

## 【裁判例紹介】

### 定年後再雇用後の賃金減額が高年法違反による不法行為にあたらないとされた事例

- 日本サーファクタント工業事件  
(東京高判令和 6 年 8 月 28 日・労働判例 1329 号 52 頁)

細川 慈子 金原 佑征  
Aiko Hosokawa Yusei Kanehara



Profile



Profile

**【Point】**・定年後再雇用後の賃金減額（約 6 割減）について、職務内容の変更、同地域・同業種・同年代の労働者の平均賃金の水準、高年齢雇用継続給付金の支給等を総合考慮し、高年法 9 条 1 項 2 号違反に該当しないと判断した。

#### 【事案の概要】

本件は、定年後再雇用者（契約社員）であった原告 X が、被告 Y 社に対して、再雇用後の賃金引下げ、退職一時金・退職年金の不支給等に関し、雇用契約に基づく各支払請求や旧労働契約法 20 条違反、高年齢者雇用安定法違反、公益通報者保護法違反を理由とする不法行為に基づく損害賠償等を請求した事案です。

X は、平成 18 年 7 月から界面活性剤やビタミン誘導体などの化学製品の製造を業とする Y 社に契約社員として雇用され、その後 1 年間の有期労働契約の更新を繰り返しながら、Y 社で勤務していました。その後、X は、平成 31 年 3 月 20 日に定年を迎え、同月 21 日以降は、Y 社に再雇用されました。

X の定年退職前の役職は、Y 社宇都宮事業所の設備環境本部環境部長兼環境 2G チーフでしたが、再雇用後は同部長付となり、設備環境本部環境部長及び環境 2G チーフの役職は、それぞれ別の従業員が担当するようになりました。また、X は、令和 2 年 4 月 1 日には、従前勤務していた宇都宮事業所から那須事業所へ異動となっています。

X の定年前の年収は約 904 万円でしたが、再雇用後は月給と賞与を併せて年約 383 万円となり、再雇用後の賃金は、定年前の賃金と比較すると約 6 割減となっていました。

本件の争点は多岐にわたりますが、今回は主な争点である再雇用後の賃金の引下げが高年齢者雇用安定法（以下「高年法」といいます。）違反に該当するかという点に関する本判決の判断をご紹介します。

#### 【判断の概要】

本判決は、定年後再雇用に伴う賃金の減額が高年法 9 条 1 項 2 号に違反するかという点について、事業主が負う同号の義務は、「公法上の義務であって、個々の従業員に対する

私法上の義務を定めたものであるとはいえず、また、継続雇用制度については、その内容が一義的に定められるものではなく、基本的に労使の自治に委ねられるべきものであるから、このような継続雇用制度の内容が、不法行為法上違法となり得るには、事業主の合理的な裁量を逸脱することなどによって法的に保護されるべき労働者の利益が侵害されたといえるような場合に限定される」との規範を示した上で、「原告の定年退職前に就いていた設備環境保全部安全環境部部長兼環境 2G チーフの職を解かれ、部長付となったこと及び令和 2 年 4 月 1 日に異動になったことにより職務内容が変更されていること、栃木県における「化学工業」に従事する年齢 60 歳から 64 歳までの男性の平均給与が約 383 万円（勤続年数 28.5 年）とされていること、その他、控訴人に対しては高年齢雇用継続給付金が支給されていたことなどの諸事情を総合考慮すると、再雇用後の賃金が年約 904 万円から年約 383 万円と約 6 割減することとなったとしても、賃金額が高年法の趣旨に反した合理的な裁量を逸脱したものということはできない。」（下線太字は、原判決から追加・訂正された部分）と判示しました。

#### 【検討・コメント】

本件の原告 X の再雇用後の賃金は、定年前の賃金から約 6 割減となっており、減額幅は比較的大きいと考えられますが、本判決は、当該再雇用後の賃金引下げについて、高年法 9 条 1 項 2 号違反には該当しないとした原判決の判断を維持しました。

もっとも、原判決は、X の職務内容が再雇用後に変更となったことのみを根拠として高年法 9 条 1 項 2 号違反の成立を否定したのに対し、本判決は、これに加えて、①栃木県における「化学工業」に従事する年齢 60 歳から 64 歳までの男性の平均給与が約 383 万円とさ

れていること、②X に対して高年齢雇用継続給付金が支給されていたこと、といった事情も指摘し、これらを総合考慮した上で、高年法9条1項2号違反の成立を否定しています。

本判決が高年法違反の判断基準として示した「法的に保護されるべき労働者の利益が侵害されたといえるような場合」という規範は、必ずしも明確とはいえないものの、上記のような判示の内容からすると、本判決は、従前の給与との比較の観点（約6割減）のみに着目しているわけではなく、再雇用前後の職務内容や勤務形態の差異、同地域・同業種・同年代の労働者の平均賃金の水準、公的給付による所得補填の存在等を総合考慮した上で、「法的に保護されるべき労働者の利益が侵害された」か否かを判断していることがわかります。

実務上は、再雇用に伴い、再雇用者の賃金が定年前と比較して減少するのであれば、高年法違反に該当するリスクを低減するため、賃金引下げの合理性を説明できるように整理しておくことが重要であると考えられます。そして、そのための方策としては、例えば、再雇用前後の職務内容や勤務形態の差異を明確化しておく、労使間で十分に協議・説明を行うといった対応のほか、本判決が指摘する事情である同地域・同業種・同年代の労働者の賃金水準に照らし過度に低廉とならないよう再雇用者の賃金を設定するといった対応も合理性を補強する一要素となり得るものと考えられます。なお、高年法に直接関係するものではありませんが、再雇用者を含む非正規雇用労働者と正規雇用労働者との間の待遇差の合理性に関しては、厚生労働省作成の「同一労働同一賃金ガイドライン」（令和7年11月には同見直し（案）が公表されています。）において原則的な考え方や具体例が示されていますので、再雇用者の賃金について、合理性を説明できる形で決定するにあたっては、こちらのガイドラインも参考になるかと思われます。

以上

[記事一覧に戻る](#)

本ニュースレターの発行元は弁護士法人大江橋法律事務所です。弁護士法人大江橋法律事務所は、1981年に設立された日本の総合法律事務所です。東京、大阪、名古屋、海外は上海にオフィスを構えており、主に企業法務を中心とした法的サービスを提供しております。

本ニュースレターの内容は、一般的な情報提供に止まるものであり、個別具体的なケースに関する法的アドバイスを想定したものではありません。

本ニュースレターの内容につきましては、一切の責任を負わないものとさせていただきます。

法律・裁判例に関する情報及びその対応等については本ニュースレターのみに依拠されるべきでなく、必要に応じて別途弁護士のアドバイスをお受け頂ければと存じます。