

定年後再雇用労働者と均衡待遇原則

植 村 新

論文要旨

本稿は、労働力人口の確保や労働生産性の向上との関係で問題となる定年後再雇用労働者の処遇に対する法規制のあり方を均衡待遇原則の観点から検討するものである。具体的には、定年後再雇用労働者と正規労働者間の待遇の相違を「労働者の生活保障」という従来見られなかった観点から不合理とした裁判例を主たる検討対象に据えて、均衡待遇規制（労契法旧20条、パート・有期法8条）のあり方を考察した。定年制と表裏一体の関係にある長期雇用慣行及び年功的処遇並びに継続雇用制度を含む雇用確保措置（高年法9条1項）がともに労働者の生活保障という性質又は目的を有することから、本稿は、「労働者の生活保障」という観点を均衡待遇規制のなかで考慮する可能性もあると結論づけている。

第1. 本稿の目的

本稿の目的は、定年後再雇用労働者の待遇に対する法的規制のあり方を、特に均衡待遇原則の観点から検討することにある。

2018年に成立した「働き方改革関連法」¹⁾は、その基礎となった「働き方改革実行計画」（以下、「実行計画」という）²⁾によれば、少子高齢化や生産性低迷のなかで労働参加率、付加価値生産性の向上を目指すものとされる。同法はこの目的を達成するために数多くの法規定を新設、改正しているところ、そのなかでも長時間労働の是正に係る労働基準法改正と並び中心的な存在と目されるのが、雇用形態にかかわらず公正な待遇確保に係る「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・有期法」という）の新設である³⁾。実行計画によれば、「正規と非正規の理由なき格差を埋めていけば、自分の能力を評価されていると納得感が生じる。納得感は労働者が働くモチベーションを誘引するインセンティブとして重要であり、それによって労働生産性が向上していく」という。この趣旨は、継続雇用制度（高齢者等の雇用の安定等に関する法律（以下、「高年法」という）

9条1項2号)の下で定年後に短時間労働者又は有期雇用労働者(以下、「パート・有期雇用労働者」という)として再雇用された労働者についても妥当する。

また、労働生産性の向上だけでなく労働力人口の確保という観点から見ても、高齢者の労働参加は重要な課題である。政府の「成長戦略実行計画」(2019年6月21日)は「人生100年時代を迎え、働く意欲がある高齢者がその能力を十分に発揮できるよう、高齢者の活躍の場を整備することが必要である」とし⁴⁾、2020年には65歳から70歳までの高齢者につき高齢者就業確保措置をとる事業主の努力義務が新設された(高年法10条の2)。高齢者就業確保措置は雇用以外のかたちで高齢者の就労機会を確保すること(創業支援等措置)を認める点で65歳までの高齢者雇用確保措置(同法9条)と異なる⁵⁾(「雇用」確保措置ではなく「就業」確保措置と呼ばれる所以である)。もっとも、高齢者就業確保措置(同法10条の2)は創業支援等措置に尽きるものではなく、65歳から70歳までの高齢者につき高齢者雇用確保措置(同法9条)と同様の措置をとることも可能であり、法文上はむしろ当該措置をとることが原則とされている(同法10条の2第1項本文)。高齢者雇用確保措置として継続雇用制度を採用する企業が全体の76.4%(常時雇用する労働者が301人以上の企業に限ると86.9%)に上ること、66歳以上働ける制度のある企業が現時点でも全体の33.4%であること、そのうちの半数以上(全体の18.4%)が継続雇用制度を採用していることも踏まえると⁶⁾、継続雇用制度下で定年後再雇用された労働者の待遇に関する法規制は労働生産性の向上のみならず労働力人口の確保という観点からも重要といえる⁷⁾。

こうした状況のなか、定年後再雇用労働者と正規労働者間の均衡待遇規制に関して注目すべき裁判例が登場した。この裁判例(名古屋自動車学校事件・名古屋地判令和2・10・28労働1233号5頁(以下、「本件」ともいう))は、結論において基本給及び賞与という基幹的な賃金について上記労働者間の相違の不合理性を肯定した点、理由付けにおいて「労働者の生活保障」という独自の観点を打ち出した点で従来の判例、裁判例と一線を画するものとなっている。そこで、本稿では、この裁判例の分析を通して定年後再雇用労働者の待遇に対する均衡待遇規制のあり方を検討し、もって高齢者の雇用に関する望ましい法規制のあり方を解明する橋頭堡としたい。

第2. 事案の概要

本件は、自動車学校の経営等を目的とするY社を定年退職後、Y社と有期労働契約を締結して就労していたX₁及びX₂(以下、「Xら」という)が、Y社と無期労働契約を締結し

ている正職員との間に労働契約法 20 条（平成 30 年法律第 71 号による改正前のもの。以下同じ。）に違反する労働条件の相違があると主張し、Y 社に対して、①正社員に適用される就業規則が X らにも適用された場合に支給されるべき賃金と X らに実際に支給された賃金との差額及びこれに係る遅延損害金（主位的請求）、②労契法 20 条違反の労働条件適用という不法行為を理由とする損害賠償及びこれに係る遅延損害金（予備的請求）の支払等を求めた事案である。

1. Y 社における雇用区分

Y 社は自動車学校の経営等を目的とする株式会社である。Y 社には Y 社と無期労働契約を締結して就労する正職員と、正職員を定年退職後（定年年齢は 60 歳）、有期労働契約を締結して就労する嘱託職員とがいた。嘱託職員は高年法 9 条 1 項 2 号の継続雇用制度を導入するに当たって設けられた雇用区分であり、定年退職した正社員のうち再雇用を希望する者は嘱託職員として期間 1 年の有期労働契約を締結し、原則として 65 歳まで当該有期労働契約を更新して勤務することとされていた。

2. 正職員と嘱託職員の労働条件の相違

Y 社における正職員の労働条件は正職員に適用される就業規則及び給与規程（以下、「正職員就業規則」という。）に定められていた。正職員就業規則によれば、正職員の毎月の賃金は基本給（一律給＋功績給）、役付手当（主任以上の役職に支給）、家族手当（所得税法上の控除対象配偶者及び扶養親族がいる場合に支給）、皆精動手当、敢闘賞（正職員の技能教習時間数等に応じ職務精励の趣旨で支給）等で構成されており、正職員にはこれに加えて毎年夏季及び年末の 2 回賞与（基本給×正職員一律の掛け率＋勤務評定分で算定）が支給されていた。

Y 社における嘱託職員の労働条件は正職員就業規則とは別に設けられた嘱託規程に定められていた。嘱託規程によれば、嘱託職員の賃金額は本人の経歴、年齢その他の実態を考慮して決めるものとされ、また賞与は原則として支給しないが正職員の賞与とは別に勤務成績を勘案して支給することがあるとされていた。

3. X らの勤務状況及び賃金

X らは Y 社と無期労働契約を締結したうえで正職員たる教習指導員として Y 社が経営する自動車教習施設で勤務し、X₁ は平成 25 年 7 月 12 日、X₂ は平成 26 年 10 月 6 日に定年年

齢である60歳を迎えたためY社を退職した。その後、XらはY社において嘱託職員として勤務を開始し、嘱託職員としての有期労働契約を数回更新して勤務を継続したうえで、X₁は平成30年7月9日、X₂は令和元年9月30日にY社を退職した。

Xらは正職員を定年退職し嘱託職員となって以降も従前と同様に教習指導員として勤務しており、再雇用に当たり主任の役職を退任したことを除いて定年退職の前後でその業務の内容及び当該業務に伴う責任の程度（以下、「職務の内容」という）並びに当該職務の内容及び配置の変更の範囲（以下、「職務の内容」と併せて「職務内容及び変更範囲」という）に相違はなかった。

嘱託職員として勤務時のXらの賃金を見ると、基本給、皆精勤手当及び敢闘賞⁸⁾は正職員定年退職時に比べ減額して支給され、役付手当及び家族手当は支給されず、残業手当はこれら支給額を前提に算定され支給された。賞与については、嘱託職員一時金が正社員の賞与と同時期に支給されていた（以上につき下表参照）。このほか、Xらはいずれも、正職員定年退職時に退職金の支払いを受けたほか、60歳で嘱託職員となった年から雇用保険法による高年齢雇用継続基本給付金の支給を、61歳になった年から老齢厚生年金（報酬比例部分）の支給を受けていた。

	正職員	嘱託職員
基本給月額	X ₁ : 18万1640円（定年退職時） X ₂ : 16万7250円（定年退職時） 若年正職員 ⁹⁾ : 約11万2000円～約12万5000円	X ₁ : <u>7万4677円～8万1738円</u> X ₂ : <u>7万2700円～8万1700円</u>
家族手当	支給あり	支給なし
皆精勤手当	支給あり	<u>正職員より減額して支給</u>
敢闘賞	支給あり	<u>正職員より減額して支給</u>
賞与	合計約50万円	X ₁ : <u>4万2000円～10万8000円</u> X ₂ : <u>6万6200円～10万7500円</u>

※下線部は損害賠償請求が一部でも認容された部分

第3. 判旨

1. 労契法20条の趣旨と判断枠組み

- (1) 「労働契約法20条は、有期契約労働者の労働条件が、期間の定めがあることにより、無期契約労働者の労働条件と相違する場合においては、当該労働条件の相違は、労働者の業務の内容及び当該業務に伴う責任の程度（職務の内容）、当該職務の内容及び配置の

変更の範囲（以上、職務内容及び変更範囲）その他の事情（以上、職務の内容等）を考慮して、不合理と認められるものであってはならない旨を定めている。これは、有期契約労働者については、無期契約労働者と比較して合理的な労働条件の決定が行われにくく、両者の労働条件の格差が問題となっていたこと等を踏まえ、有期契約労働者の公正な処遇を図るため、その労働条件につき、期間の定めがあることにより不合理なものとするを禁止したものである。そして、同条は、有期契約労働者と無期契約労働者との間で労働条件に相違があり得ることを前提に、職務の内容等を考慮して、その相違が不合理と認められるものであってはならないとするものであり、職務の内容等の違いに応じた均衡のとれた処遇を求める規定であると解される」。

- (2) 「労働契約法 20 条は、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どうかを判断する際に考慮する事情として、『その他の事情』を挙げているところ、その内容を職務内容及び変更範囲に関連する事情に限定すべき理由は見当たらない。したがって、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と認められるものであるか否かを判断する際に考慮されることとなる事情は、労働者の職務内容及び変更範囲並びにこれらに関連する事情に限定されるものではないというべきである」。
- (3) 「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えることができる。定年制の下における無期契約労働者の賃金体系は、当該労働者を定年退職するまで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と解される。これに対し、使用者が定年退職者を有期労働契約により再雇用する場合、当該者を長期間雇用することは通常予定されていない。また、定年退職後に再雇用される有期契約労働者は、定年退職するまでの間、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、一定の要件を満たせば老齢厚生年金の支給を受けることも予定されている。そして、このような事情は、定年退職後に再雇用される有期契約労働者の賃金体系の在り方を検討するに当たって、その基礎になるものであるといえることができる」。「そうすると、有期契約労働者が定年退職後に再雇用された者であることは、当該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と認められるものであるか否かの判断において、労働契約法 20 条にいう『その他の事情』として考慮されることとなる事情に当たると解するのが相当である」。

2. 基本給の相違の不合理性

- (1) 「Xらは、Y社を正職員として定年退職した後に嘱託職員として有期労働契約により再雇用された者であるが、正職員定年退職時と嘱託職員時でその職務内容及び変更範囲には相違がなく、Xらの正職員定年退職時の賃金は、賃金センサス上の平均賃金を下回る水準であった中で、Xらの嘱託職員時の基本給は、それが労働契約に基づく労働の対償の中核であるにもかかわらず、正職員定年退職時の基本給を大きく下回るものとされており、そのため、Xらに比べて職務上の経験に劣り、基本給に年功的性格があることから将来の増額に備えて金額が抑制される傾向にある若年正職員の基本給をも下回るばかりか、賃金の総額が正職員定年退職時の労働条件を適用した場合の60%をやや上回るかそれ以下にとどまる帰結をもたらしているものであって、このような帰結は、労使自治が反映された結果でもない以上、嘱託職員の基本給が年功的性格を含まないこと、Xらが退職金を受給しており、要件を満たせば高年齢雇用継続基本給付金及び老齢厚生年金（比例報酬分）の支給を受けることができたことといった事情を踏まえたとしても、労働者の生活保障の観点からも看過し難い水準に達しているというべきである」。
- (2) 「そうすると、Xらの正職員定年退職時と嘱託職員時の各基本給に係る金額という労働条件の相違は、労働者の生活保障という観点も踏まえ、嘱託職員時の基本給が正職員定年退職時の基本給の60%を下回る限度で、労働契約法20条にいう不合理と認められるものに当たると解するのが相当である」。

3. 賞与の相違の不合理性

- (1) 「Xらは、Y社を正職員として定年退職した後に嘱託職員として有期労働契約により再雇用された者であるが、正職員定年退職時と嘱託職員時でその職務内容及び変更範囲には相違がなかった一方、Xらの嘱託職員一時金は、正職員定年退職時の賞与を大幅に下回る結果、Xらに比べて職務上の経験に劣り、基本給に年功的性格があることから将来の増額に備えて金額が抑制される傾向にある若年正職員の賞与をも下回るばかりか、賃金の総額が正職員定年退職時の労働条件を適用した場合の60%をやや上回るかそれ以下にとどまる帰結をもたらしているものであって、このような帰結は、労使自治が反映された結果でもない以上、賞与が多様な趣旨を含みうるものであること¹⁰⁾、嘱託職員賞与が年功的性格を含まないこと、Xらが退職金を受給しており、要件を満たせば高年齢雇用継続基本給付金及び老齢厚生年金（比例報酬分）の支給を受けることができたことといった事情を踏まえたとしても、労働者の生活保障という観点からも看過し難い

水準に達しているというべきである」。

- (2) 「そうすると、Xらの正職員定年退職時の賞与と嘱託職員時の嘱託職員一時金に係る金額という労働条件の相違は、労働者の生活保障という観点も踏まえ、Xらの基本給を正職員定年退職時の60%の金額……であるとして、各季の正職員の賞与の調整率……を乗じた結果を下回る限度で、労働契約法20条にいう不合理と認められるものに当たると解するのが相当である」。

第4. 判旨の検討

1. 本判決の意義

本件は、使用者と無期労働契約を締結して正職員として勤務した後、定年退職により有期労働契約を締結して嘱託職員として勤務していた労働者らが、定年退職時に自分たちが正職員として受けていた賃金と定年退職後に嘱託職員として受けていた賃金との相違が労契法20条にいう不合理な相違に当たるとして、その差額の支払いを請求した事案である。労契法20条の不合理性が争われたこれまでの事案に係る判例、裁判例¹¹⁾のなかに本件を位置づけると、本件の事案及び判決には2つの特徴を認めることができる。

第一に、本件においてXらは当初から有期契約労働者としてY社に勤務していたわけではなく、無期契約労働者として定年までY社に勤務した後に再雇用された労働者であるという点である（いわゆる「定年後再雇用事案」。本件を含め、判例、裁判例にはこれまで6件の定年後再雇用事案がある¹²⁾）。この点で本件は長澤運輸事件¹³⁾と共通する事案であり、それ以外の一連の最高裁判決に係る事案（ハマキョウレックス事件¹⁴⁾、メトロコマース事件¹⁵⁾、大阪医科薬科大学事件¹⁶⁾、日本郵便3事件¹⁷⁾）と異なる。労働者が当初から有期契約労働者として勤務している事案と比較すると、定年後再雇用事案では定年の前後を通じて労働者の職務の内容又は変更範囲に変更がないことが多く¹⁸⁾、この特徴は相違の不合理性を基礎づける事情となる。一方で、定年後再雇用での勤務であることはそれ自体が賃金体系設計の基礎になるものとされ¹⁹⁾、一般に定年退職後の労働者が老齢厚生年金や雇用保険法上の高年齢雇用継続基本給付金を受給できることと相まって相違の不合理性を否定する「その他の事情」に位置づけられることが多い。なお、現行法上、無期契約労働者と有期契約労働者間の職務の内容及び変更範囲に相違がない場合はパート・有期法9条の適用が問題となるところ、同条では同法8条と異なり「その他の事情」は考慮されない。もっとも、定年後再雇用労働者であることを考慮して設けられた待遇の相違は同法9条にいう「短時間・有期

雇用労働者であることを理由とし」た差別的取扱いではないという見解が有力である²⁰⁾。同条は同法8条が適用される事案のうち待遇の相違を正当化する「その他の事情」が認められない場合を取り出して均等待遇を定めたものである（同法9条は同法8条に包含されている）との理解²¹⁾も合わせて考えると、現行法上も本件は同条が適用されうる事案といえる。この点で、本判決は同条の解釈適用において参照されうるものである。

第二に、本判決が基本給及び賞与という基幹的な賃金についてその相違の不合理性を肯定し、損害の割合的認定を行った点である。定年後再雇用事案に限定せずに見ても、これまでの判例、裁判例でこれら基幹的賃金の相違の不合理性が確定した事案としては、基本給の相違の不合理性を肯定した産業医科大学事件²²⁾があるのみである。同事件も、労働者が正社員とほぼ同じ職務の内容及び変更範囲の下で30年以上もの長期にわたり雇用を続け、それにもかかわらず同時期に採用された正社員との賃金格差は2倍以上という特殊な事案であった。こうした中で本判決は部分的にはあれ基本給及び賞与の相違を不合理としており、注目すべきである。さらに、本判決は基本給等の相違の不合理性を基礎づけるにあたり定年後再雇用で勤務する労働者の「生活保障の観点」というこれまでの判例、裁判例に見られなかった観点を持ち込んでおり、この点でも注目される。

以下では、これら2つの特徴を念頭に置きながら本判決の判旨を検討する。

2. 本判決の判断枠組み

まず、本判決は判旨1(1)において、ハマキョウレックス事件最高裁判決を引用しつつ労契法20条の趣旨及び同条による不合理性判断の枠組みを確認している。同条を「有期契約労働者と無期契約労働者との間で労働条件に相違があり得ることを前提に、職務の内容等を考慮して、その相違が不合理と認められるものであってはならないとするものであり、職務の内容等の違いに応じた均衡のとれた処遇を求める規定であると解される」とする部分は、賞与の相違の不合理性を否定した大阪医科薬科大学事件最高裁判決や退職金の相違の不合理性を否定したメトロコマース事件最高裁判決では削除されていた箇所であり、この点の相違が基幹的賃金について均衡待遇（割合的認定）に基づく救済を肯定するか否かという結論の相違と一定程度関連しているものと解される²³⁾。なお、本判決は賃金項目の趣旨を個別に考慮すると判示する一方で、基本給について「一般に労働契約に基づく労働の対償の中核であるとされている」という以上に支給の趣旨を認定しておらず、基本給の趣旨をどのように理解しているのかは判然としない。

そのうえで、本判決は判旨1(2)、(3)において、長澤運輸事件最高裁判決を引用しつつ

有期契約労働者が定年退職後に再雇用された者であることが「その他の事情」として不合理性判断の考慮要素になる旨を述べる。もっとも、同最高裁判決が定年後再雇用の労働者であるという事情を「その他の事情」として考慮できるとした理由を検討すると、あらゆる定年後再雇用事案において当該事情を等しく考慮できるわけではないように思われる（次項で検討する）。

3. 定年後再雇用と「その他の事情」

上述の通り、長澤運輸事件最高裁判決は有期契約労働者が定年退職後に再雇用された者であるという事情を、相違の不合理性を否定する「その他の事情」として考慮しうるものと判示しており、この立場は本判決を含め同判決以降の下級審判決において一般的な見解となっている。

もっとも、同判決が当該事情を「その他の事情」として考慮できるとした理由は、あらゆる定年後再雇用事案で等しく妥当するわけではないと解される²⁴⁾。すなわち、同判決は当該理由として「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るところ、定年制の下における無期契約労働者の賃金体系は、当該労働者を定年退職するまで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と解される。これに対し、使用者が定年退職者を有期労働契約により再雇用する場合、当該者を長期間雇用することは通常予定されていない。また、定年退職後に再雇用される有期契約労働者は、定年退職するまでの間、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、一定の要件を満たせば老齢厚生年金の支給を受けることも予定されている」ことを指摘する。①定年制は長期雇用が予定され年功的処遇を受ける労働者に対応する制度であるところ²⁵⁾、長期雇用が予定されていない定年後再雇用の有期契約労働者の賃金が年功的処遇の下で相対的に高い処遇を受ける定年直前の無期契約労働者のそれより低くなるのは当然であり²⁶⁾、また、②定年後再雇用の有期契約労働者自身、定年退職するまでの間無期契約労働者としての処遇を受けてきたし、当該処遇を前提とした老齢厚生年金も受給できるのでから（例えば当初より有期契約労働者として勤務してきた有期契約労働者と比較して）要保護性も高くないという趣旨であろう。

定年後再雇用であることが「その他の事情」たりうる理由が以上のようなものであるとすると、定年後再雇用の有期契約労働者であっても上記①、②の趣旨が妥当しない処遇で勤務している場合には、定年後再雇用された者であることは「その他の事情」として重視できな

いことになる。この点、本判決は「Y社の正職員の基本給は、その勤続年数に応じて増加する年功的性格を有するものであったと認められる」との認定を行っている（判旨2及び3でもこのことを前提に、若年正職員の基本給は「基本給に年功的性格があることから将来の増額に備えて金額が抑制される傾向にある」としている）ものの、基本給額の上昇幅は実際には勤続30年で最少4万2000円（12万5000円→16万7000円）に留まっており、本件の基本給はいわゆるラジアーのモデルにおけるカーブのようにではなく、ほぼ水平直線上に推移するものであった。そうすると、本件における基本給はその支給実態からして年功的処遇というよりは職務自体に対する対価という性質が濃厚であり、定年後再雇用であることは「その他の事情」として考慮するとしても、これを不合理性を否定する重要な要素として評価することはできないように思われる²⁷⁾。

4. 「労働者の生活保障」という観点

本判決の判旨2(1)及び判旨3(1)は、Xらの嘱託職員としての基本給及び賞与額が「労働者の生活保障の観点からも看過し難い水準に達している」ことから、当該賃金の相違が不合理であると判示している。上述の通り、賃金の相違の不合理性を「労働者の生活保障」という観点から判断するという手法は従来の定年後再雇用事案に係る判決には見られなかった手法であり、この点に本判決の最大の特徴がある。

基本給の判断について見ると、本判決は、Xらが定年後再雇用の労働者であること（ア．嘱託職員の基本給が年功的性格を含まないこと、イ．Xらが退職金を受給しており、要件を満たせば高年齢雇用継続基本給付金及び老齢厚生年金（比例報酬分）の支給を受けることができたこと（なお、Xらは実際にこれらの給付を受けていた））を不合理性を否定する事情として考慮したとしても、嘱託職員時の基本給が正職員定年退職時の基本給の60%を下回る限度で不合理と評価できるとする（判旨2(2)）。不合理性を基礎づける事情として本判決が指摘するのは、①Xらの職務内容及び変更範囲に正職員定年退職時と嘱託職員時で相違がなかったこと、②Xらの嘱託職員時の基本給が正職員定年退職時の基本給を大きく下回るものであり、若年正職員の基本給をも下回るばかりか、賃金総額が正職員定年退職時の60%をやや上回るかそれ以下に留まっていること、③嘱託職員のこうした基本給は労使自治が反映された結果でもないこと²⁸⁾であり、本判決は、このような帰結を「労働者の生活保障の観点」から見ると本件の相違は不合理であると評価している。

これらのうち、①の事情は基幹的賃金の相違の不合理性を否定した他の定年後再雇用事案でも見られる事情であり²⁹⁾、本判決に特殊というわけではない。③の事情も、労使自治に

より賃金が決定されていることを相違の不合理性を否定する方向で評価する裁判例はあるものの³⁰⁾、少なくとも従来の裁判例においては労使自治による賃金決定がないことがそれ自体単独で相違の不合理性を基礎づける事情として評価されているわけではない³¹⁾。本判決が基本給という基幹的賃金の相違の不合理性を肯定していること、「労働者の生活保障」という独自の観点を打ち出していることに鑑みると、本判決の結論に最も大きな影響を与えたのは②の事情であると思われる。

そこで、②で挙げられている事情をさらに詳しく見ると、本判決が挙げる事実のうち、「嘱託職員時の基本給が正職員定年退職時の基本給を大きく下回るものであ」ることはやはり定年後再雇用事案においてしばしば見られる事実であり³²⁾、これも本判決に特有というわけではない³³⁾。結局、②において本判決が問題視しているのは嘱託職員の基本給を正職員の基本給と比較しての相対的な評価ではなく、若年正職員の基本給をも下回るといった事実に見えるその絶対的な低額さ（ X_1 ：月額7万4677円、 X_2 ：月額7万4677円）であり、これを「労働者の生活保障」の観点から問題視しているものと解される。

継続雇用制度（高年法9条1項2号）下で就労する労働者の賃金の絶対額を問題とする観点は、他の裁判例や行政解釈においても見て取れる。例えば、裁判例としては定年前後で月給ベース75%の減額となる継続雇用制度下での就労を提案したことについて、「継続雇用制度に基づく再雇用における賃金を労働者が生計を維持できない程低額にすることは、特段の事情がない限り許されないと解すべきである」としたうえで、会社側が提案した継続雇用制度は「継続雇用制度の導入の趣旨に反し、裁量権を逸脱又は濫用したものであり、違法性があるものといわざるを得ない」とした九州惣菜事件判決³⁴⁾があるし、行政解釈としては高年法9条3項に基づく「高年齢者雇用確保措置の実施及び運用に関する指針」³⁵⁾第2.4(2)が、「継続雇用制度を導入する場合における継続雇用後の賃金については、継続雇用されている高年齢者の就業の実態、生活の安定等を考慮し、適切なものとなるよう努めること」としたうえで、定年後再雇用労働者を継続雇用制度の下で雇用する際にはその「就業の実態」と並んで「生活の安定」を考慮することを求めている。本判決は、そもそも継続雇用制度を導入する場合は以上のように「生活の安定」の確保が求められることを踏まえ、この点を不合理性の判断要素たる「その他の事情」に読み込んだものとも理解しうる³⁶⁾。

もっとも、これに対しては「(定年後再雇用労働者を含む)非正規労働者の絶対的な賃金水準の高低は、最低賃金等その他の法政策の問題であって、正社員との間での均衡処遇の確保を旨とする労契法20条(あるいはパート・有期法8条)の関知するところではないというべき」³⁷⁾であり、賃金の絶対水準としての低さを問題とする判断は、「有期契約・無期契

約労働者間の均衡待遇の確保という労契法20条の本来の規律範囲を超えるものであり、そうした具体的事情の考慮を伴わざるを得ない以上、『労働者の生活保障の観点』を労契法20条の『その他の事情』に摂取する解釈には賛成し難い³⁸⁾という批判があり得る。これらの見解が言うように、同条や（現行法上は）パート・有期法8条にいう不合理性とは正社員の待遇と比較しての相対的な不合理性なのであるから、定年後再雇用労働者の待遇自体を見たときの絶対的な不合理性を問題とすることは当を得ていないようにも思われる。しかし、長澤運輸事件判決をはじめとする定年後再雇用事案において裁判所は、定年後再雇用労働者が「一定の要件を満たせば老齢厚生年金の支給を受けること」という正社員との間での待遇の相違とは関係のない（むしろ定年後再雇用労働者の生活保障と関係する）事情を「その他の事情」として取り込んでいる。一般に職能資格給制度下での年功的処遇が生活給的な性格を有していること、継続雇用制度を含む高年法上の雇用確保措置が老齢年金の支給開始年齢引上げに伴って導入されたこと（換言すれば、継続雇用制度下の賃金にも労働者の生活保障という性質や目的が認められること）に鑑みると、「待遇の性質及び当該待遇を行う目的」の中に生活の安定を読み込み、正社員の待遇に比してパート・有期雇用労働者の待遇が生活の安定を損なう程に低額であることを上記性質・目的に照らして「適切と認められるもの」として考慮することも不可能ではないように思われる。もっとも、この場合、①労契法20条に基づく救済がそのあるべき水準から生活保障水準にまで引き下げられる恐れがある³⁹⁾、②いかなる水準を満たせば「労働者の生活保障」として十分なのか基準が明らかでない⁴⁰⁾という問題が残されることになる⁴¹⁾。

第5. 結語

本稿は定年後再雇用労働者の待遇に対する法的規制のあり方を均衡待遇原則の観点から検討するという目的の下、「労働者の生活保障」という従来見られなかった理由付けにより基本給及び賞与という基幹的な賃金の相違の不合理性を肯定した裁判例を分析した。「労働者の生活保障」という観点から、定年後再雇用労働者の賃金の絶対的な低額さを正規労働者の賃金との相違の不合理性を基礎づける事情として考慮するという本判決の判断枠組みに対しては、労働法学説上、これを批判する見解が有力である。正規労働者とパート・有期雇用労働者間の均衡待遇の確保というパート・有期法8条（労契法20条）の目的に鑑みると「労働者の生活保障」は本来の規律範囲を越えるものであるというのが、その主たる根拠とされる。これに対して、本稿は、①定年制と表裏一体の関係にある長期雇用慣行及び年功的処遇

が労働者の生活保障という性質又は目的を有すること、②定年退職後の雇用確保措置にも労働者の生活保障という性質又は目的が認められることから、「待遇の性質及び当該待遇を行う目的」（パート・有期法8条）の中に労働者の生活の安定を読み込み、正社員の待遇に比してパート・有期雇用労働者の待遇が生活の安定を損なうほどに低額であることを上記性質又は目的に照らして「適切と認められるもの」（同条）として考慮することも可能と解されることを論じた⁴²⁾。

本稿での検討を踏まえつつ、今後は継続雇用制度（高年法9条1項2号）における定年前後の労働条件の継続性や連続性に関する議論⁴³⁾も視野に入れて、定年後再雇用労働者の待遇に対する法的規制のあり方を明らかにしていきたい。

注

- 1) 平成30年法律第71号。正式名称は「働き方改革を推進するための関係法律の整備に関する法律」。
- 2) 働き方改革実現会議「働き方改革実行計画」（2017年3月28日）。
- 3) このほか、労働者派遣法の改正により派遣労働者についても、派遣先に雇用される通常の労働者との関係で均等・均衡待遇規制が新設された（労働者派遣法30条の3）。
- 4) 「成長戦略実行計画」（2019年6月21日）32頁。
- 5) 具体的には、高齢者が新たに事業を開始する場合や社会貢献事業を実施する場合に事業主が当該高齢者と委託契約等を締結しその就業を確保する措置（創業支援等措置）が認められている（高年法10条の2第2項）。
- 6) 以上につき、厚生労働省「令和2年『高齢者の雇用状況』」（2021年）。
- 7) この問題について労働契約法旧20条だけでなくパート・有期法8条、9条、14条や高年法9条1項2号も含めて包括的に考察した文献として、土田道夫「定年後再雇用社員の労働条件をめぐる法的考察」同志社法学73巻6号663頁がある。
- 8) 平成26年8月分からは皆精動手当と敢闘賞が統合され、これらの趣旨を含む精勵手当が支給されている。
- 9) 勤続年数1年以上5年未満の正職員をいう。
- 10) 本判決は本文の判示の直前で、「賞与は、月例賃金とは別に支給される一時金であり、労務の対価の後払、功勞報償、生活費の補助、労働者の意欲向上等といった多様な趣旨を含み得るものである」と判示している。
- 11) 2021年6月時点で50の事案に係る判例、裁判例が出されている。これらを一覽した文献として、神吉知郁子「労契法20条に関わる近時の裁判例の動向と分析及び今後の労契法20条の解釈論の方向性」二弁フロンティア2020年4月号16頁以下、山本陽大「労働契約法20条をめぐる裁判例の理論的到達点」季刊労働法267号137頁以下、同「労働契約法（旧）20条をめぐる裁判例の理論的到達点（2）」季刊労働法274号113頁等を参照。
- 12) 本件以外では、学究社事件・東京地立川支判平成30・1・29労判1176号5頁、五島育英会事件・東京地判平成30・4・11労経速2355号3頁、長澤運輸事件・最二小判平成30・6・1民集72巻2号202頁、日本ビューホテル事件・東京地判平成30・11・21労判1197号55頁、北日本放送事件・富山地判平成30・12・19労経速2374号18頁の5件がある。
- 13) 長澤運輸事件・最二小判平成30・6・1民集72巻2号202頁。
- 14) ハマキョウレックス事件・最二小判平成30・6・1民集72巻2号88頁。

- 15) メトロコマース事件・最三小判令和元・10・13 労判 1229 号 90 頁。
- 16) 大阪医科薬科大学事件・最三小判令和元・10・13 労判 1229 号 77 頁。
- 17) 日本郵便（佐賀）事件・最一小判令 2・10・15 労判 1229 号 5 頁、日本郵便（大阪）事件・最一小判令 2・10・15 労判 1229 号 67 頁、日本郵便（東京）事件・最一小判令 2・10・15 労判 1229 号 58 頁。
- 18) 本件以外にこうした特徴を有する事案として前掲・長澤運輸事件、前掲・五島育英会事件がある。
- 19) 前掲・長澤運輸事件。
- 20) 水町勇一郎『詳解労働法』（東京大学出版会、第2版、2021年）358頁、荒木尚志『労働法』（有斐閣、第4版、2020年）565頁等。
- 21) 菅野和夫『労働法』（弘文堂、第12版、2019年）366頁以下。
- 22) 産業医科大学事件・福岡高判平成 30・11・29 労判 1198 号 63 頁。
- 23) 野田進「『均衡待遇』の両義性」法律時報 92 卷 13 号 5 頁。植村新「メトロコマース事件判批」令和 2 年度重要判例解説 185 頁も参照。
- 24) 石田眞「定年後再雇用者の処遇格差是正と『労働者の生活保障』の観点」労旬 1980 号 13 頁以下。
- 25) 定年制が長期雇用慣行及び年功的処遇と表裏一体の関係にある点につき、菅野和夫『新・雇用社会の法』（有斐閣、補訂版、2002年）63頁参照。前掲・長澤運輸事件との関係で定年後再雇用時における賃金低下をラジアーのモデルから説明する文献として、荒木尚志「定年後嘱託再雇用と有期契約であることによる不合理格差禁止－労働契約法 20 条の解釈」労判 1146 号 16 頁。
- 26) それゆえに、定年後再雇用事案における従来の裁判例においては勤続年数が中程度である正社員の賃金水準との比較が行われてきたとも考えられる。
- 27) 石田・前掲注 24) 14 頁。
- 28) X は所属する労働組合の分会長として、Y 社代表者に対して嘱託職員と正職員の賃金の相違について回答を求める書面を送付したものの、嘱託職員の労働条件について正職員の労働条件との相違を踏まえた見直しが行われたとは認められないと認定されている。
- 29) 前掲注 18)。
- 30) 前掲・北日本放送事件判決は、再雇用社員の基本給が使用者と労働組合との十分な労使協議を経て定められたものであることから「これを十分に尊重する必要がある」と述べて待遇格差の不合理性を否定し、前掲・五島育英会事件判決は、「賃金は労働条件の中核たる要素の一つであり、この点に関して労使間の交渉及び合意を経て導入されたことは労使間の利害調整を経た結果としてその内容の合理性を相当程度裏付けのべきものとして考慮するのが相当である」としており、いずれも労使交渉を相違の不合理性を否定する方向で評価している。
- 31) これに対して、土田・前掲注 7) 686 頁以下は「再雇用社員の労働条件について労使交渉が行われ、労使自治が機能しているか否かは、それぞれ、労働条件相違の不合理性に係る評価障害事実・評価根拠事実として重要な意義を有するものと解される」として、労使自治による賃金決定がないこと自体を不合理性を基礎づける事情として評価する。
- 32) 例えば、前掲・学究社事件では「再雇用後については給与が定年退職前の 30 パーセントから 40 パーセント前後になる」ように制度設計されていたにもかかわらず、相違の不合理性は否定されている。
- 33) 以上の点を含め、従来の裁判例との比較分析につき、山本陽大「名古屋自動車学校事件判批」労旬 1980 号 22 頁以下を参照。
- 34) 九州惣菜事件・福岡高判平成 29・9・7 労判 1167 号 49 頁。
- 35) 平成 24・11・9 厚生労働省告示 560 号。
- 36) 石田・前掲注 24) 16 頁。
- 37) 山本・前掲注 33) 23 頁以下。原昌登「継続雇用制度における定年前後の労働条件の相違に関する不合理性判断のあり方」成蹊法学 94 号 203 頁も、「絶対額の低さや、生活への支障は、率直に言って同条〔筆者注：労契法 20 条〕とは別の問題なのである。賃金が低いことは、使用者との労使交渉による改善や、高齢雇用継続給付、年金といった社会保険や社会保障の枠組みでカバーされる

定年後再雇用労働者と均衡待遇原則（植村）

べき話であり、すべての解決を労契法 20 条のルールに求めることは無理な話であろう」とする。なお、原・前掲注 37) 199 頁以下は、定年後の継続雇用においては賃金が定年退職前より低下するのは、年功制及び長期雇用の下、定年直前期にはその時点で労働者がなしうる貢献よりも高い賃金が支払われているからであるとしたうえで、「定年後の継続雇用の賃金水準は、実際の貢献（パフォーマンス）よりはるかに高く設定された定年時の賃金を基準にするのではなく、継続雇用時になしうる貢献に見合った金額といえるかどうかで考えるべきである」という。

- 38) 土田・前掲注 7) 695 頁。
- 39) 山本・前掲注 33) 25 頁。
- 40) 石田・前掲注 24) 17 頁は、長澤運輸事件との事案の相違（定年後再雇用者に対する賃金制度設計上の配慮と工夫がない、団体交渉などの労使交渉の実績がない、老齢厚生年金（比例報酬分）の受給開始までの調整給の支給がない）を指摘しつつ、本件の場合、割合的格差が許されるのは受給後の老齢厚生年金（比例報酬分）部分になるとする。
- 41) 原・前掲注 37) 208 頁は、①賃金が定年前の 61%以下に低下した場合に高年齢雇用継続基本給付が満額支給されることも踏まえ、60%前後に賃金を設定する例も少なくないこと、②60歳定年の下で、61歳時点におけるフルタイム勤務・継続雇用者の賃金水準の平均値は、最も低い水準の人で定年直前の 66.8%という統計（労働政策研究・研修機構「高年齢者の雇用に関する調査（企業調査）」（2020年）33頁があることを指摘する。推測の域を出ないが、本判決が60%を不合理性の基準とした背景にはこうした実態があったのかもしれない。
- 42) 第 4. 3 で論じたように、こうした考慮を行うためには定年前の労働者に適用される賃金体系が年功的処遇としての実質を有していることが前提となる。
- 43) 定年前後での労働条件の相違が問題となった事案として、前掲・九州惣業事件のほか、トヨタ自動車事件・名古屋高判平成 28・9・28 労判 1146 号 22 頁（業務内容がまったく別個の職種に属するなど性質の異なったものである場合には、当該業務内容の提示はもはや継続雇用の実質を欠いており従前の職種全般について適格性を欠くなど通常解雇を相当とする事情がない限り許されない）がある。

Post-Retirement Rehired Workers and Balanced Treatment Regulation

UEMURA Arata

This paper examines the balanced treatment regulations , focusing on judicial precedents in which differences in treatment between post-retirement rehired workers and regular workers were deemed unreasonable from the perspective of “workers’ security of life”. In the end of this paper, the author suggests that the perspective of “workers’ security of life” may be considered in the balanced treatment regulations.