

# 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。政策研究者として、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

## 「電気計器事件」継続雇用拒否の適法性と再雇用契約の成否

その1

### 事件の概要

この事件は、定年に達した後引き続き1年間の嘱託雇用契約により雇用されていた労働者Xが、会社に対し同契約終了後の継続雇用を求めたものの拒絶されたことから、高年齢者等の雇用の安定等に関する法律9条2項所定の「継続雇用制度の対象となる高年齢者に係る基準」を満たす者を採用する旨の制度により再雇用されたなどと主張して、会社を相手に、雇用契約上の権利を有する地位にあることの確認並びに同契約に基づき週40時間（予備的に週30時間）の労働時間に対応する額の賃金及びその遅延損害金の支払を求めた事案で最高裁まで争われました。

### 原審（大阪高裁）の適法に確定した事実関係等の概要

(1) 会社は、電子制御機器及び電子計測機器の製造及び販売を主たる業務内容とする株式会社であり、大阪府箕面市に本社工場を有している。労働者Xは、昭和41年3月7日、会社との間で、期間の定めのない雇用契約を締結し、以後、本社工場において勤務していた。

(2) ア 就業規則においては、従業員の定年を60歳とする旨が定められているが、労働者Xは、平成3年3月5日、労働組合との交渉において、組合員につき、定年である60歳から1年間嘱託として雇用することを合意して、その旨の労働協約を締結し、その後、上記の取扱いを全従業員に適用するものとした。

イ 平成18年当時、会社の本社工場には従業員の過半数で組織する労働組合がなく、会社は、その過半数を代表する者との書面による協定に基づき、同年3月23日付けで、法9条2項所定の継続雇用基準を含むものとして、高年齢者継続雇用規程（以下「本件規程」という）を定め、これを従業員に周知する手続を執った。本件規程の概要は、①会社は、継続雇用を希望する高年齢者のうちから選考して、高

年齢者を採用する、②会社は、高年齢者の在職中の業務実態及び業務能力につき作成された査定帳票の内容等を所定の方法で点数化し、総点数が0点以上の高年齢者を採用し、これに満たない高年齢者は原則として採用せず、また、採用した高年齢者の労働時間につき、総点数が10点以上の高年齢者は週40時間以内とし、これに満たない高年齢者は週30時間以内とする、③継続雇用の最長期限につき、平成22年4月1日から同25年3月31日までの期間においては、満64歳までの雇用とし、従業員が満64歳に達した日をもって退職とする、④賃金については、満61歳の時の基本給の額及び採用後の1週の労働時間から所定の計算式で算出される金額を本給の最低基準とし、所定の手当等を支給する旨のものである。

(3) 労働者Xは、会社に以前から継続雇用を希望する旨を伝えていたところ、会社は、平成20年12月15日、労働者Xに対し本件規程所定の継続雇用基準を満たさず雇用は嘱託雇用契約の終了日である同21年1月号20日をもって終了する旨の書面により、本件規程に基づく再雇用契約を締結しないことを通知した。

(4) 労働者Xの在職中の業務実態及び業務能力に係る査定等の内容を本件規程所定の方法で点数化すると、総点数は1点となり、また、本件規程に基づき労働時間を週30時間とする再雇用契約が成立した場合の労働者Xの月額賃金は、19万9293円となる。なお、会社は、労働者Xに係る上記査定等の内容の点数化に当たり、直近の査定帳票を用いず、賞罰実績につき表彰実績を加算しないなど評価を誤り、総点数を0点に満たないものと評価していた。

さて、このような事実関係の中で最高裁および大阪高裁はどのような判断をしたのでしょうか。次号で眺めてみます。

〈つづく〉