

# 労働法学研究会報



最新労働  
法解説

## 労契法20条をめぐる最新判例解説

—日本郵便事件（平成29年9月14日判決）から考える契約社員の格差問題—

弁護士：棗 一郎

Point1 合理的と言えるかの判断の構造

Point2 ガイドライン案を意識？

Point3 比較対象正社員の特定（絞込み）

連載1

### よくわかる！労働判例ポイント解説

職種賃金上の不利益を伴う裁量労働制除外措置の有効性  
日立コンサルティング事件 原 俊之

連載2

### 現代組織の人間関係 職場のさざなみ

障害者雇用と合理的配慮 金子雅臣

連載3

### 「事例」で考える労働法

企画業務型裁量労働制度の対象業務とは？ 北岡大介

連載4

### 東京の労働事情取材記

町工場に希望なし 増田明利

紹介

『人生ごっこを楽しみなヨ』

# CONTENTS

最新労働法解説

## 4 労契法20条をめぐる最新判例解説

—日本郵便事件（平成29年9月14日判決）から考える契約社員の格差問題—

旬報法律事務所 弁護士 棗 一郎

6 1・事案の概要

8 2・判断の基礎となる事実関係

10 3・争点1（労契法20条違反の成否）

20 4・争点2（労契法20条の効力）

21 5・争点4（原告らの損害）

21 6・本判決の特徴と評価（原判決への批判の視点）

23 7・本判決で一部勝訴できた要因

## 24 連載1 よくわかる！労働判例ポイント解説

職種賃金上の不利益を伴う裁量労働制除外措置の有効性

日立コンサルティング事件 原 俊之

## 30 連載2 現代組織の人間関係 職場のさざなみ

障害者雇用と合理的配慮 金子雅臣

## 34 連載3 「事例」で考える労働法

企画業務型裁量労働制度の対象業務とは？ 北岡大介

## 38 連載4 東京の労働事情取材記

町工場に希望なし 増田明利

## 42 紹介 『人生ごっこを楽しみなヨ』

# 労契法20条をめぐる最新判例解説

—日本郵便事件（平成29年9月14日判決）から考える契約社員の格差問題—

講師●旬報法律事務所 弁護士／日本労働弁護団 幹事長 棗 一郎（なつめ いちろう）

## Profile



長崎県出身  
中央大学法学部法律学科卒業  
平成9年 弁護士登録（第二東京弁護士会）  
旬報法律事務所所属  
現在、日本労働弁護団幹事長  
日本弁護士連合会労働法制委員会事務局長

平成29年9月14日に期間雇用社員である原告らが不合理な労働条件の是正を求めて日本郵便を提訴した事件につき、東京地裁が原告らの請求を認め、会社に対して損害賠償を命じた（日本郵便事件 東京地裁平29.9.14）。

この判決では、待遇の格差が不合理かどうかは、仕事の内容や責任の程度等から総合的に考慮するべきとしたうえで、原告らが正社員と同様の業務内容、責任の地度であったにも関わらず住宅手当など一部の手当や有休の病気休暇について

格差があるのは「不合理な差異にあたる」として、日本の非正規労働者の働き方を大きく変える可能性のある画期的な判決となりました。

日本郵便は社員約40万人のうち、非正規労働者が約19万人おり、この判決の他の企業へ与える影響は計り知れません。

そこで本例会では本事件の労働者側代理人も務められた棗先生を講師にお招きし解説していただきます。

## 本定例会のポイント

### Point 1 合理的と言えるかの判断の構造

労契法20条は「不合理と認められるものであってはならない」と規定し、「合理的でなければならない」との文言を使用していない。なぜ「合理的でなければならない」とわかりやすい規定にならなかったのか。それは、主張立証責任の分配の点からである。菅野和夫先生は、「不合理」の意味について、「法的に否認すべき内容ないし程度で不公正に低いもの」としているが、この解釈は、本判決並びにメトロコマース事件・東京地裁判決、ハマキョウレックス事件・大阪高裁判決も採用していないと考えられる。

### Point 2 ガイドライン案を意識？

本判決で、裁判長はわざわざ判決文を読み上げる際に、当裁判所は同一労働同一賃金の考え方を取りません、均衡規定であると解釈しますと言った。しかし、判決文を読むと、相当同一労働同一賃金ガイドライン案を意識している。安倍政権の同一労働同一賃金は単に不合理な労働条件の禁止というだけで、雇用形態による労働条件格差はダメだと、不利益取り扱い禁止の原則を言っているにすぎない。ネーミングが同一労働同一賃金だけで、中身は20条と同じである。裁判所が誤解していないといいと心配してしまう。また、ガイドライン案は参酌しない、ともわざわざ言っている。

### Point 3 比較対象正社員の特定（絞込み）

本判決が「時給制契約社員と比較対象とすべき正社員」を担当職務や異動の範囲が類似する正社員であるとした判断は正しい。新人事制度移行後は比較対象を「新一般職」としたが、旧人事制度においては「旧一般職全体」とした点は事実認定として誤っている。旧人事制度の下でも、旧一般職の「担当者・主任」にとどまる正社員が多数存在しており、時給制契約社員と同じように、「通勤圏内での配置転換がないとの慣行」が成立していた。原告らは、課長代理以上の役職者と同じ処遇を求めているのではないし、役職者に昇進昇格を求めているわけでもない。

弁護士の棗と申します。本日は「J P 東日本労契法20条事件 東京地裁判決と評価」というタイトルで、原告弁護団の立場から、この事件の解説と、今後の20条裁判の展望をお話したいと思います。

## 1. 事案の概要

日本郵便(株)に勤務する有期の時給制契約社員（契約期間6ヵ月）3名（全員、少数派労働組合の組合員）が会社に対して、正社員との間の10の手当・休日等について労働条件の相違が不合理であるとして、労働契約法20条に基づき、各手当等について正社員との同一の就業規則が適用される労働契約上の地位の確認と未払いとなっている手当の支払いを求め、また、予備的に不法行為（民法709条）に基づき損害賠償請求を求めた事案です。

最初に手当についての結論を整理しておいたほうが、わかりやすいと思います。

下の図表をご覧ください。

一部認容されたのは、年末年始勤務手当、住居手当です。年末年始勤務手当は、本来支給されるはずの8割相当額が認められました。不合理と認めた期間ですが、人事制度が変わっておりまして、旧一般職と新一般職とが比較対象となりますので、その点で違いがある手当も出てきました。

請求を認容したのは労働契法20条が施行された平成25年4月以降に限ります。その前は、労働契法20条の適用がないので、丸子警報機の判断枠組み、不法行為、公序良俗違反ということで、請求を立てました。しかし、労働契法施行以前はすべて棄却されています。

住居手当は本来支給されるはずの6割

### 原告らの請求と裁判所の判断（認容・非認容）

労働条件 (10)	不合理か否か ～20条違反か	損害の程度	認容した期間～ 不合理と認めた期間
外務業務手当	✕		
年末年始勤務手当	○（一部認容）	支給額の8割相当額	旧一般職と新一般職
早出勤等手当	✕		
祝日休	✕		
夏期年末手当（賞与）	✕		
住居手当	○（一部認容）	支給額の6割相当額	新一般職以降に限る
夏期冬期休暇	○（支払命令なし）	損害の主張立証なし	両方の期間：「正社員との相違」
病気休暇	○（支払命令なし）	損害の主張立証なし	両方の期間：「正社員との相違」
夜間特別勤務手当 （原告Aのみ請求）	✕		
郵便外務・内務業務 精通手当	✕		

\* 請求を認容したのは労働契法20条が施行された平成25年4月以降。

相当額が認められました。認容された期間は、新一般職以降に限ります。ハマキョウレックス事件の高裁判決は、この住居手当は認めませんでした。

夏期冬期休暇は不合理だと認めていますが、支払命令なし、損害の主張立証なしということになっています。正社員に適用される就業規則と同じ就業規則を適用しろという地位確認請求をしたわけですが、それはすべて棄却されました。損害賠償しか認めませんでした。一連の20条裁判で損害賠償請求を認めたのは本判決を除きハマキョウレックス事件だけです。

病気休暇（有給）ですが、これも不合理だと認めていますが、支払命令はなしです。

夏季冬季休暇、病気休暇を取得していないから、損害があるのだという主張立証を1審で、私たちはしませんでした。地位確認を求めています。

不合理と認めた期間は、正社員と比べるとおかしいとしか判決は言っていないので、労契法20条が施行された平成25年4月以降に取らせないのは不合理だと判断したと解釈できます。

夜間特別勤務手当は、原告Aのみ請求したものです。これも不合理だと認めませんでした。

郵便外務・内務業務精通手当も認めませんでした。

10の労働条件の差は不合理だと主張したのですが、不合理だと認めたのは4つです。郵便局の歴史は非常に長いです。労使の歴史も長いです。たくさんの労働条件、手当が設定されてきました。就業規則も分厚いものがあります。10の労働条件以外に、たくさんの格差があります。

最初、組合が我々に相談してきたのは、10ではなく、25個以上でした。しかし、確実な項目で戦おうということで、基本給部分は請求しませんでした。退職金も請求しませんでした。昇格、昇級についても請求せず、絞りに絞って、残ったのが10の労働条件でした。それでも10のうち、認められたのは4つでした。この結果に、私たちは不満ですので、控訴しています。

ちなみに会社側は判決の翌日に控訴しています。

## 当事者

### (1)原告

原告は以下の通りです。

- ①浅川さん H19.6～ 時給制契約社員・郵便外務事務。時給1650円。
- ②宇田川さん H20.10～ 時給制契約社員・郵便外務事務。時給1350円。
- ③Aさん H15.1～ 時給制契約社員・郵便内務事務。時給960円。

郵便外務というのは要するに主に配達です。内務は郵便を出しに来た人への対応、郵便物の仕分けです。いずれも、6ヵ月更新を繰り返して現在も在職しており、郵政産業労働者ユニオンの組合員です。郵政産業労働者ユニオンは、当初から非正規労働者を組織化し、処遇改善について取り組んできた組合です。

### (2)被告

日本郵便(株)は、平成19年10月1日の郵政民営化後、平成24年10月1日に郵便局(株)と郵便事業(株)が合併して成立しました。平成25年4月1日時点の正社員数20万

1998人、非正規労働者19万0649人（うち時給制契約社員16万6983人）という巨大企業です。

### （3） 被告の人事制度の概要（労働判例ジャーナル） 68号16頁 「(3) 被告における雇用形態」 以下）

平成26年4月1日を境に、被告の正社員の人事制度が変更されました（旧人事制度→新人事制度）。

旧人事制度では、正社員は「管理者・役職者」「主任・一般」「再雇用」に分類し、職群としては「企画職群」「一般職群」「技能職群」に区分されていました。「一般職群」は「一般職等」として郵便局に配属（＝「旧一般職」という）されていました。

「旧一般職」の等級区分は、1級：担当者、2級：主任、3級：課長代理、4級：課長（3級以上が役職者）となっていました。

新人事制度では、社員の職務や期待する役割に着目した区分を設けるコース制が導入され、正社員は管理職、総合職、地域基幹職、新一般職の各コースに区分されました。新一般職は、窓口営業、郵便内務、郵便外務、各種事務等標準的な業務に従事する者と規定されました。役職層への登用はなく、勤務地は原則、転居を伴う転勤はないとされていました。限定正社員のようなものです。

この新一般職といわれるコースを対象として比較対象正社員を絞り込んでいったというのがこの訴訟のミソです。

正社員の労働条件ですが、給与は、基本給と諸手当で構成されています。諸手当には、扶養手当、通勤手当、住居手当、調整手当、寒冷地手当、遠隔地手当、超

過勤務手当、祝日給、夜勤手当、特殊勤務手当、夏期手当及び年末手当があります。この中から絞って、訴訟をしたということです。

この事件は、東京地裁の民事19部（労働専門部）の3名（春名茂裁判長・石川真紀子裁判官・堀田秀一裁判官）の合議体で、平成29年9月14日に判決が出されました。

この事件で特徴的なのは、労働条件ごとに争点整理をしまして、内容、趣旨、制定の経緯などをはっきりさせたという点です。それが労側から見てうまくいきました。それもあって、判決は長いものになっています。

## 2. 判断の基礎となる事実関係

あらためてここで労契法20条を見ておきましょう。

「有期労働契約を締結している労働者の労働契約の内容である労働条件が、期間の定めがあることにより同一の利用者と期間の定めのない労働契約を締結している労働者の労働契約の内容である労働条件と相違する場合においては、当該労働条件の相違は、労働者の業務の内容及び当該業務に伴う責任の程度（以下この条において「職務の内容」という。）、当該職務の内容及び配置の変更の範囲その他の事情を考慮して、不合理と認められるものであってはならない。」

要するに、職務の内容、配置の変更の範囲、その他の事情、この3つを考慮し

て、不合理と認められるものであってはならない、としています。

判断の基礎となる事実関係（ジャーナル68号24頁以下）も、この条文に沿うものになっています（一部疑問点もあります）。

### (1) 業務の内容

正社員の旧一般職・地域基幹職は、外務事務・内務事務について幅広く従事することを想定しています。郵便局間の異動や内務・外務の配転もあります。地域基幹職は、事務職や企画職に従事することもあり、将来的には役職者、管理者となって管理運営業務の担当も想定しています。

新一般職は、窓口営業、郵便内務、郵便外務又は各種事務等の標準的な業務に従事、管理業務は予定されていません（管理業務が予定されていないというのがポイントです）。

時給制契約社員は、外務事務・内務事務のうち、特定の定型業務に従事、幅広い業務への従事は予定されていません。管理業務は予定されていません。勤務時間が特定されている者が存在し、勤務時間等の指定に関して正社員とは大きな違いがあります。

このように、判決は業務の内容を認定しています。

時給制契約社員の特定の定型業務、新一般職は標準的な業務に従事すると区分けしているのですが、これは規定上だけで、やっている仕事は同じなのです。規定の違いに着目して、認定していったのが、そもそもの誤りです。だから10のうち4つも否定されたのだと思います。

### (2) 人事評価

労契法20条には「人事評価」という言葉は出てきません。

その他の事情として勘案すればいいのかな、という程度ですが、この判決では、2つ目の考慮要素としています。

地域基幹職・新一般職は「業績評価」「職務行動評価」から構成され、時給制契約社員は「基礎評価」「スキル評価」から構成されていました。

時給制社員には、組織貢献加点評価、人材開発、関係構築・自己研鑽、状況把握・論理思考等の評価項目がないのです。

地域基幹職・新一般職がそうした項目を評価されて、どう生かされているのかというのは、さっぱりわかりません。項目の違いを並べているにすぎません。これを重要な違いとするのですから、形式的な判断と言わざるを得ません。

### (3) 昇任昇格

これは、職務の内容及び配置の変更の範囲に該当しますので、重要な要素です。

旧一般職・地域基幹職は昇任昇格があります。実際にも、勤続5年目頃から主任に昇任、10年目から15年目までに課長代理、15年目からは課長へと相当数が昇任しています。だから何なんだという気もしますが、昇任昇格を希望しない者も多くいます。

判決は、新一般職は昇任昇格の予定がありません。本人希望で一定の条件の下で地域基幹職にコース転換が可能、といいますが、ここも事実認定としては誤っています。そんな例は立証されていません。会社側の証人が「可能です」と言ったにすぎません。



コース別なのですから、コース転換は基本的にありません。よほどの人でないと転換させません。事例もあげずに可能性で判断しているのはおかしいです。

時給制契約社員は昇任昇格がありません。正社員登用制度はあります。登用制度がどんなものか、というのが労契法20条のその他の事情として、どのくらい考慮されているかは論点になりえます。

裁判所は当初、重視していた節がありますが、この判決ではそれほど触れられていません。

#### (4) 配置転換

地域基幹職は局間異動や支社への異動を命じられる可能性があります。実際にも配転が行われ、6年間で3万5000人以上の地域基幹職が少なくとも1回は局間異動をしています。

この実態について、ユニオンが調べたり、正社員労働者が法廷で3人、証言したのですが、実際には、勤続20年、30年で1回しか局間移動していません。配達というのは職人技の世界なのです。区内に誰が住んでいて、どんな家族構成か、というのを頭に入れておかないと配れません。住所と名前が正しく記載されている郵便物ばかりではないのです。都内は転居も多いです。そうした業務に精通するまでには大変な時間がかかります。2年、3年で済む話ではありません。局間移動が頻繁にあったら、とても配達業務が回りません。民間移行時に、民間には人事異動があるからということで、それまでほとんどなかった異動を実施したことがありました。それは大失敗に終わりました。誤配、遅配、欠配が続いたので、

もう動かすなということになりました。そうした実態を見ていないのです。

新一般職は転居を伴わない範囲で異動を命じられる可能性があります。実際にもその範囲で配転されます。

時給制契約社員は、職場・職務内容を限定して採用され、人事異動はありません。例外的に局を移る場合も本人の同意がある場合に限られるとされていました。

### 3. 争点1 (労契法20条違反の成否)

(1) 期間の定めによる相違であるか否か (労働判例ジャーナル68号26頁)、つまり、有期であることを理由として、正社員と無期社員の労働条件に違いがあるのか、それとも、他の事情による違いなのかという点を吟味しなければなりません。

『同条の「期間の定めがあることにより」という文言は、有期契約労働者の労働条件が無期契約労働者の労働条件と相違するというだけで、当然に同条の規定が適用されるものではなく、当該有期契約労働者と無期契約労働者の間の労働条件の相違が、期間の定めの有無に関連して生じたものであることを要する趣旨である』

これは、長澤運輸事件・地裁判決もハマキョウレックス事件・高裁判決も同じで、司法判断としては、固まっています。違いの有無は広く取るということです。

本件で、時給制契約社員と正社員との間の諸手当や休暇等の労働条件の相違は、正社員には正社員の就業規則等、契約社員には契約社員の就業規則等が適用されることによるものなので、期間の定

めの有無に関連して生じたものと認められるということになります。

違いの有無を幅広く取って、中身で判断していくのが司法判断の固まった流れです。

## (2) 不合理と言えるかの判断の構造(労働判例ジャーナル68号27頁)

### ア 【不合理性の立証責任】

労契法20条は「不合理と認められるものであってはならない」と規定し、「合理的でなければならない」との文言を使用していません。合理的な理由があることまで要求していません。

不合理性は、『労働者において、相違のある個々の労働条件ごとに、当該労働条件が期間の定めを理由とする不合理なものであることを基礎付ける具体的事実(評価根拠事実)についての主張立証責任を負い、使用者において、当該労働条件が不合理なものであるとの評価を妨げる具体的事実(評価障害事実)についての主張立証責任を負い、主張立証に係る労契法20条が掲げる諸要素を総合考慮した結果、当該労働条件の相違が不合理であると断定するに至らない場合には、当該相違は同条に違反するものではないと判断される』ということです。

これは、メトロコマース事件も、ハマキョウレックス事件も同様です。

不合理性はなぜ、「不合理と認められるものであってはならない」と規定され、どうして「合理的でなければならない」というふうにわかりやすい規定にならなかったのでしょうか。

なぜ分りにくい規定になったのかというと、それは主張立証責任の分配の点

からなのです。

本来、EUなどでは、合理的でなければならない、と規定されており、合理的であることを、使用者側が主張立証するんです。日本はその点が逆です。労政審の議事録を見ると、最初は合理的という言葉を使っていたんです。いつの間にか、不合理という言葉になっていました。「不合理性は、まず、労働者側が主張立証してください」という話になってしまったのです。

なお、菅野「労働法」第11版補正版338頁〔弘文堂〕には、「不合理」の意味について、「法的に否認すべき内容ないし程度で不公正に低いもの」の意味と解されるとしていますが、ハードルを上げたようなこの解釈は、本判決並びにメトロコマース事件・東京地裁判決、ハマキョウレックス事件・大阪高裁判決も菅野説を採用していないと考えられます。

不合理と認められるものであってはならないと条文に書いてあるので、不合理かどうかを見ればいいのです。裏返せば、合理的かどうかを判断すればいいだけです。

### イ 【不合理性の考慮要素と同一労賃の否定】

この判決の特徴は、裁判長がわざわざ判決文を読み上げる際に、当裁判所は同一労働同一賃金の考え方を取りません、均衡規定であると解釈しますと言ったのです。そして次のように述べました。

『同条は、不合理と認められるものか否かの判断に当たり、①職務の内容、②当該職務内容、配置の変更の範囲、③その他の事情を考慮要素としているとこ

ろ、その規定の構造や文言等からみて、①及び②が無期契約労働者と同一であることをもって、労働条件の相違が直ちに不合理と認められるものではなく、両当事者の主張立証に係る①から③までの各事情を総合的に考慮した上で不合理と認められるか否かを判断する趣旨であると解される。このように労契法20条の判断において、職務内容は判断要素の一つにすぎないことからすると、同条は、同一労働同一賃金の考え方を採用したのではなく、同一の職務内容であっても賃金をより低く設定することが不合理とされない場合があることを前提としており、有期契約労働者と無期契約労働者との間で一定の賃金制度上の違いがあることも許容するものと解される。』

これは相当同一労働同一賃金ガイドライン案を意識しています。世に言う、安倍・働き方改革の同一労働同一賃金とは違うと言いたいのかなという印象があります。お気づきかもしれませんが、安倍内閣の同一労働同一賃金は単に不合理な労働条件の禁止というだけで、雇用形態による労働条件格差はダメだと、不利益取り扱い禁止の原則を言っているにすぎません。ネーミングが同一労働同一賃金なだけで、中身は20条と同じなのです。裁判所が誤解していなければいいけどな、という気持ちです。後述のように、ガイドライン案は参酌しない、ともわざわざ言っています。

### (3) 比較対象正社員

もう1つ、この判決の大きな特徴は、比較対象正社員を絞り込んだという点で

す。コース別における新一般職を比較対象正社員として絞って、その人たちとの職務の内容等を比べましょうということになったのです。新一般職は異動の範囲等が限定されている点で類似していません。これは、平成25年4月以降の話です。その前は、旧人事制度です。旧人事制度の場合でも、比較対象者を誰でもなれるヒラの担当職と主任に限定すべきだ、と私たちは主張しました。私たちは、管理的な仕事をさせるとか、管理職手当を要求するとか、昇進昇格をさせると言っているわけではありません。現場の仕事を一緒にやっている人と同じ賃金、労働条件にしてくれとだけ言っているだけです。管理職と比べても意味がないと言いつけてきました。

しかし、この判決は、「旧一般職は、担当者、主任、課長代理、課長の4等級の昇格昇任が予定、配転も予定されている。旧一般職の中で、昇任昇格や配転の範囲が事実上限定されているといった証拠もない。そうすると、旧人事制度では、比較対象正社員は旧一般職」だとしました。

こうして比較対象を広げられてしまったので、その結論もだいたい絞り込まれてしまったといえます。

さらに「転居を伴う配転が少ない担当者・主任と比較すべきという原告の主張に対しては、担当者、主任、課長代理、課長は同一の昇任昇格経路の線上、適用される就業規則も同一内容、担当者・主任について異なる扱いをする慣行が確立されていたともいえないので、旧一般職の一部に限定して比較することは合理的ではない。」とも述べて、我々の主張を

蹴っています。

新人事制度で、新一般職に絞り込んでよかったです。旧人事制度では、全体と比較するとしてしまいました。ラインの同一線上とえば、課長よりもその上までいるわけです。その上と比較されても困ります。正社員全体と比べられたら、それは、非正規労働者の職務の内容等が異なるに決まっています。そこまで広げてしまったら労働側が負けるに決まっています。だから我々は限定すべきだと言ったのです。通勤手当や食事手当を認めてもらうために労契法20条が出来たわけではありません。旧人事制度でも絞り込むべきだったのです。

無期契約労働者との関係で自分の労働条件の適正さにつき不満をもつ有期契約労働者が、職務の内容、職務内容と配置の変更範囲、その他の事情という判断要素に照らして自分が同じ労働条件を享受すべきであるとする無期契約労働者（そのグループ）を選び出して本条の適用を主張するという事となるでしょう。いかえれば、本条の不合理的労働条件の相違の禁止について比較対照されるべきは、職務の内容、職務内容と配置の変更範囲、その他の事情に照らして同様の労働条件とされるべき有期契約労働者と無期契約労働者ということとなるものとして、荒木・菅野・山川「詳説労働契約法第2版」〔弘文堂〕232頁があります。対象を設定するのは有期労働者のほうだという解釈が示されているので、これは正しいと思います。これは東京地裁の異動になる前の裁判長もこの点をしきりに言っていました。上のほうの人と比べたって、職務の内容等が違うに

決まっています。裁判所としても、誰と比べて判断すればいいのかがわからないと、具体的な判断ができません。

#### (4) 各労働条件の相違の不合理性

##### ア 外務業務手当（ジャーナル68号30頁）

###### i) 外務業務手当の内容

正社員が外務業務に従事した場合に支給されるものです。金額は、外務業務に従事した日1日につき、支給区分（1日570円～1420円）に応じて支給されます（制度としては平成26年3月に廃止）。支給制契約社員には支給されません。

###### ii) 外務業務手当の相違の不合理性判断

この手当の由来は、基本給の調整額として基本給月額に加算されて支払われていたものです。正社員には長期雇用を前提とした賃金制度を設け、短期雇用を前提とする契約社員にはこれと異なる賃金体系を設けることは、企業の人事上の施策として一定の合理性が認められる、と裁判所は判断しました。

東京メトロコマース事件（東京地判H29.3.23）も、本給等の相違の合理性の根拠として、同じことを述べています。しかし、短期雇用を前提とする契約社員という実態はとうに崩れ去っています。原告はいずれも15年近く、あるいはそれ以上働いているのです。これのどこが短期雇用なののでしょうか。有期の定年も65歳です。実態が崩れているのに、それを前提とした賃金体系に合理性がある、としているのは上から形式論を振りかざすような発想だと言わざるを得ません。

「外務業務手当は正社員の基本給の一部を手当化したもの」だと述べていますが、つまり、基本給が郵便外務と内務と

で異なっていた時代があって、外務のほうが高かったのです。雨の日も、風の日も、雪の日も、外に出て苦勞しているから高いのは当然です。バイクでの配達の基本ですから、事故の危険性もあります。その後、外務と内務の基本給を統合しました。統合時、外務が高く、内務が安いというデコボコをどうしようかというのは当然、議論になりました。そして、デコボコのところを外に出して、手当にしたのです。ですから、もともとは外務業務が大変だから支給されていたというもののなのです。

判決では、「支給の有無は正社員と契約社員の賃金体系の違いに由来するもの、具体的金額も労使協議を踏まえて統合前後で概ね均衡、時給制契約社員は外務加算額を支給」。「これらの諸事情を総合考慮すれば相違は不合理とは認められない。」とされています。

判決の不合理性の判断手法という箇所です、「個々の労働条件ごとに判断する」と述べている点、これは正しいものとして評価できます。

「個々の待遇は他の待遇と密接不可分に関連し、一つの賃金体系を構成しているので、個別の労働条件ごとに不合理性を論じるべきではないとの被告の主張については、個々の事案におけるそのような事情は「その他の事情」として考慮する。」「厚労省の通達も「個々の労働条件ごとに判断するもの」として被告の主張を退けています。

安倍内閣の働き方改革推進法案でもこのことが明確になっています。

先ほど、労契法20条を読みましたが、条文に個々の労働条件ごとに判断するな

どとは書かれていません。しかし、改正でそのような方向になると言われています。改正法案では労契法20条を新法に移行して、パート法8条と一体化し、パート法の名前も変わります。一本化された条文ですが、不合理な待遇の禁止と法案要綱にあり、事業主はその雇用する短時間、有期雇用労働者の基本給、賞与、その他の待遇のそれぞれについて、当該待遇に対応する通常の労働者との間において当該短期、有期の労働者及び通常の労働者の業務の内容及び当該業務に伴う責任の程度、当該職務の内容及び配置の変更の範囲その他の事情のうち当該待遇の性質及び当該待遇を行う目的に照らして適切と認められるものを考慮する、つまり、職務の内容、配置の変更の範囲、その他の事情という3つの事情のうち、個々の待遇の性質、目的に照らしてその事情のうち、適切と認められるものをピックアップして不合理かどうかを判断しますという条文になっています。

個々の労働条件ごとに判断するというのは、今回の法改正でも明確に盛り込まれています。この判断手法はこれで確定だと言えます。

外務業務手当の話に戻りますが、これは外回りが大変だから支給しているという趣旨のものです。だったら、有期も無期も正社員でも、それは変わりません。これが私たちの主張でしたが、賃金体系が違うということで、蹴られてしまいました。

## イ 年末年始勤務手当（ジャーナル68号31頁）

### i) 年末年始勤務手当の内容

年末年始勤務手当の相違は不合理であると認められました。

これは、正社員が12月29日から翌年1月3日に実際に勤務した時に支給されるもので、金額は、12月29日から同月31日までは1日4000円、1月1日から同月3日までは1日5000円（1日に実際に勤務した時間が4時間以下の場合は、その半額が支給）です。しかし、時給制契約社員には支給なしです。こうした差があれば、相当な不満が出ると思います。これについては不合理性を認めて払えということになりました。

## ii) 年末年始勤務手当の相違の不合理性判断

以下の理由から不合理性を認めました。

「年末年始は年賀状の準備及び配達等により平常時の数倍の業務量が集中するという郵便事業の特殊性に鑑み、昭和32年に年末年始特別繁忙手当が導入され、その後、支給要件等が変わり現在に至る。多くの国民が休日の中で最繁忙時期の労働に従事したことへの対価として支払われる。」「年末年始勤務手当は勤務内容にかかわらず一律に支給される。」「この年末年始勤務手当の性格から、長期雇用を前提とした正社員に対してのみ支払い、同じ年末年始期間に労働に従事した時給制契約社員に対し支払わないことに合理的な理由があるということとはできない。」

このように述べて、年末年始勤務手当が時給制契約社員に全く支払われないのは不合理だとしました。

ただし、「正社員に対する関係では、定年までの長期間にわたり年末年始に家

族等と一緒に過ごすことができないことについて長期雇用への動機付けという意味がないとはいえないので、長期雇用が制度上予定されていない時給制契約社員に対する手当額が正社員と同額でなければ不合理であるとまでは言えない。」とも言っています。

そこで、冒頭言ったように8割という限度での支給となりました。

正月に家族と過ごす利益について、正規も非正規もないと思いますが、裁判官はこんな違いを設けてかわいそうだと思うのではないでしょうか。

善解すれば、短期で辞める人もいて、全員が定年まで働き続けるわけではないですから、まったく同じ金額というのはおかしいという話かもしれません。しかし、原告らはどうなってしまうのかと。

長期雇用の動機付けを理由に正社員の待遇を有利に扱うことが合理的とすると、およそ全ての労働条件について相違が合理的となりかねません。労契法18条の5年ルールがあります。無期転換した人はどう考えるべきなのでしょう。違いはないと思います。

JPは2016年10月から無期転換ルールは先行的に始めています。希望者全員に無期転換しています。それなのに、「長期雇用のインセンティブ」と言うのが理解できません。

## ウ 早出勤務等手当（ジャーナル68号32頁）

### i) 早出勤務等手当の内容

これは、正社員が正規の勤務時間として始業時刻午前7時以前となる勤務又は終業時刻午後9時以降となる勤務に、1

日の労働時間として4時間以上労働したときに、始業終業時刻に応じ350～850円を支給するものです。

時給制契約社員には、正社員と同様の要件で、1日の労働時間として1時間以上労働したときに、始業終業時刻に応じ、早朝・夜間割増賃金として200～500円を支給するものです。

正規と有期とでは、額が倍近く違います。早く来て働くことでなぜ違いが出るのでしょうか。

## ii) 早出勤等手当の相違の不合理性判断

判決は以下のように述べています。

「正社員が勤務シフトによって早出勤等が必要となることがあり、早出勤等が必要のない他の業務に従事する正社員との公平を図るために支給されている。」

まずこう述べるわけですが、理解できません。なぜ早出のない正社員との均衡を図るために早出勤手当があって、しかも非正規は安くいいのだという理屈がよく理解できません。

「時給制契約社員は、採用の際に、早朝夜間の時間帯に勤務することを前提に雇用契約を締結している。」「正社員には勤務シフトによる勤務を求め、時給制契約社員には勤務時間帯を特定して採用し、特定した時間の勤務を求める点で、両者の間には職務内容に違いがある。正社員に社員間の公平を図るために早出勤等手当を支給するのに対し、時給制契約社員に支給しないという相違には相応の合理性がある。」「時給制契約社員には、支給要件が正社員よりも有利な早朝・夜間割増賃金が支給されている上、時給を

高く設定することにより、早出勤等について賃金体系に別途反映されていることから不合理と認められない。」

## エ 祝日給 (ジャーナル68号33頁)

### i) 祝日給の内容

これは正社員が祝日勤務を命じられたとき135%の祝日給を支給するものです。

時給制契約社員が祝日勤務を命じられたときは、35%の祝日割増賃金を支給されます。

100%の差をどう説明できるのでしょうか。

判決は早出勤手当と同じ理屈を述べます。

### ii) 祝日給の相違の不合理性判断

「正社員は祝日は勤務日とされているが、実際には勤務する社員と勤務しない社員がいるため、祝日給は、祝日に勤務しない常勤職員との公平を図る観点から昭和24年当時から支給。」「時給制契約社員は、実際に働いた時間数に応じて賃金が支払われ、祝日が常に勤務日として指定されるわけではないため、実際に祝日に勤務していない時給制契約社員に対して給与が支払われることはなく、正社員と同じ意味における時給制契約社員間の公平の確保は問題とならない。」

よって、相違は不合理ではないということです。実際に祝日勤務をしているのは正規・非正規同様なので、もともと祝日が勤務日とされているか否かという形式の違いにより、手当の支給に相違を設けるのは不合理です。

時給制契約社員間で、祝日勤務の人とそうでない人とで時給に差があるわけではないので、祝日勤務しない社員との公

平を図るのであれば、時給制契約社員も同じく手当を支給しないと不合理です。

そもそも労契法20条は正社員と非正社員の均等、均衡を図る規定ではないかと。なぜ正社員同士で比べているのかが理解できません。

同一労働同一賃金ガイドライン案で祝日、休日の割増賃金について言及しており、割増が正社員のほうが多い場合には、非正規にも同様に払えと書かれています。

#### オ 夏期年末手当(ジャーナル68号34頁)

これはいわゆる賞与ですが、我々弁護士団としては、これが最大の決戦場とっていました。

郵便局の現場を見ると、特に外務は正規と非正規とで同じ仕事をしていますし、責任も同じです。局間移動もほとんどありません。あったとしても30年に1回というレベルです。転居を伴う異動もほぼありません。職務の内容と、配置の変更の範囲はほぼ同じです。

しかも、同じ職場で働いている正社員が「この人たち、私と一緒に仕事しています。責任も同じです。むしろ、私たちよりも優秀です」と証言した事件なんて、他にないのです。ですから、この事件で労働者側が勝てなければ、他で勝てません。

そのくらい、力を入れた主張立証だったのですが、主張は認められませんでした。

基本給を同じにしろとは言わないので、せめて賞与くらいはと思っていたのですが、退けられました。

#### i) 夏期手当及び年末手当(=賞与)の

#### 内容

夏期手当及び年末手当は、基準日(夏期手当6月1日、年末手当12月1日)に在籍、又は基準日前1ヵ月以内に退職・死亡した正社員に支給されてきました。金額は、概要、月額給与×在籍期間割合(6ヵ月以上で100%、3~6ヵ月で60%、3ヵ月未満で30%)×支給の都度定める割合(労使で決めていた)とされていました。

時給制契約社員は、6月1日(夏期賞与)又は12月1日(冬期賞与)に雇用されている時給制契約社員のうち、基準日前6ヵ月の期間で60日以上実勤務日数がある者に支給されていました。

金額は、概要、月額給与×0.3×在籍期間割合(過去6ヵ月の実勤務日数80日未満は1.0、80日以上は1.1、100日以上は1.2、120日以上は1.3)でした。

この「0.3」は労使交渉で決めています。私たちは賞与の趣旨に戻って考えるべきだと主張しましたが、採用されませんでした。

#### ii) 賞与の相違の不合理性判断

判決は以下のように言っているのですが、少々わかりにくいと思います。

「一般に労使交渉で組合が基本給増額を求め、使用者側は基本給増額に応じると、退職金や年金に連動して将来の財政負担となることから、賞与を増額して年収を増額させるが、基本給増額を拒否し、最終的に一時金増額で労使が合意することは公知の事実。」「賞与は労使交渉で基本給に代わり労働者の年収を直接変動させる要素として機能しており、基本給と密接に関連する位置づけの賃金。」

ここまで読んでよく理解できません



ん。

「被告の新一般職又は旧一般職と時給制契約社員との間には、職務内容、職務内容・配置変更の範囲に大きな又は一定の相違があることから、基本給と密接に関連する夏期年末手当に相違があることは一定の合理性があること、賞与は対象期間の労働の対価としての性格だけではなく、功勞報償や将来の労働への意欲向上としての意味合いもあり、長期雇用を前提に将来的に枢要な職務・責任を担うことが期待されている正社員に対する手当の支給を手厚くすることにより、優秀な人材の獲得や定着を図ることは人事上の施策として一定の合理性があること、時給制契約社員に対しても臨時手当が支給されていることなどの事情を総合考慮すれば、相違は不合理と認められない。」

賞与は基本給と密接に連動すると言っています。冒頭に、各手当について争点整理をしました。

そこで会社は、賞与は個人の業績、会社の業績に応じた貢献度に対する対価であると明言しています。賞与の対象期間は半年です。その期間の貢献度が問われます。となると、長期雇用を前提にしたインセンティブなどと会社は主張していますが、核心は貢献度なのです。だったら、正社員も有期も同じはずです。特に浅川さんの成績は、正社員も含めてトップクラスです。にもかかわらず切って捨てられてしまうのです。

個々の労働条件ごとに判断すると言っている割には、他の要素もかなり入り込んでしまっています。全然徹底していません。

賞与については、ガイドライン案の6

頁で、会社業績への貢献に応じて正社員に支給する賞与となっている場合には、同一でなければならないと書かれています。

#### カ 住居手当（ジャーナル68号35頁）

住居手当は認められました。ただし6割です。これはガイドライン案に載っていません。

##### i) 住居手当の内容

家を賃借し月額12,000円を超える家賃を支払っている正社員などに支給されていました。

時給制契約社員には支給なしです。

限度は27,000円です。

##### ii) 住居手当の相違の不合理性判断

住居手当は趣旨に戻って判断されています。

「被告の主張する住居手当の趣旨は、正社員は配転による勤務地の変更の可能性があり、正社員のうち社宅に入居できる者とできない者の公平を図る必要があること、住居費の負担軽減により正社員の福利厚生を図り、長期雇用に対する動機付けとすること。」「配転の実情を見ると、旧一般職は転居を伴う配転を予定、新一般職と時給制契約社員は転居を伴う配転は予定されていない。」

旧一般職に支給することについては合理性があるというわけです。

「このことから、旧一般職に住居手当を支給することは合理性があり、長期雇用に対する動機付けとすることで有為な人材の獲得・定着を図ることも人事上の施策として相応の合理性があることも考慮すれば、旧一般職と時給制契約社員との間の住居手当の相違は不合理ではな

い。]

新一般職の時代に限って、転居を伴う異動がないので、6割支給という判断になっています。

長期雇用のインセンティブ論は崩れています。それを理由に旧一般職でも切っ捨てされています。旧一般職は局間移動がある、というのを理由としています。

#### キ 夏期冬期休暇(ジャーナル68号36頁)

これも不合理だと認められました。

##### i) 夏期冬期休暇の内容

これは、6月1日から9月30日までの期間で在籍期間に応じて1～3日(夏期休暇)、10月1日から翌年3月31日までの期間で在籍期間に応じて1～3日(冬期休暇)、それぞれ付与するというものです。

時給制契約社員にはなしでした。

##### ii) 夏期冬期休暇の相違の不合理性判断

これも趣旨に戻って判断されました。

「夏期冬期休暇は官公庁や大多数の民間企業等において設けられ、これはお盆休みや年始に帰省するなど国民的な習慣・意識などを背景に制度化されてきたもの。」「職務内容等の違いにより、制度としての夏期冬期休暇の有無について差異を設けるべき特段の事情がない限り、時給制契約社員だけ制度として夏期冬期休暇を設けないことは不合理な相違。」

そして、検討の結果、特段の事情はないとされました。

「本件でも、正社員と時給制契約社員とで最繁忙期が年末年始であることに相違はなく、前記の職務内容等の相違を考慮しても、取得要件や取得可能な日数に違いを設けることは別として、時給制契

約社員にだけ夏期冬期休暇を全く付与しない合理的な理由は見当たらない。」

#### ク 病気休暇(ジャーナル68号36頁)

ガイドライン案11頁では病気休暇も与えろということも書かれています。ガイドライン案を参酌しないといっている割には結構意識していると思います。

##### i) 病気休暇の内容

これは私傷病で少なくとも90日は有給で休暇を取ることができるというものです。

時給制契約社員は、10日以内で取ることができますが無給です。ですから、有給を貯めこんでおかないと、病気の時に困ってしまいます。大病を患った場合、10日では足りません。10日を超えて休んだら解雇、雇止めです。この差は大きいです。

病気休暇と住居手当ですが、日本の民間企業を見渡しますと、非正規に与えている企業はほぼありません。ですから、この判断の影響は大きいです。

##### ii) 病気休暇の相違の不合理性判断

判決では、「判断病気休暇は労働者の健康保持のための制度。時給制契約社員に対して、契約更新を重ねて勤続がいくら長期になっても有給の病気休暇が全く与えられないことは、合理的理由があるとは言えない。」と判断されました。

#### ケ 夜間特別勤務手当(ジャーナル68号37頁)

これはAさんだけに絞って主張しました。

夜間特別勤務手当は特別な勤務であると最初から合意していると。夜間特別勤

務手当は非正規には不支給で、正規にだけ払われている。その理由は何かと言うと、夜間勤務がない他の正社員との公平を図るために支給されているのだという、先ほどと同じ理由なのです。

私たちは、早出勤務等手当と同じ批判をしました。

#### コ 郵便外務・内務業務精通手当（ジャーナル68号37頁）

これは、認められるのが難しいと思っていました。さっきの外務手当とは違うのです。精通手当というからには、外出して基本給とは違うものとして払われていたと思ったのですが、平成16年4月の給与制度改革に際し、正社員の基本給と手当の一部を郵便外務・内務業務精通手当として組み替えを図ったものにすぎず、基本給の性格であったことがわかったのです。

判決は、「新一般職又は旧一般職と時給制契約社員の間には職務内容及び職務内容・配置変更の範囲に大きな又は一定の違いがある上、正社員に長期雇用を前提とした賃金制度を設け、短期雇用を前提とする時給制契約社員にこれと異なる賃金体系を設けることは企業の人事上の施策として一定の合理性が認められる。」として、不合理ではないとしました。

## 4. 争点2（労契法20条の効力）

労契法20条は訓示的規定ではなく、同条に違反する労働条件の定めは無効であり、定め違反する取扱には民法709条

の不法行為が成立しうるわけです（ジャーナル68号39頁）。

しかし、労契法20条の補充的効力については、労契法12条や労基法13条のような補充効を定めた明文規定がないこと、無効とされた労働条件の不合理性の解消は労使間の個別又は集団的交渉の結果も踏まえて決定されるべきであるから、補充効はないわけです。

一方、関係する就業規則の合理的解釈を通じて正社員の労働条件を適用する余地はあるといえます。

例えば、先ほどの賞与で言うと、労使交渉の結果、従業員には賞与を支給すると賃金規定に書いてあって、ただし、有期には支給しないという一体化した就業規則であれば、解釈の余地があります。つまり、ただしの部分が無効になるのです。そうすると、従業員には賞与を支給するという部分は残り、従業員の中には非正規も入るということで、正社員の就業規則を非正規にも適用できるという考えです。

ところが、本件では、正社員と時給制契約社員の就業規則が別個独立に存在、前者が全従業員に適用、後者が契約社員の特則という形式になっていないから、合理的解釈により正社員の労働条件を適用することはできないのです。

形式で判断されてはたまらないわけですから。

就業規則が別々なら20条は適用されず地位確認が認められません。一緒に規定していて「ただし」「原則…、例外…」とあれば合理的な解釈で地位確認する、という形式論でいいのでしょうか。これがOKなら企業は必ず前者の定めにします。

損害賠償で不法行為しか認めなかったら、過去分しかないのです。もちろんそのためには裁判が必要で、永遠に裁判が必要ということになってしまいます。しかも病気休暇と、年末年始勤務手当について、過去の損害賠償だけを認めても意味がありません。休暇として取れなければ意味がありません。何のための20条でしょうか。立法者の意思として、補充効を認めているのです。国会答弁、通達からも明らかです。それを裁判所が否定していいのでしょうか。立法意思を否定するような解釈でいいのかと控訴理由書に書きました。

## 5. 争点4 (原告らの損害)

争点4について、「労契法20条違反の相違があるときに、無期契約労働者と同一内容でないことをもって直ちに不合理である場合と、同一内容でないことをもって直ちに不合理とは言えないが、有期契約労働者に当該労働条件が全く付与されていない、又は付与はされているが、給付の質量の差異の程度が大きいことによって不合理とされる場合がある。」と言っています(ジャーナル68号40頁)。

相違によっては、無期と同一内容でなければならぬものもあるし、同一でなくても程度問題もあると。

さっき言ったように、判決中、同一労働同一賃金を排斥するような部分もありましたが、それとは矛盾します。だから裁判所はどう考えているのかと。

結論部分では、同一にすべき場合と、同一でなくても、割合的程度で損害を認

定すればいいのだ、というまとめ方になっています。

民訴法248条に従い、相当な損害額を認定すべき、とっていますが、条文を読んでみます。

「民訴法248条(損害の認定)

損害が生じたことが認められる場合において、損害の性質上その額を立証することが極めて困難であるときは、裁判所は、口頭弁論の全趣旨及び証拠調べの結果に基づき、相当な損害額を認定することができる。」

かなり裁判所にフリーハンドを与えるような条文です。

極めて困難である場合に該当する本件の場合、住居手当、年末年始勤務手当は裁判所が相当な損害額を認定することになり、8割、6割となるわけです。

## 6. 本判決の特徴と評価(原判決への批判の視点)

### (1) 比較対象正社員の特定(絞込み)

本判決が「時給制契約社員と比較対象とすべき正社員」を担当職務や異動の範囲が類似する正社員であるとした判断は正しいものです。

新人事制度移行後は比較対象を「新一般職」としましたが、旧人事制度においては「旧一般職全体」とした点は事実認定として誤っています。旧人事制度の下でも、旧一般職の「担当者・主任」にとどまる正社員が多数存在しており、時給制契約社員と同じように、「通勤圏内での配置転換がないとの慣行」が成立していました。原告らは、課長代理以上の役職者と同じ処遇を求めているのではない

し、役職者に昇進昇格を求めているわけでもないです。

## (2) 職務内容や職務内容・配置変更の範囲の事実認定

被告側証人の証言や制度の説明に関する主張をそのまま取り入れ、労働実態を見ていない。非常に甘いです。

## (3) 「長期雇用のインセンティブ」？

さんざん言ってきましたので、繰り返しません。これを強調したら、一般的な短期で有期の方は報われなくなります。本件では長期雇用のインセンティブ論が崩壊していますので、そこを理由として不合理性を判断するのはおかしいことです。

## (4) 「正社員間の公平」？

早出勤手当、祝日給、夜間特別勤務手当は「正社員間の公平」がキーワードとされていますが、公平を図る必要があるのは、早出、祝日、夜間の勤務がそれ以外と比べて負担が大きいからです。その趣旨に戻れば、非正規も同じはず。

## (5) 労契法20条は「均等待遇」を排除していない

本判決が労契法20条の趣旨に関して「同一労働同一賃金の考え方」を採用したものではないとした点については、「均等待遇の原則」の観点からも理解が狭すぎます（ないしは、理解を誤っている懸念もある）。

確かに労契法20条は、職務の内容が同一である場合であっても、人事異動の範囲等の事情が異なるなどの要素を考慮し

て同一の賃金でないことも許容するものであるから、「同一労働同一賃金の原則」とは異なります。労契法20条は、労契法3条2項が「労働契約は、労働者及び使用者が、就業の実態に応じて、均衡を考慮しつつ締結し、又は変更すべきものとする。」とする「均衡考慮原則」の具体的効力規定にほかなりません。

しかし、この「均衡考慮原則」の当てはめにあたっては、職務内容や人事異動の範囲が同一である場合には労働条件の差異が存在することが直ちに許容されない場合もあります。その意味では、「均衡考慮原則」の中には「均等原則」（同一労働同一賃金）も含まれるものと解されます。本判決は「同一内容の労働条件でないことをもって直ちに不合理であると認められる労働条件の場合には、差異があること自体が不合理なのであるから、不法行為における損害の算定においては」、「差額全体を損害として認めるべき」であるとしており、「均等待遇」の趣旨が含まれることを結果的に容認している点と整合しないのではないのでしょうか。矛盾を感じます。

## (6) 補充的効力の全面否定

労契法20条違反と認められた場合に、就業規則の形式だけで補充的意思解釈を否定しています。これはあまりに硬直的です。

補充的効力を認めないと、有期契約労働者は大変困ったこととなります。特に、判決が不合理と認めた「夏期冬期休暇」や「病気休暇（有給）」の場合は、有期労働者は窮地に立たされ極めて不合理な結果となります。

## 7. 本件で一部勝訴できた要因

### (1) 郵政ユニオンの法廷闘争への準備と体勢の構築

郵政ユニオンの協力と訴訟に対する準備がなければ、労契法20条裁判は提訴できなかったし、訴訟手続きを維持できなかったでしょう。

そもそも有期契約労働者だけでは、正社員との労働条件の具体的な相違の有無すら正確に分からないです。本件は就業規則・賃金規程その他人事制度や評価制度など証拠資料が揃っていました。提訴時から不合理な労働条件の格差を具体的に就業規則・賃金規程を根拠として主張することができました。

### (2) 郵政ユニオン非正規労働者の組織化と闘争の支援・防御態勢

ユニオンの組合員だからこそ、原告らは安心して裁判ができました。

### (3) 請求を手当と休暇に絞った

基本給や退職金、その他の手当は訴えませんでした。最大の勝負は「賞与」だと想定していました。

### (4) 個々の労働条件ごとに争点整理をした

各労働条件の給付の趣旨・目的が何より重要として、被告会社に個々の労働条件の趣旨・目的を説明させました。

### (5) 職務の内容と配置の変更の範囲の同一性の立証に成功した

同じ職場で一緒に働いている正社員労働者の法廷での証言が決定的でした。他の労契法20条裁判ではできないことです。正社員と非正規社員と一緒に組織化している労働組合があればこそできることでした。

### (6) 比較対象すべき正社員を「新一般職」に絞り込んだ

労契法20条の判断の枠組み（手法）として原告側が強調し続けたのが、個々の労働条件ごとに判断することと並んで、職務内容と変更の範囲について比較対象する正社員を特定し絞り込むことが重要だとして、証人尋問の際には「新一般職」に絞り込んだ尋問をしました。

### おわりに

労契法20条裁判ですが、これまで労働側が勝ったのは、ハマキョウレックス事件・大阪高判（H28.7.26労判1143号5頁）だけです。

J Pに関しては、同じユニオンの組合員で西日本訴訟というのがあって、2018年2月に判決が出ます。東京地裁で認められた手当、休暇を超えて、1つでも2つでも前進すればまた大きなインパクトになると思います。

西日本訴訟では家族手当を要求しています。こちらの原告はみんな独身でしたが、もし家族手当が認められれば影響は大きいです。

私からは以上です。ご清聴ありがとうございました。

（本稿は平成29年11月17日（金）に開催しました第2757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

## 職種賃金上の不利益を伴う裁量労働制除外措置の有効性

日立コンサルティング事件（東京地判平28・10・7労判1155号  
54頁）

横浜商科大学講師

原 俊之

### 事 実 の 概 要

日立製作所の子会社である被告Yは、情報システムに関するコンサルティングなどを目的とする株式会社であり、原告Xは平成24年8月にYと労働契約を締結したうえでシニアコンサルタントとしてYに入社し、社内研修ののちC銀行（本件銀行）本社において本件銀行の業務を支援するプロジェクト（本件業務委託）での勤務を開始しました。

Yは、情報処理システムの分析・設計または事業運営における情報システムの活用に関する助言等の業務に従事するシニアコンサルタントらにつき、労使協定を締結したうえで（本件労使協定）裁量勤務制度規則を定め、専門業務型裁量労働制を採用していました。同規則によると、裁量勤務制度の対象者は、対象者の意思を踏まえYが認定し（5条1項）、認定基準は裁量勤務制度の適用で従来以上に業務向上が期待できる者とされ（同条2項前段）、業務の遂行手段及び時間配分の決定等に関して具体的な指示を受

ける等、本制度の適用が適当でない場合は認定しないものとされていました（同条2項後段）。また、原則としてフレックスタイム制度の標準時間帯中の30分は必ずY又は顧客先で勤務すること（同条4項）、原則として前日までに勤休管理者に対して始業時刻などを届け出ること（同条5項）などが定められていました。

平成25年1月、上司のHディレクターはXに対し、同年3月末でXの本件銀行本社での業務を終了させることを告げ、Xはこれを了承しました。同年3月28日、Xは本件銀行の入館カードを返却するよう命じられましたが、Xはこれに応じず本件銀行本社に戻ったところ、Hから再度入館カードの返却を求められ、Xが110番通報して警察官が本件銀行本社に出動する騒ぎがありました（3月28日夜の騒ぎ）。

同年4月17日、Yは懲罰委員会を経てY就業規則の懲戒規定に基づき、Xを降格・降給とし、シニアコンサルタントからアナリストに降格のうえ年俵を20%減じる懲戒処分に処しました（本件降格）。

同年6月27日、YはXに対し、「平成

25年5月10日から同年6月16日までの勤務は、26日中9日でしかなく、この間のYでの在社時間は合計27時間で、その成果物の進捗も極めて不十分であるため、本来の裁量労働業務を適切に遂行していない。診断書（※Yに提出した抑うつ状態であるとの診断書）では当分の間業務負荷を軽減することが望ましいとされているので、裁量労働に比べて業務負荷も軽い定時勤務が適当である」旨の理由を示して、同年7月1日から裁量労働制の対象者から除外しました（本件裁量労働制除外措置）。これにより、月額約11万円の裁量手当が支給されなくなりました。

同年9月2日、Xの勤務状況や会社内外における言動が、就業規則の解雇事由「勤務成績が不良で、就業に適さないと認められたとき」（32条1項2号）、「懲戒事由にしばしば抵触し、改悛の情がないとき」（同5号）に該当するとして、YはXを解雇しました。

XはYに対し、本件解雇が無効であるとして雇用契約上の権利を有する地位の確認を求めたほか、本件降格および本件裁量労働制除外措置の無効を前提とした賃金の未払分の支払を求めて提訴しました。なお、本稿では紙幅の都合上、本件解雇に関する部分は割愛します。

## 判 旨

### 一、本件降格の適否

1、「Xは、かねてから自己中心的な態度を示しており、上司からの指導にも反省がなく、明確な指示に反した挙句、3月28日の騒ぎを起こし、その結果、Yおよび日立製作所の本件銀行に対する対面

は著しく損なわれ、Xの自己中心的な行動による企業秩序の混乱も軽視できないというべきである。本件降格は就業規則上の根拠を有し…その手続も適正なものといえ…る。処分内容はかなり重いと見えるが、社会通念上過酷に失するとまでは認められず、懲戒権を濫用したものであることはできない。」

2、「もっとも、YによるXの問題視のうち…「客先常駐」の指示に従わなかったことに関するものは、裁量労働制の適用がある以上、正当なものとは認められない。すなわち、裁量労働制では労働時間の決定は対象労働者の裁量・自己管理に委ねられ、何時間、どのように業務を遂行するか自律性を有し…その労働者が個席にいなくても上司はそれだけでは文句をいえず…届け出るべき始業時刻を具体的に指示する、1日30分を超えて職場等に滞留すべきことを画一的に指示することはYないし上司の権限が及ぶものではない。本件業務委託の業務が本件銀行本社に常駐を要するものであったとしても、本件裁量労働制を定める労働契約を締結したのはY自身であるから、何ら正当化事由にならない。」

3、ただ、その点を考慮しても「Xの言動、ことに3月28日夜の騒ぎがかなり問題のあることであることは左右されず」、年俸の引き下げについては、「Y就業規則では降格に降給を伴うことも明記されているから、懲戒権の濫用に当たらず…年俸を引き下げること可能と解される。」

### 二、本件裁量労働制除外措置の適否

1、①裁量労働制による労働者の利益（自律的な業務遂行が可能、裁量手当等特別な賃金の優遇の可能性）、②かかる



利益が特に個別の能力・経歴等を勘案し個別労働契約で定められている場合にあってはまること、③労働時間・賃金に関する労働条件がみだりに変更されてはならないという要請（法的安定の確保）から、「個別的労働契約で裁量労働制の適用を定めながら、使用者が労働者の個別的な同意を得ずに労働者を裁量労働制の適用から除外し、これに伴う賃金上の不利益を受忍させるためには、一般的な人事権に関する規定とは別に労使協定及び就業規則で裁量労働制の適用から除外する要件・手続を定めて、使用者の除外権限を制度化する必要がある、また、その権限行使は濫用にわたるものであってはならないと解される。」

## 2、本件労使協定5条3号の趣旨

(1) 本件労使協定5条3号は、「会社は、把握した裁量労働適用者の勤務状況および健康状態に応じて、裁量労働制の適用及び制度の見直しを行うことがある。」と定めている。「裁量労働制に関する労使協定は、労働基準法による労働時間の規制を解除する効力を有するが、それだけで使用者と個々の労働者との間で私法的効力が生じて、労働契約の内容を規律するものではなく、労使協定で定めた裁量労働制度を実施するためには個別労働契約、就業規則等で労使協定に従った内容の規定を整えることを要するから、労使協定が使用者に何らかの権限を認める条項を置いても、当然に個々の労働者との間の労働契約関係における私法上の効力が生じるわけではない。本件労働契約、被告就業規則及び裁量勤務制度規則に本件労使協定5条3号を具体的に引用するような定めは見当たらないため、

「本件労使協定5条3号に従った個別労働契約、就業規則等は整えられていないし、XとYとの間で黙示に本件労使協定5条3号の内容に従った合意」は成立していない。

(2) 本件労使協定5条3号は、その文言・内容からすると、「裁量労働適用者の健康及び福祉のため、Yが適宜の措置を広く取るべきことを求めた訓示規定であって、本件裁量労働制除外措置で示された理由のうち、Xの健康及び福祉にかかわるとはいえない「成果物の進捗も極めて不十分であるため、本来の裁量労働業務を適切に遂行していない」「部門としての適正な業務運営及び貴殿の能力向上並びにアウトプットの品質向上」との理由が妥当するものでないし、「健康及び福祉のための措置」としても、YにXの同意を得ないで裁量労働制の適用を除外する具体的な権限を定めたものと解することはできない。」

3、「以上によれば、本件裁量労働制除外措置は、Xの反対にもかかわらず、Yのみの意思により労働条件を変更する十分な労働契約上の根拠を認めることはできず、「健康及び福祉のための措置」として合理的なものであるともいえないから、これを法的に有効なものと認めることはできない。」

## ポイント解説

### 1、裁量労働制をめぐる法的紛争

みなし労働時間制のひとつである専門業務型裁量労働制をめぐる想定される法的問題としては、導入から終了（解除）までの各段階において、①労基法上

の適用要件の充足、②労働契約上（私法上）の根拠の要否と有無、③適用下における労働契約上の権利義務、④適用除外の要件が挙げられます。これまでの判例のほとんどは、労働者が時間外手当の支払いを求めたのに対し、使用者が専門業務型裁量労働制の適用を主張してこれを拒むなかで①の問題が争われ、なおかつその効力が否定されたものでした。たとえば、労使協定の締結・届出が事業場毎になされていなかった（ドワゴン事件・京都地判平18・5・29労判920号57頁）、労使協定の締結主体である社内の親睦団体が過半数代表者の要件を充たしていなかった（フューチャーインフィニティ事件・大阪地判平27・2・20LEX/DB25540061）、あるいは過半数代表者の選出が適法になされていなかった（京彩色中嶋事件・京都地判平29・4・27LEX/DB25546882）など、労使協定の効力に瑕疵があるとされた事案などです。また、プログラミング業務（エーディーデー事件・大阪高判平24・7・27労判1062号63頁）および税理士資格を有しない従業員による税務書類作成業務（レガシィほか1社事件・東京高判平26・2・27労判1086号5頁）などが、法所定の対象業務に該当しないとして、裁量労働制のみなし効果を否定した事案もあり、実労働時間算定原則の例外措置としての導入要件の厳格さを示しています。

これに対し、本件は上記のうち④に関して、適法・有効な専門業務型裁量労働制の適用下にある労働者に対する当該制度の適用除外措置の適否が争点となった初の事案であるとともに、懲戒処分 of 効力を判断する過程で上記③の一部が明らか

かにされたほか、②に関連する労使協定の私法的効力についても明言しています。このように、本判決は専門業務型裁量労働制に関して、これまでノーマークだった諸問題に切り込んだ判決であるといえます。

## 2、裁量労働制適用除外措置

裁量労働制の適用除外措置の問題については、一部の学説が企画業務型に関して「撤回の要件が労使委員会で決議・制度化されれば、事前の警告の上、労働者の個別的同意がなくても一方的解除が可能」（土田道夫『労働契約法〔第2版〕』366頁）と提唱し、本件の判断にも影響を与えています。

判旨は裁量労働制の適用がもたらす労働者の利益、そして労働条件がみだりに変更されるべきではないという法的安定確保の要請に基づき、適用除外措置の要件を提示しています（判旨二・1）。これによると、使用者が賃金上の不利益を伴う裁量労働制を労働者の個別的同意なしに解除するには、①労使協定及び就業規則等における使用者の除外権限の制度化、②除外権限の濫用禁止という二つの要件を提示し、懲戒処分や人事異動命令など従来の法理と同様、「労働契約上の根拠の存否+権利濫用法理による規制」という2段構えの判断基準を構築しました。すなわち、労基法上の労働時間算定原則の例外措置である裁量労働制を賃金上の優遇と相まって、これを労働者の利益と評価し、除外措置を労働条件に不利益を及ぼす使用者の権利行使と位置付けているのです。本件におけるY社の除外措置は、単に労働時間の問題ではなく、事実上は降職・降格と同様の機能を果た

すがゆえの判断とみることもできます。

なお、判旨はこの判断基準について、その適用範囲を専門業務型裁量労働制に限定していません。また、労基法38条の4は企画業務型裁量労働制の実施においては労働者の同意を要するとしているものの（1項6号）、適用除外については労働者の同意の要否は明文化されていません。そのため、上記①②の判断基準は、企画業務型裁量労働制の場合にも及ぶものと思われます。コナミデジタルエンタテインメント事件（東京高判平23・12・27労判1042号15頁）では、企画業務型裁量労働制の除外措置の適否が争点の一つとなりましたが、同事件では単に、就業規則上育児短時間勤務の対象者は企画業務型裁量労働制の適用を予定していないとされたにとどまり、適用除外措置に関する一般論は提示されていません。このため、本件は企画業務型・専門業務型双方の裁量労働制適用除外措置の要件を示した初の判断であるといえます。

とはいえ、本件では労使協定の各条項などが使用者の適用除外権限の根拠とはなり得ないとされ、上記①の判断のみで結論づけられた事案です。そのため、たとえば除外権限の根拠となる就業規則の合理性をどのように判断するのか、また権利濫用の判断はどのようにおこなうのか、などといった点が今後の検討課題であるといえます。

### 3、労使協定の私法的効力

労使協定は、使用者に課せられた法所定の義務や禁止事項を免除ないし緩和する効力（免罰的効果）を持ちますが、私法的効力をもあわせ持つか否かについては一概には言えません。多くの場合、た

とえば時間外労働の場合のように、労使協定以外に就業規則等の根拠を要するとされていますが、他方で計画年休制度については、労使協定の効果は「当該協定により適用対象とされた事業場の全労働者に及ぶ」（三菱重工長崎造船所事件・福岡高判平6・3・24労民集45巻1・2号123頁）と判断されています。学説は専門業務型裁量労働制の導入に際しては、労働者の個別的同意を必要とするものがあるほか、企画業務型裁量労働制が労働者の同意を要件としていることとの整合性から、労働者の同意要件を明文化すべきとの見解もあります。このように、専門業務型裁量労働制について、労使協定の私法的効力の有無、そして労働者に効力を及ぼすために就業規則等の規定で十分か、あるいは労働者の個別的同意を要するかに関しては、判例上明言されていませんでした。

本判決は、労使協定5条3号が除外措置の根拠となりうるか否かを検討する際に、この問題に付随的に言及し、労使協定には私法的効力はないとしながらも、裁量労働制の実施のためには「個別労働契約、就業規則等で労使協定に従った内容の規定を整えることを要する」としています（判旨二・2・(1)）。翌年の前掲京彩色中嶋事件も同様に、「専門業務型裁量労働制を採用することを内容とする就業規則の改定等により、専門業務型裁量労働制が適用されることが労働契約の内容となることを要する」としており、個別的同意は不要ではあるものの、労使協定だけでは不十分であり、少なくとも就業規則等の明文規定が求められるといえるでしょう。今後は就業規則条項の合

理性をどのように判断するかが問題となると思われますが、この点につき「労働者の過労防止の観点からは…健康・福祉確保措置と苦情処理手続が重要となるし、裁量労働制が実労働時間に対する割増賃金規制を排除する制度であることから、それを補うだけの経済的処遇を合理性の判断要素と解すべきである」（土田・前掲書360頁）と解する見解もあります。また、裁量労働制の導入前後の経緯・状況から、もっぱら時間外手当削減目的が明白な場合には、合理性が否定されるべきであると思われます。

#### 4、裁量労働制適用下における権利義務

本件では、業務指示違反、業務阻害行為、信用失墜行為を理由とする降格処分の効力が争われています。降格処分には、処分後の賃金が恒久的に減額されるという特徴があり、懲戒解雇や諭旨解雇のような労働契約終了型の処分を除けばもっとも重い処分であるといえます。そのため、処分の相当性を判断する際には、本人の情状、他の処分との均衡のほか、降格に伴う賃金減額の程度も顧慮されます。たとえば東京医療生協中野総合病院事件（東京地判平16・9・3労判886号63頁）では、総合病院の内科部長に対する、飲酒の上医療行為をした部下である医師に対する監督責任、患者からの苦情などを理由とする医員への降格処分につき、内科部長を免じた点については有効としつつ、医員にまで降格したことは重きに失するとされています。

本件では結論として処分が有効とされていますが、Yの「客先常駐」、すなわち始業時刻の指示や職場等への一定時間滞留の指示に対する違反にかぎっては、

これを処分事由として顧慮することはできないとしています（判旨一・2）。判旨も指摘する通り、「裁量労働制では労働時間の決定は対象労働者の裁量・自己管理に委ねられ、何時間、どのように業務を遂行するかの自律性を有し」ているため、使用者の指揮命令権は大幅に制限されることは当然であり、妥当な見解といえましょう。

裁量労働制の適用下における権利義務のあり方についても学説が先行しており、本件にも影響を与えた基本書では、「裁量労働制は、創造的労働のための裁量性を本質とするものであり、対象労働者がどこで、何時間、どのように業務を遂行するかの自由（自律性）を有していなければならず、「平易に言えば、裁量労働制は、当該労働者が個席にいらなくても上司は文句を言えない（ミーティングへの出席等も労働者が主体的に行う）、という制度である」（菅野和夫『労働法〔第11版補正版〕』（弘文堂・2017年）521頁）と指摘されています。もっとも、「裁量労働制の下でも、使用者は…基本的・包括的労務指揮権を有しているし、労働義務が結果達成の義務ではなく、そのために必要な行為をする債務（手段債務）であるという性格にも変化はない」ため、「労働者が期待された成果を達成できなかったとしても、直ちに債務不履行として解雇理由となるわけではない」（土田・前掲書360頁）ことは常に念頭におかれるべきでしょう。また、使用者が労働時間の管理責任と安全配慮義務を負うことは言うまでもありません。

# 職場のさざなみ

連載第 156 回 障害者雇用と合理的配慮

労働ジャーナリスト  
金子 雅臣

## 1 突発的な出来事

—こんなことが本当にあるんですね。話には聞いたことはありますが、実際自分の会社で起きてみるとショックですね。

会社経理などのコンサルタント業務を手掛ける会社の武田専務がいかにも驚いたというふうに話を始めた。

—勤務5年ほどの優秀な社員なんですが、突然職場で大声を出して周囲を驚かしたり、独り言を言いながら歩き回った

りすることが起きてね。

—これまでは何ともなかったのに、急に起きたことですか…。

私は、武田の驚き方から突発的な出来事だと思いながら聞き返した。

—いや、その彼は、最近言動が少し変だという話はあったのです。でも、「少し考え事をしていた」とか「つい、うっかり職場であることを忘れて…」というような弁明で納得していたんですが…。

—それで、それは本当だったんですか。

—いや、彼の妄想というか、幻覚だったんじゃないでしょうか。でも、その時はそんなことは分かりませんから周囲も違和感を感じてはいたのですが…、本人を傷つけてはいけないという配慮からあまり触れなかったようです。

—それはそうでしょうね。

—ところが、彼がちょっとしたミスで「死にたい」と言い出したり、独り言が増えてきたことで周囲が不安を感じ始めていたらしいんです。少しずつコミュニケーションも難しくなるなどということもあり周囲は困り始めていたんです。

—なるほど、精神的な混乱状態が進んできたということですか。

—はじめは、勘違いや感情的な行き違いの話と思い周囲もなだめるようにしたらしいんですが、ちょっとした行き違いなどでの話でも、興奮しやすくなり、話をしても一向に興奮がおさまらないし、ますます興奮するということだったらしいんです。

## 2 アスペルガー症候群

—後で、周囲に聞いてみると、親しい

仲間うちからは、言われてみればなんとなく変なことは最近起きてはいたというんです。

—どんなことですか。

—「行きつけの喫茶店のお客がいつも同じメンバーで、同じような会話をしている」とか「その内容を聞いてみたら、自分のプライバシーが相当漏れていることがわかった」とかいうことだったらしいんです。

—典型的な被害妄想ということでしょうかね。

私は、武田の話から判断した。

—でも、こんなに突然に発症することがあるんですね。

武田はまだ信じられないというふうに首を振っていた。

—多くの場合、少し周囲が気づいていることが多いので、これから調べるといろいろと出てくるかもしれませんね。

私は、これまでの扱ったケースを思い出しながら言った。

—当初は統合失調症を疑われていたのですが、どうもアスペルガー症候群ではないかということで、とりあえずは「休め」ということで自宅待機にはあるのですが、今後のことで、どのように対応したらいいものかということなんですよ。

—アスペルガー症候群ということであれば、いわゆる発達障害ですね。

私の話を遮るようにして武田は、

—上の方は、「クライアントに迷惑が及んでいないか調査したうえで、即刻クビにしろ」ということなんです、そんなに簡単に扱っていいかどうかということなんですよ。

—そうですね。改正障害者雇用促進法が出されたこともありますし、アスペルガーは発達障害者支援法では支援の対象になっていますからね。

—そうそう、その法律のことについては、先日労働局の研修でいろいろと私も聞いてきたばかりで、精神的な障害もこの法律の対象となるとかで、簡単にクビは切れないということでしたよね。

—そうですね。それだけでなく、似たようなケースで裁判も起こされていますからね。

—そうですか、時代ですよ。もう関連した裁判もあるんですか。

—妄想性障害の人を論旨解雇にした事件で、「解雇は認められないので、休職処分などで経過をみて最終判断を下すべきだ」としたものです。

—まさにうちのケースと重なりそうですね。

武田は身を乗り出すようにして聞いてきた。

### 3 論旨解雇は認められない

—この事件はシステムエンジニアの社員が「メイド喫茶のウエイトレスとのいざこざを契機に自分のプライバシー全般が漏れいしている」とか「その情報をもとに加害者集団が形成されており、3年近く監視されている」、「同僚たちもそれをほのめかす等して嫌がらせをしている」などと言い出したケースです。

—それで、会社はどうしたんですか。

—本人が「このような被害が解決しないかぎり入社したくない」ということで、有給休暇をすべて消化したあと約2

か月欠勤したんです。そこで、会社が無断欠勤を理由に論旨退職処分にしたんです。

——無断欠勤があれば解雇はやむを得ないということですね。

武田は少し先走るように言った。

——ところが、その論旨解雇処分に待たがかかったんです。

——えっ、でも無断欠勤2か月なら、就業規則による解雇理由に該当するんですよね。

——ええ、そうなんです、最高裁まで争われたんですが判決は精神的不調のために欠勤していると認められる労働者に対しては休職等の処分を検討し、その後の経過を見るなどの対応を取るべきであり、そのような対応をとることなくなされた論旨解雇処分は適切ではないとされたんです。

——なるほど、明らかに精神的問題がある以上は、正常な人とは違うのだから処分などではそうした点を加味して判断しなければならぬということですか。まさしく、障害者雇用促進法時代の解釈ということなんですね。

——企業の実情も配慮しながら私傷病労働者等の弱い立場への目配りも入れた判決ということなんでしょうね。

——さて、そこで現実的な話なんです、どうも本人にはあまり病気の自覚がないので「過労で少し精神的に追い込まれて変調をきたした」程度の認識で「少し休んでから仕事は続ける」と言っているようなのです。

——すぐに出てくるということですか。

——いや、会社としては様子をみるために休職させようとは思っていますが問題

はそこからでしょうな。

武田は考え込むようにして言った。

#### 4 「合理的配慮」への対応

——戻ってきた時の対応の難しさですね。

私も武田の心配をなぞるように言ってみた。

——どの程度かわかりませんが、一応精神的な障害があることが判明した以上は、例の法律がいう企業としての「合理的な配慮」というものが必要なんでしょう。

武田は、少し勉強したらしく専門的な用語で聞いてきた。

——そうですね。先ほどの判決もそうした企業側の配慮を期待して休職でしばらく様子を見ろと言っているような気がします。

——なるほど、そこでこうした場合には具体的には何をやればよいということでしょうか。

——現場での対応では合理的配慮の指針がありますので、そのあたりで企業での取り組みを考えておくということでしょうね。

——私もそれは見たんですが、一般的すぎるというか抽象的でよくわからないですよ。

——「障害者との話し合い」とか「配慮できない場合の説明責任」や「他の社員への協力依頼」のようなことが書いてありますが、そうしたことを一通り型どおりにやればよいということでしょうか。

——まあ、そんなところですが私もいろいろ聞かれて悩むところですね。まだ一般論というか、指針的なもので現場では

「何をやればいいのか」という疑問が出されていることも知っています。

私もこうした質問は何度か受けているので正直に言うしかなかった。

—そうは言っても、もし会社が様子を見て復職が難しいということで、解雇するとなれば具体的に「合理的配慮が尽くされたかどうか」が問われることになるんですね。

武田は念を押すように聞いてきた。

—そのとおりですね。先ほどの裁判でも、休職後の職場復帰が難しいことがジャッジされて、「コミュニケーションが難しく解雇はやむなし」とされているんですが、判断基準が明確に示されているわけでもないで個別判断するしかないような感じですね。

—確かに、それぞれの事例によって違いがあることはわかるんですが、ある程度基準がないと企業の現場では努力義務と言われても…。

武田は天を仰ぐよう大げさな身振りで言った。

—ええ、私も似たような質問を受けるので、経験的なものも含めて少しまとめてみたのですが、どうでしょう。

最近では自治体などでも、こうした「配慮義務」についていろいろ議論されている。そんなことを参考にして、主にはアスペルガー症候群のコミュニケーション上の注意のための自分用のメモを作成していた。

## 5 求められる現場対応

—これはあくまで私個人の相談などの経験からアスペルガーの人たちとのコミ

ュニケーションについてメモをしたものなんですが…。

私はそんなコメントをしながら次のようなメモを武田に見せた。

①具体的な指示で仕事をさせる②向き不向きを判断し、得意な分野で集中させる③段取りをキチンとすれば、効率が上がる④指示系統や、指示する人を特定する⑤期限などがある場合はあらかじめ明確に伝える⑥休憩時間は個人でフレキシブルに⑦ルールは明確に伝える⑧相談相手を特定しておく

—これはヒントになりそうですね。なるほど、思い当たる点が多いですね。具体的な指示は確かに大切ですね。

武田は私のメモを見ながらしきりに感心していた。

—そうですね。「適当に」というあいまいな言葉には戸惑いがちですね。「ちゃんと」「しっかり」などという言い方もついやってしまいますが苦手らしいですね。キチンと確認することが必要だということですね。

—「聞く人」や「聞くタイミング」にも迷いがちですので、指示する人を特定することがいいと思います。また、自ら指示を仰ぐことができないことが多いので、的確な指示をだすことが大切ですね。

私の些細な経験談から武田との話は弾んだが、「合理的配慮」への現場での模索はまだ始まったばかりだ。私はこれからも、新たな労働問題として「合理的配慮」への現場での手探りでの対応が続くだろうことを痛感させられていた。



# 「事例」で考える労働法

〈第113回〉

## 企画業務型裁量労働制度の対象業務とは？

社会保険労務士（元労働基準監督官）  
北岡 大介

【Q 企画業務型裁量労働制度の勘所を改めて教えてください】

＜事例＞当社では全社員約19000人のうち、課長代理級の「リーダー職」と課長級の「マネジメント職」の社員計約600人に企画業務型裁量労働制を適用しています。これら中堅社員であれば、裁量を持たせて企画提案型の事業を推進できると判断したものであり、労使委員会の設置・決議を経て、所轄労働基準監督署に当該決議届および各種報告を行ってまいりました。先日、労基署の定期監査において、担当官から、同人らの業務の多くは個人向けマンション営業等であり、企画業務型裁量労働制度の対象外であるとの指摘を受けました。その上で企画裁量労働制度の適用を廃止することはもちろん、過去分の未払い残業代の精算等も行うよう指導を受けています。当該指導は適当なものでしょうか。

はじめに

厚労省の就労条件総合調査（平成29年）によれば、企画業務型裁量労働制の導入企業は全体の1%程度であり、専門業務型裁量労働制（2.5%）に比べても、

導入実績は少数に留まっています。この企画業務型裁量労働制は実のところ導入手続きが容易ならざる上、さらには対象業務を誤った場合、そもそも制度適用自体が否定され、企業が思わぬ法的リスクに晒される危険性があります。以下、企画業務型裁量労働制度の概要と対象業務の判断基準を解説することを通じ、設問に答えるとともに今後の法改正動向等を紹介するものです。

### 1 企画業務型裁量労働制とは

企画業務型裁量労働制とは、労基法38条の4に基づき、事業運営上の重要な決定が行われる企業の本社・支店などにおいて企画、立案、調査および分析を行う労働者を対象とした裁量労働制です。同制度を導入することにより、対象労働者の労働時間数はあらかじめ定められた時間にみなされることとなります。同制度を適用に導入・運用するためには、労基法上、様々な要件が課されており、後述する対象事業場・業務のほか、労使委員会の設置と決議、対象労働者からの個別同意および労基署への各種届出などが義務付けられています。

同制度が適法に導入された場合、対象

労働者の労働時間は現実の労働実績にかかわらず、労使協定で定める時間数働いたものとみなされます。ただし休憩、法定休日労働、深夜労働については、企画業務型裁量労働制であれ、労基法の各種規定が適用になります。また同制度が法に違反する（対象外業務に導入、労使協定がない場合）場合には、みなし労働時間が適用されず、労基法の規制が改めて及びます（遡って時間外割増賃金等の支払い義務発生など）。

## 2 企画業務型裁量労働制の対象事業場と対象業務

同裁量労働制を導入するためには、まず対象業務が存する事業場であることが必要不可欠です。厚労省指針（労働基準法38条の4第1項の規定により同項第1号の業務に従事する労働者の適正な労働条件の確保を図るための指針）では、企画業務が中心となる事業場として、本社・本店のほか、以下の支社・支店等も対象事業場に該当することを明らかにしています。

企業全体の事業運営に大きな影響を及ぼす決定が行われる事業場あるいは本社等の具体的指示を受けことなく独自にその事業場を含む複数の支社・支店等に関する事業活動の対象となる地域における、生産・販売等についての事業・営業計画の決定等を行っている支社・支店等

これに対して、独自の事業計画を立てることなく、個別の製造作業や工程管理のみを行っている事業場、あるいは本社等の具体的指示を受けて、個別の営業活

動のみを行っている事業場は対象外となります。

その上で、企業は同裁量労働制の適用対象労働者に対し、「業務の性質上、これを適切に遂行するには、遂行方法を大幅に労働者の裁量に委ねる必要があるため、遂行手段、時間配分の決定等に関し、使用者が具体的な指示をしないこととする業務」（以下、企画業務）に従事させることが必須です。厚労省指針では企画業務に該当するものとして、以下4つの要件を満たすことを求めています。

- ①事業の運営に関する事項についての業務である
- ②企画・立案・調査・分析の業務である
- ③業務の性質上、適切に遂行するには、その遂行方法を大幅に労働者の裁量に委ねる必要がある業務である
- ④業務の遂行手段・時間配分の決定等に関し、使用者が具体的な指示をしないこととする業務である

厚労省指針では具体的に「対象業務となりうる」または「なり得ない業務」を次のとおり、一例として示しています。前述の営業関連でみると、以下の記述が見られます。

<対象業務となり得る例>営業に関する企画を担当する部署における業務のうち、営業成績や営業活動上の問題点等について調査及び分析を行い、企業全体の営業方針や取り扱う商品ごとの全社的な営業に関する計画を策定する業務

<対象業務となり得ない業務の例>個別の営業活動の業務

先ほどの設問事例は本社・支社などが裁量労働制の対象事業場に該当すること自体は問題となっていないようですが、業務自体が「個別の営業活動の業務」と認定され、裁量労働制の適用が否定されたものです。

### 3 企画業務型の対象業務の難しさ

上記設問事例は一見すると、「単純」な違法にも見えますが、「中堅社員であれば、裁量を持たせて企画提案型の事業を推進できると判断した」との会社側説明に多くの企業実務担当者が抱きがちな「企画業務型裁量労働制」の誤解が潜んでいます。

たしかに大手企業の本社・支社等に属する中堅営業社員についていえば、全社的な営業に関する企画立案業務を担当しうる「職業能力」とその「可能性」は概ね有しているでしょう。他方で、企画業務型裁量労働制の適用に際しては、実際に対象業務に従事させていることが必須であり、その社員各々の「職業能力」「可能性」（やらせようと思えば出来るだろう）をもって判別するものではありません。この点はまさに裁量労働制自体が「職務」を指向する一方、大手企業の労務管理がなお「職業能力・可能性」などの職能等級的な人事制度に重きを置いていることとのギャップが顕著に示された一例とも指摘しうるものです。いずれにしても、企画裁量労働制導入・運用に際しては、企業としても企画立案等の対象業務に実際に就労させているか否かのチェックが不可避であり、職能等級制度等の人事制度が言い訳にならない点に心すべきでしょう。

### 4 労使委員会における労働者側委員の

### 職責の重要性

また企画業務型裁量労働制の導入に際しては、労使委員会の設置・決議等が必須です。

同委員会は賃金、労働時間などの労働条件に関する事項を調査・審議し、事業場に対し意見を述べることを目的とするものですが、その選任・運営規程については様々な規制が設けられています。選任等の方法として以下があります。

- ①委員の半数が、過半数労組（これがない場合は過半数代表者）に任期を定めて指名されていること（労働者側委員は、非管理監督者であること）
- ②議事録の作成、保存、周知がなされていること
- ③運営規程が定められていること
- ④「委員であること」「なろうとしたこと」「委員として正当な行為をしたこと」を理由として、不利益取扱いをしないようにすること

さらに企画業務型裁量労働制の導入は、労使委員会設置の上で次のステップを踏む必要があります。労使委員会の決議と労基署への決議・定期報告の届け出です。決議については、出席委員の5分の4以上の多数決により、次に掲げる事項について決議を行う必要があります。

- （必要記載事項）①対象業務、②対象者の範囲、③みなし時間、④健康福祉確保措置、⑤苦情処理措置、⑥同意原則・不同意の場合の不利益取扱い禁止、⑦決議の有効期間、⑧記

この労使委員会には、過半数の労働者を代表する労働組合または従業員代表から指名された労働者側委員が審議・決議権を有し、裁量労働制導入とりわけ前記の対象業務が適切なものか否かをチェックする役割が期待されています。また、同制度はいったん決議を得て導入した後も、有効期間の定め（3年以内が目安）があり、更新時には改めて労使決議を有するほか、決議例（東京労働局版）の中には、決議の変更に係る以下規程を設けている例も見られます。

「決議をした時点では予見することができない事情の変化が生じ、委員の半数以上から労使委員会の開催の申出があった場合には、有効期間の途中であっても、決議した内容を変更する等のための労使委員会を開催するものとする」。

大手企業の多くは本社・支社等の従業員過半数以上を組織する企業内労働組合を有しており、労使委員会には同労組から指名を受けた労働者側委員が半数を構成するのが通例です。同労組・労使委員会の労働者側委員が、企画業務型裁量労働制の導入時はもとより、決議更新時、さらには決議の有効期間中においても、その対象業務の運用実際を確認し、当初の決議と異なる状況が認められる場合、その見直しを求める責務を有することは疑いえないところと思われます。企業側はもちろんですが、労働組合・労使委員会の労働者側委員も対象業務が適切なもの

のといえるか否かの確認が必須です。

## 5 今後の法改正動向とその影響

現行の企画業務型裁量労働制について手続要件が厳格である上、対象業務の範囲が狭すぎるとの声も多く、企業から改正の要望が強かったところ、本国会に提出予定の働き方改革関連法案では、以下の改正案が示されています。

まず企画業務型裁量労働制の新たな枠組みとして、近年のホワイトカラーの働き方の変化を踏まえ、以下の新たな類型を追加することとしました。①法人顧客の事業の運営に関する事項についての企画立案調査分析と一体的に行う商品やサービス内容に係る課題解決型提案営業の業務、②事業の運営に関する事項の実施の管理と、その実施状況の検証結果に基づく事業の運営に関する事項の企画立案調査分析を一体的に行う業務

この対象業務範囲の詳細（肯定的要素および否定的要素の例など）については、指針等で具体的に示す予定としています。また合わせて対象労働者の健康確保措置に係る選択肢の追加（長時間労働を行った場合の面接指導、深夜業の回数の制限、勤務間インターバル、一定期間における労働時間の上限の設定等）が検討されており、過重労働による健康障害防止の強化が図られています。その一方で制度活用が進むよう、手続の簡素化（労使委員会決議の本社一括届出、定期報告は6ヶ月後に行い、その後は健康・福祉確保措置の実施状況に関する書類保存義務づけ）等の案が示されていますが、前記のような課題が実務上多々見られるところでもあり、今後の国会審議が注目されます。

## 東京の労働事情取材記 68

### 町工場に希望なし



増田明利

#### 倒産するよりはまし

東京都大田区一。山王、上池台、田園調布などの高級住宅地がある一方、京浜急行沿線や羽田空港近くには今でも多くの町工場がある。

この地で長らくネジ加工会社を経営していた栗橋さん（仮名・62歳）が自主廃業を決めたのは昨年（2017年）年初のこと、現在は操業を停止しており残務整理に追われている。

「悔しいとか無念だという感傷的なものはない。肩の荷が下りたような安堵感の方が大きい、倒産して誰かさんに迷惑を掛けたわけじゃないし。まっ、限界だったということですね」

会社を興したのは亡くなった父親で創業したのは終戦直後の昭和24年（1949年）だったそうだ。

「父親は酒が入るとよく昔の話をしていましたね。何でもこの一帯は太平洋戦争末期まで大きな工場が並ぶ一大軍需工業地帯だったそうです、それが空襲で街一帯が灰になった。大田区の町工場の歴史は戦後の焼け野原から始まったんだと懐かしそうに語っていました」

朝鮮戦争特需とオリンピック景気、その後の高度経済成長に乗って業容を拡大。10坪ほどの貸工場から自前の建物を取得し、製造機械も最新のハイテクマシンを揃えるまで成長したという。

「わたしは工業高校を卒業したあとは化学薬品メーカーで働いていたのですが呼び戻されて昭和61年（1986年）から父親の下で働くようになったんです」

時代はバブルの扉が開いた頃、仕事は潤沢にあった。

「うちは二次下請けなんですけど、作った品物は最終的に東芝、ニコン、三菱重工などの製品に使われていた。日本を代表する大メーカーを下支えしているという自負もありましたよ」

近隣で比較的大きな工場を持っている経営者たちも強気だった。「いくらでも仕事がある、もっと工場を拡張して人を増やさないと」「儲かって笑いが止まらない、田園調布に家が建つ」。こんな景気のいい話が飛び交っていた。

「だけどバブルが弾けてからはね…。廃業、倒産、所在不明といった噂話をよく耳にするようになりました」

栗橋さんの工場も大変なことは大変だ

ったが何とか生き延びることができた。

「当時はまだ東南アジアや中国にはミクロン単位の調整ができる技術や樹脂加工したネジを作るノウハウがなかったからね。単価はガクンと下げられたし数量も減ったけど仕事が途切れることはなかった、貧乏暇なしそのものだったけど」

幸いだったのは大きな借金をしなかったこと。工場兼事務所の土地は自己所有だから、これを担保に入れば借入は可能だったが、返せなかったらと思うと躊躇してしまう。臆病だったのが吉と出た。

「工作機械を最新のものにしたとしてもずっと仕事があるか不明。バブル景気の際に過大な設備投資をしてしまった結果、八方塞がりになった人を見ていたからね。下手すりゃ一文無しになって首をくくらなきゃならない、そんなリスクを背負うのは危険だと思ったんです」

20年前は下に見ていた新興国の技術も日進月歩で自分のところで作るものと遜色ないほどになっている、これも潮時と思っただ一因だ。

「低い単価で大量生産するとなると労務費の安い中国、東南アジアの工場に敵うわけない。特許を持っていれば別の話ですが、うちはそのレベルじゃなかった」

最終的な製品のサイクルもどんどん短くなっている。年初に最新だったものでも次の年の秋になったら旧品、そのたびに仕様の違う品物を作るのもしんどい。

「あとは体力的なことだな、昔みたいは無理できない。わたしだけでなく従業員たちもそうです、何しろ平均年齢が60歳を超えているんだから」

社長の栗橋さんも白内障と椎間板ヘルニアを持っていて、一昨年春から不整脈が出てきた。もうお終いにしたかった。

## アベノミクスは嘘八百

「総理はアベノミクスとか3本の矢だとか寝言を言っているけど、いい加減にしろよと思います」

アベノミクスが始まったときは少しばかり期待していたところもあった。

「下げられ続けてた工賃を戻してくれるとか、受注量がドンと増えるかと思っていたんですけどね」

現実には工賃の引き下げがなかっただけ、一時的に受注は増えたけど利益率は低かった。

「うちだけじゃありませんよ、ここら辺の経営者はアベノミクスの恩恵にあずかってない」

〇〇自動車過去最高益を更新、△△電機株主配当増額、上場企業の賞与はバブル期並み…。新聞や週刊誌にはこんな景気のいい話が載っていたが、まったく関係ないことだった。

「恩恵は大企業ばかり、川下は何も変わらない。安倍さんは景気が良くなっていると言うけど、どこを見てるんだ？ よくそんな戯言を言えるなと腹が立つ」

アベノミクスは滑り出しの円安、株高で一部の大企業に巨利をもたらしたが中小零細企業には果実は届かなかった。

「大企業が中小零細企業を踏み台にして大儲けした。踏み台にされたところには何のプラスもない、早い話、アベノミクスなんてまやかしたんだよ」

廃業するもうひとつの理由は労働力不足、辞めた職人の補充が年々できなくな

っていた。

「最盛期には15人の従業員を抱えていたのですが高齢や病気で退職が続きましてね、仕事をこなせないこともあったんです」

未経験でも45歳まで、経験者なら年齢不問という条件でハローワークに求人票を出したこともあったが、応募はおろか問い合わせの電話一本もなかった。

「うちは二次、三次の下請けなのですが年に何回か元請けの担当者と会う機会がありましてね、その人が新規採用がまったく駄目だとこぼしていた」

電機、精密機器の上場企業から直に仕事を得ていて開発、設計のエンジニアもいる、従業員は100人を超えているような下請け大手でも新卒採用は相当難しいということだった。

「うちから見たら大企業でも採用難なのだから小さな町工場で働こうという奇抜な人はいない」

後継者がいないというのも多くの町工場の悩みだ。

「うちも息子が二人いるけど、どっちもやるとは言わなかった。上は地方公務員、下は製薬会社に就職しました。親が苦勞している姿を見ているから仕方ない。わたしも無理に継がせようとは思わなかった。嫌なものを無理強いしてもね」

高度経済成長の時代だったら一国一城の主だが、このご時世では苦勞とリスクを背負うだけ。堅実な仕事に就いてくれて良かったと安堵している。

「顔見知りの経営者も同じです、息子が銀行や商社に就職できたら大喜び。娘の結婚相手が医者や税理士だったら赤飯を炊いてお祝いする」

要は経営者自身もこの先ずっと続けていけるとは思っていないのだ。

「円安になって原材料の仕入れ価格は高騰したし、震災後は電気代も急騰した。ガソリンや軽油の価格も昔に比べたら3割以上も上がっている、社会保険の事業主負担もどんどん増えている。もう利益は出せません」

2013年半ばから足掛け3年は仕事が増えた。フル操業で表面上は活気があったが内実は自転車操業みたいなものだったということだ。

利益は薄い、働き手の確保も困難、社長の栗橋さんも高齢と慢性疾患で無理はできない。ここらが潮時と思ったそうだ。

## もの作りが崩壊する

---

栗橋さんが従業員たちに自主廃業を告げたのは1月の下旬。まだ正月気分が抜けていないのに暗い話をするのは気の毒だったが、早く知らせた方が今後のためになると思った。

「驚いていたけど薄々そんな気がしていたという人もいましたね。何となく雰囲気察していたのでしょうか」

受けていた仕事は契約通りにこなしていたが、担当する業務がなくなった人から順次退職し、4月末で操業は完全に停止した。

「気掛かりだったのは従業員たちの再就職。年齢の高い人が多かったから」

同じような仕事に就けたのは比較的若い50歳前後の人だけ。高齢の人たちは警備会社やビルメンテナンス会社に再就職したということだ。

「とりあえず受け皿はあったようで安心しました。健康に気を付けて新しい職場

で頑張ってもらいたい」

会社の清算に掛かる費用は残しておいたが金庫の中身は辞めていく従業員の退職金と、少ないが見舞金で空っぽにした。元従業員たちとの間で金銭的な揉め事はない。

「廃業するならきれいさっぱり御破算にしたかったんでね。従業員は半分家族みたいなものだったから」

工場に使っていた工具類はすべてゴミ扱い、産廃業者に処理を頼み回収してもらったのだが9万円も掛かった。

「工作機械は中古業者に来てもらい見積もりを出してもらったのですが、8年前に90万円で買ったものが7万円という査定でした。ガッカリした」

業者にどういふところへ転売するのか尋ねたら、国内で引き取ってくれるところはなく、ミャンマーやアフリカのコンゴ、ケニアなどの国に渡るといった。

「日本じゃ無用の長物でも途上国に行ったら安心のメイドインジャパン、頑張ってもらいたい品物を作ってほしい。整備をしつかりやればまだ10年は大丈夫だよ」

工場は、当面の間はそのまましておくつもり。解体するのだから費用が掛かるのだし、まだ処分するかどうか迷っている昔の設計図や試作品などが残っているのだから。

「使いたいという人がいれば貸してもいいけど無理だろうね」

工場の所在地は第一京浜道から80mぐらい入ったところで2車線道路に面している、広さは約70坪あり京浜急行本線の駅から徒歩10分という好立地。なのでいろいろな誘いがある。

「うちが廃業したというのはどこで調べるんですかね？ 更地にして時間貸しの駐車場にしたらどうですか、アパート経営はいかがですか。こんな感じです」

廃業から9ヵ月経った現在の栗橋さんはというと、暇を持て余している。

「工場を閉めてすぐに白内障と椎間板ヘルニアの手術をしましてね、すっかり良くなった。循環器の先生にも診てもらっているのだから不整脈も治まっている。体調が回復したのは良いけど時間が過ぎるのがやけに長い」

当座の生活に困ることはないが、年金を満額受給できるまでの間はまだまだ働いていたいという気になっている。

「この年齢だからパート仕事ばかりですがスポーツクラブの送迎バスのドライバー、公園の巡回見回り、給食弁当屋の配達…。こういう仕事はあるんですよ」

人手不足もあってか時給1000円で1日4時間勤務の仕事は多い。まだ老け込む歳ではないと思っているので雇ってくれるところを探し始めたところだ。

「大田区の工場はピークのときは9200軒ほどあったんだよ、それが今は3400軒程度だ。商店街も寂れちゃってね。知り合いがどんどん減っている。淋しいね」

廃業したり倒産した工場の跡地は業者がまとめて買収し、不動産会社がアパートやマンションを建てている。一帯の様子は昭和の頃とは大きく変わった。

「電車で都心に出るのが便利、羽田空港も近い。これぐらいしか取り柄がない」

かつては高度経済成長を支えた大田区の町工場も今や風前の灯火だ。



## 人生ごっこを 楽しみなヨ

毒蝮三太夫

『人生ごっこを楽しみな  
ヨ』  
毒蝮三太夫 著  
角川新書  
840円＋税

蝮さんも当年取って82。2年前、ラジオ番組のリニューアルで週5のラジオが週4になった時、ロケを見に行った。「週5から週4に減るのは残念です」と伝えてみた。「うーん、週4はやっぱり楽だよ」と答えが返ってきた。それでもラジオを聴いていると、衰えは全く感じない。東京とその近郊を訪ねて、お年寄りを元気づけている。70代後半の人がいれば必ず「空襲はどうした？疎開してたの？生きてたから俺と会えたじゃないか」と声をかける。73年目の3月10日を迎えるが、これほど、年がら年中、東京大空襲に触れるラジオパーソナリティを私は知らない。そんな蝮さんだから、平和を望む気持ちも当然強い。

本書の「おわりに」では完全にノンポリなんだけど、と断ってこう書いている。

「そんな俺でも最近の日本を見ていると、なにか言っておかなきゃならない気がしちまうよ。本書でも触れたけど、2017年8月9日の長崎平和祈念式典で、安倍総理が被爆者から、「あなたはどこの国の総理ですか？」って言われたよな？あの発言にはもうなんのユーモアも諧謔もなく、まったく救いようがなかったよ。国会で言われたならまだわかるよ。でも言ったのは被爆者なんだよ。被爆者は現実に年々減っていくわけで、だからこそあのお年寄りは「わたしは来年は言えないかもしれないから、いましかない」って言ったんだよな。これはさ、“悲痛の

声”だよ。それでも日本は核兵器禁止条約に参加もせず、我関せずという態度でやっている。もちろん、きな臭い東アジア情勢を考慮しての方針もあるだろうさ。でもな。日本は世界で唯一、原爆を2発も落とされた国だろ？我関せずってのは、俺はやっぱり日本国民として看過できないんだよ。」

介護に関するものなど、蝮さんの本を読んできたけど、こうしたメッセージを書くのは初めてではないか。

チャーミングな年寄りになれば、人とはかま合いが大事など、ラジオの中でもよく言っていることが書かれているが、本書全体を通じては、無駄の効用、江戸っ子のコードが失われていることへの危機意識が読み取れる。

「人に話を聞くときにはひとつコツがあって、それは無駄話をするってことだよ。無駄なことは意外と大事だったりする。無駄がないと、人生に潤いがなくなるよ。でもいまの時代は無駄なことをひたすら排除してるよな。効率ばかりを追い求めて、楽しんで飯を食べようって感じだよな。無駄なことを排除するってことは、いわば文化を否定することだよ。」

さらに「バカほど無駄ができない」として、こうも書く。

「会議や話し合いの場で、ポイントだけ話して終わりみたいな奴っているだろ？で、そういうのが生産性が高いって重宝がられて、部下も上司も会社もそう思ってる。」

だから「鬼十則」なんか変にもてはやされると喝破する。

蝮さんを知らない人ほど、「ババア」「ジジイ」「このくたばり損い」といった罵詈雑言の人、とか捉えてない。介護、コミュニケーション、老人学…蝮さん初心者におすすめの本。



労働分野の情報を  
総合的に発信する  
ポータルサイト

# 労働法EX+

労働法 EX+ とは、労働分野の法律・判例・労働委員会命令・通知・ガイドライン・審議会情報をはじめ、労働分野の最新ニュースなどの情報を集約したポータルサイトです。

PC  
タブレット  
スマホ  
完全対応

労働法EX+

- 最新ニュース
- 労働分野の法律
- 労働委員会命令
- 労働事件
- 通知・ガイドライン
- 審議会情報

連携

「労働判例ジャーナル」が  
お手元に  
届きます！

## 労働法EX+ 4つのメリット

### スピーディーな情報更新

最新の判例をスピーディに全文掲載！

最新の判決がすぐに見たい！

労働判例ジャーナルの内容も完全網羅！

### リーズナブルな利用料金

最新の判決やニュースが読めて…

月々で計算するとたった2,000円！

年額 **24,000円**+税

※契約は年単位となります。  
※複数名での契約は割引があります。詳しくはホームページをご覧ください。

### 充実の情報量

- 最新ニュース
- 労働分野の法律
- 労働委員会命令
- 労働事件
- 通知・ガイドライン
- 審議会情報

裏面に記載のオプションでさらにボリュームUP!

### 労働判例ジャーナル(冊子)が毎月届く

タイムリーな労働判例を網羅的に掲載した月刊誌。誌面の文献番号を「労働法EX+」で入力すると、判決全文を読むこともできます。

PLUS ✓ 研究会の会員・ジャーナル購読者は無料で利用可! ✓ 多人数の一括ご契約で割引!

開発：株式会社 TKC / 販売：株式会社労働開発研究会

お申し込みはパソコン・スマートフォンから ➡ <https://ex.roudou-kk.co.jp/> 労働法 EX 検索