



News Letter

発行日 2017.3.1

vol. 2

ニュースレターをお届け致します。

米国の大統領が変更して世界の流れが変わっていきそうですが、我々の業界も本年は、政府の働き方改革に端を発した労働法制の変革が行われそうです。また、少子高齢化による相続事件の増加、会社の事業承継やM&A事件の増加など、世の中の流れに合わせて我々の取り扱う事件にも変化が見られます。日々新たな研究を進めていく必要性を痛感させられる毎日です。

当事務所も本年は新たなチャレンジの年と位置付けており、さらなる法的サービスの充実を期して、本年6月ころ、福岡支店を開設することを予定しています。

開設の具体的な日程が決まり次第、ご報告させていただきます。



同一労働 同一賃金

文責 弁護士 岩永 隆之

○同一労働同一賃金の原則とは？～長澤運輸事件

前回に引き続き、このテーマです。

前回紹介した長澤運輸事件（東京地方裁判所平成28年5月13日判決）について、東京高等裁判所が一審判決を覆す判断をしましたので、紹介します。

ちなみに、長澤運輸は横浜の会社のようですが、東京地裁が変わった判断をしたせいで有名な会社になってしまいました。

○どのような事件内容だったのか？

定年後に嘱託社員として1年契約で再雇用されたトラック運転手らが、正社員と同一の仕事なのに賃金に2割程度（各種手当にも格差あり）の格差があるのは違法であると主張した事件です。

特殊な事件ではなく、どこにでもあるような事例であるため注目も集めることになりました。

目次:

労働	1
会社における労働問題と	
その対応①	3
債権の回収について	5
実務研修のご報告	6
おすすめの本	7
食い仲坊による	
おススメグルメ紹介①	7
弁護士ときどき釣り人	8

○東京地裁は違法と判断した

東京地裁は、「特段の事情がない限り、同じ業務内容にもかかわらず賃金格差を設けることは不合理である。」として会社に対して、正社員と同一の賃金の支払いを命じました。

裁判所が根拠としたのは、労働契約法20条です。

労働契約法20条は簡略化すると次のような構造になっています。

有期雇用と無期雇用とで労働条件に違いがある場合、その違いは

- ①業務内容とそれに伴う責任の程度
- ②配置転換の範囲
- ③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。

東京地裁は、この労働契約法20条を次のように解釈しました。

「①と②が同一であるならば、賃金は同一であるべきであり、格差は許されないのが原則である。それにもかかわらず、賃金という重要な労働条件に違いを設けるのであれば、この違いを正当化できるだけの特別の事情が必要である。」

つまり、③の要素を重視せず、同一労働同一賃金的な発想をしているのです。

また、労働契約法20条をパート労働法9条(①職務内容が同一、②配置転換の範囲も同一ならば、③その他の事情を考慮することなく差別的取扱い禁止とされています)と同じように解釈しているのです。

そして、東京地裁は、同じ労働条件であっても定年後再雇用の場合に賃金を減額することは社会一般で広く行われており、社会的に容認されているということを認めるべき証拠はない(この点の認識は高裁とは真逆です)などと述べて、賃金の違いを正当化できる特別の事情はないと判断したのです。

○東京高裁は適法と判断した

ところが、東京高裁は、一審を破棄し、会社の措置は適法であると判断しました。

東京高裁も、労働契約法20条の問題であるとし、①業務内容とそれに伴う責任の程度、②配置転換の範囲については同一であると判断した点は、東京地裁と同じです。

結論に違いが出たのは、③その他の事情をどの程度考慮するかです。

東京高裁は③について次のように判断しました。

- ア 同じ労働条件であっても定年後再雇用の場合に賃金を減額することは社会一般で広く行われており、社会的に容認されている。
- イ 本件における労働条件の差は次の点から不合理ではない。
 - a 年収ベースで賃金の減額は2割前後である。
 - b 当該企業において本業である運輸業について収支が大幅な赤字となっている。
 - c 当該企業は、各種手当について工夫を加え、正社員との賃金の差額を縮める努力をしている。

d 当該企業は、労働組合との団体交渉を行っており、労働組合の合意を得たもではないものの、労働組合の主張や意見を聞いて、一定の労働条件の改善をしている。

つまり、東京高裁は、③その他の事情を広く考慮して判断すべきであるとしたもので、各種事情を考慮して、賃金の格差があっても直ちに不合理とは言えないと解釈したものです。

○会社の対策は？

東京高裁の結論に安心された経営者が多いようです。

とはいって、政府の基本方針は同一労働同一賃金を取り入れる方向にあることは間違いないようですが、それがどのような法改正になるのか要注意です。

また、東京高裁も、賃金減額が2割程度で、会社が良く努力をしている点を捉えて不合理ではないと判断していますので、定年後再雇用の場合にはいくら賃金を下げても良いのだというように考えるべきではないでしょう。

本件は、最高裁に上告されていますので、最高裁がどのような判断をするのか(簡単に上告棄却で済ませるのか、具体的な判断基準を示すのか)にも注目する必要があります。

この問題は、引き続きニュースレターで取り上げていきたいと考えています。

会社における労働問題とその対応①

文責 弁護士 力武 伸一

会社で起こりやすい労働問題とその対応についてこれから複数回にわたってQ&A方式でご説明したいと思います。なお、岩永法律事務所のブログでも「中小企業の経営者のための労働法」というタイトルで労働法に関する様々なテーマを取り上げておりますので、ご覧いただければ幸甚です。

(http://logs.yahoo.co.jp/iwanaga_law/36384757.html)

Q. 弊社において、採用後、入社前の健康診断を受診しない者がいるのですが、採用選考後の健康診断を行うことを命じることができるのでしょうか？

採用選考時(採用前)の健康診断の受診についてはどうでしょうか？

A. 採用後の(雇入れ時)健康診断は、法定の義務であり、労働者にも受診義務があるので(労働安全衛生法66条)，業務命令として入社前に健康診断を行うことを命じることができます。

採用選考時(採用前)の健康診断について企業の安全配慮義務を履行する前提として必要性が認められ、被選考者の同意がある場合に行うことができます。

1 労働安全衛生法66条・労働安全衛生規則43条と採用後の健康診断について

労働安全衛生法66条1項は、「事業者は、労働者に対し、厚生労働省令で定めるところにより、医師による健康診断(第66条の10第1項に規定する検査を除く。以下この条及び次条において同じ。)を行わなければならない。」と規定し、労働安全衛生規則43条1

項は、雇入時の健康診断として、医師により健康診断を受けなければならない項目を具体的に定めています。

したがって、採用後の(雇入れ時)健康診断は労働安全衛生法66条・労働安全衛生規則43条に基づく法定の義務であり、労働者にも受診義務があることになります。

よって、採用後、入社前の健康診断を受診しない労働者に対して、業務命令として採用選考後の健康診断を行うことを命じることができます。

なお、採用後の健康診断を拒否した労働者に対して、会社としては、業務命令違反を理由に内定取り消し若しくは試用期間満了本採用拒否が検討し得るところではありますが、これらの解雇に準ずる処分を行うには合理的な理由及び社会的相当性が要求され(労働契約法16条参照)、そのハードルは高いです。少なくとも一度受診を拒否したという程度で、そのような解雇に準ずる処分が有効となる可能性は低いと考えられます。

そのため、会社としては、業務命令違反に対する懲戒処分の適用を検討し、最初は譴責程度の処分から検討し、始末書の提出を求めるなどし、始末書に記載された理由が根拠のないものであれば、改めて業務命令としての受診命令を発し、これに対する違反があればさらに重い処分を検討するなどして以後の対応に繋げていくのがよいと考えます。

2 労働安全衛生法66条・労働安全衛生規則43条に基づく採用選考時(採用前)の健康診断について

上記1のとおり、採用後の(雇入れ時)健康診断は、労働安全衛生法66条・労働安全衛生規則43条に基づく法定の義務として認められますが、採用選

考時(採用前)の健康診断についても採用後の健康診断と同様に法定の義務があるのか問題となります。

この点について、厚生労働省の見解は、労働安全衛生規則43条について「同規則は採用選考時の健康診断について規定したものではなく、」また、「『雇入時の健康診断』は、常時使用する労働者を雇入れた際における適正配置、入職後の健康管理に資するための健康診断であることから、採用選考時に同規則を根拠として採用可否決定のための健康診断を実施することは適切さを欠く」とした上で、「健康診断の必要性を慎重に検討することなく、採用選考時に健康診断を実施することは、応募者の適正と能力を判断する上で必要な事項を把握する可能性があり、結果として、就職差別につながるおそれがある」としているところです(平成5年5月10日労働省職業安定局業務調整課長補佐及び雇用促進室長補佐から各都道府県職業安定主管課長宛事務連絡「採用選考時の健康診断について」)。

のことから、採用選考時の健康診断については、労働安全衛生法66条や同規則43条を根拠として行う(命じる)ことはできません。

3 採用選考時(採用前)の健康診断の可否について

上記2のとおり、採用選考時の健康診断については、労働安全衛生法66条や同規則43条を根拠として行う(命じる)ことはできません。

しかしながら、会社には採用の自由が認められ、その一内容として被選考者の健康状態を考慮することも可能であり、入社後、一定程度の残業や肉体的・精神的に負担がかかる業務に就かせるには労働者

の健康状態を選考時から把握することが必要な場合もあると考えます。

また、前記2の厚生労働者の事務連絡も、選考時の健康診断を行うことを全て違法としているわけではありません。

そこで、採用選考時の健康診断については、企業の安全配慮義務を履行する前提として健康診断の必要性が認められ、被選考者の同意がある場合に行なうことができます。

債権の回収について

文責 新富 崇央

企業の方からのご相談をお聞きしていると、種々のお取引の中で、契約の相手方が売買代金や請負代金を支払ってくれない、あるいは支払う旨伝えられているがその支払いを猶予して欲しいと求められている等といった事態が多いことに気付きます。

自身、債権回収の事件を何度か経験させて頂いておりますが、まず第一に言えることは、仮に、売買代金等を支払ってくれない相手方に対し、訴えを提起し、裁判所にて勝訴判決を得たとしても、その相手方に債務を弁済出来るほどの財産がない場合や、勝訴判決が確定する前に財産をどこかに移してしまった場合は、その勝訴判決は事実上、無意味なものとなってしまう可能性が大きいということです。

勝訴判決によって、裁判所は債務名義、すなわち、強制執行によって実現されることが予定される請求権の存在、範囲、債権者、債務者を表示した公の文書(例えば、「50万円を支払え。」などといった判決書等)によって、相手方の財産に対し強制執行する権限

を与えてはくれます(民事執行法22条1号)。しかしながら、その債務名義を得た者は、自ら、その債務名義を根拠に、相手方の財産に対する強制執行の申立てを新たに行なう必要があるのです(民事執行法25条、26条1項)。

したがって、債務名義を得た段階で、相手方にめぼしい財産が無ければ、その強制執行は空振りとなってしまう可能性が高いのです。

では、そのような事態を防止するために、我々はどう対処すべきなのでしょうか。

私がご提案させて頂くのは、相手方の預金債権(口座)等を仮差押えしてしまうことです(民事保全法20条1項)。仮差押えにより、第三債務者(預金債権の例で言えば銀行)は、相手方に対する払い戻しが禁止され、その預金債権は言わば凍結された状態となります(民事保全法50条1項)。したがって、相手方が、訴えを提起された後に、自らの預金債権が強制執行の対象となることを防止する為に、預金を払い戻して他に移転したりすることを防止することができます。

仮差押えの申立てには、被保全債権(売買代金債権の回収の例で言えば、売買代金債権の存在等)と保全の必要性(例えば、預金債権の他にめぼしい財産が無い、あるいは、財産隠匿の可能性があること等)を証拠によって疎明(一応確からしいという裁判官の推測で、証明よりもレベルが低いもの)する必要があります(民事保全法13条1項)。

仮差押えの申立てが認められた後に、訴えを提起し、勝訴判決を得ることができれば、相手方の財産は凍結されている状態となっているので、その後の強制執行の手続では、スムーズに債権の回収を行うことができる場合が多いのです。

また、仮差押えの手続を踏むことで、相手方の財産が凍結されていることに相手方が気付き、その後の裁判を見越して、相手方が任意に債務弁済してくれる場合もあり、債権回収をより早期に実現する可能性を高めるという面も備えているのです。

企業の経営管理上、未回収の債権を長期間そのまま保留させることは望ましくなく、時効完成の危険もあります。したがって、仮にそのような債権があるようでしたら、一度、上記のような法的手段をご検討してみてはいかがでしょうか。



～中小企業のための～「合同労組・ユニオン対策」実務研修のご報告

去る10月21日に長崎市立図書館、11月21日にアルカス佐世保にて、『～中小企業のための～「合同労組・ユニオン対策」 実務研修』を開催致しました。セミナーの内容としまして、①合同労組・ユニオンとは ②団体交渉の申し入れを受けた場合の対応策 ③団体交渉の進め方 ④ケース研究 を岩永と力武よりご説明させて頂きました。多くの皆様にご参加頂き、理解を深められておりました。今後も同様に開催していく予定でおりますので、ご興味がございましたら是非ご参加ください。

なお、セミナー開催時には当事務所ホームページ等で告知いたしますので、詳細につきましてはそちらをご覧くださいませ。



おすすめの本

「考証要集 秘伝！NHK時代考証資料」（平成25年、文春文庫）

時代劇で江戸の庶民が白菜漬けを食べている場面を想像してみてください。いかにもありそうな場面で何の違和感も抱かないのが普通ではないでしょうか。

しかし、これは時代考証的には間違いだそうです。この本では次のように書かれています。「白菜は日清戦争後に帰還兵が中国から種を持ち帰り、仙台市付近で栽培を始めたのが最初である。時代劇では絶対に使ってはならない。」

この本は、NHKの時代考証用の資料をもとにした本で、そのほかにも初めて聞くようなネタが満載です。

たとえば、「～であります。」と軍人が話すことも普通のように思えますが、これは陸軍の用例で、海軍では使わず、うっかり使うと「陸式はやめろ」と修正されたそうです。

歴史好きな方にはお薦めしたい一冊です。

訴訟などで相手方のうそを、この本を使って指摘することができたら楽しいだろうなと思っているのですが、残念ながらまだそのような機会はありません（笑）



（文責：岩永）

食い伸坊によるおススメグルメ紹介①

自他ともに認める食いしん坊力武より、皆様におススメしたいグルメ（お店）を紹介していきます。外食等をされる際に参考にしていただければ幸いです。

（文責：力武）

店名：あぶり家

所在地：長崎市鍛冶屋町1-17本多ビル1階

電話番号：095-821-1388

おススメメニュー：白レバー炙り（※ごま油と塩で食べるのがおススメです。）



焼き鳥全般美味しいのですが、その中でも白レバー炙りは臭みがなく、心地よい食感で特に美味しい、一度食べるとやみつきになってしまいます。私もあぶり家さんに行った際には必ず注文するメニューの一つです。お酒の種類も豊富で、特に日本酒は全国各地の有名な地酒が置いてありますので、日本酒好きにもおススメなお店です。

弁護士ときどき釣り人

こんにちは。弁護士の新富です。

私は、休日ともなれば決まって、野母崎や牧島方面に夜釣りに出かけます。

何故夜釣りかと言えば、夜の方が時間が確保し易いことに加え、魚の食いが良いからです。

私の釣り方は、主にルアーと呼ばれる疑似餌を使った釣りです。以前は、ウキと餌、撒き餌を使った釣りもしていたのですが、準備に時間がかかり、気軽に釣りに行けないことと、ルアーの方が、「釣れた」より「釣った」感が強いことで、今はルアー釣りにはまっています。

長崎は、食べても美味しいスズキ、ヒラメ、マゴチ、アジ等、様々なルアー対象魚が釣れる釣り天国です。今の季節、夜釣りは凍死してしまうのではないか?と思う程寒いのですが、大きな魚を掛けた時の喜びはひとしおです。皆様も一度、ルアー釣りに行ってみては如何でしょうか。私がポイントまで案内しますので…。

(文責:新富)



岩永法律事務所

岩永法律事務所

〒850-0032 長崎市興善町4番5号 カクヨウBLD5階

電話、FAX、Eメールにてご相談を承っております。

何かございましたら、お気軽にお問い合わせください。

無料法律相談のお電話はこちら

TEL 095-829-2120

FAXの方はこちら

FAX 095-829-2121

メールの方はこちら

MAIL iwanaga-ta@ace.ocn.ne.jp