【12】　基本給・賞与・退職金に関する司法判断

Q　平成30年に、同一労働同一賃金に関するセミナーに参加したことがあります。そのセミナーの講師は、基本給・賞与・退職金について、労働契約法20条を根拠とする訴えで、使用者が負けたことはないとの解説をされました。しかし、その後、基本給・賞与・退職金のいずれについても、使用者が負ける判決が出たと聞きました。裁判所の考え方が変わったのでしょうか。

A　ご質問のとおり、平成30年11月と平成31年2月に基本給、賞与及び退職金のそれぞれについて、通常の労働者とパートタイム・有期雇用労働者との間の差異を一定の範囲で不合理とする判決が出ました。しかし、それは、あくまで例外的な事案についてであり、基本給、賞与及び退職金の性質･目的に関する裁判所の考え方が変わったとは思われません。

解　説

１　基本給・賞与・退職金の性質・目的と使用者の裁量権

各種手当とは異なって、基本給、賞与及び退職金の性質・目的を判断するに当たっては、単一の要素ではなく、いくつかの要素を総合的に検討することが必要となります。つまり、その判断のためには、複合的視点が必要であり、ならばこそ、前述の三つの賃金については、使用者の裁量権が広く認められることになります。その結果、平成30年10月までは、基本給、賞与及び退職金について、使用者が負ける裁判例はなかったのです。なお、裁判所が、その性質・目的をどのよう

に判断しているのかについては、【Q32】の解説を参照してください。

ところで、平成30年11月に基本給の差異を一定の範囲で不合理とする判決（学校法人産業医科大学事件＝福岡高判平30・11・29労判1198・63）が、平成31年2月には賞与の差異と、退職金の差異をそれぞれ一定の範囲で不合理とする判決（賞与につき大阪医科薬科大学事件＝大阪高判平31・2・15労判1199・5、退職金につきメトロコマース事件＝東京高判平31・2・20労判1198・5）が出ましたが、いずれも例外的な事案についてのものと理解できます。

２　学校法人産業医科大学事件　福岡高裁判決

(1)　判決内容

学校法人産業医科大学事件は、有期の臨時職員である原告が、使用者である大学に対し、両者間の労働契約に係る賃金の定めが有期契約であることによる不合理な労働条件であるとして、不法行為に基づく損害賠償を求めて訴えを提起した事案です。原告の請求を棄却した原審判決（福岡地小倉支判平29・10・30労判1198・74）に原告が控訴しました。

福岡高裁は、「臨時職員と対照職員との比較対象期間及びその直近の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、控訴人が大学病院内で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控訴人に対し、臨時職員であるとして人事院勧告に従った賃金の引き上げのみであって、控訴人と学歴が同じ短大卒の正規職員が管理業務に携わるないし携わることができる地位であ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不合理であると評価することができるものであ」るとし、基本給について、労働契約法20条違反を初めて認めました。

(2)　判決の位置付け

①有期労働契約を30年以上にわたって更新してきたこと、②同じ頃に採用された正規職員との間で、基本給で約2倍の格差を生じていることを前提として、同学歴の正規職員の主任昇格前の賃金水準21万1,600円と控訴人の基本給18万2,100円との差額3万円の限度で、損害賠償を認めたものです。

しかし、この判決に対しては、正規職員と臨時職員とでは、基本給決定の基準・ルールが異なり、しかも、職務の内容や職務の内容・配置の変更の範囲も異なるにもかかわらず、約2倍の基本給格差があることをもって、その格差が不合理であると判断する点に根本的な疑問があります。また、この点をしばらく置くとして、短期の条件で、人員不足を補うために4年間に限り臨時職員として採用された有期契約労働者が30年以上もの長期にわたり雇止めもなく雇用されるという、採用当時に予定していなかった雇用状態が生じたという例外的な事案に関する判断という理解もできます。

３　大阪医科薬科大学事件　大阪高裁判決

(1)　判決内容

平成25年1月以降、大学と有期雇用契約を締結してきたアルバイト職員である原告が、正職員との労働条件の相違は労働契約法20条に違反するとして、不法行為に基づく損害賠償等を求めた事案です。原告の請求をいずれも棄却した原審判決（大阪地判平30・1・24労判1175・5）に対して、原告が控訴しました。

大阪高裁は、正職員への賞与の支給額は、「正職員全員を対象とし、基本給にのみ連動するものであって、当該従業員の年齢や成績に連動するものではなく、被控訴人の業績にも一切連動していない。このような支給額の決定を踏まえると、被控訴人における賞与は、正職員と

して被控訴人に在籍していたということ、すなわち、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。そして、そこには、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。」、また、「長期雇用を必ずしも前提としない契約職員に正職員の約80％の賞与を支給している」点を指摘し、そうであれば、「被控訴人における賞与が、正職員として賞与算定期間に在籍し、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以上、同様に被控訴人に在籍し、就労していたアルバイト職員、とりわけフルタイムのアルバイト職員に対し、額の多寡はあるにせよ、全く支給しない」ことは不合理と判断しました。

ただ、その判断には続きがあり、「もっとも、被控訴人の賞与には、功労、付随的にせよ長期就労への誘因という趣旨が含まれ、（中略）不合理性の判断において使用者の経営判断を尊重すべき面があることも否定し難い。さらに、（中略）正職員とアルバイト職員とでは、実際の職務も採用に際し求められる能力にも相当の相違があったというべきであるから、アルバイト職員の賞与算定期間における功労も相対的に低いことは否めない。これらのことからすれば、フルタイムのアルバイト職員とはいえ、その職員に対する賞与の額を正職員に対すると同額としなければ不合理であるとまではいうことができない。

上記の観点及び被控訴人が契約職員に対し正職員の約80％の賞与を支払っていることからすれば、控訴人に対し、賃金同様、正職員全体のうち平成25年4月1日付けで採用された者と比較対照し、その者の賞与の支給基準の60％を下回る支給しかしない場合は不合理な相違」に当たるとの結論を出しました。

(2)　判決の位置付け

この大阪高裁判決の判断は、正職員や契約職員の賞与が賞与算定期間に在籍し、就労していたことによって支給されるという運用がなされたことを前提とする、例外的な判断ということができます。

４　メトロコマース事件　東京高裁判決

(1)　判決内容

本件も、労働契約法20条違反を理由として、有期の契約社員である原告が訴えを提起した事案です。原審判決（東京地判平29・3・23労判1154・5）は、原告の請求の一部を認容する等したところ、原告と使用者である被告の双方が控訴しました。

東京高裁は、「一般に、退職金の法的性格については、賃金の後払い、功労報償など様々な性格があると解されるところ、このような性格を踏まえると、一般論として、長期雇用を前提とした無期契約労働者に対する福利厚生を手厚くし、有為な人材の確保・定着を図るなどの目的をもって無期契約労働者に対しては退職金制度を設ける一方、本来的に短期雇用を前提とした有期契約労働者に対しては退職金制度を設けないという制度設計をすること自体が、人事施策上一概に不合理であるということはできない。」と判断した上で、「もっとも、第一審被告においては、契約社員Ｂは、1年ごとに契約が更新される有期契約労働者であるから、賃金の後払いが予定されているということはできないが、他方で、有期労働契約は原則として更新され、定年が65歳と定められており（中略）、実際にも控訴人X_2及び控訴人X_3は定年まで10年前後の長期間にわたって勤務していた（中略）こと、契約社員Ｂと同じく売店業務に従事している契約社員Ａは、平成28年4月に職種限定社員に名称変更された際に無期契約労働者となるとともに、退職金制度が設けられたこと（中略）を考慮すれば、少なくとも長年の勤務に対する功労報償の性格を有する部分に係る退職金（退職金の上記のような複合的な性格を考慮しても、正社員と同一の基準に基づいて算定した額の少なくとも4分の1はこれに相当すると認められる。）すら一切支給しないことについては不合理といわざるを得ない。」として、4分の1の範囲で、一審原告の請求を認容しました。

(2)　判決の位置付け

有期労働契約であるにもかかわらず、原則として更新されてきた上に、①定年が65歳と定められていた、②実際に定年まで10年前後の期間にわたって勤務していた者もいた、③契約社員Ｂと同じく売店業務に従事している契約社員Ａは、平成28年4月に職種限定社員に名称変更された際に無期契約労働者となるとともに、退職金制度が設けられたという特殊性があった事案での例外的な判断という理解が可能です。ただし、この高裁判決に対しては、次のような理屈上の疑問はあります。それは、正社員の退職金の法的性格の一つとして、長年の勤務に対する功労報償の要素があるとして、その要素が全体に占める割合が分からないにもかかわらず、退職金の性格を分割して、その功労報償の要素を切り出し、使用者に有期契約労働者に対する割合的な損害賠償を命じることが、そもそも可能かという点についてです。

第３章　同一労働同一賃金に対する実務対応

第１　実務対応の基礎

【47】 パートタイム・有期雇用労働法に対する実務対応の概要は

Q パートタイム・有期雇用労働法が施行されるに向けて、企業は、どのような実務対応をとっておけばよいのか、その概要を教えてください。

A 実務対応を考える上では、パートタイム・有期雇用労働法が施行された場合、どのような事態の発生が考えられるかを想定することが重要です。想定されるのは、①同法14条2項に基づいて、パートタイム・有期雇用労働者から待遇の相違の内容及び理由等についての説明を求められること（【Q36】及び【Q37】参照）、②行政が介入してくる可能性があること（【Q38】参照）、③労働審判等の申立てや事案によっては合同労組等の登場が予想されることです。そうすると、実務対応の要諦は、前述の説明義務を履行できるよう準備しておくことと、同法8条及び9条に基づく、均等・均衡待遇に違反しないような労務管理を行うことといえます。

解　説

1　実務対応の基本

Aに記載した説明義務を履行できるよう準備しておくため、そして、

パートタイム・有期雇用労働法8条及び9条に基づく、均等・均衡待遇に違反しないような労働管理をするために必要な実務対応を次に説明します。

(1)　実務対応の具体的な作業手順（【Q53】参照。以下、「実務対応の具体的な作業手順」という場合、【Q53】のA記載の作業手順を指します。）の「①　労働者の雇用形態を確認し、法の対象となる労働者の有無をチェックする。」を行います。

その確認、チェックの際、雇用形態別の就業規則が作成されていないことに気づけば、まず、

㋐　雇用形態別の就業規則を作成することです。

多くの企業では、既に雇用形態別に作成されていると思いますが、パートタイム・有期雇用労働者に、正社員の就業規則が適用されるというような事態を招かないようにしておくことは、実務対応として初歩中の初歩です（なぜ、雇用形態別の就業規則を作成する必要があるかについての詳細は、【Q56】の解説を参照してください。）。

(2)　次に、実務対応の具体的な作業手順の「②　待遇の状況を確認する。」を行います。その確認結果に基づいて、

㋑　パートタイム・有期雇用労働者において、パートタイム・有期雇用労働法9条の適用要件を具備していることが判明した場合、その要件を外す取組をする必要があります（【Q26】参照）。

㋒　職務の内容、職務の内容・配置の変更の範囲の区別の明確化と規定化を行います。

本来、正社員とパートタイム・有期雇用労働者とでは、職務の内容や職務の内容・配置の変更の範囲が大きく異なっているはずですが、実態上、あるいは規定上、その点が不明確になっているのであれば、その明確化と規定化が必要となります。この点は、実務対応の第一歩ですが、詳しくは【Q48】の解説を参照してください。

(3)　実務対応の具体的な作業手順の「③　待遇に違いがある場合、どの条文の問題かを念頭に置きつつ、待遇差を設けている理由を確認

する。」、「④　②及び③で、待遇に違いがあった場合、その違いが『不合理ではない』こと等を説明できるように整理しておく。」及び「⑤　法違反となるであろう場合、その是正を検討し、実行に移す。」を順次行います。その際、

㋓　基本給・賞与の支給基準の明確化

㋔　各種手当の見直し

を行います。

なぜ、その明確化や見直しが必要となるのか、また、明確化や見直しに、具体的にどのように取り組んだらよいかについては、【Q49】及び【Q50】を参照してください。また、それらと並行して、

㋕　パートタイム・有期雇用労働者から待遇の相違の内容及び理由等についての説明を求められた場合に備え、その説明の準備を行います。

職務の内容や職務の内容･配置の変更の範囲がそれぞれどう違うか、また、「その他の事情」としてどのような考慮要素が考えられるのか、待遇差の内容やその理由は何か、等について、あらかじめメモ等を作成しておくことは不可欠です。なお、作成すべきメモについては、【資料５】に掲載している厚生労働省の「説明書モデル様式」が参考になります。

２　前述の基本以外の実務対応

基本以外の実務対応としては、次の2項目を挙げておきます。

1点目は、有期雇用労働者の長期雇用化を防ぐ施策の採用を検討することです。

有為な人材の獲得・定着を図るという視点は、企業の人事政策として重要であり、尊重されて然るべきと考えます。しかし、そこで、かかる視点の障害となるのが、有期雇用労働者も長期雇用されているという事実です。

それに対応するためには、一定期間雇用が継続した場合（例えば、労働契約法18条1項に定める5年超）、当該有期雇用労働者が無期転換権を行使するか否かにかかわらず、①職種・職務限定正社員、②勤務時間限定正社員（勤務時間限定・勤務時間帯限定）、③勤務地限定正社員（地域限定型・地区限定型・事業場限定型）等に転換させるといった制度設計が考えられます。これによって、限定正社員については、パートタイム労働者を除いて、パートタイム・有期雇用労働法8条及び9条の適用は回避できます（【Q51】及び【Q52】参照）。

2点目は、正社員登用制度の導入の検討です。

既に、正社員登用制度を導入済みの企業も多いと思いますが、導入がまだであれば、この際、是非、導入を検討すべきです。今回の働き方改革に当たっては、非正規労働者の地位を固定化させないことが重要です。当該労働者の能力や努力如何によって、非正規労働者を脱し得るシステムを構築しておくことは、役に立ちます。メトロコマース事件〔第一審〕（東京地判平29・3・23労判1154・5）、大阪医科薬科大学事件〔第一審〕（大阪地判平30・1・24労判1175・5）及び日本郵便（大阪）事件〔第一審〕（大阪地判平30・2・21労判1180・26）では、正社員登用制度が導入されていたことが、不合理性を否定する考慮要素となっています（もちろん、その登用率も重要です。）。

対応するには

実務対応の基本として、㋐ないし㋕を挙げましたが、まず優先すべきは、㋐（雇用形態別の就業規則を作成すること）、㋑（パートタイム・有期雇用労働法9条が適用されないようにその適用要件を外す取組をすること）、㋕（説明義務を履行するための準備をすること）でしょう。ただ、最後の㋕を行うためには、㋒（職務の内容、職務の内容・配置の変更の範囲の区別の明確化と規定化）を同時に行う必要があります。その上で、残りの作業に入ります。

【資料２】

○労働契約法20条（改正前パートタイム労働法8条）をめぐる裁判例

No.	事件名	職務の内　容	人材活用の仕組み・運用	結　論	
1	ハマキョウレックス事件（差戻後控訴審）（大阪高裁平成28年7月26日判決（判タ1429・96）） （参考）原審 ハマキョウレックス事件（差戻後第一審）（大津地裁彦根支部平成27年9月16日判決（労判1135・59））	○ （大きな相違なし）	× （相違あり）	無事故手当	不合理
				作業手当	不合理
				給食手当	不合理
				住宅手当	不合理ではない
				皆勤手当	不合理ではない

理　由
無事故手当は、優良ドライバーの育成や安全な輸送による顧客の信頼の獲得を目的とするものと解されるところ、この目的は正社員の人材活用の仕組みとは直接の関連性を有するものではなく、正社員及び契約社員の両者に要請されるべきものであるから、正社員に支給して契約社員に支給しないのは不合理である。
一審被告（事業主。以下同じ）は、作業手当は、元来、乗務員の手積み、手降ろし作業に対応して支給されていたものであるが現在は正社員に一律に支給されており、実質的に基本給としての性質を有するものと主張するところ、過去に手で積み降ろしをしていたドライバーが正社員のみであり、契約社員が従事したことはないことを認めるに足りる証拠はなく、作業手当が現在は実質上基本給の一部をなしている側面があるとしても、正社員給与規程において特殊業務に携わる者に対して支給する旨を明示している以上、作業手当を基本給の一部と同視することはできないから、正社員に支給して契約社員に支給しないのは不合理である。
給食手当は、従業員の給食の補助として支給されるものであって、正社員の職務内容、職務内容・配置の変更の範囲とは無関係に支給されるものであるから、正社員に支給して契約社員に支給しないのは不合理である。
正社員は転居を伴う配転が予定されており、その予定がない契約社員より住宅コストの増大が見込まれることからすると、正社員に対してのみ住宅手当を支給することは不合理ではない。また、長期雇用関係を前提とした配置転換のある正社員への住宅費用の援助等によって、有能な人材の獲得・定着を図るという目的自体は経営ないし人事労務上の判断として相応の合理性がある。
皆勤手当は乗務員が全営業日を出勤したときに支給されるものであるところ、契約社員が全営業日に出勤した場合には、一審被告の業績と本人の勤務成績を考慮して昇給があり得るほか、有期労働契約の更新時に基本給である時間給の増額が行われることがあり得ることからすれば、正社員にのみ皆勤手当を支給して契約社員に支給しないのは不合理ではない。