

近時の労働判例

～労働法制特別委員会若手会員から～

第93回 最高裁第三小法廷令和2年10月13日判決

(メトロコマース事件／労働判例1229号90頁)

契約社員と正社員の退職金についての労働条件の相違が不合理と認められるものに
当たらないとされた事例

労働法制特別委員会元研修員 佐々木 誠 (72 期)

1 事案の概要

Yは、リテール事業本部の基幹事業として東京メトロの駅構内の売店での新聞等の物品販売等の事業をしている株式会社であった。

Yでは、正社員、契約社員A（以下「社員A」という）及び契約社員B（以下「社員B」という）という雇用形態が設けられ、それぞれに適用される就業規則が異なっていた。

正社員は、無期契約労働者で、定年は65歳であった。その一部は、売店業務に従事していた。正社員の職務に限定はなく、必要により配置転換、職種転換又は出向を命ぜられ、正当な理由なくこれを拒めなかった。その賃金は月給制であり、退職金が支給されていた。

社員Aは、主に契約期間を1年とする有期契約労働者であり、同期間満了後は契約が更新され、定年は65歳であった。その賃金は月給制であり、退職金は支給されなかった。

社員Bは、契約期間を1年以内とする有期契約労働者であり、一時的、補完的な業務に従事していた。同期間満了後は契約が更新され、定年は65歳であり、売店の業務に従事し、業務内容は変更されず、正社員と異なり、配置転換や出向も命ぜられなかった。その賃金は時給制であり、退職金は支給されなかった。

Yにおいては、社員Bから社員A、社員Aから正社員への試験による登用制度が設けられていた。

売店における業務の内容は、接客販売等であり、正社員、社員A及び社員Bの間に違いはなかった。もっとも、正社員は、早番や遅番の業務を行う代務業務を行い、また複数の売店を統括し売上向上のサポート等を行うエリアマネージャー業務に従事していた。社員Bはこれらの業務を行わなかった。

Xらは、社員BとしてYに採用され、有期労働契約の更新を繰り返し、売店における販売業務に従事

した。Xらは1名を除いていずれも定年退職をしたが、退職金は支給されなかった。

本件は、Xらが、Yに対して、無期契約労働者であり売店に従事する正社員が有期契約労働者の社員BであるXらと同一内容の業務に従事しているにもかかわらず退職金等の労働条件においてXらと相違があることが、労働契約法20条（平成30年法律第71号による改正前のもの。以下同じ）に違反するとして、不法行為等に基づき、退職金等に相当する額の損害賠償等を求めた事案である。

なお、労働条件のうち最高裁により上告が受理されたのは退職金に関するもののみであった。

2 本判決の判断

(1) 労契法20条の不合理性の判断枠組み

不合理性の判断は、①退職金の性質や②これを支給する目的を踏まえて、③労働者の業務の内容及び業務に伴う責任の程度（以下「職務の内容」という）、④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）並びに⑤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）を考慮して行う。

(2) 退職金の性質と支給目的

Yの退職金は、職務遂行能力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。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した。

(3) 職務の内容

売店業務に従事する正社員と社員BであるXらの

業務の内容はおおむね共通するが、正社員は代務業務とエリアマネージャー業務に従事するのに対して社員Bは売店業務に専従し、両者の職務の内容に一定の相違があった。

(4) 変更の範囲

正社員は、必要により配置転換等を命ぜられ、正当な理由なくこれを拒否できないが、社員Bの業務の内容に変更はなく配置転換等を命ぜられず、両者の変更の範囲にも一定の相違があった。

(5) その他の事情

売店業務に従事する正社員は、関連会社等の再編成等の事情で他の部署への配置転換等が困難であった。またYは、登用制度を設けていた。これらの事情は、労契法20条のその他の事情に含まれる。

(6) 結論

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、職務の内容等を考慮すれば、Xらが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、退職金の支給の有無に係る労働条件の相違は、不合理であるとは評価できない。

3 本判決の検討

(1) 本判決の意義

労契法20条に関し、職務の内容が同一であった場合の労働条件に関するハマキョウレックス事件（最二小判平成30年6月1日民集72巻2号88頁）と職務の内容及び変更の範囲が同一であった長澤運輸事件（最二小判平成30年6月1日民集72巻2号202頁）があったが、本判決は、職務の内容と変更の範囲が異なる場合の退職金についての不合理性が判断され

たものである。

本件は、改正前労契法20条が適用される事案であったが、本事件発生後に同条を移行することで改正された短時間労働者及び有期雇用労働者の雇用管理の改善等に関する法律8条に関する事案も本判決の判断の射程に入るものと考えられるため注意が必要である。

(2) 判断枠組みについて

ア 本判決では不合理性の判断枠組みの中に、退職金を支給する目的を含めているが、ハマキョウレックス事件及び長澤運輸事件においては判断枠組みとして目的は明示されていなかった。

本判決においては、Yの退職金規程における退職金の支給要件等から、退職金の性質およびその支給目的を導き出しているが、この目的という要素は主観的・抽象的であるため、今後の事件においてどのような内容の目的を裁判所が判断するかが注目される。

イ 判断枠組みの中のその他の事情としては、登用制度が判断要素に挙げられている。確かにこの制度を利用することで社員Bが正社員に昇進できれば退職金を支給されるが、その試験の合格率によっては、その他の事情に含めることは不相当となると考えられる。

本件では、その合格率は必ずしも高いものとは評価できないともいえ（Xらの所属事業所の平成22年度から同26年度の合格率は、社員Bから社員Aへは約13パーセント、社員Aから正社員へは約30パーセントであり、社員Bから正社員への計算上の合格率は約4パーセントであった）、本件においてその他の事情として考慮することは妥当ではなかったのではないかと考えられる。今後はどのような事情が存在すれば、「その他の事情」に含めることが妥当であるかが問題となる。