

# 桑野社労士&FP事務所だより

令和元年5月10日

第110号

〒614-8093 京都府八幡市八幡三本橋 18-169 若ビル 1階

TEL 075-874-4629 FAX 075-874-4630

E-mail [kuwano@cosmos.ocn.ne.jp](mailto:kuwano@cosmos.ocn.ne.jp) HP [www.kuwano.biz](http://www.kuwano.biz)

## 大阪医科薬科大学事件 高等裁判所判決

# 賞与・夏期特別休暇に是正判決

同一労働同一賃金に関する法改正が、来年4月1日から施行されます(中小企業は、1年遅れ)。自社における正社員と非正規社員との待遇の違いの内容把握、この待遇の差を設けている「理由」の整理、この差が「不合理」でないと言えるかどうかの検討をし、不合理である場合には待遇の解消を考えていく必要があります。

この点に関して、今年2月に参考にすべき裁判例、「大阪医科薬科大学事件・高等裁判所判決」が出ました。その内容をみてみます。

### 事件の概要

本件は、有期労働契約を締結してYに勤務していたXが、Yとの間で①基本給、②賞与、③年末年始及び創立記念日における賃金支給、④年休の日数、⑤夏期特別休暇、⑥業務外の疾病(私傷病)による欠勤中の賃金について、Yで勤務する正職員(無期契約労働者)との間で相違があることは、労働契約法20条に違反すると主張して、Yに対して差額に相当する額など12,721,811円の支払いを求めたものです。

### 判決の内容

#### (1) 賃金(基本給について):○

正社員が月給制であり、アルバイト職員が時間給制であることについては、「どちらも賃金の定め方として一般に受け入れられている」し、Yにおけるアルバイト職員は短時間勤務者が約6割を占めていることを踏まえると、「アルバイト職員に短時間勤務者に適した時制性を採用していることは不合理と言えない」としました。

また、基本給賃金の相違は2割程度で、正社員とアルバイト職員との間で、「職務、責任、異動可能性、

採用に際して求められる能力に大きな差があり、約2割の相違は不合理ではない」と判示しました。

#### (2) 賞与について:×

Yにおける賞与について、「功労、付随的にせよ長期就労使用者の経営判断を尊重すべき面があることも否定しがたい。正社員とアルバイト社員とで、実際



の職務も採用に際して求められる能力にも相当の差があったと言うべきであるから、アルバイト職員の賞与算定期間における功労についても相

当に低いことは否めない。フルタイムのアルバイト職員とはいえ、正社員と同額にしなければ不合理であるとはいうことができない」としたうえで、「契約職員には正社員の約80%の賞与を支払っていることからすれば、正職員の60%を下回る支給しかない場合は、不合理な相違に至ると判示しました。

#### (3) 夏期特別休暇について:×

「アルバイト職員であってもフルタイムで勤務している者は、職務の違いや多少の労働時間の相違はあるにせよ、夏期に相当程度の疲労を感じるに至ることは、想像に難くない」として、「少なくとも、Xのように年間を通してフルタイムで勤務しているアルバイト職員に対し、正社員と同様の夏期特別休暇を付与しないことは、不合理であるというほかない」と判示しました。

(裏面に続く)

# 労働基準法 8

## 就業規則とは

労働条件の最低基準は、労働基準法が定めています。しかし、具体的な始業終業時間や休日などの労働条件や服務規律は、原則として会社が就業規則によって定めることとなります。残業や転勤、懲戒などを含む業務命令に強制力が生じるのも、就業規則があつてのことです。その一方で、就業規則違反の命令には効力がありませんし、記載事項は労働者の権利にもなるという二面性も持っています

こうした就業規則は、常時 10 人以上の労働者（パート・アルバイトを含む）を使用する事業場では、必ず作成することになっています（労基法 89 条）。その基本的性格は、①社内ルールの大原則がすべてあり、②労使双方に遵守義務があり、権利や義務の根拠となり、③労働者（パート・アルバイトを含む）には、いつでも就業規則を見る権利があります。

### 記載内容は法律で決められている

就業規則の具体的な内容ですが、必ず定めなければならない**絶対的記載事項**と、定めがあれば記載しなければならない**相対的記載事項**とがあります。

#### ○絶対的記載事項

1. 始業及び終業時刻（変形労働時間、フレックスタイム、交代制勤務を採用するときはその内容）、休憩時間（長さとの与え方）、休日（日数との与え方）、休暇（有給休暇、特別休暇、産前産後休暇など）
2. 賃金（決定の基準、計算および支払い方法、締切りおよび支払いの時期、昇給など）
3. 退職に関する事項（解雇事由を含む）

#### ○相対的記載事

1. 退職手当（適用労働者の範囲、退職手当の決定、計算、支払い方法、支払い時期）
2. 賞与など、臨時の賃金、最低賃金額
3. 労働者が負担すべき費用（作業用品、食費など）
4. 安全衛生
5. 職業訓練
6. 災害補償および業務外の傷病扶助
7. 表彰および制裁
8. その他、その事業場の労働者のすべてに適用される事項

就業規則は作成すればそれでよいというものではなく、労働基準局に届けること（労基法 49 条）と、労働者に周知することが義務付けられています（労基法 106 条）。労働者には、いつでも就業規則を閲覧できる権利があるということです。

## 就業規則の変更

就業規則は、労使が合意して変更するのが原則です。しかし、合意がなくても、使用者が変更することは可能です。ただしそれは、就業規則の変更には**合理的な理由**があることが条件になります。就業規則の変更が問題になるのは、労働時間の延長や賃金の切り下げなど、労働条件が低下する場合です。その改正に、合理性があれば、内容に反対であろうと、従わざるを得ないというのがルール化されています。

（次号に続く）

## 事務所からひとこと



今年も滋賀県高島市勝野で、400 周年を迎える「大溝祭」が開催され、本陣から日吉神社まで5基の曳山と一緒に歩いた。

大溝祭は城下町大溝の鎮守日吉大社の例大祭で、起源は元和5年(1619年)伊勢上野から分部光信公が入封されたとき、前任地の伊勢上野の曳山祭りを移したものと伝えられています。それから数えて今年、400 年目にあたります。

大溝の鎮守日吉大社の歴史は古く、比叡山延暦寺3千坊中の有力寺院「長法寺」が849年に創建されたときの、鎮守の神として坂本の日吉神社から勧請して祭られました。現在の曳山は江戸時代後期のものと考えられますが、江戸中期にはすでに祭りは行われていたようです。5基の曳山はもともと白木づくりでしたが、明治39年(1906年)頃に金箔や漆が施され、今のような豪華な曳山になりました。大溝祭は昭和58年(1983年)滋賀県の選択無形文化財に選定されています。

（高島町発行「図説高島町の歴史」から）