

いしかわ ゆきのり
石川 幸徳

●日本郵政グループ労働組合
(JP労組)・書記長

言うは易く行うは難し 「同一労働同一賃金」 パート2

はじめに

明けましておめでとうございます。本年も宜しくお願い致します。

さて、表題に「パート2」と付けましたのは、2年前にこのコーナーで同じ題目の拙稿を掲載いただいているためです。その中で、「18春闘および19春闘で非正規社員には支給されていない生活関連手当等のうち『合理性が乏しいと思われる手当および休暇』について、その適用を要求する」と報告しておりました。

実際に、正社員と均等には至らなかったが均衡を図れたもの。また、一定の条件下（無期雇用に転換した）の非正規社員に適用したものもありますが、18春闘では「年始勤務手当の支給」、「夏期・冬期休暇の付与」、「病気休暇(無給)の拡充」を、19春闘では「扶養手当の支給」、「育児・介護休業期間の拡大」を勝ち取ることができました。

しかし、昨年10月に最高裁が下した「同一労働同一賃金」に係るいくつかの判決により、私どもの「不合理」の受け止め方に甘さがあったことを再認識させられることとなりました。

最高裁判決が示したもの

今回、最高裁が判決を下した事件はいずれも2018年より前のものであり、私どもの18春闘および19春闘に伴う労働条件の見直しが加味されているものではありませんが、判

決および専門家による解説からすると私どもが労使交渉で整理した内容では不十分と受け止めざるを得ないものがいくつかありました。

例えば、「病気休暇」では「私傷病による病気休暇の日数につき相違を設けることはともかく、これを有給とするか無給とするかにつき労働条件の相違があることは不合理と評価することができる」とされており、私どもが18春闘の結果、これまで10日間であった制度を「雇用契約の末日までの間」に拡大することができましたが、これが「無給」であることは正社員の「有給」と相違があり不合理と判断されたこととなります。

また、「夏期・冬期休暇」についても、採用や退職が頻繁にあることからその事務煩瑣を考慮して無期雇用に転換した非正規社員（私どもでは「アソシエイト社員」と呼称）に対し、有給でそれぞれ1日の付与を勝ち取ったものの、「取得の可否や取得日数は勤続期間の長さに応じて定まるものでもなく、労働条件の相違は不合理である」との判断が下されたことから、改めて制度の見直しが必要となったと言えます。

今回の最高裁判決を受け、この分野の専門家である東京大学の水町教授が「賞与や退職金については、正社員としての職務を遂行し得る人材の確保やその定着を図るという使用者の目的が大きく考慮されているが、その他の諸手当・休暇については、その性質や支給要件・算定方法等の実態に基づき趣旨が判断



されるなど、大きく異なる判断がなされている」と解説されておられるように、私どもとしても改めて諸手当や休暇制度の性質や実態を検証し再要求の組み立てや交渉の方向性について内部議論を深めていかなければなりません。

今後の取り組みと課題

まずは、今回の判決で指摘された不合理の解消に再チャレンジしていかなければなりません。その際に重要なことは、下方平準は許さないとの姿勢で臨みつつも、すべての労働者に既存の手当や休暇制度を適用させることは財源の問題から実現性に乏しい現実も押さえておく必要もあります。

つまり、既存制度の適用を要求することによりその財源の生み出しのために既存の手当や休暇の見直しが俎上に載せられることが想定されます。したがって、留意すべきことは経営側との折り合いをつけることのみでなく、労働者間、これは正社員と非正規社員に限ることではなく、当該手当や休暇の適用を受けている人と受けていない人の折り合いもつけていかなければならないということです。

実際に、19春闘における扶養手当の適用に係る要求交渉では扶養手当自体の見直し、具体的には配偶者から子供への手当金額のシフトについても交渉のテーブルに載り、非正規社員（今回はアソシエイト社員）への適用と共に扶養手当の見直しも同時に整理してき

た経過にあります。この背景には、夫婦共稼ぎが一般的な社会となっていることや子育ての負担軽減が社会的なテーマとなっていることがあります。既に子育てを終え配偶者に係る扶養手当のみを受給している者からすると4年に渡る経過措置は設けたものの、制度の改悪と受け止められ労働組合への不満となりました。

おわりに

アメリカの大統領選挙においてバイデン新大統領が「アメリカ社会を分断してはならない」と訴えていたワードではありませんが、同一労働同一賃金の実現に向けた運動の中で私たちが最も気を付けなければならないことは、組合員の分断につながらないようにすることです。

そのためには、正社員の処遇を引き下げて非正規社員の処遇改善に振り向けるという短絡的な改正であってはなりません。私たちは、社会の変化や経営の状況も踏まえながら、お互いの立場の違いを超えて真摯に話し合い、また知恵を出し合いそれぞれが納得できる処遇を築き上げていくほかありません。

2021年も引き続き、不本意な非正規雇用の正社員化と、同一労働同一賃金の実現に向けた運動を進めていく決意を申し上げ新年の挨拶に代えます。