

同一労働同一賃金

同一労働同一賃金ということが言われますが、定年退職後の再雇用において退職前と同じ職務内容でも再雇用後の賃金を退職前より引き下げることは許されるのでしょうか。

1. 同一労働同一賃金の意義と法規制

同一労働同一賃金とは、職務内容が同一または同等の労働者に対し同一の賃金を支払うべきという考え方であり、この考え方に基づき、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、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とされています(労働契約法 20 条)。

この規定の趣旨は、職務内容が同じであれば常に同じ賃金を支払うことが求められるというわけではなく、合理的理由に基づく賃金格差は許容するものであると解されます。我が国では単なる職務内容だけでなく、将来に向けたキャリア展開をも考慮した職能給の賃金制度を採用する企業が多く、そこから生じる賃金の格差が合理的なものかどうか問題となります。

2. 労働契約法 20 条違反が争われた事例

裁判で争われた事例として、運輸業を営んでいる Y 社を定年退職した後、期間の定めのある労働契約を締結し、嘱託社員として労働している X らが、期間の定めのない労働契約を締結し、正社員として労働している従業員との間に賃金に関する不合理な労働条件の相違が存在し、労働契約法 20 条に違反すると主張して、正社員に適用される就業規則等の適用を受ける労働契約上の地位の確認を求めるとともに、当該就業規則等の規定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の支払いを求めたというものがあります。

この事例では、i) 嘱託社員と正社員との間の労働条件の相違に労働契約法 20 条が適用されるのか、ii) 適用されたとした場合に本件の嘱託社員と正社員との間の労働条件の相違が不合理と認められるか否か、iii) 労働条件の相違が不合理なものとされた場合、X らの労働条件が正社員と同様のものになるのかという 3 点が争点になりました。

原審裁判所は、i) 労働契約法 20 条にいう「期間の定めがあることにより」という文言は、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り、本件では嘱託社員と正社員との間でその地位の区別に基づく定型的な労働条件の相違があるから、期間の定めの有無に関連して生じたものであるとして同条の適用を認めました。ii) 定年退職者との間で高年齢者雇用安定法に基づく高年齢者雇用確保措置として締結された契約であること、労働組合の主張・意見を聞いて嘱託社員の労働条件の改善を実施したこと、X らが労働条件に同意していたことは、いずれも有期契約労働者と無期契約労働者との間の労働条件

の相違を正当と解すべき特段の事情には当たらず、嘱託社員と正社員との間の労働条件の相違は同条に違反するとししました。iii) 嘱託社員の賃金に関する労働条件は、労働契約法 20 条に違反し無効であり、正社員就業規則が全従業員に適用され、嘱託社員にはその一部を適用しないことがあるとされているにとどまり、嘱託社員の労働条件のうち無効となる部分には正社員就業規則の規定が適用されることになるとして、X らによる地位確認及び差額賃金の各請求をいずれも認容しました(東京地裁平成 28 年 5 月 13 日判決)。

これに対し Y 社が控訴したところ、控訴審裁判所は、原審判決を取り消し、X らの請求を棄却しました。i) 本件の嘱託社員にも労働契約法 20 条の適用があることを前提としながら、ii) 従業員が定年退職後も引き続いて雇用されるに当たり、賃金が引き下げられることが通例であること、高年齢者雇用安定法の改正に伴って定年後の高年齢者の雇用確保措置が段階的に義務付けられてきたこと、企業においては賃金コストの増大を回避して労働者全体の安定的雇用を実現する必要があること等を考慮すると、定年後継続雇用者の賃金を定年時より引き下げることでそれ自体が不合理であるということはできず、職務内容や配置の変更なしに相当程度賃金を引き下げることは広く行われていると認められるとし、Y 社では定年後再雇用者の賃金について、定年前の 79%程度になるようにされており、Y 社の属する規模の企業の平均の減額率 70.4%より高い水準であること、Y 社の本業である運輸業において大幅な赤字であることを考慮すると 2 割程度の賃金の減額は不合理とは認められない、Y 社として正社員と嘱託社員との賃金の差額を縮めるよう努力したことに照らせば、個別の諸手当の支給の趣旨を考慮しても、なお不支給や支給額が低いことが不合理であるとは認められないとし、Y 社の正社員と嘱託社員との間の労働条件の相違は労働契約法 20 条に違反するとは認められないとししました(東京高裁平成 28 年 11 月 2 日判決)。

3. 不合理性の判断基準

上記の事例において、原審判決は、労働契約法 20 条の不合理性の判断基準について、①職務の内容と②その職務内容及び配置の変更の範囲に同一性が認められる場合、賃金格差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しています。

これに対し、控訴審判決は、労働契約法 20 条は①職務の内容と②その職務の内容及び配置の変更の範囲のほか、③その他事情を掲げており、その他事情として考慮すべきことについて特段の制限を設けていないから、不合理性の判断については①及び②に関連する諸事情を幅広く総合的に考慮して判断すべきものとしています。

控訴審判決は上告されており、最高裁判所の判断が待たれるところです。