

令和4年(受)第1293号 地位確認等請求事件
令和5年7月20日最高裁判所第一小法廷判決

監修：青木 晋治
文責：安部 紘可

【判決要旨】

自動車教習所の教習指導員の業務に従事する無期契約労働者と定年退職後に再雇用され同業務に従事する有期契約労働者との間で基本給の金額が異なるという労働条件の相違について、無期契約労働者の基本給につき一部の者の勤続年数に応じた金額の推移から年功的性格を有するものであったなどとするにとどまり、各基本給の性質やこれを支給することとされた目的を十分に踏まえることなく、また、労使交渉に関する事情を適切に考慮しないまま、上記相違の一部が労働契約法20条（平成30年法律第71号による改正前のもの。現・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（以下、「パート有期法」という。）8条。以下、「労契法旧20条」という。）という不合理と認められるものに当たるとした原審の判断には、同条の解釈適用を誤った違法がある。

【事案の概要等】

1 事案の概要

Y社（上告人）を定年退職した後に、Y社と有期労働契約を締結して勤務していたX1とX2（被上告人。以下「Xら」という。）が、Y社と無期労働契約を締結している労働者との間における基本給、賞与等の相違は労契法旧20条に違反するものであったと主張して、Y社に対し、不法行為等に基づき、上記相違に係る差額について損害賠償等を求め、原審は、Xらの基本給及び賞与に係る損害賠償請求を一部認容すべきものとしたため、Y社が上告した事案である。

2 事実関係の概要

- (1) Y社の教習指導員業務に従事する正職員の賃金は、一律給と功績給から成る基本給、主任以上の役職者に支給される役付手当等で構成されていた。また、正職員には年2回賞与を支給するものとされ、その額は、基本給に所定の掛け率を乗じて得た額に勤務評定分を加えた額とされていた。
- (2) 他方、嘱託職員については、賃金体系は勤務形態によりその都度決め、賃金額は経歴、年齢その他の実態を考慮して決める旨や再雇用後は役職に就かない旨等が嘱託規程に定められていた。また、契約上、勤務成績等を考慮の上、嘱託職員一時金を支給することがある旨定められていた。
- (3) Xらは、退職金の支給を受けてY社を定年退職した後、引き続き再雇用され、嘱託職員として教習指導員の業務に従事した。なお、定年退職の前後を通じて、主任の役職を退任したことを除き、業務の内容及び責任の程度並びに当該職務の内容・配置の変更の範囲に相違はなかった。
- (4) 定年退職時の基本給月額X1が18万1640円、X2が16万7250円だったところ、再雇用後は、X1が1年目8万1738円、その後は7万4677円、X

2が1年目8万1700円、その後は7万2700円だった。なお、勤続年数1年以上5年未満の正職員の基本給平均額は月額約11万2000円～約12万5000円で推移していたが、勤続年数に応じて増加する傾向にあり、勤続年数30年以上の者は月額約16万7000円～約18万円で推移していた。

- (5) 定年退職前3年間の賞与支給額はX1が平均約23万3000円、X2は平均約22万5000円だったが、再雇用後の嘱託職員一時金は、1回当たりX1が8万1427円～10万5877円、X2が7万3164円～10万7500円だった。

【訴訟の経過】

1 第一審（名古屋地判令2・10・28判例秘書DBL07550804）

第一審は、以下のとおり、不法行為に基づく損害賠償請求を一部認容した。

すなわち、労契法旧20条の判断枠組みについて、①問題となっている労働条件の趣旨を把握した上、②労契法旧20条の挙げる職務内容、職務内容及び配置の変更の範囲、並びにその他の事情を考慮して、③それを有期契約労働者にも適用しないことが不合理かどうかを検討するという、従来の最高裁判決（ハマキョウレックス事件・最判平成30年6月1日民集72巻2号88頁、長澤運輸事件・最判平成30年6月1日民集72巻2号202頁）を引用し、主任の役職を退任したことを除いて、Xらに関して定年退職の前後で職務内容及び配置の変更の範囲の相違はなく、Xらと正職員の労働条件の相違の不合理性判断に関してはもっぱら同条の「その他の事情」としてXらが定年後再雇用された嘱託職員であるとの点を考慮するとして、不法行為に基づく損害賠償請求を一部認容した。基本給については、正職員定年退職時の賃金が賃金センサス上の同年齢者の平均賃金を下回るなかで、定年退職後はX1については45%以下、X2については48.8%以下となり、勤続年数1年以上5年未満の若年正職員の基本給をも下回っていること、賃金総額も定年退職時の60%程度にとどまり、そのことは労使自治が反映された結果でもなく、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として、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性を認めた。賞与についても同様に、正職員定年退職時の60%の金額をもとに算定した額を下回る部分に不合理性を認めた。皆精勤手当・敢闘賞については、嘱託職員時に減額支給するという労働条件の相違は不合理とされた一方、家族手当の不支給は不合理と認められなかった。双方が控訴。

2 原審（名古屋高判令4・3・25判例秘書DBL07720404）

原審も、第一審の判断枠組みと結論を維持した。

すなわち、基本給については①Xらの職務内容及び変更範囲は正職員定年退職時と嘱託職員時で相違がなかったこと、②そうであるのにXらの嘱託職員時の基本給が正職員定年退職時の基本給の50%以下に減額されており、その結果、若年正職員の基本給をも下回っていること、③賃金総合計（役付手当、賞与及び嘱託職員一時金を除く）も、正職員定年退職時の労働条件を適用した場合の60%をやや下回るかそれ以下にとどまること、④Xらが嘱託職員となる前後を通じて、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一般について合意がなされたとか、その交渉結果が制度に反映されたという事情は見受けられないこと、⑤基本給は、労働契約に基づく労働の対象の

中核であることなどの事情の下では、Xらの正職員定年退職時の基本給と嘱託職員時の基本給の相違は、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、労契法旧20条にいう不合理と認められるものに当たるといのが相当であると、賞与についても同様に判示して、双方の控訴を棄却した。Y社が上告。

【本判決】

本判決は、原審を一部破棄し、原裁判所へ差し戻した。すなわち、給与の性格について、勤続年数に応じて額が定められる勤続給としての性質のみを有するとはいえず、職務給や職能給としての性質を有するものとみる余地もある点が考慮されていないことに加え、嘱託職員の基本給についても、その性質及び支給の目的を何ら検討しておらず、労使自治についても、労使交渉の結果のみならず、労働組合等の反応の有無及び内容といった具体的な交渉の経緯をも勘案するべきであるとしたうえで、給与の一部が労契法旧20条にいう不合理と認められるとした原審の判断には、同条の解釈適用を誤った違法があるとした。

【解説】

1 本判決の判断枠組み

有期契約労働者と無期契約労働者の労働条件の差異については、労契法旧20条の不合理性をめぐって多数の裁判例が積み重ねられてきた。もっとも、不合理性が肯定されたのは支給目的が比較的明確な各種手当がほとんどであり、基本給の不合理性を認めた高裁判決は産業医科大学事件（福岡高判平成30年11月29日労判1198号63頁）に続いて本件原審が2件目であった。

不合理性の判断については、賃金項目ごとにその趣旨を個別に考慮する枠組みがまず確立した（前掲長澤運輸事件）。不合理性判断には①職務の内容、②職務の内容及び配置の変更の範囲、③その他の事情、の3つが考慮要素とされるが（労契法旧20条）、パート有期法8条では、これら考慮要素「のうち、当該待遇の性質及び当該待遇を行う目的に照らして適切と認められるものを考慮して」不合理と認められる相違か否かを判断すべきことが明示された。したがって、現行法の下では問題となる待遇の性質・目的の認定がより一層重要となる。

判旨(1)では、不合理性判断の一般論としてハマキョウレックス事件と長澤運輸事件を引用した第一審・原審と異なり、メトロコマース事件（最判令和2年10月13日民集74巻7号1901頁）を引用している。労契法旧20条の解釈を確立してきた最判のうち、メトロコマース事件では賃金項目の「趣旨」が各待遇の「性質」・「目的」と敷衍されるなど、同条を承継するパート有期法8条下の文言が選択されており、同判決の引用により、間接的に総額比較に対する否定的な姿勢を示したものといえる。

2 基本給の性質・目的認定

待遇（労働条件）の趣旨を個別に判断するという判断枠組みは、支給の条件や基準が明確な各種手当の（不）支給をめぐる紛争では比較的有効に機能してきた¹。しかし現実

¹ 日本郵便（佐賀・東京・大阪）事件・最判令和2・10・15（労判1229号5頁〔佐賀〕、同58頁〔東京〕、同67頁〔大阪〕）では、時給制契約社員に対する年末年始

には、明確な制度理念に沿って設計された労働条件ばかりではなく、とくに基本給や、基本給に連動する賞与の性質・目的の認定は困難である。また、正社員とパート・有期労働者の基本給の体系は、制度設計自体が異なる場合が多い。たとえば、正社員には職能資格給制度で本人の職務遂行能力をもとに月給が決定される一方で、パート・有期労働者に関しては、その時々市場相場で時給を決める制度である場合には、そうした賃金の決定基準・ルールとの相違自体が不合理でないかを判断することになる²。

判旨(2)アにおいて、原審が正社員の基本給につき年功的性格のみを認定し、他の性質（勤続給、職務給、職能給）の有無や内容・目的を検討せず、嘱託職員時の基本給の性質・目的も何ら検討していないという指摘は、上記のような労契法旧20条（パート有期法8条）の文意に即したものである。性質・目的認定と不合理性判断の手順は、(i) 当該待遇の性質・目的を認定したうえでの適切な考慮要素に基づき、性質・目的が重なる部分については比例的取扱いを原則として不合理性を判断し、(ii) 性質・目的の重なりが認定できない場合には、決定基準の違いの不合理性を判断し、(iii) それが合理的とも不合理とも判断できない場合には、不合理な格差禁止はあくまでも不合理と認められる部分を違法とする法理であるため、グレーゾーンは違法でない判断される。本判決は、原審は、(i) の段階を尽くしていないと指摘しつつ、嘱託社員と正職員の基本給は「異なる性質や支給の目的を有するものとみるべき」と断定しているため、差戻審においては主に性質・目的の重なりが認定できない部分について決定基準やルールとの相違の不合理性を検討することが求められる（(ii)）。

3 基本給格差の不合理性

(1) 比較対象

再雇用を契機に下がった賃金の不合理性を争う際の状況は、正規・非正規格差というよりも、本人基準でみた労働条件の不利益変更に近い。そこで、不合理格差禁止の枠組みで本人の定年退職直前と再雇用後の労働条件を比較することの妥当性が問題となる。本件原審のように、定年前後の労働者自身の労働条件を比較する裁判例も見られる³。しかし、労契法旧20条は「同一の利用者」と「労働契約を締結している」者、同条を承継するパート有期法8条は「当該待遇に対応する通常の労働者」の待遇を比較する構造となっており、退職前の本人との比較は本来想定されていない。

判旨(2)が相違を検討している比較対象は「正職員」であり、Xら本人基準での減額幅ではない。不合理格差禁止法理の本来的枠組みにより沿うものといえる。

(2) 定年後再雇用と「その他の事情」

本件では、労契法旧20条の3つの考慮要素のうち前2者（職務の内容、職務の内容及び配置の変更の範囲）に相違がないことは認定されているため、「その他の事情」とし

勤務手当、祝日給、扶養手当、病気休暇、夏季冬季休暇の不支給等に関する不合理性が認められた。

² 「短時間・有期雇用労働者及び派遣労働者に対する不合理な待遇の禁止等に関する指針」（平成30年12月28日厚労告第430号）第3・1「基本給」（注）1。

³ 五島育英会事件（東京地判平成30年4月11日労経速2355号3頁）等

て定年後再雇用であることをどのように考慮すべきかが重要な論点となる。

この点、同様の状況にあった前掲長澤運輸事件判決では、無期契約労働者に基本給に加えて能率給・職務給を支給し、定年後再雇用の有期契約労働者の基本賃金に加えて歩合給を支給するという労働条件（広義の基本給）の相違につき不合理性を否定する結論を支持する事情として、以下の点に言及していた。①有期の基本賃金の額は、本人の定年退職時における基本給の額を上回っている。②有期の歩合給に係る係数は、無期の能率給に係る係数の約2～3倍に設定されている。③団体交渉を経て、有期の基本賃金が増額され、歩合給に係る係数の一部が有利に変更されている。④有期には職務給を支給しない代わりに、上記①により収入の安定に配慮するとともに、上記②により労務の成果が賃金に反映されやすくなるように工夫されている。⑤有期の賃金総額（基本賃金＋歩合給）は無期の賃金総額（基本給＋能率給＋職務給）を下回るが、その差は約2%～12%にとどまる。⑥有期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上、その報酬比例部分の支給が開始されるまでの間、調整給の支給を受けることができる。

このように、長澤運輸事件における有期の嘱託乗務員の広義の基本給（基本賃金＋歩合給）は、上記①②のような「一応の代理措置が執られているとみることができ」、それが組合との団体交渉を経て行われたものであること（③）が不合理性の評価を妨げる事情と位置付けられており、結果としての賃金格差がそれほど大きなものでないこと（④）から、不合理性が否定された。そうだとすると、明確な代償措置が認められない本件においては、労使交渉などの、当該相違を生じるに至ったプロセスが重要な考慮要素となる。

(3) 労使交渉の考慮

労使交渉に関して、本件第一審・原審は、労使の話合いが結局は制度の見直しには生かされなかったことに着目している。しかし、判旨(2)イでは、労使交渉の結果だけではなく、「具体的な経緯をも勘案すべき」と明示している。そこで、交渉はしたものの有利な結果に繋がらなかった場合の経緯の勘案方法が問題となるが、本判決が要求するように、組合の申入れに対するY社の回答や態度などを加味して労使交渉の実態を考慮して判断することになると考えられる。

4 本判決の意義

本判決が、労使交渉に関する事情を「その他の事情」として考慮するに当たって、労使交渉の結果のみならず、その具体的な経緯を勘案すべきとした判断は注目すべきである。この点、原審では、労使間で嘱託職員の賃金に関わる合意がなされたとか、労使交渉の結果が制度に反映された事情がないことを、「その他の事情」として不合理性を基礎づける事実として挙げていた。本判決により、今後、労契法旧20条（パート有期法8条）の不合理性判断が争点となる事案において、誠実に労使交渉を行っていたと評価できるだけの事情があれば、労使交渉において合意に至った事実や労使交渉を踏まえて制度変更を行ったという事情がなくとも、それ自体が使用者にとって不利な事情として考慮されることはなくなると考えられる。

以上