

ISSN 2758-7363

かなざわ食マネジメント専門職大学

紀要

創刊号

2023 年

【目 次】

- 創刊の辞 岡内 祐一郎 (1)
- 加賀藩領における鉄砲改めと狩猟・鳥獣害 安藤 竜 (3)
- コロナ禍における飲食産業と労働法上の問題 名古 道功 (29)

創刊の辞

かなざわ食マネジメント専門職大学

学長 岡内 祐一郎

「専門産業の発展に貢献する職業人の育成」を使命とする本学は、2021年4月1日、2017年5月に55年ぶりに改正された学校教育法によって創設された「専門職大学」という新制度の下に開学しました。専門職大学のうち、唯一「食」を取り扱う専門職大学です。

本学が養成する人材は、フードビジネスの経営を理解した上で、ビジネスの組織運営に関する基本的能力を備え、食の生産から、製造・加工、流通、消費・サービスに至るまでの幅広い領域に存在するフードビジネスの現場で、食のマネジメントに精通したプロフェッショナルです。

従来の食の分野における職業教育は、調理など技術的な側面や、現場職業経験の蓄積による熟練技術の伝承が主でした。しかしながら、技術だけで経営を維持することは、今日では困難な状況にあります。急速なIT、IOTなどに代表されるデジタル社会の到来による劇的な変化や、急速な高齢化、人口減少の進展による社会生活の構造変化の影響を前にして、フードビジネスの現場においては、その状況の対応を巡り解決すべき課題が山積みになっています。フードビジネス産業は、創出するGDP規模においてわが国の基幹産業の一つでありながら、生産性は相対的に低位な水準に長年留まっています。この産業の発展には、産業の中核に存在しながら、変化に正面から向き合い、状況に対応できる能力と技術を駆使しながら組織を活性化させるリーダーシップを発揮できる人材が必要です。

本学では、社会人としての必要な能力育成はもとより、プロフェッショナルとして修養すべき職業科目と、知識・技術の応用、展開力を育む展開科目に併せて、卒業研究を柱とする総合科目を体系的に組合せて、変化の状況に対応力する能力や、戦略や計画の構築と、組織を牽引する能力を備えた人材を育てるカリキュラムと教員の配置を行っています。さらに教育効果を強化するために、専門職大学のみが制度として持つ「臨地実習」という現場研修カリキュラムの配置、1クラスは40人という少数精鋭教育の実践、そして実務家教員を多く登用することにより質の高い教育を目指しています。

本大学のカリキュラム体系の目的は、学生の知恵と技術の井戸(resource)を深くしていくことでもあります。同時に教員自身も、変化に対応する教育・研究能力の源泉である井戸(resource)の不断の深耕も不可欠です。本学の研究活動において、大切にしたい考えは、学生自身が、「自分で考え、自分で行動する(実践する)」とする強い信念を持ち、「実践力

と強い使命感を持つ職業人」を目指すような、自律的な成長を促す教育に資する研究を行っていくことであります。同時に、研究成果を地域社会に積極的に還元することで、価値ある大学として存在し続ける努力を惜しまないことであります。

今回、初めての紀要を発刊します。専門職大学としては、まだまだ発展途上ではあります。今後は発行を重ねる度に、「かなざわ食マネジメント専門職大学が、この地にあって良かった」と評価していただけるように、研究活動を奨励してまいります。

(2023年3月)

加賀藩領における鉄砲改めと狩猟・鳥獣害

安藤 竜※

はじめに

本稿は、近世において狩猟や鳥獣害対策の主要な手段であった村の鉄砲に着目し、加賀藩における鉄砲改めの展開過程を明らかにすることを目的とする。山村での鳥獣害は、近年でも各地で問題となっているが(1)、近世の加賀藩領においても大きな問題であった。筆者は以前、能登国鳳至郡東山村の内部構造分析を行ったが(2)、その周辺村においても同様に猪の被害は広く問題となっていた(3)。よって加賀藩の農政および村についての分析を行う前提として、鳥獣害に対し藩や村がどのような対応を行ったのか把握しておくことは重要であろう。

北陸における近世の鳥獣害対策に関する研究は、主に地理学の分野において行われてきた。矢ヶ崎孝雄氏は、福井・石川・富山・新潟の4県の猪害防除について比較検討し、その後白山麓周辺地域と能登半島についてさらに詳細な分析を行った(4)。また千葉徳璽氏は加賀国を対象に、とくに狼害に注目して分析を行っている(5)。これらの成果により、加賀藩領における鳥獣害対策の基礎的な内容はほぼ明らかにされたといえるが、鳥獣害対策において重要な要素である村の鉄砲についての分析は十分とはいえない。

歴史学において、最初に村の鳥獣害と農具としての村の鉄砲に着目したのは塚本学氏である。塚本氏は、5代将軍徳川綱吉による貞享4年(1687)の諸国鉄砲改めに着目し、この時に諸藩も初めて領内の鉄砲を掌握したこと、野獣との戦いは幕府・藩の軍事力が対応することを志向するも、果たすことができず村の鉄砲を限定的に認めざるを得なくなったこと、そのことにより限定的にはなったものの人民武装解除策という意味をもったこと、また綱吉の死後は撤回されたものの、8代将軍徳川吉宗の初政で元に復し、天保期には関東の治安悪

※ あんど う りょう

かなざわ食マネジメント専門職大学フードサービスマネジメント学部・助教。

化への対応として鉄砲の取締が行われていくことなどを明らかにした(6)。

これに対し根崎光男氏は、綱吉政権の諸国鉄砲改めに関する幕令を再検討し、諸国鉄砲改めは、あくまでも生類憐み政策の一環として残虐な殺生を防止するために実施されたのであり、「人民武装解除策」とは捉えられないとしている(7)。

また武井弘一氏は、関東をフィールドに4代将軍徳川家綱から水野忠邦による天保改革までの幕府の鉄砲改めを検討している。関東では、家綱政権で既に鉄砲改めは実施されており、関東において盗賊人の暗躍による治安対策から武器としての鉄砲を取り上げたこと、綱吉政権では生類憐み政策に基づき、これまで未分離だった威鉄砲と猟師鉄砲の区別が行われ、農具・猟具としての鉄砲の管理が行われたこと、天保改革における隠し鉄砲の摘発は百姓一揆対策ではなくアウトロー対策であり、それが済んだ後は、火薬流通の統制によって治安維持を目指したことなどを明らかにした(8)。

個別藩領の事例を分析したものには、まず小田原藩の研究があげられる(9)。小田原藩はとくに天保の鉄砲改めにおいて、幕府の政策に積極的に対応し、これをきっかけとして村筒制度や組合村一組合取締役体制の強化を図ったことが明らかにされている。関東以外では仙台藩の研究があり、主に猟師研究の視点から分析が行われている。仙台藩は諸国鉄砲改めの際、村の鉄砲を威鉄砲ではなくすべて猟師鉄砲として認可し、「山立猟師」以外の鉄砲所持を原則禁止した。仙台藩領には近隣の諸藩と比較して、大量の猟師鉄砲が存在していたが(10)、鯨井千佐登氏は、地方知行制を採用している仙台藩が、「山立猟師」を藩境防備のための軍事力として位置付けていたこと、「山立猟師」は天正期に滅亡した葛西氏の旧臣が土着した地域の有力百姓とその名子や新百姓であり、彼らが所持した鉄砲がそのまま転化されたこと、また彼らや彼らを率いる給人による狩猟が頻繁に行われ、領主権力が害獣の撃退に無力ではなかったことを明らかにした(11)。猟師研究の視点からの分析には、ほかに秋田藩・弘前藩の研究がある(12)。

また環境史の視点からは、八戸藩の猪荒れや盛岡藩の狼荒れに着目した研究(13)や、広島藩や松江藩領の猪被害と対策について検討した研究(14)、丹波国氷上郡の事例を紹介した研究(15)、伊予大洲藩主の狩を検討した研究(16)などがあるが、鳥獣害や狩の実態を明らかにすることが目的で、村の鉄砲については詳細に触れられていない。

このように藩領における村の鉄砲の研究は、塚本氏が検討した信州の諸藩、関東の小田原藩、東北諸藩の事例にとどまっている。近年、加賀藩については山口隆治氏の成果があり、とくに狼荒れに関して新たな事例が蓄積された(17)。しかし、先に見た塚本氏以降の研究史との関連では、ほとんど論じられていない。

そこで本稿では、加賀藩における鉄砲改めの展開過程を明らかにすることを課題とするが、とくに綱吉政権が実施した諸国鉄砲改めに対しての加賀藩の対応、天保改革期における加賀藩の独自の鉄砲改めについて検討する。また鉄砲改めをきっかけとして、小田原藩は農村の支配機構を、仙台藩は藩境防備の仕組みを整備しているが、加賀藩の鉄砲改めが藩の政

策にどのような影響を与えたのかについても考察したい。また塚本氏の研究では、村の鉄砲所持形態の変化や、猟師身分のあり方についても言及している(18)。これらの点は非常に重要であるが、別稿で論じることにした。

最後に用語についてであるが、加賀藩では「猟師」とは一般的に漁業を行う漁師を指すことが多く、山で狩猟を行う猟師は「狩人」と表現されていることが多い。しかし本稿では、史料引用部のほかは基本的に「猟師」と表記する。また鉄砲も「鉄炮」と表記されるが、同じく史料引用部のほかは「鉄砲」と表記する。

1 諸国鉄砲改めと加賀藩

1-1 諸国鉄砲改め以前の加賀藩

貞享4年(1687)12月、徳川綱吉は生類憐み政策の一環として、諸国鉄砲改めを実施した(19)。その内容は、村に存在する鉄砲を、百姓が所持する用心鉄砲(玉込)と威鉄砲(空砲)、猟師が所持する猟師鉄砲(玉込)に分類し、実弾発射できる鉄砲は少数の猟師鉄砲に限定することを目指したものであった。それまでは領主の狩猟場保護の意味合いで鉄砲規制が行われることはあっても、村の鉄砲の取締は行われなかったが、これをきっかけに加賀藩を含む全国の藩で、村の鉄砲の取締が行われるようになったとされる(20)。本節では加賀藩の諸国鉄砲改めの対応について論じる前に、それ以前の加賀藩が村の鉄砲をどのように扱っていたのかについて検討したい。

まず元和3年(1617)に、所口町奉行3名が能登国鹿嶋半郡惣頭肝煎中にあてた史料には、「能登国中鉄炮堅御停止之義被 仰出候」(21)と記されており、元和3年以前から能登国では鉄砲を打つことが禁じられていたことがわかる。その後、寛文5年(1665)には能登国口郡(羽咋郡・鹿嶋郡)での鉄砲打ちの禁止が改めて命じられている(22)。ただ、あくまでも鉄砲を打つことが禁じられただけであり、鉄砲の調査や取り上げなどは行なわれていない。

またこの時期、加賀藩では村に対して鉄砲の下げ渡しが行われていた。「御国百姓所持鐵炮御改之事」(23)という史料には、正保3年(1646)から貞享2年(1685)までの、百姓が藩から拝領、または御免となった109挺(史料上は計算ミスがあり110挺と記載されている)の鉄砲が書き上げられている。その内訳を、年代順に整理したものが表1である。

表1からまず注目されるのは、明暦2年(1656)まではすべて鉄砲が下げ渡されているのに対し、延宝6年(1678)以降は「御免」と表記されている点である。明暦2年までは加賀藩前田家3代前田利常の時期であり、延宝6年からは5代前田綱紀の時期にあたる。ここから、利常政権期には藩から村へ鉄砲が下げ渡されていたが、綱紀政権になると、村が既に所持している鉄砲の追認のみに変化したことが想定される。この点をふまえ、まずは利常政権期に村へ下げ渡された鉄砲について確認していきたい。

もっとも古いのは越中国新川郡の事例であるが、熊・猿を打つためという理由で鉄砲が下げ渡されている。熊に関しては、加賀藩は寛文12年(1672)から御裁許山での熊の胆御用

表 1 諸国鉄砲改め以前に拝領・御免となった鉄砲

年号	西暦	郡	十村組	村名	拝領者	下渡数	備考
正保3	1646	新川郡		内山村		2	熊・猿など打可申旨にて被渡之候
慶安2	1649	新川郡		大平村		2	熊・猿打可申由にて被渡下候
				笹川村		2	
				蛭谷村		2	
				山崎村		1	
				舟見村		1	
				音沢村		2	
				平沢村		1	
				山女村		1	
黒谷村		1					
慶安3	1650	新川郡		芦峠村	十三郎	1	玉三千、薬三貫目、雨袋、筒薬入口、薬トウラン、鑄形鍋杯右慶長（安）三年八月朔日被下、鹿・猪・雉子・山鳥・鳩など打申ためとて被下之候
明暦2	1656	石川郡 能美郡	十右衛門組	河原山村		1	微妙院様玉薬火繩被下之候
				仏師ヶ野村		1	
				三ツ屋野村		1	
				西佐良村		2	
				上吉谷村		1	
				左隣村		1	
			二曲村組	阿手村		2	
				三ツ瀬村		1	
				牧（教カ）瀬村		1	
			金平村組	野地村		1	
				西保村		2	
				尾小屋村		1	
				観音村		1	
			瀬領村組	岩上村		1	
				大杉村		2	
				赤瀬村		2	
				河原山村	十右衛門	3	
				金平村	治平	2	
				瀬領村	清右衛門	2	
				吉野村		1	
				中宮村		1	
木滑村		1					
市原村		1					
瀬領（波カ）村		1					
佐良村		1					
新川郡	嶋尻村	刑部	1	明暦二年ニ五挺刑部ニ被下、壹挺相渡、四挺ハ渡不申。打習申ためニと津田玄蕃奉にて被仰渡候由			
	殿村	四郎左衛門	1	山本清三郎郡奉行之時（寛永元年（1626）～寛文3年（1663））返上仕候由			
拝領鉄砲数						52	
延宝6	1678	新川郡		奥山村		2	右鐵炮、大音主馬在居之時、熊・猿打申候へ共、御免無之ニ付、延宝六年御断申上跡々之通御免
貞享2	1685	砺波郡	宅左衛門組			32	五ヶ山田島猪・猿當り申由ニ付、鐵炮御免之願書付上り申候所、御免可被成由
			伊右衛門組			23	
御免鉄砲数						57	
合計						109	

注 1、貞享 2 年の 2 組の鉄砲数は「越中五ヶ山鐵炮數之事」（『加賀藩御定書 後編』509・510 ページ）で補足した。

注 2、芦峠村の事例については、「乍恐就御尋新川郡芦峠村十三郎由緒」（『金沢市図書館叢書（六）温故集録 三』

金沢市立玉川図書館、2007 年、102 ページ）から、史料上は慶長とあるが慶安と判断し、拝領者名も追記した。

注 3、山本清三郎の新川郡奉行就任時期は、『金沢市図書館叢書（十）諸頭系譜 下』575・744 ページより追記した。

を命じており⁽²⁴⁾、獣害対策だけでなく熊の胆を得るための狩猟用に下げ渡された可能性もある。またこの時期、村がすでに所持している鉄砲を、藩に届けることなく使用していたことが、延宝6年の新川郡奥山村の事例から判明する。「大音主馬在居之時」とあるが、大音主馬は元和7年(1621)から寛永13年(1636)まで魚津在住であったので⁽²⁵⁾、少なくとも寛永の頃は、藩に届け出ていない鉄砲が新川郡で使用されていたことがわかる。

慶安3年(1650)の事例は、鹿・猪・雉子・山鳥・鳩などを打つためとある。これは鳥獣害対策として、十村の十三郎が拝領したものである。「玉三千発、薬三貫目」と非常に多くの玉と火薬が下げ渡されている。明暦2年の加賀国石川郡・能美郡の事例は、残念ながら下げ渡しの理由は判明しない。また拝領者の記載がない村は、吉野村ほか5ヶ村の項目に、「壹ヶ村江壹挺充被下之候」とあることから、個人ではなく村に対して鉄砲が下げ渡されていたことがわかる。

同年の新川郡の事例は、嶋尻村の刑部のものについて詳細が判明する。刑部が親の代に鉄砲を拝領した由来を、郡奉行へ報告した史料を掲載する。

【史料1】⁽²⁶⁾

覚

御扶持人十村嶋尻村

一、壹挺 鉄砲 玉目三匁五分
筒式尺八寸二分 刑部

右、明暦貳年從 微妙院様津田玄蕃殿御奉りニ而鉄砲五挺、親刑部致拝領候内、壹挺山本清三郎殿を請取所持仕申候(中略)明暦貳年ニ為御加僧持高之内田地壹町致拝領(中略)、其砌中村久悦殿御取次ニ而、刑部儀三ヶ国十村頭被為仰付旨、伊藤内膳殿・山本清三郎殿江被仰渡、則年頭御礼三ヶ国座頭被仰付候、右鉄砲致拝領候砌、津田玄蕃殿被仰渡候者 思召入有之候、段々御道具被為下候、せかれニ鉄砲打ならわせ候へと御 意ニ候間、可奉得其意旨、親刑部ニ被仰渡ニ付、私鉄砲今以打申候、残る四挺之鉄砲其砌請取不申候、以上

嶋尻村

元禄元年十一月十三日 刑部

石黒源右衛門殿

山村市十郎殿

内容は、明暦2年に津田玄蕃殿を介して、微妙院様(前田利常)から鉄砲5挺を親の刑部が拝領した。うち1挺は、山本清三郎殿から受け取り所持している。同年に加増として田地を1町拝領し、また中村久悦殿の取次で3ヶ国の十村頭に任命され、年頭の御礼が命じられた際に鉄砲を拝領した。津田玄蕃殿から、「思し召しがあり、順を追って鉄砲が下げ渡されるので、息子に鉄砲を打ち習わすように」との御意があり、親の刑部から命じられて、今も鉄砲を打っている。残りの4挺はその際に受け取ってはいないというものである。これは

練習用とはいえ、武器としての鉄砲ということになる。

ここまでをまとめると、利常政権は猟具・農具・武器としての3種類の鉄砲を、村に下げ渡していたことが判明する。また新川郡奥山村のように、村がすでに所持する鉄砲に関しても、とくに届け出を求めることはなかった。

しかし綱紀政権に至り、その方針には変化が生じる。前述のように新川郡奥山村が、熊・猿を打つために鉄砲を打つことを届け出ているほか、越中国砺波郡五ヶ山の2つの十村組も猪・鹿の被害の悪化から鉄砲の御免を願い出ている。これらは、藩からの拝領を願っているのではなく、村がすでに所持する鉄砲の御免を願うものであった。

では、なぜ綱紀政権において、村はすでに所持する鉄砲の御免を願うようになったのだろうか。武井氏によれば、寛文2年(1662)に関東では猟師のほかは鉄砲を所持してはならないという幕令が出され、寛文期には鉄砲改役が幕府に設置されている。そして延宝4年(1676)に至り、実際に鉄砲改めが行われた⁽²⁷⁾。加賀藩の村の鉄砲に対する対応の変化は、とくに延宝4年の幕府の鉄砲改めの影響をすでに受けていたことによるものではないだろうか。

貞享2年(1685)の砺波郡五ヶ山の事例は、また事情が異なる。砺波郡五ヶ山の2つの十村組は、「猪多出、作毛食荒シ申ニ付」貞享元年(1684)10月に「鉄砲打申度旨」を願い出た。翌2年正月に許されたが、「玉込不申打可申」との制限がつけられることになった⁽²⁸⁾。これまで、玉を込めない威鉄砲という分類は、生類憐み政策にもとづく貞享4年(1687)の諸国鉄砲改めで初めて登場したと言われてきた⁽²⁹⁾。しかし加賀藩では、その2年も前から威鉄砲の御免がなされている。これはどう解釈すれば良いのだろうか。

この問題については、生類憐み政策の始期について考える必要がある。生類憐み政策の始期については、いまだ見解は定まっていないように思われるが、根崎光男氏の研究が参考になる。根崎氏は生類憐み政策の始期を、会津藩の巢鷹献上に関する史料から、貞享元年(1684)5・6月頃だと指摘している⁽³⁰⁾。このとき会津藩は、幕府から「今程」「生類憐之事」を仰せ出されたため、巢鷹献上を中止している。この時期の生類憐み政策は、まだ特定の藩のみが指令を遵守する段階だったとされるが、前田綱紀は会津藩主の保科正之の後見を受けていたほか、綱吉からも厚遇されていたという点に注目したい⁽³¹⁾。そのことがあったからこそ、一足早い威鉄砲としての認可となったのではなかろうか。

1-2 貞享4年令と加賀藩

本節では、綱吉の諸国鉄砲改めに対する加賀藩の対応について検討する。全国に諸国鉄砲改めが触れられた後、加賀藩では翌貞享5年(1688)2月に神尾伊兵衛と里見治左衛門の2名を御領国鉄砲改に任命し⁽³²⁾、3月には浪人の鉄砲改めを行った⁽³³⁾。村の鉄砲改めも同時に実施され、同じく3月に砺波郡三清村十村と和泉村御扶持人が、砺波射水御郡奉行宛に、鉄砲を所持する者のほか、浪人・鉄砲商売の者・鉄砲張(製造)の者・質にとる者がいないことを記した受帳を差し出している⁽³⁴⁾。この際に、御領国鉄砲改めの2名が触れた「覚

の内容を史料 2 に示す。

【史料 2】⁽³⁵⁾

覚

一、御支配之郡村々町方鉄砲所持仕候者有之候ハ、鉄砲数并玉目御吟味御書記、尤持主高御記可有之事

(3ヶ条略)

一、御才許之内、鉄砲無之村々も御書記可有之事

右覺書之通、御郡方致穿鑿舊記有之事

1 条目では、村方と町方で鉄砲を所持する者がいれば、鉄砲の数・玉目、持ち主の名前・持ち高を書き記すことが述べられている。省略した 2・3・4 条目はそれぞれ浪人鉄砲・商賣鉄砲・鉄砲張方の鉄砲・質入された鉄砲数を書き記すことについての内容であり、5 条目では鉄砲を所持しない村々についても報告をするようにというものである。まずは村の鉄砲の把握が行われ、とくに鉄砲の取り上げなどは行われなかったことがわかる。

ちなみに能登国では鉄砲打ちが禁じられていたこともあってか、口郡の羽咋・能登十村中は、能州御郡奉行に差し出す書付に「自今以後、所持仕間敷旨」の文言を記載したが、能州御郡奉行 2 名は、「此方了管候間、此文言者先ツ捨除可申候」と伝えている⁽³⁶⁾。そして 5 月に至り、「十村衆添書付を以、人々勝手次第為持上可申旨」が命じられ、菅原村行長など 8 村 8 名で合計 10 挺の鉄砲の所持が認められた⁽³⁷⁾。この段階では、鉄砲を打つことが禁じられていた能登国でも、百姓は鉄砲を取り上げられることはなかったのである。「改作所舊記」には、同月に加賀国で触れられた鉄砲所持の請書が掲載されており⁽³⁸⁾、加賀藩の領内全域で、これまで村が所持していた鉄砲の所持が認められたと考えられる。

その後、10 月には御算用場から同じく砺波射水御郡奉行の 2 名へ、鉄砲以外の方法で狩猟を行う者の調査が指示されている⁽³⁹⁾。その史料には「御郡中山方ニ而、獅子・熊鉄砲に而打留獵仕者共之儀者、今般御改有之相知申候」とあり、3 月の調査で鉄砲を使用して狩猟を行う者の数が把握できたことから、10 月には農村で狩猟を行う者の全体像の把握が目指されたことがわかる。

さらに 11 月、御領国鉄砲改の 2 人は、加賀国石川郡・能美郡、越中国新川郡の獵師鉄砲所持人について再調査を各郡奉行に命じた。その内容が史料 3 である。

【史料 3】⁽⁴⁰⁾

石川郡・能美郡・新川郡獵師鉄砲所持人之内、獵師仕渡世之助ニいたし候もの、又者獸防のため鉄砲打申候者、并おとし斗に打申者、品々御吟味候而、取上可被成者共有之候者、委細御書記可被成候、取上候而迷惑仕ものハ、其俣被指置候様ニ、其品も御書付候而可被指越候

一、能州鳳至郡二ヶ村、猿おどし鐵砲之儀、弥御吟味候而、御書付御調可被指越候、以上
(下略)

内容は、石川郡・能美郡・新川郡で獵師鐵砲を所持する者のうち、獵師を渡世の助けにしている者、獸害防止のために鐵砲を打っている者、害獸を鐵砲の音で威すためだけに打つ者、それぞれを吟味して、獵師鐵砲を取り上げるべき者たちがいれば詳細を書き記すこと。獵師鐵砲を取り上げることで迷惑が発生する場合はそのままにしておき、その事情も書付けて寄越すこと。また能登国鳳至郡2ヶ村の猿の威鐵砲についても吟味し、書付を寄越すことというものである。

注目すべきは、5月の段階では行われなかった鐵砲の取り上げが、ここでは検討されていることである。その上で求められたことは大きく2点あり、獵師鐵砲を所持したいと願う者の調査と、鐵砲打ちが禁じられている能登国での威鐵砲の使用についての検討であった。前者に関しては、まず獵師鐵砲を所持する者に、①狩獵を渡世の助けにする者、②獸害防止のため獵師鐵砲を使用する者、③威しのためだけに獵師鐵砲を使用する者の3種類が想定されていたことが判明する。そして、獵師鐵砲を取り上げては不都合がある者については、詳細を報告することで、そのまま所持することが認められることになった。また後者の能登国の威鐵砲に関しては、その後の詳細が不明であるが、認められることはなかったようである。

この時の獵師鐵砲所持人の調査については、番代の茂右衛門が石川郡・能美郡の十村4名宛に、6つの項目で詳細を報告するよう命じている。6つの項目を箇条書きで記載している部分を史料4に示した。

【史料4】(41)

- 一、獸防之ため鐵砲打申者鐵砲上候而迷惑仕候ハ、其段御書記
- 一、鐵砲御取上候而も不苦者ハ其段御調
- 一、拝領鐵砲之義、畜類防之ため被下候ハ、被下様候品御書記
- 一、鐵砲所持人之内、獵仕り渡世之ためニいたし候者ハ其品御書記
- 一、十村被下候拝領鐵砲、いか様之分ニ而被下候哉、其品御書記可被成候
- 一、鐵砲上候而迷惑仕ものハ其品御書上

6つの調査項目は、①獸防除のため鐵砲が取り上げられると迷惑な者、②鐵砲を取り上げられても問題ない者、③鐵砲を畜類防除のため拝領した者、④狩獵で生計をたてている者、⑤十村が拝領した鐵砲、⑥ほか鐵砲が取り上げられては迷惑な者、である。

ここから農具としての①③、獵具としての④、武器としての⑤という分類のほか、藩から拝領したものか否かという調査基準が存在していたことがわかる。

では結果として、いったいどの程度の村の鐵砲が認められることになったのであろうか。

「温故集録」には「但、取調帳冊写ハ未見当追考スヘシ」(42)とあるが、まさに先に表1で示した一覧こそが、最終的に加賀藩によって認可された鉄砲数だと私は考えている。たった109挺ということから意外に思われるが、出典史料の「御國百姓所持鐵炮御改之事」という表題を素直に解釈すれば、そういうことになる。このことは、「宝暦五年巡検御上使江御届之控」(43)という史料に、宝暦5年(1755)の領内の鉄砲として、威鉄砲が越中国砺波郡で50挺、獵師鉄砲が加賀国石川郡・能美郡で55挺、越中国新川郡で15挺、合計120挺が計上されていることから妥当であると考えられる。

結局、これまで藩の許可なく村が所持してきた鉄砲はすべて取り上げとなり、内訳こそ多様ではあるものの、数量としては鉄砲改め以前に藩から拝領もしくは御免となった少数の鉄砲のみが許可される結果となった。能登国口郡では、翌元禄2年(1689)正月に郡奉行2名が、羽咋・能登十村中にあてて「以後、鉄砲所持仕候義不罷成」と命じているので(44)、おそらくこの時点で加賀藩全領域の不要な村の鉄砲が取り上げられたと考えられる。

貞享5年の加賀藩の鉄砲改めは、当初は村の鉄砲数を把握するにとどまっていた。しかし11月に至り、理由は不明であるが村の鉄砲を徹底的に取り上げる方針に突如転換することになる。前月に鉄砲を使用せず狩猟を行う者の調査が行われていることから、その結果を見ての方針転換だった可能性も考えられるが、残念ながら詳細は明らかにしえない。

1-3 元禄2年令と加賀藩

さて元禄2年6月、鉄砲改めに関して新たな幕令が出された。その内容は、猪・鹿が作物を荒らし、あるいは狼が人や馬・犬を襲う時だけは、事前に理由を申し出れば日数を定めて、百姓が実弾を使うことを認める。また獵師ではない者が獣を打ちとめた場合は、商売や食物にせず、その場所に必ず埋め置く、というものであった(45)。実弾発射は獵師のみ可能という原則を撤廃し、期限付きで一定の条件下ではあるが、実弾発射を百姓にも認める内容である。ただ獵師とは異なり、百姓は打ち取った獣を商売や食物にすることは禁じられた。

この幕令は、加賀藩にどのような影響を与えたのであろうか。元禄2年の幕令をうけ、加賀藩は早々に大目付の高木伊勢守守久と藤堂伊予守良直に不明点を問い合わせている(46)。その内容は4点で、①これまで獵師を営んでいた者も、普段は猪・鹿・狼の殺生は禁止と考えて良いのか、②猪・鹿・狼は条件つきでの実弾発射が認められたが、猿・熊も同様なのか、③加賀藩も幕領や他領同様に、理由を帳面に記して領内へ申し達しを行うのか、またこれは幕府の誰に報告を行うべきなのか、④猪・鹿・狼が荒れた際に鉄砲で打ちとめた場合は埋め置くとあるが、その通りかというものであった。この問い合せに対して、大目付2名からの返答が史料5である。

【史料5】(47)

一、有来候獵師、猪鹿狼殺生之儀不苦候、則御老中被仰渡候口上覚書懸御目申候

- 一、猪鹿狼并熊等其外人ニ当り申生類荒申時分ハ、無玉之鉄炮ヲ以随分おとし追散シ候様ニ可然候、其上ニ而も荒レ申候ハ少々為御打被成候而も不苦候、畢竟無益之殺生無之様ニとの御夏ニ御座候間、左様御心得可被遊候
- 一、猪鹿狼荒レ候節、鉄炮ニ而為御打其子細帳面ニ記、其支配方江可申達旨、御書出ニ候間、御自分様御義も私共迄可被仰聞候哉之旨、是又 加賀守様之御事ニ御座候間、其節之御月番迄被仰入候而も可然奉存候、此儀ニ付未御尋之子細も御座候ハ幾度も可被仰聞旨、伊勢守殿・伊豫守殿被仰聞候

大目付2名からの返答は、①これまで獵師を営んでいた者が猪・鹿・狼を殺生することは問題ない、②猪・鹿・狼・熊など、そのほかにも人に害を及ぼす生類が荒れた際は、威鉄砲で追い散らすこと。それでも荒れる場合は、少々は打ってもかまわない。無益の殺生さえしなければ良い、③幕府への報告は、そのときの月番老中に報告でもかまわない、との内容であった。

この段階で、加賀藩領内で威鉄砲が認められていたのは、前述のように砺波郡五ヶ山の2つの十村組のみである。7月には砺波射水郡奉行の2名が、砺波射水御扶持人十村中に大目付2名とのやりとりとあわせて4つの指示を行い、十村たちへ廻達するように伝えている。指示の内容が記された箇条を史料6に示す。

【史料6】(48)

- 一、五ヶ山其外村所々ニ熊留申儀も拙者共御大老衆迄窺指圖次第ニ可申渡候間、重而此方ハ指圖申付候迄ハ熊留させ申間敷候
- 一、猪鹿狼狸猿此外ニも惣而生類留申儀仕間敷段勿論之事ニ候
- 一、狼あれ人馬等ニ當り申事ニ候へハ、落穴ヲ拵、留申儀是諸有之候、尤ヶ様之義為仕申間敷候、若狼あれ人馬等ニ當り及難儀候申事於有之ハ此方迄案内仕可申候、其節指圖可申夏
- 一、五ヶ山畜類おとし鉄炮之儀、兼々申渡通り畜類荒レ申時分無玉ニておとし追散候様ニ可仕義勿論ニ候

ここで記されているのは、①五ヶ山や他の村でも、熊を殺すことは指図があるまで止めること、②すべての生類を殺すことを禁じること、③狼が人馬を襲うことがあれば、落とし穴を掘って殺すことがあるが、これを禁じること。もし狼が人馬を襲うことがあれば、郡奉行まで報告し、指示を受けること、④五ヶ山の威鉄砲は、これまで通り玉無しで威すだけにする、の4点である。そして①に関しては、8月に御大老衆から「熊留させ申間敷」と命じられ、熊を殺すことが禁止された(49)。

これらのことから、加賀藩は元禄2年の幕令の内容を、実弾発射の条件の緩和ではなく、

生類憐み政策の強化と解釈していたことがわかる。とくに問題となったのは熊と狼であるが、熊に関しては百姓が熊を殺した場合、埋めなくてはならなくなったことが問題となったと思われる。加賀藩は熊の胆御用を命じていたこともあってか、いったん判断は保留されるものの、最終的には猟師鉄砲を所持する者がいない砺波郡で熊を殺すことは禁じられることとなった。

生類憐み政策の強化は、砺波郡だけにとどまらなかった。元禄2年(1689)6月に石川郡と能美郡で狼荒れが発生した際、鉄砲改奉行が足軽を向かわせ、十村に対して猟師鉄砲所持人に発砲しないよう指示することを命じている(50)。大目付からの返答では、猟師の殺生は問題ないと伝えられてはいたものの、結局のところ加賀藩は、猟師鉄砲所持人が無闇に実弾発射を行うことを禁じた。結果、狼の被害に対しても、基本的に藩の軍事力で対応することになった。元禄11~13年の3年間で、越中国では狼狩りの事例が20件あるが、高岡町の下人が鎗突で行ったことが1件あるほかは、すべて藩の足軽によるものである(51)。また能登国口郡では、元禄2年令に関して十村が郡奉行宛に差し出した請書の案文が残されているが、「生類あわれみ之志、弥以急度相守申候、且又今般被仰渡候意趣者、猪鹿狼熊等迄、假令田畑人馬ニさわり候とも各様江無油断当り申間敷候」(52)と、たとえ田畑や人馬に障害があっても殺生をしないことを述べており、藩領全域で生類憐み政策が強化されたことがわかる。

実際、加賀藩は鉄砲改めについては厳しく実施していたものの、生類憐み政策についての対応は緩いものであった。そのことは元禄2年(1689)正月に、新川郡・射水郡・砺波郡の十村が、雉子・山鳥を追い捕えたいと願い出た件でも判明する(53)。願書を取り次いだ石黒源右衛門ほか3名の郡奉行に対し、前田対馬ほか3名の年寄衆は、「雉子・山鳥者指而作毛ニ当不申ものニ候、定而商賣として奉願儀被思召、左候ハ、其品書付ニ可調所、作毛ニ当候由ニ書越候儀不可然候」と、商売としての願書なのを理解しているにもかかわらず取り次いだ郡奉行を叱責しつつも、最終的には当春の追捕を認めている。しかし元禄2年令によって、そのような状況は一掃されることとなった。

その後、元禄8年(1695)に、加賀国郡奉行の長瀬湍兵衛と御郡廻りの永原権之丞が能美郡の十村へ命じた史料には、「其方共組之内、先年々猟師鉄砲所持仕候者とも之義、向後猪鹿狼鳥類獣等鉄砲ニ而打取申義、猟師渡世ニ仕義ニ候条、不苦旨御年寄衆被仰渡候条、左様ニ相心得其方共支配之猟師とも江可申渡候」(54)とあり、猟師鉄砲所持人に対して、猪・鹿・狼・鳥類などを鉄砲で打ち、猟師を渡世とすることが認められたことが記載されている。逆に言えば、元禄2年令以降、加賀藩では猟師鉄砲を所持する者であっても鉄砲を使用しての狩猟は禁じられることとなった。従来、元禄2年令は幕府・藩の軍事力では野獣の被害に対応できず、村の鉄砲を認めたものと評価されてきた。しかし加賀藩においては、逆に藩の軍事力による対応の強化へとつながったのである。

また、おそらくこの流れをふまえてと思われるが、武器としての鉄砲を百姓が所持するこ

ともなくなっていく。表1の新川郡十村の刑部が拝領した鉄砲は、「御扶持人十村等身分之旧記」(55)によれば、「元禄二年指上御願申上置候」とあり、元禄2年に藩へ返上されている。そして、「島尻村刑部由緒書上」(56)には、「刑部儀ハ百姓ニ候得共、稽古筒之儀ニ候得ハ、追而御免被為成候様ニ山村市十郎殿江被仰渡候得共、今以頂戴仕り不申候」とあるように、稽古用の鉄砲であるため、追々また御免となるはずだと伝えられるも、結局下げ渡されることはなかったのである。

さて、このような状況は、幕府への事前報告が元禄6年(1693)に解消され(57)、加賀藩においては元禄8年に石川郡・能美郡で獵師鉄砲による獵師渡世が認可されるなど細かい変化はあるが、基本的には宝永6年(1709)正月に徳川綱吉が死去するまで続く。そして同年4月に至り、百姓の玉込鉄砲が免許となり、威鉄砲も願いを出さずに打つことが認められることになった(58)。その後、享保2年(1717)に、関八州以外の国々は幕府への報告も不要となるが(59)、これ以降の展開については、章を改めて述べたい。

2 鉄砲下げ渡しの再開と天保の鉄砲改め

2-1 鉄砲下げ渡しの再開

18世紀半ばに至り猪や鹿の被害が増加すると、農具としての鉄砲の需要が高まることになった。そこで加賀藩領の村は、鉄砲の下げ渡しを藩に願うようになる。村の藩への鉄砲下げ渡し願いは、威鉄砲しか所持しなかった砺波郡から始まる。その内容を史料7にあげる。長文ではあるが、当時の状況が良くわかるためすべてを掲載したい。この史料は年不詳であるが、寛延3年(1750)のものと考えられる(60)。差出人の九人と宛所の三人様が誰を指すのか不明であるが、郡奉行・改作奉行から年寄衆宛だと思われる。

【史料7】(61)

礪波郡苗加村次郎左衛門・大西村加傳次両組之内、山方村々猪・鹿多く出、作方に障り候に付、四年以前次郎左衛門存命之内、加傳次申談、私共迄書付を以、鐵炮御貸渡被下候はゞ藥迄に而威し申度旨相願候所、鐵炮御貸渡之儀舊例無之に付、鐵炮足輕指出し候様御年寄衆被仰渡、足輕指出候得共、木茅之内江隠打留得不申候、其後猪・鹿次第に多相成、彌田畠を荒し、村方難儀仕候に付、右二組之内に而狩人相立申度旨、去々年兩度迄相願候得共、當分鐵炮御貸渡之儀も難被仰付趣に御座候間、狩人之儀は猶更為相願奉存、右願之筋留置申候、然共猪・鹿彌増に多成、最初之内は竹貝、太鼓におそれ候得共、只今は是にも構不申候、苗代之時節は苗代之内江入踏荒し候故、晝夜共に張番立申候、實入之時節に成候へば、一ヶ村之内數カ所小屋を建、番人指置追拂申候、か様に夜中共に大勢致張番、休足不仕候故、朝出も遅く成、甚作方之間に相成申候、右之様子に付、何とぞ外に防ぎ申手立も可有之哉と、種々詮議仕候得共、狩人相立、鐵炮に而打留申より外に可仕様無御座候、鐵炮足輕繁々指出候儀も、是又村方之難儀に相成申候、就夫詮議仕候所、微妙院様御代より、御領國中江御渡置被

遊候鐵炮筒數加州奥山方并に五ヶ山・新川郡江懸て、都合百拾挺に御座候、右百拾挺之内二挺者焼失之由に御座候、嶋尻村刑部江五挺被下候之由被仰渡、先打習之為に御渡之旨に而一挺相渡り、四挺はいまだ渡り不申候、右之通に御座候得者、御領国江相渡り候筒數之内、焼失といまだ渡り不申と以上六挺に而御座候、加傳次等願之筋至而無據趣に御座候間、右六挺之内を以三四挺御免被下、狩人相立候様仕度奉存候、左候得ば最初之員數に相増申儀も無御座候間、右之趣を以願之通被仰付、玉薬共に相渡り候様仕度御座候、新川郡芦岬村十三郎江御渡之一挺、玉三千・薬三貫目并に雨袋・筒薬入・口薬入・どうらん・鑄形鍋等、慶安三年八月朔日鹿・猪等為打申為に被渡下之由、改作方留帳に相見江申候、其外は玉薬之員數爾と相知不申候、今般願之趣相達御聽、若願之通に茂被仰渡候はゞ玉薬渡し方之儀者猶更迫而詮議可仕と奉存候、且又苗加、大西兩組之外に茂、去年以來猪・鹿段々徘徊仕、田畠に障候由追々及斷候村々御座候間、右兩組願之狩人、追而鐵炮手馴申候はゞ、外組之村々江茂相廻、猪・鹿打留候様に仕可然奉存候、勿論是以後外十村共より狩人願之儀申出候共、此外筒數相増候儀は御縮方不宜候間、一向承届不申心得に罷在申候、右私共詮議之趣、為御内談如此御座候、以上

午正月廿二日

九人連名

三人様

(下略)

まずは史料を解釈していきたい。砺波郡の苗加村次郎左衛門と大西村加傳次の2人の十村組の村々では、山方で猪や鹿が作物に被害を与えている。そのため4年前(延享3年)の次郎左衛門が存命のうちに加傳次が申し談じ、私どもまで書付で、藩から鉄砲の貸渡を受けたなら、火薬だけで(猪や鹿を)威したいと願ってきた。

しかし、鉄砲の村への貸渡は旧例がないので、鉄砲足輕を差し出すよう御年寄衆から命じられ、足輕を差し出したけれども、木芽の内へ猪や鹿が隠れてしまい、打ち取ることができなかった。その後、猪・鹿は次第に増え、田畑を荒らして村方は難儀している。右の2つの十村組の者から獵師を取り立てたい趣旨を、2年前から2度願ったけれども、当分は鉄砲の貸渡は難しいという趣旨であった。獵師のことも保留となっている。

しかしながら、猪・鹿はいよいよ増えてきており、最初のうちは竹貝や太鼓の音に恐れていたものの、今となっては効果がなく、苗代の時期には苗代の内へ猪・鹿が入り、踏み荒らすので、昼夜ともに見張番を立てている。休息がとれないので、朝からの仕事も始まりが遅くなり、非常に農作業の手間になっている。

このような様子なので、なにか他に防ぐ手段がないかと色々と詮議をしたけれども、獵師を取り立て、鉄砲で打ち取るほかに方法がないと思われる。鉄砲足輕を頻繁に差し出すことも、これまた村方の難儀になる。

それについて詮議をしたところ、微妙院様(前田利常)の代から領地内へ下げ渡された鉄

砲の筒数は、加賀国の奥山方と越中国五ヶ山・新川郡にかけて 110 挺ある。この 110 挺のうち 2 挺は焼失したとのことである。嶋尻村の刑部へ 5 挺下げ渡されることが命じられたとき、まず鉄砲を打つ練習のために 1 挺が渡され、残りの 4 挺はいまだに下げ渡されていない。その通りであれば、村方へ下げ渡された鉄砲数のうち、焼失分と渡されていない分が計 6 挺あることになる。

加傳次らの願いはやむを得ない趣旨であるので、この 6 挺の中から 3・4 挺を御免いただき、猟師を取りたてたい。そうすれば、最初の領地内の鉄砲数から増えることもないので、この趣旨でもって、願いのとおり玉薬と一緒に渡すようにしたい。

新川郡芦峯村の十三郎へ渡した 1 挺に、玉 3,000、薬 3 貫目、雨袋・筒薬入・口薬入・どらん・鑄形鍋が、慶安 3 年 (1650) 8 月 1 日に鹿・猪など打つために下げ渡されたことが、改作方留帳に記載されている。そのほかは玉薬の数は不明である。

今回、願いの趣旨をお聞きくださり、もし願い通りに命じられたならば、玉薬の渡し方については、さらに追って詮議するべきである。

また苗加村・大西村の 2 組のほかでも、昨年からは猪・鹿が徘徊している。田畠に障るとの追って断りに及ぶ村々もあるので、この 2 組の猟師が追々鉄砲に手慣れたならば、他の十村組の村々へも廻り、猪・鹿を打ちとめるようにしたい。もちろんこれ以後は、他の十村たちから猟師願いが出たとしても、これまでの鉄砲数から増えることは鉄砲の取締に良くないので、一切承諾しないと心得ている。この私たちの詮議の趣旨を、ご内談のため報告する、という内容である。

そして省略した部分から、3 月 4 日に御用番から算用場奉行を経て、改作奉行連印の紙面で、加傳次と苗加跡組裁許の金屋本江村長左衛門へ鉄砲 4 挺御免の趣旨が申し渡されたことが判明する。筒薬・玉などの下げ渡しも、算用場から砺波射水御郡奉行の千秋三郎太夫と高澤勘太夫を経て十村たちへ申し渡された。また鉄砲の金具が損傷した場合は自分で修復し、筒吹を損傷した場合は報告すること、玉薬を使い切った後は自分達の才覚で調達することもあわせて命じられた。そして大西村加傳次組では、猟師 6 人が取り立てられたのである。

ここから判明することをいくつか述べたい。まず元禄期の加賀藩は猟師鉄砲所持人の狩猟を禁じ、村の鉄砲を取り上げるかわりに、狼を中心とした獣害には藩の軍事力で対応した。しかしこの時期に至り、加賀藩の足軽たちは猪を中心とした野獣の行動力には無力となり、加賀藩の郡奉行・改作奉行たちは、いかに鉄砲の下げ渡しと猟師の新規取り立てを年寄衆に認めさせるか苦慮することになった。

彼らは諸国鉄砲改めで認可された「110 挺」のうち、焼失分といまだ下げ渡されていない猟師鉄砲が計 6 挺あることを突き止め、その範囲内での下げ渡しであれば村に下げ渡した鉄砲の数は増加しないと主張したのである。また新規に取り立てる猟師は、他の十村組にも回らせ、これ以上増やすことはしないと。このような藩の地方役人たちの尽力によって、

鉄砲・玉薬・筒薬の下げ渡しが行われるようになるのである。

2-2 鉄砲下げ渡し事例の増加

さて、この一件以降、加賀藩では鉄砲や玉薬・筒薬の下げ渡しが増えるようになる。その事例について、現在確認している限りで表2にまとめた。表2からは、まず明和9年(1772)に能登国4郡に鉄砲が下げ渡されたことが判明する。鉄砲がすべて取り上げられた能登国であったが、4郡全体で玉込鉄砲8挺と威鉄砲27挺の計35挺が十村組単位で下げ渡された。また安永3年(1774)には砺波郡で、十村組ごとに1挺ずつの玉込鉄砲、同5年(1776)には加賀国能美郡でも、5つの十村組に1挺ずつ獵師鉄砲が下げ渡されている。安永5年までに3ヶ国すべてで鉄砲の下げ渡しが行われたが、それ以後は鉄砲の下げ渡しは行われなくなった。そのかわり玉薬・筒薬の下げ渡しは、幕末まで定期的に行われていることがわかる。

玉薬については、安永2年(1773)の冬、能州郡奉行高沢平次衛門らと改作奉行が、加賀藩前田家11代治脩に猪や鹿の打払のための玉薬の下げ渡しを行いたい趣旨を願っている。この件について治脩は、翌年の正月に「玉薬相渡可然候」と回答している⁽⁶²⁾。しかし、玉薬の量については、「薬数六、七百斤計杯と申候事、余り莫太成事、薬の事ハ御軍役之方第一二候へハ、御用も相欠申候義、旁僉議之趣又兵衛へ申達置候」⁽⁶³⁾と治脩は指示しており、農政担当者の現場での必要量をふまえての提案に対し、藩主の治脩は軍役を第一に考え、問題のない範囲で下げ渡すことを求めた。本来、藩の火薬は軍役のためのものであり、獣害が甚大で年貢に差し支えるとしても、そこは譲ることができない部分だったのである。

その後、治脩の軍役第一の指示の影響か、安永7年(1778)に能登国4郡から筒薬の下げ渡しが願われるも、加賀藩は過分であると却下している。以後、下げ渡された筒薬の量は大幅に少なくなっているが、「河合録」の「筒薬願之事」という項目には「一村え四半斤程之圖リニテ願可申」⁽⁶⁴⁾とあり、これが目安となっていた。

さて加賀藩は、可能な限り玉薬・筒薬の下げ渡しを少なくするべく、別に政策を実行していた。それが褒美米制度である。加賀藩の褒美米制度については、「河合録」の「猪狩取之事」⁽⁶⁵⁾という項目に詳細が記載されている。褒美米制度は、安永5年(1776)にはじめて実施され、その内容は猪1匹を狩って、尾(のちに両耳に変更)を奉行所に届ければ、米1斗が褒美として与えられるというものであった。この制度は、「三州奇談」に「里民悦び貪り、人々競ひて數日に數千の野猪を捕り盡して、一時に奉行所に積重ぬ。扱事終りて、其尾數千を焼きて塚となし、梵字を彫りて石碑を立て」⁽⁶⁶⁾とあるように、大きな成果をあげた。この猪塚は、現在も石川県河北郡津幡町に存在する⁽⁶⁷⁾。しかし猪はすぐさま増加したとみえ、天明8年(1788)には「安永年中御仕法」の趣旨を、群奉行と改作奉行が算用場へ達し、御用番・御年寄衆の決済をうけて、恒常的な政策として実施されることになった⁽⁶⁸⁾。しかし天保4年(1833)3月に至り、突然褒美米が1斗から5升到半減される。その理由は不明

表2 寛延3年以降、加賀藩から下げ渡された鉄砲と玉薬・筒薬

元号	西暦	国	郡	害獣	内容	出典
寛延3	1750	越中	砺波郡	猪・鹿	苗加村次郎左衛門組・大西村加傳次組に鉄砲(2挺ずつ)、ほか筒薬(4貫目)などの下げ渡しが発命される。	『加賀藩御定書』
明和9	1772	能登	4郡	猪・鹿	鉄砲改めて取り上げられた鉄砲から、奥郡・口郡で玉込鉄砲4挺ずつ、奥郡13挺・口郡14挺の威鉄砲の下げ渡しが発命される。	『加賀藩史料』
安永3	1774	越中	砺波郡	猪・鹿	3月、五ヶ山の2組を除く7つの十村組が5挺ずつ計35挺の鉄砲下げ渡しを願う。同年7月、鉄砲改めて取り上げられた鉄砲から、1挺ずつ計7挺が、威鉄砲として下げ渡しとなる。同10月、これまで所持の23挺と下げ渡しの7挺を玉込鉄砲とする旨が、聞き届けられる。	川合文書 梅040400
		能登		猪・鹿	昨年の願に対して、玉薬の下げ渡しを藩主治脩が許可。薬数については6・700斤が願われたが、軍役第一のためよく詮議をすることが命じられる。	『大梁公日記』
安永5	1776	能登	4郡		奥郡・口郡で5貫目ずつ、玉薬煙硝が下げ渡される。	川合文書 梅040400
		越中	砺波郡・射水郡	猪・鹿	安永4年に砺波郡が筒薬100斤、射水郡が50斤を願い、翌5年8月、各郡に5貫目ずつ下げ渡される。砺波郡は一部を加賀国にわたることになり、7つの十村組(三清組は2口)で430目ずつ配分を行う。	
		加賀	能美郡	猪・鹿	砺波郡に下げ渡された5貫目から、1貫560目が分けられる。 今江村庄蔵組・埴田村三郎兵衛組・若松(杉)村兵助組・寺井村平吉跡組・土室村半兵衛跡組に1挺ずつ猟師鉄砲の下げ渡しを願い、聞き届けられる。	『加賀藩史料』
安永7	1778	能登	4郡	猪・鹿	筒薬200斤の下げ渡しを願うも、過分につき却下される。	『加賀藩史料』
		越中	砺波郡		三清村と五右衛門と大西村加傳次が安永5年に却下された分を同7年に再願。同8年12月に筒薬12斤が両十村組に下げ渡される。	川合文書 梅040400
安永8	1779	能登	四郡	猪・鹿	作物植付けから取入れまでに使用する筒薬の目安として、327斤が必要であることを御郡所へ報告。	『加賀藩史料』
寛政5	1793	越中	砺波郡	猪・鹿	五ヶ山を除く7つの十村組が、筒薬51斤、鉄砲34挺で各300放分の下げ渡しを願う。	川合文書 梅040400
文政2	1819	加賀	能美郡	猪・鹿	釜清水村組30村が筒薬31斤の下付を願い、聞き届けられる。	『加賀藩史料』
文政11	1828	加賀	能美郡	猪・鹿	軽海組の山入村々が、50斤の筒薬の下付を願い、聞き届けられる。	『加賀藩史料』
		能登	羽咋・鹿島郡	猪・鹿	羽咋郡押水組・鹿島郡崎山組など村々へ、100斤の筒薬の下付を願い、聞き届けられる。	
		越中	新川郡	猪	針原組5ヶ村が鉄砲筒薬1貫800目を下げ渡される。	杉木文書 赤▲印之部セ
文政12	1829	越中	新川郡	猪・鹿	針原組・寺田組・下条組の村々が筒薬27斤を願う。	杉木文書 赤▲印之部セ
					針原組5ヶ村が鉄砲筒薬1貫800目を渡される。	
天保元	1830	加賀	石川郡	猪	西市瀬村等が10斤の筒薬の下付を願い、聞き届けられる。	『加賀藩史料』
			河北郡	鹿・大犬	朝ヶ屋村等が10斤の筒薬、蒔谷村などが30斤の筒薬の下付を願い、聞き届けられる。	
		越中	新川郡	猪	針原組5ヶ村が道くすり2貫目を願う。 寺田組村々が、筒薬3貫800目を下げ渡される。	杉木文書 赤▲印之部セ
天保3	1832	越中	新川郡	猪	針原組4ヶ村が猪の威打ちを願う。8月に30斤を願い、聞き届けられる。	杉木文書 赤▲印之部セ
					針原組5ヶ村が猪の威打ちを願う。10月に6貫目を願い、聞き届けられる。	
弘化2	1845	加賀	石川郡	猿	鞍月組熊走村が200目の筒薬を願い、聞き届けられる。	『加賀藩史料』
安政7	1860	加賀	能美郡	猪・猿	苗代組打木村など10ヶ村が、猟師を雇い威し打ちを願う。あわせて筒薬計1貫600目を願い、400目が聞き届けられる。	『石黒家文書』
文久2	1862	越中	砺波郡	狼	石黒組が能美郡の猟師を2名雇い、筒薬90目(玉30分)を渡される。	菊池文書 KKB05370000

注、出典の杉木文書は富山県立図書館所蔵。『石黒家文書』は『加賀藩十村役石黒家文書 上編』(石川県図書館協会、1974年)。

であるが、少しずつ猪の被害が減少していたのであろうか。天保4年3月は、ちょうど加賀藩においては御郡方御修補が実施された時期である。御郡方御修補では、文政4年(1821)からの「御郡方御仕法」が「動向多端に付、改作方御法何となく混雑之躰」になっているという理由から、郡奉行と改作奉行の兼帯が解消され、改めて改作方専務と郡奉行専務が任命された(69)。その過程で様々な農業政策の効果が再検討され、褒美米制度も見直しがかけられたと思われる。そして2年後の天保6年(1835)、鉄砲に関する取締も抜本的に行われるようになる。

2-3 天保6年の鉄砲改め

天保6年に先立ち、文化年間に数度の鉄砲改めが実施されているので、まずはその内容について述べたい。文化元年(1804)に越中国砺波郡、翌2年には能登国口郡で鉄砲書上帳が作成されたことが知られるほか(70)、文化4年には口郡で鉄砲打の名前書上帳が作成されている(71)。宝暦5年(1755)段階では領内全域で120挺であったが、文化期には砺波郡では121挺、口郡では235挺の鉄砲が計上されており、村の鉄砲は大幅に増加していた。

また文化11年(1814)の能登国4郡に向けた触では、鉄砲改めを実施する理由として、幕府への報告が不要となった享保2年(1717)以降も、鉄砲の持主が病死した際や鉄砲の売買の際には届出を行うよう命じているが、最近では郡奉行から算用場に届けもなく、藩が管理している鉄砲の持主名と現実の持主との乖離が生じている状況が語られている(72)。文化14年(1817)には、さらに具体的な内容が指示される。鉄砲を求める者がいれば名前を調べ、そのつど郡役所へ報告することが指示されたほか、藩からの拝領鉄砲に関しては、他家へ譲ることは許可されていなかったが、理由を報告すれば郡役所で検討するというものであった(73)。ここからは文化年間に至り、農村では鉄砲の売買が盛んに行われるようになったこと、藩への届けも行われなくなり鉄砲の取締がルーズになっていたことがわかる。そこで藩は、改めて鉄砲の持主の調査を行うとともに、鉄砲の譲り渡しを解禁し、そのかわりに必ず藩へ報告することを求めたのである。

しかし、文化期の加賀藩の法令は十分に徹底されなかった。そこで天保6年(1835)6月、領内全域で抜本的な鉄砲改めが行われることになる。その発端となった一件について、史料8を見ていこう。

【史料8】(74)

御郡奉行江

能美郡勘定村与八郎等、鉄砲を以鳥を打候躰ニ付、先達而申渡候通夫々被相糺候處、鳥を打候義ハ無之候得とも、加州向ニ而者何となく縮方相緩ミ居申ニ付、鉄砲賣買も猥ニ取扱、威打等いたし候義者有之様子、夫々口書之通ニ付、此度之儀ハ各ニ而落着申渡、以後縮方相改嚴重ニ可為相心得哉之旨等、以紙面被申聞候へと申旨不分口ニ相聞得、元来鉄砲之義者重キ

御縮方有之口ニ付、此上公事場ニおみて御糺も可被仰付口候へ共、今般重キ御法事も有之、
旁右為赦此上不及相糺候条、各詮義之通、以後之義嚴重ニ申渡答方可被相定候、且狩人之外、
鉄砲所持之者ハ夫々取揚、鉄砲改奉行江可被相達候、以後威鉄砲縮方之義ハ越中筋等之格を
以、嚴重申渡方詮義之趣書立可被差出候、披見之上猶更可及指図候事

未 六月

内容は、能美郡勘定村の与八郎らが、鉄砲で鳥を打っている様なので糺明したところ、実
際は鳥を打ってはいなかった。しかし加賀国は鉄砲の取締が緩んでおり、鉄砲の売買や威打
ちなども自分勝手に行われている様子である。という状況が述べられ、以後は取締を改めて
嚴重にすることが御郡奉行に伝えられた。具体的には、①獵師以外で鉄砲（玉込）を所持す
る者からは、鉄砲を取り上げ、鉄砲改奉行へ報告すること、②百姓たちの威鉄砲については、
越中の規定を嚴重に申し渡すことの2点が命じられた。

ここから天保期の加賀国の農村では、文化期の触の内容が守られず、鉄砲の売買や威打ち
が自分勝手に行われる状況が続いていたことがわかる(75)。そしてこの一件をきっかけに、
加賀藩の領内全域で鉄砲改めが行われることになった。そのことを示す史料の冒頭には、
「御領國鐵砲縮方之儀、年古き儀に而、いつとなく縮方相弛み居申御郡茂御座候に付、以後
之取縮方、夫々遂詮議御達可申上旨、先達而被仰渡之趣奉得其意、因茲三州郡々之様子段々
相調理候處、是迄區々に相成居候に付、今般詮議之上、以後縮方之儀左之通相極申度奉存候」
(76)とある。年月がたち、領国内で鉄砲の取締が緩んでいる郡があるので、以後の取締方法
について詮議を行い、報告すべき趣旨を先だって命じられた。そこで3ヶ国の各郡の様子を
調べたところ、これまでは「区々」になっているので、今回は詮議の上で取締の方法を決め
たいと述べている。

ここから加賀藩の鉄砲取締は、各郡の郡奉行が独自に現場の状況に応じて実施していた
ことがわかる。逆に言うと諸国鉄砲改めの内容が撤廃されて以降、藩として領内全域にまた
がる統一的な鉄砲取締は行っていなかったのである。しかし天保4年(1833)からの御郡方
御修補によって、ようやく加賀藩は領内全域で統一した政策を実施しようと試みた。

そこで、まずはこれまでの各郡の威打ちの実態が調査されたが、その内容をまとめたのが
表3である。表3を郡ごとに見ていくと、まず能登国4郡と加賀国能美郡の山方の村々に
ついては、鳥殺生御免の場所となっており、鉄砲の威打ちを行う際に藩への届けは必要ない
とされていた。その根拠としては、能登国4郡は宝永6年(1709)の幕令、能美郡は元禄8
年(1695)の触があげられている。

加賀国の石川郡・河北郡の山入村々については理由の記載がないが、同じく届けを出す必
要はなかった。ただ元禄8年(1695)の内容は、前述のように石川郡にも同様に触れられて
いるので、それが根拠となっていたと思われる。ただ文政9年(1826)8月に能美郡山方并
片山村々が、藩から下げ渡された鉄砲で威打ちをしたいとの願いを出し、御郡所の許可を得

表3 各郡の威打ちの実態

国名	郡名	実態
能登国	4郡	鳥殺生御免の場所ということもあり、威し打ちを行う際は、そのつど願いを出すことなく、村々が領切に追い払っている。 能州でも猪・鹿・狼が多く出ており、田畑を荒らし、人馬へも問題があるときは伺うことなく玉入鉄砲で打つべきこと、かつ玉入鉄砲を免許しているの、威鉄砲は今後願いに及ばないとの趣旨など、公議の御触れが宝永6年に触れられており、能州4郡へこれを申し渡した旧記もある。 また安永年間、下方の願いにより、猟師などへ鉄砲を渡した分もあるので、前々から威し打ちのたびに願い出ていない。
加賀国	能美郡	【山方・片山入村々】 鳥殺生御免の場所ということもあり、威し打ちを行う際は、そのつど願いを出すことなく、村々が領切に追い払っている。 能美郡は、先年より猟師鉄砲を所持する者について、今後は猪・鹿・狼・鳥類を鉄砲で打ちとることを猟師渡世にすることは苦しからずと命じている。これについては、元禄8年（1695）9月、加州御郡奉行・長瀬湍兵衛などから申し渡している旧記がある。
	石川郡 河北郡	【山入村々】 威し打ちについては、前々から訳あってそのつど願いを出していない。 【里方の村々】 御留場の事なので、そのつど願いを出して、お聞き届けをうけてきた。
越中国	砺波郡 射水郡 新川郡	威打ちはすべて、そのつど願いを出し、お聞き届けをうけてきた。 威打ちをした際は、手附・村役人を差し出して取締を厳重にし、打ち終えれば、組主附（年寄）が鉄砲を取りあげている。

出典、「郡方御觸」天保6年7月条（『加賀藩史料 第十四編』586～589ページ）より作成。

ている事例がある(77)。よって、藩から下げ渡された鉄砲を使用する場合に限っては、藩への届けが必要だった可能性もある。また石川郡・河北郡の里方の村々は藩への届けが必要であったが、これは藩の御留場という禁猟区に設定されていたことによるものであった。

越中国では威打ちを行う際には必ず藩へ届けを出し、手附・村役人が監視を行い、打ち終えれば組主附年寄が鉄砲を取り上げるという厳格な規定が徹底されていたことがわかる(78)。これは、越中国3郡も御留場であったことによるものであろう(79)。このように加賀藩における威鉄砲の運用規定は、御留場の設定による郡ごとの狩猟の認可状況と関わっており、まさに「区々」であった。

しかし加賀藩は、領内全域で可能な限り統一した政策を実施しようと試みる。具体的には、史料9の内容と同様に、越中国で適用されていた規定への統一が目指された。実際には、能登国4郡と加賀国能美郡は、遠方であることから藩への届けは必要なく、組主附年寄への届けだけで良いことになったが、領内全域で事前の報告が義務付けられることになったのである(80)。

つぎに百姓が所持する鉄砲についてであるが、詮議の内容と実際に触れられた内容に分けて表4に示した。

表 4 鉄砲所持規定の内容

項目	詮議の内容	実際に触れられた内容
所持	<p>猟師のほか鉄砲を所持する者から残らず鉄砲をとりあげては、猟師がいない村々は差し支えもあるし、遠方から猟師を雇っては、何かと面倒である。</p> <p>よって、御先代様（利常・綱紀）から拝領の鉄砲、以前に百姓が願い出て渡した鉄砲は、猟師でなくてもそのまま差し置き、そのほか理由なく自分で持ち伝える鉄砲は取りあげ、御鉄砲奉行へ渡すべきである。</p> <p>現在、村々で所持する鉄砲は入念に調べさせ、この通りに改めたい。</p> <p>猟師のほか、威しのため以前に渡した鉄砲、村々百姓どもが所持している鉄砲もある。また村役人が預かっている鉄砲もあるようである。</p> <p>この鉄砲はそれぞれひきあげ、改めて組主附年寄に預け、証文をとりたて、猟師へ渡っているぶんもこれもまた改めて証文をとりたて、御鉄砲奉行へ差し出すべきである。</p>	<p>猟師と猟師でないが鉄砲を所持する者が持つ拝領・お預けの鉄砲については、以前に下渡された際の理由と持ち主の名前・鉄砲の寸尺・玉目などを巨細帳に仕立、同様の分を3冊ずつ、来月16日までに差し出すこと。</p> <p>これまで理由なく自分で所持していた鉄砲は取り上げるので、それぞれに調べ、今月中に役所へ差し出すこと。この分も、寸尺・玉目・持ち主の名前など、書き付けて差し出すこと。</p> <p>ただし、組主附年寄に鉄砲を預ける際、拝領の鉄砲・お預けの鉄砲もあれば、その分も書き加え、追って預かり証文を差し出すこと。</p> <p>また猟師へ渡している鉄砲も、持ち主から証文をとりたて、村役人と組主附年寄が奥書して差し出すこと。</p>
譲替	<p>鉄砲の持ち主が病死するか、故障があるとき、猟師が所持する分は、その組主附年寄がとりあげ、のちに倅が親同様に猟師をしたい趣旨を願い出たならば、私どもの添書をもって鉄砲改御奉行へ達し、指図をうけるべきである。</p> <p>ただし、猟師などが所持する鉄砲は、みだりに他家へ譲り替えないようにすること。他家へ譲替しなくては叶わないことがあるときは、その理由の書付を取り立て、鉄砲改御奉行へ達し、指図をうけるべきである。</p>	
修復	<p>鉄砲の修復や、新しい筒に替えるときは、私どもが承服し、寸尺なども相違ないか調べてから替えるべきである。</p>	<p>鉄砲を損傷して、修復または新筒に替えるときは、書付で願い出ること。もともと入用銀も取り立て差し出すこと。</p>
売買	<p>鉄砲の売買、質物に入れることは、かたく行わないよう申し渡すべきである。</p>	

出典、「郡方御觸」天保6年7月条・11月14日条（『加賀藩史料 第十四編』586～589、630・631ページ）より作成。

鉄砲の所持に関して、前述したように加賀国では猟師以外で鉄砲を所持する者からは、鉄砲を取り上げることが指示された。それを領内全域で統一すべきか否かという点が議論の対象となったことがわかる。結果、猟師がいない村々の不便を考慮して、拝領・お預けの鉄砲に限って所持を認めることとなった。ただ猟師以外の百姓が所持する鉄砲に関しては、組主附年寄が預かることが決められた。百姓個人が鉄砲を所持することは認められず、十村組の鉄砲として認められることになったのである。この結果、十村組の鉄砲の修復を誰がするのかという問題が発生したが、百姓ではなく藩が実施することになった。

また鉄砲の譲替に関しては、他家への譲替を認めた文化期の規定のままとなる。また新たな鉄砲の売買や質入れなども従来通り禁止のままであった。

ちなみに、このとき取り上げられた村の鉄砲は百数十挺に及んだが⁽⁸¹⁾、威打ちに差し支えとの理由で、村方へ貸し渡す鉄砲が5挺、改作所に保管されることになる。天保9年（1838）には、さらに5挺追加されて合計で10挺となった⁽⁸²⁾。

さて、このように加賀藩の天保6年（1835）の鉄砲改めは、これまで郡ごとに「区々」であったものを領内全域で統一することを目的とした。上田長生氏は、加賀藩の天保11年（1840）の万雑改革を検討し、旧来「区々」であった万雑のあり方が、十村を中心に三州諸郡レベルで統一的な方針を策定し、それをもとに郡レベルの具体的な大綱に再度落とし込むものに改めたことを明らかにした。そして、これは万雑にとどまることなく広範な改革に波及しており、その契機は前年に実施された復元潤色だったとする⁽⁸³⁾。しかし、それはあくまでも十村主導で行われることになった契機であり、「区々」であったものを統一すると

いう方針は、既に天保 6 年の鉄砲改めで見出せる。そして、その契機はやはり、天保 4 年（1833）の御郡方御修補だったと考えられよう。

おわりに

さて、本稿で明らかにしえたことを簡単にまとめておきたい。これまで、徳川綱吉の諸国鉄砲改め以前には、各藩では鉄砲改めが行われてこなかったといわれてきた。加賀藩においても、利常政権では農具・猟具・武器としての鉄砲が村に下げ渡されており、村の鉄砲の届けも行われていなかった。しかし綱紀政権に至り、鉄砲の下げ渡し事例は無くなったほか、村は鉄砲を使用するにあたり藩の許可を得るようになる。また貞享 2 年段階で、加賀藩は玉込でなく威鉄砲を認可している。加賀藩は綱吉からの厚遇を背景に、他藩に先駆けて鉄砲の取締を行っていた。

当初、諸国鉄砲改めに対する加賀藩の対応は、村の鉄砲の数を調査するのみであったが、最終的には鉄砲改め以前に拝領・御免となっていた鉄砲のみが認められるという厳しいものになった。また生類憐み政策に関して、加賀藩は比較的緩やかな運用を行っていたが、元禄 2 年令によって対応が大きく変化する。元禄 2 年令を生類憐み政策の強化と解釈した加賀藩は、すべての生類の殺生を禁じ、少数の猟師鉄砲所持人の実弾発射も禁じた。この時期の害獣は主に狼であったが、この対応も藩の軍事力が全面的に担うことになるのである。

綱吉の死後、生類憐みの政策は終了したが、しばらく村の鉄砲数に大きな変化はなかった。しかし、18 世紀半ばになると、猪・鹿の被害が増加する。猪・鹿に対しては藩の軍事力による対処が難しく、藩の農政担当者は長らく前例のない鉄砲の村への下げ渡しをいかに年寄衆に認めさせるか苦心することとなった。最終的には、利常政権期に下げ渡される予定だった鉄砲の現状を確認し、村の鉄砲の総数が増加しない範囲での下げ渡しを実現させる。前例ができたことにより、以後は各郡で鉄砲の下げ渡しが行われ、玉薬・筒薬の下げ渡しも行われるようになった。とはいえ無制限に行われたわけではなく、前田治脩は軍役に影響のない範囲での下げ渡しを指示している。結果、鉄砲以外の対応が求められ、褒美米制度が実施された。

文化期に至ると村の鉄砲は大幅に増加し、藩は改めてその把握に迫られることになる。しかし村の鉄砲をめぐる状況は、簡単に藩の統制下におさまるものではなく、天保 6 年に抜本的な鉄砲改めが実施されることになった。その内容は、郡ごとに「区々」であった政策を、領内全域で統一することを目指したのもであった。この方針は、後の加賀藩の天保改革で広く実施されることになる。その契機は天保 4 年の御郡方御修補であり、天保 6 年の鉄砲改めにあったと考えられるのである。

最後に、本稿では主に改作所や十村家の旧記を使用して、加賀藩の鉄砲改めの展開過程を概観した。しかし上田氏が述べるように、旧記はあくまでも後世に編纂されたものであり、鉄砲改めの実態をさらに深く描き出すためには、旧記に編纂しなおされる前の十村家の御

用留や日記、村文書の分析を行うことは不可欠である(84)。これについては今後の課題としたい。

[注]

- (1) 石川県においても平成以降に猪が増加し、捕獲数も平成5年(1993)の10頭から平成30年(2018)には15,501頭まで急増している。石川県では猪を管理すべき鳥獣とし、計画的な捕獲の推進と被害防止対策が実施されている(『第3期石川県イノシシ管理計画』石川県、2022年)。
- (2) 安藤竜「能登奥郡における加賀藩の地域編成と村落—能登国鳳至郡東山村を事例に—」(『加賀藩研究』12号、2022年)。
- (3) 史料には干支の記載しかなく年代は不明であるが、東山村の近隣村である西院内村・東印内村・西山村には猪・鹿番小屋があり、板や太鼓・拍子木・竹の筒などを打ち鳴らして猪を追い払っていたことが判明する(西院内町古坊新一家文書6『輪島市史 資料編第二巻 村役人家文書』輪島市、1972年)。
- (4) 矢ヶ崎孝雄「北陸にける猪害防除の研究(一)・(二)」(『日本海域研究所報告』第24・25号、1992・1993年)、同「石川・福井県下白山西・南麓における猪害防除」(『石川県白山自然保護センター研究報告』第25集、1998年)、同「能登半島における近世の猪鹿害防除」(『自然と社会』第69号、2003年)。
- (5) 千葉徳璽「近世金沢平野地域の野獣害」(『歴史地理学』163号、1993年)、同『オオカミはなぜ消えたか』(新人物往来社、1995年)。
- (6) 塚本学『生類をめぐる政治—元禄のフォークローア—』(平凡社、1993年)。
- (7) 根崎光男『生類憐みの政策』(同成社、2006年)。
- (8) 武井弘一『鉄砲を手放さなかった百姓たち—刀狩りから幕末まで—』(朝日新聞出版、2010年)。
- (9) 平野裕久「小田原藩における鉄砲改めについて—御殿場地方の事例を中心に—」(地方史研究210号、1987年)、馬場弘臣「天保期の幕府鉄砲改めについて—小田原藩領を事例として—」(湘南史学第10号、1988年)。
- (10) 村上一馬「獵師鉄砲の地域格差—仙台藩を中心として—」(湯本貴和編『シリーズ日本列島の三万五千年 人と自然の環境史 第5巻 山と森の環境史』(文一総合出版、2011年)。
- (11) 鯨井千佐登「藩境に動員される軍力—仙台藩の狩猟と在村鉄砲—」(入間田宣夫監修・熊谷公男・柳原敏昭編『講座東北の歴史 第3巻』清文堂出版、2013年)、同『表皮の社会史考—現れる陰の文化—』(辺境社、2013年)。
- (12) 村上一馬「近世における熊狩り—獵師鉄砲の使用と秋田マタギの特異性—」(『上越社会研究』第17号、2002年)、同「弘前藩の獵師と熊狩り—「弘前藩庁御国日記」から—」(『季刊東北学』第10号、2007年)。

- (13) 菊池勇夫『東北から考える近世史—環境・災害・食料、そして東北史像—』(清文堂出版、2012年)、村上一馬「人馬を喰う狼、狼を獲る人びと—「盛岡藩家老席日記 雑書」から—」(東北歴史博物館研究紀要14号、2013年)、同「御野馬を喰う狼、狼を毒殺する狼取—「盛岡藩御用人所日記 雑書」から—」(東北歴史博物館研究紀要16号、2015年)。
- (14) 佐竹昭『近世瀬戸内の環境史』(吉川弘文館、2012年)。
- (15) 木村修二「近世丹波における農作物の獣害と対策—史料紹介を兼ねて—」(『LINK【地域・大学・文化】』vol.8、2009年)。
- (16) 東昇「伊予大洲藩主の狩、御鷹野場と生業」(『鷹・鷹場・環境研究』vol.4、2020年)、同「大洲藩の狩—御鷹野場と生業」(福田千鶴・武井弘一編『鷹狩の日本史』勉誠出版、2021年)。
- (17) 山口隆治『加賀藩林制秘史』(能登印刷出版部、2022年)。
- (18) 前掲注(6)塚本『生類をめぐる政治—元禄のフォークローア—』60~74ページ)。
- (19) 高柳真三・石井良助編『御触書寛保集成』(岩波書店、1934年)No.2525。
- (20) 前掲注(6)塚本『生類をめぐる政治—元禄のフォークローア—』23~28、104・105ページ)。
- (21) 「日記追加」(加藤家文書、15加藤日記No.37、羽咋市歴史民俗資料館所蔵)。
- (22) 前掲注(21)「日記追加」。ちなみに塚本氏は、明暦2年(1656)の触(「能州郡方舊記」明暦2年9月18日条『加賀藩史料 第3編』471・472ページ)から、能登国で鉄砲を打つことが禁じられたことを紹介している(前掲注(6)塚本『生類をめぐる政治—元禄のフォークローア—』31ページ)。この触は、鉄砲打ちが多く百姓が野辺へ出られない、また野鳥を網でとる者の迷惑になっているとの理由で触れられているものであるが、これは寛永20年(1643)に、在江村藤右衛門ほか4名が、「近年猥ニ鉄砲御打被成候故」網持たちが運上を差し上げることができなくなっている、また農人どもが田畠山野にいるのも気遣うことなく鉄砲を打っているため「鉄砲御打被成候義御停止」を願い出た(前掲注(21)「日記追加」)ことに対応したものではないだろうか。そうだとすると明暦2年の触は、百姓ではなく加賀藩士の鉄砲打ちを禁じたものということになる。
- (23) 『加賀藩御定書 後編』(石川県図書館協会、1981年)444~446ページ)。
- (24) 『改作所舊記 上編』(石川県図書館協会、1939年)240ページ)。
- (25) 『金沢市図書館叢書(九)諸頭系譜 上』金沢市立玉川図書館近世史料館、2013年)198ページ)。
- (26) 「鉄砲一挺拝領由来書上」(伊藤家文書、富山県公文書館所蔵)。
- (27) 前掲注(8)武井『鉄砲を手放さなかった百姓たち—刀狩りから幕末まで—』26~41ページ)。
- (28) 「諸触覚書 第三」(川合文書 竹050500、富山大学附属図書館所蔵)。
- (29) 前掲注(6)塚本『生類をめぐる政治—元禄のフォークローア—』、前掲注(8)武井『鉄砲を手放さなかった百姓たち—刀狩りから幕末まで—』)。
- (30) 前掲注(7)根崎『生類憐みの世界』69~74ページ)。

- (31) 若林喜三郎『前田綱紀』(吉川弘文館、1961年) 10・140・141 ページ。
- (32) 前掲注(25)『金沢市図書館叢書(九) 諸頭系譜 上』108～110 ページ。
- (33) 「参議公年表」元禄元年3月9日条『加賀藩史料 第四編』940 ページ。
- (34) 「元禄元年方三年迄覚帳」(菊池文書 KKB0078000、富山大学附属図書館所蔵)。
- (35) 前掲注(34)「元禄元年方三年迄覚帳」。
- (36) 「元禄日記」(加藤家文書、15 加藤日記 No. 5)。
- (37) 前掲注(36)「元禄日記」。この史料は、『能登羽咋 十村加藤日記目録(第四輯) 一加藤日記選集一』(羽咋市歴史民俗資料館、1997年) 13 ページに掲載されている。
- (38) 『改作所舊記 中編』(石川県図書館協会、1939年) 93 ページ。
- (39) 前掲注(34)「元禄元年方三年迄覚帳」。また加賀国でも同様の内容が命じられている(前掲注(38)『改作所舊記 中編』101 ページ)。
- (40) 「鉄炮之義ニ付諸郡縮方詮義等留」(加越能文庫 16. 64-19、金沢市立玉川図書館近世史料館所蔵)。なお、史料3の内容は、「改作所舊記」にも収録されている(前掲注(38)『改作所舊記 中編』93・94 ページ)。こちらは一つ書部分が、「能州鳳至郡・新川郡二ヶ村」となっているが、内容をふまえると誤記だと思われる。
- (41) 前掲注(40)「鉄炮之義ニ付諸郡縮方詮義等留」。
- (42) 『金沢市図書館叢書(五) 温故集録 二』(金沢市立玉川図書館近世史料館、2005年) 472 ページ。
- (43) 田中喜男校訂『日本海地域史料叢書 第一冊 一丸諸事記 附小倉日記抄』(文献出版、1984年) 294 ページ。
- (44) 前掲注(36)「元禄日記」。
- (45) 「御当家令条」No. 471・472 (石井良助編『近世法制史料叢書』2、創文社、1959年)。
- (46) 前掲注(34)「元禄元年方三年迄覚帳」。
- (47) 前掲注(34)「元禄元年方三年迄覚帳」。
- (48) 前掲注(34)「元禄元年方三年迄覚帳」。
- (49) 前掲注(34)「元禄元年方三年迄覚帳」。
- (50) 前掲注(40)「鉄炮之義ニ付諸郡縮方詮義等留」。
- (51) 前掲注(17)山口『加賀藩林制秘史』299 ページ、第3表。
- (52) 前掲注(36)「元禄日記」。
- (53) 前掲注(34)「元禄元年方三年迄覚帳」。
- (54) 前掲注(40)「鉄炮之義ニ付諸郡縮方詮義等留」。
- (55) 菊池文書 KKB04520000。
- (56) 伊藤家文書。
- (57) 「御当家令条」No. 474 (前掲注(45)石井編『近世法制史料叢書』2)。
- (58) 前掲注(19)高柳・石井編『御触書寛保集成』No. 2529。

- (59) 前掲注(19)高柳・石井編『御触書寛保集成』No. 2532。
- (60) 「大西先組鉄炮御渡村々之覚」（「寛政四年覚帳」五十一、生文書 T275-64、南砺市立中央図書館所蔵）には、寛延 3 年 6 月に大西先組に対して鉄砲 2 挺が下げ渡された記事があり、内容と一致する。
- (61) 「猪鹿打拂鉄炮貸渡願之事」（前掲注(23)『加賀藩御定書 後編』）545～548 ページ。
- (62) 『太梁公日記 第 5』（八木書店、2014 年）228 ページ。
- (63) 前掲注(62)『太梁公日記 第 5』232 ページ。
- (64) 藩法研究会編『藩法集 6 續金澤藩』（創文社、1966 年）1033 ページ。
- (65) 前掲注(64)『藩法集 6 續金澤藩』1033・1034 ページ。
- (66) 「竹の塚の猪塚」（『三州奇談』石川県図書館協会、1933 年 207 ページ）。
- (67) 『猪塚』（津幡町教育委員会、1986 年）。
- (68) 「筒井旧記」天明 8 年 12 月 21 日条（『加賀藩史料 第九篇』977・978 ページ）。
- (69) 「郡方御觸」天保 4 年 3 月 24 日条（『加賀藩史料 第十四編』321 ページ）。
- (70) 「威鉄炮調理書上帳につき書付（写）」（菊池文書 KKA00470000）、「御貸鉄砲并所持鉄砲書上帳」（加藤家文書、10 異国風 No. 257）。
- (71) 「鉄炮打名前書上申帳」（加藤家文書、10 異国風 No. 258）。また砺波郡では、文化元年に調査された鉄砲のうち、「用立候分」と「用立不申分」にわけた数量を「御内分」に調べるよう郡奉行が十村に命じている（「鉄砲持主御尋に付調理申上状」武部文庫特 44. 31-83、金沢市立玉川図書館近世史料館所蔵）。
- (72) 「御郡典」No. 176（前掲注(64)『藩法集 6 續金澤藩』384・385 ページ）。
- (73) 前掲注(40)「鉄炮之義ニ付諸郡縮方詮義等留」。
- (74) 前掲注(40)「鉄炮之義ニ付諸郡縮方詮義等留」。
- (75) 石川・河北両郡では、御鷹場に多くの殺生人が入り込み、網懸だけでなく鉄砲までも持ち込むといった事態も発生していた（「諸事要用雑記」天保 5 年 9 月 21 日条『加賀藩史料 第十四編』498～500 ページ）。
- (76) 「郡方御觸」天保 6 年 7 月条（『加賀藩史料 第十四編』586～589 ページ）。
- (77) 「文政 9 年小紙留」（菊池文書 KKB0676000）。
- (78) この時期は十村制度が廃止されており、これまでの御扶持人十村は惣年寄、平十村は年寄並、十村の手代は手附と名称が変更されている（「御郡方仕法一件」文政 4 年 7 月条『加賀藩史料 第十三編』88～99 ページ）。
- (79) 「能美郡狩人稼願書付ならびに鉄砲御縮被仰渡之一件」（菊池文書 KKB04600000）。
- (80) 「郡方御觸」天保 6 年 11 月 14 日条（『加賀藩史料 第十四編』630・631 ページ）。一部、例外の地域として、小松城周辺の 75 ヶ村や五ヶ山の大勘場村等 6 ヶ村があった。小松城周辺の 75 ヶ村は小松御城番の縮方が存在し、「御城付御足軽中」の廻村が行われていたが、廻村が不十分な村があるとして、安永 5 年（1776）にいつでも威打ちを行って良いとなっ

ていた。ただ天保8年(1837)に、八幡村・若杉村が威打ちをする際に自主的に御用番へ届けを出したことで、以後はそのつど届けを出すようになっている。また五ヶ山の6ヶ村は「御鷹巣原御縮山領村」であることから、威打ちが禁じられていた。(前掲注(40)「鉄炮之義ニ付諸郡縮方詮義等留」、「威打并鐵炮御縮方等之事」(前掲注(64)「河合録」『藩法集 6 續金澤藩』1031・1032 ページ))。

- (81) 前掲注(40)「鉄炮之義ニ付諸郡縮方詮義等留」。
- (82) 「改作所え御渡置之鐵炮之事」(前掲注(64)「河合録」『藩法集 6 續金澤藩』1032 ページ)。鉄砲の村方への貸出例としては、慶応3年(1868)2月に能登国風至郡上町野組が鉄砲を拝借し、9月に返却している例がみられる(『柳田村史』柳田村、1975年、56 ページ)。
- (83) 上田長生「加賀藩天保期の地域的入用の改革」(『加能地域史』第77号、2020年)。
- (84) 上田長生「十村御用留論」(加賀藩研究ネットワーク編『加賀藩政治史研究と史料』岩田書院、2020年)。また旧記を使用するにあたっての注意点として、年代の誤りがある。例えば、幕府の宝永6年令は干支のみが記されていたこともあって、さまざまな旧記で貞享2年や元禄10年などと誤った記載がなされている。

[付記]

史料の閲覧に関しては、富山県公文書館、富山大学中央図書館、南砺市立中央図書館、金沢市立玉川図書館近世史料館、羽咋市歴史民俗資料館の皆様に変にお世話になりました。末筆ながら厚く御礼申し上げます。

コロナ禍における飲食産業と労働法上の問題

名古 道功※

I 序

新型コロナウイルス感染症（COVID-19）は世界的に感染が拡大し、2020年3月11日、WHO（世界保健機関）のテドロス事務局長が「新型コロナウイルスはパンデミックと言える」と述べるに至った。わが国の政府も、2月25日、新型コロナウイルス感染症対策の基本方針を決定、3月26日に政府対策本部を設置し、4月7日には新型インフルエンザ等対策特別措置法に基づく緊急事態宣言を発出した。5月25日に全面解除されたが、その後も2回（第2回：2021年1月7日～3月21日、第3回：2021年4月23日～9月30日）発せられた。また、まん延防止等重点措置は2回（第1回：2021年4月5日～9月30日、第2回：2022年1月9日～3月21日）発出され、さらに自治体独自の措置も講じられた。これらの取組みにもかかわらず、新たな変異種が出現し、世界的な流行の収束の目処は立っていない。

こうした事態は、国内外のさまざまな分野に深刻かつ甚大な影響を及ぼし、現在も及ぼし続けているのは周知の通りである。特に影響が大きかった分野の一は飲食産業¹である。緊急事態宣言では、営業時間と酒類提供時間の制限や休業などが要請され、まん延防止等重点措置でも、営業時間と酒類提供時間が制限され、また会食人数限定などの要請もなされた。一定の助成措置が講じられたが、このような営業制限のため、多くの飲食店は大幅に売り上

※ なこ みちたか

かなざわ食マネジメント専門職大学・フードサービスマネジメント学部・教授。

¹ 「飲食産業」との用語は、法律や調査等においてさまざまな意味で用いられる。本稿では、厳密な定義をせずに用いるが、主として日本標準産業分類の「飲食店」である①一般飲食店と②その他の飲食店（料亭、酒場、ビヤホール、バー、キャバレー、ナイトクラブ）を想定している。

げが減少し、閉店を余儀なくされる状況に追い込まれることがあり、また休業や人員整理など労働者の雇用や労働条件に影響をもたらすことになった。

本稿では、飲食産業特有の労働法規制を概観した後、コロナ禍における飲食産業の雇用・労働の実情を分析するとともに、ここで生じた法的問題を検討し、最後に課題を提起する。

II 飲食産業と労働法規制

労働者保護の中心である労働基準法（労基法）は、すべての業種への適用が原則である。以前は業種毎に別記する方式であったが、1998年改正により、すべての業種を対象とする包括方式に変更された。ただし、業種特有の規制に対応するため、従来の業種区分は別表第一に残している。14号は接客娯楽業として、「旅館、料理店、飲食店、接客業又は娯楽場の事業」を挙げ、以下の通り、特有の規制がなされている。

一 労働時間規制

1 法定労働時間・休憩の例外

法定労働時間は、1週40時間、1日8時間であり（労基法32条）、6時間を超えれば45分間、8時間を超えれば1時間の休憩を与えなければならない（同34条）。但し、商業（別表1・8号）、郵便・電気通信業（11号）、接客娯楽業（14号）等の事業で、「公衆の不便を避けるために必要なものその他特殊の必要あるものについては、その必要避くべからざる限度で」、厚労省令により、32条から32条の5までの労働時間及び34条の休憩時間に関する規定について別段の定めをすることができ、その際、労働者の健康及び福祉を害しないものでなければならない（同40条）。従来、上記例外規定に基づき、旅館・飲食等の接客娯楽業においても1日9時間、1週54時間労働制が許容された。現在では商業、演劇（映画製作除く）、保健衛生、接客娯楽の事業で10人未満に限って、1週44時間の恒常的例外が認められているにすぎない（労規則25条の2第1項）²。休憩については、接客娯楽業では、事業の規模を問わず、一斉休憩のみ適用除外されている。

2 1週間単位の非定型的変形労働時間制

労基法は、変形労働時間制（後記「V コロナ禍と労働法上の諸問題」四2参照）として、1か月以内と1年以内のほか、1週間単位のそれを定める。その適用業種は限定されているが、飲食産業も対象とされているので、説明しておこう³。

² なお、1か月単位の変形労働時間制及びフレックスタイム制でも週44時間が基準となる。

³ 以下、厚生労働省労働基準局編『令和3年版労働基準法（上）』（労務行政・2022年）446頁以下参照。

1 週間単位の変形労働時間制（労基法 32 条の 5）は、日ごとの業務に著しい繁閑の差が生じることが多いが、これを予測して就業規則等において各日の労働時間を特定することが困難な事業が対象である。例えば、各週とも週末が忙しいとのパターンがない場合が挙げられる。具体的には、小売業、旅館、料理店及び飲食店である（施行規則 3 条の 5 第 1 項）。比較的規模の大きい事業場では、パートタイマー等の活用によって対応可能なため、常時使用する労働者が 30 人未満の事業場に限られる。本制度を導入するには、労使協定を締結し、労基署に届け出なければならない。労使協定では、1 週間の労働時間等を規定する。1 日の労働時間の上限は 10 時間である。1 週間の労働時間の上限は法定労働時間の 40 時間であるので、この範囲内で各日の労働時間を設定し、当該 1 週間の開始する前に書面で通知しなければならない。なお、緊急やむを得ない事由がある場合には、あらかじめ通知した労働時間を変更しようとする日の前日までに書面により通知することにより変更できる。緊急やむを得ない事由とは、使用者の主観的な必要性ではなく、台風の接近、豪雨等の天候の急変等客観的事実により、当初予想した業務の繁閑に大幅な変更が生じる場合である。なお、各日の労働時間を定めるにあたって、業務の都合だけではなく、労働者の都合を聴くなど労働者の意思の尊重に努めなければならない（施行規則 3 条の 5 第 5 項）。

1 週間単位の非定型的変形労働時間制では、対象従業員の始業および終業時刻（就業規則の絶対的記載事項）が変わるため、就業規則においても労使協定と同様の内容を追記（細かな部分については「労使協定で定めるところによる」などとする可）し、労働組合または労働者代表の意見を聴いたうえで確定させ（「意見書」の作成も必要）、従業員に周知しなければならない。10 人未満の事業場では、就業規則に準ずるものによる。

二 事業場の意義

労基法では、労使協定の締結単位が事業場であるため、その意義が重要となる。これは、主として場所的観念（同一の場所か離れた場所かということ）によって決定すべきであり、同一の場所にあるものは原則として一つの事業場とし、場所的に分散しているものは原則として別個の事業場とされる。10 人以上の事業場には就業規則を作成しなければならないが、企業単位では 10 人以上の労働者を雇用していても、事業場において 10 人未満の場合、作成する必要はない。例外としては、場所的に分散しているものであっても規模が著しく小さく、組織的な関連や事務能力等を勘案して一つの事業場という程度の独立性が無いものは、直近上位の機構と一括して一つの事業場として取り扱う⁴。

飲食業では 10 人未満の店舗等が少なくないが、適正な労務管理を行うには、これに準ずるもの（就業規則類似の規則など）の作成が望ましい。なお、三六協定などの労使協定の締結は、10 人未満でも行わねばならない。

⁴ 昭 33・2・13 基発 90 号等参照。

三 満 18 歳未満の年少者の使用

使用者は、原則として、児童が満 15 歳に達した日以後の最初の 3 月 31 日が終了するまで使用してはならない（労基法 56 条 1 項）。但し、一定の業種（別表第 1 第 1 号から第 5 号までに掲げる事業）を除き、「児童の健康及び福祉に有害でなく、かつ、その労働が軽易なものについては、行政官庁の許可を受けて、満十三歳以上の児童をその者の修学時間外に使用することができる」。飲食産業は除外されていないが、年少者規則 9 条は、児童の健康及び福祉に有害であり、かつ、その労働が軽易でないものとして、接客娯楽業を挙げる。したがって、飲食産業等では、満 13 歳以上の児童の使用は許されない。

深夜業（午後 10 時から午前 5 時までの間の勤務。特別の必要がある場合には午後 11 時から午前 6 時まで）に関して、原則として満 18 歳未満の者の就労が禁止されているが、交替制によって使用する満 16 歳以上の男性は就労できる（労基法 61 条）。ここでの交替制は、一定期間毎に昼勤と夜勤とが入れ替わる形態を意味する。事業全体で交替制を取っている場合だけではなく、特定の労働者の交替制でもよい。午後 10 時 30 分までないし午前 5 時 30 分からの深夜勤務（3 項）では、事業全体として交替制を取っている場合でなければならぬ⁵。飲食業等でもこれに該当すれば、満 16 歳以上の男子の深夜での就労が可能となる。

III 飲食産業における新型コロナの影響

一 雇用動向

コロナ禍において、実質 GDP は、2020 年度では前年度比マイナス 4・5%と大きく落ち込み、2021 年度では、前期比プラス 0・5%（4～6 月）、同マイナス 0・9%（7～9 月）、同プラス 1・3%（10～12 月）、同マイナス 0・1%（2022 年 1～3 月）に留まる。雇用への影響も大きかった。労働力調査⁶によると、完全失業率は、2・4%（2019 年）から 2・8%（2020 年）、2・8%（2021 年）に上昇している（下図参照）。また就業者数は、2013 年以降増加していたが、2020 年は、前年比 48 万人、2021 年も同 9 万人減っている。最も減少した産業は「宿泊業、飲食サービス業」である。前年（2019 年：420 万人）に比して 2020 年 29 万人、2021 年 22 万人減となっている。

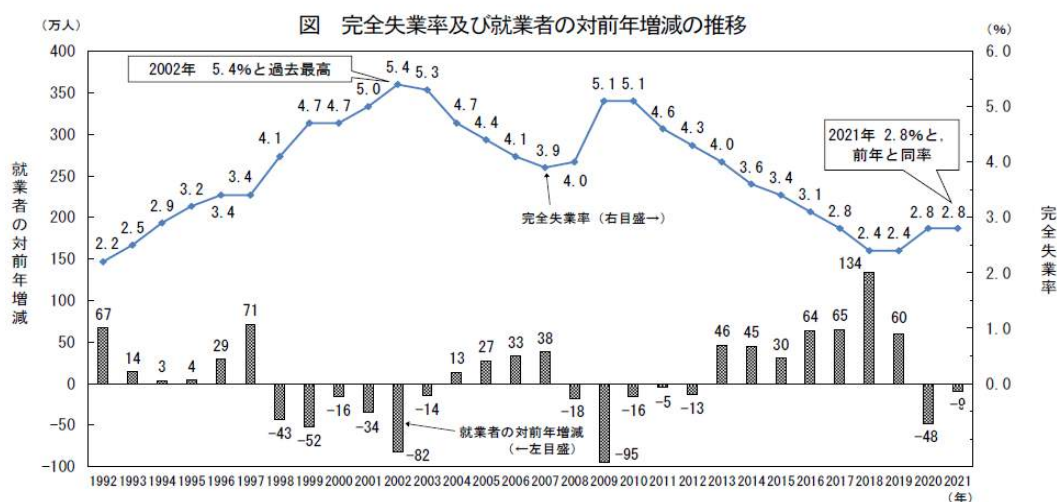
正規の職員・従業員数は、新型コロナ禍でも増加しているが、非正規職員・従業員数は、前年比（2019 年・2165 万人）で 2020 年 75 万人減、2021 年 26 万人減となっている

⁵ 厚労省労基局編・前掲書（注 3）688 頁以下参照。

⁶ 総務省統計局「労働力調査（基本集計）2021 年（令和 3 年）」（令和 4 年 2 月 1 日公表）参照。

る。飲食産業では、パートなど非正規労働者が多いだけに、退職・解雇された者が少なくなく、また女性の割合が高いため、その影響が大きかったと推測される。

休業者は、2019年169万人（非農林業）であったが、2020年249万人と80万人増加している。2021年は199万人と前年よりは減少したが、2019年よりは30万人多い。宿泊業・飲食サービス業では、13万人（2019年）、から30万人（2020年）、25万人（2021年）に増えており、卸売り・小売業及び医療・福祉とともに多い産業である⁷。



【資料出所】総務省統計局「労働力調査（基本集計）2021年（令和3年）平均結果の要約」

二 飲食産業への影響

雇用への影響が飲食産業において大きかったのは、3回の緊急事態宣言、及び2回のまん延防止等重点措置の発出が主因である。休業要請・命令、営業時間短縮要請・命令、酒類提供禁止、会食人数の制限などのさまざまな規制や対象期間と地域の拡大により、外食産業⁸はダメージを被った。その売上高は、震災（2011年）以降、毎年、前年比を上回る伸び率であったが、2020年は2019年比84・9%と落ち込み、2021年も83・2%（2019年比）に留まる⁹。

⁷ 厚生労働省編『労働経済白書～令和3年版労働経済の分析～』（2021年）119頁参照。

⁸ データの関係で、ここでは「外食産業」との用語を用いる。これに含まれるのは、ファーストフード、ファミリーレストラン、パブ/居酒屋、ディナーレストラン、喫茶、その他である。

⁹ 日本フードサービス協会「外食産業市場動向調査令和2年（2020年）年間結果報
かなざわ食マネジメント専門職大学紀要 創刊号（2023）

2021年度の「飲食業」倒産（負債1000万円以上）は、612件（前年同期比21・9%減）であり、2年連続で前年度を下回った。「新型コロナ」関連倒産は309件で、飲食業倒産全体の半数（50・5%）を占めた。コロナ禍での相次ぐ緊急事態宣言、まん延防止等重点措置の適用で、営業時間の短縮や在宅勤務などにより来店客数の減少は続いているが、営業補償や支援金等が、一定程度、倒産抑制の効果をみせているが、依然として厳しい状況が続いている¹⁰。また、新型コロナウイルスの感染拡大以降、全国の飲食店の閉店が4万5000店に上り、全体の1割に当たる¹¹。

三 労働条件への影響

1 飲食店・宿泊業への影響

日本労働政策・研修機構（JILPT）の実施する「新型コロナウイルスの感染拡大の雇用・労働面への影響に関するアンケート調査（個人調査・企業調査）」では、2020年4月以降、新型コロナウイルスの感染拡大の雇用・労働面への影響等を把握するため、同一の個人・企業を対象としたパネル方式での追跡調査が継続実施されている¹²。ここでは、7回実施された個人調査に基づき、最新の調査（2021年11月～2022年3月の変化を3月に調査）の内容を「飲食店、宿泊業」に絞って紹介しておこう。

何らかの「影響があった」割合を勤め先の主な業種別にみると、「飲食店、宿泊業」で約66.7%と依然高く、特に収入の減少は、第1回調査（2020年5月18～27日、6月2～3日<エラーカットで生じた不足分を追加で収集>）で57・8%に達した後、徐々に減少し、第5回調査（2021年3～6月の変化を6月に調査）において38・7%に低下したが、最新調査では、46・8%に増加している¹³。また、「飲食店、宿泊業」では、他産業に比べて「業務内容の変更」（14・4%）や「雇用・就業形態の変更」（10・8%）、及び「自発的な退職」（4・5%）の割合が高く、新型コロナウイルス感染症に関連した影響が集中しており、「勤め先の休廃業・倒産に伴う失業」（3・6%）が全体計の4倍に達する。

告」・「外食産業市場動向調査令和3年（2021年）年間結果報告」参照。

¹⁰ 東京商工リサーチ記事（公開日付：2022.04.06）参照（https://www.tsr-net.co.jp/news/analysis/20220406_02.html<2022年11月20日>）。

¹¹ 日経新聞2021年10月17日付記事参照。

¹² 「新型コロナウイルス感染症関連情報」参照（<https://www.jil.go.jp/tokusyuu/covid-19/index.html><2022・11・20>）。

¹³ 「飲食店・宿泊業」に次いで「影響があった」で多いのは、「教育・学習支援業」（43・1%）と「運輸業」（41・7%）、「サービス業」（38・9%）である。「収入の減少」は、それぞれ27・6%、34.6%、25・3%となっている。

かなざわ食マネジメント専門職大学紀要 創刊号（2023）

2 労働条件の変化

「宿泊業、飲食サービス業」における主な労働条件の変化について、『令和3年版労働経済白書』¹⁴における関連個所を引用しておこう。

労働時間は、2020年3月から5月にかけて多くの産業において急速に減少し、2020年5月には「生活関連サービス業、娯楽業」で前年同月比マイナス30.8%、「宿泊業、飲食サービス業」で前年同月比マイナス25.7%と大きく減少した。その後、6月から10月にかけて、産業間での差はあるものの徐々に減少幅は縮小しつつあったが、11月以降、再び減少幅が拡大した。

賃金は、「宿泊業、飲食サービス業」「運輸業、郵便業」「生活関連サービス業、娯楽業」において減少幅が大きくなっている。ほぼ全ての産業で2020年3月以降大きく減少した後、4月から6月までを底としておおむね10月にかけて徐々に減少幅は縮小傾向となったが、11月以降再び減少幅が拡大した。特に減少幅が大きい業種についてみると、「宿泊業、飲食サービス業」では12月に前年同月比マイナス12.5%、「運輸業、郵便業」では6月に前年同月比マイナス10.7%、「生活関連サービス業、娯楽業」では12月に前年同月比マイナス9.7%となっている。

「宿泊業、飲食サービス業」「製造業」「卸売業、小売業」「生活関連サービス業、娯楽業」などで女性の非正規雇用労働者等を中心に雇用者数が大きく減少する一方、「医療、福祉」「情報通信業」で正規雇用労働者を中心に雇用者数が増加している。

IV コロナ禍における助成措置

コロナ禍に起因する売上減少などに対して国や自治体等はさまざまな助成措置を講じている。飲食店に関連する主なものは、以下の通りである。

一 事業支援

- ①新型コロナウイルス感染症の影響で売上が減少している事業者に対する事業復活支援金。
- ②休業要請等に応じて飲食店を休業・営業時間短縮した場合、売上高に応じた支援金。
- ③酒類を提供する飲食店への休業要請、酒類の提供停止の要請の影響で売上が減少する酒類販売事業者への支援金。
- ④Go To イート事業。

二 雇用維持への支援

- ①雇用調整助成金：一定の要件を満たす場合、休業手当等の最大10/10を助成（日額最大15,000円）。
- ②休業支援金・給付金：休業期間中賃金が支払われない場合、中小企業で働く従業員（パート・

¹⁴ 厚生労働省編・前掲書（注7）142頁以下参照。

アルバイト含む)に対して月額最大 11、000 円を支給。大企業で働く一部の従業員も対象になる。

- ③産業雇用・安定助成金：在籍出向で雇用を維持、あるいは在籍出向の人材を活用する場合、出向中の費用を出向元・先双方に最大で中小は 9/10、大企業は 3/4 助成（月額最大 12、000 円＜出向元・先の計＞）。さらに出向に係る初期費用 1 人当たり最大 15 万円助成。

V コロナ禍と労働法上の諸問題

コロナ禍では、解雇、雇止め、休業、賃金不払い、労働条件の切り下げ、派遣の打ち切りなどさまざまな労働法上の問題が生じた。ここでは、実務的に関心が高く、また飲食産業にも関わる①解雇、②雇止め、③休業手当、④シフト制の 4 つのみを取り上げる。

一 解雇

1 解雇規制

上記の通り、飲食産業では、雇用の減少が顕著である。退職のほか、解雇や雇止めなども行われたであろう。周知の通り、日本では解雇は容易には認められず、判例法理として解雇権濫用法理が発展してきた。現在、労基法及び労働契約法（労契法）において解雇手続及び解雇権濫用法理等が定められている。解雇手続として、30 日前に予告する、あるいは 30 日以上平均賃金（解雇予告手当）を支払わなければならない。一定の日数分の平均賃金を支払えば、その日数分だけ予告期間を短縮できる（労基法 20 条）。こうした手続で解雇予告しても、「客観的に合理的理由」があり、かつ「社会通念上相当」でなければ、解雇無効となる（労契法 16 条）。

解雇の原因は、①労働者の一身上の理由、特に労働能力が低下・欠如し、労働契約上要請される労務提供が期待できない場合、②労働者の非違行為、③経営上の理由（整理解雇）に大別される。

2 コロナ禍と整理解雇法理

解雇を厳格に制限する解雇権濫用法理の下では、新型コロナ感染で一定期間休職したとしても解雇は許されない。問題となるのは、休業が続き、あるいは売上が減少して経営難に陥った場合、整理解雇が許容されるかである。整理解雇は、労働者に何らの落度や非難すべき点がないので、裁判例において形成された四要件ないし四要素が厳格に課される。すなわち、①人員削減の必要性、②解雇回避努力義務、③人選基準の客観性・合理性と適正な適用、④労働組合・労働者への説明・協議が求められる。

人員削減の必要性とは、客観的に見て経営危機に陥り、人員削減がやむを得ない場合であり、必ずしも倒産必至との状況でなくてもよい。解雇回避努力義務では、整理解雇を「最後の手段」と位置づけ、解雇以外の他の手段（残業制限、新規採用の抑制、配転等の人事異動、

希望退職募集など)を採ることが求められる。人選基準の客観性・合理性及び適正な適用では、被解雇者選定にあたって客観的かつ合理的な人選基準が作成され、かつそれが適正に適用されねばならない。労働組合・労働者への説明・協議では、人員整理の必要性などを説明し、関係者の納得を得る努力が求められる。これらが要件か要素かに関しては争いがあるが、要素と捉える立場でも厳格に判断されるので、要件説とそれほど差異は生じない。

コロナ禍での整理解雇においては、特に人員削減の必要性と解雇回避努力義務が問題となる。すなわち、休業や営業時間短縮措置等により、売上げが大幅に減少して経営継続が困難となる場合、人員削減の必要性が肯定され得る。もっとも、一時的に減少したという場合、ただちには認められない。また、経営困難な状況になったとしても、上記雇用調整助成金などの活用が考慮される。解雇回避努力義務に関しても、通常の解雇回避措置のほか、事業主への給付金等の利用が検討されねばならず、これが行われない場合、解雇回避措置が尽くされていないとの判断もあり得る。

3 裁判例

コロナ禍での経営不振を理由とした3つの整理解雇の裁判例を紹介し、若干の検討を行いたい。

(1) 森山(仮処分)事件(福岡地決令3・3・9労判1244号31頁)

【事件の概要】

貸切バス運行事業を行うY会社は、新型コロナウイルス感染拡大によって、令和2年2月中旬以降、貸切バスの運行事業が全くできなくなり、同年3月中旬にはすべての運転手に休業要請を行う事態に陥った。Y会社は、高速バスの運行を計画し、運転手らを対象とするミーティングにおいてその稼働をしてもよいと考える者に挙手を求めたが、バス運転手として勤務していたXほか数名が挙手しなかった。Xは、他の1名の運転手とともに、A所長から、同年4月30日付けの解雇を言い渡された。その対象となったのは、高速バスを運転することについて挙手しなかったためであると説明され、後日受領した解雇予告通知書には、解雇理由として、「新型コロナウイルス被害の拡大により業務縮小の為」と記載されていた。

Xは、当該解雇権の行使は合理的理由を欠き無効であるから、Xは労働契約上の権利を有する地位にあると主張して、Y会社に対し、雇用契約上の権利を有する地位にあることの確認を求めるとともに賃金の仮払いを求めた。

【判旨】

「令和2年3月の売上は約399万円、同年4月の売上は約87万円であったこと、従業員の世界保険料の負担は月額150万円を超えていたこと、令和2年3月当時、雇用調整助成金がいついくら支給されるかも不透明な状況にあったこと等を考慮すると、その後、高

速バス事業のために運転手 2 名を新たに雇用したことを考慮しても、会社において人員削減の必要性があったことは一応認められる。」しかし、「Y 会社は、令和 2 年 3 月 17 日のミーティングにおいて、人員削減の必要性に言及したものの、人員削減の規模や人選基準等は説明せず、希望退職者を募ることもないまま、翌日の幹部会で解雇対象者の人選を行い、解雇対象者から意見聴取を行うこともなく、直ちに解雇予告をしたことは拙速といわざるを得ず、本件解雇の手続は相当性を欠くというべきである。」

「X が解雇の対象に選ばれたのは、高速バスの運転手として働く意思を表明しなかったことが理由とされているところ、Y 会社は、上記ミーティングにおいて、高速バス事業を開始することを告知し、運転手らに協力を求めたものの、高速バスによる事業計画を乗務員に示し、乗務の必要性を十分に説明したとは認められない。うえ、高速バスを運転するか否かの意向確認は突然であって、観光バスと高速バスとでは運転手の勤務形態が大きく異なり家族の生活にも影響することを考慮すると、当該ミーティングの場で挙手しなかったことをもって直ちに高速バスの運転手として稼働する意思は一切ないものと即断し、解雇の対象とするのは人選の方法として合理的なものとは認め難い。」

そうすると、本件解雇は、客観的な合理性を欠き、社会通念上相当とはいえないから、無効といわざるを得ない。

(2) センバ流通事件 (仙台地決令 2・8・21 労判 1236 号 63 頁)

【事件の概要】

タクシー業を営む Y 会社は、平成 27 年以降 5 期連続で赤字であったが、令和 2 年 3 月から、コロナ禍の影響や緊急事態宣言によって売上減少が深刻化した。Y 会社は、A から資金を借り受けるとともに、乗務員には、4 名を除き休業させて休業手当を支給するなどの措置を講じていた。その後、乗務員全員を整理解雇 (以下、「本件解雇」という) した。有期契約で雇用されていた乗務員 X らは、期間中の中途解約にあたるとして、労働契約上の地位保全及び賃金仮払いを求めて提訴した。

【判旨】

本件解雇は有期雇用契約の期間満了前の解雇であるから「やむを得ない事由」(労契法 17 条 1 項) が必要である。やむを得ない事由の判断に当たっては、本件解雇が整理解雇でもあることからすると、①人員削減の必要性、②解雇回避措置の相当性、③人員選択の合理性、④手続の相当性の各要素を総合的に考慮して判断すべきである。

(A) 人員削減の必要性

「収支及び資産状況に加え、新型コロナの影響によるタクシー利用客の減少がいつまで続くのか不明確な状況であった以上、本件解雇時において、Y 会社に人員削減の必要性があること及びその必要性が相応に緊急かつ高度のものであったことは疎明がある。」「しか

し、令和2年4月と同様の支出が今後も継続するの点については、給与は従業員を休業させることによって6割の休業手当の支出にとどめることが可能であり、しかも、雇用調整助成金の申請をすればその大半が補填されることがほぼ確実であった。また、退職金は恒常的に発生するものではなく、燃料費及び製造経費の大半を占める修繕費、保険料、自賠責保険料は、臨時休車措置をとることにより免れることができた。販売管理費についても、地代家賃はともかくとして、給与手当や宣伝広告費、雑費等は削減の余地がある。そうすると、Y会社の単月当たりの収支は大幅に改善の余地があったといえる。」「また、Y会社の負担する債務については、A及びセンバシステム流通に対する負債が2900万円以上を占めている。Y会社とA及びセンバシステム流通との間には資本関係等はないものの、AがY会社の初代代表取締役であり、現代表者に代わって団体交渉に出席するなど、経営に密接に関与していることからすると、A及びAが代表者を務めるセンバシステム流通に対する債務は即時全額の支払の必要があるとは解されない。そうすると、Y会社の債務超過の程度は額面ほど大きくはないものといえる。」

「これらの事情を総合すると、Y会社の人員削減の必要性については、直ちに整理解雇を行わなければ倒産が必至であるほどに緊急かつ高度の必要性であったことの疎明があるとはいえない。」

(B) 解雇回避措置の相当性

「Y会社は、本件解雇に先立つ解雇回避措置として、令和2年4月17日以降、それまで、概ね16人から10人程度稼働していた従業員のうち4人程度を除いて休業させ、稼働する乗務員に残業や夜勤を禁止するなどして、賃金や残業代、深夜割増手当の削減をしたこと、取引先に対し値引き交渉を行ったことは疎明がある。しかし、Y会社は、本件解雇に先立ち、雇用調整助成金の申請や臨時休車措置の活用はしていない。」

「厚生労働省や労働基準監督署、宮城県タクシー協会がホームページや説明会を利用して雇用調整助成金を利用した雇用の確保を推奨していたこと、東北運輸局がホームページを利用して臨時休車措置の利用を推奨していたこと、Y会社自身が、令和2年4月20日から同月27日までの間、雇用調整助成金の利用を検討する旨の説明をXらや他の従業員にしていたことに照らすと、Y会社は、本件解雇に先立ち、これらの措置を利用することが強く要請されていたというべきである。Y会社の解雇回避措置の相当性は相当に低い。」

(C) 人員選択の合理性

「Y会社は、①夜勤のみしか乗車できない者、②営業所の地元のB地区の営業に慣れていない者、③顧客からのクレームが多い者を整理解雇の際の人員選択の基準とし、X1及びX2は①及び②、X3は③、X4は①及び③の基準を満たすとして本件解雇の人員選択をした旨を主張する。しかし、本件全疎明資料によっても、Xらが昼間勤務の意向を有していないとか、Xらが通常の乗務員と比較してB地区の営業に慣れていないとか、顧客から

のクレームが多いことの疎明があるとはいえない。そうすると、人員選択の合理性の程度も低い。」

(D) 手続の相当性

「Y 会社は、令和 2 年 4 月 20 日の団体交渉において、やむを得ない場合には人員調整に踏み切る旨の説明をしたことは疎明がある。しかし、同月末の営業成績の結果次第で採りうる選択肢の一つとして整理解雇を提示したに過ぎないというべきであるから、これをもって本件解雇に先立って十分な協議がなされたとはいえない。」「また、本件解雇に際しての説明の点についてみても、Y 会社は、令和 2 年 4 月 30 日の団体交渉において本件解雇通知を交付して整理解雇をしているが、その記載内容は、政権批判や乗務員の新型コロナ感染防止等、整理解雇との関連性に欠ける記載が多く、これをもって整理解雇に際して十分な説明をしたとはいえない。Y 会社は、団体交渉の席上ではある程度説明をしているが、口頭説明では十分とはいえないし、団体交渉に出席していない X2、X3 及び X4 に説明をしたことにはならない。そうすると、本件解雇の手続の相当性も低い。」

(E) 以上のとおり、「本件解雇は、〔1〕 Y 会社に人員削減の必要性があり、その必要性が相応に緊急かつ高度のものであったことは疎明があるが、直ちに整理解雇を行わなければ倒産が必至であるほどに緊急かつ高度の必要性であったことの疎明はなく、〔2〕 Y 会社が一部従業員の休業等の一定の解雇回避措置をとったことは疎明があるが、雇用調整助成金や臨時休業措置等を利用した解雇回避措置が可能であったにもかかわらずこれを利用していない点において解雇回避措置の相当性は相当に低く、〔3〕 人員選択の合理性及び〔4〕 手続の相当性も低い。これらの事情、特に雇用調整助成金の利用が可能であったにもかかわらずこれを利用していないという解雇回避措置の相当性が相当に低いことに加え、本件解雇が有期労働契約の契約期間中の整理解雇であることを総合的に考慮すると、本件解雇は労働契約法 17 条 1 項のやむを得ない事由を欠いて無効である。」

(3) アンドモア事件（東京地判令 3・12・21 労判 1266 号 74 頁）

【事件の概要】

Y 会社は、全国に約 300 店舗の居酒屋をチェーン展開しており、X は、Y 会社に雇用され、3 店舗の店長を務めていた。新型コロナ禍の下、Y 会社は、多人数のグループを主要な顧客としていたこともあり、外出自粛や緊急事態宣言の影響を大きく受け、売上が激減し、回復の見通しが立たなくなった。このため、収益性の高い 30 店舗程度残し、それ以外の店舗経営から撤退する方針を固め、各店舗の損益分岐点比率を調べ、最終的に 10 店舗程度を存続させることにしたが、これには X が勤務する店舗は含まれていなかった。

Y 会社は、存続させる店舗の運営等に必要最小限の人数のみ残し、それ以外の従業員を解雇することにして、解雇予告通知書（以下、「本件解雇予告通知書」という）を送付し、X は、これを受領した。X は、こうした解雇（以下、「本件解雇」という）が無効であ

るとして、Y 会社に対し、労働契約に基づき、労働契約上の地位にあることや本件解雇以降の賃金の支払い等を求めて提訴した。

【判旨】

(A) 判断基準

「解雇は、労働者から生活の手段を奪うなど、その生活に深刻な影響を及ぼすものであるから、客観的に合理的な理由があり、社会通念上相当なものでなければならず、これらを欠く場合には、解雇権を濫用したものと して、無効となる（労働契約法 16 条）。そして、本件解雇のように、労働者側には帰責性がないにもかかわらず、余剰人員削減の必要性などの専ら使用者側の事情によって行われる解雇の場合には、人員削減の必要性、解雇回避の努力、被解雇者選定の合理性及び解雇手続の妥当性を総合的に考慮して、当該解雇に客観的に合理的な理由があるかや、社会通念上相当なものと認められるかを判断するのが相当である。」

(B) 人員削減の必要性

「本件解雇当時、Y 会社は、早急に固定費等の経費削減の措置をとらない限り、資金ショートを起こすなどして事業を継続できなくなるおそれがあったことは明らかである。そうすると、Y 会社が固定費等の削減の手段として約 300 店舗あった居酒屋のうち収益改善の見込みが高いと判断した約 10 店舗だけを残し、それ以外の店舗の経営からは撤退するとの経営判断をしたことは、不合理であるとはいえない。そして、…96 パーセント以上の店舗経営から撤退することに伴い、これらの店舗で就労していた相当多数の従業員が余剰人員となったことは明らかであり、また、これらの人員の全てを、残った約 10 店舗や Y 会社の本社機能を担う部門で吸収することはおよそ不可能であった。…以上によれば、本件解雇当時、Y 会社の人員削減の必要性は高かったと認められる。」

(C) 解雇回避努力

「Y 会社は、本件解雇後のことではあるが、令和 2 年 7 月以降、代表取締役以外の役員に辞任してもらうとともに、役員報酬を全て削減した。…本件解雇時、配転・出向の現実的な可能性は乏しかったことがうかがわれ、他に解雇回避のために現実的にとることができる措置についても、非常に限定的であった」。

(D) 被解雇者選定の合理性

「X が勤務していた 3 店舗は、いずれも損益分岐点比率の観点等から存続店舗として選定されず、経費削減のためにその経営から撤退することが決まったものであり、その判断自体に不合理な点は認められない。また、… Y 会社は経営していた店舗の 96 パーセント以上の店舗から撤退することを予定していたものであり、これに伴って相当多数の従業員が余剰人員となることを見込まれたこと、残りの店舗も事業を停止し売上げが激減していたものであって、新たに従業員を必要とする状況にあったとは考え難いこと、Y 会社の

本社機能を担う部署も、事業が大幅に縮小される中で、新たに従業員を必要とする状況にあったとは考え難いことなどに照らすと、撤退対象となった店舗で従業員として就労していた者を解雇の対象者と選定することが不合理であるとは認められない」。

(E) 解雇手続の妥当性

「仮に、新型コロナウイルス感染症が流行している中で、全国に点在する労働者を対象とした説明会を開くことが困難であったとしても、各労働者に対する個別の説明や協議が必要でなくなるわけではない。解雇は、労働者から生活の手段を奪うなど、その生活に深刻な影響を及ぼすものであるから、社会通念上相当と認められるものでなければならず、特に本件解雇のように労働者側には帰責性がないにもかかわらず、専ら使用者側の事情によって行われる整理解雇の場合には、使用者は、信義誠実の原則から（労働契約法 3 条 4 項参照）、対象となる労働者に対し、整理解雇の必要性や、その時期・規模・方法等について十分に説明をしなければならず、労働組合等がなく、全労働者を対象とする説明会を開くこともできない場合であっても、個別の労働者との間で十分な説明・協議をする機会を設ける必要があるというべきである。」「以上によれば、本件解雇には手続の妥当性が著しく欠けていたといわざるを得ない。」

(F) 総合考慮

「相当高度な人員削減の必要性があり、かつ、そのような経営危機とも称すべき事態が、主として新型コロナウイルス感染症の流行という労働者側だけでなく使用者側にとっても帰責性のない出来事に起因していることを考慮しても、本件解雇に当たって、本件解雇予告通知書を送付する直前にその予告の電話を入れただけで、それ以外に何らの説明も協議もしなかったのは、手続として著しく妥当性を欠いていたといわざるを得ず、信義に従い誠実に解雇権を行使したとはいえない。したがって、本件解雇は、社会通念上相当であるとは認められず、解雇権を濫用したものとして、無効である。」

(4) 検討

まず、森山事件決定とセンバ流通事件決定を検討し、その後にアンドモア事件判決に言及する。

【森山事件決定とセンバ流通事件決定】

(A) 両事件とも整理解雇 4 要素（要件）に基づき解雇の有効性を判断しているが、センバ流通事件決定では、有期契約の中途解約の可否に関連して検討されている点に留意すべきである。有期契約では、両当事者は期間中解約できないのが原則であり、中途解約は特別の事情がある場合にのみ許される。労契法 17 条によると、「使用者は、期間の定めのある労働契約…について、やむを得ない事由がある場合でなければ、その契約期間が満了するまでの間において、労働者を解雇することができない。」ここでの「やむを得ない事由」は、労契法 16 条（解雇権濫用法理）に定める解雇事由よりも狭いと考えられてい

る。通常、人員削減の必要性では倒産必至までは求められないのに対し、センバ流通事件決定が、「倒産が必至であるほどに緊急かつ高度の必要性」と判示したのは、この点が関係していると思われる。

(B) 人員削減の必要性に関して、森山事件決定は肯定、センバ流通事件決定は否定と対照的な判断となったが、いずれも売上高などから経営困難であった点は共通している。異なった判断となったのは、第一に、雇用調整助成金受給の確実性の相違、第二に、センバ流通事件決定では、上記の通り、必要性の判断を厳しく行うことを前提にして資金調達の可能性など詳細に勘案していることによる。

(C) その他の要件に関して、森山事件は、人員削減の規模や人選基準等を説明せず、また解雇対象者から意見聴取を行わないとの点で解雇手続の相当性、さらに人選基準を説明せず、挙手しなかったことから解雇対象にしたことの不当性の点では人選基準の適切さを検討している。

他方、センバ流通事件決定は、それぞれの要件毎に詳細に検討している。解雇回避措置につき一定の措置を実施した点（休業措置、残業・夜勤禁止等）は肯定したが、雇用調整助成金の申請や臨時休車措置の活用していない点で不十分とした。人員選択の合理性に関しては、適用基準自体の合理性には言及せず、その適用の合理性の程度が低いとする。協議と説明も十分でないとした。

(D) 新型コロナ禍との関係で注目すべきは、人員整理の必要性や解雇回避措置において企業や事業主に対する支援措置が考慮されている点である。解雇権濫用法理の下での整理解雇の特質を鑑みると、企業や事業主が厳しい経営状況に置かれているとしても、労働者側に何らの責任がない点からして、こうした判断手法は的確といえよう。

【アンドモア事件判決¹⁵】

(A) 本件解雇の有効性の判断基準に関して、Y 会社は、本件解雇が事業の完全停止に伴い行われたものであるという事案の特性に照らし、①事業停止の必要性和②手続の相当性から相関的に判断すべきであると主張した。同様の判断基準を判示したのは、三陸ハーネス事件決定（仙台地決平 17・12・15 労判 915 号 152 頁）であった。ここでは、全事業の廃止に伴う解雇の有効性が争点になった。このため、「人員削減の必要性」は、「直截に『事業を廃止することの必要性』」と捉え、「整理解雇を選択することの必要性」（解雇回避努力義務）は、人員削減の必要性が肯定される限り、これが認められる以上、「独立してこれを論じることは無意味である」とする。「被解雇者選定の妥当性」についても、「全ての事業を廃止することの必要性が肯定される限りは、当然に全従業員を解雇することに

¹⁵ 本判決の評釈として、本久洋一「コロナ不況に際しての事業停止に伴う解雇と説明協議義務」労働法律旬報 2015 号<2022 年>39 頁以下参照。

なるから」、同様に、独立して検討する意味はないとする。他方、手続の妥当性」については、「その納得と理解を得るべくできる限りの努力をすべき信義則上の義務」であることから、「事業廃止による全従業員の解雇の場合にも基本的に妥当する」と判示する。こうしたことから、「①使用者がその事業を廃止することが合理的でやむを得ない措置とはいえず、又は②労働組合又は労働者に対して解雇の必要性・合理性について納得を得るための説明等を行う努力を果たしたか、解雇に当たって労働者に再就職等の準備を行うだけの時間的余裕を与えたか、予想される労働者の収入減に対し経済的な手当を行うなどその生活維持に対して配慮する措置をとったか、他社への就職を希望する労働者に対しその就職活動を援助する措置をとったか、等の諸点に照らして解雇の手続が妥当であったといえない場合には、当該解雇は解雇権の濫用として無効であると解すべきである」と判示する。

しかし、本判決は、以下の通り判示し、Y会社の主張を採用しなかった。「企業が自由にその事業を廃止できることは、それに伴い労働者を自由に解雇することができることを意味するわけではないから、仮にY会社の事業の完全停止が事業の廃止に準ずるといえるような状態であったとしても、人員削減の必要性や解雇回避の努力といった要素について考慮する必要がないとはいえないし、また、… 本件解雇当時、Y会社ははまだ事業の存続を目指していたものであり、どの労働者を解雇するかという人選の問題は生じていたものであるから、被解雇者選定の合理性を考慮要素から除外すべき理由もない。」

まず確認すべきは、本件は、三陸ハーネス事件とは異なり、完全な事業停止ではないとの点である。会社解散に至る事業停止では、企業が存続しつつ人員削減する整理解雇ではないので、整理解雇の法理は妥当しないであろう。しかし、清算手続き終了までの賃金請求権の確保などの余地がある以上、解雇権濫用法理（労契法16条）の適用は否定されておらず¹⁶、その際の判断基準を示したのが、三陸ハーネス事件決定であった。これとは相違し、本件では、事業存続の可能性が存していた。本判決は、こうした事情を踏まえて、的確な判断を下したといえよう。

本判決のもう一つの特徴は、他の3要素の充足を肯定したが、手続的相当性から本件解雇を無効と結論づけた点である。整理解雇事件において、手続の要素から無効とする判例はわずか¹⁷であるだけに、注目される。手続の相当性が求められるのは、信義誠実の原則（労働契約法3条4項参照）に基づき、なんらの帰責事由がない被解雇対象者の納得と理解を得る努力が必要なためである。具体的には、整理解雇の必要性、その時期・規模・方

¹⁶ 菅野和夫『労働法第12版』（弘文堂・2019年）762頁、西谷敏『労働法第3版』（日本評論社・2020年）473頁、グリーン製菓事件（大阪地決平10・7・7労判747号50頁）、龍生自動車事件（東京地判令3・10・28労判1263号16頁）等。

¹⁷ 日証事件（大阪地決平7・7・27労判690号95頁）等。

法等に関する十分に説明であり、労働組合等がなくても、全労働者を対象とする説明会や、個別の労働者との間で十分な説明・協議をする機会を設ける必要がある。本件では、Xが東京の店舗に勤務しており、説明等をしやすかった点や、時間的余裕があった点も考慮されている。そして、「本件解雇予告通知書を送付する直前にその予告の電話を入れただけで、それ以外に何らの説明も協議もしなかった」点が重視されたと思われる。

二 雇止め

1 雇止め法理

パートタイマーやアルバイトは有期契約で雇用されている場合が少なくない。中途解約に関しては、上記センバ流通事件で取り上げたが、期間満了での契約不更新（雇止め）によって失職するケースも見られる。有期契約の本来の意義からすると、期間到来での契約終了である以上、何ら問題なく、更新は新たな契約の締結となる。しかし、更新が繰り返され、期間が名目化するに至った場合、期間満了を理由とする雇止めは、実質的に解雇と同視される。有期雇用労働者は、雇用の調整弁とされ、不況になると真っ先に人員整理の対象とされてきたので、この点が法律上問題となった。整理解雇同様、これも判例法理により、2段階審査を通じて雇止めの可否が判断され、現在では、それは、労契法19条に規定されている。

第一段階において、有期契約が実質的に無期契約と同様の状態になっているか、または更新に合理的期待が認められるか、第二段階として、これが肯定される場合、解雇法理が類推適用され、雇止めに客観的に合理的理由が存在し、社会通念上相当かが検討される。

東芝柳町工場事件最高裁判決（最一小判昭49・7・22民集28巻5号927頁）は、「本件労働契約は、期間の満了毎に当然更新を重ねてあたかも期間の定めのない契約と実質的に異なる状態で存在していたものといわなければならない、本件各備止めの意思表示は右のような契約を終了させる趣旨のもとにされたのであるから、実質において解雇の意思表示にあたり、「そうである以上、本件各備止めの効力の判断にあたっては、その実質にかんがみ、解雇に関する法理を類推すべきである」と判示する。他方、2か月の期間を定めて5回更新した臨時員の雇止めの可否が問われた日立メディコ事件最高裁判決（最一小判昭61・12・4労判486号6頁）は、上記東芝柳町工場事件判決とは異なり、実質的に無期契約と異ならないとは言えない以上、期間の定めのある契約であるが、更新されることの合理的期待に鑑みて、解雇法理を類推適用すべきであるとする。

現在の裁判例では、第一段階における前者のケースはほとんど見られず、後者が大半である。そして、労働者の合理的期待の有無は、次の諸般の事情に基づき、判断される。

①業務の客観的内容：従事する仕事の種類・内容・勤務の形態（業務内容の恒常性・臨時性、業務内容についての正社員との同一性の有無等）。

- ②契約上の地位の性格：契約上の地位の基幹性・臨時性（例えば、嘱託、非常勤講師等は地位の臨時性が認められる。）、労働条件についての正社員との同一性の有無等。
- ③当事者の主観的態様：継続雇用を期待させる当事者の言動・認識の有無・程度等（採用に際しての雇用契約の期間や、更新ないし継続雇用の見込み等についての雇主側からの説明等）。
- ④更新の手續・実態：契約更新の状況（反復更新の有無・回数、勤続年数等）、契約更新時における手續の厳格性の程度（更新手續の有無・時期・方法、更新の可否の判断方法等）。
- ⑤他の労働者の更新状況：同様の地位にある他の労働者の雇止めの有無等。
- ⑥その他：有期労働契約を締結した経緯、勤続年数・年齢等の上限の設定等¹⁸。

2 飲食産業における雇止め

飲食産業での雇止めでも、こうした法理を規定した労契法 19 条に基づき判断される。実質的に無期契約と同一視されない、あるいは合理的期待が認められない場合、期間満了で有期契約は終了する。他方、いずれかが認められる場合、解雇法理が類推適用されるので、整理解雇法理に基づき、雇止めの可否が検討される。ここでも上記同様、助成措置が勘案されるが、判例法理によると、解雇回避措置と人選基準に関して、非正規社員は、正社員よりも優先的に解雇が認められる（上記日立メディコ事件最高裁判決参照）。

三 休業手当

1 帰責事由

労基法 26 条によると、使用者に「責に帰すべき事由」が存する場合、休業手当として平均賃金の 6 割以上が支払われねばならない。立法趣旨は、労働者の生活保障である。故意・過失またはこれと同視すべき事由があれば、使用者は 100% の賃金支払い義務を負うが（民法 536 条 2 項）、これは両当事者の合意によって排除でき、また経営障害（例、原材料の搬入の遅れ）による場合には帰責事由に該当しない点において労働者保護には不十分であるので、強行法規として労基法 26 条が規定されるとともに、帰責事由の範囲を広げて経営障害を含ませている。

コロナ禍において、飲食店等が休業する場合、帰責事由に該当するかが問われる。特に、国や自治体による要請や命令がある場合、労基法 26 条あるいは民法 536 条 2 項の帰責事由に該当するが議論となった。

¹⁸ 「有期労働契約の反復更新に関する調査研究会報告」（平成 12 年 9 月）、「労働契約法の施行について」（平成 24 年 8 月 10 日基発 2 号）参照。

厚労省の Q&A を紹介しておこう¹⁹。

「不可抗力による休業の場合は、使用者の責に帰すべき事由に当たらず、使用者に休業手当の支払義務はありません。ここでいう不可抗力とは、①その原因が事業の外部より発生した事故であること、②事業主が通常の経営者として最大の注意を尽くしてもなお避けることのできない事故であることの2つの要件を満たすものでなければなりませんと解されています。例えば、自宅勤務などの方法により労働者を業務に従事させることが可能な場合において、これを十分検討するなど休業の回避について通常使用者として行うべき最善の努力を尽くしていないと認められた場合には、『使用者の責に帰すべき事由による休業』に該当する場合があります、休業手当の支払が必要となることがあります。

①に該当するものとしては、例えば、今回の新型インフルエンザ等対策特別措置法に基づく対応が取られる中で、営業を自粛するよう協力依頼や要請などを受けた場合のように、事業の外部において発生した、事業運営を困難にする要因が挙げられます。」

2 留意点

第一に、休業手当の支払わなくてよい不可抗力に該当するには、2つの要件を充たさなければならず、いずれかを充たさないと不可抗力とならない点である。

第二に、これをコロナ禍の休業に適用した場合、営業を自粛するよう協力依頼や要請などを受けた場合が①の具体例として挙げられている。ただし、②の要件も充足する必要がある、自宅勤務などの方法により労働者を業務に従事させることが可能か、あるいは労働者に他に就かせることができる業務があるにもかかわらず休業させていないかといった事情かを十分に検討する必要がある。なお、その後、修正され、「新型インフルエンザ等対策特別措置法による対応が取られる中で、協力依頼や要請などを受けて営業を自粛し、労働者を休業させる場合であっても、一律に労働基準法に基づく休業手当の支払義務がなくなるものではありません。」とされている。

この点に関して、日本労働弁護団は、以下のように場合分けをして、見解を公表している²⁰。

「具体的には、㉞緊急事態宣言前から可能な特措法 24 条 9 項に基づく施設の利用停止・催物開催の停止の『協力の要請』にとどまるのか、㉟まん延防止等重点措置期間（特措法 31 条の 4 第 1 項）中の営業時間変更等の『要請』（同法 31 条の 6 第 1 項）や『命令』の段階なのか、㊱緊急事態宣言期間中における施設の使用の停止等の要請の段階（特措法 45 条 2 項）か、㊲さらには特措法 45 条 3 項の要請に対して施設管理者等が『正当な理由』なく従

¹⁹ 厚生労働省「新型コロナウイルスに関する Q&A（企業の方向け）」参照。

²⁰ 日本労働弁護団「新型コロナウイルス感染症に関する労働問題 Q&A（Ver.3）」参照。

わなかった場合であって『まん延を防止し、国民の生命及び健康を保護し、並びに国民生活及び国民経済の混乱を回避するため特に必要があると認めるときに限り』認められる『命令』の段階なのか（特措法 45 条 3 項）によって、事業運営を困難にする度合いは全く異なります。ですから、厚労省の解説は誤解を招くもので不適切であったといえます。」

第三に、労働者が新型コロナに感染し、都道府県知事が行う就業制限により労働者が休業する場合は、一般的には「使用者の責に帰すべき事由による休業」に該当しないと考えられるので、休業手当を支払う必要はない。なお、被用者保険に加入し、要件を満たせば、各保険者から傷病手当金が支給される。具体的には、療養のために労務に服することができなくなった日から起算して 3 日を経過した日から、直近 12 カ月の平均の標準報酬日額の 3 分の 2 について、傷病手当金により補償される²¹。

なお、新型コロナウイルスへの感染が疑われる場合、「受診・相談センター」での相談の結果を踏まえても、職務の継続が可能である労働者を使用者の自主的判断で休業させるときには、一般的に「使用者の責に帰すべき事由による休業」に当てはまり、休業手当を支払う必要があるが、民法 536 条 2 項の帰責事由にも該当するので、賃金全額の支払いが求められる。また新型コロナウイルスかどうか分からない時点で、発熱などの症状があるため労働者が自主的に休む場合、通常の病欠と同様に取り扱い、病気休暇制度を活用することなどが考えられる。一方、例えば発熱などの症状があることのみをもって一律に労働者に休ませる措置をとる場合のように、使用者の自主的な判断で休業させる場合は、一般的には「使用者の責に帰すべき事由による休業」に当てはまり、休業手当及び賃金全額を支払う必要がある²²。

四 シフト制

1 シフト制とは

飲食産業では、シフト制による働き方が多いが、これに定まった定義はない。概していうならば、一定期間（1 週間、1 か月など）ごとに作成される勤務割や勤務シフトなどにおいて初めて具体的な労働日や労働時間が確定する勤務形態である。これと対照的なのは決められた就業日時で働く勤務形態であり、典型は、1 週の労働日数と 1 日の労働時間が決められた定型的労働時間制が挙げられる。

シフトは、実務上、以下の 3 つのタイプに分けられる。

①自由シフト制とは、労働者が希望する勤務時間や勤務日数などを決めて申請し、事業主や店長などと調整してシフトを決める方法である。労働者の状況に合わせて柔軟に対応できる働き方といえる。

²¹ 厚生労働省「新型コロナウイルスに関する Q&A（企業の方角け）」参照。

²² 厚生労働省「新型コロナウイルスに関する Q&A（企業の方角け）」参照。

②固定シフト制とは、勤務時間や勤務日数を会社と労働者が相談し、固定する働き方である。「毎週月曜の13時～16時」「毎週火曜・水曜の10時～15時」など、基本的には週単位で固定する。パート・アルバイトの勤務に多い。

③完全シフト制とは、業務を行う時間帯が日によって異なる働き方で、固定シフト制のように決まったパターンがない。完全シフト制を導入する職種の例としては、夜勤勤務のある介護職が挙げられる。「月曜日と金曜日は早番、水曜日は夜勤、土曜日は遅番」というように、いくつかの時間帯の勤務を組み合わせた勤務になる場合が多い。

2 変形労働時間制

労基法上、シフト制と親近性のある制度は、変形労働時間制である。これは、一定の期間の労働時間の総計が法定労働時間の枠内に収まっていれば、時間外手当を支払わず、また科罰されることなく、1日及び1週の労働時間が8時間ないし40時間を超えて労働させることができる制度である。繁忙期と閑散期のある業種や交代制などの変則的勤務が通常な業種において用いられている。例えば、飲食・宿泊業や医療職が挙げられる。

労基法上、変形労働時間制は、1か月以内、1年以内、1週間単位の3つがある。

1か月以内の変形労働時間制は、労使協定、または就業規則その他これに準ずるもの（常時10人未満の事業場の場合）により、1か月以内の一定の期間を平均して、1週間あたりの労働時間が法定労働時間（40時間）を超えない定めをした場合、特定された週ないし特定された日において法定労働時間を超えて労働させることができる制度である。時間外労働手当を支払う必要はない点が特徴である。なお、労使協定を締結した場合、監督署長に届け出なければならない。留意すべきは、就業規則その他これに準ずるものにより起算日を定め、予め各週及び各日の労働時間を具体的に特定しなければならない点である。

1年以内の変形労働時間制では、期間の単位が1年以内と長期に及ぶ変形制であり、1か月以内同様、1年以内の一定の期間を平均し、1週間あたりの労働時間が法定労働時間（40時間）を超えない定めをした場合、特定された週ないし特定された日において法定労働時間を超えて労働させることができる制度である。起算日と各週・各日の労働時間の特定は1か月以内の変形労働時間制と同様であるが、労使協定でのみ導入でき、また1日の上限は10時間、1週の上限は52時間に設定されている点で異なる。

1週間単位の変形労働時間制は、上記の通り、飲食・旅館業等を適用対象にしている。飲食産業でも、こうした変形労働時間制を用いたシフト制を導入している所がある。ただし、これらでは、シフト変更が容易でないため、需要の変動に合わせた勤務形態は採りにくく、その適用対象は、主として長期の雇用である正社員であると思われる。

3 シフト制と労基法

シフト制にも労基法が当然適用される。労働時間や休日などに関して特殊な点があるの

で、留意点を指摘しておこう²³。

(1) 労働条件の明示

労働契約締結にあたって労働条件の明示が義務付けられている（労基法 15 条）。書面で交付すべき事項の一つとして、「始業及び終業の時刻、所定労働時間を超える労働の有無、休憩時間、休日、休暇並びに労働者を二組以上に分けて就業させる場合における就業時転換に関する事項」が定められている（労基法施行規則 5 条 3 項）。すなわち、当該労働者に適用される労働時間等に関する具体的条件を明示しなければならない²⁴。但し、当該明示すべき事項の内容が膨大なものとなる場合においては、労働者の利便性をも考慮し、所定労働時間を超える労働の有無以外の事項については、勤務の種類ごとの始業及び終業の時刻、休日等に関する考え方を示した上、当該労働者に適用される就業規則上の関係条項名を網羅的に示すことで足りる（平成 11 年 1 月 29 日基発 45 号）。

これをシフト制にあてはめると、労働契約の締結時点において、すでに始業及び終業時刻が確定している日については、その日の始業及び終業時刻を明示しなければならないが、労働条件通知書等には、単に「シフトによる」と記載するのでは足りず、労働日ごとの始業及び終業時刻を明記するか、原則的な始業及び終業時刻を記載した上で労働契約の締結と同時に定める一定期間分のシフト表等をあわせて労働者に交付するなどの対応が必要となる。

労働契約の締結時に休日が定まっている場合は、これを明示しなければならない。また、具体的な曜日等が確定していない場合は、休日の設定にかかる基本的な考え方を明示することが求められる。労基法では、使用者は、労働者に対して、毎週少なくとも 1 回又は 4 週間を通じて 4 日以上の日を与えなければならないこととされているので（労基法第 35 条）、最低でもこうした内容を満たすような考え方を明示する必要がある。

(2) 就業規則に規定すべき事項

常時 10 人以上の労働者を使用する使用者は、「始業及び終業の時刻」や「休日」に関する事項などについて、就業規則を作成し、労働基準監督署に届け出なければならない（労基法第 89 条第 1 号等）。同一事業場において、労働者の勤務態様、職種等によって始業及び終業の時刻が異なる場合は、就業規則に勤務態様、職種等の別ごとに始業及び終業の時刻を記載しなければならないが、パートタイム労働者等のうち本人の希望等により勤務態様、職種等の別ごとに始業及び終業の時刻を画一的に定めないこととする者については、基本となる始業及び終業の時刻を定めるとともに、具体的には個別の労働契約等で定める旨の委託規定を設けることで差し支えない。なお、個別の労働契約等で具体的に定める場合には、書面により明確にしなければならない。これらは、休憩時間及び休日についても同様である。

²³ 厚生労働省「いわゆる「シフト制」により就業する労働者の適切な雇用管理を行うための留意事項」（令和 4 年 1 月 7 日）参照。

²⁴ 厚生労働省編・前掲書（注 7）243 頁。

(昭 63.3.14 基発 150 号、平 11.3.31 基発 168 号)

これをシフト制にあてはめると、就業規則上「個別の労働契約による」、「シフトによる」との記載のみにとどめた場合、就業規則の作成義務を果たしたことになるが、基本となる始業及び終業の時刻や休日を定めた上で、「具体的には個別の労働契約で定める」、「具体的にはシフトによる」旨を定めることは問題ない。

(3) シフトの変更に関するルール

基本的に、一旦シフトを確定させた後に当該シフト上の労働日や労働時間等を変更することは、労働条件の変更該当し、これには労働者と使用者の合意が必要である(労契法 8 条)。こうした変更が円滑にできるようにするために、シフトの変更に関するルールとして、例えば、以下の事項について、あらかじめ使用者と労働者で話し合っ、合意しておくことが考えられる。シフトの期間開始前に、確定したシフト表などにおける労働日、労働時間等の変更を使用者又は労働者が申し出る場合の期限や手続シフトの期間開始後に、使用者又は労働者の都合で、確定したシフト表などにおける労働日、労働時間等を変更する場合の期限や手続。なお、これらのルールについては、就業規則に定める等して、一律に設けることも可能である。なお、理論上、就業規則による不利益変更(労契法 9 条)もあり得るが、短期間での変更であり、實際上意味がないであろう。

4 シフト制をめぐる法的問題

(1) シフトにおける労働日数・時間減少と賃金・休業手当

飲食産業では、パート・アルバイトの割合が高く、多くはシフト制で勤務している。コロナ禍では、休業や営業時間短縮などによって、労働時間・労働日数の大幅減少にもかかわらず、休業補償が不十分である事例が見られた。

休業した場合、賃金や休業手当が支給されるかは、労働者にとって重要な問題である。コロナ禍での休業手当の取扱いは上述の通りである。ここで扱うのは、シフトが減らされたため、賃金や休業手当が支払われなくなったケースへの法的対応である。固定制の場合、シフトが決まっているので問題はないが、自由シフト制や完全シフト制では、その都度シフトが決まられ、これが決まらなると労働日や労働時間が確定されないため、賃金や休業手当の支払いを求め得るかが問われる。裁判例を紹介しておこう。

(2) 裁判例

(A) シルバーハート事件(東京地判令 2・11・25 労判 1245 号 27 頁)

【事件の概要】

(ア) X 会社は、介護事業及び放課後児童デイサービス事業を営む有限会社である。Y は、X 会社に平成 26 年 1 月 30 日付で雇用された従業員である。Y は、労働組合である P ユニオン(以下、「本件組合」という)に加入している。

Yは、平成26年1月頃、介護職の求人サイトに掲載されたX会社の求人広告を見て採用に応募した。Yは、平成26年1月16日、X会社代表者及びD副社長と面接し、同月30日、X会社との間で労働契約（以下、「本件労働契約」という）を締結した。Yの履歴書には、週3日を希望する旨の記載があった。本件労働契約の雇用契約書には、就業場所としてX会社の各事業所（主たる事業所の記載はない。）、業務内容は空欄、始業・終業時刻及び休憩時間の欄には「始業時刻 午前8時00分、終業時刻 午後6時30分（休憩時間60分）のうち8時間」、「シフトによる」旨の記載がある。

(イ) X会社の各事業所の勤務体制は、各月に組まれるシフトによって決定される。シフトの決定方法は、前月の中旬頃までに各従業員が各事業所の管理者に対し、翌月の希望休日を申告し、各事業所の管理者は希望休日を考慮して作成したシフト表の案を、前月下旬頃に開催されるシフト会議に持ち寄り、話し合いを行う。各事業所の人員が適正に配置されるよう、人手が足りない事業所には他の事業所から人員の融通を行う等の調整を行った上、シフトが正式に決定される。また、利用者が少ないときには、Y以外のパート従業員も半日勤務になることがあった。

(ウ) Yは、平成26年1月にX会社に入社後、当初は主にA事業所での勤務を行っていたが、同年6月、B事業所での勤務となった。その後、平成27年9月には、再びA事業所における勤務が主となった。いずれの事業所においても、同様の介護業務を行っていた。Yは、平成28年1月頃から、児童デイサービスにおける勤務シフトに入るようになった。当初は、Yは異議を留めずに応じていたが、平成29年2月以降、児童デイサービスでの勤務のみとなってからは、不当配転だと考えるようになり、異議を留めて応じていた。児童デイサービスにおける勤務シフトは、原則として午後の半日勤務であった。

Yの平成29年5月のシフトは13日（勤務時間65.5時間）、同年6月は15日（勤務時間73.5時間）、7月のシフトは15日（勤務時間78時間）であったが、同年8月のシフトは、同年7月20日時点では合計17日であったところ、同月24日時点では5日（勤務時間40時間）に削減された。そして、同年9月のシフトは同月2日の1日のみ（勤務時間8時間）とされ、同年10月のシフト以降は1日も配属されなくなった。

(エ) Yは、平成28年10月頃、本件組合に加入した。X会社と本件組合の間では、①週3日24時間勤務に戻すこと、主たる勤務先をA事業所とすること、②時給を改善すること、③シフト削減分の休業補償をすること、④給与振込手数料の控除を廃止し、控除した金額を返還すること、⑤雇用保険に加入することなどに関して団交が行われ、雇用保険加入の手続きを行い、2年間遡って、Y負担分を含む保険料を納付した。

(オ) 本件本訴は、X会社が、Yに対し、本件労働契約における、X会社のYに対する各債務の不存在確認を求める事案である。これに対して、本件反訴は、Yが、X会社に対し、主位的に、本件労働契約において勤務時間を週3日、1日8時間、週24時間、勤務地、職種を介護事業所及び介護職と合意したにもかかわらず、X会社の責めに帰すべき事由により

当該合意に基づき就労することができなかつたと主張して、本件労働契約に基づく賃金請求とし予備的に、平成29年8月以降のシフトの大幅な削減は違法かつ無効であると主張した。

【判旨】

(ア)「従業員は、本件労働契約締結の際に、勤務時間につき週3日、1日8時間、週24時間とする合意をした旨供述するが、本件労働契約の雇用契約書には、就業場所を会社の各事業所とするのみで、主たる事業所の記載はなく、業務内容は空欄であること、会社においては、介護事業所の他、児童デイサービスの事業所を運営するところ、各事業場の担当者が集まってシフトを決定するものであり、人手不足のために人員を融通しあうこともあったこと、従業員も、平成28年2月に初めて児童デイサービスのシフトを入れられて以降、少なくとも当初は異議を述べることなく当該シフトに応じて児童デイサービスの業務を行っていたこと等から、本件労働契約において、勤務時間について週3日、1日8時間、週24時間、勤務地について介護事業所、職種につき介護職とする合意があったとは認められない。」

(イ)「シフト制で勤務する労働者にとって、シフトの大幅な削減は収入の減少に直結するものであり、労働者の不利益が著しいことからすれば、合理的な理由なくシフトを大幅に削減した場合には、シフトの決定権限の濫用に当たり違法となり得ると解され、不合理に削減されたといえる勤務時間に対応する賃金について、民法536条2項に基づき、賃金を請求し得ると解されるころ、X会社はシフトを大幅に削減した理由を具体的に主張していないことからすれば、勤務日数を1日とした平成29年9月及びシフトから外した同年10月について、同年7月までの勤務日数から大幅に削減したことについて合理的な理由があるとは認められず、使用者のシフトの決定権限を濫用したものとして違法であるというべきであるが、一方、Yは、同年10月30日の第2回団体交渉において、児童デイサービスでの半日勤務には応じない旨表明しているところ、X会社がYについて介護事業所ではなく児童デイサービス事業所での勤務シフトに入れる必要があると判断することが直ちに不合理とまではいえないことからすれば、シフトの決定権限の濫用があるとはいえないから、Yの同年9月及び10月の賃金について、前記シフトの削減がなければ、シフトが削減され始めた同年8月の直近3か月の賃金の平均額を得られたであろうと認めるのが相当である。」

(B) ホームケア事件（横浜地判令2・3・26 労判1236号91頁）

【事実の概要】

(ア) Xは、平成26年10月頃、Y会社の採用求人に応募し、同月17日、Y会社に対し、出勤可能日を月曜日、水曜日及び金曜日の週3日と記載した面接用シートを提出した。そして、X及びY会社は、同月20日頃、同日付けで、雇用期間を同日から同年12月31日までとし、「出勤日」欄に「毎週（月火水木金土日のうち週5日程度）」、「業務の状況に応じて週

の出勤日を決める。必要がある場合には、勤務日の変更することがある」などと記載した雇用契約書及び労働条件通知書を取り交わし、その後、雇用契約（以下「本件雇用契約」という）が更新されてきたが、更新時に新たな契約書等を取り交わすことはなかった。Xは、訪問看護（デイサービス）施設の利用者の送迎業務に従事していた。なお、Y会社の施設は日曜日には営業しておらず、Xが日曜日に勤務することはなかった。

ところが、Y会社は、平成30年10月以降に、雇用期間を同年4月1日から平成31年3月31日までとし、「出勤日」欄に「毎週（月 火 水 木 金 のうち週1日以上とする）なお、出勤日の決め方は事前のシフトによってきめる。」「業務の状況に応じて週の出勤日を決める。必要がある場合には、勤務日の変更することがある。」と記載した雇用契約書及び労働条件通知書を作成し、平成31年1月30日、Xに対し、これを内容証明郵便物として発送した。

（イ）本件は、Xが、週の所定労働日数が5日であったにもかかわらず、Y会社の責めに帰すべき事由によりこれに満たない日数しか働くことができなかったと主張して、未払い賃金を請求した事案である。

【判旨】

（ア）「平成26年10月20日付け雇用契約書及び労働条件通知書における出勤日の記載は『週5日程度』というもので、文面上は本件施設が営業していない日曜日も出勤日の候補に含むものである上、『業務の状況に応じて週の出勤日を決める。』との記載も伴うものであるから、これをもって直ちに、本件雇用契約における週の所定労働日数が5日であったと認定することはできない。他方で、『出勤日』を『週1日以上』と記載した雇用契約書及び労働条件通知書も、Y会社が労働基準監督署から指導を受けたことを契機とするものであったにせよ、Y会社が同契約書記載の雇用期間の始期から約10か月後に一方的に送付したものにすぎないことも踏まえると、当事者双方の意思を反映した書面であるとは認め難い。これらのほかに、XとY会社との間において、本件雇用契約における週の所定労働日数に関する合意内容を示した書面等が取り交わされた事実はうかがわれない。」

「そうすると、本件雇用契約における所定労働日数に係る合意は、上記各契約書の記載のみにとらわれることなく、本件請求期間より前のXの勤務実態等の事情も踏まえて、契約当事者の意思を合理的に解釈し認定するのが相当である。そして、本人尋問などに基づき、Xが実態として概ね4日勤務をしていたと認定できることから、所定就労日数は週4日であると認めるのが相当である。」

（イ）「Xの出勤日は、Y会社において、利用者の送迎計画表を作成することによって決定されることが認められるところ、Xを送迎計画表に入れるかどうかは、Y会社の判断に委ねられているのであり、各日の送迎計画表をもって具体的な勤務を命じられていたXは、送迎計画表に入らなかった日については、当該日の送迎業務に従事することを命じられてお

らず、これを受けた労務の提供の有無を観念する局面に至っていなかったというべきであるから、X が就労しなかったことは、基本的には Y 会社の責めに帰すべき事由（民法 536 条 2 項）によるものであったと解するのが相当である以上、未払い賃金が支払われるべきである。」

（3）検討

2つの事件では、シフト制で生じる典型的な法的問題が扱われている。シルバーハート事件では、勤務日・勤務時間が労働契約等で定められておらず、賃金請求にあたってその特定が問われた。ホームケア事件では、週 5 日程度と定められていた点ではシルバーハート事件とは異なるが、同様に賃金請求にあたって正確な日数が問われた。シルバーハート事件判決は、勤務日数等は合意されていないとしたが、権利濫用の観点から 3 か月の平均賃金の支払いを認めた点に特徴がある。他方、ホームケア事件判決は、勤務実態等から合理的解釈を行い、4 日と特定した。こうした違いは、シルバーハート事件では前月にその都度シフトが決められていたのに対し、ホームケア事件では、労働契約上 5 日程度と定められていた点によるであろう。

シルバーハート事件判決は、勤務日数は合意されていないと判断したにもかかわらず、権利濫用で同額を認めている。たしかに、収入減となる点への着目は重要な指摘であるが、勤務実態から勤務日数・時間を特定できなかったのか²⁵、また損害賠償請求との理論構成ができなかったのかについては検討の余地がある。

なお、紛争を予防するため、厚労省通達²⁶は、以下の通りの取扱いを推奨する。

「労働日、労働時間などの設定に関する基本的な考え方

労働者の労働契約の内容に関する理解を深めるためには、シフトにより具体的な労働日、労働時間や始業及び終業時刻を定めることとしている場合であっても、その基本的な考え方を労働契約においてあらかじめ取り決めておくことが望まれます。例えば、労働者の希望に応じて以下の事項について、あらかじめ使用者と労働者で話し合っ合意しておくことが考えられます。

一定の期間において、労働する可能性がある最大の日数、時間数、時間帯

（例：「毎週月、水、金曜日から勤務する日をシフトで指定する」など）

一定の期間において、目安となる労働日数、労働時間数

²⁵ 萬作事件（東京判平 29.6.9 判例集未搭載）では、飲食店にシフト制で勤務する労働者の勤務日数の減少措置の有効性が争われたケースである。同判決は、勤務日数に関する明確な合意はないが、勤務実態から週 4 日の黙示の合意を認めた。

²⁶ 厚生労働省「いわゆる「シフト制」により就業する労働者の適切な雇用管理を行うための留意事項」（令和 4 年 1 月 7 日）参照。

(例：「1か月〇日程度勤務」、「1週間当たり平均〇時間勤務」など)

これらに併せる等して、一定の期間において最低限労働する日数、時間数などについて定めることも考えられます。

(例：「1か月〇日以上勤務」、「少なくとも毎週月曜日はシフトに入る」など)」

IV 課題

2008年秋に発生したリーマンショックが、国内外の経済などに対して深刻な影響を及ぼしたのは周知の通りである。ここでは、製造業を中心とする派遣切りや非正規雇用切りによって完全失業者は300万人をはるかに超え、完全失業率も5%以上に達したが（ピーク時の2009年9月にはそれぞれ363万人、5.5%）、休業者はそれほど多くなかった。当時、大企業が先頭に立って、従業員に対する一時休業ではなく、非正規雇用の解雇を選択したためである²⁷。これに対して、今回のコロナ禍では、失業率はそれほど高まらず、むしろ休業者が多い点が特徴である。しかし、その程度は産業毎に異なり、特に、飲食産業への影響は大きかった。

コロナ禍前の飲食産業は、2011年頃から市場規模が拡大し、特に最近ではインバウンド増加により慢性的な人手不足の状況であった。そして、パートタイマーとアルバイトの割合が高く、また業務の特性から変則勤務が多いとの特徴が見られる。こうした中で、新型コロナが発生し、さまざまな影響をもたらした。以下、飲食産業の状況や対応策を踏まえて、課題を提示しておこう。

第一に、事業主や労働者へダメージを抑える政策の重要性である。上記の通り、多様な施策が講じられたが、雇用を維持し、労働者の生活保障の観点からすると、雇用調整助成金が重要である。雇用保険制度では、失業者の事後的な生活保障のみならず、失業の防止、早期の再就職促進、雇用機会の創出・増大、労働者の能力上昇など積極的雇用政策も行われている。現在、雇用安定事業（62条）と能力開発事業（63条）が実施され、雇用調整助成金は、前者の施策の1つである。これは、景気の変動など経済上の理由による企業収益の悪化から、事業活動の縮小を余儀なくされた事業主が、一時的に休業等または出向させることにより雇用を維持する場合、その賃金等を助成する制度であり、日本的雇用慣行の支柱をなす終身雇用制に適合的なものであった。他方、第2次安倍政権が当初掲げた「雇用制度改革」は長期雇用を前提とした「日本型雇用」を転換し、労働移動の促進を基調としていた。すなわち、不況期に企業による雇用維持を支援する雇用調整助成金を縮減し、労働者の移動を促進する政策に転換した。コロナ禍では、雇用安定を目指して雇用調整助成金が活用された。今回、リーマンショックとは異なり、失業率がそれほど上昇し

²⁷ 伍賀一道「コロナ危機下の雇用・失業の動向と労働組合の課題 — 21春闘に向けて」Gekkan ZENROREN 2021年1月号12頁以下参照。

なかった要因の一つがそれによると考えられ、この点で評価できる。但し、問題点も明らかになった。一つは、制度が利用されず、休業手当が支給されないケースが見られたことである。第二に、特に非正規労働者に休業手当が支給されない点である。このため、国はこれに対する措置を講じたが、労働者の生活保障との本来の休業手当の趣旨を徹底するために改善措置が必要といえよう。

第二に、休業手当の計算方法も課題である。計算の基礎となる平均賃金は、原則として休業事由の発生した日以前3か月間に、その労働者に支払われた賃金の総額（通勤手当、皆勤手当、時間外手当など諸手当を含み、税金や社会保険料などを控除する前の賃金の総額）を、その期間の総日数（暦日数）で除した金額である。ただし、賃金が時間額や日額、出来高給で決められており、労働日数が少ない場合など、総額を労働日数で除した6割に当たる額の方が高い場合はその額を適用される（最低保障額）。ここでは、3か月間の賃金総額が勤務日数ではなく、暦日数で割られるため、1日当たりの平均賃金額が低くなる。休業手当はその6割以上となるが、社会保険料や税金などの控除前の賃金や手取り賃額の6割と比較すると相当程度少ない。計算方法自体に問題あり、立法改正が望まれる。

第三に、シフト制に関する課題である。飲食産業では、勤務日や勤務時間を固定せず、繁閑や労働者の事情に合わせたシフト制が活用されていると思われる。これは、両者にとって都合の良い側面があるが、コロナ禍では、そのマイナス面が明らかになった。すなわち、勤務日・勤務時間が未確定であるので、賃金のみならず休業手当も支給されず、パートタイマーやアルバイトが困窮することになった。裁判例では、勤務実態等を踏まえた合理的解釈により、これを確定するとの適切な解決が図られている。首都圏青年ユニオンは、シフト制の実情調査に基づいた「シフト制労働黒書」（2021年5月）²⁸を公表し、飲食産業におけるシフト制の実態と問題点を指摘する²⁹。そして、その顧問弁護士事務局長は、①休業手当の適用拡大、②最低シフト保障の制度化～ゼロ労働時間契約の防止、③労働基準法26条・12条の改正～休業手当の底上げ、④失業時生活保障（雇用保険制度等）の改善・休業時生活保障制度の創設を政策提言する³⁰。次に述べる通り、シフト制にとどまらない重要な指摘である。

第四に、セーフティーネットの充実である。コロナ禍では、正規・非正規労働者を問わず、また雇用類似の働き方をしている者の困窮が大きな問題となった。その大きな要因は、セーフティーネットが十分に機能するように制度化されていない点が挙げられる。湯浅誠『反貧困～「すべり台社会」からの脱出』（岩波書店）は、雇用のネット・社会保険

²⁸ 労働法律旬報1992号（2021年）35頁以下。

²⁹ 栗原耕平「飲食産業におけるシフト制労働の実態と『シフト制労働黒書』」労働法律旬報1992号7頁以下。

³⁰ 川口智也「シフト制労働者の法律問題」労働法律旬報1992号19頁以下。

のネット・公的扶助 3 層のセーフティーネットを挙げるが、いずれも大きな穴があるため滑り落ちる者がおり、セーフティーネットで受け止められていないとの問題点を指摘する。本書が公刊されたのは、2008 年であるが、その状況に大きな変化がない点が今回のコロナ禍で露わとなり、その充実は依然として重要な課題である。

第五に、飲食産業では、パートタイマーなど非正規労働者が多く就労しているが、その労働条件の改善が求められる。正規労働者と非正規労働者の待遇の均等・均衡処遇は、この間の改正によって改善されてきたが、未だ十分といえず、裁判例でも救済が不十分である。特に女性労働者は、男性に比して二重の不利益を受けており、その改善が求められる。

本号執筆者紹介

(50 音順)

安藤 竜 (かなざわ食マネジメント専門職大学 助教)

岡内 祐一郎 (かなざわ食マネジメント専門職大学 学長)

名古 道功 (かなざわ食マネジメント専門職大学 教授)

2023 年 3 月 発行

発行人 かなざわ食マネジメント専門職大学
〒924-0011 石川県白山市横江町 5250
