弁護士法人
長瀬総合法律事務所
NAGASE Sogo Law Office

# NS News Letter

Vol.11
2017.2



CONTENTS


１．　Topics：重要判例解説―長澤運輸事件控訴審判決
２．Column①：【企業法務】顧問弁護士活用事例
３．Column②：【離婚問題】夫婦関係・離婚問題でお悩みの方へ
４．Column③：【交通事故】交通事故でお悩みの皆様へ
５．　Notice：顧問先様・法人様向けセミナーのご報告


（平成２９年１月）

# １．Topics：長澤運輸事件控訴審判決

## 一審判決を覆し、定年退職後、再雇用された社員について、正社員よりも３割程度低い賃金の定めが労働契約法 20 条１項に違反しないとした事例

定年退職後、嘱託社員（有期契約社員）として再雇用された社員らが、職務の内容は定年退職前の正社員時代と同一であるにもかかわらず、正社員（無期契約社員）と比べて３割程度低い賃金とされたことについて、労働契約法２０条に違反し無効である旨主張していた事件について、平成２８年５月１３日、東京地方裁判所より、当該嘱託社員（原告、非控訴人）の主張を全面的に認め、会社（被告、控訴人）に対して正社員に適用される賃金規程に基づいた差額合計約４２０万円の支払を命じる旨の判決が下されました（以下「**本件一審判決**」といいます。）。詳細については、ニュースレター２０１６年８月号をご参照下さい。

これに対して、平成２８年１１月２日、東京高等裁判所は、本件一審判決を覆し、原告らの請求をすべて棄却するという全面逆転判決を下しました（以下「**本件控訴審判決**」といいます。）。

本件一審判決と本件控訴審判決とでは真逆の判断が下されたわけですが、両者の間では労働契約法２０条が禁止する「不合理」な相違の判断基準が大きく異なっています。すなわち、労働契約法２０条の解釈について、本件一審判決が、パート労働法 9 条に言及し、①職務の内容並びに②当該職務の内容及び配置の変更の範囲が同一であれば、正社員と有期契約社員との労働条件の相違は原則として「不合理」な相違となるとの基準を定立した一方、本件控訴審判決は、条文の文言どおり、①職務の内容並びに②当該職務の内容及び配置の変更の範囲に加えて、③その他の事情として①・②に関連する諸事情を幅広く総合的に考慮して判断すべきとする基準を定立しました。

その上で、本件控訴審判決は、本件一審判決と異なり、高年者雇用安定法により義務づけられた高年齢者雇用確保措置として再雇用した点や、多くの企業では定年前に比べて再雇用者の賃金を３割程度引き下げられている実態等を考慮し、本件相違は労働契約法２０条に違反しないとの判断を下したものです。

本件控訴審判決は、全体として、社会の労働実態を反映し、労働契約法２０条の文理解釈にも沿った妥当な判決内容といえますが、今後の労働実務にも大きな影響を及ぼし得る判決であることから、その要点を把握しておくことは極めて重要といえます。

目次


I.　事案の概要 …… 2
II.　争点 …… 2
III.　各争点に関する本件一審判決及び本件控訴審判決の概要 …… 3
IV.　本件控訴審判決の内容 …… 4
1. 争点①：本件相違について労働契約法２０条が適用されるか …… 4
2. 争点②：労働契約法２０条における「不合理」性の判断基準 …… 5
3. 争点③：本件相違は「不合理」なものとして労働契約法２０条に違反するか …… 6
V.　本控訴審判決の評価 …… 8
VI.　本件控訴審判決を踏まえた今後の対策 …… 8
VII. まとめ …… 9

## Ⅰ．　事案の概要

本件は、セメント等の輸送会社を営む被告　長澤運輸株式会社（以下「**被告**」又は「**控訴人**」といいます。）を６０歳で定年退職した後に、被告との間で１年間の有期労働契約（以下「**本件有期労働契約**」といいます。）を締結して嘱託社員として再雇用された原告（以下「**原告**」又は「**被控訴人**」といいます。）ら３名が、被告に対して原告ら（有期労働契約社員）と無期労働契約の正社員との間の賃金格差（平均して、正社員より２１％減）（以下「**本件相違**」といいます。）は不合理であるとして、本件有期労働契約による賃金の定めが労働契約法２０条に違反し無効であり、原告らには正社員に対する就業規則等が適用されることになるとして、被告に対して当該正社員に対する就業規則等により支給されるべきである賃金と、嘱託社員待遇で実際に支給された賃金との差額及びこれに対する遅延損害金の支払を求めた事案です。

なお、正社員と原告ら有期契約社員の賃金体系は以下のとおりです。

| 正社員 | 有期契約社員（原告ら） |
|---|---|
| ①　**基準内賃金** | ・　基本賃金 |
| ・　**基本給（在籍給＋年齢給）** | ・　歩合給（７～１２％） |
| ・　**職務給** | ・　無事故手当 |
| ・　**精勤手当** | ・　調整給 |
| ・　**役付手当** | ・　通勤手当 |
| ・　**住宅手当** | ・　時間外手当 |
| ・　**無事故手当** | ※正社員に支給される以下の給料・手当は不支給であり、賞与・退職金も不支給 |
| ・　**能率給** | |
| ②　**基準外賃金** | ・　職務給 |
| ・　**家族手当** | ・　役付手当 |
| ・　**超勤手当** | ・　精勤手当 |
| ・　**その他の手当** | ・　住宅手当 |
| ・　**通勤手当** | ・　家族手当 |

## Ⅱ．　争点

労働契約法２０条は、「有期労働契約を締結している労働者の労働契約の内容である労働条件が、**期間の定めがあることにより**同一の使用者と期間の定めのない労働契約を締結している労働者の労働契約の内容である労働条件と相違する場合においては、当該労働条件の相違は、労働者の業務の内容及び当該業務に伴う責任の程度（以下この条において「**職務の内容**」という。）、**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、**不合理**と認められるものであってはならない。」と規定しています。

整理すると、労働契約法２０条は、同一の使用者に雇用されている有期契約労働者と無期契約労働者について、「期間の定めがあること」によって両者の労働条件に相違がある場合、(i)職務の内容、(ii)当該職務の内容及び配置の変更の範囲　並びに(iii)その他の事情を考慮して、その相違が「不合理」なものであることを禁止した規定といえます。

もっとも、「期間の定めがあることにより」とは、有期か無期かという「期間の定め」に関連した相違でありさえすれば足りるのか、それとも有期だから賃金が低く抑えられているといった、「期間の定め」を理由とした相違でなければならないのか、条文の文言からは判然としません。

また、条文上、「不合理」性の判断基準について、いくつか考慮要素は掲げられていますが、具体的な判断基準は明確ではありません。

そのため、本件においても、かかる労働契約法２０条の解釈を巡って当事者間で対立する主張がなされています。

以上を踏まえ、本件における争点を整理すると、概要以下のとおりです。

**本件相違について労働契約２０条が適用されるか（「期間の定めがあることにより」の解釈）**
**労働契約法２０条における「不合理」性の判断基準**
**本件相違は「不合理」なものとして労働契約法２０条に違反するか**

なお、本件では、労働契約法又は公序良俗違反を理由とする不法行為の成否も主張されていますが、争点③と重複し、付随的な争点にとどまりますので本ニュースレターでは省略しています。

以下、各争点に関する本件一審判決及び本件控訴審判決の概要を整理するとともに、本件控訴審判決の判旨の内容について検討していきます。

## III．各争点に関する本件一審判決及び本件控訴審判決の概要

本件における争点に関する本件一審判決及び本件控訴審判決の概要を整理すると、概要以下のとおりです。

| 争点 | 本件一審判決 | 本件控訴審判決 |
|---|---|---|
| **労働契約法２０条の適用の有無** | 「期間の定めがあることにより」との文言は、期間の定めがあることに関連して、の意味<br>➢ 労契法２０条の適用あり | 同左 |
| **「不合理」性の判断基準** | ・ 職務の内容、(ii)当該職務の内容及び配置の変更の範囲、(iii)その他の事情を考慮し、**とくに(i)(ii)が重要な考慮要素**<br>・ 短時間労働者の雇用管理の改善等に関する法律9条に鑑み、(i)及び(ii)が同一である場合、賃金について有期・無期契約労働者間で相違を設けることは、特段の事情がない限り、不合理 | ・ 職務の内容、(ii)当該職務の内容及び配置の変更の範囲、(iii)その他の事情を考慮<br>・ **「とくに(i)及び(ii)が重要な考慮要素」とは言及せず**<br>・ **短時間労働者の雇用管理の改善等に関する法律9条に言及せず** |
| **労働契約法２０条違反の有無** | ・ 原告らの(i)及び(ii)は正社員と同一<br>・ 定年後再雇用者の賃金を定年前から引き下げること自体の合理性は認められるものの、企業一般において広く行われているとまではいえず、差別を正当化する「特段の事情」は認められない<br>・ 労契法２０条違反 | ・ 原告らの(i)職務の内容並びに(ii)当該職務の内容及び配置の変更の範囲はおおむね正社員と同一<br>・ (iii)その他の事情として以下の点を考慮<br>① 高年齢者雇用安定法に基づく高年齢者雇用確保措置としての継続雇用である有期労働契約は広く行われている<br>② 高年者雇用安定法による６０歳超の雇用義務づけによる賃金コストの無制限な増大を回避し、定年到達者の雇用と若年層を含めた労働者全体の雇用を実現する必要<br>③ ６０歳超の者に在職老齢年金、高年齢雇用継続給付<br>④ 雇用削減＋退職金支給＋新規の雇用契約締結<br>⑤ 運輸業又は当該規模の企業では、大多数が定年前と同じ仕事・部署、同じ労働時間で、賃金は約７割（３割減）が広く行われている |

| 争点 | 本件一審判決 | 本件控訴審判決 |
|---|---|---|
| **労働契約法<br>２０条違反の有無** | | ⑥　基本給が最も高くなる在籍４１年目以上で５０歳以上の労働者と在籍１年目の賃金格差は６４万余円だが、原告らとの差額はこれを大幅に上回る<br>⑦　本業において会社が大幅な赤字<br>⑧　定年後継続雇用における賃金減額は一般的で社会的にも容認<br>⑨　無期契約者の能率給に対応する歩合給率を有期契約者には高く設定、無事故手当増額、無年金期間に調整給支給<br>⑩　労組との協議・交渉後の労働条件改善<br>➢　労働契約法２０条に違反しない |

## IV.　本件控訴審判決の内容

争点①～③に関する本件控訴審判決の判旨を要約すると、概要以下のとおりです。

### 1.　争点①：本件相違について労働契約法２０条が適用されるか

本件控訴審判決は、「本件の有期労働契約は、期間の定めのある労働契約であるところ、その内容である賃金の定め・・・は、正社員・・・の労働契約の内容である賃金の定め・・・と相違しているから・・・、本件の有期労働契約には、労働契約法２０条の規定が適用されることになる。」と判示し、まず、結論として本件相違に労働契約法２０条の適用があることを肯定しました。

その上で、労働契約法２０条の趣旨及び「期間の定めがあることにより」の文言解釈について、以下のとおり判示しました。

「労働契約法２０条は、有期契約労働者と無期契約労働者の間の労働条件の相違が不合理なものであることを禁止する趣旨の規定であると解されるところ、同条の『期間の定めがあることにより』という文言は、有期契約労働者の労働条件が向き契約労働者の労働条件と相違するというだけで、当然に同条の規定が適用されることにはならず、当該有期契約労働者と無期契約労働者の間の労働条件の相違が、期間の定めの有無に関連して生じたものであることを要するという趣旨であると解するのが相当であるが、他方において、このことを超えて、同条の適用範囲について、使用者が専ら期間の定めの有無を理由として労働条件の相違を設けた場合に限定して解すべき根拠は乏しい」

このように、本件控訴審判決は、本件一審判決と同様、労働契約法２０条の趣旨に照らして、「期間の定めがあることにより」とは、期間の定めの有無に関連して生じたものをいう、と解し、それ以上に限定的に解釈すべき理由はない、と判示しました。

## 2.　争点②：労働契約法２０条における「不合理」性の判断基準

次に、本件控訴審判決は、労働契約法２０条における「不合理」性の判断基準について、以下のように判示しました。

「労働契約法２０条は、有期契約労働者と無期契約労働者の間の労働条件の相違が不合理と認められるか否かの考慮要素として、①職務の内容、②当該職務の内容及び配置の変更の範囲のほか、③その他の事情を掲げており、その他の事情として考慮すべきことについて、上記①及び②を例示するほかに特段の制限を設けていないから、労働条件の相違が不合理であるか否かについては、上記①及び②に関連する諸事情を幅広く総合的に考慮して判断すべきものと解される」

かかる判断基準は、一見すると労働契約法２０条の文言どおりであり、本件一審判決の判断基準と大差ないようにも思えます。

しかしながら、本件一審判決は、以下のように、本件控訴審判決とは大きく異なる判断基準を定立しています。

「**同条が考慮要素として上記①及び②を明示していることに照らせば、同条がこれらを特に重要な考慮要素として位置づけていることもまた明らか**である。また、短時間労働者であることを理由として賃金の決定その他の待遇について差別的取扱いをしてはならない旨を定めた**「短時間労働者の雇用管理の改善等に関する法律」９条に鑑みると、**有期契約労働者の職務の内容（上記①）並びに当該職務の内容及び配置の変更の範囲（上記②）が無期契約労働者と同一であるにもかかわらず、労働者にとって重要な労働条件である賃金の額について、有期契約労働者と無期契約労働者との間に相違を設けることは、その相違の程度に関わらず、これを正当と解すべき特段の事情がない限り、「不合理」（労働契約法２０条）との評価を免れない」

このように、本件一審判決は、「不合理」性の判断要素のうち、とくに①・②を重視するとともに、「短時間労働者の雇用管理の改善等に関する法律」9 条に言及し、①・②が同一であれば、原則として「不合理」な相違となり、例外的に、正当化すべき特段の事情がある場合に限って「合理」的な相違となる旨の判断基準が示されています。

すなわち、本件控訴審判決が、労働契約法２０条の文言どおり、①・②・③の考慮要素を並列的に評価し、労働条件の相違に係る諸事情を総合考慮して「不合理」性を判断しようとするものであるのに対して、本件一審判決は、①・②の要素を重視し、①・②が同一であれば、「短時間労働者の雇用管理の改善等に関する法律」9 条に照らして、原則として「不合理」な相違として判断するものといえます。

本件一審判決の判断基準は、後記のとおり社会の労働実態を捨象してやや労働者保護に傾きすぎているきらいがあり、労働契約法２０条の文理解釈からは、①・②・③の考慮要素を並列的に捉える本件控訴審判決の方が適当と思われます。

## 3.　争点③：本件相違は「不合理」なものとして労働契約法２０条に違反するか

本件控訴審判決は、本件一審判決と同様、正社員と原告らとの間には、①「業務の内容及び当該業務に伴う責任の程度に差異がなく」、また、②被告が「業務の都合により勤務場所や業務の内容を変更することがある点でも両者の間に差異はない」として、①職務の内容、②当該職務の内容及び配置の変更の範囲は同一である旨判示しました。

その上で、③その他の事情について、以下のとおり詳細な検討を行った上で、①～③を総合考慮し、結論として「不合理」な相違ではなく労働契約法２０条に違反しない旨判示しています。

**ア　定年退職者に対する雇用確保措置**

「控訴人が定年退職者に対する雇用確保措置として選択した継続雇用たる有期労働契約は、社会一般で広く行われているものである」

**イ　定年後継続雇用者の賃金引き下げの必要性**

「従業員が定年退職後も引き続いて雇用されるに当たり、その賃金が引き下げられるのが通例であることは、公知の事実であるといって差し支えない」

「我が国において、安定的雇用及び年功的処遇を維持しつつ賃金コストを一定限度に抑制するために不可欠の制度として、期間の定めのない労働契約及び定年制が広く採用されてきた一方で、平均寿命の延伸、年金制度改革等に伴って定年到達者の雇用確保の必要性が高まったことを背景に、高年齢雇用安定法が改正され、同法所定の定年の下限である６０歳を超えた高年齢者の雇用確保措置が、ごく一部の例外を除き、前事業者に対し段階的に義務づけられてきたこと、他方、企業においては、定年到達者の雇用を義務付けられることによる賃金コストの無制限な増大を回避して、定年到達者の雇用のみならず、若年層を含めた労働者全体の安定的雇用を実現する必要があること、定年になった者に対しては、一定の要件を満たせば在職老齢年金制度・・・や、６０歳以降に賃金が一定割合異常低下した場合にその減額の程度を緩和する制度（高年齢雇用継続給付）があること、さらに、定年後の継続雇用制度は、法的には、それまでの雇用関係を消滅させて、退職金を支給した上で、新規の雇用契約を締結するものであることを考慮すると、定年後継続雇用者の賃金を定年時より引き下げることそれ自体が不合理であるということはできない」

「社会の実相として、６０歳の定年後に継続雇用の措置が採られることが多く、その際６０歳までの処遇と比べて低い処遇になることが一般化していることについては、様々な事情を考慮すれば、一般的には合理的なものと考えられるとの見解が公的に示されている」

**ウ　運輸業における引き下げの実態**

「控訴人が属する運輸業を含めて、定年後の継続雇用制度の導入の状況についてみると、独立行政法人労働政策研究・研修機構の平成２６年５月付けの「高年齢社員や有期契約社員の法改正後の活用状況に関する調査」結果・・・によれば、企業全体の傾向として、継続雇用制度を採用する会社が多く、その多数が、定年前後で継続雇用者の業務内容並びに勤務の日数及び時間を変更せず、継続雇用者に定年前と同じ業務に従事させながら、定年前に比べて賃金を引き下げていることが認められる」

「控訴人が属する業種又は規模の企業を含めて、定年の前後で職務の内容（上記①）並びに当該職務の内容及び配置の変更の範囲（上記②）が変わらないまま相当程度賃金を引き下げることは、広く行われているところであると認められる」

**エ　原告（被控訴人）らの不利益の程度**

「控訴人は、被控訴人らを含めた定年後再雇用者の賃金について、定年前の７９パーセント程度になるように設計しており、現実に、定年１年前の年収と比較すると、被控訴人Ａ１について約２４パーセントの減、被控訴人Ａ２について約２２パーセントの減、被控訴人Ａ３について約２０パーセントの減となっており・・・、控訴人の想定と大差なく、かつ、前記のとおり控訴人の属する規模の企業の平均の減額率をかなり下回っている」

「このことと、控訴人は、本業である運輸業については、終始が大幅な赤字となっていると推認できること・・・を併せ考慮すると、年収ベースで２割前後賃金が減額となっていることが直ちに不合理であるとは認められない」

**オ　社会における一般的状況及び代償措置**

「もともと定年後の継続雇用制度における有期労働契約では、職務内容等が同一で、その変更の範囲が同一であっても、定年前に比較して一定程度賃金額が減額されることは一般的であり、そのことは社会的にも容認されていると考えられること、控訴人が、①無期契約労働者の能率給に対応するものとして有期契約労働者には歩合給を設け、その支給割合を能率給より高くしていること、②無事故手当を無期契約労働者より増額して支払ったことがあること、③老齢厚生年金の報酬比例部分が支給されない期間について調整給を支払ったことがあるなど、正社員との賃金の差額を縮める努力をしたことに照らせば、個別の諸手当の支給の趣旨を考慮しても、なお不支給や支給額が低いことが不合理であるとは認められない」

### カ　基本給の増額及び退職金の支給における相違

「正社員の場合には、勤続するにつれて基本給が増額され、３年以上勤務すれば退職金が支給されるのに対し、嘱託社員の場合には、勤続しても基本賃金その他の賃金の額に変動はなく、退職金が支給されることもないとしても、被控訴人らがいったん退職して退職金を受給していること、その年齢等を考慮すると、本件の有期契約労働者が長期にわたり勤務を続けることは予定されていないことを考慮すると、不合理性を基礎付けるものとはいえない」

### キ　被告（控訴人）の賃金コスト抑制の意図

「定年退職者の雇用確保措置として、継続雇用制度の導入を選択することは高年齢者雇用安定法が認めるところであり、その場合に職務内容やその変更の範囲等が同一であるとしても、賃金が下がることは、広く行われていることであり、社会的にも容認されていると考えられるから、前記の控訴人の意図は、労働契約法２０条にいう不合理性を当然に基礎付けるものではない」

### ク　労使間の協議

「労働条件の改善は、いずれも、控訴人と本件組合が合意したものではなく、控訴人が団体交渉において本件組合の主張や意見を聞いた後に独自に決定して本件組合に通知したものであり、また、控訴人は、本件組合が、定年後再雇用者の賃金水準について実質的な交渉を行うために、現状と異なる賃金引き下げ率による試算や経営資料の提示等を繰り返し求めてきたのに対し、その要求に一切応じていない・・・という事情はあるものの、控訴人と本件組合の間で、定年後再雇用者の賃金水準等の労働条件に関する一定程度の協議が行われ、控訴人が本件組合の主張や意見を聞いて一定の労働条件の改善を実施したものとして、考慮すべき事情である」

### ケ　小活

以上の事情を総合考慮し、本件控訴審判決は、「本件相違は、労働者の職務の内容、当該職務の内容及び配置の変更の範囲その他の事情に照らして不合理なものであるということはできず、労働契約法２０条に違反するとは認められない。」として、本件相違は労働契約法２０条に反せず適法であるとして、本件一審判決を覆しました。

なお、不法行為の成否については、「控訴人が、被控訴人らと有期労働契約を締結し、定年前と同一の職務に従事させながら、賃金額を２０ないし２４パーセント程度切り下げたことが社会的に相当性を欠くとはいえず、労働契約法又は公序（民法９０条）に反し違法であるとは認められ」ず、「その余の点について判断するまでもなく」、原告らに対する不法行為は成立しない。

## Ⅴ.　本控訴審判決の評価

本件控訴審判決は、労働契約法２０条の文理解釈として妥当なものであり、また、日本における非正規雇用に関する格差是正規制の展開を踏まえつつ、社会における労働実態を反映した妥当な判決だったといえます。

もっとも、平成２４年８月 10 日基発０８１０第２号「労働契約法の施行について」（以下「**施行通達**」といいます。）第５の６（２）オによれば、「法第２０条の不合理性の判断は、有期契約労働者と無期契約労働者との間の労働条件の相違について、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、個々の労働条件ごとに判断されるものであること。」と規定している一方、本件控訴審判決は、基本的には賃金全体としてみて「不合理」か否かを判断しており、その判断の際に、各手当等の条件を考慮しています。

そのため、一見すると、本件控訴審判決は、個々の労働条件ごとに不合理性を判断することを求める施行通達と矛盾するようにも思われます。

もっとも、施行通達も、賃金総額は同一であるにもかかわらず、形式的に各手当の金額に相違がある場合に、当該相違を一律に不合理か否か判断すべきことまで求めているとは思われず、施行通達の存在は本件控訴審判決に対する本質的な問題点とはならないものと思われます。

## Ⅵ．　本件控訴審判決を踏まえた今後の対策

本件一審判決は、「職務の内容並びに当該職務の内容及び配置の変更の範囲が同一である場合には、特段の事情がない限り、有期契約社員と無期契約社員とで賃金に相違があることは不合理なものとして無効となる」と判示していたことから、有期契約社員の賃金の引き下げを検討していた企業の中には、有期契約社員と無期契約社員とで職務の内容や当該職務の内容及び配置の変更の範囲に差異を設け、本件一審判決の射程が及ばないよう対策を実施ないし検討していた企業もあるかもしれません。

本件控訴審判決により、たとえ職務の内容並びに当該職務の内容及び配置の変更の範囲が同一であったとしても、使用者における賃金引き下げの必要性や有期契約労働者の不利益の程度、代償措置の有無や当該業界における引き下げの程度等、その他の事情を総合考慮し、無期契約労働者との間での賃金の差が「不合理」か否かを判断することが明確になったものといえます。

ただし、逆に言えば、本件控訴審判決により、職務の内容並びに当該職務の内容及び配置の変更の範囲に相違を設けたからといって、その他の事情次第では、有期契約労働者と無期契約労働者との間での賃金の差が「不合理」ではない（＝合理的）、とは限らないことがより明確になったともいえます。

また、本件長澤運輸事件と同時期に、定年前に事務職であった社員に定年後再雇用後の職務としてパートタイムでの清掃業務を提示したことが高年齢者雇用安定法の趣旨に反し違法であるとされた高裁判決（トヨタ自動車事件（名古屋高裁平成２８年９月２８日））が出たこともあり、定年前後で職務の内容を変えすぎても別途違法と評価されるリスクがあることにも留意が必要です。

## Ⅶ．まとめ

本件はマスコミでも取り上げられ大きな注目を集めた裁判例であり、本件一審判決については、2016 年８月号ニュースレターでも詳しく解説したとおり、労働契約法２０条の適用を広く認め、労働者にとっては有利な判決として評価する意見も見受けられた一方、高年齢者雇用安定法により義務づけられた高年齢者雇用確保措置として再雇用したものであり、また、多くの企業では定年前に比べて再雇用者の賃金を３割程度引き下げていること等から、嘱託社員と正社員との賃金に差を設けることは不合理な差別とはいえず、行き過ぎた判決であるとの批判も見受けられたところです。

本件控訴審判決は、社会の実態に沿った妥当な判断といえますが、本件と同時期に、正社員と契約社員との間での作業手当や通勤手当等に格差を設けることが、期間を理由とする「不合理」な差別として労働契約法２０条に違反するとされた事例（ハマキョウレックス事件高裁判決。詳細については 2016 年１０月号ニュースレターご参照）が出されたこともあり、いまだ労働契約法２０条の解釈基準が確立されたものとはいえません。

現在、政府において「同一労働同一賃金ガイドライン」について議論され、昨年末に同ガイドライン案が公表されたところでもあり、労働契約法２０条の解釈を巡っては、同ガイドラインの帰趨や今後の裁判例の集積を待つ必要があるものと思われます。



# ２．Column①：【企業法務】顧問弁護士活用事例

顧問弁護士を依頼するかどうかお悩みの企業様にとってご参考となるよう、以下では当事務所における顧問先様の相談事例・活用事例についてご紹介いたします。

## 活用事例７：ＩＴ企業　契約トラブル

### ● お問い合わせ内容



顧問先企業様は、IT 関連のサービスを提供する法人です。
ソフトの製作依頼を受けて開発作業に着手しましたが、取引先との間で、ソフトの出来を巡って意見が対立しました。
その結果、顧問先企業様と取引先との交渉が延々と続いてしまったために対応に窮してしまい、顧問弁護士である当事務所に相談に来られました。

### ● 解決方法

当事務所でお話をうかがい、まずは契約書をチェックするとともに、双方の主張を整理しました。
その後、当事務所が顧問先企業の代理人として相手方の交渉を担当・対応することといたしました。
その結果、顧問先企業は、相手方との交渉対応の負担を大幅に軽減することができ、引き続き本業に専念することが可能となりました。

### ● 所感



顧問契約を締結いただくことのメリットの一つは、気軽に法的アドバイスを得ることができる上、交渉対応についてもすぐに弁護士に対応を依頼することができるという点にあります。

本件でも、早期に弁護士に対応を依頼したことで、顧問先企業は従前どおり本業に専念することが可能となり、業務の停滞等の支障を回避することができました。

弁護士は、依頼者の代理人として活動できるため、交渉対応等を依頼いただくことで、顧問先企業の負担を軽減することが可能となります。

顧問契約の締結を検討されている企業がいらっしゃいましたら、ぜひ一度お気軽にご相談ください。



## 活用事例８：自動車整備会社　修理代金未払いの顧客とのトラブル

### ● お問い合わせ内容

顧問先企業様は、交通事故を起こしてしまった方から依頼されて自動車の修理を引き受けましたが、修理完成後、依頼した方が一切連絡に出なくなってしまい、自動車の修理代金はおろか、自動車の引き取りさえ応じてくれなくなってしまいました。

顧問先企業様としては、修理代金も支払ってもらえない上、自動車の引き取りにさえ応じてもらえないために困ってしまい、当事務所に相談にお越しになりました。

### ● 解決方法



当事務所でお話をうかがい、まずは相手方との連絡をとることにしました。

そこで、当事務所で相手方の所在地を確認するとともに、通知書を送付し、交渉対応することとしました。

その結果、顧問先企業は、相手方との交渉の負担を軽減することができ、引き続き本業に専念することが可能となりました。

### ● 所感

**顧問先企業様のみでは対応しきれない手続を進めることができます**

本件では、顧問先企業様だけでは、そもそも相手方の現住所さえ把握することも困難な状況にありました。
そこで、顧問弁護士である当事務所が代理人として対応し、相手方の現住所の調査から引き受けたことで、具体的な交渉を前進させることが可能となりました。

弁護士には弁護士会照会等、様々な調査手続をとることが可能ですので、顧問先企業様のみでは対応しきれない問題に対しても手続を進めることができるケースもあります。

顧問弁護士がどこまで対応できるかはケース・バイ・ケースとなりますが、交渉対等等でお困りの場合にはぜひ一度顧問弁護士までご相談ください。





あなたの人生の再スタートを、離婚問題のプロである私たちがサポートします。

## ●　慰謝料を請求したい方へ

### ● 慰謝料とは

慰謝料とは、精神的苦痛に対して支払われる賠償金のことです。
「不貞行為」をされた場合、平穏な婚姻生活という権利を侵害されたことによる精神的苦痛に対して慰謝料を請求することが可能となります。

### ● 不貞行為とは

「不貞行為」とは具体的に何を指すのかというと、実は法律上は明確な規定はありません。
判例タイムズ等の文献によれば、慰謝料の原因となる「不貞行為」は、以下の３つであると整理されています。（但し、法定離婚原因となる「不貞」とは異なりうることに注意が必要です）

① 性交又は性交類似行為
② 同棲
③ 上記の他、一方配偶者の立場に置かれた通常人の立場を基準として、一方配偶者・他方配偶者の婚姻を破綻に至らせる蓋然性のある異性との交流・接触

このように、慰謝料請求原因となる不貞は性交に限定されず、それよりも広い概念であるということができます。

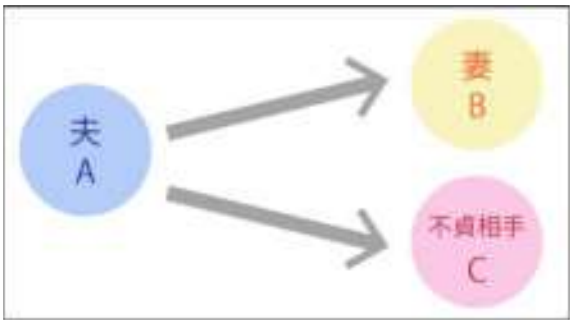
### ● 慰謝料の相場とは

「不貞行為」「不倫」を原因とした慰謝料請求の場合、慰謝料の認容額は、200 万円～300 万円程度が多いといえます。
高額の慰謝料が認容された事案では、1000 万円～1500 万円というものもありますが、その場合には相手方の資力が高い等の特殊事情があるケースといえます。

### ● 慰謝料は誰に請求できるのか

例えば、夫（「A」）が、妻（「B」）と不貞相手（「C」）に不倫をされた場合、A は誰に対して慰謝料を請求することができるでしょうか。

右図の場合、不貞相手である**C に対しては当然に慰謝料を請求することが可能です**。（民法７０９条）



A→B+C　（共同不法行為責任　７１９条）

それでは、A は妻である B に対しても慰謝料を請求することは可能でしょうか。

結論から言えば、A は**B に対しても慰謝料を請求することが可能**です。

この場合、B と C は共同不法行為責任（民法７１９条）を負うことになり、A に対して連帯して損害賠償責任を負うことになります（不真正連帯債務）。

但し、B と C の不貞行為を理由に、A と B が離婚をするのであれば分かりやすいのですが、A と B が離婚をしない場合には、B と C の慰謝料をどのように分担するのかという問題が生じることになります。

C と不貞行為に及んだ者は B である以上、B も A に対しては損害賠償責任を負うことになりますが、A と B が婚姻関係を継続している以上、A と B の財布は一体とみることもできるため、果たして C が全責任を負うことが妥当なのか、という問題があります。

また、仮に C が慰謝料全額を支払ったとしても、共同不法行為責任者である B に対して、C は求償できないのかという問題も生じることになります。

このように、A と B の関係性次第では、決して簡単には解決できない問題があることに注意が必要です。

## ● 慰謝料を請求する場合の留意事項

### 1. 不貞行為には及んでいないと弁解された場合

前記のとおり、不貞行為とは、以下の３つと定義されています。

① 性交又は性交類似行為
② 同棲
③ 上記の他、一方配偶者の立場に置かれた通常人の立場を基準として、
一方配偶者・他方配偶者の婚姻を破綻に至らせる蓋然性のある異性との交流・接触

したがって、肉体関係に及んでいないから問題がないとは言い切れません。

不貞行為には及んでいないと弁解された場合には、①以外の②や③に当てはまるかどうかを検討することになります。

### 2. 婚姻関係が破綻した後の不貞行為だと弁解された場合

他方配偶者が第三者と不貞に及んだとしても、婚姻関係破綻後に不貞に及んだ場合には、婚姻共同生活の平和の維持という権利又は法的保護に値する利益があるとはいえないことから、不法行為が成立しないという抗弁があります（最三小判平 8.3.26）。

但し、婚姻関係が破綻したかどうかは、主観的に決まることではなく、客観的に判断される事柄です。

単に、一方配偶者が離婚を切り出していたというだけで決まるものではありません。

仮にこのような基準で決まってしまうのであれば、不貞行為に及ぶ前に、離婚を切り出してさえすれば、すべて許されることになってしまいかねません。

客観的な判断基準の一つとして、別居したかどうかが挙げられますが、その他の事情も総合考慮して判断されることに注意しましょう。

不貞相手や他方配偶者が、すでに婚姻関係が破綻しているから違法ではないと弁解しても、簡単に認められるわけではありません。

### 3. 婚姻関係がすでに破綻していたと信じていたと弁解された場合

最三小判平 8.3.26 に基づき、婚姻関係が不貞当時すでに破綻していると過失なく誤信した場合には不法行為が成立しないという主張があります。

この理論に基づき、不貞行為に及んだ時点では客観的には婚姻関係が破綻していたとは認められない場合でも、不貞相手としてはすでに婚姻関係が破綻していたと信じていたから過失がないため（無過失）、不法行為責任は負わないと弁解することがあります。

もっとも、不貞に及んだ第三者としては、他方配偶者が既婚者である以上、安易に不貞関係に入らないように注意すべきであり、無過失と認めるためには、婚姻関係が破綻しているとの他方配偶者の言葉を信用しただけでは足りず、他方配偶者の言葉を裏付ける根拠があることが必要であるとされています（判例タイムズ No1278・53 頁）。

したがって、不貞相手が、すでに婚姻関係が破綻していると思っていたなどと弁解しても、簡単に認められるわけではありません。

詳しくは、当事務所の離婚サイト TOP ページ、下記バナーよりご覧ください。





離婚問題サイト ▶http://rikon.nagasesogo.com

http://rikon.nagasesogo.com/慰謝料請求はお任せ下さい



# ４．Column③：【交通事故】交通事故でお悩みの皆様へ

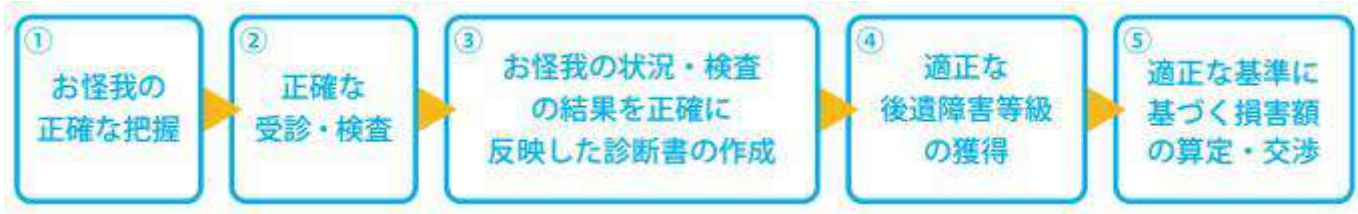


当事務所では、企業法務、離婚問題に加え、交通事故問題についても、年間１５０件以上のご依頼をいただき、多数の案件に対応しております。

交通事故でお悩みの方にとって、少しでもお役に立つことができるよう、当事務所ではＨＰ上でも積極的に情報発信に務めております。
ご興味のある方は、以下のサイトをご参照ください。

交通事故専門サイト▶http://jiko.nagasesogo.com

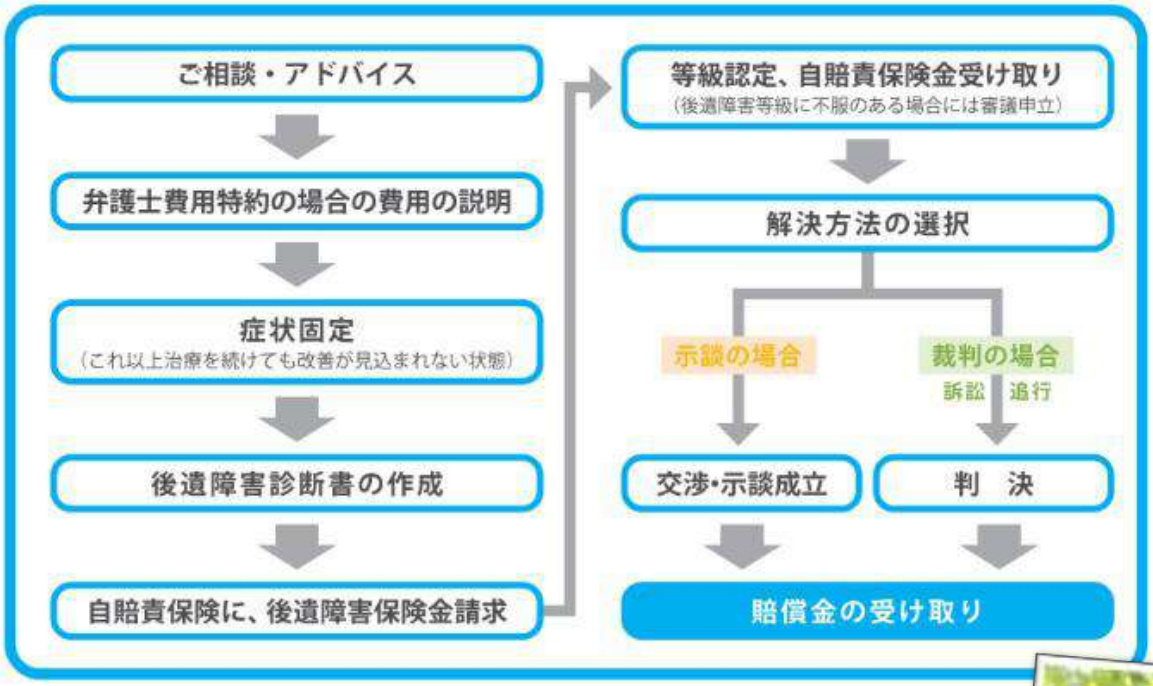
## ● 適正な賠償額を獲得するためには？




このようなプロセスを辿ることが大切です。

私たちは、交通事故の被害に遭われた「あなた」が適正な賠償金を獲得し、平穏な日常を取り戻すために、①～⑤のプロセスを実現できるよう、日々研鑽しています。
主治医との面談や病院同行、事情聴取なども積極的に対応しています。

【解決へのスケジュール】








**交通事故の法律相談は『無料』です。**



# ５．Notice：顧問先様・法人様向けセミナーのご報告（平成２９年１月）




**第１回　債権回収を円滑に進めるためのポイント**

日時：平成２９年１月２０日（金）１８時３０分～２０時３０分

場所：当事務所　牛久本部

費用：２，０００円（税込）（顧問先様は無料です）

過日、以下の日程でセミナーを開催させていただきました。

当日は顧問先様や企業のご担当者様にご参加いただき、活発な意見交換をさせていただきました。

債権回収のノウハウについてお話させていただくとともに、参加者の方から債権回収の失敗例などをお話いただき、債権回収の現場で起こりうる問題について具体的な議論を交わすことができました。

今回の勉強会を通じて、顧問先様をはじめとした企業様の健全な債権回収を実現し、安定的な経営の実現に貢献する一助となることができれば望外の喜びです。



今後も顧問先様や企業様を対象としたセミナー・勉強会を開催する予定ですので、ぜひご参加ください。

また、今後、「このようなセミナーを開催してほしい」などのご要望がございましたら企画を検討してまいりますのでお気軽にご連絡ください。

お名前：

ご住所：

連絡先：TEL

■■　お客様お問い合わせ記入欄　■■

今回の記事に関して、ご質問・ご不明点があれば、左記にご記入のうえ下記までお問い合わせください。

TEL　029-875-8180（平日 9:00～17:00）

FAX　050-3730-0060

E-MAIL　nagase@nagasesogo.com

□　今回の記事について相談したい

□　開催セミナーについて相談したい

## 【お問い合わせ先】事務所名：弁護士法人長瀬総合法律事務所

### ［牛久本部］

〒300-1234

茨城県牛久市中央 5 丁目 20 番地 11

牛久駅前ビル 501

TEL　029-875-8180

FAX　050-3730-0060




### ［日立支所］

〒317-0073

茨城県日立市幸町 1 丁目 4-1

日立駅前ビル 4 階

TEL　0294-33-7494

FAX　050-3730-0060




## 【事務所理念】

### すべてのクライアントの「再生」のために

私たちは、この使命を実現するために、最高のリーガルサービスを提供できるよう常に研鑽に務め、組織を発展させます

## 【事務所ＵＲＬ】

総　合　サ　イ　ト　：http://nagasesogo.com
交通事故サイト：http://jiko.nagasesogo.com
刑事事件サイト：http://keiji.nagasesogo.com
離　婚　サ　イ　ト　：http://rikon.nagasesogo.com
債権回収サイト：http://saikenkaisyu.nagasesogo.com
相続・遺言サイト：http://souzoku.nagasesogo.com
労働問題サイト：http://roudou.nagasesogo.com
企業法務サイト：http://houmu.nagasesogo.com