

弁護士に聴く



判例から見る
労働トラブルの
防止対策

弁護士 森 美穂

71



定年後再雇用と 同一労働同一賃金

一、人生100年時代を迎えようとする中、既に平成25年には高齢者雇用安定法が改正され、企業は、①定年の延長、②65歳までの継続雇用制度の導入、③定年制の廃止のいずれかによって、労働者を65歳まで継続して雇用することが義務づけられました。

令和元年11月に公表された厚生労働省の「高齢者の雇用状況」集計結果によると、77・9%の企業が②の継続雇用制度を導入しており、60歳定年企業で定年後に継続雇用された労働者（子会社・関連会社を含む）は84・7%となっています。

このように労働者が定年後も同

一企業（子会社・関連会社を含む）で引き続き働くことがもはや普通になったとも言えるのですが、一方で定年前後で労働条件に差異があるのは「同一労働同一賃金」の観点から不合理だとして争われる事件も続出しています。

二、長澤運輸事件（最判平30・6・1）

この事件の当事者は、定年前後で職務内容（トラック運転業務）が同じで、就業場所や業務内容の変更可能性も同じであるところ、定年後は有期雇用となり、一部の手当等が支給されなくなったことが不合理であり労働契約法20条に



違反すると主張しました。

最高裁は、労働者が、その不支給は不合理だと主張した手当等のうち、精勤手当と超勤手当については不合理だと認定し、能力給・職務給、住宅手当・家族手当、役付手当、賞与については、不合理ではないと判断しました。

三、その後の裁判例

(1) 日本ビューホテル事件（東京地判平30・11・21）

この事件の原告は、定年前後で営業職に従事していた労働者であり、業務内容や責任の程度、変更の範囲等が同一であるのに、定年前後で年収が50%以上減額となつたとして、不合理性を主張しました。

しかし、裁判所は、定年後の原告の業務は営業活動業務に限定され、人事考課での負担も軽減されたとして、業務内容や責任の程度

が定年前後で大きく異なつたと判断し、また、就業規則上は定年後も配転等の可能性があるとして認めているが、実際には定年後の配転の実績はなく、業務の内容・配置の変更の範囲も異なると判断したうえで、55歳で役職定年になつた際の年俸が激変緩和措置により高額に設定されたという経緯や、（定年時の原告ではなく）職務内容が近似する（他の）一般職の正社員との賃金比較では不合理に低いとは言えないこと等から、原告の定年後の賃金の相違は不合理とはいえないと判断しています。

(2) 北日本放送事件（富山地判平30・12・19）

この事件の原告は、定年前後で放送局のディレクター業務に就いていましたが、定年前後で業務内容、就労時間、業務遂行時間等が同じであるのに年収が定年時の約35・8%に減少したのは不合理だとして提訴しました。

しかし、裁判所は、原告の業務内容、責任の程度、変更の範囲は定年前後で異なるとして、賃金の支給の差異は不合理ではないと、原告の請求を棄却しています。

四、長澤運輸事件の最判が、高裁が述べた「社会的容認論（Ⅱ定

年後の再雇用では職務内容等が同一でも賃金が下がることは社会的に容認されている」を採らず、一部手当の不支給は不合理と判断していることから、定年前後で、同種同様の仕事に従事させるだけでなく、全く同一の業務や責任としたり、その変更の範囲も同一とする場合には、賃金等の労働条件の差異が不合理と判断されるリスクは多分にあります。

一方、定年前後で年収が減額となつても、定年後は業務の内容を変更し、権限や求められる業務の成果、トラブル発生時や臨時・緊急時の対応、ノルマ等の「業務に伴う責任の程度」を変更し、さらに配転の有無等にも差異を設けて、減収の程度がこれらの差異に見合ったものであるなら、不合理と判断されるリスクは大きく減殺されます。

それゆえ、継続雇用制度の運用において、漫然と「そのまま」継続して雇用するのではなく、再雇用者に対する業務内容や責任等についてしっかりと確認したうえで、賃金等の労働条件を決定することが必要と言えます。

（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