



特定社会保険労務士

ヒライ先生のQ&A

〈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

長澤運輸事件(同一労働同一賃金)

その2

事件の概要

この事件は、被上告人である長澤運輸(公社)を定年退職した後に、期間の定めのある労働契約を被上告人と締結して就労している上告人ら(従業員ら)が、期間の定めのない労働契約を会社と締結している従業員との間に、労働契約法20条に違反する労働条件の相違があると主張して、会社に対し、主位的には上記従業員に関する就業規則等が適用される労働契約上の地位にあることの確認を求めるとともに、労働契約に基づき、上記就業規則により支給されるべき賃金と実際に支給された賃金との差額及びこれに対する遅延損害金の支払いを求め、予備的に民法709条に基づく不法行為として損害賠償金及びこれに対する遅延損害金の支払いを求めた事案である。

1 一審の判断

(1) 労働契約法20条に違反理由

「有期契約労働者の職務の内容並びに当該職務の内容及び配置の変更の範囲が無期契約労働者と同一年度あるにもかかわらず、労働者にとって重要な労働条件である賃金の額について、有期契約労働者と無期契約労働者との間に相違を設けることは、その相違の程度に関わらず、これを正当と解すべき特段の事情がない限り、「不合理」(労働契約法20条)との評価を免れない」

(2) 嘱託社員の労働契約上の地位として、正社員就業規則の適用あり

理由

「嘱託社員の労働条件のうち無効である場合には、正社員就業規則の規定が原則として全従業員に適用される旨の同規則3条本文の定めに従い、嘱託社員の労働条件のうち無効である部分については、正社員就業規則その他の規定が適用される」

2 控訴審の判断

労働契約法20条の違反なし

理由

「労働契約法20条は、有期契約労働者と無期契約労働者の間の労働条件の相違が不合理と認められるか否かの考慮要素として、①職務の内容、②当該職務の内容及び配置の変更の範囲のほか、③その他の事情を掲げており、その他の事情として考慮すべきことについて、上記①及び②を例示するほかに特段の制限を設けていないから、労働条件の相違が不合理であるか否かについては、上記①及び②に関連する諸事情を幅広く総合的に考慮して判断すべきものと解される」として、本件控訴審判決は、「本件相違は、労働者の職務の内容、当該職務の内容及び配置の変更の範囲その他の事情に照らして不合理なものである」ということはできず、労働契約法20条に違反するとは認められない」

さて、労働契約法20条違反とした一審の判断が、控訴審では逆転判決となりました。最高裁は本件についてどのような判断をしたのでしょうか。次号では注目の最高裁判決をご紹介します。

〈つづく〉