

労務トラブル、年金相談を特定社会保険労務士の 河原が解決

河原社会保険労務士事務所

紛争解決の代理業務もできる社会保険労務士（特定社会保険労務士）

河原 清市

埼玉県比企郡小川町大塚 98-2 TEL&FAX 0493-72-0554

メールアドレス kawahara@kawahara-sr.com ホームページ kawahara-sr.com/

定年後の賃金について 2018 年 6 月 1 日 最高裁判決 長沢運輸事件

1. 判決の要点

訴訟では、横浜市にある運送会社の長沢運輸に定年後再雇用された嘱託社員が賃金格差の是正を求めた。

長沢運輸事件の判決文を考える上での前提条件として、

- ①定年後の長期雇用は予定されていない。
- ②定年までは正社員として賃金が支払われていた。
- ③一定要件を満たせば老齢厚生年金を受給できる。

その上で、

判決文は、①定年前と仕事の内容が変わらなくても、一定の待遇差を設けることを許容した。

- ②正社員と賃金総額を比べるのではなく、個々の賃金項目の趣旨を個別に考慮すべきだと指摘した。具体的には、賞与や住宅手当などの不支給は不合理ではないとした。一方で、精勤手当と超勤手当の格差は不合理だと結論づけた。

2. 当事者を挙げます。

株式会社 長沢運輸

セメント、液化ガス、食品等の輸送事業を営む株式会社

神奈川県横浜市にある。

社員 66 名（2015 年 9 月 1 日現在）

原告 従業員 3 人は、いずれも会社と無期労働契約を締結しバラセメントタンク車（以下バラ車という。）の乗務員としていたが、会社を定年退職した後、会社と有期労働契約を締結し、それ以降もバラ車の乗務員として勤務していた。

3. 関係法令をあげます。

労働契約法

第 20 条 有期労働契約を締結している労働者の労働契約の内容である労働条件が、期間の定めがあることにより同一の利用者と期間の定めのない労働契約を締結している労働者の労働契約の内容である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（以下この条において「職務の内容」という。）、当該職務の内容及び配置の変更の範囲その他の事情を考慮して、不合理と認められるものであってはならない。

4. 最高裁判決文より

事業主は、高年齢者雇用安定法により、60歳を超えた高年齢者の雇用確保措置を義務づけられており、定年退職した高年齢者の継続雇用に伴う賃金コストの無制限な増大を回避する必要があること等を考慮すると、定年退職後の継続雇用における賃金を定年退職時より下げることで不合理であるとはいえない。また、

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、会社が嘱託従業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、原告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言えず、原告と正社員との賃金に関する労働条件の相違が労契法 20条に違反するということとはできない。

しかしながら、原審の上記判断のうち、精勤手当及び超勤手当（時間外手当）を除く本件各賃金項目に係る労働条件の相違が労契法 20条に違反しないとした部分は結論においては是認することができるが、上記各手当に係る労働条件の相違が同条に違反しないとした部分は是認することができない。

そこで、その理由は、

5. 最高裁判決の内容の一部をより詳しく掲載します。

①嘱託乗務員に対して精勤手当が支給されないことについて

会社における精勤手当は、その支給要件及び内容に照らせば、従業員に対して休日以外は1日も欠かさず出勤することを奨励する趣旨で支給されるものであるということが出来る。そして、会社の嘱託乗務員と正社員との職務の内容が同一である以上、両者の間で、その皆勤を奨励する必要性に相違はないというべきである。

したがって、正社員に対して精勤手当を支給する一方で、嘱託乗務員に対してこれを支給しないという労働条件の相違は、不合理であると評価することができるものであるから、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釈するのが適当である。

②嘱託乗務員に対して住宅手当及び家族手当が支給されないことについて

会社の正社員には、嘱託乗務員と異なり、幅広い世代の労働者が存在し得るところ、そのような正社員について住宅費及び家族を扶養するための生活費を補助することには相応の理由があるということが出来る。他方において、嘱託乗務員は、正社員として勤続した後に定年退職した者であり、老齢厚生年金の支給を受けることが予定され、その報酬比例部分の支給が開始されるまでは会社から調整給を支給されることとなっているものである。これらの事情を総合考慮すると、嘱託乗務員と正社員との職務内容及び変更範囲が同一であるといった事情を踏まえても、正社員に対して住宅手当及び家族手当を支給する一方で、嘱託乗務員に対してこれらを支給しないという労働条件の相違は、不合理であると評価することができるものとはいえないから、労働契約法第 20条にいう不合理とみとめるものに当たらないと解するのが相当である。

③嘱託乗務員の時間外手当と正社員の超過手当の相違について

正社員の超過手当の計算の基礎に精勤手当が含まれるにもかかわらず、嘱託乗務員の時間外手当の計算の基礎には精勤手当が含まれないという労働条件の相違は不合理であると評価することができるものであるから、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。とした。

最後に今回の最高裁の判決は、精勤手当及び時間外手当を除いて会社側の勝訴で終わったが、そこまでは、会社側の再雇用者の待遇が労使交渉で改善されたり、年収が定年前の 79%と比較的格差が小さかったことが前提にした判断であったと言える。