

「第302回判例・事例研究会」

日 時	令和元年6月26日
場 所	湊総合法律事務所 第1会議室
報 告 者	弁護士 野村 奈津子

【判例】

事件の表示	事 件 名 損害賠償等請求控訴事件 管轄裁判所 東京高等裁判所 事 件 No. 平成29年(ネ)第1842号 判 決 日 平成31年2月20日
事 案	Y と有期労働契約を締結して東京メトロの駅構内の売店で販売業務に従事している X1 及び同業務にかつて従事していた X2、X3、X4 (以下、総称して「Xら」) が、Y の正社員のうち上記売店業務に従事している者と Xらとの間で、①本給及び資格手当、②住宅手当、③賞与、④退職金、⑤褒賞並びに⑥早出残業手当 (以下、総称して「本件賃金等」) に相違があることは労働契約法 20 条又は公序良俗に違反しているとして、Y に対し、不法行為又は債務不履行に基づき、一定の期間に正社員であれば支給されたであろう本件賃金等の一部と、同期間に Xらに支給された諸手当との差額に相当する損害金等を求めた事案。

<p style="text-align: center;">判 旨 (要旨)</p>	<p style="text-align: center;">＜退職金に関する判断を示した部分のみ抜粋＞</p> <p>エ 退職金について</p> <p>(ア) 前記前提事実(5)オ及び(6)オのとおり、売店業務に従事している正社員には、勤続年数等に応じて退職金規程に基づく退職金が支給されるのに対し、契約社員Bには退職金制度がない。</p> <p>(イ) 一般に、退職金の法的性格については、賃金の後払い、功労報償など様々な性格があると解されるところ、このような性格を踏まえると、一般論として、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無期契約労働者に対しては退職金制度を設ける一方、本来的に短期雇用を前提とした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自体が、人事施策上一概に不合理であるということとはできない。</p> <p>もともと、第1審被告においては、契約社員Bは、1年ごとに契約が更新される有期契約労働者であるから、賃金の後払いが予定されているということとはできないが、他方で、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(前記前提事実(4)エ)、実際にも控訴人X2及び控訴人X3は定年まで10年前後の長期間にわたって勤務していた(前記前提事実(1)イ)こと、契約社員Bと同じく売店業務に従事している契約社員Aは、平成28年4月に職種限定社員に名称変更された際に無期契約労働者となるとともに、退職金制度が設けられたこと(前記前提事実(4)ウ及び(7)ウ)を考慮すれば、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(退職金の上記のような複合的な性格を考慮しても、正社員と同一の基準に基づいて算定した額の少なくとも4分の1はこれに相当すると認められる。)すら一切支給しないことについては不合理といわざるを得ない。</p> <p>(ウ) したがって、上記(ア)の労働条件の相違は、労使間の交渉や経営判断の尊重を考慮に入れても、上記控訴人らのような長期間勤務を継続した契約社員Bにも全く退職金の支給を認めないという点において不合理であると評価することができるから、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と解するのが相当である。</p>
---	---