

長澤運輸事件一審～三審の争点まとめ

平成 30 年 12 月 22 日

| 争点 | 一審(東京地裁) 判決－平成 28 年 5 月 13 日 | 二審(東京高裁) 判決－平成 28 年 11 月 2 日 | 三審(最高裁) 判決－平成 30 年 6 月 1 日 |
|---------------------|---|---|---|
| 原告労働者側の請求 | 1) 主位的（第一次的）な請求 ①60 歳定年後の有期契約労働者にも、60 歳未満の正規社員に適用される就業規則等（含む賃金規定）が適用される労働契約上の地位確認請求。 ②債務不履行による損害賠償責任(民 415 条)により正規社員に適用される就業規則等に従い支給されるべき賃金と、嘱託社員就業規則に従い実際に支給された賃金との差額（総額約 420 万円）及び同金額に対する年 6 分の割合による遅延損害金の支払いを求める。 2) 予備的（第二次的）な請求 不法行為責任（民 709 条）及び同一労働同一賃金の原則の基礎にある均等待遇の理念に照らして公序良俗(民 90 条)に違反しており、上記差額相当額の損害賠償金及びこれに対する年 5 分の割合による遅延損害金の支払いを求める。 | | |
| 労働契約法 20 条適用の有無 | 適用される 「期間の定めがある事により」とは「期間の定めの有無に関連して」の意味である | | |
| 格差の不合理性の判断基準 | 1) ①職務内容、②職務内容及び配置変更の範囲、③その他の事情の内、①及び②が重要、③はほとんど考慮せず 2) 同様の事例としてパート法 9 条に言及 | 1) ①～③内の重要性に言及せず、全てに均等に言及 2) パート法 9 条に言及せず | |
| 労働契約法 20 条違反の有無及び論拠 | 1.労働契約法 20 条に違反 2.その論拠 1) 定年後の再雇用者と正社員の①職務内容、②職務内容及び配置変更の範囲はほぼ同じ。 2) 定年後の再雇用者の賃金を、現役時代よりも引き下げる労働慣行は、労働現場に一般的に定着していない 3) 引き下げる場合には、引き下げ幅の大小にかかわらず、格差を設ける特段の事情の存在が必要。本事案では特段の事情は存在しない 4) 従って、定年後再雇用者の賃金は正社員に対する就業規則に従って算定されるべきであ | 1.労働契約法 20 条に違反しない 2.その論拠 1) 定年後の再雇用者と正社員の①職務内容、②職務内容及び配置変更の範囲はほぼ同じ、但し、③その他の事情として次の点を加味した結果、労働契約法 20 条の違反は認定されない 2) ③その他の事情の内容 イ) 定年後継続雇用者の賃金を定年前と比較してある程度減額することは社会一般に容認されており、不合理とは言えない(社会一般には 30%程度減額されているのに、長澤運輸の場合 20%程度である点に照らしても合理的な範囲と言える) ロ) 高齢者雇用安定法の求めに応じた高齢者の雇用を確保すると共に若年層を含めた労働者全体の | 1. 労働契約法 20 条の部分的違反を認定し、精動手当と同遅延損害金の支払を求める 2.その論拠 1)定年後の再雇用者と正社員の①職務内容、②職務内容及び配置変更の範囲はほぼ同じ。但し、③その他の事情として次の点を加味した結果、上記の一部を除き労働契約法 20 条の違反は認定されない 2) ③その他の事情の内容 ①有期契約労働者が定年退職後に再雇用されたことは、労働契約法 20 条の「その他の事情」に該当 ②更に左記（イ）～（ト）のほぼすべてを認容 3. 最高裁における新たな論点の提起 不合理性の判断には、賃金総額の格差のみならず、各賃金項目の趣旨を個別に考慮すべき イ 嘱託乗務員には能率給及び職務給が支給されていないが、補完的に歩合給が支給されている |

| | | | |
|--|--|---|--|
| | <p>り、会社側に対して当該賃金差額総額約 420 万円の支払いを命ずる</p> <p>3. 結論 <u>労働者側の主位的な請求を認容</u> ①労働者側の地位確認請求を認容。有期契約社員にも正社員に適用される就業規則が適用される ②正社員に適用される就業規則に準拠して計算された賃金との差額約 420 万円の損害賠償及び同金額に対する年 6 分の割合による遅延損害金の支払い請求を認容</p> <p>(注)主位的な請求が認容されたために、予備的な請求は棄却された</p> <p>※会社側は、これを不服として控訴</p> | <p>安定的雇用実現のためには、賃金コストの圧縮が必要であり、再雇用者の賃金を定年退職時より引き下げることが不合理とは言えない</p> <p>ハ) 嘱託社員は高齢者雇用安定法の規定に基づく 60 歳定年後の継続再雇用の社員である事(退職時に退職金を受領済み)</p> <p>ニ) 嘱託社員が 60 歳到達後報酬比例の厚生年金を受給できるまで、月額 2 万円の調整給の支払いが行われている事</p> <p>ホ) 60 歳到達後の再雇用時の賃金が、それ以前の平均賃金に比し 25%以上低下すれば、雇用保険法上の高年齢雇用継続給付の支給を受けられる制度がある事</p> <p>ヘ) 会社側は、平成 24 年 3 月以降の労働組合との数次の団交において、賃金の見直し等の各種の譲歩案の提示を行った事</p> <p>ト) 本業の運送業が大幅赤字になっている事</p> <p>3. 結論 1) <u>労働者側の主位的な請求を棄却</u> ①有期契約社員には嘱託社員就業規則が適用され、正社員に適用される就業規則は適用されない。従って、同地位確認請求は棄却 ②正社員に適用される就業規則に準拠して計算された賃金との差額 420 万円の支払と同遅延損害金の支払い請求も棄却</p> <p>2) <u>労働者側の予備的な請求も棄却</u> 予備的な請求もすべて棄却</p> <p>※労働者側は、これを不服として上告</p> | <p>ロ 嘱託乗務員に月額 5,000 円の精勤手当 (3 人合計総額で 20 万円) が支給されていないが、精勤手当の支給目的から言えば、嘱託乗務員にも支給されるべきで、労働契約法 20 条にいう不合理にあたる</p> <p>ハ 嘱託乗務員に住宅手当及び家族手当が支給されていないが、これらが従業員の正社員としての身分に対する福利厚生及び生活保障の趣旨で支給されている事を考えれば、不合理とは言えない</p> <p>ニ 嘱託従業員に役付手当が支給されないが、当該手当は正社員の中の一定の役職についている者に支給されるものである事を考えれば、不支給であっても不合理とは言えない</p> <p>ホ 嘱託乗務員の超過勤務手当の計算ベースに精勤手当が含まれなかったために、正社員との超過勤務手当の計算ベースに相違があったが、精勤手当をベースに含めることとすれば当該不合理は改善される</p> <p>ヘ 嘱託乗務員に賞与が支給されないが、定年退職後の再雇用であり、退職金も受領済みであり、更に会社側から月額 20,000 円の調整給も支給されており、不合理とは言えない。賃金総額が正社員時の 80%程度であり、この点からも不合理とは言えない</p> <p>4. 結論 1) <u>労働者側の主位的な請求を棄却</u> 判旨についても同左</p> <p>2) <u>労働者側の予備的な請求の一部を認容</u> 有期契約労働者に対する精勤手当未払額に対する損害賠償及び年 5 分の同遅延損害金についてのみ民法 709 条の不法行為責任を認め、その他の請求は棄却</p> <p>3) <u>精勤手当を含んだ超過勤務手当の算定</u> 原審(東京高裁)の更なる審理を尽くすため差し戻す</p> |
|--|--|---|--|

以上