広島大学長 越智 光夫 様

> 広島大学教職員組合 執行委員長 吉田 将之

# 附属学校園再雇用教員の給与処遇の改善要求

貴職の日頃の奮闘と当組合活動へのご理解・ご協力に敬意を表します。

さて、標記について下記を要求しますので、2016年11月10日(木)までの文書回答をお願いします。

記

## I. 要求事項

附属学校園の再雇用教員 (フルタイム。以下同じ) について、以下の処遇を要求します。

(1) 再雇用教員は現状、定年前常勤教員時と同様の業務実態であるため、給与処遇を業務量(担当授業時間数等)に見合った水準にするよう要求する。

## Ⅱ. 要求事項の根拠と説明

- 1. 労働契約法の規定と東京地方裁判所の判決について
  - (1)労働契約法の規定

「広島大学職員の再雇用制度実施要綱」の「3.雇用期間及び雇用更新」の「(1)再雇用職員」では、再雇用職員は「1 年を超えない範囲内で期間を定め、雇用を更新することができる」と規定しており、したがって、いわゆる「期間の定めのある労働契約」に該当する。

この期間の定めがある労働契約が適用される労働者の処遇について、期間の定めのない労働者 (常勤職員) の処遇との関係で、労働契約法第20条は以下のように規定している。

(期間の定めがあることによる不合理な労働条件の禁止)

- 第二十条 有期労働契約を締結している労働者の労働契約の内容である労働条件が、期間の 定めがあることにより同一の使用者と期間の定めのない労働契約を締結している労働 者の労働契約の内容である労働条件と相違する場合においては、当該労働条件の相違は、 労働者の業務の内容及び当該業務に伴う責任の程度(以下この条において「職務の内容」 という。)、当該職務の内容及び配置の変更の範囲その他の事情を考慮して、不合理と認 められるものであってはならない。
- (2)2016年5月13日東京地方裁判所の判決について(別紙1参照)

60歳の定年を迎えた後、1年契約の嘱託職員として再雇用されたトラック運転手3名が、 業務内容は定年前と同じにも拘らず、嘱託職員の賃金規定が適用されて年収が2~3割下がっ たのは違法だとして雇用主の運送会社を訴えた事件について、東京地裁は「業務の内容や責 任が同じなのに賃金を下げるのは、労働契約法に反する」と認定し、差額賃金を支払うよう に雇用主に命令した。

#### 2. 附属学校園の再雇用教員の労働実態と給与処遇について

附属学校園における再雇用教員の業務内容や業務量及び責任の程度等は、60歳定年退職前の 業務内容や業務量及び責任の程度等と比較して差異がない状態にある。

一方、当組合の統一要求に対する大学回答(平成 26 年 5 月 22 日付け)では、附属学校教諭で定年前と再雇用後で同一職位の場合の給与は定年前の約 58%となっており、事実、そのように処遇されている。

したがって、現状の附属学校園再雇用教員の労働実態(業務内容や業務量及び責任の程度等)は、当該再雇用教員の定年前労働実態及び他の附属学校園常勤教員と変わらない労働実態(業務内容や業務量及び責任の程度等)となっており、明らかに労働契約法第20条に違反していると言える。

#### Ⅲ. 添付資料

(1)別紙1:東京地方裁判所の判決に関する朝日新聞デジタル版

以上

另小統 1

朝日新聞

# 同じ業務で定年後再雇用、賃金差別は違法 東京地裁判決

千葉雄高 2016年5月13日19時43分

定年後に再雇用されたトラック運転手の男性3人が、定年前と同じ業務なのに賃金を下げられたのは違法だとして、定年前と同じ賃金を払うよう勤務先の横浜市の運送会社に求めた訴訟の判決が13日、東京地裁であった。佐々木宗啓裁判長は「業務の内容や責任が同じなのに賃金を下げるのは、労働契約法に反する」と認定。定年前の賃金規定を適用して差額分を支払うよう同社に命じた。

労働契約法20条は、正社員のような無期雇用で働く人と、再雇用など有期雇用で働く人との間で、不合理な差別をすることを禁じている。弁護団によると、賃金格差について同条違反を認めた判決は例がないという。弁護団は「不合理な格差の是正に大きな影響力を持つ画期的な判決だ」と評価。定年を迎えた社員を別の給与水準で再雇用することは多くの企業が慣行として行っており、今回と同様の仕組みをもつ企業に波紋が広がりそうだ。

判決によると、3人は同社に $21\sim34$ 年間、正社員として勤務。2014年に60歳の定年を迎えた後、1年契約の嘱託社員として再雇用された。業務内容は定年前と全く同じだったが、嘱託社員の賃金規定が適用され、年収が約 $2\sim3$ 割下がった。

判決は「『特段の事情』がない限り、同じ業務内容にもかかわらず賃金格差を設けることは 不合理だ」と指摘。この会社については「再雇用時の賃下げで賃金コスト圧縮を必要とするよ うな財務・経営状況ではなかった」として、特段の事情はなかったと判断した。

コストを抑制しつつ定年後の雇用確保のために賃下げをすること自体には「合理性はある」 と認めつつ、業務は変わらないまま賃金を下げる慣行が社会通念上、広く受け入れられている という証拠はないと指摘。「コスト圧縮の手段とすることは正当化されない」と述べた。

会社側は「運転手らは賃下げに同意していた」とも主張したが、判決は、同意しないと再雇用されない恐れがある状況だったことから、この点も特段の事情にはあたらないと判断した。

運送会社は判決について「コメントしない」としている。 (千葉雄高)

朝日新聞デジタルに掲載の記事・写真の無断転載を禁じます。すべての内容は日本の著作権法並びに国際条約により保護されています。

Copyright © The Asahi Shimbun Company. All rights reserved. No reproduction or republication without written permission.