

## 非正規雇用における退職金支給に関する最高裁判決について

非正規雇用の労働条件のうち、退職金制度に関する最高裁判所の判決が、2020年10月13日に示されました（※1）。

この訴訟は、駅構内の売店販売員が、同じ業務をしているにもかかわらず、正社員と契約社員で本給および諸手当（退職金、賞与、資格手当、住宅手当、早出残業手当等）に格差があることは不当として、賃金格差分等の支払いを求めた訴訟です。

このうち退職金については、東京高等裁判所の第二審判決（※2）で、正社員と同一の基準で少なくとも4分の1相当は支給すべきとされましたが、いわゆる「同一労働・同一賃金」の考え方が導入される中で、最高裁判所の判断が注目されていたところです。

当『年金NEWS』では、今回示された退職金に関する判決内容についてご案内いたします。

※1 ○令和2年10月13日 最高裁判所判決 令和1（受）第1190号 損害賠償等請求事件  
[https://www.courts.go.jp/app/hanrei\\_jp/detail2?id=89768](https://www.courts.go.jp/app/hanrei_jp/detail2?id=89768)

※2 ○平成31年2月20日 東京高等裁判所判決 平29（ネ）第1842号 損害賠償等請求控訴事件

### 【内容】

- I. 判例の主なポイント（判決文からの抜粋）
- II. 参考

#### 年金NEWSに関する照会先

TEL : 03-5533-5572

[受付時間：月～金曜日 9:00～17:00（祝日、12/31～1/3を除く。）]

E-mail : kikinmadoguti@nissay.co.jp

## I. 判例の主なポイント（判決文からの抜粋）

（段落分けおよび下線は引用者による）

### <労働契約法第20条適用の基本的な考え方>

- 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。

### <当該会社における退職金の性質・目的>

- （退職金の）支給対象となる正社員は、・・・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【被告会社】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、【被告会社】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。

### <正社員と契約社員の「職務の内容（業務内容と責任の程度）」における違い>

- 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。

### <正社員と契約社員の「配置の変更の範囲」における違い>

- 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。

### <その他の事情>

- 【被告会社】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。

（注）契約社員Aは、月給制で退職金制度あり。契約社員Bは時給制で退職金制度なしの職制。

### <結論>

- （被告会社の）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、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。
- 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。

## Ⅱ. 参考

○なお、この判決には、1名の裁判官による「反対意見」と2名の裁判官による「補足意見」が付されていますが、このうち「補足意見」では企業年金制度についてもふれられており、「同一労働・同一賃金」の要請のもとで退職金・年金制度を考えるに当たり、参考になるものと思われます。

### <補足意見（抜粋）>

- ・退職金は、その支給の有無や支給方法等につき、労使交渉等を踏まえて、賃金体系全体を見据えた制度設計がされるのが通例であると考えられるところ、退職金制度を持続的に運用していくためには、その原資を長期間にわたって積み立てるなどして用意する必要があるから、退職金制度の在り方は、社会経済情勢や使用者の経営状況の動向等にも左右されるものといえる。そうすると、退職金制度の構築に関し、これら諸般の事情を踏まえて行われる使用者の裁量判断を尊重する余地は、比較的大きいものと解されよう。
- ・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（労働契約法第20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。

### 【参照条文】

#### ■労働契約法（平成30年法律第71号による改正前のもの）

第20条 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（以下この条において「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（パートタイム・有期雇用労働法）

第8条 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