

定年後再雇用における 賃金引下げと労働契約 法20条

EY弁護士法人

EY弁護士法人発行のニュースレター等は下記サイトからご覧になれます。

<http://law.eyjapan.jp/>

サマリー

本稿では、本年大きな注目を集め、また上訴審の判断が引き続き注目されている、高年齢者等の雇用の安定等に関する法律における高年齢者雇用確保措置による定年後再雇用にあたっての賃金引下げが無効とされた長澤運輸事件・東京地方裁判所判決平成28年5月13日(労働判例1135号11頁)を概説します。

I. はじめに

長澤運輸事件・東京地方裁判所判決平成28年5月13日(労働判例1135号11頁。以下、「本判決」という)は、高年齢者等の雇用の安定等に関する法律(以下、「高年法」という)における高年齢者雇用確保措置による定年後再雇用にあたっての賃金引下げが無効とされた事例として、本年で最も注目を集めた労働裁判例の一つです。本稿では、本判決の概要を説明します。

II. 事案の概要

本件の被告は、セメント輸送等の運送事業を営む株式会社です。本件の原告は3名の個人で、いずれも被告の正社員でしたが、定年退職し、その後被告に1年ごとの期間で定年後再雇用されていた方々です(被告の就業規則上の呼び方は、嘱託社員でした)。

被告は、定年後再雇用された嘱託社員の賃金を、正社員の賃金よりも一定程度低く設定していました(以下、「本件相違」という)。そこで原告は、本件相違が、労働契約法(以下、「労契法」という)20条(下記参照)に違反する取扱いであると主張し、差額賃金の支払いを求めました。

労契法第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使用人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。

本件の特殊性としては、嘱託社員である原告(バラセメントタンク車(撤車)のドライバー)と被告の正社員(撤車等のドライバー)との間には、職務の内容並びに当該職務の内容及び配置の変更の範囲に差異がないと認定されたことが挙げられます(この点につき原被告間に特に争いはなかったようです)。これにより、正社員として定年まで勤め上げた後に、定年後再雇用の結果として有期雇用に切り替わったという事情が、労働条件の相違の不合理性の評価に当たり、どう考慮されるべきか(あるいは「期間の定めがあることによる」労働条件の相違というべきか)が中心的な争点となりました。

III. 判決の概要

1. 「期間の定めがあることによる」相違か

本件で被告は、本件相違は定年後再雇用であることを理由とするもので、有期雇用であることを理由とするものではないため、労契法20条は適用されないと主張しました。しかし本判決は、労契法20条の「期間の定めがあることにより」との文言は、「有期契約労働者と無期契約労働者との間の労働条件の相違が、期間の定めの有無に関連して生じたものであることを要するという趣旨である」とした上で、本件相違が期間の定めに関連して生じたことは明らかであることから、労契法20条は適用されると判断し、被告の主張を退けました。

2. 相違の不合理性の判断枠組み

そして本判決は、不合理性の判断において、労契法20条が「職務の内容」並びに「当該職務の内容及び配置の変更の範囲」を考慮要素として明示していることなどから、「職務の内容」並びに「当該職務の内容及び配置の変更の範囲」が無期契約労働者と同一であるにもかかわらず、労働者にとって重要な労働条件である賃金について、有期契約労働者と無期契約労働者との間の相違を設けることは、その相違の程度にかかわらず、これを正当と解すべき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、と判示しました。

本件では、上記のとおり、嘱託社員である原告(バラセメントタンク車(撤車)のドライバー)と被告の正社員(撤車等のドライバー)との間には、職務の内容並びに当該職務の内容及び配置の変更の範囲に差異がないと認定されています。したがって、被告が特段の事情があることを示せなければ、本件相違は不合理なものとして労契法20条違反となります。

3. 本件での不合理性判断

また本判決は、上記特段の事情の有無について検討しました。原告が、高年法に基づく高齢者雇用確保措置として定年後再雇用されたという事情がどのように評価されるかに関しては、本判決は、定年後再雇用者の賃金を定年前から引き下げることでそれ自体には合理性が認められるとしつつも、被告において賃金コスト圧縮の財務上・経営上の必要性があったわけでもない状況下で、定年後再雇用者を定年前と全く同じ立場で同じ業務に従事させつつ、その賃金水準を新規採用の正社員より低く設定することは正当化できないものと判断し、特段の事情があるとは認められませんでした。

被告はその他労働条件決定に関する労使協議等の存在等の事情を主張しましたが、いずれも特段の事情とは認められませんでした。

4. 本判決の結論

上記の検討を経て、本判決は、本件差異は労契法20条違反であるため関連する原告の労働条件は無効となり、当該無効部分については、正社員用の就業規則における賃金に関する規定が適用されると解して、原告の請求を全面的に認容しました。

IV. おわりに

本判決は控訴されており、本判決の内容は高等裁判所あるいは最高裁判所により変更される可能性がある点に留意が必要です。定年後再雇用において、担当職務の内容がまったく変わらないという場合には、当面慎重な検討が必要となります。

本アラートに関するお問い合わせは、下記担当者までご連絡ください。

EY弁護士法人

久保田 淳哉

エグゼクティブ ディレクター

+81 3 3509 1672

junya.kubota@jp.ey.com

メールマガジンのお知らせと登録方法

弊法人では、上記ニュースレター、専門雑誌への寄稿記事及び海外の税務・法務の動向を定期的にメールマガジンにて配信しております。

メールマガジン配信サービスのお申し込みをご希望される方は、以下をご参照ください。

1. <http://www.eytax.jp/mailmag/> を開きます。

2. 「メールマガジンの新規登録について」に従い、メールマガジン登録ページよりご登録ください。

* なお、本メールマガジン登録に際しては、「個人情報の取扱い」についてご同意いただく必要がございます。



@EY_TaxJapan

最新の税務・法務情報を配信しています。

ニュースレター全般に関するご質問・ご意見等ございましたら、下記までお問い合わせください。

EY税理士法人

ブランド、マーケティングアンドコミュニケーション部
tax.marketing@jp.ey.com

EY | Assurance | Tax | Transactions | Advisory

EYについて

EYは、アシュアランス、税務、トランザクションおよびアドバイザーなどの分野における世界的なリーダーです。私たちの深い洞察と高品質なサービスは、世界中の資本市場や経済活動に信頼をもたらします。私たちはさまざまなステークホルダーの期待に応えるチームを率いるリーダーを生み出していきます。そうすることで、構成員、クライアント、そして地域社会のために、より良い社会の構築に貢献します。

EYとは、アーンスト・アンド・ヤング・グローバル・リミテッドのグローバル・ネットワークであり、単体、もしくは複数のメンバーファームを指し、各メンバーファームは法的に独立した組織です。アーンスト・アンド・ヤング・グローバル・リミテッドは、英国の保証有限責任会社であり、顧客サービスは提供していません。詳しくは、ey.com をご覧ください。

EY弁護士法人について

EY弁護士法人は、EYメンバーファームです。国内および海外で法務・税務・会計の専門家と緊密に協働することにより、お客様のニーズに即した付加価値の高い法務サービスを提供し、より良い社会の構築に貢献します。詳しくは、law.eyjapan.jp をご覧ください。

© 2016 EY Law Co.

All Rights Reserved.

Japan Tax SCORE 20161021

本書は、一般的な参考情報の提供のみを目的に作成されており、法務、税務、会計及びその他の専門的なアドバイスを行うものではありません。EY弁護士法人及び他のEYメンバーファームは、皆様が本書を利用したことにより被ったいかなる損害についても、一切の責任を負いません。具体的なアドバイスが必要な場合は、個別に専門家にご相談ください。

law.eyjapan.jp