

1 論点ペーパー(2)

メトロコマース事件・最高裁令和2年10月13日判決

売店勤務の契約社員について正社員との労働条件の相違が労働契約法20条に違反するか問題となった例

裁判所： 最高裁第三小法廷 林景一、戸倉三郎、宮崎裕子、宇賀克也、林道晴

出典： 労経速2430号9頁

裁判結果： 2審判決一部破棄自判一部上告棄却

1審：東京地裁平成29年3月23判決（労経速2312号3頁）

2審：東京高裁平成31年2月20判決（労経速2373号3頁）

会員弁護士 真田 昌行

1 【事案の概要】

(1) 本件は、Y（第1審被告）の契約社員（有期契約労働者）として売店で販売業務に従事してきた契約社員であるXら（第1審原告ら4名）が、Yの正社員（無期労働契約）とXらが同一の業務に従事しているにもかかわらず、賃金等の労働条件において差があることが、労働契約法20条に違反し、かつ公序良俗に反すると主張して、不法行為又は債務不履行に基づき、差額賃金相当額等の支払を求めた事案である。

(2) 事実経過等**ア 当事者**

Yは、C社の100%子会社として、C社駅構内における新聞、飲食料品、雑貨類等の物品販売、入場券等の販売、鉄道輸送事業に係る業務の受託等の事業を行う株式会社である。平成25年7月1日現在のYの従業員数は848名であった。

Xらは、いずれも「契約社員B」と称する区分の従業員としてYに採用され、期間1年以内の有期労働契約を反復更新して、Yの経営するC社駅構内の売店において販売業務に従事していたものである。

イ Yの沿革等

Yは、昭和32年に設立された。当初は売店業務はYの業務ではなかったが、平成12年10月、関連会社等の再編成に伴い、Yは、売店事業を行っていた互助会から売店の物販事業に関する営業を譲り受けた（互助会の正社員はそのままYの正社員となった）。

グループ会社の再編成に伴い、Yにおいて人事制度の統一等を図った結

果、Yの従業員の区分は、「社員」（以下「正社員」という。）、「契約社員A」、「契約社員B」という雇用形態の区分が設けられ、それぞれ適用される就業規則が異なっていた。

ウ Yにおける売店業務

(ア) Yは、本社に経営管理部、総務部、リテール事業本部及びステーション事業本部を設けており、リテール事業本部は基幹事業としてメトロス事業所を管轄し、同事業所が売店を管轄している。平成26年4月当時、Yの経営する売店110店舗のうち56店舗はYの直営であり、その他の店舗は他社に委託していた。その後、不採算店舗の閉鎖やコンビニエンスストアとの提携によるコンビニ型店舗の展開等により、売店数は平成27年8月時点で42店舗、同28年3月時点で25店舗にそれぞれ減少した。

(イ) 平成27年1月当時、売店業務に従事する従業員は合計110名であり、その内訳は、正社員が18名、契約社員Aが14名、契約社員Bが78名であった。このうち正社員は、互助会において売店業務に従事し、平成12年の関連会社等の再編成後引き続きYの正社員として売店業務に従事している者と登用制度により契約社員Bから契約社員Aを経て正社員になった者とで全体を占めていた。

なお、その後、売店業務に従事する従業員は、平成28年3月には合計56名に減少し、このうち正社員は4名となった。

(ウ) 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、商品の管理等、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。

もっとも、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と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。

エ 各社員の労働条件の相違等

(ア) 正社員は無期労働契約を締結した労働者であり、定年は65歳である。正社員は、Yの各部署に配置されるほか、各事業本部が所管する事業所等に配置される場合や関連会社に出向する場合もあった。また、正社員は、業務の必要により配置転換、職種変更又は出向を命ぜられることがあり、正当な理由なくこれを拒むことはできなかった。

正社員の賃金は月給制であり、月例賃金は基準賃金と基準外賃金から成り、昇格及び昇職制度が設けられていた。基準賃金は、本給（年齢給と職

務給)、資格手当及び成果手当(L3以上の資格者に1000円~7000円)、住宅手当(扶養者有の場合1万5900円、扶養者無の場合9200円)及び家族手当(扶養家族1人8000円、2人目以降1人につき4000円)により、基準外賃金は、年末年始勤務手当、深夜労働手当、早出残業手当、休日労働手当、通勤手当等により、それぞれ構成されていた。

また、正社員には年2回の賞与及び退職金が支給されており、賞与は、平成25年度から同29年度までの各回の平均支給実績として本給の2か月分に17万6000円を加算した額が支給され、退職金は、Yの退職金規程により本給に勤続年数に応じた支給月数を乗じた金額を支給するものと定められていた。

- (イ) 契約社員Aは、主に契約期間を1年とする有期労働契約を締結した労働者であるが、期間満了後は原則として契約が更新され、定年は65歳と定められていた。なお、平成28年4月、契約社員Aの名称は職種限定社員に改められ、その契約は無期労働契約に改められた。

契約社員Aの賃金は月給制であり、月例賃金(本給)に加えて、深夜労働手当、早出残業手当、休日労働手当、早番手当、通勤手当その他の諸手当が支給され、勤務成績等による昇格制度が設けられていた。

契約社員Aには年2回の賞与(年額59万4000円)が支給されていたが、退職金は支給しないと定められていた。なお、契約社員Aについては、平成28年4月職種限定正社員とされた際に退職金制度が設けられた。

- (ウ) 契約社員Bは、契約期間を1年以内とする有期労働契約を締結した労働者であり、一時的、補完的な業務に従事する者とされていたが、期間満了後は原則として契約が更新され、定年は65歳と定められていた。

契約社員Bは、業務の場所の変更を命じられることはあったが、業務の内容が変更されることはなく、正社員と異なり、配置転換や出向を命じられることもなかった。

契約社員Bの賃金は時給制の本給及び諸手当から成っており、本給は、時間給を原則とし、業務内容、技能、経験、業務遂行能力等を考慮して個別に定めるとされており、Xらが入社した当時は一律1000円であったが、平成22年4月以降毎年10円ずつ昇給するものとされた。諸手当は、年末年始出勤手当、深夜労働手当、早出残業手当、休日労働手当、通勤手当、早番手当、皆勤手当(3000円)等が支給され、資格手当又は成果手当、住宅手当及び家族手当は支給されていなかった。

契約社員Bには、年2回の賞与(各12万円)が支給されていたが、退職金は支給しないと定められていた。

- (エ) Yにおいては、業務上特に顕著な功績があった従業員に対し、褒賞を行うものとされていたが、正社員には、勤続10年、15年、30年、40年及び定年退職時に金品が支給されていたのに対し、契約社員A及び契約社員Bにはこれらが支給されていなかった。

(オ) 時間外労働について、正社員の場合には最初の2時間までは2割7分、2時間を超える時間については3割5分の割増率による早出残業手当が支払われるのに対し、契約社員Bには法定割増率2割5分の早出残業手当が支払われるにすぎなかった。

(3) 第1審判決（東京地裁平成29年3月23日）の判断

X2の請求のうち4109円のみ認容、X2のその余の請求及びX2以外の原告らの請求をいずれも棄却

ア 正社員と契約社員Bの職務の内容等の相違

(ア) 職務内容の相違

Yの約600名の正社員のうち売店業務に従事する者はわずか18名であり、大半の正社員は、Yの各部署において売店業務以外の多様な業務に従事している。正社員のうち専ら売店業務に従事する者は、関連会社再編により互助会より引き継がれ、Yの正社員として売店業務に従事する場合や、登用制度により契約社員Bから契約社員Aを経て正社員になった者に限られる。その他の正社員は、キャリア形成の過程で一定期間売店業務に従事するにすぎない。売店業務に従事する正社員とそれ以外の正社員とで適用される就業規則に変わりはない。

他方、契約社員Bは売店業務に専従し、数年おきに売店間での配置換えが行われることはあるが、売店業務以外の業務に従事することはない。

売店業務に限ってみても、代務業務は、原則として正社員及び契約社員Aが行い、契約社員Bは原則として行わないという相違があり、また、正社員はエリアマネージャーの業務に従事することがあるのに対し、契約社員Bがエリアマネージャーに就くことはない。

以上のとおり、Yの正社員と契約社員Bとの間には、従事する業務の内容及びその業務に伴う責任の程度に大きな相違があるものと認められる。

(イ) 職務の内容及び配置の変更の範囲の相違

Yの正社員は、各部署において多様な業務に従事し、業務の必要により配置転換、職種転換又は出向を命じられることがあり、正当な理由なくこれらを拒むことはできない。このことは、専ら売店業務に従事する正社員も同様である。

他方、契約社員Bは売店業務に専従し、業務の場所（売店）の変更を命じられることはあっても、配置転換や出向を命じられることはない。

以上のとおり、Yの正社員と契約社員Bの間には、職務の内容及び配置の変更の範囲についても明らかな相違があるといえることができる。

これに対し、Xらは、売店業務に従事する正社員と契約社員Bとの職務の内容及び配置の変更の範囲が同一であると主張する。しかし、Xらの主張は、売店業務に従事している正社員のみを比較対象としており失当である。前述のとおり、Yの正社員の大半は、各部署において多様な業務に従事しており、ごく一部の正社員が、正社員になった経緯等を踏まえて例外

的に売店業務に配置されていると考えられる上、いずれも正社員就業規則が適用される。労働条件の相違を検討する上では、広く正社員一般の労働条件を比較対象とするのが相当である。

イ 各労働条件の相違の不合理性

(ア) 本給及び資格手当における相違

正社員は月給制で昇給がある。他方、契約社員Bは時給制で平成22年4月以降、毎年10円ずつ昇給するものとされた。

1年目は契約社員Bの方が高く、3年目はおおむね同程度か労働時間数によっては契約社員Bの方が高いが、6年目以降はおおむね正社員の方が高額となっている。10年目では、契約社員Bの本給は正社員の本給の82～87パーセント程度である。

以上のとおり相違があるが、両者の間には職務の内容並びに職務の内容及び配置の変更の範囲に大きな相違がある上、正社員には長期雇用を前提とした年功的な賃金制度を設け、短期雇用を前提とする有期契約労働者にはこれと異なる賃金体系を設ける制度設計をすることは、企業の人事施策上の判断として一定の合理性が認められるといえる。

(イ) 住宅手当における相違

Yにおける住宅手当が、住宅に要する費用負担の有無を問わず一律に支給されることからすれば、実際に支出した住宅費用の補助というよりは、正社員に対する福利厚生としての性格が強い手当ということができるところ、Yの正社員は転居を伴う可能性のある配置転換や出向が予定され、配置転換や出向が予定されない契約社員Bと比べ、住宅コストの増大が見込まれることに照らすと、正社員に対してのみ住宅手当を支給することが不合理であるということとはできない。また、長期雇用関係を前提とした配置転換のある正社員への住宅費用の援助及び福利厚生を手厚くすることによって、有為な人材の獲得・定着を図るというYの主張する目的自体は、人事施策上相応の合理性を有するものということができる。

したがって、住宅手当における正社員と契約社員Bとの相違は、不合理であるとは認められない。

(ウ) 賞与における相違

Yの正社員と契約社員Bとの間には職務の内容並びに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や、契約社員Bにも賞与が支給されることに加え、賞与が労働の対価としての性格のみならず、功労報償的な性格や将来の労働への意欲向上としての意味合いも持つこと、かかる賞与の性格を踏まえ、長期雇用を前提とする正社員に対し賞与の支給を手厚くすることにより有為な人材の獲得・定着を図るというYの主張する人事施策上の目的にも一定の合理性が認められることなどを勘案すると、賞与における正社員と契約社員Bとの上記相違は、不合理なものであるとまでは認められない。

(エ) 退職金における相違

退職金が賃金の後払い的性格のみならず功労報償的性格を有することに照らすと、長期雇用を前提とした正社員に対する福利厚生を手厚くし、有為な人材の獲得・定着を図るなどの目的をもって正社員に対する退職金制度を設け、短期雇用を原則とする有期契約労働者に対しては退職金制度を設けないという制度設計をすることは、人事施策上一定の合理性を有する。これに加え前記の職務内容等の相違、Yにおける登用制度の存在、登用実績などを考慮すると、退職金における相違は不合理とまでは認められない。

(オ) 褒賞における相違

永年勤務に係る褒賞は、永年勤続し貢献した従業員に対し特別に支給するものであるから、長期雇用を前提とする正社員のみを支給対象とすることは不合理とまではいえない。

(カ) 早出残業手当における相違

早出残業手当は、時間外労働割増賃金としての性質を有するものと認められる。労働基準法37条の趣旨は、使用者に割増賃金の支払という経済的負担を課すことにより時間外労働等を抑制することにある。かかる割増賃金の趣旨に照らせば、使用者は、正社員か有期契約労働者かを問わず、等しく割増賃金を支払うのが相当というべきであって、このことは使用者が法定の割増率を上回る割増賃金を支払う場合にも妥当するというべきである一方、長期雇用を前提とした正社員に対してのみ、福利厚生を手厚くしたり、有為な人材の確保・定着を図ったりする目的の下、有期契約労働者よりも割増率の高い割増賃金を支払うことには合理的な理由をにわかに見出し難いところである。

本件の早出残業に関する正社員と契約社員Bとの間の相違は、労働契約法20条に違反するものと認められる。

ウ 不法行為の成否等

Xらの主張する正社員と契約社員Bとの労働条件の相違のうち、早出残業手当に関する相違については労働契約法20条に違反するものとしてX2とYとの当該労働条件を定めた部分は無効であるから、平成25年4月1日以降X1に対して正社員よりも低い割増率による早出残業手当を支給したYの対応はX1に対する不法行為を構成する。

債務不履行、公序良俗違反に当たるとするXらの主張は採用できない。また、労働契約法20条が施行されたのは平成25年4月1日であるから、同日より前の時点で有期契約労働者と無期契約労働者との間に労働条件の相違があったとしてもそのことから直ちに公序良俗違反となるものではないというべきである。

(4) 原審判決（東京高裁平成31年2月20日）の判断

第1審判決を変更し、X1の請求のうち87万8783円、X2の請求のうち67万

1935円、X 3 の請求のうち66万3793円を認容、X 1、X 2、X 3 のその余の請求及びX 4 の請求をいずれも棄却

ア 比較対象者

比較対象とする無期契約労働者の範囲は、労契法20条に反し、相違が不合理であると主張する原告において特定すべきであり、裁判所はその主張に沿って判断すれば足りる。

これを本件についてみると、Xらは、契約社員Bと比較対象すべきYの無期契約労働者を、正社員全体ではなく、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）に限定しているのだから、当裁判所もこれに沿って両者の労働条件の相違が不合理と認められるか否かを判断することとする。

イ 職務内容及び変更範囲の相違

売店業務に従事している正社員は、職務内容に関しては、代務業務やエリアマネージャー業務に従事することがありうる一方、休憩交代要員にはならないし、変更の範囲に関しては、売店業務以外の業務への配置転換の可能性があるのに対し、契約社員Bは、職務の内容に関しては原則として代務業務に従事することはないし、エリアマネージャー業務に従事することは予定されていない一方、休憩交代要員になり得るし、変更の範囲に関しては、売店業務以外の業務への配置転換の可能性はないという相違があるといえる。

ウ 各労働条件の相違の不合理性

(ア) 本給及び資格手当における相違

Xらの本給は、売店業務に従事する正社員の72.6%ないし74.7%と一概に低いとはいえず、正社員と異なり、皆勤手当及び早番手当が支給されている上、契約社員A、正社員への各登用制度によってその相違を解消する機会も与えられている。

また、売店業務に従事する正社員は、関連会社再編によって転籍してきた者等であり、契約社員への切り替え、賃金切り下げができなかったこと、勤務条件についての労使交渉が行われたことも認められる。

資格手当については、契約社員Bにはその業務内容に照らして正社員と同様の資格を設けることは困難であると認められる。

したがって、本給及び資格手当の相違は、不合理であるとは認められない。

(イ) 住宅手当における相違

住宅手当は、従業員に対する福利厚生及び生活保障の趣旨で支給されるものであり、その手当の名称や扶養家族の有無によって差異が生じるものではなく、また、正社員であっても転居を必然的に伴う配置転換は想定されていないのであるから、住宅手当の相違は不合理であると認められる。

(ウ) 賞与における相違

長期雇用を前提とする正社員に対し賞与の支給を手厚くすることにより

有為な人材の獲得・定着を図るというYの人事施策上の目的にも一定の合理性が認められること、正社員に対する賞与は、主として労務の対価としての後払いの性格や人事施策上の目的を踏まえた意欲向上等の性格を帯びているが、時給制の契約社員Bに対する賞与が労務の対価の後払いを予定すべきであるということとはできないこと等の事情から、契約社員Bに対する賞与が相当低額に抑えられていることは否定できないものの、その相違が直ちに不合理であるとはいえない。

(エ) 退職金における相違

売店業務に従事する正社員は勤続年数等に応じて退職金が支給されていること、契約社員Bの有期労働契約は原則として更新され、定年が65歳と定められており、実際にXらは定年まで10年前後の長期間にわたって勤務していたこと、契約社員Aは職種限定社員（無期契約労働者）となった際に、退職金制度が設けられたことから、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（正社員と同一基準により算定した額の少なくとも4分の1）すら一切支給しないのは不合理といわざるを得ない。

(オ) 褒賞における相違

褒章は、実際には勤続10年に達した正社員に一律に贈られており、業務内容にかかわらず一定期間勤続した従業員に対する褒賞であるとはいえ、その限りで正社員と契約社員Bとで変わりはないこと、契約社員Bは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、長期間勤続することが少なくないこと等から、その相違は不合理であると認められる。

(カ) 早出残業手当における相違

時間外労働の抑制という労基法37条の趣旨から、有期契約労働者と無期契約労働者とで割増率に相違を設けるべき理由はないこと等から、その相違は不合理であると認められる。

エ 不法行為の成否等

以上のとおり、X1、X2、X3の主張する正社員と契約社員Bとの労働条件の相違のうち、住宅手当、退職金、褒賞及び早出手当に関する相違については、労働契約法20条に違反するものであり、Yが本件組合との団体交渉において契約社員Bの労働条件の改善を求められていたという経緯に鑑みても、Yが上記のような違法な取扱いをしていたことについては過失があったというべきである。

したがって、Yは、X1、X2、X3に対し、上記取扱いにより被った損害について、不法行為に基づく損害賠償責任を負う。

労働契約法20条が施行されたのは平成25年4月1日であるから、同日より前の時点で有期契約労働者と無期契約労働者との間に労働条件の相違があったとしてもそのことから直ちに公序良俗違反となるものではないというべきである。

したがって、公序良俗違反に関するXらの主張は理由がなく、平成24年3月31日に定年退職したX4の請求にはいずれも理由がないことになる。

2 【判旨】

原審判決を変更し、X1の請求のうち33万0880円、X2の請求のうち17万6440円を認容、X1及びX2のその余の請求をいずれも棄却。Xらの上告を棄却。

(1) 退職金における相違について

原審の判断は是認することができない。その理由は、次のとおりである。

ア 有期契約労働者と無期契約労働者の間の労働条件の相違が退職金の支給に係るものであったとしても、それが労働契約法20条にいう不合理と認められるものに当たる場合はあり得るものと考えられる。もっとも、その判断に当たっては、他の労働条件の相違と同様に、当該使用者における退職金の性質やこれを支給することとされた目的を踏まえて同条所定の諸事情を考慮することにより、当該労働条件の相違が不合理と評価することができるものであるか否かを検討すべきものである。

イ(ア) Yにおける退職金の支給要件や支給内容等に照らせば、退職金は、支給対象となる正社員の職務遂行能力や責任の程度等を踏まえた労務の対価の後払いや継続的な勤務等に対する功労報償等の複合的な性質を有するものであり、Yは、正社員としての職務を遂行し得る人材の確保やその定着を図るなどの目的から、様々な部署等で継続的に就労することが期待される正社員に対し退職金を支給することとしたものといえる。

イ(イ) そして、Xらにより比較の対象とされた売店業務に従事する正社員と契約社員BであるXらの労働契約法20条所定の職務の内容をみると、両者の業務の内容はおおむね共通するものの、正社員は、代務業務を担当していたほかエリアマネージャー業務に従事することがあったのに対し、契約社員Bは、売店業務に専従していたものであり、両者の職務の内容に一定の相違があったことは否定できない。また、売店業務に従事する正社員については、業務の必要により配置転換等を命ぜられる現実の可能性があり、正当な理由なくこれを拒否することはできなかったのに対し、契約社員Bは、業務の場所の変更を命じられることはあっても、業務の内容に変更はなく、配置転換等を命ぜられることはなかったものであり、両者の変更の範囲にも一定の相違があったことが否定できない。

さらに、Yにおいては、全ての正社員が同一の雇用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。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、Yの組織再編等に起因する事情が存在したものといえる。また、Y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、X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として考慮するのが相当である。

- (ウ) そうすると、Y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歳と定められているなど、必ずしも短期雇用を前提としていたものとはいえず、Xらがいずれも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。

なお、契約社員Aは平成28年4月に職種限定社員に改められ、その契約が無期労働契約に変更されて退職金制度が設けられたものの、このことがその前に退職したXらと正社員との間の退職金に関する労働条件の相違が不合理であるとの評価を基礎付けるものとはいえない。また、契約社員Bと職種限定社員との間には職務の内容及び変更の範囲に一定の相違があることや契約社員Bから契約社員Aへの登用制度が存在したこと等からすれば、無期契約労働者である職種限定社員に退職金制度が設けられたからといって、上記の判断を左右するものではない。

- ウ 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X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。

エ 以上と異なる原審の判断には判決に影響を及ぼすことが明らかな法令の違反がある。Xらの退職金に関する不法行為に基づく損害賠償請求は理由がないから棄却すべきである。

- (2) その他の労働条件に関する相違について

上記の請求に関する部分以外については、Xら及びYの各上告受理申立て理由が上告受理の決定においてそれぞれ排除された。

以上によれば、X1及びX2の請求は、住宅手当、褒賞及び弁護士費用に相当する損害金及びこれに対する遅延損害金の支払を求める限度で理由があるからこれを認容すべきであり、その余はいずれも理由がないから棄却すべきである。

- (3) 本判決には、宇賀克也裁判官の反対意見があり、また、林景一裁判官、林道晴裁判官の各補足意見がある。

3 【論点】

- (1) 労働契約法20条の不合理性を判断する際の比較対象無期契約労働者
- (2) 退職金の相違についての労働契約法20条違反の有無
- (3) その他手当等の相違についての労働契約法20条違反の有無

(弁護士 真田昌行 作成)

4 【検討会における議論の要旨】：学校法人大阪医科薬科大学事件・メトロコマース事件「共通」(本誌30頁～34頁参照)

(弁護士 真田昌行、同 平越 格 要約)

5 【(検討会の)意見】：学校法人大阪医科薬科大学事件・メトロコマース事件「共通」(本誌34頁～39頁参照)

(弁護士 真田昌行、同 平越 格 作成)

6 【関連判例】

- ・ハマキョウレックス事件(最判平成30年6月1日・労判1179号20頁)
- ・長澤運輸事件(最判平成30年6月1日・労判1179号34頁)

7 【参考文献】

- ・菅野和夫・労働法8第11版補正版・334頁～345頁

以上

(弁護士 真田昌行 作成)