

非正規雇用フォーラム・福岡

パート

嘱託社員

パート

契約社員

ニュース



発行；非正規雇用フォーラム・福岡

福岡市博多区千代4丁目32 前田ビル2F

共同代表ごあいさつ

非正規なんてなくなってしまえーそんな日が来ることを願いながらー

共同代表に就任した安元隆治と申します。私は弁護士登録以来、多くの非正規労働者の事件を扱ってきました。弁護士3年目の頃、非正規労働者の印象的な事件がありました。それは学生寮の朝食準備等を担当していた有期パート労働者の雇い止め事件でした。会社は色々な雇い止め理由を主張するけど、実態はそのパート労働者が有休申請したことが雇い止めの理由でした。これだけ聞けばありきたりです。しかし、非正規問題の本質を端的に示す事案だと思えます。



安元隆治共同代表

この事案では、有休取得という労基法に明記された労働者にとって当たり前の権利行使が、その労働者の地位を危うくしているのです。非正規の労働者は「労働者の権利がそこにあっても」行使できない、労働者保護立法が非正規労働者に対しては機能しない、これが非正規問題の本質です。

昨今、旧労契法20条に基づき様々な待遇格差が訴訟で争われています。判決の度に大きく報道されるように、待遇格差は非正規問題のホットトピックです。

しかし、事案を見ると、待遇格差を争っているのは労働組合の組合員か退職労働者だけです。これはこれで労働組合の重要性を端的に示しますが、一方で、未組織の非正規労働者にとって待遇格差を禁じた旧労契法20条など実は「絵に描いた餅」かもしれません。非正規労働者が在職中に正規労働者との待遇格差を訴えたら、次期更新時に首を切られるでしょう。非正規労働者は待遇格差以前に、権利行使そのものがない現実に関心を持って今一度光を当てるべきです。

「非正規雇用なんてこの世からなくなってしまえ」ということです。非正規雇用がこの世からなくなれば、非正規雇用フォーラム・福岡も歴史的役割を終え、僕の共同代表も晴れて終了です。

いつかそんな日が来ることを願いながら、弁護士として問題提起をしていきます。よろしくお願いいたします。

ナリッジ共同法律事務所服部弘昭弁護士の後任として同事務所の安元隆治弁護士が共同代表を引き受けていただきました。

今年9月にお亡くなりになった服部先生はとて大らかで楽しく常に弱い者の側に寄り添う優しい方でした。非正規雇用フォーラム・福岡の設立当時から14年という長きにわたり共同代表を務めていただいた服部先生に心からの感謝と、ご冥福をお祈り申し上げます。



地域活性化の観点からも最賃1000円の実現を 福岡県労働政策課との懇談会を開催

10月20日(火)福岡県議会棟2階第2会議室で、福岡県労働政策課との懇談会を行いました。まず、大橋克己県議から、「まさかのコロナ禍で歴史的な転換点を迎えている。過酷な状況の中、忌憚のない意見交換を行いたい。」、続いて、福岡市議の落石俊則共同代表が「マスコミはGO TO キャンペーンを大きく取り扱うが、雇用問題は大々的に取り上げない。雇用状況が厳しい中、県下の情勢を含め率直な意見交換を行いたい。」とあいさつをしました。また、労働政策課の上村有輝課長からは、「昨年も懇談を行い、就職氷河期世代への支援と若年早期離職問題等について協議を行い、その後のとりくみに活かすことができました。コロナ禍の現状は厳しいと認識しており、人材不足分野を支援する予算が成立したこともあり、雇用維持と再就職支援を両輪として全力でとりくんでいきたい。」とのあいさつがありました。そして、要望事項への回答を受け、協議に移りました。



なお、当日は、大橋県議とともに堤かなめ県議、渡辺美穂県議に参加いただき、非正規雇用フォーラムから8人の参加がありました。

た。

最賃は社会保障の一部として機能すべき

労政課:最低賃金の引き上げについて、昨年度 県独自に国に対して提言を行った。今年度、国の目標水準の実現に配慮してとりくんだ。引き続き、国に対して必要な要望を行っていききたい。

非正規フォーラム:非正規労働者は、最賃の引き上げで生活を維持している。最賃は、社会保障の一部として機能すべきものだ。引き上げをストップするのではなく、1000円まで引き上げることが重要だが、企業の経営が苦しくなることを踏まえ、国として責任をもって対応すべきである。県として今こそ引き上げるべきとの意見を国に挙げてほしかった。国の施策でいろいろ謳われているのに、最賃の据え置きには納得がいかない。今後も1000円に引き上げられるように全国一律の要求は続けていく。全国一律1000円になれば、県として雇用を呼び寄せるメリットにもなるはずだ。地方活性化の観点からも最賃はまず1000円は必要なことだ。」

雇用契約は口頭でなく文書で明確にさせることが必要

労政課:非正規労働者の失業対策について県から、エッセンシャルワーカーに限らず、現場で働くすべての人々に感謝を申し上げたい。国の施策として休業補償が行われたが県としても一部補助にとりくんでいる。使い勝手が悪い面はあるが、最大限活用してほしい。専門家を派遣し個別に支援を行い、迅速な支給にもとりくんでいる。今後も知事会を通じて国に必要な要望はしていきたい。再就職に必要な能力向上のための職業訓練について、支給要件の緩和を国に要望した。今後も要望を続けていく。

非正規フォーラム:数字に出てこない失業・離職が増えている。個人事業主を含め、シフトに入れてもらえないという問題も起きている。口頭の約束で仕事をし、その内容にそった仕事上の保障が行われていないという事態が起きている。これを機に書面による契約を行わせることが必要だ。口頭での約束でなく、雇用関係として働く時間や結果としての賃金の保障をきちんと文書契約で成立させるよう、県として指導性を発揮すべきだ。社会情勢が過酷なときほど様々な問題が起こってくる。問題を防止するよう講じていくのが県の役割である。能力向上のための職業訓練について、今必要な分野に転職すればという論議では解決しない。学び直して雇用能力の向上をはかってもよいはずだ。能力を高めて再就職につなげる制度の充実を県から国に進言してほしい。

労働者の自主性を尊重した 在宅ワークが課題

労政課:在宅テレワークは有効な働き方であり、使用者は適切な労務管理を行うことが必要だ。国でガイドラインが作成され、在宅での中抜け時間も示されている。自由時間の利用は本人からの報告により、終業時間の繰り下げや年次休暇の取り扱いも可能となっている。

非正規フォーラム:在宅リモートワークの労務管理は特別なソフトで行われている。大企業ではリモート環境が整っているが、中小企業では不十分で超勤の要因となることもある。8時間労働の何%を中抜け時間として扱うか、労働者に自主性を持たせることも必要ではないか。連合の統計によると、出勤して働くよりもリモートワークの方が超勤になったという結果が出ている。子育てや家事の負担と重なり、勤務と休憩の区別がつけにくい。労働者側に立った弾力的扱いを要望したい。

労政課:コロナ禍の影響でテレワークが増加し、様々な検討課題が見えてきた。厚労省で検討会が立ち上がった。そこで論議される内容をみながら県としても対応していきたい。

労働委員会でフリーランスの 労働者性を認定できないのか

労政課:検討会で雇用類似の働き方の論点整理が行われ、2019年に中間提言が出された。報酬のあり方については、議論が続いているので見守っていききたい。個人事業主も適用可能な住居確保支援金については、報道機関に資料を提供し周知につとめている。県営住宅のシェルターの活用やコロナ禍で住まいに困っている人に対する相談活動も実施している。退去を余儀なくされた場合の住宅の提供にもとりくんでいる。家賃は通常の1/2 また駐車場など無料で、6か月更新で最長2年利用でき、その間に仕事を探してもらうようにしている。

非正規フォーラム:管内閣では副業がさらに一層強化され、様々な問題が発生している。フリーランスについては、現在のITの発達でワンコールワーカーやギグワーカー等、単発で働かせる労働が目につくようになった。労務提供型の働き方として労働委員会で労働者性を認定できないだろうか。



被用者以外は市町村長の判断で支給は可能

労政課:感染者が休みやすい環境づくりにつとめている。国保の傷病手当は被用者のみが対象であるが、被用者以外は市町村長の判断で支給は可能となっている。財政事情にかかわることなので各市町村の判断にゆだねられることになる。

非正規フォーラム:コロナ感染者の検査費用は、国の負担として制度化されている。県で声をかければ、各市町村でもとりくみができるのではないかと。

労政課:市町村はどこも財政的余裕がなく、新たな支出は負担増となる。県から各市町村への依頼は難しい。

生活保護は国民の権利であり制限することはあってはならない

労政課:生活保護には資産能力が問われ、資産の処分が求められる。しかし、車が事業用に必要なものであれば処分を求めることはないし、転職指導も行わない。必要な人に必要な支援が届くように周知している。

非正規フォーラム:生活保護は国民の権利である。制限するのはおかしい。要件適用が厳しすぎるし、自治体で対応が違うようなことはやめてほしい。長野県では、生活保護の利用について情報発信し、制度を有効に機能させている。福岡県でもできることではないのか。

現場の声を聴く場として懇親会に継続してとりくみたい

最後に、堤かなめ県議が「幅広い分野にわたり、有意義な意見交換ができた。昨年も懇談を受けて施策展開し手戴いたことに感謝したい。現場からの声を聴いていただくとりくみとして懇談は今後も続けていきたい」と述べられ、懇談を終了しました。

「コロナ禍の非正規と労働法の最新」 秋季講演会レポート

2020年11月27日（金）、恒例の秋季講演会を開催しました。

今回は、安元隆治弁護士（ナリッジ共同法律事務所）を招聘し、「コロナ禍の非正規と労働法の最新」と題して講演をしていただきました。

講演の中で、今年10月に最高裁で相次いで出された、非正規雇用にとって非常に重要な3つの判決を中心に、旧労働契約法20条（以下、旧労契法20条）について詳しく解説いただき、今後に向けた活動方針について提起されました。以下では、講演の要点を報告します。



■先行する2つの最高裁判決

旧労契法20条とは、有期雇用労働者と無期雇用労働者の労働条件について、不合理な格差があってはならないとするものである。この旧労契法20条をもとに、格差是正を求めて行われた裁判が「長澤運輸事件」「ハマキョウレックス事件」であり、どちらも2018年6月1日に最高裁判決が出された。

これらの最高裁判決から導き出された結果として、例えば賃金の総額が何パーセント低いかだけではなく、個別の費目は何かあるのか、その費目の趣旨は何なのか、そしてその趣旨が無期と有期で合理性があるか否かが問われることが明確となった。

■立ちはだかる「正社員人材確保論」

先行する2つの最高裁判決を受け、同じく旧労契法20条を争点とした3つの重要な最高裁判決が、2020年10月13日・15日に出されることになる。「日本郵便事件」「大阪医科薬科大学事件」「メトロコマース事件」である。とくに問題とされる判決は、賞与が認められなかった「大阪医科薬科大学事件」と、退職金が認められなかった「メトロコマース事件」で、非正規に対して賞与や退職金がないことは不合理ではないと、最高裁において判決が覆された。

なぜ最高裁は判決を覆したのか？ それらの判断に立ちはだかったのは、使用者側の主張する「正社員人材確保論」である。つまり、賞与や退職金などの費目の趣旨は、「正社員を確保しその定着を図る目的」だとする使用者側の主張を、最高裁は合理的である認めたということになる。しかしながら、「正社員人材確保」という趣旨に合理性を与えてしまうことは、費目を個別に検証することを無意味するだけでなく、非正規と正規の格差是正を定めた旧労契法20条の趣旨を無視することになる、きわめて問題ある判決だと言わざるを得ない。

■非正規労働者は今後裁判で争えるのか？

旧労契法20条に関する一連の最高裁判決を受けて、われわれは今後、非正規の格差是正を裁判で争えるのか？結論から言えば、十分争えると考えます。なぜなら、これまでの最高裁判決はすべて旧労契法20条によるあくまで古い判断だからだ。

旧労契法20条は、2020年4月から「短時間労働者及び有期雇用労働者の雇用管理の改善等に関する法律」8条（以下、パート有期法8条）に新調された（中小企業は2021年4月1日から施行）パート有期法8条では新たに、費目を個別に検討することが条文化され、待遇の性質やその趣旨に照らして費目の適切さを評価するよう限定的に規定されるようになった。

したがって、大阪医科薬科大学やメトロコマースで指摘された、「正社員登用」の可能性、あるいは「正社員人材確保」という使用者側の意図は、パート有期法8条では考慮されない可能性がある。われわれは、新調されたパート有期法8条に則り、個別の費目ごとに非正規労働者の格差是正について真っ向から主張することが求められるだろう。

今回の講演内容を踏まえ、非正規労働者の格差是正に向けての日常の活動に活かしたいと思います。