



オフィス・サポートNEWS

第90号 2016年8月

発行責任者
鎌田勝典・見付季代子

〒104-0032東京都中央区八丁堀1-3-2佐藤ビル4F
TEL 03-6280-3925 FAX 03-6280-3926
E-mail info@officesup.com URL http://www.officesup.com

時言

■安倍政権の「働き方改革」の危うさ

1. 第3次安倍政権で「最大のチャレンジ」と位置付ける「働き方改革」。政府は、働き改革担当相（加藤勝信一億総活躍担当相）のもとに「働き方改革実現会議」を開き、来年3月をめどに実行計画をまとめている。本来なら厚生労働省が担当する労働問題をわざわざ新設担当相もとの会議でやる、しかも経営者と労働者の利害が対立する労働問題は、従来の公益、労働、経営の3者同数（各10人）で構成する労働政策審議会で議論し、その答申を受けて決めるというILOが示す国際基準に基づく扱いとなっていたものを変えることになる。

2. 長時間労働の是正、同一労働同一賃金を実現する実行計画（ガイドライン）を作るという目的に異論はない。それをあえて新しい担当大臣と新しい会議の設置でやることを、“安倍内閣は非正規雇用労働者の待遇改善に本気になっている”とみるのは単純すぎるだろう。すでに、「労政審（労働政策審議会）だと、議論が全く前に進まない」と政府の産業競争力会議の議員である竹中平蔵氏（パソナ会長）は、労政審の3者構成に批判を繰り返してきた。労働者代表を入れない機関で議論をまとめたうえで、労政審を単なる追認機関としようとしているようだ。

3. 一方、厚労省はより長期の働き方を見直す機構として、「働き方の未来2035：一人ひとりが輝くために」懇談会（座長：金丸恭文フューチャー株式会社社長）を発足させ、平成28年1月から数回にわたって会議を開催し、同懇談会はこの8月厚労省に「報告書」を提出した。同懇談会の開催趣旨は「グローバル化や少子高齢化の急速な進行、IoTやAI等の技術革



新の進展により、産業構造・就業構造や経済社会システムの大きな変化が予想される中で、個人の価値観の多様化が進んでいる。…（中略）…そのためには、2035年を見据え、一人ひとりの事情に応じた多様な働き方が可能となるような社会への変革を目指し、これまでの延長線上にない検討が必要である」（開催要綱）というもの。AIの進展等技術革新のあたえるインパクトは大きく、2035年には「時間や空間にしばられない働き方に」なり企業という形も変わり「正社員のようなスタイルは変化を迫られる」、このような社会においては、個人は企業や経営者と「対等な契約」関係になるだろうから、民法のルールを追加は必要であるものの「労働法の枠組みを修正する（労働法の規制の意味が薄れる）」必要がある、そのための新しい労働政策の構築を急ぐ必要がある、雇用保険等の社会保障制度も生活保障ではなく労働移動に役立つものに変える必要がある…。ここまで空想的で、かつ、労働者の生活や権利の否定、労働法そのものを否定する議論が展開されていることに驚く。

政府の「働き方改革」に危うさを感じる所以である。

職場のQ&A

「雇用保険加入手続き漏れが発覚した場合の遡及手続」

Q 10年以上前に雇用保険の加入手続き対象となっていたパート労働者が、会社側の責任で加入手続き漏れしていたことが最近分かりました。退職時に加入期間が足りないため、失業等給付（基本手当）の受給日数が少なくなってしまう可能性があります。どう対応したらいいでしょうか？

A 会社側のミスによって雇用保険の被保険者資格取得手続きが遅れてしまった場合、今までは時効制度により2年しか遡って加入することができない扱いとなっていました。しかし、平成22年の法改正により、給与から雇用保険料が引かれていることが証明された場合には2年よりも前にも遡って加入することができるようになりました。

したがって、雇用保険料が徴収されていることが証明できる賃金台帳が存在すればそれを添付して加入手続きを行います。

もしその賃金台帳がないようでしたら、労働者の請求があった場合には、本来の給付日数分を会社が補てんすることも避けられない可能性があります。基本手当は、雇用保険の被保険者期間と年齢2つの基準によって所定給付日数が決まりますのでくれぐれも手続き漏れのないように気を付けてください。

とどりの弁護士

弁護士法人パートナーズ法律事務所
弁護士 原 和良



「フィリピンにおける人民の権利のための国際会議に参加して」

1 7月23日、24日にフィリピン、ダバオ市で開催された「フィリピンにおける人民の権利のための国際会議」(International Conference for Peoples' Rights in the Philippines) (ICPRP) に、参加してきました。

同国際会議は、名前の通り、フィリピン人民が抱える様々な人権課題（米軍との軍事同盟の問題、国内での内紛、格差と貧困問題、海外で生活する移民問題、国家的開発のもとで強制退去を強いられている先住民の集団的権利の問題）などを主なテーマとした国際会議ですが、同時にアメリカを軸とした西側諸国の世界的軍事支配、グローバリズム・新自由主義経済政策による人民の搾取、各国での人権抑圧などについて交流し、連帯を強めることを目的として開催された国際会議でもありません。

2 5月9日に行われたフィリピン大統領選挙では、親米政権であったアキノ政権に代わり、汚職の追放と行政の透明化、薬物犯罪の撲滅、貧困の解消、ミンダナオ島を中心とした新人民軍 (National Peoples Army) との内戦終結、和平協定の締結、を掲げるロドリゴ・デュテルテ大統領が当選し、フィリピン政治に大きな変化がもたらされるのではないかと、この期待感に満ち溢れていました。同国際会議にも、デュテルテ大統領の参加が予定されていたのですが、翌日に議会での施政演説が行われるという慌ただしい状況の中で、参加は実現されませんでした（デュテルテ政権が行う強権的な薬物犯罪取締政策に対してはデュテルテ政権を侵奪するものとして内外で厳しい批判があることも事実です）。



ICPRP総会の様子



フィリピンの子ボリ族の子どもたち

3 私は、会議終了後、ダバオ市よりさらに南のシエナラルサントス市に数日訪問し、先住民の働くプランテーションなどを視察してきました。政治腐敗と内戦によるインフラ整備の遅れを主要な原因として、フィリピンに行きつて感じたことは、貧富の差が想像以上に大きく、これが大きく国の経済発展を阻害している要因となっているということです。日本でも今、格差社会化の進行が大きな問題となっていますが、貧困の撲滅が実は国の政治と治安の安定にとって極めて重要な要素であり、貧困がないこと（教育や医療、介護や福祉が心配なく受けられること）は、それ自身が「国の富」であることをつくづく感じました。我が国では、富が急速に失われているような気がしてなりません。

口編集後記——リオ・オリンピックが終わり、来月7日からはパラリンピックが開催される。日本のメダリストたちが帰国後、口々に「今度はパラリンピックの応援を」と語る様子が印象的だった。期せずして、日

本では9月は「障害者雇用支援月間」だ、1948年のヘレン・ケラー訪日を機に始まった全国的啓発活動期間である。この機会に「国の富」を活かす取り組みが全国各事業所・職場で広がることを切望する。(N)

今月号紹介

- 2面 トピックス 「有期雇用者の賃金差別違法（労働契約法20条違反）判決が相次ぐ」
- 3面 労使トラブル110番 「賃金体系の変更について労働組合との合意がなかなかできない」
- 4面 『失敗しない就業規則の作成・改定のポイント』 社会保険労務士・森慎一先生の連載
- 5面 新シリーズ 会社を強くする『経営の切り口』 経営コンサルタント・野澤周永先生の連載

- 6面 『司法書士の業務つれづれ帳』 司法書士・飯田茂幸先生の連載 『JAZZでほっと一息』 ジャズ愛好家・小柳忠章さんの連載
- 7面 年金相談の現場から 「夫が死亡した場合、遺族厚生年金と自分の老齢年金と両方もらえるか？」
- 8面 職場のQ&A 「雇用保険加入手続き漏れが発覚した場合の遡及手続」 『とどりの弁護士』 弁護士・原和良先生の連載

トピックス

■有期雇用者の賃金差別違法（労働契約法20条違反）判決が相次ぐ

労働契約法20条は、期間の定めがあることによる不合理な労働条件を禁止しています（次の条文参照）。

労働契約法第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人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である労働条件と相違する場合においては、当該労働条件の相違は、労働者の業務の内容及び当該業務に伴う責任の程度（以下この条において「職務の内容」という。）、当該職務の内容及び配置の変更の範囲その他の事情を考慮して、不合理と認められる者であってはならない。

今年に入って有期雇用者の賃金差別は労働契約法20条に違反するという判決が相次いでいます。政府が「同一労働同一賃金」を強調していることもあり、この流れは強まりそうです。

（1）定年後再雇用者の賃金差別は違法（長澤運輸事件・2016.5.13東京地裁）

《事案の概要》

輸送事業会社を定年退職した後に有期労働契約を締結している嘱託社員Xらが、正社員との間に不合理な労働条件の相違が存在すると主張して、正社員と同じ就業規則等の適用を受ける労働契約上の地位の確認を求めるとともに、賃金の差額等の支払いを求めた。Xらはいずれも定年退職前後も搬車の乗務員として勤務してきた。

《判決の概要》

1. 有期契約労働者（嘱託社員）と無期契約労働者（正社員）との労働条件の差異が不合理か否かの判断要素は、①職務の内容、②当該職務の内容及び配置の変更の範囲、③その他の特段の事情による。パートタイム労働法9条も参考にすると、①と②が同一であるのに賃金額に相違を設けることは、これを正当とする特段の事情がない限り不合理である。

2. 本件につき、業務の内容及び当該業務に伴う責任の程度に差異がないこと、嘱託社員も勤務場所及び担当業務を変更することがある旨の規定があること等から前記①及び②は同一である。

3. 前記③特段の事情について、定年後再雇用者の賃金を定年前よりも引き下げることは合理性があるものの、（①と②が同一であるという事情からして）賃金コスト圧縮を必要とする経営状況に被告があつたと認めべき証拠はない。したがって労働契約法20条に違反する。

（2）契約社員への手当が異なるのは違法（ハマキョウレックス事件・2016.7.26大阪高裁）

《事案の概要》

正社員と契約社員で業務内容が同じであるにもかかわらず支給される手当が異なるのは違法として、物流会社の契約社員の運転者が訴えた控訴審。1審は、通勤手当のみ不合理性を認めたものの、他の手当については正社員に配置転換があり、将来的に支店長など中核を担う人材として採用されていることに鑑み、違法ではないとしていた。

《判決の概要》

1. 労働契約法20条の適用は、職務の内容や職務及び配置の変更の範囲などの人材活用の仕組みを考慮して7つの手当一つひとつについて個別具体的に判断する。

2. 上記判断枠組みからして、無事故手当、作業手当、給食手当、通勤手当に差異を設けるのは不合理である。その理由は、職務の内容やその変更の範囲などから支給事由が生じるものだからである。たとえば、無事故手当は「事故を起こさないことが雇用の形態によらず要求される」ことであり、給食手当についても「人材確保・定着を図る目的は理解できるが、不支給の不合理性は認められない」としている。

3. 一方、住宅手当と皆勤手当の不支給には合理性がある。住宅手当は「正社員に転勤の可能性があり、転勤に備えて賃貸住宅に住み続けるなど契約社員に比べて経済的負担が多くかかる」とし、皆勤手当については「契約社員に対しても出勤状況など勤務成績を考慮し昇給することあるなど不合理とはいえない」とした。家族手当や一時金、定期昇給、退職金に関しては「労働契約法20条違反を判断するまでもなく、正社員と同一の権利を有さない」としている。

以上から明らかなように、有期雇用労働者（パート労働者も含む）と正社員それぞれの「職務内容」や「人材活用の仕組み」についてよく検討することが前提として大事です。安易にコスト圧縮のみを理由に有期契約とするような扱いは戒めなければなりません。

また、労働条件の差異を設ける際にも、その一つひとつについて合理的な理由のある差異であるのかどうか検討する必要があります。

年金相談の現場から @ 年金相談メール nenkin@officesup.com

■「夫が死亡した場合、遺族厚生年金と自分の老齢年金と両方もらえるか？」

Q まもなく60歳（昭和31年9月生まれ）になります。私は私立学校の教員を長く務め、すでに4年前に退職しました。夫は私より3歳年上で、今でも現役で会社勤めしています。万が一、夫が死亡した場合、私は遺族厚生年金と自分の老齢年金の両方をもらうことができるのですか？

A 【女性の老齢（厚生）年金の支給開始年齢】

昭和31年生まれの女性の老齢厚生年金（報酬比例部分）は60歳から支給されます。あなたの場合、私学共済から退職共済年金（報酬比例部分+職域加算部分）の支給となります。退職共済年金は、老齢厚生年金と違い、男女の区別なく62歳からの支給となります。65歳からはそれに加え老齢基礎年金が支給されます。

【60歳代前半の場合は老齢年金と遺族年金のいずれかを選択】

あなたが65歳になる前に夫が死亡した場合、あなたには退職共済年金と遺族厚生年金の2つの受給権が発生します。しかし、60歳代前半の場合は「一人一年金」の原則により、自分の退職共済年金か、遺族厚生年金か、いずれか一方を選択しなければならず、併給することはできません。遺族厚生年金は、夫が本来もらえていたはずの老齢厚生年金額の4分の3の額ですから、あなたの退職共済年金の額といずれが高い額になるかにより、どちらを選択するかを決めることになります。

【併給されるのは65歳以降です】

遺族厚生年金は、遺族の老後保障にとって不可欠なものとなっている点に配慮して、例外的に老齢基礎年金と併給できることになっています。老齢基礎年金の支給開始は65歳からですから、併給できるのは65歳になってからです。もし老齢基礎年金を繰上げ支給を請求した場合は（65歳よりも前にもらう請求のこと）、65歳までは老齢年金か遺族厚生年金のいずれか一方を選択することになります。

【併給のされ方】

では65歳から老齢基礎年金と老齢厚生年金（あなたの場合は退職共済年金）、遺族厚生年金とはどのように併給されるのでしょうか？

①妻に老齢厚生年金（または退職共済年金）の支給がない場合

妻がずっと専業主婦であった（厚生年金保険にも共済年金にも加入歴がない）場合は、老齢基礎年金と遺族厚生年金の両方を単純に加算した額を受給できます。

②妻に老齢厚生年金（または退職共済年金）の支給分がある場合

夫婦共働きで、夫も妻も働いていて、妻にも老齢厚生年金（または退職共済年金）の支給分がある場合は、平成16年の年金改正により、平成19年4月からは遺族厚生年金の受給権者が遺族自身の老齢基礎年金と老齢厚生年金（または退職共済年金）を受給できる場合は、老齢基礎年金と老齢厚生年金（または退職共済年金）を全額支給し、残余の額を遺族厚生年金として支給される方式に改定されました。

図にすると次のようになります。

遺族厚生年金	← (遺族厚生年金額=夫の老齢厚生年金額の4分3) - (妻の老齢厚生年金又は退職共済年金額)
老齢厚生年金	
(退職共済年金)	
老齢基礎年金	

ということは、もしあなたの退職共済年金額が、遺族厚生年金額よりも多い場合は、差額が発生しないため、遺族厚生年金額はゼロとなります。つまり、自分の退職共済年金額と遺族厚生年金を単純に加算した額が支給されるわけではないということです。

司法書士の業務つれづれ帳 第4回

URL: <http://shirokane-legal.com/>

司法書士事務所 リーガルオフィス白金 代表司法書士 飯田 茂幸



「棚ぼた」

亡くなったSさんは娘のCさんと同居していた。Cさんは晩年認知症を患ったSさんを献身的に介護していた。Sさんが亡くなり、Cさんが相続の手続きを聞きに無料法律相談に行ったところ「相続権が無い」と言われた。SさんはCさんの父の後妻で、Cさんは前妻の子供だった。

Sさんは実子がいなかった。両親は他界していたので、兄弟姉妹が相続人になる。兄弟姉妹は8人いたが、そのうち7人は他界していたので甥姪が相続人になった。CさんはSさんの甥のTさんに事情を話して、私はTさんから相続手続きの依頼を受けた。

まず相続人調査のために戸籍を取る。SさんとSさんの両親の戸籍を出生まで遡り、Sさんの祖父母が亡くなっていることも確認し、Sさんの兄弟姉妹の戸籍で甥姪が何人いるかを確認して・・・などとやっていると戸籍の量は膨大になっていく。結局、相続人調査は4か月間かかり、戸籍の数は60通を超えた。そして相続人は20人になった。

甥のTさんから「法律のことはよくわからないから、先生から今回の相続を（相続人全員に）説明してほしい」と

言われた。亡くなったSさんの兄弟姉妹は8人、父親は同じだが前妻の子が4人、後妻の子が4人だった。なのでSさんをよく知らない甥姪もいるし、Tさんもその甥姪のことはよく知らない。Tさんの気持ちもわかるので、Tさんの手紙に私の説明書きを添えて相続人全員に郵送した。

相続人が沢山いると「揉めそう」な印象もあるが、このようなケースはほとんど揉めない。相続人からすれば「青天の霹靂」そして「棚からぼた餅」だからだ。プライドが高い人は「そんな遺産はいらない」と言ったりする。最初は「気持ち悪いからいらぬ」という人もいるが、そういう人は考え直して「有難く頂く」となることが多い。感情の対立がなく揉め事にならないので、時間はかかるがストレスは少ない。

ただひとりだけ、私を複雑な心境にさせたUさんという相続人がいた。こちらが送った手紙に対し、Uさんから「思いがけない知らせに喜んでます。」というご丁寧な封書のお返事を届いた。

人が死んでるんだけど・・・棚ぼたがUさんの人生を狂わせないことを祈った。

JAZZでほっと一息 「September In The Rain 9月の雨」

アドバンスト・ソフト 小柳忠章

1937年アル・デュピン作詞、ハリー・ウォーレン作曲。ミュージカル映画「二人のメロディ」でジェームズ・メルトンが歌ってヒットしました。スタンダード・ナンバーとなってフランク・シナトラやジョー・スタッフォード、ジュリー・ロンドン、ハスキー・ヴォイスのロッド・スチュワートなど多くのミュージシャンがレコーディングしています。

最近話題になったのは、デビュー前のビートルズが1962年デッカ・レコードのオーディションに応募した時の音源が残っていたことです。応募曲は、このSeptember In The RainとBesame Muchoです。これがビートルズかと疑うぐらい美しい仕上がりになっています。この頃のビートルズの演奏は大人し過ぎるということで評判もイマイチだったようです。ですから、オーディションには不合格となり、マネージャが派手なパフォーマンスを要求するようになったそうです。ジョン・レノンが22歳、ポール・マッカートニーが20歳の時、すでにジャズのスタンダードもラテンの曲もきちんと演奏できる実力を持っていたということが驚きです。音楽的な基礎も出来上がっていました。まだまだ、下積みの時代。演奏旅行も前座のさえないバンドだったようです。長髪にし、派手なパフォーマンスをし、多少荒っぽい演奏スタイルにしたら、世界的なスターになって行った。来日したのは4年後の1966年、ジョン26歳、ポール24歳。羽田空港

が混乱したら、ヘリで米軍の横田基地に空輸することまで決まっていたらしい。沿道の警備に警察官3万人動員。すごいね。

茶色の葉が落ちてきた
憶えているかい、9月、あの雨
太陽はまるで死の琥珀色になって沈んだ
あの雨の9月

いろんな愛の言葉を あなたはささやいた
雨の雫は私たちの甘い言葉を繰り返しているようだった
もう今は春、だけど私はまだ9月のまま
あの雨の9月

夏に芽生えた恋が秋には終わったのか、9月の新学期で離ればなれになったのか定かではありませんが、雨の雫を愛の言葉のリフレインと感じるセンスが良いですね。歌っている時期は春だから、秋の歌ではなく春の歌とする人もいます。ジュリー・ロンドンの「カレンダー・ガール」というLPがあって、ここでは9月の歌になっています。

参議院選挙、都知事選が終わり、夏の甲子園も霞んでしまうほどのリオ・オリンピックが終わり、暑かった夏が終わる。まもなく秋の気配を感じることができるだろう。仕事に集中しましょう。

労使トラブル110番

労働相談メール roudou@officesup.com

■賃金体系の変更について労働組合との合意がなかなかできない

弊社では、従来、一定の試験に合格した者に対して毎月の給与に手当として支給しておりましたが、今後合格者に対しては一時金を支給し、毎月の給与に対する手当としては廃止する方向で、労働組合に提起しております。労働組合は、「今まで出していた手当を基本給に上乗せして支給すべき」という見解で、いまだ合意に至っておりません。どのように対応すべきでしょうか。なお労働組合の組織率は9割程度です。

【就業規則による労働条件不利益変更の判例】

ご質問のような就業規則で定められた賃金体系などの労働条件の変更を行うことによって、労働者のすべてまたは一部が不利益を被る場合に関しては、最高裁の秋北バス事件判決（昭和43.12.25）、第四銀行事件判決（平成9.2.28）がリーディングケースとされています。

《秋北バス事件最高裁判決》

おもうに、新たな就業規則の作成又は変更によって既得の権利を奪い、労働者に不利益な労働条件を一方的に課することは、原則として、許されないと解すべきであるが、労働条件の集積的処理、特にその統一かつ画一的な決定を建前とする就業規則の性質からいって、当該規則条項が合理的なものであるかぎり、個々の労働者において、これに同意しないことを理由として、その適用を拒否することは許されないと解すべきであり、これに対する不服は、団体交渉等の正当な手続きによる改善にまつほかはない

《第四銀行事件最高裁判決》

当該規則条項が合理的なものであるとは、当該就業規則の作成又は変更が、その必要性及び内容の両面からみて、それによって労働者が被ることになる不利益の程度を考慮しても、なお当該労使関係における当該条項の法的規範性を是認することができるだけの合理性を有するものであることをいい（特に、賃金、退職金など労働者にとって重要な権利、労働条件に関しては）、合理性の有無は、具体的には、就業規則の変更によって労働者が被る不利益の程度、使用者の変更の必要性の内容・程度、変更後の就業規則の内容自体の相当性、代償措置その他関連する他の労働条件の改善状況、労働組合等との交渉の経緯、他の労働組合又は他の従業員の対応、同種条項に関する我が国社会における一般的状況等を総合考慮して判断すべきである。

これらの最高裁判決の法理は、のちに労働契約法第10条に立法化されました。

【検討すべき事項】

上記の判例法理を基準にすると検討すべき事項がいくつかあります。

1. 労働者が被る不利益の程度は毎月の給与額から手当が廃止されることによる給与減です。一方、資格を維持するための経費等の補てんなどは考慮の余地のある課題でしょう。

2. 多分、手当を廃止する理由は、取得した資格をどう日常業務で発揮するかに重きを置くという経営陣の考え方が根本にあるように思われます。だとするならば、貴社で運用されている人事制度・評価制度における能力評価項目の中に、「資格を生かした業務の遂行」に関する項目があるかと思われます（なければ追加することも含めて）。そうした制度運用の中でいかに基本給に反映されるのかという道筋を示すことが大事だと思います。

3. 同業他社における手当の扱いがどうなっているのかも調査して、制度変更に関する合理的な説明ができるようにしておくことも大事です。

4. 以上の諸点を明確にすることにより労働組合との交渉を積み重ねて合意を得る努力を行ってください。なお、合意できた場合に非組合員の対策をどうするのかも検討しておいた方がいいでしょう。労働組合法第17条は「一の工場事業場に常時使用される同種の労働者四分の三以上の数の労働者が一の労働協約の適用を受けるに至ったときは、当該工場事業場に使用される他の同種の労働者に関しても、当該労働協約が適用されるものとする」と定めていますから、一般的には多数派組合との合意があれば労使間の利益調整はなされたものと一応推測されます。しかし、多数組合が合意しても特定の層に不利益が大きくもたらされる場合にはその効力は否定されるという裁判例もありますので、労働組合との合意が成立した後に、非組合員労働者との間で個別に合意書を取り交わすべきでしょう。

失敗しない就業規則の作成・改定のポイント ④

MOR | 社会保険労務士・行政書士事務所
代表 森 慎一 (<http://office-mori.biz/>)



～「適用範囲」～

1. 長澤運輸事件

今回は、初めに有期労働契約であることによる不合理な労働条件を禁止する労契法20条に関して耳目を集めた長澤運輸事件¹⁾を取り上げたいと思います。

まず、本事件の概要を簡単に紹介します。被告となった会社（以下「N社」という。）では、60歳の定年退職後は有期労働契約の嘱託社員として再雇用されることになっていました。本事件は、この定年前後で原告の労働者が職務等²⁾が変わらないのに賃金が減額される等の正社員との相違は労契法20条に違反すると主張して提訴されたものです。

そして、結論として、この主張は認められました。

この結論自体、今後の定年後の再雇用の待遇のあり方に再検討を迫る重要なものですが、本連載として注目したいのは、労契法20条に違反し、無効となった労働条件はどうなったのかということです。

ところで、N社の正社員就業規則では、「この規則は会社に在籍する全従業員に適用する。ただし、次に掲げる者については、規則の一部を適用しないことがある」（傍点は筆者）とし、「次に掲げる者」として「嘱託社員」が定められていました。

そして判決では、原則として全従業員に適用されると規定されていることを指摘した上で、嘱託社員の労働条件のうち労契法20条により無効となった部分は、「これに対応する正社就業規則その他の規定が適用されることになる」と判示されました。つまり、嘱託社員に正社員の賃金の規定が適用されることが裁判で認められたというわけです。

もちろんこれは一つの下級審判決にすぎないわけですが、少なくとも本事件では、前述のような規定がこの結論を導いたことも見逃せません。このように適用範囲に関する規定を曖昧にすると、意図しない適用が生じる恐れがあります。このことをふまえて、今回の本題である「適用範囲」の規定のポイントをみていくことにしましょう。

2. 「適用範囲」について

適用範囲を規定するにあたっては、正社員就業規則を全労働者に適用するとして、安易に非正規雇用への準用を規定すると、適用範囲に疑問が生じることがあります。望ましいのは、「本規則は、正社員に適用する」ことを明確にし、他の社員区分（たとえばパー

ト社員）については、「本規則は、パート社員に適用しない。パート社員の労働条件は、パート社員就業規則の規定による。」というように適用範囲を明確にしたうえで、やはり社員区分ごとに別規程にすることです³⁾。

なお、小規模の企業の実業就業規則では、社員区分ごとに就業規則を作らずに一本の就業規則をすべての社員区分に適用する例を見かけます。しかし、冒頭の裁判例等もふまえると、筆者はあまりお勧めしません。

3. 社員区分の定義について

次に、適用関係を明らかにする上では、社員区分についても整理した上で、その定義を明確にすべきです。

この場合、筆者は、なるべく客観的な違いを盛り込むようにするのがよいと考えます。たとえば、正社員であれば、一般にその特徴として、無期雇用、フルタイムであるほか、「職務、勤務地、労働時間（残業）が特定されていない」⁴⁾ 無限定性が指摘することができます。この点が自社にも当てはまるのであれば、これらを盛り込むことが考えられます。

適用範囲については、今後、労契法18条の「無期転換ルール」により、有期契約労働者が無期労働契約になることが想定されることにも留意が必要です。仮に元々適用されていた非正規社員の定義に有期労働契約であることが含まれているならば、どの規程が適用されるのが曖昧になってしまいますので、見直しが必要でしょう。

近年注目を集めている「多様な正社員」など、社員区分は今後ますます複雑化していくことが考えられますので、社員区分の定義もあいまいであったり矛盾していたりしないよう、整理する必要があります。

- 1) H28.5.13東京地判。なお本事件は控訴されている。
- 2) 労契法20条では、①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。)、②当該職務の内容及び配置の変更の範囲、③その他の事情を考慮するものとされている。
- 3) 長澤運輸事件のN社では、別規程として「嘱託社員就業規則」はあったが、労契法20条違反の効果については、「就業規則等の合理的解釈・適用によるべきもの」（荒木尚志ら『詳説労働契約法第2版』弘文堂）とされており、本文で指摘したような適用範囲の規定の仕方は、やはり重要なポイントと考える。
- 4) 規制改革会議雇用ワーキング・グループ報告

新シリーズ 会社を強くする『経営の切り口』

<http://www.vcon.jp>

経営コンサルタント 野澤 周永 (株式会社Vコンサル)



第40回「契約と営業」

【しばしば見受けられる契約なき仕事】

「うちは、建築材料販売と取付工事をやっていますが、建設現場で現場所長から『あとの発注が予定されているから、とりあえずこれを取付けしておいて』と言われて、契約書なしで仕事を依頼され、断れずに困ってるんです。」・・・専門工事業B社の担当専務はそうこぼすのでした。「仕事はお客様との信頼でいただけるものという考え」から、契約書なしで仕事を行う、さらには支払いもいつになるかわからない・・・といったケースも多くあります。発注する者と受注する者の立場の差があり、仕事が来なくなるといけないからとりあえず仕事を行う。商習慣として、仕事先行で勘定後払いは暗黙のルールだから、物がいえないといったケースは多くあると言えます。

先に出した例でいえば、工事の完成を引き受ける工事請負の場合、建設業法では金額1円から契約書または注文書・注文請書の発行が法的に義務付けられていますが、実際には力関係もあり、下請けが契約なしで先行工事を行っているケースが実態としては結構見受けられます。これは他の業界の商習慣でも結構あることです。例えば、建設業法でなぜ請負契約を義務化しているかと言えば、簡単に言って「不払い防止」です。仕事はやった、でも支払うお金がない、ほかに使ってしまったなど契約がないことによって後の支払いが保証されなくなってしまい、不払いの発生リスクが生じるわけです。特に小規模事業者の取引の場合など、自社より規模的に上位の会社が「いちいち契約といった『固いこと』を言わせない」といった状況が起きがちです。仕事を引き受ける側にとっては入金に対する不安や、後々仕事の発注が突然ストップするなどの事故の発生リスクが生じる、という懸念があります。

【不退転の決意を持つ】

では、どうしたらいいでしょうか？簡単に言えば、「契約のない仕事は引き受けない」という不退転の決意をすることです。立場が上である人や会社に対する心配ごとは、「仕事を切られたらどうしよう」「ここで断ったらあとがないのでは・・・」といったことです。しかし、商行為としては、商品やサービスと対価は相互に交換するものであり、特別扱いはありません。自社の商品やサービスに自信を持っていれば、そのような「見えざる圧力」に屈する必要はありませんし、立場の上下を強調して、契約なしの工事や商品・サービス提供を要求してくる発注者なら、その後の付き合いは危いと言えます。自社とその発注者の信頼関係は、あくまで「是々非々」の立場で話が通じることが基本です。過剰な要求は、恐れることなく、きっぱり「ウチは、契約なしでのお仕事をご遠慮させていただいてます。」と言い切ることで、それで後が続かない発注者なら、むしろ取引が終わって良かったと考え、もっと健全な取引が保てる客先との信頼を構築することに向かっていくことです。

【安定した取引関係が育つ道】

ビジネスは、発注者と受注者が対等な立場でお付き合いすること。お互いのルールは守りつつ、良い商品・サービスを提供し続ける、クレームには真摯に即応する、そんなお付き合いから信頼は生まれていくものです。「契約なしの仕事」は甘い罠です。自社の商品やサービスについて自信を持って提供し、「たら・・・れば・・・」で仕事を失う恐れに屈することなく、堂々とお客様とお付き合いしていきたいものです。健全なビジネスには、信頼が生まれ、安定した取引関係が育っていくものです。