

NO&T Labor and Employment Law Update

労働法ニュースレター

2023年8月

労働法ニュースレター No.10

紛争解決ニュースレター No.13

定年後再雇用者の賃金を正社員の賃金より引き下げることが許されるか – 令和5年7月20日最高裁判決（名古屋自動車学校事件最高裁判決）の概要 –

弁護士 緒方 絵里子

弁護士 清水 美彩恵

弁護士 横森 水音

はじめに

令和5年7月20日、最高裁判所第一小法廷は、正職員（無期雇用労働者）と定年後再雇用の嘱託職員（有期雇用労働者）との間における①基本給及び②賞与に関する待遇差について、労働契約法（平成30年法律第71号による改正前のもの。以下「(旧)労働契約法」といいます。）第20条に違反するか否かが争われた事案において、嘱託職員の基本給を正職員の定年退職時の基本給の60%を下回る限度で、(旧)労働契約法第20条に違反すると判断した原審を破棄し、原審に差し戻す旨の判決（以下「本判決」といいます。）を下しました（令和4年（受）第1293号地位確認等請求事件）。本判決は、パートタイマーやアルバイトなどの短時間労働者（以下「短時間労働者」といいます。）や契約社員などの有期雇用労働者が、正社員と同一の労働に従事しながらも正社員との間に賃金の格差が生じている場合に問題となる、いわゆる同一労働同一賃金の問題のうち、特に定年後再雇用者と正社員との間の賃金格差の問題について判断したものです。本判決は、定年後再雇用者の賃金格差の合理性の判断に当たっては、①基本給及び賞与の性質や支給目的を十分に踏まえた検討が必要であること及び②労使交渉の重要性などについて判示しており、企業が定年後再雇用者の賃金の制度設計をする上で参考となるものです。

本ニュースレターでは、定年後再雇用者の賃金格差に関する法規制について概説した上で、本判決の概要について説明します。

定年後再雇用者の賃金格差に関する法規制の概要

(1) パートタイム・有期雇用労働法第8条及び第9条

定年後再雇用を有期雇用契約で行う場合には、短時間労働者及び有期雇用労働者の雇用管理の改善等に関する法律（以下「パートタイム・有期雇用労働法」といいます。）の適用があり、同法第8条¹によってパートタイマーや

¹ 従前は、労働契約法第20条において規定されていましたが、令和2年4月のパートタイム・有期雇用労働法の施行に伴い、同法第8条に統合されました。

アルバイトなどの短時間労働者、及び契約社員などの有期雇用労働者の賃金等について、①職務の内容、②当該職務の内容及び配置の変更の範囲、並びに③その他の事情に照らして、通常の労働者との間に不合理な待遇差を設けることが禁止されています。定年後の再雇用であるという事情は、上記③の「その他の事情」として考慮されるとされています（最高裁二小平成 30 年 6 月 1 日判決（長澤運輸事件））。

また、パートタイム・有期雇用労働法第 9 条によって、通常の労働者と同視すべき短時間労働者及び有期雇用労働者について、短時間労働者及び有期雇用労働者であることを理由として、賃金等について、差別的取扱いをすることが禁止されています。「通常の労働者と同視すべき短時間労働者及び有期雇用労働者」に該当するか否かについては、通常の労働者と、職務の内容並びに当該職務の内容及び配置の変更の範囲の同一性を比較することにより判断されます。定年後再雇用者についても、「通常の労働者と同視すべき短時間労働者及び有期雇用労働者」に該当すると判断される場合には、パートタイム・有期雇用労働法第 9 条の適用を受けることとなりますが、現在のところ、定年後再雇用者の待遇において同法第 9 条が問題となった裁判例は見当たりません。

(2) 同一労働同一賃金ガイドライン

また、パートタイム・有期雇用労働法第 15 条 1 項等に基づき、[厚生労働省告示第 430 号「短時間・有期雇用労働者及び派遣労働者に対する不合理な待遇の禁止等に関する指針」](#)（平成 30 年 12 月 28 日）（以下「同一労働同一賃金ガイドライン」といいます。）が定められ、どのような場合に短時間労働者・有期雇用労働者と通常の労働者との間の待遇差が不合理になるのかについての原則的な考え方と具体例が示されています。同一労働同一賃金ガイドラインにおいても、定年後再雇用された有期雇用労働者がパートタイム・有期雇用労働法の適用を受けること、定年後再雇用者であることは、同法第 8 条における「その他の事情」として考慮され得ること、定年後、有期雇用労働者として継続雇用する場合の待遇について、「様々な事情が総合的に考慮されて、通常の労働者と当該有期雇用労働者との間の待遇の相違が不合理と認められるか否かが判断されるものと考えられる」という考え方が示されています。

名古屋自動車学校事件の事案の概要

本件は、自動車学校の経営等を目的とする株式会社名古屋自動車学校（上告人）を定年退職し、その後、上告人と有期労働契約を締結し、嘱託職員として就労していた被上告人らが、正職員として無期労働契約を上告人と締結している従業員（以下「正職員」といいます。）との間において、基本給や賞与等の労働条件に、(旧)労働契約法第 20 条（現在のパートタイム・有期雇用労働法第 8 条）に違反する相違があると主張して、上告人に対し、不法行為等に基づき、本来支給されるべき賃金との差額に相当する額等の損害賠償を求めた事案です。

本件において、正職員と嘱託職員（定年後再雇用者）の賃金体系は以下のとおりとされていました。

	正職員	嘱託職員（定年後再雇用者）
賃金体系	<ul style="list-style-type: none"> 基本給、役付手当等を支給。 基本給は一律給と功績給から成る。 基本給の平均額は勤続年数に応じて増加する傾向。 役付手当は主任以上の役職についている者に支給。 年 2 回、賞与を支給。 	<ul style="list-style-type: none"> 嘱託規程に基づき、嘱託職員の賃金は、勤務形態によりその都度決め、賃金額は経歴、年齢その他の実態を考慮して決める旨の定め有り。 有期労働契約において、勤務成績等を考慮して嘱託職員一時金を支給することがある旨の定め有り。

第一審及び控訴審の判断 – 正職員の定年退職時の基本給の 60%を下回る限度で違法 –

第一審（名古屋地判令和 2 年 10 月 28 日（平成 28 年（ワ）第 4165 号））は、①職務の内容並びに当該職務の内容及び配置の変更の範囲については（嘱託職員が、再雇用に当たり、主任の役職を退任したことを除き、）正職員と嘱託職員とで相違がなかったにもかかわらず、嘱託職員としての基本給が正職員定年退職時と比較して、50%以下に減額され、それにより嘱託職員の賃金の総額が正職員の 60%をやや上回るかそれ以下にとどまること、②それらの嘱託職員の賃金に係る労働条件は労使自治が反映された結果ともいえないこと等を理由に、嘱託職員の基本給のうち、正職員定年退職時の基本給の額の 60%を下回る限度で、(旧)労働契約法第 20 条にいう不合理な相違に該当し、違法であると判断しました。賞与（嘱託職員の時給）についても同様に、嘱託職員の時給のうち、正職員定年退職時の基本給の 60%に各季の正職員の賞与に所定の調整率を乗じた結果を下回る限度で違法であると判断しました。

控訴審（名古屋高判令和 4 年 3 月 25 日（令和 2 年（ネ）第 769 号））も、原審の判断を維持し、基本給が正職員の定年退職時の基本給の 60%を下回ること及び嘱託職員の時給が、正職員定年退職時の基本給の 60%に各季の正職員の賞与の掛け率を乗じた結果を下回る限度で違法であると判断しました。

本判決の概要

本判決の概要は以下のとおりです。

(1) 有期雇用労働者と無期雇用労働者の待遇差の不合理性の判断基準

本判決は、有期雇用労働者と無期雇用労働者の待遇差が、(旧)労働契約法第 20 条（現在のパートタイム・有期雇用労働法第 8 条）にいう不合理と認められる相違に該当するか否かを判断するに当たっては、「当該使用者における基本給及び賞与の性質やこれらを支給することとされた目的を踏まえて同条所定の諸事情を考慮することにより、当該労働条件の相違が不合理と評価することができるものであるか否かを検討すべきものである」と述べました。この判断基準は、本件と同様に、定年後再雇用の有期雇用労働者と無期雇用労働者の待遇差の不合理性が問題となった最高裁二小平成 30 年 6 月 1 日判決（長澤運輸事件）において採用された基準と同様です。

(2) 基本給及び嘱託職員一時金の性質及び支給の目的について

本判決は、原審の確定した事実関係からは、「正職員の基本給は、勤続年数に応じて額が定められる勤続給としての性質のみを有するということはできず、職務の内容に応じて額が定められる職務給としての性質をも有するものとみる余地」や、「職務遂行能力に応じて額が定められる職能給としての性質を有するものとみる余地もある」が、他方で、嘱託職員の基本給は正職員の基本給とは異なる基準の下で支給され、勤続年数に応じて増額されることもなかったこと等からすると、「嘱託職員の基本給は、正職員の基本給とは異なる性質や支給の目的を有するものとみるべきである」としました。

ところが、「原審は、正職員の基本給につき、一部の者の勤続年数に応じた金額の推移から年功的性格を有するものであったとするにとどまり、他の性質の有無及び内容並びに支給の目的を検討せず、また、嘱託職員の基本給についても、その性質及び支給の目的を何ら検討していない。」と述べ、基本給の性質やその支給目的の検討が不十分であると指摘しました。賞与についても同様に、「原審は、賞与及び嘱託職員一時金の性質及び支給の目的を何ら検討していない。」と判示しています。

(3) 労使交渉に関する事情について

また、本判決は、「労使交渉に関する事情を労働契約法 20 条にいう『その他の事情』として考慮するに当たっては、労働条件に係る合意の有無や内容といった労使交渉の結果のみならず、その具体的な経緯をも勘案すべき」であると述べた上で、本件において、上告人が、被上告人の所属する労働組合との間で、嘱託職員としての賃金を含む労働条件の見直しについて労使交渉を行っていたことに関し、原審は、労使交渉の結果に着目するにとどまり、

「上記見直しの要求等に対する上告人の回答やこれに対する上記労働組合等の反応の有無及び内容といった具体的な経緯を勘案していない。」と述べ、原審における事実認定及び検討が十分になされていないと指摘しました。

(4) まとめ

以上のように、本判決は、原審では、①基本給及び賞与の性質や支給目的の検討が十分になされていないこと及び②労使交渉に関する事情において、労働組合等の反応の有無及び内容を含む具体的経緯の考慮が不足していることを理由に、原審の判断には（旧）労働契約法第 20 条の解釈適用を誤った違法があると判示し、原審を破棄し、原審に差し戻しました。なお、本判決は、上記①及び②の点に関する事実認定及び検討が不十分であるとして原審の判断が違法であると述べるにとどまり、上記①及び②の事情について自ら判断をしたわけではないため、本件事案において、正職員と嘱託職員の待遇差の不合理性についてどのような判断がなされるかは、現時点においては定かではなく、差戻控訴審が、上記①及び②についてどのような判断をするかが注目されます。

おわりに

上記のとおり、本判決は、定年後再雇用者の賃金格差の合理性の判断に当たっては、①基本給及び賞与の性質や支給目的を十分に踏まえた検討が必要であること及び②労使交渉の重要性などについて判示しています。

各企業においては、定年後再雇用者の賃金について正社員と異なる制度設計とする場合には、正社員の各賃金の性質や支給の目的について、各賃金がどのような意味合いのものであるか、また、勤続年数、職務内容、職務遂行能力、勤務成績等、どのような要因によって金額を変動させているか等を丁寧に検討し、各賃金の性質や支給の目的を整理した上で、定年後再雇用者の賃金制度を構築する必要があると考えられます。また、本判決も述べているように、労使交渉の事情は、（旧）労働契約法第 20 条（現在のパートタイム・有期雇用労働法第 8 条）の「その他の事情」として考慮されるところ、労使交渉の結果のみならず、交渉経緯も勘案されることが明確になったことから、結果的に労使合意に達しなかったとしても、労働組合や従業員代表との間で誠実に交渉することが重要であるといえるでしょう。

各企業におかれては、本判決及び本ニュースレターの解説を参考にいただき、定年後再雇用者の賃金の制度設計についてご検討いただくとともに、今後の判決の動向にも注視していただければと思います。

[執筆者]



緒方 絵里子（弁護士・パートナー）

eriko_ogata@noandt.com

労働法に関する助言、労働訴訟の代理のほか、国内外の企業を代理して様々な紛争案件を取り扱う。労働法に関しては、企業の労務管理全般（採用、就業規則作成、労働時間管理、懲戒処分、解雇や退職後の競業禁止義務）、労働時間管理やハラスメントに関わる社内調査から労働当局の対応に至るまで多くの経験を豊富に有している。

2003年東京大学法学部卒業。2004年弁護士登録（第一東京弁護士会）。

2010年 Duke University School of Law 卒業（LL.M.）



清水 美彩恵（弁護士・パートナー）

misae_shimizu@noandt.com

雇用・労働法務に関する助言・紛争解決を広く手がけ、退職・解雇・人事異動、懲戒処分・ハラスメントに関する助言、労働争訟、雇用契約・社内規則の作成等を幅広く取り扱っている。また、国内の訴訟案件の経験も豊富であり、証券訴訟、会社訴訟、各種契約紛争、不法行為訴訟、名誉毀損・プライバシー侵害訴訟、知財に関する紛争等、取り扱う紛争分野は多岐にわたる。国内大手飲料メーカーへの出向経験を活かし、企業のニーズに配慮したリーガルサービスを提供している。

2005年早稲田大学法学部卒業。2007年慶應義塾大学法科大学院修了。2008年弁護士登録（第一東京弁護士会）。

2018年 University of Washington School of Law 卒業（LL.M.）



横森 水音（弁護士）

minato_yokomori@noandt.com

2018年東京大学法学部卒業。2019年弁護士登録（第一東京弁護士会）。

本ニュースレターは、各位のご参考のために一般的な情報を簡潔に提供することを目的としたものであり、当事務所の法的アドバイス構成するものではありません。また見解に亘る部分は執筆者の個人的見解であり当事務所の見解ではありません。一般的情報としての性質上、法令の条文や出典の引用を意図的に省略している場合があります。個別具体的事案に係る問題については、必ず弁護士にご相談ください。

長島・大野・常松 法律事務所

www.noandt.com

〒100-7036 東京都千代田区丸の内二丁目7番2号 JPタワー

Tel: 03-6889-7000 (代表) Fax: 03-6889-8000 (代表) Email: info@noandt.com



長島・大野・常松法律事務所は、500名を超える弁護士が所属する日本有数の総合法律事務所であり、東京、ニューヨーク、シンガポール、バンコク、ホーチミン、ハノイ、ジャカルタ及び上海に拠点を構えています。企業法務におけるあらゆる分野のリーガルサービスをワンストップで提供し、国内案件及び国際案件の双方に豊富な経験と実績を有しています。

労働法ニュースレター及び紛争解決ニュースレターの配信登録を希望される場合には、
<<https://www.noandt.com/newsletters/>>よりお申込みください。労働法ニュースレターに関するお問い合わせ等につきましては、<nl-employment@noandt.com>まで、紛争解決ニュースレターに関するお問い合わせ等につきましては、<nl-dispute_resolution@noandt.com>までご連絡ください。なお、配信先としてご登録いただきましたメールアドレスには、長島・大野・常松法律事務所から其他のご案内もお送りする場合がございますので予めご了承くださいませますようお願いいたします。