

労働法学研究会報



最新労働
法解説

労契法20条をめぐる最高裁判決と 今後の実務への影響

—長澤運輸事件・ハマキョウレックス事件注目の最高裁判決の影響および対応とは（労働者側視点から）—

弁護士：宮里邦雄

Point 1 二判決の意義

Point 2 「不合理と認められるもの」の解釈

Point 3 賃金項目はその趣旨を個別に考慮する必要がある

連載1

よくわかる！労働判例ポイント解説

旧パート法8条に違反する嘱託職員への
差別的扱いの違法性と退職金相当額の支払い
京都市立浴場運営財団ほか事件 春田吉備彦

連載2

現代組織の人間関係 職場のさざなみ

今時の管理職になりたくない事情 金子雅臣

連載3

「事例」で考える労働法

派遣労働者を直接雇用した派遣先の手数料支払い義務 北岡大介

連載4

東京の労働事情取材記

わたしはこれで会社を辞めました 増田明利

紹介

『「働き方改革」の嘘』

CONTENTS

最新労働法解説

- 4 **労契法20条をめぐる最高裁判決
と今後の実務への影響**
—長澤運輸事件・ハマキョウレックス事件注目の最高裁判決
の影響および対応とは（労働者側視点から）—
弁護士 宮里邦雄
- 6 1・はじめに
7 2・ハマキョウレックス事件判決
11 3・長澤運輸事件判決
14 4・両判決の関係・位置づけ
- 20 **連載1 よくわかる！労働判例ポイント解説**
旧パート法8条に違反する嘱託職員への
差別的扱いの違法性と退職金相当額の支払い
京都市立浴場運営財団ほか事件 春田吉備彦
- 26 **連載2 現代組織の人間関係 職場のさざなみ**
今時の管理職になりたくない事情 金子雅臣
- 30 **連載3 「事例」で考える労働法**
派遣労働者を直接雇用した派遣先の手数料支払い義務 北岡大介
- 34 **連載4 東京の労働事情取材記**
わたしはこれで会社を辞めました 増田明利
- 38 **紹介 『「働き方改革」の嘘』**

労契法20条をめぐる最高裁判決と今後の実務への影響

—長澤運輸事件・ハマキョウレックス事件注目の最高裁判決の影響および対応とは（労働者側視点から）—

講師●東京共同法律事務所 弁護士 宮里邦雄（みやざと くにお）

Profile



1939年 大阪市生れ、沖縄宮古島育ち
1958年 琉球政府立宮古高校卒業（現沖縄県立宮古高校）
1958年 東京大学文科I類入学
1963年 東京大学法学部卒業
1965年 弁護士登録。東京弁護士会所属。
1987年～1989年 中央大学法学部非常勤講師
1997年～2005年 日本労働法学会理事
2001年～2003年 早稲田大学法学部大学院非常勤講師
2005年～2007年 東京大学法科大学院客員教授（労働法、法曹倫理）。
2003年～2012年 日本労働弁護団会長。
主な著書に「労働委員会－審査・命令をめぐる諸問題」（労働教育センター）、「労働法実務解説12 不当労働行為と救済－労使関係のルール」（旬報社）など多数。

本年6月1日に、同じ仕事をしているのに正社員と待遇に差があるのは不当として、非正規労働者のトラック運転手が争っていた労働契約法20条をめぐる二つの訴訟に関して、最高裁第二小法廷はそれぞれ判決を言い渡しました。

定年後の再雇用において賃金格差を訴えた長澤運輸事件のトラックドライバーの労働者については、長期間の雇用は予定されていないこと等を理由とし、精勤手当を支払わないことのみが労契法20条に違反すると判断しました。

また非正規労働者の労働条件格差をめぐるハマキョウレックス事件では、原告

側が要求していた6つの手当のうち、5つが労契法20条に違反する不合理な格差として認められました。

そこで本例会では、長澤運輸事件で労働者側代理人を務められた弁護士の宮里先生を講師にお招きし、両事件の判決内容、また今後の実務に与える影響等について解説していただきます。

本定例会のポイント

Point 1 二判決の意義

今回の2つの最高裁判決は、労契法20条が抱えるいくつかの論点について、最高裁として最終的な判断をした。今でも10件程度、同種の事件が係争しており、今回の2判決を機に今後も労働条件の相違をめぐる裁判が提起されたり、労働審判に持ち込まれたり、あるいは、都道府県労働局の調整委員会に持ち込まれることが考えられる。定年後再雇用の事案も含めて、20条関連の事件は相当増えるだろう。その意味でも今回の判断は、今後、実務に大きな影響を与える。

Point 2 「不合理と認められるもの」の解釈

「不合理と認められるもの」の解釈について、判決は、「不合理と評価されることができるものをいう」と条文通りの解釈を示している。

菅野和夫先生は、20条は政策誘導的な規定なので、ここでいう不合理とは、「無期契約に比して法的に否認すべき程度で不公正に低い」という限定解釈をすべきと論じている。学校法人大阪医科薬科大学事件大阪地裁判決は、ここで言う不合理とは法的に否認すべき程度で、不公正に低いものをいうと解釈論を展開している。つまり、不合理性の限定解釈論に立っているが、二判決によって、学校法人大阪医科薬科大学事件は高裁で見直されるのではないか。

Point 3 賃金項目はその趣旨を個別に考慮する必要がある

最高裁は、賃金項目の趣旨を個別に考慮する必要があるとした。最高裁は「賃金総額を比較することのみによるのではなく」としており、賃金総額比較論を排除しているわけではない。当該賃金項目の趣旨を個別にみて、さらに賃金総額がどうなっているかを視野に入れながら検討するということであろう。賃金総額論は、いろいろな手当があったとしても、総額を比較して、5割もダウンしている場合もあるし、また、賃金総額を比較すると、2割、3割にとどまっている場合もあろう。総額比較論を全く無視することができない。賃金総額は労働者にとって非常に大事である。ただ、基本はそれぞれの手当の趣旨に沿って判断すべきだというのが20条だということを示した。

1.はじめに

弁護士の宮里と申します。本日は、「ハマキョウレックス事件・長澤運輸事件最高裁判決（2018・6・1）について一判決内容・意義・影響—）」というテーマでお話させていただきます。それと関連しまして、先日成立した働き方改革関連法についても触れたいと思います。

二事件の概要

ハマキョウレックス事件では、正社員にだけ支給される無事故手当1万円、作業手当1万円、給食手当3500円、住宅手当2万円、皆勤手当1万円、家族手当1万円が有期雇用の契約社員運転手には支給されていませんでした。通勤手当は支給されていましたが、正社員は5000円、契約社員は3000円でした。これが労働契約法20条「期間の定めがあることによる不合理な労働条件の禁止」に該当するのではないかという点が争われました。

最高裁が言うように、「職務内容に違いはないが、配置の変更の範囲、等級役職制度による格付けを通じて、中核を担う人材として登用される可能性において違いがある」事案でした。

一方、長澤運輸事件は、正社員運転手に支給される職務給（職種により、7万6952円～8万2900円）、精勤手当5000円、住宅手当1万円、家族手当（配偶者について5000円）、役付手当（班長3000円、組長1500円）、基本給5ヶ月分の賞与が定年後有期雇用の嘱託社員運転手（嘱託乗務員）に支給されないという事案でした。

また、一方、嘱託乗務員については、基本給を正社員よりも5000円増額し、職務給の代わりに歩合給を新たに導入し、調整給2万円を支給するとしていました。

長澤運輸事件の大きな特徴は、最高裁がいうように、「職務の内容、責任の程度、配置の変更の範囲など、定年前後を通じて同じである」事案であることです。

ハマキョウレックス事件は、1人の彦根支店に勤務する契約社員労働者が20条違反を争い、長澤運輸事件は、3人の定年後再雇用労働者が争った事案です。奇しくも、同じ労働組合（全日本建設連帯労働組合）の組合員でした。トラック運転手で同じ労働組合という共通項がありました。

私は長澤運輸事件のほうの労働側代理人でした。

20条の解釈をめぐるのはこれまでいろんな論点が提示され、下級審判決でも争われた論点です。

労働契約法20条とはそもそもどういう性格の法律なのか。20条の立法趣旨、性格付けをめぐる論点があります。また、20条の解釈上の論点として、「期間の定めがあることにより」と書いてあるけれども、それは一体どういう意味なのか。「期間の定めがあることを理由として」との異同はどうか。

それから、不合理な労働条件の相違は、「不合理なものであってはならない」とされていますが、それはどういった意味なのか。この解釈をめぐるでも争いがありました。

単なる不合理ではダメで、もっと限定解釈をして、不公正に低いほどの不合理

でなければならないという見解もあります。

また、労働条件の相違が不合理であってはならないという場合、労働条件の相違の判断方法をどうするのか。総額で判断するのか、賃金項目ごとにその趣旨から判断するのか、これについても争いがありました。

それから20条に違反した場合の効力をどう考えるか。比較対象となった正社員の労働条件と同じ労働条件になるという効力（補充効）が20条にあるか。それとも20条違反は、不法行為の損害賠償の根拠となる違法にとどまるのか。

今回の2つの最高裁判決は、労契法20条が抱える以上のいくつかの論点について、最高裁として、最終的な判断をしました。司法判断として確定させたということです。ですから大変大きな影響を持つこととなります。今でも10件程度、同種の事件が係争していますし、今回の2判決を機に今後も労働条件の相違をめぐる裁判が提起されたり、労働審判に持ち込まれたり、あるいは、都道府県労働局の調整委員会に持ち込まれることが考えられます。定年後再雇用の事案も含めて、20条関連の事件は今後増えると思います。

その意味でも今回、最高裁がどんな判断を示したのかは、実務に大きな影響を与えるものです。

2 ハマキョウレックス事件判決

では、ハマキョウレックス事件から見ていきます。

6月1日に両事件の判決が出たわけですが、14時30分にハマキョウレックス事件判決、16時から長澤運輸事件の判決が言い渡されました。しかも同じ第二小法廷です。長澤運輸事件の判決をみると、ほんの1時間半前に言い渡した最高裁判決を引用しています。こんな直前の判決を引用しているのは初めて見ました。それほど、両者は非常に密接に関係している判決です。

結論から申し上げますと大阪高裁判決（2016・7・26）の無事故手当、作業手当、給食手当、通勤手当の不支給は労契法20条に違反し、不合理とした判断を支持したうえで、高裁判決が不合理と認めなかった皆勤手当についても不合理であると判断し、損害賠償責任を認めました（皆勤手当支給要件を満たしているか否かの点については、審理をする必要があるとして、大阪高裁に差し戻し）。

判決内容

（1）労契法20条の趣旨と20条違反の場合の補充的効力の有無

この点について、判決は、労働契約法20条は、有期労働契約を締結している労働者（以下「有期契約労働者」という。）の労働条件が、期間の定めがあることにより同一の使用人と無期労働契約を締結している労働者の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「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旨定めている。同条は、有期契約労働者については、

無期労働契約を締結している労働者（以下「無期契約労働者」という。）と比較して合理的な労働条件の決定が行われにくく、両者の労働条件の格差が問題となっていたこと等を踏まえ、有期契約労働者の公正な処遇を図るため、その労働条件につき、期間の定めがあることにより不合理なものとするを禁止したものである。

そして、同条は、有期契約労働者と無期契約労働者との間で労働条件に相違があり得ることを前提に、職務の内容、当該職務の内容及び配置の変更の範囲その他の事情（以下「職務の内容等」という。）を考慮して、その相違が不合理と認められるものであってはならないとするものであり、職務の内容等の違いに応じた均衡のとれた処遇を求める規定であると解される。

このように20条について、「均衡処遇」を求める規定であると性格付けをしました。

次に、労働契約法20条が有期契約労働者と無期契約労働者との労働条件の相違は「不合理と認められるものであってはならない」と規定していることや、その趣旨が有期契約労働者の公正な処遇を図ることにあること等に照らせば、同条の規定は私法上の効力を有するものと解するのが相当であり、有期労働契約のうち同条に違反する労働条件の相違を設ける部分は無効となるものと解される。もっとも、同条は、有期契約労働者について無期契約労働者との職務の内容等の違いに応じた均衡のとれた処遇を求める規定であり、文言上も、両者の労働条件の相違が同条に違反する場合に、当該有期契

約労働者の労働条件が比較の対象である無期契約労働者の労働条件と同一のものとなる旨を定めていない。そうすると、有期契約労働者と無期契約労働者との労働条件の相違が同条に違反する場合であっても、同条の効力により当該有期契約労働者の労働条件が比較の対象である無期契約労働者の労働条件と同一のものとなるものではないと解するのが相当である、としています。

（2）「期間の定めがあることにより」の解釈

次に、労働契約法20条の「期間の定めがあることにより」の解釈ですが、「労働契約法20条は、有期契約労働者と無期契約労働者の労働条件が期間の定めがあることにより相違していることを前提としているから、両者の労働条件が相違しているというだけで同条を適用することはできない。一方、期間の定めがあることと労働条件が相違していることとの関連性の程度は、労働条件の相違が不合理と認められるものに当たるか否かの判断に当たって考慮すれば足りるものということができる。

そうすると、同条にいう「期間の定めがあることにより」とは、有期契約労働者と無期契約労働者と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いうものと解するのが相当である。」と解釈しています。

（3）「不合理と認められるもの」の解釈と「不合理性」にかかわる主張立証責任

次に、「不合理と認められるもの」の解釈と「不合理性」にかかわる主張立証

責任については以下のように述べています。

「労働契約法20条は、有期契約労働者と無期契約労働者との労働条件の相違が、職務の内容等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るところ、同条にいう「不合理と認められるもの」とは合理的でないものと同義であると解すべき旨をいう。しかしながら、同条が「不合理と認められるものであってはならない」と規定していることに照らせば、同条は飽くまでも労働条件の相違が不合理と評価されるか否かを問題とするものと解することが文理に沿うものといえる。また、同条は、職務の内容等が異なる場合であっても、その違いを考慮して両者の労働条件が均衡のとれたものであることを求める規定であるところ、両者の労働条件が均衡のとれたものであるか否かの判断に当たっては、労使間の交渉や使用者の経営判断を尊重すべき面があることも否定し難い。したがって、同条にいう「不合理と認められるもの」とは、有期契約労働者と無期契約労働者との労働条件の相違が不合理であると評価することができるものであることをいうと解するのが相当である。」

「両者の労働条件の相違が不合理であるか否かの判断は規範的評価を伴うものであるから、当該相違が不合理であるとの評価を基礎付ける事実については当該相違が同条に違反することを主張する者が、当該相違が不合理であるとの評価を妨げる事実については当該相違が同条に違反することを争う者が、それぞれ主張立証責任を負うものと解される。」

最高裁は以上のように20条を捉えて、

これを前提に、本件について具体的に賃金項目ごとに不合理性について判断しています。

(4) 不合理性についての具体的判断

①住宅手当の不支給について

「正社員は、出向を含む全国規模の広域異動の可能性があるほか、等級役職制度が設けられており、職務遂行能力に見合う等級役職への格付けを通じて、将来、中核を担う人材として登用される可能性があるのに対し、契約社員は、就業場所の変更や出向は予定されておらず、将来、そのような人材として登用されることも予定されていないという違いがある。」

「住宅手当は、従業員の住宅に要する費用を補助する趣旨で支給されるものと解されるところ、契約社員については就業場所の変更が予定されていないのに対し、正社員については、転居を伴う配転が予定されているため、契約社員と比較して住宅に要する費用が多額となり得る。」

「正社員に対して住宅手当を支給する一方で、契約社員に対してこれを支給しないという労働条件の相違は、労働契約法20条にいう不合理と認められるものに当たらない。」

②皆勤手当の不支給について

「皆勤手当は、運送業務を円滑に進めるには実際に出勤するトラック運転手を一定数確保する必要があることから、皆勤を奨励する趣旨で支給されるものであり、乗務員については、契約社員と正社員の職務の内容は異なるから、出勤する者を確保することの必要性について

は、職務の内容によって両者の間に差異が生ずるものではない。この必要性は、当該労働者が将来転勤や出向をする可能性や、中核を担う人材として登用される可能性の有無といった事情により異なるとはいえない。」

「乗務員のうち正社員に対して皆勤手当を支給する一方で、契約社員に対してこれを支給しないという労働条件の相違は、労働契約法20条にいう不合理と認められるものに当たる。」

③無事故手当の不支給について

「無事故手当は、優良ドライバーの育成や安全な輸送による顧客の信頼の獲得を目的として支給されるものであると解されるところ、契約社員と正社員の職務の内容は異なるから、安全運転及び事故防止の必要性については、職務の内容によって両者の間に差異が生ずるものではない。また、上記の必要性は、当該労働者が将来転勤や出向をする可能性や中核を担う人材として登用される可能性の有無といった事情により異なるものではない。」

「加えて、無事故手当に相違を設けることが不合理であるとの評価を妨げるその他の事情もうかがわれない。」

「乗務員のうち正社員に対して無事故手当を支給する一方で、契約社員に対してこれを支給しないという労働条件の相違は、労働契約法20条にいう不合理と認められるものに当たる。」

「加えて、無事故手当に相違を設けることが不合理であるとの評価を妨げるその他の事情もうかがわれない。」

④作業手当の不支給について

「作業手当は、特定の作業を行った対価として支給されるものであり、作業そのものを金銭的に評価して支給される性質の賃金であると解される。乗務員については、契約社員と正社員の職務の内容は異なる。また、職務の内容及び配置の変更の範囲が異なることによって、行った作業に対する金銭的評価が異なることになるものではない。」

「正社員に対して作業手当を一律に支給する一方で、契約社員に対してこれを支給しないという労働条件の相違は、労働契約法20条にいう不合理と認められるものに当たる。」

⑤給食手当の不支給について

「給食手当は、従業員の食事に係る補助として支給されるものであるから、勤務時間中に食事を取ることを要する労働者に対して支給することがその趣旨にかなうものである。契約社員と正社員の職務の内容は異なる上、勤務形態に違いがあるなどといった事情はうかがわれない。」

「加えて、給食手当に相違を設けることが不合理であるとの評価を妨げるその他の事情もうかがわれない。」

「正社員に対して給食手当を支給する一方で、契約社員に対してこれを支給しないという労働条件の相違は、労働契約法20条にいう不合理と認められるものに当たる。」

⑥通勤手当の差額支給について

「通勤手当は、通勤に要する交通費を補填する趣旨で支給されるものであると

ころ、労働契約に期間の定めがあるか否かによって通勤に要する費用が異なるものではない。また、職務の内容及び配置の変更の範囲が異なることは、通勤に要する費用の多寡とは直接関連するものではない。」

「加えて、通勤手当に差違を設けることが不合理であるとの評価を妨げるその他の事情もうかがわれない。」

「正社員と契約社員との間で通勤手当の金額が異なるという労働条件の相違は、労働契約法20条にいう不合理と認められるものに当たる。」

3 長澤運輸事件判決

次に、長澤運輸事件判決についてみていきましょう。

結論から申し上げますと、皆勤手当の不支給および皆勤手当を時間外労働手当の算定基礎としないのは不合理と判断し、損害賠償責任を認めました（補充的効力は否定。時間外手当の賠償額を審理するため、東京高裁に差し戻し）。

しかし、職務給、住宅手当、家族手当、役付手当、賞与の不支給については不合理ではないと判断しました。長澤運輸事件の一审判決は、すべて不合理として全面的に労働者側の請求を認めました。

東京高裁判決（2016・11・2）はそれを全面的に覆して、すべての手当を含め、賃金切り下げは不合理ではないと判断していました。

最高裁は皆勤手当の部分を見直して、東京高裁判決の結論を一部変更しました。

判決内容

判決内容ですが、長澤運輸事件最高裁判決はハマキョウレックス事件最高裁判決を引用していますので、重複していると思われる箇所はあえて紹介しません（当日配布レジユメの（1）、（2）、（3））。

長澤運輸事件は定年後再雇用の事案です。ハマキョウレックス事件のように、正社員に払っている賃金を契約社員に払わないという単純なものではなく、定年後再雇用ということで賃金体系を変更したという事案です。この点も含めて判断する必要がありますから、その判断の前提となる論理を最高裁としては展開しています。

〔4〕職務内容及び変更の範囲と賃金の関係

「嘱託乗務員及び正社員は、職務の内容ならびに当該職務の内容及び配置の変更の範囲に相違はない。しかしながら、賃金は、労働者の職務内容及び変更範囲により一義的に定まるものではなく、使用者は雇用及び人事に関する経営判断の観点から、労働者の職務内容及び変更範囲にとどまらない様々な事情を考慮して、労働者の賃金に関する労働条件を検討するものということができる。」

また、労働者の賃金に関する労働条件の在り方については、基本的には、団体交渉等による労使自治に委ねられるべき部分が大きいということもできる。」

〔5〕「その他の事情」の解釈と定年後再雇用の有期労働契約

「労働契約法20条は、有期契約労働者

と無期契約労働者との労働条件の相違が不合理と認められるものであるか否かを判断する際に考慮する事情として、「その他の事情」を挙げているところ、その内容を職務内容及び変更範囲に関連する事情に限定すべき理由は見当たらない。」

「嘱託乗務員は、定年退職した後に、有期労働契約により再雇用された者である。定年制は、使用者が、その雇用する労働者の長期雇用や年功的処遇を前提としながら、人事の刷新等により組織運営の適正化を図るとともに、賃金コストを一定限度に抑制するための制度ということができる。」

「定年制の下における無期契約労働者の賃金体系は、当該労働者を定年退職するまで長期間雇用することを前提に定められたものであり、これに対し、使用者が定年退職者を有期労働契約により再雇用する場合、当該労働者を長期間雇用することは予定されていない。」

「定年退職後に再雇用をされる有期契約労働者は、定年退職するまでの間、無期契約労働者として賃金の支払を受けていた者で、一定の要件を満たせば老齢厚生年金の支給を受けることが予定されている。このような事情は、定年退職後に再雇用される有期契約労働者の賃金体系のあり方を検討するにあたって、その基礎になるものであり、有期契約労働者が定年退職後に再雇用された者であることは、労契法20条にいう「その他の事情」として考慮されることとなる事情に当たる。」

〔(6) 賃金項目の趣旨と不合理性の判断〕

「賃金が複数の賃金項目から構成されている場合、個々の賃金項目に係る賃金は、通常、賃金項目ごとに、その趣旨を異にするものということができ、賃金項目に係る労働条件の相違が不合理と認められるか否かを判断するにあたっては、当該賃金項目の趣旨により、その考慮すべき事情や考慮の仕方も異なり得る。」

「ある賃金項目の有無及び内容が、他の賃金項目の有無及び内容を踏まえて決定される場合もあり、このような事情も、個々の賃金項目の相違が不合理か否かを判断するに当たり考慮されることになる。」

以上のような判示を前提に、本件の各手当の不支給について不合理かどうかを判断しています。

〔(7) 不合理性についての具体的判断〕

①能率給および職務給の不支給について

「嘱託乗務員に対しては能率給、歩合給を支給していないが、基本賃金及び職務給は支給しており、基本賃金額は、定年退職時の基本給を上回っている（5000円上回っている）。」

「能率給及び歩合給は、労務の成果に対する賃金であり、嘱託乗務員の歩合給計算の係数は、正社員の能率給の2倍から3倍に設定されている。」

「組合との団体交渉を経て、嘱託乗務員の基本賃金を増額し、歩合給に係る係数の一部を嘱託乗務員に有利に変更している。」

「基本賃金及び歩合給を合計した金額は、基本給、能率給及び職務給を合計した金額より少ないが、その差は、10%、

12%、2%である。」

「嘱託乗務員は、定年退職後に再雇用されたものであり、一定の要件を満たせば老齢厚生年金の支給を受けることができる上、老齢厚生年金の報酬比例部分の支給が開始されるまでの間、月2万円が調整給として支給される。

「以上を総合すると、労働条件の相違は不合理とは認められない。」

②精勤手当の不支給について

「精勤手当は従業員に対して休日以外に1日も欠かさずに出勤することを奨励する趣旨で支給されるものであり、嘱託乗務員に対する不支給は不合理である。」

③住宅手当及び家族手当の不支給について

「住宅手当は従業員の住宅費に対する補助、家族手当は生活費の補助として支給されるものであり、いずれも従業員に対する福利厚生及び生活保障の趣旨で支給されるものである。」

「正社員には、嘱託乗務員と異なり、幅広い世代の労働者が存在し、正社員について住宅費及び家族を扶養するための生活費を補助することには理由がある。しかし、嘱託乗務員は、正社員として勤続した後に定年退職した者であり、老齢厚生年金の支給を受けることが予定され、その報酬比例部分の支給が開始されるまで調整給が支給されることになっているものであり、嘱託乗務員に対して住宅手当及び家族手当を支給しないことは不合理とはいえない。」

④役付手当の不支給について

「役付手当は、年功給、勤続給的性格を有するものではなく、正社員の中から指定された役付者に支給されるものであるから、嘱託乗務員に対する不支給は不合理とはいえない。」

⑤時間外手当の相違について

「嘱託乗務員に精勤手当を支給しないことは不合理であり、正社員の超勤手当の計算基礎に精勤手当が含まれているにもかかわらず、嘱託乗務員の時間外手当の基礎に精勤手当が含まれないという労働条件の相違は不合理である。」

⑥賞与の不支給について

「賞与は、月例賃金とは別に支給される一時金であり、労務の対価の後払い、…功労報酬、生活費の補助、労働者の意欲向上といった多様な趣旨を含み得るものである。」

「嘱託乗務員は、定年退職後に再雇用された者であり、定年退職に当たり退職金の支給を受けるほか、老齢厚生年金の支給を受けることが予定され、その報酬比例部分の支給が開始されるまで調整給の支給を受けることも予定されている。」

「本件再雇用者採用条件によれば、嘱託乗務員の賃金（年収）は定年退職前の79%程度となることが想定されるものであり、嘱託乗務員の賃金体系は、嘱託乗務員の収入の安定に配慮しながら、労務の成果が賃金に反映され易くなるように工夫した内容になっている。」

「以上の事情を総合考慮すると、正社員に対して支給される基本給5ヶ月分の賞与を嘱託乗務員に支給しないことは不合理とはいえない。」

4. 両判決の関係・位置づけ

最高裁は、ハマキョウレックス事件判決において労契法20条の趣旨、補充的効力の有無、主張立証責任、20条の解釈(「期間の定めがあることにより」の意義や「不合理と認められるもの」の意義)、20条適用にあたっての判断枠組みを示し、長澤運輸事件判決において、同事件が定年後再雇用の有期労働契約の事案であることから、ハマキョウ判決の論旨を引用したうえ、定年後再雇用の「特有の事情」を「その他の事情」として論じています。

ハマキョウレックス事件は基本型の判断枠組みを示し、長澤運輸事件は基本型をふまえ、応用型の判断をしたわけです。

20条の立法趣旨・性格ですが、「同一労働同一賃金」ではなく、均衡処遇の規定であるとしてしました。長澤運輸事件・東京地裁判決は「同一労働同一賃金」あるいは「差別的取扱いの禁止」的な捉え方をし、職務内容が同一であるにもかかわらず、定年後に賃金を切り下げたことは、特段の事情がない限り、不合理であると判断しました。

したがって、不合理かどうか、特段の事情がないかどうかを判断することになります。つまり同一労働同一賃金的な捉え方です。

このような考えは現行のパート法9条にもあります。それに近い判決を長澤運輸事件の地裁判決はしたわけです。

しかし、最高裁は、「均衡考慮を求める規定である」と判断しました。

同一労働同一賃金は非常に重要な原則

である一方、均衡考慮原則は、同一労働でなくても均衡考慮をしなければならないというもので、同一労働同一賃金は、同一労働でなければ、格差があってもいいという見方もできます。しかし、均衡考慮原則では、職務内容が同一でなくても、バランスを欠いているとだめだということになります。

「期間の定めがあることにより」の解釈

「期間の定めがあることにより」の解釈ですが、「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をいう」と広く解されました。これは、これまで出た下級審判決でもすべて同じような解釈をしています。

このことを最初に述べたのは長澤運輸事件一審判決です。なぜ一審判決でそういうことを言ったのかというと、長澤運輸事件の会社の主張は、定年後再雇用には労契法20条は適用されない、というものでした。定年後再雇用労働者の賃金を切り下げたのは、定年後の有期だからではなく、再雇用だから切り下げたのだから、労契法20条の射程には入らないと。

会社の主張は、「期間を定めがあることにより」というのは、期間の定めがあることを理由として、と解釈すべきであるというものです。

定年後再雇用で賃金が切り下げられたのは、定年後の有期雇用であることを理由として、という主張なのです。だから、「期間の定めがあることにより」の意義についての一般論を長澤運輸事件の一審判決は言わざるを得なかったということです。

期間の定めがあるということを緩やかに判断して、「期間の定めを理由として」ではないということになると、定年後再雇用の有期労働契約についても、正社員との労働条件の相違は「期間の定めの有無に関連して生じたものである」として20条の適用対象となるということです。

「不合理と認められるもの」の解釈

この点について、判決は、「不合理と評価されることが出来るものをいう」と条文通りの解釈を示しています。

菅野先生の『労働法 [第11版]』では、20条は政策誘導的な規定なので、ここでいう不合理とは、「無期契約に比して法的に否認すべき程度で不公正に低い」という限定解釈をすべきと論じております。

学校法人大阪医科薬科大学事件（大阪地裁平成30・1・24）は、ここで言う不合理とは法的に否認すべき程度で、不公正に低いものをいうと解釈論を展開しています。3つ程度の諸手当の格差をすべて不合理ではないとしています。法的に否認すべき程度といえるか、という不合理性の限定解釈論に立っております。今回の最高裁判決によって、学校法人大阪医科薬科大学事件は高裁で見直されるのではないかと考えております。

「その他の事情」

次に、「その他の事情」をどう解釈するかが問題になります。20条をみると、職務の内容や責任の程度、その他の事情と平行に書いてあります。長澤運輸事件の一審判決は、職務の内容や責任の

程度と明記しているのだから、平行に見るのではなくて、職務内容を重視した上で、その他の事情も考慮するとしています。

しかし、最高裁は、職務内容に限定せず、その他の事情も含めて、総合的に判断するという解釈をしました。

長澤運輸事件の一審判決は、職務内容が同じだから、特段の事情がない限り不合理だという判断に繋がっていくわけです。3つの要素を総合的に判断するというのが最高裁です。

長澤運輸事件では、定年後再雇用という特段の事情をその他の事情として、考慮したわけです。その他の事情に何が含まれるのか。ハマキョウレックス事件、長澤運輸事件をみると、労使交渉で賃金が決定されているか（労使交渉で決定されているからすべて不合理ではない、と直結するわけではないが）などは「その他の事情」として、総合判断に含まれるでしょう。

「その他の事情」として考慮されるべきものは何か。これが際限なく、広がってしまうと職務内容、責任の程度と書いた意味が薄れてきます。「その他の事情」として何を考慮するのが適切、妥当なのかは、それぞれの事案ごとの判断になるだろうと思います。

不合理性についての判断枠組み

長澤運輸事件の一審判決も、高裁判決も、賃金総額比較論でした。個別の賃金項目について判断をしていません。一審判決は3割程度切り下げるのは不合理だとしています。高裁判決は社会的に容認されているから不合理ではない、として

います。

最高裁は、賃金項目の趣旨を個別に考慮する必要があるとしました。

最高裁は「賃金総額を比較することのみによるのではなく」としています。賃金総額比較論を排除しているわけではありません。

当該賃金項目の趣旨を個別にみて、さらに賃金総額がどうなっているかを視野に入れながら検討するということでしょう。賃金総額比較論は、総額を比較して、4割、5割もダウンしている場合もあるでしょうし、また、賃金総額を比較すると、2割にとどまっている場合もあるでしょう。総額比較は無視はできません。賃金総額は労働者にとって非常に大事です。ただ、基本はそれぞれの手当の趣旨に沿って判断すべきだというのが20条だということを示したものです。

20条違反の効果

20条違反の効果ですが、これに違反すれば、比較対象とした無期雇用と同じ労働条件になるとの効力（補充効）は認めず、不法行為として損害賠償責任を負うとしました。違反すれば、私法上の効力が否定されると言っておりますが、無期契約労働者と同じ労働条件になるという補充的効力はないという判断をしました。

不合理な労働条件は違法となり、不法行為に基づく損害賠償責任となります。

以上が両判決を通じた最高裁判決のポイントです。

両判決で言及されていないこと

二つの事件とも職務内容が全く同じと

いうわかりやすい事案でした。では、職務内容が異なる場合はどうでしょうか。それから比較対象者の範囲をどうするのか。これらの点は両判決の事案では争点にならなかったもので、最高裁は論じておりません。

この点は今後の下級審判決に注目です。

定年後再雇用と長澤運輸事件判決についての補論

長澤運輸事件はその他の事情として、定年後有期という特有の事情を考慮しました。特有の事情とは定年を超えた期間は短い、それから、定年によって退職金が支払われている、厚生年金の比例報酬分が支払われている、これらの点を重視して、不合理性判断を否定する事情として考慮したと。

この事件は定年後再雇用について、労契法20条が適用されるとしています。それを前提に、定年後再雇用という事情を考慮して判断しています。20条不適用論は明確に否定しています。

同一労働同一賃金ガイドライン案がありますが、そこでは、定年後再雇用について言及されていません。長澤運輸事件の最高裁判決が出るまでは、定年後再雇用に労契法20条が適用になるかどうかについて、待つという考えだったのだと思います。

また、長澤運輸事件の特有な事情として、判決が挙げ、結論に影響したと思われる点を再度整理すると、正社員と嘱託乗務員との賃金制度は異なるが、格差が拡大しないよう配慮されているとして、①基本給を5000円増額している、②正社

員の賃金（基本給＋能率給＋職務給）と三人の嘱託乗務員との賃金差は約10%、約12%、約2%、③老齢厚生年金の報酬比例部分の支給開始までの間、2ヶ月の調整給が支払われる、④年取は定年前の79%にとどまっている——との諸点を指摘しています。

例えば、無事故手当は両者に同額を払っています。通勤手当も同様です。ここはハマキョウレックス事件と違います。もし長澤運輸で無事故手当があつて、嘱託社員に払わないとなれば、20条違反になったと思います。通勤手当も同様です。長澤運輸の場合、無事故手当も通勤手当も正社員と同額を払っています。

長澤運輸事件の高裁判決について、代理人として一番問題だと思ったのは、定年後再雇用においては、賃金の切り下げが広く一般に行われている、そのみならず、社会的に容認されている、とまで述べている点です。だから不合理ではないと。ところが最高裁は、そのような言辞を一切用いておりません。そうした前提に立ってしまうと、20条違反かどうかの厳格な検証が行われなくなる可能性があると考えたのではないか、というのが私の理解です。

最高裁で弁論した際、私は次のように言って、高裁判決を批判しました。「哲学者ヘーゲルは、存在するものは合理的である、と言った。裁判所は、定年後再雇用においては、格差が存在するがゆえに、それを合理的とおっしゃるのですか。合理的であり、社会的にも容認される、よって、法律的にも不合理でないというならば、法は存在する価値があるでしょうか。司法判断の放棄ではないでしょう

か。」と。

終わりに

ご承知のとおり、6月29日に、同一労働同一賃金関連法が成立しました。

その中の一つ、短時間労働者及び有期雇用労働者の雇用管理の改善に関する法律（パート・有期雇用労働法）は、これまでのパート法と労契法の有期の部分が合体した新しい法律です。これは、2020年4月施行（中小企業は2021年4月施行）です。

パート・有期雇用労働法8条で、短時間労働者と有期雇用労働者の2つについて、同一の規制をしています。新法8条は労契法20条と似ていますが、20条との違いを言えば、基本給、賞与、その他の待遇ということで、基本給、賞与を明確に条文の中に示しております。

これまではパート法においても、労契法20条においても、労働条件の相違という一般的な表現でした。けれども、基本給、賞与、その他の待遇と明記している点が異なっています。

それから、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して、不合理と認められる相違を設けてはならないとし、不合理と認められるものであってはならないという20条の文言を、不合理と認められる相違を設けてはならない、という少しトーンがきつい表現になっています。

労契法20条は新法により廃止され、新8条に吸収されます。

もう1つ重要なのは、これまで有期労働契約については、パート法9条のような均等待遇規定がありませんでした。

新法では、9条が設けられて、通常の労働者と同視すべき短時間労働者、有期雇用労働者つまり、職務内容や責任の程度が同一の労働者については、差別的取扱い禁止規定が新しく盛り込まれました。

つまりパート法9条が有期雇用労働者にも拡大されて、新9条になったということです。基本給、賞与、その他の待遇について、差別的取扱いをしてはならない。新9条には「その他の事情」というのが入っていません。

「その他の事情」を考慮してバランスを保つというのが8条です。9条は、職務内容が同一の場合には、ストレートに差別的取り扱いをしてはならないという均等待遇規定になったわけです。

有期と無期の労働条件の相違については、均衡処遇アプローチと、均等待遇アプローチというパート法と同じようなアプローチができることになり、特に差別的取扱いの禁止規定は従来なかったものです。有期・無期の労働条件の相違については、厳しく検証されることとなります。また、ガイドライン案がすでに出されていますが、今般、正式にパート・有期雇用労働法が制定されましたので、改めて、新法に基づく「ガイドライン」が作成されることになると思います。

今回の最高裁二判決を受けて、各企業では、定年後再雇用を含めた有期と無期の労働条件の相違が、二判決に照らして違法でないとして維持し続けられるのか、という検証を迫られます。労働組合からは、二判決に沿うよう、また新法をふまえて、格差の是正を求めるという動きが出てくるでしょう。新法施行後は、

新8条、新9条に基づく手直しが求められます。

また、労働条件の相違についての使用者の説明義務が新設されました(14条2項)。説明義務が十分尽くされず、使用者が合理的な理由を説明できないと、不合理であるという推定が働くということにもなりえます。説明義務が与える影響も少なくないと思います。

今日は触れませんでした。定年後再雇用については、高年法との関係もあります。高年法9条が定年後の継続雇用制度を規定している趣旨との関係で、定年後再雇用の賃金・労働条件をどう考えるのかという問題があります。

長澤運輸事件では、労契法20条違反と同時に、同一労働であるにもかかわらず、定年後再雇用でこれだけの賃金の切り下げになったのは、定年後継続雇用制度、高年法9条の趣旨に反して違法だという主張もしていました。しかし、最高裁はこの点について取りあげませんでした。

しかし、事案によっては、20条違反であると同時に高年法違反になるという問題も出てくるのではないかと。

例えば、トヨタ自動車事件(名古屋高判2016・9・28労判1146号22頁)は、定年後再雇用者に対して、従来は事務職として定年まで働いていた労働者に対して、従前と全く異なる単純労務での再雇用契約の提案をして、労働者がそれを受け入れられないとして、契約を締結しなかった事案です。締結していたら、20条違反の問題ですが、契約しなかったので、20条の問題にならない。この事案では、単純労働で、賃金も引き下がり、それは本人に、到底受け入れられないものであ

り、このような提案は実質的に雇用の機会を与えたとは認められないとして、高年法9条違反として、不法行為に基づく損害賠償請求が認められています。

また、九州惣菜事件（福岡高判2017・9・7労判1167号49頁）は、定年後再雇用に際して提示された賃金が定年前に比べて、75%カットするという事件です。本人はこの提案を受け入れず、雇用契約は締結されなかったわけですが、判決は継続雇用制度の趣旨に反し、裁量権を濫用したとして、不法行為による損害賠償を命じています。高年法の継続雇用制度の趣旨からのアプローチです。定年後再雇用については、20条からのアプローチ、高年法からのアプローチ、両者があり得ます。

定年後再雇用の性格をどう捉えるべきか。最高裁は定年の前と後では雇用は一旦リセットされていると考えているようです。しかし、高年法を見ても、定年後の継続雇用制度という言葉を使っています。定年前の雇用と定年後の雇用は全く同じでないにしろ、一定の継続性、連続性があると捉えるべきであると思います。

ご清聴ありがとうございました。
（本稿は平成30年8月3日（金）に開催しました第2778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

旧パート法8条に違反する嘱託職員への差別的扱いの違法性と退職金相当額の支払い

京都市立浴場運営財団ほか事件（京都地判平29.9.20労判1167号34頁）

沖縄大学教授

春田吉備彦

事 実 の 概 要

(1) 平成10年2月2日、京都市立浴場運営財団（以下、「Y1」）は京都市立浴場の管理および運営を行うこと等を目的として設立された一般社団法人です。京都市（以下、「Y2」）は京都市営浴場を設置し、Y1の財産の全額（5000万円）を拠出してY1を設立した普通地方公共団体です。X1ら正規職員の1日の勤務時間は7時間45分でX11ら嘱託職員の1日の勤務時間は7時間15分でした。Y1とX11ら嘱託職員との労働契約は1年の期間の定めのある労働契約でした。X11との契約は8回、X12との契約は5回、X13との契約は13回、X14との契約は7回、それぞれ更新されていました。契約更新に際しては契約内容について交渉もなく、Y1が用意した文書に嘱託職員らが押印して提出するとY1から当該嘱託職員に対して更新通知書が送られてくるというものでした。Y1の嘱託職員の給与は、正規職員と比較して、1月あたり10万円程度低いものでした。Y1では、

正規職員の退職金については退職金規程が存在しましたが、嘱託職員の退職金にはこのような定めはありませんでした。

(2) 平成27年3月31日、Y1の解散に伴い、Y1の正規職員であるX1からX10らは解雇され、嘱託職員であるX11からX14らも解雇されました。Y1の解散に伴いY1ではX1ら正規職員には退職規程に基づき、その一部を支給したものの未払いの退職金もありました。X11ら嘱託職員には退職金を支給しませんでした。

(3) このため、X1ら正規職員はY1にY2と連帯して未払退職金の支払い等を求め、嘱託職員X11らは、Y1が正規職員と同一業務に従事し配置の変更の可能性も同一であるXらに退職金規程がないために退職金を支給しなかった取り扱いが、2007年の短時間労働者の雇用管理の改善等に関する法律（以下、「旧パート法」）8条1項に違反する差別的取扱いにあたるとして、主位的に、正規職員の退職金規程に基づき、予備的に不法行為に基づき、Y2と連帯して、退職金規程が定められていれば支払われたであろう、退職金相当額の支払い等を求めて訴訟を提起

しました。本件の争点は、Ⅰ旧パート法8条1項の3要件を満たしているか、Ⅱ旧パート法8条1項違反の法的効果です。

なお、本稿では、正規職員X1らによるY1およびY2に対する請求部分と嘱託職員のY2に対する請求部分についての記述、争点Ⅱについての考察は割愛します。

判 旨

請求一部認容、一部棄却。

争点Ⅰについて

(1) 職務内容が正規職員と同一であるといえるか

「Y1の正規職員と嘱託職員の業務内容及び責任の程度は全く同じであり、嘱託職員であっても主任になるものもいた。」「Y1は、正規職員を減らし、嘱託職員やアルバイトにより労働力を補填し経費削減を図る経営方針であったため、嘱託職員を正規職員とせず、嘱託職員のまま契約更新をしていた。」「Y1の正規職員は、Y1解散時においては、18名しかおらず、嘱託職員が全職員に占める割合は約70パーセントにのぼっていた。」このような「認定事実によれば、X11ら嘱託職員は、業務内容及び当該業務に伴う責任の程度(以下「職務の内容」という。)が正規職員と同一の短時間労働者というべきである。」

(2) 嘱託職員の雇用期間を通じて人材活用の仕組み、運用等が正規職員と同一であるといえるか

「嘱託職員であっても主任になるものもいたこと、嘱託職員には他浴場への異動が予定されていなかったにもかかわらず正規職員にはそれが予定されていた等

といった事情も認められず、正規職員と嘱託職員との間で人材活用の仕組み、運用が異なっていたわけでもないことからすると、X11ら嘱託職員は、旧パート法8条1項所定の『その全期間において、正規職員と職務の内容及び配置の変更の範囲が同一の範囲内で変更されると見込まれるもの』に該当すると認めるのが相当である。」

(3) 労働契約期間が無期である(有期であっても反復更新されて実質無期である場合も含む)といえるか

「X11ら嘱託職員とY1との労働契約は、期間の定めのないものではなかったけれども、……少ないものでも5回、多いものでは13回にもわたって更新されている。……嘱託職員の職務の内容は恒常的なもので、かつ正規職員の職務の内容と全く同一であり、さらに契約の更新手続きも形骸化していたと評価し得る程度に至っており、実際にも過去に雇止めをされた嘱託職員がいるといった事情も見当たらない。その上、Y1が、嘱託職員との労働契約を繰り返し更新してきたのは、Y1が、……正規職員を削減し、その後は正規職員を採用せず、嘱託職員との労働契約を繰り返し更新することで、経費削減を図るという経営方針を採っていたからである。」したがって、「X11らとY1との労働契約は、旧パート法8条2項所定の『反復して更新されることによって期間の定めのない労働契約と同視することが社会通念上相当と認められる期間の定めのある労働契約』であると認められる。」

争点Ⅱについて

「X11らが、正規職員には退職金支給

されるのに対し、何ら退職金を支給されないことについての合理的理由は見当たらない。」「Y1が、X11ら嘱託職員に退職金を支給しないことは、旧パート法8条1項が禁ずる短時間労働者であることを理由とした賃金の決定に関する差別的扱いであり、違法」である。

「旧パート法には、労働基準法13条のような補充的効果を定めた条文は見当たらず、旧パート法8条1項によって、X嘱託職員らの主張するような請求権が直ちに発生するとは認め難い。」「旧パート法8条1項に違反する差別的取扱いは、不法行為を構成するものであると認められ、X嘱託職員らは、Y1に対し、その損害賠償を請求することができる」。「Y1の嘱託職員の基本給は、正規職員の基本給より低額に抑えられていたこと、Y1の退職手当は、退職金規程に基づき基本給に勤続年数に応じた係数をかけることによって機械的に算出されるものであることからすると、同規程に基づいて算出された退職金相当額がX11ら嘱託職員の損害である。」

ポイント解説

(1) 本判決の位置づけ

旧パート法8条1項は、事業主に対して、「通常の労働者」（いわゆる、正規労働者）との間で、①職務内容が同一で、②雇用期間を通じて人材活用の範囲が同じで、かつ③労働契約期間が無期であること（有期であっても反復更新されて実質無期である場合も含む）という、3要件を満たした短時間労働者（パート労働者）を「通常の労働者と同視すべき短時

間労働者」と定義して、賃金・教育訓練・福利厚生等の待遇の取扱いについて差別的取扱いを禁止していました。本判決は、X11ら嘱託職員について旧パート法8条1項の「通常の労働者と同視すべき短時間労働者」に該当すると判断し、事業主であるY1に対して、不法行為に基づき、X11ら嘱託職員に対する退職金相当額の支払いを命じています。本判決は、旧パート法8条1項違反に基づく「通常の労働者と同視すべき短時間労働者」に対する差別的取扱いとその法的救済を認めた、ニヤクコーポレーション事件（大分地判平25.12.10労判1090号44頁）と同様な判例法理に一事例を付け加えたものと位置づけられます。

近時の非正規労働者の待遇改善にかかわる、労働契約法（以下、「労契法」）20条絡みの裁判例—メトロコマース事件・東京地判平29.3.23労判1154号5頁、ヤマト運輸（賞与）事件・仙台地判平29.3.30労判1158号18頁、日本郵政（時間制契約社員ら）事件・東京地判平29.9.14労判1164号5頁、九州惣菜事件・福岡高判平29.9.7労判1167号49頁、九水運輸商事事件・福岡地小倉支判平30.2.1労判1178号5頁、日本郵便（期間雇用社員ら）事件・大阪地判平30.2.21労経速2338号3頁、井関松山製造所事件・松山地平30.4.24労経速2346号3頁、ハマキョウレックス事件・最二小判平30.6.1労判1179号20頁、長澤運輸事件・最二小平30.6.1労判1179号34頁等—では、非正規労働者（有期労働者）に、例えば、扶養手当・年末年始勤務手当・住居手当・無事故手当・作業手当・給食手当・通勤手当・皆勤手当等の諸手当を支給しない、あるいは夏季冬季

休暇・病気休暇を認めないという処遇について、不合理性を認めるという段階に留まっています。これに対して、本判決は「基本給・賞与・退職金」といった正規職員（正規労働者）と嘱託職員（非正規労働者）の退職金格差という賃金体系の「本丸」に光を当てて、嘱託職員の法的救済を認めた点で注目されます。本件の事実関係では、Y1が経費削減のために正規職員の退職後に補充した嘱託職員を正規職員とほとんど区別することなく、雇用管理を行っていたという特徴があります。とはいえ緩慢な雇用管理を行う事業主が現実には少なからず存在することから、このような事業主は注意してください。

(2) 均等待遇と均衡待遇

ヨーロッパでは企業の枠を超えて産業別に経営者団体と労働組合が話し合っており、仕事内容と職務給等級に応じた、産業別の基本給の水準を企業横断的に決めており、雇用形態にかかわらず同じ仕事で同じ等級の労働者は同一の賃金が保障されます。一方、日本では、同じ企業の枠内に限定して「無期契約労働者（正規労働者）」と「有期契約労働者」あるいは「短時間労働者」間の基本給・賞与・昇給・各種手当等の処遇について、不合理な待遇格差を是正するという「日本型同一労働同一賃金法制」整備が進行しています。2018年6月の「働き方改革関連法」成立に伴い、パート法は短時間労働者及び有期雇用労働者の雇用管理の改善等に関する法（以下、「パート・有期雇用法」）と改称されています。

「日本型同一労働同一賃金法制」には二つのアプローチがあります。一つ目の

アプローチは、パート・有期雇用法8条に引き継がれ・削除される、労契法20条あるいは同様に同法8条に引き継がれる、現行パート法8条に基づいて、事業主に対して正規労働者と有期労働者あるいは短時間労働者間の「均衡待遇」を要求するものです。

もう一つのアプローチは、パート・有期雇用法9条に引き継がれる、現行パート法9条（旧パート法8条）—現行パート法9条は2014年改正により旧パート法8条の①と②の要件を残し、③無期契約または無期と同視すべき有期契約であることという要件を削除したのですが、さらにその規制対象者に「有期労働者」を加えた形で、法改正がなされその趣旨が引き継がれたものがパート・有期雇用法9条—に基づいて、事業主に対して「通常の労働者」と短時間労働者（および有期労働者）間の「均等待遇」を要求するものです。

「均衡待遇」と「均等待遇」は異なる取扱いを意味します。「均衡待遇」は、就業の実態等に違いがあることを前提として、その違いに応じて待遇の違いが「バランスのとれた」処遇であればよいということの意味します。「均等待遇」とは、「等しい者は等しく扱う」ということであり、労働条件その他の待遇について差別的な取扱いをしてはならない（「差別してはいけない」「同じでなければならぬ」ということを意味します。

(3) パート法2条の「短時間労働者」という要件について

「均等待遇」という二つ目の法的救済のアプローチが効果をもつためには、その者がパート法2条の「1週間の所定労働時間」

働時間が同一事業所に雇用される通常の労働者……の1週間の所定労働時間に比し短い労働者」という定義に該当しなければなりません。例えば、小売業界等ではその職場の正規労働者（通常の労働者）と同様に、1週間で40時間ほど働きながら、時給計算の給料をもらっているという労働者の話はよく耳にします。しかし、このような「フルタイム・パート」は、この定義に該当しないため、旧パート法8条（現行パート法9条）の法的救済は及びません。

未払賃金等請求事件（奈良地判平26.7.29判例秘書L 06950347）は、奈良市の法テラス奈良（日本司法支援センター奈良地方事務所）の非常勤職員であるXが、日本司法支援センター（Y）に対して、常勤職員との賃金差額等の支払いを求めて訴訟を提起したものです。この職場では、常勤職員と非常勤職員との間において取扱可能な業務の範囲に区別はなく、就業規則上も、職務内容に差異を設ける規定は存在しておらず、Xの所定労働時間は常勤職員と同一で残業を求められることもありました。判決は、所定労働時間が常勤職員と同一であるXは、パート法2条の短時間労働者に該当しないから、旧パート法8条1項の適用の前提を欠くとして、Xの主張を退けています。

(4) 旧パート法8条1項の3要件について

旧パート法8条1項は3要件を満たした者を「通常の労働者と同視すべき短時間労働者」と定義して、賃金・教育訓練・福利厚生などの待遇の取扱いについて差別的取扱いを禁止していました。京都市女性協会事件・大阪高判平21.7.16労

判1001号77頁は、旧パート法施行以前のもですが、Yにおいて一般職員が配置されていない相談室に嘱託職員として相談業務に従事していたXと一般職員との賃金格差が争われ、格差の公序違反性（民法90条）等が争われたものです。判決は「『通常の労働者と同視すべき短時間労働者』については同一（価値）労働同一賃金の原則を法定しているが（旧パート法8条）、それ以外の短時間労働者については努力義務としている（旧パート法9条）点に照らせば、同一（価値）労働と認められるに至らない場合においても、契約自由の原則を排除して、賃金に格差があれば、直ちに賃上げを求めることができる権利については、実定法上の根拠を認めがた」く、「賃金に格差がある場合に常に公序違反と扱い、不法行為に該当すると断定することはできません」と判断し、Xの法的救済を否定しています。Xと比較可能な一般職員が存在しなかったことから、Xを旧パート法8条1項の解釈に当てはめても「通常の労働者と同視すべき短時間労働者」とみなしえないということなのでしょう。

一方、前述した、ニヤクコーポレーション事件は、1日の所定労働時間が正社員より1時間短い、準契約社員で貨物自動車運転手であるXが正社員との賞与・休日割増賃金・退職金の支給に関する賃金格差を争い、判決がXを旧パート法8条1項の3要件を満たした「通常の労働者と同視すべき短時間労働者」に該当するとして、法的救済を肯定した事案です。

同判決は、3要件のうち①の「職務の内容が同一であるかどうか」については、Xの業務が貨物自動車運転手として

タンクローリーによる危険物等の配送および付帯業務に従事することであり、正社員の職務・責任と同一であると判断しました。②の「人材活用の仕組み・運用が同一であるかどうか」については、(1) 転勤・出向については、「正社員と準社員との間には、転勤・出勤において、大きな差は認められない」、(2) 役職への任命については、「チーフ、グループ長、運行管理者、運行管理補助者への任命の有無によって、正社員と準社員の間で、配置の変更の範囲が大きく異なっていたとまではいえない」、(3) 正社員の責任が重いという会社側主張については、正社員の中でも「新規業務、事故トラブルへの対応など、緊急の対処が必要な業務、対外的な交渉に必要な業務」につくものは少なく、「そのような業務に関与する頻度も明らかでないことから」「正社員ドライバーと準社員ドライバーの職務内容の相違として重視することはできない」、(4) 事務職への職務転換については、「正社員ドライバーの配置の範囲が準社員ドライバーと異なるとはいえない」として、②の要件の同一性を認めています。③の「労働契約期間が無期であること（有期であっても反復更新されて実質無期である場合も含む）」という要件について労契法19条1項・2項にかかわる詳細な検討を行って、③の要件の充足を肯定しています。その結果、「正社員と準社員であるXの間で、賞与額が大幅に異なる点、週休日の日数が異なる点、退職金の支給の有無が異なる点は、通常の労働者と同視すべき短時間労働者について、短時間労働者であることを理由として賃金の決定其の他の処

遇について差別的取扱いをしたものとして」、旧パート法8条1項に違反するとしています。

ニヤクコーポレーション事件と比べると、本判決は、そもそもY1が基本的な事実関係を争っておらず、実際、正規職員と嘱託職員の雇用管理は渾然一体とした形骸化したものとなっており、旧パート法8条1項違反が簡単に肯定できるケースであったと評価できます。

(5) 最近の非正規労働者にかかわる法改正について

「働くこと」を通じて、みずみずしい言葉を紡ぐ歌人である、萩原伸一郎さんの「歌集 滑走路」（角川書店、2018年）に「更新を続ける、更新を ほくはまだあきらめきれぬ夢があるのだ」「夜明けとはほくにとっては残酷だ 朝になったら下っ端だから」という短歌があります。非正規労働者の待遇改善にかかわる様々な法規制は脱兎のごとく変化し、ついていくのも大変です。また、非正規労働者の待遇改善にかかわる労契法、パート法、パート・有期雇用法の条文は長文で難解です。「労契法（パート法、パート・有期雇用法）とは私にとって残酷だいくら読んでも意味がわからないから」といいたくもなります。ローマ時代に、「法律は、知識をもたないヒトにとっていっそう容易に理解されるように、簡潔であることを要する（Legem brevem esse oportet, quo facilius ab imperitis teneatur.）」という法格言がありました。立法者は、この箴言を踏まえていただきたいものです。

職場のさざなみ

連載第

164

回 今時の管理職になりたくない事情

労働ジャーナリスト

金子 雅臣

1 管理職になりたくない

——最近、わが社では管理職になりたくないという社員が増えてきているようなんですが、そんな傾向は世間的にも多いんですか。

大手自動車販売会社の木戸総務部長が、首を傾げるようにして聞いてきた。
——確かに、上司等管理職の後姿を見て、厳しいと感じている人たちが増えてきているようですね。

私は、最近そうした話をよく聞くようになったことを個人的な感想として伝えた。

——昔話をすると笑われますが、私たちの時代はサラリーマンになった以上は管理職を目指すのは当たり前という雰囲気だったし、先輩管理職の後姿を見て、よし俺もあんな管理職になって一仕事してやろうと思ったものですよ。それが、今ではなり手がいないというのだから情けないやら、嘆かわしいやら…日本の将来はどうなるのですかね。

少し大げさな言い方で木戸は嘆いてみせた。

——いずれは社長を目指すような志はもって欲しいということでしょうか。

——社長とまではいなくても、せめて幹部にまでは上り詰めて役員ぐらいで会社人生をまっとうしたいということですよ。

——時代の変化ですよ。「今時の若者は…」ということで片づけられないような気がしますが…。

私は慎重な言い方をしてみた。

——そのあたりがよく分からないですが、仕事にやりがいを見いだせないということなのかな…。実は、そんな傾向があるのではないかとということで、社内アンケートをしてみたんですよ。

——それで、どうでした。予想通りということですか。

——今回のアンケートでは、なりたくない理由の筆頭は、「責任が重く不安」、そして2位は、「仕事に拘束され、プライベートへの影響」ということでした。

——挙げられる理由は想定内というか、大方そんなところという感じですか。

—やはり、今の管理職は大変そうだし、プライベートな時間まで拘束されるという受け止められ方をしているということですかね。

—そうですね。そんなイメージなんでしょうね。そこだけをとらえれば、あんな苦労までする管理職にはなりたくないということなんでしょうね。でも、一概に管理職になってまで苦労することははないということだけが原因だと決めつけるのはどうでしょうか。

—そんなに管理職になると大変ということなのかな。当事者たちもそんな風に思っているということなのかな。

木戸は考え込むようにして腕を組んだ。

2 管理職は大変か

—確かに、木戸さんが管理職を目指した時代と現在では管理職のイメージは変わっているでしょうね。でも、それは管理職像も変化しているし、期待される役割も変化していますから、イメージが変わるのは仕方がないんじゃないですか。

—そう言われればそうかもしれない。昔の管理職は仕事に精通したベテランということで、なんでも俺に任せろみたいな職場の要のような人が多かったような。今は、どちらかと言えば線が細くて、そつなく仕事をこなすタイプというイメージが強くなっているかもしれない。

—問題は、そのイメージの変化が管理職志望にどんな影響を与えているのかということでしょうね。

—それとアンケートで気になったの

は、「管理職は報われない」とか「仕事の割に処遇が悪すぎる」といった声が予想以上に多かったことですよ。

木戸は話題を変えるように言った。

—なるほど、そのあたりが現代的なんですかね。実利を考えているということなんでしょうね。計算高いとか…。

—結構、管理職手当などは他社に比べても恵まれていると思うんですが、それでも割に合わないということなんでしょうね。

木戸は、少し不満げに言った。

—肝心の管理職の人たちはそのあたりはどんな風を感じているんですか。

—確かに、管理職の人たちからも同じような意見が出されていますね。

—そうですか、当事者たちも大変と感じていることは、管理職になってみたら大変で、処遇がこれでは納得できないということでしょうからね。

—そうですね。管理職候補者は処遇不満を挙げる人がそれほど多くはなかったから、候補者たちの待遇ではなくて、やはり管理職になってみたら大変だったということなんでしょうね。

木戸は考え込むようにして言った。

3 役割意識のズレ

—その管理職たちの大変さについては、研修などをみても痛感させられますね。

—研修のどんなところで感じさせられるのですか。

—管理職研修は、年々課題が増えていることもあって、ワークを取り入れるケースが多いんですが、その熱気というか

真剣さがすごいんですよ。それに比べて、管理職候補を含めた一般研修は、のんびりしているという感じです。

—そうですか、そんなに大きな温度差があるんですか

—一般研修などは、まさに息抜きに来ている人が多いと言う感じです。うたた寝あり、内職ありという感じですよ。

木戸は吐き出すように言った。

—そのあたりが様変わりしたということですか。

—昔から一般的にそうした傾向がなかったとはいわないですが、そんなに温度差が感じられるほどではなかったのですが、最近では顕著ですね。

—仕事に向き合う姿勢の違いとか、熱意の問題ですか。

—そうなんです。これは、私自身が研修を担当しながら感じていることなんです。それぞれの役割意識がズレはじめてきているのではないかということなんです。

—えっ、それはどういうことですか。

いきなり役割意識の話が出されたことに私は戸惑いながら応じた。

—管理職の基本的な役割というのはあくまで方針決定ですよ。そして、それを部下たちにいかに伝えてやる気にさせて、実行させるということですね。

木戸は念を押すように言った。

—そうですね。課長クラスともなれば、方針の決定が大きな仕事になりますよね。

—そして、部下の方は課長の指示に従い補佐するというようなことになるわけですが、その役割がズレはじめてきているような気がするんですよ。

—なるほど、役割意識のズレですか。

—先日も、管理職の課題研修をやっていたのですが、そこで見ていると、管理職の皆さんが熱心に議論していることは、実は方針の決定だけでなく、現場の問題点の把握や整理まで踏み込んでいるんです。

—つまり、部下たちに指示してやらせるべきことまで管理職がやっているということですか。

私はようやく木戸のいいたい役割意識のズレの意味が理解できた。

4 意識差の壁が超えられない

—やっているというよりも、やらざるを得なくなっているという感じですか。

—それはどういうことですか。

—管理職が俗にいうプレイングマネージャーになってしまっているという感じなんです。

—なるほど、ところで、その原因はどこにあると思われているんですか。

—部下のバックアップやフォローをあまり期待できない状況から、むしろ管理職がその後始末をしなければならぬ現実や、管理職しか状況把握ができない場面に置かれることが多くなっているような気がします。

—つまり、抱え込み状況が多すぎることですよ。管理職が走り回って肝心の意思決定が十分にできていない状況ですね。そんな余裕のない現状じゃあ管理職に魅力は生まれもないのも当然ということですか。

—魅力のある管理職というのは、先頭に立って自らが問題解決に当たる姿勢も

大切ですが、キチンとした方針を立てて、指示を徹底して全員を組織的に動かすという本来の役割を果たすことによって生まれるということですよ。

木戸は語気を強めるように言った。

—つまり、リーダーシップの部分が大切ということですね。そのためには、係長をはじめとする部下たちの研修の目標をもう一段上げて緊張感をもってもらうということが必要だということですね。

—問題は、忙しさに追われて、管理職中心の現実対応を繰り返すうちに、いつの間にか生じてしまった管理職と一般の間の役割意識のギャップですよ。

—意識差を埋めてつながりのあるものにしないかぎり、管理職との壁はこえられなくなってしまっているということですよ。

—そうですね。あくまで研修現場での私見ですが…。

5 パワハラが本当の原因

—真面目な話はそんな感じなんですけど、もう一方で笑うに笑えない話がありましてね。パワハラが管理職になりたくない原因だということですよ。

—えっ、管理職はどちらかといえばする側ですから、部下からの逆パワハラの話ですか。

私は理解できないまま問い返した。

—いやいや、まさしく本当のパワハラの話なんです。実は課長クラスの部長から受けているパワハラがハンパではないということなんです。

—部長から課長へのパワハラですか。

私は少し驚きながら聞いていた。

—さきほど触れた課長クラスの線が細くなったという話と通じることなんですけど、やさしい課長とパワハラ部長の構図とでもいえるのでしょうか。パワハラのできない課長が増えて、その一方で部長クラスはパワハラやり放題になっているということなんです。

—なるほど、そうするとそのパワハラを受けている課長の姿を見ていると、とてもじゃないが管理職にはなりたくないということですか。

—そうなんです。あんなにボコボコにされてまで管理職になりたくないし、待遇も見合っていないということなんです。まことしやかに言われていることなんです。

—今の課長クラス、50歳前後はいわゆるバブル世代で、上の世代からは「軟弱」「チャライ」などと言われて、使い物にならないなどと陰口をたたかれた世代なんです。だから部長クラスは、課長たちには結構厳しいですからね。

—そうした現実を見ていて、とてもあのパワハラには耐えられないということですか。

—そうですね。でも課長クラスは打たれ慣れているというか、結構タフに対応しているのですが、下の世代からみればまさに耐えられないパワハラですからね。

—案外そのパワハラが最大の原因かもしれませんね。

私は笑いながら話したが、木戸は真剣な視線を私に向けたままだった。

「事例」で考える労働法

〈第121回〉

派遣労働者を直接雇用した派遣先の手数料支払い義務

社会保険労務士（元労働基準監督官）
北岡 大介

【Q このたび派遣制限期間の到来を受けて、当社は派遣労働者を直接雇用することとしました。これに対し、派遣元から年俸の2割にも及ぶ「手数料」なるものを支払うよう請求を受けていますが、これに応じなければならないのでしょうか。】

はじめに

平成27年9月11日、国会において改正労働者派遣法が成立し、同年9月30日に施行されました。平成30年9月末日で同法施行から3年が経過し、同時期から派遣労働者を受け入れていた派遣先企業では、いよいよ個人単位等での派遣期間制限による抵触日が到来することとなります。空前の人手不足の中、派遣先は派遣社員を直接雇用する動きが強まっていますが、その際に設問のように派遣元から「手数料」請求がなされることが多く、派遣先担当者の間では戸惑いが広がっています。本稿では、まず簡単に個人単位の派遣期間制限規制を振り返った上で、平成27年改正における紛争防止措置と有料職業紹介手数料の問題について解説します。

1 個人単位の派遣期間規制改正

平成27年改正法中、最も重要といえるのが派遣期間制限の見直しです。本改正によって旧法下における業務ごとの派遣制限規制が廃止される一方、派遣元との間で期間の定めのある雇用契約を締結している派遣社員（有期雇用派遣）については個人単位の派遣期間制限が設けられています。この規制は、同一の派遣先（派遣先の事業所その他派遣就業の場所における「組織単位ごとの業務」）で就労している有期雇用派遣の労働者には「3年間」の派遣期間制限（個人単位の規制）が設けられ、これを超えた同一の派遣先への派遣が禁止されるものです（これに加えて事業場単位規制もあり）。

この派遣期間制限については、3カ月超のクーリング期間が設けられており、派遣受け入れ終了後、3カ月と1日以上が経過した場合は、それまでの規制がリセットされます。ただし、脱法的なクーリング期間の利用は、法の趣旨に反するものとして、労働局から行政指導等の対象となり得る点には十分に留意する必要があります（厚労省指針においても言及あり）。

なお、派遣労働者のうち、派遣元との間で期間の定めのない契約（無期雇用派遣）を締結している場合および有期雇用派遣のうち60歳以上の高齢者、有期プロジェクト従事者、日数限定業務従事者（1カ月10日以下等）、産前産後・育児・介護休業等の代替要員として派遣されている場合などは上記規制が適用されず、派遣期間制限の対象外となっています。

派遣元・派遣先に対する雇用安定措置について

個人単位での派遣期間制限規制等の結果、派遣労働者の雇用不安がむしろ増大するとの懸念も出てきます。このため本改正では、派遣労働者の雇用安定のため、派遣労働者が継続して就業することを希望する場合（登録状態の者も含む）、派遣元に対して雇用安定措置を講じることを義務付けています。対象となるのは、同一の組織単位に継続して3年間派遣される見込みがある者（以下、特定有期雇用派遣労働者等）であり、派遣元は次のいずれかの措置を講ずることが義務化されています。

- ①派遣先への直接雇用の依頼
- ②新たな派遣先の提供（合理的なものに限る）
- ③派遣元事業主による無期雇用
- ④その他雇用の安定を図るために必要な措置（新たな就業の機会を提供するまでの間に行われる有給の教育訓練、紹介予定派遣など）

また派遣先においても以下の場合には、派遣労働者の雇入れ努力義務が課

されます。

- ・派遣先の組織単位の同一の業務に、同一の派遣労働者を継続して1年以上受け入れ、
- ・派遣元事業主から、派遣労働者の直接雇用の依頼があり、
- ・派遣終了後に引き続き同一の業務に従事させるため労働者を雇用しようとする場合

さらに、派遣先の同一の組織単位の業務に、継続して3年間受け入れる見込みがある派遣労働者について、派遣元事業主から直接雇用の依頼があり、当該事業場において労働者（正社員に限らず）を募集する場合にも、派遣先に労働者の募集情報の提供義務が課せられる点にも注意が必要です。

平成27年改正における紛争防止措置

前記のとおり、改正法は個人単位の派遣制限期間到来に際し、派遣元・派遣先に雇用安定措置を求めるものですが、派遣先が派遣労働者を直接雇用する際、派遣元に対し、別途何らかの法的義務を負うか否かが問題となります。派遣法33条では、労働者の職業選択自由の観点から、派遣元事業主に対し、派遣労働者と派遣先との間での雇用契約締結を制限することを禁じています。当該規定からいえば、派遣元は前記の派遣労働者が派遣先と労働契約を締結するに際し、前記直接雇用の「依頼」をなすにしても、法的請求自体なしえないようにも思われますが、この問題については、平成27年改正において一定のルールが設けられていま

す。それが労働者派遣法施行規則22条4号における労働者派遣契約の記載事項です（派遣法26条10号（厚生労働省令の定めにより、労働者派遣契約の締結に際し定めるべき事項）に基づくもの）。

[労働者派遣法施行規則22条]

4 労働者派遣の役務の提供を受ける者が、労働者派遣の終了後に当該労働者派遣に係る派遣労働者を雇用する場合に、労働者派遣をする事業主に対し、あらかじめその旨を通知すること、手数料を支払うことその他の労働者派遣の終了後に労働者派遣契約の当事者間の紛争を防止するために講ずる措置

派遣先が派遣期間終了後に直接雇用する際に生じ得る派遣元・派遣先の紛争防止措置として、あらかじめ労働者派遣契約に事前ルールを定めることを求める規定です。それでは派遣先が派遣契約期間終了後に派遣労働者を直接雇用する場合、手数料の支払い義務を必ず負うことになるのでしょうか。

派遣先の直接雇用と手数料の支払い義務

厚労省の「平成27年9月30日施行の改正労働者派遣法に関するQ&A（第3集）」のQ11では、前記の問題について、以下の厚労省見解が示されています。

Q11：「派遣先が、派遣契約期間中または契約終了後に、派遣労働者を直接雇用することとなった場合に、派遣先から派遣元事業主に一定の金額を支払う」旨を規定し、労働者派

遣法施行規則第22条第4号の紛争防止措置として派遣契約に定めることに問題はないか。

A11：派遣先が派遣労働者に対して直接労働契約の申込みを行った場合に派遣元事業主と派遣先との間で設問のような金銭を受け取ることは労働者派遣法第33条第2項や、労働基準法第6条に抵触する可能性があり、問題である。

なお、派遣元事業主が、有料職業紹介事業の許可を有していれば、職業紹介手数料として徴収することは可能である。

この行政見解のとおり、労働者派遣契約にどのような定めがあったとしても、派遣元は派遣先に対してその定めのみによって手数料等の支払い請求ができるというものではありません。なお書きのとおり、派遣元が有料職業紹介事業の許可を有しており、今回の派遣制限期間到来時に派遣労働者と派遣先との雇用契約締結に際して「有料職業紹介」を行った場合にのみ、職業安定法に基づく手数料請求ができることになります。

派遣先としても、派遣元が有料職業紹介の許可を受けており、派遣労働者の直接雇用の際に、派遣元による職業紹介（職安法4条1項）がなされた場合には、職安法および派遣契約の範囲内での紹介手数料支払い義務を負うことになり、派遣先としても契約に基づく対応が必要となります。なお派遣先（求人企業）が負担すべき紹介手数料については、届け出制の場合、予め派遣元（有料職業紹介事業者）が厚労大臣に届け出た手数料表

(手数料の種類、額その他手数料に関する事項を定めた表をいう)に基づくものでなければなりません(職業安定法施行規則20条1項、同別表。職業紹介手数料の詳細については、同別表を参照)。

派遣元企業が派遣事業とともに有料職業紹介事業の許可を得ているのか否か、また有料職業紹介の「手数料表」について確認したい場合には、厚生労働省職業安定局の「人材サービス総合サイト」(<http://www.jinzai-sougou.go.jp/Index.aspx>)で容易に検索確認することが可能です。同検索結果を踏まえて、派遣契約に定める「紹介手数料」が適切なものか点検確認をなす必要があります。

そもそも「職業紹介」に該当するのか否か

最後に残された課題として、派遣期間制限の到来を契機に、派遣先が派遣労働者を直接雇用する場合、全てが派遣元による職業紹介を経たものにあたるのかという問題があります。そもそも職安法上の職業紹介の定義としては「求人及び求職の申し込みを受け、求人者と求職者との間における雇用関係の成立をあっせんすること」(職安法4条1項)とされています。ここでいう「あっせん」について、判例では「求人および求職の申し込みを受けて求人者と求職者の間に介在し、両者間における雇用関係成立のための便宜をはかり、その成立を容易ならしめる行為一般を指称」するものとしています(最決昭和30.10.4刑集9-11-2150)。

派遣先の直接雇用に際し、派遣元が派遣労働者および派遣先からの求人・求職の申し込みを受け、両者の雇用関係成立

のための便宜を図っている実態が存するとすれば、これは「職業紹介」であることは間違いなく、派遣先は派遣元に対し、有料職業紹介に係る手数料支払い義務を負うことは明らかなです。その一方、派遣労働者が派遣元に求職の申し込みをなすことなく、派遣先が派遣労働者と独自に話し合いを行い、派遣期間終了後の直接雇用を決定した場合はどのように考えるべきでしょうか。前記のとおり、派遣契約には、派遣先が派遣労働者を直接雇用しようとする場合には、その旨を派遣元に通知すべき義務が定められていることが一般的であり、前記派遣先対応はこれに違反するものといえます。その限りで派遣契約違反が生じうるものですが、派遣元のあっせんを得ず、派遣先が派遣労働者を直接雇用したとすれば「有料職業紹介」に該当しないものといえそうです。とすれば、この場合には、派遣先は派遣元に対し、紹介手数料の支払い義務を負わないといえそうです。他方で前記派遣契約違反に対し、派遣元が派遣先に対し損害賠償請求をなしうる余地もあり、この点が派遣法33条等との関係でいかに判断されるかは未知数です。今後に残された課題といえます。

東京の労働事情取材記 76

わたしはこれで 会社を辞めました



増田明利

甘い言葉に騙されて

ハローワーク池袋一。例年よりかなり早い梅雨明け宣言があった7月の中旬。西本さん（仮名・27歳女性）はパソコンで求人検索をしていた。

「実は5月末で会社を辞めまして。失業手当もないので短時間のアルバイトをいくつかやりながら仕事を探しているところです。人手不足と言われているけどやりたい仕事はあまりないのが実感ね」

西本さんの前職は生命保険会社の支社勤務の外務員。もう関係ないからはっきり言うがロクなところではなかった。

「ホント、とんでも会社でした。現代版の女衞みたいなところですよ。やっと著名企業に就職できたと喜んだけど完全に失敗しました」

西本さんは2014年に大学を卒業し宝飾品、貴金属製造販売会社に就職。都内のショッピングモールにある支店で販売職として働いていた。

「ところが翌年（2015年）の12月に倒産してしましまして。これがケチの付き始めでした」

失業手当を受けながらハローワークに

通ったり人材会社主催の転職フェアに参加。とにかく失業状態から抜け出したかった。

そんなとき、ある企業合同説明会の会場で中堅上位の生命保険会社の募集を見つけて担当者にコンタクト。

「翌日には連絡があり、職場見学を勧められたんです」

それなりの規模の会社で働きたいと思っていたし、職場見学の雰囲気も悪くはなかった。

「正式に採用面接を受けたら採用通知が届いて即決。あとで後悔というわけなんです」

入社したのは2016年4月。営業経験不問、充実の教育制度などの謳い文句を信じて入社したものの、これはどういうこと？と思うことが次から次に出てきた。

「まず身分というか雇用形態がちょっと違ってました。職員募集となっていたのに社員じゃなかった」

本社採用で正社員として給料をもらいながら保険営業するのが営業職。支社採用で会社から報酬をもらって個人事業主として保険営業するのが外務員。西本さんは後者の方だったのだ。

「お給料についても騙しじゃないのと思いました。説明会や面接で言われたのは初任給16万円。他にいくつかの手当という話だったけど、その16万円というのは4ヵ月だけだったんです」

保険外務員の報酬は基本的に完全歩合制に近いもの。しかし、始めたばかりではなかなか契約を獲得できないため月に2、3件の契約を取るというノルマで4ヵ月だけは16万円は保障するというカラクリだった。

「営業活動に掛かる経費もすべて個人負担ですからね。交通費さえ出してくれません」

営業でお客さんと喫茶店やコーヒースタンドに入ることもあるが、その代金も自腹。

「新商品の案内や事務連絡で封書、ハガキを出す場合でも切手代は自己負担です」

顧客に出す暑中見舞い、クリスマスカード、年賀状も自己負担。約2年で3万円は身銭を切った。

年末になるとお客さんに会社の名入りのカレンダーを配るが、これも会社にお金を払って購入し、お客さんのところへ持参したということだ。

バレンタインデーにはチョコレートを配ったがこれも自己負担。何で中年のハゲ親父に媚びなきゃならないのか嫌で堪らなかった。

「支社で使っていたパソコンもリースということなので毎月使用料を引かれました。これって異常なことだと思うのですが」

入社前の説明会、採用面接では給与システムや経費が自己負担だということは

一言も通知されなかった。何か騙されたような気持ちだった。

身分が違うと感じたとき

16万円の保障が切れた5ヵ月目以降は収入が乱高下。安定とはほど遠かった。

「一応、本給はあったけどわたしの本給はたった7万円でした。あとは成績手当という歩合だけ」

当然だが正社員にある諸々の手当はない。賞与もなし。退職金もなし。ないない尽しだった。

具体的な月収となると獲得した契約件数、契約金額によって上下するのだが、目安とすると保障3000万円の生命保険を月に3件獲得できたら本給と合わせて約25万円。

「ところが、ここから購買代金を差引かれます。お客さんに配るアメニティグッズ、キャンディーやガムなどのお菓子代。こういうものの代金が月8000円ぐらいありました」

他にパソコンのリース料と回線使用料が約1万円。

「社会保険料、税金、親睦会費なども引かれるから手取りはグッと少なくなる。多い月でも18万円、少ない月は13万円ぐらいでした」

さして多くない月収から更に出ていくのが交通費。これが馬鹿にならない金額だった。

「会社が支給してくれたのは自宅から支社までの1ヵ月の定期代だけ。顧客回りで使う交通費は自腹ですから」

自己負担した交通費は毎月1万5000円以上。少しでも負担を減らそうと金券ショップで回数券を買ったりもした。

「大口の契約が取れたり、小口でも契約件数が多いと歩合給が増えるので本給と合わせて月収30万円ということもあるのですが、こんなことは年に2回あればいい方です」

反対に契約獲得が不調だったり、保険の途中解約があると一気に収入が減るため、過去には手取りでやっと10万円ということもあった。

収入、処遇に対する不満、不公平感は当然として、正社員たちのデリカシーのなさも癪に障った。

「年配の人は外務員の事情を知っているので不必要なことは言わないようにしているみたいでしたが、若い人は無神経で駄目だったわ」

まず春闘の季節。景気がいいのか組合要求に対して満額回答だったとか、リフレッシュ休暇制度を新設したとか、水曜日はノー残業デーにするとか。こんな話で持ちきりになる。つくづく労働組合は正社員のものだと思知らされた。

「ボーナス前も憂鬱になりますよ」

正社員たちはボーナスの支給日が近づくと車を買換える。家族でハワイ旅行だとはしゃいでいるが、ボーナスのない西本さんは「どこの国の話だ」と悲しくなってくる。

「正社員の人たちとは金銭感覚が違っていると感じました。保険会社って高給でしょ、正社員なら30歳でも年収は600万円以上。支社長なら1500万円ぐらいあるという話です。自分の収入を基準にしているからわたしとは話が噛み合わなかった」

夏は暑気払い、冬は忘年会があったが会場は屋形船だったりホテルの宴会場。

参加費は軽く1万円を超える。

「彼らにはお小遣い程度の金額だけど、わたしには2万円、3万円ぐらいの重みなんです。そういうことが分かっていないのよね」

正社員の男性が転勤するときや女性が寿退社するときはお饞別と記念品代を徴収されるし、不幸があった場合でもお線香代を求められる。

「これって正社員の人だけなんですよ。契約社員の人退職したときは「ご苦労さま」だけ。同じ外務員仲間のお祖父ちゃんが亡くなったときだってお香典やお線香代は出なかった。扱われ方がまったく違うのよ」

強制ではないので出さなくても問題ないのだが、後で何て悪口を言われるかと思うと出さざるを得ない。どうにも釈然としなかった。

外務員は使い捨てる駒ということ

西本さんは転職して2年2ヵ月で退職したのだが理由は成績不振。なかなか新規の契約を取れなくなったからだ。

「どちらの生保外務員さんもそうでしょうが友人、知人、そのまた知人。あるいは親類縁者の紹介や伝を使い切ってしまうと一気に成績が下がります」

相手方のところを訪ねてセールスするというのも難しくなっている。

「昔は企業訪問で会社の玄関や廊下で出待ちしてセールスしたりパンフレットを配るのが可能だったそうですが、今はどこもセキュリティが厳しいんです。特に大手企業が入っている丸の内や日本橋の大型オフィスビルは建物の中に入るために入構票が必要などころもあるから

簡単ではないんです。下手すりゃ不審者扱いされてガードマンに取り囲まれちゃうのよ」

何とか挽回しようと友だち営業も試みたが「車を買ってくれるなら疾病保険に入ってもいい」とか「マンションを買ってくれる人を紹介してくれば」という交換条件を出されて頓挫。

「成績が低迷してくると営業課長や支社長から「しっかりしなさいよ」「数字を出せない外務員は会社のお荷物だ」などと叱責されたり嫌味を言われたり。精神的にも辛かった」

こんな内情だから外務員の定着率は恐ろしく低い。

「わたしが入った一昨年4月には先輩の外務員が30人在籍していました。ところがその年の年末までに6人が辞め、去年1年間で更に10人も退職しています」

退職者が続いても次を補充するので総員数は変わらないが、新しく入ってきた人でも早ければ3ヵ月で辞める。まるでコンビニの商品棚のように人が入れ替わるのだそうだ。

「親、兄弟姉妹、その他の親類縁者、学校の友だち。そういう人たちから10件ぐらいの契約を取ってきたら会社は損をしない。そういうことだと思います」

西本さんが「もう嫌だ」となったのは3月のこと。まず結膜炎を患ってしまい4日間欠勤。

「ただでさえ少ない本給がカットされて5万6000円。もう悲しくなったわ」

その上、会社のCMソングを収録した歌手のCDを3枚買わされた。販促用のクリアファイルと団扇も押し売りされた。

「あれこれ引かれたら手取りがとうとう10万円を切ってしまいました。明細書を見たら情けなくなって。これじゃ学生のアパートと大差ないじゃないと思いました。一人暮らしだったら生活できないでしょ」

このこと以外にも unnecessaryな保険を強引に勧めたり、既存契約から乗り換えさせることもあり、仕事そのものが辛いと感じるようになっていた。

「退職の意思は管理職に伝え、ルール通りに退職願も出しました。別の生命保険会社では退職させないようにするところもあるという噂を聞いたことがあるけどそういうことはなかった」

退職することを伝えたあと、年配の正社員から「もうちょっと頑張ってみたら」と言われたのだが翻意することはない。

「もうブチ切れて。わたし、その人に言ってやったんです。だったらあなたの奥さんや娘にこの仕事を勧めますか？って。そしたら苦笑いして何も言わずに立ち去りましたけど」

週刊誌やテレビのワイドショーでは年収1000万円のカリスマ生保レディなんていう特集をやっているが、西本さんはそんな高給を取っていた外務員は見たことも聞いたこともない。

「年収は良くて350万円ぐらいでしょう。月の手取りが何とか20万円というのが大半だと思います」

西本さんが在職していた期間は2年2ヵ月。外回りで自腹を切った交通費や物品の購入費の合計は80万円。「耳を揃えて返してちょうだい」と思うのだ。

労働開発研究会

ご購入者はぜひEX+をご利用ください(無料で利用可)。

サービスのご案内

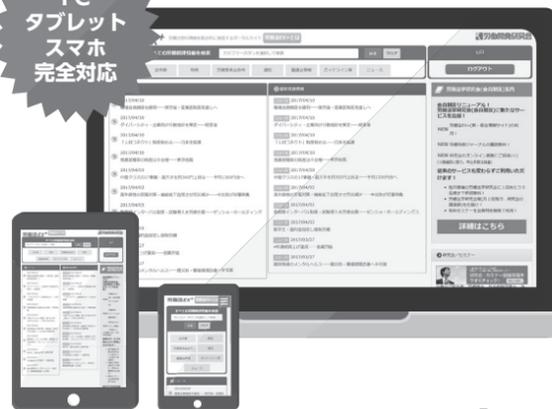
EX+

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
- 労働事件裁判例
- 通知・ガイドライン
- 審議会情報



「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ーに全文掲載!



リーズナブルな利用料金

最新の判例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
- 労働事件裁判例
- 通知・ガイドライン
- 審議会情報

別途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

タイムリーな労働事件裁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、判決文全文を読むこともできます。



- PLUS
- ✓ 労働法学研究会の会員、労働判例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TKK / 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

労働法学研究会報 No.2679 半年間購読料66,000円(税抜き・送料込み)

編集発行人 江曾 政英 発行所 労働開発研究会

〒162-0812 東京都新宿区西五軒町8-10 白井ビル4F TEL 03-3235-1861 FAX 03-3235-1865

ISSN 1342-5064

禁転載

労働法学研究会報

第2679号

2018・10・15

労働法20条をめぐる最高裁判決と今後の実務への影響

労働開発研究会

労働法学研究会報

最新労働法解説

労契法20条をめぐる最高裁判決と今後の実務への影響

—長澤運輸事件・ハマキョウレックス事件注目の最高裁判決の影響および対応とは(労働者側視点から)—

弁護士：宮里邦雄

Point 1 二判決の意義

Point 2 「不合理と認められるもの」の解釈

Point 3 賃金項目はその趣旨を個別に考慮する必要がある

連載1

よくわかる! 労働判例ポイント解説

旧パート法8条に違反する嘱託職員への差別的扱いの違法性と退職金相当額の支払い
京都市立浴場運営財団ほか事件 春田吉備彦

連載2

現代組織の人間関係 職場のさざなみ

今時の管理職になりたくない事情 金子雅臣

連載3

「事例」で考える労働法

派遣労働者を直接雇用した派遣先の手数料支払い義務 北岡大介

連載4

東京の労働事情取材記

わたしはこれで会社を辞めました 増田明利

紹介

『働き方改革』の嘘

労働開発研究会

2018.10.15 No. **2679**