



弁護士 向井 蘭
杜若経営法律事務所

Vol.155

★定年後再雇用と日本版同一労働同一賃金(均等待遇)

1 名古屋自動車学校事件(名古屋地裁 令和2年10月28日判決)

本来は、表題の名古屋自動車学校事件判決を取り上げる予定でした。名古屋自動車学校事件判決は定年前と同じ仕事をしているにもかかわらず、定年後再雇用において基本給が5割弱に減額したことを違法とし、定年前と比較して基本給6割以下の部分について損害賠償請求を認めました。

この判決について書こうと思ったのですが、この判決は労働契約法20条(均等待遇)が適用された事案で、今後は定年後再雇用にもパート有期法9条(均等待遇)も適用される可能性があります。そうなると、同種の事案で定年前の賃金100%を支払わないといけなくなる可能性があり、こちらの方が大きな問題に発展することから、今回は定年後再雇用とパート有期法9条(均等待遇)について述べたいと思います。

2 均等待遇とは

正規(多くの場合、いわゆる正社員)と非正規(パート・有期・派遣)の「均等待遇」とは、正規雇用労働者と非正規雇用労働者とが、

(1) 職務内容(=業務内容・業務に伴う責任の程度)と、(2) 当該職務の内容及び配置の変更の範囲(=人材活用の仕組み)が同一である場合には、非正規雇用労働者の待遇について、正規雇用労働者と比較して差別的な取扱いをしてはならないとすることです(パート

有期法9条)。要するに定年後再雇用後も同じ仕事等(範囲も含む)をしていたら、現役時と同じ賃金を支払わないといけないのではないかという問題です

これまでパートタイマーにのみ適用されたものが有期雇用にも適用されることになり、定年後再雇用においても問題になります。

3 定年後再雇用にもパート有期法9条は適用されるか?

期間の定めの有無では無く、定年後再雇用により差異が生じているから適用が無いとの適用否定説もありますが、これまでも裁判所は労働契約法20条において一貫してこの適用否定説を否定してきました。

期間の定めの有無で差異が生じていないというのであれば、単に定年延長を行えば良いだけですが、多くの企業は定年延長を行いません。なぜなら、定年後再雇用の期間雇用の再契約を利用して賃金を下げたいからです。これが本音だと思います。そのため、定年後再雇用にもパート有期法9条が適用されるのはほぼ間違い無いと思います。

4 定年後再雇用問題は隠れた「年功部分」問題

「同じ仕事をしてなぜ定年後賃金が減るのか」という問題があります。紙面に限りがありますので、簡潔にご説明すると、定年後再雇用で同じ仕事をしていても賃金が下がるのは、多くの定年後

再雇用において、正社員の「年功部分」を一部もしくは全部支払っていないからです（もちろんそうでない場合もあります）。この問題を避けて定年後再雇用と日本版同一労働同一賃金問題を解決することはできません。

5 年功部分をカットしてもパート有期法9条違反にはならない（私見）

私は定年後再雇用がパート有期法9条の要件を満たすような事例であっても「年功部分」を定年後再雇用時にカットすることは許されると思います。そもそも定年制も年齢差別であり、日本は年齢差別を許容してきました。年功的賃金も年齢差別の一種であると考えることができます。

したがって、差別的取扱の禁止をパート有期法9条は定めています。年功部分は差別的取扱禁止の適用除外と言えるのでは無いかと思えます。ただ、「年功部分」を明確に意識している会社は無いので、具体的には労使協議を行い合意により「定年後再雇用の賃金テーブル」を確定するのが望ましいと思われます。

6 菅野説

実は菅野和夫東京大学名誉教授「労働法」(弘文堂)の最新版(12版)は年功とは明記しておりませんが、少し似たような事を記載しています。菅野和夫名誉教授は日本の労働法の第一人者です。

「定年後の有期嘱託雇用者の定年前雇用者との処遇格差が問題となっている事例であれば、定年後の処遇の水準、格差の幅、退職一時金や企業年金の支給

の有無・内容、嘱託雇用者をも組織する組合と使用者間での交渉の有無・経緯・状況などから、処遇の『不合理な相違』といえず、かつ、『短時間・有期雇用労働者であることを理由として』の『差別的取扱い』にも当たらない場合があり得よう」(368頁本文)

「これに対して、差別的取扱い禁止規定については、その趣旨と構造から、原告の短時間・有期雇用労働者が、①通常の労働者と比較しての待遇上の不利益な取扱いの存在と、②職務の内容および職務内容・配置の変更範囲の同一性とを主張立証する責任を負い、これに対して被告の事業主が当該不利益取扱いを正当化する理由を主張・立証する責任を負う（相手方当事者はそれぞれにつき反証を行う）と考えられる」(368頁脚注)

要するに、形式的にパート有期法9条を適用できるような定年後再雇用の事案であり、定年後再雇用の待遇が定年前の待遇から下がっていたとしても、内容や労使合意によっては差別的取扱いに当たらないという驚くべき（使用者にとっては勇気づけられる）内容なのです。

ただ、実際には中小企業には労働組合が無いところがほとんどで、菅野説であっても正当化することが難しい場合がほとんどだと思われます。とはいえ、一筋の光明は見える内容であるため、ご紹介致しました。

お気軽にご相談下さい

(10:00~17:00)

杜若経営法律事務所

TEL03-3288-4981/FAX03-3288-