

令和2年10月13日に2つの最高裁判決ができました。問題となったのは、①大阪医科薬科大学の元アルバイト職員への賞与の支払い、②株式会社メトロコマースの元契約社員2名に対する退職金の支払いについて、無期労働契約者と有期労働契約者との間で、相違があったことは旧労働契約法20条に違反するものであったと主張し、不法行為を理由とする損害賠償を求めた事案です。今回は判決のポイントとまとめ、概要を確認していきます。

<判決のポイント>

- ▶ 正社員とは、職務の内容、責任の程度、配置変更の範囲に一定の相違がある。
- ▶ 正社員への段階的な登用制度が設けられており、実際に登用された運用実績があることから、旧労働契約法20条の「その他の事情」として考慮するのが相当である。
(キャリアアップの機会があった、各雇用区分の職務内容が違うことの裏付け)
- ▶ 賞与・退職金は、正社員として配置転換を含む長期雇用を全うする人材の確保やその定着を図ることを目的としており、有期労働契約者との間で待遇が異なることは「不合理な相違」とまではいえない。

旧労働契約法 第20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①業務の内容及び当該業務に伴う責任の程度、②当該職務の内容及び配置の変更の範囲、③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。

<まとめ>

今回の判決については、有期労働契約者は仕事が簡易で配置転換もなく、正社員との職務内容に一定の相違があり、正社員への段階的な登用制度についても実際に登用された運用実績があることから、賞与や退職金を支給しなくても「不合理」と認められるものに当たらないと認定されました。しかし、この「不合理」かどうかについては、支給の趣旨や目的、職務の内容や責任の重さ、配置転換の可能性などを考慮して検討されるものであり、ケースによっては「不合理」と認定されることもあると推察されます。

① 大阪医科薬科大学事件

【判決の概要】

大学の教室事務に従事する正職員と同じ業務に従事するアルバイトを比較したときに、アルバイトに賞与を支給しないという労働条件の相違は、旧労働契約法20条にいう「不合理」と認められるものに当たらない。

(職務の内容、責任の程度、配置変更の範囲の相違)

かつて教室事務には正職員が配置されていたが、業務内容の過半が定型的で簡便な作業等であったため順次アルバイトに置き換え、提訴時に教室事務に従事していた正職員は4名のみであった。正職員は学内の英文学術誌の編集事務や広報作業、病理解剖に関する遺族等への対応や毒劇物等の試薬の管理業務等難易度の高い業務に従事しており、就業規則上人事異動を命ぜられる可能性があった。一方、アルバイトは雇用期間を1年以内とし、更新する可能性があるもののその条件は5年以内と定められており、その業務の内容は、定型的で簡便な作業が中心であり、業務命令により配置転換されることはなかった。

② メトロコマース事件

【判決の概要】

東京メトロの駅構内で販売業務に従事する正社員と契約社員 B とを比較したときに、契約社員 B に退職金を支給しないという労働条件の相違は、旧労働契約法 20 条にいう「不合理」と認められるものに当たらない。

(職務の内容、責任の程度、配置変更の範囲の相違)

原告 X1 (H16.4～H27.3.31) と X2 (H16.8～H26.3.31) は契約社員 B (時給制、有期雇用フルタイム) として契約を更新し、65 歳をもって定年 (契約更新満了) により退職した。H27.1 月当時、売店で販売業務に従事する正社員は 18 名であったが、この正社員は売店等の物販事業に関する営業を譲り受けた (財) 地下鉄互助会からの移籍者であり、賃金水準の変更や他の部署の配置転換等が困難な事情があり、当面の間、移籍前と同じ販売業務に従事させる必要があった。移籍した正社員は、契約社員 B の業務内容とは異なり、休暇や欠勤で不在になった販売員の代務業務の他、エリアマネージャー業務に従事することがあり、また業務の必要により配置転換等を命ぜられることがあり、これを正当な理由なくこれを拒否することができなかった。

社会保険労務士法人ユアサイド 漆田 麻紀