

【事件名】長澤運輸事件（最高裁平成 30. 6. 1 判決）

～定年退職後に再雇用された有期契約の嘱託社員と、定年前で無期契約の正社員との間の賃金等の労働条件の違いの不合理性について争われ、損害賠償の訴えが一部認容された事例～

👉 **どんな事件ですか？**

- 本件は、定年退職後に有期契約で再雇用された嘱託社員の乗務員が、全く同じ業務を行っている正社員乗務員との間に不合理な労働条件の相違があると、正社員就業規則の適用や損害賠償等を求めた事件です。
- 嘱託社員の労働条件は労働組合との交渉を経て改定されており、給与が基本賃金と歩合給で、正社員の基本給・能率給・職務給と異なる外、精勤・住宅・家族等の手当と賞与は支給されないこととなっていました。
- 地裁が請求を認め、高裁は請求を棄却した結果、最高裁で争われました。

👉 **何が問題となったのですか？**

- 労働契約法は、有期契約の労働者と無期契約の労働者で、労働条件に相違がある場合、その相違は①業務内容や責任の程度(以下「職務の内容」)、②当該職務の内容及び配置の変更の範囲、③その他の事情を考慮して、不合理なものであってはならないとしています。(20条)
- 本件は、正社員と上記の①も②も同じ嘱託社員との労働条件の違いが、不合理なものであるかどうかの問題となりました。
- 同じ日に判決があったハマキョウレックス事件と同様、有期契約の労働条件の不合理性の争いですが、再雇用への考え方が焦点でした。

👉 **裁判所はどう判断したのですか？**～ハマキョウレックス事件の解説も併せてお読みください。～

1 労働契約法 20 条の不合理性の判断で考慮すべき事情について、次が示されました。

労働条件は、「職務の内容」や「変更の範囲」にとどまらない様々な諸事情を考慮すべきものである。定年退職者を再雇用する場合、長期間雇用は通常予定されておらず、一定の要件を満たせば老齢厚生年金も支給される。このような事情は、労働条件の相違が不合理かどうかの判断において、同条の「その他の事情」として考慮される事情に当たる。

2 労働契約法 20 条の不合理性を判断する方法について、次のように示されました。

個々の賃金項目に係る労働条件の相違が不合理と認められるかどうかを判断するに当たっては、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、ある賃金項目の有無及び内容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もあり得ることから、そのような事情も判断に当たり考慮される。

3 本事件の結論

嘱託社員の基本賃金・歩合給について、①団体交渉を経て増額された、②合計額の正社員との差が2～12%に止まる、③老齢年金支給開始まで正社員にない2万円の調整給が支給される等の点を総合考慮し、能率給・職務給が支給されないことに不合理性を認めませんでした。

一方、精勤手当は、皆勤奨励の趣旨で支給され、奨励の必要性に相違はないと、不支給の不合理性を認めて不法行為として損害賠償を命じた上、超勤(時間外)手当の計算基礎に精勤手当が含まれないことも不合理として損害有無等の審理のため高裁に差し戻しました。

このほか、住宅手当と家族手当について、正社員は嘱託社員とは異なる幅広い世代なので、住宅費と家族を扶養する生活費の補助に相応の理由がある上、嘱託社員には調整給が支給されること、賞与についても、嘱託社員は退職金支給済かつ年金支給開始までの調整給等収入安定に配慮した内容であることを挙げ、いずれも不合理性を認めませんでした。

👉 **この判例で注目すべきところは何か？**

- 本件は、最高裁が初めて定年後再雇用における労働契約法 20 条の解釈・適用判断を示したもので、特に、再雇用であることが同条の「その他の事情」として考慮されるとした基本的な枠組みは重要です。

※ 旧労働契約法 20 条は、令和 2 年 4 月 1 日から、いわゆる「パートタイム・有期雇用労働法」の 8 条（不合理な待遇の禁止）に移行しています。