

最高裁不当判決に抗議する声明

2020（令和2）年10月13日

大学医科大学・労働契約法20条裁判原告・弁護団
全国一般労働組合大阪府本部

- 1 本日、最高裁第三小法廷（宮崎裕子裁判長）は、大阪医科大学（現・学校法人大阪医科薬科大学）の研究室内秘書に従事してきたアルバイト職員（有期雇用・時給制）が、正職員（無期雇用・月給制）との間の賞与と私傷病休職等の労働条件が大きく相違することは旧労働契約法20条（現パート有期労働法8条）に違反するとして損害賠償を求めた裁判について、賞与及び夏期休暇、私傷病休職中の給与保障等に関する労働条件の相違を不合理とし大学に対し約109万円の損害賠償を命じた大阪高裁判決（2019年2月15日 江口とし子裁判長）を変更し、賞与及び私傷病休職中の給与補償等に関する原告の請求を退ける判決を言い渡した。
- 2 本判決は、旧労契法20条の趣旨について、有期労働者と無期労働者の労働条件の格差が問題になっていることを比較して合理的な労働条件の決定が行われにくく両者の労働条件の格差が問題となっていたこと等を踏まえ、有期労働契約を締結した労働者の公正な処遇を図るため、その労働条件につき不合理なものとするを禁止した規定であるとしたものの、ハマキョウレックス事件最高裁判決が立てた「均衡のとれた処遇を求める規定」であるとした趣旨については全く触れなかった。
そして、判決は、本件大学の賞与について、正職員の賃金体系や求められる職務遂行能力及び責任の程度から、職務を遂行しうる人材の確保やその定着を図るなどの目的であるとした。その上で、アルバイト職員（有期・時給制）の秘書である原告と正職員秘書（無期・月給制）との間の職務内容に共通する部分はあるもののそこには一定の相違があり、また配置転換など配置の変更の範囲に一定の相違が否定できないことに加え、相違に伴う人員配置の見直し等に起因する事情や正職員への段階的な試験による登用制度が設けられていたことを「その他の事情」として考慮し、正職員に一律4.6か月分の賞与が支給されており労務の対価の後払いや一律の功労報償の趣旨が含まれること、正職員に準ずるものとされる契約職員に対して正職員の約80%に相当する賞与が支給されていたこと、アルバイト職員の年収が新規採用正職員の55%程度の水準に留まることをしんしゃくしても、不合理であるとまで評価できないとした。
また私傷病休職中の賃金については、長期にわたり継続して就労し、又は将来にわたって就労することが期待される職員の雇用を維持し確保することを前提とした制度であるとし、原告と正職員秘書との間に職務の内容や配置の変更の範囲に一定の相違があること、前記した人員配置の見直し等に起因する事情の存在や正職員等登用制度の存在、アルバイト職員が長期雇用を前提とした勤務を予定しているものとは言い難いことから、相違は不合理であると評価することはできないとした。
- 3 本判決は、賞与等について無期労働者と有期労働者の格差が旧労契法20条に違反するとしたわが国で初めて、かつ唯一の高裁判決を不当にも取り消した。特に旧労契法20条は本来均衡のとれた処遇を求める規定であるにもかかわらず、職務の内容等について一定の相違があったとしても、本件のような賞与の支給が全くなく年収差も大きいという著しい格差について割合的にすら不合理と認めなかった点で、極めて不当である。賞与の有無が正規雇用と非正規雇用の格差の大きな要因になっている実情からすると、本判決は、正規雇用と非正規雇用の格差是正を目指す旧労契法20条の趣旨に反し、同一労働同一賃金ガイドラインやパート有期労働法の策定など格差是正に向けた時代の要請にも背を向けるものである。また、低労働条件で苦しんでいる2100万人もの非正規雇用労働者の実態を見ずに、司法の頂点にある最高裁が基本的人権の砦としての司法の役割を放棄するものとして強く非難されなければならない。
- 4 私たちは、長年低労働条件で苦しみ、また、コロナ禍のなかで真っ先に雇止めされている非正規労働者のためにも、不当極まりない本判決には断じて屈することはできない。今回の不当判決にかかわらず、全労働者の4割近くに及ぶ非正規労働者が低労働条件に置かれている現状を放置することは許されない。原告・弁護団・組合は、本日の不当判決に対して満身の怒りをもって抗議するとともに、全国の企業において、旧労働契約法20条、現パート・有期労働法8条及び9条を活かし、賞与をはじめとする非正規雇用労働者の間の格差是正が進むこと、そのために、引き続き奮闘することをここに表明する。