



## Vol.49

弁護士 岡 正俊  
杜若経営法律事務所

### ★長澤運輸事件最高裁判決について

今月の1日に長澤運輸事件の最高裁判決が言い渡されました。一審判決では原告側が勝訴しましたが、二審の高裁判決では全く逆の原告側敗訴の判決が出され、しかも高裁判決が、定年後再雇用では賃金が下がることが社会的に容認されているということまで示したため、最高裁がどのように判断するか注目されました。弊事務所でも先日、6月27日に長澤運輸事件・ハマキョウレックス事件の最高裁判決に関する緊急セミナーを開催し、大変ありがたいことに多くの方にご参加いただきました。セミナーにご参加いただけない方も大勢いらっしゃいますので、今月のニュースレターでは長澤運輸事件最高裁判決について触れたいと思います。両判決については向井弁護士も今月のニュースレターで触れていますので、内容が重複しないように、私なりに感じたことなどをお伝えしたいと思います。

#### 1 労使自治が尊重されること

最高裁判決は、労働契約法20条の「その他の事情」について、「使用者は、雇用及び人事に関する経営判断の観点から、労働者の職務内容及び変更範囲にとどまらない様々な事情を考慮して、労働者の賃金に関する労働条件を検討するものことができる。また、労働者の賃金に関

する労働条件の在り方については、基本的には、団体交渉等による労使自治に委ねられるべき部分が大きいということもできる。」として、限定されることなく、広く認められると判示しています。また、上記の下線部の通り、労使自治が尊重されています。

この点、荒木教授等の次の考えが取り入れられているものと思います。

「とりわけ重要と考えられるのは、不合理と主張される当該労働条件の設定手続であって、当該労働条件の設定が、使用者によって一方的に行われたものか、労働組合や従業員集団との労使交渉を経て行われたものか、後者の場合には交渉の形態（特に有期労働契約者を包含する形で行われたものか）や状況（合意達成の有無・内容）などの事情であると考えられる」としています（荒木・菅野・山川「詳説労働契約法(第2版)」p238～239）。

大企業で、ユニオンショップ協定が結ばれており、従業員のほとんどが加入しているような、労使協調の社内労働組合であれば、会社側が年金等も考慮した合理的な制度設計を行えば、組合の合意を得て実施できると思いますし、実際にもそのようにして実施していると思います。他方、中小企業で、社外組合等に従業

員の一部のみが加入しており、必ずしも労使協調ではなくむしろ会社のやることに反対することがほとんどといった労働組合が相手の場合には、合意に至るのは困難です。長澤運輸事件でも労使合意には至りませんでした。もっとも会社側は団体交渉を通じて譲歩できるところは譲歩してきており、この点が判決でも評価されています。会社側が、団体交渉には一切応じない、説明も一切しない、譲歩も一切しないという態度であったならば、能率給・職務給（定年後再雇用の嘱託常務員には支給されないが、その代わりに歩合給が支給される）についても、会社が負けていた可能性があると思います。

## 2 定年後再雇用であることも「その他の事情」として考慮されること

最高裁判決は、原告らが定年退職後に再雇用された者であることも「その他の事情」として考慮して判断しています。高裁のように再雇用後は賃金が下がることが社会的に容認されているとまでは言いませんが、定年後再雇用者は、定年退職前は正社員としての処遇を受けており、いわゆる非正規の契約社員とは事情が異なるということを最高裁も認めているといえます。

もっとも注意しなければならないのは、最高裁がイメージしている定年退職は、判決に触れられている通り、「長期雇用」「年功的処遇」「人事の刷新」「賃金コストを一定限度に抑制」「老齢厚生年金の支給」を前提と

しているという点です。

この点、長澤運輸事件の被告会社のような運送業、中小企業では、賃金の高いところを求めて転職するドライバーが多いため勤続年数はそれほど長くなく、年功的賃金というより主として出来高による賃金制度であり、定期的に新卒採用をするわけでもなく、人手不足の中でできれば経験のある定年退職者に続けて働いてもらいたいというところが多いのではないかと思います。このような状況にもかかわらず、賃金を大幅に下げて再雇用することは、通常の非正規の契約社員の場合と変わらないと思います。そう考えると、長澤運輸事件では、定年後再雇用者の賃金について定年退職前の79%として設定していましたが、同事件のような事案ではこの辺りがギリギリのラインではないかと思います（裁判所によって判断が分かれているところからも、この辺がうかがわれます）。

## 3 最高裁判決を踏まえた考え方

最高裁判決を踏まえると、各賃金項目の趣旨に基づいた制度設計のほか、労働組合や従業員代表等との協議、説明、合意といった手続が重要になってきます。何%なら良いのかではなく、仕事の内容等の違い、財務状況、人員計画、老齢厚生年金、高年齢雇用継続基本給付金、年功的賃金制度で能力以上の給与額となった等の事情を考慮した結果、何%になった＝不合理ではないという在り方が求められているのだと思います。