平成３０年（ネ）第４０６号　地位確認等請求控訴事件

控 訴 人

被控訴人　学校法人大阪医科薬科大学

意 見 陳 述 書

平成３０年　５月２８日

大阪高等裁判所第３民事部ホ係　御中

控訴人訴訟代理人　弁護士　　谷　　真　介

１　平成２５年４月に有期労働者と無期労働者との不合理な差別を禁止する労働契約法２０条が施行されて５年が経ちます。有期労働者の処遇改善のために初めて民事的効力をもつ立法がなされたことを受け，全国各地で有期労働者が裁判に立ち上がり，これまで裁判例も相当数積み上げられている状況にあります。３日後には２つの事件で初めての最高裁判決も出される予定であり，大きな注目が集まっています。

本件はこの労契法２０条裁判の一つであり，今年１月，大阪地裁で第１号の判決となりましたが，全面棄却という判決でした。この判決が労契法２０条について特異な判断をしており，事実認定，法解釈の双方において誤っていることについては，控訴理由書において述べておりますが，控訴審の審理の開始にあたり，２点のみその要点を述べます。

２　１点目は，本件の大きな争点の一つである比較対象者の問題です。これは先述の最高裁の２事件では争点となっておらず，本件独自の争点ですが，労契法２０条の解釈適用にあたって極めて重要な問題です。

原審において，原告側は，基礎系教室の秘書という原告と同じ職務に従事している正職員と比較して不合理性を判断すべきと主張しましたが（労働条件の相違については，主位的には基礎系教室秘書のうち最も年数が少ない労働者の労働条件，予備的には平成２５年度採用の正職員の労働条件としました），原判決は，①正職員は他部門への配置転換の可能性があること，②その労働条件が正職員全体の平均的な労務提供の内容を踏まえて設定されていることから，正職員（事務系正職員）全体と比較すべきと判断しました。

しかし，当然ながら同一の使用者には様々な業務に従事する労働者が混在しています。労働契約法２０条は，そのことを前提に，どの無期労働者との関係であっても不合理な相違があってはならないとする規定です。有期労働者側は，自身と同様の職務内容（であるが労働条件に相違がある）と考える無期労働者を抽出し，その無期労働者の労働条件との相違を不合理であると主張立証します。裁判所は，この点の不合理性について，労契法２０条が示す職務内容，配置の変更の範囲，その他の事情という３つの考慮要素から判断すべきであり，これを裁判所が無視して原告が想定するのと異なる無期労働者と比較して不合理ではないなどと判断するのは誤りです（弁論主義にも反します）。

原判決のいう配置転換の有無（や頻度）は，配置の変更の範囲という不合理性の判断要素の一つですから，配置転換があるから正職員全体と比較するなどいうのは論理矛盾であり，原告側が比較対象者として設定した無期労働者との不合理性判断の考慮要素として考慮されるべきです。実質的にも，職務内容が同じまたは類似の労働者が実際にいるにもかかわらず，職務内容が異なる労働者を含む「正職員全体」なる抽象的なものと比較してしまうと，その時点で職務内容が異なることを前提にしているわけですから，労契法２０条違反の適用場面がなくなってしまうことになります。

なお，実態面でも，本件では，配置転換については，アルバイト職員にも就業規則上に配置転換を命じる規定があり，実際にもアルバイト秘書について他

部門へ配置転換された例があります。一方，正職員秘書の配置転換（他部門からの配置転換，他部門への配置転換）は，この数十年の間にわずか５例しかありません。このことからも，大学側が基礎系教室の秘書を事務職員から一定切り離した職群として想定していたことは明らかです（なお，考慮要素としての配置の変更の範囲についても，正職員とアルバイト職員で（特に基礎系教室秘書について）有意な差はないとされるべきです）。

３　２点目として，控訴人側が労働条件の相違の不合理性を主張する労働条件のうち，特に賞与について述べておきます。

この点について，原判決は，「長期雇用のインセンティブ」という大学側からも主張すらされていない理由を突然述べて，不合理性を否定しました。このような判断手法が原告側にとって不意打ちであり弁論主義に反していることはもちろんですが，事実の面でも明らかに誤りがあります。それは本件の特徴として,賞与が契約職員にも支給されているという事実を見過していることです。契約職員もアルバイト職員と同じく有期雇用ですから，長期雇用は想定されていません。本件で大学は長期雇用を想定していない契約職員にも賞与を支給しているのですから，賞与が「長期雇用のインセンティブ」として支給されているなどということはあり得ません。

この点のほか，本件の賞与に関する特徴には，①労働者個々に対する査定等が全くなく，正職員や契約職員に対し対象期間に在籍し労務を提供したという大学への貢献をもって一律の支給率（正職員には年間４．６か月という相当な水準，契約職員にはその約８割）で支給している点，②アルバイト職員には，賞与が一円も支給されず，そのため新規採用正職員との比較ですら年収にして５５％という大きな賃金差を導く原因となっているところにあります。

原判決は，これらの事実を無視し，また正当に評価せず，前述の「長期雇用のインセンティブ」をもって賞与支給についての「相違の理由」を合理的とし

ました。また，ほぼ倍の年収差を導く「相違の程度」についても，一定の範囲に収まっているとしました。しかしながら，アルバイト職員も，同じ対象期間に大学に在籍し労務提供をして，大学に貢献をしてきたことは同じです。少なくとも契約職員と同程度（正職員の約８割）の賞与支給すらしない点をも免責した原判決は，明らかに労契法２０条の解釈適用を誤っており，当控訴審において正されなければなりません。

なお，労契法２０条裁判において，賞与について判断し，これを否定した下級審裁判例はいくつかありますが（メトロコマース事件，日本郵便の各事件，井関農機事件など），いずれの事案も，有期労働者に一定の賞与が支給されていた事案で，不合理性を否定した事情に有期労働者にも一定の賞与が支給されていたことが理由の根拠の一つとなっている点で，本件と大きな違いがあります。

この点，大学側は「アルバイト」という名称を強調して，本件がこれらの事案とは異なるかのように述べていますが，本件の大学において，控訴人のようなフルタイムのアルバイト職員は，契約職員と単に月給制か時給制かの違いがあるにすぎません。アルバイトという名前はついているものの，実態はいわゆる「時給制契約社員」であることに留意する必要があります。

４　原判決は，上記に述べたほか，「有期労働者の努力と能力で労働条件の相違を克服可能」などという，有期労働者のおかれた実態とかけ離れた判示をしていることもみすごせません。

４日前に日本郵便（佐賀）事件の福岡高裁判決で不合理性が認められた夏期有給休暇など，その他の労働条件も含めて，控訴審裁判所におかれては，最後の事実審として本件事案について十分な審理を尽くした上で，有期労働者に関する格差是正という労契法２０条の趣旨目的から，原判決を一から見直す正しい判決を下されることを求めます。

以　上