



Vol.100

弁護士 向井 蘭
狩野・岡・向井法律事務所

★N 運輸事件(東京地裁平成28年5月13日判決)

今月は、N 運輸事件(東京地裁平成28年5月13日判決)を御紹介致します。

各種報道によってご存知の方もいらっしゃると思いますが、このN 運輸事件において、定年後再雇用の契約内容が労働契約法20条に違反しており、定年後再雇用社員についても正社員時と同じ手当・賞与を支払えという判決が出ました。

具体的な事案を述べますと、原告らは定年後再雇用後も定年前と同一業務を行っているにもかかわらず、定年後再雇用契約においては、能率給、精勤手当、職務給、住宅手当、家族手当、役付手当、超勤手当、賞与(労働組合との労働協約により毎年年間基本給5ヶ月分を支払うことが決められていました)が支払われず(総額では定年時から2割から3割減)、この点が労働契約法20条に違反していると争いました。

ちなみに労働契約法20条は、期間雇用社員と無期雇用社員(多くは正社員)の労働条件の相違は、労働者の業務の内容及び当該業務に伴う責任の程度、当該職務の内容及び配置の変更の範囲その他の事情を考慮して、不合理と認められるものであってはならない旨定めております。

「本件において、嘱託社員である原告らと正社員との間には、業務の内容及び当該業務に伴う責任の程度に差異がなく(前提事実(5)オ)、被告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はないから(同(5)エ)、有期契約労働者である原告らの職務の内容(上記①)並びに当該職務の内容及び配置の変更の範囲(上記②)は、無期契約労働者である正社員と同一であると認められる。

また、原告らの職務内容に照らし、定年の前後においてその職務遂行能力についての有意な差が生じているとは考えにくく、実際にもそのような差異が生じていることや、雇用期間中にそのような有意な差異が生じていることや、雇用期間中にそのような有意な差異が生じると推測すべきことを相当とする事情を認めるに足りる証拠もないから、職務の内容(上記①)に準ずるような事情の相違もない。そうすると、本件相違は、これを正当と解すべき特段の事情がない限り、不合理なものとの評価を免れないことになる。

そこで、以下、上記特段の事情の有無について検討する。」

「企業において、賃金コストの無制限な増大を回避しつつ定年到達者の雇用を確保するため、定年後継続雇用者の賃金を定年前から引き下げることでそれ自体には合理性が認められるものであるが、被告においてその財務状況ないし経営状況上合理的と認められるような賃金コスト圧縮の必要性があったわけでもない状況の下で、しかも、定年後再雇用者を定年前と全く同じ立場で同じ業務に従事させつつ、その賃金水準を新

規採用の正社員よりも低く設定することにより、定年後再雇用制度を賃金コスト圧縮の手段として用いることまでもが正当であると解することはできないものといわざるを得ない。」と判断して特段の事情があるとは認めることはできないと判断しました。

また、「被告の再雇用制度が年金と雇用の接続という点において合理性を有していたものであったとしても、そのことから直ちに、嘱託社員を正社員と同じ業務に従事させながらその賃金水準だけを引き下げることには合理性があるということにはならない。」とも判断して、一部の年金の受給年齢引き上げに伴い導入された定年後再雇用制度という特殊性についても、本件については賃金を下げることに合理性はないと判断しています。

労働契約法20条が施行されたのは平成25年4月1日ですが、私はこの条文を初めて見た時とても驚き、解釈によっては事実上同一労働同一賃金を実現することになるのではないかと、日本の雇用社会に相当程度影響があるのではないかと思いました。

ところが、実務に強い影響力を持つ菅野和夫東大名誉教授は、長期雇用を前提としている日本の正社員の賃金と期間雇用の賃金を単純に比較することはできず、労働契約法20条について、不合理となるのは法的に否認すべき程度に不公正に低い場合に限定するとの見解を表明しています(菅野労働法第11版337～338頁)。

その後、労働契約法20条に関する裁判例もなく、これに関する紛争もほとんどなかったことから、私は、労働契約法20条が適

用されるのは限定的であり、あまり実務に影響を与えないのではないかと思います。

しかし、本件の裁判官は、菅野和夫東大名誉教授の見解に立つことはなく、条文に従って、正社員と再雇用社員の「労働者の業務の内容及び当該業務に伴う責任の程度、当該職務の内容及び配置の変更の範囲」をシンプルに比較して「不合理」であるかどうかを判断しており、定年後再雇用においては賃金が下がっても仕方がないという世に広まりつつあった考えを根底から覆す内容となりました。

今回の運輸業の運転業務のように仕事と賃金のつながりがわかりやすい業務(主に現業の業務)について、今後同種の訴訟や交渉が増えると思います。訴訟や交渉にならなくとも、会社は「なぜ同じ仕事なのに賃金がこれほど違うのか？」という質問を受けることが増えるかもしれません。

政府は同一労働同一賃金を積極的に進める予定であり、会社は正社員の何に対して(職務対してか、技能に対してか、成果に対してか、転勤への負担に対してか、在籍年数に対してか、年齢に対してか等)賃金を支払っているのかを説明する機会が今後増えそうです。

お気軽にご相談下さい(10:00～17:00)

狩野・岡・向井法律事務所

TEL 03-3288-4981 / FAX 03-3288-4982