社員の「能率給」に対応する嘱託社員の「歩合給」につき上記「能率給」より支給割合を高くしていること、f) 無事故手当を正社員より増額して支払ったことがあること、g) 老齢厚生年金の報酬比例部分が支給されない期間について調整給を支払ったことがあることなど、正社員との賃金の差額を縮める努力をしたことに照らすと、個別の諸手当の支給の趣旨を考慮しても、不合理であるとは認められない。

カ) 正社員が勤続するにつれて基本給が増額され退職金も支給されるのに

対し嘱託社員にそのようなことがないとしても、h) 被控訴人らがいったん退職して退職金を受給していること、i) 被控訴人らの年齢、j) 嘱託社員は長期勤続が予定されていないこと等を考慮すると、不合理性を基礎づけるとはいえない。

キ) 控訴人は「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方が、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意図」を有していたと認められるが、継続雇用制度導入の選択は高年齢者雇用安定法が認めており、定年前後で上記①②が変わらないまま一定程度賃金が減額されることは一般的であり社会的に容認されている。平均2割強という減額率も不合理とはいえない。

ク) 控訴人と被控訴人加入の労働組合との間で嘱託社員の賃金水準等の労働条件に関する一定程度の協議が行われ、控訴人が本件組合の主張や意見を聞いて一定の労働条件の改善を実施したことは考慮すべき事情である。

(4) 上記(3)によれば、本件相違は、上記①②③に照らして不合理なものとはいえず、労働契約法20条に違反するとは認められない。

よって、被控訴人らの主位的請求はいずれも理由がない。

(5) 控訴人が被控訴人らと有期労働契約を締結し、定年前と同一の職務に従事させながら、賃金額を20～24%程度切り下げたことが社会的相当性を欠くとはいえず、労働契約法または公序(民法90条)に反し違法であるとは認められない。

よって、被控訴人らの予備的請求はいずれも理由がない。

### 3 【論点】

- (1) 本件相違は労働契約法 20 条の「期間の定めがあることにより」生じたものであるといえるか。
- (2) 労働契約法 20 条にいう不合理性の判断基準
- (3) 本件相違が不合理と認められるか否か
- (4) 本件相違が労働契約法 20 条または公序良俗に反し違法といえるか否か

### 4 【検討・意見】

#### 争点（1）を除き、判旨にはおおむね賛成である

- (1) 本件相違は労働契約法 20 条の「期間の定めがあることにより」生じたものであるといえるか。

この点、本件判決は、原判決と同様に「期間の定めがあることにより」の解釈につき「期間の定めの有無に関連して」という意味であると判示した。

これに対しては、原判決に対するのと同様の批判（他の不利益取扱規定との整合性を欠くこと及び平成 24 年 8 月 10 日付け基発 0810 第 2 号「労働契約法の施行について」では「期間の定めがあることを理由として」とされていること）が当てはまる。

しかも、本判決では、有期労働契約締結についての労使双方の動機目的に触れた後、当てはめの部分において、「(本件の嘱託社員と正社員の間には) その地位の区別に基づく定型的な労働条件の相違があり、これにより被控訴人らの賃金が定年時のものより減額されていること」から、使用者が「賃金節約や雇用調整の弾力性を図る目的」で当該有期労働契約を締結

したという事実を認め、ゆえに本件相違が「期間の定めの有無に関連して」生じたという不可解な説明をしている。

「賃金節約や雇用調整の弾力性を図る目的」が存在すれば、「期間の定めの有無に関連して」という要件が満たされるという趣旨であるとするれば、文理解釈の点では、原判決よりもいっそう問題があるといえよう。

## (2) 労働契約法 20 条にいう不合理性の判断基準

本判決の判示は、控訴人の主張内容に近いものであり、また、労働契約法 20 条の文理解釈や上記行政通達との整合性という意味でも適切であって、評価できる。

## (3) 本件相違が不合理と認められるか否か

本件判決は、不合理性の当てはめにおいて、「その他の事情」として原審及び控訴審における当事者双方の主張を子細に検討した上で、不合理とはいえない（労働契約法 20 条違反には当たらない）という結論を導いた。

ア) 原判決と本件判決との結論の違いは、理論的なものというよりは、定年後再雇用者について、職務の内容（上記①）及び職務の内容及び配置の変更の範囲（上記②）が同一であっても賃金を減額することが社会的に容認されていると見るかどうか、本件の「2割強」という定年前後での減額割合をどう見るかという、大局についての裁判官の価値観の違いが大きいと考えられる。

イ) また、原判決の判断基準とは異なり、上記①②が同一であってもなお不合理性の立証責任が労働者（被控訴人）側にあるとされたことも控訴

人側にとって有利に働いたと考えられる。

ウ) 同規模の同業他社と比較して自社の賃金水準を高く保っていたという控訴人の主張は採用されなかったが、これは事実認定の問題であり、立証さえできれば「その他の事情」として考慮されたであろうことは疑いない。

エ) 他方、原審で控訴人が主張し、原判決でも言及された被控訴人らの個別同意の論点については、本判決では「その他の事情」として全く触れられていないが、この点は、被控訴人らの個別同意（有期労働契約の締結）につき組合の異議留保があったという事実関係を考慮すると、控訴人らの主張に沿った結論を導く過程であえて触れるまでもなかったものと考えられる。

オ) 不合理性の判断に当たり、各労働条件（本件では賃金構成の各項目）を個別に検討すべきかどうか、あるいは労働条件全体を総合的に判断すべきかについては、本判決は総合判断説を採ったものと見ることができ、各手当を個別に判断しても結論は変わらないとも判示されている（上記2（3）オ）参照）。この点では、一審及び控訴審ともに個別判断説を採ったと見られるハマキョウレックス事件と立場を異にしている。

カ) 全体的に見ると、企業一般の実務感覚に沿った妥当な判断といえる。

(4) 本件相違が労働契約法 20 条または公序良俗に反し違法といえるか否か  
主位的請求の判断において労働契約法 20 条違反に当たらないとされたことを考えると、予備的請求の判断において（不法行為の）違法性なしとされたのは妥当な判断である。



(5) 残された課題等

ア) 理論的な面では、不合理性の判断に当たり、各労働条件（本件では賃金構成の各項目）を個別に検討すべきかどうか、あるいは労働条件全体を総合的に判断すべきかという問題が残っており（上記(3)オ参照）、今後、本件の上告審またはハマキョウレックス事件の上告審において最高裁による統一的な判断がなされることが期待される。

イ) 事実の当てはめの面では、本件では定年前後の賃金差額が2割強（制度設計上は21%減、被控訴人らの実際の減額率は20~24%減）で不合理ではないとされたが、今後、賃金差額がどれくらいまでなら許容されるのか気になるところである。この点については、判例の集積を待ちつつ、傾向を見定めていきたい。

ウ) 原判決が出された後、少なからぬ企業において、定年後再雇用者の職務内容等（上記①②）について定年前後で差異を設けておいた方がよいのではないかという意識が生じたと思われる。

ところが、定年前に事務職であった社員に定年後再雇用後の職務としてパートタイムでの清掃業務を提示したことが高年齢者雇用安定法の趣旨に反し違法であるとされた高裁判例（トヨタ自動車事件・名古屋高裁平成28年9月28日判決）がタイムリーに出たこともあり、「(定年前後で職務内容等を) 変えなくても違法、変え過ぎても違法」のリスクがあるということになった。

今後、定年後再雇用者の労働条件については、本件の論点を含めた全体的な考察が必要であろう。

## 5 【関連判例】

- ・長澤運輸事件（一審：東京地裁平成 28 年 5 月 13 日判決・労働経済判例速報 2278 号 3 頁）
- ・ハマキョウレックス事件（一審：大津地裁彦根支部平成 27 年 9 月 16 日判決・労働判例 1135 号 59 頁、控訴審：大阪高裁平成 28 年 7 月 26 日判決・労働経済判例速報 2292 号 3 頁）
- ・ニヤクコーポレーション事件（大分地裁平成 25 年 12 月 10 日判決・労働判例 1090 号 44 頁）
- ・X 運輸事件（大阪高裁平成 22 年 9 月 14 日判決・労働経済判例速報 2091 号 7 頁）

## 6 【参考文献】

- ・菅野和夫「労働法」第 11 版 334 頁
- ・荒木尚志「労働法」第 3 版 507 頁
- ・深谷信夫ほか「労働契約法 20 条の研究」労働法律旬報 1853 号 6 頁、  
「労契法 20 条の解釈—長澤運輸事件」労働法律旬報 1868 号 6 頁
- ・竹内（奥野）寿 ジュリスト 1495 号 4 頁
- ・小西康之 ジュリスト 1498 号 4 頁