



〈PROFILE〉平井繁利(ひらい しげとし)  
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

## 注目の同一労働同一賃金に関する最高裁判決

### —メトロコマース事件—

#### 職務の内容

販売員が固定されている売店における業務の内容は、売店の管理、接客販売、商品の管理、準備及び陳列、伝票及び帳票類の取扱い、売上金等の金銭取扱い、その他付随する業務であり、これらは正社員、契約社員A及び契約社員Bで相違することはなかった。もともと、正社員は、販売員が固定されている売店において休暇や欠勤で不在になった販売員に代わって早番や遅番の業務を行う代務業務を行っていたほか、複数の売店を統括し、売上向上のための指導、改善業務や売店の事故対応等の売店業務のサポートやトラブル処理、商品補充に関する業務等を行うエリアマネージャー業務に従事することがあり、契約社員Aも、正社員と同様に代務業務を行っていた。これに対し、契約社員Bは、原則として代務業務を行わず、エリアマネージャー業務に従事することもなかった。

#### 正社員登用制度

被告(公社)においては、契約社員Bから契約社員A、契約社員Aから正社員への登用制度が設けられ、平成22年度から導入された登用試験では、原則として勤続1年以上の希望者全員に受験が認められていた。平成22年度から同26年度までの間においては、契約社員Aへの登用試験につき受験者合計134名のうち28名が、正社員への登用試験につき同105名のうち78名が、それぞれ合格した。

#### 東京高裁の判断

東京高裁は、上記事実関係等の下において、要旨次のとおり判断し、原告(労働者)らの退職金に係る不法行為に基づく損害賠償請求をいずれも一部認容した。

### その2-2

一般に、退職金には賃金の後払い、功労報償等の様々な性格があるところ、長期雇用を前提とする無期労働契約を締結した労働者(以下「無期契約労働者」という。)に対し、福利厚生を手厚くし、有為な人材の確保及び定着を図るなどの目的をもって退職金制度を設ける一方、本来的に短期雇用を前提とした有期労働契約を締結した労働者(以下「有期契約労働者」という。)に対し、これを設けないという制度設計自体は、人事施策上一概に不合理であるとはいえない。もともと、被告においては、契約社員Bは契約期間が1年以内の有期契約労働者であり、賃金の後払いが予定されているとはいえないが、原則として契約が更新され、定年が65歳と定められており、実際に原告らは定年により契約が終了するまで10年前後の長期間にわたって勤務したことや、契約社員Aは平成28年4月に職種限定社員として無期契約労働者となることも退職金制度が設けられたことを考慮すれば、少なくとも長年の勤務に対する功労報償の性格を有する部分に係る退職金、具体的には正社員と同一の基準に基づいて算定した額の4分の1に相当する額すら一切支給しないことは不合理である。したがって、売店業務に従事している正社員と契約社員Bとの間の退職金に関する労働条件の相違は、労使間の交渉や経営判断の尊重を考慮に入れても、原告らのような長期間勤務を継続した契約社員Bに全く退職金の支給を認めない点において、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、こうした東京高裁の判決を受けて最高裁はどのように判断したのか。いよいよ注目の最高裁判決です。

〈つづく〉