

月刊 労運研レポート No. 77

2020年11月10日号

<特集> 労契法 20 条裁判最高裁判決

<巻頭言> 連帯と団結で雇用保障と賃金大幅引き上げを・・・	中岡 基明	2P
非正規労働者への賃金差別を容認した最高裁判決糾弾！・・・	須田 光照	3P
最高裁判決を受けて、日本郵政に要求書を提出・・・	浅川 喜義	6P
最高裁判決から見える「働き方改革」の構図・・・	伊藤 彰信	11P
琴電労組：契約社員の正規化を勝ち取る・・・	池畑 章伸	13P
建設アスベスト訴訟の現状と最高裁弁論について・・・	堀井 晶	16P

■発行・労働運動研究討論集会実行委員会(労運研)

〒105-0014 東京都港区芝 2-8-13 KITA ハイム芝 301 全国一般全国協気付

■発行責任者・伊藤 彰信

■<http://rounken.org/>

■郵便振替 00130-7-360171 労働運動研究討論集会実行委員会

■ゆうちょ銀行 018(店名) 普 0673522 労働運動研究討論集会実行委員会

■電話・FAX 03-3894-6620 ■mail roukenj2014@yahoo.co.jp

＜巻頭言＞

連帯・共闘で雇用保障と賃金大幅引き上げを

中岡 基明（全労協事務局長）

懸念される失業者の増加

21 春闘の準備が急がれている。現下の政治経済状況は従来にまして厳しい状況にある。冬を迎えて再び拡大をみせている新型コロナウイルス感染症の拡大は世界的に深刻な事態である。日本ではコロナ禍で雇用状況は悪化を続け、9月の完全失業率は3%、210万人と昨年同月比42万人も増加し、就業者は79万人減少している。また、有効求人倍率は1.03倍と1.0倍をキープしているものの、正社員求人は0.78倍でしかない。雇用調整助成金や中小零細企業者への持続化給付金の実施、延長によって現状を維持していることを考えれば極めて深刻な状態である。これらの施策が来春まで延長される見通しとはいえ、既に多くの企業で希望退職や自宅待機を実施し、中小零細業者には倒産や廃業が拡大している。来春3月にかけては非正規労働者の契約更新時期とも重なることになり、更に深刻な事態の招来が予想される。労働相談体制の強化が早急に図られねばならない。公務職場では年末一時金の引き下げや賃金改定の据え置きが人事委員会から勧告され、厳しい攻防が既に始まっている。

低賃金に苦しむ非正規労働者

小泉政権以降の新自由主義政策によって日本の労働者の実質賃金は低下がつついてきた。非正規雇用は全労働者の40%にまで拡大して、その多くが最低賃金に重なる低賃金労働を強いられている。2019年度の春闘交渉は賃上げ率2%にも届かず、法定最賃はコロナ禍を理由に引き上げは拒絶され、ようやく、地方ごとに1~3円という雀の涙にもほど遠いものになった。文字通り非正規労働者は「貧困」に直面し最低限の生活を維持することが困難な状況となっている。格差拡大が更に進むこととなった。

10月、最高裁は非正規労働者から労働契約法20条・「不当な差別」に対する賠償と禁止を求める裁判に判決を下した。最高裁は二つの判決を示し、賞与や退職金について非正規労働を限定的な仕事であるとして差別を容認する不当な判断を示し、一方、仕事に関わる諸手当や福利休暇については、差別は不合理であると相反する判断を示したのである。裁判所は経営者擁護を基本とする不当な判断を示しながらも、現下の非正規労働者の窮状を全く無視することができなくなっているのである。

非正規労働者の賃金底上げをすべての労働者の賃上げにつなげよう

21春闘は文字通り、雇用の保障と最低限の生活を維持することさえ困難となっている低賃金労働の大幅賃上げを求める闘いである。21春闘はコロナ感染拡大に細心の注意を払い、全組合員が参加できる闘いをつくることである。職場闘争の中心に雇用保障と賃金大幅引き上げ要求を掲げながら、失業者には「しごと作り」を積極的に政府・行政に要請することが求

められている。非正規労働者の賃金底上げを全ての労働者の賃上げに繋げる闘いを全力で取り組むことになる。職場での均等待遇実現、最低賃金の引き上げを全国的で取り組んでいく必要がある。いまだはびこる諸手当や休暇に関わる非正規差別は最高裁によって明確に違法であること、非正規労働者の「権利」であることを周知し、処遇改善を実現させることは労組として喫緊の任務であることを確認することである。そして労働組合に仲間として参加することを呼びかけることであろう。

一人でも多くの仲間と団結し連帯・共闘を実現することが21春闘の成果に繋がる。団結と連帯を職場から地域に広げ、失業者に「しごと作り」を求めて行政や経済団体との交渉も追求していく。全国の仲間の持てる力の結集がこの闘いの支えとなる。全国で労働相談活動を強化しながら、全国キャラバンを準備し大きな運動に発展させて行きたい。

非正規労働者への賃金差別を容認した最高裁判決糾弾！

須田 光照（全国一般東京東部労組書記長）

非正規労働者の期待を裏切る判決

東京メトロ駅売店の非正規労働者でつくる全国一般東京東部労組メトロコマース支部が正社員との賃金差別を撤廃させるために闘ってきた裁判の上告審で、最高裁は10月13日、非正規労働者への退職金の不支給を容認する差別判決を言い渡した。



最高裁は今年7月に組合側の上告の大部分を不受理とすることで、賃金のうち住宅手当などを除いて基本給や賞与の著しい差別を容認する決定をすでに下していたため、この日の判決は正社員の4分の1のみの支払いを東京高裁が非正規労働者に認めた退職金支給の是非に絞られていた。

これについて最高裁は、退職金は正社員と同額支払うべきだという組合側の上告を棄却し、4分の1という差別的な低額支給どころか非正規労働者の原告らには退職金を一切支払う必要がないと判決した。

判決後、裁判所の門前では組合員が「不当判決」の旗を出し、「非正規2千万人の期待を裏切るものだ」と怒りの声を上げた。報告集会でも組合員は「私たち非正規の価値は4分の1どころかゼロということか。最高裁は最低裁判所だ」と糾弾した。

業務内容の共通性や長期雇用を認めながら退職金の不支給を容認

東部労組は執行委員会声明を発し、最高裁判決を「資本家どもを小躍りさせる差別の扇動」として徹底糾弾するとともに、非正規労働者自身の団結と闘いによる労働組合運動の力で差

別撤廃まで闘いを断固続けていく決意を明らかにした。

判決は、退職金を「労務の対価の後払いや継続的な勤務等に対する功労報償等の複合的な性質を有する」としつつ、「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などの目的」で支給されるものだとして決めた。これでは旧労働契約法 20 条が定める有期契約労働者の労働条件が不合理かどうかの判断などあったものではない。要するに、正社員だから払う、非正規労働者だから払う必要がない、としか言っていないのだ。

判決は、正社員と非正規労働者との「業務の内容はおおむね共通する」と認めながら、他方で両者の仕事上のささいな違いを取り上げ、かつ「配置転換の可能性が正社員にはある」と実態よりも制度をことさら重視し、その結果として「一定の相違」があるとの不当な判断を示した。さらには、会社の組織再編に起因する事情が存在したと会社に配慮し、形式ばかりの正社員への登用制度があったことをさも大きな判断要素であるかのように描き上げ、これらが旧労契法 20 条の「その他の事情」に該当するとして会社寄りの姿勢に立った。このような誤った認識のうえで、判決は「退職金の支給の有無に係る労働条件の相違があることは、不合理であるとまで評価することができるものとはいえない」と結論づけた。

判決は「契約社員 B の有期労働契約が原則として更新するものとされ、定年が 65 歳と定められるなど、必ずしも短期雇用を前提としていたものとはいえず、第 1 審原告らがいずれも 10 年前後の勤続期間を有している」と非正規労働者の実質的な長期雇用を認めている。「業務内容がおおむね共通」で「短期雇用を前提としていない」という今回のケースで認められなければ、どのようなケースであれば認めるというのか。判決文には「退職金の不支給が不合理に該当する場合はあり得る」という一般論を記しているが、それは「絵に描いた餅」と言うしかない。

つまり、正社員と同じ仕事を 10 年働こうが 20 年働こうが、非正規労働者には 1 円たりとも退職金を支払う必要はないという「お墨付き」を司法の最高機関が事実上与えたことになる。最高裁の罪は万死に値する。

労働者の団結と闘争で非正規労働者への差別撤廃を

東部労組メトロコマース支部への不当判決から 2 日後、郵政産業労働者ユニオンが闘ってきた裁判で最高裁は正社員に支給されている扶養手当、年末年始勤務手当、年始期間における祝日給、有給の病気休暇制度および夏期冬期休暇制度について、旧労契法 20 条に違反するとして非正規労働者にも与えるよう命じる判決を言い渡した。

この郵政ユニオンの最高裁判決を受けて、東部労組メトロコマース支部への最高裁判決、あるいは同じ 2 日前に最高裁で下された非正規労働者への賞与支給を否定した大阪医科薬科大学事件の判決を比較して「明暗を分けた」「なぜ同じ最高裁で判決が分かれたのか」といった感想が一部にある。しかし、これら 3 つの判決にはむしろ最高裁としての統一した意思が示されているのではないだろうか。それは基本給、賞与、退職金という賃金の大部分を構成し、他の企業への影響も大きい、いわば差別の「本丸」には手を一切触れさせず、その他の手当や休暇のみに限定しての請求であれば一定認めるという判断である。それを裏付けるようにメトロコマース支部の裁判でも住宅手当、褒賞金、残業手当については「不合理である」とした東京高裁判決を最高裁は認めて確定させたし、郵政ユニオンの裁判では逆に賞与の請

求を棄却した。

私たちはメトロコマース支部の闘いで「格差」という言葉ではなく、「差別」という言葉を意識的に使ってきた。それは非正規労働者という雇用形態だけで正社員よりもはるかに劣った労働条件に置かれている現状は差別と呼ぶしかないと考えたからだ。

そうである以上、一部の差別をなくす代わりに一部の差別は温存するというような解決を認めるわけにはいかない。本当の解決は差別の完全撤廃しかない。労働組合は基本給も賞与も退職金も含めた賃金総体での差別撤廃を目指さなければならない。

非正規労働者への差別は資本家階級の利益追求のために構造的に作られたものである。「正論」をどれだけ言ったところで資本家が差別を自ら手放すことはあり得ない。資本家への幻想は1ミリたりも持つことはできない。資本主義社会の仕組みを守る立場の裁判所への私たちの態度も基本的に同じである。司法が社会を変えるのではない。歴史を前進させる原動力は労働者の団結と闘いにこそある。すなわち一人ひとりの非正規労働者自身が労働組合で団結し、差別への怒りをもって声を上げることである。正規・非正規問わず労働者の団結の拡大で非正規労働者への差別撤廃を勝ち取ろう！労働組合運動の力で社会を変えていこう！

<資 料>

メトロコマース事件最高裁判決にあたっての声明

1 判決の概要

株式会社メトロコマースの契約社員Bの女性4名が、同社に対して、賃金格差の是正と差額賃金相当額などの支払を求めた損害賠償事件の上告審(令和元年(受)第1190号・第1191号)において、2020(令和2)年10月13日、最高裁判所第三小法廷(裁判長林景一、裁判官戸倉三郎、裁判官宮崎裕子、裁判官宇賀克也、裁判官林道晴)は、一審原告(上告人・被上告人)2名(疋田節子・加納一美)に対して、控訴審判決を変更し、退職金相当額の請求を棄却し、住宅手当及び褒賞相当額のみを認容する判決を言い渡した。

原審の東京高裁判決(2019〔平成31〕年2月20日)では、労働契約法20条施行後に発生した住宅手当、褒賞、退職金の一部及び弁護士費用の相当額の損害賠償(但し、原告の1名の請求を全て棄却)を認めたと、本給、資格手当、賞与については、いずれも棄却し、早出残業手当の差額相当額の損害賠償を認容した一審判決の取消を求めた一審被告の控訴については棄却していた。

最高裁は、2020(令和2)年7月28日、東京高裁判決に対する一審原告及び一審被告の双方の上告および上告受理申立に対して、退職金についてのみ上告を受理し、その他については双方の請求を棄却し、東京高裁判決が確定していた(令和元年(才)第961号・第962号)。

今般の最高裁判決は、株式会社メトロコマースにおける退職金について、正社員に対して退職金を支給しているにもかかわらず、有期契約労働者に対しては退職金を一切支払っていない場合において、退職金については労契法20条の不合理な格差に該当しないと判示した。

2 判決理由中の判断について

東京高裁判決は、退職金については、「少なくとも長年の勤務に対する功労褒賞の性格を有する部

分に係る退職金すら一切支給しないことについては不合理といわざるをえない。」と判断した。しかし、その損害額については、原告らの退職時の月額賃金を基礎に、「正社員と同一の基準に基づいて算定した額の4分の1」としており、極めて低額であった。

最高裁は、退職金の性質は、「労務の対価の後払いや継続的な勤務等に対する功労報償等の複合的な性質を有する」としつつ、「人材の確保やその定着を図るなどの目的」があると判断した。そして、「業務の内容はおおむね共通する」としながら、職務の内容及びその変更の範囲に関しては「一定の相違」があったとし、売店業務に従事する正社員が他の多数の正社員と職務の内容及び変更の範囲を異にするとして、「組織再編等に起因する事情が存在した」こと、登用制度の存在を「その他の事情」として考慮した。最高裁は、契約社員Bが「必ずしも短期雇用を前提としたものとはいえず、第1審原告らがいずれも10年前後の勤続期間を有していること」を認めながら、「退職金の支給の有無に係る労働条件の相違があることは、不合理であるとまで評価することができるものとはいえない。」と判断した。

この最高裁判決には、その判断に大きな矛盾があり、退職金については労契法20条の適用を排除したことは極めて不当である。これに対し、「原審の判断は是認することができる」としている宇賀克也裁判官の反対意見が付されており、同反対意見は、売店業務に従事する正社員と一審原告らの職務の内容等に大きな相違はないとして、退職金の相違を不合理と評価しており、多数意見よりも現実的であると考える。

最高裁は司法の役割を放棄したと考えざるを得ない。この最高裁の不当な判決を是正するために、引き続き有期雇用労働者の格差の是正に取り組む全国の労働者らと連帯して力を尽くす決意である。

2020(令和2)年10月13日

労働契約法20条メロコマース事件原告団・弁護団

最高裁判決を受けて、日本郵政に要求書を提出

浅川 喜義（20条東日本裁判原告・郵政ユニオン中央執行委員）



2020年10月15日の最高裁判決で請求をほぼ認めた勝利判決を勝ちとることができました。多くのみなさんのご支援にこころから感謝します。本当にありがとうございました。

郵政ユニオンは最高裁判決を受けて、22日にすべての非正規社員に手当の支払いと違法とされた就業規則と給与規定の改定を求める2本の要求書を提出しました。そして30日に要求書の主旨説明を行いました。その場において、交渉委員の一人として出席した私は裁判原告としての主張をしました。

すでに最高裁判決に関する報告はいくつも出されています。報告はそれらを読んでいただくことにして、今号では折角の機会ですので、「私の主張」を紹介します。

主旨説明における原告としての主張 2020年10月30日 本社交渉にて



さかのぼれば、2010年に郵政で働く非正規社員10万人正社員化を明言したにもかかわらず、一人当たりの人件費が増える理由で一向に進んでいないように思いますが、2010年当時から雇用していた非正規社員が、正社員登用となった人数はどのくらいでしょうか。正社員登用試験を何度も受験しても、合格出来ず、郵政の職場を去っていった非正規社員も少なくはないと思います。

そんな時に、2013年4月に改正労働契約法20条が施行されました。しかし、1年経っても何一つ労働条件の改善はありませんでした。正社員になれなくてもせめて手当類は認めて欲しい思いで、2014年5月と6月に20条違反であると提訴しました。

2016年3月10日の第190回総務委員会で、共産党の梅村さえこ（元）衆議院議員からの質問等に対して、会社参考人の勝野氏は「パート労働法とか労働契約法の規定を遵守しながら、労働組合との交渉を踏まえつつ、社員の処遇改善に努めていく考えでございます」と答弁しています。この答弁は、東京地裁判決が出る1年半以上も前の発言で、その後の地裁判決、高裁判決に基づく要求は、会社は認めていません。

それどころか、高裁・最高裁判決でも不合理と判断された「住居手当」の廃止、「年末勤務手当」を廃止する。その一方で、非正規社員へ2019年より年始勤務を新設するも、最高裁判決から見れば格差があり、違法のままです。

将来の訴訟リスクに備え、労働契約法18条施行の2018年4月よりも1年半早く、アソシエイト社員（無期転換社員）募集をはじめ、労働契約法20条の適用者を減らしながら、期間雇用社員を置き去りに処遇改善をしてきました。まさに原告に対する報復であり、遺憾に思います。本来ならば、訴訟リスクに備えるならば、正社員を希望する非正規社員を全員正社員にするべきところです。今思えば、正社員10万人化を実現すべきタイミングだったと思いませんか。

会社と大労組がつくる就業規則は、数の力で違法も正義、「赤信号みんなで渡れば怖くない」自浄能力ない会社経営が郵政グループ全体に蔓延し、かんぽ生命問題をはじめ違法・犯罪の絶えない会社になってしまいました。

郵政ユニオンは、会社が暴走しないようにブレーキ代わりに、メッセージを送り続けてきましたが、届きませんでした。2013年4月から今日、この瞬間も18万から20万人ちかい非正規社員を違法な就業規則で働かせています。違法状態のサステナビリティなんて笑えませんかよ、SDGsに参画する企業として。

会社は、郵政ユニオンの意見を取り入れ、全ての社員の働きがい、やる気、モチベーションが下がらない、正社員の処遇が低下しない、数の力に押し切らない、フロントラインで働く社員の声に耳を傾け、持続可能な職場にする就業規則の変更と違法行為による保証を求めます。

<資 料>

2020年10月22日
郵政ユニオン 交第19号

日本郵便株式会社
代表取締役社長兼執行役員社長
衣川 和秀 殿

郵政産業労働者ユニオン
中央執行委員長 日巻 直映

郵政労契法20条裁判・最高裁判決を受け、 未払い分の手当・休暇の賃金相当額の支払いを求める要求書

郵政産業労働者ユニオンに所属する組合員11人(東日本裁判3人・西日本裁判8人)が原告となった労働契約法20条裁判は、10月15日に最高裁判所第1小法廷(山口厚裁判長)で判決が言い渡されました。最高裁判決は、扶養手当、年末年始勤務手当、夏期冬期休暇、有給の病気休暇は不合理な格差であると認定しました。住居手当は、会社側上告を受理せず格差の違法性を確定させました。

最高裁判決で、労働契約法20条違反として不法行為が認定され11人の原告に支払いが命じられた損害賠償金額は、原告らと同様に日本郵便株式会社に働く時給制契約社員と月給制契約社員及び労働契約法18条により無期転換したアソシエイト社員、アソシエイト高齢再雇用社員に支払われるべきものです。また、請求期間中に在職し、すでに退職した社員も支給の対象となります。会社は、最高裁判決を誠実に履行しなければなりません。

郵政産業労働者ユニオンは、下記のとおり要求書を提出します。11月10日までに誠意ある回答を求めます。

記

- 1 住居手当は、正社員と同額を支給対象となる期間雇用社員及びアソシエイト社員、アソシエイト高齢再雇用社員に2014年4月分から支払うこと
- 2 年末年始勤務手当は、正社員と同額を期間雇用社員及びアソシエイト社員、アソシエイト高齢再雇用社員に2013年12月分から支払うこと
- 3 扶養手当については、未払い分を支給対象となる期間雇用社員及びアソシエイト社員、アソシエイト高齢再雇用社員に2013年4月分から支払うこと
- 4 年始の祝日に準じる日に出勤した祝日割増賃金を期間雇用社員及びアソシエイト社員、アソシエイト高齢再雇用社員に2014年1月分から支払うこと
- 5 病気休暇は、2013年4月以降の期間雇用社員及びアソシエイト社員、アソシエイト高齢再雇用社員の勤務実績を調査し、病気休暇と認められるものは有給による病気休暇とし、賃金相当額を支払うこと
- 6 夏期・冬期休暇(各3日間)の賃金相当額を期間雇用社員及びアソシエイト社員、アソシエイト高齢

再雇用社員に2013年4月分から支払うこと

- 7 上記の要求の請求額は、請求期間中に在職し、すでに退職した期間雇用社員及びアソシエイト社員、アソシエイト高年齢再雇用社員にも支払うこと

以上

2020年10月22日

郵政ユニオン 交第20号

日本郵便株式会社

代表取締役社長兼執行役員社長

衣川 和秀 殿

郵政産業労働者ユニオン

中央執行委員長 日巻 直映

郵政労契法20条裁判・最高裁判決を受け、 就業規則及び給与規程の改定を求める要求書

郵政産業労働者ユニオンに所属する組合員11人(東日本裁判3人・西日本裁判8人)が原告となった労働契約法20条裁判は、10月15日に最高裁判所第1小法廷(山口厚裁判長)で判決が言い渡されました。最高裁判決は、扶養手当、年末年始勤務手当、夏期冬期休暇、有給の病気休暇は不合理な格差であると認定しました。住居手当は、会社側上告を受理せず格差の違法性を確定させました。

最高裁判決で、労働契約法20条違反として不法行為が認定された手当、休暇制度については、日本郵便株式会社に働く時給制契約社員と月給制契約社員及び労働契約法18条により無期転換したアソシエイト社員、アソシエイト高年齢再雇用社員に対して正社員就業規則、給与規程を適用するべきです。会社は最高裁判決を誠実に履行しなければなりません。

郵政産業労働者ユニオンは、最高裁判決を受け、下記のとおり要求書を提出します。11月10日までに誠意ある回答を求めます。

記

- 1 住居手当は、正社員給与規程を期間雇用社員及びアソシエイト社員に適用し、期間雇用社員給与規程を改定すること
- 2 年始勤務手当は、正社員給与規程を期間雇用社員及びアソシエイト社員、アソシエイト高年齢再雇用社員に適用し、期間雇用社員給与規程を改定すること
- 3 扶養手当は、正社員給与規程を期間雇用社員及びアソシエイト社員に適用し、期間雇用社員給与規程を改定すること
- 4 年始の祝日に準じる日に勤務した場合は、正社員給与規程を期間雇用社員及びアソシエイト社員、アソシエイト高年齢再雇用社員に適用し、期間雇用社員給与規程を改定すること
- 5 病気休暇は正社員と同様に有給とし、期間雇用社員及びアソシエイト社員、アソシエイト高年齢再雇用社員就業規則を改定すること

6 夏期・冬期休暇は正社員就業規則を期間雇用社員及びアソシエイト社員、アソシエイト高齢再雇用社員に適用し、それぞれ就業規則を改定すること

以上

日本郵便(株)有期雇用社員格差是正最高裁判決にあたっての声明

2020年10月15日

郵政産業労働者ユニオン
東・西労契法 20 条格差是正原告団
東・西労契法 20 条格差 是正訴訟弁護団

本日、最高裁判所第1小法廷(山口厚裁判長)は、有期雇用社員と正社員との労働条件格差の不合理性に関して、福岡高裁判決(一審原告1名)、大阪高裁判決(西日本訴訟一審原告8名、)及び東京高裁判決(東日本訴訟一審原告3名)について、扶養手当手当、年末年始勤務手当、年始期間における祝日給、有給の病気休暇制度及び夏期冬期休暇制度の正社員との格差が不合理で違法であるとして、日本郵便株式会社(会社)に対して、旧労働契約法 20 条に反する不法行為として損害を認める判決を言い渡した。本件は、会社における有期雇用社員と正社員との間の労働条件の相違が旧労働契約法 20 条が定める不合理な労働条件の相違にあたるか否かを判断したものであり、上記手当及び休暇制度の格差を違法と最高裁が判断したことは、非正規労働者の均等・均衡待遇実現への道を一步進めたものと評価することができる。

最高裁は、扶養手当について、「扶養親族のある者の生活設計等を容易にさせることを通じて、その継続的な雇用を確保するという目的」によるものと考えられるとし、「本件契約社員についても、扶養親族があり、かつ、相応に継続的な職務が見込まれるものであれば、扶養手当を支給することとした趣旨は妥当する」として、扶養手当の支払いを命じた。

また、年末年始勤務手当については、郵便の業務を担当する正社員の給与を構成する特殊勤務手当の一つであり、「12月29日から翌年1月3日までの間において実際に勤務した時に支給されるものであることからすると、同業務についての最繁忙期であり、多くの労働者が休日として過ごしている上記の期間において、同業務に従事したことに対し、その勤務の特殊性から基本給に加えて支給される対価としての性質を有する」とした。そして、年末年始勤務手当の性質や支給要件及び支給金額に照らせば、これを支給することとした趣旨は、時給制契約社員にも妥当するものとし、不合理とした。

次に、夏期冬期休暇について、時給制契約社員に与えないことは不合理であるとする原審を是認した上で、1 審原告らに損害があるとして、損害がないとした原審を破棄して、損害額を確定させるために原審に差し戻した。

そして、有給の病気休暇について、正社員が長期にわたり継続して勤務することが期待されることから、その生活保障を図り、私傷病の療養に専念させることを通じて、その継続的な雇用を確保するという目的によるものと考えられるとし、この目的に照らせば、時給制契約社員についても、相応に継続的な勤務が見込まれるのであれば、その趣旨は妥当するとして、病気休暇について有休と無給の相違を設けることは不合理とした。

また、最高裁は、会社が引っ越しを伴わない配置転換を命じる新一般職の正社員に支給する住居手当を有期雇用社員に支給しないことは、不合理な労働条件であるとした東京高裁、大阪高裁の判決について会社側上告を受理せず、この住居手当の格差の違法性も確定させた。

一審原告らが求めた夏期・年末手当（夏期・年末賞与）の支給格差を不合理な格差ではないとした東京高裁及び大阪高裁の判決を是正しなかった。

先の10月13日、最高裁は、大阪医科大学事件及びメトロコマース事件において、賞与及び退職金の格差を不合理と認めなかった極めて不当な判決を言い渡した。この最高裁二判決は、格差是正の立法の趣旨を軽視し、非正規労働者の待遇を改善し格差を是正していこうというこれまでの流れに逆行するものである。ただし、本日の本最高裁判決では、賞与等の是正を図られなかったものの、住居手当、扶養手当、年末年始勤務手当、年始期間中の祝日給、一定の休暇制度の格差を不合理なものとして違法とした点では、非正規の格差是正に向けた道を開いたものといえる。日本郵便で働く正社員は約19万人、有期雇用社員は約18万人にのぼる。また、日本全体で見れば、非正規労働者は2120万人を超え、非正規雇用率は約38%に達しており、これからも均等・均衡待遇の実現と格差是正は喫緊の課題である。

現在、本件一審原告らと同じく格差是正を求めて、会社に対して有期雇用社員154人が提訴し、全国の地裁で集団訴訟がたたかわれている。会社はこの最高裁判決に従い、直ちに上記手当及び休暇制度に係る損害を支払うべきであり、また、提訴していない有期雇用社員全員についても就業規則の改正等の格差是正措置をとるべきである。

また、1審原告及び郵政産業労働者ユニオン、同弁護士団は、今後も法廷の内外でのたたかいを進め、多くの労働者及び労働組合と連帯して、新たなパート有期雇用労働法の均等均衡待遇の完全実現を求めるたたかいを強める決意である。

最高裁判決から見える「働き方改革」の構図

伊藤 彰信（労運研事務局長）

「働き方改革」の意図を体現した最高裁判決

労働契約法第20条（期間の定めがあることによる不合理な労働条件の禁止）に関する最高裁判決が、10月13日にメトロコマース事件、大阪医科薬科大学事件、10月15日に郵政事件について言い渡された。非正規労働者に対して、賞与、退職金は不支給、諸手当は支給という判断である。また、これまでの裁判で、非正規労働者と正規社員との基本給の格差は当然という判断になっている。これこそが「働き方改革」の意図を体現したものといえる。

格差を前提とした日本的「同一労働同一賃金」論

「同一労働同一賃金」とは、賃金差別をなくすスローガンであるが、逆に捉えれば「異労働異賃金」であり、賃金差別を助長することにもなる。

2016年、一億総活躍国民会議での安倍首相の「我が国の雇用慣行には十分留意しつつ、ど

のような賃金差が正当でないか」という発言を受けての「同一労働同一賃金」ガイドライン作成になった。ヨーロッパ的な「均等」な「同一労働同一賃金」ではなく、日本的な「同一労働同一賃金」、すなわち、格差を前提にしつつ、どの程度の賃金差ならば不合理でないのかという「均衡」について議論されたのである。基本給での格差は当然のこととされた。

パートやアルバイトなどの働き方は、家計補助的な労働だから賞与も退職金もないのが当たり前だった。正社員もそう思っていた。これも「我が国の雇用慣行」である。

「有意人材確保論」を採用して諸手当の支給を認める

郵政事件の場合、ほとんどの手当の支給を認めた。その理由は、「相応に継続的な勤務が見込まれるのであれば」ということである。会社側が主張した「正社員は長期にわたり継続して勤務することが期待されている」という「長期雇用のインセンティブ」（有意人材確保論）を採用して、だから時間給契約社員にも手当を支給しないことは不合理だとした。

争点になった諸手当は過去に全通が勝ち取ってきたものであること、その職場で働く者の約半数が非正規労働者であること、郵政ユニオンの正社員の仲間が同種の仕事をしていると証言したことが、勝訴できた重要な点だと思われる。

アルバイトには私傷病による欠勤の賃金無し

大阪医科薬科大学事件の場合、私傷病による欠勤中の賃金の不支給を不合理としなかった理由は「長期雇用を前提とした勤務を予定しているものとはいい難い」からである。賞与についても、アルバイトの仕事は、「相当に軽易である」とか、すぐ代わりの人に置き換えることが出来るような記述は、アルバイトだから私傷病手当や賞与を支給しなくても良いというように読める。大学側が、就業規則の整備や人員配置の見直しを行ってきた来たことが、功を奏したといえるかもしれない。

退職金の不支給は他社への影響を配慮

メトロコマース事件の場合、正社員と契約社員との業務内容に大きな差異はないように思う。判決では、退職金は「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などの目的」と「有意人材確保論」を前提にしながら不支給と判断した。たとえ正社員の4分の1でも支給すれば、非正規労働者を雇用している他の企業にも大きな影響を与えるので、「我が国の雇用慣行」に配慮した社会通念論（全日建の長澤運輸事件での再雇用者の賃金差別も同様）を持ち出して不支給にしたといえる。

補足意見で企業型確定拠出年金や個人型確定拠出年金への加入や退職慰労金などを指摘している点は重要である。今後、中小企業退職金共済制度などを活用した非正規労働者の退職金制度づくりも要求すべきだと思う。

「5年基準論」を排斥した意味

最高裁判決を読んでいると「長期雇用の期待度」によって不合理性を判断しているように思える。常用労働者は雇用期間の定めのない労働者である。かつては、1年が常用労働者と日雇労働者又は出稼労働者（期間雇用）との境界であり、雇用保険適用の境目であった。リ

一マンショック後の法改正により、31日以上の有期雇用にも雇用保険が適用されるようになった。仮に31日以上5年未満の有期雇用労働者群を「常時労働者」と呼ぶことにしよう。

最高裁が、大阪高裁の「5年基準論」（5年を超えた場合の手当の不支給は不合理）を排斥したことは、5年が正規労働者と非正規労働者の境界ではなく、31日が境界であるという考え方に立ったものではないだろうか。安倍前首相の「この国から非正規という言葉を一掃する」という発言が現実味をおびる。最高裁は、日雇労働者やアルバイトなどの「臨時労働者」を労契法20条の適用対象から基本的に排除する一方（そういえば、労契法20条が廃止されパート有期法8条に移行したことが理解できる）、「常時労働者」と「常用労働者」との格差については、基本給格差は当然、賞与、退職金の不支給も不合理ではないと判断したのである。また、判決は、正社員登用制度があれば差別ではないようにも読める。

「5年基準論」排斥の持つ意味は、それだけではない。無期転換したあとでも基本給格差の合理性を保持するためではないだろうか。裏を返せば、「常用労働者」においても「ジョブ」が異なれば、すなわち、業務の内容、責任の程度、配置の変更範囲、その他の事情という四要素によって、賃金格差は当然ということになる。「ジョブ型」雇用は年功型賃金を崩していくことにつながるのだろう。

「働き方改革」では、雇用対策法が改正され、労働施策の目的は「労働生産性の向上」となり、事業者が、職務とそれに必要な能力基準をつくり、人事評価することを努力義務とした。このような構図そのものが非正規労働者差別と認識するならば、非正規労働者は、もはや「格差是正」などといわずに、「非正規差別撤廃」と叫んで、非正規労働者であってもまともな生活できる賃金・労働条件を求めて、正規労働者、日雇労働者、フリーランスと団結して、共に闘う以外にない。

< 琴電労組 >

契約社員の正規化を勝ち取る

池畑 章伸（高松琴平電鉄労働組合）

第8回労働運動研究討論集会で地区労運動にかかわるきっかけをお話しした（「労運研レポート」2019年12月号参照）。そこでは出身単組の企業再建が大きく影響したと報告した。今回は出身単組の企業再建にかかるお話をしたい。

バブル期に百貨店経営に乗り出す

私の働く鉄道会社は香川県高松市を拠点に3路線60キロを営業している。明治末期の開業で100年余り地域の移動手段として親しまれている。しかし、各地の鉄道がそうであったようにモータリゼーションの進展により1970年代をピークに利用者の減少が続いていた。経営者は儲けにならない鉄道ではなく、付帯事業で経営の立て直しを図ろうとターミナルである瓦町駅に駅ビルを建設し百貨店経営に乗り出すこととした。これは戦前から残る駅舎

を含めた再開発をしたいという 1970 年代からの経営者の悲願であり、それは 1994 年に着工し子会社コトデンそごうとして 1997 年春に開業した。しかし、時代はバブル崩壊・郊外量販店真っ盛り。売り上げこそ老舗百貨店を上回ったものの、「そごう」本体の経営破たんもあり、2001 年 1 月にコトデンそごうは経営破たんするとともに、親会社である鉄道本体は建設費を含めた 400 億円の債務を背負うこととなる。バブル崩壊後に 11 階建ての駅ビル建設は、鉄道の年間運輸収入 27 億円弱の会社には大きすぎた。

再建のためにと「契約社員」を採用

鉄道本体は 400 億円の債務について 15 銀行に債権放棄を申し出る。自主再建案を労使で策定するものの銀行団が了承するはずもなく、2001 年 12 月 7 日に全国初の鉄道会社の民事再生法申請となる。その後は銀行主導で再建計画が策定されることとなるが基本的には労使による自主再建案が基礎となった。その後、地区労をはじめとする地域共闘運動が雇用の存続に大きな役割を果たしたのは以前お話ししたものである。

民事再生法による法的再建計画が了承され、新経営体制が発足すると同時に、労務管理も大変厳しいものとなった。従来、正社員の終身雇用制だった採用条件も「契約社員」という有期雇用制に移行した。当初は駅手（改札係）の関連会社への業務委託からはじまったが、その後も欠員補充は続き、車掌のみならず車両や電気、保線など技術職場でも非正規化がすすめられた。

JR 尼崎事故をきっかけに正社員化を要求

組合としては、雇用と職場を守ることを第一義にすすめたが、2005 年 4 月に発生した JR 尼崎事故では日勤教育をはじめ非正規労働者の扱いが問題視されたことから、同年 7 月の経営協議会で正式に契約社員の正社員化を要求した。当初は乗る気でなかった経営側も安全はないがしろにはできず、2006 年 6 月に鉄道運転士の国家資格合格者、つまり「鉄道運転士については正社員」という一線を死守することとなった。組合から「賃上げの必要性」をはじめ、「臨時給や特別休暇、福利厚生との格差」などを指摘し正社員化を訴えるも、会社はその都度「正社員との格差是正」にのみ固執し正社員化を固辞してきた。これはいい意味で同一労働同一賃金を先取りしたものといえる。こうした状況が続く喫緊では正社員との格差は「退職金の有無」だけとなっていた。

運輸業界全体で労働者不足が叫ばれ、私の会社でもそれは深刻化していた。そもそも地元の高校を卒業した新卒者が全く入ってこないのだ。その理由はもちろん「契約社員」だからである。各地の鉄道・バス会社では正社員採用に転換するなか、会社に対して「大きく方針転換すべきだ」と事あるごとに訴え続けてきた。こうしたなか 19 秋闘の協議で正社員化を検討しているとの考えが出された。実は会社人事も想いは同じだったのだ。

その後、会社とは細かな調整を続け今年 2 月 14 日に合意することとなった。

■ 契約社員の正社員化及び採用条件の見直しについて

【合意内容】

① 正社員化

対象者：契約社員(有期・無期間わず、60才以上・時給者除く)

実施日：2020年4月1日付

備考：賃金改定を伴うものとし、対象者に説明を行う

② 採用条件の見直し

雇用形態：正社員(試用期間3ヶ月を設ける)

実施日：2020年4月1日以降

初任給：164,000円(資格・経験などで増額変更)

キャリアアップ助成金を活用

組合は合意の際、会社に対して「2005年に要求して以来、長年にわたって問題提起し、その解決をめざしてただけに評価するものであり、経営再建を経て、企業業績のみならず、働くものにとってもようやく『普通の鉄道会社となった』と考える。今回の見直しは経過からすると『大きな一歩』だ。雇用のみならず、賃金・労働条件など解決すべき課題は山積するが労使で汗をかき働きやすい職場環境をめざしていこう」と促した。

これに併せて、国のキャリアアップ助成金を活用するにあたり、同計画書を労使で確認した。同助成金については正社員化の要求時に組合から活用を促してきた経過もある。さらに、定年退職者に関する継続雇用者の賃金水準を改定したほか、初任基本給の1万円引き上げも勝ち取った。初任基本給の引き上げは12年ぶりの実施となった。

積み重ねた正規化への学習会

組合では2007年から毎年5月1日に組織問題学習会を開催し、契約社員の正規化が重要だということを認識合わせの場としてきた。この学習会には産別内外から先進的な労組から講師を招き講義を受けたうえで、分散会を開催し問題点を話し合った。役員の中にも契約社員の正規化に対し、「自分たちの賃金・労働条件が悪化する」との声をはじめ、正規に転換できた者からは「自分の努力が足りないからだ」などの声も聞かれたことも事実であるが、粘り強く正規化の重要性を説得し続けほか、契約社員に対しては対話集会を開催するなど教宣活動を繰り返し行い、認識合わせを行ってきた。

15年にわたる正社員化のたたかいは一見すると大きな前進と受け止められる成果だと考える。コロナ禍でもう1ヶ月合意が遅れていれば頓挫したかもしれない。

残された課題の解決に向けて

さらに課題も見え始めている。50人近くの契約社員が一斉に正社員となったわけだが、全組合員の6人に1人がそうした仲間である。労働組合とは何なのか、また若い組合員は一人暮らしの者が多く、奨学金返済など私生活での問題を多く抱えていることが分かった。いわゆる雇用・労働条件の改善はもちろん、日常の「せわやき活動」が改めて重要だということも明らかとなった。

鉄道職場では果たした正規化も、自動車(バス)職場では依然として有期雇用のままである。従業員140名のうち、正社員が60名、契約社員が90名である。無期雇用転換ルールの策定にあたっては、就業後5年経過した者は「正規」「無期契約」「有期契約」を選択するよ

うになり、その格差は一切ないものとなっている。つまり契約社員に対しても退職金も支給され、正社員となる「メリット」が「正社員という名前」だけになってしまっている。契約社員の多くを占める 50 才代からは「いまさら正社員になっても」との声も聞かれ、正規化・組織化は並大抵の問題ではない。しかし、そのことがバス運転士の労働条件の足かせとなっていることは事実であり、全国のバス運転士の条件が改善しないのはそうした踏ん張りがまだまだ足りないからではないだろうか。

20 春闘で私の単組では賃上げ 2.0%+ベア分 7,900 円を要求したが、新型コロナによる急激な利用者の減少を理由に賃上げ 0.66%(昨年 1.41%)に留まった。2020 年度上半期で運輸収入は昨年比 4 割減となっている。21 春闘の厳しさは容易に想像できるが、私たち労働者にも守るべき生活はあるのであって、雇用条件をはじめとする労働条件の改善に加え、生活を豊かにする賃上げをめざして今後も運動をすすめていきたい。

建設アスベスト訴訟の現状と最高裁弁論について

堀井 晶（全建総連東京都連合会書記次長）

1. 裁判の状況について

「建設アスベスト訴訟」は、建設現場でアスベスト(石綿)粉塵に曝露し、中皮腫、肺ガンなどの深刻な石綿関連疾患に罹患した建設工事従事者やその遺族が、石綿使用政策を続けアスベスト規制を怠ってきた国と、アスベストの危険性を知りながら製造・販売を続けてきたニチアス、エーアンドエーマテリアルなど石綿建材メーカーの責任を追及して、損害賠償を請求して闘っている訴訟である。2008年5月の東京地裁への提訴を皮切りに、現在までに全国8地域で集団訴訟が闘われており、12年の長い闘いを経て、そのうち6つの事件が最高裁に係属する段階に至っている。原告団・弁護団・支援労組が「建設アスベスト訴訟全国連絡会」に結集し、原告の被害救済とともに、まだ未提訴のアスベスト被害者と将来発症するであろう被害者を含めた全ての建設アスベスト被害者の救済のために、裁判によらずに救済を受けられる「石綿被害補償基金制度」の創設、アスベスト曝露防止対策の徹底、アスベスト疾患の治療法確立などを最終的な目標として闘っている。

全国で今までにアスベスト関連疾患で労災認定を受けた患者は全産業で1万5千人以上いるが、うち半数が建設工事従事者である。労災認定件数に占める建設業従事者の比率は年々増加しており、近年では製造業よりも建設業で最も多く患者が認定されている。過去に約1千万トン輸入されたアスベストの約8割が建設資材として使用されてきたことから、建設工事従事者に多くの被害が発生している。建設アスベスト訴訟の全国の原告患者数は900人を超えているがその7割近くが既に亡くなっており、アスベスト疾患の予後の悪さ、被害の深刻さを示している

また、危険性の高い吹き付けアスベストが使用された建物は最大で約280万棟に上るとい

われており、吹き付けアスベスト以外にもビルや住宅などアスベスト含有建材が使用されている建造物は数多く残存している。今後も、解体・改修・リフォーム工事でアスベストに曝露する危険性がある点という点で、全ての建設工事従事者にとってアスベスト被害は現在進行形の問題でもある。

建設工事従事者にとってアスベスト疾患は誰でもがなる可能性がある「身近」な疾病であるが、大手製造業などでは一般的な「上乘せ労災補償」も、重層下請構造の下にある建設業ではみられない。現行の救済制度としては労災補償と石綿救済法があるが、石綿救済法の給付金は休業補償が月額 10 万円、遺族一時金が 280 万円と極めて不十分なものである。建設現場では、建設労働者のみならず、「一人親方」と呼ばれる請負的就労者や、中小零細事業主も混在して作業に従事しているが、労働者としての補償が受けられず、労災保険に「特別加入」していても低額で、少ない補償しか受けられずに生活に困窮している人も多い。そのため、一人親方・零細事業主等も原告となり、建設アスベスト訴訟を闘っていることが特徴である。

原告の多くは、全国建設労働組合総連合(全建総連)傘下の建設労組の組合員とその家族である。全建総連の加盟労組は会社・事業所ごとに組織されている組合ではなく、個人加盟の居住地組織になっているのが大きな特徴となっている。組合の支援で労災認定を勝ち取った組合員とその遺族に対して原告としての組織化を進め、地裁・高裁段階での勝訴判決を積み上げていく中で、裁判に参加する加盟組合も増えつつあり、現在では 3 陣訴訟まで編成される状況まで進展している。

建設アスベスト訴訟の最初の判決となった 2012 年 5 月の横浜地裁判決は、国とメーカーの責任を認めないという予想外の不当判決であった。しかし、2012 年 12 月に東京地裁が初めて国の責任を認める判決を言い渡したことを契機に、その後の各地の地裁・高裁ではこれまで 14 件連続で国の責任を認める判決が出されている。国の責任を認める司法判断はすでに確立されたといえる状況にある。

一人親方と零細事業主に対する国の責任についても裁判の大きな争点になっているが、2018 年 3 月の東京高裁判決、同年 8 月と 9 月の大阪高裁判決、2019 年 11 月の福岡高裁判決、2020 年 8 月の東京高裁判決、同年 9 月の東京地裁判決など 7 つの判決で一人親方等に対する国の責任についても認める判決が出されている。

石綿建材メーカーに対する責任についても、2016 年 1 月に京都地裁(京都 1 陣訴訟)が初めて一部の建材メーカーの責任を認める判決を言い渡した。その後、横浜地裁(神奈川 2 陣)、東京高裁(神奈川 1 陣、神奈川 2 陣)、大阪高裁(京都 1 陣、大阪 1 陣)、福岡高裁(九州 1 陣)、東京地裁(東京 2 陣)の 8 つの判決で建材メーカーの責任が認められている。

2. 最高裁での弁論の意義

裁判が最も早く進んでいた建設アスベスト神奈川 1 陣訴訟について、今年 10 月 22 日に最高裁での弁論が開かれた。遺族である原告と一人親方である原告が被害の実態について陳述した場面では、裁判長が身を乗り出して原告証言を聴く姿が見られた。

現在、最高裁には 6 つの事件が係属しているが、神奈川 1 陣訴訟の高裁判決は原告にとって最も厳しい内容となっている。他の地域の訴訟では、国の違法が生じる始期を 1975 年頃

としているが、神奈川1陣訴訟高裁判決では1981年と最も遅くしている。また、違法の終期についても、他の訴訟では2004年か2006年までとしているのに対し、神奈川1陣高裁判決は1995年までとしている。さらに、一人親方等に対する国の責任を否定している。

最高裁では、これらの論点についてすべて原告の上告が受理されて、弁論が行われた。今後の最高裁判決では、国の違法の始期・終期及び一人親方・零細事業主に対する国の責任に関する高裁判決が見直されるのではないかと期待される。

建材メーカーの責任についても、民法719条の「共同不法行為」の解釈の問題や、高裁で敗訴となった左官・電工・配管工・塗装工・鉄骨工・特殊板金の原告の上告が受理されたことから、被告企業の責任範囲が拡大する可能性がある。

建材メーカーと石綿関連疾患に罹患した建設従事者の間には契約関係がないため、この間の裁判では「不法行為責任」が問われている。建材メーカーに過失（注意義務違反）が認められるかという点や、石綿関連疾患の罹患という損害に影響を与えた建材メーカーは多数あるが、それらの間に「共同不法行為」が成立するのかという点が課題となっている。

最初のうちの判決は、建材に警告表示をしなかったとして建材メーカーに過失があることは認めるが共同不法行為の成立を認めない判決が続いた。しかし、2016年1月の京都地裁が初めて共同不法行為を認め、その後、5件の高裁を含めて合計8件の判決が共同不法行為の成立を認めている。この共同不法行為の問題については民法学者も注目しており、最高裁がどのような判断をするかが注目される。

なお、判決日については「追って指定」となった。他に最高裁に係属している建設アスベスト訴訟についても、同種の訴訟として弁論を開き、判決が連続して出される可能性が高くなった。

3. 弁論の要旨

弁論当日は、原告側は被害者2名と弁護士5名、被告側は国及び建材メーカー6社が意見陳述を行った。要旨は以下のとおり。

(原告)

- 国は1970年代前半の時点で、建築作業における石綿粉じん曝露の実態を容易に認識することができ、建築作業従事者に石綿粉じん曝露による健康被害が生じることを、確実に予見することができた。国は、「建築現場における石綿曝露が建築作業従事者に広汎かつ重大なリスクを生じさせている」ことを、容易かつ確実に認識できた。
- 国は、どれだけ遅くとも1975（昭和50）年の時点で、規制権限を適時にかつ適切に行使し、防じんマスクの使用、石綿含有建材の警告表示、建築現場の掲示、及び、安全衛生教育に関する規制措置の内容を強化しなければならなかった。
- 原判決は、安衛法の「労働者」という文言に縛られて、一人親方等を保護の対象から除外した。これは、「反射的利益」という言葉こそ使っていないが、一人親方等の生命、身体、健康は、反射的利益に過ぎないとして切り捨てたに等しい判断である。しかし、本件のように、人の生命、身体、健康が問題となっている場面では、当該法令の文言のみならず、法令の制定過程や規制態様、関連する法令、被侵害法益の重大性、社会的事実等の背景まで含めて総合的に検討した上で、保護範囲を柔軟に解釈するべきである。

- 建築現場においては、労働者であっても、一人親方等であっても、従事する作業内容や作業環境は同じである。建築現場で労働者と一人親方等を区別することはできない。労働者と一人親方等との間には、雇用か請負かの単なる契約形式の違いがあるのみである。
- 安衛法の趣旨、目的をその成り立ちや規制態様、被侵害法益の重大性、一人親方等の実態などの社会的背景に照らして、総合的に判断すれば、一人親方等の生命、身体、健康が安衛法の直接的な目的にはあたらないとしても、少なくとも国賠法上の保護範囲には含まれると解すべきである。
- 事業者による安全配慮義務の履行と建材メーカーらの警告義務の履行とは相互に排斥しあう関係にはない。建材の外観から石綿の有無がわからない以上、あくまで事業者が安全配慮義務を履行するためには、建材メーカーによる警告表示が必要となる。事業者の安全配慮義務の履行を理由に、建材メーカーらの負う警告表示義務を免除するという結論はありえない。
- 民法719条1項後段を類推適用し、集団的な寄与に応じた範囲について建材メーカーの連帯責任を認めるべき。このように特定された共同行為者の行為の集団的寄与度に限定した範囲で連帯責任を肯定した判断は、他の高裁判決でも判示されている。
- 建築作業従事者やその遺族が石綿による深刻な被害を受けた原因は、被告企業らを中心とするわが国の石綿建材メーカーが、石綿含有建材を長期間にわたって製品に警告表示すらすることなく大量に製造・販売してきたことにある。

(被告・国)

- 昭和47年又昭和50年の時点においては、建築労働者が作業中に受ける石綿粉じんによって重大な危険が発生するおそれがあるといえるほどの医学的知見が集積していたわけではない。国には予見可能性がなかった。
- その時々状況に応じて、石綿粉じん曝露防止の措置を講じてきた。昭和56年から平成7年までの間はもちろんのこと、その前後の昭和47年又は昭和50年から平成18年までの間においても、国の規制権限の不行使が「許容される限度を逸脱して著しく合理性を欠く」とはいえず、違法とはいえない。
- 国の規制権限不行使が国家賠償法上違法となるためには、規制権限の根拠となる法令が、損害を受けたと主張する個別の国民の権利又は利益を保護の対象としているといえる必要がある。労働安全衛生法は、そもそも労働者の権利又は利益を保護の対象としている。一人親方等は、事業者との間に使用従属関係が認められず、自己の健康・安全を自身で確保すべき地位にあったので、労働者とはいえない。労働安全衛生法は、労働者に当たらない一人親方等を保護の対象とはしていないから、国の規制権限不行使は違法にならない。

(被告企業の主張の一例)

- 被告は建材メーカーに過ぎず、事業者に対して警告表示に従った適切な措置を講じることは強制できない。建設作業員に対し適切な安全確保措置が講じられるかどうかは安全配慮義務を負っている事業者委ねられている。
- 民法719条を類推適用して被害者を救済するにしても、被告の企業の他に加害者となりえる者が存在しないことの証明が必要である。

4. 判決の影響と石綿被害補償基金の創設の必要性

国、建材メーカーとも、この間、判決で繰り返し断罪されたにもかかわらず、被害者の早期解決要求を無視してきた。国、建材メーカーは、過去の加害責任とともに、解決を長引かせ、アスベスト被害者をさらに苦しめてきたという意味でも、その責任は極めて重い。

来年前半にも予想される最高裁判決は、現時点で1万人を越えるといわれる建設アスベスト被害者と、今後出るであろう被害者の救済にとって、大きな影響を与えるものとなる。

特に、国は一人親方等に対して安衛法に基づく規制権限を行使すべき義務があり、規制権限の不行使は、労働者に対する関係だけではなく、一人親方等との関係でも国賠法の適用上違法であったと判断されることは、建設産業で多数存在する一人親方等のアスベスト被害救済にとって大きな意義のある判決となる。

建材メーカーの責任についても、アスベストが重篤な疾患を引き起こす危険なものであると知っていながら、十分な警告表示すらも行わないままに石綿建材を製造・販売してきた責任が認められることは、「個々の被害者の命や健康を奪ったアスベストはどの建材メーカーのものであったのか」という立証上の難問を乗り越えて、日本の建設従事者にこれほどまでに広がってしまったアスベスト被害を埋もれさせないという点で大きな意義がある。

一方、最高裁は、「一定の法律解釈や枠組みについては判断するが、事実認定、損害評価に関する部分は下級審の役割というのが従来からの最高裁の基本的スタンスであり、建設アスベスト訴訟でも、国責任、企業責任とも、損害評価に関連する部分や事実認定などは判断しない」（弁護団）ことが予想されることから、メーカー責任については、高裁差し戻し審で引き続き審理されていくことが予想される。

裁判では、原告ごとに、石綿関連疾患に罹患した主な原因となった建材メーカーを特定し、その数社の共同不法行為責任が主張されている。現状では、建材メーカーの共同不法行為責任を認めた判決で賠償責任を肯定された被告メーカーは一部のみであるが、本来は、裁判で被告になった企業だけではなく、全ての石綿建材メーカーが警告義務違反という違法行為を行っており、石綿建材製造業者の行為の総体によって、建設工事従事者の石綿被害を発生させたといえることができる。国交省のデータベースでは、約200社の建材メーカーが掲載されており、そのうち主要な企業といえるのは約43社となっている。裁判で賠償責任が認められた一部の企業ではなく、全ての石綿建材企業が賠償責任を負うのが公平といえる。

国が2014年に敗訴した「泉南アスベスト訴訟」（石綿紡績工場での被害）では、対象者に提訴をすれば国が和解金を支払う旨の通知を発しているにもかかわらず、提訴者は対象者全体の約4割にとどまっているとされ、訴訟を起こすことが被害者にとって大きな負担となっていることが明らかとなっている。

建設アスベスト被害は、過去の被害だけではなく、今後もさらに増え続け、その数は数万人に及ぶと予想されている。来年に予想される最高裁判決を機に、国と建材メーカーが抛出する基金制度を創設し、全国の建設アスベスト被害者を漏れなく救済することが求められる。