



弁護士 森 美穂

36

判例から見る
労働トラブルの
防止対策

定年後再雇用者の賃金



高年齢者雇用安定法の改正により65歳までの雇用確保措置が義務づけられ、80%以上の企業で定年後の継続雇用制度が導入されています。今、企業ではこの継続雇用者の雇用形態、職務内容や賃金等の処遇をどうするかについて試行錯誤を重ねているところではないでしょうか。

「長澤運輸事件」は運送会社Y社を定年退職後に、有期労働契約を締結して再雇用された嘱託職員Xら三名が、職務の内

容等が正社員と全く相違がないにも関わらず賃金の定めに相違があることは労働契約法20条に違反すると主張して、Y社に対して、正社員と同一の地位にあることの確認や差額賃金の支払を求めた事件です。

この件の第一審（東京地方裁判所）は、「XとY社の正社員との間で、業務の内容および業務に伴う責任の程度に差異がなく、Y社が業務の都合により勤務場所や業務の内容を変更することがあ

る点でも両者の間に差異がない」としたうえで、それにもかかわらず「労働者にとって重要な労働条件である賃金の額について、有期契約労働者と無期契約労働者との間に相違を設けることは、その相違の程度にかかわらず、これを正当と解すべき特段の事情がないかぎ



り、不合理である」ところ、本件ではそのような「特段の事情」はないとして、労働契約法20条に違反していると判断し、Xら労働者の請求を認めました（平成28年5月13日判決）。

この第一審判決の内容は新聞等でも報道され、

労働者側からは「画期的判決」と大いに歓迎され、一方、使用者側には衝撃をもって受け止められ判決論理に対する厳しい批判が繰り広げられたところでした。

そこで注目された第二審（東京高等裁判所）は、定年後の継続雇用制度における有期労働契約では、職務内容等が同一で、その変更の範囲が同一であっても、定年前と比較して一定程度賃金が減額されることは一般的であり、そのことは社会的に容認されている等の点から、Xらの賃金額を20ないし24%切り下げたことが社会的に相当性を欠くとはいえず、労働契約法とは公序（民法90条）に反し違法であるとは認められないと判断し、第一審の判決を取り消して、労働者側の請求を棄却しました（平成28年11月2日判決）。

このように第一審と第二審は、労働契約法20条

の解釈・適用によって全く異なる結論を導いたのですが、高裁判決に対してXら労働者側が上告しましたので、今後は最高裁の判断を待つこととなりました。

安倍内閣は「同一労働同一賃金」の実現を掲げて法改正を目指すとし、昨年12月には「同一労働同一賃金ガイドライン案」を発表しました。このガイドラインは改正法案の施行時期に併せて施行される予定とされており、現行法を前提とするものではないものの、定年後の継続雇用の有期雇用労働者の賃金差についても、前記長澤事件控訴審判決の枠組から外れることを予定しているとも解されます。企業・労働者の双方にとって大きな影響を及ぼすことが予想されることから、今後の法改正の動きを注視していく必要があります。

（森法律事務所所長、愛知労働局紛争調整委員）
イラスト・源 安孝

