

第1部 労働法総論

…略…

第2部 労働保護法（雇用関係法）

第1章 労働契約の当事者 p1～4

- [論点1] 労働基準法の「労働者」
- [論点2] 黙示の労働契約
- [論点3] 法人格否認の法理

第2章 就業規則 p5～9

- [論点1] 労働契約結後に周知された就業規則の効力
- [論点2] 届出・意見聴取義務と就業規則の効力の関係
- [論点3] 就業規則の不利益変更に関する一般的説明
- [論点4] 就業規則を新設して労働条件を不利益に変更する場合
- [論点5] 労働条件を労働者にとって有利に変更する場合
- [論点6] 労使間に就業規則変更合意がある場合
- [論点7] 「労働者の不利益に…変更」
- [論点8] 変更の「合理」性

第3章 労働憲章・雇用平等 p10～13

第1節 労働憲章 p10

- [論点1] 留学・研修費用返還制度

第2節 雇用平等 p10～13

- [論点1] 外形上の性中立的基準
- [論点2] 労基法4条違反の場合における差額賃金請求権
- [論点3] 妊娠中の軽易業務への転換を理由とする降格
- [論点4] セクシャル・ハラスメント

第4章 雇用関係の成立 p14～18

第1節 募集・採用 p14～15

- [論点1] 明示した賃金見込額よりも確定賃金額が低い場合
- [論点2] 実際の労働条件が求人広告で示されたものと異なる場合

第2節 採用内定 p15～17

- [論点1] 採用内定の法的性質
- [論点2] 採用内定の取消し（1）労働契約が成立している場合
- [論点3] 採用内定の取消し（2）労働契約が成立していない場合
- [論点4] 採用内定中の法律関係

第3節 試用期間 p17～18

- [論点1] 試用の意味
- [論点2] 試用期間と契約期間の区別

[論点3] 試用期間中の解雇（本採用拒否）

第5章 労働契約上の権利義務 p19～23

第1節 権利義務内容の決定 p19

[論点1] 労使慣行の法的拘束力

第2節 労働契約の基本原則 p19

第3節 基本的義務 p19～20

[論点1] 誠実労働義務の内容

[論点2] 就労請求権（労働受領義務）

第4節 付随義務 p20～22

[論点1] 秘密保持義務

[論点2] 競業禁止義務（1）退職後の競業禁止義務

[論点3] 競業禁止義務（2）退職後の競業禁止義務特約がない場合

[論点4] 競業禁止義務（3）退職後の競業禁止義務違反を理由とする差止請求

[論点5] 在職中の引抜行為の限界

第5節 使用者の労働者に対する損害賠償請求・求償請求 p22～23

[論点1] 使用者から労働者に対する損害賠償請求・求償請求の制限

第6章 人事 p24～32

第1節 人事考課 / 昇進・昇格 / 降格 p24～26

[論点1] 人事考課の違法性判断

[論点2] 昇進・昇格

[論点3] 降格

第2節 配転・出向・転籍・休職 p27～32

第1. 配転 p27～29

[論点1] 配転命令権の根拠

[論点2] 黙示の職種・勤務地限定合意

[論点3] 配転命令権の濫用

[論点4] 賃金の低下を伴う降格的配転

第2. 在籍出向 p29～31

[論点1] 出向命令に必要な「労働者の承諾」の内容

[論点2] 出向命令権の濫用

[論点3] 出向労働関係

[論点4] 出向労働者に対する復帰命令

第3. 転籍 p31

[論点1] 譲渡型における「労働者の承諾」の内容

第4. 休職 p31～32

[論点1] 起訴休職の要件

[論点2] 傷病休職期間満了時に原職復帰できない労働者の退職扱い

第7章 賃金 p33～45

第1節 賃金の意義 p33～37

- [論点1] 支給日在籍要件
- [論点2] 賞与の支給要件・算定基準との関係で産前産後休業期間等を欠勤扱いとすることの可否
- [論点3] 懲戒解雇を理由とする退職金支給制限規定
- [論点4] 退職後の競業避止義務違反を理由とする退職金支給制限規定
- [論点5] 年俸制下での次年度の年俸額の決定

第2節 賃金請求権 p38～39

- [論点1] 民法536条2項前段の要件事実としての就労の意思・能力の要否
- [論点2] 従前の労務の提供不能と賃金請求権
- [論点3] 減給

第3節 賃金の支払方法 p40～41

- [論点1] 労働者による賃金債権の譲渡
- [論点2] 使用者による相殺
- [論点3] 合意相殺
- [論点4] 労働者による賃金債権の放棄
- [論点5] 過払い賃金の清算のための調整的相殺

第4節 解雇期間中の賃金請求と中間利益の控除 p42～44

- [論点1] 解雇期間中の賃金請求と中間収入の控除

第5節 休業手当 p45

- [論点1] 休業手当と使用者の帰責事由

第8章 労働時間 p46～51

第1節 労働時間規制 p46

第2節 労働時間の概念 p46～48

- [論点1] 労基法32条の労働時間
- [論点2] 本来の業務の準備行為に要した時間
- [論点3] 不活動仮眠時間
 - (論証1) 労働時間該当性
 - (論証2) 法定時間内に属する不活動仮眠時間に対する賃金請求権
 - (論証3) 法定時間外の不活動仮眠時間に対する割増賃金請求権
- [論点4] その他

第3節 労働時間の計算とその特例 p48～49

- [論点1] 変形労働時間制の下で特定した労働時間を変更することの可否
- [論点2] フレックスタイム制における借り時間・貸し時間
 - (論証1) 借り時間
 - (論証2) 貸し時間
- [論点3] 事業場外労働のみなし労働時間制における「労働時間が算定し難いとき」

第4節 休憩・休日 p50～51

第1. 休憩 p50

[論点 1] 休憩時間中の外出許可制

[論点 2] 休憩時間中の政治活動の禁止

第 2 節 休日 p50～51

[論点 1] 事前の休日振替え

[論点 2] 事後の休日振替え

第 9 章 時間外労働 p52～55

第 1 節 36 協定による時間外・休日労働 p52～53

[論点 1] 時間外・休日労働義務の発生根拠

[論点 2] 労使協定の過半数要件の基準時

[論点 3] 過半数代表者の選出方法

第 2 節 割増賃金 p53～55

[論点 1] 法所定の計算方法によらない割増賃金

[論点 2] 違法な法定時間外労働に対する割増賃金支払義務

第 3 節 例外 p55

[論点 1] 管理監督者の要件（労基 41 条 2 号前段）

[論点 2] 管理監督者と深夜業規制

第 10 章 年次有給休暇 p56～60

[論点 1] 「全労働日」

(論証 1) 労働者の帰責事由による不就労日

(論証 2) 使用者の帰責事由による不就労日

(論証 3) 労使双方に帰責事由がない不就労日

[論点 2] 年休権の法的構造

[論点 3] 使用者の年休時季指定付与義務の意義

[論点 4] 時季変更権の行使を差し控えるかどうかを判断するために年休の利用目的を問いただすことの可否

[論点 5] 争議行為との関係

(論証 1) 争議目的での年休請求

(論証 2) 年休請求後の争議行為参加の発意

[論点 6] 「事業の正常な運営を妨げる場合」

[論点 7] 時季変更権の事後行使

[論点 8] 計画年休協定の拘束力

[論点 9] 年休の買上げ

[論点 10] 年休取得を理由とする不利益取扱い

第 11 章 年少者・女性の保護 p61

[論点 1] 生理休暇の取得を理由とする不利益取扱い

第 12 章 ワークライフバランス p62

[論点 1] 育児介護支援措置の利用を理由とする不利益取扱い

第13章 労働災害 p63～67

第1節 労災補償 p63～64

- [論点1] 災害性の傷病・死亡の「業務上」判断
- [論点2] 職業性の脳・心臓疾患の「業務上」判断
- [論点3] 過重負荷による精神障害（うつ病など）の「業務上」判断
 - （論証1）うつ病の業務起因性
 - （論証2）うつ病と自殺の間の相当因果関係

第2節 労災保険給付と他の給付との調整 p64～66

- [論点1] 労災保険給付終了後の労働基準法上の災害補償責任への切り替え
- [論点2] 民事損害賠償からの労災保険の将来給付分の控除
 - （論証1）保険給付と民事損害賠償の関係
 - （論証2）現実の保険給付の要否
- [論点3] 労災保険給付により免責される損害賠償責任の範囲
- [論点4] 特別支給金の民事損害賠償からの控除
- [論点5] 被災労働者の過失分の減額の順序
- [論点6] 第三者行為災害と示談

第3節 安全配慮義務 p66～67

- [論点1] 人的・物的組織の編成
- [論点2] 過労自殺
 - （論証1）加重労働等による心身の健康侵害への配慮
 - （論証2）過失相殺
- [論点3] 元請会社の下請会社従業員に対する安全配慮義務
- [論点4] 取締役の安全配慮義務

第14章 懲戒 p68～73

- [論点1] 懲戒処分の有効要件
- [論点2] 勤務時間中の政治活動
- [論点3] 休憩時間中における企業施設内でのビラ配布
- [論点4] 私生活上の犯罪行為
- [論点5] 職場外での会社批判
- [論点6] 無許可兼業
- [論点7] 社内不倫
- [論点8] 経歴詐称
- [論点9] 内部告発
- [論点10] 企業が行う企業秩序違反事件の調査の協力拒否
- [論点11] 所持品検査拒否
- [論点12] 精神的不調を理由とする長期間の無断欠勤
- [論点13] 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
- [論点14] 懲戒権行使の長期間留保

第15章 雇用関係の終了（解雇以外） p74～78

第1節 合意解約 p74

第2節 辞職 p74～76

[論点1] 黙示の更新の効果

[論点2] 非自発的退職と損害賠償

[論点3] 退職の意思表示

(論証1) 退職の意思表示の法的意味

(論証2) 労働者による合意解約の申込みの撤回

(論証3) 使用者の承諾の意思表示の要式性

(論証4) 使用者の承諾権限

第3節 定年制 p76

[論点1] 高年齢者雇用安定法9条1項の私法上の効力

第4節 当事者の消滅 p76

第5節 企業組織の変動 p77～78

[論点1] 事業譲渡（1）労働契約の承継の要件

[論点2] 事業譲渡（2）事業譲渡当事者間での労働契約の承継排除の合意

[論点3] 会社分割

(論証1) 商法等改正法附則5条の協議に違反したこと

(論証2) 労働契約承継法7条の措置を怠ったこと

第16章 解雇 p79～86

第1節 解雇の意義 p79

第2節 就業規則上の解雇事由列举の意味 p79

第3節 法令等による解雇の制限 p79～81

[論点1] 労災保険給付による打切補償の可否

[論点2] 「業務上」の「負傷…又は疾病」（労基19条1項本文）

[論点3] 解雇予告義務に違反した解雇の効力

[論点4] 労基法114条の附加金支払義務

[論点5] 解雇権濫用法理

第4節 解雇事由の具体例 p81

第5節 整理解雇 p81～84

[論点1] 整理解雇の有効性

第6節 変更解約告知 p84～85

[論点1] 解雇権濫用の判断枠組み

[論点2] 留保付き承諾の有効性

第7節 解雇と不法行為 p86

[論点1] 無効な解雇期間中の賃金相当額の損害賠償

[論点2] 無効な解雇による慰謝料の賠償

第17章 非正規雇用 p87～92

第1節 有期雇用労働者 p87～89

[論点1] 「やむを得ない事由」(労契17条1項)

[論点2] 無期労働契約転換時に労働条件を不利益変更する旨の就業規則の合理性判断

[論点3] 労契法19条1号・2号該当性の判断枠組み

[論点4] 高齢者雇用確保措置の下での定年後の雇用継続

第2節 短時間・有期雇用労働法 p89～91

1. 9条と8条の適用の先後関係 p89

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) p89～90

[論点1] 強行的効力

[論点4] 直律的効力

3. 不合理な待遇の禁止(8条) p91～92

[論点1] 強行的効力

[論点2] 直律的効力

第3節 労働者派遣法 p93～94

[論点1] 違法派遣を理由とする派遣元・派遣労働者間の労働契約の無効

[論点2] 派遣元による派遣労働者の雇用安定措置義務違反の効果

[論点3] 派遣先により労働者派遣契約が中途解除された場合における派遣元による有期労働契約の中途解約

第3部 労働組合法

第1章 労働組合法総論 p95

[論点1] 労組法7条所定の不当労働行為に該当する法律行為の有効性

第2章 労使関係の当事者 p96～99

第1節 労働者 p96～97

[論点1] 労組法上の「労働者」(3条)

第2節 使用者 p97～98

[論点1] 労働契約関係に隣接する関係の一方当事者

[論点2] 労働契約関係に近似する関係の一方当事者

第3節 労働組合 p99

[論点1] 使用者からの独立性の内容

第3章 労働組合の運営 p100～104

第1節 運営のルール p100

第2節 組合員資格 p100～101

[論点1] 組合からの脱退そのものを制限する定め

[論点2] ユニオン・ショップ協定

(論証1) ユ・シ協定の有効性

(論証2) ユ・シ協定に基づく解雇

(論証3) 解雇理由とされた除名が無効である場合

第3節 便宜供与 p101～102

[論点1] チェック・オフの法律関係

第4節 労働組合の財政 p102

[論点1] 組合員の組合費納入義務

第5節 労働組合の統制権 p103～104

[論点1] 組合員の協力義務

[論点2] 個々の組合員の言論の自由

[論点3] 違法争議指令に対する服従義務

[論点4] 統制処分の司法審査

第6節 労働組合の組織変動 p104

[論点1] 分裂概念の肯否

第4章 団体交渉 p105～108

[論点1] 団体交渉の労働者側の当事者

(論証1) 上部団体

(論証2) 企業内における複数の労働組合(企業内の併存組合など)からの共同交渉の申入れ

(論証3) 唯一交渉団体条項(一定の組合とのみ交渉に応じる旨の条項)

[論点2] 義務的団交事項

(論証1) 非組合員の労働条件

- (論証 2) 経営・生産事項
- [論点 3] 使用者の交渉義務
 - (論証 1) 誠実交渉義務
 - (論証 2) 併存組合に対する誠実交渉義務
 - (論証 3) 団体交渉の日時・場所・出席者等の開催条件
 - (論証 4) 団体交渉の打ち切り
- [論点 4] 団交義務違反の救済方法
 - (論証 1) 団体交渉を求めうる地位にあることの確認請求
 - (論証 2) 具体的団体交渉請求権
 - (論証 3) 不法行為責任

第5章 労働協約 p109～114

- [論点 1] 労働協約の法的性質
- [論点 2] 協約締結権限
- [論点 3] 労働協約の要式性
 - (論証 1) 往復文書等による合意
 - (論証 2) 要式性を欠く労働協約の効力
 - (論証 3) 複数ある交渉事項の一部についてのみの合意
- [論点 4] 労働協約の規範的効力
 - (論証 1) 法的性質
 - (論証 2) 有利原則
- [論点 5] 労働協約による労働条件の不利益変更
- [論点 6] 事業場単位の拡張適用
 - (論証 1) 拡張適用の要件具備の基準時
 - (論証 2) 労働条件を不利益変更した労働協約の未組織労働者への拡張適用
 - (論証 3) 少数組合員への拡張適用
- [論点 7] 平和義務・平和条項違反の争議行為
 - (論証 1) 懲戒処分
 - (論証 2) 争議行為の正当性
 - (論証 3) 損害賠償請求・差止請求
- [論点 8] 労働協約の一部解約
- [論点 9] 労働協約の余後効

第6章 争議行為 p115～120

- [論点 1] 争議行為の概念
- [論点 2] 争議行為の主体の正当性
 - (論証 1) 管理職組合
 - (論証 2) 争議団
 - (論証 3) 自主性不備組合
 - (論証 4) 部分スト

(論証5) 山猫スト

(論証6) 非公認スト

[論点3] 争議行為の目的の正当性

(論証1) 政治スト

(論証2) 同条スト

(論証3) 経営・生産・人事に関する事項

(論証4) 抗議スト

[論点4] 争議行為の手続の正当性

(論証1) 団体交渉を経ない争議行為

(論証2) 予告を経ない争議行為等

(論証3) 組合規約違反の争議行為

(論証4) 平和義務・平和条項違反

[論点5] 争議行為の態様(手段)の正当性

[論点6] 指名スト

[論点7] 違法争議行為に関する組合幹部の懲戒処分

[論点8] 争議行為中の賃金カット

(論証1) ストライキ参加者の賃金削減の可否及び限界

(論証2) 部分スト又は一部スト不参加者の賃金・休業手当

[論点9] ストライキ以外の労務提供を伴う争議行為と賃金カット

[論点10] ロックアウト期間中の賃金

第7章 組合活動 p121～124

[論点1] 組合活動の主体の正当性

(論証1) 未組織労働者の活動

(論証2) 自発的活動

(論証3) 組合内少数派の活動

(論証4) 政党構成員としての活動

[論点2] 組合活動の目的の正当性(政治活動としての組合活動)

[論点3] 組合活動の態様の正当性態様

(論証1) 就業時間中の組合活動

(論証2) 企業施設利用の組合活動

(論証3) 街頭宣伝活動

[論点4] 勤務時間中の組合活動と賃金カット

第8章 不当労働行為制度 p125～137

第1節 総論 p125

第2節 不利益取扱い p125～126

[論点1] 採用拒否による「不利益な取扱い」

[論点2] 配転による「不利益な取扱い」

[論点3] 不当労働行為の意思

(論証1) 不当労働行為の意思の要否及び内容

(論証2) 動機の競合

(論証3) 第三者の強要による不利益取扱い

[論点4] 不利益取扱いの不当労働行為に該当する法律行為の有効性

第3節 支配介入 p126～137

1. 成立要件 p126～128

[論点1] 組合活動の正当性と支配介入の成否の関係

[論点2] 支配介入行為の使用者への帰責

(論証1) 代表取締役等の代表者・2条但書1号の利益代表者

(論証2) 利益代表者に近接する職制上の地位にある者

(論証3) より下位の職制

(論証4) 一般社員・別組合の組合員・企業外の第三者

2. 使用者の言論の自由・施設管理権との関係 p128～129

[論点1] 組合に対する使用者の意見表明

[論点2] 職場集会に対する警告

[論点3] 組合掲示板からの組合掲示物の撤去

3. 複数組合の併存と不当労働行為 p129～131

[論点1] 大量観察方式

[論点2] 併存組合間の便宜供与差別

[論点3] 団体交渉を経た別異取扱い

(論証1) 同一条件の提示

(論証2) 残業差別

4. 労働委員会の救済命令 p132～137

[論点1] 支配介入についての組合員個人の申立人適格

[論点2] 不利益取扱いを受けた労働者の組合員資格の喪失

[論点3] バックペイにおける中間収入の控除

[論点4] 昇給・昇格・昇進差別

[論点5] 会社解散と不当労働行為

[論点6] 抽象的不作為命令

[論点7] 私法上の法律関係・強行法規との関係

[論点8] 昇給査定差別における除斥期間の起算点

[論点9] 昇進・昇格査定差別における除斥期間の起算点

[論点10] 査定差別が繰返された場合における除斥期間の起算点

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 p139

第2章 個別労働紛争の解決制度 p139

第3章 集团的労働紛争の解決制度 p139

[論点1] 労働組合の消滅後の救済命令の拘束力

第4章 保全訴訟 p139

第2部 労働保護法

第1章 労働契約の当事者

A 速修 8~24 頁

[論点 1] 労働基準法の「労働者」

A

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。

（補足 1）

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（中間規範）を包摂する意味で用いられており、①～⑦は上記2要件の下位基準に位置づけられる。

（補足 2）

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・東京高判

H14.7.11 (CB38) 第1審

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・最判

H8.11.28 (百1・CB48)

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な（＝仕事の完成のために当然に必要な）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。

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なものであり、使用者の指揮監督とみるべきものではない。

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。

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。

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。

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。

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。

新宿労基署長事件の第1審

横浜南労基署長事件

新宿労基署長事件の第1審

INAX メンテナンス事件・最判
H23.4.12（百3・CB356）、新国立
劇場運営財団事件・最判 H23.4.12
（CB363）

報酬の「額」は、事業者性（⑥）で
取り上げられる。

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、㉞機械・器具の負担関係、㉟報酬額、㊱損害に対する責任、㊲商号使用の有無、㊳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。

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。

[論点 2] 黙示の労働契約

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。

もともと、労働者派遣、法人格の濫用・形骸化、偽装解散といった事案では、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生じる。

使用者概念を拡張するための法律構成の一つとして、黙示の労働契約がある。

以下では、派遣労働者・派遣先企業間での黙示の労働契約の成否を取り上げる。

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）。

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。

(補足)

②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。

[論点 3] 法人格否認の法理

使用者概念を拡張するための構成には、法人格否認の法理もある。

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、会社は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

A

A

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。

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。

(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。^{1) 2)}

(判例)

○黒川建設事件

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

B

東京地判 H13.7.25 (百2・CB54)

○大阪空港事業事件

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

B

大阪高判 H15.1.30

○佐野第一交通事件

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

B

大阪高判 H19.10.26 (百65・CB551)

¹⁾ 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」又は「実質的支配関係」があれば足りると解される。

²⁾ 親会社が子会社を解散させる事案では、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いう理由から、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・百81・CB551)。

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。

[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、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）などによる契約上の根拠が必要であると解する（契約説）。

[論点2] 黙示の職種・勤務地限定合意

労働契約締結時に勤務地・職種を限定する合意をした労働者に対する関係では、使用者の配転命令権が否定される（労契7条但書）。配転条項の周知後の労使間合意であれば、労契法8条が根拠となる。

使用者としては、当該労働者の個別的同意を得ることで配転を命じることは可能であるが、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と認める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。

（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。

- 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

（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

A 速修 88～96 頁

A

東亜ペイント事件・最判 S61.7.14
(百 61・CB180)

A

日産自動車村山工場事件・最判 H 元
12.7 (CB188)

山梨県民信用組合事件・最判
H28.2.19 (百 21)

③・④はあまり重視されない。契約後の事情である③・④が契約時の黙示の合意を推認する力は弱いからである。

〔論点 3〕 配転命令権の濫用

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）

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。

（補足）

①は、⑦配転自体の必要性和、⑧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。

②では、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。

③では、転勤の際の育児・介護状況への配慮（育介 26 条）・仕事と生活の調和への配慮（労契 3 条 3 項）の有無・内容が考慮される。

③では、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べきである。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べきではない。

A

東亜ペイント事件

対象労働者側の事情を直接の理由とする配転では⑦⑧を区別しない。

ケンウッド事件・最判 H12.1.28・
元原利文裁判官の補足意見

〔論点 4〕 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。

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。

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、…略…（論点 1）

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、

A

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。

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。

日本ガイダント事件・仙台地決
H14.11.14（CB192）

第2. 在籍出向

出向元での従業員としての地位を保ちつつ、出向先の雇用管理に服し、その指揮命令に従い就労すること。

〔論点1〕出向命令に必要な「労働者の承諾」の内容

出向は労務提供請求権の譲渡を伴うから、「労働者の承諾」（民625条1項）が必要である。ここで、「承諾」の内容が問題となる。

出向の企業グループ内の人事異動としての側面に配慮する一方で、出向に伴う労働条件・法律関係の複雑化や労働条件面での不利益のおそれにも配慮する

A 速修97～101頁

A
新日本製鐵事件・最判H15.4.18（百
62・CB194）

必要がある。

そこで、出向命令権の根拠としては、事前の同意や労働協約・就業規則の出向条項で足りるが、その中で（又はそれに付属する出向規程において）、出向先の労働条件・処遇、出向期間、復帰条件が整備され、内容的にも出向労働者の著しい不利益を含まないことが必要であると解する（具体的合意説）。

（補足）

新日本製鐵事件は、「在籍出向と転籍との本質的な相違は、出向元との労働契約関係が存続しているか否かという点にあるから、出向元との労働契約関係の存在自体が形骸化しているとはいえない本件の場合に、出向期間の長期化をもって直ちに転籍と同視することはできず、これを前提として個別的同意を要する旨の論旨は、採用することができない。」とも述べている。

〔論点 2〕 出向命令権の濫用

出向命令権の権利濫用については、明文規定がある（労契 14 条）。

出向命令の権利濫用（労契 14 条）は、実体面においては、業務上の必要性和労働者の不利益との比較衡量により判断される。

一般的に、指揮命令権者の変更を伴う出向命令には配転よりも大きな不利益を労働者にもたらすおそれがあるから、実体面としては、①業務上の必要性、②人選の相当性（人選基準と具体的人選の相当性）、③出向労働者が生活関係・労働条件等において著しい不利益を受けるものでないことが必要である。

手続面としては、「その他の事情」として、④出向命令に至る手続の相当性が必要とされる。

A

不利益性の大きい出向では、業務上の必要性・人選の相当性が厳格に判断される。

〔論点 3〕 出向労働関係

在籍出向中、出向労働者は出向先との関係でも部分的に労働契約関係に入り、出向先と出向元での権利義務の分配については、出向協定による旨の明示の定めがない場合には、黙示の合意や信義則による補充的解釈が行われる。

そして、一般的には、就労に関わる権利義務は出向先に移るが、就労を前提としない権利義務は出向元に残ると解される。

A

〔論点 4〕 出向労働者に対する復帰命令

出向期間を定めた場合、出向期間の経過によって当然に出向が終了し、出向元へ復帰することになる。また、出向期間中の復帰命令は原則として認められず、これを行うためには、就業規則に復帰規定を設け、「業務上の必要性がある場合、復帰を命ずることがある」旨を規定しておく必要がある。

これに対し、出向期間の定めがない場合に、出向元が出向先の同意を得た上で一方的に復帰を命じうるかについては争いがある。

（論証 1） 復帰命令権の有無

出向期間の定めがない場合、労使間で復帰しない旨の合意が成立したなどの

B

古河電気工業・原子燃料工業事件・
最判 S60.4.5

第8章 不当労働行為制度

第1節 総論

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・公正な集团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）を定めている。

B 速修 375 頁

第2節 不利益取扱い（労組7条1号本文前段）

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。

A 速修 376～381 頁

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。

[論点1] 採用拒否による「不利益な取扱い」

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。

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」にあたらぬと解する。

（補足）

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。

例えば、事業の譲受会社が譲渡会社の元従業員を採用拒否した事案では、事業譲渡による権利義務の承継は特定承継であり、譲受会社が譲渡会社の雇用契約関係を承継するかは事業譲渡契約の内容によるから、譲渡会社間で雇用契約関係の承継を譲受会社の専権事項とする旨の合意があるときは、譲受会社による採用拒否が従前の雇用契約関係における取扱いである（①）といえるためには、譲受会社が実質的に譲渡会社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。

A

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

青山会事件・東京高判 H14.2.27（CB443）

[論点2] 配転による「不利益な取扱い」

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となる栄転が「不利益な取扱い」に当たるのかが問題となる。

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

B

西神テトラバック事件・東京高判 H11.12.22（CB434）

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。

〔論点 3〕 不当労働行為の意思

（論証 1） 不当労働行為の意思の要否及び内容

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。

（論証 2） 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、どのようにして不利益取扱い意思を判断するべきか。

組合活動等が決定的動機である必要ではなく、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れば、不利益取扱いの意思が認められると解する。

（論証 3） 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。

〔論点 4〕 不利益取扱いの不当労働行為に該当する法律行為の有効性

労組法 7 条は、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。

そこで、労組法 7 条違反の法律行為は同条を通じて当然に無効になると解する。

第 3 節. 支配介入

支配介入禁止の趣旨は、労働組合の自主性・独立性を確保しその団結力を維持・確保することにある。

1. 成立要件

支配介入の成立には、①使用者の「支配」「介入」行為と②使用者の支配介入

A

積極的な反組合的意図ないし動機に限定されない。

B

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。

B

山恵木材事件・最判 S46.6.15

A

医療法人新光会事件・最判 S43.4.9 (CB432)

A 速修 382～402 頁

A 速修 382～386 頁

判例

(最高裁判例)

- ・最判 S31.11.2 (関西精機事件) p40
- ・最判 S35.3.11 (細谷服装事件/百 69・CB110) p80
- ・最判 S35.7.14 (小島燃糸事件) p55
- ・最判 S37.10.9 (栃木化成事件) p133
- ・最判 S38.6.4 (小野運送事件) p66
- ・最判 S43.3.12 (電電公社小倉電話局事件) p40
- ・最判 S43.4.9 (医療法人新光会事件/ CB432) p95, 126
- ・最判 S43.8.2 (西日本鉄道事件/百 57) p71
- ・最判 S44.12.18 (福島県教組事件) p41
- ・最判 S45.7.28 (横浜ゴム事件/百 58) p69
- ・最判 S46.6.15 (山恵木材事件) p126
- ・最判 S48.1.19 (シンガー・ソーイング・メシーン事件/ CB165) p40
- ・最判 S48.3.2 (林野庁白石営林署事件/百 41・CB235) p56, 57
- ・最判 S49.2.28 (国鉄中国支社事件) p69
- ・最判 S49.9.30 (名古屋ダイハツ労組事件) p104
- ・最判 S50.4.25 (丸島水門製作所事件/百 98・CB428) p120
- ・最判 S50.11.18 (国労広島地本事件/百 84・CB373) 102
- ・最大判 S52.2.23 (第二鳩タクシー事件/百 106・CB448) p133
- ・最判 S52.10.25 (三共自動車事件/百 50) p65
- ・最判 S52.12.13 (電電公社目黒電報電話局事件/百 55・CB257) p20, 50, 69
- ・最判 S52.12.13 (富士重工業事件) p71
- ・最判 S53.11.24 (寿建築研究所事件) p132
- ・最判 S54.7.20 (大日本印刷事件/百 9・CB142) p15
- ・最判 S54.10.30 (国鉄札幌運転区事件/百 87・CB417) p68, 122, 129
- ・最判 S56.9.18 (三菱重工長崎造船所事件/百 96・CB421) p119
- ・最判 S57.3.18 (電電公社此花電報電話局事件) p57, 58
- ・最判 S57.4.13 (大成観光事件/百 86・CB413) p122
- ・最判 S57.9.10 (プリマハム事件/ CB468) p128
- ・最判 S57.10.7 (大和銀行事件) p33
- ・最判 S58.9.8 (関西電力事件/百 51・CB255) p70
- ・最判 S59.4.10 (川義事件) p66
- ・最判 S59.5.29 (日本メールオーダー事件/ CB480) p131
- ・最判 S60.4.5 (古河電気工業・原子燃料工業事件) p30
- ・最判 S60.4.23 (日産自動車 [残業差別] 事件/百 105・CB486) p131
- ・最判 S61.1.24 (紅屋商事事件/ CB494) p129, 133
- ・最判 S61.6.10 (旭ダイヤモンド工業事件/百 109・CB452) p132
- ・最判 S61.7.14 (東亜ペイント事件/百 61・CB180) p27
- ・最判 S61.12.4 (日立メディコ事件/百 79・CB114) p83

- ・最判 S62.4.2 (あけぼのタクシー事件/百 76) p42
- ・最判 S62.5.8 (日産自動車 [組合事務所] 事件/CB490) p130
- ・最判 S62.7.10 (電電公社弘前電報電話局事件) p58
- ・最判 S62.7.10 (青木鉛鉄事件) p65
- ・最判 S62.7.17 (ノース・ウエスト航空事件/百 97・CB423) p45、119
- ・最判 S62.9.28 (大隅鐵工所事件/百 67・CB287) p75
- ・最判 H 元.4.11 (高田建設事件) p66
- ・最判 H 元 12.7 (日産自動車村山工場事件/CB188) p27
- ・最判 H 元.12.11 (済生会中央病院事件/CB459) p122, 128, 129
- ・最判 H 元.12.14 (三井倉庫港運事件/百 82・CB371) p100
- ・最判 H 元 12.14 (日本シェーリング事件) p61
- ・最判 H2.6.5 (神戸弘陵学園事件/百 80・CB140) p17
- ・最判 H2.11.26 (日新製鋼事件/百 29・CB161) p40
- ・最判 H3.4.11 (三菱重工業事件) p67
- ・最判 H3.6.4 (紅屋商事事件/百 108・CB498) p136
- ・最判 H3.11.19 (津田沼電車区事件/百 42) p57
- ・最判 H3.11.28 (日立製作所武蔵工場事件/百 36・CB212) p52
- ・最判 H4.2.14 (池田電器事件) p107
- ・最判 H4.2.18 (エス・ウント・エー事件) p59
- ・最判 H4.6.23 (時事通信社事件/百 43・CB240) p58
- ・最判 H4.10.2 (御國ハイヤー事件/百 93・CB409) p118
- ・最判 H5.3.25 (エッソ石油事件/百 85・CB369) p101
- ・最判 H5.6.25 (沼津交通事件) p59
- ・最判 H6.6.13 (高知県観光事件/百 38) p53
- ・最判 H7.2.23 (ネスレ日本事件) p102, 135
- ・最判 H7.2.23 (ネスレ日本・日高乳業事件) p139
- ・最判 H7.2.28 (朝日放送事件/百 4・CB386) p98
- ・最判 H8.2.23 (コック食品事件) p66
- ・最判 H8.3.26 (朝日火災海上保険 [高田] 事件/百 90・CB503) p112
- ・最判 H8.9.26 (山口観光事件/百 52・CB266) p72
- ・最判 H8.11.28 (横浜南労基署長事件/百 1・CB48) p1
- ・最判 H9.2.28 (第四銀行事件/百 20・CB75) p7
- ・最判 H9.3.27 (朝日火災海上保険 [石堂] 事件/百 89・CB500) p111
- ・最判 H10.4.9 (片山組事件/百 24・CB153) p38
- ・最判 H12.1.28 (ケンウッド事件) p28
- ・最判 H12.3.9 (三菱重工長崎造船所事件/百 33・CB202) p46
- ・最判 H12.3.24 (電通事件/百 48) p67
- ・最判 H12.9.7 (みちのく銀行事件/CB87) p7
- ・最判 H13.3.13 (南自動車教習所事件/百 88・CB392) p109, 110
- ・最判 H14.2.28 (大星ビル管理事件/百 34・CB205) p46

- ・最判 H15.4.18 (新日本製鐵事件/百 62・CB194) p29
- ・最判 H15.10.10 (フジ興産事件/ CB71) p68
- ・最判 H15.12.4 (東朋学園事件/ CB244) p34
- ・最判 H15.12.22 (JR 北海道・日本貨物鉄道事件/百 101・CB445) p125
- ・最判 H16.7.12 (京都市交通局事件) p132
- ・最判 H18.3.28 (いずみ福祉会事件) p42, 44
- ・最判 H18.10.6 (ネスレ日本事件/百 53・CB262) p73
- ・最判 H18.12.8 (JR 東海 [新幹線・科長脱退勧奨] 事件/ CB455) p127
- ・最判 H19.2.2 (東芝労働組合小向支部・東芝事件/百 83) p100
- ・最判 H20.1.24 (神奈川県都市交通事件) p64
- ・最判 H21.12.18 (ことぶき事件/ CB227) p55
- ・最判 H21.12.18 (松下プラズマディスプレイ事件/百 81・CB518) p93
- ・最判 H22.3.25 (サクセスほか [三佳テック] 事件/ CB584) p22
- ・最判 H22.7.12 (日本アイ・ビー・エム事件/百 74・CB546) p77
- ・最判 H23.4.12 (INAX メンテナンス事件/百 3・CB356) p2, 96
- ・最判 H23.4.12 (新国立劇場運営財団事件/ CB363) p2, 96
- ・最判 H24.3.8 (テックジャパン事件・CB215) p41
- ・最判 H24.4.27 (日本ヒューレット・パッカート事件/ CB259) p72
- ・最判 H25.6.6 (八千代交通事件/ CB238) p56
- ・最判 H26.1.24 (阪急トラベルサポート [第 2] 事件/百 39) p49
- ・最判 H26.10.23 (広島中央保険生活協同組合事件/百 17) p11
- ・最判 H27.6.8 (専修大学事件/百 70) p79
- ・最判 H28.2.19 (山梨県民信用組合事件/百 21) p6, 7, 27, 39, 109
- ・最判 H30.6.1 (ハマキョウレックス事件) p90

(高等裁判所)

- ・東京高決 S33.8.2 (読売新聞社事件/百 23) p20
- ・東京高判 S54.10.29 (東洋酸素事件/百 73・CB277) p82, 84
- ・東京高判 S58.12.19 (八洲事件) p14
- ・名古屋高判 H2.8.31 (中部日本広告社事件/ CB581) p35
- ・東京高判 H3.2.20 (炭研精工事件) p70
- ・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) p19
- ・福岡高判 H6.3.24 (三菱重工長崎造船所事件) p59
- ・東京高決 H6.10.24 (ソニー事件/ CB406) p113
- ・東京高判 H9.11.20 (横浜セクシャル・ハラスメント事件/ CB318) p13
- ・東京高判 H11.12.22 (西神テトラパック事件/ CB434) p125
- ・東京高判 H12.4.19 (日新火災海上保険事件/百 7・CB148) p14
- ・東京高判 H12.4.19 (芝信用金庫事件) p136
- ・東京高判 H12.7.26 (中根製作所事件) p109
- ・東京高判 H12.12.22 (芝信用金庫事件) p25
- ・広島高判 H13.5.23 (マナック事件/百 59・CB172) p24

- ・東京高判 H13.9.12 (富士交通事件) p72
- ・東京高判 H14.2.27 (青山会事件/CB443) p122
- ・広島高判 H14.6.25 (JR 西日本 [広島支社] 事件/百 35・CB219) p48
- ・東京高判 H14.7.11 (新宿労基署長事件/CB38) p1
- ・大阪高判 H15.1.30 (大阪空港事業事件) p4
- ・東京高判 H15.9.30 (中労委 [朝日火災海上保険] 事件) p134
- ・東京高判 H15.12.11 (小田急電鉄事件/百 31・CB270) p35
- ・東京高判 H17.5.31 (勝英自動車学校 [大船自動車興業] 事件) p77
- ・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) p88
- ・東京高判 H19.7.31 (根岸病院事件/CB378) p106
- ・大阪高判 H19.10.26 (佐野第一交通事件/百 65・CB551) p4
- ・東京高判 H20.4.9 (日本システム開発研究所事件) p36
- ・大阪高判 H21.1.27 (NTT 西日本事件) p76
- ・東京高判 H22.9.28 (NTT 西日本事件) p106
- ・東京高判 H23.2.23 (東芝事件) p79
- ・福岡高判 H23.3.10 (コーセーアールイー [第 2] 事件/CB145) p16, 17
- ・大阪高判 H23.5.25 (大庄ほか事件) p67
- ・東京高判 H24.9.20 (本田技研工業事件/CB119) p88
- ・東京高判 H24.10.30 (高見澤電機製作所ほか 2 社事件) p98
- ・大阪高判 H26.7.18 (医療法人稲門会 [いわくら病院] 事件) p62

(地方裁判所等)

- ・秋田地判 S35.9.29 (大日本鉱業発盛労組事件) p103
- ・京都地労委 S47.11.17 (日本計算機事件) p137
- ・横浜地判 S55.3.28 (三菱重工横浜造船所事件) p50
- ・千葉地判 S56.5.25 (日立精機事件) p31
- ・東京地決 S57.11.19 (小川建設事件) p70
- ・東京地判 S62.5.26 (新興サービス事件) p118
- ・東京地判 H 元.9.22 (カール・ツァイス事件/百 102・CB382) p106
- ・旭川地判 H 元.12.27 (繁機工設備事件) p70
- ・東京地判 H3.2.25 (ラクソン事件/百 77・CB586) p22
- ・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) p12
- ・東京地判 H4.9.28 (吉村・吉村商会事件) p86
- ・東京地判 H6.6.16 (三陽物産事件/CB303) p10
- ・東京地決 H7.4.13 (スカンジナビア航空事件/百 74・CB510) p85
- ・東京地判 H8.3.28 (太陽自動車・北海道交通事件) p102
- ・東京地判 H9.8.26 (ペンション経営研究所事件/CB156) p38
- ・大阪地判 H10.7.17 (株式会社大通事件) p75
- ・東京地判 H11.2.15 (全日本空輸事件/百 63・CB252) p32
- ・札幌地判 H11.8.30 (鈴蘭交通事件/百 91) p113

- ・大阪地判 H11.10.4 (JR 東海事件／CB250) p32
- ・東京地判 H12.1.31 (アーク証券 [本訴] 事件／百 60) p26
- ・東京地判 H13.7.25 (黒川建設事件／百 2・CB54) p4
- ・東京地判 H14.4.16 (野村証券事件) p10
- ・東京地判 H14.8.30 (ダイオーズサービシーズ事件／百 25) p21
- ・仙台地決 H14.11.14 (日本ガイドント事件／CB192) p29
- ・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) p70
- ・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) p21
- ・東京地判 H18.11.29 (東京自転車健康保険組合事件) p86
- ・東京地判 H20.1.28 (日本マクドナルド事件／CB224) p55
- ・宇都宮地栃木支決 H21.4.28 (プレミアライン事件／CB125) p93
- ・東京地判 H23.3.17 (国・中労委 [クボタ] 事件) p98
- ・東京地判 H25.2.6 (教育社事件) p120
- ・山口地判 H25.3.13 (マツダ防府工場事件) p93
- ・大阪地判 H25.12.10 (ニヤクコーポレーション事件／百 78) p90

(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
- ・「基本講義 労働法」初版（著：土田道夫 - 新世社） 元審査委員
- ・「労働法概説」第4版（著：土田道夫 - 弘文堂） 元審査委員
- ・「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
- ・「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
- ・「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）
- ・「Before/After 民法改正」初版（著：潮見佳男ほか - 弘文堂）