

【事件名】大阪医科大学事件（最高裁令和2.10.13判決）

～正職員に支給される賞与をアルバイト職員には支給しないことが、
労働契約法20条が禁止する「労働条件の不合理な相違」とはいえないとした事例～

👉 どんな事件ですか？

- 本件は、Y大学のアルバイト職員として勤務していたXが、正職員に支給される賞与をアルバイト職員に支給しないこと等が、旧労働契約法20条（※右欄注）が禁止している「労働条件の不合理な相違」に当たるとして、不法行為に基づく損害賠償をY大学に求めた事件です。
- 地裁はXの請求を全部棄却し、高裁はXの請求を一部認めました。

👉 何が問題となったのですか？

- 賞与、私傷病欠勤中の賃金の支給について、正職員とアルバイト職員との間に格差を設けることが「労働条件の不合理な相違」に当たるのかが問題となりました。
- ※ 旧労働契約法20条は、令和2年4月1日から、いわゆる「パートタイム・有期雇用労働法」の8条（不合理な待遇の禁止）に移行しています。

👉 裁判所はどう判断したのですか？

1 不合理な相違か否かの判断要素について、次のように判示しました。

労働条件の相違が賞与の支給に係るものであったとしても不合理と認められる場合もあり得る。判断に当たっては賞与の性質や目的を踏まえて諸事情を考慮することにより労働条件の相違が不合理と評価することができるものであるか否かを検討すべきである。

2 上記を踏まえ、本件賞与の性質や目的、相違の有無について次のように判示しました。

賞与は、労務の対価の後払いや一律の功労報償、将来の労働意欲の向上等の趣旨を含むものであり、正職員としての職務を遂行し得る人材の確保やその定着を図るなどの目的から正職員に対して支給することとしたものといえる。そして、正職員の基本給は勤務年数に伴う職務遂行能力の向上に応じた職能給の性格を有する上、業務内容の難度や責任の程度が高く、人材の育成・活用を目的とした人事異動が行われていた。

一方、アルバイト職員の「業務の内容及び当該業務に伴う責任の程度」は相当に軽易であり、正職員との間で一定の相違があったことは否定できず、原則として人事異動を命じられることはない。

3 本事件の結論

正職員とアルバイト職員の職務の内容等を考慮すれば、契約職員（注・大学は、契約職員の職種も設けていました）に対して正職員の約80%に相当する賞与が支給されていたこと、アルバイト職員への年間の支給額が新規採用の正職員の基本給及び賞与の合計額と比較して55%程度の水準にとどまるこをしんしゃくしても、賞与を支払わないという労働条件の相違があることは不合理とまではいえない（私傷病欠勤中の賃金についても同様に格差を設けることが不合理ではないと判断されました）。

👉 この判例で注目すべきところは何ですか？

- 最高裁は、「有期契約労働者（アルバイト職員）には賞与を支給しなくとも良い」と言っているわけではなく、賞与の性質や目的を踏まえて諸事情を考慮し、事案によっては「不合理な相違」に当たる場合もあり得る、と指摘しています。
- 企業には、基本給のみならず、各種手当・賞与・退職金等の各賃金体系について、合理性のある明確な支給目的や支払基準を整備して運用することが求められています。