

労働の法と判例（1）

平成 17 年 10 月 15 日

参考文献；①菅野和夫著「労働法（第 7 版）」（弘文堂/H17. 4 発行）

該当頁 1 - 28 頁、439 - 485 頁

②労働判例百選（第 7 版、有斐閣/H14. 11 発行）

引用判例（冒頭を●で表示）

第 1 篇 労働法総論

第 1 労働法の意義と沿革

1 労働法の意義

労働市場、個別的労働関係および団体的労使関係に関する法規整の総体をいう。

2 労働関係における市民法と原理とその修正

(1) 労働関係に関する市民法の問題点

【市民法原理】

① 私的所有権の保障 →

② 契約の自由 →

③ 過失責任主義 →

【問題点】

怠業・同盟罷業の禁圧

劣悪な労働条件の放置

採用・解雇の自由（失業）

怠業・罷業の労働義務違反

団結の禁圧

災害補償が困難

(2) 労働法による市民法の修正

1) 劣悪な労働条件→ 労働基準立法

2) 労働災害→ 労災補償制度（労災保険制度）

3) 失業・就職問題→ 就職活動の援助政策

失業者への保険給付（失業保険）

解雇規制立法

4) 団結の禁圧→ 団結の許容政策・立法→ 団結活動の助成

3 わが国労働法の沿革

(1) 第 2 次大戦前

1) 封建的前近代的な労働関係の経験（女工哀史など）

2) 労働組合運動にたいする刑罰法規による抑圧の経験

3) 労働保護法の相当程度の発達（工場法など）

- 4) 労働組合法制定のこころみ
- (2) 第2次大戦後
 - 1) 第1期 連合国最高司令部が民主化政策として労働者保護と労働組合の結成奨励政策を推進した時期
 - 2) 第2期 米国の対日占領政策の転換（昭和23年初頭）を契機として、公共部門労働者の争議行為禁止と労組法改正がおこなわれた時期
 - 3) 第3期 第2期の方向にそった法制の整備が更になされた時期
- 4 戦後労働法の発展と再編成
 - (1) 戦後労働法の骨格
 - 1) 労働基準法
 - 2) 労働組合法
 - 3) 労働関係調整法
 - 4) 公労法（公共企業体等労働関係法）・地公労法（地方公営企業労働関係法）および国家・地方公務員法
 - 5) 職安法・失業保険法
 - (2) 戦後労働法の発展
 - 1) 労働基準立法の発展・充実
 - 2) 判例法理の発展 解雇権濫用法理・懲戒権濫用法理・配転命令権規制法理・雇い止め制限法理・採用内定取消制限法理・試用期間中の解雇制限法理・就業規則の合理的な変更法理など
 - 3) 雇用保険法の制定など積極的雇用政策の展開
 - 4) 産業構造・労働市場の変化に対応した法改正・立法
労働者派遣法（S60）・男女雇用機会均等法（S60）・高年齢者雇用安定法（S61）・労基法改正（S62）・育児休業法（H3）・短時間労働者雇用管理改善法等（H5）→ 雇用機会均等法・労基法改正（H9）→ 労基法大改正（H10）
 - 5) 団体的労使関係の分野の変遷
 - (3) 労働法制の再編成の進展
 - 1) 長期雇用システムを柱とした日本型雇用社会

↓

世界的な競争時代の到来
バブル崩壊後の長期的経済不振
高齢少子・情報社会への移行

↓

【立法政策の課題】

- 2) 労働市場の需給調整機能の整備・充実、職業能力開発の促進
例；職業安定法・労働者派遣法改正（H11）
雇用対策法改正（H13）
 - 3) 労働契約のルール of 充実・明確化
例；労働契約法の制定準備、労基法の手直しの課題が浮上
 - 4) 職業生活と家庭生活の調和の促進
例；育児・介護休業法の制定（H7）
 - 5) 個別的労働紛争の簡易迅速な解決制度の整備
例；個別労働関係紛争解決促進法の制定・施行（H13）
労働審判法の成立（H16、H18.4 施行予定）
 - 6) 労働者代表制度の再構築
- 5 労働法の普遍性と専門性
- (1) 労働法の普遍的性格
 - 1) 労働法は、実体法・手続法とも、①民事法、②行政法、③刑事法などに依拠している。
 - 2) 個別的労働関係
 - 一般法；民法（雇用契約←契約法の原理）
↓〈修正〉
特別法；労基法（労働契約←社会法の原理）
 - ① 基準設定
 - ② 行政的監督の機構・手続
 - ③ 違反にたいする刑罰
 - 3) 団体的労使関係
 - 労組法
 - ①民法の社団法人規定を準用（法 12 条）
労働協約に規範的効力付与（法 16 条）
労組の正当行為の民事免責（法 8 条）
 - ②不当労働行為の禁止（法 7 条）；行政救済
 - ③正当行為の違法性阻却（法 1 条 2 項、刑法 35 条）
 - 4) 労働市場の法
 - ②職業安定法、雇用保険法など
 - 5) 手続法
 - ①民事訴訟の諸手続に服する（民事通常訴訟、保全訴訟、少額訴訟、民事調停など）
 - ・ 集团的労使紛争；労働関係調整法

- ・ 個別的労働関係紛争；個別労働関係紛争解決促進法

↓

②労働行政機関による特別の調整手続を設置

◎労働審判手続

(2) 労働法の専門的性格

- 1) 契約自由原則の修正；労働条件の最低基準の設定
労働組による集合的契約交渉の保障
労働市場における各種規制
- 2) 労働者の保護（⇔使用者の権利）
- 3) 組織的集団的性格
- 4) 固有の雇用制度、労働慣行を考慮する必要
- 5) 法律の改変がはげしい複雑な法分野

第2 憲法上の基本規定

1 憲法 27 条・28 条の基本的性格

(1) 憲法上の基本規定の存在とその性格

- 1) 勤労の権利義務（憲法 27 条 1 項）
- 2) 勤労条件の基準の法定（同条 2 項）
- 3) 団結権・団体交渉権・団体行動権の保障（同 28 条）

↑

生存権保障（憲法 25 条）＝福祉国家の理念

(2) 憲法 27 条・28 条の共通性・独自性

労働関係（労働市場、個別的労働関係、団体的労使関係）を対象
＝独自性

* その他の憲法規定との関連

- 財産権保障（憲法 29 条）
- 営業の自由（同 22 条）
- 契約の自由（同 22、29 条）
- 平等規定（同 14 条）
- 個人の尊重（同 13 条）

2 勤労の権利（憲法 27 条 1 項）

(1) 緒説 完全雇用を闡明⇒労働市場の法規制に関する基本原則を
定立

(2) 勤労の権利⇒政策義務（①労働市場を整備する義務、②労働の機会をえられない労働者にたいし生活を保障する義務）

- ① 職業安定法、高年齢者雇用安定法、労働者派遣法など
- ② 雇用保険法など

- (3) 勤労の義務⇒政策上の指針 (①雇用保険法上の失業給付の要件 - 求職活動、②生活保護法の受給要件 - 能力の活用)
- 3 勤労条件の基準の法定 (憲法 27 条 2 項・3 項)
- (1) 2 項 ; 勤労条件の基準の法定 ; 労働条件の基準を法律でさだめるべき政策義務 例 ; 労働基準法など
- (2) 3 項 ; 児童の酷使の禁止 例 ; 労働基準法の年少者保護規定など
- 4 団結権・団体交渉権・団体行動権 (憲法 28 条)
- (1) 総説
- 1) 基本趣旨
- ・ 国の立法・行政を制約する効果 (自由権的效果)
 - ・ 私人間の法律関係における法的効果
- 2) 法的効果・総説
- i、自由権的效果 ; 立法や行政による抑圧禁止
- ↓
- 刑事上の免責 (労組法 1 条 2 項)
民事上の免責 (同 8 条)
- ii、政策義務としての効果 ; 労組法、労調法の制定
- iii、具体的法律効果 = 公序設定の効果
- ↓
- 団結権侵害行為は無効 (民法 90 条)
同じく不法行為の違法性を具備する (民法 709 条)
- 3) 勤労者 (≡ 労組法の労働者/法 3 条)
- 公務員も「勤労者」
- 全農林警職法事件 (最判 S48. 4. 25/No.5)
- (2) 団結権
- 1) 意義 ; 労働者が労働条件の維持・改善のため団結体 (労働組合、争議団) を結成し、それを運営することを保障する権利 c f ; 結社の自由 (= 自由権的基本権/憲法 21 条)
- 2) 法的効果
- ① 自由権的效果 (= 権力の発動を抑制)
- * 警察・消防職員などの職員団体結成の禁止 (国家公務員法 108 条の 2、5 項、地方公務員法 52 条 5 項)
- ② 免責付与の効果
- ③ 政策義務としての効果 (立法の要請と授権の効果)
- * 労組法における不当労働行為救済制度
- ④ 公序設定の効果

- * 組合加入を理由とする解雇・懲戒処分・配転⇒無効
⇒不法行為の違法性要件の具備；損害賠償請求の余地

(3) 団体交渉権

- 1) 意義；労働者が使用者と団体交渉することを保障する権利
- 2) 法的効果

① 自由権的效果

- * 公務員（非現業職員）にたいする団体協約締結権の否定（国家公務員法 108 条の 5、2 項、地方公務員法 55 条 2 項）
→ 合憲（菅野 24 頁/憲法 15 条 1 項 2 項、73 条 4 号、83 条
⇒憲法上の公務員にたいする団体交渉制約原理）

② 免責付与の効果

- * 平穏な態様での交渉要求、言動は違法性阻却が阻却される。

③ 政策義務としての効果（立法の要請と授権の効果）

- * 不当労働行為救済制度（とくに使用者の誠実交渉義務）
労働協約の規範的効力（労組法 16 条）
労調法上の争議調整手続

④ 公序設定の効果

- * 団交の不当な拒否・・・憲法 28 条の設定した公の秩序（民法 90 条）に反する違法な行為となり不法行為成立の余地あり。

【団体交渉請求権の有無】 ● 国鉄事件（最判 H3. 4. 23/No.131）

(4) 団体行動権

- 1) 意義；争議権及び組合活動権（情宣活動など）を保障する権利
- 2) 争議権の内容と効果

① 自由権的效果

- * 私企業部門の規制（労調法第 5 章、電気事業・石炭鉱業における争議行為規正法など）
- * 公共部門の規制（特定独法 17 条、地公 11 条、国公 98 条 2 項、地公 37 条）

↓

合憲（理由；財政民主主義優位論）

- ・ 名古屋中郵事件（最判 S52. 5. 4）
- ・ 全農林 82 秋季年末闘争事件（最判 H12. 3. 17）

② 免責付与の効果

刑事免責および民事免責（労組法 1 条 2 項、8 条）

③ 政策義務としての効果（立法の要請と授権の効果）

- * 労組法における不当労働行為救済制度

④ 公序設定の効果

* 正当な争議行為を理由とする解雇・懲戒処分・配転⇒無効
⇒不法行為の違法性要件の具備；損害賠償請求の余地

【争議権の内容】 ●大成観光事件（最判 S57. 4. 13/No.97 (1)）

多数説；憲法 28 条の本旨を「労働者の生活利益の擁護」と解し、争議権を業務阻害権とする。

菅野説；憲法 28 条の本旨を「団体交渉の助成」と解し、争議権を団体交渉における対等性確保のための権利で、ストライキ権を中心とした権利ととらえる（菅野 26 頁以下参照）。

3) 組合活動権の内容と効果；団体交渉権および争議権以外で保障される団体行動（ビラ貼り、リボン・腕章・鉢巻の着用、デモ、ビラ配布、集会など）。

第 4 篇 団体的労使関係

第 1 章 労働組合の結成と運営

第 1 序説

個別的労働関係と団体的労使関係

1 労働組合に関する法律政策

(1) 禁圧

(2) 法認（放任）

(3) 助成・・・わが国の労働組合法制

2 従業員代表制・・・わが国においては制度化されていない（c f；わが国の労使協議制）。

3 労働組合に関する現行法の概観

労働組合法・・・目的は、労使対等の理念にもとづく団体交渉の助成、そのための団結や団体行動の擁護（法 1 条 1 項）

労働関係調整法・・・労働委員会による労働争議の調整手続、公益擁護からする最小限規制など

* 公務員に関する特別規制；現行法は公務員制度が労使関係法に優位

・ 労組法 3 条の労働者；労組法、労調法の適用

・ 特定独立行政法人（いわゆる公務員型）、国有林野事業の国営企業、日本郵政公社⇒「特定独立行政法人等の労働関係に関する法律」；同法の規制がない限度で労組法の適用（同法 3 条）

・ 地方公営企業職員、地方公務員法上の単純労務職員⇒「地方公

営企業等の労働関係に関する法律」；同法の規制がない限度で
労組法の適用（同法 4 条）

- ・ 非現業の一般職国家公務員および同地方公務員；労組法の適用なく、国家公務員法および地方公務員法のさだめによる（国家公務員法附則 16 条、地方公務員法 58 条 1 項）

4 労働組合の形態・種類

(1) 組合員の範囲による種類

- イ. 職能別組合・・・同一職種の労働者が技能にかかわる利益を擁護すべく広い地域で組織する労働組合
- ロ. 産業別組合・・・同一産業に従事する労働者が直接加入する大規模な横断的労働組合
- ハ. 一般労組・・・職種、産業のいかんを問わず、広い地域にわたって労働者を組織する労働組合
- ニ. 企業別組合・・・特定の企業または事業所に働く労働者を職種の別なく組織した労働組合
- ホ. 地域一般労組・中小企業に働く労働者を一定地域において、企業、産業にかかわりなく合同して組織化された労働組合

(2) 構成員が個人か団体かによる種類

- イ. 単位組合・・・構成員が労働者個人である労働組合
- ロ. 連合組合・・・構成員が労働組合である労働組合
- ハ. 混合組織（組合）・・・構成員が労働者個人と労働組合の双方である労働組合

(3) 労働組合の全国的中央組織・・・日本労働組合総連合会（連合）

全労連（全国労働組合総連合会）

全労協（全国労働組合連絡協議会）

(4) わが国組織労働者の概況

平成 14 年 6 月末現在・・・単位組合数 6 万 5642 組合

組合員数 1080 万 1000 人

推定組織率 20.2%

第 2 労働組合の概念と要件

1 現行法上の労働組合の概念（労組法 2 条）

「労働者が主体となって自主的に労働条件の維持改善その他経済的地位の向上を図ることを主たる目的として組織する団体またはその連合団体という」（労組法 2 条本文）

- ① 「監督的地位にある労働者その他使用者の利益を代表する者の参

- 加を許すもの」(同1号)
- ②「団体の運営のための経費の支出につき使用者の経理上の援助を受けるもの」(同2号)
 - ③「共済事業その他福利事業のみを目的とするもの」(同3号)
 - ④「主として政治運動または社会運動を目的とするもの」(同4号)のいずれか一つに該当するものは「このかぎりでない」(2条但し書き)。

↓

労働組合の定義(労組法2条)および規約の必要記載事項(労組法5条2項)のすべての要件を充足した組合⇒「法適合組合」
c f ; 自主性不備組合、規約不備組合

↓

労組法の規定する法的保護のすべてを受けうる。

- ・刑事免責(1条2項)
- ・民事免責(8条)
- ・法人格の取得(11条)
- ・不当労働行為の救済(7条、27条)
- ・労働協約の規範的効力(16条)
- ・一般的拘束力(17条)
- ・地域的な一般的拘束力の申立(18条)
- ・労働委員会への労働者委員の推薦資格(19条の3第2項、19条の12第3項)

2 法適合組合の要件

(1) 構成主体

イ. 労働者

「職業の種類を問わず、賃金、給料その他これに準ずる収入によって生活する者」(3条)

↓

* 裁判例・命令例の解釈

「使用従属関係」①事業組織に不可欠な労働力として企業組織に組み込まれていること

②契約内容が一方的に決定されること

③業務遂行の日時、場所、方法などにつき指揮監督を受けること

④業務の発注に対し諾否の自由がないこと

上記①ないし④のいくつかを具備するかぎり、当該労働

供給契約の形態が雇用・請負・委任・無名契約のいずれかを問わない。

- * 菅野説「雇用契約下にある労務供給者およびそれと同程度に団体交渉の保護をおよぼす必要性と適切性がみとめられる同種労務供給契約下にある者」（菅野 450 頁）

【問題となる事例】 ① 自宅で賃加工をおこなう職人

* 中労委 S35. 8. 1

⇒在宅勤務者の労働者性

② テレビ会社の芸能員

● CBC 管弦楽団労組事件（最判 S51. 5. 6/No.3）

③ プロ野球選手

【労働者概念の相対性】 菅野 450 頁

労働相談実践マニュアル（Ver. 4） 12 頁

ロ. 「主体となって」

労働者が組合の構成員の主要部分を占めること、ならびにそれら労働者が組合の運営・活動を主導すること

(2) 自主性

イ. 「自主的に」

自発性および使用者からの独立性

→組合結成時のみならず、組合の維持・運営についても

ロ. 使用者の利益代表者の除外（2 条但書 1 号）および経費援助を受けないこと（2 条但書 2 号）

- ・使用者の利益代表者 ①役員（取締役・監査役・理事・監事等）
- ②雇入・解雇・昇進・異動に関して、監督的地位にある労働者（⇒人事権をもつ上級管理者）
- ③労働関係の機密情報に接する監督的地位にある労働者（⇒労務・人事部課の管理者）
- ④その他使用者の利益代表者（⇒社長秘書、会社警備の守衛など）

【管理職組合】

● 中労委（セメダイン）事件（最判 H13. 6. 14/No.90）

- ・経費援助を受けないこと（ただし、同号但し書きは除外）

(3) 目的

「労働条件の維持改善その他経済的地位の向上を図ること」を主

たる目的とする(2条)。および但書3、4号⇒付随的であれば、
共済事業、政治運動、社会運動を目的としうる。

(4) 団体性

- ・ 社団性・・ 複数人の結合であって、規約を有し、その運営のための組織(とくに役員と財政)を有していること
- ・ 団体交渉遂行に必要な統制力を有していること

(5) 規約上の要件(必要的記載事項/法5条2項)

3 資格審査(法5条1項)

① 労働組合が労組法に規定する手続に参加する場合(労働委員会の労働者委員の推薦—法19条の3第2項、19条の12第3項、および不当労働行為の救済—法27条など)

② 労働委員会が労働組合にたいし不当労働行為の救済を与える場合(法27条)

* 併行審査は適法⇒東京光の家事件(最判S62.3.20)

③ 労働組合が法人登記をしようとする場合(法11条)

第3 労働組合の組織と運営

1 労働組合の自治とその法規制

原則 ① 組合規約

② 多数決原理

(1) 財産法上の規制

労働組合の財産関係の便宜や責任の明確化のための法規制

- ・ 法人格取得のみち(11条)
- ・ 民法の社団法人の諸規定などの準用(12条)

(2) 組合民主主義の法原則

労働組合の権能強化→内部運営に対する法規制

↓

組合民主主義の法原則(強行法的原則)

- ① 組合員の平等性(5条2項3号4号参照)
- ② 組合員の言論の自由
- ③ 規約の遵守
- ④ 重要事項への組合員の直接参与(5条2項5号ないし9号参照)
- ⑤ 統制権の限界づけ

2 組合員資格の得喪

(1) 加入

【問題】 労働組合が加入資格をどのように制限しうるか。

- ・ 組織形態の決定→組合の自治
- ・ 人種、宗教、性別、信条などを理由とする加入拒否
→不公正な差別ゆえ違法

* 違法加入拒否の救済⇒ 加入請求権なし（菅野 458 頁）

(2) 脱退・・・自由

3 ユニオン・ショップ

(1) ユニオン・ショップの意義

使用者が労働協約において、自己の雇用する労働者のうち当該労働組合に加入しない者および当該組合の組合員でなくなった者を解雇する義務を負う制度（使用者は雇い入れにさいし、労働者の組合員資格をとわない。c f；クローズドショップ；特定の組合に加入していることを雇い入れの条件とする）

c f；尻抜け（不完全）ユニオン

「原則として解雇する。」

「解雇する。ただし会社はその者を特に必要と認める場合は解雇しないことができる」

(2) ユニオン・ショップ協定の有効性

組合組織の維持強化

↓

①組合に入らない自由（または組合を脱退する自由）

②組合選択の自由

③雇用の安定（保障）

* 有効なユ・シ協定を結びうる労働組合は、当該事業場の同種の労働者の過半数を組織していることを要する（菅野 460 頁/法 7 条 1 号但書参照）。

* ユ・シ無効論；近時有力（上記①を根拠）

(3) ユニオン・ショップ協定の効力の及ぶ範囲

イ すでに結成されている別組織の組合員・・・及ばない

ロ 協定締結組合からの脱退者・被除名者が他の組合を結成したり、既存組合に加入した場合・・・及ばない

● 三井倉庫港運事件（最判 H1. 12. 14/No.95）

ハ 協定締結組合に大量脱退が生じた場合・・・団結体に参加するかぎり及ばない。

(4) ユニオン・ショップ協定にもとづく解雇の効力

学説・判例の大勢；解雇権の濫用とならない

(5) 除名が無効な場合のユニオン・ショップ解雇の効力

判例・菅野；無効説（最判 S50. 4. 25 「日本食塩製造事件」）

4 労働組合の機関

(1) 各種の機関

①意思決定機関

総会、代議員会、中央委員会

②業務執行機関

組合三役（委員長、副委員長、書記長）とその他の執行委員から構成される執行委員会

③代表機関

委員長

④監査機関

監査委員、監事

⑤事務処理機関

書記局⇒ 組織部、財政部、法対部、教宣部など

⑥特別機関

選挙管理委員会、査問委員会、闘争委員会、苦情処理委員会等

(2) 法律問題

イ. 組合に権利義務の帰属すべき行為の範囲

労組法 12 条による民法 43 条の準用

ロ. 組合の業務執行と代表

労組法 12 条による民法 52 条ないし 55 条の準用

ハ. 組合の対外的責任

- ・ 通常の契約関係⇒組合が契約主体＝責任主体
- ・ 不法行為⇒民法 44 条 1 項、民法 715 条

ニ. 各種機関の対内的責任

委任契約上の債務不履行責任

ホ. 組合規約違反の会議運営

組合規約上定められた議事進行手続または議決方法に違反してなされた議決⇒原則無効

● 名古屋ダイハツ労組事件（最判 S49. 9. 30/No.96）

ヘ. 組合役員への立候補の推薦制

推薦制をとるについての組合運営上の十分な合理性が必要

5 労働組合に対する使用者の便宜供与

(1) 在籍専従・・・使用者の承諾必要、承諾は使用者の自由

(2) チェック・オフ

- ・ 定義 労働組合と使用者間の協定にもとづき、使用者が組合員で

ある労働者の賃金から組合費を控除して、それらを一括して組合に引き渡すこと

- ・賃金全額払との関係（労基法 24 条 1 項）・・労使協定必要（判例）
- ・個々の組合員の異議

● エッソ石油事件（最判 H5. 3. 25/No.92）＊ 反対（菅野 468 頁）

(3) 組合休暇

労働協約などによる組合業務のための休暇（勤務時間中の組合業務従事の許可）の制度化

(4) 組合事務所（労組法 2 条 2 号但書、7 条 3 号但書）

【組合事務所の明け渡し請求】労働協約の内容による。明示されていないときは、使用貸借に関する民法規定（597 条 2 項）によるのではなく、使用者側に明け渡しをもとめる正当な事由があるか否かによる（判例）。

6 労働組合の財政

(1) 組合費納入義務の範囲

● 国労広島地本事件（最判 S50. 11. 28/No.91）

(2) 組合のなしうる支出の範囲

- ・他組合の支援 ○（一般的に目的の範囲内）
- ・社会運動の支援 ○（多くは目的の範囲内となる）
- ・政治活動のための支出自体は一般的に○（判例）

＊ 菅野説 「一般的には×、ただし組合員の権利利益に直接関係する立法や行政措置の促進または反対のためにする活動は○」（菅野 473 頁）

(3) 組合財産の所有形態

- ・法人格ある組合 単独所有
 - ・法人格なき組合 総有
- いずれの場合も組合員個人に持分なし

(4) 福利事業基金の流用の制限（労組法 9 条）

7 労働組合の統制

(1) 問題の所在

「組合員が組合の統制を乱したときはこれを制裁する」

- ⇒ 統制の種類
- ①除名
 - ②権利停止
 - ③罰金
 - ④譴責
 - ⑤戒告

統制の手続；労働組合の労働条件規制権能からして、組合民主主義の法原則が課される。

(2) 統制権の根拠

任意的団体→ 一般的に統制権をもつ。

ただし、刑法、民法 90 条などの規制

労働組合の特性・・・労働条件規制権能→組合民主主義の要請

↓

統制処分についても、その要請にそって公正性が必要

* 労働組合は上記両面の性格をもつ（菅野 473 頁）

(3) 統制事項

組合員の基本的義務（統制事由）・・・①綱領・規約の遵守義務
②決議・指令の服従義務
③組合費の納入義務

イ. 組合員の政治的自由との関係

判例法理；組合の政治的決定に違反して行動した組合員にたいして、組合は統制処分できない。ただし、組合員の権利・利益に直接関係する立法・行政措置の促進または反対のための組合活動については組合員に協力義務が生じる。

● 国労広島地本事件（最判 S50. 11. 28/No.91）

● 中里鉱業所事件（最判 S44. 5. 2/No.93）

ロ. 組合員の言論の自由との関係

判例；基本的には事実にもとづいた（組合にたいする）批判であると評価されるものは統制処分の対象とならない。

● 全日産自動車労組事件（横浜地判 S62. 9. 29/No.94）

ハ. 組合の方針や決議の違反

組合の統制がとくに要請される状況のなかで、それを重大な程度に阻害した分派活動であったかどうか、などの観点から個々のに決する（菅野 477 頁）。

ニ. 団体交渉の阻害

組合員の同盟罷業指令への不服従、および組合の団体交渉阻害行動（例；山猫スト）⇒ 統制処分の対象

ホ. 違法な指令への服従義務の有無

- ・ 労組の倫理；違法指令の拒否も団結の侵犯
- ・ 菅野説；国家法にもとづく裁判所は、国家法を遵守した組合員

にたいする制裁を是認できない。

- ・ 判例；労働組合は公労法違反の違法争議行為への参加を強制できない。

● 国労広島地本事件(最判 S50. 11. 28/No.91)

(4) 統制処分の内容

原則は組合の自治

社会通念にてらして過酷にすぎる場合は、統制権の濫用⇒ 無効

(5) 統制処分の手続

組合民主主義の要請⇒ 手続的正義の要請 (以下は最小限の要件)

- ① 弁明の機会の付与
- ② 除名は総会の決定
- ③ 決議方法は秘密投票

第 4 労働組合の組織の変動

1 解散

(1) 解散事由 (労組法 10 条)

規約で定めた解散事由

組合員の 3/4 以上の多数による総会の決議

(2) 残余財産の帰属

民法の社団法人の規定の準用 (労組法 12 条 2 項、民法 72~83 条)

* 公益法人規定は労組にかならずしも適合しない。組合規約でさだめておくべき (菅野 480 頁)。

2 組織変更

(1) 組織変更の態様と手続

イ. 構成員の範囲の変更；規約変更によって可能

ロ. 単位組合から連合体への改組；総会決議および規約改正。改正要件は特別規定なきかぎり、労組法 5 条 2 項 9 号に準じて直接無記名投票による過半数の賛成でたりる。

ハ. 連合体から単位組合への改組；総会決議および規約改正。改正は過半数でたりる。

ニ. 単位組合の連合体への加入；総会決定及び規約改正 (過半数)。

ホ. 単位組合の連合体からの離脱；単位組合において総会決定および規約改正 (過半数) をなせばたりる。

* 下部組織の単位組合からの離脱 (独立)；解散の場合に準じて、総会の 3/4 以上の多数決による決定をなせばたと解すべき (菅野 482 頁)

ヘ. 単位組合から別組合の下部組織への改組；企業別組合が横断的労

組の支部に改組することは、組織形態および方針の根本的変更となるので、解散の場合に準じた手続（総会での 3/4 以上の多数決）を要する。

(3) 組織変更の効果

変更前後の同一性をみとめられ、変更前の組合財産、労働協約などを承継する。

現存組合の解散および新組合の結成の場合も、新旧の同一性がみとめられるかぎり、財産・協約の承継をみとめるべき（菅野 482 頁）。 * 朝日新聞小倉支店事件（最判 S27. 10. 22）；協約の承継を否定 ← 反対；多数学説

3 分裂

(1) 「分裂」概念導入の是非

労組の分裂；単一の労組が内部対立から 2 つ以上の労組に分解してしまう現象。

↓

法的問題；労組の財産（債務をふくむ）承継問題
判例；分裂がありうることをみとめつつも、その可能性をきわめて限定する。⇒ 旧組合の協約・財産は、残存組合に承継されることが原則。

● 名古屋ダイハツ労組事件（最判 S49. 9. 30/No.96）

(2) 単位組合内の下部組織の分裂

単位組合内の下部組織の場合には、原則として「分裂」（離脱組合と残留組合への財産の分割）はありえず、組織変更（単位組合からの離脱と独立組合化）のための特別決議を有効にしたか否かにより、財産が離脱組合に承継されたり、残存組合に承継されたりする。

4 合同（合併）

2 つ以上の労組が 1 つの労組に統合されること。

(1) 種類 新設合同と吸収合同

(1) 手続要件 両組合間の合併協定締結⇒ 各組合の決議（解散決議に準じる）

(2) 効果 財産・労働協約などは新組合ないし残存組合に承継

労働の法と判例 (2)

平成 17 年 11 月 19 日

- 参考文献 ; ①菅野和夫著「労働法 (第 7 版)」(弘文堂/H17.4 発行)
該当頁 486 - 543 頁
②労働判例百選 (第 7 版、有斐閣/H14.11 発行)
引用判例 (冒頭●で表示)

第 4 篇 団体的労使関係

第 2 章 団体交渉

第 1 総説

1 団体交渉の意義

(1) 団体交渉の実際的意義

主要な意義

- ①労働力の集合的取引
- ②労使関係に関する労使の合意によるルールの形成とその運用
(労使自治の手段)

副次的意義

- ① 労使間の意思疎通の手段
- ② 代理機能

(2) 現行法上の団体交渉の概念

定義 ; 労働者の集団または労働組合が代表者をつうじて使用者または使用者団体の代表者と労働者の待遇または労使関係上のルールについて合意を達成することを主たる目的として交渉をおこなうこと

- 基本点
- ①双方が譲歩をして合意に達することを主たる目標とする。→対決でなく合意が目的
 - ②交渉そのものは代表者へ一任する。
 - ③譲歩は双方の自由。ただし、誠実交渉は強制される。

2 団体交渉の法的取り扱い

憲法 28 条→刑事・民事免責

民法 90 条 (公序) →不利益取り扱いからの保護

放任型 ; ドイツ

助成型 ; アメリカ、わが国

3 団体交渉の諸形態

(1) 典型的形態

(イ) 産業別交渉

産業別労働組合と産業別使用者団体とがおこなう団体交渉

(ロ) 企業別交渉

企業別労働組合が使用者とおこなう団体交渉

(ハ) 職場交渉

職場単位で当該労働者団体が職場管理者とおこなう交渉

(2) 企業別交渉と産業別統一交渉の中間形態

企業別交渉の弱点①組合員意識より従業員意識の方がつよい

②企業の支払能力など経営上の事情



産業別交渉への志向（企業別交渉の限界克服の努力）

(イ) 企業別交渉への上部団体役員に参加

(ロ) 共同（連名）交渉

(ハ) 集団（連合）交渉

(ニ) 対角線交渉

4 労働協議制

(1) 団体交渉以外の交渉方式

① 労使協議制

② 苦情処理手続

(2) 労使協議制の特徴と状況

定義；当該団体的労使関係において団体交渉とは別個のものとして設けられている協議の手続

① 団交前段的労使協議制

② 団交代替的労使協議制

③ 経営参加的労使協議制

④ 人事の事前協議制

* 特徴；対象事項・手続などは労使間の合意に従う。

争議行為を予定しない。

協議の対象事項は団交事項に限定されない。

* 状況；労働協約の多くが労使協議制によって締結されている。

(3) 労使協議制の法的地位

紛争回避目的

団体交渉に該当するものは、団体交渉としての法的保護をうける。

第2 団体交渉の主体・対象事項・手続

1 団体交渉の主体

(1) 団体交渉の当事者と担当者

団体交渉の当事者；労働協約の当事者

団体交渉の担当者；団体交渉を担当する者（労組法 6 条参照）

(2) 団体交渉の労働者側当事者

(イ) 上部団体

(ロ) 単位組合

a. 労働組合の法適合性、従業員への加入の有無の問題

b. 唯一交渉団体条項 ×

c. A 組合から脱退して組織された B 組合

⇒ それぞれの団体交渉権 ○

● 旭ダイヤモンド工業事件（最判 S 60. 12. 13/No.119）

(ハ) 支部

定義；単位労働組合内部の労働組合（地方本部、支部など）

団体交渉権 ○→ただし、中央本部の統制に服する。

(ニ) 職場組織

定義；労働組合の実態（規約、組織、財政等）をもたない組織

団体交渉権 ×

組合中央より団体交渉権限の委任あるとき ○

(ホ) 未組織労働者集団（争議団）

憲法 28 条の団体交渉権 ○

労組法の不当労働行為の救済制度（7 条 2 号） ×

(3) 団体交渉の使用側当事者

(イ) 使用者団体 △

① 団体構成員のため統一的に団体交渉できる

② 労働協約を締結しうる

③ 以上が団体規約に明文化されている必要

(ロ) 個々の使用者 ○

定義；労働協約上の権利義務の主体となりうるもの

個人企業→当該個人 ○

法人企業→当該法人 ○

企業の一部組織（事業所、支店） ×

企業の機関（取締役、事業所長） ×

(4) 団体交渉の労働者側担当者

(イ) 労働組合の交渉担当者

労働組合（または同代表者）の委任を受けたもの（労組法 6 条）

「労働組合の代表者」・・・組合の対外的代表者（委員長）のみならず、交渉委員になりうるもの（執行委員など）もふくむ。

* 交渉権限と妥結権限・協約締結権限との区別

「労働組合の委任を受けたもの」・・・格別の制限はない。

・団体への交渉権限の委任は可能か。

菅野 ×

裁判例（大阪高判昭和 57. 3. 17） ○

(㍑) 委任禁止条項

・有効か否か 有効説（菅野）
無効説

(5) 団体交渉の使用者側担当者

問題；団体代表者以外のもの（労務担当役員、人事部長、工場長、事業所長など）が、交渉・妥結・協約締結をなしうるか。支社長、支店長はどうか。



当該組織内部の管理・決定権限の配分の問題

2 団体交渉の対象事項

(1) 総説

任意的団交事項；企業として処理しうる事項であって使用者が任意に応ずるかぎり、どのような事項でも団体交渉の対象となりうる。

義務的団交事項；構成員たる労働者の労働条件その他の待遇や当該団体的労使関係の運営に関する事項であって、使用者に処分可能なもの

(2) 各説

(イ) 労働条件その他の待遇

賃金、労働時間、休憩、安全衛生、災害補償、教育訓練など

(㍑) 人事に関する事項

① 配転・懲戒・解雇の基準や手続 ○

② 個別組合員に対する配転・解雇の撤回要求 ○

③ 人事考課の基準、手続、具体的適用 ○

④ 年俸制、業績賞与など評価の基準・枠組み ○

⑤ 採用の基準手続 ○

(ハ) 経営・生産に関する事項

新機械の導入、設備の更新、生産の方法、工場事業場の移転、

経営者・上級管理者の人事、営業譲渡、会社組織の変更、業務の下請化

↓

労働条件や雇用などに影響する場合にかぎり ○

(二) 団体的労使関係の運営に関する事項

ユニオン・ショップ、組合活動に関する便宜供与やルール、団体交渉の手續やルール、労使協議手續、争議行為に関する手續やルールなど ○

* 労働協約にすでに規定されている事項 ×

3 団体交渉の手續・態様

(1) 使用者の団体交渉義務の基本的内容

(イ) 誠実交渉義務

【違反事例】

- ① 合意達成の意思のないことを最初から明確にした交渉態度
- ② 実際上交渉権限のないものによる見せかけだけの団体交渉
- ③ 拒否回答や一般論のみで議題につき実質的検討に入ろうとしない交渉態度
- ④ 合理性を疑われる回答への十分な説明のないままの固執
- ⑤ 組合の要求・主張に対する回答・説明・資料提示などの具体的対応の不足

* 交渉行き詰まりによる交渉の打ち切りは違反とならない。

● カール・ツアイス事件（東京地判H元. 9. 22/No.118）

● 寿建築研究所事件（東京高判S 52. 6. 29/No.120）

(ロ) 労働条件変更にあたっての使用者の交渉申入義務の有無

わが国の法制上、必ずしも交渉申し入れ義務は負わない。

↓

- ① 当該事項の性質や労使関係の経緯などから、使用者が労使関係の信義則上組合に打診すべき場合も多い。→そうした場合、打診なしで労働条件を変更すると、不当労働行為救済での問責の可能性あり
- ② 就業規則の変更の拘束力が制限され、労働者の同意を得る努力をしたかも拘束力の有無の有力資料となる。→使用者が労働条件変更を成就するためには、組合の同意をもとめて交渉する必要あり。

(ハ) 争議行為中の団交義務

争議行為中も、使用者の誠実団交義務は軽減ないし免除されない。

(2) 団体交渉の開始手続

(イ) 当事者・担当者・交渉事項の明確化

団体交渉の前提として必要

組合；「団体交渉申し入れ書」において明らかにする。

当事者で上記事項につき調整できないとき

⇒ 斡旋ないし不当労働行為救済手続による解決

(ロ) 交渉の日時・場所・時間の設定

明確化必要→当事者間での調整不可の場合；上記と同じ

(ハ) 予備折衝

事前打ち合わせないし予備折衝それ自体も法的保護を受ける。

(ニ) 労使協議手続の前置

協約ないし慣行で団体交渉開始前の労使協議手続が定められている場合、手続がつくされてのち、使用者の団体交渉開始義務が生じる。

(3) 団体交渉の態様

あくまで代表者による統一的取引ないしルール形成のための話合い

公開追及の場 ×

集団つるし上げの場 ×

暴行、脅迫、監禁 ×

第3 団体交渉拒否の救済

1 労働委員会による救済

(1) 不当労働行為の救済申立

①使用者が団体交渉を正当な理由なく拒否

②団体交渉に応じながら誠実な交渉をおこなわない

↓

労組法の禁止する団体交渉拒否の不当労働行為（法7条2号）

↓

労働委員会に救済申立（法27条）

※労働委員会の不当労働行為救済権限

(2) あっせんの申請

上記①②

↓

労働関係調整法上の労働争議（法6条）

↓

労働委員会に対し、あっせんの申請（法12条）

* 労働委員会の労働争議調整権限

2 裁判所による救済

(1) 団体交渉を求めうる法的地位の確認請求

憲法 28 条→労組法；団体交渉に関する基礎的な法的地位を設定

↓

①団交当事者適格の問題および②義務的団交事項の範囲の問題につき、地位の確認ないし保全

* 団体交渉請求権の有無

● 国鉄事件（最判H3. 4. 23/No.131）

(2) 損害賠償請求

憲法 28 条（団体交渉権保障規定）→労働者の団体交渉権を尊重すべき公序を設定（民法 90 条参照）→したがって、不当な団交拒否は不法行為の違法性を帯びる。

1) 違法性の有無

①団体交渉そのものの拒否（組合否認的団交拒否）

②正当理由とならない理由をかかげての団交拒否

（口実を構えての団交拒否）

③見せかけだけの団体交渉（誠実性のない交渉）

2) 故意・過失

3) 損害発生

第3章 労働協約

第1 労働協約の法的取り扱い

1 労働協約の意義・機能・法的取り扱い

(1) 労働協約の意義（労組法 14 条）

「労働組合と使用者またはその団体とのあいだの労働条件その他に関する協定であって、書面に作成され、両当事者が署名または記名押印したもの」

(2) 労働協約の機能

① 労働条件規整機能

② 労使関係統治機能

③ 経営規整的機能

④ カルテル的機能

(3) 労働協約の法的取り扱いの類型

① 紳士協定として取り扱う主義

② 契約としての限度で法的効力をみとめる主義

- ③ 個々の労働契約をも直接規律する効力を与える主義（→わが国の法制）

2 労働協約の法的性質

(1) 法規範説

労働協約の法的性質を法律と同じような「法規範」と解する学説

(2) 契約説

法的には契約であるが、労組法が規範的効力を与えたと解する説

第2 労働協約の成立要件

1 当事者

(1) 「労働組合」

- (イ) 自主性不備組合 ○（有力説） ×（菅野）
- (ロ) 上部団体 ○
- (ハ) 支部・分会 ○（条件；①社団性、②独自の団体交渉権の付与）
- (ニ) 職場集団 ×（職場協定を効力化する方法；①組合からの授権→労働協約化、②労働者からの授権→労働契約化）
- (ホ) 争議団 ×（上記②による効力化）

(2) 「使用者又はその団体」

2 内容

「労働条件その他」（法 14 条）

- ① 個別的労働関係についての諸規定 ○
- ② 団体的労使関係に関する諸ルール ○
- ③ 政治問題、一般経済問題 ×（←法 14 条、1 条 1 項の趣旨）
- ④ 生産や経営に関する取り決め ○（菅野、ただし債務的効力）

3 要式（法 14 条）

(1) 書面の作成

- ① 書面の表題（名称）や形式は不問
- ② 口頭による合意 ×
- ③ 署名または記名押印を欠く書面 ×
- ④ 同一書面に記載されない合意（往復文書など） △（×菅野）
 - 都南自動車教習所事件（最判 H13. 3. 13/No.99）

(2) 署名または記名押印

- ① 甲株式会社代表取締役 A、乙労働組合委員長 B ◎
- ② 甲株式会社、乙労働組合 ○

第3 労働協約の効力

1 労働協約の効力の体系

- ① 契約としての効力＝特殊契約的な債務的効力（全体におよぶ）

② 規範的効力（規範的部分におよぶ）

2 規範的効力

(1) 規範的効力の内容（法 16 条）

労働協約中、「労働条件その他の労働者の待遇に関する基準」に違反する労働契約部分→無効→無効部分は労働協約規定による。

↓

規範的効力（労働契約を直接規律する効力）

① 無効＝強行的効力

② 労働契約内容の設定＝直律的効力

(2) 有利性原則の有無

【問題】労働協約で定められた労働条件は最低基準か、それともより有利な労働条件をも無効とするか。

→法は白紙の立場、個々の労働協約の趣旨に委ねている。

(3) 協約自治の限界

【問題】労働協約は労働者に不利益や義務を課すことも可能か。

● 朝日火災海上保険（石堂）事件（最判H9.3.27/No.101）

(4) 規範的部分の範囲

「労働条件その他労働者の待遇に関する基準」（法 16 条）

例；賃金、労働時間、休日、休暇、安全衛生、職場環境、災害補償、服務規律、懲戒、人事、休職、解雇、定年制、教育訓練、福利厚生など

① 特定のひとりまたは数人の労働者の処遇に関する具体的な取り扱い
は「基準」といえるか。 △

② 解雇、懲戒、配転などの人事について組合との事前協議ないし同意
を要件とする条項は、「基準」に該当するか。 ○（判例、通説） ×
（菅野）

● 洋書センター事件（東京高判S61.5.29/No.100）

(5) 規範的効力の人的適用範囲

原則；協約当事者たる労働組合の組合員のみ

例外；一般的拘束力（法 17、18 条）

【問題】協約当事者たる労働組合を脱退や除名により離脱したも
のにも当該協約の有効期間中は規範的効力が及びつづける
か。 ×

3 債務的効力

(1) 概説

(イ) 債務的部分の概要

- ① 非組合員の範囲
- ② ユニオンショップ
- ③ 組合活動に関する便宜供与やルール（在籍専従、組合事務所・掲示板、組合休暇など）
- ④ 団体交渉の手續やルール
- ⑤ 労使協議制
- ⑥ 争議行為の制限（絶対的平和義務、平和条項）
- ⑦ 争議行為中のルール（保安協定など）
- ⑧ 配転・出向・解雇などの人事に関する事前協議ないし同意条項
- ⑨ 苦情処理手續などについての組合との協議手續
- (ロ) 債務的効力の性質

問題とされる条項ごとに契約法理の特殊的取り扱いを検討

(2) 債務的効力；①履行義務

履行義務→義務違反→（原則）履行請求ないし損害賠償

規範的部分→（原則）組合員は規範的効力によって、直接使用者に対し請求権を取得する。

(3) 債務的効力；②平和義務・平和条項

(イ)「平和義務」の概念

協約当事者が労働協約の有効期間中に当該労働協約で既定（解決済み）の事項の改廃を目的とした争議行為をおこなわない義務

- ① 相対的平和義務；当該協約に規定された事項についてのみ
- ② 絶対的平和義務；一切の事項について争議行為をおこなわない協定

(ロ) 義務違反の効果

- (a) 損害賠償 ○
- (b) 差止請求 学説△ 裁判例× 菅野○
- (c) 懲戒処分 ×

● 弘南バス事件（最判 S43. 12. 24/No.107）

第4 労働協約の効力拡張（一般的拘束力）

1 事業所単位の一般的拘束力

(1) 制度の趣旨（法 17 条）

「一の工場事業場に常時使用される同種の労働者の 3/4 以上の数の労働者が一の労働協約の適用を受けるにいたったときは、当該工場事業場に使用される他の同種の労働者に関しても、当該労働協約が適用されるものとする」

● 朝日火災海上保険（高田）事件（最判 H8. 3. 26/No.102）

- (2) 拡張適用の要件
 - (イ) 「一の工場事業場」
 - (ロ) 「常時使用される同種の労働者」
 - (ハ) 「3/4 以上の労働者が一の労働協約の適用を受けるに至ったとき」
- (3) 拡張適用の効果
- (4) 少数者が労働組合を結成している場合の拡張適用の有無 ×

2 地域的な一般的拘束力（法 18 条）

- (1) 趣旨・沿革
- (2) 要件
- (3) 効果

第5 労働協約の終了

1 労働協約の終了事由

- (1) 有効期間の満了（法 15 条 1、2 項参照）
- (2) 解約・解除（法 15 条 3 項前段、4 項）
- (3) 目的の達成
- (4) 当事者の変動
 - (イ) 使用者
 - (ロ) 労働組合
- (5) 反対協約の成立

2 労働協約終了後の労使関係

- (1) 債務的部分
- (2) 規範的部分

労働協約の余後効（ドイツ）

● 鈴蘭交通事件（札幌地判 H11. 8. 30/No.103）

労働の法と判例 (3)

平成 17 年 12 月 17 日

- 参考文献 ; ①菅野和夫著「労働法 (第 7 版)」(弘文堂/H17. 4 発行)
該当頁 544 - 621 頁
②労働判例百選 (第 7 版、有斐閣/H14. 11 発行)
引用判例 (冒頭●で表示)

第 4 篇 団体的労使関係

第 4 章 団体行動

第 1 節 団体行動の法的保護の内容

1 団体行動の法的保護・序説

団体行動 (憲法 28 条) ⇔ 市民法秩序

存在根拠 ; 労働組合と使用者の関係を対等化する制度的基盤

①争議権によって免責を受けうる類型の行為 = 「争議行為」

②組合活動権によって免責を受けうる類型の行為 = 「組合活動」

2 争議行為の法的保護

(1) 刑事免責 (法 1 条 2 項) ; 犯罪成立要件たる違法性の阻却

c f 強要 (刑法 223)、威力業務妨害 (刑法 234)、住居侵入 (刑法 130)、公務執行妨害 (刑法 95) など

(2) 民事免責 (法 8 条) ; 責任要件たる違法性の否定

c f 債務不履行責任、不法行為責任

(3) 不利益取り扱いからの保護 (憲法 28 条⇒民法 90 条、法 7 条 1 号)

解雇・懲戒処分⇒ ①私法上の効力として無効

②不法行為の違法性を具備 = 損害賠償請求

3 組合活動の法的保護

(1) 法的保護の内容

ア 刑事免責 (法 1 条 2 項)

イ 不利益取り扱いからの保護 (憲法 28 条⇒民法 90 条、法 7 条 1 号)

ウ 民事免責 ; 法 8 条「争議行為」と明示されていることから除外?

正当な日常組合活動 (ビラ貼り、ビラ配布など) も、使用者の施設管理権や信用の毀損などを理由とする損害賠償請求に当面することはありうる。

(2) 争議行為の法的保護との違い

- ・ 争議権；団体交渉における労働者の立場を強化する権利
- ・ 組合活動権；労働者の団結体の活動を日常的に保障する権利

↓

《正当性の基準が活動主体、目的、態様において重要な相違》
 争議行為；団体交渉の【主体】によって、団体交渉上の【目的】
 を追求して遂行する必要（正当性の要件）⇒ 使用者の
 労働契約上の権利、操業権、所有権と衝突する【手段・
 方法】でも正当

組合活動；（正当性要件）

【主体】 団結体の統制下にあるものという程度で可

【目的】 事項は団体交渉事項に限定されず、相互扶助・
 相互保護の事項に及ぶ。

【態様】 原則として就業時間外に、業務を阻害しないよ
 うに、また誠実義務に反しないようにとの制限
 に服する。使用者の施設管理との調和の要請。

第2 団体行動の正当性

1 「正当性」の意義

団体行動の正当性は、憲法 28 条及び労働法の団体行動権保障の範
 囲と限界を画する統一的概念

↓

市民法上違法とされ、刑事責任・民事責任や懲戒処分の対象とさ
 れる行為を労働法上合法として特別に保護する点に真価。

* 第三者の損害と正当性（菅野 550 頁）

2 争議行為の正当性

以下 4 点からの検討必要

(1) 争議行為の主体による正当性

一般的基準；団体交渉の主体となりうるものか否か

- ・ 争議団 ○
- ・ 自主性不備組合 ○
- ・ 山猫スト ×

（組合員の一部集団が組合所定機関の承認を得ないで
 独自におこなうストライキ）

- ・ 非公認スト △

（下部組合が上部組合の承認を得ないで独自におこな
 うストライキ）

(2) 争議行為の目的による正当性

(イ) 一般的基準 団体交渉上の目的事項のために遂行される必要

(ロ) 政治スト

(国または地方公共団体の機関を直接の名宛人として労働者の特定の政治的主張の示威または貫徹を目的としておこなうストライキ)

- 1) 菅野 × (552 頁/団体交渉による解決可能性なし)
- 2) 有力説 経済的政治ストと純粋政治ストとを区分けし、前者は憲法 28 条によって保障されている。
根拠；国の政治が国民の日常生活の隅々まで浸透している今日の社会において、労働者の生活利益擁護のためには、政治運動が不可欠。

● 三菱重工長崎造船所事件 (最判 H4. 9. 25/No.104)

(ハ) 同情スト

(労働者が自己の労働関係についての要求を提起せずに、すでに使用者と争議状態にある他の労働者の要求の実現を支援する目的で遂行するストライキ⇒ 支援スト)

- 1) 菅野 × (553 頁/団体交渉による解決可能性なし)
- 2) 有力説 支援ストライカーが原争議の内容につき実質的な利益を有している場合には正当性あり。

(ニ) 経営・生産・人事に関する要求

基本；労働条件その他労働者の待遇との関連を考慮して、個別具体的に判定すべき

- 1) 鉱業所長の追放、編集局次長の解雇撤回；一見人事に干渉するかの要求であっても、その真意が組合員の労働条件の改善要求にあれば、○。
- 2) 取締役の選任に組合の同意を求める；×
- 3) 解雇・配転・懲戒などの組合との協議・同意を要件とする要求、あるいは個々の人事の撤回要求；○
- 4) 合理化反対・外注反対・工場閉鎖反対；組合員の雇用や労働条件の問題として正当性もちうる (△)。
- 5) 製造工程・製品の種類；安全衛生など労働条件に関する問題として、争議行為の目的事項となりうる (△)。

(3) 争議行為の開始時期・手続による正当性

(イ) 団体交渉を経ない争議行為

正当な争議行為の開始には、使用者が団体交渉を拒否したか、要求に拒否回答をしたことが原則として必要。

(ロ) 予告を経ない争議行為

使用者の事業運営に混乱や麻痺をもたらしたか、などを個別具体的に判断して決する。

(ハ) 平和義務・平和条項違反の争議行為（菅野 556 頁、529 頁参照）

それらに違反する争議行為は、正当性の評価に影響を及ぼす。ただし、正当性の評価は個別具体的な問題。

(4) **争議行為の手段・態様による正当性**

(イ) 一般的基準

- 1) 消極的態様（労務の完全または不完全な停止）；原則として○例；全面スト、部分スト、指名スト、波状スト、時限スト、一斉休暇闘争、怠業（スロウダウン）、順法闘争（菅野 558 頁）
 - 新興サービス事件（東京地判 S 62. 5. 26/No.106）「指名スト」
- 2) 労使関係の信義則からするフェア・プレーの原則
- 3) 使用者の企業施設に対する所有権などとの調和が要請される。
- 4) 暴力の行使は禁止される。

業務の性質上、その停止が生命・身体などに危険を生ぜしめる職場の場合、危険防止の配慮が必要。

- 5) 私生活の自由や平穏を害してはならない。

(ロ) ピケッティング

定義；ストライキをおこなっている労働者たちがそのストライキを維持しまたは強化するために、労務を提供しようとする労働者、業務を遂行しようとする使用者側、出入り業者に対し、見張り、呼びかけ、説得、実力阻止その他働きかけをおこなう行動

- 御國ハイヤー事件（最判 H4. 10. 2/No.105）；平和的説得論
＊ 菅野見解 560 頁参照

(ハ) 職場占拠

定義；スト労働者が団結を維持し、かつスト中の操業を妨害するために職場を占拠する行為

- 1) 裁判例の主流；「狭い合法論」－使用者の占有を排除せず、その操業も妨害しない「滞留」のみを正当とみとめる。菅野同旨（561 頁）
- 2) 「広い合法論」；排他的職場占拠にも、ストライキの実効性を確保するために必要な限度で正当性をみとめる。

3 争議行為以外の団体行動（組合活動）の正当性

(1) **組合活動の主体による正当性**

未組織労働者の団結活動；労働条件等の改善のためであれば○
組織労働者の活動；どの程度組合の統制に服しているかが問題。

(2) 組合活動の目的による正当性

団体交渉事項にかぎらず、労働組合のおこなう活動は、サークル活動、社会活動、政治活動にいたるまで保護の対象となる（多数説）。

⇒ 問題は政治活動 ↓

* 判例（最判 S50. 11. 28 など）；労働者の権利利益に直接関係する立法や行政措置の促進または反対のためにする活動は正当性をもつ。

* 菅野「“団体交渉またはその他の労働者の相互扶助ないし相互保護”が保護範囲を画する基準として適切」⇒ 政治活動は判例と同旨（563 頁）

(3) 組合活動の態様による正当性

(イ) 一般的基準

1) 就業時間内の活動は原則×

例外 ① 就業規則などに許容規定ある場合

② 慣行上許容されている場合

③ 使用者の承諾ある場合

④ 労働義務の履行としてなすべき身体的精神的活動と矛盾せず、業務に支障を及ぼす恐れのない場合
（菅野 564 頁；具体的専念義務説）⇔最判 H5. 6. 11/
No.16（包括的専念義務説）

||

* 職務専念義務と組合活動

2) 事業場内の活動は、施設管理権にもとづく合理的制約に服する。

● 国鉄札幌運転区事件（最判 S54. 10. 30/No.98）

3) 終業時間外・職場外であっても、労働契約上の誠実義務に服する。

(ロ) リボン・腕章・ワッペン・鉢巻等の着用

旧判例；原則○（理由：労働義務と矛盾せず、業務の支障を生ぜしめるおそれのない組合活動は就業時間中でも許される）

↓

現判例；原則×

（理由：職務への精神的集中を妨げたり、団結誇示の持続的効果を有するなどの点から、業務遂行上の実害の有無を問わず職務専念義務に反する）

● 大成観光事件（最判 S57. 4. 13/No.97（1））

- 国鉄鹿児島自動車営業所事件（最判 H5. 6. 11/No.16）

↓

- JR 東日本（神奈川・国労バッジ）事件
（東京高判 H11. 2. 24/No.97（2））

* 菅野；労務の遂行に支障がなく、業務の運営を阻害するおそれのないリボン等の着用は、組合活動として○（566 頁）

(ハ) ビラ貼り

1) 刑事面；建造物損壊罪（刑法 260 条）、器物損害罪（刑法 261 条）

2) 懲戒処分 ①受忍義務説（従来の学説および多数判例）

②違法性阻却説

③特段の事情がないかぎり、正当性なし（近年の判例）

- 国鉄札幌運転区事件（最判 S54. 10. 30/No.98）

④組合活動としてなされた場合、特別の保護が限定された範囲で生じる（菅野 568 頁）

3) 損害賠償請求

(ニ) ビラの配布

判例；事業場内でのビラ配布の許可制をさだめる就業規則は有効。

それに違反すれば、懲戒の対象となる。

事業場の「秩序風紀を乱すおそれのない特別の事情」がある場合は、許可制の規定の違反とならない。

- 目黒電報電話局事件（最判 S52. 12. 13/No.76）

(4) 団体交渉を求める行為・団体交渉の場での言動の正当性

主体、対象、団体交渉をもとめる態様の社会通念上の相当性、
団体交渉の場での社会的相当性を有する言動（570 頁以下）

第 3 正当性のない争議行為と法的責任

1 損害賠償責任

(1) 個人責任の有無

①債務不履行責任（民法 415 条）

②不法行為責任（民法 709 条、719 条）

(2) 個人責任の所在・内容

①ストライキや怠業の労務停止者の債務不履行責任

②ストライキや怠業そのものの不法行為責任⇒ 組織者

③集団労務停止以外の行動（ピケッティング、職場占拠、ビラ貼り等）⇒ 実行行為者および教唆者・幫助者（民法 719 条）

- 書泉事件（東京地判 H4. 5. 6/No.108）

(3) 団体責任の法的構成

団体責任は不法行為による損害賠償責任のみ

⇒ 団体への不法行為責任の帰属に関する基本規定(民法 44 条 1 項、715 条 1 項)によって基礎づけ。

(4) 団体責任と個人責任の関係⇒ 連帯責任

菅野；団体責任が主位的、個人責任は予備的 (573 頁)

2 懲戒処分

(1) 懲戒処分の可否

1) 少数説；個人責任否定論

2) 多数説 (菅野同旨)；個人責任肯定論

団体が引き受ける責任は損害賠償のみ。これが個人の懲戒処分に影響をおよぼすはずはない。懲戒処分は損害の填補とは別個の、企業の規律と秩序の維持の問題 (菅野 574 頁)。

(2) 幹部責任

組合三役や執行委員らが、その地位にあることから、当然に違法争議につき組合員を代表して責任を引き受けることにはならない。

↓

違法争議を現実に企画、指令、指導し、企業秩序侵犯につき実質的に重要な役割を果たしたか否かが判断基準。

● ミツミ電機事件 (東京高判 S 63. 3. 31/No.109)

第 4 争議行為と賃金

1 争議行為参加者の賃金

(1) ノーワーク・ノーペイの原則 (民法 623 条)

(2) 賃金カットの範囲

1) 賃金二分論

2) 契約解釈の問題とする説 (菅野 576 頁)

● 三菱重工長崎造船所事件 (最判 S 56. 9. 18/No.110)

(3) 一時金からの賃金カットの可否

一般論；当該出勤率が支給対象期間中の労働の量に応じて機械的にさだめられている場合には、スト不労を欠勤と同一扱いすることは適法

↓

ただし、一時金算定の算式をさだめた労働協約または就業規則の条項の解釈という個別的問題

(4) 怠業的行為と賃金

1) 怠業 (スロー・ダウン) や労務の一部拒否がおこなわれた場合
⇒ ストライキの場合と基本的に同じ

- 2) 使用者が命ずる労務（出張、外勤）を拒否し、使用者が是認しない業務（内勤）に従事する場合

● 水道機工事件（最判 S 60. 3. 7/No.111）

2 争議行為不参加者の賃金

(1) 「部分スト」・「一部スト」と賃金

部分スト；ある組合が当該団体交渉の単位内にある自組合員の一部にだけおこなわせるストライキ

一部スト；従業員の一部のみを組織する組合が行うストライキ

↓

その結果就労できなかったスト不参加者の賃金請求権の問題

- 1) 使用者が当日スト不参加者の労務提供を受領し、かれらを指揮監督下においた場合 ○（賃金請求権あり）
- 2) 使用者がスト不参加者の就労申し込みを拒否し労務を受領しない場合

① 就労が可能であったのに使用者が受領を拒否した場合

○（根拠；民法 536 条 2 項）

→使用者の対抗手段はロックアウトのみ

② 部分スト及び一部ストの結果、スト不参加者の仕事が客観的に存在しなくなった場合 判例 ×（根拠；民法 536 条 1 項）

● ノース・ウェスト航空事件（最判 S 62. 7. 17/No.112）；部分スト
高槻交通事件（大阪地判 H 元. 5. 15）；一部ストの事案

- 3) 使用者に受領意思あるも、スト労働者のピケ行為に阻止され労務提供できない場合 ×（根拠；民法 536 条 1 項）

(2) 「部分スト」・「一部スト」と休業手当

スト不参加者に対して休業手当（労基法 26 条）を支払う義務あるか。

- 1) 一部ストによって休業をよぎなくされた他組合員や非組合員 ○
- 2) 部分ストによって休業をよぎなくされたスト組合の組合員 ×

第 5 使用者の争議対抗行為

1 操業の継続

(1) 操業の自由

判例；「使用者はストライキ中であっても、業務の遂行自体を停止しなければならないものではなく、操業阻止を目的とする労働者側の争議手段に対しては、操業を継続するために必要とする対抗措置をとることができる」（最判 S53. 11. 15）

(2) スキャップ禁止協定

定義；労働組合と使用者間における、ストライキ中のスト代置

労働者雇い入れの禁止などを合意した協定→有効

違反した場合；①損害賠償請求 ○

②差止請求 ○

⇒ 組合による実力による阻止行動 ×

⇒ 阻止行動に対する懲戒処分 協約違反は考慮材料 (△)

2 ロックアウト (作業所閉鎖)

使用者が労働争議の相手方である労働者に対し、労働争議を自己に有利にみちびく手段として、労務の受領を集团的に拒絶したり、事業場から集团的に締め出したりする行為

(1) 問題の所在

ロックアウトと賃金請求権の問題

→ロックアウトがいかなる状況でなされ、いかなる要件をみたせば、使用者は労務を提供する労働者に対し賃金支払い義務を免れるか。

(2) ロックアウト権の有無

● 丸島水門事件 (最判 S 50. 4. 25/No.113) ⇒ 防御的権利

(3) ロックアウトの要件

判例；対抗ロックアウトのうち防御的ロックアウトのみが正当性をもちえ、攻撃的ロックアウトは正当性をもちえない (菅野 583 頁参照)。

(4) ロックアウトの相手方

第5章 不当労働行為の禁止

第1 不当労働行為救済制度

1 不当労働行為救済制度の意義

労組法の禁止規範 (法 7 条) とその救済手続 (法 27 条など)

2 不当労働行為救済制度の目的

憲法 28 条 (団結権等保障) の実効化

⇒ 労組法によって立法政策として創設

↓

交渉における労働組合と使用者との対等性

3 不当労働行為救済制度の特色

(1) 禁止される行為の特殊性

市民法上は使用者の自由の範囲⇒ 団結権の擁護・助成の観点

(2) 救済の機関と手続の特殊性

救済の仕組みは、労働委員会という労使関係に専門的な行政委員

会が準司法的手続で判定し、救済命令を発する。

第2 不当労働行為の成立要件

1 概説

(1) 不当労働行為として禁止される行為の種類（法7条）

- ①不利益取扱（1号）
- ②黄犬契約（1号）・・・①に付属
- ③団体交渉拒否（2号）
- ④支配介入（3号）
- ⑤経費援助（3号）・・・④に付属
- ⑥報復的不利益取扱（4号）・・・付加的な特別類型

↓

基本的な不当労働行為類型は、①③④の3類型

(2) 各類型の相互関係

通説；対等な意義をもって並列されている（並列説）。

(3) 使用者の概念

被用者の労働関係上の諸利益に何らかの影響力を及ぼしうる地位にある一切の者（有力説/菅野 590 頁参照）

* 不当労働行為の現実の行為者と使用者の相違（菅野 590 頁）

(イ) 近い過去における労働契約関係の存在や近い将来における労働契約関係の可能性（労働契約に隣接した関係）が不当労働行為の「使用者」性を基礎づける。

- ① 被解雇者所属の組合との解雇撤回等に関する団体交渉 ○
（解雇後に組合に加入した場合をふくむ）
- ② 解雇後長期間を経過したのちの団交申し入れ △
- ③ 反復雇用されてきた季節労働者の再採用 ○
- ④ 会社合併の過程で吸収会社が被吸収会社の従業員の所属する労働組合に支配介入 ○（営業譲渡の場合も同様）

(ロ) 労働契約上の使用者ではないが、實際上それに近似した地位にある企業も不当労働行為を禁止される「使用者」とみとめられる場合がある。

- ① 親子企業の事例（持株会社と事業会社も同様）
- ② 社外労働者受入の事例（出向労働者の属する組合と出向先企業との関係も同様）

【根拠】労働条件その他待遇上の現実かつ具体的な支配力

c f；雇用関係上の使用者性（菅野 593 頁）

(ハ) 偽装解散の場合には、その実質上の同一企業は、不当労働行為法

上は解散企業の使用者としての地位（責任）を承継。

2 不利益取扱

(1) 「労働組合」であること

多数説；労組法 2 条本文の定義をみたすもの

菅野説；労組法 2 条本文のみならず、自主性要件（法 2 条但し書き 1、2 号）をもみたす必要あり（594 頁）

* 争議団など・有力説 ○

菅野説 × ただし、「労働組合に加入し、もしくはこれを結成しようとしたこと」の側面から不利益取扱の保護あり（594 頁）

(3) 労働組合の「組合員であること」

これを理由とする不利益取扱は不当労働行為となる。

● 北辰電機製作所事件（東京地判 S 56. 10. 22/No.114）

(3) 労働組合に「加入し」もしくはそれを「結成しようとしたこと」

これを理由とする不利益取扱は不当労働行為となる。

未組織労働者の団結活動をふくむ（菅野 595 頁）

(4) 労働組合の「正当な行為」

これをなしたことを理由とする不利益取扱は不当労働行為となる。

(イ) 個人的行為か組合の行為か（いかなる行為が組合の行為となるか）

① 組合の所定機関の決定にもとづく行為 ○

② 組合役員の組合の代理人としての行為 ○

③ 組合機関の事前の明示（or 黙示）の授権にもとづく行為 ○

④ 組合内の少数派の独自の活動 原則○ ただし、組合の決定・方針に反した行動 ×（⇒ 個人的行為とみなされる）

(ロ) 活動の種類

多数説；政治活動、社会運動などをふくめ労働組合活動全般

少数説；団体交渉に関連するものに限定される。

中間説；労働者の相互扶助ないし相互保護までふくむ（菅野 596）

(ハ) 正当性

労働組合の行為が不利益取扱禁止によって保護されるためには、「正当な行為」であることが必要。

* 労働委員会における正当性判断の特色（菅野 596 頁）

(5) 「故をもって」

通説；「故をもって」＝「不当労働行為の意思」を要件。

客観的因果関係説；「不当労働行為の意思」を不要。組合員たることまたは組合活動をしたことと不利益取扱とのあいだに客観的

なむすびつき（因果関係）がみとめられれば足りる。
菅野説；主観的意思を要件としつつ、それを認識および意欲として
絞りをかける（「反組合的意図ないし動機」と表現するだけでは曖昧/菅野 597 - 598 頁）。

* 理由の競合 決定的原因（理由）説
相当因果関係説（菅野 598 頁）

* 第三者の強要による不利益取扱
判例・学説；不当労働行為意思ありと判断

* ユニオン・ショップ協定にもとづく解雇と「故をもって」
使用者に不利益取扱の意図がなく、たんに締結組合のも
とめによってユ・シ協定を履行した場合は、「故をもって」
の要件みたさず、不当労働行為は成立しない。

(6) 不利益取扱い

1) 従業員たる地位の得喪に関する不利益取扱

解雇、退職願の提出の強要、労働契約の更新拒否、本採用の拒
否、懲戒解雇、休職など

* 採用拒否について

多数説；採用拒否も不利益取扱になる。

少数説・判例（最判 H15. 12. 22/JR 事件）；不当労働行為は雇
用関係成立後の規制であり、採用の自由にまで介
入していない。

【問題事例】① 季節労働者の再採用拒否（中労委 S27. 10. 15）

② 定年後の再採用の拒否

③ 営業譲渡の際の譲受会社による不採用
（東京高判 H14. 2. 27；肯定例）

⇒ 以上は、解雇・雇い止めとの類似性からも不利益取
扱となりうる（菅野 600 頁）。

2) 人事上の不利益取扱

① 不利益な配転、出向、長期出張などの命令

⇒ 不利益か否かは、地位、職種、賃金の待遇、通勤事情、家
庭の事情などにてらして判断（菅野 600 頁）。

② 昇進や昇格における不利益取扱

③ 出勤停止、けん責などの懲戒処分

3) 経済的待遇上の不利益取扱

① 基本給、諸手当、一時金、退職金、福利厚生給付などにおけ
る不利益→昇給・賃上げや一時金における査定差別

② 残業をさせない差別も不利益取扱

4) その他

① 精神上生活上の不利益取扱（仕事をまわさない、雑作業をさせる、忘年会や運動会などの会社行事に参加させない）

② 組合活動家に栄転をさせ、組合活動を困難にさせることも不利益取扱（通説、実務）

(7) 黄犬契約（法7条1号）

使用者が労働者に対し、「労働組合に加入せず、もしくは組合から脱退することを雇用条件」を提示し、またはそれを約定させることによって成立する。組合に加入しても積極的活動はしないとの約定も、これに準ずる。

3 団体交渉拒否

(1) 団体交渉拒否（法7条2号）の態様

- 1) 団体交渉を当初から正当な理由なく拒否
- 2) 途中から正当な理由なく拒否
- 3) 形式上は応じながら、不誠実な態度をとる

(2) 「団体交渉拒否」の概観

1) 正当な理由なき団体交渉拒否

【団体交渉を拒否できる正当な理由】

- ① 使用者でないこと
- ② 当事者いずれかの体制が未整備なのに、統一交渉、共同交渉、集団交渉などが要求されたこと
- ③ 単位組合の団体交渉権と上部団体とのそれが未調整で二重交渉のおそれがあること
- ④ 交渉担当者に交渉権限がないこと
- ⑤ 義務的団交事項でない事項についての交渉要求であること
- ⑥ 交渉の日時・場所・時間・人数など交渉ルールに関する正当理由

2) 誠実交渉義務の違反

【団体交渉を拒否できる正当な理由】

- ⑦ 組合側の交渉の体制がととのっていないこと
- ⑧ 交渉事項が義務的交渉事項でないこと
- ⑨ 組合側の交渉上の態度や対応に著しいふつごうがあること
- ⑩ 交渉が肉体的、精神的限度をこえる長時間に及んだこと
- ⑪ 交渉の行き詰まりに到達したこと

4 支配介入

(1) 目的

組合の自主性（独立性）および組織力擁護のため、使用者の干渉を禁止

(2) 支配介入行為の使用者への帰責

責任主体としての使用者≠現実の行為者

↓

いかなる場合に使用者の行為とみなしうるか。

* 使用者への帰責の判断基準（菅野 604 頁）

1) 当該支配介入行為に対する使用者（会社上層部）の直接の関与（指示、通謀、示唆、容認）がみとめられるか否か。

○ → 使用者の行為と認定

× → 当該行為が使用者の意を受けたといえるかを検討

↓

・ 組合に対する使用者のそれまでの態度の検討
（敵対的、中立的、友好的）

・ 当該行為が単発的か、継続的行為の一部か
（行為者の独自行為か、会社の組織的策動かの識別）

2) 行為者の会社組織内の地位

① 会社の利益代表者として非組合員扱いされている上級管理者（支配人、支店長、工場長、部課長など）および人事労務のスタッフなどの行為⇒ 原則として、使用者の意を体していると推定される。

② 組合員資格をもつ下級職制（係長、主任など）の行為
⇒ 使用者の意を体していると解される積極的裏づけ必要

(3) 支配介入の意思

「支配介入」と評価される行為をなそうとの意思（認識・意欲）は成立要件でない。しかし、使用者の具体的な反組合行為の意思は成立要件（菅野 605 頁）。

(4) 支配介入の態様

(イ) 概説

1) 労働組合の結成に対する支配介入

- ・ 組合結成のあからさまな非難
- ・ 組合結成の中心人物の解雇または配転
- ・ 従業員への脱退や不加入の勧告、働きかけ
- ・ 先んじてまたは平行して親睦団体を結成させること

2) 労働組合の運営に対する支配介入

- ・組合活動家の解雇・配転
 - ・組合幹部懐柔のための買収、供応
 - ・組合の会合の監視、スパイ行為
 - ・組合切り崩し（脱退勧誘、批判派への激励・援助）
 - ・役員選挙などへの介入
 - ・別組合の結成援助
 - ・別組合の優遇
 - ・組合内の一方に対する支援ないし不利益取扱
- * 不利益取扱（法 7 条 1 号）および団体交渉拒否（法 7 条 2 号）に該当する行為も、組合に対する使用者の弱体化工作とみとめられれば、同時に支配介入に該当。

(ロ) 使用者の意見の表明と支配介入

- 1) 支配介入をひろく認める説
 - 2) 言論の自由をできるだけ尊重する説
 - 3) 中間説；発言の内容、発言時の状況、組合に与えた影響、推認される使用者の意図などを総合して具体的に判定（菅野 607 頁）
- プリマハム事件（最判 S 57. 9. 10/No.121）

(ハ) 施設管理権の行使と支配介入

- オリエンタルモーター事件（最判 H7. 9. 8/No.122）
c f；国鉄札幌運転区事件（最判 H7. 9. 8/No.98）

(5) 経費援助（法 7 条 3 号）

- 1) 支配介入に付属する不当労働行為という位置づけ
 - 2) 経費援助に該当する事項
在籍専従者の給与、組合用務の出張費用、通信費などの会社負担
 - 3) 多数説；実質的に労働組合の自主性を阻害しないものは非該当。
- * 組合活動の便宜をあまり損なわないように禁止原則を狭く解釈する必要。例；組合事務所の光熱費の負担など（菅野 609 頁）

5 共通の不当労働行為（典型例）

(1) 大量査定差別

大量観察方式⇒ 差別の外形的立証（一応の立証）⇒ 個別立証

- 紅屋商事事件（最判 S 61. 1. 24/No.115）

(2) 争議行為を理由とする賃金カットと不当労働行為

賃金請求権の有無の問題（すでに検討）

- 1) 明らかに適法なカット；不当労働行為の意思なし
- 2) 私法上明らかに違法なカット；意思が推認される。

* この問題は、不当労働行為の成立要件（法 7 条 1 号 3 号）に即

して独自に判断する必要。むしろ、使用者に報復や組合弱体化の意図がみとめられるか否かが検討の中心。

- (3) 会社解散による全員解雇と不当労働行為
- 1) 真正な解散（会社解散により事業を真に廃止）
 - 2) 偽装解散（解散後も事業を事実上継続、新会社の設立により再開）
- * 不当労働行為禁止は、事業廃止の自由までを制限するものでない。

↓

真正な解散；不当労働行為とならない。

偽装解散；不当労働行為として、労働委員会は実際上の同一企業に対し、従業員としての取扱とバックペイを命令できる。

- (4) 労働協約と不当労働行為
- 使用者による労働協約の違反は当然に不当労働行為となるものではない。⇒ 類型ごとの該当性判断が必要
- ・ 使用者は期間のさだめのない協約を90日前の予告で解約できるが（労組法15条3、4項）、私法上の効果とはべつに不当労働行為該当性が問題となりうる。
 - ・ 少数組合員に不利益となる協約を同組合に拡張適用することは、労組法7条1号、3号の不当労働行為となりうる。
- * 労使慣行の破棄と不当労働行為（菅野613頁）
- (5) 併存組合との団体交渉と不当労働行為
- 日産自動車事件（最判S60.4.23/No.123）
 - 日本メール・オーダー事件（最判S59.5.29/No.124）

第3 不当労働行為の司法救済

1 不当労働行為禁止規定の私法上の効果

(1) 問題の所在

不当労働行為をなされた労働者または労働組合は、裁判所に対し請求（違反行為の無効確認、損害賠償、作為・不作為命令）をなしうるか。

(2) 判例の概況

判例；不利益取扱措置の無効確認

団体交渉をもとめる地位の確認

全般についての損害賠償（不法行為）

⇒ 以上の限度で私法上の裁定をくることができる（菅野617頁）

(3) 不当労働行為禁止規定の私法上の意義

- 1) 不利益取扱禁止規定（法7条1号）⇒ 強行法規（公序）
- 2) 禁止規定全般（法7条各号）⇒ 違反行為；違法性を充足



- 3) 作為・不作為命令を基礎づける請求権の根拠規定とはならない。
- 4) 団体交渉をもとめる法的地位の承認（請求権規定でないこと前提）

2 司法救済の内容

- (1) 憲法 28 条の公序設定効果にもとづく請求

- 横浜税関事件（最判H13.10.25/No.130）

- (2) 団体交渉をもとめうる法的地位にもとづく請求

3 司法救済の独自性

- (1) 法律行為の無効

不当労働行為に該当する不利益措置は強行規定としての不利益取扱禁止規定（法 7 条 1 号）に違反し、無効。よって、無効確認請求ができる。

ただし、解雇の場合など就労請求権はないので職場復帰は強制できない（労働委員会は可能）。

- (2) 損害賠償（労働委員会は不可）
- (3) 団体交渉をもとめうる地位の確認ないし仮処分

労働の法と判例 (4)

平成 18 年 1 月 21 日

- 参考文献 ; ①菅野和夫著「労働法 (第 7 版)」(弘文堂/H17. 4 発行)
該当頁 63 - 114 頁
②労働判例百選 (第 7 版、有斐閣/H14. 11 発行)
引用判例 (冒頭を●で表示)

第 3 編 個別的労働関係法

第 1 章 個別的労働関係法総説

第 1 節 労働契約の意義と特色

1 労働契約の意義

- (1) 民法 ; 雇用 (623 条)、請負 (632 条)、有償委任 (643、648 条)

↓

労働契約概念の創出 ; 労働基準法 (「労働契約」は、労働基準法
が適用される労務供給契約)

- * 同居の親族のみを使用する事業における親族
- * 家事使用人に関する契約

- (2) 労働契約関係の一般的特色

- ①労働力そのものの利用を目的とした人的・継続的な契約関係
⇒ 使用者の指揮命令権、両当事者間の信頼関係 (誠実配慮の関係)
- ②組織的労働性
⇒ 労働条件その他の待遇に関する労働者の統一的で公平な取り
扱いの必要性
- ③契約内容の白地性と弾力性
⇒ 就業規則・労働協約の不十分性
- ④使用者が優越的地位に立ちやすいこと (労働者の従属性)
⇒ 労働者保護の法規制の必要性

- (3) 労働契約の基本的内容

- ①労働契約の基本的内容 (労働力の提供と報酬の支払い) の関係
労働者側 ; 労働義務 ⇒ 誠実労働義務 = 職務専念義務
(c f ; 機械的労働義務)

- * 労務指揮権・業務命令権

●国鉄鹿児島自動車営業所事件 (最判 H5. 6. 11/No.16)

* 就労請求権の存否

●読売新聞社事件（最判 S33. 8. 2/No.17）

②組織的労働の関係

* 使用者による労働者の組織的管理（労務管理）

* 人事権；採用・配置・異動・人事考課・昇進・昇格・降格・休職・解雇など

↑

制約；解雇の法規制・均等待遇原則・女性の機会均等・不当労働行為の禁止など

③誠実・配慮の関係

【使用者側】

* 安全配慮義務

* 人員整理；解雇回避努力義務や説明・協議義務

【労働者側】

* 営業秘密の保持義務

●古河鋳業足尾製作所事件（最判 S55. 2. 18/No.20）

* 競業避止義務

* 使用者の名誉・信用を毀損しない義務

【その他】

* 職務発明

●オリンパス光学工業事件（最判 H13. 5. 22/No.25）

④労働者の損害賠償責任

・労働者が使用者に損害をあたえた場合

↓

1) 債務不履行にもとづく損害賠償責任（民法 415、416 条）

2) 不法行為にもとづく損害賠償責任（民法 709 条）

・第三者に損害をおよぼした場合

使用者責任（民法 715 条 1 項）を前提とする使用者による求償権行使（民法 715 条 3 項）

↓

信義則（民法 1 条 2 項）にもとづく責任制限法理の発展

●茨城石炭商事件（最判 S51. 7. 18/No.23）

第2 個別的労働関係法の構造・適用範囲・効力

1 個別的労働関係法の構造

(1) 労働保護法規 労基法など

(2) 労働契約法理 解雇権の濫用法理など

(3) 労働協約・就業規則（労組法 16 条、労基法 93 条）
就業規則 < 労働協約（労基法 92 条）

(4) 事業場の労使協定（菅野 73 頁～76 頁）

●トーコロ事件（最判 H13. 6. 22/No.55）

(5) 合意

* 労使慣行

●商大八戸ノ里ドライビングスクール事件
（最判 H7. 3. 9/No.24）

2 労働基準法の適用範囲

(1) 適用事業 労基法 8 条の削除

* 国際的労働関係と労基法の適用

●ルフトハンザ事件（東京地判 H9. 101/No.132）

* 外国人労働者の労働契約をめぐる紛争

●改進黨事件（最判 H9. 1. 28/No.133）

(2) 適用除外

1) 労基法自身の適用除外；法 116 条 2 項、同条 1 項

2) 特別法による適用除外

①一般職の国家公務員；全面不適用（国公法附則 16 条）

c f ；四現業職員には適用あり（独法労法 37 条において上記附則の適用除外）

②一般職の地方公務員；一部不適用（地公法 58 条 3 項）

c f ；地方公営企業職員及び単純労務職員は全面適用（地公企法 39 条 1 項、地公労法附則 4 項）

3 適用対象たる「労働者」

(1) 問題の所在

労基法 9 条、11 条

⇒「使用者の指揮命令を受けて労務を提供し、その対償としての報酬を支払われる者」（菅野 83 頁）

(2) 「経営者」か「労働者」か

* 使用人兼務取締役

●前田製菓事件（最判 S56. 5. 11/No.47）

(3) 特殊契約形態にある者⇒ 形式でなく実態判断

事業に「使用され」かつ賃金を支払われているか否か。

(4) 裁量的労務供給者

(5) 零細下請業者

●横浜南労基署長（旭紙業）事件（最判 S56. 5. 11/No.1）

4 使用者

(1) 労働契約上の使用者

- 1) 共同使用
- 2) グループ採用
- 3) 親子会社
- 4) 業務処理請負、労働者派遣、出向

* 社外労働者と受入企業間の黙示の労働契約の成否

●サガテレビ事件（福岡高判 S58. 6. 7/No.2）

(2) 労基法違反の責任主体としての使用者

労基法 10 条；契約当事者としての使用者概念よりひろい。

5 労働基準法の効力

(1) 強行的・直律的効力（法 13 条）

(2) 労働契約の効力と労基法

(3) 付加金の支払（法 114 条）；裁判所の裁量的命令

(4) 罰則（法 117 条ないし 120 条）

責任主体の使用者（法 10 条）⇒ 「事業主」＝個人企業主、法人

* 法人は両罰規定のみによって処罰

6 労働基準監督行政

(1) 監督機関の組織（法 97 条）

指揮監督系統（法 99 条）

(2) 監督機関の権限

- 1) 労働基準監督署長の権限（法 99 条 3 項）
- 2) 労働基準監督官の権限（法 101 条、102 条）

(3) 違反の申告（法 104 条）

* 規制権限不行使による国家賠償責任（最判 H 元. 11. 24 など）

(4) 労基法の実効化のための使用者の諸義務

- 1) 法令規則の周知義務（法 106 条 1 項）
- 2) 労働者名簿の調製義務（法 107 条）
- 3) 賃金台帳の調整義務（法 108 条）
- 4) 記録の保存義務（法 109 条）；保存期間 3 年
- 5) 報告・出頭義務（法 104 条の 2）

第3 就業規則の意義と効力

1 緒説

事業経営の必要上使用者が定める職場規律や労働条件に関する規則類（労基法第 9 章）をいう。

2 就業規則の作成・変更に関する使用者の義務

- (1) 作成・届出義務（法 89 条）
 - ・「常時 10 人以上」の趣旨；常態として 10 人以上という意味
 - ・人数計算は、企業単位か事業場単位か；後者（菅野 96 頁）
 - ・パートタイマーなどにも適用があるか；除外規定なきかぎり適用あり（同上）
 - (2) 記載事項（法 89 条 1 号ないし 10 号）
 - 必要記載事項（記載を欠けば作成義務違反となる）
 - イ 絶対的必要記載事項（いかなる場合にも記載必要）
 - 法 89 条 1 号ないし 3 号
 - ロ 相対的必要記載事項（定めをする場合に記載必要）
 - 法 89 条 3 号の 2 ないし 10 号
 - 任意記載事項（記載するか否かは自由）
 - (3) 労働者の意見聴取義務（就業規則の作成・届出義務を前提）
 - ・意見聴取義務（法 90 条 1 項）
 - ・意見記載書面添付義務（法 90 条 2 項）

↓

労働者の発言権。同意権ないし協議権でない。したがって、「全面的に反対」意見であっても、受理される。
 - (4) 周知義務（法 106 条 1 項）
 - 就業規則の作成・届出義務のない使用者にも及ぶ。
- ### 3 就業規則の効力
- (1) 就業規則に対する法令・労働協約の優越性（法 92 条 1 項）
 - (2) 就業規則の強行的直律的効力（法 93 条）
 - (3) 就業規則の法的性質
 - 秋北バス事件（最判 S43. 12. 25/No.26）
 - (4) 就業規則の不利益変更の拘束力
 - 秋北バス事件（最判 S43. 12. 25/No.26）
 - (5) 判例における就業規則変更の合理性判断
 - 第四銀行事件（最判 H9. 2. 28/No.28 (1)）
 - みちのく銀行事件（最判 H12. 9. 7/No.28 (2)）
 - (6) 判例の合理性判断の明確化のために（菅野 109－112 頁）
 - 1) 関係従業員集団を代表する労働組合が存在する類型
 - 2) 労働組合が存在しない類型
 - (7) 就業規則の効力発生要件（菅野 113 頁）

労働の法と判例 (5)

平成 18 年 2 月 18 日

- 参考文献；①菅野和夫著「労働法（第 7 版）」（弘文堂/H17.4 発行）
該当頁 29 - 62 頁、115 - 127 頁
②労働判例百選（第 7 版、有斐閣/H14.11 発行）
引用判例（冒頭を●で表示）

第 2 篇 労働市場の法

第 1 章 総説

- * 求人・求職の媒介・結合の仕組みおよび社会全体での労働力の育成・
調達・供給・調整の仕組みについての法規整の概説

1 法規整の基本原則

- (1) 契約締結の自由（自由主義的原則）
労働者⇒ 就職の自由、使用者⇒ 採用の自由
- (2) 勤労の権利と義務（社会国家的原則）⇒ 国の政策的義務

- * 雇用対策法；労働市場の法の基本法（通則法）

- ① 労働者の職業の安定と経済的社会的地位の向上
- ② 国民経済の均衡ある発展と完全雇用の達成

2 法規整の変遷

- (1) 経済復興過程（終戦から昭和 30 年ころ）
課題；労働関係の民主化と失業者の救済
⇒ 職業安定法および失業保険法の制定（S22）
- (2) 経済成長始動期（昭和 30 年代前半）
課題；技術革新の進展による技能労働者育成の必要など
⇒ 職業訓練法（S33）
- (3) 高度成長期（昭和 30 年代後半から昭和 48 年まで）
課題；労働力の需給調整（←若年労働者の不足、労働力需給の不均衡）
⇒ 雇用対策法（S41）、新職業訓練法（S44）
中高年齢者等の雇用の促進に関する特別措置法（S46）
- (4) 安定成長への調整期（昭和 49 年から昭和 50 年代）
課題；雇用安定・失業防止のための積極的雇用政策
⇒ 雇用保険法（S49）
- (5) 労働市場の構造的変化への対応

課題；安定成長経済下の構造的変化への対応

⇒ 雇用保険法の大幅改正（S59）

短時間労働被保険者制度の設置（H元）

高年齢者等の雇用の安定等に関する法律（S61）

同法改正（H2/60歳以上の定年制→65歳まで）

同法改正（H6/60歳未満の定年制の禁止）

その他、労働者派遣事業法（S60）など

(6) 不況の長期化と労働移動支援政策

課題；平成不況の長期化・深刻化にともなう労働力需給調整機能の強化
と労働者の能力開発の促進

⇒ 職業安定法と労働者派遣法の大改正（H11）

雇用保険法の改正（H12）

雇用対策法の改正（H13）

労働者派遣法の改正（H15）

高年齢者雇用安定法（H16）；65歳までの雇用確保措置
の段階的義務づけ

第2章 各説

1 求人求職の媒介－職業安定法

(1) 法規整の沿革

求人・求職の媒介過程における劣悪な労働関係への誘導・中間搾取

⇒ 法規整の強化（職業安定法/S22）

・職業紹介サービスを原則国が独占提供、民間事業は例外的に許容

⇒ 労働者派遣法の制定（S60）

・一定の業務については労働者派遣事業を適法化

⇒ H8、職業安定法の施行規則の改正；有料職業紹介事業の職業範囲を
限定列挙からネガティブ・リスト方式に変更。

労働者派遣事業における派遣対象業務の拡大

⇒ H11、新職安法の成立

(2) 基本理念（職業安定法1条）

* 職業紹介の概念（法4条1項）；スカウト行為、アウトプレースメン
トなどをふくむ。

● 東京エグゼクティブ・サーチ事件（最判H6.4.22/No.7）

(3) 職業安定機関・民間事業者に共通の行為ルール

1) 職業選択の自由（憲法22条、法2条）

2) 差別的取扱いの禁止（法3条、憲法14条を拡充）

3) 労働条件の明示（法5条の3、職安則4条の2）

- 4) 個人情報保護 (法 5 条の 4) / 守秘義務 (51 条、罰則 66 条 9 号)
 - 5) 勤労権保障のための基本ルール
 - ① 求人求職受理の原則 (法 5 条の 5、5 条の 6)
 - ② 適職紹介の原則 (法 5 条の 7)
 - 6) 労働争議への不介入の原則 (法 20 条、34 条、42 条の 2)
 - (4) 職業安定機関のおこなう職業紹介事業等
 - 「職業安定機関」；職業安定主管局、都道府県労働局、公共職業安定所など (法 6～8 条)
 - 公共職業安定所；労働市場におけるセーフティ・ネットの行政機構
上記行為ルール以外に行政機関独自の業務遂行基準
(法 17 条ないし 19 条、22 条ないし 24 条など)
 - * 学生・生徒の職業紹介・指導の特則 (法 26、27 条)
 - (5) 民間事業者の事業規制
 - 1) 事業範囲におけるネガティブ・リスト方式の採用 (法 30 条 1 項、32 条の 11) c f；無料職業紹介事業は取扱職業の規制なし
 - 2) 参入規制のあり方において許可制維持 (法 30 条 1 項、33 条 1 項)
 - 届出のみの例外 ① 学校教育法上の学校等 (法 33 条の 2)
 - ② 商工会議所、農協など (法 33 条の 3、4)
 - 3) 許可制の性格；参入を原則許容しつつ、労働市場ルールの実効確保を図るための事前規制⇒ 許可基準の明確化 (法 31、32 条)、許可手続の簡素化・明確化 (法 30 条)、許可への条件付与 (法 32 条の 5)、許可期間を従前より長くしている (3 年間、更新は 5 年間。法 32 条の 6)
 - 4) 民営職業紹介事業における取扱職業等を限定した許可の申請 (法 32 条の 12 第 1 項、33 条 4 項) ⇒ 求人求職申込受理の原則の修正 (法 32 条の 12 第 2 項、33 条 4 項)
 - (6) 労働者供給事業の禁止
 - 原則禁止 (法 44 条) ← 労働の強制、中間搾取、使用者責任の不明確化などの弊害
 - 例外 (法 45 条)；労働組合等が厚生労働大臣の許可を受けた場合のみ無料の事業をなしうる。
 - (7) 罰則 (法 64、65 条)
- 2 職業能力の開発
- (1) 緒説
 - 職業訓練法 (S44) ⇒ 職業能力開発促進法 (S60) ⇒ 同法改正 (H13)
 - (2) 基本政策

職業能力開発促進法 1 条

- (3) 事業主等がおこなう職業能力開発促進の措置（法 8 ないし 12 条）
- (4) 国・都道府県による職業訓練の実施（法 15 条の 6 など）
- (5) 技能検定（法 44 条など）

3 失業等に対する給付

雇用保険法（S49）・・・失業給付の制度

同法改正（H6）・・・雇用継続給付の制度を新設⇒「失業等給付」

同法改正（H10）・・・教育訓練給付の追加

同法改正（H12）・・・離職理由による基本手当の所定給付日数の差別化

(1) 雇用保険適用の仕組み

当然適用事業（法 5 条 1 項）

例外/任意適用事業（同附則 2 条 1 項）；農林・畜産・水産のうち労働者 5 人未満の個人経営事業

1) 被保険者（法 4 条 1 項）；適用事業に雇用される労働者のうち、法 6 条各号以外のもの。

2) 被保険者の種類 ①一般被保険者・・・A

・短時間労働被保険者（法 13 条 1 項 1 号）

・上記以外

②高年齢継続被保険者（法 37 条の 2）・・・B

③短期雇用特例被保険者（法 38 条）・・・C

④日雇労働被保険者（法 43 条 1 項）・・・D

(2) 失業等給付の体系（法 10 条）

① 求職者給付 A、基本手当、技能習得手当、寄宿手当および傷病手当

B、高年齢求職者給付金

C、特例一時金

D、日雇労働求職者給付金

② 就職促進給付 就業促進手当、移転費および広域求職活動費

③ 教育訓練給付 教育訓練給付金

④ 雇用継続給付 高年齢雇用継続給付、育児休業給付および介護休業給付

(3) 一般被保険者の求職者給付

A、基本手当（法 13 条以下）

(4) 一般被保険者以外の被保険者の求職者給付

B、高年齢求職者給付金（法 37 条の 2、4）

C、特例一時金（法 38 条、40 条）

- D、日雇労働求職者給付金（法 48 条、50 条）
- (5) 雇用継続給付
 - 1) 高年齢雇用継続給付（法 61 条、61 条の 2）
 - 2) 育児休業給付（法 61 条の 4、5）
 - 3) 介護休業給付（法 61 条の 7、61 条の 4 第 5 項）
- (6) 費用の負担
- 4 雇用の促進と失業の予防
 - (1) 雇用安定事業等（三事業）（法 3 条）←目的（法 1 条）
 - 雇用安定事業
 - 能力開発事業
 - 雇用福祉事業
 - (2) 高年齢者の雇用の促進
 - 高年齢者雇用安定法（S61）
 - (3) 障害者の雇用の促進
 - 障害者雇用促進法（S62）
 - 三種類の施策 ①障害者雇用対策基本方針の策定
 - ②職業リハビリテーションの推進
 - ③障害者の雇用義務等にもとづく雇用促進等の措置
 - (4) 地域雇用開発の促進
 - 地域雇用開発等促進法（S62）
 - ↓
 - 地域雇用開発促進法（H13）

第 3 篇 個別的労働関係法

第 2 章 労働関係の成立に関する法規整

第 1 採用の自由

1 採用の自由の根拠と限界

- (1) 民法における契約法の基本原則（憲法上の原則）；契約の自由
 - ⇒ 労働者側；職業選択の自由
 - 使用者側；採用の自由
- (2) 契約（採用）の自由の制限
 - 1) 障害者雇用促進法（←憲法 27 条 1 項/勤労権）
 - 2) 労働組合法上の不当労働行為の禁止（←憲法 28 条/団結権等）
 - 3) 雇用機会均等法上の募集・採用に関する差別禁止
(←憲法 14 条/平等取扱原則)

● 三菱樹脂事件（最判 S48. 12. 12/No.9）

2 採用の自由の内容

(1) 雇い入れ人数決定の自由

c f ; 障害者雇用促進法上の雇用率の設定

(2) 募集方法の自由

c f ; 委託募集の許可制（職業安定法）

(3) 選択の自由

1) 規制事由

・「黄犬契約」（労組法 7 条 1 号）

＊ 最判 H15. 12. 22 「JR 北海道・日本貨物鉄道（国労）事件

・ 障害者雇用促進法；身体障害者雇用率制度

・ 雇用機会均等法

努力義務規定（S60 年制定時）⇒ 強行規定（H9 改正、H11 施行）

2) 思想・信条の自由と採用拒否

● 三菱樹脂事件（最判 S48. 12. 12/No.9）

＊ 東京高判 S50. 12. 22 「慶大医学部附属厚生女子学院事件」

(4) 契約締結の自由

使用者は特定労働者との労働契約の締結を強制されない。

⇒ 採用請求権の否定 c f ; 不法行為（民法 709 条）の成立の余地

(5) 調査の自由

調査事項は、応募者の職業上の能力・技能や従業員としての適格性に関連した事項に限られると解すべき（菅野 120 頁）

調査態様において、人格・プライバシー侵害にならないようすべき。

● 三菱樹脂事件（最判 S48. 12. 12/No.9）← 限定解釈（同 120 頁）

第 2 労働契約締結に関する労基法の規制

1 労働条件の明示

(1) 労働条件の明示義務

1) 従来 of 法令（労基法 15 条）

・ 労基法施行規則 5 条 2 項；書面明示義務「賃金の決定、計算および支払の方法ならびに賃金の締め切りおよび支払いの時期に関する事項」

・ 建設労働者；建設労働者の雇用の改善等に関する法律

・ 短時間労働者法（H5/パートタイム労働者）；「雇入通知書」の交付義務（努力規定）

↓

不十分な労働条件の明示状況

雇用形態の多様化、複雑化・個別化



2) 労基法全般的改正 (H10)

書面明示事項に、賃金に関する事項のほか、「①就業場所、従事する業務、②始業および終業の時刻、所定労働時間をこえる労働の有無、休憩時間、休日、休暇ならびに就業時転換に関する事項、③退職に関する事項、④労働契約に期間に関する事項」を追加(労基法施行規則5条)



- ・労働者各人に対し就業規則の適用部分を明確とする必要
就業規則不記載部分を辞令交付書面などで補充する必要
 - ・(就業規則等の交付によりがたい場合)「雇い入れ通知書」の交付
- *賃金見込額と確定賃金額とのくいちがい

●日新火災海上保険事件(東京高判H12.4.19/No.8)

(2) 事実と相違する場合の即時解除権(労基法15条2項3項)

第3 採用内定

1 問題の所在

募集と応募(必要書類の提出)⇒採用試験の実施と合否決定⇒採用内定(ないし決定)通知書の送付⇒誓約書・身元保証書等の提出⇒健康診断等の実施⇒入社式・辞令の交付



上記一連の採用内定過程が法律的にもつ意味

2 始期付解約権留保付労働契約成立説の確立

締結過程説、予約説(いずれも労働契約未成立との立場)



「始期付解約権留保付労働契約成立説」の確立

- ・企業による募集(労働契約申し込みの誘引)
- ・応募ないし採用試験の受験(労働者による契約の申し込み)
- ・採用内定通知の発信(使用者による契約の承諾)

⇒試用労働契約ないし見習社員契約の成立

ただし、1) 始期付き

2) 解約権留保付き(採用内定取消事由の発生、卒業できなかった場合など)

⇒合理性なき取消は無効

労働契約上の地位確認が可能

●大日本印刷事件(最判S54.7.20/No.10)

* 電電公社近畿電通局事件（最判 S55. 5. 30）

3 採用内定取消しの適法性

(1) 採用内定＝（始期付・解約件留保付）労働契約の成立

↓

採用内定の取り消し＝留保解約権の行使の適法性の問題

(2) 留保解約権の内容（取消事由）；採用内定通知書、誓約書の記載内容を参考。

- ・ 広範囲で漠然とした記載；限定的解釈
- ・ 部分的で不十分；解約事由の補充も可能

↓

「客観的に合理的で社会通念上相当として是認できる事由の存否」

【判例】使用者のなした取消に厳しい態度をとる傾向（菅野 126 頁）

* 内定取り消しと損害賠償

- 1) 使用者による恣意的な取消；債務不履行（誠実義務違反）ないし不法行為（期待権侵害）にもとづく労働者の損害賠償請求
- 2) 労働者による取り消し；原則自由（民法 627 条）

4 採用内定関係

(1) 入社日の意義

* 内定期間中の義務の設定

(2) 内定と労働条件の明示（菅野 127 頁）

採用内定＝労働契約成立 ⇒ 労働条件明示義務（労基法 15 条）

(3) 内定取消と解雇予告

採用内定＝労働契約成立 ⇒ 解雇予告（労基法 20 条）

↓

同法 21 条との関係から適用なし（菅野 127 頁）

* 採用内定取消の行政的規制

労働の法と判例 (6)

平成 18 年 3 月 18 日

参考文献；①菅野和夫著「労働法（第 7 版）」（弘文堂/H17. 4 発行）

該当頁 128 - 191 頁

②労働判例百選（第 7 版、有斐閣/H14. 11 発行）

引用判例（冒頭を●で表示）

第 3 編 個別的労働関係法

第 3 章 労働関係の展開に関する法規整

第 1 節 基本原則

第 1 労働関係の指導原理

1 労働条件のあり方

労働条件決定の基本原則・・・労働条件の原則（労基法 1 条）

労働条件の決定（同法 2 条）

2 労働条件の対等な決定とその遵守（法 2 条）

労働関係の最高の自治的規範⇒ 労働協約（労組法 16 条、法 92 条）

次順位の自治的規範⇒ 就業規則（法 93 条/強行的直律的効力）

定型契約としての効力

第 2 労働者の人権の擁護

1 均等待遇の原則（法 3 条）

(1) 基本趣旨

・ 憲法 14 条との関連；性別による差別禁止の意識的除外（144 頁）

・ 憲法 27 条 2 項との関連；募集・採用段階は対象外

(2) 「労働条件」・「差別的取扱」の意義

・ 労働条件；解雇基準をふくむ。

【採用に関する条件をふくむか】

● 三菱樹脂事件（最判 S48. 12. 12/No.9）

(3) 「国籍」による差別

・ 国籍は人種をふくむ。

(4) 「信条」による差別

1) 「信条」の意義

2) 政治的行為を理由とする差別

【特約違反を理由に不利益取扱できるか】

● 十勝女子商業事件（最判 S27. 2. 22/No.6）

3) 差別的取扱いの理由の競合

思想・信条か、勤務成績不良か。

(5) 「社会的身分」による差別

(6) 均等待遇原則の違反の効果

- ・ 罰則（法 119 条 1 号）
- ・ 法律行為（解雇、配転、懲戒処分など）の場合⇒ 無効
- ・ 不法行為の成立⇒ 損害賠償責任の発生

● 東京電力（千葉）事件（千葉地判 H6. 5. 23/No.29）

【不利益取扱でない人格権侵害の不法行為性】

● 関西電力事件（最判 H7. 9. 5/No.21）

2 不当な人身拘束の防止

(1) 強制労働の禁止（法 5 条）⇒ 違反（処罰/法 117 条）

【経済的足止め策と強制労働】

● 東箱根開発事件（東京高判 S52. 3. 31/No.14）

(2) 契約期間の制限

- ・ 民法 627 条、628 条、626 条⇒ 労基法 14 条（1 年→ 3 年）

(3) 賠償予定の禁止（法 16 条）

【新たな形態】

① 修学・技能修得費用を貸与し、修学・修得後一定期間勤務の場合その返還を免除する約定形態

● 長谷工コーポレーション事件（東京高判 H9. 5. 26/No.13）

② 退職後同業他社へ転職するときは退職金を減額する約定形態

● 三晃社事件（最判 S52. 8. 9/No.48）

③ かつてに退職したときは採用時に遡及して（美容）指導料を払うとの約定形態

(4) 前借金相殺の禁止（法 17 条）

通説・解釈例規；労働の強制ないし身分的拘束の手段となるようなもののみをさし、使用者が友誼的な立場から行う金融はふくまれない。 c f . 給料の前借、住宅資金の借入

(5) 強制貯金の禁止・任意的貯蓄金管理の規制

1) 強制貯金の禁止（法 18 条 1 項）

2) 任意的貯蓄金管理の規制

- ① 書面協定の締結と行政官庁への届出（法 18 条 2 項）
- ② 管理規程の作成・周知（法 18 条 3 項）
- ③ 年 5%以上の利子を付すること（法 18 条 4 項）

- ④ 返還請求には遅滞なく応じること（法 18 条 5 項）
- ⑤ 行政官庁の中止命令の権限等（法 18 条 6 項 7 項）
- ⑥ 定期的な労基署署長への報告義務（労規則 57 条）

3 中間搾取の排除（法 6 条）

「他人の就業に介入」⇒ 「労働関係の当事者間に第三者が介在して、その労働関係の開始、存続等について媒介または周旋をなす等その労働関係について、何らかの因果関係を有する関与をなすこと」をいう（最判 S31. 3. 29）

- ・ 労働関係の開始への関与⇒ ①職業紹介
- ②労働者募集
- ③労働者供給

↓

これらを業として利益をえておこなえば法 6 条違反
さらに、①有料職業紹介の禁止（職安法 32 条 1 項）

②募集者の報酬受領の禁止（同法 40 条）

③労働者供給事業の禁止（同法 44 条）

の各規定にも違反する。

* 人材派遣業による派遣（業務処理請負または労働者派遣）

⇒ 中間搾取に該当しない。

4 公民権行使の保障（法 7 条）

「公民としての権利」；公職選挙の選挙権・被選挙権、最高裁判所裁判官の国民審査、地方自治法上の住民の直接請求など

「公の職務」；各種議会の議員、労働委員会の委員、検察審査員、公職選挙の選挙立会人、裁判所・労働委員会の証人など

● 十和田観光電鉄事件（最判 S38. 6. 21/No.15）

5 寄宿舍 - 生活の自由・安全衛生（法 94 条ないし 96 条の 3）

6 労働者の人格的利益の保護

(1) 類型その 1・・・セクシュアル・ハラスメント（菅野 157 頁）

(2) 類型その 2・・・服務規律

① 所持品検査の可否・要件（菅野 373 頁）

② 服装・身だしなみの規制（同 361 頁）

③ 教育訓練の内容・態様（同 382 頁）

(3) 類型その 3・・・いじめ、仲間はずし等

① 政治的信条、組合活動を嫌悪

● 関西電力事件（最判 H7. 9. 5/No.21）

② 退職勧奨に応じない場合（菅野 406 頁）

(4) 類型その4・・・健康に関するプライバシーの侵害

① 無断での HIV 検査など

- ・ 採用時 (120 頁)
- ・ 健康診断 (306 頁)

② 電子メールの監視 (362 頁)

7 労働関係における個人情報の保護

- ・ 労働省「労働者の個人情報に関する行動指針」
- ・ H15.5「個人情報の保護に関する法律」
- ・ H16、厚生労働省「・・・指針」策定

第3 雇用における男女の平等

1 労基法の男女同一賃金原則 (法 4 条)

- ・ 賃金差別⇒ 法 4 条
- ・ 採用・配置・昇進・教育訓練などに由来する賃金格差
⇒ 雇用機会均等法、男女平等の公序法理

【違反の効果】① 罰則 (法 119 条)

- ② 行政指導 (労基署による是正指導)
- ③ 強行規定⇒ 違反する法律行為は無効
- ④ 不法行為として損害賠償責任



過去の賃金差別の額および慰謝料請求

- 芝信用金庫事件 (東京高判 H12. 12. 22/No.31)
- 岩手銀行事件 (仙台高判 H4. 1. 10/No.30)

2 男女平等取扱いの公序法理

- (1) 結婚退職制 (東京地判 S41. 12. 20～)
- (2) 女性若年定年制 (東京地判 S44. 7. 1～)
最判 S56. 3. 24 ; 差別的定年制 (男性 60 歳、女性 55 歳)
⇒ 公序違反として無効



私的自治 (契約の自由) を公の秩序 (民法 90 条) によって枠づけ

- (3) 整理解雇 (東京地判 S50. 9. 12)
- (4) 昇格差別 (東京地判 H2. 7. 4) ⇒ 人事管理の領域・不法行為の成立
- (5) 男女別雇用管理 ; 均等法改正 (H9) 以降公序違反とされる傾向

【均等法成立前の“賃金処遇上の昇格制度”についての事案】

- 芝信用金庫事件 (東京高判 H12. 12. 22/No.31)

3 男女雇用機会均等法

- (1) 昭和 60 年の男女雇用機会均等法の制定

- ・ 女性労働者のための片面的な差別規制と就業援助
 - ・ 募集・採用・配置・昇進⇒ 努力義務（男性中心の雇用制度の温存）
- (2) 平成9年の男女雇用機会均等法の改正
- (3) 法改正の重要点
- ① 募集・採用・配置・昇進⇒ 強行規定化、禁止規定化（法5、6条）
 - ② 片面性の修正⇒ 女性優遇は原則として違法
 - * 女性の機会拡大のためのポジティブ・アクションは適法
 - ③ セクシュアル・ハラスメントに関する事業主の配慮義務など
 - ④ 調停制度の拡充および違反企業名の公表など
- 【強行規定の効力】
- ・ 強行規定違反⇒ 当該法律行為は無効（私法上の効力）
 - ・ 違反行為による財産的・精神的損害の発生⇒ 不法行為
 - ・ 規定に反する就業規則⇒ 労基署が変更命令（労基法92条2項）
 - * 差別的取扱いの是正をもとめる請求の可否⇒ 否（菅野151頁）
- ↓
- 行政機関による是正措置に委ねられる（法13、14、25、26条）。
- (4) 募集・採用（法5条）
- 「事業主が適切に対処するための指針」（法10条、H10）
- * 応募割合と採用結果との相違；即応しなくても法違反ではない。（菅野153頁）
- (5) 配置・昇進・教育訓練（法6条）
- 「事業主が適切に対処するための指針」（法10条、H10）
- * 指針がさだめる差別規制の適用除外（菅野154頁）
- (6) 福利厚生（法7条）
- (7) 定年・退職・解雇（法8条）
- (8) ポジティブ・アクション（法9条）
- (9) セクシャル・ハラスメント（法21条）
- 対価型および環境型⇒ 事業主の努力義務（菅野156頁）
- 厚生労働大臣（都道府県労働局長）の行政指導（法25条1項）
 - × 企業名公表制度（法26条）の対象外
 - × 都道府県労働局長による紛争解決の援助（調停もふくめて、13・14条）の対象外（雇均則3条）
 - × 作為・不作為の請求権や損害賠償請求権の根拠法条でない。
- ↓
- 従来どおり、不法行為法の分野で加害者及び事業主の責任追及
- 株式会社丙企画事件（福岡地判H4.4.16/No.33）

第2節 過渡的労働関係—試用

1 典型的制度とその法的構成

判例；解約権留保付労働契約説

● 三菱樹脂事件（最判 S48. 12. 12/No.11）

2 留保解約権行使の適法性

「解約権留保の趣旨、目的にてらして、客観的に合理的な理由が存し、社会通念上相当として是認されうる場合にのみ許される。」

3 期間雇用的な過渡的労働関係への試用法理の拡張

(1) 見習社員・試用社員制度；名古屋地判 S59. 3. 23

(2) 代理店研修生制度；福岡地判 H4. 1. 14

(3) 新規採用の雇用期間の趣旨について

● 神戸弘陵学園事件（最判 H2. 6. 5/No.86）

* 菅野 163 頁の判例批判

4 試用期間の長さ・延長・中断

(1) 試用期間の長さ 3ヶ月が一般的

(2) 試用期間の延長 原則容認されない。

(3) 試用期間の中断 解約権の適法な行使がなされず試用期間経過
⇒ 本採用の地位に移行

第3節 非典型の労働関係

第1 期間雇用労働者

1 期間雇用労働者の意義と種類

長期雇用システムの労働者 ⇔ 期間労働者；臨時工、季節労働者、期間社員、アルバイト、嘱託、パート社員、契約社員など

2 期間雇用の法規整

(1) 契約期間の定めのための法的・実質的意義

1) 契約の存続を限定する意義

① 雇用調整の手段 c f；長期雇用における解雇権濫用法理

② 雇用の存続期間を保障しあう意義（民法 628 条）と必要な労働力を一定期間確保する意義（⇔ 労働者側；拘束される）。

2) 期間のさだめのない雇用契約との対比上の意義

① 使用者側；やむをえない事由（民法 628 条）は解雇権濫用法理の判断基準よりも限定的

② 労働者側；解約（辞職）の自由の存続

(2) 期間雇用契約の締結・・・契約の自由 c f；フランスなど

(3) 期間雇用における期間の長さの制限

1) 戦前 年季契約による身分的拘束（民法 626 条）

- 2) 労基法の制定 ; 「一定の事業の完了に必要な期間を定めるものの外は、1年を超える期間について締結してはならない」(法14条)
 - 3) 平成10年労基法改正 ; 期間1年の原則は維持しつつ、特例は期間上限3年
 - 4) 平成15年労基法改正 (法14条) ; 原則1年⇒3年
特例3年⇒5年
特例内容の変更 (菅野168頁)
 - * 施行後3年で必要な措置を講じる (改正法附則3条) ⇒137条
 - * 契約期間の下限規定なし⇒1日の期間契約も可能
 - * 上限を超える期間の定め⇒上限期間 (←強行的直立的効力)
- 3 期間雇用の打ち切りに関する判例法理
- (1) 民法上の原則
 - 民法629条1項・学説「更新後は期間のさだめのない契約」
判例 (東京地判H15.12.19) 及び菅野 (170頁)
「前雇用と同一期間で更新」
 - (2) 反復更新後の雇い止めの法規整
 - 1) 期間のさだめのない契約と同視できる場合
⇒ 解雇に関する法理を類推適用 (最判S49.7.22)
 - 2) 上記同視できないとしても雇用継続に労働者の合理的な期待利益がある場合 ↓
 - 日立メディコ事件 (最判S61.12.4/No.85) ; 菅野172頁
 - (3) 雇い止めに関する裁判例の傾向
 - 諸事情 (雇用の臨時性・常用性、更新の回数、雇用の通算期間、契約期間管理の状況、雇用継続の期待をもたせる言動・制度の有無など) を総合考慮して、労働者の継続雇用への期待が認定できるか否か。⇒ 認定できれば解雇に関する法理の類推適用
 - * 大阪高判H3.1.16「龍神タクシー事件」; 最初の更新拒否の事案
 - (4) 期間雇用労働者の整理解雇の法規整
 - 判例 ; 人員整理においては正規従業員に劣後した地位と認定
 - * 正規従業員と同等の業務に従事し、基幹労働力化している場合
⇒ 人員整理の要件はきびしく吟味される (横浜地判H11.9.30)
大阪地判H3.10.22; 有期労働契約の実態に即する解雇回避の努力義務をみとめ、希望退職を募集せずになした全員雇止めを無効とした。
 - * 「有期労働契約の締結、更新、雇止めに関する基準」(H15.10.22厚生労働省告示、H16.1.1施行)

第2 パートタイム労働者

1 緒説

(1) 定義

「短時間労働者の雇用管理の改善等に関する法律」(H5) 第2条
⇒ 「一週間の所定労働時間が同一の事業所に雇用される通常の労働者・・・の一週間の所定労働時間に比し短い労働者」

(2) 労働法規の適用

労基法適用事業かつ賃金労働者⇒ 労基法上の労働者(労基法9条)

↓

① 労基法、雇用機会均等法、最賃法、労安衛法、賃確法、労災保険法
⇒ 全面適用

② 雇用保険 ・ 所定労働時間が週20時間未満⇒ 被保険者とならず
・ 週20時間以上30時間未満⇒ 短時間労働被保険者

③ 健康保険・厚生年金保険

常用的雇用関係にあり、一日または一週の所定労働時間及び一月の所定労働日数が通常の労働者に比し、おおむね4分の3以上であり、かつ年収が一定額以上(H5年度～130万円以上)⇒ 被保険者

④ 税制

配偶者の給与収入が103万円までの場合、従来76万円を上限として実施されていた配偶者特別控除の廃止(H15の改正)

↓

【現行】103万円以上141万円までの間は配偶者特別控除が最高38万円から段階的に遡減、141万円を超えた時点で控除なし。

2 雇用管理上の諸問題

(1) 労働条件の明確化

1) 労働条件明示の規制(労基法15条)

雇入れ通知書交付義務(法6条及び指針); 努力義務
⇒ H11改正指針「昇給、諸手当、所定外労働、安全衛生、教育訓練、休暇」を書面明示事項に追加

2) 就業規則(労基法89条)

c f ; 法7条(努力義務)

(2) 賃金

● 丸子警報器事件(長野地上田支判H8.3.15/No.32)

(3) 労働時間・年次有給休暇

1) とくに所定外労働時間の有無(労基法15条、労規則5条/121頁)

2) S62 労基法改正⇒ 年次有給休暇(労基法39条3項、労規則24条)

の 3/菅野 287 頁)

- * 健康診断 労安衛法 66 条の一般健康診断は「常時使用する労働者」に対し実施すべき (労安衛則 43・44 条)

↓

- ① 契約の更新により一年以上雇用されることを予定されるか、
- ② 現に雇用され、かつ一週の労働時間が通常労働者の 3/4 以上
⇒ 常時使用するものと解すべき。

(4) 解雇・雇い止め

1) 期間のさだめのある場合

- ① 期間満了によって契約終了
- ② 反復更新⇒ 合理的理由必要 (菅野 171 頁)

2) 期間のさだめのない場合

労基法上の解雇制限 (19 条)、解雇予告 (20 条) および解雇権濫用規制の適用 (18 条の 2) あり

第3 他企業労働者の利用

1 他企業労働者の利用の類型

- ① 業務処理請負
- ② 労働者派遣
- ③ 出向 (企業の人事異動)
 - * 派遣店員; それぞれの売場が当該企業の事業場
 - * 同一企業グループ内での応援; 労働者派遣ないし出向
 - * 出張; 出張先においても自企業の指揮命令を受け業務に従事

2 業務処理請負

- (1) 業務処理請負の意義; 請負企業が発注企業に対して、その業務処理を請け負い、それを遂行するために請負企業の雇用する労働者を発注企業の事業場において請負企業の指揮命令下に労働させること。
⇒ 職安法施行規則 4 条にさだめる 4 要件 (菅野 45 頁) をみたすことを要する。 c f ; 労働者派遣との相違
- (2) 業務処理請負による労働関係
使用者としての責任は請負企業のみが負う。

3 労働者派遣

(1) 労働者派遣法の目的と性格

- 1) 目的
 - ① 派遣業者による派遣労働者の不当な搾取の防止
 - ② 派遣労働者の就業条件の整備・明確化
 - ③ 労働保護法規上の責任主体の明確化
 - ④ 労働者派遣の長期雇用システム侵食の防止

- 2) 性格 事業の開始と運営に関する罰則付の行政的取締法規（いわゆる業法）。ただし、契約関係の規制条項には強行規定（効力規定）をふくむ。

(2) 労働者派遣の意義

「自己の雇用する労働者を、当該雇用関係のもとに、かつ、他人の指揮命令を受けて、当該他人のために労働に従事させることをいい、当該他人に対し当該労働者を当該他人に雇用させることを約してするものをふくまない。」（労働者派遣法 2 条 1 号）

- * 職安法の禁止する「労働者供給」⇒ 職安法 4 条 6 項により除外
- * 業務処理請負⇒ 指揮命令の所在において異なる。
- * 出向⇒ 就労先における労働契約関係の存否において異なる。

(3) 労働者派遣事業の規制

1) 種別

- ① 特定労働者派遣事業（常用型、法 2 条 5 号）
- ② 一般労働者派遣事業（登録型、法 2 条 4 号）

2) 運用・規制

- ① ⇒ 雇用安定上問題すくない；厚生労働大臣への届出（法 16 条）
事業主の法違反⇒ 事業の停止命令（法 21 条 2 項）
- ② ⇒ 雇用が不安定；厚生労働大臣の許可必要（法 5 条）
事業主の欠格自由（法 6 条）
許可基準（法 7 条）

①② ⇒ 厚生労働大臣への事業報告義務（法 23 条）

- * 紹介予定派遣（法 2 条 6 号）；H15 の法改正によって制度化



法 26 条 7 項の除外規定

(4) 適用対象業務と派遣の期間

- ・ 労働者派遣法の制定（S60）；長期雇用システムを侵食しないよう専門的業務に限定



適用対象業務の増加（最終的に 26 業務）

60 歳以上や育児・介護休業代替者の派遣；港湾運送など一部の業務以外は限定なし。

- ・ H11 法改正；限定列举方式⇒ 港湾運送、建設、警備、医療関係、製造工程以外は派遣可能とした（negative list 方式）
- ・ H15 法改正；①製造業を派遣対象にふくめる。
②派遣期間の規制緩和

- (5) 労働者派遣契約
 - 1) 契約締結の義務及びその内容（法 26 条 1 項）
 - 2) 派遣労働者の特定を目的とする行為の禁止（同条 7 項/努力規定）
 - 3) 役務受領事業主の契約解除の禁止事由（法 27 条）
 - 4) 派遣事業主の相手方の法令違反を理由とする解除権（法 28 条）
- (6) 派遣元事業主の義務的措置
 - 1) 派遣労働者の福祉増進につとめるべき義務（法 30 条）
 - 2) 派遣先が法令を遵守するよう配慮する義務（法 31 条）
 - 3) 派遣労働者であることの明示義務（法 32 条 1 項）及び同意を得る義務（同条 2 項）
 - 4) 派遣先企業との雇用制限の禁止（法 33 条）
 - 5) その他（法 34 ないし 36 条）
- (7) 派遣先の義務的措置（法 39 ないし 42 条）
- (8) 労働保護法規の適用
 - 1) 労基法
 - ・ 原則的な責任主体⇒ 派遣元
 - ・ 均等待遇（3 条）、強制労働の禁止（5 条）⇒ 両者
 - ・ 労働時間・休憩・休日など⇒ 派遣先
 - ・ 労働時間の枠組み、割増賃金の支払⇒ 派遣元
 - 2) 労安衛法
 - ・ 原則的な責任主体⇒ 派遣元
 - ・ 安全管理体制、危険・健康障害の防止義務（法 27 ないし 27 条）⇒ 派遣先（派遣法 45 条）
 - 3) 雇用機会均等法
 - ・ 原則的な責任主体⇒ 派遣元
 - ・ セクシャル・ハラスメントに関する配慮義務（法 21 条）及び妊娠中等の措置義務（法 22・23 条）⇒ 両者（派遣法 47 条の 2）
- (9) 労働契約関係 両者間に労働契約関係は生じない。

労働の法と判例 (7)

平成 18 年 4 月 15 日

- 参考文献；①菅野和夫著「労働法（第 7 版）」（弘文堂/H17. 4 発行）
該当頁 192 - 230 頁
②労働判例百選（第 7 版、有斐閣/H14. 11 発行）
引用判例（冒頭を●で表示）

第 3 編 個別的労働関係法

第 3 章 労働関係の展開に関する法規整

第 4 節 賃金

第 1 賃金の意義と体系

1 「賃金」の意義

(1) 賃金の定義

- 1) 民法 623 条（雇用）
- 2) 労基法 11 条⇒ ① 賃金保護規定（労基法 24 条など）における「賃金」の意義を明らかとする。
② 労働者（労基法 9 条）の意義を明らかとする。

(2) 「賃金」か否か

- 1) 労基法上の賃金の要件【その 1】＝「労働の対償」であること

↓

* 行政実務上賃金でないもの

- ① 任意的恩恵的給付；結婚祝金、病気見舞金など慶弔禍福の給付
退職金（退職手当）や賞与（一時金）
⇒ ただし、労働協約・就業規則・労働契約などで支給基準、支給条件が定められ、使用者に支払い義務ある場合は賃金。
 - ② 福利厚生給付；雇用機会均等法 7 条及び同法施行規則 1 条に規定されている資金貸付、金銭給付、住宅貸付など（菅野 154 頁）
⇒ 家族手当、住宅手当などは賃金規定などで制度化されているかぎり賃金。
 - ③ 企業設備・業務費；作業服、作業用品代、出張旅費、社用交際費など
⇒ 通勤手当は支給基準が定められているかぎり賃金。
- 2) 労基法上の賃金の要件【その 2】＝「使用者が労働者に支払うもの」

c f ; 旅館・レストランにおけるチップ

2 賃金に関する民法の諸原則

(1) 賃金請求権の要件

民法 624 条 1 項 2 項 ; 報酬 (賃金) 後払いの原則 ⇒ ただし、任意規定

(2) 労務の履行不能の場合の賃金請求権

① その不能につき、使用者の「責めに帰すべき事由」があるか否か

民法 536 条

* 履行不能・客観的事実 (工場焼失など)

主観的事実 (解雇、一時帰休制など)

② 債務の本旨にしたがった履行の提供 (労務提供) が前提

* 私傷病のためより軽易な労務への転換を求める場合

● 片山組事件 (最判 H10. 4. 9/No. 18)

* 瑕疵ある労務を提供している場合 (東京地判 H10. 2. 26)

* 使用者の受領拒絶の意思表示 ⇒ 履行の意思と能力の保持で足る。

↓

解雇事件で転職の場合 ; 保持していない (東京地判 H9. 8. 26)

3 賃金に関する労働法の規制

(1) 賃金決定の対等性 ⇒ 憲法 28 条、労働組合法、労働関係調整法

(2) 賃金の最低基準額の設定 ⇒ 労基法 28 条/最低賃金法

(3) 賃金の支払い確保の方策

1) 通常時 ; 労基法 24 条 (労働者の非常時払い = 労基法 25 条)

2) 企業倒産の場合 ; 賃金の支払いの確保等に関する法律

(4) 労働不能の場合の賃金保障

1) 出来高払制の保障給 (労基法 27 条)

2) 使用者の責めに帰すべき休業の場合 = 休業手当 (労基法 26 条)

3) 業務上の傷病による療養中の休業補償給付 (労災保険 14 条)

4) 私傷病による療養中の傷病手当金 (健康保険法 99 条)

(5) 一定事由による差別の禁止

1) 国籍、信条、社会的身分 (労基法 3 条)

2) 性別 (同法 4 条)

3) 労働組合の組合員であること等 (労組法 7 条 1 号)

4 賃金の体系と支払形態

(1) 賃金の体系

1) 毎月きまって支給される賃金 = 月例賃金

① 所定内 (基準内) 賃金 = 基本給、諸手当

② 所定外 (基準外) 賃金 = 時間外手当、休日手当、深夜手当など

2) 特別に支給される賃金

- ①賞与（一時金）
- ②退職金（退職手当）

(2) 所定内賃金

1) 基本給

①定額給（時間給制、日給制、月給制、年俸制）

支給額の決定要因による類別（併用あり）

- イ) 年齢給；学歴、年齢、勤続年数
- ロ) 職務給；職務内容
- ハ) 職能給；職務遂行能力の種別（職能資格）とそのランク（級）

②出来高給

* 成果主義⇒ 年俸制、職務等級制など導入の傾向

③総合給（①②を併用）

* 定期昇給（賃金体系内の昇進）及びベースアップ（ベース賃金の増額/賃金基準そのものの変更）

2) 諸手当

- ①仕事手当；役職手当、技能手当など
- ②生活手当；家族手当、住宅手当、通勤手当など

* 人事考課制度；査定は制度の枠内での裁量的判断による（東京地判 S60. 3. 14 など）。

↑

以下の規制あり

- ・ 均等待遇（労基法 3 条）
- ・ 男女同一賃金（同法 4 条）
- ・ 昇進についての男女均等取扱い（均等法 6 条）
- ・ 不当労働行為（労組法 7 条）
⇒ 昇格上の考課が組合活動による差別として不法行為成立を認定（静岡地判 H9. 6. 20）
- ・ 裁量権の濫用

↓

● マナック事件（広島高判 H13. 5. 23/No. 34）

(3) 賃金の支払形態

- 1) 日給制
- 2) 週給制
- 3) 月給制（通常）

* 賃金の額のさだめ方；日給月給制、月額制

* 賃金の支払時期；後払制、中途払制

(4) 賞与（一時金）

意義；支給対象期間の勤務に対応する賃金（基本）

その他「功劳報償」「生活補填」「労働の意欲向上」の意味

賞与請求権⇒ 労使交渉等によって算定基準・方法が定まり、算定に必要な成績査定もなされてはじめて発生。

◎ ただし、算定基準・方法があらかじめ決定されている場合⇒ 成績査定の実施請求可

* 支給日在籍要件について

① 自発的退職者の事案で適法

● 大和銀行事件（最判 S57. 10. 7/No. 46）

② 定年退職者（退職日を選定できない）についても適法

（東京地判 H8. 10. 29）← 批判（菅野 199 頁）

(5) 退職金（退職手当）

意義；賃金の後払い

その他「功劳報償」の意味

* 退職手当の減額・没収条項の有効性

① 懲戒解雇の場合の没収条項の有効性（菅野 371 頁）

条項を退職金規定などに明記すれば全額払い（労基法 24 条）に反せず、公序良俗違反（民法 90 条）となることもない。

⇒ ただし、その適用はそれまでの功績を抹消（全額不支給）ないし減殺（一部不支給）するほどの信義違反行為にかぎられる（大阪高判 S59. 11. 29、東京地判 H7. 12. 12、大阪高判 H10. 5. 29 など）。

② 同業他社への転職の場合は退職手当の 1/2 のみを支給するとの就業規則上のさだめの有効性⇒ ○

● 三晃社事件（最判 S52. 8. 9/No. 48）

③ 退職後 6 ヶ月以内に同業他社に就職した場合は退職金を支給しないとの就業規則の規定の有効性⇒ ×（名古屋高判 H2. 8. 31）

④ 退職直前に顧客データを競業他社に移動するなど懲戒解雇事由にも相当する重大な背信行為があった場合⇒ 退職金請求は権利の濫用（東京地判 H12. 12. 18）

⑤ 勤続年数と退職事由によって支給率がさだめられている退職金の支給の有無・額を経営状況によって取締役会で個別決定できるよう変更した事例⇒ 変更不合理なし（札幌地判 H14. 2. 15）

(6) 企業年金

- 1) 確定拠出年金；確定拠出年金法（平成 13 年）
 - ①企業型年金；厚生年金保険適用事業所の事業主が個人または共同で実施するもの
 - ②個人型年金；個人が拠出し、国民年金基金連合会が実施するもの
 - * 年金資産の移換の保障をさだめている。
 - * 年金の運用が自己責任⇒ 年金給付不確定
- 2) 確定給付企業年金；確定給付企業年金法（平成 13 年）
 厚生年金保険適用事業所の事業主が個人または共同で実施するもの
 - ①規約型企業年金
 - ②基金型企業年金
 - * 上記①②相互の移行可。年金資産の移換も可。確定拠出年金への移換も可。
 - * 団体定期保険
 - パリス観光事件（広島高判 H10. 12. 14/No. 50）

(7) 賃金制度の最近の変化

- 1) 賃金制度の修正⇒ 年功から仕事内容及び成果重視の賃金額決定
 - ① 年齢給の廃止と職能給への一本化
 - ② 上級管理職への年俸制の導入
 - * 年俸制；「賃金の全部または相当部分を労働者の業績等に関する目標の達成度を評価して年単位に設定する制度」/上級管理職や高度専門職に適した成果主義賃金制度
 - ・ 支給方法⇒12 分して毎月支払われる（←労基法 24 条 2 項）
 - ・ 管理監督者ないし裁量労働制の要件を満たさない限り割増賃金支払義務をまぬがれない（大阪地判 H14. 10. 25）
 - ・ 年俸制の導入には就業規則の変更必要⇒ 要変更の合理性
 - ③ 年功化した職能給の「職務等級制」への組み替え
 - * 職務等級制；「職務を職務価値に応じて等級に分類し、各等級ごとに給与範囲（上限・中間・下限額）を設定する制度」/成果主義の趣旨を一般従業員にまで及ぼす際の賃金制度
 - ・ 職務等級制における評価の適法性を判断し、降給を有効と判断（東京地判 H16. 3. 31）
 - ④ 業績評価による賞与の設置
 - ↓
 - * 成果主義賃金制度の就業規則による導入
 - 【判例】 大幅な賃金引下げの場合 （i）一定の下限額や経過措置の設定及び（ii）人事考課制度の公正さ担保することを合

理性の要素と解して、労働者の利益との調整をはかっている

(○事例;大阪高判 H13. 8. 30、×事例;東京地判 H11. 12. 17)。

⑤その他、長引く不況下、さまざまな賃金抑制(賃金引下)措置

- イ. 定期昇給の廃止
- ロ. ベースアップの抑制・見送り
- ハ. 賞与支給率の削減
- ニ. 所定時間外労働の抑制

↓

経営のさらなる悪化状況

↓

- イ) 役員・管理職などの報酬や賃金の一部返上 c f ;労働者
- ロ) 中高年層の肥大化対策⇒ 役職定年制の導入

高齢層の賃金引下げ

● みちのく銀行事件(最判 H12. 9. 7/No. 28 II)

ハ) 賃金原資は維持しつつ年功賃金制度を成果主義に変更

⇒ 賃金が大幅に下がる従業員の発生

ニ) 職能資格・等級の全般的見直し

⇒ 能力以上に格付けされていると認められるものの資格・等級の引き下げ

ホ) 全従業員についての賃金原資を一定割合で減額

・ 就業規則の不利益変更の手續と要件問題

ハ) 整理解雇に代えての賃金引下げの変更解約告知

● スカンジナビア航空事件(東京地判 H7. 4. 13/No. 84)

2) 退職手当

- ① 年金化の進展
- ② ポイント制退職金や給与全額支払い型社員などの動き
- ③ 退職年金の減額措置⇒ 就業規則不利益変更問題に準じる判断
- ④ 退職年金の打ち切り(廃止)

* 企業年金の減額・廃止

● 幸福銀行事件(大阪地判 H10. 4. 13/No. 49)

第2 労基法による賃金の保護

1 賃金の支払に関する諸原則

(1) 通貨払の原則(労基法 24 条 1 項)

1) 「通貨」;日本国において強制通用力ある貨幣(=「通貨の単位及び貨幣の発行等に関する法律」2 条 3 項に定義されているもの)

2) 外国通貨 ×

3) 小切手（銀行振出自己宛小切手をふくめ） ×

4) 通勤定期券の支給 ×

【例外】① 「法令に別段の定めがある場合」⇒ 現行法上なし

② 「労働協約に別段の定めがある場合」⇒ 多数組合との協約であることを要しない。免除効は当該組合員にのみ及ぶ。

③ 「命令で定める賃金について確実な支払いの方法で命令で定めるものによる場合」⇒ 労働者の同意ある場合は、(i) 退職手当を銀行その他の金融機関が自己宛に振り出し、もしくは支払保証をした小切手または郵便為替のよって支払うこと、及び(ii) 賃金の口座振込を適法化（労規則7条の2）

* 賃金の口座振込（菅野210頁）

(2) 直接払の原則（労基法24条1項）

1) 代理人への支払

- ・ 労働者の親権者への支払 ×
- ・ 労働者の法定代理人への支払 ×
- ・ 労働者の委任を受けた任意代理人への支払 ×
- ・ 労働者が第三者に賃金受領権限を与える委任・代理契約⇒ 無効

◎ 未成年者に対する賃金直接払いの原則

（労基法59条/民訴31条但書）

2) 使者への支払

- ・ 病氣中に妻に取りに行かせることなど ○

3) 賃金債権の譲渡ある場合

- ・ 労働者がその弁償金として第三者に譲渡し、その旨通知 ×
 - 小倉電話局事件（最判S43.3.12/No.42）
- ・ 労働者が自己の債務弁済を使用者に委任 ×

【菅野211頁】協定にもとづく控除を認めるべき（労基法24条1項但書）

4) 賃金債権の差押ある場合

- ・ 国税徴収法の規定による差押 ○（ただし限度額/国徴76条）
- ・ 民事執行法にもとづく差押 ○（ただし限度額/民執152条）

(3) 全額払の原則（労基法24条1項）

【例外】① 「法令に別段の定めがある場合」⇒ イ. 給与所得税の源泉徴収、ロ. 社会保険料の控除、ハ. 財形貯蓄金の控除など

② 「事業場労働者の過半数で組織する労働組合またはその過半数を代表する者との協定による場合」⇒ 全労働者に及ぶ。

1) 「相殺」について

判例・通説；使用者による賃金債権の相殺は「控除」の一種とし

て禁止。

- ① 債務不履行（業務懈怠）を理由とする損害賠償請求 ×
（最判 S31. 11. 2）
- ② 不法行為（背任）を理由とする損害賠償請求 ×
（最判 S36. 5. 31）

2) 調整的相殺

賃金債権の相殺禁止の一般原則のもとでも、過払賃金の清算のための調整的相殺は一定限度で許されることとなった。

- 福島県教組事件（最判 S44. 12. 18/No. 43）

3) 合意による相殺

労働者の自由な意思にもとづいてなされたと認められる合理的理由が客観的にあるときは全額払原則に反しない。

- 日新製鋼事件（最判 H2. 11. 26/No. 44）

【菅野 214 頁】全額払原則の強行法規性から判例解釈は疑問
労働者側からする一方的相殺は有効

4) 賃金債権の放棄

自由な意思にもとづいてなされる限り、全額払原則に反しない。

- シンガー・ソーイング・メシオン事件（最判 S48. 1. 19/No. 45）

(4) 毎月 1 回以上一定日払の原則（労基法 24 条 2 項）

* 賃金の非常時払（労基法 25 条）

2 休業手当（労基法 26 条）

(1) 趣旨

休業時の労働者の最低生活保障を目的

↓

「労働者の責めに帰することのできない事由」として構想

↓（不可抗力の場合を排除）

使用者の責めに帰すべき事由による休業に限定して立法化

(2) 「休業」の意義

- ・ 集団的休業、個々の休業は不問
- ・ 終日のみならず一部休業もふくむ

(3) 帰責事由

- 1) 民法 536 条 2 項は任意規定
- 2) 休業手当は強行法規で、①罰則の裏づけによる 6 割の賃金確保
②使用者の帰責事由の拡大
- 3) 休業手当支払義務を生ぜしめる休業事由⇒ 機械の検査、原料の不足、流通機構の支障による資材入手難、監督官庁の勧告による

操業停止、親会社の経営難のための資金・資材獲得困難など

● ノース・ウェスト航空事件（最判 S62. 7. 17/No. 112）

3 出来高払の保障給（労基法 27 条）

- (1) 出来高払制；製造した物の量・価格や売上の額などに応じた一定比率で額が定まる賃金制度
- (2) 立法目的；労働者の責めに帰すべきでない事由（タクシー乗務の場合の客不足、原料粗悪など）によって賃金が著しく低下することを防止

4 時効

労基法 115 条（民法 174 条参照）

- (1) 労基法による賃金その他の請求権；2 年
- (2) 退職手当；5 年

第 3 最低賃金制度

1 沿革

- (1) 労基法の旧規定；最低賃金を行政庁の裁量にゆだねていた。
- (2) 最賃法制定（昭和 34 年）；おもに業者間協定にもとづく最低賃金制度
- (3) 最賃法大幅改正（昭和 43 年）；業者間協定方式を廃止⇒ 規制強化

2 現行制度の内容

(1) 基本事項

最賃法 1 条（目的）

同法 3 条（最低賃金の原則）

(2) 最低賃金の法律上の決定方式

- 1) 労働協約にもとづく最低賃金（法 11 条）
- 2) 最低賃金審議会の調査審議にもとづく最低賃金（法 16 条）
 - ① 地域別最低賃金
 - ② 新産業別最低賃金

(3) 地域別最低賃金（決定は法 16 条、改定は法 16 条の 3）

實際上、わが国最低賃金制度の基本は、都道府県ごとに定められる地域別の最低賃金制度である。⇒ 各都道府県の地方最低賃金審議会の審議にもとづき都道府県労働局長が決定⇒ 当該都道府県の全種類の労働者に適用される「地域包括最低賃金」

(4) 産業別最低賃金（決定は法 16 条、改定は法 16 条の 3）

労働協約にもとづく最低賃金制度（法 11 条）の日本的修正版

(5) 最低賃金の適用除外

法 8 条；精神または身体障害により著しく労働能力の低い者、試用期間中の者、認定養成訓練中の者、所定労働時間のとくに短い者、軽易な業務に従事する者、断続的労働に従事する者（施行規則 4 条）

(6) 最低賃金の効力と履行確保の仕組み

- 1) 効力 ① 使用者の最低賃金額以上の支払義務（法 5 条 1 項）
② 違反する労働契約の賃金の定めは無効、無効部分は最低賃金となる（法 5 条 2 項）
③ 違反した場合 2 万円以下の罰金に処せられる（法 44 条、罰金等臨時措置法 2 条 1 項）
④ 一時金や所定外労働に対する賃金は対象外（法 5 条 3 項）
- 2) 最低賃金概要の周知義務（法 19 条）
- 3) 労働基準監督官の立入、検査、質問権（法 38 条）

第 4 賃金債権の履行の確保

1 労基法上の履行の強制

労働基準監督署長の行政指導、地方検察庁への送検
罰則規定（労基法 120 条）

2 民商法による先取特権の付与

- (1) 民法 306 条、308 条；「最後の 6 ヶ月間の給料」規定⇒ 平成 15 年削除
- (2) 商法 295 条、有限会社法 46 条など；全未払賃金債権⇒ 同上
（有斐閣双書民法（3）担保物権[第 4 版増補版]36 頁参照）
- (3) 動産先取特権（民法 311 条、324 条）

3 倒産手続における賃金債権の保護

(1) 破産手続における賃金確保（新破産法/平成 17 年 1 月 1 日施行）

- 1) 一般賃金 破産手続開始前 3 ヶ月間の給料請求権は財団債権とする（法 149 条 1 項）。その余は一般の先取特権のある債権として優先的破産債権となる（法 98 条 1 項）。
- 2) 退職金 破産手続終了前に退職した者の退職手当請求権は、退職前 3 ヶ月間の給料の総額に相当する額が財団債権とされる（法 149 条 2 項）。その余は優先的破産債権（法 98 条 1 項）。
- 3) 破産手続開始後に生じる雇用関係上の債権
解釈上の問題として残されている（法 148 条 1 項 2 号・4 号）。

(2) 会社更生手続における賃金保護

- 1) 一般賃金 ① 更生手続開始決定前 6 ヶ月間に生じたもの
② 更生手続開始後に生じたもの

↓

共益債権（法 130 条、127 条 2 号、132 条 1 項）

③ それ以外の一般賃金 優先的更生債権

- 2) 退職金 ① 更生計画認可決定前の退職者
退職一時金；一部が共益債権

退職年金；各期における 3 分の 1 が共益債権

②更生手続開始決定後の会社都合による退職の場合
全額共益債権

③更生計画認可決定前の退職者の上記以外の場合
優先的更生債権

④更生計画認可決定後の退職者；全額が共益債権

(3) 民事再生手続と賃金

1) 手続開始決定前に生じた一般賃金・退職金

①一般先取特権によって担保されたもの；一般優先債権

②先取特権を付与されないもの社内預金；再生債権

2) 再生手続開始後に生じたもの；共益債権

(4) 商法（会社整理）と賃金

1) 会社整理（再建型）

2) 特別清算

(5) 私的整理と賃金

4 賃確法

(1) 法制定の経緯

(2) 法律の内容

1) 未払賃金の立替払

2) 貯蓄金・退職手当の保全措置

①貯蓄金の保全措置

②退職手当の保全措置

3) 退職労働者の賃金に係る遅延利息

法 6 条 1 項・施行令「14.6 パーセント」 c f ; 商法 514 条

労働の法と判例 (8)

平成 18 年 5 月 28 日

- 参考文献；①菅野和夫著「労働法（第 7 版）」（弘文堂/H17.4 発行）
該当頁 231 - 297 頁
②労働判例百選（第 7 版、有斐閣/H14.11 発行）
引用判例（冒頭を●で表示）

第 3 編 個別的労働関係法

第 3 章 労働関係の展開に関する法規整

第 5 節 労働時間・休暇

第 1 労働時間・休日の原則

1 労働時間の原則

(1) 1 週の法定労働時間

週 40 時間制（法 32 条 1 項、昭和 62 年改正）

特例（法 40 条）；小規模の商業・サービス業（労規則 25 条の 2）

(2) 1 日の法定労働時間

8 時間制（法 32 条 2 項）

(3) 法定労働時間の法的効果

1) 就業規則における所定労働時間の制限機能（法 13 条）

2) 実際の労働時間をこえる場合

・罰則の適用（← 三六協定の締結・届出ない場合）

・割増賃金支払義務の発生

(4) 2 以上の事業場で労働する場合

通算して計算（法 38 条 1 項）

2 休憩時間の原則

(1) 休憩時間の長さとは位置

1) 休憩時間の長さ；6 時間をこえる場合 - 45 分以上

8 時間をこえる場合 - 1 時間以上（法 34 条 1 項）

2) 休憩時間の位置；途中付与の原則（法 34 条 1 項）、分割付与も可

(2) 一斉付与の原則（法 34 条 2 項）

適用除外 ①特例（法 40 条）、適用除外（41 条）⇒ “全体の 6 割”

②労使協定による適用除外（法 34 条 2 項但書/H10 改正）

(3) 休憩時間自由利用の原則（法 34 条 3 項）

● 目黒電報電話局事件（最判 S52. 12. 13/No. 76）

- (4) 抗内労働における特例（法 38 条 2 項但書）
- (5) サービス業における休憩の特例
 - 1) 一斉付与原則の排除（法 40 条「公衆の不便回避」、労規則 31 条）；
運送業、商業、金融、映画・演劇、郵便・電気通信、病院・保健衛生、旅館・飲食店、官公署の事業
 - 2) 休憩時間なしの場合（法 40 条、労規則 32 条）；運送・郵便事業の
長距離乗務員等
 - 3) 自由利用の原則排除（法 40 条、労規則 33 条）；警察官、消防吏員、
常勤の消防団員等
- (6) 法定基準を上まわる休憩時間
法の規制適用されず
⇒ 労働契約（労働協約、就業規則など）の定めによる。
- 3 週休制の原則（法 35 条 1 項）
 - (1) 沿革・現状
週休二日制を立法で強制していない⇒ 依然として「一週一休日」
 - (2) 週休制原則の内容
 - イ) 「毎週」の意義；「7 日の期間ごと」
 - ロ) 「休日」の意義；労働契約によって労働義務を負わない日
c f ；労働日のまま就労させない日⇒ 休業日
労働日において権利として労働しない日⇒ 休暇
継続 24 時間でなく、暦日が基本（暦日休日の原則）
 - ハ) 休日の特定；法律上必要ない（法 35 条 1 項）
 - ニ) 休日の位置；法律上義務づけなし
 - (3) 変形週休制（法 35 条 2 項）
4 週間（以下）を単位とした変形週休制の許容
 - (4) 休日振替の要件
 - i. 事前の振替（狭義の休日振替）
 - ・ 休日振替命令；就業規則等の根拠必要⇒ なければ、個別同意が必要
 - ・ 1 週 1 日（または変形週休制）の休日要件をみたす必要

↓

本来の休日における労働は労働日の労働となる
⇒ 労使協定（法 36 条）や割増賃金不要
 - ii. 事後の振替（代休）
 - ・ 就業規則の根拠必要⇒ なければ、個別同意が必要

↓

休日の性格のまま労働日となる。

⇒ 休日労働の要件（法 33 条 1 項、36 条）が必要
割増賃金支払（法 37 条）必要
ただし、代休日付与は不要

● 三菱重工横浜造船所事件（横浜地判 S55. 3. 28/No. 57）

4 労働時間・休憩・休日原則の適用除外（法 41 条）

(1) 適用除外の趣旨

事業や業務の特殊性から、労働時間・休憩・休日の原則を適用しない。

(2) 農業、畜産、水産業に従事する者（法 41 条 1 号）

理由；天候・季節などの自然条件に、つよく影響される。

(3) 管理・監督者（法 41 条 2 号）

経営者と一体的立場の者で、実態による。

(4) 監視・断続労働従事者

1) 監視労働；常態として身体または精神的緊張のすくない労働

2) 断続的労働；実作業が間欠的におこなわれ、手待ち時間の多い労働

* 行政官庁の許可が要件

5 労働時間の概念

(1) 労働時間の定義

休憩時間を除いた現に労働させる時間（法 32 条）

c f 拘束時間；実労働時間と休憩時間の合計

手待ち時間；実労働時間にふくまれる（指揮監督下）

↓

①通説・行政解釈；労働者が使用者の指揮監督のもとにある時間

②菅野説；作業上の指揮監督下にある時間または使用者の明示または黙示の指示によりその業務に従事する時間（246 頁）

③判例；①の一般論を述べながら、実質は②を撰取

● 三菱重工長崎造船所事件（最判 H12. 3. 9/No. 51）

(2) 所定労働時間とのくい違い

1) 所定労働時間；所定就業時間（始業時から終業時までの時間）から、
所定の休憩時間を差し引いた時間

2) 所定労働時間外の労働が労働時間にあたる場合

① 始業時・交替引継ぎ、機械点検、整理整頓・・・○

朝礼、ミーティング、体操⇒ 義務的の場合・・・○

作業衣への着替え、保護具の着用・・・△（義務的か否か）

② 終了時・後始末（機械点検、清掃、整理整頓、引継ぎ）・・・○

入浴、着替え・・・×

③ 休憩時間・実質的に手待時間とみとめられる場合・○

* 事業場内での仮眠時間

● 大星ビル管理事件（最判 H14. 2. 28/No. 52）

④ 所定労働時間外の企業外活動

企業外の研修、企業の行事（運動会など）への参加

⇒ 義務的の場合・○

* 所定労働時間であっても、労務提供のない場合（遅刻、早退、欠勤）は労働時間に算定されない。⇒ 遅刻時間分の居残りは時間外労働でない。

* 労基法上の労働時間と賃金

所定外労働時間のある時間が労働時間とされても、当然に労働契約上の賃金請求権が生じるわけではない。賃金請求権の有無・内容は当該労働契約の解釈によって定まる。

第2 時間外・休日労働

1 時間外・休日労働の規制のあり方

(1) 時間外・休日労働の意義

1) 時間外労働；一日または一週の法定労働時間をこえる労働

2) 休日労働；週休制の法定基準による休日における労働

労基法上 ①法定労働時間外の労働と所定時間外労働の峻別

②法定休日における労働と所定休日における労働の峻別

⇒ 前者についてのみ、法規制（労使協定の締結・届出、割増賃金の支払）

* 企業実務；峻別せず、所定外労働全体について法規制と同様のあつかいをする場合が多い。

(2) 時間外・休日労働の法規制の変遷

2 非常事由による時間外・休日労働（法 33 条 1 項）

3 三六協定による時間外・休日労働（法 36 条）

三六協定；事業場における時間外・休日労働協定を意味する。

(1) 立法趣旨

①労使協定、及び②届出を条件として、時間外・休日労働を適法化

(2) 時間外・休日労働協定（三六協定）

イ) 協定の内容（労基則 16 条 1 項）

基準作成権限（法 36 条 2 項）；基準の効力の問題⇒ 強行性なし

* 時間外労働の権利濫用性の判定において、考慮要素となりうる。

ロ) 協定の有効期間；有効期間規定義務（労基則 16 条 2 項）

ハ) 協定の形式・届出；必要事項記載書面において締結される必要

* 届出の必要は、三六協定自体でなく、様式第9号（労規則17条）
ニ）協定の締結・届出の効力（法36条1項本文）

①免罰的効果

②適法に時間外・休日労働をおこないうる時間数（日数）の枠を設定する効果（労働者に対し、義務づけ効果はない）

(3) 時間外・休日労働義務発生の要件

労働契約上の根拠が別途必要

● 日立製作所武蔵工場事件（最判H3.11.28/No.54）

4 時間外・休日・深夜労働の割増賃金

(1) 概説

1) 時間外労働・・・2割5分以上

2) 深夜労働・・・2割5分以上

3) 休日労働・・・3割5分以上（以上、法37条1ないし3項、割増率令）

(2) 除外賃金（法37条4項）

1) 「家族手当」「通勤手当」「別居手当」「子女教育手当」「住宅手当」（労基則21条）

● 大星ビル管理事件（最判H14.2.28/No.52）

2) 「臨時に支払われた賃金」（同条）

3) 「一ヶ月を超える期間ごとに支払われる賃金」（同条）

⇒ 「賞与」「精勤手当」「能率手当」などをさす（労規則8条）

(3) 時間外・休日・深夜労働が重なる場合の割増率

1) 時間外労働と深夜労働が重なる場合・・・5割以上（労規則20条1項）

2) 休日労働と深夜労働がかさなる場合・・・6割以上（労規則20条2項）

3) 休日労働中の1日8時間をこえる労働・・・3割5分以上

理由；休日における労働は休日労働規制のみおよび、時間外規制はおよばない。

* 法所定の計算方法によらない割増賃金

* 歩合給と割増賃金；歩合給や出来高給についても、法37条の規制はおよぶ（労規則19条1項6号）

● 高知県観光事件（最判H6.6.13/No.56）

第3 法定労働時間の弾力化－変形労働時間制

変形労働時間制の意義；単位となる期限内において所定労働時間を平均して週法定労働時間をこえなければ、期間内の一部の日または週において所定労働時間が一日または一週の法定労働時間をこえても、所定労働時間の限度で、法定労働時間をこえたとの取り扱いをしない、という制度

1 1ヶ月以内の期間の変形労働時間制

(1) 概説（法 32 条の 2）

(2) 要件；法 32 条の 2

1) 作成方法

事業場の労使協定または「就業規則その他これに準ずるもの」により定められることを要する（法 32 条の 2 第 1 項）。

2) 届出 労使協定は所轄の労基署長に届け出る必要（同条 2 項）

3) 特定 単位期間内の各週・各日の所定労働時間を就業規則において特定する必要

4) 始業・就業時間とともに特定（法 89 条 1 項） c f ; 勤務割表

- 大星ビル管理事件（最判 H14. 2. 28/No. 52）

5) 特定された労働時間の変更⇒ 原則許されない。

- JR 東日本〈横浜土木技術センター〉事件

（最判 H12. 4. 27/No. 53）

(3) 変形労働時間制と時間外労働

変形されたとおりに法定労働時間（1 週間 40 時間、1 日 8 時間）をこえて労働させることができる。こえた時間の部分は時間外労働とならない。⇒ 所定労働時間をこえた労働時間のみ時間外労働

2 1年以内の期間の変形労働時間制

(1) 意義；法 32 条の 4、1 項本文

(2) 制度の変遷

(3) 要件（法 32 条の 4）

1) 作成方法 事業場の労使協定（法 32 条の 4、1 項）

2) 変形制の対象労働者の明示（同条 1 項 1 号）

3) 対象期間を、その起算日を明らかにして定める必要

（同条 1 項 2 号、労規則 12 条の 2、1 項）

4) 週平均労働時間が 40 時間をこえないよう対象期間中の労働日・各労働日の所定労働時間を定める必要⇒ ① 対象期間の全期間にわたって労働日と各労働日の所定労働時間を定める方法、② 対象期間を 1 ヶ月以上の期間ごとに区分して、最初の区分期間のみ定め、残りは各期間の総労働日数と総所定労働時間数を定める方法（H10 改正/法 32 条の 4、1 項 4 号）がある。

②の場合、各区分期間開始の 30 日前に、労働者代表の同意を得て労働日と所定労働時間を書面で定める必要（法 32 条の 4、2 項）。

5) 有効期間の定めが必要（法 32 条の 4、1 項 5 号、労規則 12 条の 4、1 項）⇒ その届出必要（法 32 条の 4、4 項）

6) 始業・就業時刻の定め必要（法 89 条 1 項）

ただし、上記②の場合は就業規則において、始業・就業時刻の種類と組み合わせ方、これらによる勤務割の作成・明示の仕方を定めておけば足りる（平成 11. 1. 29 基発 45 号）。

- * 対象期間の所定労働日数（労規則 12 条の 4、3 項）
- * 連続労働日数（“特定期間” / 労規則 12 条の 4、5 項）
- * 所定労働時間の上限（労規則 12 条の 4、4 項）（以上、菅野 268 頁）

(4) 法律効果；あらかじめ変形されたとおりに法定労働時間（1 週間 40 時間、1 日 8 時間）をこえて労働させることができる。

⇒ 労働契約上の義務づけには就業規則等の規定が必要

- * 時間外労働となる時間（昭和 63. 1. 1 基発 1 号）
 - ① 8 時間をこえる所定労働時間を定めた日はその所定時間を、それ以外の日は 8 時間を、こえて労働させた時間
 - ② 40 時間をこえる所定時間を定めた週はその所定時間を、それ以外の週は 40 時間を、こえて労働させた時間（①の時間外労働時間をのぞく）
 - ③ 単位期間の総労働時間のうち同期間の法定労働時間の総枠をこえる労働時間（①、②の時間外労働をのぞく）

- * 対象期間途中の採用者・退職者への変形制の適用と割増賃金
平成 10 年改正/法 32 条の 4 の 2

3 1 週間単位の**非定型的**変形労働時間制

- (1) 意義；法 32 条の 5
- (2) 適用対象；小売業、旅館、料理店、飲食店であって常時 30 人未満の労働者を使用する事業（労規則 12 条の 5）
 - * 常時 10 人未満の労働者を使用する事業は週 44 時間の特例が設定（法 40 条）⇒ これらの特例事業であっても変形制を利用する場合は、週 40 時間の原則による。
- (3) 要件；法 32 条の 5
 - 1) 労使協定の締結必要
 - 2) 協定内容は、所定労働時間数を示し、1 週間単位の非定型的変形労働時間制をとるというもの。
 - 3) 届出必要（法 32 条の 5、3 項、労規則 12 条の 5、4 項）
 - 4) 毎日の所定労働時間をあらかじめ就業規則・労使協定で定めることは不可（＝非定型的）⇒ 労働者不安定⇒ 1 週間の各日の労働時間をあらかじめ労働者に書面で通知する義務（法 32 条の 5、2 項）
 - ・ 緊急やむをえない場合の変更方法（労規則 12 条の 5、3 項）

- ・労働者の意思尊重の努力義務（労規則 12 条の 5、5 項）
- (4) 法律効果；法 32 条 2 項（1 日 8 時間規制）にかかわらず、1 週間 40 時間の枠内で 1 日 10 時間までは変形可

＊ 時間外労働となる労働時間

- ① 週については、週の法定労働時間をこえる時間
- ② 8 時間以下の所定労働時間が通知された日については、8 時間をこえる労働時間
- ③ 8 時間をこえる労働時間が通知された日については、通知された時間（それが 10 時間をこえる場合は 10 時間）をこえた労働時間
- ④ 週 40 時間をこえ当該事業の週法定労働時間に達するまでの労働時間については、特別に、時間外労働の場合と同様の割増賃金支払義務あり（菅野 270 頁）

4 変形労働時間制の適用の制限

- (1) 妊産婦についての適用制限；妊産婦が請求した場合、妊産婦を 1 週間および 1 日について法定労働時間をこえて労働させてはならない（法 66 条 1 項）
- (2) 育児をおこなう者、老人等の介護をおこなう者らについての配慮；これらの者が育児等に必要な時間を確保できるような配慮をしなければならない（労規則 12 条の 6/H10 改正）

第4 主体的で柔軟な労働時間制度

1 フレックスタイム制

- (1) 意義；労働者が、1 ヶ月などの単位期間のなかで、一定時間数（契約時間）労働することを条件に、一日の労働時間を自己の選択するときを開始し、かつ終了できる制度（法 32 条の 3）

＊ 通常は、出勤・退出の時間帯（フレキシブルタイム）が定められる。全員が勤務すべき時間帯（コアタイム）を定めるものが多い。

- (2) 要件 ① 一定範囲の労働者につき、始業・終業時刻を各労働者の決定に委ねることを就業規則（10 人未満の事業では、これに準ずるもの）で定めること。
- ② 一定の事項を定めた労使協定を締結すること。

【主要な協定事項】

- ・ フレックスタイム制をとる労働者の範囲
- ・ 1 ヶ月以内の単位期間（“清算期間”；期間の起算日明示の必要/労規則 12 条の 2）
- ・ 単位期間の総労働時間（平均して週の法定労働時間をこ

えないことが必要)

・その他(労規則 12 条の 3/菅野 273-274 頁参照)

- (3) 法律効果 ; 1 週および 1 日については、法定労働時間をこえても時間外労働とならない。

労基法上適法とする効果 c f ; 労働契約上の義務化は別

* 時間外労働が成立する場合

当該清算期間における労働時間の合計が清算期間における法定労働時間の枠をこえた場合⇒ こえた時間については、三六協定の締結・届出及び割増賃金の支払を要する。

2 裁量労働制

- (1) 趣旨・沿革 ; ①専門業務型裁量労働制(法 38 条の 3)
②企画業務型裁量労働制(法 38 条の 4)
- (2) みなし制の考え方 ; 実際の労働時間数に関係なく、協定で定める時間数労働したものと「みなす」という制度
- (3) 専門業務型裁量労働制
イ) 対象業務 ; 法 38 条の 3、1 項
ロ) 要件 ; 法 38 条の 3、1 項、2 項
- (4) 企業業務型裁量労働制
イ) 前提的要件 ; 法 38 条の 4、1 項本文および 1 号、2 号
ロ) 手続的要件 ; 法 38 条の 4、1 項本文、2 項 1 ないし 3 号

第5 年次有給休暇

1 年休制度の概要と法改正

- (1) 趣旨・国際基準
(2) わが国年休制度の特色
(3) 年休制度の改正

2 年休権の発生

- (1) 年休権と時季指定権の区別
年休権 ; 客観的要件充足によって当然に成立
時季指定権 ; 年休の具体的時期を特定
● 白石宮林署事件(最判 S48. 3. 2/No. 58)
- (2) 年休権の成立要件(法 39 条)
イ) 「6 ヶ月間継続勤務」
ロ) 「全労働日の 8 割以上出勤」
- (3) 休暇の日数 ; 法 39 条 1 項、2 項
- (4) 年休権の法的効果 ; 年休日についての就労義務の消滅と法所定の賃金請求権の取得

● 弘前電報電話局事件（最判 S62. 7. 10/No. 60）

3 年休の時期の特定

(1) 年休の時季の指定（法 39 条 4 項）

- 時季指定権 -

イ) 「時季」の意義；季節と具体的時期の双方をふくむ概念

ロ) 具体的時期の指定

ハ) 季節の指定

(2) 時季変更権の行使

i. 行使の態様

● 時事通信社事件（最判 H4. 6. 23/No. 61）

ii. 事業の正常な運営を妨げる場合

● 弘前電報電話局事件（最判 S62. 7. 10/No. 60）

(3) 労使協定による計画年休；法 39 条 5 項（昭和 62 年法改正）

● 三菱重工長崎造船所事件（福岡高判 H6. 3. 24/No. 62）

4 年休の使途

(1) 年休自由利用の原則

(2) 年休の争議目的利用

● 津田沼電車区事件（最判 H3. 11. 19/No. 59）

5 未消化年休の処理

(1) 年休の繰越と時効；繰越がみとめられ、その年休権は 2 年間の時効に服する（法 115 条）。

(2) 年休の買上げ

6 年休取得と不利益取扱

● 沼津交通事件（最判 H5. 6. 25/No. 63）

7 法定外年休

【参考/働く人のための労働時間マニュアル Ver. 1】

労働時間法の大原則と例外

- ・ 労働基準法が定める労働時間は「最低労働条件」
 - ・ 労基法に違反して労働者を働かせることは刑事罰の対象
 - ・ 労基法は、会社（企業）でなく、事業場を単位として適用
 - ・ 労基法と労働協約、就業規則、労働契約の相互関係の理解
 - ・ 労働時間法の大原則
 - ① 1日8時間かつ1週40時間（32条）
 - ② 週1日の休日付与（35条）
 - ③ 労働時間は実労働時間で算定
 - ・ 労働時間法の例外
 - ① 時間外・休日労働・・・実働8時間（40時間）週休制の例外（36条）
 - ② 変形労働時間制・・・所定8時間（40時間）の例外（32条の2ないし5）
 - ③ みなし労働時間制・・・実労働時間原則の例外（38条の2ないし4）
 - ④ 適用除外（41条）
 - ⑤ 特例・・・週40時間等の例外（40条）
- * ①②③については原則として労使協定が必要

労働時間の種類

- ・ 法定労働時間；労基法が定めた上限（32条）⇒ 所定労働時間の上限
例外は5つの場合のみ
- ・ 所定労働時間；労働契約で定めた労働時間
- ・ 実労働時間；使用者の指揮命令下におかれた時間。法定・所定労働時間の超過の
存否を判断する基準時間

労働日と休日・休暇

- ・ すべての日は、労働契約上の労働義務の有無によって、所定労働日と所定休日に
区別される。
- ・ 所定休日は、労基法が義務づける法定休日と、それ以外の法定外休日に分けられ、
法定休日は週1日の休日が原則（例外は4週4体制）
- ・ 法定休日に労働させる（休日労働）には三六協定の締結・届出が必要。
- ・ 法定休日に労働させた場合（休日労働）は、法定の割増賃金（35%以上）の支払
義務
- ・ 法定外休日労働は労基法上の休日労働とされない。
- ・ 所定労働日で労働義務の免除された日が、休暇・休業日
- ・ 休暇、休業、欠勤の正確な区分け

適用除外者

- ・ 労基法には、労働時間・休憩・休日に関する規定が適用されない労働者（適用除外者）が定められている。
- ・ そのうち、管理監督者といえるかどうかがよく問題とされる。
- ・ 役職手当等の支払いをもって時間外手当に代替できるのは、それが時間外労働に対する対価であり、割増賃金部分が通常の労働に対する賃金部分と明確に区別されている場合に限られる。
- ・ 適用除外者の場合も、深夜に関する規定、年次有給休暇の規定は適用される。

女性の労働時間、休業

- ・ 平成 11 年から時間外・休日労働・深夜労働についての女子保護規定が廃止され、男女共通の規制となった。
- ・ 妊娠・出産に対する保護は、通勤緩和措置・つわり休暇の新設等、法改正により強化。
- ・ 妊産婦に対する保護は以下のとおり。
 - ① 通院時間の確保、通勤緩和・休憩・妊娠障害休業等（均等法 22、23 条）
 - ② 時間外・休日労働、深夜労働の拒否権（66 条）
 - ③ 産前産後休業（65 条）
 - ④ 育児時間（67 条）

交替制勤務

- ・ 交替制につき特別な規定はない。通常労働者と同じく労働時間法が適用される。
- ・ 2 暦日にまたがる勤務は、その全部が勤務開始日の労働として計算される。
- ・ 休日、休暇も原則として暦日が単位

労使協定の意義

- ・ 労基法の最低基準を下回る例外を設けるには、労使協定が必要
- ・ 労働者に労使協定を締結する義務はない。
- ・ 労使協定の締結は労基法違反をまぬがれるのみ。
- ・ 労使協定は事業場ごとに締結する必要

労働者代表

- ・ 労使協定は事業場ごとに労働者代表が締結
- ・ 労働者代表の第 1 順位は、過半数の労働者を組織する労働組合
- ・ 過半数労働組合がない場合は、民主的に過半数代表者を選出
- ・ 過半数代表者は、管理・監督者であってはならない。
- ・ 民主的な手続でなく選出された過半数代表が締結した労使協定は無効
- ・ 過半数代表者は、個別の労使協定ごとに選出するのが原則
- ・ 使用者は、過半数代表者を不利益に扱ってはならない。

労使委員会と時短推進委員会

- ・ 企画型裁量労働のみなし労働時間制には労使委員会の決議が必要
- ・ 労使委員会は、三六協定などの労働時間に関する労使協定事項についても決議をする権限があり、その決議には労使協定と同じ効力がある。
- ・ 時短推進委員会の決議にも労使協定代替効力がある。

実労働時間の意義と判断基準

- ・ 実労働時間は、労働者が使用者の指揮命令下におかれている時間
- ・ 労働義務から完全に解放されていないかぎり指揮命令下にある。
- ・ 手待時間、仮眠時間も実労働時間
- ・ 監視労働、断続労働も、労基署長の許可がないかぎり、そのすべてが実労働時間

使用者の実労働時間把握義務

- ・ 使用者には、労働者の実労働時間を把握する義務がある。
- ・ 労働時間の適正な把握のための厚生労働省の基準（通達）がある。
- ・ 自己申告制は原則として認められない。
- ・ 実労働時間を一定単位でまるめて、それ以下を切り捨てることは許されない。

時間外・休日労働と深夜労働

- ・ 時間外・休日労働は臨時的・一時的必要がある場合で、三六協定にもとづく場合のみ許される（非常時を除く・・・33条）
- ・ 三六協定では、①時間外労働をさせる必要についての具体的事由、②業務の種類、③労働者数、④延長できる労働時間（1日、1日を超える一定期間、1年間の3種類すべて）、⑤休日労働の回数および始終業時刻、⑥協定期間、を定めることが必要。
- ・ 延長時間については、「基準時間」以内でなければならない。
- ・ 三六協定は労基署に届け出ないと効力がない。
- ・ 適法な三六協定の締結・届出がない場合や協定内容に違反する場合は、残業・休日出勤をさせることはできない。
- ・ 三六協定によって、直ちに残業義務は発生しない。労働契約上の義務付け規定が必要。

割増賃金

- ・ 割増賃金が発生するのは、①法外残業、②法定休日労働、③深夜労働（所定内外とも）の場合である（37条）
- ・ 割増賃金の計算式を正確に理解する。
- ・ 割増賃金を裁判で請求する場合は、同額の附加金も請求できる。
- ・ 就業規則の規定など労働契約上の根拠があれば、法内残業、法定外休日労働に対しても、割増賃金を請求できる。

変形労働時間制の基礎知識

- ・ 変形労働時間制は、労働時間の1日ごと、1週ごとの規制の枠組みを、ある一定期

間の総量規制の枠組みに変える制度で、法定労働時間の例外制度である。

- ・ 変形労働時間制は、法定労働時間を超える所定労働時間を設定できる制度である。
- ・ 変形労働時間制は労働時間を短縮するものでなければならない。
- ・ 変形労働時間制においても時間外労働は規制される。
- ・ 変形労働時間制は、法律の要件をすべてみたさないと違法になる。

1ヶ月単位の変形労働時間制

- ・ 就業規則または労使協定による定めが必要。
- ・ 就業規則等で、期間中の全日につき、労働日、所定労働時間、休日を具体的に特定しなければならない。
- ・ 変形期間内において所定時間が平均して週 40 時間を超えないことが必要。所定外労働により法定時間を超えると法外残業となる。
- ・ 法外残業は、1日および1週ごとと全期間の3段階でチェックされる。
- ・ 要件をひとつでも欠けば、変形労働時間制の適用はない。

1年単位の変形労働時間制

- ・ 労使協定による定めが必要
- ・ 期間中の全日につき、労働日、所定労働時間、休日を具体的に特定するのが原則。ただし、区分期間を設けた場合は、これらの特定は第 1 区分期間についてのみで足りる。
- ・ 所定労働時間に上限規制があり（1日 10 時間、1 週 52 時間）、連続労働日数も 6 日が原則。
- ・ 変形期間の総所定時間は、週平均 40 時間以内でなければならない。
- ・ 法外残業については、1日および1週ごとと全期間の3段階でチェックされる。
- ・ 三六協定の基準時間は1ヶ月 42 時間、1年 320 時間である。
- ・ 一旦特定した労働日、所定時間は変更できない。

フレックスタイム制

- ・ 変形労働時間制の一種であり、労使協定による定めが必要。
- ・ 労働者が、始業時刻と終業時刻の双方を自由に決定できなければ労基法上の適法なフレックスタイム制ではない。
- ・ フレックスタイム制は、労働者がその生活と業務との調和を図りながら、効率的に働くことを目的とする権利である。
- ・ 適法なフレックスタイム制では、1ヶ月の法定時間に対して、法定時間外労働の問題が生じる。

みなし労働時間制の基礎知識

- ・ 労基法は、実労働時間原則の例外として、実際に何時間働いたかとは無関係に、あらかじめ決められた一定の「みなし時間」を実労働時間とみなす「みなし労働時間制」の定めをおいている。

- ・ 労働時間のみなし制には、「事業場外労働」に関するものと、「裁量労働」に関するものがある。
- ・ みなし制が適用される場合には、あらかじめ 1 日について定められた「みなし時間」に対して、労働時間法が適用される。
- ・ みなし制が、労基法が定める要件を充足しない場合には、原則にもどり労働時間は実労働時間によって算定され、実労働時間にもとづく残業代を請求できる。
- ・ みなし時間制は、所定労働日の労働に対して適用されるものである。
- ・ みなし制のもとでも、深夜労働に対しては割増賃金の支払義務があるので、使用者の時間把握義務が全面的に免除されるものではない。

事業場外労働のみなし労働時間制

- ・ 事業場外のみなし制は、労働時間が「算定しがたい」場合にのみ適用される。
- ・ 事業場外労働であっても、実労働時間が算定可能な場合には、労働時間は実労働時間によって算定され、実労働時間にもとづく残業代の請求が可能である。
- ・ 所定労働時間では終わらない業務のみなし時間は、所定時間ではなく、「通常に必要な時間」である。

裁量労働のみなし労働時間制

- ・ 実労働時間原則の例外として、「専門職」と「企画職」の労働時間の算定について認められる特例である。
- ・ 裁量みなし時間制は、労使協定の締結・届出（専門職）または労使委員会等の決議・届出（企画職）によらなければならない。
- ・ とくに企画職の裁量みなし時間制が適用されるためには、対象労働者の個別具体的な同意が要件である。同意しない労働者に対する不利益取扱は禁止されている。
- ・ 裁量労働とは、時間配分について自己決定権を現実に行使できる働き方である。
- ・ 裁量みなし時間制は、あくまで労働時間の算定の仕方を定めたものであって、年俸制や成果主義賃金制度と直結するものではない。

休憩

- ・ 休憩とは、労働者が使用者の指揮監督から完全に解放されることを保障された時間をいう。
- ・ いわゆる手待時間は休憩ではないし、仮眠時間も休憩に当たらないことが多い。
- ・ 休憩時間帯に労働すれば実労働時間となり、所定外労働賃金を請求できる。
- ・ 休憩は、事業場の労働者に一斉に付与されなければならない。休憩時間を異なる時間に取得させるには、労使協定をむすんでおかなければならない。
- ・ 使用者は、労働者に対して休憩時間を自由に利用させなければならない。施設管理権や職場の規律保持の必要性からの制約も、合理的なものでなければ許されない。

休日

- ・ 休日とは、使用者の指揮命令から完全に解放されて労働義務を負わないことが保障されている日である。
- ・ 週にすくなくとも、1日の休日を与える週休制が原則であり、4週4日以上の日でよいとする変形週休制はあくまでも例外である。
- ・ 休日とは「暦日」（午前0時から午後12時まで）をいう。
- ・ 使用者が休日振替をおこなうには、すくなくとも、①休日振替の必要性があること、②就業規則等で休日振替の事由・方法が定められていること、③振替休日が事前に特定していることが必要。

年次有給休暇

- ・ 年次有給休暇を取得する際、使用者の承認は不要。
- ・ どのような理由で年休を取得するかも労働者の自由であり、その使途を使用者に通知する必要はない。
- ・ パートタイム労働者でも年休を取得することができる。
- ・ 使用者には、つぎの義務がある。①労働者が年休を取得することを妨げない不作為義務。②労働者が希望する時期に休暇を取得できるよう状況に応じた人員配置、代替要員確保などの配慮義務。これを怠って年休取得を妨げた場合には慰謝料の支払義務。③年休日の賃金の支払義務。
- ・ 年休日は労働者の指定によって定まり（時季指定権）、使用者がこれを変更することができる（時季変更権）のは例外的な場合に限られる。
- ・ 労使協定にもとづき計画年休制度を導入することができるが、協定で定められた年休日については、時季指定権も時季変更権も生じない。
- ・ 年休取得者に対しては、精皆勤手当や一時金、昇給などについて不利益な取り扱いをすることは許されない。

家族的責任と労働時間

- ・ 育児介護休業制度は、すべての男女労働者が対象
- ・ 育児介護のために休業できる制度と働きながら育児介護のための支援を受ける制度の二本立てとなっている。
- ・ 休業後は、原職復帰が原則であり、一定の給付金も支給される。
- ・ 育児休業（1歳まで）後も、3歳まで短時間勤務等の制度がある。
- ・ 一定時間を超える時間外労働と深夜労働の免除請求権がある。
- ・ 事業主には転勤に際して、育児や介護の状況に配慮すべき義務がある。
- ・ 育児休業や介護休業の申し出・取得を理由とする不利益変更取り扱いは禁止

労働の法と判例 (9)

平成 18 年 6 月 18 日

- 参考文献；①菅野和夫著「労働法（第 7 版）」（弘文堂/H17.4 発行）
該当頁 298 - 356 頁
②労働判例百選（第 7 版、有斐閣/H14.11 発行）
引用判例（冒頭を●で表示）

第 3 編 個別的労働関係法

第 3 章 労働関係の展開に関する法規整

第 6 節 安全衛生

1 労働安全衛生法（以下、この節においては“法”という）

(1) 法制定の経緯

労基法「第 5 章 安全及び衛生」⇒ 労働安全衛生法（S47）

(2) 基本規定

1) 目的 法 1 条

- ・ 労基法の附属法
- ・ 労基法より広範・多様・高度の法規整
- ・ 直律的効力なし

2) 「労働災害」の定義（法 2 条 1 号）⇒ 労災補償の対象となる「業務災害」（労働者災害補償保険法 7 条第 1 項 1 号）と一致

3) 「労働者」（法 2 条 2 号）；労基法 9 条の労働者

「事業者」（法 2 条 3 号）；事業をおこなう者で労働者を使用するもの
＝ 労基法 10 条の“事業主”
≠ 労基法 10 条の“使用者”

- ・ 法違反の処罰；責任者が行為者として処罰対象

事業者は両罰規定（法 122 条）によって補足

4) 「安全」「衛生」；定義規定なし（菅野 300 頁参照）

* 関係者の責務；事業者等（法 3 条）、労働者（法 4 条）

(3) 労働災害防止計画（法 6～9 条）

(4) 安全衛生管理体制

- 1) 事業主に対する総括安全衛生管理者、安全管理者及び衛生管理者ないし安全衛生推進者の選任義務（法 10 条～12 条の 2）
- 2) 産業医や作業主任者の選任義務（法 13、14 条）

- 3) 安全委員会、衛生委員会の設置義務
(法 17～19 条、労安衛令 8、9 条)
- (5) 労働者の危険または健康障害を防止するための措置義務
 - 1) ①機械設備類・爆発性のもの等・その他エネルギーによる危険、②業務における作業方法による危険、③墜落・崩壊等の危険を防止するための必要措置義務 (法 20、21 条)
 - 2) ①原材料等、②放射線等、③計器監視などの作業、④排気等による健康障害を防止するための措置義務 (法 22 条)
 - 3) 就業させる建設物・作業場における労働者の健康・風紀・生命の保持のための必要措置義務 (法 23 条)
 - 4) 労働者の作業行動から生ずる労働災害を防止するための必要措置義務 (法 24 条)
 - 5) 緊急避難措置義務、二次災害防止措置義務 (法 25 条、25 条の 2)
・ ・ 以上 1) ないし 5) は事業者の義務 ・ ・
 - 6) 労働者に対して、事業者の措置に応じて必要事項を守る義務
(法 26 条)
 - 7) 請負事業における元方事業者に対し、労安衛法を遵守させるため関係請負人及びその労働者を指導し、違反是正の指示をなす義務
(法 29 条)
 - 8) 建設業の元方事業者に対し、関係請負人が危険防止の措置を適正に講ずるよう指導等なす措置義務 (法 29 条の 2)
 - 9) 建設・造船業の元方事業者に対し、関係請負人の法令遵守の指導などの義務 (法 30 条)
 - 10) その他、注文者・請負人・機械等貸与者・貨物発送者などに対しての措置義務 (法 31～35 条)
- (6) 機械等および有害物に関する規制
 - 1) 危険な作業を必要とする一定の機械等；製造許可及び検査
(法 37～41 条)
 - 2) 上記以外の機械；一定の規格・安全装置を要求 (法 42 条)
検定への合格を要求 (法 44 条、44 条の 2)
 - 3) 動力により駆動される機械等；防護措置必要 (法 43 条)
 - 4) 一定の機械；定期自主検査義務 (法 45 条)
 - 5) 有害物；製造許可・禁止、一定事項の表示・文書交付義務
(法 55～57 条の 2)
 - 6) 一定の化学物質；有害性の調査必要 (法 57 条の 3～57 条の 5)
- (7) 労働者の就業にあたっての措置

- 1) 労働者に対する安全衛生教育義務（法 59 条）
 - 2) 労働者または指導監督者に対する安全衛生教育義務（法 60 条）
 - 3) その他の安全衛生教育の努力義務等（法 60 条の 2）
 - 4) 危険業務についての一定資格者の就業義務（法 61 条）
 - 5) 中高年齢者・身体障害者等に対する特別配慮義務（法 62 条）
- (8) 健康の保持・増進の措置
- 1) 作業環境測定・健康保持措置義務（法 65 条、65 条の 2）
健康障害を生ずるおそれのある業務（潜水業務など）についての作業時間の遵守（法 65 条の 4）
伝染病にかかった労働者の就業禁止（法 68 条）
 - 2) 労働者の健康管理
 - ① 定期的な一般健康診断の実施義務（法 66 条 1 項）
 - ② 特殊健康診断の実施義務（法 66 条 2 項）
 - ③ 有所見者についての医師の意見聴取義務（法 66 条の 4）
 - ④ 医師の意見にもとづく必要措置義務（法 66 条の 5）
 - ⑤ 医師等による保健指導につとめる義務（法 66 条の 7）
 - ⑥ 深夜業従事者の自発的健康診断・結果提出に際しての同様の事後措置義務（法 66 条の 5、66 条の 7）

* ただし、事後措置義務は労働者が使用者に対して履行を請求しうる具体的義務ではない（罰則もない）。
 - 3) 健康教育・健康相談の継続的・計画的実施義務（法 69 条）及び労働者の体育・レクリエーション活動等への便宜供与義務（法 70 条）⇒ いずれも努力義務
厚生労働大臣などの指導・援助（法 70 条の 2、71 条）
* 法が事業者に実施を義務づける健康診断（法 66 条 1 項 2 項、労安令 22 条、労安則 43～52 条）
 - ① 通常健康診断；雇入れ時及び定期
(年 1 回、深夜業などは年 2 回)
 - ② 特殊健康診断；一定の有害業務
↓
 - ・使用者の健康診断結果記録・適切措置義務（法 66 条の 3、5）
 - ・労働者の受診義務（法 66 条 5 項/罰則なし）⇒ 医師選択の自由（法 66 条 5 項但書）

● 電電公社帯広局事件（最判 S61. 3. 13/No. 27）

* HIV 感染の告知及び感染を理由とする解雇
・ HIV 感染者解雇事件（東京地判 H7. 3. 30）

・ T 工業事件（千葉地判 H12. 6. 12）

- (9) 快適な職場環境の形成のための措置（H4/法 71 条の 2～4）
- (10) 安全衛生改善計画（法 78 条、80～87 条）
- (11) 建設物等の設置等の届出（法 88 条）
- (12) 監督体制
 - 1) 施行事務の担当；労基署長および労働基準監督官（法 90 条）
 - 2) 労働基準監督官の権限（法 91 条）
 - 3) 産業安全専門官および労働衛生専門官の設置・権限（法 93、94 条）
 - 4) 労働衛生指導医の設置（法 95 条）
 - 5) 都道府県労働局長または労基署長の措置命令（法 98、99 条）
- (13) 罰則
 - 1) 労安衛法違反⇒ 故意犯（自然人）に対する罰則規定
(法 115 条の 2～121 条)
 - 2) 両罰規定（法 122 条）；罰金刑

2 労働安全衛生法の関連法

じん肺法、労働災害防止団体会法、作業環境測定法など

第7節 女性・年少者の保護

第1 年少者の保護

- 1 未成年者との労働契約締結に関する特別規制
 - (1) 最低年齢（法 56 条 1 項）⇒ 義務教育終了時まででは使用不可（原則）
 - 【例外】① 法 56 条 2 項⇒ 満 13 歳以上の使用可
 - ② 同（第 2 文）⇒ 満 13 歳にみたない児童使用可（映画等）
 - * 満 18 歳にみたない者についての証明書掲示義務（法 57 条）
 - (2) 未成年者の労働契約締結
 - 1) 親権者・後見人の締結権限の否定
民法原則（同法 824 条、859 条）・・・修正⇒ 労基法 58 条 1 項
 - 2) 未成年者本人が締結する場合
 - 法定代理人の同意を要する（民法 5 条 1 項、823 条 1 項）
 - ⇒ 不利と判断される場合の解除権（法 58 条 2 項）
 - ⇒ 同意なき場合の取消権（民法 5 条 2 項）
- 2 年少者の労働時間
 - (1) 満 15 歳に達した日以降の最初の 3 月 31 日が終了した者であって 18 歳未満の者
 - 1) 原則（法 60 条 1 項）；フレックスタイム制、三六協定による時間外・休日労働、労働時間・休憩の特例の適用排除
 - 2) 例外（法 60 条 3 項、労規則 34 条の 2）

- 3) その他（菅野 312 頁参照）
- (2) 満 15 歳に達した日以降の最初の 3 月 31 日が終了していない児童
 - 1) 例外的にのみ使用可能（法 56 条 2 項）
 - 2) 使用可能の場合の規制（法 60 条 2 項）
 - 3) 変形労働時間制等の適用排除（法 60 条 1 項）

3 深夜業の禁止

- (1) 原則（法 61 条 1 項）；満 18 歳未満の者の使用禁止
義務教育終了時までの児童に対する特例（同条 5 項）
- (2) 適用除外
 - ① 法 61 条 4 項前段/法 33 条 1 項
 - ② 法 61 条 4 項/農林、畜産・水産業、病院・保健衛生業、電話交換業務など
- (3) 適用除外の場合の扱い
 - ・法定労働時間内労働として処理すべき（例外；法 33 条 1 項）
 - ・割増賃金の支払

4 年少者の安全・衛生に関する特別規制

- (1) 危険有害業務の就業制限（法 62 条）
- (2) 坑内労働の禁止（法 63 条）

第2 女性の母性保護

1 労基法上の女性保護規定の変遷

平成 9 年の雇用機会均等法・・・保護規定の撤廃（H11. 4. 1 施行）

2 女性の一般的保護規定の撤廃

- (1) 時間外・休日労働制限・深夜業禁止規定の撤廃
満 18 歳以上の女性労働者は男性と同様時間外・休日労働及び深夜業に従事させることが可能（H11. 4. 1～）
- (2) 保護規定撤廃についての制度的手当
 - 1) 育児・介護休業法 19 条、20 条/6 ヶ月以内の期間を区切ったの深夜業の免除申請
 - 2) 深夜業に従事する女性の就業環境整備のための厚生労働大臣の指針
 - 3) 育児・介護責任を負う労働者に関する時間外労働の上限基準の設定
⇒ 育児・介護休業法（H13）17 条、18 条/1 月 24 時間、1 年 150 時間

3 母性機能に有害な業務への就業禁止

- 1) 坑内労働の禁止（法 64 条の 2）
- 2) 妊産婦の危険有害業務の就業制限（法 64 条の 3）
⇒ 妊娠・出産など母性機能にのみ着目した就業制限

4 産前産後の保護

- (1) 産前産後の休業

- 1) 法 65 条 1 項/6 週間以内に出産予定の女性の休業請求
 - 2) 法 65 条 2 項/産後 8 週間を経過しない女性の就業禁止
産後 6 週間経過後の女性が請求した場合は可
 - 3) 休業期間中は無給（ただし、就業規則上の有給規定）
健康保険法による出産手当金の支給（健保 102 条、138 条）
 - 4) 解雇禁止（法 19 条 1 項）
 - 5) 産前産後の休業期間は年次有給休暇の要件上出勤とみなされる。
（法 39 条 7 項）
 - 6) 産前産後の休業それ自体を不利益扱いすることは私法上違法（菅野
319 頁）
- (2) 請求による軽易業務への転換（法 65 条 3 項）
 - (3) 妊産婦の請求による変形労働時間制の適用制限、時間外・休日・深夜
労働の禁止（法 66 条）
- 5 請求による育児時間の付与（法 67 条）
 - 6 生理日の就業が困難な場合の休暇（法 68 条）

第8節 高齢・少子社会の就業援助

1 緒説

- (1) 育児・介護休業の法制化の課題
 - (2) 育児休業法の成立
①女性労働者の能力発揮の促進、及び②高齢・少子社会への対策
⇒ “育児休業等に関する法律” 制定（H3/H7.4～全面適用）
 - (3) 育児・介護休業法の成立（H7）
介護休業制度の義務化（H11 年度から施行）
“育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関
する法律”（H11 年度～）
 - (4) 育児・介護休業法の発展（H9、H13、H16 の改正）
- ### 2 育児休業（以下、本節において“法”とは育児・介護休業法）
- (1) 育児休業の申出の要件（法 5 条 1 項）
特別の事情なきかぎり、ひとりの子について 1 回のみ。申出休業期
間は連続したひとつの期間でなければならない（法 5 条 2 項、法施行
規則 4 条）
 - (2) 育児休業期間の延長の申出（法 5 条 3 項、同施行規則 4 条の 2）
特定の要件充足の場合に 1 歳 6 ヶ月に達するまでの一の期間をさだ
めて申出が可能（平成 17 年 4 月 1 日施行）
 - (3) 申出の要式（法 5 条 4 項、6 条 3 項、施行規則 5 条）
1 ヶ月前（法 5 条 3 項の場合は 2 週間前）までに所定事項記載の書

面による。

(4) 申出の拒否事由

- 1) 事業主は申出を原則として拒否できない（法 6 条 1 項）
- 2) 労使協定により申出を拒否できる場合（法 6 条 1 項但書、施行規則 6 条、7 条など）
 - ① 雇用されて 1 年に満たない者
 - ② 配偶者が常態として子を養育できる者
 - ③ 休業申出の日から起算して 1 年以内に雇用契約が終了することが明らかな者
 - ④ 1 週間の所定労働日数が 2 日以下の者など

(5) 育児休業期間の終了（法 9 条）

- 1) 原則は終了予定日に終了
- 2) その他子の死亡、離縁、別居等により子を養育しなくなった場合等

(6) 不利益取扱の禁止（法 10 条/H13 年改正）

(7) 休業期間中の待遇

- 1) 育児休業等に関するさだめの周知等の措置（法 21 条）
- 2) 賃金は原則無給（その他労働契約による）
雇用保険法の“育児休業給付”が支給（賃金の 40 パーセント）

(8) 時間外労働の制限（法 17 条）

- 1) 小学校就学までの子を養育する労働者が対象
- 2) 労働者の請求が条件
- 3) 1 月 24 時間、1 年 150 時間の規制

(9) 深夜業免除の請求権（法 19 条）

- 1) 小学校就学までの子を養育する労働者が対象
- 2) 労働者の請求が条件

(10) 勤務時間短縮等の措置

- 1) 3 歳まで（法 23 条 1 項、施行規則 34 条）；強制手段なし
- 2) 3 歳から小学校就学までの子（法 24 条）；努力義務
- 3) 小学校就学までの（負傷、疾病の）子（法 16 条の 2）

3 介護休業

(1) 介護休業の権利（法 11 条、12 条、15 条/平成 17 年 4 月 1 日施行）

- 1) 同一の対象家族について通算して 93 日までは要介護状態が生じることにより 1 回ずつ、複数回介護休業を取得できる（法 11 条 2 項/平成 16 年改正）
- 2) 事業主は申出を原則として拒否できない（法 12 条 1 項）
- 3) ただし、介護休業を認めない趣旨の労使協定あれば拒否しうる。

- (2) 不利益取扱の禁止（法 16 条）
- (3) 時間外労働の制限・深夜業免除の請求権（18 条、20 条）
- (4) 勤務時間の短縮等の措置（法 23 条 2 項、24 条 2 項）
- (5) 休業期間中の賃金
 - 賃金は原則無給（その他労働契約による）
 - 雇用保険法の“育児休業給付”が支給（賃金の 40 パーセント）

第9節 労働災害の補償

第1 序説

1 労災補償制度の基本的性格と特徴

無過失責任と賠償額の定額化

労災保険制度の裏づけ（補償責任的性格⇒ 社会保障制度的性格）

2 わが国の労災補償制度の発展

(1) 労基法上の労災補償制度

- i. 療養補償（法 75 条）
- ii. 休業補償（法 76 条）
- iii. 打切補償（法 81 条）
- iv. 障害補償（法 77 条）
- v. 遺族補償（法 79 条）
- vi. 分割補償（法 82 条）
- vii. 葬祭料（法 80 条）

(2) 労災保険法の発展（現在の労災補償制度）

- 1) 強制適用事業の拡大 S47.4～全事業
- 2) 保険給付内容の改善
- 3) 通勤途上災害の補償を規定

⇒ 労災保険法が労基法にかわって労災補償の機能を果たしている。

第2 労災保険法の概要

1 労災保険制度の仕組み

(1) 目的（法 1 条） ①前段 保険給付

②後段 労働福祉事業

(2) 管掌者、適用事業、財源

- 1) 政府管掌（法 2 条）
- 2) 全事業を適用対象（法 3 条 1 項）
 - * 非適用事業（法 3 条 2 項）
 - * 暫定任意適用事業（S44 改正附則 12 条、関係政令整備令 17 条）
 - * 労災保険法上の労働者＝労基法上の労働者（同法 9 条）
 - 横浜南労基署長（旭紙業）事件（最判 H8. 11. 28/No. 1）

3) 労災保険への任意的な特別加入制度（法 33 条以下）

4) 保険料の徴収（法 30 条）

“労働保険の保険料の徴収等に関する法律”

5) 国庫の補助（法 32 条）

(3) 保険給付

1) 業務災害に関する保険給付（法 7 条 1 項 1 号）

2) 通勤災害に関する保険給付（同 2 号）

3) 二次健康診断給付（同 3 号）

(4) 労働福祉事業（法 29 条）

2 業務災害に関する保険給付

(1) 業務災害の概念

業務上⇒ “業務起因性” その判断基準は “業務遂行性”

(2) 業務上の負傷・死亡

【業務遂行性】

* 認められる災害

1) 事業主の支配下にあり、かつ、その（施設）管理下にあつて業務に従事している際に生じた災害

2) 事業主の支配下にあり、かつ、その管理下にあるが、業務には従事していないときの災害（休憩中、始業前・始業後の事業場内での災害）

3) 事業主の支配下にあるが、その管理を離れて、業務に従事している際の災害（出張中の災害）

* 認められない災害；通勤途上での災害

事業場外での任意的な従業員親睦活動

純然たる私的活動

【業務起因性】

* 判断方法

1) 作業中の災害⇒ 原則として業務起因性が認められる。

自然現象（地震など）、外部の力（自動車が飛び込んできた等）、本人の私的逸脱行為（けんかなど）、規律違反行為（酒によって作業など）による場合は、認められない。

2) 休憩中等の災害は、労働時間中であれば業務起因性があるものや、事業場施設の不備・欠陥によるもの以外は認められない。

3) 事業場外労働や出張中の災害は、危険にさらされる範囲がひろいので業務起因性は広く認められる（出張先のホテルで就寝中に焼死等）。

● 大分労基署長（大分放送）事件（福岡高判 H5. 4. 28/No. 64）

(3) 業務上の疾病

労基法 75 条 2 項の委任⇒ 労基法施行規則 35 条（別表第 1 の 2）

* 業務上疾病の概要

* 脳・心臓疾患の業務上認定

【平成 13 年の認定基準】①異常な出来事、②短期間（発症前おおむね 1 週間）の過重業務、③長期間（おおむね 6 ヶ月間）の過重業務のいずれかの業務上の過重負荷を受けたことによって発症した脳・心臓疾患は業務上の疾病として扱う。

↓

* 業務上の過重負荷と発症との関係

● 横浜南労基署長（東京海上横浜支店）事件

（最判 H12. 7. 17/No.. 65）

● 地公災基金東京都支部長（町田高校）事件

（最判 H8. 1. 23/No.. 67）

(4) 保険給付の内容

1) 療養補償給付（労災保険法 13 条）

2) 休業補償給付（同法 14 条） c f . 休業特別支給金

3) 障害補償給付

i . 障害等級 1～7 級

同法 15 条“障害補償年金”、59 条“障害補償年金の前払一時金制度”、58 条“障害補償年金の失権差額一時金”

ii . 障害等級 8～14 級

同法 15 条“障害補償一時金”

c f . 障害特別支給金、障害特別年金、障害特別一時金

4) 遺族補償給付（同法 16 条の 2 など）

原則は遺族補償年金、例外的に遺族補償一時金

遺族補償年金、前払一時金 c f . 遺族特別年金

遺族補償一時金 c f . 遺族特別一時金

5) 葬祭料（同法 17 条）

6) 傷病補償年金（同法 12 条の 8）

c f . 傷病特別支給金、傷病特別年金

7) 介護補償給付（同法 19 条の 2）

(5) 保険給付の手続

1) 請求が必要（同法 12 条の 8 第 2 項）

2) 労基署長の支給または不支給決定（同法施行規則 1 条 3 項）

⇒ 具体的な保険給付の支払請求権を取得

3) 不服申立

- ①審査請求（各都道府県労働局内の労働者災害補償保険審査官宛て）
↓
- ②再審査請求（厚生労働省内の労働保険審査会宛て）
↓
- ③行政訴訟（同法 40 条）
- (6) 給付制限（同法 12 条の 2 の 2）
 - * 自殺が例外的に労働災害とされる場合（菅野 343 頁）
- (7) 時効（同法 42 条）
- 3 通勤災害に関する保険給付
 - (1) 通勤災害の概念（同法 7 条 1 項 2 号、同条 2 項）
 - 札幌中央労基署長（札幌市農業センター）事件
（札幌高判 H 元. 5. 8/No. 66）
 - (2) 保険給付の内容
 - 1) 療養給付（同法 22 条）
 - 2) 休業給付（同法 22 条の 2）
 - 3) 障害給付（同法 22 条の 3）
 - 4) 遺族給付（同法 22 条の 4）
 - 5) 葬祭給付（同法 22 条の 5）
 - 6) 傷病年金（同法 23 条の 6）
 - 7) 介護給付（同法 24 条）

c f . 上記 2)、3)、4)、6) において各種の特別支給金

第3 法定外補償

1 民法上の損害賠償請求

(1) 損害賠償請求の許容

労災保険給付は民法上の損害賠償の範囲を網羅していない。

(2) 安全配慮義務法理の確立

1) 損害賠償請求の法的構成

- ①民法上の不法行為責任（民法 709 条、715 条）
- ②土地工作物責任（民法 717 条）
- ③契約上の債務不履行責任（民法 415 条）

2) 安全配慮義務の闡明

- 陸上自衛隊八戸車両整備工場事件（最判 S50. 2. 25/No. 68）

(3) 安全配慮義務の実際的内容（菅野 348 頁以下）

- 大石塗装・鹿島建設事件（最判 S55. 12. 18/No. 70）
- 電通事件（最判 H12. 3. 24/No. 69）
- 改進黨事件（最判 H9. 1. 28/No. 133）

- (4) 第三者に対する損害賠償請求（菅野 351 頁以下）
 - (5) 労災保険給付と損害賠償との調整（菅野 352 頁以下）
 - 小野運送事件（最判 S38. 6. 4/No. 71）
 - 三共自動車事件（最判 S52. 10. 25/No. 72）
- 2 労災上積み補償制度

労働の法と判例 (10)

平成 18 年 7 月 15 日

参考文献；①菅野和夫著「労働法（第 7 版）」（弘文堂/H17. 4 発行）

該当頁 357 - 403 頁

②労働判例百選（第 7 版、有斐閣/H14. 11 発行）

引用判例（冒頭を●で表示）

第 3 編 個別的労働関係法

第 3 章 労働関係の展開に関する法規整

第 10 節 企業秩序と懲戒

第 1 企業秩序

1 服務規律

(1) 服務規律の内容

- 1) 狭義の服務規律（入退場の規制、休暇・欠勤等の規制、服装規定、職務専念規定、指示・命令への服従義務など）
- 2) 企業財産の管理・保全のための規律（会社財産の保全、会社施設の利用規制、事業場内の活動規制など）
- 3) 従業員の地位・身分による規律（信用の保持、兼職・兼業の規制、公職立候補等の取り扱い、秘密保持義務など）

(2) 服務規律の概念 上記 1) ないし 3) / 存在形態として静的（認識容易）

2 企業秩序

(1) 企業秩序の概念

経営目的を遂行する必要上、組織体として実施する構成員に対する統制全般（服務規律をふくむ）/ より広範・動的な概念

(2) 判例の企業秩序論

使用者；企業秩序定立・維持権限

労働者；労務提供の付随義務として“企業秩序遵守義務”

⇒ 企業と労働契約の本質（当然の性質・内容）を根拠

- 国鉄札幌運転区事件（最判 S54. 10. 30/No. 98）
- 関西電力事件（最判 S58. 9. 8/No. 73）
- 目黒電報電話局事件（最判 S52. 12. 13/No. 76）

(3) 企業秩序の限界

労働者は企業および労働契約の目的上必要かつ合理的なかぎり

のみ企業秩序に服するのであり、企業の一般的な支配に服するものではない（富士重工業事件/最判 S52. 12. 13）。

- * ハイヤー運転手の口ひげ（東京地判 S55. 12. 15）
- * トラック運転手の茶髪（福岡地小倉支判 H9. 12. 25）
- * 性同一性障害による別性容姿での就労（東京地判 H14. 6. 20）
- * 電子メールの監視・点検とプライバシー
- E-mail 閲覧訴訟（東京地判 H13. 12. 3/No. 22）

3 労働者の内部告発の保護

公共工事の談合、総会屋への利益供与、証券取引の損失補償、食品の偽装表示、リコール隠しなど組織的不正・違法行為の横行



法令の遵守、企業倫理の確立の要請

(1) 従来の法的枠組

法の適用対象者が監督官庁に違反の申告をおこなう権利を規定かつ不利益取扱の禁止（労基法 104 条、労働安全衛生法 97 条、労働者派遣法 49 条の 3）⇒ それ以外の事項、告発態様は保護されず。



労働契約上の誠実義務、就業規則上の企業秘密漏洩禁止規定などと抵触

- * 判例（内部告発行為に対する懲戒処分等の有効・無効事案）の判断要素・・・① 告発内容の真実性
- ② 告発の目的が法違反や不正の是正⇒ 目的の公益性
- ③ 告発行為の態様の相当性

(2) 公益通報者保護法（H16 制定/H18. 4. 1 施行）

- 1) 目的（同法 1 条）・・・公益通報者の保護、国民の生命・財産等の保護にかかわる法令規定の遵守⇒ 国民生活の安定、社会経済の健全な発展を目的
- 2) 公益通報（同法 2 条 1 項）・・・労働者が不正の目的でなく、通報対象事実を監督官庁等に通報すること。
- 3) 通報対象事実（同法 2 条 3 項）
- 4) 解雇無効・不利益取扱の禁止等（同法 3～5 条）；保護要件は通報の相手方によって区別
- 5) 事業者の通知義務（同法 9 条）
- 6) 行政機関の措置義務（同法 10 条）

第2 懲戒

1 懲戒処分の意義

従業員の企業秩序違反行為に対する制裁罰であることが明確な、労働関係上の不利益措置（懲戒解雇、諭旨解雇、出勤停止、減給、戒告など）

2 懲戒権の根拠と限界

(1) 懲戒権の根拠

① 固有権説

② 契約説

* 判例；企業運営者が本来的に有する企業秩序定立・維持権の一環ではある（①説）が、規則に明記してはじめて行使可能（②説）（最判 H15. 10. 10/フジ興産事件）

* 菅野；懲戒処分は、労働契約上の通常手段（普通解雇、配転、損害賠償請求、一時金・昇給・昇格の低査定など）とは別個の特別の制裁罰。したがって、契約関係における特別の根拠を要する（367 頁）。

● 関西電力事件（最判 S58. 9. 8/No. 73）

● 国鉄札幌運転区事件（最判 S54. 10. 30/No. 98）

(2) 懲戒権の限界

1) 懲戒事由および手段を就業規則上明記する必要（労基法 89 条 1 項 9 号参照）

2) 就業規則上のさだめは限定列举

↓

【裁判所の規制】

上記枠組みのなかで、就業規則の合理的解釈と懲戒権濫用法理の適用

3 懲戒の手段

(1) 譴責・戒告

1) 譴責 始末書を提出させて将来を戒めること

2) 戒告 将来を戒めるのみで始末書提出をともなわない。

(2) 減給

1) 意義 制裁として賃金額から一定額を差し引くこと。

2) 労基法の上限規制（法 91 条）

3) 類似概念 降給、降職、賃下げ

● マナック事件（広島高判 H13. 5. 23/No. 34）

(3) 出勤停止

* 業務命令による出勤停止・自宅待機（菅野 370 頁）

(4) 懲戒解雇

(5) 諭旨解雇 諭旨退職（菅野 371 頁）

4 懲戒の事由

- (1) 経歴詐称
 - 炭研精工事件（最判 H3. 9. 19/No. 75）
- (2) 職務懈怠
 - 無断欠勤、勤務成績不良など。ただし、それらが職場秩序をみだしたと認められて、はじめて懲戒事由となる。それ以外は債務不履行。
- (3) 業務命令違背
 - * 所持品検査の拒否
 - 西日本鉄道事件（最判 S43. 8. 2/No. 77）
- (4) 業務妨害
- (5) 職場規律違反
 - 1) 横領、背任、会社物品の窃盗・損壊、同僚や上司への暴行などの非違行為等
 - 2) 会社構内における演説・集会・貼り紙・ビラ配布など
 - 目黒電報電話局事件（最判 S52. 12. 13/No. 76）
 - * 昼休み時間中に工場食堂内で政党の選挙ビラを平穩に配布した行為につき“特別の事情”の存在を認め、就業規則の違反はないと判断（最判 S58. 11. 1/明治乳業事件）
- (6) 従業員たる地位・身分による規律の違反
 - 1) 私生活上の非行
 - * 判例；従業員の私生活上の言動は、事業活動に直接関連するもの及び企業の社会的評価を毀損するもののみが企業秩序維持のための懲戒の対象となる。
 - 横浜ゴム事件（最判 S45. 7. 28/No. 78）
 - 関西電力事件（最判 S58. 9. 8/No. 73）
 - 2) 二重就職
 - * 労務提供に支障をきたす程度の長時間のもの
 - 小川建設事件（東京地判 S57. 11. 19/No. 19）
 - * 競業会社の取締役への就任（東京地判 H3. 4. 8）
 - * 特定期間中の同業会社における労働（福岡地判 S47. 10. 20）
 - 3) 誠実義務違反
 - * 自企業の製品の不買運動
 - * 時間外・事業場外での会社攻撃ビラ配布
 - 関西電力事件（最判 S58. 9. 8/No. 73）
 - * 会社の重要機密の漏洩
 - 古河鋳業足尾製作所事件（東京高判 S55. 2. 18/No. 20）
 - * 同業他社を設立すべく、幹部職員が部下を大量ひき抜き（名古屋

地判 S63. 3. 4)

- * 労働者が労働条件の改善を目的として図書を出版した事案。使用者に対する正当な批判と評価される場合は懲戒権の濫用（大阪地判 H12. 4. 17)

5 懲戒処分の有効要件

(1) 罪刑法定主義類似の諸原則

- 1) 懲戒事由、処分の種類・程度などを明記する必要
- 2) 不遡及の原則
- 3) 一事不再理の原則

- * 懲戒処分後に判明した非違行為の処分理由への追加

- 山口観光事件（最判 H8. 9. 26/No. 74)

(2) 平等取扱の原則

(3) 相当性の原則

- * 判例；使用者の懲戒権の行使も客観的に合理的な理由を欠き、または社会通念上相当として是認しえない場合には懲戒権の濫用として無効となる（最判 S58. 9. 16/ダイハツ工業事件)

(4) 適正手続

本人に弁明の機会を与えることは最低限必要

(5) 懲戒処分と不法行為

濫用に及ぶ場合は使用者の不法行為を成立させる余地あり。

第11節 人事

第1 教育訓練

1 企業における教育訓練

(1) 教育訓練の種類（職業能力開発促進法 9 条）

- 1) 労働者の業務の遂行の過程内における職業訓練（OJT）
- 2) 業務の遂行の過程外における職業訓練（Off OJT）

(2) 教育訓練の現代的重要性

- 1) 技術革新
- 2) 高齢化

⇒ 職業能力開発促進法 3 条

2 教育訓練を命ずる権利・受ける義務

- 1) 業務過程内研修；労働義務ないし人事権の範囲内
- 2) 業務過程外研修；労働力の利用権から派生（長期雇用システム）

- * 一般教養、思想信条教育、反組合教育など ⇒ 命令不可

- 新規の海外留学 ⇒ 労働者の同意を得てのみ実施可

- 3) 教育訓練を受ける（請求する）権利

⇒ 労働契約化されているか否か

第2 昇進・昇格・降格

1 昇進

(1) 意義

- 1) 企業組織の上下関係（ライン）における役職の上昇
- 2) 役職をふくめた企業内の業務遂行上の地位（職位）の上昇

(2) 昇進の法規制

- 1) 昇進人事は基本的には企業の裁量的判断ゆえ人事権を尊重すべき
- 2) 現行法が介入するのは、原則として昇進人事における一定事由による差別のみ
 - ・ 国籍、社会的身分、信条による差別 ⇒ 労基法 3 条
 - ・ 性別による差別 ⇒ 雇用機会均等法 6 条
 - ・ 労働組合の組合員に対する差別 ⇒ 労働組合法 7 条
- 3) 昇進差別が規制される場合も、昇進請求権まではみとめられない。

2 昇格

(1) 資格制度と昇格、昇給

- 1) 職能資格制度；従業員の職務遂行能力を体系的（職掌の種類分け⇒資格の類型化⇒各資格の等級化）に位置づけて、これに応じた処遇をおこなうための制度
- 2) 職能給制度；職能資格制度において、基本給の全部または相当部分を資格と級に応じて定める制度
- 3) 昇格；職能資格制度における資格の上昇
- 4) 昇級；職能資格制度における級の上昇
- 5) 昇格・昇給⇒職務給の上昇⇒一時金・退職金への波及
 - * 役職・職位が資格と対応関係ある場合；昇格⇒役職・職位への昇進の前提条件

(2) 昇格の法規制

- 1) 昇級・昇格は使用者の発令によって効力を生じる。
- 2) 昇進の場合の法規制とほぼ同様⇒一定事由による差別の禁止
 - ・ 不当労働行為である昇級・昇格差別⇒労働委員会の行政命令による差別の是正
 - ・ 女性差別⇒労働局雇用均等室による助言・勧告、調停
 - ・ 一般的には不法行為として損害賠償請求
- 3) 考課は使用者の総合的裁量的判断⇒原則違法といえない。
 - ・ 著しく不合理かつ社会通念上許容しがたい場合

↓

一般的には損害賠償請求のみ。

ただし、特別な場合に昇格請求権がみとめられる。

● 芝信用金庫事件（東京高判 H12. 12. 22/No. 31）

3 降格

(1) 意義

- 1) 職位や役職を引き下げるもの（昇進の反対措置）
- 2) 職能資格制度上の資格や職務等級制度上の等級を低下させるもの（昇格の反対措置）
- 3) 懲戒処分としての降格
- 4) 業務命令による降格（人事異動の措置）
⇒ 賃金（基本給）低下をもたらすのが普通

(2) 懲戒処分としての降格

- 1) 就業規則の根拠規定とそれへの該当性が必要
- 2) 処分の相当性必要（懲戒権濫用法理の検討）

(3) 人事権による役職・職位の降格

- 1) 一定の役職を解く降格⇒ 労働契約上、使用者の権限（裁量的判断）
* 人事権の濫用の場合
- 2) 職種が限定された労働者の場合⇒ 一方的措置としては不可

(4) 職能資格の引下げ措置としての降格

労働者との合意により契約内容を変更する場合以外は、就業規則等労働契約上の明確な根拠必要。さらに人事権の濫用の規制あり。

● マナック事件（広島高判 H13. 5. 23/No. 34）

第3 配転・出向

1 配転

(1) 配転の意義

- 1) 従業員の配置の変更であって、しかも職務内容または勤務場所が相当の長期間にわたって変更されるものをいう。別称“配置換”
- 2) 配置転換；配転のうち、同一勤務地（事業所）内の勤務箇所（所属部署）の変更をいう。
- 3) 転勤；勤務地の変更をいう。

(2) 使用者の配転命令権の根拠と限界

- 1) 長期雇用の労働契約関係においては、使用者側の人事権の一内容
- 2) ただし、具体的労働契約関係によって広狭さまざま
- 3) 権利濫用規制あり

● 東亜ペイント事件（最判 S61. 7. 14/No. 36）

(3) 労働契約による配転命令の制限

1) 職種の限定

- ① 労働契約締結などに際して、職種が限定されている場合；医師、看護婦、ボイラーマン、アナウンサーなど⇒ 職種の変更を一方的命令によってはなしえない。ただし、長期雇用を前提としての採用の場合は他職種への変更合意ありと解すること多い。
- ② 特別の訓練、養成をへて一定の技能・熟練を修得し、長期間その職種に従事してきた場合⇒ 当該職種に限定されていると解されることあり。ただし、技術革新・業種転換・多角経営化などの激しい今日においては職種限定の合意は成立しにくい。
- ③ 長期雇用を予定しない職種・部門限定社員や契約社員など⇒ 職種限定がみとめられやすい。⇒ 配転させるには本人同意をとりつけるか、就業規則上合理的配転条項を準備する必要あり。

2) 勤務場所の限定

- ① 労働契約上特定されている場合⇒ 変更は労働者の同意必要
- ② 勤務場所の限定・非限定を明確にする雇用管理⇒ コース別雇用制＝勤務地限定制（総合職/一般職）

(4) 権利濫用法理による配転命令の制限

配転命令が権利濫用となるか否かの判断方法

- ① 不当な動機・目的をもってなされた場合⇒ 権利濫用
- ② “当該配転命令の業務上の必要性”と“命令がもたらす労働者の職業上ないし生活上の不利益”との比較衡量⇒ 不利益が不釣り合いに大きい場合は権利濫用

●東亜ペイント事件（最判 S61. 7. 14/No. 36）

* 権利濫用成立の典型例

- ・日本電気事件（東京地判昭 43. 8. 31）
- ・マイクロ情報サービス事件（京都地判平 12. 4. 18）

* 共稼ぎ夫婦の別居をよぎなくさせる転勤命令の事例

- ・帝国臓器製薬事件（東京地判 H8. 5. 29 など）

* 育児上の不利益を与える場合

- ・ケンウッド事件（最判 H12. 1. 28）

⇒ H13 年、育児・介護休業法の改正「子の養育・家族の介護状況に関する使用者の配慮義務」を規定；権利濫用の考慮要素

(5) 賃金を引き下げる配転命令

1) 長期雇用システム下（賃金低下なしの前提）の配転

⇒ 賃金がより低い職種への配転には個別同意が必要

2) 職種ごとに賃金表が異なる企業で、職種を限定されて雇用された労

働者⇒異なる職種への配転には個別同意必要

- 3) 配転命令と降格が同時になされた場合⇒降格の要件必要；要件を満たさない場合は両者一体として無効

↓

職務内容の大きな格下げ、それを理由とする賃金の大幅な引き下げは、配転命令権の濫用、降格のための人事評価権の濫用とされる可能性大

2 出向・転籍

(1) 意義

- 1) 出向；労働者が雇用先の企業に在籍のまま、他の企業の事業所において相当長期にわたって当該他企業の業務に従事すること
- 2) 転籍；労働者が雇用先の企業から他企業へ籍を移して当該他企業の業務に従事すること ⇒ 労働者の同意必要

(2) 出向命令権の要件

就業規則・労働協約・採用時の同意など、明示の根拠ないかぎり
は出向を命ずることは不可（c f. 配転は包括的な根拠規定、包括的な同意でたりる）。ただし、密接な関連会社間の日常的な出向の場合で、労働者の利益に十分配慮されていれば、包括的規定・同意でよい（菅野 394 頁）。

● 新日本製鉄（日鉄運輸）事件（福岡高判 H12. 11. 28/No. 37）

* 役員としての出向（商法 254 条以下）

労働契約関係と委任契約関係とが併存するので注意

(3) 配転命令の可否

- 1) 当該労働者の同意必要
- 2) 転籍時の個別具体的同意にかぎられるか、入社時などの事前同意でもよいか。

● 三和機材事件（東京地判 H4. 1. 31/No. 39）

(4) 権利濫用法理による制約

「出向命令の業務上の必要性」と「出向者の労働条件および生活上の不利益」との比較衡量

↓

- ・労働条件が大幅に下がる場合、復帰が予定されない場合⇒ 整理解雇の回避など企業経営上の相当事情がないかぎり権利の濫用
- ・労働者への著しい生活上の不利益⇒ 権利の濫用
- ・労働組合との協議によって、出向労働条件や職務内容に関する十分な配慮がおこなわれている場合⇒ 権利濫用とならない

(5) 出向中の労働関係

1) 基本関係

- ・ 出向元と労働者の労働契約関係は存続。ただし、労務提供関係は停止（休職あつかいとなることもある）。
- ・ 出向元の就業規則のうち労務提供を前提としない部分は依然適用
- ・ 労務提供する出向先の勤務管理や服務規律に服する。
- ・ 給与、諸手当、賞与の支払は、①出向先が支払、出向元が差額を補償、②出向元が支払いつづけて出向先が分担額を出向元に支払うというのが代表的形態
- ・ 退職金については、両企業を通算して内部分担しつつ一括支払
- ・ 懲戒解雇・普通解雇の権限は出向元、その他の懲戒権限は出向先が保持するのが一般的
- ・ 復帰は、出向規程にもとづき出向元企業が命令するのが通例
 - 古河電気工業・原子燃料工業事件（最判 S60. 4. 5/No. 38）

2) 労基法、労安衛法、労災保険法の責任主体について

⇒ 当該事項についての実質的権限の帰属者

- ・ 労基法上の各規定・・・当該事項の管理者が使用者責任を負う。

例) 出向先が労働時間管理をしているときは三六協定は出向先が締結主体

- ・ 労安衛法上の事業者責任・・・労務給付をうけている出向先（原則）
- ・ 労災保険法上の事業主・・・原則出向先

ただし、両社間での変更合意も可能

- ・ 雇用保険の事業主・・・両社のうち賃金の主たる支払者

3) 出向先との労働契約関係の成否

c f. 労働者派遣；派遣先と労働契約関係なし（菅野 398 頁）

4) 団体的労使関係の使用者・・・権限の実質によって決定

(6) 転籍後の労働関係

原則として転籍先の企業が使用者

第4 休職

1 休職の意義と種類

- 1) 意義 ある従業員について、労務に従事させることが不能または不適當な事由が生じた場合に、使用者がその従業員に対し労働契約関係そのものは維持させながら、労務への従事を免除すること、または禁止すること
- 2) 種類 ① 傷病休職（病気休職）；業務外の傷病による長期欠勤が一定期間におよんだとき⇒ 就労可能となれば復職/回復せず期間満了となれば自然（自動）退職ないし解雇

- ② 事故欠勤休職；傷病以外の自己都合による欠勤が一定期間に及んだときになされる休職措置⇒ 傷病休職と同じ
- ③ 起訴休職；刑事事件に関し、起訴されたものを一定期間または判決確定までの間休職とする措置
- ④ その他出向休職、自己都合休職、組合専従期間中の休職等
- ⑤ 懲戒処分としての休職

3) 処遇

- ・本人都合、本人の責任による休職⇒ 賃金不支給、勤続年数不算入
- ・会社都合による休職⇒ 賃金（一部）支給、勤続年数算入

2 法規制

賃金不払いの正当性（就労禁止（免除）・勤続年数の不算入などの諸効果を合体）⇒ 民法 536 条 2 項によって判定

(1) 傷病休職

治癒⇒ 復職

治癒せず休職期間満了⇒ 自然退職または解雇

- ・復職要件たる「治癒」の意義

原則は“従前の職務を通常程度に行える健康状態に復したとき”をいう（浦和地判 S40. 12. 16/平仙レース事件）。

* 職種が特定されていない場合は原職復帰がむずかしくても、配置可能業務に復帰させるべき（大阪地判 H11. 10. 4/JR 東海事件）

(2) 事故欠勤休職

- ・休職期間満了の際あらためて解雇の意思表示を行う態様
⇒ 解雇規制法理の適用あり
- ・期間満了の際の自然退職をもたらす態様
⇒ 解雇に関する法規制の適・不適が問題（菅野 402 頁）

(3) 起訴休職

学説・判例；使用者は、従業員が刑事事件で起訴されたことのみをもっては、そのものを起訴休職処分に付しえない。

* 裁判例の大勢のもとめる休職要件

- ① 起訴されたことによって職場秩序や企業の社会的信用や当該労働者の職務遂行などの点で終了を禁止することやむをえないと認められる場合
- ② 勾留または公判期日出頭のため現実の労務提供が不可能または困難となること
 - 全日本空輸事件（東京地判 H11. 2. 15/No. 41）

労働の法と判例 (11)

平成 18 年 8 月 20 日

- 参考文献 ; ①菅野和夫著「労働法 (第 7 版)」(弘文堂/H17. 4 発行)
該当頁 404 - 438 頁
②労働判例百選 (第 7 版、有斐閣/H14. 11 発行)
引用判例 (冒頭を●で表示)

第 3 編 個別的労働関係法

第 4 章 労働関係の終了に関する法規整

第 1 節 解雇以外の終了事由

- 1 期間の定めある労働契約における期間の満了
 - (1) 原則 期間満了により契約関係終了
 - (2) 例外 満了後に労働関係が事実上継続 ⇒ 黙示の更新 (民法 629 条)
有期労働契約の反復更新 ⇒ 更新拒絶に解雇権濫用法理の類推適用
- 2 合意解約
双方合意による解約 (申込と承諾により成立)
特色 ① 労基法上の解雇規制 (法 19、20 条) や解雇権濫用法理の規制なし
② 民法上の意思表示に関する規定 (民法 90、93~96 条) の適用あり
* 依願退職・退職願 (合意解約の申込) は“使用者の承諾”がなされるまでは撤回できる (大阪地判 H9. 8. 29)。
● 大隈鉄工所事件 (最判 S62. 9. 18/No. 79) ; 人事部長の退職願の受領が承諾の意思表示となりうる。
- 3 辞職
労働者の一方的な解約
特色 ① 使用者の承諾不要 (やめるのは原則自由)
② 撤回しえない (合意解約の場合と異なる)
ただし、民法上の意思表示の瑕疵主張可能 (民法 93~96 条)
 - (1) 期間の定めのない雇用契約 ; 民法 627 条 1 項 (2 週間の予告期間)
 - (2) 期間の定めのある雇用契約 ; 民法 628 条 (法 14 条の 3 年規制)
⇒ 期間の定めのない契約を即時解約

する場合にも適用あり

(3) 黙示の更新；民法 629 条（⇒ 解約は民法 627 条）

* 退職の意思表示の瑕疵

- ① 使用者が労働者を畏怖させて退職させたと認定される場合は、強迫による取消がみとめられる（東京地判 H14. 1. 9 など）
- ② 解雇・懲戒事由が存在しないのを知りつつ、それがあつたかのように誤信させて退職の意思表示をさせた場合は錯誤や詐欺の成立（錯誤認定事例/横浜地川崎支判 H16. 5. 28）
- ③ 労働者が反省の意を強調するのみで退職の真意はもたず、使用者もその趣旨を知りつつ受領した場合の退職の意思表示は心裡留保（民法 93 条）により無効（東京地決 H4. 2. 6）

* 退職勧奨行為の限界

退職勧奨は、労働者の任意の意思を尊重する態様でおこなうことが必要⇒ “退職金の優遇” は任意性判断の積極要素

退職勧奨は解雇でないので人員整理目的であっても整理解雇の 4 要件ないし要素を満たすこと不要（大阪地判 H12. 9. 8）

社会的相当性を逸脱した態様での退職勧奨行為は不法行為として損害賠償責任を発生させる。

↓

- 下関商業高校事件（最判 S55. 7. 10/No. 80）

* 労働者の転職の自由と労働者ひきぬき行為の限界

期間の定めのない労働契約における辞職の自由⇒ 転職の自由

ひきぬき行為も、通常の勧誘行為にとどまるかぎり適法

- ラクソン事件（東京地判 H3. 2. 25/No. 88）；ひきぬき行為の内容および態様が悪質な場合は、労働契約上の債務不履行責任ないし不法行為責任が生じる。

4 定年制

労働者が一定年齢に達したときに労働契約が終了する制度

特色 定年到達前の退職・解雇は格別制限なし≠期間の定めある契約

↓

“労働契約の終了に関する特殊の定め”

種類 ① 定年退職；定年に達したとき当然に労働契約が終了

② 定年解雇； 〃 解雇の意思表示によって契約終了

⇒ 解雇事由の定め；労基法の解雇規制の適用

* 高齢者雇用安定法；60 歳定年制を強行法規化

（平成 6 年改正/平成 10 年 4 月 1 日施行）

65 歳までの高年齢者の雇用継続措置の義務づけ
(平成 16 年改正/平成 18 年 4 月 1 日施行)

ただし、経過措置あり (菅野 57 頁参照)

制度の合理性・不合理で効力なしとの見解あり

⇒ 雇用保障機能と年功的処遇機能が維持されているかぎり
合理性あり (菅野 408 頁)

* 定年後の再雇用・勤務延長

定年規定の有名無実化にともなう諸問題の発生 (菅野 408 頁)

5 当事者の消滅

(1) 当事者の死亡

雇用契約の一身専属性⇒ 相続の対象とならないので終了

(2) 法人格の消滅 (解散)

遅くとも清算の終了時 (法人格の消滅時) において終了

* 会社解散後も新会社として事業が継続される場合と雇用関係

① 偽装解散と法人格否認の法理

② 真実解散と使用者の経営責任 (旧商法 266 条の 3、会社法 429 条)

6 企業再編成と労働契約

(1) 会社の合併と労働契約

合併＝包括承継ゆえ労働契約は合併後の会社に承継

【余剰人員の整理、労働条件の統一の問題】⇒ ① 労働契約の包括承継後の配転・出向、整理解雇、② 労働協約・就業規則の不利益変更の問題として処理

(2) 営業譲渡と労働契約

営業譲渡＝特定承継ゆえ労働者の同意必要 (民法 625 条 1 項)

【事業の包括的承継がなされている事案】

① 両企業が全員の転籍を黙示に合意していたと認められる場合

● タジヤマ事件 (大阪地判 H11. 12. 8/No. 40)

② 労働者が転籍に黙示の承諾を与えていたと認められる場合

横浜地判 S56. 2. 24

【全事業の営業譲渡に際しての全員解雇・解散、一部採用の事案】

① 真実解散の場合は特定承継として適法

② 偽装解散と場合は譲受企業における労働契約の承継問題

【労働契約承継の場合の譲受企業における労働条件】

譲受企業と労働者間の合意による。

譲受企業の労働条件を承認して労働契約を締結したとみなされる場合が多い (東京地判 H16. 3. 31)。

(3) 会社分割と労働契約

1) 部分的包括承継の考え方

平成 12 年商法改正；会社分割制度の創設

会社分割 ① 新設分割；分割会社が営業の全部ないし一部を分割して別会社を設立

② 吸収分割；分割会社の営業の全部ないし一部を別会社が吸収

⇒ 分割計画（契約）書に記載された権利義務は一括して新設（吸収）会社に承継される。

2) 労働契約の承継の仕方（労働契約承継法 2 ないし 5 条）

・承継営業に主として従事する労働者；新設（吸収）会社に承継

⇒ 転籍に労働者の同意（民法 625 条）不要

分割計画（契約）書に未記載の場合；異議を述べれば承継される。

・承継営業に従として従事する労働者；分割会社への残留を保障

⇒ 分割計画（契約）書に記載された場合；異議を述べれば残留

* 主従の識別；厚生労働大臣の指針（菅野 412 頁）⇒ 従事する時間・役割等を総合的に判断

3) 労働協約の承継の仕方（労働契約承継法 6 条）

分割計画（契約）書に記載することで、労働協約上の権利義務を新設（吸収）会社に承継させることができる。

・労働協約中の規範的部分（労組法 16 条）；承継されると同一内容の労働協約が締結されたものとみなされる。

・労働協約の債務的部分（組合事務所、掲示板、組合休暇、在職専従など）；分割計画（契約）書に記載することで分割可

⇒ 分割の合意不可の場合は、同一内容の協約が締結されたものとされる。

4) 会社分割の手続（労働契約承継法 7 条、2 条など）

① 会社分割を企図するに際しての、過半数組織組合ないし過半数代表者との協議

② 労働者個人に対する説明・聴取・協議義務（商法等改正附則 5 条）

③ 分割計画（契約）書作成後における承継営業従事労働者に対する所定事項の通知義務（分割承認株主総会の会日の 2 週間前まで）

④ 労働協約締結組合への通知義務

⇒ 菅野 414 頁“分割手続の流れ”図参照

第2節 解雇

期間の定めのある場合；原則として解雇できず、“やむをえない事由”あるとき即時解雇ができる。その事由が使用者の過失によって生じた場合は損害賠償責任を負う（民法 628 条）。
他方、期間到来により労働契約終了
⇒ 解雇あまりなされない。問題は期間の定めのない場合

1 概説

解雇；使用者による労働契約の解約

【期間の定めある労働契約の場合】

民法 628 条

期間到来により労働契約終了

⇒ 解雇問題ほとんど生じず

【期間の定めない労働契約の場合】

(1) 民法の建前；627 条 1 項（解雇の自由）

(2) 労基法等による規制

1) 産前産後・業務災害の場合の解雇制限（労基法 19 条 1 項）

2) 解雇予告（労基法 20 条）

3) 差別的取扱いの禁止（労基法 4 条、労組法 7 条、雇用機会均等法）

(3) 解雇権濫用法理（判例）⇒ 立法化（労基法 18 条の 2）

解雇理由の証明書交付義務（労基法 22 条）

2 労基法による解雇の予告義務

(1) 解雇予告義務の内容（法 20 条）

(2) 予告義務違反の解雇の効力

1) 絶対的無効説

2) 有効説

3) 相対的無効説

● 細谷服装事件（最判 S35. 3. 11/No. 81）

4) 選択権説（菅野 419 頁）

(3) 解雇予告義務の適用の有無（労基法 21 条）

* 労働契約期間満了と解雇の予告⇒ 不要（菅野 420 頁）

⇒ “有期労働契約の締結、更新および雇い止めに関する標準”（労基法 14 条 2 項にもとづく告示）

3 労基法上の解雇権濫用法理

(1) 解雇権濫用法理の明文化（法 18 条の 2）

* 日本食塩製造事件（最判 S50. 4. 25）；ユ・シ解雇事案

● 高知放送事件（最判 S52. 1. 31/No. 82）；◎判例解説重要

(2) 解雇の合理的理由

- 1) 労働者の労務提供の不能や労働能力または適格性の欠如・喪失
 - 2) 労働者の規律違反行為
懲戒事由とほぼ同様
懲戒処分かわりに普通解雇がなされたという場合
 - 3) 人員整理など経営上の必要性にもとづく理由
 - 4) ユ・シ協定にもとづく組合の解雇要求
- (3) 就業規則上の解雇事由の列挙とその意義
判例・通説；例示列挙説
菅野 423 頁；限定列挙説
⇒ 「その他前各号に掲げる事由に準じる重大な事由」（包括条項）
の存在によって両説の差異はない。
- * 普通解雇事由と懲戒解雇事由；懲戒解雇事由は普通解雇事由としても認められると解すべき⇒ 列挙された懲戒解雇事由に該当する場合でも、より軽い普通解雇を選択することは許される。
- (4) 解雇理由の証明書
- 1) 退職時の証明書（法 22 条 1 項）；退職後においてしか請求不可
予告のない即時解雇に際しての解雇理由の証明書取得など
 - 2) 解雇理由の証明書（法 22 条 2 項）；解雇の予告期間中も請求可能
- (5) 解雇無効の理論
解雇権濫用法理の適用結果⇒ 解雇は無効
* 解雇無効の主張と失効の原則（菅野 423 頁）
- (6) 解雇期間中の賃金
- 1) 解雇されてから無効判決確定までの賃金
⇒ 民法 536 条によって処理/原則は同上 2 項によって請求
 - 2) 解雇期間中の賃金と中間収入
 - ① 中間収入は反対給付を受ける債務者が償還すべき“自己の債務を免れたことによって得た利益”といえるか。
 - ② かりにいえるとして、遡及賃金から控除（相殺）することは賃金の全額払いの原則に違反しないか。
 - ③ 休業手当請求権（法 26 条）と上記①②との関連いかん。
● あげぼのタクシー事件（最判 S62. 4. 2/No. 87）
- (7) 懲戒解雇と解雇規制
- 1) 懲戒解雇は、①懲戒処分と②解雇の双方の性格を具備
よって、両者に関する法規制を受ける。
⇒ しかも、懲戒解雇が労働者に与える不利益は普通解雇よりも多大であるから、解雇権濫用法理の適用上普通解雇より厳しい規制

に服する（＝違反は“制裁としての労働関係からの排除”を正当化するほどの程度を要する）。

→両者に関する法規制を受ける。

2) 懲戒解雇の普通解雇への転換

両者が制度上区別されている場合；転換不可、ただし、予備的主張は可能

懲戒制度が存在しない場合；“懲戒”解雇は労働契約の解約（普通解雇）にすぎない。

● 洋書センター事件（東京高判 S61. 5. 29/No. 100）

(8) 解雇と不法行為

解雇権濫用法理の適用結果⇒ 不法行為を派生させうる。

ただし、直結関係にはない。

(9) 整理解雇の法規制

1) 判例が確立した整理解雇の四要件

- ① 人員削減の必要性
- ② 整理解雇を選択することの必要性（解雇回避努力義務）
- ③ 被解雇者選定の妥当性
- ④ 手続の妥当性

● 東洋酵素事件（東京高判 S54. 10. 29/No. 83 I）

● ナショナル・ウエストミンスター銀行事件
（東京地決 H12. 1. 21/No. 83 II）

2) 整理解雇に関する裁判例の傾向

- ① 四要素説の台頭
- ② 経営危機だけでなく、経営合理化・競争力強化のための人員整理に必要性を認める。
- ③ 解雇回避努力義務について、各種の回避措置を画一的に要求する判断の後退。
- ④ 厳格な四要件説堅持の潮流。四要素説の枠組みでの要素欠落を理由としての解雇無効の認定例。

↓

企業間競争の激化や企業再編等の新たな動向をふまえて整理解雇法理を適宜修正しつつ、恣意的な解雇を規制する姿勢を堅持

4 特別の事由による解雇制限

- (1) 産前産後の休業中・業務上災害による療養中の解雇の禁止（法 19 条）
- (2) 国籍・信条・社会的身分による差別取扱としての解雇の禁止（法 4 条）
- (3) 不当労働行為としての解雇の禁止（労組法 7 条）

- (4) 雇用機会均等法による解雇の禁止（同法 8 条）
- (5) 育児・介護休業法による解雇の禁止（同法 10 条、16 条、16 条の 4）
- (6) 労働保護立法の違反の申告をしたことを理由とする解雇の禁止（労基法 104 条 2 項、労安衛法 97 条 2 項、賃確法 14 条 2 項、船員法 112 条）
- (7) 公益通報を理由とする解雇の禁止（公益通報者保護法 3 条）

5 変更解約告知

(1) 変更解約告知の意義

- ① 労働条件変更の申込をしつつ、それが入れられない場合における労働契約の解約の意思表示
- ② 新労働条件での再雇用の申込をしつつ、労働契約の解約の意思表示
- ③ 労働条件の変更申込をして、それが拒否された場合に解約を行う。

● スカンジナビア航空事件（東京地決 H7. 4. 13/No. 84）

(2) 留保付承諾の可否

(3) 変更解約告知の効力

労働の法と判例（12）

平成 18 年 9 月 16 日

参考文献； 菅野和夫著「労働法（第 7 版）」（弘文堂/H17.4 発行）
該当頁 623 714 頁
労働判例百選（第 7 版、有斐閣/H14.11 発行）
引用判例（冒頭を で表示）

第 5 編 労働関係紛争の解決手続

第 1 章 労働関係紛争解決手続の全体像

第 1 節 労働関係紛争の概念と解決手続

1 労働関係紛争の概念

- (1) 権利紛争と利益紛争
- (2) 個別的労働関係紛争と集団的労使紛争

2 労働関係紛争の種類と解決手続

- (1) 権利紛争
 - 1) 裁判所における労働審判手続・民事訴訟手続
 - 2) 行政機関
 - ・厚生労働省都道府県労働局の助言指導・あっせん（個別労働関係紛争解決促進法）
 - ・労働基準監督官の是正勧告等（労働保護法規の監督行政）
 - ・労働委員会の行政救済（労組法 7 条違反）
- (2) 利益紛争 判定手法になじまない。当事者の自主性に準拠した調整作用 c f . 労働委員会による争議調整制度等
- (3) 集団紛争と個別紛争 労調法上の争議調整・・前者を対象
個別労働関係紛争解決促進法・・後者を対象

3 労働関係紛争の変化

- (1) 集団的労使紛争の変化
 - 大幅な件数の減少（組織率の低下、労使関係の安定）
 - 不当労働行為救済申立の事案内容の変化（地域労組の伸張）
- (2) 個別労働紛争の変化
 - 大幅な増加
 - 事案の多様化；解雇・賃金不払いの従来型にくわえ、労働条件の引き下げ、女性の賃金・昇格差別、セクシャル・ハラスメント

をめぐる紛争、パートタイム労働者や派遣労働者をめぐる紛争、
査定や評価をめぐる紛争など

(3) 戦後労使紛争解決システムの再編成

- 1) 個別労働紛争・・労働局による助言指導・あっせん制度の創設
裁判所における労働審判手続の創設
- 2) 集団労使紛争・・不当労働行為救済手続の迅速化・的確化のための
労組法改正

4 労働関係紛争の特色と解決手続のあり方

(1) 労働関係紛争の特色

- 1) 組織的・集団的性格
- 2) 継続的關係であることから利益紛争の役割が大きい
- 3) 法規制の内容の複雑化から法令のみならず人事制度や慣行・技術に
ついての専門性の要請

(2) 紛争解決手続の専門性

公平性、簡易・迅速、適正な利益調整、専門性

第2 労働関係紛争の解決システムの全体像

1 企業内における紛争防止・解決システム

- (1) 労使協議制
- (2) 苦情処理制度
- (3) 社内オンブズパーソン制度
c f .企業の枠をこえた中間団体による紛争解決システム
・労働団体・弁護士グループなどによる相談サービス
・弁護士会による仲裁センター

2 労働関係紛争の公的解決手続

(1) 行政機関

労基法にもとづく労働基準監督機関
雇用機会均等法を所管する都道府県労働局の雇用均等室
職安法等を所管する公共職業安定所
集団的労使紛争についての労働委員会（専門的行政委員会）
個別労働紛争に関して、都道府県の労政主管事務所の労働相談

個別労働紛争解決促進法の成立（平成 13 年）

厚生労働省の地方機関「都道府県労働局」における相談・情報提供
都道府県労働局長による助言・指導
紛争調整委員会によるあっせん（雇用機会均等法上の紛争は調停）

各地方公共団体も、相談・情報提供・あっせんなどにより個別紛争の解決を推進するように努めるとした。 地方労働委員会も個別労働紛争のあっせんを実施

(2) 裁判所 労働審判手続の制度化(平成18年4月1日施行)

第2章 行政による労働関係紛争解決手続

第1節 労働局による個別的労働紛争の相談・あっせん手続

1 個別労働関係紛争解決促進法

(1) 法制定の経緯(菅野 631 頁)

* 個別労働紛争解決システムの一覧(菅野 632 頁の第1図参照)

(2) 制度の対象

- ・ 個別労働関係に関して生じた紛争(個別労働関係紛争)
- ・ 募集採用の際の紛争
- ・ 紛争当事者;個々の労働者、事業主であり、労働組合・使用者団体はふくまれません。

2 労働局による相談・助言指導

(1) 総合労働相談

同法3条 総合労働相談コーナー(全国約300ヶ所)を設置

- ・ 労基法、職安法、均等法などの違反 所轄の行政機関へ
- ・ それ以外 必要に応じ紛争解決援助制度の対象

(紛争調整委員会、労働局長による助言・指導)

(2) 都道府県労働局長の助言指導による紛争解決援助(同法4条1項)

同法同条2項;助言指導のため必要な場合、専門家の意見聴取

同法同条3項;不利益取扱の禁止

【適用対象】個別労働関係紛争

【適用除外】 労調法ならびに特定独立行政法人等労働関係法の定める労働争議にあたる紛争(労調法6条、特定独立行政法人等の労働関係に関する法律26条1項)

雇用機会均等法のもとでの紛争(同法12条) 同法の紛争解決援助制度(13条)により都道府県労働局長による助言・指導・勧告

裁判所において係争中の紛争

すでに確定判決がなされた紛争

3 紛争調整委員会によるあっせん(同法5条)

当事者の申請があり必要と認めた場合 紛争調整委員会のあっせん制度の趣旨;紛争の円満な自主的解決を図ろうとする制度

c f . 雇用機会均等法上の紛争;同法の紛争調整委員会の調停制度

(雇用機会均等法 14 条)

(1) 紛争調整委員会の構成

- ・ 各都道府県労働局に設置 (法 6 条 1 項)
- ・ 学識経験者から任命される委員 (非常勤で任期 2 年) 3 人以上 12 人以内で組織 (法 7、8 条)
- ・ あっせんは、委員のうちから会長が事件ごとに指名する 3 人のあっせん委員によりおこなわれる (法 12 条 1 項)

c f . 雇用機会均等法上の調停 ; 同法 14 条、15 条、17 条参照

(2) あっせんの手続

1) 制度趣旨

あっせん委員が当事者の間に立って話し合いを促進することを目的とする非公開の調整的手続 (出席は強制されない)

2) 特色

調停案の受諾をもとめることに重点がおかれる調停にくらべ、当事者の自主性に比重がおかれる。

3) 手続の概要

当事者の申請があり、労働局長が必要性をみとめて紛争調整委員会にあっせんに委任したことにより開始

紛争調整委員会会長は、あっせん委員 3 名を指名

あっせん委員は、当事者等から事情聴取等して紛争解決につとめる (法 12 条 2 項)

あっせん委員は、紛争当事者からの意見聴取、必要に応じ参考人からの意見を聴取し、事件の解決に必要なあっせん案を全員一致により作成し、当事者に提示することができる (法 13 条)

あっせん案にそって合意が成立した場合は、民法上の和解契約として扱われる (民法 695 条以下)

* 紛争解決のみこみがない場合、あっせん委員は手続を打ち切ることができる (法 15 条)

あっせんが打ち切られた場合、当該あっせん申請をおこなったものが、その旨の通知をうけてから 30 日以内に対象となった請求につき訴えを提起したときは、時効の中断との関係 (民法 147 条) で、あっせん申請のときに訴えの提起があったものとみなす (法 16 条)。

不利益取扱の禁止 (法 5 条 2 項)

第2節 労働委員会による労働関係紛争の解決手続

第1 労働委員会

1 総説

労働委員会の二本柱 労調法上の争議調整（旧労組法）
労組法上の不当労働行為救済
（S24 労組法改正）

集団的労使紛争の減少 上記 の時件数の減少

c f . 個別労働紛争の増加

【問題点】不当労働行為事件の処理機関の長期化および行政訴訟の
取消率の高さ

平成 16 年、労組法改正；不当労働行為審査制度の大幅改革

改正目的・審査の迅速化および的確化

改正内容・審査期間の目標の策定義務

審査計画の作成義務

証人等出頭命令と物件提出義務

証人の宣誓義務

和解の制度化

取消訴訟における新証拠の提出制限

中労委での一部委員の常勤化と部会制の導入

* 国労委の中労委への統合経緯等

三公社（日本国有鉄道、日本電信電話公社、日本専売公社）五
現業（郵便、国有林野、印刷、造幣、アルコール専売）対象の“公
共企業体等労働関係法”にもとづき“公共企業体等労働委員会”
が設置

三公社の民営化

昭和 62 年 4 月、“公共企業体等労働関係法”は“国営企業労働
関係法”（国営企業の労働関係のみを対象）となる。

“公共企業体等労働委員会”も“国営企業労働委員会”に改組

昭和 63 年 9 月、国営企業労働委員会は中労委に統合され廃止

平成 11 年、“国営企業労働関係法”は“国営企業及び特定独立行
政法人の労働関係に関する法律”に改称、再編成

平成 15 年 4 月 1 日、“特定独立行政法人等の労働関係に関する法律”と改称

2 労働委員会の種類（労組法 19 条 2 項）

(1) 厚生労働大臣所轄の中央労働委員会（中労委/労組法 19 条の 2、1 項）

(2) 都道府県知事所轄の都道府県労働委員会

（都道府県労委/19 条の 12、1 項）

* 地労委から都道府県労委への名称変更；平成 11 年の地方自治法改正により地労委事務は都道府県固有の自治事務とされた。平成 16 年労組法改正に際し、名称変更

(3) 船員に関する労働委員会（労組法 19 条 2 項、19 条の 13、1 項）

3 労働委員会の構成

(1) 三者構成

使用者を代表する者（使用者委員）、労働者を代表する者（労働者委員）および公益を代表する者（公益委員）各同数をもって組織（労組法 19 条 1 項、19 条の 12、2 項）

(2) 委員の任命

1) 中労委 内閣総理大臣（労組法 19 条の 3、2 項）

都道府県労委 都道府県知事（労組法 19 条の 12、3 項）

2) 使用者委員は使用者団体の推薦

労働者委員は労働組合の推薦

公益委員は使用者および労働者委員の同意必要 中立性の担保
（労組法 19 条の 3、2 項、19 条の 12、3 項）

3) 各労働委員会には会長がおかれ、会長および会長代理は委員が公益委員の中から選挙により選出（労組法 19 条の 9、19 条の 12、6 項、19 条の 13、4 項）

(3) 任期・待遇・身分保障

1) 任期 2 年、補欠の委員は前任者の在任期間在任、再任可（19 条の 5、19 条の 12、6 項、19 条の 13、4 項）

2) 委員は一般職ないし特別職の公務員で、給与などを受ける（労組法 19 条の 8、19 条の 12、6 項、19 条の 13、4 項）

3) 委員には秘密保持義務あり（労組法 23 条、29 条）

4) 任命権者の罷免権（職務執行不能、職務義務違反など）

（労組法 19 条の 7、2 項、19 条の 12、4 項、19 条の 13、4 項）

5) 非常勤制の採用（旧労組法 19 条の 3、6 項、19 条の 12、4 項、ただし中労委の公益委員のうち 2 人以内は常勤とすることができる。同

法 19 条の 3、6 項但書) 人材の収集
中立性の確保
事件処理に専念すること困難

平成 16 年労組法改正

中労委 審査促進のため 2 名の常勤公益委員の任命
都道府県労委 2 名の常勤委員をおくことができる。
(労組法 19 条の 12、6 項、19 条の 3、6 項)

(4) 事務局

会長の同意を条件として、中労委は厚生労働大臣、都道府県労委
は各都道府県知事が職員を任命する (労組法 19 条の 11、1 項、19
条の 12、6 項、19 条の 13、4 項)

職員の職務上の秘密保持義務 (労組法 23 条、29 条)

4 労働委員会の権限

(1) 労働委員会の性格

労働委員会は独立の行政委員会 (国家行政組織法 3 条 2 項 4 項、地
方自治法 138 条の 4、1 項、180 条の 5、2 項、202 条の 2、3 項)

所轄機関たる厚生労働大臣や都道府県知事の指揮命令を受けず、
独立に権限を行使 (公平性の要請)

(2) 労働委員可会権限

根拠法 ; 労組法、労調法および個別労働紛争解決促進法

1) 労働組合の資格審査

労働組合が労組法上の定義 (2 条) および規約の必要記載事項 (5
条 2 項) をみたしているかを審査・判定する権限 (労組法 5 条 1
項、20 条) = 公益委員のみ参与 (同法 24 条)

労働組合の法人登記 (労組法 11 条) および不当労働行為の被救
済資格要件 (労組法 27 条) として必要

2) 不当労働行為の審査と救済

労働者側の申立を受け、使用者の不当労働行為 (労組法 7 条)
の成否を審査し、救済命令や棄却命令を発する権限 (労組法 27 以
下、20 条) 決定は公益委員のみの権限。使用者委員および労働
者委員は調査、審問および和解勧告手続に参加し、物件提出命令
および救済・棄却命令に際して意見を述べるができる (同法
24 条)。

3) 労働争議の調整

労調法にもとづく労働争議の調整（あっせん、調停、仲裁）権限
（労組法 20 条）

上記手続は、労働委員会が任命・設置する、あっせん員、調停委員または仲裁委員会によってなされる。

4) 労働協約の拡張適用の決議

地域的な一般的拘束力の申立（労組法 18 条）に関する審査・決議（労組法 18 条、20 条）

5) 強制権限

使用者側ないし労働組合側に対する出頭、報告の提出もしくは帳簿書類の提出をもとめ、委員もしくは職員に臨検、物件検査などを指示する権限（労組法 22 条、罰則規定同法 30 条）

これら強制権限は、従来は総会の決議事項（発動例まれ）

平成 16 年労組法改正にともない、不当労働行為の審査のために公益委員会議の決議によって行使できる物件提出命令の設置（労組法 27 条の 7）

6) 個別労働紛争の調整

平成 11 年、地方自治法改正 地労委事務の自治事務化

平成 13 年、個別労働関係紛争解決促進法の成立

多くの都道府県労委が個別紛争の調整権限をもつ

* 中労委の特別権限（菅野 642 頁）

* 総会と公益委員会議・部会（菅野 643 頁）

5 労働委員会制度の特色

(1) 独立の専門的行政委員会 手続と措置は行政作用としての性格

(2) 公益・労・使の代表による三者構成 労使問題の専門機関

(3) 準司法的（判定的）権限と調整的権限の併存

前者；不当労働行為の救済、後者；労働争議の調整

中労委（一定限度で都道府県労委にも）には立法的権限も帰属

(4) 中労委と都道府県労委の二層構造（初審・再審査の関係）がとられ、都道府県労委は各都道府県の機関とされて地方分権制がとられている。

第2 労働委員会による労働関係紛争の調整手続

1 争議調整総説

(1) “労働争議の調整（争議調整）” は、労使間の交渉への助力の手続であり、また争議行為の回避または終結をはかる手続

(2) 種別

1) 労使自身が労働協約など合意によって設定するもの

- 2) 国が法律によって設定するもの 労働関係調整法
- 2 労働関係調整法による調整手続
- (1) 労調法の基本事項
- 目的；労調法 1 条
- 1) 自主的解決の基本原則（法 2 条、4 項）
政府の助力（法 3 条）
- 2) 調整の対象（法 6 条）
「労働関係の当事者」 団体的労使関係上の当事者を意味する（労働組合と使用者・団体、労働者集団と使用者）
「争議行為」（法 7 条） 争議権の保護の対象としての争議行為とはことなる（使用者の作業所閉鎖もふくまれる）。
- 3) 公益事業
労調法は、「公益事業」（運輸、郵便、水道・電気・ガス、医療など）に関し、争議行為の防止や解決にむけての特別な体制を整備（法 8 条） 予告義務（法 37 条、罰則同法 39 条）
- 4) 管轄
当該労働争議が一の都道府県の区域内 都道府県労委
二以上の都道府県にわたるとき 中労委
中労委が全国的に重要な問題等とみとめたとき 中労委
- (2) 労働争議の調整手続
- 1) あっせん（法 10 条ないし 16 条）
あっせん員が関係当事者間をとりもって、双方の主張の要点を確かめ、事件が解決されるようにつとめる手続（法 13 条）
近年は労働委員会による争議調整件数の大多数を占める。
- 2) 調停（法 17 条ないし 28 条）
労働委員会に設けられる調停委員会が関係当事者から意見を徴して調停案を作成し、その受諾を両当事者に勧告する手続
- 3) 仲裁（法 29 条ないし 35 条）
労働委員会に設けられる仲裁委員会が、両当事者に対し拘束力のある仲裁裁定を下す手続
- 3 個別労働関係紛争の調整手続
- (1) 平成 11 年地方自治法の改正；地労委事務の自治事務化

各地方公共団体の判断にもとづき、当該団体の長がその権限事務を委任することにより、個別紛争の解決手続を都道府県労委に担当させることが可能となった（地方自治法 180 条の 2）。

- (2) 個別労働関係紛争解決促進法(同法20条1項); 地方公共団体の個別紛争の未然防止などの努力義務の規定

条例や要綱をさだめて、実際に都道府県労委に個別紛争解決機能を付与

第3 不当労働行為の行政救済手続

1 総説

(1) 基本的特色

専門的行政委員会(労働委員会)における対審手続

申立の棄却命令 or
救済命令(裁量権あり)

(2) 手続の基本的枠組み

初審手続; 申立 調査 審問 合議 命令

再審査手続; 同上

行政訴訟(労働委員会の命令の取消訴訟); 行政事件訴訟法

(3) 手続の構造

1) 救済手続は申立てによってのみ開始(労組法27条1項)

2) 審査の対象についての申立主義

3) 一定事項を公益委員会で決定しつつ、会長の指揮のもと実施(労組法27条以下、労働委員会規則9条、10条の3、35条2項、37条)

* 審査の迅速化および的確化の要請 平成16年労組法改正

審問の計画策定(法27条の6)

証人の宣誓義務(法27条の8)

秩序維持の措置権限(法27条の11)

和解勧告権限(法27条の14)

4) 当事者の申立による証拠調べ及び職権による証拠調べを予定(労組法27条1項、27条の7)

* 平成16年労組法改正

労働委員会は、公益委員会議の決定により、事実認定のために陳述させる必要のある当事者・証人に出頭を命じ、取調が必要な一定の物件について所持者に提出を命じる権限を規定(労組法27条の7、労働委員会規則41条の14、41条の19)

5) 事実認定について主張・立証責任は厳格に定立されていない。

6) 救済の内容・限度についての裁量性

第二鳩タクシー事件(最判S52.2.23/.125)

(4) 審査の迅速化の課題

2 初審手続

(1) 管轄

原則として、当事者(労使双方)の住所地(主たる事務所の所在地)を管轄する都道府県労委、または不当労働行為がおこなわれた地を管轄する都道府県労委

(2) 申立て

不当労働行為の救済手続は、使用者が不当労働行為禁止規定(労組法7条)に違反した旨の申立によって開始(労組法27条1項)

1) 申立の方式

申立書(申立人・被申立人の氏名・住所、「不当労働行為を構成する具体的事実」、「請求する救済の内容」および申立日を記載し、申立人が署名または記名押印)を管轄委員会に提出

2) 申立人

不利益取扱事案(労組法7条1号、4号)

不利益取扱を受けた労働者、労働者の属する組合、不利益取扱ののち加入した組合、労働者があらず意思をもたない場合の組合など

団交拒否事案(労組法7条2号)

組合のみ(多数説)

支配介入事案(労組法7条3号)

組合員、組合

* 組合が申立人となる時は、労働組合の定義(法2条)および規約の要件(法5条2項)に適合するとの資格審査が必要(法5条1項)。資格審査は「併行審査」がなされ、救済命令時まで資格が認定されればよい。

3) 被申立人

個人企業の場合の企業主個人、法人企業の場合の法人など

ただし、工場、支店、営業所などの法人企業の部分組織および不当労働行為の具体的行為者らは法的当事者としての“使用者”ではない(菅野658頁)

4) 申立の期間

行為の日(継続する行為にあっては、その終了した日)から1年以内(労組法27条2項)。1年経過後の申立は却下(労働委員会規則33条1項3号)

紅屋商事事件(最判H3.6.4/.127)

5) 申立の取下げ

申立人は、命令書の写しが交付されるまではいつでも申立の一部または全部を取り下げることができる（労働委員会規則 34 条）。

* 取り下げられた申立は、最初から係属しなかったとされる。再申立できるが、新たな申立として申立期間に服する。

（3）審査

1) 審査の意義と体制

不当労働行為の申立 遅滞なく調査、審問（労組法 27 条 1 項）

これらすべての手続を“審査”という。

審査は会長が指揮しておこなう（労働委員会規則 35 条 2 項）。

会長は、その権限を代行させることができる（同規則 37 条）

2) 調査

両当事者に主張と立証方法を明らかにさせ、争点を整理し、かつ審問の計画を立てることを主眼とした審問の準備手続

【第 1 段階】申立人に対し証拠の提出をもとめる。

被申立人に対し、答弁書および証拠の提出をもとめる。

【第 2 段階】調査期日における双方の主張・立証方法の提出、これらの整理および審査計画の策定

* 審査計画の策定（平成 16 年労組法改正）

審査の迅速化と的確化を目的

審査計画を審問開始前に定める必要（労組法 27 条の 6、2 項）

調査において整理された争点および証拠、審問の期間・回数および証人の数、命令交付の予定時期を定める必要（同条 2 項）。その他の運用規定は菅野 662 頁参照。

* 証人等出頭命令（菅野 662 頁以下）

* 物件提出命令（菅野 663 頁）

3) 申立ての却下

【却下事由】

申立要件を欠き、補正されないとき

資格審査において労働組合の資格が立証されないとき

申立が申立期間を経過しているとき

申立の事実が不当労働行為に該当しないことが明瞭なとき

申立事実に関する救済の内容が、法令上または事実上実現不可能なことが明らかなとき

申立人の所在が知れないとき

申立人が死亡もしくは消滅し、その 6 ヶ月内に申立を承継す

るものから承継の申出がないとき
申立人が申立を維持する意思を放棄したとき
被申立人適格(使用者)の要件の欠如(「使用者」でないこと)
c f .“ 救済の利益 ” がないことは棄却事由

4) 審問

手続の公正さの観点から、不当労働行為の成否はかならず審問をへて判定される。

審問は会長(審査委員)が指揮しておこなう。

労使委員はあらかじめ会長に申し出たうえで参与する。

審問は当事者立会いのもとでおこなう。

当事者は、会長の許可を条件に補佐人とともに出て出頭できる。

審問は公開でおこなわれる。

【証拠の取調】

証拠提出、証人への反対尋問の保障(労組法 27 条 1 項)

証人の宣誓義務(労組法 27 条の 8、1 項/平成 16 年改正)

労働委員会は、審問を妨げるものに対し退廷を命じ、その他審問の秩序を維持するために必要な措置をとることができる(労組法 27 条の 11/平成 16 年法改正)。

5) 和解

平成 16 年法改正によって和解機能の認知およびその効力の制度化
審査の途中において、いつでも和解勧告可能(労組法 27 条の 14、1 項)

和解が成立し、当事者の申立があった場合、労働委員会は適当と認めるときは、審査の手続は終了し、救済命令等はその効力を失う(労組法 27 条の 14、2・3 項)。

合意について金銭等の給付を内容とする場合、当該合意の和解調書を作成することができる(労組法 27 条の 14、4 項)。

和解調書は民事執行法上債務名義(同法 22 条 5 号)とみなされ(労組法 27 条の 14、5 項)、執行文の付与は会長がなす(同条 6 項)。

(4) 合議

事件が命令を発するのに熟したとき、会長は公益委員会議をひらき合議をおこなう。合議の目的は、審問の結果にもとづく事実の認定、その事実への労組法(7 条)の適用、命令内容の決定。

公益委員会議は合議に先立って、審問に参与した労使委員の意見を聞く(労組法 27 条の 12、2 項)。合議は非公開(同条 3 項)

(5) 命令

1) 命令の手續

申立のうち理由ある部分は救済命令、理由なき部分は棄却命令をそれぞれ発する（労組法 27 条の 12、1 項）。

2) 労働委員会の裁量権

【救済命令の典型例】

- 不利益取扱・・原職復帰（不利益取扱前の地位への復帰）
バックペイ（不利益取扱がなければ得られたであろう賃金相当額の支払い）
- 団体交渉拒否・・使用者の掲げる事由を理由に団交を拒否してはならないとの命令など
- 支配介入・・支配介入行為を具体的に特定して禁止する命令、
ポスト・ノーティス（今後同様の行為をしない旨の文書の事業所内における掲示）など

その他労働委員会はその裁量により個々の事案におうじた適切な是正措置を決定し命じる権限をもつ。

第二鳩タクシー事件（最判 S52.2.23/ .125）

3) 救済命令の限界

【救済命令の適法性についての一般的基準】（菅野 669 頁以下）

不当労働行為を事実上是正することによって将来の労使関係を労働組合の承認・尊重、団体交渉関係の円滑化の基本理念（労組法 1 条 1 項）に即して正常化する、という制度目的達成に必要な命令か否か。

救済命令 = 行政上の措置ゆえ、その適法性いかんは行政処分 of 枠組みにより（行政事件訴訟法 30 条）私法上可能（適法）か否かによるのではない。ただし、行政処分も国法体系のなかにあるので、強行法規（労基法など）に反することはできない。

ネスレ日本事件（最判 H7.2.23/ .126）

【救済命令の適法性に関する代表的問題】

- (a) バックペイと中間収入の控除
あけぼのタクシー事件（最判 S62.4.2/ .87）
- (b) 抽象的不作為命令
救済命令の目的を逸脱 違法と解する（菅野 671 頁）
- (c) 昇給、昇格に関する差別の救済方法
紅屋商事事件（最判 S61.1.24/ .115）

4) 救済の必要性

不利益取扱の不当労働行為で原状回復措置がとられた場合
団交拒否において団交に応じた場合
支配介入において是正措置がとられた場合

救済の必要性（申立人にとっての救済の利益）がない

救済申し立てを棄却

旭ダイヤモンド工業事件（最判 S61.6.10/ .128）

5) 命令の効力

命令は命令の交付の日から効力を生ずる（労組法 27 条の 12、4 項）
履行しない場合に命令違反としての罰則を受けるのは確定後
命令交付後は、再審査申立または行政訴訟の提起によってのみ取
消または変更される（公定力）

救済命令は私法上の効力をもたない。原職復帰命令は当該解雇
処分を私法上無効としない。バックペイ命令も民事執行法上の債務
名義とならない。

3 再審査手続

(1) 緒説

都道府県労委の却下決定または命令（救済ないし棄却）に対して
は、再審査の申立ができる（労組法 25 条 2 項、27 条の 15、1・2 項）。

ただし、再審査の申立は命令の効力を停止せず、中労委がそれ
を取り消しまたは変更したときにかぎりその効力を失う（労組法 27 条
の 15、1 項）。

(2) 再審査の申立て

1) 申立ての期間

都道府県労委の命令の交付を受けた日から 15 日以内
（労組法 27 条の 15）

2) 申立権者

都道府県労委で不利益な処分を受けた当事者

3) 申立ての手続

再審査申立書を初審の都道府県労委を經由し、または直接に中
労委に提出。

(3) 申立ての却下

記載事項の未記載かつ補正なし
再審査申立期間の経過

(4) 初審命令の履行勧告

中労委は必要があると認めるときは、使用者に対し命令の全部または一部の履行を勧告できる。

(5) 再審査の範囲

再審査は不服の範囲内、初審命令の変更も不服申し立ての限度

(6) 再審査の手続

初審の手続(調査、審問、合議、命令)を準用(労組法 27 条の 17)。ただし、命令を発するに熟する場合は審問不要

(7) 再審査の命令(労組法 25 条 2 項)

4 取消訴訟

(1) 取消訴訟の提起

都道府県労委または中労委の処分(却下決定または命令)に対しては、取消訴訟ができる。

1) 出訴期間

使用者は、命令交付の日から 30 日以内(労組法 27 条の 19、1 項)
労働組合または労働者は、処分があったことを知った日から 6 ヶ月間(行政事件訴訟法 14 条 1 項)

2) 出訴と命令の効力

取消訴訟の提起は救済命令の効力を停止させない。

(行訴法 25 条 1 項、29 条)

* 救済命令の執行停止の余地はあるが(行訴法 25 条 2 項、29 条)、
実際上は要件具備がむずかしい(菅野 678 頁)。

3) 当事者

ア 原告(行訴法 9 条)

使用者側が提起する場合；救済命令の名宛人となった使用者
労働者または労組側が提起する場合；当該決定ないし命令を生
ぜしめた申立の申立人

* 当該不当労働行為の相手方でありながら申立人となってい
ない労働者または労働組合は、当該決定または命令の取消を
もとめる「法律上の利益」(行訴法 9 条)がなく、原告適格を
みとめられない。

イ 被告

従来は、当該命令または決定を下した労働委員会

(行訴法旧 11 条)

(平成 16 年法改正)

当該処分または採決をした行政庁が所属する国または公共団体
(行訴法新 11 条)

(2) 緊急命令

1) 意義

使用者が取消の訴えを提起したとき、受訴裁判所は当該労働委員会の申立により、決定をもって、判決の確定までその命令または決定の全部または一部に従うべき旨を命じることができる(労組法 27 条の 20)。これを緊急命令という。

2) 制度の趣旨

命令違反に対する罰則は命令を支持する判決が確定してはじめて発動される(労組法 28 条)。よって、救済命令の実効性確保の観点からもうけられた暫定的強制履行制度

3) 要件

救済命令などの存在

救済命令などに対する使用者の取消訴訟の提起

当該命令を発した労働委員会の緊急命令申立

暫定的に履行を強制することの必要性

裁判所が疎明資料から救済命令が違法でないかとの重大な疑いをいだかないこと(消極的要件)

吉野石膏事件(東京高決 S54.8.9/ .129)

4) 手続

労働委員会は、取消の訴えの提起を知ったときは、公益委員会議をひらいて、緊急命令申立の可否を決定する。

申立を受けた受訴裁判所の決定手続(緊急命令あるいは申立却下)

5) 命令違反への過料(労組法 32 条)

(3) 審理の範囲

1) 労働委員会の事実認定の可否

未提出証拠をふくめて独自の認定をおこなう。

* 平成 16 年労組法改正/物件提出命令にかかる労組法 27 条の 21

2) 認定事実の不当労働行為性(法 7 条各号の該当性)の判断

労働委員会に要件裁量はみとめられない。

(菅野 683 頁、最判昭和 53.11.24)

3) 救済措置の内容の適法性

労働委員会の裁量権あり

4) 命令・決定にいたる手続の違法性

【命令の適法性判断の基準時】

命令時（処分時）説

口頭弁論終結時（判決時）説；菅野 684 頁

【立証責任】

救済命令の取消訴訟の場合；被告国（労働委員会）

救済申立棄却命令の取消訴訟の場合；労働組合側

（4）判決とその後の処理

1) 取消判決の場合

取消判決は労働委員会を拘束する（行訴法 33 条 1 項）

救済申立を却下（棄却）した処分が取り消された場合；判決の趣旨に従い、当該労働委員会はあらためて申立に対する決定をなす（同条 2 項）

救済申立を認容した命令が手続の違法を理由に取り消された場合；上記同様（同条 3 項）

救済命令が実体上の理由（不当労働行為非該当）で取り消された場合；取消判決の確定により命令は失効

救済命令が救済方法の不適法を理由に取り消された場合等；審査を再開し、判決の趣旨に従って命令を出すべき。

2) 請求棄却判決の場合

救済命令が支持された場合 当該判決の確定によって命令違反者（使用者ではない）は、1 年以下の禁固もしくは 100 万円以下の罰金に処せられ、またはこれらを併科される（労組法 28 条）。

（5）和解

平成 16 年労組法改正/和解の制度化 労使間で成立した和解は、労働委員会の認定により救済命令は効力を失う（菅野 667 頁）。

第3章 裁判所による労働関係紛争の解決手続

第1 労働審判手続

1 労働審判手続の成立

2 労働審判手続の特色

- （1）地方裁判所において、裁判官 1 名と労働関係の専門的な知識経験をもつもの 2 名（労使双方各 1 名ずつ、非常勤）によって構成される合議体（労働審判委員会）が紛争処理をおこなう（法 7 ないし 9 条）。
- （2）原則として、「3 回以内の期日において、審理を終結しなければならない」として、紛争の迅速で集中的な解決を図る（法 15 条 2 項）。
- （3）「調停の成立による解決の見込みがある場合にはこれを試み」とし

て、手続のなかに調停をふくんでいる（法 1 条）。

* 成立した調停は裁判上の和解と同一効力（法 29 条）

(4) 調停による解決が望めない場合に、権利関係をふまえつつ、事案の実情に即した解決をおこなうための審判を下す（法 1 条）。

* 権利関係の確認、財産上の給付、その他紛争解決のために相当とみとめる事項をさだめることができる（法 20 条）。

* 審判を当事者が受諾 紛争解決 = 裁判上の和解と同一効力
(法 21 条 4 項)

受諾できないとき 2 週間以内に異議申し立て（法 21 条 1 項）

(5) 異議申し立てがあれば、労働審判は失効し（法 21 条 3 項）労働審判の申立て時にさかのぼって訴えの提起があったものとみなされる（法 22 条 1 項）。

訴訟手続への自動的な移行

3 労働審判手続の内容

(1) 対象となる事件

1) 個別労働関係民事紛争、すなわち労働契約の存否その他の労働関係に関する事項について個々の労働者と事業主とのあいだに生じた民事に関する紛争を対象とする（法 1 条）。

2) 具体的事件

・ 解雇、雇い止め、配転、出向、賃金・退職金請求、懲戒処分、労働条件変更の拘束力などをめぐる、個々の労働者と事業主とのあいだの権利紛争が対象。

・ 対象除外事件

労働組合と使用者間の集団的労使関係上の紛争（労働委員会）
賃金引上げ、労働時間短縮の要求など、将来の労働条件の形成にかかわる利益紛争

公務員関係（国家公務員法、地方公務員法）

(2) 管轄裁判所

地方裁判所（法 2 条）

(3) 申立て（法 5 条）

申立の趣旨および理由の記載 訴訟移行の場合、申立書は訴状とみなされる（法 22 条 3 項）。

(4) 労働者審判委員会

1) 裁判所は、労働審判官 1 人および労働審判員 2 人で組織する労働審判委員会において労働審判手続をおこなう（法 7 条）。

2) 合議は審判員も平等な表決権をもち、決議は過半数の意見による（法

12条1項)。

(5) 期日指定・呼び出し

1) 第1回期日は、原則として申立てがなされた日から40日以内に指定しなければならない(法13条)。

c f ; 民事訴訟は30日以内(民訴則60条2項)

2) 呼び出しを受けた関係人が正当な理由なく出頭しないときは、裁判所は5万円以下の過料に処する(法31条)。

(6) 答弁書の提出

相手方は、さだめられた期限までに答弁書を提出しなければならない(労審則16条)。

(7) 3回以内の期日での集中審理

労働審判手続は、原則として3回以内の期日において、審理を終結しなければならない(法15条2項)。

* 審理の原則非公開(法16条)

(8) 第1回期日

労働審判委員会は、第1回期日において、当事者の陳述を聴いて争点および証拠を整理し、可能な証拠調べを実施する(労審則21条1項)。

(9) 第2回期日・第3回期日

1) 補充的な主張や証拠書類の提出は、やむをえない事由がある場合をのぞき第2回期日までとする(労審則27条)。

2) 証拠調べは民事訴訟の例による(法17条2項)。

3) 職権による証拠調べも可(法17条1項)。

4) 第3回期日では、補充的証拠調べ、調停作業をおこない、調停が成功しないときは、審理を終結して、即日口頭でまたは後日書面で審判をおこなう。

5) 労働審判委員会は、審理を終結するときは、労働審判手続の期日においてその旨を宣言しなければならない(法19条)。

(10) 調停

1) 労働審判委員会は、審理の終結にいたるまで、労働審判手続の期日において調停をおこなうことができる(労審則22条1項)。

2) 調停調書における合意の記載は、裁判上の和解と同一の効力をもつ(法29条、民事調停法16条)。

(11) 審判

1) 労働審判は、審理の結果みとめられる当事者間の権利関係および労働審判手続の経過をふまえておこなう(法20条1項)。

2) 当事者間の権利関係を確認し、金銭の支払、物の引渡しその他の財

産上の給付を命じ、その他個別労働関係民事紛争の解決をするために相当とみとめる事項をさだめることができる（法 20 条 2 項）。

労働審判手続の非訟事件としての性格

(12) 異議の申立て

- 1) 当事者は、労働審判にたいし、審判書の送達または労働審判の告知を受けた日から 2 週間以内に裁判所にたいし書面により異議申し立てができる（法 21 条 1 項、労審則 31 条 1 項）。
- 2) 適法な異議申立がなされたとき労働審判は効力を失う（法 21 条 3 項）。
- 3) 適法な異議申立がないときは労働審判は効力が確定する。それは裁判上の和解と同一の効力をもつ（法 21 条 4 項）。

(13) 訴訟への移行

- 1) 適法な異議申し立てがあったときは、当該請求は手続申立時に労働審判手続が係属していた地方裁判所に訴えの提起があったものとみなす（法 22 条 1 項）。
- 2) 当該事件の申立書を訴状とみなす（法 22 条 3 項）。
* 当事者および利害関係人らは、労働審判事件の記録の閲覧・謄写等を請求することができる（法 26 条 1 項）。

(14) 労働審判によらない事件の終了

労働審判委員会は、事案の性質から、労働審判手続をおこなうことが紛争の迅速かつ適正な解決のため適当でないときとみとめたときは、労働審判手続を終了させることができる（法 24 条 1 項）。この場合は、当該申立にかかる請求については、申立時に訴え提起があったものとみなす（法 24 条 2 項）。

第2 民事通常訴訟

1 管轄

職分管轄

事物管轄（裁判所法 33 条 1 項）

土地管轄（民事訴訟法 4 条以下）

2 訴えの提起

3 争点整理手続

準備的口頭弁論（民訴法 164 条以下）

弁論準備手続（民訴法 168 条以下）

書面による準備手続（民訴法 175 条以下）

進行協議期日（民訴規則 95 条以下）

4 証拠調手続

証人尋問（民訴法 190 条以下）
当事者尋問（同法 207 条以下）
鑑定（同法 212 条以下）
書証の取調（同法 219 条以下）
検証（同法 232 条以下）

証拠による事実認定は裁判官の自由心証（同法 247 条）

* 文書提出命令（同法 220 条、223 条）

5 判決

訴訟判決；訴訟要件の欠如を理由に訴えを却下する判決
本案判決；請求認容や棄却など実体法上の判断をおこなう判決

6 控訴手続（民訴法 281 条）

7 上告手続（同法 311 条）

第3 保全訴訟

1 保全訴訟の概要

権利実現保全のため、簡易迅速な審理によって（立証も疎明）、裁判所が一定の仮の措置をとる暫定的・付随的な訴訟手続

2 仮処分の申請

3 仮処分事件の審理

4 仮処分の決定

5 仮処分異議手続・取消手続

6 仮処分決定に対する抗告

第4 少額訴訟

1 少額訴訟制度の概要

対象；訴額 60 万円以下の金銭請求事件（民訴法 368 条 1 項）

管轄；簡易裁判所

2 少額訴訟の手続

原則 1 回の口頭弁論の審理で終結（同法 370 条 1 項）

証拠調べの制限（同法 371 条）

口頭弁論終結後ただちに判決（同法 374 条 1 項）

控訴禁止（同法 377 条）、異議申立てのみ（同法 378 条）

* 未払賃金および解雇予告手当請求については、定型訴状あり。

第5 民事調停

1 民事調停制度の概要

当事者の合意にもとづく紛争解決をはかる調整型の手続

2 民事調停の手続