

ヒライ先生の Q&A



ひらい しげとし
平井 繁利

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6

検討1. 期間の定めによる相違であるかどうか

原告らは、無期契約労働者である正職員と有期契約労働者である嘱託職員の労働条件の相違は労働契約法20条に違反する旨主張するところ、当該相違は、正職員には正職員就業規則等が、嘱託職員には嘱託規程がそれぞれ適用されることにより生じているものであるから、期間の定めの有無に関連して生じたものであるということが出来る。よって、被告における正職員と嘱託職員の労働条件は、同条にいう期間の定めがあることにより相違しているといえる。

検討2. 正職員と嘱託職員の職務の内容等の相違について

原告らは、前記前提事実のとおり、いずれも、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、その職務内容及び変更範囲に相違はなかった。そして、原告らは、再雇用時に主任の役職を退任しているものの、これによりその業務の内容及び責任の範囲に相違が生じたことを認めるに足りる事実や証拠はない。仮に、主任退任により職務の内容に相違が生じていたとしても、嘱託職員となつて以降は、役付手当が不支給となったことで、当該相違は、既に労働条件に反映されているといえる。

したがって、原告らの正職員定年退職時と嘱託職員時では、その職務内容及び変更範囲には相違がなかったものであり、本件において、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当たっては、もつぱら、「その他の事情」として、原告らが被告を定年退職した後、有期労働契約により再雇用された嘱託職員であるとの点を考慮することになる。

検討3. 基本給について

ア原告らが嘱託職員として支払を受けていた基本給

について、正職員との間で労働契約法20条に違反する不合理な相違があったかどうかを検討するに当たっては、前記前提事実のほか、以下の事実を指摘することができる。

……中略……

賃金の総額が正職員定年退職時の労働条件を適用した場合の60%をやや上回るかそれ以下にとどまる帰結をもたらしているものであって、このような帰結は、労使自治が反映された結果でもない以上、嘱託職員の基本給が年功的性格を含まないこと、原告らが退職金を受給しており、要件を満たせば高年齢雇用継続基本給付金及び老齢厚生年金(比例報酬分)の支給を受けることができたことといった事情を踏まえたとしても、労働者の生活保障の観点からも看過し難い水準に達しているといえるべきである。

そうすると、原告らの正職員定年退職時と嘱託職員時の各基本給に係る金額という労働条件の相違は、労働者の生活保障という観点も踏まえ、嘱託職員時の基本給が正職員定年退職時の基本給の60%を下回る限度で、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解するのが相当である。

したがって、原告X1の嘱託職員時の基本給(月額)は、18万1,640円(正職員定年退職時の基本給)×60%＝10万8,984円を下回る部分が、原告X2の嘱託職員時の基本給(月額)は、16万7,250円(正職員定年退職時の基本給)×60%＝10万0,350円を下回る部分が、それぞれ労働契約法20条にいう不合理なものと認められることとなるが、原告X2が病欠をした平成27年2月分は、正職員であれば8万3,628円の基本給であったことが認められるから、8万3,628円×60%＝5万0,177円を下回る部分が同条にいう不合理なものと認められることになる。

〈つづく〉