

ホームページ (<https://tateyama-sr.com/>) にて最新の情報を随時お届けします！

※会員登録していただくことで会員限定のニュースリリースもご覧になれます！（無料）

令和 2 年 11 月

## 【同一労働同一賃金】最高裁判決が 3 件確定しました

前回、同一労働同一賃金の法律について紹介致しましたが、関連する裁判の最高裁判決が 10 月中に立て続けに 3 件出されました。法違反となるか否かの基準となる大変重要な最高裁判決ですので今回より、毎月 1 件ずつ紹介します。

## 大阪医科薬科大事件

### 【事実関係】

X (原告・フルタイムのアルバイト職員) は Y (大阪医科薬科大) との間で平成 25 年 1 月 29 日に、雇用期間を同年 25 年 3 月 31 日までとする労働契約を締結し、その後 3 回にわたり契約期間 1 年の有期労働契約を更新し、平成 28 年 3 月 31 日をもって退職した。その間、平成 27 年 3 月に適応障害と診断され、平成 27 年 4 月～5 月にかけて約 1 ヶ月は年次有給休暇を取得し、その後は欠勤扱いとなっていた。その際、欠勤以前に X が自身の業務が多忙である旨強調していたため後任に X と同様のフルタイムのアルバイト職員 1 名の他、パートタイム職員を 1 名配置して 2 名体制としたが、常に手が余っていたためフルタイム職員 1 名の配置へ戻していた。

X の業務内容は教員の日程管理、電話・来客対応、教授の資料準備作業、郵便物の仕分け、給与明細配布、備品管理、清掃やごみ処理などであり定型的業務が多かった。それに対して正職員については学内の英文学術誌の編集、病理解剖の遺族への対応、毒劇物等の管理なども行っており難度や責任の程度が高い業務を行っていた。

また、Y 大学にはアルバイト職員その他非正規雇用からの正職員登用制度が設けられていたが、X がその制度を利用して正職員となったという経緯はなかった。

この間の労働条件について、正職員とアルバイト職員との間で賞与と欠勤中の賃金の取り扱いに相違があり、労働契約法 20 条に違反するとして、正職員との相違する賃金に相当する金額の損害賠償を求めたもの。

### 【正職員とアルバイト職員の労働条件の相違点】

#### ■ 賞与について

「正職員給与規則」に基づき賞与が支給されていたが、アルバイト職員については「アルバイト職員就業内規」に基づき、賞与は支給されないものとなっていた。

#### ■ 欠勤中の賃金について

「正職員給与規則」・「正職員休職規程」に基づき欠勤中も給与が支給されていたが、アルバイト職員については「アルバイト職員就業内規」に基づき、欠勤中の給与は支給されないものとなっていた。

### <旧・労働契約法 20 条> (令和 2 年 4 月に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へ統合)

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人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

### 【争点】

1. Y 大学における正職員とアルバイト職員の労働条件の相違が、期間雇用を理由とする相違なのか
2. この労働条件の相違は、労働契約法 20 条に照らして不合理なものと言えるか

## 【高等裁判所の判断について】

### ■ 賞与について

Y大学における正職員への賞与の支給目的は、算定期間に在籍し、就労していたことへの対価としての性質を有し、付随的に長期就労への誘因という趣旨も含まれている。従って同期間に在籍し、就労していたフルタイムのアルバイト職員に対し賞与を全く支給しないことは不合理である。

### ■ 欠勤中の賃金について

正職員として長期にわたり継続して就労したことに対する評価又は将来にわたり継続して就労することに対する期待から、その生活保障を図る趣旨である。そうすると、フルタイムのアルバイト職員については、職務に対する貢献の度合いも相応に存し、生活保障の必要があることも否定し難いから、アルバイト職員に対して欠勤中の賃金を一切支給しないことは不合理である。

## <最高裁判所の判断> 判決：原判決棄却(大学の勝訴)

### ■ 賞与について

Y大学の賞与は、算定期間における労務の対価の後払いや一律の功労報酬、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、正職員の基本給については勤続年数・職務遂行能力の向上に応じた職能給の性質を有しており、業務の内容の難度や責任の程度が高く、人材の育成や活用を目的とした人事異動が行われていた。つまり、正職員の給与体系から見ると、賞与の支給目的は上記のような難度と責任の度合いが高い業務を遂行し得る人材の確保やその定着を図るためのものであった。

また、Y大学は試験による正職員登用制度を設けていたことは労働契約法 20 条記載の「その他の事情」として考慮するのが相当である。

### ■ 欠勤中の賃金について

アルバイト職員であった X と、比較された正職員の業務の内容及び当該業務に伴う責任の程度については、共通部分はあるものの、Xの業務はXが欠勤した後の人員の配置に関する事情からすると、正職員の業務に比べ相当に軽易であることがうかがえる。また、正職員が異動を命ぜられる可能性があったが、アルバイト職員は原則として業務命令によって配置転換されることは無く、配置の変更の範囲にも一定の相違があったことも否定できない。

## 【最高裁判決のポイント】

今回の最高裁判決について、特に賞与の支給に関して高等裁判所が支給目的のみに着目して不合理な取り扱いと認定したのに対し、最高裁は労働契約法 20 条の文言に忠実に当てはめ、①業務内容と責任の程度、②配置変更の範囲が正職員とアルバイト職員で相当な相違があったと判断しています。

したがって、「正職員には賞与あり、フルタイムのアルバイト職員には賞与なしとする取扱いも不合理なものとは言えない」という結論を導いています。今後の顧問先様の労務管理についても上記①②の要点に応じて待遇差を整理して頂ければ、同一労働同一賃金にも柔軟に適應することが可能と言えるでしょう。

## 【法改正】失業等給付の給付制限が 2 ヶ月に

令和 2 年 10 月 1 日以降に離職された方は、正当な理由がない自己都合により退職した場合であっても、5 年間のうち 2 回までは給付制限期間が 2 か月となります。詳細は、お近くのハローワークや都道府県労働局までお問い合わせください。

- 令和 2 年 9 月 30 日までに正当な理由がない自己都合により退職された方は、給付制限期間が 3 か月となります
- 懲戒解雇・重責解雇で退職された方の給付制限期間はこれまでどおり 3 か月となります

## 【お知らせ】あんしん財団のチラシを同封しています

今回、あんしん財団が運営している保険の告知のチラシを同封させて頂いております。1 人月額 2,000 円というお手頃な価格の保険であると同時にレジャーサービスなどもあり、従業員の皆様の福利厚生として大変充実した保険となっていますので是非ご覧くださいませ。

**お問い合わせは当法人まで！**