

「第261回判例・事例研究会」

日 時	平成30年6月20日
場 所	湊総合法律事務所 第1会議室
報 告 者	弁護士 湊 信 明

【判例】

事件の表示	事 件 名 地位確認等請求事件（長澤運輸事件） 管轄裁判所 最高裁判所 事 件 No. 平成29年（受）第442号 判 決 平成30年6月1日最高裁第2小法廷判決
関係法令	労働契約法 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。
事案の概要	甲は乙社を定年退職し、同社と、有期労働契約を締結して定年前と同一の職務に従事して勤務した。しかし、無期労働契約社員との間に労働契約法 20 条に違反する労働条件の相違があった。金額にして 20%から 24%の差。無期労働契約社員には支給される職務給、役付手当、精勤手当、住宅手当、家族手当はなく、賞与・退職金は支給されないとされていた。 そこで、主位的に、甲も無期労働契約社員に関する就業

	<p>規則が適用される労働契約上の地位にあることの確認を求めるとともに、労働契約に基づき、当該就業規則により支給されるべき賃金と、実際に支給された賃金との差額と遅延損害金、予備的に、不法行為に基づき、上記差額に相当する額の損害賠償金と遅延損害金の支払いを求めた事案。</p>
<p>判 旨</p>	<p>【第1審】 甲の勝ち！</p> <p>労働者にとって重要な労働条件である賃金の額について、有期契約労働者と無期契約労働者との間に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ものというべきである。・・・職務の内容、当該職務の及び配置の変更の範囲に全く違いがないにもかかわらず、賃金の額に関する労働条件に相違を設けることを正当と解すべき特段の事情は認められない」とし、正社員従業員の就業規則の規定が原則として全従業員に適用されるとした。</p> <p>【第2審】 乙社の勝ち！</p> <p>乙社において、有期契約労働者と無期契約労働者の間には、賃金の定めについて、その地位の区別により定型的な労働条件の相違があり、これにより賃金が定年時よりも減額されることとなっている。しかし、この相違は「期間の定めの有無に関連して生じたものであり、労働契約法 20 条の適用があるとした。</p> <p>その上で、有期労働社員である甲と、正社員の間には、①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に差異はないとした上で、③その他の事情についてさらに検討を加えている。</p> <p>(その他の事情)</p> <p>i 高年齢者雇用安定法に基づく高齢者雇用確保措置の選択肢として、「継続雇用たる有期労働契約は、社会一般に広く行われて」おり、「定年後継続雇用者の賃金を定年時より引き下げることそれ自体が不合理であるということとはできない」。</p> <p>ii 乙社の属する業種(運輸業)または同規模の企業を含めて、定年の前後で①職務内容、②当該職務の内容及び配置の変更の範囲が変わらないままで、「相</p>

当程度賃金を引き下げることが広く行われている」

iii 再雇用者の賃金は定年前の79%程度に設計されているが、その際に乙社間と労働組合との間で、労働条件の改善がなされている。

これらの事情を考慮して、定年前と同一の職務に従事させながら、賃金額を20%から24%程度切り下げたことが社会通念上相当性を欠くとは言えず、公序良俗に反する違法があったとは認められない。

【最高裁】

ほとんど乙社の勝ち。精勤手当について差異があるのは不合理とした。

「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日も欠かさずに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べきである。そして、被上告人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、両者の間でその解禁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。」