



Vol.83

弁護士 岸田鑑彦
杜若経営法律事務所

★高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。フルタイムのアルバイト職員に対する賞与や業務外の疾病による欠勤時の賃金に関して高裁判決とは異なり、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、この事件の高裁判決（大阪高裁平成31年2月15日判決）をみていきます（紙面の都合上、賞与と夏期特別有給休暇のみ取り上げます）。

第1 前提として

前回のニュースレターでも記載しましたが、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「アルバイト職員」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。アルバイト従業員については、各社において契約内容や運用状況が異なると思います。したがって例えば週2日、所定労働時間3時間のアルバイト社員や、アルバイトと言いつつも10年も勤続しているアルバイト社員など、本件とは事情が異なるアルバイト社員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 比較対象者について

労契法20条の不合理性判断はどの正社員との比較かによって結論が大きく異なります。実は大阪医科薬科大学事件の高裁判決では、比較対照すべき無期契約労働者を「正職員全体」とであると判断していました。ところが最高裁判決では「正職員全体」ではなく、原告が指定する正職員との比較において判断がなされています。したがって、今後は使用者が考える正社員（正社員全体）だけでなく、原告が指定してきそうな正社員との比較

でも不合理といわれなくする必要があると思います。

第3 賞与について

高裁は、賞与不支給は不合理と判断しました（最高裁では逆転し不合理ではないと判断されています）。高裁は、賞与の性質について「労務の対価の後払い、功労報償、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。」と判断したうえで、本件では、正職員に対して支給されていた賞与が通年でおおむね基本給の4.6か月分であったこと、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かったこと、使用者の業績にも一切連動していないことなどを踏まえ、「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。」「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。」と判断しました。

また必ずしも長期雇用を前提としていない契約職員に正職員の約80%の賞与を支給している事情も指摘し、原告と同時期に採用された正職員と比較対照し、その者の賞与の支給基準の60%を下回る支給ししない場合は不合理であると判断しました。

高裁は、賞与の決定方法が勤続年数や人事考課や業績に連動していなかったことや賞与が長期雇用を前提としていない契約社員にも支給されていたことを重視したように思われます。

これに対して最高裁は、賞与の性質や目的を重視し、かつ正職員とアルバイトの職務内容に大きな違いがあることを指摘したうえで不合理ではないと判断しました。

今後、高裁判決の考え方に引きずられないようにするためには、賞与の性質や目的を明

確にし、単にその期間に就労していたことそれ自体に対する対価の性質であるとか、賞与算定期間における一律の功労の趣旨と言われないようにすることが重要です。そのため支給額を一律にせず、業績や人事考課に連動して毎回支給額が変動する仕組みである方がその違いを説明しやすくなると考えます。

第4 夏期特別有給休暇について

夏期特別有給休暇を付与しないことは、高裁で不合理と判断され、最高裁では判断されておらず確定しています。したがって、夏期特別有給休暇については各社で対応を迫られることになりますが、同休暇については、各社において運用やその内容が異なることから、この高裁判決の判断が自社でも当てはまるかどうかを分析する必要があります。

1 休暇の趣旨をどのように定めるか

高裁は夏期特別有給休暇の趣旨目的について、「わが国の蒸し暑い夏においては、その時期に職務に従事することは体力的に負担が大きく、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。また、いわゆる旧盆の時期には、お盆の行事等で多くの国民が帰省し、子供が夏休みであることから家族旅行に出かけることも多いことは、公知の事実といえる。このため、官公署や企業が夏期の特別休暇制度を設けていることも、公知の事実である。被控訴人における夏期特別有給休暇が、このような一般的な夏期特別休暇とその趣旨を異にするとかがわせる事情はない。」と判断しています。

要するに、蒸し暑い夏は負担が大きいから心身のリフレッシュをする目的でしょう、本件でも「その趣旨を異にするとかがわせる事情はない」でしょう、という判断です。

ということは、当社の夏期休暇は上記の趣旨と異にする休暇であるということが言えれば判断が変わる可能性はゼロではないということです。もちろん、夏期休暇の趣旨目的を、「労働から離れてリフレッシュする」、

「夏の暑い時期に体を休める」などのシンプルな目的であれば、フルタイムの契約社員やアルバイトにもその趣旨が及ぶと判断されやすいと思います。そこで例えば夏期休暇の目的を「長期雇用を前提とした経年の疲労を軽減し、回復する目的であり、入社直後の正社員でも長期雇用を前提として疲労を翌年に残さないための休暇である。」と設定すれば、長期雇用を前提としている正社員にのみその趣旨がおよびますし、入社1年目の正社員に夏期休暇が付与されることの説明もつきます。

2 あくまで「フルタイム」のアルバイトの判断

高裁は、「年間を通じて」「フルタイム」で勤務するアルバイトについて、夏期特別有給休暇を付与しないのは不合理だと判断したにすぎず、およそアルバイト全員に付与せよと判断したわけではありません。高裁は、「アルバイト職員であってもフルタイムで勤務している者は、職務の違いや多少の労働時間（時間外勤務を含む。）の相違はあるにせよ、夏期に相当程度の疲労を感じるに至ることは想像に難くない。そうであれば、少なくとも、控訴人のように年間を通してフルタイムで勤務しているアルバイト職員に対し、正職員と同様の夏期特別有給休暇を付与しないことは不合理であるというほかない。」と判断しています。

したがって必ずしもフルタイムではない場合や通年で勤務しない場合には、この判断と全く同じになるとは限りません。また体を休めるという目的であれば、労働日数や時間外労働の時間数の違いなども本来は考慮されるべきと考えます。

もっとも夏期休暇については、大阪医科薬科大学の高裁判決だけでなく日本郵便の最高裁判決でも不合理と判断されており、今後争いになる可能性があるため、この点については可能な限り見直しをすべきと考えます。