弁護士に聴く

判例から見る労働トラブルの防止対策

弁護士　宮澤俊夫

110

定年後再雇用社員の賃金

1、事案の概要

名古屋自動車学校の教習指導員として勤務し、定年退職後再雇用制度に基づいて引き続き嘱託職員として教習指導員をしていた者が、定年前後で職務の内容等に相違がないにもかかわらず、定年前後で賃金額に左記のような相違があるのは不合理であるとして提訴した。

①嘱託職員の基本給は正職員定年退職時の45％以下

②正職員に支給されていた家族手当が支給されていない

③賞与（一時金）は4万円から10万円程度と定年退職時の賞与を大幅に下回る。

2、名古屋地裁令和2年10月28日判決

⑴基本給

正職員定年退職時の賃金は、18万円であり、同年代の賃金センサス上の平均賃金を下回る水準であった。嘱託職員の基本給は、平均賃金に満たない正職員定年退職時の賃金を大きく下回る。このような帰結は、労働者の生活保障の観点からも看過しがたい水準に達しているというべきである。

嘱託職員の基本給が定年退職時の基本給の60％を下回る限度で不合理と認められる。

⑵家族手当

正職員は、幅広い世代の者が存在しうるところ、そのような正職員について家族を扶養するための生活費を補助すること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り、これらの事情を考慮すると家族手当の相違は不合理とは認められない。

⑶賞与

嘱託職員一時金は、正職員定年退職時の賞与を大幅に下回る結果、職務上の経験に劣る若年職員の賞与を下回るばかりか、賃金の総額が正職員定年時の60％以下にとどまる帰結をもたらしているものであって、労使自治が反映された結果でもない以上、その相違は、労働者の生活保障という観点も踏まえ、正職員定年退職時の60％の金額に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。

3、定年前後の労働条件の相違の不合理性

パート・有期雇用労働者雇用管理法八条は、正社員と有期雇用労働者との不合理な待遇の相違を禁止しています。

定年後再雇用により有期雇用となった労働者に対しても同法理が適用されます。本件と同種事案の長澤運輸事件で、最高裁平成30年6月1日判決は、定年前後の労働条件の相違の不合理性の判断に当たっては、両者の賃金総額を比較することのみによるのではなく、賃金項目の趣旨を個別に考慮すべきものと解しています。長澤運輸事件では、定年後社員の年収が定年前の79％程度であったことを踏まえ、基本給の相違が2ないし12％の相違であること、賞与が支給されないこと、家族手当が支給されないことの相違についてその不合理性を否定しました。

これに対して、名古屋自動車学校事件では、そもそも定年前の基本給が安いうえに、定年後の基本給は、その安い定年前の基本給の45％以下となっている点を考慮し、労働者の生活保障の観点を踏まえ、賞与額の相違とともに、これらの相違を不合理であると判断しました。

（愛知労働局労災法務専門員）

イラスト・源　安孝