



〈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—

大阪高裁の判断

原審である大阪高裁は、上記事実関係等の下において、要旨次のとおり判断し、第1審原告の賞与及び私傷病による欠勤中の賃金に係る損害賠償請求を一部認容した。

(1) 大学の正職員に対する賞与は、その支給額が基本給にのみ連動し、正職員の年齢や成績のほか、業績にも連動していない。そうすると、上記賞与は、正職員

としてその算定期間に在籍し、就労していたこととの対

価としての性質を有するから、同期間に在籍し、就労

していたフルタイムのアルバイト職員に対し、賞与を全

く支給しないことは不合理である。そして、正職員に

対する賞与には付随的に長期就労への誘因という趣旨

が含まれることや、アルバイト職員の功労は正職員に

比して相対的に低いことが否めないことに加え、契約

職員には正職員の約80%の賞与が支給されていること

に照らすと、平成25年4月に新規採用された正職員と

比較し、その支給基準の60%を下回る部分の相違は不

合理と認められるものに当たるとする。

(2) 大学における私傷病による欠勤中の賃金は、正職

員として長期にわたり継続して就労したことに対する

評価又は将来にわたり継続して就労することに對する

期待から、その生活保障を図る趣旨であると解される。

そうすると、フルタイムで勤務し契約を更新したアル

バイト職員については、職務に対する貢献の度合いも

相応に存し、生活保障の必要があることも否定し難い

から、欠勤中の賃金を一切支給しないことは不合理で

その3-3

ある。そして、アルバイト職員の契約期間は原則1年であり、当然に長期雇用が前提とされているものではないことに照らすと、第1審原告につき、欠勤中の賃金のうち給料1か月分及び休職給2か月分を下回る部分の相違は不合理と認められるものに当たるとする。

上記、大阪高裁の判断につき、最高裁はつぎの理由で是認できないとした。

(A) 賞与について

(ア) 労働契約法20条は、有期労働契約を締結した労働

者と無期労働契約を締結した労働者の労働条件の格差

が問題となっていたこと等を踏まえ、有期労働契約を

締結した労働者の公正な処遇を図るため、その労働条

件につき、期間の定めがあることにより不合理なもの

とすることを禁止したものであり、両者の間の労働条

件の相違が賞与の支給に係るものであったとしても、

それが同条にいう不合理と認められるものに当たると

合はあり得るものと考えられる。もっとも、その判断

に当たっては、他の労働条件の相違と同様に、当該使

用者における賞与の性質やこれを支給することとされ

た目的を踏まえて同条所定の諸事情を考慮することに

より、当該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ものである。

さて、最高裁は、ここで賞与についても労働契約法

20条の適用があることを述べました。検討の方向およ

び検討結果についての詳細は、次号に掲載します。

〈つづく〉