

契約社員への退職金不支給と労契法 20 条違反の成否

【文 献 種 別】 判決／最高裁判所第三小法廷

【裁判年月日】 令和 2 年 10 月 13 日

【事 件 番 号】 令和 1 年（受）第 1190 号、令和 1 年（受）第 1191 号

【事 件 名】 損害賠償等請求事件（メトロコマース事件）

【裁 判 結 果】 破棄自判

【参 照 法 令】 労働契約法 20 条

【掲 載 誌】 裁時 1753 号 7 頁、労判 1229 号 90 頁、労働判例ジャーナル 104 号 14 頁

◆ LEX/DB 文献番号 25571111

大分大学准教授 小山敬晴

事実の概要

(1) 上告人 Y（被告、被控訴人兼控訴人）は、東京メトロの完全子会社であって、東京メトロの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、鉄道運輸事業に係る業務の受託等の事業を行う株式会社である。

(2) 被上告人 X₁ および X₂（原告、控訴人兼被控訴人）は、後述の契約社員 B として、X₁ は平成 16 年 8 月、X₂ は同年 4 月に Y に採用され、契約期間 1 年以内とする有期労働契約の更新を繰り返してきた。X₂ については平成 26 年 3 月 31 日、X₁ については同 27 年 3 月 31 日、いずれも 65 歳に達したことにより上記契約が終了した。

(3) Y においては、従業員は、社員（以下「正社員」という。）、契約社員 A（平成 28 年 4 月に無期の職種限定社員に変更）および契約社員 B という名称の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。契約社員 B は、契約期間を 1 年以内とする有期労働契約労働者であり、一時的、補完的な業務に従事する者をいう。同期間満了後は原則として契約が更新され、就業規則上定年は 65 歳、労働時間は大半の者が週 40 時間と定められていた。業務の場所の変更を命ぜられることはあったが、業務の内容に変更はなく、配置転換や出向を命ぜられることはなかった。賃金は時給制の本給（平成 22 年 4 月以降昇給あり）および諸手当（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、皆勤手当等）からなり、資格手当または成果手当、住宅手当およ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。正社員に行われていた褒賞もなかった。

(4) Y 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ていた。平成 22 年度から同 26 年度まで、契約社員 A への登用試験の合格者は 28 名、正社員への登用試験の合格者は 78 名であった。

(5) X₁ らは本給および資格手当、住宅手当、賞与、退職金、褒賞および早出残業手当の取り扱いについての相違が労働契約法 20 条に違反すると主張し、差額相当額につき不法行為等に基づく損害賠償請求をした。一審判決（東京地判平 29・3・23 労判 1154 号 5 頁）は早出残業手当のみ労働契約法 20 条違反を認め、双方が控訴した原審判決（東京高判平 31・2・20 労判 1938 号 5 頁）は、加えて住宅手当、退職金、褒賞についても同条違反を認めた。双方ともに上告。

判決の要旨

原判決一部変更、X₁ らの上告棄却。

(1) 「労働契約法 20 条は、有期契約労働者と無期契約労働者の労働条件の格差が問題となっていたこと等を踏まえ、有期契約労働者の公正な処遇を図るため、その労働条件につき、期間の定めがあることにより不合理なものとすることを禁止したものであり、両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、それが同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。

(2) 「上記退職金は、上記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」。

(3) 売店業務に従事する正社員と契約社員BであるX₁らについて「両者の業務の内容はおおむね共通するものの、……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」。売店業務に従事する正社員には、「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」が、「契約社員Bは、業務の場所の変更を命ぜ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く」、「両者の職務の内容及び配置の変更の範囲（以下「変更の範囲」という。）にも一定の相違があったことが否定できない」。

(4) さらに「Yにおいては……売店業務に従事する正社員と、Y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」が、この相違については「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……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「職務の内容等」という。）として考慮するのが相当である」。

(5) 「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、X₁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」。

なお林景一・林道晴裁判官による補足意見、宇賀克也裁判官による反対意見がある。

判例の解説

一 本判決の意義

第1の意義は、退職金に関する正規・非正規間格差について最高裁が労契法20条に基づき初めて判断したことである。労契法20条（現在ではパート・有期法8条）が争われる場合、判例および短時間・有期雇用労働者及び派遣労働者に対する不合理な待遇の禁止等に関する指針では、手当・休暇については待遇格差の不合理性が認められやすいのに対し、基本給、賞与、退職金（退職金については指針で言及なし）については、長期雇用へのインセンティブ、有為人材確保等からその不合理性は認められにくい傾向があると一般的に考えられていた。その意味で、退職金または賞与について待遇の相違を不合理と判断した原審判決（退職金）および大阪医科・薬科大学事件〔控訴審判決〕・大阪高判平31・2・15（労判1199号5頁）（賞与）は画期的であった。この点、最高裁がいかなる判断をするかに注目が集まっていたが、本判決および同日の大阪医科・薬科大学事件〔最高裁判決〕・最三小判令2・10・13（労判1229号77頁）はいずれも原審判決を破棄し、待遇の相違に不合理性はないと判示した。しかし、いずれも不合理性が認められる可能性を示したことの意義はある。

なお、退職金以外の本給・資格手当、住宅手当、賞与、褒賞、早出残業手当に関するX₁らおよびYの上告受理申立て理由が上告受理の決定において排除されており、本判決は退職金についてのみ判断を行っている。

第2の意義は、比較対象者となる無期契約労働者について、正社員一般でなく、X₁らの主張する売店業務に従事する正社員を比較対象者としたことである。一般的説示はないが、同旨判断を行った原審判決を前提に、売店業務に従事する正社員との比較で退職金についての相違の不合理性を判断している。この論点についても最高裁判決

として初めての判断となった¹⁾。

二 先例の規範との相違

判決の要旨(1)の部分は、先例であるハマキョウレックス事件・最二小判平30・6・1(民集72巻2号88頁)を引用していないという形式面のみならず、内容上も重要な相違があるように思われる。すなわち、ハマキョウレックス事件最高裁判決は労契法20条を「職務の内容等の違いに応じた均衡のとれた処遇を求める規定」と解しているのに対し、本判決は「有期契約労働者の公正な処遇を図るため、その労働条件につき、期間の定めがあることにより不合理なものとすることを禁止したもの」と規範を立て直している²⁾。原審判決がハマキョウレックス事件最高裁判決を参照し、均衡処遇を明示していることと対照的である。

この相違は言い回しの違いと捉えることもできる。しかし、「均衡のとれた処遇」という文言を本判決が採用しなかったことが、退職金の待遇の相違に関する具体的判断との関係で重要な意味合いを帯びていると解釈すれば、最高裁は部分的に判例変更したと評価することさえ可能となるが³⁾、この点については以下で検討する。ただし、本判決は退職金についてのみ判断したのであり、その他諸手当については、ハマキョウレックス事件最高裁判決の規範を根拠とした原審判決が維持されていることに留意しなければならない⁴⁾。

三 退職金に関する具体的判断

原審判決は、退職金の法的性格として「賃金の後払い、功労報償など様々な性格がある」ことを踏まえ、「長期雇用を前提とした無期契約労働者に対する福利厚生を手厚くし、有為な人材の確保・定着を図るなどの目的をもって」、正規・非正規間格差のある制度設計が一概に不合理とはいえないとしたうえで、X₁らが10年前後の長期間にわたって勤務していたことなどを考慮し、「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……すら一切支給しないことについて」不合理であるとし、正社員の退職金の4分の1を限度にX₁らの請求を認めていた。

本判決では原審判決のこの部分の適法性が判断されるべきところ、労契法20条の3つの考慮要素を総合考慮して、その相違が不合理ではないとの結論を示すのみであった。本判決で理解に苦し

むのはこの判決の要旨(5)の部分に尽きる⁵⁾。つまり原審判決が不合理性を認定した決め手となったX₁らの長期間雇用について、本判決も「必ずしも短期雇用を前提としていたものとはいえず、X₁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」したのに、なぜ「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」ことになるのかの説明がなされていない。本判決も原審判決も3つの考慮要素についての考慮内容が同一であること、および退職金の法的性格についても、本判決が原審判決と同じく継続的な勤務等に対する功労報償を含む退職金の複合的な性格を認めているということ踏まえると、本判決と原審判決との結論の相違は、規範の相違によるものと解釈しなければ理解できないように思われる。

すなわち原審判決は、退職金を無期契約労働者にのみ支給することが一般に不合理とはいえないことに触れつつ、本件においてYの退職金の法的性質と、X₁らの一定の長期間雇用に鑑みて4分の1を限度にX₁らの請求を容認したのは(いわゆる割合的解決)、労契法20条に均衡処遇原則を見いだしていたからである。これに対し本判決は、退職金を無期契約労働者にのみ支給することは不合理ではないと事例判断した以上の言及がなく、均衡処遇を見いだすために本件の退職金の法的性質や長期間雇用を重視することはせず、割合的解決の道を選択しなかった。この点において、上記二で述べた規範の相違が大きく影響していると評価することができ、ハマキョウレックス事件最高裁判決の規範を退職金についてのみ部分的に修正したと解釈せざるを得ない。

そうだとすれば労契法20条につき退職金・(大阪医科・大学事件最高裁判決を踏まえ)賞与については均衡処遇原則がかからないといういびつな構成になったことについて、本判決の判旨および結論には賛成できない⁶⁾。そのうえ、本判決の「公正な処遇」を字義通りに解釈すれば、この文言のなかに均衡処遇原則が含まれるべきであり、本判決の具体的判断は、「公正な処遇」という本判決それ自体が立てた規範からみても妥当でない。

また、職務の内容、変更の範囲の評価について、本判決の判断はあまりに契約上、制度上の相違に拘泥しすぎているように思われる。この批判は原

審判決の判断にも同様にあてはまる。この点、宇賀克也裁判官の反対意見が非常に示唆的である。反対意見は実態を重視し、売店業務に従事する正社員と契約社員Bの職務の内容や変更の範囲に大きな相違はないと評価しているが、このように相違の形式上の有無のみならずその程度まで踏み込んで評価することが必要ではないか。

四 その他の事情の考慮

その他の事情については、長澤運輸事件・最二小判平 30・6・1（民集 72 卷 2 号 202 頁）において高年法の趣旨および労使合意の存在が考慮されていた。その後の下級審判例においてもその他の事情を考慮したものがあるが、本判決はこれについて新たな判断を付け加えた。

本判決は判決の要旨(4)で「組織再編等に起因する事情」と登用制度の設定をその他の事情として考慮した。前掲大阪医科・薬科大学事件最高裁判決でも「人員配置の見直し等」として考慮されている。その他の事情のこのような考慮は不合理性を否定する事情、とりわけ比較対象者を有期労働者の選択に委ねつつ、そのことを不合理性の認定に有利に作用させない働きをしているように思われる⁷⁾。

どういうことか。比較対象者を正社員一般としない場合、業務内容はほぼ等しく、責任の程度、変更の範囲が形式上異なるという程度の相違しか存在しておらず、これらの事情は有期労働者が不合理性を証明するのに有利に働く。ところが本判決では、この「その他の事情（組織再編等に起因する事情）」を考慮して、X₁ら契約社員Bと売店業務に従事する正社員との相違がわずかなことは、組織再編等に起因する事情により正社員一般と売店業務に従事する正社員との間で職務の内容、変更の範囲に差が出てしまったことがその要因であることになり、登用制度の設定とあわせて、あたかも比較対象者が正社員一般に拡大するような効果をもたらしているようである⁸⁾。しかし、組織再編等に起因する事情があったとしても、売店業務に従事する正社員と契約社員Bとの間で、職務の内容、変更の範囲の2つの要素につき不合理性の有無を客観的に判断すれば足りるのであり、このようなその他の事情の活用の仕方は妥当でないと考える⁹⁾。あらためてその他の事情にいかなる事情まで含まれるのかという理論的

課題があらわになったといえるが、労契法 20 条（現パート有期法 8 条）の格差は正立法の趣旨からして、その他の事情の解釈範囲を、不合理性を否定する方向で拡大するのは抑制的であるべきである。

●——注

- 1) 大阪医科・薬科大学事件では、控訴審判決が一审原告らの主張する教室事務員として配属されている正職員でなく、「法人内の全ての部署における事務系正職員を比較対照（ママ）」として判断したのに対し、最高裁判決は、一审原告の主張する前者を比較対象としている。同最高裁判決は賞与以外の待遇について、同控訴審判決が後者を対象としていることを違法とはしていない。
- 2) 前掲大阪医科・薬科大学事件最高裁判決は賞与に関して本判決と同様の規範を立てている。本判決の2日後に判示された日本郵便事件・最高裁 3 判決は規範を示さず、各手当について事例判断を行っているのみである。
- 3) 野田進『『均衡処遇』の両義性——最一小判令和 2 年 10 月 13 日（メトロコマース事件）』法時 92 卷 13 号（2020 年）5 頁は、「ハマキョウレックス事件の提示した規範を『故意に言い落す』ことにより暗にそれを否定している」と評価する。
- 4) そのことは、日本郵便事件・最高裁 3 判決において、ハマキョウレックス事件最高裁判決の規範が明示されなかったとはいえ、各種手当の相違について不合理性が認定されたことから明らかである。
- 5) 水町勇一郎「不合理性をどう判断するか?——大阪医科薬科大学事件・メトロコマース事件・日本郵便（東京・大阪・佐賀）事件最高裁 5 判決解説」労判 1128 号（2020 年）21 頁を参照。
- 6) 労契法 20 条が均衡処遇原則のみを包摂するものと解釈することへの疑義については豊川義明「有期契約労働者の賞与等不支給と労働契約法 20 条適用」民商 156 卷 4 号（2020 年）85 頁等参照。
- 7) 原審判決も「組織再編等に起因する事情」をその他の事情として考慮し、とりわけ基本給と資格手当についての相違につき不合理でないとの結論を導いているが、退職金との関係でこの事情がどのように作用しているかは明らかでない。他方、一審判決はこの事情をその他の事情として考慮していない。
- 8) 水町・前掲注 5）14 頁は、その他の事情に関わる判示につき、比較対象者選定の留保として解釈している。
- 9) 水町・前掲注 5）14 頁は比較対象者選定にあたり事案に応じた解決をするために「その他の事情」が用いられたとして積極的に評価している。なお、比較対象者を有期労働者の選択に委ねることを妥当とする考え方については、井川志郎「契約社員と正社員との労働条件相違と労契法 20 条違反——メトロコマース事件」ジュリ 1544 号（2020 年）219 頁等参照。