

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。政策研究家として、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2)

名古屋高裁の確定した事実関係の概要の続き

(3)ア 元職員X1は、昭和51年頃以降正職員として勤務し、主任の役職にあった平成25年7月12日、退職金の支給を受けて定年退職した。元職員X1は、定年退職後再雇用され、同月13日から同30年7月9日までの間、嘱託職員として教習指導員の業務に従事した。

元職員X2は、昭和55年以降正職員として勤務し、主任の役職にあった平成26年10月6日、退職金の支給を受けて定年退職した。元職員X2は、定年退職後再雇用され、同月7日から令和元年9月30日までの間、嘱託職員として教習指導員の業務に従事した。

イ 元職員X1の基本給は、定年退職時には月額18万1640円であったところ、再雇用後の1年間は月額8万1738円、その後は月額7万4677円であった。職員X2の基本給は、定年退職時には月額16万7250円であったところ、再雇用後の1年間は月額8万1700円、その後は月額7万2700円であった。元職員X1は、定年退職前の3年間に、1回当たり平均約23万3000円の賞与の支給を受けていたところ、再雇用後、有期労働契約に基づき、正職員に対する賞与の支給と同時期に嘱託職員一時金の支給を受けており、その額は、平成27年の年末以降、1回当たり8万1427円から10万5877円までであった。元職員X2は、定年退職前の3年間に、1回当たり平均約22万5000円の賞与の支給を受けていたところ、再雇用後、上記と同様に嘱託職員一時金の支給を受けており、その額は、平成27年の年末以降、1回当たり7万3164円から10万7500円までであった。

元職員らは、再雇用後、厚生年金保険法及び雇用保険法に基づき、原判決別紙1及び3の「厚生年金(報酬比例部分)欄及び「高年齢雇用継続給付金」欄記載の」とおり、老齢厚生年金及び高年齢雇用継続基本給付金を受給した。

元職員X1は、平成27年2月24日、会社に対し、自身の嘱託職員としての賃金を含む労働条件の見直しを求める書面を送付し、同年7月18日までの間、この点に関し、会社との間で書面によるやり取りを行った。また、元職員X1は、所属する労働組合の分会長として、平成28年5月9日、会社に対し、嘱託職員と正職員との賃金の相違について回答を求める書面を送付した。

3 名古屋高裁は、上記事実関係の下において、要旨次のとおり判断し、元職員らの基本給及び賞与に係る損害賠償請求を一部認容すべきものとした。

元職員らについては、定年退職の前後を通じて、主任の役職を退任したことを除き、業務の内容及び当該業務に伴う責任の程度並びに当該職務の内容及び配置の変更の範囲に相違がなかったにもかかわらず、嘱託職員である元職員らの基本給及び嘱託職員一時金の額は、定年退職時の正職員としての基本給及び賞与の額を大きく下回り、正職員の基本給に勤続年数に応じて増加する年功的性格があることから金額が抑制される傾向にある勤続短期正職員の基本給及び賞与の額をも下回っている。このような帰結は、労使自治が反映された結果でなく、労働者の生活保障の観点からも看過し難いことなどに鑑みると、正職員と嘱託職員である元職員らとの間における労働条件の相違のうち、元職員らの基本給が元職員らの定年退職時の基本給の額の60%を下回る部分、及び元職員らの嘱託職員一時金が元職員らの定年退職時の基本給の60%に所定の掛け率を乗じて得た額を下回る部分は、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する。

さて、最高裁はこの名古屋高裁の判断のどこについて労働契約法20条の解釈適用を誤ったと言っているのでしょうか。

〈つづく〉