

裁判所は定年後再雇用については現状維持派？～定年後再雇用と日本版同一労働同一賃金に関する最近の裁判例について～

かきつばた

杜若経営法律事務所
弁護士 向井 蘭

東京都千代田区神田小川町3丁目20番 第2龍名館ビル 8階

TEL : 03-6275-0691



パート有期法8条（均衡待遇）

（不合理な待遇の禁止）

第八条 事業主は、その雇用する短時間・有期雇用労働者の基本給、賞与その他の待遇のそれぞれについて、当該待遇に対応する通常の労働者の待遇との間において、当該短時間・有期雇用労働者及び通常の労働者の業務の内容及び当該業務に伴う責任の程度（以下「職務の内容」という。）、当該職務の内容及び配置の変更の範囲その他の事情のうち、当該待遇の性質及び当該待遇を行う目的に照らして適切と認められるものを考慮して、不合理と認められる相違を設けてはならない。

長澤運輸事件

<長澤運輸事件 最判・H30.6.1>

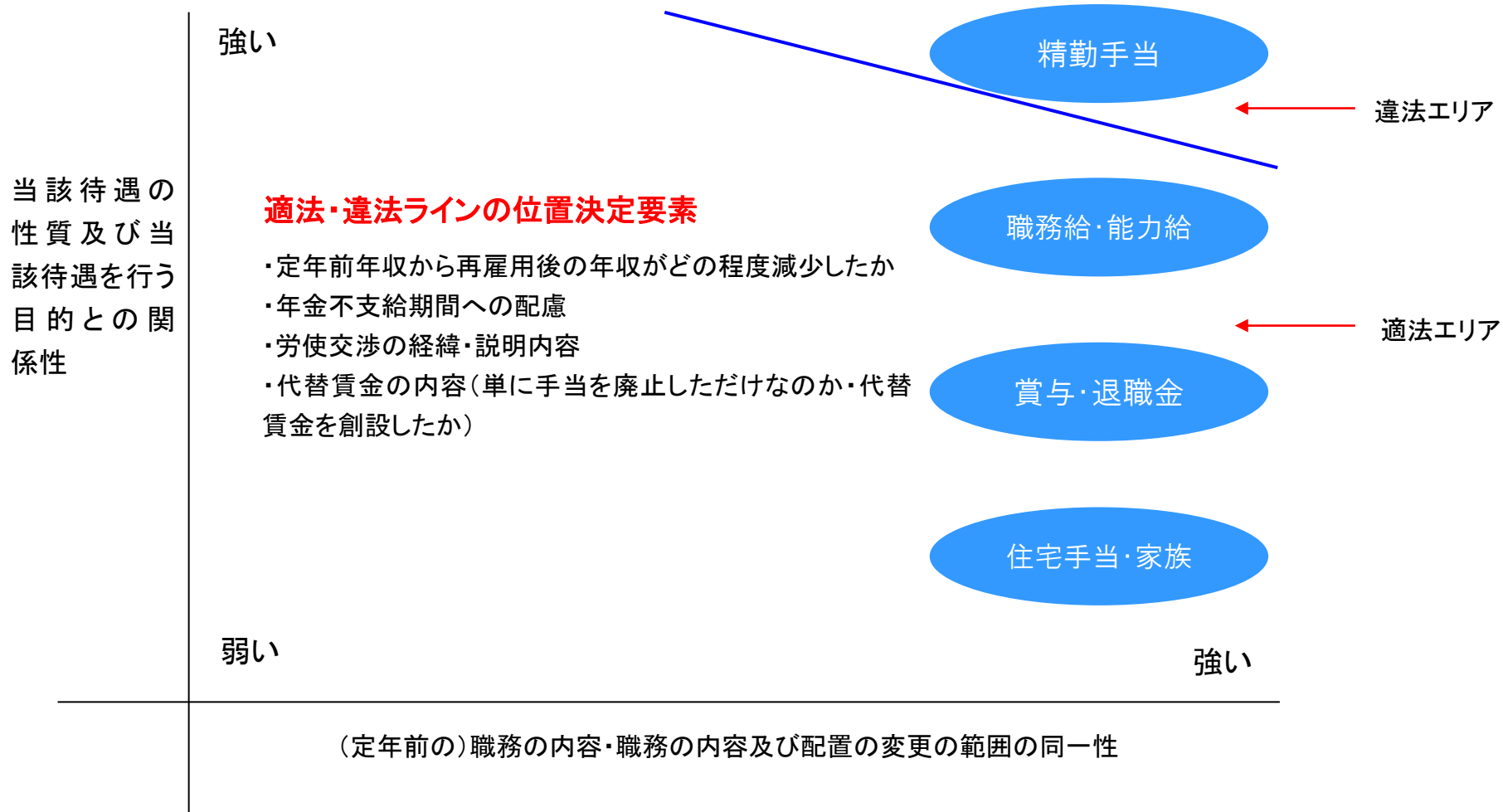
正社員と嘱託乗務員（定年後再雇用運転手）の待遇相違

待遇の差異	結論	理由
「基本給・能率給・職能給」と「基本賃金・歩合給」	不合理でない	<ul style="list-style-type: none">・「基本賃金」>退職時の「基本給」額・歩合給の係数>能率給の係数・「基本賃金・歩合給」<「基本給・能率給・職能給」となるが、減額幅は2%～12%にとどまる・嘱託従業員は老齢厚生年金の支給を受けることができる
住宅手当の有無	不合理でない	<ul style="list-style-type: none">・住宅手当は家賃負担に対する補助・正社員は幅広い世代がおり補助を行う相応の理由がある・嘱託乗務員は定年退職した者、老齢厚生年金の支給が予定されている
家族手当の有無	不合理でない	<ul style="list-style-type: none">・家族手当は家族を扶養するための生活費補助・正社員は幅広い世代がおり補助を行う相応の理由がある・嘱託乗務員は定年退職した者、老齢厚生年金の支給が予定されている
役付手当の有無	不合理でない	<ul style="list-style-type: none">・その支給要件に照らせば、正社員のなかから指定された役付者であることに対して支給されるもの
賞与の有無	不合理でない	<ul style="list-style-type: none">・嘱託乗務員は定年退職にあたり退職金の支給を受ける・嘱託乗務員は老齢厚生年金の支給や調整給の支給を受ける・嘱託乗務員の賃金体系は、収入安定に配慮しながら労務の成果が反映されやすくなるよう工夫された内容となっている
精勤手当の有無	不合理	<ul style="list-style-type: none">・精勤手当の趣旨（欠勤せずに出勤することの奨励）は、嘱託従業員にもあてはまる

長澤運輸マトリクス（1）

- 長澤運輸事件最高裁判決は分かりづらい。
- 図にしようと努力をしてみた。
- 東京大学の荒木教授の不利益変更のマトリクスを参考にした。
- 会社にはできることは定年前の職務及びその変更の範囲との同一性、手当等の職務との関連性、定年前の年収との比較・労使交渉・年金不支給期間への配慮、この3つをどう考えるか。

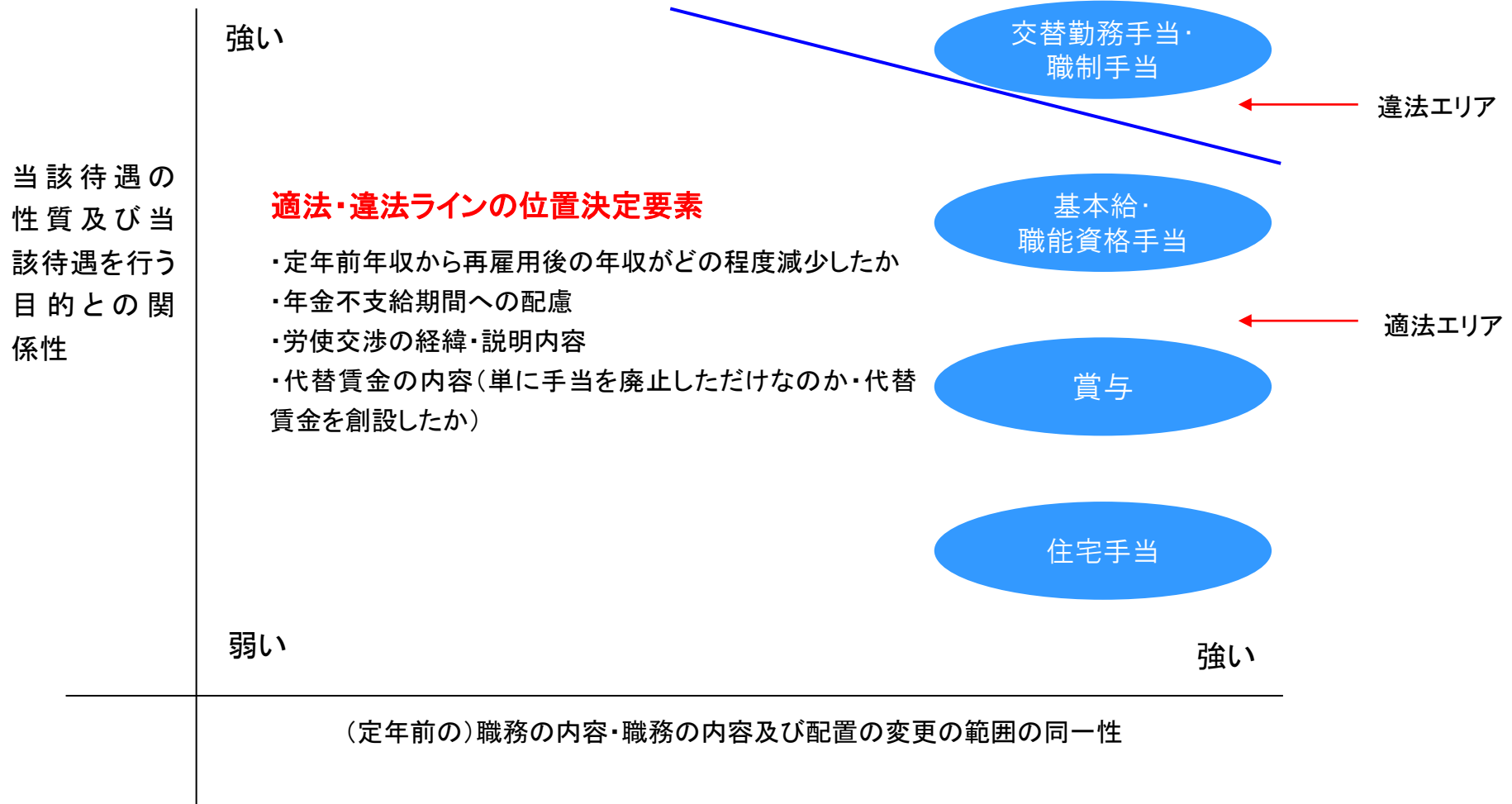
長澤運輸マトリクス（２）



仮定事例（最高裁判決に照らして違法か？合法か？）

正社員	趣旨・目的	再雇用
基本給（21万円）	正社員にのみ支払っている	21万円
職制手当（2万円）	職長以上に支払っている	無し（業務内容・責任はそのまま）
職能資格手当（3万円）	職能資格に応じて支払っている	無し
精勤手当（1万円）	正社員にのみ支払っている	1万円
交替勤務手当（1万円）	正社員にのみ支払っている	無し（交替勤務は行っている）
住宅手当（1万円）	正社員にのみ支払っている	無し
通勤手当（1万円）		1万円
賞与・退職金		無し

仮定事例（最高裁判決に照らして違法か？合法か？）



適法にするためには何をすればよいか（１）

・ 仕事及び範囲を変える

仮に設例の事案で、定年前と異なり、交替制勤務を行わない・職制から外れて管理業務がなくなる・転勤の可能性は全くなくなるように地域限定契約を行った場合は各種手当の位置はマトリクス図では左側に寄るようになります。左側に寄れば、より適法ゾーンに入りやすくなります。

・ 減額の理由の説明を行う

仮に設例の事例で経営が苦しく余剰人員が出ている場合であれば定年後再雇用後の賃金を下げる理由となり得ます。長澤運輸事件においても、運送事業自体は赤字であったとのことで、人件費を下げる必要性があり、その点を労働組合に説明をしていました。

・ 所定労働日を減らす

業務量が少なく余剰人員を抱えている、管理職としての仕事がさほどない等の事情がある場合は所定労働日を減らして、時給単価は定年前からあまり下げず、減らした所定労働日分に応じて賃金を下げること考えられます。その代り副業を認める等して生活に影響が出ないようにすることも可能です。もっとも、現在は人手不足が慢性化しており、以前のように定年後再雇用で所定労働日を減らす事例は急激に減ってきております。

適法にするためには何をすればよいか（２）

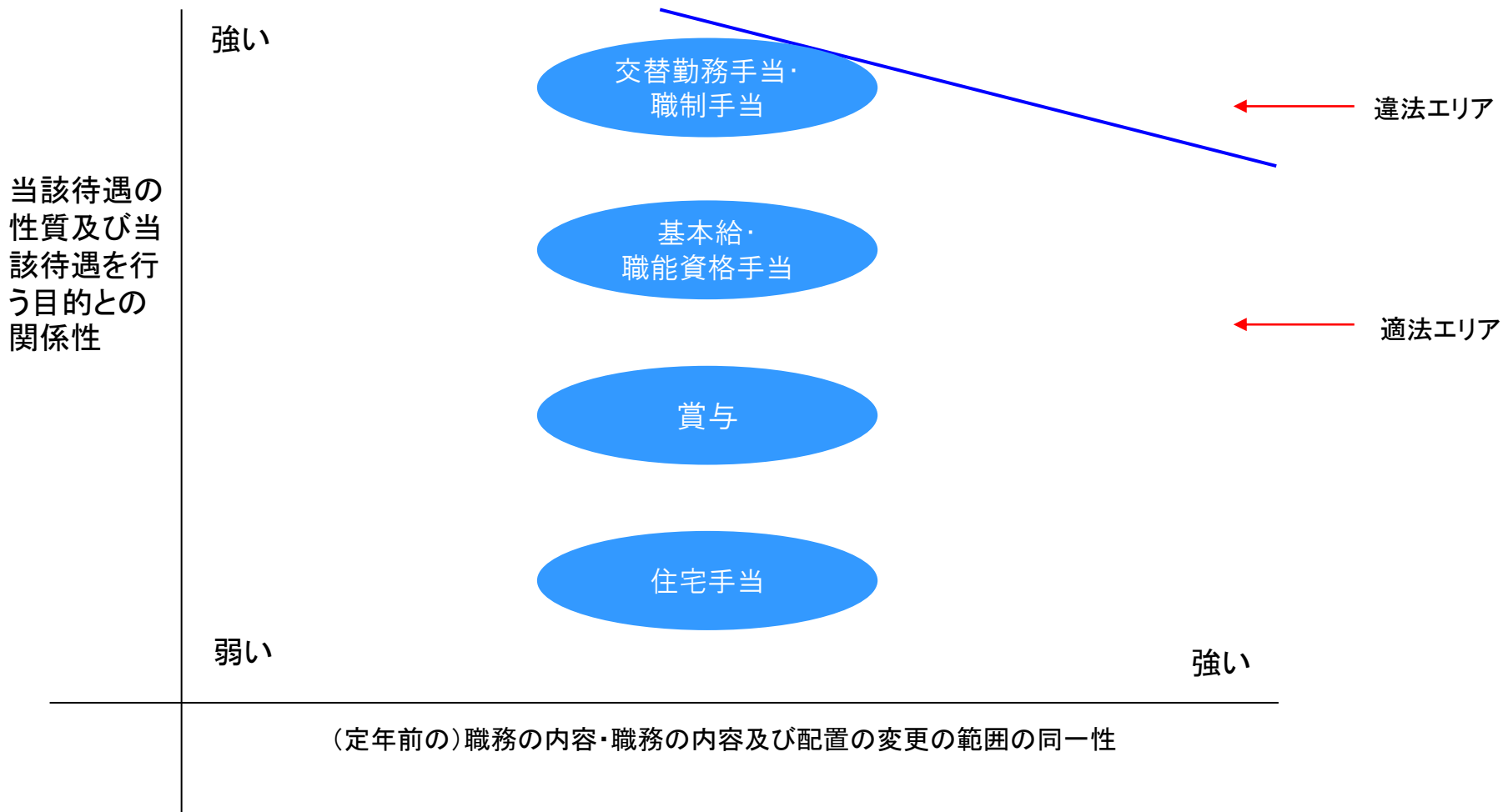
- ・ **職務関連性が高い手当は支払いつつ基本給を減額する**

定年後再雇用において、基本給を減額することは事案によっては可能です。基本給については正社員の年功給としての要素があり、定年後再雇用において年功的な要素を排除することも可能です。もっとも、基本給のどこまでが年功的かは判断が難しいところですので、減額幅も限られますが、同じ業務を定年後も担当したとしても基本給を減額することは事案によっては可能です。一方、職務関連性が高い手当は、定年後も同じ業務を担当している場合は不支給は違法となりやすいので支払う必要があります。

- ・ **代替賃金を設ける**

長澤運輸事件のように単に定年後の手当を削減するのではなく、代替賃金を設けることも一つの方法です。歩合給や成果給の比率を高くすることも可能です。

適法にするためには何をすればよいか（３）



パート有期法9条（均等待遇）

（通常の労働者と同視すべき短時間・有期雇用労働者に対する差別的取扱いの禁止）

第九条 事業主は、職務の内容が通常の労働者と同一の短時間・有期雇用労働者（第十一条第一項において「職務内容同一短時間・有期雇用労働者」という。）であって、当該事業所における慣行その他の事情からみて、当該事業主との雇用関係が終了するまでの全期間において、その職務の内容及び配置が当該通常の労働者の職務の内容及び配置の変更の範囲と同一の範囲で変更されることが見込まれるもの（次条及び同項において「通常の労働者と同視すべき短時間・有期雇用労働者」という。）については、短時間・有期雇用労働者であることを理由として、基本給、賞与その他の待遇のそれぞれについて、差別的取扱いをしてはならない。

定年後再雇用にパート有期法9条は適用されるか？

- 定年後再雇用にパート有期法9条が適用されるのはほぼ間違い無いだろう。
- 期間の定めのある・無しでは無く、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反対説もあるが、これまでも裁判所は一貫してこの理屈を否定してきた。
- 期間の定めのある・無し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だが、それはしない。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。これが本音だろう。
- そのため、定年後再雇用にパート有期法9条が適用されるのはほぼ間違い無いと思う。

ではパート有期法9条の要件を満たせば全く同じ賃金を支払わないといけないのか？

- おそらく、そもそも何とか色々な事実認定を駆使して、パート有期法9条を適用できないように「職務の内容」や「配置の範囲」が全く同じとは言えないとして判断から逃げられると思われる。裁判所は日本版同一労働同一賃金の分野では極端な結論を出すことを避けている傾向が強い。
- 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う。
- 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る。
- 差別的取扱の禁止をパート有期法9条は定めているが、「差別」という文言からも、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る。
- 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で「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る。

最近の定年後再雇用と労働契約法20条に関する裁判例

- 改めて最近の定年後再雇用と労働契約法20条に関する裁判例を読んできた。
- 一貫して、会社側に理解を示している裁判例が多い。何とか会社を勝たせようと苦心している事が分かる。
- やはり正社員が年功型賃金の場合、定年後再雇用になり年収を落とすことは致し方ないと考えていると思われる。
- 裁判所の苦心の跡が見受けられるのは職務の内容、配置の変更の範囲について定年前と異なると無理に認定している所。この手法を使えば均等待遇違反についても違反とならないことになる。
- 思ったよりも定年後再雇用と日本版同一労働同一賃金については心配が要らないのではないかと思われる。

定年後再雇用に関する裁判例

裁判例① 日本ビューホテル事件・東京地判H30.11.21

- 正社員の年俸と定年後臨時・嘱託社員の「基本給・時間給」の相違（50～54%）について、「不合理でない」と判断した事例
業務の内容及び責任の程度について、

- 「**役職定年後かつ定年退職前の原告の業務**は、人事考課等に影響する売上目標を課せられるという状況下における営業活動業務に加え、非ラインの管理職として支配人等のラインの管理職を補佐する地位において、オーダーシート承認や顧客からのクレーム対応などの相応の責任を伴う業務もその内容となっていた」
- 「一方で、**定年退職後の原告の業務**は、営業活動業務のみに限定され、しかもその業務も売上目標が達成できない場合には人事考課等に影響するという人事上の負担が正社員よりも軽減されていたのであるから、業務内容及びその責任の程度は大きく異なっていたといえることができる。」

職務・配置の変更の範囲について

- 「**正社員、嘱託社員及び臨時社員**は、いずれも就業規則上は配転等の可能性があるといえる。しかしながら、その事業所間の異動を伴う配転の運用の実際を見ると、正社員については、実際に同配転が実施されるなど同配転の蓋然性が認められる」
- 「**嘱託社員及び臨時社員**については、一部の例外を除いて同配転の実績がないなど同配転は現実味に乏しく、運用上原則として予定されていないといえることができる。」

定年後再雇用に関する裁判例

<裁判例① 日本ビューホテル事件・東京地判H30.11.21>

正社員と定年退職後（営業職）

待遇の差異	結論	理由
年俸と「基本給・時間給」の相違（50～54%）	不合理でない	<ul style="list-style-type: none">・ 被告の正社員にかかる賃金制度は長期雇用を前提として年功的性格を含みながら各役職に就くことなどに対応したもの・ 嘱託社員の賃金制度は、長期雇用を前提とせず年功的性格を含まない・ 嘱託社員は役職に就くことが予定されていない・ 定年退職時の年俸額が激変緩和措置として高額に設定されている・ 業務内容、業務に伴う責任の程度が大きく異なり、配置の変更の範囲も異なる

定年後再雇用に関する裁判例

裁判例② 学究社事件・東京地裁立川支部判H30.1.29

- 嘱託社員（時間講師）の時給単価が正社員（専任講師）の30～40%となることについて、不合理でないと判断した事例
職務範囲について、
- 「原告は、定年前は専任講師であったのに対し、定年後の再雇用においては時間講師であり、その権利義務には相違がある」
- 「勤務内容についてみても、再雇用契約に基づく時間講師としての勤務は、原則として授業のみを担当するものであり、例外的に上司の指示がある場合に父母面談や入試応援などを含む生徒・保護者への対応を行い、担当した授業のコマ数ないし実施した内容により、事務給（時給換算）が支給されるものであることが認められる。」

定年後再雇用に関する裁判例

＜裁判例② 学究社事件 東京地裁立川支部判H30.1.29＞

正社員（専任講師）と嘱託社員（時間講師）の待遇差異

待遇の差異	結論	理由
年俸と事務給の相違（時給換算すると、30～40%）	不合理でない	<ul style="list-style-type: none">・ <u>再雇用に基づく時間講師の勤務はその授業のみを担当するのが原則</u>・ 正社員は、授業のみではなく、生徒・保護者への対応、研修会等への出席等が義務付けられている <p>⇒業務の内容及び責任の程度に差がある</p>

定年後再雇用に関する裁判例

<裁判例③ 五島育英会事件 東京地判H30.4.11>

退職年度の専任教諭と定年退職後の嘱託教諭の待遇相違

待遇の差異	結論	理由
基本給・調整手当・基本賞与 (合計定年退職時の約6割)	不合理でない	<ul style="list-style-type: none">・嘱託教諭については、一般の専任教諭よりも負担を軽減する配慮がなされている（原則として学級担任や職務担当時間数が2時間以上の職務は担当させない）・専任教諭の基本給は、資格及び号俸に応じて定められた職能給から構成されている・一方、退職年度の専任教諭については基本給を引き下げることは制度上予定されていない一方、負担軽減が図られている・年功的要素を含む賃金体系は就労開始から定年退職までの全期間を通じて賃金の均衡が図られている ⇒ 定年退職後新たに締結された賃金は、定年直前の賃金と比較して低額になることは不合理ではない

定年後再雇用に関する裁判例

<裁判例④ 北日本放送事件・富山地判H30.12.19>

正社員と再雇用社員（製作番組の企画等）の待遇相違

待遇の差異	結論	理由
基本給（27%差）	不合理でない	<ul style="list-style-type: none">・正社員と定年後再雇用では配置転換の範囲が異なる。定年後再雇用は転勤や職種の変更を予定していない。・雇用保険法が、定年を迎えた者が再就職した場合の賃金額が61%未満にまで下がることを想定している・再雇用社員の労働条件について、労働組合との間で十分に労使協議が行われた・原告は給付金及び企業年金を毎月平均15万3966円を受給しており、これと毎月の賃金を合計すると、退職前の基本給額を上回る
賞与の有無	不合理でない	<ul style="list-style-type: none">・賞与の趣旨は、労務の対価、功労報奨、生活費の補助及び労働者の意欲向上等様々なものを含む・労使協議を経ている・定年退職する際、原告は退職金として2138万5804円の支給を受けている・再雇用後の給付金・企業年金を合わせた年収は500万円程度を想定しているものであり、再雇用社員の収入の安定に対する配慮は相応に行われている

各種裁判例から見た重要視される要素

<チェックリスト> 不合理性を妨げる（会社有利）要素

- ✓職務内容、職責、変更範囲が明確に限定されている（裁判所は何とか定年後再雇用と正社員に差を見つけようとしているように見える。なるべく極端な結論にならないように努力しているのではないか。）
- ✓基本給の差異の程度がさほど大きくない
- ✓嘱託社員の労働条件決定にあたり、労使協議の結果が反映されている
- ✓廃止された手当の趣旨が嘱託社員には当てはまらない
- ✓定年時に退職金を受給している
- ✓嘱託社員が老齢厚生年金（比例報酬部分）や高年齢雇用継続基本給付金を受給している
- ✓激変緩和措置が講じられている

<チェックリスト> 不合理性を基礎づける（会社不利）要素

- ✓職務内容、職責、変更範囲が正社員と優位な差がみられない
- ✓正社員の待遇を年功序列としていながら、嘱託社員の待遇が若年社員の待遇を下回る
- ✓廃止された手当の趣旨が嘱託社員にも変わらず当てはまる
- ✓廃止された手当の趣旨がそもそも不明

会社が留意すべき点

- 定年後再雇用に関する就業規則において転勤が無い事や職種の変更が無い事を明記する方がより職務の内容と範囲、配置の変更の範囲が異なると認定されやすい。
- 仕事の内容が定年前と後でほとんど異ならないとしても、クレーム対応をさせない、ノルマを課さない、ノルマがあってもノルマ不達成でも賃金を下げないなどの工夫を少しでも行くと職務の内容と範囲、配置の変更の範囲が異なると認定されやすいのではないかと。今後問題になり得るパート有期法9条対策にもなるのではないかと。