



〈PROFILE〉平井繁利(ひらい) しげとし  
 1952年11月3日岐阜県生まれ 岐阜市在住、同志社大学大学院社会学研究科博士課程修了。  
 社会保険労務士と労働安全コンサルタントの国家資格を持つ全国でも数少ない労働コンサルタントとして活動。特に賃金・人事評価・目標管理制度については、独自の理論を構築。企業体質にあったオリジナルな制度づくりには定評がある。政策研究者として、企業政策では人事・労務政策を研究領域としている。最近では、個別労働紛争の増加に伴い労働判例や労働契約法まで研究領域を広げている。  
 〈現在〉岐阜商工会議所労務顧問、ヒライ 労働コンサルタント代表、関西国際産業関係研究所、日本労務学会所属

## 注目の同一労働同一賃金に関する最高裁判決

### —大阪医科薬科大学事件—

その3-1

最高裁は前号まで紹介したメトロコマース事件と同日の令和2年10月13日大阪医科薬科大学事件において、賞与について正職員には支給し非正規職員には不支給とすることについて不合理とはいえないと判断しました。以下判例を紹介します。

#### 事件の概要

この事件は、第1審被告大阪医科薬科大学(被告と期間の定めのある労働契約(以下「有期労働契約」という。)を締結して勤務していたフルタイムのアルバイト職員(原告)が、期間の定めのない労働契約(以下「無期労働契約」という。)を締結している正職員と原告との間で、賞与、業務外の疾病(以下「私傷病」という。)による欠勤中の賃金等に相違があったことは労働契約法20条(平成30年法律第71号による改正前のもの。以下同じ。)に違反するものであったとして、被告に対し、不法行為に基づき、上記相違に係る賃金に相当する額等の損害賠償を求めた事案である。

#### 原審(大阪高裁)の適法に確定した事実関係等の概要

(1)被告は、大阪医科大学(以下「大学」という。)、同大学附属病院等を運営している学校法人であり、平成28年4月1日、学校法人大阪薬科大学と合併した。原告は、平成25年1月29日、大学との間で契約期間を同年3月31日までとする有期労働契約を締結し、アルバイト職員として勤務した。その後、原告は、契約期間を1年として上記契約を3度にわたって更新し、平成28年3月31日をもって退職した。なお、原告は、平成27年3月に適応障害と診断され、同月9日から上記の退職日まで出勤せず、同年4月から5月にかけての約1か月間は年次有給休暇を取得した扱いとなり、その後は欠勤扱いとなった。

……中略……

上記の当時、アルバイト職員には、学校法人大阪医科薬科大学アルバイト職員就業内規(以下「アルバイト職員就業内規」という。)が適用されていた。アルバイト職員就業内規に基づき、アルバイト職員には、時給制による賃金の支給及び労働基準法所定の年次有給休暇の付与がされていたが、賞与、年末年始及び創立記念日の休日における賃金、その余の年次有給休暇、夏期特別有給休暇、私傷病による欠勤中の賃金並びに附属病院の医療費補助措置は支給又は付与されていなかった。アルバイト職員就業内規上、賃金は、職種の変更等があった場合に時給単価を変更するものとされ、昇給の定めはなかった。

正職員は、本件大学や附属病院等のあらゆる業務に携わり、その業務の内容は、配置先によって異なるものの、総務、学務、病院事務等多岐に及んでいた。正職員が配置されている部署においては、定型的で簡便な作業等ではない業務が大半を占め、中には法人全体に影響を及ぼすような重要な施策も含まれ、業務に伴う責任は大きいものであった。……中略……

一方、アルバイト職員は、アルバイト職員就業内規上、雇用期間を1年以内とし、更新する場合はあるものの、その上限は5年と定められており、その業務の内容は、定型的で簡便な作業が中心であった。また、アルバイト職員については、アルバイト職員就業内規上、他部門への異動を命ずることがあると定められていたが、業務の内容を明示して採用されていることもあり、原則として業務命令によって他の部署に配置転換されることはなく、人事異動は例外的かつ個別的な事情によるものに限られていた。

大阪高裁の適法に確定した事実関係のうち、正職員登用制度、職務の内容、処遇などの詳細については、次号以下で紹介していきます。

〈つづく〉