

## 第1部 労働法総論

- 第1章 労働法の役割 p2
- 第2章 雇用関係法 p2～4
- 第3章 集団的労働法 p4～5
- 第4章 雇用保障法 p5

## 第2部 労働保護法（雇用関係法）

### 第1章 労働契約の当事者 p8～24

#### 第1節 労働契約の意義 p8

請負契約との区別 / 委任契約との区別

#### 第2節 労働者の概念 p8～15

#### 第3節 使用者の概念 p16～24

第1. 労働契約上の使用者 p16

第2. 労働基準法上の使用者 p16

第3. 使用者概念の拡張 p16～24

黙示の労働契約 / 法人格否認の法理

### 第2章 就業規則 p25～40

#### 第1節 意義 p25

#### 第2節 法的性質 p25

#### 第3節 効果 p25～27

契約内容補充効 / 最低基準効

#### 第4節 就業規則に関する規制 p28～29

#### 第5節 就業規則の不利益変更 p29～40

労契法9条・10条の適用範囲 / 「労働者の不利益に…変更」 / 変更の合理性

### 第3章 労働憲章・雇用平等 p41～54

#### 第1節 労働憲章 p41～43

強制労働の禁止 / 契約期間の制限 / 賠償予定の禁止 / 前借金相殺の禁止 / 強制貯金の禁止等

中間搾取の禁止 / 公民権行使の保障

#### 第2節 雇用平等 p44～54

第1. 均等待遇 p44～45

第2. 男女平等 p45～54

男女同一賃金の原則 / 男女雇用機会均等法 / 性差別と公序違反 / セクシャル・ハラスメント

### 第4章 雇用関係の成立 p55～68

#### 第1節 募集・採用 p55～60

募集・職業紹介・労働者供給 / 採用の自由とその制約 / 労働条件の明示義務

#### 第2節 採用内定 p61～65

法的性質 / 採用内定の取消し / 採用内定中の法律関係

第3節 試用期間 p66～68

試用中の法律関係 / 試用期間の終了と延長

第5章 労働契約上の権利義務 p69～80

第1節 権利義務内容の決定 p69～70

第2節 労働契約の基本原則 p71

対等決定による合意原則 / 均衡配慮の原則 / ワークライフバランスへの配慮原則 / 信義誠実原則  
権利濫用禁止の原則 / 労働契約内容の理解促進

第3節 基本的義務 p72～73

1. 労働者の義務 p72～73

労働義務 / 債務の本旨に従った履行 / 誠実労働義務・職務専念義務

2. 使用者の義務 p73

賃金支払義務 / 就労請求権（労働受領義務）

第4節 付随義務 p74～79

1. 労働者の職場規律維持義務 p74

2. 労働者の誠実義務 p74

3. 使用者の配慮義務 p74

4. プライバシー権・人格的利益の尊重 p74～79

配慮義務 / プライバシー / 秘密保持義務 / 競業禁止義務

第5節 使用者の労働者に対する損害賠償請求・求償請求 p80

第6章 人事 p81～107

第1節 人事考課 / 昇進・昇格 / 降格 p81～87

第1. 人事の概説 p81～82

職能資格制度 / 職務等級制度

第2. 人事考課 p82～83

契約上の根拠 / 法令による制限 / 人事考課の違法性判断（公正評価義務論）

第3. 昇進・昇格 p84～85

第4. 降格 p85～87

職能資格制度における降格（職位・役職の引き下げ） / 職能資格制度における降格（資格等級の引下げ）  
職務等級制度における降格

第2節 配転・出向・転籍・休職 p88～107

第1. 配転 p88～96

配転命令の争い方 / 配転命令権の根拠 / 配転命令の法的性質 / 契約・法令による配転命令権の制限  
配転命令権の濫用

第2. 在籍出向 p97～101

出向命令の争い方 / 出向命令権の根拠 / 出向命令権の濫用 / 出向期間中の法律関係 / 復帰命令

第3. 転籍 p102

転籍の要件（新契約締結型・譲渡型）／ 転籍後の法律関係

第4. 休職 p103～107

意義／ 休職の要件／ 休職期間中の法律関係／ 休職の終了

第7章 賃金 p108～133

第1節 賃金の意義 p108～120

第1. 労働基準法上の賃金概念 p108～110

賃金の分類／ 賃金の要件

第2 賃金の分類 p111～120

1. 賞与（一時金） p111～113

2. 退職金 p113～117

3. 企業年金 p117～118

4. 年俸制 p118～119

5. 平均賃金 p119～120

第2節 賃金請求権 p121～124

第1. 賃金請求権の発生 p121～123

現実の労働／ 危険負担の法理

第2. 賃金請求権の変動 p123～124

昇給／ 減給／ 消滅

第3節 賃金の支払方法 p125～129

通貨払の原則／ 直接払の原則／ 全額払の原則／ 毎月一回以上一定期日払の原則／ 非常時払  
出来高払の保障給

第4節 解雇期間中の賃金請求と中間利益の控除 p130～132

第5節 休業手当 p133

第8章 労働時間 p134～151

第1節 労働時間規制 p134

1. 原則

1日8時間／ 1週40時間

2. 例外

災害・公務の必要による時間外労働等／ 36協定／ 適用除外／ 高度プロフェッショナル制度の対象労働者  
恒常的例外

第2節 労働時間の概念 p135～138

労基法32条の労働時間／ 本来の業務の準備行為に要した時間／ 不活動仮眠時間／ その他

第3節 労働時間の計算とその特例 p139～147

第1. 変形労働時間制 p139～142

1ヶ月単位／ 1年単位／ 1週間単位

第2. フレックスタイム制 p142～144

第3. みなし労働時間制 p144～147

事業場外労働のみなし労働時間制 / 裁量労働のみなし労働時間制(専門業務型裁量労働制・企画業務型裁量労働制)

#### 第4節 休憩・休日 p148～151

##### 第1. 休憩 p148～149

休憩時間の長さ / 休憩の与え方 / 休憩付与義務違反 / 休憩時間自由利用の原則

##### 第2. 休日 p150～151

事前の休日振替え / 事後の休日振替え

#### 第9章 時間外労働 p152～166

##### 第1節 36協定による時間外・休日労働 p152～157

労使協定の締結・届出 / 労使協定で定めるべき事項 / 36協定の効果 / 労使協定の要件

##### 第2節 割増賃金 p158～162

割増率 / 割増賃金を支払うべき労働 / 割増賃金の算定基礎

##### 第3節 例外 p163～166

###### 1. 全面的適用除外 p163～165

農業・水産・畜産に従事する者 / 管理監督者・機密事項取扱者 / 監視・断続従事労働者

###### 2. 高度プロフェッショナル制度 p165～166

###### 3. 災害・公務の必要による時間外労働 p166

###### 4. 恒常的例外 p166

#### 第10章 年次有給休暇 p167～179

##### 1. 意義 p167

##### 2. 年次有給休暇権の成立要件 p167～168

##### 3. 年休の日数・単位 p169

##### 4. 年休権の法的構造 p169～170

##### 5. 年休付与義務 p170～171

##### 6. 時季指定の手続要件・時間的限界 p171

##### 7. 年休自由利用の原則 p171～172

##### 8. 年休権行使の効果 p172～173

##### 9. 時季変更権の行使 p173～176

##### 10. 計画年休 p176～177

###### 11. 年休の消滅 p177

年休の買上げ(事前の買上げ・事後の買上げ) / 消滅時効

###### 12. 年休取得を理由とする不利益取扱い p177～179

#### 第11章 年少者・女性の保護 p180～183

##### 第1節 年少者の保護 p180～181

##### 第2節 女性の保護 p182～183

第12章 ワークライフバランス p184～188

第1節 育児支援 p184～185

第2節 介護支援 p186～187

第3節 不利益取扱いの禁止 p187～188

第13章 労働災害 p189～200

第1節 労災補償 p189～194

第1. 制度概要 p189～190

意義 / 労働基準法上の災害補償 / 労災保険法

第2. 業務災害 p190～193

災害性の傷病・死亡 / 職業性疾病

第3. 通勤災害 p193～194

第2節 労災保険給付と他の給付との調整 p196～198

労働基準法上の災害補償責任との調整 / 民事損害賠償との調整

第3節 安全配慮義務 p199～200

第14章 懲戒 p201～215

第1節 懲戒の意義 p201

第2節 懲戒の根拠 p201

第3節 懲戒の種類 p201～202

第4節 懲戒処分の有効要件 p203～205

第5節 就業規則上の懲戒事由 p206～213

企業内政治活動・組合活動 / 企業外の行為 / 経歴詐称 / 内部告発 / 企業が行う企業秩序違反事件についての調査への協力拒否 / 所持品検査拒否 / 長期間の無断欠勤を理由とする論旨解雇 / 懲戒処分後に判明した非違行為を処分理由に追加することの可否

第6節 懲戒権行使の長期間留保 p214～215

第15章 雇用関係の終了（解雇以外） p216～223

第1節 合意解約 p216

第2節 辞職 p216～218

期間の定めのない労働契約 / 期間の定めのある労働契約 / 辞職に関する問題点

第3節 定年制 p218～220

定年制の類型 / 定年制の合理性 / 高年齢者雇用安定法による規制

第4節 当事者の消滅 p220

当事者の死亡 / 使用者の法人格の消滅

第5節 企業組織の変動 p220～223

合併 / 事業譲渡 / 会社分割

## 第16章 解雇 p224～245

### 第1節 解雇の意義 p224

### 第2節 就業規則上の解雇事由列挙の意味 p224

### 第3節 法令等による解雇の制限 p225～230

時期的制限 / 解雇予告 / 解雇理由による制限 / 労働協約による制限 / 解雇権濫用法理

### 第4節 解雇事由の具体例 p231～234

傷病 / 能力不足・成績不良・適格性欠如 / 無断欠勤・遅刻・早退過多・勤務態度不良 / 暴行脅迫・業務妨害行為・  
業務命令違反・不正行為・内部告発・企業外非行等

### 第5節 整理解雇 p235～240

### 第6節 変更解約告知 p241～244

### 第7節 解雇と不法行為 p245

## 第17章 非正規雇用 p246～282

### 第1節 有期雇用労働者 p246～258

#### 第1. 期間制限 p246

#### 第2. 期間途中の解約 p246～247

#### 第3. 平成24年の労働契約法改正 p247～259

##### 1. 無期労働契約への転換申込権 p247～251

##### 2. 雇止めに関する判例法理の明文化 p251～258

雇止め制限の判例法理 / 判例の雇止め法理の条文化

##### 3. 期間の定めがあることによる不合理な労働条件の相違の禁止 p258

### 第2節 短時間・有期雇用労働法 p259～273

#### 1. 9条と8条の適用の先後関係 p259

#### 2. 通常の労働者と同視すべき短時間・有期雇用労働者に対する差別的取扱いの禁止（9条） p259～261

#### 3. 不合理な待遇の禁止（8条） p261～263

#### 4. 判例 p263～273

### 第3節 労働者派遣法 p274～282

#### 1. 労働者派遣の意義 p274～275

#### 2. 一般・特定派遣事業の区別の廃止 p275

#### 3. 労働者派遣事業の規制 p275～276

派遣対象業務 / 派遣可能期間

#### 4. 労働者派遣契約 p276

#### 5. 事業主の講ずべき措置等 p277～279

#### 6. 労働保護法規・労働組合法の適用 p280～280

#### 7. 派遣労働者の解雇・雇止め p280～282

## 第3部 労働組合法

### 第1章 労働組合法総論 p284～286

#### 第1節 労働組合法の意義 p284

#### 第2節 労働組合法の機能 p284～285

民事・刑事責任の免除 / 労働協約の規範的効力 / 不当労働行為制度

#### 第3節 労働基本権 p285～286

##### 1. 労働基本三権の内容 p285

##### 2. 労働基本三権の関係 p286

##### 3. 労働基本権の法的効果 p286

国家に対する効果 / 私人間効力

### 第2章 労使関係の当事者 p287～300

#### 第1節 労働者 p287～291

#### 第2節 使用者 p292～296

労働契約関係に隣接する関係 / 労働契約関係に近似する関係

#### 第3節 労働組合 p296～300

##### 第1. 労働組合の類型 p296～297

法適合組合 / 規約不備組合 / 自主性不備組合 / 2条本文の自主性要件も満たさない団体

##### 第2. 労働組合法2条の要件 p297～300

労働者主体性 / 自主性 / 目的 / 団体性

### 第3章 労働組合の運営 p301～316

#### 第1節 運営のルール p301

任意団体 / 組合民主主義の原則 / 組合規約

#### 第2節 組合員資格 p301～303

加入 / 脱退 / ユニオン・ショップ協定

#### 第3節 便宜供与 p304～307

組合事務所・掲示板 / 在籍専従・組合休暇 / チェック・オフ

#### 第4節 労働組合の財政 p308～309

組合財産の所有形態 / 組合費の納入義務

#### 第5節 労働組合の統制権 p310～312

組合員の協力義務 / 労働組合の政治活動 / 個々の組合員の言論の自由 / 違法争議指令の拘束力

統制処分の司法審査

#### 第6節 労働組合の組織変動 p313～316

解散 / 組織変更 / 分裂

### 第4章 団体交渉 p317～325

#### 第1節 団体交渉の意義・機能 p317

#### 第2節 団体交渉の当事者 p317～318

- 第3節 団体交渉の担当者 p318～319
- 第4節 義務的団交事項 p320～321
- 第5節 使用者の交渉義務 p322～323
- 第6節 団交義務違反の救済方法 p324～325

## 第5章 労働協約 p326～349

- 第1節 意義 p326
- 第2節 機能 p326
- 第3節 法的性質 p326
- 第4節 労働協約の当事者（締結主体） p326～327
- 第5節 協約締結権限 p327～328
- 第6節 労働協約の対象事項 p329
- 第7節 労働協約の要式性 p329～331
- 第8節 労働協約の効力 p332～343
  - 第1. 規範的効力 p332～337
    - 内容 / 規範的効力の客観的範囲 / 労働協約による労働条件の不利益変更
  - 第2. 規範的効力の人的範囲 p337～341
    - 原則的な人的範囲 / 事業場単位の拡張適用 / 地域的な一般的拘束力
  - 第3. 債務的効力 p341～343
    - 債務的部分 / 債務的効力の性質 / 平和義務
- 第9節 労働協約の終了 p344～349
  - 有効期間の満了 / 解約・解除 / 目的の達成 / 当事者の変更 / 反対協約の成立 / 労働協約の余後効

## 第6章 争議行為 p350～366

- 第1節 争議行為の意義 p350
- 第2節 争議行為と組合活動の区別 p350
- 第3節 争議行為の法的保護 p351
  - 民事免責 / 刑事免責 / 不当労働行為制度
- 第4節 争議行為の正当性 p352～358
  - 1. 主体 p352～353
    - 労働組合 / 管理職組合 / 争議団 / 自主性不備組合 / 部分スト / 山猫スト / 非公認スト
  - 2. 目的 p353～354
    - 政治スト / 同情スト / 経営・生産・人事に関する事項 / 抗議スト
  - 3. 手続 p354～355
    - 団体交渉を経ない争議行為 / 予告を経ない争議行為等 / 組合規約違反の争議行為 / 平和義務・平和条項違反
  - 4. 手段・態様 p355～358
    - 一般的基準 / ストライキ / 怠業 / ビケッティング / ボイコット / 職場占拠 / 経営者の私宅付近での争議行為 / 指名スト
- 第5節 違法争議行為と民事責任 p359～360

損害賠償責任 / 懲戒処分

#### 第6節 争議行為中の賃金カット p361～364

ストライキ参加者の賃金削減 / 部分スト・一部スト不参加者の賃金・休業手当 / ストライキ以外の労務提供を伴う  
争議行為

#### 第7節 使用者の争議行為への対抗手段 p365～366

操業の自由 / ロックアウト

### 第7章 組合活動 p367～374

#### 第1節 組合活動の意義 p367

#### 第2節 組合活動の法的保護 p367

民事免責 / 刑事免責 / 不当労働行為制度

#### 第3節 組合活動の正当性 p368～373

##### 1. 主体 p368～369

未組織労働者の活動 / 自発的活動 / 組合内少数派の活動 / 政党構成員としての活動

##### 2. 目的 p369

##### 3. 態様 p369～373

就業時間中の組合活動 / 企業施設を利用した組合活動 / 街頭宣伝活動

#### 第4節 勤務時間中の組合活動と賃金カット p374

### 第8章 不当労働行為制度 p375～410

#### 第1節 総論 p375

意義 / 不当労働行為の種類

#### 第2節 不利益取扱い p376～381

不利益取扱いの禁止事由 / 不利益取扱いの態様 / 不当労働行為の意思 / 不利益取扱いに該当する法律行為の効力

#### 第3節 支配介入 p382～402

##### 第1. 総論 p382

意義 / 趣旨 / 具体例 / 他の不当労働行為との両立

##### 第2. 成立要件 p382～386

支配介入行為・支配介入の意思 / 支配介入行為の使用者への帰責

##### 第3. 使用者の言論の自由・施設管理権との関係 p386～391

組合に対する使用者の意見表明 / 職場集会に対する警告 / 組合掲示板からの組合掲示物の撤去

##### 第4. 複数組合の併存と不当労働行為 p391～402

###### 1. 集団的賃金・昇格差別 p391～394

###### 2. 中立保持義務 p394～402

併存組合間の便宜供与差別 / 団体交渉を経た別異取扱い（同一条件の提示・残業差別）

#### 第4節 労働委員会の救済命令 p403～410

意義 / 目的 / 労働委員会 / 申立人適格 / 救済利益 / 要件裁量の不存在 / 救済命令の内容 / 救済命令の  
限界 / 除斥期間

## 第4部 労働紛争の解決制度

### 第1章 労働紛争解決制度の全体像 p412

### 第2章 個別労働紛争の解決制度 p413～416

#### 第1. 裁判外紛争処理 p413～414

総合労働相談 / 助言・指導 / あつせん

#### 第2. 司法的紛争処理 p414～416

労働審判法の制定経緯 / 制度概要 / 個別労働紛争解決の要請事項への対処 / 訴訟への移行

### 第3章 集団的労働紛争の解決制度 p417～421

争議調整 / 不当労働行為救済制度

### 第4章 保全訴訟 p422～423

## 第1部 労働法総論

第1章 労働法の役割 p2

第2章 雇用関係法 p2~4

第3章 集团的労働法 p4~5

第4章 雇用保障法 p5

## 第1章 労働法の役割

B

労働契約は私法上の契約であるから、契約自由の原則により、その契約内容を労働者と使用者の合意により自由に決定できるはずである。しかし、一般に労働者は使用者に比べて交渉力や情報量の面で大きく劣位するため、労働契約について契約自由の原則を貫徹すると、労働者が不利な契約内容を押付けられることになりがちである。そこで、労働法は、実質的な意味での契約の自由（さらには、市場機能）を回復させるために、労働基準法や労働契約法、労働組合法などにより特別な法的規律を設けている。

労働法は、対象領域に着目して、雇用関係法、集团的労働法、雇用保障法に分類することができる。以下では、雇用関係法と集团的労働法の概要を取り上げる。

## 第2章 雇用関係法

B

個々の労働者と使用者との間の雇用関係を規律する法律の総称である。例えば、労働基準法、労働契約法、男女雇用機会均等法、育児・介護休業法、短時間・有期雇用労働法、労働者派遣法、最低賃金法、労働安全衛生法、労働者災害補償保険法などである。

これらは労働条件の最低基準を定めるものであり、その違反に対しては法が直接に介入し、個々の労働契約の内容を法の定める水準にまで規律することもある。

### 1. 労働基準法

#### (1) 内容

労働者保護のために、個々の労働契約の内容、さらには労働の態様に対する規制を設けている。また、休業手当請求権（26条）や年次有給休暇権（39条）などの権利付与についても規定している。

#### (2) 機能

労基法は、その実効性を確保するために、①刑事法規としての側面、②民事法規（私法法規）としての側面、③行政取締法規としての側面を併せ持つ。

#### ア. 罰則

労基法の違反について、罰則がある（117条以下）。

#### イ. 民事法規としての機能

##### ① 強行的効力

労基法で定める基準に達しない労働条件を定める労働契約は、その部分については無効となる（13条前段）。

##### ② 直律的効力

①の強行的効力により労働契約に空白部分が生じることがある。その場合、空白部分は労基法で定める基準により補充される（13条後段）。

これにより、労基法の定める労働条件の最低基準が確保される。

##### ③ 権利付与効力

例えば、休業手当請求権（26条）、割増賃金請求権（37条）、年次有給

休暇権（39条）は、労働基準法自体に基づいて発生するものである。これらについても、強行的効力・直律的効力が認められる。

#### ウ. 行政取締法規としての側面

労働基準法の規定には、使用者に対して一定の措置を講ずべき義務を課しているものがあるが（例えば、就業規則の届出義務を定める89条柱書）、これらの多くは公法上の義務を定めるにとどまり、義務違反により直ちに私法上の請求権が発生するとは限らない。つまり、労働基準法上の義務の多くは、労働基準監督制度（97条以下）による監督の対象として定められているものなのである。

## 2. 労働契約法

労働契約上の労働条件についての規律を定めた法律である。労働契約法が制定されるまでは、使用者の安全配慮義務、就業規則の設定・変更、懲戒処分、普通解雇、有期雇用労働者に対する期間満了後の雇止めなど、労働法の規定がない問題については、判例法理による解決に委ねられていた。

平成19年に、これまでの判例法理を明文化する形で労働契約法が制定された。その後、平成24年の改正により、これまで判例法理に委ねられていた有期雇用労働者の期間満了後における取扱いについて明文が設けられ（18条、19条）、さらに有期雇用労働者と無期雇用労働者との間における労働条件の不合理な相違を禁止する規定も新設された（20条）。

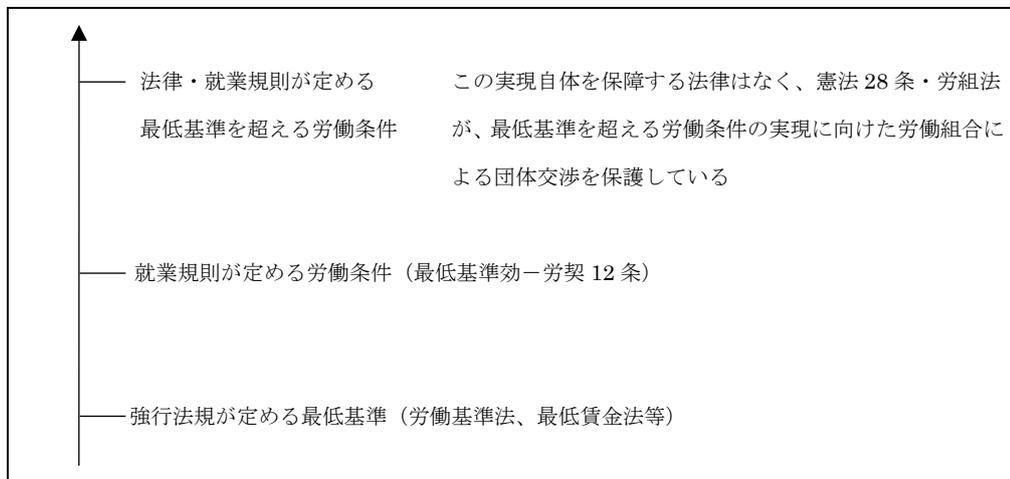
労働契約法の規定のほとんどは、私法上の効力を有する。理念規定（3条1項ないし4項、4条）についても、条文や契約の解釈などの際に取り上げられる形で、私法上の効力を生じることがある。

もつとも、平成30年改正により、旧労契法20条は削除され、短時間・有期雇用労働法8条に統合された（速修258頁・3）。

## 3. その他の雇用関係法

本講義では、労働基準法・労働契約法のほかに、男女雇用機会均等法、育児・介護休業法、短時間・有期雇用労働法、労働者派遣法を取り上げる。

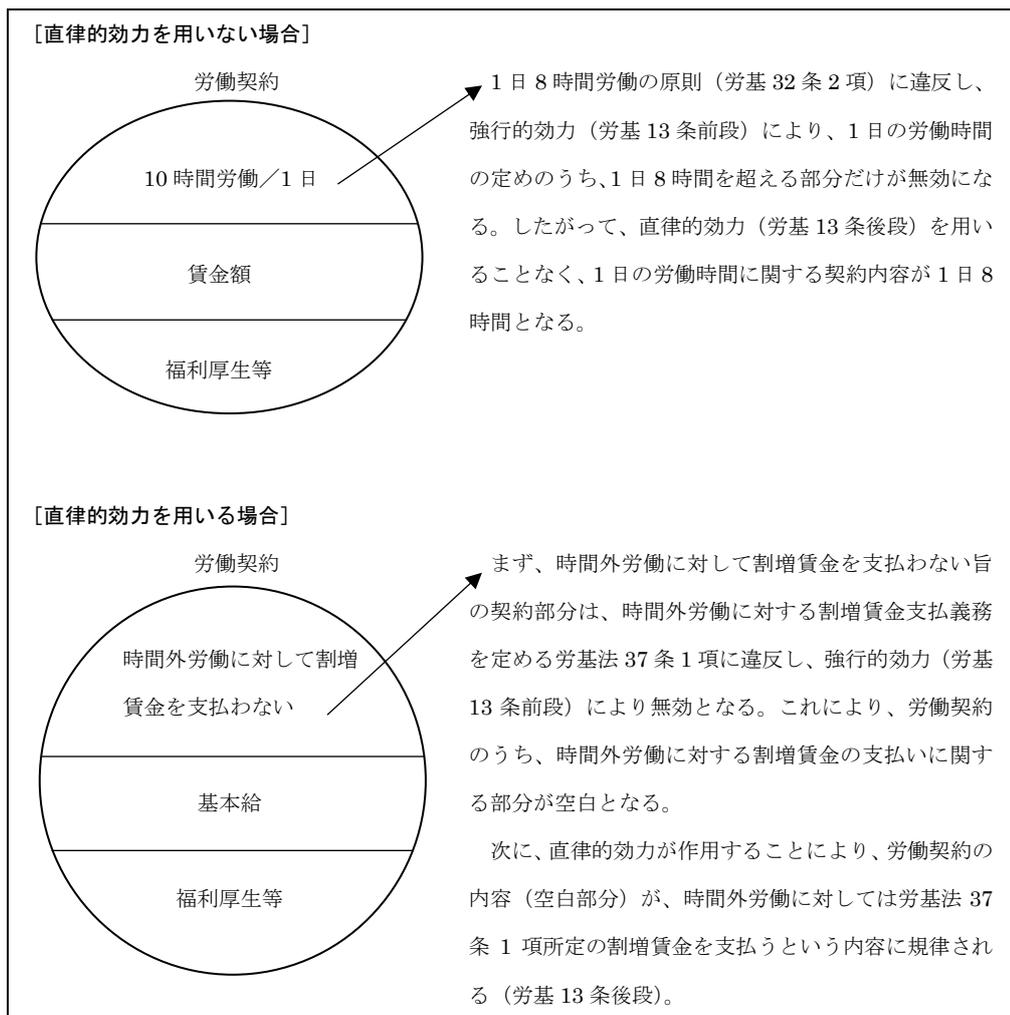
### [図解1] 労働条件の最低基準



A

[図解 2] 直律的効力の作用の有無

A



第 3 章 集团的労働法

B

その典型が労働組合法である。同法は、主として、使用者と労働組合との関係を規律する法律であり、労働者の団結権・団体交渉権・団体行動権を保障する憲法 28 条の理念を実現するために制定されたものである。

強行法規・就業規則の最低基準を超える労働条件の実現は、労使間の交渉に委ねられている。

ところが、労働者個人では使用者と対等な交渉を行うことは困難であり、労働者は労働組合を組織して集团的な交渉を行うことで、はじめて使用者と対等な立場での交渉を実現できるようになり、最低基準を超える労働条件の実現への道筋が開かれる。

そこで、憲法 28 条は、団体交渉による労働条件の対等な決定と団体交渉の助成を基本目的として、最低基準を超える労働条件の実現を目指して行われる労働者による団体交渉とそのため団結・団体行動を保障している。

これを受けて労働組合法は、憲法 28 条の保障内容を具体化するために、団体交渉を有利に進める手段である争議行為（団体行動の一部）について、刑事・民事責任の免責（労組 1 条 2 項、8 条）を規定するとともに、使用者による労働基

厳密には、団体交渉の手段とはならない団結・団体行動（組合活動の一部）も保障対象に含まれている。

本権侵害行為を一定の要件の下に不当労働行為として禁止し（労組 7 条）、さらに不当労働行為に対する実効的な救済を図るために労働委員会による救済制度（労組 27 条以下）も設けている。これらに加えて、労働組合法は、使用者と労働組合との団体交渉を経て締結されるに至った合意内容の実効性を確保するために、労働協約に規範的効力という特別の効力を認めている（労組 16 条）。

#### 第 4 章 雇用保障法

労働者の就職・職業能力開発の支援や、失業者の生活支援について定めている。職業紹介を規制する職業安定法、失業保険の給付について定める雇用保険法などがその例である。

C



## 第2部 労働保護法(雇用関係法)

第1章 労働契約の当事者 p8~24

第2章 就業規則 p25~40

第3章 労働憲章・雇用平等 p41~54

第4章 雇用関係の成立 p55~68

第5章 労働契約上の権利義務 p69~80

第6章 人事 p81~107

第7章 賃金 p108~133

第8章 労働時間 p134~151

第9章 時間外労働 p152~166

第10章 年次有給休暇 p167~179

第11章 年少者・女性の保護 p180~183

第12章 ワークライフバランス p184~188

第13章 労働災害 p189~200

第14章 懲戒 p201~215

第15章 雇用関係の終了(解雇以外) p216~223

第16章 解雇 p224~245

第17章 非正規雇用 p246~282

## 第1章 労働契約の当事者

### 第1節 労働契約の意義

労働契約とは、労務の提供を目的とする契約の一種であり、請負（民 632 条）、委任（民 643 条）という他の労務提供契約との区別が問題となる。

B

#### 1. 請負契約との区別

労働契約は、労働者が使用者の指揮命令（＝指揮監督ないし具体的指示）の下で労務を供給することを特徴とする。これに対して、請負契約では、請負人に裁量が認められているから、請負人は注文者の指揮命令に服しない。

また、労働契約は、労務の提供自体を目的としており、労働者の債務は手段債務であるから、能力不足や結果未到達自体は債務不履行とならないが、反対に、労働義務の履行過程が問題とされるため、労務遂行過程における職務専念義務などが導かれる。これに対して、請負契約は、仕事の完成を目的としており、請負人の債務は結果債務である。

#### 2. 委任契約との区別

労働契約と委任契約は、労務の提供自体が目的である点で共通する。

しかし、受任者は、事務処理につき広い裁量を有し委任者の指揮監督ないし具体的指示までは受けない。また、委任契約では、報酬の支払いは要件とされていない（民 648 条 1 項）。

### 第2節 労働者の概念

労働基準法にいう「労働者」とは、「職業の種類を問わず、事業又は事務所に使用される者で、賃金を支払われる者」をいう（労基 9 条）。

A

#### 1. 「使用される」関係

他人の指揮命令ないし具体的指示のもとに労務を提供する関係（使用従属関係）を意味する。提供する労務の内容が他人の命令・指示により決定される場合には労働基準法による保護を与える必要があるのである。

#### 2. 「賃金」

「労働の対償として使用者が労働者に支払うすべてのもの」をいう（労基 11 条）。

使用従属関係が肯定されれば、かかる関係のもとでの労務の提供に対する対価として「労働者に」支払われる報酬は、「賃金」に当たる。

#### 3. 「事業又は事務所」（事業）

「事業」とは、一定の場所で相関連する組織のもとに業として継続的に行われ

る作業の一体をいう。

「事業」の単位は、支店や工場など、組織の存在する場所を主な基準として決定され、企業全体が「事業」になるのではない。

なお、労働契約法にいう「労働者」（同法2条1項）では「事業」は要件とされていない。労働基準法で「事業」が要件とされているのは、「事業」を適用単位とすることで、監督や取締りの実効性を確保するためである。

同居の親族のみを使用する事業及び家事使用人には、労基法は適用されない（116条2項）。

#### 4. 他の法令等における労働者

最低賃金法・労働安全衛生法・賃金支払確保法・公益通報者保護法では、「労働者」について労基法9条の「労働者」の定義によることが明記されている。

労災保険法・均等法・育児介護休業法・労働者派遣法における「労働者」についても、労基法の「労働者」と同義であると解されている。

なお、労契法の「労働者」については「事業」が要件とされていないが、その他の「賃金」・「使用」関係という要件は共通するから、後掲する労基法上の労働者該当性の判断基準が妥当する。

#### 5. 外国人労働者

適法就労・不法就労を問わず、労基法などが適用される。

##### [論点1] 労働基準法の「労働者」

労基法上の「労働者」とは、「職業の種類を問わず、事業又は事務所…に使用される者で、賃金を支払われる者」をいう（労基9条）。しかし、「使用される」の意味も、「賃金」に関する労基法11条の定義も広範・抽象的であるため、これらの条文から直ちに労働者の範囲を明確にすることはできない。

そこで、労基法上の「労働者」の判断基準が問題となる。

労基法9条が「使用」関係及び「賃金」を要件としている趣旨は、労基法による保護に値する労務提供であるかを画することにある。

そこで、「労働者」に当たるかは、契約形式のいかんにかかわらず、使用従属関係（＝人的従属性）の有無を基準として判断するべきである。

そして、使用従属関係の判断の際には、①業務遂行上の指揮監督、②時間的・場所的拘束性、③仕事の依頼・業務従事の指示等に対する諾否の自由、④労務提供の代替性、⑤報酬の性格を主たる要素として考慮しつつ、⑥事業者性、⑦専属性等も補足的な要素として考慮する。<sup>1)</sup>

A

西谷 41~42 頁、荒木 53~55 頁

ここでは、使用従属関係(上位規範)が「指揮監督下の労働」「報酬の労務対償性」の2要件を包摂する意味で用いられており、①~⑦は上記2要件の低位基準に位置づけられる。

<sup>1)</sup> 労働契約は労働それ自体の提供を目的とする契約であるため、労働義務の基本的要素を決定する権限（＝労務指揮権）は使用者に帰属し、労働者は自己の労働力を自由に利用する地位を失うという点にある（労働の他人決定性）。このように、労働契約は、労働者が労働力利用の自由を喪失する点を基本的特質とする契約であり、これが「指揮監督下の労働（＝使用従属性）」の意味にほかならない（土田 55 頁）。

使用従属関係に関する判断基準は、「指揮監督下の労働に関する基準」と「報酬の労務対償性の基準」に区別され、①~④は「指揮監督下の労働に関する基準」、⑤は「報酬の労務対償性の基準」に対応する考慮要素である（土田 54 頁）。そして、「指揮監督下の労働に関する基準」と「報酬の労務対償性の基準」のみでは判断できない場合のために、⑥・⑦も補足的な要素として考慮する（菅野 176 頁、荒木 54~55 頁）。

経済的従属性（労働手段の非所有、契約内容の一方的決定への従属等、交渉上の地位の非対称性）は、労働組合法上の労働者性を基礎づけるものであるが（速修 287 頁 [論点 1]）、労働基準法上の労働者性を基礎づけるものではない（通説、荒木 54 頁）。

### ①業務遂行上の指揮監督

労務提供者に業務遂行についての相当程度の裁量の有無、それは指揮監督から独立した裁量か、最終的な決定権限の所在はどこにあるか等から判断する。

労務提供者が業務の遂行について指示を受ける場合でも、それが当該業務の性質上当然に必要とされるものであるならば、その指示は指揮監督とは関係しないものである（あるいは、指揮監督の必要からなされる拘束とはいえない）。

例えば、映画の撮影技師の仕事は、監督のイメージを把握して、それを映像に具体化するという性質のものであるから、監督のイメージに反することができないという制約は、仕事の性質上当然に必要とされるものである。また、映画に関しての最終的な決定権が監督にあるのは、監督と撮影技師との職務・業務分担の問題であり、使用者の指揮監督とみるべきではない。

新宿労基署長事件の第1審（速修12頁）

また、トラックの運送業務は、特定の運送物品を指定通りの時刻・場所に運送することを内容とするものだから、運送物品・運送先・納入時刻についての指示は運送という業務の性質上当然に必要（つまり、仕事の完成のために当然に必要）とされるものであり、使用者の指揮監督とみるべきものではない。

横浜南労基署長事件（速修13頁）

### ②時間的・場所的拘束性

時間的・場所的拘束性は、あくまでも使用者の指揮命令の有無を判断するために考慮される要素であるから、時間的・場所的拘束性が強いからといって直ちに使用者の指揮命令が肯定されるわけではない。業務の時間・場所についての指示・制約は、業務の性質上当然に必要（＝仕事の完成のために当然に必要）とされるものである場合には、使用者の指揮命令の必要からなされている拘束とはいえないから、使用者の指揮命令を基礎づけない。

例えば、映画の撮影技師は、労務提供先が作成した予定表に従って集団で行動し、収録場所もロケ及びロケハンの現場と指定されているため、時間的・場所的拘束性が強いが、この拘束は映画製作の性質ないし特殊性によるものであり、使用者の指揮命令の必要からなされるものではない。

新宿労基署長事件の第1審（速修12頁）

また、運送業務の遂行にあたり運送先・納入時刻について指示を受けるのは、運送という業務の性質上当然に必要とされるものであり、使用者の指揮監督とみるべきものではない。

横浜南労基署長事件（速修13頁）

### ③仕事の依頼・業務従事の指示等に対する諾否の自由

例えば、映画の撮影技師は、映画の撮影の依頼を引き受けるかどうか（＝契約を締結するかどうか）についての自由はあるが、契約締結後には、当該映画の撮影に関する個々の仕事について拒否する自由が制約される。しかし、この制約は、映画製作の性質ないし特殊性を理由とするものだから、使用者の指揮命令を理由とするものとはいえない。

新宿労基署長事件の第1審（速修12頁）

また、各当事者の認識や契約の実際の運用において、基本的に個別の依頼に応ずべき関係にあったかどうかで判断され、覚書・契約書の形式や法的責任追及の有無は重視されない。

INAXメンテナンス事件（速修288頁）、新国立劇場運営財団事件（速修290頁）

#### ④労務提供の代替性

労務提供先の了解を得ずに自らの判断で他の者に役務を提供させ、あるいは補助者を使うことが認められていない場合には、代替性がないこととなり、これは使用従属関係を肯定する1つの要素となる。

労働契約では第三者を労働に従事させるには使用者の許諾を要する（民 625 条 2 項）が、請負契約では下請の利用は原則として自由だからである。

荒木 54 頁

#### ⑤報酬の性格

報酬の支払方法・算定方法から、報酬の労務対償性を判断する。

「算定」方法としては、報酬額が労務提供の「時間」により算定されているか、それとも「仕事の出来」によって算定されているのかが問題となる。

例えば、報酬が時間給を基礎に計算される等、労働の結果（成果）による格差が少ない、欠勤した場合には報酬が控除され、残業した場合には手当てが支給されるというように、報酬が一定時間労務を提供していることに対する対価と判断される場合には、報酬の労務対償性が認められる。

源泉徴収は給与所得に限らず、それ以外の一定範囲の報酬等からもされるものであるから、源泉徴収がされていること自体は報酬の労務対償性の判断に影響せず、源泉徴収の「仕方」（給与所得としてか、それとも事業所得としてか）が報酬の労務対償性の判断に影響する。<sup>2)</sup>

そのほか、雇用保険・厚生年金・健康保険の保険料徴収の有無も考慮される。

報酬の「額」は、事業者性(⑥)で  
取り上げられる(土田 54 頁、荒木  
55 頁)。

菅野 176 頁

#### ⑥事業者性

事業者とは、自己の資本と計算において事業を営む者を意味する。

事業者性は、その程度によっては、労働者性を否定する要素となる。

事業者性の有無・程度は、⑦機械・器具の負担関係、①報酬額、②損害に対する責任、③商号使用の有無、④他人の雇用の有無等から判断される。

例えば、役務提供者が業務用機材を所有し、自己の危険と計算の下に業務に従事しているということは、事業者性を肯定する要素となる。

菅野 176 頁

荒木 55 頁

#### ⑦専属性の有無・程度

当該企業の業務に専属的に従事していることは、労働者性肯定の要素となる。

#### ⑧その他の要素

従業員の就業時間・休憩時間・休日・服務規律等を定めた労務提供先の就業規則が適用されることは、労働者性を肯定する要素となる。

<sup>2)</sup> 例えば、映画撮影技師の労働者性を否定した新宿労基署長事件（速修 12 頁（判例 1））では、「給与に関する源泉徴収」ではなく「芸能人報酬に関する源泉徴収」がされているという事実が、労働者性判断において消極的に評価されている。

## (判例 1) 映画撮影技師

事案：映画撮影技師（カメラマン）である X は、昭和 30 年にカメラマンとして独立し、以後、フリーのカメラマンとして多くの撮影に従事してきたところ、昭和 60 年 10 月 15 日、A プロダクションとの間で本件映画の撮影技師として昭和 60 年 10 月から昭和 61 年 5 月まで撮影業務に従事する契約を締結した。X は、本件契約に基づき映画撮影に従事しているなかで、宿泊している旅館で脳梗塞を発症して死亡した。そこで、子である Y が労働者災害補償保険法（労災保険法）に基づき遺族補償給付等の支給を請求した。

要旨 1：労災保険法の保険給付の対象となる労働者の意義

第 1 審は、労災保険法の保険給付の対象となる労働者の意義について、同法が労働基準法第 8 章「災害補償」に定める各規定の使用上の労災補償義務に関わる使用者全額負担の責任保険として制定されたものであることにかんがみ、労働基準法上の「労働者」と同一に解すべきであるとし、第 2 審もこの点についての第 1 審の判断を前提としている。

要旨 2：当該業務の性質上当然に必要とされる指示・拘束等は使用従属関係を基礎付けるか

第 1 審と第 2 審とでは、業務遂行過程における指示、時間的場所的拘束、及び仕事の依頼・業務従事の指示等に対する諾否の自由の制約が当該業務の性質上当然に必要とされるものである場合に、それらの指示・拘束・制約が使用従属関係を基礎づけるものとなるかどうかという点で、真っ向から対立した。

第 1 審は、㊦監督のイメージに反することができず、撮影したフィルムの採否等について最終的な決定権限が監督にあったことなどにより、監督のイメージに反することができないという制約を受けていたことについて、監督のイメージを把握してそれを映像に具体化するという映画の撮影技師の仕事の性質上当然に必要とされる職務・業務分担としてのものであって、これを A プロの指揮監督とみるべきではないとし、㊧製作進行係兼務助監督が作成した予定表に従って集団で行動し、収録場所もロケ及びロケハンの現場と指定されていることによる時間的場所的拘束についても、（特定の時期・場所に、監督や出演者をはじめとする関係者と共に映画撮影に臨み、そのなかで映画撮影を行うという）映画製作の性質ないし特殊性によるものであり、A プロの指揮監督とみるべきものではないとし、㊨契約締結後には当該映画の撮影に関する個々の仕事について拒否する自由が制約されていることについても、映画製作の性質ないし特殊性によるものであり、A プロの指揮監督とみるべきものではないとしている。

これに対し、第 2 審は、㊦については、X が監督から独立した裁量までは有していなかったこと、本件映画に関しての最終的な決定権限は監督にあったことを理由に、指揮監督関係が認められるとし、㊧についても、時間的場所的拘束性の強さそのものに着目して、指揮監督関係を基礎づける要素として評価しており、㊨についても、諾否の自由の制約そのものに着目して、指揮監督関係を基礎づける要素として評価している。

この点についての現在の最高裁の立場は、第 1 審の立場であると解される。それは、横浜南労基署長事件最高裁判決が、トラック運転手に対する運送物品・運送先・納入時刻についての指示について、特定の運送物品を指定通りの時刻・場所に運送することを内容とする運送業務の性質上当然に必要とされるものであり、使用者の指揮監督とみるべきものではないという旨の判断をしているからである。

A

新宿労基署長事件・東京高判

H14.7.11 (CB38)

速修 13 頁 (判例 2)

## (判例 2) トラック運転手

事案：X は、A 社の B 工場において、自己所有のトラックを運転し、A 社製品の運送業務に従事していた。

要旨：本判決は、以下の事実関係に着目し、X が専属的に A 社の製品の運送業務に携わっており (⑦)、A 社の運送係の指示を拒否する自由はなかったこと (③)、毎日の始業時刻・終業時刻は A 社の運送係の指示内容いかんによって事実上決定されることになること (②)、同運賃表に定められた運賃はトラック協会が定める運賃表による運送料よりも 1 割 5 分低い額とされていたこと (⑥) などとも考慮しても、労働基準法上の労働者に当たるとはできず、労働者災害補償保険法上の労働者にも該当しない旨判示した。

- ①運送という業務の性質上当然に必要とされる運送物品・運送先・納入時刻の指示を除いては、業務遂行に関して指揮監督を受けていない
- ②時間的・場所的拘束の程度は、一般の従業員と比較してはるかに緩やかである
- ⑤報酬は、トラック積載可能量と運送距離によって定まる運賃表に基づき出来高で支払われていた
- ⑤報酬支払いに当たっては、所得税の源泉徴収並びに社会保障及び雇用保障の保険料の控除はされておらず、X は報酬を事業所得として確定申告していた
- ⑥X は、業務用器材であるトラックを所有し、トラックの購入代金だけでなく、ガソリン代・修理代・高速道路料金等もすべて自分で負担しており、自己の危険と計算の下に運送業務に従事していた

A

横浜南労基署長事件・最判

H8.11.28 (百 1・CB48)

## (判例 3) 大工

事案：大工である X は、1 人で工務店の仕事を請け負うという形態で大工仕事に従事している者であり、株式会社 A 工務店らの受注したマンション建築工事について B 社が請け負っていた内装工事に従事していた際に負傷したため、労基署長に対し、労災保険法に基づく療養補償給付と休業補償給付の請求をした。

要旨：本判決は、以下の事実関係に着目し、X は、前記工事をするに当たり、A 社はもとより、B 社の指揮監督の下に労務を提供していたものと評価することはできず、B 社から X に支払われた報酬は、仕事の完成に対して支払われたものであって、労務の提供の対価として支払われたものとみることが困難であり、X の自己使用の道具の持ち込み状況、B 社に対する専属性の程度等に照らしても、X は労働基準法上の労働者に当たるとはできず、労働者災害補償法保険法上の労働者にも該当しないというべきであり、X が職長の業務を行い、職長手当の支払いを別途受けることとされていたことその他所論の指摘する事実を考慮しても、この判断が左右されるものではないと判示した。

- ①仕事の内容について、仕上がりの画一性・均質性が求められることから、B 社から寸法・仕様等につきある程度細かな指示を受けていたものの、具体的な工法や作業手順の指定を受けることなく、自分の判断で工法や作業手順を選択することができた
- ②作業の安全確保・近隣住民に対する騒音・振動等への配慮から所定の作業時間に従って作業することが求められていたものの、事前に B 社の現場監督に連絡すれば、工期に遅れない限り、仕事を休んだり始業終業時刻をずらす自由があった

A

藤沢労基署長事件・最判 H19.6.28

- ⑤報酬の取決めは完全な出来高払方式が中心とされ、日当方式は出来高払方式による仕事ができないときに数日単位の仕事をするような場合に（補充的に）用いられており、しかも、出来高払報酬の額について事前に協議のうえで同意がなされており、その額がB社の従業員の給与よりも相当高額であったのだから、当該報酬は仕事の完成に対する報酬であったといえる
- ⑥XはB社の依頼により職長の業務を行い、職長手当の支払を別途受けるとされていたが、職長の業務は、B社の現場監督が不在の場合の代理人として、大工に対する指示の取次ぎ・大工仲間の取りまとめ・未熟大工への指導を行うことを期待してB社から依頼されたものであるし、B社の従業員である現場監督に対しては賃金とは別に職長手当が支払われていないことも考え合わせれば、職長手当の支払をもって労務対償性のある支払いを受けているとはいえない
- ⑦Xは、国民健康保険組合の被保険者となっており、B社を事業主とする労働保険や社会保険の被保険者となっておらず、さらに、B社は、Xの報酬について給与所得に係る給与等として所得税の源泉徴収をする取扱いをしていなかった
- ⑧Xは、一般的に必要な大工道具一式を自ら所有し、これらを現場に持ち込んで使用しており、B社の所有する工具を借りて使用したのは当該工事においてのみ使用する特殊な工具が必要な場合に限られていた
- ⑨当時、XがB社以外の仕事をしていなかったのは、B社がXを引きとどめておくために、優先的に実入りの良い仕事を回し、仕事とぎれないように配慮し、X自身もB社の下で長期にわたり仕事をするを希望して、内容に多少不満があってもその仕事を受けるようにしていたことによるものであって、B社がXに対して他の工務店等の仕事をするを禁じていたことによるものではなかったのであって、しかも、XがB社の仕事を始めてから本件災害まで約8ヶ月しか経過していなかった
- ⑩B社の就業規則及びそれに基づく年次有給休暇や退職金制度の適用を受けない

#### （判例4）研修医

事案：Xは、平成10年4月16日に医師国家試験に合格し、同年5月20日から厚生大臣の免許を受けた医師であり、同年6月1日から、学校法人Yが設置するA病院の耳鼻咽喉科において臨床研修を受けていたが、同年8月16日に死亡したところ、Xの遺族は、学校法人Yに対して、Xが最低賃金法2条所定の労働者に該当するにもかかわらず奨学金等として最低賃金額に達しない金員しか支払っていなかったとして、最低賃金額との差額に相当する賃金の支払を求めて出訴した。

Xが研修医として従事していた臨床研究が、医師の資質の向上を図ることを目的とするものであり教育的な側面を有しているために、このような事情が労働者性を妨げる要素となるかどうか問題となった。

要旨：本判決は、研修医の臨床研修は、教育的な側面を有しているが、研修医がプログラムに従い臨床研修指導医の指導の下に医療行為等に従事する場合には、これらの行為等は病院の開設者のための労務の遂行という側面を不可避免的に有することになるから、病院の開設者の指揮監督の下にこれを行ったのであれば、研修医は労働基準法9条所定の労働者に当たると解することができることと述べたうえで、次のように判示した。

B

関西医科大学事件・最判H17.6.3

A 病院の耳鼻咽喉科における臨床研修のプログラムは、研修医が医療行為等に従事することを予定しており、X は、A 病院の休診日等を除き、学校法人 Y が定めた時間及び場所において、指導医の指示に従って、学校法人 Y が A 病院の患者に対して提供する医療行為等に従事していたというのであり、これに加えて、学校法人 Y は、X に対して奨学金等として金員を支払いこれらの金員につき給与等に当たるものとして源泉徴収まで行ったというのであるから、X は学校法人 Y の指揮監督の下で労務の提供をしたものとして労働基準法 9 条所定の労働者に当たり、最低賃金法 2 条所定の労働者にも当たるといふべきである。<sup>3)</sup>

### (判例 5) 会社執行役員

事案：X は、各種産業機械や建設機械の卸売販売を業とする Y 社において、一貫して建設機械部門の業務に従事してきた者であり、平成 10 年、Y 社の理事に就任し、このときに退職金の支給を受け、平成 12 年に取締役、平成 13 年には執行役員に就任したが、建設機会本部本部長及び東京建設機械部部長の役職を兼務していたのであり、平成 17 年 2 月、出張中に加重労働に起因する橋出血により死亡した。そこで、A の妻は、労災保険法に基づく遺族補償給付等を請求した。

要旨：本判決では、①業務遂行上の指揮監督の有無の判断において、㊦一般従業員であったときに比べて業務実態に質的な変化があったかどうか、㊧業務執行権その他特別の権限の付与があったかどうかが重視されている。そして、当該事案における ㊦㊧に照らすと、理事・取締役・執行役員にそれぞれ就任していた間も、Y 社の指揮監督の下に、業務執行権の一部を分担してそれを遂行していたものといふことができる、とされている。

次に、②報酬の労務対償性の判断においては、㊦取締役とは異なる報酬体系及び経理処理がとられていたこと、㊧社会保険料の控除や源泉徴収が行われており経理処理上 Y 社の従業員に対する賃金支給として処理されていることに着目し、報酬の労務対償性が認められている。

そして、①②の認定判断を経て、X は、執行役員の地位にあったものの、その業務実態は、Y 社の指揮監督の下にその業務を遂行し、その対価として報酬を受けていたといふことができ、従業員としての実質を有していたものと認められるから、労働基準法上の労働者に当たり、労災保険法上の労働者にも当たるといふべきである旨判示した。

C

新橋労基署長 [マルキサカイ] 事  
件・東京地判 H23.5.19

<sup>3)</sup> ボランティア活動、高齢者の生き甲斐就労、実習生や研修生のような自己の教育・研修という目的を兼ねて行われる就労の場合のように、当該活動が労務提供者自身のために行われるものである場合に、報酬の労務対償性が否定されることがある。ここでは、報酬の労務対償性が、当該活動が他人のために労働か、それとも自己のための労働かという観点から問題となる。

前掲関西医科大学事件（速修 14 頁）において報酬の労務対償性が肯定されたのは、㊦臨床研修は、病院開設者のための労務の遂行という側面を不可避免的に有する上、㊧奨学金等の金員の支払いがあり、しかもそれが給与扱いとされていたからである。

他方で、労務提供が労務受領者のための活動と自己のための活動という両側面を併有する場合であっても、無報酬ボランティアのように全く報酬支払が約定されていない場合には、「賃金を支払われる者」という労基法 9 条の定義を満たさず、労働者性を肯定することは困難である。

労務受領者に労務による利益が帰属しているのであれば、賃金支払の要件が欠けていても労働者性を肯定すべきとの考え方もあり得ようが、そのような解釈が可能なのは、その就労実態から見て当然に賃金支払が約定されるのが通常であるにもかかわらず、無報酬で労働を強制されたような例外的な場合に限るべきであろう（荒木 57～58 頁）。

### 第3節. 使用者の概念

A

使用者とは、多義的な概念であり、①労働契約の相手方として賃金支払などの義務を負う者、②労働基準法の規制を遵守する責任主体、③集团的労使関係の相手方という複数の意味を有する。

#### 第1. 労働契約上の使用者

B

労働者が労働契約を締結した相手方であり、労働契約を基礎とする私法上の権利義務が帰属する主体をいい、個人事業では事業主、法人事業では法人がこれに当たる。

#### 第2. 労基法上の使用者

B

これは、2つの意味に分類される。

第1に、労基法所定の労働条件を内容とする労働契約上の責任を負う者を意味する。

第2に、労基法が同法の定める労働条件が確保されることを目的として、同法の規定を遵守することにつき責任を負う者として、「事業主又は事業の経営担当者その他事業の労働者に関する事項について事業主のために行為をするすべての者」が「使用者」に当たると定められている（労基10条）。

#### 第3. 使用者概念の拡張

A

労働契約上の使用者は、本来、労働者が労働契約を締結した直接の相手方である。

労働者派遣、法人格の濫用・形骸化、偽装解散のケースでは、労働者保護のために、労働契約締結の直接の相手方以外の者にまで使用者概念を拡張する必要がある。

##### 1. 黙示の労働契約

親会社と子会社労働者、派遣労働者と派遣先企業などの関係において、黙示の労働契約の成否が問題となる場合がある。

##### 【論点1】 派遣労働者・派遣先企業間での黙示の労働契約の成否

A

労働契約は、使用者が労働者に賃金を支払い、労働者が使用者に労務を提供することを基本的要素とする（労基9条、労契2条）。

土田 65～66 頁

そこで、黙示の労働契約の成立には、双方の労務提供の意思と賃金支払の意思の黙示的合致を推認させる事情として、①事実上の使用従属関係に加え、②労務提供関係、③派遣先による賃金の実質的決定が必要であると解する。<sup>4)</sup>

<sup>4)</sup> ②労務提供関係とは、「派遣先が指揮命令権以外に人事管理や配置権限を有して労働者を管理していること」を意味する。

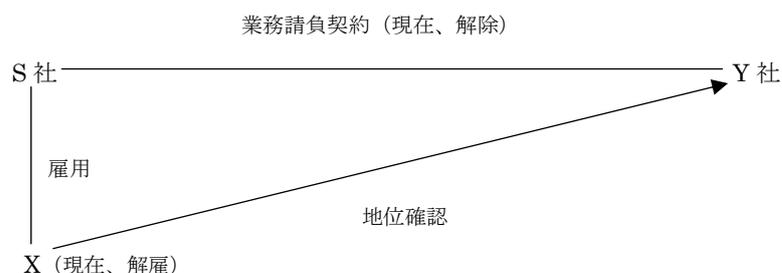
③派遣先による賃金の実質的決定とは、「派遣先が派遣元に支払う業務委託料を事実上、一方的に決定し、かつ、業務委託料が賃金と自動的に連動するなど、派遣先が賃金を実質的に決定していること（賃金支払い関係）」を意味する。

(判例 1) サガテレビ事件

B

福岡高判 S58.6.7・CB49

事案：X は、S 社に雇用されて、S 社・Y 社間の業務委託契約に基づき、テレビ会社 Y 社に派遣され、Y 社屋内において各業務に従事していたところ、S 社は、委託業務の遂行の意思を失って、Y 社了承を得て業務委託契約を解除し、それと同時に、X を含めて 8 名の自社従業員を全員解雇した。X は、労働組合による Y 社との団体交渉を経たうえで、Y 社との労働契約関係の存在を主張し、Y 社の従業員の地位にあることの確認を求めて出訴した。



要旨：本判決は、黙示の労働契約の成立要件について、「労働契約といえども、もとより黙示の意思の合致によっても成立しうるものであるから、…派遣労働者…の如く、派遣先企業…の正規の従業員と殆んど差異のない形で労務を提供し、したがって、派遣先企業との間に事実上の使用従属関係が存在し、しかも、派遣元企業がそもそも企業としての独自性を有しないと、企業としての独立性を欠いていて派遣先企業の労務担当の代行機関と同一視しうるものである等その存在が形式的名目的なものに過ぎず、かつ、派遣先企業が派遣労働者の賃金額その他の労働条件を決定していると認めるべき事情のあるときには、派遣労働者と派遣先企業との間に黙示の労働契約が締結されたものと認めうべき余地があることはいうまでもない。」と述べたうえで、以下のように判示した。<sup>5)</sup>

①については、Y 社の職場秩序に従って労務提供をなすべき関係にあったばかりでなく、その各作業が Y 社の行う放送業務と密接不可分な連繋関係においてなされるべきところから、各作業内容につき Y 社社員から具体的な指示を受けることがあり、また作業上のミスについても Y 社の担当課長から直接注意を受けるなど Y 社から直接作業に関し指揮・監督を受けるようになっていたとして、事実上の使用従属関係の成立を認めた。

しかし、他方で、②については、S 社は、Y 社から資本的にも人的にも全く独立した企業であって、Y 社からも X からも実質上の契約主体として契約締結の相手方とされ、現に X から従業員の採用・賃金その他の労働条件を決定し、身分上の監督を行っていたものであるとの理由から、②該当性を否定した。

③についても、Y 社は、S 社が派遣労働者を採用する際にこれに介入することは

<sup>5)</sup> X 側は、本件業務委託契約は職安法 44 条（労働者供給事業の禁止）に違反し公序良俗に反する無効なものであり、X・S 社間の労働契約は違法な本件業務委託契約と結合しその違法性を隠ぺいする役割を担っているものであるから、労基法 6 条（中間搾取の排除）に違反し、公序良俗に違反し無効であると主張している。これについて本判決は、仮に本件業務委託契約が職安法 44 条に違反するものであったとしても、それだけの理由では、前述のような事実関係の下において、X・S 社間の労働契約が公序良俗ないし労基法 6 条に反し無効であり、真実の雇用関係は Y 社との間に成立するものということとはできない、と述べた。

全くなく、かつ、業務請負の対価として S 社に支払っていた本件業務委託料は、派遣労働者の人数・労働時間量にかかわらず一定額と約定されていたとして、③該当性も否定し、X・Y 社間での黙示の労働契約の成立を否定した。

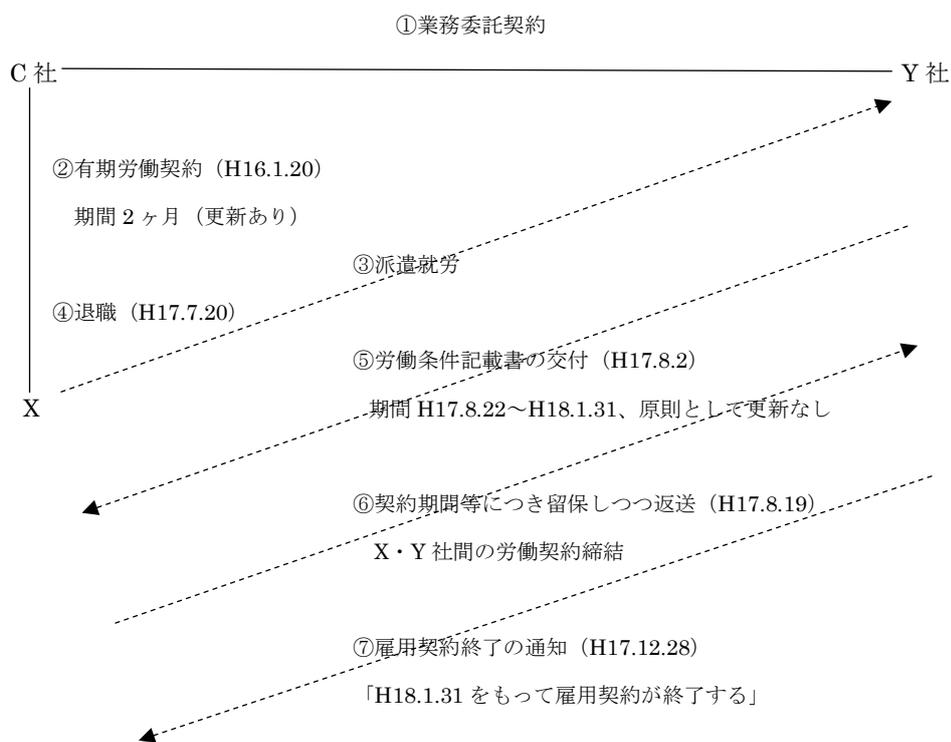
### (判例 2) 松下プラズマディスプレイ事件

事案：平成 16 年 1 月 20 日、X は、C 社との間で契約期間を 2 ヶ月（更新あり）とする有期労働契約を締結し、C 社の業務委託契約締結先である Y 社の工場において、Y 社の従業員の指示を受けて、PDP の製造業務のうちデバイス部門の封着工程ラインに従事することとなった。なお、労働者派遣としての適法要件を満たしていなかった。

労働局からの是正指導を契機として、C 社が平成 17 年 7 月 20 日限りでデバイス部門から撤退する一方、Y 社は、他社との間で労働者派遣契約を締結し、平成 17 年 7 月 21 日から派遣労働者を受け入れることとなった。X は、C 社の正社員から本件工場の別部門に移るよう打診されたが、Y 社の直接雇用下でデバイス部門の作業に従事したいと考え、同年 7 月 20 日限りで C 社を退職した。

平成 17 年 8 月 2 日、Y 社は、X に対し、契約期間を平成 17 年 8 月 22 日から平成 18 年 1 月 31 日まで（契約更新はしない。ただし、同年 3 月 31 日を限度としての更新はあり得る）、業務内容を PDP パネル製造（リペア作業及び作業準備などの諸業務）と記載した労働条件通知書を交付した。平成 17 年 8 月 19 日、X は、契約期間及び業務内容について異議をとどめて、当面は、上記通知書記載の業務に従事する旨を通知したうえで、Y 社が準備した上記通知書と同旨の雇用契約書に署名押印し、これを Y 社に交付した。

平成 17 年 12 月 28 日、Y 社は、平成 18 年 1 月 31 日をもって雇用契約が終了する旨を通告し、その翌日以降、X の就業を拒否している。



A

最判 H21.12.18 (百 81・CB518)

(Xの主張の要旨)

X・Y社間で雇用期間を平成17年8月22日から平成18年1月31日までとする本件雇用契約書が交わされる以前から、XのY社での長期間による派遣就労により、X・Y社間で黙示の労働契約が成立していた。この黙示の労働契約の内容は、X・C社間の労働契約の内容に準じて契約期間を2ヶ月・更新ありというものである。

本件雇用契約書では雇用期間・更新の有無についてこれと異なる定めをしているが、Xはこれに異議をとどめているから、雇用期間・更新の有無の部分については、先行する黙示の労働契約の内容が本件雇用契約書による労働契約の内容として引き継がれる。

そして、本件雇用契約書による合意以降も2ヶ月ごとに更新されていたことになるから、平成18年1月31日は有期雇用契約の途中であり、これを雇用終了日であるとしてなされた通知は、雇い止めではなく有期労働契約の中途解約であり、労契法17条の要件を満たさず無効である。

したがって、Y社に対し、雇用契約上の地位の確認、及び解雇期間中に賃金の支払いを請求する。

(争点1) 黙示の労働契約の成否

- ① X・Y社・C社の関係を、労働者派遣事業法（現：労働者派遣法）2条1号の「労働者派遣」に該当する。
- ② 労働者派遣事業法の趣旨及びその取締法規としての性質、さらには派遣労働者を保護する必要性等を理由に、労働者派遣事業法に違反する労働者派遣が行われた場合においても、特段の事情のない限り、そのことだけによっては派遣労働者と派遣元との間の雇用契約が無効になることはないと解すべきである。
- ③ 本判決は、①・②の通り判示した上で、X・Y社間の労働契約の成立時期について、Y社がC社によるX採用へ関与していたことや、Xの賃金額を事実上決定していたという関係を否定し、平成17年7月20日までにX・Y社間で黙示の労働契約が成立していたとは評価できないとして、X・Y社間の労働契約は本件雇用契約書が取り交わされた平成17年8月19日以降に成立したものと認めるほかないと判示した。

(争点2) 雇止め制限法理

X・Y社間の労働契約におけるXの雇用期間は平成18年1月31日までであるから、これを雇用終了日であるとしてなされた通知は、雇い止めの通知である。したがって、判例の雇止め法理の適用が問題となる（平成24年改正の労契法の下では、労契法19条の適用が問題となる）。

確かに、X・Y社間で黙示の労働契約が成立し、雇用期間・更新の有無については先行する黙示の労働契約の内容が本件雇用契約書による労働契約の内容として引き継がれるのであれば、X・Y社間の労働契約は、更新特約の下に、平成16年1月20日から平成18年1月20日までの間12回にもわたり更新されているから、有期労働契約が反復更新されて無期労働契約と実質的に異ならない状態に至っている場合か、少なくとも労働者に雇用関係の継続に対する合理的期待が認められる場合に該当する。

しかし、本件では黙示の労働契約の成立は認められず、X・Y社間の労働契約は平成17

速修 251 頁以下

年 8 月 19 日に初めて成立し、その内容は雇用期間が平成 17 年 8 月 22 日から平成 18 年 1 月 31 日までとし、原則として更新しないというものである。したがって、X・Y 社間の労働契約は 1 度も更新されていない上、契約の更新を拒絶する旨の Y 社の意図はその締結前から X 及び組合に対しても客観的に明らかにされていたといえるから、上記契約はあたかも無期労働契約と実質的に異なる状態で存在していたとはいえないことはもとより、X の雇用継続に対する期待に合理性が認められる場合にも当たらない。

したがって、Y 社による雇止めが許されないと解することはできず、X・Y 社間の労働契約は、平成 18 年 1 月 31 日をもって終了したものとわざるを得ない。

(法改正後) 平成 27 年 10 月 1 日施行の改正労働者派遣法の下での処理

前記(争点 1)(争点 2)は判例による処理であるが、平成 24 年改正法の下では、以下の処理が可能となる。

平成 24 年の法改正により、労働契約のみなし申込み規定が新設され(施行は平成 27 年 10 月 1 日から)、派遣先は、派遣労働者を違法に受け入れた場合、違反につき善意無過失であったときを除き、受け入れた時点において、当該派遣労働者に対して直接雇用の申込みをしたものとみなされることとなった(40 条の 6 第 1 項)。

本件では、必要な許可(5 条)のない労働者派遣事業者から派遣労働者を受け入れた場合(40 条の 6 第 1 項 2 号)、又は労働者派遣法の規定の適用を免れる目的で請負の名目で契約を締結し、同法 26 条 1 項各号所定の事項を定めずに派遣労働者を受け入れた場合(40 条の 6 第 1 項 5 号)に該当するから、Y 社が違反につき善意無過失でない限り、Y 社は X に対して直接雇用の申込みをしたものとみなされる。

速修 279 頁ア(イ)

## 2. 法人格否認の法理

法人格否認の法理は、使用者概念の拡張の一場面として問題となる。

### [論点 1] 法人格否認の法理

法人格否認の法理とは、法人格が全くの形骸にすぎない場合や法人格が違法・不当な目的で濫用されている場合に、当該事案限りで、会社とその構成員や他の会社から独立した法人格を有すること(会 3 条)を否定して会社とその構成員や他の会社とを同一視することで、当該事案における特定の法律関係を会社を支配する構成員や他の会社に帰責する理論をいう。

例えば、「法人格否認の法理により、X を雇用している A 社の法人格を否認し、A 社の親会社である Y 社の包括的雇用責任を肯定できないか。」といった形で問題となる。

#### (論証 1) 法人格の形骸化

実態が支配会社の一部門にすぎない被支配会社については、独立の権利義務主体と認めるに値しないから、法人格の形骸化により当該法律関係について被支配会社の法人格が否認され、当該法律関係が支配会社に帰責されると解する。

法人格の形骸化は、その事実のみを根拠として被支配会社の法人格を否認するという効果を有することから、法人格の形骸化の要件は厳格に判断され

A

土田 70~73 頁、西谷 569 頁

このように厳格に解されているため、否定例が多数を占めている。

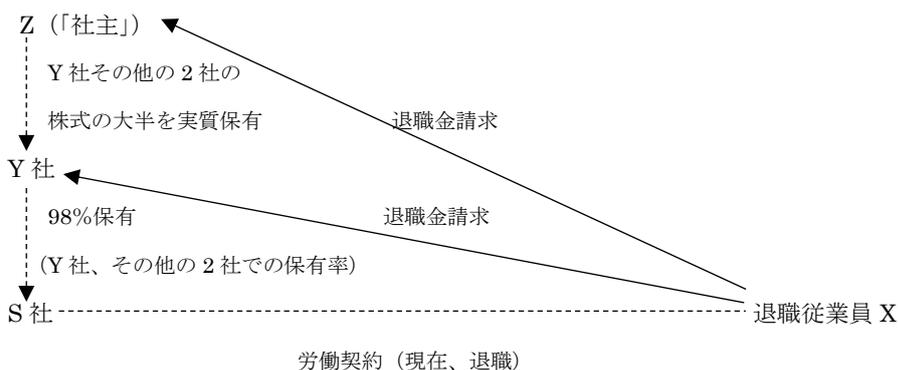
る。具体的には、支配会社による被支配会社の実質的支配に加え、財産の混同、取引・業務活動の混同の反復・継続、株主総会・取締役会の不開催などの事情を要すると解されている。

(論証 2) 法人格の濫用

①背後者がある会社を支配しており、②その支配が違法・不当な目的に基づくものである場合には、法人格の濫用が認められ、権利濫用（民 1 条 3 項）により当該法律関係について被支配会社の法人格が否認され、当該法律関係が背後者に帰責されると解する。<sup>6) 7)</sup>

(判例 1) グループ会社

事案：X は、企業グループ会社 A の関連会社の 1 つである S 社を退職したところ、退職金が支給されなかったため、S 社の親会社 Y 社（S 社の発行済株式数の 98% について、Y 社ら A グループ傘下の 3 社で保有）及び A グループ統轄本部の長の地位にあり Y 社ら 3 社の株式の大半を実質的に保有している Z（A グループ「社主」と自称）に対して、法人格否認の法理を根拠として、未払いの退職金の支払を求めて出訴した。



要旨：本判決は、以下の①～⑤の事実関係に着目して、S 社は A グループの中核企業である Y 社の一事業部門となんら変わるところがなかったこと、Z がそのような S 社を S 社・Y 社の代表取締役としての立場を超えて A グループの株主として直接自己の意のままに自由に支配・操作して事業活動を継続していたことを認定し、S 社について法人格の形骸化による法人格の否認を肯定した。その上で、S 社が、Y 社の一営業部門として Y 社に帰属しその支配下にある側面と同時に、株主である Z の直接の支配下に属する側面をも二重に併せ持っていることを理由に、法人格否認の法理が適用され

B

黒川建設事件・東京地判 H13.7.25

(百 2・CB54)

グループ会社 A の関連会社 S 社の退職労働者 X が、S 社の親会社及び A グループ統括者 Z に対して未払退職金の支払いを請求した事案

6) 法人格の濫用では、②目的要件が加重されるため、①支配要件について形骸化事例ほど厳格に解する必要はない。そこで、①支配要件としては、「強固な支配関係」（土田 70 頁）又は「実質的支配関係」（ウヅナグ 63 頁）があれば足りると解する。

目的の不当性としては、不当労働行為の禁止（労組 7 条）の脱法目的のほか、解雇規制や就業規則変更の合理性規制の回避目的が含まれる。例えば、親会社が、支配している子会社の組合を壊滅させる目的で子会社を解散させた場合には、法人格の濫用が認められる（中本商事事件・神戸地判 S54.9.21）。

7) 親会社が子会社を解散させた事案では、企業が企業廃止の自由を有する（憲 22 条 1 項）ため企業の存続を強制することはできないとの理由から、親会社による子会社の法人格の濫用が認められるためには、①親会社による子会社の支配、②解散決議が違法・不当な目的に基づくことに加え、③偽装解散であること（=子会社の解散決議後に親会社が自ら同一の事業を再開・継続したり、親会社の支配する別の子会社によって同一の事業が継続されているような場合）も必要であると解される（佐野第一交通事件・速修 23 頁）。

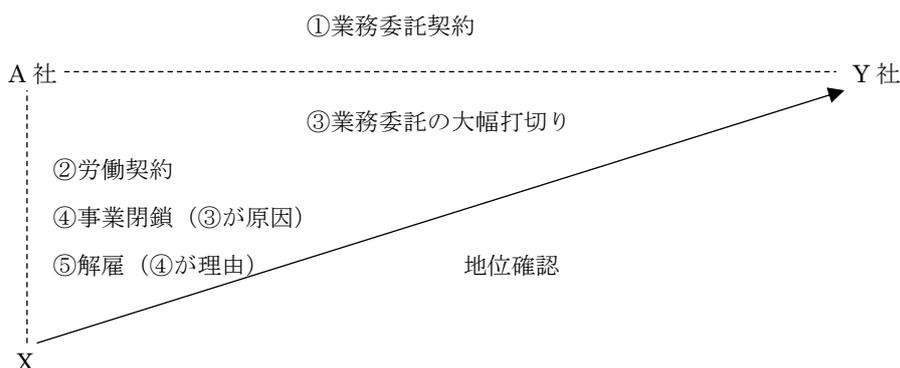
る結果、Y社及びZは、いずれもS社を実質的に支配するものとして、S社がXに対して負う退職金債務について、S社とは別個の法主体であることを理由にその責任を免れることはできないとした。

- ①S社の発行済株式の98%はY社ら3社が保有しており、このY社ら3社の株式の大半の実質上の所有者はZである
- ②Aグループそれ自体が一企業体をなし、グループ各社はその一部門であるかの如く位置づけられていた
- ③Y社の総務部・財務部はAグループ各社の人事・財務を一括管理しており、同財務部あるいはAグループの財務本部はS社名義の預金通帳を保有していたこと、ZはY社の代表取締役でもあり、Aグループ各社の役員の選任・給与の決定をはじめとして人事・給与等の実質決定権を掌握するとともに、S社の会社財産の実質上支配・管理していた
- ④人事・給与等の決定権以外業務執行に関しても、Aグループ各社の代表取締役及び取締役会には、一定の裁量は認められていたものの、基本的にはZ及びY社所属の総務本部の指示に追随するにすぎず、予めその権限は大幅に制約されていた
- ⑤S社の資産は当初から未収金に偏り極めて実体に乏しいものであったうえ、Zは、設立後間もない時期から、多額の架空売上げを計上して決算を粉飾し、実体は大幅な債務超過であるのにこれを隠ぺいし、その一方で、高額の賃料等を課すことにより、S社に留保されるべき営業利益とY社に吸収し、あるいはAグループ内の会社に分配させるなど、S社の会計・財政をほしいままに操作していた

### (判例2) 専属下請会社の解散

事案：Xは、Y社の専属下請会社であるA社に雇用されていたところ、A社は、Y社からの業務委託の大幅打切りを原因として事業を閉鎖し、これに伴いXを解雇した。そこで、Xは、Y社に対して、従業員たる地位の確認を求めて出訴した。

A社・Y社の関係は、①相互に株式保有・役員の交流・従業員の出向等はない、②Y社がY社の経営方針・業務執行等について最終的に決定できる地位にない、③A社の業務遂行に必要な機器等の大部分はY社から借用したものであるが両社間に財産関係の混同はない、④A社は役員の交代・従業員の採用・配置・賃金の支給・出退勤・休暇等の管理等を独自に行っており、Y社はこれに関与していない、⑤A社がY社から委託された業務を遂行する際に、両社間の業務の混同はなく、A社の従業員がY社の従業員の指揮命令下で作業を行うということもなった、というものである。



B

大阪空港事業事件・大阪高判  
H15.1.30

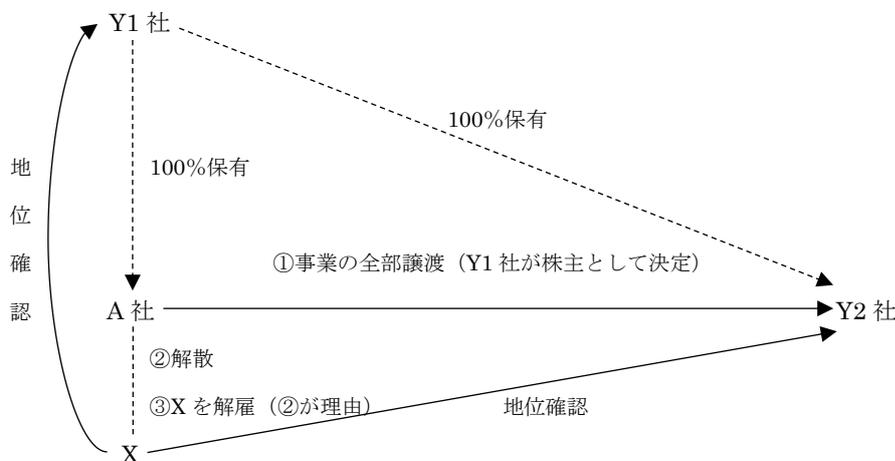
専属下請会社の解散に伴い解雇された従業員が元請会社に対して従業員たる地位を主張した事案

要旨：本判決は、法人格否認の法理の適用により包括的雇用責任が認められるためには、支配要件における支配の程度は、強固なものでなければならず、背後にある法人が、雇用主と同視できる程度に従業員の雇用及び基本的な労働条件等について具体的に決定できる支配力を有していたことが必要であると述べたうえで、Y社は、委託業務量・委託代金の単価等下請委託契約の内容を定めるに当たっては、A社に対し、取引上優越的な立場を有していたものであり、A社の経営面・労使問題等においても事実上強い影響力を及ぼしていたと認められるが、Y社が上記影響力を行使してA社の従業員の雇用及び基本的な労働条件等を具体的に決定することができる支配力を有し、あるいはこれを行ってきたことまで認めることはできないとして、支配要件を否定している。

なお、本判決、黙示の労働契約の成立についても否定している。

### (判例3) 偽装解散

事案：親会社であるY1社は、ともに100%子会社であるA社・Y2社間で事業の全部譲渡を実施した後に、譲渡会社であるA社を解散させ、A社は解散を理由に従業員Xを解雇した。そこで、Xは、主的に、①法人格否認の法理を根拠として、Y1社・Y2社に対して労働契約上の権利を有する地位にあることの確認等を求めるとともに、予備的に、②Y1社、Y2社、及びY1社の代表取締役Y3・Y4に対して、解雇に伴う雇用機会喪失等による精神的損害・無形損害の賠償を求めて出訴した。



#### (請求1) 親会社Y1の雇用契約上の責任

本判決は、「法人格の形骸化」を否定する一方で、「法人格の濫用」を認めた。その上で、偽装解散の場合の解雇の有効性について、「確かに、株主総会の決議の内容自体に、法令又は定款違反の瑕疵がない場合には、当該決議が当然に無効となるものではなく、本件においても、…A会社の解散決議は有効である。…しかし、解散が偽装のもので事業が実際には継続される場合には、…解雇は事業廃止という実質的理由を欠如したものとして原則として無効になる」として、親会社Y1の包括的雇用責任を肯定した。

#### (請求2) 事業の譲受会社Y2の雇用契約上の責任

一般的には、偽装解散した子会社とおおむね同一の事業を継続する別の子会社との間

B

佐野第一交通事件・大阪高判

H19.10.26 (百65・CB551)

子会社間での事業譲渡後に偽装解散がされた事案で、子会社の元従業員が親会社・譲受会社に対して従業員たる地位を主張した事案

に高度の実質的同一性が認められる…場合には、子会社の従業員は、事業を継続する別の子会社に対しても、子会社解散後も継続的・包括的な雇用契約上の責任を追及することができる場合があり得ないわけではない。しかし、本件では、①～⑤の理由から、Y2社との関係で法人格否認の法理を適用できないことは明らかであるとした。

①Y2社のA社に対する実質的・現実的支配がない

②違法・不当な目的を有していたのはY2社ではなくY1社である

③法人格を濫用しそれによる利益を図ろうとした直接の当事者であるY1社が第一にその責任を負担すべきである

④A社とY2社との間においては本社所在地・設立時期・設立経緯・事業内容・財産関係などが大きく異なっており、両者の間に高度の実質的同一性があるとは言い難いこと、

⑤Y1社に法人格否認の法理が適用されるため、A社との関係がより希薄なY2社にまで法人格否認の法理を適用する必要性までではない

(請求3) 親会社Y1、同社代表取締役Y3・Y4の不法行為責任

本判決は、雇用機会喪失についての共同不法行為責任を認めた。

Y2社に対する請求は省略

## 第2節 配転・出向・転籍・休職

### 第1. 配転

企業内における労働者の配置の変更をいい、転勤（勤務地の変更）と配置転換（職務内容の変更）に分類される。

配転には、技術改新などに伴う労働力の需要の変化への対応、労働者の能力・適性に応じた配置の調整、多様な業務を担当させることによる能力開発、異動による組織の活性、会社の不況時に、解雇を避ける手段として余剰人員を抱えた部門から他の部門に労働者を異動させる（雇用調整）といった機能がある。

#### 1. 配転命令の争い方

配転命令に不服がある労働者は、配転命令が無効であるとして、配転先での就労義務の不存在確認の訴えを提起することになる（仮処分の例としては、配転命令の効力の停止や、配転先での就労義務を負わない地位を仮に定めるといったものが挙げられる）。

配転命令に従わなかったことを理由に懲戒解雇を受けた労働者は、違法な配転命令に従わなかったことを理由とする懲戒解雇は無効であるとして、従業員たる地位の確認及び民法536条2項に基づく賃金の支払いを求めて訴えを提起することになる。

配転命令の無効確認の訴えは、過去の法律関係の確認を求めるものとして、確認対象の適否という観点から、確認の利益が否定される。

配転前の職種・勤務地で就労すべき地位にあることの確認を求める訴えについては、労働契約上の義務の存在の確認を求めるものであることから、原則として確認の利益が否定される。もっとも、労働者が職種・勤務地限定の合意を主張する場合には、労働者には契約上限定された職種・勤務地を超えた就労を拒む利益が認められるから、このような地位の確認を求めるものとして、確認の利益が認められる。

#### 2. 配転命令権の根拠

これには、労働契約の締結自体が根拠になるとする包括的合意説、特約が必要であるとする特約説、労働契約の締結とは別個の労働契約上の根拠が必要であるとする契約説がある。判例・通説は、契約説である。

##### [論点1] 配転命令権の根拠

労働条件対等決定の原則（労基2条1項）及び合意原則（労契1条、3条1項）に照らして労使双方の意思を尊重しつつ、企業組織の中における配転の機能に配慮するという必要がある。

そこで、使用者に配転命令権が認められるためには、就業規則（労契7条）や労働協約（労組16条）による契約上の根拠が必要であるが、労使間の特約までは不要であると解する（契約説）。

A

概説 180 頁

概説 180 頁

土田 884 頁、菅野 684 頁

山川 92 頁、西谷 219 頁

A

東亜ペイント事件・最判 S61.7.14

(百 61・CB180)

### 3. 配転命令の法的性質

包括的合意説によれば、配転命令は、使用者が職種・勤務地という労働契約の要素（労働条件）を一方的意思表示によって変更する命令とされ、その法的性質は法律行為（＝形成権の行使）とされる。特約説からも同じ帰結となる。

これに対し、契約説の多くは、配転命令が合意の範囲内であれば、それは労働契約の履行過程にすぎず、合意の範囲外であれば契約変更の申込みにとどまるため、事実行為であるとする（事実行為説）。

両者の違いは、労働者が訴訟において配転命令の効力それ自体を争うことができるかどうかという点に表れる。

もっとも、契約説の中にも、配転命令の法的性質について、職種・勤務地は労働契約の重要な要素（労働条件）であり、それらを一方的に変更する配転命令は労働契約内容の変更を意味するから、配転命令は、それが労働契約の予定する範囲内のものであっても、労働契約の変更をもたらす法律行為であると解すべきであるとする見解がある。

土田 412～413 頁

### 4. 契約・法令による配転命令権の制限

#### (1) 契約による制限

##### ア. 総論

労使間で労働契約締結時に勤務地・職種を限定する合意をした場合には、勤務地・職種の限定については、労使間の個別的合意が就業規則の配転条項の契約内容補充効に優先することになるから（労契7条但書）、使用者には配転条項を根拠として一方的に配転を命ずる配転命令権が認められず、労働者の個別的同意を得ずに発せられた配転命令は無効となる。<sup>1)</sup>

概説 175 頁

使用者が労働契約締結時に配転条項を周知させた後、労働契約の展開過程で職種・勤務地限定の合意を行った場合、労契法8条の適用により、使用者の配転条項に基づく配転命令権は否定される。

概説 175 頁

#### 〔論点2〕 黙示の職種・勤務地限定合意

（論証1） 職種限定合意

以下の要素を総合考慮して判断する。<sup>2)</sup>

- ①採用時における職種の特定の有無
- ②職務の性質（専門性など）
- ③当該労働者の勤続態様
- ④職種を同じくする他の労働者の勤続態様

A

日産自動車村山工場事件・最判H元

12.7 (CB188)

<sup>1)</sup> 労使間に職種・勤務地限定の合意がある場合であっても、使用者は、労働者の同意を得ることで、配転を行うことが可能である。もっとも、信義則（労契3条4項）及び労働契約内容の理解促進の責務（労契4条1項）に照らし、労働者の同意について、労働者の自由意思に基づく認めに足りる合理的な理由が客観的に存在することが要求される（概説175頁、山梨県民信用組合事件・速修30頁）。

<sup>2)</sup> 判例は、③・④をあまり重視していない。契約後の事情である③・④が契約時の黙示的合意を推認する力は弱いからである。同事件の原審も、「Xらが十数年間から二十数年間ほぼ継続して機械工として就労してきたことは明らかであるが、そこから直ちに、Xらを機械工以外の職種には一切就かせないという趣旨の職種限定の合意が黙示に成立したものとまでは認めることができない」と述べて、結論として黙示の職種限定の合意を否定している（最高裁は原審の判断を是認）。

(論証 2) 勤務地限定合意

以下の要素を総合考慮して判断する。

- ①採用時における勤務地の特定の有無
- ②職務の性質 (特定の場所に対する依存性など)
- ③当該労働者の勤続態様
- ④他の労働者の勤続態様

(論証 3) 職種・勤務地限定合意

以下の要素を総合考慮して判断する。

- ①採用時における職種・勤務地の特定の有無
- ②職務の性質
- ③当該労働者の勤続態様
- ④他の労働者の勤続態様

(判例)

事案：Xら7名は、大手自動車メーカーY社に雇用され、製造部車軸課において、機械工として10年から20数年勤務してきた者である。Y社は、世界の自動車業界の趨勢に対応して、自動車の生産体制を変更することになり、それに伴い村山工場の車軸製造部門を大幅に他工場に移転することとなったため、同工場の第3製造部で就労していた機械工ら約500名が従前の仕事を失うこととなったが、他方で、同工場で新たに生産を開始することとなった新型車のプレス加工・車体組立・塗装等の各工程の要員として約800名の従業員が必要となったことから、第3製造部所属500名余りの機械工らのほぼ全員を、新型車の新型車のプレス加工・車体組立・塗装等の仕事にあたらせることとし、Xらに対する配転命令はこの計画の一環として実施されたものである。

要旨：原審は、以下の理由から、「…Xらについても、業務運営上必要がある場合には、その必要に応じ、個別的同意なしに職種の変更等を命令する権限がY会社に留保されていたとみるのが、雇用契約における当事者の合理的意思に沿うものというべきである。」と述べており、最高裁も原審の判断を正当として是認している。

「Xらが十数年間から二十数年間ほぼ継続して機械工として就労してきたことは明らかであるが、そこから直ちに、Xらを機械工以外の職種には一切就かせないという趣旨の職種限定の合意が黙示に成立したものとまでは認めることができない(③・④)。

「かえって、Y社の就業規則48条には『業務上必要があるときは、従業員に対し、転勤、転属、出向、駐在、又は応援を命じることができる。前項に定める異動のほか、業務上必要があるときは、従業員に対し、職種変更又は勤務地変更を命じることができる。従業員は、正当な事由がなければ第1項及び第2項の命令を拒むことができない』との規定があり(前記①～④以外の事情)、本件配転前にも機械工を含めて職種間の異動が行われた例があると認められる(④)。

「また、わが国の経済の伸展および産業構造の変化等に伴い、多くの分野で職種変更を含めた配転を必要とする機会が増加し、配転の対象および範囲等も拡張する

A

日産自動車村山工場事件・東京高判

S62.12.24 (CB190)

のが時代の一般的趨勢である」(前記①～④以外の事情)。

## イ. 裁判例の傾向

### (ア) 職種限定

#### (i) 肯定例

- ・病院の検査技師・看護婦(師)・大学教員など専門職・特殊技能職について、職種限定が認められる傾向にある。
- ・アナウンサーについて、職種限定を認めた裁判例もあるが、近年では、否定された例もある。
- ・採用時の状況から秘書業務について職種限定を認めた例もある。

九州朝日放送事件・最判 H10.9.10

#### (ii) 否定例

長年機械工として従事した自動車会社従業員の車のプレス加工・車体組立・塗装等への配転、技能職のセールス・エンジニアへの配転について、職種限定を否定した例がある。これらは、技術改新や経済状況の変化に対応しつつ従業員の雇用を維持する手段という側面もあるが、新たな職務に対応するための教育訓練などの配慮が要請され、そういった配慮の有無・程度が、配転命令の権利濫用の判断において考慮され得る。

### (イ) 勤務地限定

#### (i) 肯定例

- ・現地採用の補助職
- ・農業を兼業する現地採用者
- ・採用時から家庭の事情による勤務地限定が認められた
- ・コース別管理における一般職についても、勤務場所が一定地域に限定されているのが通常である

#### (ii) 否定例

- ・コース別管理における総合職は、幹部候補生として、配転による能力開発を予定していることが多いから、勤務地限定が認められることは少ない。
- ・求人票や募集広告における勤務場所の記載は、勤務地限定の根拠と認められることが少ない
- ・海外勤務については、商社などの総合職などが職務上予定されている場合を除いては、生活環境の大きな変化をもたらすので、勤務地限定が認められなくても、労働者の意思の尊重が望まれる

### (2) 法令による制限

配転命令が組合への加入や正当な組合活動を理由とする場合には、不当労働行為にあたり、労組法 7 条 1 号を通じて当然に無効となる。

また、性別を理由とする不利益な配転命令は、均等法 6 条 1 号違反として無効である。

医療法人新光会事件・最判 S43.4.9

(CB432、速修 381 頁・4)

## 5. 配転命令権の濫用

### (1) 判断枠組み

使用者の配転命令権の「行使に当たっては、それを濫用することがあってはならない」(労契3条5項)

#### [論点3] 配転命令権の濫用の判断枠組み

配転命令には、企業内での労働力の配置についての人事権の行使として、原則として使用者に広い裁量が認められる。

そこで、①業務上の必要性がない、②不当な動機・目的に基づく、又は③労働者に対し通常甘受すべき程度を著しく越える不利益を負わせるものであるなど、特段の事情が存する場合でない限り、権利濫用(労契3条5項)にならないと解する。

A

東亜ペイント事件・最判 S61.7.14

(百61・CB180)

### (2) 各要件

#### ア. ①業務上の必要性

これは、⑦配転自体の必要性と、①配転の対象として当該労働者を選択したことの合理性からなる。<sup>3)</sup>

⑦は、「労働力の適性配置、業務の能率増進、労働者の能力開発、勤務意欲の高揚、業務運営の円滑化など企業の合理的運営に寄与する」など多様・広範に認められる。

東亜ペイント事件

①は、「当該勤務先への異動が余人をもっては容易に替え難いといった高度の必要性に限定するのは相当でなく、…企業の合理的運営に寄与する」点があれば足りる。

東亜ペイント事件

#### イ. ②不当な動機・目的の不存在

会社の不正行為の追及・経営批判に対して報復的な行われた配転命令や、退職勧奨に応じない労働者を退職に追い込む目的で行われた配転命令が典型である。

特に不当な動機・目的の存在を疑わせる事情がない事案であれば、人選基準の合理性が認められることにより、不当な動機・目的の不存在が推定される。

ケンウッド事件・最判 H12.1.28

#### ウ. ③労働者の不利益

##### (7) 職種・職務内容の変更

長期雇用制度の下では、労働者は多様な職種・職務を経験してキャリアを形成するのが通常であるから、職種・職務の変更による不利益を過大視するのは適切ではない。

もともと、同一職種によるキャリア形成の利益が重要視される特殊技能職の労働者については、そのキャリアや技能を生かせる職場への配置に努めたか否かが権利濫用の判断要素となる。

##### (4) 私生活・家庭生活上の不利益

裁判例は、本人又は家族の病気による転勤困難の事案については権利

<sup>3)</sup> ⑦①を区別する場合とは、例えば、生産需要の大幅な変化により Y 社 A 工場に余剰人員が生じる一方で、B 工場で人員補充の必要が生じたという場合であり、⑦B 工場への人員補充のために配転を行う必要性と、①配転の対象者として当該労働者を選択したことの合理性が問題となる。

濫用を肯定する一方で、単身赴任を含む通常の遠隔地間転勤、通勤時間の長時間化による育児の保育上の支障については、労働者が通常甘受すべき不利益にとどまるという傾向にあった。

もっとも、現行法の下では、転勤の際の育児・介護状況への配慮が義務付けられている（育介 26 条）とともに、仕事と生活の調和への配慮（労契 3 条 3 項）が要請される。<sup>4)</sup>

概説 178～179 頁

#### (ウ) 労働条件面の不利益

概説 177 頁

配転は、企業内人事異動であるから、賃金減額を伴ってはならない。すなわち、職能資格制度においては、基本給は職務ではなく資格と連動しているから、配転を理由に基本給を引き下げることができず、職位引下げに伴う役職手当の引下げのみが許容され得る。基本給を引き下げするためには、資格の引下げという意味での降格の要件を満たす必要がある。

速修 86 頁・2

これに対し、職務（仕事）と基本給の結びつきを強めた職務等級制度の下では、配転に伴う基本給の引下げも許容され得る。もっとも、配転が基本給減額に直結する以上、配転命令権の濫用自体について厳しく判断し、基本給減額という重大な経済的不利益を正当化するに足りるだけの高度の業務上の必要性・人選の相当性と手続の履践を求めるべきである。<sup>5)</sup>

#### (イ) 労働者が自ら不利益性の高い選択肢を選んだ場合

ケンウッド事件・元原利文裁判官の

現実的に選択可能なものとして労働者が選んだ選択肢よりも不利益性の低い選択肢が無い場合には、労働者が選んだ選択肢を前提として不利益の程度を判断するべきである。

補足意見

これに対し、現実的に選択可能な選択肢の中に不利益性が通常甘受すべき程度にとどまるものがある場合には、これを選択せずにより不利益性の高い選択肢を選んだことによる不利益性は、労働者自身の選択の結果であるから、労働者が選んだ選択肢を前提として不利益の程度を判断するべきではない。

#### (判例 1) 転勤と家庭生活上の不利益

B

事案：X は、昭和 40 年 3 月に大学を卒業した後、同年 4 月に Y 社に入社し、大阪事務所の第一営業部に配属され、昭和 44 年 4 月に A 社の大阪営業所へ出向し、昭和 46

東亜ペイント事件・最判 S61.7.14

(百 61・CB180)

<sup>4)</sup> 平成 13 年改正の育介法の下では、就業場所の変更を伴う異動命令の際には育児・介護状況への配慮が義務付けられるから（育介 26 条）、この配慮義務の履行の有無・態様が、権利濫用の判断に影響を及ぼし得ることとなる。また、労契法（平成 19 年制定・平成 20 年施行）の下では、仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）への配慮も求められる（3 条 3 項・訓示規定）から、労働者の生活全般について、使用者による配慮が要請され、権利濫用について使用者に厳しい判断がなされる可能性がある。なお、帝国臓器製薬事件（最判 H11.9.27）は、夫婦がともに従業員である会社において夫のみに転勤命令が発令され、妻が辞めない限り単身赴任を強いられるという事案について、労働者の不利益に対して相当な配慮がなされていることなどを考慮して、転勤命令を有効と判断した。

<sup>5)</sup> 職能資格制度の場合、配転は基本給に影響する資格引下げ（降格）に直結しないから、資格引下げの適法性は配転とは別に判断される。これに対し、職務等級制度では、配転と職務等級の変動が連動しているため、配転が有効とされれば、職務等級の引下げも特段の根拠を要することなく有効とされ、賃金引下げをもたらす。したがって、配転命令自体の権利濫用判断を厳格に行うべきである。もっとも、配転と職務等級とが連動せず、分離して運用されている場合には、降格については配転と別に判断され、「労働者の同意又は就業規則上の根拠規定」、「降格事由該当性」、「人事権濫用」が問題となる（コナミデジタルエンタテインメント事件・東京高判 H23.12.27）（土田 409～410 頁）。

年7月に出向を終えた際にはY社の神戸営業所での勤務となり、昭和48年4月に主任待遇となったところ、同年9月28日、Y社より、広島営業所への転勤を内示された、家庭事情を理由にこれを拒否し、同年10月1日、Y社より代替案として名古屋営業所への転勤を内示されたが、これについても拒否した。

Xは、本件転勤命令発令当時、母親(71歳)・妻(28歳)・長女(2歳)とともに大阪府堺市内の母親名義の家屋に居住し、母親を扶養していたのであり、母親は、元気で、食事の用意や買物もできたが、生まれてから大阪を離れたことがなく、長年続けてきた俳句を趣味とし、老人仲間毎月2、3回俳句会を開いていた。妻は、昭和48年8月にB社を退職し、同年9月1日から無認可の保育所に保母として勤め始めるとともに、同保育所の運営委員となっており、同保育所は、当時、保母3名・パート2名の陣容で発足したばかりで、全員が正式な保母の資格を有しておらず、妻も保母資格取得のための勉強をしていた。

要旨：本判決は、「このようなXの家族状況に照らすと、名古屋営業所への転勤がXに与える家庭生活上の不利益は、転勤に伴い通常甘受すべき程度のものというべきである。」として、転勤命令の権利濫用を否定した。

### (判例2) 共働きで子どもの保育所への送迎を夫婦で分担している女性労働者に対する転勤命令

事案：Xは、Y社に雇用される女性労働者であり、東京都目黒区青葉台の企画室で庶務の仕事に従事していた。Y社は、八王子事務所において、生産の需要見通しが大幅に増加して人員を補充する必要が生じたため、即戦力となる製造現場経験者であり、かつ、目視の検査業務を行うことから40歳未満のものという人選基準を設けたところ、その基準に合致するのはXだけであったため、Xに対して八王子事務所への異動命令を発令した。

Xは、本件異動命令発令時、東京都品川区旗の台で夫と3歳の長男とともに生活しており、青葉台の勤務先への通勤時間が約50分、港区の会社に勤務する夫の通勤時間が約40分であり、長男の保育所への送迎については夫婦で分担して行っていたところ、異動後は、通勤時間が約1時間45分となり、長男の保育所への送迎に支障が生じることとなる。

要旨：本判決は、①業務上の必要性・②動機・目的については、「Y会社の八王子事務所においては、退職予定の従業員の補充を早急に行う必要があり、所定の人選基準を設けて、これに基づきXを選定して異動命令が出されたというのであるから、…業務上の必要性があり、これが不当な動機・目的をもってなされたものとはいえない」と述べ、③労働者の不利益については、「本件異動命令によりXが負うことになる不利益は、必ずしも小さくはないが、なお通常甘受すべき程度を著しく越えるとははいえない」と述べ、異動命令の権利濫用を否定した。

### (3) 賃金の低下を伴う降格的配転

配転命令と降格が同時に行われ、降格によって賃金が引き下げられる場合には、配転の要件に加え、降格の要件をも満たす必要がある。降格の要件を満たさない場合、配転と降格が一体となって無効となる。

裁判例には、賃金の引下げに着目して一般の配転とは異なる厳しい基準で

B

ケンウッド事件・最判 H12.1.28

菅野 689 頁

西谷 236 頁

配転そのものの効力を判断するものと、配転・降格の有効性とは別に賃金の引下げの効力を問題にするものがある。

**[論点 4] 賃金の低下を伴う降格的配転**

例えば、Y社において、Xが配転（東京本店 店長 P 職→北海道支店 店員 Q 職）に伴い職能資格を引き下げられた（給与等級 3→給与等級 2）という事案では、Xは、配転及び降格が無効であるとして、①北海道支店で店員として就労する義務の不存在の確認、②給与等級 3 の地位にあることの確認及び③降格前後の基本給月額差額の賃金支払いを求める訴えを提起することが考えられる。

A

1. 配転命令に伴い降格も行われている場合には、配転命令と降格の双方の要件を満たす必要がある。

(1) 配転命令

ア. まず、労働条件対等決定の原則（労基法 2 条 1 項）及び合意原則（労契 1 条、3 条 1 項）に照らし、使用者に転勤命令権が認められるためには、就業規則などの契約上の根拠が必要であると解する。

Y社では、配転について定める就業規則が「周知」されているから、就業規則の契約内容規律効（労契 7 条本文）によって Y 社の配転命令権が根拠づけられている。

イ. 次に、…略… X の職種・勤務地を限定する旨の黙示の合意（労契 7 条但書）が成立していたとはいえない。

ウ. そして、…略… X の職種・勤務地を北海道支店の店員 G 職に変更する「業務上の必要」があったといえ、就業規則上の配転事由に該当する。

したがって、Y 社は X に対して配転命令権を行使し得る。

(2) 降格

ア. まず、職能資格の引下げは労働条件たる基本給の引下げを伴うから、労働契約の内容変更として、労働者の個別同意又は就業規則等における明確な根拠規定が必要である。

Y 社の就業規則では、職能資格に関する降格規定があり、降格事由を具体的に定められているとともに、…略…公正な評価手続も定められている。そのため、降格規定は「合理的」である。また、これは「周知」されているから、降格規定の契約内容規律効（労契法 7 条本文）により Y 社の降格権限が根拠づけられている。

イ. 次に、…略… X は就業規則上の降格事由に該当する。

ウ. したがって、Y 社は X に対して降格権限を行使し得る。

2. 配転・降格の要件を満たすとしても、配転・降格は権利濫用（労契 3 条 5 項）に当たらないか。

最も重要な労働条件である賃金の低下を伴う降格的配転については、配転の側面における使用者の人事裁量を重視した東亜ペイント事件判決の判断枠組みを用いるべきでない。

日本ガイダント事件・仙台地決  
H14.11.14 (CB192)

そこで、賃金の低下を伴う降格的配転については、降格と配転を一体的に捉えた上で、従前の賃金の減少を相当とする客観的合理性がない限り、降格と配転の双方が権利濫用（労契 3 条 5 項）により無効になると解すべきである。

この判断では、①労働者の適性・能力・実績等の労働者の帰責性の有無・程度、②降格の動機・目的、③業務上の必要性の有無・程度及び④降格の運用状況等を総合考慮する。

(判例)

事案：X は、Y 社に雇用され、賃金月額 61 万 3000 円で仙台営業所の営業係長（給与等級 PIII）に配属されていた。Y 社の給与体系は、職階ごとに分類して給与等級を割り当てており、等級が低い順から、PJ-I、PI~PIII、MI~MIII となっており、営業事務職は PI、営業職主任は PII、営業係長は PIII となっており、本件配転命令時における X の等級は PIII であった。なお、Y 社の就業規則には、「社員に支払われる給与は、職務内容、経験、能力、技術および／または特殊な技能や資格、学歴、その他会社が適当と認める要素を考慮して決定される」という降格の根拠規定があった。

Y 社は、X の平成 13 年における売上目標達成率が全国営業所の PIII 職員 15 名中 14 位であり、売上実績が最下位であったことから、平成 14 年 3 月 5 日付けの辞令により、営業職（PIII）から営業事務職（PI）への配転を命じ、給与等級を引き下げたところ、これにより、X の賃金月額は、61 万 3000 円から 31 万 3700 円に引き下がった（基本給 56 万 5000 円→29 万、役職手当 8000 円→不支給）。

要旨：本決定は、「平成 13 年における仙台営業所の年間売上目標額は、同年の仙台営業所における営業職員数が予定より 2 名増員され 7 名となることを前提として決定されたといえるが、実際には増員されず、仙台営業所の売上目標額を 5 名で割り振った上で X の目標額が決定されていることからすると、X の年間売上目標達成率 57.5%が他の PIII 職員と比較して低迷しているからといって、これをもって直ちに本件配転命令の根拠とし得るかについては疑問がある」と述べたうえで、営業事務職への配転部分と給与等級 PI への降格部分との関係については、「本件において降格が無効となった場合には、本件配転命令に基づく賃金の減少を根拠づけることができなくなるから、賃金減少の原因となった給与等級 PI の営業事務職への配転命令自体も無効となり、本件配転命令全体を無効と解すべきであり、本件配転命令のうち降格部分のみを無効と解し、配転命令の側面については別途判断すべきものと解した場合、業務内容を営業事務職のまま給与については営業職相当の給与等級 PIII の賃金支給を認める結果となり得るから相当でない」と判示した。

C

日本ガイダント事件・仙台地決

H14.11.14 (CB192)

## 第8章 不当労働行為制度

### 第1節 総論

B

#### 1. 意義

労働組合法は、憲法 28 条の労働基本権保障を実効あらしめるために、不当労働行為制度を定めている。

労働組合法は、労働基本権保障のために刑事免責（1 条 2 項）・民事免責（8 条）を定めているが、これらの規定による救済は、不利益取扱いや不当な団体交渉拒否、組合弱体化行為との関係では、十分ではない。

そこで、労働組合法は、使用者による労働基本権侵害行為が行われた場合に、これを除去・是正するとともに、そうした侵害行為のない対等・公正な集団的労使関係を将来に向けて形成することを目的として、不当労働行為制度を設け、使用者による一定の労働基本権侵害行為を禁止する（7 条）とともに、労働委員会（行政機関）による特別の救済制度（27 条以下）を定めたのである。

#### 2. 不当労働行為の種類

不当労働行為は、①不利益取扱い（7 条 1 号本文前段）、②黄犬契約（1 号本文後段）、③団体交渉拒否（2 号）、④支配介入（3 号本文前段）、⑤経費援助（3 号本文後段）、⑥報復的不利益取扱い（4 号）に分類される。

このうち②⑥は①の、⑤は④の一類型とされるから、不当労働行為の基本類型は、不利益取扱い・団体交渉拒否・支配介入の 3 種類になる。

##### (1) 黄犬契約

「労働者が労働組合に加入せず、若しくは労働組合から脱退することを雇用条件とすること」（1 号本文後段）をいい、組合加入後に積極的に活動しないことを雇用条件とすることも含む。

①・④は第 2 節・3 節で取り上げるため、左では②・③・⑤・⑥を取り上げる。

##### (2) 団体交渉拒否

使用者が雇用する労働者の代表者と団体交渉をすることを正当な理由がなく拒むことをいう（2 号）。

##### (3) 経費援助

「労働組合の運営のための経費の支払につき経理上の援助を与えること」は、組合の自主性を損なう危険があるから禁止される（3 号本文後段）。

ただし、㉗労働者が労働時間中に時間又は賃金を失うことなく使用者と協議・交渉すること、㉘厚生資金又は経済上の不幸若しくは災厄を防止し、若しくは救済するための支出に実際に用いられる福利その他の基金に対して使用者が寄附すること、㉙最小限の広さの事務所を供与することは、例外的に禁止されない（3 号但書）。

##### (4) 報復的不利益取扱い

労働者が労働委員会に対し使用者が 7 条の規定に違反した旨の申立てをしたことなどを理由とする不利益取扱いをいう（4 号）。

## 第2節. 不利益取扱い

不利益取扱いの不当労働行為の成立要件は、①不利益取扱いの禁止事由の存在、②「不利益な取扱い」の存在、及び③「故をもって」に対応する不当労働行為意思の存在（①の「故をもって」②が行われたこと）の3つである（労組7条1号本文前段）。

不利益取扱い禁止の趣旨は、組合員個人に対する不利益取扱いが、これを通じて組合活動一般を制圧ないし制約するという効果を伴うことにある。

A

詳解水町 1156 頁

### 1. 不利益取扱い禁止事由

#### (1) 「労働組合」

不利益取扱いからの保護を受ける「労働組合」は、労組法2条の要件を満たす組合でなければならない。

争議団などの労働者の一時的な団結体（労働組合組織を備えていないもの）については、「労働組合」に含まれるとする有力説もある。しかし、これは文理にそぐわないし、このような未組織労働者の団結活動については、「労働組合に加入し、若しくはこれを結成しようとする行為」として、不利益取扱いの対象になると解することも可能であるから、否定説でよいと考える。

なお、肯定説では、そのような団体の一員であることを理由とする不利益取扱いからの保護・救済を受け得るということに意義がある。

#### (2) 「労働組合の組合員であること」

##### ア. 特定の労働組合の組合員であること

不利益取扱い禁止の対象となる。

##### イ. 組合員の種別

組合員のなかで特定種類の組合員であることも、不利益取扱い禁止の対象となると解される。例えば、組合の役員であることや、組合の方針活動について基本的見解を異にする複数の組合員集団（執行部批判派）に属することを理由とする不利益取扱いも、禁止の対象となる。

裁判例には、労働組合内部に上部団体支持派と反対派とがある場合において、上部団体支持派に所属していることを理由として賞与・昇格について差別的取扱いをしたことについて、不利益取扱い及び支配介入の不当労働行為が成立することを肯定したものがある。

北辰電気製作所事件・東京地判

S56.10.22 (百99)

#### (3) 「労働組合に加入し若しくはこれを結成しようとする行為」

「しようとする」との文言から、加入・結成のための準備行為も含まれる。

不利益取扱い禁止の対象は、労働組合を加入しようとしたこと、及び結成しようとしたことであり、加入・結成したことを理由とする不利益取扱いは、加入・結成した「労働組合の組合員であること」を理由とする不利益取扱いとして、前記(2)の行為類型に該当する。

##### ア. 「加入しようとする行為」

既存の労働組合に加入したいとの願望を表したり、加入のための相談・準備などを行うことをいう。

イ. 「結成しようとする行為」

組合結成の願望を表したり、組合結成の準備活動を行うことをいう。

ウ. 未組織労働者の団結活動

未組織労働者が労働条件上の問題に当面して団結活動を行う場合には、このような組合結成の願望や準備が込められていることが多く、その限りで、不利益取扱い禁止の対象となる。

(4) 「労働組合の正当な行為」

ア. 「労働組合の」行為

争議行為・組合活動の主体の正当性に対応する要件である。

組合員の行為のうち、労働組合の所定機関の決定に基づく行為、組合役員  
の組合代理人としての行為、組合所定機関の事前の明示又は黙示の授権  
に基づく行為などは、問題なく「労働組合の…行為」として保護を受ける。

イ. 活動の種類

団体交渉、組合活動、争議行為が挙げられる。

基本講義 272 頁

ウ. 「正当な行為」

争議行為・組合活動の正当性を意味する。

2. 不利益取扱いの態様

「不利益な取扱い」は、①労働者の地位の得喪に関する取扱い（解雇、退職強要、採用拒否、労働契約の更新拒否、事業譲渡における雇用承継の排除）、②人事上の取扱い（不利益な配転、出向、転籍、降格、不昇格・不昇進措置）、③経済上の取扱い（賃金差別、昇給・賞与上の差別）、④精神的不利益を与える取扱い（嫌がらせ、ハラスメント等）に分かれる。

基本講義 272 頁

「不利益」性の有無は、それによって組合活動が困難となるかどうかという観点から判断される。

基本講義 272 頁

[論点 1] 採用拒否

A

使用者は採用の自由を有する（憲 22 条 1 項）し、労組法 7 条 1 号本文前段は採用段階と採用後の段階とに区別を設けたものであると解される。

JR 北海道・日本貨物鉄道事件・最判 H15.12.22（百 101・CB445）

そこで、採用拒否は、それが従前の雇用契約関係における不利益な取扱いにほかならないといえる特段の事情がない限り、同号の「不利益な取扱い」にあたらないと解する。<sup>1)</sup>

基本講義 273 頁

(判例) 事業譲渡先における採用拒否

A

事案：医療法人 Y は、医療法人 X との間で病院経営に関する一切の事業を譲渡する旨の契約を締結し、その際、医療法人 Y から解雇された職員を採用するか否かは医療法人 X の専権事項とする旨の合意がなされた。

青山会事件・東京高判 H14.2.27 (CB443)

医療法人 Y の職員 B1・B2 は、A 労組の組合員でもあるところ、本件事業譲渡に伴い、医療法人 Y により解雇された。

医療法人 X は、医療法人 Y の職員を採用する方針をとったところ、予定した要員

<sup>1)</sup> 上記の判断基準は、①従前の雇用契約関係における取扱いと、②①が不利益取扱いであることの 2 点からなる。②は、不当労働行為意思の有無を中心として判断される。

数を満たさなかったため、当初採用を希望しなかった者を説得したり、一般公募をするなどして要員確保を図ったが、B1・B2については、両名の採用希望を知りつつ、採用面接すら行わず、採用しなかった。

要旨：本判決は、XによるB1・B2の採用拒否が従来の雇用契約関係における取扱いであることと、それが不当労働行為意思に基づくことを認定し、不利益取扱いの不当労働行為の成立を認めた。

#### 答案例

1. B1・B2は、Xによる採用拒否には不利益取扱いの不当労働行為（労組法7条1号本文前段）が成立するとして、労働委員会に対して、B1・B2をXで採用するように命じる救済命令の申立てをすることが考えられる。
2. まず、B1・B2に対する関係でXは「使用者」（労組法7条）に当たるか。
  - (1) 労組法7条の目的は不当労働行為の排除・是正による正常な労使関係の回復にあるから、労組法上の「使用者」は雇用主に限られず、広く、労働契約関係又はこれに隣接ないし近似する関係の一方当事者を意味する。
  - (2) 3(2)で後述する通り、本問では、Xが実質的にYの雇用関係を承継したに等しいといえる。そうすると、B1・B2は本来であれば他のY職員とともにXに再雇用されるはずだったのだから、Xは、B1・B2に対する関係で、労働契約関係に隣接する関係の一方当事者として「使用者」に当たる。
3. 次に、Xの採用拒否は「不利益な取扱い」に当たるか。
  - (1) …略…〔論点1〕
  - (2) 事業譲渡による権利義務の承継は特定承継であり、XがYの職員を承継するかは事業譲渡契約の内容によるから、XY間においてYの職員を承継するか否かをXの専権事項とする旨の合意がなされている本件においては、XによるY職員の不採用が従前の雇用契約関係におけるものであるといえるためには、Xが実質的にYの雇用関係も承継したに等しいといえることが必要である。

本件において、Xは、Y職員について、B1・B2の両名を除いて、採用希望者全員について採用面接をし、賃金等の条件面の折り合いがついた者全員を採用しているのであるから、実質的にはYの雇用関係も承継したに等しいとえる。したがって、Xの採用拒否は、従前の雇用契約関係における取り扱いといえる。

そして、Xは、Yから事業を引き継ぐ時点で、Xと対立状態にあった訴外労組とA労組が同一の上部団体に所属していること、及びB1・B2がA労組の組合員であることについて知っていた。また、Xは、B1・B2に求職の意思がある旨をXに送付した文書を受領を一切拒否し、B1・B2の面会申入れにも応じていない。さらに、Yが閉鎖に至った県からの行政処分の一因として、A労組から県への指導要請が挙げられる。そうすると、Xは、B1・B2がA労組に所属し、組合活動を行っていたことを嫌悪し、両名がA「労働組合の組合員であること」を理由として、当初から意図的に両名を採用しないこととし、不採用としたものと認めることができる。したがって、XによるB1・B2の採用拒否は、従前の雇用契約関係における不当労働行為意思に基づく不利益な取扱いといえるから、「不利益な取扱い」に当たる。

4. よって、不利益取扱いの不当労働行為が成立するから、上記の救済命令の申立てが認められる。

#### 救済方法

##### 1. 行政救済

支配企業による従属企業の解散・事業譲渡・会社分割が不当労働行為の手段として行われた場合には、従属企業の労働者は、労働委員会に対し「新会社等への採用などを命じる」救済命令を申立てることができる。

西谷 575～576 頁

なお、救済命令は、私法上の権利義務の確定（変動）といった私法上の効力を伴うものではないから、採用命令により、私法上、X と B1・B2 との間における労働契約が形成されるわけではない。救済命令の実効性は、確定した救済命令の違反に対する過料の制裁（労組法 32 条）により担保される。

菅野 1068 頁・1075 頁、リーケ 304 頁

##### 2. 司法救済

- ・労組法 7 条 1 号には、これに違反する法律行為は同号により当然に無効になるという私法的効力が認められるが、同号に違反する採用拒否を受けた労働者と使用者との間に労働契約関係を形成するという私法的効力まではない。したがって、B1・B2 による X に対する労働契約上の地位の確認請求が認められるためには、X と B1・B2 との間における黙示の労働契約の成立や法人格否認の法理の適用が認められる必要がある。

西谷 575～576 頁

- ・地位確認請求が認められない場合、X の「故意」による違法な採用拒否によって X に雇用されることに対する期待的利益という B1・B2 の「法律上保護される利益」が「侵害」されたとして、これによって生じた慰謝料たる「損害」の賠償請求（民 709 条、710 条）が認められる。

#### [論点 2] 配転

特に、労働者が労働条件その他の待遇の面では有利な取扱いを受けることになる栄転が「不利益な取扱い」に当たるのかが問題となる。

A

不利益取扱い禁止の趣旨は、組合員個人に対する不利益取扱いが、これを通じて組合活動一般を制圧ないし制約するという効果を伴うことにある。

そこで、同前段の「不利益」性は、当該取扱いにより組合活動に支障が生じるかどうかという観点から判断されるべきである。

基本講義 272 頁

#### (判例)

B

事案：X 社の従業員 B は、A 労働組合の執行副委員長として、パートタイム労働者の雇止めをめぐる無期限全面ストライキを指導していた。

西神テトラバック事件・東京高判

B は、これまで所属していた工務部門における部署が解散したため、製造部門における機械のオペレーター（専門技術を要しない単純作業）への配転を命じられた。工務部門から製造部門の機械のオペレーターへの配転例は、これまで皆無であった。

H11.12.22 (CB434)

また、B は、この配転により、給与等級上 B よりも下のチームリーダーの指揮監督を受ける立場におかれた。

要旨：本判決は、「本件配転命令が会社側の配転権の濫用により私法上違法・無効とされるものであるか否かの判断がそのまま不当労働行為の成否の判断につながるもので

ないことはいうまでもない。」と述べた上で、以下の事実関係に着目し、「当該職場における従業員の一般的認識に照らしてそれが通常不利益なものと受け止められ、それによって当該職場における組合員らの組合活動意思が萎縮し、組合活動一般に対して制約的效果が及ぶようなものである…という観点」を満たすとして、「不利益な取扱い」に当たるとしている。

⑦工務部門から製造部門の機械のオペレーターへの配転例は、これまで皆無であったのだから、仮に X 社に反組合的意図がなかったとすれば配転先として別の部門が選ばれたであろうことが認められる。

⑧B は、この配転により、給与等級上 B よりも下のチームリーダーの指揮監督を受ける立場におかれることになるのだから、従業員の一般的認識に照らして、仮に X 社に反組合的意図がなかったとすれば配転先として選ばれていたであろう別の部門への配転に比して、現に選ばれた製造部門の機械オペレーターへの配転が不利益なものと受け止められる。

#### 答練例

1. B は、X 社による配転命令には労組法 7 条 1 号本文前段の不当労働行為が成立するとして、労働委員会に対して、配転を撤回する救済命令の申立てをすることが考えられる。以下では、上記不当労働行為の成否を検討する。

2. まず、配転は「不利益な取扱い」に当たるか

(1) …略… ([論点 2])

(2) 確かに、本件配転命令が配転命令権の濫用(労契法 3 条 5 項)により私法上違法・無効とされるものであるか否かの判断がそのまま「不利益な取扱い」の該当性の判断につながるものでない。

しかし、工務部門から製造部門の機械のオペレーターへの配転例はこれまで皆無であったのだから、仮に X 社に反組合的意図がなかったとすれば配転先として別の部門が選ばれたであろうことが認められる。

また、B は、この配転により、給与等級上 B よりも下のチームリーダーの指揮監督を受ける立場におかれることになるのだから、従業員の一般的認識に照らして、仮に X 社に反組合的意図がなかったとすれば配転先として選ばれていたであろう別の部門への配転に比して、現に選ばれた製造部門の機械オペレーターへの配転が不利益なものと受け止められる。

そうすると、本件配転命令は、当該職場における従業員の一般的認識に照らして通常不利益なものと受け止められ、それによって当該職場における組合員らの組合活動意思が萎縮し、組合活動一般に対して制約的效果による支障が生じるといえる。

したがって、本件配転命令は、「不利益な取扱い」に当たる。

3. 次に、1 号本文前段には不当労働行為意思が必要であるところ、前記 2 (2) 3 段落目で述べた事情に加え、B が、配転命令を受ける前に A 労働組合の執行副委員長としてパートタイム労働者の雇止めをめぐって無期限全面ストライキを指導していたことも踏まえると、X 社は、B が執行委員長として A 「労働組合の正当な行為」たる無期限全面ストライキを行った事実を認識し、その「故をもって」不利益な取扱いをする

裁判所に対しては、配転命令が労組法 7 条 1 号本文前段の私法的効力又は配転命令権の濫用(労契 3 条 5 項)により無効であるとして、配転先での就労義務の不存在確認を求める。

意欲に基づいて本件配転命令を行ったといえるから、不当労働行為意思もある。

4. よって、1号本文前段の不当労働行為が成立するから、上記の救済命令の申立てが認められる。

### 3. 不当労働行為の意思

不利益取扱いの不当労働行為の成立には、「故をもって」に対応する要件として不当労働行為意思が必要である。

ここでいう不当労働行為意思は、使用者が禁止事由を認識し、認識した禁止事由を不利益取扱いの動機としたことを意味する。

禁止事由の認識は、「事実の認識」であり「法的評価」ではないから、正当性の有無に関する判断の誤りは問題とならない。

#### 〔論点3〕動機の競合

不利益取扱いをする動機として、組合活動等のほかに、業務上の必要性など不利益取扱いを正当化する理由が併存している場合をいう。

##### （見解1）決定的原因説

組合活動等と他の正当化理由とのいずれが決定的（優越的）な動機であったかどうかで判断する。

##### （見解2）相当因果関係説

組合活動等がなければ不利益取扱いがなされなかったといえるかどうかで判断する。これは、組合活動等が決定的動機である必要はなく、当該不利益取扱いに欠くことのできない原因の1つであれば足りるとする見解である。

#### 〔論点4〕第三者の強要による不利益取扱い

使用者による不利益取扱いが第三者の強要によるものである場合、使用者に不当労働行為の意思は認められるか。

①第三者に正当な組合活動等を理由として不利益な取扱いを求める意図があり、②使用者がこのような第三者の意図を認識しつつその求めに応じた場合には、第三者のそのような意図は使用者の意思に直結し、使用者の意思内容を形成するから、使用者に不当労働行為意思が認められる。

### 4. 不利益取扱いに該当する法律行為の効力

不当労働行為禁止の規定は、憲法28条に由来し、労働者の団結権・団体行動権を保障するための規定であるから、これに違反する法律行為は労組法7条を通じて当然に無効になると解する。

詳解水町 1162 頁

菅野 968 頁

B

B

菅野 969 頁

山恵木材事件・最判 S46.6.15

医療法人新光会事件・最判 S43.4.9

(CB432)

判例

(最高裁判例)

- ・最判 S31.11.2 (関西精機事件) p126
- ・最判 S35.3.11 (細谷服装事件/百 69・CB110) p227
- ・最判 S35.7.14 (小島燃糸事件) p162
- ・最判 S37.10.9 (栃木化成事件) p408
- ・最判 S38.6.4 (小野運送事件) p197
- ・最判 S43.3.12 (電電公社小倉電話局事件) p125
- ・最判 S43.4.9 (医療法人新光会事件/ CB432) p91, 286, 381
- ・最判 S43.8.2 (西日本鉄道事件/百 57) p211
- ・最大判 S43.12.4 (三井美唄労組事件) p310, 311
- ・最判 S43.12.24 (弘南バス事件/百 94) p342, 355
- ・最判 S43.12.25 (秋北バス事件/百 18・CB64) p25
- ・最判 S44.5.2 (中里鉱業所事件) p310, 311
- ・最判 S44.12.18 (福島県教組事件) p128
- ・最判 S45.7.28 (横浜ゴム事件/百 58) p208
- ・最判 S46.6.15 (山恵木材事件) p381
- ・最判 S48.1.19 (シンガー・ソーイング・メシーン事件/ CB165) p127
- ・最判 S48.3.2 (林野庁白石営林署事件/百 41・CB235) p169, 172
- ・最判 S48.12.12 (三菱樹脂事件/百 8・CB134) p44, 57, 67
- ・最判 S49.2.28 (国鉄中国支社事件) p207, 208
- ・最判 S49.7.22 (東芝柳町工場事件/ CB112) p253
- ・最判 S49.9.30 (名古屋ダイハツ労組事件) p315
- ・最判 S50.4.25 (丸島水門製作所事件/百 98・CB428) p350, 365
- ・最判 S50.11.18 (国労広島地本事件/百 84・CB373) p308
- ・最判 S52.1.31 (高知放送事件/百 71・CB95) p232
- ・最大判 S52.2.23 (第二鳩タクシー事件/百 106・CB448) p406
- ・最判 S52.10.25 (三共自動車事件/百 50) p196
- ・最判 S52.12.13 (電電公社目黒電報電話局事件/百 55・CB257) p72, 149, 206, 371
- ・最判 S52.12.13 (富士重工業事件) p211
- ・最判 S53.11.24 (寿建築研究所事件) p323, 405
- ・最判 S54.7.20 (大日本印刷事件/百 9・CB142) p61
- ・最判 S54.10.30 (国鉄札幌運転区事件/百 87・CB417) p201, 372、390
- ・最判 S54.11.13 (住友化学事件) p149
- ・最判 S56.9.18 (三菱重工長崎造船所事件/百 96・CB421) p361
- ・最判 S57.3.18 (電電公社此花電報電話局事件) p171, 176
- ・最判 S57.4.13 (大成観光事件/百 86・CB413) p72, 350, 370
- ・最判 S57.9.10 (プリマハム事件/ CB468) p385, 386, 387
- ・最判 S57.10.7 (大和銀行事件) p111
- ・最判 S58.2.24 (西日本重機事件) p361
- ・最判 S58.9.8 (関西電力事件/百 51・CB255) p208

- ・最判 S59.4.10 (川義事件) p199
- ・最判 S59.5.29 (日本メールオーダー事件/CB480) p388, 398
- ・最判 S60.3.7 (水道機工事件) p364
- ・最判 S60.3.12 (ニプロ医工事件) p112
- ・最判 S60.4.5 (古河電気工業・原子燃料工業事件) p101
- ・最判 S60.4.23 (日産自動車 [残業差別] 事件/百 105・CB486) p397, 400
- ・最判 S61.1.24 (紅屋商事事件/CB494) p391, 392, 407
- ・最判 S61.6.10 (旭ダイヤモンド工業事件/百 109・CB452) p404
- ・最判 S61.7.14 (東亜ペイント事件/百 61・CB180) p88, 92, 93
- ・最判 S61.12.4 (日立メディコ事件/百 79・CB114) p237, 251, 252, 254
- ・最判 S62.1.29 (道立夕張南高校事件) p175
- ・最判 S62.4.2 (あけぼのタクシー事件/百 76) p130, 132
- ・最判 S62.5.8 (日産自動車 [組合事務所] 事件/CB490) p372, 394
- ・最判 S62.7.10 (電電公社弘前電報電話局事件) p174
- ・最判 S62.7.10 (青木鉛鉄事件) p197
- ・最判 S62.7.17 (ノース・ウエスト航空事件/百 97・CB423) p133, 362
- ・最判 S62.9.28 (大隅鐵工所事件/百 67・CB287) p218
- ・最判 H 元.4.11 (高田建設事件) p197
- ・最判 H 元.7.4 (電電公社関東電気通信局事件) p174
- ・最判 H 元.9.7 (香港上海銀行事件/CB402) p333, 348
- ・最判 H 元 12.7 (日産自動車村山工場事件/CB188) p89
- ・最判 H 元.12.11 (済生会中央病院事件/CB459) p372, 390
- ・最判 H 元.12.14 (三井倉庫港運事件/百 82・CB371) p302
- ・最判 H 元 12.14 (日本シェーリング事件) p183
- ・最判 H2.6.5 (神戸弘陵学園事件/百 80・CB140) p66
- ・最判 H2.11.26 (日新製鋼事件/百 29・CB161) p126
- ・最判 H3.2.22 (オリエンタルモーター事件) p406
- ・最判 H3.4.11 (三菱重工業事件) p200
- ・最判 H3.4.23 (国鉄事件/百 110・CB390) p324
- ・最判 H3.6.4 (紅屋商事事件/百 108・CB498) p409
- ・最判 H3.11.19 (津田沼電車区事件/百 42) p172
- ・最判 H3.11.28 (日立製作所武蔵工場事件/百 36・CB212) p154
- ・最判 H4.2.14 (池田電器事件) p323
- ・最判 H4.2.18 (エス・ウント・エー事件) p179
- ・最判 H4.6.23 (時事通信社事件/百 43・CB240) p173, 175
- ・最判 H4.9.25 (三菱重工長崎造船所事件) p353
- ・最判 H4.10.2 (御國ハイヤー事件/百 93・CB409) p355, 357
- ・最判 H5.3.25 (エッソ石油事件/百 85・CB369) p304
- ・最判 H6.5.16 (地公災基金岡山県支部長事件) p192
- ・最判 H5.6.11 (国鉄鹿子島自動車営業所事件/百 22) p72
- ・最判 H5.6.25 (沼津交通事件) p178

- ・最判 H6.6.13 (高知県観光事件/百 38) p159, 161
- ・最判 H6.9.8 (敬愛学園事件) p234
- ・最判 H7.2.23 (ネスレ日本事件) p305、306, 408
- ・最判 H7.2.23 (ネスレ日本・日高乳業事件) p421
- ・最判 H7.2.28 (朝日放送事件/百 4・CB386) p280, 293
- ・最判 H7.9.5 (関西電力事件/百 12) p74
- ・最判 H8.1.23 (昭和郵便局事件) p192
- ・最判 H8.2.23 (コック食品事件) p197
- ・最判 H8.3.5 (地公災基金愛知県支部長 [端鳳小学校] 事件) p192
- ・最判 H8.3.26 (朝日火災海上保険 [高田] 事件/百 90・CB503) p338, 339
- ・最判 H8.9.26 (山口観光事件/百 52・CB266) p212
- ・最判 H8.11.28 (横浜南労基署長事件/百 1・CB48) p10, 12, 13
- ・最判 H9.2.28 (第四銀行事件/百 20・CB75) p33, 34, 35, 38, 39
- ・最判 H9.3.27 (朝日火災海上保険 [石堂] 事件/百 89・CB500) p335
- ・最判 H10.4.9 (片山組事件/百 24・CB153) p121, 122
- ・最判 H10.9.10 (九州朝日放送事件) p91
- ・最判 H11.9.27 (帝国臓器製薬事件) p93
- ・最判 H12.1.28 (ケンウッド事件) p92, 93, 94
- ・最判 H12.3.9 (三菱重工長崎造船所事件/百 33・CB202) p135
- ・最判 H12.3.24 (電通事件/百 48) p200
- ・最判 H12.3.31 (NTT 事件) p174
- ・最判 H12.9.7 (みちのく銀行事件/CB87) p32, 34, 36, 37, 39, 40
- ・最判 H13.3.13 (南自動車教習所事件/百 88・CB392) p330
- ・最判 H14.2.28 (大星ビル管理事件/百 34・CB205) p135, 136, 162
- ・最判 H15.4.18 (新日本製鐵事件/百 62・CB194) p97, 98, 99
- ・最判 H15.12.4 (東朋学園事件/CB244) p112
- ・最判 H15.10.10 (フジ興産事件/CB71) p201
- ・最判 H15.12.22 (JR 北海道・日本貨物鉄道事件/百 101・CB445) p296, 377
- ・最判 H16.7.12 (京都市交通局事件) p403
- ・最判 H17.6.3 (関西医科大学事件) p14, 15
- ・最判 H18.3.28 (いずみ福祉会事件) p130, 132
- ・最判 H18.10.6 (ネスレ日本事件/百 53・CB262) p214
- ・最判 H18.12.8 (JR 東海 [新幹線・科長脱退勧奨] 事件/CB455) p384
- ・最判 H19.2.2 (東芝労働組合小向支部・東芝事件/百 83) p302
- ・最判 H19.6.28 (藤沢労基署長事件) p13
- ・最判 H20.1.24 (神奈川都市交通事件) p196
- ・最判 H21.12.18 (ことぶき事件/CB227) p164
- ・最判 H21.12.18 (松下プラズマディスプレイ事件/百 81・CB518) p18
- ・最判 H22.3.25 (サクセスほか [三佳テック] 事件/CB584) p77, 78
- ・最判 H22.4.27 (河合塾事件) p243
- ・最判 H22.7.12 (日本アイ・ビー・エム事件/百 74・CB546) p222

- ・最判 H23.4.12 (INAX メンテナンス事件/百 3・CB356) p10, 288, 292
- ・最判 H23.4.12 (新国立劇場運営財団事件/CB363) p10, 290
- ・最判 H24.3.8 (テックジャパン事件/CB215) p127, 161
- ・最判 H24.4.27 (日本ビューレット・パッカート事件/CB259) p212
- ・最判 H25.6.6 (八千代交通事件/CB238) p168
- ・最判 H26.1.24 (阪急トラベルサポート [第 2] 事件/百 39) p145
- ・最判 H26.10.23 (広島中央保険生活協同組合事件/百 17) p49
- ・最判 H27.6.8 (専修大学事件/百 70) p225
- ・最判 H28.2.19 (山梨県民信用組合事件/百 21) p30
- ・最判 H30.6.1 (長澤運輸事件) p263,
- ・最判 H30.6.1 (ハマキョウレックス事件) p261, 268

(高等裁判所)

- ・東京高決 S33.8.2 (読売新聞社事件/百 23) p73
- ・東京高判 S54.10.29 (東洋酸素事件/百 73・CB277) p235
- ・東京高判 S57.10.13 (旭ダイヤモンド工業事件) p318
- ・福岡高判 S58.6.7 (サガテレビ事件/CB49) p17, 282
- ・東京高判 S58.12.19 (八洲事件) p58
- ・東京高判 S59.3.30 (フォード自動車事件/CB100) p231
- ・東京高判 S61.5.29 (洋書センター事件) p334
- ・東京高判 S62.2.25 (損保ジャパン事件) p314
- ・東京高判 S62.12.24 (日産自動車村山工場事件/CB190) p90
- ・名古屋高判 H2.8.31 (中部日本広告社事件/CB581) p116
- ・大阪高判 H3.1.16 (龍神タクシー事件/CB117) p255
- ・東京高判 H3.2.20 (炭研精工事件) p209
- ・大阪高判 H5.6.25 (商大八戸の里ドライビングスクール事件/百 27) p69
- ・福岡高判 H6.3.24 (三菱重工長崎造船所事件) p176
- ・東京高決 H6.10.24 (ソニー事件/CB406) p344
- ・東京地判 H8.3.28 (太陽自動車・北海道交通事件) p307
- ・名古屋高判金沢支部 H8.10.30 (金沢セクハラ事件) p52
- ・東京高判 H9.11.17 (トーロコ事件/CB210) p156, 157
- ・東京高判 H9.11.20 (横浜セクシャル・ハラスメント事件/CB318) p53
- ・東京高判 H11.12.22 (西神テトラパック事件/CB434) p379
- ・東京高判 H12.2.29 (セメダイン事件/CB365) p299
- ・東京高判 H12.4.19 (日新火災海上保険事件/百 7・CB148) p58
- ・東京高判 H12.4.19 (芝信用金庫事件) p410, 420
- ・東京高判 H12.7.26 (中根製作所事件) p328, 336
- ・東京高判 H12.12.22 (芝信用金庫事件) p85
- ・広島高判 H13.5.23 (マナック事件/百 59・CB172) p83
- ・東京高判 H13.9.11 (国鉄千葉勤労事件) p355
- ・東京高判 H13.9.12 (富士交通事件) p212

- ・東京高判 H14.2.27 (青山会事件/CB443) p296, 377
- ・大阪高判 H14.6.19 (コントラ事件) p106
- ・広島高判 H14.6.25 (JR 西日本 [広島支社] 事件/百 35・CB219) p140
- ・東京高判 H14.7.11 (新宿労基署長事件/CB38) p10, 11, 12
- ・大阪高判 H15.1.30 (大阪空港事業事件) p22
- ・東京高判 H15.9.30 (中労委 [朝日火災海上保険] 事件) p407
- ・東京高判 H15.12.11 (小田急電鉄事件/百 31・CB270) p114
- ・東京高判 H17.5.31 (勝英自動車学校 [大船自動車興業] 事件) p220
- ・東京高判 H17.7.13 (東京日新学園事件/百 64・CB536) p221
- ・高松高判 H18.5.18 (伊予銀行・いよぎんスタッフサービス事件/CB524) p255, 282
- ・大阪高判 H18.11.28 (松下電器産業グループ事件/百 32) p117
- ・大阪高判 H19.4.18 (羽曳野労基署長事件/百 46) p194, 195
- ・東京高判 H19.7.31 (根岸病院事件/CB378) p320
- ・大阪高判 H19.10.26 (佐野第一交通事件/百 81・CB551) p23, 220
- ・東京高判 H20.3.25 (東部スポーツ事件) p30
- ・東京高判 H20.4.9 (日本システム開発研究所事件) p119
- ・大阪高判 H21.1.27 (NTT 西日本事件) p219
- ・大阪高判 H21.12.22 (兵庫県労委 [住友ゴム工業] 事件) p292
- ・東京高判 H22.9.28 (NTT 西日本事件) p322
- ・東京高判 H23.2.23 (東芝事件) p225, 226
- ・福岡高判 H23.3.10 (コーセーアールイー [第 2] 事件/CB145) p62, 64
- ・大阪高判 H23.5.25 (大庄ほか事件) p200
- ・東京高判 H24.9.20 (本田技研工業事件/CB119) p255
- ・東京高判 H24.10.30 (高見澤電機製作所ほか 2 社事件) p293, 295
- ・東京高判 H25.4.24 (ブルームバーグ・エル・ビー事件/百 72) p232
- ・大阪高判 H26.7.18 (医療法人稲門会 [いわくら病院] 事件) p187

(地方裁判所等)

- ・秋田地判 S35.9.29 (大日本鉱業発盛労組事件) p312
- ・京都地労委 S47.11.17 (日本計算機事件) p410
- ・神戸地判 S54.9.21 (中本商事事件) p21
- ・横浜地判 S55.3.28 (三菱重工横浜造船所事件) p150
- ・千葉地判 S56.5.25 (日立精機事件) p102
- ・東京地判 S56.10.22 (北辰電気製作所事件/百 99) p376
- ・東京地決 S57.11.19 (小川建設事件) p209
- ・東京地判 S62.5.26 (新興サービス事件) p358
- ・東京地判 H 元.9.22 (カール・ツァイス事件/百 102・CB382) p322
- ・旭川地判 H 元.12.27 (繁機工設備事件) p209
- ・東京地判 H3.2.25 (ラクソン事件/百 77・CB586) p79
- ・福岡地判 H4.4.16 (福岡セクシャル・ハラスメント事件/百 16・CB315) p51
- ・東京地判 H4.9.28 (吉村・吉村商会事件) p245

- ・前橋地判 H5.8.24 (東京電力群馬事件) p45
- ・東京地判 H6.6.16 (三陽物産事件/CB303) p45, 46
- ・東京地決 H7.4.13 (スカンジナビア航空事件/百 74・CB510) p241
- ・東京地決 H7.10.16 (東京リーガルマインド事件) p79
- ・東京地判 H7.12.4 (バンク・オブ・アメリカ・イリノイ事件/CB175) p81
- ・東京地判 H8.12.11 (アーク証券 [第 1 次仮処分] 事件/CB177) p86
- ・神戸地判 H9.5.20 (東灘郵便局事件) p171
- ・東京地判 H9.8.26 (ペンション経営研究所事件/CB156) p121
- ・東京地判 H9.10.31 (インフォミックス事件) p63
- ・大阪地判 H10.7.17 (株式会社大通事件) p217
- ・大阪地判 H10.8.31 (阪衛生センター第一病院事件/CB513) p242
- ・東京地判 H11.2.15 (全日本空輸事件/百 63・CB252) p104
- ・札幌地判 H11.8.30 (鈴蘭交通事件/百 91) p347, 348
- ・大阪地判 H11.10.4 (JR 東海事件/CB250) p105, 106
- ・東京地判 H11.10.15 (セガ・エンタープライゼス事件/CB98) p231
- ・東京地決 H12.1.21 (ナショナル・ウエストミンスター銀行 [第 3 次仮処分] 事件/CB102) p224
- ・東京地決 H12.1.21 (ナショナル・ウエストミンスター銀行 [第 3 次仮処分] 事件/CB281) p238
- ・東京地判 H12.1.31 (アーク証券 [本訴] 事件/百 60) p86
- ・東京地判 H12.2.8 (シーエーアイ事件) p29
- ・東京地判 H13.7.25 (黒川建設事件/百 2・CB54) p21
- ・東京地判 H13.12.3 (F 社 Z 社事業部事件/CB588) p75
- ・東京地判 H14.4.16 (野村証券事件) p41, 42
- ・東京地判 H14.8.30 (ダイオーズサービスズ事件/百 25) p76
- ・仙台地決 H14.11.14 (日本ガイダント事件/CB192) p95, 96
- ・大阪地堺支判 H15.6.18 (大阪いずみ市民生活協同組合事件/CB268) p210
- ・大阪地判 H15.7.4 (幸福銀行事件) p102
- ・東京地判 H15.9.17 (メリルリンチ・インベストメント・マネージャーズ事件) p76
- ・横浜地川崎支判 H16.5.28 (昭和電線電纜事件) p217
- ・東京地判 H18.11.29 (東京自転車健康保険組合事件) p245
- ・横浜地判 H19.9.27 (都市開発エキスパート事件) p338
- ・東京地判 H20.1.28 (日本マクドナルド事件/CB224) p163
- ・宇都宮地栃木支決 H21.4.28 (プレミアライン事件/CB125) p281
- ・東京地判 H23.3.17 (国・中労委 [クボタ] 事件) p292
- ・東京地判 H23.5.19 (新橋労基署長 [マルキサカイ] 事件) p15
- ・東京地判 H25.2.6 (教育社事件) p372
- ・大阪地判 H25.12.10 (ニヤクコーポレーション事件/百 78) p260, 272

(参考文献)

- ・「詳解 労働法」初版（著：水町勇一郎 - 東京大学出版会） 現審査委員
- ・「労働契約法」第2版（著：土田道夫 - 有斐閣） 元審査委員  
→ 「土田〇頁」と表記
- ・「基本講義 労働法」初版（著：土田道夫 - 新世社） 元審査委員  
→ 「基本講義〇頁」と表記
- ・「労働法概説」第4版（著：土田道夫 - 弘文堂） 元審査委員  
→ 「概説〇頁」と表記
- ・「労働法」第2版（著：西谷敏 - 日本評論社） 元審査委員
- ・「プラクティス労働法」第2版（著：山川隆一 - 信山社） 元審査委員  
→ 「山川〇頁」と表記
- ・「労働法」第3版（著：荒木尚志 - 有斐閣）
- ・「労働法」第11版（著：菅野和夫 - 法律学講座双書）
- ・「労働協約法」初版（著：野川忍 - 弘文堂） 元審査委員
- ・「労働法」初版（著：野川忍 - 日本評論社） 元審査委員  
→ 「野川〇頁」と表記
- ・「労働法」第3版（著：川口美貴 - 信山社）
- ・「ウォッチング労働法」第4版（著：土田道夫ほか - 有斐閣） 元審査委員
- ・「条文から学ぶ労働法」（著：土田道夫・山川隆一ほか - 有斐閣） 元審査委員
- ・「ケースブック労働法」第8版（監修：菅野和夫 - 弘文堂）
- ・「労働判例百選」第9版（編：村中孝史・荒木尚志 - 有斐閣）
- ・「最新重要判例200労働法」第4版・第5版（著：大内伸哉 - 弘文堂）  
→ 「大内〇解説」と表記（なお、〇には事件番号が入る）
- ・「Before/After 民法改正」初版（著：潮見佳男ほか - 弘文堂）  
→ 「B/A〇頁」と表記