

労務トラブル、年金相談を特定社会保険労務士の 河原が解決  
特定社労士をしながら、さいたま地裁の労働審判員として、多くの労働審判に携わった。(元労働審判員)  
河原社会保険労務士事務所 河原 清市  
埼玉県比企郡小川町大塚 98-2 TEL&FAX 0493-72-0554  
メールアドレス [kawahara@kawahara-sr.com](mailto:kawahara@kawahara-sr.com) ホームページ [kawahara-sr.com/](http://kawahara-sr.com/)

パート有期雇用労働法は、来年4月実施！

2018年6月1日(ハマキョウレックス事件、長澤運輸事件の判決があった。)以降の裁判所の判例について考えます。そして最後に、正社員とパート有期雇用労働者との間に労働条件に差異があったときは、どうするかを最後に掲載しました。

#### 1. 産業医科大学事件 福岡高裁 2018.11.29 基本給について

産業医科大学の臨時職員を30年間にわたり勤めた控訴人Xは、大学側Yとの労働契約に係る賃金の定めが有期労働契約であるからことによる不合理な労働条件であって無期労働契約を締結している労働者との間で著しい賃金格差を生じており、労働契約法第20条及び公序良俗に違反するとして、不法行為に基づき損害賠償の支払いを求めた事案です。

#### 判旨

本件のように臨時職員につき当初想定していなかった長期の雇用状態が生じたことは労働契約法20条の「その他の事情」として考慮される。短大卒で正規職員に新規採用された場合は概ね採用から8~9年で主任に昇格し、その時点での俸給が21~22万円前後であることなどからすれば、正規職員とXとの間に職務の内容並びに職務の内容及び配置の各変更の範囲に違いがあり、Xが大学病院内の同一の科での継続勤務を希望したといった事情を踏まえても、30年以上の長期にわたり雇用を続け、業務に対する習熟度を上げたXに対し、Xと学歴が同じ短大卒の正規職員が携わりうる主任に昇格する前の賃金水準すら満たさず、現在では、同じ頃採用された正規職員との基本給の額に約2倍の格差が生じているという労働条件の相違は、同学歴の正規職員の主任昇格前の賃金水準を下回る3万円の限度において労働契約法20条にいう不合理である。

以上から、月額賃金の差額各3万円及び賞与に相当する差額分の限りでXの請求を認容する。

#### 2. 大阪医科薬科大学事件 大阪高裁 2019.2.15 賞与の不支給の違法性

本件は、大阪医科大学(現・大阪医科薬科大学)の職員であった50代の女性が、正社員には支給されている賞与がアルバイト職員の自分自身には支給されないことが、労働契約法20条違反となる、不合理な待遇差にあたるとして1270万円の損害賠償を求めていたもの。2018年1月に下された大阪地裁の判決では、この女性の請求はことごとく退けられた結果になった。2019年2月15日の大阪高裁では一転して大学側に支払いを命じる判決を下した。

支払い命令は110万円と原告側の要求を大きく下回るものではあったが、これまでいわゆる非正規雇用労働者に対し賞与の支払いを命じる判断を下したのは初めてで、注目に値する。原告側は、判決を「画期的」としながらもこの金額には不服として最高裁に上告したとされている。

一審の大阪地裁判決では、「正社員の雇用を確保する動機付け」として正社員とアルバイトに違いがあることには一定の合理性があるという判断を示した。これによって、賞与が支給されないことも含め、原

告が訴えた格差についていずれも不合理という判断は下さなかった。

これに対して、高裁はアルバイトであっても賞与をまったく支給しないのは不合理と判断した。また、正社員には支給される夏季休暇や休職制度に違いがあることも不合理とした。

高裁がこうした判断を下した背景には 2 つの重要事項を考える必要がある。

①原告女性が単なるアルバイトではなく、フルタイム勤務をしているということにあるといえる。いわゆる、雇用形態は有期労働契約で「アルバイト」という名称での雇用かもしれないが、短時間の勤務ではなく正社員と同じだけ勤務時間になっていることであった。

②賞与支給額の計算方法にある。同大学では、業績や年齢を考慮せずに賞与支給額が決まるということであるが、これにより、少なくとも「賞与は就労したこと自体に対して支給する考えである」と結論付けており、全く支払わないとすることは不合理と判断した。賞与については、同じ非正規である契約職員に対しては正社員の 8 割支給という実態があるため、アルバイトがゼロ支給という説明がつかないという考えである。

3. メトロ コマース事件 東京高裁 平成 31 年 2 月 20 日 正社員と売店業務に従事していた有期契約社員との労働条件の相違が、不合理なものとして労働契約法20条に違反するかが争われた事案である。

以下主な判旨

①本給 不合理ではない。正社員には、年功的な賃金、短期雇用前提の契約社員にはこれと異なる体系という制度設計には、人事施策上の判断として一定の合理性がある。売店勤務の C 社出身者の本給と X1~X3 の過去最も高い本給との比率は各 74.7%、72.6%、73.6%、であり一概に低いとは言えない。契約社員 B には正社員と異なる皆勤手当と早番手当がある。賃金の相違は正社員登用制度で解消しうる。売店勤務の正社員は、C 社からの転籍者が多く、関連会社再編の経緯から賃金の引き下げなどはできなかった。

②住宅手当の差別 不合理。実際の住宅費負担の有無を問わず支給されている住宅手当は、住宅費を中心として生活費補助の趣旨で支給される。生活費補助の必要性は職務の内容等で差異はない。Y 社では正社員でも転居を必然的に伴う配置転換は想定されず、契約社員 B と比較して正社員の住宅費が多額になりえる事情もない。有為な人材確保・定着という理由のみで契約社員 B への住宅手当不支給は正当化されない。

③退職金 不合理 有為な人材の確保・定着の目的で長期雇用前提の者には退職金制度を設け、短期雇用前提の者には設けないという制度設計が人事施策上一概に不合理とは言えない。しかし、X らの契約は、原則更新され、定年が 65 歳とされ、実際にも、X2、X3 は定年まで 10 年前後の長期間勤務したこと、契約社員 A には職種限定社員への名称変更の際に無期契約になり退職金制度が設けられたことを考慮すれば、長年の勤務に対する功労報酬の性格を有する部分に係る退職金すら一切支給しないのは不合理である。

パート有期雇用労働法（事業主が講ずる措置の内容等の説明）

第 14 条 事業主は、短時間・有期雇用労働者を雇い入れたときは、速やかに、第 8 条から前条までの規定により措置を講ずべきこととされている事項（労働基準法第 15 条第 1 項 に規定する厚生労働省令で定める事項及び特定事項を除く。）に関し講ずることとしている措置の内容について、当該短時間・有期雇用労働者に説明しなければならない。