



## 身近な道路の意義と重要性を再認識 毎年8月は「道路ふれあい月間」 8月10日は「道の日」

国土交通省は、道路の意義や重要性に対する国民の関心を高める目的で、毎年8月を「道路ふれあい月間」8月10日を「道の日」に制定。「道の日」は国内で初めて「第1次道路改良計画」が開始された1920年8月10日に由来。この期間、全国各地では道路に関する様々なイベントやPR活動が行われる。道路は経済活動や国民生活に欠くことのできない重要なインフラ。そんな身近な道路に感謝し、大切に想う心が、日々の安全運行につながるのである。

### 業界動向

政府全体が動き出す 自動車運送事業の働き方改革  
国交省 交通事故対策検討会開催 次期安全プラン策定へ  
国交省 10月、新運送約款を施行 運賃と料金、明確に



# 定年ドライバーの 再雇用時の注意点

—— 定年後再雇用に関する裁判例から ——

一般社団法人SRアップ21

熊本会所属／社会保険労務士 塘賢三＝文

## 衝撃の地裁判決 定年後再雇用をめぐる問題

- 同一労働同一賃金に違反として、  
ドライバーの訴えを認める(東京地裁)
- 定年後の賃下げを認め、  
再雇用者のドライバーの逆転敗訴(東京高裁)

昨年末、厚生労働省より「同一賃金同一労働ガイドライン案」が公表されるなど、近年、非正規雇用をめぐる待遇格差の問題に注目が集まっています。昨年5月には、定年後の再雇用でも業務が同じであるならば、賃金を引き下げるのは違法である、という判決が東京地裁で下され、企業に大きな衝撃を与えました。新聞各社が一面トップで報じていたので、ご記憶にある方も多いかと思えます。

一般的に日本の企業では60歳で定年を迎え、定年後には給与を引き下げた上で再雇用する仕組みが定着しています。従来、日本型雇用の特性から「正規社員と非正規社員の処遇が異なる」ことは一般的であり、裁判所においても、賃金の決定については民法における契約自由の原則から、雇用形態が異なる場合に賃金格差が生じても、原則としてそれ自体不合理ではなく、違法ではないとされてきました。

前述の地裁判決は、バラセメントタンク車の運転手3人が、定年後の再雇用契約において、定年前と同じ職務にも関わらず2割強賃金が引き下げられたのは、期間の定めがあることによる不合理な労働条件を禁止する労働

契約法20条に違反するとして、定年前と同じ賃金を支払うよう求めたものです(長澤運輸事件・東京地裁平成28年5月13日判決・東京高裁平成28年11月2日判決)。

東京地裁は、定年後再雇用の嘱託社員にも同法が適用されるとした上で、正社員と嘱託社員で職務の内容、当該職務の内容及び配置の変更の範囲が同じ場合、特段の事情がない限り、賃金に相違を設けることは不合理と判示し、嘱託社員の労働条件のうち賃金に関する規定を無効として、原告らの請求を認めました。

一方、会社側は「定年前後の労働条件の相違は、定年後再雇用のために設けており、期間の定めがあることが理由ではない。同法は適用されない」と反論しましたが、同地裁は、嘱託社員である原告らと正社員との間には、業務の内容及び当該業務に伴う責任の程度に差がないと原告・被告双方が認めたことや、定年前後で職務遂行能力に有意な差が生じているとは考えにくいこと、被告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ことなどから、実際には同一の職務内容だったと判断しました。

さらに同地裁は「賃金コストの無制限な増大を回避しつつ定年到達者の雇用を確保するため、定年後継続雇用者の賃金を定年前から引き下げることは合理性が認められる」としました。ただし「職務の内容、職務の内容及び配置の変更の範囲が、まったく変わらないまま賃金だけを引き下げるのが広く行われているとか、そのような慣行が社会通念上も相当なものとして広く受け入れられている、といった事実を認めるに足りる的確な証拠はない」と指摘しました。

## 逆転した高裁判決 定年後の賃下げは「公知の事実」

平成28年11月2日の高裁判決では、地裁判決を覆し「定年後再雇用での賃金減額は一般的であり、社会的にも容認されている」と判断し、定年後の雇用確保措置が企業に義務づけられている中で賃金を減額した契約を締結することも「不合理とは言えない」と理解を示しました。その上で、運輸業一般の実態に深く検討を加え、運輸業は、ほとんどが定年到達時と同じ仕事内容、同じ部署及び勤務場所かつフルタイムであり、賞与などを含む賃金については定年到達時の水準を100%とした場合平均値が68.3%、中央値が70.0%であって大幅に引き下げられている。本件の定年後再雇用者の賃金については、定年前の79%程度になるように設計していること、同社の本業である運輸業の収支が大幅な赤字であること、組合の求めに応じて処遇を改善していることからすれば、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とは認められないと結論づけました。同社が定年後再雇用の労働者に年金の未支給期間に調整給を支払うなど、正社員との賃金差を縮める努力をしたことや、退職金を支払っていることなども考慮されました。

控訴審では地裁判決を取り消し、原告らの請求が棄却されましたが、減額幅が業界平均を上回っていた場合や、本業の運輸業の収支が黒字だった場合などでは違った判決が下された可能性もあります。事件は上告され、最終判断は最高裁へと委ねられることになりました。

## 今後の定年後再雇用と処遇

今後の実務対応として重要な視点は、職務の内容の変更や責任の軽減の度合いが適切かどうかという点を検討し、定年前後の待遇差を説明できるようにすることです。業務内容や業務に伴う責任の程度に差を設けることが難しい場合には、定年後再雇用者から単に同意を得るだけでなく、減額幅の決定につき経営状況なども考慮した上で検討し、定年後再雇用者にはできるだけ丁寧に説明することが大切です。労働力の確保が困難な時代となりつつある今、高齢者を活用するため、定年引上げや定年廃止の検討も必要かもしれません。また、近年、正社員と契約社員間の待遇差、正社員とパートタイマー間の待遇差も問題となっていますので、併せて留意していただきたいと思えます。



一般社団法人 SRアップ21 (<http://www.srup21.or.jp>)

平成6年8月に設立、社会保険労務士(SR)による人事・労務管理の実務家集団で、北は北海道から南は沖縄まで全国的に活動。弁護士・税理士・行政書士など専門士業との関係強化を積極的に図り、企業のあらゆる相談や手続きをワンストップサービスでサポートしている。

◆職場でよくあるトラブルをドラマ仕立てにしたDVD「人事労務トラブル110番vol.4」販売中。本誌読者割引あり。お申し込みは03-5432-7676へ。