

「労働法」と労働者の闘い・権利確立 (第4回)

2017年7月19日

(レポーター) 本村 充

◇ 労働基準法

1、総則

(3) 均等待遇(法3条)

使用者は、労働者の国籍、信条又は社会的身分を理由として、賃金、労働時間その他の労働条件について、差別的取扱をしてはならない。

⇒日本国憲法 第14条第1項「すべて国民は、法の下に平等であつて、人種、信条、性別、社会的身分又は門地により、政治的、経済的又は社会的関係において、差別されない。」との規定による。

⇒「信条」とは、特定の宗教的信念または政治的信念を意味する。

⇒「社会的身分」とは、生来の身分を意味する。「生来の身分」とは、ある特定の地域に住む人たちを人権差別していた時代を前提とし、「その地域の出身者であること」を指す。

⇒「差別的取扱」には、不利に取り扱うだけでなく有利に取り扱うことも含まれる。

⇒使用者は、労働者の雇入れ(採用)の自由を有するとされ、思想や信条を理由に雇入れ(採用)を拒んでも、直ちに違法とはならないとされる。

⇒本条では性別による差別については規定されていない。労働基準法 第4条(男女同一賃金の原則)および男女雇用機会均等法に禁止の規定がある。労働組合員であることを理由に差別することは、労働組合法で禁止されている。

⇒【判例】不当差別待遇是正請求事件(セントラル警備保障事件) (東地裁 1994.2.25)

警備業務を職務とする警務員と、一般職の職員との間に休日日数に差を設けることにつき、憲法14条、労働基準法3条に違反しないとされた事例。

「原告は、被告が一般職と警務職との間に右のような休日日数の差異を設けたことをもって、憲法14条、労基法3条に違反すると主張する。しかし、右一で認定した事実によれば、被告における一般職と警務職とでは職種が明らかに異なり、原告と被告は、警務職としての雇用契約を締結したものであるから、就業規則上一般職と警務職との間に休日日数の差異があるとしても、この差異は自らの意思に基づいて締結した雇用契約の内容自体に基づくものというべきであり、また、右差異を設けた理由をみても、一般職と警務職の勤務形態上の差異に照らせば、これが不合理な差別的扱いであるとまではいいがたい。したがって、就業規則上一般職と警務職との間に休日日数の差異を設けたことをもって、ただちに憲法14条、労基法3条に違反する差別的取扱であるということとはできない。」

(4) 男女同一賃金の原則(法4条)

使用者は、労働者が女性であることを理由として、賃金について、男性と差別的取扱いをしてはならない

⇒労基法4条が禁止するのは、「賃金について」の差別的取扱いにとどまる。したがって、採用・配置・昇進・教育訓練などの差別の結果生じる賃金の差は、男女同一賃金原則に違反しないとされる。これらの差別については、均等法によって規制されている。

⇒労基法4条が禁止するのは、「女性であること」自体を理由とする賃金差別である。そのため、年齢、勤続年数、扶養家族の有無・数、職種、職務内容、能率、責任、作業条件などの違いの結果生じる賃金の違いは、禁止されていない。しかし、社会通念または当該事業場において、女性労働者は一般的に能率が低いこと、勤続年数が短いこと、主たる生計の維持者ではないことなどを理由として、一律に男女の賃金に差を設けることは、男女同一賃金原則に違反する賃金差別に当たる。

⇒使用者が男女同一賃金原則に違反した場合、6か月以下の懲役または30万円以下の罰金が科される。

⇒【判例】岩手銀行女子賃金差別事件(仙台高裁・平4.1.10)

〔事件の概要〕 → 給与規程「扶養親族を有する世帯主たる行員に対して、家族手当を支給する」、支給対象者は「前項の世帯主たる行員とは、自己の収入をもって、一家の生計を維持する者をいい、その配偶者が所得税法に規定されている扶養控除対象限度額を超える所得を有する場合は、夫たる行員とする。」との定め。この給与規程に基づき、当初は女性従業員に対して家族手当が支給されていたが、その後、その夫の収入が増えて、所得税法に規定されている扶養控除対象限度額を超える所得を得ることになり、それまで支給されていた家族手当の支給が停止されたため、女性従業員が会社に対して、家族手当の支払いを求めて提訴した。

〔判決の概要〕 → 家族手当は、扶養親族を有する従業員に対して、その家計を補助することを目的として支給している手当である。この目的に照らし合わせると、家族手当は男女という性別とは無関係なものである。

そして、男性従業員には、その妻に一定の収入（所得税法上の扶養控除対象限度額を超える所得）があっても、家族手当を支給してきた。

しかし、女性従業員には、その夫に一定の収入（所得税法上の扶養控除対象限度額を超える所得）がある場合は、世帯の生計を維持していても、実際に子を扶養していても、家族手当を支給しない。

このような取扱いは、男女の性別のみによる賃金の差別的な扱いである。したがって、給与規程の家族手当の規定は、労働基準法第4条に違反し、無効である。

(5)強制労働の禁止(法5条)

使用者は、暴行、脅迫、監禁その他精神又は身体の自由を不当に拘束する手段によつて、労働者の意思に反して労働を強制してはならない。

⇒日本国憲法第18条には「何人も、いかなる奴隷的拘束も受けない。また、犯罪に因る処罰の場合を除いては、その意に反する苦役に服させられない。」と規定されている。

⇒精神又は身体の自由を不当に拘束する手段」には、労働基準法第14条（契約期間）、第16条（賠償予定の禁止）、第17条（前借金相殺の禁止）、第18条（強制貯金）に違反する場合などが含まれる。

⇒「不当に」には、不法なものだけでなく、合法的なものであっても不当なものも含まれる。

→「違法」とは、法律に違反していることをいう。不法はほぼ同じ意味であるが反社会的な行為のニュアンスが含まれる。「不当」とは、妥当性を欠いている（順当でない。正当でない）ことをいう。労基法の労働者保護法という規定により、当該労働者の意思に反して労働を強制していると評価できる場合には、本条の規制の対象となる。

⇒「労働者の意思に反して労働を強制」には、労働者が現実に労働する場合だけでなく、意思を抑制して労働することを強要した場合も含まれる。

⇒本条違反については「1年以上10年以下の懲役又は20万円以上300万円以下の罰金」の罰則が科せられ、労働基準法で最も重い罰則となる。

(6) 中間搾取の禁止(法6条)

何人も、法律に基いて許される場合の外、業として他人の就業に介入して利益を得てはならない。

⇒「何人も」とは、個人・法人または公人・私人を問わない。

⇒「法律に基いて許される場合」とは、職業安定法や船員職業安定法などに規定される場合(有料職業紹介事業者が、厚生労働省令で定める種類および額の手数料またはあらかじめ厚生労働大臣に届け出た手数料表に基づき手数料を徴収する場合など)をいう。

⇒「業として」とは、主業・副業を問わず、営利を目的として同種の行為を反復継続する(反復継続する意思がある)ことをいう。

⇒「利益」とは、有形・無形を問わず、使用者からだけでなく労働者・第三者から利益を得る場合を含みます。

⇒派遣元と労働者との間に労働契約関係があり、派遣先と労働者との間に指揮命令関係がある労働者派遣は、「他人の就業に介入」には該当しない。

⇒【労基法6条等違反での事例】

東京労働局(局長 村木太郎)は、本日、派遣労働者を二重派遣することにより中間搾取を行ったとして、リース会社取締役らを、労働基準法違反容疑で、東京地方検察庁に書類送検した。(事件の概要)

被疑者A及びBは、フォークリフトのリース業等を営む東和リース株式会社(本社 東京都港区海岸1-14-24)の役員であるが、平成18年から19年にかけて、株式会社グッドウィルに日々労働者派遣を依頼し、これら派遣労働者の一部を、複数の港湾荷役会社作業現場に供給し、両社の指揮命令下で就労させ、利益を得ていたもので、この行為は「他人の就業に介入して利益を得る」ことを禁じた、労働基準法違反の中間搾取に該当するものである。その結果、被疑者A、Bは上記期間で少なくとも延べ27人、総額およそ14万円の利益を得ていたものである。

(罪名・罰条)

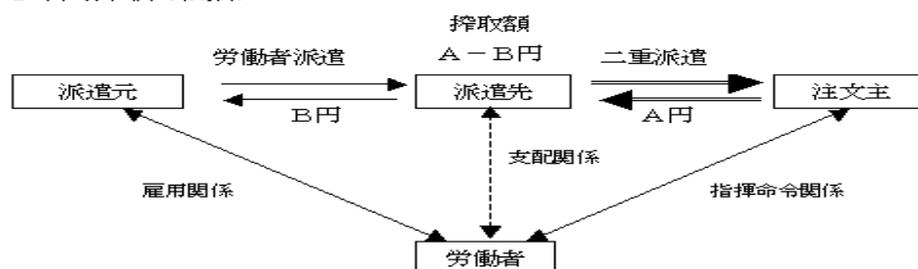
被疑者A及びBに対して

労働基準法違反 同法第6条 同法第118条第1項

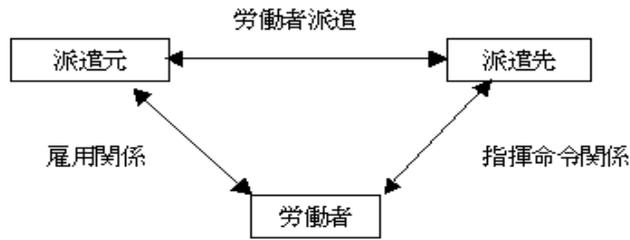
刑法第60条

⇒本件の違法派遣による中間搾取の関係

本件の違法派遣による中間搾取の関係



本来の派遣関係



⇒現在、業務請負という形式での労務提供が広がっている。

請負とは、「当事者の一方（請負人）が相手方に対し仕事の完成を約し、他方（注文者）がこの仕事の完成に対する報酬を支払うことを約することを内容とする契約」（民法 632 条）をいう。ところが、実態としては労働者派遣であるのに、請負という形だけをとった「偽装請負」あるいは「違法派遣」と考えられるものが少なくない。請負と派遣との決定的な違いは、発注者と受託者の労働者との間に「指揮命令関係」が生じないということである。つまり「請負」は労働者との雇用関係と指揮命令関係が、いずれも請負（受託）業者にあるということである。したがって、「偽装請負」や「仮装委託」となるのは、形式的に請負契約や業務委託契約がなされていても、自ら労働者を指揮監督せずに、発注者や委託先が実質的に受託者の労働者を指揮命令して業務を遂行しているという「雇用と使用が分離」していることである。

→契約の名称が「業務委託であっても、「労働者派遣事業と請負による事業との区分に関する基準」の適用については、「請負」と同じように扱われる。

(7) 公民権行使の保障(法 7 条)

使用者は、労働者が労働時間中に、選挙権その他公民としての権利を行使し、又は公の職務を執行するために必要な時間を請求した場合においては、拒んではならない。但し、権利の行使又は公の職務の執行に妨げがない限り、請求された時刻を変更することができる

⇒労働基準法では、「公民としての権利を行使し、または公の職務を執行するために必要な時間を請求した場合に拒むこと」を禁止している。そのため、労働者から必要な時間を請求されたときに、拒んだだけで法違反となる(拒むことはできない)。

⇒必要な時間を与える義務があるが、有給にする義務はない。

⇒公民としての権利と公の職務

	該当するもの	該当しないもの
公民としての権利	① 法令に根拠のある公職の選挙権および被選挙権(自らの法定期間中の選挙運動を含む) ② 憲法の定める最高裁判所裁判官の国民審査 ③ 特別法の住民投票 ④ 憲法改正の国民投票 ⑤ 地方自治法による住民の直接請求 ⑥ 選挙人名簿の登録の申し出 等	① 訴権の行使(個人的な損害賠償の訴え等) ② 他の立候補者のための選挙運動

公 の 職 務	① 衆議院議員その他の議員、労働委員会の委員、陪審員、検察審査員、労働審判員、裁判員、法令に基づいて設置される審議会の委員等 ② 民事訴訟法上の証人・労働委員会の証人 ③ 公職選挙法の選挙立会人 等	① 予備自衛官が防衛招集または訓練招集に応ずること ② 非常勤の消防団員 等 ※単純な労務の提供を主たる目的とする職務は 該当しない
------------------	---	--

⇒しかし、公の職務に就いた結果として労働関係が維持できなくなったことを理由として解雇することまで禁止するものではないとされる。

⇒【判例】森下製薬事件（大津地裁 昭 55.10.17）

（事件の概要）労働者は、昭和 45 年 3 月に使用者に入社して以来勤務を継続してきたが、昭和 54 年 9 月町議会議員選挙に立候補して当選し、同年 10 月 1 日上記議員に就任することになっていた。そこで、使用者は労働者に対して、上記公務就任が就業規則 22 条 2 項および労働協約 63 条 2 項各号の「知事、市町村長、国会および地方議会議員、その他の公共団体の有給公務員に就任したとき」に該当することを理由に、労働者を特別休職処分（以下、「本件休職」という。本件休職期間中は無給である）とし、あわせて本社人事部に配置転換する旨を通知した。そこで、同年 10 月 1 日に町議会議員に就任した労働者が、本件休職処分等が無効であるとして従業員たる地位の確認等の仮処分申請を行った。原決定は、本件休職処分等の効力を無効であるとした仮処分決定に対して使用者が異議を申し立てた。

（判決の概要）本件休職処分が有効とされ、処分無効とした原決定を取消した。従業員が公職に就任したため長期にわたって継続的または断続的に職務を離れることになり、当該従業員を働かせても労働契約上の債務の本旨に従った履行が期待できない。その結果業務の正常な運営が妨げられるときは、特別休職にする旨の就業規則および労働協約の規定は労働基準法 7 条に違反しない。前項の規定によって、連日その日のうちに処理することを要する研究所の作業に従事する労働者が、年間 40 日を議会活動に費す町議会議員に就任したことを理由に、同人を特別休職処分とし、研究所勤務から本社人事部付に配置転換したことは、権利の濫用には当たらない。

※ 次回は労働基準法の「適用事業等」から始めます。なるべく具体的判例等を紹介しながら進めていきたいと思えます。