



Vol.221

杜若経営法律事務所 弁護士 向井 蘭

★最高裁差戻し後、高裁は何を重視して賃金を決めたか —— 名古屋自動車学校(差戻し)事件

1 定年後再雇用の「賃金いくらまで下げてよいか」問題

定年退職後に嘱託(再雇用)として働く従業員の賃金を、正職員時代からどこまで下げてよいか。多くの企業にとって悩ましいテーマです。本件は、自動車学校を定年退職した指導員2名が、嘱託職員としての基本給・賞与(嘱託職員一時金)が正職員と不合理に異なるとして、旧労働契約法20条違反を主張した事案です。

本件は一度最高裁まで上がりました。最高裁(令和5年7月20日判決)は、差戻し前の高裁判決について、基本給・賞与の性質や支給目的を十分に踏まえず、労使交渉の事情も適切に考慮しないまま不合理と判断したのは違法だとして、審理を名古屋高裁に差し戻しました。今回ご紹介するのは、その差戻し審判決(名古屋高裁 令和8年2月26日判決)です。注目すべきは、高裁が改めて審理した結果、再び会社の一部敗訴としたうえで、不合理性を判断する賃金水準を具体的に示した点です。

2 高裁が認めた賃金水準

高裁は、嘱託職員の基本給が次の金額を下回る部分について、労働契約法20条にいう不合理に当たると判断しました。

一審原告P2:基本給 月額10万円／一審原告P3:基本給 月額9万5000円

賞与(嘱託職員一時金)についても、上記の基本給額に各季の正職員の賞与の掛け率を乗じて算定した額を下回る部分が不合理とされました。定年退職時の基本給は、P2が約18万円、P3が約16.7万円でしたから、おおむね定年退職時の55~60%程度の水準まで補償が必要と判断されたこととなります。問題は、高裁がこの金額を「何を重視して」導いたのか、です。

3 高裁が重視した3つの要素

(1)基本給の「職務給としての性質」が大きいこと

最大の決め手は、正職員の基本給の性質分析です。会社は「基本給は様々な事情を総合考慮した総合決定給であり性質を確定できない」と主張しましたが、高裁はこれを採用せず、原告側が提出した賃金データの分析(本件分析結果)に基づいて基本給の性質を具体的に腑分けしました。

高裁は、正職員の基本給には年功的性格(勤続給)・職能給・職務給の複合的性質を認めつつ、年功的性格や職能給の占める割合は小さくなく、職務給(指導員として教習業務に従事することへの対価)の割合が大きいと認定しました。根拠として、若年正職員と勤続30年以上の基本給の差が最大でも月額6.3万円にとどまること、昇給額が年最高3000円程度と低額であること、指導員職の基本給のばらつきが事務職より小さいこと(職務内容を反映した職務給の表れ)などを挙げています。

決定的だったのは次の論理です。嘱託職員の基本給も、職務内容(指導員か事務か)によって決められる職務給の性質が大きい。とすれば、職務給という性質において正職員と嘱託職員の基本給は同質である。同質である以上、教習業務の経験が豊富な嘱託職員の基本給が、若年正職員や指導員資格取得直後の正職員(その基本給は10万5500円～10万8000円程度)の基本給を大きく下回することは不合理だ、という判断です。高裁が示した「月10万円・9万5000円」は、まさにこの若年正職員・資格取得直後の正職員の基本給水準を参照点として導かれたものといえます。

(2) 労使交渉における会社の「不誠実な対応」

二つ目の柱が労使交渉の経緯です。最高裁が「労使交渉事情を適切に考慮せよ」と差し戻したポイントですが、高裁は再審理の結果、むしろ会社に不利な事情として重く評価しました。

組合は平成25年以降毎年、春闘で嘱託職員(有期雇用労働者)の労働条件改善を求めています。しかし会社は「統一要求にはそぐわない」「有期労働者の意味が不明」などと回答するだけで、相違が不合理でないことを具体的に説明せず、団体交渉に応じる姿勢を見せませんでした。高裁は、組合員が原告ら3名のみで会社も組合のいう有期労働者が嘱託職員を指すと容易に認識できたはずだと指摘し、会社の対応を「誠実さを欠く対応」と断じました。

ここが実務上極めて重要です。高裁は会社が形式的回答に終始し具体的協議をしなかったため労使の利益調整が行われなかったことを、相違の不合理性を基礎づける事情として用いました。労使交渉は使用者が誠実に対応すれば有利な事情になり得たのに、本件では逆に不利な事情に転化したのです。

(3) 支給総額の比較 ―― 年金等を加味してもなお相違が大きい

三つ目は、賃金・賞与の実額比較です。会社は、退職金の受給や高年齢雇用継続給付金・老齢厚生年金(報酬比例部分)の受給を考慮すべきだと主張しました。高裁はこれらの受給が不合理性評価を妨げ得る事情になることは認めましたが、給付金等を加算してもなお、定年退職前の支給総額に対し、P2で76.8%、P3で80%にしかならないと算定し、相違は依然として大きいと判断しました。賞与のみで比較すると定年前の約40%という低さも指摘されています。

4 会社の主張がなぜ通らなかったか

会社は「指導手当を基本給に合算すれば定年時の約6割になる」とも主張しましたが、高裁は、指導手当は指導業務への対価であるのに対し基本給は複合的性質を持つもので性質が異なるとして、合算による比較を否定しました。また、原告らが提示条件に合意して契約を締結した事実についても、合意しなければ再雇用されない立場であることを踏まえれば、合意をもって不合理性を否定する事情とはいえないとしました。総合決定給論・年金等控除論・合意論という会社側の典型的な防御がいずれも退けられた点は、使用者側として重く受け止める必要があります。

5 使用者として押さえるべき4つのポイント

(1) 「基本給の性質」を説明できる賃金制度にする

本件の分かれ目は基本給が職務給と評価されたことでした。基本給に年功給・職能給など職務以外の要素が大きいことを、賃金規程や運用実態(昇給の幅・査定の中身)で客観的に示せる制度設計が、再雇用後の減額を正当化する前提になります。性質を説明できなければ「総合決定給」という反論は通りません。

(2) 団体交渉・労使協議には誠実に対応し、記録を残す

組合や従業員から再雇用者の処遇について要求があった場合、形式的回答で済ませると「不誠実」と評価され、不合理性を基礎づける事情になります。相違の理由を具体的に説明し、協議の経緯を議事録等で残しておくことが、後の訴訟で会社に有利な事情となります。

(3)「年金・給付金があるから下げてよい」は限界がある

高年齢雇用継続給付金や老齢厚生年金を受給することは減額を一定程度正当化しますが、それらを加味しても説明のつかない大幅減額は、不合理と評価されるリスクが高いといえます。再雇用後の賃金設計では、あくまでも説明のつく設計にしなければなりません。

(4)参照すべきは「若手正職員の賃金水準」

高裁は不合理性の基準点として、若年正職員・資格取得直後の正職員の基本給を用いました。再雇用者の基本給を設計する際は、同じ職務等(責任・配置の範囲も含む)に就く若手正職員の基本給と比較して説明可能な水準かを点検することが、実務上の有効なポイントになります。

以上

お電話・メールでご相談お待ちしております。(9:00~17:00)

[杜若経営法律事務所](#) TEL03-6275-0691/FAX03-6275-0692

メールでのお問い合わせは[こちら](#)