

メトロコマース事件 最高裁判決にあたっての声明

1 判決の概要

株式会社メトロコマースの契約社員Bの女性4名が、同社に対して、賃金格差の是正と差額賃金相当額などの支払を求めた損害賠償事件の上告審（令和元年（受）第1190号・第1191号）において、2020（令和2）年10月13日、最高裁判所第三小法廷（裁判長林景一、裁判官戸倉三郎、裁判官宮崎裕子、裁判官宇賀克也、裁判官林道晴）は、一審原告（上告人・被上告人）2名（疋田節子・加納一美）に対して、控訴審判決を変更し、退職金相当額の請求を棄却し、住宅手当及び褒賞相当額のみを認容する判決を言い渡した。

原審の東京高裁判決（2019〔平成31〕年2月20日）では、労働契約法20条施行後に発生した住宅手当、褒賞、退職金の一部及び弁護士費用の相当額の損害賠償（但し、原告の1名の請求を全て棄却）を認めたが、本給、資格手当、賞与については、いずれも棄却し、早出残業手当の差額相当額の損害賠償を認容した一審判決の取消を求めた一審被告の控訴については棄却していた。

最高裁は、2020（令和2）年7月28日、東京高裁判決に対する一審原告及び一審被告の双方の上告および上告受理申立に対して、退職金についてのみ上告を受理し、その他については双方の請求を棄却し、東京高裁判決が確定していた（令和元年（オ）第961号・第962号）。

今般の最高裁判決は、株式会社メトロコマースにおける退職金について、正社員に対して退職金を支給しているにもかかわらず、有期契約労働者に対しては退職金を一切支払っていない場合において、退職金については労契法20条の不合理な格差に該当しないと判示した。

2 判決理由中の判断について

東京高裁判決は、退職金については、「少なくとも長年の勤務に対する功労褒賞の性格を有する部分に係る退職金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えない。」と判断した。しかし、その損害額については、原告らの退職時の月額賃金を基礎に、「正社員と同一の基準に基づいて算定した額の4分の1」としており、極めて低額であった。

最高裁は、退職金の性質は、「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」としつつ、「人材の確保やその定着を図るなどの目的」があると判断した。そして、「業務の内容はおおむね共通する」としながら、職務の内容及びその変更の範囲に関しては「一定の相違」があったとし、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するとして、「組織再編等に起因する事情が存在した」こと、登用制度の存在を「その他の事情」として考慮した。最高裁は、契約社員Bが「必ずしも短期雇用を前提としたものとはいえず、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」を認めながら、「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。」と判断した。

この最高裁判決には、その判断に大きな矛盾があり、退職金については労契法20条の適用を排除したことは極めて不当である。これに対し、「原審の判断は是認することができる」としている宇賀克也裁判官の反対意見が付されており、同反対意見は、売店業務に従事する正社員と一審原告らの職務の内容等に大きな相違はないとして、退職金の相違を不合理と評価しており、多数意見よりも現実的であると考えられる。

最高裁は司法の役割を放棄したと考えざるを得ない。この最高裁の不当な判決を是正するために、引き続き有期雇用労働者の格差の是正に取り組む全国の労働者らと連帯して力を尽くす決意である。

2020（令和2）年10月13日
労働契約法20条メトロコマース事件原告団・弁護団