

佐賀中郵の労契法 20 条裁判敗訴と郵政ユニオンの二つの 20 条裁判

2017 年 7 月 13 日

郵政ユニオン長崎 中島義雄

、はじめに

いま郵政産業労働者ユニオン（郵政ユニオン）は労働契約法 20 条（有期雇用での差別の禁止）で、郵政の東日本裁判（原告 3 名）と西日本裁判（原告 9 名）の二つをたたかっている。

うち東日本裁判はこの 9 月 14 日に東京地裁で判決を迎えるが、そんな中、6 月 30 日、佐賀地裁が元佐賀中郵の契約社員（A さん）の残業代未払い、パワハラや労契法 20 条での差別損害請求の裁判で、残業代未払いやパワハラなどを一部認めたが、労契法 20 条関連では賃金や各種手当などの格差損害を認めず、訴えのすべてを却下する不当な判決を出した。

翌 7 月 1 日の長崎新聞は、この郵政の契約社員の裁判を、「正社員と賃金差『合理的』。元契約社員の訴え退け。佐賀地裁」という共同通信の記事で報道した。3 年前の提訴のときの新聞の記事は、地元の佐賀新聞以外はあまり見られなかった小さい裁判であったが、3 年後のいまは、共同通信記者が裁判関係者に事前取材をするなど、まさに全国が注目する裁判となり、結果は全国に大きく影響する判決となった。

本裁判は、原告は郵政ユニオンではなく、私たち郵政ユニオン長崎が直接関わった裁判でもないが、ことの重要性から経過を若干報告したい。

、佐賀地裁への提訴から結審へ

本件（残業代未払い等事案）の佐賀地裁への提訴は 2014 年 7 月 14 日であった。郵政ユニオンは佐賀新聞の記事で提訴を知った。ちなみに郵政ユニオンの労契法 20 条裁判提訴は、この少し前の 5 月 8 日（東日本）と 6 月 30 日（西日本）であり、ほぼ同じころである。

提訴人（原告）は、佐賀中郵で約 3 年半働いて、2014 年 1 月に退職した契約社員の A さんで、相手被告は日本郵政などである。

提訴項目は、残業代未払い、パワハラ、暴行被害、営業自爆の強制などにつけ加え、労契法 20 条での差別損害請求などであった。

提訴を知った郵政ユニオン長崎だが、佐賀県内の郵政には組織がなく、また原告との面識もないことから、裁判への関与も難しかったが、佐賀の友人の紹介で弁護士との面会をお願いした。弁護士からは「2014 年 10 月 1 日にこの裁判の期日指定が佐賀地裁である」ことを伝えられ、その日、私たちは佐賀地裁へ出かけた。しかし、原告も被告の日本郵政の代理人も欠席で、法廷も非公開で、審理も電話での協議となった。

それ以降、私たちは審理のたびに傍聴へ出かけたが、裁判は公開されず、原告も欠席が続き、また原告本人が労組との関与も求めず、結局、私たちは裁判への支援、共闘をあきらめた。

以降2年の間、この裁判は進行するが、郵政ユニオンは一度も法廷にも出かかず、原告や弁護士との面会もなかった。しかし支援の中断期間であったが、私たちは弁護士の求めに応じて資料などを提供し、裁判維持に協力してきた。その理由は、原告自身が郵便局を退職しており、新たな証人、証言、証拠もないという厳しい展開であったからだ。

提訴から2年半が経過し、2016年11月3日、原告弁護士から、「原告の証言がある。労契法20条の差別の資料提供をお願いしたい」という求めが郵政ユニオン長崎に届いた。そこで私たちは資料を提供するとともに、あらためて裁判への関与を申し出て、原告らの了解を得た。

2016年11月22日、佐賀地裁で証人尋問が開かれ、わたしたちは傍聴を行った。そして以降二度ほどの審理で裁判は結審し、今年6月の判決となる。これが佐賀裁判と郵政ユニオン長崎の関係の経過である。

、佐賀地裁で判決がでる

そして今年6月30日に佐賀地裁で判決が出た。裁判長は暴行や残業代の未払いなどはいくつかを認定し、38万円ほどの支払いを会社に命じる判決を出したが、20条関連のすべては却下となり、原告の完敗となった。

たとえばボーナスではどうか。郵政のボーナスは年に二度で、正社員は50万円前後が普通だが、契約社員は10万円ほどである。この差について裁判所は、「時給制契約社員の臨時手当は基本賃金の1カ月×0.3%であるのに対し、正社員は基本賃金×100%プラスアルファ であることは認められる。この相違は労使交渉の結果および郵政民営化前からの歴史的経緯によることが認められるところ、前記の通り、正社員と期間雇用社員の職務内容等の大きな相違が存すること、賞与が労働の対価としての性格のみならず、功労報償的な性格や将来の労働への意欲向上としての性格をもち、長期雇用を前提とする正社員に対し賞与支給を厚くすることにより有為な人材の確保・定着を図る必要性が認められることを併せ考慮すると、上記労働条件の相違は不合理なものであるとは認められない」と判決している。

会社側の証人は原告の元上司の元佐賀中郵の集配営業部長一人だけであったが、この元部長は郵政のボーナスの格差実態を弁護士から尋ねられたとき、「契約社員と正社員のボーナスの格差は知らない」と破廉恥にも証言した。ボーナスの査定を行う直接の評価者である部長が、所属の部下社員のボーナスの額を知らないはずは断じてない。こうした極めて不誠実な証人の偽証態度には目を

つまり、裁判長は格差を合理的だとする。

であれば、郵政にとっての期間雇用社員のボーナスは労働の対価ではあるが、期間雇用の契約社員には功労報償もせず、もって意欲向上を求めず、長期雇用も考えず、将来にわたり有為な人材確保も求めないとなる。こんな期間雇用社員を馬鹿にした話はない。日本郵政において全国 20 万人の期間雇用社員の毎日の労働によって、日本全国の郵便物は確実に送達されていることは明白である。裁判所の格差の合理性論は、このように日常業務運行の半分は期間雇用社員の働きによって実現していることをみない立場であり、納得できない判決である。ここから見てもこの判決は不正と事実誤認の不当なものである。

佐賀地裁は改正労契法 20 条の「期間の定めによる不合理な労働条件の禁止」など、どこ吹く風の態度である。これでは同一労働同一賃金など言葉だけで、裁判所が法律を守らず、非正規差別の加担者となっている。

、不当判決に強く抗議する

わたしたちはこのような差別容認の不当判決を出した佐賀地裁の立川毅裁判長を厳しく糾弾し、不合理な差別はないとした会社・日本郵便に強く抗議したい。

自らは夏のボーナスで 100 万～200 万円の高禄を食みながら、非正規契約社員には「期待度が薄い」という理由で不当に差別する。この会社の主張には怒りを感じる。またこの会社の証言を丸のみし、「非正規は 10 万円でもいいのだ」とする裁判長の社会感覚のなさは許しがたい。裁判長！あなたの夏のボーナスは一体いくらだったんだと問いたい。

そこで裁判長自身が非正規である場合を想定してみたらどうか。契約職員だから半年契約で勤務評価がされ、仕事内容次第では雇止め解雇となる厳しい期間雇用の臨時裁判官で働いてみよと、叫びたい。「格差は合理的である」という非正規の痛みを感じない裁判長へ、そっくりそのままこの非道の判決文を返したい。

ただ、原告としてはひどいパワハラで退職に追い込まれ、その不条理に怒り、「ひと泡吹かせたい」という思いから、一人で裁判をたたかった結果が、わずかながらも会社のパワハラ行為を認定する判決が出たことを評価する気持ちもあると思うが、この認定に関しては、郵政の当事者は厳しく反省の必要がある。

、先行する裁判判決と、安倍内閣の働き方改革を見ると

もともと非正規労働者＝期間雇用社員の激増と無権利の実態の中から、権利回復をめざして改正労契法は作られた。18 条が有期から無期への転換。19 条が雇止め止め法理の法定化、そして 20 条が有期雇用による不合理な労働条件の禁

止である。これをみると18条と19条は雇用契約のあり方であるが、20条はその雇用の中身を決める具体的な法規制の条文である。

この20条の完全補償なしには、全国2000万人の有期雇用労働者の権利回復と生活の向上などあり得ない。その意味では20条はすべてにまして全体に与える影響の大きい改正点であった。経団連出版から出された「改正労働契約法早わかり」では、20条を「均衡処遇を著しく逸脱しない限り、『不合理』とは認められない」として、具体的になにが不合理かは「裁判所の判断に委ねられる」と書いている。そこには企業自らが均等処遇に変える考えは見当たらないし、正社員労組が労使交渉で解決する情勢もなく、結果として期間雇用労働者自身がたちあがり裁判をする以外に解決は難しいと思われる事案でもある。

現在進行中の労契法20条裁判はいくつかあるが、郵政ユニオンの東裁判はすでに結審し、9月14日が判決日と決まっている。西日本では8月8日の進行協議と9月27日の結審が予定され、判決も間近である。判決内容の予測は難しいが、先行したメトロコマーズ、長澤運輸、ハマキョウレックスなどの判決を見ると、厳しいことも想定される。

当初、この裁判が東京地裁で始まったころは、会社は「差別はない」として「原告の主張は『木に竹を継ぐほど不合理だ』として訴えの却下を求めた。これに対して裁判所は「労契法20条は、その木に竹を継ぐものですよ」と反論し、会社を大いにあわてさせたが、情勢は次第に変わり、いまは労働者側に厳しい風が吹いている感じだ。

一つは、安倍内閣の「働き方改革」の規制緩和での「同一労働同一賃金」のガイドラインづくりの過程で、働き方改革実現委員会での提言者の水町東大教授の提言が骨抜きにされて、その審議会の名前による差別の固定化が進んでいるという指摘がある。

郵政での裁判も同じ仕事していると認めつつも、現在の貢献度、将来にわたる労働の評価と期待を違いとして、「同一労働とはいえない」とするすり替えの主張がなされている。これは先の経団連出版の「早わかり」にいう、「裁判前に人事規定を整備していくべきである」という流れに沿っている。（ということは企業自らが現行では20条に抵触する不合理性を感じていることの裏返しの表現だが…）

そして賃金などの処遇の格差については、期間雇用社員の20～25万円の平均賃金を、郵政内部のどこ（職種）のだれ（同年齢か）と比較するのかという問題もある。郵政は裁判の提訴前後、給与や人事規定や規則を変えた。正社員（昔

の郵政の公務員クラス)を基幹社員と改称して、その下に一般職をおいた。いうところの転勤や昇任なしの限定社員(実際には転勤もあるのだが)を設けた。そしてこのランクの職を非正規期間雇用社員の新たな正社員登用先とした。この新しい一般職の生涯賃金は旧正社員 = 基幹雇用社員の6~7割程度とされる。期間雇用社員にとって憧れの正社員の夢が泡と消えたのだ。事実、この職種で正社員試験に合格して正社員になっても、現実的には賃金などが以前の契約社員時代よりも下回るケースが出てきたからだ。

有期と無期転換後のもともと期間雇用の契約社員相互の比較のためにできた制度だが、結果、非正規の現場労働者の失望は強く、今では正社員登用試験そのものを受験しない人が増えている。そうして会社は、この人たち(一般職)も正社員だから、この人たちと契約社員を比べると、賃金などの額に大差がないし、有期雇用による賃金格差はないとする職場を作り上げたのだ。

またこれは正社員を非正規期間雇用社員に近づけるごまかし策であり、目くらましてきな許されないやり方だ。わかりやすくいえば、期間雇用者だけが貧しいという訴えに、「みんなが等しく貧しいならば文句はないだろう」という、郵政全体の社員も処遇を引き下げる。転んでもただでは起きない企業の許しがたい条件剥奪の攻撃なのである。

結果として、郵政は有為な人材確保を目的に差別を行うことになり、また新たな有為な人材を多数失い、使い捨てにする職場と化してしまった。以前の公務員試験の職員採用試験の方がまだ良かったとする人がいまは多い。

、郵政は差別隠しに奔走中

納得できないことはまだまだたくさんある。郵政としてはこれまた20条裁判対策であるのだが、同じく労契法18条の5年超勤務者の無期雇用転換で先取りをした。改正労契法は2012年8月10日に公布され、施行が2013年4月1日だから5年後の無期転換は2018年の4月以降となる予定だった。しかし郵政はこの無期転換を一年半前倒して2016年10月に実施するとした。このときに5年超勤務者で希望する人はこれを無期転換としたのだ。名前はアソシエイト社員という。一般に意味は「仲間」かな。非正規差別社員という身分不安定制度を会社の仕組みとして強いておいて、その人を「仲間」とは?きつい冗談か皮肉にも聞こえるが、会社はそんなことは気にしない。期間雇用社員(6か月雇用契約のくり返し)からの身分解放だという。だまされない。

そのほかに契約社員の勤務評価の規則も言葉だけだが、いくつか変えた。たとえば、営業行為では実績を勤務評価としないとし、営業目標はたんなるお願いとし、ノルマではないとした。売り上げが悪い契約社員は「雇止め」という

ような報復的な処罰はないというのだ。しかし、規則では表向き「強制もしないし、期待していないのよ」と言いながら、実際の現場はそうではない。次の正社員登用試験で面接官は必ず、受験者個々人の営業実績を厳しく問い詰め、合否の判定評価とするのだ。二枚舌のノルマ廃止論は、現場ではだれも知っている。

また接客や集配作業はお客からの苦情申告も多いし、これも大事な仕事である。このクレーム対応で会社は、契約社員は利用者から苦情を申告された場合、苦情を聞くだけで、解決の義務はないとする。契約社員は苦情を上司に取り次ぐだけで、報告すればよいとなった。そしてこのことから正社員と契約社員は同じ仕事ではないとする = 論拠とした。

しかし苦情現場では、当事者はそんなのんきなことは言っておれない。誤配や不着申告の場合、被害を受けた利用者が目の前にいるからだ。仮に現場でお客に「上司に報告します」と返答するだけで現場を立ち去れば、一次対応の不手際となり、お客の怒りは倍加し、苦情処理はさらに困難になることは自明である。誰もそんな無責任な仕事はしない。苦情処理の職務変更も裁判対策的な、見せかけだけである。

さらに契約社員の一歩の心配事は雇止めだ。改正労契法は 19 条で雇止めの法理見直しとしてこれを決めた。整理解雇 4 原則の法理適用だ。従来雇止めは、たとえば 6 か月の契約期間中に重大な事故を複数回起こすと問責というこれまでの職場のルールを、雇止めではなく解雇として許されない、として一応の歯止めをかけた。

そして、正社員登用制度の拡充で正社員への道は広がったとする。正社員制度が並行しているから格差が不合理であっていいことはないが、会社は一応の対策は取ったとした。しかし、この受験での合格者数は年間 5000 人程度である。20 万人の正社員化には 40 年もかかる。まさに百年河清を待つ状態で、現場では期待度は下がる一方だ。

このように会社はこの 20 条裁判に勝つために、「同じ仕事ではない」という言い訳の実態づくりとして、職場の規則を変えてきた。この会社の豹変で、契約社員にとっては差別の基本構造が変わるわけではないが、とりあえず労契法 20 条裁判の提訴だけで、一部前進したことはまた事実である。たたかひの成果といえる。しかし私たちの要求は希望者全員の即日正社員化と均等処遇であり、規則を変え、「同一労働」ではないとの職場実態の偽装=看板外しではないから

だ。

ともあれ、いま日本で一番大事な労働者のたたかいは、非正規労働者の復権である。非正規で働く人をもっと人間らしくあつかえという要求は、至極当然ながら、しかし企業や多数派の連合労組の中では通らない。たとえば郵政では、以前、亀井郵政担当大臣の10万人正社員化の提案のとき、新たに人件費に3000億円の経費が必要だとして、郵政はこれに反対し、多数派労組も沈黙した。(一部JP労組のなかには金がないと正社員化に反対したところもあったが)。連合多数労組に非正規労働者の復権を期待するのは難しいと思う。

、勝利判決を勝ち取る

この改正労契法20条はできたばかりの法律で、また法の作成過程での議論不足などの経過からも、専門家の中でも法解釈と判断が分かれているし、改正労契法そのものを再度改悪したい国の意向は明白である。わけでも郵政の裁判では経団連や国が一体となって、つぶしにかかっているのが実態である。

郵政は具体的には提訴後、それまでの郵政の裁判を一手に担当していた顧問弁護士事務所(序列30位ほどの光和総合法律事務所)を、経団連御用の日本四大法律事務所の一つで、弁護士350人の森、浜田松本事務所に変えた。もう郵政という一民間会社の裁判ではなく、国や経団連が前面に立ちはだかった裁判となったのである。

それは以下の新聞記事からも読み取れる。朝日新聞の2017/5/14の「同一労働同一賃金の特集記事」を引用するが、「同一労働同一賃金で国のガイドラインを作るための国や官僚らの非公式勉強会である場に、裁判の一方の当事者(日本郵政)の代理人(森、浜田松本事務所の女性弁護士・高谷知佐子)が参加している。ある意味、国が裁判の中立性を放棄する行為だが、政府や官僚らは気にしていない」と書かれている。それほどこの郵政の裁判の勝利判決にこだわっていることだ。

いま全国でたたかわれている20条裁判の中で、郵政裁判の持つ意味は重要である。その中で並行的に進行した佐賀地裁の郵政の裁判も、必然的に全国性が増してくるし、同時に責任もまた重くなることは間違いない。佐賀の裁判関係者にはこのことを理解してほしいと願うものだ。

この郵政の東西の二つの裁判のもう一つの特別の意味であるが、これまで20条裁判の一審や二審で判決が出ているメトロコマーズやハマキョウレックス、長澤運輸裁判は、みんな非正規の期間雇用の労働者が自力で闘っているものだ。それに比し、郵政の場合は、正社員の組合員も加わった混合労組(郵政ユニオ

ン)で、双方が協力してたたかっている点で、他とは異なり、労働運動的にも最大の意味がある。その分、この裁判では証明が十分になされてきたし、勝てる要素がある。逆にこれに勝てなければ、今後の20条裁判で勝つことはおよそ不可能になるのではないかとすら思う。ぜひ勝利しなければならない(と関係者も言っている)。

、さいごに

この郵政の労契法20条の二つの裁判は、提訴の原告12名だけではなく、その背中には郵政で働く非正規労働者20万人の権利回復の思いがかかっている。さらに大きくいわせていただければ、日本の非正規労働者2000万人の人間としての社会的復権の願いが重なり合う。

国や企業は働く人間をヒトとしてではなく、まさに利益追求の使い捨ての労働力(モノ)として扱っている非正規雇用社会を、労働者の力で変える重要な転換点となる闘いでもある。

本来ならば、こうした差別的雇用制度は第一義的には雇用契約であるのだから労使交渉に責任がある。しかし、労組加入比率が17%時代の非力な労組ではこれを阻むものは困難である。ましてや労組は正社員労組の労使協調主義が多数派であり、正社員として自分の権利を守るのに必死という状態でもある。とても期間雇用社員の権利防衛に、労使の協調主義を捨てるわけにはいかない。期間雇用社員は企業に使い捨てられ、労組にも見捨てられ、期待は薄れるばかりのなかに、非正規率が4割を超えてしまった。郵政では5割ともいわれる実態だ。

であれば、法律で差別的雇用契約を禁止することが手っ取り早く見える。しかし従来の労働者の権利を守ってきた労組法や労基法だけでは、規制緩和がどんどん進み、非正規雇用社員の権利確保は対応できないし、勤務条件や賃金格差禁止にも底抜けの法となっている。そこでこの補強的意味で新たに改正労契法を作ったもの、これでも非正規制度は止めることができなかった。法律づくりは立法権のある国会の仕事だ。働く人が自らの代表を立てて選挙に勝つか方法は無い。しかし現状の国会はだれが見ても労働者のための国会ではない。自らの非力さを棚に上げるわけではないが、その方向性は、いまは難しい。

そこで改正労契法20条を争点としての裁判が10件ほど提訴されたのだ。いよいよ、2017年9/14に郵政東日本の労契法20条裁判の判決がある。これはぜひ勝ちたい。ところでこの裁判は、昨年末にいったん終わりとみられていたが、なぜか会社側は突然「新たな証人」と言い出し、引き伸ばし策を取る。原告の

訴えを「木に竹を接ぐ愚拳」として却下を求めて、多くの証人や証言など要らないとしていた郵政が、なぜに終盤になる局面で、新たな追加現場証人が必要となったのだろうか。

一つは安倍内閣の働き方改革の同一労働同一賃金のガイドラインづくりを横目に見ながら、判決を引きのばしたのだと思う。この裁判は当初の予定では今年の5月頃には判決と見込まれていたが、突然の引き延ばし策の意図が、この佐賀地裁判決が出て、なにか私にも理解できた。会社はこの佐賀裁判での「立証の不足」という労働者側の弱点をつき、足払い的に20条完勝判決を作り出し、一発逆転を狙ったのだ。事実、裁判長は「差はあるが損害の証明がない」と原告の不証明を指摘しているからだ。

2014年の提訴以降から昨年11月の証人尋問期日まで、佐賀裁判の弁護団は「この裁判の焦点は未払いやパワハラだ」としていて、20条へのかかわりを低く評価していた感がある。だから20条の証人が原告側も原告本人以外いなかったのだ。これは反省とともに、今後の課題だ。

そして6月30日に佐賀地裁判決がでた。20条は全却下の完敗である。誰もが危惧するように、この不当判決は東京地裁の郵政の20条裁判の判決にも影響するだろうが、裁判はだれでも自由にできるのだから、結果を嘆いても仕方がない。この先行する佐賀地裁敗訴を乗り越えて私たちはたたかいぬく。

なお、佐賀裁判は原告、弁護団が7月13日に福岡高裁へ控訴したことを最後に報告しておく。郵政ユニオン九地本と長崎支部もこれまで以上に、この20条裁判の重要性を認識し、ともにたたかっていきたい。