

全大教時報

Vol. 37 No. 1
2013.4

**国立大学法人等における
退職金切り下げ攻撃に対する闘い**

笹山 尚人 <全大教顧問弁護士 東京法律事務所>

**改正労契法に関して生じる当面の課題に対して
組合のとるべき対応についての試案**

今泉 義竜 <全大教顧問弁護士 東京法律事務所>

私の南極物語 -その2-

竹内 智 <山梨大学 生命環境学部環境科学科 教授>

Contents

● 国立大学法人等における
退職金切り下げ攻撃に対する闘い

● 笹山 尚人 <全大教顧問弁護士 東京法律事務所>

1

● 改正労契法に関して生じる当面の課題に対して
組合のとるべき対応についての試案

● 今泉 義竜 <全大教顧問弁護士 東京法律事務所>

47

● 私の南極物語 — その2 —

● 竹内 智 <山梨大学 生命環境学部 教授、全大教中央執行副委員長>

61

国立大学法人等における 退職金切り下げ攻撃 に対する闘い

全大教顧問弁護士 東京法律事務所

笹山 尚人



取扱い事件は、労働事件全般（労働者側）等。書著に、「労働法はぼくらの味方！」（岩波ジュニア新書）、「それ、パワハラです」（光文社新書）、「人が壊れてゆく職場」（光文社新書）等多数。

「退職金切り下げに対抗するための緊急全国単組代表者会議（2013年1月13日）」
講演より（レジュメはp.37～）

退職金に対する攻撃と「事件の顔」

まずは追加した資料の「0. 退職金に対する攻撃と事件の顔」の部分から始めていきたいと思います。組合から相談を受けてこの問題について話をさせていただくということで年末年始に準備をしていたのですが、レジュメを出してから話をするのにいまひとつ座りが悪いという感覚がありました。それは何かということはずっと考えていたのですが、今朝、風呂に入っているいろいろ考えていましたら、「事件の顔」だとふいに思いつきまして、それで今日、資料を追加させていただきました。

私が弁護士になったときに同じ顧問弁護団の小部弁護士から、事件、特に労働事件を担当するときは「事件の顔」を常に考えろと教わりました。以来、

そういうふうにしてきました。「事件の顔」というのは、この事件はほかの事件と比べていったいどんな特徴があるのか。この事件ならではのポイントはいったい何かをきちっと意識しろということです。

もちろん退職金はほかの事件に比べれば、労働事件には解雇やパワハラなどいろいろな問題がありますから、そういった点での違いということになるでしょう。ただ退職金事件の中でもいったいどういう特徴があるのか、どのへんが最も我々の考えるべきポイントなのか。逆にこの事件のこの事実を抜きに審理や判断はあり得ない。そういうポイントは何か。それを打ち出して、我々人間がほかの人を個人情報や識別する際に顔を見て判断する部分があるように、この事件の一番の特徴は何かということを常に意識しろということを言われ、我々も常にそこを考えたものです。

別の言い方をしますと、訴訟には要件事実という考え方があります。これは裁判所の考え方ですけれども、訴訟として判断する際にどんな事実を、だれが主張すべきなのか。裁判には原告、被告がいますから、原告側がこういう事実を主張する、被告側がこういう事実を主張するというように、主張する事実の分配を行います。その主張する事実の分配論において、分配された事実の立証に失敗すれば、失敗したほうが負けるという形で事件を審理しよう、裁判所はそうのように考えるわけです。ですから我々弁護士はどんな事件を担当するときにも、その要件事実として十分なことを言えているかということを常に考えています。

実は今日お話ししていくレジュメの中で、就業規則の不利益変更に関するさまざまな判例を書かせていただきました。この点については後でまた詳しく説明しますが、ここで出てくる事実の問題はその要件事実にかかわる事実ということになります。ですから、もし、訴訟を行うのであれば、我々が何を問題にして、何を主張していかなければならないのかということは、要件事実こそ当然考えていかなければならない事実になります。

ただ、我々労働弁護士が労働事件を担当するとき常に考えるのは、その要件事実から出発するのではないのです。要件事実から出発するのであれば、それはいつまでたっても裁判所の土俵の中ということになります。そうでは

なくて、その事件の顔はいったい何なのか。この事件でもっとも我々が重視し、また世間に訴え、内部の意志統一の中で議論をし、かつ裁判所にその理解を求めるという事実はいったい何なのか。こういうことを常に意識しろという部分が、こういう取り組みをする際には基本だということを改めてつかみ直す話として、まずゼロ番があるわけです。

そういうことで皆さんが今日一日をかけて深めていくという意味で言うと、この事件の攻撃の性格や我々の被害の性格はいったいどういうものかということを感じ取り協議し合い、情報を交流することが非常に重要だろうと思っています。そういう意味で私がここに書いた「0（ゼロ）」は、まだ、あくまでも退職金というのはこういう性格のものなのではないかという一般論にすぎません。そこを具体的に、リアルにしていくことが、組合で今後いろいろ議論し、団体交渉をする際のテーマにもなるでしょうし、我々弁護士と訴訟、あるいは労働委員会みたいな取り組みを考える場合、やはりそこがポイントになってくるだろうと思います。そういうことで一般論としての退職金について考えていくということで「0（ゼロ）」なわけです。

労働組合とは関係ないパワハラ事件を受任して、昨年解決いたしました。このパワハラ事件は、事柄の性格自体、職場としてこういうことが行われてどうなのかということが争われた事件ではありますけれども、私が問題にしたいところを言います。卑近な話で恐縮ですが、こちらの依頼者は裁判を通じて話し合いをし、パワハラの賠償について裁判所がだいたいこのぐらいではないかという和解案の金額を出しましたが、その際に自分の受けた被害がこんな金額ではないということをしごく問題にして、なかなか納得されなかったのです。納得がいかないのはいいのですが、そこからなぜか私に矛先が向きまして、こんな金額にとどまってしまったのは弁護士が悪い。この金額にとどまるような弁護のやり方をしたのがよくない。そしてそこからだんだん話が、私が受けた着手金が高すぎると言うような話になってきました。これだけたくさんのお金を取っておきながらこんな金額とは、いったいどういうことなのかという話を言い出してきたわけです。

最終的には裁判官からの説得を受けて、本人は納得して裁判所の提示した

金額で和解することになりました。1人の原告だけで争う労働事件は労働組合の運動と違って、組合による団体交渉や運動がないので、裁判官が一度こうだと決めてしまったらそこからまったく動かない状況になってしまうのがつらいところです。

この事件はそういうことで私に矛先が向いてしまい、ごちゃごちゃと後腐れがあるのはいやなので、事件が解決した際には、依頼者が経済的な利益を得ると弁護士は最後に報酬を頂戴するわけですが、そんなに着手金が高いと言うのだったら報酬はいらぬという形で決着しました。こんな人と関わり続けるよりはその方がマシだと判断しました。

しかしです、着手金にしても報酬にしても今は全部説明して、ご納得いただいて、契約書を作成して業務を遂行しています。なぜ契約通りのお金を払ってくれないのかと私としては非常に不満です。悔しいです。私としてははっきり言って頑張って、頑張って、判決ならゼロになるかもしれないというところでそれだけの成果を上げたつもりです。自分の仕事にはきちっと報いてほしいと思います。

言いたいのは、きちんと働いたことに対してはちゃんと報いてほしい。人間、生活していてそれが当然の思いだと思います。お金のことはとても大事ですよ。

一方、偶然ですが、昨年ばたばたと私はある大型の事件を二つ解決させていただくことができました。レジュメにも書かせていただいている、すき家事件とキャノンの事件です。12月20日、21日とこの二つの事件が連続して和解で解決いたしました。キャノンの事件は偽装請負です。その会社の従業員ではないけれども、ほかの会社から派遣されて働くという労働者派遣で、労働者派遣法の規制に基づいて働かなければいけないところを、請負労働者という形で、非常に低賃金で派遣法の法律違反が繰り返される状況の中で働かされ続けてきた。実態としてはキャノンの正社員以上の熟練工になっているのでキャノンの従業員としての取り扱いを受けたいと思うわけです。この人たちは2000年から働いていて、問題が起き始めたのが2006年からですから、非常に長期間そういった違法な就労状態に置かれている。だからキャノ

ンの従業員にしるということで訴訟と労働委員会で闘ってきました。最終的には5人の原告団のうち2人がキヤノンの関連会社に正社員として採用され、残る3人については解決金の支払いという形で解決しました。

しかし、この偽装請負、派遣切りタイプに属する事件は裁判所との関係で言うと、我々は裁判所に非常に不当な対応を受けている状態です。後でもご紹介しますが、松下プラズマディスプレイ事件最高裁判決以降、労働者側がいくら熱心に裁判を起こしても正社員として認めることは絶対にしない。そして違法な取り扱いを受けたことに対して損害賠償も認めない。こういう対応で裁判所はずっと来ています。そういう状況下で正規雇用を2人分確保したというのは大変な成果で、これは組合として本当によく頑張ってくれた事件だと思います。

すき家事件は仙台で働いているすき家の従業員の皆さんです。すき家の店舗はみんなアルバイトで、店舗に正社員は1人もいません。この「アルバイト」という言い方もくせ者で、「アルバイト」とは言いながら彼らはそれで生計を立てている方たちです。それが、2か月契約で、時給800円そこそこで働いているのが実態で、そういう中でさまざまな労基法違反、職場でのいじめ、パワハラ、果ては正社員が非正規社員から賃金の一部をごまかして巻き上げるといったことが行われているものですから、そういったことに対して労使交渉できちっと話し合いをしようということで団体交渉を申し入れたところ、それを会社が全面拒否したという事件です。

最終的にはこの事件も昨年12月に、この間の長い間の団体交渉拒否について会社が謝罪をし、今後は団体交渉を誠実に行う。これまで行ってきた組合員に対する差別をこれからはしないと約束するという解決をすることができました。これも組合が非常に頑張ってくれたということになります。

キヤノンの事件にしてもすき家の事件にしても同種の案件に悩む労働組合、労働者は実はたくさんいて、こういう人たちにとって希望の星になる解決になったと思っています。もちろん組合の力があってできたことですが、社会のお役に立ったのではないかと、私どもは代理人としての仕事に非常に誇りを持ったところです。そういうことも含めて仕事を評価してほしいとい

う気持ちがあります。キヤノンとすき家の場合、依頼者が労働組合なので労働組合からそこを正当に評価していただいて、私どもに十分な報酬をいただきました。

そのようなことで、仕事はだれかの役に立つ、あるいはそこを通じて社会の役に立つという性格のもので、そこに対して金銭的なものの評価をきちっとしてほしいというのは当然の要求だと思います。当たり前のことですが、そういうことを言いたくていま長々と話をしてきたわけです。

退職金とは

では退職金はそういう報酬なのかという部分で争いがあります。退職金とはそもそも何なのかということについて、労働法学では賃金の後払いという説と事業者における利益の山分けの一環として、労働者に対する利益還元であるという説と二つの考え方があります。当然ですが、前者は労働者側から主張されている言い分であり、後者は経営者側から主張されている言い分です。労働法学の現在の結論は、退職金とは両方の性格を併せ持つものであると(笑)、ちょっといい加減な解決になっています。でもそういう面もあるのではないかと思います。それは、事業ごとにより違う面があるというのが正直なところ。労働者に還元するもの、株主に還元するものとして利益を分配しているのであれば、もうかったときにはたくさん配分し、そうでなければごめんね、という形のやり方をするにはあるわけです。

そこが退職金規定、賃金規定の中である程度ルール化されていて、そのルールに基づいて毎年ボーナスにしても退職金にしても決まったお金が決まった基準で出る。そこが人によって、あるいは利益の上昇が、下がったことによって差がないという部分で還元されるものだとすれば、退職金は労働者が自分の将来に備えて賃金の一部を積み立てておいて後でもらうという性格のもので、後払いで還元されるところがあるということです。

ただ、その事業において、事業として1年ごとに利益を還元していくとい

うやり方の場合、まったく後払い的な性格はないのかということ、そういうことでもないわけです。そういうことを考えていったときに、どちらの面が強い、弱いかということはあるにしても、基本的に退職金は賃金の後払い的な性格と事業の利益に関する山分け的なもの。「山分け」の意味合いとしては、特に長年働いてくれた人に対して事業主としての「ありがとう」という気持ちの性格の表れで、あくまでも事業者からの恩恵であって、権利として労働者のほうから主張できる性格のものではないという言い方が出てくると思います。

どちらにしても労働法学の通常理解からすれば、退職金は賃金の後払いとしての性格を一部持っていることは確かです。その後払いとしての性格の部分は当然労働者が、いま自分が一生懸命働いて積み立てている部分になりますから、そういう部分が正当に報われない。あるいはすでに持っているはずのものを勝手に取り上げることに對しては、仕事を評価してくれないのか、あるいは社会にこれだけ役に立ったことに對して評価をしてくれないのか、おれの金を勝手に持っていくなど、退職金に対する攻撃にはそういう不当な処置に対する怒りが出てくる。それが賃金やボーナスという部分からすれば金額的には相当大きいものになる。しかもそれは将来の生活設計を大きく狂わせていくものにもなることからすると、怒りとしてはかなり、大きなものになってくるところがあるのではないかと思います。

こうした不当な攻撃への怒りが退職金事件では事件の顔ということになってきます。しかし先ほど申し上げたように、それはすべての退職金事件に共通する怒りです。ではこの事件の場合、ほかの事件に比べてどこが、どういう怒りとして際立った特徴と言えるのかということに對してどう考えていくのかということになってきます。攻撃の中身、怒りの内容をリアルにしていくな必要があります。

そういう意味でここに書きましたように、まずトータルでいくら下げられるのか。前の制度だったら自分は退職するときにこれだけもらえたはず。しかし今の制度を前提に、もし定年を迎えたときに辞めることになったらいくらになるのか。その差額やいかんということがまず第1です。

もう一つ、退職金は自分のしてきた仕事がだれの、どんな役に立ってきたか。そこの功労を、ありがとうという形で将来評価してくれる時の評価を下げるのかということ、自分のしてきた仕事がどういう仕事で、それがどのくらい、だれの役に立っているのかということに対する話もリアルにすることになります。大学の関係で言いますと、自分が、例えばどんな研究をしてきて、その研究がどのような意味で社会の役に立つのかということも、これから訴訟に向けた陳述書を作るとすれば、そういったこともリアルな内容の一つにはなってくるだろうと思います。そのあたりをしっかりと握って離さないで押し出して行くことが、事件の闘いに対しては大事なポイントになってくるのではないかと、最初に申し上げておきたいと思います。

「運営費交付金の削減」という攻撃の性格

他方、法人側では、「減額の理由は運営費交付金が削減されることだ、それは国が決めることなのだからどうしようもないではないか。」という言い分を述べるでしょう。この攻撃の性格をどう見るか、ということも「事件の顔」に関わりがあります。

後でも述べますように、結論としては、「どうしようもない」ことではありません。法人は、きちんと経営者としての最善の努力を果たしたのか。それは問われるべきです。

しかし、法人財政の大きな部分を運営費交付金が担っており、その運営費交付金を拠出するのは国である、という点も忘れてはならない視点です。そういう意味では、国立大学法人等という形式にして、公務職場から法的に切り離しておきながら、労働者の労働条件の場面では引き続き公務職場の職員であるのと同じ取り扱いを強要する。これが国の態度として一貫しているか。そのこと自体が根本的な問題です。

全大教顧問弁護士会議で語られた例ですが、例えば夫婦が離婚して一方が子どもを引き取ったとき、他方は養育費を支払う約束をする。自分たちのし

たことの責任はきちんと果たせということで、他方の養育費不払いは認めてはならない。子どもは、親に対して「別れるの勝手だけど、自分が育つための金はきちんとよこせ」と言うよね、と。私たち労働者の置かれた立場はこの子どもに似ている。国と法人とが切り離されるの勝手だけど、法人にいる私たちの労働条件については、きちんと守れるよう、それだけのお金を国は支払うべきだ。

この意味では、本件の攻撃の性格は、「離婚後の養育費の非監護親の不払い」という性格も持っています。監護親である法人は、そういうとき、「約束通り養育費払ってよ」と言わなければなりません。そして、非監護親である国は、その要求にこたえなければなりません。この点で、国をどう位置づけるかも問題なのです。国に対して団交を申し入れるなどの対応も検討されるべき一つの課題です。

国立大学法人等の労働者の権利と労働条件への攻撃はどのように行われるか

ジュメ1の国立大学法人の労働者の権利、2の労働条件への攻撃はどのように行われるかはおさらいです。以前、教研集会で講演をさせていただいたときにこれと同じ話をいたしました。皆さん方の労働者としての現在の労働法上の権利はどのように位置づけられるのかということに関して、国家公務員の場合とそうでなくなったときではぜんぜん違うということを解説しましたので、具体的にはあまり説明しません。簡単に触れますと、労働条件は現在、皆さんは民間と同じ労基法、労働契約法の適用になっていますので、労働条件を規律するルールは1の(2)の法令、労働協約、就業規則、労働契約、慣行の順で効力が出てくることになります。一番守らなければいけないのは法令、労基法、労働契約法、その他の労働関係法になります。

そして労働協約が2番目のルールになります。実際に労基法などで書かれていることはそれほど多数のことが決められているわけではありませんので、

職場の規範として最強の効力を持つのは労働協約になるわけです。労働協約とは異なる部分について、あるいは労働協約のない職場で就業規則が出てくることとなります。就業規則でも定められていない部分について、個別の労働契約がルールとして機能する場合があります。最後に、労働契約としても就業規則としても何も書かれていないときに、事実上、職場でそんなことをしていることがルールになっているもので、慣行というものが存在する場合があります。

したがって労働協約を締結できない場合は就業規則がその職場のルールとしてもっとも効力を持つこととなります。いま問題になっている退職金の問題で言うと、労働協約という形で労使の合意ができなければ、使用者側は就業規則を変更することによって皆さんの労働条件を拘束しようとしてくる。こういう関係にあることをご理解いただければいいかなと思います。

2 ページ目の2 番に進みます。したがって労働協約そのものを破棄して、労働協約の変更、あるいは就業規則の改悪で労働条件の切り下げ、変更を行おうとしてくるわけです。

多くの民間の職場ではすでに労働協約を持っていても、労働組合の力が弱まったと見るや、使用者はどこまでも攻撃を追及してきます。そしてどうしても守らなければいけないナショナルミニマムとしての法令の部分まで落とし込もうとするのが常です。そういう形で労働協約や就業規則の改悪の攻撃が出てくることとなります。

2 の (2)。就業規則が変更された場合、その有効性をどうみるか。もちろん就業規則は使用者側の制定権、変更権があるので、彼らは一方的にその権限を行使してきます。ただ就業規則の不利益変更は就業規則の変更を一方的にすべての場合に行うことができるのではなく、現在は労働契約法 9 条、10 条によって、就業規則を労働者側に不利益に変更することは原則として許されないということがまずうたわれています。ただ、合理性を有する場合については、例外として不利益なものでも労働者側に拘束力を持つ就業規則の不利益変更ができると定められています。

この労働契約法 9 条、10 条は、これからお話する裁判例の集積に基づい

て裁判例の考え方をそのまま法律にするかたちで、平成20年から施行されているものです。労働契約法は平成19年に成立して20年3月1日から施行されていますが、それ以前は判例のルールで考えてきました。現在はこの法律を使うことになるわけですが、裁判例の考え方をそのまま法律にしたので、これからお話しする裁判例の考え方はこの法律の解釈論の中にそのまま使われることをご理解いただければと思います。

付加的に、政府、文科省はどういう関係に立つのかについて。国立大学法人等になった以上、労使関係には基本的に関係のない存在になります。だから、文科省がああだこうだと何か言ってきたとしても、それは労働者側にとっても使用者側にとっても聞く義務のない、お願いとしての性格しかないということです。「そういうことは話としては承りましたけれども、こちらとしてそれに対してどういう対応をするかについてはこちらで決めさせていただきます」と言うべき話になります。

ただ現時点の文科省の実情、そしてそれに対する法人の対応の状況を考えてみると、やはりそれは強力な影響力を持っているという事実上の問題があります。そういう事実上の問題を考えてみると、これは少なくとも全大教が団体交渉をする際の、団交をしなければならない労組法上の使用者という位置づけに国が立つという評価をすることはできていると思っています。現在、全大教が東京都労働委員会 で国を相手に不当労働行為救済申立をして争っているのは、実はそういう性格を表していることであり、労働委員会の中で、私は関係ありませんと国がしきりに言っているのは、私が最初に説明した部分のことを彼らは使っているからです。

そういった状況の中で、いよいよ労働契約法9条、10条、就業規則の不利益変更をどのように考えていくかということについて、少し裁判例の詳細に立ち入りながら検討していきます。レジュメの3～5ページ目までに書かれている、社会福祉法人八雲会事件までが就業規則の事件になります。論点を法規範の解釈論の部分と事実論の部分の二つに分けて説明していきます。

裁判例にみる就業規則の不利益変更の問題の解釈論

(1) 秋北バス事件（最高裁昭和 43 年 12 月 25 日判決）

秋北バス事件です。この事件そのものは、定年制がそれまでしかれていなかった会社で、就業規則で 55 歳定年を導入した結果、既に 55 歳になっているとして労働者が解雇されたというものです。

この事件がリーディングケースとされるのは、いわゆる就業規則の不利益変更の効力について最高裁がはじめて一般論を展開したことに理由があります。ここに書きましたように、「合理性を有する就業規則には、それは労働条件をこれによるという事実たる慣習が成立している」「新たに就業規則を制定、変更することによって既得の権利を奪い、労働者に不利益な労働条件を一方的に課すことは原則として許されないが、労働条件の集成的処理、その統一かつ画一的な決定を建前とする就業規則の性質からいって、当該規則が合理的なものである限り、労働者が適用を拒否することは許されない」。こういう判断をしたのがこの事件の一番の価値になると思います。

中身をもう少し説明いたします。「労働者に不利益な労働条件を一方的に課すことは原則として許されない」とした部分が、まさにこの労働契約法の現在の第一原則になっている部分です。なぜこういう形の話がされているのかというと、我々が労働者として働くことが、大学、あるいは法人等々の関係で法律上なぜ基礎づけられるのかと云うことでいえば、それは労働契約を結んでいるからということになるわけです。労働契約とは、求めに応じて就労する、そしてその就労に対する対価としての賃金を支払うことを本質とする契約のことです。そういう意味で労働契約は賃金をきちんともらい、それに基づいて働くことですから、お互いにそうしようと労使で約束することが労働契約としての本質になります。

この労働契約は契約ですから、我々が通常経験している売買契約や賃貸借契約と何も変わりません。だから契約を相手に断わず一方的に変更できること自体、契約法からすると背理で、おかしい話ということになります。例えばスーパーで物を買うときに、店頭でそれが 100 円と出ているから 100 円

で買おうとスーパーのレジへ持って行って清算を終えた後になって「やっぱり、200円にしてください」とお店の人から言われたら、皆さん、納得して200円を払うかという問題です。労働契約は合致し成立したら、そのことに基づいて内容をその通りに遂行することに意味があります。ですから変更したくなったら、変更したい当事者はこれこれこういう理由で変更したいのですが、いいですかという形で相手の承諾を求めなければいけません。

賃貸借契約でも何でも同じです。我々が市民生活をするときいろいろな契約をほとんど意識せず日常行っています。しかしそれはいったん約束したら約束した通りのことをしようということを行っているわけです。なのに労働契約の場合、使用者側が、労働者の労働条件をこうしてくれと一方的に変更することがなぜできるのか。これは契約法の考え方からするとあり得ないことです。だから原則として許されない。契約である以上、一方的な変更は許されないというのが原則論ということです。

ところが難しいのは、労働基準法が89条以下で就業規則という制度を設けている。この就業規則という制度の中では、就業規則にはこれこれこういうことを書かなければならないとなっていて、労働条件のかなり主要な部分を就業規則に書かなければいけないとなっているわけです。書かなければいけないとなっていることについて使用者側が一方的に作成することもできるし、変更することもできる。これはいったいどういうことなのか。契約法の大原則と就業規則で使用者が一方的にできるということは矛盾しているのではないかということがもともと大問題でした。この大問題について何らかの決着をつけなければいけないということで、まさに一番最初に表れたのがこの秋北バス事件だったわけです。

この秋北バス事件の裁判はそういう意味でそこをどう理屈づけるかということについて、原則として許されない、しかし原則として許されないということで原則だけが結論づけられるのだったら、就業規則に関する労基法の定めはまったく意味がないことになります。就業規則に関する労基法がなぜそういうことを定めたのかということと言うと、使用者は自分のところで働いている労働者の労働条件や働き方に対して、統一的、集散的に処理していく

必要があるだろう。イメージ的に言うと、工場で働くときに、何時から何時まで一斉に働いてくれ、何時から何時まで一斉に休憩してくれ。あなたはこういうときには表彰するけれども、こういうときには懲戒するということを定めることによって、みんなが統一して働く。その中で機能的に事業を運営していく。そういうことにするために就業規則が必要で、「労働条件の集合的処理、その統一かつ画一的な決定を建前とする」という言葉が出てくるわけです。

以上の必要からして、その必要性が高いときにはその内容を認めてあげないとまずいだろうということで、例外を認める。そして例外として認めるために要件として出てくる言葉が「合理性」だったわけです。合理的なものときはオーケーにしようということで、例外はその形で認めていく。そういうことで原則例外論の法理論を作った。

その際、就業規則が例外とはいえ、なぜ契約法の原則を打ち破る拘束力を持つのかについて、民法に出てくる「事実たる慣習」という言葉を使ったわけです。この事実たる慣習論自体は今となってはあまり気にする必要はありません。これはこの判例ぐらいにしか出てこない言葉で、現在はほとんど気にされていません。「事実たる慣習」とは何か。何で事実たる慣習だと拘束力があるのかということで、ここは裁判所の判決の読み方としてかなり争いのある部分になってきていますので、ここは気にする必要はないと思います。重要なことは、先ほど申し上げた原則例外の法律論という形で契約法の原則と労基法に書かれている就業規則制度の整理統合を図ったというのが、この判例の第一の意義になってきます。

(2) 大曲市農協事件（最高裁昭和 63 年 2 月 16 日判決）

次に(2)大曲市農協事件で問題になったのは、そこで言う合理性はどういう場合が合理的と言えるのかということです。秋北バス事件で合理性があるというのは裁判所の判断としてはわかるけれども、ほかの事例で合理性があるかどうかをどうやって判断したらいいのかわからないではないかということで、合理性の有無が問題になっていったわけです。それが現れたのが大曲市

農協事件です。

いくつかの農協組織が合併によって誕生し、農協ごとに労働条件が違うということになった際に、一つの農協で労働条件についての合意を組合との間で得ることができなくなった。新しく誕生した農協が新たに作成した退職金規程と従来からあった退職金規程との間で差額が出て、退職後、退職金差額について請求した事件です。

ここでは判断として、合理性を有するための要件が明らかにされました。就業規則の作成、変更が、「その必要性及び内容の両面からみて、それによって労働者が被ることになる不利益の程度を考慮しても、なお当該労使関係における当該条項の法的規範性を是認できるだけの合理性を有するものであることをいう」「特に賃金、退職金など労働者にとって重要な権利、労働条件に関し実質的な不利益を及ぼす就業規則の作成又は変更については、当該条項が、そのような不利益を労働者に法的に受忍させることを許容できるだけの『高度の必要性』に基づいた合理的な内容のものである場合において、その効力を生ずる」。

いま退職金に限らず就業規則の不利益変更を争った場合、最高裁が何らかの事例判断を下した際には、先例として必ず引用されるのがこの大曲市農協事件です。この大曲市農協事件はどういう場合に合理性を有するのかについて内容を明らかにしたということで、意義のある事例です。ですから今回、我々に関する退職金の問題もマターとしてこれにばっちり合致しますので、もし判決をもらうことになったら、この言葉から裁判所の判断は始まってくると思います。

「特に賃金、退職金など」で始まる「法的に受忍させることを許容できるだけの『高度の必要性』」が法的規範としては大事な言葉で、ここが我々の闘う、一つの土俵になると思います。

(3) 第四銀行事件（最高裁平成9年2月28日判決）

従来の55歳定年を定年延長する代わりに賃金を引き下げられ、その差額の賃金請求を行った事件です。この事件は合理性の判断の仕方についてさら

に細かく要素を明らかにした点で、一般論としては意義のある事件とされています。大曲市農協事件は、合理性はこうだということを言ったのだけれども、その「高度の必要性」はいったいどういうものか、不利益の程度はどういうものか、合理性を判断するには判断要素がよくわからないところがありました。労使関係に関するさまざまな事実を当事者は主張して争いましたが、第四銀行事件はそこを言葉として一定整理しました。「具体的には、就業規則の変更によって労働者が被ることになる不利益の程度、使用者側の変更の必要性の内容・程度、変更後の就業規則の内容自体の相当性、代償措置その他関連する他の労働条件の改善状況、労働組合との交渉の経緯、他の労働組合又は他の従業員の対応、同種事項に関する我が国社会における一般的状況等を総合考慮して判断すべきである」と言ったわけです。

先ほど私は要件事実の話をしました。第四銀行事件の重要なところは、要件事実として何の事実が主張されなければいけないのかということがようやく明らかになったという点です。

先ほど要件事実の説明で分配ということを申し上げました。分配というのはその事実をどちらが主張しなければいけないのかということです。就業規則の不利益変更に関しては、第四銀行事件に出てくる事実について、労働者側、使用者側のどちらに主張責任があるかということ、使用者側に主張責任があります。なぜかということ、例外だからです。例外を例外として認めてくれというふうに主張責任があります。あなた方労働者側の不利益はそれほど重くはない。自分たち使用者側がこれだけ変更しなければいけない必要がある。就業規則の変更の内容は相当である。こういう代償措置をしてあげている。労働組合とはこれだけ誠実に協議している。他の労働組合や他の従業員で組合員でない人たちもそんなに不満に思っていない。社会一般と比較してみてもそんなに悪い内容ではない。こういうことを使用者側が主張、立証しなければならないということです。したがって使用者側がその立証に失敗した場合、就業規則は原則に戻って不利益に変更できないことになります。法理論としてはそういうものであるということが第四銀行事件で明らかになったことになります。

(4)のみちのく銀行事件と、(5)の社会福祉法人八雲会事件はそういう意味で言うとこれらの内容を豊かにする事例判断ですので、これは事実論のところまで申し上げたいと思います。

事実論

－各事件の判断要素について－

以上が就業規則の不利益変更に関する一般論という形で法理論として明らかになっている部分です。特に第四銀行事件に出てくる判断要素は、いま労働契約法でもその多くがこの状況があったときに例外として不利益に変更できると挙げられている言葉そのものになります。したがってこの三つの先例はその意味で非常に重要な事件になると思います。

(1) 秋北バス事件（最高裁昭和 43 年 12 月 25 日判決）

各事件で判断要素に関わる事実がどう判断されてきているかも見ておかなければいけないと思います。まず秋北バス事件です。定年導入の事件で、どういう議論がされたか。判断の2段落目の「事案については」のところです。「『定年制を設けることは定年でないことが既得権ではないし、55歳で定年を設けるという内容は不合理とはいえない。他の多くの労働者もこれを認めている』という内容で、労働者の請求を認めなかった」。つまりこの事件では労働者側が敗訴しました。

定年制を設けていないことが、イコール 55歳と年齢を区切らずずっと働き続けることを保証したものではないと最高裁は言ったわけです。ちょっとおかしい気がします。期間の定めのない労働契約であれば、それはお互いに辞めると言い出すまで期間の定めなく働き続けることを意味するわけです。そういう意味では、ずっと働き続けることについて労働者には法的な期待があって当然ではないかと私は思いますが、そこはそうじゃないと裁判所は言っています。

「55歳で定年を設けるという内容は不合理とはいえない」。社会状況、その他を考えたときに、最高裁の昭和43年当時、55歳定年という内容はそんなにおかしな定年年齢とはいえないと言ったということです。

「他の多くの労働者もこれを認めている」は、この原告と同時に55歳というので首になった人たちはこの人以外争っていないので認めているのではないかというので、合理性が認められるという判断をしたことになります。

秋北バス事件は第四銀行事件に比べると合理性に関するさまざまな事実が整理されていないという印象があります。そういう意味では原告が55歳定年によっていかなる不利益を受けることになるのかということが、内容的に判旨を読んでも出てこない。企業としては55歳定年をやりたいことがあったのでしょうけれども、やりたいことの必要性がどの程度このバス会社においてあったのか。そういうことが要素としてあまり出てこないということで、果たしてこの判断が正当だったと言えるのかはクエスチョンな状況の残る事例だと思います。

(2) 大曲市農協事件（最高裁昭和63年2月16日判決）

いくつかの農協が合併したことによって、労働条件を新たに作成する必要が生じ、そこで、退職金規程も新たに作成されたわけです。事案としては我々の事件にかなり近い感じのする事件になります。当事者が3人いて、当事者ごとに言いますと、定年、あるいは退職勧奨で辞めた場合、支給倍率がどのように下がるのかというと、64から55.5、55から45.945、61から53.75に低下します。しかし、この人たちの月例賃金自体は合併後増額されていて、かつ休日、休暇などの他の制度は、労働条件としては従来より有利になったと言われています。

3ページ、事案についてです。裁判所はこの事件でも退職金の差額請求を認めませんでした。労働者側が敗訴しました。どういうことで敗訴したのかというと、退職金の支給倍率は確かに低下しました。そこは労働者にとって不利益でしょう。ただ月例賃金が増額しているので、実質的な減額幅が大きくない。それから合併に伴って旧農協ごとに異なっていた労働条件を統一す

るという企業側にとっての必要性が高いという事情。その調整について折衝を重ねてきたがまとまらなかった。七つぐらいの農協が合併して大曲市農協ができたのですが、農協ごとの労働者、あるいは労働組合と協議をしてきて、他のところはまとまったけれども一つだけどうしてもまとめることができなかった。定年が延長され、休日などの条件も有利になったということから合理性を有するといえるということです。

大曲市農協事件は我々にとっても非常に参考になる事例だと思います。支給倍率は低下しているが月例賃金が増額しているので実質的な減額幅が大きい。最高裁判所の判例をざっと見たところでも、具体的にどの原告が本来だったらいくらもらえたはずだったけれども、結果としてこれだけしかもらえなかったという部分の詳細な計算がわからないのです。だから月例賃金が上がったといっても、いくらだったのがいくらになったのか。もともとの農協ベースでいくと、最初にこの低い月例給がある。そして高めの退職金がある。その前提で計算した時に、最終的に退職したときにもらえるトータルの生涯賃金はいくらなのか。そして変更したことによって月例賃金は上がり、退職金の支給倍率は下がった。そのことによって実際に得られたトータルの生涯賃金はいくらなのか。このトータルがこっちからこっちを引いたときにいくら差額が出るか。この差額の計算の内容がわからないので、減額幅が大きいという裁判所の判断は評価できないという問題があるわけです。

ただ我々は方法としてはそこを考えることが一つ重要な視点なのではないかということです。月例賃金が上がったら退職金の支給倍率が下がっても、それは月例賃金のほうで少し埋めていく部分もあるからいいではないかというところが出てくるわけです。今回、我々は全大教の中でも高専のほうで訴訟を立ち上げていますが、皆さんの月例給がすでに先行的に減額されている事情があります。

そういう意味では一番最初のこの攻撃が始まる前にさかのぼって生涯賃金はどうかを計算して、かつ現在の水準で生涯賃金を計算してみたときにどうなるか。将来のことはわからないのであくまで不確定要素の部分はありますけれども、計算をしたときに、とんでもない賃金差額になるのではない

かということとは大きな視点だと思えます。

こうして、みちのく銀行事件の事例でも出てきますけれども、いま問題になっている就業規則の不利益変更だけで問題を考えるはいけないということが出てきました。すでに先行的に行われている就業規則の不利益変更も含めて考えてトータルで見ても大打撃が行われているときに、今の不利益変更の効力はどうかという形で問題にし得るところが、ここで示唆されている一つのポイントではないか。

「合併に伴って旧農協ごとに異なっていた労働条件を統一する必要性が高かったこと」は「高度の必要性」の一つとして言えると思えます。

さらに「その調整について折衝を重ねてきたがまとまらなかったこと」は労使交渉を重視しているということです。労使交渉上、誠実に自分たちがこういうふうにやりたいと話をしてきたにもかかわらず実を結ばなかったので、仕方なく就業規則の変更という方法に行かざるを得なかったという事情も重視されているわけです。

我々の関係で今回の問題にひきつけてみると、その前の月例給の問題から今回の退職金の問題と法人側の態度は一貫して不誠実極まりないことは、皆さん方の労使交渉の中で経験されているところだと思えます。それがどのくらいひどいものなのかということを実事として明らかにしていくことが、この判例から示唆されていることだろうと思えます。

次に、「定年が延長され、休日などの条件も有利になった」という事実上の代償措置があるということです。この代償措置があることによって、確かに退職金の支給倍率は下がったかもしれないけれども、引き換えに有利になったところもあるのではないかとということが話として出てくることも示唆するものがあると思えます。

そういう意味では大曲市農協事件は、結論として労働者側が敗訴した部分が我々から見て不当なのかどうなのかというのは正直評価しづらい事件ですが、判断されている要素の中身を見たときに、我々が考えなければいけない論点がいくつか示唆されているという意味で、先例として非常に参考にすべき事案だと思えます。

(3) 第四銀行事件（最高裁平成9年2月28日判決）

事案を言いますと、それまでの55歳定年で月例賃金据え置きという措置で58歳まで在職できていた。それを定年が60歳まで延長されて、55歳以降の賃金は54歳の賃金より引き下げる。原告の男性の場合で約3分の2になった。この月例給の引き下げを受けて就業規則が変更され、当該労働者が54歳で持っていた賃金が55歳で一挙に3分に2にされたことで、その差額を請求した月例賃金の請求事件です。

事案として裁判所はどう判断したか。「58歳まで勤務ができ、54歳時の賃金水準等を下回ることのないように勤務できると期待するのは合理的」。58歳までに得られることができた賃金が60歳近くまで就労しなければ得ることができないのだから、不利益はあるし大きいと言っています。

この事件はそもそも定年が延長されているという事情がある。58～60歳までの2年間はこれまで雇用されなかったのに雇用自体が延長したわけだから、そもそも不利益変更なのかということ自体が争われているわけです。だから、ここの判断としては不利益だと言っています。58歳まで勤務できて、54歳時の賃金水準で58歳までのお金をもらうことができる。そこを期待するのはある意味、既得権的な部分があるのではないか。しかし60歳近くまで就労しないと得ることができなくなるから、そこは不利益と評価できると裁判所は言ったことになります。

必要性は、定年を60歳まで延長するというのは国家的政策課題で、それに基づいている。それに伴って発生する負担への対応ということで行われている以上、こういった必要性は存在するし、それも高度と言える。

さらに変更内容として、55歳以降の賃金額は、他の多くの銀行の例として比較してほぼ変わらないことと、賃金水準も他の銀行や社会一般の賃金水準と比較すればかなり高い。変更されて減額されたとはいっても、それを社会一般や、他の銀行と比較したらそんなに安いとは言えないと言っている、ということです。

定年延長自体も労働条件の改善で、その利益も非常に大きいことや、就業規則の変更の際、福利厚生施設の適用延長や特別融資制度を新設しているか

ら、代償措置としてこれらが機能する。多数組合との交渉を経て労働協約がある中で変更されている。以上の判断の結果、合理性を肯定しています。労働者側が敗訴しているわけです。

ではこの事件はどのような点が教訓なのか。警戒すべき話ということで私は受け止めています。事件そのものはもう少し前から起こっていますが、平成9年ころは定年延長が問題になっている時期です。平成5年か6年ぐらいだったと思いますが、定年制に関して、今の高年齢者雇用安定法で定年を設ける場合は60歳にしろという内容の法律ができて、平成10年から完全適用になっていました。したがって55歳定年をさまざまな企業が持っていたが、定年を延長しなければならない。それも60歳までは延長しなければならないということが、各企業で対応しなければならない課題になっていた。ただ延長した場合、雇い続けなければいけなくなった労働者の賃金をどこから捻出するのかということが、各企業で大問題になっていた時期です。そういう国家的政策課題に基づいて行われ、それに伴って発生賃金負担をどのようにカバーするかということで対応した以上、「高度の必要性」があるということです。

ただ、必要性があることはわかりますけれども、それが「高度の必要性」なのかという部分で言うと、安易にすぎないかと思います。現実はその賃金をカバーするにあたってどのくらい準備が必要で、どういう資金調達をするのかという詳細な検討が必要なわけですが、国家的政策課題で対応する必要があるというのはどの企業についても言えることです。どの企業についても言える一般論で「高度の必要性」があると言えるなら、国家的政策課題だと位置づけられたら、それはイコール「高度の必要性」に帰結してしまいます。それは考え方としては安易ではないかと思います。

ただ裁判所は性格としてそういうところがすぐあることを我々は見ておかなければいけないし、今回の我々の事案でもそこは警戒しなければならないポイントです。つまり財政厳しき折、国家公務員もこれだけ引き下げられたのだから皆さんもそれに準拠してくださいというだけの説明で、「高度の必要性」があると裁判所はしがちです。裁判所はそう考えるということを我々

は批判し続けなければいけないところが、この事案の示唆している一つの教訓的なポイントではないかと思います。

ほかの事例の判断要素として、福利厚生^{の適用}がどうだとかそういうところがあるのはどうなのか、正直よくわかりませんが、労働者にとっての不利益が非常に大きいというところを、評価はしているけれどもあまり重視されていないのはどうなのかというところはあろうかと思っています。

この事件は私の事務所の大先輩の上条貞夫弁護士が担当した事件で、先例としてこのような形で評価され、使われることに彼は忸怩^{じくじ}たる思いを持っているようなので、事務所的にもあまり持ち上げられない事件です（笑）。

(4) みちのく銀行事件（最高裁平成12年9月7日判決）

金融機関の労働者に非常に関係性が深い上条弁護士が再び担当して、第四銀行事件の借りを返した事件になるかと思っています。経営悪化を受けて、55歳以上の基本給の凍結、55歳以上は専任職として管理職手当にかえて専任職手当を支給するという就業規則変更を行った。その後、「新専任職制度」をさらに設けるという就業規則変更をした。これは、基本給のうち業績給を段階的に削減し、最終的にはもとの金額の50%にする。専任職手当を段階的に削減し最終的に廃止する。専任職の賞与の支給率を段階的に削減し、最終的には一律200%とするという内容の変更です。だからこの事件は就業規則が一次変更と二次変更の2回変更されていて、二次変更部分で労働者側が勝訴したケースです。つまり例外としての合理性が認められないので、原則として不利益変更は許されないという結論が下った事件です。

多数組合の合意があること、変更の必要性は高度であることを、まず、裁判所は判断で言っています。この事件の場合よく引用されますが、多数組合と少数組合があって、多数組合は従業員の73%くらいを組織している組合で、原告は少数組合所属です。多数組合は合意して労働協約を結んでいる。変更の必要性は高度である。一次変更の段階で地銀の中で最下位の経営指標であったこと。二次変更の段階でもまだ下位グループで経営が思わしくないので、経営を改善する必要性があったということで、変更の必要性は高度であ

るということは認めています。

ただ変更による不利益の程度が非常に大きかった。一次変更の結果、5か月間で賃金が7万円余の削減となった。二次変更の結果、約5年間で年収にして平均160万円の減額になった。もっとも大きい人の場合でトータルの差額が2020万円、削減率は45%。月額3～12万円あった役職手当が廃止されたが、それが55歳以上の高年層に偏った内容であった。これが裁判例として判断されたポイントになると思います。

裁判の判決文をその下に引用しておきました。「多数の行員について労働条件の改善を図る一方で、一部の行員について賃金を削減するものであって、従来は右肩上がりのものであった行員の賃金の経年的推移の曲線を変更しようとするものである。短期的にみれば、特定の層の行員にのみ賃金コスト抑制の負担を負わせているものといわざるを得ず、その負担の程度も大幅な不利益を生じさせるものであり、それらの者は中堅層の労働条件の改善などといった利益を受けないまま退職の時期を迎えることになる。就業規則の変更によってこのような制度の改正を行う場合には、一方的に不利益を受ける労働者について不利益性を緩和するなどの経過措置を設けることによる適切な救済を併せ図るべきであり、大きな不利益のみを受忍させることには、相当性がないものというほかはない」。こういう判断をしたということです。

労働者の不利益をリアルに認定したところがこの判決の最大の評価であると上条弁護士は言っています。実はみちのく銀行事件は仙台高裁で負けています。一審の青森地裁で勝って、仙台高裁で逆転敗訴して、最高裁で再逆転して勝訴したというケースです。

一審判決の段階で事実に関する不利益の内容はほとんど全部出尽くしています。これは青森の事件ですので上条弁護士は一審の段階では参加していません。高裁から参加しています。一審で勝ったけれども銀行に控訴されて仙台に行ってしまったということで組合から要請されて高裁から弁護団に入ったのですが、一審の青森の弁護団が詳細に事実関係を明らかにしている。これだけ不利益な事実があれば、負けるはずがないと彼は油断していたと率直に言いました。ところが仙台高裁はまったくそういう事実について触れな

かった。「不利益は大きい」とは言うけれども、「高度の必要性」がこれこれ
このようにあるということをうんぬんかんぬんして、最終的には合理性を認
めていくという判断をした。

上条弁護士が痛苦の反省として言うのは、この不利益性をいかにリアルに
裁判所に理解させるのかという点を高裁では弁護団が弁護活動で怠ってし
まった、ということです。ここが失敗の最大の原因である。だから上告する
ときは上告理由書というペーパーを出すのですが、彼は最高裁にこの上告理
由書の補充書を7通か8通書いて提出し、その7通か8通の中で、一人ひと
りの労働者がこれだけ不利益を受ける、と詳細に主張した。

多数の行員の労働条件が図られる。つまり一般の中堅から若手の層で労働
条件が一定改善されているのに、そういう利益にまったく浴することなく、
この人たちがこれだけ不利益を被るという内容を相当詳細に届けることが最
高裁のレベルで行われたからこそ、最高裁の判断としてその不利益性に関す
るリアルな判断が行われたということです。そこまで裁判所の意識を変える
ように持っていかなければ勝てないところが、この事件の教訓として上条弁
護士がよく語るどころです。もっとも大きいもので差額がこれくらいあると
いうことをかなり具体的に最高裁が判決文の中で書いていること自体、とて
も大事なポイントではないかと思います。

73%もの多数の組合が合意したことがそれほど重視される事情ではない
と言われたことも労働法学的には結構大きなインパクトがあって、これだけ
の多数組合の合意があっても引っくり返されるときもあるということが、学
者の皆さんが書いている評釈に書かれています。それがみちのく銀行事件で
す。

(5) 社会福祉法人八雲会事件（札幌高裁平成19年3月23日判決）

給与規程の変更による月例賃金の減額について差額を請求した事件です。
判断を見ますと、実質的に不利益の程度が大きいとはいえないということで、
定期昇給によって-2%から7%程度回復している。高度の必要性について
は、さまざまな法人の状況によって判断される相対的概念で、事業の存続が

危ぶまれる、経営危機によって雇用調整が予想されるなどの切羽詰まったような場合に限定されるわけではなく、長期的な視野に基づき「高度の必要性」を考慮することも許される。公益法人は、目先の利益損益うんぬんかんぬんではなく、最大の目的を持っているから、そういうことに基づけば「高度の必要性」がある。人事院勧告に従うという点で内容的にも社会的に許容される。国家公務員の減額幅が民間の支給基準に照らしてさらに大きい。国家公務員の場合、もっと大きく減額されるから、民間と比較しても現在の賃金内容は相当に高い。代償措置はない、労使交渉も十分とはいえないけれども、人件費削減の「高度の必要性」があり内容が相当で、不利益の内容が大きいとはいえないから合理性があるということで、労働者側の請求を認めなかった。

この事件の教訓的な部分は、「高度の必要性」について、倒産が間近な場合に限るという判断をすべきではないと言ったところで、我々にとっては警戒して見なければいけない教訓だと思います。一般的に「高度の必要性」となると、労働者の賃金をがっちり下げさせるから、そこまでしなければならぬほどの必要性を言うということです。言葉のイメージとしても、かなり厳しい内容のものでないと「高度の必要性」とは言えないとなっているわけです。ところがここでは法人の種類、事業内容、背景事情を考えて判断される相対的な概念だと言っているのだから、「高度の必要性」が非常にあいまいなものになってしまっています。経営が少し危ない、何か国家的な要請があったときに、裁判所が「高度の必要性」があると言いやすくするための表現です。そういう意味では非常に問題のある表現だと私は思っています。

ただ、若干こちらに有利な教訓だと思うのは、労使交渉について「人事院勧告に準拠して引き下げた」という説明に終始しているので、これは労使交渉としては十分ではないという判断はしている点です。だから法律ができて国家公務員はこういうことになりましたので、うちもそういうことでよろしくみたいな、皆さんのところでやっている団体交渉は不誠実交渉であることは明らかだということは言えると思います。この裁判所の判断は非常に反動的な判断だと私は思いますけれども、その反動裁判所をもってしても不誠実

交渉といえるということになるので、労働委員会闘争の部分で言えば非常に分があるところが出てくる。就業規則の不利益変更の理論の部分でいっても、ここの部分で人件費削減の労使交渉の不十分さを一つ打ち出していくことができると思っています。

以上が、就業規則の不利益変更に関する事実論です。

(6) 朝日火災海上保険事件（最高裁平成8年3月26日判決）

就業規則の不利益変更が問題で争われている大事件ではありませんが、皆さんの労使交渉の中で就業規則の内容を不利益に遡及することができるのが問題になっていることとの関係で、関連性のある判例で紹介します。

会社が、組合との間で、昭和58年7月11日に、定年の年齢を57歳に引き下げ、退職金の基準支給率を引き下げるといった内容の労働協約を締結し、就業規則の定年も併せて引き下げた。それをさかのぼって4月1日から実施したときに、原告がこの適用当時、秋北バス事件と同じように定年年齢に達していて非組合員だったのですが、労働協約の拡張的効力という労組法の適用で適用を受ける扱いとされ、定年年齢に達した時点で退職金が支給されて、その際の支給基準が減額された。この差額が支給されなければおかしいということで請求した事件です。なお、代償措置としてこの人には42万円が払われています。

判断として労働協約の考え方を説明している判例で、一般的にはこの部分で先例的価値があるとされています。労働協約の内容が労働者にとって不利益だったときに、その不利益な内容を拒むことができるのか。労組法が定める一般的拘束力がある以上、不利益であってもそれは当然拘束されるのが大原則である。しかし未組織労働者は労働組合の意思決定に直接関与する立場にないので、その内容がひどくて不合理な場合は労働協約の効力を及ぼすことができないと言っています。

この人との関係で言いますと、その者はもっぱら不利益のみを負う。退職金請求権が退職金の支給基準によって取得されて、退職金が賃金の後払い的性格を持つことを考えると、少なくとも本件労働協約をこの人に適用してそ

の退職金の額を昭和53年度の本俸額に変更前の退職手当規程に定められた退職金支給率を乗じた金額を下回る額にまで減額することは、被上告人が具体的に取得した退職金債権を、その意思に反して、組合が処分ないし変更するのほとんど等しい結果になるので、本件労働協約は適用できないということです。

就業規則についても、組合が一方的に、あるいは使用者が一方的に、すでに取得した債権を奪うことはできないということで合理性は有するものではないと否定しています。

この事件の大事なポイントを「評価」で書きましたが、他人の具体的に取得したものをほかの人が勝手に処分することはあり得ないということが発想の基本です。そういう意味で就業規則の合理性も肯定されていないわけで、「具体的に」のところのポイントだと思います。すでに発生している債権という形で具体的にになっているところがポイントです。だから就業規則が変更され、退職金の労働協約が結ばれた58年7月の時点で、この人がすでに取得していた具体的な債権は何かを計算することが大事になります。

残念ながら判例自体に、自己都合なのか、会社都合なのかについての細かい評釈が出ていないのでそこが何ともわかりづらいのですが、「具体的な」というところを考えると、その時点で退職した場合ということが、たぶん具体的に得られている金額になると思うので、そこは自己都合を意味するのではないかと私は思います。これは私の評価です。

別の言い方をすると、就業規則を現時点で変更する。そのことによって既得権を奪うことはできないと言ったわけですが。既得権を奪うというときの既得権をどう計算するのかということになりますが、今の時点でその労働者が持っている既得権は、あくまでも旧規程に基づいて自己都合で辞める場合です。自己都合で辞めるところは完全にいまできることですから既得権です。しかし定年で辞めるというのは、今現在定年でない以上、定年は既得権ではない。あくまでもそこはこれから発生し得る、不確定要素を含む債権になるので、その部分については既得権として評価することはできなくなるのではないかと私は考えます。そういうところで言いますと自己都合を意味する

のではないかと私は評価します。

皆さんとの関係では、具体的に取得している「自己都合」退職の部分、この部分を侵す退職金減額の就業規則不利益変更は許されない、こういうことになるのだらうと思います。

<小括>

ご覧いただきましたように裁判例について詳細に検討してきました。一般論として、法理論としてはそれなりにきれいに整理されているし、そこは法律として消化している部分はあります。教研集会でも申し上げさせていただいたように、労働契約法の中に、賃金・退職金の場合、「高度の必要性」が必要であるということは法律の言葉としては入っていません。そこは法律に書かれていないからといって判例実務を動かすものではないというのが労働契約法制定のときの説明ですから、必要性はあくまでも「高度の必要性」を言うということを我々は繰り返し主張して、その部分は下げさせてはいけません。法律の言葉にそう書かれていないのだから「高度の必要性」である必要はないと裁判所は言いかねないわけです。そこを我々はしっかりと説明しなければいけないというのが1です。

次に、事案の問題で考えていったときに、実は労働者はこのように負けていて、今までの事例の中で言えば労働者側が勝っているのはみちのく銀行事件だけです。しかもみちのく銀行事件は55歳以上の人たちにだけ強固な不利益があった部分が重視されている事例だと思えます。特定の層が何らの利益も受けず、ただ不利益だけを負うことはやりすぎなのではないかと判断されて勝っています。そういう意味では就業規則の不利益変更は原則例外とは言いながら、相当程度例外が認められやすい状況がある。また裁判所はそのへんについてははっきり言って企業に甘い。そういうところを我々は厳しく見ておかなければいけないと思います。

世の中の流れと裁判所

はっきり言って世の中は、「構造改革路線」、「大国主義路線」と学者の皆さんが名付けている方向に走らされているのではないかと懸念しています。安倍政権の誕生でそういうことはより拡大・強化されることを私は大いに懸念しています。小泉政権でらつ腕をふるった竹中平蔵氏が安倍政権のもとに回帰してきたところが象徴的な出来事だと思います。アメリカとの関係、中国との関係における時代錯誤的な対応も、もともと安倍さんが持っている大国主義的な資質が現れてきていると思います。

日本という国を軍事的なプレゼンスを持ちながら世界の中で強い国として打ち出していく一方で、大企業を繁栄させることを国家政策として行う。そこから、労働者の現場の部分で言うと、権利や雇用を切り捨てていく方向に話が加速していくのではないかと懸念を持っています。そういう関係で例えばパートタイム労働法の場合では、今年、改正が通常国会に出ると言われていましたが、出るのかどうか心配です。

我々がかかわる司法との関係で言うと、裁判所は新自由主義完結のための最後の砦という役割を持たされているところが私も大きく懸念するところです。裁判所は憲法上の位置づけからすれば権力の一端を担うのですが、国会と内閣が、いわば民主主義の多数決に基づいて運営される組織なので、少数者の人権が切り捨てられる可能性があることを防止するための機関であるという形で構築されている。だから多数の民意によっても人権を侵害することは、最後は裁判所で阻む。そういう国家体制として作られているわけです。だからこそ裁判所は民意にのっとった形で選任されなくて、独立した組織として位置づけられているわけです。

そういう形で人権に関しては独自に評価をして、独自に権利を守っていく。それで法律であろうと何であろうと間違った民意は裁判所がブロックする。そういう意味では憲法の砦、人権保障の砦と評価されるわけです。

ところが困ったことに、2001年に司法制度改革が小泉政権下で始まったときに、司法制度は新自由主義を完結するための制度であると打ち出したわ

けです。それに基づいて司法改革をするということで、裁判員制度や法科大学院制度を作っていくのが、小泉政権のもともとの発想で、それが基本的に今もずっと生きているところがあります。私がこう言う問題かもしれませんが、我々労働者の分野で言うと労働審判という制度もその司法制度改革で作られました。労働者が簡易・迅速に裁判を起こして自分の権利を実現できるという面も確かにありますが、労働の現場で不満を持った労働者の不満を手っとり早く抑え込むという役割も労働審判は持っているところがあると思います。

最近担当していて痛感するのは裁判所が労働審判事件を軽く見ていることです。記録をろくに読んでいない。裁判官の対応が、どうせ解雇事件でしょう、どうせあなたは賃金の何か月分かを握らせれば黙るんでしようという発想なんです。これが司法制度改革のよくなかった部分としていま現れているのではないかと思っています。

それがもっともひどい形で現れてきているのが派遣切りで出てくる松下プラズマディスプレイ事件最高裁判決です。先ほどキヤノンの話で少し紹介しましたが、平成 21 年 12 月 18 日に松下プラズマディスプレイ事件最高裁判決が出ました。この松下プラズマディスプレイ事件最高裁判決で、大阪高裁が偽装請負をされた労働者の派遣先における労働者としての地位を認めて労働者を勝たせていながら、最高裁は労働者を敗訴させる判決を出しました。大阪高裁の判決を引っくり返したわけです。派遣という就労形式を選んだ労働者が悪いという形に落とし込んでいったので、その後の下級審の裁判所はこれに完全に右へならえで、ガンガン負けさせる。あちこちの派遣切り事件が次々と敗訴する。

我々にとって予想もしなかった、裁判所の右へならえぶりがここまでかと思うのは、損害賠償も認めないのです。派遣という働き方を選んだ以上、違法な状況で就労させられたのはあなたも悪いのではないかと言わんばかりな感じですが。損害賠償も認めない。松下プラズマディスプレイ事件で最高裁はたったの 90 万円ですけれども損害賠償を認めただけでも、今の下級審はその 90 万円の損害賠償も認めません。そういう形で派遣切り事件はガンガン

負けています。だから派遣労働者が派遣という形にいったん足を踏み入れたら、ひどい取り扱いをうけて、踏んだり蹴ったりで終わるという形を司法制度として打ち立ててしまったわけです。

そういう意味では今の裁判所は労働者の不満を聞いて、その権利をきちんと実現してあげるといふもとの理念を持った組織よりは、それを打ち消して何とか抑え込んで、抑え込むことを「裁判所の判決」という言葉を使って合法化していく。そこが出てきているという意味でとても大きな問題を抱えている機関だと思います。

ではキヤノン事件は全面敗訴したかということ、そうではないわけです。キヤノン事件は裁判所の中でずっと和解を続けてきて先ほど申し上げた成果になっているわけです。裁判官もやはり人の子です。裁判のいいところは、国会や内閣と違って、我々が権力を持っている人たちとじかに議論できることです。こんなことをあなたは自分の立場で許せるのかということを裁判官にじかに突きつけることができます。そういう中で裁判官が、これは救済しなければいけないというふうに変わっていく事例を私たちはたくさん見えています。そういう意味では裁判官も人間です。だから人間としての共感を揺り起こすことをしたときには裁判官も変わります。共感を揺り起こすためのポイントは訴訟活動ががっちり行うことと運動ががっちり行うことが強固に連携したときだと思います。

だから労働事件は組合との運動ががっちりかみ合ったときには、判決でどうなるかということはある意味関係なく、そこは切り離された結論を持ち出すことができる方がいいところだと思いますし、そういう形で我々は運動しなければいけないと思っています。

今回の退職金切り下げ提案をどう見るか

(1) 退職金減額による不利益の内容及びその大きさをどう見るか？

まず、不利益の内容及びその大きさをどう見るのかをリアルに作っていかなければいけないと思います。いただいている資料で拝見する限り、ほかの事例と比較してどうかというと、これほどの下げ幅はあまり見たことがないというか、まったく見たことがないぐらい、皆さんに対する打撃はかなり大きいです。そういう意味では不利益の内容とその大きさは非常に大きい。だからこそこれほど大きな私たちの働きの評価、報酬を奪うのかという怒りは相当大きいはずです。その相当な大きさが何よりもこの事件の顔ではないかと私は思うし、そういう顔を皆さんの中から持ってきてもらえるのならば、そこをぶつけていくことが事件と運動の活動の鍵になるのではないかと思います。

(2) 法人に「高度の必要性」があるといえるのか？

先ほど申し上げたように、裁判所は「高度の必要性」を簡単に肯定する傾向があります。簡単に肯定することがあるのでそこは警戒しなければいけない。また、いま差し当たって困っていないけれども、将来困るかもしれないから、「高度の必要性」があるという論理も、裁判所の中においては通用してしまう恐れが非常に高い。ここもやはり我々は警戒していかなければいけない。では「高度の必要性」をありと見て対応するしかないのかと言えば、それはそうではないと思います。「高度の必要性」のもともとの言葉の意味の厳密さを我々は一貫して要求すべきです。そうしないと、ちょっと経営が苦しいから必要性があるということも「高度の必要性」があるということになってしまいます。そうではなく、経営者は経営者としてやるべき努力を最大限尽くしたのか。それを我々は追及すべきです。

月給給の場合もそうですけれども、あまりに国の言うことに唯々諾々としすぎている。経営努力として何をしてきたのか。「運営費交付金を下げる？ ああ、そうですか」、じゃないでしようということ。うちの大学法人では

これだけの金が必要で、それだけのことをやっているし、世の中に還元している。なぜそれを言わないのか。なぜそうやってお金を持ってこないのかをきちっと問題にすべきです。そこが「高度の必要性」の論点として我々が大きい議論し、必要性は高度とは言えないでしょうと議論すべきだと思います。

(3) 改訂内容は相当といえるのか？

これは減額幅が大きいことからすると「相当とはいえない」と考えるべきだと思います。では他の法人や一般と比べてどうなのかというところで肯定される要素も場合によっては出てくる気がします。そこはどうかを事実を調べて議論する必要があるところだと思います。

(4) 代償措置はあるか？

みちのく銀行事件や朝日火災海上保険事件は代償措置が考慮されていますが、この代償措置がどうかという点で言うと、今回こういうことがあったから皆さんに何か有利になるところがあるのか。そこは重視して主張していくことが必要です。

(5) 組合との協議の内容はどのようなもので、十分といえるのか？

これも話にならないレベルだと思いますので、そこは強くいえるのだろうと思います。

(6) 結論

そう考えますと、今回の退職金提案は「高度の必要性」、「変更内容の相当性」は今までの裁判例から考えても肯定されやすいと言えるので、そこは見えておかなければならない。しかし不利益の内容、代償措置、協議の少なさの部分で、それを凌ぐ大きな要素があるということをいかに裁判所に納得させていくのかということが勝負のポイントになるし、そういう形で経営が納得できるか、どうかということが議論のポイントにもなってくると思います。

訴訟とそれ以外の選択肢のイメージ

(1) 労基署への申告闘争は可能か？

これは難しいと思います。労基法 24 条の問題ですが、これは全額払いがすでに債権として発生した場合の問題で、これから発生する退職金ではそれは難しいと思います。新しい退職金制度に基づいて、差額のある低い状況で支給された人が出た場合、その人に対する関係で 24 条はあり得ると思いますが、いま働いている多くの一般の皆さんにとっては使える制度ではありません。

レジュメに書きませんでしたけれども、行政との関係で使える制度は労働委員会です。労働委員会で不誠実交渉があったことを言いながらこの制度はどうかを問うことは、行政としては使える手法だと思います。ただ行政の労働委員会で言いますと、テーマが不誠実交渉の部分になります。そうすると労働委員会の権限として、誠実に交渉してくださいで話が終わりかねないというところが出てくるということからすると、よりダイレクトに対応し得る手段としては訴訟になるのではないかと思います。

(2) 結論

旧退職金規程に基づいて退職金を支払ってもらうという債権が私にはあるはずだという確認請求訴訟になります。ただこの確認請求訴訟ができるかどうかにも争いがありますけれども、東京地裁で最近出ている裁判例を見ても、確認の利益自体はそれほど問題なく認められるので、訴訟は手法としては十分成り立つと思います。

あとは、第一審の流れ、控訴審などをレジュメに書きましたが、時間がないのでこのへんは省略させていただきます。

すき家事件とその教訓

すき家事件もレジュメにやたら書きましたけれども、すき家事件を通じて言いたいことは限られています。

(1) 時系列

2007年3月、ここの労働組合である首都圏青年ユニオンが何をしたかです。折りに触れて品川本社前で宣伝行動を組織した。青年大集会でも発言やデモをした。ホームページ上で宣伝をした。

行政機関や裁判所で動きがあるたびに記者会見。雑誌取材を積極的に受けて、「週刊東洋経済」にも結構出してもらいました。ネットニュースのNPJに記事を載せる、潮流を超えた「名ばかり管理職集会」に参加する。

労働委員会や訴訟をかなり遂行してきましたけれども、この一連の経過の中でこういう運動もがっちりやってきたということを私は言いたいわけです。

(2) この事件を通じて考えて欲しいこと

争議に勝利するのは運動と訴訟ががっちりかみ合うときだと思しますので、いかにそこをつくっていくかが大事です。そして、訴訟を行うときは具体的な課題が連続してあるわけですから、そういうときこそ、ニュースを精力的に出して、そのときの話題を素材にして組織を拡大する、それが大事だと思います。組合組織を拡大強化する契機として位置づけなければ、訴訟だけ遂行してもどうかなという感じがします。ぜひそういう形で皆さんの中で協議をし、意志統一をし、運動を進めるかたちで準備をしていただければと思います。

以上で私の話を終わらせていただきます。ありがとうございました。(拍手)

国立大学法人等における退職金切り下げ攻撃に対する闘い

130113 笹山 尚人
(弁護士 東京法律事務所)

1 国立大学法人の労働者の権利

(1) 労基法等の完全適用下にある、国家公務員とは異なること

国家公務員の場合、国家公務員法の適用下であり、労基法、労組法の適用はない
(国家公務員法附則第16条)。

独立行政法人の職員は、国家公務員法の定める一般職の職員ではないので、労基法等の完全適用下に入る。



労基法違反については労基署の監督。

組合活動については、民事免責、刑事免責があるとともに、不当労働行為からの保護、労働委員会の活用が可能。

(2) 労働条件はどのように考えられるか

労働法のルールによる→法令、労働協約、就業規則、労働契約、慣行によって定められる。

法令	ナショナルミニマムを定め、使用者の行為を規制。 通則法 63 条の定めがある。
労働協約	組合と使用者の文書による合意。最強。
就業規則	使用者が一方向的に定めるルール。労働契約法 7 条
労働契約	就業規則より労働者に有利な内容は双方を拘束。
慣行	ルールがある場合に限る。

(3) 現在の労働条件はどのように形成されているか

ナショナルミニマムがまず下支えとして存する。



国家公務員時代の状態と、通則法 63 条の考え方が反映して、労働協約や就業規則に反映。

*参考 全医労東京高裁判決

「従前の国家公務員の当時の労働条件が十分考慮されなければならない」

2 労働条件への攻撃はどのように行われるか

労働協約や、就業規則の改悪という手法を通じ、最悪、ナショナルミニマムのレベルにまで落とし込もうとすることができる。

(1) 法令・通則法 63 条（国立大学法人法 35 条準用）はブレーキたり得るか

63 条 1 項 職員の勤務成績が考慮される

2 項 給与及び退職手当の支給基準の届け出、公表

3 項 業務の実績を考慮し、かつ、社会一般の情勢に適合したものとなるように定めなければならない

↓

独立行政法人ごとに、労使自治によりさまざまな労働条件が定めうることを前提として、その届け出、公表により主務大臣や社会からの事実上の規制、制約をおきながら、個々の法人の業績を考慮し、世間並みであれば肯定するという規定である。

↓

切り下げようとする場合、はじめてとしては明確には機能しにくい。

(2) 就業規則の不利益変更

労働契約法 9 条、10 条

不利益の程度、著しい不利益か否か

不利益変更の必要性→賃金に関しては、高度の必要性があるか

(3) 政府、文部科学省との関係をどう見るか

形式的には基本的には関係がない、ということになる

しかし、問題によっては関わりが出てくる→賃下げ問題

・文科省が文書をつくって準備を進め、指導

・交付金の問題

↓

この点では、労組法上の「使用者」となる。

3 就業規則の不利益変更の問題を考える裁判例

(1) 秋北バス事件（最高裁昭和 43 年 12 月 25 日判決）

<事案>

定年制がそれまでしかれていなかった会社で、就業規則で 55 歳定年を導入、既に定年年齢に達しているとして労働者が解雇された。

<判断>

いわゆる就業規則の不利益変更の効力についての一般論を展開。「合理性を有する就業規則には、それに労働条件はよるといふ事実たる慣習が成立している」「新たに就業規則を制定、変更することによって既得の権利を奪い、労働者に不利益な労働条件を一方向的に課すことは原則として許されないが、労働条件の集成的処理、その統一かつ画一的な決定を建前とする就業規則の性質からいって、当該規則が合理的なものである限り、労働者が適用を拒否することは許されない」、というものの。

事案については、「定年制を設けることは定年でないことが既得権ではないし、55 歳で定年を設けるといふ内容は不合理とはいえない。他の多くの労働者もこれを認めている」という内容で、労働者の請求を認めなかった。

(2) 大曲市農協事件（最高裁昭和 63 年 2 月 16 日判決）

<事案>

農協が合併によって新たに誕生、退職金規程も新たに作成されたが、この新規規程は従来の合併以前の農協の旧基準からすると不利益な内容（当事者ごとにいうと、退職が定年あるいは勧奨退職の場合で、支給倍率が、64→55.55、55→45.945、61→53.75 に低下。）。しかし賃金は増額され、休日休暇などは従来より有利になった。退職金が新規規定に基づいて支給されたので退職した労働者が差額を請求。

<判断>

合理性を有するためには、就業規則の作成、変更が、「その必要性及び内容の両面からみて、それによって労働者が被ることになる不利益の程度を考慮しても、なお当該労使関係における当該条項の法的規範性を是認できるだけの合理性を有するものであることをいう」「特に賃金、退職金など労働者にとって重要な権利、労働条件に関し実質的な不利益を及ぼす就業規則の作成又は変更については、当該条項が、そのような不利益を労働者に法的に受忍させることを許容できるだけの高度の必要性に基づいた合理的な内容のものである場合において、その効力を生ずる」

事案については、退職金の支給倍率は低下しているが月例賃金が増額しているので実質的な減額幅が大きいこと、合併に伴って旧農協ごとに異なっていた労働条件を統一する必要性が高かったこと、その調整について折衝を重ねてきたがまとまらなかったこと、定年が延長され、休日などの条件も有利になったことなどから、

合理性を有する。

(3) 第四銀行事件（最高裁平成 9 年 2 月 28 日判決）

< 事案 >

従来 55 歳定年で男性が月例賃金は据え置きで 58 歳まで在職できていた銀行で、定年を 60 歳に延長、55 歳以降の賃金は 54 歳の賃金より引き下げる（当該労働者の場合で約 3 分の 2 になった）、という内容の就業規則の変更。当該労働者は、55 歳以降も変更前就業規則の内容の賃金請求が可能として提訴。

< 判断 >

合理性の有無について、「具体的には、就業規則の変更によって労働者が被ることになる不利益の程度、使用者側の変更の必要性の内容・程度、変更後の就業規則の内容自体の相当性、代償措置その他関連する他の労働条件の改善状況、労働組合との交渉の経緯、他の労働組合又は他の従業員の対応、同種事項に関する我が国社会における一般的状況等を総合考慮して判断すべき」

事案については、「58 歳まで勤務でき、54 歳時の賃金水準等を下回るものがないように勤務できると期待するのは合理的」58 歳までに得られることができた賃金が 60 歳近くまで就労しなければ得ることができないのだから不利益はあるし大きい。必要性は、定年を 60 歳まで延長するというのは国家的政策課題であり、それに基づいていること、それに伴って発生する負担への対応ということで行われたのだから必要性はあるし高度である。変更内容としての 55 歳以降の賃金額は、他の多くの銀行の例と比較して同様であり、賃金水準も他の銀行や社会一般の賃金水準と比較すればかなり高い。定年延長自体も労働条件の改善であり、その利益は小さいものではない。福利厚生制度の適用延長や特別融資制度の新設などが一定代償措置として機能する。多数組合との交渉を経て労働協約がある中で変更されているので合理性が推定される。以上の総合考慮の結果、合理性を肯定。

(4) みちのく銀行事件（最高裁平成 12 年 9 月 7 日判決）

< 事案 >

経営悪化を受けて、55 歳以上の基本給の凍結、55 歳以上は専任職として管理職手当にかえて専任職手当を支給するという就業規則変更を行った。その後、「新専任職制度」の就業規則変更。これは、基本給のうち業績給を段階的に削減し、最終的にはもとの 50%にする。専任職手当を段階的に削減し最終的に廃止。専任職の賞与の支給率を段階的に削減し、最終的に一律 200%とする、という内容。

< 判断 >

多数組合の合意があること、変更の必要性は高度であること（一次変更の段階で地方銀行で最下位近い経営指標であったこと、二次変更の段階では下位グループであったこと）、変更による不利益の程度が大きかったこと（一次変更の結果、5 ヶ

月間で賃金が7万円余の削減となった、二次変更の結果、約5年間で年取にして平均160万円の減額となった。もっとも大きい者では差額は2020万円、削減率45%。役職手当の額は月額3万円から12万円。)、それが55歳以上の高年層に偏った内容であったこと。

「多数の行員について労働条件の改善を図る一方で、一部の行員について賃金を削減するものであって、従来は右肩上がりのものであった行員の賃金の経年的推移の曲線を変更しようとするものである。短期的にみれば、特定の層の行員にのみ賃金コスト抑制の負担を負わせているものといわざるを得ず、その負担の程度も大幅な不利益を生じさせるものであり、それらの者は中堅層の労働条件の改善などといった利益を受けないまま退職の時期を迎えることとなる。就業規則の変更によってこのような制度の改正を行う場合には、一方的に不利益を受ける労働者について不利益性を緩和するなどの経過措置を設けることによる適切な救済を併せ図るべきであり、大きな不利益のみを受忍させることには、相当性がないものというほかはない。」

以上の総合考慮の結果、合理性を否定。

(5) 社会福祉法人八雲会事件(札幌高裁平成19年3月23日判決)

<事案>

給与規程の変更による月例賃金の減額について、差額を請求した事案。

<判断>

実質的にみて不利益性が大きいとはいえない(平成16年度の場合で、マイナス2%から7%定期昇給によってある程度回復してもいる。)。必要性の高度性については、「法人の種類、事業内容、就業規則の変更が必要になった経緯や背景事情、変更をしない場合に予想される結果などにより判断されるいわば相対的概念」で、「事業の存続が危ぶまれたり、経営危機により雇用調整が予想されるなどの切羽詰まったような場合に限定されるわけではなく、長期的な視野に基づき「高度の必要性」を考慮することも許される」「公益法人は、目先の損益や資金繰りはともかく、長期的視野に立ち、人事院勧告に準拠して人件費比率の削減を行い、第一種社会福祉事業を営む経営を安定させ、施設の設備を拡充し、倒産を避けるという最大の目的がある」から高度の必要性がある。人事院勧告に従うという点で内容的に社会的に許容される。国家公務員の減額幅は民間の支給基準に照らして更に大きいので、民間と比較しても現在の賃金内容は相当に高い。代償措置はない(定期昇給があることは、代償措置とは評価しない。)。労使交渉は、人事院勧告に準拠して引き下げたという説明に終始しており、労使交渉は十分とはいえない。このような交渉状況などを考慮しても、人件費削減の高度の必要性があり内容が相当で、不利益の内容が大きいとはいえないから、合理性がある。

(6) 朝日火災海上保険事件 (最高裁平成 8 年 3 月 26 日判決)

<事案>

会社が、組合との間で、昭和 58 年 7 月 11 日に、定年の年齢を 57 歳に引き下げ、退職金の基準支給率を引き下げるといった内容の労働協約を締結し、就業規則の定年をこれにあわせて引き下げ、昭和 58 年 4 月 1 日にさかのぼって実施。

原告は、適当当時既に定年年齢に達していた。非組合員であったが、協約の適用を受ける扱いとされた。これによると、定年年齢に達した時点で退職金が支給され、その際の支給基準は、それまでの「30 年勤続 71 ヶ月」から「30 年勤続 51 ヶ月」に減額され、経過措置で原告に対する関係では 60 ヶ月とされる。これに加え、代償金として、42 万円が支給された。

<判断>

労働協約は、一般的拘束力があり、これは労働者にとって不利益な内容も拘束の対象となるのが原則である。しかし、未組織労働者は労働組合の意思決定に直接関与する立場にないことなどから、労働協約によってもたらされる不利益の内容、程度、労働協約締結の経緯、当該労働者が労働組合の資格要件を満たすのかなどに照らし、当該労働協約を特定の未組織労働者に適用することが著しく不合理な場合は、労働協約の効力を及ぼすことができない。

この点、本件では昭和 58 年 7 月 11 日既に 57 歳に達していた者に対して拘束力があるとすると、その者ももっぱら不利益のみを負う。退職金請求権は退職金の支給基準によって取得され、退職金が賃金の後払い的性格を持つことを考えると、少なくとも、「本件労働協約を被上告人に適用してその退職金の額を昭和 53 年度の本俸額に変更前の退職手当規定に定められた退職金支給率を乗じた金額」「を下回る額にまで減額することは、被上告人が具体的に取得した退職金請求権を、その意思に反して、組合が処分ないし変更するのほとんど等しい結果になる」ので、本件労働協約を適用できない。

(就業規則の改訂について)「前記の退職金の金額にまで減額する点では、その内容において法的規範性を是認することができるだけの合理性を有するものとは認めがたい。」

<評価>

「退職金債権が具体的に取得されているのに他人が処分することは許されない」という発想。この限りで、就業規則変更の合理性も肯定されていない。

この「具体的に」というところがポイント。昭和 58 年 7 月の時点で取得される「具体的な債権」というのが、自己都合なのか、会社都合なのか、ということについては明示がない。事件の内容を見てもその区別があるようには書かれていない。しかし、「具体的な」ということを考えると、その時点での退職したらということになるので、自己都合ということの意味するようと思われる。

4 世の中の流れと裁判所

世の中は、構造改革路線、大国主義路線に走らされている。

安倍政権の誕生は、そうした路線の拡大化（小泉政権への回帰）を彷彿とさせる。

裁判所は、その中で、「新自由主義完結の最後の砦」という役割を持つ。

具体例として、松下プラズマディスプレイ事件最高裁判決（平成 21 年 12 月 18 日）と、その後の下級審裁判所の動向。損害賠償すら否定的。

<しかし>裁判官も人の子。運動と訴訟活動のリンクで変わる。

5 今回の退職金切り下げ提案をどう見るか

(1) 退職金減額による不利益の内容及びその大きさをどう見るか？

みちのく銀行事件を参考にすると、第一次変更、第二次変更という削減のトータルも重要な視点。トータルでみて、月例給、退職金でどれくらい下がるか。退職金下がっても、月例給はあがった…、というような事情はないか。

(2) 法人には高度の必要性があるといえるか？

① 「高度の必要性」について

一般論は、大曲市農協事件、みちのく銀行事件の判旨が重要。

気をつけるべきは、八雲会事件。

「高度の必要性」を簡単に肯定している。

② 将来の経営問題を心配するからと言ってそれをもって高度の必要性がないとはいえない

八雲会事件。

③ 退職金を引き下げる必要性がそもそもいずれに存在するか

これとの関連で、法人は、文科省に対して退職金の原資に対する交付の要求をしているか。

(3) 改訂内容は相当といえるか？

八雲会事件からすれば、「法律に準拠している」という手法は、相当性を肯定されやすい。

(4) 代償措置はあるか？

みちのく銀行事件では、減額幅が大きいときの、代償措置の重要性が語られている。

朝日火災海上保険事件では、42 万円の上乗せが全く代償措置として顧みられてい

ない。

(5) 組合との協議の内容はどのようなもので、十分といえるか？

(6) 結論

高度の必要性、変更内容の相当性は肯定されやすい。

不利益の内容、代償措置、協議の少なさで勝負。

6 訴訟とそれ以外の選択肢のイメージ

(1) 労基署への申告闘争は可能か？

これは難しいだろう

労基法 24 条の問題は支払期が過ぎた後の問題

(2) 支払い以前であるのに訴訟が可能か？

債権の確認請求

(3) 第一審、控訴審、上告審

第一審の役割が大きくなっている。

(4) 第一審の流れ（法律で 2 年でおさめることが目標）

通常は、9 ヶ月から 1 年程度。

第一段階；主張整理（これが一番長い。半年くらい）

双方の言い分及びそれを裏付ける紙ベースの証拠を出し合う。事実論及び法律論

月 1 回くらいの割合で主張書面と証拠のキャッチボール。

主張整理の最終段階で和解が入ることがある。

第二段階；立証準備及び立証（3 ヶ月程度）

証人尋問の準備及び証人尋問

尋問は訴訟のハイライトであり、その準備が重要。

第三段階；判決及び和解段階（怒濤のごとくだが、最終書面を書けば長い）

証拠調べを踏まえて最終書面（総括主張）を経て、判決

判決の心証を基軸とした和解が入ることもある

(5) 訴訟をたたかうに必要なこと

立ち上がる当事者 それを支える運動体
傍聴や社前行動、集会など
弁護団
当該や組合、運動体との意思統一
費用

7 すき家事件

(1) 時系列

- 2006年6月 東京渋谷の店舗のアルバイトの整理解雇事件発生
9月、団交で勝利解決（解雇撤回、職場復帰）
11月、成果を記者発表 新しい組合員が生まれる
その中に、仙台泉店の店員が含まれる（福岡淳子組合員）
- 2007年1月 2006年11月分から残業代が支給されることになったことを記者発表
- 2007年2月 仙台泉店の福岡組合員らの残業代、本給、シフト差別、損害賠償の負担金等の問題に関する団体交渉申し入れを会社が拒否
- 2007年3月 組合、センター街を行進する宣伝。
以降、折りに触れて品川本社前での宣伝行動を組織。青年大集会でも発言とデモ。ホームページ上で宣伝。行政機関や裁判所で動きがあるたびに記者会見。雑誌取材を積極的に受け、組織。NPJ（ネットのニュース媒体）に記事を掲載。潮流を越えた「名ばかり管理職集会」に参加。
- 2007年4月 組合、東京都労委に救済申立て。以降、都労委の手続き。並行して、福岡組合員らが仙台労基署に是正申告。
- 2008年2月 証拠保全手続き実行
- 2008年4月 仙台泉店の店員3名（福岡組合員ら）が残業代、本給、損害賠償の負担金等の問題で会社を東京地裁に提訴（第一訴訟）
仙台泉店の福岡組合員が、会社に対し残業代不払いについて刑事告訴。
- 2008年5月ころ 会社が仙台泉店の福岡組合員を刑事告訴。理由、まかない飯を5杯食べたということで窃盗罪で
- 2009年2月 検察庁は、双方の刑事告訴を不起訴処分。ただし、会社の賃金未払いについては「起訴猶予」
- 2009年10月 都労委、会社に団交を行うよう命じる救済命令
- 2010年8月 中労委、会社の再審査申立てを棄却、再度団交を行うよう命じる

東京地裁で会社が認諾を表明、第一訴訟が終結

- 2010年9月 会社は、中労委命令を不服として取り消し訴訟提起（第二訴訟）
- 2010年12月 組合、会社に対し、団交拒否が不法行為であるとして損害賠償、福岡組合員の不当な降格による賃金差額について、訴訟を提起（第三訴訟）
- 2012年2月 第二訴訟で東京地裁判決。会社の請求棄却。会社は控訴
- 2012年7月 第二訴訟で東京高裁判決。会社の控訴棄却。会社は上告判決文の中で、裁判所は、「会社の主張は法的解釈として成り立つ余地がない」と強く批判。
- 2012年12月 第三訴訟で東京地裁で会社と争議全面解決の和解成立。
- ①会社は、組合に団交拒否を謝罪、今後は誠実に団交に応じることを約束する。
 - ②会社は福岡組合員に対する不利益取り扱いをしない。
 - ③会社は組合らに解決金を支払う。

(2) この事件を通じて考えて欲しいこと

運動と訴訟ががっちり噛み合ったとき、争議は勝利する。

訴訟は、組合の組織を拡大強化するよい契機であり、そのこととの関連づけなしに、訴訟をする意味は少ない。

8 今後のたたかいにおける、労働組合の役割

たたかいの中心にたって、組織の明日を切り開く。

訴訟を通じて展望を切り開くということであればその意思統一の協議。

訴訟に必要なことを遂行する準備、資金、覚悟。

運動と協働させていくイメージ。組合を拡大するチャンスとして。

以上

改正労契法に関して生じる 当面の課題に対して組合の とるべき対応についての試案

全大教顧問弁護士 東京法律事務所
今泉 義竜



取扱い事件は、不当解雇、不当降格、賃金・残業代未払い、パワハラ、不当労働行為、各種損害賠償請求などの民事事件等。

〔改正労働契約法に関する第2回検討会（2013年1月127日）
学習会より（レジュメはp.57～）〕

1. 18条（無期転換権）に関して

(1) 無期転換を求める取り組み

18条に関して。無期転換権ですが、この転換権は4月から5年経過後に、実際には意味が出てくる条文なので、今まで5年とか、何年かやっている人にすぐ適用があるわけではありません。

ただ、そうは言っても、ここは法の趣旨を活かしてきちんと取り組む必要があるだろうと。既に5年以上更新している場合については、やはり組合としては今から無期化を求めていくというスタンスをとるべきではないかと考えております。

根拠としては、一つは労働契約法改正の立法趣旨です。「有期契約の濫用

的な利用を抑制し労働者の雇用の安定を図る」という立法趣旨自体はもう存在するわけですので、施行前であっても、この立法趣旨を活用できると思います。

二つ目としては小宮山厚労大臣（当時）が立法の過程で、平成24年7月25日の衆議院の厚生労働委員会ですが、そこでの発言というのが一つの根拠になると思います。「無期転換の権利が生まれる前でも、より安定した雇用になるように無期労働契約に転換させていくことが望ましい」という答弁です。こういったことも根拠の一つになり得ますので、団体交渉を通じて、無期転換を求めていくというのが組合のとるべきスタンスだと考えています。

(2) 不更新条項の闘い

二つ目は不更新条項との闘いです。大学の場合はもう既に任期制というのがあって、とりわけ新しい問題ではないかもしれませんが、特に民間だと、これまでは何も問題なく更新されてきた人というのがかなり多くて、それが急に今回の法改正を契機に、更新の上限の定め、不更新条項を入れてくることが予想されています。今もう既に就業規則の整備などは進められていて、4月までにやろうということで、使用者側弁護士は会社を指導しています。施行後にこういうことをやるのはちょっと露骨だろうということで、施行前に整備しろと指導がされているとのこと。この点について、直近の大きな闘いだろうと思っています。

◆合意原則

この点に関し、まず合意原則を確認します。基本的にはこれまで特に限定がなく契約が更新されてきた労働者に対し、急に更新の上限を決めること自体、労働条件の不利益変更です。労働条件の不利益変更は、労働者の同意がない限り無効になる。労働契約法9条です。

労契法9条は「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」となっています。労働者の同意がない限り、使用者が「何

年以上更新しません」みたいな宣言を一方的にしたからといって、それが更新をしない正当な法的根拠にはなりません。

この点については、最初の有期契約のときに確認された更新の有無などについて、それを変更する場合には「当該労働者の同意を要する」ということが、「有期労働契約の締結、更新及び雇い止めに関する基準」という厚生労働省の告示にも明記されています。こういった点からも、急にそういう不更新条項を新たに契約に追加していくことは労働者の同意がなければ無効だと考えてよいと思います。

今回の改正労働契約法の施行通達にも、「当該有期労働契約の契約期間の満了前に使用者が更新年数や更新回数の上限などを一方的に宣言したとしても、そのことのみをもって直ちに同号の該当性が否定されることにはならない」ということで、一方的に使用者が不更新宣言をしてもだめだということが書かれています。

◆更新契約書に不更新条項を入れられる場合

ですので、基本的には合意が必要というのが原則なのですが、合意が何で示されるかという契約書です。ここで二つ目の点になりますが、実際には、使用者は、これまで更新を継続してきた労働者の更新契約書に不更新条項を入れて更新を迫る、そういった形で、契約書上で同意をとろうとするわけです。

契約書で書かれていて、それに労働者がサインすればそこで合意は一応成立するということになるので、その場合にどう対抗するかというのが多分、これから一番大きい問題になってくるのではないかと考えています。

同意せずに更新することができれば一番いい。ただ、対等ではない労使関係で、それを実際に労働者が1人で使用者にそれを飲ませるとするのは実際には難しいわけで、組合はそこで出番になってきます。

団体交渉などを通じて、これについては不更新条項を外すよう求める、それが第一です。仮にそれができない場合であっても、異議を留保したことを契約書に追記するか、文書で交付した上で契約書にサインします。「契約自

体はします。ただこの不更新条項に、私は納得しません」という言い方をすることを「異議を留保する」というのですが、それを明記してサインする。ただ、これもなかなか使用者に飲ませるのは難しいでしょう。

最終的には、「抵抗したことを何かしらの証拠に残す」ということは最低限必要です。これは弁護士の的には最終的に司法的な争いになったときに、どうやって勝つかという観点ではあるのですが、やはり不更新条項に対して抵抗したということ自体が後々、雇い止めの有効性を判断する上で、裁判所は結構重視しています。

何も抵抗せずに不更新条項を丸呑みすると、基本的には勝てない。逆に争っていれば最終的に司法での救済の可能性があるということで、これは判例上も結構いろいろな集積があります。ここは判例の引用はできていないのですが、コカコーラ・ボトリングス事件と明石書店事件ですが、典型的な二つのまったく違う結論になった判例があります。

コカコーラの事件というのは不更新条項が入れられて雇い止めになったことについて、それが有効だと適法にされて、明石書店事件はその逆、不更新条項を入れられて労働者がサインしたけれども、解雇はだめですよというふうに結論が分かれた二つの裁判例があるのです。

その分水嶺、なぜ結論が分かれたかということ、コカコーラの場合は労働者が説明を受けた上でこちらからは何も言わずに、契約書に不更新条項が入っていることを知りながらサインしてしまっているということなのです。

一方、明石書店の場合は結構、組合もガンガン言って、本人も最終的にはもう署名してしまっているわけですが、そこに至るまでにいろいろなやり取り、抵抗をしているということがあって、最終的には救われています。簡単に言えば、そういう違いがあるわけです。

やはりここで組合なり当事者が抵抗しているということ自体が、後々司法的な救済を受ける上では非常に重要になってきます。

一番いいのは雇い止めされないためには不更新条項を入れさせないということがいいわけですが、そうでなくても徹底的に闘うということ自体が重要です。

◆最初の契約から不更新条項が入っている場合

最初の契約から不更新条項が入っている場合、既に大学などではそうなっているところも多いのですが、最初からもう「3年しか雇えません」と決まっている労働契約を締結している場合は、やはりそれはなかなか闘うのは難しい。

つまり最初から、労働者としては不更新を前提にして契約を結んでいるのではないかという判断に裁判所としてもいきがちです。ただ実際にはこのような場合でも、不更新条項に基づく雇い止めが常に有効となるわけではなく、雇い止めを無効とした裁判例にもあります。

カンタス航空事件というのがその例ですが、契約書に「期間は1年」、「5年にわたって毎年更新」と明記されていて、さらに期間満了直前の更新通知、1年前の更新通知に「最後の更新」、次が最後だと明記されていた事案があります。

普通に考えたら、これは雇い止めしたら適法になりそうな話なのですが、この裁判例はその間の事情をいろいろ勘案して、労働者に更新の期待があったということで、雇い止め無効と判断しました。

いろいろな事情というのは、一つは期間限定がされていない募集広告。募集広告自体には「期間は5年ですよ」とは書いてなかった。一つは採用後、雇用継続が可能であるとの人事部長の発言。あとは正社員と同じような仕事をしていたですとか、そうした様々な事情で、たとえば最初から不更新だという契約書があったとしても、雇い止めが無効だと判断されました。

結論から言いますと、不更新条項というのはこれから多分かなり問題になってくるし、大学なんかは既に問題になっているのですが、必ずしも司法の場で、そういう条項があれば雇用継続は諦めなくてはいけないということではないということはきちんと認識しておいたほうがいいと思います。

今回の改正労契法の厚生労働委員会での西村副大臣の答弁でも、同様の趣旨のことを言っています。「あらかじめ設定された更新上限に達した場合でも、他の労働者の更新の状況など、さまざまな事情を総合判断して雇い止めの可否が決せられるというのが裁判例の傾向である」「不更新条項を入れさえ

すれば雇い止めの法理の適用が排除されるといった誤解を招くことのないように、周知徹底を図りたい」。こうしたことは厚生労働省も言っているわけですので、それは立法者意思として、こういうことを言っているわけだからということは、一つの団体交渉なりをやっていく上での根拠にはなり得るかと思えます。

◆就業規則に不更新条項を入れてくる場合

次に、契約ではなく、就業規則で不更新条項を入れてくるということもあります。これが結構多いのだらうと思えます。

ただ、これも就業規則を変更して、新たにそういう不更新条項を入れるということ自体は、やはり不利益変更であると言っていいと思えますので、労契法10条、就業規則を変更する場合の規定なのですが、就業規則を周知させて、かつ合理的なものであることが必要となっています。周知性と合理性という言い方をしますが、労働者の受ける不利益の程度とか、労働条件を変更しなくてはいけない必要性、変更後の相当性、労働組合との交渉の状況、そういったいろいろな事情に照らして、合理的であるときは就業規則の変更によって労働条件を変えることができるとしています。ハードルをかなり設けているというところです。

これに照らして不更新条項を新たに就業規則に入れるということについて、それが本当に許されるのかどうかというのを考えなければいけません。不更新条項の不利益というのは、労働者は職を失うということになるわけですので、その不利益が著しい。労働者の受ける不利益の程度が大きいのは明らかです。

一方で、この改正労契法の適用を免れる、そうした目的で労働条件を変更すること自体は合理性がないと言っていいでしょう。実践的には、就業規則を変更するという提案があった場合には、団体交渉でその理由について問いただして、使用者を追い込んでいくこと、脱法は許さないというスタンスで臨むのが重要なのではないかと思います。

この点については参議院の厚生労働委員会の津田政務官も答弁で「厚生労

働省としては無期転換の権利が生ずる直前の雇い止めはできる限り抑制する、これが大事なことだと思っている」「希望する労働者がより安定的な無期労働契約に円滑に転換できるように支援していきたい」と言っているので、こういった答弁も活用できます。

◆無期転換後の労働条件について

次に、無期転換後の労働条件なのですが、首尾よく無期転換を勝ち取れた場合には一応、その後の労働条件というのが問題になってきます。ただ、それは次のステップの話で、なかなかここまでたどり着くことが難しいのが現実ですので、無期を勝ち取れば、そこだけでも十分労働組合の役割は果たしているとは思いますが。

ただ、無期転換後の労働条件というのも、その次には考えなくてはいけないステップであります。この労働条件については、改正法では「別段の定め」が可能にはなっています。ただ先ほど申し上げたように、不利益変更というのは当然許されません。無期転換後に、全国配転を急にさせるだとか、非常に不利益なラインにするとということ自体は、やはり労契法10条の問題になって、これは許されないケースも出てきます。

この点も、西村副大臣の答弁になりますが、「18条の立法趣旨を踏まえれば、有期労働契約と職務の内容などが同一であるにもかかわらず、無期転換後の労働条件を従前よりも低下させることは望ましくない」ということを言っています。

やはり組合としては有期が無期に転換する際には、労働条件の不利益変更を許さないとともに、長期的には無期社員との均等待遇というものを求めていくということになるのではないかと考えています。

20条というのはあとで説明をする有期と無期の差別を禁止するような中身になっていますが、無期になってしまうと、その問題というのではないので、20条の直接の問題ではないですが、やはり均等待遇というものを求めていくこと自体は20条の趣旨からも言えるのだと考えています。

これについては津田政務官が答弁で「無期化になると同時に、いわゆる中

途採用と似たような形で位置づけをして、一定の期間を設けて正社員の労働条件との整合性を図っていく。当然職務の内容もスキルアップしていくことになるだろう。これが常識的なやり方になっていくのではないかと、個人的な見解も含めた答弁にはなっていますが、こういう考え方を厚労省がとっているということ自体は、一つの有効な材料だと思います。

2. 19条（雇い止め法理）の活用

次に、19条です。雇い止め法理、判例法理の法定化に関する論点です。これについては組合としては、まずは雇い止め法理というのを宣伝して、周知して頂きたい。

期間満了によって雇用契約が終わるというこれ自体は当たり前ではないかと思っている労働者のほうが圧倒的多数だと思いますので、期間満了でも簡単には首を切れないということ自体は、今回の立法化をきっかけに、どんどん周知徹底していくことが必要です。

具体的には以下の要素、これまでの判例法理で雇い止めを適用されるケースというのはこういう要素で決まっています。雇用の臨時性、常用性、仕事の内容が臨時的か補助的か、更新回数が3回なのか、10回、20回なのか。雇用の通算期間が通算して何年なのか。契約期間管理の状況で、よくあるのが契約更新で契約書を非常にずさんにやっているとか、契約満期が過ぎてから契約書の細工をするとか。これは結構、民間は多かったです。あとは雇用継続の期待を持たせる言動とか、制度があるか。また、他の有期労働者がどういう働き方をしているかということも、当然に重要な要素になると思います。

こういった要素で、契約更新の拒絶に合理性があるかどうか判断されるということです。組合としては、職場のそれぞれの実態に応じて、こういうケースではこの19条の適用があるということ、職場の実態から分析して、主張し宣伝していく必要があるのかと思っています。

◆契約更新の「申込み」について

今回の法定化で、判例法理にはなかった新しい要件として、労働者側の申込みというのが出てきています。これまでは申込みとか、そういう話ではなくて、雇い止めに遭ったときに、それが無効かどうかということは裁判所が判断していたわけですが、今回の立法化にあたって、労働者側が申し込んだときに、それを拒絶した場合、そのことに客観的合理性があるかとか、そうした法律の組み立てになったので、労働者側が更新の申込みをすることが必要ということです。ただ、この申込みのやり方については、「雇い止めは嫌です」とか、そういったことでも申込みにあたると、広く解されていますので、そこはあまり問題にならないだろうと思います。「遅滞なき」申込みが必要であるというのが多少、論点にはなるのですが、施行通達によれば「正当な又は合理的な理由による申込み自体は許される」ということです。

関連して、金子参考人は「遅滞なく弁護士等の専門家に相談し、その助言を受けての場合であれば該当する」と答弁しています。組合としては、やはり雇い止めがあったら、「まず組合に相談しましょう」ということで、皆さんに周知していただいて、相談を受けたらまずは使用者に対して「更新の申込み通知」を内容証明ですということが必要なのではないかと。必ずしもやらなくても、最終的には保護されるとは思いますが、こういう条文があることを知っている以上はやるべきだろうと考えております。

◆18条との関係

18条との関係では、18条の適用を免れるための5年経過前の雇い止めというのが問題になってくるだろうと思います。18条の適用がない場合に、19条の適用があるかという問題があるのですが、それは当然19条の適用があるということです。改正労契法の規制を避けるための雇い止めに合理性はないということで、4年間やってきた人が5年目に雇い止めをされた場合には19条の適用があります。

この点については政府の参考人も、「5年ルールができたからといって、5年経たないと19条の雇い止め法理が働かないという趣旨ではない」と断言し

ていますので、例えば1年、2年しか働いていないケースでも、細切れの半年の更新とか更新の期待を持っているという場合には十分雇い止め法理の適用があります。組合としては、雇い止めの相談があった場合、雇い止めの理由を団体交渉などで明示させて、十分説明させた上で、理由に合理性がないことを追及するということが闘い方として重要なのではないかと思います。

3. 20条（不合理な労働条件の禁止）の活用

20条の活用に関して。20条というのは不合理な労働条件の禁止の規定です。賃金・基本給・手当・賞与・退職金、あと災害補償、服務規律、教育訓練、福利厚生などあらゆる労働条件について、有期労働者と無期労働者との間に不合理な労働条件があれば、この条文を基に是正を求めていくことができます。

重要なのは、不利益扱いの実態調査を組合がしていくことです。施行通達32頁にもありますが、「とりわけ、通勤手当、食堂の利用、安全管理などについて、これに差別を設けることは不合理である」という趣旨のことを言っていますので、少なくともこの通達に出ている、非常に狭いのですが通勤手当、食堂の利用、安全管理については、不合理な扱いをされている実態がある職場があるのであれば、ただちに是正要求をして成果を出すということが組合には求められています。これは組合の力を宣伝し非正規を組織化する絶好のチャンスではないかと、私は考えています。

また、通達には必ずしも明記されていない部分についても、果敢に攻めていく。賃金などについても20条を利用して攻めていく。条件のあるところは、ぜひ司法判断を求めていくことも検討して下さい。最終的には、不合理かどうかは司法が判断するということになっています。差額請求とか、損害賠償請求ということで、運動として訴訟を位置づけて、こういう有期労働者の待遇改善に取り組むという姿勢を組合として示すというのは、一つのアピールポイントではないかと考えています。

改正労契法に関して生じる当面の課題に対して組合のとるべき対応についての試案

20130127 弁護士 今泉義竜

第1 18条（無期転換権）に関して

1 既に5年以上更新している場合は法の趣旨から無期化を求める

※根拠①立法趣旨：「有期契約の濫用的な利用を抑制し労働者の雇用の安定を図る」（施行通達 27 頁）

※根拠②小宮山大臣発言：「一定の期間たたなければ何もしないというのではなくて、改正法に基づいて無期転換の権利が生まれる前でも、より安定した雇用になるように無期労働契約に転換させていくことが望ましいことだというふうに考えていますので、改正法を施行するときに、既に有期労働契約で長く雇われている労働者も含めて無期労働契約への転換が円滑に進みますように、一つは、有期契約労働者や無期転換後の労働者のステップアップに取り組む事業主を支援するという、また、業種ごとに実情に応じた無期転換のモデル事例を開発して、また集めまして、その周知、広報を図るなどしまして、必要な政策対応を検討して、可能なところから実施をしていきたいというふうに考えています。」（H24.7.25 衆院厚生労働委員会）

2 不更新条項（5年以内で打ち切り）との関わり

（1）同意原則

○労働条件の不利益変更であるから、労働者の同意がない限り無効（労契法9条）。

※「有期労働契約の締結、更新及び雇止めに関する基準」（H15.10.22 厚労省告示。H20.1.23 告示 12 号で一部改正）

「本条第3項については、使用者が労働契約締結時に行った「更新の有無」及び「判断の基準」に係る意思表示の内容を変更する場合に、当該労働契約を締結した労働者に対して、速やかにその変更した意思表示の内容を明示しなければならないものであること。この場合、「更新の有無」及び「判断の基準」が当該労働契約の一部となっている場合には、その変更には当該労働者の同意を要するものであること。」（基発 1022001 号）

※労契法第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。」

※施行通達 31 頁ウ 「当該有期労働契約の契約期間の満了前に使用者が更新年数や更新回数の上限などを一方的に宣言したとしても、そのことのみをもって直ちに同号の該当性が否定されることにはならない」

○これまで更新を継続してきた労働者の更新契約書に不更新条項が入れられた場合

同意せずに更新するのが一番よいが、実際には立場上難しい。組合の出番。

→ i 不更新条項を外すよう求める

ii 異議を留保したことを契約書に追記するか文書で交付してサインする

iii 抵抗したことを何かしらの証拠に残す（申入書、団交議事録、IC レコーダ）

・何もしないと、裁判でも勝てない。何か争ってれば、最終的に司法での救済の可能性がある。

コココーラ・ボトリングス事件と明石書店事件の結論の違い

なお、更新契約をしないまま契約期間をすぎて働き続ければ、黙示の更新（民法 629 条 1 項）となる。

○最初の契約から不更新条項を入れられた場合

・なかなか厳しい→しかし、雇い止めは当然に有効とはならない。

※カンタス航空事件（東京高裁 H13.6.27 判例 810 号 21 頁）

各契約書に「期間は 1 年」「5 年間にわたって毎年更新」と明記、さらに期間満了直前の更新通知に「最後の更新」と明記されていた事案。期間限定がなされていない募集広告の記載、面接時における雇用継続の可能性をおおすやり取り、採用後における雇用の継続が可能であるとの人事部長の発言、職務内容の正社員との同一性等から、期待権を認めて雇い止め無効と判断。

※西村智奈美副大臣答弁「あらかじめ設定された更新上限に達した場合でも、他の労働者の更新の状況など様々な事情を総合判断して雇い止めの可否が決せられるというのが、またこれ裁判例の傾向である」「不更新条項を入れさえすれば雇い止め法理の適用が排除されるといった誤解を招くことがないように、従来の判例法理が変更されるものではないということを知り通達などを通じて周知徹底を図って参りたい」（H24.7.31 参院厚生労働委員会）

(2) 就業規則による不更新条項

○就業規則を変更して不更新条項を入れてくる場合

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、第十二条に該当する場合を除き、この限りでない。

→不更新条項の不利益が著しいことは明らか。合理性はあるか？

→改正労契法の適用をまねかれる目的に合理性はないと言える。

団交で、就業規則変更の理由について問い質し、合理性がないことを迫及、議事録で証拠化。

※津田弥太郎大臣政務官答弁「厚労省としましては、無期転換の権利が生ずる直前の雇い止めできる限り抑制する、これが大変大事なことでありまして、希望する労働者がより安定的な無期労働契約へ円滑に転換できるように支援をしていきたい」
(H24.7.31 参議院厚生労働委員会)

3 無期転換後の労働条件

○「別段の定め」が可能→しかし、不利益変更は許されない（労契法10条）。

※西村副大臣答弁「第十八条の立法趣旨を踏まえれば、従来の有期労働契約と職務の内容などが同一であるにもかかわらず、無期転換後の労働条件を従前よりも低下させることは、本制度による無期転換を円滑に進める観点から望ましいことではなく、改正法の解釈通達や周知のためのパンフレット等でその旨を記載し、周知を徹底していきたいと考えています。」(H24.7.25 衆院厚生労働委員会)

○正社員との均等待遇を求めている

→20条の趣旨を類推

※津田弥太郎大臣政務官答弁「無期化になると同時にいわゆる中途採用と似たような形で位置づけをして、一定の期間を設けて正社員の労働条件との整合性を図っていく、当然職務の内容もスキルアップしていくということになるだろう、これが常識的なやり方になっていくのではないのかな」(H24.7.31 参院厚生労働委員会)

第2 19条（雇い止め法理）に関して

1 まずは雇い止め法理を宣伝し、周知することが重要

- ・知らない労働者が圧倒的多数

2 具体的には以下のような要素で適用が決まる

- ・雇用の臨時性・常用性（仕事の内容が臨時的・補助的か、基幹的か）
- ・更新の回数
- ・雇用の通算期間
- ・契約期間管理の状況

契約更新手続きが形式的、ずさん（契約書を作らないことがあったり、事後的に契約書を作成など）

- ・雇用継続の期待を持たせる言動や制度の有無

採用面接で「希望する限り働き続けられる」などの説明、契約書に定年の記載がある、など

- ・労働者の継続雇用に対する期待の相当性

ほかの有期雇用者が長年更新を繰り返して雇用されているというような事情があるか

3 新要件「遅滞なき申込み」

雇止めされた場合には更新の申し込みをすることが必要（判例との違い）

※施行通達 31 頁オ 「有期労働契約の契約期間の満了前であっても、正当な又は合理的な理由による申込みの遅滞は許される」

※金子順一政府参考人「労働者が雇い止めに納得できず、遅滞なく弁護士等の専門家に相談し、その助言を受けて直ちに申込みをするに至った場合であれば、これに該当する」
(H24.7.31 参院厚生労働委員会)

→雇い止めにあったらまず組合に相談、使用者へ「申込みの通知」を内容証明で。

4 5年経過前の雇い止め

改正労契法の規制を避けるための雇い止めに合理性はない。

※金子順一政府参考人「雇い止め法理に関しましては、今回、5年のルールができたからといって5年まではそれが働かないという趣旨ではないと考えておりますので、それこそ雇い止め法理の種々の要件に照らして判断がなされることになる」(H24.7.31 参院厚生労働委員会)

→雇い止めの理由を団交で明示させ、説明させることが重要。

第3 20条（不合理な労働条件の禁止）の活用

・法文上、限定なし。職務関連給付（賃金・基本給・手当・賞与・退職金）と被職務関連給付（災害補償、服務規律、教育訓練、福利厚生、）

・不利益扱いの実態調査。通達の部分（通勤手当、食堂利用、安全管理）についてはただちに団交で是正要求し、成果を出すことができる可能性が高い。組合の力を宣伝し非正規を組織化する絶好のチャンス。

※施行通達 32 頁オ「とりわけ、通勤手当、食堂の利用、安全管理などについて労働条件を相違させることは、職務の内容、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特段の理由がない限り合理的とは認められない」

・通達の外の部分についても果敢に攻める。条件のあるところは、司法判断を求めていく（差額請求訴訟、不法行為に基づく損害賠償請求訴訟）。

以上

私の南極物語 - その2 -

山梨大学 生命環境学部 環境科学科 教授
第38次日本南極地域観測隊越冬

竹内 智



専門はプラズマ物理、環境科学。プラズマ衝撃波による宇宙線加速や低炭素社会に向けたBDF（廃食用油から精製されるディーゼル燃料）の利活用に取り組む。越冬ではオーロラ観測に従事。

昭和第一便

昭和基地が近づくにつれ、艦内にはにわかに慌ただしくなる。組立てを完了した輸送ヘリコプターによる海氷調査を兼ねた試験飛行が始まった。



「しらせ」接岸

接岸といっても海氷にアイスアンカーで固定されているだけ。手前が東オングル島にある昭和基地管理棟、背後には南極大陸が横たわっている。

数日後、観測隊員の家族や友人からの便りや贈り物を乗せた第一便が昭和基地に向けて飛び立った。

そのころ昭和基地では一年ぶりに第一便を迎え入れるため、隊員が総出で



基地のヘリポートへ出向く。紺碧の空にヘリの黒い点が現れ、バリバリという音とともにしだいに大きくなっていく。お待ちかねの第一便がヘリポートに着陸。管理棟に運ばれた故郷からの贈り物は、いち早く観測隊員のもとへと届けられる。

その日から、キャベツや白菜などの生鮮野菜やくだものが毎日の食卓を飾る。越冬缶ビールとは違う新鮮な缶ビールで喉を潤した。朝食の食卓には生卵が無造作に積み上げられていた。今日の朝食も「たまかけごはん」だ！

第一便のお出迎え

いろいろな格好で39次隊をお迎える38次隊員。ペコちゃんともお出迎え?? 昭和基地ヘリポートはにわかにもめき立つ。



初荷到着

海自の慣例に従って勇ましく下帯だけを締めて登場。家族や友人からの手紙や物資を積んで第一便が到着。越冬、御苦労様でした。

過酷な夏作業

第 一便は12月19日に昭和基地に入った。この日は第9次の観測隊（村山雅美隊長）が南極点に初めて到達した日である。また、この日は誕生日でもあり、思い出に残る記念日となった。後発隊であった私は、20日に夏宿舎に入ることができた。夢が現実になったのである。

しかしながら、感慨に浸っている時間はなかった。到着したその日から厳しい夏作業が始まった。新しい宿舎の建築予定地を覆っていた氷の除去作業である。ツルハシを振り降ろし、シャベルを突き立てても岩のように固い氷で跳ね返されてしまう。体力だけが消耗してゆく。追い打ちをかけるように、乾燥しきった空気で気管がやられてしまった。38℃を超える発熱で体中がギシギシ痛む。しばらく作業を休んで休養が必要とドクターの診断。焦る気持ちを抑えながら布団の中で悶々とした日々を一週間過ごす。やっとおいしい食事にありつけたと思ったら、昭和基地はもう正月を迎えていた。

にわか職人

昭 和基地に運び込まれる物資は1000トンにもなる。基地の生活に欠かすことのできない食料品や日用品、さらには観測業務を遂行するため



完成間近の新第二居住棟（39次隊の建設現場）
山積みの建築資材が一つずつ開梱され、作業現場に運ばれてゆく

に必要な観測機器や建築資材、雪上車、重機などが運び込まれる。38次隊では新居住棟建設のための建築資材が大量に運び込まれた。居住棟の建設を行うのは主に設営隊員である。建設の専門家は大工や鳶、施工管理技術者など数名しかいなく、他の隊員はすべて「にわか職人」である。とはいっても、日本で全く同じ居住棟を建てる訓練を行ってきたので心配はいらない。この訓練によって居住棟の不具合や改善点が明らかになるだけでなく、にわか職人の技量も格段に良くなるのである。居住棟建設だけでなく大型アンテナの組立・設置、汚水処理棟建設、太陽電池パネル設置、LANケーブル敷設から生コン作りや大型トラック・重機による運搬作業まで、いろいろな場面でにわか職人が大活躍し、40日間にわたって厳しい夏作業が繰り返された。



にわか職人大活躍
生コン調合なんのその、重機運転おちゃのこさいさいオレンジ・キッズ(38次隊)は今日も元気に「ガンバンバー」

南極の三種の神器

南極の夏作業で使用しなかったら、その利用価値は一生知ることはなかったかもしれない。おそらく、読者諸氏も名前さえ聞いたことがない道具だと思う。棒の先は鋭く尖っており、微妙に反り返った容姿を目の当たりにすると、どこでこんなモノを使うのだろうと不思議になってしまう。それほどユニークな形をしているのが、「シノ棒」である。それでいて南極の作業では必要不可欠な優れモノである。取手を握って振り下ろすと「カナヅチ」の代用となり、バン線（針金）の締め上げはもちろんこと、鋭い先端を利用すると「穴合わせ」にも使える。さらに、シャックルネジの開閉には無



「シノ棒」

先端部が鋭く尖っており、絶妙に反り返った形をしている。この反りがあることで、いろいろな場面でこの棒の威力が発揮される。

※写真は 47 次隊の HP から
http://blog.goo.ne.jp/jare47_fan/e/98c629cd2f49a523e97c67c86e8e9b68

くてはならないモノだし、シノ棒二本を上手に使うとドラム缶の蓋まで開けることも可能である。私の知らない使い方が、まだいくつもあるらしい。

二本のワイヤーをつないで橇^{そり}を雪上車で引っ張る時、無くてはならない道具がシャックルである。ときどき、シャックルのネジを締めすぎてしまい、シノ棒でネジをたたいて外していた。大きいものは数キロから小さいものは数グラムまで重さはいろいろあるが、シャックルはほぼ同じ形をしている。これも南極作業では必須の道具の一つである。

ラッシングベルトは、橇^{そり}に積まれた荷物を固定するためのベルトとして使用されている。橇に食糧や燃料、観測機材を積み込んで野外観測や補給旅行に出かけるときには、これもまた必要不可欠な道具である。

これら三つの道具は、南極観測作業の「三種の神器」として奉りたい。



「シャックル」

この写真では 3 本のワイヤーを繋ぐためにシャックルが使用されている。

※写真は 47 次隊の HP から
http://blog.goo.ne.jp/jare47_fan/e/98c629cd2f49a523e97c67c86e8e9b68

次号、その 3 へ続く (10 部作・完)

原稿募集

全大教時報編集部では、各大学・高専・大学共同利用機関の具体的な動き、取り組みなど多方面からの原稿を募集しております。下記投稿要領によって、積極的にお寄せください。

❖投稿要領

- 文体 自由
- 字数 刷上がり本文については、以下を基準とします。
2頁 2500字 4頁 5000字
5頁 6250字 6頁 7500字
- 原稿締切 毎偶数月・末日
- 掲載 投稿の翌月号（但し、投稿が多数の場合は次号）
- 謝礼 規程により謝礼（図書カード）を進呈します。
- その他
 - ①投稿原稿は返却いたしません。
 - ②投稿にあたっては、標題、投稿者氏名、所属大学又は機関名の明記をお願いしております。

全大教時報

第37巻1号 2013年4月
(大学調査時報・大学部時報通算195号)

編集・発行 全国大学高専教職員組合 電話 (03) 3844 - 1671

〒110 - 0015 東京都台東区東上野 6 - 1 - 7

郵便振替口座 00170-6-18892

印刷 株式会社 きかんし 電話 (03) 5534 - 1234

〒135 - 0053 東京都江東区辰巳 2-8-21

乱丁本・落丁本はお取り替えいたします。

本書の一部あるいは全部について筆者と全大教の承諾を得ずにかなる方法においても無断で転載・複写・複製することは認めておりませんのでよろしく願います。