

連帯の金字塔、長澤運輸 ハマキョウレックスの労契法20条裁判闘争(1)

10月号からは、四つ目の最後のテーマ、長澤運輸とハマキョウレックスの「労契法20条裁判闘争」の社会的インパクトを中心に、三回に分けて連載します。ご期待ください。なお、このテーマをもって「要宏輝のコラム」の連載は終わりいたします(機関紙部)



連帯労組の、「労契法20条裁判」の衝撃

仕事と同じであれば同じ賃金という「同一価値労働同一賃金」原則(仕事給)が世界基準でありながら、日本は長期雇用ルールのもと、属人給の年功給・職能給だ。

格差社会が深刻化するなかで、世間に先駆けて、関生の上部組織である連帯(全日本建設運輸連帯労働組合)の長澤運輸(本社横浜市、原告は定年後再雇用の嘱託社員)とハマキョウレックス(本社浜松市、原告は現役の有期雇用の契約社員)が最高裁まで争い、労契法20条裁判「反差別・反排除」の闘いの旗を打ち立てた意気は大きい。この二つの闘いは金字塔のようにその輝きを増している。



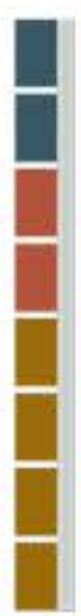
周知のように、経済のグローバル化に伴い、日本の長期雇用慣行が崩れ、様々な非正規雇用が生まれてきたが、新しい判例法理の形成はほとんどなく、裁判所は80年代くらいまでに形成された法理論・判例法理(その集大成が労働契約法)を当てはめ、応用して今日まで模索を続けてきたのが実態だ。

しかし、改正労契法(2

012年)にしても、第20条に見られるように「何を以て不合理とするか」が判然とせず、むしろ労使紛争の種をまき散らすことになると危惧されていた。...

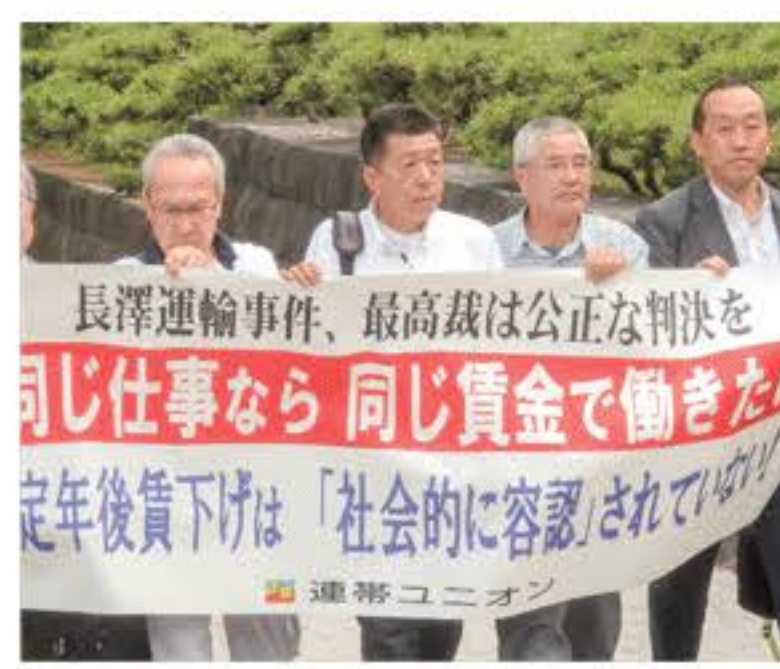
2018年6月1日、長澤運輸とハマキョウレックス事件の最高裁判決が下され、労契法20条事件の判断の枠組みが初めて示された。両事件は最高裁では明暗を分けた。長澤運輸の地裁判決(基幹的賃金等の均等待遇II補充的賃金の適用)は認められなかったがすべてがゼロになっただけではない。「原告はすでに均等待遇されている(基本賃金部分は同一労働正社員の79%)」との事実認定を根拠として、均等待遇が退けられている。つまり最高裁の判断は「均等待遇で十分に遇されている」ということだ。

その後、日本の労使関係のなかで新たな、大きな動きを生み出し始めている。本稿ではそれを紹介する。



「長澤ショック」と称された長澤運輸事件の東京地裁勝利判決(2016.5)、「定年後再雇用の賃下げは違法」とし、労契法20条の法違反事項(年収約2割ダウンの

基本賃金等)に補充的解釈を認めたこと、つまり「原告の待遇を、原告と同じ仕事をしている正社員と即、同一にすること」とする判示である。



同時に、遡(さかのぼ)って減額された賃金差額の支払いも判示された。「仕事が同じなら、同じ賃金を」という労働側の要求そのものであり、政府のいう「同一労働同一賃金」の日本的実現そのもので、社会に衝撃が走った。

この判決が全社会的に適用されようものなら、日本のすべての会社経営の根本がひっくり返ってしまう。上場企業の、59才・年収1000万円前後の正社員の、定年後再雇用の賃金は月22〜23万円の水準だからだ。

日本の経営者は驚天動地の想いだっただろうに、そのあとに続く、原告・労働側敗訴の高裁・最高裁の「不当判決」で彼らは胸をなで

おろした。

一方のハマキョウレックス事件は、一番の大津地裁判決で、主位的請求である正社員化要求は退けられ、通勤手当など六つの諸手当の請求について、通勤手当一つに労契法20条の適用が認められ、損害賠償一百万円と遅延損害金を認める判決(原告・労働側の大敗訴)だったが、高裁・最高裁は逆転勝訴、住宅手当を除く、通勤手当・給食手当・無事故手当・作業手当・皆勤手当の不支給を「不合理」と判示した。

連帯労組が先駆けて取り組んだ、二つの裁判闘争の意義は、均等・均等待遇に向けて、団交がやりやすくなり、決裂後の裁判闘争の道筋を与えてくれたことである。「民は貧しきを憂(うれ)えず、等しからざるを憂(うれ)う、格差に対する怨嗟(えんさ)は必ず怒りに点火する!セクハラ・パワハラと同様に、「雇用身分社会を辛抱せよ」と身内の者に言えるか!



要宏輝の「コラム」

「関生型運動」考察と「労働運動要論」(11)

連帯の金字塔、長澤運輸 ハマキョウレックスの労契法20条裁判闘争(2)

今回は先月スタートした新しいテーマ、「長澤運輸とハマキョウレックスの労契法20条裁判闘争」の2回目の掲載です。二つの闘争と裁判の勝利判決は社会的にどのような影響を与えることになったのかを学び、今後の闘いに活かしていこう(機関紙部)。



二つの判決に呼応したアクション

様々なアクションは、まずは長澤運輸事件の東京地裁勝利判決(2016.5)の衝撃から始まり、両事件の高裁判決後、そして最高裁判決後に起こった労使の動きは主にAとCの二つだ。

A・定年後雇用条件の見直し(即そく)、均衡待遇
の取り組み、B・定年延長(即、均等待遇)の取り組み、の二つは労契法18条の「無期雇用みなし」(2018年4月1日スタート)と絡めた早急(さっきゅう)な労使の動き。C・新法の施行までに労使交渉で結論を出す(時間をかけて、すべての労働条件を点検し、就業規則・労働協約改定の取り組み)、この労使の動きは、新法「パート・有期雇用労働法」や「働き方改革関連法」の施行日(後述)までに労使交渉で結論を出すという取り組みだ。

については均衡待遇の判断の枠組みがほぼ確定した。定年後再雇用者の基本賃金は同一労働正社員の80%前後が妥当水準か。長澤運輸のケース・賞与なしの年収で79%、丸子警報器判決・パートの賃金は同一労働正社員の80%(1996.3.15長野地裁)の踏襲でもある。筆者が関与したN労組(組合員約160人、日本では珍しい定年後再雇用者も組合員資格維持のメインテナンス・オブ・メンバーシップ制)は、長澤運輸の東京地裁勝利判決(2016.5)の直後から団交を重ね、A・60歳定年後再雇用条件の見直し「均衡待遇」をいち早く勝ち取った(2017.2)が、それは基本給・賞与のみの見直しに終わり、皆勤手当はじめ諸手当の見直しは手付かずのまま妥結した(別掲図表参照)。

均等待遇100%を取れなかった代替策として再雇用期間67歳延長に改訂させた。均等待遇の不足分を65歳からの2年間で取りもどす苦肉の策だ。ハマキョウレックス最高裁判決にそった諸手当の均等支給にむけての再交渉は現在進行形だ。特に「①無年金」の再雇業者の「同一

価値労働同一賃金」にむけての再交渉が喫緊の課題で、定年延長の課題と抱きあわせて攻めている。ただ、②報酬比例年金受給時、③報酬比例年金・基礎年金併給時(65歳以上)のケースでは、総報酬月額(基本給・賞与・年金)が、②で「28万円」③で「47万円」を超える金額の半額が年金カットされる。つまり、定年延長しない限り、基本給・賞与の均等待遇を阻む力ベになっていくことを留意されたい。均等待遇には年金改革、高齢者雇用対策等も絡んでくるので厄介だ。

意義その一：長澤運輸の判決の事実認定の中で、基幹的労働条件である賃金に

A 60歳定年後の再雇用条件の見直し(即そく)、均衡待遇

均等待遇100%を取れなかった代替策として再雇用期間67歳延長に改訂させた。均等待遇の不足分を65歳からの2年間で取りもどす苦肉の策だ。

ハマキョウレックス最高裁判決にそった諸手当の均等支給にむけての再交渉は現在進行形だ。特に「①無年金」の再雇業者の「同一

	現行		改定後	
	基準給	賞与	基準給	賞与
①無年金	60%	60%	70%	80%
②年金支給時	54%	50%	60%	70%

B 65歳以上の定年延長(即、全面的な均等待遇)

意義その二：ハマキョウレックス事件の判決は五つの諸手当の均等待遇にとどまらず、その法的効果は賃金以外の諸労働条件に及ぶこと。

ハマキョウレックス事件も正規と非正規雇用の格差を埋めることに大きな役割を果たす。同事件の最高裁判決の意義は諸手当の格差解消にとどまらない。



最高裁判決

その法的効果は、「賃金・諸手当、労働時間、休日の基準などの基幹的労働条件のみならず、休暇、安全衛生の基準、労災の企業内上積保障、福利厚生給付の内容も当然含まれるし、解雇、配転、出向の基準・手続き、勤務規律・懲戒の基準・手続き」(菅野労働法p337)などすべての労働条件に至る。判決の言うように、それぞれの労働条件は裁判所によって「個別判断」される

となると、個別労働条件ごとに個人からの訴訟を提起され、企業は裁判等に忙殺されることになる。これを回避する賢明な方策は「65歳以上の定年延長」だ。正社員と嘱託社員(再雇用)との不合理な格差問題は一律に解消する。

報道では、定年延長の動きは「急」だ。段ボール大手のレンゴーは、定年後に年収を約4割下げたが、来年4月、賃金水準も下げないで定年を65歳に引き上げ、現在の再雇業者を正社員化する。

昨年、「65歳定年制」を導入したホンダは、59歳時点の賃金の8割を保障している(役職手当の抑制や役職定年制導入などの措置も)。政府は、国家公務員の65歳定年の法改正の検討に入り、高齢者雇用安定法を改正し、現在の継続雇用義務年齢65歳を努力義務70歳に引き上げる方向だ。

17年の厚労省調査では、定年65歳以上：17%、定年制廃止：2.6%、再雇用：80%強というのが実態だ。なお、手当を廃止して均等化を図るといった、ウルトラCの悪しき「即、均等待遇」も見られた。

日本郵便は郵政ユニオンが提起した大阪地裁で敗訴(2018.2.21)し、非正規社員と同一労働の正社員約5000人の住宅手当(最大2万7千円)を廃止して「非正規に合わせる」といった仰天対応を行った。「廃止のきっかけは民間の単一労組で国内最大のJ.P.労組(24万人)の18春闘の要求で、会社は組合の考えに

理解を示して決まった(4.13朝日)。まさに社会的糾弾もので、御用組合の労使自治ほど、醜態で有害なものはない。この廃止ケースは、一方的不利益変更で該当し、当該の正社員が訴訟を起こせば絶対勝てる事件だ。

C 新法の施行までに労使交渉で結論出す(総合的な労働条件の検討・是正)

意義その三：労働条件の「不合理」との評価を妨げる事実の主張立証は使用者である」と2つの最高裁判決で示されたこと。改正「パート・有期労働法」で、使用者の説明義務が明文化されたこと。これによって、団交は労側が有利に展開できる。

Cの労使の動きは、正社員と非正規の待遇に不合理な差をつけることを禁止する新法「パート・有期雇用労働法」(施行：中小企業21年4月、大企業20年4月、労契法20条は新法に移行・廃止)、政府の掛け声倒れに終わった「働き方改革関連法」(施行：19年4月)に対応した、よく言えば「総合的」取り組みだ。新法によって規制される「労働条件」とは労契法20条と同じだ(前述)。

ただ、Cのケースは、労契法18条の「無期雇用みなし」がすでに18年4月1日にスタートしているの、「生涯無期雇用」の権利を持った労働者の権利行使を回避す

るために、使用者は、労働局の「無期転換ルールの継続雇用の高齢者に関する特例認可」を受けなければならない。しかし特例認可を受けても、それ以前に「無期転換」の権利行使し申し込みを受けなければ、申込者は自動的に無期雇用者になってしまう。新法等の施行日までに、労使交渉で格差是正の方策を見出す労使が大半だ。今年の秋闘方針で初めて取り組む単産も少なくない。

団交で進展がみられなければ、当該の組合員や非組合員が個人裁判を積極的に提起することだ。「お金にならないからやらないとか、勝てないからやらないとか、本人(労働者)にやる気がないからやらない」となる権利は目減りしていく一方。どんな権利裁判でも、なんとか弁護士も儲かって、本人もやる気が出る方法を考えて大量に提訴すれば、勝てるようになるのではな

いか」とは、筆者の親しい弁護士の弁だ。「所属労組(筆者注：御用組合)の支援を得られず起こした個別紛争だが、結果的に多くの組合員の権利を勝ち取り、正当な組合活動に当たると主張。組合規約にある扶助を受ける権利として、弁護士費用等の諸費用等を、また同労組から受けた妨害行為で精神的苦痛を受けたことへの慰謝料も

求めている。組合員のために闘わない労組の目的は一体何なのか」と所属組合を訴える、画期的な動きも生まれている(8.30「労働新聞」)。



要 宏輝の「コラム」 「関生型運動」考察と「労働運動要論」12

連帯の金字塔、長澤運輸 ハマキョウレックスの労契法20条裁判闘争(3)

10月から始まった第四のテーマ長澤運輸とハマキョウレックスの[労契法20条裁判闘争]もいよいよ最終です。さらに、コラムの最終回である今回は、いかに団結が重要であり、それができにくい原因は何か、今後私たち組合員はどのような視点をもち闘うべきかが示されています(機関紙部)。



要 宏輝の「コラム」
「関生型運動」考察と「労働運動要論」13

「イギリス労働運動史」のG.D.H.ホールの「近代社会の根源的な悪を問うて、「貧困は症状であって、隷従が病(やまい)である。多くの人々は貧困であるがゆえに隷従を余儀なくされているのではなく、隷従しているがために貧困なのである」と述べていることは、現代も労働問題の本質をついている。

まず、正社員⇨組合員の「隷従の病」。彼らは人事考課や成果主義などの労務管理制度によって、精神と肉体の隷従を強いられ、思想の貧困、想像力の劣化によって団結すらできないでいる。組合員でありながらその利益・権利を享受できない、組合員の「非組合員化」という実態は、「労働組合は恵まれた、大企業の正社員の集まり」(2003・9「連合評価委員会最終報告」といわれるほど恵まれたものではない。正社員はカンパニーユニオン化した組合から十分な保護を受けられず、解雇・配転・過労死や労働条件をめぐる受難を「個別紛争」として救済対象から排除されることも多い。組

合員を守るべき義務を果さなかったこと(債務不履行)で、組合員が組合を訴える事件も起き始めている。次いで、パートタイマーや有期雇用などの非正規労働者はユニオンショップによって組合から排除され、諸々の労働条件・権利において差別されている。格差社会にあって、今や、非正規雇用という社会的身分によって排除・差別されているのである。労働者の圧倒的多数が隷従と社会的排除のもとにある。「隷従の病」が治らない、つまり隷従の鎖を断ち切れないのは労働者が団結できないからである。隷従と団結はメダルの裏表。

おわりに..なぜ、団結できへんのや

組合問答 Q&A

Q なんで、競争を抑制できへんのや。
A 団結できへんから。

Q なぜ、団結できへんのや。
A 職場や社会の問題をちゃんと捉えられんから、認識の共有化ができへん。だから、団結も連帯もできへんのや。

Q なんで、職場や社会の問題をちゃんと捉え、認識の共有化ができへんのか。
A 問題を解析する力を養う余裕、時間、体力があらへん。だから、団結できへん。

左図は、筆者が労働組合の学習会でよく使っていた、「**団結問答(Q&A)**」である。

「団結せよ」「団結は力」と、念仏のように唱えても無力だ。いまや、圧倒的多数の労働者が競争と差別、長時間労働と低賃金で身動きできなくされているのだ(以上、拙著「正義の労働運動ふたたび」p.232~234)。

その有力なツールの一つが機関紙だ。関生支部の機関紙のタイトルである「くさり」は「隷従の鎖を断ち切ること」を意味しているが、組合員によく読まれ、職場や社会の問題をちゃん

と捉え、認識の共有化そして団結の強化・拡大につながっていると信じている。(完)

【追記】
私の駄文掲載のために、機関紙「くさり」の紙面を1年間にわたり提供していただいた武建一委員長はじめ役員の方々、率直な批評をいただいた組合員の皆さんにお礼申し上げます。
不当な刑事弾圧との闘いを凌(しの)いで、金言「嵐が若木を育てる」ように関生が発展することを見守っています。当然、連帯して闘うことも誓って。
(2018・9・18)



要さんから、温かく力強い激励のお言葉をいただいています。私たち組合員のために、「くさり」に素晴らしいコラムを執筆してくださり本当にありがとうございました。労働運動の必要性を再確認させていただいた要さんに心より感謝申し上げます。