

高年齢労働者の再雇用と労働条件

畑 中 祥 子

はじめに

現在、高年齢者雇用安定法（正式「高年齢者等の雇用の安定等に関する法律」）。以下、「高年法」という。）における継続雇用制度（再雇用制度⁽¹⁾）が企業において導入された場合、定年退職者が再雇用を希望すれば企業はそれを拒否できない。ただし、再雇用時の労働条件は、定年退職前と比べて再雇用後では特に賃金について大幅に引き下げられるケースが多い。このような再雇用時の労働条件の引き下げに関して、定年退職前に比べて職務の内容に変更があり、負担の軽減がみられるならば、賃金の低下にも理由があるといえるが、職務の内容に差異がないにもかかわらず労働条件が引き下げられるならば、そのような労働条件の設定のあり方は検証されるべきであろう。⁽²⁾

従来、再雇用時の労働条件の引き下げは、これまでの労働条件の不利益変更の合理性の問題として議論されてきた⁽³⁾。そこに、定年退職前の正社

-
- (1) 厚労省平成28年「高年齢者の雇用状況」によれば、高年齢者雇用確保措置のうち継続雇用制度を導入する企業の割合は81.3%であり、60歳で定年退職した労働者のうち82.9%が継続雇用されている。また、継続雇用制度のうち再雇用制度である企業は83.5%であり、再雇用の内容は主に1年ごとの有期労働契約による再雇用を中心としている（厚労省「平成20年高年齢者雇用実態調査結果の概況」）。以下では継続雇用制度といった場合、再雇用制度を意味するものとする。
 - (2) X運輸事件 大阪高判平22・9・14労経速2091号7頁では、定年退職前と再雇用後とで4割程度の賃金の引き下げであれば、「全国の労使秩序上からみても、特段偏向しているものとも言い難い」と判断した。ただし、同事件は労契法20条制定前の事件である。
 - (3) 日本貨物鉄道事件 名古屋地判平11・12・27労判780号45頁、一橋出版事件 東京地判平15・4・12労判850号38頁、協和出版販売事件 東京地判平18・3・24労判917号79頁（ただし、高裁では不利益変更であることを否定した。）など。

員としての期間の定めのない無期労働契約における労働条件と再雇用後の有期労働契約における労働条件との比較、という新たな視点で争われた裁判例がみられる。これは、労働契約法(以下、「労契法」という。)20条が新たに制定されたことが大きく影響していることは間違いない。

そこで以下では、まず高年法における定年および高年齢者雇用確保措置に関連する法改正の変遷を概観し、次に、労契法20条の制定経緯と再雇用時の労働条件の引き下げについて初めて同条を根拠に争われた事件について検討していく。

1. 高年齢者雇用安定法

(1) 定年および高年齢者雇用確保措置に関する経緯

高年法は、1986(昭和61)年に「中高年齢者等の雇用の促進に関する特別措置法」を改正する形で制定された。同法は、「定年の引き上げ等による高年齢者の安定した雇用の確保の促進、高年齢者等の雇用の促進、定年退職者その他の高年齢者等退職者に対する就業の機会の確保等の措置を総合的に講じ、もって高年齢者等の職業の安定その他福祉の増進を図る」ことを目的として制定された(同法1条)。こうした立法目的を踏まえて、当初、定年年齢は60歳を下回らないようにするとの努力義務規定が置かれた(同4条)。1994(平成6)年改正において、60歳定年制が日本社会に浸透したことを踏まえて60歳未満の定年を禁止することとし、目的規定の文言の中に、「継続雇用制度の導入等による高年齢者の安定した雇用の確保の促進」が追加された。2000(平成12)年改正においては、65歳までの雇用確保の努力義務として、①定年年齢の引き上げ、②継続雇用制度の導入、③その他必要な措置をとることが規定されるに至り(同法4条の2)、2004(平成16)年改正において、65歳未満の定年を定める事業主に対し、65歳からの公的年金支給開始年齢と雇用とを接続させる趣旨で、65歳までの高年齢者雇用確保措置として、①定年年齢の引き上げ(同法9

条1項1号)、②継続雇用制度(現に雇用している高年齢者が希望するときは、当該高年齢者をその定年後も引き続いて雇用する制度をいう。)の導入(同2号)、③定年制の廃止(同3号)、のいずれかの措置をとることが義務付けられた。同改正法の施行通達⁽⁴⁾によれば、「高年齢者雇用確保措置によって確保されるべき雇用形態は、必ずしも本人の希望に合致した職種・労働条件の雇用を求めるものではなく、本措置の趣旨を踏まえたものであれば、常用雇用のみならず多様な雇用形態を含むものである」とされた。

また、同法9条2項には継続雇用制度の対象となる高年齢者にかかる基準の設定について、継続雇用制度の対象となる高齢労働者を労使協定で定める基準により選別できることになっていた。

特に同法9条1項は、導入された継続雇用制度が同条項違反の制度であった場合に同条項から直ちに継続雇用契約の成立という法的効果が発生するのか、つまり同条項の私法的効力の有無についてそれを否定する説⁽⁵⁾と肯定する説⁽⁶⁾とに分かれ学説上議論が展開されてきた。これに関し、同条項2号に定める継続雇用制度が導入されたといえるか否かが争われた事案において裁判所の見解は、「高年法は事業主のみならず国や地方公共団体も名宛人として、種々の政策を要求しており、社会政策誘導立法ないし政策実現型立法として、公法的性格を有して」おり、9条1項の義務は、「多様な制度を含むうる内容の規定となって」おり、「仮に同条項によって事業主に作為義務があるとしても、その作為内容が未だ抽象的で、直ちに私法的強行性ないし私法上の効力を発生させる程の具体性を備えていると

(4) 平16・11・4職高発1104001号。

(5) 櫻庭涼子「高年齢者の雇用確保措置－2004年法改正後の課題」『労働法率旬報』1641号46頁(旬報社 2007年)、小嶋典明「労働法における公法上の義務」『阪大法学』58号3・4巻591頁(2008年)など。

(6) 西谷敏「労働法規の私法的効力－高年齢者雇用安定法の解釈をめぐって」『法律時報』80巻8号80頁(2008年)、根本到「高年齢者雇用安定法9条の意義と同条違反の私法的効果」『労働法率旬報』1674号6頁(2008年)など。

までは認めがた」く、高年法には「同条1項に違反した場合について、労基法13条のような私法的効力を認める旨の明文規定も補充的効力に関する規定も存在しない」ことを理由に、「公法上の措置義務や行政機関に対する関与を要求する以上に、事業主に対する継続雇用制度の導入請求権ないし継続雇用請求権を付与した規定(直截的には私法的効力を認めた規定)とまで解することはできない」として私法的効力を否定している⁽⁷⁾。⁽⁸⁾

2012(平成24)年改正により、65歳までの高年齢者雇用確保措置のうち②の継続雇用制度については従来の対象労働者の選別の仕組みを廃止し、希望者全員を継続雇用することが事業主に義務付けられた(同法9条2項)。

これにより、定年退職後の労働者の多くが再雇用の機会を得て、公的年金の支給開始年齢である65歳までの「空白期間」を縮めることが可能になったものの、再雇用における雇用形態や労働条件は労使自治、多くは使用者側の一方的決定によるため、定年退職前と再雇用後とで職務内容に大差ないにもかかわらず、再雇用後の労働条件、特に賃金が大幅に切り下げられることに労働者が強い抵抗感を抱いても、甘んじて再雇用されるかそのまま再雇用されずに退職するかの二者択一を迫られることになり、このことが高年齢労働者の雇用継続を阻む大きな要因となっていることは間違いないであろう。

(2) 高年法9条2項に関する改正経緯

「希望者全員の65歳までの雇用確保」についての議論は2011(平成23)年9月12日第43回労働政策審議会職業安定分科会雇用対策基本問題部会

(7) NTT西日本事件 大阪地判平21・3・25労経速2037号12頁。

(8) 9条2項に関しては、対象労働者の選別の基準のあり方について一時期学会においても大きく取り上げられ、様々な見解が登場したが、現行高年法においては事業主に希望者全員の継続雇用義務が課せられるに至ったため本稿では割愛する。この点に関しては山下昇「継続雇用制度とその対象となる高年齢者に係る基準をめぐる法的問題」『日本労働法学会誌』114号20頁(法律文化社 2009年)を参照されたい。

（以下、「部会」という。）から始まった。⁽⁹⁾

同部会での議論の冒頭、厚労省の事務方（高年齢者雇用対策調査官）から、「我が国の人口・高齢化の推移」、「団塊の世代の高齢化」、「労働力人口及び労働力率の推移」、「労働力人口推移の見込み」⁽¹⁰⁾について説明があり、今後の日本の人口減少と高齢化のさらなる進行、労働力人口の大幅な減少見込みが示され、これを抑制する策として、「高齢者、女性への就業支援、若者への就業支援」を挙げている。併せて、「高年齢者の就業意欲」という調査結果を示し、大半が60歳を超えても働くことを希望していると分析した。さらに、アメリカ・イギリス・ドイツ・フランスを例にとり、日本においても「雇用と年金の接続」に向けた取り組みの必要性が示された。こうした前提のうえで「希望者全員の65歳までの雇用確保」の議論が始まったのである。⁽¹¹⁾

以下に、特に同部会における議論の中で、希望者全員の再雇用とした場合の使用者の「採用の自由」との関係および再雇用時の労働条件のあり方に関する論点についての委員の発言を紹介する。

①「採用の自由」に関する発言（第45回・47回部会）

「そもそも希望者全員の雇用確保ということで、一律に企業に課すことは、採用の自由という大原則にはかかわってこないものなのではないでしょうか。」との使用者側委員の質問に対し、当時の高年齢者雇用対策課長は、「継続雇用制度の場合は、通常の一一般の採用とは若干異なりまして、希望者全員を雇うということですから、自由というはある程度制約されざるを得ないということで、一般の採用とは同様に考えることはできないのではないかと

(9) 当部会では、「希望者全員の65歳までの雇用確保」と「年齢にかかわらず働ける環境の整備」をはじめとした今後の高年齢者の雇用全般についても議論されたが、紙幅の関係上本稿では前者の論点に絞って議論を紹介する。

(10) 同部会資料1

(<http://www.mhlw.go.jp/stf/shingi/2r9852000001ojt0-att/2r9852000001ojwp.pdf>)

(11) 当部会では定年年齢そのものの65歳への引き上げの議論もなされたが、時期尚早として継続審議とし、定年退職後の雇用継続措置の強化を中心に議論が進められた。

と考えております。

また、この高齢法の規定というか、世界というのは、基本的にそういった制度を導入していただくというのが基本になっております。つまり、個々の労働者の雇用義務を課するような仕組みにはなっていないということです。あるいは、それについて事業主に対して、罰則をもって強制するというような仕組みにはなっていないとか、あるいは単に継続雇用だけではなくて、定年の延長、定年の定めをなくすといった選択肢も用意されているといったことの全体を考えると、採用の自由との関係で、この制度が問題になるということはないと考えております。」と回答した。さらに、公益委員からは、「結びたくない契約を結ばされるのはおかしいという意味での採用の自由であれば、それは突き詰めれば私法上の効果の話になるので、そういう法律として作るかどうかという前提があると思います。それはいま事務局がお答えになったことだと思います。

あとは、採用の自由といっても、法律が制限している場合はいいということになっていますから、そういう法律があるならそれはいいでしょうという説明はできると思うので、現に高年法にいまもありますし、派遣法にも申込み義務⁽¹²⁾まではあるわけなので、特に憲法問題になるということではないと思います。むしろ、何が妥当かという観点で議論をしていいのかなとは思いますが。採用の自由という言葉の中身は、いろいろ解釈があると思います。」。

また、別の公益委員からは、「第9条を見ますと、『高年齢者雇用確保措置の導入についての規定』ということで、これが学説上は少し争いもあるところなのですが、個々の企業に対し、個々の労働者についての雇用の受入れ義務を課しているとは私は読めないで、そう考えますと、制度の導入についての義務づけをしているという点で言えば、言っている点のみであれば、採用の自由と直接に抵触するものではないと考えます。

(12) 2015(平成27)年改正以前。

しかし、これは高年法第9条第1項に従って、私法的効果が直接表れるということではなくて、普通は就業規則で定めます。就業規則で継続雇用制度について定めた場合には、労働契約法に基づいて、周知、その内容が合理的なものであれば、当然に各企業が対象となる労働者に対して雇用する義務が発生することになりますので、これは就業規則の効力として雇うことになろうかと思われれます。」と述べている。

このような見解に対して、第47回部会において、再度使用者側委員から「やはり再雇用というのは新たな採用の場面ということもありまして、それを一方の当事者である労働者の希望のみで雇用を確保しなければならぬということ、やはりどう考えても企業の採用の自由、あるいは契約の合意の原則にも反してくるのではないかと思わざるを得ません。また、いまも一律の雇用というような話がありましたが、これまでの基準においても、個々の企業の実情に即した対応ということで、労使協定による基準の設定というものを設けていたということ。これは本当に個々の企業の実情が違うということについて、それぞれで、労使できちんと制定をして結んできた今の基準だということを考えますと、やはり現行の労使協定に基づく基準の制度は維持すべきだと考えております。」として、希望者全員の再雇用制度とすることについて反対の意見が述べられていた。

②再雇用時の労働条件のあり方についての発言（第45回・47回部会）

公益委員から、「再雇用制度の中身自体には、あまり踏み込んでいない規制ですから、賃金を絶対に時給いくら以上にしなさいという規制には、少なくともいまはなっていないわけですから、そこは労使の労働契約、それこそ契約の自由で決めていいという建て前になっているわけですね。」。

また、同公益委員は、「60歳で雇用形態、労働条件等が変わることは確かなので、そこについて、どのような労働条件のどのような契約が結ばれ

るかに尽きるので、…60歳までと違う労働条件になることは確かだと思うのです」、「これはまさに新しい雇用を使用者側がオファーして、それで合意があれば、それでも希望があれば雇いなさいということなので、そこで私は採用の自由の話は、そこになおあるのではないかと思います。決して定年延長をそのまま延長しろということではないので、そこは労使が折り合わなければ雇用されないのです、それはまさに希望者全員というのも、当然、希望する雇用の中身が変わっていいという前提で、今回考えられていますので、その意味では会社側の採用の自由というのは、一応そこでは担保がまだあるのではないかと私は思います。

その関係で、60歳以降はどのような就業規則にするかというのは、もちろんまた別の話です。いまある制度から、いまの基準の下で、60歳以降の雇用についての基準がある、今回そこが強化されるのであれば、会社として少し労働条件について見直しを、あるいは不利益な変更をしたいかもしれません。その場合は先ほどから出ているように、合理的な範囲で制度の変更をするということはおそらく可能ですし、そのときにこのように高年法が変わって、少し使用者側が負う義務が厳しくなったという点も、必要性で考慮されると思いますので、そこはバランスを取った労働条件の見直しは可能なのではないかと、一般論ですが私は思います。あくまでも、それは裁判所などでどのように判断されるかは、決してここで決める話ではないのですが、一般論としては、そういうことは可能なのではないかと思います。」と述べている。

以上の発言から、同条項は高年齢者雇用確保措置として列挙された3つの措置のうちいずれかを企業が選択して導入することを義務付ける規定に過ぎないため、再雇用制度を導入した場合であっても、同制度は就業規則等で規定されることで労働契約上の義務として使用者は希望者の再雇用義務を負うのであって、同条項は採用の自由と抵触しない⁽¹³⁾、再雇用時の

(13) 注7)の裁判例の判決と同旨。

労働条件の問題も、労働条件が定年退職前より大きく引き下げられた場合には労働者は再雇用を希望しないので、この点においても使用者の採用の自由は担保されている、という同部会の立場が明らかにされた。

実際の同部会の議事録を読む限り、これまで希望者全員の再雇用に難色を示してきた使用者側委員は、定年退職前と再雇用後とで労働条件は同一である必要はない、再雇用時に労働条件は改めて設定すればいいという趣旨の説明を受けて、希望者全員の再雇用について表立って反対することはなくなった。定年前と再雇用後で同じ仕事をしていても労働条件面については自由に設定できるのであれば経験豊富な使い勝手のいい労働力を安く確保できるという企業側にとってのプラスの面を見出したとしてもおかしくはないだろう。⁽¹⁴⁾

2. 有期労働契約と労働条件－労契法20条

(1) 再雇用と労働条件

再雇用時に定年退職前の労働条件から大幅に切り下げられた労働条件を適用された場合、どの程度までの切り下げならば認められるのかについて、これを単に新規契約の場面と捉えて、労契法7条に求められる「労働条件としての合理性」で足りるのか、労契法10条で求められる従前の労働条件の「不利益変更の合理性」が求められるのかという論点がある。定年年齢の延長を契機とした労働条件の不利益変更が争われたいくつかの裁判例⁽¹⁵⁾を踏まえて、継続雇用制度に基づく再雇用労働者の労働条件に関して、それまで設定のなかった労働条件を新たに設定するという点は共通

(14) ほぼ同時期に並行して労働政策審議会労働条件分科会において「期間の定めを理由とする不合理な処遇の解消」について労働契約法改正の議論が新たに始まった。同時期に高年法改正と労契法改正が議論されているながら、定年退職後の再雇用時の労働条件については労働契約法改正議論の中には登場していない。

(15) 第四銀行事件 最二小判平9・2・28民集51巻2号705頁、日本貨物鉄道事件 名古屋地判平11・12・27労判780号45頁、協和出版販売事件 東京高判平19・10・30労判963号54頁。

しているが、再雇用は形式的には新規の労働契約の締結ではあるという点は異なるものの、①全くの新規契約というわけではないこと、②2012(平成24)年法改正後はむしろ実質的な継続性が一層強まったとして、再雇用後の労働条件が定年退職前の労働条件と大幅に不利益変更された場合には労契法10条の不利益変更の合理性判断の審査に服すると考えるべきとの見解が示されている⁽¹⁶⁾。

再雇用後の労働条件に関しては上述のように労働条件の不利益変更を土台として議論されることが中心で、定年前の無期労働契約時の労働条件と定年後の再雇用による有期労働契約における労働条件との比較という視点はみられなかった。それは、2012(平成24)年の労働契約法改正によって20条が導入された後も同様であった。

(2) 労働契約法20条の制定経緯

非正規労働者である有期契約労働者と正社員としての無期契約労働者の間の賃金をはじめとする労働条件の著しい格差について、労働者の中に非正規労働者が増加し⁽¹⁷⁾、かつ、正社員と大差ない仕事をする非正規労働者が多くみられ正社員の非正規労働者による代替化が進んでいる状況を踏まえ、「短時間労働者の雇用管理の改善等に関する法律」(以下、「パート法」という。)が2007(平成19)年に改正され、同法8条に、①業務の内容及び当該業務に伴う責任の程度(以下、「職務の内容」という。)が当該事業所に雇用される通常の労働者との短時間労働者、②当該事業主と期間の定めのない労働契約を締結している短時間労働者、③当該労働者との雇用関係が終了するまでの全期間において、その職務の内容及び配置が当該

(16) 原昌登「高年齢者雇用に関する日本法の解釈をめぐる問題」『日本労働法学会誌』124号25頁(法律文化社 2014年)。同論文では紙幅の関係で労契法20条については省略されている。

(17) 総務省「労働力調査(詳細集計)」(年平均)によれば、2015(平成27)年の非正規労働者(正社員以外)の割合は37.5%。

通常の労働者の職務の内容及び配置の変更の範囲と同一の範囲で変更されると見込まれる短時間労働者、について、短時間労働者であることを理由に賃金、教育訓練、福利厚生その他の待遇についての差別的取扱いが禁止（均等処遇）された。⁽¹⁸⁾ ただし、同法8条の適用対象となる短時間労働者とは上記①②③の要件をすべて満たすものとされ、その後の改正で②の無期契約の条件は削除されたものの（現行法9条）、①③については通常の労働者（正社員）との同一性が差別禁止の要件であるため、同条の適用を受け正社員と同一の労働条件を享受できるパート労働者はごく少数に限定された。さらに、現行パート法10・11・12条は9条の適用がないパート労働者についての賃金、教育訓練、福利厚生についての均衡処遇の努力義務、配慮義務を定めるのみで、正規・非正規労働者間の労働条件格差を強制力をもって是正する規定とはなっていない。

このような状況の中、2012（平成24）年に労働契約法が改正され、新たに有期労働契約の無期労働契約への転換制度（18条）、判例法理であった雇止め法理の法定化（19条）、そして期間の定めがあることによる不合理な労働条件の禁止（20条）の規定が導入された。

20条は、「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人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（以下この条において「職務の内容」という。）、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。」と規定している。上述したパート法が対象を極端に狭く設定して適用可能性の低い規定（同法9条）や強制力の伴わない規定（同法10～12条）にとどまっているのに対し、労契法

(18) それ以外の非正規労働者に関しては均衡に配慮した処遇を求められる規定が導入された（同法9条・10条11条。現行パート法では、10条・11条・12条）。

20条は、対象は有期契約労働者に限定されているものの、「職務の内容や職務の内容及び配置の変更の範囲その他の事情」について無期契約労働者との同一性までを求めるものではなく、総合考慮の際の考慮要素として捉えることで有期契約労働者全般に適用可能性があり、かつ、民事的効力を伴った規定となっていることが特徴である。

20条制定に関して、当時、法改正に関する議論を行ったのは厚生労働省労働政策審議会労働条件分科会（以下、「分科会」という。）であった。同分科会において、20条に規定された考慮要素について、当時の労働条件政策課長は、「考慮要素についても余り具体的な書き方をすると、いろいろ漏れることもあるかなというふうに思ひまして、一定の抽象度で、しかも判断要素としては十分なものという考え方で書かせていただいております。職務の内容、配置の変更の範囲を考慮するというのは、パート労働法8条⁽¹⁹⁾がパート法の均等取扱いの規定なんですけれども、ここでは通常労働者と比較可能なパートタイム労働者をとらえるときに用いている文言を使わせていただいております、こういう抽象度のレベルで考慮要素を書くということを中心に、検討してはどうかという御提案でございます」と述べ、以上の判断要素を取り上げた理由として「パート労働法のこれまでの経過を考えると、要はパートと通常労働者に違いがあれば、違いがある前提で雇用管理してよいということ。同じであれば同じように雇用管理しなければならないということの重要な要素であり、かつ、労使がこれまで十分議論して合意してきた要素という性格もありますので、こういった要素をとらえて御議論いただくのがよろしいのではないかというふうに思っております。

ただ、パート法のところは、ほかのパートタイム労働者の中から抽出して正社員と比べる対象にするという非常に限定的な意味での要素の使い方をしておりますけれども、ここは有期契約労働者一般について、無期の契

(19) 現行パート法9条。

約労働者と比べる際に考慮する要素ということでありまして、ルールの適用対象である有期労働者を限定する趣旨ではございません。そういう意味で、職務の内容、配置の変更の範囲という要素の機能は、考慮要素としての機能だということでございます。したがって、これに類似するものもいろいろあるだろうということで、この文章では等というものを書かせていただいておりますけれども、合理的な労使の慣行とか、そういったものがあるのではないかというふうには思っております。これについては、なお十分検討していきたいと思っております」⁽²⁰⁾と述べ、労契法20条は旧パート労働法8条（現行9条）と異なり厳格な均等待遇を求める規定ではないとしている。

ところが、同条の効力に関して、「不合理と認められるものであってはならない」という同条の表現について、民事的効果を持つのか、不合理と認められた場合に当該労働条件は無効となるのか、無効とされた場合に当該労働条件に代わる労働条件をどう考えたらいいのか、という労働者代表委員からの質問に対し、前出の労働条件政策課長は、『認められるものであってはならない』というものも1つの前例でありまして、特許法⁽²¹⁾などにあるものでございます。勿論、特許法も民事効がございますので、これは努力義務ではなく民事的効力があるという前例であると考えております。無効になるかどうかというのは、例えば通勤手当を有期については支払わない、無期については支払うというような規定があったとしたら、『有期については支払わない』というところがこの条文においては無

(20) 第96回労働政策審議会労働条件分科会議事録 田中労働条件政策課長の発言（2011（平成23）年12月14日）。

(21) 職務発明についての規定である特許法35条5項に、「契約、勤務規則その他の定めにおいて相当の利益について定める場合には、相当の利益の内容を決定するための基準の策定に際して使用者等と従業者等との間で行われる協議の状況、策定された当該基準の開示の状況、相当の利益の内容の決定について行われる従業者等からの意見の聴取の状況等を考慮して、その定めるところにより相当の利益を与えることが不合理であると認められるものであってはならない」と規定されている。

効になってくる、労働条件にならないということになりますので、その部分については無期と同様に支払っていただく必要が将来的には生じますし、過去の分についても、時効とかの問題はありますけれども、過去にさかのぼって支払っていただくということがあります。無効にただけで解決しない場合に、場合によっては損害賠償などの問題にもなるかと思えます」⁽²²⁾と返答し、同条に一定の契約補充効(労基法13条、労契法12条参照。)がある旨の返答をしている。ただし、これに関しては、「この規定によってある労働条件が無効となった場合の労働条件の帰趨については・・・補充効があるかどうかという部分を含めて、労働条件の定め方などにより異なってくると考えられますけれども、基本的には無期契約労働者と同じ労働条件が認められるものと考えております」⁽²³⁾と述べているところがあり、問題となった労働条件の定め方次第では有期労働者と無期労働者の間にある程度の格差があっても許容される場合がありうることを示唆するなど、同条の効果について明解な見解は示されていなかった。⁽²⁴⁾

ここで問題の中心となるのは、考慮要素である「職務の内容、職務の内容内容及び配置の変更の範囲その他の事情」について有期契約労働者と無期契約労働者とをどのように比較し、「不合理と認められるものであってはならない」というときの「不合理」性をいかに判断するかということであ

(22) 第97回労働政策審議会労働条件分科会議事録 田中労働条件政策課長の発言(2011(平成23)年12月19日)。

(23) 第99回労働政策審議会労働条件分科会議事録 田中労働条件政策課長の発言(2012(平成24)年2月29日)。

(24) 同条の制定議論は2011(平成23)年10月24日第92回～2012(平成24)年10月10日第102回まで行われたが、これと同じ時期に前述の高年法改正の議論も行われていた(高年法については、2011(平成23)年9月12日第43回～2012(平成24)年10月2日第51回まで)。ただし、労契法20条制定議論において、定年退職後の再雇用労働者(有期契約労働者)と20条の関係について言及する委員はいなかった。当時すでに再雇用後の労働条件の切り下げの効力を争う裁判例は数件存在していたにもかかわらずである。このことから高年法に基づく再雇用は通常の労働契約とは異なるものであるという前提が広く浸透していたものと考えられる。

る。⁽²⁵⁾

（3）高年齢労働者の再雇用と労働条件をめぐる裁判例—長澤運輸事件⁽²⁶⁾

定年退職後の再雇用労働者についての初の事案となった長澤運輸事件について紹介する。

原告（X）らは、被告（Y）の「定年後再雇用制度」に基づいて就労している者であり、同社と無期労働契約を締結している正社員との間に労契法20条に定める不合理な労働条件の相違がある旨主張し、Xらに支給された賃金と正社員の賃金との差額の支払いを求めた事案である。⁽²⁷⁾

Xらはトラック運転手として無期労働契約により勤務してきたが、満60歳となったことをもって定年退職し、本件再雇用制度に基づいて、定年退職日の翌日から期間を1年とする有期労働契約を締結し、定年前と同様にトラック運転手として勤務している。

Xらの労働条件は、「再雇用者採用条件」によると、①契約期間は1年以内の有期による再雇用、②基本賃金は月額12万5000円、③乗務する車の種別に応じた歩合給、④無事故手当月額5000円、⑤老齢厚生年金が支給されるまでの調整給月2万円、⑥通勤手当、⑦時間外・休日・深夜勤務に対する時間外手当、⑧賞与、退職金は支給しない、というものであった。正社員には職務給、その他手当が支給されるため、再雇用後の賃金は定年退職前の賃金よりも引き下げられることになった。

上述した労契法20条が定める有期契約労働者と無期契約労働者の労働条件の相違の不合理性の判断基準は、①労働者の業務の内容及び当該業務に伴う責任の程度、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すべきと規定されている。この点についてXらは、正社員と①・②が全く異ならないと主張し、この点はYも否定していない。ただ

(25) 荒木・菅野・山川「詳説 労働契約法 第2版」(弘文堂 2014年) 227頁以下。

(26) 東京高判平28・11・2 労判1144号16頁。

(27) 予備的請求については省略する。

し、Yは、本件再雇用制度は高年齢者雇用安定法に基づいていったん定年退職した労働者と新たな労働契約を締結するものであり、定年退職者との合意によって賃金を含めた労働条件が定められるものであり、定年前と同一の労働条件で再雇用しなければならない法的義務を負うものではなく、また、入社後、正社員として年功的要素を含む賃金体系で処遇され、年齢、勤続年数に応じて賃金水準が引き上げられていき、定年退職時には一定額の退職金も支給されており、一般的には、そのころまでに家族構成も変化し、子女を扶養する必要もなくなっているものであり、再雇用にあたって賃金水準を一定程度引き下げることもやむを得ない旨主張していた。

一審⁽²⁸⁾ および本件裁判所ともに、高年法9条1項2号に基づいて導入された本件定年後再雇用制度に基づく有期契約労働者の労働条件についても労契法20条の適用があるとし、原告らと無期契約労働者との間の賃金の相違は、期間の定めの有無に関連して生じたものであると認定した。

一審では、パートタイム労働法9条を引き合いに出し、有期契約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が無期契約労働者と同じである場合には、賃金額について有期契約労働者と無期契約労働者との間に差異を設けることは、その際の程度に関係なく、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して、定年後再雇用者を定年前と同じ立場で同じ業務に従事させつつ、その賃金水準を新規雇用の正社員よりも低く設定することにより、定年後再雇用制度を賃金コスト圧縮の手段として用いることまでもが正当であると解することはできないとし

(28) 東京地判平28・5・13 労判1135号11頁。同事件の原告側意見書として、深谷信夫「労契法20条の解釈について——東京地方裁判所民事11部宛意見書(2015年9月1日)(特集 労契法20条の解釈——長澤運輸事件)」労働法律旬報1868号16頁。判例解説として、竹内(奥野)寿「職務内容、職務内容・配置の変更の範囲が同一の定年後再雇用における労働契約法20条違反の成否」ジュリスト1495号4頁、山田省三「定年後再雇用と労働契約法20条における『不合理な労働条件』」労働法律旬報1869号44頁、山本陽大「定年後再雇用制度に基づく有期契約労働者の労働条件と労働契約法20条」季刊労働法254号140頁などがある。

て、「特段の事情」の存在を否定した。

そして、労働契約法20条違反の効果については、同条に民事的効力があるとして、同条違反の労働条件の定めは無効であり、無効となった労働条件については、正社員就業規則の規定が原則として全従業員に適用される旨の規定があり、一部を適用しないことがある者としてXら嘱託社員が定められている本件では、労働条件のうち無効である賃金の定めに関する部分については、これに対応する正社員就業規則その他の規定が適用されることになるものと解するのが相当であると判断し、原告らに正社員と同一の賃金が支払われるべきと認定した。⁽²⁹⁾

しかし、本件裁判所は、一審判決で検討の中心とされた「特段の事情」については言及せず、労契法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と認められる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した。

本件の再雇用労働者と無期契約労働者とは職務の内容、職務の内容及び配置の変更の範囲も同一であると認定しつつも、①本件の有期労働契約は、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つとして締結された労働契約であること、②高年齢者の

(29) ハマキョウレックス事件 大阪高判平28・7・26 労判1143号5頁で裁判所は、労働契約法は「同法12条や労働基準法13条に相当する規定を設けていないこと、労働契約法20条により無効と判断された有期契約労働者の労働条件をどのように補充するかについては、労使間の個別的あるいは集団的な交渉に委ねられるべきものであることからすれば、裁判所が、明文の規定がないまま、労働条件を補充することは、できる限り控えるべき」と述べている。同事件の判例解説として、小西康之「労働契約法20条違反の判断枠組みと救済方法—ハマキョウレックス事件（平成28・7・26大阪高判）」ジュリスト1498号4頁がある。

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一方で、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⁽³⁰⁾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)⁽³¹⁾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、定年後継続雇用の賃金を定年時より引き下げることでそれ自体が不合理であるということとはできないこと⁽³²⁾、③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として、定年前に比べて年取ベースで2割前後の賃金の減額であれば直ちに不合理であるとは認められないと述べ、労契法20条違反を認めなかった。

-
- (30) 60歳以上で老齢厚生年金を支給されている者が、就労し厚生年金保険に加入した場合に老齢厚生年金の額と総報酬月額相当額(給与および賞与)に応じて、年金の一部または全額が支給停止となる制度。在職老齢年金には、「60歳前半の在職老齢年金」と「65歳以降の在職老齢年金」があり、前者より後者の減額幅は小さい(厚生年金保険法46条)。
- (31) 60歳以上65歳未満の被保険者について、賃金の額が60歳時点の賃金額の75%未満になる場合に、各月の賃金額の原則15%を支給する制度。ただし、賃金が60歳時点の61%を超えて75%になるまでは、給付率を逐減して支給される(雇用保険法61条)。
- (32) これに続けて、「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。」と述べている。

本件裁判所の立場では、労契法20条の「不合理と認められるものであってはならない」という文言の意味するところは、有期労働契約と無期労働契約における労働条件の相違に「著しい不合理性」⁽³³⁾が認められなければ、ある程度の相違は許容されるということになる。

本件同様トラック運転手の事案⁽³⁴⁾において裁判所は、無期契約の正社員である運転手と有期契約の契約社員である運転手との賃金格差の問題で、職務の内容の同一性は認められるが、職務の内容及び配置の変更の範囲については、「今後の見込みも含め、転勤、昇進といった人事異動や本人の役割の変化等の有無や範囲」を指すものであり、「人材活用の仕組みと運用を意味するもの」と言い換えることができ」として、この点において正社員と契約社員とでは違いあるため、各種手当について個別に格差の合理性を判断し、無事故手当・作業手当・給食手当・通勤手当の相違については労契法20条違反の不合理性を認めている。

本件においては、このような賃金の内訳（基本給や各種手当）ごとに個別に合理性判断は行われなかった。⁽³⁵⁾それは、判決でも指摘されているように高年齢者雇用には、公的年金制度や雇用保険といった社会保障制度による調整や所得保障の仕組みも関連してくると同時に、老齢厚生年金が支給されるまでの調整給が支払われていた事案でもあるためだろう。ただし、社会保障制度の存在や統計的事実を持ち出して、2割程度の引き下げ

(33) 労契法20条の「不合理と認められるものであってはならない」の意味について、「不合理と認められるもの」とは「合理的でない」という意味であるとする見解（合理性説）とそれを否定する見解（著しい不合理性説）の対立がある。後者は、労働条件の差異を、①合理的な理由がある場合、②合理的な理由はないが不合理とはいえない場合（グレーゾーン）、③不合理である場合の三層に分け、前2者については同条に抵触しないとす。これに対して前者の学説は合理的な理由があるか否かで適法性を判断し、合理的な理由がなければ同条に抵触するとす。この学説には上述の②は存在しないということになる（以上の学説の整理は、緒方桂子「労契法20条解釈の射程－「不合理」性の意味を中心に－」『日本労働法学会誌』128号46頁（2016年法律文化社））。

(34) 前掲注29)の事件。

(35) これに関しては、注28)山本において詳細な検討がなされている。

ならば不合理とはいえないという論理は疑問である。ここでは、労働の対価としていくらの賃金が支払われるべきなのかが問題なのである⁽³⁶⁾。本件は、初めから有期労働契約で採用された労働者と同一企業で無期労働契約を締結している正社員が同様の仕事をしているというときの労働条件の比較の場面ではなく、同一人物が定年前と再雇用後で同じ仕事をしているというときの労働条件のあり方が問われているのであって、このような場面では定年退職前と同じ賃金が支払われるべきと考える。

3. 課題と展望—「年金と雇用の接続」と定年制

高年法は60歳未満の定年を禁止すると同時に65歳までの雇用確保を企業に求め、さらに継続雇用制度の実施においては希望者全員の雇用を義務付けるにいたっている。このことから、同法が定年年齢そのものを現在の60歳から65歳に引き上げることを目指していることは間違いない。諸外国においても雇用と年金の接続は達成されていることを思えば、むしろ、「定年は60歳、年金は65歳から」として、「雇用と年金の分断」の状態を据え置いているのは不自然である。ゆくゆくは定年年齢そのものを65歳に引き上げるというのが高年法の本丸なのであるから、定年退職後の再雇用時の労働条件の整備は今のうちから各企業において取り組まれるべき課題である⁽³⁷⁾。そうであるにもかかわらず、上述した高年法改正における議論の中では、定年退職前の労働条件と再雇用時の労働条件のあり方について十分な議論がなされたとはいいい難い。まずは「希望者全員の再雇用」を法制度化することに重点が置かれたためであろう。また、労契法20条

(36) むしろ、企業が定年前と同じ賃金額を支払えば、在職老齢年金により老齢厚生年金の支給額が減額ないし支給停止となり、かつ、雇用保険による高年齢雇用継続給付の支給も不要ということになる。

(37) 「中長期的には、60歳以降も労働者の能力を活かした配置と処遇を可能としていくために、60歳前後を含む中高年齢層の賃金カーブをなだらかなものとする等の人事労務管理制度の改革を進めていくことが求められる。」水町勇一郎『労働法(第6版)』191頁。

制定に向けた議論においても、定年前の無期労働契約における労働条件と再雇用時の有期労働契約における労働条件が同条の対象となりうることは過去のいくつかの裁判例⁽³⁸⁾においても示唆されていたが、論点として提示されることはなかった。こうした経緯が裁判所の判断にも影響しているのではないだろうか。

上述の長澤運輸事件・高裁判決のように、定年前と再雇用後とで、職務の内容、職務の内容及び配置の変更の範囲が同じであると認定しつつも、高年法に基づく高年齢者の再雇用であることを理由に一定程度の賃金の引き下げならば不合理とは認められないとする判決は、労使の労働条件整備の動きを遅らせることにつながるため、同判決が投げかける問題は重大であり、最高裁判決が待たれるところである。

（本学法学部准教授）

(38) 日本郵便送達事件（臨時社員・損害賠償）事件 大阪地判平14・5・22労判830号22頁、前掲注2）X運輸事件など。