

定年後再雇用者の正社員との賃金格差を是正
本日、長澤運輸事件の判決が出ました

平成28年5月13日

報道関係者各位

弁護士 宮 里 邦 雄
弁護士 只 野 靖
弁護士 花 垣 存 彦 (連絡担当)

(連絡先)

〒160-0022 東京都新宿区新宿 1-15-9 さわだビル5階
東京共同法律事務所
電話:03-3341-3133 / 携帯:070-6656-9287 / FAX:03-3355-0445
Email: hanagaki@tokyokyodo-law.com

本日、長澤運輸事件の判決が出ましたので、ご報告します。

1 訴訟の概要

- (1) 原告：定年後再雇用の有期契約労働者（トラック運転手）3名（いずれも平成26年に定年を迎えた男性。東京都又は神奈川県在住。全日本建設運輸連帯労働組合関東支部の組合員）
- (2) 被告：長澤運輸株式会社（本社：横浜市。貨物自動車運送事業等を行っており、69台の輸送車両を有し、109名の従業員（うち乗務員が73名）を擁する（平成27年1月現在。会社HPによる。））
- (3) 事案の概要

被告は、満60歳に到達した後の3月31日又は9月30日を定年退職日としており、定年後再雇用制度を有している。すなわち、正社員であった従業員は、定年退職後は、改めて労働契約書を締結して、嘱託社員（有期契約社員）として再雇用されることになっている。

原告3名は、トラック運転手として、20年ないし34年にわたって、正社員として勤務し、定年を迎えた。原告らは、定年退職後、嘱託社員（有期契約社員）となったが、嘱託社員（有期契約社員）とはいえ、正社員のころと全く業務の内容（セメントの輸送）は変わっていない。他方、別紙のとおり、正社員と比較して、賃金面で大きく労働条件が引き下げられてしまった。実際、定年前1年間と定年後1年間で比較すると、約3割の引下げになっている。

本件は、組合が団体交渉を通じて是正を求めてきたが、これに会社が応じなかったため、提訴に及んだ。

本件訴訟は、定年退職前の正社員（無期雇用労働者）と定年退職後の嘱託社員（有期雇用労働者）の不合理な賃金格差は労働契約法20条（「期間の定めがあることによる不合理な労働条件の禁止」）に違反して違法であるとして正社員との是正を求めるものである。

(4) 訴訟の経緯

平成26年10月及び12月提訴

平成28年2月結審

平成28年5月13日判決

(5) 主な争点



- ・有期雇用労働者である定年後再雇用者についても、労働契約法 20 条が適用されるか
- ・賃金の相違が不合理だといえるか
- ・定年後再雇用の際の契約蓄締結による労働条件の「合意」は有効になるか

(6) 判決の要旨

定年後再雇用者について正社員と異なる賃金を定めた賃金規定・契約は、労働契約法 20 条に違反するとして無効とした。

その上で、正社員に適用されている賃金規定及び就業規則が適用される地位にあることを確認し、賃金格差の差額の支払を命じた。

2 本件判決の意義

- ・労働契約法 20 条（平成 24 年 8 月同法改正により新設、平成 25 年 4 月施行）に基づく判決としては、2 番目、定年後のそれとしては初めてである。
- ・定年後再雇用の有期契約労働者にも労働契約法 20 条が適用されることが確認された。つまり、定年後再雇用により有期雇用としても、不合理な正社員との労働条件の相違は許されない。
- ・労働契約法 20 条における、労働条件の相違が「不合理と認められる」場合についての判断基準を示した。特に、「有期契約労働者の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が無期契約労働者と同一であるにもかかわらず、労働者にとって重要な労働条件である賃金の額について、有期契約労働者と無期契約労働者との間に相違をもうけることは、その相違の程度にかかわらず、これを正当と解すべき特段の事情がない限り、不合理であるとの評価を免れないもの」とした。その上で、本件においては特段の事情が認められないとした。
- ・有期と無期との間には様々な賃金格差がある現状が広く存在している。また、定年後再雇用についても、有期を理由として定年前と同一の業務に従事しているにもかかわらず大幅に賃金が切り下げられている実態が存在する。このような我が国における不合理な処遇格差について、労働契約法 20 条を適用して違法であり許されないとしたことは、格差是正に向けて、大きな影響力を持つものであると思われる。また、20 条をもとにして格差是正を求める労働者の取り組みがこれを期に大きく前進することを期待したい。