



弁護士 岸田鑑彦
社若経営法律事務所

Vol.84

★賞与についてパターンごとに考える

前回、前々回と労契法20条に関する大阪医科薬科大学事件の下級審判決を取り上げました。今回は同事件の最高裁判決(賞与のみ)を取り上げます。

1 考えられるパターン

ひとくくりに有期雇用といっても、会社によって、また対象となる従業員によってその労働条件は様々です。労契法20条の問題は、通勤手当のように主に手当の性質からアプローチするもの(実費の性質であれば有期社員でも同じようにかかる)と、賞与のように主に支給の目的からアプローチするものがあり、後者の場合は目的をどのように設定し、その目的が当該有期社員にも当てはまるかどうかで判断するため、個々の事案ごとに結論が変わる可能性があります。以下は、大阪医科薬科大学事件の最高裁判決を踏まえて、賞与に関して私なりに結論に影響しそうなパターンを考えてみました。

【パターン】

- ① 支給目的が一定期間の勤続に対する功労「のみ」or 正社員としての人材を確保する目的その他のいろいろな目的を含む
- ② 本人の勤務時間・勤務日数が多め or 少なめ
- ③ 本人の勤続年数が長め or 短め
- ④ 他に勤続年数の長い有期社員がいる or いない
- ⑤ 会社業績、人事考課の反映が有り or 無し
- ⑥ 職務の内容が、正社員と同じ or 異なる
- ⑦ 職務の内容、配置の変更が有る or 無い
- ⑧ その他の事情(登用制度、全体的な待遇差、対象選定の特殊性、定年後再雇用等)が有る or 無い

2 大阪医科薬科大学事件の場合

先に述べた考慮要素を大阪医科薬科大学事件に当てはめると次のとおりです。

- ① 賞与支給目的が一定期間の勤続に対する功労「のみ」or 正社員としての人材を確保する目的その他のいろいろな要素を含む
→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
- ② 本人の勤務時間・勤務日数が多め or 少なめ
→フルタイムのアルバイトであり、多め。
- ③ 本人の勤続年数が長め or 短め
→在職期間は約3年2か月で、短め
- ④ 他に勤続年数の長い有期社員がいる or いない
→詳細は不明であるものの、契約期間について5年の更新上限の定めあり
- ⑤ 会社業績、人事考課の反映が有り or 無し
→通年で基本給の4.6か月分が一応の支給基準となっており、その支給実績に照らすと、業績に連

動するものではない。そこには算定期間における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んでいる。

- ⑥ 職務の内容が、正社員と同じ or 異なる
→一定の相違があった。加えて原告の仕事は相当に軽易であった。
- ⑦ 職務の内容、配置の変更が有る or 無い
→一定の相違があった。
- ⑧ その他の事情（登用制度、全体的な待遇差、比較対照の特殊性等）が有る or 無い
→その他の事情として考慮すべき事情がいくつかあった。

以上から最高裁は、「第1審被告の正職員に対する賞与の性質やこれを支給する目的を踏まえて、教室事務員である正職員とアルバイト職員の職務の内容等を考慮すれば、正職員に対する賞与の支給額がおおむね通年で基本給の4.6か月分であり、そこに労務の対価の後払いや一律の功労報償の趣旨が含まれることや、正職員に準ずるものとされる契約職員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、アルバイト職員である第1審原告に対する年間の支給額が平成25年4月に新規採用された正職員の基本給及び賞与の合計額と比較して55%程度水準にとどまることをしんしゃくしても、教室事務員である正職員と第1審原告との間に賞与に係る労働条件の相違があることは、不合理であるとまで評価することができるものとはいえない。」と判断しました。

3 賞与の目的の設定が重要

この判決を読んで重要だと思ったのが賞与の目的の設定です。目的の設定が例えば「正社員としての人材確保のため」であれば、正社員と有期社員とで職務の内容が同じだと説明がしにくいでしょう（場合によっては均等待遇の問題に巻き込まれます）。目的の設定が例えば「単に長期雇用への期待」であれば、有期社員でも更新を繰り返して長期雇用に至っているのであればその目的が及ぶのではないかという議論に巻き込まれます。なお、長期雇用への期待については、単に長く勤めていただくことへの期待なのか、「あらゆる業務を経験する正社員として長期間勤務していただくことへの期待」なのかによっても結論は変わるでしょう。大阪医科薬科大学事件の場合は、業績や人事考課に連動するものではないことを前提に、そこには算定期間における労務の対価の後払いや一律の功労報償の趣旨も含むと判断されています。だとしたら、その部分だけでも払うべきだという結論もあり得たのに、裁判所はそうは判断しませんでした。そう考えると裁判所は賞与の趣旨については様々な趣旨がありそれを総合的に判断している、もしくはここでいう一律の功労報償は正社員としてこの期間に勤務していただいたことへの功労と考えている、いずれにしても、賞与の問題は目的の設定と、正社員と有期社員の職務の内容の違いで大きく結論が左右される気がします。