



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7

### 検討4. 皆精動手当及び敢闘賞(精勵手当)について

原告らは、……中略……上記原告らの主張は正当として是認できるから、皆精動手当及び敢闘賞(精勵手当)について、正職員定年退職時に比べ嘱託職員時に減額して支給するという労働条件の相違は、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と解するのが相当である。

### 検討5. 家族手当について

被告は、正職員に対しては、前記前提事実のとおり、扶養家族の人数に応じて家族手当を支給しているところ、嘱託職員に対しては、扶養家族の有無にかかわらず、これを支給していない。これを受けて、原告らは、扶養家族の有無は、定年後再雇用であるかどうかにかかわらず、認められない事項であり、正職員と嘱託職員で待遇を異にすることは不合理である旨主張する。

しかし、被告は、労務の提供を金銭的に評価した結果としてではなく、従業員に対する福利厚生及び生活保障の趣旨で家族手当を支給しているのであり、使用者がそのような賃金項目の要否や内容を検討するに当たっては、従業員の生活に関する諸事情を考慮することになると解される。そして、被告の正職員は、嘱託職員と異なり、幅広い世代の者が存在し得るところ、そのような正職員について家族を扶養するための生活費を補助することには相応の理由があるといえることができる。他方、嘱託職員は、正職員として勤続した後、定年退職した者であり、老齢厚生年金の支給を受けることにもなる。

これらの事情を総合考慮すると、正職員に対して家族手当を支給する一方、嘱託職員に対してこれを支給しないという労働条件の相違は、不合理であると評価することはできず、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えることはできない。

### 検討6. 賞与について

既に検討したとおり、被告は、正職員に対する賞与と同趣旨で、嘱託職員に対し、嘱託職員一時金を支給していたものと認められる。そこで、以下では、正職員の賞与と原告らの嘱託職員一時金の間で、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否かを検討する。……中略……原告らの基本給を正職員定年退職時の60%の金額であるとして、各季の正職員の賞与の調整率を乗じた結果を下回る限度で、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。

なお、原告らは、原告らの嘱託職員一時金と正職員Hの賞与(原告X2が定年退職する前は、原告X2及び正職員Hの賞与の平均額)を比較するところ、原告らと正職員Hの間では、賞与算定の基礎となる基本給や勤務評定分といった前提条件に相違があるから、その比較結果を直接採用することはできない。

名古屋高裁の判断では、「本事件の労働条件は期間の定めがあることにより相違しており、定年退職の前で主任の役職を退任したことを除いては、職務内容及び変更範囲に相違はなかった。基本給については定年退職時の基本給の60%を下回る限度で労働契約法20条違反、皆精動手当及び敢闘賞についての減額支給も労働契約法20条違反であり、家族手当について違反には当たらず、賞与については各季の正職員の賞与の調整率を乗じた結果を下回る限度で、労働契約法第20条違反にあたる」としましたが、去る令和5年7月20日最高裁第一小法廷は上告審判決では、この名古屋高裁判決を破棄し、審理を同高裁に差し戻しましたので、来月号からは、この最高裁第一小法廷の判決を見ていきます。

〈つづく〉