銀改
銀座でわかる働き方改革

情報(第 21 号)

定年後再雇用者と正社員との待遇格差

平成 30 年 6 月 8 日

745-0031　周南市銀南街 21　銀南ビル 2 階
銀座社会保険労務士法人　代表社員　吉国　智彦
TEL　0834-34-0567　FAX　0834-34-0565
E-mail:ginzasyakaihoken@iaa.itkeeper.ne.jp

シモツケ：栃木県下野にちなむ。下松市の周南造園(株)様庭園にて（平成 30 年 6 月 3 日撮影）

定年後再雇用者と正社員との待遇格差

1 不合理な労働条件の相違

定年（60 歳）退職後、有期労働契約を締結している労働者（嘱託社員）が、正社員との間に、労働契約法第 20 条に違反する労働条件の相違があるとして、正社員との賃金差額の支払を求めた事案の判決があり、大きく報道されました（最高裁判所第二小法廷判決平成 30 年 6 月 1 日平成 29 年（受）第 442 号、同平成 28 年（受）第 2099 号、第 2100 号）。

ハマキョウレックス訴訟と長澤運輸訴訟であり、ここでは後者の解説とします。

2 事案の概要

会社（被上告人）は、従業員 66 名の輸送事業を営み、嘱託社員（上告人）3 名はバラセメントタンク車（バラ車）の乗務員として、被上告人を定年退職後、有期労働契約を締結しており、正社員と嘱託社員の主要な労働条件は次のとおりです。

そして、嘱託社員に対し、①能率給及び職務給が支給されず、歩合給が支給されること、②精勤手当、住宅手当、家族手当及び役付手当が支給されないこと、③時間外手当が正社員の超勤手当よりも低く計算されること、④賞与が支給されないことが、正社員との不合理な労働条件の相違との主張です。

正社員の就業規則	嘱託社員の就業規則
基本給（在籍給・年齢給）	賃金
能率給（乗務バラ車によって算出）	歩合給（乗務バラ車によって算出）
職務給（乗務バラ車によって算出）	なし。ただし、老齢厚生年金報酬比例部分が支給されるまで調整給 2 万円
精勤手当（全ての日に出勤したとき）	
無事故手当（1 か月無事故の場合 5,000 円）	同左
住宅手当（1 万円の定額）	なし
家族手当（配偶者・子に各 5,000 円）	なし
役付手当（班長 3,000 円、組長 1,500 円）	なし
超勤手当	時間外手当
通勤手当（4 万円限度として定期券相当額）	同左
賞与	なし
退職金（3 年以上勤務）	なし

3 労働契約法第 20 条

労働契約法第 20 条は、次のとおりです。最高裁は、使用者は，雇用・人事に関する経営判断から、労働者の職務内容及び変更範囲にとどまらない様々な事情を考慮して、賃金に関する労働条件を検討できると述べます。そして、嘱託社員と正社員との「労働条件に相違があり得ることを前提に、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、その相違が不合理と認められるものであってはならないとするものであり、職務の内容等の違いに応じた均衡のとれた処遇を求める規定」と解しています。

労働契約法

（期間の定めがあることによる不合理な労働条件の禁止） 第 20 条　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者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。

4 賃金項目ごとの評価

3 の理屈から、精勤手当は、休日以外出勤することを奨励する趣旨であって、皆勤を奨励する必要性に相違はないから、嘱託社員に精勤手当を支給しないことは不合理としました（精勤手当を計算の基礎として超勤手当に跳ね返っていないことも不合理）。その他の手当については、以下のような理由でいずれも不合理ではないとしています。

嘱託社員の条件が不合理でないことの理由	左の肉付け的理由
賃金歩合給は、一定水準配慮されたもの	賃金は低い水準ではない
住宅手当・家族手当は幅広い世代への生活費の補助として相応の理由がある	勤続後の定年退職者であり、老齢厚生年金の受給が予定され、それまで調整給がある
役付手当は、指定された役付者に対するもの	役付手当は年功給や勤続給ではない
賞与は、労務の対価の後払い、功労報償、生活費の補助、労働者の意欲向上等といった多様な趣旨を含む。	勤続後の定年退職者であり、老齢厚生年金の受給が予定され、それまで調整給がある

5 本判決の影響

精勤手当の趣旨は、多くの企業で本事案に共通すると考えられますから、正社員とそれ以外の労働者とで有無が決まることは不合理となります。また、本判決の賃金項目の趣旨を個別に考慮して不合理か否かと判定することは、先例となりますから、就業規則の策定にあたっては、参考とすべきことになります。

いずれにしても、高年齢者雇用は、重要な課題の一つで、高齢者であっても生き生きと働ける環境整備に向けて努力が必要です。

当法人では、就業規則改正、再雇用制度についてのご相談を承っております。

745-0031　周南市銀南街 21　銀南ビル 2 階
銀座社会保険労務士法人　代表社員　吉国　智彦
TEL　0834-34-0567　FAX　0834-34-0565
E-mail:ginzasyakaihoken@iaa.itkeeper.ne.jp