



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

N自動車学校事件 その3 前提事実の続き

原告らの定年退職及び再雇用

ア 原告X1は、平成25年7月12日、正職員を定年と
なったが、それに先立って、被告との間で嘱託職員とし
ての有期労働契約を締結することに合意し、同月13
日から嘱託職員として勤務を開始した。原告X1は、
その後、被告との間で、嘱託職員としての有期労働契
約を数回更新して勤務を継続し、平成30年7月9日、
被告を退職した。なお、原告X1は、定年退職時、主
任の役職にあったが、定年時にこれを退任し、嘱託職
員となってからは役職に就いていない。

イ 原告X2は……中略……

原告らの定年退職時及び嘱託職員時の賃金

ア 原告X1の定年退職直前の賃金に係る労働条件(役
付手当を除く)を平成25年8月分以降の原告X1の勤
務状況に当てはめた場合、毎月の賃金は、別表3(略)
の各月の「定年前の金額」欄に記載のとおりとなる。他
方、原告X1が平成25年8月分以降、被告を退職する
までの間に被告から支払を受けていた毎月の賃金は、
別表3(略)に記載のとおりであり、基本給、皆精動手
当及び敢闘賞は、正職員定年退職時に比べ減額して支
給され(平成26年8月分からは、皆精動手当と敢闘賞
が統合され、これらと同趣旨の精励手当が支給され
た)、役付手当及び家族手当は、支給されず、残業手
当は、これら支給額を前提に算定され支給された。
イ 原告X2の定年退職直前の賃金に係る労働条件
……中略……
ウ 残業手当について、本件訴訟においては、以下のと
おり算定することで当事者間に争いはない。

(ア) 正職員時

(基本給+役付手当+指導手当+皆精動手当+1万1
000円)÷173×1.25×残業時間

(イ) 嘱託職員時

(基本給+役付手当+指導手当+皆精動手当(又は精励
手当+1万1000円)÷173×1.25×残業時間
(ウ) 前記(ア)及び(イ)の「1万1000円」は、別表3(略)
及び4(略)の対象月の「残業計算(敢闘賞)」欄に記載が
ある月のみ加算する。

エ 原告らが被告との間で締結した嘱託職員としての
有期労働契約の契約書は、いずれも「臨時に支払う給
与(以下「嘱託職員一時金」という)を正職員の賞与と
は別に、勤務成績等を考慮の上支給することがあると
している。

原告X1が嘱託職員となって以降、被告を退職するま
での間に被告から支払を受けていた嘱託職員一時金は、
別表3(略)の「支給額」欄に記載のとおりで、原告X2
が嘱託職員となって以降、被告を退職するまでの間に
被告から支払を受けていた嘱託職員一時金は、別表
4(略)の「支給額」欄に記載のとおりであった。被告は、
これら嘱託職員一時金を正職員の賞与と同時期に支払
っていた。

原告らの職務内容

原告らは、いずれも、正職員を定年退職し嘱託職員と
なって以降も、従前と同様にC校で教習指導員として
勤務をしており、再雇用に当たり主任の役職を退任し
たことを除いて、定年退職の前後で、その業務の内容
及び当該業務に伴う責任の程度(以下「職務の内容」と
いう)並びに当該職務の内容及び配置の変更の範囲
(以下、「職務の内容」と併せて「職務内容及び変更範
囲」という)に相違はなかった。

〈次号、争点及び裁判所の判断につづく〉