

◆特集 定年後再雇用賃金の減額

同一労働同一賃金を掲げて一緒にたたかおう

弁護士

青龍 美和子



私が弁護団の一員として取り組んだメトロコマース事件の最高裁判決が言い渡されたのは2020年10月13日です。その日から3年が経ち、あらためて裁判を振り返り、私がいま取り組んでいる事件の紹介をしたいと思います。

1 メトロコマース事件とは

東京メトロの駅構内の売店で働く契約社員Bの4名（いずれも女性）が、売店業務に従事している正社員と比較して、基本給、住宅手当、残業手当の割増率、賞与、褒賞、退職金における相違（各相違の内容については別表参照）が、旧労働契約法20条に照らして不合理であること、公序良俗（民法90条）に反するとして、不法行為（民法709条）に基づき各賃金の差額相当額の損害金を賠償請求している事件でした。

一審被告・株式会社メトロコマースは、東京メトロ

の100%子会社で、東京メトロは、その株式の53・4%を国が、残りの46・6%を東京都が保有する公営企業です。

メトロコマースの売店販売員には、無期契約の正社員、有期契約の契約社員A、契約社員Bがいました。裁判中、メトロ売店がなくなつてローソン化したり、契約社員Aは全員、2016年4月1日から無期契約の「職種限定社員」に切り替えられたり、派遣労働者を使用したり、会社は裁判対策を講じてきました。

2 下級審判決の概要

一審判決（東京地判平29・3・23 労判1154号5頁）は、まず比較対象とする無期契約労働者を、様々な業務を行う全正社員と設定しました。そのうえで、職務の内容、職務の内容及び配置の変更の範囲に「大きな相違がある」ことに加え、「長期雇用を前提とした正社員に対する賃金や福利厚生を手厚くし、有為な人材の確保

メトロコマー্স判決比較表（1）

各労働条件	第一審の判断	控訴審の判断	最高裁の判断
比較対象となる正社員	全正社員（約600名）	売店業務に従事している正社員	退職金以外の労働条件については高裁を維持
本給	不合理とはいえない	不合理とはいえない	不合理とはいえない
資格手当	不合理とはいえない	不合理とはいえない	不合理とはいえない
住宅手当	不合理とはいえない	不合理である	不合理である
残業手当	不合理である	不合理である	不合理である

メトロコマー্স判決比較表（2）

各労働条件	第一審の判断	控訴審の判断	最高裁の判断
賞与	不合理とはいえない	不合理とはいえない	不合理とはいえない
褒賞	不合理とはいえない	不合理である	不合理である
退職金	不合理とはいえない	契約社員Bの退職日の属する年度の1か月の所定労働時間に基づく本給に、同一期間勤務して定年退職した正社員の支給月数で計算した場合の4分の1すら認めないことは不合理である。	不合理とはいえない
慰謝料	認められない	認められない	認められない

・定着を図る」という「人事施策上の判断に一定の合理性が認められる」等として、早出残業手当割増率の相違のみ同条違反として4109円の支払を命じたのみで、他の労働条件の相違は労働契約法20条に違反せず、公序良俗違反にも当たらないと判断しました（双方控訴）。

控訴審判決（東京高判平31・2・20 労判1198号5頁）は、まず比較対象とする無期契約労働者を原告が特定し、「裁判所はその主張に沿って当該労働条件の相違が不合理と認められるか否かを判断すれば足りる」として、一審原告が主張する「売店業務に従事している正社員（互助会から転籍した者及び契約社員Aから登用された者。以下同じ。）」に限定しました。その上で、住宅手当と褒賞を支給しないこと、早出残業手当の割増率の相違は不合理であると判断。また、退職金については、正社員の退職金規程に基づく計算方法（基本給×勤続年数に応じた支給月数）で計算した金額の四分の一すら支給しないことは不合理だと判断しました。基本給と賞与の相違については、不合理ではないとして請求を棄却。さらに、4名の原告のうち1名については、労働契約法20条の施行前に退職していたことを理由に請求を全部棄却しました。

◆特集 定年後再雇用賃金の減額



フジオフードは非正規差別を辞めろ！と

たたかう首都圏青年ユニオン

労働事件の
最高裁判決
には珍しく、
反対意見
(宇賀克也
裁判官)が
付されまし
た。その内
容は、原告
たちの仕事

3 司法の役割を放棄した最高裁

最高裁では、高裁判決が一部不合理と認めた退職金の相違について、会社側が上告したのみ部分のみの判断が下されました。

結果は、大きく報道されましたが、「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。」と判断し、退職金相当損害金の請求を全部棄却しました。

の実態を踏まえたもので、高裁判決を支持するという内容でした。

同じ2020年10月13日、大阪医科薬科大学で秘書業務をしていたアルバイト職員に対して賞与等を支給しないことが労働契約法20条に照らして不合理かどうか争われた事案での最高裁判決は、メトロコマース事件の判断の仕方と同じ構造で、「人材の確保・定着」や職務の内容等の「一定の相違」など、同じ言い回しが散見され、やはり説得力のない判示が展開され、賞与を支給しないことは不合理ではない(違法ではない)という結論でした。

非正規雇用がどんどん拡大し、いまや2100万人も存在するなかで、その低賃金により生活が困窮し、貧困・格差が拡大しています。そうした格差や貧困の拡大が大きな社会問題になりました。それが人権問題だからです。格差・貧困によって、憲法25条で保障されている「健康的で文化的な最低限度の生活」すらできないのです。本件も一審原告らは、賃金に格差があることで尊厳をも踏みにじられてきました。誇りとやりがいを持って働いていることが正当に評価されない。同じ人間として扱われていないのです。

立法でも行政でも救えなかった人権を守るのが司法の

役割であり、最高裁はその最後の砦といわれています。そんな最高裁が、今回のような判決を下したことは、司法の役割を放棄したとしか思えませんでした。

4 諦めずにたたかいつける

以上のとおり、最高裁判決は極めて不当な判決でしたが、あくまでメトロコマースという会社における一事例についての判断です。すべての非正規労働者に退職金や賞与を支給しなくても良い、と言っているわけではありません。どうせ最高裁で認められなかったんだ、とあきらめる必要はありません。

そこで、その後も次々と同一労働同一賃金を掲げて裁判がたたかわれています。

私がいま取り組んでいるのは、全国チェーンで飲食店を経営している株式会社フジオフードシステムで働くパート労働者の事件です。喫茶店の接客業務に従事しているのですが、新型コロナウイルスの感染拡大により、2020年5月から店舗が休業に入ってしまった。同じ店舗で働く正社員の店長には休業期間中に休業手当が支給されましたが、パート・アルバイトには支給されませんでした。この休業手当の不支給が、2018年成立のパート有期労働法8条に違反するなどを根拠に、横浜

地方裁判所で裁判をたたかっています（原告は、首都圏青年ユニオンの組合員です）。

会社は裁判で、「アルバイト・パート収入（とりわけシフト制労働による収入）は、通常、生計の柱とするものではなく、家計を補助するものと考えるのが素直であろう」と主張しています。つまり、正社員は家計の柱となっているが、パート・アルバイトは家計補助的に働いているので、手当を支給しなくてもよい（家計に与える打撃が少ない）と主張しているのです。会社側が主張する「非正規Ⅱ家計補助」の定式が、非正規労働者の低賃金・不安定雇用を容認してきました。そしてその被害者の多くを占めるのが女性です。

サービス産業に従事するパート・アルバイト等の非正規労働者の約6割が女性です。とくにシフト制で働く非正規労働者は、休業補償も十分に受けられず、コロナ禍のような経済危機に真っ先にクビを切られる雇用の調整弁であることが浮き彫りになりました。

メトロコマースのたたかいはバネに、いまや家計の支柱である非正規労働者に対する賃金差別と、あきらめずにたたかっていきます。ぜひ応援よろしく願います。

（せいりゅう みわこ）