

に、2020年度見込み総額を調査するのが調査票7。具体的には、任用件数、年間総勤務時間数、常勤換算職員数、総報酬（給料）年額、手当（退職手当を除く）総支給年額、退職手当総支給年額、通勤費用に係る費用弁償、特殊勤務手当等の2018年度総支給年額から期末手当総支給年額等を加えた2020年度見込み額の差し引きを明らかにしようとするもの。（いずれも、義務教育、高等学校、国庫補助除く）

このことについて、自治労は「とくに、給与等の見込み額（財源）は主に調査票7に示されていますが、具体的な制度設計がされていなければ回答できない内容であること、総務大臣が予算委員会で『会計年度任用職員制度に係る必要な財政措置については、準備状況の調査結果を踏まえて対応する』と答弁しており、本調査結果が2020年度の予算編成に影響すること等、会計年度任用職員制度の導入にむけた予算確保のため、給与等の見込み額を確実に積ませるよう、交渉・協議」を促す一方、各県本部に対しては「市長会・町村長会等の地方団体に」各自治体単組には「首長に会計年度任用職員制度の導入に向けた財源確保などの要請行動」を提起している。

なお、会計年度任用職員等に係る2020年度見込み調査にある「等」に注目したい。「常勤職員、フルタイム任期付職員又はフルタイム再任用職員を充てる予定の職」「任期付短時間職員を充てる予定の職」「再任用短時間職員を充てる予定の職」にも移行することを前提に見込み額を記載するよう求めており、総務省は移行する任用形態は会計年度任用職員だけとは想定していないのである。③、4.3通知には「衣の下の鎧」が見える危険な側面があることも指摘したい。

具体的には、現行の臨時非常勤職員が移行する際の形態に「**民営化、民間委託等により廃止される予定の職**」が加わっている点である。2020年度見込みでも「委託料等年額」との項目が入っている。調査目的を「平成30年度における臨時・非常勤の職に就いていた職員及び平成32年度における会計年度任用職員の給与等の状況について把握するためのものです」といいながら、民営化や民間委託等に誘導するような総務省や自治体の動きには警戒が必要であろう。

また、「期末手当支給の任期等」の要

件で、『任期が6月以上かつ週の勤務時間が15時間30分以上勤務の者』よりも狭い対象範囲で期末手当を支給』する』場合は、具体的な支給対象を求めているたり、「会計年度任用職員制度における休暇制度等の適正化に向けた検討状況」の調査票の中に「国の非常勤職員に整備されているもの：均衡の原則により会計年度任用職員に「整備することが適当」であるもの（**「有給」「無給」の取扱いも国の非常勤職員に合わせるべきもの**）」との注意書きを記載したり、自治体での期末手当支給範囲の拡大努力や休暇の有給化の取り組みにマイナス効果をもたらすような個所もあるので注意したい。

別表3：会計年度任用職員制度への移行に向けた検討状況に関する調査項目

調査票1	1-1 制度施行後の特別職非常勤職員(全ての職を記載)
	1-2 制度施行後の独自の一般職非常勤職員
調査票2	2-1 会計年度任用職員の募集・任用時の勤務条件の明示等
	2-2 会計年度任用職員の募集・任用時の年齢制限
調査票3	3-1 会計年度任用職員の再度任用時の空白期間の設定
	3-2 具体的な状況
	3-3 臨時的任用職員の再度任用時の空白期間の設定
	3-4 具体的な状況
	3-5 会計年度任用職員の再度任用時の応募制限
調査票4	4-1 会計年度任用職員制度における休暇制度等の適正化
	4-2 再度任用時の年次有給休暇の繰り越し
調査票5	5-1 臨時・非常勤職員に対する人事評価の実施状況
	5-2 会計年度任用職員に対する人事評価の実施予定
調査票6	6-1 会計年度任用職員の給料(報酬)の決定方法
	6-2 期末手当
	6-3 通勤手当又は費用弁償
	6-4 退職手当の支給
	6-5 臨時的任用職員の給与
調査票7	会計年度任用職員の給与等に関する状況

## ホットライン報告

# 公共サービス非正規労働者の電話相談を行いました

NPO法人官製ワーキングプア研究会

都道府県、市区町村、国に直接雇われている非正規公務員、さらには社会福祉協議会や外部団体の財団や社団、事業委託の民間会社、福祉法人、NPO法人などに雇われている非正規労働者を対象に3月1日(金)、2日(土)の2日間、午前10時から午後7時まで電話相談を実施しました。

2日間限定ですが、私どもNPO法人官製ワーキングプア研究会の理事役員、会員さらにはご協

力いただいている労組役員、弁護士、非正規当事者などが電話対応に当たりました。

電話及びメールに連絡があったのは、2日間で25人で、内訳は下記の表をご覧ください。

今回の電話相談・ホットラインは恒常的でなく一時的開設だったため、認知度も低く、電話番号も広くは周知されていない状況にあって、25人から相談があったことは、当事者のニーズが高かったことを示しています。

機関	職種等	性別		相談内容							
		女	男	更新	賃金・報酬	休暇・福利	会計年度	人間関係	ハラスメント	公務災害	その他
自治体	相談員	4		1	1			2			1
	事務系	3		1	1		3		1		
	福祉・保育	1		1		1					
	図書館	1			1		1				
	学校	1	1	1	1	1	1				
	その他	3		1	1	1					
国	厚労省	1	2	3							
	その他	2		2					1	1	
民間		3	2	1	2			1	2	1	2
家族		1		1							
計		20	5	12	7	3	5	3	4	2	3

特徴的だったのは、厚労省ハローワークの年度更新の通告時期に当たったため、その相談が多かったことが挙げられます。全労働から役員に来ていただいたので、的確な対応が出来ました。また、他の国家公務員非正規職員からの相談も全労働や国公一般を紹介するなど、連携が大切で、役に立つことが分かりました。

自治体非正規からは会計年度任用職員制度に関する相談、問い合わせが目立っています。業務研修に参加したら講師が「新制度は経費がかさむので委託を検討したらどうか」との情報、現在はフルタイム臨時職員だが、「新制度では1日5分勤務時間を短くする」という「フルタイム逃れ」の事例、正規職労組が初めて非正規職に制度の説明をしたが、当事者の意見や要望も取らないので、自分たちで何とかしたい、決裁文書のファイル作業などを行っているが、その文書の中に「2020年には嘱託員制度が廃止になると書かれていてびっくりしました。私たちは雇い止めにあうのでしょうか」という電話もあり

ました。

妊娠・出産休暇や育児休暇に関する相談も数件、婦人相談員や家庭児童相談員からもかかってきています。

自治体の非正規公務員からの相談では、その大半の自治体に労働組合があったことも特徴です。つまり、正規職労組が非正規職員にとっては機能していないことを意味しています。自治体首長にも公務員労組にも非正規労働者に関して責任感が希薄と痛感しました。

公務・公共部門非正規職対象として初めて実施した電話相談ですが、労組や弁護士などと連携して常設相談窓口を設置する必要性が高いと再確認しました。日本の労働組合組織率は約17%、これは全労働者平均ですから、非正規労働者は10%を大きく下回っています。未組織の非正規労働者の声を受けとめ、声を改善へと進めていくことが労働運動にとって社会的責務ではないでしょうか。

(文責・白石孝)

# 労働契約法20条訴訟で大阪高裁が判決 フルタイムアルバイト職員に「賞与6割」～全国の非正規に朗報

原告 松浦裕美

大阪医科大学を労働契約法20条で訴えている原告の松浦です。いつも応援してくださりありがとうございます。団体署名や個人署名でもたくさんいただき感謝申し上げます。

全国で労働契約法20条の裁判が続いています。昨年6月に最高裁判決が出た長澤運輸とハマキョウレックスに続き、郵政の東日本、西日本、東京メトロ、大阪医科大学と最高裁に上告し争いが続いています。

裁判の概要を少し説明します。労働契約法20条は働き方改革の一つ、同一労働同一賃金の元になっている法律です。医学部の教授秘書研究室秘書の仕事、フルタイムのアルバイト職員として正職員と全く同じ時間、仕事内容、同じ責任で働いていました。

私が働き始めた時、隣の正職員は4名の教員の「お世話」をしているのに対して、私は15名のお世話から始まり、2年後には隣の正職員が6名のお世話に対して、30名まで増えていました。あまりの仕事量に大学や労基署に相談しましたが放置され適応障害で休職することになり使い捨て同然でした。ボーナスや手当は一円もありません。裁判を始めて分かったことは、同じどころか隣の正職員よりもはるかにたくさんの仕事量をこなしていたのに対して年収は隣の正職員の三分之一、新入職員の二分之一ということでした。

## 1. 大阪高裁判決のポイント

- ① 賞与6割
- ② 夏季の特別休暇5日間
- ③ 病気休職の賃金補償1か月は全額分。2か月は0.2か月分
- ④ 無給による私学共済脱退で健保任意継続と国民年金の負担増も損害として認められました。

裁判を初めて2年半。昨年、1月の大阪地裁判決では全面棄却でしたが、今年2月の大阪高裁判決では「賞与6割」を勝ち取ることが出来ました。

全国で続く20条裁判の判決では手当は方向で進んできていますが、それも簡単に認められたわけではなくハマキョウレックスや郵政の裁判の中で勝ち取ってきたからです。今回の賞与獲得について、賞与とは格差の原因であり非正規で働いている人にとって賞与は悲願でもありま

す。賞与獲得はNHKの全国ニュースや主要新聞でも画期的と報じられるほど、全国で2100万人以上いる非正規で働く方にとって大きな影響を与える判決でした。勇気を持って判決を書いてくださった大阪高裁の江口とし子裁判長には敬意を表したいと思います。

## 2. 高裁判決への評価

①基本給は認められませんでした。基本給の格差がそのままでは本来の同一労働同一賃金にはなりません、壁が高いのも事実です。

②「賞与6割以下は違法」という判断でしたが、ここで言う6割とは支給率のことです。基本給は新入職員の8割になりますので、賞与の支給率6割では、 $80\% \times 60\% = 48\%$ となり、現場でもらえる賞与は新入職員48%、約半分。となります。

こちらでも同一労働同一賃金には程遠いですが、賞与が認められたのは高裁判決では初めてになります。それまではフルタイムであってもアルバイト職員のボーナスは0円でした。現状でボーナスをもらえている非正規は全国でも少ないと思います。半分でももらえとなれば仕事へのモチベーションは大きく影響します。ぜひ民間だけでなく公務でも全国の非正規雇用の契約で広がって欲しいと思っています。

③無給による私学共済脱退で健保任意継続と国民年金の負担増も損害として認められました。こちらでも他の20条の裁判では見られない珍しい判決でした。

## 3. 最高裁へ向けての取り組み

現在原告も大学側も最高裁へ上告しています。原告は4月24日までに上告理由書を、大学側も4月末までに上告受理申立理由書を提出しています。今後の予定としては受理されるのか不受理となるのか、早ければ夏くらいには分かるかもしれないし、2年待たされて不受理となる例も実際にあり、今後の予定は分からないというのが正直なところです。最高裁というところはあっさり不受理になることもあれば2年も3年もかかる場合もあるそうで、どこで何が審理されているのか誰もよく分かりません。

最高裁に対して個人署名とハガキを送る活動を予定しています。他に全国運動も考えています。高裁判決の賞与6割を何とか維持できるよう頑張りますのでぜひ応援してください。どうぞよろしくお願いします。

# 労働契約法20条 裁判例 (H31.4.23時点)

ハマキョウレックス事件				メトロコマース事件	
大津地裁彦根支部 H27.9.16 労判1135号59頁	大阪高裁 H28.7.26 労判1143号5頁	最高裁H30.6.1 労判1179号20頁	差戻審大阪高裁 H30.12.21 労経速2369号18頁	東京地裁 H29.3.23 労判1154号5頁	東京高裁 H31.2.20 労働判例ジャーナル85号
配送業務に従事する運転手1名 (有期契約労働者)				販売店の販売員4名(有期契約労働者)	
(株)ハマキョウレックス (浜松市、物流会社)				(株)メトロコマース (東京メトロの100%子会社)	
無期契約のドライバー(正社員)には支給されているにもかかわらず、有期契約ドライバーには各種手当が支払われていないことは労働契約法20条に違反するとして提訴。				メトロコマースにおいて契約社員として働く販売員(3名は定年退職、1名は現役の販売員)らが、正社員と同じ販売業務に従事しているとして、正社員との基本給や諸手当等の格差が労働契約法20条に違反するとして提訴。	
・各種手当(無事故手当、作業手当、給食手当、住宅手当、皆勤手当、通勤手当)				・基本給 ・諸手当(住宅手当、早出残業手当) ・賞与 ・退職金 ・褒賞	
原告一部勝訴	原告一部勝訴(認容範囲を拡大)	原告一部勝訴(認容範囲をさらに拡大) 一部破棄差戻し	原告勝訴	原告一部勝訴	原告一部勝訴
ドライバーの業務内容それ自体に大きな相違はないと認定したもの、正社員には出向も含めて全国規模の広域異動の可能性があるほか、将来会社の中核を担う人材として登用される可能性があるとして、無事故手当、作業手当、給食手当、住宅手当、皆勤手当の相違は不合理ではないとした。他方で、通勤手当については、支給金額に差異が設けられていることは不合理であるとして、損害賠償として1万円の支払いを認めた。	・有期契約労働者と無期契約労働者との間の労働条件の相違について、職務の内容、当該職務の内容及び配置の変更の範囲その他の事情を考慮して、個々の労働条件ごとに判断すべきとした。 ・無事故手当、作業手当、給食手当、通勤手当については不合理な労働条件の相違にあたるとした。 ・他方で、住宅手当については、住居を伴う配転の可能性があることから不合理な相違ではないと判断しており、皆勤手当については全日出勤すれば昇格もありうるなどから不合理な労働条件の相違ではないと判断した。	・労契法20条は三要素を考慮して職務の内容等の違いに応じた均衡のとれた処遇を求める規定 ・労契法20条は私法上の効力を有し違反する部分は無効となるが、補充的効力はない(就業規則の合理的解釈により賃金請求が認められる余地は否定していない)。 ・各手当の趣旨から、皆勤手当、無事故手当、作業手当、給食手当、通勤手当の相違については不合理な労働条件の相違に当たるが、住宅手当については正社員は住居を伴う配点の可能性がことから不合理な相違ではない	不法行為に基づく皆勤手当にかかる損害賠償請求の当否が審理の対象となり、不合理性を認めた	・正社員と契約社員には職務の内容並びに職務の内容及び配置の変更の範囲に大きな相違があるとして、本給や賞与についての相違は不合理ではないとした。 ・住宅手当については、正社員には配転や出向が予定されているとして、不合理な相違ではないとした。 ・退職金や褒賞については、長期雇用を全体とした正社員への福利厚生を厚くし、有為な人材の確保・定着を図る目的など、不合理な相違とはいえない。 ・早出残業手当を正社員のみを支払う合理的理由はないとして、差額分3609円の支払いを命じた。	・比較対象者は原告が選定した売店業務の正社員 ・住宅手当、褒賞、早出残業手当については相違を全て不合理とした ・退職金の25%について相違を不合理とした(25%とした理由は特に明示されていない) ・基本給、賞与については相違は不合理ではないとした ・結論として4名中3名、合計220万円の損害賠償請求を認めた
・個々の手当の性質等については言及せずに判断している。	・個々の手当の性質に基づいて、施行通達を踏まえて判断されている。 ・労働契約法20条違反の効果としては、補充的効力が認められる余地を残したものの、本件結論においては不法行為による損害賠償請求のみを認めた。	・労契法20条が均衡処遇を求める規定であることを明らかにした ・労契法20条違反の効果については、補充的効力は否定し、不法行為による損害賠償のみを認めた ・各手当の趣旨から労働条件の相違の不合理性を判断することを明らかにした ・高裁判決が不合理性を否定する事情としていた有為人材獲得論(インセンティブ論)をとらなかった		・売店業務に従事する正社員は例外的な存在であり、大半の正社員は会社の各部署において売店業務以外の多様な業務に従事しているとして、不合理性の判断の比較対象について、売店業務の正社員ではなく、全正社員とした。	・比較対象者は原告らが選定した売店業務の正社員について判断すればよいとした

一般事案

確定

双方上告中