



名古屋自動車学校事件 報告会 2019. 12. 25

名古屋自動車学校事件の裁判経過と意義

名古屋自動車学校事件 原告

青山 治彦

1 はじめに

この裁判は、定年後再雇用で有期契約を結び、これまでの職場で勤務内容もまったく同じであるにもかかわらず、賃金が大幅に引き下げられ正社員との賃金格差が生じたことは、旧労働契約法第20条に違反するとして、会社を訴えた事件です。

本件を提訴してから既に7年余の月日が経ちました。現在、私は満70歳となり被告会社を退職して別会社で勤務していますが、本件のような民事訴訟は、随分と時間と金銭だけではなく体力的にも大きな負担がかかります。中小企業に勤務する労働者の労働条件は様々で冷遇されており、一個人ではなかなか改善要求ができない現状です。本件は、私たち原告だけの問題ではなく、多くの非正規労働者が直面している喫緊な問題でもあります。

定年後は賃金が下がるのは当たり前だという慣習を払拭し、同一労働・同一賃金という原則からも適正な賃金の支払いを求めるための重要な裁判だと思っています。

そして、この裁判を通じて中小企業で働く人たちが賃金格差での裁判を行う際の参考になればと思います、本誌に寄稿することになりました。

2 訴訟に至るまでの経緯

本件の被告である名古屋自動車学校は、名古屋市内およびその近郊に3校の自動車学校を運営するワンマン経営の会社で、これまでに不当労働行為を繰り返して行ってきました。本件を提訴する前にも労働委員会への斡旋申立てや不当労働行為救済申立て事件が12回、裁判所への訴訟事件が7回ありました。

そして、このような労使関係が続く中、会社側は私が高齢となり定年後再雇用で嘱託職員となった途端、賃金を定年前の半額程度まで減額してきました。定年前と同じ職場で仕事内容もまったく同じであるにもかかわらず、正社員か嘱託職員かという身分の差だけで賃金格差をつけただけではなく、県下の最低賃金を下回る賃金まで切下げてきました。会社側は、定年後再雇用の労働

条件を決定する際に、何ら交渉の過程を踏まず、使用者であるという優位な立場から会社側が一方的に決定した契約内容を提示し、これに同意しない限り再雇用しないという決定権を持っていました。

このような経緯により私は、会社側に定年後の賃金が大幅にダウンしているため雇用契約を見直し、是正するように要求しましたが、会社側はまったく交渉に応じることなく、私の要求を拒否してきました。

こうした会社側の悪質で大幅な賃金ダウンは、旧労働契約法20条に違反する不合理な労働条件であると、私は2016年9月14日に名古屋地裁へ提訴し、裁判闘争をする決意をしました。

3 裁判の経過と判決内容

本件で、私たち原告側は「①地位確認請求（賃金が正職員と同様の基準が適用される労働契約上の地位にあることの確認）。②賃金請求（定年後に賃金が引き下げられたことにより発生する未払い賃金の請求）。③不法行為に基づく損害賠償請求（定年年齢の定めを理由として、原告の賃金請求権を侵害、人格的利益を侵害する不法行為に対する慰謝料の請求）」を主張して裁判闘争を

◆特集 定年後再雇用賃金の減額

してきました。

そして、本件の一審判決が2020年10月にあり、「①基本給が定年前の60%を下回るの是不合理である。②一時金は基本給の60%に正社員と同じ調整率を乗じた額を下回る部分是不合理である。③皆精勤手当及び敢闘賞の待遇格差は不合理である。④家族手当の不支給は容認する。」という判決内容でした。これまでに旧労働契約法20条をめぐる裁判で、基本給の待遇格差を不合理で違法であると認めた判例はなく、一審判決が基本給に言及したことは画期的であり一歩前進したと言えますが、再雇用者特有の事情として、一定の要件を満たせば年金等を受給できるとした上で、基本給の60%未満は不合理であると認定しました。

しかし、このことは年金等の受給が見込まれるから40%までの減額であれば容認できるということにもなり、到底納得できるものではありません。そもそも公的年金制度は、私たちが長年積み立ててきた保険料が反映される性格のものであり、今や、人生100年時代を迎え、公的年金の支給開始年齢が段階的に引き上げられている中、60歳定年後の再雇用者であろうとなかろうと定年前とまったく同じ仕事内容や仕事量であれば年齢・性別を問わず、賃金は同額を支給するべきであり、年金

等の受給が見込まれるから賃金を減額しても良いということにはならないと思います。

一審判決は一定の評価ができるものの、判断基準に不十分な点があるとして、私たち原告側は「①定年後の再雇用であるということ」「その他の事情」として考慮すべきではない。②高齢者雇用安定法の趣旨から高齢者雇用継続給付金と老齢厚生年金（報酬比例部分）を受給していることを『その他の事情』として考慮すべきではない。③基本給が60%を下回る限度で不合理であるとした判断基準及び基本給格差の是正。」を求めて、名古屋高裁へ控訴することにしました。

そして、2022年3月の二審判決は、一審判決を支持する内容のもので、定年退職前と嘱託時で職務内容に違いがなく、年金などの受給を加味しても、基本給が60%を下回る場合は不合理であると認定し、会社側に差額分を賠償するように命じました。しかし、定年後再雇用であり、高齢者雇用継続給付金と老齢厚生年金の受給を「その他の事情」として考慮できると判断していることや基本給が60%を下回る限度で不合理であるとした判断基準を明らかに示されていないこともあり、私たち原告は上告して最高裁の判断を仰ぐことにしました。

4 最高裁判決と今後の展望

この上告審では、2023年6月に口頭弁論が開かれ結審したこともあり、二審判決を覆されることが懸念されましたが、7月20日の最高裁判決は、高裁に差し戻し審議をやり直すべきであるとして確定判断を先延ばしにする判決を下しました。そして、最高裁は基本給の



定年後基本給減額、審理差し戻し
名古屋の自動車学校訴訟で最高裁判決後記者会見

格差が不合理かどうかの判断に当たっては「正社員とは異なる性質や支給する目的を踏まえて詳細に見当すべきである。」との判断を示した上で、高裁への差し戻しに当たっては「不合理な格差に当たるかどうかの、さらに審理を尽くす必要がある。正社員と嘱託職員の

労働条件の違いや基本給の性質、支給目的などを高裁までの段階で十分に検討していない。」と結論づけました。今回の最高裁判決は、本件が多くの企業に与える影響力を考え、これまでの下級審の事実認定では不十分な点があり、現状のままでは最高裁での確定判断ができないので、もっと明確に精査すべきであるとして、高裁への差し戻しの判断を下したものであると私は思います。そして、これからの名古屋高裁での事実認定がこれまで以上に詳細に行われれば、会社側が定年後再雇用であるという理由だけで何ら根拠もなく、独断的な判断から賃金を大幅にダウンさせた不当性が明らかとなり、私たち原告側には有利な結果が得られるのではないかと思います。

今後さらに少子高齢化が進み、労働力人口の減少に伴い定年延長へと進み、高齢者の労働力を活用するということは不可欠なことであり、高齢労働者も安定した賃金が得られ、安心して働き続けることが出来るように、私はこの裁判を通じて中小企業で働く多くの高齢労働者の実態を裁判所にしっかりと認識させ、適正な判決を勝ち取るように精一杯頑張る決意です。

(あおやま はるひこ)