

声 明

—大阪医科大学労働契約法20条裁判・大阪高裁逆転勝利判決を受けて—

1 2019年2月15日、大阪高裁第三民事部（江口とし子裁判長、大藪和男裁判官、森鍵一裁判官）は、大阪医科大学（現・学校法人大阪医科薬科大学）の研究室秘書に従事してきたアルバイト職員（有期雇用・時給制）が、正職員（無期雇用・月給制）との間の基本給や賞与、夏季休暇、私傷病休職等の労働条件が大きく相違することは労働契約法20条（期間の定めによる不合理な労働条件の禁止）に違反するとして損害賠償を求めた裁判について、全面敗訴とした大阪地裁判決（2018年1月24日 内藤裕之裁判長）を破棄し、賞与・夏季休暇・私傷病休職中の給与保障に関する労働条件の相違を不合理とし、大学に対し約109万円の損害賠償を命じる判決を言い渡した。

2 高裁判決は、2018年6月1日のハマキョウレックス事件・長澤運輸事件の各最高裁判決を受けて、労契法20条の趣旨について、有期労働者が無期労働者と比較して合理的な労働条件の決定が行われにくく、両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、期間の定めがあることにより不合理なものとするを禁止し、職務の内容等の違いに応じた均衡のとれた処遇を求める規定であるとした。

その上で、正職員には一律年約4.6か月支給されている賞与がアルバイト職員には全く支給されていない点について、本件大学での賞与は、年齢や成績、業績には一切連動せず一律支給されていることから、賞与算定期間に就労したこと自体の対価や功勞の趣旨であるとし、大学側が主張していた「長期就労への誘因」の趣旨であるかは疑問があるとした上、金額の多寡はあるにせよ賞与を全く支給しないことに合理的な理由は見いだせないとした。そして、職務内容の一定の違いや契約職員に80%の賞与を支給していること等を踏まえ、アルバイト職員の賞与支給が正職員の60%を下回る場合には相違は不合理で労契法20条に違反するとした。

また、アルバイト職員には、正職員に認められている夏季休暇（年5日）や私傷病休職中の給与保障が存在しない点についても、各労働条件の趣旨（夏季のリフレッシュ等や休職中の生活保障）からすれば、職務内容の違いを踏まえても、アルバイト職員に全く与えないことは不合理とした。その上で夏季休暇については全て、私傷病休職中の給与保障については一部（1年のうち3か月）を下回る部分は不合理とし、労契法20条に違反するとした。

一方、比較対象者については、原告側が主張した「研究室秘書」同士で比較すべきとの主張は斥け、地裁判決に引き続き正職員全体と比較すべきとした。

3 高裁判決が、特に賞与について正職員に一律支給されている趣旨からアルバイト職員に対して60%とはいえ支給すべきことを命じた点について、賞与の有無が非正規労働者と正規労働者の格差の大きな要因になっている実情からみると極めて大きな意義がある。これは政府が2018年11月に発出した同一労働同一賃金ガイドラインにも合致するものであり、同様の賞与制度をとっている企業で就労する非正規労働者にとってその影響は大きい。

また、夏季休暇・私傷病休職中の給与保障についても、日本郵便事件の東京高裁判決（2018年12月13日）や大阪高裁判決（2019年1月24日）に続くものであり、確固たる判断となった。本高裁判決が、日本郵便大阪高裁判決のように雇用期間5年超かどうかでの線引きもせず、雇用期間が短い有期労働者についても相違の不合理を認めた点は、大きな意義がある。

一方で高裁判決が、比較対象者を正職員全体とした点については不当であるが、新規採用職員の55%の年収となるアルバイト職員の年収差について努力能力で克服可能であり一定の範囲に収まっているとした地裁判決を明確に否定し、労契法20条の趣旨、有期労働者が等しく就労してきた実態やその思いを正面から受け止め、賞与等の相違の不合理性を認めた点は高く評価できる。

4 原告・弁護団・組合は、この高裁判決を必ず維持し、労働契約法20条や2018年に新たに成立したパート・有期労働法8条及び9条を活かし全ての非正規雇用労働者の格差是正を実現すべく、引き続き奮闘することをここに表明する。

2019年2月15日

大阪医科大学労働契約法20条裁判原告・弁護団
全国一般労働組合大阪府本部