

労働法学研究会報



最新労働
法解説

実務に活かす平成30年の注目労働 判例解説

成蹊大学法学部教授：原 昌登

Point 1 ハマキョウレックス事件最判

Point 2 長澤運輸事件最判

Point 3 日本ケミカル事件最判

CONTENTS

最新労働法解説

4

実務に活かす平成30年の注目 労働判例解説

成蹊大学法学部教授：原 昌登

6

1・本日の目的

6

2・判例を読むときの留意点

6

3・レジュメの構成

7

4・判例の表記方法

8

5・判例解説

8

事件1 ハマキョウレックス事件

13

事件2 長澤運輸事件

16

事件3 日本郵便（大阪）事件

20

事件4 日本ケミカル事件

23

事件5 土電ハイヤー事件

25

事件6 イビデン事件

27

事件7 停職処分取消請求事件

29

事件8 日本郵便（期間雇用社員ら・雇止め）事件

実務に活かす平成30年の注目労働判例解説

講師●成蹊大学法学部 教授 原 昌登（はら まさと）

Profile



1976年 宮城県に生まれる。
1999年 東北大学法学部卒業。
東北大学助手、文部科学省内地研究員（受入先：東京大学）、成蹊大学法学部専任講師等を経て、現在、成蹊大学法学部教授。
主著に、
原 昌登『コンパクト労働法』新世社・2014年
水町勇一郎・緒方桂子編『事例演習労働法（第3版）』有斐閣・2017年
山川隆一編『プラクティス労働法（第2版）』信山社・2017年など
また、企業や労働組合、一般の方を対象とした労働法セミナーでの講師多数。

近年は労働関係の法令や制度改定のみならず、実際に裁判で争われた事例を通じて学ぶことの重要性が増しております。

労働関係の訴訟がニュース等で取り上げられることも多く、裁判例が実際に企業実務に影響を及ぼすことも少なくありません。

また、労使間トラブルや紛争予防の観点からも労働事件の動向には常に注目しておく必要があります。

そこで本例会では成蹊大学法学部教授

の原先生を講師にお招きして、平成30年に出された裁判例を中心に、注目労働事件の概要と実務に活かすポイントや考え方等について解説いただきます。

本定例会のポイント

Point 1 ハマキョウレックス事件最判

労契法20条では、仕事内容や人事異動などの前提事情が同じ場合には等しく扱う「均等待遇」、前提事情が違う場合にはその違いに応じた「均衡待遇」が求められることを、最高裁として初めて明らかにした。前提事情が同じなら同じ待遇にしなければならない。違う場合には待遇が違って構わないが、例えば前提事情が少ししか違わないのに、待遇が大きく違うというのはバランス（均衡）を欠き許されない。なお、均衡待遇については最高裁が一般論として述べているが、均等待遇については一般論としての言及はない。しかし最高裁は、給食手当など前提事情が同じと解される処遇について、相違を付けること自体が不合理であると判断している。こうした具体的な判断から最高裁の立場を解釈することによって、均等待遇が求められることを導き出すことができる。

Point 2 長澤運輸事件最判

第一に、労契法20条の不合理性の判断に当たり、賃金総額ではなく、各種の手当など賃金項目の趣旨を個別に考慮すべきであることを一般論として示し、第二に、有期契約が「定年後の継続雇用」であることが、同条の不合理性の判断要素における「その他の事情」に該当すると判断した。この二点を最高裁として明示した点に、先例としての重要な意義がある。特に第二の点については、定年制の意義、定年後継続雇用のあり方など、実態を十分に考慮して判断を行った点に意義がある。つまり、定年制度があり、そこからの継続雇用としての有期契約であるという実態を考慮して判断を行った点がポイントである。

Point 3 日本ケミカル事件最判

いわゆる「定額残業制」を適法に実施するためには、通常の賃金に当たる部分と割増賃金に当たる部分の「明確区分性」、割増賃金に当たる部分（定額部分）が法的に必要な割増賃金額を下回らない「金額適格性」が必要である。本判決は、使用者側が「定額残業代」と主張する部分が「割増賃金に当たる部分」といえるのか、という問題について、最高裁が初めて判断枠組みを示したものである。最高裁が、就業規則等の記載や使用者の説明、そして実際の勤務状況といった、客観的な事情を重視して判断すべきとした点が重要である。

皆さんこんにちは。成蹊大学法学部の原 昌登と申します。本日は「実務に活かす平成30年の注目労働判例解説」というテーマでお話しします。どうぞよろしくをお願いいたします。

1 本日の目的

この例会の目的は、主に平成30年に出された実務的に重要な判例のポイントを確認することです。実務対応に活かすため、判例の「考え方」を理解し、今後のために判例から学ぶべき点は何かを明らかにしていきます。

2 判例を読むときの留意点

まず、「判例」とは何か。一言でいえば、裁判所の判決等で先例として重要なものをいいます。次に、判例を読むときの留意点について、特に重要な3点に絞ってお話しします。詳細についてご興味をお持ちの方は、私が以前この例会で担当した「知っておきたい労働判例・法律の読み方」(労働法学研究会報2649号)などを参照してください。

(1) あくまでも「その事案」における判断であることに留意

判例の「ルール」を理解し、自分が検討する事案に「あてはめ」を行うことが重要です。一見似ていたとしても、事実関係が違っていれば、その判例のルールをあてはめることはできません。自分が対応しようとしている事案と判例で、違い過ぎる点はないか、その判例のルールを使える事案か、注意するようにしてください。

(2) その判例が、新しいルールを立てているのか、あてはめをした例なのかに留意

法律の新しい解釈を示した場合、すなわち、新しいルールを示した場合は、「判例法理」としてきわめて重要です(なお、「法理」とは「ルール」という意味です)。ただ、新しいルールを示す判例ばかりではありません。大半は、既存のルール(判断枠組み)のあてはめをしたものです。こうした判例を「事例判決」「事例判断」などと呼びます。これらも、実務対応の参考になります。判断の例が増えれば、それだけ自分に対応する事案と似たものを探しやすくなるためです。

(3) 最高裁の判断を「判例」、下級審(高裁、地裁)の判断を裁判例と呼ぶ場合がある

これは言葉の確認ですが、最高裁の判断を「判例」、高裁や地裁といった下級審の判断を「裁判例」と呼んで区別する場合があります。他方、全部をひっくめて判例という場合もあります。ここでは、使い分けられることもある、ということを知っておいてください。

3 レジューメの構成

配布したレジューメは以下のような構成になっています。

要点整理：【事案】【結論】【判旨のポイント】【コメント】を見開きの左頁で解説(原告はX、被告はY社と表記)

参考資料：判決の原文を右頁で紹介(細部は興味・関心に応じ、終了後に各自で参照してください)

4 判例の表記方法

判例に**事件名**を付けるのが労働法分野の特徴です。

例：長澤運輸事件（①）・最二小判（②）
平成30・6・1（③）労判1179号34頁（④）

①事件名：労働法の分野では、通常、裁判の当事者となっている会社等の名前を事件名とする

②裁判所名、裁判の種類：最高裁第二小法廷の判決（仙台地方裁判所の決定であれば「仙台地決」）

③日付：判決（もしくは決定〔決定＝一言でいえば判決の簡易版〕）の出された日付

④掲載誌：判例雑誌「労働判例」（産労総合研究所）の1179号34頁に掲載。「裁判所時報」（最高裁判所事務総局）であれば「裁時」

本日は以下の8つの事件を取り上げます。2018年はなんといっても労契法20条に関する事件が注目されました。今日もそれらを重点的に見ていきます（1～3）。ほかには固定残業代の事件（4）、年休絡みの事件（5）、ハラスメントの事件（6、7）、有期労働者の雇止めの事件（8）などがありました（編注：労働法EXで各事件の判決文を見ることができます）。

●労働契約法20条に関する事例

1 ハマキョウレックス事件・最二小判平成30・6・1労判1179号20頁 LEX/DB25449499

有期・無期労働者の労働条件の相違が不合理か否か（労契法20条）が争われた事案

2 長澤運輸事件・最二小判平成30・6・1
労判1179号34頁 LEX/DB25506540

労契法20条の紛争において有期労働者が定年後の継続雇用であった事案

3 日本郵便（大阪）事件・大阪高判平成31・1・24判例集未登載 LEX/DB25562202
郵便局員の労働条件の相違が不合理か否か（労契法20条）が争われた事案

●時間外割増賃金（固定残業代）に関する事例

4 日本ケミカル事件・最一小判平成30・7・19労判1186号5頁 LEX/DB25449586

固定残業代が法律上の時間外割増賃金に当たるか否かが争われた事案

●賃金の算定（歩合給からの年休手当の控除）に関する事例

5 土電ハイヤー事件・高知地判平成30・3・16労働判例ジャーナル76号56頁
LEX/DB25549807

年休取得分を賃金から控除する制度が許されないとされた事案

●ハラスメントに関する事例

6 イビデン事件・最一小判平成30・2・15労判1181号5頁 LEX/DB25449248

グループ会社の従業員へのセクハラに対する親会社の対応義務に関する事案

7 停職処分取消請求事件・最三小判平成30・11・6裁時1711号5頁 LEX/DB25449793

カスハラ（カスタマーハラスメント）に関する事案

●有期労働者の雇止めに関する事例

8 日本郵便（期間雇用社員ら・雇止め）事件・最二小判平成30・9・14労判1194号5頁 LEX/DB25449676

更新上限年齢への到達を理由とする雇止め
の可否が争われた事案

5 判例解説

事件1 ハマキョウレックス事件・最二
小判平成30・6・1労判1179号20頁

この事件は、一言でいえば、有期労働
者と無期労働者の労働条件の相違が労契
法20条に照らして不合理か否かが争われ
た事案です（編注：以下、レジュメに記
載の内容（文章）は□で囲って記載す
ることにします）。

【事実】

（1）トラック運転手について、正社
員（無期）と非正社員（有期）で仕
事内容と責任が同じで、人事異動は

正社員にのみ全国転勤があるという
違いがあったという事案で、有期と
無期の労働条件の相違（表1）が労
契法20条に照らして不合理か否かが
争われた。

ここで労契法20条について確認してお
きましょう。条文は次の通りです。

労契法20条：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
とにより同一の使用者と期間の定め
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
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」

表 1	正社員	契約社員
（基本給）	月給制	時給制
無事故手当	該当者に 1 万円	なし
作業手当	該当者に 1 万円	なし
給食手当	3500 円	なし
住宅手当	2 万円	なし
皆勤手当	該当者に 1 万円	なし
（家族手当）	あり	なし
通勤手当	通勤距離に応じて支給 交通機関利用：上限 5 万円 交通用具利用：上限 2 万円	通勤距離に応じて支給 交通機関利用：上限 3000 円 交通用具利用：上限 3000 円 ※平成 26 年以降は正社員と 同一の基準で支給
（定期昇給）	原則あり	原則なし
（賞与）	原則あり	原則なし
（退職金）	原則あり	原則なし

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。

労働条件の相違が不合理かどうかは、次の3つの要素から判断します。

- ①労働者の業務内容と責任（職務内容）
- ②当該職務の内容及び配置の変更の範囲（人事異動の有無とその範囲）
- ③その他の事情

この3つの要素に照らして不合理な差があってはならない、ということです。

では、表1（前頁）をご覧ください。契約社員にはいろいろな手当がなかったことがわかると思います。

（ ）がついているものは、労働者側が主張しても仕方ないと思ったのか、不合理だと主張しなかったものです。最終的に、最高裁が不合理な違いだと認めたものは、網掛けをしている5つの手当です。

労働者側は具体的にどんな請求をしたのか。レジュメに記載しました。

法的な請求としては、主位的に、正社員に支給された諸手当を受ける権利があるとして、その差額の支払いを請求し、予備的に、差額相当額が損害であるとして不法行為（民法709条）を理由とする損害賠償を請求した。

労働者側がまず主張したいのは賃金請求です。賃金については手厚い法的保護がありますので、もし賃金の権利がある

と言えれば、それだけで労働者側が有利なのです。だから、できれば「賃金」という名目で請求したい。しかし、賃金としての請求が認められないとしても、もらえなかった賃金の差額分が「損害」であるとして、損害賠償として請求できれば、だいたい同額の金銭を取れる可能性がある。そこで予備的請求です。予備的に、というのは、主位的な賃金請求がダメでも、差額相当額を損害賠償として請求するという意味です。これをふまえて【事実】の続きを見ていきます。

(2) 地裁（大津地彦根支判平成27・9・16労判1135号59頁）は、通勤手当の相違の一部のみを労契法20条違反と判断し、その他の相違は同条違反に当たらないとした。高裁（大阪高判平成28・7・26労判1143号5頁）は、①無事故手当、作業手当、給食手当、通勤手当の相違について、それぞれの手当の目的・性質からすると労契法20条違反に当たる、②住宅手当、皆勤手当の相違については、転勤が予定される正社員は住宅のコストが掛かること、正社員を厚遇し有能な人材を確保する必要性があること、皆勤した契約社員には契約更新の際の昇給等がありうることなどから同条違反に当たらない、以上のように判断して、無事故手当、作業手当、給食手当、通勤手当の相違について不法行為に基づく損害賠償請求を認容した（住宅手当、皆勤手当については、損害賠償請求を棄却した）。Y社が上告（Xが附帯上告）。

「附帶上告」とは、Xは高裁で勝っていますので、当初は最高裁に行くつもりはなかったのですが、会社側が行くなら自分たちにも言いたいことがあるということで、まさにY社の上告に乗っかって（附帯して）Xも上告した、という意味です。

【結論】

有期と無期の労働条件（各種手当）の相違につき、無事故手当、作業手当、給食手当、**皆勤手当**、通勤手当の相違は不合理であり、**住宅手当**の相違は不合理でないと判断（Y社の上告を棄却。Xの附帶上告を受けて、皆勤手当に関する判断部分について高裁判決を破棄し、高裁に差し戻した）。

【判旨】

（1）労契法20条の「不合理」とは、仕事内容や人事異動など前提事情が同じ場合には同じ待遇（**均等待遇**）、前提事情が違う場合には違いに応じた待遇（**均衡待遇**）が求められる（裁判所としてこのことを初めて明らかにした）。

前提事情が同じなら同じ待遇に、というのが**均等待遇**です。違う場合には待遇が違っていいのですが、前提がちょっとしか違うのに、待遇が大きく違うというのはバランスを欠きます。前提事情が違う場合には違いに応じた待遇を、というのが**均衡待遇**です。均衡待遇については、最高裁は一般論として明確に述べています。他方、最初に述べた、前提事

情が同じなら同じ待遇を、という**均等待遇**については、一般論としては述べていません。ただ、具体的な判断（あてはめ）において、給食手当など、前提事情が同じときに違いをつけてはいけないとしていますので、前提事情が同じなら同じ待遇にしなければならないと最高裁が言っている、と読み取ることができます。均衡という言葉とは違って、均等という言葉自体は出てきませんが、具体的な判断を読み込んでいけば、そこから導き出されるということです。

では、レジュメの（2）に進みます。
①～④に出てきたことは、従来の下級審で出てきたものです。これまで下級審で言われてきたことを、最高裁も「その通りだ」と確認したというものです。目新しいものではありません。

（2）労契法20条の解釈として、それまでの下級審裁判例で述べられていた以下の各点を**最高裁として確認した**。

①20条の趣旨は有期労働者の公正な処遇を図ることにある。

②20条には契約を補充する効力はなく、有期労働者に無期労働者と同じ**権利を付与するわけではない**（不合理な相違が不法行為であることを基礎付けることが基本）。

③はまさに一般論としてその通りですから、説明は省略します。④で言っている「契約を補充する効力」とは、有期労働者に無期労働者と同じ権利を与える、例えば、〇〇手当をもらえる権利を与え

るというとき、契約を補充する力がある、といえます。最高裁は、労契法20条には契約を補充する（契約を変える）力はない、としたわけです。有期労働者に手当を賃金としてもらえる権利はありませんが、不合理な違いをつけることは不法行為に当たるので、損害賠償請求の対象にはなります。つまり、労契法20条の裁判は、最終的にはいくらの賠償になるか、という話になるわけです。

㉔20条の「期間の定めがあることにより」とは、厳密な因果関係は求められず、相違が期間の定めの有無に「関連して」生じていればそれで足りる（20条の問題となる）。

㉔は、有期と無期とで労働条件が違う場合に、会社が「契約の期間とは別の理由で違いを設けている」と言い訳をして、労契法20条は関係ないという言い逃れができるかということ、それはできないということです。広く労契法20条の問題になるということです。

㉔不合理であることを基礎付ける事実が労働者が、不合理であることを否定する事実が使用者が、それぞれ主張立証の責任を負う。

㉔も、裁判の構造を考えればある意味当然と言ってよいので、確認だけしておいてください。

(3) あてはめ：次頁以下の判決原文を参照。特徴的な部分として、皆勤手当に関する判断が高裁と最高裁で

分かれた点が挙げられる。

判旨の具体的なあてはめについては、後でじっくり読んでいきましょう。

さて、ここで本判決についてのコメントをまとめてから、具体的なあてはめを見ていきます。レジュメの【解説】をご覧ください。

【解説】

(1) 労契法20条に関する初の最高裁判決として、実務上、大きなインパクトを持つ。

(2) ただし【判旨】(2) など具体的な判断枠組みは、従来の下級審裁判例の確認が多い。

(3) トラック運転手という事案の特徴（→業務内容及び責任が有期と無期で異なる）には留意する必要がある。
〔参考〕ハマキョウレックス事件（差戻審判決）・大阪高判平成30・12・21判例集未登載…具体的な額について判断された。

【解説】の(2)で付け加えるとすれば、労契法20条の問題に関する基本的なポイントは、「きちんと説明ができるかどうか」です。なぜそうした相違があるかについて説明できるかどうか、ここに注意してください。きちんと説明できれば不合理な違いではないとなりますし、説明できなければ不合理な違いということで法的責任が生じるわけですね。

次に、判決原文に移りましょう。この事件はとても重要なので、例外的に判決

文も見ていきます。レジュメの「Ⅱ 本件におけるあてはめ」をご覧ください。

まず、住宅手当については、不合理性を否定しています。

「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」。

したがって、住宅手当を契約社員に支給しないことは不合理とは認められないとしています。

これと対照的なのが、皆勤手当です。ここでは、不合理性を肯定しています。

「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ると解されるところ、Y社の乗務員については、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。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、Y社の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。そして、本

件労働契約及び本件契約社員就業規則によれば、契約社員については、Y社の業績と本人の勤務成績を考慮して昇給することがあるとされているが…皆勤の事実を考慮して昇給が行われたとの事情もうかがわれない」。したがって、皆勤手当を契約社員に支給しないことは不合理と認められる。

その日、運転手が現実的に出勤していないと荷物の運送はできませんので、会社にとって皆勤してもらうことは大変重要です。そこに有期と無期で違いはないのだから、違いを付けることに説明がつかない、というロジックですね。住宅手当と皆勤手当は対照的ですので、よく読み比べていただければと思います。

通勤手当も（金額の相違につき）不合理性を肯定しました。

「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」。したがって、平成25年12月以前、契約社員には月額3000円、正社員には月額5000円と通勤手当の金額が異なることは不合理と認められる。

ここでも、説明できるかどうか、「説明」がキーワードになることを実感していただけだと思います。

以上見てきたように、労契法20条では、不合理な違いはダメだという問題について、その違いについて説明できるかどうかを再点検する必要があります。説明できなければ会社は裁判で負けるかもしれないということです。

ここで、用語についての補足説明です。まず、本判決の結論でも出てきた「差戻し」とは何か。第一審（地裁）、控訴審（高裁）は、事実認定及び法律問題を審理するのに対し（事実審）、上告審（最高裁）は法律問題のみを審理することになっています（法律審）。つまり、最高裁は自ら事実認定を行うことができないので、高裁が認定した事実関係をもとに法的な判断のみを行う、という役割分担になっています。このとき、最高裁が「これは判断に必要」と考えた事実（例えば労働時間の具体的な時間数など）が、高裁段階で明らかにされていなかった場合、どうするか。「破棄差戻し」を使って、高裁に戻してあらためて時間数などを審理させるわけです。

最高裁が示す結論のパターンとしては、上告棄却（高裁の判決が確定）、破棄自判（高裁の判断を取り消し、自ら判断）、破棄差戻し（高裁の判断を取り消した上で、高裁に戻して審理させる）があります。

次に、「上告」と「上告受理申立て」の違いです。ざっくり言うと、上告は、憲法違反などの場合にのみ、行うことが

できます。これに対し、法律の解釈が間違っているといった場合、つまり、より一般的な場合には、上告受理申立てを行います。これは、当事者が上告受理申立てを行い、法令の解釈に関する重要な事項を含むものと認められる場合などに、最高裁は上告を受理することができるというものです。要は、上告受理申立ての方が、最高裁の裁量が大きいということです。上告が増えすぎたことに対応したものです。なお、今回のレジュメではわかりやすさを優先して単に「上告」とのみ記載していることがあります。

事件2 長澤運輸事件・最二小判平成30・6・1労判1179号34頁

ハマキョウレックス事件と同じ日、時刻は少し後に判決が出されたのが長澤運輸事件です。労契法20条の紛争において有期労働者が定年後の継続雇用であった事案です。

【事実】

(1) タンク車の運転手について、無期の正社員と定年後継続雇用の有期の嘱託社員で仕事内容と責任、人事異動の有無と範囲が同じであったという事案で、有期と無期の労働条件の相違（表2）が労契法20条に照らして不合理か否かが争われた。なお、請求の内容は基本的にハマキョウレックス事件と同じ構成（差額賃金請求、損害賠償請求）。

表2（次頁）をご覧ください。やはり嘱託社員については、いろいろな手当がなかったことが理解できます。最終的に

相違が不合理とされたのが精勤手当（皆勤手当）と超勤手当です。超勤手当はいわゆる残業手当のことですが、無期については、超勤手当を計算する際に、精勤手当を計算の基礎に含めていました。もし、精勤手当の違いが不合理だったら、不合理な違いが超勤手当にも反映されます。つまり、超勤手当が不合理だ、という話は、精勤手当が不合理だという話のおまけのようなものとお考えください。

(2) 地裁（東京地判平成28・5・13労判1135号11頁）は、定年退職者の継続雇用の際に、職務内容や変更の範囲（人事異動の有無と範囲）が全く変わらないまま賃金だけ引き下げることは不合理であるとして、Xらの主位的請求を認めた。これに対し、

高裁（東京高判平成28・11・2労判1144号16頁）は、定年後の継続雇用にあたり賃金の下がるのは公知の事実であり、それは定年前と同一の業務に従事していても同様であることなどを考慮すると、労働条件の切り下げ自体は不合理ではなく、嘱託社員には正社員の能率給に対応する歩合給を設けて支給割合を高く設定していることなども考慮すれば、個別の諸手当の支給の趣旨を考慮しても、不合理な相違とは認められないとして、Xらの請求を棄却した。Xらが上告。

【結論】

有期と無期の労働条件の相違につき、無期の能率給・職務給と有期の

表 2	正社員	嘱託社員（定年後再雇用）
基本給	賃金表による 在籍給（89,100 円から在籍 1 年毎に＋800 円、上限 121,100 円） 年齢給（20 歳が 0 円で 1 歳毎に＋200 円、上限 6000 円）	嘱託社員労働契約による 12 万 5000 円
能率給（歩合給） （稼働額に乘じる指数）	トラックのトン数別に、 3.15%～4.60%	トラックのトン数別に、 7%～12%
職務給	トラックのトン数別に、 76,952 円～82,952 円	なし
精勤手当	5000 円	なし
役付手当	班長 3000 円、組長 1500 円	なし
住宅手当	1 万円	なし
無事故手当	5000 円	5000 円
家族手当	配偶者 5000 円、子 1 人 5000 円（2 人まで）	なし
超勤手当	あり（名称：超勤手当） ※計算の基礎に精勤手当を含む	あり（名称：時間外手当）
通勤手当	あり（上限 4 万円）	あり（上限 4 万円）
調整給	なし	老齢厚生年金（報酬比例部分）未支給期間に月額 2 万円
賞与・退職金	賞与：基本給 5 か月分 退職金：勤続 3 年以上で支給	賞与：なし 退職金：なし

歩合給の相違、及び、住宅手当、家族手当、役付手当、賞与の有無について不合理ではないと判断され、**精勤手当**の有無及び精勤手当を計算の基礎に含む**超勤手当**の相違につき不合理であると判断された（Xらの上告を受けて、精勤手当についてXらの損害賠償請求を認めなかった高裁の判断を破棄し、支払いを命じるとともに、超勤手当に関する判断を破棄し、その部分を高裁に差し戻した。Xらのその他の上告を棄却）。

つまり、最高裁は、精勤手当の部分だけは不合理な違いだ、と判断したわけです。

【判旨】

(1) 不合理性の判断に当たり、賃金総額ではなく、賃金項目（手当等）の趣旨を**個別に考慮**すべきであることを一般論として示した。

（ハマキョウレックス事件も、具体的なあてはめの内容から、個別に考慮する立場であることは明らかだが、長澤運輸事件はよりわかりやすく**一般論として示している**。）

(2) 有期契約が「定年後の継続雇用」であることが、労契法20条の不合理性の判断要素における「**その他の事情**」に該当することを最高裁として確認した。

この(2)は非常に重要です。定年後の継続雇用であるということが「その他の事情」に該当するという前提で、(3)のあてはめです。

(3) あてはめ

①各労働条件について具体的に検討し、労働条件の相違について「定年後の継続雇用」であることから**説明が付かないもの**（精勤手当及び精勤手当を計算の基礎に含む超勤手当）について不合理性を肯定。

②他方で、業務、責任、人事異動の有無と範囲が有期と無期で同一にもかかわらず、その他の各手当、賞与の相違について不合理性を否定。

特に(3)の②では、業務、責任、人事異動の有無と範囲が有期と無期ですべて**同一**なのにもかかわらず、さまざまな相違について**不合理ではない**としています。これは要注目です。

【解説】

・判旨(1)(2)→いずれも、最高裁として明示した点に、先例としての意義がある。

・あてはめ→**定年後継続雇用の実態**を十分考慮して判断を行った点に意義がある。

つまり、有期だからといって機械的に判断するのではなく、有期は有期でも、定年制度があって、そこからの継続雇用であるという実態をしっかりと見ているわけです。業務・責任、人事異動の有無と範囲が有期と無期で同一であるにもかかわらず、（精勤手当等を除く）ほとんどの相違について不合理ではないとしているのは、その他の事情として、定年後の継続雇用であるということにウェイトが置かれている証明でもあります。

ただし、定年後の継続雇用だから、なんでもかんでも差を付けていい、と言っているわけではありませんので、そこは十分に注意が必要です。あてはめの部分について、判決文の重要なところを見てみましょう。

Ⅲ 本件におけるあてはめ（高齢者雇用に関する部分に絞って紹介）

2「Y社の嘱託乗務員と正社員との職務の内容が同一である以上、両者の間で、その皆勤を奨励する必要性に相違はない……嘱託乗務員の歩合給に係る係数が正社員の能率給に係る係数よりも有利に設定されていることには、Y社が嘱託乗務員に対して労務の成果である稼働額を増やすことを奨励する趣旨が含まれているとみることもできるが、精勤手当は、従業員の皆勤という事実に基づいて支給されるものであるから、歩合給及び能率給に係る係数が異なることをもって、嘱託乗務員に精勤手当を支給しないことが不合理でないということはできない。」「正社員の超勤手当の計算の基礎に精勤手当が含まれるにもかかわらず、嘱託乗務員の時間外手当の計算の基礎には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」。

やはり、この部分も「説明」というキーワードの重要性が際立つ部分だと思います。精勤（皆勤）してもらいたい、という事情に違いがないのに、精勤手当の有無で違いを付けることには説明がつか

ない、ということですね。

事件3 日本郵便（大阪）事件・大阪高判平成31・1・24判例集未登載

これは郵便局員の労働条件の相違が労契法20条に照らして不合理か否かが争われた事案です。これまで見てきた運転手の事件に比べて、より一般性があると言ってよいケースかもしれません。

【事実】

(1) 郵便事業を営むY社と有期労働契約を締結する時給制契約社員または月給制契約社員のX1らについて、各種手当の多くが正社員のみを支給対象としていることなど、正社員との労働条件の相違（表3）が労契法20条に違反する不合理な相違か否かが争われた（請求の構成はハマキョウ、長澤と基本的に同じ。差額賃金請求、損害賠償請求）。

表3（次頁）を見ると、やはり契約社員にはない手当が複数あることがわかります。最終的に不合理と判断されたものを網掛けにしてあります。

(2) Y社は無期労働契約の正社員につき平成26年3月までは総合職・一般職という区分を用いていたが（旧人事制度）、同年4月からは総合職・地域基幹職・一般職という区分に移行した（新人事制度）。新人事制度では、旧総合職は総合職、旧一般職は地域基幹職に位置付けられ、新設の新一般職は、原則として転居を伴う配転はなく、役職層への登用はな

かった。

(3) 地裁（大阪地判平成30・2・21労判1180号26頁）は、年末年始勤務手当、住居手当、扶養手当の相違は不合理であり、外務業務手当、郵便外務業務精通手当、早出勤務等手当、祝日給、夏期年末手当の相違は不合理ではないと判断した。X1ら、Y社ともに控訴。

【結論】

地裁判決を一部変更（表4）。結論が変わった箇所と変わらなかった箇所がある。

表4（次頁）では、地裁と高裁で結論が変わった部分を網掛けにしてあります。

扶養手当について、地裁は不合理な違いとしましたが、高裁はOKだとしています。

年末年始勤務手当について、地裁も高裁も不合理としましたが、高裁は表4の（※）にまとめた内容を判断に追加しました。（※）の内容は、要するに、反復更新が長期間で5年を超えた有期労働者と無期労働者を比べたら不合理けれども、5年までいっていない労働者については、無期労働者と違っていてもいい、ということです。労契法20条に関する裁判で、こうしたことが述べられたのは全く初めてのことでした（また後でも検討します）。

なお、夏期冬期休暇や病気休暇については、地裁では判断の対象とされませんでした。高裁では判断の対象とされた上で不合理という結論になり、同じように（※）の内容が追加されました。

では、もう少し具体的に判旨を見てみましょう。以下、判旨の（1）はざっと

表3	正社員	契約社員
外務業務手当	あり	なし
年末年始勤務手当	年末 4000 円，年始 5000 円	なし
早出勤務等手当	350～850 円	200，300 または 500 円
祝日給	135/100 を支給（祝日給） 祝日に加え，年始期間（1 月 2 日，3 日）の勤務にも支給	35/100 を支給（祝日割増手当） 年始期間の勤務には支給なし
夏期年末手当	基本給等に応じた額を支給	なし
住居手当	あり	なし
扶養手当	あり	なし
夏期冬期休暇	在籍期間に応じ 1～3 日の 夏期・冬期休暇	なし
病気休暇	私傷病につき有給の病気休暇（少なくとも 90 日）	無給の病気休暇 10 日
郵便外務業務精通手当	あり	なし

見ていただければOKですが、判旨の(2)は注意してください。有期の非正社員と総合職とでは働き方などいろいろな面が異なっています。働き方の違いが大きい人と比べるのか、働き方が近い人と比べるのか。誰と比べるかが問題になります。

【判旨】

(1) 労契法20条の判断枠組み：ハマキョウ・長澤両最高裁判決に沿った判断（均衡待遇／期間の定めに「関連」／「その他の事情」は限定されない／賃金項目を個別判断）。また、法的救済として、無期と同じ労働条件が認められるわけではなく、損害賠償責任にとどまるとした点も従来の判例と同じ。

(2) 比較対象となる労働者：地裁、高裁とも、旧人事制度においては旧一般職全体、新人事制度においては

新一般職を比較対象と設定し、契約社員と比較対象正社員との間には、「程度の差はあるものの、当該職務の内容及び配置の変更の範囲について相違が存在する」とした。

(3) あてはめ

①住居手当：地裁と同旨。地裁は、手当の目的が配転に伴う住宅費用の負担軽減にあること、新一般職は転居を伴う配転の対象ではないのに支給されていることなどから、不合理な相違と判断。

②年末年始勤務手当、祝日給のうち年始期間の扱い、夏期冬期休暇、病気休暇については、(※)のように述べて、有期契約の反復更新が長期間に及んだ場合は不合理であるが、そうでない場合は不合理ではないと判断。

表 4	地裁	高裁
外務業務手当	不合理ではない	不合理ではない
年末年始勤務手当	不合理	不合理 (※)
早出勤務等手当	不合理ではない	不合理ではない
祝日給	不合理ではない	年始期間の扱いのみ不合理 (※)
夏期年末手当	不合理ではない	不合理ではない
住居手当	不合理	不合理
扶養手当	不合理	不合理ではない
夏期冬期休暇	判断なし	不合理 (※)
病気休暇	判断なし	不合理 (※)
郵便外務業務精通手当	不合理ではない	不合理ではない

(※) 有期契約を反復更新し、労契法20条が施行された平成25年4月1日時点で契約期間が通算5年超の場合には、相違が不合理となるが、約3年にとどまる労働者1名については、その時点では直ちに不合理とはいえず、5年を超えた時点以降、不合理となる。

それから、以下の扶養手当については、注意して読んでください。地裁はハマキョウレックス事件や長澤運輸事件に近い考えを示しています。扶養するということについて、仕事の内容や責任が違うからといって扶養の必要性が変わるわけではない、つまり、支給の前提事情が変わるわけではないので、違いは不合理であると判断しました。これに対し、高裁は不合理ではないとした点に注目です。

③扶養手当：地裁が、職務の内容等の相違によって支給の必要性の程度が大きく左右されるわけではないことなどを理由として相違を不合理と判断したのに対し、高裁は、扶養手当の歴史（昭和15年の日華事変をきっかけに郵政省でも導入、終戦前後のインフレ等の大きな変動への対処のため数次の改正、郵政民営化でY社の扶養手当に引き継がれた）、労使協議を経て改正・決定されていることを確認した上で、有為な人材の獲得、定着を期待して支給しており、長期雇用を前提として基本給を補完する生活手当としての性質、趣旨を有すると位置付け、契約社員は短期雇用が前提で、柔軟に労働力を補充、確保するために雇用されていることなどから、基本給の補完という扶養手当の性質及び支給の趣旨に沿わないなどとして、不合理ではないと判断。

このように、扶養手当の歴史を見ながら、基本給を補完するものだとしています。歴史を広く展開して判断材料とする

というのも、これまでの裁判例に見られなかった判断です。

【解説】

(1) 最高裁の二判決（いずれも運送業務）と比較すると、より一般的といえる業務に従事していた労働者に関する労契法20条の紛争。高裁レベルの判決として、実務上参考にすべき。

(2) 判断枠組みは最高裁の枠組みをそのまま採用。

(3) **比較対象者**を誰にするのか、有期労働者に近い労働者を比較対象とすることにつき、地裁と同じく丁寧に議論しており、実務上参考にすべき。

(4) あてはめにおいては、次の2点が大きな特徴と解される。

①各手当の性質について、手当が作られた歴史にも注目している。

②反復更新が長期間（具体的には5年超）である場合に不合理であるとしている。

今後、同傾向の判断が続くのか、要注目である。

(5) あてはめの結果として、特に次の2点を確認。

①住宅手当：相違は不合理という結論…定着してきたといいうる。

②扶養手当：地裁が不合理性を肯定したのに対し、高裁は、いわゆる「**有為人材確保論**」や、扶養手当が実質的には基本給の補完であることなどから、不合理性を否定（企業実務へのインパクトは小さくないと解される（引き続き要注目ポイント））。

基本給の違いは、なかなか不合理と言いつらいです。基本給は様々な要素から構成されますので、住宅手当や食事手当などに比べると不合理とは断定しにくいわけですね。もし、扶養手当が独立の手当と位置付けられますと、「扶養の必要性和仕事は関係がないから相違は不合理」という方向に傾きます。しかし、扶養手当が基本給の補完だったら、不合理な違いとは言いにいくくなるわけです。ですから、その位置付けが非常に重要です。ただ、まだこの事例だけですので、今後どうなります、というのは断言できません。引き続き、要注目です。

(6) 補論(判旨への疑問)→反復更新が5年超ということは無期転換申込権の要件(労契法18条)であり、確かに目安にはなるものの、無期転換後は20条の対象外となることをどう理解するのか? パートならパート法8条があり不合理な違いはダメだとなるが、フルタイム勤務であればパート法8条の適用もないので、不合理な相違を禁止する法理の適用からは完全に外れることになる(なお、改正後のパート有期法の適用もない)。

この点は問題の指摘にとどめますが、今後、理論的に詰めていく必要があります。

以上が労契法20条をめぐる重要な3つの判例でした。

事件4 日本ケミカル事件・最一小判平成30・7・19労判1186号5頁

固定残業代が法律上の時間外割増賃金に当たるか否かが争われた事案です。

【事実】

(1) Xは保険調剤薬局を営むY社に雇用され、薬剤師として勤務していた。雇用契約書には、賃金について「月額562,500円(残業手当含む)」「給与明細書表示(月額給与461,500円業務手当101,000円)」との記載が、採用条件確認書には、「月額給与461,500」「業務手当101,000みなし時間外手当」「時間外手当は、みなし残業時間を超えた場合はこの限りではない」との記載が、賃金規程には、「業務手当は、一賃金支払い期において時間外労働があったものとみなして、時間手当(ママ)の代わりとして支給する」との記載があった。

つまり、会社としては、業務手当をみなし残業代と位置付けていたわけです。

(2) Xの1か月当たりの平均所定労働時間は157.3時間であり、雇用されていた15か月間の時間外労働等の時間を1か月ごとにみると、30時間以上が3回、20時間台が10回、20時間未満が2回であった。

(3) Xは時間外労働等に対する賃金、付加金等の支払いを求めて訴えを提起した。地裁(東京地立川支判平成28・3・29労判1186号16頁)は、業務手当による時間外手当の支払

いを適法としたが、高裁（東京高判平成29・2・1労判1186号11頁）は、定額残業代の支払いを法定の時間外手当の支払いとみなすことができるのは、①「定額残業代を上回る金額の時間外手当が法律上発生した場合にその発生の事実を労働者が認識して直ちに支払を請求できる仕組み…が備わっており、これらの仕組みが雇用主により誠実に実行されており」、②「基本給と定額残業代の金額のバランスが適切であり」、③「その他法定の時間外手当の不払や長時間労働による健康状態の悪化など労働者の福祉を損なう出来事の温床となる要因がない場合に限」られるとして、本件では①について業務手当が何時間分の時間外手当に当たるのかXに伝えられておらず、業務手当を上回る時間外手当が発生しているか否かをXが認識することができないため、法定の時間外手当の支払いとみなすことはできないとして、Xの請求を一部認容した。Y社が上告。

【結論】

高裁判決と異なり、業務手当は法定の割増賃金の支払いと認められると判断。高裁判決のY社敗訴部分を破棄し、割増賃金の支払いとして不足がないか、付加金の支払いが必要か否かなどについて審理を尽くさせるため、高裁に差し戻した。

以下、少し具体的に最高裁の判断を追

ってみましょう。

【判旨】

(1) 労基法37条が時間外労働等について割増賃金を支払うべきことを使用者に義務付けているのは、時間外労働等を抑制し、労働時間に関する同法の規定を遵守させるとともに、労働者への補償を行おうとする趣旨によるものである（平成29年の重要判例である医療法人社団康心会事件・最二小判平成29・7・7労判1168号49頁等を引用）。

一般論として、こうしたことを確認したことは大変重要です。固定残業代については（2）以下で述べています。

(2) 労基法37条は、同条等による算定額を下回らない額の割増賃金を支払うことを義務付けるにとどまり、労働者に支払われる基本給や諸手当にあらかじめ含めることにより割増賃金を支払うという方法自体が直ちに同条に反するものではなく、使用者は、労働者に対し、雇用契約に基づき、時間外労働等に対する対価として定額の手当を支払うことにより、同条の割増賃金の全部又は一部を支払うことができる。

要するに、固定残業代制度は、ありかなしかでいうと、ありですよ、というわけです。このごく当たり前のことを最高裁はまず確認しました。そして、大事なのはここからです。

(3) ある手当が時間外労働等に対する対価として支払われるものとされているか否かは、雇用契約書等の記載内容のほか、具体的事案に応じ、使用者の労働者に対する当該手当や割増賃金に関する説明の内容、労働者の実際の労働時間等の勤務状況などの事情を考慮して判断すべきである。しかし、労基法37条や他の労働関係法令が、当該手当の支払によって割増賃金の全部又は一部を支払ったものといえるために、高裁が判示する事情〔**【事実】**(3) ①～③〕が認められることを必須としているとは解されない。

高裁が**【事実】**(3)で述べていたことを真正面から否定していますね。続く(4)があてはめの部分です。

(4) 本件では、雇用契約書、採用条件確認書、Y社の賃金規程において、業務手当が時間外労働に対する対価として支払われる旨が記載され、また、Y社とX以外の各従業員との間の確認書にも、業務手当が時間外労働に対する対価として支払われる旨が記載されていたのであるから、Y社の賃金体系においては、業務手当が時間外労働の対価として支払われるものと位置付けられていたといえる。さらに、Xに支払われた業務手当は、1か月当たりの平均所定労働時間(157.3時間)を基に算定すると、約28時間分の時間外労働に対する割増賃金に相当するものであり、Xの実際の時間外労働等の状況〔**【事実】**

(2)〕と大きく乖離するものではない。これらによれば、Xに支払われた業務手当は、本件雇用契約において、時間外労働等に対する対価として支払われるものとされていたと認められるから、上記業務手当の支払をもって、Xの時間外労働等に対する賃金の支払とみることができる(業務手当の支払によりXに対して法定の割増賃金が支払われたということができないとした高裁の判断には、割増賃金に関する法令の解釈適用を誤った違法がある)。

【解説】

(1) いわゆる「定額残業制」(「固定残業制」、「みなし残業制」)に関する一事例。定額残業制が適法になされるためには、「明確区分性」(通常の労働時間の賃金に当たる部分と割増賃金に当たる部分を判別できること)と「金額適格性」(割増賃金に当たる部分が法所定の計算による割増賃金の額を下回らないこと)を必要とするのが判例の枠組み(国際自動車事件・最三小判平成29・2・28労判1152号5頁等)。

(2) 本判決は、使用者側が「定額残業代」と主張する部分が「割増賃金に当たる部分」といえるのか(当該部分が時間外労働等の対価として支払われたものといえるのか)、という問題について、最高裁が初めて判断枠組みを示したものと位置付けられる。

いわゆる定額残業制については、【解

説】(1)で示した内容が基本的な枠組みでしたね。ただ、本判決で争点となったのは、【解説】(2)の部分です。使用者側が「定額残業代」と主張する部分が「割増賃金に当たる部分」といえるのか、という問題について、最高裁が初めて判断枠組みを示したので、重要度は高いです。

(3) 従来は、実態として通常の賃金としての性質を有している場合や、基本給の額に近いなどバランスを欠くような場合に、割増賃金該当性を否定する例が見られた。

(4) 高裁は、【事実】(3)のように、労働者の主観的認識や抽象性の高い事情を要件として取り込んでいた（なお、基本給の概算払いの事案であるテックジャパン事件・最一小判平成24・3・8労判1060号5頁の櫻井補足意見は、支給時に時間外労働の時間数と残業手当の額が労働者に明示され、定額残業代を超える残業が行われた場合は別途上乘せして残業手当を支給する旨もあらかじめ明らかにされていなければならないなどとしていた）。

高裁の判断（【事実】(3)）や、テックジャパン事件の補足意見などは、若干「前のめり」の判断と言ってもよいでしょう。例えば、下線部のように別途上乘せして支給する旨をあらかじめ示していなかったとしても、足りなかったらその時に払えばいいのです。法律が要求していることは、定額残業代よりも実際の残業代が高い場合には、差額を後から払う、ということです。払いますと事前に言ってお

かなければならないかということ、必ずしもそうとは言えません。こうしたことを背景に、労働者の認識が大事だと言っていた高裁の判断（やや前のめりの姿勢）を最高裁は修正したわけです。

(5) 本判決は高裁判決の枠組みを修正し、強行法規である労基法37条の解釈として、①契約書等の記載や使用者の説明等に基づく、労働契約上の対価としての位置付け、②実際の勤務状況に照らした手当と実態の関連性、以上の客観的な事情を要件とする判断枠組みを提示したものと評価できる。

固定残業代にする場合には、契約書や就業規則等の記載も重要ですが、それに加えて、例えば業務手当なら業務手当がどういった趣旨の手当なのかを労働者側に説明することも重要ということです。説明をしておかないと、いくら規則に書いてあっても、それは（そもそも）割増賃金ではない、固定残業代ではないという判断が出されかねません。どういった趣旨の手当なのか、労働者側に説明されているかどうかポイントです。

事件5 土電ハイヤー事件・高知地判平成30・3・16労働判例ジャーナル76号56頁

これは、年休取得分を賃金から控除する制度が許されないとされた事案です。

【事実】(1) タクシー会社Y社において、賃金の計算式が就業規則で次のように定められていた。
月例賃金＝基本給＋法定割増賃金＋

有給休暇手当＋修理手当＋調整手当
基本給：月間営業収入額の30%
修理手当：基本給÷1か月の総労働
時間×時間数
調整手当：月間営業収入額の47%－
(基本給＋法定割増賃金＋有給休暇
手当＋修理手当)

これをみると、有給休暇を取ると有給
休暇手当はもらえますが、調整手当（歩
合給）が同じ分だけマイナスされます。
ですから、労働者がもらえる金額に変化
はありません。これをおかしいとしてタ
クシー運転手のXが訴訟を提起しました。

(2) XはY社に対し、未払賃金（有
給休暇手当等）の支払いを求め、少
額訴訟を簡易裁判所に提起。簡裁で
は請求が認容されたため（高知簡易
裁判所平成28年（少コ）第43号）、Y
社が控訴（以下、有給休暇手当の控
除に関係する部分に絞って紹介）。

【結論】

労働者側勝訴の結論を維持し、有
給休暇手当等の未払相当額の支払い
を命じた。

【判旨】

(1) 労基法附則136条（注：使用者は、
第39条第1項から第4項までの規定
による有給休暇を取得した労働者に
対して、賃金の減額その他不利益な
取扱いをしないようにしなければならない。）に照らし、出勤率の低下
を防止する等の観点から、年休の取
得を何らかの経済的不利益と結びつ

ける措置を採ることは、できるだけ
避けるべきであるが、同条が努力義
務規定であることから、不利益措置
の効力については、その趣旨、目的、
労働者が失う経済的利益の程度、年
休の取得に対する事実上の抑止力の
強弱等、諸般の事情を総合して、年
休を取得する権利の行使を抑制し、
ひいては同法が労働者に上記権利を
保障した趣旨を実質的に失わせるも
のと認められるものでない限り、公
序（民法90条）に反して無効となる
とすることはできない。

(2) 年休を取得すると、稼働時間が
減るのに伴い営業収入額も減ること
になり、賃金総額も連動して減るこ
とになる上、「年休手当は形式的に
は支給されるものの、控除規定によ
り、その全額が歩合給から控除され
ることによって、実質的には支給さ
れないのと同じ結果となるのである
から、結局、年休の取得は、経済的
には、単純に欠勤したのと同等の結
果をもたらすことになってしまい、
それによって乗務員が失う経済的利
益の程度は大きい。

(3) 控除規定は年休を取得する権利
の行使を一般的に抑制することをも
趣旨、目的としており、その効果は
欠勤と同様であって労働者が失う経
済的利益の程度が大きいことに照ら
すと、控除規定は、労基法39条が、
労働者の健康で文化的な生活の実現
に資するために、労働者に対し、休
日のほかに毎年一定日数の休暇を有
給で保障している趣旨を没却するも
のであって、タクシー乗務員が有給

休暇を事実上取得できないとすれば、体調不良や疲労が蓄積している際にも無理な乗務を余儀なくされ、事故を招きかねない危険があることを考慮すれば、控除規定は公序に反して無効である。

この事件、どこかで見たような気がしませんか？ そう、レジュメにも書きましたが、昨年（平成29年）の注目労働判例解説で触れた国際自動車事件（最三小判平成29・2・28労判1152号5頁）の構図とよく似ています。

【解説】

(1) 前掲国際自動車事件（歩合給の算定時、時間外割増賃金等に当たる金額を歩合給から控除することで、時間外労働等が行われてもその時間数に対応する賃金の増額はない、という仕組みが採られていた）の年休版ともいえる事例。

国際自動車事件の賃金の仕組みは、議論の余地はなおありますが、最高裁によって違法ではないと判断されました。では、本判決の場合、どこが違法なのか。

(2) 国際自動車事件に比べて、**違法性の度合いが高いのは明らか**（国際自動車事件については、労働者の側に、時間外労働をなるべく少なくするように勤務する姿勢も必要だ、という説明（善解）が一応可能であるのに対し、本件においては、年休をなるべく取らずに勤務する姿勢も必要だ、とは絶対に言えないから）。

国際自動車事件は、差戻審が最高裁に行って、まだ結果が出ていませんので、引き続き要注目です。その傍らでこういった事件が出たということで、今回取り上げてみました。

事件6 イビデン事件・最一小判平成30・2・15労判1181号5頁

これは、グループ会社の従業員へのセクハラに対する親会社の対応義務に関する事案です。グループ経営が増える中、無視できない判例です。

【事実】

(1) Y1社はY2社、Y3社などの多くの子会社とグループ会社を構成しており、コンプライアンス体制の一貫として、グループ会社の従業員が相談できるコンプライアンス相談窓口をY1社に設けていた。

(2) Y2社の契約社員X（女性）が、交際していたY3社の管理職Y4に交際の解消を求めた後、①職場でY4から交際を求める発言を繰り返し受け、自宅に押し掛けられる、②XがY2社を退職した後、自宅付近にY4が自己の車を数回停車させるなどの行為を受けた。

(3) Y2社のA（Xの元同僚）は、コンプライアンス相談窓口でXとY4の件について事実確認等の対応をしてほしいという申し出を行った。Y1社はY2社、Y3社に依頼してY4らに聞き取り調査を実施したが、Xに聞き取りをしないまま、事実は確認できなかったとAに回答した。

(4) Xはセクハラで精神的苦痛を受

けたとして、Y1社～Y4に対し慰謝料など330万円を請求。地裁（岐阜地大垣支判平成27・8・18労判1157号74頁）は、XとY4の親密な交際を理由にセクハラを否定し、請求を棄却。高裁（名古屋高判平成28・7・20労判1157号63頁）は、Y4が関係の復活を働きかけ、Xは仕事の上下関係から耐えていたに過ぎないとしてセクハラを肯定し、Y4の不法行為責任（民法709条）、Y4を雇用していたY3社の使用者責任（民法715条）を認め、Y2社については就業環境に関する従業員からの相談に適切に対応すべき義務を怠ったとして、債務不履行責任（民法415条）を認めた。さらに、Y1社は相談窓口を含むコンプライアンス体制を整備したこと、グループの従業員に対して自社または各グループ会社を通して相応の措置を講ずべき信義則上の義務（民法1条2項）を負っており、この義務の不履行が認められるとして、Y1社～Y4に連帯して220万円の支払いを命じた。Y1社らが上告。

【結論】

Y1社の賠償責任を否定（Y1社の敗訴部分について高裁判決を破棄し、Xの控訴を棄却。なお、Y2社～Y4の責任に関する部分については上告を受理せず、高裁判決が確定）。

最高裁は、何と云ってY1社の賠償責任を否定したのでしょうか。なお、Y2社～Y4については、最高裁は判断を行わず、高裁の判断が確定しています。

【判旨】

(1) Y1社がXに対し使用者のように直接指揮監督をする関係にないことや、コンプライアンス体制の内容からすると、相談に対応すべきY2社の義務をY1社が履行する立場にあったとはいえないとして、Y1社が（高裁では義務違反が認められた）信義則上の義務に違反したことを否定。

(2) 相談窓口への具体的な相談内容によっては、Y1社が（上記（1）とはまた別の）適切に対応すべき信義則上の義務を負う場合があるが、X本人が窓口へ申し出たわけではないことなどを考慮し、Y1社はその義務にも違反していないと判断。結論としてY1社の賠償責任を否定。

(3) Y2社～Y4については、上告を最高裁として受理せず、高裁の判決が確定。

つまり、【判旨】（1）では、窓口の設置をしたことから相応の措置を講ずべき信義則上の義務があって、それに反した、と高裁が判断した部分を否定しました。

【判旨】（2）では、場面、場面で具体的な対応が求められることもありうるが、今回はそうした対応をする義務にも反していない、としました。つまり二重の意味で義務違反はないから、Y1社に賠償責任はないとしたわけですね。

【解説】

(1) セクハラについてグループ会社の親会社の対応義務が争点となった初の例。

・グループ全体を対象とする相談窓

口を設置したからといって、どんな案件にも親会社が対応しなければならない、というわけではない（親会社にむやみに法的リスクが生じるわけではない）。

・子会社では十分な対応が難しい場合に、親会社を中心となってグループ全体でハラスメント防止を進めることは、一般論として、望ましいことといえる。

窓口を設置したからといって、親会社の方でなんでもかんでも受け付けなければならないというわけではありません。しかし、あまりにも不誠実な対応はアウトということです。大事なのは対応のスキームですね。相談があったらどう動くのかを明確化しておく、法的リスクが軽減されます。

また、2つ目の・にあるように、本判決も、親会社を中心となってハラスメントの防止を進めることにブレーキをかけるものではありません。

(2) Y2社～Y4が法的責任を負うのはいわば当然であり、最高裁の対応は妥当。

・過去に交際していた男女間のセクハラが問題となった点も要注目。→事実認定が非常に難しい（地裁と高裁で180度結論が異なるのも事実認定の違い）。→実務対応時も、「過去に付き合っていた」という先入観にとらわれず、冷静に調査を進めることが重要。

ハラスメントに関する判例として、(2)

の部分も一通り確認しておくべきですね。実務対応時の参考になります。

事件7 停職処分取消請求事件・最三小判平成30・11・6裁時1711号5頁

これは、カスハラ（カスタマーハラスメント）に関する事案です。ポイントをかいつまんで見ていきましょう。

まず、事実関係は次の通りです。ある公務員が、客として頻繁に訪れるようになったコンビニで、女性店員に対して性的な嫌がらせ行為などを行ったわけですね。

【事実】

(1) 地方公共団体Yの男性職員であるXは、平成3年に一般職として採用され、平成22年4月からは自動車運転士として主に一般廃棄物の収集及び運搬に従事。

(2) Xは、平成22年頃から、勤務時間中、Yの市章の付いた制服を着用して兵庫県加古川市のコンビニエンスストアA店を頻繁に利用するようになった。利用の際、XはA店の女性従業員らを不快にさせる不適切な言動をしており、これを理由の一つとして退職した女性従業員もいた。

(3) Xは、勤務時間中である平成26年9月30日午後2時30分頃、A店を訪れ、顔見知りであった女性従業員Bに飲み物を買って与えようとして、自分の左手をBの右手首に絡めるようにしてショーケースの前まで連れて行き、商品を選ばせた上で、自分の右腕をBの左腕に絡めて歩き始め、

その後まもなく、自らの右手でBの左手首をつかんで引き寄せ、その指先を制服の上から自らの股間に軽く触れさせた。BはXの手を振りほどき、店舗の奥に逃げ込んだ。

(4) A店のオーナーはXの所属部署にXの行為について申告するメールを送信した。Xの上司はA店を訪れてオーナーから事情を聴くなどして、Xの行為について確認した。

(5) 平成26年11月7日、新聞に、Yの職員が勤務時間中にコンビニエンスストアでセクハラを行い、Yにおいては店側の意向を理由に職員の処分を見送っている旨の記事が掲載された。Yはこれを受けて処分を検討する旨の記者会見を開き、この会見は複数の新聞で報じられた。

(6) Yの市長は、平成26年11月26日付で、Xに対し、地方公務員法29条1項1号、3号に基づき、XのBに対する行為（行為1）及び以前からのA店内における不適切な言動（行為2）を理由として、停職6か月の懲戒処分を行った。Xが懲戒処分の取り消しを求めて訴えを提起。

(7) 地裁（神戸地判平成28・11・24判例集未登載）、高裁（大阪高判平成29・4・26判例集未登載）とも、懲戒処分が重すぎるなどとしてXの請求を認容。高裁の具体的な判断は、行為1について、Bは手や腕を絡められるという身体的接触をされながら終始笑顔で行動しており、これについて渋々ながらも同意していたと認められること、行為1は兵庫県の迷惑防止条例3条2項に反する犯罪行

為ではあるが、BやオーナーはXの処罰を望まず、行為1は警察の捜査対象となっていないこと、Xが過去に懲戒処分を受けたことがないことなどを考慮すると、行為1が悪質であり、Xの反省の態度が不十分であるなどの事情をふまえても、停職6か月とした本件処分は重きに失するものとして社会観念上著しく妥当を欠き、本件処分は裁量権の範囲を逸脱し、又はこれを濫用したものであり、違法であるとした。Yが上告。

市側が行った懲戒処分について、高裁までは処分無効としていましたが、最高裁は以下の通り判断し、懲戒処分を妥当と結論付けます。

【結論】

高裁までの判断を否定し、停職の懲戒処分は妥当であるとした（高裁判決を破棄し、地裁判決を取り消し、Xの請求を棄却した）。

【判旨】

(1) Bの同意という点については、XとBはコンビニエンスストアの客と店員の関係にすぎないから、Bが終始笑顔で行動し、Xによる身体的接触に抵抗を示さなかったとしても、それは、客との間のトラブルを避けるためのものであったとみる余地があり、身体的接触についての同意があったとして、これをXに有利に評価することは相当でない。また、BらがXの処罰を望んでいないという点については、事情聴取の負担や

A店の営業への悪影響等を懸念したことによるものとも解される。

(2) 本件の懲戒処分が相当に重い処分であることは否定できない。しかし、行為1が、客と店員の関係にあって拒絶が困難であることに乗じて行われた厳しく非難されるべき行為であって、Yの公務一般に対する住民の信頼を大きく損なうものであり、また、Xが以前から同じ店舗で不適切な言動（行為2）を行っていたなどの事情に照らせば、本件処分が重きに失するものとして社会観念上著しく妥当を欠くものであるとまではいえず、市長の判断が、懲戒権者に与えられた裁量権の範囲を逸脱し、又はこれを濫用したものということとはできない。

この事件は、【解説】(1)にあるように、いわゆるカスタマー・ハラスメント（カスハラ）の事件です。客が店員の立場につけ込んで行うハラスメントで、当然、許されるべきことではありません。今後、パワハラ防止措置が法制化されますが、カスハラの話は、直接の法制化の対象ではないにしても、指針等で、この問題が重要である、と位置付けられる見込みです。カスハラ対策は今後ますます重要度を増しますので、関連する一事例としてチェックおくべき事件だと思います。

【解説】

- (1) いわゆる「**カスタマー・ハラスメント**」(カスハラ)に関する一事例。
(カスハラ+セクハラの事案)
- (2) 客のカスハラ (+セクハラ) 行

為に対する、女性従業員の笑顔の対応を理由に、行為の責任が減じられるわけではない！！(当然の話)

(3) パワーハラスメント (パワハラ) に関する法制化の動きとして、パワハラ防止措置義務を使用者に法律上の義務として課すほか、指針において、カスハラ (顧客等からの著しい迷惑行為) に関する相談対応等の望ましい取組が明確にされる予定 (消費者への周知・啓発の取組も予定)。

事件8 日本郵便 (期間雇用社員ら・雇止め) 事件・最二小判平成30・9・14労判1194号5頁

これは、更新上限年齢への到達を理由とする雇止めの可否が争われた事案です。

まず、事実関係は次の通りです。細かい点を省略して流れをつかむとすると、有期労働者のXらが有期契約の更新上限年齢に達したことを理由として、Y社が雇止めを行ったところ、Xらが雇止めは許されないとして訴訟を提起したわけですね。そして、地裁、高裁とも雇止めを適法としたため、事件は最高裁に移ります。

【事実】

- (1) Y社は日本郵政公社の業務を引き継いだ会社の2社が合併して発足。X1らはかつて公社の非常勤職員で、平成19年10月に期間雇用社員としてY社と有期契約を締結し、7回～9回更新後、退職した。
- (2) Y社は平成19年10月に期間雇用

社員就業規則を制定し、満65歳到達後は契約を更新しない旨が定められた（この上限条項の施行は平成23年4月からとされた）。なお、Y社の正社員（無期雇用）の定年は60歳で、65歳までは再雇用される制度があった。

(3) Y社は平成23年9月30日、24年3月31日に、X1らのうち同日時点で満65歳に到達していたものを雇止めた。

(4) X1らは雇止めの無効を主張し、Y社に対し労働契約上の地位確認等を請求した。地裁（東京地判平成27・7・17労判1153号43頁）は雇止めを適法とした。高裁（東京高判平成28・10・5労判1153号25頁）は、Xらの有期契約は実質的に無期契約と同視しうる状態であり、雇止めは解雇権濫用法理（労契法16条）の類推適用により無効となるが、上限条項に基づく雇止めの可否は契約終了事由に関する問題であり、上限条項の有効性は就業規則の不利益変更（労契法9条・10条）に準じて検討すべきであるが、労働条件を変更する合理性が認められるとして、上限条項がXらの労働契約の内容となっていることを理由として雇止めを適法とし、請求を棄却した。Xらが上告。

最高裁も雇止めを適法と認めますが、ここで重要なのは、理由付けが高裁とかなり違っているところです。

【結論】

上告棄却（最高裁も雇止めを適法

と認め、労働者側敗訴。ただし理由付けは異なる）。

【判旨】

(1) 加齢による影響の有無や程度を労働者ごとに検討して更新の可否を個別に判断するのではなく、一定年齢に到達した場合に更新しない旨を定めておくことには相応の合理性があること、本件上限条項は高年法に違反しないこと、旧公社時代には65歳を超えて勤務していた職員も相当程度存在するが、65歳を超えて任用される権利等を有していたわけではないこと、本件上限条項に適用猶予期間をおくなど相応の配慮をしたことなどから、上限条項は労契法7条にいう合理的な労働条件を定めるものである。

(2) Y社と旧公社、Y社従業員と旧公社職員は法的性格、法的地位が異なり、旧公社の労働条件がY社に引き継がれることはないから、上限条項を定めたことは（高裁の判断と異なり）旧公社当時の労働条件を変更したものということはできない。

(3) 本件上限条項によりXらの労働契約は期間満了の終了が予定されていたのであるから、実質的に無期契約であるとはいえないし、本件上限条項が労働者に周知され、同条項の適用を受ける者にはその旨の説明書面が交付されるなどしていたのであるから、期間満了後も雇用継続を期待することに合理性もなく、雇止めは適法である。

具体的にはレジュメの【解説】をご覧ください。高裁は、更新の上限はいわば特別な契約終了の理由で、まさにそのことを根拠として雇止めを適法としました。しかし、これでは根拠が弱い。この根拠を最高裁は取りませんでした。

【解説】

(1) 論理構成を確認→最高裁は、更新の上限を労働条件として適法と判断した上で、雇止めを適法と判断する理由として、(本件の雇止めが)雇止め法理に照らして保護されないことを挙げた。

高裁は、更新上限を雇止め法理とは別の(特別な)契約終了事由と考えたが、最高裁は、あくまで雇止め法理の枠内の問題として処理している。(理論的には最高裁の枠組みの方が妥当。ただし、結論自体は変わらない。)

(2) 上限条項を設けること(有期契約の更新に年齢上限を設定すること)は、本件においては新しく労働条件を設定することに当たる→よって、労契法10条の(より認められにくい)変更としての合理性ではなく、労契法7条の(より認められやすい)労働条件としての合理性があれば足りると判断。

①実質的にはともかく、法的には労契法7条の問題と考えざるを得ない(高裁は10条の問題としていたが、この点でも最高裁の枠組みの方が妥当)。なお、郵政民営化の関係で平成19年に新しく労働契約を締結し

た、という本件の特殊事情も考慮している。

②ただし、労契法7条の合理性と言いつつも、旧公社時代との比較など、労契法10条の考慮要素に近いものをあわせて検討している点に注意。

(3) 労契法7条にいう合理性について、具体的な判断を行った初の最高裁判決でもある。→合理性があったとした結論は妥当と評価できる。

本件から実務的に学ぶべき点は何でしょうか。更新の上限は、就業規則で書かれることもあれば、個別に設けられることもあるでしょう。そうした更新の上限が労働条件として法的に認められる場合に、具体的な事案はこうやって処理される、という見本といえます。

更新の上限が労働条件として存在するといえれば、その有期契約は実質的に無期契約とは言えませんし、その上限を超えた雇用継続の期待も保護されることにはなりません(そうした期待は保護に値しません)。つまり、雇止めがなぜ適法となるかという問題について、高裁は、更新の上限が雇止め法理と異なる何か特別の契約終了事由であるから、その特別の事由に基づき適法となる、というオリジナルの立場をとったのに対し、最高裁はあくまで既存の雇止め法理(現労契法19条)の枠内で判断したのです(なお、労契法19条制定前の事案であるため、雇止めについて労契法19条ではなく判例法理(雇止め法理)に基づいて判断しています)。

更新の上限が法的に認められる場合で

あれば、その上限に達したことによる雇止めは基本的に適法ですが、その理由は雇止め法理（現労契法19条）において、実質的に無期契約でもないし、雇用継続の期待を保護する必要もないから、ということになるわけですね。

本件は、一見複雑に見える、新しく見える事案を処理する場合にも、基本が重要ということを示しているように思われます。高裁は基本から外れて特別な労働契約が終わる理由があるとしましたが、最高裁は従来のルールの枠内で判断できるとして、高裁の立場を否定したわけです。

これで私の話を終わらせていただきます。今回は「説明」がキーワードとなる判例が多かったですね。御清聴どうもありがとうございました。

（本稿は平成31年2月18日（月）に開催しました第2794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）

労働開発研究会

ご購読者はぜひ 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

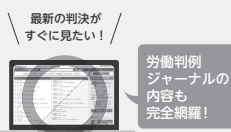
連携

「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

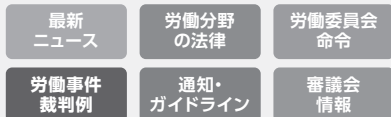
最新の判決やニュースが読めて…

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

労働法学会研究会報 No.2692 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