

# 郵政労働契約法20条裁判は 非正規社会を変えるたたかい

2017/10/14 郵政ユニオン長崎 中島義雄

## 1、はじめに

本誌の前号で労働契約法（以降、労契法）20条の郵政東日本裁判（以降、東裁判）の9/14勝訴判決を報告したが、速報的で不十分だった。しかし私は非現役で激変する職場の実態に疎く、また20条裁判の法対部スタッフでもない。ただこの間、この裁判の弁護団や郵政ユニオンの法対専門部との対策会議に数回出席した程度であり、判決以降の詳説は難しい。しかし現在、非正規時代の非正規の時給制契約社員（以降、契約社員）の復権のたたかいは、この20条裁判が重要であり、ぜひ勝たなければならない。これをたたかう郵政ユニオンはその責任を負っている。その荷は重いが、この報告で、責を少しでも果たしたい。

## 2、支配の深さと・・・

### 、自責の念

この稿を書いているいま（10/12）も、なにかしらの雑念が頭をよぎる。この9月14日の東裁判判決に対する思いだ。原告や郵政ユニオンおよび弁護団も勝訴だとして声明を出した。私も異存はないし、ともに喜びたいが、いま胸にあるわだかまりとはいったいなにか。

本裁判の提訴は2014年5月8日である。その提訴のひと月前の4月、被告となる日本郵便（会社）は人事・給与制度を変え、新しい正社員＝一般職を作っていた。これはもともとの正社員（公務員の一般職）の下位に位置し、契約社員の正社員登用先で、いわゆる限定正社員（正社員比で7割の処遇）である。これには年間5000人前後が登用され、現在は2万人ほどだとされる。一年に5000人は多そうだが、郵便局は全国で2万4000局、普通郵便局だけでも2000局で、採用は一局に1～2名ほどしかならない。長崎中郵だけでも200名の契約社員がいるというのに、正社員化の期待はまさに夢。いまの職場は、正社員としての登用職種が限定正社員となり、また採用人数も1～2名ほどという現実から、以

前に増して絶望が支配する（最近は受験すらしない人が増えている）。

この裁判で裁判所の格差についての関心事は、契約社員の原告らを「誰と比べるか」だった。会社は訴えた原告（契約社員）と、この一般職、基幹職（以前の公務員の一般職）、管理職をふくむ総合職などの社員全体との比較を求めた。格差はあるが同一労働ではないとの証明がしやすいからだろう。原告らは比較対象職をこの一般職とした。格差は少ないが同一労働により近いからだ。双方にこの矛盾はあったが、裁判所の判断はこの一般職を同一労働に近いとして比較相当とした。（私個人は、契約社員との格差が著しい元の公務員の一般職（現基幹職員）と比較してほしかったが、逆に同一労働の証明が難しいが・・・）。

そこで、私の無念さは2014年5月の提訴の半年ほど前にさかのぼる。2013年9月に、郵政ユニオン長崎中郵支部の顧問弁護士である中川弁護士（元大阪労働者弁護団で現長崎県の諫早総合法律事務所）から「賃金格差の20条裁判の提訴のすすめ」を受けながら、ただちに長崎中郵支部は提訴できなかったことである。もし2013年内の（旧人事制度）で長崎が提訴していれば、正社員は旧正社員（公務員）しかいなかったことで、格差はより歴然で、わかりやすい結果が出たのではないかと思うからだ（裁判の手続き論的には不明だが）。いまさらだが長崎中郵支部に覚悟と力がなかったことで、この「誰と比べるか」での格差の有無と労契法の原点に、くさびを打ち込めなかった。この問題意識のなさに反省は尽きる。

#### 、時間給制度の社会へ

一方で、たたかう主体は労働者と労組だが、非正規の格差是正の闘争手段で労契法20条裁判がいいのか、という問題もある。もともと労契法が公務員に適用されないことで公務職場の労組には関心がなく、周りもあまりこの20条裁判にのらない雰囲気を感じる。たいがいの多数派労組は正社員で身分的、条件的には守られているからだが、そうばかりでもない。手早くいえば、低賃金の底上げは最低賃金法をひきあげればいだけで、これは政治の課題となる。最賃法は労基法に並ぶ日本における労働者の権利保護法で、これを活かさない手はないし、労契法などのややこしい議論（同一労働であるか否か、いかなる格差が不合理か）なども不要だからだ。

この最賃法は高度成長の始まりのころの1959年にできた。最賃法は最低の賃金額を決めるが、その基準は時間給だと決められている。当時の日本の職場は正社員（月給制）が当たり前で、時給制などは非正規（パートや非常勤など）の一部だけであった。そして60年がたち、フルタイム労働の非正規制度が当たり前になり、時給制の労働者が全体の労働者の半数となり、いまその処遇と格差が深刻な問題として露呈している。

普通に計算する。年間の総労働時間は2000時間である（一年52週を週5日

働き、一日8時間労働で)、年収400万円の正社員の労働者の時給は2000円となる。一方、年収200万円の非正規労働者の時給は1000円である。これを全部1500円にしようというのが限定正社員方式である。そして郵政はそれをこの東裁判提訴よりも先に実施した。現在、正社員の新規採用の大半は一般職である。退職は定年での基幹職である。一年に5000人が一般職として採用され、一年に1万人近くの基幹職社員(団塊の世代などの正社員)が退職する。これをあと10年くりかえすと、一般職が7万人になり、比率は逆転して、正社員のなかでは一般職(限定正社員)が多数派となる。ちなみに会社はこれを「限定正社員ではない」という。また「非正規雇用者と正社員の比率は今後も変えない」と団体交渉でいっているから、新採は今までと同じく非正規雇用であり、これがいくら進んでも非正規の復権とはならない。実際には高給の基幹職を低処遇の一般職に置き換えるだけで、正社員の処遇と権利は低下する一方なのだ。無論、ますます増える契約社員の処遇は劣悪な条件が続くことが予測される。

#### 、一石五鳥の会社

この一般職制度を会社から見た利点は(1)賃金総額の会社の持ち出し額が、ボーナス以外は変わらない。(2)旧来の正社員には原給を保障し、7割処遇の限定正社員は新規採用者からとして、現在の正社員(旧公務員)の不満はおさえられる。(3)非正規には正社員登用への道の拡大と宣伝できる。(結果は全く逆で、せっかく正社員試験に合格しても、7割処遇では夢の実現もない)。(4)格差の不合理性を(表面的に)なくすことで労働契約法20条裁判に勝てる。(5)総じて日本最大の非正規会社という汚名も消せる。などなど、会社には一石五鳥である。笑いが止まらないとはこのことだろう。そして裁判は原告側の一部の勝訴をのぞけば、おおむねその通りとなった。国や企業(支配の側)の危機延命策=賃金の5割カットという非正規制度の攻撃を目の当たりにして、余計に資本(会社)と国の鋭さと深さを感じる。まさに私とはレベルが違う。

### 3、労契法と民法

この労契法20条と裁判への私なりの考えである。

労契法の大原則は「雇用は契約である」だ。したがってこれまでは、労使契約が合意、成立しているのだから、第三者が契約の中身についてとやかくいうべきではない、という考え方があり、また雇用契約には労基法などもなじまないことから、結局、裁判所は明治にできた民法の規定の自由契約、雇用契約問題に法の原理を求める。

その民法では総則、第1条の2項の大原則として、「権利の行使、義務の履行は誠実に」という「信義則」がある。また、同3項に、「権利の濫用の禁止」も

ある。さらには同 90 条では、公の秩序に反してはならないという「公序良俗論」もある。労契法とこの民法の整合性、労基法（労働者の権利と保護）を受け継ぐ労契法としても、さまざまな争点がある。

ただし、労働法と民法の関係では、「労働法がわかる本」の佐々木力（東北大学教授）の説では、「労働法は労働者保護法である。労働法は強行規定である。労働法は民法に優先する」と書き、例として、労働契約解除は「いつでもできる（民法 627 条）」で解雇は自由だが、労基法で事前解雇予告規定（労基法 20 条の 30 日前の解雇予告義務）があるなど、労働法は民法を規制する法である、などと説明がある。

そこで見るが、この労契法 20 条の条文は、「有期と無期による不合理な差別の禁止」である。これがこの民法のこれらとどう整合するのか否かが、20 条裁判の基本である。そこで郵政ユニオンは地位確認を求めた。契約社員にも正社員の就業規則を適用し、格差をなくせという要求である。

20 条での地位確認の必要性である。民法での労使対等原則での契約というのが、会社（法人）と労働者（自然人）との力関係はだれが見ても差は歴然だ。圧倒的に会社が強い。その最大は労働者が会社（使用者）に売る労働力はその日のうちに売らなければ金にならない。だからいくら安くてもしかたなく売る。矛盾の対立点はここにある。したがってなんの規制もなく、自由な契約を放置していたら、労使対等での自由契約原則はありえない。そこで国が法律で規制し、これを対等に近づける役となる。これが労基法や最低賃金法などの権利法であったが、しかしこれが自由契約原則となじまないとして、次第に労契法制定の機運が生まれ、2007 年に旧労契法ができ（2008 年施行）、2012 年に「改正」労契法ができ 20 条が生まれたのである。

しかしこの法律には、同一企業内の同一の仕事をする人を「正規者（無期）」と「非正規者（有期）」に分け、別々の就業規則を作ることの是非を定めてない。（郵政は同一労働ではないと主張しているが）。東裁判の裁判長も原告が訴えた地位確認には「法の規定がない」として却下した。聞けばそのほかの労契法 20 条裁判を担当している多くの裁判官たちも、「20 条は格差を否定しない」という立場であるから、これでは非正規格差は永遠になくならないし、均衡処遇や労使対等原則も画餅となる。

この私たちの地位確認要求に対して会社は、裁判で「原告らの地位確認請求と、それを根拠とした差別賃金請求はいずれも法的に成立しない」として、また第 2 の「同一労働同一賃金原則」は、公序・法規範を構成せず、それに基づく損害賠償請求は成立しない」と主張し、「門前払い」を求めたのである。

だから結論を先にいえば、判決で不合理な差別が一項目でも認定されれば「勝ち」と私は思っていたし、裁判所が判決で 4 項目の不合理を認定したことで、

20 条は裁判になじむのだとも実感した。確かに地位確認は却下されたが、労契法 20 条での不合理な差別禁止の基本は（条件闘争の域ではあるが）守られたわけで、この判決の意義は大きいと思う。（だが、聞いた話だが、この 20 条をパート法へ移すということも検討されているともあるというが・・・）

#### 4、労基法と権利

私の手元に有斐閣の六法全書が二冊ある。一つは 1978（昭和 53）年版で値段は 4000 円だ。変色して古い。もう一つは 2015（平成 27）年版で 1 万 2000 円だ。開いてみる。社会法での労働関連法の掲載順では、旧六法全書は労働基準法がトップだったのが、新版六法全書では二番目に移っている。新しい版の方は労働契約法がトップである。日本の労働法の序列の逆転だ。新版では権利法が後退。まずそう感じた。ある解説書によれば、現在の日本の労働三法は、労契法、労基法、労組法であるという。変わったのだ。

読者には自明のことだが、日本の労働者の権利保護法の基本は労基法である。労働者や労組の保護と権利などは、憲法 13 条（個人の尊重）、14 条（法の下での平等権）、27 条（勤労の権利保障）、28 条（団結権の保障）などの各条に基づくが、もともとは世界で最も古い国際機関である ILO の条約にも由来する。

余話だが、「市民の権利」について道をたどる。その ILO は第一次世界大戦でのパリ条約に由来し、その源流は 1789 年のフランス革命のときの市民の自由原則により生まれた。またこれは 1776 年のアメリカ独立宣言の影響を受けている。そのご、またこれが 1804 年にナポレオン 1 世が作るフランス民法典につながり、日本へは明治維新のときにこれが入ってくる。そのころの日本には民法の基本である「市民の自由」とか「権利」という意識も言葉もがなかった時代で、当時の法務官僚らはこれがまったく理解できなかった（無論、国民もだが）。だから 1871（明治 3）年、日本の民法編纂会議はこの「民の権利」で紛糾する。しかしこの会議を主導した維新政府の初代司法卿の江藤新平の「フランス民法を日本民法と名前を変えるだけでよい・・・他日、必ず活かすときがくる」との一言で、直訳の参酌民法で決まった。このとき日本に史上初の「民の権利」の言葉が生まれ、民の法「民法」ができ、同じくその他の訴訟法などをふくめた「五法」へと道が広がるのである（穂積陳重、法窓余話）。だから日本の民法の源流はナポレオン一世のフランス民法典であり、また江藤新平をして「権利の父」というところだ。ためしに福沢らは当時、市民のことをまだ「国人」と呼んでいたころだ。（「勝てば官軍」の維新の歴史はうそだらけだ）

ともあれ、ILO の第一条は「一日の労働時間は 8 時間である」と明記しており、これが世界の労働者の権利の基本だ。日本政府はこの ILO に加盟している

が、その大原則の第一条を批准せず、国際的な条文=決まりを順守する義務を負わない。日本は労働政策的に言えば第1条(8時間労働)の後進国であるのだ。

だから日本の労基法の労働時間は、同法の第1条ではなく、第32条にしか登場しない。それもその2でようやく「使用者は、一日について8時間を超えて、労働させてはならない」とされているだけである。これは権利思想ではない。使用者の守るべき事項としての条文であり、労働者保護ではあるが、権利としてのものではなく、日本には権利思想が薄いのだと実感する。普通ならば第一項に、「一日の労働時間は8時間である」と明記して権利を確定させ、2項に使用者の守るべき義務を書くべきである。そもそも労基法は「使用者は〇〇をしてはならない…」形式であると、先の佐々木教授も書いているから、これは無理なのか。

戦後、1947(昭和22)年施行の労基法は全文で138条ある。その総則の第1条では、「労働条件は労働者が人たるに値する生活を営むために必要を満たすものでなければならない」とある。そして第2条に「この法で定める労働条件は最低であり、当事者はこの向上に努めなければならない」ともある。さらに均等処遇は第3条におかれ、「使用者は労働者を労働条件で差別をしてはならない」と明記してある。なかでも光るのは罰則規定である。いずれも使用者が違反した場合は、懲役刑や禁錮刑、罰金が細かく決められている。ちなみに労基法の均等処遇の3条違反では、懲役か禁錮もしくは罰金30万円以下だと書かれている。だから使用者は労働者保護のこの法律に違反した場合は、刑事罰が科されるし、労基法の最低原則と労働者保護は、憲法第14条の「法の下での平等」に基づくと、労基法の3条の条文の横に関連法が付記に記されている。基本的人権の保護を労基法は定めているのである。

## 5、労契法成立と権利

一方、新版の六法全書の社会法は、労働契約法がトップにあり、労基法は二番目であるが、しかし労契法の条文はたった22条しかない。この法は2007年にできて2008年施行、2012年に18条、19条、20条が追加された改正労契法である。法の総則、目的の第1条では、「労使の自主的な労働契約の合意の下で、労働者の保護を図りつつ、労働関係の安定を図る」と書いてある。労基法とは同じ保護条文であるが、ずいぶん扱いが違う。労働関係の安定が目的の基本となって、労働者保護は後退する。

なかでも20条の「有期と無期雇用契約での不合理な差別禁止」は、労基法3条の移行分だろうが、まず、条文の隣の付記に憲法第14条関連との記述がない。この差別禁止は、なにに由来するのだろうか(単なる平等原則か)。平成2006

年9月10日付の「有期労働契約研究会報告書」には「有期と無期雇用の間の均衡処遇や平等を求めている20条ではない」というのが法の趣旨だと書かれている。解説文としては一番わかりやすいが、期待度は下がる。

では労契法での均等処遇はどうなるのか。労契法の3条の(労働契約の原則)2で、「労働契約は労使が就業の実態に応じて、均衡を考慮して締結する」とあった。これは差別禁止の義務ではなく、会社は均衡に「考慮」すればよくなったのだ。考慮とは、辞書によれば「よく考える」とあるから、差別だといわれても、会社は就業実態に即して「考えた結果だ」と答えればいいこととなる。明文法は書かれていないことには義務を負わない。労契法での均等法は絵空事となる。

そしてなによりも驚くのは、この法律には罰則がないのだ。わかりやすくいえば、労基法3条にいう差別禁止違反の刑事罰が、労契法20条の不合理な差別禁止条項へと移行したときになくなり、会社・資本家・使用者は差別禁止違反の刑事罰から解放されたのだ。これは労契法の最大の目的だったのだろうか。これはいずれの解説本にも書かれていないが、これが戦後長く続いた労働者の差別禁止、均等処遇の基本理念と、違反者への刑事罰という原点が骨抜きにされた悪法の悪法たるゆえんだ。ともあれ、労基法は現存していることから法違反の処罰はあるわけで、異論もあると思うが、労契法としてはそうなる。

そもそも労契法が作られる過程だが、はじめ厚労省内に研究会が作られ、70いくつもの素案ができたが、会では幾度も対立が激化し、とん挫の危機にもあったともいう。当初から労使に対立があるものは法定化しないという暗黙の了解により、権利法としての労契法はできなかつたし、旧法の条文も最初は19条しかなく、中身も玉虫色となったのだ。こうしてできた旧労契法が2012年に「改正」労契法となり、「有期雇用による差別の禁止」が20条としてつけ加えられる。この条文の横の付記には「労基法3条(均等処遇)」とあるので、関連法となるが、よくついたというべきだろうか。労契法が労使契約の手続きに柱があるなか、その中身に踏み込んでいる条文だからだ。郵政労契法裁判で会社側が「20条での均等処遇の訴えは、木に竹を接ぐようなもの」と批判した論拠ではないのかともいえる。

改正法の議論では、政治と国会が混乱しており難しかった。改正の18、19、20条の追加案に国や経団連などは反対であり、法案の成立も危ぶまれたことから、中身の議論をすっ飛ばして成立させたという関係者もいる。わけでも18条がネックとなって、国、経団連、自民党は、無期転換は「通さない」と強く出て、この議論が長く続き、20条まで国会の議論がいかなかったという話もある。経団連はこの改正法通過後も、5年先までは18条を再改定するといっていた。事実だろうが、改正法は成立が先か、権利が先か、だったのだろう。

## 6、労契法・郵政 20 条裁判の「事始め」

私たち郵政ユニオン長崎も、2012 年のこの改正労契法の成立は知っていた。しかし 18 条の無期転換に目がいていたし、職場の契約社員たちも「5 年間は長い」という意見と、「早く無期雇用になりたい」という声が多かった。

2013 年 9 月 29 日に郵政ユニオン長崎中郵支部は支部大会を開き、来賓として中川拓弁護士（長崎中郵支部の顧問弁護士）が見えられた。普通、来賓はすぐ帰られるが、彼はそのあとの議事討論や懇親会にも参加された。その飲み会のなかで「有期と無期雇用で 3 倍も賃金格差があるのなら労契法 20 条裁判をするべきだ」と問題提起をされた。支部も 18 条は知ってはいたが、20 条を裁判でやるという意識はなかった。改正法から 1 年もたっていたのに、である。

無知はさておくとして、その場はお酒の勢いも手伝って、一気に「やろう」となった。決まりである。長崎中郵支部の執行部は支部長をはじめ、半分が有期の時給制の契約社員であり、みんな 20 条裁判を喜んだ。しかし裁判であることから「長崎だけの判断では」となって郵政ユニオンの中央本部と協議することとした。そこで長崎の支部長で中央執行委員である高口美和子支部長が次の 10 月か 11 月かの中執会議で、この問題提起をすることが決まった。これが長崎の労契法 20 条裁判の最初であり、郵政の 20 条裁判の「事始め」である。「労契法裁判は長崎から」と、「伝送便」の今年の 10 月号の労契法原告団の座談会記事でも書かれているが、20 条裁判はこうして始まった。

郵政ユニオンの中央本部も、20 条裁判を「やりたい」と思っていたことを、長崎中郵支部という契約社員の組合員が 20 人ほどいる支部の提起である。すぐ「やる」ことが決まり、全国に原告団を公募した。しかし、最初に声を挙げたはずの長崎なのに原告団応募へは手が上がらない。支部も本部も「なんで」となった。たしかに現実には厳しかった。本音のところみんな契約社員から正社員になりたいのだ。原告になっては正社員登用試験への合格はまず難しい。郵政ユニオンという少数組合に所属して、その登用差別を実感しているだけに、それ以上に「裁判までは・・・」、普通にいつて尻込みするのは当たり前だった。差別を許してはならないが、自分がその攻撃の矢面に立つのは、確かに誰でも難しい。現実には厳しいのだ。

だが、全国は広いし、しっかりした考えを持つ人も多い。そのご原告団が集まり 5 月 8 日に郵政東日本の労契法 20 条裁判として原告 3 名がたち、東京地裁へ提訴した。さらに 6 月に西日本裁判として 9 名の原告が立ち、大阪地裁で裁判が始まる。そのほかに 7 月に郵政ユニオンではないが、佐賀中郵の元契約社員の退職者が佐賀地裁へ提訴した。郵政に 3 件の労契法 20 条裁判が始まったの



だ。2014年の5月8日（東日本）、6月30日（西日本）、7月14日（佐賀）だった。

そのころ長崎中郵の会社の労務担当者は機会あるごとに支部に「長崎の郵政ユニオンは労契法裁判を提訴するのか」としつこく聞いてきた。会社は裁判を東と西と長崎と考えていたのだろう。なにせわずか30名ほどの支部に、なぜか優秀な中川弁護士が「顧問」で就いておられることで、会社は異常に神経をとがらせる。全国の支部で顧問弁護士を抱えている（それほどの高待遇ではないが）のは長崎だけ（？）であり、周囲からも最初に提訴をすと思われていたのだから。私もそう思っていたが、実際はいまに至るも提訴はできていない。全国の会議などで原告団らと顔を合わせると、彼らから労契法裁判で長崎が原告として参加していないのは、たたかひの形が完成していないし、「ピースの最後の一枚が埋まっていない感じだ」との声が上がる。責任を果たしていない長崎中郵支部の弱さと、辛い、いまである。

## 7、判決の骨子、概略

9月14日に東裁判の判決が出た。判決では原告らが正社員の就業規則の適用を求めた地位確認を「法に定めがない」として退け、10項目の手当、休暇の格差のうち4項目を不合理と認めた。

さらにこの判断は、

、20条は有期と無期雇用者の格差は容認される、であり、この項は「不合理の禁止」規定であり、合理性までは求めない。

、20条の「同一労働での不合理の判断」は、職務内容、職務と配転の範囲、その他の事情、の総合的な考慮の上での判断として、とが無期と有期が同一であることをもって、不合理とはしないし、からを総合的に判断すべきである、とする。

、20条は同一労働同一賃金の考え方を採用したものではない。賃金その他の格差を許容している、のだ。

、2016年12月20日の政府の「同一労働同一賃金のガイドライン案」は、未確定であり、参酌しない。

、誰と比較するのは、従来の正社員（現在は基幹社員）ではなく、2014年4月実施の新人事制度の一般職である。

、基幹職および一般職と契約社員との格差はあるが、業務が同一ではなく、原告の均衡処遇の主張は採用しない。

、また2016年10月から、会社が労契法18条の無期雇用の先取りで、一年半前倒しで実施の、非正規ながら無期雇用社員（アソシエイト社員と呼ぶ）

とは、今回は比較相手とはしなかった。(法の趣旨では無理だが...)。  
などが背景にある。

## 8、判決の詳細

### 、判決とながれ

9月14日に東裁判の東京地裁判決で、項目ごとの説明である。

- 1) 地位確認は却下(敗訴)
- 2) 手当での不認定(敗訴)は、
  - 1、外務業務手当(一日で1000円前後、2014年3月に廃止)
  - 2、郵便内務・外務業務精通手当(1万5000円程度、2014年3月廃止)
  - 3、早出勤務等手当(深夜帯出退勤、500円ほど)
  - 4、祝日休(正社員は135%、非正規は35%だけ)
  - 5、夜間特別手当(500円くらい)
  - 6、夏期、年末手当(ボーナス)5倍以上の格差。
- 3) 手当での不合理認定(勝訴)
  - 1、年末年始勤務手当(一日5000円程度、8割の金額支給を)
  - 2、住居手当(月額最高2万7000円程度、6割の金額支給を)
- 4) 手当での不合理の認定(勝訴)
  - 1、夏期、冬期休暇各3日(非正規にはなし、を不合理、3日付与に)
  - 2、病気休暇(正社員は6か月、非正規は10日を不合理、90日とする)

以上である。

この10項目の手当、休暇で、裁判所は4項目だけを不合理と認めた。しかし均等法ではないので、直ちに格差はなくならないし、命令や処罰とかにもならない。ただ損害賠償請求ができるというのが法の趣旨である。この判決に対して会社は翌日に控訴し、差し押さえの強制執行停止の請求もあわせて行っている。一円も払わないという態度だ。郵政ユニオンも訴えが認められなかった項目について後日、高裁へ控訴した。これが判決と以降の流れである。東裁判の弁護団は、「これは負けれない裁判」と言っていたが、これからが大事である。

### 、同一労働と公序良俗違反は認めず。

非正規と正規者の賃金格差のこれまでの裁判では、1996(平成8)年の丸子警報器事件での長野地裁上田支部が、賃金格差を違法とした判決がある。(のちに和解した)。東裁判でも原告側が賃金格差を「公序良俗違反」として、この判決を準備書面で主張している。

この判例について、有斐閣の「労働判例100選」第8版、2009年では解説にこう書く。本判決は、同一労働同一賃金原則自体はそのまま公序良俗として存

在しないが、<sup>1</sup>、その根底にある均等処遇の理念は、それに反する賃金格差を公序良俗違反とする場合があり、<sup>2</sup>、労働内容が同一であるときは、8割以下の賃金では公序良俗違反として違法となる、ものである。とある。

東判決ではどうか。判決では「小括」の中で、正社員の一般職と基幹職に職務の内容に違いがあり、一般職と時給制契約社員との間にも、一定の相違があるとして、同一労働を否定し、その上で格差も合理的であるとして公序良俗違反を認めなかった。

#### 、地位確認も却下（敗訴）

重要な点だが、原告は契約社員であり、郵政の期間雇用社員就業規則の適用を受けている。それがそもそも差別のもとであることは明白であることから、訴えで原告は同じ会社の正社員就業規則の適用を求めた。いわゆる地位確認であるが、裁判所はこれを却下した。言葉でいえば、同じ職場で同じ仕事をしている人に、有期と無期の二つの異なる（差別がある）就業規則の存在を認めたのである。判決は「法に定めがない」という理由である。現実には同一労働、二就業規則の格差の差別である。問題はこの同じ職場で同じ仕事をしている人について、期間の定めの有無で二つの就業規則を作ることの是非。そしてそれに格差をつけることの是非については、労契法のどこにも見当たらないことだ。立法の不作為だが・・・これが矛盾の根本である。結局、東裁判では地位確認を認めなかった。裁判所も基本は譲らない。差別や格差も労契法では許されるという判断である。勝ったというが、いまひとつすっきりしない点は、ここにある。

#### 、格差は合理的 1、ボーナス（敗訴）

次にいっておかなければならないが、この裁判は基本賃金の格差そのものを争っていない。格差を提訴したのは基本賃金を除き、手当と休暇だけである。したがって、この裁判は賃金の次に重要なボーナスの格差が争点だったが、これに判決は、「長期雇用での有用な人材確保と正社員へのインセンティブ（報酬）という意味で、格差は合理的」とした点で、不当であり認めがたい。期間雇用社員は10万円前後、正社員は50万円前後という5倍の格差を、長期間従事者の正当な対価とする判決理由は認めがたい。これが手当としては一番残念である。第2 給与とされるボーナスにある5倍の格差が不合理ではないとする労契法が正しいとすれば、日本国憲法の平等原則など無に等しい。また、人類共通の第一原則＝「人は生まれながらにして平等である」という「人間不平等の起源（ルソー）」を待つまでもなく、自然法としてある社会の最高法規の否定でもある。

#### 、合理的としたその他の手当（敗訴）

そのほか7項目を要求した各種手当のうち6項目の格差を合理的と判決した。敗訴である。具体的には郵便内務者と郵便外務手当とそれぞれの業務精通手当

の 2 項目は契約社員には支給されないが不合理ではないとした。また一部ながら支給されるが格差があり、その是正を求めた早出勤務手当、祝日休、夏季・年末手当、夜間特別手当も格差を合理的とした。不当判決である。

#### 、手当の不合理の認定 1、住居手当（勝訴）

勝利判決だが、住居手当の格差の不合理性を認定した。借家に住んでいる人の家賃の補助制度である。正社員には家賃の補助として月に最高 3 万円程度が出る手当制度である。無論、新規に住宅購入時の人も手当が出る。これについて裁判所は、格差を不合理と認定した。ただし請求額の 6 割しか認定しなかった点はなぜか？これも一部の勝利であるが、4 割減額の格差はなお不当である。

#### 、手当の不合理認定 2、年末始繁忙手当（勝訴）

さらに年末始繁忙手当の格差も不合理として 8 割だが認めた。以前、郵政が国営で公務員であった当時、12 月 30 日から 1 月 3 日までの 5 日間は年末年始の特別休暇（郵便局は休み）であった。しかし郵便関係者などの現業者は休めないし、それに対する代替として期間中に出勤した 5 日間の代休が付与されていた。繁忙期間が終わったのち=1 月中旬くらいから交代で休んでいた。だが民営化後、会社は代休をなくし、一部を冬期休暇として、また手当にも変えて、出勤者には最高 2 万 7000 円を払っている。しかし期間雇用の契約社員には正月元旦の祝日手当の割増（労基法の規定で 35% 増し）賃金以外、この特別休暇期間中に出勤しても、通常の 100 分の 100 の賃金のみである。裁判所はこの手当を 8 割だが支払えと命令した。

これは私自身の体験でもあるが、郵政の職場の年末年始は年賀状やお歳暮のゆうパックで特別に忙しい。現場はみんな休みなしで仕事をする。だが誰でも正月は特別である。普通にいつて国民的な特別休暇期間中の休み返上なのだから、出勤した人へは見返りを求める。当然だ。正月に休めないことは、働いてみないとわからないが、本当にさびしい感情がともなう。なにせ、故郷を離れた人は、この仕事を辞めるかわらない限り、退職まで正月の長期休暇は不可能だし、里帰りもできないのだから。元旦に年賀状を届ける公共性の高い仕事とはいえ、従事者の私生活では親不幸、家族不幸の極みでもある。

#### 、休暇の不合理の認定 1、病気休暇（勝訴）

さらに認められたのは「病気休暇の格差は不合理」とされた点だ。これは現場で働いている人たちにとっては最大の成果だ。これは速やかにしかも有給として就業規則の改定を求め確定させたい。これまで郵政では期間雇用の契約社員の病気休暇制度、それ自体は無休ながら一年に 10 日間で認められていた（以前は全くなかった）。だから契約社員は病気となれば、無休なので賃金の減額を避けるために、申請を年休として休んできたことが多かったが、長期間となるとそれも不可能で、退職しか選択肢がなかったのも事実であった。これを会社

は5年超勤務者の無期転換をしたアソシエイト社員にだけ、今年4月から90日まで無休ながら病気休暇を認める規則に変えてきた。裁判中の目くらまし、争点隠しのための変更である。しかし5月12日付の会社側の最終準備書面でも、10日から90日への期間の変更はなぜか触れていない。理由はわからないが、無期転換で期間雇用の契約社員ではなくなったことから、書類的に間に合わなかったのかもしれない。しかし高裁では言及すると思うが、逆に契約社員の90日有給の病気休暇は、会社がやろうと思えば、制度的に問題があるわけではなく、すぐにでも実施できる休暇の証明ともなった。これも大きい。

結果、病気休暇での格差を裁判所は不合理として90日間を認めた。判決には有給か無休かは書いていないが、「格差はいけない」というのだから、当然、有給だろうと思う。ちなみに正社員の場合は勤続年数にもよるが最長6か月間の病気休暇（有給）があり、それを超える場合は、病気休職（給与の6割支給（半年間だけ）の無休も含め最長3年）という制度である。とりあえずこの判決でいくと、契約社員も長期の病気になっても辞めないで済むという職場となり、治療に専念できるし、この判決は画期的である。

#### 、休暇の不合理性認定 2、夏期と冬期の休暇（勝訴）

また夏期や冬季の特別休暇は正社員には付与されているが、契約社員にはなかった。これを判決では不合理とした。休暇は請求した二つとも不合理だとした。これも勝利である。

真夏の暑いときに屋外で働く外務の仕事は熱中症などで厳しい。古い話だが、昔は長崎中郵の集配課の職場の出入り口には塩が置いてあった。配達に出るとき、みんなその塩をなめて出かけていた。ウソみたいな本当の話である。長崎などは特別に山坂が厳しい。郵便配達員でも毎年、暑さに負けて倒れてしまい、救急車搬送などが数件起きる。今年の夏も郵政ユニオンの30歳代の執行委員が倒れて病院へ搬送された。しかし高齢の正社員は夏季休暇や年次休暇の計画休暇（前年の年休の残りを年10日以内での取得）などで、人によっては週に半分ほど休み、この暑い期間を乗り切るができるし、年功者であることから周囲にも許される。しかし計画休暇や夏季特別休暇（期間中3日）のない契約社員は週5日の労働だし、この正社員の休暇のあとを補って、毎日厳しい仕事をしている。無論、年休をとろうにも若手では無理は通らない。これが現場の不満でもあった。この特別休暇を認めることで、夏や冬の不満のいくらかは解除できる。これも大事であった。

#### 、水町教授の判決へのコメントと余談

また判決の翌日の朝日新聞に水町勇一郎東大教授（労働法で政府の働き方改革の提言者）のコメントが載った。「待遇格差の合理性をきちんと判断して、救済している点は画期的だ」という。しかし、格差を認める理由として、有能な

人材確保とか、長期雇用のインセンティブだとかは、政府の働き方改革の「同一労働同一賃金」とは考え方が違うと判決を批判している。

この水町教授は佐賀出身で 50 歳だ。神童だと呼ばれたそうで、優秀なのだろう。私が佐賀の生なので佐賀にはとくに弱い。先日、街の本屋で彼の本（「労働法入門」岩波新書）を見つけて買ってみた。安倍内閣の「働き方改革」の提唱者（御用学者？）の東大教授として良い印象はなかったが、文面では労働の原点についての箇所は面白かった。旧約聖書でのアダムとイブが禁断の林檎を食べて、神から出産と食糧確保の「苦役の労働」を命じられたことで、古来、労働は苦役となるが、それをマルチン・ルターの宗教改革で、仕事は神から与えられた天職で、まじめに働くことで、道徳的価値がある（キリスト教者の自由の 22 から）となり、労働は苦役ではなくなる・・・、などが出てくる。前号で「宗教改革 500 年と労契法 20 条裁判」でルターを書いた私としては、この話には興味がわいた。労働法は堅いばかりでは面白くないからだ。また 2017 年刷なので新しい。なお、彼は参考書として西谷敏先生の「『労働法』も読め」と書いている。学界ではこれは必読書だ。彼は東大法学部出身だから、人脈的には菅野和夫東大名誉教授（政府、財界よりで中労委会長だった）の門下だろうが。後日談だが、ある講演で残業代ゼロ法に「なぜ反対かわからない」と不満をいったそうで、素直には受け取れないが・・・。

ともあれ、郵政ユニオンはこの三つの労契法 20 条裁判を通して、非正規労働者の復権を目指している。そもそも会社は、労契法 20 条は裁判になじまないという主張であったし、この裁判は国と経団連が正面に立ちはだかったものである。判決ではこれを打ち破り格差を認定させ、差別を明らかにさせた。そして具体的に職場を少しずつ変えている。これは裁判闘争の成果だ。郵政ユニオンと原告と弁護団に「あっぱれ」だ。

## 9、裁判の感想。

わたしはこの裁判の提訴はよかったと思っている。それは提訴ただけで職場にはいくつかの効果があったからだ。郵政の契約社員への差別がなくなっているというわけでは決してないが、あえて職場の変化をひろうと以下である。

会社はこれまで非正規による格差を、契約の違いであり、当たり前としてきた。だがこの裁判の提訴で、会社は格差の不合理認定（敗訴）を回避すべく、職場の仕組みを急激に変える。一言でいえば、「同一労働ではない職場づくり」と「格差隠し」に急なのだ。その結果、現場の契約社員の環境がいくつか変わった。遠くでいえば、労契法 19 条で雇止めは郵政ユニオンの周囲ではほとんどなくなってきたし、近くでいえば、アソシエイト社員だけだが 90 日間の病気休

暇の延長ができた。18条にいう5年超勤務者の無期転換が一年半前倒して実施された。また合格という入口は非常に狭い門だが正社員登用制度も導入できた。また契約社員には年賀状販売のノルマをなくし、時給額を決める勤務のスキル評価から外させた。さらにお客からの苦情対応では処理解決の責任ではなく、上司への取次ぎ義務だけとした（そんなことは現場では実際には不可能だが）。職場では裁判で勝って「権利」とすることも大事だが、裁判の提訴だけで、郵政をして職場の実態を変えさせることができれば、これはいいことだ。日常の差別的な職場が変わるまではまだ長い時間がかかるが、大きくいえば、これらの変化もたたかひの一つの成果だと思う。無期転換の後も正社員試験に合格しない限りは、身分的には時給制契約社員としてはなにも変わらないが、更なる均等処遇を求めて、基本賃金の均等と退職金と健康保険の制度化、表彰などの要求が具体的な差別解消の目的となろう。ただ正社員並みという平凡な要求だが、一番大切な生きるための希望=糧である。これらは引き続き裁判で勝ちとりたいと思う。

参考までに、手元に置き、今回、この記事の参考とした労働契約法関連（労働法を除く）の本は以下である。ご紹介したい。

- 、労働契約法、西谷敏、根本到、旬報社、（旧労契法）
- 、労働契約法、野川忍、商事法務（改正労契法）
- 、労働契約法、荒木尚志、菅野和夫、山川隆一、弘文堂（改正労契法）
- 、改正労働契約法早わかり、木村貴弘、経団連出版
- 、丸わかり、改正労働契約法、労働新聞社、

## 10、郵政ユニオン結成 27年といま

私たちが27年前の労働界再編時に、当時の「権利の全通」を卒業して、反連合の独立労組=郵政全労協（のちの郵政ユニオン）を作ったとき、ごく少数の労組でしかなく、いろいろと苦労が多かった（いまもだが）。ありがたいことに全労協だけはすぐ組織加入を認めてくれたが、ほかはそうでもなかった。以来27年がたつ。いまの郵政ユニオンは全労協の労組と全労連の労組が2012年に統一をした新・郵政ユニオンである。そして非正規と正社員の混合労組としてあり、2007年の民営化後、ずっと春闘で「非正規の正社員化、均等処遇」を求めて、ストを続けてきている。そして2014年に労契法20条裁判という非正規復権のたたかひに決起した。最初はあまり注目されなかった小さい裁判である。

郵政内の多数派組合は正社員の利益優先の正社員のための労使協調の組合である。20万人の非正規の期間雇用社員の半分の10万人の正社員化（民主党政権時代の亀井郵政担当大臣が「やる」といった）をすると、郵政には3000億円

の経費がいると会社がいえば、それに反対してストなどをすることもなく、黙って会社に従う組合である。彼らは改革の旗手や弱者の味方ではない。労働者が協調主義の対価として受け取るものは、会社による身分保障（正社員だけ）だが、労働者側が支払うものは企業防衛の義務（権利の放棄）である。

9月14日の東裁判の勝利判決は周囲の環境を少し変えた。聞けば、大分県のある局のJP労組の組合掲示板に、この勝利判決を報道した朝日新聞を張り出したという。友人の話だが、朝日は記事に「郵政ユニオン」とは組合名を書かなかったからだというのが、本当はどうか。マルチン・ルターではないが、500年前、一枚の張り紙で世界を変えた歴史に習い、この朝日新聞報道は、日本の2000万人の非正規労働者の復権への期待であり、変化を示唆する。新聞などもそれを期待して、異例ながら大きく一面トップに掲載したのだと思う。労働問題のしかも地裁判決である。社会やマスコミの期待度の大きさが十分にうかがえる。

おかげでいまは郵政ユニオン長崎と一緒にたたかってくれる人も多い。たたかえば時代は変わるし、これに勝てばもっと変わると思う。なによりもたたかう当事者や労組自身（郵政ユニオン）が劇的に変わる。自信がつくし、成長もするのだ。いまその端境期にあるのだと思う。私は今回の労契法20条裁判の原告団らを見ていて、あるいは労契法裁判を決断した郵政ユニオンの現状を見ると、その成長を感じる。契約社員である原告のなかにもすでに中執になっている人もいるし、原告ではないが九州では九州地本の三役にもなっている人もいる。外の組織の大会へ出かけ、郵政ユニオンを代表してたたかひの報告もされている。ここまでの3年間で急成長されたのだ。これに反し、現状を厳しい時代と固定して見る人は、組織的にも戦術的にも守りにはいる。デフレ思考だ。これでは先の展望が明るくならない。そこで、この今回の判決は小さい勝利だが、こうしたことの積み重ねで、今日より明日はよくなる・・・の論になればと思う。こういうとすぐ楽観主義と批判されるが、攻撃は最大の防御なのである。20条裁判は攻めのたたかひであるからだ。この27年を振り返り、実際そう思う。

## 11、非正規時代は労資協調の破たん

だが、現実を厳しいと思っているのは、私たち働く者より以上に資本家階級ではないだろうか。独占をくりかえし、いくら利益獲得に動いても、世界経済は大恐慌下にあり、明日の保証はない。地球上にフロンティアはないし、日本も2%以下の低金利をもう20年以上続けて、最近ゼロ金利だ。この低金利の記録はこの3000年の世界経済史上にもない異常な事態だという。世界で最初に崩壊する資本主義経済は日本であるという人もいる。そして、その危機延命策



とした非正規制度を国の機関である裁判所に断罪されたのである。深刻でないはずがない。これを正社員の労組は、自分の身分的補償を会社がするのだから、20 条裁判のような会社に敵対する倒産運動などはすべきではないとって、資本、企業の側に立ってはならない。またそのたたかいに反対する労組であつてもならない。

考えてもみよう。多数派の正社員は中高年層も多い。彼らは 60 歳定年の退職金と将来の年金を夢に、労資協調を支持して生きている。しかしこの権利は 70 年代に総評労働運動がストライキでたたかいとった成果の遺産のおかげである。

しかし現在の若者は 2000 万人の非正規雇用で苦しむ世代である。彼らには 40 年間働いても、定年退職の高額？の退職金や、年金の保証もない。ますます非正規雇用が増え、せつかくなれた正社員も限定正社員である。そもそも現代の正社員が持つ夢も希望も、彼ら非正規の世代にはないのだ。であれば彼らにはたたかう以外、現状を変えることはできず、夢も勝ちとれない存在でもある。さらに言及すれば、この責任は個人に起因しない。社会のシステム自体がそうであり（会社自体が正社員を新規採用しない）個人がどう努力しても、解決できない固定した仕組み=貧困と格差の階層（階級と呼ぶ人もいるが、私は 3 世代連続すれば階級と思うがいまは二世目である）としてあるからだ。だからこれからは非正規の反乱、たたかひの時代へと必ず入る。なぜか。それは食えないからで、人は食えないとき、少数ながらたたかう。窮鼠猫をかむのだ。

70 年代後半からの労使協調の労組が寄りかかる労使安定帯構想は、すでに資本の側が破たんを決意し、新自由主義の強欲資本主義となり、富の独占という実力行使に入っている。その結果が現代の貧困と格差だ。その手法は労働者を正規と非正規と分断し、労働者の半数が非正規雇用として、非正規には正社員の賃金の半分しか支払わないという驚くべき攻撃であり、その結果が「いま」である。これは労資協調の基本であるはずの「利益の一致」（パートナー論）がない時代へ入ったからで、また会社内や労組内部でも、正社員と非正規雇用社員の利益が一致しないことを示す証拠だ。これが現実の姿であり、次にくる弱者=非正規労働者のたたかひの時代を予感させる。20 条裁判はその出発点となっていく。

現在の労契法 20 条裁判は、非正規差別に怒る少数派の決起であるが、大義は決起する非正規の側にある。なぜならその要求が、非正規も人であり、人として普通に暮らしたいという、あまりにも当たり前の、あまりにも正しい理由からだ。国も法も会社（資本家）も正面から、非正規雇用での格差を否定できない時代が到来し、その結果、「格差是正=均等処遇」がまた一步、歩み始めていることを、あらためてこの判決は示している。小さい一步だが、確かな一步だと思う。

郵政の東日本と西日本の二つの裁判は12名の原告が立っている。先述したように彼らはこの3年で飛躍的に成長した。もともと優秀だから原告に名乗りを上げられたのだから当然だが、「伝送便」の10月号の東裁判の判決後の原告団の対談会の記事を読んでそう感じた。そのなかでのそれぞれのいきいきとした言葉に胸を打たれる。たたかひの実践はすべてに勝る学校であり、人も組織も人々の想像を超えて訓練されて飛躍する。そしてその成果がさらに大きく、次の時代の労働運動をたくりよせるのだ。少数を悲観することはない。たたかひは一人(少数)から始まり、たたかえば変革も可能だし、より良い明日を獲得することができるのだ。

西日本の裁判はこの3年の成果を積み上げ、この9月27日に結審して、来年2月21日に判決をまつ。いよいよ第二の勝負のときである。勝ち負けだけにこだわるものではないが、ストと裁判。郵政ユニオンはこの二つを全力でたたかひ、郵政が行う国策の非正規雇用制度を打ち破る。少数でも会社と社会は変えられる。

## 12、さいごに

さいごに、ではなぜ20条裁判が必要か。それは国、社会や職場に非正規雇用制度があるからだ。なぜ非正規があるのか。それは資本・企業が経済危機の延命策として、労働者の賃金を半分に減らす手法として非正規制度をとっているからだ。危機とはなにか。2008年のリーマンショック以降の世界大恐慌である。この中で働く人が非正規雇用という最悪の雇用政策の下、非人間的な処遇のもとで苦しんでいる。これを復権するのが20条裁判である。ぜひ勝たなければならないし、勝てるたたかひだ。私たちの労契法20条裁判は、一企業の一労働者の労働条件の格差を問う裁判であり、ある意味、経済闘争である。しかし、これはまた日本経済の根幹にかかわる政治闘争でもある。

あえていえば、公務職場も非正規雇用時代なのである。それを「労契法の適用外」として、公務員法に縛られたままで、格差と差別を放置することがあってはならない。現場で苦しんでいる非正規労働者は、民間も公務職場も同じだからだ。差別で呻吟する2000万人労働者の一生を、労組が傍観することは、被害者から見れば、善意の第三者ではなく、加害者にもなりうる。いま決断のときだと思う。

いまから150年前の1867年(明治維新の一年前)にマルクスが「資本論」を書き、「賃労働と資本」で、「労働者は賃金という鎖でつながれた奴隷である」と書いた。またそれと同じころの1860年、アメリカのリンカーン大統領は、「労働者の状態について」で、「労働者は賃金が支払われない場合には労働をする義

務はなく、ストライキをする権利がある。私が奴隷制に反対するのはこの理由からだ」と演説して、奴隷解放を行った。

いま日本の非正規労働者は、正社員に比して処遇は 5 割である（ただし、他の統計では 3 倍の格差の数字もあるが）。いずれにしても労働の対価として正しく賃金が支払われていない。その結果の状態は、彼らは正社員と同じ仕事をしながらも、低賃金のために結婚ができない、子供が産めない、家が持てないという社会的な生活の最低の権利すら奪われている。また従来のおおきに減額された賃金とは、まさに封建制度の農奴の時代の五公五民の酷税と同じく、搾取の極みであり、まさに労働者の奴隷状態で、新しい「造語」だが、「労奴」そのものである。市民的自由が社会の最高原則のとき、その自由を奪う奴隷はいかなる理由があろうとも許されず、無条件で解放されなければならない。また、奴隷は自らがたたかわなければ自らを解放できない。この歴史的教訓を胸に、最後までたたかいたい。

(2017/10/14)