



Vol.144

杜若経営法律事務所 弁護士 岡 正俊

★契約社員に賞与を支給しないことが不合理とされた裁判例

今月のニュースレターは、無期契約労働者と有期契約労働者との間の賞与の相違が、旧労働契約法 20 条にいう「不合理」と判断された事件（鹿児島地裁名瀬支部令 8.3.31 判決）をご紹介します。

本件では、通勤手当、扶養手当、住居手当の各相違についても不合理と判断されましたが、ここでは賞与に絞ってご紹介します。判決の結論として、被告は原告に対し、約 590 万円を支払うよう命じられました。

1. 事案の概要

被告は、奄美市が 100%出資する一般財団法人で、奄美市の指定管理者として公共施設（プール、運動公園、観光施設等）の管理運営を行う団体です。被告では、雇用形態として、派遣職員（奄美市から派遣）、固有職員（無期契約労働者）、契約職員（1 年単位の有期契約労働者）、臨時職員の 4 区分が設けられていました。

原告は、契約職員として被告に雇用され、その後労働契約法 18 条により無期転換し、その後退職した者です。原告は、無期転換前の有期契約労働者であった期間について、固有職員に支給される賞与（期末手当・勤勉手当）が契約職員には一切支給されていなかったことが不合理（旧労契法 20 条）であるとして、差額相当額を不法行為に基づく損害賠償として請求しました。

被告における職員構成は、固有職員が約 5 名、契約職員が約 30 名、臨時職員が約 15 名であり、契約職員が職員全体の約 6 割を占めていました。また、被告は長い間固有職員の新規採用を行っていませんでした。

2. 裁判所の判断

(1) 賞与の趣旨・目的

裁判所は、最高裁判例の判断枠組み（賞与の性質・支給目的を踏まえて諸事情を考慮して不合理性を判断する枠組み）を前提に、被告における固有職員に対する賞与について、基礎額にあらかじめ定められた支給割合を乗じて支給されるもので業績連動的ではないことから、**労務の対価の後払い、一律の功労報償、将来の労働意欲の向上等の趣旨**を含むものと認定しました。

被告は、これに加え、**固有職員としての職務を遂行し得る人材の確保や定着を図る目的**があったと主張しましたが、裁判所は、①被告が旧労契法 20 条の趣旨を踏まえた賞与制度の検討を加えていなかったこと、②20 年以上固有職員の新規採用を行っていなかったこと、③既存職員の高齢化に伴う補充として契約職員から登用していたにすぎないこと、④固有職員の配置転換も限定的で人材の育成・活用を目的とした人事異動とはいえないことから、この目的を否定しました。

(2) 契約職員にも賞与の趣旨が当てはまるか

裁判所は、①原告を含むほとんどの契約職員が有期契約の更新を繰り返して勤務しており契約職員も相応に継続的な勤務が見込まれていたこと、②固有職員と契約職員の職務の内容は現場業務において共通する部分が少なくないこと、③契約職員が職員全体の約 6 割を占め被告の業務全体に占める契約職員の業務の割合が大きいことを挙げ、賞与の趣旨は契約職員にも当てはまると判断しました。

固有職員には施設全体の統括責任者として対外的代表業務を担う点や配置転換の範囲が広い点で相違があることは認定されましたが、裁判所は、被告が人材確保、定着目的で賞与を支給していたとは認められないこと、賞与の算定基礎となる基本給は固有職員よりも契約職員の方が低く設定されていることなどから、これらの差異があっても、契約職員に一律に賞与を支給しないことが不合理であるという評価は妨げられないとしました。

(3) 結論

以上から、裁判所は、被告が固有職員に対して賞与を支給し、契約職員に対して賞与を支給していなかったことは不合理であると判示しました。

3. まとめ

賞与の相違が旧労契法 20 条（現パート有期法 8 条）にいう「不合理」と評価されるかについては、[大阪医科薬科大学事件最高裁判決（最判令 2.10.13）](#)が一つの基準を示しており、実務上、正社員のみ賞与を支給する取扱いの根拠を説明する場面で同判決の判示が参照されることが多いと思います。賞与の支給目的を労務の対価の後払い、一律の功労報償、将来の労働意欲の向上等に加え、[正職員としての職務を遂行し得る人材の確保や定着を図る等の目的](#)と認定した点は、汎用性のあるものだと思います。

もっとも、同判決の判示はあくまで具体的な事実関係を前提とした判断であり、自社の事実関係に同様の趣旨が妥当するかは慎重に検討する必要があります。本件ではこれが否定されています。

特に、本件では、固有職員の新規採用がなく、配置転換も限定的で、登用制度も整備されていないなど、人材確保・定着目的に整合する人事運用の実態が乏しいと評価されています。また、契約職員が事業の中核を担う基幹的存在であり、契約更新を繰り返して継続的に勤務していた点も、賞与の趣旨が当てはまる根拠とされています。これらは、大阪医科薬科大学事件のアルバイト職員が定型的・簡易な業務に限定された補助的存在で、雇用期間も上限 5 年に限定されていたのとは対照的です。

正社員のみ賞与を支給する取扱いの根拠として大阪医科薬科大学事件最高裁判決を援用する場合には、[自社の人事運用の実態等が同判決の事実関係と整合しているか](#)を点検することが不可欠だと思います。

お電話・メールでご相談お待ちしております。（9:00～17:00）

[杜若経営法律事務所](#) TEL03-6275-0691/FAX03-6275-0692

メールでのお問い合わせは[こちら](#)