

# 弁護士に聴く



弁護士 庄司俊哉

判例から見る  
労働トラブルの  
防止対策

72



## 同一労働同一賃金と ボーナスの支払い

この4月から同一企業における正社員と非正規労働者について、同一労働同一賃金が適用されることとなりました(中小企業除く)。正社員との比較において、不合理と認められる待遇の相違が禁止されるのですが、何が不合理かについて、2019年12月の「短

時間・有期雇用労働者及び派遣労働者に対する不合理な待遇の禁止等に関する指針」(以下「指針」とも)に、過去の判例を参考にしなければならぬのが現状です。そこで昨年に、ボーナスに関して「同一労働同一賃金」が争われた事例をご紹介します。

### 【事例】

Y社は農業用機械器具の製造・販売を業とする会社である。有期契約労働者Xは製造ラインの組立業務を担当していたが、同じ組立業務を担当していた無期契約労働者には家族手当等の手当とボーナス(各季平均36~39万円)が支給されたが、Xにはそれら手当やボーナスは支給されず、寸志が年2回5万円ずつ支払われていた。

そこでXはY社に対し、家族手当等とボーナスの不支給が、不合理な労働条件を禁止した労働契約法20条(現行のパートタイム・有期契約労働法8条)に違反することから、それらの支払い又は損害賠償を求めて提訴した。

なお訴訟の途中で、Xは無期転換権を行使したが、会社の無期転換就業規則においても、「ボーナスは支給しない」との明文があった。



これは⑦井関松山製作所事件として、松山地裁判決(H30・4・24)と高松高裁判決(R1・7・8)が出されています。同日、関連会社の⑧井関松山フ

アクトリー事件の判決も出されており、両裁判とも現在、最高裁で係属中ですが、両裁判は「ボーナスの不支給」について共通の論点となっていました。そこでこの事件をもとに説明いたします(以下の「」内の文章は、判決の引用が中心ですが、筆者が適宜言い替えています)。

- まず、待遇の相違が不合理かどうかについては、
  - ①職務の内容(業務の内容およびその業務に伴う責任の程度)
  - ②職務内容・配置の変更(人事異動)の範囲(人材活用の仕組み・運用等)
  - ③その他の事情
- を考慮するとし、それらの事情や、各手当の制度趣旨との関連を考慮して、不合理かどうかを判断する、という枠

組みが採られています。

そこでボーナス(賞与)の不支給については、地裁も高裁も「Xへの賞与の不支給は不合理ではない」と結論づけました。そこで両判決に現れた理由を見てみましょう。

まず賞与の性格については「長期雇用を前提とする正社員(無期契約労働者)に対し賞与の支給を手厚くすることにより有為な人材獲得・定着を図るという人事施策上の目的にも相応の合理性が認められる」と、この事情は③「その他の事情」として考慮されるべきとしました。

次にXらに関して、①の業務の内容については「同一の製造ラインに配属された無期労働者との間で大きな相違はない」としたものの、責任の程度については「負うべき職務責任の範囲等が異なる」と認めました。

②の職務内容・配置の変更については、「有期労働者は、将来、組長以上の職制に就任したり、組長を補佐する立場になる者として育成される立場にはないため、無期労働者との間では、人材活用の仕組みに基づく相違がある」と判断しました。

また「正社員11名のうち9名が有期労働者から中途採用されており、有期・無期の労働者の地位は必ずしも固定的ではないことは、相違の不合理性を判断する際に考慮すべき事情」(つ

期に中途採用される可能性があるという)を、③「その他の事情」として考慮するとしました。

さらに高裁判決においては、すでに公表されていた「指針」で示された賞与の「問題とならない例」を考慮したうえで、「指針においても、目標値達成の責任の点から、無期労働者にて目標値不達成の場合に不利益を課される者には賞与が支給され、不達成でも不利益を課されない有期労働者には賞与が支給されない」という差異を設けることは許されるものとされていることから、改正パート法施行前において、指針の定めを考慮しても、労働契約法20条違反とはいえない」と判断しました。

「長期雇用を前提とする正社員について、有為な人材の獲得・定着を図るため」という支給目的については、本来的には、「家族手当」等の他の手当においても当てはまる目的と考えられます。しかし裁判所は、各種手当について、この目的を安易に認める姿勢ではありません。ただこの目的は重要なキーワードですので、同一労働同一賃金を検討する際には、常に念頭に置かれるのがよろしいかと思えます。

(庄司法律事務所所長 元愛知労働局紛争調整委員)

イラスト・源 安孝