

トヨタ自動車事件控訴審判決に関する検討

第1 はじめに

1 高年法の改正について

平成25年4月、厚生年金の支給開始年齢が、60歳から65歳に引き上げられました。同時点では、大多数の企業の定年年齢が60歳であり、定年退職後、年金受給開始年齢である65歳までの間、収入を得ることができない期間が生じる可能性があります。

そこで、平成24年8月29日、高年齢者雇用安定法（以下「高年法」といいます。）が改正され、企業には、原則として、定年年齢の引上げ、継続雇用制度の導入ないし定年の定め廃止が義務付けられることになりました。

2 名古屋高等裁判所の判決について

高年法改正後、トヨタ自動車において、60歳で定年になった従業員に対し、定年前の事務職とは異なり、清掃員として再雇用をすとの提示を行いました。

従業員は、かかる提示を拒絶し、同社に対し、事務職としての地位確認及び不法行為に基づく損害賠償請求を求める訴訟を提起しました。

平成28年9月28日、名古屋高等裁判所は、定年退職前の職務内容と全く別個の職務内容を提示することは、高年法の趣旨から許されないとして、不法行為責任に基づく損害賠償を認めました。

しかしながら、同判決は、上記高年法の趣旨からして疑問があります。そこで、以下において検討して参ります。

3 従業員とのトラブルに備えた対策について

また、定年退職後の再雇用等、従業員との間のトラブルが発生した場合、どのような証拠が重要となるかを解説させていただくとともに、証拠の採取方法についても、解説させていただきます。

第2 高年齢者雇用安定法及び地方公務員法に関する高裁判決の検討並びに定年退職後の再雇用におけるトラブルを未然に防ぐために会社が採り得る対応方法についての検討

1 はじめに

(1) 事案の前提事実

平成28年9月28日、名古屋高等裁判所において、高年法に関し、重要な判断が示されました（以下「高裁判決」といいます。）。高裁が判示した事案（以下「本件」といいます。）の前提事実は、以下の通りです。

(2) 会社が本件従業員に、パートタイマーとして再雇用する旨提示したこと

トヨタ自動車（以下「本件会社」といいます。）において、事務職として雇用されていた従業員（以下「本件従業員」といいます。）が、60歳で定年退職を迎えました。

会社では、定年退職を迎える従業員に関して、再雇用の選定基準を定めていました。

そして、選定基準を満たした者は、定年後再雇用者就業規則に定める職務を提示することになっていた一方で、上記基準を満たさない者はパートタイマー就業規則に定める職務を提示することとなっていました。本件従業員は、上記基準を満たしていないとして、パートタイマーとして再雇用をすとの条件を提示されました。

(3) 本件従業員の請求

本件従業員は、パートタイマーとして再雇用すとの条件を提示されたことを不服として、本件会社に対し、①事務職としての再雇用契約上の地位の確認、②事務職としての賃金の支払い及び③損害賠償を求めました。

(4) 高裁判決の概要

高裁は判決において、①事務職員としての地位確認及び②事務職員としての賃金の支払い請求は認めませんでした。

しかしながら、③損害賠償については、本件会社が高年法の趣旨に則った再雇用条件を提示しなかったとして、本件会社に対し、不法行為に基づく慰謝料の支払いを命じました。

慰謝料の額は、パートタイマーとして継続雇用された場合に得ることができたであろう賃金の1年分相当額（127万1500円）とされました。

しかしながら、高裁判決については、次の各点について疑問があります。

2 定年退職前の業務と全く別個の職種に属する業務を提示することは許されないとした判断に疑問があること

(1) はじめに

第1に、高裁判決が、高年法の趣旨を以下の通り解釈したことに疑問があります。

(2) 高年法の趣旨に関する高裁の判断の概要

高裁判決は、高年法の趣旨からすると、従業員を定年後に継続雇用する

にあたって、定年退職までの職務内容と全く別個の職種に属する職務内容を提示することは、従前の職種全般について、適格性を欠くなど通常解雇を相当とする事情がない限り、許されないとしました。

(3) 高年法の趣旨に関する高裁判決に対する疑問

しかしながら、高年法の趣旨は、年金の支給開始年齢が引き上げられたことに伴って、定年退職後、給与収入も年金収入も得られない期間が発生することを防ぐことにあるといえます。

そのため、定年退職前後で全く別個の職種に属する業務を提示することを制限するものではないといえます。

したがって、この点に関する高裁の判断には、疑問があります。

そこで、本書では、高年法の趣旨に関する高裁の判断について、検討します。

3 高裁判決が高年法の趣旨を解釈するにあたり参考とした地方公務員法の解釈に疑問があること

(1) はじめに

第2に、高裁判決が、高年法の趣旨を解釈するにあたり、地方公務員法（以下「地公法」といいます。）第57条を引用していることに、疑問があります。

(2) 高裁の判断の概要

高裁判決は、定年退職前後で全く別個の職種に属する業務を提示することは許されないとする結論を導くにあたって、地公法第57条が、行政職員と単純労務職員とを全く異なった取り扱いをしている点を挙げています。

高裁判決は、地公法第57条が、事務職に従事する職員を含む行政職員と清掃業務に従事する職員を含む単純労務職員とを全く異なった取り扱いとしていることからして、事務職と清掃業務は、全く別個の職種に属するものであるとの結論を導いています。

(3) 高裁の判断の概要に対する疑問①～地公法57条の趣旨からの疑問

地公法57条は、同法36条が公務員の政治的行為を制限している点について、単純労務職員は、民間の勤労者と類似の職務内容を行っていることから、政治的行為の制限について、できる限り民間の労働者と同様の取扱いとすることを目的として、規定されたものです。

すなわち、地公法57条は、公務員の政治的行為の制限について着目したものであって、政治的行為の制限について差異を設ける必要のない民

間の企業における紛争において、参考とすることは相当でないといえます。

(4) 高裁の判断の概要に対する疑問②～本件会社の従業員は、単純労務職員である点についての検討がないことの疑問

また、地公法の規定内容からして、本件会社は、主として自動車等の製造を行っているところ、いずれの従業員も単純労務職員である点についても、検討が必要といえます。しかしながら、高裁判決では、この点について何らの検討を行っていません。

そのため、この点についても、高裁判決には疑問があります。

そこで、地公法に関する高裁の判断について、検討します。

4 定年退職後再雇用時の判断やトラブルを未然に防ぐために、定年退職前に採り得る予防的対応についての検討

定年退職後に従業員を再雇用する場合、定年退職前の賃金よりも賃金額が減額されたり、職務内容が定年退職前のものと異なるものとなることは、一般的といえます。とはいえ、賃金の減額や職務内容の変化は、従業員にとって重要な問題であることから、トラブルが生じやすい素地があるといえます。

そのため、定年退職後、再雇用する際には、慎重な判断が求められるとともに、トラブルを未然に防ぐことが求められるといえます。ただ、判断のためや、トラブルを防止するための資料収集は、再雇用の判断をする前に行う必要があります。

そこで、定年退職後再雇用を行う際の判断をしたり、トラブルを未然に防ぐために、従業員が定年退職を迎える前に会社として取り得る対応方法について、併せ検討していきます。

第3 高裁が定年退職前の業務と全く別個の職種に属する業務を提示することは許されないとしたことは、高年法の趣旨に反すること

1 高年法の趣旨に関する高裁の判断

(1) 高裁の判断

高裁判決は、高年法の趣旨からすると、従業員を定年後に継続雇用するにあたって、定年退職までの職務内容と全く別個の職種に属する職務内容を提示することは、従前の職種全般について、適格性を欠くなど通常解雇を相当とする事情がない限り、許されないとなりました。

(2) 高年法の趣旨に反する判断であること

しかしながら、高年法の趣旨は、年金の支給開始年齢が引き上げられた

ことに伴って、定年退職後、給与収入も年金収入も得られない期間が発生することを防ぐことにあります。

かかる高年法の趣旨からして、高年法が、定年退職までの職務内容と全く別個の職種に属する職務内容を提示してはならないとしていると解釈することはできません。

そのため、高裁が、高年法を前提に、定年退職者に定年退職までの職務内容と全く別個の職務内容を提示することが許されないと判断したことは、高年法の趣旨に反しているといえます。

以下で詳述します。

2 高裁は、定年退職前と継続雇用後の職務とが別個の職種に属することを理由に、継続雇用の機会を適正に与えたとはいえないと判断したこと

(1) 高裁は、到底容認できないような低額の給与水準や定年退職前と全く別個の職務内容を提示することは、高年法の趣旨に反して許されないとしたこと

高裁は、高年法が、定年退職者のうち、希望者全員に継続雇用の機会を適正に与えることを求めていると判断しています。そして、継続雇用の機会を適正に与えることの意味について、高裁は、「容認できないような低額の給与水準」や「労働者にとって到底受け入れ難いような職務内容」を提示した場合には、機会を適正に与えたとはいえないとしています。

すなわち、高裁の判断は、定年退職者が継続雇用を希望する場合、給与水準と職務内容の点からみて適正な内容の継続雇用の機会に与えるべきであると判断しています。

高裁判決の判決文の一部引用

事業者においては、労使協定で定めた基準を満たさないため61歳以降の継続雇用が認められない従業員についても、(中略)その全員に対して継続雇用の機会を適正に与えるべきであって、……

(中略)

提示した労働条件が、無年金・無収入の期間の発生を防ぐという趣旨に照らして到底容認できないような低額の給与水準であったり、社会通念に照らし当該労働者にとって到底受け入れ難いような職務内容を提示するなど実質的に継続雇用の機会を与えたとは認められない場合においては、当該事業者の対応は改正高年法の趣旨に明らかに反するものであるといわざるを得ない。

そのうえで、職務内容の点について、定年退職前と継続雇用後の職務とが「全く別個の職種に属するなど性質の異なったものである場合」には「継続雇用の実質を欠いて」いるものであり、そのような職務内容を提示することは許されないと判断しました。

高裁判決の判決文の一部引用

上記の改正高年法の趣旨からすると、被控訴人会社は、控訴人に対し、その60歳以前の職務内容と異なった職務内容を示すことが許されることはいうまでもないが、両者が全く別個の職種に属するなど性質の異なったものである場合には、もはや継続雇用の実質を欠いており、むしろ通常解雇と新規採用の複合行為というほかないから、従前の職種全般について適格性を欠くなど通常解雇を相当とする事情がない限り、そのような職務内容を提示することは許されないと解すべきである。

このように、高裁は、継続雇用を希望する定年退職者全員に対し、到底容認できないような低額の給与水準や定年退職前と全く別個の職務内容を提示した場合には、継続雇用の機会を適正に与えたとはいえず、高年法の趣旨に反して許されないとしました。

(2) 本件について～給与水準は適正であると判断したこと

高裁は、本件従業員に提示された給与水準については、高年法の趣旨からして、到底容認できないような低額の賃金水準ではないと判断しました。

高裁は、本件従業員に提示された給与水準は、127万1500円であると認定しました。

そのうえで、同額は、老齢厚生年金の報酬比例部分の約85%にあたる金額であり、「到底容認できないような低額の給与水準」であるとはいえないと判断しました。

高裁判決の判決文の一部引用

被控訴人会社が控訴人に対して提示した給与水準は、控訴人がパートタイマーとして1年間再雇用されていた場合、賃金97万2000円(4時間×243日×時給1000円)の他に、賞与として年間29万9500円が支給されたと推測されることが認められるから(弁論の全趣旨)、控訴人が主張する老齢厚生年金の報酬比例部分(148万7500円)の約85%の収入が得られることになる。

(中略)

上記の給与等の支給見込額に照らせば、無年金・無収入の期間の発

生を防ぐという趣旨に照らして到底容認できないような低額の給与水準であるということとはできない。

このように、高裁は、本件従業員に提示された給与の額は、到底容認できないような低額な給与水準であるとはいえないと判断しました。

(3) 本件について～全く別個の職務内容を提示したと判断したこと
本件従業員は、定年退職前、デスクワークを中心とした事務職に就いていました。

定年退職後、会社は、本件従業員に対し、フロアの清掃、業務用車清掃等の職務内容を提示しました。

高裁は、定年退職後、会社が提示した職務内容は、継続雇用の機会を適正に与えたものとはいえないと判断しました。

高裁は、継続雇用にあたり、会社が本件従業員へ提示した職務内容の提示は、社会通念に照らし労働者にとって到底受け入れ難いようなものであるとしました。そのうえで、会社が清掃等の職務内容を提示したことは、実質的に継続雇用の機会を与えたとは認められないと判断しました。

高裁判決の判決文の一部引用

……被控訴人会社の提示した職務内容は、社会通念に照らし労働者にとって到底受け入れ難いようなものであり、実質的に継続雇用の機会を与えたとは認められないのであって、改正高年法の趣旨に明らかに反する違法なものであり、……

2 高年法が使用者に対し定年退職者へ同種の職務内容を提示することを義務付けていないこと

(1) 条文上、使用者に対し定年退職者へ同種の職務内容を提示することを義務付けていないこと

ア 高年法改正の経緯

改正高年法は、使用者に対し、定年退職年齢の引き上げ、継続雇用制度の導入又は定年退職制度の廃止のいずれかの措置により、従業員が65歳まで就労できる措置の導入が義務付けられています。

同法が改正された経緯は、以下の通りです。

従前、厚生年金の支給開始年齢は60歳とされていました。また、一般的な企業において、定年退職年齢は、60歳とされていました。

しかしながら、厚生年金法の改正により、支給開始年齢が65歳に引き上げられました。その結果、60歳で定年退職をした場合、65歳の厚生年金の支給開始までの間、収入が得られない期間が生じることになりました。

そこで、高年法が改正され、使用者に対し、定年退職年齢の引き上げ、継続雇用制度の導入、定年退職制度の廃止のいずれかの措置により、65歳になって老齢厚生年金を受給するまで高年齢者が働き続けられるよう、高年齢者に雇用の機会を与えることが義務付けられました。

イ 高年法 9 条 1 項の規定

高年法 9 条 1 項には、使用者に対し、定年退職年齢の引き上げ、定年退職者を定年後 65 歳まで再び雇用する制度の設置（以下「継続雇用制度」といいます。）又は定年退職制度の廃止のうち、いずれかの措置を講じることが義務付けられる旨、規定されています。

高年法

第九条 定年（六十五歳未満のものに限る。以下この条において同じ。）の定めをしている事業主は、その雇用する高年齢者の六十五歳までの安定した雇用を確保するため、次の各号に掲げる措置（以下「高年齢者雇用確保措置」という。）のいずれかを講じなければならない。

一 当該定年の引上げ

二 継続雇用制度（現に雇用している高年齢者が希望するときは、当該高年齢者をその定年後も引き続いて雇用する制度をいう。以下同じ。）の導入

三 当該定年の定め廃止

ウ 継続雇用制度は、一旦雇用契約が終了し、改めて雇用契約が締結されること

定年制とは、労働者が定年退職年齢に達した際、雇用契約が当然に終了する制度をいいます。

高年法 9 条 1 項 1 号及び 3 号が規定する定年退職年齢の引き上げ及び定年退職制度の廃止は、定年退職年齢以前の雇用契約が、継続することを内容とするものです。

他方で、高年法 9 条 1 項 2 号の規定する継続雇用制度は、定年退職年齢以前の雇用契約を、一旦終了させただけで、改めて雇用契約を締結することを内容とするものです。

エ 条文上、全く別個の職務内容を提示することが禁止されていないこと

以上の通り高年法 9 条 1 項 2 号の規定する継続雇用制度は、定年退職年齢以前の雇用契約を、一旦終了させただけで、改めて雇用契約を締結することを内容とするものです。

この点、高年法は、改めて雇用契約を締結する際の雇用条件については、何ら規定をしていません。

そして、個別の雇用契約の締結にあたって、従前の職務内容を踏まえ、同種の職務内容の提示することは義務付けられていません。

そのため、高年法は、条文上、継続雇用にあたり、使用者が、従前の職務内容と全く別個の職務内容を提示することを、禁止していないといえます。

(2) 高年法を所管する厚生労働省が、定年退職前と同種の職務内容の提示を求めていると説明していること

ア 高年法の趣旨は無年金・無収入の期間の発生を防ぐことにあると説明されていること

高年法を所管する厚生労働省は、高年法が継続雇用制度の導入を義務付けている趣旨は、労働者に無年金・無収入の期間が発生することを防ぐことにあると説明しています。

厚生労働省は、「公的年金の報酬比例部分の支給開始年齢が段階的に65歳へ引き上げられることから、雇用と年金の確実な接続を図る」ため、「希望者全員の65歳までの高年齢者雇用確保措置が全ての企業において講じられるようにする」とし、高年法が、厚生年金の支給開始年齢の引き上げに対応して、65歳までの雇用確保措置が講じられることを義務付けている旨説明しています。

高年法9条1項で65歳までの雇用が確保されることにより、定年退職者が、公的年金の受給開始年齢である65歳まで雇用され、賃金を得ることにより、無年金・無収入の期間が生じなくなります。

すなわち、労働者は、65歳まで働いたのち、直ちに年金を受給することができるようになります。

以上の通り、厚生労働省は、高年法9条1項の趣旨は、無年金・無収入の期間が発生することを防ぐことを趣旨としていると説明しています。

平成25年度から公的年金の報酬比例部分の支給開始年齢が段階的に65歳へ引き上げられることから、雇用と年金の確実な接続を図ることが重要である。このため、高年齢者等の雇用の安定等に関する法律の一部を改正する法律(平成24年法律第78号。以下「改正法」という。)に基づき、希望者全員の65歳までの高年齢者雇用確保措置が全ての企業において講じられるようにするとともに、年齢にかかわらず働ける企業の普及を図り、高年齢者の雇用の場の拡大に努める。

(平成24年11月9日厚生労働省告示第560号「高年齢者等職業安定対策基本方針」5頁第10行～第15行)

イ 高年法が全く同種の職務内容を提示することを求めていると説明していること

厚生労働省は、高年法が、使用者に対し、定年退職前と同種の職務内容を提示することを義務付けていないと説明しています。

厚生労働省は、高年法が求めているのは、継続雇用制度の導入であり「事業主に定年退職者の希望に合致した労働条件での雇用を義務付けるものではない」としています。

この点、定年退職者の希望に合致した労働条件での雇用が義務付けられないのであれば、定年退職者が定年退職前と全く同種の職務内容での雇用を求めたとしても、使用者は求めに応じる必要はないこととなります。このように、厚生労働省は、高年法が、使用者に対し、定年退職前と同種の職務内容を提示することを義務付けていないと説明しています。

Q 1 - 9 : 本人と事業主の間で賃金と労働時間の条件が合意できず、継続雇用を拒否した場合も違反になるのですか。

A 1 - 9 : 高年齢者雇用安定法が求めているのは、継続雇用制度の導入であって、事業主に定年退職者の希望に合致した労働条件での雇用を義務付けるものではなく、事業主の合理的な裁量の範囲の条件を提示していれば、労働者と事業主との間で労働条件等についての合意が得られず、結果的に労働者が継続雇用されることを拒否したとしても、高年齢者雇用安定法違反となるものではありません。

(「高年齢者雇用安定法 Q & A (高年齢者雇用確保措置関係)」

(<http://www.mhlw.go.jp/general/seido/anteikyoku/kourei2/qa/>))

ウ 小括

このように、高年法を所管する厚生労働省は、高年法 9 条 1 項は、定年退職後、公的年金を受給することができるまでの期間において、無年金・無収入の期間が発生することを防ぐことを趣旨としており、定年退職者に定年退職前と同種の職務内容を提示することを求めていると説明しています。

(3) 高裁が定年退職前の業務と全く別個の職種に属する業務を提示することは許されないとしたことは、高年法の趣旨に反すること

高裁は、高年法が、使用者に対し、定年退職前後で全く別個の職種に属する職務内容を提示することを禁止していると判断しました。そのうえで、本件において、本件会社が本件従業員に対し、定年退職前の事務職とは全く異なる職務内容である清掃業務等を提示した点について、高年

法の趣旨に反して許されないと判断しました。

しかしながら、高年法の条文解釈からは、継続雇用にあたり、従前の職務内容と全く異なる職務内容を提示することは、禁止していないといえます。

また、高年法を所管する厚生労働省は、高年法が、使用者に対し、定年退職前と同種の職務内容を提示することを義務付けていないと説明しています。

そのため、高年法は、継続雇用にあたり、従前の職務内容と全く異なる職務内容を提示することは、禁止していないといえます。

それにもかかわらず、高裁は、本件従業員に対し、定年退職前の事務職とは全く異なる職務内容である清掃業務等を提示した点について、高年法の趣旨に反して許されないと判断しましたが、このような判断は、高年法の趣旨に反する判断であり、相当でないといえます。

第4 高裁による地公法の理解は誤っていること

1 はじめに

第3で述べたとおり、高裁は、高年法が、労働者に定年退職前後で全く別個の職種に属する業務を提示することを禁止していると判断しました。

その判断自体、高年法の趣旨に反する判断であり、相当でないといえますが、高裁はさらに、別個の職種に属するか否かの判断に当たり、地公法57条が、一般行政職員と単純労務職員を、職務内容によって区別して異なる取り扱いをしていると判断しています。

そのうえで、原告の定年退職前の職務内容は一般行政職員に該当し、原告の継続雇用時に提示された職務内容は単純労務職に該当するため、原告の定年退職前の職務と継続雇用時の職務とは、全く別個の職務内容に属すると判断しています。

すなわち、高裁は、地公法57条が一般行政職員と単純労務職員の職務内容により区別していることを前提として、本件会社が定年退職前と異なる職務内容を提示したことは許されないと判断しています。

しかしながら、地公法は、一般行政職員と単純労務職員とを職務内容により区別していません。

そのため、地公法を前提として、原告の定年退職前後の職務内容が別個の職務内容であるとした高裁の判断は、法解釈を誤ったものといえます。したがって、この点においても高裁の判断は相当ではありません。

以下詳述します。

2 高裁は、地公法が職務内容に着目した区別をしていることから、原告の定年退職前後の職務内容が異なると判断しているが、疑問があるこ

と

(1) はじめに

高裁は、地公法が職務内容に着目して一般行政職員と単純労務職員とを区別していることを前提に、原告の定年退職前後の職務内容は全く別個の性質であると判断しています。

しかしながら、地公法が職務内容に着目して、一般行政職員と単純労務職員とを区別しているという点には疑問があります。

(2) 高裁の判断内容

高裁は、「地方公務員法」が「職務の内容」について「一般行政職員に従事する者とは全く異なった取扱いをしている」ことを根拠として、定年後の職務の内容を、定年退職前の職務である「一般行政職員に従事する者とは全く異なった」単純労務職員としてのものであり、定年退職前と定年後とは職務の内容につき「全く別個の職種に属する性質のもの」と認定しています。

すなわち、高裁は、地公法が職務の内容について一般行政職員と単純労務職員とで全く異なった取扱いをしていることを根拠として、本件会社が本件従業員に提示した定年後の職務内容は、定年退職前の一般行政職員に相当するものとは全く異なる単純労務職員に相当するものであり、定年退職前と定年後とは全く異なる職種であると認定しているのです。

高裁判決の一部引用

そして、被控訴人会社が控訴人に提示した職務内容は、上記のとおり、控訴人のそれまでの職種に属するものとは全く異なった単純労務職員としてのものであり、地方公務員法がそれに従事した者の労働者関係につき一般行政職員に従事する者とは全く異なった取扱いをしていることから明らかなように、全く別個の職種に属する性質のものであると認められる。

(3) 高裁の判断に疑問があること

このように、高裁は、地公法が職務内容に着目していることを前提に、原告の定年退職前の職務は一般行政職員に、定年後の職務は単純労務職員にあたると判断しています。

しかしながら、次に述べるとおり、地公法は職務内容で一般行政職員と単純労務職員とを区別していません。

それにもかかわらず、高裁は地公法を根拠に一般行政職員と単純労務職員とが職務内容の異なるものであると判断しています。この点で、高裁の判断には疑問があります。

2 地公法は、職務内容により一般行政職員と単純労務職員とを区別していないこと

(1) はじめに

地公法57条は、一般行政職員と単純労務職員とを、両者の職務内容に着目して区別しているのではありません。地公法が、一般行政職員と単純労務職員とを区別しているのは、両者に職務内容の違いがあるためではないのです。

そこで、一般行政職員と単純労務職員との職務内容の違いがあるかどうかを検討するために、職務内容の中心的な内容であるそれぞれの職務の難易についてと給与額について比較して検証していきたいと思います。

(1) 職務の難易に違いはないこと

ア はじめに

まず、それぞれの職務の難易について検討しますが、以下の通り、一般行政職員と単純労務職員とにおいて、職務の難易に違いはないといえます。

イ 単純労務職員の職務内容は単純な職務とはいえないこと

単純労務職員の例として、政令は修理工を列挙しています。

修理工は、自動車の整備や故障個所の修理を行う職業です。自動車を修理するためには、自動車の内部の構造や、钣金・部品交換の手順などに関する専門的な知識が必要です。また、自動車の構造は複雑かつ精密であるため、自動車が安全に走行できるよう十分な修理をするためには、高度な技術が必要です。このように、修理工は専門的な知識や高度な技術が必要な仕事であるため、単純な仕事とはいえません。すなわち、単純労務職員の職務にも、修理工のように単純な職務とはいえないものがあるといえます。

ウ 一般行政職員の職務内容は単純な職務とはいえないこと

他方で、一般行政職員の例として、地方公共団体の窓口で住民票の写しを交付する職務があります。

住民票記載の氏名・住所等は重大な個人情報であるため、取り扱いについての配慮や個人情報保護への理解が必要不可欠です。また、住民票には重大な個人情報が記載されていることから、交付ミスの防止や本人確認の徹底が要求され、厳格な手続が必要です。

このように、住民票の写しを交付する職務は、個人情報保護への配慮・理解や厳格な交付手続の順守が求められるため、単純な職務ではありません。

エ 職務の難易に違いがないこと

以上の通り、職務の難易という観点からすれば、修理工及び住民票の写しを交付する職務は、いずれも職務遂行に際し注意すべき点があり、実行は容易ではありません。そのため、一般行政職員の職務と単純労務職員の職務とを、その難易により比較することはできません。

そのため、一般行政職員と単純労務職員について、職務の難易により比較することはできないため、一般行政職員と単純労務職員とは、職務の難易により区別されているとはいえません。

(2) 給与額は異なること

ア はじめに

次に、給与額について検討しますが、以下の通り、一般行政職員と単純労務職員とは、給与額について、制度上の給与額も実際に支給される給与額も大きな差はありません。そのため、両者の給与額は異なるといえます。

イ 制度上、給与額に大きな差は設けられていないこと

一般行政職員と単純労務職員の給与額は条例により制度として定められていますが、制度上、両者の給与額に大きな差は設けられていません。例えば、名古屋市では、一般行政職員と単純労務職員の給与額に大きな差を設けない条例を制定しています。

すなわち、名古屋市の「職員の給与に関する条例」をみると、号給が1号の一般行政職員の給与月額は、1級139,500円、2級154,500円、3級215,000円、4級229,500円とされています。

別表第1 行政職給料表

職務の級	1級	2級	3級	4級	5級
号給	給料月額	給料月額	給料月額	給料月額	給料月額
	円	円	円	円	円
1	139,500	154,500	215,000	229,500	244,300

6級	7級	8級	9級
給料月額	給料月額	給料月額	給料月額
円	円	円	円
271,600	323,900	393,600	412,800

【職員の給与に関する条例別表第1 行政職給料表

(http://www.reiki.city.nagoya.jp/reiki_honbun/i502RG00000297.html#e000075724)】

これに対し、号給が1号の単純労務職員の給与月額は、1級127,900円、2級144,400円、3級200,900円、4級228,200円とされています。

職務の級	1級	2級	3級	4級
号給	給料月額	給料月額	給料月額	給料月額
	円	円	円	円
1	127,900	144,400	200,900	228,200

【職員の給与に関する条例附則別表第3 技能労務職員給料表

(http://www.reiki.city.nagoya.jp/reiki_honbun/i502RG00000297.html#e000075724)】

以上の通り、名古屋市では、一般行政職員の1号の給与月額は、単純労務職員の1号の給与月額よりも、1級について11,600円、2級について10,100円、3級について14,100円、4級について3,300円高くなっていますが、両者の給与額の差は、4級1号で3,300円であり、単純労務職員の4級1号の給与額の約1.45%程度と小さなものとなっています。

1 級：1 3 9 , 5 0 0 円 - 1 2 7 , 9 0 0 円 = 1 1 , 6 0 0 円
 2 級：1 5 4 , 5 0 0 円 - 1 4 4 , 4 0 0 円 = 1 0 , 1 0 0 円
 3 級：2 1 5 , 0 0 0 円 - 2 0 0 , 9 0 0 円 = 1 4 , 1 0 0 円
 4 級：2 2 9 , 5 0 0 円 - 2 2 6 , 2 0 0 円 = 3 , 3 0 0 円

3 , 3 0 0 円 ÷ 2 2 6 , 2 0 0 円 ≒ 1 . 4 5 8 %

そのため、制度上、一般行政職員と単純労務職員の給与額に大きな差は設けられていないといえます。

ウ 実際に支給されている給与額に大きな差はみられないこと
 一般行政職員と単純労務職員とに実際に支給されている給与額を調査した結果を見ると、両者に支給される給与額には大きな差がありません。例えば、名古屋市では「名古屋市職員給与実態調査の概要」を公表しています。これは、名古屋市の全職員を対象に給与の支給額を調査し、結果をまとめたものです。これをみると、一般行政職員の給与額は「行政職給料表」に記載されています。そして、全平均給与額は「平均給与」の「計」欄に375,640円と記載されています。

1 行政職給料表

級	職員数	平均給				
		計	給料	扶養手当	管理職手当	地域手当
	人	円	円	円	円	円
計	9,592	375,640	325,801	7,130	7,077	34,036

与		平均扶養 親族数	平均 年齢	平均 勤続年
住居手当	その他			
円	円	人	歳	年
1,568	28	0.7	40.5	17.1

【名古屋市職員給与実態調査の概要

http://www.city.nagoya.jp/jinji/cmsfiles/contents/0000097/97318/29_sankou_shokuin.pdf】

他方、単純労務職員の給与額は「技能労務職給料表」に記載されています。そして、全平均給与額は「平均給与」の「計」欄に394,821円と記載されています。

9 技能労務職給料表

級	職員数	平均給				
		計	給料	扶養手当	管理職手当	地域手当
	人	円	円	円	円	円
計	2,633	394,821	346,345	10,775	0	35,712

与		平均扶養 親族数	平均 年齢	平均 勤続年
住居手当	その他			
円	円	人	歳	年
1,989	0	1.0	49.0	21.9

【名古屋市職員給与実態調査の概要

http://www.city.nagoya.jp/jinji/cmsfiles/contents/0000097/97318/29_sankou_shokuin.pdf】

このように、全平均給与額は、一般行政職員よりも単純労務職員の方が19,181円高くなっていますが、その差額は単純労務職員の給与額の約4.86%程度であり、大きな差は見られません。

$$394,821 \text{円 (単純)} - 375,640 \text{円 (一般)} = 19,181 \text{円}$$

$$19,181 \text{円} \div 394,821 \text{円} \approx 4.858\%$$

以上のとおり、一般行政職員と単純労務職員に実際に支給されている給与額に大きな差は見られないばかりか、むしろ一般行政職員よりも単純労務職員の方が高くなっています。

ウ 一般行政職員と単純労務職員の給与額は異なること

以上のとおり、一般行政職員と単純労務職員の給与額について、制度上大きな差は設けられていません。また、実際に支給されている給与額にも大きな差は見られず、むしろ単純労務職員の方が高額になっています。そのため、一般行政職員と単純労務職員の給与額は異なるといえます。

(3) 小括

以上の通り、一般行政職員と単純労務職員とでは、職務の難易は異なるといえます。また、給与額でも、一般行政職員と単純労務職員との間では制度上も実際の支給額も大きく異なる取り扱いはされていませ

ん。むしろ、実際の支給額の平均は、単純労務職員が一般行政職員を上回っています。

これらのことからすれば、一般行政職員と単純労務職員の職務内容の中心である職務の難易及び給与額は、異ならないといえます。

そのため、地公法は両者を職務内容により区別していないといえます。

3 地公法は、一般行政職員と単純労務職員を行政事務に関わるか否かにより区別していること

(1)地公法57条の条文解釈からは行政事務に関わるか否かにより区別しているといえること

単純労務職員については、地公法57条が定義づけています。同条文の解釈からすれば、地公法は、一般行政職員と単純労務職員を行政事務に関わるか否かにより区別しているといえます。

57条によれば、単純労務職員とは、「単純な労務」に従事する職員をいいます。この「単純な労務」の範囲について、総務省は、「単純な労務に雇用される一般職に属する地方公務員の範囲を定める政令」（以下「政令」といいます。）で定められた単純労務職員の範囲と一致するとしています。

単純労務職員の範囲は解釈上、昭和27年9月30日に失効した「単純な労務に雇用される一般職に属する地方公務員の範囲を定める政令（昭和26年政令第25号）で定められていた範囲と一致するものとされている。

【技能労務職員の法的位置付け

（http://www.soumu.go.jp/main_sosiki/kenkyu/ginou_kyuyo/pdf/080414_1_sil_2.pdf）】

そして、政令は、単純労務職員とは「各号の一に掲げる者の行う労務を行うもののうち」「行政事務を担当する者以外の者」をいうとしています。すなわち、政令は、行政事務を担当する者以外の者が単純労務職員に当たると定義しています。

単純な労務に雇用される職員とは、一般職に属する地方公務員で左の各号の一に掲げる者の行う労務を行うもののうち技術者、監督者及び行政事務を担当する者以外の者をいう。

【単純な労務に雇用される一般職に属する地方公務員の範囲を定める政令】

行政事務を担当する者以外の者が単純労務職員であることからすれば、

単純労務職員とは、行政事務を担当しない職員すなわち行政事務に関わらない職員であるといえます。

このように、地公法は、単純労務職員すなわち「単純な労務」に従事する職員とは行政事務に関わらない職員という定義をしています。

他方、一般行政職員は、一般職のうち行政事務に関わる職員をいいます。このように、単純労務職員について定義している地公法57条の解釈からすれば、一般行政職員及び単純労務職員とは、行政事務にかかわるか否かにより区別がなされています。

(2) 単純労務職員に政治的行為を認めた地公法の趣旨からすれば、地公法が行政事務に関わるか否かにより区別しているといえること
単純労務職員に政治的行為を認めるという地公法の趣旨からすれば、地公法は、一般行政職員と単純労務職員とを、行政事務に関わるか否かにより区別しているといえます。

地公法37条は、公務員の政治的行為を禁止しています。しかし、地公法57条により、単純労務職員には地公法が適用されません。そのため、単純労務職員には公務員の政治的行為を禁止した地公法36条が適用されません。つまり、単純労務職員には政治的行為が認められています。地公法が公務員の政治的行為を禁止しているのは、行政事務に関わる公務員が政治的行為を行うことにより、行政の中立が保たれなくなり、住民の行政に対する信頼が失われるからであるといえます。しかし、行政事務に関わらない公務員であれば、政治的行為を行ったとしても行政の中立は保たれることとなります。そのため、行政事務に関わらない公務員に政治的行為の自由を認めても問題ないこととなります。

このことから、地公法は、行政事務に関わらない職員を一般行政職員と区別して単純労務職員と定義した上で、単純労務職員に政治的行為を認めているといえます。

以上のとおり、地公法は、行政事務に関わらない単純労務職員に対し、公務員に禁止されている政治的行為を認めるために、一般行政職員と単純労務職員とを行政事務に関わるか否かにより区別しているといえます。

(3) 小括

以上のとおり、地公法57条の解釈からすれば、地公法は、一般行政職員と単純労務職員を行政事務に関わるか否かにより区別しているといえます。

また、単純労務職員に政治的行為を認めるという地公法の趣旨からしても、地公法は、一般行政職員と単純労務職員を行政事務に関わるか否かにより区別しているといえます。

そのため、地公法は、一般行政職員と単純労務職員を行政事務に関わるか否かにより区別しているといえます。

4 本件従業員の定年退職前の職務と継続雇用時の職務とは、いずれも単純労務に該当すること

以上の通り、地公法上、一般行政職員と単純労務職員とは、その職務が行政事務にかかわるか否かにより区別されます。しかしながら、本件従業員の職務は、いずれも民間企業における職務であり、行政事務に関わらない職務です。

この点、トヨタ自動車の中心的な業務である自動車の生産は、わが国の基幹産業といえるほどの規模のものであり、高度かつ先進的な技術・ノウハウに基づくものです。しかしながら、トヨタ自動車の業務はいずれも行政事務に関わらないものであるため、単純労務職員に該当することとなります。

このように、原告の定年退職前の職務と継続雇用時の職務とは、いずれも単純労務に該当します。

5 本件について、地公法を前提に、全く別個の職務内容であると判断したことは誤りであること

以上のとおり、一般行政職員と単純労務職員とは、行政事務に関わらない公務員に政治的行為の自由を認めるという観点から、行政事務に関わるか否かによってのみ区別されています。

現に、一般行政職員と単純労務職員とは、職務の難易による区別はされていません。また、給与面での待遇について、制度及び支給額をみても大きな差は設けられていません。

そして、本件従業員の定年退職前の事務職と定年後の清掃業務は、いずれも行政事務に関わらないため、単純労務職員に該当するものです。

しかし、高裁は、地公法の一般行政職員と単純労務職員との職務内容の違いに着目して、本件従業員の定年退職前と後の職務が全く別個の職務内容であると判断しています。

このように、地公法の一般行政職員と単純労務職員との職務内容の違いに着目して、両者は全く別個の職務内容であると判断した高裁の判断は誤っているといえます。

第5 本件判決を踏まえた定年退職後再雇用時の判断やトラブルを未然に防ぐために、定年退職前に採り得る予防的対応についての検討

1 はじめに

第4で述べたとおり、高裁が、高年法の趣旨について、地公法57条を前提としつつ、従業員を定年後に再雇用するにあたって、定年退職まで

の職務内容と全く別個の職種に属する職務内容を提示することは、従前の職種内容全般について、適格性を欠くなど通常解雇を相当とする事情がない限り、許されないと判断したことは、高年法の趣旨及び地公法57条の趣旨を見誤ったものであり、相当でないといえます。

とはいえ、以上の判断を前提としても、本件従業員が、従前の職務内容全般について、適格性を欠くなど通常解雇に相当する事情があったと判断された場合、会社側の主張が認められたこととなります。しかしながら、高裁は、この点に関する本件会社の主張を具体的に取り上げることなく、本件会社が損害賠償責任を負うとの判断を導いています。

仮にこの点に関する本件会社の主張が具体的に取り上げられた場合、高裁の高年法及び地公法に関する判断が、上記の通りであったとしても、会社側に賠償責任が認められなかった可能性があります。

本件訴訟において、本件会社がどのような証拠を提出したかはわかりませんが、裁判所が本件会社の主張を具体的に取り上げなかった理由は、本件会社が提出した証拠の証拠価値が、裁判所の判断に影響を与えた可能性があります。

そこで、以下において、証拠価値の高い証拠の収集方法について、具体的に検討して参ります。

2 本件会社の判断～業務遂行能力を欠いていること及び人格的態度に問題があること等から再雇用基準を満たさないとの判断

(1) 選定基準について

本件会社では、定年退職を迎える従業員について、再雇用の選定基準を設定していました。

本件会社は、再雇用の選定基準を満たした従業員には、スキルドパートナーと呼ばれる最長雇用期間5年間の有期契約社員としての職務を提示することとしていました。他方で、同基準を満たさない従業員は、最長雇用期間1年間のパートタイマーとしての職務を提示することとしていました。

そして、具体的な選定基準は、①健康基準、②職務遂行能力基準、③勤務態度基準の全てを満たした従業員について、スキルドパートナーとしての職務が提示され、1つでも満たさない従業員は、パートタイマーとしての職務が提示されることになっていました。

(2) 本件会社の判断

本件会社は、本件従業員が、②職務遂行能力基準及び③勤務態度基準を満たさないと判断し、パートタイマーとしての職務を提示しました。本件会社の主張する具体的な理由は、以下の通りでした。

ア 職務遂行能力基準を満たさない理由

(ア) 基準

- ① 職能考課が「D」以上であること（職能考課は「A」～「E」の5段階）
- ② 2WAYシートの上司の評価が全て「○」以上であること（評価は「◎」～「△」の3段階）

(イ) 評価

- ① 本件従業員の職能考課は「E」であった
- ② 本件従業員は、2WAYシートを用いた上司との面談をボイコットしているため、上司の評価はされていないが、過去の2WAYシートと職能考課は、連続性のある合理的なものであった

以上の通り、職能考課及び2WAYシートの上司の評価が基準に満たないため、職務遂行能力基準を満たさない。

なお、以上の評価の根拠は以下の通りである。

- ・本件従業員の唯一の業務は、週に1本の割合で、生産管理部の業務の改善に資するレポート（以下、単に「レポート」といいます。）の作成であった。同業務が唯一の業務とされたのは、周囲との折り合いが極めて悪く、他人と一緒に仕事をすることが困難であったためである。
- ・レポートの内容は、いずれも到底、業務改善に資する水準になく、本件従業員の職級である主任職にある者に要求される水準に達していなかった。
- ・会社としても、レポート作成に加え、他の業務を行うことを期待していたが、本件従業員の周囲に対する攻撃的な態度は改められることはなかった。
- ・週1本のレポート作成についても、平成24年5月29日を最後に提出されられなくなっていた
- ・レポートの内容については、2週間に1回の割合で、室長、GMとのミーティング及び2WAYシートにおいても繰り返し指導されていたが、水準が向上することはなかった。

イ 勤務態度基準を満たさない理由

(ア) 基準

- ① チームワークや職場秩序を乱すような行為が見られないこと

(イ) 評価

以下は本件会社の主張の抜粋です。

周囲に対する攻撃的な言動が、同僚や上司、他部署の従業員とのやりと

りの随所に見られ、チームワークや職場秩序を乱す行為がみられる。重大なものとしては、以下の通りである。

- ①更衣室において、同僚に暴行を加え、傷害を負わせた。これについて、本件従業員は、反省文を提出し、二度と同様の不祥事を起こさないことを誓った
- ②①の約2年4か月後、トイレにおいて、同僚に暴行を加え「てめえなんか、社外であつたらぶっ殺してやる」等の暴言を吐いた
- ③②の約4年後、上司に対し、「一生呪ってやる。家族を含め全員呪ってやる。死んでからもずっと呪ってやる」との暴言を吐いた。
- ④2WAYシートを用いた面談を一方的にボイコットした。
- ⑤その後も、種々暴言を繰り返している

(3) 小括

以上から、本件従業員がスキルドパートナーの選定基準を満たさないとして、パートタイマーとしての職務を提示しました。

3 裁判所の判断～本件従業員の業務態度そのものについて判断をしていないこと

(1) 本件従業員の業務遂行能力やコミュニケーション能力について、スキルドパートナーの適格性に問題がないと判断したこと
裁判所は、本件会社の主張する事実を検討することなく、本件従業員の業務遂行能力やコミュニケーション能力について、本件従業員に対する処分結果に着目し、スキルドパートナーの適格性には問題が無いと判断しました。

【高裁判決の一部引用】

会社において本件従業員について、解雇の手續を取った形跡はなく、勤務規律及び遵守事項に違反する行為があったとして、けん責処分にしたにとどまるのであって、本件従業員の問題点が事務職全般についての適格性を欠くほどのものであるとは認識していなかったと考えられる。

裁判所が、本件従業員のスキルドパートナーの適格性に問題が無いと判断をした理由として、以下の点があります。

第一に、会社が本件従業員につき、コミュニケーション能力不足を理由に本件従業員を解雇とするような処分手続きをとったような形跡がないという点です。

第二に、本件従業員に勤務規律や遵守事項に違反する行為があったとしても、処分の内容がけん責処分にとどまっているという点です。

裁判所は、本件会社の本件従業員に対するこれらの処分結果にのみ着目して、本件従業員の業務遂行能力やコミュニケーション能力は、スキルドパートナーの適格性に問題がないと判断しました。

また、裁判所は下記のとおり、本件会社が本件従業員の業務遂行能力を他の事務職全般についてまで検討していないことや、本件会社がわが国有数の大企業であり、その職務内容には多種多様なものがある企業にもかかわらず、清掃業以外の業務については検討がなされていないとも指摘しています。

【高裁判決の一部引用】

本件従業員に対する業務遂行能力及び勤務態度に基づく評価は、本件従業員の従前の職務上の地位を前提としたものであって、事務職全般についての本件従業員の適格性を検討したものではない
(中略)

本件会社は、わが国有数の巨大企業であって事務職としての業務には多種多様なものがあると考えられるにもかかわらず、従前の業務を継続することや他の事務作業等を行うことなど、清掃業務等以外に提示できる事務職としての業務があるか否かについて十分な検討を行ったとは認めがたい。

裁判所は、本件従業員の業務遂行能力やコミュニケーション能力についての評価は、本件従業員の職務上の地位を前提に検討したものであって、社内の事務職全般についての適格性を検討したものではないと指摘しました。

また、本件会社がわが国有数の巨大企業であって多種多様な業務があることも、十分に検討したとは認められないとした理由として挙げられています。

以上の点から、裁判所は本件会社の処分結果にのみ着目し、本件従業員がスキルドパートナーとしての適格性に問題が無いと判断しました。

(2) 裁判所は本件従業員の業務態度について何ら判断をしなかったこと

ここで本件会社が主張した具体的な事実は以下の通りです。

① 本件従業員が同僚に暴行を加えた上、「てめえなんか、社外であつたらぶっ殺してやる」といった

② 上司に対し「一生呪ってやる。家族を含め全員呪ってやる。死んでもからもずっと呪ってやる」との暴言を吐いた

③ 2WAYシートを用いた業務面談の一方向的なボイコットがあり、提出レポートの内容が要求される水準に達していなかった

会社は上記①～③の具体的な事実を主張し、本件従業員がスキルドパートナーとしての勤務態度基準を満たさないとしていました。

しかし、裁判所は本件会社が主張した上記①～③の事実の有無について評価も判断もしませんでした。

その代わりに、本件従業員のコミュニケーション能力不足が、解雇手続きをとるほど重大なものではなかった点と、規律違反時に本件会社が取った処分が、けん責にとどまっているという事実に着目しました。これらの処分内容から、本件従業員が事務職全般についての適格性を欠くほどのものではないとしました。

すなわち、裁判所は本件会社が主張した本件従業員の業務態度については何ら判断せず、本件会社が本件従業員に対してなした処分の内容のみに着目して、本件会社が本件従業員に提示した職務内容は十分な検討の上でなされたものではないと判断しました。

(3) 小括

このように、裁判所は本件会社が主張していた本件従業員の同僚に対する暴行や傷害の事実や、業務態度そのものについて詳細な判断をしませんでした。他方で、本件従業員に対する会社の処分に着目して、当該処分が軽いという結果から、本件従業員の勤務態度を推認するという方法で本件会社が本件従業員に提示した職務内容は不十分なものであると認定しました。

4 立証資料により、裁判所の判断が異なった可能性があること

(1)はじめに～本件従業員の業務遂行能力が不足しているとの会社の主張が取り上げられなかった点について

本件判決において裁判所は、本件会社の主張した業務遂行能力不足についての具体的事実について取り上げていません。そのうえで、本件会社の本件従業員に対する処分結果のみに着目して、上記の判断を下しました。

これを前提に、以下では、裁判所が本件会社の主張した具体的な事実について、裁判所の判断を促すにはどのような対応を取り得る可能性があったかについて、検討します。

(2)裁判所の判断を促すためには証拠価値の高い証拠が必要であること

本件会社が主張していた本件従業員の業務態度や暴行行為、暴言等の具体的な事実につき、裁判所は判決理由において、言及していません。しかしながら裁判所が本件会社の主張を判断しなかった各点について、本件従業員自身による問題行動の詳細な内容の陳述や、従業員の業務遂行能力が著しく低いと認めることができる証拠が存在したのであれば、それらの点に関する裁判所の判断を促すことができる可能性があったとも考えられます。

具体的には、本件従業員自身が作成した自己に不利益な事実が記載された書面などの証拠価値の高い証拠が存在したのであれば、裁判所の判断に少なからず影響があったものと考えられます。

(3) 証拠収集における注意点

証拠価値の高い証拠を取得するためには、従業員とのトラブルが顕在化する以前の平時から証拠を保存しておく意識を持つておくことが、重要であるといえます。

トラブルが顕在化した後には、従業員に書面作成を依頼したとしても作成しなかったり、作成したとしても、従業員に有利な内容で書面を作成する可能性があるためです。

また、証拠取得にあたっては、作成者が誰かという点や、証拠資料の作成時期や証拠の内容等、様々な注意すべき点があります。

そこで、以下において、証拠収集における注意点について、検討いたします。

(4) 問題発生の都度、適時適切に証拠収集をすべきであること

ア はじめに

従業員について問題が発生した際、会社が採るべき対応として、問題発生の都度、証拠の収集をすることが重要となります。

証拠の収集にあたっては、作成主体と時期について、特に注意する必要があります。

まず、証拠の作成者については、会社が作成するのではなく、問題行動を起こした本人が作成することが重要となります。

また、証拠の収集時期については、当該問題が発生した時点と、可能な限り近接した時期に、収集することが重要となります。

さらに、当事者から聴き取りを行う際には、恣意的な判断が入る余地を減らすために、会話内容を録音することも効果的な方法として考えられます。

さらに、問題の当事者である従業員に、始末書や反省文等の作成を求める場合には、その記載内容についても注意が必要です。

このように、証拠を残すといっても、注意すべき点が多々あります。

そこで以下では、前述した証拠の作成について、収集時期や作成者の重要性について詳しく説明します。

イ 作成主体について～会社ではなく問題の当事者が作成することが重要であること

(ア) はじめに

証拠価値の高い証拠の取得にあたっては、証拠の作成者主体を意識することが重要です。

具体的には、証拠の作成者は会社や上司ではなく、問題の当事者が作成することが重要となります。

(イ) 一般に問題の当事者が作成する証拠の証拠価値が高いこと

例えば、問題の原因となった当事者が作成した証拠は、その当事者にとって有利な点や不利な点が、混在したものとなることが通常です。

この点、その当事者にとって有利な点は、その当事者が、誰かに強要されたのではなく、自らの意思に基づいて作成したことの裏付けになり得るという点で重要といえます。

他方で、その当事者に不利な点については、一般的に、自らに不利益な内容を、敢えて虚偽に記載しないと考えられるため、証拠の信用性が高いと評価され得る根拠となり得ます。

(ウ) 一般に会社や上司が作成した証拠の証拠価値が低いこと

一方、会社や上司が作成した証拠というのは、一般に、会社に有利な内容で作成された可能性があるため、推認される傾向があります。また、場合によっては、証拠の変造の可能性等が疑われる余地があります。

そのため、会社や上司が作成した証拠は、信用性が低いと評価される可能性があります。

(エ) 小括

以上より、証拠は、会社や上司ではなく、問題の当事者が作成することが重要といえます。

ウ 証拠の収集時期について～問題の発生時期と近接した時期に作成することが重要であること

(ア) はじめに

証拠価値の高い証拠の取得にあたっては、収集時期に注意をすることも重要です。具体的には、問題の発生時期と近接した時期に作成された証拠を予め収集しておくことが重要となります。

(イ)一般に問題の発生時期と近接した時期に作成された証拠の証拠価値が高いこと

問題の発生時期と近接した時期に作成された証拠は、比較的記憶が鮮明な時期に作成されたものと評価される可能性が高いといえます。そのため、事実内容が正確に反映されていると考えられる可能性が高いため、証拠価値が高い証拠と評価されやすくなります。

また、問題の発生時期と近接した時期は、一般的に、問題の当事者が会社に残りたいと考えている可能性が高いといえます。そのため、事実内容を正確に記載する可能性が高くなるといえます。この点においても、証拠価値が高いと評価されやすくなります。

(ウ)一般に問題の発生時期から期間が経過した後に作成された証拠の証拠価値は低いこと

他方で、問題の発生時期から、期間が経過した後に作成された証拠は、証拠価値が低いと判断される可能性が高まります。

人間の記憶は、時間の経過とともに、薄れることが一般的といえます。また、場合によっては、意図的でないにしろ、自らにとって都合の良いように記憶が改変される可能性も否定できません。

そのため、問題の発生時期から期間が経過した後に作成された証拠は、信用性が低いものと評価される可能性が高くなります。

(エ) 小括

以上より、証拠は、問題の発生時期と近接した時期に作成することが重要といえます。

(5) 問題の当事者による書面作成においては、問題の当事者の意見をそのまま記載することが重要であること

ア 問題の当事者に自由に記載してもらうことが重要であること

(ア) はじめに

問題の当事者による書面作成においては、問題の当事者の言い分を含め、本人の意見をそのまま記載されていることが重要になります。

そのため、問題の当事者による書面作成においては、予め書式等を用意するのではなく、問題の当事者に自由に記載してもらうことが重要といえます。

(イ) 作成を強要されたと判断されるリスクを軽減することができる可能性があること

問題の当事者自身が、具体的な問題の詳細や、当時の心情、行為等を記載することで、問題の当事者に有利な事実及び不利な事実に加え、会社

にとって不利な事実についても、記載される可能性があります。
一般的に裁判等において、証拠の作成について、会社に強要されたとの主張がされることがあります。

しかしながら、問題の当事者自身が作成した証拠中に、問題の当事者に有利な事実や、会社側に不利な事実が記載されていた場合、会社に強要されたと認定されるリスクを軽減することができる可能性があります。

(ウ)記載内容が問題に即した具体的なものとなることが期待できること

また、一般に、会社が予め用意した定型的な始末書や反省文に、問題の当事者が署名捺印をするという方法を採用していることもあろうかと存じます。しかしながら、定型的な内容では、問題に即した内容とはならず、あいまいな内容となりやすい傾向があります。他方で、問題の当事者が自由に記載する場合には、問題の当事者が伝えたい内容がそのまま記載されるため、内容が、問題に即した具体的な内容になることが期待できます。

(エ) 定型的な始末書の具体例

問題の当事者が、定型的な始末書を作成した場合、以下のような内容になるものと思われます。

しかしながら、始末書の内容には、具体的な事実の指摘がありません。そのため、どのような問題が発生したのかが、明らかではありません。また、会社が作成を強要したという主張がなされるリスクが高くなります。

さらにいえば、訴訟等においては、問題の発生自体を否定されるリスクが、常にあります。その場合には、問題が発生したことを会社側が立証する必要があるところ、抽象的な内容の始末書では、問題が発生したか否か。発生したとしても、具体的にどのような問題が発生したのかについて立証することは、極めて困難といえます。

そのため、定型的な始末書は、信用性が低い証拠といえます。

平成〇年〇月〇日

▲課社員〇〇〇〇 ㊟

始末書

平成〇年〇月〇日、私の上司□□□□に対する発言について、不適切な内容が含まれておりました。

この点につき、反省しておりますので、本書を提出致します。

以上

※斜体部分のみ、本人の自署

(オ) 自由な形式での具体例

他方で、問題の当事者に、本人の言い分や言い訳といった考えを含め、自由な形式での記載を求めた場合には、以下のような内容になるものと思われま

「報告書」

平成〇年〇月〇日に〇〇〇〇の上司□□□□に対する「一生呪ってやる、死んでも呪ってやる」とした発言について何故そのように述べられたのか経緯を報告してください。

作成日：平成〇年〇月〇日

記載者：▲課社員〇〇〇〇 ㊟

「〇月〇日の午後▲時頃、社内で、上司の□□□□へ「一生呪ってやる、死んでも呪ってやるからな！」という発言をしたのは、上司に相談をしようと思ったところ、私の発言にまったく耳を傾けず、一方的に結果を残せなかったことだけを取り上げて怒鳴りつけられたためです。私の言い分を聞かずに一方的に怒りだした上司に責任があると思います。私は何も悪くありません。

以上

※斜体部分は本人の自署

上記の報告書は、上司が部下を怒鳴りつけたことが記載されています。また、問題の責任は、上司にあるとの記載があります。そのため、問題の発生の原因が、会社側にあるとされるリスクを懸念されるかとも存じます。

しかしながら、上記報告書の内容の場合、少なくとも、問題の当事者自身が、問題が発生した事実については、積極的に認めています。また、内容が具体的であり、問題発生のきっかけや言い分、内容が詳細に記載されています。

そのため、仮に訴訟等において、従業員側から、問題の発生自体を否定されたとしても、上記の報告書であれば、少なくとも問題が発生したこと及び具体的な問題の内容は、明らかといえます。したがって、問題が発生したこと及び問題の具体的内容の立証の困難性は、大きく軽減されるといえます。

また、会社に不利な内容が記載されており、会社が書面作成を強要した

と推認されるリスクも軽減されるといえます。
そのため、上記報告書は、証拠価値の高い証拠といえます。

(6) 面談や聞き取り時の音声を録音しておくべきであること
問題の当事者と面談や聞き取りを行う場合には、録音をする等、会話内容を記録しておくことが重要となります。

面談や聞き取りの結果の証拠化に関しては、面談や聞き取りの結果をまとめた書面を作成し、問題の当事者の署名や捺印を取得する方法も考えられます。

しかしながら、その場合には、面談や聞き取りの細かなやりとりが判然とせず、後になって、ニュアンスが異なるなどの反論がされる可能性があります。また、場合によっては、署名や捺印を強要されたとの反論がされる可能性も否定することができません。

そのため、面談や聞き取りの際には、ICレコーダーやビデオなどによって、面談や聞き取りの状況を記録しておくことも、後のトラブルを防止するための有効な手段となり得ます。

5 結語～証拠化における注意点が多数存在すること

人事労務管理において、問題の複雑化を未然に防ぐためには、証拠価値の高い証拠を収集することが重要といえます。

しかしながら以上の通り、証拠価値の高い証拠を収集するためには、多数、注意すべき点が存在します。

また、本書において説明した他にも、多数の注意点があります。

さらに、注意すべき点は、問題の内容や当事者等のケースによって大きく異なりますので、技術的な判断が重要になります。

そのため、労務管理において、後の問題の拡大や複雑化を避けるためにも、可能な限り早期に弁護士の相談をすることが重要といえます。