

主 文

- 1 原判決を取り消す。
- 2 被控訴人らの控訴人に対する各主位的請求及び各予備的請求をいずれも棄却する。
- 3 訴訟費用は、第 1、2 審を通じて、被控訴人らの負担とする。

事 実 及 び 理 由

第 1 控訴の趣旨

主文と同旨

第 2 事案の概要等

1 事案の要旨

本件は、控訴人を定年により退職した後に、控訴人との間で期間の定めのある労働契約（以下「有期労働契約」ともいう。）を締結して就労している従業員（以下「有期契約労働者」という。）である被控訴人らが、控訴人と期間の定めのない労働契約を締結している従業員（以下「無期契約労働者」という。）との間に不合理な労働条件の相違が存在すると主張して、①主位的に、当該不合理な労働条件の定めは労働契約法 20 条により無効であり、被控訴人らには無期契約労働者に関する就業規則等の規定が適用されることになるとして、控訴人に対し、当該就業規則等の規定が適用される労働契約上の地位に在ることの確認を求めるとともに、その労働契約に基づき、当該就業規則等の規定により支給されるべき賃金と実際に支給された賃金との差額及びこれに対する各支払期日の翌日以降支払済みまで商事法定利率年 6 パーセントの割合による遅延損害金の支払を求め、②予備的に、控訴人が上記労働条件の相違を生じるような嘱託社員就業規則を定め、被控訴人らとの間で有期労働契約（嘱託社員労働契約）を締結し、当該就業規則の規定を適用して、本来支払うべき賃金を支払わなかったことは、労働契約法 20 条に違反するとともに公序良俗に反して違法であるとして、控訴人に対し、民法 709 条に基づき、その差額に相当する額の損害賠償金及びこれに対する各賃金の支払期日以降の民法所定の年 5 パーセントの割合による遅延損害金の支払を求めた事案である。

原判決は、被控訴人らの各主位的請求をいずれも認容したので、これを不服とする控訴人が、原判決を取り消し、被控訴人らの各主位的請求及び各予備的請求をいずれも棄却することを求めて、控訴した。

2 前提事実並びに争点及び争点に関する当事者の主張

(1) 前提事実並びに争点及び争点に関する当事者の主張は、下記 (2) のとおり原判決を補正し、下記 (3) のとおり当事者双方の当審における各補充主張を摘示するほかは、原判決の「事実及び理由」中の「第 2 事案の概要」の 1 ないし 3 に記載のとおりであるから、これを引用する。

(2) 原判決の補正

ア 6 頁 14 行目から 15 行目にかけての「出席率」を「出勤率」に改める。

イ 14 頁 13 行目の「28、」の次に、「原審控訴人代表者本人尋問の結果」を加える。

ウ 15 頁 20 行目の「使用者」から同 22 行目の「との間に」までを「有期契約労働者と無期契約労働者の間に」に改める。

(3) 控訴人の当審における補充主張

ア 労働契約法 20 条にいう労働条件の相違は、条文の文言どおり、「期間の定めがあることにより」生じたものでなければならない。このことは、労働契約法施行通達（平成 24 年 8 月 10 日付け基発 0810 第 2 号）が、「…期間の定めがあることを理由とした不合理な労働条件の相違と認められる場合を禁止する…」としていること等からも明らかである。

控訴人は、正社員たる地位と、（高齢者雇用安定法により義務付けられている）定年退職後の再雇用による嘱託者という地位の区別に基づいて、労働条件（賃金）に区別を設けているものであり、期間の定めの有無により労働条件の相違を設けているのではない。

イ 労働契約法 20 条における①職務の内容、②職務の内容及び配置の変更の範囲、並びに③その他の事情は、並列的なものであって、それらの間に優劣又は主従の関係はない。

原判決は、短時間労働者の雇用管理の改善等に関する法律 9 条を引用して、上記①及び②が不合理性の判断の重要な要素であると解釈している。しかし、同法を参酌するのであれば、短時間労働者の待遇についての原則的規定である 8 条を引用すべきであるところ、同条は、短時間労働者及び通常の労働者の各待遇の相違は、それぞれ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としており、これは、労働契約法 20 条にならって新設された規定である。原判決の上記解釈は、労働契約法に、短時間労働者の雇用管理の改善等に関する法律 9 条に沿った新しい条文を付け加えるものであり、法解釈の範囲を逸脱している。

ウ 本件は、高齢者雇用安定法に基づく高齢者の雇用確保措置が問題となっている事案であり、そのことの特異性が「その他の事情」として考慮されるべきである。すなわち、控訴人にとって定年退職者の再雇用が義務的なものであること、定年退職者の職務を変更しないことはその者らにとって有利であり、むしろ当然であって合理性を基礎付けること、高齢者雇用継続給付という、高齢者の継続雇用を支援する制度があること等の事情がある。

そして、社会的事実としても、定年後の継続雇用においては、職務の内容等に変更がなくても賃金が減額されることがほとんどである。

賃金額の相違の程度も、労働契約法 20 条の不合理性の判断において考慮すべきである。そして、本件有期労働契約の賃金の減額幅は、同業他社の賃金水準等を考慮すると合理性がある。

エ 労働契約法 20 条は、均衡待遇（均等待遇ではない）の考え方に立って、有期契約労働者の「公正な待遇」を図るものであって、同一労働同一賃金の原則を前提としたものではない（およそ実定法上同原則を定めた規定はない。）。すなわち、同一の職務内容でも、賃金をより低くすることが不合理とされない場合があることを前提としている。

そのことから、労働契約法 20 条の「不合理と認められる」とは、「均衡待遇の趣旨から容認できない程度に公正さを欠く労働条件の相違」又は「法的に否認すべき内容ないし程度で不公正に低いもの」と認められることを必要とするというべきである。

そして、前記の諸事情からは、本件の有期労働契約の労働条件が不合理であるとは認められない。

（4）被控訴人らの当審における補充主張

ア 労働契約法 20 条の「期間の定めがあることにより」とは、期間の定めがあること（有期労働契約であること）と労働条件の相違との間に、一定の因果関係が存在することを要件とすることを定めたものであり、期間の定めがあることと明らかに関係のない相違を排除する趣旨にすぎない。

なお、控訴人が指摘する労働契約法施行通達自体が、定年後の継続雇用に同法 20 条が適用されることを想定している。

イ 労働契約法 20 条の①職務の内容、②職務の内容及び配置の変更の範囲、並びに③その他の事情について、①と②が特に重要な考慮要素である旨判示した原判決の判断は、同条の解釈として妥当である。

まず、一般に、「その他の」の前に現れる語は、後に出てくる語の例示であり、特に例示された事項が重要であるとの解釈には合理性がある。

また、賃金が労働者にとって特に重要な労働条件であることは明らかである。

そして、有期契約労働者と無期契約労働者の間で、前記①及び②が同一であるのに、労働条件の相違が契約自由の原則の下で違法とされてこなかったため、労働契約法 20 条が定められたことに鑑みれば、前記①及び②が同一である以上、特に重要な賃金額に相違を設けることは、その程度に関わらず、これを正当とすべき特段の事情がない限り不合理であるとすべきである。

なお、労働契約法 20 条と、短時間労働者の雇用管理の改善等に関する法律 9 条とは異質の規定ではなく、前者の解釈において後者を参酌することに問題はない。

ウ 高年齢者雇用確保措置としての有期労働契約と一般の有期労働契約の間に一定の相違があるとしても、それが賃金の相違の合理性を説明できるものであるかどうか不明である。控訴人が提出する証拠（乙 33、34）によっても、定年後の継続雇用に、職務内容等が変わらないのに賃金水準を下げるのが企業全般で広く行われているとは認められない。

また、控訴人は、定年後の継続雇用に約 3 割も賃金を切り下げることについて、世間一般の賃金水準との比較等について述べるのみで、控訴人自体の事情に即して具体的に説明することをしていない。控訴人は、賃金抑制の手段として定年後の継続雇用を選択したものであって、そうすると、一般の有期労働契約と異ならず、本件について特殊な事情などない。

エ 賃金を構成する個々の手当についてみると、控訴人における職務給は、従業員が乗務する車両の種類や大きさにより要求される運転技量や責任が異なるため、それら車両の種

類や大きさに応じて支払われるものであるから、同一の車両に乗務し、同じ業務をする以上、等しく支払われるべきものであるのに、被控訴人らには支払われていない。

また、役付手当は、実質的には年功給又は勤続給的な性格のものであるにもかかわらず、被控訴人 X1 は定年前には支払われていたのに、定年後は支払われていない。

精勤手当、住宅手当、家族手当、賞与についても、それぞれの趣旨からは、定年後再雇用者である被控訴人らにも支払われるべきである。

以上のとおり、被控訴人らに対する賃金を減額したこと自体及びその減額幅に合理性がないだけでなく、賃金を構成する個々の諸手当についても、それらの趣旨からは、不支給に合理性があるとは認められない。

第3 当裁判所の判断

1 当裁判所は、被控訴人らの控訴人に対する各主位的請求及び各予備的請求はいずれも理由がないものと判断する。その理由は、下記のとおりである（当審における当事者の各補充主張に対する判断を含む。）。

2 争点1（労働契約法 20 条違反の有無）について

(1) 本件の有期労働契約は、期間の定めのある労働契約であるところ、その内容である賃金の定め（前提事実 (3) ウ (エ) の定めをいう。以下同じ。）は、正社員（控訴人との間で期間の定めのない労働契約を締結している撒車等の乗務員）の労働契約の内容である賃金の定め（前提事実 (2) アからシまでの定めをいう。以下同じ。）と相違しているから（以下、この相違を「本件相違」という。）、本件の有期労働契約には、労働契約法 20 条の規定が適用されることになる。

(2) ア この点、控訴人は、本件の有期労働契約の内容である労働条件は、定年退職後の労働契約として新たに設定したものであり、定年後再雇用であることを理由に正社員との間で労働条件の相違を設けているのであって、期間の定めがあることを理由として労働条件の相違を設けているわけではないから、本件の有期労働契約に労働契約法 20 条の規定は適用されない旨主張する。

イ しかしながら、労働契約法 20 条は、有期契約労働者と無期契約労働者との間の労働条件の相違が不合理なものであることを禁止する趣旨の規定であると解されるところ、同条の「期間の定めがあることにより」という文言は、有期契約労働者の労働条件が無期契約労働者の労働条件と相違するというだけで、当然に同条の規定が適用されることにはならず、当該有期契約労働者と無期契約労働者の間の労働条件の相違が、期間の定めの有無に関連して生じたものであることを要するという趣旨であると解するのが相当であるが、他方において、このことを超えて、同条の適用範囲について、使用者が専ら期間の定めの有無を理由として労働条件の相違を設けた場合に限定して解すべき根拠は乏しい。

現実に、我が国における有期労働契約は、雇用者側からは、賃金節約や労働力の需要変動等に基づく雇用調整を弾力的に行うこと等を目的として締結されることが多く、被用者側からは、勤務時間、勤務地ないし責任の度合い等について自己の家庭状況等に合った働

き方ができるという観点や、専門分野の知識経験等特別の資質等を生かすという観点から選択されることがあるものである（甲 31、32）。そして、雇用者が、賃金節約や雇用調整の弾力性を図るために締結した有期労働契約について、事案の内容次第で労働契約法 20 条が適用されることは論をまたないところである。

しかるところ、本件において、有期契約労働者である嘱託社員の労働条件は、再雇用者採用条件によるものとして運用されており、無期契約労働者である正社員の労働条件に関しては、正社員就業規則及び賃金規定が一律に適用されているのであって、有期契約労働者である嘱託社員と無期契約労働者である正社員の間には、賃金の定めについて、その地位の区別に基づく定型的な労働条件の相違があり、これにより被控訴人らの賃金が定年時のものより減額されていることから、控訴人が、高年齢者雇用安定法が定める選択肢の 1 つとして、被控訴人らと有期労働契約を締結したのは、賃金節約や雇用調整を弾力的に図る目的もあるものと認められる（甲 7、乙 4、25 等）。よって、当該労働条件の相違（本件相違）が期間の定めの有無に関連して生じたものであることは明らかというべきである。

ウ したがって、この点に関する控訴人の主張を採用することはできない。

（3）そこで、本件相違が不合理と認められるものであるか否かを次に検討する。

ア 労働契約法 20 条は、有期契約労働者と無期契約労働者の間の労働条件の相違が不合理と認められるか否かの考慮要素として、①職務の内容、②当該職務の内容及び配置の変更の範囲のほか、③その他の事情を掲げており、その他の事情として考慮すべきことについて、上記①及び②を例示するほかに特段の制限を設けていないから、労働条件の相違が不合理であるか否かについては、上記①及び②に関連する諸事情を幅広く総合的に考慮して判断すべきものと解される。

イ 本件において、嘱託社員である被控訴人らと正社員の間には、業務の内容及び当該業務に伴う責任の程度に差異がなく（前提事実（5）オ）、控訴人が業務の都合により勤務場所や業務の内容を変更することがある点でも両者の間に差異はないから（同（5）エ）、有期契約労働者である被控訴人らの職務の内容（上記①）並びに当該職務の内容及び配置の変更の範囲（上記②）は、無期契約労働者である正社員とおおむね同じであると認められる。また、被控訴人らの職務内容に照らし、定年の前後においてその職務遂行能力について有意の差が直ちに生じているとは考えにくく、実際にもそのような差が生じていることや、雇用期間中にそのような有意の差が生じると推測すべき事情を認めるに足りる証拠もないから、職務の内容（上記①）に準ずるような事情の相違もない。

ウ そこで、前記③のその他の事情について検討する。

（ア）本件の有期労働契約は、控訴人が高年齢者雇用安定法により義務付けられている高年齢者雇用確保措置の選択肢の 1 つとして、控訴人を定年により退職した被控訴人らと控訴人の間で締結された労働契約である。

高年齢者雇用安定法は、高年齢者雇用確保措置として、定年後の継続雇用制度の導入のほかに、定年の年齢の引上げと定年の定め廃止を定めているが、実際に企業で採用され

ているのは継続雇用制度の導入が最も多いと認められる（乙 34）。すなわち、控訴人が定年退職者に対する雇用確保措置として選択した継続雇用たる有期労働契約は、社会一般で広く行われているものである。

（イ）従業員が定年退職後も引き続いて雇用されるに当たり、その賃金が引き下げられるのが通例であることは、公知の事実であるといつて差し支えない（なお、甲 35、乙 35 参照）。そして、このことについては、我が国において、安定的雇用及び年功的処遇を維持しつつ賃金コストを一定限度に抑制するために不可欠の制度として、期間の定めのない労働契約及び定年制が広く採用されてきた一方で、平均寿命の延伸、年金制度改革等に伴って定年到達者の雇用確保の必要性が高まったことを背景に、高年齢者雇用安定法が改正され、同法所定の定年の下限である 60 歳を超えた高年齢者の雇用確保措置が、ごく一部の例外を除き、全事業者に対し段階的に義務付けられてきたこと、他方、企業においては、定年到達者の雇用を義務付けられることによる賃金コストの無制限な増大を回避して、定年到達者の雇用のみならず、若年層を含めた労働者全体の安定的雇用を実現する必要があること、定年になった者に対しては、一定の要件を満たせば在職老齢年金制度（乙 49、50）や、60 歳以降に賃金が一定割合以上低下した場合にその減額の程度を緩和する制度（高年齢雇用継続給付）があること、さらに、定年後の継続雇用制度は、法的には、それまでの雇用関係を消滅させて、退職金を支給した上で、新規の雇用契約を締結するものであることを考慮すると、定年後継続雇用者の賃金を定年時より引き下げることにそれ自体が不合理であるということとはできない。

なお、この点について、社会の実相として、60 歳の定年後に継続雇用の措置が採られることが多く、その際 60 歳までの処遇と比べて低い処遇になることが一般化していることについては、様々な事情を考慮すれば、一般的には合理的なものと考えられるとの見解が公的に示されているところである（甲 35）。

（ウ）次に、控訴人が属する運輸業を含めて、定年後の継続雇用制度の導入の状況についてみると、独立行政法人労働政策研究・研修機構の平成 26 年 5 月付けの「高年齢社員や有期契約社員の法改正後の活用状況に関する調査」結果（乙 33、34）によれば、企業全体の傾向として、継続雇用制度を採用する会社が多く、その多数が、定年前後で継続雇用者の業務内容並びに勤務の日数及び時間を変更せず、継続雇用者に定年前と同じ業務に従事させながら、定年前に比べて賃金を引き下げていることが認められる。

被控訴人の属する業種（運輸業）又は規模の企業についてみても、定年到達後の継続雇用者の仕事内容、所属部署並びに勤務の日数及び時間については「定年到達時と同じ仕事内容」とするものが 87.5 パーセントであり（運輸業の平均）、「定年到達時点と同じ部署及び勤務場所」とするものが 90 パーセント超（従業員数が 50 人～100 人未満の企業の平均）であり、「フルタイム（日数も時間も定年前から変わらない）」とするものが 84.6 パーセントである（運輸業の平均）。他方、年間給与に関しては、定年到達時の水準（手当や賞与等を含む。）を 100 とした場合の継続雇用者の水準（該当者の平均）についての回答結果は、

平均値が 68.3、中央値が 70.0（なお、従業員数が 50 人から 100 人未満の企業の平均値は、70.4 である。）であって、大幅に引き下げられていることが認められる。

したがって、控訴人が属する業種又は規模の企業を含めて、定年の前後で職務の内容（上記①）並びに当該職務の内容及び配置の変更の範囲（上記②）が変わらないまま相当程度賃金を引き下げることは、広く行われているところであると認められる。

（エ）控訴人において、被控訴人ら有期労働契約者と無期契約労働者の間で労働条件に差（本件相違）があることが、不合理と認められるものであるか否かを検討する。

控訴人における正社員の賃金体系は、基本給に年功的要素が取り入れられているものの、そのほかの賃金項目については、基本給の違いが金額に反映されることとなる超勤手当を別にすれば、勤続年数や年齢による違いがなく、基本給が最も低くなる在籍 1 年目で 20 歳以下の従業員（在籍給 8 万 9100 円、年齢給ゼロ円）と、基本給が最も高くなる在籍 41 年目以上で 50 歳以上の従業員（在籍給 12 万 1100 円、年齢給 6000 円）の間の賃金水準の相違は、月例賃金が 3 万 8000 円、賞与（基本給の 5 か月分）が 19 万円（3 万 8000 円×5 か月）であり、年間 64 万 6000 円程度である。

他方、本件請求に係る期間について、被控訴人らが正社員であったとした場合に支給されるべき賃金と被控訴人らに実際に支給された賃金の差額は、原判決別紙 2 から 4 まで（請求債権目録）に記載のとおりであり、被控訴人らに対する賃金の引下げ幅は、超勤手当を考慮しなくとも、年間 64 万 6000 円を大幅に上回るものである。

しかし、控訴人は、被控訴人らを含めた定年後再雇用者の賃金について、定年前の 79 パーセント程度になるように設計しており、現実には、定年 1 年前の年収と比較すると、被控訴人 X1 について約 24 パーセントの減、被控訴人 X2 について約 22 パーセントの減、被控訴人 X3 について約 20 パーセントの減となっており（なお、本件の当事者ではないが、A について 23 ないし 24 パーセントの減、B について 15 ないし 16 パーセントの減である。）、控訴人の想定と大差なく、かつ、前記のとおり控訴人の属する規模の企業の平均の減額率をかなり下回っている（乙 47、48、51、原審被控訴人代表者本人）。このことと、控訴人は、本業である運輸業については、収支が大幅な赤字となっていると推認できること（乙 5 ないし 7）を併せ考慮すると、年収ベースで 2 割前後賃金が減額になっていることが直ちに不合理であるとは認められない。

（オ）被控訴人らは、個々の労働条件、具体的には賃金構成の各項目について、その相違が不合理であるか否かが判断されるべきものであると主張する。

しかし、前記のとおり、もともと定年後の継続雇用制度における有期労働契約では、職務内容等が同一で、その変更の範囲が同一であっても、定年前に比較して一定程度賃金額が減額されることは一般的であり、そのことは社会的にも容認されていると考えられること、控訴人が、①無期契約労働者の能率給に対応するものとして有期契約労働者には歩合給を設け、その支給割合を能率給より高くしていること、②無事故手当を無期契約労働者より増額して支払ったことがあること、③老齢厚生年金の報酬比例部分が支給されない期

間について調整給を支払ったことがあるなど、正社員との賃金の差額を縮める努力をしたことに照らせば、個別の諸手当の支給の趣旨を考慮しても、なお不支給や支給額が低いことが不合理であるとは認められない。

（カ）正社員の場合には、勤続するにつれて基本給が増額され、3年以上勤務すれば退職金が支給されるのに対し、嘱託社員の場合には、勤続しても基本賃金その他の賃金の額に変動はなく、退職金が支給されることもないとしても、被控訴人らが一旦退職して退職金を受給していること、その年齢等を考慮すると、本件の有期契約労働者が長期にわたり勤務を続けることは予定されていないことを考慮すると、不合理性を基礎付けるものとはいえない。

（キ）なお、前記のとおり、控訴人は、定年退職者を再雇用して正社員と同じ業務に従事させる方が、新規に正社員を雇用するよりも賃金コストを抑えることができるという意図を有していたと認められる。しかし、前記のとおり、定年退職者の雇用確保措置として、継続雇用制度の導入を選択することは高年齢者雇用安定法が認めるところであり、その場合に職務内容やその変更の範囲等が同一であるとしても、賃金が下がることは、広く行われていることであり、社会的にも容認されていると考えられるから、前記の控訴人の意図は、労働契約法 20 条にいう不合理性を当然に基礎付けるものではない。そして、平均して 2 割強という賃金の減額率が、不合理といえないことも前記のとおりである。

（ク）控訴人は、前記前提事実のとおり、平成 24 年 3 月以降、定年後再雇用者の労働条件について本件組合との間で団体交渉を実施しており、その過程で、定年後再雇用者の基本賃金の 2 万円の増額（前提事実（4）エ（ウ））、無事故手当と基本賃金の改定（同（4）オ（ウ））、老齢厚生年金の報酬比例部分の未支給期間について調整給の支給（同（4）力（イ））、同調整給の増額（同（4）カ（エ））等の労働条件の改善を実施してきたことが認められる。これらの労働条件の改善は、いずれも、控訴人と本件組合が合意したのではなく、控訴人が団体交渉において本件組合の主張や意見を聞いた後に独自に決定して本件組合に通知したものであり、また、控訴人は、本件組合が、定年後再雇用者の賃金水準について実質的な交渉を行うために、現状と異なる賃金引下げ率による試算や経営資料の提示等を繰り返し求めてきたのに対し、その要求に一切応じていない（同（4）エ（イ）、（エ））という事情はあるものの、控訴人と本件組合の間で、定年後再雇用者の賃金水準等の労働条件に関する一定程度の協議が行われ、控訴人が本件組合の主張や意見を聞いて一定の労働条件の改善を実施したものとして、考慮すべき事情である。

（ケ）なお、控訴人は、控訴人の支給する賃金が同規模の同業他社と比較して高額であると主張する。しかし、控訴人が提出する証拠（乙 32、96）によっても、業種による違いや勤務態様（労働時間等）の差が不明であり、上記主張を直ちに採用することはできない。

（4）以上によれば、本件相違は、労働者の職務の内容、当該職務の内容及び配置の変更の範囲その他の事情に照らして不合理なものであるということとはできず、労働契約法 20 条に違反するとは認められない。

よって、その余の点について判断するまでもなく、被控訴人らの各主位的請求はいずれも理由がない。

3 争点 3（不法行為の成否等）について

前記のとおり、控訴人が、被控訴人らと有期労働契約を締結し、定年前と同一の職務に従事させながら、賃金額を 20 ないし 24 パーセント程度切り下げたことが社会的に相当性を欠くとはいえず、労働契約法又は公序（民法 90 条）に反し違法であるとは認められない。

したがって、その余の点について判断するまでもなく、被控訴人らの各予備的請求はいずれも理由がない。

第 4 結論

よって、控訴人の本件控訴に基づき、原判決を取り消して被控訴人らの控訴人に対する各主位的請求及び各予備的請求をいずれも棄却することとして、主文のとおり判決する。

東京高等裁判所第 12 民事部

裁判長裁判官 杉 原 則 彦

裁判官 山 口 均

裁判官 高 瀬 順 久