



〈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

注目の同一労働同一賃金に関する最高裁判決

その2-4

—メトロコマース事件—

最高裁の判断その2

さらに、被告(会社)においては、全ての正社員が同一の雇い管理の区分に属するものとして同じ就業規則等により同一の労働条件の適用を受けていたが、売店業務に従事する正社員と、被告の本社の各部署や事業所等に配置され配置転換等を命ぜられることがあった他の多数の正社員とは、職務の内容及び変更の範囲につき相違があったものである。そして、平成27年1月当時に売店業務に従事する正社員は、同12年の関連会社等の再編成により被告に雇用されることとなった互助会の出身者と契約社員Bから正社員に雇用された者が約半数ずつほぼ全体を占め、売店業務に従事する従業員が約半割に満たないものとなっていたものであり、上記再編成の経緯やその職務経験等に照らし、賃金水準を変更したり、他の部署に配置転換等をしたたりすることが困難な事情があったことがわかれる。このように、売店業務に従事する正社員が他の多数の正社員と職務の内容及び変更の範囲を異にしていたことについては、被告の組織再編等に起因する事情が存在したものと見える。また、被告は、契約社員A及び正社員へ段階的に職種を変更するための開かれた試験による登用制度を設け、相当数の契約社員Bや契約社員Aをそれぞれ契約社員Aや正社員に登用していたものである。これらの事情については、原告(労働者)らと売店業務に従事する正社員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を判断するに当たり、労働契約法20条所定の「その他の事情」(以下、職務の内容及び変更の範囲と併せて「職務の内容及び変更の範囲」という。)

として考慮するのが相当である。

そうすると、被告の正社員に対する退職金が有する複合的な性質やこれを支給する目的を踏まえて、売店業務に従事する正社員と契約社員Bの職務の内容等を考慮すれば、契約社員Bの有期労働契約が原則として更新するものとされ、定年が65歳と定められるなど、必ずしも短期雇用を前提としていたものとはいえず、原告らがいざいざ10年前後の勤続期間を有していることをしんしゃくしても、両者の間に退職金の支給の有無に係る労働条件の相違があることは、不合理である。とまで評価することができるものとはいえない。

……中略……

以上によれば、売店業務に従事する正社員に対して退職金を支給する一方で、契約社員Bである第1審原告らに対してこれを支給しないという労働条件の相違は、労働契約法20条にいう不合理と認められるものに当たらないと解するのが相当である。

……中略……

よって、裁判官宇賀克也の反対意見があるほか、裁判官全員一致の意見で、主文のとおり判決する。なお、裁判官林景一、同林道晴の各補足意見がある。

上記の通り、最高裁は東京高裁の判断をくつがえしましたが、裁判官から反対意見や補足意見が付されており、難しい判断であったものと思われまます。次号では、林景一裁判官の補足意見をご紹介します。

〈つづく〉