

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(最高裁上告審判決 その1)

N自動車学校事件において、名古屋高裁は「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、定年退職の前後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第20条違反……中略……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、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、今月号からは、なぜ破棄差し戻しになったのか、この最高裁第一小法廷の判決の詳細を見ていきます。

原審(名古屋高裁)の確定した事実関係の概要は、次のとおりです。

(1) ア 上告人(以下会社という)の就業規則等によれば、会社と無期労働契約を締結して自動車教習所の教習指導員の業務に従事していた者(以下「元職員」という)の賃金は、月給制であり、基本給、役付手当等で構成されていた。このうち、基本給は一律給と功績給から成り、役付手当は主任以上の役職に就いている場合に支給するものとされていた。また、正職員に対しては、夏季及び年末の年2回、賞与を支給するものとされ、その額は、基本給に所定の掛け率を乗じて得た額に10段階の勤務評定分を加えた額とされていた。

正職員は、役職に就き、昇進することが想定されており、その定年は60歳であった。

イ 平成25年以降の5年間ににおける基本給の平均額は、

管理職以外の正職員のうち所定の資格の取得から1年以上勤務した者については、月額14万円前後で推移していた。上記平均額は、上記の者のうち勤続年数が1年以上5年未満のもの(以下「勤続短期正職員」という)については月額約11万2000円から約12万5000円までの間で推移していたが、勤続年数に応じて増加する傾向にあり、勤続年数が30年以上のものについては月額約16万7000円から約18万円までの間で推移していた。

また、平成27年の年末から令和元年の夏季までの間における賞与の平均額は、勤続短期正職員については、1回当たり約17万4000円から約19万6000円までの間で推移していた。

(2) ア 会社は、高年齢者等の雇用の安定等に関する法律9条1項2号所定の継続雇用制度を導入しており、定年退職する正職員のうち希望する者については、期間を1年間とする有期労働契約を締結し、これを更新して、原則として65歳まで再雇用することとしていた。イ 会社は、上記アの有期労働契約に基づき勤務する者(以下「嘱託職員」という)の労働条件について、正職員に適用される就業規則等とは別に、嘱託規程を設けていた。嘱託規程においては、嘱託職員の賃金体系は勤務形態によりその都度決め、賃金額は経歴、年齢その他の実態を考慮して決める旨や、再雇用後は役職に就かない旨等が定められていた。

また、上記アの有期労働契約においては、勤務成績等を考慮して「臨時に支払う給与(以下「嘱託職員一時金」という)を支給することがある旨が定められていた。

〈つづく〉