

# 相談室 Q&A

## 福利厚生関係

# Q

### 自社製品の従業員割引について、雇用形態の違いや勤続年数等で割引率の差をつけてよいか

当社では、自社製品の従業員割引購入制度を設けています。当社製品には非常に高額なものもあり、割引により大きな価格メリットがあります。これまでは、雇用形態によらず全員に同じ割引率を適用していたのですが、最近、短時間アルバイトが高額製品を割引購入するとすぐ辞めるといった「割引狙い」の事例が複数発生して問題となりました。そこで、雇用形態によって割引の有無や割引率に差をつけることや、雇用形態にはよらず、勤続年数と所定労働時間数により、割引率に差をつけることなどを考えていますが、「同一労働同一賃金」（いわゆるパート・有期法の求める均衡待遇・均等待遇）の観点から問題になるのでしょうか。なお、当社の短時間アルバイトと正社員とは、従事する職務の内容は同一ではありません。

（東京都 T社）

# A

正社員と短時間アルバイトの職務の内容等の違いや割引制度の具体的な内容にもよるが、基本的には会社に広い裁量が認められ、パート・有期法には反しないものと思われる

回答者 山崎貴裕 やまざき たかひろ 弁護士(高井・岡芹法律事務所)

## 1. 従業員割引制度

従業員割引制度とは、一般に、自社の商品やサービスを通常より割引した価格で自社の従業員に提供する制度をいいます。

従業員割引制度には、①売り上げへの貢献、②自社商品・サービスの理解促進、③従業員の勤労意欲の維持・向上等のメリットがあり、福利厚生の一環として各社さまざまな制度を設けているようです。

## 2. 雇用形態による区別

### 〔1〕従業員割引制度が「待遇」に当たるか

そもそも、従業員割引制度が、短時間労働者及び有期雇用労働者の雇用管理の改善等に関する法律（パート・有期法。以下、法）において求めら

れている均衡待遇（8条）、均等待遇（9条）における「待遇」に当たるかが問題となります。

この点、法は「待遇」について具体的に定義づけをしていませんが、施行通達（平31.1.30 基発0130第1・職発0130第6・雇均発0130第1・開発0130第1、最終改正：令2.12.25 雇均発1225第20）では、「『待遇』には、基本的に、全ての賃金、教育訓練、福利厚生施設、休憩、休日、休暇、安全衛生、災害補償、解雇等の全ての待遇が含まれること」とされており、純粋な労働条件とはいえないような教育訓練についても「待遇」に含まれるとされていることからすれば、従業員割引制度も、福利厚生の一環として、「待遇」に当たると解する余地もあるように思われます。

## [2]法に違反するか

従業員割引制度が「待遇」に当たる場合、雇用形態によって割引の有無や割引率に差をつけることが、法に違反しないかが問題となります。なお、ご質問のケースでは、短時間アルバイトと正社員とは従事する職務の内容は同一ではないということなので、均衡待遇（法8条）の問題となります。

この点、不合理と認められる相違か否かは、「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のうち、当該待遇の性質及び当該待遇を行う目的に照らして適切と認められるもの」を考慮して判断されます（法8条）。

従業員割引制度についての待遇差が問題とされた裁判例は今のところ見当たりませんが、従業員割引制度と同じく福利厚生の一環とも位置づけられる医療費補助についての待遇差が問題とされた裁判例（学校法人大阪医科薬科大学[旧大阪医科大学]事件）があります。

同事件では、大学の正職員が大学の附属病院を受診した場合は月額4000円を上限として医療費の補助が受けられるのに対し、アルバイト職員は同補助が受けられないという相違が、不合理な労働条件の相違に当たるかが争われました。

1審（大阪地裁 平30.1.24判決 労判1175号5ページ）は、大学における医療費補助制度は、①大学との関係性を考慮して、一定の範囲の者の医療費を肩代わりする制度として形成されてきたものであり、労働条件として発展してきたものではないこと、②大学と一定の関わりを有する者が受診することによって、附属病院設置目的に一定程度の貢献をすることに対する謝礼としての側面や病院運営を事業とする者にとって想定し得る関係者等に対する社会儀礼上のものという側面も有することを理由として、同制度を、「恩恵的な措置」であると認定しました。そして、医療費補助制度の適用範囲等の決定については、大学に広範な裁量が認められるとして、正職員とアルバイト職員との間の上記相違は不合理な労働条件の相違とまではいえないと判示しました。

控訴審（大阪高裁 平31.2.15判決 労判1199号5ページ）も、「附属病院受診の際の医療費補助措置は、恩恵的な措置というべきであって、労働条件に含まれるとはいえず、正職員とアルバイト職員との間の相違は労契法20条に違反する不合理な労働条件の相違とはいえない」としました。

以上の裁判例からすると、従業員割引制度も、一般的には労務提供の対価として支給されるものではなく、従業員に対する恩恵的な措置といえるものであることから、その制度設計については会社に広い裁量が認められ、雇用形態によって割引の有無や割引率に差をつけることは、正社員とアルバイトの職務の内容等の違いや割引制度の具体的な内容にもよりますが、基本的には法に反しないでしょう。

## 3.勤続年数と所定労働時間数による区別

上記施行通達は、「法第8条の不合理性の判断の対象となる待遇の相違は、『短時間・有期雇用労働者であることに関連して生じた』待遇の相違であることが自明である」としています。すなわち、法8条の不合理性の判断対象とされるためには、「短時間・有期雇用労働者であることに関連して生じた」待遇の相違であることが必要となります。

この点、ご質問後段の場合、正社員やアルバイトといった雇用形態による区別ではなく、「勤続年数と所定労働時間数」によって割引率に差をつけるということです。そもそも「短時間・有期雇用労働者であることに関連して生じた」待遇の相違ではなく、法8条違反の問題は生じないと解する余地があるようにも思われます。

仮に、「短時間・有期雇用労働者であることに関連して生じた」待遇の相違であるとして、法8条の問題となり得る場合であっても、上記2.のとおり、従業員割引制度は従業員に対する恩恵的な措置といえるものであることから、その制度設計については会社に広い裁量が認められ、「勤続年数と所定労働時間数」によって割引率に差をつけることも、正社員とアルバイトの職務の内容等の違いや割引制度の具体的な内容にもよりますが、基本的には法に反しないと考えられます。