

相談室 Q&A

人事管理関係

Q

周年行事の金品支給において 非正規社員を除外することは不合理な労働条件となるか

当社では創立10年ごとの節目に、周年行事として記念品や現金を支給しています。これまでは正規社員のみを対象とし、アルバイト・契約社員は対象外でした。今般の周年行事に当たり、従来同様非正規社員に支給しないことが、10年前には法制化されていなかった労働契約法20条（期間の定めがあることによる不合理な労働条件の禁止）に抵触しないか懸念しています。この取り扱いが同法上許容されるか、ご教示ください。（愛知県 C社）

A

周年行事における記念品や現金の支給についても、賃金または労働条件の一種として労働契約法20条が適用される。また、当該記念品や現金の支給の趣旨について不合理ではないことを説明できない限り、正規社員と非正規社員を同一に取り扱う必要がある

回答者 家永 勲 いえなが いさお 弁護士(弁護士法人ALG & Associates 執行役員)

1. 不合理な労働条件について

今回のご質問では、正規社員のみを対象としていた記念品や現金の支給について、労働契約法（以下、労契法）20条に定める不合理な労働条件の禁止に該当しないかを懸念されています。

まず、根拠法を確認してみると、労契法20条が、「有期労働契約を締結している労働者の労働契約の内容である労働条件が、期間の定めがあることにより同一の利用者と期間の定めのない労働契約を締結している労働者の労働契約の内容である労働条件と相違する場合においては、当該労働条件の相違は、労働者の業務の内容及び当該業務に伴う責任の程度（以下この条において「職務の内容」という。）、当該職務の内容及び配置の変更の範囲その他の事情を考慮して、不合理と認められるものであってはならない」と定めており、正規社員と非正規社員との間で、期間の定めがあることにより不合理に労働条件を相違させることを禁止しています。

このほか、短時間労働者の雇用管理の改善等に関する法律（以下、パートタイム労働法）8条に

おいては、「事業主が、その雇用する短時間労働者の待遇を、当該事業所に雇用される通常の労働者の待遇と相違するものとする場合においては、当該待遇の相違は当該短時間労働者及び通常の労働者の業務の内容及び当該業務に伴う責任の程度（以下「職務の内容」という。）、当該職務の内容及び配置の変更の範囲その他の事情を考慮して不合理と認められるものであってはならない」と定められており、アルバイトの労働時間が正規社員よりも短時間である場合には、パートタイム労働法の適用もあると考えられます。

これらの法律上、許容されるか否かについては、そもそも記念品や現金の支給が「労働条件」に該当するの点という点が問題となります。労働条件に該当すれば、均等待遇、均衡待遇の相違などを踏まえた上で、同一労働同一賃金ガイドライン案も参照しながら検討する必要があります。

2. 労働条件に該当するか否か

労契法20条が定める「労働条件」については、労働契約の内容となる限りは、「労働条件」として広く捉えられるものと考えられており、賃金や労

働時間のみならず、災害補償、服務規律、教育訓練、付随義務、福利厚生等の内容も対象になります（平24. 8.10 基発0810第2、最終改正：平27. 3.18 基発0318第2）。

また、労働基準法11条が定める「賃金」の規定についても、賞与や退職金等の任意的恩恵的給付は、原則として賃金には含まれないものの、労働契約などによってあらかじめ支給条件が明確に定められているものについては、賃金に該当すると解されています（昭22. 9.13 発基17）。

これらの解釈を前提とした場合、労契法20条における「労働条件」とは、労働契約の内容に組み込まれているか否かが重要な判断要素となると考えられます。「労働契約の内容」としては、就業規則に定められた支給条件等についても、その内容となります。したがって、労働契約または就業規則において、記念品や現金の支給条件が明確に定められていれば、これらは賃金となると考えられ、明確でない場合であっても、少なくとも福利厚生等の給付として労働条件に該当し得るものと考えられます。

3. 均等待遇と均衡待遇について

労契法20条については、「均等待遇」を定めたものであるのか、それとも「均衡待遇」を定めたものであるのかという議論があります。「均等」とは、差異がなく、まったく等しいことを意味しており、「均衡」とは、ものの釣り合いが取れていることを意味しています。

すなわち、正規社員と非正規社員の間に差異を設けないことを求めるのか、それとも、職務の内容等に即して釣り合いが取れている程度であれば許容されるのかという議論です。

この点、パートタイム労働法10条においては、賃金について、「通常の労働者との均衡を考慮しつつ」と定めており、明確に「均衡」という言葉で整理されています。また、労契法20条は、文言上、あくまでも「不合理な労働条件」を禁止しているため、同一の労働条件以外を許容しない趣旨ではなく、同法が定めているのは「均衡待遇」であると解されます。

しかしながら、あくまでも、労契法20条においては、職務の内容等の相違を踏まえた不合理さを基準として判断することになるため、当該職務の内容等の相違が考え難い場合やほとんど想定されない場合には、実質的には均等待遇に近い解釈と

なる労働条件や手当もあり得ると考えられます。

例えば、同一労働同一賃金ガイドライン案においても、特殊作業手当や単身赴任手当などについて、問題とならない事例が掲げられていません。ハマキョウレックス事件（大阪高裁 平28. 7.26判決 労判1143号5ページ）では、通勤手当、給食手当、作業手当、無事故手当などについて不合理な差別と判断しています。これらの手当については、前提となる職務の内容等の相違が影響しない、または影響しづらい労働条件であり、実質的には均等待遇に近い対応が必要になると考えられます。

4. ご質問における記念品や現金の支給について

周年行事としての記念品や現金の支給について、労働契約の内容や就業規則の表彰規定等に基づいて支給されることが明確に定められている場合は賃金として、明確ではない場合であっても少なくとも労働条件には該当するものと考えられます。そのため、記念品や現金の支給が正規社員のみ限定されていることが、不合理と認められるものであってはならないということになります。

そして、この周年行事における記念品や現金の支給について、[図表]の職務の内容および配置の変更ならびにその他の事情を考慮することで、合理的であると説明できるかが問題となります。記念品や現金の支給について、長期勤務などを表彰するような趣旨があり、継続期間ごとに相違を設けていたり、当該契約社員が長期勤務に至っていないなどといった事情があれば別ですが、基本的には周年行事における記念品や現金の支給の趣旨は、職務の内容等により左右される性質は考え難いと思われます。そのため、実質的には均等待遇に近い対応が求められる労働条件と考えられますので、正規社員とアルバイト・契約社員との間で差異を設けることに合理性は認められない可能性が高いと考えられます。

図表 不合理性の判断の考慮要素

- ①職務の内容：労働者が従事している業務の内容および当該業務に伴う責任の程度
- ②当該職務の内容および配置の変更の範囲：今後の見込みも含め、転勤、昇進といった人事異動や本人の役割の変化等（配置の変更を伴わない職務の内容の変更を含む）の有無や範囲を指す
- ③その他の事情（合理的な労使の慣行などの諸事情）