

[平成30年6月27日](#)

[平成30年7月04日](#)

[平成30年7月11日](#)

最終改訂保存版

社会保険労務士の先生向け「**実務**」セミナー

明日から使える!!

# 労使間トラブルの 予防・解決の知識

労働者側の権利意識が高揚する一方 “**人手不足**” が構造化した時代

「働き方改革・人手不足」時代に有効な “**肝**” を教えます!!

S. MAEDA & CO.  
LAW OFFICES

## 本セミナーの目的

- 労働者側の「権利意識」がますます高揚し、「働き方改革」などの施策が進行する一方、“人手不足”が構造化した時代。労使間トラブルの予防・解決の知識・スキル・マインドを修得する。
- 社労士と弁護士の連携・協働作業の実現する。

## まずは、これまでの“定番”の確認を

社長！ 労働法を知らないとうなりますよ！

▼こんなにある！労働法関係のトラブル

1. 労働時間の管理を怠ったために残業代の支払命令が...
2. パワハラを放置して慰謝料・損害賠償金を負担する事態に
3. セクハラ発言で訴えられて、約170万円の支払命令
4. 問題社員を解雇したら、損害賠償の支払命令？

(みらい総合法律事務所『社長が知らないとヤバい労働法』[2014年 あさ出版]より)

## 先生の顧客に、一つでも当てはまりませんか？

現実の具体的なトラブル，紛争にはなっていないくとも.....

- 労働時間の管理がうまくできておらず，残業問題が起きそうだ。
- 解雇，雇止めをしたい職員がいる。
- 勤務態度不良，能力不足の職員がいる。
- 就業規則を作成してから1年以上が経過している。
- 過去に労働紛争が起きたことがある。
- 労働組合がある。

# 背 景

## ⇒ 社労士業務範囲の拡大？！

- 「無期転換ルール」、「働き方改革」の施策である「長時間労働の是正」「同一労働同一賃金の実現」への対応・対策
- 少子高齢化、仕事についての価値観の大きな変化が、数年前から急激に構造的な「人手不足」時代を招いている。
- [電通「過労自殺」事件](#)、ヤマト運輸「サービス残業」事件<sup>1,2</sup>などで一気に労務トラブルの現実が社会問題化し、政府が「働き方改革」を推進する中で、労働者側の「権利意識」がますます高揚
- 近時、レスリング金メダリストを巡るパワハラ告発騒動、財務省福田事務次官辞任に至った女性記者セクハラ問題などで財務省、テレビ朝日に集中した厳しい非難などの報道が呼び起こすであろうハラスメント問題への対処
- ハマキョウレックス事件・長澤運輸事件の最高裁判決
- なお、[弁護士大幅増員の時代](#)：労働者側弁護士 vs. [使用者側弁護士](#)

## 最近の労働法制の動き

- 無期転換ルール(平成24年8月に[改正労働契約法](#)成立) [有期労働契約の新しいルール](#)・[通達](#)  
[「労働契約法改正のポイント」](#)・[「労働契約法改正のあらまし」](#)・[「労働契約法\(全体\)のあらまし」](#)・[「無期転換ルールハンドブック～無期転換ルールの円滑な運用のために～」](#)・[「無期転換ポータルサイト」](#)
- 働き方改革関連法案
- 0. 第二次安倍政権(平成24年12月～)
  - ① 「アベノミクス」
  - ② 「一億総活躍社会」(平成27年9月)
  - ③ 「ニッポン一億総活躍プラン」(平成28年6月)」  
「アベノミクス第2ステージ」: 新3本の矢
- 1. 「働き方改革実現会議」設置(平成28年9月)  
「働き方改革実行計画」(平成29年3月)
  - ① 長時間労働の是正
  - ② 同一労働同一賃金の実現
  - ③ ～⑨(略)
- 2. [法案要綱](#)(平成29年9月)
- 3. 働き方改革を推進するための関係法律の整備に関する法律案(平成30年4月6日提出) [概要](#)
- 4. [成立](#)(平成30年6月29日成立) [\\*\\*](#) [\\*](#) [概要](#)・[「働き方改革」の実現に向けて](#)
- 5. 再始動 [\\*](#) [\\*](#)

# 推進するための関係法律の整備に関する法律(平成30年法第71号)の概要

労働者がそれぞれの事情に応じた多様な働き方を選択できる社会を実現する働き方改革を総合的に推進するため、長時間労働の是正、多様で柔軟な働き方の実現、雇用形態にかかわらず公正な待遇の確保等のための措置を講ずる。

## I 働き方改革の総合的かつ継続的な推進

働き方改革に係る基本的考え方を明らかにするとともに、国は、改革を総合的かつ継続的に推進するための「基本<sup>ATOK</sup> <sup>あ</sup> <sup>連</sup> <sup>R</sup> <sup>澳</sup>」<sup>澳</sup>定めることとする。(雇用対策法)  
 ※(衆議院において修正)中小企業の取組を推進するため、地方の関係者により構成される協議会の設置等の連携体制を整備する努力義務規定を創設。

## II 長時間労働の是正、多様で柔軟な働き方の実現等

### 1 労働時間に関する制度の見直し(労働基準法、労働安全衛生法)

- ・時間外労働の上限について、月45時間、年360時間を原則とし、臨時的な特別な事情がある場合でも年720時間、単月100時間未満(休日労働含む)、複数月平均80時間(休日労働含む)を限度に設定。
- (※)自動車運転業務、建設事業、医師等について、猶予期間を設けた上で規制を適用等の例外あり。研究開発業務について、医師の面接指導を設けた上で、適用除外。
- ・月60時間を超える時間外労働に係る割増賃金率(50%以上)について、中小企業への猶予措置を廃止する。また、使用者は、10日以上有給休暇が付与される労働者に対し、5日について、毎年、時季を指定して与えなければならないこととする。
- ・高度プロフェッショナル制度の創設等を行う。(高度プロフェッショナル制度における健康確保措置を強化)  
 ※(衆議院において修正)高度プロフェッショナル制度の適用に係る同意の撤回について規定を創設。
- ・労働者の健康確保措置の実効性を確保する観点から、労働時間の状況を省令で定める方法により把握しなければならないこととする。(労働安全衛生法)

### 2 勤務間インターバル制度の普及促進等(労働時間等設定改善法)

- ・事業主は、前日の終業時刻と翌日の始業時刻の間に一定時間の休息の確保に努めなければならないこととする。  
 ※(衆議院において修正)事業主の責務として、短納期発注や発注の内容の頻繁な変更を行わないよう配慮する努力義務規定を創設。

### 3 産業医・産業保健機能の強化(労働安全衛生法等)

- ・事業者から、産業医に対しその業務を適切に行うために必要な情報を提供することとするなど、産業医・産業保健機能の強化を図る。

## III 雇用形態にかかわらず公正な待遇の確保

### 1 不合理な待遇差を解消するための規定の整備(パートタイム労働法、労働契約法、労働者派遣法)

短時間・有期雇用労働者に関する同一企業内における正規雇用労働者との不合理な待遇の禁止に関し、個々の待遇ごとに、当該待遇の性質・目的に照らして適切と認められる事情を考慮して判断されるべき旨を明確化。併せて有期雇用労働者の均等待遇規定を整備。派遣労働者について、①派遣先の労働者との均等・均衡待遇、②一定の要件※を満たす労使協定による待遇のいずれかを確保することを義務化。また、これらの事項に関するガイドラインの根拠規定を整備。(※)同種業務の一般の労働者の平均的な賃金と同等以上の賃金であること等

### 2 労働者に対する待遇に関する説明義務の強化(パートタイム労働法、労働契約法、労働者派遣法)

短時間労働者・有期雇用労働者・派遣労働者について、正規雇用労働者との待遇差の内容・理由等に関する説明を義務化。

### 3 行政による履行確保措置及び裁判外紛争解決手続(行政ADR)の整備

1の義務や2の説明義務について、行政による履行確保措置及び行政ADRを整備。

施行期日 I:公布日(平成30年7月6日)

II:平成31年4月1日(中小企業における時間外労働の上限規制に係る改正規定の適用は平成32年4月1日、1の中小企業における割増賃金率の見直しは平成35年4月1日)

III:平成32年4月1日(中小企業におけるパートタイム労働法・労働契約法の改正規定の適用は平成33年4月1日)

※(衆議院において修正)改正後の各法の検討を行う際の観点として、労働者と使用者の協議の促進等を通じて、労働者の職業生活の充実を図ることを明記。



# I 働き方改革の総合的かつ継続的な推進（雇用対策法の改正）

働き方改革に係る基本的考え方を明らかにするとともに、国は、改革を総合的かつ継続的に推進するための「基本方針」（閣議決定）を定めることとする。

## 1 題名と目的規定等の改正

- 労働施策を総合的に講ずることにより、労働者の多様な事情に応じた雇用の安定及び職業生活の充実、労働生産性の向上を促進して、労働者がその能力を有効に発揮することができるようにし、その職業の安定等を図ることを法の目的として明記する。
- 法律の題名を「労働施策の総合的な推進並びに労働者の雇用の安定及び職業生活の充実等に関する法律」とする。
- 労働者は、職務及び職務に必要な能力等の内容が明らかにされ、これらに即した公正な評価及び処遇その他の措置が効果的に実施されることにより、職業の安定が図られるように配慮されるものとするを加える。

## 2 国の講ずべき施策

- 労働者の多様な事情に応じた「職業生活の充実」に対応し、働き方改革を総合的に推進するために必要な施策として、現行の雇用関係の施策に加え、次のような施策を新たに規定する。
  - ▶ 労働時間の短縮その他の労働条件の改善
  - ▶ 雇用形態又は就業形態の異なる労働者の間の均衡のとれた待遇の確保
  - ▶ 多様な就業形態の普及
  - ▶ 仕事と生活（育児、介護、治療）の両立

## 3 事業主の責務

- 事業主の役割の重要性に鑑み、その責務に、「職業生活の充実」に対応したものを加える。
  - ▶ 労働者の労働時間の短縮その他の労働条件の改善など、労働者が生活との調和を保ちつつ意欲と能力に応じて就業できる環境の整備に努めなければならない。

## 4 基本方針の策定

- 国は、労働者がその有する能力を有効に発揮することができるようにするために必要な労働施策の総合的な推進に関する基本方針（閣議決定）を定める。
- 基本方針に盛り込む他省庁と連携すべき取組について、厚生労働大臣から関係大臣等に必要な要請を行うことができる。
- 厚生労働大臣は、基本方針の案を作成するに当たっては、あらかじめ、都道府県知事の意見を求めるとともに、労働政策審議会の意見を聴かなければならない。
- 国は、労働施策をめぐる経済社会情勢の変化を勘案し、必要があると認めるときは、基本方針を変更しなければならない。  
（衆議院において修正）
- 国は、基本方針に定められた施策の実施について、中小企業における取組が円滑に進むよう、協議会の設置等の連携体制の整備に必要な施策を講ずるよう努めるものとする。



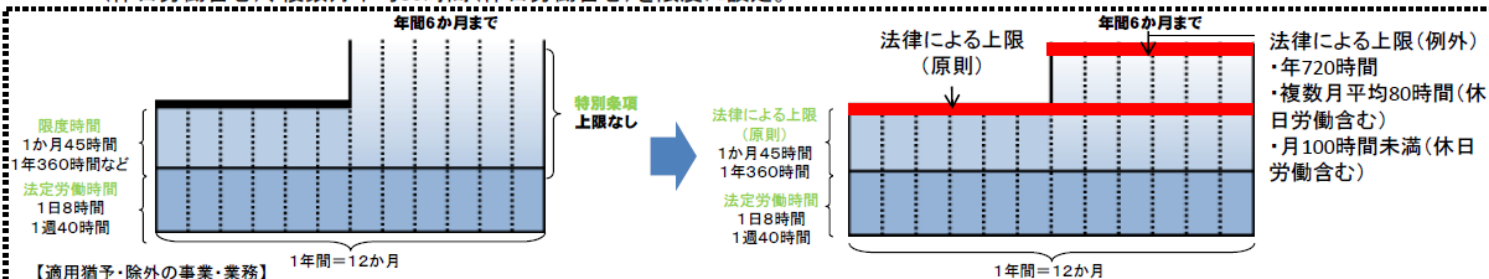
## Ⅱ 長時間労働の是正, 多様で柔軟な働き方の実現等

### 1 労働時間に関する制度の見直し (労働基準法、労働安全衛生法)

#### (1) 長時間労働の是正

##### ① 時間外労働の上限規制の導入

- ・時間外労働の上限について、月45時間、年360時間を原則とし、臨時的な特別な事情がある場合でも年720時間、単月100時間未満(休日労働含む)、複数月平均80時間(休日労働含む)を限度に設定。



自動車運転の業務	改正法施行5年後に、時間外労働の上限規制を適用。上限時間は、年960時間とし、将来的な一般則の適用について引き続き検討する旨を附則に規定。
建設事業	改正法施行5年後に、一般則を適用。(ただし、災害時における復旧・復興の事業については、1か月100時間未満・複数月平均80時間以内の要件は適用しない。この点についても、将来的な一般則の適用について引き続き検討する旨を附則に規定。)
医師	改正法施行5年後に、時間外労働の上限規制を適用。 具体的な上限時間等は省令で定めることとし、医療界の参加による検討の場において、規制の具体的あり方、労働時間の短縮策等について検討し、結論を得る。
鹿児島県及び沖縄県における砂糖製造業	改正法施行5年間は、1か月100時間未満・複数月80時間以内の要件は適用しない。(改正法施行5年後に、一般則を適用)
新技術・新商品等の研究開発業務	医師の面接指導(※)、代替休暇の付与等の健康確保措置を設けた上で、時間外労働の上限規制は適用しない。 ※時間外労働が一定時間を超える場合には、事業主は、その者に必ず医師による面接指導を受けさせなければならないこととする。(労働安全衛生法の改正)

※行政官庁は、当分の間、中小事業主に対し新労基法第36条第9項の助言及び指導を行うに当たっては、中小企業における労働時間の動向、人材の確保の状況、取引の実態等を踏まえて行うよう配慮するものとする。(経過措置)

<参照条文:改正後の労働基準法第36条>

- 厚生労働大臣は、労働時間の延長及び休日の労働を適正なものとするため、第一項の協定で定める労働時間の延長及び休日の労働について留意すべき事項、当該労働時間の延長に係る割増賃金の率その他の必要な事項について、労働者の健康、福祉、時間外労働の動向その他の事情を考慮して指針を定めることができる。
- 行政官庁は、第七項の指針に関し、第一項の協定をする使用者及び労働組合又は労働者の過半数を代表する者に対し、必要な助言及び指導を行うことができる。

##### ② 中小企業における月60時間超の時間外労働に対する割増賃金の見直し 平成27年法案と同内容

- ・月60時間を超える時間外労働に係る割増賃金率(50%以上)について、中小企業への猶予措置を廃止する。(平成35年4月1日施行)

##### ③ 一定日数の年次有給休暇の確実な取得 平成27年法案と同内容

- ・使用者は、10日以上年次有給休暇が付与される労働者に対し、5日について、毎年、時季を指定して与えなければならないこととする(労働者の時季指定や計画的付与により取得された年次有給休暇の日数分については指定の必要はない)。

## Ⅱ 長時間労働の是正，多様で柔軟な働き方の実現等

### ④ 労働時間の状況の把握の実効性確保

- 労働時間の状況を省令で定める方法(※)により把握しなければならないこととする。(労働安全衛生法の改正)  
※省令で使用者の現認や客観的な方法による把握を原則とすることを定める

### (2) 多様で柔軟な働き方の実現

#### ① フレックスタイム制の見直し

平成27年法案と同内容

- フレックスタイム制の「清算期間」の上限を1か月から3か月に延長する。

#### ② 特定高度専門業務・成果型労働制（高度プロフェッショナル制度）の創設

- 職務の範囲が明確で一定の年収(少なくとも1,000万円以上)を有する労働者が、高度の専門的知識を必要とする等の業務に従事する場合に、年間104日の休日を確実に取得させること等の健康確保措置を講じること、本人の同意や委員会の決議等を要件として、労働時間、休日、深夜の割増賃金等の規定を適用除外とする。

平成27年法案  
からの修正点

- 健康確保措置として、年間104日の休日確保措置を義務化。加えて、①インターバル措置、②1月又は3月の在社時間等の上限措置、③2週間連続の休日確保措置、④臨時的健康診断のいずれかの措置の実施を義務化(選択的措置)。

- また、制度の対象者について、在社時間等が一定時間を超える場合には、事業主は、その者に必ず医師による面接指導を受けさせなければならないこととする。(※労働安全衛生法の改正)

## 2 勤務間インターバル制度の普及促進等（労働時間等設定改善法）

### ○ 勤務間インターバル制度の普及促進

事業主は、前日の終業時刻と翌日の始業時刻の間に一定時間の休息の確保に努めなければならないこととする。

### ○ 企業単位での労働時間等の設定改善に係る労使の取組促進

平成27年法案と同内容

企業単位での労働時間等の設定改善に係る労使の取組を促進するため、企業全体を通じて一の労働時間等設定改善企業委員会の決議をもって、年次有給休暇の計画的付与等に係る労使協定に代えることができることとする。

## 3 産業医・産業保健機能の強化（労働安全衛生法等）

- 事業者は、衛生委員会に対し、産業医が行った労働者の健康管理等に関する勧告の内容等を報告しなければならないこととする。(産業医の選任義務のある労働者数50以上の事業場) 等
- 事業者は、産業医に対し産業保健業務を適切に行うために必要な情報を提供しなければならないこととする。(産業医の選任義務のある労働者数50以上の事業場) 等

## Ⅲ 雇用形態にかかわらず公正な待遇の確保 (パートタイム労働法, 労働契約法, 労働者派遣法の改正)

「働き方改革実行計画」に基づき、以下に示す法改正を行うことにより、企業内における正規雇用労働者と非正規雇用労働者の間の不合理な待遇差の実効ある是正を図る。

### 1. 不合理な待遇差を解消するための規定の整備

- 短時間・有期雇用労働者に関する正規雇用労働者との不合理な待遇の禁止に関し、個々の待遇ごとに、当該待遇の性質・目的に照らして適切と認められる事情を考慮して判断されるべき旨を明確化。  
(有期雇用労働者を法の対象に含めることに伴い、題名を改正(「短時間労働者及び有期雇用労働者の雇用管理の改善等に関する法律」))
- 有期雇用労働者について、正規雇用労働者と①職務内容、②職務内容・配置の変更範囲が同一である場合の均等待遇の確保を義務化。
- 派遣労働者について、①派遣先の労働者との均等・均衡待遇、②一定の要件(同種業務の一般の労働者の平均的な賃金と同等以上の賃金であること等)を満たす労使協定による待遇のいずれかを確保することを義務化。
- また、これらの事項に関するガイドラインの根拠規定を整備。

### 2. 労働者に対する待遇に関する説明義務の強化

- 短時間労働者・有期雇用労働者・派遣労働者について、正規雇用労働者との待遇差の内容・理由等に関する説明を義務化。

### 3. 行政による履行確保措置及び裁判外紛争解決手続(行政ADR)の整備

- 1の義務や2の説明義務について、行政による履行確保措置及び行政ADRを整備。

## ○「限定正社員」

\*「広がる限定正社員 「無期転換ルール」の受け皿に  
([日経電子版2018/6/22 10:30](#))

## ○「トヨタ流ホワイトカラーエグゼンプション」

\*「働き方改革 さびつくルール(上)成果、働く時間で計れず 次の成長、頭脳戦にあり」  
([日経電子版2017/9/12付](#))

\*「トヨタ、裁量労働を実質拡大 一定の「残業代」保証」  
([日経電子版2017/8/2 1:31](#))

\*

# ハマキョウレックス事件・長澤運輸事件 最高裁判決

## ○ ハマキョウレックス事件

最高裁平成30年6月1日第二小法廷判決

平成28年(受)第2099号, 第2100号未払賃金等支払請求  
事件

## ○ 長澤運輸事件

最高裁平成30年6月1日第二小法廷判決

平成29年(受)第442号地位確認等請求事件

# ハマキョウレックス事件・長澤運輸事件最高裁判決 【自学のポイント】



# 旧・労働契約法

(期間の定めがあることによる不合理な労働条件の禁止)

## 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ものであってはならない。

[労働契約法のあらまし](#)・\*

# 旧・パートタイム労働法

## （「短時間労働者の雇用管理の改善等に関する法律」）

### （短時間労働者の待遇の原則）

第8条 事業主が、その雇用する短時間労働者の待遇を、当該事業所に雇用される通常の労働者の待遇と相違するものとする場合においては、当該待遇の相違は、当該短時間労働者及び通常の労働者の業務の内容及び当該業務に伴う責任の程度（以下「職務の内容」という。）、当該職務の内容及び配置の変更の範囲その他の事情を考慮して、不合理と認められるものであってはならない。

### （通常の労働者と同視すべき短時間労働者に対する差別的取扱いの禁止）

第9条 事業主は、職務の内容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（第11条第1項において「職務内容同一短時間労働者」という。）であって、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する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（次条及び同項において「通常の労働者と同視すべき短時間労働者」という。）については、短時間労働者であることを理由として、賃金の決定、教育訓練の実施、福利厚生施設の利用その他の待遇について、差別的取扱いをしてはならない。

[パートタイム労働法のあらまし・\\*](#)

# 同一労働同一賃金ガイドライン案

## 平成28年12月20日提出

○ [同一労働同一賃金ガイドライン案\(平成28年12月20日\)](#)

\* 抽象的な表現の条文(旧契約法20条)を具体的に補って理解・検討する上で、優れものの資料となります。

○ [同一労働同一賃金ガイドライン案\(概要・Q&A\)](#)

○ [同一労働同一賃金特集ページ](#)

基本給	基本給	①職業経験や能力、②業績・成果、③勤続年数の3要素について、評価が同じならば同水準の支給
手当	賞与	貢献が同じであれば、有期契約労働者・パート社員に対して、貢献に応じた支給。貢献に差がある場合には、相違に応じた支給
	役職手当	役職の内容・範囲・程度が同じ場合は、同一支給を、違うがある場合には、相違に応じた支給
	精皆勤手当	業務内容が同一であれば、同一支給
	深夜・休日労働手当・時間外手当	同一の割増率で支給
	通勤手当・出張手当	同一の支給
	食事手当	同一の支給
	単身赴任手当	支給要件を満たす場合には同一の支給
	地域手当	同一の支給
福利厚生	食堂の利用	原則的に、同一扱い
	慶弔休暇	原則的に、同一扱い

# 短時間労働者及び有期雇用労働者の雇用管理の改善等に関する法律

(題名「短時間労働者の雇用管理の改善等に関する法律」の変更)

## (不合理な待遇の禁止)

第8条 事業主は、その雇用する短時間・有期雇用労働者の基本給、賞与その他の待遇のそれぞれについて、当該待遇に対応する通常の労働者の待遇との間において、当該短時間・有期雇用労働者及び通常の労働者の業務の内容及び当該業務に伴う責任の程度(者の業務の内容及び当該業務に伴う責任の程度(以下「職務の内容」という。))、当該職務の内容及び配置の変更の範囲その他の事情のうち、当該待遇の性質及び当該待遇を行う目的に照らして適切と認められるものを考慮して、不合理と認められる相違を設けてはならない。

- 世論十国の主導 ⇒ 権利意識の高揚
- 売上の増減にかかわらず，経費が増加する。
- 2000年問題

- 売上の増減にかかわらず、経費が増加する。
- 世論十国の主導 ⇒ 権利意識の高揚
- 2000年問題



## 労働者側弁護士

- 労働者の権利意識を高めてきたインターネットによる情報爆発は、この頃では、労働者を“たきつける”弁護士のHPも急増しており、社員の権利意識の高まりに拍車をかけそう
- ネットで「残業代」や「未払い残業代」と検索してみると、労働者側に向けた弁護士のHPがずらっと並びます。残業代チェッカーを設置するサイトのほか、弁護士が開発した残業の証拠確保と残業代推計のアプリとされる「残業証拠レコーダー」を無料提供するサイト、多くの弁護士を紹介するサイトもある。

## 経営者側弁護士

- 最近では、弁護士の側からも、紛争化する前の予防であるとか、訴訟外でのスピーディな解決といったことが強調されるようになった。
- “弁護士大量増員時代”の到来が反映して、訴訟外の解決が経験不足の隠蔽であったり、処理のスピード化が、報酬の早期確保など事務所運営の効率化のためとなれば、本末転倒

## 使用者側の心構え

- 企業法務においては、「トラブル」が「紛争」となる前に、また、「問題」が「損害」となる前に、手早く早期に解決することが最重要事項の一つ
- しかし、「早期解決」も、現実逃避のために相手方と拙速に妥協するのが実態であれば、かえって、将来に火種を残し、円滑な企業経営を阻害する
- 処理のスピード化が、弁護士側の技術不足の隠蔽であったり、弁護士側の事務所運営の効率化のため（早期の報酬を確保）の方策にすぎないこととなれば、本末転倒

# 社労士の先生がお客さまに伝えるべきこと

- トラブル・紛争の発端・契機となる「問題社員」をきちんと見つめ、早期に解決すべきときは放置することなく迅速に対応し、徹底して争うべきときは、拙速に安易な妥協することなく対応していかなければならない。
- できることとできないことをはっきり理解してもらうこと
- 変容する大きな流れの中で、就業規則の制定・見直しはもちろんだが、長い目で法律制度の動きと組織内の問題社員の動きにアンテナを張る必要があること。
- 顕在、潜在にかかわらず、問題は、常に現実のものとして存在する。何か不安めいたことがあったら、早い時期から案件の具体的な状況を分析し、問題の核心を把握しなければならない。

経営者側が陥る根本的な4つの間違い

## 極端な顧客の両極端

- できないことをできるはずだと言って譲らず、その結果実現を求め続ける顧客
- 勝ちの保証を求め、それがなければ行動しようとしな  
ない顧客

# 総 括

1. 経営者vs労働者  
の価値観・立場の違い・対立
2. 法律, 裁判所(判例・裁判例)その他の制度  
の立場・姿勢
3. 積み上げ・書面化の重要性
4. 個別具体的問題としての把握, 紛争化の経緯
5. 労働組合ー合同労組, ユニオン
6. ブラック企業などとの汚名, 風評被害
7. 中堅中小企業の在り方



## 前田尚一法律事務所のご紹介



前田尚一法律事務所  
代表弁護士 前田尚一

当事務所は、企業法務、とりわけ経営者・事業主・使用者の立場での労働問題、労使問題、労働紛争の予防、解決に注力している札幌の法律事務所です。

皆様の多くは、既に労働問題が現実化している経営者・事業主・使用者の方々あるいはそのアドバイザーである士業の先生であろうと思います。未払い残業請求、パワハラ・セクハラ、解雇をはじめ、人事・労務に関するトラブルが数多く発生しており、突如として労働基準監督署、労働組合、労働審判への対応を迫られる等のケースも増加しています。

労働問題は、企業経営そのものに直結する問題であり、経営と統一性を持った抜本的解決を想定して、一貫した方策によって対応する必要があります。労働問題で何より重要なのは、法律を遵守した経営に加え、労使間の信頼関係であることは明白です。

弁護士も企業に対し、型どおりのサービスを提供しても存在意義はなく、ここの企業と手と手を取り合う濃い関係を構築しながら、各企業独自固有の志向に合わせて個別具体的なサービスを提供していく必要があります。労働問題、労働紛争は、事件ごとに個性や特性があり、労働法の内容や裁判所の判断の傾向を踏まえ、専門的な見地から具体的な状況を詳細に検討し、落としどころを探っていかなければなりません。

当事務所では、経営の観点からの早期解決を至上としながらも、これまで経験してきた紛争解決の最終場面に直面して始めて知ることができた、紛争に至る経緯、紛争の実態、その解決方法、予防方法を最大限活用して解決のお手伝いをしてまいります。

[理念・信条](#)（法律は、“法律を知っている者に味方する！！”）

[プロフィール](#)（なぜ、弁護士になったか?!）

[解決事例\(実績・実例\)](#)（新聞等マスコミで報道されたなど、一般に公表された案件に限ってご紹介）

## 労務問題・労使紛争との関わり

- 今年で弁護士生活30年目。平成元年に弁護士登録した後、平成5年に独立開業し、これまで経営者の皆様からの依頼に広く応じてきました。
- 経営法務を多く取り扱う法律事務所に勤務し、特に労働組合が関わった労働事件を担当したこともあり、独立開業後は、解雇問題、残業代問題、ハラスメント問題等の労務問題を経営者の立場で取り扱ってきました。
- 数十名の組合員がタクシー会社支店長を37時間に及んで監禁するなど闘争的な行動を繰り返す非連合系列の労働組合対応を担当したほか、連合関係では、後の連合会長らが関わった食品製造販売会社の案件の解決のほか、「札幌地域労組」、「北海道福祉ユニオン」はもとより、「札幌地区連合」「パートユニオン」、「北海道地域ユニオン」など、いわゆる「合同労組」との労使紛争に対処してきました。
- こじれた労使紛争が原因で、経営者が夜も寝られなくなり、体調を崩してしまった場面をこれまで何度も見てきました。
- [最高裁判所](#)まで行って、高裁判決を破棄させ、東京の[中央労働委員会](#)で勝訴的和解を成立させてきた実績があります。

## 最高裁平成21年10月23日第二小法廷判決

特別養護老人ホームの入所者に対して虐待行為が行われている旨の新聞記事が同施設の職員からの情報提供等を端緒として掲載されたことにつき、同施設を設置経営する法人が、複数の目撃供述等が存在していたにもかかわらず、虐待行為はなく上記の情報は虚偽であるとして同職員に対し損害賠償請求訴訟を提起した場合であっても、次の1ないし3など判示の事実関係の下においては、同訴訟の提起は違法な行為とはいえない。

1. 虐待行為をしたとされる職員が一貫してこれを否認していたこと
2. 情報提供者である職員が目撃状況についての報告内容につき同施設の施設長は矛盾点があると感じていたこと
3. 入所者の身体に暴行のこん跡があったとの確たる記録もなく、後に公表された市の調査結果においても個別の虐待事例については証拠等により特定するには至らなかったとされたこと

# 実 例 (労使紛争のお客さまの声)

- 依頼者：清掃会社・専務取締役・男性(40代)  
内容：会社法務・顧問契約・労使紛争案件
- 依頼者：社会福祉法人・施設長・女性  
内容：顧問業務・労使紛争案件・訴訟

お客様の声 (依頼者の感想)  
全般・顧問弁護士

# 基本事項

就業規則を素材に

# 就業規則

## 「モデル就業規則」

(平成31年3月厚生労働省労働基準局監督課)

有用。ただし、そのままコピーして活用するのは危険。

例えば、無期転換の規定例では、無期転換後の定期的変更に関する規定がない。

[例1](#) [例2](#)

# 使用者にとっての就業規則の意味

あるべき就業規則の規定がなければ、著しく使用者は不利であるが、規定があるからといって、使用者に有利になるとは限らない。

「モデル就業規則」(平成31年3月厚生労働省労働基準局監督課)

# 就業規則の効力のかつての論点・争点

- 労働契約: 使用者と労働者の合意
  - 就業規則: 多数の労働者にかかる労働条件・職場規律について使用者が定める規則
1. 労働者が就業規則上の労働条件や服務規律の規定に従わない場合に、それが労働者を拘束するのか
  2. 使用者が就業規則の規定の新設・変更によって労働者に不利に労働条件を変更した場合に、この規定は労働者を拘束するのか
  3. 就業規則の行政官庁への届出、労働者代表の意見聴取、労働者への周知はそれぞれ就業規則の効力要件か



# 就業規則の法的効力

1. 他の**法源**との関係
  - i. 法令・労働協約との関係
  - ii. 労働契約との関係：就業規則の最低基準効
2. 就業規則の労働契約規律効（契約補充効）
3. 労働契約の変更における就業規則の労働契約規律効（契約変更効）
4. 届出，意見聴取，周知と就業規則の効力

# 就業規則の労働契約に対する効力

## 1. 判例法理の形成

1. 秋北バス事件(最大判昭43・12・25)
2. 電電公社帯広局事件(最一小判昭61・3・13)  
日立製作所事件(最一小判平3・11・28)
3. 第四銀行事件(最二小判平9・2・2)
4. フジ興産事件(最二小判平15・10・10)

## 2. 平成19年11月に成立した労働契約法(平19法128, 平成20年3月1日施行)による明確化

[「労働契約法のあらまし」\(厚生労働省\[H24. 12\]\)](#)

\* 条文ごとの説明など平成24年8月改正の労働契約法の解説に加え、関連する判例・裁判例や関連法令の説明もされている優れたものです。

# 労働契約法と就業規則

合意原則・労働契約規律効・最低基準効

## 【第1章 総則】

- 目的(第1条) [労働契約の合意原則]の宣明
- 定義(第2条)
- 労働契約の原則(第3条) [労働契約の合意原則]の宣明
- 労働契約の内容の理解の促進(第4条)
- 労働者の安全への配慮(第5条)

## 【第2章 労働契約の成立及び変更】

- 労働契約の成立(第6条) [労働契約の合意原則]の再言
- 労働契約の内容と就業規則の関係(第7条)  
[労働契約の成立における就業規則の労働契約規律効(契約補充効)]
- 労働契約の内容の変更(第8条) [労働契約の合意原則]の再言
- 就業規則による労働契約の内容の変更  
[労働契約の変更における就業規則の労働契約規律効(契約変更効)]
  - (第9条) [就業規則による労働契約の変更における合意原則]
  - (第10条) [合理的変更の場合の労働契約規律効(契約変更効)]
- 就業規則の変更に係る手続(第11条)
- 就業規則違反の労働契約(第12条) [就業規則の最低基準効]
- 法令及び労働協約と就業規則との関係(第13条)

## 就業規則の最低基準効

(就業規則違反の労働契約)

第12条 就業規則で定める基準に達しない労働条件を定める労働契約は、その部分については、無効とする。この場合において、無効となった部分は、就業規則で定める基準による。

## 労働契約の締結における 就業規則の労働契約規律効

(労働契約の内容と就業規則の関係)

第7条 労働者及び使用者が労働契約を締結する場合において、使用者が合理的な労働条件が定められている就業規則を労働者に周知させていた場合には、労働契約の内容は、その就業規則で定める労働条件によるものとする。ただし、労働契約において、労働者及び使用者が就業規則の内容と異なる労働条件を合意していた部分については、第12条に該当する場合を除き、この限りでない。

# 労働契約の変更における 就業規則の労働契約規律効

(就業規則による労働契約の内容の変更)

第9条 使用者は、**労働者と合意することなく**、就業規則を変更することにより、労働者の不利益に労働契約の内容である労働条件を変更することはできない。ただし、次条の場合は、この限りでない。

第10条 使用者が就業規則の変更により労働条件を変更する場合において、変更後の就業規則を労働者に**周知**させ、かつ、就業規則の変更が、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、労働組合等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**合理的**なものであるときは、労働契約の内容である労働条件は、当該変更後の就業規則に定めるところによるものとする。ただし、労働契約において、労働者及び使用者が就業規則の変更によっては変更されない労働条件として合意していた部分については、第12条に該当する場合を除き、この限りでない。

## 法令・労働協約の優劣

### ○ 労働契約法

(法令及び労働協約と就業規則との関係)

第13条 就業規則が法令又は労働協約に反する場合には、当該反する部分については、第7条[就業規則の労働契約規律効]、第10条[合理的変更の労働契約規律効]及び前条[就業規則の最低基準効]の規定は、当該法令又は労働協約の適用を受ける労働者との間の労働契約については、適用しない。

### ○ 労働基準法

(この法律違反の契約)

第13条 この法律で定める基準に達しない労働条件を定める労働契約は、その部分については無効とする。この場合において、無効となった部分は、この法律で定める基準による。

(法令及び労働協約との関係)

第92条 就業規則は、法令又は当該事業場について適用される労働協約に反してはならない。

②行政官庁は、法令又は労働協約に抵触する就業規則の変更を命ずることができる。

「合意は拘束する」のか？！



# 山梨県民信用組合事件

最高裁平成28年2月19日第二小法廷判決

合併により消滅する信用協同組合の職員が、合併前就業規則に定められた退職金の支給基準を変更することに同意する旨の記載のある書面に署名押印した場合において、上記変更に対する当該職員の同意があったとした原審の判断に違法があるとされた事例

- A信用組合の職員らであった上告人が、同組合と被上告人(元・B信用組合)との合併により上告人らに係る労働契約上の地位を承継した被上告人に対し、退職金の支払を求めた事案
- 上告人らの主張する退職金額は、A信用組合の本件合併当時の職員退職給与規程(「旧規程」)における退職金の支給基準に基づくもの。これに対し、被上告人は、上告人らに係る退職金の支給基準については、個別の合意又は労働協約の締結により、本件合併に伴い定められた退職給与規程(「新規程」)における退職金の支給基準に変更されたなどと主張して争った。

## 山梨県民信用組合事件の留意点

1. 基準変更についても、管理職らの同意書への書名押印を得るのと併せて、旧規程の一部を変更する新規程が作成されていた事例  
合意原則
2. 就業規則に定められた賃金や退職金に関する条件の変更に対する労働者の同意の有無についての判断方法

## 山梨県民信用組合事件の留意点(1)

労働契約においても、民法の一般原則に従い、その締結及び契約内容の変更は契約当事者である労働者と使用者との合意によってされるという合意原則が妥当する。

ただし、就業規則に定められている労働条件については、これを労働者の不利益に変更する内容の合意をしても、就業規則の最低基準効(平成19年法律第128号による改正前の労働基準法93条、同改正後の労働契約法12条)により、就業規則で定める基準に達しない労働条件を定めるものとして、その部分について無効とされる。そのため、就業規則に定められている労働条件を変更したい使用者としては、その変更に対する労働者の同意を得るに際して、就業規則の変更も併せて行う必要がある。そこで、本件基準変更についても、管理職Xらの本件同意書への署名押印を得るのと併せて、旧規程の一部を変更する新規程が作成されている。

労働条件の変更に対する労働者の同意が得られない場合には、合意による労働条件の変更の効力は生じないので、使用者が一方的に定めることのできる就業規則の変更による労働条件の変更の効力発生の有無(すなわち、労働契約法10条に定められている就業規則の変更の要件を満たすか否か)が次に問題となる。

## 山梨県民信用組合事件の留意点(2)

「そうすると、就業規則に定められた賃金や退職金に関する労働条件の変更に対する労働者の同意の有無については、当該変更を受け入れる旨の労働者の行為の有無だけでなく、当該変更により労働者にもたらされる不利益の内容及び程度、労働者により当該行為がされるに至った経緯及びその態様、当該行為に先立つ労働者への情報提供又は説明の内容等に照らして、当該行為が労働者の自由な意思に基づいてされたものと認めるに足りる合理的な理由が客観的に存在するか否かという観点からも、判断されるべきものと解するのが相当である(最高裁昭和44年(オ)第1073号同48年1月19日第二小法廷判決・民集27巻1号27頁、最高裁昭和63年(オ)第4号平成2年11月26日第二小法廷判決・民集44巻8号1085頁等参照)。」

# 最高裁の判決書の構成(原判決破棄の場合)

主 文  
理 由

## 1 [紛争の概要]

「本件は, .....を求める事案である。」

## 2 [事実関係(等)の概要]

「原審の確定した事実関係等の概要は, 次のとおりである。」

## 3 [原審の判断]

「原審は, 上記事実関係等の下において, 要旨次のとおり判断し, 上告人の請求を.....すべきものと判断した。」

## 4 [最高裁の判断]

「しかしながら, 原審の上記判断は是認することができない。その理由は, 次のとおりである。」

## 5 (結論)

「以上のとおり, .....」

# 最高裁の判決書の表現

(原判決を支持し, 上告を棄却する場合)

- 1 最も積極的に支持する場合  
「正当として是認できる」
- 2 次に, 単に  
「是認できる」
- 3 理由をやや異にする場合  
「この趣旨をいうものとして是認できる」
- 4 かなり原判決の理由に疑問を持つ理由をやや異にする場合  
「この趣旨をいうものとして是認できなくはない」  
「違法とはいえない」
- 5 合格ラインに暫くのせるために  
(ほとんど理由を差しかえ原判決を辛うじて指示する場合)  
「違法とまではいえない」

(大野正男『弁護士から裁判官へ—最高裁判事の生活と意見』

[2000年, 岩波書店])

# 第1審の民事判決書の構成

主 文  
事実及び理由

第1 請求

第2 事案の概要

[紛争の概要]

本件は、原告が、被告に対し、[主張].....として、.....[請求]を求めた(る)事案である。

1 前提事実(争いのない事実等)

2 争点(「2 本件の争点」+「3 争点に関する当事者の主張」)

第3 当裁判所の判断(争点に対する判断)

# 第2審の民事判決書の構成

coming soon...



# 労働関係の規律構造

- 民法基本的枠組み
  - 強行規定
  - 意思表示の合致
  - 事実たる慣習
  - 任意法規
  - 条理・信義則
  
- 労働法の基本的枠組み
  - 強行法規
  - 労働協約（←労組法16条）
  - 就業規則（←労契法12条）
  - 労働契約意思表示の合致
  - 事実たる慣習任意法規
    - ・ 意思表示の合致
    - ・ 事実たる慣習
    - ・ 任意法規
    - ・ 条理・信義則

# 民法・私法の観念・原理

- 民法の観念：私法の一般法
  - ↔ 公法
  - ↔ 特別法
    - ・ 商法
    - ・ **社会法**・経済法
- 民法の**法源**
  - 強行法規** ⇒ 意思表示の合致 ⇒ 事実たる慣習 ⇒ 任意法規 ⇒ 条理・信義則
- 民法の基本原則：財産法 ↔ 家族法
  - 古典的市民法の指導原理
    - ・ 権利能力平等の原則
    - ・ 所有権絶対の原則
    - ・ **私的自治の原則**
      - ・ 「**契約自由の原則**」・ 「**合意は拘束する**」：意思表示に基づく法律関係
      - ・ 「**過失責任の原則**」：意思表示に基づかない法律関係
  - 古典的市民法の修正
    - ・ 民法の商化：表示主義（↔ 意思主義）の台頭，取引安全（動的安全 ↔ 静的安全）の保護
    - ・ 民法の社会化
      - ・ 人間像の修正
      - ・ 所有権絶対の原則の修正
      - ・ 私的自治の原則の修正：契約自由の原則の修正・過失責任の原則の修正

# 「モデル就業規則」の例1

(目的)

第1条 この就業規則(以下「規則」という。)は、労働基準法(以下「労基法」という。)第89条に基づき、〇〇株式会社の労働者の就業に関する事項を定めるものである。

2 この規則に定めた事項のほか、就業に関する事項については、労基法その他の法令の定めによる。

# 規定例

## 第1条(目的)

本就業規則は、〇〇株式会社(以下「会社」という。)の従業員の服務及び就業の条件等を定めることにより、企業の円滑な運営と企業秩序の維持確立を目的とするものである。

(石寄信憲(編著)『就業規則の法律実務(第4版)』[2016, 中央経済社])

## 「モデル就業規則」の例2

(適用範囲)

第2条 この規則は、〇〇株式会社の労働者に適用する。

2 パートタイム労働者の就業に関する事項については、別に定めるところによる。

3 前項については、別に定める規則に定めのない事項は、この規則を適用する。

# 規定例

## 第2条(従業員の定義及び適用範囲)

1 本就業規則の適用対象となる従業員とは、本就業規則第2章第1節に定める採用に関する手続を経て、期間の定めなく正社員の呼称で採用された者をいう。

2 次の非正規社員の呼称で採用された従業員については、本就業規則は適用しない。

- ① 有期フルタイマー、無期フルタイマー
- ② 有期パートタイマー、無期パートタイマー
- ③ 定年後嘱託者
- ④ 契約社員
- ⑤ 嘱託フルタイム社員・嘱託パートタイム社員
- ⑥ その他の特殊雇用形態者

(石寄信憲(編著)『就業規則の法律実務(第4版)』[2016, 中央経済社])

# 規定例

## 第79条(業務災害と民事損害賠償)

1 従業員又はその遺族は、本章に定める災害補償とは別に会社が独自に加算した金額(以下「労災上積補償金」という。)を受領するときは、これを受領する原因となった業務災害に関し、会社に対し他に何等一切の請求をしてはならない。

2 従業員又はその遺族は、労災上積補償金を受領する際、会社に対し民事損害賠償請求権を放棄するとの文書を提出しなければならない。なお、その文書を提出しない場合には、労災上積補償金を支給しない。

3 前2項の遺族とは、民法上の相続人とする。

(石寄信憲(編著)『就業規則の法律実務(第4版)』[2016, 中央経済社])

## 就業規則の整備・改訂 随時の整備で良いのか？

- 従業員が増えると、全ての面で価値観が一致することは非現実。会社にとって合理的と思われる事項についても、容易に合意がとれなくなり、労働条件にかかわる新たな規定を創設するのが困難となることが予想される。
- 少なくとも、現在運用している内容については、現時点で、法律に沿った対処をしておくべき。



# I

## 長時間労働・未払い残業代問題

# 経営者側の反論

- 「残業代は支給しないことを同意していた」
- 「基本給に残業代を含めて金額を決めていた」
- 「管理職手当・精勤手当等の手当に残業代が含まれている」
- 「歩合給を払っている」
- 「年俸制にしている」
- 「管理監督者である」
- 「時間外に仕事を命じていない」
- 「仮眠時間や空き時間にパソコンで遊んだ場合も労働時間に含まれない」
- 「立証責任は、従業員にある」
- 「タイムカードに始業時刻、就業時刻が記録されているが、休憩していて仕事をしていない」
- 「労働者自身が作成した労働時間整理簿は、信用性に欠ける。」

## 時間外労働等の割増賃金・不払のペナルティ

- 割増率
 

時間外	2割5分	
[特別割増率]	1カ月60時間を超えた時間外	5割以上
	(当分の間, 中小企業主の事業について不適用)	
cf 休日	3割5分	
深夜労働	2割5分	
  
- 遅延利息
 

5%
14.6%(退職労働者)
  
- 同一額の付加金
  
- 消滅時効
 

2年	cf 退職手当	5年
----	---------	----

お手軽な解決手段に安易に飛びつくと.....

残業手当対策として、誰もが思い付いたり、「物知り」が教えてくれる方法は、失敗も多い。

- 「管理監督者制度」
- 「固定残業手当制度」

cf ・ 退職勧奨  
・ パーソナルーム (自己研修部屋): 「人事調整室」

# 管理監督者(労基法41条2号)

## 日本マクドナルド事件

東京地裁平成20年1月28日判決

- ハンバーガーの販売等を業とし、多数の直営店を展開している株式会社の店長である原告が管理監督者に該当するか否かが争われた事例
- 被告の就業規則では、店長以上の職位の従業員を労働基準法41条2号の管理監督者として扱っているため、店長に対しては、法定労働時間を超える労働時間についても割増賃金が支払われておらず、店長である原告が、被告に対し過去2年分の割増賃金の支払を求めるなどした事案

## 管理監督者(労基法41条2号)

(労働時間等に関する規定の適用除外)

**第41条** この章、第6章及び第6章の2で定める労働時間、休憩及び休日に関する規定は、次の各号の一に該当する労働者については適用しない。

一 別表第1第6号(林業を除く。)又は第7号に掲げる事業に従事する者

二 事業の種類にかかわらず監督若しくは管理の地位にある者又は機密の事務を取り扱う者

三 監視又は断続的労働に従事する者で、使用者が行政官庁の許可を受けたもの

# 固定残業手当

## リスク

- 残業代が未払いと評価される。
- 固定残業手当が基本賃金に含まれる。
- 世間からの消極的評価

## リスク回避対策

[テックジャパン事件\(最一小判平4・3・8櫻井裁判官補足意見\)](#)

# ザ・ウィンザー・ホテルインターナショナル事件

## 札幌高裁平成24年10月19日判決

- 裁判所は、固定残業手当（定額残業代）制度の有効性は認めしたが、支給している手当は95時間分の時間外賃金であるとする会社の主張を斥け、支給額は月45時間分の残業の対価であり、それを超えた残業及び深夜残業に対しては、法律に従った時間外賃金の支払いを命じた。
- 裁判所は「本来法的に許されない無制限な定額時間外賃金に関する合意を従業員としていた」などと経営者側の避難すべき面を認定している。



# リスク回避対策

## テックジャパン事件

最高裁平成24年3月8日第一小法廷判決

### 櫻井龍子裁判官の補足意見

1. 毎月の給与の中にあらかじめ一定時間の残業手当が算入されている旨が労働契約上明確にされている。
2. 支給時に支給対象の時間外労働の時間数と残業手当の額が従業員に明示されている。
3. 一定時間を超えて残業が行われた場合には当然その所定の支給日に別途上乗せして残業手当を支給する旨もあらかじめ明らかにしている。

応用

# 労働時間対策

1. 法定労働時間の弾力化—変形労働時間制
  2. 主体的で柔軟な労働時間制度
- 労働時間には、法律上、1週40時間、1日8時間という縛り
  - 業務の繁閑や特殊性に応じて時間労働を配分でき、シフト制を活用する場合などに有用な「変形労働時間制」や労働者が主体的で柔軟な勤務をする「フレックスタイム制」「事業場外労働のみなし制」「裁量労働制」などを活用するためには、就業規則又は労使協定などについての法律上の条件を整備しておく必要がある。
  - きちんとしておかないと、労働時間の縛りは、一見満たしており、総時間数は同じであっても、時間外割増手当を払わなければならない事態となる。

# 変形労働時間制

1. 1カ月以内の期間の変形労働時間制  
(労基法32条の2)
2. 1年以内の期間の変形労働時間制  
(労基法32条の4)
3. 1週間単位の変形労働時間制  
(労基法32条の5)

# 変形労働時間制の適用を否定

東京地裁平成22年4月7日判決

- 飲食店のアルバイト店員について変形労働時間制の適用がないとされた事例
- タイムカードによって勤怠管理がなされていた飲食店のアルバイト店員についてタイムカードによって労働時間が間が認定された事例

「被告は変形労働時間制を採用していた旨主張する。しかしながら、《証拠略》によれば、被告が採用していた変形労働時間制は就業規則によれば一か月単位のそれであったのに、半月ごとのシフト表しか作成せず、変形期間全てにおける労働日及びその労働時間等を事前に定めず、変形期間における期間の起算日を就業規則等の定めによって明らかにしていなかったものであって、労基法に従った変形労働時間制の要件を遵守しておらず、かつ、それを履践していたことを認めるに足りる証拠もないから、変形労働時間制の適用があることを前提とする被告の主張は採用できない。」

参考 (判例・裁判例はこうすると役にたつ)

# 主体的で柔軟な労働時間制度

1. **フレックスタイム制**(労基法32条の3)
2. **事業場外労働のみなし制**(労基法38条の2第1項)
3. **裁量労働制**(労基法38条の3, 4)

# 阪急トラベルサポート事件 最高裁平成26年1月24日判決

募集型の企画旅行における添乗員の業務につき、  
労働基準法38条の2第1項にいう「労働時間を算定  
し難いとき」に当たらないとされた事例

# 管理の責任と機械的計算

## だからといって.....

- 個別的な労務紛争となった場合，従業員側の言いなりにする必要はない。
- 事件ごとに個性や特性があり，専門的な見地から具体的な状況を詳細に検討し，落としどころを探っていかなければならない。
- 1330万円余り請求された未払い賃金支払請求事件で，475万円で和解が成立した事例もある。



# 経営者側が陥る 根本的な4つの間違い

1. 従来の経営手法や社会常識で物事を解決できる。
2. 「事実」は一つ、誰が見てもはっきりしている。
3. 結論が決まっていることを「時間と手間」をかけて話し合うのは無駄である。
4. 「世間の物知り」の話に飛びつき、お手軽な方法で安易に対応

## 心構え・再検討

- 法律，裁判は経営者の考えとはギャップがあるという  
厳然たる事実を受け入れ，個別具体的に考え抜いて  
対応することが重要
- そもそも，労働契約書や就業規則などに関わる基本  
的な事柄において，初歩的な不備があることも多い。

## Ⅱ

# パワハラ等ハラスメント問題

# 裁判所が示したパワーハラ行為の有無・評価 についての判断基準

## ザ・ウィンザー・ホテルインターナショナル(自然退職)事件 東京地判平成24年3月9日判決

世上一般にいわれるパワーハラスメントは極めて抽象的な概念で、内包外延とも明確ではない。そうだとするとパワーハラスメントといわれるものが不法行為を構成するためには、質的にも量的にも一定の違法性を具備していることが必要である。

したがって、パワーハラスメントを行った者とされた者の人間関係、当該行為の動機・目的、時間・場所、態様等を総合考慮の上、「企業組織もしくは職務上の指揮命令関係にある上司等が、職務を遂行する過程において、部下に対して、職務上の地位・権限を逸脱・濫用し、社会通念に照らし客観的な見地からみて、通常人が許容し得る範囲を著しく超えるような有形・無形の圧力を加える行為」をしたと評価される場合に限り、被害者の人格権を侵害するものとして民法709条所定の不法行為を構成するものと解するのが相当である。

## 第1審と控訴審の判断の違い

○ 第1審: 70万円

(東京地裁平24・3・9判決)

○ 控訴審: 150万円

(東京高裁平25・2・27判決)

- パワハラ行為の有無・評価について、第一審判決のような一般的な判断基準を示すことなく、個別具体的に判断
- 第一審判決で不法行為性が是認された行為に加え、別の行為も、不法行為性を是認

# 法的三段論法

## ○「法的三段論法」

- ① 大前提＝法規範
- ② 小前提＝具体的事実
- ③ 結 論＝あてはめ 判決

## ○「暗黙知」

## 裁判所の判断の限界

- 裁判所は社会問題化されたことを扱うとはいえ、その本来の役割は実際に訴訟となるなった特定の事案についての解決。それは、事後的客観的判断 (cf. [レトロスペクティブ](#)) によって白黒がつけられること。
- 裁判所に、日々現場で起こる事案の明確で具体的な判断基準の提示を期待することが間違っている。
- 裁判所の示した基準に従ったつもりでも、本件は事案を異にするとと言われることも多い。
- 経営者側は、白黒つけようとする発想を捨てた方がよい。単に違法かどうかという面ばかりに目を奪われず、加害者対被害者という単純な図式で捉えられ一人歩きしかねないトラブルをどう回避するかが重要

# 官庁のガイドライン

- 「職場のパワーハラスメントとは、同じ職場で働く者に対して、職務上の地位や人間関係などの職場内の優位性を背景に業務の適正な範囲を超えて、精神的・身体的苦痛を与える又は職場環境を悪化させる行為」  
([「2012年1月30日職場のいじめ・嫌がらせ問題に関する円卓会議ワーキング・グループ報告」](#)・概要)
- 「パワハラ」の6つの行為類型」([厚生労働省](#))
- [『パワーハラスメント』を起こさないために注意すべき言動例](#)」(人事院)



# “白黒つけない”パワハラ対策

前編  
後編

# 現実的な結論を、一言で言うと

## “関係性”

少し古い物言いですが、

「同じことをキムタクに言われるとウキウキするが、斜め横の席にいる〇〇課長に言われると、身の毛がよだつ。それが、セクハラ事件の特徴です。」

⇐ ハラスメント(嫌がらせ)は、感情的・心理的要因が大きく影響

cf. 「[触らない痴漢](#)」

決め手は女性側が不快と思うかどうか

(週刊ポスト2018年4月13日号)

## 姿 勢

- 経営者側は、白黒つけようとする発想を捨てた方がよい。単に違法かどうかという面ばかりに目を奪われず、加害者対被害者という単純な図式で捉えられ一人歩きしかねないトラブルをどう回避するかが重要
- ハラスメントは、被害者側の主観に大きく左右されることは否定できない。
- パワハラはメンタルヘルス問題にもつながりやすく解決の難しさがある。
- ブラック企業と烙印を押されてしまうと、人材採用も妨げることになりかねない。

# 事前防止対策は有効か？！

- 防止規程・ガイドラインの作成・周知  
 指導・教育・周知といった措置を講じても実態は機能せず、問題を更に悪化、複雑化させるケースもある。
- 相談窓口，適切に対応するための体制の整備
  - ・ 担当者が信頼できない人物だったり，勉強不足だとかえって問題が増幅
- 研修会・講習会の実施
  - ・ 加害者側と被害者側を一緒に実施する愚かさ
  - ・ 何を目指して，何を盛り込むか。

# 医療法人財団健和会事件

## 東京地裁平成21年10月15日判決

### 正当な指導教育について 従業員の側からパワハラであるとの主張

- 医療法人が経営する病院の健康管理室に事務総合職として採用された職員が、3か月の使用期間中に採用を取り消されたことに対し、採用取消し（本件解雇）は無効であるとして、労働契約上の地位の確認及び解雇後の賃金を請求し、また職場でのパワハラ及びいじめを受け、さらに違法な退職強要や採用取消しを受けたために精神疾患に罹患したとして、債務不履行（安全配慮義務違反）及び不法行為による損害賠償を請求した事案
- 職員の上司は、単純ミスを繰り返す職員に対して、時には厳しい指摘・指導や物言いをしたことがうかがわれるが、それは生命・健康を預かる職場の管理職が医療現場において当然になすべき業務上の指示の範囲内にとどまるものであり、その他の発言等も違法なパワハラ・いじめ・退職強要とはいえず、また本件解雇が不法行為を構成するほどの違法性を有するとは認められないとして、医療法人の安全配慮義務違反および不法行為の成立を否定し、職員の損害賠償請求が棄却された事例

# ハラスメントの増殖・拡大

- セクハラ: セクシュアル・ハラスメント
- パワハラ: パワー・ハラスメント
- マタハラ: マタニティ・ハラスメント
- パタハラ: パタニティ・ハラスメント
- アカハラ: アカデミック・ハラスメント
- モラハラ: モラル・ハラスメント

.....

# パワハラ対策の箇条書き

- パワハラ対策として事前の予防・防止対策は重要だが、中小企業だと多くの場合、既に問題が発生していることも多い。
- 問題を少なからず、察知したのであれば、直ちに事実関係を把握し、解決に適した対策を実施すべき。会社の目の届かないところでの従業員同士のいじめ、部下の上司に対するいじめ・嫌がらせもパワハラの範囲。従業員の対立や問題社員の気配を感じる何かがあれば、直ぐに対策を考えること。
- 一般的な理屈の問題として捉えず、個別的問題としてその状況を具体的に把握し、対策を考えてみる。パワハラの意味・基準を理解することが重要であるかのようと言われるが、政府が公表している資料や裁判所の判例・裁判例だけで、うっかり自己判断で白黒をつけて対応すると、危険レベルが上がりかねない。
- ハラスメント問題は金銭解決だけではケリがつかない。
- 先入感や価値観に囚われず、慎重に対処する必要
- 中には、当事者の一方が退職し、決着したと思いきや、「会社の調整の仕方が悪い」などと会社の責任を問われた事例もある。
- 時が経つにつれて、針小棒大な意識行動が現れる「過激な被害者」問題も軽視できない。

## 個別具体的問題であること

- 特に中小企業の場合、常に、現実問題として存在する。
- 経営者は気付かないか、気付かないふりをして先送りしているだけ。
- すべてを、今の問題と捉え、今必要な解決に結びつけて組み立てる。
- 問題の発端まで遡る。



### Ⅲ

解雇，その他雇用関係の終了

# 「勤務不良」を理由とする解雇

朝寝坊による遅刻を理由の解雇が  
解雇権の濫用で無効とされた事例

高知放送事件

最高裁二小昭和52年1月31日判決

宿直勤務の際、二度にわたって寝過ごし、6時からの提示ラジオニュースを各々10分、5分放送することができなかったアナウンサーに対する解雇の効力が争われた

# 「能力不足」を理由とする解雇

就業規則の「労働能力が劣り、向上の見込みがない」との解雇条項による解雇が無効であるとされた事例

セガ・エンタープライゼス事件

東京地裁平成11年10月15日決定[地位保全等仮処分命令申立事件]

リストラ解雇が相次いだ当時、「労働能力の低い者」の大幅な人員整理を始めた業界大手の会社において、退職勧奨に応じない高学歴の従業者に対し、人事考課の平均的な水準に達していないことをもって解雇できるかが注目された事件

# たとえ「整理解雇」であっても...

## 整理解雇の4要素

1. 人員削減の必要性
2. 人員削減の手段として整理解雇(指名解雇)を選択することの必要性
3. 被解雇者選定の妥当性
4. 手段の妥当性

整理解雇の場合ということになれば、ハードルは低くなりそうであるが、実際の裁判例では、経営者が考えるより厳格に判断されるため、解雇が無効とされた事例が少なくない。

(名古屋高裁平成18年1月17日判決[山田紡績事件]等)

# 退職勧奨

どの判例・裁判例が参考になるのか？！

## 下関商業高校事件

最高裁昭和55年7月10日第一小法廷判決

○地方公務員である市立高等学校の教員に対する退職の勧奨行為が違法とされた事例

○地方公務員である市立高等学校の教員が退職勧奨に応じないことを表明し、優遇措置も打ち切られているにもかかわらず、市教育委員会の担当者が、退職するまで勧奨を続ける旨繰り返し述べて短期間内に多数回、長時間にわたり執拗に退職を勧奨し、かつ、退職しない限り所属組合の宿直廃止、欠員補充の要求にも応じないとの態度を示すなどの事実関係のもとにおいては、この退職の勧奨行為は違法である。

## 旭川地裁平成25年9月17日判決

町立病院に勤務する臨床検査主任技師の退職の意思表示の撤回が有効であるとされ、退職承認処分取消請求が認められた事例

# 大和証券ほか事件

大阪地裁平成27年4月24日判決

## 転籍先での嫌がらせについての転籍元の責任

- 一人だけ、パイプ椅子と長机しかない別室で勤務  
職場の飲み会にも朝会にも会議にも参加できず、1日100  
件ノルマの飛び込みでの新規顧客開拓業務
- 約1年間辛抱したが、我慢できずに、訴訟を提起し、慰謝  
料150万円の支払が認められた。



# 雇止め

# 東芝柳町工場事件

最高裁一小昭和49年7月22日判決

臨時工に対する雇止めの効力の判断にあたり解雇に解する法理を類推すべきであるとされた事例

# 服務規律と懲戒

- 服務規律
- 懲戒処分
- 使用者から労働者に対する損害賠償

# 懲戒解雇と退職金の不支給

# 北海道市町村職員退職手当組合事件

札幌地裁平成27年4月8日判決

- 夫が死亡により町職員を退職し、退職手当の支払を受け  
る権利を妻が取得したところ、地方公共団体職員の退職  
手当支給事務を処理する団体組合長が妻に対してなし  
た退職手当支給制限処分は違法であるとして、その取消  
しを求めた事案
- 夫の町職員在職時の不正行為は、業務上横領・詐欺に  
該当するもので、懲戒免職処分に該当する非違行為で  
あるが、退職手当の性格（勤続報酬・賃金後払い・退職  
後の生活保障）・被害額と失われる退職金等を考慮し、8割程度の減額が相当であるとし、全部を不支給とする本  
件処分は、社会通念上妥当性を欠き、裁量権を逸脱し違  
法であり、取り消されるべきであるとして、請求を認容し  
た事例

## 控訴審

札幌高裁平成27年9月11日判決

- 懲戒免職相当の行為があったときに退職手当を原則として全額不支給とする運用方針が不合理なものということとはできない以上、全額不支給処分が社会通念上著しく妥当を欠き、裁量を付与した目的を逸脱し、これを濫用したと認められるかを判断するに当たっては、処分者が運用方針に則って処分をしたといえるかどうかによることが相当であるとされた事例
- 町職員の退職手当につき、在職中に金銭着服、その隠ぺい行為があったとしてなされた全額不支給処分について、不正行為は悪質なものと評価できるが、被害額が約18万円と結果態様として非難の程度が大きいとはいえず、被害額に比して全部支給しないことが相当といえるほどに重大な非違行為とまでいうことはできないとした一審判決が取り消され、一部不支給とすべき事情は見当たらないとして処分の取消請求が棄却された事例

# 懲戒解雇と退職金の不支給を認めなかった裁判例 札幌地裁平成20年5月19日判決

原告は、本件懲戒解雇が有効であることを前提として、懲戒解雇となった者には退職金を支給しないとの被告の終業規則の規定は、被告における退職手当制度に功労報奨的性質がないので無効であると主張して、被告に対し、退職金の支払を求めた事案で、本件懲戒解雇事由である出張旅費の着服金額は高額といえず、原告は勤続35年であり、本件退職手当制度における退職金は賃金の後払的性質が相当強いことを考慮すると、原告の勤労の功をすべて抹消してしまうほどの重大な不信行為があるとまでいえないし、原告に対して退職手当を不支給とする条項を適用することは合理性に欠けるとして、原告の請求を認容した事例

世間の価値観と法制度の客観的理解  
＋  
度 胸  
⇒ 決 断



## 個別具体的問題であること

- 特に中小企業の場合，常に，現実問題として存在する。
- 経営者は気付かないか，気付かないふりをして先送りしているだけ。
- すべてを，今の問題と捉え，今必要な解決に結びつけて組み立てる。
- 問題の発端まで遡る。

# IV

# メンタルヘルス問題

# パワハラとメンタルヘルス問題

## 1. 『日本ファンド(パワハラ)事件』

(東京地裁平成22年7月27日判決)

## 2. 『ザ・ウィンザー・ホテルズインターナショナル(自然退職)事件』

(東京地裁平成24年3月9日,東京高裁平成25年2月27日)

## 3. 『第一興商(本訴)事件』

(東京地裁平成24年12月25日判決)

# メンタルヘルス問題

- 総論
  - 意義
  - 安全配慮義務
  
- 類型
  - 自殺
  - パワハラ
  - 解雇
  
- 制度

# うつ病により心身を故障した教員 を解雇した事例

## J学園事件

東京地裁平成22年2月16日判決

私立中高一貫校の教員がうつ病を理由に解雇されたことについて、うつ病の罹患等に対する被告の安全配慮義務違反は認められなかったが、その回復可能性の考慮等が不足しており解雇の相当性を欠くとして地位確認等が認められた事例

“人 情”

どこまで対応できるのかの実態



# 労働組合対応・団体交渉など

労組問題を「団体交渉」を素材に

「団体交渉マニュアル(抜粋)」



# 団体交渉での心構え

1. 相手のペースに巻き込まれず、常にあるべき方向性を前提として、主体的な対応をとる。  
＝ 長期的展望に立脚した確固たる経営判断の貫徹  
＊ 健全な経営体が永続してこそ従業員の職場が確保される！！
2. 時間と労力を惜しまない。  
＝ 労務問題では実体だけではなく、手続（話し合い等）それ自体が1つの価値とされることを理解する。  
＊ 日本の労働法は、敗戦後マッカーサーが憲法を制定して以来、米国以上に厳しい労働法ができあがっている。
3. 決して感情的にならず、論理的に対応することに徹する。  
＝ 労働組合の特質をよく知る。  
＊ 会社は合理的判断を旨としない限り、発展を望めないばかりか、先の見えない経済状況を乗り切ることができない。義理人情はもはや通用しない。  
要は、大人の論理をどう組合員に理解してもらえるかである。

# リーダーシップ

# 労働委員会

- 北海道労働委員会は、労使間の解決を図る北海道の行政機関
- 経営者側からすると、労働者側・労働組合側寄りでの処理する印象があり、対応に注意が必要
- 北海道労働委員会で不当労働行為と認定された事案を、中央労働委員会(労働委員会の最高裁判所的な機関)に持ち込み、意に合った和解が成立

ま と め

# 総括

1. 経営者vs労働者  
の価値観・立場の違い・対立
2. 法律, 裁判所(判例・裁判例)その他の制度  
の立場・姿勢
3. 積み上げ・書面化の重要性
4. 個別具体的問題としての把握, 紛争化の経緯
5. 労働組合ー合同労組, ユニオン
6. ブラック企業などとの汚名, 風評被害
7. 中堅中小企業の在り方

# 価値観・立場の違いと対立

- 経営者側の思い込み
    - 従来の経営手法や社会常識で物事を解決できるとの誤解
    - 価値観を変える必要はないが、世の中の動きをきちんと知らなければならぬ。
  - 労働者側
    - ・ 帰属意識の低下
    - ・ 権利意識の高揚
- [時代背景] ⇒ 拍車
- ネット情報・情報爆発
  - 「ワーク・ライフ・バランス」「ベーシックインカム」「一億総活躍社会」といったマジックワードの威力.....
  - 構造的な「人手不足」: 売り手市場
  - 「働き方改革」

# 法律，裁判所（判例・裁判例）その他の制度 の立場・姿勢

- 労働者を保護・労働者の優位
  - 法律は労働者に有利に定められている
  - 裁判所は，労働者よりの判断をするのが実際
  - 特に地方の労働委員会は.....
  
- 実態と手続の重視

## トラブル・紛争の実態

- 積み上げ・書面化←実態と手続の重視
  - 事実関係・意思の確定性・確実性, 制度の実質
  
  - 証拠の確保
  
- 個別具体的問題としての把握・紛争化の経緯



## 重要なその他の視点・要因

- 労働組合－合同労組，ユニオン  
団体交渉
- ブラック企業などとの汚名，風評被害
- 中堅中小企業の在り方

# 質 疑 応 答

質問がある方は、ご遠慮なく挙手をお願いいたします。

## 最 後 に

- 今回のセミナーの内容について、疑問の点、不足な点がございましたら、いつでもご連絡ください。
- 今後も、社会保険労務士の先生向けの勉強会を定期的に実施していくほか、今後、社会保険労務士の先生向けの勉強会を定期的に実施していきます。また、札幌市ほか道内の社会保険労務士、公認会計士、税理士、司法書士、行政書士などの士業の先生方から法律相談を受けることを目的とした、札幌士業ネットワークという組織を企画中です。



『法律』は、弱い立場にあるからといって味方をしてくれる訳ではありません。

『法律』は、“[法律を知っている者に味方する!!](#)”もの、だというのが、私の実感です。自分を弱者であるとか、被害者であると頑固に言い続けるだけでは、望んだ結果を導けるものではありません。

そして、私は、『弁護士』の仕事は、“[クライアント\(依頼者\)との協働作業](#)”である、と考えています。

[最近の読み物]

- [予防法務・早期解決の実態とは……](#)
- [企業間訴訟増加。中小企業も“明日はわが身”](#)
- [「敷居が高い」は誤解。気軽に相談を](#)

## 前田尚一法律事務所

代表弁護士 前 田 尚 一

〒060-0061 札幌市中央区南1条西11-1 コンチネンタルビル9階

TEL: 011-261-6234(代表) FAX: 011-261-6241

HP: [労働サイト](#)・[事務所総合サイト](#)・[新サイト](#)

[「財界さっぽろ」連載](#)

[テレビ紹介](#)・[新聞紹介](#)

[その他マスコミ掲載](#)・[出演等](#)