

労働法学研究会報



最新労働
法解説

労契法20条をめぐる最高裁判決を 踏まえた企業の実務対応

—長澤運輸事件・ハマキョウレックス事件 注目の最高裁判決の影響および対応とは（使用者側視点から）—

弁護士：山畑茂之

Point1 労働契約法20条違反の効力

Point2 賃金項目毎に判断すべきか

Point3 ガイドライン案への疑問

CONTENTS

最新労働法解説

4

労契法20条をめぐる最高裁判決 を踏まえた企業の実務対応

—長澤運輸事件・ハマキョウレックス事件 注目の最高裁判決
の影響および対応とは（使用者側視点から）—

弁護士 山畑茂之

6

1・最高裁判決の位置付け

7

2・労働契約法20条の総論的解釈（最高裁判決）

10

3・長澤運輸事件

15

4・ハマキョウレックス事件

17

5・働き方改革関連法（パート有期法）

21

6・労働基準法等の適用に関する特例

労契法20条をめぐる最高裁判決を踏まえた企業の実務対応

—長澤運輸事件・ハマキョウレックス事件 注目の最高裁判決の影響および対応とは（使用者側視点から）—

講師●第一協同法律事務所 弁護士 山畑茂之（やまはた しげゆき）

Profile



所属弁護士会 第一東京弁護士会
所属団体等 経営法曹会議員

経歴

平成12年10月	司法試験合格
平成13年3月	慶應大学法学部法律学科卒業
同年4月	司法研修所入所（第55期司法修習生）
平成14年10月	弁護士登録
平成19年6月	第一協同法律事務所入所
平成26年1月	同事務所パートナー弁護士就任

本年6月1日に、同じ仕事をしているのに正社員との間で待遇に差があるのは不当として、非正規労働者の運転手が争っていた労働契約法20条をめぐる二つの訴訟に関して、最高裁第二小法廷はそれぞれ判決を言い渡しました。

長澤運輸事件は定年後再雇用者の定年前との賃金格差が労働契約法20条に違反するものとして争われた事件であり、同じく同日に判決が言い渡されたハマキョウレックス事件とともに、労働契約法20条の解釈について初めて下された最高裁判決となります。

長澤運輸事件の定年後再雇用のドライバーの労働者については、精勤手当の不支給については労働契約法20条に違反する

とされましたが、その余の大半の賃金格差については定年後再雇用であること等が考慮されて労働契約法20条には違反しないと判断されました。

また、現役世代の非正規労働者の労働条件格差をめぐるハマキョウレックス事件では、原告側が損害賠償を請求していた6つの手当のうち、5つが労働契約法20条に違反する不合理な格差であると判断されました。

そこで本例会では、長澤運輸事件で使用者側代理人を担当した弁護士の山畑先生を講師にお招きし、両事件の判決内容、また今後の企業実務に与える影響等について解説していただきます。

本定例会のポイント

Point 1 労働契約法20条違反の効力

労契法20条の規定は私法上の効力を有し、有期労働契約のうち同条に違反する労働条件の相違を設ける部分は無効となる。同条の補充的効力については最高裁はこれを否定し、不法行為に基づく損害賠償で処理するとしている。企業の実務担当者としては、労契法20条違反となった場合、当該労働条件は無効となるが、無効となった労働条件に代わって比較対象となった正社員の労働条件が当然に補充されるものではなく、基本的に不法行為の問題として処理される、ということを押さえておいてほしい。

Point 2 賃金項目毎に判断すべきか

労契法20条の不合理性は賃金全体で判断するのか、それとも賃金項目ごとで判断するのかについて、下級審では判断が分かれていたため、最高裁の判断が注目されていた。最高裁は、個々の賃金項目に係る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に当たっては、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、と判断した。ただ、賃金総額の比較が全く排除されたわけではなく、また、関連する賃金項目があればその点も考慮するという判断枠組みを示した。原則的には、賃金項目毎にその趣旨を個別に考慮して判断し、補足的に、賃金総額の比較及び他の賃金項目との関係も考慮するという判断方法であると整理できる。

Point 3 ガイドライン案への疑問

ガイドライン案には、「同一労働同一賃金」というタイトルが付けられているが、これだけをみると、同一の労働には同一の賃金を払うべきという法規制が存在するかのような誤解が生じかねない。日本の法律では、基本的に、非正規と正規の間で均衡処遇を求めているにとどまり、「同一労働同一賃金」とはなっていない。現行法では、パート法9条に均等処遇の条文もあるが、その対象は極めて限定的で、新法施行後も基本的にそれは維持される。正社員間でも同じ仕事に従事していて賃金が違うということはいくらでもあり、「同一労働同一賃金」にはなっていない。過去の裁判例でも日本の法規範として、同一労働同一賃金の原則は存在しないと明言したものが多くある。ガイドライン案の名称にミスリードされないようにしてほしい。

1. 最高裁判決の位置付け

最高裁判決の位置付け

弁護士の山畑と申します。本日は「労契法20条をめぐる最高裁判決を踏まえた企業の実務対応」というテーマでお話いたします。

私は長澤運輸事件の代理人の一人として事件に関わりました。その経験から、判決文を読むだけではわからない点についてもお話できればと思っております。

平成30年6月1日、最高裁判所は、長澤運輸事件及びハマキョウレックス事件において、労働契約法20条に関する初判断となる判決を下しました。両事件は同じ日に同じ裁判体が判決を言い渡したものであり、先に言渡しがあったハマキョウレックス事件の判決の内容を、後から言渡しがあった長澤運輸事件の判決で引用しており、両判決は2つでワンセットの判決とも言えます。

2つの事件は、大型車両のドライバーが原告になった事案という共通点がありますが、長澤運輸事件は、正社員（定年前）と60歳以降の嘱託社員（定年後再雇用）との賃金格差が問題となった事案であるのに対し、ハマキョウレックス事件は、現役世代同士の正社員と契約社員の賃金格差が問題となった事案であるという違いがあります。

現在、労働契約法20条を巡る訴訟が全国各地で係属中であり、既に出た下級審判決も必ずしも判断方法が統一されていない状況にあって、最高裁が統一の見解

を示すのではないかとこのことで大きな注目を集めていました。

今回の最高裁判決は、残された課題はありますが、労働契約法20条の解釈に関する最高裁の基本的な考え方を示したものとして、実務上極めて重要な判決であると言えます。

労働契約法20条の確認

労契法20条の条文について確認してきますと、同条は、平成24年8月10日成立の改正労働契約法により導入された条文です（平成25年4月1日施行）。

労契法20条の条文でポイントになる点は、3点あります。

まず1つ目のポイントが、「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」となっており、「期間の定めがあることにより」という文言になっているという点です。

2つ目のポイントが、同一の使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、

- ①労働者の業務の内容及び当該業務に伴う責任の程度
- ②当該職務の内容及び配置の変更の範囲
- ③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、という規定になっており、①を「職務の内容」、②を「人材活用の仕組み」と言ったりもしますが、それに③の「その他の事情」を加えた3つの考慮要素で判断するという点です。

3つ目のポイントが、「不合理と認め

られるものであってはならない」という文言になっていて、逆に言えば「合理的でなければならない」という条文ではない、ということです。

判決の経過

両事件の判決の経過は、以下の通りです。

長澤運輸事件については、地裁判決（東京地裁H28.5.13）が注目を集めまして、原告らの請求を全面的に認容する判決となり、定年後再雇用者に対して正社員と同額の賃金を支払うことを命じる内容でした。東京地裁判決は、判決翌日の朝日新聞のトップ記事になるなど社会的に大きな注目を集めることになりました。定年後は賃金を下げて再雇用することが一般的になっていた日本の雇用慣行を真向から否定する判決でしたので、大きな驚きが広がりました。

これに対しまして、控訴審（東京高裁H28.11.2）では、会社の全面逆転勝訴となるという劇的な経過を辿ることになり、さらに注目を集めることになりました。

最終的に、最高裁では、精勤手当の不支給（及びそれに伴う時間外手当の不足）は労働契約法20条違反とされ原判決が一部見直されましたが、それ以外の大半の相違は同条違反ではないとされました（会社の主張をほぼ認容）。実質的には会社勝訴の判決であると考えています。

ハマキョウレックス事件の地裁判決（大津地裁彦根支部H27.9.16）は、①通勤手当の金額相違についてのみ労契法20条違反とする判決でした。

それが控訴審（大阪高裁H28.7.26）で

は、労契法20条違反とされる手当が一挙に増えて、①に加え、②無事故手当、③作業手当、④給食手当の不支給についても労契法20条違反という結論になりました（住宅手当と皆勤手当の不支給は容認）。

さらに、最高裁では、上記①、②、③、④に加え、⑤皆勤手当の不支給についても労契法20条違反となり、合計5つの手当が同条違反という結論になりました（住宅手当の不支給は容認）。

実は、ハマキョウレックスでは、契約社員には、家族手当と賞与も支給されないのですが、それらについては予備的請求である損害賠償の対象にはなっていなかったため、最高裁の判断は示されませんでした。

2. 労働契約法20条の総論的解釈（最高裁判決）

労働契約法20条の総論的解釈の部分については、ハマキョウレックス事件の判決を長澤運輸事件で引用しておりますので、基本的に両事件で共通の内容になっています。

労働契約法20条の趣旨

最高裁は労契法20条の趣旨について、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判示しています。

労契法20条は、均衡待遇、つまりバランスのとれた処遇の実現を目的とする条文であると言われており、そのことを最高裁も判決で確認したものです。パートタイム労働法9条のような「差別禁止」

(均等待遇)の条文ではありません。均等待遇の場合は、基本的に「イコール」にしなければならないということになりますので、バランスが取れていれば良いとされる均衡待遇とは、概念が異なることをまずご理解いただきたいと思います。

労働契約法20条違反の効力

最高裁は、労働契約法20条の規定は私法上の効力を有し、有期労働契約のうち同条に違反する労働条件の相違を設ける部分は無効となると判示しました。

無効となった労働条件に代わって、比較対象となった無期契約労働者の労働条件が当然に補充される効力を認めることを「補充的効力」と呼びますが、最高裁は、労契法20条は、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り、文言上も、同条違反の場合に、当該有期契約労働者の労働条件が比較の対象である無期契約労働者の労働条件と同一のものとなる旨を定めていないということを理由に、労契法20条には補充的効力は認められないと判示し、労契法20条違反については不法行為に基づく損害賠償で処理されるとしました。

最高裁は、判決で、就業規則の合理的解釈による補充(菅野和夫教授等の学説)という考え方について排斥したわけではありませんが、企業の実務担当者としては、労契法20条違反となった場合、当該労働条件は無効となるが、無効となった労働条件に代わって比較対象となった正社員の労働条件が当然に補充されるものではなく、基本的に不法行為の問題として処理される、ということを押さえてお

けば十分です。

「期間の定めがあることにより」の解釈

労契法20条は「期間の定めがあることにより」という文言が使われており、これを素直に読めば、期間の定めがあることを理由とする労働条件の相違であることが要件として必要であると理解できますので、我々は、訴訟の中でそのような主張をしました。

具体的には、長澤運輸事件において、会社は、「有期労働契約」であるから定年後再雇用の賃金を定年前よりも引き下げたのではなく、「定年退職後の再雇用であること」が賃金引下げの理由であって、そもそも「期間の定めがあることにより」に該当しないと主張しました。しかし、一審、二審とも会社の主張は認められず、最高裁も同様の判断がなされました。

最高裁は、「期間の定めがあることにより」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期間の定めの有無に関連して生じたものであることをいうと判示しました。つまり、労働条件の相違が期間の定めの有無に関連していれば「期間の定めがあることにより」に該当するということになり、定年後再雇用であってもこれに該当するという結論になりました。

この最高裁の判示については、「期間の定めがあることにより」という条文の文言解釈として、果たして妥当なのかという疑問がありますが、企業の担当者としては、定年後再雇用であっても労契法20条の問題になり得るという点を覚えて

おいて頂きたいと思います。

「不合理と認められるもの」の意義

長澤運輸事件において、労働側は、「不合理と認められるもの」の意義について、「不合理」＝「合理的でない」、つまり「相違が合理的でないものは、すべて不合理である」と主張しましたが、最高裁は、その主張を認めませんでした。

最高裁は、「不合理と認められるもの」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であると評価することができるものをいうとし、「合理的でないもの」と同義ではないと判示しました。

この最高裁判示の実務的な意義としては、「不合理」と「合理的」の間にある「合理的とまではいえないが、不合理とも断定できない」という中間的なケースについては、最高裁の判示では労契法20条違反にはならないという点に重要な意義があります。つまり、積極的に「不合理」とならない限り、労契法20条違反には該当しないということになり、同条違反になるケースは限定されているという点で、実務的には重要な判示であると言えます。

考慮要素となる事情の範囲

考慮要素となる事情の範囲、具体的には「その他の事情」としてどこまでの事情が考慮できるかという点に関し、最高裁は、労働者の賃金に関する労働条件は、労働者の①職務内容及び②変更範囲により一義的に定まるものではなく、使用者は、雇用及び人事に関する経営判断の観

点から、労働者の職務内容及び変更範囲にとどまらない様々な事情を考慮して、労働者の賃金に関する労働条件を検討するものであること、労働者の賃金に関する労働条件の在り方については、基本的には、団体交渉等による労使自治に委ねられるべき部分が大きいことを指摘し、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判示しました。

長澤運輸事件において、労働側は、「その他の事情」は、①職務内容及び②変更範囲と「同様」もしくは「類似」の事情に限定されるべきと主張しましたが、最高裁はその主張を認めませんでした。

この判示の中に、「雇用及び人事に関する経営判断の観点」「団体交渉等による労使自治」というキーワードが出てきていますが、労契法20条を検討するうえで、最高裁がこのような点を重視しているということが見て取れます。

賃金項目毎に判断すべきか

労契法20条の不合理性判断を賃金全体で行うのか、それとも賃金項目ごとに行うのかという点について、下級審では判断が分かれていました。つまり、長澤運輸事件では基本的に賃金全体で不合理性を判断するとされたのに対し、ハマキョウレックス事件を含むその他の事件では、賃金項目ごとに不合理性を判断していました。今回、最高裁がこの点について統一的な判断を示すのではないかとということで注目を集めていました。

この点について、最高裁は、個々の賃金項目に係る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に当たっては、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判示し、基本的には、賃金項目ごとに判断すべきということになりました。

ただ、最高裁の判示は「賃金の総額を比較することのみによるのではなく」という文言ですので、賃金総額の比較が全く排除されたということではありません。

さらに、最高裁は、続けて「なお、ある賃金項目の有無及び内容が、他の賃金項目の有無及び内容を踏まえて決定される場合もあり得るところ、そのような事情も、個々の賃金項目に係る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に当たり考慮されることになる。」と判示しており、関連する賃金項目があればその関係も考慮するという判断枠組みを示しました。

まとめますと、原則は、賃金項目毎にその趣旨を個別に考慮して判断するということですが、補足的に、(1) 賃金総額の比較、(2) 他の賃金項目との関係も考慮する、という判断の仕方であると整理できます。

3・長澤運輸事件

前提となる関係

次に、長澤運輸事件の個別的な判示内容について説明します。

長澤運輸事件の前提となる事実関係に

ついて確認しておくと、長澤運輸の場合、職務の内容に違いを設けることが事実上難しいドライバー職の事案であったことや、事業所が1箇所だけで異動も事実上なかったことから、労契法20条の考慮要素の1番目と2番目が定年の前後で違いないという事案でした。これは、ある意味、特殊な事案であったと言えます。

長澤運輸の定年前と定年後の賃金については、以下の図表1をご覧ください。

まず基本給は、正社員が在籍給と年齢給で構成されているのに対し、嘱託社員は一律12万5000円になっていて、原告らの場合、若干ですが正社員時よりも基本給は上がっています。

次に、正社員には歩率で計算する能率給と定額の職務給がありますが、嘱託社員には定額の職務給がない代わりに、歩率のパーセントを2、3倍に設定した歩合給があります。

精勤手当、住宅手当、家族手当、役付手当、賞与、退職金は、正社員にだけある賃金です。

無事故手当、通勤手当については、両者同額です。

逆に嘱託社員にだけある賃金項目として調整給があり、これは老齢厚生年金の報酬比例部分が支給されない期間について月額2万円を支給する賃金であり、後で見るように判決の色々なところでこの調整給が出てきます。

長澤運輸の定年前後の賃金下げ幅については、同一の就労条件（残業時間、稼働額等）で計算した場合の賃金は、定年前が100とすると定年後は平均79となり、引下げ率としては平均21%です。

年収水準という賃金の絶対額について

は、長澤運輸の定年前の乗務員の年収水準は、520万円台（同業他社よりも11～13%高い）、定年後の乗務員の年収水準は、420万円弱（同業他社よりも12～15%高い）となっています（同業他社の賃金水準はトラック協会のデータに基づく）。

また、訴訟を提起した原告3名はいずれも外部の労働組合の組合員であり、会社は、労働組合との間で、定年後再雇用者の労働条件について、平成24年から平成26年にかけて団体交渉を実施し、労働条件を以下のように順次改善してきたという経緯があります（ただし、妥結はしていない）。

平成24年：基本賃金を10万円⇒12万円
 平成25年：無事故手当を1万円から5000円にする代わりに、基本賃金を5000円増額（5000円分が固定賃金化）
 平成26年：老齢厚生年金の報酬比例部分が支給されない期間について調整給を支給（当初月額1万円で回答⇒月額2万円に増額）

当初は定年前後で3割くらいの賃金差があったのですが、労働組合との交渉を踏まえて労働条件の改善を実施し、その結果として賃金の引下げ率が上述の21%まで差が縮まったということです。この

図表 1

賃金比較表

【長澤運輸】

	正社員	嘱託社員（定年後再雇用）
基本給（基本賃金）	【基本給】 在籍給及び年齢給で構成 ・在籍給 1年目を8万9100円とし、在籍1年につき800円を加算（ただし、在籍41年目の12万1100円が上限） ・年齢給 20歳を0円とし、1歳につき200円を加算（ただし、50歳の6000円が上限）	【基本賃金】 一律12万5000円 （原告らの定年退職時の基本給は11万2700円～12万1500円）
能率給（歩合給）	【能率給】 (ア)10tバラ車：4.60% (イ)12tバラ車：3.70% (ウ)15tバラ車：3.10% (エ)バラ車トレーラー：3.15%	【歩合給】 (ア)12tバラ車：12% (イ)15tバラ車：10% (ウ)バラ車トレーラー：7%
職務給	(ア)10tバラ車：7万6952円 (イ)12tバラ車：8万0552円 (ウ)15tバラ車：8万2952円 (エ)バラ車トレーラー：8万2900円	なし
精勤手当	5000円	なし
無事故手当	5000円	5000円
住宅手当	1万円	なし
家族手当	配偶者につき5000円、子1人につき5000円（2人まで）	なし
役付手当	班長：3000円 組長：1500円	なし
超勤手当	あり	あり
通勤手当	あり（4万円を限度）	あり（4万円を限度）
調整給	なし	老齢厚生年金の報酬比例部分が支給されない期間について、月額2万円
賞与・退職金	・賞与：基本給の5ヶ月分 ・退職金：3年以上勤務の者に支給	賞与・退職金ともになし

ような労使協議や労働条件の改善は、今回の最高裁判決では大きなポイントになったと考えています。

最高裁判決の判示内容（各論部分）

（１）「期間の定めがあることにより」に該当するか否か

この点については、前述のとおり、定年後再雇用であっても「期間の定めがあることにより」に該当するという結論になったことを理解しておけば十分でしょう。

（２）定年退職後の再雇用であることが「その他の事情」として考慮されるか否か

労契法20条の総論的解釈の説明において「その他の事情」にはかなり広範囲のものが含まれるという判示になったと説明しましたが、定年後再雇用であるという事情が「その他の事情」として考慮されるのかという点が争いになりました。

この点について、最高裁は、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こと、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、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、その基礎になることを指摘し、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、

労契法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判示しました。

定年後再雇用が「その他の事情」として考慮できるかどうかは、結論が全く違うことになりますので、実務的には非常に重要な判示であると考えています。

他方、最高裁の判示内容からは、東京高裁判決が述べた「従業員が定年退職後も引き続いて雇用されるに当たり、その賃金が引き下げられるのが通例であることは、公知の事実である」とか、「定年後の継続雇用制度における有期労働契約では、職務内容等が同一で、その変更の範囲が同一であっても、定年前に比較して一定程度賃金額が減額されることは一般的であり、そのことは社会的にも容認されている」といった表現は無くなっています。特に後者の「社会的容認」については、労働側が強く反発していましたので、最高裁が労働側にも配慮したのかもしれませんが、私は、最高裁としては、あえて「社会的容認」ということを持ち出さなくても判断できると考えたのではないかと思います。

（３）各賃金項目の相違についての不合理性の有無

ア、能率給及び職務給の不支給について

能率給及び職務給の不支給については、労契法20条には違反しないという結論になりました。

最高裁は、２段階で検討を行っていて、まず「労働の純粋な対価」と言える賃金項目については、賃金項目ごとに判断するのではなく、グループ化して比較すべきとしていて、嘱託乗務員の「基本賃金

及び歩合給」が、正社員の「基本給、能率給及び職務給」に対応するので、それらをグループ化して比較検討すべきとしています。総論的解釈のところで説明した「原則は、賃金項目ごとに判断するが、関連する賃金項目の関係も考慮する」という判断方法がここで出ています。

最高裁は、このようなグループ化の前提として、「基本賃金の額を定年退職時の基本給の水準以上とすることによって収入の安定に配慮するとともに、歩合給に係る係数を能率給よりも高く設定することによって労務の成果が賃金に反映されやすくなるように工夫している。」という指摘をしていますが、このような会社の対応を高く評価してもらえたと受け止めています。ただ、長澤運輸の場合、これが「工夫」として評価されましたが、これがどの会社でも通用するというものではありませんので、個々の会社ごとに、この「工夫」については検討する必要があります。

次に、このようなグループ化をした上での不合理性の検討について、最高裁は、「基本賃金及び歩合給」(嘱託)を合計した金額と「基本給、能率給及び職務給」(正社員)を合計した金額を上告人ごとに計算すると、その差は上告人X1につき約10%、上告人X2につき約12%、上告人X3につき約2%にとどまっていること、嘱託乗務員は、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ができること、会社は、労働組合との団体交渉を経て、老齢厚生年金の報酬比例部分の支給が開始されるまでの間、嘱託乗務員に対して2万円の調整給を支給することとしていることを指摘し、能率給及び

職務給の不支給は労契法20条には違反しないという結論を導いています。

イ、精勤手当の不支給について

精勤手当の不支給については、労契法20条に違反するという結論になりました。長澤運輸事件で実質的に会社が負けたのは、この精勤手当だけです。

最高裁は、各手当の不合理性を判断する際、まず手当の趣旨を確認するところから検討を行っており、長澤運輸の精勤手当についても、そのような検討をしています。つまり、最高裁は、精勤手当は、従業員に対して休日以外は1日も欠かさずに出勤することを奨励する趣旨で支給されるものと判示し、手当の趣旨を確認した上で、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述べて、結論として、精勤手当の不支給は労契法20条に違反すると判示しました。

ハマキョウレックス事件にもほぼ同じ趣旨の「皆勤手当」があり、それについて、大阪高裁は労契法20条には違反しないとしたものを最高裁がひっくり返して労契法20条違反と判示しましたが、精勤手当あるいは皆勤手当に対して、最高裁は非常に厳しい態度を取っていることが分かります。

ウ、住宅手当及び家族手当の不支給について

住宅手当及び家族手当の不支給については、労契法20条には違反しないという結論になりました。

これらの手当についても、最高裁は趣

旨から検討を行っており、住宅手当及び家族手当は、従業員に対する福利厚生及び生活保障の趣旨で支給されるものであるから、使用者がそのような賃金項目の要否や内容を検討するに当たっては、上記の趣旨に照らして、労働者の生活に関する諸事情を考慮することになると判示しています。

その上で、最高裁は、会社における正社員には、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こと、他方において、嘱託乗務員は、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ことを指摘し、結論として、住宅手当及び家族手当の不支給は労契法20条に違反しないと結論付けました。

最高裁が、住宅手当及び家族手当を正社員のみを支給することの理由について、「福利厚生」や「生活保障」という理由を認めたことは、他の会社でも参考にできますので重要な判示であると思います。また、最高裁はあえて「相応の理由」という表現を使っていますが、その程度の理由で良いとされたことも実務的には重要であると考えています。

エ、役付手当の不支給について

役付手当については、最高裁も判示しているとおり、正社員の中から指定された役付者であることに對して支給される賃金ですので、嘱託社員に支給されなくても労契法20条違反にならないという最

高裁の結論は、ある意味当たり前のことを判示しただけと言えます。

オ、嘱託乗務員の時間外手当と正社員の超勤手当の相違について

時間外手当については、おまけのようなものでして、嘱託社員に精勤手当を支給しないことは労契法20条違反になるとされた結果として、精勤手当が時間外手当の基礎賃金に含まれていないことも労契法20条に違反するとされただけのことになりますので、実質的に長澤運輸事件で会社側が負けたのは、精勤手当の不支給のみと言って良いかと思います。

カ、賞与の不支給

賞与に関して、長澤運輸の場合、正社員については労働組合との労使協定があり、当該協定に基づき基本給の5か月分が賞与として支給されるのに対し、定年後再雇用者には賞与はゼロという違いがあります。

最高裁は、賞与についても趣旨から検討しており、賞与は、労務の対価の後払い、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と判示しています。

その上で、最高裁は、嘱託乗務員は、定年退職に当たり退職金の支給を受けるほか、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の間は会社から調整給の支給を受けることも予定されていること、嘱託乗務員の賃金（年収）は定年退職前の79%程度となることが想定され、嘱託乗務員の賃金体系は、嘱託乗務員の収入の安定に配慮しながら、労務の成果

が賃金に反映されやすくなるように工夫した内容になっていることを指摘し、結論として、嘱託乗務員に対して賞与を支給しないことは労契法20条に違反しないと結論付けました。

労契法20条の判断手法のところで、賃金総額の比較も補足的に考慮されると説明しましたが、賞与の検討のところで賃金総額の比較が検討されています。長澤運輸の場合、定年前後の賃金差が100万円ほどになり、そのうち賞与が約75万円と大半を占めますので、賞与で会社側が勝てたことは大きかったと思っています。

4. ハマキョウレックス事件

前提となる事実関係

次に、ハマキョウレックス事件の個別的な判示内容について説明します。

ハマキョウレックス事件の前提となる事実関係を確認しますと、ハマキョウレックス事件も長澤運輸事件と同じドライバー職が原告の事案であり、正社員のドライバーと契約社員のドライバーの業務内容に相違はなく、責任の程度に相違があったという事情もないということで、労契法20条の1番目の考慮要素である「職務の内容」は同じということになっています。

ただ、長澤運輸事件と違って、ハマキョウレックスの正社員と契約社員には、2番目の考慮要素である「人材活用の仕組み」について、次のような違いがあります。

①正社員については出向を含む全国規模の広域異動の可能性があるが、契約社員については就業場所の変更や出向は予定されていない。

②正社員については、公正に評価された職務遂行能力に見合う等級役職への格付けを通じて、従業員の適正な処遇と配置を行うとともに、教育訓練の実施による能力の開発と人材の育成、活用に資することを目的として、等級役職制度が設けられているが、契約社員についてはこのような制度は設けられていない。

ハマキョウレックスの正社員と契約社員の賃金の違いについては、次頁図表2をご覧ください。

正社員に存在する各種手当が、軒並み契約社員には支給されないことになっており、また、通勤手当についても、契約社員にも支給はされるが正社員とは金額が異なるという相違があります。こうしてみると、長澤運輸に比べ、ハマキョウレックスは正社員と契約社員の賃金の構成が相当異なっているということが分かると思います。

最高裁判決の判示内容（各論部分）

（1）「期間の定めがあることにより」に該当するか否か

「期間の定めがあることにより」に該当するか否かについては、長澤運輸事件とほぼ同じ内容で特段目新しいことはありませんので省略します。

（2）各賃金項目の相違についての不合

理性の有無

ア、住宅手当の不支給

住宅手当は、ハマキョウレックス事件で会社側が唯一勝った手当です。

最高裁は、住宅手当についても手当の趣旨から検討していて、住宅手当は、従業員の住宅に要する費用を補助する趣旨で支給されるものと判示しています。

その上で、最高裁は、契約社員については就業場所の変更が予定されていないのに対し、正社員については、転居を伴う配転が予定されているため、契約社員と比較して住宅に要する費用が多額となり得ると述べて、結論として、住宅手当の不支給は労契法20条には違反しないと結論付けました。

要は、正社員には転居を伴う配転があ

る点がポイントとなって、住宅手当については会社勝訴となりました。

イ、皆勤手当、無事故手当、作業手当、給食手当の不支給、通勤手当の金額相違

それ以外に問題となった皆勤手当、無事故手当、作業手当、給食手当、通勤手当についての最高裁の判断を図表3にまとめましたが、これらの手当については、いずれも労契法20条違反という結論になりました。

これらの手当についても、最高裁は、手当の趣旨から検討を行っており、図表3に記載したような趣旨であると認定しています。

その上で、最高裁は、いずれの手当についても、契約社員と正社員の職務内容

図表2 【ハマキョウレックス】

	正社員	契約社員
基本給	月給制	時給制(原告の時給は当初1150円。その後1160円に増額)
無事故手当	該当者には1万円を支給	支給なし
作業手当	原告が勤務する彦根支店では一律1万円を支給	支給なし
給食手当	3500円	支給なし
住宅手当	2万円	支給なし
皆勤手当	該当者には1万円	支給なし
家族手当	あり	支給なし
通勤手当	原告と交通手段及び通勤距離が同じ正社員に対する通勤手当は月額5000円	平成25年12月までは原告に対しては月額3000円を支給(同26年1月以降は正社員と同じ基準で支給)
定期昇給	原則あり	原則なし
賞与	原則支給あり	原則支給なし
退職金	原則支給あり	原則支給なし

は異ならず、手当を支給する必要性に差異はない、人材活用の仕組みが異なることと手当支給の必要性とは関係がない、という論法で、結論としていずれの手当も労契法20条に違反すると結論付けました。

こうした判断の仕方とともに注目していただきたいのは、図表3の最下段にある「会社主張のキーワード」という箇所です。会社は、正社員と契約社員とで手当を違うものになっている理由として、例えば、「長期雇用関係を前提」「勤労意欲を高める」「有能な人材の獲得・定着」といった様々な主張をしたのですが、こうした会社の主張は最高裁判決では表現として出てきていません。これをどう評価するかは人によって見解が分かれるかもしれませんが、最高裁がこれらのキーワードを判決の中で使わなかったということは、事実として押さえておく必要があると思います。

5. 働き方改革関連法 (パート有期法)

新法における均衡・均等待遇の規制

本年6月29日に、働き方改革関連法が成立しましたが、その1つであるパート有期法について説明をします。

パート有期法の成立による大きな変化としては、有期雇用労働者にも、現行のパートタイム労働法9条の差別禁止、つまり「均等待遇」の条文が新たに導入されることになりました（施行予定日：H32.4.1（中小企業はH33.4.1））。なお、今回の改正によって、現行の労契法20条は廃止され、若干表現等は変わりますが、新法8条に取り込まれることになります。

有期雇用労働者に新たに適用されることになるパート有期法9条は、「通常の労働者と同視すべき短時間・有期雇用労働者については、短時間・有期雇用労働者であることを理由として、基本給、賞与その他の待遇のそれぞれについて、差

図表3 皆勤手当、無事故手当、作業手当、給食手当の不支給、通勤手当の金額相違（いずれも×）

賃金項目	皆勤手当	無事故手当	作業手当	給食手当	通勤手当
結 論	×	×	×	×	×
支給の趣旨	トラック運転手を一定数確保する必要から皆勤を奨励する趣旨	優良ドライバーの育成や安全な輸送による顧客の信頼獲得を目的	作業そのものを金銭的に評価して支給される性質の賃金	従業員の食事に係る補助	通勤に要する交通費を補填
最高裁が不合理と判断した理由	・契約社員と正社員の職務内容は異ならず、手当を支給する必要性に差異はない。 ・人材活用の仕組みが異なることと、手当支給の必要性とは関係がない。				
会社主張のキーワード	「長期雇用関係を前提」 「勤労意欲を高める」	「長期間の雇用継続を予定」	「実質的に基本給としての性質」	「長期雇用関係の継続」 「福利厚生」 「有能な人材の獲得・定着」	「配置転換のある正社員に対して長距離通勤に伴う交通費の援助」

別的取扱いをしてはならない。」という規定であり、この「通常の労働者と同視すべき短時間・有期雇用労働者」とは、労契法20条がいうところの「職務の内容」と「人材活用の仕組み」のいずれも同一である場合をいい、そのような場合には差別的取扱いが許されない、つまり均等待遇をしなければならないという規制に変わります。

図表4は、均衡待遇と均等待遇のそれぞれについて、無期か有期か、あるいはフルタイムかパートタイムかという4つのカテゴリー毎に、法律上の規制の有無についてまとめたものです。上が現行法で、下が新法です。

現行法の上の表から見ますと、無期でフルタイムの場合、均衡・均等いずれも規制はありません。また、有期でフルタイムの場合、現行法では、均衡待遇については労契法20条の規制がありますが、均等待遇については規制がありません。これに対し、新法の場合、有期でフルタイムの場合、均衡待遇の規制だけでなく、現行法では規制のなかった均等待遇の規制が新たに加わったというのが大きな違

いです。フルタイムの有期社員は、かなりの数がいると思われますので、新法が施行された後は、均衡待遇だけでなく、均等待遇の問題も生じ得るということをよく認識してください。

新法における待遇差の説明義務

現行のパートタイム法では、短時間労働者について、以下の説明義務が課せられています。

- i) 特定事項（昇給・賞与・退職手当の有無）に関する文書交付等による明示義務、その他の労働条件に関する文書交付等による明示の努力義務（雇入れ時）（パート法6条1項・2項）
- ii) 待遇の内容等に関する説明義務（雇入れ時）（パート法14条1項）
- iii) 待遇決定等に際しての考慮事項に関する説明義務（求めに応じ）（パート法14条2項）

これが、新法では、対象が有期契約労働者にも拡大されるとともに、上記 i) ～ iii) に加え、短時間労働者・有期契約労働者が求めた場合には、通常の労働者

図表4

【現行法】

	フルタイム		パートタイム	
無期	均衡	規制なし	均衡	パート法8条
	均等	規制なし	均等	パート法9条
有期	均衡	労契法20条	均衡	労契法20条・パート法8条
	均等	規制なし	均等	パート法9条

【新法】

	フルタイム		パートタイム	
無期	均衡	規制なし	均衡	パート有期法8条
	均等	規制なし	均等	パート有期法9条
有期	均衡	パート有期法8条	均衡	パート有期法8条
	均等	パート有期法9条	均等	パート有期法9条

との間の待遇の相違の内容及び理由について説明しなければならないという義務が新たに課されました（パート有期法14条2項）。これは、これまでとは全く異なる新たな説明義務であるため、これを今後どのように行っていくかは、各企業において検討しなければならない重要な問題になります。

例えば、契約社員やパート社員から、なぜ正社員と基本給が違うのですか、なぜ正社員だけに賞与が支給されるのですか等の質問があった場合、企業はその理由を説明しなければならないこととなります。現状でも、労働組合との団体交渉において、待遇差の理由について説明を求められることがあると思いますが、新法が施行された後は、その要求に法的根拠が備わるということになりますので、より一層そのような要求がなされることが予想されます。

新法との関連で「同一労働同一賃金ガイドライン案」についても触れたいと思います。

これは平成28年12月20日に厚生労働省が公表したのですが、タイトルに「案」とあるとおり、まだ案の段階のもので、今後、労働政策審議会における議論を経て、最終的に確定する予定になっています。

私は、このガイドライン案の内容は相当問題があると考えています。

まず、タイトルに「同一労働同一賃金」という言葉が使われており、これを見ると、一般の人は、同一の労働に対しては同一の賃金を支払わなければならないという法律になっているように思ってしまうと思いますが、それは誤解です。

日本の法規制は、有期やパートの非正規労働者との間で「均衡待遇」、つまりバランスの取れた処遇にすることを求めているだけで、同一の労働に対して同一の賃金を支払えということにはなっていません。現行法では、パートには「均等待遇」の条文もありますが、それが適用されるのは極めて例外的な場面に過ぎませんし、それは新法が施行された後も基本的に変わりません。ましてや、正社員間では、年功制のように、同じ労働に従事していても賃金が異なるということは、いくらでもあるわけですが、そういった正社員間の格差について法律の規制はありませんので、とても「同一労働同一賃金」などと言える状況ではありません。過去の裁判例でも、日本の法規範として、「同一労働同一賃金の原則」というものは存在しないと、何度も判決が出ています。「同一労働同一賃金ガイドライン案」というタイトルにミスリードされないようにしてください。

次に、ガイドライン案の中身を見てみますと、基本給、各種手当、福利厚生、その他という労働条件ごとに、待遇差が不合理なものとなる事例を示したとされていますが、その内容は、大きな問題があると思っています。

例えば、ガイドライン案において、「基本給について、労働者の職業経験・能力に応じて支給しようとする場合」についての基本的な考え方として、次のとおり記載されています。

「基本給について、労働者の職業経験・能力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職業経

験・能力を蓄積している有期雇用労働者又はパートタイム労働者には、職業経験・能力に応じた部分につき、同一の支給をしなければならない。また、蓄積している職業経験・能力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。」

ここで注意すべきは、「同一の支給をしなければならない」という表現が使われている点です。賞与などの他の項目でも同じような記述があります。この「同一の支給」という表現は、「均等待遇」に適合する表現ですが、このガイドライン案では、あたかもすべての場合について「均等待遇」にしなければならないかのような内容になっており、これがこのガイドライン案の最大の問題であると考えます。

次の図表5は、適用要件から見た均等・均衡待遇の法規制のイメージ図ですが、均等待遇が適用されるのは、「均等」と

記載されているわずかな部分だけであり、それ以外はすべて均衡処遇です。つまり、均等待遇が適用されるのは、例外的な場面に限られるということです。

日本の法規制はこのようなものであるにもかかわらず、ガイドライン案では、職務の内容が同一なのかどうか、人材活用の仕組みが同一なのかどうかという前提条件について、殆ど何も触れないままに、あたかも、基本が「均等待遇」であるかのように言う内容になっています。言うまでもありませんが、「均等待遇」が適用されるのか、「均衡待遇」が適用されるのかによって、結論は大きく違うことになりますので、その観点が欠落しているこのガイドライン案は、重大な欠陥があると考えます。

実務上の対応を検討する際には、ガイドライン案に過度に引きずられることなく、「職務の内容」と「人材活用の仕組み」が同一なのか、違うのかによって、「均等待遇」と「均衡待遇」のどちらの法規制が適用されるのかという前提をまず確

図表5 適用要件から見た均等・均衡待遇の法規制のイメージ図

		人材活用の仕組み		
		同一		違う
職務の内容	同一	パート	均等	均衡
		有期	現行法：均衡 新法：均等	均衡
	違う	均衡		均衡

認し、原則的な「均衡待遇」が適用されるのであれば、待遇差に相応の理由があるかという観点で検討し、相応の理由が説明できるのであれば問題ないということで対応すれば良いと考えます。

6. 今回の最高裁判決を踏まえた実務対応

今回の最高裁判決によって、労働契約法20条の総論的解釈（原則として賃金項目毎に比較検討する、「不合理と認められるもの」の意義等）、並びに定年退職後の再雇用であることが「その他の事情」に該当することについては決着しました。

他方、各賃金項目の不合理性の有無については個別の事案毎に判断されるものですので、今回の最高裁判決も、各論部分については飽くまで事例判断です。

そのため、企業にとっては、どこまでの格差であれば許されるかが分からない（予測できない）という問題が、今回の最高裁判決を経ても、依然として残ることかと思えます。

実務対応の検討

今回の最高裁判決を受けて、一般的な注意点として指摘できる事項について説明したいと思います。

まず、賃金項目ごとに、相違を設けている理由を説明する必要があります。ただし、相違について「合理的理由」までの説明は求められず、「相応の理由」が説明できれば良いということになります。

相違の理由は、闇雲に説明すれば良い

ということではなく、労働契約法20条が掲げる考慮要素（①職務の内容、②人材活用の仕組み、③その他の事情）との関係を意識して説明できるようにする必要があります。つまり、職務内容が違うからこのような違いがあるとか、転勤や異動があるからこのような違いがあるとか、その他の事情としてこのような事情があるから違いがある、というような説明の仕方ができる必要があるということです。

ハマキョウレックス事件の最高裁判決を見ますと、相違の理由として、「長期雇用関係を前提」や「有能な人材の獲得・定着を図る」という理由だけでは足りない判断されるおそれがあるのではないかとこの点が危惧されますが、私は、本当に長期雇用に対して支給する手当ということであれば、こういった理由でも十分に通用する余地はあるであろうと考えています。

また、賃金総額での比較が否定された訳ではないので、全体的な賃金下げ幅についてもチェックが必要ですし、趣旨が共通する賃金項目はグループ化して比較検討してください。

次に、実務上の検討課題として、「定年前と定年後で、業務内容や勤務形態を変更した方が良いか？」という論点について考えてみたいと思います。

これに対する結論としては、労働契約法20条との関係では、変更した方が同条違反となるリスクは減るということがまず言えます。

他方、別の法律になりますが、高年齢者雇用安定法との関係では、定年後再雇

用の労働条件として、業務内容や勤務形態を大きく変更した条件を提示したことについて損害賠償を命じられた裁判例がありますので、注意する必要があります。

その裁判例というのがトヨタ自動車事件と九州総業事件の2つで、いずれも高裁判決であり、かつ確定しています。両事件とも、使用者が定年後再雇用の労働条件を提示したのに対し、労働者の側がそんな条件では受けられないと言って拒否し、再雇用契約は成立しなかった事案です。そのため、労契法20条の問題ではなく、高年法9条が問題になったという特徴があります。判決の概要は以下のとおりです。

・定年前に「事務職」であった労働者に対して定年後の業務として「清掃業務」を提示したことが、継続雇用の実質を欠き、高年法の趣旨に反する違法なものであるとして、1年間再雇用されていた場合の賃金等の給付見込額と同額の損害賠償金（127万1500円）を慰謝料として支払うことを命じた（トヨタ自動車事件・名古屋高裁H28.9.28判決（確定））。

・定年前に給与計算や決算業務等の事務を担当していた労働者（定年前はフルタイム勤務で、賃金は月額33万5000円）に対して、定年後再雇用の労働条件として、時給900円、勤務時間8時30分から15時30分までのパートタイム勤務（月収ベースで75%の賃金ダウン）を提示したことについて、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として違法になるとして、慰謝料100万円の支払いを命じた（九州総業事件・福岡高裁H29.9.7判決（確定））

この2つの高裁判決に対しては、本来、高年齢者雇用安定法のもとでは、定年後再雇用の労働条件は、使用者がその裁量の範囲内で自由に提示できると理解されてきたことに反するという一方で、批判が強いところですが、高裁判決で、かつ確定しているということもあり、全く無視するというのもできないのではないかと考えています。

つまり、定年の前後で条件を変えることはもちろん問題ないのですが、ほどほどにしませんと慰謝料の支払いを命じられるリスクがあるということは覚えておいて頂きたいと思います。

パート有期法9条の導入

先ほども説明しましたとおり、働き方改革関連法の成立により、均等待遇を定めたパート有期法9条が有期雇用労働者にも適用されることになりますので、その対策を考えてみたいと思います。

つまり、新法のもとでは、正社員と有期雇用労働者（定年後再雇用を含む）との間で、①職務の内容、②人材活用の仕組みが同一の場合、均衡待遇ではなく、差別禁止の均等待遇の条文で争われる可能性が高く、その対策が必要になります。パート有期法9条の均等待遇が適用されてしまうと、基本的に待遇をイコールにしなければならないということになりますので、会社としては、「差別」ではなく、「合理的理由のある区別」であることを、積極的に立証しなければ負けてしまうという高いハードルを課せられることになります。

ただし、パート有期法9条の均等待遇

が適用されるためには、①職務の内容と②人材活用の仕組みのいずれも同一であることが必要になるため、均等待遇の条文が適用される場面というのは新法が施行された後においても限定されています。多くの企業では、少なくとも正社員と有期社員とは、昇格や配転など人材活用の仕組みで違いがあると思われますので、そのようなケースでは、均等待遇の条文は適用されず、新法8条の均衡待遇のみが問題となります。

その点を踏まえた上で、パート有期法9条への対策を考えてみますと、2つの方向性があると思います。

1つ目は、パート有期法9条の適用を回避するため、正社員との間で、①職務の内容、②人材活用の仕組みのいずれかを少しでもいいので、違いを設けるということです。中小企業では、違いを設けることが事実上できないということもあるかもしれませんが、同法9条が適用されてしまうと、会社として非常に不利な戦いを強いられることになるので、本当にできないかについては、改めて真剣に検討すべきであると思います。逆に言えば、何らかの違いを設けることができれば、同法9条が適用されることはないの、あとは均衡待遇としてバランスが取れているかどうかということを今回の最高裁判決も参考に検討するということになります。

2つ目の対策としては、定年後再雇用の事例に限られますが、定年前後で、どうしても①職務内容も②人材活用の仕組みも違いを設けることができない場合は、有期での再雇用ではなく、定年延長（無期のまま）にするという選択肢もある

かと思います。定年延長になれば、有期労働契約ではなくなるので、そもそも、均等待遇の条文も、均衡待遇の条文も適用されることはなくなり、その意味ではリスクが回避されます。

ただし、単純にそのまま定年延長をしてしまうと、定年時の労働条件がその後も続くということになってしまうので、定年延長を行うと同時に、60歳以降の賃金体系を新たに創設し、60歳以降賃金がかかる賃金制度に作り替える必要があります。その場合、60歳以降の賃金を引き下げる給与体系にしたことが、労働条件の不利益変更として争われる可能性はあるとは思いますが、60歳までの賃金体系を全く変えずに維持すれば、不利益変更の問題は回避できるのではないかと考えています。

おわりに

労契法20条の講演をすると、必ず聞かれるのが「定年後再雇用の賃金は、定年前と比べてどの程度まで下げても大丈夫でしょうか。」という質問です。

企業として、定年前後の全体的な賃金下げ幅について高い関心があるということは理解できるのですが、注意して頂きたいのは、今回の最高裁判決は、不合理性については基本的に賃金項目毎に判断し、賃金総額の比較は補足的な位置付けとしていることです。つまり、賃金総額の下げ幅だけでは、結論は出ないということです。

その上で、考えてみますと、2014年に労働政策研究・研修機構が実施した実態調査によると、定年前後で仕事内容が変わっていなくても、年間給与が平均で概

ね7割程度になっているという調査結果があり、東京高裁はこれを一つの根拠にしました。今回の最高裁判決では特に引用されてはませんが、賞与の検討のところでは79%程度になっているという指摘もなされていますので、この調査結果については一応念頭にあるのではないかと考えています。そうしますと、長澤運輸事件のように、定年の前後で考慮要素の1番目と2番目が同じ場合については、定年前の7割以内に抑えておくというのが、補足的な位置付けではありますが、一つの目安になるのではないかと考えます。

ただし、これは、現行の労契法20条の均衡待遇を前提とした話ですので、新法の均等待遇が適用されることになれば、ハードルが上がることは確実ですので、その点ご注意ください。

以上は、1番目と2番目の考慮要素が同じという前提での話ですが、許容される賃金下げ幅については、考慮要素との相関関係で決まると考えられますので、考慮要素の1番目と2番目が、定年前後で違えば、当然、許容される賃金下げ幅はその分大きくなると考えられます。そういった観点からすれば、大企業の、特にホワイトカラーの場合には、定年後は、仕事内容も責任も軽減され、転勤も無くなるなど、定年前後で1番目と2番目の考慮要素が大きく異なっていることが多いと思いますが、そのような場合については、例えば、定年前の5～6割という水準でも許容されるのではないかと考えます。

ただし、あくまで不合理性は、賃金項目毎に判断するのが原則ですので、賃金

支給の趣旨に遡っての検討が必要であるということは忘れないで頂きたいと思います。

私からは以上です。ご清聴ありがとうございます。

(本稿は2018年8月24日(金)に開催しました第2782回労働法学会研究会例会の講演録を加筆・整理したものです。文責・編集室)

労働開発研究会

ご購読者はぜひ EX+ をご利用ください（無料で利用可）。

サービスのご案内

EX⁺労働分野の情報を
総合的に発信する
ポータルサイト労働法EX⁺

労働法 EX+ とは、労働分野の法律・判例・労働委員会命令・通知・ガイドライン・審議会情報をはじめ、労働分野の最新ニュースなどの情報を集約したポータルサイトです。

PC
タブレット
スマホ
完全対応労働法EX⁺

最新 ニュース	労働分野 の法律	労働委員会 命令
労働事件 裁判例	通知・ ガイドライン	審議会 情報

連携

「労働判例
ジャーナル」が
お手元に
届きます！労働法EX⁺4つのメリット

スピーディーな情報更新

最新の判例を
スピーディに
全文掲載！最新の判決が
すぐに見たい！！労働判例
ジャーナルの
内容も
完全網羅！

リーズナブルな利用料金

最新の判決やニュースが読めて…

月々で計算
するとたった
2,000 円！年額 **24,000** 円+税

※契約は年単位となります。

※複数名での契約は割引があります。詳しくはホームページをご覧ください。

充実の情報量

最新
ニュース労働分野
の法律労働委員会
命令労働事件
裁判例通知・
ガイドライン審議会
情報

別途オプションでさらにボリュームUP！

労働判例ジャーナル(冊子)が毎月届く

タイムリーな労働事件
裁判例を網羅的に掲載
した月刊誌。誌面の文
献番号を「労働法EX+」
で入力すると、判決文
全文を読むこともでき
ます。

PLUS

- ✓ 労働法学研究会の会員、労働判例ジャーナル購読者は無料で利用可！
- ✓ 多人数の一括ご契約で割引！

開発：株式会社 TKC / 販売：株式会社労働開発研究会

お申し込みはパソコン・スマートフォンから ➡ <https://ex.roudou-kk.co.jp/>

労働法 EX

検索

労働法学研究会報 No.2682 半年間購読料66,000円（税抜き・送料込み）

編集発行人 江曾 政英 発行所 労働開発研究会

〒162-0812 東京都新宿区西五軒町8-10 白井ビル4F TEL 03-3235-1861 FAX 03-3235-1865

ISSN 1342-5064

禁
転
載