

長澤運輸・労契法20条裁判の勝訴にあたって

全日本建設運輸連帯労働組合
中央執行委員長 菊池進

全日本建設運輸連帯労働組合
関東支部
執行委員長 山田義宏

定年前とまったくおなじ仕事をおこなわせているのに定年後再雇用の嘱託社員だからという理由で賃金を大幅に減額したのは、非正規雇用労働者に対する不合理な労働条件格差を禁じた労働契約法20条違反にあたるとして、本日、東京地方裁判所民事11部は、原告3人の請求を全面的に認める勝訴判決をくだしました。

裁判は、全日本建設運輸連帯労働組合関東支部の組合員が原告となっておこしたものです。3人は長澤運輸株式会社（本社横浜市西区。代表取締役長澤尚明）において、大型タンクローリー車に乗務してセメント運送（セメント出荷基地から建設現場や生コン工場に運搬する職務）に長年従事。2014年に再雇用になってからも定年前とまったくおなじ職務に従事して現在に至っています。担当する車両、1日の労働時間、年間労働日数、いずれも定年前とまったく変わりありません。

ところが、再雇用の嘱託社員となったのち、定年前とまったく同じ職務に従事しているにもかかわらず、3人は、①大型運転手に支給される職務給（担当車両の積載量に応じて約8万円）、②精勤手当（5千円）、③住宅手当（1万円）、④家族手当（5千円）がすべて支給されなくなったうえに、⑤夏冬の一時金（年間で基本給の5カ月分。約60万円）もまったく支給されなくなりました。このため1時間あたりの残業単価も定年前の3分の2程度に下がり、その結果、3人の年収は平均で約30パーセントもダウンしています。

これに対し判決は、同一業務を担当しているにもかかわらず再雇用者について正社員と異なる賃金・労働条件を定めた規定や労働契約は労契法20条違反であり無効としたうえで、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明確に示し、原告3人が正社員と同じ賃金規程、就業規則、年間一時金に関する労使協定が適用される地位にあると確認し、会社に対し賃金差額の支払いを命じました。

この判決が労契法20条にもとづく均等待遇をもとめる仲間たちの運動前進につながることを期待します。さらに、中小企業、とくにトラック運送業の場合は定年後再雇用といっても仕事は定年前とまったくおなじというケースがほとんどです。それにもかかわらず定年後の賃下げは「常識」だといわんばかりに、人件費コスト削減や利益確保の手段としている事業所が広がっているだけに、私たちは今後、この判決を活用してそうした不合理な労働条件格差の改善を業界全体に波及させるべく活動していきます。

以上