



〈PROFILE〉 平井繁利(ひらい しげとし)

1952年11月3日岐阜県生まれ岐阜市在住、同志社大学大学院社会学研究科博士課程修了。社会保険労務士と労働安全コンサルタントの国家資格を持つ全国でも数少ない労働コンサルタントとして活動。特に賃金・人事評価・目標管理制度については、独自の理論を構築。企業体質にあったオリジナルな制度づくりには定評がある。政策研究家として、企業政策では人事・労務政策を研究領域としている。最近では、個別労働紛争の増加に伴い労働判例や労働契約法まで研究領域を広げている。

〈現在〉 岐阜商工会議所労務顧問、ヒライ労働コンサルタント代表、関西国際産業関係研究所、日本労務学会所属

相談事例

改正パートタイム労働法の肝 職務内容同一短時間労働者とは何か

その2

ニヤクコーポレーション事件 大分地裁 平25・12・10判決

1. 事件の要旨

この事件は、1年契約の労働契約を反復更新していた準社員が、会社が更新の申し込みを拒絶したことは、客観的に合理的な理由を欠き、社会通念上相当と認められないとして、会社に対して労働契約上の地位確認を求め更新拒絶中の賃金、賞与および更新拒絶による慰謝料などを請求し、更に会社はパートタイム労働法8条1項に違反する差別的取り扱いをしているとし、同条項に基づき正社員と同一の待遇を受ける地位確認及び不法行為に基づく損害賠償等を請求した事件です。

2. 事件の概要

被告となった会社は、石油製品、同副製品等の保管、搬出入作業、貨物自動車運送事業などを目的とする株式会社である。従業員は、正社員、準社員、期間社員などに分類される。ドライバーは44名で、うち27人が正社員であった。原告である労働者は、平成16年10月から平成18年3月までの期間社員として九州支店大分事業所で運転手として雇用された。平成18年4月からは1年間を期間とする準社員として雇用され、雇用契約を平成25年3月まで更新してきた。

準社員であった原告の職務は、貨物自動車の運転手として、タンクローリーによる危険物の配送などに従事すること、正社員の職務と同じであった。

正社員の所定労働時間は8時間であり、勤務日数は年258日であった。一方、準社員の所定労働時間は7時間の者と8時間の者がおり、1年の勤務日数は291日であった。

平成23年2月には、原告準社員は職務の内容が正社員と同一であるにもかかわらず、準社員(短時間労働者)であることを理由として処遇に差があるのは、パートタイム労働法8条1項に違反するとして、会社に対して労働条件の改善を求め大分労働局長に援助を求め、大分労働

局長は、同年4月26日、被告会社に対して指導を行った。

原告準社員は平成23年11月7日、前記の紛争について調停の申請をした。大分紛争調整委員会は、平成24年1月24日、被告会社に対して調停案受諾の勧告をしたが、被告会社は受諾せず。原告準社員は平成24年5月1日には労働審判を申し立て、同年8月2日労働審判が行われたが被告会社は同年同月9日異議を申し立て本訴訟に移行した。

被告会社は平成24年7月準社員就業規則、準社員賃金規程を変更し、準社員の所定労働時間を8時間に統一し、勤務日数も正社員と同じ258日に変更。基本日額を6850円から7870円に変更した。被告会社の原告準社員以外の準社員は、変更された準社員就業規則、準社員賃金規程に則り、期間を平成24年7月1日から平成25年6月30日、所定労働時間を8時間、基本日額を7870円とする新たな雇用契約書に全員署名押印したが、原告準社員は署名押印しなかった。

平成25年3月23日、被告会社は原告準社員に対し、同月31日をもって労働契約を終了し、更新しないことを通知した。更新拒絶の理由は、原告準社員が本件訴訟において様々な点で事実と異なることを主張していること、本件と関係ない無関係の第三者である従業員を多数巻き込んでいることが記載されていた。同年同月25日、原告準社員は労働契約の更新をしないとの通知の撤回をもとめたが、被告会社は撤回の意思はない旨回答した。同月27日、原告準社員は、25日の撤回の要求は有期労働契約の更新の申し込みである旨を通知した。

さて、1年契約の期間雇用であった準社員との契約の更新拒絶は、何故認められなかったのでしょうか？また、パートタイム労働法8条1項に違反する差別的取り扱いについて、裁判所はどのような判断をしたのでしょうか？