

# CONTENTS

|    |                                                                                 |
|----|---------------------------------------------------------------------------------|
|    | 労働判例解説                                                                          |
| 4  | <b>休職者からの職場復帰請求<br/>に対する諾否の判断基準</b><br>～片山組最高裁判決(最1小判平成10年4月9日)を読みなおす～<br>●峰 隆之 |
| 6  | 1・休職・復職問題に関する基本的な視点                                                             |
| 7  | 2・私傷病による労働能力の低下                                                                 |
| 8  | 3・休職制度                                                                          |
| 8  | 4・復職可否の判断                                                                       |
| 10 | 5・JR東海事件                                                                        |
| 13 | 6・片山組事件再考                                                                       |
| 18 | <b>連載1 よくわかる!労働判例ポイント解説</b><br>職種限定契約における配転命令の限界<br>東京海上日動火災保険(契約係社員)事件●長谷川聡    |
| 24 | <b>連載2 労使のミカタ 問題解決のヒント</b><br>裁量労働制の適正な運用とは(2)●田代英治                             |
| 28 | <b>連載3 現代組織の人間関係 職場のさざなみ</b><br>残業アリ(?)の裁量労働●金子雅臣                               |
| 32 | <b>連載4 「事例」で考える労働法</b><br>ファーストフード店店長は「管理監督者」か?●北岡大介                            |
| 36 | <b>連載5 まこやんが行く</b><br>紛争処理の日々(泣き笑い労働相談)●まこやん                                    |
| 39 | <b>書評 『過労死の労災申請』</b>                                                            |

# 休職者からの職場復帰請求 に対する諾否の判断基準

～ 片山組事件最高裁判決（最 1 小判平成10年4月9日）  
を読みなおす～

講師 ● 第一協同法律事務所 弁護士 峰 隆之（みね たかゆき）



## Profile

昭和62年 東京大学法学部卒業。同年東京電力㈱に入社。在職中（平成元年）に司法試験合格。

平成4年 弁護士登録し、第一協同法律事務所に所属。企業の人事労務訴訟に携わる。平成15、16年度東京都労政事業評価委員会委員。

平成16年 日本経団連第95回労働法フォーラム研究報告発表者。

### おもな著書

『おもしろくてよくわかる労働基準法の話と実務』（日本法令）

『個別労働紛争－実践的解決対応マニュアル』（日本法令）など多数。

近年、人事担当者にとって大きな課題の一つに休職者からの職場復帰請求への対応があります。

特に現職復帰が困難な社員から職場復帰を求められた場合、復職に応じないか、あるいは他の復職可能な仕事を探してまで復職させなければならないのか、大変に悩ましいものがあります。

この問題に大きな影響を及ぼしたとされるのが片山組事件最高裁判決です。今

回は同事件に会社側代理人の立場から携わられた峰隆之弁護士をお招きし、同判決を改めて読み直すことを通じて、休職者の復職請求に対する判断基準についてご解説いただきます。

## 本定例会のポイント

### Point 1 片山組最高裁判決の趣旨

同最高裁判決は傷病休職者が復職する際の判断基準に関するリーディングケースとなっている。同判決は次のように述べる。「労働者が職種や業務内容を特定せずに労働契約を締結した場合においては、現に就業を命じられた特定の業務について労務の提供が完全にはできないとしても、その能力、経験、地位、当該企業の規模、業種、当該企業における労働者の配置・移動の実情及び難易等に照らして、当該労働者が配置される現実的可能性があると認められる他の業務について労務の提供をすることができ、かつ、その提供を申し出ているならば、なお債務の本旨に従った履行の提供があると解するのが相当である」

### Point 2 「配置される現実的可能性がある」とは

同判決のいう「配置される現実的可能性がある」とは復職にあたり、当該労働者の能力・経験に照らし、特別な教育や就業上の配慮をしなくとも担当可能な業務をいう。広範な業務変更や再配置の可能性を追求し配慮することまでは、使用者に求めている点が看過されがちであるが、その点に留意することが必要である。

### Point 3 「配置される現実的可能性」の有無は個別に判断

Point 2 で述べたとおり、休職者が復職する際に、従前の業務に復せないのであれば、労働契約上の債務の本旨に従った労務の提供があったとは解されない。復職時に「他の業務では働ける」旨申し出があっても、労働者の能力・経験から「配置される現実的可能性」のある「他の業務」があり、特別な研修・教育をすることなく「他の業務」に就けるという場合を除いては、債務の本旨に従った労務の提供があったとは認められない。

弁護士の方と申します。今日はよろしくお願い申し上げます。

片山組事件は平成10年の最高裁判例で、現在でも非常に実務に影響を持っている判例です。ですが、こうしたセミナーで「この事件はこうした視点から見ることにも可能です」と講演すると、受講者が「へえ、そうした見方もあるんですか」と意外な反応を示すことが少なくありません。

このような経緯から、私自身もこの事件を見直したところ、いくつか面白い論点が見つかりました。その点についてお話ししたいと思います。

## 1. 休職・復職問題に関する基本的な視点

### 「労務の提供」とは？

まず、労働契約とは何ぞやという労働契約論について理解することが大切だと思います。

労働契約とは労務を提供し、その対価として賃金を支払うというものです。

そもそもこの「労務の提供」とはどのようなものでなければならぬか、という点について、考えたいと思います。

この点は意外と、人事労務担当者でもわかっているようでわかっていない点だと思います。

民法493条では、弁済の提供は債務の本旨に従って現実になさなければならぬ、とされています。ここでいう「債務の本旨」がどのようなことを指すかが問題となります。労働契約を締結して、と

りあえず朝、会社に来て、一日ぼーっとしているというのは問題外ですが、ある程度、使用者の期待に沿って労務が提供されなければならないということです。

11月に成立した労働契約法6条には、労働契約は労働者が使用者に使用されて労働し、使用者がこれに対して賃金を支払うことについて労働者及び使用者が合意することによって成立する、と書かれています。

こう書かれています、債務の本旨に従った労務の提供がなければならないとは書かれていません。これが書かれていないのは、重大な欠陥だと思います。

労働契約で重要なのは「債務の本旨」に従った労務の提供だということを、まずは押さえておいていただきたいと思います。

### 債務の本旨に従ったものか否か

労務の提供は、「債務の本旨に従った履行」か、「それに及ばないもの」の2つに分けることができます。さらに後者は「質的不足」と「量的不足」の2つに分けられると思います。

量的不足とは、所定労働時間をフルに働けないことを指すものとご理解ください。質的な不足とは、所定労働時間内はフルに働けることができるけれども、アウトプット、成果がでないということで、営業であれば営業成績が芳しくないということです。これらはすべて「それ（債務の本旨に従った履行）に及ばない」労務の提供であるということです。

債務の本旨に従った履行がなければ、当然、会社としては、解雇などを考えることとなります。

## 2. 私傷病による労働能力の低下

### 精神的な故障は回復可能性の判断が難しい

私傷病による労働能力の低下というのは、労務提供の意思はあるが能力に欠ける状態を指します。

質的な不足という場合、つまり不良品を生産する、営業成績が悪いという場合には、解雇をする前に使用者が指導・教育などをする必要があります。

量的な不足というと、身体的な故障か、精神的な故障があると思います。こうした故障は、純粋に治るか治らないかの問題になります。ですから、使用者が指導・教育するなどの配慮をする余地が基本的にはありません。

心身の故障では、回復の可能性がない場合とある場合があります。身体的故障であれば、その判定が比較的容易ですが、精神的故障であれば、その判定が難しいケースが多いでしょう。

### 従前の能力が回復するか否か

レジメに職務遂行能力の経年変化モデルと傷病による能力低下と回復モデルを図示しておきました（図1、2）。

図1は、何も健康的な問題がないときのモデルです。入社から徐々に力をつけていき、ある年齢から体力的に低下してくるだろうというものです。

それに対して、図2は傷病などを経た場合のモデルになっています。あくまでもモデルですからいろいろなケースが想定できます。

アのように従前の職務能力に戻ることもあります。イヤウのように従前の職務能力には戻れないこともあります。

肉体的な故障の場合はある程度、回復の見込みがありますが、精神疾患ですと、なかなか見込みが立たないのが難点だと思います。

図1 職務遂行能力の経年変化モデル

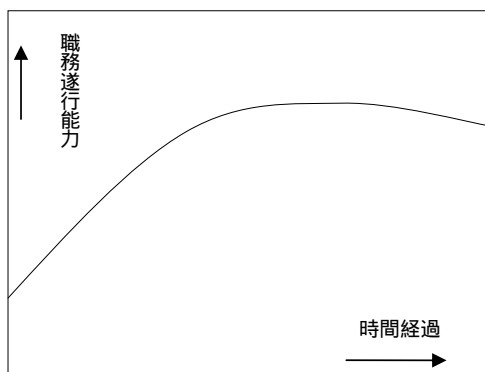
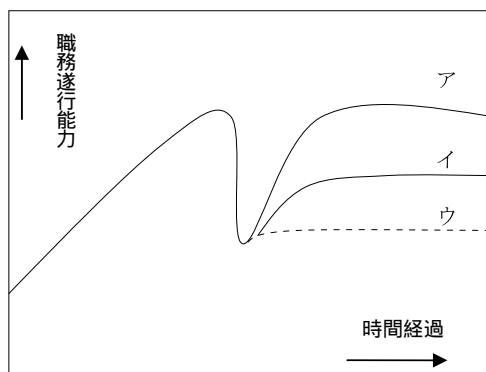


図2 傷病による能力低下と回復モデル



## 3・休職制度

### 解雇の猶予が制度の趣旨

休職制度の趣旨は解雇の猶予にあります。この点が重要です。

ですから、その前提には回復の見込みがあることが必要です。

ここで、ある労働者が病気によって著しく職務遂行能力が落ちて、その会社に休職制度がある場合にそれを適用せずに解雇することは可能か、という問題を考えてみたいと思います。

休職制度について、就業規則でどのように定められているかですが、だいたい二とおりのパターンがあると思います。

1つは、労働者から申し込みがあれば必ず休職を認めましょうというケースです。

もう1つは、会社が認めた場合に限り休職制度を適用するというものです。

前者であれば、必ず休職制度を適用しなければなりません。と申しますのは、労働基準法93条が、就業規則に達しない労働条件は無効とする、その場合の労働条件は就業規則の定めるところによる旨規定しているからです。

### 復職可能の立証責任は労側に

これに対して、休職制度の適用が使用者の裁量にゆだねられている場合は、適用を拒否することは可能です。ただ、適用せずに解雇する場合には、その解雇が権利の濫用ではないのかと労働者側から主張されることがあると思います。合理的な理由がなく休職をさせずにいきなり

解雇をしたということになりますと、ある程度の確率で解雇権の濫用になる気がします。

次の問題は、復職させるとして、その労働者が復職可能な程度に戻っているかどうかという点です。

この点で重要なのは、復職可能な状態であることの立証責任が、労働者側にあるということです。つまり、回復しましたという診断書を持ってこない限り、会社としては、復職に応じる必要はありません。

## 4・復職可否の判断

### 回復の程度が問題に

次に復職可能と判断される回復の程度については、雇用契約において予定される労務の提供（債務の本旨に従った契約の履行）ができるか否かが判断の基準になります。

ですが、傷病一般の場合、完全な回復が必要だとされた時期もありましたが、必ずしもこれを必要としない立場へと判例の傾向に変化が認められます。職種限定のない雇用形態の場合ですが、復職申入れ時における回復状況を厳格に解する立場の判例として、軽作業であれば就労可能であると診断された者の復職を認めなかった例（昭和電工事件・千葉地判昭和60.5.31・労判461号65頁）、従前の業務に耐えられないと認められるゆえ雇用契約終了と判断した例（アロマカラー事件・東京地決昭和54.3.27労経速1010号25頁）があります。

労働者側の労務の提供の種類、程度、内容が当初の約定と異なる事情が生じた場合には、道義上はともかくとして、使用者においてこれを受領しなければならない法律上の義務はなく、受領のためにこれに見合う職種、業務を見つけなければならないという法律上の義務もないと考えられています。

## 追って通常勤務可能という状態になればよいとの見解も

一方、復職時に完治している必要まではないとする立場の判例として、復職直後に従前と同じ労務提供ができなくともある程度の期間が経過した時点で通常勤務が可能であればよいとするエールフランス事件（東京地判昭和59.1.27判時1106号147頁）があります。同事件では、「自然退職の合理性の範囲を逸脱して使用者の有する解雇権の行使を実質的に容易ならしめる結果を招来することのないよう慎重に考慮しなければならない」として、労働者からの復職の申し入れを拒絶し自然退職とするには「従業員が復職することを容認し得ない事由の主張立証」が求められると述べられています。

ただし、これらの判例でも労働者が従前の職務を通常の数に行える状態へと回復することが依然として復職の前提とされており、そのレベルに達する時点が休職期間満了時に若干遅れるにすぎない場合に、信義則の観点から例外的に雇用契約の終了を主張できないとするものでした。言い換えれば、期間の面で若干の猶予を与えて救済を図るという次元に留まっていたということです。つまり能力については図2のAのレベルにまで回復

することが求められているという点には変更ありません。

それに対し、その後のJR東海事件（大阪地判平成11.10.4 労判771号25頁）は元に戻らない状態で症状固定となっても配転して雇用すべきとした事案です。つまり、Aのレベルでなく、Iのレベルの回復でいいとした事案です。

片山組事件最高裁判決以降の判決ですが、はたして、片山組事件はそうに回復レベルの変更にまで、本当に言及しているのでしょうか、という疑問を解読していきたいと思います。

## 安衛法との関係

まず参照すべき条文として、安衛法の66条の5「業務負担軽減等の義務」を見てみましょう。

「事業者は、前条の規定による医師又は歯科医師の意見を勘案し、その必要があると認めるときは、当該労働者の実情を考慮して、就業場所の変更、作業の転換、労働時間の短縮、深夜業の回数の減少等の措置を講ずるほか、作業環境測定の実施、施設又は設備の設置又は整備その他の適切な措置を講じなければならない」

こうした規定がありますので、傷病などにより労働能力が低下した労働者に対して何らかの配慮が必要そうにみえますが、はたしてどこまで義務付けられているのでしょうか。

ここでいう「当該労働者の実情を考慮して、就業場所の変更、作業の転換」については、まず前提として、配置の現実的可能性を考慮することが大切だと思います。その可能性がないところまで、仮

に本人が希望しても応じる義務はないだろうということです。そうした可能性がないということであれば、配転をせずに、「あなたの場合は、今、お願いできる仕事がないわけですから、休職してください」という管理ができるということになります。

また同条項には、「労働時間の短縮、深夜業の回数の減少等の措置を講ずるほか」と書かれています。これも頭を悩ませる条項ではないかと思います。これは過重労働となっている場合にその過重となっている部分を改善して、過重でない労働にすることが求められるということだと思います。その限りで法的な効力があると思いますが、これを超えて所定労働時間を削ってまでも短縮・軽減する義務まではないと考えられます。したがって、労働契約上の所定労働時間を短縮することまでは求められていないといえます。

ですから、所定労働時間を短縮しなければ働けないということであれば、休職命令をしても問題は生じないということになります。

## 5・JR東海事件

### JR東海事件の概要

片山組事件では、労働者が私傷病のために現に任じられている職務の遂行不能に陥った場合、使用者はその対応として、当該労働者から債務の本旨の従った履行がないことを理由にその受領を拒否できるかが争われました。

一審、二審と結論が入れ替わりながら、最高裁により判断枠組が示され、最終的には賃金請求が認められた事案です。

より具体的には、建設工事現場における現場監督業務に従事していた労働者が、私傷病のため、担当業務のうち現場作業は不可能だが事務作業は可能という診断書を提出したことに対し、会社がその労務の受領を拒否し、その間の賃金を不支給とした事案です。この事案に対し、最高裁第一小法廷は、平成10年4月9日、会社の取扱いを正当とした原判決を破棄のうえ事件を東京高裁に差し戻しました。

この判断枠組からしますと、アの業務はできなくても、会社内にイの業務があり、その労働者がイの業務ならできる、やらせてくださいと言ってきている場合には、それを拒んではならないということが読み取れます。

この片山組事件と平行させて考えたい事件として、JR東海事件があります（大阪地判平成11.10.4）。

事件の概要は表3に示してありますが、そのなかでも1つのポイントとなるのは、原告が昭和60年に新幹線エンジニアリングという会社に派遣されたということと、昭和62年に国鉄民営化により被告に採用され社員となるが、引き続きエンジニアリングに出向し、新幹線車両の車両修繕業務などに従事したということです。

平成6年6月15日、原告は業務従事中に脳出血を発症し、ただちに入院しました。意識レベルとしてはJCS-100というかなり深刻なものでした。2か月ほど搬送先の病院で治療を受けていて、退院後

は自宅の近くの病院に入院しました。9月27日にその病院からも退院して、自宅療養、通院治療という状態になりました。

この頃から、年休などがなくなって休職制度を利用するための手続きを始めました。11月末に精密診断書を会社に提出しました。これに基づいて会社の判定委員会は「治療6か月を要する」との判定を下しました。そして12月13日に病気休職が発令されました。この会社では休職期間の延長が認められていたようですので、休職期間の終了前に診断書を提出させ延長されることもありましたが、それは原則として、3年まででした。平成6年12月13日から始まっていますので、平成9年12月12日が休職期間の満了日となります。

期間満了日が近づきますと、「軽作業なら行えるが右手の巧緻障害は認められる」などと記載された精密診断書が出され、これにベースに判定委員会の判定が下されました。11月20日に判定委員会は「治療継続6か月自宅安静が必要」との判定を下しました。

そして、11月27日にこのような判定の結果、休職期間が3年を超え、なお復職できないということです。12月13日をもって退職することが決定しました。図3の中にあります ~ の後遺症を残して休職期間の満了日を迎えることになったということです。

## JR東海事件の判断枠組み

これに対して、裁判所がどのような判断をしたかといいますと、次のような判断をしています。

労働者が私傷病により休職となった以

後に復職の意思を表示した場合、使用者はその復職の可否を判断することとなるが、労働者が職種や業務内容を限定せずに雇用契約を締結している場合においては、休職前の業務について労務の提供が十全にはできないとしても、その能力、経験、地位、使用者の規模や業種、その社員の配置や異動の実情、難易等を考慮して、配置替え等により現実に配置可能な業務の有無を検討し、これがある場合には、当該労働者に右配置可能な業務を指示すべきである。そして、当該労働者が復職後の職務を限定せずに復職の意思を示している場合には、使用者から指示される右配置可能な業務について労務の提供を申し出ているものというべきである。

この判決が片山組事件最高裁判決の判断枠組を借用したことの当否はしばらく措くとして、この点に対するJR東海事件判決の認定・判断を紹介しておきます。

「被告は、名古屋に本社があり、東京都に新幹線鉄道事業部を、静岡市及び大阪市等に支社を置き、従業員約2万2800人を擁する大企業である。その事業内容も鉄道事業を中心に不動産売買等の関連事業を含め多岐にわたり、その職種も総合職（事務・技術）、一般職、運輸職（駅業務、車掌、運転士）等多様である。」

そして、原告の経験した業務は車両の検修業務です。

結論的に、原告は工具室での作業がふさわしいのではないかと、この判決は述べています。判決では、次のように述べています。

「けだし工具室における勤務は、工具

の貸出、保管業務というものであり、特別な知識、経験を必要とするものではなく、右業務については歩行や文字を書くことについて特にスピードが要請されるわけではないうえ、会話の相手方が十分認識できる程度であれば、工具の貸出、保管業務に支障をきたすとは考えられず、握力も正常の範囲内であるから一定重量の工具の貸出は可能であるからである。」

このように、工具室業務はできるのだから、復職を認めないのは不当であるという結論になっています。

この判決を受けて、復職における判断枠組が流動化したように思われるのですが、下井隆史先生が最近改訂した「労働基準法」という教科書でも、そのような考え方は使用者側に過剰な負担を強いるものであるなどと書かれています。私もそのとおりだと思います。

それでは、イの段階にまでしか回復していない労働者から「イの作業ならできますので復職させてください」といわれた場合に、復職をさせなければならないのでしょうか。片山組事件最高裁判決が

図3 JR東海事件の概要

|          |                                                                |
|----------|----------------------------------------------------------------|
| 昭41.4.10 | 原告、国鉄に準職員として採用される                                              |
| 10.1     | 職員となり、天王寺鉄道管理局奈良運転所配属                                          |
| 60.3.18  | 新幹線エンジニアリング(株)に派遣される                                           |
| 62.4.1   | 国鉄民営化により被告に採用され社員となるが、引き続きエンジニアリング(株)に出向し、新幹線車両の車両修繕業務等に従事     |
| 6.1      | 被告大阪第一運転所に復職                                                   |
| 10.1     | 組織改正で大阪第二車両所技術係(新幹線車両の交番検査業務に従事)                               |
| 平66.15   | 業務従事中に脳出血発症し、直ちに入院<br>意識レベル JCS - 100 右片麻痺 2 / 5 失語症           |
| 8.8      | 自宅近くの病院に入院                                                     |
| 9.27     | 上記退院し、自宅療養・通院治療                                                |
| 11.30    | 精密診断書提出<br>脳内出血(左視床出血) 内服加療、自宅安静<br>右片麻痺 4 / 5 構語障害 複視         |
| 12.8     | 判定委員会により「治療6ヶ月を要する」との判定                                        |
| 12.13    | 病氣休職発令(休職期間平成7.6.12まで)                                         |
| 75.16    | 精密診断書提出<br>上記後遺症 ~ に加えて「右感覚障害」の記載(休職期間更新)                      |
| 11.15    | 精密診断書提出<br>上記後遺症 ~ と「日常生活には問題がない」の記載(同上)                       |
| 82.23    | 精密診断書提出<br>上記後遺症 ~ に変化はなく、「軽作業なら可能」の記載                         |
| 5.7      | 同上                                                             |
| 11.21    | 同上                                                             |
| 94.25    | 精密診断書提出「自宅安静が必要と認める」                                           |
| 10.21    | 精密診断書<br>上記後遺症 ~ に変化はないが、「軽作業なら行えるが右手の巧緻障害は認められる」安静度「特別な規制はない」 |
| 11.20    | 判定委員会「治療継続6ヶ月自宅安静が必要」                                          |
| 11.27    | 休職期間が3年を超え、なお復職できないとの判断により12月13日をもって原告を退職とすることを決定              |

本当にそのようなことを言っているのでしょうか。これらの点について、検証していきたいと思います。

## 6・片山組事件再考

### 事件の概要

それでは、片山組事件の検討に入っていきます。

事件概要は、JR東海事件のように表にまとめております（図4）。

原告は、昭和45年に入社し、建設現場の監督業務に従事していました。以来、バセドウ病が発病する平成2年夏まで、20年以上その業務をしていた大ベテランです。ですが、バセドウ病に罹患したことは、会社に言わずに業務を継続してい

ました。

翌年3月に担当現場が終了しました。次の現場監督業務が生ずるまでの間の臨時的、一時的業務として、本社内の工務管理部にて図面の作成などの事務作業に従事していました。

その後、原告は、8月19日、東京都府中市の工事現場での現場監督業務を命じられます。翌日20日、原告は現場に出頭するも、工事課長に対し現場作業は拒否し、残業は1時間、日曜及び休日の勤務は不可能である旨、申し出ました。

会社としては、寝耳に水の話でした。診断書の提出を求めたところ、原告は9月9日にかかりつけの主治医が作成した診断書を提出してきました。診断書には「現在、内服薬にて治療中であり、今後嚴重な経過観察を要する」と記載されていました。

図4 片山組事件の概要

|       |                                                                                |
|-------|--------------------------------------------------------------------------------|
| 昭45.3 | 原告入社。本社工事に配属( 建築工事現場における現場監督業務に従事 )                                            |
| 平2夏   | バセドウ病との診断を受ける( 会社には申し出せず業務を継続 )                                                |
| 3.2以降 | 担当現場終了。次の現場監督業務が生ずるまでの間の臨時的、一時的業務として、本社内の工務管理部にて図面の作成などの事務作業に従事。               |
| 8.19  | 東京都府中市の工事現場での現場監督業務を命じられる。<br>当該業務中「現場作業に従事することはできない」旨申し出る。                    |
| 8.20  | 原告、現場に出頭するも、工事課長に対し、現場作業は拒否、残業は1時間、日曜及び休日の勤務は不可能と申し出る。                         |
| 9.9   | 主治医作成の診断書提出<br>「現在、内服薬にて治療中であり、今後嚴重な経過観察を要する。」                                 |
| 9.20  | 本人作成の書面<br>「疲労が激しく、心臓動悸、発汗、不眠、下痢等を伴い、抑制剤の副作用による貧血等も発生。未だ暫く治療を要すると思われる」         |
| 9.30  | 翌10月1日から当分の間自宅で本件疾病を治療するべき旨の発令。                                                |
| 10.12 | 主治医作成の診断書<br>「現在経口剤にて治療中であり、甲状腺機能はほぼ正常に保たれている。中から重労働は控え、デスクワーク程度の労働が適切と考えられる。」 |
| 4.1?  | 仮処分事件の審尋にて、主治医が、現時点では原告の症状は仕事に支障がなく、スポーツも正常人と同様に行い得る状態である旨述べる。                 |
| 2.5   | 被告が原告に対し現場業務に従事すべき旨の命令を発令。同日以降、原告は現場監督業務に従事。                                   |

さらに9月20日には、「疲労が激しく、心臓動悸、発汗、不眠、下痢などを伴い、抑制剤の副作用による貧血なども発生。未だしばらく治療を要すると思われる」とする本人作成の書面が提出されました。

その後、会社はそのような状態であるのなら、10月1日からは当分の間、自宅でその疾病を治療すべき旨の命令をしています。

12日には、「現在経口剤にて治療中であり、甲状腺機能はほぼ正常に保たれている。中から重労働は控え、デスクワーク程度の労働が適切と考えられる」旨記載された主治医作成の診断書が提出されました。つまり、軽作業ならできるということです。

平成4年1月、当該労働者は仮処分事件の審尋にて、主治医が現時点では原告の症状は仕事に支障がなく、スポーツも正常人と同様に行いうる状態である旨述べています。そのため本人は2月には職場に戻り現場監督の仕事に就くようになりました。その結果、10月から翌年2月までの賃金という、いってみれば非常に少額の賃金の争いでした。

## 最高裁判決のポイント

民法536条2項では、債権者の責めに帰すべき事由によって債務を履行することができなくなったときは、債務者は、反対給付を受ける権利を失わないとされています。

片山組事件は会社の就労拒否によって労務提供が不能になっていますので、その拒否が正当であるか否かが問題となります。

それを判断するに当たっては、労務の提供のレベルがイのレベルでいいのかどうかという点に注目する必要があると思います。イのレベルの労務提供が債務の本旨に従ったものか否かということです。

原告はイのレベルでの労務提供であっても、債務の本旨に従った労務の提供であったと主張しています。

一方、会社は本来はアのレベルの労務の提供がなければいけないのであるから、イのレベルでは困りますと主張します。

この点について、片山組事件最高裁判決は、現実的可能性があると認められるほかの業務について労務の提供をすることができ、かつ、その提供を申し出ているならば、なお債務の本旨に従った履行の提供があり、使用者は労務の受領を拒絶できないと述べています。

## 「配置される現実的可能性」とは

そこで、もう一度、片山組事件最高裁判決の判断枠組を読んでみます。

「労働者が職種や業務内容を特定せずに労働契約を締結した場合においては、現に就業を命じられた特定の業務について労務の提供が完全にはできないとしても、その能力、経験、地位、当該企業の規模、業種、当該企業における労働者の配置・異動の実情及び難易等に照らして、当該労働者が配置される現実的可能性があると認められる他の業務について労務の提供をすることができ、かつ、その提供を申し出ているならば、なお債務の本旨に従った履行の提供があると解す

るのが相当である。」

このように述べていますが、ここで注意すべきは、最高裁が、「当該労働者が配置される可能性がある」と認められる他の業務」という言い方にとどまらず、「配置される現実的可能性」という言葉を用い、その判断基準を引き上げて適用範囲に絞りをかけている点です。また、その「配置される現実的可能性」を判定するに当たり、当該企業の規模、業種、社内における労働者の配置・異動の実情及び難易等を判断材料とするほかに、労働者側の判断材料として「(当該労働者の)能力、経験、地位」を挙げています。これらを具体的にどのように考えればよいのでしょうか。

## 原告の従前の職務内容がカギに

さて、その答えを見つけるべく、この事件を仔細にみてみましょう。

注目すべきは、差戻し審で次のように述べている点です。

「現場監督は、担当する工事現場の工事が終了して、次の新たな工事現場に赴任するまでの待機期間中は、本社において図面や予算書作成等の事務作業を行うこととされていた。被控訴人も、平成3年2月以降、本件勤務命令を受けるまで、控訴人の本社内の工務監理部において図面の作成などの事務作業に従事していた。その当時、被控訴人のほかにも4、5人の現場監督が同様に工務監理部で事務作業を行っていた。」

ここがポイントとなります。

原告は現場作業のほかに、事務作業をやっているということですが、つまりは、現場作業がないときは事務作業ばかりし

ているということです。片山組事件について検討する場合は、こうした特殊性に注目することがとても重要です。

「配置される現実的可能性がある」というのは、会社の配置からして現実的な可能性があるという面もありますが、配置した後すぐにその仕事ができるのかできないのか、という点でも絞りをかけているのだと思います。

この原告は過去にその事務作業をしていた事実があるわけです。ですから、いつ命じられて、その作業に就いてもこなせる能力・経験があるわけです。

こうした側面に注目しなければ、片山組事件の正確な理解はできないと思います。

## 現実的可能性は個々に判断

まとめますと、原告のようなベテランの現場監督であれば、当然ながら、このローテーションの中で通常業務として図面作成等の業務に従事しており、その結果、現場の別なく、命じられれば明日にでも図面や予算書作成等の事務作業を開始することが可能な状態にあったわけです。

このように見てくると、前記最高裁判決が述べている、労働者が「配置される現実的可能性があると認められる他の業務」とは、復職に当たり、当該労働者の能力・経験に照らし、特別な教育や就業上の配慮を施さずとも担当可能な業務をいうのであり、なおかつ、そこで期待し得る業務遂行ないし成果のレベルにおいても中等以上（現在同職務に従事している労働者と同等のレベル）を見込むことができる業務を指すということになりま

す。企業としても、そのような能力・経験に裏打ちされた計算ができるのであれば、配置換えの検討を「現実的」に行うことが可能であり、無理を強いることにはならないし、また、「そのように解さないと、同一の企業における同様の労働契約を締結した労働者の提供し得る労務の範囲に同様の身体的原因による制約が生じた場合に、その能力、経験、地位等に関わりなく、現に就業を命じられている業務によって、労務の提供が債務の本旨に従ったものになるか否か、また、その結果、賃金請求権を取得するか否かが左右されることになり、不合理である」(片山組事件最高裁判決の理由付け)からです。

差戻審裁判所は、この点を正しく理解したうえで、「以上認定の被控訴人の能力、経験、地位、控訴人の規模、業種、控訴人における労働者の配置・異動の実情及び難易等に照らすと、本件自宅治療命令発令当時、控訴人には、被控訴人のような多年にわたり現場監督業務に従事していた者にも遂行可能な事務作業業務が少なからず存在し、被控訴人に現場監督業務以外従事させる業務がなかったといえず(少なくとも、当面、待機中であつた被控訴人以外の現場監督を本件工事現場における現場監督業務に従事させ、被控訴人を工務監理部において事務作業に従事させることは可能であつたといふべきである。)、被控訴人をこの業務に配置する現実的可能性があつたものと認められる。」と結んでいます。

## 当該労働者が配置先ですぐに働けるか否か

ですから、過去に経験したことのない業務について、イの状態ですが、できるかもしれませんからチャレンジさせてくださいと労働者に言われても、それを必ずしも受け入れる必要はありません。この場合の労務提供の申し出は債務の本旨に従ったものとはいえないということになります。

その労働者の経験・能力・実績を考慮して、新しい仕事に就いたその日から問題なく働けますよということを労働者側が立証する責任があると思います。

経験・能力・実績を考慮して、新しい仕事に就いたその日から問題なく働ける状態が、「配置される現実的可能性がある」状態だといえます。

一方、その労働者を新しい仕事に配置しても、新入社員と同じ程度しか働けない場合、相当程度の研修期間が必要な場合などは、「配置される現実的可能性」がない状態となります。

この「配置される現実的可能性」をどのようにとらえるかが片山組事件最高裁判決の肝となります。

## 再びJR東海事件について

以上、片山組事件最高裁判決を見てきたことをふまえてJR東海事件を見てみます。

JR東海事件で問題となった労働者は長年、新幹線車両の点検などに従事してきました。ですから、その職務経験を通じて工具の取り扱い等に関する相応の知識があつたと推認され、同人が工具室業

務を即座に担えるだけの職務知識・経験があった可能性があります。したがって、その限りでは判決の方向性自体は間違っていないと解しますが、他方、「能力」や「体力」の面からみた職務配置の「現実的可能性」の検討に関しては多大な疑問を呈さざるを得ません。判決は、復職後に予想される数々の業務上の支障に関する会社の指摘に対し、「重量物の取り扱いを除外したり、仕事量によっては複数の人員を配置して共同して作業させ、また工具等の現実の搬出搬入は貸出を受ける者に担当させるなどが考えられ、被告の企業規模から見て、被告がこのような対応を取り得ない事情は窺えない」と述べていますが、そもそも、JR東海事件判決の拠って立つ片山組事件最高裁判決自体、労働契約の本旨に従った履行の提供に関し、このような、企業の配慮を不可欠とする場合を「本旨に従った履行」に含めていないことは繰り返すまでもありません。

なお、JR東海事件には気になるエピソードが設定されていまして、当該労働者が自宅療養しているときに、会社関係者がお見舞いに行ったそうなのですが、そこで、「自宅でくすぶっていないで、早く工具室に戻ってきて仕事をしろ。いくらでも仕事は余っているんだから」などとハッパをかけたそうです。これは判決文の中に出てきます。このエピソードはかなりポイントになっていると思います。

それからもう1つ、11月20日の判定委員会の前段階である10月21日に出された精密診断書を見た段階で、すでに復職はさせないことにしようと思っていた

という事実も設定されています。もし、この対応が本当だったとすれば、この対応も裁判所の心証に影響したと思います。

手続上、判定委員会が医学的な見地からみた見解を示す前に、人事労務部門で判断したという事実は会社にとって極めて不利な材料になります。

JR東海事件は片山組事件最高裁判決を踏襲したものではありますが、巷間言われているように、どんな仕事でも本人が希望すれば就かせなければならない、ということではありません。本人の能力・経験から配置可能な業務があれば受けいれる余地があるということです。

私からの話は以上にしたいと思いません。ご清聴ありがとうございました。

(本稿は平成19年12月20日貅に開催しました第2443回労働法学会研究会例会の講演録を加筆・整理したものです。文責・編集室)

よくわかる！

# 労働判例ポイント解説

## 職種限定契約における配転命令の限界

東京海上日動火災保険（契約係社員）事件 東京地判平19.3.26  
労働判例941号33頁

中央学院大学専任講師

長谷川 聡

### 事 実 の 概 要

本件は、特定職種に勤務してきた原告らが、被告社内組織の変更に伴う他の職種への配転命令を不服として、従来の職種の地位にあることの確認を求めた事案です。

原告らは、損害保険業等を目的とする株式会社である被告において、損害保険の契約募集等に従事する外勤の正規従業員である「契約係社員（リスクアドバイザー、以下「RA」といいます）」として勤務していました。RAは地域密着型の販売基盤を形成するものとして、募集広告や採用面接等において職種や勤務地域を限定する勤務形態として説明され、内勤職員とは採用手続、人事体系を異にしていました。また、他の従業員と区別されたRA独自の就業規則には、業務都合により配転等を命じることができる旨の条文がありましたが、RA制度の100年近い歴史の中で、被告から一方的に職種変更等が行われたことは1例もありませんでした。

被告は、平成16年度において国内計約500億円の費差益を計上し、全体的に良好な経営状態にありましたが、RA事業部門については唯一費差損を発生させ、その額は78億円に到達していました。被告は損保業界において経常利益、総資産等について第一位にありましたが、国内市場の飽和と競争の激化に対応するため、RA制度を平成19年7月までに廃止することを決定しました。被告は、この決定を原告らを含むRAに周知し、職場の多数派組合および原告が所属する少数派組合と協議し、各々と協定を締結の上、RAの処遇については、代理店開業を前提に退職の募集を行う一方、職種変更した上での継続雇用も行う方針を提案しました。変更先の職種にはRAと業務内容がほぼ共通するものもありましたが、いずれも賃金の大幅な減額や新たに転勤義務を負うなどの不利益を伴うものでした。これに対して原告らは、本件RA制度の廃止はRAに職種を限定した被告との労働契約に反し、RAの労働条件を合理性・必要性なく不利益に変更する無効なものであると主張して、制度廃止予定

日以降も原告らがRAの地位にあることの確認を求めて訴えました。

## 判

## 旨

認容。確認の利益の存在を認定した上で、以下のように判断しました。

「RAの業務内容、勤務形態及び給与体系には、他の内勤職員とは異なる職種としての特殊性及び独自性が存在し、そのため被告は、RAという職種及び勤務地を限定して労働者を募集し」、労働契約を締結した。「それゆえ、被告と原告らRAとの間の労働契約は、原告らの職務をRAとしての職務に限定する合意を伴うものと認めるのが相当である」。就業規則の配転条項は、以下に論じるような経営上の必要性との関係で配転がありうることを示すにすぎない。

「労働契約において職種を限定する合意が認められる場合には、使用者は、原則として、労働者の同意がない限り、他職種への配転を命ずることはできない」。しかし「労働契約関係が継続的に展開される過程をみると、社会情勢の変動に伴う経営事情により当該職種を廃止せざるを得なくなるなど、当該職種に就いている労働者をやむなく他職種に配転する必要性が生じるような事態が起こることも否定し難い」。「このような場合に、労働者の個別の同意がない以上、使用者が他職種への配転を命ずることができないとすることは…労働契約を締結した当事者の合理的意思に合致するものとはいえない。そのような場合には、職種限定の合意を伴う労働契約関係にある場合でも、採用経緯と当該職種の内容、使用者

における職種変更の必要性の有無及びその程度、変更後の業務内容の相当性、他職種への配転による労働者の不利益の有無及び程度、それを補うだけの代替措置又は労働条件の改善の有無等を考慮し、他職種への配転を命ずるについて正当な理由があるとの特段の事情が認められる場合には、当該他職種への配転を有効と認めるのが相当である。そして、当該正当な理由…の存否を巡って、使用者である被告は、①職種変更の必要性及びその程度が高度であること、②変更後の業務内容の相当性、③他職種への配転による不利益に対する代償措置又は労働条件の改善等正当性を根拠付ける事実を主張立証し、他方、労働者である原告らは、①採用の経緯と当該職種の特殊性、専門性、②他職種への配転による不利益及びその程度の大きさ等正当性を障害する事実を主張立証することになる」。

認定事実によれば、「RA制度を廃止しそれに伴い原告らRAの職種を変更することについて、経営政策上首肯し得る高度の合理的な必要があること、被告が原告らRAに対しRA制度廃止後に継続雇用を希望している者に提示している業務内容はこれまでの経験、知識を活かすことのできる業務であって不適当なものとはいえないことを立証することができて」おり、「原告らにおいて、RA制度廃止に伴う不利益が大きい等の正当性を障害する事実を立証することができない限り、被告の職種変更についての正当性を認めることになる。」

原告に関しては、転勤を伴う移動が今後あり得ることは生活上の不利益が大きいといわざるを得ず、収入の大幅な減額

も見込まれる。採用の経緯とRAの職種の特特殊性等については、採用の際に「いかなる事態が生じても職種の変更はしない」というような絶対的な職種限定の合意をしたとまでは認められないし…RAの職種限定の根拠は、RAに高い専門性が求められているなどといったことではなく、顧客との永続的信頼関係を基礎としていること等といったRAの特特殊性・独自性にあることからすると」他の職種に配置すること自体が不当であるとはいえず、「採用の経緯とRAの職種の特特殊性等を、職種変更についての正当性を障害する事実と評価するのは困難である」。もっとも以上を総合すれば、「職種限定の労働契約を締結した重要な要素である転勤のないことについて保障がなく…大幅な減収」も見込まれるため、「被告が原告らに提示した新たな労働条件の内容をもってしては…正当性があるとの立証が未だされているとはいえない」。

## ポイント解説

### 1 問題の所在

使用者にとって配置転換は、企業内部での人員配置の適正化や人材育成等のために欠かせない措置です。労働者にとっては、新しい職務に就くために様々な負担を負う可能性もありますが、多様な職務経験が自己のキャリアアップに結びついたり、特定部門の廃止等により余剰人員が生じた際に雇用を維持する手段となったりするメリットがあります。入社の際に職務内容を限定しないことも多く、比較的ゼネラリスト指向の強かった日本の雇用慣行を反映して、従来裁判所は使

用者に比較的広く配転命令権の行使を認めてきました。

今日の急速な技術革新と産業構造の変化は、企業に経営方法や組織の再編を迫り、雇用調整を必要とする場面を増やしています。この過程で生じた余剰人員の雇用を守る手段として、職種転換を含む配転は魅力的です。しかしより高い技術や効率性を達成することが国際競争に勝ち残るための条件となったという側面では、日本の労働は次第に専門化の傾向を強め、特定の専門的職種に就くことを前提として労働者を雇用する要請が高まりつつあります。職種限定で採用された労働者を経営上の事由による組織再編に伴い他職種へ配転することの適法性が争点となった本件は、このような社会的背景を反映した典型的事例といえるでしょう。

本解説では、まず判例における配転命令権行使の適法性の一般的な判断基準を確認した上で、この判断基準における職種限定の有無の判断・評価方法、これに対する本判決の位置づけを検討します。

### 2 配転命令権行使の適法性の判断枠組み

配転を命じるには、労働契約や就業規則などにその根拠が必要です。どのような合意や規定が存在すれば配転命令権の存在を認めることができるかについては、学説上は争いがありますが、判例上は、「業務上の都合により従業員に配置転換を命じることがある」などの就業規則や労働協約の定めがあれば、配転により変更される職種や勤務地などを特定のものに限定する合意がない限り、労働者の個別的同意を要することなく、使用者

は配転命令権を有するものとする事で一致しています（東亜ペイント事件・最二小判昭61.7.14労判477号6頁）。もちろん、配転命令権を有するからといって使用者はこれを無制限に行使することができるわけではありません。業務上の必要性があることが前提で、必要性があったとしても不当な動機や目的で行われたものであること、労働者に通常甘受すべき程度を著しく超える不利益を負わせるものであることなどの特段の事情が存在しないことが必要で、これらの存在が認められた場合には、その配転命令権の行使は権利の濫用として無効と判断されます（東亜ペイント事件・前掲）。

このような論理構造を反映して、配転命令の適法性を争う事件は、①使用者に配転命令権は存在するか、②仮に①が認められるとすれば、問題となった配転命令権の行使は権利濫用に該当しないか、という流れで争われる傾向にあります。本件の争点は、①のレベル、つまり本件労働契約に職種の限定があり、使用者はそもそも職種を変更する権利を有してはいなかったのではないか、という位置にあります。

### 3 職種限定の認定基準と配転命令の限界

職種限定を認めることについて、裁判所は一般的に慎重です。「機械工」として採用され、17年から28年間同職務に勤務してきた労働者らを、製造部におけるベルトコンベアーラインの単純作業である組立作業等へ職種転換することの適法性が争われた日産自動車村山工場事件（最一小判平元.12.7労判554号6頁）において、最高裁は、労働契約上の職種限定

を否定するにあたり、「機械工以外の職種には一切就かせないという趣旨の職種限定の合意が明示又は黙示に成立したものとまでは認めることが」できないと判断しました。労働契約を締結する際の職種の定め方には、①特に職種の限定や特定をしない、②特定するが、限定しない、③特定の職種に限定する、というパターンがあると考えられます。この判決の論理は、なぜそのように厳格に解釈するのかが明らかではありませんが、③の場合のみ職種の限定を認めるものです。特定の職種に就くことを予定して採用したとしても、職種変更を「一切」行わない旨の取り決めまでが必ずなされるとは限らない實際をふまえれば、この論理は職種限定が認められる場面を限定する効果を持つものといえます。後の最高裁判決にもこの論理を採用するものがあります（九州朝日放送事件・最一小判平10.9.10労判757号20頁、この論理を採用した二審・福岡高裁平8.7.30労判757号21頁に対する控訴を棄却）。

もっとも職種限定の合意が存在しなかったとしても、職種変更を伴う配転命令の適法性をやや厳しく判断しようとする最高裁判決もあります。事務職からナースヘルパーへの配転の適法性が争われた直源会相模原南病院〔解雇〕事件において東京高裁は、職種限定の合意の存在を否定しつつ、就業規則上に根拠のない系統を異にする職種間でのこの配転は、「業務上の特段の必要性及び当該従業員を異動させるべき特段の合理性があり、かつこれらの点についての十分な説明がなされた場合か、あるいは本人が特に同意した場合を除き」一方的に命じること

ができないと判断し（東京高判平10.12.10労判761号118頁）、最高裁がこの判断を支持しました（最二小決平11.6.11労判773号20頁）。日産自動車村山工場事件の判断枠組みが職種限定の有無を重視するのに対し、こちらの判断枠組みは、これ以外にも問題となった職種の当該企業における位置づけや職種変更が必要とされた事情などをより広く考慮しようとするものといえます。職種変更を伴う配転命令の適法性の判断基準は、必ずしも一義的に決定されているわけではないようです。

日産自動車村山工場事件以降、職種限定の存在が認められた事件としては、秘書兼通訳から警備業務への配転が争われたヤマトセキュリティ事件（大阪地決平9.6.10労判720号55頁）、キャディ職から駐車場整理・受付等の業務への配転が争われた東武スポーツ（宮の森カントリー倶楽部・配転）事件（宇都宮地決平18.12.28労判932号14頁）などがあります。ヤマトセキュリティ事件では、求人内容から警備業務に配置されることを予想することが困難であったこと、採用面接の際に配転可能性に関する明確な説明を受けていなかったこと、秘書と警備業務とが労働条件についてまったく別異の取扱いがなされていることが、東武スポーツ（宮の森カントリー倶楽部・配転）事件では、キャディ職が一定の専門知識を要すること、研修を受けて長期間勤務してきたこと、一般職と異なる雇用管理を受けてきたことなどが職種限定の存在を認める要素として用いられています。

逆に職種限定の合意が認められなかった事件としては、採用の際に職種の特定

が行われなかったが18年間児童指導員として勤務していた労働者を厨房での調理業務に配置転換することを認めた東京サレジオ学園事件（東京高判平15.9.24労判864号34頁）、タクシー乗務係として採用され4年にわたって同業務に従事していた労働者を営業係に配転することを認めた古賀タクシー事件（福岡高判平11.11.2労判790号76頁）などがあります。

#### 4 本判決の位置づけと今後の方向性

本件では職種限定の存在が認められていますので、論理的には限定された職種以外の職種に配転する法的根拠が無いことになります。しかし本判決は、労働契約関係が継続的なものであることに着目して、職種が限定されていたとしても「やむなく他職種に配転する必要性」がある場合、別の表現では、「他職種への配転を命ずるについて正当な理由があるとの特段の事情が認められる場合」には、使用者に職種変更を伴う配転命令権を認めることが「当事者の合理的意思」であると指摘して、一定の要件の下にこれを認める点で特徴的なものとなっています。

この点本判決を、日産自動車村山工場事件において要求されたような職種限定の合意が認められたとしても、なお職種変更の余地を認めた事件として位置づけることもできそうです。しかし判決文において、採用の際に「いかなる事態が生じても職種の変更はしないというような絶対的な職種限定の合意をしたとまでは認められない」と指摘されているように、本件で認定された限定の程度は、この事件で指摘されたような特定の職種以外に一切就かせないという程度のものまでは意味していないようです。本件の事実関

係をこの事件における職種限定の要件を満たすものと評価する余地もあると思いますが、少なくとも本判決の「限定」の趣旨がこの事件と同じであるとはいひ切れません。この事件ほどの職種限定が認められなくても職種変更には労働者の同意が必要となることを指摘し、契約上の職種限定の有無以外の事情を使用者の証明責任の下に考慮する姿勢が見られるなどの点で、本判決の論理は、どちらかといえば直源会相模原南病院〔解雇〕事件の論理に影響を受けているといえます。

もっとも本件は程度問題こそあれ職種限定が存在した事件であり、限定がなかった直源会相模原南病院〔解雇〕事件と同列にとらえて良いのかは検討の余地があります。裁判所が使用者に職種変更の権利を認めた根拠は「当事者の合理的意思」にあります。職種限定が認められている以上契約締結時の両当事者の意思は第一にはこれにあったはずですし、場合によっては労働者の意思を無視してよいと合意したとは考えにくいでしょう。職種限定が認められても、これが文字通りの効力を発するにはさらに職種変更の可能性を一切否定する合意の存在を必要とする点でも、本件の解釈はやや強引であるように見えます。必要性や経済的補償を根拠に、使用者が一方的に職種の限定を外すことを実質的に認める判断枠組みといえます。

しかし経営上の理由で廃止される職種に職種を限定した労働者を他職種へ配転することを否定したとしても、整理解雇を次の課題とするにすぎない可能性があります。整理解雇を適法に行うための四

つの要件の一つとして、使用者による解雇回避の努力があり、その代表例が配転です。配転と解雇は問題が異なりますが、雇用調整目的で配転が実施された本件はこのような解雇の判断基準に影響を受ける位置にあり、裁判所は雇用保障のためには職種保障は譲らざるを得ないという価値判断が当事者意思であると判断したと考えられます。解釈方法としての妥当性はともかく、同じ雇用調整を目的とする職種変更が問題となった日産自動車村山工場事件よりは、両当事者が置かれている現在の状況に配慮した実地的な判断を可能にする判断枠組みとは評価することができそうです。

本判決は控訴されており、今後の展開が注目されます。本件の論理が踏襲されるとすれば、職種変更を命じるのは使用者側の事情であり、職種限定の合意が存在することは確かですので、その要件は職種変更無しには雇用を維持しがたいような高度の必要性の存在を前提とするものとして厳格に解されなければならないでしょう。職種限定の程度は、使用者が証明すべき職種変更の正当性の程度に反映されることになると考えられます。職種変更の必要性等は使用者が証明すべき事実として位置づけられていますが、判決文中に労働者側も一定の事実を証明する責任を負うと読める部分がある点は気になるところです。また、直源会相模原南病院〔解雇〕事件を参考にすれば、同事件で要求されていた説明義務のような手続的な側面も検討の対象とされるべきでしょう。

# 労使の三力 問題解決のヒント

## 裁量労働制の適正な運用とは（２）

社会保険労務士

田代 英治

(HP:<http://www.tashiro-sr.com/>)

前回に続き今回も裁量労働制の運用に関する話題を取り上げます。IT系企業A社（従業員数約300人）の人事担当者から、システムエンジニアに専門業務型裁量労働制の運用について相談を受けました。A社は、裁量労働制を5年前から導入するも、ルーズな運用を放置してきたために、社内だけでなく顧客からのクレーム（担当者がなかなかつかまらないなど）が増えて、経営上の問題となっているがどうしたらよいかという相談でした。

### 1. A社の概要と人事制度

A社は、ソフトウェア専門会社として設立されて以来、ビジネスの創造・変革に役立つ情報技術サービスを提供し、先進的なITを駆使し、顧客の事業発展を支えてきました。具体的なサービス内容は以下のとおりです。

#### (1)コンサルティング・サービス

高度なスキルを有するコンサルタントにより、企業の情報活用に関わるさまざまな領域で、診断、プランニング、改善などの専門サービスを提供。

- ・ITコンサルティング

- ・運用コンサルティング

#### (2)システム・インテグレーション

情報システムの計画から、設計・開発・テスト・導入・保守まで、企業情報システムの構築をトータルに、統合的に実施。

- ・システム開発サービス
- ・システム保守サービス
- ・インフラ構築サービス

#### (3)システム運用管理サービス

情報システムのオペレーションはもちろん、運用マネジメント、業務運用、システム保守、ユーザー支援、教育などを幅広くサポート。

- ・情報システム運用サービス
- ・ヘルプデスク・サービス
- ・教育サービス

A社では2003年に新しい人事制度を導入しました。新制度は、経済産業省が策定したITSS（スキル標準）を先取りする形で同社独自のスキル基準を定義し、今まで以上に社員一人ひとりがプロフェッショナルとして専門性を高め、スキルを発揮できる環境を整備したということです。

新人事制度の特色の一つは、「職群職責制度」の導入です。この制度では、会社経営を進めていくうえで、「こういう人材が必要である」という職群別人材像が設定されます。職群ごとに期待する仕事のレベル（職責）を設定し、「仕事の難易度と重要度」と「賃金レベル」と「個人の實力」などをマッチングさせることで、実績に応じた評価を実現させています。

職群は計20種類。職責は、下からトレーニー、アソシエイツ、エキスパート、マスター、エグゼクティブの5つとし、役割や實力の違いを明確に示しています。

そして、もう一つが、「目標管理」の導入です。個人が設定する自己目標と、会社が求める目標を調整し、上司との面談を通じて目標を設定していきます。そのため、自分の目標を理解し、納得したうえで業務を行うことができます。また、その業績評価についても、必ず自己評価を踏まえてフィードバックされるため、常に自分の課題を把握することができます。そのため、社員自らが自発的にキャリアについて考え、アピールし、そして行動につなげることが可能になっています。

職群職責制度と目標管理を柱とした新人事制度開始のタイミングで、エキスパート職以上に対する裁量労働制も導入されています。

## 2. 勤怠上の問題点

A社の人事担当者によれば、現場部門などから裁量労働制の様々な問題点が指摘されていることから、運用の見直しの

検討を開始したとのこと。具体的な問題点としては、以下のような点があります。

### (1)遅刻の常態化

社員の職責別入館状況をチェックしたところ、おおよそ半数の社員において遅刻が常態化していることが判明しました。ここでいう遅刻とは、会社の始業時間までに入館していないケースですが、裁量労働制においては合法的な遅刻であり、これを指導することはできないことは言うまでもありません。

### (2)社員不満足増加、モラル低下

上記の状態をアソシエイツやトレーニーなどの若手社員層は「時間通りに人の集まらない、だらしない会社」と理解し、不公平感から不満度の増加につながり、ひいては社員モラル低下、早期離職の一因ともなっています。実際に新入社員層であるトレーニー層の遅刻が目立ち始め、退職者のヒアリングでも会社の体質（時間通りに人が集まらない）を理由にあげる者が増えてきています。

### \*）現場サイドからの意見（一部例）

- ・裁量権を持ったエンジニアなど現場にはほとんどいない。
- ・顧客との契約で、勤務時間帯が固定されているので、厳格な運用は不可能。
- ・エキスパート職の層が広すぎる。裁量労働制そのものは肯定するが、適用範囲を見直すなら同時に職責の見直しを行うべき。
- ・裁量労働は本来それ自身がステータスでなければならない。アソシエイツがエキスパートに昇格したままの現状があることを理解してほしい。

### 3. 制度上の問題点

A社の場合、エキスパート職以上の職責者に一律に適用している点で制度上の問題も抱えています。

法律上、専門業務型裁量労働制の対象業務は、「業務の性質上その遂行の方法を大幅に当該業務に従事する労働者の裁量にゆだねる必要があるため当該業務の遂行の手段及び時間配分の決定等に関し具体的な指示をすることが困難なものとして命令で定める業務」(労基法38条の3第1項)です。

具体的には、次の業務が該当します(同法施行規則第24条の2の2第2項)。

- ① 新商品・新技術の研究開発、人文科学・自然科学の研究業務
- ② 情報処理システムの分析・設計の業務
- ③ 新聞・出版の記事の取材・編集、放送番組制作のための取材・編集の業務
- ④ デザイナーの業務
- ⑤ 放送番組・映画等のプロデューサー・ディレクターの業務
- ⑥ コピーライター、公認会計士、弁護士、一級建築士、不動産鑑定士、弁理士、システムコンサルタント、インテリアコーディネーター、証券アナリスト、二級建築士、木造建築士、大学における教授研究の各業務など厚生労働大臣の指定する業務

なお、情報処理システムの分析・設計の業務とは、次の業務を言い、従事する労働者に業務の遂行方法、時間配分などについて、具体的な指示をしないことと

されています。

- ① ニーズの把握、ユーザーの業務分析等に基づいた最適な業務処理方法の決定及びその方法に適合する機種を選定
- ② 入出力設計、処理手順の設計等アプリケーション・システムの設計、機械構成の細部の決定、ソフトウェアの決定等
- ③ システム稼働後のシステムの評価、問題点の発見、その解決のための改善等の業務

この点、運用部門など本来時間管理が必要な者(エキスパート職以下)にも一律適用しており、法的に全く問題がないとまでは言えないことは人事担当者も認識しています。

### 4. 制度の適正運用に向けての改革案

人事担当者で打ち合わせた結果、上記のような問題点に対して、次のようなアクションを採ることを提案しました。

#### (1)対象者の見直し

エキスパート職を原則として裁量労働制の適用除外とする。ただし、自己申告があり、業務が裁量労働制に適している場合で、当該部門長の承認がある場合は、対象とする。

社員はおおよそ下記のいずれかになる。

- ① 時間管理適用社員(原則エキスパート職以下)
- ② 裁量労働適用社員(原則マスター職以上)

#### (2)制度改変

上記の対象者の変更に伴い、就業規則、

給与・評価システムの変更を行う。

抜本的な改革となると、それなりの期間が必要となるが、できるところから始めていく。

### (3)ガイドラインの整備

現在ガイドラインがないため、運用現場で混乱が生じている。制度に対する理解度が低く、制度誤解から様々な軋轢が発生していることを反省し、A社裁量労働制のガイドラインを作成する。

そのうえで、全社員に対して、制度の周知・徹底を行う。また、管理職に対するマネジメント研修なども実施する。

## 5. 制度改革によって期待できる効果

遅刻問題は、会社の体質的な面もあり、過去の状況（裁量労働制導入前）を鑑みれば、再度時間管理に移行しても、劇的な改善は望めないものの、現状のように遅刻（始業時間に席にいない状態）に対して全く指導を行えない状況は打破できそうです。社員の不満度も抑えることができ、早期離職問題にも一定の改善効果が期待できると思います。また、法的な問題もほぼクリアできることとなります。エキスパート職の適用除外に対する時間外手当支給によって、人件費が増加することになりますが、労使双方にとって必要かつ喫緊の改革だと思います。

さらに、裁量労働制は新人事制度とも密接に関連しているため、抜本的な解決には、人事処遇制度（現行の職群職責制度や目標管理）や評価制度の見直しを行う必要があります。今後1～2年をかけて、取り組んでいくことになりました。現行の新人事制度導入時は、人事部門の上層

部だけで進められたそうですが、今回は社員が働きやすい会社になるように、現場の意見を吸い上げながら進めていくようです。

# 職場のさざなみ

連載第

44回

残業アリ

(?)

の裁量労働

労働ジャーナリスト

金子 雅臣

## 1 残業申請がされて

——ウチは裁量労働制をとっているの  
で、基本的に残業は認められないはずな  
のに、残業申請が出されて、現場で揉め  
ているんですが、どうしたものでしょう。

研究開発部門を抱える機械製造会社の  
人事課長が相談にやってきた。

——裁量労働制を取っているのに、残業  
ですか？

私は、彼の言っている意味が分からな

いまま、オウム返しに質問した。

——そうなんです、変でしょう。裁量労働制というのは、そもそも残業の概念と相容れないというのが会社の考え方なんです、それで間違いではないですよ。

念を押すようにして、課長が私の顔をのぞき込んできた。

——おっしゃる通りですが、それがなぜ、残業申請なんですか…。

むしろ、その理由を聞きたいのはこちらの方だった。

——それがですね。ウチでは研究開発職に裁量労働制を導入しているのですが、労働組合との協定で、「業務上の必要性から、通常業務とは異なる仕事につくための残業は、別途残業手当の対象とする」という項目がありましてね。その規定による残業申請が出されてきているんですよ。

——えっ、それはなんですか。

裁量労働制とは少し趣旨を異にする、項目には、何か事情があるような気がして、また聞き直した。

——例外規定ということで設けているんですが…。

少し困惑したふうに、課長は言葉を濁した。

## 2 例外規則の濫用

——それがですね。研究所長の話によれば、「このところ、この条項による残業申請が増えてきて困っている」というんです。そこで、「あの条項による残業はあくまで例外的なものだから厳しくやれ」と指示しているんですが、どうもキチンとした対応ができなくて困っている

んですよ。

——すると、本来の条項の趣旨に沿った残業申請ではなく、例外規定が悪用されて困っているということですか。

私の重ねての疑問に、うなずいた課長は、

——そうなんです。所長がもう少し毅然とした対応をすればいいのですが、何せ研究職で、学者肌の人だから現場に押されているらしいんですよ。

——でも、ルールがはっきりしているのだし、そうした例外に該当しない残業申請なら「認められない」ということで別にいいんじゃないですか。

——それがですね。事前申請なら簡単に拒否できるんですが、それが必ずしも事前申請ではないんです。後で、申請してくるケースもありまして…。

——エッ、でも、それはあくまで残業申請手続きのルール上の問題ですね。その辺はキチンとルールは決まっているんでしょう。

——ええ、全社的にルールは決まっています、いわゆる残業カードに記入して上司に申請し、上司は、その残業申請の内容をチェックして必要と認めた場合は、口頭で時間外を認めて命令するんです。

——命令しっぱなしではないんでしょう。確認の方もちゃんとやっているんですよ。

私は何が問題になっているのか、核心をつかみきれないまま念を押してみた。

——もちろんですよ。社員は時間外が終了したら、その終了時刻を記入して上司に提出することになっているんです。また、上司はその勤務を確認して承認印を押さなければ残業として認められないの

が原則です。

今度は、胸を張るようにして課長が答えた。

### 3 事前申告の不徹底

——そこまで決まっているなら全然問題ないじゃないですか。

——でも、問題があるんです。実は、その事前申請のルールが出来たのは、研究部門の裁量労働制の導入と同じ時期だったんですよ。

——それなら、それまでは…。

「同じ時期」を強調した言い方に引っかかりを感じたので、聞き直した。

——実は、それまでは、残業は自己申告制で上司は事後確認しかしていなかったんです。そんなルーズなやり方を変えるために、申告制に変え、研究職の異常に多い残業にもメスを入れるため、裁量労働を導入したんです。

——なるほど、それが何か問題でも…。

——つまり、研究職にはみなし時間は9時間として、これまでの残業手当見合いを月額30時間分として裁量労働手当としたんです。その際に、先ほど言ったように全社的に残業申請システムにしたのですが、この研究部門については裁量労働制をとることもあって、事前申請の徹底を図らなかったんですね。

——なるほど、それで全社的には残業は申請方式でありながら、研究部門では以前と同じ自己申告システムが残っていたということですか。

ようやく課長の言いたいことが理解できた。

——そうなんです。だから現場では、

「事後に出せばいい」という意見に押されているというわけでした…。

——でも、それも「今後は、事前申請だから…」という趣旨の徹底で済む話ではないんですか。

私の、淡々とした言い方に少し困惑気味の課長が、

——それが、そうはいかない事情がありましてね。

と、今度は弱い声で応じた。

## 4 見直し提案

——実は今、組合にこの裁量労働制の時間短縮を提案してしましてね。つまり、時間短縮もかなり進んできたので、実態としては残業をしなくとも仕事ができそうだということで、この辺で9時間を8時間に見直して、裁量労働手当を廃止しようという提案をしているところなんですよ。

——それと残業申請が何の関係があるんですか。

またしてもよく分からなくなってしまったので聞くと、

——時間見直しは、確かに時短が進めば当然に変化に対応することでOKでしょうね。行政通達でも「業務の遂行に必要とされる時間は、一般的に、時とともに変化することも考えられるものであり、一定の期間ごとに協定を見直すことが適当」としていますしね。でも、手当の方はそうはいかないでしょう。

——そうはいかないと言いますと？

課長は私の言い方に身体を乗り出してきた。

——いや、組合としては、この裁量労働

手当は、従来の残業手当見合分であっても、それはもはや残業手当ではなく、裁量労働対象業務に対する手当だと主張するでしょうからね。

——そうなんです。どうもそのところがよく分からなくて、お聞きしたいと思っていましたが、残業見合分だから、8時間で残業がなくなれば手当もなくなるということではダメなんですか。

——いや、この場合はもはや一律に支給されることで独立の手当になっていますから、一方的にカットすれば、「既得権を奪い、労働者に不利益な労働条件を一方的に課すことはできない」という労働条件の不利益変更になりかねませんからね。

——そうなんです。私には理解できなかったんですが、労働組合の主張はまさにその通りなんですよ、そこなんです。

課長は私の説明と組合の言い分が同じことに驚いた様子だった。

——そうすると、会社の提案に反発した組合が合法的抗議行動として、先ほど言われた残業申請戦術を取ってきたということですか。

ようやく事態が飲み込めてきた私の指摘に、課長は力無くうなずいていた。

## 5 例外規定の理由

——でも、こんなのって変でしょう。私は、そもそも、こんな規定を協定の中に盛り込むことには反対だったんですが、なにせ初めての裁量労働制ということで、労使とも慎重になっていたんです。つまり、「裁量労働とはいえ、会社の都合で明らかに時間外をやらざるを得ない

場合にまで、残業手当を払わないつもりか」という労働組合の主張に押されて入れた項目なんですよ。

と、課長はまた裁量労働制の協定の話に戻って言い出した。

——でも、会社は合意をしたのは、何か理由があるんじゃないですか。

私はいくまで、慎重に応えた。

——ええ、確かに研究部門には、関連会社からの持ち込みテーマなどもあり、それが期限付きで、特別な仕事になったりするので、そうした想定はしていたのですが…。

——それなら、会社にとっても、必要な項目ということになりませんか。

——それはそうですが、そのころの想定と現在では事情が変わってきたので、本来の趣旨でやって行こうということなんですよ。

——うーん、そうした事情が変わったなら、まず協定の変更を求めたらどうですか。やるなら手順があるでしょう。まず、協定を一方的に見直すということだけでなく、双方の意見調整が必要じゃないんですか。

## 6 原因と結果のねじれ

——でも、そもそも裁量労働制のもとでの残業という概念がオカシイので…。

まだ自説こだわっている課長を制して、

——そもそもスタート時点でのズレが問題なんですよ。裁量労働制に残業という矛盾したやり方を入れてしまった。

と、言ったが、まだ首を傾げたままだったので、

——そこに更に、事前申請という手続き上の問題が絡んでしまった。

——ええ…。

まだ納得できない顔をしている課長に、

——その上、そこに手当の廃止という提案が混乱に拍車をかけてしまった。

ようやく、少し理解しはじめた課長に、

——まあ、考え方はともかくとして、手続き的に言いますと、労働時間及び賃金は就業規則の絶対的必要記載事項ですから、新協定の締結が必要ですし、更に労働基準法に定める手続きによって就業規則の変更及び届出、更には周知が必要になりますよ。そんな手順をクリアするのに、原則論でやってもラチがあかないんじゃないでしょうか。

と、少し現実的な視点に言い方を変えてダメを押してみた。すると、

——確かに、もうそんなことで1か月ほどやり合っていますし、どうしたらいいだろうという気もしているんです。

困り切っていた課長はようやく反応した。

——これは裁量労働制の問題ではなく、会社の導入手続きというか手法の問題ですよ。制度の趣旨とは違うスタートをしてしまったのだから、最初の導入の時期に戻って、裁量労働制本来の考え方でのやり直しをするという考え方でやるしかないでしょうね。

——うーん。つまり、原因と結果がねじれてしまっているの、最初からやり直すということですね。

課長はようやく納得したようだった。

# 「事例」で考える労働法

## 〈第12回〉

### ファーストフード店店長は「管理監督者」か？

労働開発研究会  
北岡 大介

#### 【Q】外食業における店舗店長は、 労基法上の「管理監督者」にあ たるか？

弊社Y社は全国各地でファーストフード店を展開しており、各店舗に正社員を店長として配置しています。同店長は、各店舗アルバイトの採用・人事考課権を有する上、店舗予算策定から各支出決済、近隣折衝など店舗運営に関し幅広い権限を与えています。また店長本人に自ら勤務シフトを決定する権限を与えるとともに、遅刻・早退時の欠勤控除もなされておりません。その他、待遇は、業績に応じて、店長年収が590万円～750万円と定められています。

先日、店長職のXが地域労組に加入し、「私は労基法上の管理監督者にあたらないので、時間外・休日割増賃金を過去2年に遡って支払ってもらいたい」旨、会社に請求してきました。このような請求に応じなければならないのでしょうか。

なお弊社はチェーン展開をしている関係上、各店舗で出す商品・サービスは全国一律の品質を満たしたものでなければならないと考えており、メニュー・材料・調理方法などは本部が事細かくマニュアルで定め

ております。X等は、店長は正社員の採用・人事考課権限がない上、労働時間もアルバイトの時間帯責任者がいない場合、自ら勤務するしかなく「長時間労働」を余儀なくされている旨、主張しています。また待遇についても、店長の一手手前の非管理職（同社）の平均年収（残業代込）と逆転現象が生じているとしています。

#### 1 はじめに

労基法は法定労働時間、時間外割増賃金の支払いなど、使用者に対して様々な労働時間上の義務を課しています。しかも、この義務は罰則によって担保されているものです。

しかし労働者の態様、労働時間制度によっては、この労働時間規制が課されないことがあります。具体的には「管理監督者」、「監視断続労働」に従事する労働者の適用除外、あるいは裁量労働制などがありますが、企業実務において、最も利用されているのが、「管理監督者」制度に他なりません。この適用除外については、労基署などの行政官庁の届け出、許可は不要であり、企業実務において使い勝手が良い反面、かねてから法律上、定められた「管理監督者」と実際の企業

実務の運用に大きな乖離があることが指摘されていました。その乖離の状況が、社会的に大きく認知されたといえるのが、先日、東京地裁で出された日本マクドナルド事件判決（東京地裁平成20年1月28日）です。今回は、同事件を題材に、改めて管理監督者の適用除外制度の現状と課題を考えてみたいと思います。

## 2 労基法上の管理監督者とは

労基法上の管理監督者とは「経営方針の決定に参画し、或いは労務管理上の指揮権限を有する等、その実態からみて経営者と一体的な立場にあり出退勤について厳格な規制を受けず、自己の勤務時間について自由裁量を有する者」（静岡銀行事件・静岡地判昭和53年3月28日 労判297号3頁）と一般に理解されています。また、補足的に地位に応じた報酬か否かも考慮事項とされることがあります。これを整理すると以下のとおりです。（ⅠまたはⅡいずれか満たした上、Ⅲ、Ⅳを総合考慮して判断するのが「管理監督者」とする。）

- Ⅰ 経営の方針の決定に参画する者
- Ⅱ 労務管理上の指揮権限を有する者
- Ⅲ 出退勤の厳格な規制の有無
- Ⅳ 地位に応じた報酬か否か

## 3 管理監督者をめぐる新たな問題状況

従来、この管理監督者の問題は、中規模以上の企業における「係長等の中間管理職」あるいは「スタッフ職」の管理監督者性の問題を念頭に論じられることが多かったように思われます。

しかし、本件のように、サービス業でチェーン展開している場合の直営店舗店長の問題はさして論じられてきませんでした。これら店舗の実態を見てみると、

店舗規模・営業時間等に応じて勤務する者は延べ20人～50人にのぼりますが、その大半はアルバイト・パートであり、正社員は1名のみ配置され、同人が「店長」であることも少なくありません。

このようなケースにおける「店長」の管理監督者性については、個別に示した行政解釈はありません。いわば実務が先行して、これらの店長職を労基法上の管理監督者として取り扱っていたものです。しかし実は日本マクドナルド事件以前にも、下級審判決において、飲食店店長の管理監督者性が争われたものが幾つかありますので、以下で紹介します。

## 4 下級審判例の動向について

飲食店店長の管理監督者性をめぐる判決の先例として、まず挙げられるのが、レストラン「ビュッフェ」事件（大阪地判昭和61年7月30日 労判481号51頁）です。同事件はオーナーが個人経営で1店舗運営していたレストラン店長の管理監督者性が争われました。同店長は、店舗従業員6、7名を統括し、ウェイターの採用に「一部関与」し、売上金等の管理が任せられることがあったとされています。しかし、業務内容は店長としての職務にとどまらず、コック、レジなどの業務全般に及んでいた上、採用したウェイターの労働条件等の決定については、最終的に同店オーナーが行っていたと認定され、管理監督者性が否定されました。

また三栄珈琲事件（大阪地判平成3年2月26日 労判586号80頁）では、会社が経営する喫茶店を一人で運営する店長の管理監督者性が争われました。同事件では店長はパートの採用、労務指揮権を有し、売上金の管理を任され、材料の仕

入れ、メニューの決定について、一部を決める権限を有していました。しかし、この事件についても、同店長はパート従業員の労働時間、賃金などの労働条件を「会社が許容する範囲内で決定」（※例えば時給500円～600円の範囲など）できるにすぎない上、同人が店を欠勤、早退、私用による外出の際には必ず会社に連絡させることとしていました。また同店長は自ら調理、レジ、掃除等に従事することがあること等を捉えて、同地裁判決は、店長の管理監督者性を否定しています。

以上の2事例は直営店1店舗のみでオーナーが店を直接、マネジメントできる場合ともいえます。それでは、チェーン展開している店舗の店長等はどうでしょうか。これについて争われたのが、マハラジャ事件（東京地判平成12年12月22日）です。同事案では、インド料理屋を都内で10店舗有するチェーン店のインド人店長の管理監督者性が争われました。同事件では、インド人店長のほか日本人店長もあり、同インド人店長に店舗従業員の採用、労働条件に関する決定権がなかったため、当然ながら管理監督者性は否定されました。またチェーン展開している飲食店社員の管理監督者性が争われた事案として、アクト事件（東京地裁平成18年8月7日 労判924号50頁）がありますが、これは店長の下のマネージャー職の管理監督者性が争われた事案であり、「店長を補佐するに留まり、最終的な決定権限」を有していないとされ、管理監督者性は否定されています。

## 【A】Y社店長の管理監督者性が否定され、時間外・休日割増賃金等の支払い義務を負う。

これに対し、今回、設例で取り上げた日本マクドナルド事件における店長は、先にみたレストラン「ビュッフェ」事件、三栄珈琲事件、アクト事件、マハラジャ事件と比べ、店舗運営に関し、相当大きい権限が与えられています。

まず同社各店舗店長はパート・アルバイトの採用権限は当然として、パート等の時給額の決定権限があった旨、認定されています。またこれらパート等の昇格、人事考課から昇給決定まで店長にその判断権限を付与している旨、認定されていますが、これも先の事案では認められない点です。

その他、①店舗損益計画を店長自ら作成し、状況変化に対応して修正ができること、②食材、人件費等の支出決済権限が付与されていること、③店舗営業時間の変更権限などが付与され、その例もあること等の認定がされています。これらの認定事実を前提とすれば、同社各店舗店長は、先の下級審判例では見られないほど、店長としての店舗運営権限が付与されていたものと見るができます。

同事件の地裁判決でも、同社店長の権限を確認した上で「店長は店舗運営において重要な職責を担っていることは明らかである」とします。

しかし、地裁判決では、管理監督者性の判断基準として、次のとおり判示します。「管理監督者に当たるといえるためには…①職務内容、権限及び責任に照らし労務管理を含め企業全体の事業経営に関する事項にどのように関与しているの

か…などの諸点から判断すべき」。その上で次のとおり判示します。「店長の職務、権限は店舗内の事項に限られるものであって、企業経営上の必要から、経営者と一体的な立場…重要な職務と権限を付与されているとは認められない」。

そのような評価の前提として、同地裁では、同社店長が⑦正社員の採用権等がないこと、④正社員の人事評価に店長は関与するだけで最終的な決定権限がないこと、⑤全国展開する飲食店という性質上、店舗で独自メニューを開発したり、原材料仕入れ先を自由に選定したり、商品価格を自由に設定することが予定されていない、⑥店長は被告の企業全体の経営方針の決定に関与するものではない等の事実を指摘するものです。

⑥の指摘事項はチェーン展開をしているサービス業であれば本来的に有している性質の事項です。

このように明確にチェーン展開している飲食業において、店舗運営上、相当高い権限が付与されている店長の管理監督者性が否定した下級審判決はこれまでなく、この点で本判決は先例としての意義があります。

問題は上記判示部分と企業の実務感覚との大きな乖離です。従来、明確な行政解釈が示されることのなかったチェーン店店長の管理監督者性については、一般に次のような理解があったと思われます。(1)店舗運営において相当な権限と責任が付与されており、(2)出退勤が自由であり、(3)相当な待遇であれば、店長の管理監督者性は認められる。

このうち(1)について、本判決では先に紹介したとおり、店舗運営管理の職責が

いかに高くても、それは決定的な要素ではなく、むしろ「正社員」の採用・人事考課権、及びチェーン展開している会社の経営全般に関与していない限り、その管理監督者性は認められないと明言しています。とすれば、現在の企業実務は全て誤りであるといわざるを得ず、直営店をチェーン展開しているサービス業は次の二者択一を迫られる可能性があります。

(ア)直営店店長をすべて非管理監督者と扱い、その労働時間に応じた賃金等支給を行う。(イ)直営店を全てフランチャイズ店に転換し、自社社員を一旦、退職させた上、業務委託契約とする。

もちろん(ア)を選択する企業もあると思われますが、元々、流通・サービス業はフランチャイズ契約による店舗運営が直営店舗と並んで、ごく一般に行われています。本判決の結果、直営店をFC店舗に切り替え、自社店長をFC店舗に「転籍」ないし「業務委託契約」に転換しようとする動きが予想されるところです。

本事件における店長は、認定事実によれば、店長職であるにもかかわらず、人員不足等の原因からか実際の接客、調理に忙殺されており「長時間労働を余儀なくされた」ものです。これを前提とすれば、労基法上の管理監督者として取り扱うのは明らかに間違いであり、本判決の結論に異論はありません。しかし、その結論を導くにあたり、あまりにチェーン展開する店舗の運営管理業務を軽視した結果、今後のサービス業企業実務において、「労働者」雇用からの脱出を図る経営者が多発する恐れがあります。これがサービス業で働く者の雇用環境にむしろ深刻な悪影響をもたらさないか懸念されるところです。

# まこやんが行く

## 紛争処理の日々(泣き笑い労働相談)

労働Gメン  
まこやん

このシリーズに入ってから既に何度か触れているが、窓口には実に様々な人達がやってくる。相談者の価値観はまさしく「人それぞれ」であり、相談の内容も非常に幅広い。対応する相談員は、時には何時間もかけて話を聞き、解決のための道筋を示していく。アドバイスがハマリ、お客さんから「お蔭でうまくいきました」「本当にありがとうございます」「このご恩は忘れません」等と感謝され、嬉しくなってしまうこともあれば…

お客「解雇された会社に損害賠償を請求したい」

相談員「いくら求めるのですか？」

お客「2兆円」

相談員「…すごい額ですね (-。-)」

お客「俺はそれくらい稼ぐ男やったんや」

相談員「給料はいくらだったの？」

お客「20万円くらい」

相談員「ほな100万年くらい働かないと2兆円にはなりませんよ (-。-)」

お客「ちゃうねん、『解雇さえなければ、俺は今後2兆円は会社に利益を為

したはずや』っちゅう話や」

相談員「ほほ～ (-。-)」

お客「俺はそれだけの男やねん」

相談員「とすると、あなたを解雇したことにより、会社は既に2兆円の損をしているというわけですね」

お客「そうそう」

相談員「にもかかわらず、会社は更にあなたへ2兆円払わないといけない…」

お客「そうそう」

相談員「すごい損害ですね～ (-。-)」

お客「そやろ～」

という感じで、強烈な個性や、際限ない権利主張に脱力してしまうことも多い。

### 大物登場

とある日、窓口には全身から怒りのオーラを発散してお客さんがやってきた。

K相談員「おおお…」

H相談員「これは久々の大物だ～」

…お客さん入場…

お客「うがぁ～～！」

Y相談員「ご相談ですか」

お客「うが～～！」

Y相談員「どうぞこちらへ（涙）」

新人のY相談員がお客を個室（相談室）にご案内し、対応することになった。

その後、助っ人としてK相談員も投入したのだが、先行き不透明である。

数分後、個室の中からドア越しに、叫ぶような声が聞こえてくる。心配になって個室に入って様子を見に行くと、すごく怖い顔で睨まれた。

お客「あんた名前は？」

まこ「え～、まこやんと申します」

お客「よっしゃ、『ま～こ～や～ん』って」↑メモしている

まこ「で、ご相談の内容は？」

お客「だ～だ～だ～」

まこ「はいはいはい」

お客「（`ε´）わ～わ～わ～わ～」

まこ「はいはいはいはい～」

聞くと、勤務している会社から著しい労働条件引下げを通告され、怒って退職したらしい。どこに相談しても思うような対応がなく、とにかくどこかに怒りをぶつけたい様子。…で、1時間経過…。

お客「だから監督署で『バシ～ッ』とやっつけて欲しいわけよ」

まこ「だから無理なんですよ」

お客「なんでやねん」

まこ「法違反じゃないからです」

お客「じゃあ、会社が正しいの」

まこ「いえ、正しくはないです」

お客「じゃあ、バシッとやっつけてよ」

まこ「だから、それは無理ですって」

お客「じゃあ、会社は正しいんかい」

まこ「あうう…（T\_T）」

いくら説明しても、堂々巡りでうまくいかず、話が進まない。そして90分経過…やっとうひらめいた。

まこ「唐突ですが、『いじめ』はいけませんよね」

お客「そやね」

まこ「しかし、『いじめはあかん』とは法律には書いてないですよ」

お客「そやね、書いていないなあ」

まこ「だから、警察は取り締まれない」

お客「うんうん、そらしゃあない」

まこ「でもやっぱり『いじめ』はいけないわけで」

お客「うんうん、あかんあかん」

まこ「モノによっては慰謝料ってことも」

お客「うんうん、そういうこともある」

まこ「それと同じです」

お客「え？ どこが同じなん？」

まこ「会社の行為は確かにまずいけど」

お客「そうそう、まずい！」

まこ「でも、法律には触れないから監督署では取り締まれない。しかし、『いじめ』と同じく、法違反じゃなくても『どないしてくれるんや』と主張する余地はあるわけで」

お客「ほほ～」

まこ「具体的には、金銭補償を求めることは可能かも」

お客「どうすればええの？」

まこ「最終的には裁判しかありませんが」

お客「裁判は大変やなあ～」

まこ「その前に、うちの制度を利用することは可能です」

お客「おおお」

まこ「これはですね、『早くて簡単で、おまけにタダ』です」

お客「おおおお、タダはええなあ」

まこ「ただし、『相手が参加しない』って言えばおしまいになります」

お客「そらあかんがな」





『過労死の労災申請』

諏訪裕美子

色部 祐 著

自由国民社

1600円＋税

家族を亡くしたとき、「過労死？」と疑わなければならない世の中は不幸だ。

筆者は、弟を過労自殺で亡くし、自殺から約3年後に労災認定された「過労自殺遺族」である。

労災認定する上で筆者は、過労死・過労自殺の遺族やその支援者から労災保険の仕組み、情報収集の仕方など経験・知識を教えてもらったという。

こうした筆者の経験から、過労死・過労自殺の労災申請をする際に生じる問題点をクリアにするために書かれたのが本書である。

第1章「もしかして、過労死？」では、何を過労死というのか、労災給付はどのようになっているのかなどについて書かれている。本書は他ではみかけないチェックリストを数点掲載しているが、ここでは「もしかして過労死？チェックリスト」と「もしかして過労自殺？チェックリスト」が掲載されている。「死後の事務手続きーチェックリスト」も役立つだろう。

この章では、遺族になるということ、なったときの周囲への対応が書かれているが、実際に遺族になられた筆者らからのアドバイスであると考ええると説得力が違う。「情報集めはお葬式のときから」という遺族からのアドバイスは、過労死・過労自殺がどれだけつらいものなの

かと考えさせられる。

第2章～第4章では、労災申請について書かれている。所定の提出用紙のほか、意見書、申立書の書き方、それを書くに当たっての情報の集め方なども、大変細かく紹介している。

第5章「労災申請した後は」では、労基署から面接の要請があった場合に、聴かれそうな事項をまとめている。この章の最後に「精神的につらいときの過ごし方」というページがある。本書全体から、遺族を安心させよう、孤立感を和らげようという心遣いが伝わってくる。次の第6章でも、労災が認定されて肩の荷が下りた後に再び死別の悲しみが訪れる「荷下ろしうつ」に注意すべきとしているの点もその一環であろう。

第7章「大切な人を過労死させないために」では、過労死予防について書かれている。ここにも初めて見るチェックリスト「過労死・過労自殺遺族が語る「これが危険信号だった」」がある。「あのとき体を張ってでも休ませたかった」など、遺族だからこそわかる項目をリストに抽出している。

タイトルからわかるとおり、過労死遺族を念頭に書かれた本である。ただ、不幸にしてそのような事態に遭遇した場合、落ち着いて本を読むのは容易でない。現在の日本では残念ながら「家族が過労死になる」というリスクが小さいとはいえない。過労死という社会問題のつらさを学びなおすつもりで労使双方に一読をお勧めしたい。