

近時の労働判例

～労働法制特別委員会若手会員から～

第92回 最三小判令和2年10月13日（大阪医科薬科大学事件／労判1229号77頁）

無期契約労働者に対して賞与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不合理と認められるものに当たらないとされた事例

労働法制特別委員会研修員 岩崎 静寿（72期）

第1 事案の概要

1 第1審被告（以下単に「被告」という）と有期労働契約を締結して勤務していた第1審原告（以下単に「原告」という）が、無期労働契約を締結している正職員と原告との間で、賞与等に相違があったことは労働契約法20条（平成30年法律71号による改正前のもの）に違反するものであったとして、被告に対し、不法行為に基づき、損害賠償を求めた事案である。

なお、本稿では紙面の都合上賞与に関する点のみを扱うこととする。

2 被告は、医科大学、大学付属病院等を運営している学校法人である。原告が在籍した当時、被告には、事務系の職員として正職員、契約職員、アルバイト職員及び嘱託職員が存在したが、このうち無期労働契約を締結している職員は正職員のみであった。

3 原告は、平成25年1月29日、被告との間で契約期間を同年3月31日までとする有期労働契約を締結し、アルバイト職員として勤務した。その後、契約期間を1年として3度にわたって契約更新し、平成28年3月31日をもって退職した。

原告の所定労働時間は正職員と同一の労働時間であった。

4 賞与に関しては就業規則上、正職員には、被告が必要と認めたときに臨時又は定期的賃金を支給すると定められているのみであり、その支給額は、通年で、基本給4.6か月分が一応の基準となっていた。

また、基本給は、採用時の正職員の職種、年齢、学歴、職歴を斟酌して決定されるものとされ、勤務成績を踏まえ勤務年数に応じて昇給するものと

されていた。

一方、アルバイト職員には就業規則上、賞与は不支給とされていた。

5 正職員の業務内容は、多岐に及んでおり、配置されている部署においては、定型的で簡便な作業等ではない業務が大半を占め、中には法人全体に影響を及ぼすような重要な施策も含まれ、業務に伴う責任は大きいものであった。また、就業規則上、正職員は、出向や配置換え等を命ぜられることがあると定められていた。

一方、アルバイト職員は、就業規則上、雇用期間を1年とし、更新する場合はあるものの、その上限は5年と定められており、その業務の内容は、定型的で簡便な作業が中心であった。また、アルバイト職員については、就業規則上、他部門への異動を命ぜることがあると定められていたが、原則として業務命令によって他の部署に配置転換されることはなく、人事異動は例外的かつ個別的な事情によるものに限られていた。

第2 判決要旨

1 賞与の性質

被告の正職員に対する賞与は、支給実績に照らすと、被告の業績に連動するものではなく、算定期間における労務の対価の後払いや一律の功労報償、将来の労働意欲の向上等の趣旨を含むものと認められる。

そして、正職員の賃金体系や求められる職務遂行能力及び責任の程度等に照らせば、被告は、正職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、正職員に対して賞与を支給することとしたものといえる。

2 職務の内容

原告により比較の対象とされた教室事務員である正職員と原告の職務の内容をみると、両者の業務の内容は共通する部分はあるものの、原告の業務は、相当に軽易であることがうかがわれるのに対し、教室事務員である正職員は、これに加えて、学内の英文学術誌の編集事務等、病理解剖に関する遺族等への対応や部門間の連携を要する業務又は毒劇物等の試薬の管理業務等にも従事する必要があったのであり、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。

3 配置転換の可能性

教室事務員である正職員については、就業規則上人事異動を命ぜられる可能性があったのに対し、アルバイト職員については、原則として業務命令によって配置転換されることはなく、人事異動は例外的かつ個別的な事情により行われていたものであり、両者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も否定できない。

4 その他の事情

アルバイト職員については、契約職員及び正職員へ段階的に職種を変更するための試験による登用制度が設けられていた。

5 結論

正職員に対する賞与に労務の対価の後払いや一律の功労報償の趣旨が含まれることや、正職員に準ずるものとされる契約職員に対して正職員の約80%に相当する賞与が支給されていたこと、アルバイト職員である原告に対する年間の支給額が平成25年4月に

新規採用された正職員の基本給及び賞与の合計額と比較して55%程度の水準にとどまることを斟酌しても、教室事務員である正職員と原告との間に賞与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。

第3 検討

本判決は改正前労働契約法20条についての判断であるが、同法同条を統合した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条にも基本的には妥当するものだと考えられる。

賞与に関する最高裁判例としては長澤運輸事件（最二小判平成30年6月1日民集72巻2号202頁）があったが、本判決はこれに続く判断である。

本判決では、「賞与の支給に係るものであったとしても、それが同条*1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。」と判示していることからすれば、有期労働契約者に対する賞与の不支給が不合理と評価される可能性があることを示唆されており、無期契約労働者と有期契約労働者との間の業務内容の難易、有期契約労働者の在籍年数等によっては結論が変わりうる。

例えば、有期契約労働者の職務の内容、配置転換の可能性・範囲が、比較対象とされた無期契約労働者とほぼ同じであり、所定労働時間の長短くらいしか相違がないのに、無期契約労働者にだけ一律に賞与が支給されているような事例については不合理と評価される可能性が高いと考えられる。一方で、各要素の相違がまちまちであるような事例については、今後の裁判例の集積を待ちつつ、個別具体的な判断が必要になってくると考えられる。

*1：改正前労働契約法20条