

長澤運輸事件最高裁判決からの示唆

金属労協政策企画局主査／浅井 茂利

2018年6月1日、注目されていた長澤運輸事件最高裁判決が下されました。

この判決に関しては、日本経済新聞が「定年後の雇用確保を考慮した最高裁判決」と題する社説を掲げ、

「定年後の賃金を減額して企業が雇用を確保している現実に沿った判断といえる」と評価しているように、

一般的には、最高裁が定年後の再雇用に對する賃金引き下げを容認したものと受け止められています。たしかに、結論だけを表面的に見れば、そうしたことになるかもしれませんが、しかしながら、この事件はかなり特殊な要素があるとともに、

①短時間・有期雇用労働者と正社員との不合理な待遇差を解消するための規定の整備などが盛り込まれた、働き方改革関連法案が国会で審議されており、

②その具体化を図るための「同一労働同一賃金ガイドライン」の政府案がすでに示され、法案成立とともに、最終案策定が本格化していく、

という段階での判決であったことから、最高裁も「労働契約法20条の解釈、すなわち一般的規範の定立をあえて最小限とし、事案への当てはめで判断するという事例判断という手法をとった」（丸尾拓養弁護士）ということですから、この事件をリーディングケースとして一般化してとらえることには無理があると思えます。2020年4月の施行に向けて策定される「同一労働同一賃金ガイドライン」をより公正なものとしていくための、あるいは企業において、正社員と再雇業者、正社員と短時間・有期雇用労働者との不合理な待遇差を解消していくための、検討

素材として、十分に吟味していくことが必要なのではないのでしょうか。

最高裁判決の主要な点

長澤運輸事件は、横浜市の長澤運輸に定年後の再雇用で勤務するトラックの乗務員（嘱託乗務員）3名が、定年前と同じ仕事にも関わらず賃金が2割引き下げられたのは不当であると訴えていたもので、一審の

東京地裁は、会社に定年前と同水準の賃金支払いを命じていました。しかしながら二審の東京高裁では、定年退職後の継続雇用において職務内容やその変更の範囲等が変わらないまま相当程度賃金を引き下げることが広く行われており、会社が嘱託乗務員について正社員との賃金の差額を縮める努力をしたこと等からすれば、嘱託乗務員らの賃金が定年退職

前より2割前後減額されたことをもって直ちに不合理であるとはいえず、嘱託乗務員と正社員との賃金に関する労働条件の相違が労働契約法20条に違反するということはできない、として嘱託乗務員側の逆転敗訴としました。

最高裁判決そのものについては細かくご紹介はしませんが、次のような点がとくに重要であろうと思います。

①嘱託乗務員と正社員とで、業務の内容及び当該業務に伴う責任の程度に違いはなく、業務の都合により配置転換等を命じられることがある点でも違いはないとしても、

②有期契約労働者と無期契約労働者の労働条件の相違が不合理であってはならないとしている労働契約法20条は、不合理か否かを

判断する際に考慮する事情として、「その他の事情」を挙げており、職務内容や変更範囲などだけで判断するわけではない。

- ③ 定年制は、長期雇用や年功的処遇を前提としながら、人事を刷新し、賃金コストを一定限度に抑制するための制度である。定年制の下での無期契約労働者の賃金体系は、長期間雇用することを前提に定められたものであることが少なくないが、再雇用者を長期間雇用することは通常予定されていない。

- ④ 再雇用者は、無期契約労働者として賃金の支給を受けてきた者であり、老齢厚生年金の支給も予定されている。

- ⑤ そうすると、再雇用者であるということは、有期契約労働者と無期契約労働者との労働条件の相違が不合理か否かを判断する際に考慮する「その他の事情」にあたる。

- ⑥ 不合理か否かを判断する際には、有期契約労働者と無期契約労働者の賃金の総額を比較するだけでなく、賃金項目の趣旨を個別に考慮すべきである。

- ⑦ 嘱託乗務員に賞与（一時金）が支

給されていない点については、再雇用者であること、退職金が支給されていること、老齢厚生年金の支給が予定されていること、それまでは調整給の支給を受けること、年収は定年退職前の79%程度となること、などから、不合理とは言えない。

まずは定年制そのものについての判断が必要

定年制は、一義的には年齢による差別ということになりますので、これが容認されるためには、一定の要件を満たしていなければなりません。定年後の再雇用者の賃金引き下げについて考える前に、定年制に合理性があるのかどうか、確認しておく必要があります。

最高裁では、秋北バス事件判決（1968年12月25日）において、次のような判断を示しています。

およそ停年制（原文ママ）は、一般に、老年労働者にあつては当該業種又は職種に要求される労働の適格性が通減するにかかわらず、給与が却つて逋増するところから、人事の刷新・経営の改善等

企業の組織および運営の適正化のために行なわれるものであつて、一般的にいって、不合理な制度といふことはできず

これについて、菅野和夫『労働法（第11版）』では、以下のように説明されています。

* 定年制は、従業員（正社員）の雇用尊重を最優先課題とし、かつ年功による処遇（賃金・昇進）を基本とするのが国企業の長期雇用システムにおいて、年功による昇進秩序を維持し、かつ賃金コストを一定限度に抑制するための不可欠の制度として機能してきた。

* したがって、定年を一要素とする長期雇用システムにおける雇用保障機能と年功的処遇機能が基本的な維持されているかぎり、同制度はそれなりの合理性を有するのであつて、公序良俗違反にはあたらない。

* 近年においては、企業における年功的処遇は、定年延長による賃金カーブ・昇進秩序の修正や、能力・成果主義の賃金・処遇制度によって相対的に修正されてきたが、それでも、制度上ないし運用上、なお根強く広範な企業において存続し

ている。

* 定年制は、なお労働者にとってメリットを伴う制度として法的に有効といえる。

すなわち、雇用保障機能と年功的処遇機能が、定年制を容認するための不可欠な要件ということになります。長澤運輸事件判決でも、秋北バス事件判決を踏襲しており、「定年制は、使用者が、その雇用する労働者の長期雇用や年功的処遇を前提としながら、人事の刷新等により組織運営の適正化を図るとともに、賃金コストを一定限度に抑制するための制度ということができれば」としています。

菅野『労働法』では、いわゆる成果主義の賃金・処遇制度であっても、年功的処遇は制度上ないし運用上、なお根強く存続していると判断しており、おおむねそうした実態であるうと思いますが、新興企業や外資系企業などを中心に、年功的処遇の要素がないところも、いまや少なくないのではないのでしょうか。こうした場合、もし定年制が採用されているとすれば、公序良俗違反になるはず

です。また若年層では職務遂行能力の向上に伴う昇給が行われているとして

も、たとえば40代になると、相当に優秀なレベルと査定された一部の者以外は昇給しないような制度を採用している場合には、もはや年功的処遇とは言えません。秋北バス事件最高裁判決でいうところの、「老年労働者にあつては当該業種又は職種に要求される労働の適格性が遞減するにかかわらず、給与が却つて遞増する」という要件を満たしていないことになり、定年制は不合理な制度ということになります。

長澤運輸の場合、正社員に適用される賃金項目のうち年功的なものとしては、在職41年目まで昇給する在籍給与、50歳まで昇給する年齢給与がありますが、このふたつを足した金額は、最少額の者が89100円なのに対し、最高額の者でも12万7100円に止まり、その差は38000円に過ぎませんので、定年制を合理的とするほどの年功的処遇であるかどうかは、きわめて疑問です。

長澤運輸事件最高裁判決では、有期契約労働者と無期契約労働者の労働条件の相違が不合理か否かを判断する際、定年後の再雇用者かどうかを考慮されるとしているわけですが、

が、まずは正社員の賃金・処遇制度が定年制を合理的と判断され得るものかどうか、チェックが必要だと思います。

定年までの報酬総額と 貢献の累積は、 見合っているはずですね

賃金・処遇制度は企業によって千差万別ですが、従業員の企業への貢献と従業員に対する報酬を長期的に精算する年功的処遇であっても、短期的に精算する成果主義であっても、入社以来定年までの退職金を含めた報酬総額は、入社以来定年までの貢献の累積に見合っているはずであり、見合っているべきだと思います。

そうであれば、定年後の再雇用者の賃金は、定年後の貢献に見合ったものにすればよい、ということになります。

まず、「老年労働者にあつては当該業種又は職種に要求される労働の適格性が遞減するにかかわらず、給与が却つて遞増する」という制度の場合、定年時点の賃金水準が、その時点での（いわば短期的な）貢献を

上回っているのであれば、その分の引き下げはやむなしということになると思います。ただし、そうした年功的処遇の場合、定年時点の高い賃金水準は、若年のころの、貢献に比べて低い賃金水準を補填していることに留意する必要があります。

次に、年功的処遇ではあるが、再雇用制度導入の際、定年前の賃金カーブを引き下げた、というケースが考えられます。再雇用制度導入前の制度において、定年までの貢献と報酬が見合ったものであったとすれば、導入後は見合っていないということになりますので、定年前のカーブ引き下げの分、再雇用における賃金が、貢献を上回っている必要があります。定年後に従事する仕事は定年前とはまったく違うもので、そのままでは賃金が極端に下がってしまう場合には、そうした制度設計も必要だったのではないかと思います。

年功的要素を排除した成果主義賃金の場合には、定年制そのものが不合理となりますが、あえてそれでも定年制があると仮定すれば、この場合には、長期的な定年まで

の貢献と報酬も、短期的な定年時点での貢献と賃金も、いずれも見合ったものになっているはずですが、従つて、定年後の再雇用者の賃金は、定年後の貢献に見合ったものにすればよいわけですが、年功的処遇の場合と異なり、定年時の仕事と定年後の仕事に大きな相違がない場合には、賃金の引き下げは容認できないと思います。

賃金総額と個別賃金項目

長澤運輸事件の判決では、有期契約労働者と無期契約労働者との労働条件の相違が不合理か否かを判断するに際し、「賃金の総額を比較することのみによるのではなく、当該賃金項目の趣旨を個別に考慮すべき」としています。政府の「同一労働同一賃金ガイドライン案」に沿ったものであり、それ自体は納得できる考え方ですが、最高裁判決では、それが徹底されていないように見受けられます。

長澤運輸では嘱託乗務員に一時金が支給されていませんが、これについて、最高裁判決では

①定年後の再雇用者であること。

②退職金が支給されていること。
 ③老齢厚生年金の支給が予定されており、それまでは調整給の支給を受けること。

④年収は定年退職前の79%程度となること。

を理由に、不支給を容認しています。「当該賃金項目の趣旨を個別に考慮すべき」であるならば、再雇用者に対して、一時金を支給しないことの合理性を判断すべきですが、この点については、「定年退職後に再雇用された者であり」のひと言で片付けられています。一時金不支給を容認する理由として、年収が定年退職前の79%程度となることを挙げているのは、「当該賃金項目の趣旨を個別に考慮」せずに判断を行っている、と言わざるを得ません。政府の「同一労働同一賃金ガイドライン案」では、「賞与について、会社の業績等への貢献に応じて支給しようとする場合、無期雇用フルタイム労働者と同一の貢献である有期雇用労働者又は

パートタイム労働者には、貢献に応じた部分につき、同一の支給をしなければならぬ。また、貢献に一定の違いがある場合においては、その相違に応じた支給をしなければならない」とされていますが、最高裁判決はこれとは異なる判断ということになります。

また、退職金はあくまで賃金の後払いですから、定年後の再雇用者の賃金とは何ら関係がないはずで

老齢厚生年金の支給を一時金不支給の理由に挙げているのも、実に奇妙です。前述のように、定年後の賃金は、定年後の貢献に見合ったもの、というのが基本であるべきですから、老齢厚生年金が支給されるかどうかは、何ら関係がありません。

率直に言えば、再雇用者を企業に貢献する労働力としてとらえておらず、定年後の生計費は本来公的年金で賄うべきなのだが、年金財政の悪化で仕方なく企業が肩代わりしている、というような潜在的な認識があるために、このような

発想になってしまっているのだらうと思

います。
 なお、退職金や公

的年金と再雇用者の賃金水準の関係については、政府の「同一労働同一賃金ガイドライン案」でも、「定年後の継続雇用において、退職一時金及び企業年金・公的年金の支給、定年後の継続雇用における給与の減額に対応した公的給付がなされていることを勘案することが許容されるか否かについては、今後の法改正の検討過程を含め、検討を行う」とされています。もし「勘案することが許容される」のであれば、政府の進める「同一労働同一賃金」を根本から覆すことになりしますので、きわめて問題です。

「同一価値労働同一賃金」を基本とした均等・均衡待遇の確立を

政府は「同一労働同一賃金」を推進していますが、金属労協は「第3次賃金・労働政策」において、「同一価値」の職務遂行能力を必要とする労働に対して、「同一賃金」を適用していく「同一価値労働同一賃金」を主張しています。

ILO(国際労働機関)では、「ILO憲章」の前文において、「同一

価値の労働に対する同一報酬の原則」を掲げています。ILO第100号条約が「同一価値の労働について

の男女労働者に対する同一報酬に関する条約」とされているように、ILOでは「男女」の格差は正が主要課題となつていますが、「ILO憲章」

前文ではそのような限定はなく、それぞれの国の状況に即し、性別はもとより、年齢、働き方、雇用形態、グループ企業内など、あらゆる勤労者の間で、「同一価値労働同一賃金」を基本とした均等・均衡待遇の確立による格差是正が行われる必要があります。ILOでは、「同一価値の労働」の評価基準として、

* 知識・技能(職務知識、「コミュニケーション」、身体的技能など)
 * 負担(感情的負担、精神的負担、身体的負担など)

* 責任(対人、対モノ、財務など)
 * ワーキング・コンディション(身体的環境、心理的環境など)

を挙げますが、金属労協としても、こうした判断基準に則り、「同一価値労働同一賃金」を基本とした均等・均衡待遇の確立をめざしています。