

近時の労働判例の動向と分析

2017年9月12日(火)



野川 忍
●Shinobu Nogawa
明治大学法科大学院教授

〈略歴〉
1979年 東京大学法学部卒業
1985年 東京大学大学院法学政治学
研究科博士課程単位取得
東京学芸大学教授を経て
2009年～ 現職
2018年 新時代の本格的体系書として
『労働法』(日本評論社)を刊行

CONTENTS

1 近時の労働判例の傾向について(概観)

2 基本判例の概観

- ① 労働条件変更法理と就業規則
【山梨県民信用組合事件(差戻審)
(東京高判H28.11.24)】
- ② 定年後再雇用
【トヨタ自動車ほか事件(名古屋高判H28.9.28)】
- ③ 雇止め
【福原学園(九州女子短大)事件
(最一小判H28.12.1)】
- ④ 能力不足解雇
【N社事件(東京地判H29.2.22)】
- ⑤ 残業代・労働時間制
【①国際自動車事件(最三小判H29.2.28)、
②医療法人社団Y会事件(最二小判H29.7.7)、
③ドリームエクスチェンジ事件
(東京地判H28.12.28)】

〈次号掲載〉

2 基本判例の概観

- ⑥ 労働契約法20条関係
【①ハマキョウレックス事件(差戻審)
(大阪高判H28.7.26)、
②長澤運輸事件(東京高判H28.11.2)、
③メトロコマース事件(東京地判H29.3.23)、
④ヤマト運輸(宮城ベース店)事件
(仙台地判H29.3.30)】

1 近時の労働判例の傾向について(概観)

7～8年ぐらい前にこちらで同様の講演を行いました。当時のレジュメを見ますと労働判例の傾向がかなり大きく変わっているということが分かります。

前回、この場で、労働判例の機能的な特質というものについて3つのアプローチからお話をいたしました。実定法の解釈基準、法創造的な機能、そして法修正的な機能です。例えば、実定法の解釈基準ということでは、労働基準法上に労働時間の定義はございません。したがって、労基法32条1項の文言である使用者は労働者を1週間であれば40時間、1日であれば8時間を超えて労働させてはならないというあの文言から解釈をするしかありません。それがどのような形になるのかについて最高裁の判断は長く待たれていましたが、ようやく平成12年、ちょうど2000年に三菱重工長崎造船所事件(最一小判H12.3.9)で解明されました。皆さんにご案内のとおり、まだまだ労働関係の実定法は、出来が悪い状況です。ですから、解釈の余地が非常に大きい。その中でも重要な解釈基準というものを徐々に最高裁は蓄積していったという時代でした。

次に、法創造的な機能です。当時で言えば、就業規則法理です。あれはどの法律の民法、あるいは当時の労基法のどの条文からも直接には出てきません。大法廷判決からいえば、それは一定の合理性があれば労働契約内容を拘束するというような規範を提示しているわけです。明らかに裁判所の法創造的な機能はかなり強く発揮した事例であったわけです。

法修正的な機能もありました。当時はまだ労働契約法ができていませんから、解雇権濫用法理というのは民法627条とどういう整合性を持つのかということが疑われる状態が続いていました。それにもかかわらず、最高裁は日本食塩製造事件（最二小判S50.4.25）以来、通常の権利濫用（民法1条3項）とはかなり中身として異なるのではないかと思われるような権利濫用法理として解雇権濫用法理を提示しました。

今やそういう時代が、実はほぼ終わったと言えます。今、これについてどう解釈を提示していいかわからないということが問題になる条文というのはさほど多くなりました。

現在の労働判例がどのような新たな機能的特質を有しているかという、1つは労契法をここで問い直してみようということです。例えば、後で詳しく申し上げますが、山梨県民信用組合事件の最高裁判決をどう読むか。あれは労契法の8条、9条、10条と連なっていて、労働条件の不利益変更については合意が必要である、就業規則を用いて変更するようなことは合意なき限りできない、合意がない場合には、労契法10条の要件を全て充足しなければならない、とつながるわけですが、あれをどのように整合的に体系的に読むかということを示したのが、この山梨県民信用組合事件であると思います。

また、これもご案内のとおり、現在、最高裁の判決が待たれている長澤運輸事件（東京高判H28.11.2）に代表される、労契法20条の有期労働契約の適用者とそうでない者との間の労働条件の違いについて、不合理であってはならないということの具体的な意味が大きな問題になっています。

それから、雇用政策への対応です。安倍政権はご案内のとおり、2012年に成立してから全部で20本以上の労働関係の法律の制定、改正をしているのです。非常に労働法制に強くコミットしている政権であるということは間違いないと思います。その中で、次から次へと出される政策に法の枠組みが追いついていないのだからということもちらほらと出てき

ています。

例えば、広島生活協同組合事件（最一小判H26.10.23）においては、賃金の格付けの一部を外された女性がこれはマタハラだと言って訴えてきたときに、その判断の中で最高裁が山梨県民信用組合事件と全く同じ判断基準を用いて、合意ということについての枠組みを示しました。しかし、あのような形で果たして政策的な意味付けが変わってしまわないのだろうかということが非常に問題になっているわけです。

高年齢者雇用安定法もまさにそうです。この後ご紹介するトヨタ自動車事件は、かなり屈辱的な内容の継続雇用条件を提示されて、それを断ったために結局離職になってしまったという労働者からの訴えです。後で申し上げますけれども、果たして高年齢者を65歳まで雇用継続しなければならないという規範は、ほかのいかなる対立規範にも優先するのかということが問われています。もちろんそんなわけではないので、ではその調整の基準はどこにあるのかということが問題になってきつつあります。

それから、雇用就労モデル自体が非常に変化しつつあります。労働形態が非常に多様化しておりまして、使用者の方も働き方、就労の仕方とそれに対してどのように賃金を支払うかというシステム、メカニズムを構成するのに非常に苦労しているわけです。

その苦労の表れが、今日お話しする2つの最高裁判決、国際自動車事件と医療法人社団Y会事件の間に出てきていると思います。それは、これから国際化する日本の労働関係への対応です。従来の枠組みでは対応できない問題が出てきています。例えば労基法15条3項には、もしも労基法の義務として示された労働条件と雇い入れられてから働いていた労働条件が違った場合には労働者は労働契約を即時解除でき、その場合には、帰郷旅費を使用者が負担しろと書いてあります。しかし、まさかペルーから来た日系人の労働者がそういう目に遭ったときに、ペルーまでの旅費を負担しろなどということは、労基法制定当時はおそら

く全く想定しなかったわけです。

このほか、テレワーク、プラットフォーム就労、クラウドワークス等、見えない形での雇用関係もどんどん拡大しています。そういった時代の中で、果たして今まで例えば労働契約論の中で形成されてきた指揮命令権と労働者の忠実義務などの古典的な枠組みがどのように変わっていくのかということが今後は判例の中にも反映されていくのではないかと思います。

2 基本判例の概観

1 労働条件変更法理と就業規則 【山梨県民信用組合事件(差戻審) (東京高判H28.11.24)】

最近、実務的にも理論的にも労働法の世界をにぎわしているのがこの山梨県民信用組合事件ですね。私の周囲では、これは協愛事件(大阪高判H22.3.18)のように労契法9条の反対解釈の適用対象だと考えている人が多いのですが、よく読んでみるとそうではないのです。実は、この判決の一般論*は、最高裁(最二小判H28.2.19)の一般論と全く同じことを書いています。

労契法9条を反対解釈すると、合意すれば就業規則を変更して合理性判断をスルーして労働契約を拘束できるなどという内容は、どこにも書いていないでしょう。ここに書いてあることを素直に読めば、労契法8条の合意による労働条件の変更は、それが就業規則に書かれている労働条件の変更であっても特に変わるものではないと言っているのです。

つまり、素直に労契法9条を裏返して読めば、使用者は労働者と合意することによって就業規則を変更して労働条件を不利益に変更することは可能だということでしょう。では、労契法9条の反対解釈が適用になる合意とは何か。それは、労働条件の変更の合意ではない

のです。労働条件を就業規則の改定を用いて変更することの合意です。

労働条件を変更することの合意については、労契法8条があるのですから、労契法9条の反対解釈にもし意味があるとすれば、その合意を個別に行うなどということではなく、就業規則を改定するという手法で行うことについての合意です。しかし、そのようなことは、実は山梨県民信用組合事件では問題になっていないのです。山梨県民信用組合事件で問題になっているのは、まさに労契法8条の問題なのです。ダイレクトに労働条件の不利益変更の問題です。ですから、労契法8条の合意というのは民法の契約理論一般の原則である合意とは少し異なるのだということを、実はシンガー・ソーイング・メシーン事件(最二小判S48.1.19)以来、最高裁は繰り返し言っているのです。それをあらためて確認したというのが、この山梨県民信用組合事件の最高裁判決の位置付けだと思います。

したがって、非常に単純に言えば労契法8条の合意が原則だということです。労契法8条の合意というのは、就業規則を改定して全部不利益に変更してしまおうなどということではできないのだということであり、労契法9条は労働条件を変更するときはとにかく合意が原則であるのだということを念のために言っているにすぎないのです。私は労働条件を不利益に変更することについての合意とそれを就業規則を用いてすることの合意というのが労契法9条の反対解釈の趣旨ではないかと思えますので、現実にはほとんど適用の意味がないと思います。要するに、そんなことを言うのであれば、もともと労契法8条でダイレクトに行えばいいのです。したがって、労契法9条の反対解釈に時間を割いて議論することの意味はあまりないのではないかと考えております。

これに関連して、ANA大阪空港事件(大阪高判H27.9.29)にも言及しますと、この事件は、就業規則に関する補足的な問題ですが、内規をどう解釈するかということです。どう

*労働契約の内容である労働条件は、労働者と使用者との個別の合意によって変更することができるものであり、このことは、就業規則に定められている労働条件を労働者の不利益に変更する場合であっても、その合意に際して就業規則の変更を行う限り、異なるものではない。

も内規というのが就業規則に付属しているもので、いわば就業規則の一部ではないかという実務上のとらえ方があるので少し問題になっているようですが、これはあまり大きな問題ではないと思います。

要するに、就業規則として労契法7条の効力を有するかというのは、それが周知と合理性という枠組みの中に入る対象かどうかということで決まるわけです。つまり、使用者が一定の規則集を作り、それが一括して周知手続が取られていて、かつ中身が合理的であるという場合に労契法7条の適用がされるかの問題であって、それを外れたもの、要するに周知と合理性という枠組みから外れたものについては、単に労働契約の内容として当事者がそれについて合意しているかどうかの問題になるということです。

内規というと就業規則の付録だと考えるので混乱しがちですが、これは運用内規です。要するに内部で使用者がこの就業規則をどう運用していくかということについての取扱いの基準を定めたものにすぎないのです。就業規則でも何でもないので、労働契約の内容になるかどうかということを経験的に労契法の6条あるいは8条で決めればよいことになります。

2 定年後再雇用

【トヨタ自動車ほか事件
(名古屋高判H28.9.28)】

次に、トヨタ自動車事件です。これは、実務上、多くの人が身につまされているのではないかと思います。トヨタでは、スキルドパートナーといって期間1年の有期雇用・更新あり・65歳（公的年金受給開始年齢）までの更新が予定されているポストと、期間1年・更新なし・1日4時間勤務のパートタイマーという2種類のメニューがあり、この労働者はパートタイマーを自分から望んだのではなく使用者から提示されたわけですが、その業務内容が清掃業務だったのです。労働者は自分にそんなことをさせるとは何事だと、スキルドパートナーとして継続雇用を求める書面を提出し

ました。その結果、継続雇用から外れるということになったわけです。ご案内のとおり、まだ今の高年齢者雇用安定法9条に改正される前の段階で、労使協定を結んで制度を持っていた場合には継続して適用されますので、それに基づいているということで、結局この人は辞めざるを得なかったという事案です。

注目されたのは、高裁が非常にこの方に同情的な判断を示したということです。「事業者においては、労使協定で定めた基準を満たさないため61歳以降の継続雇用が認められない従業員についても、60歳から61歳までの1年間は、その全員に対して継続雇用の機会を適正に与えるべきであって、定年後の継続雇用としてどのような労働条件を提示するかについては一定の裁量があるとしても」に続いて、「提示した労働条件が極めて低額給与水準だという場合や、社会通念に照らし当該労働者にとって到底受け入れ難いような職務内容を提示した場合には、実質的に継続雇用の機会を与えたとは認められない」と述べています。そういう場合には、当該事業者の対応は改正高年齢者雇用安定法の趣旨に明らかに反すると言っているわけです。

しかし、事業主の方は60歳で辞めてもらいたいと思っているのに、国からどうしても65歳まで雇えと言われているから仕方なくやっているんだと言いたいわけです。これは65歳までの継続雇用という政策を実現するためには、どこまで労働条件の不利益変更等が許されるのかを、今後本当に真剣に考えていかなければいけないということ突き付けている事件だと思います。

事案としては特殊ですので射程距離は極めて限定されますが、裁判官もこれはいくら何でもひどいのではないかと思ったのでしょうか。

3 雇止め

【福原学園(九州女子短大)事件
(最一小判H28.12.1)】

次に、福原学園事件に移ります。これは最高裁の判例ですが、一般的には非常に大きな

論点を突き付けたと言ってよいと思います。九州女子短期大学では、3年を限度に1年の雇用期間を定めた労働契約を結び、3年たったところで期間の定めのない雇用に移るかどうかが大学側が判断をするという制度を設けていました。これは非常に微妙な制度です。この原告の方は、結局1年間雇用され、更新されなかったということになります。

そこで問題が2つ生じたわけです。1つは単純にもう1回更新されるべきではないかという労契法19条の問題と、もう1つは、そのまま3年間継続雇用されていれば、その後は期間の定めのない雇用に移っていたはずなのだという点です。原審（福岡高判H26.12.12）が思い切って後者の問題についてこれを肯定し、期間の定めのない雇用を認めたということで、これも使用者側にとっては非常にショッキングな判断だったと思います。これに対して、最高裁はそれを覆し、地位確認請求は棄却したわけです。

この事案については、基本的に全く多数意見の内容に尽きているのであって、これはそんなにいい加減な制度ではなかったわけです。きちんと判断をして、その上で無期化するかどうかを決めるということは明示されていました。原告もそれを知った上で有期雇用になっているわけです。その上で、櫻井裁判官が補足意見として述べていることが非常に重要なのではないかと思います。

1つは、本件においては特殊な事情として、この原告が講師として勤務していたのは新設学科であり、これからの運営がどうなるのかという見通しが非常に不透明であったということ、また、教員という仕事の性格上、判定は1年だけでは無理だったのではないかということなどがあったと思われます。ほかにもどのような業種、業態、職種について、このような雇用形態は合理性を有するのかという問題提起をしているわけです。

このことは既に最高裁による判断として定着している神戸弘陵学園事件（最三小判H2.6.5）の見直しにつながるわけです。原審が有期労働契約が引き続き更新されるだろう

という期待と無期労働契約に転換するであろうという期待とを同列に論じているけれども、それは無理でしょうということです。

要するに、労契法19条はあくまでも、その効果はもう1回同じ期間更新されるというだけです。わざわざ労契法18条を設けたのは、むしろそれをクリアにするための対応です。したがって、原審の判断の仕方は無理だろうと思います。無期労働契約に転換されるという合理的期待というのはかなり特殊なものなのだということを言っているわけです。

この点が、神戸弘陵学園事件判決が見直された理由なのではないでしょうか。神戸弘陵学園事件では、平成2年に社会科の教員として神戸弘陵学園高等学校に採用された者が1年間まず様子を見ましよう、その上でその後はどうするかを決めましようと言ったときに、最高裁はそれが1年をもって終了するのだということがあらかじめ明示されていない限りは、その目的が能力の判断であった場合には、原則として試用期間であると述べ、期間の定めという意味での期間ではないと言ったわけです。

この論理を福原学園事件に適用すると、これは能力を判定する期間であることが明らかなので、3年間の試用期間ということになるのではないかと指摘され得るわけです。つまり、最高裁が言ったことの中で問題になるのは、能力を判定する期間であるということがはっきりしている場合には、期間を定めたのだということが何らかの形で客観的に明確である場合は別として、原則としては試用期間であるという趣旨であって、あらかじめ使用者がそれが終わるということを明示しているかどうかという、その期間が定められた契約であることを認定する契機について限定しているものとは言えないのではないかと思います。

このように考えないといくらでもおかしいことが起こってくるわけです。実は、神戸弘陵学園事件も口頭で伝えたのではなく、書面で1年間様子を見ますというふうにして雇っているのです。その解釈の仕方によっては十分に

これは期間雇用だと言ってもよかった事件だったのです。

福原学園事件が出て、それ以前の神戸弘陵学園事件の内容がブラッシュアップされたというか、本来、最高裁として言いたかったことに修正されたと考えて良いのではないかと思います。

4 能力不足解雇

【N社事件(東京地判H29.2.22)】

能力不足の解雇が争われた事件に移ります。日本では能力不足を理由とする解雇がどのような場合に許されるかの基準がなく、予見可能性があまりにも低いということで、これは何とかならないだろうかということです。この問題は裁判所や労働法制の責任ではなく、日本の雇用形態に責任があると私は思います。

確かに私がいたドイツなど大陸ヨーロッパあるいはアメリカでは、日本に比べれば、あなたには期待された労働能力がない、ですから解雇です、ということは容易に許されます。なぜなら、労働契約上、どのような能力あるいは成果が期待されているかということがあらかじめ読み取れるからです。

日本は、そういう契約の仕方をしません。その不安定さ、あるいは不明確さというものについてのリスクは、やはり使用者側が負わざるを得ないのではないかと思います。ですから、そうではない方向に行くとしたら、労働契約上の貢献度判定基準というものを何らかの形で制度化しておく必要があるのではないかと思います。それが明確であれば、裁判所もあなたはあなたに対して想定されているこのような貢献度に達していないのだと、それは初めから契約の内容になっていることなのだから解雇だということは言いやすくなるのではないかと思います。

ここまでが一般的な問題ですが、この事案自体はあまりにもひどくて、よく会社はここまで我慢したという事案です。資格試験は通らず、何をやらせても駄目で、何とか出向によって解雇だけはしないようにしようとしてこ

まで我慢しても駄目だったという人ですから、解雇が有効であるとの判断に反対する人はあまりいないと思います。しかし、そこに表されたメッセージは今申し上げたようなことではないかと思います。

残業代・労働時間制

- 5 【①国際自動車事件(最三小判H29.2.28)、
②医療法人社団Y会事件
(最二小判H29.7.7)、
③ドリームエクステンション事件
(東京地判H28.12.28)】

次は、①国際自動車事件と②医療法人社団Y会事件です。実はこれは両方とも私は「ウエストロー」に評釈を書きましたので、ご覧になった方も多いかと思います。

両方の事件について最初に新聞に報道された時は、完全に的が外れていました。①国際自動車事件は、タクシー、ハイヤーの事案ですが、歩合給による賃金制度の場合には労基法の割増賃金制度が適用されない場合があることを認めたのだと報道されましたが、最高裁は全くそのようなことは言っていません。

この事案の内容は確かになるほどと思うやり方なのです。要するに割増賃金部分を基本給の中で引き、基本給が最終的に決まるというものですから、いくら時間外労働をしても、それに応じて賃金が高くなるということはないのです。割増賃金分がどんどん引かれていって最終的に基本給が決まるというもので、労働者としては働きがいがないということになります。

これについて原審(東京高判H27.7.16)は、そのような制度自体が無効であると言ったわけですが。確かにどう考えても、いくら時間外労働をしても全然賃金が増えない制度というのは望ましくないことはもちろんです。最高裁が言っているのは、これでいいのだということではありません。

問題なのは、そのような制度自体の評価ではなく結果なのだということです。つまり、使用者が労働者に対して時間外労働等の対価として労基法37条の定める割増賃金を支払っ

たとすることができるか否かを判断するには、この労働契約における賃金の定めにつき、それが通常の労働時間の算定にあたる部分と同条の定める割増賃金にあたる部分とに判別することができるかということを検討する必要があります。その上で、きちんと判別できる場合に、割増賃金として支払われた金額が、通常の労働時間の賃金に相当する部分の金額を基礎として、労基法37条の計算で出した割増賃金の額を下回らないか否かということです。

例えば、ある就業規則の規定で、我が社では基本給を時間外労働に対する割増賃金を込みで支払うとします。例えば20万円を支払うということが書いてあったとします。この規定は無効でしょうか。この規定は公序良俗違反でしょうか。

この最高裁が言っているのは、この規定は上記記載だけでは直ちに公序良俗違反にはならないということです。つまり、この規定に基づいて使用者が実際には今月の給料のこの部分が割増賃金で、この部分が通常の賃金だということが分かる形で書面にするなど、その都度きちんと基本給を支払っていたのであれば、この規定は別に問題になりません。

これは、例えば人権に反するような、ある特定の宗教とか思想、信条を押し付けるような就業規則の規定というのが、具体的に発動されるかどうかではなく、内容自体で公序良俗違反になるという話とは少し次元が異なります。先ほどの規定は、単に割増賃金と基本給を込みで払いますと言っているだけです。最高裁もそのことだけが問題になるわけではなく、問題は、一体そのうちのどのくらいが割増賃金で、どこの部分が通常賃金であるかが分かればいいのだと言っているわけです。

したがいまして、おそらく最高裁は、今のよう規定がそれだけでダイレクトに公序良俗違反で拘束力を持たないということにはならないのではないかと述べただけで、逆に言えば、そこしか言っていません。それでは本件ではどうなるのでしょうか。実は、労基法37条の規定の趣旨について、最高裁はほかの

ところで2つ言及しているのです。それとの関係が問題になるのだと思います。1つは、いうまでもなく、使用者が労働者に時間外労働をさせることを抑制することです。

もう1つは、時間外労働をさせられたことへの補償だということです。この2つ目の趣旨との関係性、すなわち、本件のような割増賃金の支払方法が「労基法37条による補償」といえるかどうかの問題になります。

例えば、ある使用者が時間外労働をさせるのはよくないことだという趣旨で、時間外労働をすればするほど給料が低くなるという制度を作ったとします。それはきちんと割増賃金と通常の賃金部分に分かるようになっているのです。ところが、時間外労働が増えると通常の賃金が低くなるという相関関係をつくるわけです。

そうすると、時間外労働をすればするほど、全体がずっと縮まっていくのです。これはきちんと割増賃金の部分と通常賃金部分と分けられるではないですか、となりそうですが、もう1つの趣旨、時間外労働をさせられたことへの補償という意味なら、時間外労働をしていなかった場合と、した場合とでは後者の方が高くなっていないと補償にならないでしょう。ですから、やはりそこは今後論点になってくると思います。

この国際自動車事件のような場合だと、減りはしないけれども増えもしません。しかし、実はほかの賃金の計算の仕方があるのです。これは複雑なので申し上げますが、時間外労働をすれば、全体としてはわずかなりとも増えているという構造になっていたら、こういうやり方が直ちに違法、無効だということにはならないのではないかと思います。

これに対して、②医療法人社団Y会事件は、メディアは全く的外れなことを言っています。年収1,700万円もある医者でも割増賃金を払わなければならないと声高に言っていますが、最高裁はそのようなことは一言も言っていません。最高裁は年収が1,700万円でも1,500万円でも、500万円でも、国際自動車事件と同じ論理を述べているにすぎません。要するに1,700

万円でも1,500万円でも、一体そのうちのどれだけが割増賃金部分で、どれが算定の基礎となる通常の賃金かということが分からなくてはいけないということを共通して言っているわけです。そのような形で払われているのであれば、これで一括1,700万円ですべてだと、割増賃金もこの中に入っているということ自体は問題にならないというのは同じなのです。

この医療法人社団Y会事件に国際自動車事件とは違う意義があるとすれば、やはり以前から指摘されていたモルガンスタンレー事件（東京地判H17.10.19）の原告のような、飛び抜けて高い年俸で仕事をしている労働者であれば、最初から十分な補償がされているので、割増賃金の算定ということはないのではないかと発想が否定されたという点です。1億円でも2億円でも割増賃金はやはり算定しなければいけないのです。他方、割増賃金を算定しない道というのもきちんと用意されているわけです。ご案内のとおり、企画業務型の裁量労働、専門職型の裁量労働、それから労基法41条の2号などが用意されているので、客観的に見てどれにもあてはまらないのであれば、それは別に賃金の多寡にかかわらず割増賃金の算定は行わなければならないという当然のことを述べているにすぎません。

一方、この病院の制度を見ると、一体どのような場合は割増賃金の対象になり、どのような場合はならないのかということの基準を定めています。そうすると、つまり病院がそれをきちんと制度として定めていて、それを医者が了解した上で働いているのだとしたら、それは尊重されるべきではないかという議論もおそらくあり得ると思います。ただ、労基法37条の趣旨からして、割増賃金の対象は客観的に定まらざるを得ません。つまり、時間外労働とはどういう時間かというのは、労基法32条の労働時間該当性により客観的に定まるのだということを最高裁が繰り返し明言していますので、当然ながら、その労働時間に該当するかどうかは時間外に労働した場合であっても同じように適用されるわけです。

したがって、そこについてたとえ当事者が

合意の上で異なる基準を設けても、それがそのまま適用されることはないと思います。そうすると、今、医師の働き方は教員の働き方と同様に問題を投げかけておりますが、とは言え、この病院が繰り返し主張していたのは、自分たちがやっていることは多くの病院でやっていることだと、病院社会ではこれはごく普通のことだということです。確かにそうだとすると、そのような実態とこの労基法上の時間外割増賃金制度との整合性をあらためて考える必要があるのではないかと問題提起にはなっているのではないかと思います。

次に、③ドリームエクスチェンジ事件は何が問題かということ、勤務時間中に、1日300回以上、2時間程度ずっとチャットをしていたというような人は懲戒解雇をされてしかるべきだという事案なのですが、そこが問題なのではなく、割増賃金算定のところで、チャットをしていた時間を除くことはできないと言っている部分です。

要するに、皆さんもそうだと思いますが、労働時間中に、コンピューターを使って仕事をします。そうするとメールが入ってきます。そのメールに「次の同窓会は○月○日にしましょう」と記載されており、「○月○日か、その日は用事があるんだけど、そんなことを言わないで行こう」と思っているうちに5分ぐらいたちます。そうしたら、その5分は抜くのか、では、どうやってそれを計算するのだということで、確かにチャットであれ、私的な内容のメールの交換であれ、会社のコンピューターを使ってそのようなことができちゃう時代にあっては、これをどこまでが労働時間でどこからが労働時間ではないということをどのように区別できるのかというのは非常に難問だと思います。

この事案でも裁判所はその区別は非常に難しく、混然一体だと言っています。本件チャットは基本的に社外の人間との間ではなく、会社内の同僚や上司との間で行われていました。業務に無関係なチャット、業務に無関係とまではいえないチャット、私語として社会通念上許容される範囲のチャットおよび業務

講演録：近時の労働判例の動向と分析

遂行と並行してなされているチャットが混在しています。部長から「この書類を仕上げてくださいませんか、ところで奥さんは元気か」と言われた場合に、「奥さんは元気です。きちんと書類は何時までに仕上げます」と書いてあったら、それはどう判断すれば良いかということになりますので、この判断はいたし方ないと思います。


問題は、労基法上の労働時間からチャットの時間を外すような仕組みが必要ではないかという問題の立て方だと私は思います。そうではなく、賃金の方で対応すべきだと思うのです。労基法上の労働時間に必ず賃金が支払われるべきか、これは基本的な問題なのですがどう思いますか。実は、労基法上の労働時間に「必ず」賃金が支払われるべきとはどこにも書いていないのです。

労基法上、時間外労働とされる時間に労働した場合には法定債権が生じます。つまり、割増賃金の請求権が法律上生じるのです。しかし、労基法上の労働時間だけで時間外労働になっていない時間帯についてどう賃金を支払うかは契約の自由の範囲内です。

例えば、ある会社で9時から17時半までが労働時間だったとします。12時から13時までが

休み時間だと所定労働時間は7時間半です。

18時を過ぎて残業していると、直ちに18時以降については割増賃金の請求権が労基法上発生するのです。では、17時半で所定時間が終わりました。17時半から18時までの30分間をどうしたらいいか。18時を過ぎたら必ず間違いなく会社としてはびた一文まけずに割増賃金を払う一方で、17時半から18時までの30分については、別に特別な対応をしなくてもよいのではないかと行って、それを労働組合との間で協約を結んで、就業規則にも書いて制度化したら、これは無効でしょうか。私は無効にはならないと思います。

ただ、このような場合も、チャットをする時間を労基法上の労働時間から外すということではできません。労働時間該当性は客観的に判断されるわけですから、労働時間からは外せないとしても、それに対する賃金については、何らかの対応ができるのではないのでしょうか。私はこれは賃金の問題であり、人事管理、服務規律の問題であり、その両方で対応すべき問題であると考えます。労基法上の労働時間の解釈をいじるという方向は無理なのではないかと思います。（次号へつづく）



講演会会場にて

東京都弁護士協同組合特約店

信頼と実績で**30年**
日本全国・24時間対応



総合調査



ティ・エス・ティ

- [証拠収集] 各種証拠収集
- [浮気調査] 証拠撮影・相手の判明
- [素行調査] 日常生活及び周辺の行動調査
- [盗聴発見] 盗聴器・盗撮器の発見調査
- [行方調査] 家出人・失踪者の搜索
- [所在調査] 尋ね人・相続人の所在調査
- [鑑定調査] 筆跡・印影・指紋・画像
- [人物調査] 人物像等の調査
- [結婚調査] 結婚相手及びその家族について
- [その他調査全般]



安心と信頼をモットーとし
お役に立てることを
喜びとしております。



応接室



本社ビル

- ◎ 裁判証拠資料は高い評価を受けています。
- ◎ きめ細かい報告書を作成しています。
- ◎ 経験豊かなスタッフが綿密な打ち合わせを積み重ね的確で丁寧な調査を実施いたします。

(株)ティ・エス・ティ

- Fax: 03-3327-3963
 - Mail: tyosa@tst-inc.co.jp
 - HP: <http://www.tst-inc.co.jp>
- 〒168-0063
東京都 杉並区
和泉4-15-1 TSTビル

ご相談・お見積は **無料**

Tel: 03-3327-4441

(一社)日本調査業協会加盟員(第712)
(一社)東京都調査業協会会員