

弁護士に聴く



弁護士 森 美穂

86

判例から見る 労働トラブルの 防止対策

退職後再雇用社員と 同一労働同一賃金



1、同一労働同一賃金に関する事件として、令和2年10月に労働契約法（以下「労契法」という）20条をめぐる5件（メトロコマース事件、大阪医科歯科大学事件、日本郵便3事件）の最高裁判決（以下「最判5判決」という）が出され世間の注目を浴びました。

これらの事件は入社当初から有期労働契約社員（契約社員）であった者が、無期労働契約者（正社員）との間に生じている賃金等の格差が不合理であるとして訴えた事件でした。

最判5判決で最高裁は、

個々の労働条件（賃金項目、休暇等）の性質・趣旨・目的を踏まえ、労契法に定める「職務の内容・配置の変更の範囲・その他の事情」の重要性を検討・考慮して、それが有期労働契約社員にも適用すべき労働条件か否かを判断し「不合理性の有無」を確定すると判示し、メトロコマース事件は退職金について、大阪医科歯科大学事件では賞与について、契約社員への不支給は不合理でないと判示し、日本郵政3事件では、年末年始勤務手当、祝日給、扶養手当の不支給及び夏季冬季休暇の不付与について不合理だと判

示しました。

2、名古屋自動車学校事件（以下「本件事件」という）は、最判5判決の事件とは異なり定年後再雇用社員の労契法20条違反が問われた事件ですが、最判5判決後、格差が不合理だとした最初の裁判例です。

本件事件は、自動車学校を



経営するYにおいて、定年後再雇用の嘱託社員として就労していたX1とX2（以下「Xら」という）が無期労働契約の正社員との基本給・賞与等の賃金格差の相違が労契法20条に違反するとして不法行為に基づく損害賠償請求等を行ったという事案です。

6月の長澤運輸事件最高裁判決がありますが、同事件で最高裁は定年後再雇用の社員の賃金格差等について（精勤手当の不支給を除き）「不合理ではない」と判示していました。

3、本件事件で裁判所は、①Xらは正社員を定年退職し嘱託社員となった以降も従前と同様にYのA校で教育指導員として勤務しており再雇用にあたり主任の役職を退任したことを除いて定年前後で職務内容・配置の変更に伴う責任の程度に相違がなかった

②嘱託職員としての基本給は定年前と比較して50%以下に減額され、その結果、若年正社員の基本給をも下回った

③もともとXらの定年退職時の賃金は同年代の賃金センサスの平均賃金を下回るものであった

④Xらの総支給額は、定年退職時の労働条件で就労した場合の60%前後にとどまっていた

意がされたとか、その交渉結果が反映されたという事情も見受けられないから労使自治が反映された結果ともいえない

⑥これらの帰結は労働者の生活保障の観点からも看過し難い水準に達している

等の理由をあげて、Xらの基本給、賞与、皆精勤手当・敢闘賞についての労働条件の相違は労契法20条にいう不合理と認められるとして、Yに不法行為が成立し損害賠償義務があると判示しました。

4、本件事件は、定年前後で職務内容等に相違がないこと、賃金の下落度合いが大きいことが、裁判所の「労働者の生活保障という観点を踏まえ」「不合理」と認められるという判断に繋がったと思われま

定年後再雇用者の賃金等の労働条件の設定は悩ましいことも多いでしょうが、本件事件も参考に制度設計を再検討する必要があるかもしれません。

（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