



Vol.57

弁護士 岡 正俊
社若経営法律事務所

★アルバイトに対する賞与不支給・契約社員に対する退職金不支給がそれぞれ違法とされた裁判例

来年4月1日（中小企業については2021年4月1日）からのパートタイム・有期雇用労働法の施行を控える中、今月立て続けに今後の同一労働・同一賃金の考え方に大きな影響を与えかねない高裁判決が二つ言い渡されました。2月15日に大阪高裁で言い渡された大阪医科薬科大学事件の高裁判決と、2月20日に東京高裁で言い渡されたメトロコマース事件の高裁判決です。

これまで賞与と退職金は大丈夫と思われていたところ、表題の通り、アルバイトに対する賞与不支給（大阪医科薬科大学事件高裁判決）、契約社員に対する退職金不支給（メトロコマース事件高裁判決）がそれぞれ違法とされたことで、波紋が広がっています（なお、賞与についてですが、メトロコマース事件高裁判決では、正社員と比較して相当低額の契約社員に対する賞与支給について不合理とはいえないとされています）。

私見では、「そこまで裁判所が踏み込んで判断すべきか？」という率直な疑問を持ったところで、最高裁できちんと判断してもらいたいところではありますが、高裁判決を踏まえた対応を考えてみたいと思います。

対応としては、①正社員・契約社員

等全ての従業員の賃金制度（賞与・退職金を含む）を抜本的に見直す、②各労働条件の趣旨に適合した形になるよう規定・運用を見直す、③現状維持（仮に裁判等になった場合には見直す）などが考えられると思います。

①は時間的制約もある中でかなり大変な作業となり、正社員の労働条件の不利益変更に手を付けることになるので、やりきる強い意思・覚悟が必要になります。②は①よりは実行しやすいですが、法違反の心配が完全になくなるわけはありません。③は現状でほぼ問題ないか、逆に現状では対応する体制が整っていない場合でしょうか。

ここでは②を前提にして話をしたいと思います。

大阪医科薬科大学事件高裁判決は、賞与の多様な趣旨を認めつつ次のように判示しています。「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、当該従業員の年齢や成績に連動するものではなく、被控訴人の業績にも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、被控訴人における賞与は、正職員として被控訴人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労の趣旨も含まれるとみるのが相当である。」「先にみた賞与の支給額の決定方法からは、支給額は正職員の年齢にも在籍年数にも連動していないのであるから、賞与の趣旨が長期雇用への期待、労働者の側からみれば、長期就労への誘因となるかは疑問な点がないではない。仮に、被控訴人の賞与にそのような趣旨があるとしても、長期雇用を必ずしも前提としない契約社員に正職員の約80%の賞与を支給していることから、上記の趣旨は付随的なものというべきである。」「被控訴人は、アルバイト職員でなく時給額で貢献への評価が尽くされているとも主張するが、具体的にどのように反映されているというのかは全く不明である。」

このような判示からすると、正社員の賞与の決定において会社業績・本人業績に連動させる、長期雇用を前提としない社員には賞与を支給しない（あるいは賞与支給以外の方法を考える）、契約社員（アルバイト）の時給決定過程の検証・見直しが必要になってくると思います。メトロコマース事件高裁判決では、賞与については組合交渉により決定される点も使用者に裁量が認

められる理由の一つとして指摘されていますので、労働組合がある会社では、正社員の賞与と契約社員の時給アップ等を合わせて交渉・決定するのが良いと思います。

退職金についてメトロコマース事件高裁判決が、「一般に退職金の法的性格については、賃金の後払い、功労報償など様々な性格があると解されるところ、このような性格を踏まえると、一般論として、長期雇用を前提とした無期契約労働者に対する福利厚生を手厚くし、有為な人材の確保・定着を図るなどの目的をもって無期契約労働者に対しては退職金制度を設ける一方、本来的に短期雇用を前提とした有期契約労働者に対しては退職金制度を設けないという制度設計をすること自体が、人事施策上一概に不合理であるということとはできない。」としている点は評価できます。同判決はこのような一般論を前提としつつ、契約社員について、原則として更新され、定年65歳、実際にも10年前後の長期間勤務等の実態から、長年の勤務に対する功労報償の性格を有する部分（少なくとも正社員の4分の1）すら一切支給しないのは不合理としています。退職金の趣旨と実態が合致していない点を指摘されているといえます。この点は無期転換制度とも合わせ、有期契約のあり方について再考を促すものといえます。