



## Vol.24

弁護士 岡 正俊  
狩野・岡・向井法律事務所

### ★N 運輸事件

今回のニュースレターでは、向井弁護士同様、N 運輸事件の判決（東京地裁平成 28 年 5 月 13 日判決）について、私なりに感じたことを述べてみたいと思います。

事案と判決の内容は向井弁護士の紹介の通りです。

この判決はあくまで地裁の判決で、会社側は控訴しており、確定しているわけではありませんが、東京地裁労働部（労働事件を専門的に扱っている部）の合議事件（通常地裁では一人の裁判官が判断しますが、重要事件や慎重な判断が必要な事件では、3 人の裁判官による合議体で判断します）の判決ということで、かなりの重みをもった判決といえることができます。

また実務に対する影響という面でも、相当の重みをもった判決といえるでしょう。実際、判決が出された後すぐに、数社の担当者の方から問い合わせがありました。

平成 25 年に改正高年齢者雇用安定法が施行され、原則として厚生年金の比例報酬部分の支給開始年齢まで雇用継続措置をとらなければならなくなりましたが、多くの会社では、定年延長ではなく、定年で一旦退職した後再雇用し、再雇用契約については 1 年以下の期間の

定めのある雇用契約を結ぶという対応をとりました。定年後再雇用者の給与については、もともと年功序列的傾向の強い日本では、定年時の高い給与をそのまま再雇用後も維持するわけにはいかず、また一旦退職した後、新たに雇用契約を結ぶという形をとるため、再雇用後の給与は年金額を差し引いた金額やそれ以下の金額等の定年時よりかなり下がった金額とするのが一般的でした（判決は否定していますが）。N 運輸事件判決を前提とすると、仕事や責任が変わらなければ、そのような対応はとれないことになってしまいます。

高年齢者雇用安定法が改正されたとき、国が年金を払えなくなったからといって、その責任を企業に押し付けるのはおかしいといった批判がありました。こういった批判に対して、当時は、高年齢者をもっと活用すべきだ、知識・経験・スキルをもった高年齢者を低コストで活用できるのであるから企業としてもメリットがあるといったことが言われました。しかし、それも難しくなりました。

今回の判決の問題点は、定年前の期間の定めのない雇用契約の正社員と、定年後の期間の定めのある雇用契約の社員とを形式的に比較してしまったところにあるといえます。労働契約法は期間の

定めの有無による不合理な差別を禁止していますので、本来は、同じように定年後再雇用された社員の中で、雇用期間の有無によって比較すべきでしょう。ですが、先に述べたとおり、定年後再雇用の社員については有期契約がほとんどで、無期契約を結んでいる者はいませんので、比較のしようがありません。この点については、N 運輸事件でも、会社側は、賃金の違いは期間の有無による違いではなく、再雇用による差異だと主張しましたが、受け入れられませんでした。

N 運輸事件は、労働者側の代理人弁護士も、労働事件で有名な弁護士ですし、同事件の判決が社会的に注目されたこともあり、同じような訴訟が全国的に広がる可能性があります。

企業としてこのような訴訟リスクを避けるためにとりうる方策としては、一つには再雇用後は仕事の内容を替えるということが考えられます。もっとも、N 運輸事件のようにドライバーの場合や、現業の業務の場合には仕事を替えるのも難しいかもしれません。また、仕事を替えて良いかという問題もあります。というのは、多くの労働者は、賃金よりも、定年後も充実した仕事ができる点を重視しているのではないかと思います。以前、ある企業からご相談を受けた際、リスク回避のために、役職を外したり、仕事の内容を替えた方が良いといった話をしたところ、担当者の方は、それも分かるが社員のモチベーションが下がってしまうということを言われました。

N 運輸事件判決を受けて、企業が上記

のような対応を徹底するようになるとすれば、同判決は、高年齢者の社員のやる気をそぐ結果を導いてしまったことになります。また、コスト増をおそれて、企業が社員に対し、若い人達に道を譲ってほしいと言い、再雇用を希望しないようにと言って、社員に再雇用を希望させないという運用がなされることになれば、それこそ高年齢者雇用安定法の趣旨が害されます。同判決はそのような危険もはらんでいると言えます。

他の方策としては、再雇用をやめて定年を延長するという方法が考えられます。定年延長であれば有期契約ではありませんので、60 歳以降の賃金を再雇用後の賃金と同程度に下がるような制度にしても、労働契約法違反にはなりません。

ただし、労働条件の不利益変更という点については、定年を延長して変更前の賃金と同程度の賃金を支給するのですから不利益変更とはいえないとも考えられますが、N 運輸事件判決をもとに、変更前の制度の再雇用後の賃金が無効で再雇用前の賃金を本来支給すべきであったということになると、不利益変更とされてしまうかもしれません。

企業の出資は限られていますので、再雇用後の賃金コストが高くなれば、若年層の採用や賃金額にも影響しかねません。このように考えると N 運輸事件判決は様々な問題を含んではいますが、企業としては、上級審の動向も見ながら、何らかの対応をとらざるを得ないと思われれます。