

画竜点睛

会社の良き伴走・伴奏者を目指し

勁草法律事務所では、不定期ではありますが、会社の経営に関わりのある法律改正や裁判例などのお役立ち情報や当事務所の動きなどをニュースレターとして発信させて頂いております。

良い会社作りのお手伝いをしたいという思いの一つ、時期ごとの挨拶としてお受け取り頂ければ幸甚です。

平成 29 年 2 月吉日

○ 裁判例情報

定年退職をし、有期期間の雇用契約を会社と結んだ従業員が、期限の定めのない従業員との間の給与格差などが違法であるとして、給与の差額分の支払いなどを請求したケース（東京高等裁判所 平成 28 年 11 月 2 日判決）

弁護士 西丸 洋平



期間の定めのある雇用契約（有期期間の雇用契約）と期間の定めのない雇用契約（無期期間の雇用契約）に関しては、最近は同一労働同一賃金の話もあり、その待遇の差が問題にされることがあります。

法律上も数年前に設定された決まりから、給与などを含めた勤務条件が、付いている業務の内容やそれに伴う責任の内容程度・その業務に伴う配置変更の範囲などの諸事情を考慮して、不合理であっては駄目であるという定めがあります。

この決まりに違反しているかどうか・違反している場合に、待遇の差が無効なものになるのかが問題になったケースは最近増えています。今回は、運送会社での定年退職（60 歳）の前後での待遇の差（定年前の無期期間の雇用契約から定年後の有期期間の雇用契約に変わったもの）がこうした決まりに違反して無効であるか等が問題になったケースを紹介します。

この裁判例自体は、第 1 審では不合理な差が存在するとして待遇の差を定めた決まりが無効であるとしていましたが、第 2 審では判断が逆転し差は不合理な理由に基づかないとして判断が逆転しています。

少し複雑な点があるため簡略化しますが、60 歳定年の会社で退職後は嘱託採用されて雇用期間の定め

があるという決まりがあること・定年後に嘱託採用された後は給与が下がること（ただし、緩和措置自体はあるようです）・定年退職の際に一度退職金を受けていること・定年退職の前後で仕事の内容や責任の程度、配置変更には大きな変化がない・団体交渉がなされたものの話がかずに裁判に至ったケースのようです。

ここで触れるのは、先ほどの決まりに違反しているかどうかの点についてです。第1審では、先ほど触れた法律の決まりの点を考慮して、様々な事情の中でも「業務内容」「業務内容に伴う責任の程度」「配置の範囲」が特に重視されるとして判断を行っています。そのうえで、先ほど触れましたように、定年退職の前後で職務内容や責任の程度、配置変更の範囲に変更がないことを触れて、特別な事情のない限り不合理な差が待遇であると判断しています。結論として、待遇の差を定めた決まりは無効としています。

この判断によると、定年退職後の再雇用の多くにおいては、待遇の格差を設けにくいという話になりかねない点があります。

これに対し、第2審では概略次のお通り述べて、待遇の差に不合理までいえる事情はないと判断しています。判断は、一般論と問題となった会社の事情について触れられています。まず、一般論として、

- ① 定年退職後の雇用継続制度という形が、高齢者の雇用確保の制度として一般的ではあるが、ここでは給料の引き下げを伴うのが一般的であること
- ② ①の取り扱いは年功賃金制度を伴いつつ、給料支払い総額を抑えながら高齢者の雇用確保を行うものとして必要であること
- ③ 一般に①の制度とともに、緩和措置が取られていること

が挙げられています。こうしたことから、一般論としての給与減額が不合理でないとして述べています。

次に、問題となった会社ではどうかという点について触れています。そこでは

- ① 統計資料を用いて、同業種・同規模の会社でも雇用継続時における給与が下がるのが一般的であること
- ② 給与は減額されているものの、問題となった会社では同業種の他の会社と比べて減額のパーセントは低く、大きな赤字経営の中での支払いであること・歩合給や各種手当によって減額のお緩和措置を設けていること
- ③ 定年退職後の場合には、一度退職金を受け取っていることやその後の再雇用では長期の勤務は予定されていないこと

等が挙げられています。

こうした社会的に見ての定年退職後の雇用継続の場合の給与減額が一定の合理性を持つこと・問題となった会社の属する業種などで同じような会社でも同様にいえること・問題となった会社での減額の程度や緩和措置をとっている点などを考慮して、社会的に見て不相当とは言えないという判断となっています。

この判断に対しては最高裁に不服が申し立てられており最終的にどのような判断になるのかはわかりません。ただし、定年退職後の再雇用時の給与減額自体は不合理でないとしても、あくまでもこう

したケースでの判断であって、他の場合には該当しない点には注意が必要です。また、緩和措置をとっていたことや減額の程度（会社の経営状況を踏まえたもの）も考慮の対象となりますので、とりあえず定年退職後の再雇用時に給与減額は何の制限もなくできるというわけではない点にも注意は必要でしょう。

現状、同一労働同一賃金をはっきり定めた決まりはありませんが、今後の法律改正などの事情も含めて注目が必要でしょう。

○コラム 労働基準法改正法案の概要について(1)（中小企業における時間外労働割増率の見直し）

弁護士 片島 由賀



平成27年4月に国会に提出された「労働基準法等の一部を改正する法律」案は今のところ、まだ成立していませんが、これから何回かにわたって、この改正案の内容について取り上げたいと思います。

労働基準法等改正案の大きな柱は2つあります。1つは、長時間労働の抑制策・年次有給休暇取得促進などに関するものです。もう1つは、多様で柔軟な働き方の実現に関するものです。今回取り上げます、中小企業における月60時間を超える時間外労働に対する割増賃金の見直しは、一つ目に関するものです。

平成22年の労働基準法の改正で、1ヶ月あたり60時間を超える時間外労働への割増賃金率は50パーセントで計算しなければならないとされました。

しかし中小企業の場合には、割増率の適用が除外されていました。「中小企業」というのは、中小企業基本法の定義を踏まえて、資本金の額または出資の額が3億円（小売業、卸売業については別途定めています）以下である事業主、または常時使用する労働者の数が300人以下である事業主をいうとされています。

今回の法案によると、1ヶ月60時間を超えた時間外労働は中小企業であっても前述のとおり50パーセント、深夜労働になると75パーセントの割増率で計算しなければならなくなります。また、行政官庁の助言指導により、健康確保のための時間外労働への指導が強化されます。

そのため、深夜労働がある業種の場合には、今回の法改正により、時間外手当が結構な負担になってくるといえます。労働者の健康へのより一層の配慮も求められます。

今後の対応としては、人員の増加により一人あたりの業務負担の軽減を図る、あるいはアウトソーシングや派遣の利用などが考えられます。ただ、新規の人材採用が難しい、あるいは外部の人材利用は抵

抗がある、といった場合もあるでしょう。その場合はたとえばクラウドの活用によりバックオフィス業務の効率化を図るといった対策や在宅勤務の利用などを考えるのも一つです。

先日（2月14日）に働き方改革実現会議で、時間外労働の上限規制についても検討されているという報道がありました。36協定によって、週に40時間を超える場合は、月に45時間以内で、なおかつ年360時間という上限が、新技術開発・建設・自動車の運転といった適用除外となる場合を除き、適用されるというものです。

時間外労働については、最近の過労死に関する報道や長時間労働についての問題などで大きくクローズアップされています。今後ますます長時間労働・サービス残業への規制は厳しくなってくると思いますので、早めの対策を取ることが大切でしょう。

編集後記

2月も半ばになり、急に寒さが少し緩んできました。暦の上では立春が過ぎて、「雨水」になります。「雨水」とは、空から降るものが雪から雨に変わり、氷が溶けて水になる、つまり草木が芽生える頃とされています。

とはいえ、朝晩は寒い日が続いていますので、春の息吹を感じるものはまだまだ先のことと思っていたら、小さな木の芽が出ているのを見つけました。

写真では小さすぎて分からない感じですが…。何の木かよく分かりませんが、春の足音は着実に近づいているようです（K）。

