

みつはし社会保険労務士事務所
社会保険労務士 三橋 知香枝
〒158-0092 東京都世田谷区野毛 2-25-11
TEL : 050-3702-7733 FAX : 050-3730-2054
M a i l : mitsuhashi@setgaya-sr.tokyo
http://setagaya-sr.main.jp/

今月のテーマ
● 【判例】 バイト職員へ賞与支給

労働契約法をめぐる判例 - バイト職員へ賞与支給

正職員らと同じ仕事で賞与などがない待遇格差は違法として大阪医科大学の研究室で秘書をしていた元アルバイト職員の50代女性が、賞与等の支払いを大学側に求めた訴訟の控訴審判決が、大阪高裁でありました。江口とし子裁判長は、賞与の不支給などを違法と判断し、大学側に約110万円の支払いを命じる判決を言い渡しました。

同一の使用者と労働契約を締結している有期契約労働者と無期契約労働者との間で、不合理に労働条件を相違させることが争いになる事例が増えています（いわゆる「同一労働同一賃金」）。

このような事例が増えた背景には、2013年4月に施行された「改正労働契約法」に盛り込まれた「労働契約法第20条」という条文があります。

【労働契約法第20条】

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者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。

今回の大阪高等裁判所の事例でも、労働契約法第20条について、次のように解釈されています。

有期契約労働者の労働条件が、期間の定めがあることにより同一の使用者と無期労働契約を締結している無期契約労働者の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（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を考慮して不合理であると認められるものであってはならず、期間の定めがあることにより（争点①）不合理なものとする（争点②）ことを禁止したものである。

【争点1】 期間の定めがあることを理由とする相違にあたるか

本件は、賃金、賞与等の労働条件の相違は、アルバイト職員と正職員とでそれぞれ異なる就業規則等が適用されることにより生じているため、期間の定めがあることにより相違している場合に該当する。

【争点2】 不合理な労働条件の相違にあたるか

賞与の支給額は、正職員全員を対象とし、基本給にのみ連動するものであって、従業員の年齢や成績に連動するものではなく、大学側の業績にも一切連動していない。賞与は、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。大学側が支給する賞与が、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、全く支給しないとは不合理というしかない。

このような観点から、フルタイムで働くアルバイト職員に全く賞与を支給しないのは不合理とし、額については、有期雇用の契約職員の額を踏まえ、60%を下回ると違法だとしました。