

労働法学研究会報



最新労働
法解説

リコーリストラ出向裁判解説

一出向という名の追い出し部屋、出向命令権の根拠と限界とは—

弁護士：栗 一郎

Point 1 本件出向の人選の合理性

Point 2 出向命令権の根拠

Point 3 リストラマニュアルについて

連載1

よくわかる！労働判例ポイント解説

パートタイム労働者に対する雇止めの効力および正社員との均等待遇
ニヤクコーポレーション事件 山田省三

連載2

現代組織の人間関係 職場のさざなみ

本心でない解雇の危険負担 金子雅臣

連載3

「事例」で考える労働法

厚生年金保険被保険者資格取得手続違反と法的責任② 北岡大介

連載4

東京の労働事情取材記

工場非正規の恨み節 増田明利

連載5

まこやんが行く

菜の花 まこやん

紹介

『「家族」難民』

CONTENTS

最新労働法解説

4

リコーリストラ出向裁判解説 —出向という名の追い出し部屋、出向命令権の根拠と 限界とは—

弁護士：棗 一郎

6

1・事案の概要

9

2・本件の争点

10

3・当事者の主張（争点2について）

12

4・判旨（争点2について）

16

5・本判決の評価

24

6・被告グループの経営成績

24

7・控訴審・第2次訴訟の審理経過

30

連載1 よくわかる！労働判例ポイント解説

パートタイム労働者に対する雇止めの効力および正社員との均等待遇

ニヤクコーポレーション事件 山田省三

36

連載2 現代組織の人間関係 職場のさざなみ

本心でない解雇の危険負担 金子雅臣

40

連載3 「事例」で考える労働法

厚生年金保険被保険者資格取得手続違反と法的責任② 北岡大介

44

連載4 東京の労働事情取材記

工場非正規の恨み節 増田明利

48

連載6 まこやんが行く

菜の花 まこやん

52

紹介 『「家族」難民』

リコーリストラ出向 裁判解説

—出向という名の追い出し部屋，出向命令権の根拠
と限界とは—

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

Profile



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

ここ数年、大手電機メーカーを中心に大規模なリストラが行われておりますが、退職勧奨を拒む労働者に対し、「追い出し部屋」と呼ばれる部署での退職強要がメディア等でも話題になっているのは記憶に新しいところです。

そして平成25年11月12日、東京地裁にて株式会社リコーによる出向命令が無効と判断されました。

この事件は、特段の理由なく、退職勧奨され、それを拒否した労働者が出向の対象となり、出向先での仕事が従来のキ

ャリアと年齢に配慮したものではなく、単純肉体労働など身体的・精神的に負担の大きい業務で、会社の出向命令は自主退職に追い込むための不当な目的とされたものです。

そこで本例会では、リコー事件を担当された労働側弁護士、棗一郎先生を講師にお招きし、リコー事件の経緯、判例解説を行っていただくとともに、企業の出向命令権はどこまで認められるのか等について、ご解説をいただきます。

本定例会のポイント

Point 1 本件出向の人選の合理性

被告が経営上の理由から人員削減が必要だと判断したとしても、整理解雇の要件を充たさず解雇できないという場合、出向、配転等の人事異動政策によって経費の削減を目指すことがある。ただ、そこには自ずから労働者に対する人格的配慮義務に基づく一定の限界があり、出向者及び出向先の選定において労働者の能力や経歴に即した適正な配置をなすべき繊細かつ人格的配慮が求められる。本件出向命令は、希望退職に応じなかった者に対し、当人のキャリアや適正に関係なく当初から物流・生産部門へ異動させることを予定したものであり、適材適所の人事異動とは到底いえない。

Point 2 出向命令権の根拠

労働契約法14条は、出向命令権の法的根拠までは規定していないので、解釈に委ねられているが、通説・判例は、人事権によって出向を当然に命ずることはできず、「労働者の承諾その他法律上これを正当付ける特段の根拠」を要すると解している。民法625条1項「使用者の権利の譲渡には労働者の承諾を要する」という規定は出向の場合にも適用される。

出向命令権の根拠となる「特段の根拠」について、個別同意説と包括的同意説があるが、最近の学説・判例は、具体的合意説というべき立場に立っている。すなわち、その根拠は、事前同意や労働協約・就業規則の出向条項で足りるが、その中で出向先の労働条件等が整備され、内容的にも労働者に著しい不利益がないことを要する、というものである。

Point 3 リストラマニュアルについて

5～6ページで構成される同マニュアルのうちの2ページを入手した。これにはリストラのフローチャートが書いてあり、合計で4回、退職勧奨をしると書かれている。面談で労働者に「どうして私が選ばれたのですか」と聞かれたら「理屈じゃありません」と答えろなどと書かれており、辞めるしかないと、あきらめさせるわけである。血も涙もない手法だと言わざるを得ない。

弁護士の棗一郎と申します。本日は、リコー・リストラ出向事件（東京地裁民事第11部平成25.11.12判決）について、お話しさせていただきます。

本件は会社が控訴して、高裁の第7民事部にかかっています。第1回の口頭弁論が開かれて、第2回目目が4月に予定されています。高裁での審理は、地裁で十分に証拠調べをしていれば、追加の書証を多少提出する程度です。高裁の裁判官は、影響力のある事件ですし、和解の可能性も含めて、考える時間をくださいとのことでした。

このリコーの事件は、1次訴訟と2次訴訟があって、本日メインに報告するのは前者です。

1. 事案の概要

本件は、原告2名（51歳、48歳、男性）に対する平成23年9月10日出向命令が、業務上の必要性及び人選の合理性を欠き、原告らに著しい不利益を与えるものであるうえ、原告らに自主退職を促す不当な動機・目的に基づくものであるから出向命令権の濫用として無効であると主張して、被告に対し、①出向先で勤務する労働契約上の義務が存在しないこと、②退職強要の差止め、③損害賠償の支払い（各220万円）を求めたという事案です。

当事者

(1) 被告

㈱リコーは、資本金1353億円、連結対象子会社・関連会社230社（連結従業員10万9241万人）、連結売上高1兆9034万

円の世界的な総合複写機メーカーで、デジタル複写機、カラー複写機、印刷機、ファクシミリ、デジタルカメラなどの製造販売会社です。

(2) 原告

原告Tは、昭和60年3月青山学院大学理工学部卒業、新卒採用者として入社して以来、技術職開発設計業務に就いていました。主席係長技師・スペシャリスト2級で、発明協会の発明賞を受賞、社内のジュニアパテントマスター賞（登録特許数50件以上）、パテントマスター賞（登録特許100件以上）を受賞、複数の団体受賞歴があります。

原告Sは、平成14年3月中途入社以来技術職として主に開発センター勤務していました。課長代理・シニア・スペシャリストでして、個人表彰と団体表彰が各2回ありました。

希望退職の募集

リコーは、創業以来、赤字になったこともなく、また労働組合もないという企業でした。そのことからいいますと、リコーはものすごく幸せな会社だったのだろうと思います。

ただ、平成23年5月26日、リコーは、第17次中期経営計画を発表し、販売体制・拠点の見直し、不採算事業からの撤退、生産拠点の統廃合とともに、人員リソース改革として約1万5000人を新規・成長領域にシフトさせ、グループ全体で約1万人の人員削減を行う旨を明らかにしました。

同年6月29日、被告及び国内のグループ会社全体で約1600人（被告本体で約500人）の希望退職募集を発表、募集期

間は同年7月1日から10月31日まで、退職日を8月1日から11月30日までを予定していました。募集対象者は、退職時の勤続年数が7年以上で35歳以上40歳未満の資格SP以下の者と40歳以上60歳以下の者ということでした。退職条件は、退職加算金、会社都合退職、再就職支援サービスなどでした。

Tの場合、通常退職金のほかに退職加算金が2000万円、Sが1600万円です。年収の1.5倍程度です。

原告Tに対して、上司から合計3回の退職勧奨がありました。原告Sに対して、上司から合計4回の退職勧奨がありました。原告らはこれを拒否しました。

本件出向命令

同年9月10日、被告は原告らに対し、被告の子会社リコーロジスティクス株式会社への出向命令を発しました。この会社は物流の仕事をしていて、倉庫での業務となります。

原告Tは、同月14日から平和島にある子会社の物流センターにおいて商品の梱包、検品、ラベル貼り等の業務に従事し、その後2度の配転で、入庫業務（荷受け業務や開梱業務）に従事しています。原告Sは、同年8月30日うつ病と診断され、9月5日に傷病休暇を申請し、口頭弁論終結日現在休職しています。

本件出向命令に伴う原告らに対する降格、降給はありません。

労働審判と本件訴訟への移行

原告らは、平成24年2月21日、本件と同じ請求で労働審判を申立てました。3回の審理を経て、同年5月22日労働審判

がなされました。

以下で労働審判の経過を示しますが、これは第1審で認定された事実ではありません。ですから注意してほしいのですが、労働審判を先行させることで見えてきたことがあります。本事件の場合、労働審判を先にやって、事案を解明できたという点が労働側勝訴の要因だと思います。

「同社はこれまで大規模な人員削減・リストラを行ったことがなく、初めての施策であった。これだけの大企業でありながら、リコーには労働組合がなく、従業員には事前の説明は一切なかった。」と書きましたが、通常労働関係、労働組合がある会社なら、こうした乱暴な形でリストラを始めることはないと思います。この出だしにまず、企業側のミスがあると思います。

そして、リコーは希望退職募集を発表し、ほぼ同時期に従業員に対する退職勧奨を一斉に開始しました。その方法はマニュアル化され（控訴審でマニュアルを証拠として提出）、突然呼び出して希望退職に応じるよう促し、予め用意した退職関連の書類を提示して、キャリアを継続することは不可能であると告げて、リコー本体にとどまる選択をした場合には、従前のキャリアとは関係のない製造・物流の業務への出向・配転になるということを告げられました。面談では、原告らが自分が選ばれた理由や出向の必要性について説明を求めても具体的な回答は一切なかったのです。

このマニュアルには、労働者側から見るとひどいことが書いてありました。こうやって説得しろとか、ああいった話に

は耳を貸すなどかです。退職金を計算した書類を突き出して、「これだけあるから退職しなさい」という姿勢を取るので。「なぜ私が退職勧奨の対象なのか」には一切回答なしでしたが、これが、このリストラに納得が得られない最大の理由だと思えます。

原告らは、東京管理職ユニオンに相談し、被告に対し団体交渉を申し入れました。組合が原告らに対する人選の具体的な基準は何か、彼らが選ばれた具体的な理由は何かを追及しましたが、会社は「諸般の事情を考慮し、総合的に判断した」と繰り返すだけで、何ら人選の具体的な理由を明らかにすることなく、人選の基準自体ないということでした。相手方の代理人も、一切理由を明らかにしませんでした。

労働審判手続の審理の過程で、以下のような事実が次々と明らかになりました。

まず、今回のリコーグループ全体及び相手方単体における人員削減計画の目標人数及び達成状況について、人事部の説明によると、グループ全体の人員削減目標は3400名であり、そのうち希望退職優遇制度による人員削減の目標数をグループ全体で1600名（そのうち相手方単体では500名）とし、残りの1800名程度については、今後、（希望退職や解雇などではなく）新規採用の抑制、自主退職、定年退職などの自然減により達成する、という計画であるということでした。つまり、希望退職募集による人員削減と、採用抑制等による人員削減とを別枠で考えており、目標人数も別々に想定されていたことが分かりました。

希望退職の結果は、組合が団交の場でその開示を求めても、一切開示しませんでした。ただ、労働審判となれば、それは開示しなければなりません。リコーは翌年1月にHPで、結果を公開しました。グループ全体で2340名（単体で752名）が希望退職優遇制度に応募し退職したという回答でした。そうすると、相手方が掲げた人員削減目標数1600名（単体で500名）に対し、達成数は2340名（単体で752名）であり、達成率は実に146%（被告単体で150%）にも上ることが判明しました。

次に、原告らが出向対象となった人選の合理性については、「人事評価、年齢・勤続年数、健康状態、今後の貢献に対する期待度、従前の部署での役割・責任の程度等、諸般の事情を勘案して決定した」という主張を繰り返しましたが、ようやく、「申立人Tは、人事評価が直近2年間で下位2%に属すること、本件出向命令以前の業務がすでに技術系の職種から離れたスタッフ業務であったこと」を人選の理由として挙げてきました。

ところが、第1回労働審判期日において、申立人Tが「そのような下位2%などという結果はこれまで自分には一切フィードバックされていない。」と強く反論したところ、会社側は「『人事評価が下位2%に入った』ことが直接の要因ではなく、この人事評価の時期は本件出向命令後のことであり、時期も異なる。」ということ認め、「下位2%」という理由は本件の人選理由ではないと自らの主張を撤回しました。

さらに、申立人が、「期によっては一次評価のフィードバックさえ行われてい

ないときがある。」と指摘したのに対して、会社の人事部は、「当時、リコーでは人事評価の結果を開示するという制度はなかった。」と認めました。

これらの事実が労働審判の審理の中で明らかとなり、労働審判委員会は相手方に対し、次回期日までの準備として、このままでは本件争点に対する審理ができないので、会社の方で業務上の必要性、人選の合理性に関する客観的証拠資料を提出するように求めました。

ところが、第2回期日で相手方が提出したのは会議資料の抜粋で、審判委員会の指定する資料を提出することはありませんでした。相手方は、申立人らの人事評価の結果さえもこの時点では提出できないということでした。第3回期日までの準備として、審判委員会は相手方に対し、申立人らの技術や経験を活かした部署への配置の可能性を検討するよう求めました。事実上の和解勧告です。

相手方は期日前に、「申立人らを配置する部署はない」とFAXで回答し、第3回期日においても、労働審判委員会から相手方にこれ以上の立証はないのか念を押されても、これ以上の主張立証はないということで、審理を終結することとなりました。労働審判委員会は以下のような労働審判を言い渡しました。

「申立人らが相手方に対し、申立人らがリコーロジスティック(株)に出向して同社にて勤務する雇用契約上の義務がないことを確認する」。

続けて、審判官が、手元の紙に目をやりながら、理由の要旨を読み上げました。通常は定型文のような形で読み上げられるのですが、本件では違いました。

「本件出向命令が技術職から物流における梱包業務といった著しい業務の変更を伴うものであることからすれば、相手方としては、全社的な人員効率化施策のスキームのみならず、申立人らがかような出向の対象となった理由についても相応の主張立証を行う必要があると解される。しかるに、相手方は、人員効率化施策の点について十分な立証を行っているとはいえない上、申立人らを出向の対象として選定した理由として人事考課について言及するも、その点について何ら立証を行わない。このような点にかんがみると、本件出向命令は、その業務上の必要性が立証されているとはいえないもので、権利濫用に当たり、無効であると認めざるを得ない。」

被告の就業規則等

就業規則の人事異動の規定には、「会社は、業務の都合または適材適所の配置を効果的に行うため、社員の能力・適性に応じ異動を命じることがある。正当な理由がなければ社員はこれを拒むことはできない。」と定められていました。

そして、被告の「国内派遣社員規定」(出向規定)には、派遣期間は原則として3年とすると定められていました。

2・本件の争点

本件の争点は4つでした。

- 1 出向命令権の根拠の有無(争点1)
- 2 本件出向命令の権利濫用該当性(争点2)
 - ア 本件出向の業務上の必要性
 - イ 本件出向における人選の合理性

(対象人数、人選基準、人選目的等)

ウ 本件出向命令が原告らに与える不利益

3 原告らの損害賠償請求の可否(争点3)

4 労働契約に付随する信義則又は人格権に基づく差止請求の可否(争点4)

(本報告では、主に争点2と争点3に絞ります。)

3. 当事者の主張 (争点2について)

まず、争点2についての原告らの主張から見ていきましょう。

本件出向の業務上の必要性

被告グループ全体の本案人員削減計画は、希望退職募集による削減(配転・出向も含む)1600名(被告単体で500名)と採用抑制等による自然減1800名の3400名であり、これらと別枠で外部人材との置換え(事業内製化)が予定されていたわけではありません。しかし、被告は当初から人員削減対象者を選定し希望退職募集に応じるように退職勧奨し、拒否する者に対しては有無を言わず、グループ内の物流と生産部門に異動させる計画でした。

そもそも上記人員削減の必要性について、決算書上の根拠が全く不明です。仮に、3400名の人員削減の必要性が認められたとしても、本件希望退職募集の結果、グループ全体で2340名(被告単体で752名)が応募し退職したのだから、人員削減の必要性に基づく出向の必要などなかったことは明らかであり、自然退職によ

る人員削減も進んでいるのです。一方で、被告は新規採用を抑制していません。

被告の有価証券報告書によれば、被告が初めて赤字決算となったのは平成23年度のみであり、我々が公認会計士に依頼して、調査分析をしてもらい意見書を出してもらいました。それによると、赤字転落の原因は、本件希望退職による割増退職金の費用と過去の特別損失の一括処理にあるということがわかりました。被告は、多額の配当を継続し、事業買収を繰り返し、大型スポーツイベント等への出費などの事実を照らせば、被告に人員削減の必要性など認められません。

被告会社の経営成績について、リストラを実施した期間を含めた6年間、どうなっていたのかをみると、ずっと経常利益も出ていて、リストラをした年だけ赤字になっていて、その前後は黒字になっています。株式配当も33円でずっと続いてきて、リストラの年は25円に減額されていますが、それでも総額で181億円の配当をしています。

非常事態で人員の削減をしようとしているのだから、配当無しでもいいじゃないか、大型スポーツイベント等への出費もしているのだから、人員削減をしなくてもいいじゃないかという主張を、原告側はしました。

人選の合理性

被告が経営上の理由から人員削減が必要だと判断したとしても、整理解雇の要件を充たさず解雇できないという場合、出向、配転等の人事異動政策によって経費の削減を目指すとしても、そこには自ずから労働者に対する人格の配慮義務に

基づく一定の限界があります。その根底にあるのは、労働者に対する人格的配慮です。労働契約法14条の規定において、必要性や人選の合理性を判断要素としているのも、かかる労働契約における付随的な義務が反映しているものと解されます。

よって、必要最小限にとどめなければならないだけでなく、出向者及び出向先の選定において労働者の能力や経歴に即した適正な配置をなすべき繊細かつ人格的配慮が求められます。企業経営においても、当該労働者を配置することによって、労働者の能力が最大限発揮されるという合理性が認められなければなりません。しかし、被告における本件出向には以上の要素がいずれも欠如しており、不合理なものとなっています。

本件出向命令は、希望退職に応じなかった者に対し、当人のキャリアや適性に関係なく当初から物流・生産部門へ異動させることを予定したものであり、適材適所の人事異動とは到底いえません。

原告らの不利益

原告らの不利益については、他の配転、出向の事案と異なりまして、地位、賃金等は下がっていません。しかし、それまで設計等の仕事をしていた人に、一日中立ったままの業務をさせるということは、原告らにとって身体的な負担が大きいのです。原告らは一貫して開発系・技術系の業務に従事してきたのであって、技術者としてキャリアを形成していきけるとの期待は合理的なものであり、法的保護に値するといえます。本件出向後の業務は単純作業又は肉体労働であり、原告

らのキャリアを生かすことも今後のキャリアやスキル形成も不可能です。

被告の主張

それに対する被告の主張ですが、まず、業務上の必要性があるとして以下のように主張します。

「ペーパーレス化による基盤事業の縮小と人件費を中心とした固定費が経営を圧迫し、初めて平成23年度に損益分岐点を下回ることが予想される深刻な経営状況となったことから、本件出向命令は固定費削減の一環として、外部人材を正社員に置き換えることにより事業内製化を図る目的で行われた。人員削減施策とは別枠で計画されたものである。本件出向命令は、人員効率化（人員数の適正化）の結果余剰人員となった者を対象としており、解雇を回避したうえで雇用維持・調整を図るための人事権の行使であるから高度の業務上の必要性がある。」

次に、人選の合理性についても、以下のように主張します。

「上記の観点から、各部門一律に、余剰人員を全従業員6%と設定し、パフォーマンスが資格や給与に見合わないほど低く、当該部署での今後の貢献も期待できず、他部署へ異動となっても業務上の支障が特段ない従業員を選別した。まず各部門長が人選を行い、その後、人事部が最終決定した。」

本件は余剰人員となった正社員の就業場所を確保し、雇用と賃金を維持したうえで事業内製化により経費削減を行うことを目的としたものであり、何ら不当な動機・目的は存在しない。」

そして、原告らの不利益については、

以下のように主張します。

「既に本件出向命令前から技術者としての第一線から引き、将来におけるキャリア形成の可能性もない正社員の雇用維持・調整を目的として行われたものだから、これまでのキャリアと異なる職種に変更されたとしてもやむを得ない。

原告らは、希望退職に応じて被告グループ外に転身してこれまでのキャリアを生かす選択肢を選ばず、被告グループ内で異なる職種に変更されるが、雇用と賃金が維持されるという選択肢を選んだのだから、不利益は通常甘受すべきものである。」

以上が出向命令の権利濫用該当性に関する、原告・被告の主張です。

争点3（原告らの損害賠償請求の可否）について

損害賠償請求の可否について、原告らの主張は以下のようなものでした。

「本件出向命令は業務上の必要性が認められず、原告らのキャリア形成に対する期待権を侵害するものであり、原告らを退職に追い込むという不当な動機・目的で行われた。これまでのキャリアに全く見合わない肉体労働・単純作業に従事させるもので、民法709条に基づき損害賠償責任を負う。

2回目以降の面談は退職強要であり不法行為となる。」

被告の主張は以下のようなものでした。

「余剰人員となった正社員の雇用維持・調整目的だから不当な動機・目的は存在しない。原告らは既に技術者としての一線を引いており、キャリア形成に期待し

ていたとしても法的保護に値しない。

個別面談は、上記二つの選択肢を選ぶため具体的な検討を促す機会を提供する目的でなされたものである。希望退職の条件は一般と比較しても高水準であり、2か月間に4～5回、1回あたり30分程度、原告らに対して人格や尊厳を否定するような発言は一切していないので、退職強要とはいえない。」

4. 判旨 (争点2について)

判断規範

争点2について、まずは見ていきましょう。

出向については労働契約法14条という明文の規定があります。判決も以下のように判断規範を述べています。

「出向命令権に法律上の根拠がある場合であっても、使用者はこれを無制約に行使しうるものではなく、出向命令権の行使が権利濫用となる場合には、当該出向命令は無効となる（労働契約法14条）。そして、権利濫用に当たるか否かの判断は、出向を命ずる業務上の必要性、人選の合理性（対象人数、人選基準、人選目的等の合理性）、出向者である労働者に与える職業上又は生活上の不利益、当該出向命令に至る動機・目的等を勘案して判断すべきである。」

認定事実

2つ目に、裁判所が認定した事実ですが、以下のとおりです。

「連結売上高が平成21年、22年と連結

販管費の削減幅を超えて減少したことに加え、東日本大震災の発生、大幅な円高などの影響もあり、平成23年度の連結売上高が損益分岐点を下回ることが予想された。そこで、同業他社と比較して売上高に占める割合が高水準にある固定費の一層の削減が避けられないとして、人件費を中心にこれまでにない大規模な経費削減施策を講じることにした。

被告グループでは、固定費削減に向けた人事施策として、3年間で正社員3400名及び外部人材1500名を純粋に削減し、外部人材3500名を事業内製化により置き換えることとし、具体的には、正社員3400名の削減、その内訳は本件希望退職によるもの1600名（うち、被告単体で500名）、自然減によるものを1800名とすることとした。

また、配転・出向先としては、現に相当数の外部人材を活用し、配転・出向した正社員が早期に戦力化できる業務である生産部門又は物流部門が当てられることとなった。

被告人事グループは、各部門に対し、一律に6%の割合で余剩人員を選定するよう依頼し、対象者の氏名、所属、役職、資格、年齢、過去2年の人事考課結果及びそれぞれを得点化したもののリストを参考資料として提供し、一次的な人選を各部門の長及び人事担当者に一任した。

その結果、平成23年6月10日までに、余剩人員として、原告らを含む1614名（被告単体から554名）が選ばれ、確定した。

本件希望退職募集には、被告グループ全体で2340名（被告単体で752名）が応募し、退職した。余剩人員とされた1614名（被告単体から554名）からも、1462

名（被告単体から484名）が応募し退職した。」

出向命令の適法性について

本件出向命令の業務上の必要性について以下のように判断していますが、私はこの部分に違和感を持っています。

「被告グループの固定費の割合が高く、2兆円規模で売り上げても、税引き前利益が450億円から570億円程度しか出せない構造であった。上記に鑑みれば、固定費削減の具体的な方策の一つとして、作業手順や人員配置を見直し、それによって生じた余剩人員を外部人材と置き換えること（事業内製化）で人件費の抑制を図ろうとすることには一定の合理性がある。

この点、原告は（諸点を挙げて）本件出向の業務上の必要性はないと主張するが、全体で11万人弱もの従業員を抱える被告グループの人員規模に鑑みれば、人員を削減する正社員の数として3年間で3400名を想定すること自体が不合理とまで言えず、本件希望退職によってその人員削減目標が達成できなかった以上、人員削減の必要性はいまだ否定されない。」

この下線部ですが、退職したのは2400人程度ですので、まだ3400人には足りないと判決は述べています。被告は、自然減で臨むという姿勢だったのではないのでしょうか。

そして判決は以下のように続けます。

「また、企業としての経営判断は、特段の事情がない限り尊重されるべきであり、被告の人材採用、事業の買収、会計処理、株式配当及びイベントへの出費については、いずれも将来の成長又は新規

事業への投資、株主への利益還元、公器としての社会貢献活動等であって、被告グループが継続的に成長し、存続していくための経営戦略として明らかに合理性を欠くとはいえない。

事業内製化による固定費の削減を目的とするものである限りは、本件出向命令に業務上の必要性を認めることができる。」

以上の点も私は異論があります。

本件出向命令における人選の合理性

本件出向命令における人選の合理性という面では、会社に厳しい判断をしています。

1つ目は対象人数の不合理性についてです。

「そもそも業務上支障のない余剰人員の割合を6%とする客観的、合理的な根拠自体が明らかとはいえない。各部門一律に同じ割合で余剰人員を人選するよう割り振られていることからみても、6%という割合は、事業実績や将来の経営予測に基づくきめ細やかな検討によって算出されたものではなく、競合他社と比較した場合、売上に対する人件費率の目標値から機械的にはじき出された数値であることがうかがわれる。」

つまり、部門ごとの数字、経営成果を見てないでしょという指摘です。

2つ目は、人選基準の不合理性です。

「業務効率が資格及び給与に見合わない、又は削減しても業務上支障のない人材」という人選基準は、客観的な数値に還元し難いし、抽象的な基準というほかない。

人事グループは余剰人員の人選を各部門の長及び人事担当者にはほぼ一任し、人選された対象者はそのまま余剰人員と扱い、人事グループとして人事評価、職歴、年齢等を参照して全体のバランスを調整することはしなかったことがうかがわれる。

余剰人員の人選が人事グループの依頼後わずか1か月強で終了していること、一般の従業員が大規模な人員削減方針を知った時点では既に余剰人員の人選が相当程度進行していたこと等も併せ鑑みれば、被告における余剰人員の人選が、基準の合理性、過程の透明性、人選作業の慎重さや緻密さに欠けていたことは否めない。」

3つ目は人選目的等です。ここでは以下のようにかなり踏み込んだ判断しております。

「余剰人員の人選は、事業内製化を一次的な目的とするものではなく、退職勧奨の対象者を選ぶために行われたものとみるのが相当である。

(その根拠は、)

- ・第17次中期計画の大規模な人員削減方針が公表されたわずか半月後に本件希望退職が発表されたこと、

- ・本件希望退職の公表後まもなく、余剰人員とされた従業員の面談が開始され、結果としてその9割近くが希望退職に募集し退職していること、

- ・面談の当初から、本件希望退職に基づく退職金の計算結果が具体的に示され、本件希望退職への応募を継続して進められていること、

- ・原告らが断るとさらに面談が重ねられ、上司らが応募を数度にわたって勧め

た末に本件出向命令が発令されたこと、
・加えて、人選担当者である上司らが本件出向命令の内示に至るまで原告らの具体的な出向先及び業務内容を知らなかったこと

・被告は、余剰人員の人選は事業内製化を目的としたものと主張するが、事業内製化のための配転者及び出向者が平成24年9月末時点で220名、平成25年2月末時点で270名に留まっていることに鑑みれば、被告が事業内製化にどれほど重きを置いていたかは疑問であり、その主張はにわかに採用し難い。」

結果的には、事業内製化が目的だったとは思えないという判断になっています。

原告らに与える職業上又は生活上の不利益

原告らに与える職業上又は生活上の不利益、その他については、以下のように述べられています。

「出向後の作業は立ち仕事や単純作業が中心で、原告らには個人の机もパソコンも支給されていない。それまで一貫してデスクワークに従事してきた原告らのキャリアや年齢に配慮した異動とはいい難く、原告らにとって身体的にも精神的にも負担が大きい業務である。

上司らとの面談においても、生産又は物流の現場への異動の可能性がほのめかされていたこと、原告らと同様に余剰人員として人選され、本件希望退職への応募を断った者（原告ら含め152人）は全員が出向対象とされ生産又は物流の現場への出向が命じられたことに鑑みれば、本件出向命令は、退職勧奨を断った原告

らが翻意し、自主退職に踏み切ることを期待して行われたものであって、事業内製化はいわば結果に過ぎないとみるのが相当である。」

退職勧奨を断ったから、生産または物流の現場に飛ばして、肉体労働をさせ、自ら辞めることを期待していたのであろうという、かなり辛辣なことがいわれています。

「以上に鑑みれば、本件出向命令は、事業内製化による固定費の削減を目的とするものとはいい難く、人選の合理性も認めることはできない。したがって、原告らの人選基準の一つとされた人事評価の是非を検討するまでもなく、本件出向命令は人事権の濫用として無効というほかない。」

出向命令の不法行為該当性

本件出向命令の不法行為該当性ですが、判断規範を以下のように述べています。

「出向命令が人事権の濫用に当たるとしても、そのことから直ちに当該出向命令が不法行為に該当するわけではなく、当該出向命令の内容、発令に至る経緯、労働者が被る不利益の内容及び程度等を勘案して不法行為該当性の有無を判断すべき。」

「リコーロジスティクスにおける業務内容は原告らにとって身体的、精神的負担の大きいものであるが、リコーロジは被告グループの主要会社であり、原告らの業務はリコーロジの基幹業務である、就業場所も東京又は神奈川であり原告らの自宅からは通勤圏内である、本件出向命令後原告らの人事上の職位及び賃金額

に変化はない、結果として事業内製化の一端を担っていることを考えれば、本件出向命令が不法行為に当たるとはいえない。」

退職勧奨の不法行為該当性

退職勧奨の不法行為該当性については、判断規範を以下のように述べています。

「退職勧奨は、勧奨対象となった労働者の自発的な退職意思の形成を働きかけるための説得活動であるから、説得活動のための手段及び方法が社会通念上相当と認められる範囲を逸脱しない限り、使用者による正当な業務行為としてこれを行いうると解するのが相当であるが、…本来の目的実現のために社会通念上相当と認められる程度を超えて、当該労働者に対し不当な心理的圧迫を加えたり、その名誉感情を不当に害するような言辞を用いたりして、その自由な退職意思の形成を妨げたような場合は、当該退職勧奨行為はもはやその限度を超えたものとして不法行為を構成する。」

「原告らが明確な拒絶をしているにもかかわらず、複数回（3回と4回）にわたって勧誘を継続しており、やや執拗な退職勧奨であったことは否めない。

しかし、本来の退職金に加え、2000万円、1600万円の退職金上積み措置があったこと、本件希望退職が時限的な制度であったことなどからすれば、上司が複数回にわたって慎重に原告らの意思を確認したほうがよいと考えたとしても無理からぬところがある。上司らが本件希望退職に応募しない場合には生産や物流の現場で仕事をするようになる等と述べた事

実はあるが、上司らには出向を命ずる権限も出向先を決める権限もないのであるから、上記発言は単に予想される将来の不利益を述べたに過ぎないというべきである。本件出向命令の内示以降は、現在に至るまで退職勧奨は行われていないことも併せ鑑みれば、一連の退職勧奨は説得活動として社会通念上相当と認められる。」

争点3については、いずれも原告側の主張を退けて不法行為は成立しないと言っています。

5. 本判決の評価

争点2については、結論は正しいと思いますが（この点につき控訴はしていません）、本件出向の業務上の必要性についての判断は、必要性の程度が緩く、理論的にも誤った点があると思われます。また、争点3の判断については、特に原告らの不満が大きく、この点については控訴することとしました。

会社側は出向命令無効について控訴、原告は不法行為が認められなかったことについて控訴ということで、双方控訴の事案です。

まず、争点1で出向命令権の根拠を問題にしました。

争点1（出向命令権の根拠）について

労働契約法14条は、「使用者が労働者に出向を命ずることができる場合において、当該出向の命令が、その必要性、対象労働者の選定に係る事情その他の事情にてらして、その権利を濫用したものと

認められる場合には、当該命令は、無効とする。」と定めるだけで、出向命令権の法的根拠については規定していないので、解釈に委ねられています。

通説・判例は、人事権（労務指揮権）によって出向を当然に命ずることはできず、「労働者の承諾その他法律上これを正当付ける特段の根拠」を要すると解しています。民法625条1項「使用者の権利の譲渡には労働者の承諾を要する」という規定は出向の場合にも適用されません。

出向命令権の根拠となる「特段の根拠」について、個別同意説と包括的同意説がありますが、最近の学説・判例は、具体的合意説というべき立場に立っています。すなわち、出向命令権の根拠としては、事前の同意や労働協約・就業規則の出向条項で足りませんが、その中で出向先の労働条件・処遇、出向期間、復帰条件（復帰後の処遇や労働条件の通算等）が整備され、内容的にも労働者に著しい不利益がないことを要します（以上、土田道夫『労働契約法』388頁～）。出向は、配転と違って、本来契約を締結した当事者ではない第三者の事業所へ異動となるものであるから、労務を提供する相手方が変わり、就労場所や就労環境も変わり、人間関係も変わり、様々な労働条件が大きく変わります。労働者の地位を不安定なものにするし、賃金や労働条件の低下をもたらすこともありますから、上記のような要件が必要となります。

判例は以下のように述べています。

「出向の場合も原則として労働者の承諾を要し、事前の無限定の包括的同意のような労働力の処分を使用者に委ねてし

まうような承諾は、右規定（民法625条1項）の趣旨に沿った承諾とはいいがたい。しかし、個別の承諾がない場合においても、出向が実質的に労働者の給付義務の内容に大きな変更を加えるものでない場合や、右既定の趣旨に抵触せず、承諾と同視しうる程度の実質を有する特段の根拠がある場合には、形式的に承諾がないからといって、全ての出向を違法とする買いするものも相当でない。本件においても、就業規則や労働協約は、個別の同意に代わりうる出向命令権の根拠足りうる」（新日本製鐵（日鐵運輸）事件・福岡高裁平成12.11.28判決労判806号58頁）

在籍出向は、出向元と出向先とで労働契約関係が二重になりますが、原則的には、出向元に戻るということになっています。しかし、転籍の場合、転籍先に籍が移ってしまいます。その意味で、転籍と出向は意味合いが全く違います。転籍の場合には、民法625条のいう本人の同意が必要となります。出向は、転籍よりもハードルの低いものなので、事前同意に匹敵するような就業規則の定めや労働契約の定めがあれば、出向命令権の根拠となりうるかと解されています。

争点2について

争点2についての私の評価ですが、出向命令権の権利濫用の判断について本判決が立てた規範は労契法14条と判例・学説に従った妥当なものであるといえます。本件で特徴があるのは、「人選の合理性」の基準を「対象人数、人選基準、人選目的等の合理性」とした点です。これは、本件が人件費削減のための人員削

減の必要性に基づく事業内製化のための異動であると被告が主張していることが理由になっていると思われます。

判例（前掲新日本製鐵（日鐵運輸）事件福岡高裁判決）は、「出向は、出向先での勤務内容、勤務場所、労働条件等により、労働者の生活に影響を及ぼすのが通常であって、使用者が出向を命じる権限も無制約ではなく、出向についての業務上の必要性の有無や、労働者の受ける利益の程度によっては、権利の濫用として許されないこともありうる。」「本件出向は、業務委託に伴う出向であって、…当初から出向期間が長期化し、復帰の可能性が見込まれないことが十分予想されていたことから、労働者の生活に重大な影響を与える危険性が高く、権利濫用の判断もより慎重に行われるべきである。」としています。権利濫用の判断は配転よりもかなり厳格となるのです。

出向命令の有効要件としての「当該出向の業務上の必要性」とは

判決への批判その1ですが、やはり、出向命令の有効要件としての「当該出向の業務上の必要性」とはという点にこだわりたいと思います。

本判決は、「被告グループの固定費の割合が高く、2兆円規模で売り上げても、税引き前利益が450億円から570億円程度しか出せない構造であった。上記に鑑みれば、固定費削減の具体的な方策の一つとして、作業手順や人員配置を見直し、それによって生じた余剰人員を外部人材と置き換えること（事業内製化）で人件費の抑制を図ろうとすることには一定の合理性がある。…事業内製化による固定

費の削減を目的とするものである限りは、本件出向命令に業務上の必要性を認めることができる。」としますが、本当にこれだけで出向命令の業務上の必要性を認めてよいのか疑問です。

余剰人員となった正社員を外部人材（派遣労働者、請負労働者、委任・委託労働者など）と置き換えることにより人件費の抑制を図るためだけに、配転ではなく、労働契約の当事者ではない第三者への出向命令の必要性を認めるのは緩やかすぎるのではないのでしょうか。

また、「作業手順や人員配置を見直し余剰人員となった」と簡単に言いますが、企業内の配転ならまだしも、本当に余剰人員が生じて会社の外部に異動させなければならないほどの正社員の余剰人員が生じているのでしょうか。客観的で合理的な基準に基づく慎重な判断がなされるべきですが、それを検討していません。これでは使用者側の一方的な判断で余剰人員が生じたとされてしまう危険があります。通常の異動ではなく、経営難で人員削減をしなければならないという非常事態です。通常の人事異動でないことは使用者側も認めています。そうであればなおのこと、余剰人員の数字的な部分はしっかりと検討しなければならないのではないかと思います。本件では、被告本体にも外部人材が多数使用されており、グループ子会社の外部人材と原告らを置き換える必要性があったのか疑問です。

被告は、控訴審において、整理解雇の事案であるナショナル・ウエストミンスター銀行（二次仮処分）事件の東京地裁決定（平成11.1.29決定労判782号35頁）を引用して、①企業が現に倒産の危殆に

瀕している場合、②将来経営危機に陥る危険を避けるために今から企業体質の改善、強化を図って行う場合、③将来においても経営危機に陥ることが予測されない企業が単に余剰人員を整理して採算性の向上を図る場合の3種類に分類したうえで、いずれの場合も整理解雇における余剰人員の削減の必要性が認められるとして、本件は②に当たり、整理解雇法理の下でも人員削減の必要性が認められるが、本件は整理解雇を回避する手段として雇用及び賃金を維持しつつ固定費削減を図る目的で出向命令を実施したのだから、高度の業務上の必要性があり、出向命令権の濫用には当たらないと主張しています。つまり、本件は整理解雇できる事案であると、主張を変えたのです。1審では、解雇できないので解雇を回避するために外部人材と原告らを置き換える配転等で乗り切るという主張だったのですが、いつの間にか、整理解雇できるというような主張になってしまっています。やはり、こうした主張をするのであればなおさら、財務資料に基づいて何人の解雇が必要であるかを明確にしなければならぬと思います。

被告の人員削減目標と人員削減の必要性についての判断

判決への批判その2は、被告の人員削減目標と人員削減の必要性についての判断が不当であるという点です。

本判決は、「全体で11万人弱もの従業員を抱える被告グループの人員規模に鑑みれば、人員を削減する正社員の数として3年間で3400名を想定すること自体が不合理とまで言えず、本件希望退職によ

ってその人員削減目標が達成できなかった以上、人員削減の必要性はいまだ否定されない。」としていますが、これは誤った事実認定にもとづく判断であると思います。

労働審判手続きや本件訴訟における被告の説明によると、グループ全体の人員削減目標は3400名であり、そのうち希望退職優遇制度による人員削減の目標数をグループ全体で1600名（そのうち相手方単体では500名）とし、残りの1800名程度については、今後、（希望退職や解雇などではなく）新規採用の抑制、自主退職、定年退職などの自然減により達成する、という計画でした。つまり、希望退職募集による人員削減と、採用抑制等による人員削減とを別枠で考えており、目標人数も別々に想定されていたことは明らかなのです。

そして、希望退職募集の結果は、グループ全体で2340名（単体で752名）が希望退職優遇制度に応募し退職したという回答であった。そうすると、相手方が掲げた人員削減目標数1600名（単体で500名）に対し、達成数は2340名（単体で752名）であり、達成率は実に146%（被告単体で150%）にも上ることが判明しました。希望退職の目標数を大きく達成したのであり、残りの1800名は採用抑制と自然減で達成するというのだから、直ちにこれ以上の人員削減の必要性はなく、原告ら152名を配転・出向させる必要性もなくなったはずですが、この点の本件判決は論理的に整合しません。

普通は、希望退職の目標人員に達したら、それで希望者の募集は打ち切るというのが通常です。ある経営側の弁護士と

この点について話をしたら「なんで目標達成後もやってしまったのだろう」と言っていました。私もそう思います。

その他の経費削減策の評価に疑問

判決への批判その3は、その他の経費削減策の評価に疑問があるという点です。

原告らは、固定費の削減策は、人件費を削るだけでなく、他にも多数あると指摘しました。すなわち、被告が、新規採用を抑制すると言いながら本件人員削減の年もその翌年も新規採用は数百人単位で継続していること、新たな事業買収を行っていること、高額な株式配当を続けていること、スポーツイベントなどいくつものイベントに多額の出資を継続していることを挙げて、これらの経費の削減が先であり、もっと経費は削減できるはずだと主張しました。

また、連結決算で赤字となったのは本件人員削減を行った平成23年度だけであり、それまでは一貫して黒字経営、平成24年度もV字回復しているのです。この要因は本件希望退職の割増退職金等の費用と過去の巨額買収の失敗による特別損失の一括処理にあるから、この時だけの事情であると主張しました。この経営分析は、公認会計士に依頼して鑑定意見書を作成してもらい、それに基づくものです（証拠としては提出していない）。

ところが、判決は、「原告は（上記の諸点を挙げて）本件出向の業務上の必要性はないと主張するが、企業としての経営判断は、特段の事情がない限り尊重されるべきであり、被告の人材採用、事業

の買収、会計処理、株式配当及びイベントへの出費については、いずれも将来の成長又は新規事業への投資、株主への利益還元、公器としての社会貢献活動等であって、被告グループが継続的に成長し、存続していくための経営戦略として明らかに合理性を欠くとはいえない。」としました。

本判決は、人件費の削減の必要性は緩く認めながら、他の経費の削減の必要性は認めなかったのはバランスを欠くものですし、赤字の原因については検討をしていません。被告の経営は黒字基調が続いており、本件希望退職募集による人件費の削減によって相当の経営体質の合理化はできたのだから、これ以上嫌がる原告らをグループ子会社に出向させる必要などないと主張しているだけです。

復帰の可能性が見込まれない出向

検討すべき点の1つ目は、本件は復帰の可能性が見込まれない出向であるという点です。前掲の福岡高裁判決は、「本件出向は、業務委託に伴う出向であって、…当初から出向期間が長期化し、復帰の可能性が見込まれないことが十分予想されていたことから、労働者の生活に重大な影響を与える危険性が高く、権利濫用の判断もより慎重に行われるべきである。」としています。本件も、被告本体の余剰人員を削減するためにグループ子会社へ出向させるものであり、人事部長は現在被告に戻すつもりはない、その予定もないと証言し、上司らは将来は転籍もありうると告げていたので、復帰の可能性が見込まれないことが予想されるの

で、この点を強調して慎重な判断を求め
るべきです。

他の裁判例との比較ですが、JR東海
事件・大阪地決昭和62.11.30（労判507号
22頁）は、業務上の必要性、対象者選定
（人選）の相当性、出向先での労働条件
変更の程度、家庭生活への支障を判断基
準として、車両の検査や運転等の専門的
業務から単純作業への職種転換を伴う出
向につき、職種変更・労働条件面で不利
益が大きい反面、人選の合理性に乏しい
として権利濫用としました。

また、労働者の放逐目的等不当な動機・
目的に基づく出向（ゴールド・マリタイ
ム事件・大阪高判平成2.7.26労判572号
114頁）、出向先での作業による肉体的負
担が大きく、労働者を退職に追い込む余
地がある出向は権利の濫用とされていま
す（JR東海「出向命令」事件・大阪地
決平成6.8.10労判658号56頁）。

一方で、出向中の労働条件や職務内容
に関して十分な配慮がなされ、不利益性
が乏しいケースでは、権利濫用が否定さ
れています。前掲の福岡高判は、「本件
出向は、業務上の必要性があり、人選の
合理性も確保され、出向の前後により、
勤務場所、勤務内容、勤務形態に全く変
化がなく、その他の点でも看過できない
程度の不利益が生じているということ
はできないから、当初から長期化し、復
帰の困難性が予想されていたとしても、
権利濫用に当たらない。」としています。

出向手続

検討すべき点の2つ目は出向手続につ
いてです。

出向手続も、労契法14条の「その他の

事情」に当り、使用者は配転の場合以上
に慎重な対応が求められます。使用者は、
一定の時間的余裕を置いて、労働者への
内示や意向聴取を行い、出向内容や復帰
条件等について十分説明し、人事異動の
情報を提供する必要がある、それを無視
して強行された出向命令は権利濫用とな
りえます（前掲土田393頁）。

本件でも、この点を強調すべきでした。

人選の合理性の判断

人選の合理性の判断については、概ね
本判決の判断は妥当であると思います。

対象人数が各部門一律に「6%」を割
り振ったという点に、早くから裁判官は
疑問を呈していました。余剰人員は各部
門ごとに検討した結果人数は当然異なっ
てくるのではないかと、どの部門も一律6
%というのはありえないのではないかと
いうことです。

また、各部門の現場の長に人選をほぼ
一任して、そのあと人事グループが具体
的に調整した形跡はないし、人選を依頼
してわずか1か月強で終了しています。
本件希望退職の公表後まもなく退職勧奨
面談が始まっており、当初から退職条件
を提示していたことも裁判官は重視して
いました。人事異動の打診ではなく、い
きなり退職勧奨から入っているのはどう
してかと疑問を呈していました。異動に
ついて具体的な話をすべきはずの上司が
内示まで原告らの具体的異動先を知らな
かったと証言したことも大きかったと思
います。

これらの一連の被告の行為からみると、
余剰人員の人選というのは事業内製
化を一次的な目的とするものではなく、

退職勧奨の対象者を選ぶためであったと認定したのは正しいと思われます。

職業上又は生活上の不利益について

原告らに与える職業上又は生活上の不利益についてですが、本判決が、原告らのそれまでのキャリアや年齢に配慮した異動とはいいい難いとして、人事異動の際には労働者のそれまでのキャリアや年齢に配慮すべきとした点は評価できます。

そして、「本件出向命令は、退職勧奨を断った原告らが翻意し、自主退職に踏み切ることが期待して行われたもの」と判断したことは特筆に値します。実質的には退職を強要する目的での人事異動であると認めたと等しいです。

ただ、「事業内製化はいわば結果に過ぎない。」としているのは、出向後のリコーロジの外部人材の入れ替え、削減状況をきちんと検証していないものですし、実際には入れ替えがなされたところか、逆に外部人材の募集を続けているのです。

争点3に関する本判決の評価

出向命令権の権利濫用があったからといって直ちに不法行為に該当するとはいえないことはその通りですが、原告らの自らのキャリアに対する自尊心とまさか会社が本当に物流子会社に自分たちを飛ばすとは思ってもみなかったという会社への信頼を裏切られた喪失感や絶望感は他人には計りえないものがあるといえます。

その上、出向先での労務はこれまで一度も経験したことのない現場作業（肉体

労働）であり、身体的・精神的負担がとても大きいものです。

本判決も、このことを認定し、また、本件出向が「退職勧奨を断った原告らが翻意し、自主退職に踏み切ることが期待して行われたもの」と判断したのですから、原告らに対して少額でもよいので慰謝料を認めてほしかったというのが率直な意見です。

賃金は低下していないとか、退職金の上積みがあるとか、原告らは、お金では代えられない仕事への誇りと喜びというもの大切にしてほしいと叫んでいるのです。

他の裁判例との比較

他の裁判例でも、異動命令を無効とするのみではなく、損害賠償をも認めているものが相当数あります（バンク・オブ・アメリカ・イリノイ事件・東京地判平成7.12.4 労判685号17頁、エルメス・ジャポン事件・東京地判平成22.2.8 労判1003号84頁、新和産業事件・大阪高判平成25.4.25 労判1076号19頁・大阪地判平24.11.29 労判1067号90頁。別掲1 参照）。

① バンク・オブ・アメリカ・イリノイ事件（東京地判平成7年1月4日労判685号17頁）

同事件は、課長職（管理職）にあった原告を課長補佐職相当の地位へ降格した後、総務課（受付業務担当）へ配置転換したことについて、「ことさらにその経験・知識にふさわしくない職務に就かせ、働きがいを失わせるとともに、行内外の人々の衆目にさらし、違和感を抱かせ、やがては職場にいたたまれなくさせ、自ら退職の決意をさせる意図の下にとられた措置ではないかと推察される」ところであって、かかる「総務部（受付）への配置転換は、原告の人格権（名誉）を侵害し、職場内・外で孤立させ、勤労意欲を失わせ、やがて退職に追いやる意図をもってなされたものであり、被告に許された裁量権の範囲を逸脱した違法なものであって、不法行為を構成する」として、慰謝料100万円の支払いを命じた。

本判決は、当該配転に、「退職を決意させる意図」、「退職に追いやる意図」があるとして、会社の損害賠償責任を肯定したものである。

② エルメス・ジャポン事件（東京地判平成22年2月8日労判1003号84頁）

同事件は、大学卒業後の8年間IT企業に勤務後、IT技術者として登録した人材紹介会社の紹介により被告に入社し、約5年半の間、情報システム部にて情報システム関連業務に従事してきた原告に対し、銀座店ストック（商品の検品、商品管理、商品の出荷、修理品及び不良品の入出荷等の業務を行う部署）への配置転換を命じた事案である。

判決は、「原告が被告において情報システム専門職としてのキャリアを形成していくことができるとする期待は合理的なものであり、法的保護に値する」から、「配転を含め、原告が就業すべき業務を決定するに当たっては、原告のこのような期待に対して相応の配慮が求められるといわなければならない」と述べた上で、上記業務への配置転換については、「被告において情報システム専門職としてのキャリアを形成していくという原告の期待に配慮せず、その技術や経験をおよそ活かすことができない、労務的な側面をかなり有する銀座店ストックに配転したものであり、本件配転命令に際し、原告から再考を求められたにも関わらず、その技術等を活かす余地のある他の部署への配転を真剣に検討しなかったことを併せ考えると、本件配転命令をした被告において不法行為責任を免れない」と判示し、慰謝料50万円の支払いを命じた。

本判決は、本件配置転換命令自体は「原告を退職に追い込もうとするなど不当な動機・目的を有していたとまでは認められない」と認定しつつも、それでもキャリア形成に対する期待に配慮しなかった配置転換は不法行為に該当すると判断したものである。

③ 新和産業事件（大阪高判平成25年4月25日労判1076号19頁、大阪地判平成24年11月29日労判1067号90頁）

同事件は、大阪営業部の課長職にあった原告に対し、約2カ月にわたり退職勧奨を行った後、課長職を解いた上で、大阪倉庫への配置転換を命じ、運搬業務を行わせたことについて、配転命令の無効及び損害賠償等を求めた事案である。

判決は、約2か月にわたり退職勧奨を繰り返したが原告がこれを拒否したところ配転命令に及んでいること、従来、大阪倉庫における運搬業務は従業員1名で担当しており、

大学卒の学歴を有する者を運搬職に採用したことはなかったこと等を認定の上で、「一審原告が退職勧奨を拒否したため、一審原告を退職に追い込み、又は合理性に乏しい大幅な賃金減額を正当化するという業務上の必要性とは別個の不当な動機及び目的の下で本件配転命令をしたことが認められる」として、慰謝料50万円及び弁護士費用10万円の支払いを命じた。

本判決は、退職に追い込むという不当な動機・目的、又は、合理性に乏しい大幅な賃金減額を正当化するという不当な動機・目的を認定して、不法行為該当性を肯定したものである。

なお、上記はいずれも、配転命令の事案であるが、労働契約の当事者である使用者の企業組織内の人事異動であって労務提供の相手方が変わらない配転に比べ、労務提供の相手方が異なることとなる出向では、賃金、労働条件、キャリア、雇用などの面での不利益が生じ得るから、より配慮が必要とされるとされているから（菅野和夫「労働法」第10版・447頁）、上記の判決の理は本件により妥当するというべきである。

6. 被告グループの経営成績

被告グループの有価証券報告書によれば、2008年3月期（2007年度・平成19年度）から2012年3月期（2011年度・平成23年度）までの経営成績は以下のとおりです。（別掲2参照）

直近5年間の推移

2008年のサブプライムローン問題とリーマンショックに端を発した世界同時不況及び急激な円高等、業界を取り巻く経営環境が悪化している中でも、2009年3月期（2008年度・平成20年度）から2011年3月期（2010年度・平成22年度）までは、売上高営業利益率は3%を確保しており、安定的な経営状況でした。

2012年3月期（2011年度・平成23年度）は、営業利益、経常利益及び当期純利益とも赤字となっており、確かに単年度で見れば経営成績は悪化したように見えま

す。ただ問題は、売上高営業利益率が8.2%から3.6%に落ちているという部分です。この部分で、会社は、アメリカのアイコンオフィスソリューションズという会社を1632億円もの巨費を投じて買収したのです。資産価値が300億円程度の会社を1600億円以上で買い取っているのです。買収と買収に伴う人件費の増加という点で、会社の固定費が上がっているのです。人件費が高いと嘆いているのは、経営判断のミスでアメリカでの従業員が増えたからなのです。今回のリストラで、海外で従業員のリストラをしたのかというと、それはノーです。海外で人を増やして、国内で人を減らそうとしたのです。

7. 控訴審・第2次訴訟の審理経過

本件控訴審・第2次訴訟の審理経過については、レジュメに記載しておきましたので、後ほどご覧ください（別掲3）。

別掲2

(単位：億円)

会計年度		19年度 08年3月期 (乙28)	20年度 09年3月期	21年度 10年3月期 (乙10)	22年度 11年3月期 (乙11)	23年度 12年3月期 (乙12)
売上高	国内		9383	8765	8758	8864
	海外		1兆1533	1兆1397	1兆655	1兆170
	合計	2兆2199	2兆916	2兆163	1兆9413	1兆9034
営業利益		1815	745	659 (682)	601 (609)	△180 (538)
経常利益		1746	309	575 (598)	454 (462)	△319 (399)
当期純利益		1064	65	278	196	△445
株式配当 単位：円	1株		33円	33円	33円	25円
	総額		239億4900万円	前年同	前年同	181億3300万円
	配当率		2.3%	2.3%	2.5%	2.1%
売上高営業利益率		8.2%	3.6%	3.3%	3.1%	-0.9% (2.8%)

会計年度		24年度
売上高	国内	8703億円
	海外	1兆541億円
	合計	1兆9244億円
営業利益		634億円
当期純利益		324億円
株式配当	1株	29円)
	総額	210億2600万円
	配当率	2.4%

1 控訴審

(1) 一審被告の主張①と反論

① 一審被告の主張①

一審被告は、東亜ペイント事件最高裁判決（最二小判昭61.7.14）を引用し、本件出向命令にあたっては、グループ内の異動なのだから、使用者の配転命令に広範な裁量を認められるべきであると主張している。

② 反論

しかし、そもそも本件は「配転」の事案ではなく、労務提供先が変更される出向（労働契約法14条）であるから、より厳格に各要件が判断されるべきは当然である。そもそも、一審原告らはグループに採用されたものではなく、「株式会社リコー」（一審被告）に従業員として採用されたのであって、労働契約の当事者は一審被告と一審原告である。したがって、本件は労働契約の当事者ではない他の企業への出向命令であるから、原審判決の指摘するとおり（22頁）、本件は労働契約法14条が適用され、同条によって法的効力が判断される。

また、東亜ペイント事件は、昭和61年当時の社会状況の下で出された判決であり、社会状況の変化やワークライフバランスの重視、さらには労働者のキャリア形成への期待が法的利益として保護の対象となってきた昨今、現実のあてはめにおいては、より労働者保護の観点から重視される下級審裁判例が増えてきている。出向事案である本件においては、なおさら労働者のキャリア形成への期待や能力やキャリアに即した配置を受ける利益は強く保護されなければならないのである。この下級審の裁判例の流れに徴すれば、むしろ、配転命令権の濫用とされた裁判例が蓄積され、より一層、労働者の生活上の不利益や「キャリア権」が重視されるようになり、企業の人事権行使を制約する流れが強くなってきているのである。

本件は、本質的に退職勧奨を拒否したことに対する報復としてなされた出向命令であることは明白であって、動機・目的自体が違法なものであるから、原審が違法無効としたのは当然である。

(2) 一審被告の主張②と反論

① 主張②

一審被告は、最も主要な主張として、「本件は、①余剰人員となった正社員の雇用維持・調整と②固定費削減という整理解雇目的を有する出向命令の事案である。」ということ繰り返しており、一審被告の控訴理由の要点（骨格）となっている。

すなわち、「本件は、一審被告グループが、整理解雇法理の下においても余剰人員の削減の必要性が肯定されるような事情が存在し、そのような中で、余剰人員の雇用及び賃金を維持しつつ、固定費削減を図ることで整理解雇を回選する手段として本件出向命令が用いられたという事案であることが重要である。」と主張する。

② 反論

i これは全く事実に反する。そもそも、本件において整理解雇の必要性など皆無であ

り、仮に整理解雇に及んでいれば、明らかに解雇権濫用とされたはずであった。整理解雇が可能であるにもかかわらず、これを回避するために配転・出向を行ったという事案ではない。

ii また、一審被告はあたかも、解雇回避努力義務の一環として本件出向命令を位置づけようとしているが、雇用を維持するための手段として、物流倉庫への出向が適切なものであったとは到底いえないのであり、一審被告本体及びグループ企業内において、他に適切な職種や業務を検討したり、配慮することを一切せず、当初より「物流倉庫」しかないとして退職勧奨をした後に、これを拒否したわずかな社員に対して、出向命令を強行したのであって、整理解雇を回避する目的としてもおよそ合理性を欠いている。

一審被告は平成23年度を除き、創業以来の黒字を計上しており、本件出向命令の方針を決定した事業計画策定時においても、黒字基調であった。赤字となった原因自体が、2007年に833億円という一会計年度のグループ全体の営業利益を超える多額の資金を投じたIBMの事業買収と、さらに、2008年8月に米国でキャノン製品の大手代理店だったアイコンオフィスソリューションズを1632億円もの巨費を投じて買収したことにあり、完全な経営上の失敗のツケを労働者に押し付けようとしたのである。

よって、一審被告の主張は、事業の失敗による経営責任をあいまいにし、あたかも事業自体が不振であるかのように見せかけるために、労働者にしわ寄せをした極めて不当なリストラ策にすぎず、「整理解雇を回避する目的」などまったくなかったというべきである。現実には、その後も新規採用を継続しており、人件費そのものも圧縮されていないのである。

iii 一審被告は、「整理解雇の事案である「ナショナル・ウエストミンスター銀行（二次仮処分）事件」東京地裁決定（東京地決平11.1.29労判782号35頁）を引用して、本件も整理解雇における人員削減の必要性の要件を充たすと主張している。

そもそも、この決定自体、経営の自由に傾きすぎた決定例として多くの批判にさらされていることに留意する必要がある。この事件は、英国法人である銀行がアジア4か国の支店で行ってきた貿易金融業務から撤退したことに伴い、その所属部門の閉鎖により担当業務が消滅した東京支店のアシスタント・マネージャーを解雇したことについて、経営上の必要性は認められるものの、余剰人員となった当該労働者について人員削減の方法として解雇以外の方法があったにもかかわらずそれを選択していない点で、解雇によって達成しようとする経営上の目的とこれを達成するための手段ないしその結果との間に均衡が失われているので、企業経営上の観点から合理性を有するとは認められず、権利の濫用として無効とされた事例であり、整理解雇は無効とされている。

さらには、本決定でさえ、「将来においても経営危機に陥ることが予測されない企業が単に余剰人員を整理して採算性の向上を図るために行う解雇については余剰人員の削減の緊急の必要性はないのであるから、通常は業種の拡大を図ることや今後数年間の自然減を待つことによって余剰人員を吸収すれば、結局は経営上の目的を達することができるのであって、そのような方法による余剰人員の吸収が不可能であるような場合を除

いては、目的と手段・結果との間の均衡を欠くというべきである。」と判示しているとおりであって、本件はまさに、希望退職者及び自然減によって十分に吸収できたのであって、あえて本件出向命令を出す必要がなかった。

一審被告は上記決定が独自に示した必要性基準のうち、「将来経営危機に陥る危険を避けるために今から企業体質の改善、強化を図って行う場合」に該当すると主張するが、これが事実と反することは、前述のとおりであり、創業以来の黒字経営であり、平成24年以降も黒字に転換した一審被告にはまったく当てはまらない。このような黒字体質の経営を支えてきたのが一審原告を始めとする社員たちであり、これまでの功績や献身を顧みず、経営の失敗を労働者に転嫁しつつ、より一層の利益を拡大するために、必要もない退職強要（本件出向命令）に及んだのが本件である。

なお、整理解雇判例を整理すると、人員削減の必要性については、①人員削減をしなければ企業が倒産必至または近い将来の倒産が予見される状況にあることまで要とするもの、②客観的に高度な経営危機から人員削減措置が要請されることを必要とするもの、③企業の合理的運営上の必要性があれば足りるとするもの、④業務の廃止による組織変更のため、ポストがなくなった者がいればよいとするものに分かれている。このうち、前記決定例は④を採用した稀有な事案にすぎず、ほとんどの裁判例では、①ないし③を採用している。なお、③の要件を用いた裁判例においても、必要性を否定した裁判例として、高田製鋼所事件（大阪高判昭57.9.30労判398号）、千代田化工建設事件（東京高判平5.3.31労判629号）があり、裁判所は企業の経営の自由についても当然のことながら厳格かつ慎重な判断を重ねている。

（3）一審被告の主張③と反論

① 「技術陳腐化論」

一審被告は、「技術革新の急速化は、従業員のこれまで培ってきた技術や能力を早期に陳腐化させる傾向も引き起こしており、従業員は、過去の技術や能力に固執することなく、時代に即した新たな技術や能力を常に身につけていくことが求められる時代でもある。それにもかかわらず、技術革新に対応する新たな技術や能力を身につけることができない従業員についても、企業は、長期雇用システムという我国の雇用慣行と、それを前提に確立した解雇権法用法理（整理解雇法理）の下、雇用保障を行った上で、人事権を行使し、その労働力を有効活用することが求められるのである。」

② 反論

あたかも雇用維持のために本件出向命令を発令したかのように主張しているが、そもそも一審原告らは技術革新に対応する技術や能力を身につけてきたし、十分に技術者としてのキャリアを積んできたベテランである。全く立証できていない。

そもそも「労働力の有効活用」など完全に放棄したうえで、一審原告らについて、一審被告の社内やグループ全体での適材適所に配慮せず、他の可能性をまったく追求することなく、物流倉庫での肉体作業という典型的な「追い出し部屋」へと追いやったのである。

第2次訴訟で新たに判明した事実

第2次訴訟で新たに判明した事実ですが、以下のとおりです。

(1) 2008年度のIKON社の買収により3万人増加した。海外では人員削減を実行していない。

(2) 事業内製化によりグループ企業の外部人材を何名削減したか不明だし算定できない。人事グループとして把握していない。

(3) 2013年度までに合計5080人の正社員を削減できた。その人件費は、平均年俸1人500万円だとして年間250億円の削減効果。

残った社員には昇給が必要なので、1.5%賃上げした。

(4) グループ他社の人選には被告人事グループは全く関与していない。

(5) 経営判断として、いきなり人を切るのではなく、賃金を減額するという議論はなかった。

(6) 人員削減目標を達成次第、希望退職募集や退職勧奨を終了するという発想はなかった。

(4)をみましても、(3)の残った社員には賃上げとか、(5)のいきなり解雇、そして、(6)の人員削減目標の達成後、希望退職募集の中止をしない、こうした点は大いに疑問です。

リストラマニュアルについて

最後に、レジюмеに掲載するのは遠慮したのですが、リストラマニュアルについて触れたいと思います。

同マニュアルは5～6ページで構成されるもので、入手したのは、そのうちの

2ページです。リストラのフローチャートのような図が書いてありまして、合計で4回、退職勧奨をしろと書かれています。まず、「あなたにやってもらう仕事はない」「これまでのキャリアに見合った業務はない」「これだけ、額を上積みするから退職してください」「1回目の面談では決断できないでしょうから、2回目の面談までに回答をしてください」と、1度目の面接で言いなさいと書かれています。労働者が家族、住宅ローン等を理由に辞められないという回答をしても「気にするな」とも書かれています。そして、「それでもあなたの仕事はありません」「残りたければ、製造、物流しかありません」と答えろと指南するわけです。

人選の理由について聞かれたら、「そんな後ろ向きの話をするんじゃない。将来の話をしましょう。上積み退職金を得て、あなたのキャリアを生かせる外の会社」に出てくださいなどと言うそうです。以上が2回目の面談ですが、3回目、4回目になってさらに「どうして私が選ばれたのですか」と聞かれたら「理屈じゃありません」と答えろと書かれています。要するに辞めるしかない、あきらめさせるわけです。

血も涙もない手法だと言わざるを得ません。このマニュアルどおりに完全に現場の管理者が実行しているとは思えませんが、このマニュアルはひどいなと思いました。

私からは以上です。ご静聴ありがとうございました。

(本稿は平成26年3月7日(金)に開催した第2641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

パートタイム労働者に対する雇止めの効力および 正社員との均等待遇

ニヤクコーポレーション事件
(大分地判平25.12.10労働判例1090号44頁)

中央大学法科大学院教授・弁護士

山田省三

事 実 の 概 要

原告（X）は、平成16年10月15日、石油製品等の保管および搬出入作業、貨物自動車運送事業等を営む被告（Y社）に、期間社員の運転手として雇用され、同17年4月14日まで勤務していましたが、同年10月1日から半年間、期間社員として勤務した後、平成18年4月1日以降は、準社員として、1年間の有期雇用契約を締結し、同25年3月末日まで、計6回の契約が更新されてきました。

期間社員、準社員であったXの職務は、貨物自動車の運転手として、タンクローリーによる危険物等の配送およびその他の付帯業務に従事することであり、これは、正社員と同一の職務内容でした。Y社の正社員の1日の所定労働時間は8時間、勤続日数は年258日であるのに対し、準社員には、Xのように1日の所定労働時間が7時間の者と8時間の者とが混在していましたが、その労働日数は年291日で統一されていました。

Y社は、平成24年7月1日、準社員就

業規則、準社員賃金規程を変更し、準社員の1日の所定労働時間を8時間に統一し、同時に、勤務日数を正社員と同一の年258日とする改訂を行うとともに、準社員の基本日額を6850円から7870円に改訂しました。X以外のY社の準社員全員が、以上の内容の新雇用契約書に署名押印しましたが、Xは、これを拒否しました。Xは、Y社正社員との間に労働条件の格差があることは、短時間労働者法（以下、法）8条に違反するとして、大分労働局長への援助、大分紛争調整委員会への調停申請、労働審判を求めましたが、いずれもY社が拒否したため、不調に終わりました。

Y社は、平成25年3月23日、Xに対し、同月31日をもって労働契約を終了させ、契約を更新しないことを通知しましたが、同通知書には、Xが本件訴訟において、事実と異なる様々な事実を主張していること、本件訴訟と無関係な第三者であるY社の従業員を、本件訴訟に多数巻き込んでいることが記載されていました。

Xは、平成25年3月25日、労働契約の

更新をしないとの通知の意思の撤回を求めましたが、Y社から撤回の意思はないと回答されたため、同月25日の撤回要求が、労働契約法（以下、労契法）19条に定められた有期労働契約の申込みに該当する旨の通知を行いました。

本件では、（1）Y社が拒絶しているにもかかわらず、Xの契約更新の申込みにより、XY社間の有期労働契約が更新されるか否か（労契法19条）、（2）XとY社の正社員（通常の労働者）との労働条件に差異があるところ、これがXが短時間労働者であることを理由とする差別に該当するか否か（法8条1項）が争点となっています。

判 旨

1. 雇止めの効力

（1）期間の定めのない労働契約の終了との同一性、更新の合理的期待

XY社間の労働契約は、期間の定めのある有期労働契約であったが、平成18年4月1日以降、継続して更新されており、Xの業務は、Y社の正社員の業務と同一であった。

「準社員就業規則には、準社員の労働契約を更新する際に面談すべきことが記載されていたが、Xの労働契約の更新に際して必ず面接が行われていたとは認められず、また、準社員の労働契約の契約書に、契約更新の有無について考慮すべき事由が記載されており、仮に何らかの形により面接が行われたとしても、労働期間の制限があることについて従業員の理解を得られるような説明をしていたとは認められ」ず、準社員の有期労働契約

についての更新拒絶の件数は少なかった。

「正社員と準社員との間には、転勤・出向の点において、大きな差があったとは認められず、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」ず、また「正社員ドライバーの中には、事務職に職務転換して主任、事業所長又は課長に任命された者があるのに対し、準社員に、そのように事務職に職系転換した者はいないとしても、この点をもって、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」。

以上のようなXY社間の有期労働契約の実質からすると、XY者間の有期労働契約は、労契法19条1号に該当すると認められ、仮にそうでなくとも、Xにおいて、同項2号に該当する。

（2）更新拒絶の相当性の有無

YがXに対して労働契約の更新をしないことを通知した通知書に記載されていた更新拒絶の理由は、本件訴訟において様々な点において事実と異なる主張をしていること、裁判と無関係の第三者である被告の従業員を多数裁判に巻き込んでいることの2点であり、Yは、更新拒絶の理由として、さらに、Xが、交通事故のニュースを見て、Y社大分事業所幹部が警戒感を抱かざるを得ないような発言をしたことを主張するが、いずれの事実も認めることはできない。

（3）更新拒絶の相当性

Y社は、平成25年3月23日、Xに対し、同月31日をもって労働契約を終了

し、労働契約の更新をしないことを通知したのに対し、Xは、同月25日、上記通知の撤回を求め、Xは、同月27日、Yに対し、同月25日の上記の撤回の要求をしたことは、労働契約法に定められた有期労働契約の更新の申込みである旨を通知したから、Xは、契約期間が満了するまでの間に有期労働契約の更新の申込みをしたものと認められる。

「Y社がXによる有期労働契約の更新の申込みを拒絶したことは、客観的に合理的な理由を欠き、社会通念上相当であるとは認められないから、Y社は、平成25年3月31日までの労働契約の内容である労働条件と同一の労働条件で原告による申し込みを承諾したものとみなされる」。

2. 本件変更された就業規則の拘束力

「Y社は、変更後の準社員就業規則、準社員賃金規程を労働者に周知させたものと認められ、準社員就業規則の変更は、労働者の受ける不利益の程度、労働条件の変更の必要性、変更後の就業規則の内容の相当性その他の就業規則の変更に係る事情に照らして合理的なものであると認められる。したがって、XY社間の労働契約の内容である労働条件は、変更後の準社員就業規則に定めるところによるべきものと認められる」。

「そうすると、平成24年7月1日以降は、変更後の準社員就業規則、準社員賃金規程により、Xの1日の所定労働時間は8時間、勤務日数は年258日、基本日額は7870円となったものと認められる」。

3. 正社員との労働条件格差の存否

(1) 短時間労働者法8条1項該当性

「XY社間の労働契約は、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（法8条2項）に該当するものと認められる。そしてXは、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。」）が当該事業所に雇用される通常の労働者と同一の短時間労働者であって、当該事業主と期間の定めのない労働契約を締結しているもののうち、当該事業所における慣行その他の事情からみて、当該事業主との雇用関係が終了までの全期間において、その職務の内容及び配置が当該通常の労働者の職務の内容及び配置の変更の範囲と同一の範囲で変更されると見込まれるもの（以下「通常の労働者と同視すべき短時間労働者という。（法8条1項）に該当したものと認められる」

「以上によれば、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その他の処遇について差別的取扱いをしたものとして、法8条1項に違反するものと認められる」。

(2) 同項違反の効果

「法8条1項は差別的取扱いの禁止を定めているものであり、同項に基づいて正規労働者と同一の処遇を受ける労働契約上の権利を有する地位にあることの確認を求めることはできないと解されるから、上記の地位確認の請求はいずれも理由がないものと解される」。「法8条1項に違反する差別的取扱いは不法行為を構

成するものと認められ、Xは、Yに対し、その損害賠償を請求することができる」。

ポイント解説

1. 有期労働契約の更新の有無について

(1) 労働契約19条の内容

従来、有期労働契約の更新拒絶（雇止め）については、当該有期労働契約が、実質的に期間の定めのない労働契約と実質的に変わらない状態にあった場合（実質無期契約タイプ）、あるいは有期労働契約の更新につき合理的期待が認められる場合（期待保護（反復更新）タイプ）には、解雇権濫用法理（労働契約法（以下、労契法。）16条）が類推適用されるという手法が採用されてきました。

現行労契法によれば、上記のいずれかのタイプの有期労働契約を締結する労働者が、契約期間満了前に更新の申入れをすれば、使用者がこれを承諾したものとみなされ、原則として、従来と同一の労働条件で有期労働契約が更新されることとなります。「みなす」とは、これと異なることを証明できたとしても、使用者が法律上承諾したものとされてしまうことを意味します。もっとも、企業業績が著しく悪化しているとか、労働者の業務遂行能力が著しく劣っており、教育訓練をしても回復の見込みがない場合等、使用者が労働者による契約更新の申込みを拒絶することにつき、「客観的合理的な理由があり、社会通念上相当」と認められる場合には、承諾の拒否が認められることとなります（以上、労契法19条）。

(2) 有期労働契約の性格

したがって本件における第1の作業は、X Y社間の有期労働契約が上記のいずれかのタイプに該当するか否かを検討することです。

「実質無期契約タイプ」は、2か月の有期労働契約が5回から19回にわたり更新された東芝柳町工場事件最高裁判決（最一小判昭49.7.22労判206号27頁）が示した基準です。これは、2か月の有期労働契約を9回から15回更新されてきた臨時工の事案ですが、更新手続も厳格になされておらず、面接時に工場長から、「長く勤めて欲しい、そうすれば将来は本工に登用する」という、継続雇用を期待させる発言がなされていたこと、会社が雇止めした事例がなく、すべて労働者から退職していた等の事実から、「実質的に期間の定めのない労働契約と変わらない状態」にあったと判断され、解雇権濫用法理の類推適用が認められたものです。これを受けて、労契法19条1号において、「当該有期労働契約が過去に反復して更新されたことがあるものであって、その契約期間の満了時に当該有期労働契約を終了させることが、期間の定めのない労働契約締結している労働者に解雇の意思表示をすることにより当該期間の定めのない労働契約を終了させることと社会通念上同視できると認められる」と規定されていました。

「期待保護（反復更新）タイプ」は、2か月の有期労働契約が5回にわたり更新された日立メディコ事件（最一小判昭61.12.4労判486号6頁）で示された基準ですが、「実質無期契約タイプ」である必要はないが、労働者に契約更新の合理的期待が肯定される場合には、解雇権濫

用法理が類推適用されるというものです。これは、「当該労働者において当該有期労働契約の契約期間満了時に当該有期労働契約が反復更新されるものと期待することについて合理的な理由があるものであると認められること」と、労契法19条2号に規定されました。以上の両タイプについては、最高裁における雇止めに関する判断要素をまとめたくて、以下のような基準が作られています。

まず、「実質無期契約タイプ」には、①業務内容が恒常的で、更新手続が形式的である、②雇用継続を期待させる使用者の言動が認められる、③同様の地位にある労働者について、過去に雇止めの例がほとんどないことが必要とされるのに対し、「期待保護（反復更新）タイプ」では、①業務内容が恒常的であり、更新回数が多い、②業務内容が正社員と同一でない事案がある、③同様の地位にある労働者について、過去に雇止めの例があることでよいとされています。

もっとも、現在では、使用者が継続雇用を期待させるような発言をすることはないでしょうし、更新手続も厳格になされるようになっており、また雇止めもある程度行われることから、「実質無期契約タイプ」が認められるケースはほとんどないと考えられていました。

（3）本件有期労働契約の判断

このため、Xの有期労働契約が労契法19条1号の「実質無期契約タイプ」に該当するとした本判決は注目されるところです。その根拠として、本判決は、①Xらが従事する業務が恒常的に存在していたこと、②XY者間の有期労働契約が6回更新されてきたこと、③契約更新の際

の面接が必ずしも行われていなかったこと、④Y社から準社員が更新拒絶を受けた事例は少なかったこと等を挙げています。これらを根拠として、第1類型の有期労働契約であることを認定しています。ただ、本判決は、Xの有期労働契約が同法19条1号に該当しなくとも、同条2号に該当すると簡単に述べていますが、両者の差異をより明確にしておく必要があったでしょう。

（4）使用者の更新拒絶権

労契法19条各号のいずれかに該当する場合、使用者が本件で主張する更新拒絶の事由が、「客観的に合理的であり、社会通念上相当なもの」とみることが困難でしょうから、この点に関する本判決の判断は相当なものとして評価できるでしょう。

2. 通常の労働者との差別禁止

次に、法8条1項について検討していきます。同項によれば、①業務の内容と責任が同一であること、②無期労働契約か、あるいは無期労働契約と社会通念上同視できる有期労働契約を締結していること、および③雇用の全期間にわたって配置とその変更の範囲が同一であることが必要となります。

本件では、①タンクローリー運転手という同一の業務内容であり、かつ、当該業務に伴う責任についても同一であること、②社会通念上無期契約と同視できる有期労働契約であること、③正社員就業規則には配転条項があるのに対し、準社員就業規則にはこのような条項が存在しないけれども、正社員運転手の配転は、全国的に毎年2、3件あったが、九州管内ではなかったことから、「雇用の全期

間において、配置と配置に変更」が同一であると認定されています。もっとも、③については、法8条1項が「当該事業所における慣行その他の事情」と規定していますから、本件では、Xが所属する大分営業所における配転慣行の状況のみを判断すればよかったものと考えられます。

次に、Xに対する救済についてはどうでしょうか。本判決は、法8条1項違反が成立した場合の法的効果としては、正社員（通常の労働者）と同一の労働条件を受けるとの地位にあることの確認請求を否定しましたが、個々の労働条件の具体的な内容を検討することなしに、このような請求を認めることは、やはり困難なのではないでしょうか。

次に、法8条1項に該当するパートタイマーについては、通常の労働者（正社員）との賃金等の労働条件で差別を禁止されるのですから、たとえば正社員の賃金が月給制であれば、時間給もしくは日給制のパートタイマーの賃金計算も、月給に換算して算定されることとなります。しかし、1日の所定労働時間が8時間である正社員の月給額が40万円であれば、同7時間のパートタイマーの月給額は、案分比例して35万円となるものと考えられます。

この点で、本判決は、賞与、休日手当、正社員との差額全額について請求を認容していることは、やはり疑問のあるところです。

3. 本件就業規則の変更の効力

就業規則を使用者が不利益に変更する場合には、それが労働者に周知されていること、および変更内容の合理性が必要

となります。具体的には、労働者の受ける不利益の程度、労働条件の変更の必要性、変更後の就業規則の内容の相当性、労働組合との交渉の状況その他の就業規則の変更に係る事情に照らして評価される（労契法10条）こととなりますが、このほか代償措置の有無も判断されることになるでしょう。

ところで、本判決は、本件就業規則の改正内容が合理的と判断していますが、疑問もあるところです。本判決は、準社員の所定労働時間を統一する必要があったとして、本件就業規則を変更する必要性を認めています。しかし、Xから労働審判が申し立てられた2か月後に本件就業規則の変更が実施されていること等の事情からすれば、Xらの所定労働時間を8時間とすることにより、短時間労働者法8条1項の適用を免れようとしたものと判断できなくはありません。したがって、準社員就業規則が改正された平成24年7月1日以降は、1日の所定労働時間が正社員と同一の8時間に変更されたから、短時間労働者法2条のパートタイムに該当しなくなったとしていますが、これは疑問です。労働条件が改善されることなく、ただ単に所定労働時間のみが正社員と同一のものとした場合には、法8条1項の適用を免れるために脱法的に行われたことと評価されることになるでしょう。したがって、この場合には、法8条1項が類推適用されるか、あるいは公序違反の評価を受けることになるでしょう。

職場のさざなみ

連載第 18 回 本心でない解雇の危険負担

労働ジャーナリスト
金子 雅臣

1 バイク騒音の苦情

——果たしてこんな込み入った話を理解してもらえるか…。

大手スーパーの木村支店長が、自信なさそうな口調で話をはじめた。

——それは近隣苦情からはじまったんですが…。従業員のことについての苦情なんです。

——スーパーの経営ということなら、多くの従業員がいるし、お客もいろいろで

すから苦情は日常茶飯事ということじゃないですか。

私は、従業員の客あしらのトラブルを想定しながら、軽い気持ちで応じた。——確かに、私どもはこんな仕事ですから、お客からの苦情は毎日のようにありますし、それはそれである程度のマニュアルは出来ていますし、それなりの対応はできるのですが…。

まだ木村は逡巡するように話していた。——それじゃあ、今回の苦情は、相手が悪質なクレマーでそのマニュアルでは対応できなかったとか言うことですか。——いや、そうした問題ではないんです。確かに、マニュアルにはなかった苦情ですから、対応には困ったんですが…。——その苦情の相手というのは一体だれなんですか。

なかなか核心に触れない木村を促すように聞いてみた。

——それが、地元の町内会長からなんですよ。

——町内会長からですか、それで、どんな苦情なんですか。

——従業員の通勤用のバイクがうるさいということなんです。

——なるほど、騒音苦情ということですか。でも、乗客の車やバイクの騒音もあるでしょうし、なぜ、従業員のバイクが問題なんですか。

——そこなんですよ、問題は…。お客さんの車やバイクはお店のオープン時間で規制されていますし、そのことには近隣の了解もあるから問題にならないんです。

——それなら、なぜ従業員のバイクは問題になるというんですか。

私は、木村の抱えているもどかしさを

覗き込むようにして聞いてみた。

2 不信感が残った

——従業員の、それも鮮魚部門の従業員なんです、仕事柄朝が早いんですよ。市場との関係がありましてね。それに加えて、車より小回りがきくのでバイク使用者が多いんです。

——なるほど、そうですか。早朝のバイク騒音が問題にされたということですか。

——そうなんです。お客さんの騒音は我慢できるが、早朝の4時、5時はとても我慢ができないということでしょうか。

——その苦情は確かに分かる気がしますね。

——最初はバイクの駐車を少し離れた場所に移すということでしたが、これでは不十分ということになりまして、従業員たちと話し合いをして、少し遠くで下車してもらいバイクを引いて駐車場に入ることにしたんです。

——なるほど、近くでは乗らないということですか。

——そうなんです。私どものスーパーは国道から入りますので、そこで降りて引いてくるということにしたんです。それで、10分くらいは引いてくるということになりますか。従業員たちには不満はありましたが、お願いしてようやく解決したんです。

——それはよかったですね。

私は、その解決のアイデアに感心させられながら、今度は、相談の趣旨が分からなくなりはじめていた。

——それで、一応の解決はできたのですが、両方に不満が残ってしましてね。そ

れが、問題になってきたんです。

——両方に不満ですか。具体的にはどんな…。

——従業員側には、なぜそこまでしなければならないのかという不満です。一方の、町内会長の方は、そんなことを言っても、今まで通り乗り込むヤツがいるじゃないかということらしいんです。

——なるほど、約束はしたが相互に不信感は残ったということですか。

3 不満が爆発

——そんな背景で事件が起きてしまったんです。

いよいよこれからが本題と言う感じで、木村は切り出した。

——従業員の一人と町内会長が、そのことをめぐって言い合いをするという事件が起きましてね。

——なんで、そんなことになったんですか。

私は、そのシチュエーションが想像できずに聞き返した。

——それが、約束を守ることに不信感を持っていた会長が早朝に散歩をかねて、見張っていたらしいんです。そこに、バイクを引いた従業員がやってきて衝突したんです。

——従業員はバイクに乗っていたんですか。

——いや、約束通り引いていたんですが、なにせ国道が近いので、会長は「その角までは乗ってきたんじゃないか」という憶測をしたらしいんですよ。

——つまり、従業員の側からすれば濡れ衣ということですか。

——そうなんです。そこで、従業員の側

も日頃の不満が爆発して「なんで、そこまでうるさく言われなければならないんだ」というわけですよ。

—なるほど、まさに双方に残っていた不満が不信感を導火線にして爆発したということですか。

—その先は、売り言葉に買い言葉ということですか、エスカレートして口喧嘩になってしまったということなんです。そして、その結果、町内会長が乗り込んできて、「あの従業員を辞めさせろ」ということなんです。

まさにありそうなストーリー展開が見えてきた。

4 市会議員の登場

—さて、そこでどうしたものかということですか。

私は、少し先回りをするように言ってみた。

—いや、もう少し話があるんです。私どもからすれば、従業員はキチンと約束を守っていたわけで、約束違反の事実はないし、口論でもとんでもないことを言っているわけでもないから解雇などできないということなんです。

—それはそうでしょうね。

—ところが、会長はたまたまあの日は違反はなかったが、違反をしているに決まっているという主張なんです。町会員にも目撃したという人もいるし、町会員からの苦情もあるので立場上引っ込みがつかないとまで言うんですね。

—本当のところはどうなんですか。

—私どももそこまで言われるなら、ということで調べたんですが、みんな不満

はありながらもルールとして守っているということなんです。だから、逆にそこまで言われることは我慢できないという主張なんですよ。

—それはそうですね。そんな解雇をすれば、今度は従業員から訴えられてしまうことも考えられますからね。

—そうなんです。そんなことで、店の側としても相手の出方で受けて立つしかないと決心をし始めていたんですが、少し流れが変わってきましてね。

—ほう、流れが変わったといいますと…。

私には、流れの変化を想像することができなかった。

—市議会議員の先生が登場してきたんですよ。どうも、町内会長の苦情を受けてのことらしく、「何とか穏便に解決したらどうか」ということなんです。

—なるほど、市議会議員さんですか。地域の問題はそうした発展をするんですね。

私は、あらためてそうした苦情の行先を知りある種の納得をしていた。

5 クビにしる

—穏便な解決と言われてもということで、こちらにも事情があることを説明したら、理解はしてくれたんです。でも、今度は「頼まれた私の立場も考えて何とかならんか」ということなんです。

—何か、町内会長のメンツに市議会議員のメンツが加わったようで、かえってやっかいなことになった感じですね。

私はため息がでそうな感じで、同情するように言った。

—そうなんです。私どもの立場をお分かりいただけますか。

木村は、このややこしい話の顛末を理解してもらえたことを嬉しそうにしていた。

——でも、事態がやっかいなことに変わりはありませんよね。

——そうなんです。ところが、市議会議員の方は、簡単に考えているんですよ。とりあえず従業員をクビにするしかないだろう。クビにすれば会長も私も役割を果たすことになるし…などと簡単に言うんですよ。

——労働問題としてはそんなに簡単にいかないということは話したんでしょう。

——もちろんです。いろいろ話したんですが、地域とうまくやっていかなければ商売はできないだろうとか、町内会と揉めたら地元の住民から白い目で見られる。それに、事態によっては私は市議会で取り上げざるをえないとまで言われたんですよ。

——脅かしですか…。でも困りましたね。

——そうなんです。そこでどうしたものかということなんです…。

木村は本当に困り果てたという視線を送ってきた。

6 危険負担はヨロシク

——市議会議員の先生は、仲介者としてあっせんをしようというんですよ。

——そうらしいんです。お互いの顔を立てるやりかたをすればいいんだという考え方なんですね。「とりあえず、クビにすればいいじゃないか。あとで、また戻せばいい」などと乱暴なことまで言っていましたからね。

——クビにしておいて戻せばいいということですか。それなら、そうしますか。

私は、少し唐突な提案を木村にぶっつけてみた。

——えっ、そんなことをやって大丈夫なんですか。一度解雇したら、先ほど言われていたように従業員からも訴えられたり、会長からも約束違反との主張がされるんじゃないですか。

木村は予想通りの反応をしてきた。

——労働問題では、解決の手法として「表向きは一度職場に戻すが、しかるべき時期に自己退職する」という解決の仕方があるんです。この場合は、その裏バージョンで行こうかということなんですよ。辞めてもらうが、しかるべき時期に職場に戻すということで解決するんです。

——それじゃあ、一度形だけの解雇にするがしかるべき時に職場に戻すという解決案ですか。

驚いて、啞然としている木村に、その手法について説明した。

——これは、表向きはあくまでそれぞれの立場を尊重した解決ですから、ホッネは当事者同士、もしくは仲介者の合意でやられる手法です。このケースでは、仲介者である市議会議員にその危険負担をしっかりと負ってもらうことになります。

——つまり、市議会議員の言われるようになりますので、私どもは一切の責任はもちませんから、そこから生じた場合の危険負担はしっかりとってくださいね、ということですね。

——そうです。言われるようにメンツは立てましたから、あとはヨロシクということ。責任は言いだしっぺの仲介者に持ってもらおうということですね。

木村は嬉しそうに、本心からの笑顔を見せていた。

「事例」で考える労働法

〈第75回〉

厚生年金保険被保険者資格取得手続違反と法的責任②

社会保険労務士（元労働基準監督官）
北岡 大介

Q：使用者が厚生年金保険被保険者資格取得届出をしなかった場合、民事損害賠償責任を負うか？

20年以上も前に退社していた元従業員から、在社当時に厚生年金の加入漏れがあったので、本来支給されるべきである老齢厚生年金額の差額分について、会社が民事損害賠償責任を負うよう損害賠償請求を受けました。このような請求は認められるのでしょうか。また同人はまだ50歳代であり、老齢厚生年金等の受給資格を有するか否かも判然としていません。

1 はじめに

前号では使用者に課されている厚生年金保険手続き等の概要と当該手続き違反による保険給付への影響について解説を行いました。本号では当該手続き懈怠時における会社の民事損害賠償責任について本文中で設問に係る検討・解説を行うこととします。

2 会社の民事損害賠償責任について

前号のとおり、厚生年金の被保険者資

格取得届が期間までになされていない場合、会社は厚年法に違反したこととなり、行政指導等の対象となりますが、被保険者資格取得日から2年を超えた被保険者期間については、如何に本来的な加入期間であったとしても、厚年法特例法に該当する場合を除き、実務上は保険給付の対象となりません。この場合、社員は何ら法的に救済の余地がないのでしょうか。このような場合、手続きを怠り、保険料納付を免れた会社に対し、労働者が損害賠償請求を提起しうるかが問題となりうるものです。まず同問題を考える際、当該届出違反に私法的効果が生じるか否かが課題となりますが、下級審裁判例をみると、不法行為法上の作為義務違反、または労働契約の本来の債務ないし付随的義務違反とし債務不履行責任を認めており、概ね私法上、当該届出を使用者の法的義務としています。

最近の裁判例においても次のとおり判示したのが見られます（Y社事件（東京地判平成25.9.18 判例集未掲載）。「被告は、厚年金法上、事業主として、被保険者資格の得喪、報酬月額及び賞与に関する事項を厚生労働大臣に届け出る義務

を負っている(27条)。もとより、上記届出義務は公法上の義務であるけれども、被告は原告との間で雇用契約を締結しており、労働者である原告の年金受給の利益を保護する義務を負っているから、雇用契約上の付随義務としても、本件届出義務を負っているものと解される」とするものです。

以上のとおり、当該届出を労働契約上の付随的義務とした上で、原告側請求のとおりに、不法行為上の権利侵害行為を認定しています。使用者側の厚生年金被保険者資格届け出漏れは国に対する公法上の義務違反ではありますが、裁判例の傾向としては、不法行為または債務不履行が成立するとし、私法上の義務違反をおおむね認めるものといえます。

3 社員側の同意と義務違反の関係

厚生年金保険などの被用者保険制度は言うまでもなく、労使折半で保険料の負担義務を負うこととなります。これに対し、使用者側とともに、労働者側も給料の手取額が減ることを厭い、在職当時、社会保険の適用漏れを明示ないし黙示に認める例も散見されます。このような場合も、社会保険の手続き漏れはやはり私法上の義務違反に該当するものでしょうか。

外国国籍の労働者(大学の語学講師)に係る共済組合年金の適用漏れが争われた関西外国語大学事件(大阪地判平成6.5.30 労判654-31)では、大学担当者から共済組合等の説明を行ったところ、社員側から「掛け金が高い割に得るところが少ないので加入の意思がない」旨返答した点が問題となりました。これに対

し同判決は次のとおり判示し不法行為等の成立を否定しています。「被告が、私立学校教職員共済組合法上、原告らを、その同意の有無にかかわらず、当然に共済組合に加入させるべき法的義務を負っていたのであるから、雇用後ただちに右加入手続をしなかったこと自体が不法行為または債務不履行に当たる旨、主張するようである。しかし…被告が…右加入の手続をしなかったのは、加入を望まない原告らの前記のような意思に従ったものであるということができ…原告らの自由な意思に基づく同意を得ていたものというべきであるので、少なくとも原告らは…被告に対し債務不履行または不法行為による損害賠償を請求することはできないというべき」とするものです。

その一方、豊国工業事件(奈良地判平成18.9.5 労判925-36)では本件と同様に当該同意の成立を否定するとともに、一般論として次の判示を行っており注目されます。「社会保険制度は、疾病や老齢等の様々な保険事故に対する危険を分散することにより社会構成員の生活を保障するものであるから、特定の者がその受益を放棄して負担を免れることは本質的に相容れないものというべきであり、合意があることをもって当然にその届出義務の懈怠が正当化されるものということができない」とします。

確かに社会保険制度はそもそも強制加入制度であり、被保険者に加入するか否か選択させることはモラルハザードを招くものであるとし、これを認めるものではありません。このように厚年法の趣旨から見て、豊国工業事件判決の方が判示としては説得的であるようにも思われま

す。

4 過失相殺の可能性について

次に私法上の義務違反が認められ、使用者に損害賠償責任が認められたとしても、損害の公平な調整の観点から、過失相殺の余地がないかが問題となります。とりわけ厚年法では、被保険者本人が年金事務所等に対し、被保険者資格の確認を求めることが法的に保障されていますが、労働者側が確認請求を行わなかった点が過失相殺等において考慮されるかが問題となりえます。裁判例を見ると、まず京都市役所事件（京都地判平成11.9.30判時1715-51）では被保険者資格の得喪について「現実には、職権による確認は殆ど期待できないから、法は、事業主の届出と、被保険者の確認請求によって、被保険者資格の取得の発効について遺漏なきを期したものと解せられる」とした上で次のとおり判示するものです。被保険者側が長期間、確認請求手続きを取らない上、市役所側に特段の要求、要望、疑問の提出等をしなかったことについて「法の趣旨に鑑み、原告らが確認請求、その他自分たちの厚生年金保険に加入する権利を保全するための何らかの行動に出なかった過失に斟酌し、民法722条により…7割について被告に賠償を命じることが相当」とし、3割の過失相殺を認めました。

その一方、前述の豊国工業事件では一般論としては「その不行使の事実をもって被保険者の過失と評価すべき余地があることは否定できない」とする一方、同事案では会社側担当者が社会保険加入資格に関し事実と反する説明や、給料減額

などの不利益処遇を口にする等していた点から、結論として過失相殺を否定しました。前記のとおり、被保険者本人が社会保険の手続き懈怠に対し、明示ないし黙認した場合などは、なおのこと、過失相殺が広く認められることになるものと思われる。

5 損害賠償額の未確定

以上のとおり被保険者資格取得届の懈怠をもって、事業主の債務不履行ないし不法行為成立を認めた場合、次にその損害賠償の範囲が問題となります。

特に老齢年金はその支給要件として、年齢、保険料納期間等が問題となりますが、これを満たしていない者から当該請求があった場合、その損害賠償額を如何に算定するか難題が生じます。

下級審裁判例の傾向としては、社員側が老齢厚生年金の支給年齢に達しておらず、支給要件を満たすか判然としない場合、将来の得べかりし老齢厚生年金を損害として認定することには消極的です。例えば56歳であって受給資格を有さないパート労働者からの損害賠償請求が争われた大真実業事件（大阪地判18.1.26労判912-51）では、原告側が老齢厚生年金の支給要件を満たすのか、受給額がいかなる額になるか否かは明らかでないことから、「その損害額は、明らかではない」とし請求を棄却しました。

その一方、労働者側が老齢厚生年金の受給資格を満たしており、現に支給がなされている場合は、得べかりし老齢厚生年金の金額は比較的算出しやすく、実際に損害賠償請求として認めたものが見られます。京都市役所事件、豊国工業事件

では、本来支給されるべき老齢厚生年金額と本人が負担した国民年金保険料額（本来、厚年の被保険者に加入している期間分に負担した額）の合算額から実際に支給されている（されうる）老齢厚生年金額と本人負担分の厚生年金保険料額合算分を控除した差額分を損害額として認容しています。その上で将来分の得べかりし老齢厚生年金額の算出が問題となりますが、これについては両判決ともに、原告の平均余命を厚労省の簡易生命表から導き、得べかりし厚生年金差額分に同余命年齢を乗じた上で、中間利息控除を行い損害額を算出するものです（過失相殺があれば、その上で算出）。

6 慰謝料請求の可能性

上記のとおり、労働者側が老齢厚生年金等の受給資格を満たしていない場合は、その損害額算定が困難といえますが、少なくとも慰謝料請求は認められるのでしょうか。例えば前記Y社事件では、得べかりし老齢厚生年金額に係る損害賠償請求については、前記と同様に「厚生年金受給には種々の不確定要素があることに照らせば、被告の本件届出義務違反に係る不法行為時に、原告の計算するような厚生年金を受給できる蓋然性があったとはいえない。他に原告主張の損害を認めるに足りる的確な証拠はない」とし否定する一方、慰謝料請求は「被告の本件届出義務違反に係る不法行為により、原告は使用者に本件届出義務を適正に履行してもらおうという利益ないし期待権を侵害され、無形の損害を被ったということが出来る」とし、損害賠償請求を認容したものがああります。ただ慰謝料請求額

については「本件届出義務違反の内容及びその期間、原告の被る不利益性質及び内容、その他本件に現れた一切の事情を総合勘案すると、原告の損害額は2万円が相当である」としており、極めて過小に留まっています。

7 損害賠償請求と時効消滅

不法行為に基づく損害賠償請求の場合、「被害者…が損害及び加害者を知った時から3年間行使しないときは、時効によって消滅する」（民法724条）こととされていますが、この消滅時効の起算点が本件損害賠償請求において大きな問題となります。前記Y社事件では、同起算点を在職期間ではなく、その後13年以上経過後、労働者が社会保険事務所に相談した時点から消滅時効が起算されるとしましたが、この点はなお争いのあるところと思われます。今後の裁判例の動向が注目されます。

工場非正規の恨み節



増田明利

現場は非正規で回っている

「4月に新入社員が入って来たけど工場配属の新人は一人もいなかった。管理部門や営業に配属する大卒者は定期採用しているけど、高卒の技能職は3年に一度ぐらいの間隔で数人採るだけらしい。だから工場で働いているのはわたしら契約社員が大半を占めている」

こう語るのは中堅印刷会社の工場で契約社員として働いている三宅さん（仮名・39歳）。契約社員として働いている期間は既に4年目になる。

「一昨年（2012年）に工業高校卒の新人が3人入ったけど、去年も今年も採用はゼロでした。契約社員は年に2回募集しているのにね」

工場ではポスター、パンフレット、リーフレット、カタログ、ダイレクトメール等と雑誌、書籍の印刷をしていて三宅さんの仕事は印刷前の用紙のチェック、インクの調合、輪転機の運転、刷り上がった製品の検査等。

「わたしの作業班は8人ですが正社員は主任と班長だけ、わたしを含めた6人が1年ごとの契約社員です。安く使えれ

ばいいという思惑が見え見えですよ」

仕事そのものはきついか危険を伴うというものではない、かなりの工程が機械化されているので身体に負荷が掛かって辛いということはない。身分も直接雇用で社会保険加入、残業は実労働時間分きっちり払ってくれる。正社員の賞与に相当する慰労金もあるし有給休暇も取得できる。

「それでも契約社員は中途半端で曖昧な存在だと思う。わたしの僻みもあるのだろうけど…」

まず賃金体系。正社員は月給制で給与調整金が加算されるのに三宅さんは日給制、当たり前だが退職金もない。

「住宅手当とか家族手当もありませんからね。やはり正社員はいいなあと思う」

春闘も契約社員には関係ない話。今年は正社員だと平均で5700円上がったというが、契約社員は日給が160円上がっただけ。その160円という金額も何が根拠なのか説明なしだった。

賞与も同様で正社員は年間4.4ヶ月という取り決めになっているのに契約社員は慰労金名目で金額も低い。

「工場で働いている同年齢の正社員と比べると年収は100万円以上低いと思う。同一労働なら同一賃金が当たり前だと思うのだけどね…」

頼みの綱である労働組合も契約社員は蚊帳の外。労働組合は正社員のためのもので非正規は加入できない。

「これで周りの人たちが意地悪だったり嫌な人間なら、こんなところ辞めてやると尻をまくるけどそうじゃないんだ。それも悩みの種だな」

工場の同僚は正社員の上司も契約社員の仲間も押し並べていい人たち。差別的な言動や扱いをされたことはない。

新年会、お花見、暑気払い、忘年会やハイキング、ボウリング大会といった社内レクリエーションは一緒に楽しめる。

「仲間外れにされるとか無視されることはない。だけども、参加費が大体3000円ぐらいなの。正社員ならお小遣いの範囲だろうけど自分には大金ですよ。かといって誘ってくれているのに断るのは失礼だから参加しているけど」

些細なことだが正社員の3000円は契約社員の自分には5000円ぐらいの重みだと感じることもあるのだ。

「将来のこと、家族のことを考えれば正社員で安定した環境で働きたい。今でもたまにハローワークへ行ってみるのですが現在の年収（概ね340万円）と同程度の求人はなかなかありません。不安定でも留まらざるを得ない…。まっ、こんな状況です」

会社では何年か置きに契約社員を正社員に選抜する試験があるという。現在の三宅さんの希望はその試験が実施され、上司に推薦してもらうこと。そのために

も無遅刻、無欠勤で仕事に励んでいる。

ボーナスは5000円

「派遣で働いていて何が嫌だと言ったら6月、12月のボーナスシーズンです。派遣にはボーナスなんてありませんから」

京葉工業地帯にある建材製造メーカーの工場に派遣労働をしているという奥村さん（仮名・45歳）は、ここ数週間気分の悪い日が続いている。

「ボーナスシーズンになるとポスト、現代、フライデー等が大手企業のボーナス支給額を調べて掲載しているでしょ。人の懐具合というのは気になるものでコンビニで立ち読みするけど、銀行や商社、マスコミの金額を見ると胸くそが悪くなってくる。何しろ、わたしは中元慰労金の名目でたった5000円ですからね。彼我の差を感じますよ」

支給日当日、隣のロッカーのやはり派遣社員が明細書を見て「高校生の小遣いだな、馬鹿にしやがって」と吐き捨てた光景が忘れられない。

「40半ばにもなって派遣の工員、我ながら嫌になる」

奥村さんの元職は青果店経営、横浜市内の街で小さな商店を家族経営で営んでいた。店の近隣には企業の家族寮や公営団地があり、大儲けは無理だが家族4人が世間並みの暮らしをしていくだけの収入は確保できていた。

「ところが駅を挟んで東西に大手スーパーが進出してきたの。ご近所の酒屋や肉屋は店仕舞い、その跡地に今度は24時間営業の生鮮コンビニが出店してきた。こうなると品揃えや値段で太刀打ちでき

ません。もうギリ貧になってしまい4年前（2010年）に廃業したわけです」

商いを閉めても働かないわけにはいかない。職探しをしたが年齢は40歳超えて資格や特技を持っているわけではないから正社員で安定した会社に勤めるのは無理な話。40歳過ぎの者でも大量採用していたのは製造業派遣だけだった。

「最初は電機メーカーの下請工場で携帯電話のバッテリー組立て、これを約2年やりました。今は建材製造会社に移されて丸2年になります」

現在の仕事はスチール、ステンレス製ドアの制作。プレス機での切断や塗料の焼き付けを担当している。

「仕事はきつい、軽い火傷や切り傷はしょっちゅうだよ。塗料でアレルギーが出たこともあったし」

こういった危険を伴う肉体労働に従事しているのは派遣社員が大半だ。工場には派遣先の正社員もいるが、彼らの仕事は製造ロボットのプログラミングやオペレーター、あるいは派遣社員の管理、監督。身体を酷使する仕事や危ない作業は派遣社員に丸投げしている。

「時給は1100円に固定されていて1円も上がらない。月収は多い月でも22万円が限度で出勤日数が少ない年末年始や連休のある5月などは20万円に届かない。年収は正社員の半分程度だろうな」

派遣労働を始めて約4年になるが年収が250万円を超えたことは一度もない。

収入の不満に加えて派遣会社の対応も酷い、モノ扱いだ。

正社員には実施している年に1度の健康診断はないし、有給休暇や忌引も認められないという。

「派遣先の正社員は会社から作業服と安全靴が支給されるけど、派遣社員は自腹で調達しなければならない。これはおかしいよ」

体調を崩しても簡単には休めない。扁桃腺を腫らして一週間病欠したら雇い止めされたとか、作業中の怪我も労災申請すると後が面倒なので自宅で誤って怪我したことにしろと恫喝されたとか。とにかくいい加減で出鱈目なのだ。

派遣先の正社員にも根性の汚い人間がおり、腹の立つことが多い。

「おい、お前。そこの派遣。あんた…。完全に見下している者がいます。辞めるときには殴ってやろうかと思う人間は両手では足りない」

家族のことを考えたら3歳にもなっていない若造に横柄な振る舞いをされても我慢するしかない。それでも時々「もう嫌だ」と心が折れそうになる。

それをやったらお終いだけど

「冷凍食品の農薬混入事件だけど、あれが報道されていたとき工場で働いている同僚は、やったのは作業員に決まっていると話していました。わたしも恐らくそうだろうと察していました」

コンビニに置く低価格弁当やお惣菜の少量パック等を製造している食品会社で契約社員をしている田辺さん（仮名・52歳）はアクリフーズで発生した事件について、いつかはこんなことが起こると思っていたという。

「逮捕された契約社員の人わたしと年齢が近いんですね。新聞やTVニュースでは給料や待遇に不満があつて会社を困らせてやろうと思ったと伝えられ

ていたけど、その気持ちが分からないわけじゃない。多分、わたしの今の境遇も彼と似たり寄ったりだろうし」

田辺さんの前職は飼料・農業用資材の卸商社で営業を担当していて職位は営業課長だった。

「勤めていたのは養豚、養鶏業者、育牛農家向けへの飼料販売と農薬や肥料、土地改良資材の卸が柱の会社でした。創業は昭和5年の老舗だったけど最後はリストラの憂き目でした」

業績悪化の原因については需要が低下していたところに粟、稗、コーリャン、トウモロコシ等の原材料価格が急騰したこと。更に宮崎県で口蹄疫が発生、次いで鳥インフルエンザも発生し販売が急減したためということだ。

「退職したのは3年前（2011年）の10月でした。失業手当が支給された約1年間は営業・事務職を希望して求職活動したのですがまったく駄目でした」

応募したのは120社以上、いいところまで進んだこともあったが結果は不可。

「50歳間近で失業期間があるくたびれたオヤジと30代前半のバリバリだったら明らかに見劣りするから仕方ない」

今の職場にはハローワークの紹介で来たのだが詳しい職務経歴書等は求められなかった。

「営業や管理部門の人間を採るわけじゃない、半年ごとの工場作業員の採用なんてこんなものですよ」

仕事は野菜の皮むきやカット、洗米と炊飯、揚げ物の調理、盛り付け等。

「身体には堪えます。20kgもある米袋を1日100袋も担いだら足腰が立たない。油撥ねで頬を火傷することもある」

何より辛いのは人と会話することがないことだ。作業開始のベルが鳴ったら機械のように手を動かさなければならないのだ。感情を持ったり何かを考えたらやっつけていけない。

「収入も悲しいほど下がりましたよ…。月収で5割、年収はボーナスがないのも同然だから6割の大減収です。妻がわたしの減収分を補填しようと仕事を探したのですが年齢は51歳で専業主婦歴20年、簡単には見つからない。クリーニング取次店の半日パートがやっとでした」

妻の収入があるから月々の生活は何とかなっているが、年度初めには2人の子ども（私立大学4年生と公立大学1年生）の授業料を支払ったため、貯金が一気に120万円も減ってしまった。

「今は儉約生活で凌げても老後を考えると背筋がゾットする」

だから農薬混入事件の容疑者が「こんな給料じゃやっていけない」と上司に食って掛かったことがあるという新聞報道を読んだときは「そりゃそうだ」と思ったのだ。

「彼の不満は分かる面がある。自分もそうだから。でも会社には言えません。半年ごとの契約更新の身、文句があるなら辞めてくれで終わりだ。いくらでも替わりはいる。50歳過ぎの高齢者を他にどこが雇ってくれますか？ 自分たちは使い捨ての道具だと諦めている」

農薬混入事件の後、工場に入る前には持ち物検査が行われるようになり、工場内にも数台の監視カメラが設置された。職場の雰囲気は殺伐としている。

まこやんが行く

菜の花

労働基準法

労働安全衛生法

労災保険法

労働Gメン
まこやん

とある日の監督日記

朝から労働災害発生現場の実況見分（現場検証のイメージに近い）だった。

10人程度の事故関係者が立ち会う中、私と部下ちゃん（私の部下である若手の女性監督官）、は

「その時〇〇さんは、どこにいましたか？」

「その時あなたは、何処に立っていましたか？」

などと発見者から事情を聞きつつ災害状況を再現し、番号札を置いて写真を撮影し、現場の測定を進めていく。

ほどなく見分は終わり、2人は車に乗って署に戻っていたのだが、その途中、車は小さい川の土手を通った…。

そこで助手席の部下ちゃんがポツリと呟く。

部下ちゃん「この土手って、春になると菜の花で一杯になるんです」

まこ「え？ そうなん？」

部下ちゃん「そうなんです。とても綺麗で…」

まこ「ふ～ん、車で通ってしまえば一瞬

なのに、よくそんな事に気が付いたね」
部下ちゃん「いえ、思い出があって…」

思い出

昨年春、今の署に配属されて間もない頃、3年生監督官の部下ちゃんは自転車で、この土手に面するM工場の臨検監督に向かった。

それまで、ほとんど一人での工場の監督をしたことがなかった彼女は、M工場の入口を見て驚いた。これまで経験した事がない大きな工場だったからだ。

「どうしよう」

すぐには中に入る踏ん切りがつかず、そのままゲートを通り過ぎ、工場裏手の土手に自転車を止めた。

その時、彼女が目にしたのが土手一面に広がる黄色い菜の花だった。

黄色い花の土手を歩き、気分を落ち着け、緊張をおさえ…再度M工場に向かったらしい。

↑その後、M工場は、緊張が解けた彼女から沢山の法違反を指摘された(^_^;)

部下ちゃん「あの時、この土手の菜の花で、すごく心が落ち着きました」

まこ「そんなことがあったんか～。最初の内は誰でも緊張するからね。俺も初めて大きな会社に行った時、ゲートを通り過ぎて、会社の回りを2～3周まわったことがあったなあ～」

ちなみに、彼女がこの土手の花を見ることは2度とないだろう。

彼女は、この4月、他県への異動が決まっている。

若手監督官は、初任地の県に3年、その後、他県に4年…と、合計7年間の全国異動があるのだ。

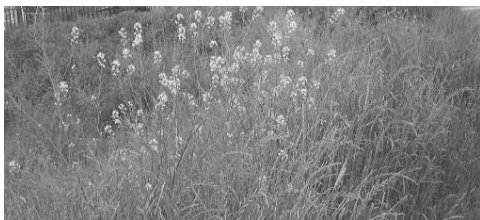
「春になってこの土手に菜の花が咲いているのを見かけたら、今日のことを思い出すんやろなあ～」

ふと思った。

その翌年の、とある休日……

嫁さんと車で外出していたら、川の土手に黄色い花が咲いているのが目に入った。

「ああ、そういえば、ここが…」



既に、満開時季が過ぎていたが、土手には菜の花が咲いている。



まこ「ああ、そうや、これが部下ちゃんが言ってたあの土手か…」

嫁さん「そうなん。ここを部下ちゃんが歩いていたんやね」



まこやん「そやねん、この土手やねん」

嫁さん「そうか、満開の時季だったら綺麗やろね」



まこ「部下ちゃん、元気にしてるかなあ～」

嫁さん「この写真見たら、懐かしく思うやろね」





『「家族」難民』
山田昌弘 著
朝日新聞出版
1600円＋税

日本では配偶者のいない人「シングル」が増えている。結婚して離婚しない人であっても、晩婚化や長寿化の影響で、シングルとして過ごす時間が長くなっているというが、著者はこれを「シングル化」と呼んでいる。シングルについてはそれを支持、不支持とする立場から様々な意見が出されているが、本書はシングルの是非を問うものではない。著者はプロローグで「シングル化が進むのは、決して個人のせいではなく、日本の経済・社会が大きく変化したからなのです。この点はあらかじめ強調しておきたいと思います。」と書いている。

著者は、自分を必要とし大切にしてくれる存在との関係を本書ではとりあえず「親密な関係」と呼んでいるが、親密な関係として頼りになるのはやはり現実の家族以外になかなか考えられない時代であると述べている。

「ところが、今の日本では、家族がいないために、親密な関係を誰とも築くことができない人たちが少なくありません。そうした人たちの多くは経済的にも心理的にも不安定な状況に陥りやすく、苦境に立たされやすくなります」

このような立場から、家族のサポートを受けられない（自分を必要とし大切にしてくれる存在がいない）人を「家族難民」と定義する。

シングルか否かは個人の生き方の問題であるから、本人たちにすべてを任せれ

ばいいとって、シングル化の問題点を放置してよいのか。今は配偶者、家族がいても、自分の死後、配偶者や家族が孤立したらどうなるか。こうしたことを考えると、決してシングル化、家族難民の問題は他人事とはいえないと指摘している。

第1章「「シングル」とはどのような人たちか」では、日米でのシングルの意味の違い、シングルの定義付けを行っている。シングルと言っても、さまざまなパターンがあるとして、来歴、年齢、ジェンダー、家族の有無という切り口からみていかなければならないと書かれている。これらとともに主体的にシングルになったのかそうでないのかという切り口からも見なければならぬと書いている点が非常に重要だ。

第2章「「家族」と「シングル」をめぐる戦後社会の二つの常識」では、簡単に歴史を紐解きながら、その二つの常識である「シングルは人生のスタート期と終末期にあらわれる一時的な状態である」「シングルは家族が包摂するもの」を導く。

第3章「「パラサイト・シングル」の出現、変質、そして限界」では、日本はパラサイト・シングル先進国であるとまず指摘し、高齢シングルの問題に言及する日は近いと予言している。

第4章では家族格差を、第5章、第6章では家族難民を避けるために個人、社会ができることについて検討している。

巻末に「共同生活のスキルが社会を救う」と題された日本大学・久保田裕之准教授との対談が掲載されている。共同生活のスキルとしてまず、「自分だけの常識に気づく力」があげられているが、これは会社という共同生活の場所で最も必要な力だと感じる。