

労働法学研究会報



最新労働法
解説

トラブル防止のために知っておきたい有効な雇止めとは

—有期労働者を期間満了で円満に雇止めする際に必要な法律知識とは—

弁護士 増田陳彦

Point1 雇止めの通知

Point2 当初の契約から更新上限があれば雇止め有効か

Point3 不更新合意・更新上限の設定のメリット・デメリット

連載1

よくわかる！労働判例ポイント解説

兼業申請の拒否と不法行為
マンナ運輸事件 長谷川聡

連載2

現代組織の人間関係 職場のさざなみ

セクハラ前歴の秘匿 金子雅臣

連載3

「事例」で考える労働法

障害者雇用における合理的配慮の内容 北岡大介

連載4

東京の労働事情取材記

男30歳、派遣社員の肖像 増田明利

連載5

まこやんが行く

小さな署の大きな出来事 まこやん

紹介

『精神障害の労災認定と企業の実務対応』

CONTENTS

最新労働法解説

4

トラブル防止のために知っておきたい有効な雇止めとは —有期労働者を期間満了で円満に雇止めする際に必要な法律知識とは—

弁護士 増田陳彦

6

1・はじめに～有期労働契約の現状

7

2・有期労働契約のルールのおさらい

8

3・雇止めとは何なのか

11

4・近時の裁判例における不更新合意・更新上限ケースの検討

22

5・裁判例を踏まえた不更新合意・更新上限の手続・運用のポイント

25

6・不更新条項は公序良俗か

25

7・改正労契法18条の無期転換権を踏まえて

28

連載1 よくわかる！労働判例ポイント解説

兼業申請の拒否と不法行為

マンナ運輸事件 長谷川聡

34

連載2 現代組織の人間関係 職場のさざなみ

セクハラ前歴の秘匿 金子雅臣

38

連載3 「事例」で考える労働法

障害者雇用における合理的配慮の内容 北岡大介

42

連載4 東京の労働事情取材記

男30歳、派遣社員の肖像 増田明利

46

連載5 まこやんが行く

小さな署の大きな出来事 まこやん

48

紹介 『精神障害の労災認定と企業の実務対応』

トラブル防止のために知っておきたい有効な雇止めとは

—有期労働者を期間満了で円満に雇止めする際に必要な法律知識とは—

講師●中山・男澤法律事務所パートナー弁護士

増田陳彦（ますだ のぶひこ）

Profile



平成11年 3月 中央大学法学部法律学科卒業
平成14年10月 弁護士登録
柳田野村法律事務所（現 柳田国際法律事務所）入所
平成15年10月 中山慈夫法律事務所（現 中山・男澤法律事務所）入所
平成23年10月 パートナー就任
第一東京弁護士会所属
最近の著書・論文
「人事労務相談に必要な民法の基礎知識」（労働調査会 平成24年）
「～弁護士と産業医の対話から学ぶ～メンタル不調の社員に対する企業対応」（ビジネス法務 2012年6月号）など

最近の企業実務においては、有期労働契約を結ぶ場合に、あらかじめ有期労働契約の通算期間または更新回数の上限を定め、運用されることが多くなっているかと思いますが、通算期間あるいは更新回数の上限をもって雇止めをすることはどこまで可能なのでしょうか。特に近時は有期労働契約書で不更新条項を定めて合意しているにもかかわらず、契約満了後になって争いになるケースが多く、裁判例も出ています。

今回、講師には、中山・男澤法律事務所の弁護士、増田先生をお招きし、どのような場合に雇止めが有効とされ、あるいは無効とされるのか、また、不更新条項（通算期間または更新回数に上限を設けること）はどのように設定し運用すべきなのか、さらに有期労働契約法制の規制強化により、有期労働契約が5年を超えて反復更新された場合の無期転換制度への対策等について、分かりやすく解説いただきます。

本定例会のポイント

Point 1 雇止めの通知

「有期労働契約の締結、更新、雇止めに関する基準」で、使用者は、有期契約を更新しない場合には、少なくとも契約の期間が満了する日の30日前までに、その予告をしなければならない、とされている。これは法律上の義務ではなく、行政通達だが、純粋有期型では本来不要のはずで、期間満了により当然に終了するはずである。しかし、実務上は、30日前に通知をして行政通達を順守したうえで、期間満了を迎えることが望ましい。30日前の通知を欠いて、争いとなる論点を増やすことは会社にとって得策ではない。

Point 2 当初の契約から更新上限があれば雇止め有効か

当初の契約から更新上限や、1回だけの契約で不更新条項を入れて契約締結する場合は、原則として雇止め有効といえる。荒木尚志先生も「契約締結時に更新限度を明示していた場合には、その限度を超える雇用継続の合理的期待は否定される場合は多い」としている。ただし、不更新と謳いながら、更新しているなど不更新条項を空文化している場合や雇用継続を期待させる言動をしている場合は、期待ありとされうる。契約書に明記せずに口頭説明だけでは、企業側としては非常に危険である。

Point 3 不更新合意・更新上限の設定のメリット・デメリット

不更新合意・更新上限の設定のメリット・デメリットとして、あげられることは何か。メリットとしては、雇止めをめぐるトラブルを回避できる、人材の活性化を図ることができる、有期労働契約の活用、といった点があげられる。

デメリットとしては、雇止めをめぐるトラブル発生の可能性は残る、知識経験を持った人が離職し、現場から不満が出る、安定雇用のない企業に、有能な人材は集まらない可能性がある、といった点があげられる。

今後も引き続き、企業のニーズに合った雇用形態を選択し、適切に管理していくことが大切である。

弁護士の増田と申します。本日は、「トラブル防止のために知っておきたい有効な雇止めとは」というテーマでお話しさせていただきます。よろしく願いいたします。

本日は以下の流れで話を進めていきます。

- 第1 はじめに～有期労働契約の現状
- 第2 有期労働契約のルールおさらい
- 第3 雇止めとは何なのか
- 第4 近時の裁判例における不更新合意・更新上限ケースの検討
- 第5 裁判例を踏まえた不更新合意・更新上限の手続・運用のポイント
- 第6 不更新条項は公序良俗違反か
- 第7 改正労契法18条の無期転換権を踏まえて
- 第8 最後に～不更新合意・更新上限の設定のメリット・デメリット

1. はじめに～有期労働契約の現状

有期労働契約者とは

はじめに、有期労働契約とは何かということを確認していきたいと思います。

有期労働契約者とは、期間の定めのある労働契約（以下「有期労働契約」という）によって使用される労働者をいいます。

具体的には、契約社員、嘱託社員、パート、アルバイト、派遣社員等々です。名称はともかく、いずれも期間の定めがあり、契約期間中だけ働いてもらうとい

うのが本来の有期労働契約です。

正規・非正規雇用者数の推移

正規（無期契約）と非正規（有期契約）の契約者数ですが、最近の推移を見ていきたいと思います。

平成24年版労働経済白書によりますと、正規は3300万人程度です。これに対し、正規以外の雇用形態は漸増傾向にあります。非正規の比率は右肩上がりです。この比率は3割を超えて3割5分近くになっています。

今後の非正規雇用者の見通しですが、企業の意識としては、非正規社員の増加傾向に変化の兆しが見られます。非正規が増加するとみる事業所は減りつつあり、減少するとみる事業所が増えつつあります。有期労働契約は定年後の再雇用という形にも使われている一方で、企業には正社員への転換措置という制度も採用され始めています。こうしたことから、以上のような変化の兆しがあるのではないかとというのが、同白書の見方です。

有期契約労働者を雇用している理由別事業所の割合

有期契約労働者を雇用している理由別事業所の割合を「平成23年有期労働契約に関する実態調査（事業所調査）報告書」からみてみますと、理由の1位は、業務量の中長期的な変動に対応するためです。これはいわば労働力の調整として有期労働契約を活用しているということです。

2位は、人件費（賃金、福利厚生等）を低く抑えるためです。3位は、業務量の急激な変動に際して雇用調整ができる

ようにするためです。

1位、それから3位をみますと、やはり労働力の調整として使われている印象が強いです。

雇用形態別雇用者数

雇用形態別雇用者数をまとめたものが図表1です。

図表1

(平成24年版労働経済白書の付属統計表より)

	雇用者数 (万人)	非正規雇用 者総数に占 める割合 (%)
正規の職員・ 従業員	3327	—
非正規の職 員・従業員	1802	—
パート	865	48.0
アルバイト	359	19.9
労働者派遣 事業の派遣 社員	96	5.3
契約社員・ 嘱託	357	19.8
その他	126	7.0

これを見てもみますと、かなり高い割合で有期労働契約で働いている人がいるという現状がわかります。

2. 有期労働契約のルールおさらい

民法のルール

民法は、私人間を規律する一般的なルールを定めています。

民法623条以下で、雇用についての規

定があります。

民法の規定の中で、本日、最初にチェックしておきたいのは「有期契約のやむを得ない事由による雇用の解除」(628条)です。

「当事者が雇用の期間を定めた場合であっても、やむを得ない事由があるときは、各当事者は、直ちに契約の解除をすることができる。この場合において、その事由が当事者の一方の過失によって生じたものであるときは、相手方に対して損害賠償の責任を負う。」

この民法のルールがあるわけですが、労働契約法17条で改めて「使用者は、期間の定めのある労働契約（以下この章において「有期労働契約」という。）について、やむを得ない事由がある場合でなければ、その契約期間が満了するまでの間において、労働者を解雇することができない。」というルールが定められています。

民法629条では、「更新の推定」も定められています。

「雇用の期間が満了した後労働者が引き続きその労働に従事する場合において、使用者がこれを知りながら異議を述べないときは、従前の雇用と同一の条件で更に雇用をしたものと推定する。この場合において、各当事者は、第627条の規定により解約の申入れをすることができる。」

自動更新の場合の推定規定がこの条文です。

「有期で1年契約をして、2年目に入ったときに何の話し合いも新たな契約書もなくそのまま働いてもらっているときに、どういった契約関係になるのだろうか

か」という場合に、この民法629条を参照するという事です。

この条項により更新した場合、期間の定めがどうなるのかに関しては、同一の期間で更新されるという考え方と、無期となって更新されるという考え方があるわけですが、学者の見解を見てみると、前者の考え方が有力であるといえると思います。

実際、有期ということでも更新をしても雇止め法理での保護はあります。

労基法・労働契約法のルール

労基法のルールに目を向けましょう。まず、有期労働契約の場合の契約期間制限ですが、上限3年、専門職・60歳以上は5年となっています(14条)。民法ではこうした上限はないのですが、特別法たる労基法では、人を長期にわたって拘束してはならないという意味で、こうした上限が設けられています。

労基法15条では、労働条件明示義務が規定されていますが、そこで明示すべき事項として、更新基準があげられています(改正労基法施行規則5条1項1の2)。

次に労働契約法を見てみます。先般の労働契約法の改正では18条以下が目されています。

先ほども説明したとおり契約期間中の解雇については、労働契約法17条で規定されています。

そして、無期転換制度(労契法18条)、雇止め法理の明文化(労契法19条)、不合理な労働条件の禁止(労契法20条)というのが主な改正点です。

無期転換制度はすでに皆さんご存知だ

と思いますが、平成25年4月からの有期労働契約で通算5年を超えた場合には、無期転換権を行使することを労働者側に認めたというものです。無期転換権を行使しても、その後は正社員になるわけではなくて、原則として有期労働契約の同条件で採用される、つまり、期間の定めがなくなるというものです。

雇止め法理は、従来の訴訟では解雇権濫用法理を類推適用するという東芝柳町工場事件、日立メディコ事件を引用しながら、主張されていたわけですが、このルールはすでに確立しているということで、労働契約法に明文化されました。

3. 雇止めとは何なのか

定義

雇止めとは何なのかということをおため確認したいと思います。

雇止めとは、期間満了後は契約を更新しない旨の通知です。

民法上の原則によれば、有期労働契約は、期間の満了により当然に終了し、労働者も使用者もこの終了について、格別の理由を必要とされません。

期間満了後も労働者が就労を続け、使用者がこれに異議を述べなかった場合には、黙示の更新があったものとされ、従前と同一の労働条件で労働契約が締結されたものと推定されます(民法629条1項)。

そこで、使用者が期間の満了に際し、満了後は契約を更新しない旨を通知する実際の上の必要性があるわけです。

雇止めは、ある法律効果を発生させようとする「意思表示」とは異なり、ある事実を通知するにすぎない「観念の通知」と解されています（水町勇一郎「労働法第4版」201頁）。私はこの見解に賛成です。有期労働契約とは、そもそも、期間終了によって当然に終了するというものですので、雇止めは終了という効果を発生させるための意思表示ではなく、観念の通知と見るのが正しいのだと思います。

雇止めについては、判例上の雇止め法理による保護が図られています。

雇止め法理による保護～2つの最高裁判決

雇止めについては、解雇権濫用法理の類推適用による保護があります。雇止め法理のもととなったのは2つの最高裁判決です。

1つ目は、東芝柳町工場事件（最一小判昭49.7.22民集28巻5号927号）で、これは、実質無期型という整理のされ方をしています。これは簡単にいうと、更新を何回も繰り返し、その更新手続きもルーズなものだから、実質的には無期契約ではないですか、というときに、当該労働者を雇止めしたならば、解雇権濫用法理を有期の契約の場合においても、類推適用して保護しようでないかということです。

東芝柳町工場事件は、「2カ月の期間が満了しても真面目に働いていれば解雇されることはない。安心して長く働いて欲しい」などといわれて採用された基幹臨時工が、簡易な更新手続き（更新した後には契約書を作成することがあった）で

5～23回にわたって契約の更新をされたのちに雇止めされたケースです。

最高裁は、雇止めの意思表示は実質上解雇の意思表示にあたるので解雇に関する法理を類推すべきであるとの高裁判断を是認したうえで、余剰人員の発生等従来の取り扱い（反復更新）を変更してもやむを得ないと認められるような特段の事情がなければ雇止めできない、と判断し、雇止め無効としました。

2つ目は、日立メディコ事件（最一小判昭61.12.4判タ629・117）です。

東芝柳町工場事件を受けて、各企業は、厳格な更新手続きが必要なのだということを知りました。

そこで、こうした厳格な手続きがあれば、いつでも雇止めができるのかということが、次に問題になったわけです。

厳格な手続きがあっても、労働者が更新の期待を抱いてしまうケースはありえると思います。そうしたケースを保護しようというのが、日立メディコ事件に代表される期待保護型のタイプです。

東芝柳町工場事件判決を受けて、企業の有期労働契約管理は厳格化されてきたのですが、裁判例は、雇用管理のみで雇止めからの保護を否定することに疑問を抱き、東芝柳町工場事件と異なる新たな理論を展開することになったというわけです。

日立メディコ事件は、2カ月の有期雇用を5回更新された臨時工につき、更新のつど本人の意思を確認する手続きがとられていたことなどから、期間の定めのない労働契約と異ならない関係にあるとはいえないものの、「その雇用関係はある程度の継続が期待され」というケース

です。

最高裁は、雇止めの際には「解雇に関する法理が類推され、解雇であれば解雇権の濫用…に該当して解雇無効とされるような事実関係の下に…（雇止めをした）とするならば、期間満了後…は従前の労働契約が更新されたのと同様の法律関係になる」と判断しました（雇止め有効）。

なお、同判決は「右臨時員の雇用関係は比較的簡易な採用手続で締結された短期的有期契約を前提とするものである以上、雇止めの効力を判断すべき基準は、いわゆる終身雇用の期待の下に期間の定めのない労働契約を締結しているいわゆる本工を解雇する場合とはおのずから合理的な差異があるべきである」とも判示しています。

解雇に関する法理を類推適用する意味について、もう少し検討してみます。期間満了に伴う労働契約終了のためには、相当の理由のある更新拒絶の意思表示が必要となります。

更新拒絶の意思表示がないか、それがなされても相当の理由がないときは、短期契約の自動更新が行われます。

これは、判例による一種の法定更新制度といえるでしょう。

類推適用の有無の考慮要素ですが、

- ・当該雇用の臨時性・常用性
- ・更新の回数、雇用の通算期間、雇用期間管理の状況
- ・雇用継続の期待を持たせる使用者の言動の有無

などを総合考慮するとされています。

よく実際の裁判では、採用の段階で「有期ですけど、よほどのことがない限り、

更新されますんで」等と会社側の採用担当者が言ったと労働者側が主張し、その点が問題になります。

雇止めの通知（告知）

「有期労働契約の締結、更新、雇止めに関する基準」（平成15年10月22日厚生労働省告示第357号）により、使用者は、有期労働契約（有期労働契約が3回以上更新されているか、1年を超えて継続して雇用されている労働者に限る。なお、あらかじめ当該契約を更新しない旨明示されているものを除く。）を更新しない場合には、少なくとも契約の期間が満了する日の30日前までに、その予告をしなければならない、とされています。これは法律ではなく、行政通達ですが、実務上は30日前までに通知をしている企業が多いと思います。

この通知は、純粋有期型では本来不要のはずです。期間満了により当然に終了するからです。当然に終了する場合でも30日前に通知してくださいというのが行政通達です。

清和ウエックス事件（大阪地判平17.13労経速1906・24）では、期待保護型において、雇止めの意思表示を要するとまでいえない、と判断されました。これは期間満了前の相当期間ずっと私傷病で休職していて、期間満了を迎えてしまい、終了前に会社から雇止めの通知をしていなかった、という事案です。雇止めの通知がなかったことが問題になったのですが、本来有期労働契約というものは、期間満了によって終了するのだということ強く主張しまして、上記のような地裁判断につながりました。高裁でもその

判断は維持されました。

『労働事件審理ノート(第3版)』(53頁)でも、雇止め訴訟の構造上、使用者の抗弁事項は、①期間の定めが存在、②期間の満了、であり、雇止めの意思表示は要件事実にはなっていません。そもそも有期労働契約は期間満了で終了するということを合意しているわけですから、終了前に雇止め通知は要らないのではないかと、というのが本来の姿だと思います。

ただ、実務上は、30日前に通知をして行政通達を順守したうえで、期間満了を迎えるのが望ましいと思います。

30日前の通知を欠いて、争いとなる点を増やすことは会社にとって得策ではありませんので、30日以上前に、契約期間満了をもって、終了いたしますということは通知しておいてください。

有期労働契約について、改めて整理しますと、原則としては、期間満了で終了となります。他方で実質無期型と期待保護型の場合においては、雇止め法理による保護がなされます。保護がなされるということは、雇止めをするにあたっては、客観的に合理的で、社会通念上相当な理由が必要であるということです。相当な理由とは、会社側の事情(業務量が著しく減ってしまったなど)、労働者側の事情(勤怠不良など)が考えられます。

この雇止めについて、昨今問題となってきているのが、不更新合意や、更新上限という点です。

4. 近時の裁判例における不更新合意・更新上限ケースの検討

最近の有期労働契約の実態

裁判例に入る前に、まず、最近の有期労働契約の実態を知っておこうということで、統計を見てみたいと思います。

平成23年有期労働契約に関する実態調査(事業所調査)によると、更新回数の上限の有無を「設けていない」が86.6%となっています。他方「設けている」が12.8%となっています。このように13%程度が更新上限回数を設けている、としています。そして、上限回数を3~5回とする事業所が多いとなっています。

また、勤続年数の上限の有無をみると、「設けていない」が87.1%となっています。「設けている」が12.3%となっています。その上限年数をみると、「3年超~5年以内」が51.6%と最も多く、次いで「1年超~3年以内」26.7%、「10年超」8.6%の順となっています。

実態として、更新上限などがある程度活用されていることが窺えます。

契約当初から合意のあるケース

さて、以下では不更新や更新上限が問題になった裁判例のポイントを確認していききたいと思います。事案の概要は当事者の主張ではなく、裁判所が認定した事実を確認していきます。

まず、近畿建設協会事件(京都地判平18.4.13労判917・59)では、結論として、更新上限により管理員の雇用継続の期待なしとされました。

事案の概要は以下のとおりです。

- ①H9年8月、Xは、Yに兼務職員として採用され、期間1年の契約を締結し、その後更新され、水質検査データ入力、報告書作成業務等をしていた。
- ②H12年4月、管理員制度の発足に伴い、同年5月1日から管理員として期間1年の雇用契約を結ぶ。この際、Yは、Xに対し、初年度を含めて最長5年であることを説明し、5年後はどうなるかわからないと説明。
- ③Yの管理員就業規則では、「雇用期間1年 但し、業務の都合により必要と認めた場合には更に雇用期間を更新することがある。雇用期間の更新当初の1年を含めて5年を限度とする。」と規定。
- ④H16年4月1日、Yは、Xに管理員の辞令を交付した際、本年度で5年となるので、来年度は管理員として更新できないと説明した。Xは兼務職員を希望した。
- ⑤H17年3月22日、Xは組合に加入、4月1日団交開催。
- ⑥H17年4月4日、Yは弁護士名義で兼務職員としても雇用できない旨通知。

判決のポイントは以下のとおりです。

「原告は、平成12年5月1日からの管理員としての雇用契約を結ぶにあたって、A支所長から同雇用契約は1年更新で最長5年との説明を受け、その際、原告は、5年後はどうなるかと質問した際、A支所長からわからない旨の応答を受けている。また、平成16年5月1日以降に係る管理員の雇用契約の際にもA支所長から本年度で管理員としての雇用期間が

5年間となるため終了する旨の説明を受け、管理員に係る就業規則にもその期間について同趣旨の規定がある。以上の事実を踏まえると、原告は、平成17年5月1日以降、管理員し（ママ）での雇用契約が結ばれないことを認識していたことが推認され、それを覆すに足りる証拠はない。そうすると、原告は、同月1日以降について管理員としての雇用契約の更新について期待を有していたとまで認めることはでき（ない）」（但し、兼務職員としての地位確認を認容）

もっとも、この判決では兼務職員としての契約が続いているということの理論的な根拠はよくわかりません。

更新途中での不更新合意のケース

近畿コカ・コーラボトリング事件（大阪地判H17.1.13労判893・150）は、結論として、雇止め有効（雇用継続への期待を否定）とされた事案です。

事案の概要は以下のとおりです。

①Xらは、H元年から5年にかけてYにパートとして採用される。

業務はパン等の納品、自動販売機への挿入、メンテナンス等。

②H7年、雇用期間の定めのあるパートナー社員労働契約書を締結。その後更新。

③H13年11月20日、22日、説明会実施、Yは、H14年12月をもって終了を説明し、有休消化を促す。14年度の契約に不更新条項を入れることなどを説明。

④H13年12月13日頃、Yは、パートナー社員労働契約書2通等を封筒で交付し

て、確認のうえ、署名押印するとともに確認印を押印するよう求める。

⑤H13年末、Xらは、不更新を含む契約締結、署名押印のうえ、確認印を押す。

⑥Yは、H14年6月18日、19日に説明会、期間満了での雇止め等を説明。

⑦Yは、H14年10月3日、4日、説明会を実施。雇止めの説明。

退職餞別金通知書、関西ビバレッジ契約社員労働条件概要を交付。

⑧H14年10月30日、Yは、Xらに関西ビバレッジで雇用されない旨通知。

⑨H14年11月7日、Yは同年末をもっての雇止め通知

⑩H14年11月18日までに、Xらは労組加入。

本件の契約書を資料として配布いたしました（図表2）。

上記⑤で交わした契約書がこれで、8の〈4〉で、「本契約期間については、更新しないものとする」と明記されています。

判断のポイントは、以下のとおりです。

期間の定めのない契約と実質的に異なる状態にあるとまでは言えないとしても、その雇用関係は、ある程度の継続が期待されており、雇止めには、解雇に関する法理が類推適用されるとしたうえで、

「〈1〉被告は、平成13年11月、原告らに対し、説明会を実施して、原告らを含むパートナー社員（フルサービスメイト）との間の雇用契約は、平成14年12月末をもって満了となり、以後の継続雇用はしないので、残りの有給休暇を全部使って

ほしい、そして、平成14年度のパートナー社員労働契約書には、不更新条項を入れると説明した上で、平成14年度の契約更新の希望を確認したこと、〈2〉被告は、平成13年12月、原告らに対し、平成14年度の雇用契約に関する本件各契約書を交付したが、同契約書には、不更新条項の記載があるほか、従前作成されていたパートナー社員労働契約書と内容が一部異なるものであったところ、原告らは、これに署名押印した上、確認印も押印していること、〈3〉同契約書については、原告らは1通を自ら保管していたが、被告に対して、異議を述べることはなかったこと、〈4〉原告らは、平成13年度の有給休暇の消化率は60%前後であったが、平成14年度は100%であること、〈5〉1週間の所定労働時間が短いために雇用保険の被保険者とならないという取扱いを受けるおそれがあったパートナー社員の大半（フルメイトに限っても過半数）は、雇用保険の被保険者となるよう労働時間を増やすことを選択したことが認められる。」

「以上のとおりであるから、被告と原告らとの間においては、平成14年12月末日をもって本件各雇用契約を終了させる旨の合意が成立していたというべきであり、これを覆すに足る証拠はない。」

「また、原告らは、不更新条項について、公序良俗に反して無効である旨主張するが、これを無効とする根拠はなく、原告らの主張を採用することはできない」

「原告らがかかる合意をしたことにかんがみれば、本件各契約書の作成後については、本件各雇用契約について、その継続が期待されていたということはでき

図表2

裁判例における契約書内容

[労判 893号 162頁より引用]

パートナー社員労働契約書

近畿コカ・コーラボトリング株式会社（以下甲と称する）と、X3（以下乙と称する）とは、下記により労働契約を締結する。

記

乙は、パートナー社員（パートタイマー）として、甲の定めたパートナー社員就業規則の労働条件に基づき、誠実に職務を履行する義務を負う。

1. 契約時（ママ）間 2002年1月1日から2002年12月末日まで
2. 所属 人事部付
3. 建屋 大阪中央
4. 職種 FULメイト
5. 就業時間 9時00分から13時00分（実働4時間00分）
ただし、甲の都合により変更することがある。
6. 休日 事業所カレンダーどおり……休日日数（120）日
その他（ ）……休日日数（ ）日
*詳細については、別紙カレンダーによる。
7. 給与 時間給910円（月末締め、翌月25日払い）
交通費1000円（1日あたり）
8. その他
〈1〉本契約にない細部の条件などは、パートナー社員就業規則による。
〈2〉乙は契約期間中であっても正当な理由がある場合は、いつでも本契約を解約することができる。
〈3〉甲は乙に不適格事由があるとき、その他契約解除事由のあるときは、本契約を解約することができる。
〈4〉本契約期間については、更新しないものとする。

2001年 月 日

（甲）住所 〈略〉

事業所 近畿コカ・コーラボトリング株式会社

事業所長 人事部長 ○

（乙）住所 〈省略〉

氏名 X3

生年月日 西暦○○○○年○月○日

ないから、解雇に関する法理を類推適用する余地はなく、この点からも、本件各雇用契約は、期間満了により、平成14年12月末日をもって終了したというべきである。」

最後の1年間の契約の終了は、平成14年12月末日とされていました。会社は、前年の13年11月から14年末で契約終了になるという説明をしていたのです。こうしたアナウンスをかなり前からしていたり、説明会を複数回開いていたという事実があります。

手続としては相当の手続きを踏んでいたと評価することできると思います。こうした手続きがあったからこそ、雇止め有効とされたのだと思います。

続きまして、本田技研工業事件（東京地判平24.2.17労経速2140・3、東京高判平24.9.20労経速2162・3、上告について最高裁は平25.4.9決定で棄却・判例集未搭載）を見てみます。

結論としては、雇止め有効（雇用継続に対する合理的期待を放棄）とされたものです。

事案の概要は以下のとおりです。

①H9年12月、Xは期間契約社員としてYに入社、ライン作業に従事。有期雇用契約の締結と更新を繰り返して退職し、しばらく期間を置いてから、再び同様に有期労働契約を締結し、その後の退職を繰り返した。

②H19年6月18日、XはYとの間で約2か月の有期労働契約を締結し、その後、H20年5月31日までの間、契約期間を1

か月とする有期労働契約を9回更新して、同日、期間満了により退職。

③H20年6月16日、XはYとの間で、約2か月の有期労働契約を締結し、同年8月27日、同年9月1日から契約期間1か月とする有期労働契約を締結。

④H20年9月29日、XはYとの間で、同年10月1日から契約期間2か月とする有期労働契約を締結し、同年11月28日、同年12月1日から期間1か月とする有期労働契約を締結。

⑤労働契約書は、時期に応じて異なった契約書式が用いられていた。H20年6月に締結された契約書式（判決の〔別紙5〕）では、契約更新の上限について定めがなく、同年8月27日に締結された契約書式（判決の〔別紙6〕）では、契約更新の上限期間は1年とされ、同年9月29日に締結された契約書式（判決の〔別紙4〕）では、契約更新の上限期間は3年とされた。

⑥H20年9月 リーマンショック。

⑦H20年11月26日、12月18日、同月27日に説明会を開催して、減産等について説明。

⑧H20年11月28日、雇用契約の締結について説明会、生産調整のために、期間契約社員を全員雇止めにするにせざるを得ないことについて説明し、契約書を配布。その場で締結できない場合は持ち帰りを認めた。

原告は、同日に署名・拇印を押して提出。

締結された契約書式（判決の〔別紙3〕）では、契約更新の上限期間の定めはなく、「本契約は、前項に定める期間をもって満了とし、契約更新はしないもの」とす

る。」との条項が入っていた。

説明会では、雇止めについて相談窓口を設けることも説明。

⑦H20年12月18日、XはYに退職届を提出。

⑧H20年12月22日、Xはチームリーダーと個別面談をしたが、特に異議を述べていない。

⑨Yは、年休の精算金46,000円、慰労金260,000円を支払う。

⑩Yでは、期間契約社員の退職に当たっては、書類等の授受、慰労金の支給、年次有給休暇の買い取り、退職後の健康保険の手続きを行っている。退職慰労金は就労日数に応じて設定されている。

55日以上 9万円、115日以上 26万円、215日以上51万円、235日以上 56万円

⑪期間契約社員の在籍期間は、3年未満75%、5年未満90%。

そして、判決のポイントは以下のとおりです。

「控訴人は上記の説明を理解し、もはや期間契約社員の雇止めは回避し難くやむを得ないものとして受け入れたこと、控訴人は、本件雇用契約書と同じ契約書式にはそれを明確にするための雇止めを予定した不更新条項が盛り込まれており、また、その雇止めが、従前のような契約期間の満了、退職と空白期間経過後の再入社という形が想定される雇止めではなく、そのようなことが想定されず、再入社が期待できない、これまでとは全く趣旨を異にする雇止めであると十分理解して任意に同契約書に署名したが、その時点で印鑑を持参していなかったため

に拇印を押して被控訴人に提出したこと、以上の各事実が認められることは引用に係る原判決認定事実のとおりであり、控訴人は、本件雇用契約は、従前と異なって更新されないことを真に理解して契約を締結したことが認められる。」

「不更新条項を含む経緯や契約締結後の言動等も併せ考慮して、労働者が次回更新されないことを真に理解して契約を締結した場合には、雇用継続に対する合理的期待を放棄したものであり、不更新条項の効力を否定すべき理由はないから、解雇に関する法理の類推を否定すべきである。

そして、控訴人は、本件雇用契約は、従前と異なり更新されないことを真に理解して契約を締結したことは前判示のとおりであり、その後その認識のまま本件退職届を提出したものと認められることは先に引用した原判決理由説示のとおりであるから、雇用継続に対する合理的期待を放棄したものとして、解雇に関する法理の類推適用を否定すべきである。」

ということで、雇止めが有効と判断されました。近畿コカ・コーラボトリング事件と共通するのは、事前の手続きに相当注意を払っているという点です。

次に日立製作所（帰化嘱託従業員・雇止め）事件（東京地判平20.6.17労判969・47）を見てみます。結論としては、雇止め有効（合意による契約終了）とされた事案です。

事案の概要は以下のとおりです。

①H3年4月、XはYに入社。期間1年の嘱託従業員。

国際営業本部中国営業本部に配属、通訳・翻訳を主とする業務を行う。その後、雇用期間を1年とする契約書を毎年取り交わして契約を更新した。契約条項には、契約期間の満了時には、社員の充足状況、本人の能力、健康状態、その他業務の都合を勘案して契約の更新を決定し、更新しない場合には1か月前に書面で通知することとされていた。

H4年からH15年まで12回の契約書が作成された。その間、Xは中国関連の管理業務や補助的業務などを行う。

②H10年3月、家族とともに帰化により日本国籍を取得。

③H15年12月、Xの所属部の部長と人事担当は原告の契約更新は不相当と考えた。同月25日頃、Xと面談し、任せられる業務がなくなっていること、異動先がないことを説明し、H16年度の契約更新は難しいことを説明した。Xは、企画立案業務を担当したいと希望。

④H16年3月29日、Xとの面談で、委嘱する業務がなく、業務上の都合からは契約更新の必要性はないが、Xの生活の激減緩和への配慮として、1年間の契約更新を行うとの決定を伝え、この方針を書面に記載した「嘱託委嘱に関する件」との書面と、「本契約期間の満了時以降、契約更新はしない」との条項が入った労働契約書案を提示した。Xは納得がいかないのでよく検討したいと述べる。

⑤H16年4月中に3回の面談を行い、Xは、給与額の維持、早期退職優遇制度の適用、再就職の斡旋などの希望を述べたが、同月22日に会社提示の条件を受け入

れると意思表示して、署名捺印した。

⑥H16年4月26日、原告は⑤の契約の撤回を申し出た。

判決のポイントは以下のとおりです。

「原告と被告の担当者等は、複数回の面談を経て、その中で、被告は労働契約を更新しない明確な方針を伝え、これに対し原告も、会社の状況を理解しつつも、自己の生活を考えれば当然とも思われる要望を述べているもので、事態をよく理解して任意に意思決定しているといえる。また、複数回の面談が持たれていることから、原告としては納得のいかない提案が示されたところで、次回までに検討したいと述べて検討したり（原告は法学の大学院修士課程を終えているもので、法的な事項について十分に判断できる能力がある。）、相談できる者に相談することができた。原告本人によっても、原告が他者（弁護士以外の者）に相談していた様子が認められる。したがって、そこに被告が、契約を締結させるよう脅迫したとか、欺罔してそれにより原告が何らかの錯誤に陥ったなどの事情は認めることができない。原告は、これ以上契約が更新されないことを理解して16年契約の契約書に署名・捺印しているもので、一種の合意による契約の終了ともいうべきものである。」

4つ目の事件は、明石書店事件（東京地決平22年7月30日決定・労判1014・83）です。結論としては、雇止め無効とされています。

事案の概要は以下のとおりです。

① H14年 8 月、X は制作部員として Y に入社し、H16年 4 月に退社した。

② その後、XY間で次のとおり、有期労働契約を締結。X は制作部に配属。

H19年10月 9 日に同日～H20年 4 月30日
H20年 4 月30日に 5 月 1 日～H21年 4 月30日。

H21年 4 月22日に、5 月 1 日～H22年 4 月30日（これを「本件労働契約」）。

③本件労働契約には「本労働契約期間満了時（2010年 4 月30日）をもって、その後の新たな労働契約を結ばず、本契約は終了する。」（以下「本件不更新条項」）との記載がある。

④H20年 7 月23日、X を含むY の従業員 22人が、労働組合東京ユニオン明石書店支部を結成、副支部長にX が就任。

⑤H20年11月頃、Y は 3 年をめどに正社員化できない者については、契約期間満了時に新たな契約を締結しない等の方針を策定。12月にはD が不更新条項のある労働契約締結を拒否して、契約終了となり訴訟となった（地位確認認容）。

⑥H21年 3 月31日、Y はX に不更新条項を入れた有期労働契約の締結を申し込んだ。

⑦組合はこれに反対し、同年 4 月14日、組合の実行確保の措置勧告申し立てに対して、都労委から、Y に対し、X の契約更新について慎重に対処することが求められた。

⑧H21年 4 月22日、都労委の調査が行われ、X は調査後に更新について常務に面談を申し入れた。X は常務と面談し、本件不更新条項を保留にして更新できないか確認したが、常務はできないと回答。X は契約締結を了解すると回答し、その

席で契約書を交わしたいとして、署名押印した。

この事案は労働委員会の手続でも、かなり契約手続きに関して慎重に、と言われていたり、組合とのやり取りの中でもいろいろな経過があったかと思うのですが、そうした中で捺印をした、というケースなわけです。

そして、判決のポイントは以下のとおりです。

「債権者は、不本意ながら（もとより、強迫等による瑕疵のある意思表示とは認められない。）、本件不更新条項による本件労働契約の締結をせざるを得ない状況にあったと認められることに鑑みると、債務者の上記主張を是認することはできないのであり、結局、本件不更新条項は、期間の定めのある労働契約を解雇権濫用法理の類推適用にあたって、本件不更新条項を付したことが、権利濫用の適用に当たって、評価障害事実として総合考慮の一内容として考慮の対象になるものと解するのが相当である。」

今までの裁判例ですと、不更新条項があるから期待が消滅した、不更新合意によって終了した、という判断だったのですが、この明石書店事件のケースでは、あくまでもそれらは権利濫用の適用に当たっての 1 要素にしすぎないと位置づけられました。

ただ、明石書店事件は本田技研工業事件のケースでも、原告側が引用して、不更新条項を含む労働契約の締結は権利濫用の評価障害事実として総合考慮される

事情の1つに過ぎない旨主張しているわけですが、裁判所は、明石書店事件は労働者と労働組合が不更新条項に反対し、都労委も使用者に慎重な対処を求めたものの、労働者が不本意ながら契約を締結した事案で、使用者も不更新条項により雇止めにする合理的理由について説明を尽くさなかったこと等を踏まえて判断されたものであり、事案が異なる、と判断しました。

やはり、しっかりと事前説明と手続きをしているケースとそうでないケースでは判断が異なってくると思います。

契約途中の更新上限の裁判例

報徳学園事件第一審（神戸地裁尼崎支部判平20.10.14労判974・25）は、結論として、雇止め無効（合理的期待あり）とされた事案です。

事案の概要は以下のとおりです。

①H11年4月、Xは雇用期間1年の美術科非常勤講師として採用、H12年3月に一旦退職。

②H13年4月、Xは再びYの美術科非常勤講師に採用され、H15年度まで契約更新。

③H16年4月、Xは1年間の期間を定めた常勤講師として採用され、H18年度まで契約更新。H16年度の採用時に、Yの当時の校長から1年間しっかり頑張れば、専任教諭になれるとの発言を受けた。H17年度の更新面談の際には担任を受け持つてほしいと言われて、了承して更新。

④H17年12月のH18年度の更新面談の際、校長（H16年度採用時とは異なる）から常勤講師は3年を上限とする旨の説

明を受け、H19年度は白紙であると告げられた。

⑤H18年11月頃、YはXに対し、次年度の契約教職員として雇用を希望する場合には、書面を提出するように求めた。これを受けて、Xは常勤講師または専任教諭としての採用を希望する書面を提出。校長は、常勤講師としての雇用を希望する旨の記載のみ残すように指導し、Xはこれに従った。

⑥H19年2月23日、YはXに対し、雇用契約終了の書面通知をした。

⑦H19年3月2日、Xは承服できない旨書面通知をした。

⑧YはXをH19年3月25日をもって退職扱い。同月31日付でYはXに退職金576,000円を支給。勤続期間3年の乗数で計算。

判決のポイントは以下のとおりです。

「既に雇用継続に関し、強い期待を有していたことが認められ、かつ、上記期待を有するにつき高い合理性があると認められるのであるから、このような原告の期待利益が遮断され又は消滅したというためには、雇用の継続を期待しないことがむしろ合理的と認められるような事情の変更があり、または、雇用の継続がないことが当事者間で新たに合意されたなどの事情を要するものというべきである。」

「C校長らが、原告に対し、常勤講師契約の回数制限について一方的に告げたにとどまることが認められ、このような状況下で平成18年度雇用契約を締結したことをもって、前年度までの原告の雇用

継続に対する期待が遮断され、原告と被告が、翌年度以降の雇用の継続がないことを新たに合意したものとみることはできない。

そうすると、C校長らから前記言動があった事実をもって、原告の雇用継続に対する期待利益が消滅したものとは認められず、このほかに、原告が雇用の継続を期待することを合理的とみることでできない事情も見受けられない」

この第一審に対し、報徳学園事件控訴審（大阪高判平22年2月12日労判1062・71、最高裁一小平22年9月9日決定不受理）は、結論として、雇止め有効（合理的期待減少ないし消滅）としました。

判決のポイントは、以下のとおりです。

「平成16年度雇用契約の時点では、被控訴人が上記期待を持ったことの合理性があったかもしれないが、それは主としてB校長の言動に基づく主観的なものであって、常勤講師制度の目的等からの客観的根拠があったわけではない。そして、その後2年度にわたって専任教諭に採用されず、かえって、平成18年度雇用契約に先立ち、C校長及びG中学校長の上記告知を受け、さらに、平成17年度限りで1名の常勤講師が雇止めとなったことを考慮すれば、少なくとも平成18年度には、被控訴人の上記期待は減弱ないし消滅していたものと認めるのが相当であり、少なくとも合理的な根拠が乏しいものになっていたというべきである。」

これは最高裁もそのまま維持しています。期待は減弱ないし消滅していたとい

う点に関していうと、先ほどの本田技研工業事件でも期待の放棄といった文言があったと思います。その枠組みと似たような判断枠組みと思います。

京都新聞COM事件（京都地判平22年5月18日労判1004・160）は、結論として、雇止め無効（合理的期待あり）とされた事案です。

事案の概要は、以下のとおりです。

①H13年6月1日、Xは企画事業会社との間で、期間6か月とする有期労働契約を締結し、6カ月ないし1年の期間の契約を更新した。

②H17年9月22日、Xの雇用を承継するYが、3年ルールを一応説明した。

京都新聞社グループでは、H11年4月頃から3年ルールが実施されていたが、例外的扱いも相当あった。

③H18年4月1日、Xは企画事業会社の業務を承継したYと期間1年の契約を締結。H19年4月1日、H20年4月1日に契約更新

④H20年6月2日、Yは、Xに対し、H21年3月31日をもって雇用契約を更新しないことを通知。

判決のポイントは、以下のとおりです。

「原告らと被告との間で3年ルールが契約内容として認識されているのであれば、原告らが3年を超えて雇用契約が更新されることについて合理的な期待を持つことはあり得ないといえることができる。」

「原告らに対し3年ルールを十分に周

知せずに契約の更新が重ねられてきたことなどからすると、3年ルールの告知がされてから未だ3年に満たない時期にされた本件雇止めを相当とする合理的理由があるとまではいえない。」

十分周知していないというケースでは、合理的期待はまだあるということがいえます。

次に、立教女学院事件（東京地判平20.12.25労判981・63）を見ますが、結論は、雇止め無効（期待利益を侵害）とされています。

事案の概要は、以下のとおりです。

①H13年6月22日、Xは派遣会社より同年9月29日から同年9月30日までとしてYに派遣され、H16年5月31日まで派遣されていた。5号業務。

②H16年6月1日から期間1年とするYの嘱託職員として勤務（直用となる）。仕事は庶務業務。

③H17年12月12日、Yの人事委員会では、「雇用期間が3年を超える嘱託社員のうち、雇用継続を希望する有能な人材については、3年間で雇止めせずに勤務形態を変更して継続雇用する。更新の必要のない場合は、3年で雇止めする。」と決定。

④H18年4月19日、この決定について嘱託社員に対して説明会を開催したが、この説明会では、事務局長が上記決定のメモを読み上げて説明した。同様の説明会をH19年1月24日にも開催。

⑤XはH18年6月1日からH19年5月31日を期間とする嘱託雇用契約書を締結した。契約書には、更新について「契約満

了の際に更新の可否を判断する」、更新基準について「業績評価の結果、契約満了時の業務量及び人事配置状況により判断する」旨記載されていた。

更新に際して、事務局長らがXに対して、上記説明会での説明を重ねてしたり、特段の必要のないかぎり本件雇用契約を更新しないと述べたりすることはなかった。

⑥H19年2月13日、事務局長はXに対し、同年5月31日をもって契約を終了し、更新しないことを通知。

⑦H19年6月29日付け雇止め理由証明書には「契約期間満了時の業務量および人事配置状況により判断したところ、人が足りており、あなたの担当する仕事が見当たらないため」と記載されていた。

判決のポイントは以下のとおりです。

「原告が既に有していた本件雇用契約の更新に対する合理的な期待利益が上記説明を受けたこと等により消滅等したということはできず、被告による上記取扱いを前提として本件雇用契約が締結されたということもできない。」「本件雇用契約がなお数回にわたって継続されることに対する合理的な期待利益があるといわなければならない、本件雇止めについては、解雇権濫用法理の適用がある。」

「嘱託職員の雇用継続期間の上限を3年とするという方針を理由として当該嘱託職員を雇止めとするためには、当該方針があることを前提として被告との嘱託雇用関係に入った嘱託職員等に対しては格別、当該方針が採用された時点で既にこれを超える継続雇用に対する合理的な

期待利益を有していた嘱託職員に対しては、当該方針を的確に認識させ、その納得を得る必要があるといわなければならない。ところが、原告は、当該方針が採用され、その説明を受けた時点で既にこれを超える継続雇用に対する合理的な期待利益を有していたところ、当該方針の内容を的確に理解せず、ましてや納得などしていなかったことは、前記のとおりである。このような原告に対し、当該方針を形式的に適用して一方的に雇止めとすることは、原告の継続雇用に対する期待利益をいたずらに侵害するものであって、許されない。」

「当該方針を的確に認識させ、その納得を得る必要がある」のに、それをしなかったから雇止めが無効となっているともいえます。逆に言えばこの点に関する説明や手続きをきちんと踏んでいれば、雇止めが有効になった可能性があることを示唆しているといえるでしょう。

5. 裁判例を踏まえた不更新合意・更新上限の手続・運用のポイント

不更新合意・更新上限ケースの流れと期待の関係

雇止めが有効とされているケースでは、やはり、事前の説明と手続きがきちんとなされています。ですから、事前の説明と手続きは丁寧に慎重にすべきであろうと思います。

不更新合意の裁判例を整理するために、私なりに図表を作ってみました（図表3）。不更新であることを契約当初か

ら契約書に入れている場合は、最初から不更新を謳っているわけですので、労働契約において不更新を合意されているので雇止めが有効となります。これは図表にあるように合意終了という枠組みでとらえることができると思います。

チャートの下に、先ほど紹介した裁判例を合理的期待の大小によって、並べてみました。

一方、更新途中から契約書に不更新の旨を加えるケースはどうでしょうか。このケースが実際には問題になりやすいのです。

このケースでも3つのパターンがあります。チャートの左から「十分説明して合意した」「十分に説明したものの合意できず」「十分に説明せず合意もできず」と書きましたが、この3つがそれぞれです。「十分説明して合意した」のであれば、期待が消滅して雇止めが有効となります。ただ、「十分説明して合意した」という場合から右下に点線矢印で雇止め無効を指しています。この点線矢印は明石書店事件のケースで、会社としては十分に説明をしたつもりになっているのですが、労働者側は反対の意思表示をしている等の事情のあるケースです。このケースは雇止め無効となることもあります。

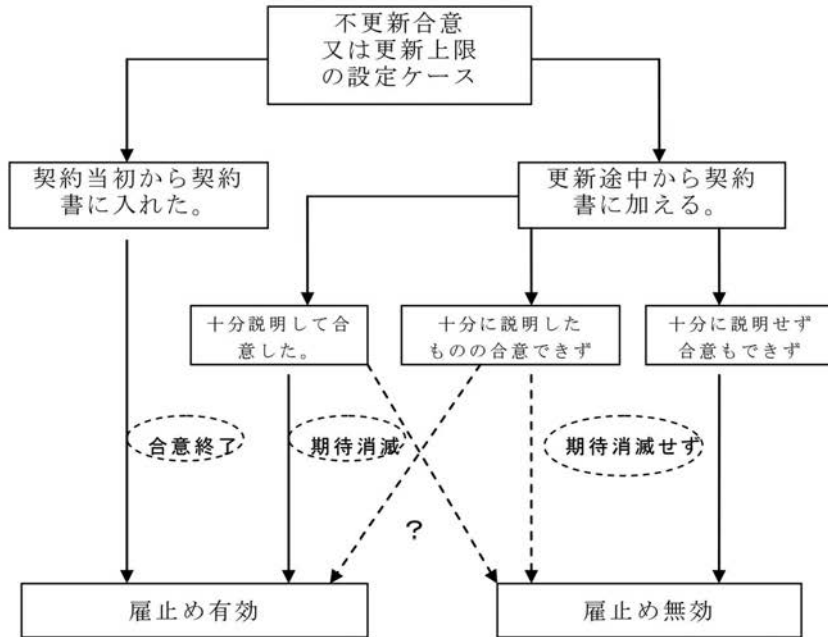
「十分に説明せず合意もできず」という場合は、これで雇止め終了とは言えないだろうというケースです。

この3つのうち、これから一番問題になりやすそうなのが、「十分に説明したものの合意できず」というケースです。

改正労働契約法により無期転換権が発生するというので企業としては、有期労働契約は5年を上限として管理せざる

図表3

不更新合意・更新上限ケースの流れと期待の関係



(裁判例の位置づけ)

近畿建設協会事件

近畿コカ・コーラ 報徳学園高裁

本田技研工業

日立製作所

明石書店

報徳学園地裁

京都新聞COM

立教女学院

期待小

期待大

を得ないことがあります。こうした方針のもとで更新上限や不更新合意を取り付けたいという姿勢を取るわけです。しかし労働者はこれに合意しないこともあるでしょうから、このケースが増えてくると思われるのです。ですからチャートのほうでも期待が消滅する場合と消滅しない場合、雇止めも有効となる場合と無効となる場合を示しておきました。

平成25年4月1日から改正労働契約法が施行されたばかりで、その点で改正法後の判例はまだ1つもない状況ですので、企業としては、途中から不更新条項を盛り込むということはリスクの1つとなります。

当初の契約から更新上限や1回だけの契約で不更新条項を入れる場合

当初の契約から更新上限や1回だけの契約で不更新条項を入れて契約締結する場合は、チャートで見たとおり、原則として雇止め有効といえます。

荒木尚志先生も「契約締結時に更新限度を明示していた場合には、その限度を超える雇用継続の合理的期待は否定される場合は多い」としています（「労働法第2版」471頁）。

但し、不更新と言いながら、更新しているなど不更新条項を空文化させているとダメですし、雇用継続を期待させる言動をしてはダメです。また、契約更新手続を行っていないと実質無期と主張されるリスクがあります。

契約書に明記せず口頭説明だけでも非常に危険です。

上限ありといいながら、繰り返すのもダメです（カンタス航空事件東京高判平

13.6.27労判810・21）。

有期契約を更新し、その途中から不更新合意等を設ける場合

十分説明して合意した場合は、真意に基づく合意なら期待を放棄したとみることができません。

十分説明せず、合意もできない場合は、期待が減少したとは言えません。

十分説明せず、合意した場合は、やはりリスクはあります。

意思表示の瑕疵（心裡留保、錯誤、詐欺、強迫）がある場合は無効・取消も問題となります。

今後問題になるケースが増えることが想定される十分説明したものの合意できない場合についてですが、これは、雇用継続に期待が生じている場合でも、先にあげたような裁判例を踏まえると、次の点に留意すれば、期待は減少ないし消滅することもあるのではないかと考えます（私見）。

・手続面では、

①不更新とする理由の十分な説明（事前に余裕をもって複数回）

②書面交付、相談窓口の設置等

・条件面では

①退職慰労金等の金銭給付

②年休買取

③転職支援等

そして、正社員への転換制度による無期化への道を作ることも考えられます。

合意に至らない場合の対応ですが、いきなり雇止めではトラブル必至です。そこで雇止めにするのではなく、更新上限、不更新合意について、十分に説明しつつ、従前の契約書で更新し、その際に、別書

面で最後の契約であること、その理由、不更新に伴う諸条件を通知する方法が考えられます。1年間、あるいはケースにより3年間は契約を更新しますが、その後は更新はありませんということを事前に丁寧にアナウンスしておくといった方法で、期待を減少、消滅させる手続きを行うということです。

ただし、やはりリスクは残ります。

6. 不更新条項は公序良俗違反か

ご説明した不更新合意等については「不更新条項は公序良俗違反か」という論点があります。

労働法の西谷敏先生や、川田知子先生は、公序良俗違反として無効だと指摘されています。

ただ、裁判例でも有効性が認められているところであり（近畿コカ・コーラ事件では、無効とする根拠なしと判断）、契約自由の原則からしても、公の秩序たる公序良俗に反するようなものではないと考えます。

7. 改正労契法18条の無期転換権を踏まえて

無期転換権の発生前の雇止め

改正労契法の施行により、これから問題となることが想定される論点であり、未だ裁判例がないことは前述のとおりです。

無期転換権発生前の雇止めは、労契法19条の雇止め法理に照らして、有効性の

吟味が行われることとなるでしょう。

企業の方針で、有期労働契約者の雇用管理として、企業経営に影響を及ぼす一般の労契法改正を踏まえて、無期転換権が生じない雇用管理とすることは、一定の合理性があるのではないかと、私は考えています。

但し、単に無期転換回避、という単純な理由ではなく、企業の有期労働契約のニーズや考え方などを整理すべきだと思います。

平成25年4月1日以降に初めて有期契約を締結する場合

平成25年4月1日以降に初めて有期契約を締結する場合ですが、当初の契約から更新上限を設定することで対応することができると考えます。

ただし、途中の雇用管理において、契約管理を適切に行い、期待を生じさせないようにする必要があるでしょう。

平成25年4月1日以前から有期契約を締結して更新しており、更新に対する期待が生じているような場合でどのように5年以内で終了するか、この問題はどう考えるべきでしょうか。

これも基本的には上記のチャートの流れで判断すべきでしょう。企業側としては、期待小にする努力が必要となります。更新上限のある契約書を締結できなくとも、5年後（または平成30年3月末など）に終了することを、数年前から予め説明し、かつ、書面でアナウンスして、毎年更新時にも説明していけば、期待は毎年減少していくのではないのでしょうか。最後の契約時には慰労金や有休買取を設けることも、雇止めの有効性を基礎づけ

と思われます。

しかし、平成25年4月以降で、5年を迎える直前での唐突な不更新合意や上限設定ではダメだと思います。

不更新合意・更新上限の設定の メリット・デメリット

不更新合意・更新上限の設定のメリット・デメリットとして思いつくものをあげておきたいと思います。

メリットとしては、雇止めをめぐるトラブルを回避できる、人材の活性化を図ることができる、有期労働契約の活用、といった点があげられると思います。

デメリットとしては、雇止めをめぐるトラブル発生の可能性は残る、知識経験を持った人が離職し現場から不満が出る、安定雇用のない企業に有能な人材は集まらない可能性がある、といった点があげられると思います。

今後も引き続き、企業のニーズに合った雇用形態を選択し、適切に管理していくことが大切だと思います。

私からは以上にさせていただきます。ご清聴ありがとうございました。

(本稿は平成25年6月10日(金)に開催しました第2617回労働法学研究会の講演録を加筆・整理したものです。文責・編集室)

最新判例から学ぶ

メンタルヘルス問題とその対応策 Q & A



A5判 170ページ
定価：1,470円 (1,400円＋税)
ISBN：978-4-903613-10-9

うつ病・休職・復職等の職場で生ずるメンタルヘルス問題と
その法律実務対応策！＜実務者必携＞

★実務担当者が疑問に思う点を Q&A で表し明確にしたうえで、最新判例や法的留意点を押さえた対応策の詳細をしっかりと解説しています。実務で活用しやすく、手元に置いておきたい一冊です。近年増加するメンタルヘルス不調をめぐる様々な問題と企業に必要な対応についてトータルに学ぶことができます。

- 第1章メンタルヘルスと採否
- 第2章メンタルヘルスと休職発令
- 第3章休職者に対する処遇と病状報告義務
- 第4章治癒と職場復帰にまつわる諸問題
- 第5章復職後の勤務・処遇及び配置
- 第6章復職後メンタルヘルス不調が再発した場合の取扱
- 第7章メンタルヘルス不調と退職、解雇
- 第8章メンタルヘルスと労災認定
- 第9章メンタルヘルスと使用者の安全配慮義務
- 第10章メンタルヘルス不調の防止策とメンタルヘルス対応を踏まえた就業規則の整備

著者：加茂善仁 加茂法律事務所 弁護士



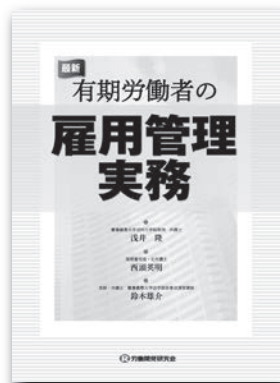
株式会社 労働開発研究会

ご注文は書店、HP、お電話にてお願いします。

〒162-0812 東京都新宿区西五軒町 8-10
TEL:03-3235-1861 FAX:03-3235-1865
URL:<http://www.roudou-kk.co.jp/>

最新 有期労働者の雇用管理実務

今後の有期雇用対策をこの一冊で総確認！



A5判 380ページ
定価：3,150円 (3,000円＋税)
ISBN：978-4-903613-09-3

★有期労働者の雇用管理に関わる重要な労働法の改正（労働契約法、高齢者雇用安定法、労働者派遣法）をふまえた実務対応について具体的かつ実践的に解説しております。

★新たに対応が迫られる「有期から無期への転換型労働者」をどうする？ 正規と非正規間の待遇の違いをどう考える？ etc... 実際の運用場面に役立つ知識、規定の見直し方・規定例も盛り込み実務家の疑問をトータルに解決いたします！

（目次）第1章 労働契約法の改正と人事管理

第2章 高齢者雇用安定法の改正と人事管理

第3章 派遣法改正と人事管理

第4章 法改正に対応した人事管理（制度設計・運用）の再構築

・書式：契約社員就業規則、無期転換社員就業規則、定年後再雇用社員規程2種

資料編（第1章、第2章、第3章）

著者 浅井 隆 弁護士／慶應義塾大学法科大学院教授

西頭 英明 国税審判官・元弁護士

鈴木 雄介 医師・弁護士／慶應義塾大学法学部医事法演習講師



株式会社 労働開発研究会

ご注文は書店、HP、お電話にてお願いします。

〒162-0812 東京都新宿区西五軒町 8-10
TEL:03-3235-1861 FAX:03-3235-1865
URL:<http://www.roudou-kk.co.jp/>

よくわかる!

労働判例ポイント解説

兼業申請の拒否と不法行為

マンナ運輸事件（京都地判平24.7.13労働判例1058号21頁）

専修大学准教授

長谷川聡

事実の概要

原告は、貨物自動車運送業等を目的とする被告会社において、フルタイム・有期労働契約で特定の時間・業務に勤務する準社員として大型貨物自動車の運転業務に従事してきました。

原告は、入社以来長距離の定期便を担当し、午後1時から午前0時頃まで勤務し、月額賃金は名目で50万円を超えていました。しかし平成17年10月頃には業務担当の変更により名目賃金が月40万円前後となり、平成21年11月25日から完全週休二日制となり、名目賃金は月34万円程度に低下しました。原告は平成19年9月頃組合に加入し、労働条件等について被告と争っていました。

子どもの養育費の支払や両親への仕送り等をしていた原告は、平成17年10月頃の賃金減額により生活の維持が困難になりました。そこで原告は、D運輸で、平成18年10月頃から午前8時30分から正午まで構内作業のアルバイトを始めました。

しかし、被告の就業規則は、被告の命

令又は承認を受けない兼業を禁じていました。平成19年11月8日に原告と面談して前記兼業の事実を確認した被告は、原告に兼業しないよう指導し、会社の名誉と信用を傷つけたことを理由とする2か月間1万円の減給処分を行いました。しかし原告は兼業を継続したため、被告は、平成21年9月25日に無断で兼業をしないよう原告を指導し、7日間の出勤停止を命じました。

被告は、平成20年2月7日に兼業の許可基準を作成しました。許可基準は兼業を不可とする場合を、①兼業が不正な競業に当たる場合、②営業秘密の不正な使用・開示を伴う場合、③従業員の働き過ぎによって、人の生命又は健康を害するおそれがある場合、④兼業終了後被告への労務提供開始までの休息時間が6時間を切る場合、⑤兼業の態様が被告又は従業員の社会的信用を傷つける場合、⑥その他各号に準ずる場合と規定していました。③の「働き過ぎ」について、被告は本件組合との団交において1ヶ月293時間を超える場合と説明していました。

「自動車運転者の労働時間等の改善の

ための基準」(平成元年労働省告示第7号、平成12年12月25日労働省告示第120号による改正後のもの。以下「本件告示」)4条1項は、貨物自動車運送事業に従事する自動車運転者の労働時間等について、①拘束時間は、1ヶ月について293時間を超えないものとする、②勤務終了後、継続8時間以上の休息時間を与えること等を定めています。また、同条3項は、業務の必要上勤務の終了後継続8時間以上の休息期間を与えることが困難な場合等には、当分の間、一定期間における全勤務回数の2分の1を限度に、休息期間を拘束時間の途中及び後続時間の経過直後に分割して与えることができるものとする、この場合において、分割された休息期間は、1日において1回あたり継続4時間以上、合計10時間以上でなければならないことを定めています(「一般乗用旅客自動車運送事業以外の事業に従事する自動車運転者の拘束時間及び休憩時間の特例について」(平成元年3月1日基発第92号。以下「本件通達」))。

原告は、平成21年11月11日、被告に、D運輸で午前8時30分から午後0時まで構内仕分け作業に就くことの許可を求める申請(第1申請)を提出しました。被告は、原告が午後1時から午前0時まで勤務しており、ほぼ休憩が無いまま長時間業務に就くことになることを理由にこれを認めませんでした。この頃と同じ業務を担当していた原告の月間労働時間は、262時間30分から283時間30分でした。

原告は、平成22年9月1日、第1申請の労働時間部分を午前1時から午前5時までに変更して再度兼業を申請しました

(第2申請)。被告は、原告の実働時間に兼業の時間を加えると被告の時短目標の253時間を超過すること、兼業により一日あたりの実働時間が15時間以上になることを理由に、この申請を退けました。この頃と同じ業務を担当していた原告の月間労働時間は、219時間10分から239時間20分でした。

原告は、同年11月12日、第2申請の労働時間部分を日曜日、午前10時から午後2時までと変更した申請(第3申請)を行いました。しかし被告は、原告の実働時間に兼業の時間を加えると被告の時短目標の253時間を超過する可能性があること、十分な休息を取らせるための法定休日を兼業日に指定していること、機密漏洩の可能性があるとという理由で申請を認めませんでした。

原告は平成23年2月14日、ラーメン店で、日曜日の午後6時から午後9時まで接客、皿洗い等のアルバイトに就くことの許可を求める申請を行いました(第4申請)。しかし被告は機密漏洩の可能性を除いて第3申請とほぼ同じ理由でこれを認めませんでした。

原告は、これらの兼業の不許可は違法であるとして、被告に対し、不法行為に基づいて、平成21年11月から平成23年2月末まで兼業すれば得られたであろう収入見込額の賠償等を求めて本件訴えを提起しました。

判 旨

「労働者は、雇用契約の締結によって一日のうち一定の限られた勤務時間のみの労働者に対して労務提供の義務を負担

し、その義務の履行過程においては使用者の支配に服するが、雇用契約及びこれに基づく労務の提供を離れて使用者の一般的な支配に服するものではない。労働者は、勤務時間以外の時間については、事業場の外で自由に利用することができるのであり、使用者は、労働者が他の会社で就労（兼業）するために当該時間を利用することを、原則として許されなければならない」。

「もっとも、労働者が兼業することによって、労働者の使用者に対する労務の提供が不能又は不完全になるような事態が生じたり、使用者の企業秘密が漏洩するなど経営秩序を乱す事態が生じることもあり得るから、このような場合においてのみ、例外的に就業規則をもって兼業を禁止することが許される」。

「労働者が提供すべき労務の内容や企業秘密の機密性等について熟知する使用者が、労働者が行おうとする兼業によって上記のような事態が生じ得るか否かを判断することには合理性があるから、使用者がその合理的判断を行うために、労働者に事前に兼業の許可を申請させ、その内容を具体的に検討して使用者がその許否を判断するという許可制を就業規則で定めることも、許される」。「ただし、兼業を許可するか否かは、上記の兼業を制限する趣旨に従って判断すべきものであって、使用者の恣意的な判断を許すものでないほか、兼業によっても使用者の経営秩序に影響がなく、労働者の使用者に対する労務提供に特別支障がないような場合には、当然兼業を許可すべき義務を負う」。

被告の業務内容に照らすと、被告が、

過労及び機密漏洩防止の観点から兼業の可否を判断することは自然かつ合理性が認められるため、本件許可基準にも合理性が認められる。

「もっとも、過労にしても機密漏洩にしても、どの程度の危険性があるか不許可としなければならないかは、被告の業務内容、兼業許可を申請する労働者の担当職務の種類や内容、兼業として勤務する就業先の業務内容や担当職務等を具体的に検討すべきである」。

原告の担当業務は交通事故発生の危険性から適切な休息時間の確保が極めて重要な事項であること、勤務終了後継続8時間以上の休息期間の付与を定める本件告示に照らすと、兼業終了後被告への労務提供開始までの休憩時間が6時間を切る場合に不許可とする本件許可基準には合理性があり、第1申請を不許可としたことにも合理性がある。

第2申請の不許可については、当時の原告の労働時間数に申請兼業の就労時間数を加えると293時間を超えること、一日あたりの労働時間が15時間になることから、理由がある。

第3申請の不許可については、原告の労働時間は許可基準の「働き過ぎ」に抵触しないこと、法定休日はアルバイト就労を禁止しないこと、企業秘密の内容が明確でないことから、理由が無い。同様に第4申請を不許可としたことにも理由が無い。

第3申請及び第4申請の不許可は、従前の交渉経過等と異なる時間数を突然持ち出ししており、わずかな時間しか就労しないにもかかわらず、本来理由となり得ない法定休日を理由として持ち出す等、

「兼業による支障を真摯に検討するという姿勢を明らかに欠く」。本件組合が被告と争っていた事実等を考慮すると「第3申請及び第4申請を不許可とした被告の対応は、不当労働行為意思に基づくものと推認」される。

これらの「不許可は、執拗かつ著しく不合理なもので…労働契約上の許可義務違反を超えて原告に対する不法行為に当たる」ほか、「不許可の理由において、被告に不当労働行為意思も推認できるから、この点でも…不法行為に該当する」。被告に、30万円に法定利息分を加えた損害賠償の支払いを命じる。

ポイント解説

1 問題の所在

公務員の兼業は法律で禁止されていますが（国公法101条、103条、104条、地公法38条等）、民間労働者の兼業を直接的に規制する法律はありません。実際、就業規則等において使用者の許可を得ずに兼業を行うことを禁止し、これに違反した場合には懲戒処分等の不利益処分を予定することは広く行われています。

兼業の禁止は、兼業により労働者が疲労して労務提供が不十分になることや、秘密が漏洩されることの防止を目的として講じられます。しかし、法定労働時間が次第に短縮され、総労働時間が全体として減少傾向にある中で、労働者の兼業の機会は増えつつあります。さらに近年では、一つの職では十分に生活費を稼ぐことができず、生活のために兼業をせざるを得ない人も増えており、特にトラック運転手の労働条件は規制緩和に伴う新

規事業者の参入により低下傾向にあります。異なる事業場における労働時間を通算するものとする定め（労基法38条1項）は、兼業に法定労働時間の枠を課しますが、法違反の責めを負うのは法違反の労働をさせた使用者であることからすると、この定め自体は兼業規制の根拠にはなりません。

次第に賃金が削減され、生活上の必要性から兼業せざるを得なくなった原告が、兼業申請拒否の適法性を争った本件は、こうした社会状況を反映した典型的事例といえ、今後も同種の事案が生じることが予想されます。以下、兼業規制の法的位置づけと裁判例の傾向を確認した後、本判決の位置づけと示唆を検討します。

2 兼業自由の原則

兼業の時間が、使用者に労務を提供する義務を負う時間と重複する場合、この兼業の禁止が認められることについてはあまり争いがありません（日通名古屋製鉄作業事件・名古屋地判平3.7.22労判608号59頁）。一般に問題となるのは、労働者が労務提供義務を負わない時間帯に行われる兼業に対する規制の可否です。

労働者は、労働契約の範囲内で労務提供義務やその他これに付随する義務を使用者に負うにとどまり、使用者に全面的に支配されるわけではありません（富士重工業事件・最三小判昭52.12.13民集31巻7号1037頁）。労働契約関係にある当事者は、労働契約に付随してお互いの利益に配慮する誠実義務を負いますが、この義務が兼業の禁止を含むとすれば、それは労働者に特定の使用者に専属的、排他的に労務を提供することを強制し、労働

者が労働契約を複数締結して増収を図る道を一切閉ざすことになってしまいます。労働者に職業選択の自由（憲法22条）が保障されていることもふまえると、労働者が労働時間外に兼業を行うことは、原則として自由といえます。

しかし、労働時間外の兼業であったとしても、兼業による疲労や企業秘密の漏洩等によって企業に悪影響が及ぶ可能性がないわけではありません。そこで、労働者の兼業の自由を侵害しない程度で、こうした企業の必要性に対応するため、使用者が兼業を許可制にしたり、無許可の兼業に懲戒処分を予定したりすることが可能な範囲はどの程度かが問われることとなります。

3 裁判例の傾向

このような問題構造から、兼業禁止規定の適法性は、これに違反した労働者に対する懲戒解雇や解雇等の処分の適法性を検討する文脈で数多く争われてきました。そこでは、兼業禁止の範囲と運用を限定解釈する裁判例が主流を占めています。

タクシー運転手として勤務しながら新聞販売店の業務に従事したことを理由とする懲戒解雇の効力が争われた国際タクシー事件（福岡地判昭59.1.20労判429号64頁）では、労働時間外は特約が無い限り兼業をしない義務は無いとしたうえで、懲戒解雇処分の重大さをふまえて、「兼職禁止規定に違反するのは、会社の企業秩序を乱し、会社に対する労務の提供に格別の支障を来す程度のものであるを要する」と、兼業禁止規定の適用範囲を限定解釈しています。また、ハイヤー・タクシーの運転手が同業他社で臨時

運転手として勤務したことを理由とする懲戒解雇の適法性が争われた京急横浜自動車事件（東京高判昭44.12.24労民集20巻6号1750頁）では、禁止される兼業の範囲を、経営上支障をきたす可能性の観点から、継続的な雇用関係に入るものに限定する判断が見られます。

また、禁止規定の運用実態に着目して同規定に基づく処分を制限する例も見られます。非番の日に車の移送業務に従事していたタクシー運転手に対する解雇の効力が争われた都タクシー事件（広島地決昭59.12.18労民集35巻6号644頁）では、兼業禁止の範囲を前述の例のように限定したうえで、使用者が従来兼業を黙認していたことを一つの理由に、解雇の適法性を否定しています（類似の事案として、定森紙業事件・大阪地決平元.6.28労判545号12頁、ユニヴァーサルタクシー事件・神戸地判昭45.11.11労判114号86頁）。

さらにより積極的に兼業を認めるべきと判断した例もあります。許可無く長期間欠勤し、自主映画を制作したこと等を理由とする懲戒解雇の適法性が争われた日本放送協会事件（東京地判昭56.12.24労判377号17頁）では、兼業禁止規定を置くことを認めたとうえで、労務提供義務が履行不能になるおそれが無い場合には、使用者の利益を侵害する等特段の事情の無い限り、使用者は兼業を原則として許可するよう羈束されると判断されています。

4 本判決の位置づけと示唆

労働者に勤務時間外の兼業の自由があることを前提に、兼業禁止規定の範囲を限定解釈し、兼業を許可制にすることに合理性を認めつつも、その許可基準の運

用にも限定を付す本判決の論理は、以上の裁判例の傾向に沿うものといえます。

本件の事案としての特徴は、①兼業禁止規定違反を理由とする処分ではなく、兼業請求の拒否が問題となっており、兼業の自由がより直接的な争点となっている点、②原告の業務が、もともと時間外労働が予定されるうえ、不注意に伴って発生する事故が重大である業務である点にあります。

まず前者①について、本件と同様に、兼業請求の許否の適法性が争われた事件として瀬理奈事件（東京地判昭49.11.7労判212号52頁）があります。この事件は、飲食店で客の自動車保管、店の案内をしていた従業員が、勤務終了後約2時間別会社で勤務するにあたり、兼業許可制を採用していた店に兼業の許可を求めた事件です。裁判所は、一般の雇用契約においては余暇に兼業をすることは原則として許されなければならない、兼業により経営秩序が乱れたり、労務の提供が不能・不完全になったりする場合に例外的に兼業を禁じることができるとし、これらの事情が無い場合には、労働者の兼業の必要性が少ないときでも、使用者は兼業許可請求を許可すべき義務を負うと指摘しました。兼業禁止規定に労働者の兼業の必要性を考慮する定めが置かれていたことが影響した可能性があるものの、この判決では兼業の許否の判断にあたり労働者が兼業を必要とする程度を考慮する余地を残したのに対し、本判決が、こうした余地を残さず「当然」に許可する義務を負うと判断した点は注目されます。

次に、後者②の特徴によれば、本件の夜間トラック運転業務は、兼業を自由に

して発生した問題に事後的に対応するよりも、兼業を規制して問題の発生自体を予防する必要性が高い業務といえます。許可基準の「働き過ぎ」の基準は本件告示を基礎とし、その後被告が主張した253時間という労働時間の上限は、被告の所定労働時間173時間に過労死認定ライン（脳血管疾患等の業務起因性の認定基準に関する通達・平成13年12月12日基発1063号）の80時間を加えたことを根拠としています。

本判決は、こうした事案においても兼業の自由を認める立場を崩しませんでした。これらの基準は、疲労の蓄積に伴う健康被害や事故の発生を防止する趣旨を有しており、類似の趣旨を有する兼業禁止の合理性を判断するときの指標として機能しうることを本判決は認めています。しかし疲労の蓄積自体は、兼業以外の家事やスポーツ等の日常活動によっても発生します。疲労の蓄積を理由としてこれらの日常生活を規制の対象とすることができないことをふまえば、疲労の蓄積を防止するという趣旨だけでは兼業の禁止を合理化する十分な根拠にはなりにくいと考えられます。兼業規制の必要性を兼業の自由を前提に吟味したうえで、「兼業による支障を真摯に検討する」運用が求められているといえます。

職場のさざなみ

連載第

106

回 セクハラ前歴の秘匿

労働ジャーナリスト

金子 雅臣

1 犯罪歴の秘匿

—ウチの就業規則でも、解雇理由の一つに掲げてはありますが、重大な経歴を詐称して入社した者は、そのことが判明すれば解雇できるんですよね。

大手食品メーカーの榊原人事課長は、念のためにお聞きしたいという感じで、軽く聞いてきた。

—そうですね。一般的にはそんな風には言えるんですが、具体的にはいろいろ

あるんですよ。

私は、この手の解雇には些細な経歴の秘匿を口実に、解雇しようというやり口を幾度か経験しているので、少し慎重な言い方をしてみました。

—でも、労基法20条の解雇予告除外認定についても、「雇い入れの際の採用条件の要素となるような経歴を詐称した場合及び雇い入れの際、使用者の行う調査に対し、不採用の原因となるような経歴を詐称した場合」と言っていますから、解雇は当然にできることを前提にして、除外認定もいないということを行っているんですよ。

榊原は、少し勉強したらしく「昭23.11.11基発1637、昭31.3.1基発111」のコピーを示しながら言った。

—そうですね。いずれにせよ単に経歴を詐称したかどうかということよりも、「重大な経歴詐称」という点が大切なんです。

私が、依然として慎重な態度を崩さないことに、榊原は少し不満な様子で、—実は、犯罪歴の詐称なんですよ。

榊原は、「これなら問題ないでしょう」という風に、少し背筋を伸ばすようにして言った。

—犯罪歴ですか、それは穏やかじゃないですね。

—そうですね。トンデモナイことですよ。悪意としかいいようがない。

榊原は、改めて念を押すような言い方をした。

2 積極的な嘘

—犯罪歴というと、賞罰の欄にしかる

べき犯罪歴を記載しなかったということでしょうか。

—そうなんですよ。

—念のために、申し上げますが賞罰の「罰」については、一般的には確定した有罪判決を言うものとされており、起訴されて裁判中のものは含まれないし、起訴猶予事案等までの犯罪歴は記載すべき義務はないとされているんですよ。

—えっ、そんな解釈があるんですか？

榊原は、絶句したように一瞬声を失い、気を取り直したように

—でも、入社の際にあえて秘匿した行為は採否の判断を狂わせたわけで、重大な企業に対する背信行為ですよ。

と、聞き直してきた。

—背信行為ですか、確かにそんな風にも言えますが最近の裁判では「採用を望む応募者が、採用面接にあたり、自己に不利益な事項は、質問をうけた場合でも、積極的に虚偽の事実を答えることにならない範囲で回答し、秘匿しておけないかと考えるのもまた当然であり、採用する側は、その可能性を踏まえて慎重な審査をすべきである」というものもあるんですよ。

—えっ、それは何ですか。採用審査でとことん相手疑ってかかって慎重に採用しろということですか。そうでなければ、騙されたほうが悪いという言い方ですよね。

—まあ、そんな風にも言えるかもしれませんがね。でも、採用されるために積極的に嘘をついたり、学歴詐称等の場合は、解雇理由になります。

—なるほど、積極的な嘘はダメだが、身を守るための嘘にならない程度の秘匿

はOKということになるんですね。今回の私共のケースは、そのへんは微妙かもしれないですね。

榊原は少し、弱気になったようだった。

3 セクハラ歴を隠す

—まあ、つきつめて言えば「詐称」というからには、単なる記憶違いやミスなどではなく少しでも就職に有利になるように、故意に事実とは違う記載をしたりする確信犯的な場合を言うという風に考えてもらったらいと思いますけど…。

私が、結論的な言い方をすると、榊原はますます困惑した顔で、

—ますます、難しくなってきましたな。ビミョウということでしょうか。

と、額に皺を寄せた。

—いずれにせよ、その辺の判断が難しいので、その詐称なり、秘匿事項が現在の仕事にどのような支障があるか、もしくは将来支障を及ぼす可能性があるのかを現実的に考えてみる方がいいんじゃないでしょうか。

—現実的な支障ですか…。あるといえればあるし、ないと言えない。

榊原は、すっかり困惑した様子で頭を抱え込んでしまった。

—それじゃあ、そもそもの話からご相談の方がよさそうですね。

榊原は、少し観念した様子で話しはじめた。

—中途採用の経理課長のMの件なんですけど、ことの起こりは、部下の女性からのセクハラへの訴えなんです。仕事にかこつけた誘いが頻繁に繰り返されて困るということなんです。

—なるほど、まさかその経理課長が性犯罪加害者という経歴があったということじゃないでしょうね。

私は、先ほどの話と短絡させて聞き直した。

—ええ、そうではないんですが、まあ似たようなことなんです。前職でセクハラ事件を起こしていたんですよ。そして、そのことを隠して採用されたということなんです。

4 個人情報の問題になる

—なるほど、でもそんなことがよくわかりましたね。

—ええ、その訴えてきた女性が、Mとお酒を飲んでいた時に、彼女に「これはセクハラではないからね」と弁明したというんです。そこで変なことを言うと思った彼女が問い詰めたら「前職で、誤解を受けて大変な目にあった」と言ったというんです。

—なるほど、それでそのことが事実だったということですか。

—そうなんです。彼は独身ですから相手を好きになるのは一向に構わないことなんです。が、「仕事の打ち合わせ」を口実にしながら、相手を誘うことを繰り返すんですね。前職でも、そのことで諭旨解雇になっている。

—えっ、そこまでわかったんですか？

—ええ、こちらもいろいろと調べてみたんですよ。

—それにしても、そんなことまでよくわかりましたね。

—ええ、前の会社の人事部長さんが私共に同情的でして「あんな奴を採用して

しまったんですか」ということで、いろいろと教えてくれたんです。それによれば、まったく同じようなことを女性の部下に繰り返していたんですね。それで、問い詰められたら「個人的恋愛だ」という主張で、セクハラを認めなかったらしいんです。そこで、会社も「退職願を提出すれば、依願退職扱いにする」ということにして穏便に済ましたらしいんです。

—でも、その情報取得は個人情報保護との関係が出てきますよね。

—相手の会社も「内緒で」ということで教えてくれたので、公にすることはないんですが、Mには「言わなくてもわかるよな」ということで、解雇しようと思っているんです。

5 原点に戻る

—まさに、微妙なところですね。情報の出所は言えない。言えば、逆に個人情報保護法に触れることになるかもしれないということですよ。

—えっそんなことになるんですか。むしろこちらが悪いことになりかねないということですか。

—そうです。2005年の個人情報保護法の対象とする個人情報には、従業員は当然ですが「元従業員」も含まれますから、相手会社の立場で言えばMさんの了解なしに、そんなことを話してはいけないんですよ。

—そうなると、「わかっているよな」とは言えないということですか。

—そうですね。あくまで、本人に事実確認をすることから始めるということですよ。つまり、今回の件を問いただしながら

ら、彼自身から聞くということになりますね。

—なるほど、うっかりオーバーランをすると、こちらが法違反を問われることにもなりかねないということですか。

—そうですね。そこは慎重にしながら、あくまで、経歴詐称ではなく原点に戻って、今回の事件を中心に処分もしくは解雇の問題を考えるということでしょうね。企業が懲戒解雇という烙印を押して企業から追放することがやむを得ないかどうかという観点から判断するということですね。

—なるほど、今回の訴えを中心に弁明を聞きながら、前職での問題を本人から言わせて、総合的に判断して結論を出すということでしょうか。

榊原は釈然としない様子ではあったが、慎重な対応が必要だということは理解したようだった。

6 扱いにくいテーマ

2週間ほどして、少し憔悴した雰囲気
で榊原が再度やってきた。

—お陰様で、解決するには解決したんですが…。

なんと歯切れの悪そうに口火を切った。
—すべての事実は認めたんですが、「あくまで、個人的な恋愛でありセクハラではない。前職でもそこが理解されなかった」という主張なんですよ。「自身の自分が職場内で部下に恋愛感情をもつのは自然の流れだ」ということなんですね。

—仕事上の立場が絡めてはいけないことについての理解はできないんですかね。

私が、あえて言うと、

—そこなんですよ。彼は「職場の恋愛だから仕事と無関係ということは難しいし、ある程度仕事が話題になるのは、仕方がない」という考えなんですね。でも「部下からは断れない」ということについては、「嫌なら断ってもいい」と言ったら、「嫌なら断るべきだ」という主張なんですよ。自己チューというか、相手の立場はわからない、想像できないところが問題なんですかね。

よほど、そのあたりの議論を繰り返したらしく、榊原はげんなりするように言った。

—それで、結論的にはどうなったんですか。

—セクハラとはいえ、強引に飲みに誘ったり、夜中に電話をするなどで、「性的関心を示しているわけではない」ということでセクハラは認めない。また、前職での出来事も認めてはいますが「誤解だ」ということなんですね。それで、こちら根負けして自己退職を勧めるとのことなんですよ。

—論旨解雇ということですか。

—そうですね。前職でも同じことだったらしいのですが…。その繰り返しということなんでしょうか。こんなことではないのでしょうか。

榊原は、少し投げ出すような言い方をした。

—仕事は出来るのですが、また同じことをやりそうですよね。反省がないんだから…。

榊原は、すっかりまいったという様子でつぶやいていた。

「事例」で考える労働法

〈第67回〉

障害者雇用における合理的配慮の内容

社会保険労務士（元労働基準監督官）
北岡 大介

Q：中途障害を有する労働者に対し、これまでシフト配置等において、本人の求めに応じ配慮措置を講じてきたが、会社の事業再編に伴い、当該配慮を廃止したいと考えている。当該対応は法的に問題となるか？

当社は路線バス運行事業を行っておりますが、バス運転手として採用した従業員Aが入社後、私傷病等によって排尿・排便異常の障害を有することとなりました。Aからの要望を受けて、当該申出があった後、勤務シフト上の配慮（午後の遅番のみで、時間外勤務させない等の配置）を行っておりましたが、会社の事業再編に伴い、当該配慮措置を撤廃することになりました。これに対してAは不服を申し立てており、当該配慮措置のない状態における労働義務が不存在であることの確認を求め、訴訟を提起してきました。当該主張は認められるのでしょうか。

はじめに

改正障害者雇用促進法が成立し、平成

28年4月1日から障害者の雇用における差別禁止および合理的配慮の提供義務化が施行されます。今後、各企業においても、当該義務化に向けた対応検討が本格化するものと思われませんが、同検討は容易成らざるものがあります。特に障害者雇用における合理的配慮の提供義務化は、本改正によって新たに制度化されたものであり、具体的にどのような対応をなすべきか判然としません。ここでは、まず改正障害者雇用促進法における差別禁止と合理的配慮措置の内容を、厚労省資料等を基に説明の上、事例検討を行うものです。

改正障害者雇用促進法における差別禁止と合理的配慮措置

改正法では新たに障害者に対する差別の禁止を明文化しました。まず募集及び採用段階で、事業主に対し、障害者に障害者でない者と均等な機会を与えることを義務付けます。また同じく賃金の決定、教育訓練、福利厚生施設の利用その他の待遇についても、労働者が障害者であることを理由として、障害者でない者と不当な差別的取扱いをしてはならない旨定めました。詳細については、今後、

厚労省は法施行までに事業主が適切に対処するために必要な指針を定め、これを基に助言指導等を行う予定としています。

さらに同改正法は事業主に対し、障害者と障害者でない者との均等な機会の確保等を図るための措置を講ずることを義務付けました。これが「合理的配慮の提供」の義務付けです。まず労働者の募集及び採用に当たり、障害者からの申出があれば当該障害者の障害の特性に配慮した必要な措置を講ずることが義務付けられます。また雇用する障害者である労働者について、均等な待遇の確保又は当該労働者の有する能力の有効な発揮の支障となっている事情を改善するため、同労働者の障害の特性に配慮した職務の円滑な遂行に必要な施設の整備、援助を行う者の配置その他必要な措置を講ずることが義務付けられました（合理的配慮の提供）。その一方、事業主にとって配慮の提供が「過度な負担」となる場合には、合理的配慮の提供義務を負わないこととしました。法施行はいずれも平成28年4月1日です。

合理的配慮の基本的考え方について

前述のとおり改正障害者雇用促進法における差別禁止および合理的配慮の提供義務の詳細は今後定められる指針等に委ねられますが、本改正の建議である労働政策審議会「今後の障害者雇用施策の充実強化について」（以下、報告書）には、以下の考え方が示されており、参考になります。

まず合理的配慮についての基本的考え方を次のとおり挙げます。「合理的配慮は個々の労働者の障害や職場の状況に応じて提供されるものであり、多様かつ個

別性が高い」「合理的配慮は、障害者の個々の事情と事業主側との相互理解の中で可能な限り提供されるべき性質のものであり、最初から細部まで固定した内容のものとすることは適当ではない」ことを確認します。今後策定される指針も上記考え方を踏まえて、労働政策審議会等で検討されることになるものです。

合理的配慮の具体的内容について

厚労省は改正法関係の資料において、さしあたり想定される合理的配慮の例として次のものを挙げています。

【合理的配慮の主な具体例】

●募集採用の配慮

問題用紙を点訳・音訳すること、試験などで拡大読書器を利用できるようにすること、試験の回答時間を延長すること、回答方法を工夫すること など

●施設の整備、援助者の配置など

イ 車いすを利用する方に合わせて、机や作業台の高さを調整すること、文字だけではなく口頭での説明を行うこと、口頭だけではなくわかりやすい文書・絵図を用いて説明すること、筆談ができるようにすること
ロ 手話通訳者・要約記者を配置・派遣すること、雇用主との間で調整する相談員を置くこと

ハ 通勤時のラッシュを避けるため勤務時間を延長すること など。

前述した報告書においても、合理的配慮の枠組みについては、①施設・設備の整備、②人的支援、③職場のマネジメントに関する配慮といった枠組みで考える

ことが適当とします。同枠組みを上記具体例に対応させると、①にイ、②にロ、③にハがあてはまるものと思われまゝ。なお合理的配慮における募集・採用段階の配慮について、報告書は「募集・採用時に合理的配慮を必要とする場合には、事業主が事前にそれを認識できるようにすることが求められる」とします。

合理的配慮の提供のための仕組みと実効性担保

同法施行後、合理的配慮の提供をめぐり、労使で対立が生じることも十分に予想されます。この場合、どのように合理的配慮の内容を決し、紛争解決が図られるのでしょうか。先の報告書では、まず合理的配慮提供の実効性について次の考え方を示します。

「合理的配慮提供の実効性を担保するためには、あまり確定的に権利義務関係で考えるのではなく、指針等により好事例を示しつつ、当事者間の話し合いや第三者が入ったのアドバイスの中で、必要なものを個別に考えていくのが適当である。また、個々の合理的配慮の具体的内容は、当事者間で相談しながら決めることが重要であり、企業内で障害者からの相談に応じる体制の仕組みを確保することが必要である。なお、障害者が合理的配慮について相談したことにより不利益な取扱いを受けないようにすることが必要である。」とするものです。

このように本件の合理的配慮の内容に係る基本的な考え方としては、行政が事業主にその内容を命じ決するものというよりは、内容決定自体は当事者間に委ね、必要に応じ行政、第三者が指針等によるアドバイスを行い、話し合いによる

解決の促進を図ることに主眼が置かれていることが分かります。問題はこの話し合いの場ですが、本改正法では次の仕組みによる実効性確保が図られています。

企業内外における仕組み作りについて

報告書では、まず企業内における相談体制の仕組みとして以下の対応を求めています。

●企業内での仕組み

- ・企業内に当事者同士が話し合うことのできる相談窓口などの体制整備や事業主が障害者からの相談に応じるようにすること

企業内での管理者や相談に応じる者、雇用現場の担当者には、研修などによって障害特性に対し十分な理解を促す仕組みとすること。また職場において知的障害者等が相談しやすい環境を整えることも必要とします。

このように企業内における話し合いによって、合理的配慮の内容が定まることが最も望ましいものですが、社内に障害者雇用に係る専門的知見が乏しく、如何なる措置が無理なく講じうるか、労使双方が解を見いだせない場合も少なからず生じる可能性があります。その際、有効に活用したいのが社外における支援体制です。報告書では以下の支援体制を必要に応じ活用することを推奨します。

●企業外での支援体制

- ・ジョブコーチなどの外部の専門家を活用すること

- ・就労移行支援事業所などとの密接な連携の下でのハローワークや地域障害者職業センター、障害者就業・生活支援センターなどの公的な機関による適切な助言・指導が受けられるような仕組みとする

事業主の負担と紛争解決制度

労使の話し合い等によって合理的配慮の提供内容が定まるものですが、事業主の規模、業種、経営環境等によっては、当該配慮の提供が困難である場合も想定されます。

これについて、報告書は現行制度において、すでに存在する障害者納付金制度による経済的負担への支援策が提言されています。中小企業等においては、今後、新設されるであろう納付金による助成金制度が注目されるものです。

また改正法では、当該配慮が事業主にとって「過度な負担」にあたる場合は、同提供義務を負わないとします。同判断に当たっては「企業規模、業種、企業の置かれている財政状況、経営環境や合理的配慮に対する経済的な支援等も考慮すべき」とされており、今後制定される指針において、上記項目を勘案したものが示される予定です。ただし前述したとおり、合理的配慮の内容は個別性が高いため、指針等においても一律の数値基準を設けることはなじまないとされており、企業の事業規模等を総合的に勘案して、個別に判断する必要があるとしています。

以上の合理的配慮の提供義務内容については、障害を有する労働者と企業との間で様々な紛争が生じる懸念があります。まず労働局長は合理的配慮について、前述した基本的な考え方を前提にしつつも、必要があると認めるときは事業主に対し、助言、指導又は勧告をなすことができることとしました。さらに労使紛争となった場合は、都道府県労働局長による助言、指導又は勧告、紛争調整委員会の調停等を整備することとし、紛争

解決の一助としています。

A 障害者雇用における配慮措置を会社側が一方的に廃止することは信義則違反等にする恐れあり。改正法施行後については、合理的配慮内容自体が問題となる可能性あり。

事例のモデルとした裁判例（阪神バス（勤務配慮）事件 神戸地尼崎支決平成24.4.9（労判1054号38頁））は、改正障害者雇用促進法成立前の事案ですが、改正法に先んじるかのような判断が見られます。まず同判決では、事業主が身体障害者に対し適切な配慮を行わないことは、障害者雇用対策基本方針、法の下の平等の趣旨に反するものとして公序良俗ないし信義則に反する場合がありますとした上で、①勤務配慮を行う必要性および相当性と、②これを行うことによる会社側に対する負担の程度を総合的に考慮するとの判断枠組みを示しました。その上で結論として、本件配慮の必要性、相当性が認められ、かつ当該配慮が会社に対し過度の負担にあたらないとし、義務不存確認請求を認容したものです。本件のように配慮措置が一時的に廃止された場合は、会社側の信義則違反は問いやすいといえますが、問題は新たに合理的配慮を講ずる必要があるか、また如何なる配慮を講ずるかが争われた場合です。この問題については、改正法が施行される平成28年4月1日以降に訴訟で争われる事案も生じることが予想されるところであり、行政指針とともに裁判例の動向が注目されます。

東京の労働事情取材記 ⑰

男30歳、派遣社員の肖像



増田明利

入り口はリーマンショック

「派遣社員になったのはアルバイトはひとつみたいな感覚だったんです。次の仕事が見つかるまでの繋ぎと思っていたけどもう4年目。そろそろ足を洗いたいけど先の見通しは暗いね」

森山さん（仮名・30歳）は大型家電販売店にテナントとして入っている携帯電話会社で販売員として働いている。社名の入ったスタッフジャンパーを着ているからモバイル会社の社員かと思うが雇用主は派遣会社、スタッフ登録してこの現場に派遣されているというわけだ。

森山さんは2005年に大学を卒業、事務機器・OA機器の販売代理店に就職して主に企業相手の営業を担当していた。

「そこそこの数字は上げていたんです。仕事自体は面白かった」

ところが2008年9月に起きたリーマンショックで暗転することになった。

「お客さんの会社そのものが立ち行かなくなったり、代金やリース料の未払いが続発しましたね」

勤めていた会社も含み資産や内部留保金が潤沢なわけではなかった。たちまち

資金繰りに行き詰まり自主廃業という事態に至った。

「早い話が倒産みたいなものでしょ。給料はきっちり払ってくれたし、少ないけど退職金も出た。だけど、それでお終이었다」

仕事と収入を失ったのは2009年7月末のこと。経営陣からは「新しい人生を歩んでくれ。お元気で、さようなら」とあっただけ。再就職の斡旋や転職支援は皆無だったという。

雇用保険の失業手当は特定受給者ということになるから7日間の待機で支給されたが年齢は27歳、勤続期間が4年4ヵ月だから90日で終了。

「仕事探しはずっとやっていたけど失業率がどんどん悪化していった時期でしたから正社員での再就職は困難を極めました。前職と同じような募集があっても競争率が20倍、30倍は当たり前だった」

不動産管理会社、プロバイダ営業代行会社、コンピュータリース会社、Web制作会社等の採用試験に臨んだが結果は不採用の連続。失業手当も打ち切りに。

「もう仕事の内容だとか雇用形態がどうだとか選択肢がなくなりました。収入

を確保しなければ飢え死にですから」

正社員の募集は少ないが派遣会社は
こも頻繁に求人広告を出していた。

「とりあえず派遣で収入を得る。働き
ながら平行して正社員で働ける会社、仕
事を見つければいいと思っていました」

時給は1400円からのスタート、社会保
険にも加入できる。これなら悪くないと
錯覚した。

「学生のと時のアルバイトは時給900円
ぐらいでしたからね。1400円もくれるの
かと思った。これなら働きながら求職活
動できると期待したが現実には厳しい。
平日に休むと嫌味の嵐ですから」

派遣の立場、派遣の暮らし

「今の仕事は携帯電話の販売と事務手
続に関する書類の作成です。やっている
ことは派遣先の正社員とまったく同じ」

派遣先のスタッフは総勢20人。だけど
モバイル会社の正社員は6人だけであと
はアルバイトと森山さんたち派遣社員の
混成部隊だ。

「正社員の人たちにはノルマみたいな
ものがあるみたいですね。とにかく売
れ、他社から乗り換えさせると厳命され
ているようです」

だから使い方がよく分からないので教
えてくれという人や建物の中に入ると電
波状態が悪くなる等のクレーム処理は派
遣社員に押し付けられる。「買わない奴
は雑魚」みたいな雰囲気だという。

「さすがに口に出して言わないけど、
派遣は手下みたいな感覚があるんでしょ
うね。クレーム処理や掃除、後片付けは
派遣がやるものと思っている人が多い。
便利屋みたいな扱いだと思感します」

職場では派遣の方が正社員よりも忙し
く働いているのだ。

「管理職や年長者ならまだしも、かな
り年下の正社員からも命令口調で「こ
れ、やっといて」と仕事の指示を出され
ることが結構あります。こっちは大人で
すから怒ったりしませんけど、いい気分
ではありませんね」

工作中的の会話は連絡事項のみ。休憩時
間も皆バラバラ。仕事終わりに飲みに行
くようなことは一度もない。

「経済的にも豊かさとは無縁ですね」

時給は勤続4年目になっても1400円に
据え置かれたまま。月収は額面で約23万
円、手取りだと19万円ほど。

「埼玉の安アパートだから何とか暮ら
していけるという感じかな。これが欲し
いという物欲はなくなっていくし、こう
いうことをやってみようかというアグレ
ッシブな気持ちも萎えます。すべては金
銭的な不安なのだと思う」

正社員で働いている人たちへのコンプ
レックスも時間の経過と共に増幅してい
っている。

「最近、高校や大学のときの友人や年
齢の近い親戚が結婚していつている。
招待状が届くたびに鬱々としますよ」

招待してくれる人は自分より収入があ
るのに死活問題レベルの3万円を祝儀袋
に入れて祝っている。「このままでは一
生、祝福されることはないのに」と僻ん
でしまうのだ。

「学校を卒業したら普通に会社に勤め、
そのうち結婚して、子どもができて。仕
事が終わって家に帰れば奥さんが料理を
作って待っている」

こんな人生が普通だと思っていた。だ

けど普通に辿り着けない。

「今は将来のことはなるべく考えないようにしています。考える余裕はないし、考えると余計に暗くなるから」

それでも、心の片隅には「頑張っって人に言える仕事に就きたい」という思いはある。やり甲斐もなく淡々と仕事をこなす毎日から抜け出したい。

絶えない気苦労

「現在の仕事そのものには不満はない。技術者として相応の処遇はしてもらっているから。けれどもそこは派遣社員ですから派遣先の正社員との関係には気を遣っています」

こう語る藤浪さん（仮名・31歳）は技術系に特化した派遣会社のスタッフ。専門は情報処理でSE兼プログラマーとしてクライアント先に派遣されている。

仕事が途切れたら即失職という一般型派遣ではなく常用型派遣だ。

これまでに金融機関や自動車関連企業に派遣され、事務・会計処理に係わるシステム設計や製造ラインに配置されているコンピュータ制御の工作ロボットを動かすプログラムなどを制作してきた。

「2年前に大手電気メーカー直系のシステム開発会社に異動となり、病院の会計ソフトや物流会社の仕分けシステムなどを設計しています。仕事自体はやり甲斐があるし面白い」

とは言え、職場での立場はあくまで派遣社員。正社員ではないから立ち位置が微妙なのだ。

「正社員だったら後輩を叱ったり、上司の仕事の進め方に注文を付けられるでしょうが派遣では絶対にNGです」

職場でコンビを組んでいるのは派遣先企業の正社員で入社2年目の若手君。この人は仕事の段取りが良くない。

それでも「お前、効率悪いなあ」と言うのは憚られる。派遣社員は「出る杭」になってはいけないのだ。

「こいつがトロイお蔭で残業代が稼げると思っていますよ」

自分の価値をそれとなくアピールしておくのも派遣社員の生きる術だ。

「ミーティングなどで何か質問されたり意見を求められた場合、分かってなくても分かった体を装うんです。すぐに調べて間違っていたら訂正する」

分かりませんというより、さっきは勘違いしていましたと言う方が「できる人間」と思われるということだ。

派遣社員の微妙な立場は仕事以外の時間も続く。

「正社員の人たちから求められるまで求めないというのも大事ですよ。自分から食事や遊びに誘うことはない。先方から声を掛けられたら一緒する」

趣味の話も同様だ。藤浪さんは釣りが好きで房総や三浦半島へよく行く。一度そういう話をしたら派遣先の上司に「今度、俺も誘ってくれよ」と言われたがそれっきり。

「具体的に聞かれたり誘われない限り自分から声を掛けることはありませんね」

大抵はその場限りのことで、いざとなると面倒と思われたりするからだ。

「まっ、上っ面の付き合いに終始しています。受け持つ仕事が完了したりプロジェクトが中止になったら派遣終了。次の職場に移されるわけだから」

派遣は一匹狼、群れることはない。

漠然とした不安

「仕事そのものには不満はない」と言う藤浪さんだが、1年ほど前から派遣社員でいいのか、大丈夫かという不安が湧いてきている。

「大規模な案件は自社で内製化して外部に委託することを止めたり、セキュリティー上、非正規の派遣社員は関わらせないようなことも起き始めています」

仕事がなくなれば常用型派遣といえども失業の危機がある。

「その会社の正社員だったら配置転換ということが可能でしょう。でも派遣は担当する職務が消滅したらお終いだ」

製造業と同じで最近では人件費の安い中国やインドのソフトハウスに仕事を丸投げするところが出てきていることも不安に輪を掛ける。

プログラマーの仕事が中抜けされたらシステムを24時間3交代で運用・監視するオペレーターぐらいしか仕事がない。

「あとは派遣のイメージの悪さですね。正社員より下と見られている、両親や彼女には正社員になってと言われてます」

現実の問題として、結婚してマイホームをとっても派遣社員というだけで金融機関はローンを組んでくれないだろう。何かあったとき、真っ先に切られるのは非正規社員。収入が途絶える可能性が高い派遣社員は信用度が低い。

「今の現場でも40歳以上の人は数人しかいません。20代半ば頃は技術があればと思っていたけど今は将来が不安ですね」

製造業にしる卸小売業にしる現場にい

るのは40代半ば頃まで。あとは管理職になって行政職的な職務に移行したり他部署に異動して別の職務を担当するのが慣例だ。ところが派遣会社ではこのような異動はまず不可能。技術者という聞こえがいいが、現場から離れたら潰しが効かない。

「派遣切りが社会問題になったあと、当時35歳前後の人たちがゴソッと辞めていきました。皆さん「将来が不安」と言っていました。その気持ちはよく分かる。わたしのような常用型派遣は派遣会社の正社員という言い方をされるけど、所詮は派遣スタッフ。嫌な言い方になるけど駒のひとつに過ぎないのだから」

辞めた人たちはソフト開発会社やホームページ制作会社、パソコン教室の講師などに転身していったが、IT大手に移ってプロジェクトマネージャーやITコンサルタント等にキャリアアップした人はいない。それどころかコンピュータの世界から足を洗った人も多数。

「まったく畑違いの不動産営業に転身したり、簿記会計の専門学校に入り直した人もいましたね」

藤浪さん自身はというと、ソーシャルゲームやスマホのアプリ開発エンジニアは不足している。必要なスキルは異なるが転身の機会を窺っているという。

「ソーシャルゲームは規制が強まる可能性があるけど、ネット業界自体は今後も伸び続けることは確実だと思う」

転身するならこの1～2年が正念場、技術者でも派遣は危険だと思うのだ。

まこやんが行く

小さな署の大きな出来事

労働Gメン
まこやん

甦った記憶

少し前、知人から産業保健関連の雑誌を手渡され、「この記事に載ってる『課長』って、まこやんさんのことではないですか?」と言われた。

目を通すと、その記事は、かつて、私の部下だったAさんが「メンタルヘルス対策」をテーマとして寄稿したものだ。そこには、

- ①若い頃からメンタルの病に悩んでいたこと
- ②田舎の小さな署に転勤した際、意を決して、上司の課長に告白し、「入院治療のため2カ月の休暇」を申し出たこと
- ③赴任早々、職場に大きな迷惑をかけることになったにもかかわらず、署長をはじめ、職場のみんなが「何も心配するな」と言って私を送り出し、療養後は何事もなかったかのように迎え入れてくれたこと
- ④復帰後も、メンタルの病と向き合う生活が続いたが、温かい職場に見守られつつ、やがて症状が軽快していったこと
という思い出が綴られていた。一読し

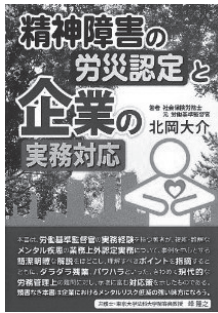
て、15年以上にもなる昔の記憶が甦った。そして、その中でひときわ強く甦ったのは、その時の署長の言動だった。

「そんなことは、後でええんや」

30歳代半ば、私は京都の小さな署に初めて課長として赴任し、同時に直属の部下として他県からA君が着任した。年度が始まって2週間くらいたったある日、仕事を終えたA監督官から「メンタル疾患」を打ち明けられ「入院治療のための長期休暇」を申し入れられた。少なからず驚きながらも「わかった、明日、署長には俺から話しておくから心配せんととき」と言い、翌日署長に報告をしたのだが、署長の反応は意外なものだった。

A君の状況についてひととおり説明した後、私が「A君が抜けた間の業務ですが…」と切り出すと、署長はそれを制止し、「そんなことは後でええんや」と言って、すぐに庶務担当者を署長室に呼んだ。そして庶務担当者に状況を説明した上

・ A君の年休取得可能日数はどれだけか



『精神障害の労災認定と
企業の実務対応』
北岡大介 著

日本リーダーズ協会
1900円＋税

本書では、本会報の連載でもおなじみ、元労働基準監督官である著者が、精神障害と労災認定をテーマに、実務上の課題を解説している。

全4章と「資料編」からなるが、第1章「労災認定基準について」では、読み解くのに苦勞する認定基準について、その変遷から紹介し、長時間労働と健康障害の関係、新認定基準の特徴をわかりやすく書いている。近年、問題になりがちな職場いじめ、嫌がらせについては、特にページ数を割いている。

第2章「精神障害の労災認定のケーススタディ」では、従前の判断指針に基づく行政判断が裁判所で取り消されることが多かったことが新認定基準の策定に影響を与えたという見立てのもと、取り消し訴訟を詳しく見ながら、それぞれの判決から学ぶべき点を抽出する。実際の裁判例をポイントを紹介した後で、新認定基準であれば業務上外のどちらになるかが書かれているので、実務上の課題、対策が浮き彫りになってくるだろう。取り上げるケースも「慢性的な長時間労働」、「急激な仕事量の増加」、「サービス残業」、「海外赴任」、「仕事と適性のギャップ」、「パワハラ」、「いじめ」とタイムリーな事案が並べられている。

第3章「労災認定事案の防止対策について」は、第1節～第4節で構成されている（労働時間管理、配転等、パワハラ、衛生管理体制といった4つの視点か

ら労災防止対策が検討されている）。

労働時間管理がなぜ重要なのかという点から書き起こし、「労働時間数」が近年の精神障害の労災認定上極めて重要であるから、部下の労働時間数の「見える化」、そして「ダラダラ残業」の防止が、労災防止の肝であると指摘している。ダラダラ残業については、詳細な記述がなされているが、これを読むと、使用者としてダラダラ残業は「あってはならないこと」であり、すぐに対応しなければならない、ということがよくわかる。パワハラを説く節でも人事部門がパワハラに対してどう動くべきかが、本当にわかりやすく書かれおり、パワハラ防止のためには、何よりも従業員教育に尽きると教えている。

第4章「労災申請がなされた場合における会社側対応」は5つの節に分けて書かれている。

労災申請がなされた場合の5段階、「請求段階」、「申請に対する決定処分と段階の対応」、「民事損害賠償請求への対応」、「労災補償給付内容と給付額」、「精神障害の労災認定と解雇について」について書かれているわけだが、請求段階での労基署調査ではどんなことが質問されるのか、労災補償給付内容と給付額の段階で二重就職者の給付基礎日額はどうか、などといった点についての言及ももしっかりとなされている。

巻末の資料編は、行政通達が中心になっているが、207頁以下の「使用者申立書例」は10頁以上にわたって記載されている。これから増えるであろう精神障害の労災認定に関する労使トラブルにおいて、これは実務担当者を大いに助ける「ひな型」といえるだろう。