



〈PROFILE〉 平井繁利(ひらい しげとし)
1952年11月3日岐阜県生まれ 岐阜市在住、同志社大学大学院社会学研究科博士課程修了。
社会保険労務士と労働安全コンサルタントの国家資格を持つ全国でも数少ない労働コンサルタントとして活動。特に賃金・人事評価・目標管理制度については、独自の理論を構築。企業体質にあったオリジナルな制度づくりには定評がある。政策研究家として、企業政策では人事・労務政策を研究領域としている。最近では、個別労働紛争の増加に伴い労働判例や労働契約法まで研究領域を広げている。
〈現在〉 岐阜商工会議所労務顧問、ヒライ 労働コンサルタント代表、関西国際産業関係研究所、日本労務学会所属

注目の同一労働同一賃金に関する最高裁判決

―メトロコマース事件―

林景一裁判官の補足意見

……前略……

なお、有期契約労働者がある程度長期雇用されることを想定して採用されており、有期契約労働者と比較の対象とされた無期契約労働者との職務の内容等が実質的に異なるような場合には、両者の間に退職金の支給に係る労働条件の相違を設けることが不合理と認められるものに当たると判断されることはあり得るものの、上記に述べたとおり、その判断に当たっては、企業等において退職金が有する複合的な性質やこれを支給する目的をも十分に踏まえて検討する必要がある。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關し、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。

更に付言すると、労働契約法20条は、有期契約労働者については、無期契約労働者と比較して合理的な労働条件の決定が行われにくく、両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る(最高裁平成28年(受)第2099号、第2100号同30年6月1日判決・民集72卷2号88頁

その2-5

参照)。そして、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。

林道晴裁判官は、林景一裁判官の補足意見に同調です。なお、宇賀克也裁判官の反対意見については、紙幅の関係で残念ながらご紹介できませんので、最高裁の判決文でご確認いただきたくお願い致します。

実務に当たっては、本判決では退職金の不支給について不合理であると認めなかったけれども、これはあくまでも限られた本ケースについてのことであり、補足意見にあるように不合理と認められる場合も有り得ることの指摘や、反対意見もあることを踏まえ、事情が変われば不合理性の判断も変わることをよくよく認識する必要があるといえます。

〈メトロコマース事件完〉