

「第358回 判例・事例研究会」

無期契約労働者に対して退職金を支給する一方で有期契約労働者に対してこれを支給しないという労働条件の相違が労働契約法0条にいう不合理と認められるものに当たらないとされた事例について

日 時	令和2年10月14日
場 所	湊総合法律事務所 第1会議室
報 告 者	弁護士 服 部 毅

【判例】

事件の表示	事 件 名 損害賠償等請求事件 事件番号 令和元年(受)1190号、第1191号 判 決 最高裁判所第三小法廷(令和2年10月13日)
事案の概要	本件は、第1審被告と期間の定めのある労働契約(以下「有期労働契約」という。)を締結して、駅構内の売店における販売業務に従事していた第1審原告らが、第1審被告と期間の定めのない労働契約(以下「無期労働契約」という。)を締結している労働者のうち上記業務に従事している者と第1審原告らとの間で、退職金等に相違があったことは労働契約法20条(平成30年法律第71号による改正前のもの。以下同じ。)に違反するものであったなどと主張して、第1審被告に対し、不法行為等に基づき、上記相違に係る退職金に相当する額等の損害賠償等を求めた事案である。

判旨（抜粋）

4

（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。もつとも、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）ア 第１審被告は、退職する正社員に対し、一時金として退職金を支給する制度を設けており、退職金規程により、その支給対象者の範囲や支給基準、方法等を定めていたものである。そして、上記退職金は、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されているところ、その支給対象となる正社員は、第１審被告の本社の各部署や事業本部が所管する事業所等に配置され、業務の必要により配置転換等を命ぜられることもあり、また、退職金の算定基礎となる本給は、年齢によって定められる部分と職務遂行能力に応じた資格及び号俸により定められる職能給の性質を有する部分から成るものとされていたものである。このような第１審被告における退職金の支給要件や支給内容等に照らせば、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、第１審被告は、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 そして、第１審原告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である第１審原告らの労働契約法２０条所定の「業務の内容及び当該業務に伴う責任の程度」（以下「職務の内容」という。）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、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の販売員に代わって早番や遅番の業務を行う代務業務を担当していたほか、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かったものであり，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。

さらに，第1審被告においては，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，第1審被告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ものである。そして，平成27年1月当時に売店業務に従事する正社員は，同12年の関連会社等の再編成により第1審被告に雇用されることとなった互助会の出身者と契約社員Bから正社員に登用された者が約半数ずつほぼ全体を占め，売店業務に従事する従業員の2割に満たないものとなっていたものであり，上記再編成の経緯やその職務経験等に照らし，賃金水準を変更したり，他の部署に配置転換等をしたりすることが困難な事情があったことがうかがわれる。このように，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，第1審被告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，第1審被告は，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，第1審原告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」（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。

ウ そうすると，第1審被告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、第1審原告らがいずれも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契約社員Bである第1審原告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に職種を変更することができる前記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もない。

(3) 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。