

【裁判例紹介】

定年後再雇用者の基本給・賞与に関する最高裁判決

定年退職時の基本給の60%を下回る部分について、不合理性を認めた原審に違法があるとされた事案

- 名古屋自動車学校事件

(最一小判令和5年7月20日、ジュリスト1589号4頁)

小寺 美帆

Miho Kodera



Profile

南 みな子

Minako Minami



Profile

【Point】・定年前の無期契約労働者と定年後再雇用の有期契約労働者との間の基本給・賞与の相違のうち定年退職時の基本給の60%を下回る部分について、旧労働契約法20条（現パート・有期雇用労働法8条）にいう「不合理」性を認めた原審の判断に違法があるとされた事例

- ・本判決は、基本給・賞与の相違が「不合理」か否かについて結論を示したものではないため、本件の差戻審の判断や再度上告された場合の最高裁の判断、その他の裁判例の状況を確認し、慎重な検討が必要

【事案の概要】

Xらは、自動車学校を経営するYを60歳で定年退職後、Yと嘱託職員として有期労働契約を締結しました。定年退職時の基本給は、X1は月額18万1640円、X2は月額16万7250円でしたが、再雇用後はいずれも月額7~8万円程度となりました。また、Xらは、定年退職前3年間は1回当たり22~23万円程度の賞与を年2回支給されていましたが、再雇用後は1回当たり7~10万円程度の嘱託職員一時金を年2回支給されるようになりました。なお、Xらは、再雇用後、老齢厚生年金及び高齢雇用継続基本給付金を受給していました。

原審（名古屋高判令和4年3月25日LEX/DB25592145）はXらの基本給及び嘱託職員一時金の算定基礎となる基本給がXらの定年退職時の基本給の60%を下回る部分について、不合理性を認め、60%で計算した金額との差額相当額の損害賠償の支払を命じたため、Yが上告しました。

【判断の概要】

最高裁は、正職員の基本給につき、勤続年数に応じて額が定められる勤続給の性質のみでなく、職務の内容に応じて額が定められる職務給の性質をも有するとみる余地があるが、他方で、役付手当の支給額は明らかではないこと、正職員の基本給には功績給も含まれていることなどに照らすと、その基本給は職務遂行能力に応じて額が定められる職能給の性質を有するとみる余地もあるとしました。また、嘱託職員は定年退職後再雇用された者で、役職に就くことが想定されていないことに加え、その基本給が正職員の基本給と

は異なる基準の下で支給され、勤続年数に応じて増額されることもなかったこと等からすると、嘱託職員と正職員の基本給は異なる性質や支給の目的を有するものとみるべきとしました。

そして、基本給の相違の不合理性を認めた原審について、嘱託職員の基本給の性質及び支給の目的を何ら検討していなかったこと、労使交渉の結果に着目するにとどまり、労使交渉の具体的な経緯を勘案していないことを理由に破棄差戻しとしました。

また、最高裁は、嘱託職員一時金について、正社員の賞与と異なる基準ではあるが、正社員の賞与と同時期に支給され、これに代替すると位置づけられていたということができるとした上で、賞与と嘱託職員一時金の相違の不合理性を認めた原審について、基本給と同様の理由により破棄差戻しとしました。

【検討・コメント】

本判決は、定年後再雇用者の基本給・賞与について、定年退職時の基本給の60%を下回る部分に不合理性を認めた原審に違法があるとされた事案です。もっとも、基本給・賞与の相違の不合理性につき結論を出したものではありません。したがって、定年後再雇用者の基本給、賞与等の金額の見直しを検討する場合、本件の差戻審の判断や再度上告された場合の最高裁の判断等も確認した上で慎重に検討することが望ましいと考えられますが、以下の点は参考になると考えます。

まず、本判決は、労使交渉に関する事情を旧労契法20条にいう「その他の事情」として考慮するに当たっては、労働条件に係る合意の有無や内容といった労使交渉の結果のみな

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。

らず、その具体的な経緯をも勘案すべきとされています。そのため、労使交渉の経緯が訴訟において判断の基礎とされることを前提に、丁寧な労使交渉を行い、記録に残すことが重要です。その際、正社員組合が正社員の利益のために非正規労働者との大きな待遇差を容認する等、少数者への差別を生み出さないよう、定年後再雇用者の意見も反映されるような仕組みを作ることも考えられます。

また、本判決は、本事案において「嘱託職員の基本給は、正社員の基本給とは異なる性質や支給の目的を有する」と述べています。確かに、一般論としても、定年後再雇用は、公的年金の受給開始年齢の引き上げに対応して年金の空白期間を埋めるべく事業主に義務付けられたこと、高年齢雇用継続基本給付金等の支給もあることなどから、その基本給等の性質や支給目的はこういった公的制度と関連するものと整理することもできそうです。一方で、定年後再雇用者の給与の性質を純粋な「職能給」や「職務給」と説明すると、原則としてその職業経験、能力や職務内容に応じた支給が必要になるように思われます。このように、労働条件の相違の合理性の説明に当たっては、賃金の性質の決定が重要となってくると考えられ、今後の裁判例の動向等を注視して慎重に検討していく必要があります。

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。