

再雇用における賃金減額について (判例紹介)

Q 先般、再雇用後の社員について、基本給などが大幅に減額されたのは不当な待遇格差だとして争われた事件において、高裁での判決が出たと聞きました。

最高裁での判決を受けてのやり直し（差戻し）の裁判だったということですが、当社でも再雇用の給与についてはどう設定していくのがいいか、いまだに悩んでいるところでもあります。参考としてぜひ紹介をお願いします。

A 今回の判決は、自動車学校（以下、Y社）に勤務し、定年後に嘱託職員として再雇用された2名（以下、Xら。それぞれをX1、X2と記載）が、基本給などの賃金が大幅に減額されたのは不当な待遇格差だとして訴えた事件についてのものです、2016年2月26日に名古屋高等裁判所から、合計約336万円

の賠償を認める内容でした。

1. 争点

定年前の正職員と定年後有期雇用となった嘱託職員との間で、不合理な労働条件（主に給与面）の差があるかどうかでした（後述する労働契約法旧20条への違反の有無）。

2. 裁判の経過

(1) 前提事実

Xらは、自動車学校を営むY社で正職員（教習指導員）として勤務。60歳で定年退職後、同社の継続雇用制度に基づき嘱託職員として期間一年の有期雇用契約を締結。嘱託職員の労働条件は正職員の就業規則とは別の嘱託規定で定められていました。Xらは、継続雇用後も教習指導員として勤務しており、定年退職の前後で、業務・責任や人事異動に差はありませんでした（主任の役職は退任）。

雇用条件の主な相違は表のとおりです。

(2) 労働契約法旧20条

有期雇用労働者の労働条件が、無期雇用の労働条件と相違する場合、その相違は、業務内容や責任の程度、当該職務の内容や配置の変更の範囲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と定めていました（現在は、パートタイム・有期雇用労働法第8条に移行）。

(3) 裁判の経過

⑦ 第一審（名古屋地裁）
及び第二審（名古屋高裁）

・第一審（名古屋地裁）
基本給と賞与について、定年退職時の60%を下回る部分は不合理とし、また皆精勤手当、敢闘賞の相違は不合理、家族手当の相違は不合理でないとし、Y社に対し、不合理

虎門中央法律事務所
(商工研相談業務委嘱先)
弁護士
正田賢司

部分の支払を命じました。
・第二審（名古屋高裁）
地裁の判決を認めました。

① 最高裁判所
基本給と賞与について高裁判決を破棄し、高裁に差戻し（高裁での再審理）を命じました（その他の点は第二審判決で確定）。その理由として、基本給や賞与の差が不合理と認められるか

表 当該裁判例における雇用条件の主な相違

		正職員	嘱託職員
基本給	X1	18万1640円/月 (定年前)	8万1738円/月 (2年目はさらに引下げ)
	X2	16万7250円/月(同上)	8万1700円/月(同上)
賞与		年2回あり (年間約50万円弱)	年2回あり (年間20万円以下)
嘱託一時金			
皆勤手当		あり	あり(正職員より減額)
敢闘賞		あり	あり(同上)
家族手当		あり	なし

出所：名古屋地判令和2・10・28労判1233号5頁、名古屋高判令和4・3・25労判1292号23頁より筆者作成

の判断においては、

・基本給及び賞与の性質やこれらを支給することとされた目的を踏まえて労働契約法旧20条所定の諸事情を考慮して判断すべきであり、正職員と嘱託職員の基本給は異なる性質や支給目的があると解されるのに、その検討がなされていない

・労使交渉を事情として考慮するならば具体的経緯も考慮すべきなのに、これを勘案していない

賞与や嘱託一時金についても、性質や支給目的及び労使交渉に関する事情を適切に考慮していない

としました。

(4)名古屋高裁（今回の判決）

㊦結論

Xらに対し、合計336万7382円及び5%の割合による遅延損害金を払え。

㊧理由

○基本給について

正職員の基本給には複合的な性質が認められるが、職務給の占める割合が大きく、同じく職務給としての性質を有する嘱託

職員の基本給とその点では同質とし、若年正職員等と大きな相違があることは不合理。

また、Y社側が労使交渉において不誠実な対応だったことから具体的な協議ができなかったこと等も考慮し、X1については月額基本給が10万円を下回る限度で、X2については月額基本給が9万5000円を下回る限度で不合理。

○賞与について
正職員の賞与と嘱託職員一時金については、

・賃金の後払い的性質や功労褒章的な性質をもつことが認められ、嘱託職員は役職に就くことが予定されていないこと以外は職務内容等に相違がないこと

・賞与を含めた支給総額の退職前と嘱託職員となつてからの相違が大きいこと（X1について54・5%、X2について59・2%）

・労使交渉での具体的交渉ができなかったこと

等を考慮すると、Y社側の主張する事情（将来の労働意欲向上という目的が含まれない等）を

考慮しても、基本給（X1について月額10万円、X2について月額9万5000円）に正社員の賞与の掛け率を乗じて算定した金額を下回る限度で不合理。

3. 判決の評価と実務上考慮すべき点

(1) 判決の評価

当初の第一審・第二審判決は、基本給と賞与について60%というわかりやすい基準を提示したものの、その数字の根拠は不明確であり、最高裁で否定されてしまいました。

そのため、今回の判決では、最高裁の判決に基づき、基本給について正職員と嘱託職員についての共通する性質が大きいことを認定し、そのことから正職員との大きな相違は不合理としています。

賞与についても、同様に正職員の賞与と嘱託職員の一時金について共通性があることを認定した上で、基本給を含めた総支給額の相違をも考慮して不合理との認定を行っています。

(2) 実務上考慮すべき点

多くの企業で、60歳を超える

高齢者再雇用において、60歳以前から基本給等を大きく下げる仕組みが採用されています。これは、60歳定年を前提として構築されていた組織において、追加で5年間雇用を継続するためにはやむを得ない面があります。が、違法と評価されるような引下げは、紛争を生じさせて、かえって企業のコストを増大させるとともに、働く人の意欲を削いでしまう面でもマイナスが大きくなります。

最高裁及び今回の判決では、基本給等において、職務があまり変わらず、共通の性質があると認定された場合には、大きな引下げは不合理で違法とされることが明らかとなりました。

したがって、高齢者雇用で60歳以前と同様の職務を担当してもらった場合には、基本給等の性質を変えるように設定するとともに、労使交渉を誠実に行つて内容を合意していくことが、不合理と認定されないためには重要と思われる。

（注）正式名称…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

