同一労働・同一賃金シリーズ（５）

2020 年 4 月１日ついに「パートタイム・有期雇用労働法」が施行されました。それに伴い、多くの大学で状況改善の措置が取られました（次頁表）。しかし戸田書記長の報告にもありますように、北大側は一切雇用条件を改善する姿勢を見せていません。同一労働・同一賃金ガイドラインにおいて、正規職員と非正規職員の待遇を完全に同一にしなければならないと定められている有給休暇の日数なども、ガイドラインに反していることすら認めないという態度に終始していました。また、待遇を改善しない理由として挙げられていた理由の一つに、この法律に関する最高裁での判決が出ていないことがあります。しかし、賞与や寒冷地手当、休暇に関しては、判例が出揃うのを待つまでもなく、日本語が理解できる人なら、正規職員に支給や付与されている場合は、非正規職員にも支給・付与しなければならないと読めるはずです。それでも頑なに待遇を改善しようとしないのは何故なのでしょうか？罰則規定が無いことが、問題であるとの指摘もありますが、「罰則がない」ことが「法律違反をして良い」ことではないのは言うまでもありません。

手当・休暇種別	手当及び休暇改善した大学
基本給引き上げ	信州大学
期末手当	東京大学（2021年から）、埼玉大学、
住居手当	埼玉大学
扶養手当	埼玉大学
有給休暇	信州大学（10日から11日）
職務災害休暇	東京大学、東北大学
病気休暇※①	東京大学、東京芸術大学、茨城大学、埼玉大学、信州大学、名古屋大学、京都大学、京都工芸繊維大学、山口大学、徳島大学、大分大学
特別休暇※②	東北大学、東京大学、東京芸術大学、電気通信大学、茨城大学、埼玉大学、信州大学、金沢大学、名古屋大学、京都大学、京都工芸繊維大学、山口大学、徳島大学、大分大学
勤務義務免除※③	東北大学
※①病気休暇の新規有給化や日数増	
※②ドナー、ボランティア、保育、配偶者出産、育児参加、子の看護、介護、父母の追悼行事等	
※③妊婦の保健指導等、妊婦の通勤緩和、レクリエーション	

一方で、法律の施行により、待遇の格差の理由の説明義務が発生することから、各部局の人事担当者を集めて、説明を求められた場合の対応を指示したとのことです。私自身も先日、労働契約の更新をしましたが、その場で労働条件通知書へのサインを求められました。これは大学側が（特に雇用期間に関して）、更新時に本人が

5 年（もしくは 10 年）の任期に同意している証拠として用いられるものですが、同意なしには働くことができないため、我々ができることと言えば、その後も働き続ける意思があることを追記することぐらいです。また、この「同意」は待遇に関しても同じことが言え、労働局によるあっせん等の際にも本人が納得している証拠とされる可能性を否定できません。労働者の生活を人質に取った非常に問題のあるやり方ですが、この点について希望がある判決が福岡地裁で出ましたので紹介したいと思います。

・雇用契約上の地位確認等請求事件

広告代理店に 1988 年に嘱託職員として入社した女性が 29 回更新を続け、改正労働契約法により無期転換権が得られる前日の 2018 年 3 月 31 日をもって雇止めにされたのは、「無期転換逃れ」であると訴えていた事件で、福岡地裁は雇用の継続と未払いの賃金約 700 万円の支払いを命じました。原告の女性も 2018 年 3 月 31 日以降は契約を更新しない旨が記された契約書に署名押印していましたが、福岡地裁は、「署名押印を拒否すれば，契約が更新できなくなるのだから，署名押印をしていたからといって，原告が雇用契約を終了させる旨の明確な意思を表明したものとみることはできない」として雇用契約の終了が有効であるとする被告の訴えを認めませんでした。

まだ地裁判決ですので、今後控訴される可能性もありますが、我々非正規職員にとっても少し希望が持てる判決ですので今後の推移を見守りたいと思います。

（副執行委員長・日下　稜）