



弁護士 岸田鑑彦
杜若経営法律事務所

Vol.82

★地裁判決からみる大阪医科薬科大学事件

令和2年10月13日に労働契約法(以下「労契法」)20条に関する大阪医科薬科大学事件の最高裁判決が出されました。賞与や業務外の疾病による欠勤時の賃金に関して、最高裁はいずれも労契法20条違反ではないと判断しました。今回は、この事件の地裁判決(大阪地裁平成30年1月24日判決)をみていきたいと思ひます。

第1 前提として

今回、労契法20条違反を争った職員は「時給制」の「フルタイム」の「アルバイト」でした。また勤続年数は約3年2か月で、最後の約1年は適応障害で出勤していないという事情がありました。アルバイトの処遇については、各社でその運用状況が異なると思ひます。そのため、大阪医科薬科大学事件の最高裁判決についても、上記のようなアルバイト職員だったという前提で読んでいくことが必要です。したがって、例えば週2日、所定労働時間3時間のアルバイトや、10年以上も勤続しているアルバイトなど、本件と事情が大きく異なる場合について同じように考えてよいかどうかは、慎重に検討すべきです。

第2 地裁で問題になった主な手当等について

最高裁では、賞与と業務外の疾病による欠勤時の賃金について判断がなされましたが、地裁では次のような手当等が問題になりました(一部の手当については記載を省略しています)。

1 基本給

原告の時給は950円であり、フルタイムで換算すると月額15万円から16万円の範囲となるのに対し、正職員の初任給は

19万2570円であり、約2割程度の賃金水準の相違がありました。かつ、賞与の支給も含めた年間の総支給額は、平成25年度新規採用職員の約55パーセントでした。

2 賞与

正職員は、年2回の賞与の支給(通年で約4.6か月分)がある一方、アルバイト職員には賞与の支給がありませんでした。

3 夏期特別有給休暇

正職員には、毎年7月1日から9月30日までの間に5日間の夏期特別有給休暇が付与される一方、アルバイト職員には付与されませんでした。

4 業務外の疾病による欠勤中の賃金

正職員には、休職規程に基づいて、業務外の疾病で欠勤した場合、6か月間は賃金全額支払われ、6か月经過後は、休職が命じられた上で休職給として、標準賃金の2割が支払われる一方、アルバイト職員には、アルバイト職員就業内規上、欠勤中の補償、休職制度が存在せず、かかる補償はありませんでした。また、被告が加入している私学共済は、2割以上の賃金支払がされていることが加入要件となっているため、正職員は、欠勤しても加入資格を失わない一方、アルバイト職員は、欠勤すれば加入資格を失うこととなるという相違がありました。

第3 地裁の判断

1 誰と誰の比較をすべきか

原告は、労契法20条の不合理性判断においては、原告と正職員の教室事務員(原告と同じような部署で業務を行う正職員)

を比較すべきであると主張していました。

しかし地裁は、正職員の教室事務員は他の部門に配置転換される可能性があること、その労働条件は正職員全体の平均的な労務提供の内容を踏まえて設定されていることから、正職員全体を比較対照するのが相当と判断しました（この考え方は高裁判決も同じです）。しかし最高裁ではこの点について明確には触れていません。

2 手当等に関する判断

主な争点である基本給、賞与、業務外の疾病による欠勤中の賃金、夏季特別休暇については次のとおり判断されています。

(1) 基本給について(労契法20条違反ではない)

地裁は次のような理由から労契法20条違反ではないと判断しました。

- ・ 正職員は、一定の能力を有することを前提として、法人内部における多種多様な事務に従事し得る能力を有するかどうかという観点から採用されていること
- ・ アルバイト職員は、特定の業務を前提として、当該業務が可能かどうかという観点から採用されるものである上、職制上も正職員の指示を受ける立場にあること
- ・ 正職員とアルバイト職員の間には、採用面やその後の職制面においても明確な上下関係が定められていること
- ・ アルバイト職員が正職員としての待遇を希望するのであれば、正職員としての中途採用に応募したり、登用試験を通じて登用されるという方法もあること
- ・ 正職員とアルバイト職員の賃金水準の相違は、能力を基礎としたものであり、本人の能力や努力如何で克服可能なものであること

- ・ 賞与も含めた年間の総支給額と比較すると、約55パーセント程度の差であり、相違の程度は一定の範囲に収まっていること

(岸田コメント)

地裁は、比較を被告の正職員全体としたことから、業務内容の違い、業務の内容及び配置の変更の範囲の違いがあることを強調しやすかったと思われます。また登用制度などにより克服可能であることも事情として挙げています。なお約55パーセントの賃金水準の相違について、「一定の範囲に収まっている」と判断していますが、あくまで本件事情のもとでの判断であり、かかる相違が一般的に許容されると理解するのは危険です。

(2) 賞与について(労契法20条違反ではない)

地裁は次のような理由から労契法20条違反ではないと判断しました。

- ・ 一般的に賞与は、月額賃金を補うものとしての性質も有していること
- ・ 正職員は、長期雇用が想定されること
- ・ 正職員の雇用確保等に関するインセンティブとして一定の合理性があること
- ・ アルバイト職員は、正職員と同様のインセンティブが想定できない上、雇用期間が一定ではないことから、賞与算定期間の設定等が困難であること
- ・ 透明性や公平性の確保という観点をも併せ鑑みれば、有期雇用労働者に対しては、むしろ完全時給制で労働時間に応じて賃金を支払う方が合理的であること
- ・ 月額賃金と賞与を合わせた年間の総支給額と比較しても、約55パーセント程度の水準であり、相違の程度は一定の範囲に収まっていること

(岸田コメント)

ここでも地裁判決は、業務内容の違い、業務の内容及び配置の変更の範囲に違いがあることを前提に、長期雇用や雇用確保に関するインセンティブの違いなどから不合理ではないと判断しています。業務の内容が大きく異なることや、長期雇用を前提としているか否かを重要視している点は、最高裁と共通した考え方といえます。

(3) 夏季特別休暇について(労契法20条違反ではない)

地裁は次のような理由から労契法20条違反ではないと判断しました。

- ・ アルバイト職員は、フルタイムか否か等その労働条件は様々であり、雇用期間が夏期を含まない場合も想定し得ること
- ・ 正職員は、長期にわたり継続して、フルタイムで就労することが想定されていること
- ・ 平均すれば月に17.5時間程度の時間外労働に従事し、月当たりの労働時間も、原告との比較において、約14.5時間長いこと
- ・
- ・ 正職員の時間外労働数を年間で比較すれば、原告よりも170時間以上長いこと(同時間を所定労働時間で除すれば23日分程度になること)
- ・ 正職員に対しては、1年に一度、夏期に5日間のまとまった有給休暇を付与し、心身のリフレッシュを図らせることには十分な必要性及び合理性が認められること

(岸田コメント)

地裁は、時間外労働時間数を比較するなど就労実態が異なることに着目しています。私は、この地裁判断は分かりやすくよいと思っていました。なぜ「夏季」かという

点の説明が難しいところですが、年間の残業時間数に違いがあり、かつ長期雇用を前提にそれが毎年積み重なることを考えれば、夏期にリフレッシュしてもらうことに必要性、合理性はあるのではないかと考えます。しかし残念ながら高裁で逆転して労契法20条違反とされ、そのまま確定しています。ただこの判断は、「フルタイム」のアルバイトを前提としています。フルタイム以外のアルバイトについて同様に考えなければならぬかについては、次回の高裁判決の解説で触れたいと思います。

(4) 業務外の疾病による欠勤中の賃金について(労契法20条違反ではない)

地裁は次のような理由から労契法20条違反ではないと判断しました。

- ・ 正職員として長期にわたり継続して就労してきた貢献に対する評価や、定年までの長期継続した就労を通じて、今後長期にわたって企業に貢献することが期待され、正職員の生活に対する生活保障を図る点にあること
- ・ アルバイト職員は、契約期間が最長でも1年間であって、長期間継続した就労をすることが当然には想定されていないこと

(岸田コメント)

地裁は、原告の具体的な勤続年数や更新上限が設定されていることについては触れず、長期雇用が想定される正職員への生活保障であるとして、あっさり労契法20条違反ではないと判断しました。高裁では逆転で労契法20条違反とされましたが、最高裁では再度逆転して労契法20条違反ではないと判断されました。