



弁護士 向井 蘭  
狩野・岡・向井法律事務所

## Vol.106

### ★長澤運輸事件高裁判決

長澤運輸事件高裁判決が出ましたのでご紹介したいと思います。

既に各種報道でも報じられておりますので、ご存知の方も多いかと思いますが、高裁判決は一審判決を取り消し、一審原告定年後再雇用者の請求を全て棄却しました。

一審原告の皆さんは最高裁に上告することですので、まだ紛争が解決したわけではありませんが、一審が定年後再雇用の賃金減額を無効と判断したことで生じた「長澤運輸事件ショック」(私が勝手に名付けました。)による各種報道や定年後再雇用制度の見直しの検討等は一度落ち着くかもしれません。

#### 1 長澤運輸事件高裁判決の内容

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ますが、本件では定年前の仕事のまま行っており、〔1〕、〔2〕が同じであることから、本件では〔3〕のその他の事情として考慮して不合理か否かを判断することになりました。

(1) 定年後再雇用者の賃金を下げることは不合理ではない

「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」

「企業においては、定年到達者の雇用を義

務付けられることによる賃金コストの無制限な増大を回避して、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を実現する必要があること、定年になった者に対しては、一定の要件を満たせば在職老齢年金制度(乙49,50)や、60歳以降に賃金が一定割合以上低下した場合にその減額の程度を緩和する制度(高年齢雇用継続給付)があること、さらに、定年後の継続雇用制度は、法的には、それまでの雇用関係を消滅させて、退職金を支給した上で、新規の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はそれ自体が不合理であるということとはできない。」  
→一審と異なり高年法の制度趣旨や在職老齢年金制度や高年齢雇用継続給付の存在を重視しております。

#### 2 運輸業の業界平均に照らすと引き下げ幅は小さいこと

「被控訴人の属する業種(運輸業)又は規模の企業についてみても、」「年間給与に関しては、定年到達時の水準(手当や賞与等を含む。)を100とした場合の継続雇用者の水準(該当者の平均)についての回答結果は、平均値が68.3、中央値が70.0(なお、従業員数が50人から100人未満の企業の平均値は、70.4である。)であって、大幅に引き下げられていることが認められる。」「しかし、控訴人は、被控訴人らを含めた定年後再雇用者の賃金について、定年前の79パーセント程度になるように設計しており、現実には、定年1年前の年収と比較す

ると、被控訴人■について約24パーセントの減、被控訴人■について約22パーセントの減、被控訴人■について約20パーセントの減となっており(なお、本件の当事者ではないが、■について23ないし24パーセントの減、■について15ないし16パーセントの減である。)、控訴人の想定と大差なく、かつ、前記のとおり控訴人の属する規模の企業の平均の減額率をかなり下回っている(乙47, 48, 51, 原審被控訴人代表者本人)。このことと、控訴人は、本業である運輸業については、収支が大幅な赤字となっていると推認できること(乙5ないし7)を併せ考慮すると、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であるとは認められない。」

→同業同規模他社の水準を重視して、年収ベースで2割前後の減額は不合理では言えないと判断しております。

### 3 会社の協議・歩み寄りを評価

「控訴人と本件組合の間で、定年後再雇用者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ものとして、考慮すべき事情である。」

→プロセスを重視するのは日本の労働裁判例の特徴で、今回も会社の協議姿勢を重視しました。

### 4 賃金コストを抑えるために定年後再雇用者の賃金削減を行うことも容認される

「前記のとおり、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。しかし、前記のとおり、定年退職者の雇用確保措置として、継続雇用制度の導入を選択することは高年齢者雇用安定法が認めるところであり、その場合に職務内容やその変更の範囲等が同一であるとしても、賃金が下がることは、広く行われていることであり、社会的にも容認されていると考えられるから、前記の控訴人の意図は、労働契約法20条にいう不合理性を当然に基礎付けるものではない。」

→一審判決の価値判断は賃金コストを抑えるために定年後も定年前と同じ業務を行っている再雇用者の賃金削減を行うことは特段の事情がない限り不合理であるというものでしたが、その価値判断を否定しました。

### 5 今後留意すべき点

今回の判決は高年法の趣旨に沿った常識的な内容かと思いますが、今回の高裁判決を少し意地悪く反対解釈すると以下のような事が考えられます。

- ・定年前と同じ業務を担当するにもかかわらず、
- ・定年後の賃金を同業他社の水準よりも大幅に低く設定し、
- ・かつ低く賃金水準を設定することについて特段の理由がなく(業績が苦しいなど)、
- ・定年退職者が異議を述べても話し合いの機会を設定しない場合は、労働契約法20条に違反する可能性がありますので注意が必要かと思います。

お気軽にご相談下さい

(10:00~17:00)

狩野・岡・向井法律事務所

TEL03-3288-4981/FAX03-3288-4982