



News Letter

2023年
8月号

米子東町法律事務所ニュースレター

8月号 目次

1. 残暑見舞い申し上げます
2. 有給休暇を従業員の希望通りに取得させなかったら違法？
3. 名古屋自動車学校事件最高裁判決に見る定年再雇用制度の検討
4. 経産省事件最高裁判決とLGBT理解増進法
5. 夏季休業のお知らせ



酷暑のなか、皆様におかれては、どのようにお過ごしでしょうか。

さて、私も、本年6月14日をもって法人成りし、弁護士法人米子東町法律事務所となりました。弁護士相互の連携強化と事務の効率化により、皆様のご付託により一層応えたいと考えています。

ある事件が終わり、依頼者の希望のすべて叶えられた訳でもなかったのですが、その方から「ありがとうございました」と、深々と頭を下げられたことがありました。訳を聞くと、「寄り添っていただけました」という言葉が返ってきたのです。私は、特別に寄り添ったという記憶がなかったのですが、事件の相手方から極悪人のように言われ続けたその方の話にひたすら耳を傾けたことが、その言葉に繋がったようです。

急激な変化にせき立てられるように、効率のみが優先されがちな社会にあって、改めて、弁護士の果たすべき役割を自覚した瞬間でした。 弁護士 安田 寿朗

私の母親が元気だった2006年5月に一緒に作った梅酒を飲み終わりました。これで母親と作った梅酒は全て終わりました。琥珀色に染まった17年物の梅酒は、過ぎ去った時間が確かにそこにあったことを思い出させてくれました。果実酒は、時間によって変化し、今私たちがここにいるということ、いなくなってしまった人の存在をも感じさせてくれます。日々の忙しい暮らしの中で気がついていないのだけでも、少しずつ熟成していく梅酒と同じように、私たちも熟成していくのでしょうか。

弁護士 水田 敦士

夏休みに入り、子どもたちと朝6:30からラジオ体操に出かけています。日に焼けた子どもたちが、わらわらと集まって来る中で、私も一緒に体を動かし、とても気持ちよい1日のスタートになります。バテ気味の夏ですが、しっかり乗り切りたいです。

弁護士 橋澤 加世

近年稀に見る酷暑となっています。今までのアブノーマルがニューノーマルになりつつある中で、未来ある次世代のために何が出来るのか、本格的に考えなくてはならないと切に感じる夏になりました。皆様も体調にはくれぐれもお気を付け下さい。

特定社会保険労務士 安田 岳歩



2. 有給休暇を従業員の希望通りに取得させなかったら違法？

1 「時季指定権」と「時季変更権」

有給休暇の取得は、正社員、パートタイムなどの区分なく、一定の要件を満たした全ての労働者に対し、与えられる権利であることは、皆さんもご存知でしょう。従業員が有給休暇の取得を希望した場合、その取得日は従業員が指定できるというのが、原則となります。これもまた、従業員の権利であり、有給休暇の「**時季指定権**」といいます。

一方で、使用者においては、その指定された日に有給休暇を取得されてしまうと、「事業の正常な運営を妨げる場合」には、休暇日を変更する権利が認められています。これを「**時季変更権**」といいます。

2 事業の正常な運営を妨げる場合とは？

さて、どんな時に、「事業の正常な運営を妨げる」として、使用者は時季変更権を行使することができるのでしょうか。この点について、判例はかなり狭く解釈する傾向にあります。過去の最高裁の判例を見ると次のようなことが言われています。

- ・会社として**通常の配慮をすれば勤務割における勤務予定表を変更して代替りの者を配置できる客観的状況があるにもかかわらず、会社が年休を取得させるための配慮しないときは、必要人員を欠くことを理由に「事業の正常な運営を妨げる」とは言えない、**
- ・「事業の正常な運営を妨げる場合」とは、**労働者が年休を取得しようとする日の仕事が、担当業務や所属部署など一定の範囲の業務運営に不可欠で、代替者を確保することが困難な状態を指すとされます。つまり、判例は、代替勤務者の確保ができる状況にあったか、そのための努力をどの程度使用者が行っていたか、**といった点をかなり重視しており、**単に繁忙期だからということ**を理由にした**安易な時季変更権の行使を認めていません。**

その際には、①勤務割の変更の方法や程度、②これまでの時季指定の対応がどうであったか、③作業の内容、性質、欠務補充要員の作業の繁閑、④従業員の有給申請が使用者において代替勤務者を確保しうだけの時間的余裕のある時期にされたものであるか、等々が考慮されます。

3 阪神電鉄鉄道事件（大阪地裁令和4年12月15日判決）

有給休暇の時季指定権の行使が適法かどうか争われた事件に、阪神電鉄鉄道事件があります。この裁判では、車掌として勤務するAさんが年次有給休暇の時季指定をしたところ、事業の正常な運営を妨げるとして、会社から時季変更権が行使されました。しかしAさんはそのまま会社を休んだので、会社はAさんを欠勤として扱い、賃金を欠勤控除した上、Aさんに注意指導を行いました。これに対して、Aさんが未払い賃金の請求と、慰謝料請求を起したのがこの裁判です。

この裁判では、会社において、勤務割の中に予備循環等の制度を設けるなどして代替勤務者の確保に努めてきたところ、原告が指定した日は、既に原告に先行して年休申請した車掌や社内行事のために勤務できない車掌がおり、これまでの運用によっても、確保可能な代替勤務者を越える補充要因が必要であったことや、労使協定の合意に反しない取扱いを行わなければ補充人員を確保できない状況にあったこと等が考慮され、**時季変更権の行使は適法**と判断されています。鉄道会社という緊密な運行予定に基づいて業務が運営されている業態であることも、考慮されていると考えます。



弁護士 橋澤 加世

4 まとめ

時季変更権の行使は、単に業務が多忙であるからという理由では認められないとされています。従業員からの有給指定がなされた場合は、勤務割や他の人員なども配慮して付与可能かを、厳密に考慮していくことが重要です。また、時季変更権を行使せざるを得ないときには、丁寧にその理由を説明することも心掛けるようにしましょう。

3. 名古屋自動車学校事件最高裁判決に見る定年再雇用制度の検討

名古屋市に本社がある「名古屋自動車学校」の社員だった男性2人が、定年後に嘱託職員として再雇用されたあとも、同じ内容の仕事をしていながらもかわらず、定年前の基本給は月に約16万円と18万円だったものが、定年退職後の嘱託再雇用においては、約8万円となっていたため、正社員の時と比べて基本給等が半額以下に減らされたのは、同一労働同一賃金の観点から不当だとして、その差額の支払いなどを求めた裁判で、最高裁は、本年7月20日、審理のやり直しを命じました。

そもそも、同一労働同一賃金を定める労働契約法20条は、正社員と非正規雇用の労働条件の相違について、業務内容、責任、配置変更範囲、その他の事情（定年後再雇用であることや労働組合との交渉状況）を考慮して、「不合理」であってはならないとしています。

1審と2審は、仕事の内容が変わらないのに基本給が退職時の60%を下回るのは違法だとして60万円余りの支払いを会社側に命じ、判決を不服として双方が最高裁に上告していました。

当初「60%を下回る部分は違法」との判断が世間に衝撃を与え、多くの企業が最高裁の判断に注目をしていましたが、最高裁は、この不合理性の判断にあたっては、基本給に関する性質は多種多様なものがあるため、「基本給の性質や支給の目的」を具体的に考慮するほかなく、本件でも、正社員と非正規雇用それぞれの基本給の趣旨や目的を客観的に具体的な役割の相違に鑑みて、不合理かどうかを検討すべきところ、高裁以下の判断では、その点が明確ではないとして、審理のやり直しを求めました。

この判決により、60%のラインは一旦白紙となり、他の判例でも待遇差が不合理か否かの判断基準とされていた、「**給与の性質や支給の目的などを踏まえて検討すべきだ**」とする考え方を、最高裁が「基本給」に対しても改めて示した形となりました。

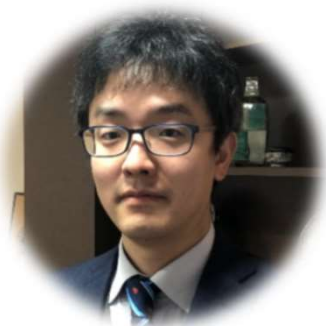
一審、二審を受け、一時「賃金の60%以上」の確保が違法であるか否かのラインとして、制度見直しを検討する会社も増えたようですが、最高裁はそうした流れにくぎを刺すような形で、改めて、待遇差が不合理とならないよう、**基本給の性質や目的と個別の事情を照らしながらきちんと制度設計すべきだ**というメッセージを出した形となります。

本事件は今後高裁で再度審理がなされ、最終的な判断が待たれることとなりますが、中小企業の多くが、再雇用はするけども賃金を大きく下げるといった処遇を「漫然」と行っていることも多く、**判決が示した方向性は今後の高齢者雇用の観点からも重要考えが改めて示された**こととなります。また、正社員の基本給制度を作ったときには非正規雇用の賃金制度はなかったという会社もあり、そのような場合にどのように相違を作っていくのか極めて難しい問題があります。

これらの点は、人事の専門家である企業人事プロ、社会保険労務士や人事コンサルの方でも難儀することが多く、今後、自社の基本給はいったい何が「支給の目的」なのか、その成り立ち・歴史を調べ、どのような目的、狙い、趣旨があったのかを再確認すること、非正規雇用の賃金制度についても、どうしてそのような設計にしたのか、改めて確認し、これを正社員の賃金制度との違いとして説明できるようにすることが必要となります。その際は、業務内容の相違、責任の相違、配置変更範囲の相違などを含めた役割の相違を検討します。

また、最高裁は、「不合理」性の判断として、**労使交渉の過程**も考慮すると述べていますので、労働組合がある企業については交渉過程も重要となります。労働組合に対しては、なぜそのような相違が生じているのか説明できるようにすることも必要です。

少子高齢化により高齢者の役割が重要になる中、企業によっては定年を延ばして正社員と同じような待遇に揃える動きも見られます。今後の裁判の動向や他の事例の集積を待ちつつ、基本給や賞与等、特に重要な賃金体系の見直しを行ってみたいはいかがでしょうか。



特定社会保険労務士 安田岳歩



4. 経産省事件最高裁判決とLGBT理解増進法

戸籍上は男性ですが、性同一性障害と診断され普段は女性として生活する経済産業省の職員が、省内での女性用トイレの使用を不当に制限されたとして、国を訴えた裁判で、最高裁は本年7月11日、使用制限の撤廃要求に応じなかった人事院の判定を「違法」とする判決を言い渡しました。

人事院の判定は、判定時点までの事実経過に照らせば、女性トイレを自由に使用することについてトラブルが生じることは想定し難く、特段の配慮をすべき他の職員の存在が確認されていなかったので、当該職員に対し、**不利益（男性用のトイレを使用するか、執務階から離れた階の女性トイレ等を使用せざるを得ないこと）を甘受させるだけの具体的事情はなかったことを理由に、裁量権の逸脱又は濫用であることから違法**としました。なお、トイレの利用制限等を受けていることは、経産省職員らが職務上尽くすべき注意義務を怠ったものとして、国家賠償法に基づく損害賠償請求をした別事件については、面談時の上司の発言（服装や性別適合手術をめぐる発言）が違法であるとして慰謝料の支払いを命じていますが、トイレの利用制限をし、それを継続したことについては、違法ではないとした高裁判決が上告棄却により確定しています。

最高裁は、「職員は、自認する性別と異なる男性用トイレを使うか、職場から離れた女性用トイレを使わざるを得ず、日常的に相応の不利益を受けている」と指摘した上で、「**人事院の判断は他の職員への配慮を過度に重視し、職員の不利益を軽視したもので著しく妥当性を欠く**」として、トイレの使用制限を違法と判断しました。

戸籍ではなく、**自認する性別に基づいて社会生活を送る利益をどのように尊重していくのか**。女性が男性と比べて肉体的に脆弱であること、性的な脅威にさらされていること、だからこその他の人の目が届かないトイレの個室の安全が守られる必要があることは当然として、肉体は自分が選ぶことができないものだから、肉体に関わらずに脳の性別で扱われるべきという点は、人格は誰であっても尊重されるべきです。

本年6月23日、施行された「**性的指向及びジェンダーアイデンティティの多様性に関する国民の理解の増進に関する法律**」（LGBT理解増進法）は、国や地方自治体、企業、学校などで性的少数者に対する理解を広げる取り組みを促すのを目的とした法律です。LGBT理解増進法は、企業に対し、雇用する労働者の理解増進に関する各種の努力義務を課しています（6条）。具体的には、性的少数者に対する理解を深めるための普及啓発、就業環境の整備、相談機会の確保、国や地方自治体の理解増進施策への協力などです。

今後、企業においても、性的少数者に対する増進に向けて具体的な対応が求められることとなります。



弁護士 水田敦士

5. 夏季休業のお知らせ

米子東町事務所のニュースレターをお読みいただき、ありがとうございます。
誠に勝手ながら、米子東町法律事務所は、下記の期間を夏期休業とさせていただきます。

夏期休業期間：2020年8月13日～8月17日

※2023年8月18日（金曜日）午前9時から、営業を再開致しますので、夏期休業中にいただいた、お問い合わせのメール等については、営業再開後に確認の上、順次対応させていただきます。ご不便をおかけ致しますが、何卒ご理解のほどお願い申し上げます。

弁護士 安田 寿朗 ・ 弁護士 水田 敦士 ・ 弁護士 橋澤 加世

発刊：弁護士法人米子東町法律事務所

〒683-0067 鳥取県米子市東町296

TEL：0859-33-1019 FAX：0859-34-0029

