

労務法制委員会 Q & A



けやき総合法律事務所

弁護士 徳吉 完氏

7月13日の第2回労務法制委員会において、当事務所の弁護士柿田徳宏と当職から、「有期契約社員の採用から雇い止めまでの法的留意点」についてお話をさせていただきました。今回は、その際にも取り上げ、出席者の皆様の関心が高かった、定年後再雇用と労働契約法20条に関する東京地裁平成28年5月13日判決（N運輸事件）について、紹介させていただきます。

Q1 労働契約法20条には何が定められているのですか。

A1 労働契約法20条には、有期契約労働者の労働条件が無期契約労働者（一般の正社員）と異なる場合、その違いが、労働者の業務の内容や責任の程度、配置の変更の範囲その他の事情を考慮して、不合理なものであってはならない、と定められています。

Q2 この裁判の事案はどのようなものですか。

A2 運送会社の運転手として勤務していた原告は、正社員として60歳定年まで勤務した後、いわゆる定年後再雇用制度により、1年ごとに契約更新する有期契約社員（嘱託社員）として再雇用されました。

有期契約社員は、正社員と比べて、手当の一部や賞与が支給されないなどの不利益があり、年収が2割から3割程度低くなっていました。

原告は、定年前と同じ運転業務に従事しており、職務の内容や責任の程度、配置の変更の範囲等に何ら違いがないのに、労働条件に差異を設けることは、労働契約法20条に違反しており、かかる規定は無効であるとして、本訴訟を提起しました。

Q3 裁判所はどのように判断したのですか。

A3 裁判所は、原告の請求を認め、被告会社に対し、正社員の賃金に関する規定の適用と、正社

員の給与、手当等との差額分の支払を命じました。

会社側は、定年後再雇用の場合、期間の定めがあることを理由に労働条件の差異を設けているのではないから、労働契約法20条は適用されない等と主張しましたが、裁判所はこれを認めず、定年後再雇用にも同条は適用されるとしました。

そして、正社員との間に、業務の内容、責任の程度、勤務場所や業務内容の変更の可能性等の点で差が無いことから、賃金の額に差を設ける場合、その程度に関わらず、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としました。

さらに、定年後再雇用の際に賃金が引き下げられる場合が多いことは認めつつも、職務の内容や配置の変更の範囲が全く変わらないのに賃金だけを引き下げることが広く行われているとか社会通念上相当とはいえないとして、会社側の主張を退けました。

Q4 この判決によって今後どのような影響が出るのでしょうか。

A4 本判決は、マスコミ等でもかなり大きく取り上げられており、定年後再雇用制度のあり方に大きな影響を及ぼすのではないかという意見もあります。

一方、本件は控訴中ですので結論が変わる可能性もありますし、賃金体系等に特殊性も見られる事案ですので、今後同種の事件に対し裁判所がどのような判断を下すかについては、しばらく注意深く見守っていく必要があると思います。

ただ、少なくとも、定年後再雇用にあたって、職務の内容や責任の程度、配置の変更の範囲等について正社員との間に明確な区別を設けずに、賃金だけを引き下げた場合、今回のような厳しい判断が下される可能性があるということは、十分気を付けたうえで、定年後再雇用制度のチェック、見直しをしておくことが望ましいでしょう。

以上