

# 労働法学研究会報



最新労働  
法解説

## 今、問われている労働組合の存在意義

—働き方改革など激動の時代に労働組合がなすべきこととは—

弁護士：宮里邦雄

Point1 ディーセント・ワークと労働組合

Point2 社会的役割、社会的発言力、政策形成への影響力の減退

Point3 労働組合とコンプライアンス

連載1

### よくわかる！労働判例ポイント解説

日雇労働者による紹介元・紹介先に対する損害賠償請求  
凸版物流・フルキャスト事件 松井良和

連載2

### 現代組織の人間関係 職場のさざなみ

“男女差別”か“合理的差別”か 金子雅臣

連載3

### 「事例」で考える労働法

労働時間設定等改善法改正と勤務間インターバル 北岡大介

新連載

### 労働者の社外活動の自由

社外活動規制の動向 新崎盛吾

連載5

### 春夫と秋子の労働問答

スポーツ界のパワハラ騒動 直井春夫

紹介

『沖縄県産品の労働法』

# CONTENTS

## 最新労働法解説

### 4 **今、問われている労働組合の存在意義**

一働き方改革など激動の時代に労働組合がなすべきこととは一

弁護士 宮里邦雄

- 6 1・労働組合の存在意義
- 10 2・労働組合をめぐる現状と課題
- 14 3・ユニオンの役割活動、課題
- 15 4・労働組合と従業員代表
- 16 5・「団結なければ権利なし」

### 18 **連載1 よくわかる！労働判例ポイント解説**

日雇労働者による紹介元・紹介先に対する損害賠償請求  
凸版物流・フルキャスト事件 松井良和

### 24 **連載2 現代組織の人間関係 職場のさざなみ**

“男女差別”か“合理的差別”か 金子雅臣

### 28 **連載3 「事例」で考える労働法**

労働時間設定等改善法改正と勤務間インターバル 北岡大介

### 32 **新連載 労働者の社外活動の自由**

社外活動規制の動向 新崎盛吾

### 36 **連載5 春夫と秋子の労働問答**

スポーツ界のパワハラ騒動 直井春夫

### 38 **紹介 『沖縄県産品の労働法』**

## 編集部より

今号からの新連載「労働者の社外活動の自由」は1～2年を目標に、隔号掲載する予定です（「東京の労働事情取材記」と交互掲載です）。労働者にも、言論、表現の自由が、最大限尊重されるべきあることは言うまでもありません。例外的に言論、表現の自由に規制が許される場合であっても、その規制は最小限度でなければならないでしょう。その社外言論規制の現在を報告しながら、言論の自由によって立つ新聞記者という労働者のケースを検討します。一般の労働者にも通じる点があるはずですが。

## 【ご注意】 マスターIDについて

マスターIDは1団体（あるいは1個人）につき、1IDの発行となります。重複して登録されないようをお願いいたします。9月18日以前に労働法学研究会に入会、労働法EX+お申込み、定期購読（労働判例ジャーナル、季刊労働法、労働と経済）お申込みの方には、マスターIDを郵送で通知させていただいております。ご確認をお願いいたします。

# 今、問われている労働組合の存在意義

一働き方改革など激動の時代に労働組合がなすべきこととは一

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。

2018年春闘のさなか、JR東日本の労働組合がスト権の行使を予告し、結果としてストは回避され、春闘も妥結しましたが、所属していた組合員約3万人が脱退するという前代未聞の事態へと発展しました。現代におけるスト権の意義もさることながら、労働組合の戦術について、大量脱退を招いたお詫びと反省が掲載されるに至りました。

また、時を同じくして日本郵政グループが働き方改革の目玉の一つである同一労働同一賃金を意識し、正社員と非正社員の待遇差の改善を求める労働組合との協議の中で、一部正社員を対象とした住居手当の廃止を打ち出しました。

労契法20条をめぐる裁判の動向や法案の

動きに影響されたものと思われませんが、非正社員と正社員の格差が問題となる中で、処遇を低いほうに合わせる対応をし、それに労働組合が歩調を合わせるということが実際に起こりました。

いずれのニュースも大多数の組合員を誇っていた巨大な労働組合で起こったことであり、労働組合の組織率低下が叫ばれ、ユニオンが台頭してきている中、改めて、労働組合は何をなすべきかが問われています。そこで本例会では、多くの労働組合の顧問弁護士として、労働組合問題に長年携わってきた弁護士の宮里邦雄先生を講師にお招きして、労働組合の近時の状況、また、今後の組合の在り方・役割等を解説していただきます。

## 本定例会のポイント

### Point 1 ディーセント・ワークと労働組合

近年、ILOは「ディーセント・ワーク」の実現を目指している。その具体的内容は、①安定した雇用②生活できる賃金③心身の健康を損なわない安全な労働環境④職業生活と家庭生活の調和（ワークライフバランス）⑤公正な処遇・性差別の禁止⑥労働三権などの権利の保障——である。①～⑤までの労働のありようを、実現するものとして、⑥で手段を挙げている。ディーセント・ワークを実現するには、労働三権などの権利の保障が不可欠である。

### Point 2 社会的役割、社会的発言力、政策形成への影響力の減退

（1）労働組合の交渉力の弱体化・非組合員を含む代表機能の劣化—労働条件決定における役割の後退（2）労働者を代表する団体としての社会的役割、社会的発言力、政策形成への影響力の減退—社会的利益の代表機能の後退（特に産業別組合、ナショナルセンター）（3）個別労使紛争の増加と集団的労使紛争の減少（4）ノンユニオンと「ブラック企業」——という労働組合の現状がある。（2）についていえば、例えば、安倍政権における連合に対するスタンスを見ると連合は社会的影響力を持ち得ていないと、率直に私は思う。つまり、あなたたちは全労働者の代表とは言えませんよと言われてもしかたない。厳しいかもしれないが、そう言わざるを得ない。

### Point 3 労働組合とコンプライアンス

Point 2 で述べたように（上記（3））解雇、労働条件の切り下げ、いじめ、ハラスメントなどにより、個別労働紛争が増加している。個別労働紛争が増えるということは、その職場で労働者の利益を守る労働組合の機能不全が生じているといえる。こうした個別労働紛争が起きる職場にはほとんどの場合、労働組合がない。それが上記（4）につながる。企業が労働法を守っているかどうかをチェックする機能が、労働組合にはある。

弁護士の宮里と申します。本日は「今、問われている労働組合の存在意義と役割」という、一介の労働弁護士としては少々荷が重いテーマについてお話いたします。50年、いろいろな労働組合を見てきました、今なおその付き合いが続いています。

労働組合の存在意義と役割を労働法の視点から考察するのが1つ。それと、現状と課題、展望についてお話したいと思います。

2003年9月、有識者から構成される「連合評価委員会」が、連合の労働運動のあり方について提言する「最終報告」を発表しました（「連合評価委員会・最終報告」）。これには、労働運動の外にいる者から、連合の労働運動をどう評価するかという目的があります。

すでに発表から15年も経過しましたが、当時の報告では以下のようなことが言われておりました。

「労働運動は量質の両面において危機的状況にある」

「このままでは労働運動の社会的存在意義はますます希薄化する」

「マネーゲーム化した資本主義の荒廃や、不平等・格差の拡大と不条理に対する怒りがあまり感じられず、その運動に迫力が欠ける」

かなり厳しい指摘です。2003年、組織率は19.3%でした。この「警告」を受けて、それを克服する労働運動の形をどう作ってきたのか。それが今、問われているのです。2017年の組織率は17%です。量質の両面で危機的状況にあると言われておりましたが、量の面ではその危機が深化しています。「量は少なくなったが、質

は向上した」と胸を張れる、ということであれば、それはいいことです。量が少なくても質の高い労働運動もあります。ですから、量の面だけに注目することに賛成は致しません。

## 1・労働組合の存在意義

### 労使関係の非対等性・従属性

労使関係は対等な労働契約関係とされています。それが法の建前です。「契約自治」「契約自由」の原則があります。労働基準法2条1項で「労働条件は、労働者と使用者が対等の立場において決定すべきものである。」とか、労働契約法3条で「労働契約は、労働者及び使用者が対等の立場における合意に基づいて締結し、又は変更すべきものとする。」とされているとおりです。

しかし、労使関係の実相は非対等な関係（経済力格差・交渉力格差・情報格差の下での使用者の優越的地位）です。

非対等な関係の下での「契約自由」「契約合意」は「強いられた合意」、つまり、「自由な意思に基づかない合意」になるおそれがあります。

例えば、使用者の優越的地位を背景とする雇用・労働条件の単独かつ一方的決定、権利侵害の可能性（パワハラ、セクハラなど）は、こうした建前から生じているものです。

自由な意思による合意が難しいことは、著名な山梨信用組合事件（最高裁判成28.2.19判決（労判1136号6頁））を見ても明らかです。

「労働者は使用者に使用されてその指

揮命令に服すべき立場に置かれており、自らの意思決定の基礎となる情報収集能力に限界があることに照らせば、就業規則変更による労働条件の不利益変更に対する同意の有無は当該変更を受け入れる旨の労働者の行為の外形の有無だけでなく、当該変更により労働者にもたらせられる不利益の内容及び程度、労働者により当該行為がされるに至った経緯及びその態様、当該行為に先立つ労働者への情報の提供又は説明内容に照らして、当該行為が労働者の自由な意思に基づいてされたものと認めるに足る合理的な理由が客観的に存在するか否かという観点から判断されるべきものである」

合意原則の持つ建前性、合意原則を真に法的なものとするための基本的な視点がこの最高裁判決の中に示されています。

## 労働基本権保障の意義と労働組合法の目的

労働組合は労働基本権保障に基づいて設立された団体です。

労働基本権保障の意義と労働組合法の目的について、三井美唄労組事件（最大判昭43.12.4判決）は以下のように、判示していますので紹介しておきましょう。

「労働者がその労働条件を適正に維持し改善しようとしても、個々にその使用者たる企業者に対していたのでは、一般に企業者の有する経済的实力に圧倒され、対等の立場においてその利益を主張し、これを貫徹することは困難である。そこで、労働者は、多数団結して労働組合等を結成し、その団結の力を利用して必要かつ妥当な団体行動をすることによ

って、適正な労働条件の維持改善を図っていく必要がある。憲法28条は、この趣旨において、企業者対労働者、すなわち、使用者対被使用者という関係に立つ者の間において、経済上の弱者である労働者のために、団結権、団体交渉権および団体行動権（いわゆる労働基本権）を保障したものである。」

このように、団結権保障の意義を非対等性に求めています。

「労働組合法は、憲法28条の定める労働基本権の保障を具体化したもので、その目的とするところは、「労働者が使用者との交渉において対等の立場に立つことを促進することにより労働者の地位を向上させること、労働者がその労働条件について交渉するために自ら代表者を選出することその他の団体行動を行うために自主的に労働組合を組織し、団結することを擁護すること並びに使用者と労働者との関係を規制する労働協約を締結するための団体交渉をすること及びその手続を助成することにある。」

## ILOは団結権をどう位置付けているか

ILOは団結権をどう位置付けているのでしょうか。1948年の有名なフィラデルフィア宣言があります。同宣言の第1条で「労働は商品ではない」と書かれています。第2条は表現の自由及び結社の自由が社会の不断の進歩にとって必要不可欠であるとしています。

ILOの様々な条約、勧告は「労働は商品ではない」という原則をいかにして実現するかということにつながっていきます。

「労働商品」の供給をコントロールする存在として労働組合が位置付けられています。

近年、ILOは労働は商品ではないという原則を発展させて、21世紀の労働の目標として「ディーセント・ワーク」（働きがいのある人間らしい労働）の実現を目指しています。ディーセント・ワークの具体的な内容は、以下の6つにまとめることができます。

- ①安定した雇用
- ②生活できる賃金
- ③心身の健康を損なわない安全な労働環境
- ④職業生活と家庭生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）
- ⑤公正な処遇・性差別の禁止
- ⑥労働三権などの権利の保障

①～⑤はディーセント・ワークの内容を示すものです。①～⑤までの労働のありようを、実現するものとして、⑥で手段を挙げているわけです。ディーセント・ワークを実現するには、労働三権などの権利の保障が不可欠です。

ILOは、「結社の自由及び団結権保護条約」（87号、1948）、団結権及び団体交渉についての原則適用に関する条約（98条、1949）を中核的条約として位置づけています。

## 労働基本権保障の内容

日本の労働基本権保障の内容について、もう少し確認しておきましょう。

憲法28条は、「勤労者」の権利として、団結権・団体交渉権・団体行動権（「労働基本権」）を保障しています。

憲法28条が「勤労者の団結する権利及び団体交渉その他団体行動をする権利は、これを保障する。」とする意味は、条文からは必ずしも明らかではありませんが、28条が形成された歴史に照らしみると、その内容は労働組合法によって、憲法28条の団結権保障を実効化・具体化するものだといえます。

重要な規定は、以下の三点です。

- 1) 労働組合の正当な行為に対して刑罰（刑事制裁）を課さない（「刑事免責」、労働組合法1条2項）
- 2) 労働組合の正当な行為に対し使用者は損害賠償の請求をすることは許されない（「民事免責」、8条）
- 3) 労働組合員として正当な活動などに対する不利益取扱い、団体交渉拒否、労働組合の組織運営に対する支配介入の禁止（不当労働行為の禁止、7条）

刑事免責、民事免責、不当労働行為によって、28条の権利を保障するというこの意味内容を労働組合法は明確にしたといえます。

## わが国の団体交渉権保障の特徴

なぜ労働組合を結成したのかを聞くと、労働者が抱えている問題について、使用者と団結を背景に交渉をしたい、対等な交渉関係を作りたい、という意見が大多数です。

わが国の団体交渉権保障法制は以下のように、非常に大きな特徴を持っています。

(1) 少数組合であっても団体交渉権がある。排他的交渉権を認めない。きわめて団結し易い法制。

(2) 複数組合が併存する場合、使用者はそれぞれの組合に対し、中立保持義務を負い、差別的取扱いは禁止される。

(1) についていえば、2人でも労働組合が作れます。アメリカでは過半数労働組合にならないと組合として使用者と交渉ができません。ですから、いかにして過半数を得るかということに力を入れます。アメリカの労働委員会に持ち込まれる事件の多くは排他的交渉権を有するか否かをめぐる紛争です。

団結しやすい法制があるがゆえに、逆に団結されていないという面もあるのではないでしょうか。

その延長線上に、と申しましょうか、わが国には、1つの事業場に2つ以上の組合が併存することがあります。その場合、過半数であろうが、少数組合であろうが、使用者は団体交渉義務を負います。併存する組合に差別的な態度をとってはなりません。中立保持義務があるとされています。

日産自動車〔残業差別〕事件（最高裁昭和60.4.23判決（判労450号23頁））はこう述べています。

「複数組合併存下では、各組合はそれぞれ独自の存在意義を認められ、固有の団体交渉権及び労働協約締結権を保障されているものであるから、その当然の帰結として、使用者は、いずれの組合との関係においても誠実に団体交渉を行うべきことが義務づけられ、団交に限らずすべての場面で使用者は各組合に対し、中

立的態度を保持し、その団結権を平等に承認、尊重すべきものであり、各組合の性格、傾向や従来からの運動路線のいかんによって差別的な取扱いをすることは許されない。」

ついでにいいますと、日本の法制では組合への二重加盟も禁止されています。

## 労働条件の規制・決定のしくみと労働組合への関与

労働条件の規制・決定のしくみと労働組合への関与について、見ていきましょう。

就業規則の作成・変更についての関与ですが、使用者には、過半数労働組合の意見聴取義務があります。ただ、あくまでも意見聴取義務ですから、就業規則の作成・変更自体は使用者に帰属するものです。就業規則の不利益変更の際に、その有効性が問題になりますが、基本的には作成・変更については、意見聴取にとどまることになります。

原則的に労働組合は、使用者と団体交渉をし、合意したものについては、労働協約の締結という形で定着を図ります。

賃金・労働条件などの待遇の基準（規範的部分）についての合意の効力（規範的効力（労組法16条））は、組合員に対して及ぶという関係になります。

また、4分の3以上を組織している労働組合が締結した労働協約は非組合員についても拡張的に適用されます（労組法17条「一般的拘束力」）。

実例は少ないのですが、労働協約の地域的な一般的拘束力という制度もありま

## 2. 労働組合をめぐる現状と課題

す（労組法18条）。一の地域において従業する同種の労働組合の大部分が一の労働協約の適用を受けるに至ったときは、当該労働協約の当事者の双方または一方の申立に基づき、労働委員会の決議により、厚労大臣または都道府県知事は当該地域において従業する他の同種の労働者及びその使用者も当該労働協約の適用を受けるべきことを決定することができます。

これは非常に大きな労働条件決定の枠組みですが、そのための要件は非常に厳しい。企業別労働組合を中心するわが国の場合、18条の要件をクリアするのは、至難の業です。

それから、過半数労働組合には、労働組合としての立場のみならず、その事業所の従業員代表としての立場もあります。

過半数労働組合は、三六協定などの協定を締結する当事者となります。

労使協定制度は三六協定のみならず、倒産法なども含めて、様々な場面に広がっていることはご承知のとおりです。

過半数組合か否かは、派遣労働者以外の非正規を含めた労働者を分母として決められます。非正規雇用が広がる中、パートなど非正規の組織化を進めていない組合は、過半数組合を維持することが難しくなっています。協定締結権を有しない組合が増えています。これは、企業別労働組合の機能不全につながります。

「数は力なり」「数は権限なり」です。

### 組合組織率の減少

次に労働組合をめぐる現状と課題を見ていきましょう。

2017年6月現在、推定組織率は、17.1%（前年より0.2ポイント低下）です。組織率の低下に歯ドメがかからない状況です。組織率のピークは1949年の55.8%です。私が問題にしたいのは、組織率の格差の問題です。1000人以上では組織率が44%です。100人以上1000人未満で見ると11%です。100人未満だと1%です。パート労働者の組織率7.9%で、2013年以降増加傾向にあります。

組合員数を見ると（2017年）、連合688万、全労連77万、全労協11万です。

組織率低下の原因ですが、以下のものが考えられます。

- ①非正規労働者の増加、フリーランスなど「雇用によらない働き方」の増大と進まない組織化（全雇用労働者に占める非正規労働者の割合37.3%（総務省『労働力調査』2017年度）
- ②労務管理の個別化、能力主義化のもとでの労働者の分断、孤立化
- ③社会意識レベルにおける個人主義化、連帯感の欠如、連帯意識の弱まり

### 争議行為の減少

争議行為が多ければいいというものではありませんが、労働運動がどれだけ活発かを考える1つの指標ではあります。2016年1年間に発生した労働争議が391

件（前年425件）でした。これは過去最少を更新する数字です。

不当労働行為救済申立事件が減少しています。これを「労使関係の成熟」と評価する向きもありますが、私は必ずしもそうは思いません。47の都道府県で年間で1つも申し立てがない県が十数個あります。

多くの不当労働行為は、組合結成がらみです。組合結成の動きがないということが申し立て件数の減少につながっていることは明らかです。そういう意味でも申し立て件数をみるというのは、組合運動の動向を探る1つの有力な指標です。私は1965年に弁護士になりましたが、最初の数年は裁判所に行くよりは労働委員会に行く方が多かったです。そのくらい、特に東京の中小企業労働者にとって、労働委員会は非常になじみのあるところでした。

## 労働組合ばなれ、団結の形骸化・空洞化

組合の内実において、団結の形骸化・空洞化、団結についての権利意識の後退という現象も見られます。

多くの企業別組合はユニオンショップ協定を締結し、チェックオフ協定があると思います。

ユニオンショップ協定をどうとらえるかについては、いろいろな議論があります。ユニオンショップ違憲論を唱える研究者が増えてきました。自発的な団結の契機を欠いているところに、真の団結はあるのかと問題提起しています。ユニオンショップ協定がかえって、労働組合の弱体化、形骸化を招いているのではない

かと説いています。今、ユニオンショップがなくなったら、日本の企業別組合の団結はガタガタになると思います。ユニオンショップに守られている面は否定できません。しかし、ユニオンショップには功罪があります。

最近、私はいくつかのユニオンショップがらみの相談を受けました。ユニオンショップ協定があり、組合を脱退した人を使用者が解雇をしない。会社に対して解雇を要求すると、ユニオンショップについては法的に問題がある。もしも解雇して、裁判で解雇無効となる可能性もある。その時、組合は責任を持てるのか。こういわれると組合も及び腰になってしまいます。

某労働委員会でユニオンショップに基づく解雇義務を尽くさないということで、会社に団交を申し入れたら、それを拒否したケースがありました。組合は労働委員会に団交拒否の救済申入れをしました。なぜ組合はそうしたかという点、組合を辞めても解雇されないのだ、脱退しても組合員と同じ処遇を受けるのだ、組合にいる必要はありますかということ職場で言い出すものですから、組合としても放置できません。だから救済申立てをしたとのことでした。

ユニオンショップは団結強制の強力な武器であったのですが、それが本当の意味での団結につながっているかという点、疑問符がつきます。

最近、JR東労組という組合から3万人の組合員が集団脱退したというニュースがありました。その3万人は親睦会には入っているようですが、どの組合にも属していないようです。こんな巨大な数

の組合員が一挙に脱退をしたというのは、初めての事です。

組合の方針が気に入らないので、別の組合に移る、というのはよくあります。JR東日本には複数の組合がありますが、別の組合には移らない。つまり3万人は「自分たちに組合は不要だ」と考えたわけです。あるいは会社が労組不要論を煽っているのでしょうか。真相はよくわかりません。わかりませんが、これだけの数が一度に脱退するというのは、形の上での団結はあったが、実質的な団結はなかったということを証明したように思います。

この大量脱退の一件は、労働者の団結とは何なのかを考える上で非常に重要な問題を提起しているといえます。

## 現状がもたらしている影響

組織率の低下など組合をめぐる現状がもたらしている影響として、以下の点があげられます。

- (1) 労働組合の交渉力の弱体化・非組合員を含む代表機能の劣化—労働条件決定における役割の後退
- (2) 労働者を代表する団体としての社会的役割、社会的発言力、政策形成への影響力の減退—社会的利益の代表機能の後退（特に産業別組合、ナショナルセンター）
- (3) 個別労使紛争の増加と集团的労使紛争の減少
- (4) ノンユニオンと「ブラック企業」

(2) についていえば、例えば、安倍政権における連合に対するスタンスを見

ると連合は社会的影響力を持ち得ていないと、率直に私は思います。つまり、あなたたちは全労働者の代表とは言えませんよと言われてもしかたないのです。厳しいかもしれませんが、そう言わざるを得ません。

そうした状況が(3)の解雇、労働条件の切り下げ、いじめ、ハラスメントなど、個別労働紛争の増加につながるわけです。集团的労使紛争は減少していますが、個別労使紛争は増えています。個別労使紛争が増えるということは、その職場で労働者の利益を守る労働組合の機能不全が生じているといえます。こうした個別労使紛争が起きる職場にはほとんどの場合、労働組合がありません。それが(4)のノンユニオンと「ブラック企業」ということにつながります。ノンユニオンとブラック企業の間には密接な関係があります。企業が労働法を守っているかどうかをチェックする機能が、労働組合にはあります。

## 労働組合の存在感と組合加入の意義をいかに高めるか

ここからは、運動的な課題ですので、労働組合自らが実践し考えるテーマですが、私なり問題提起をしたいと思います。

労働組合の存在感と組合加入の意義(団結の意義)をいかに高めるか、労働組合力のアピールをできるかどうか。

ユニオンの組織化の大きな契機は労働相談です。組織化された労働者の問題で団体交渉を申し入れるという流れです。

労働組合にはそれぞれ、相談窓口があります。それをアピールして、労働者が困ったときに相談に行けるところ、と認

識してもらうことが重要です。

組織化の課題はノンユニオンの企業に労働組合を立ち上げること、既存の組合がその職場の非正規労働者をどう組織化するかだと思います。なぜ正規と非正規が同じ組合に入るのかについて正規労働者の労働組合が問題意識を持つことが大切です。正規労働者側の意識改革が必要だと思います。

私が相談を受けた、ある労働組合は執行委員会で討議し、組合規約を正規労働者だけで組織するのではなく、非正規労働者にも拡大するという規約改正案を作りました。大会でそれを議論しましたが、その改正案は否決されました。非正規労働者を組織化して、組合は非正規労働者を守れるのかと。守れないなら、正規労働者だけで団結して、財政をそのために使った方がいいという意見が率直に出されました。私はこの話を聞いたとき、ショックでしたが、組合員の中にはこうした意識が広くあるということは事実です。こうした問題をどう払しょくするか。それなしに、非正規労働者の組織化は前進しません。

正規と非正規間の格差是正は、正規と非正規の団結の溝を埋めることにつながります。格差是正と組織化は不可分一体です。

## 労働組合に期待される役割と活動

対使用者との関係において、労働組合に期待される役割と活動とはなんですか。

まずは、労働条件の引き上げ、公正な処遇の実現です。

2つ目は、雇用と安全な職場環境の確保（長時間労働の規制など）です。雇用があればいいということではなく、雇用の質も問われます。

3つ目は、組合員個人に対する解雇やパワハラ、セクハラなどの権利侵害の是正・回復そして防止、恣意的な労務管理のチェックです。労働組合は、いざという時に助けてくれるという存在であることが大事です。ハラスメント等を個人の労働者の問題としてとらえるのではなく、組合員つまり仲間の問題としてとらえることが大事です。

4つ目は、企業活動に対する監視・チェック、労基法、労安法、事業活動に関するコンプライアンスの一翼を担うということです。これは企業の健全な発展に資することもあります。企業不祥事が相次ぐ中、企業活動に対する労働組合のチェック機能はこれからさらに重要視されるでしょう。公益通報者保護法では、労働組合を窓口とすることができるとされています。

## 組合員に対する権利教育（ワークルール教育）

働く者の権利のしくみを学び、権利主張ができる自立した労働者の育成と連帯の必要を学ぶことは非常に重要です。

今、労働者は自分の権利を守るための知識をどこで学ぶのでしょうか。就職前に一定のワークルールを身につけることが望ましいのですが、なかなかその機会はないと思います。

私は最近、就職活動をする学生向けにワークルールの基礎を講演することがありましたが、就職前にワークルールを学

ぶ機会は限定的だといえます。

こうした現状ですので、結局、ワークルールについて学ぶのは入社してからになってしまっています。労働者が権利を自ら行使する。そうした労働者をいかに育てるか。この役割を担うのは労働組合だと思います。

労働者がワークルールを知らないと、そこからいろいろな問題が生じます。

2018年4月からいわゆる無期転換申込み権が発生します。その内容をどれだけの有期雇用労働者が知っているでしょうか。2年前の連合の調査では4割程度にとどまっていた。そうした権利を労働者に教育するのは、労働組合の重要な役割だと思います。

魯迅の『希望』という短編に「地上にもともと道はない。歩く人が多くなるとそれが道になる」という言葉があります。1人ではなかなか権利を行使できません。しかし2人、3人、4人と行使する人が増えれば、権利として定着します。

## 産別組織やナショナルセンターの役割

「働く者」の代表として、「企業別労働組合」の枠を超えて、社会に開かれた組織としての社会的労働運動(ソーシャル・ユニオンズム)の視点も重要です。広く社会の利益を代表する労働組合組織として労働組合が活動すれば労働組合の存在感が高まり、また活動が可視化され、ひいては組織化にもつながると思います。

また、進むグローバル化の中での労働組合の国際的連帯の重要性についても付け加えておきたいと思います。

## 3 ユニオンの役割と活動、課題

合同労組についても触れておきましょう。

組合の組織化が停滞する中で、いきいきとした活動をしているように見えるのがユニオン運動です。

ユニオンの最大のメリットは、企業の枠を超え、職種や産業に関係なく、いつでも、誰でも、ひとりでも加入できるということです。これは企業別組合にはないことです。

二重加入(企業別組合とユニオンへの加入)も法的に制約されません。解雇、パワハラ、セクハラなど問題が発生してからでも駆け込める「駆け込み寺」でもあります。団体交渉による解決、労働組合の持っている権限の活用をすることができます。法的な手段、裁判や労働審判によらず、早期に問題解決となる例も少なくありません。これはまさに労働組合が持っている権限を最大限に活用していると評価できます。

組合のない職場にユニオンをどうやって作るのか。その職場で働く多数派が団結して労働組合を作るのが望ましいですが、なかなかそこまで至らないのだとすれば、そのきっかけをユニオンが与えるという役割もあると思います。他の企業で働くユニオンの仲間との連帯という効果も生じます。

## ユニオン・メリットを生かした組織化への取り組みと課題

ただ、ユニオン運動にも多くの課題が

あります。駆け込み寺として組合に飛び込んできた労働者は自分の紛争が終わると組合を脱退してしまいます。紛争解決機能は果たしましたが、団結という機能では、限界を抱えています。それと関連しますが、労働条件決定については、実質的な影響を持ちえないのも、ユニオン運動の弱点です。

個別紛争解決にとどまらない活動の展開と実績作り。これがユニオン運動が直面している課題です。

しかし、企業別組合の組織化が停滞する中で、ユニオンが全国に活動していることについては大いに評価すべきです。

## 「社外労組」としてユニオンを嫌悪・警戒する企業

ユニオンは、企業内労使関係をベースとする日本的雇用関係のなかでは、いわば異例の存在です。ですから、ユニオンに嫌悪感を持つ使用者も少なくありません。

東京都労委の不当労働行為救済申立事件の約7割はユニオンの事件です。そうした使用者の目がある中で、それを克服し、組織化を進められるのか。それもユニオンの当面の課題です。

## 4. 労働組合と従業員代表制

昨今、労使協定が労基法上に書かれたもののみならず、広範囲に労使協定制度が導入されています。協定の当事者は過半数労組（過半数労組がなければ過半数代表者）です。

労使協定が制度として拡大する中、従

業員代表制をめぐる法的整備は極めて不十分です。労基法に従業員代表という言葉は出てきますが、その選出方法という基本的なルールさえ、労基法には書かれていません。かろうじて、労基法施行規則のなかに従業員代表になる資格などは書かれていますが、権限のわりに、極めて不備な制度です。それなのに、権限が拡大するのは非常に問題だと思えます。

従業員代表制をどう整備していくかについては、いろいろな議論があります。

労働側にも様々な意見があります。労働者代表の整備を肯定的な意見もあれば、整備されればされるほど労働組合は不要となるのではないかと警戒する声もあります。使用者は従業員代表があればよくて、労働組合なんて必要ないのではないか、と思っているかもしれません。従業員代表制の整備は喫緊の課題だと思えますが、議論すべき点は多岐にわたります。

その警戒感をよく理解できます。労働者代表の整備にあたっては、労働組合と労働者代表の2つの集団的労使関係のツールをどう調整するのかの検討が欠かせませんし、労働組合の機能を損なうものであってはなりません。

労働者代表制を常設的のものとするのか、テーマごとに労働者代表が協定を締結するのか、こうした論点を議論しなければなりません。

現在の労働者代表制の最大の問題は、どんな大きな組織でも労働者代表は1人だということです。これは労働組合と決定的に異なります。1人に全ての権限を与えます。ドイツには労働者代表委員会があります。300人以上の事業所であれ

ば代表は3人となっていますが、そうなれば状況は変わっていくと思います。

それから、労働者代表が出来たときに、代表される側の労働者の意見をどのように聴取するのか、その手続きをどうするのかというのも課題です。労働組合であれば、定期大会があります。労働者代表制については、これらをどうするかという問題があります。

私は労働組合と従業員代表を調整しながら、特に労働組合がないところでは労働者代表を通じて労働の意見を反映するシステムが不可欠であると考えています。

労働者代表を認めつつ、労働組合の権限との調整をどうするのかを検討したうえで、労働者代表を整備する必要があると思います。

しかし、労働者代表は所詮、労働者代表であって、労働組合に代わるものではないということもあわせて指摘しておきたい。

## 5. 「団結なければ権利なし」

### ますます重要となる団結の役割

最後に、これからの展望を少しお話したいと思います。

新自由主義、市場主義という大きな流れがあります。その根底には自己責任の原則があります。労働法制の規制緩和もそうした流れの延長線上にあります。

こうした状況下で労働組合の役割はどういったことになるでしょうか。規制緩和のなかで、法律で労働者の保護を強化

することは困難です。労働者の雇用、権利を守るのは、今の制度では、労働組合しかないと思います。団結、組織を通じて使用者と対等な関係を構築し、労使自治の枠組のなかで、労働者の権利の維持向上を図る。これが基本だと思います。「団結するしかない」というのが私の結論です。

労働組合は、労働者のセーフティネットだと思います。

「団結なければ権利なし」です。

本日は労働側の弁護士という立場から問題提起を行いました。私の問題提起を受け止めていただければ幸いです。

ご清聴ありがとうございました。

(本稿は平成30年9月27日(木)に開催しました第2782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)

# オンライン・オンデマンド受講

東京発！最先端の研究会・セミナーが  
日本全国どこからでも受講可能！

※オンライン・オンデマンド配信は対象回に限ります。

会場の様子が…



そのま  
ま  
伝わる！



## オンライン受講

- ① リアルタイムでLIVE配信
- ② 研究会会員は無料で視聴可能！

※会場のみでの開催（オンライン＆オンデマンド非対応）となる回や、会場＆オンラインのみ開催（オンデマンド非対応）の回もございますのでご了承ください。

## オンデマンド受講（別途有料）

- ① 配信期間内なら好きな時間に視聴可能
- ② 一度中断しても続きから見られる！

- ✓ インターネット環境があれば全国どこからでも受講可能！\*
- ✓ 会場までの移動時間が無くなり時間を効率化！
- ✓ PC、タブレット、スマートフォンで視聴可能！

※講演会場での配布資料も閲覧可能  
※PCでのご利用に限り、配布資料をダウンロード可能(PDF)

タブレット・  
スマホの場合

V-CUBE  
セミナーモバイル アプリ

・事前にインストールをお願いします。  
・iPad・iPhone・Androidのタブレット・スマホでご利用いただけます。

## 視聴までの流れ

### STEP 1

PCの場合

サイトで  
視聴環境を  
チェック



タブレット・スマホの場合

専用アプリを  
インストール



### STEP 2

研究会・セミナーの申込フォームで  
チェックを入れるだけ！



オンライン  
または  
オンデマンドにチェック

### STEP 3

参加URLを  
メールでご案内



### STEP 4

セミナー  
受講



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

03-3235-1861

03-3235-1865

労働開発研究会



【事業内容】  
人事・労務に関連する情報の収集・提供  
及び出版事業

よくわかる!

# 労働判例ポイント解説

## 日雇労働者による紹介元・紹介先に対する損害賠償請求

凸版物流・フルキャスト事件（東京高判平30.2.7 労働法律旬報1910号63頁）

連合総合生活開発研究所研究員

松井良和

### 事実の概要

Y1は、一般労働者派遣事業、特定労働者派遣事業、有料職業紹介などを目的とする株式会社であり、Y2は、倉庫業、物品の仕分け、梱包、包装及び発送業務の請負などを目的とする株式会社でした。Xは、Y1に派遣スタッフとして登録して日雇派遣労働者として稼働しており、平成24年9月頃からY2に派遣されて就労し、印刷物の封入、検品、梱包作業、カレンダーの仕分け作業等に従事していました。

平成24年10月15日、11月6日及び7日、Xは、Y1との間で、午前8時20分から午前9時20分までの間、XがY2の加工センター（以下「センター」）内の食堂において現場待機すること及びY1が待機時間分として1時間の時給額（一律1000円）を支払うことを内容とする労働契約を締結しました。Y1担当者が送った「労働条件通知書」を件名とするメールでは、仕事内容は「欠勤の対応」とされ、付随業務として「欠勤や増員が発生

した場合には指定の作業に入っていきます。」などと記載されていました。

11月6日に関しては、上記現場待機の上、Y2との間で、午前9時から午後5時まで、センターにおいて、印刷物の封入、検品、梱包作業に従事することを内容とする労働契約を締結しました。11月7日にも、Xは現場待機しましたが、Y2センターで就労することはありませんでした。

平成25年5月25日、埼玉労働局長は、Y1に対し、職安法違反については是正指導を行いました。その是正指導書には職安法44条違反として、Y1と待機労働者の雇用契約、Y2と待機労働者の雇用契約が20分間重複しており、部分的に二重の雇用契約が成立していたとされていました。同日、Xが遅刻した者がY2に採用された旨をY1に申告したところ、Y1担当者はXへの仕事の紹介を差し控えるとのメールを送信しました。

この他、Y1は、派遣労働者に対して、即給サービスを提供していました。このサービスは、労働者がその利用を申請すると、就労した日の所定労働時間に対応

する給与から税・保険税を控除した金額を翌日に受け取ることができるのですが、振込み依頼をする際、振込手数料105円又は315円が別途必要となっていました。Y2でも、Y2と労働契約を締結した労働者は同様の即給サービスを利用することが可能でした。

Xは、Yらが日雇派遣及び日々職業紹介という形式でXを労働者として供給しており、職安法44条に違反すること、かかる違反行為により労基法6条に違反する中間搾取を行ったこと、Xを労働契約法17条2項に違反する日雇という不安定雇用の地位に置いたこと、Xの給与から振込手数料を控除し、労基法24条1項の賃金全額払の原則に違反していること等を主張してY1とY2に対して慰謝料を請求し、意図的にXに仕事を紹介しないなどの嫌がらせをしたとしてY1に対して慰謝料を請求しました。

原審は、Y1は労働者派遣事業及び職業紹介事業の許認可を受けて日雇派遣ないし職業紹介を行っていたのであり、このことが直ちに違法性のある行為であるとまでいうことは困難であること、労働契約法17条2項は、使用者に対し配慮を求める規定であり、1日単位の雇用が直ちに違法とまでいうことができないこと、職安法は行政上の取締法規であり、同法違反があっても労働者の個々具体的な法律上保護されるべき利益が損なわれたものとみることはできないと判断しました。また、振込手数料に関しても、即給サービスが労働者にもメリットがある制度であることに照らすと、Xは自らの意思でこれを利用していただけであると認められるのが相当であり、上記振込手数料の天引

きは、労基法24条1項に違反するものではないと判断しました。

## 判 旨

**争点 (1) Yらが共同不法行為責任を負うか否か、Y1が不法行為責任を負うか否かについて**

Y1の日雇派遣及び日々職業紹介並びにY2がこれを利用していただけが、職安法44条に違反するものではないこと、労働契約法17条2項は、使用者に対し配慮を求める規定にとどまり、一日単位の雇用を直ちに違法とすることができないこと等からすると、Yらによる日雇派遣及び日々職業紹介とその利用自体によってXに何らかの法律上の不利益が生じていたものとは認められない。

「YらがXの賃金と即給サービスの利用手数料を相殺することができるためには、Xが相殺に同意していることだけでは足りず、当該同意が労働者の自由な意思に基づいてされたものであると認めるに足りる合理的理由が客観的に存在しなければならない」。Yらには現金による賃金支払の事務の負担を免れることができる一方、Xら就業者は日雇派遣及び日々職業紹介という不安定な雇用に置かれ、不本意ながら即給サービスを利用せざるを得ない立場にあるといえ、現に45%の就業者が同サービスを利用しているのであるから、「Xら就業者の同意があるとしても、それが労働者の自由な意思に基づいてされたものであると認めるに足りる合理的理由が客観的に存在する場合には当たらず、Xの賃金から即給サービスを控除することは、労働基準法24

条1項に違反するというべきである。」

欠員等が生じた場合、午前9時から午前9時20分までの20分間、労働者は、Y1との間、Y2との間で同時に雇用契約を締結することになるから、職安法44条に違反する労働者供給に該当するものであり、また、待機労働者が実際に作業を行う場所の決定をY1が行っていたことは、Y1と待機労働者の間に支配従属関係があることを示すものといえることができ、この点も職安法44条に違反するものである。しかし、職安法が行政上の取締法規であることを踏まえれば、同法に違反する事実が認められたとしても、そのことから直ちに労働者の個々具体的な法律上保護されるべき利益が損なわれたものとみることができない。また、XとY1との労働契約の内容は現場待機であり、現場待機した場合でも欠勤や増員が発生しなければセンター内で就労することはできないことを告知されていたことに照らすと、XがY2で就労することを期待していたとしても、かかる期待が法的に保護するに値するものといえることはできない。

XとY2は、現場待機後の不採用についてトラブルになりかけていたもので、Xに対するY2での就業の紹介を差し控えたことは合理的な理由があるといえる。しかし、現場待機後、増員又は欠員が出た場合にはその穴埋めとして雇用されるという仕組みはY2特有のものであって、Y1の他の紹介先において同様のトラブルが発生する可能性があるとは認められないというべきであるから、Y1がXに対し、Y2以外の紹介先に対する職業紹介までも停止したことには、合理的な理

由がないというべきである。XがY1に対して苦情を述べ、重要な取引先であるY2に対し遅刻者の取扱いについて紹介したことに対する報復とみるのが相当であり、Xに対する違法な侵害行為として不法行為を構成するといわざるをえない。

## 争点 (2) Xの損害額について

「Xは、即給サービスの1回の利用により315円を違法に賃金から控除されていたところ……かかる控除が継続していたことに照らすと、それらによってXが被った精神的苦痛を慰謝するに足りる額としては、1万円が相当というべきである。」

XがY1から全面的に職業紹介の停止を受けることは、その生活基盤を著しく脅かされるものであり、Xが被った精神的苦痛を慰謝するに足りる額としては、10万円が相当というべきである。

# ポイント解説

## 1. 本判決の意義

本件では、日々職業紹介と日々雇用という形で行われていた日雇労働が職安法44条及び労契法17条2項に違反すること、また、即給サービスの利用時の振込手数料分の控除が労基法24条1項に違反すること等が問題になっており、これまでの裁判例ではあまり問題にされてこなかった点が論点になっています。

こうした日々雇用の労働者は、労働者派遣法34条の5において、使用者が「日々又は30日以内の期間を定めて雇用する労働者」とされています。日々雇用

は雇用期間が細切れになっており、非常に不安定な働き方だと考えられますが、日雇労働者の派遣禁止を定めた同条以外にこうした働き方を禁止する法規制はないように思われます。

過去の裁判例では、ホテルの配膳人（スチュワード）として14年間に渡り常用的に日々雇用されてきた労働者に対する雇止めの効力が問題になった事件（東京高判平14.11.26労判843号20頁）や、日々雇用から期間の定めのない雇用契約への転換が問題になった事件がありました（東京地判平19.10.1判例集未掲載）。

このように、日々雇用をめぐるこれまでの裁判例では、雇止めの効力、特に日々の経過による無期雇用契約への転換が争いになってきました。本判決において、日々雇用という働き方が労働者供給事業の禁止を定めた職業安定法44条や有期労働契約の期間について定めた労働契約法17条2項に違反する不安定な雇用であることが争われたのはこれまでの裁判例にはみられない点だと思われます。

本判決は、即給サービス利用時に振込手数料分を給与から控除するためには、労働者の自由な意思に基づく同意であるという客観的合理的理由を要求しており、本件のXら就業者は不本意ながら同サービスを利用せざるを得ないことから、自由な意思に基づく同意はなく、労基法24条1項に違反するとしています。即給サービスのような給与の前払を行う会社はYら以外にも多く存在すると思われれます。振込手数料の扱いについて、労働者と使用者のどちらが負担するのか、学説上もほとんど議論されていなかったところ、労働者の自由な意思に基づく同

意を要すると判断した点は、実務上、大きな意味を有すると考えられます。

また、本判決は、遅刻した者がY2に採用された際、Y1に抗議したXに対する仕事の紹介を停止したことは、Xへの報復行為であり、違法な侵害行為として不法行為を構成するとしています。過去にトラブルを起こした、あるいは今後起こしかねない労働者に対して、仕事の紹介を取りやめることは現実によく行われていると思われれます。こうした場合に、本判決は仕事の紹介を停止する合理性の有無を検討しており、非常に不安定な立場に置かれている日々雇用の労働者にとっては大きな意義を有するのではないのでしょうか。

本判決にはこうした実務上の意義がある一方で、今後の課題として疑問が残る部分もあります。一つは、XとY1、Y2との間で同時に雇用契約を締結している部分について職安法44条違反を認めながらも、同法が取締法規であることを理由に労働者の個々具体的な法律上保護されるべき利益が損なわれものとみることはできないとした点です。

2点目は、XとY1との労働契約の内容は、1時間の現場待機であると判断した点です。本判決は、労働契約の内容が現場待機であるとした上で、Xが現場待機するに当たり就労することを期待していたとしても、かかる期待は法的保護に値するものとまでいうことはできないとしています。本来、労働契約上の労働者の義務は、労務を提供することであり、現場待機が労働契約の内容であるとした点には疑問が残ります。

## 2. 職安法44条違反と現場待機の意味について

職安法4条7項によると、労働者派遣を除き、供給契約に基づいて労働者を他人の指揮命令を受けて労働に従事させることをいいます。そして、同法44条により、労働者供給事業を行うことは禁止されています。

本件においてY1はXを日々紹介し、Y2が日々雇用するという形を取っており、職安法4条7項にいうように、供給契約に基づいて労働者の他人の指揮命令を受けて労働に従事させるものとはなっていませんでした。この点について、学説では、Y2がXを雇用する以上、Y2がXを指揮命令して就労させることは当然のことであって、労働者供給事業には該当しないと指摘があります（萬井隆令「日々雇用に前置される『待機』と労働契約概念」労働法律旬報1899号30頁）。

また、本判決は、Y1と待機労働者の間に支配従属関係があることを示すものということができ、この点も職安法44条に違反すると述べています。過去の裁判例においても、職業紹介業者が労働者に対して報酬を決定し、指揮命令をしていたことから、職安法44条所定の労働者供給あるいは労働者派遣法4条所定の適用対象業務外の労働者派遣に当たる違法なものとした裁判例があります（大映映像ほか事件・東京地判平5.5.31労判630号77頁）。本判決では、実際に作業を行う場所の決定をY1が行っていたことからXとの支配従属関係を認めています。この有無についてより丁寧な検討が必要であったように思われます。

さらに、本判決は、Y1との労働契約

の内容は現場待機であると述べています。本来、労働契約において、労働者は使用者の指揮命令下で労務を提供する義務を負うものであり、現場待機は労働契約の内容とはいえないように思われます。労働者が作業のために待機する、いわゆる手待時間も労基法上の労働時間に該当すると裁判所は述べてきました（例えば、すし処「杉」事件・大阪地判昭56.3.24労経速1091号3頁）。

しかし、ここにいう手待時間は、作業と作業の間の時間のことをいうものであり、待機そのものが労働契約の内容になっているわけではありません。Y1に対して労務を提供するものではない現場待機が労働契約に該当するといえるのか、本判決において労働契約の内容そのものの意味が問われているように思われます。

## 3. 振込手数料の控除について

本件にいう即給サービスとは、就労した翌日に給与から税・保険料を控除した額を銀行口座への振込によって受け取ることができるものです。給与の口座振込自体は、労働者の同意があることを条件に、労働者が指定する口座への振込は通貨払の原則に違反しないと解されてきました（労基法施行規則7条の2）。しかし、本件のように、振込手数料を労働者と使用者のどちらが負担するのかが明確ではありませんでした。

本判決は、賃金と振込手数料を相殺することができるためには、同意が労働者の自由な意思に基づいてされたものであると認めるに足りる理由がなければならぬとしています。この労働者の自由意

思という言葉は、退職金債権の放棄が問題になったシンガー・ソーイング・メシーン事件（最二小判平2.11.26民集44巻8号1085頁）以降、様々な裁判例の中でみかける表現です。

例えば、テックジャパン事件（最一小判平24.3.8労判1060号5頁）では、「労働者による賃金債権の放棄がされたというためには、その旨の意思表示があり、それが当該労働者の自由な意思に基づくものであることが明確でなければならないものと解すべき」だとしています。そして、「同意が労働者の自由な意思に基づくものであるとの認定判断は、厳格かつ慎重に行われなければならないことはいうまでもない」としており、自由な意思に基づく同意があったかどうかは慎重に判断されるとしています（前掲シンガー・ソーイング・メシーン事件）。本判決も、慎重に労働者の自由な意思に基づく同意があったかどうかを判断している点では、これまでの裁判例と同旨のものと考えられます。

参考までに、日雇業務に従事していた派遣労働者がデータ装備費（作業ごとに200円）として控除されていた費用の合計額の返還を請求した事件では、相殺合意は、就業規則その他の書面に何ら記載されておらず、データ装備費の徴収方法について予め明確に合意されているとは認められないとして、相殺合意が成立していたとはいえないと判断した事例があります（グッドウィル事件・福岡地判平20.12.4労判978号5頁）。

ところで、本判決の興味深い点として、全額払の原則は労働者の権利・利益として、単に経済的利益だけでなく、人

格的利益も含むとしたことがあります。同原則は、「労働者に賃金の全額を確実に受領させ、労働者の経済生活を脅かすことのないようにしてその保護を図る趣旨」だと説明されます（荒木尚志『労働法第3版』（2016年、有斐閣）138頁）。このように、全額払の原則については主に、経済的側面から説明されてきました。本判決にいう労働者の人格的利益が何を意味するのか明確ではありませんが、裁判所は、賃金の全額を労働者に保障することで、人が人たるに値する生活を実現するという点を述べたかったのかもしれない。

#### 4. 仕事の紹介の停止について

本判決で特徴的なのは、Y2以外の照会先に対する職業紹介まで停止したことは合理的な理由がないとして、不法行為の成立を認めている点です。職業紹介を停止したことに合理的な理由を要求し、不法行為の成立を認めた裁判例はこれまでにあまり見られなかったように思われます。

日々雇用の労働者にとって、仕事の紹介を停止されることは就労の機会が奪われることであって、受ける不利益も大きなものとなります。この点、裁判所は、日々雇用という不安定な雇用で働く労働者に対して、Y1には派遣業者、有料職業紹介業者として配慮が求められるとしたものであり（萬井隆令「職業紹介業者と断続的に紹介してきた労働者との法的関係」労働法律旬報1911号55頁）、妥当な判断であると考えられます。

# 職場のさざなみ

連載第

165

回 ヲ男女差別 ヲ合理的差別 ヲか

労働ジャーナリスト

金子 雅臣

## 1 医大入試の不正

—東京医科大学の不正入試問題の件についてはどのように思われますか。

医療事務機器の販売を手掛けるM社の片山販売部長が私に問いかけてきた。

—東京医科大学問題というと、女性を入試で差別していたという事件ですね。

いきなりの問いかけだったので、私は確認するように言ってみた。

—そうです。案の定ほかの多くの大学

でも男女や浪人回数で差をつけたり、特定の受験生を優先させたりしていたことが文科省の調査で明らかになりましたよね。

—そうですね。文科省も当初の調査では「各大学から不適切な操作はしていない」と言っていましたが、実は多くの大学がいろいろやっていたということらしいですね。

—そんなことは、私どものような仕事柄病院に出入りしている者には常識というか、知っていましたよね。しかもそれが当然という感じでしたが…。でも、そんなことは医師の世界だけでなく日本企業は採用ではいろいろやっているんじゃないですか。

片山は、少し胸を張るようにして言った。

—どこでもという語弊があるような気がしますが、確かに採用で男女比を操作したりということはあるんじゃないですね。

私は少しあいまいに答えた。

—私たちは医療現場をよく知っていますから、なかなか女性では務まらない職場であることを実感しています。男性医師を多く世に出したいという気持ちはわかりますよね。

—でも、どうなのでしょう。日本は国際的に見てもかなり女医が少ない国ですし、私も今回の事件で知ったことなんですけど、G7の中では最下位で、しかも6位のアメリカよりも10%以上も下だといえますからね。男女比の7:3も長い間変化なしで推移しているといえますよね。

私は、少し片山の言い分を抑えるよう

に言ってみた。

——でも、その原因は女医の方にあるんですよ。厚生労働省の2016年の調査では、女性の病院常勤勤務医の28%が週60時間以上勤務となっており、働きながら子育てすることが困難などの事情があるといいますし、現にそうした理由で辞める女医が多いんですよ。

私が数字をあげて異論を唱えたことに対して片山も数字を示しながら主張してきました。

——確かに今回の件でも「女性医師は長時間勤務などに耐えられず、出産を機に退職してしまうから、男性を採用したいという病院側の希望が、入試委員へのプレッシャーとなったと見られる。」という言い方がされていましたね。

## 2 背に腹は代えられない

——「差別だ」と正論を吐くのは自由だけど、「では、どうすればいいんだ。点数を操作しなければ、女子ばかり合格してしまう。彼女たちが医師になって次々と出産などで退職していくのが分かっているのに。それでは、医師不足を解消できない」というのが現場の率直な声ですよ。

やや怒りとも、困惑ともつかない表情で片山は言った。

——現場がそうした意見になるのはわかりますが、基本的には働き方の問題じゃないでしょうかね。そうした働く環境を変えない限り、辞めざるを得ない女医が多いですよ。それでは女医は育たないし、育てられないということじゃないでしょうか。

私は片山の異論を承知で正論を言ってみました。

——働き方改革を進め、女性医師が出産しても辞職しなくて済むようにすればいいということなら簡単な話なんですけど、そうした努力でどうにもならないからこうなっている。

片山は憤然とした感じで言ってきた。

——本当にそうした努力はされているんですか。それをせずに、入試で女子受験生を不利に扱うから、言語道断だと言うことじゃないんですか。

私は、片山の現実肯定から入る主張に軽く異論をはさんでみた。

——しかし、働き方改革が必要なのは、東京医科大学の付属病院に限った話ではなく、ほとんどの日本の企業（および厚生労働省を始めとする中央官庁）にも当てはまる話ですよ。つまり、広く日本国民全体が反省すべきことであって、東京医科大学のみを責めるのは本末転倒じゃないでしょうかね。

片山は少し話を広げるように言った。

——確かに、日本の社会から差別をなくす、いやこの場合は不平等、不正かもしれないことをなくすことは、医師不足対応以上に大切なことじゃないでしょうか。

——とはいえ、多くの日本企業が採用に際して、男女差別をしていることは周知の事実ですし、「背に腹は代えられない」といった企業の本音が漏れ聞こえてきそうですよね。だから、東京医科大学の付属病院だけを批判するのは筋違いだという気がするんですがね。

片山は、それでも納得いかないというようにつぶやいていた。

### 3 企業は面接で操作

— 役所だって採用に当たってそのあたりは配慮しているんじゃないですか。最近では筆記試験の成績だけだったら女性が圧倒的に上位を占めるということを知ったことがありますか。

片山は矢印をこちらに向けるように言ってきた。

— 確かに、役所もそうした男女バランスが崩れることへの心配はしていますね。でもあからさまに採点を変えたりという不正行為はないでしょう。

— それはそうですね。でも、東京医科大学と企業の違いを強いて探すなら、企業は面接の点数で差別している。多くの企業の人事担当者は、「大学はやり方がダメだな。筆記試験の点数を操作するからバレるのだ。筆記ではなく、面接の印象点を操作すればバレないのに」と思っているかもしれないですね。

— 確かに企業の採用では男女雇用機会均等法があるので、「男子100名、女子30名採用」というのは明示はできない。しかし、こっそり面接で“手心”を加えて、事実上の男女差別をしている企業が多いことが問題にはなっています。

そうした現実については認めざるをえないので私は、片山の言葉を受け止めるように言った。

— そうでしょう。そこが問題だと思いますよ。もしも東京医科大学が「男女差別はしない。だが、実際の統計として女性医師の多くが深夜労働などを嫌い、出産退職をしている」という事実を受験生に周知したうえで、そうした現実から

「男子100名、女子30名募集」にせざるをえないと明示してそれを実践すればよかったということです。コソコソと差別をせず、堂々と明示すべきだったのではないかということですね。

— いや、それではまさに男女雇用機会均等法に直接触れる違反になってしまうでしょう。

私は片山を押しとどめるように言った。しかし、片山はその発言を待っていたかのように

— 問題はその男女雇用機会均等法の形式的な法規制なんですよ。そこを考え直さないとダメなんですよ。

少し語気を強めるようにして言った。

— 男女雇用機会均等法の第5条では「雇用主は、労働者の募集および採用について。その性別にかかわらず均等な機会を与えなければならない」としていて、それはいわば男女雇用平等の1丁目1番地ですからね。

私は念を押すように語気を強めて言った。

### 4 合理的な差別

— ところで、今回のケースはいわゆる合理的な差別ということになるんじゃないでしょうか。

— 合理的な差別ですか。いわゆる均等扱いから適用除外されている俳優、ガードマン、保健師などのことですね。

— 合理的な理由があれば、男女で異なる扱いをしてもいいとされている考え方があるんですよね。

片山は念を押すように言ってきた。

— 確かにそうした考えはありますが、

非常に限定的に考えられていて、一方の性に適しているというだけでは該当しないんですよ。

—いや、それはわかっていますよ。でも、問題は合理的な差別かどうかということです。つまり、その差別が合理的であれば差別ではなく区別ということですよ。

片山は再度念を押すように聞いてきた。

—確かにそうですが、今回のケースの問題はどこに合理性があるかということですよ。

—今回の東京医科大学の問題は、男性医師にしか務まらない場面が多くあり、女医では対応できないという現実こそが合理的な理由ですよ。特に、言われているように外科医などは力業で男性医師にしか務まらないということですよ。

—でも、それが本当に合理的かどうかですよ。片山さんのお仕事の範囲ですが外科医でも最近はまさに医療機器の進歩で昔に比べれば格段に力業ではなくなってきていることがいわれているじゃないですか。

—確かに、そうした部分は多いですが…。まだまだ男性優位ですよ。

片山は自分の職業上のことを指摘されたので、少し戸惑うようにして答えた。

## 5 間接差別という発想

—優位ですか…。ところで、その優位との関係で間接差別も禁止されていることをご存知ですか。

—間接差別ですか…。聞いたことはあるような気がしますが、はっきりとは知

りません。

—均等法は「労働者の募集又は採用に当たって、労働者の身長、体重又は体力を要件とすること。」を間接差別として禁じているんです。

—それが、合理的理由と何か関係があるんですか。

片山は訝し気に聞きなおしてきた。

—そこに、運搬業務などの例として「当該業務を行うために必要な筋力より強い筋力があることを要件とすること」は合理的な理由にならないとされているんです。

—つまり、今回の件も私のような主張は、必要以上に男性医師の筋力を強調して女医を除外する発想はそれに当たるといいますか。

—そういうことです。つまり、あまり大きな差ではない筋力を言い立てることはどうかということでしょうね。機器の進歩は、そうした筋力をカバーしていくと考えられませんか。

—そうでしたか、法ではそこまで合理性に踏み込んでいるんですか。

—そうですね。男性優位の社会の基準を見直そうということですから、現実を肯定するのではなく現実を変えようという視点が必要ですよ。

—つまり、基本的には女性医師を増やす方向に行くべきで、現実に合わせて男性優位の不平等を押し付けるやり方は認められないということですね。

片山は心無しか、少し力なく応じたが、完全に納得した風ではなかった。私も理屈では押し切ったものの少し割り切れなさが残っていた。

# 「事例」で考える労働法

〈第122回〉

## 労働時間設定等改善法改正と勤務間インターバル

社会保険労務士（元労働基準監督官）  
北岡 大介

【Q 平成31年4月に改正労働時間等設定改善法が改正されますが、同改正内容と勤務間インターバル制度の動向について確認したい。】

はじめに

2018年6月29日、参議院本会議で働き方改革関連法が可決成立していますが、同改正には労働時間等設定改善法が含まれています。これまで企業実務担当者から見て、存在感が薄いようにみえる法律ですが、実のところ、労働時間規制において一定の意義を有するものです。さらに今回の改正では、同法に勤務間インターバルに係る規定が新設されることとなります。本稿では労働時間設定改善法の背景・概要と改正内容を確認した上で、勤務間インターバル制度の動向について本文中で解説することとします。

### 1 労働時間等設定改善法成立の背景

現行の労働時間等設定改善法は平成17年に成立したのですが、その基となったのが、「労働時間の短縮の促進に関する臨時措置法」（時短促進法）です。時短促進法は平成4年に5年間の時限法と

して成立し、数回延長されますが、同法は名称のとおり年間総実労働時間数1800時間内という数値目標を実現するための立法と位置づけられていました。平成4年当時、我が国の総実労働時間は優に1900時間を上回っていたものですが、同法施行後、順調に総実労働時間数の削減が進み、平成17年には1802時間、さらに平成29年は1721時間まで時短が進んだものです。

このように総実労働時間自体は顕著に短縮が進んだものですが、他方で労働時間の2極分化が指摘されるようになります。平成4年以降、我が国では非正規雇用割合が顕著に増加し、平成6年段階では非正規雇用割合が全体の2割、971万人程度であったところ、平成17年には全体の32.7パーセント、1634万人、さらに平成29年には全体の37.3パーセント、2036万人と非正規雇用の規模が急速に拡大することとなります。このように非正規雇用の割合が大きく変化する中、労働時間についても2極分化が鮮明に生じています。正社員層の年間総実労働時間のみをみると平成21年を除き、平均2000時間で推移する一方、パート労働者の年間

総実労働時間数は1000時間程度となっています。前記のとおり、我が国の総実労働時間数は大幅な減少に転じているように見える訳ですが、これも非正規労働者の急増に起因する面が多々あるところです。

さらに週60時間以上の労働者割合をみると、過去に比べれば減少傾向は見られるものの、平成29年時点でなお全体の7.7パーセント（432万人）が週60時間以上、とりわけ30代男性正社員層は全体の15パーセント（104万人）が同水準を上回る時間外労働の実態が見られ、なお長時間労働の課題が存するものです。

このような中、政府は労働時間の短縮、長時間労働是正など労働時間等の設定改善を目的に、恒久法として労働時間等設定改善法（平成18年3月施行）を定めることとし、働き方改革関連法において一部改正を行ったものです。以下では同法の概要について確認します。

## 2 現行労働時間等設定改善法の概要について

同法は時短促進法と同様に、労使の自主的な取り組みを中心とする基本的性格を有しており、労基法のような事業主に対する最低労働基準の設定と強力な履行確保を指向するものではありません。前記目的を達するために、概ね以下4点で構成されています。

①労働時間等の設定の改善 労働時間、始業・終業の時刻、休日数、年次有給休暇の日数等の労働時間等に関する事項の設定を、労働者の健康と生活に配慮するとともに、多様な働き方に対応したものに改善すること。そのために事業主は必

要な措置を講ずるよう努めるとともに、国が必要な援助、施策等を推進することを努力義務とした。

②労働時間等設定改善指針の策定 事業主等が労働時間等の設定を改善するという努力義務に適切に対処できるよう定めるもの（後述）。

③労働時間等設定改善委員会 労使間の話し合いの機会を整備するために設置することを努力義務とするとともに、一定の要件を充たす委員会には、労使協定代替効果、届出免除といった労基法の適用の特例を設ける。

④労働時間等設定改善実施計画 2以上の事業主が共同して作成し、大臣承認を受けた場合、内容の独禁法違反の有無を関係大臣が公正取引委員会と調整する。

また②のとおり、同法に基づき「労働時間等設定改善指針」が示されています。同指針は使用者等に対し、労働時間の短縮を含め、労働時間等に関する事項を労働者の健康と生活に配慮するとともに多様な働き方に対応したものへ改善するための自主的な取り組みを促進するよう求めており、このうち使用者が講ずべき一般的な措置として以下項目等を挙げています。

①実施体制の整備 自己の雇用する労働者の労働時間等の実態を適正に把握の上、労使間の話し合いの機会を整備すること。

②業務内容等の見直し 前記労使間の話し合いおよび個別の要望・苦情処理等を踏まえ、業務内容や業務態勢の見直し、生産性の向上等を進める。

③計画の策定とP D C Aサイクル  
労働時間等設定改善に係る計画を労  
使間の話し合い等を進めながら策定  
し、当該計画策定後には随時その検  
証、見直しを行う。その他、労働者  
の抱える多様な事情および業務の態  
様に対応した労働時間等の設定、年  
次有給休暇を取得しやすい環境の整  
備など

### 3 今回の改正に向けた動き

まず平成27年2月の「今後の労働時間  
法制等の在り方について（建議）」にお  
いて、労働時間等設定改善指針に関し、  
以下の提言が示されていました。

・働き方・休み方の見直しに向けた企業  
単位での労使の話し合いや取り組みの促  
進を指針の新たな柱として追加すること  
・現行指針における多岐にわたる取り組  
みの例示について、基本的な内容（例：  
労使の話し合いの機会の整備、具体的な  
改善目標の設定および取り組みのフォロ  
ーアップ等）と応用的な内容（勤務間イ  
ンターバル等）、さらに企業・事業場の  
実情に応じて考慮すべき内容（例：特に  
健康の保持に努める必要があると認めら  
れる労働者が存在する場合の対応等）に  
整理するなど、労使にとって活用しやす  
いものとする

・労働者の健康確保の観点から、新たに  
「終業時刻および始業時刻」の項目を設  
け、具体策として、深夜業の回数の制限  
のほか、「前日の終業時刻と翌日の始業  
時刻の間に一定時間の休息時間を確保す  
ること（勤務間インターバル）は、労働  
者の健康確保に資するものであることか  
ら、労使で導入に向けた具体的方策を検

討すること」や、同様の効果をもたらす  
と考えられる「一定の時刻以降に働くこ  
とを禁止し、やむを得ない残業は始業前  
の朝の時間帯に効率的に処理する「朝型  
の働き方」を追加すること

・所定外労働を前提としない勤務時間限  
定の正社員制度を含む「多様な正社員」、  
適切な労働環境の下でのテレワーク等  
について追加すること

これを受けて働き方改革関連法におい  
て、労働時間等設定改善法に以下改正が  
なされたものです。

#### ①勤務間インターバル制度の普及促 進 法の対象となる「労働時間等の

設定の定義」に「深夜業の回数」「終  
業から始業までの時間」を追加する。  
さらに事業主等の責務として、前日  
の終業時刻と翌日の始業時刻の間に  
一定時間の休息を確保すること（勤  
務間インターバルの導入）に努めな  
ければならないこととする。

②企業単位での労働時間等の設定改  
善に係る労使の取り組みの促進 企  
業全体を通じて一の労働時間等設定  
改善企業委員会の決議をもって、年  
次有給休暇の計画的付与等に係る労  
使協定に代えることができる特例を  
設けることとする。

③取引上の配慮促進 事業主の責務  
として、短納期発注や発注の内容の  
頻繁な変更を行わないよう配慮する  
よう努めるものとする。

さらに本改正とともに指針改正を予定  
されており、時間外労働の上限規制の導  
入を踏まえ、上限時間については、業務

の見直し等により適切な時間を設定し、時間外労働・休日労働の削減に取り組むことが指針に盛り込まれる予定です。また年次有給休暇の時季指定義務を踏まえた年休取得促進、年休管理簿の作成とその取得状況の周知なども改正事項とされているものです。

#### 4 勤務間インターバル制度の動向

厚労省は平成31年4月から改正法を施行させ、事業主に対し勤務間インターバル導入を促していく予定ですが、まず問題となるのは、終業時刻から始業時刻まで何時間を空ければ勤務間インターバルを設けたといえるかです。この問題について、参考となるのが同法に先駆けて先行実施されている助成金制度です。時間外労働等改善助成金（勤務間インターバル導入コース）は、勤務間インターバル導入に取り組んだ中小企業に対し、導入に要した経費（労務管理研修、規定整備、労務管理用ソフトウェアやテレワーク用通信機器の導入・更新など）の一定額（上限20万円～50万円の範囲）を助成するものです（詳細については厚労省HP参照）が、同助成金支給の対象となる勤務間インターバルとして、厚労省は以下基準を示しています。

「事業主が事業実施計画において指定した全ての事業場において、休憩時間数が「9時間以上11時間未満」又は「11時間以上」の勤務間インターバルを導入すること」

このように現行助成金では最低9時間以上の休憩時間確保をもって勤務間インターバルとするものです。これに対し、当該時間で勤務間インターバルとして十

分か否か問題たりえます。働き方改革関連法が参議院厚生労働委員会において可決成立する際、付帯決議（平成30年6月28日）が付されていますが、ここでも以下の課題が新たに示されたものです。

「13 本法において努力義務された勤務間インターバル制度について、労働者の健康の保持や仕事と生活の調和を図るために有効な制度であることに鑑み…次回の見直しにおいて義務化を実現することも目指して、そのための具体的な実態調査及び研究等を行うこと。なお、1日当たりの休憩時間を設定するに際しては、我が国における通勤時間の実態等を十分に考慮し、真に生活と仕事との両立が可能な実効性ある休憩時間が確保されるよう、労使の取組を支援すること」。

さらに平成30年7月24日付けで閣議決定された「過労死等の防止のための対策に関する大綱」においても、新たに勤務間インターバル制度の周知や導入に関する数値目標が示されており、2020年までに、勤務間インターバル制度を知らなかった企業割合を20パーセント未満とすること、さらに同年までに同制度を導入している企業割合を10パーセント以上としています。今後の法制化に向けた政府の取組が注目されるものです。

---

---

# 労働者の社外活動の自由

～新聞記者の事例から 第1回

## 社外活動規制の動向

新聞労連元委員長 新崎盛吾

---

### 労働者の社外活動の自由～新聞記者の事例から・連載にあたって

従業員の社外での活動を企業・組織がどこまで規制できるか。2015年末、北海道新聞で記者の社外活動の規制を強める動きが明らかになった。これを機に、記者の社外言論のあり方を中心に、関連する論点や動向などにつき、メディア関係の有志数名で、関係者からの報告も含め、研究と議論を進めてきた。

会の有志や参加者は研究者、記者、編集者などである。その立場や考え方は一様ではない。しかし、権力の統制やメディアの「劣化」などにより表現の自由やジャーナリズムが厳しい環境に置かれ、そのなかで記者やジャーナリストの自由を擁護し、鍛錬する課題が不可欠である点は一致している。

記者やジャーナリストの表現の自由のあり方は、組織メディアや市民社会とどう関係しているのか。記者としての存在と市民としての存在をどう切り分けるのか。こうした論点は労働法一般にも該当するのか。研究会での議論を踏まえ、具体的な論点やテーマに即して、リレーで連載していきたい。

田島泰彦

(早稲田大学非常勤講師・元上智大学教授)

---

### 今なぜ「社外活動規制」か

---

日本新聞労働組合連合（新聞労連）が「社外言論活動の規制強化に反対する」との声明を発表したのは2016年4月19日のことだ。発端となったのは、北海道新聞が15年12月、社員による社外活動に事前申請を求める新たな規定の導入を労組側に提示したことだった。

同様の規定やガイドラインは、大手新聞社や通信社で既に制定、運用されていた。しかし、北海道新聞の規定は、記者が職務上知り得た情報を外部執筆や講演などで発表する際、事前に原稿や資料の提出まで求めたり、求めに応じない場合は就業規則に基づく処分に至る可能性を示唆したりするなどの問題点があったため、北海道新聞労働組合（道新労組）が懸念を表明。新聞労連も、記者の言論活動への規制強化が進むのは望ましくないとの意見で一致し、声明を出すに至った。

社外言論活動とは一般的に、会社の業務上の指示や命令などに基づかず、個人が自分の意思や判断で社外に向けて行う活動を指す。例えば、講演会のパネリス

トや大学の非常勤講師、自社以外が発行する雑誌への記事執筆や書籍出版などが該当する。以前は原稿料などの対価を受け取ったかどうかの問題視されるケースが目立ったが、最近では対価の有無は問われない傾向が強い。ネット社会の進展に伴い、ホームページやブログ、ツイッターなどソーシャルメディアが存在感を増してきたためだと考えられる。

多くの社の規定では、社の業務に関する情報や職務上の立場故に知り得た内容を利用したり、会社名や職務上の肩書を用いたりする場合に承認を必要とするケースが多い。ただ、社名や肩書の使用に明確な線を引くことはできても、記者の取材内容のどこまでが職務上知り得た情報なのか、普遍的に区別することは難しい。規定をどこまで厳格に運用するのか、抵触した場合に罰則があるのかどうかなどの点では、各社によってかなりの温度差がある。

北海道新聞の新規定で最も問題視されたのは「関係資料の提出」という項目だった。承認、あるいは承認取り消しの決定を行うために必要な場合は「活動に関する資料」「活動のために使用する予定の、もしくは使用した原稿や発言録などの活動記録」の提出を求めると明記。さらに「社員は正当な理由に基づく場合を除き、社の求めに応じる」とし、「正当な理由なく応じない時」には「就業規則に基づく処分の対象となる場合がある」とまで言及していた。

社外活動の承認申請の手続きも「活動に着手する日の7日前」と明示し、土日や祝日、年末年始の期間を除くという但し書きが付いていた。多くの社の規定

は、手続きの期限については「事前に」とする程度で、明確な日数を区切ったケースは珍しい。

会社側は労組への説明の中で、取材や業務で得た秘密情報の流出防止や、個人と報道機関の活動を厳格に区別することで会社の独立性や中立性の維持を図る必要があるとして、規定の意義を訴えたという。

同社は就業規則で「社員が会社の名前を用いて他の刊行物、放送、講演等に寄稿、出稿または出演するときは、あらかじめ所属長を経て会社の承認を要する」と定めている。道新労組は「規定は社外言論活動を萎縮させる恐れがある」「自由な言論を守る立場の新聞社として、取材源の秘匿に関わる内容まで盛り込むのはどうか」などと懸念を示して交渉が続いた。

結果的に同社は、実施日としていた16年2月1日の直前に実施を延期。その後は現在まで再提示などの動きはなく、事実上撤回した形となっている。

## 職務との「線引き」はどこに

道新労組が交渉の際に参考にしたのが、全国の新聞・通信社の組合を対象に、新聞労連を通じて実施したアンケート調査だった。全産業における労働組合の組織率が17%程度と衰退する中、新聞労連は、新聞労働者の約8割が集まる極めて希有な存在だ。

全国の30組合から回答が寄せられ、その時点で社外活動に関する同様の規定が「ある」と回答したのは19社、「ない」と答えたのが9社。社名を名乗らない場合は「届け出で済む」という社もあった。

事前申請が必要と答えた社のうち、申請期限を「1週間前」と明示していたのは1社だけで、13社が「事前に」とするなど、ほとんどの社は明確な期限を定めていなかった。

関係資料の提出を求める項目については、13社が「ない」と回答。4社は「ある」と答えたが、関係資料の内容については「先方からの依頼状」「趣旨、用途、目的が判明するもの」「取材概要、媒体資料」などにとどまり、原稿そのものや取材源に関する資料などの提出を求める社は皆無だった。

新聞労連が声明で強調したのは、言論、出版、表現の自由が「憲法21条で保障された最も重要な基本的人権の一つ」であり「この自由によって立つ新聞社であれば、なおさら個人の言論活動を尊重すべきだ」との考え方だった。北海道新聞は規定を撤回したものの、いつ、どのような形で再提示がなされるのか、見通せない状況が続いていた。

前述したように、記者の取材内容のどこまでが、職務上知り得た情報なのかを区別することは難しい。経験を積んだ記者であればあるほど、会社やデスクの指示による取材は減少し、本人の興味や発想、あるいは日常の取材や経験からヒントを得ることが増えてくる。会社の肩書が不要だったり、社名を出さない方が取材しやすかったりするケースもある。どこまでが会社に所属していなければ不可能な取材なのか、本人でも明確に線が引けなくなってくるからだ。

もちろん、新聞社や通信社など組織ジャーナリズムの一員として取材活動に取り組む記者は、一義的には自社媒体で取

材成果を示し、組織として国民の知る権利に応えるべく努力している。しかし、会社にはそれぞれの編集方針や論調など一定の方向性があることも事実で、全てが記者個人の見解と一致するとは限らない。社外からの批判や反発を恐れるなどして、会社が掲載に消極的な対応を取ることも少なからずある。

媒体の内容を最終的に決める「編集権」は、一般的に会社側にあるとされ、取材成果をどのように社会に示すのかという点で、組織ジャーナリズムに所属する記者は常に会社の方向性を意識せざるを得ない。この点がフリーランスとの大きな違いといえよう。

自社媒体で取材成果が十分に示せない恐れがあったり、より効果的にアピールできると判断したりした場合、社外言論活動は貴重な選択肢となる。新聞社や通信社としても、国民の知る権利や健全な民主主義を守るために活動しているのであれば、多様な言論を尊重する観点から社外活動を推奨することも一考の余地があるだろう。

一方で、会社側が規定の新設や厳格な運用で規制強化を進める背景には、ネット上での不用意な情報発信によるトラブルの増加がある。

15年11月には、ツイッター上で個人を中傷する匿名発言を続けていた新潟日報社の支社報道部長が、懲戒処分を受ける事態も起きた。このケースは、言論の自由としては認めがたい人権侵害につながる発言があり、同社は会社への迷惑行為として就業規則に基づく処分をした。

就業規則に違反する行為まで言論の自由として許容することは求めないし、そ

の判断を明確にするために新たな規定が必要という会社側の考え方も理解できなくはない。しかし、コンプライアンス強化を重視する昨今の社会の風潮の中で、記者個人の裁量や自由が脅かされる事態は防がねばならない。個々の社員が持つ言論、表現の自由が狭められることを認めるわけにはいかない。

## 記者の萎縮を防ぐために

---

最後に、私が十数年前に会社から受けた「口頭厳重注意」の事例について触れておきたい。

2000年代初頭、私が所属している通信社にもまだ社外活動規定がなく、就業規則による縛りも緩やかで、外部執筆は見ても見ぬふりをされることが多かった時代の話だ。30歳を過ぎた私はフリーランスへの転身に憧れを抱きつつ、「創」や「週刊金曜日」などに、実名やペンネームで度々記事を寄せていた。

そのころ、「創」の02年6月号に掲載した「パレスチナ支援活動家・檜森さんの焼身自殺」という記事が、社内で問題になった。私が警視庁の公安担当時代に知り合った檜森孝雄氏は、1970年代初頭に赤軍派から分かれて中東に渡った日本赤軍草創期の活動家で、同年3月に日比谷公園で自ら命を絶った。記事は檜森氏の人生や志など内面的な部分に踏み込み、個人的な追悼の思いも込めて自殺の原因に言及した内容だった。

会社名を出さずに「ジャーナリスト・新崎盛吾」として書いたが、この記事が「会社の立場を利用した取材ではないか」と、上司から指摘を受けた。会社の肩書がなければ、警察当局が取材に応じない

微妙な内容を含んでいるのではないかとの見解だった。

しかし、事実関係の確認には立場の違う複数のソースが必要であり、そもそも当局への取材なしに記事を書くことは難しい。

確かに公安担当になったのは会社の職務上の指示であり、その立場がなければ檜森氏と知り合うことはなかったかもしれないが、そこまで会社が縛るようでは、取材は成り立たない。人間関係をつくることができたのは、担当としての必要性というよりも個人的な興味による部分が大きく、その関係性がなければ書くことのできない内容だったとも自負している。もちろん通信社として記事を出す職務上の義務は果たしており、社内媒体では書き切れないと判断した内容をまとめたにすぎない。

厳重注意を受けた時、事前申請していれば執筆を認めていたかどうかを上司に尋ねた。「内容的に厳しかったかもしれない」との回答に、記事を世に出すために正しい選択をしたとの確信を新たにした。

この背景には、警察との関係を慮った社内の人間の思惑などがあると推測されるので、詳しくは触れないが、私がその後、社外言論活動に消極的にならざるを得ない契機となったのは確かだ。

政権によるメディアへの圧力が強まり、取材現場に自主規制や忖度の動きが広がる中、国民の知る権利に奉仕し、権力を監視する役割を課された報道機関であればこそ、個人の多様な価値観を認め、社員を萎縮させることがないよう最大限の配慮を求めたい。

# 春夫と秋子の労働問答 〈61〉

## スポーツ界のパワハラ騒動

社会保険労務士  
直井春夫

**春夫** 今年はスポーツ界でパワハラ騒動が相次いで噴き出した。

女子柔道の選手強化本部長による五輪4連覇選手への嫌がらせ、日大アメリカンフットボール部監督による危険な反則行為を行うことの選手への指示、担当コーチの処分を巡るやり取りの中で日本体操協会幹部による不当な威圧行為があったとする女子体操選手の告発などが新聞・テレビ・ネットなどで話題となった。

**秋子** 今年になって急に選手に対するパワハラが増加したということなのだろうか。

**春夫** いや、そうではないだろう。主に働く場で使われていたパワハラという言葉が、組織内の下位者が上位者に異議を申し立てるツールとして一般化し、選手個々人がコーチ、監督などの強圧的な振る舞いに対し声を上げる環境が整ってきたということだろう。

**秋子** そういう意味では必ずしも悪いことではないわね。

**春夫** 閉鎖的な社会関係の中で指揮命令関係にある労働者、指導を受ける立場にあるスポーツ選手はある意味で似通っている。

これってパワハラですよ！

**春夫** 個人からの労働相談を受けていると、これってパワハラですよという質問を受けることが少なくない。パワハラという言葉は分かるようで分かりにくい。彼ら彼女らのいうパワハラとは何なのだろうかと考えることがよくある。

**秋子** 職場におけるパワハラについては、厚生労働省の有識者会議が示した定義があるわ。

**春夫** 確かに、職場のパワハラとは、同じ職場で働く者に対して、職務上の地位や人間関係など職場内の優位性を背景に、業務の適正な範囲を超えて、精神的・身体的苦痛を与える行為をいうと一応定義されている。

さらに、6類型として、①暴行・傷害など「身体的な攻撃」、②脅迫・侮辱・ひどい暴言など「精神的な攻撃」、③隔離・仲間外し・無視など「人間関係からの切り離し」、④業務上明らかに不要なことや不可能なことの強制など「過大な要求」、⑤能力や経験とかけ離れた仕事を命じることなど「過小な要求」、⑥私

的なことに過度に立ち入ることなど「個人の侵害」が示されている。

**秋子** 一般的には、より広く、組織の中の上位者から下位者が不当な圧迫を受けたときに使われている。

### 一般人基準か当該個人基準か

**春夫** パワハラ判断の難しさは、外形上は指導という形式をとることが多く、適正な指導と指導に名を借りた不当な圧迫との境が曖昧であることだ。

**秋子** 今回の女子体操のパワハラ騒動の中で、上位者の言動に対して本人が恐怖を感じればパワハラに当たるという論調もみられる。

**春夫** セクハラについては、「相手方の意に反する性的言動」と定義され、均等法に「職場において行われる性的な言動」について使用者に必要な措置をとるように義務づける規定（11条）がある。

**秋子** セクハラの場合は、女性の尊厳の確保という価値感が世間に広く認知されつつあるなかで、弱者である被害者（主に女性）保護の立場から被害感情を重視する方向にあるといえる。

**春夫** しかし、パワハラはセクハラとは異なり、一般的には業務上の必要性が認められる指導という形式をとる場合が多い。パワハラ判断基準として当該個人の被害感情をどの程度考慮すべきかはセクハラと同じには論じにくい。

### パワハラ防止策いろいろ

**春夫** 現在、職場でのパワハラ対策の議論が厚生労働大臣の諮問機関である労働

政策審議会で進んでいる。対策を企業に義務づける「法制化」をするか、法的強制力のないガイドライン（指針）の策定にとどめるかが焦点で年内に具体案をまとめる方針だと聞く。どんな行為がパワハラに当たるかの定義づけもテーマとなっている。

**秋子** 定義規定や救済方法など法律の規定がないことがパワハラ解決を難しくしていることからすれば、法制化はパワハラ防止の有効な手段だ。

**春夫** もっとも、職場におけるパワハラ問題は、必ずしも上司によるパワハラ行為だけにあるのではない。それを見て見ぬふりをする同僚の存在も大きい。

**秋子** 集団によるいじめね。被害者が声を上げるとさらに職場において孤立を深めるということになる。

**春夫** 最近のスポーツ界におけるパワハラ問題の顕在化のなかで目に付くのは、選手個人を援助する弁護士の役割だ。職場においても、同様に労働者個人を援助する仕組みがほしい。

**秋子** しかし、一般の労働者にとって弁護士はいまだ敷居が高い。労働局などの行政機関はフットワークが良くない。

**春夫** この役割は、職場内に組織を持つ労働組合に期待したい。

**秋子** でも、ほとんどの中小企業において労働組合が存在しないのが現状だ。主に企業外で活動するユニオンにとっても、職場に足がかりが持たないこともあり、取り扱いにくい問題だ。

**春夫** 確かに実現へのハードルは高いが、パワハラ問題の抜本的な解決のためには従業員がお互いに助け合う職場組織の存在が欠かせないと思う。



『沖縄県産品の労働法』  
春田吉備彦 著  
琉球新報社  
1,980円+税



本書は、沖縄県民に向けて、「労働問題」「社会問題」を解説する。その10章の内容は、「ホームレス問題」「ブラック企業」「過労死」「マタハラ」「懲戒解雇」「非正規労働者の待遇改善」「公益通報者保護法」といった本土と共通する問題と、「基地従業員」「戦後の沖縄医療史」「沖縄の労使紛争制度」といった、沖縄に特徴的な問題を扱う。

本書は「琉球新報」の記事を利用して、「沖縄」を舞台とした、職場のなにげない会話・職場で遭遇しそうなトラブル・働くときに感じる哲学チックな瞬間といった、「今の沖縄の働くことをめぐる空気感」と「労働法のエッセンス」を閉じ込めている。

日本国土の0.6%の狭溢な「沖縄」に米軍基地の約71%が集中する。1972年の本土復帰前までに米軍基地が押し付けられたという歴史的経緯、沖縄の地理的条件、工場誘致に適した土地に米軍基地があること等から第二次産業の集積は進まない。沖縄は観光業・情報通信産業等の第三次産業中心の社会であり、非正規割合（44.5%）は全国一、全国最低の労働組合組織率（9.8%）、年休制度のない事業所は37.4%・社会保険に加入していない事業所は18.2%・育児休業制度を採用していない事業所は48.6%といった、労働法に抵触する状態が日常化する。全国平均319万円と比べて7割に留まる全国最下位の県民所得（約217万）は「大人の

貧困問題」を発生させ、子供の貧困率は29.9%で全国の倍、子どもの貧困数は「沖縄」では3人に1人（2016年沖縄県発表）となっており、「子どもの貧困問題」も深刻である。

つまり、沖縄では「基地問題」「大人の貧困問題」「子どもの貧困問題」を複合的に取り扱う視点なくして、根本的に問題は解決できない。その処方箋は、最終章に示されている。

筆者は、本土で進む、非正規労働者の待遇改善にかかわる法政策に疑問を呈し、高齢者雇用・障害者雇用等のソフトローによる労働行政立法が「労使の本音と建て前の乖離」を促進すると指摘する。昨今の国の行政による障害者雇用率の未達成という「怠慢」と行政の掲げる「偽善」との乖離を体感すると、うなずける視点である。

筆者の「労働行政関係者・学者・法律家は、法律が難解になれば仕事も増えてうれしいでしょう。しかし、住民目線・国民目線からは、迷惑な話以外の何物でもありません。何よりも、まじめに働く労働者には時間がない」「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（しんげん）を踏まえていただきたいものです。」という逆転の発想が新鮮である。

なぜなら、沖縄からは、東京を中心とする法律関係者は、諾々と法立法・法解釈・法律事務にかかわっているだけで本気度が見えてこないからである。

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

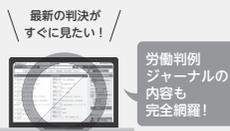
連携

「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!



### 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



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
- ✓ 労働法学会研究会の会員、労働判例ジャーナル購読者は無料で利用可!
  - ✓ 多数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

労働法学会研究会 No.2681 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