

高年齢者雇用問題シリーズ

最近の人事労務の法律問題



独立行政法人

高年齢・障害者雇用支援機構

高年齢者雇用問題シリーズ

最近の人事労務の法律問題



独立行政法人

高年齢・障害者雇用支援機構

はしがき

少子高齢化が急速に進行する日本で、経済社会において重要なポジションを占めている約700万人とも言われる「団塊の世代」が、いよいよ2007年から定年を迎え始めます。この一大トピックの到来を間近に控え、労働力人口の減少が見込まれる我が国において、重要な課題である経済活力の維持にむけ、事業主及び高齢者を取り巻く環境は大きく変わりつつあります。平成18年4月1日から事業主は、改正「高齢者の雇用の安定等に関する法律」（以下「改正高齢法」という。）の施行により高齢者雇用確保措置の導入が義務づけられ、厚生年金支給開始年齢までの安定した雇用の確保を図ることとなりました。

厚生労働省がとりまとめた平成18年6月1日現在の改正高齢法に基づく高齢者雇用確保措置の実施状況によれば、当該措置を導入している企業で、最も多く取り入れられているのが継続雇用制度であるとの結果が出ています。60歳定年を迎える団塊の世代の方々の多くが定年後、継続雇用制度の下で雇用されることになると思われますが、こうした社会の趨勢において、高齢者が企業の業績に貢献すると共に能力と意欲を活かすことのできる職場環境の中で満足感のある職業生活を送ることができるよう雇用環境を作っていくことが、今後の高齢者の雇用管理上とりわけ重要となります。

独立行政法人高齢・障害者雇用支援機構では、これからの65歳雇用新時代に向けた人事労務管理の問題解決に資するテーマを選定してこれを「高齢者雇用問題シリーズ」として小冊子を刊行しています。本年度における当シリーズについては、雇用管理の中でも基本的な就業規則や人事異動・配転・出向、派遣業の法律問題について福島 正弁護士の執筆により、当機構で発行している月刊誌「エルダー」2006年5月号から同年11月号まで7回に亘って連載された講座を、再構成して刊行いたしました。

本書が高齢者雇用の諸問題における解決の一助となれば幸いに存じます。

平成19年3月

目 次

最近の人事労務の法律問題

1 就業規則の不利益変更について	
(1) はじめに	5
(2) 就業規則の不利益変更に関する判例法理	5
(3) 就業規則の不利益変更を巡る実務上の問題点	8
(4) 定昇停止、賞与の減額など	10
(5) 就業規則の賃金減額規定	11
2 人事考課と降格について	
(1) 人事考課について	12
(2) 人事考課と降格について	14
(3) 人事考課と解雇について	16
(4) 成果主義賃金の導入について	17
3 人事異動について	
(1) はじめに	19
(2) 配転について	20
(3) 出向について	23
(4) 転籍について	24
4 企業秘密の保護と内部告発について	
(1) はじめに	26
(2) 不正競争防止法の改正と「営業秘密」	26
(3) 企業秘密の管理	27
(4) 内部告発に関する判例法理	28
(5) 公益通報者保護法	29
(6) 個人情報保護法	31

5 有期労働契約と労働者派遣について

- (1) はじめに 33
- (2) 有期労働契約について 33
- (3) パートタイマーについて 36
- (4) 労働者派遣について 37
- (5) 業務請負について 37

6 退職と解雇について

- (1) 退職について 40
- (2) 解雇権濫用法理について 42
- (3) 懲戒解雇について 42
- (4) 普通解雇について 45

7 過労死、メンタルヘルスと労働時間管理について

- (1) 安全配慮義務について 47
- (2) 過労死について 48
- (3) 過労自殺について 49
- (4) メンタルヘルスについて 50
- (5) 労働時間管理について 51

1 就業規則の不利益変更について

(1) はじめに

労働条件の不利益変更は、個々の労働者の同意を得て行うのが原則であり、さもなければ、労働組合の同意を得て労働協約により行うことが望ましい。

労働者本人の同意を得て労働条件を不利益に変更することは、それが詐欺、強迫にあたり、公序良俗に反するなどの特段の事情がない限り原則として有効である。もっとも、とりわけ賃金のような重要な労働条件の不利益変更については、明確な書面による同意を得るべきである。会社の変更通知に対し労働者が異議を述べなかったというだけで、裁判所に同意の成立を認定してもらうわけにはいかない。

労働者本人の同意を得た場合であっても、就業規則の変更の手続は必要となるが、この場合には本人が同意しているのであるから、後に述べるような合理性の有無は問題にならない。

労働協約による不利益変更については、その労働協約の内容が労働組合の目的を逸脱して締結されたものと認められるような特別の事情がない限り、これに反対する組合員も拘束する。これを「規範的効力」と呼んでいる。また、各事業場毎に同種労働者の4分の3以上を組織する多数組合の場合は、労組法17条の労働協約の「一般的拘束力」により非組合員をも拘束する。

以上のとおりであり、なるべく労働者の個別同意もしくは労働協約による変更が望ましいのであるが、本人や組合が同意してくれないという場合もあるし、多数組合は同意したが少数組合があくまで同意しないという場合もある。このような場合には、就業規則の不利益変更という手続をとらざるを得ないことになる。

(2) 就業規則の不利益変更に関する判例法理

① 就業規則の不利益変更に関する判例法理は、多数の最高裁判例の集積によってほぼ確立している。「合理性原則」などと言われている法理である。

最初に結論を述べてしまうと、裁判所は賃金や退職金等の重要な労働条件に関する一方的不利益変更を、簡単には認めない。したがって、就業規則の一方的不利益変更というのは最後の手段であり、できれば労働者側の同意を得る形で進めるべきであるということになるのである。

② 就業規則の不利益変更に関する過去の判例の流れを、ごく簡単に見ておきたい。

a まず、有名な**秋北バス事件判決（最判昭43・12・25 労判71号14頁）**は、管理職の定年制の新設の事案について、就業規則の一方的不利益変更は原則として許されないが、合理的なものなら可能であるという「合理性原則」を初めて打ち出した。

b その後の判例はいずれもこの法理にならい、**大曲市農協事件判決（最判昭63・2・16 労判512号7頁）**は、賃金、退職金等の重要な権利、労働条件については「高度の必要性」が必要であるという考え方を打ち出し、現在まで踏襲されている。

c そこで問題となったのは、「合理性」の有無の判断基準であるが、これを確立したのが、**第四銀行事件判決（最判平9・2・28 労判715号12頁）**である。同判決は、定年延長に伴う高齢者（55歳以上）の賃金の切下げの事案に関して、合理性の有無の判断基準として次のようなイ～トの7つの基準を指摘した。

イ 就業規則の変更によって労働者が被る不利益の程度

ロ 使用者側の変更の必要性の内容・程度

ハ 変更後の就業規則の内容自体の社会的相当性

ニ 代償措置その他の関連する他の労働条件の改善状況

ホ 労働組合等との交渉の経緯

ヘ 他の労働組合または他の従業員の対応

ト 同種事項に関するわが国社会における一般的状況

この判決は、多数組合との合意の合理性推定機能を高く評価するとともに、代償措置については、直接的なものだけではなくかなり幅広く捉える考え方を示した。

多数組合との合意の合理性推定機能というのは、大多数の従業員の意見を反映する多数組合が同意した以上は、労使間の利害調整は実質的に果たされているので、裁判所も多数組合との労働協約を尊重すべきであるということである。また、代償措置というのは、賃金は下がったが労働時間は短縮したというように、別の視点から労働者の不利益を緩和する措置のことである。

③ **みちのく銀行事件判決（最判平12・9・7 労判787号6頁）**を避けて通ることはできない。

この事件は、控訴審で逆転勝訴した銀行が、最高裁で再逆転敗訴しており、判決の言い回しも極めて銀行側に厳しいものになっているので、最高裁が不利益変更を容易には認めない方向に舵を切ったという声もあるが、私は必ずしもそうは言えないと思う。しかし、ここで詳しく私の意見を述べることは、実務的な解説という本稿の趣旨から外れてしまう。

この事件は、銀行が合併した時点では高年齢層の余剰人員の問題や年功序列賃金の弊害について何も手を付けずに、約10年も経ってからその清算のために就業規則等の変更を実施し、高齢者だけが約50%前後という大幅な賃下げの対象となり、中堅層は逆に賃金アップし、全体としては人件費の削減にならず、高齢者への不利益の集中が目立つという特異なケースであった。

このため、最高裁には経営危機を回避するための賃下げとは見てもらえず、高齢者の不利益が余りにも大きいことが決定打になった感がある。

確かにこの判決は、代償措置について使用者側に極めて厳しい見解をとり、経過措置が必須の要件であるかのように述べ、多数組合の同意についてもこれを大きな考慮要素と評価できないと一蹴している。しかし、結局は、当該事案の特殊性を反映した結果であり、一般的にはよほど深刻な経営不振の事実が認められなければ、約50%というような大幅な賃下げの合理性はなかなか認められないということであろう。

④ その後の下級審判例で注目すべきものをいくつかご紹介したい。

NTT西日本事件判決（京都地判平13・3・30 労判804号19頁）は、現に経営不振に陥っているとは思えない企業について、担当職務の軽減措置が伴うとはいえ、高コスト体質改善のための高齢者に対する年取ベースで約30%という大幅な賃下げについて合理性を認め、注目された。

しかし、控訴審判決（**大阪高判平16・5・19 労経速1872号3頁**）は、高コスト体質改善や高齢者の処遇の改革の導入の必要性は一応認めたが、導入時点での「より具体的な分析に基づく高度の必要性」が論証されていないなどと指摘し、不利益性が著しく合理性はないという逆転判決を言い渡した。

正にこの事件は、「高度の必要性」とは具体的にどの位高度なものが必要であるのか、改めて考えさせられる判例であった。

⑤ 一方、コスト削減ということではなく、成果主義賃金等の導入に伴う賃金体系の変更に際して発生する部分的な不利益性について、従来の判例法理をどのように適用すべきかという点についても、注目すべき判例が現れた。ハ

クスイテック事件である。

一審判決（大阪地判平12・2・28 労判781号43頁）は、年功型賃金を能力型賃金に改定したところ、これに同意しない少数組合の委員長が原告となって提起した事件について、不利益性は少ないものの、低評価の可能性がある以上、原告にとって不利益性はあるので、いわゆる不利益変更法理は適用されるという前提を取りつつ、合理性の7つの判断基準の1つである「労働者の不利益の程度」の中で実質的判断を行い、成果主義賃金に対する高い評価を示しながら、変更の合理性があるという結論を導いた。

この判例は、秋北バス事件判決以来の合理性原則を踏襲し、第四銀行事件判決の7つの基準をそのまま採用しているものの、個々の基準については弾力的な運用を行い、「高度の必要性」についても、赤字による収支改善措置の必要性があったとか、我が国でも成果主義賃金の必要性が高くなっているという程度でこれを認め、いわばこの要件を空洞化することによって結論として合理性を肯定している。

二審判決（大阪高判平13・8・30 労判816号23頁）も基本的にこれを維持し、そのまま確定した。

経営不振等を理由に単純に賃金を切り下げような場合と、新たな賃金制度の導入に伴い査定の結果として賃金下がることがあり得るというようなケースとでは、異なる判断基準があって然るべきではないかという疑問は残るが、今後の課題と言うほかない。

- ⑥ 実務的に関心が高いのは、多数組合の同意がどの程度合理性の判断にあたって評価されるべきかということであるが、前述のとおり、第四銀行事件とみちのく銀行事件で最高裁の言い回しは、ニュアンスを異にしている。

第三銀行事件判決（津地判平16・10・28 労判883号5頁）は、従来の単線型資格体系を複線型処遇制度に変更したところ、多数組合は同意したが、少数組合員らが差額賃金を請求したという事案について、就業規則の不利益変更を含むとしつつ、必ずしも差し迫った経営危機のようなものを前提とはせず、賃金抑制の必要等を根拠に「高度の経営上の必要性」を認めた。その中で、多数組合が多数の従業員の意見を十分に代弁していると言えることが、合理性を認める1つの論拠とされていることが注目に値する。

(3) 就業規則の不利益変更を巡る実務上の問題点

- ① 就業規則の一方的不利益変更は、時として労使間に深刻な対立と紛争をも

たらずことは、十分ご理解頂けたものと思う。

したがって、まず何よりも個々の労働者の同意、もしくは労働組合との労働協約の締結による変更を第一義に考えるべきである。

- ② 不幸にしてどうしても同意を得られないが、会社の維持発展のためには変更を避けて通れないという場合には、最高裁の合理性判断基準が確立されている以上、まずはこれに照らしてその要件を満たすものか、慎重に検討する必要がある。

使用者は、言われなくても自分の側の変更の必要性については具体的な検討を行うであろうが、変更によって労働者が被る不利益についても、様々なケースを想定してシミュレーションを行うことが望ましい。それによって、なるべく労働者に不利益を与えず、また労働者間に著しい不公平を生じないようにしながら、使用者としても会社再建等の目的を達することが可能になる。このシミュレーションの必要性については、NTT西日本事件の二審判決も示唆しているところである。

- ③ 変更前、変更後の労働条件のレベルについて、我が国一般もしくは同業種においてどうなっているのか、検討しておくことが必須である。これは、労働者の不利益とも関連してくる。
- ④ どうしても不利益の発生を避けられない場合には、代償措置や経過措置を検討する必要がある。その必要性は、みちのく銀行事件判決を見ても明らかである。労働者の同意や組合の同意を取り付けるためにも、この点は重要である。
- ⑤ 最後に、就業規則変更の際の手続についてであるが、そもそも就業規則の制定、変更を行う場合には、労基法90条の定めるように労働者の過半数代表者等に対する意見聴取を行い、届出の際には意見書を添付しなければならないし、就業規則の内容を配布、掲示等の方法によってきちんと労働者に周知しなければならない。

問題は過半数代表者の選出方法であるが、労基法施行規則6条の2の1項2号は、投票、挙手等の方法による手続により選出された者であることを求めている。社長が指名したというようなことでは、「投票、挙手等の方法」とは認められない。意見聴取を経ない就業規則が有効であるか無効であるかは判例が分かれているが、いずれにしてもわざわざ疑義を残すべきではない。

洛陽総合学院事件（京都地判平17・7・27 労判90513頁）は、被告代表者が選出したということでは選出方法として適切ではないが、直ちに就業規則変更の効力に影響を及ぼす事情とまで言うことは困難であるとしているものの、手続はきちんとしていたものである。

(4) 定昇停止、賞与の減額など

① 基本給や諸手当など月例給の減額については、個別に同意を得るか、労働協約を締結するか、就業規則の不利益変更を行うか、いずれにしても煩雑で困難な手続が待っている。もっとソフトで労使の対決を招くようなことがなく、円満、迅速に実施できる人件費の削減措置がないのか、検討してみる必要がある。

② 賞与の減額は、基本給の減額に先行して検討する必要がある。

労働協約、就業規則等により賞与の支給額が具体的に確定している場合には、その減額は就業規則の不利益変更等の手続を必要とするが、そうでない限り、労働者は具体的な賞与請求権を当然に取得するわけではなく、年度毎に組合と交渉して前年度より低い賞与額で妥結するという事は考えられる。労使交渉が難航し当該年度の賞与について労使合意が成立しない場合、労働者が当然に前年度と同額の賞与請求権を取得するというような考え方が一部にないわけではないが、一般的ではない。相互信用金庫事件判決（大阪高判平17・9・8 労判903号73頁）は、この事を明確に述べている。

しかし、福岡雙葉学園事件（福岡高判平17・8・2 労判902号81頁）のように、従前の支給実績を下回る支給額が決定された場合には、労働契約の内容を労働者に不利に変更するものであり、原則として個別に労働者側の同意を要するとしている判例もあるので、それぞれのケース毎に慎重な検討が必要である。

③ 定昇についても、毎年一定額の定昇の実施が就業規則、労働協約等により義務付けられていない限り、使用者の裁量により自由に行うことができる。義務付けられている場合には、就業規則の不利益変更の問題となるが、従前よりも賃金を減額する場合と比べると、定昇を実施しないということの不利益性は相対的に程度が低いと思われるので、合理性が認められる可能性は比較的高いと思われるが、適切な判例は見当たらない。

(5) 就業規則の賃金減額規定

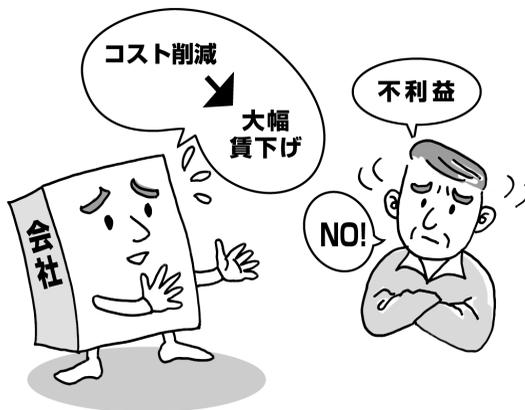
就業規則の不利益変更が困難であるなら、就業規則に会社の業績悪化や本人の成績不良等を理由とする明示的な賃金減額規定を設けておけばどうかという議論がある。

もっとも、実際にこのような規定が設けられていることは稀であるため、これを新設しようとするれば、やはり就業規則の不利益変更になる。無制限または抽象的な基準で減額を可能とするような規定の新設が合理性を認められるかという、甚だ疑問である。

不利益変更の問題をパスして導入したとしても、このような規定の効力が裁判所でどの程度認められるのかということになると、判例が見当たらないので何とも言えない。余程の事情がない限り、使用者のフリーパスで下げられるというような解釈は採用されないであろうということは言える。

時々誤解される向きがあるが、このような就業規則の賃金減額規定がないのに、成績が悪いからといって特定の労働者の賃金を下げるといったことは、現行法上不可能である。ただし、成果主義賃金を導入すれば、査定が濫用にわたらない限りその結果としてある従業員の賃金が上がったり下がったりすることは認められる。

このように考えてみると、就業規則に会社の裁量で賃金が減額できるというような規定を設けるより、成果主義賃金を導入したり、会社の業績と連動する手当等を設けたりして、明確な基準と手続に従って賃金の変動するというシステムの方が合理的であると言える。



2 人事考課と降格について

(1) 人事考課について

① 成果主義人事の広がりと共に、人事考課を巡るトラブルや訴訟が増加している。かつては組合差別、男女差別などの「差別」を争う事案が多かったが、年功型賃金から成果主義賃金への移行に伴い、個別的な考課の不当を争う事件が増えている。

② 人事考課の役割そのものも、かつては賞与の一部の配分を決めるなど限定的なものであったが、現在では昇級、昇進、昇格、賞与の決定や配分のみならず、降格や降給も行われうるものとして制度化され、さらには年俸制賃金や裁量労働制のように、成果主義人事に更に踏み込んだ制度も一般化しつつある。

従来は秘密主義的な「ブラックボックス」の査定が主流であったが、成果主義においては評価部分の拡大により結果が重大となり、また能力開発等の多面的な目的を達するためにも、本人の納得を得ることが必要であると意識されるようになってきた。加えて、制度の公正さを維持する必要もあって、考課基準・考課結果の開示や本人の関与の増大、複数人による多面的評価の採用といった傾向が見られる。賃金の個別的決定に伴って、従業員間の賃金・処遇等の格差も増大しつつあるようである。

③ 従来の判例・通説は、人事考課は使用者が労働契約上有する人事権に由来するものであり、使用者が広範な裁量権を有しており、著しく恣意的な場合のみを「人事権の濫用」として不法行為の成立を認めていた。

組合差別、男女差別といった差別問題に関する事例であれば、「大量観察」方式が可能となるが、個別の人事考課を争う場合には、大量観察方式は困難となるため、労働者が考課の不公正や損害（差額）を立証することは容易ではない。

しかし、そもそも人事考課が賃金・処遇を決定するための手続きであるという性格を有している以上、それを公正に行うべきは使用者の注意義務として当然に要請されるべきこととも言える。また、成果主義の下では考課部分が増大し、賃金に大きな差が生じるため、単純に使用者の一方的裁量行為と捉えることには躊躇せざるを得ない。

④ 近時、労働者側は、従来のような不法行為としての構成ではなく、「公正評価義務」なるものを主張し（いわゆる「債務不履行構成」）、使用者側が人事考課の公正を主張・立証すべきであると述べているが、未だ判例はこの見解を採用していない。しかし、判例は、考課を人事権として構成するという基本的スタンスを取りつつも、「公正な考課」という点について、より厳しい目を使用者に向けているように感じられる。

⑤ 問題は「公正な考課」の中身であるが、実務的に見て最も重要なことは、当該人事考課の制度・手続き自体の公正さということであろう。どのような制度が最も公正であるかは、当該企業の業種・規模等にもよるが、具体的・客観的かつ適正な査定項目や考課基準、点数配分の適正、本人が意見や異議を述べる機会が保証されていること、一次考課、二次考課といった複数人による考課がなされていること、現場の考課が不当な場合に会社としては是正する体制が整えられていること等が挙げられる。我が国で遅れているといわれているのは、とりわけ苦情処理制度の整備と運用であろう。

次に、実際に行われる個別の考課の妥当性ということである。制度に定められた査定項目や考課基準から逸脱していないこと（つまり「当てはめの妥当性」である）、考課者の個人的悪意等の不当な動機が介入していないこと等が挙げられる。

何れの場合も、男女差別等労働法上の強行法規に反するような要素が含まれてはならないことは言うまでもない。

一方、制度自体が公正なものであり、それをきちんと踏んで考課がなされているということになると、個々の点数の付け方について労働者側でその不公正や損害を立証することは事実上困難になるものと思われる。

⑥ 人事考課の公正を巡る近時の判例を見ると、基本的な枠組みは従前と同様であり、使用者の人事権は尊重するが、著しく不合理な場合は裁量権逸脱により権利濫用として不法行為に該当するとしている。その際、考課プロセスの透明性や公正さを重視するのは共通の傾向のようである。

結論として、人事考課に濫用はないとした判例として、**NTT東日本事件判決（東京地判平16・2・23 労判870号93頁）**、**三井住友海上火災保険事件判決（東京地判平16・9・29 労判882号5頁）**、**NTT西日本事件判決（大阪地判平17・11・16 労経速1928号11頁）**が挙げられる。

(2) 人事考課と降格について

- ① 一般に「降格」といわれているものには、法律的に見ると a 懲戒処分としての降格、b 昇進の反対措置としての降格（職務や地位の低下）、c 昇格の反対措置としての降格（資格の引下げ）があると言われている。b は職能資格制度の中で資格とは分離して扱われている役職・職位を人事権により引き下げるものとされている。実際には、b と c の中間的・混合的な性格の制度も多々見られる。
- ② b 昇進の反対措置としての降格については、判例は基本的には人事権の問題として捉えており、濫用にわたらない限り、使用者の自由裁量で行うことができ、就業規則上の根拠規定も必要ではないとされてきた。例えば、**アメリカン・スクール事件判決（東京地判平13・8・31 労判820号62頁）**は、就業規則に規定がなくても、人事権の行使としての降格処分を行うことが許されるとしている。もっとも、賃金の減額を伴う降格の場合は、労働者の承諾又は就業規則上の根拠が必要であるとする**豊光実業事件決定（大阪地決平12・5・30 労判800号88頁）**もあるので、根拠規定は忘れなく。
- ③ 問題は、裁量権逸脱の有無をどのようにして判断するかということであるが、このような判断基準を明確に示した判例として、**全日本スーパー本部事件判決（東京地判平14・11・26 労経速1828号3頁）**がある。同判決は、裁量権の逸脱の有無は「業務上の必要性」と「従業員の生活上の不利益」を比較衡量して判断すべきであるとしている。最高裁の配転法理における配転の有効性の判断基準と若干類似しているが、配転も降格も会社内における従業員の適材適所の配置の問題であると考えると一理あると言える。

この種の降格処分について、結論として有効性を認めた判例として、上記**アメリカン・スクール事件判決**、上記**全日本スーパー本部事件判決**、**日本レストランシステム事件判決（大阪高判平17・1・25 労判890号27頁 但し、配転については無効としている）**が挙げられる。

逆に無効とした判例としては、**ハネウェルジャパン事件判決（東京高判平17・1・19 労判889号12頁）**がある。社長に反発する者への意図的な対抗措置と推認できるとしている。
- ④ これに対し、c 昇格の反対措置としての降格については、就業規則に根拠

規定があり、かつその基準を満たす必要があるとされている。周知のとおり、個別的賃金減額については、就業規則等にその旨の根拠規定が必要であるとされていることと平行に考えられる。すなわち、判例は、この種の降格は「賃金」の問題として捉えているわけである。しかし、この場合であっても、降格の前提となる人事考課自体については人事権の行使としての裁量権があるわけであるから、考課に基づいてどのような基準で降格または賃金の減額となるのかを規則にはっきり定めておけばよいわけである。

このような降格規定の必要性を明確に述べたのがアーク証券事件本訴判決（東京地判平12・1・31 労判785号45頁）等の一連のアーク証券事件関連の判例である。また、賃金減額（降給）についてこの理を述べたのが、エーシーニールセン・コーポレーション事件判決（東京地判平16・3・31 労経速1871号3頁）である。

- ⑤ 次に、就業規則に降格規定がある場合の判例であるが、マナック事件判決（広島高判平13・5・23 労判811号21頁）は、降格処分については有効としたが、昇給査定及び賞与減額につき、人事評定期間外、賞与算定期間外の言動を理由とする査定については裁量権逸脱の違法があるとしている。

降格規定が公正なものであり、人事考課に濫用がなければ、この種の降格も有効に実施できるということである。

降格ではなく昇給停止処分の事案であるが、やはり同様の枠組みにより、考課が合理性を欠き、社会通念上著しく妥当を欠くと認められない限り違法とすることはできないとして上記処分の有効性を認めたのが、文化学園ほか事件判決（東京地判平18・1・25 労判911号24頁）である。

- ⑥ 降格を伴う配転命令の効力の判断基準については難しい問題があるが、例えば、デイエフアイ西友事件決定（東京地決平9・1・24 判時1592号137頁）は、配転と賃金（降格）とは別個の問題であり、特段の事情のない限り配転は有効であっても、賃金については従前のままとする契約上の義務を負っていると判示した。また、プロテクター・アンド・ギャンブル・ファー・イースト・インク事件判決（神戸地判平16・8・31 労判880号52頁）は、配転自体と職位格下げを区別し、配転の必要性は否定しないが、格下げは人事権の濫用であるとした。

日本ガイダント事件決定（仙台地決平14・11・14 労判842号56頁）は、賃金をほぼ半額に引き下げた事例について、単なる配転と異なり、使用者の

裁量に属する事柄とは言えず、客観的合理性がない限り無効となるとして、配転全体を無効としている。やや極端な事案であり、参考にはなりにくい。

前記日本レストランシステム事件判決は、降格は無効とはいえないが、配転は権利濫用に当たり無効とした。

結局のところ、降格であれ配転であれ降格を伴う配転であれ、人事権の濫用は許されないということであり、労働者の不利益が大きければ大きいほど裁判所によるチェックも厳しくなるということである。

昇降格と配転は、何れも人材の配置の問題であり、両者一体としてなされることも多く、その有効性の判断基準はある程度統一的に理解すべき問題であり、単純に「別個の問題」として片づけるのは形式的にすぎると考えている。ただし、配転と降格とで、結論としての有効か無効かの判断が別れることはいくらでもありうるということである。

(3) 人事考課と解雇について

- ① 人事考課と解雇の問題であるが、この問題は「6 退職と解雇について」の「(4) 普通解雇について」で後に述べる業務適格性の欠如を理由とする普通解雇の問題とリンクしてくる。業務適格性欠如による普通解雇の理由は、能力が低いとか成果が低いとか勤務態度がよくないといった事柄であるが、それは人事考課における査定の対象でもある。

そこで、成果主義賃金の広がりにより、精緻な人事考課が実施されるようになると、人事考課が低いことをもって解雇しようという動きが出てくることになる。

- ② 確かに、単に抽象的に「能力が低い」というだけでなく、例えば「過去3年間彼は人事考課が社内で最低だ」といえば説得力がある。その意味では、人事考課の導入によって労働者の適格性の欠如が立証しやすくなるということは一般論としては言える。

もっとも、これは人事考課がきちんと行われているということが前提である。よく見られる現象として、うるさい社員なので特別甘い点数を付けている等というケースがある。これではむしろマイナス材料である。

- ③ この場合に注意しなければならないことは、人事考課自体の正当性とそれを理由とする解雇の有効性とは別問題であるということである。

この点を明確に述べたのが、セガ・エンタープライゼス事件決定（東京地

決平11・10・15 労判770号34頁)で、人事考課自体は問題ないが、解雇は濫用だとしている。そして、人事考課の相対評価が平均的水準に達しないというだけではならず、「著しく」労働能力が劣り、しかも向上の見込みがないときでなければならないとしている。

能力不足や成績不良があったとしても、教育指導を行い、あるいは職種や配置を換えるなどして何とか解雇を回避するように最善の努力を尽くさなければならない。これを「解雇回避努力義務」と称している。もともとは整理解雇の場合に使われた言葉であるが、普通解雇においても程度の差こそあれ求められることである。

- ④ もっとも、中途採用の即戦力社員であるとか、専門職・管理職として特に優遇した条件で採用したというような場合には、高い成果を揚げるのが強く期待されていたわけであるから、能力不足や成績不良による解雇を比較的緩く認めるのが判例の傾向のようである。

(4) 成果主義賃金の導入について

既に成果主義賃金を採用しておられる企業では問題ないが、これから導入しようという場合には、労働条件の不利益変更というハードルを越えなければならない。

この点については、「1 就業規則の不利益変更について」の「(2) 就業規則の不利益変更に関する判例法理」⑤をご参照頂きたい。



結論だけ申し上げると、成果主義賃金の導入の場合も、査定による賃金の減額という可能性がある以上、賃金等の重要な労働条件の不利益変更には高度の必要性に基づく「合理性」が必要であるという最高裁の不利益変更法理（「合理性」原則）の適用はあるものの、判例は導入しようとする成果主義賃金が合理的なものであり、その必要性や目的をきちんと説明できれば、比較的緩やかな条件で導入の有効性を認めてくれている。しかし、成果主義賃金の導入に名を借りた人件費の削減策であるということが見え見えであるということになると、到底不利益変更の「合理性」は認められないであろう。制度導入直後の賃金の激変を緩和する経過措置や代償措置についても検討したい。

3 人事異動について

(1) はじめに

- ① 人事異動は配転、出向、転籍に分けられる。配転は企業内の異動であり、出向・転籍は企業外への異動である。出向（在籍出向）と転籍（「移籍出向」ということがある）との違いは、出向の場合は出向元との雇用関係が残るが、転籍の場合は雇用関係が終了してしまう点にある。このため、形式的には在籍出向であるが、元の使用者との雇用関係が全く形骸化してしまっているので、実質的には転籍であるとの主張がなされることがある。

配転には、職種変更と勤務場所の変更とがあるが、判例は有効性の判断基準について特に両者を区別してはいないようである。

- ② 人事異動の有効性の判断基準については、最高裁をはじめとする判例の累積により、配転、出向、転籍それぞれについて基準が確立されつつある。

しかし、伝統的な判例法理だけでは公平に処理できないようなケースも多くなっている。

1つは、バブル崩壊後、雇用調整手段としての異動が広範に行われるようになったことである。労働者にとって最悪の結果である解雇、退職を回避するための手段（いわゆる解雇回避努力）としての役割は否定できないが、中には整理解雇法理の脱法手段として行われているのではないと思われるケースも見られる。整理解雇をしたら無効になってしまうので、無茶な配転を命じて退職に追い込んだり、配転命令拒否で懲戒解雇しようということである。

次に、グループ間の異動の激増である。企業再編に伴う分社化の増加等に伴って、まるで1つの会社の中の異動のようにグループ間で頻繁に人事異動がなされているという実態があり、出向、転籍といっても、当事者の感覚は配転に近いものがある。

大企業である本社のリストラに伴い、経営基盤の弱い子会社等に出向するとか、地方の小規模事業所に配転するとかいったケースも多発している。この場合、全く異なった業種への異動により、それまでのキャリアが無駄になってしまうというケースも少なくないし、賃金、退職金等の面で大幅な不利益があるケースも稀ではない。しかも、元の職場や企業への復帰は実際想定されていない。

これらの困難な問題に関し、判例が十分に答えきっているとは言えない。

(2) 配転について

① 配転命令の根拠と要件については、**東亜ペイント事件判決（最判昭61・7・14 労判477号6頁）**が現在も基本的に踏襲されている。上記判決の述べるところは、概ね次のとおりである。

a 使用者が労働者に対し一方的に配転を命じることができる（配転命令権）法的根拠として、上記判決は労働協約、就業規則上の配転条項の存在と会社内における配転慣行を挙げている。但し、その前提として、労使間に「勤務地（あるいは職種）限定合意」が存在しないことを要求している。

つまり、勤務地限定合意さえなければ、使用者が配転を命じ得る旨の包括的規定があれば、これに基づいて配転命令を発することができるという考え方であり、ほぼ確立した判例といえる。

b 次に、実際に出された配転命令の有効性であるが、上記判決は次のような「特段の事情」の存する時は権利の濫用となるという。

イ 業務上の必要性が存しない場合

ロ 他の不当な動機・目的をもってなされたとき

ハ 労働者に対し通常甘受すべき程度を著しく超える不利益を負わせるものであるとき

但し、イ～ハは例示であり、例えば手続的な要件（配転発令に至る手続きが公正になされたこと）も問題となり得ることが広く認められている。

また、「人選の合理性」ということが言われるが、上記のイ～ハの何れについても、人選の合理性の有無はその判断に影響を与えるであろう。

c 問題は「業務上の必要性」の有無の判断基準であるが、上記判決は「当該転勤先への異動が余人をもっては容易に替え難いといった高度の必要性に限定することは相当でなく、労働力の適正配置、業務の能率増進、労働者の能力開発、勤務意欲の高揚、業務運営の円滑化など企業の合理的運営に寄与する点が認められる限りは、業務上の必要性の存在を肯定すべきである」と述べている。判例が業務上の必要性をかなり弾力的に幅広く捉えていることが分かる。

なお、上記判例は雇用調整型の配転ではなく、通常型の配転に関する事案であり、かつ勤務地の変更に関する事案であるので、その点に留意して判例をお読み頂きたい。

結論として上記判例は配転を有効とした。

- ② 日産自動車村山工場事件判決（最判平元・12・7 労判554号6頁）は、解雇回避のための職種変更について、東亜ペイント事件判決の見解をほぼそのまま踏襲し、当該配転を有効とした。

これにより、配転の有効基準に関する最高裁判例法理は、配転のタイプの違いにかかわらず確立するに至った。

- ③ 家族の別居や単身赴任を伴う配転について、上記東亜ペイント事件判決は、71歳の母親や2歳の子供を置いての単身赴任について「通常甘受すべき程度のもの」と判示した。

その後の判例の多くもこれに習い、裁判所は単身赴任に冷たいと言われていたが、帝国臓器製菓事件判決（東京地判平5・9・29 労判636号19頁）は、単身赴任を伴う配転について、判断の枠組み自体は最高裁の法理に倣いながら、使用者は信義則上労働者の不利益を軽減、回避するために社会通念上求められる措置をとるよう配慮すべき義務があると指摘した。結論的には、使用者が配慮義務を果たしたとして、配転は有効とされている。

その後、北海道コカ・コーラボトリング事件決定（札幌地決平9・7・23 労判723号62頁）は、最高裁の判断枠組みによりながら、精神病の疑いで通院している長女、障害のある次女、体調不良の両親を抱えての単身赴任の事案について、通常甘受すべき程度を超える不利益があるとして配転を無効とした。その後、同様の判断を示す下級審判例が散見されるようになった。

- ④ 配転命令権行使の権利濫用の成否に関する考慮の対象となるべき労働者の不利益について、更に具体的な指摘をする判例も出てきた。名古屋港水族館事件判決（名古屋地判平15・6・20 労判865号69頁）は、a労働条件それ自体の不利益性、b労働条件に密接に関連する事項についての不利益性、c社会生活上の不利益等の「一定の社会的意義を有するもの」に限られるとした。

- ⑤ 配転に伴い賃金等の労働条件が大幅に引き下げられる、いわゆる「降格配転」については、配転の効力と切り離して一方的な労働条件の引下げを無効としたり、著しい不利益を理由に配転そのものを無効とする判例が出てきた。具体的には、「2 人事考課と降格について」の「(2) 人事考課と降格について」⑥でご紹介したダイエフアイ西友事件決定、日本ガイドント事件決定を参照されたい。

配転命令により業務が変更となった場合に、変更後の業務についての賃金が制度的に決まっているのなら、配転の有効性の要件の問題として「不利益」の程度を判断すればよいが、そうでない場合には、配転に伴って一方的に賃金を減額したということになり、原則として労働者の同意がなければ、少なくとも賃金減額については無効となろう。

⑥ さらにプロテクター・アンド・ギャンブル・ファー・イースト・インク事件判決（神戸地判平16・8・31 労判880号52頁）は、使用者は労働者を適切に就労させ、不当な処遇をしてその人格の尊厳を傷つけないよう配慮すべき義務を負っていると述べ、労働者を退職に追い込む不当な目的で通常甘受すべき程度を超える不利益を与える配転命令は、権利濫用により無効とするのみならず、上記義務違反行為を理由に、会社と上司（配転を主導したとされている）個人が連帯して150万円の損害賠償を支払うよう命じている。

⑦ このように東亜ペイント事件判決の法理を踏襲しながらも、労働者の不利益にスポットを当てた判例が増加してくる傾向の中で、今年またも注目すべき判例が登場した。ネスレ日本事件判決（大阪高判平18・4・14 労経速1935号12頁）である。

この事件の一審判決（神戸地裁姫路支判平17・5・9 労判895号5頁）は、労働者が配転によって受ける不利益が通常甘受すべき程度を超えるか否かについては、配転の必要性の程度、配転を避ける可能性の程度、労働者が受ける不利益の程度、使用者がなした配慮及びその程度等の諸事情を総合的に検討して判断することになるとした上で、2名の原告の内1名については妻が精神病に罹患しており、もう1名は母が要介護状態であること等を指摘した上で、配転に応じることにより妻や母親に対する援助や介護が困難になるという肉体的または精神的な不利益を含む不利益性が著しいとして、配転命令権の濫用に当たるとしたが、控訴審判決は全面的にこれを肯定した。

また一審判決が、改正育児介護休業法26条によって事業主に求められる就業場所の変更を伴う配置についての配慮の有無程度は、配転命令を受けた労働者の不利益が通常甘受すべき程度を著しく超えるか否か、配転命令権の行使が権利の濫用となるかどうかの判断に影響を与えるとしたことが注目される。

家族の介護を理由とする配転拒否を真正面から認めた判例としてはおそらく初めてのものであろう。但し、子供の看護等を理由とする配転拒否を認め

た例は近年散見されていたので、ある程度予想された判例であったということとはできる。

(3) 出向について

- ① 出向の場合は、労務指揮権が第三者に委ねられることになるので、配転の場合のように、包括的規定があればよいと単純に言えないことは明らかである。しかし、出向には労働者の同意が必要であるとしても、具体的・個別的な同意が必要であるのか、就業規則や労働協約の出向規定等を根拠に事前の包括的同意があるとして出向命令を認めることができるのかについては、最高裁判例もなく争いがあった。下級審判例は、一般的に包括的同意や規定で足りるとする傾向にあったが、配転の場合とは異なり、抽象的に出向に応諾する義務があることを定めるだけではならず、具体的かつ明確な規定でなければならないとされていた。

もっとも、どの程度の規定であれば「具体的かつ明確」と言えるのかは微妙な問題であり、同一企業グループ内における出向の場合には、かなり緩く解する判例もあった。

- ② このような中で在籍出向についての最高裁の初の本格的判断と言われる**新日本製鐵事件判決（最判平15・4・18 労判847号14頁）**が出されるに至った。事案は、不採算部門を分社化して関連会社にした上で業務委託を行い、従業員を在籍出向させ、かつ出向を何度か延長したというものであった。上記判例の述べるところは、概ね次のようなものであった。
- a 就業規則、労働協約に出向の根拠規定があり、かつ労使協定に出向者の処遇に関しその利益に配慮した詳細な規定が設けられているので、個別的同意なしに出向を命ずることができる。
 - b 当初から出向期間の長期化が予想され、労使協定もこれを前提として締結されているので、出向の契約期間の長期化をもって転籍の場合と同様に個別的同意を要するとは言えない。
 - c 出向措置を講ずる必要性があったこと、人選に不当性が認められないこと、業務内容や勤務場所に変更がないこと、生活関係、労働条件等において著しい不利益が生じると認められないこと、出向命令の発令の手続きに不相当な点が認められないこと等の事情に鑑みて、本件出向命令は権利の濫用に当たらない。

③ この最高裁の判断により、出向についても、労働条件、処遇、出向期間、手続き等についての具体的かつ明確な制度化がなされていれば、本人の個別的な同意までは必要ではないということがはっきりしたと言える。また、出向命令が権利濫用であるか否かの判断基準については、上記判例の述べるところを見れば、概ね配転の場合と類似しているが、配転の場合は「特段の事情」の存する時に限って権利の濫用となるのに対し、出向の場合はより広く権限濫用を認定しようという姿勢が見られる。

④ 雇用調整型の出向については、解雇という最悪の結果を回避するためのものであり、原則としてその業務上の必要性を認めるべきであるとの考え方の下に、比較的容易に出向の有効性を認めた判例も少なくない。

しかし、到底労働者が受け容れられないような無茶な出向を命じて退職に追い込もうというようなケースでは、整理解雇の法理に準じてチェックしていこうという判例も出ている。

代表例は、大阪造船所事件決定（大阪地決平元・6・27 労判545号15頁）である。事案は、造船不況による余剰人員対策との口実であったが、大阪から長崎へという遠隔地であるのみならず、労働条件の低下が予想されるという過酷なものであり、自ら出向希望した者はゼロ、命令に応じた者は1名で、原告以外は皆退職したというものであった。

決定は、業務上の必要性は専ら人員整理の必要から労働者を排除することになり、客観的に見て労働者が応じることが殆ど考えられず、これに応じなければ任意退職せざるを得ないという内容の出向命令は、実質的には整理解雇を回避するための退職勧奨の性格が強いものであり、このような出向命令の拒否は整理解雇をするに当たってなされた退職勧奨に応じなかったものと捉えることが事案の本質に合致しているとして、整理解雇の法理に照らして解雇の有効性を検討し、その要件を満たしていないとして解雇は無効であるとして結論付けている。

(4) 転籍について

① 転籍は、新たな使用者との間で労働契約関係を成立させるものであるから、個別的同意が必要であるとするのが判例、通説である。日立製作所横浜工場事件判決（最判昭48・4・12 民集109号）もこの理を述べている。

ただ、同一企業グループ間での転籍については、入社時の包括的同意を根拠に転籍を命じ得るとする判例もあるが少数派といえよう。

- ② 雇用調整のための転籍であっても同様であり、やはり個別的同意を要する。ただ、転籍を提案したことが、解雇回避努力義務の履行と評価されることはあり得る。転籍に応じる義務がない以上、転籍を拒否したことを理由に解雇するということはあり得ない。あくまでも、整理解雇としての要件を満たすか否かの問題となる。



4 企業秘密の保護と内部告発について

(1) はじめに

秘密情報の重要性は昔も今も変わらないが、現代社会では秘密情報たる企業秘密の重要性とその保護の必要性は益々高まっている。しかし、我が国では企業秘密保護の法制度は欧米に比して大幅に立ち遅れており、専ら一般法や判例法理によって一定の保護がなされてきた。

一方、内部告発についても、一定の範囲で告発者を保護する必要があることは早くから意識されてきたが、そのための法制度の整備は立ち遅れ、専ら判例法理によって判断基準が確立されてきた。

近年、不正競争防止法の度重なる改正によって、同法の「営業秘密」の保護が強化されるとともに、コンプライアンスの意識の高まりを受けて、公益通報者保護法が制定されるに至った。

もっとも、何れの分野についても、従前の判例法理と新法による保護の関係は必ずしも明確ではなく、今後に残された課題は少なくない。

何れにしても、実定法と判例法理の双方を勉強していただくことが必要となる。

(2) 不正競争防止法の改正と「営業秘密」

① 不正競争防止法の1990年改正によって、初めて「営業秘密」の定義付けがなされ、「営業秘密」は知的財産権の一角を占める法律上の概念として明確に位置付けられることになった。

しかし、不正競争防止法の改正がなされる前から企業秘密全般について刑法、民法や判例法理による一定の保護はなされていた（後記③参照）。もちろん、これらの保護は、不正競争防止法が度重なる改正によって整備された現在も、それらと矛盾しない範囲で残されている。

② ここで注意しなければならないことは、不正競争防止法が明確に定義をした法律上の概念である「営業秘密」は、あくまでも同法の定めた要件を満たすものに限られるが、一般法や判例法理によって保護を受ける「企業秘密」は、必ずしも「営業秘密」には限られないということである。「営業秘密」は、実定法（不正競争防止法）によって明確に定義がなされた法律上の概念であるのに対し、「企業秘密」なる用語は、広く企業にとって重要な秘密情報全般を含む概念である。この点、不正競争防止法の保護の対象とならない

企業秘密（「営業秘密」の要件を満たさない企業秘密）は、全く法的保護の外に置かれるかのように誤解をされる向きがあるのでご注意ください。

- ③ 企業秘密全般についての保護としては、窃盗罪、業務上横領罪、背任罪等の刑法による刑事的保護、契約責任や不法行為を理由とする民法による保護（損害賠償請求等）が中心であり、従業員や元従業員との関係では懲戒処分や退職金の不支給等の問題がある。
- ④ しかしながら、これらの保護だけでは不十分だということで、不正競争防止法の改正法は、「営業秘密」として一定の要件を満たすものに絞った上で、更なる強い保護を与えようとしているわけである。

「営業秘密」の要件としては、秘密管理性、有用性、非公知性の3つが定められているが、とりわけ重要なのは秘密管理性であり、その情報が「営業秘密」であることを客観的に認識できるようにしておかなければ不正競争防止法による保護は受けられないということである。従業員との関係で特に問題となるのは、就業規則や誓約書等による秘密保持義務の問題である。その他に、秘密であることの表示（例えば、マル秘の判）やアクセスの人的・物理的制限等が必要となる。
- ⑤ 不正競争防止法は、このような「営業秘密」に関して同法の定める不正行為が行われた場合に、一定の要件を満たすことを条件に差止請求を認め、損害賠償請求については損害賠償額の推定規定を様々に設けることによって、訴訟により被害回復を図ることをサポートしている。また、違法性の高い一定の不正行為については、刑法の対象にならない場合においても、刑事罰の対象になるとしており、その範囲は改正により拡大している。

(3) 企業秘密の管理

- ① 企業としては、重要な秘密情報については、単に一般法や判例法理による保護のみならず、不正競争防止法による強力な保護を受けるために、「営業秘密」と認知されるようにしておかなければならない。

そのためには、企業秘密の管理体制を確立し、物的管理、人的管理を整備しなければならないわけであるが、従業員との関係では、就業規則や雇用契約書に秘密保持義務を明記するとともに、入社時・退社時に秘密保持契約書（標題は「誓約書」や「念書」でもよい）を提出させると共に、秘密を保持

すべきことを服務規律や懲戒規定にも明記しておくべきである。その他、義務に反した場合の損害賠償義務、退職金の減額等についても、就業規則や雇用契約書に記載しておく必要がある。

- ② 従業員の秘密保持義務であるが、労使関係存続中については、秘密保持義務自体を定めた法令は存在しないものの、信義則上そのような義務が存在することは当然認められると解されている。従って、必ずしも就業規則に明記しておかないと認められないというものではないが、やはりきちんと記載しておくべきであろう。

問題は労働関係終了後である。退職後も秘密保持義務が当然に存続するか否かについては争いがあるので、採用時及び退職時等に、退職後の守秘義務について誓約書等により特約を結ぶ必要がある。その際、秘密をできるだけ特定することが望ましい。もちろん、このような特約による保護の対象となる企業秘密は、必ずしも不正競争防止法の「営業秘密」に限定されるものではない。

- ③ 有名なフォセコ・ジャパン事件判決（奈良地判昭45・10・23 判時624号78頁）等古くからこのような特約を根拠に差止や損害賠償が認められてきた。

近時の判例としては、ダイオーズサービシーズ事件判決（東京地判平14・8・30 労判838号32頁）が、退職後の秘密保持義務を定めた誓約書について、その秘密の性質・範囲、価値、当事者（労働者）の退職前の地位に照らし、合理性が認められるときは無効とは言えないとして、結論として有効と判断している。

但し、誓約書において一括して記載されることの多い退職後の競業避止義務については、近年裁判所の判断が使用者に厳しくなっているため、規制を最小限に留めると共に、代償についても検討する必要がある。

(4) 内部告発に関する判例法理

- ① 「内部告発」という言葉自体は、法令によって厳密に定義付けられたものではないが、古くから労働組合による内部告発を中心に、その保護の必要性が言われてきた。内部告発は、形式的には懲戒事由に該当することが多く、従業員の誠実義務や守秘義務にも抵触する可能性があるが、いくつかの要件を満たせば違法性が阻却されるという考え方が判例法理として次第に確立していった。

- ② 問題は、どのような要件を満たせば違法性が阻却されるのかという判断基準の問題であるが、多くの判例は個別事案についての評価を述べるに止まり、一般論として基準を詳しく述べた判例は、それほど多くない。

近年の例としては、首都高速道路公団事件判決（東京地判平9・5・22 労判1718号17頁）、大阪いずみ市民生協事件判決（大阪地堺支判平15・6・18 労判855号22頁）、海外漁業協力財団事件判決（東京地判平16・5・14 労判878号49頁）、トナミ運輸事件判決（富山地判平17・2・23 労判891号12頁）等が挙げられる。

これらの各判例の言い回しは多少異なるが、内部告発の内容の基本的部分が真実であるか真実であると信じるについて相当な理由があること、内部告発の目的が公益性を有すること（従って私利を図る等の不当な目的に出たものでないこと）、手段・方法が相当性を有するものであること等を総合的に考慮する点において共通している。

とりわけ、告発内容が真実であると信じるについて相当な理由があることは必須の要件であり、これが認められないということになると、内部告発の正当性は否定されることになる。アワーズ事件判決（大阪地判平17・4・27 労判897号26頁）、国立感染症研究所事件判決（東京地判平17・9・15 労経速1920号21頁）はその例である。

これに対し、マスコミ等の外部の報道機関に告発する場合に、まず社内における内部通報をすることが必要であるか否かについては判例が分かっている。内部通報が正当性の前提であるとする判例として上記首都高速道路公団事件判決、必ずしも必要ではないとする例として上記トナミ運輸事件判決が挙げられる。

- ③ このような従来の判例法理による保護については、後に述べる公益通報者保護法の保護を受けない場合であっても対象となる。

(5) 公益通報者保護法

- ① 平成16年6月18日に制定され、平成18年4月1日に施行された公益通報者保護法は、同法の定める要件を満たした「公益通報」に関し、一定の保護を図るものであるが、罰則は定められていない。

「公益通報」の定義に関しては、通報対象事実が同法及び政令で定められる特定の法律違反等に限定されていることに注意しなければならない。あらゆる不祥事についての通報（内部告発）が同法によって保護されるわけでは

ない。今のところ、リコール隠しや談合、選挙違反、政治資金規制法違反等は対象外となっている。このような場合であっても、判例法理による保護を受け得る余地があることは既に述べたとおりである。

- ② 公益通報者の保護の要件であるが、社内通報の場合と行政機関への通報、外部者（警察、マスコミ）への通報の場合とで異なっている。

社内通報については、通報対象事実が生じ又はまさに生じようとしていると思料する場合であり、不正の目的でなければ足りるが、行政機関への通報となると、単に「思料する」だけでは足りず、通報対象事実が生じ又はまさに生じようとしていると信ずるに足りる相当な理由が必要となる。主観的に信じているだけではダメで、客観的な証拠が必要であるということになる。

さらに、外部者への通報の場合には、同法3条3項のイ号からホ号のいずれかに該当することが必要となる。その全てを紹介することはできないが、例えば社内通報をすれば解雇される恐れがあるとか、証拠を隠されてしまう恐れがあるとか、会社が行政機関へ公益通報するなど要求した等という場合である。つまり、外部者への通報が同法により保護される場合はかなり限られてくるのであるが、これらの要件を満たさない場合であっても、判例法理により保護される余地はある。

前記の要件の中で、特に見逃せないのは、告発者が書面により社内通報した日から20日を経過しても会社が調査を行うという通知をしないか又は正当な理由がないのに調査を行わない場合には、外部者に通報しても保護の対象になるとされていることである。

会社としては、社内通報を受ければ直ちに調査を開始できる体制を整え、調査開始後速やかに（少なくとも20日以内に）告発者にその旨の書面による通知をすべきである。

- ③ このような要件を満たした場合に、会社が告発者を解雇したり、派遣労働者の場合に派遣契約を解除しても無効であり、その余の不利益取扱も禁止されている。その余の不利益な取扱とは、具体的には降格、減給、配転、いじめ等である。

「無効」と「禁止」の違いは微妙であるが、禁止されている行為をしたからといって当然には無効とは言えないということであろう。しかし、禁止違反の措置は不法行為であるとか、無効であるとされる可能性が高いと思われる。

なお、同法は民事上の損害賠償請求の要件については触れていないので、従前通り判例法理によることになる。

(6) 個人情報保護法

- ① 最後に、個人情報保護法について簡単に触れておきたい。

個人情報保護法は、言うまでもなく個人情報の主体である個人を保護するためのものであり、企業秘密の保護の問題とはベクトルが異なる。

しかし、企業の保有する個人情報は、同時に企業秘密であることも多いし、少なくともみだりに他に漏らしてはならない秘密情報であることには違いがないので、個人情報の漏洩等を防ぐための具体的手段については、企業秘密の管理の場合と相通じる場合も少なくない。

したがって、個人情報の管理については、企業秘密の管理の場合と同じく、管理体制の確立、物的・人的管理の整備、従業員に対する監督・教育、業務委託先や下請業者に対する監督等が問題となる。

- ② 従業員に対する管理については、厚生労働省のガイドラインが詳しく指摘しており、秘密保持義務の誓約書等の取り付け、アクセス制限、社内教育や内部監査等が問題となるが、その他に就業規則に個人情報の無断処理や媒体・資料の社外持ち出し等の禁止、退職後の個人情報の不正使用等の禁止、退職時の個人情報に関する媒体・資料等の返還義務等を規定する必要がある。また、秘密保持義務や退職時の情報・資料の返還義務については、入社時等に同意書を提出させることになる。

- ③ 従業員の個人情報に関していえば、人事考課の評価情報と健康情報について様々な議論がなされている。少し毛色は違うが、社内における従業員の私用電子メールの監視（モニタリング）の問題もある。

とりわけナーバスなのは、従業員の健康情報の取扱いであろう。企業は安全配慮義務を履行するために、従業員の健康情報を適切に取得しなければならない。このため、法定検診項目については、従業員の同意を得ることなくその健康情報を取得することができるといわれているし、法定外検診項目についても、就業規則等に受診義務の定めがあり、且つその規定に合理性が認められる場合には、改めて従業員の個別の同意を得ることなくその健康情報を取得することができるとされている。しかし、そのような規定がない場合に、例えば休職している従業員の復職判定に必要であるのに、従業員が同意しない場合、どこまで企業が健康情報を取得することができるかということになると争いがある。

健康情報については、個人情報保護法の問題だけではなく、プライバシー

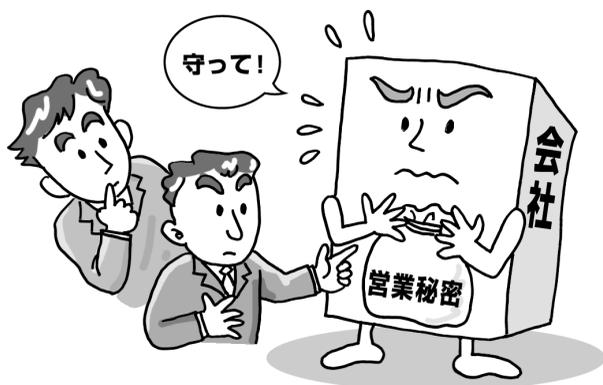
保護の問題もある。特にHIVやB型肝炎に関する情報については、原則的に取得は禁止されている。東京都HIV検査事件判決（東京地判平15・5・28 労判852号11頁）は、採用時のHIV抗体検査に関し、「客観的かつ合理的な必要性」があり、かつ「本人の承諾」がある場合に限り、情報取得が正当となるとしている。

メンタルヘルスについては明確な判例がないが、慎重な対応が求められることは言うまでもない。

従業員の健康情報の第三者への提供については、原則として本人の個別的同意が必要であると考えられる。仮に就業規則等に第三者提供の包括的同意条項があったとしても、健康情報については改めて個別的同意を得ることが望ましい。

④ 個人情報保護法の違反の問題と、プライバシー侵害の問題とは別問題である。

個人情報保護法を遵守したからといって、必ずしも本人に対する民事上の責任が免責されるとは限らない。同法はどのような場合に同法違反が生じるかについて細かく規定している。しかし、個人情報に関し違法と思われるあらゆる態様の行為が罰則の対象になっているわけではない。例えば、「個人データ」に関する正確性の確保は、同法においては単なる努力義務に過ぎず、不正確だからといって制裁の対象にはならない。しかし、場合によっては民事上の責任（損害賠償責任）を問われるケースがあることは周知の通りである。この点、個人情報保護法にさえ違反しなければ、個人情報やプライバシーの問題は全てクリアできると錯覚している例があるが、注意されたい。



5 有期労働契約と労働者派遣について

(1) はじめに

- ① 「非正規従業員」「非典型労働」等と言われる就労形態が益々増加し、定年までの無期限雇用を特徴とする「正社員」の比率が低下している。このような現象は、一概にネガティブなものではなく、企業側から見た場合には雇用調整やコスト削減の面でメリットがあり、労働者からみても多様で自由な就労形態が選択できるというメリットがある。

しかしながら「正社員」に関して成文法や判例法理によって手厚くなされてきた労働者保護が空洞化されるということになると、労働者の地位をいたずらに不安定なものとし、社会問題化することになる。このため、非典型労働についても労働者保護の観点から、立法及び判例法によって様々な規制や保護が計られるようになってきている。

- ② このような非典型労働には様々な形態があるが、本項においてはその中から有期労働契約、パートタイマー、労働者派遣、業務請負を取り上げ、近年の判例を紹介しつつ主要な論点に絞って触れることにする。

(2) 有期労働契約について

① 契約期間中の解雇について

契約期間を定めた以上、当事者はこれに拘束され、民法628条にいう「やむを得ない事由」がなければ期間中に契約を解除することはできない。この規定を特約により排除できるかどうか、すなわち強行法規であるのか否かについては明確ではないが、少なくとも使用者側からする解雇については当事者の意思によっては排除できないと考えておいた方がよさそうである。

ちなみに、ネスレコンフェクショナリー関西支店事件判決（大阪地判平17・3・30 労判892号5頁）は、解除事由を「やむを得ない事由」よりも厳格にする特約は無効だが、緩やかにする合意は有効であると判示している。但し、この場合であっても、解約条項に基づく解雇は解雇権濫用法理の適用を受けることは言うまでもない。

なお、労働基準法137条は、暫定措置としてではあるが、一定の場合を除き労働者は1年を経過した日以降はいつでも退職することができる旨定めている。

② 有期労働契約の雇止めについて

a 実務上しばしば争いになるのが、期間満了時の更新拒絶、雇止めの問題である。期間満了という事実の発生により当然に契約が終了するのか、解雇法理が適用または準用されるのかという問題である。

b 有期労働契約の雇止めについては幾多の判例があり、その実態等によって大きく4つのタイプに分けて考えられている。

1番目は、形式は期間契約だが実質的には期間の定めのない契約と異ならない契約であると評価できるような場合であり、「実質無期契約タイプ」と言われている。

2番目は、形式的にも実質的にも無期契約とは判断できないが、反復更新の事実によって継続雇用の合理的期待が生じている場合であり、「期待保護（反復更新）タイプ」と言われている。

3番目は、契約締結時の特段の合意によって継続雇用の合理的期待があると言える場合であり「期待保護（継続特約）タイプ」と言われている。

4番目として、以上の何れにも当たらない場合は「純粹有期契約タイプ」ということになり、期間満了によりその労働契約は当然に終了する。

純粹有期契約の場合以外は、解雇権濫用法理の類推適用があり、雇止めには合理的理由が求められることになる。

c このような理屈を述べた判例としては、「実質無期契約タイプ」に関する東芝柳町工場事件判決（最判昭49・7・22 最民集28巻5号927頁）、「期待保護（反復更新）タイプ」に関する日立メディコ事件判決（最判昭61・12・4 労判486号6頁）がリーディングケースと言われている。後者の判例は、有期雇用についても解雇法理が類推される場合があるとしながらも、無期契約の本工を解雇する場合とは自ずから合理的な差異があるとしている。したがって、「実質無期契約」の場合と比べると、要求される合理的理由のハードルが若干低いということが言える。

d 近時の判例を見ると、「実質無期契約タイプ」としたものに福岡市女性協会事件判決（福岡地判平15・10・2 労判863号82頁）、安川電機八幡工場事件判決（福岡地小倉支判平16・5・11 労判879号71頁）があり、何れも雇止めを無効としている。

また、「期待保護タイプ」としたものに、ユタカサービス事件判決（東京地判平16・8・6 労判991号62頁）、近畿コカ・コーラボトリング事件判決（大阪地判平17・1・13 労判893号150頁）、清和ウェックス事件判決（大阪地判平17・5・13 労経速1906号24頁）があり、ユタカサービス

事件では雇止め無効、清和ウェックス事件では有効とされ、近畿コカ・コーラボトリング事件では次回期間満了時に雇用契約を終了させる旨の合意が成立していたと認定している。

これに対し三共事件判決（静岡地浜松支判平17・12・12 労判908号13頁）と社会福祉法人福田会事件判決（東京地判平18・1・20 労判911号91頁）は、「純粹有期契約」として解雇権濫用法理の類推適用を否定している。

e 問題は如何なる契約タイプに分類されることになるかという点であるが、1つは採用時、更新時にいたずらに継続雇用を期待させるような言動をしたりせずに、説明をきちんとするということである。更新の都度の意思確認や契約書の作成を怠ってはならないことは言うまでもない。

2つ目は正社員との区別化である。採用手続き、担当業務内容、賃金制度、その他の正社員との違いが明確になっているかどうかである。一般に無期雇用に固有のシステムであると考えられている賞与、退職金、定期昇給等の制度が漫然と適用されていると誤解を招くし、広いエリアで異動の対象にするということも問題がある。

③ 厚生労働省の「基準」について

厚生労働省は、契約締結時に更新の有無を明示するよう「基準」で述べているので、契約書の中に当該条項を盛り込む必要がある。原則として更新すると書くのか、通常は更新しないが特段の事情があれば更新することもあり得るとするのかによって大きく変わってくる。

また、雇止めの理由の明示についても、証明書の書き方によっては更新するのとしないとどちらが原則でどちらが例外なのか逆転してしまうので、注意する必要がある。

なお、「基準」のいう雇止めの予告については、あくまでも予告をしなさいということであって、解雇の場合の予告手当に相当する金員の支払までは要求していない。

清和ウェックス事件判決は、少なくとも実質無期契約タイプの状態にまでは到っていない事案においては、解雇に関する法理が類推されるといっても、雇用関係の終了の効果が生じるために、雇用期間満了前に雇止めの意思表示をすることを要する時まで言うことはできないと述べているが、念のため雇止めの通知をしておくべきである。

(3) パートタイマーについて

- ① 「パートタイマー」は、いわゆるパートタイム労働法の定義によれば、1週間の所定労働時間が同一の事業所に雇用される通常の労働者の1週間の所定労働時間に比べて短い労働者を指す。つまり、一般労働者に比べて労働時間が短い者をいうのであって、必ずしも有期契約とは限らない。

パートタイマーについて、現在もっとも問題とされているのは正社員との均衡の問題であろう。実質的に正社員と変わらないような仕事を担っているながら、賃金はずっと低く、しかも正社員への道が開かれていないというようなケースである。本項においてはこの均等処遇問題、「同一労働同一賃金原則」の有無の問題について触れることにする。

- ② この議論を本格的に提起したのは、**丸子警報機事件判決（長野地上田支判平8・3・15 労判690号32頁）**である。上記判例は、パートタイマーと正社員との均等処遇の問題は、労働基準法3条の社会的身分に基づく差別や同法4条の男女同一賃金原則とは直接関係がないし、同一労働同一賃金の原則を民法90条の公序良俗違反に言う「公序」と見なすこともできないとしながら、結論として正社員との賃金格差が8割以下である場合には、公序良俗として違法となるとしている。尚、この事件においては、パートタイマーと正社員とで職種、作業内容が同じのみならず、労働時間も殆ど同じという「疑似パート」とも言うべき事案であったことを指摘しておく。

何れにしてもこの判決については、何故8割以下だと公序良俗違反になるのかという点についてまともな説明がなく、批判の多いところではあった。

- ③ その後、**日本郵便逓送事件判決（大阪地判平14・5・22 労判830号22頁）**は、正社員と臨時社員との賃金格差について、同一労働同一賃金原則が一般的な法規範として存在しているとは言いがたいと明言した上で、賃金差額の請求を全面的に棄却している。もっともこの事件では、丸子警報機事件判決の事案と異なり、正社員と臨時社員とで労働時間は異なっていた。

- ④ 同一労働同一賃金の原則という理論的問題はともかくとしても、ここでも正社員との差別化ということが問題になってくる。仕事も労働時間も同じで賃金だけ半分というのでは納得できないのも人情である。何故に賃金が違うのかということがきちんと説明できるような制度でなければならない。

(4) 労働者派遣について

- ① 労働者派遣は、元々は業として行うことが職業安定法により禁止されている「労働者供給」の中から「労働者派遣」に該当するものが法律によって特に許されることになったものである。派遣元と派遣労働者の間に雇用関係が存在するが、指揮命令は派遣先が派遣労働者に対して直接行うことが特徴と言われている。これに対し「元」と「労働者」との間に雇用関係のないものは「労働者供給」となり、原則として禁止されている。

労働者派遣に関する判例は、徐々に増えているが、近年論議の対象となったものに、伊予銀行・いよぎんスタッフサービス事件判決（松山地判平15・5・22 労判856号45頁）がある。これは登録型派遣が13年余で27回更新を重ねた後に更新を拒絶されたという事案であるが、判例は常用代替防止という観点から、原告の雇用継続に対する期待は保護すべきものとは言えず、登録型雇用契約の前提である派遣元と派遣先との間の派遣契約が期間満了により終了したという事情は、その雇用契約が終了となってもやむを得ないと言える合理的な理由に当たるとして雇止めを有効とした。この判例の論法によれば、登録型雇用契約が反復更新されたとしても、派遣契約が終了してしまえば派遣労働者の雇用継続の期待は殆ど保護されないことになるのではないかとの批判がなされている。

また、この事件では、派遣労働者と派遣先との間に黙示の労働契約が成立しているとの主張なされたが、判例は一般論としてはその余地があることは認めながらも結論的には否定している。

- ② 労働者派遣においては、派遣先が直接指揮命令を行うため、その限りで安全配慮義務の問題、労働組合法上の使用者性の問題等が生じてくる。また派遣法の改正によって、一定期間を超えた場合の雇用契約申込み義務が課せられたこともあり、恒常的な労働力としては労働者派遣には自ずから限界が出てくることになる。

このような労働者派遣に関する様々な法律上の規制や指揮命令者としての負担を嫌って、これらの制約がない請負や業務委託を拡大しようとする動きがある。

(5) 業務請負について

- ① 請負、業務委託の場合は、労働者に対する指揮命令を注文主（委託主）で

はなく請負業者（受託業者）が行うことになる。このような契約形態については、基本的には契約締結自由の原則により当事者間で自由な取り決めが許される。

ところが実際には、請負や業務委託と称しながら、実質的な指揮命令は注文主側が行っているケースがある。これでは実態として労働者派遣と同じであり、労働者派遣法の脱法行為となり、職業安定法違反（違法な労働者供給に該当）という問題も生じてくる。「偽装請負」などと言われるケースがこれである。労働者派遣と請負の区別基準についてはここで詳述する余裕はないが、請負というためには、事業主が労働者の労働力を自ら直接利用するという「労務管理上の独立性」と請負業務を自己の業務として独立して処理するという「事業経営上の独立性」という2つの要件を充たす必要があると言われている。

請負業者がペーパーカンパニーで実態がないというような場合には、実際には注文主が直接労働者を雇用しているに等しいことになり、法人格否認の法理や黙示の労働契約、実質的同一性等の論によって、注文主が雇用主としての責任をも負うことになりかねない。

そこまでいなくても、指揮命令の程度や使用従属関係の程度によっては、注文主が安全配慮義務を負ったり、部分的とはいえ労働組合法上の使用者と見なされたりすることになる。後者の使用者性の問題について言えば、例えば下請の労働者が労働組合を結成し、注文主に団体交渉を申し入れるというような形で問題になることが多い。

- ② 「備車運転手」「車両持込運転手」と言われる契約形態がある。自ら生産手段（例えば車両）を保有する労働者を、雇用契約ではなく業務委託等の形で使用するのであるが、独立の事業者といっても実態は労働者と異なることのない場合も多く、その労働者性については度々争いになってきた。争いになる場面も、契約解除の効力に関するものが最も多いが、その他に労災保険法や雇用保険法の適用、安全配慮義務の有無、労働組合法上の使用者性等、様々な形で争われている。

判例を見ると「実質的な使用従属関係の有無・程度」がポイントとなり、業務遂行上の指揮監督の有無、場所的・時間的拘束性の有無、業務の依頼に対する諾否の自由の有無、事業者性の有無・程度、契約内容決定時における支配従属関係の有無、報酬の性格（労務対償性の有無）、その他を総合的に判断しており、微妙な認定になることが多い。

なお、契約解除について言えば、業務委託であれば比較的解約は易しいが、雇用契約であれば解雇権濫用法理により、契約解除の効力は容易には認められないことになる。

近時の判例としては、自家用貨物車による運送業務に関する契約は、労働契約としての性質を有しており、契約解除の意思表示は解雇の性質を有するとして無効とした生興事件決定（大阪地決平17・6・24 労判900号89頁）、ダンプ持込運転手との傭車運搬委託契約は雇用契約には該当しないとした加部建材・三井道路事件判決（東京地判平15・6・9 労判859号32頁）等がある。



6 退職と解雇について

(1) 退職について

- ① 労働契約の終了事由には様々なものがあるが、使用者の一方的意思表示による労働契約の終了である「解雇」を除いたものを「退職」と総称している。そのうち、労働者の死亡、定年退職、契約期間の終了、休職期間の満了等については、一定の事由により当然に労働契約が終了するので「当然退職」と呼ばれている。

本稿では、労働者の意思に基づく「自己都合退職」と労使の合意による「合意退職」について解説する。これらを総称して「任意退職」と呼んでいる。

- ② 労働者が上司との感情的なやり取りの中で、一時の激情に捕らわれて「会社を辞めてやる」等と口走った場合に、それが真実退職の意思表示であるのか否か明確でないことが多い。雇用形態にもよろうが、特に期限の定めなく雇用された正社員の場合には、退職により労働契約が終了してしまうという重大な効果を認識した上での真摯かつ明確な意思表示であることが必要である。一般的には、単なる口頭の発言以外に、退職届の提出、健康保険証や会社からの貸与物の返還等の一連の手続きが何ら履行されていない場合には、有効な退職の意思表示とは認められない場合が多いであろう。

- ③ 従業員が蒸発してしまったり、使用者に無断で他の企業に就職して出社しなくなってしまったような場合には、退職の意思表示は明示的にはなされていないが、行方不明になったこと、無断転職したことが退職の意思を態度で表したと認められる場合もあり得る。このような場合には、黙示の退職の意思表示として取り扱ってよいが、その認定は慎重でなければならない。

- ④ 労働者からの退職の申し出が、使用者の意思と無関係に一定の期間の経過とともに当然に退職の効果が生ずる趣旨のものである場合と、使用者に対する合意解約（合意退職）の申込の趣旨である場合とがある。後者の場合は、使用者の承諾があるまでは労働者は信義則に反するというような特別の事情の存しない限り、いつでも撤回することができる。前者の場合も、退職の効果が発生するまでの間は事情によっては撤回が許されるとする見解もある。

退職の撤回が争われた事案では、判例は労働者に有利になるように退職届の提出は一方的な解約の意思表示ではなく、合意解約の申込と捕らえて判断

することが多いようである。

そこで使用者の承諾の存否が労働者の退職申し出の撤回の可否を決めることになるのであるが、ここで言う「使用者の承諾」は、承諾をする権限を有する者によってなされなければならない。代表者については問題ないが、例えば人事部長ならどうかということになると争いの余地がある。会社としては、退職の承認について権限、手続き等を規則で明確に定めておくことが必要である。

- ⑤ **大隈鉄工所事件判決（最判昭62・9・18 労判504号6頁）**は、使用者の承諾の意思表示は、就業規則等に特別の定めがない限り、辞令書の交付等一定の方式によらなければならないというものではないとしており、**塩野義製薬事件決定（大阪地決昭63・9・6 労判528号91頁）**は、所長が人事部長らと協議の上退職を承認し、これを直接の上司が口頭伝達したことをもって合意解約は有効に成立していると判示した。しかし、一般的には使用者の承諾の意思表示は書面によってなされることが望ましいと言える。

- ⑥ 退職の申し出あるいは退職の合意についても、民法の法律行為についての一般原則が適用されるので、詐欺や強迫によって取り消したり、心裡留保や錯誤によって無効とされることがある。

昭和電線電纜事件判決（横浜地川崎支判平16・5・28 労判878号40頁）は、解雇事由が存在しないにもかかわらず、退職願を提出しなければ解雇処分されると誤信して退職合意の意思表示をした事案について、動機の錯誤により退職合意は無効になるとしている。

- ⑦ 違法な退職勧奨が行われた場合には、単に退職が無効になるだけでなく、損害賠償が命じられることがある。

エフピコ事件では、一審**水戸地下妻支判平11・6・15（労判763号7頁）**は、転勤命令に応じる義務があるかのように誤信させ、執拗な退職強要、嫌がらせを行って退職届を提出させたと認定して、6ヵ月分の賃金と慰謝料等の賠償を命じたが、控訴審の**東京高判平12・5・24（労判785号22頁）**は、転勤命令は合理的であるとして、退職強要を否定した。

- ⑧ 退職を申し出た従業員を解雇できるかどうかという問題がある。既に退職の効果が発生している場合には、もはや解雇はできないというのが判例である。**日音事件判決（東京地判平18・1・25 労経速1930号3頁）**もこの理を述べている。

これに対し、退職の申し出はなされているが、未だ退職の効果が発生して

いない場合には、全く解雇ができないわけではないが、本人が会社を辞めると言っているのであるから、余程の理由がないと解雇は認められないというのが判例の傾向である。神戸化学工業事件判決（大阪地判平9・2・12 労判714号48頁）は、解雇を無効としている。

退職を申し出ている従業員を敢えて解雇するのは、退職金の支給を避ける為とも考えられるが、この点は、現に懲戒解雇をした場合だけではなく、懲戒解雇事由に相当する事由がある場合には、退職金を不支給・減額する旨の規程を置けば解決する問題である。

(2) 解雇権濫用法理について

- ① 民法は、雇用契約の解約については予告期間に関する定めしかなく、「解雇の自由」を定めているようにも読める。しかし、判例は早くから、客観的に合理的な理由を欠く解雇は、解雇権の濫用として無効になるという解雇権濫用法理を確立してきた。

このような判例の考え方が、平成15年の労働基準法改正により同法にも盛り込まれ、第18条が新設されたことは周知のとおりである。

- ② このようにして解雇には「客観的に合理的理由」が必要であることが法律上もはっきりしたのであるが、一般に「客観的に合理的」な「解雇理由」と言えるのは、労働者の職場秩序違反行為（懲戒解雇）、やむを得ない経営上の必要性（整理解雇）、労働者の業務適格性の欠如（普通解雇）、ユニオン・ショップ解雇の4類型と言われている。なお、「普通解雇」の範囲は不明確であり、懲戒解雇以外の解雇を広く含む場合もあるが、ここでは便宜上労働者の業務適格性の欠如を理由とする解雇を普通解雇と称するのでご注意頂きたい。

そして、どのような解雇理由が必要であるかは、各類型毎に判例法理として発展してきたのである。

- ③ 本稿においては、このうち懲戒解雇と普通解雇について解説することにする。

(3) 懲戒解雇について

- ① 懲戒権の本質や根拠、その行使上の原則等については、学説上の争いがあるが、ここでは省略し、実務的な争点に絞って解説する。
- ② 就業規則に懲戒解雇の根拠規程が必要であるか否かについては争いがある

る。懲戒権の本質をどのように考えるかにもよるが、極めて悪質な事案については、このような規程が存在しないとしても、救済的に解雇を有効とした例も見られる。富士鉄工所事件判決（大阪地決平12・1・12 労判790号87頁）は、そもそも就業規則が存在しないという事案であるが、懲戒解雇と称してなされた即時解雇を有効としている。

しかし、根拠規程もなしに判例が解雇を有効と認めるのは、余程悪質な場合に限られると思われるので、明確な懲戒規程は是非とも必要であり、定めた手続きは遵守しなければならない。

③ 特定の従業員を懲戒するために慌てて後追いで懲戒規程を作る例があるが、対象となる行為があってから規則を作って処罰するようなことはできない。「不遡及の原則」と言われている。

④ 二重処分は禁止されている。法律に明文はないが、当然のこととされている。但し、具体的事情にもよるが、就業禁止、始末書の提出、ボーナスの減額、損害賠償請求等は懲戒処分とは性質が異なるので、二重処分とはならないことが多いであろう。秩序違反行為については、懲戒処分以外にこのような措置があり得ることを規程上明確にしておくことが望ましい。

また、二種類の懲戒処分を課すことを「併科」というが、その旨規則に定めておけば問題はない。

⑤ 懲戒の対象者に対しては、弁明の機会を与えることが望ましいが、就業規則に必ず弁明の機会を与えることを定めた場合は格別、そうでなければ単に弁明の機会を与えなかっただけで懲戒処分が無効になるものではないというのが判例の一般的な考え方である。しかし、キング商事事件判決（大阪地判平11・5・26 労判761号17頁）のように、特段の事情がない限り、懲戒事由の事前告知とこれに対する弁明の機会が付与されることが必要であるとする判例もある。碧南市立大浜小学校事件判決の控訴審（名古屋高判平3・3・27 労判588号58頁）は、事実認定の如何によっては処分内容に影響を及ぼすおそれがある等、権利保護のため告知・聴聞の機会を与える必要性のある場合には、その機会を与えることになした懲戒処分は違法となるとしており、最高裁判決（最判平4・1・24 労判604号11頁）も支持している。この辺りが妥当なところではなかろうか。

⑥ 労働組合との協議約款が労働協約や就業規則に定められている場合には、これを遵守すべきは当然であり、判例の多くも協議約款に違反する懲戒処分

は無効であるとしている。労使協議が開催されなくても、協議をすることが期待し難い状況にある場合や、組合が争っていないことが明白な場合には、必ずしも無効とはならないが、このような理由で解雇を有効とされるのは極めて例外的な場合であると考えた方がよい。

- ⑦ 賞罰委員会（懲戒委員会）の開催については、就業規則や労働協約に定めがなければ特に必要はないのであるが、このような定めがある場合には、遵守しなければならない。もっとも、その委員会が任意的なものであるとか、単なる諮問機関であることが規則上明確であれば、必ずしも解雇が無効となるものではない。しかし、必要的なもの若しくは決定機関とされている場合には、その手続きを怠れば原則として解雇は無効になると考えるべきである。
- ⑧ 行政官庁の除外認定を得て即時解雇する旨就業規則に規定している例が多い。ところが、この除外認定はなかなか出ないことが多いので、除外認定を得ないまま懲戒解雇を行った場合に、果たして解雇が有効であるかどうか争いとなる。有効とする判例、無効とする例の両方がある。**グラバス事件判決（東京地判平16・12・17 労判889号52頁）**は、除外認定は行政官庁による事実の確認手続にすぎず、解雇予告手当支給の要否は、客観的な解雇予告除外事由の存否によって決せられるので、使用者は除外認定を受けられなかったとしても有効に即時解雇することを妨げられないとしている。一般的には、このような規定は無用である。
- ⑨ 懲戒解雇事由がある場合に、これに代えて普通解雇にすることの可否については争いがあるが、多くの判例は肯定している。勿論その逆はあり得ない。これに対し、懲戒解雇としては無効であるが、訴訟で普通解雇に転換して効力を認めるということが許されるかどうかについては争いがある。「無効行為の転換」というが、判例は否定的である。
- ⑩ 解雇後に懲戒解雇事由を追加して主張することについては、**山口観光事件判決（最判平8・9・26 労判708号31頁）**をはじめ、下級審判例も否定している。但し、その事由で予備的に懲戒解雇するということは考えられる。このような予備的解雇の可否については、最高裁判例は見当たらないが、下級審判例の多くは認めている。
- ⑪ 懲戒解雇の場合には、退職金が不支給または減額される場合が多い。懲戒解雇であるから当然に退職金を支払わなくてもよいということではなく、問題は退職金規程であり、懲戒解雇の場合には退職金を不支給または減

額とする明文が必要である。もっとも、それだけであると懲戒解雇する前に退職してしまうと支払わなくてはいけないということになるので、懲戒解雇事由が存在する場合には、懲戒解雇をしなくても退職金は不支給、減額できるという規程を置く例が増えているようである。

問題は、このような根拠規定があり、かつ懲戒解雇が有効であるからと言って、当然に退職金の不支給、減額が許されるわけではないということである。

この点についても、判例には若干のニュアンスの違いがある。ヤチヨコアシステム事件判決（大阪地判平16・8・6 労経速1888号3頁）は、形式的に懲戒解雇事由があるのみならず、当該懲戒事由につき顕著な背信性がある場合に限られるとしているが、前出の日音事件判決は、懲戒解雇が有効とされている場合においては、原則として従業員のそれまでの勤続の功を抹消してしまうほどの著しく信義に反する行為があったということ（評価）が事実上推定され、従業員において同評価を障害する事実を立証するしない限り、当該従業員にはそれまでの勤続の功を抹消してしまうほどの著しく信義に反する行為があったことが立証されたものとして扱うのが相当であるとしている。両判決では、原則と例外が逆転しているようにも思えるが、何れにしても悪質な事案でない退職金の不支給、減額は認められないということは間違いないようである。

なお、退職金の不支給、減額ができない場合に、従業員に対する損害賠償請求権と退職金債権とを一方的に相殺するという事は許されないが、合意による相殺（相殺契約）や従業員による自発的な退職金の放棄は許される。もとよりそれは従業員の真摯な意思に基づくものでなければならない。

- ⑫ 企業外の行為であっても、企業秩序や会社の信用に悪影響を与える場合には、懲戒解雇をなし得る場合があるが、その判断は慎重でなければならない。

(4) 普通解雇について

- ① 業務適格性の欠如を理由とする普通解雇については、単に能力が低いとか成果が低いとかミスが多いとか勤務態度がよくないといった程度では足りず、解雇に値するほど著しいものであることが必要となる。
- ② 昨今は成果主義賃金の広がりにより、精緻な人事考課が実施されることが多いようであるが、人事考課の相対評価が平均以下であるというだけで解雇できるというものではない。

セガ・エンタープライゼス事件決定（東京地決平11・10・15 労判770号

34頁)は、正社員の解雇の事案について、人事考課の相対評価が平均的水準に達しないという事実だけではならず、著しく労働能力が劣り、かつ向上の見込みがない時でなければならないとしている。なお、この事件の債権者の過去1年間の人事考課の結果は、何れも下位10%未満の考課順位であった。

また、エース損保事件決定(東京地決平13・8・10 労経速1807号)は、長期にわたり勤続してきた正規従業員について、単なる成績不良ではなく、企業経営や運営に現に支障・損害を生じ又は重大な損害を生じるおそれがあり、企業から排除しなければならない程度に至っていることを要するとしている。

③ 単なる成績不良以外に、欠勤や遅刻が多いとか、業務命令・業務指示の無視・拒否が多いとか、上司に対する暴言や反抗的態度が目立つとか、顧客や取引先等からのクレームが多いといった事案については、比較的解雇が認められることが多いようであるが、そのような本人の勤務態度が改善困難であることが前提となるので、いきなり解雇するのではなく地道な指導、教育が必要となってくる。

④ なお、普通解雇の場合には、解雇事由の追加が可能である。最高裁判例はないが、下級審判例の多くは肯定的である。

また、普通解雇の場合には、解雇の後に発覚したことも、それが解雇以前に客観的に存在した事実である場合には、解雇理由になし得ると考えられており、この点そのようなことが許されない懲戒解雇の場合とは異なる。つまり、解雇の時点で、使用者がその事実を認識していなくてもよいわけである。



(1) 安全配慮義務について

- ① 過労死やメンタルヘルスを論ずる場合にまず出てくるのが「安全配慮義務」である。

安全配慮義務は、判例法上の概念であり、「ある法律関係に基づき特別な社会的接触の関係に入った当事者間において、当該法律関係の付随義務として当事者の一方または双方が相手方に対して信義則上負う義務」であり、「労働者の生命、身体及び健康を危険から保護するように配慮すべき義務」とであるとされている。「ある法律関係」の典型例が雇用契約である。

当初は自衛隊、警備等の「危険な職場」や職業病が起りやすい職場を念頭に置いていたようであるが、今日では通常のホワイトカラーを含め、あらゆる労使関係において、従業員が病気になったり怪我をしたりしないように使用者として配慮をなすべき義務として広範に認められており、「安全配慮義務の肥大化」とも言うべき状況が見られている。

近年では、受動喫煙や嫌煙権に関する訴訟が安全配慮義務に基づく具体的作為義務の範囲を巡って争われ注目を集めている。

- ② 使用者が安全配慮義務を履行するためには、従業員の健康情報等を取得する必要がある。しかしこれらは、従業員にとってプライバシーに属する事柄であり、個人情報でもある。使用者は従業員の協力を得ながら健康情報の取得に努力すべきであるが、メンタルヘルス等の事案においては、従業員の協力が得られない場合もある。その場合は、取得した情報を元に判断せざるを得ないことが多い。

かつて安全配慮義務とプライバシーの相克の問題を我々に突きつけたのが、HIV問題であった。近年では肝炎の問題もある。

- ③ 使用者の負う安全配慮義務に対し、従業員は「自己保健義務」を負うといわれている。従業員自身が自分の生命、健康に危険が及ぶことを予見し、または予見しうる時は、従業員自身もこの危険から回避するよう注意すべき義務があるとされるものである。

例えば、過労死に関して言えば、体調不良を自覚すれば速やかに医師の治療を受けたり上司に申告するとか、飲酒、食事、睡眠等の私生活においても

健康に注意するといったことが必要となる。

従業員が自己保健義務を怠った場合には、過失相殺により損害賠償額が減額されることがある。

ただ、過労自殺やメンタルヘルスの場合に、どこまで本人に自己保健義務の履行を期待できるのかは難しい問題である。

(2) 過労死について

- ① 「過労死」は、業務上の過労により脳心臓疾患を発症した場合であり、必ずしも死亡に至らない場合も含まれている。

典型的な職業病等の場合と異なり、かつては労災補償に関する請求数や認定率も低かったが、近年過労死に関する使用者の責任を肯定する判例が続出したことや、厚生労働省の労災認定基準が緩和されたことと相まって、請求数、認定率とも大幅に向上している。

- ② 「過重労働」の要件としては、必ずしも労働時間の長短だけではないはずであるが、実際の訴訟においてはやはり労働時間の長短が決定的要素となる場合が多い。

脳心臓疾患に関する現在の認定基準においては「発症前1ヵ月間に概ね100時間」または「発症前2ヵ月ないし6ヵ月にわたって1ヵ月あたり概ね80時間」を超える時間外労働が認められる場合には、業務と発症との関連性が強いと認められるとしている。この数字が独り歩きしている感は否めないので、実務担当者としては無視できない数字である。

- ③ 過労死訴訟の指導的判例としては、システムコンサルタント事件判決（東京高判平11・7・28 労判770号58頁）が挙げられる。同判決は、最高裁平12・10・13決定（労判791号6頁）によって全面的に支持されている。

上記判例は、過労死訴訟に即した安全配慮義務の具体的内容としては、a 適正な労働条件の確保、b 健康診断の実施、c 作業時間、内容の軽減、就労場所の変更等の適切な措置の実施の3点を指摘している。とりわけ過労死訴訟において安全配慮義務の中核的内容をなすものはcの義務であろう。

ところで、cの義務は、使用者が従業員の健康の異常を認識し、もしくは当然認識すべきであったことが前提となるが、その場合にどの程度の「予見可能性」を必要とするかについては争いがある。上記判決は「脳出血の発症」「死亡」に対する予見可能性を問題にしている。過労死に対する責任を負う

かどうかという意味ではその通りであろうが、実務的には何らかの健康を害する恐れが予見できる場合には、それに応じた措置を採るべきであろう。

- ④ 上記判決は「過失相殺及び素因減額」として50%の減額を行っている。過失相殺の理由としては、本人が精密検査を受診したり、医師の治療を受けることをしなかったことを指摘している。素因減額としては、入社直後に既に境界性高血圧であったことを指摘している。

なお、「過失相殺」という用語は、多分に誤解を招きやすいが、要は損害の公平な負担の原理であり、厳密に「過失」と言える事情だけが対象となるのではない。

(3) 過労自殺について

- ① 精神疾患等による労災補償についても、請求数、認定率とも急速に増加している。この内、自殺（未遂を含む）に至った件数も増加傾向にある。かつては、自殺は本人の選択であるという考え方があったが、今日では自殺は必ずしも業務起因性肯定の障害にはならないと考えられている。

過労死は中高年が多いのに対し、精神疾患等による労災請求は40歳未満の若年者が多い。

- ② 過労自殺に関する指導的判例として有名なのが**電通事件判決（最判平12・3・24 労判779号13頁）**である。

同事件の最高裁判決は、3割の相殺を行った控訴審判決を否定し、会社に100%の責任があるとした。同判決は、過労自殺においても過失相殺があり得るとしながらも「ある業務に従事する特定の労働者の性格が同種の業務に従事する労働者の個性の多様さとして通常想定される範囲を外れるものでない限り、その性格及びこれに基づく業務遂行の態様等が業務の過重負担に起因して当該労働者に生じた損害の発生又は拡大に寄与したとしても、そのような事態は使用者として予想すべきものと言うことができる」として、同事件における過失相殺の類推適用を全面的に否定したのである。

- ③ ところが、**東加古川幼児園事件決定（最決平12・6・27 労判795号13頁）**は、過労自殺の事案に関し「本人の性格や心因的要素」を理由に8割もの減額を行い、その後も自殺が本人の素因に基づく任意の選択であったという要素を指摘して「寄与度」を理由に減額を行った判例があるなど、過労自殺を

巡る過失相殺や減額の在り方についてはまだまだ議論が必要である。

電通事件について言えば、「常軌を逸した長時間労働」であったことが判旨に影響を与えていたような気がしてならない。過労自殺の場合も、長時間労働は業務起因性を裏付ける有力な要素である。

何れにしても、各判例は安全配慮義務の履行として人事権を適切に行使することを求めており、とりわけ労働時間管理が重要とされているのである。

(4) メンタルヘルスについて

① メンタルヘルスを巡るトラブルは、休職期間満了時に復職を認めるか否かという場面で生じることが多く、あるいは過重労働やいじめによって精神疾患等を発症したとして損害賠償請求がなされることが多い。

② 従業員が精神疾患等を発症した場合に、まず問題となるのは業務起因性があるかないかということである。起因性がなければ私傷病ということになり、休職制度の対象となる。そして休職期間満了までに治癒すれば復職を認めることになる。

ところが、そもそも業務起因性があるかないかで深刻な争いになることが多い。業務起因性の有無は医師にとっても極めて難しい判断である。従業員が業務起因性を主張する以上、労災補償の請求がなされるであろうから、その結論は1つの参考となる。一般的には労災で業務起因性が認められたものを民事訴訟で否定するという事はかなり困難である。

通常は主治医の判断を重視せざるを得ないので、いわゆる三者面談等を行うことになる。それでも明確な医師の見解が示されない場合には、産業医や指定医の受診を求めることになる。しかし、従業員が同意しない場合には、既存の情報を元に判断する他ない。受診命令違反を理由に処分することは、理論的には可能であるが、メンタルヘルスの場合には、実質的な解決につながらないことが多いであろう。

③ 休職扱いとすることについて、本人の了解を得られたとしても、休職期間満了時に本人が治癒したとして復職を求めるが、会社としては治癒を認定できず「当然退職」で処理するという事になり、争いを生じることが多い。なお、一般的には休職期間中に治癒の見込みがないとして解雇に及ぶことは適切ではないことが多いであろう。

休職期間満了時の治癒の判定も、医師の見解を重視せざるを得ない。それ

が曖昧な場合には、使用者が判断のリスクを背負い込むことになるが、現状ではやむを得ない。しかし安易に復職を認めることは、症状の悪化や自殺に繋がった場合には、使用者の責任になってしまう恐れがあるので、慎重に検討する必要がある。

本人が指定医師の診断を拒否したためなされた統合失調症の教員の分限免職を有効とした**東京都教委事件判決（東京地判平17・10・27 労判908号46頁）**は参考となる。

- ④ 復職を認めるにしても、リハビリ勤務なのかいきなり原職復帰なのか難しいところであり、厚生労働省は「荷下ろし」状態の創出による自殺の危険を理由に、原職復帰を原則としている。しかしこれはあくまでも原則であって、医師の意見や本人の希望を聞きながら、ケースバイケースで判断せざるを得ない。

原職復帰としなかった場合には、異動、降格やこれに伴う賃金の減少という問題が生じ、このことがトラブルになることがある。

厚生労働省の『職場復帰支援の手引き』は尊重すべきものであるが、あくまでも「手引き」であり、これさえ守れば大丈夫というものではない。しかもこの手引き自体、業務復帰に問題がない程度に回復したことを前提としているので、回復の程度自体が争いになっている場合にはあまり参考にならない。何れにしても、定期的に病状の報告を求めるなど、きちんと本人の状態を確認することは必要である。

(5) 労働時間管理について

- ① 既に見てきたとおり、過労死にせよメンタルヘルスにせよ、労働時間管理が重要なポイントとなる。とりわけ近年は、使用者が労働時間管理義務を負っていることが強調されていることは周知のとおりである。
- ② 「労働時間の適正な把握のために使用者が講ずべき措置に関する基準」（いわゆる「ヨンロク」通達）は、サービス残業や過重な長時間労働の問題を解決するために、使用者は、労働時間を適正に把握し管理しなければならないとしている。そして労働者の自己申告制は原則として止め、上司による現認またはタイムカード、ICカード等の方法にせよという内容になっている。

労働時間管理の不徹底、サービス残業の横行が、結果として過労死やメンタルヘルスの原因になっているという考え方に基づくものである。

- ③ 労働時間管理にあたっては、三六協定により法律上認められた枠内であるかどうかの判断は勿論重要であるが、前述の脳心臓疾患に関する認定基準の「100時間」「80時間」といった数字を十分に認識してもらう必要がある。労働側には、長時間労働をさせている認識があれば、それだけで過労死に対する予見可能性が認められるという説もある。

いずれにしても、長時間労働の要件を満たすような場合には、従業員の健康状態についてとりわけ配慮が必要となるし、長時間労働を解消できるように業務を工夫したり部下を指導したりすることが必要である。

労働基準法第41条2号の「管理・監督者」や同法第38条の2の事業場外労働、同法第38条の3・4の裁量労働制におけるみなし労働時間制についても、労働時間に関する同法の規制が適用されないとはいえ、安全配慮義務という点では全く同様であるから、その意味では一定の労働時間管理はどうしても必要になってくる。

残業だけではなく、休憩や休日がきちんと取れているかも重要である。

- ④ なお、労働時間を管理するにあたって、そもそも何が「労働時間」であるのかという問題がある。

三菱重工業長崎造船所事件判決（最判平12・3・9 労判778号8頁）は、「労働時間」とは、「労働者が使用者の指揮命令下に置かれている時間」をいうと定義している。

このため、実労働がほとんどない不活動時間であっても、使用者の指揮命令下に置かれている限りは、労働時間としてカウントされなければならない。「仮眠時間」等を巡って近年多くの判例が出されていることは周知のとおりである。労働からの解放が保障されているかどうか、何らかの労務の提供が義務づけられているかどうかがメルクマールとなる。

大星ビル管理事件判決（最判平14・2・28 労判822号5頁）によれば、仮眠時間中に警報等への対応等が義務づけられていても、「その必要な発生が皆無に等しいなど実質的に義務づけられていないと認められる事情」があれば、労働時間に当たらない場合もあるとしている。

互光建物管理事件判決（大阪地判平17・3・11 労経速1905号22頁）は、住込み管理員の不活動時間について、緊急事態への対応は管理員が管理物件内に居住していることに伴う事実上の効果として期待されているに過ぎず、労働からの解放の保障があるとして、労働時間性を否定し、ビル代行事件判決（東京高判平17・7・20 労判899号13頁）は、警備員の仮眠時間に実作

業への従事の必要が生じることは皆無に等しいとして、仮眠時間は労働時間に当たらないとした。

労働時間のカウントの仕方を間違えると、最低賃金との関係で問題を生じることもある。



高齢者の雇用に関するお問い合わせは、最寄りの都道府県高齢者雇用開発協会までお願いします。

都道府県高齢者雇用開発協会			
(社)北海道雇用促進協会	〒060-0004	札幌市中央区北4条西4-1 札幌国際ビル4F	☎011-223-3688
(社)青森県高齢者雇用開発協会	〒030-0801	青森市新町2-2-4 新町二丁目ビル7F	☎017-775-4063
(社)岩手県雇用開発協会	〒020-0024	盛岡市菜園1-12-10 日鉄鉾盛岡ビル5F	☎019-654-2081
(社)宮城県高齢・障害者雇用支援協会	〒980-0021	仙台市青葉区中央3-2-1 青葉通プラザビル2F	☎022-265-2076
(社)秋田県雇用開発協会	〒010-0951	秋田市山王3-1-7 東カンビル3F	☎018-863-4805
(社)山形県雇用対策協会	〒990-0828	山形市双葉町1-2-3 山形テレサ1F	☎023-676-8400
(社)福島県雇用開発協会	〒960-8034	福島市置賜町1-29 佐平ビル8F	☎024-524-2731
(社)茨城県雇用開発協会	〒310-0803	水戸市城南1-1-6 サザン水戸ビル3F	☎029-221-6698
(社)栃木県雇用開発協会	〒320-0033	宇都宮市本町4-15 宇都宮NIビル8F	☎028-621-2853
(社)群馬県雇用開発協会	〒371-0026	前橋市大手町2-6-17 住友生命前橋ビル10F	☎027-224-3377
(社)埼玉県雇用開発協会	〒330-0063	さいたま市浦和区高砂1-1-1 朝日生命浦和ビル7F	☎048-824-8739
(社)千葉県雇用開発協会	〒260-0015	千葉市中央区富士見2-5-15 塚本千葉第三ビル9F	☎043-225-7071
(社)東京都高齢者雇用開発協会	〒101-0061	千代田区三崎町1-3-12 水道橋ビル6F	☎03-3296-7221
(社)神奈川県雇用開発協会	〒231-0026	横浜市中区寿町1-4 かながわ労働プラザ7F	☎045-633-6110
(社)新潟県雇用開発協会	〒950-0087	新潟市東大通1-1-1 三越・ブラザー共同ビル7F	☎025-241-3123
(社)富山県雇用開発協会	〒930-0004	富山市桜橋通り2-25 富山第一生命ビル1F	☎076-442-2055
(社)石川県雇用支援協会	〒920-8203	金沢市鞍月5-181 AUBE5F	☎076-239-0365
(社)福井県雇用支援協会	〒910-0005	福井市大手2-7-15 明治安田生命福井ビル10F	☎0776-24-2392
(社)山梨県雇用促進協会	〒400-0031	甲府市丸の内2-7-23 鈴与甲府ビル4F	☎055-222-2112
(社)長野県雇用開発協会	〒380-8506	長野市南県町1040-1 日本生命長野県庁前ビル6F	☎026-226-4684
(社)岐阜県雇用開発協会	〒500-8856	岐阜市橋本町2-20 濃飛ビル5F	☎058-252-7353
(社)静岡県雇用開発協会	〒420-0853	静岡市葵区追手町1-6 日本生命静岡ビル2F	☎054-252-1521
(社)愛知県雇用開発協会	〒460-0008	名古屋市中区栄2-10-19 名古屋商工会議所ビル6F	☎052-219-5661

社三重県雇用開発協会	〒514-0002	津市島崎町137-122	☎059-227-8030
社滋賀県雇用開発協会	〒520-0056	大津市末広町1-1 日本生命大津ビル3F	☎077-526-4853
社京都府高齢・障害者雇用支援協会	〒604-8171	京都市中京区烏丸通御池下ル虎屋町577-2 太陽生命御池ビル3F	☎075-222-0202
社大阪府雇用開発協会	〒530-0001	大阪市北区梅田1-12-39 新阪急ビル10F	☎06-6346-0122
社兵庫県雇用開発協会	〒650-0025	神戸市中央区相生町1-2-1 東成ビル5F	☎078-362-6588
社奈良県雇用開発協会	〒630-8122	奈良市三条本町9-21 J R奈良伝宝ビル4F	☎0742-34-7791
社和歌山県高齢者雇用開発協会	〒640-8154	和歌山市六番丁24 ニッセイ和歌山ビル6F	☎073-425-2770
社鳥取県高齢・障害者雇用促進協会	〒680-0835	鳥取市東品治町102 明治安田生命鳥取駅前ビル3F	☎0857-27-6974
社島根県雇用促進協会	〒690-0826	松江市学園南1-2-1 くにびきメッセ6F	☎0852-21-8131
社岡山県雇用開発協会	〒700-0907	岡山市下石井2-1-3 岡山第一生命ビル4F	☎086-233-2667
社広島県雇用開発協会	〒730-0013	広島市中区八丁堀16-14 第二広電ビル7F	☎082-512-1133
社山口県雇用開発協会	〒753-0051	山口市旭通り2-9-19 山口建設ビル3F	☎083-924-6749
社徳島県雇用支援協会	〒770-0831	徳島市寺島本町西1-7-1 日通朝日徳島ビル7F	☎088-655-1050
社香川県雇用支援協会	〒760-0017	高松市番町1-2-26 トキワ番町ビル3F	☎087-811-2285
社愛媛県高齢・障害者雇用支援協会	〒790-0006	松山市南堀端町5-8 オワセビル4F	☎089-943-6622
社高知県雇用開発協会	〒780-0053	高知市駅前町5-5 大同生命高知ビル7F	☎088-884-5213
社福岡県高齢者・障害者雇用支援協会	〒812-0011	福岡市博多区博多駅前3-25-21 博多駅前ビジネスセンター3F	☎092-473-6300
社佐賀県高齢者雇用開発協会	〒840-0816	佐賀市駅南本町5-1 住友生命佐賀ビル5F	☎0952-25-2597
社長崎県雇用支援協会	〒850-0862	長崎市出島町1-14 出島朝日生命青木ビル5F	☎095-827-6805
社熊本県高齢・障害者雇用支援協会	〒860-0844	熊本市水道町8-6 朝日生命熊本ビル3F	☎096-355-1002
社大分県総合雇用推進協会	〒870-0026	大分市金池町1-1-1 大交セントラルビル3F	☎097-537-5048
社宮崎県雇用開発協会	〒880-0812	宮崎市高千穂通2-1-33 明治安田生命宮崎ビル8F	☎0985-29-0500
社鹿児島県雇用支援協会	〒892-0844	鹿児島市山之口町1-10 鹿児島中央ビルディング11F	☎099-219-2000
社沖縄県雇用開発協会	〒901-0152	那覇市字小禄1831-1 沖縄産業支援センター7F	☎098-891-8466

高年齢者雇用問題シリーズ

最近の人事労務の法律問題

平成19年 3月 印刷・発行

発 行 独立行政法人高齢・障害者雇用支援機構
〒105-0022 東京都港区海岸 1 丁目11番 1 号
(ニューピア竹芝ノースタワー)
電話 03-5400-1627 (企画啓発部啓発課)

無断転載禁ず

高年齢者雇用問題シリーズ

最近の人事労務の法律問題