



PIWU 中 広

郵政産業労働者ユニオン

2018年 7月11日
第207号
発行：郵政産業労働者
ユニオン 広島中央支部
TEL・FAX 082-244-7719
E-mail piwu-hirochu@
abelia.ocn.ne.jp

このたびの豪雨災害により
被災された皆様に

心よりお見舞い申し上げます

最高裁判決が示したもの
そして、
その先に見えてくるもの

- 労働法学が専門の東京大
学教授・水町勇一郎氏によ
ると、今回の最高裁判決の
ポイントは、
- 均等・均衡待遇の実現が
ないと不法行為に
- 有能人材確保目的の正社
員優遇論採らず
- 同一賃金指針案の記述に
沿う内容が多い
- 以上3点にあると指摘され
ています。

て、両者の労働条件が均衡
のとれたものでなければ
ならないこと（均衡待遇）

② 不合理性は個別の労働条
件ごとに、関連する労働条
件がある場合にはそれも
含めて、その趣旨・性質に
照らして判断されること

③ その労働条件の趣旨・性質
が有期社員にも同様に及
ぶ場合には、同一の待遇が
求められること（均等待
遇）

を明らかにしました。

要するに、個々の労働条件
について、関連条件も含めて
職務内容など前提となる事
情が同じ場合には同じ待遇、
前提となる事情が異なる場
合には違いに応じた待遇と
することが求められること
になり、この待遇が実現され
ていない場合には不合理と
判断され、不法行為として過
去3年分の損害賠償義務を
負うこととなります。

また、企業側には個々の
労働条件ごとに

① 何のために・何に対して
支給されるものか（趣
旨・性質）

② その趣旨・性質は無期社
員と有期社員に同様に
及ぶものか

③ 同様に及ぶとすれば同
じ待遇（均等待遇）、及
ばないとすればその違
いに応じた待遇（均衡待
遇）

となっているかについて、
検証が求められてきます。

次に、判決では不合理で
はないとされた、住宅費補
助の趣旨で支給される住
宅手当について、二審判決
が手当の相違の一つの論
拠としていた、正社員を厚
遇することで有能な人材
を確保し、長期継続のイン
センティブ（誘因）とする
という『有能人材確保』論
を最高裁が採らなかった

ことに触れ、働き方改革の「同一労働同一賃金ガイドライン案」でも主観的・抽象的説明では足りないとしてされており、今後は有為人材確保という抽象的な理由だけで正社員を優遇することは難しくなるだろうと予測されています。

最後に、定年後再雇用者の賃金格差を不合理ではないとする、一つの事情となる事を認めたことについて。二審判決が論拠としていた「社会的容認」論を採用しているわけではなく、労使交渉を経て、調整給を支給するなど、賃金制度設計上の配慮・工夫をしていたという事情を考慮したうえで、賃金全体で2割程度の相違は不合理ではない(均衡がとれている)と判断されたものと指摘しています。

現行の労働契約法20条は、働き方改革関連法案により削除され、現行のパートタイム労働

法8条と合わせて、新たなパートタイム・有期雇用労働法8条

となることが予定されています。この改革法案では、改正条文の解釈の指針となる「同一労働同一賃金ガイドライン案」が既に策定・公表されており、今回の判決が述べた内容も指針案に沿ったものが多く、改正法案が予定している内容の多くが、既に現行の労働契約法20条の中に含まれているという解釈を最高裁が示したものといえます。

加えて、指針案に記載されていない事項についても判断が出されており、国会答弁の中にもあったように、今回の判決を基に指針案が補充されていくことになると思われます。

時間をかけた審議もされることなく、問題を出し尽くした感もなく、あっけなく数の力により国会を通過した「働き方改革関連法案」。2020年4月施行となっています。

他支部の情報より

超勤時間が危うい？

埼玉・上尾分会

「あなたは年間〇〇時間も超勤して時間が足りない。年度末まで超勤を控えるように」と上司は言うが、ゆうパックや夜間再配達への応援、タウンメール配達と超勤が増えて当然だ。年々仕事量が増え、昼休みも削って懸命にやっつて「超勤が多い」では虚しくなる。

業務を増やして要員を措置しないのは、使用者側に責任がある。サービスレベルを見直すより、増員して仕事を回すことが先決ではないだろうか。

- ◆ **非正規社員の正社員化と均等待遇実現をめざそう**
- ◆ **戦争法を廃止し、安倍「暴走政治」を止めよう**
- ◆ **大幅増員を勝ちとろう**

社員・期間雇用社員の皆さん職場の悩み事は
郵政産業労働者ユニオン広島中央支部へご相談下さい
Eメール piwu-hirochu@abelia.ocn.ne.jp