

時給制の有期アルバイト職員への賞与不支給と労働契約法 20 条

【文 献 種 別】 判決／大阪高等裁判所

【裁判年月日】 平成 31 年 2 月 15 日

【事 件 番 号】 平成 30 年（ネ）第 406 号

【事 件 名】 地位確認等請求控訴事件（学校法人大阪医科薬科大学（旧大阪医科大学）事件）

【裁 判 結 果】 一部認容、一部棄却

【参 照 法 令】 労働契約法 20 条、民法 709 条

【掲 載 誌】 判タ 1460 号 56 頁、労判 1199 号 5 頁、労経速 2374 号 3 頁

LEX/DB 文献番号 25562264

事実の概要

X（原告、控訴人）は、学校法人 Y（被告、被控訴人）との間で有期雇用契約を締結し、O 大学の基礎系教室（診療科を持たない教室）の 1 つで事務を担当していた。基礎系教室の事務を担当する者には、正職員、契約職員、アルバイト職員がいたが、X はアルバイト職員であった。X の有期雇用契約は、初回は約 2 か月で、その後は 1 年契約が 3 回締結された。X の所定労働時間は、正職員と同じであった。

Y の事務系職員は、正職員、契約職員、アルバイト職員、嘱託職員の 4 種類で、業務内容の難度や責任は重い方から、正職員、嘱託職員、契約職員、アルバイト職員の順であった。正職員には、O 大学就業規則及び O 大学給与規則が適用され、アルバイト職員には O 大学アルバイト職員就業内規が適用されるものとされていた。事務系職員の賃金は、正職員と契約職員が月給制、嘱託職員が月給制または年俸制で、アルバイト職員は時給制であった。賞与は正職員と契約職員には支給され、アルバイト職員には支給されず、嘱託職員は支給される者とされない者がいた。Y には、アルバイト職員から契約職員への登用試験、契約職員から正職員への登用試験が存在した。Y において雇用期間を定めない職員は正職員のみであった。正職員と契約職員はフルタイムであり、アルバイト職員についてはフルタイムの者と短時間勤務者がいた。

X は有期雇用職員である自らの労働条件が、Y における無期雇用職員（正職員）の労働条件を下回っており、労契法 20 条に違反するとして、差額賃金等の支払い等を求めた。

第一審（大阪地判平 30・1・24 労判 1175 号 5 頁）

は、労契法 20 条の趣旨を「労働協約や就業規則、個別契約によって律せられる有期雇用労働者の労働条件が、無期雇用労働者の労働条件に比して、法的に否認すべき内容ないし程度で不公正に低いものであることを禁止する趣旨」と解したうえで、Y の正職員とアルバイト職員との間の、職務の内容や異動の範囲、賃金制度、就労実態の相違等から、X の主張する労働条件の相違は、いずれも不合理な労働条件の相違とまでは認められないとして、X の主張を斥けた。そこで X が控訴した。

判決の要旨**1 労働条件の相違を判断するにあたっての比較対象者**

「X と正職員との労働条件の相違が不合理か否かを判断するために比較対照すべき無期契約労働者は、Y の正職員全体であり、かつ、X の労働条件はアルバイト職員就業内規に定められているところにより、他の規程が適用されるものではないと判断する」。

労契法 20 条の規定からも、比較対象となる無期契約労働者は、「同一の使用者と同一の労働条件の下で期間の定めのない労働契約を締結している労働者全体と解すべきである」。

2 賃金（基本給）について

「職務、責任、異動可能性、採用に際し求められる能力に大きな相違があること、賃金の性格も異なることを踏まえると、正職員とアルバイト職員で賃金水準に一定の相違が生ずることも不合理とはいえないというべきである」。

3 賞与について

「賞与は、月例賃金とは別に支給される一時金

であり、労務の対価の後払い、功勞報償、生活費の補助、労働者の意欲向上等といった多様な趣旨を含み得るものである」。

Yにおける正職員に対する賞与は、旧来から通年で概ね基本給の4.6か月分（平成26年度は夏期が2.1か月分＋2万3,000円、冬期が2.5か月分＋2万4,000円）であった。賞与の支給額は基本給にのみ連動し、年齢や成績、Yの業績には一切連動していない。「このような支給額の決定を踏まえると、Yにおける賞与は、正職員としてYに在籍していたということ、すなわち、賞与算定期間に就労していたことそれ自体に対する対価としての性質を有するものというほかない。そして、そこには、賞与算定期間における一律の功勞の趣旨も含まれるとみるのが相当である」。「Yにおける賞与が、正職員として賞与算定期間に在籍し、就労していたことそれ自体に対する対価としての性質を有する以上、同様にYに在籍し、就労していたアルバイト職員、とりわけフルタイムのアルバイト職員に対し、額の多寡はあるにせよ、全く支給しないとするには、合理的な理由を見出すことが困難であり、不合理というしかない」。「賞与に関していえば、同じ有期契約労働者の契約職員に一定の支給があることは、アルバイト職員には全く支給がないことの不合理性を際立たせる」。

「フルタイムのアルバイト職員とはいえ、その職員に対する賞与の額を正職員に対すると同額としなければ不合理であるとまではいうことができない」。「正職員全体のうち平成25年4月1日付けで採用された者と比較対照し、その者の賞与の支給基準の60%を下回る支給しかない場合は不合理な相違に至るものというべきである」。

判例の解説

一 本判決の位置づけ

労契法20条に関する裁判例が急速に蓄積している。本判決は¹⁾、労契法20条に関する最高裁二判決（ハマキョウレックス事件・最二小判平30・6・1民集72巻2号88頁、長澤運輸事件・最二小判平30・6・1民集72巻2号202頁）より後の判決であるが、第一審判決は最高裁二判決の前であった。本判決は第一審から判断を変更しており、最高裁二判決の影響を受けた判決として位置づけられる。

本判決は、賞与や夏期特別休暇、私傷病中の賃金等の不合理性を肯定した点に事案としての特徴があるが、とくに賞与の不支給の合理性を肯定した点で、先例として位置づけられる。なお、労契法20条は令和2年4月1日をもって労契法から削除されるが、同日に施行されるパートタイム・有期労働法8条に基本的内容が引き継がれるので、本判決は同条に関する先例として参照される。改正に際し、同一労働同一賃金ガイドライン（「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厚労告430号））が公表されている。ガイドラインは改正法施行に合わせて適用の予定であるが、本判決は影響を受けている可能性がある。

二 労契法20条の解釈

判決の要旨では省略したが、本判決は労契法20条の解釈につき最高裁二判決を参照した。すなわち、労契法20条は、有期契約労働者と無期契約労働者との労働条件の相違は、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（以下「職務の内容等」という）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とするものであり、職務の内容等の違いに応じた均衡のとれた処遇を求める規定であること、同条の「期間の定めがあることにより」とは、有期契約労働者と無期契約労働者との労働条件の相違が期間の定めの有無に関連して生じたものであること、同条の「不合理と認められるもの」は、有期契約労働者と無期契約労働者との労働条件の相違が不合理であると評価することができるものであることをいうこと、不合理であるとの評価を基礎づける事実については同条違反を主張する者が、評価を妨げる事実については同条違反を争う者が主張立証責任を負うこと、不合理性の判断の「その他の事情」は労働者の職務内容及び変更範囲に関連する事情に限定されるものでないことを述べ、最高裁二判決の基本的な考え方を踏まえて判断を行うことを示した。

最高裁二判決は本件第一審のように、有期契約労働者の労働条件が法的に否認すべき程に不公平に低いものであることを求めず、不合理であると評価することができるものであるかで判断とした。本件第一審よりも不合理と判断される場面が広がる。本判決が最高裁二判決に従ったこと

は、具体的な不合理性の判断に大きく影響した。

三 比較対象者

本判決も第一審も、比較対象者となる無期契約労働者を正職員全体とした。Xは正職員の教室事務員と比較対照されるべきと主張したが、第一審は正職員の教室事務員の配置転換可能性を指摘し、Yの正職員全体を比較対象者とすべきとした。本判決はさらに、労契法20条が「同一の使用者と……労働契約を締結している労働者」と定めている²⁾ことから、また、正職員の労働条件が単一の就業規則をもって定められていることから、正職員全体を比較対象者と位置づけた。

最高裁二判決は、比較対象者について論じていない。下級審には、比較対象者を限定するものがある。メトロコマース事件（東京高判平31・2・20労判1198号5頁）は、正社員全体ではなく売店業務に従事している正社員を比較対象者としたが、同事件では関連会社再編の経緯や登用制度により専ら売店業務のみに従事している正社員がいたとの事情があった。このように、人事制度や雇用管理上、無期契約労働者の一部の者が明確に分けられており、それらの者と有期契約労働者が同一の職務に従事しているときは、両者の間の労働条件の相違を検討するのが適切である。しかし、そのような事情がない本件においては、比較対象者は正職員全体と理解される。教室事務員としての職務に共通する部分があるが、そのことをもって比較対象者を限定することは適切でない。

四 賞与について

1 長澤運輸事件最高裁判決

最高裁二判決のうち、ハマキョウレックス事件は賞与について判断していない。長澤運輸事件では正社員への賞与が基本給の5か月分で、嘱託乗務員には賞与を支給しないという労働条件の相違があったが、最高裁は不合理性を否定した。

最高裁は一般論として、不合理性判断は賃金の総額を比較することのみによるのではなく、当該賃金項目の趣旨を個別に考慮して判断すべきとの立場を示した。ところが具体的判断において最高裁は、賞与は多様な趣旨を含みうるものと述べるにとどまり、本件事案の賞与の趣旨を明確にしていない。そして、嘱託乗務員の定年退職時の退職金や、老齢厚生年金、調整給の支給、年収が定年退

職前の約79%の程度となることが想定され、収入の安定に配慮した工夫された賃金体系が取られていることを総合考慮して、賞与の不支給という労働条件の相違が不合理であると評価することはできないとした。賃金項目の趣旨が一つに定まらないような場合、その趣旨をさらに探るのでなく、他の要素や当該事案の賃金体系をも考慮して判断することが許されているといえる。また、すでに支払われた退職金や、使用者が支給するわけでない老齢厚生年金も総合考慮の要素となりうる。最高裁がこのように判断したのは、長澤運輸事件が定年退職後再雇用者の事案であったことが影響している。この点には留意する必要があるものの、最高裁は「使用者は、雇用及び人事に関する経営判断の観点から、労働者の職務内容及び変更範囲にとどまらない様々な事情を考慮して、労働者の賃金に関する労働条件を検討するもの」とか、「労働者の賃金に関する労働条件の在り方については、基本的には、団体交渉等による労使自治に委ねられるべき部分が大きい」と述べており、使用者の経営判断を一定程度尊重し、労使自治を重視する立場を示していた。

2 最高裁二判決後の下級審（高裁）判決

最高裁二判決後も、賞与の相違は労契法20条に違反しないとの判決が高裁で続いている。

日本郵便（時給制契約社員ら）事件（東京高判平30・12・13労判1198号45頁）では、一部の相違について違法を認めたが、夏期年末手当の支給額の相違の不合理性は否定した。使用者の経営判断と労使交渉に言及しており、長澤運輸事件最高裁判決に共通する。日本郵便（非正規格差）事件（大阪高判平31・1・24労判1197号5頁）は、賞与が基本給に密接に関連するとして、基本給の設定と同様に労使交渉を尊重すべきであり、使用者の人事政策上の裁量の及ぶ事項であることを指摘した、第一審の判断を維持した。前掲メトロコマース事件も、退職金等の相違について違法を認めたが、賞与の支給額の相違の不合理性は否定した。その論拠として、長期雇用を前提とする正社員についての有為な人材の獲得・定着、経営判断に基づく一定の裁量、支給可能な賃金総額の配分という制約等を指摘する。井関松山ファクトリー事件（高松高判令元・7・8公刊物未登載）、井関松山製造所事件（高松高判令元・7・8公刊物未登載）でも、賞与の相違が労契法20条に違反しないとされて

いる。

3 本判決の検討

本判決も、長澤運輸事件最高裁判決と同様に、賞与が多様な趣旨を含みうるとした。最高裁と異なるのは、賞与の支給額がどのように決定されているかに着目し、そこから本件賞与の趣旨を解明しようとした点である。

本件賞与は、使用者側の業績や各労働者の成績と連動せず、基本給のみと連動し、「基本給の所定月数＋定額」で支払われていた。このことから本判決は、正職員として在籍し、「賞与算定期間に就労していたことそれ自体に対する対価としての性質を有するものというほかない」とする。そして、そこには、賞与算定期間における一律の功労の趣旨も含まれるとみるのが相当である、とする。以下、この点を中心に本判決を検討する。

本判決は、本件賞与に、在籍・就労していたことの対価としての性質があるとする。たしかにそのような理解も可能であるが、在籍・就労者に基本給に連動した賞与を支払うことが、なぜ対価としての性質と言い切れるのか不明である。出費を要する夏期冬期に生活費補助目的で支払うことも考えられるし、基本給とは別にまとまった金額を支給することは労働者の意欲向上にもつながると考えられるからである。

次に、本判決は賞与算定期間における一律の功労の趣旨も含まれるとみるのが相当であるとする。上記評者のような指摘があることを踏まえて、対価の性質と功労の趣旨があるとの趣旨であるのか、あるいは定額部分を指して「一律の功労」と述べているのか不明である。この点は、賞与算定期間に休業・休職していた者の賞与がどのように決定されたかが分かれば、解明できるであろう。

本判決は、「正職員として」賞与算定期間に在籍・就労していたことゆえに賞与を支払うということを一一般化するが、疑問である。使用者が経営判断として、また有為な人材の定着のために「正職員に」賞与を支払う判断を行ったと考える余地はある。しかし本判決は、長澤運輸事件最高裁判決やその後の高裁判決が示した（前述1、2）、使用者の経営判断や労使自治、有為な人材の獲得・定着といった判断を採らない。本判決は年齢や在職年数に連動していないことから、賞与の趣旨が長期雇用への期待であるというYの主張に疑問を呈するが、基本給と連動しているならば賞与が年々増

加することが考えられるし、賞与が一切払われない場合と比較すれば、長期雇用への期待という趣旨も認められうる。Yには、アルバイトから契約職員、契約職員から正職員への登用試験があり、賞与の相違は登用インセンティブともなりうるであろう。登用可能性についてはより考慮する必要があったと考える。

また、もし仮に本件賞与が対価の後払いであれば、年収として支払われるはずの賃金を16.6か月（12か月＋賞与の4.6か月）で割った額が毎月支払われていたとも考えられる。仮にそうであれば、賃金と賞与をそれぞれ検討するのではなく、一体的に検討すべきであった。そして時給制をとっているアルバイト職員についても「後払い」が必要であったか（予め少ない額を支払っていたか）を、確認する必要がある。なお、同一労働同一賃金ガイドラインは、問題例として、「賞与について、会社の業績等への労働者の貢献に応じて支給しているA社においては、通常の労働者には職務の内容や会社の業績等への貢献等にかかわらず全員に何らかの賞与を支給しているが、短期・有期雇用労働者には支給していない」場合をあげる。しかし、賞与の代わりに別の手当を支給することや、賞与を基本給に組み込むことも考えられ、不支給であるとの相違が直ちに違法になるものではないと考える（たとえば無期契約労働者には毎月の給与に加え年2回の賞与を支払い、有期契約労働者には賞与や退職金込みの年俸制で処遇するという方法が考えうる）。

最後に、本判決は賞与額として6割を認めるという割合的手法を採用したが、これが一般化できるかは疑問である。職務内容の近似性、所定労働時間数（本件では正職員と同じであった）、勤続年数等の事情から、慎重に判断されるべきと考える。

●——注

- 1) 本判決を検討したものとして、野川忍・WLJ判例コラム特報161号、水町勇一郎・ジュリ1530号（2019年）4頁以下、沼田雅之・労旬1938号（2019年）6頁以下、谷真介・労旬1938号（2019年）29頁以下。
- 2) それに対して、パートタイム労働法8条は「当該事業所に雇用される通常の労働者」とする。

大阪大学教授 水島郁子