

均等均衡軽視の最高裁を批判・克服し非正規労働者の待遇改善の実現を目指す決議

2020年10月13日及び同月15日、最高裁判所は、労働契約法20条に関する大阪医科薬科大学事件、メトロコマース事件、日本郵便事件(東京・大阪・佐賀)について次々と重要な判決を出した。この内、大阪医科薬科大学事件では賞与について、メトロコマース事件では退職金について、性質や目的を踏まえて労契法20条所定の諸事情を考慮して不合理性を判断するとした上で、当該使用者における賞与や退職金の支給目的について、正社員としての職務を遂行し得る人材の確保やその定着を図るなどの目的を認定し、職務内容、職務内容及び配置変更の範囲に一定の相違があるなどの諸事情を考慮すると、当該有期契約労働者に賞与や退職金を一切支給しなくとも不合理とは言えないとした。

しかしながら、「正社員としての職務を遂行し得る人材の確保やその定着を図るなどの目的」は使用者の主観に過ぎない。かかる使用者の主観をもって待遇の相違の不合理性を否定することができるとしては、使用者が安易にかかる主観を主張して格差の是正を拒むことに繋がり、非正規労働者の待遇改善を大きく遠ざけるものである。また、最高裁は、ハマキョウレックス事件では均衡処遇に触れているにもかかわらず、今回の両最判では全く触れず、労務の対価の後払いや功労報償という賞与や退職金の性質が、正社員と同様に当該有期契約労働者にも少なくとも一定程度は妥当するはずであるにも関わらず、その事実を無視して「均衡」の判断を放棄し、割合的認定すら認めず、明確な理由付けすら説明のないまま、一切支給しなくとも不合理とは言えないと判断した。

日本郵便事件では扶養手当や年末年始勤務手当、夏季冬季休暇、病気休暇といった手当や休暇について待遇の相違の不合理性が最高裁によって認められ、待遇格差の前進に向けて何とか踏みとどまったとは言えるものの、基本給、賞与や退職金といった、正規・非正規労働者の待遇格差の中心的課題とも言える待遇について、最高裁がその格差是正に極めて消極的な態度を示したことは、格差是正が必要であるという立法事実を無視した極めて問題のある態度である。また、2020年4月に施行されたパート有期法8条では、「基本給、賞与」が是正すべき待遇格差の例示として明示しており、労契法20条を引き継ぎ、より一層格差が是正されなければならないという社会の要請にも反している。日本労働弁護団は、かかる最高裁の判断を強く批判する。

非正規労働者は日本の全労働者の約4割を占める一方で、新型コロナ禍の中で真っ先に低賃金・雇用不安定の影響を受けており、その待遇改善は待ったなしの状況である。2021年4月には中小企業を含めてパート有期法が完全施行される。日本労働弁護団は、正規・非正規労働者の不合理な待遇格差の是正を実現するべく闘う全国の労働者・労働組合とともに、裁判などでパート有期法を活かしながら、更には立法運動をも通じて、最高裁の判断を克服して、公務労働者も含め非正規労働者の待遇改善を実現するべく取り組むことをここに決議する。

2020年11月14日 日本労働弁護団第64回全国総会