



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4)

最高裁判決文の続き

以上によれば、正職員と嘱託職員である元職員らとの間で基本給の金額が異なるという労働条件の相違について、各基本給の性質やこれを支給することとされた目的を十分に踏まえることなく、また、労使交渉に關する事情を適切に考慮しないまま、その一部が労働契約法20条にいう不合理と認められるものに当たるとした原審の判断には、同条の解釈適用を誤った違法がある。

(3)次に、正職員と嘱託職員である被告らとの間で賞与と嘱託職員一時金の金額が異なるという労働条件の相違について検討する。前記事実関係によれば、被告らに支給された嘱託職員一時金は、正職員の賞与と異なる基準によってではあるが、同時期に支給されていたものであり、正職員の賞与に代替するものと位置付けられていたということができるところ、原審は、賞与及び嘱託職員一時金の性質及び支給の目的を何ら検討していない。

また、上記イのとおり、会社は、元職員X1の所属する労働組合等との間で、嘱託職員としての労働条件の見直しについて労使交渉を行っていたが、原審は、その結果に着目するにとどまり、その具体的な経緯を勘案していない。

このように、上記相違について、賞与及び嘱託職員一時金の性質やこれらを支給することとされた目的を踏まえることなく、また、労使交渉に關する事情を適切に考慮しないまま、その一部が労働契約法20条にいう不合理と認められるものに当たるとした原審の判断には、同条の解釈適用を誤った違法がある。

5 以上のとおり、原審の判断には、判決に影響を及

ぼすことが明らかな法令の違反がある。論旨は上記の趣旨をいう限度で理由があり、原判決中、元職員らの基本給及び賞与に係る損害賠償請求に關する会社敗訴部分は破棄を免れない。そして、元職員らが主張する基本給及び賞与に係る労働条件の相違が労働契約法20条にいう不合理と認められるものに当たるか否か等について、更に審理を尽くさせるため、上記部分につき、本件を原審に差し戻すこととする。

なお、会社の上告については、会社が上告受理申立ての理由を記載した書面を提出しないから、これを却下することとする。

よって、裁判官全員一致の意見で、主文のとおり判決する。

今回のケースは地裁、高裁では定年前と定年後の賃金格差について不合理としました。そして最高裁では、原審差戻しと判断が大きく変化しました。今後は、定年退職再雇用の際の賃金を決める時は、本裁判が参考にならざるを得ないこととなります。

これまでも定年退職に關する判例は多岐にわたり、それぞれの事案の背景や状況に応じて、裁判所の判断がなされていきます。定年退職や再雇用などの問題は、経済的状況や社会的背景の変化により、今後も新たな判例が生まれる可能性があります。高齢法の改正により70歳までの就業機会の確保が努力義務化、同一労働同一賃金の進展や少子高齢化の影響もあり健康で働く意欲があれば生涯現役で働ける時代となってきました。定年延長、再雇用時の賃金決定の際には、そうした時代背景、法改正状況、各種関係判例を参考に決定されることが求められます。

〈完〉