

新型コロナ経済危機下における労働問題 ～社会労働運動を担う労働組合の役割と期待

はじめに. 本講座の目的

長野県労組会議から、1) コロナ禍を経た労働者の状況と課題、2) 正規・非正規の均等待遇問題、非正規労働者の雇用・労働条件問題、3) 新たな労働法制改悪の動きなどについて講演の依頼を受けた。

コロナ経済危機は世界的に“女性不況”の様相を呈している。女性の雇用労働条件の格差問題に視点を当てながら、これらの課題に対してわが国の労働組合がどのように立ち向かっていくのか。労働組合が担うべき社会労働運動の役割と期待について皆さんと一緒に考えたい。

第1 コロナ経済危機下における雇用と生存権確保の闘い

～男女雇用格差“コロナ女性不況”をいかに乗り越えるか

1 年末年始のコロナ被害相談村の相談状況

(1) 12月29日・30日・1月2日の3日間で350人を超える相談者。

☞ 2008年末リーマンショックの時の“派遣村”より多い。

主に東京都が用意した「TOKYOチャレンジネット」（生活困窮者の就労支援・生活支援のための都の外部委託機関）の年末年始臨時宿泊施設（ビジネスホテル）へ誘導するために、隣接した新宿大久保公園を無料で借り受け、相談村テントを設営。チャレンジネットへの申請の同行やお弁当・食料の提供、小口の生活資金を給付した。ボランティアに登録した人は約350人。

(2) 相談者の特徴

① 幅広い年齢層と女性の相談・・・女性は約2割（シングルマザーと独身）。継続的に女性の相談が少ない傾向が続いていたので、女性専用の相談テントを設置、近くに会議室も借りた。プライバシーを守るためテントの周りを完全遮蔽、相談スタッフも女性ばかりにした。

☞ 派遣村は、製造業男性に集中。女性は僅か数名。

*「女性不況の様相」（→資料「月刊連合」387号）

総務省の労働力調査によると、昨年4月以降男女とも非正規労働

者の雇用減少が著しく、正社員男性はそれほど雇用は減少していない。女性の就労者数減少は男性の約2倍。特に女性の非正規労働者は昨年4月と7月・8月に極端に雇用者数が減少したのち、昨年末までは増加傾向にあったが、その後鈍化して、今年に入って再び緊急事態宣言が出されたので、まだコロナ以前には戻っていない。

- ② 直前の就労は非正規雇用が圧倒的。やはり派遣労働者が多かった。
- ③ コロナ経済危機により職を失い、住居も失いネットカフェか路上生活に陥り、所持金も0円又は数百円・数千円の人たちが多数相談に来た。
- ④ 若者の貧困層が増えて新宿駅周辺で路上とネットカフェの生活をしている若者たちがいた。
- ⑤ 外国人労働者で貧困に陥った人たちも相談に。24人、技能実習生ばかり。オーバーステイの人は対応に苦慮。
- ⑥ 携帯電話や連絡先のある人は110人ほど。料金が払えず使用停止の人も。

(3) 相談内容と支援活動の特徴

- ① 相談者のほとんどは労働相談でなく(困窮して生活に余裕がないのでそれどころではない)、生活・住居の相談。就職の相談も。直ちに生活保護の申請をするしかない相談者も多く、生活保護の申請のためスタッフが同行した(約40人)。
- ② 技能実習生の解雇相次ぐ。外国人で就労ビザが失効している場合は、働くこともできない。生活保護の利用資格もない。出身国の空港が閉鎖されていると、帰国もできない。福祉や医療のあらゆるセーフティーネット(救済の網の目)から取りこぼされてしまっていることは、困難をさらに悪化。
- ③ 就職して生活費を稼ぎたくても職がない。ミスマッチであるし、介護職だけでは無理。

2 女性による女性のための相談会(3月13日・14日)

(1) 何故、女性だけなのか?~男女共同参画社会を目指すのではないのか?

先の年末年始の相談会の経験による。女性専用の相談ブースも大久保公園から離れた相談室も用意していたのに、女性の相談が少なかった。

た。

【質問】それは何故か？ 何故、女性による女性だけの相談会なのか？

(2) コロナ禍における“女性不況の様相”は何故か？

- ① 女性がなぜ困窮状態に陥ったのか（労働と貧困）（元朝日新聞記者 竹信さん）

女性の貧困は、コロナ禍で突然起きたものではなく、女性は夫に養ってもらえばいいという日本社会の価値観のもとで、低賃金の非正規労働が増え、それがコロナによって一気に可視化されたにすぎず、「地続き」の現象であることを認識してほしい。また、貧困をステレオタイプで捉えてはいけない。貧困状態にある女性が、一見して貧困状態にあるということではない。貧困はなかなか見えない。

相談にあたっては、雑談をするようにゆっくりと話を聞いていく。その中で徐々に問題が整理されていく。弁護士の法律相談とはかなりスタイルが違う。

- ② 「女性による女性のための相談会」に至った背景と工夫（MIC 松元さん）

相談を重ねる中で困窮状態にある女性は、男性がいる場所にはなかなか近づくことができないことに気が付いた。例えば生理用品がほしいと思っても近くに男性がいると、言い出せない。女性だけの空間で初めて話せることが多い。色々な議論はあったが、やはり「女性による」相談という形は崩せない。

- ③ 相談対応について（雨宮処凛さん）

DV支援をしていると、弁護士とは対決することになる。弁護士はDVの相談を受けると、「離婚するのかしないのか」と迫る。重要なことは本人が本当にどうしたいのかを良く聞くこと。指導、支配という関係では本当の支援は難しい。

年末の相談会では344件の相談があり、そのうち62人が女性だった。18%になる。そのうち、29%は住まいがなく、42%は収入がなく、21%は所持金が1000円以下。そのような人が相談会に来ることが予想される。

相談会の場での相談だけではなく、その後も支援を継続しなければならない場合もある。相談を担当する労働組合、弁護士にはそのような継続支援活動にもかかわってほしい。

(3) 相談結果

ア 相談件数

- ・ 1日目23件、2日目99件 = 122件
- ・ うち、シングルマザー7人

イ 年代・幅広い

- ・ 20代10人、30代16日、40代17人、50代23人、
- ・ 60代6人、70代3人、80代1人、不明46人。

ウ 相談内容

- ① 仕事（49人）、② 心と体（46人）、③家庭・家族（33人）、④住居（21人）、④ハラスメント（20人）、食事（20人）、借金（10人）、その他。

エ 電話の有無 不明58人

オ 月収

- 20万円以下（30人）うち、収入無し（5人）、5万円以下（8人）、10万円以下（4人）、生活保護（16人）

カ 所持金・貯金

- 10万円以下（15人）（なし2人、千円以下3人、1万円以下6人）

3 ゴールデンウィーク大人食堂

(1) 開催内容

- 日時：5月3日（月）15時～18時及び5月5日（水）12時～18時
- 場所：聖イグナチオ教会（東京都千代田区麹町六丁目5番地1）
- 費用など：無料・予約不要
- できる相談
 - ・生活相談
 - ・女性相談
 - ・外国人相談（通訳あり）
 - ・医療相談（医療者おります。通訳あり）
 - ・法律相談
 - ・調理されたお弁当の配布
 - ・その他、食料品や生理用品・子ども用おむつなどの配布

(2) 主催・協働団体

●主催

- ・ 聖イグナチオ教会福祉関連グループ
- ・ 一般社団法人反貧困ネットワーク
- ・ 一般社団法人つくろい東京ファンド
- ・ 認定 NPO 法人ビッグイシュー基金
- ・ 新型コロナ災害緊急アクション
- ・ コロナ被害相談村実行委員会

●協働団体

- ・ 認定 NPO 法人難民支援協会
- ・ 認定 NPO 法人世界の医療団
- ・ あうん&あじいる&隅田川医療相談会
- ・ NPO 法人 POSSE
- ・ 北関東医療相談会
- ・ クルドを知る会
- ・ 移住連移住連貧困対策 PT

(3) 相談内容と実態

初日の5月3日は210人、2日目の5日にはその倍以上の448人の方が支援を求めてきた。2日間で延べ658人という想定以上の人数。初日に150食、2日目は350食のお弁当を用意していたが、足りなくなる。

去年からの傾向で、リーマンショックの頃に比べて、女性の相談は桁外れに多い。しかも、どんどん深刻になっている。

「年越し派遣村」（2008～2009年）の時は、相談に来た505人のうち、女性は5人だけ。しかし、この年末年始に、「コロナ被害相談村」では、344人中62人が女性。しかも、62人のうち、29%がすでに住まいがない状態で、21%が所持金1000円以下だった。

かなりの規模で女性のホームレス化が起こっているのではないかと思ひ、年末年始の相談会を受けて、3月13日、14日に「女性による女性のための相談会」を開催することになった。

雨宮処凛さんによれば、「これまで15年間、反貧困の活動を続けてきましたが、この間、「失業のみを原因としてホームレス化した女性」には会ったことがありませんでした。これまでは失業の問題より先に、「DVで逃げてきて、住民票を移動できないから安定した仕事ができない」とか、「親の虐待で逃げてきて、ネットカフェ生活をしている」と

いう女性には会ってきましたが、この一年で初めて「ホームレス化する理由が失業だけ」という女性、例えば「コロナで派遣を切られて、家賃を滞納して、親との関係も疎遠になっていて頼れないから、路上生活になった」という事情の方に会うようになりました。」

4 第二東京弁護士会も民間支援団体と共催してコロナ被害支援に

「女性のための生活、仕事、子育てなんでも相談会」

7月10日・11日、秋葉原駅近くのイベント会場

*当初は、女性弁護士の相談員が集まらないのではないかと危惧したが、広く二弁内に呼びかけると、29人の女性弁護士が応募した。

*男性弁護士は一切、相談会場に近づかない。

★ 労働組合、生活困窮者支援団体、弁護士会のコラボレーションによる社会労働運動の進化・発展になるか。その時、連合と傘下の産別・労組は何をするのか？

第2 コロナ経済危機下における非正規労働者の雇用・労働条件はどうなるのか？

1 男女平等の国“日本” 現実を直視しよう！

～ 日本のジェンダーギャップ指数 120 位 過去ワースト 2 位（スイスのシンクタンク「世界経済フォーラム」(WEF)）

※ 正規・非正規労働者の格差の問題は、女性問題

(1) 2020年の日本の順位は156カ国中120位。119位はアフリカの産油国で長期独裁政権が続いたアンゴラより低い。過去2番目に低い順位だった（過去最低は19年の153カ国中121位）。政治、経済分野の男女格差が改善されず、主要7カ国(G7)中でも最低。しかも、日本は年を追うごとに徐々に順位を下げている。

(2) 指数は各国の政治▽経済▽教育▽健康——の4分野14項目の男女間格差を総合して数値化し、順位付け。順位のもととなるジェンダーギャップ指数は男女平等の達成率を表し、日本は65・6%。

① 国会議員の女性比率などに基づく政治分野が147位(19年144位)

* 「男女共同参画白書」(令和2年版)

イ. 国会議員に占める女性の割合は、令和2（2020）年6月現在、衆議院9.9%、参議院22.9%。

ロ. 同年12月末現在の地方議会における議員に占める女性の割合は、特別区議会が最も高く29.9%、政令指定都市の市議会は20.5%、市議会全体は15.9%、都道府県議会は11.4%。3割以上の町村議会ではいまだに女性議員がゼロとなっている。

ハ. 国家公務員の地方機関課長・本省課長補佐相当職、本省課室長相当職及び指定職相当に占める女性の割合は、令和元（2019）年では11.6%、5.3%及び4.2%。

② 女性管理職比率などに基づく経済分野が117位（同115位）

イ 企業における女性の参画

令和元（2019）年における役職者に占める女性の割合は、係長級18.9%、課長級11.4%、部長級6.9%と、上位の役職ほど女性の割合が低い。

上場企業の役員に占める女性の割合は5.2%で、前年比1.1%ポイント上昇。

管理的職業従事者に占める女性の割合は14.8%であり、諸外国と比べて低い水準となっている。

ロ 就業における状況

令和元（2019）年の女性の非正規雇用労働者の割合は56.0%で、前年に比べてやや低下。

男性22.3%、女性56.4%は非正規。（正規社員は男性77.7%、女性43.6%）

令和元（2019）年の女性の就業希望者は231万人であり、求職していない理由で最も多いのは「出産・育児のため」で31.1%。

令和元（2019）年の給与の男女間格差は、男性一般労働者の給与水準を100とすると、女性一般労働者の給与水準は74.3。

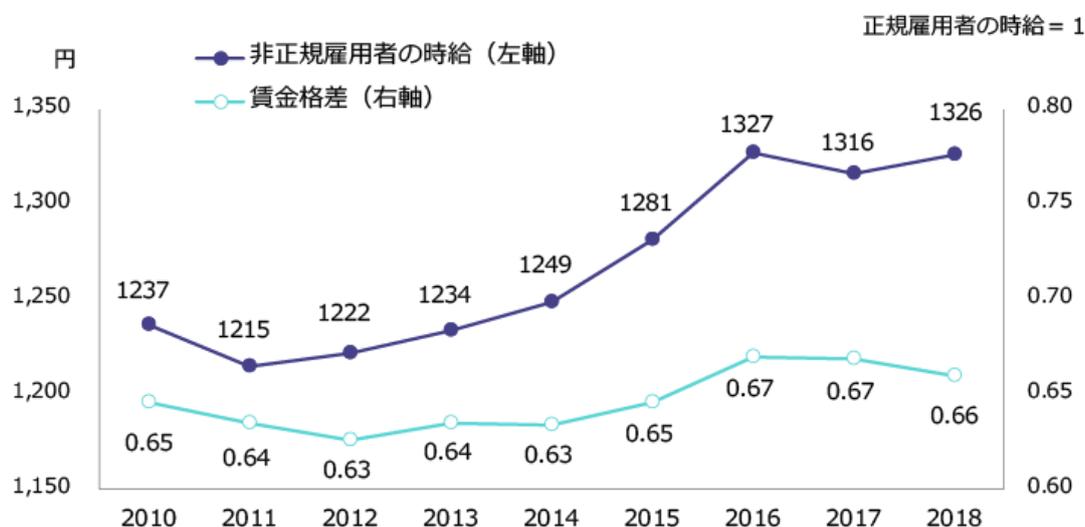
ハ 非正規労働者の賃金格差

厚生労働省「賃金構造基本統計調査」によると、2018年における非正規雇用者の時給は1,326円と前年比+10円（図）。正規雇用者の時給を1としたときの非正規雇用者の時給（非正規雇用者と正規雇用者の賃金格差）は、0.66倍と前年からやや低下。賃金格差の改善は進んでいない。

令和元年(2019年)の雇用形態別の賃金をみると、男女計では、正社員・正職員32万5400円(前年比0.5%増、年齢42.0歳、勤続13.0年)に対し、正社員・正職員以外21万1200円(同0.9%増、年齢48.9歳、勤続9.1年)。

男女別にみると、男性では、正社員・正職員35万1500円(前年比0.1%増)に対し、正社員・正職員以外23万4800円(同1.0%増)、女性では、正社員・正職員26万6900円(同1.5%増)に対し、正社員・正職員以外18万9100円(同0.6%増)。

図 非正規雇用者と正規雇用者の賃金格差



出典：厚生労働省「賃金構造基本調査」

- ③ 識字率や在学率に基づく教育分野が92位(同91位)
- ④ 健康寿命などに基づく健康分野が65位(同40位)。

- (3) 世界で最も男女格差の小さい国は19年に続きアイスランドで、平等達成率は89・2%。
- (4) 世界全体で男女格差の解消にかかる見込み期間は135年。

新型コロナウイルスの世界的な感染拡大の影響を受け、19年の99・5年から大幅に拡大している。コロナ禍は、女性不況を招来しただけでなく、男女格差も格段に広げた。

☞ 参考「何故、日本は“男女不平等の国”なのか？」(最終頁)

*** 参照：労働組合はどうか？（月刊連合 387号）**

- ① 連合の女性組合員の比率は36.2%に増加。
- ② しかし、女性執行委員の比率は、構成組織15.4%、地方連合会12.8%に過ぎない。女性の執行委員3役の比率は？
- ③ では、各ナショナルセンターと産別の組合役員の比率は？会長、事務局長は？

2 使用者の広範な裁量権を認める判例法理の見直しが必要

(1) 配転命令権の判例法理の見直し

ア 広範な配転命令権

就業規則や労働協約で使用者に包括的な配転命令権が認められている。それを認めているのが最高裁判例法理である「配転命令の権利濫用法理」

* 東亜ペイント事件最判（昭61.7.14 労判477号6頁）

全国に支店、営業所を展開する企業に大卒一括採用で入社した労働者のケース（通常、キャリアアップ等のために定期異動が行われる）。最高裁は、「業務上の必要性についても、当該転勤先への異動が余人をもっては容易に替え難いといった高度の必要性に限定することは相当でなく、労働力の適正配置、業務の能率増進、労働者の能力開発、勤務意欲の高揚、業務運営の円滑化など企業の合理的運営に寄与する点が認められる限りは、業務上の必要性の存在を肯定すべきである」と判示しており、下級審判例においても、未だに業務上の必要性は容易に認められる傾向にある。

イ 判例を変更すべき

あまりにも広範な配転命令権を規制して、使用者の恣意的な人事、退職勧奨（強要）に使わせないようにする。東亜ペイント事件最判は古すぎで現在の働き方改革の要請に合わない。立法により規制すべき。

(2) 非正規労働者に対する整理解雇法理の見直し

● 日立メディコ事件・最判1小昭61.12.4(労判486号)

ア 事案の概要

原告Xは被告Y会社のA工場の臨時員として、2カ月の有期労働契約を5回更新。A工場を一つの事業部門として独立採算制をとっていた。経営の悪化からA工場の約600名の労働者のうち100名の

人員削減をするために、原告ら臨時員（14名）とパートタイマー（6名）の全員の雇止め、本工の販売部門への異動（30名）、出向労働者（30名）の出向元企業への復帰、自然退職（20名）での対応を決定。原告が本件雇止めが違法だとして地位確認を求めた事案。原審の東京高裁判決は、有期雇用の雇止めに関する判断枠組みを示し（最判引用）、本件雇止めを適法と判断。

イ 判旨

上告棄却。

i) 労働者の雇用継続に対する期待の合理性の有無（第1段階の審査）

A工場の臨時員は、季節的労務や特定物の政策のような臨時的作業のために雇用されるものではなく、その雇用関係はある程度の継続が期待され・・・原告との間でも5回にわたり契約が更新されているから、解雇法理が類推される。解雇であれば解雇権の濫用、信義則違反又は不当労働行為などに該当して解雇無効とされるような事実関係の下では、従前の労働契約が更新されたのと同様の法律関係となる。

ii) 有期雇用は当然には終了せずに、解雇に関する法理が類推。雇止めに客観的合理性が必要。

「比較的簡易な採用手続きで締結された短期的有期雇用を前提とする」以上、「雇止めの効力を判断すべき基準は、いわゆる終身雇用の期待の下に期間の定めのない労働契約を締結している・・・本工を解雇する場合とはおのずから合理的な差異がある」。したがって、

- ① A工場において、事業上やむを得ない理由により人員削減をする必要がある、
- ② その余剰人員を他の事業部門へ配置転換する余地もなく、
- ③ 臨時員全員の雇止めが必要であると判断される場合には

本工の「希望退職者の募集に先立ち臨時員の雇止めが行われてもやむを得ない」。

iii) 人員削減の必要性の判断は、A工場を経営上の単位として判断するのか、Y社全体か。

Y社ではA工場を一つの事業部門として独立採算制をとっており、「同工場を経営の単位として人員削減の要否を判断することが不合理とはいえず、本件雇止めが行われた時点において、A工場における臨時員の雇止めを事業場やむを得ないとしたY社の判断に合理性に欠けるところは見当たらない」。

ロ 従来の判例法理の変容～現在における検討・労働側からの批判
上記3つの大きな論点について

- ① i) については、労契法19条1号2号が立法されて決着済み。
- ② ii) が大問題。

雇止めの効力の判断基準として、事業場やむを得ない理由による人員削減の必要性和他の事業部門への配転の余地もなく、臨時員全員の雇止めが必要だと判断されれば、本工（正社員）の希望退職者の募集に先立ち臨時員（非正規労働者）の雇止めが行われてもやむを得ないと言っているのか？

果たして現在でも、終身雇用の期待の下に期間の定めのない労働契約を締結している正社員を解雇する場合と非正規労働者を整理解雇する場合はおのずから合理的な差異があるといえるのか？

★批判的検討

労働側としては、この論点は裁判所において正面から論争を挑むところ。菅野教授も、上記最判の紹介の後、これとは異なる裁判例を提示して、2012年の労契法改正により5年無期転換ルール（18条）や不合理な労働条件の相違の禁止（20条）が立法されて、2018年の働き方改革関連法によってパート・有期雇用・派遣労働者も「均衡・均等待遇政策（新法8条）が推進される時代になっていることによって、人員削減のための有期雇用労働者の雇止めにも慎重な配慮を必要とされる時代となった」（同『労働法（第12版）』342頁）とされていて、その配慮としては、基幹的な有期雇用労働者について無期雇用の労働者の整理解雇と同様の手続きを取ることがまず考えられる（日本郵便（苫小牧支店時給制契約社員A）事件と同社員B事件・札幌地判平25.3.28 労半1082号、札幌高判平26.3.13 労半1093号）。

すなわち、同B事件札幌地裁判決は、「原告の雇用継続に対する期待には合理性が認められる。したがって、本件雇止めが許されるか否かを判断するにあたっては、解雇に関する法理が類推適用される。」

として日立メディコ事件最判を参照している。そして、「具体的には、本件雇止めが許されるためには、…整理解雇に準じる要件、すなわち、人員削減の必要性、雇止め回避努力、人選の合理性、手続きの相当性を考慮し、雇止めが客観的に合理的理由があり、社会通念上相当であると認められるという要件を満たせば、」と判示している（地裁の結論は解雇無効だが、高裁は解雇有効とした）。

労契法18条（5年無期転換ルール）が立法された以上、少なくとも雇用継続期間5年以上の有期雇用労働者に対しては、正社員と同様に整理解雇法理の適用があると解されることになる。問題は希望退職募集を非正規労働者に対してだけ行うのか、正社員もあわせて行うのか。

第3 非正規労働者の均衡・均等待遇はどうなるのか？

～ 労契法20条格差是正裁判の最高裁判決

1 大阪医科薬科大学事件判決（最3小判令2年10月13日）の結論

(一) 事案の概要

原告はH25年1月29日に大学の教室事務を担当するアルバイト職員（1年の有期契約）として勤務開始後、3回契約更新、H28年3月31日退職。その間、H27年3月に適応障害発症、同月9日～退職まで有休＋欠勤した。被告には事務系の職員として、正職員約200名、契約職員約40名、アルバイト職員約150名、嘱託職員10名弱の4種類が在籍、無期雇用は正職員のみで他は有期雇用。アルバイト職員は時給制、他の職員は月給制又は年俸制。

賞与は、正社員には年2回、通年で概ね基本給4.6ヶ月分、契約職員（有期）には正職員の約80%が支給、アルバイト職員の原告には支給なし。年収だと原告の年間支給額は、H25年4月新規採用の正職員の基本給（19万円程度）・賞与の合計額の55%程度の水準であった。基本給は同新規採用の正職員と2割程度の相違があった。原告の時給は950円、990円、1030円に上がっている。正職員には私傷病欠勤中の生活補償（6ヶ月は100%、その後2割支給）、原告には支給無し。

(二) 地裁・高裁・最高裁の判断

	労働条件相違の内容	地裁	高裁	最高裁
基本給	正職員は月給制でアルバイト職員(原告)は時給制。金額の違いは2割程度。他に契約職員がいる。	✕	✕ (確定)	—
賞与	正社員には支給し、契約職員には8割支給。アルバイト職員には不支給。	✕	◎ (60%を下回る部分)	✕
夏期特別有給休暇	正社員には付与されるが、アルバイト職員には付与されない。	✕	◎ (確定)	—
病気欠勤中の賃金	正社員には6カ月間賃金保障と休職給2割。アルバイト職員にはなし。	✕	◎ (*)	✕
休日賃金	正社員のみ。	✕	✕ (確定)	—
法定外年休	正社員はアルバイト職員より1日多い。	✕	✕ (確定)	—
医療費補助	正社員のみに補助。	✕	✕ (確定)	—

*ただし、1か月の賃金保障と2カ月の休職給補償を下回る部分のみ不合理。

2 メトロコマース事件判決(最3小判令和2年10月13日)の結論

(一) 事案の概要

東京メトロ地下鉄の駅構内の売店に販売業務に従事していた有期契約労働者(契約社員B)と正社員との基本給・賞与・退職金等の労働条件の格差の不合理性が争われた事件。当時の従業員数は848名。正社員と契約社員A(平成28年4月に職種限定社員に変更、無期雇用)、契約社員B(原告ら)という雇用形態の区分があった。正社員は560~613名だが、そのうち売店業務に従事していたのは15~24名。平成27年1月当時、売店業務は110名、うち正社員18名、契約社員A14名、契約社員B78名。平成28年3月には合計56名に減少し、正社員は4名となった。定年は正社員と同じ65歳。

(二) 地裁・高裁・最高裁の判断

	労働条件相違の内容	地裁	高裁	最高裁
本給	正職員は月給制で契約社員Bは時給制。25%超える格差。	✕	✕ (確定)	—

賞与	正社員には本給2か月分と17.6万。契約社員Bには一律12万円。	✕	✕	—
資格手当	正社員(L-3以上)に支給。契約社員Bには不支給。	✕	◎(確定)	—
住宅手当	正社員のみ。契約社員Bには不支給。	✕	◎(確定)	—
退職金	正社員のみ。	✕	◎(*)	✕
褒章	正社員のみ。	✕	◎(確定)	—
早出残業手当	正社員には2時間まで27%割増、超35%。契約社員Bには25%。	◎	◎(確定)	—

*ただし、正社員基準の4分の1を下回る部分のみ不合理。

3 日本郵便3事件判決（最1小判令和2年10月15日）の結論

(一) 事案の概要

日本郵便(株)に勤務する有期の時給制契約社員（契約期間6ヵ月）3名（うち2名は郵便外務事務、1名は郵便内務事務－窓口業務、区分け作業等の事務）が会社に対して、正社員との間の10の手当・休日等について労働条件の相違が不合理であるとして、労働契約法20条に基づき、各手当等について正社員との同一の就業規則が適用される労働契約上の地位の確認と未払いとなっている手当の支払いを求め、また、不法行為(民法709条)に基づき損害賠償請求を求めた事案（東京訴訟）。大阪訴訟は、原告8人でいずれも郵便外務事務（配達等の事務）に従事し、時給制契約社員と月給制契約社員がいる。正社員が約20万人、非正規社員が約19万人いて、原告は全て郵政ユニオン（少数組合）に所属している。

(二) 地裁・高裁・最高裁の判断

	労働条件相違の内容	地裁	高裁	最高裁
扶養手当	正社員のみ支給。(*1)	◎	✕	◎
年末年始勤務手当	正社員のみ支給。(*2)	◎	◎	◎
夏期冬期休暇	正社員のみに付与。(*3)	◎	◎	◎ (差戻)
有給の	正社員のみに付与。(*4)	◎	◎	◎

病気休暇				
祝日給	正社員は勤務しなくても支給。(＊5)	✖	◎	◎
住居手当	正社員のみ支給。契約社員にはなし	◎(＊6)	◎(確定)	—

＊1 扶養手当 大阪事件のみ請求。東京事件は請求していない。扶養家族の種類等に応じて1人月額1500円～1万5800円。例えば、満60歳以上の父母・祖父母は1500円。

＊2 年末年始勤務手当 正社員には12月29日～31日までは1日4000円、1月1日～3日までは1日5000円。契約社員には不支給。東京地裁判決は損害を8割相当額としたが、東京高裁は全額とした。

＊3 夏期冬期休暇 正社員には有給の夏期休暇と冬期休暇がそれぞれ3日間付与されるが、契約社員にはない。東京高裁判決は不合理だとしたが、損害の主張立証がないとして棄却。現実に1審原告らが無給の休暇を取得して賃金が支払われなかったという事実が必要とした（非現実的！）最高裁は損害があったとして損害額の認定のため高裁へ差戻。

＊4 有給の病気休暇 正社員には原則として勤務1年目から90日の有給の病気休暇が与えられる（勤続10年以上の社員には180日）。病気休暇期間に基本給の月額及び調整手当を半減して支給される。契約社員には無給の10日間の病気休暇のみ。

東京・大阪高裁判決は、病気休暇を10日の範囲内で認めている日数の点では不合理といえないが、無給であることが不合理と判断。損害については、現実に病気で休んだ1審原告のみ認めた。

＊5 年始期間の祝日給 大阪高裁は、年始期間の勤務に対する祝日給（1月2日・3日）を正社員に支給し、契約社員には支給しないのは不合理とした。しかし、他の祝日について正社員がシフトで勤務を割振られた祝日に勤務すると135%の日給が支給される一方で、契約社員には35%しか割増給が支給されないことは不合理ではないとした。

＊6 住居手当 月額12,000円を超える家賃を支払っている正社員について、①家賃月額23,000円以下の場合は家賃から12,000円を控除した金額、②家賃月額23,000円を超える場合は家賃から23,000円を控除した額の2分の1の金額に11,000円を加算した金額（上限は27,000円）。契約社員には不支給。東京地裁判決は損害を6割相当額としたが、東京高裁は全額とした。

★ただし、不合理性を認めたのは、正社員の中に「新一般職」という転居を伴

う異動はなく、主任にも昇進しないという限定正社員群がいて、これと比較したから。

* 7 5年基準論（労契法 18 条参照） 大阪高裁判決は、夏期冬期休暇・祝日給・病気休暇について、勤続5年以降の分のみ不合理としたが、最高裁は否定した。

★ 原告らとユニオンが最も是正したかった賞与の格差については上告不受理！

そもそも東京訴訟では提訴時に格差是正を請求した手当等は10もあったのに、結論として裁判所は4つの格差是正しかしなかった！大阪訴訟を併せると6つ。

～ ①夏期・年末手当（賞与）、②外務業務手当、③郵便外務業務精通手当、④早出勤務等手当、⑤祝日出勤手当、⑥夜間特別勤務手当（原告Cのみ）は全て棄却した。大阪訴訟は扶養手当も請求。

最高裁は、5つの労働条件しか上告受理しなかった。

4 2020年10月の最高裁5判決全体の判断

～ 最高裁の基本的解釈(態度)は明らかになった

(1) 基本給とそれに密接に関連する賞与・退職金は、(均衡待遇であっても) 不合理性を認めない。

➡ その理屈は、正社員の優位人材確保論。すなわち、「正社員としての職務を遂行しうる人材の確保やその定着を図る目的」(両判決とも全く同じ表現)



(2) これに対して、基本賃金に付加されて付与される諸手当・休暇は、その趣旨・性質・目的によって個別に判断して、不合理性を認める場合もある。

(3) しかし、有給の病気休暇については、「相応に継続勤務が見込まれるもの」という基準で、不合理性の判断を分けた。

※ 有体に言えば、最高裁は「基本給・賞与・退職金」については金額が大きく中小大の規模を問わず日本のあらゆる企業・使用者の経営に

甚大な影響を与えることになるので不合理性を認めず、一方で、付加的な賃金・労働条件である「各種手当・休暇」については金額も小さいので場合によっては個別の判断で不合理性を認めるというメッセージと受け取れる。背景には、新型コロナ経済危機下において、日本の企業経営に配慮したのではないか？（基本給・賞与・退職金については、今後長い時間をかけて労使でよく話し合っ決めてくれというメッセージともとれる。メトロコマース事件最判の林裁判長の補足意見が端的に最高裁の考え方を表しているともとれる。）

10・13 判決は労働側全敗、10・15 判決は労働側全勝という結果だが、労使のバランスがとても悪い最高裁判決である。

(4) 労働組合の出番・役割に委ねる？

上記林裁判長の補足意見は、より端的に最高裁の立場を明らかにしている。「退職金制度を持続的に運用していくためには、その原資を長期間にわたって積み立てるなどして用意する必要があるから、退職金制度の在り方は、社会経済情勢や使用者の経営状況の動向等に左右されるもの。そうすると、退職金制度の構築に関し、・・使用者の裁量判断を尊重する余地は比較的大きい。」労使交渉を経るなどして、職務内容等の相違の程度に応じて均衡の取れた処遇を図っていくことは、20条やこれを引き継いだ新法8条の理念に沿うものといえる。現に、「退職金に相当する企業型確定拠出年金を導入したり、有期契約労働者が自ら掛け金を拠出する個人型確定拠出年金への加入に協力したりする企業等も出始めている」その他にも、在職期間に応じて一定額の退職慰労金を支給することも考えられる。

* つまり、労使の話し合いに任せる（司法判断はしない？）ということ。さて、労働組合はどうするのか？

★ **これまでの最高裁判決では、日本の雇用社会における正規非正規労働者の労働条件格差の是正はできない。**

5 新法パート有期法8条との関係と展望

～ 新法施行後の解釈はどうか？

● 働き方改革関連法「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」（パートタイム・有期雇用労働法）に以下の通り、

パート法8条と労働契約法20条を統合した。(労契法20条は削除。)

〔施行時期〕・大企業：2020年4月1日 ・中小企業：2021年4月1日

第8条

事業主は、その雇用する短時間・有期雇用労働者の基本給、賞与その他の待遇のそれぞれについて、当該待遇の対応する通常の労働者において、当該短時間・有期雇用労働者及び通常の労働者の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、不合理と認められる相違を設けてはならない。

※ 労契法20条との相違点（主に3つ）

- ① 「基本給、賞与」を明記。
 - ② 「その他の待遇のそれぞれについて」
 - ③ 20条の3つの判断要素のうちから、「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」不合理性を判断する。
- ▣ それぞれの改正の趣旨・目的は何か？

1 比較対象は何か～「労働者」なのか、「待遇」なのか

- (1) 問題となるのは、比較の対象として特定の「労働者」を決定してその待遇全般と比較するのか、通常の労働者を特定せずに「待遇」ごとと比較するのか。➡ 新法8条は、比較対象となるのは、「当該待遇に対応する通常の労働者の待遇」である。つまり、問題となる待遇（「当該待遇」）ごとにそれに対応する通常の労働者の「待遇」と比較する（「労働者」ごとの比較ではなく、「待遇」ごとの比較）という意味。

【参考】（水町勇一郎『同一労働同一賃金』のすべて）（有斐閣）

「（新法8条の「当該待遇に対応する通常の労働者の待遇」との規定）は、問題となる待遇ごとにそれに対応する通常の労働者の「待遇」と比較する（「労働者」ごとの比較でなく「待遇」ごとの比較である）ことを想定したものである。したがって例えば、多様な形態の正社員のなかで短時間・有期雇用労働者

と職務内容等が類似し待遇が低い無期雇用フルタイム労働者（低待遇労働者）がいたとしても、その労働者（低待遇労働者）の待遇が常に比較対象となるわけではなく、待遇ごとに比較される「通常の労働者」は変わりうるもの（基本的には原告となる労働者が選択するもの）と解される。このように比較対象を「待遇」と設定することで、例えば賞与を支給しない正社員類型を一部に置いてパートタイム労働者への賞与支給を免れようとするような事業主の脱法行為を回避することができる。」（同書 62～63 頁）

(2) 誰が比較対象労働者（の待遇）を選択するのか

そして、比較の対象として、当該待遇の「通常の労働者」を選択するのは労働者（原告）であるという解釈は今回の最判で確定した。

メトロコマース事件東京地裁判決は、被告の正社員の大半は売店業務に限られず多様な業務に従事し、互助会から被告に移籍したりしたごく一部の正社員のみが売店業務に専従し、売店専従とそれ以外の正社員とで適用される就業規則も同一であることから、比較対象正社員は、売店業務に従事する正社員のみならず、広く被告の正社員一般とすべきとした。

これに対し、メトロコマース事件東京高裁判決は、
「労働契約法 20 条が比較対象とする無期契約労働者を具体的にどの範囲の者とするかについては、(中略)有期契約労働者において特定して主張すべきものであり、裁判所はその主張に沿って当該労働条件の相違が不合理と認められるか否かを判断すれば足りる。」「原告らは、(中略)比較対象すべき(中略)無期契約労働者を、正社員全体ではなく、売店業務に従事している正社員(中略)に限定しているのであるから、当裁判所もこれに沿って両者の労働条件の相違が不合理と認められるか否かを判断することとする。」とした。

このように、原告が主張する正規労働者(固定販売業務に従事する正規労働者)を比較対象とすると判断した。最判もこれを認めている。

荒木・菅野・山川「詳説労働契約法第2版」(232頁)も、無期契約労働者との関係で自分の労働条件の適正さにつき不満をもつ有期契約労働者が、職務の内容、職務内容と配置の変更範囲、その他の事情という判断要素に照らして自分が同じ労働条件を享受すべきであると考え無期契約労働者(そのグループ)を選び出して本条の適用を主張すると

いうこととなろう。いいかえれば、本条の不合理的な労働条件の相違の禁止について比較対照されるべきは、職務の内容、職務内容と配置の変更範囲、その他の事情に照らして同様の労働条件とされるべき有期契約労働者と無期契約労働者ということとなるとする。

2 「その他の待遇のそれぞれについて、」3つの判断要素のうち、「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」不合理性を判断する

新法8条に規定する3つの判断要素を常に考慮するのではなく、当該個別の待遇ごとにその性質及び目的に照らして適切と認められる要素を(抽出して)考慮して不合理性を判断するということ。

水町教授も、「職務内容についても、それが実際に考慮要素になるのは、基本給や教育訓練など職務内容と関連性をもつ一部の待遇にとどまる。それぞれの待遇の不合理性を判断するにあたっては、当該待遇の性質・目的に照らして適切と認められる考慮要素を抽出して、それとの関係で、待遇の相違の不合理性を判断することが求められている。」(69頁)そして、労働者派遣法30条の3第1項及び3項の具体的な内容・解釈は、パートタイム・有期雇用労働法8条及び9条と基本的に同じものとなる。(同書104、106頁)

3 「賞与・基本給」を条文に明記した意味

今後の正規・非正規労働者の格差是正裁判(パート有期法8条裁判)の主戦場は、「賞与・基本給」になると予測したうえでの改正。

法改正により明文で定められた以上、裁判所も無視はできない。

● 新法8条は明文で「基本給・賞与」も相違が不合理であるならば、同条違反で無効になると定めたのだから、非正規労働者の待遇を均等・均衡にしていくために、積極的に基本給・賞与の格差を是正していくべきとの立法趣旨。最判の「優位人材確保論」は使用者の主観的な動機・願望・目的だとして排斥していけるか?

* 短時間・有期雇用労働者及び派遣労働者に対する不合理的な待遇の禁止等に関する指針(ガイドライン)(8頁)

賞 与

賞与であって、会社の業績等への労働者の貢献に応じて支給するものについて、通常の労働者と同一の貢献である短時間・有期雇用労働者には、貢献に応じた部分につき、通常の労働者と同一の賞与を支給しなければならない。

また、貢献に一定の相違がある場合においては、その相違に応じた賞与を支給しなければならない。

★ 長澤運輸事件最判（14頁）は、賞与の趣旨について、「月例賃金とは別に支給される一時金であり、労務の対価の後払い、功勞報酬、生活費の補助、労働者の意欲向上等といった多様な趣旨を含みうるものである。」とした。これらの賞与支給の趣旨・目的からすれば、通常、有期・パートの労働者にこの趣旨が当てはまることは多いはず。

(2) 今後は、基本給そのものの趣旨・性質論にも踏み込んでいくことになる

大阪医科薬科大学最判は、「正社員の基本給については、勤務成績を踏まえ勤務年数に応じて昇給するものとされており、勤続年数に伴う職務遂行能力の向上に応じた職能給の性格を有する」と判示し、メトロコマース事件最判は、「退職金の算定基礎となる本給は、年齢によって定められる部分と職務遂行能力に応じた資格及び号俸により定められる職能給の性質を有する部分からなるもの」と判示した。

基本給自体に大きな格差があるのに、それを基に不合理性を考慮するとますます格差が大きくなり不合理ではないのか。両事件における賃金規程の基本給の定めがどうなっているのか最判からは不明であるが、本当に年齢給と職能給に分かれて規定されているのか、職能給は年齢とともに上がっていく規定になっているのかなど疑問が残る。

同事件第1審判決の認定によれば、正職員の給与規則では、職員の本給は、「雇入れの際その職員の職種・年齢・学歴・職歴等を斟酌し個々に決定する」と定められ（4条）、昇給については、「職員が現に受けている本給を受けるに至った時から当該年度の所定の労働時間を良好に勤務したときは昇給させる」（20条1項）、「昇給額は各人の能力・技量・勤務成績その他の資格を斟酌して決定するが、各人の勤務成績によって昇給させないことがある」と定め。

また、日本郵便における正社員の基本給の基本的性質は「職務給」であり、基本給の他に「外務業務手当」や「外務業務精通手当」が支給されていた。これらの賃金は職能給でも年齢給（勤続給）でもない。最高裁は、基本給が職務給の性質を有する場合はどのように判断するのか不明である。

さらに、成果主義賃金の場合には不合理性をどのように判断するのかこれも不明である。

前述したドイツにおけるように、各賃金の趣旨・性質を個別客観的に考慮して不合理性の議論を詰めていくべきである。繰り返すが、労働法規は強行法規であって、私人間（労使間の）合意や一方的な定めではこれを破ることはできないものであることを肝に銘じて解釈すべきである。

【参考裁判例】

* 産業医科大学事件・福岡高裁H30年11月29日判決（労判1198号）

昭和55年に短大卒業後、任期1年の臨時職員として採用され、以降30年以上にわたり契約を更新。大学病院の歯科口腔外科で予算管理や経費支出の手続き、物品管理、教務・学生について講義の準備出欠管理等の業務に従事してきた。平成25年4月の基本給は月額18万2100円。

判決は、「本件における正規職員の賃金体系は、当該労働者を定年退職までの長期間雇用することを前提に定められたものであるものと解されるのに対し、臨時職員は長期間雇用することを採用当時は予定していなかったものと推認される。

しかし、実際には控訴人は30年以上も臨時職員として雇用されており、このような採用当時に予定していなかった雇用状態が生じたという事情は、労契法20条にいう「その他の事情」として考慮されることになる。」

不合理性の判断については、「対象職員らは、」専門的、技術的業務の2人を除くと、「いずれも当初は、一般職研究補助員として控訴人と類似した業務に携わり、採用から6年ないし10年で主任として管理業務に携わるないし携わることができる地位に昇格したもの。」「また、短大卒で正規職員として新規採用された場合の賃金モデルを平成24年度の俸給表を基に作成すると、概ね採用から8年ないし9年で主任に昇格し、

その時点での俸給は22万2000円、主任昇格前は21万1600円となる。」
控訴人が、職務の内容並びに職務内容・配置の変更の範囲に違いがあり、
大学病院内での同一の科での継続勤務を希望したという事情をふまえても、
30年以上の長期にわたり雇用を続け、業務に対する習熟度を上げた控訴人に対し、
控訴人と学歴が同じ短大卒の正規職員が携わりうる主任昇格前の賃金水準すら満たさず、
現在では、基本給の額に約2倍の格差が生じているという労働条件の相違は、
同学歴の正規職員の主任昇格前の賃金水準を下回る3万円の限度において労契法20条にいう不合理
であると評価できる。」

第4 今後の社会労働運動はどうあるべきか？労働組合の役割と期待

1 大きな方向性と喫緊の課題

- (1) 格差是正と差別をなくす平等な社会の実現
- (2) あらゆるハラスメントの撲滅
- (3) コロナ被災・被害者の支援活動

2 男女平等の職場・社会を実現するために何が必要か？ジェンダーギャップを無くす努力はどうすればよいのか？

- (1) 女性リーダーの輩出が日本の社会を変える！
- (2) 母数を増やそう～女性労働者の組織化の取り組み
“女性組合員が増えれば、自ずと男性組合員も増える”？
- (3) ポジティブ・アクションを！～労働組合への最大の期待

(女性労働者に係る措置に関する特例)

均等法第8条 前3条の規定は、事業主が、雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保の支障となっている事情を改善す

ることを目的として女性労働者に関して行う措置を講ずることを妨げるものではない。

ア この規定は弱すぎる。事業主（使用者）が性差別解消のために実践的な施策や行動をとることを義務付ける、又は求めるものではなく、単に「やってもいいよ」というだけでポジティブ・アクションを行うかどうかは事業主の自由となっている。

イ 女性活躍推進法（2015年制定）

大きな変革？となるか。

- ㉞ 常時雇用する労働者が300人を超える民間の事業主に対し、女性の活躍状況として、
- ①採用時の女性割合
 - ②勤続年数の男女差
 - ③労働時間の状況
 - ④管理職の女性割合（この4つは必須事項）

これらに関して状況把握と課題分析を行ったうえで、行動計画を策定し、厚労大臣に届け出るとともに、労働者への周知と公表を義務付け（同法8条1項～5項）。

*常時雇用労働者が300人以下の事業主は努力義務。ただし、101人以上の事業主は2022年4月より義務化。

- ㉟ 行動計画には、達成しようとする目標と、取り組みの内容を定める必要があり、特にその目標は上記必須4項目の中の1つ以上について「数値を用いて定量的に」定めることが求められた。
- ㊱ 2019年法改正により、行動計画の数値目標と定期的な情報公表項目として、「女性労働者に対する職業生活に関する機会の提供」と「職業生活と家庭生活との両立に資する雇用環境の整備」の両方から、それぞれ1つずつを選ぶこととされた。

ウ 労働組合の出番であり役割

このようなポジティブ・アクションを各職場で実際にどのように数値目標化して具体的な施策を打っていくのかは、労働組合の努力と力量に頼っている。必須4項目すべてを数値目標化して、女性3割以上を数年で達成する。時間外・休日労働時間の上限規制を月に40時間以下にするなど、労働組合がやれることはいくらでもあるはず。

(4) 女性差別解消の最後の砦・難関

～均等法・育児介護休業法違反の救済をどのように実現するか？

均等法には、都道府県労働局長による助言・指導・勧告（17条）や紛争調整委員会による調停（18条以下）が規定。企業名公表（30条）も追加されたが、いずれも強制力に欠け、決定打にはならない。

➡ 現状は、最終的には個々の労働者が民事訴訟で争うしかない。それはとてとても、個人では過大な負担を強いるもの。

例えば、労働組合が産業別に横断的な性差別解消のための特別の機関を作って、性差別解消のための交渉をすとか差別の事実の認定・助言をする。同時に、性差別を受けた個人を支援する法律相談・裁判費用の援助制度を作るなど。

米国の雇用平等委員会（EEOC）は、法の執行に当たる行政機関が労働者に代わって訴訟を提起する権限を有していて、それが早期の差別是正に大きな役割を果たしている。これと同じような法制度を作る。

(5) 職場・組織の雰囲気を変える

日本の雇用社会では、セクハラやパワハラが止まらない。いくら法律によって使用者のセクハラ防止措置義務やパワハラ防止措置義務が規定されようと、それを実践する職場の人間が変わらなければ効果があるわけがない。

しかし、セクハラやパワハラ、職場におけるあらゆるハラスメントを放置すると、組織全体の創造性や生産をむしろ危険性がある。そんな組織や集団に未来の発展可能性はない。

例えば、米国巨大IT会社Googleが「最高のチームを作る要素」を調査するプロジェクト「アリストテレス」を実施。その結果、予想外の要素が判明した。会社の幹部は、「外交的で高い業績を持つ個人を集めたチームが最強だ」と思っていた。ところが、業績を上げるチームは全員が、「ほぼ等しく発言する。」「他者の気持ちを読み取り互いに配慮できる」という要素が共通していた。つまり、アイデアや問題点を安心して遠慮せず自由に語り、知恵を出し合って、お互いに配慮しあえるチームは、「優秀」な個人の寄せ集めよりよほど業績を上げる（毎日新聞6月15日朝刊「火論」）。

旬報法律事務所でも、労働弁護団常任幹事会でも、第二東京弁護士会女性相談会検討チームでも、女性が全く遠慮なく自由に発言しているし、議論をリードしていることもよくある。かえって、男女問わずあまり発言しない人の意見をどう聞き出すか、発言してもらうかが課題。非常に、風通しが良い組織は活性化するし、生き生きとして躍動感がある。この人と人との共鳴による一体感が重要。人は互いに異なる意見をぶつけ合い、議論して、方向性や終結点を見つけ出すことによって発展するし成長するもの。

3 労働組合・労働弁護士は新型コロナ経済危機における倒産・大量失業の雇用危機にどう対処するのか？～社会労働運動と労働組合の役割

今後、飲食業や旅行業、娯楽・イベント業、小売業などの対人コロナ関連業種で、零細・中小企業の廃業・倒産の増加に伴う雇用の喪失及び緊急事態宣言解除後の雇用調整助成金特例縮小・廃止により、非正規雇用の大量放出、正社員も含めた希望退職募集と解雇・雇止めが増加していくことは確実な情勢。

新型コロナ・ショックによる雇用危機に対して、労働側としてどのような相談・支援体制を全国各地と産業別に取りれるのか、正念場に来ている。

もはや自助ではどうすることもできない労働者・家族達が巷に溢れ、緊急アクションや労働団体・市民団体等の共助は行われるが、一時的・臨時的な支援にしかない。同時に公助（国、地方公共団体、公的機関）の支援がないとどうにもならない。さて、日本の労働組合は、先行して支援に取り組む民間団体や弁護士会と共闘できるのか？または、労働運動独自の異なる対策と支援を打ち出せるのか？

それは、労働組合の男女リーダーと組合員の決意と力量に掛かっている。

★ 我々労働側が目指す理想の雇用社会を作るには、政権交代しかない！

新型コロナウイルスの感染拡大が止まらない中でも、国民の命と健康を犠牲にしてオリンピックを強行し、IOCの金権貴族たちを優遇して、自らの政権維持のために突き進む現政権を徹底的に批判し、次期衆議院総選挙に臨もう！

参 考

何故、日本は“男女不平等の国”なのか？

1 雇用の分野のジェンダ―格差の要因は何か？

～朝倉むつ子教授の分析(同教授『雇用差別禁止法制の展望』有斐閣)

① 第1の要因は、日本社会に根強い「性別役割分業」にある。

家事・育児の責任は今でも圧倒的に女性に集中。

今でも女性労働者の54.1%が出産を機に退職している(『平成26年版少子化社会対策白書』)。

一方、男性の家事・育児時間が長くなるほど配偶者の離職率は低下しているため、男性の生活時間の確保こそ、女性活躍の鍵。

→実は、女性労働者の活躍は、「男性の働き方」の改革にかかっている。朝倉教授が取り組まれている「返せ！生活時間」プロジェクト。

② 第2の要因は、日本の企業社会に根強く定着している制度や慣行にあり、裁判所の判例法理に支えられている。

イ 広範な配転命令権

例えば、就業規則や労働協約で使用者に包括的な配転命令権が認められている。それを認めているのが最高裁判例法理である「配転命令の権利濫用法理」

*東亜ペイント事件最判(昭61.7.14 労判477号6頁)

全国に支店、営業所を展開する企業に大卒一括採用で入社した労働者のケース(通常、キャリアアップ等のために定期異動が行われる)。最高裁は、「業務上の必要性についても、当該転勤先への異動が余人をもっては容易に替え難いといった高度の必要性に限定することは相当でなく、労働力の適正配置、業務の能率増進、労働者の能力開発、勤務意欲の高揚、業務運営の円滑化など企業の合理的運営に寄与する点が認められる限りは、業務上の必要性の存在を肯定すべきである」と判示しており、下級審判例においても、未だに業務上の必要性は容易に認められる傾向にある。

ロ 際限のない長時間労働の温床

時間外労働も就業規則に規定がありその内容が合理的であり、36協定さえ結んでいれば(実際には結んでいない企業も多い)、労働者の使用者の残業命令に従わねばならない義務がある。

過去に残業命令の労働者に対する拘束性が法廷で激しく争われた

ことがあるが(労働者の個別合意がないと残業義務は発生しないという学説もある)、裁判所は残業義務を肯定した。判例多数説はそうだが、これが際限のない長時間労働の温床となっている。

* 日立製作所武蔵工場事件・最判平成3年11月28日第一小法廷

使用者が過半数労働組合等と36協定を締結し、労基署長に届け出た場合において、就業規則に当該36協定の範囲内で一定の業務上の事由があれば労働契約に定める労働時間を延長して労働者を労働させることができる旨定めている時は、当該就業規則の内容が合理的なものである限り、それが具体的労働契約の内容をなすから、その定めるところに従い、労働契約に定める労働時間を超えて労働する義務を負うものと解する。

ハ 性別役割分業へ

このように使用者に大幅な裁量権限を認める判例法理を背景に、権利濫用と判断されない限り、労働者は育児や介護などのケア労働との両立が難しい配転命令(転勤)や時間外労働命令にも従わざるを得ない。その結果、家庭内のケア労働は女性の役割分業となり、離職やパート労働・有期雇用の非正規労働に女性が多くなる結果を生んでいる。

ニ 職能資格給制度・成果主義賃金制度

運用基準がきわめて曖昧な職能資格給制度は、表面的には性中立的だが、女性労働者の活躍に逆行することが多い。査定で評価されるのは職務ではなく、労働者の潜在的な能力であり、判断は上司の裁量に大幅に委ねられる。曖昧な評価運用基準は、暗黙の裡に圧倒的に多い男性管理職のジェンダー感を反映して女性に対する低査定に繋がっているのではないか。成果主義賃金制度も同じではないか。

③ 性別役割分業を支える根強い女性差別意識とはどういうものか？

少なくとも人材登用の権限を持つ人たちの間では、多くの男女ともが持っているのが現状なのではないか。自己の育った家庭環境・教育環境・地域社会・職場環境などの中で培われた根強い顕在・潜在意識によるのでは。

* 東京オリンピック・パラリンピック組織委員会会長だった森喜朗元首相の女性蔑視発言は典型例。発言を正確に再現すると。

「女性理事を選ぶっていうのは文科省がうるさく言うんです。だけど、女性がたくさん入っている理事会は時間がかかる。」

「ラグビー協会、今までの倍の時間がかかる。女性は今、5人か。女性っていうのは競争意識が強い。誰か一人が手を挙げて言われると、自分も言わないといけないと思うんでしょうね。それで、みんな発言される。」

「女性の数を増やしていく場合は、この発言の時間もある程度は規制をしておかないとなかなか終わらないので困る、と。」

「私どもの組織委員会にも女性は7人くらいおられる。みんなわきまえておられて、みんな競技団体のご出身で、国際的に大きな場所を踏んでおられる方々ばかりですから、お話も的を射たご発信をされて非常にわれわれも役立っている。」（共同通信）

* 森前委員長は河村建夫議員の政治資金集めのパーティーで「河村さんの部屋には大変なおばあちゃんがおられる」とし、「女性というには、あまりにもお年だ」と述べた。

➡この発言の直後、森前委員長は多くの日本のネットユーザーの「年を取れば女性ではないのか！」という強い反発に直面した。（毎日新聞）

2 女性の側の“意欲・能力”の問題？～よくある俗説による言い訳

- ① 管理職・リーダーに登用したくてもポストに見合う女性人材がない。
- ② 女性社員が少ない。
- ③ そもそも女性が管理職やリーダーになりたがらない。

*果たしてそうなのか？

違う。本気で女性リーダーを育成し、登用しようという気持ちも態勢も取り組みもないのが実情ではないか。

【講師プロフィール】

弁護士 棗 一郎（第二東京弁護士会所属）

日本労働弁護団闘争本部長、日弁連労働法制委員会事務局次長

旬報法律事務所所属（弁護士30名）

〒100-0006 東京都千代田区有楽町1-6-8 松井ビル6階

Tel 03-3580-5311 Fax 03-3592-1207

* 代理人を務めた主な労働事件

山田紡績民事再生整理解雇事件（U Aゼンセン）、日本マクドナルド名ばかり店長（管理監督者）事件（東京管理職ユニオン）、警視庁H I V無断検査事件、三洋電気サービス自殺過労死事件、阪急トラベルサポート事業場外みなし労働事件（全労協東京東部労組）、全港湾浪速通運分会解雇事件、リコー・リストラ出向命令事件（東京管理職ユニオン）、セブンイレブン店長ユニオン団交拒否事件（連合岡山）、ファミリーマート店長ユニオン団交拒否事件（連合東京）、進学塾市進50歳定年制雇止め事件（東京東部労組）、フジクラ・追出し部屋リストラ出向事件（連合東京）、J P労契法20条事件（郵政ユニオン）及び全国集団訴訟など。

現在、連合北海道と情報労連が組織化した事件「ベルコ事件」の道労委・中労委と札幌地裁・高裁での代理人。連合ユニオン東京が組織化したシャルレユニオンの不当労働行為事件（中労委）、名誉棄損損害賠償請求被告事件などの代理人。

連合が支援するウーバーイーツユニオン団交拒否不当労働行為救済申立事件（都労委）の組合代理人など。