

災害に抗して

編集 感染症対策研究部会 (yamada@peace.email.ne.jp)

2020.12.14 No.25

アメリカのすさまじい感染死亡者の状況とは コロナ災害下の非正規労働者の状況とは

目次

- ・ 凄まじいアメリカのコロナ感染症死亡者の状況
- ・ 新聞報道〔9月～10月〕にみられるコロナ災害下の非正規労働者の状況
- ・ 非正規の待遇格差をめぐる最高裁10月判決のおかしさ

感染症対策研究部会

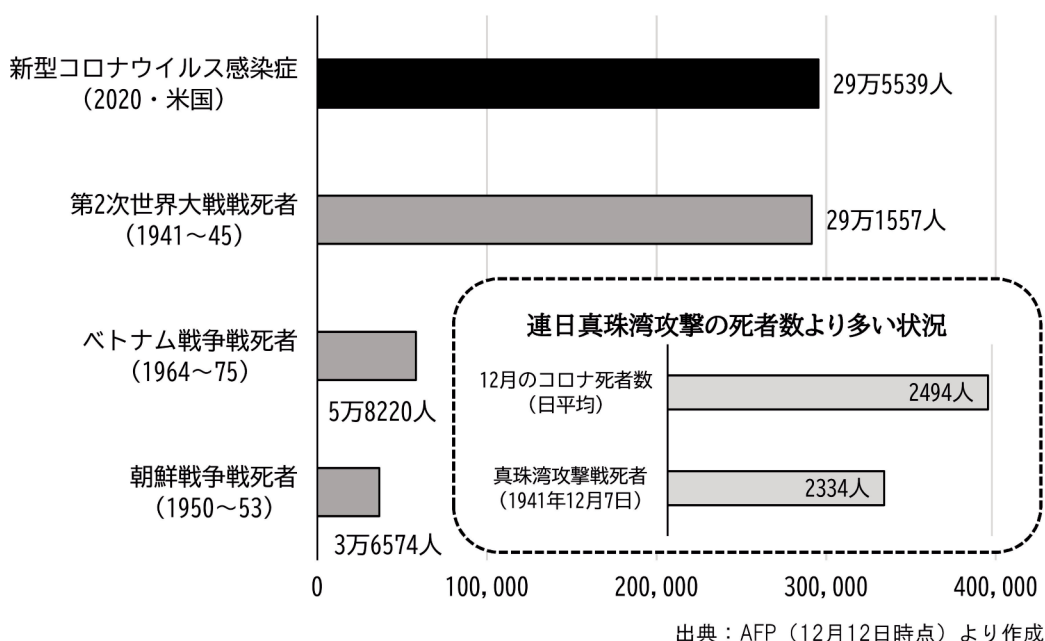
顧問 千田 忠男 (全国労働安全衛生学校学校長・同志社大学名誉教授)
相談役 福島みずほ (参議院議員) 中島 克仁 (衆議院議員)
阿部ともこ (衆議院議員) 宮沢 ゆか (参議院議員)
部会長 山田 厚 (全国労働安全衛生研究会代表・メールマガジン編集責任)

- ◆ 連絡先 甲府市北口3-7-13 (電話 055-254-4402 FAX 055-254-4403)
- ◆ 労安研 HP <http://rouanken.org/>
- ◆ Mail yamada@peace.email.ne.jp

すさまじいアメリカのコロナ感染症死亡者！

- アメリカのコロナ感染症死亡者は12月段階で、第二次世界大戦の戦死者数を上回りました。コロナ感染期は1年弱ほどの期間ですが、第二次世界大戦は4年間の戦死者数です。アメリカのコロナ感染死亡者の12月からの1日の平均数は2494人ですが、真珠湾攻撃の死亡数は2334人ですから、連日、真珠湾を超える死亡者が続いていることとなります。
- アメリカの医療とは営利市場化が徹底していますから、貧富の格差が、医療の格差となり、それが命の格差になっています。74歳のトランプ大統領は感染しても、充実した医療ですぐ退院しましたが、普通の国民は、いのちが奪われます。
- 日本の自民党政権は、病院と病床を削減し続け、今回の感染症にも弱い社会にしました。しかも、アメリカのような医療の営利市場化を目指しています。コロナ災害の実態からも許せるわけがありません。

貧富の格差が医療の格差に。それが生命の格差に… すでに米国のコロナ死者数は第二次世界大戦以上に！



新聞報道にみられるコロナ災害下の非正規労働の状況

- コロナ災害下で非正規労働者の賃下げや解雇が激増しています。今回は9月～10月の新聞報道の主なものをスクラップしました。
コロナ便乗の事態が極めて多いと思われます。結局、「非正規は雇用の調整弁」だったと

いえます。また正規労働者の労働強化と雇用不安も強まっています。

10月の最高裁判決のおかしさ

●非正規の待遇格差をめぐる最高裁判決がありました。計5件の訴訟で、10月13日と15日の判決内容をみると、明らかに非正規労働者の救済ではなく「企業寄り」の判決と言えます。

- 1) 日本の「同一労働同一賃金」は国際的な産業別ではなく企業内としています
- 2) 企業内で正規労働と非正規労働の「均等」の問題としています。そして、正規労働者の過重労働〔配転・残業など〕をより強めれば、非正規労働者の差別待遇は当然としています。
- 3) 待遇改善では、企業負担が軽い「休暇・諸手当」の改善は必要としても、負担額の多い一時金〔ボーナス〕や退職金は支払わなくてもいいとしました。

●やはり、企業を超えた正規非正規労働者そして「日雇い労働者」「独立自営業者」の全体の労働者の権利改善が必要です。

日本では

企業内正規の過重労働で…

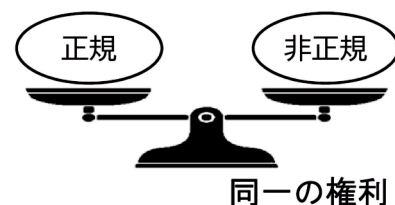
企業内で
正規が過重労働なら



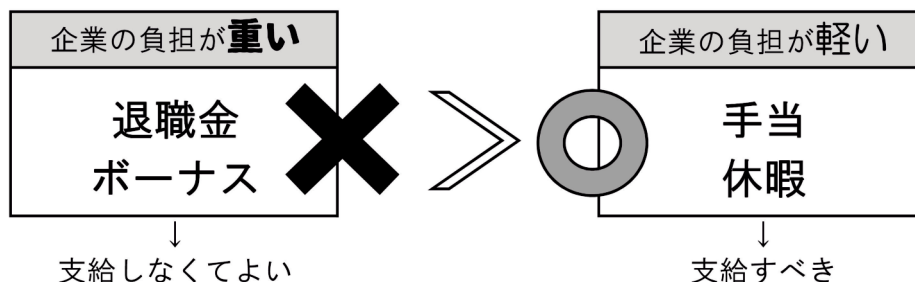
国際的には

産業内で同一の仕事なら…

産業内で



**最高裁の「同一労働 同一賃金」はおかしい！
判決は企業内負担で決めている…??**



非正規雇用悪化 131 万人減

総務省が9月1日発表した7月の労働力調査によると、就業者数は非正規労働者が前年**同月比 131 万人減の 2043 万人と、過去最大の下げ幅だった**。正規労働者は減っておらず、非正規が雇用の「調整弁」としてしわ寄せを受ける傾向が鮮明になった。専門家からは「雇用の悪化は長期化する」との見方も相次ぐ。

非正規労働者の就業者数は3月から5ヵ月連続の前年割れ。内訳をみると、パートやアルバイトが大きく減ったほか、**派遣社員が 16 万人減と過去最大**の下げ幅に。政府は6月末の派遣契約の更新を前に雇用維持を会社側に要請していたが、減少は止まらなかった。

男女別にみると、非正規が多い女性への影響が目立つ。季節的な変動要因を除いた前月比で、就業者は**男性の 29 万人増に対し女性は 18 万人減**、逆に失業者数は5万人減に対し8万人増。女性が仕事をいったん諦める「非労働力化」の傾向も出た。

正規労働者については「企業が終業時間を抑えて雇用を維持している傾向がうかがえる」（総務省担当者）。実際に5、6月の残業時間が比較可能な1990年以降で最少になっている。

一方で厚生労働省によると、コロナ関連の解雇・雇い止めは8月末に累計5万人を突破。職を求める人に対し求人がどの程度あるかを示す有効求人倍率（季節変動要因除く）は1.08倍と7ヵ月連続の低下で、6年3ヵ月ぶりの低水準だ。東京都も一倍を割った。完全失業率は2.9%（同）と依然低水準だが、労働市場の悪化は続いている。（9月2日 東京新聞）

バイト休業手当 相談相次ぐ

継続的に働いていても勤務日の直前に仕事に応募したり、契約上では勤務日が決まっていなかったりする働き方で毎月の労働日数が一定でなく、休業日数が確定できないとして「**会社から休業手当が支払われない**」というアルバイトなどの**非正規労働者の相談**が、労働組合に相次ぐ。中小企業の労働者の場合、国から直接、休業手当の給付を受ける制度などもあるが、同様の理由や勤務先が大手企業であるため認められないケースがあり、制度の「穴」を指摘する声が出ている。

「休業手当を支払われないまま、9月には貯金が尽きる。アルバイトは企業からも国からも見捨てられている」。こう訴えるのは、全国約400店舗を運営する大手飲食チェーンの店で勤務する東京都内在住のアルバイト男性（50）だ。

会社は、3月末に系列店舗で感染者が出たためとして全店舗のアルバイトを出勤停止に。男性は6月まで休業状態で7月ようやく「週1回」の出勤を提示された。その後、労組「首都圏青年ユニオン」（東京都豊島区）に加入。企業から従業員に支払われる休業手当を助成する雇用調整助成金の活用や手当支払いを会社に求めたが、アルバイトであることや収益悪化を理由に拒まれた。会社側は「シフト確定前で休業指示に当たらない」「休業は会社の責任ではなく不可抗力。支払い義務がない」などと説明しているという。

また、中小企業の労働者を対象に直接給付金を請求できる「休業支援金」もあるが、勤務形態に加え、この男性のように大企業で働くアルバイトの場合は利用できない。約4300人を対象

とした労働政策研究・研修機構の調査では休業を命じられたパート・アルバイト(226人)の38.5%が「休業手当が全くない」、25.2%が「一部払われた」と答えており、同様のケースはほかにもあるとみられる。
(9月4日 毎日新聞)

雇用増 非正規依存

「400万人を超える雇用をつくり出した。働き方改革や1億総活躍社会に向けて大きな一歩を踏み出すことができた」。安倍晋三首相は辞任を表明した8月28日の記者会見で、アベノミクスの成果として雇用情勢の改善を挙げた。景気回復を背景に、この7年8ヵ月で雇用関連の統計が改善したのは確かだ。だが、非正規労働者の比率が高まるなど雇用の内実は大きく変化した。

2012年12月の政権発足時に4.3%だった完全失業率は19年末に2.2%まで改善。就業者数(原数値)も497万人増え737万人となり、有効求人倍率も全都道府県で1倍を越えた。ただ、**増加分のうち350万人は正社員より立場が不安定な非正規労働者**だ。

安倍政権の雇用関連の政策で際立ったのが、春闘への関与だ。13年には、政府と経済界、労働組合の代表が一堂に会する「政労使会議」を設置。ここを舞台に経済化に公然と賃上げを迫り、「官製春闘」を主導した。景気回復で増えた企業の収益をアベノミクスの成果として行き渡らせ、消費拡大につなげるのが狙いだった。政府の要請に大企業も応じ、20年まで7年連続で2%以上の賃上げが実現した。

しかし、物価動向を加味した実質賃金は伸び悩んだ。12年から19年の7年間で、実質賃金が前年比でプラスになったのは16年と18年の2年しかない。賃金の伸びを物価上昇が上回ったため、景気回復の実感は乏しかったのが実情だ。さらに、米中貿易戦争などが企業業績に影を落とし、現金で支給された給与額を示す名目賃金は19年に6年ぶりに前年を下回った。

足元では、新型コロナウイルス感染拡大が雇用を直撃。厚生労働省によると、新型コロナウイルス感染拡大の影響で解雇・雇い止めになった人は5万326人(8月末現在、見込み含む)に上っており、雇用のもろさが改めて浮き彫りとなっている。
(9月11日 毎日新聞)

菅政権の課題 非正規救済を最優先に

コロナ禍収束の見通しが立たない中、菅政権には経済再生という難題が待ち受けている。特に雇用情勢は新国土を増している。新政権は職を失った人々の救済に最優先で取り組む必要がある。

総務省が今月初めに発表した労働力調査によると、**7月の雇用者数は前年同月比で92万人減少した。6月も94万人減**でコロナ禍が人々の職を奪っている現状が統計上裏付けられた。

とりわけ心配なのは非正規労働者の状況だ。7月のデータでは正規が持ち直す中、前年同月比で131万人も減った。これは解雇しやすいことを背景に、非正規労働者が企業の人件費

圧縮の「調整弁」となっている実態を浮き彫りにした数字だ。

派遣やパート、アルバイトで生計を立てている人々が解雇された場合、正規費用と比べ補償の面でも不利益を被っている。一人で子育てをしている世帯も多く、暮らしに困窮している姿は想像に難しくない。

コロナ禍により、「自助」できる人々と「公助」が必要な人々との格差が目に見えて拡大しつつある。このままでは社会が二極に分断されかねない。 (9月18日 東京新聞)

官製ワーキングプア 広がる不安

全国のハローワークにはコロナ禍の影響を受けた働き手や企業の担当者が集まる。失業手当や雇用調整助成金といった国の支援制度を利用するためだ。困った人のセーフティーネットの役割を果たす国の機関だが、職員には非正規の人がめだつ。

関東地方のハローワークの40代女性は4月以降、感染リスクにおびえる。指示された業務は館内の美化清掃だ。窓口で机や椅子を消毒液でぬぐい、ゴミ箱のペットボトルや空き缶などを分別する。不用な書類をシュレッダーにかけ、裁断したものを収集所へ運ぶのも日課だ。

窓口対応の相談員には布マスクが1枚ずつ配られた。でも、女性は「来所者とは対面しないパートだから」という理由でもらえなかった。上司の家族が発熱してPCR検査を受けたという情報も正職員だけに伝えられた。女性が知ったのは1週間後。

時給1200円ほどで年収百数十万円、採用は1年ごとで、毎年更新されるかどうかかわからない不安定な立場だ。そんな状況を来所者は知るよしもなく、いらだちをぶつけられることもある。失業中だという男性に「給料を俺にくれ！」と迫られたときは、ひたすら謝った。「私だって来年働いているかわからない」と女性は嘆く。

東日本のハローワークで数年前から相談業務をする40代女性も不安を感じている。職場の相談員の9割は非正規で、みんな自分が「雇い止め」されないか、毎年おびえている。仕事を探す人と向き合い、解決策を生み出せるようになった。コロナ禍でこれからさらに増える失業者を励まし、支えたいと思う。でも、採用基準がはっきりせず、相談員同士が疑心暗鬼になって、精神的に追い込まれるケースも出ているという。「ハローワークは国民が安心して働けるように国が設置した機関です。不正な企業を指導することもあるのに、それを支える職員はつらい立場なんです」

財政難をうけた行政改革のかけ声のもと、公務員の数は全体的に抑えられてきた。一方で行政に求められるサービスは多様化している。現場を支えるために採用されたのが非正規の公務員だ。総務省の調査では2016年には地方公務員のおよそ5人に1人まで増えている。

新潟県の30代男性は、2カ所の県立高校で国語を教えている。もともと会社員をしていた。教員になったのは3年前で、今年3月までは常勤講師という扱いだった。部活の顧問や入試の採点もする。正規の教員との違いはクラス担任にならないことくらいだった。

それが、4月以降は非常勤になり、月給制から授業した分だけ賃金が払われるように変わった。緊急事態宣言が4月7日に出されると、翌週の15日から休校になった。すると、学校側か

ら4月分の賃金は発生しないと連絡があった。男性は「絶望的な気分になった」と振り返る。

労働組合の働きかけなどもあり、教育委員会は約1週間後、年度初めに予定されていた授業分の賃金を支払うよう各学校に通知した。賃金は振込まれたが、釈然としない気持ちが残った。男性は「非常勤講師は学校にとって使い勝手がいい存在だ。立場が弱くて声を上げられない」と話す。

公務員は「親方日の丸」で高い給料をもらっていると見られがちだが、非正規にはあてはまらない。公務員制度は正規職員を前提にできており、「法の谷間」に置かれた非正規は待遇などが大きく見劣りしていた。

「会計年度任用職員」という新制度が今年4月にスタートし、非正規にも賞与などの手当が払えることが明確になった。それでも不安定な立場は変わらない。公務員は民間のような雇用契約ではなく、非正規労働者を保護する枠組みの外にいる。通算5年を超えれば無期雇用へ転換を要求できる「5年ルール」も適用されない。

労組関係者や弁護士らでつくるNPO法人「官製ワーキングプア研究会」は5月、コロナ禍の影響をウェブで調べた。回答者235人で、女性8割、非正規は7割を占めた。平均勤続年数は10.6年で、感染の不安や対策の不十分さを感じている人は全体の8割に達した。

調査を分析した上林陽治・地方自治総合研究所研究員は、家庭内暴力(DV)の相談員や生活保護の申請窓口など「対面支援」の現場で非正規が多いと指摘する。年収は200万円ほどで、感染リスクもあるなか働いているという。上林研究員は「低い待遇で働く非正規の公務員がいないと、DVの被害者や家や仕事を失った人などに支援が届かなくなる。公共サービスは崩壊寸前と言える」と危機感を示す。

コロナ禍は公共サービスの機能が低下していることもあらわにした。国が困っている人や企業にお金を配ろうとしても民間企業の力を借りないとできない。いろいろな支援事業が巨額の税金で民間委託され、その現場を支えるのは非正規労働者だ。

西日本の30代女性は5月上旬、派遣の求人を集めたウェブサイトで「官公庁案件」と書かれたものを見つけた。中身は詳しく記されていなかったが、大手派遣会社が出していたので大丈夫だろうと申しこんだ。

すぐに派遣会社から電話があり、職歴などを聞かれた。1週間ほどで採用の通知が届いた。時給は1600円弱で、勤務先は市役所。仕事は1人あたり10万円を支給する「特別定額給付金」の審査だ。現場のリーダー役をまかされた。

市役所のフロアに100人超のスタッフが集められた。ほかに自分と同じリーダーが十数人と、派遣会社の社員も数人いた。オンラインで届いた申請データを印刷し、チェックする。リーダーは派遣会社の社員の指示を受けてスタッフに作業を割り振る。座って仕事をするスタッフの合間をぬって動き回る。フロアには人がごった返し、「3密の状態だった」と女性はいう。

派遣会社の社員の指示がバラバラで、混乱に拍車をかけた。市民の暮らしを支えると思って働いたが、「この時給でこんなきつい仕事はどう考えても割に合わない」とやりきれなさが募った。

非正規でも民間の派遣社員でも、公共サービスの担い手であることに変わりはない。その人たちが不安定で処遇が低いままで、この先、安定した公共サービスを維持できるのだろうか。

賞与・退職金、正社員の特権？

労働契約法旧 20 条は 4 月 1 日に施行されたパートタイム・有期雇用労働法 8 条に移行した。まず大企業向けに施行されたいわゆる「同一労働同一賃金ルール」に伴う改正だが、条文変更で企業に厳しくなった点がある。

待遇格差の不合理性判断を「待遇の性質と目的」の検討から始めることが明確になった点がそれだ。最初に手当などの性質を細かく確認し、次に①職務内容の差②配置の変更範囲の差③その他の事情の内適切な要素——に照らし、格差が不合理か考えていく順になった。条文変更はハマキョウレックスと長沢運輸をめぐる訴訟で出た旧 20 条に関する最高裁の判断を先取りした形だ。

企業の多くは、就業規則で手当の性質や目的まで細かく規定していない。ある労働組合幹部は「一昔前までは労使交渉で、手当で“色”をつけることがよくあった」と話す。訴えられた時に支給目的や性格を矛盾なく説明できない企業は敗訴リスクを抱えるだろう。

ただ企業がジョブ型雇用を拡充したり、各種手当の廃止に動いたりした場合、有期社員側に不利な面もある。有期社員の働き方の実態が正社員と変わらないと強調し、格差を不合理と主張する伝統的立証手法が成り立ちにくいからだ。

(10月5日 日本経済新聞)

日雇い労働が拡大

インターネットの普及に伴い急増しているのが、個人で仕事をして報酬を得るクラウドワーカーです。インターネットの職業仲介サイトを通じて、仕事を受注・納品します。高度な専門スキルをもった専門家から、隙間時間に単発で仕事を請け負う兼業者まで、その規模は多種多様です。

特に事業主(企業)と直接仕事を取引する「雇用類似就業者」は、約 170 万人いるとされ、「雇用関係によらない」新たな労働形態として、政府・財界がさらなる拡大を狙っています。

典型的な働き方が食品の宅配代行サービス・ウーバーイーツの配達員です。都心では、コロナ危機の下、日々の生活費を稼ぐための「緊急避難」として配達員になる人が増えています。

日本共産党の笠井亮議員は、2 月の衆院予算員会で配達員の過酷な労働実態を取り上げ、働き手の権利を保障するよう迫りました。ウーバーイーツの配達員は運営会社と雇用関係のない個人事業主で、配達員が事故にあっても労災保険が適用されません。最低賃金の規定もなく、配達待ち時間は無報酬です。配達員の大学生が自転車で配送中に交通事故で死亡するという痛ましい事故も発生しています。

しかし、日本の財界はコロナ危機をテコに、雇用形態をより柔軟にするという口実で、労働者保護を強化しないよう政府に圧力をかけています。経団連は、今年 1 月に発表した「経営労働政策特別委員会報告」(経労委報告)で、「雇用類似の働き方は、多様な就労ニーズをもつ

た働き手が自由な意思に基づき選択するものであり、過度な規制とならないような配慮が求められる」として、報酬額の適正化や労災保険の適用に否定的な考えを示しました。

政府も今年の「骨太の方針」で、「多様で柔軟な働き方を労働者が自由に選択できるよう環境を整備」するとして、財界の意向に沿った方針を打ち出しています。

国際労働機関（ILO）はクラウドワーカーのような働き方を「デジタル日雇い労働者」と呼び、その在り方に懸念を表明。「デジタル経済」の普及により、労働者へのむき出しの搾取が横行していた 19 世紀型の「労働慣行を再現」する恐れがあると警鐘を鳴らしています。

ILO によると、デジタル労働の賃金は時に最低賃金を下回るほど「劣悪」なうえ、「不正な処遇を是正する仕組み」は設けられていません。「デジタル経済」が地域格差およびジェンダー格差を拡大する恐れがあると警告しています。

（10 月 9 日 朝日新聞）

料理宅配員 4 万人超す

料理宅配ビジネスが外食産業の姿を変え始めた。日本経済新聞の調べでは主な料理宅配の配達員は延べ 4 万人に達し、新型コロナウイルス下で外食店舗が従業員を減らすなかで新たな雇用の受け皿になっている。調理場のみを構え、複数ジャンルの料理を宅配する新サービスも登場。実店舗が雇用やサービスの基点となる既存の外食モデルは転換点を迎えている。

料理宅配の宅配員はフルタイムではなく都合のある時間にに応じて働く個人事業主の形態を主にとり、複数の料理宅配サービスに登録している人もいる。配達員が多いのは menu で 3 万 5000 人（8 月時点）。出前館は 6000 人（9 月時点）、チョンピーは 1000 人（同）で重複も含めた延べ人数で 4 万 2000 人に達した。

ウーバーイーツとフードパンダは配達員数を非公表としており、延べ人数はさらに膨らむとみられる。料理宅配市場の拡大に伴い、今後も配達員数は増えそうだ。

外食は新型コロナの影響で経営が厳しく、閉店や従業員の削減が続く。厚生労働省によると、コロナに関連した解雇や、雇用する側が契約を更新しない雇い止めの人数は 9 月 25 日時点で約 6 万人に達したもよう。飲食業はこのうち 17% の 1 万人で、料理宅配がその受け皿となる。ウーバーイーツジャパン（東京・渋谷）は「新型コロナ後に外食産業の経験者が増えている」と指摘する。

一方で急増する配達員に対して給与水準の低さなど労働環境の悪さが表面化しつつある。ウーバーイーツの配達員らでつくる労働組合のウーバーイーツユニオンによると、配達員が 1 回の宅配で得られる報酬は 500～600 円程度だ。時給換算すると 1000 円前後になるが、「1 時間待っても注文が入らない場合もあり、不十分」（鈴木堅登・副執行委員長）との声がある。

ウーバーイーツジャパンは「年 1 千万円稼ぐ人もいる」とするが、年 200 万～300 万円が一般的とみられ、歩合制のため収入が安定しない人も多い。個人事業主であるため、事故時の補償などセーフティネットの仕組みが不十分であることも働き手の負担となる。

（10 月 10 日 日本経済新聞）

非正規の待遇格差 最高裁判決

正社員と非正規従業員の間で賞与や退職金、手当などに隔たりがあるのは不合理ではないか。そんな待遇格差の是非が正面から争われた計 5 件の訴訟で、最高裁は 10 月 13 日と 15 日に判決を言い渡す。司法判断は政府が進める「同一労働同一賃金」の先行きや、企業の人事労務関連の制度運用に大きな影響を与えそうだ。

雇用期間に定めがない正社員と、期間に限りがある契約社員などの待遇は、2013 年に施行された労働契約法旧 20 条で「不合理な格差」が禁じられるようになった。▽仕事内容や責任の程度▽配置転換の範囲▽その他の事情——に基づき、待遇格差が「不合理と認められるものであってはならない」とするもので、旧 20 条は今年 4 月施行のパートタイム・有期雇用労働法に内容が引き継がれた。

この労契法旧 20 条違反を理由に、待遇格差を解消すべきだとして、各地で複数の訴訟が起こされている。今回はその一部について最高裁が判決を下す。最高裁判決は制度の設計や運用を大きく左右する力を持つ。

判断が出るのは主に賞与、退職金、各種手当、休暇制度の 4 分野だ。これまで被告毎に別々の裁判長の下で審理されてきたが、今回の最高裁判決で一定の方向性が示される形になりそうだ。

正社員と非正規の待遇格差を巡っては、最高裁が 18 年 6 月、有期雇用の運転手への皆勤手当や精勤手当が支払われないのは不合理だと認定した先例がある。最高裁は判決の中で「賃金総合の比較だけではなく、賃金項目の趣旨を個別に考慮して不合理かどうかを判断すべきだ」との基準を示した。

働き方改革の一環で、今年から順次、「同一労働同一賃金」ルールが企業に適用されている。ただ、待遇の差がどこまで許容されるかは現場の具体的運用の積み重ねに委ねられている場合は大きく、企業の間には戸惑いもある。最高裁が示す判断枠組みは今後の対応の参考になる可能性があり、関心が高まっている。 (10 月 11 日 日本経済新聞)

非正規 2000 万人救済壁高く

ボーナスと退職金を非正規労働者に支払わないことを「不合理な格差とまでは言えない」とした 13 日の最高裁判決は、非正規と正社員との間にいまだ高い壁があることを知らしめた。働く人の 4 割近くにあたる 2000 万人超が非正規となる中、識者からは「同一労働同一賃金の流れに冷や水を浴びせる判決だ」と批判の声が上がった。

労働政策研究・研修機構の 2019 年夏の調査では、「業務内容が同じ正社員がいる」と答えた非正規労働者のうち、37%がボーナスに、23%が退職金に不満を持っていることが明らかになっている。

働き方改革の中核とも言える「同一労働同一賃金」が今年 4 月に始まって以降、初めて示された最高裁判決。裁判官たちが「不合理な格差とまでは言えない」と判断する中、行政法学者出身の宇賀克也裁判官だけが、「正社員への退職金の性質の一部は、契約社員にも当ては

まる。売店業務に従事する両社の職務内容に大きな相違がないことからすれば、契約社員に退職金を支給しないのは『不合理である』と評価できる」と反対意見を述べた。

龍谷大の脇田滋名誉教授(労働法)は「欧州では同じ業務内容ならば、非正規労働者も正社員も同じ賃金になるのが原則。国際的に見たときに日本の格差は異常だ」と指摘。「人権救済のとりでとなるべき司法が、企業の経営判断を重視するあまり格差是正に踏み込まないならば、同一労働同一賃金は名ばかりになる」と警鐘を鳴らした。(10月14日 東京新聞)

非正規への不支給固定される？

非正規労働者にボーナスや退職金の支給を認めない判断を示した2件の訴訟の判決は、働き手の賃金を決めようとする今後の企業の判断に影響を与えそうです。

Q 今回の裁判が注目されたのはなぜですか。

A 同じ仕事の内容なら同じ賃金を支払う「同一労働同一賃金」という考え方を政府が進めてきたことが背景にあります。政府は一昨年、この考え方を反映させる一連の法改正を行いました。こうした中で今回、非正規労働者にボーナスや退職金が支払われなかったことの是非が争われ、注目度が高まりました。

Q 同一労働同一賃金なら正規、非正規に関係なく、ボーナスや退職金を支払うべきではありませんか。

A 判決は働き方の違いによる「合理的」な差を認める内容でした。仕事内容の違い、課せられた責任の重さ、頻繁な配置転換の有無など状況によっては、格差が生じることもあり得るとの考え方をあらためて示した形です。

Q そうなると、正規と非正規の格差は固定化されてしまうのですか。

A そこは見通せません。判決は今回のケースについてはボーナスと退職金の不支給は「不合理とまでは言えない」としましたが「不合理と認められる場合はある」として、別のケースでは判断が異なることがあり得るとも指摘しました。

Q これから働く人の賃金はどうなりそうですか。

A 同一労働同一賃金は今年4月から大企業への適用が始まりました。ただ「守られていない」(労組関係者)との声が後を絶ちません。来年4月からは中小企業にも適用されますが、中小の多くはコロナ禍で経営が悪化しています。非正規労働者を取り巻く環境が一段と厳しくなる恐れがあります。(10月14日 東京新聞)

非正規雇用 安い賃金、立場も不安定

非正規労働者の待遇格差是正を求めた二つの訴訟で、**最高裁はボーナスと退職金の支払い請求をいずれも棄却**しました。

Q 正規労働者と非正規労働者の違いは。

A 正規労働者は期間を決めずに働く、いわゆる正社員です。仕事への責任が重く、一般的に配置転換や転勤を拒めません。一方、契約期間を区切って働くのが非正規です。限

られた仕事をするパートタイマーや契約社員のことで、去年は2165万人と、全労働者の4割に上りました。

Q 待遇に差は。

A 厚生労働省によると、非正規の平均賃金は正規の3分の2で、社内教育の機会も半分にとどまります。健康保険加入のハードルが高く、住宅手当や休みがもらえない場合も珍しくありません。業績が悪化すれば真っ先に契約を打ち切られるなど立場も不安定です。

Q 同一労働同一賃金というルールがあると聞きましたが。

A 仕事内容が同じで能力や成果も同様なら、待遇面も同じ水準にするという考え方です。働き方改革関連法に盛り込まれ、4月から大企業に適用されています。

Q 判決の影響は。

A 厚労省の指針ではボーナスの額は合理的な理由があれば違いを認めており、退職金については言及がありません。実際には労使の話し合いや裁判での解決に期待しているため、非正規労働者にとって厳しい判断と言えるでしょう。 (10月14日 共同通信)

「非正規」格差で判決 是正の責務は変わらない

非正規従業員にボーナスや退職金を支給しなくても、不合理な待遇格差には当たらないとの判断を最高裁が示した。

大学のアルバイト職員と、販売店の契約社員が裁判を起こしていた。ともに2審は支給しないのは違法と判断したが、今回の判決で労働者側の逆転敗訴が確定した。

最高裁判決はいずれも、非正規従業員の仕事が正規従業員ほど複雑ではないと認定した。配置転換がないことも理由に挙げた。雇用の実態に、もっと目を向けるべきではないか。4月から始まった「同一労働同一賃金」の制度の推進にも、水を差しかねない。

裁判官の1人は、契約社員の仕事内容は正社員と大きな違いがなく、退職金を支給しないのは不合理との反対意見を記した。

待遇格差の中でもボーナスや退職金は金額が大きく、非正規従業員にとって不公平感が強い。

判決は支給の目的を、人材の確保や定着を図るものと指摘した。補足意見では、退職金は原資を積み立てる必要があり、雇用主の裁量が大きいと説いた。企業側に軸足を置いた判断といえる。ただし、判決は個別の状況によって不支給が許されないケースがあり得ると明示している。雇用側が都合良く労働条件を決めるためのお墨付きにはならない。

同一労働同一賃金に向けて法律が整備され、厚生労働省は運用の指針をまとめた。その中で、ボーナスの有無は不合理な格差の対象とされたものの内容は具体的ではなく、退職金については明確な記載がない。

実際の待遇改善は、労使交渉にかかってくる。労働組合が積極的に関わっていくべきだろう。行政の支援も不可欠だ。

非正規従業員は、労働者の4割近くを占めている。一方で、その賃金は正規従業員の6割程度にとどまっており、厳しい立場に置かれているのは明らかである。

コロナ禍では雇用の調整弁として扱われ、解雇や雇い止めも相次いでいる。企業は待遇改善が責務であることを深く自覚すべきだ。

働き方が多様化する中、公平な待遇は労働者だけでなく、企業の人材確保にとっても、ますます重要になる。格差是正のための取り組みを止めてはならない。(10月15日 毎日新聞)

待遇差 支給趣旨で明暗

正社員と非正社員の待遇格差をめぐっては、13日の最高裁判決(第3小法廷)は退職金・ボーナスを認めず、15日の判決(第1小法廷)は五つの手当・特別休暇すべてを認めた。両日の判決はいずれも、2018年6月の最高裁判決が示した「賃金総額でなく項目ごとに目的や性質を考える」とした枠組みに沿って検討していた。明暗を分けたのは、原告の働き方と、経営側がその賃金項目を設けた趣旨という訴訟ごとの「個別事情」だ。

その企業の正社員と非正社員の間で、仕事内容や転勤の有無など人材活用の仕組みに違いがあったとしても、手当などの趣旨によっては、非正社員に支給しないことは違法になる。15日の最高裁判決は、そのことを明確にした。一方、非正社員がボーナスを求めた訴えは、13日の最高裁判決だけでなく今回の日本郵便の訴訟でも一審段階から退けられている。

今後、賃金総額を増やしたくない企業が、非正社員に手当を払うために正社員の手当を減らしたり、逆に正社員の待遇を維持するために手当の原資をボーナスに組み替えたりする動きも起きる可能性がある。

賃金は本来、労使交渉で決めるものだ。今年4月に施行されたパートタイム・有期雇用労働法で、企業は、求めがあれば待遇差の理由を説明しなければいけなくなった。非正社員の声をすくい上げて待遇改善を求める一方、待遇をあわせるために正社員の労働条件を一方的に悪化させることは防ぐ一。労働組合の役割が、ますます重要になる。(10月16日朝日新聞)

非正規待遇格差は不合理

日本郵便の契約社員が、正社員と同じ仕事なのに扶養手当や特別休暇がないのは不合理だと訴えた3件の待遇格差訴訟の上告判決が15日、最高裁第1小法廷であった。山口厚裁判長は5項目の手当や休暇いずれについても、契約社員に認めないのは「不合理だ」と判断した。裁判官5人一致の意見。同様の手当や休暇のある全国の職場で、非正規労働者の待遇改善につながりそうだ。

最高裁第3小法廷は13日、大学のアルバイト秘書へのボーナス(賞与)と駅売店の契約社員への退職金の不支給について「不合理とまでは言えない」と判断。いずれも個別の事例に限った判断だが、結論が分かれた。

非正規労働者が「不合理な格差」を訴えた一連の訴訟の最高裁判断は、なぜ明暗が分かれたのか。手当や休暇は趣旨を明確にとらえることができた一方、ボーナスや退職金は支給目的が複雑という背景がある。

最高裁第3小法廷は13日、アルバイトへのボーナスと契約社員への退職金の不支給を不

合理でないとした判決の理由で、正社員とは職務内容に一定の相違があったことのほか、ボーナスや退職金の支給には正社員確保などの意味合いもあるという経営側の事情を重くみた。

東京大の水町勇一郎教授(労働法)は「今回の判決は、あくまでも個別の事例判断。企業側は手当や休暇だけでなく、ボーナスや退職金についても自社の制度が『同一労働同一賃金』の趣旨に沿っているか、見直していく必要がある」と指摘した。(10月16日 東京新聞)

企業負担 割れた結論

5件の訴訟の最高裁判決は、ボーナスと退職金の格差を不合理と認めなかった一方、より少額の手当や短期の休暇については是正を命じた。中身や労働実態などによっては格差が違法と認定されることを示した形で、雇用主側に「同一労働同一賃金」に向けた一層の徹底を促したともいえる

最高裁は2018年、同種訴訟の判決で、格差の違法性を判断する際は「賃金総額の比較だけではなく、賃金項目の趣旨を個別に考慮すべきだ」との基準を示した。最高裁は今回もこの判断枠組みに沿って検討し、結論が割れた。

13日の判決で争われたのはボーナスと退職金だ。額が大きく、正規、非正規間の不公平感は特に大きいが、支給対象の拡大は経営の根幹に影響する。最高裁は経営側の裁量を重くみて、正社員と契約社員の職務内容や人事異動の範囲の違いを厳密に認定した。

一方、15日の判決では、企業側の負担が比較的軽い手当や休暇が争われた。契約社員らは継続的な雇用が期待される実態があったとし、正社員と多少の職務の違いがあっても、格差は違法になるとした。格差是正と安定した経営の均衡を図ったようにもみえる。

判決は、格差が違法になる場合とならない場合の事例を示したにとどまり、効力は当事者にしか及ばないが、一つの基準にはなりそうだ。働き方は業界や企業によって異なる。待遇格差が、労使双方が納得できるものになっているか。判決を総点検の契機とすべきだろう。

(10月16日 毎日新聞)

非正規手当・休暇認める 日本郵便の格差「不合理」

日本郵便(東京)の契約社員らが正社員と同様に各種手当や休暇を与えるよう求めた3件の訴訟の上告審判決で、最高裁第1小法廷(山口厚裁判長)は15日、扶養手当や有休の病気休暇などに関して「不合理な格差で違法だ」として、契約社員にも認める判断をした。個別企業についての判決だが、同じような趣旨の手当を設ける職場への影響は大きく、非正規労働者の待遇改善につながる可能性がある。

最高裁は13日に別の訴訟の判決で、退職金と賞与の請求を退けた。一連の判断で賃金や手当、休暇といった幅広い項目に言及したことになる。今年4月から大企業を対象に「同一労働同一賃金」制度が始まっており、企業側には実情に応じて適切な対応が求められる。

日本郵便では郵便事業に携わる社員約39万人のうち、契約社員が半数近くを占める。同

社は「速やかに労使交渉を進め、必要な制度改正に取り組みたい」とのコメントを出した。

第1小法廷が認めたのは、扶養手当、病気休暇、年末年始勤務手当、夏期・冬期休暇、祝日給の五つ。

扶養手当について「生活保障や福利厚生を図り、継続的な雇用を確保する目的」があると指摘。こうした趣旨は契約更新を繰り返して長年働いている原告らにも当てはまり「支給対象にしないのは不合理だ」と述べた。

有給の病気休暇も、継続的な勤務が見込まれる場合は、同じように認めるべきだと判断した。残り三つも、正社員だけとする合理的な理由はないとした。

	福岡高裁	東京高裁	大阪高裁	最高裁
扶養手当	請求せず	請求せず	×	○
年末年始勤務手当	請求せず	○	△	○
夏期・冬期休暇	○	○	△	○
病気休暇	請求せず	○	△	○
祝日給	×	×	△	○

(△は雇用期間5年超は認める)

(10月16日 共同通信)

格差是正求め運動を進めよう

非正規雇用の労働者が正規労働者との不合理な待遇格差の是正を求めた訴訟の最高裁判決が先週相次ぎました。雇用形態による格差の是正を求める世論と運動が社会の流れとなる中で、最高裁の判断が注目されました。

日本郵便の裁判は、諸手当や休暇を認める判決(15日)をかちとりました。一方、他の2件では**一時金、退職金の不払いを正当化する不当判決**(ともに13日)でした。非正規は男性雇用者の22%、女性雇用者の54%を占めています。格差をいつまでも放置することは許されません。

日本郵便の期間雇用社員らが訴えた裁判では扶養手当、年末年始勤務手当などを支給せず、有給の病気休暇をみとめないのは不合理とする判断が示されました。夏期・年末手当の格差は不合理としなかったものの、均等待遇に向けて一歩前進した判決です。同社社員の半数近くが非正規です。多くが正社員と同じ仕事をしています。速やかな格差是正が求められます。

一時金(賞与)が支給されないことを不当として大阪医科大学のアルバイト秘書が訴えた裁判で最高裁は不支給を不合理ではないとしました。東京メトロの子会社メロコマースの契約社員が退職金差別について争った裁判でも最高裁は不支給を不合理ではないとしました。いずれも原告が正規労働者と同じ職務を果たしてきた実態を見ず、「人材の確保・定着」が一時金、退職金の目的であるとして使用者側の主張を取り入れました。格差是正の流れに逆行する不当な判決です。

一時金についての判断は、厚生労働省の同一労働同一賃金ガイドラインがパート・有期雇用労働者に支給しないことを問題視していることにも反しています。メロコマースの原告は駅の売店で正社員と同じ業務をして定年まで勤めました。5人の裁判官のうち1人がこの点を指摘し、格差は不合理とした少数意見を述べたことでも判決の不当さは明らかです。

国税庁の調査では、昨年の平均給与(年額)は正規503万円に対し、非正規は175万円とほぼ3分の1です。基本給とともに一時金の有無が賃金格差の大きな要因となっています。退職金の不支給も非正規労働者の人生に深刻な打撃となる差別です。

非正規労働者への格差が正当化される背景には法律の規定の問題があります。4月に施行された「働き方改革」一括法のパートタイム・有期雇用労働法、改訂派遣労働法には不十分ながら正規・非正規に対する「不合理な待遇の禁止」が明記されました。厚生省の同一労働同一賃金ガイドラインは、一括法を受けたものです。

しかしパート・有期法は労働条件の「均衡」を図ればよいとしています。正規・非正規の間でつり合いをとるのが「均衡」です。使用者の恣意的な判断による格差が容認されてしまいます。

雇用形態による格差を抜本的に是正するためには法を改正し「均等待遇」を明記する必要があります。パート・有期法は来年4月に中小企業を含めたすべての事業所に適用されます。何よりも職場で声を上げることが重要です。非正規格差を是正する運動をさらに広げましょう。

(10月20日 朝日新聞)

コロナ禍長期化、解雇や雇い止め

総務省の労働力調査によると、8月の**完全失業者数は7ヵ月連増の206万人**。完全失業率(季節調整値)も前月比0.1ポイント上昇の3.0%と悪化が進んでいる。3%台は2017年5月以来。パート、契約社員など非正規労働者は、雇い止めや契約更新されなかった人が多かったとみられ、前年同月より120万人少ない2070万人と、6ヵ月連続減少した。同省労働力人口統計室の担当者は「コロナの影響が大きい」と話す。

非正規の解雇・雇い止めは5月下旬～今月9日で3万1934人。ただ、これは全国のハローワークなどを通じて集計した数でしかなく、労働問題に詳しいNPO法人「POSSE(ポッセ)」の今野晴貴代表理事は「実際は10万人を超えている恐れがある」とみる。

今野さんによると、非正規のうち3割強が雇用保険に未加入。失業手当が受給できないため解雇されてもハローワークに行かない人が多く、実態をつかみにくいという。「無給のまま失業が続き、実質的に解雇されたパート従業員もいる。統計上は見えないこうした失業者を含め、非正規の雇用悪化は深刻だ」と分析する。

(10月20日 東京新聞)

依存しながら差別黙認

新型コロナの感染拡大に伴い、女性や学生、外国人など幅広い層の非正規労働者から労働相談や生活相談を受けている。もともとぎりぎりの生活をしていた人がたくさんいたが、今回、休業補償を受けられずに、減収や解雇などで一気に生活が立ちゆかなくなっている。不安定

な雇用を拡大してきたことのつけが表れている。

非正規は賃金が低く、結婚など家族形成も難しい。少子化の背景にはこの問題があると長らく指摘されてきた。リーマン・ショック(2008年)の時も、製造業の派遣労働者が一斉に解雇され、寮から追い出されるなど住まいを失った。非正規の拡大は進み、現在は中高年の非正規労働者が多い。

基幹的な業務を担うことも多くなった。小売業や飲食業で顕著で、非正規労働者がいないと業務が成り立たない。製造業のエンジニアのほか学校の教員、福祉職などの専門職の公務員にも増えている。社会に不可欠な業務を委ねる「非正規依存社会」になっている。

なのに今回、非正規の人が雇用の「調整弁」として扱われている。休業補償をしない、解雇をするなどの問題が起きた。大いに矛盾している。雇用を維持する事業者への雇用調整助成金について政府は対策を強化しているが、手続きを面倒がって、非正規には活用しようとしな
い事業者がいる。

非正規労働者は女性が半分以上を占めるため今回、**女性の問題として表面化**している。相談は若者から中高年まで、幅広い年代から寄せられている。これまで主婦は生活費を男性に依拠することが多かったが、今は結婚しない人や、男性のパートナーがいても賃金は低い人も増えている。

サービス業や保育や介護など福祉の仕事は従来、「女性が家でやるもの」など見なされ、給料も安く抑えられてきた。女性差別が背景にある。しかし、一部の職業は、感染拡大期にも社会で欠かせない「エッセンシャルワーカー」だとして、価値は見直されつつある。適切な対価は、良いサービスを実現することにもつながる。

非正規労働者の給料改善や雇用安定化のためには、「非正規を差別してはいけない」とまず当事者自身が声を上げ、社会もサポートする必要がある。長時間労働や過労死の問題がある正規労働者の、働き方を改善することも必要だ。【NPO 法人 POSSE 代表・今野晴貴】

(10月23日 毎日新聞)

「非正規」の手当・休暇、別れた最高裁判決

有期雇用の非正規社員と正社員の待遇格差が不合理かが争われた計5件の訴訟で、最高裁は13日と15日、判決を言い渡した。退職金や賞与を巡る判決と、手当や休暇などを巡る判決で判断が分かれ、解釈は専門家の間でも分かれる。火種は残っており、企業は待遇差に関する説明を再点検する必要がありそうだ。

2013年施行の労働契約法旧20条(現在はパートタイム・有期雇用労働法に移行)は有期社員と正社員の処遇差が不合理ではないと定める。具体的判断は判例の積み重ねに委ねている。

13日の判決は、大阪医科大学(現大阪医科薬科大学)の元アルバイト職員と、東京メトロ子会社メトロコマースの元契約社員が、それぞれ賞与と退職金の不支給は不合理として是正を求めた。最高裁はいずれも不支給が不合理とまではいえないとの判決を出した。

15日は日本郵便の正社員と契約社員の手当や休暇の差の是非が争われた3件の訴訟で、

最高裁は扶養手当や夏期冬期休暇などが契約社員に与えられないことが不合理な格差にあたると判断した。

正社員優遇策は「長期雇用のインセンティブ」との説明も注意が必要だ。正社員 1 日目でも支払われる手当は長く働く動機づけとして説得力に欠ける。「何年働いたら支払う」などの条件があれば「それまで働こう」との動機づけになりうる。

日本労働弁護団の嶋崎量弁護士は「あくまで個別の事案の判断だ、今回の判決で非正規に対して退職金や賞与を払わなくていいとなったわけではない」とくぎを刺す。

(10 月 23 日 日本経済新聞)

※アンダーライン及びゴシック体は編集者の責任です