

令和元年（受）第 1190 号、第 1191 号 損害賠償請求事件

令和 2 年 10 月 13 日 最高裁第三小法廷判決

監修：泉 篤 志

文責：福 地 拓 己

[判決の概要]

1. 退職金の支給に係る有期契約労働者と無期契約労働者の労働条件の相違が労働契約法 20 条にいう不合理と認められるものに当たるか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. Y（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、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. 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、X ら（第 1 審原告：X1～X4）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。

[事案の概要]

本件は、Y の契約社員 B¹として有期労働契約を締結して東京地下鉄株式会社の駅構内の売店で販売業務に従事している 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、各労働条件（本給及び資格手当、住宅手当、賞与、退職金、褒賞、早出残業手当）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主張して、Y に対し、不法行為又は債務不履行に基づき、正社員であれば支給されたであろう賃金等と X らに支給された賃金等との差額に相当する損害賠償金等の支払を求めた事案である。

¹ 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 及び契約社員 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 A は、契約社員 B のキャリアアップの雇用形態として位置付けられていた。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変更された。

原審は、上記各労働条件のうち、退職金に関する相違について、上記事実関係等の下において、要旨次のとおりの判断を示した。

1. 一般に、退職金には賃金の後払い、功労報償等の様々な性格があるところ、長期雇用を前提とする無期契約労働者に対し、福利厚生を手厚くし、有為な人材の確保及び定着を図るなどの目的をもって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、これを設けないという制度設計自体は、人事施策上一概に不合理であるとはいえない。もっとも、Yにおいては、契約社員Bは契約期間が1年以内の有期契約労働者であり、賃金の後払いが予定されているとはいえないが、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、実際にXらは定年により契約が終了するまで10年前後の長期間にわたって勤務したことや、契約社員Aは平成28年4月に職種限定社員として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、具体的には正社員と同一の基準に基づいて算定した額の4分の1に相当する額すら一切支給しないことは不合理である。
2. したがって、売店業務に従事している正社員と契約社員Bとの間の退職金に関する労働条件の相違は、労使間の交渉や経営判断の尊重を考慮に入れても、Xらのような長期間勤務を継続した契約社員Bに全く退職金の支給を認めない点において、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。

[判決要旨]

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. Y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、Y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Y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、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. 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「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、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、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Y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、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」(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。

4. 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、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契約社員 B である 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 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。

5. 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。

[解説]

1. はじめに

いわゆる同一労働同一賃金に関する労働契約法 20 条についての先例としては、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）及び長澤運輸事件（最判平成 30 年 6 月 1 日労判 1179 号 34 頁）があり（以下、併せて「平成 30 年判決」という。）、この平成 30 年判決も踏まえ、個々の待遇ごとの基本的な考え方が記載された「同一労働同一賃金ガイドライン」²が施行された。もともと、平成 30 年判決は、いずれも運送ドライバーについての事案で、かつ、無期契約労働者と有期契約労働者の職務の内容が同一であるという事案であり、また、平成 30 年判決及び同ガイドラインで取り上げられた労働条件は必ずしも網羅的なものではなく、労働契約法 20 条の意味するところはさほど明らかにはならなかった。

そうした中、令和 2 年 10 月、本判決を含め、大阪医科薬科大学事件（令和 2 年 10 月 13 日労判）、日本郵便（東京）事件（令和 2 年 10 月 15 日労判 1229 号 58 頁）、日本郵便（大阪）事件（令和 2 年 10 月 15 日労判 1229 号 67 頁）、日本郵便（佐賀）事件（令和 2 年 10 月 15 日労判 1229 号 5 頁）の合計 5 つの事件で労働契約法 20 条に関する判決が下された（以下併せて「令和 2 年判決」という。）。令和 2 年判決は、売店販売職員、大学職員、郵便職員という多様な業種について判断を示すとともに、無期契約労働者と有期契約労働者の職務の内容に一定の違いを認めており、また、その判断の対象は、本判決で判断が示された退職金の他、賞与、扶養手当、病気休暇、夏季冬期休暇など様々なものであったことから、今後の同一労働同一賃金に係る企業の対応について一定の示唆を示すものと考えられる。

以下、退職金について判示した本判決について検討する。

2. 本件についての検討

(1) 不合理性判断についての一般的判断枠組みの提示

² 「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」（平成 30 年 12 月 28 日厚労告 430 号）

本判決は、Y の退職金について、その性質や目的を踏まえて労働契約法 20 条所定の諸事情（職務の内容、配置の変更範囲、その他の事情）を考慮して、当該待遇の相違の不合理性を判断する旨判示しているが、その判示において「他の労働条件の相違と同様に」と述べていることに鑑みれば、一般的な判断枠組みを示した点で意義があるものと考えられる（平成 30 年判決ではこのような一般的な判断枠組みは明確に示されていない）³。

この判断枠組みに照らせば、待遇の相違の不合理性判断に当たっては、職務の内容、配置の変更の範囲、その他の事情についてあらゆる事情が考慮されるものではなく、当該待遇の性質や目的を「踏まえて」、すなわち当該待遇の性質・目的に関連する事情が考慮されるものと考えられる（このような判断枠組みは、短時間・有期雇用労働法 8 条の「当該職務の内容及び配置の変更の範囲その他の事情のうち、当該待遇の性質及び当該待遇を行う目的に照らして適切と認められるものを考慮して」との記載とも整合的である。）。

(2) 当該退職金の性質・目的（「有為人材確保論」の採用）

原審は、Y の退職金について、賃金の後払的性格及び功労報償的性格等を有することを認めた上で功労報償的性格に着目し、正社員の 4 分の 1 に相当する部分について退職金不支給の不合理性を認めていた。

これに対し、本判決は、Y の退職金について、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と判断している⁴。すなわち、本判決は、Y の退職金の算定方法では、賃金の後払的な要素と功労報償的な要素を区分することができないと認定されたものと考えられる。そうすると、功労報償的部分の計算が可能な退職金制度においては、本判決の射程が及ばず、原審の判断のように、功労報償的な部分が独立した退職金の性質として認定される可能性がある点には注意が必要である⁵。

また、正社員としての有為な人材を確保しその定着を図る目的で正社員の待遇を有

³ 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 1228 号 5 頁（2020）

⁴ 林景一裁判官及び林道晴裁判官は次のとおり補足意見を述べて、功労報償的性格に基づく一定の配慮の仕方を示唆している。「退職金には、継続的な勤務等に対する功労報償の性格を有する部分が存することが一般的であることに照らせば、企業等が、労使交渉を経るなどして、有期契約労働者と無期契約労働者との間における職務の内容等の相違の程度に応じて均衡のとれた処遇を図っていくことは、同条やこれを引き継いだ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 条の理念に沿うものといえる。現に、同条が適用されるに際して、有期契約労働者に対し退職金に相当する企業型確定拠出年金を導入したり、有期契約労働者が自ら掛け金を拠出する個人型確定拠出年金への加入に協力したりする企業等も出始めていることがうかがわれるところであり、その他にも、有期契約労働者に対し在職期間に応じて一定額の退職慰労金を支給することなども考えられよう。」

⁵ 倉重公太郎・荒川正嗣・近衛大「メトロコマース事件（最高裁三小 令 2.10.13 判決）の内容と実務対応のポイント」労政時報 4004 号 62 頁（2020）

利にするという論拠（いわゆる「有為人材確保論」）について、従前の裁判例においても当事者によって主張され、その採否に係る判断は分かれていたところ、本判決は、Yの退職金について、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という目的を認定し、同論拠を採用した。

ただし、仮にある待遇について有為人材確保の目的が認められるとしても、あらゆる事案において同目的のみをもってその待遇の相違を不合理でないと認められるものではない。本件においては、①売店業務に従事する正社員とXら契約社員Bの職務の内容及び配置の変更の範囲に一定の相違があったこと、②比較対象者である売店業務に従事する正社員と他の多数の正社員とは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の適用を受けていたこと、③比較対象者である売店業務に従事する正社員と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こと、④契約社員A及び正社員への段階的な登用制度が設けられていたことなどといった事情が考慮され、Yの退職金の性質・目的がXらには及ばないとして、Xらへの退職金不支給が不合理でないと認められている。このように、職務の内容、配置の変更の範囲、その他の事情に基づいて、当該性質に加え、「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という目的」がなぜ非正規社員に妥当しないのかについて具体的に検討する必要があるだろう。

(3) 比較対象者の選定方法

労働契約法20条における不合理性の判断の比較対象者は、「同一の使用者と期間の定めのない労働契約を締結している労働者」であるが、具体的にどの無期契約労働者を比較対象とするのか（全ての無期契約労働者か、特定の処遇体系の無期契約労働者か、特定の業務に従事する無期契約労働者かなど）について議論があったところである。実際に本件においても、Xらが売店業務に従事する正社員を比較対象とすべきと主張していたのに対し、第1審は全ての正社員を比較対象とする旨判断していた。

しかし、本判決で最高裁は、原審と同様に、原告労働者の指定による比較対象者の選定という手法を採用し、売店業務に従事する正社員を比較対象者とすることとしており、この手法は、短時間・有期雇用労働法8条における比較対象者の選定においても同様と考えられる⁶。

なお、本件では、Xらと同じ売店業務に従事する正社員が比較対象者として選択されているが、本判決は、「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」とし、売店業務に従事する正社員以外の正社員を含む正社員全体が同一の退職金制度の適用を受けることを指摘している。このように、当該待遇の相違の不合理性の判断に影響を及ぼし得る場合には、比較対象者ではない正社員に係る事情についても、「その他の事情」として考慮され得るものと考えられる。

⁶ 菅野和夫『労働法（第12版）』365頁（弘文堂、2019）参照

3. 本判決の意義

平成 30 年 4 月、いわゆる働き方改革関連法の一つとして短時間・有期雇用労働法が成立し、短時間労働者と有期雇用労働者双方の均衡・均等待遇が図られ、労働契約法 20 条は短時間有期雇用労働法 8 条に移された。労働契約法 20 条と短時間有期雇用労働法 8 条とは、その趣旨は同一のものであるといえ、また、短時間・有期雇用労働法 8 条の文言は、本判決でも示された判断枠組みと整合的なものといえる。そうすると、本判決を含む平成 30 年判決や令和 2 年判決の考え方は、短時間・有期雇用労働法 8 条においても妥当するものといえ、労働条件に係る制度の策定にあたって不合理性を解消する一助となるのみならず、従業員に対する待遇の相違の内容及び理由等の説明（同法 14 条参照）の場面においても、有用なものといえる。

ただし、本判決において示された退職金の趣旨・目的に関する判断を含め、その判断内容は、当該事案における個別の事情に基づいた事例判断であって、各企業において採用可能な考え方であるかは、企業ごとの事情を踏まえて検討しなければならない点に注意が必要であることは前記のとおりである。そして、このことは、他の平成 30 年判決及び令和 2 年判決についても同様である。

<参考>

- 労働契約法第 20 条（期間の定めがあることによる不合理な労働条件の禁止）
「 有期労働契約を締結している労働者の労働契約の内容である労働条件が、期間の定めがあることにより 同一の利用者と期間の定めのない労働契約を締結している労働者の労働契約の内容である労働条件と相違する場合においては、当該労働条件の相違は、労働者の業務の内容及び当該業務に伴う責任の程度（職務の内容）、当該職務の内容及び配置の変更の範囲その他の事情を考慮して、不合理と認められるものであってはならない。」
- 短時間・有期雇用労働法第 8 条（不合理な待遇の禁止）
「 事業主は、その雇用する短時間・有期雇用労働者の基本給、賞与その他の待遇のそれぞれについて、当該待遇に対応する 通常の労働者の待遇との間において、当該短時間・有期雇用労働者及び通常の労働者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。）、当該職務の内容及び配置の変更の範囲その他の事情のうち、当該待遇の性質及び当該待遇を行う目的に照らして適切と認められるものを考慮して、不合理と認められる相違を設けてはならない。」

以 上