

お客様各位

この度は、アガルートアカデミーの講座をご受講いただきまして誠にありがとうございます。
以下のとおり、テキストに誤りがございますので、訂正の上ご利用いただきますようお願い申し上げます。
ご迷惑をおかけしたことを謹んでお詫び申し上げます。

公務員 法律系科目対策講座 労働法 訂正情報

該当箇所を、次のように訂正していただきますようお願い申し上げます。

頁	訂正箇所		更新日
75	欄「労働契約法20条」	<p>※労働契約法20条の内容に関しまして、下記のものへの差替えをお願いいたします（本訂正表添付の資料をご参照いただけますと幸いでございます）</p> <p>短時間労働者及び有期雇用労働者の雇用管理の改善等に関する法律8条</p> <p>事業主は、その雇用する短時間・有期雇用労働者の基本給、賞与その他の待遇のそれぞれについて、当該待遇に対応する通常の労働者の待遇との間において、当該短時間・有期雇用労働者及び通常の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「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のうち、当該待遇の性質及び当該待遇を行う目的に照らして適切と認められるものを考慮して、不合理と認められる相違を設けてはならない。</p>	23/12/12

以上

短時間労働者及び有期雇用労働者の雇用管理の改善等に関する法律8条

事業主は、その雇用する短時間・有期雇用労働者の基本給、賞与その他の待遇のそれぞれについて、当該待遇に対応する通常の労働者の待遇との間において、当該短時間・有期雇用労働者及び通常の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「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のうち、当該待遇の性質及び当該待遇を行う目的に照らして適切と認められるものを考慮して、不合理と認められる相違を設けてはならない。

長澤運輸事件判決（最判平30.6.1）

〔事実〕

定年退職後に有期契約で再雇用された社員が正社員との賃金の相違が労働契約法20条に違反するとして、正社員と同じ賃金の支払等を求めて訴えを提起した事案

〔判決〕

定年制は、使用者が、その雇用する労働者の長期雇用や年功的待遇を前提としながら、人事の刷新等により組織運営の適正化を図るとともに、賃金コストを一定程度に抑制するための制度ということができるところ、定年制の下における無期契約労働者の賃金体系は、当該労働者を定年退職するまで長期間雇用することを前提に定められたものであることが少ないと解される。これに対し、使用者が定年退職者を有期労働契約により再雇用する場合、当該者を長期間雇用することは通常予定されていない。また、定年退職後に再雇用される有期契約労働者は、定年退職するまでの間、無期契約労働者として賃金の支給を受けてきた者であり、一定の要件を満たせば老齢厚生年金の支給を受けることも予定されている。そして、このような事情は、定年退職後に再雇用される有期契約労働者の賃金体系の在り方を検討するに当たって、その基礎になるものであるということができる。そうすると、有期契約労働者が定年退職後に再雇用された者であることは、当該有期契約労働者と無期契約労働者との労働条件の相違が不合理と認められるものであるか否かの判断において、労働契約法20条にいう「その他の事情」として考慮されることとなる事情に当たると解するのが相当である。

本件においては、被上告人における嘱託乗務員と正社員との本件各賃金項目に係る労働条件の相違が問題となるところ、労働者の賃金が複数の賃金項目から構成されている場合、個々の賃金項目に係る賃金は、通常、賃金項目ごとに、その趣旨を異にするものであるということができる。そして、有期契約労働者と無期契約労働者との賃金項目に係る労働条件の相違が不合理と認められるものであるか否かを判断するに当たっては、当該賃金項目の趣旨により、その考慮すべき事情や考慮の仕方も異なり得るというべきである。そうすると、有期契約労働者と無期契約労働者との個々の賃金項目に係る労働条件の相違が不合理と認められるものであるか否かを判断するに当たっては、両者の賃金の総額を比較することのみによるのではなく、当該賃金項目の趣旨を個別に考慮すべきものと解するのが相当である。

(c) 定年年齢