

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4

最高裁の判断理由(4月号の続き)

「定年制は、使用者が、その雇用する労働者の長期雇用や年功的待遇を前提としながら、人事の刷新等により組織運営の適正化を図るとともに、賃金コストを一定限度に抑制するための制度ということができるところ、定年制の下における無期契約労働者の賃金体系は、当該労働者を定年退職するまで長期雇用することを前提に定められたものであることが少なくないと解される。これに対し、使用者が定年退職者を有期労働契約により再雇用する場合、当該者を長期間雇用することは通常予定されていない。

また、定年退職後に再雇用される有期契約労働者は、定年退職するまでの間、無期契約労働者として賃金の支給を受けてきた者であり、一定の要件を満たせば老齢厚生年金の支給を受けることも予定されている。そして、このような事情は、定年退職後に再雇用される有期契約労働者の賃金体系の在り方を検討するに当たって、その基礎になるものであるということができる。

そうすると、有期契約労働者が定年退職後に再雇用された者であることは、当該有期契約労働者と無期契約労働者との労働条件の相違が不合理と認められるものであるか否かの判断において、労働契約法20条にいう「その他の事情」として考慮されることとなる事情に当たると解するのが相当である。

本件においては、被上告人における嘱託乗務員と正社員との本件各賃金項目に係る労働条件の相違が問題となるところ、労働者の賃金が複数の賃金項目から構成されている場合、個々の賃金項目に係る賃金は、通常、賃金項目ごとに、その趣旨を異にするものであるということができる。そして、有期契約労働者と無期契約労働者の賃金項目に係る労働条件の相違が不合理と認められるものであるか否かを

判断するに当たっては、当該賃金項目の趣旨により、その考慮すべき事情や考慮の仕方も異なり得るといべきである。そうすると、有期契約労働者と無期契約労働者との個々の賃金項目に係る労働条件の相違が不合理と認められるものであるか否かを判断するに当たっては、両者の賃金の総額を比較することのみによるのではなく、当該賃金項目の趣旨を個別に考慮すべきものと解するのが相当である。」としたあと、各種手当、賞与について検討し次の判断をした。

「嘱託乗務員と正社員との精勤手当及び超勤手当（時間外手当）を除く本件各賃金項目に係る労働条件の相違については、労働契約法20条にいう不合理と認められるものに当たるということはできないから、上記各手当を除く本件各賃金項目に係る上告人らの主位的請求及び予備的請求はいずれも理由がない。

これに対し、嘱託乗務員と正社員との精勤手当及び超勤手当（時間外手当）に係る労働条件の相違は、労働契約法20条にいう不合理と認められるものに当たる。しかしながら、有期契約労働者と無期契約労働者との労働条件の相違が同条に違反する場合であつても、同条の効力により、当該有期契約労働者の労働条件が比較の対象である無期契約労働者の労働条件と同一のものとなるものではないと解するのが相当である。」とし、補充効を否定した。

今後ますます高齢化社会が進展する中で、定年後の継続雇用者は増加することは確実であり、同一労働同一賃金の議論が進む中、本件最高裁判例の持つ意義は大きく、実務者は本判例及びハマキヨウレック事件を熟読され、実務に活かされることをお勧めしたい。

〈完〉