



840号

2018年 6月 19日
郵政産業労働者ユニオン
呉支部発行



←中国地本HPへ
PC・スマホ等からこの
情報が閲覧可！



メールはこちら→

最高裁判決 労働契約法20条とは

労働契約法20条とは

6月1日の夜のニュースは、この日に下された最高裁第二小法廷の2つの判決を一斉に報じた。それは、労働契約法20条に関する事件についての最高裁の初めての判断だった。

21世紀に入って、日本のあらゆる産業で、雇用の期間の定めのない正社員が減少し、期間の定めがある契約社員が爆発的に増加した。派遣も含めた非正規雇用労働者は、雇用労働者の内4割に達する状況になっている。正規・非正規の違いは、雇用期間が、無期か有期かだけであり、多くの場合、同じ職種で同じ仕事をしながら、賃金・一時金・退職金・各種手当・休暇・福利厚生などで処遇に格差がある。

有期雇用労働者の増加と共に、この格差が社会の大きな課題となった。世論を受けて労働契約法が改正されて、その20条は、①仕事の内容や責任の度合い ②配置転換の範囲 ③その他の事情を考慮して「不合理なものであってはならない」と謳っている。その結果、20条を根拠に、正規・非正規格差の是正を求める訴訟が相次ぐ。

地裁判決を経て高裁で判決が下る事件もあり、個々の事案の事情・争点の違いを反映して、事件によって裁判所の判断が違った。そして、早くから裁判に提訴したハマ

キョウレックス事件(以下、ハマレ事件)と長沢運輸事件(長沢事件)について、この日の最高裁の判断となった。

味 永山基準と最高裁判決の意

言うまでもなく、日本は法律によって社会が成り立っている。ところが、法律は社会に生起するあらゆる問題について、あらゆるケースを規定しているわけではない。法律に規定されていない事件・事例・ケースについては、裁判所で判断が下されることは言うまでもない。地裁・高裁が判決を下す場合に判断の指標とされるのが、最高裁の判例である。その意味では、最高裁の判例は法律と同等の意味を持つている。

ニュースでよく引き合いに出されるのが、殺人事件の判決の場合の「永山事件」で、殺人罪で死刑判決が下されるのは、被害者が2人以上の場合で、1人の場合は無期懲役が相当、という最高裁の判決である。

永山事件というのは、約50年前に発生した連続強盗殺人事件で、被害者は4人だった。

犯人の永山則夫は、49年北海道の網走番外地で生まれる。8人兄弟の4男だった。父は博打三昧、母は家出、兄弟から虐待を受けながら育つ。6歳の時に母の住む青森県板柳町に移る。

65年、中学を卒業すると集団就職で東京に出る。時代は高度経済成長期で、中卒の労働者は「金の卵」と重宝された。経済成長から取り残された東北地方から多くの

集団就職者に乗せた列車が上野駅に向かった。井澤八郎が歌った「ああ上野駅」は彼らが上野駅に向かう様子を描いた秀作である。彼らは京浜工業地帯の大企業で、東京の下町の中小企業の工場地で働いた。永山もそうした集団就職者の一人だった。渋谷の高級果物店に就職、定時制高校に通って勉強した。その後職を何度も変わり、高校も中退する。68年、アメリカ海軍横須賀基地に侵入して、拳銃と実弾50発を盗む。これを使って東京や京都などで警備員やタクシードライバー4人を射殺して逮捕される19歳だった。

永山は獄中で初めて真面目に勉強した。そして初めて社会の構造を知り、事件を起こした背景に、自分の生まれ育った環境が影響している事に気づく。そして、自らの半生を手記にまとめる。

「無知の涙」と題された手記は、出版されるとベストセラーになり、永山は印税を被害者家族に送った。83年には小説「木橋(きはし)」で、新日本文学賞を受賞する。70年に、事件は新藤兼人監督によって、「裸の19歳」という題で映画化される。永山を演じた俳優原田大二郎の出世作としても注目される。そして注目された判決は死刑だった。90年の最高裁の決定で死刑が確定、97年に執行される。48歳だった。

この判決が確定する時に最高裁が下した判断基準が前述の2人以上、未満の被害者の人数での死刑判決の基準である。

この判決以降、殺人事件での判決が下される場合、永山基準に沿って量刑が下されている。

最近では被害者家族の参加する裁判もあり、永山基準の見直しを求める世論もあり、裁判員裁判と言う形で裁判の形式も変化している。今後は変わる可能性もあるが、今までは永山基準に沿って判決が下されている。それほどに最高裁の判例の持つ意味は大きい。

判断 ハマレ事件の争点と最高裁の判断

浜松市にある物流会社ハマキョウレックスで働く契約社員のトラック運転手が「同じ仕事をしながら、無事故手当等5つの手当に格差があるのは不合理」として訴えた事件。1審2審では、別表のように判断が分かれていた。

最高裁は、「賃金の総額を

比較するだけでなく、手当などの趣旨を個別に考慮すべき、場合によっては別の賃金項目の有無の内容も考慮して、正社員と非正規社員との間の差について判断すべき」との基本的な立場・判断基準を示した上で、無事故手当等は「安全運転の必要性は正社員と変わらない」として、不合理だと結論付けた。皆動手当についても「出勤を確保する必要性は正社員と差はない」と判断した。

原告が求めた手当の内、住宅手当については、契約社員と正社員の間で、出向や異動など配置の変更について違いがあると認定し、配転の無い契約社員に住宅手当がないのは不合理とは言えないと判断した。ハマレ事件の各種手当と裁判所の判断は、別表のとおり。

判断 長沢事件の争点と最高裁の判断

横浜市にある長沢運輸で定年後に再雇用された嘱託職員の生コントラック運転手が起こした訴訟で、高裁は、「再雇用労働者の賃金等が

今後の予定

- 6月19日(火) 18:30～
呉・安芸地域集会所
山の手会館
- 7月5～7日(木～土)
第7回定期全国大会
南部労政会館
- 7月10日(火) 17:00～
第11回呉支部執行委員会
支部事務所
- 7月14～15日(土日)
第7回女性部全国大会
本部3階会議室

ハマレ事件の手当を巡る司法判断 ○は「差は不合理」、×は「不合理と認めず」

無事故手当	正社員月額 1万円	契約社員 支給なし	一審	二審	最高裁
作業手当	同1万円		×	○	○
給食手当	同3500円		×	○	○
住宅手当	同2万円		×	×	×
皆勤手当	同1万円		×	×	○
通勤手当	同5千円		契約社員3千円	○	○

下がるのは社会的に容認されている」との判断を下していった。
60歳代で新たな就職は難しく、「働く所があつて良いじゃない」という話になる事はママある。それを良いことに、一般的に賃金は退職前の70%程度に抑えられている。郵政の場合でみると、再雇用は、1年契約の自動更新。最高65歳まで。勤務形態は1日8H週40Hのフルタイム、短時間型として、8Hの4週10日出勤、1日4H週20Hのいずれかを選択することになる。賃金はフルタイムで、定年前の7割くらいの基本賃金。各種手当は、正社員と同様のものと、

契約社員と同様のものがある。

仕事の要員上で、再雇用は正社員の人数にカウントしているのか、契約社員としてカウントしているのかを会社は明らかにしていない。しかし、定年前と同じ仕事をしているのは間違いのない。仕事は10割、賃金は7割と言うのは、割に合わないが、最高裁の判決は、基本的考えとして、再雇用労働者が労働契約法の適用対象である、との判断をくだした。その意味では、再雇用労働者が正社員並みの水準を求める根拠を与えた。

ただし、長沢事件については、一定の要件を満たせば年金を受給できる点が、労働法の言う③そのほかの事情に相当すると判断して、賃金格差については「不合理とは言えない」との判断を下した。一方で、精勤手当については、「従業員に出勤を奨励する趣旨で支給されるもの」として、嘱託職員には支給しないのは不合理、と判断した。

最高裁判決が与える影響

国会で審議されている「働き方改革」の中で、労働契約法の改正も審議されていて、成立すれば、正社員非正社員の格差が不合理か否かの判断基準のガイドラインが策定されることになる。最高裁判決はこれを先取りするもので、企業実務に与える影響は大きく、日本郵便が裁判で主張した「正社員の長期雇用のインセンティブ」といった抽象論は、通用しなくなる、と労働法専門の学者は分析する。

その他、現在係争中の裁判に与える影響は大きい。郵政東西裁判以外で現在労働契約を巡って係争中の事案は次のとおり。

① メトロ事件

東京の地下鉄メトロの売店で働く契約社員が、正社員との待遇差は不当と提訴。

東京地裁は不合理とは言えないと17年3月、東京地裁は、原告敗訴の判決。現在、東京高裁で審理中。

② 丸水運輸商事事件

卸売市場のパート社員が正社員と手当てに格差があるのは違法と提訴。福岡地裁小倉支部は通勤手当と皆勤手当に格差があるのは違法とした。

③ ヤマト運輸事件

正社員との間で賞与の算定方法に不合理な差がある、と訴えた事件。17年3月仙台地裁は原告敗訴の判決。

④ 日本郵便佐賀事件

集配契約社員が退職後に在職中の賃金・超勤手当の不払いを請求した事件で、正社員との格差部分も請求した事件。19年6月、佐賀地裁は20条関係部分については、原告敗訴の判決。現在福岡高裁で控訴審。

⑤ 大阪医科大学事件

アルバイト職員が正職員の教務職員との労働条件の格差を訴えた裁判。18年1月大阪地裁は原告の請求棄却の判決。

郵政20条裁判への影響

イオングループに次いで2番目に多くの契約社員約20万人を雇用する郵政グループの中心である日本郵便に働く契約社員12名が、

郵政20条裁判での各種手当の格差に関する東京・大阪地裁の判断

	外務業務手当	業務精通手当	年末始手当	早出勤手当	祝日給	一時金	住居手当	扶養手当
東京	×	×	8割	×	×	×	6割	—
大阪	×	×	○	×	×	×	○	○

○は、判決が格差是正を命じた項目。×は是正の必要なしとした項目
—は、原告が請求しなかった項目

ケースもあり、結果は別表のとおり。
このほか、正社員にだけ付与されている夏季休暇(夏休み)、冬期休暇(冬休み)、病気休暇(有給)についても、東京地裁は格差の是正を求める判断を下した。両事件とも高裁の場に審理が移った。弁論も始まったが、ハマレ・長沢事件の最高裁判決が下されるのが明らかになり、これを見るために審理は中断している。

最高裁に挑戦する郵政労使

郵政20条裁判を提訴する時に、格差是正を命じる判決が下される事を予測した人は少ない。裁判を見てきた人が更に驚いたのは、2月の大阪地裁判決後の今春闘での会社の回答だった。今春闘では、郵政ユニオンはもちろん、J-P労組も格差是正を求める要求を行った。そして春闘交渉で郵政各社は、各労組に、「正社員の手当の引き下げを内容とする回答を行った。

郵政の正社員の人事コースは、転居の伴う転勤のある地域基幹職と転勤のない一般職の2種類があり、両方に住居手当が支給される。契約社員には住居手当は支給されない。20条裁判で大阪地裁は、契約社員と同じように転勤のない一般職の職員には支給されて、契約社員に支給されないのは不合理との判断を下した。

そして、今春闘で会社は、一般職の住居手当を廃止するとの回答を行った。
一般的に格差是正と言うと、低い方を高い方に引き上げる事を言うが、郵政は高い

方を低い方に引き上げる事で格差を是正するというのだ。

社会でも司法の場でも、会社の労働条件は労使が決定すべし、つまり労使自治という考えが強くある。労使間の交渉で救済されない問題について、司法が救済するとの立場である。それを良い事に、裁判では勝てないから労使交渉で勝とう、というのが郵政の立場であり、社会の常識に反してJ-P労組はこれを受け入れて妥結した。住居手当だけでなく、そのほかの4種類の手当の廃止・削減、正社員の有給休暇の削減にも同意した。

そして春闘交渉の総括を行う7月の全国大会に、「将来の訴訟リスクに備える」「労使自治による合理性のある姿を創造する必要がある」と提案している。つまり、裁判に提訴される前に正社員の労働条件を契約社員レベルに引き下げておこうというのだ。

こうしたJ-P労使の動きについて、連合傘下の労組幹部は「経営側が正社員の手当を下げ、非正社員に合わせる不利益変更を持ち出さないか、今後は注視していく必要がある」とコメントした事を新聞は報じる。まさにその通りになっている。

最高裁が、正社員との格差を是正して、非正規労働者の救済を図ろうとしている中で、J-P労使は協力して、これに対抗しよう、挑戦しようというのだから、勇気があると言うか、恥知らずと言うか。

※来週は臨時休刊です