

〔論 説〕

継続雇用制度における定年前後の労働条件の
相違に関する不合理性判断のあり方

－名古屋自動車学校事件を手がかりとして－

原 昌 登

一 問題の所在

1 高年法に基づく継続雇用とは

高年齢者の雇用の安定等に関する法律（以下、高年法）は、定年年齢を定める場合に60歳以上としなければならないことを定めつつ（高年法8条）、65歳までの高年齢者雇用確保措置を事業主に義務付けている（高年法9条）。これには、次のような背景がある。かつては定年が60歳で、年金（厚生年金）も60歳から支給されていたところ、現在では年金の支給開始年齢は原則65歳に引き上げられているため、60歳で定年後、65歳までは無収入という、5年間の空白期間ができる可能性がある。そこで、こうした空白期間をなくし、雇用（賃金）と年金を切れ目なく接続する目的で、65歳までの雇用確保措置が義務付けられているのである。

具体的に、企業などの事業主は、①定年後65歳までの継続雇用制度の導入、②定年制の廃止、③65歳への定年年齢の引き上げ、このいずれかを行うことが義務付けられる。統計によると、最も導入割合が高いのは①継続雇用制度で、現在、約8割の会社が継続雇用制度を導入している⁽¹⁾。

①継続雇用制度においては、定年でそれまでの労働契約は終了するため、仮に仕事内容や職場が変わらなくとも、法的には継続雇用としての労

(1) 厚生労働省「令和2年『高年齢者の雇用状況』」によると、導入割合は①76.4%、②2.7%、③20.9%となっている。https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage_15880.html

継続雇用制度における定年前後の労働条件の相違に関する不合理性判断のあり方

働契約を新たに締結することになる。このとき、期間1年の有期労働契約を締結し、65歳まで更新するといった例が多く見られる。定年前と定年後の継続雇用が「別」の契約である以上、仕事内容や賃金といった労働条件を設定し直すことが可能となるが（この点が、労働契約が切れずに継続する③定年年齢の引き上げと異なる）、具体的にどのような労働条件とするかが、実務上の大きな課題となる。高齢労働者のモチベーションに関わり、その意味で経営や人事労務管理の観点から問題になるだけでなく、労働条件の内容によっては以下のような法的紛争が生じることになるからである。

2 継続雇用をめぐる法的紛争

継続雇用をめぐる法的紛争には、大きく2つの類型がある。1つは、継続雇用における労働契約が有期労働契約（以下、有期契約）、定年前の労働契約が無期労働契約（以下、無期契約）であることから、有期契約と無期契約の労働条件の相違が労働契約法（以下、労契法）20条⁽²⁾等に照らして「不合理」であり、許されないのではないかという紛争である。後述する長澤運輸事件最高裁判決⁽³⁾が代表例である。もう1つは、提示した労働条件があまりにひどすぎる内容であったため、労働者が契約締結に同意せず継続雇用は実現しなかったものの、そのひどすぎる提示を行ったことが不法行為に該当するのではないかという紛争である。例えば、賃金が定年前の25%に低下する（75%ダウンということである）提示につき、高年法が継続雇用制度を導入した趣旨に反し、不法行為を構成するとした九州惣菜事件⁽⁴⁾などがある。

(2) 後述するように「働き方改革」でパート・有期法（8条）に引き継がれ（後記5.3）、現在は労契法から削除されているため、厳密には「旧」労契法20条であるが、本稿では労契法20条と表記する。条文の文言は「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。」というものであった。

(3) 最二小判平成30・6・1民集72巻2号202頁。

2つの類型それぞれの詳細については筆者の別稿⁽⁵⁾に譲ることとしたいが、近時、1つめの類型については、「働き方改革」における「同一労働同一賃金」の問題に含まれるとして、実務的にいっそう関心が高まっている。そのような状況のもと、2020年に出された名古屋自動車学校事件⁽⁶⁾は、この類型に関する判断のあり方に疑問を投げ掛けるものであり、注目に値する⁽⁷⁾。そこで本稿では、同事件を紹介しつつ、継続雇用における定年前後の労働条件の不合理性判断の問題について考察を試みることにしたい⁽⁸⁾。

二 名古屋自動車学校事件の概要

1 事案の概要

(1) 原告(X1、X2)は自動車学校を営む被告(Y社)の正職員として、教習指導員の業務に従事してきた。X1らは60歳で定年退職した後、高年法9条の高年齢者雇用確保措置として設けられたY社の継続雇用制度において、嘱託職員として期間1年の有期契約を締結、更新し、教習指導員として勤務を継続した。嘱託職員の労働条件は正職員就業規則とは別の嘱託規程で定められていた(後掲の表を参照)。なお、X1らは定年退職時に退職金を受領したほか、高年齢雇用継続基本給付金、厚生年金(報酬比例部分)の支給を受けていた。

(2) X1らは、継続雇用を終えて退職した後、継続雇用の労働条件と定年前(定年退職時)の自身らの労働条件の相違が労契法20条に反する不合理なものであるとして、Y社に対し、主的に、正職員就業規則の適用があることを前提とする差額賃金請求、予備的に、不法行為を理由と

(4) 福岡高判平成29・9・7労判1167号49頁。なお、最一小決平成30・3・1労経速2347号11頁で上告棄却・不受理とされ、高裁判決が確定した。

(5) 原昌登「定年後継続雇用の適法性に関する判断枠組み」成蹊法学89号25頁(2018年)。

(6) 名古屋地判令和2・10・28労判1233号5頁。

(7) 名古屋自動車学校事件の解説として、小西康之「判批」ジュリスト1555号5頁(2021年)がある。

(8) 筆者は東京大学労働法研究会で名古屋自動車学校事件に関する判例評釈を行い、数多くの貴重な指摘や示唆を得た。本稿は評釈にとどまらない検討を試みるものであるが、同研究会における議論を参考とさせていただいたことを記すとともに、同研究会に深く感謝したい。

継続雇用制度における定年前後の労働条件の相違に関する不合理性判断のあり方
 する損害賠償請求等を行った。以上が本件の事案の概要である。

表	正職員	嘱託職員	判決の結論
①基本給	月給制（年功的な性格） 定年退職時、 X1：181640円、 X2：167250円 ⁽⁹⁾	月給制 X1：81738円（2年目以降74677円）、X2：81700円（2年目以降72700円） ※定年退職時の50%を下回る ⁽¹⁰⁾	定年退職時の60%を下回る部分が不合理
②賞与（嘱託職員には嘱託職員一時金という名称）	あり（年2回）。 基本給に正職員一律の係数（「調整率」）を乗じたものに勤務評定分を加算 ⁽¹¹⁾	あり（年2回）。算定方法の詳細は不明だが、 X1：42000～108000円、 X2：66200～107500円。 仮に基本給を正職員定年退職時の60%として調整率を乗じて計算した額には足りない	X1らの基本給を定年退職時の60%として算定した額（正職員の調整率を乗じた額）を下回る部分が不合理
③皆精勤手当	所定労働時間を欠略なく勤務した場合に支給	正職員より減額して支給	不合理
④敢闘賞（精励手当）	1か月に担当した技能教習等の時間数に応じ支給	正職員より減額して支給	不合理
⑤家族手当	扶養家族の人数に応じて支給	なし	不合理ではない

2 判旨のポイント

(1) 労契法 20 条の判断枠組み（以下、下線部は筆者による）

①労契法 20 条は「有期契約労働者の公正な処遇を図るため」、「職務の

(9) X1らの残業手当を除く月額賃金の合計は、いずれも約30万円強であった。

(10) 基本給は、X1は45%以下、X2は48.8%以下であった。なお、賞与（嘱託職員一時金）、役付手当を除く賃金の総支給額では、X1は約56%、X2は60%強であった。

(11) おおよその数字として、調整率は1.5前後、勤務評定分は10段階で夏期は0～5万円前後、冬期は0～7万円前後。X1らについては総額で年間約50万円強であった。

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」。同条にいう「期間の定めがあることにより」とは、「労働条件の相違が期間の定めの有無に関連して生じた」ことを指す。同条の「不合理と認められるもの」とは「相違が不合理…と評価…できるものであること」を指し、「不合理であるとの評価を基礎付ける事実」は労働者が、「妨げる事実」は使用者が、「それぞれ主張立証責任を負う」。(以上、ハマキョウレックス事件最高裁判決⁽¹²⁾を参照。)

②「労働者の賃金に関する労働条件」について、「使用者は…労働者の職務内容及び変更範囲にとどまらないさまざまな事情を考慮して…検討するもの」である。また、「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ということもできる。」「定年制は、使用者が…長期雇用や年功的処遇を前提としながら、人事の刷新等により組織運営の適正化を図るとともに、賃金コストを一定限度に抑制するための制度ということができるところ」、無期労働者の賃金体系が長期間の雇用を前提とすることが少なくないのに対し、再雇用者は、長期間の雇用は予定されておらず、定年退職までの間は無期労働者として賃金の支給を受けており、老齢厚生年金の受給も予定されている。「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、その基礎になるものである」。「そうすると、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…労働条件の相違が不合理…か否かの判断において、労働契約法20条にいう『その他の事情』として考慮されることとなる」。「個々の賃金項目に係る労働条件の相違が不合理…か否かを判断するに当たっては、両者の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」である。「なお、ある賃金項目…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…そのような事情も…考慮されることになる。」(以上、前掲・長澤運輸事件を参照。)

(2) X1らの勤務の状況等

「X1らは…定年退職の前後で、その職務内容及び変更範囲に相違はなかった。そして、X1らは、再雇用時に主任の役職を退任しているもの

(12) 最二小判平成30・6・1民集72巻2号88頁。

継続雇用制度における定年前後の労働条件の相違に関する不合理性判断のあり方

の、これによりその業務の内容及び責任の範囲に相違が生じたことを認め
るに足りる事実や証拠はない。仮に、主任退任により職務の内容に相違が
生じていたとしても…役付手当が不支給となったことで、当該相違は、既
に労働条件に反映されている」。「したがって…労働条件の相違が不合理…
か否かの判断に当たっては、もっぱら、『その他の事情』として、X1ら
がY社を定年退職した後…に再雇用された嘱託職員であるとの点を考慮
する」。

(3) 基本給の相違

①「X1らは…定年退職時と嘱託職員時でその職務内容及び変更範囲に
は相違がなく…正職員定年退職時の賃金は、賃金センサス上の平均賃金を
下回る水準であった中で…嘱託職員時の基本給は、それが労働契約に基づ
く労働の対償の中核であるにもかかわらず、正職員定年退職時の基本給を
大きく下回るものとされており、そのため、X1らに比べて職務上の経験
に劣り、基本給に年功的性格があることから将来の増額に備えて金額が抑
制される傾向にある若年正職員の基本給をも下回るばかりか、賃金の総額
が…定年退職時の労働条件を適用した場合の60%をやや上回るかそれ以
下にとどまる帰結をもたらしている」。

②なお、「Y社とその従業員との間で嘱託職員の賃金に係る労働条件に
ついて合意がされたとか、その交渉結果が制度に反映されたという事実は
認められ」ず、X1が個人として、また労働組合の構成員として、嘱託職
員の労働条件の見直し等についてY社に要望しても「正社員との労働条
件との相違を踏まえた見直しが行われた事実は認められない」。

③上記(3)①の「帰結は、労使自治が反映された結果でもない以上、
嘱託職員の基本給が年功的性格を含まないこと、X1らが退職金を受給し
ており、要件を満たせば高年齢雇用継続基本給付金及び老齢厚生年金(比
例報酬分)の支給を受けることができたことといった事情を踏まえたとし
ても、労働者の生活保障の観点からも看過し難い水準に達しているとい
うべきである。そうすると…基本給…の相違は、労働者の生活保障という観
点も踏まえ、嘱託職員時の基本給が正職員定年退職時の基本給の60%を
下回る限度で」不合理な相違に当たる。

④なおY社は、高年齢雇用継続給付金制度が、再雇用時の賃金が61%
以下になる事態も予定している旨指摘するが、「そのことから直ちに

…61%以下となる労働条件の設定が常に許容されるというものではない。」

(4) 賞与の相違

「X1らは…定年退職時と嘱託職員時でその職務内容及び変更範囲には相違がなかった一方…嘱託職員一時金は…定年退職時の賞与を大幅に下回る結果…若年正職員の賞与をも下回るばかりか、賃金の総額が…定年退職時の…60%をやや上回るかそれ以下にとどまる帰結をもたらしているものであって、このような帰結は、労使自治が反映された結果でもない以上、賞与が多様な趣旨を含みうるものであること、嘱託職員の賞与が年功的の性格を含まないこと、原告らが退職金を受給しており、要件を満たせば高齢雇用継続基本給付金及び老齢厚生年金（比例報酬分）の支給を受けることができたことといった事情を踏まえたとしても、労働者の生活保障という観点からも看過し難い水準に達しているというべきである。そうすると、X1らの…定年退職時の賞与と嘱託職員時の嘱託職員一時金に係る金額という労働条件の相違は、労働者の生活保障という観点も踏まえ、X1らの基本給を正職員定年退職時の60%の金額（〔上記（3）において〕不合理であると判断した部分を補充したもの）であるとして、各季の正職員の賞与の調整率…を乗じた結果を下回る限度で」不合理と認められる。

(5) 皆精勤手当及び敢闘賞の相違

「皆精勤手当及び敢闘賞…の支給の趣旨は、所定労働時間を欠略なく出勤すること及び多くの指導業務に就くことを奨励することであって、その必要性は、正職員と嘱託職員で相違はないから」、減額して支給することは不合理である。

(6) 家族手当の相違

家族手当は「労務の提供を金銭的に評価した結果としてではなく、従業員に対する福利厚生及び生活保障の趣旨…であり、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、従業員の生活に関する諸事情を考慮することになる」。「Y社の正職員は…幅広い世代の者が存在し得るところ…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」。「他方、嘱託職員は、正職員として勤続した後に定年退職した者であり、老齢厚生年金の支給を受けることにもなる。」「これらの事情を総

継続雇用制度における定年前後の労働条件の相違に関する不合理性判断のあり方
合考慮すると」、家族手当の不支給は不合理ではない。

(7) 結論及び認められる請求内容

①労働条件の相違が労契法 20 条に「違反する場合であっても、同条の効力により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ものではない」（前掲・ハマキョウレックス事件）として、X1 らの請求のうち、賃金請求の部分を棄却した。

②「X1 は…嘱託規程に定めのない事項は正職員就業規則等を準用する旨定めている規定の存在を指摘し、労働契約法 20 条により私法上無効となった労働条件は、『嘱託規程に定めのない事項』に該当するため、正職員と同様の基準及び計算方法により算定された賃金請求権が発生する旨主張する。しかし、X1 らが指摘する嘱託規程の上記規定は、嘱託規程において定めを置かなかった（ママ）事項について、正職員就業規則等により補充することを予定した規定であり…X1 らと Y 社の間で行った嘱託職員としての労働条件に関する個別の合意の内容が私法上無効となる場合に正職員就業規則等を準用することを定めた規定とはいえない。そうすると、嘱託規程及び正職員就業規則等の解釈を通じて、嘱託職員時の X1 らについても正職員就業規則等が適用され、労働契約に基づき差額賃金を請求することができる旨の X1 らの上記主張を採用することはできない。」

③結論として、Y 社は不法行為に基づき基本給のうち正社員定年退職時の 60%を下回る部分、賞与を正社員定年退職時の基本給の 60%で計算した額を下回る部分、及び、皆精勤手当及び敢闘賞の減額分を損害とする賠償義務を負うとして、X1 らの損害賠償請求を一部認容した。

三 基本給の問題

1 判旨の問題点は何か

継続雇用における定年前後の労働条件の相違が不合理か否か、どのように判断するかについて、基本的な枠組みは判旨（1）に集約される。労契法 20 条に関する重要な最高裁判例である前掲・ハマキョウレックス事件、同・長澤運輸事件が示した一般論をほぼそのまま用いており、定年後の継続雇用であるという事情は、労契法 20 条が挙げる 3 つの不合理性の判断要素（①職務内容〔業務及び責任〕、②職務内容及び配置の変更範囲〔要

するに人事異動の有無と範囲)、③その他の事情)のうち、「その他の事情」として考慮すること、労働条件の比較は賃金の総額ではなく個別の項目ごとに行うものの、ある賃金項目が他の賃金項目の内容等もふまえて決定される場合は、その事情も考慮することなどを確認している。

また、判旨(2)以下の具体的な検討においては、労働条件の中でも、支給の趣旨(=客観的な性質)が明確といえる「各種手当」(家族手当、皆精勤手当、敢闘賞)と、労働の対価を中心としつつも多様な趣旨が含まれるといえる「基本給、賞与」については、判断の際の基本的な考え方が異なる。ひと言でいえば、各種手当については、その趣旨(性質)を定年後継続雇用とは切り離して考えることができるため、継続雇用の有期労働者について、当該手当の趣旨が当てはまる場合に相違を設けるのは不合理と結論付けている。これに対し、基本給、賞与については、これらの労働条件の目的も含め、様々な事情を考慮している。こうした枠組みは、本判決の直前に出された、2020年のいわゆる最高裁5判決(大阪医科薬科大学事件⁽¹³⁾、メトロコマース事件⁽¹⁴⁾、日本郵便の東京、大阪、佐賀の3事件⁽¹⁵⁾)など、判例の流れに沿ったものと位置付けられる⁽¹⁶⁾。

従来判例の判断枠組みにもとより異論はなく、本判決がこれらの枠組みを採用した点に問題はない。問題は以下に見る具体的な検討(あてはめ)の部分ということになる。今回の判旨の問題点をひと言でいえば、具体的な根拠を明らかにしないまま、基本給及び賞与について定年時の60%を下回る部分が不合理であると結論付けたこと、これに尽きる。なぜ60%なのか、何も手がかりが示されていないため、今後の実務においてこのような数字が一人歩きすることになれば、かえって混乱を招いてしまう。そこで、望ましい判断のあり方について、以下で検討を試みる。

(13) 最三小判令和2・10・13 労判 1229号 77頁。

(14) 最三小判令和2・10・13 労判 1229号 90頁。

(15) 最一小判令和2・10・15 労判 1229号(東京、大阪、佐賀事件の順に) 58頁、67頁、5頁。

(16) 2020年の最高裁5判決を紹介した文献として、水町勇一郎「不合理性をどう判断するか?」 労判 1228号 5頁(2020年)、野川 忍「労契法旧20条の解釈基準」 季刊労働法 271号 104頁(2020年)、山川隆一「旧労契法20条をめぐる最高裁5判決」 ジュリスト 1555号 35頁(2021年)、原 昌登「同一労働同一賃金最高裁判決をどう読むか」 賃金事情 2021年1月5・20号 39頁(2021年)等がある。

2 継続雇用と労契法 20 条に関する裁判例

継続雇用における定年前後の労働条件の相違について労契法 20 条の不合理性が争われた事件のうち、本件と同じく、定年前後で職務内容と人事異動に相違がなかったものに、タンク車の運転手に関する前掲・①長澤運輸事件と、学校の教員に関する②五島育英会事件⁽¹⁷⁾の 2 例がある。いずれも、定年前の賃金体系に年功的な性格があること、継続雇用の労働条件の決定に際し、労働組合と使用者の交渉が行われていた事案である。この 2 つの事件につき、①長澤運輸事件では、基本給（基本給相当部分）⁽¹⁸⁾につき定年前の 98～88%（賞与を含む年収では 79%程度）、②五島育英会事件では賃金総額で⁽¹⁹⁾定年前の 63%となることについて、相違の不合理性が否定された。

このほか、継続雇用時には定年前と職務内容や人事異動に相違が生じる（その意味で名古屋自動車学校事件とは事案が大きく異なる）ものとして、ホテルの宴会営業等に従事していた労働者に関する③日本ビューホテル事件⁽²⁰⁾、放送局の社員に関する④北日本放送事件⁽²¹⁾、学習塾の教員に関する⑤学究社事件⁽²²⁾がある。いずれも定年時と比較し、基本給相当部分が③日本ビューホテル事件では約 54%、④北日本放送事件では約 73%、⑤学究社事件では約 30～40%となることについて、不合理性が否定されている⁽²³⁾。

このように、継続雇用と労契法 20 条をめぐる公判裁判例は必ずしも多くない⁽²⁴⁾。ただ、それらと比較していくと、職務内容と人事異動に定年

(17) 東京地判平成 30・4・11 労経速 2355 号 3 頁。

(18) 正社員の基本給・能率給・調整給と、定年後継続雇用の嘱託社員の基本賃金・歩合給。

(19) 五島育英会事件では、具体的には基本給、調整手当及び基本賞与の相違が争われたが、調整手当及び基本賞与は基本給に定年の前後で同じ係数を乗じて算定する仕組みであったため、一括して不合理性が判断された。

(20) 東京地判平成 30・11・21 労判 1197 号 55 頁。

(21) 富山地判平成 30・12・19 労経速 2374 号 18 頁。

(22) 東京地立川支判平成 30・1・29 労判 1176 号 5 頁。

(23) 北日本放送事件は定年前後の基本給の比較、日本ビューホテル事件と学究社事件は定年前が年俸制であったため、年俸の 1 か月分と定年後の基本給の比較である。

(24) 前述のように、継続雇用として提示した労働条件が低すぎるなどの理由で継続雇用に至らなかった場合、そのような提示が不法行為を構成することは

前後で相違がない事案では、少なくとも定年前の60%程度であれば不合理とはいえない(②事件との比較)。そして、職務内容と人事異動に相違がある事案では、定年前より負担等が軽くなっている以上、より大きな引き下げも許容されうるが(③、⑤事件との比較)、本件の下げ幅は従来の事例と比較してもかなり大きなものであった。以上の先例を見る限り、本件で基本給⁽²⁵⁾が定年前の60%を下回る部分を不合理とした結論は、それなりに説得的であるようにも見える。しかし、問題はそう単純ではない。

3 考察：どのような判断枠組みを取るべきか？

(1) 基本的な考え方

従来の事例も含めて、継続雇用における定年前後の労働条件の相違が、労契法20条に照らして不合理といえるか否かについては、より根本から検討すべきことがあると思われる。そもそも、定年後の継続雇用において、賃金を定年前より低下させることが認められるのは、なぜであろうか。端的に「定年後も同じ賃金を支払い続けることは不可能だから」と答えることができるかもしれないが、理論的には次のように説明できる⁽²⁶⁾。

年功的な賃金制度を前提とする場合、労働者に対し、若年時は企業に対する実際の貢献より低い賃金額が支払われ、中高年になると、実際の貢献以上の賃金が支払われ、定年まで勤務すると、貢献と賃金が等しくなる。

別として、労働契約が成立していない以上、労契法20条の問題とはならない(この旨を確認した裁判例として、前掲・九州惣菜事件がある)。このことも、継続雇用と労契法20条をめぐる裁判例が多くない要因になっていると思われる。

(25) なお、継続雇用以外の事案に目を向けると、基本給の相違を不合理と認めたのは、本判決以外では現在のところ産業医科大学事件・福岡高判平成30・11・29判例1198号63頁の1件のみである。この産業医科大学事件では、基本給の約2倍の格差につき月額3万円の限度で不合理と認めている。ただし、同事件は、賃金体系の違い等を考慮した結果ではなく、当初は臨時の雇用のはずが予定に反し30年以上も続いたことを労契法20条の「その他の事情」として重視し結論を導いたものである。事案の特殊性から、先例としての意味はかなり限定的であると解される。

(26) この点、荒木尚志「定年後嘱託再雇用と有期契約であることによる不合理格差禁止－労働契約法20条の解釈」労判1146号5頁〔16頁〕(2017年)が、経済学の議論等も参照しつつ簡潔に説明しており、以下の記述も同論文を参考にした。

継続雇用制度における定年前後の労働条件の相違に関する不合理性判断のあり方

わかりやすいいえば、定年の時点で労働者にとっても使用者にとっても収支がとんとんになるということである。したがって、定年年齢のみを引き上げることは、それだけ企業の負担のみが増えることになる（そのため、定年年齢の引き上げの際は、引き上げ部分の賃金を低く設定すること、あるいは、定年前の中高齢労働者の賃金を見直して引き下げることがセットとなる例が多い⁽²⁷⁾）。

こうして見てくると、定年後の賃金が定年前に比べて下がるのはまさに当然のことであることがわかる。定年直前は、年功制及び長期雇用を前提として、その時に労働者がなしうる貢献よりも高い賃金が支払われているからである。これに対し、定年後の継続雇用の賃金を決定する際には、「当該労働者の貢献に応じた、いわば市場価値」⁽²⁸⁾で決定されることになる。定年までは内部労働市場（当該企業の中に存在する労働市場）の論理で高い賃金が支払われるのに対し、定年後は、外部労働市場（企業外部の労働市場）における当該労働者の価値、すなわち本人がなしうる貢献に基づき賃金が決まるため、定年前よりも低下することは否定できないということになる。

(2) 考慮すべきはその時点におけるパフォーマンス

以上の整理を前提に考えると、本判決のように、定年退職直前の賃金と比較して、例えば60%だから良い、50%ではダメ、といったことを議論するのは、本質から外れた議論ということになる。考慮すべきは、当該労働者の貢献（パフォーマンス）がどの程度か、である。加齢に伴い身体能力が徐々に低下するといったことはあるが（ただ、「人生100年時代」といわれる昨今、60歳前後ではほとんど加齢の影響がないという労働者も少なくないであろう）、他方、それまで蓄積してきた経験や知識を活かすこともできるわけである。

そこで本判決の判旨を見てみると（前記二2(3)）、X1らの基本給は、定年退職時の50%を下回るというだけでなく（上記の通り、この点は過

(27) かつて高年法の改正によって企業に求められた55歳から60歳への定年引き上げをめぐる多くの紛争が発生したが、法的には就業規則の不利益変更の問題と位置付けられる。代表例に第四銀行事件・最二小判平成9・2・28民集51巻2号705頁がある。

(28) 前掲注26・荒木17頁。

度に重視されるべきではない)、経験に乏しい若年正社員の基本給をも下回るとされている。しかも若年正社員は、基本給の年功的性格ゆえ、将来の増額に備え賃金額が抑制されている。つまり、若年正社員が経験不足ながらも企業にいくらかの貢献をなしうるとして、その実際になしうる貢献に見合った金額よりもさらに低いのが若年正社員の賃金額なのである。X1らの賃金はその若年正社員の賃金より低いということは、X1らが長年行ってきた自動車教習の指導員の業務に、経験を活かして引き続き従事していることからすると、到底説明が付かないといえる。見方を変えれば、本件における若年正社員の賃金は、X1らと同等の貢献をなしうる労働者を外部労働市場で調達しようとした場合に必要な賃金額より低いと考えられるところ、X1らの賃金額がそれよりさらに低いということは、なしうる貢献にまったく見合っていないということである(したがって、基本給の相違について不合理性を認めた判決の結論自体は肯定的に評価できる)。

なお、本件ではX1らの主張に沿って、継続雇用時の賃金額と、定年退職直前のX1ら自身の賃金額との比較が主に行われている。不合理性の判断の際、誰と比較するかは1つの論点であり、有期労働者の指定(選択)に基づき比較対象となる無期労働者を決定するという枠組みが一般には確立している⁽²⁹⁾。しかし、継続雇用の場合は、定年時の賃金が、その時点で当該労働者がなし得る貢献よりどれだけ高いかを考慮する必要があるため、単純に定年時の賃金と比較検討することは妥当ではない。年功的な性格が弱いのか(=定年時の貢献と賃金のギャップが小さい)、強いのか(=定年時の貢献と賃金のギャップが大きい)によって、「定年時の○%」の持つ意味がまったく異なる点に留意する必要がある。

もちろん、検討の際、上記のような年功的な性格を中心に考えるならば、それに加える形で、定年時の賃金水準を判断要素の1つとして考慮することが全否定されるわけではない(そもそも労契法20条の「その他の事情」に関する話であるから、広く様々な要素を判断の対象に含めうるこ

(29) メトロコマース事件・東京高判平成31・2・20 労判1198号5頁がこうした枠組みを取る旨の一般論を示し、同事件最高裁判決・最三小判令和2・10・13 判1229号90頁等、最高裁判決も含む多くの裁判例がこの枠組みに沿って判断している。原昌登「メトロコマース事件(高裁判決)判批」ジュリスト1536号135頁〔137頁〕(2019年)、前掲注16・原42頁等も参照。

継続雇用制度における定年前後の労働条件の相違に関する不合理性判断のあり方

となる)。しかし本判決は、Y社の賃金が年功的性格を有する旨は認定したものの、年齢の上昇に伴い賃金がどのように上昇するかについて、具体的に検討していない。この点、Y社の賃金制度が曖昧といえる可能性もあるが⁽³⁰⁾、定年時の賃金額の60%を1つの区切りとして結論を出すのであれば、定年時の賃金額の持つ意味、上記で指摘した年功的な性格の強弱などについて、いまだ少し丁寧な検討がなされるべきであったと思われる。

(3) どう考えるのか

本稿の以上の検討をまとめると、定年後の継続雇用の賃金水準は、実際の貢献（パフォーマンス）よりはるかに高く設定された定年時の賃金を基準にするのではなく、継続雇用時になしうる貢献に見合った金額といえるかどうかで考えるべきである。その際、労働市場（外部労働市場）における当該労働者の市場価値が問われる。外部労働市場から同等の貢献をなしうる労働者を調達するとすれば、賃金がいくら必要になるか、ということが参考になる。

そして、継続雇用者の賃金額が実際の貢献に見合った金額であるならば、定年前の無期労働者との間に不合理な相違はないと結論付けるべきである。もっとも、こうした考え方には、一見、無期労働者と有期労働者を直接比較したわけではなく、相違が不合理か否かという問題に対する判断枠組みとしてふさわしくないという印象があるかもしれない。しかし、労契法20条は、無期労働者と有期労働者の労働条件の相違につき、同条所定の判断要素を「考慮して」不合理か否かを判断する旨を定めており、定年後継続雇用の場合、以上で見てきたような継続雇用の労働条件の設定に関する複雑かつ特殊な事情を「その他の事情」に読み込んで反映させることが望ましいのである。

したがって、私見としては、継続雇用の事案において、定年前後の基本給の相違について不合理性を判断する際は、本判決のように「定年前の○%」が必要か、という議論をするのではなく、継続雇用労働者が実際になしうる貢献に見合った賃金水準を探究することを中心にするべきと考える。

(30) X1らの主張では、Y社は雇用時の賃金額、昇給の有無・額を裁量により決定しているとあるが、裁判所はこの点については明確な判断を行っていないようである（少なくとも判決文からは読み取れない）。

(4) 判旨のその他の問題点

判旨（前記二 2 (3) ①）は、基本給に関する判示部分で、X1 らの定年時の賃金が賃金センサス⁽³¹⁾という統計上の額より低いことを指摘している。また、X1 らの継続雇用時の賃金は、「労働者の生活保障の観点からも看過し難い水準に達している」と述べている。

これらはいずれも、賃金の絶対額が低いことを指摘している。しかし、労契法 20 条は、あくまで有期労働者と無期労働者の賃金等の「相違」を問題とするルールである。つまり、絶対額の低さや、生活への支障は、率直に言って同条とは別の問題なのである。賃金が低いことは、使用者との労使交渉による改善や、高年齢雇用継続給付、年金といった社会保険や社会保障の枠組みでカバーされるべき話であり、すべての解決を労契法 20 条のルールに求めることは無理な話であろう。

判旨も、決してこれらの事情だけを理由付けとしているわけではない。また、前述のように労契法 20 条の「その他の事情」が幅広いものを含みうることからすると、これらの事情を考慮要素に含めることがおよそ否定されるとまではいえない。しかし、労契法 20 条はあくまでも不合理な相違を是正するためのルールであり、むやみに多くのものを背負わせてよいものではない、ということは確認しておく必要があろう。

四 賞与の問題

1 判旨の概要

判旨（前記二 2 (4)）は、賞与について基本給とおおむね同旨を述べ、賞与が多様な趣旨を含みうるものであること、そして、そのために不合理性の有無について慎重な検討が求められることなどを考慮しても、基本給を定年前の 60% として算定した賞与額を下回る部分が不合理な相違であるとした。

2 従来の裁判例

継続雇用の事案（前記三で挙げた①～⑤事件）においては、③日本ビューホテル事件、⑤学究社事件は定年前の賃金が年俸制であり、継続雇

(31) 厚生労働省「賃金構造基本統計調査」に基づくものであり、ごく簡単にいえば賃金の平均額の数値である。https://www.mhlw.go.jp/toukei/list/chinginkouzou_a.html

継続雇用制度における定年前後の労働条件の相違に関する不合理性判断のあり方

用では賞与の支給がなく、賞与についてはそもそも問題とならなかった。

①長澤運輸事件、②五島育英会事件、④北日本放送事件においては、賞与の相違の不合理性が否定された。本件は、職務内容・人事異動に変更のない①長澤運輸事件、②五島育英会事件と比較し、特に②事件（定年後に63%となること⁽³²⁾の不合理性が否定された事例）に比べ、賞与の相違（下げ幅）が大きいと指摘できる。

なお、継続雇用以外の事案に目を向けると、前掲・メトロコマース事件⁽³³⁾、井関松山製造所事件⁽³⁴⁾など、有期労働者に（金額は低いとしても）賞与や賞与相当の一時金などの支給がある事案で、不合理性が否定される傾向がある。また、前掲・大阪医科薬科大学事件においては、賞与の正社員人材の確保という目的に着目しつつ、不支給の不合理性が否定されている。

3 検討

賞与は、まさに労働の基本的な対価と位置付けられる「基本給」と異なり、判旨も述べるように、賃金の後払、功勞報償、労働者の意欲の向上など、多様な趣旨（すなわち性質）を持ちうる⁽³⁵⁾。こうした趣旨も考慮しなければならぬため問題はより複雑になるが、本件は、基本給と賞与を労働者の生活保障に関わるもの、すなわち、賃金の主要部分を構成するものとして、一体的に捉えているようである。したがって、判旨の基本給の部分に関する前記の検討・批判と同じことが賞与に関する部分にも当てはまる。少なくとも、なぜ60%か、具体的な根拠を述べず結論を導いた点は、この数字の一人歩きといった弊害を生むことになり、問題であると思われる。

(32) 前掲注19の通り、計算方法の関係で基本給と賞与等が一括して検討された事例である。

(33) 最高裁は賞与に関する上告を不受理とし、賞与に関しては高裁の判断が確定した。

(34) 高松高判令和元・7・8 判刑 1208 号 25 頁（最三小決令和 3・1・19 で上告棄却・不受理が決定されて高裁判決が確定した）。

(35) 前掲・大阪医科薬科大学事件の判旨も参照。

五 その他の論点

1 各種手当に関する相違の不合理性

本稿の主な関心は、これまで検討してきたように、継続雇用において定年前後の労働条件の相違が不合理か否かをどう判断すべきかという点にある。ただ、本判決には他にも重要と思われる論点が存在するため、簡単に整理しておくことにする。

各種手当については、すでに前記三1でも述べたように、定年後継続雇用か否かとは直接的に関係しないため、切り離して検討すべき労働条件である。考え方は至ってシンプルで、各手当の趣旨が有期労働者にも当てはまるのであれば、無期労働者と相違を付けることは不合理ということになる。皆精勤手当及び敢闘賞（前記二2（5））に関する判断はこうした枠組みに沿ったもので、いずれも妥当である。

また、家族手当（前記二2（6））については、確かに高齢であっても家族を扶養する必要がある労働者がいることは事実であるが、定年後の世代が、家族手当の支給を必要とする中心的な世代といえないことは否定し得ない。この点、継続雇用以外の事案では、前掲・日本郵便（大阪）事件最高裁判決が、勤続10年程度の「相応に継続的な勤務」の有期労働者への不支給を不合理とする考え方を示した。継続雇用制度の性質上、相応に継続的な勤務とはなりえないこと⁽³⁶⁾からすると、不支給を不合理でないとする結論はこの最高裁判決（日本郵便〔大阪〕事件）にも沿ったものといえる。結論として、家族手当についての本件の判断は妥当なものとして位置付けられる。

2 定年前の就業規則による「補充」の可否

本判決が、以上の不合理性判断を前提に、労契法20条のいわゆる補充効を否定し、賃金としての請求を否定するとともに、不法行為に基づく賠償責任を認めた結論（前記二2（7））に異論はない。不合理な相違を定めた有期労働者の労働条件（具体的には就業規則の当該条項等）は労契法20条の効力によって無効となるが、だからといって無期労働者の労働条

(36) 継続雇用の期間は、60歳の定年から65歳までの5年間というのが一般的である。

継続雇用制度における定年前後の労働条件の相違に関する不合理性判断のあり方

件が有期労働者に直接適用されるわけではないこと⁽³⁷⁾は、前掲・ハマキョウレックス事件等で確立した枠組みといてよい。

しかし本件では、継続雇用の労働条件を定める「嘱託規程」に定めのない事項について、定年前の「職員就業規則」等を準用する旨の規定が存在している。この点は、前掲・長澤運輸事件等、他の継続雇用の事案と異なる点である。そこで、本件では、嘱託規程の一部が労契法 20 条に反して無効となるため、職員就業規則によって補充されると解する余地があると思われる。従来、就業規則の合理的解釈によって労働契約を補充する余地を裁判所も認めているところ（前掲・長澤運輸事件等）、本件のような規定があってもなお補充できないとすると、いつ補充できることになるのか、という疑問が生じる。

本件で職員就業規則によって嘱託職員の労働契約内容が「補充」されるとすると、例えば手当については、正職員と同額の手当を賃金として請求できることになる⁽³⁸⁾。この点、本件訴訟に限ってみれば、X1 ら原告は、賃金の差額分を損害として賠償請求することが認められたわけであり、賃金としての請求か、損害賠償としての請求か、もちろん細かな相違はあるものの、大きく見ればあまり違いはない。したがって、本件訴訟における解決としては、補充効を認めるか否かで大きな違いは生じないともいえる。しかし、より広い視点で見ると、X1 ら以外の嘱託職員について、（相違が不合理であることを前提に）正職員の就業規則で契約が補充されるとすると、Y 社にとってはきわめて大きな変化となる。例えば嘱託職員にも定年前の正職員と同額の手当等を支給しなければならず、それを否定するためには、嘱託規程の変更（すなわち就業規則の不利益変更）を行う必要が生じる。個々の嘱託職員の同意が必要であるし、同意が得られない場合は、就業規則の変更として法的に「合理的」といえる必要がある（労契法 9 条、10 条）。

まとめると、無期労働者（正職員）の労働条件（契約内容）による補充

(37) 無期労働者の労働条件（契約内容）によって有期労働者の労働契約を「補充」する効力を労契法 20 条は持っていないということで、労契法 20 条に補充効はないと説明される。

(38) 基本給については、やや技巧的な解釈かもしれないが、正職員の基本給の 60% が労働契約上の賃金として X1 らに認められるとして、実際の支給額との差額を請求できるといった構成がありうと思われる。

を認めるか否かは、本件訴訟の解決に限ればあまり差異が生じないものの、実際には決して小さくない影響をもたらすものである。したがって、補充の可否について、「準用」規定が定められていた本件においては、より丁寧な検討が必要であったように思われる。

3 パート・有期法の解釈への影響

「働き方改革」によって、有期労働者とパート労働者の双方をカバーする、非正規労働者に対する総合的な法律としてパート・有期法（短時間労働者及び有期雇用労働者の雇用管理の改善等に関する法律）が旧パート法⁽³⁹⁾の改正によって誕生し、2021年4月1日から全面的に施行される⁽⁴⁰⁾。

本件のような事案は、職務内容、職務内容の配置及び変更の範囲（要は人事異動の有無と範囲）が有期労働者と無期労働者で同一（あるいはパートタイム労働者とフルタイム労働者で同一）の場合、差別的な取扱いを禁止するというパート・有期法9条の下ではどのように扱われるであろうか。従来はパート法9条においてパート労働者（所定労働時間が正社員より短い労働者）のみが対象とされていたところ、パート・有期法の誕生によって、本件のX1らのようなフルタイム有期労働者も対象に含まれることになったものである。

職務内容・人事異動に相違がない以上、仮にパート・有期法9条の適用があるとすると、労働条件が相違すること自体、「差別的取扱い」として許されないことになりそうである。労契法20条を引き継ぐパート・有期法8条と異なり、同法9条には「その他の事情」という考慮要素がないため、条文の文言上は、本稿でも見たような定年後継続雇用に関する様々な事情を考慮することができないからである。

ただ、この点、定年後継続雇用の場合は同法9条の「短時間・有期雇用

(39) 正式名称は「短時間労働者の雇用管理の改善等に関する法律」。

(40) パート・有期法は2020年4月1日から大企業に先行して施行され、中小企業には2021年4月1日から施行される。なお、中小企業は、資本金の額または出資の総額が3億円（小売業、サービス業では5千万円、卸売業では1億円）以下、または、常時使用する労働者数が300人（小売業では50人、卸売業、サービス業では100人）以下の事業主と定義される（働き方改革を推進するための関係法律の整備に関する法律〔働き方改革関連法〕附則3条、11条）。

継続雇用制度における定年前後の労働条件の相違に関する不合理性判断のあり方

労働者であることを理由」とする「差別的取扱い」ではないと解釈する立場が有力である⁽⁴¹⁾。この解釈によると、本件のような事案も、同法9条ではなく8条の問題となる。同法8条は、労契法20条の内容を判例法理も含めてそのまま引き継いだものと解釈されているため、本判決も8条の解釈において参考とされることになる（とはいえ、本判決の基本給に関する判断等について問題があるのはすでに指摘したとおりである）。私見も、同法9条は限定的に解すべきであるとする学説の立場に賛成であるが、本件は今後のパート・有期法9条の解釈にも課題を投げ掛ける面があることを指摘しておきたい。

おわりに

本稿では、継続雇用をめぐる紛争のうち、定年前後の労働条件の相違が労契法20条（今後はパート・有期法8条）に基づき不合理とされるか否かについて、いかなる判断枠組みが望ましいのか、名古屋自動車学校事件を素材に考察を試みた。企業にとっては大変悩ましい問題であり、例えば高年齢雇用継続基本給付⁽⁴²⁾が、賃金が定年前の61%以下に低下した場合に満額支給されることもふまえ、だいたい60%前後に賃金を設定する例も少なくないと聞く。また、統計の中には、フルタイムの継続雇用において、61歳時点の賃金水準は、平均的な水準の労働者で定年の60歳直前の75.2%、最も低い水準で66.8%とするものもある⁽⁴³⁾。こうした諸制度や各種の統計等も参考に、各企業が様々な工夫、取り組みを行っていることと思われる。確かに、本稿の提案は、実務的に見て、実現が難しいと言える面があることは承知している。他方で、定年前の〇%なら適法、〇%を下回ると違法といった、ざっくりした議論を続けるわけにはいかないことも

(41) 荒木尚志『労働法（第4版）』（有斐閣、2020年）565頁、水町勇一郎『詳解労働法』（東京大学出版会、2019年）354頁等。

(42) 雇用保険法に基づく給付であり、賃金が定年前の61%以下に低下した場合に満額（定年後の賃金の15%）が支給される。賃金が定年前の61%超75%未満の場合は減額、75%以上で不支給となる。なお、同法の改正により、2025年4月から給付の減額等が予定されている。

(43) 労働政策研究・研修機構「高年齢者の雇用に関する調査（企業調査）調査シリーズNo.198」（2020年3月）33頁。<https://www.jil.go.jp/institute/research/2020/198.html> なお、同調査は常用労働者50人以上の企業を対象としている。

また事実である。高齢者雇用のあり方をいかに考えていくか、今後は、65歳から70歳までの高年齢者就業確保措置が努力義務として課される⁽⁴⁴⁾など、「人生100年時代」に向けてますます重要な課題となる。本稿を基礎に、さらに検討を重ねていきたい。

-
- (44) 2020年の高年法改正で、2021年4月1日から、70歳までの高年齢者就業確保措置が使用者の努力義務とされることとなる。「雇用」確保ではなく「就業」確保なので、雇用の形にこだわらない選択肢が用意されるのがポイントであり、具体的には、①70歳までの継続雇用制度、②定年の廃止、③70歳への定年引き上げ（ここまでは高年齢者雇用確保措置と同様である）に加え、70歳まで継続的に、④「業務委託」契約の形で仕事を依頼する制度や、⑤（会社や会社が委託した団体が行う）社会貢献事業に従事できる制度を導入することも選択肢となる（改正高年法10条の2）。

※校正時、名古屋自動車学校事件に関する特集（労旬1980号5頁〔2021年〕）に接した。

*法科大学院の閉校にあたって：筆者は司法試験科目でもある「労働法」の担当として、法学部所属教員としては比較的多くの講義、演習を担当させていただいた。受講者（その多くは社会人であった）が皆、とても熱心に取り組んでくれた姿が強く印象に残っている。一人ひとりの受講者への感謝はもちろん、筆者の授業を見守り支えてくださった法科大学院の先生方と職員の皆様にあらためて感謝するとともに、法科大学院で得た経験を今後の研究・教育に活かすことに努めていきたい。