

## 初版はしがき

コンプライアンス (compliance) ということが言われます。法を遵守することです。企業におけるコンプライアンス、つまり違法経営とは、国の政治における法治主義に当たります。国政において憲法をはじめとする法による政治が行われ、かくして野放図な国家権力の行使が抑制され、国民の基本的人権が保障されます。そして、これにより一国の興隆の基が築かれます。そうではないと思われる国の末路は、目をそむけたくなる悲惨が生じます。

企業においても経営判断は無制約なものではなく、各種法令の規制に服し、適法にして合理的な行使の枠組みが求められます。そして、そうでない企業の末路は、やはり悲惨です。

私の専門は、企業側に立った人事・労務・労働の分野ですので、主に企業の対内関係である人事部、総務部あるいは労務部に属される方の業務に関します。そして、そのような各部の業務が、もとより労働基準法や労働組合法等の雇用関係に関する法ないし法律の範囲内で、適切かつ円滑に遂行され、もって企業の活力を維持増進すべき環境作りに関するお話になります。そこで、本書では、企業のそのような部門に所属される管理職の立場なり目線から、企業の活力を殺ぐべき大きな原因の一つである、企業内トラブルや労使紛争を防止する、あるいはこれに対応するにはどのようなスタンスであるべきかについて、種々検討していきます。

皆さんの周囲で、もののはずみや成行きで人事や労務上のトラブルが生じた場合、これにより当事者はもとより、その周囲の者、さらに企業全体が心身ともに疲れきってしまう事例に事欠きません。無論当事者だけでなく、その家族が巻き込まれ、企業のみならず、取引先まで含めて戦線が拡大することもあります。取引先のみならず、監督官庁にまで巻き込みがなされる事例もあり、企業の活力がさらに低下します。

例えば、近年増えているセクハラやパワーないしモラルハラスメントは、いったん問題が生じてしまうと、当該当事者だけでなく、その周囲の者、さらには家族の人間関係を修復することは困難を極めます。またサービス残業は、明らかな違法行為であり、それ自体民事、刑事上の責任や行政上の不利益処分を生ぜしめ

るものですが、それにとどまらず、心身の健康被害が生じ、果ては過労死問題に至り、これまた深刻なケースを生ぜしめます。概ね高額の出費を伴い、相当期間にわたり専断的に社内の優秀な労力が割かれ、時として国からの勲章がお預けになり、営業上も足かせとなり、事と次第によっては、企業の存立を左右するような大問題にもなります。

また、これらトラブルは、概ね法令違反であったり、法によって保護されるべき契約違反であったり言動によって生じることになります。やるべきことをやらない、やるべきでないことをやる、のいずれかの言動です。その発端は、なかには卓上の醤油とソースを間違えてぶっかけたようなうっかり型や、常日ごろ腹に一物持っていたものが一挙に噴き出したような激情犯的なものもありますが、関係者が職務熱心のあまり、つい度を越してしまったようなものも多々あります。しかし、法的評価としては五十歩百歩であり、トラブルの処理にかかる手間ひまや関係者の心痛も、これにより企業の信用や活力を殺ぐことも同じです。

そして、法違反があったかどうかは、実は一定常ならず、時代の推移につれて変化を生じることがあります。

例えば、女性の地位は、かつての男尊女卑から男女同権へ、さらに近時のジェンダー論にみられる女性上位ないし媾天下へと変化を示します。かつては、酒席での女性への悪ふざけにいちいち目くじらを立てることは、大人気ないし、協調性がないともされていました。

しかし、これが、現在セクハラとして問題とされていることは、ご承知の通りです。それは、本来の権利を権利として認めていこうとする社会意識の変化に沿った労働行政とともに、これを後押しする世界的な流れがあるからです。

また、仕事を時間内にこなせないのは、やる気と能力に欠け、いわんやそのために時間外手当まで求めるのは、滅私奉公の気風に欠ける言語道断なものとして解されていました。さらに自殺とは、己れを殺傷する自業自得のことであるがゆえに法の助力がなく、遺族の金員要求は、恥ずべき八つ当たりの行為であるとも解されていました。もちろん、かつても、そして今でも、そう解さざるを得ない事例が多々目につくこともあり、なかには本人が他の者と共謀の上、主として不当な金銭的動機を有しつつ、計画的に生ぜしめたと解すべきトラブルも多発しています。親鸞の「悪人正機説」と「本願寺ほこり」との関係であり、権利の濫用事例であり、皆さんの法の不知へのつけ入り型紛争でもあります。

しかし、法ないし法律は、そのような不合理であり救済に値しないと思われるケースも含めて、原則的に手続きの対象とする仕組みになっています。ただし自由社会において、「権利のための闘争」が許されない理由はないし、「権利」とは、本質的に利害の対立する「義務」を前提とする概念であって、立場によってその広狭が生じ得べきことは、事の道理だと解されるからです。そして、さもなくば、そうではない合理的にして筋道が通り、真の救済の必要があるケースにおいて、法の実効性や存在意義がなくなるからです。つまり法を悪用する者の存在ゆえに、真の保護の必要がある者を犠牲にできないからだという事です。

かくして、真の法律問題か、偽の法律問題かは、無論「実定法」と「自然法」がほどよく足並みを揃えた「格率」である「健全な社会通念」により、以後フェア・プレーの精神に基づき、双方の知恵と技と力比べによって、自ずと判明する途をたどることになります。そのために、常日ごろからある程度の専門的知見を身につけること、物の見方を円満かつ常識的な物差しで行うこと、そして、良いものは良いし、悪いものは悪いという是々非々の姿勢を堅持することが求められる所以です。

また、これらトラブルの防止、対策のためには、皆さんの立場で、皆さんの独自の判断によるのではなく、社内の専門セクション、例えば人事、総務、労務、法務等の部門に速やかに相談するような体制・運用が必要不可欠でもあります。要は社内トラブルの事前抑止、早期解決のために、社内の風通しを良くするという事です。専門性、客観性、即応性を保持し、もって合理的対応に資する、つまり、「餅は餅屋」であり、「岡目八目」であり、「鉄は熱いうちに打て」ということです。世間を騒がせた企業の不祥事なるものは、この点での配慮不足であったかと思われるものが多いようです。

そして、これまた人生のある時期の成行きや物のはずみで皆さんが会社の管理職という立場にあるが、当該紛争で相手となった従業員や労働組合についてもおそらく同様であろうとの見地から、「明日は我が身」との反問をし、法や制度の枠内で思情ある配慮をすべき必要性が生じることもあります。

それが企業の法治主義であり、遵法経営の別名であることは、申すまでもありません。

本書は、私が今までに取り扱ってきた事例と、実務上避けては通れない裁判所の先例や学説等を参考に、当初は、法律相談や事件処理のために、私自身の心覚

えとして作成したノートが基になっています。その後日経連（現経団連）や各社で行った講演や経営法曹会議に出した論文等も参考にしました。そして縁あって日本法令の「ビジネスガイド」誌に連載の機会を得、今回若干の加筆訂正および付加をしたものです。「よくある」実例を参考に具体例を設け、その中に含まれる重要と思われる法理論や関連問題、実務上の留意点などを、できるだけわかりやすく書いてみました。皆さんの日常の人事、労務管理上の適正な判断や円滑な対応の一助になれば幸いです。

なお、上梓までに、出版部の伊藤隆治さん、岩倉春光さん、望月秀子さんのご協力をいただきました。校正には旧知の飛田秀成弁護士と上松信雄弁護士の力を借りました。私自身は「一字入魂」との屁理屈で、今でもワープロやコンピュータ操作ができません。その点あるいは資料集め等では、事務所の小田切あゆみさん、阿部順子さん、柴田晃良さんにも余計な労力をかけさせました。家内の内助もありました。ありがとうございました。

平成15年12月吉日

弁護士 河本 毅



## 第二版はしがき

初版の上梓からほぼ3年経ちましたが、その間も世の動きは止むことなく、興味深い先例が日につきます。例えばコンピュータ等道具立を新たにしようとしたような今様ではあるが、「古い皮袋に新たなワイン」の如き紛争があり、時に当事者ですら予想もしていなかった新理論が判示され、また、労基法等の改正とその履行確保のための労働行政の動向と相俟って、従来にも増して議論がさらに多様且つ細分化して行く分野も見受けられ、目が離せません。

これら先例は、「衡平」を旨とし、「健全な社会通念」をベースにして概ね合理的であると思われるものが多いようですが、昨今の労働事件の審判促進傾向から具体事案の解決を急いだと思われるもの、それあらぬかに理論的検討が不足していると思われるもの、その他上訴で判断を受けるべき適格があると思われるもの等様々のようです。

そこで、そうではないと思われる適正且つ妥当な実務上の目安は何か、という問題意識を持ちつつ、もとより初版の初心時に立ち戻り、その改定を交え近時の判例に当たってみました。幾つかの項目も増やしてみました。

今回も、日本法令の「ビジネスガイド」連載の加筆分が主であり、同社編集部  
の佐藤滋生さん、松本千佳さん、岩倉春光さんにお世話になりました。その間あ  
るいはその後も、故黒木三郎、竹内清、山崎源三、森田武男、末永汎本、末永久  
大、合谷幸男、安西愈、篠崎芳明、福岡清、故花岡巖、満園武尚、小山稔、鈴木  
銀治郎、鶴巻克恕、仁平勝之、佐久間保夫、寺西昭、長嶋和雄、小笠原勝也諸先  
生からお声掛け戴き、牛嶋勉、寺前隆、和田一郎、岡崎敦行、薄金孝太郎、土方  
邦男、川崎泰徳、久野健、大森八十香、中西康晴、鈴木哲太郎、野田信彦、千葉  
悟、弊原廣、西川聖、菊川秀子、堀龍之、角山正、浅野了一、岩月浩二、武本秀  
範、城戸浩正、小島衛、和田富太郎、山田一清、小林政秀、原垣内美陽、海老原  
夕美、松本健児、堀田和宏、本城孝一、垣鏝公良、内藤潤、加藤晋介、大橋正典、  
松岡立行、仁平信哉、伊井和彦、桜木秀樹、小野聡、柿沼太一、小川晃司・福重  
春彦・高橋一郎・有田佳秀、谷口拓、宮本英幸、行田博文、仲卓也、遠藤隆、木  
田一彦、近衛大、北代八重子、辻あかね、中村裕二、早川美恵子、小出重義、小  
原宏、味岡良行、金高好伸・小代順治・飛田秀成・若松巖・鎌田豊彦・今城文紹、

濱崎太郎、上松信雄・水野奈也・酒巻宏志、荒川正嗣、本多芳樹、山口純子、山崎貴裕各弁護士ら、それに各社の担当者らには本業での迷惑を強いました。また、番町総合法律事務所の谷田部俊子さん、小田切あゆみさん、渡辺華乃さん、阿部順子さん、柴田晃良さん、平木紀子さんらにも迷惑をかけたこと、家内の内助も同じです。旧友の鈴木安雄社労士には大量の紙数の校正作業をお願いしましたし、数年前にこの仕事を私に紹介して下さった佐貫葉子弁護士にも併せて謝意を示します。

ともあれ、還暦目前のアマチュア研究なりに気合は入れたものの、「こりゃあ、思うちよったより大変じゃわい」辺りが今の己れの寸法、身の丈と銘記しつつ、今回はひとまず筆を置きたいと思います。

なお、平成17年10月30日には、私にとって和田良一法律事務所勤務時代以来の兄弟子であり、公私を問わず恩人であった故宇田川昌敏弁護士が享年79歳で他界しました。本書を同弁護士に捧げ、冥福を祈らせて戴きたいと思います。

平成19年4月吉日

弁護士 河本 毅

## 第三版はしがき

三版を上梓させていただきます。

分量が増えています、それだけ世の中が複雑化、多様化しているのであろうかと自分を納得させている次第です。

ままよ、書物としての質や品格において比べうべくもないが、広辞苑は3000頁あるではないかとも思っています。

間にビジネスガイドの連載や合同労組・上部団体の本を書かせてもらい、その主要部分や積残しの論点や新裁判例を加えるなどしました。項目や分類など読みやすさ、わかりやすさには常時気をつけたつもりです。

また、この間に体験したことで、何かの参考になればというものも随時加えたつもりです。

今回も校正を鈴木安雄行政書士・社労士がやってくれました。手書きの読みづらい原稿を判読し、基礎原稿を打ってくれたのは渡辺華乃さんです。また、本業で御迷惑をお掛けした諸先生方については、二版はしがきにお名前を追加させて戴きました。

なかでも中西康晴、武本秀範、高橋一郎、垣鏑公良、若松巖、寺前隆、小代順治、飛田秀成の諸先生方には、番町総合法律事務所の基礎づくりに多大のご支援を戴きました。

紛争案件によっては社労士の先生方の活躍が目立ちます。田口紘一、阿世賀陽一、中村純子、山中麻衣子、瀧田勝彦、畑中義雄、高橋良昌、西原哲夫（韓鐘哲）、小林透、河本英史、斎藤邦芳、鈴木仁、吉田雄一、佐藤かおり、滝口修一、瀧英紀、宇都宮良男、田中仁、中村彰、早川豊、柴田久義、柴田和夫、片桐めぐみら諸先生方との知遇を得、私と同年代の河野順一先生もまだまだやる気十分のようです。しかし、故鹿久保守先生の逝去は早過ぎました。また、福島、兵庫、大阪、横浜、都内の社労士会や研究会にも大変お世話になりました。

もとより、出版課の岩倉春光さん、佐藤滋生さん、田中紀子さん、幸田麻里さん、吉岡幸子さん、佐々木真子さん、川口美沙季さん、杉本みずきさんらにも、事務所の谷田部俊子さん、阿部順子さん、阿部直子さんらにも頑張って貰いました。家内の内助も同じです。

しかし、論及をしながら、己れの無知蒙昧に愕然とすることがあるのは、今も昔も変わりません。「この判例論理をあの時に使えていたら」というわけです。この仕事の責任の重さを感じます。しかし、「切り」がないなとも思います。

ともあれ、幸いにも還暦を迎えましたが、身边には次々と変事が生じます。

二版が出た直後に、徳山簡易裁判所裁判官井上（旧姓原田）和則さんの訃報に接しました。私の高校・大学の先輩で、誠実さを絵に描いたようなお人柄でした。私をこの道に引きずり込んだ張本人でもありました。シルクロードを走破するという生前の約束が未履行のままです。

なお、三版の校正最中には、父龍三郎が享年91歳で亡くなりました。間もなく13回忌を迎える母節子亡き後は、郷里で田夫子然とした生活を送っていました。父なりの筋をつけた見事な生き様だったと思います。母には何もしてやれず、父との同居が果たせたのは、最晩年の数ヵ月のみでした。

序でに、学生時分に客死した妹の眞紀子や同じ年に亡くなった祖母まさ乃のことも思い出しました。彼女らの死によって否応なしに司法試験をめざすことになりました。爾来私はひどい目にあい続けていると思います。

そこで、本書を井上裁判官と祖母・両親・妹に捧げることをお許し下さい。

平成23年1月吉日

弁護士 河本 毅



## 第四版はしがき

ようやく四度目の上梓が叶いました。

三版から5年の空白がありますが、その間「1年に1冊、1テーマ」の誓いを立て、一定分野の研究は曲がりなりに行ってきました。その主要と思える部分を本書に適宜加えました。項目も頁数も増えたので、分冊に踏み切りました。「広辞苑」の頁数をやっと超えました。

なお、最高裁判決の表示を大法廷と各小法廷に仕分けました。重み（権威）が格段に違うし、実務上の対応にも影響があるべきだと思ったからです。

この間、本業で御迷惑をお掛けした弁護士・社労士の先生方は、従来どおり第二版及び第三版はしがきにお名前を加えさせて戴きました。故市川照巳先生、同風祭光先生、同鈴木勝先生、同宇野美喜子先生、同川森憲一先生、同御器谷修先生の御逝去に深い哀悼の意を示したいと思います。

校正は、編集部の岩倉春光次長、佐藤滋生課長、竹測学さん、田中紀子さん、松本千佳さん、野原寛之さんが総掛かりでやって下さいました。鈴木安雄行政書士・社労士にも相当の時間を割いて貰い、経団連法制部渡邊義広さん、東京経協労働部海老澤大造次長からは、新資料や参考資料の御協力を戴きました。新米の河本みま乃弁護士も、少しは役に立ってくれたかなという気持ちです。事務所の谷田部俊子さん、渡辺華乃さん、大塚直子さんには読みづらい原稿の判読、打刻作業を強いました。家内の内助もありました。また、概ね定年退職後の親しい友人らから、在職中の色んなエピソードを仄聞する機会にも恵まれました。末筆ながら謝意を示します。

平成28年8月吉日

弁護士 河本 毅

# 総目次

## 〈上 卷〉

第一講	採用の法律関係	1
第二講	賃金に関する諸問題	51
第三講	福利厚生	109
第四講	社内研修・リクリエーションの法律関係	167
第五講	労働時間法制	215
第六講	休日の論点	297
第七講	残業・休日・深夜労働	323
第八講	年次有給休暇の法律関係	405
第九講	育児・介護休業の論点	455
第一〇講	業務命令の限界	493
第一一講	人事異動への対応	545
第一二講	企業秘密と労務管理	603
第一三講	安全衛生	685
第一四講	労働災害	737
第一五講	通勤災害	795
第一六講	業務上の疾病	827
第一七講	精神障害と労災	859
第一八講	労災保険給付	893

第一九講	安全配慮義務	969
第二〇講	労災補償と民事賠償の調整	1035
第二一講	休職制度の論点	1061
第二二講	懲戒処分の限界	1133
第二三講	懲戒処分の種類	1233
第二四講	懲戒解雇に関する諸問題 (一)	1313

## 〈中 卷〉

第二五講	懲戒解雇に関する諸問題 (二)	1437
第二六講	ハラスメント (嫌がらせ)	1535
第二七講	個人情報・プライバシーと労務管理	1599
第二八講	普通解雇の概念	1693
第二九講	解雇の法規制	1769
第三〇講	解雇法理	1841
第三一講	解雇の効果	1923
第三二講	内部告発	1983
第三三講	労働者の自己決定	2023
第三四講	退職の諸問題	2123
第三五講	労働契約の当事者	2211
第三六講	労働契約の規制	2255
第三七講	労使慣行の論点	2311
第三八講	労使慣行の発現	2333

第三九講	労働条件の不利益変更	2379
第四〇講	賃金の引下げ（減額）	2437
第四一講	退職金・企業年金の不利益変更	2493
第四二講	その他の労働条件の不利益変更	2557
第四三講	整理解雇	2625
第四四講	定年制に関する諸問題	2705
第四五講	障害労働者の法的地位	2783

## 〈下 巻〉

第四六講	外国人労働者の法的地位	2859
第四七講	年少者の労働関係	2953
第四八講	女性労働者の労基法上の保護規定	2983
第四九講	職場における女性の法的地位	3001
第五〇講	セクハラ事件への対応	3035
第五一講	パートタイマー	3083
第五二講	派遣労働関係	3129
第五三講	労働組合の資格要件	3191
第五四講	資格審査制度	3235
第五五講	合同労組の法的疑義	3257
第五六講	不当労働行為	3373
第五七講	不利益取扱い	3395
第五八講	ユニオン・ショップ	3421



第五九講	団交拒否	3445
第六〇講	支配介入	3507
第六一講	経費援助	3541
第六二講	賃金差別事件	3559
第六三講	組合の混乱と不当労働行為	3629
第六四講	救済命令の限界	3661
第六五講	裁判所と不当労働行為	3687
第六六講	争議行為の限界	3711
第六七講	争議行為対抗論	3741
第六八講	違法な争議行為の効果	3789
第六九講	ロックアウト	3813
第七〇講	労働事件の自主解決	3835
第七一講	団体交渉の方式	3859
第七二講	誠実交渉義務	3877
第七三講	直接要請行動等への対応	3901
第七四講	紛争解決機関	3935
第七五講	労働仮処分	3963
第七六講	行政機関等の利用	4003
第七七講	労働審判制度の利用	4067
第七八講	和解手続	4083

# 目 次

## 第一講 採用の法律関係

I	採用の自由	2
1	採用の自由	2
2	労契法の採用規制	3
3	採用の成否	4
4	労使慣行論	7
5	黙示の合意	8
II	労働条件の明示	13
1	労働契約の方式	13
2	条件明示に関する紛争	15
3	採用差別	19
4	採用時健診	20
III	採用内定	21
1	採用内定とは	21
2	採用内定の法的性格	22
3	最高裁判例	24
4	内定中の法律関係	25
5	内定取消の合理性	26
6	中途採用者	30
7	損害賠償請求事件	31
8	採用の内々定	32
9	契約締結上の過失	33
IV	試用期間	35
1	試用期間とは	35
2	試用期間の法的性格	36
3	本採用拒否	38
4	合理性の存否	41
5	試用期間前の解雇	43
6	試用期間の延長・更新	45
7	試用期間の長さ	47
8	試用期間経過後の法的地位	48

## 第二講 賃金に関する諸問題

I	賃金保護	52
II	最低賃金	53
1	意 義	53
2	最賃法の概要	54

3	適用除外	54
4	効力	55
III	平均賃金	57
1	意義	57
2	算定除外期間	58
3	平均賃金の最低保障	58
4	例外的取扱い	58
IV	賃金の法的性格	59
1	賃金の本質	59
2	賃金の発生時期	59
3	賃金の発生要件	62
V	賃金の範囲	63
1	賃金の要件	63
2	通勤費	69
3	労働契約ならざる契約の給付	71
4	賞与請求権の存否	72
5	賞与の在籍日支給	74
6	退職金の減額・没取	75
VI	賃金支払いの原則	76
1	通貨払いの原則	77
2	直接払いの原則	78
3	全額払いの原則	83
4	チェック・オフ協定	85
5	調整的相殺	86
6	合意相殺	87
7	毎月1回以上・定期日払いの原則	91
8	非常時払賃金	95
9	出来高払賃金	95
VII	消滅時効	97
1	賃金・退職金債権の消滅時効	97
2	時効の中断	98
3	留意点	99
VIII	休業手当	100
1	労基法26条の法意	100
2	「使用者の責めに帰すべき事由」の範囲	100
3	「不可抗力」の判断基準	102
IX	賃金の支払確保制度	104
1	賃金支払確保法	104
2	賃金立替払制度の概要	105
3	手続き	106

X	遅延損害金	106
XI	給与条例主義	107

### 第三講 福利厚生

I	福利厚生とは	110
1	意義	110
2	福利厚生沿革	110
3	近時の傾向	111
4	法的性格	111
5	限界	112
II	社宅の法律関係	113
1	社宅利用の法的性格	113
2	裁判例	114
3	業務社宅	114
4	明渡しの可否	115
5	明渡猶予期間	115
6	使用料	116
7	雇用終止の効力	117
8	同居人への明渡請求	118
9	不利益変更を伴う明渡し	119
10	その他の請求	119
III	勤労者財産形成促進制度	120
1	意義	120
2	種類	121
3	法的性格	122
4	厚労大臣の承認	122
5	厚労大臣の承認の取消し	123
IV	社内貸付制度	123
1	意義	123
2	法的規制	124
3	違約金・賠償額予定の禁止（労基法16条）	124
4	前借金相殺の禁止（労基法17条）	124
5	裁判例	125
V	社内預金制度	126
1	意義	126
2	任意預金の規制	127
VI	中小企業退職金共済制度	131
1	意義	131
2	沿革	132
3	退職金共済制度の概要	132



4	種 類	133
5	中小企業	133
6	包括加入の原則（法3条3項、則2条）	134
7	掛金月額（法4条2項）	134
8	退職金の支給（法10条1項）	134
9	退職金の支給方法（法11条）	134
10	加入制限	135
11	事業団の契約拒絶	135
12	被共済者となり得ない従業員	136
13	裁 判 例	136
<b>VII 従業員持株会制度</b>		139
1	意 義	139
2	制度実施の主体	140
3	買戻し特約	140
4	裁 判 例	141
5	最高裁判例	143
<b>VIII ストック・オプション</b>		144
1	意 義	144
2	法的根拠	145
3	法的性格	146
4	税法上の取扱い	146
5	最高裁判決	148
<b>IX 団体定期保険契約</b>		150
1	意 義	150
2	法的効力	150
3	裁 判 例	151
4	最高裁判決	152
5	総合福祉団体定期保険	155
6	金融庁の監督指針	155
<b>X 福利厚生費と租税</b>		156
1	問題の所在	156
2	交際費と福利厚生費	157
3	福利厚生費の取扱い	158
4	措置法61条の4第4項の法意	159
5	両者の区別	159
6	裁 判 例	160
7	従業員の慰安旅行	162
8	2要件か3要件か	163
<b>XI 福利厚生と経費援助</b>		165

#### 第四講 社内研修・リクリエーションの法律関係

---

I	問題の所在	168
II	自己決定権に関わる事例	168
1	無効例	169
2	有効例	173
III	通学の便宜	176
1	所得税通達	176
2	裁判例	177
IV	合理性のない事例	180
1	違法とされた例	180
2	適法とされた例	183
V	労働時間性に関わる事例	186
1	消極例	186
2	積極例	187
VI	労災責任に関わる事例	188
1	行政通達	188
2	業務外とされたもの	189
3	業務上とされたもの	190
VII	不当労働行為に関わる事例	192
1	積極例	192
2	消極例	192
VIII	教育公務員の研修	193
1	問題の所在	193
2	自主研修の法的性格	194
IX	研修命令の当否	197
1	違法な研修命令とされたもの	197
2	研修命令と差別糾弾闘争	202
3	適法な研修命令とされたもの	205
4	海外研修旅行	207
5	校外自主研修	209
6	校外自主研修の校内開催	211
X	特別休暇	213
1	意義	213
2	裁判例	213
3	ボランティア活動	214

#### 第五講 労働時間法制

---

I	労働時間の法規制	216
1	労働時間の意義	216
2	法規制の沿革	217

II	労働時間の範囲	220
1	問題の所在	220
2	最高裁判例	221
3	実務上の目安	223
4	黙示の業務指示	230
5	賃金請求権の根拠	231
III	仮眠時間	232
1	問題の所在	232
2	ビル代行事件	233
3	その他裁判例	234
4	留意点	236
IV	住込み管理	236
1	問題の所在	236
2	裁判例	237
V	労働時間の認定	241
1	タイムカード打刻	241
2	裁判例	242
3	その他の認定方法	247
VI	休憩時間	249
1	意義	249
2	要件	250
3	休憩時間と業務外活動	252
VII	休憩時間の範囲	252
VIII	休憩時間の変更	254
IX	労働時間の弾力化	255
1	変形労働時間制	255
2	変形労働時間制の勤務変更	260
3	フレックス・タイム制	261
4	事業場外労働とみなし労働時間制	263
5	裁量労働とみなし労働時間制	266
X	適用除外者	268
1	農業、畜産・水産業（労基法41条1号）	269
2	管理監督職（労基法41条2号）	269
3	機密取扱者（労基法41条3号）	275
XI	監視断続労働	276
1	意義・限界	276
2	裁判例	277
3	許可の必要性	278
4	宿・日直業務	279
5	留意点	280

XII	労働時間の変更	281
1	労働時間の延長	281
2	始・終業時刻の変更	291
3	就業時間の繰上げ、繰下げ	293

## 第六講 休日の論点

I	休日の意義	298
1	休日とは	298
2	由 来	298
3	休日と労働時間	299
II	週休制の原則	299
1	原 則	299
2	変形休日制	300
3	適用除外	301
III	休日の限界	301
1	休日の単位	301
2	休日の特定	302
3	4週間の特定	303
4	休日中の出張	304
5	休日の変更	304
IV	休日振替制度	306
1	意 義	306
2	根 拠	308
V	休日振替制度の範囲	309
1	特定の程度	309
2	振替手続	310
3	労働者の個別的同意の要否	310
4	振替先日の特定時期	311
5	振替先日の間隔	312
6	三六協定の要否	313
VI	対 応	314
VII	代 休	314
1	意義・性格	314
2	代休の限界	315
3	未消化代休の取扱い	315
VIII	法定外休日	316
1	意 義	316
2	法定休日と法定外休日の区別	317
3	国民の祝日に関する法律	317
4	法定外休日の振替	319



5	法定外休日の再振替	319
6	週休二日制	320
IX	休日付与義務違反	321
1	法定休日付与違反	321
2	法定外休日付与違反	321

## 第七講 残業・休日・深夜労働

I	はじめに	324
II	時間外・休日・深夜労働の規制	325
1	意義	325
2	非常時等の時間外・休日労働	325
3	公務による時間外・休日労働	326
III	三六協定の作成・届出	327
1	三六協定とは	327
2	三六協定締結交渉	329
IV	残業指示の要件	330
1	問題の所在	330
2	懲戒処分の要件	332
3	休日出勤指示の要件	334
V	残業指示の方法	335
1	黙示の残業指示	335
VI	労働時間の把握	337
1	タイムカードの利用	337
2	裁判例	337
3	近時の裁判例	339
4	自己申告制度	339
5	留意点	342
VII	時間外手当等の支払い	342
1	時間外手当等	343
2	実務上の留意点	345
VIII	固定ないし定額残業料制度	349
1	可否	349
2	手当の性質	351
3	区別の明確性	351
4	労使慣行論	352
5	一般条項違反	354
6	金額の調整	355
7	年俸制と割増賃金	356
IX	除外賃金の範囲	358
1	問題の所在	358

2	否定例	358
3	肯定例	359
4	留意点	360
X	各種手当による補填	361
1	問題の所在	361
2	裁判例	362
3	留意点ないし対応	364
XI	基本給と割増賃金	366
1	否定例	366
2	肯定例	368
3	留意点	370
4	小括	371
XII	管理監督職と深夜業	372
1	問題の所在	372
2	裁判例	373
3	最高裁判決（ことぶき事件）	374
XIII	会社役員の責任	376
1	残業代不払の効果	376
2	役員個人の責任	376
3	裁判例	377
XIV	付加金	381
XV	残業拒否	384
1	残業拒否闘争	384
2	三六協定の締結拒否	385
XVI	労基署の事情聴取	386
1	実例	386
2	理論上の問題点	387
3	実際上の問題点	389
4	民事紛争不介入の原則	390
5	対応	391
6	留意点	392
XVII	刑事手続	393
1	捜査の端緒	393
2	告訴・告発の受理	393
3	微罪処分	394
4	起訴便宜主義	395
XVIII	公訴権濫用論	395
1	意義	395
2	起訴猶予相当の起訴	396
3	嫌疑なき起訴	397

4	違法捜査に基づく起訴	398
<b>XIX</b>	<b>違法収集証拠排除法則</b>	399
1	意義	399
2	裁判例	400
3	積極例	401
4	取調の同意について	402
5	留意点	402
<b>XX</b>	<b>毒樹の果実論</b>	403
1	意義	403
2	証拠排除の可否	403
3	裁判例	404

## 第八講 年次有給休暇の法律関係

<b>I</b>	<b>年次有給休暇とは</b>	406
1	意義・要件	406
2	全労働日	406
3	継続勤務とは	409
4	法定年休と法定外年休	410
5	ボランティア活動への対応（ボランティア休暇）	412
6	ボランティアの責任	415
7	半日年休と時間年休	416
8	基準日の統一	417
<b>II</b>	<b>年休制度の趣旨</b>	417
1	休息か労働力の再生産か	417
2	実務の趨勢	418
<b>III</b>	<b>法的性質</b>	419
1	承認の要否	419
2	実務の趨勢	420
<b>IV</b>	<b>請求手続</b>	422
1	請求時期	422
2	事後申請	423
3	申請方法	423
4	申請者	424
<b>V</b>	<b>休暇利用目的</b>	425
1	年休取得目的の聴取	425
2	実務の趨勢	425
3	留意点	427
<b>VI</b>	<b>年休と争議行為等</b>	428
1	争議行為への利用	428
2	争議行為の範囲	430

3	政治活動・反社会的活動	432
4	他企業での稼働	433
VII	計画年休	434
1	意義	434
2	付与の方法	435
VIII	時季変更権の行使	436
1	意義・目安	436
2	留意点	436
IX	年次有給休暇の処分	441
1	年次有給休暇の繰越しと時効	442
2	年次有給休暇の買上げ	443
X	年休取得と不利益取扱い	445
1	問題の所在	445
2	実務の趨勢	446
3	労基法附則136条の法意	446
4	年休行使と賃上げ	447
5	年休行使と皆勤手当	448
6	年休行使と歩合給	449
7	年休行使と賞与	449
8	年休行使と降格	450
XI	年休の振替	450
1	問題の所在	450
2	裁判例	451
XII	雇用関係終了と年休	451
1	雇用関係終了後	451
2	雇用関係終了前	452

## 第九講 育児・介護休業の論点

I	育児・介護休業とは	456
II	由来	456
1	立法例	456
2	育児休業	457
3	介護休業	457
4	育児・介護休業	457
5	平成21年育介法の改正	458
III	育介法の概要	459
1	法の目的	459
2	法的効力	460
3	公務員等の特則	460
IV	育介法の育児休業の内容	461



1	休業対象者	461
2	期間雇用者	461
3	裁判例	461
4	適用除外	462
5	期間	463
6	期間延長	463
7	期間変更	463
8	回数	464
9	期間の開始日	464
10	終了事由	464
11	申出手続	465
12	撤回	465
13	子の看護休暇	465
14	所定外労働の制限	466
15	時間外労働の制限	466
16	深夜業の制限	467
17	所定労働時間の短縮等の措置	467
18	その他の努力義務、配慮義務	468
V	育児介法の介護休業の内容	468
1	休業対象者	468
2	期間雇用者	468
3	適用除外	469
4	回数	469
5	期間	469
6	終了事由	469
7	終了予定日変更の申出手続	470
8	撤回	470
9	介護休暇	470
10	時間外労働の制限	470
11	深夜業の制限	471
12	所定労働時間の短縮等の措置	471
VI	育児休業・介護休業に共通する措置	471
1	周知・明示義務	471
2	労働者の配置に関する配慮	472
3	職業家庭両立推進者の選任	472
4	再雇用特別措置	472
VII	紛争の解決	473
VIII	不利益取扱いの禁止	473
1	不利益取扱いとは	473
2	否定例	473



3	肯定例	480
4	折衷例	480
5	判断基準	482
<b>IX</b>	<b>育児法26条の法意</b>	483
1	消極説に立つもの	483
2	積極説に立つもの	485
3	復職後の配転等	486
<b>X</b>	<b>所得保障等</b>	488
1	育児休業	488
2	介護休業	488
<b>XI</b>	<b>在宅勤務</b>	489
1	意義	489
2	契約類型	489
3	業務性	490
4	秘密保持	491

## 第一〇講 業務命令の限界

<b>I</b>	<b>はじめに</b>	494
<b>II</b>	<b>業務命令とは</b>	496
1	業務命令の意義・根拠	496
2	裁判例	497
<b>III</b>	<b>違法な業務命令の効果</b>	498
1	問題の所在	498
2	裁判例	499
3	その余の裁判例	500
4	近時の裁判例	501
5	役員の実責任	504
6	いじめと自殺	505
<b>IV</b>	<b>職務怠慢</b>	507
1	絶対的服従と相対的服従	507
2	越権行為	508
3	職務怠慢行為	512
<b>V</b>	<b>業務命令の範囲</b>	514
1	問題の所在	514
2	職権濫用	515
<b>VI</b>	<b>忠実義務論</b>	516
1	固有権説と契約説	516
2	ローマ法とゲルマン法	518
3	実務の趨勢	519
4	忠実義務の発現	520

Ⅶ	業務命令違反の懲戒例	523
1	有効例	523
2	無効例	526
Ⅷ	危険業務の限界	529
1	問題の所在	529
2	電電公社千代田丸事件	530
3	保安業務の範囲	531
4	目 安	531
5	対 応	533
6	危険職務の執行	533
Ⅸ	業務命令違反の就労と賃金	534
1	問題の所在	534
2	裁判例	535
3	片山組事件	536
Ⅹ	業務命令違反と損害賠償請求	539
1	求償権の行使	539
2	損害賠償請求	540
3	身元保証人の責任	542
Ⅺ	小 括	543

## 第一一講 人事異動への対応

Ⅰ	人事異動でどのような問題が生じるか	546
1	人事異動とは	546
2	問題点	546
Ⅱ	配転・出向・転籍等	547
1	配転・出向・転籍	547
2	同一課内の異動	548
Ⅲ	配転の要件	549
1	問題の所在	549
2	配転の根拠	550
3	東亜ペイント事件	552
Ⅳ	業務上の必要性の判断	554
1	判断の目安	554
2	必要性の内容	555
Ⅴ	職種限定の存否	556
1	判断基準	556
2	同一性があり適法とされた例	556
3	同一性がなく違法とされた例	559
Ⅵ	勤務場所限定の存否	562
1	判断の目安	562

2	勤務地非限定例（有効例）	563
3	勤務地限定例（無効例）	564
<b>VII</b>	<b>権利濫用ないし受忍限度論</b>	566
1	判断の目安	566
2	配転有効例	566
3	配転無効例	568
4	家族の介護	570
<b>VIII</b>	<b>出向の要件</b>	570
1	個別的同意の要否	570
2	その他の要件	571
3	復帰の場合	573
<b>IX</b>	<b>出向の法律関係</b>	574
1	出向社員の処遇	574
2	出向社員の処分	575
<b>X</b>	<b>転籍の要件</b>	576
1	転籍の根拠	576
2	留意点	577
3	分割承継法	578
<b>XI</b>	<b>限界事例</b>	579
1	問題の所在	579
2	転籍後の法律関係	580
<b>XII</b>	<b>配転等拒否事件</b>	581
1	配転拒否→解雇型	581
2	解雇通告の相当性	582
3	赴任拒否スト	583
4	配転拒否→異議をとどめて赴任する型	584
5	配転拒否→退職型	584
6	就業機会の確認型	585
7	異動実施後の紛争	586
<b>XIII</b>	<b>降格・降職</b>	588
1	降格・降職の意義、類型	588
2	人事権行使としての降格・降職	588
3	資格等級の降格	590
4	職制上の役職降格	592
5	懲戒処分としての降格・降職	597
6	昇格拒否	598
7	昇給停止	601

## 第一二講 企業秘密と労務管理

I	企業秘密とは	604
---	--------	-----

1	企業秘密の意義	604
2	企業秘密と営業秘密	605
3	実 例	606
II	企業秘密保持の限界	607
III	在職中の秘密保持	608
1	問題の所在	608
2	秘密漏洩	608
3	損害賠償請求事件	610
4	二重就職	611
5	在職中の競業禁止	611
6	引抜き行為等の限界	613
VI	転職の制限	616
1	強制労働	616
2	御礼奉公	618
3	費用等の返還	622
4	留学費用の返還約定	626
5	金品の返還義務	630
6	労基法17条に関する裁判例	633
7	強制貯金の禁止	634
8	退職申出をしない義務	635
9	退職の承認	637
10	退職申出期間	639
11	退職願提出後の効力	640
V	労働契約の期間の制限	640
1	労働契約の期間の存否	640
2	法 規 制	641
3	厚労省告示	642
4	労契法の規制	642
VI	長期雇用	647
1	問題の所在	647
2	実務の趨勢	648
3	中途解約	648
4	芸娼妓契約	649
5	ホステスの保証契約	653
VII	退職後の秘密保持	655
1	退職後の競業禁止 (特約がある場合)	655
2	退職後の競業禁止 (特約がない場合)	659
3	限定解釈	662
VIII	退職金減額	665
1	問題の所在	665



2	三晃社事件	666
3	その後の裁判例	667
4	減額規定の欠陥	670
5	退職事由の区分	671
<b>IX</b>	<b>秘密保持の手段</b>	672
1	制度の整備	672
2	代償措置	672
3	従業員発明等の取扱い	673
<b>X</b>	<b>事後の対応</b>	676
1	懲戒処分	676
2	民事手続	677
3	刑事手続	681
<b>XI</b>	<b>小 括</b>	682

## 第一三講 安全衛生

<b>I</b>	<b>概 説</b>	686
1	安全衛生とは	686
2	由 来	686
3	沿 革	687
4	安衛法の制定	687
<b>II</b>	<b>安衛法の概要</b>	688
1	概 要	688
2	特 色	688
3	関 連 法	689
<b>III</b>	<b>履行の確保</b>	690
1	法 規 制	690
2	裁 判 例	690
3	費用徴収	690
4	報告義務	691
<b>IV</b>	<b>安衛法の法的性格</b>	693
1	問題の所在	693
2	裁 判 例	693
3	最高裁判所	694
<b>V</b>	<b>安全衛生の責任者</b>	695
1	事業者と労働者	695
2	裁 判 例	695
3	安衛法制定後	696
<b>VI</b>	<b>安全衛生管理体制</b>	697
1	法 規 制	697
2	裁 判 例	698



VII	危険または健康障害防止の措置	699
1	法規制	699
2	裁判例	699
VIII	機械等および有害物の規制	700
1	法規制	700
2	裁判例	700
IX	安全衛生教育	701
1	法規制	701
2	裁判例	702
X	健康管理	703
1	法規制	703
2	裁判例	703
XI	健康保持、就業制限	704
1	法規制	704
2	裁判例	704
XII	快適な職場環境	705
XIII	労働者の義務	706
1	法規制	706
2	裁判例	707
XIV	健康診断	709
1	使用者の実施義務	709
2	健診の不実施	710
3	不完全実施	710
XV	健診実施後の対応	711
1	診断結果の告知	711
2	適切措置、配慮	712
XVI	退職後の対応	713
1	配慮・措置の方策	713
2	配慮・措置の限界	714
3	賃金の変更	715
XVII	従業員の受診義務	717
1	法規制	717
2	受診拒否	717
3	指定医・産業医の受診拒否	718
4	根拠規定のない場合	720
XVIII	「主治医」の診断	725
1	信用性	725
2	裁判例	726
3	留意点	727
XIX	産業医の診断	727

1	産業医とは	727
2	裁判例	728
3	診断の齟齬	728
XX	主訴型疾病	729
1	問題の所在	729
2	定石的対応	730
XIII	労災型駆込み	731
1	主訴型疾病	731
2	労災責任と安全配慮義務の関係	732
3	対応	732
4	裁判例	733
5	留意点	734

## 第一四講 労働災害

I	労働災害の意義	738
1	労災責任とは	738
2	沿革	738
3	日本	739
II	民事責任との異同	739
1	責任の態様	739
2	発生原因	740
3	賠償の範囲	741
4	制約	741
5	履行方法	743
6	消滅時効	744
7	紛争類型	744
8	請求権競合	744
III	労災保険手続	745
1	労災保険関係	745
2	保険料	746
3	保険給付請求手続	746
4	不服申立て	746
5	使用者の関与	747
IV	労働災害の判定	749
1	「業務上」の要件	749
2	業務遂行性と業務起因性	749
3	労災補償の法的性格	750
V	実務の趨勢	751
1	行政実務	751
2	裁判例	752

3	基本的目安	753
VI	業務従事中の災害	755
1	問題の所在	755
2	業務の範囲	755
3	業務指示の内容	756
4	業務の放棄・離脱	757
5	法令違反の業務	759
VII	事業所施設内の災害	760
1	一般企業の場合	760
2	船員の場合	761
VIII	就業時間外の災害	763
1	積極例	763
2	消極例	764
IX	事業所外の災害	766
1	出張の場合	766
2	海外出張の場合	768
X	企業の行事に参加中の災害	770
1	目    安	770
2	裁    判    例	770
3	脳・心臓疾患の場合	772
4	会社の処遇等	774
5	治療機会の喪失論	776
XI	自宅での災害	778
XII	他人の暴行による災害	779
1	目    安	779
2	業務に内在する危険の現実化ではないとされたもの	780
3	業務に内在する危険の現実化であるとされたもの	783
4	労災認定後の被災	784
XIII	業務の過重性	785
1	業務の量的要素	785
2	質的過重性	786
3	判断指針の拘束性	787
XIV	過  労  死	788
1	業務起因性の判断	788
2	裁    判    例	789
3	自殺と労災責任	792

## 第一五講 通勤災害

I	通勤災害の意義	796
1	通勤災害とは	796

2	沿 革	796
3	法的性格	797
4	異 同	798
II	業務上通勤災害	799
1	行政解釈	799
2	消 極 例	800
3	積 極 例	801
III	保護通勤災害	802
1	意義・要件	802
2	法的性格	803
IV	「通勤による」の法意	803
1	行政通達	803
2	裁 判 例	804
3	近時の裁判例	804
V	「就業に関し」の法意	806
1	行政通達	806
2	裁 判 例	807
VI	「住居」の法意	808
1	行政通達	808
2	裁 判 例	809
VII	「就業の場所」の法意	810
1	行政通達	810
2	裁 判 例	811
VIII	「合理的な経路及び方法」の法意	812
1	行政通達	812
2	裁 判 例	812
IX	「逸脱」「中断」の法意	814
1	行政通達	814
2	裁 判 例	815
3	会合後の被災	816
4	週末帰宅型移動	817
X	特別加入者の災害	820
1	特別加入制度	820
2	行政通達	821
3	肯 定 例	821
4	否 定 例	823
XI	海外派遣特別加入制度	825

## 第一六講 業務上の疾病

I	業務上の疾病	828
---	--------	-----



1	意 義	828
2	要 件	828
3	立証責任	829
II	疾 病 表	829
1	構 成	829
2	由 来	830
3	作 用	830
III	腰 痛	831
1	意 義	831
2	肯 定 例	832
3	否 定 例	836
IV	頸肩腕症候群	837
1	意 義	837
2	肯 定 例	838
3	否 定 例	841
V	振動障害	843
1	意 義	843
2	肯 定 例	844
3	否 定 例	845
VI	騒音障害	846
1	意 義	846
2	肯 定 例	847
3	否 定 例	848
VII	化学物質等障害	849
1	意 義	849
2	肯 定 例	849
3	否 定 例	850
VIII	じん肺等	851
1	意 義	851
2	肯 定 例	852
3	否 定 例	856

## 第一七講 精神障害と労災

I	精神障害と労災認定	860
1	労基則別表	860
2	行政解釈	860
3	平成11年9月14日第544号通達	861
4	平成21年4月6日第0406001号	862
5	平成22年12月26日1226第1号通達	863
6	判断指針の拘束性	863



II	精神障害に関する裁判例	864
1	肯定例	864
2	否定例	866
III	精神障害と自殺	869
1	問題の所在	869
2	労災保険法12条の2の2第1項の法意	870
3	行政解釈の推移	871
4	平成11年9月14日第545号通達	871
IV	自殺に関する裁判例	872
1	新基準前	872
2	近時の判例	875
3	消極例	880
V	いじめと労災	882
1	上司の発言	882
2	部下の発言	885
3	同僚の発言	886
4	第三者機関の発言	887
5	否定例	888
6	メンタルヘルス	889

## 第一八講 労災保険給付

I	労災保険給付の概要	894
1	意義・種類	894
2	保険給付請求権の発生時期	895
3	給付基礎日額の算定	895
4	給付制限	897
5	労働者の重過失	898
6	事業主の重過失	899
7	不正受給者からの費用徴収	902
8	消滅時効	902
II	療養補償給付	906
1	療養補償の意義	906
2	療養補償の範囲	907
3	治癒認定	910
4	再発	915
III	休業補償給付	917
1	休業補償の意義	917
2	給付内容	919
3	休業補償の支給要件	921
4	治癒	925

5	再 発	927
6	休業補償に関する紛争	928
IV	障害補償給付	929
1	障害補償の意義	929
2	治癒の意義	931
3	障害の存在	932
4	因果関係	933
5	障害等級の認定	935
6	労働能力	938
7	併 合	938
8	準 用	939
9	加重障害	940
10	等級の変更	940
11	補償実施時期	940
V	遺族補償給付・葬祭料	941
1	遺族補償給付の意義	941
2	受給権者	943
3	生計維持関係	945
4	障害の状態	945
5	配偶者の特定	946
6	事故等による生死不明の場合	947
7	受 給 額	948
8	受給権の消滅（失権）	950
9	代替給付	952
10	葬 祭 料	952
VI	傷病補償年金・打切補償・介護補償給付・二次健康診断等給付	954
1	傷病補償年金	954
2	打切補償	957
3	労基署の判断に関する裁判例	958
4	介護補償給付	962
5	二次健康診断等給付	965

## 第一九講 安全配慮義務

I	安全配慮義務とは	970
1	意 義	970
2	由 来	970
3	裁 判 例	971
II	安全配慮義務法理	972
1	安全配慮義務法理の発生	972
2	安全配慮義務の法理	973

III	安全配慮義務の法的根拠	974
1	問題の所在	974
2	支配管理	975
3	法令	975
4	労働契約	976
5	信義則	976
IV	安全配慮義務の法律構成	977
1	問題の所在	977
2	裁判例	977
3	実務の趨勢	978
V	安全配慮義務の法的作用	979
1	問題の所在	979
2	裁判例	980
3	由来	980
VI	立証責任	981
1	問題の所在	981
2	裁判例	982
3	最高裁判例	983
VII	履行補助者	984
1	安全配慮義務の肯否	984
2	履行補助者の範囲	986
VIII	安全配慮義務の内容	987
1	義務の態様	987
2	法令違反	988
3	通常の注意義務	990
4	注意義務の目安	991
IX	安全配慮義務の類型	992
1	安全への配慮	992
2	過労死	993
3	過労による自殺	994
4	いじめと自殺	996
5	いじめと精神障害	999
X	安全配慮の範囲	1002
1	時間的・場所的拡張	1002
2	契約類型	1003
3	健康への配慮	1007
4	労務管理	1008
5	職場環境の調整	1013
6	労働時間の適正管理	1013
7	事故発生後の対応	1015

XI	安全配慮義務の限界	1015
XII	因果関係	1017
1	相当因果関係	1017
2	疫学的因果関係	1017
3	安全配慮義務の場合	1018
XIII	帰責性（予見可能性と結果回避義務）	1020
1	予見義務	1020
2	肯定例	1021
3	否定例	1024
4	業務軽減措置	1025
XIV	過失相殺	1026
1	適否	1026
2	本人の帰責	1027
3	本人の素因	1030
4	家族状況	1032
5	本人の職能等	1033

## 第二〇講 労災補償と民事賠償の調整

I	労災補償と民事賠償の調整	1036
1	労基法84条2項の法意	1036
2	保険給付との調整	1036
II	「同一の事由」の意義	1037
1	問題の所在	1037
2	裁判例	1037
III	遺族補償の受給権者	1039
1	問題の所在	1039
2	最高裁判決	1040
IV	将来支給予定給付金	1041
1	問題の所在	1041
2	第三者行為災害	1041
3	事業者行為災害	1042
4	限定的控除例	1043
5	昭和55年改正	1043
V	使用者の代位請求	1044
VI	労災特別支給金	1045
VII	過失相殺の先後	1046
1	問題の所在	1046
2	従来の実務	1046
3	最高裁判決	1047
VIII	第三者行為災害と示談	1048



1	問題の所在	1048
2	行政解釈	1049
3	裁判例	1049
IX	示談の拘束力	1051
1	指導判例	1051
2	効力否定例	1052
3	効力肯定例	1053
X	上積み補償	1053
1	意義	1053
2	法定補償との調整	1054
3	民事賠償との調整	1055
4	留意点	1056
XI	損益相殺的調整	1056
1	意義	1056
2	調整の対象	1056

## 第二一講 休職制度の論点

I	休職制度とは	1062
1	意義	1062
2	休職事由	1062
II	休職事由の判定	1063
1	休職指示の根拠	1063
2	実務の趨勢	1064
3	休職の法的性格	1066
III	事故休職の判定	1072
1	事故休職か傷病休職か	1072
2	事故休職運用の基準	1073
3	休職の要件	1074
IV	休職の要否	1076
1	配慮必要例	1076
2	配慮不要例	1077
3	休職期間の延長	1079
4	復職可否の判定	1080
V	休職中の法律関係	1112
1	休職中の義務	1112
2	賃金支払請求権の存否	1113
3	裁判例	1114
VI	休職期間の満了	1115
1	公傷と私傷	1115
2	雇用終止の可否	1116



3	実務の趨勢	1117
VII	休職期間満了の成否	1120
1	復職の可否	1120
2	復職可否の目安	1120
3	立証責任	1122
4	対応	1123
5	休職中の雇用終止	1124
VIII	起訴休職	1125
1	意義	1125
2	根拠	1125
3	裁判例	1126
4	起訴休職の限界	1127
5	具体例の検討	1129
IX	レイオフと一時帰休	1131
1	意義	1131
2	休業手当の要件	1131

## 第二二講 懲戒処分の限界

I	懲戒処分の意義	1134
1	懲戒処分とは	1134
2	商家の家訓	1134
3	比較法	1136
II	懲戒処分手由と種類	1137
1	処分手由	1137
2	懲戒処分の種類	1138
III	懲戒処分の法的性格	1138
IV	懲戒処分の法的根拠	1140
1	問題の所在	1140
2	裁判例	1140
3	最高裁判決	1141
V	懲戒処分の要件	1142
1	罪刑法定主義	1143
2	限定解釈および適用	1143
3	懲戒事由の不存在	1146
4	一事不再理	1148
5	同一事実の異なる評価	1150
6	不遡及の原則	1151
VI	懲戒権濫用の法理	1152
1	法令の遵守	1152
2	報復的処分の禁止	1153

3	懲戒処分相当性の相当性	1153
4	懲戒処分の謙抑性	1155
5	平等処遇の原則	1156
6	判断姿勢の対立	1157
<b>VII</b>	<b>情状の判定</b>	1159
1	情状の意義	1159
2	情状の判定	1160
3	適法例	1162
4	違法例	1163
5	示談の成否	1163
6	減刑嘆願	1165
<b>VIII</b>	<b>手続の合理性</b>	1165
1	手続遵守の必要性	1165
2	就業規則の確認	1166
3	懲罰委員会	1166
4	弁明の機会	1168
5	説明・協議約款	1171
6	協議等濫用への対応	1172
7	処分通知の到達	1173
<b>IX</b>	<b>個人責任・自己責任の原則</b>	1174
1	個人責任の原則	1174
2	自己責任の原則	1175
3	教唆・幫助	1176
<b>X</b>	<b>時期的限界</b>	1177
1	有効例	1177
2	無効例	1178
3	その他裁判例	1179
<b>XI</b>	<b>懲戒処分の効果</b>	1180
1	企業秩序・対外的信用の回復	1180
2	不利益処遇	1181
3	賞与不支給条項	1182
4	退職金の不支給条項	1185
<b>XII</b>	<b>懲戒処分と企業年金</b>	1197
1	請求棄却例	1197
2	請求認容例	1198
<b>XIII</b>	<b>懲戒処分と不法行為</b>	1199
1	求償権の行使	1199
2	損害賠償請求	1200
3	身元保証人の責任	1203
4	無効な懲戒処分	1204

5	復 権	1209
6	懲戒処分規定の変更	1210
XIV	懲戒処分の公表	1211
1	問題の所在	1211
2	適法とされたもの	1212
3	違法とされたもの	1213
4	謝罪広告	1216
XV	不利益処分の告知	1218
1	問題の所在	1218
2	適 法 例	1218
3	違 法 例	1220
4	利益扱いの告知	1222
5	適正さの欠如	1223
XVI	公務員等の懲戒	1224
1	意 義	1224
2	懲戒と分限	1224
3	公務員の懲戒の限界	1225
4	自衛官の懲戒	1226
5	地方公務員の懲戒	1228
6	特別公務員等	1229
7	その他の懲戒	1230
8	人事院の「懲戒処分の指針」	1230

## 第二三講 懲戒処分の種類

I	始末書	1234
1	意 義	1234
2	提出拒否	1236
3	提出の効果	1238
4	徴取方法	1239
5	自 認 書	1240
II	戒告・譴責	1241
1	意 義	1241
2	法的性格	1241
3	有効とされたもの	1244
4	無効とされたもの	1248
III	減 給	1252
1	意 義	1252
2	減給処分事例	1255
3	労基法91条違反例	1260
IV	出勤停止	1262

1	意 義	1262
2	有 効 例	1264
3	無 効 例	1269
V	懲戒休職	1274
1	意 義	1274
2	法的性格	1274
3	処分有効例	1275
4	処分無効例	1276
VI	懲戒停職	1277
1	有 効 例	1277
2	無 効 例	1282
VII	暫定的出勤禁止	1283
1	意 義	1283
2	法的性格	1284
3	規定がない場合	1285
4	処分・措置の相当性	1286
5	有 効 例	1287
6	無 効 例	1288
7	賃金支払義務の存否	1289
8	自宅待機中の事情	1291
VIII	降格・降職	1291
IX	諭旨解雇	1292
1	意 義	1292
2	諭旨解雇の限界	1295
X	懲戒解雇	1303
1	法 規 制	1303
2	濫用禁止	1312

## 第二四講 懲戒解雇に関する諸問題 (一)

I	欠勤と懲戒処分	1314
1	無断欠勤とは	1314
2	届出の方式	1315
3	欠勤理由の当否	1315
4	近時の裁判例	1316
II	経歴詐称	1320
1	問題の所在	1320
2	裁 判 例	1321
3	企業秩序の侵害度合	1322
4	経歴の重要性	1323
5	経歴詐称の成否	1324



6	職歴の詐称	1324
7	犯罪歴の詐称	1326
8	学歴の詐称	1330
9	学歴の表示の要否	1332
10	年齢の詐称	1334
11	病歴の不告知	1335
12	詐称ないし不告知期間	1336
13	その他	1338
III	私生活上の非行	1339
1	問題の所在	1339
2	実務上の目安	1340
3	一般刑事犯罪	1341
4	交通事犯	1353
5	酒気帯び運転	1358
6	業務上の交通事故	1363
IV	男女関係	1367
1	問題の所在	1367
2	男女関係	1367
3	「不倫」始末記	1376
V	所持品検査拒否	1378
1	問題の所在	1378
2	脱靴検査	1380
3	最高裁判決	1381
4	その他の裁判例	1382
5	懲戒処分の可否	1383
VI	アルコール呼気検査	1385
1	問題の所在	1385
2	裁判例	1386
VII	調査協力拒否	1387
1	問題の所在	1387
2	最高裁判例	1387
3	その他の裁判例	1389
VIII	タイムカードの不正打刻	1391
1	問題の所在	1391
2	タイムカード打刻の意味	1391
3	懲戒処分の可否	1393
IX	電子機器の私的利用	1396
1	問題の所在	1396
2	モニタリングの限界	1397
3	裁判例	1398

4	懲戒処分 の 限度	1402
X	二重就職 (兼職)	1408
1	問題の所在	1408
2	実務の趨勢	1409
3	処分有効例	1410
4	処分無効例	1414
5	農業従事について	1417
6	調査方法	1418
XI	公務就任	1420
1	問題の所在	1420
2	裁判例	1420
3	対応	1422
XII	多重債務・自己破産と懲戒処分	1422
1	問題の所在	1422
2	裁判例	1424
XIII	身だしなみと懲戒処分	1425
1	問題の所在	1425
2	処分有効例	1426
3	処分無効例	1429
XIV	傾向企業	1433
1	問題の所在	1433
2	実務の趨勢	1434

# 凡 例

本書においては、次の略語を用いています。

## 〔法 令〕

安 衛 法	労働安全衛生法
育 児 介 護 法	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
外 登 法	外国人登録法
行 審 法	行政不服審査法
行 訴 法	行政事件訴訟法
憲 法	日本国憲法
国 公 法	国家公務員法
国 労 法	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
選 挙 法	公職選挙法
高年齢者雇用安定法	高年齢者等の雇用の安定等に関する法律
個人情報保護法	個人情報の保護に関する法律
個別労働紛争解決法	個別労働関係紛争の解決の促進に関する法律
雇用均等法	雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保等に関する法律
最 賃 法	最低賃金法
障害者雇用促進法	障害者の雇用の促進等に関する法律
職 安 法	職業安定法
地 公 法	地方公務員法
地 公 災 法	地方公務員災害補償法
地 公 労 法	地方公営企業等の労働関係に関する法律
賃 確 法	賃金の支払の確保等に関する法律
特 独 労 法	特定独立行政法人等の労働関係に関する法律
入 管 法	出入国管理及び難民認定法
派 遣 法	労働者派遣事業の適正な運営の確保及び派遣労働者の就業

条件の整備等に関する法律

保 全 法	民事保全法
民 執 法	民事執行法
民 訴 法	民事訴訟法
勞 基 則	労働基準法施行規則
勞 基 法	労働基準法
勞 災 保 險 法	労働者災害補償保険法
勞 組 法	労働組合法
勞 調 法	労働関係調整法

〔判 例 集、定期刊行物〕

下 刑 集	下級裁判所刑事裁判例集
下 民 集	下級裁判所民事裁判例集
家 月 報	家庭裁判月報
行 裁 集	行政事件裁判例集
行 集	行政事件判例集
金 判	金融・商事判例
金 法	旬刊金融法務事情
刑 裁 月 報	刑事裁判月報
刑 裁 資	刑事裁判資料
刑 集	最高裁判所刑事判例集
速 報 カ ー ド	労働判例速報カード
高 刑 集	高等裁判所刑事裁判例集
高 裁 刑 時	高等裁判所判決時報
交 民 集	交通事故民事裁判例集
高 民 集	高等裁判所民事判例集
裁 判 所 時 報	裁判所判決時報
集 民	最高裁判所裁判集民事
訟 月 報	訟務月報
新 聞	法律新聞
中 勞 時	中央労働時報



賃	社	賃金と社会保障
東 高 判 時 報		東京高等裁判所民事判決時報
年 間 要 旨		年間労働判例命令要旨
判	時	判例時報
判	自	判例地方自治
判	夕	判例タイムズ
別 冊 中 勞 時		別冊中央労働時報
民	集	最高裁判所民事判例集
命 令 集		不当労働行為事件命令集
勞 基 集		労働基準判例選集
勞 刑 資		刑事裁判資料労働関係
勞 經 速		労働経済判例速報
勞 裁 資		労働関係民事行政裁判資料
勞 災 判 例 総 覧		労災保険判例総覧
勞	判	労働判例
勞 法 旬		労働法律旬報
勞 民 集		労働関係民事事件裁判集

## 第一講

---

# 採用の法律関係

ある日突然、甲氏・乙氏・丙氏・丁氏の4名から内容証明郵便が送られてきました。いずれも、会社との間に労働契約が存在するので社員として取り扱えというものです。しかし、会社は、甲氏については、面接の結果、他の応募者との比較において従業員とするに不適合と判断したので採用しなかったものですし、乙氏は採用内定をしましたが、その後判明した事実によって採用を取り消したものですし、丙氏および丁氏は試用期間中の勤務態度に照らして本採用拒否をしたものでした。

なお、上記4名中、丁氏は中途採用者で、他は新卒者でした。

この場合に、人事部の管理職である皆さんは、どのように対応すべきであり、また、それまでにどのように対応すべきだったのかを考えてみます。

## ▶ 1 採用の自由

### (1) 採用とは

採用とは、使用者が労働者を当該企業に雇い入れることをいい、これにより労働契約が成立します。

使用者は、労働契約を締結するかしないか（締約）、どのような労働者を雇い入れるか（相手方選択）、どのような労働契約にするか（契約内容）、どのような方式であるか（方式）等について契約の自由を有するとされ、これを採用の自由といいます。

採用の自由について、最大判昭48.12.12民集27.11.1536三菱樹脂事件は、「憲法は、思想・信条の自由や法の下での平等を保障すると同時に、財産権の行使・営業その他経済的活動の自由も基本的人権として保障している。それゆえ、企業者は、かような経済活動の一環としてする契約維持の自由を有し、自己の営業のために労働者を雇用するにあたり、いかなる者を雇い入れるか、いかなる条件でこれを雇うかについて、法律その他による特別の制限がない限り、原則として自由にこれを決定できる」と判示します。

### (2) 法律その他による制限

しかし、使用者の採用の自由とでも無制約なものではなく、採用の自由は、以下のような「法律その他による特別の制限」に服します。

①満15歳に達した日以後の最初の3月31日が終了するまでの児童との労働契約の締結が禁止されています（労基法56条）。②従業員50人以上の企業は、労働者数の2.0%以上は身体障害者を雇用すべきことが義務づけられ、その雇用率が未達成の場合には、納付金が徴収されます（障害者雇用促進法14、26条）。③募集・採用にあたり、性別に関わりなく均等な機会を与えなければなりません（雇用均等法5条）。④募集・採用について、年齢に関わりなく均等な機会を与えるよう努力

義務があります（雇用対策法10条）。⑤派遣労働者が派遣先の同一業務に継続して1年間従事した場合、一定の要件で遅滞なく雇い入れるよう努力義務があります（派遣法40条の3）。⑥労働者が労働組合に加入せず、もしくは労働組合から脱退することを雇用条件とすることは、不当労働行為として禁止をされます（労組法7条1号本文後段）。

## ▶ 2 労契法の採用規制

平成19年11月28日に成立し、平成20年3月1日より施行された労契法は、労働契約についての通則を定め、採用、つまり労働契約の成立等に関する以下のような定めを設けています。

①同法が、労働者と使用者の自主的な交渉の下で、労働契約が合意により成立し、または変更されるという合意の原則その他労働契約に関する基本的事項を定めることにより、合理的な労働条件の決定または変更が円滑に行われるようにすることを通じて、労働者の保護を図りつつ、個別の労働関係の安定に資することを目的とすること（1条）。②労働契約は、労働者と使用者が対等の立場における合意に基づいて締結し、または変更すべきであること（3条1項）。③労働契約は、労働者と使用者が、就業の実態に応じて、均衡を考慮しつつ締結し、または変更すべきであること（同条2項）。④労働契約は、労働者と使用者が仕事と生活の調和にも配慮しつつ締結し、または変更すべきであること（同条3項）。⑤労働者と使用者は、労働契約を遵守するとともに、信義に従い誠実に、権利を行使し、および義務を履行すべきであること（同条4項）。⑥労働者と使用者は、労働契約に基づく権利の行使に当たっては、それを濫用することがあってはならないこと（同条5項）。

これら労契法の性格は、労働契約の最低基準を行政指導や刑事罰で画一的に遵守させる労基法と比べ、労使当事者の労働契約の解釈に一定の合理的目安を設け、弾力的調整を図ることに主眼があると説明されます。

また、概ね従来判例理論を文言化したものであるとの指摘もあります。



### ▶ 3 採用の成否

#### (1) 問題の所在

採用は、通常は使用者の募集に応じて労働者の応募があり、労働者が雇入れを申し込み、使用者が承諾し、かくして労働契約が成立するという一連の経緯をたどりますが、どのような言動があった場合に採用があったとされるか、労働契約が成立したといえるかが問題になります。労契法6条も、「労働契約は、労働者が使用者に使用されて労働し、使用者がこれに対して賃金を支払うことについて、労働者及び使用者が合意することによって成立する」と定めます。

一般的にいうと、採用といい雇入れといい、当事者が一定の法律効果を欲して行う法律行為であり、双方の意思が合致して行う契約であることから、民法上の意思表示理論または契約法理に従うべきものであり、当該契約当事者が誰であるかがはっきりし、その契約内容が何かを特定し、これを明確にする意思表示が双方できちんとなされているかどうかによって判断されることとなります。したがって、当事者が会社なのか担当者個人なのか、はたまた組合なのか労働者個人なのかはっきりしなかったり、契約の始期・内容等において曖昧なもの、書面がないもの、発言の趣旨に双方の食い違いがあるもの等は、労働契約が不成立とされたり無効とされたりする可能性が大きいこととなります。

なお、東京地判平23.5.12労判1032.5ソフトウェア興業〈蒲田ソフトウェア〉事件は、雇用先がX・Yのいずれの会社であるかについて争いがある場合における雇用先に関する判断は、具体的実態から使用従属関係にあるか、使用従属関係から客観的に推認される労働契約締結の意思の合致があるかによって判断するのが相当であるとし、本件4当事者の採用、配置、昇級や賃金、労働時間等の労働条件をX社が決定していたこと、賃金が実質的には原資を負担していたX社から支払われていたと評価できること、本件4当事者も退職時にX社に対する誓約書等に署名し、特に疑問を持つことなくX社から退職金を受領していること、所属がX社ではなくY社またはT社である旨の説明を受けた後にも本件4者当事者は雇用主が誰であるかについて特段関心を払わなかったことを指摘して、本件4当事者の雇用先はX社であるとししました。

## (2) 裁判例（否定例）

例えば、①東京地判昭51.6.2労判256.19 TBS劇団員事件は、管理職が「早ければ8月末、遅くとも9月には辞令が出るだろう」、「君は、俳優としての9月以降の仕事を整理してよい」、「君はもう社員と同じだから」、「15日ころにはポストや辞令の問題も結論が出せるであろう」等発言し、これを信じてそれまでの仕事をやめたという事案で、財産的・精神的損害は別として、会社の本人の地位（待遇）・職場・給与条件・採用時期等について明確な合意がなく、労働契約締結の確定的合意は成立していないとし、②大阪地判昭59.8.10労経速1205日本周遊観光バス事件（大阪高判昭61.4.24労判479.85同控訴審、最一小判昭61.11.6労判471.104同上告審も同旨）も、労働契約の成立要素としては、提供されるべき労働の就労の場所、労働の種類・態様、就労時間、賃金（基本給、一時金とも）があるとしたうえで、会社と組合間で当該者について賃金の合意があり、それまでに嘱託雇用について条件交渉を積極的・前向きに進めてきたというだけでは契約は成立しないとしました。

また、③大阪地判昭58.12.20労経速1178.5日本ビルサービス事件は、職安の紹介でビル管理会社に応募し、面接当日に会社の指示で作業服を着用しビル巡回を行ったところ、巡回中に階段から転落負傷したので労災申請を会社に求めたがこれを拒否されたという事案ですが、判決は、面接者が実質的採用権限を有さなかった、採用基準に達しなかった、面接以外の採用手続きが未了であったなどとして、労働契約の成立を否定し、請求を棄却します。

さらに、④大学卒業予定者が会社からの求人に応募したのは契約の申込みであり、会社が採用試験合格通知書や入社勤務約定書書式の送付による採用内定通知により、労働契約が成立したとみるか（東京地判昭54.10.29労民集30.5.1088八洲測量事件）、そうではなく、その者が通知を受け、会社の求めに応じて入社勤務約定書を提出し、卒業と同時に入社して勤務し、その間入社取消等の行為をしないことを約した時点か（東京高判昭58.12.19労民集34.5=6.942同控訴審）で分かれたものがあります。

## (3) 裁判例（肯定例）

他方、労働契約の要素として賃金をどのように取り決めるかは重要ですが、こ

の点について、①前掲東京高判昭58.12.19八洲測量事件は、契約成立時に賃金を含む労働条件がすべて確定していることは不要で、その効力発生までに賃金が確定すれば足りる旨判示し、また、②新設学科で学生の入学申込者がなく、実際の開講に至らなかった事案で、賃金に関して明確な約束がなされていないとしつつ、停止条件付労働契約の成立を認め、しかし条件未成就であるなどとして、バックペイ相当分の損害賠償請求を否定した例があります（東京地判平15.9.30未登載東京育英学園外事件）。

別に、③大阪地判平17.9.9労判906.60ユタカ精工事件は、会社が労働者の想定する給与より著しく低い額でしか雇用契約を締結できないと判断していたにもかかわらず、これを告知しなかったことで雇用契約が締結できず、労働者が早期に再就職先を探す機会を喪失させたとして、契約締結上の過失を認め、慰謝料の請求を認めます。

また、④東京地判平20.6.27労判971.46インターネット総合研究所事件は、別会社に勤務していた原告に対し、被告会社の代表取締役社長が被告会社への転職を勧誘し、原告の別会社への辞意表明後に、被告会社が役員会の決裁がおりない等として採用を取り止めたという事案において、被告会社入社後の賃金に関し、原告希望の年俸額1,500万円プラスアルファという金額を、同社長が概ね了承し、勤務開始日についても8月1日と合意したことが認められるとし、代表取締役からここまで具体的な話があった以上、これを内定、すなわち始期付解約権留保付雇用契約の成立と認めます。

なお、⑤東京地決昭49.3.20判時742.140中日新聞社事件は、懲戒解雇された従業員が会社に解雇撤回の申入れをしたことに対し、会社側が「採否については裁判所なり、都労委の結論に従う」との発言をしたという事案ですが、裁判所は、被解雇者以外は希望者全員が採用されたことなどの諸般の事情を考慮の上、その発言の時点で、もし解雇処分が裁判所であれ都労委であれ、ともかく解雇が無効であるという判断がなされた際には、当該者を他の従業員の採用の場合と同一の労働条件で採用すべき義務を負う意思表示があった、つまり、一種の停止条件付き雇用契約があったと解して、現に仮処分が出た時点で条件が成就したとし、雇用契約の成立を認めました。

したがって、組合のこの手の要求に対して、皆さんは「貴意に添えない」と毅然とした対応をとるか、さもなくば、「裁判所なり労働委員会なりの公平な第三者

機関の判断に委ねたい」ではなく、「公平な第三者機関の判断を待って、然る後に会社で検討したい」と応答すべきこととなります。

#### (4) 賃金額の未確定

労働契約の当事者間に明確な賃金額の合意がない場合に、労働契約が成立するかという問題もあります。裁判例には、一般論として賃金額の具体的合意がなければ当然に労働契約自体成立しないと留保なく述べるものもありますが、(岐阜地判平23.7.14労経速2112.33日通岐阜運輸事件)、賃金支払いの合意自体は存したのであるから、労働契約自体の成立は認め、賃金額の合理的な推認が不可能なら最低賃金額の限度での賃金請求権の発生を認めるべきであるとするものもあります(東京地判平25.3.8労判1075.77 J社ほか1社事件)。

### ▶ 4 労使慣行論

別に、労使慣行の存否によるものがあります。

#### (1) 労使慣行論

労使慣行とは、同種の行為または事実が長期間反復継続し、労使双方がこれを排除していないものをいいます。

最一小判平7.3.9労判679.30商大八戸里ドライビングスクール事件は、「民法92条により法的効力のある労使慣行が成立していると認められるためには、同種の行為または事実が一定の範囲において長期間反復継続して行われていたこと、労使双方が明示的にこれによることを排除・排斥していないことのほか、当該慣行が労使双方の規範意識によって支えられていることを要し、使用者側においては、当該労働条件についてその内容を決定しうる権限を有していたことを要する」と判示し、労使慣行に法的効力を付与すべき要件を示します。

#### (2) 裁判例

例えば、大学医学部附属の看護婦養成学校の生徒と同医学部附属病院間には「生徒の卒業後は、生徒の一方意思により同病院の看護婦として雇用される旨の慣習法」はなく、「当該慣習に従うとの当事者の意思表示をうかがわせるに足りる事実」



もないし（前掲東京地判昭46.5.31慶大医学部看護婦事件）、「同病院への就職を希望する者については、病院側において何ら調査・詮衡をすることなしに採用する旨の慣行」もなく（東京高判昭50.12.22同控訴審）、また、「定年退職者の希望があれば、常務理事会は教授会の再採用決定を尊重して再採用を決定するという慣行」はない（宮崎地決平7.9.1判タ897.109大淀学園事件）としたものがあります。

他方、「労使間には特段の欠格事由がない限り定年退職者を嘱託として再雇用するとの労使慣行」があり（横浜地判昭49.3.29労判250.39大栄交通事件）、または、その慣行に見合う事例の集積により「特段の欠格事由がない限り再雇用する旨の黙示の意思表示」があり（東京高判昭50.7.24労判798.89同控訴審、最二小判昭51.3.8労判245.24同上告審）、「定年制につき、本人が任意に退職を希望しない限り、満65歳前に教授会が定年延長の内申を理事会に行い、理事会がこれを承認し、満70歳で定年退職となるという事実たる慣習」があるとしたもの（東京地判平14.12.25労判845.33日本大学事件）等があります。

## ▶ 5 黙示の合意

### (1) 意義

黙示の合意とは、当該申込みの意思表示に対して、承諾者の沈黙において、社会通念上承諾意思の現れであると客観的に評価し得る行為をいいます。

労働契約の成否が黙示の意思表示で画されることもあります。

### (2) 裁判例

例えば、①佐賀地判昭55.9.5判時998.103サガテレビ事件は、業務委託契約に基づく放送会社への派遣労働者と放送会社との間の黙示の労働契約を認め、地位保全の仮処分申請を認可しますが、福岡高判昭58.6.7判時1084.126同控訴審は、「労働契約といえども、もとより黙示の意思の合致によっても成立しうるものであるから、事業場内下請労働者（派遣労働者）の如く、外形上親企業（派遣先企業）の正規の従業員とほとんど差異のない形で労務を提供し、したがって、派遣先企業との間に事実上の使用従属関係が存在し、しかも、派遣元企業がそもそも企業としての独自性を有しないと、企業としての独立性を欠いていて派遣先企業の

〈著者略歴〉

河本 毅 (かわもと たけし)

1947年生まれ。山口県出身。山口高校・早稲田大学法学部・同大学院公法研究科(修士)修了。1982年弁護士登録。第一東京弁護士会所属。番町総合法律事務所所属。主な著書に『解雇・退職の判例と実務』(共著・第一法規)、『労働判例に見る危機管理対応 震災・災害時の基本実務』(判例から探る不利益変更の留意点)(経団連出版)、『判例から考える懲戒処分の有効性』(経営書院)、『裁判例にみる解雇法理』、『裁判例・通達からみる労働・社会保険、企業年金、生活保護』(日本法令)など。

番町総合法律事務所

〒102-0076

東京都千代田区五番町5-5

KDX 五番町ビル5階

(電話) 03-3288-9579番(代表)

(FAX) 03-3288-9695番

平成16年1月20日 初版発行

労働紛争解決実務講義〔第四版〕

平成28年8月20日 第四版発行

検印省略



日本法令®

著者	河本毅
発行者	青木健次
編集者	鈴木木潔
印刷・製本	倉敷印

〒101-0032

東京都千代田区岩本町1丁目2番19号

<http://www.horei.co.jp/>

(営業) TEL 03-6858-6967

Eメール [syuppan@horei.co.jp](mailto:syuppan@horei.co.jp)

(通販) TEL 03-6858-6966

Eメール [book.order@horei.co.jp](mailto:book.order@horei.co.jp)

(編集) FAX 03-6858-6957

Eメール [tankoubon@horei.co.jp](mailto:tankoubon@horei.co.jp)

(バーチャルショップ) <http://www.horei.co.jp/shop>

(お詫びと訂正) <http://www.horei.co.jp/book/owabi.shtml>

※万一、本書の内容に誤記等が判明した場合には、上記「お詫びと訂正」に最新情報を掲載しております。ホームページに掲載されていない内容につきましては、FAXまたはEメールで編集までお問合せください。

- ・乱丁、落丁本は直接弊社出版部へお送りくださればお取替えいたします。
- ・日本複写権センター委託出版物) 本書の全部または一部を無断で複写複製(コピー)することは、著作権法上での例外を除き、禁じられています。また、本書を代行業者等の第三者に依頼してスキャンやデジタル化することは、たとえ個人や家庭内の利用であっても一切認められておりません。

© T. Kawamoto 2016. Printed in JAPAN

ISBN 978-4-539-72493-4

# 総目次

## 〈上巻〉

第一講	採用の法律関係	1
第二講	賃金に関する諸問題	51
第三講	福利厚生	109
第四講	社内研修・リクリエーションの法律関係	167
第五講	労働時間法制	215
第六講	休日の論点	297
第七講	残業・休日・深夜労働	323
第八講	年次有給休暇の法律関係	405
第九講	育児・介護休業の論点	455
第一〇講	業務命令の限界	493
第一一講	人事異動への対応	545
第一二講	企業秘密と労務管理	603
第一三講	安全衛生	685
第一四講	労働災害	737
第一五講	通勤災害	795
第一六講	業務上の疾病	827
第一七講	精神障害と労災	859
第一八講	労災保険給付	893

第一九講	安全配慮義務	969
第二〇講	労災補償と民事賠償の調整	1035
第二一講	休職制度の論点	1061
第二二講	懲戒処分の限界	1133
第二三講	懲戒処分の種類	1233
第二四講	懲戒解雇に関する諸問題（一）	1313

## 〈中 巻〉

第二五講	懲戒解雇に関する諸問題（二）	1437
第二六講	ハラスメント（嫌がらせ）	1535
第二七講	個人情報・プライバシーと労務管理	1599
第二八講	普通解雇の概念	1693
第二九講	解雇の法規制	1769
第三〇講	解雇法理	1841
第三一講	解雇の効果	1923
第三二講	内部告発	1983
第三三講	労働者の自己決定	2023
第三四講	退職の諸問題	2123
第三五講	労働契約の当事者	2211
第三六講	労働契約の規制	2255
第三七講	労使慣行の論点	2311
第三八講	労使慣行の発現	2333



第三九講	労働条件の不利益変更	2379
第四〇講	賃金の引下げ（減額）	2437
第四一講	退職金・企業年金の不利益変更	2493
第四二講	その他の労働条件の不利益変更	2557
第四三講	整理解雇	2625
第四四講	定年制に関する諸問題	2705
第四五講	障害労働者の法的地位	2783

## 〈下 巻〉

第四六講	外国人労働者の法的地位	2859
第四七講	年少者の労働関係	2953
第四八講	女性労働者の労基法上の保護規定	2983
第四九講	職場における女性の法的地位	3001
第五〇講	セクハラ事件への対応	3035
第五一講	パートタイマー	3083
第五二講	派遣労働関係	3129
第五三講	労働組合の資格要件	3191
第五四講	資格審査制度	3235
第五五講	合同労組の法的疑義	3257
第五六講	不当労働行為	3373
第五七講	不利益取扱い	3395
第五八講	ユニオン・ショップ	3421

第五九講	団交拒否	3445
第六〇講	支配介入	3507
第六一講	経費援助	3541
第六二講	賃金差別事件	3559
第六三講	組合の混乱と不当労働行為	3629
第六四講	救済命令の限界	3661
第六五講	裁判所と不当労働行為	3687
第六六講	争議行為の限界	3711
第六七講	争議行為対抗論	3741
第六八講	違法な争議行為の効果	3789
第六九講	ロックアウト	3813
第七〇講	労働事件の自主解決	3835
第七一講	団体交渉の方式	3859
第七二講	誠実交渉義務	3877
第七三講	直接要請行動等への対応	3901
第七四講	紛争解決機関	3935
第七五講	労働仮処分	3963
第七六講	行政機関等の利用	4003
第七七講	労働審判制度の利用	4067
第七八講	和解手続	4083

# 目 次

## 第二五講 懲戒解雇に関する諸問題 (二)

I	企業内の政治活動	1438
1	問題の所在	1438
2	実務の趨勢	1438
3	休憩時間中の政治活動	1439
4	処分有効例	1440
5	処分無効例	1444
6	政治活動と組合活動	1446
II	企業外の政治活動	1447
1	問題の所在	1447
2	処分有効例	1448
3	処分無効例	1458
III	公職選挙法違反	1462
1	問題の所在	1462
2	処分有効例	1463
3	処分無効例	1464
4	労働組合の選挙運動	1465
5	使用者の選挙運動	1465
IV	組合活動と懲戒処分	1466
1	組合活動の限界	1466
2	不当な組合活動	1466
3	留意点	1467
V	企業施設の利用	1467
1	問題の所在	1467
2	裁判例	1468
3	最高裁判決	1469
4	許諾説の定着	1470
5	使用制限を肯定したもの	1470
6	使用制限を否定したもの	1474
7	労使慣行	1475
8	ビラ貼付の慣行	1476
VI	就業時間内の組合活動	1478
1	問題の所在	1478
2	処分有効例	1478
3	処分無効例	1480
VII	ビラ貼付の限界	1482
1	問題の所在	1482

2	違法とされたもの(処分有効例)	1482
3	適法とされたもの(処分無効例)	1485
<b>VIII</b>	<b>ビラ配布等の限界</b>	1488
1	問題の所在	1488
2	懲戒処分肯定例	1488
3	懲戒処分無効例	1492
<b>IX</b>	<b>企業施設外でのビラ配布</b>	1498
1	懲戒処分	1498
2	不当とされた例(処分有効例)	1498
3	正当とされた例(処分無効例)	1500
<b>X</b>	<b>組合旗等設置</b>	1501
1	処分有効例	1501
2	処分無効例	1504
<b>XI</b>	<b>就業時間内のリボン闘争</b>	1506
1	問題の所在	1506
2	裁判例	1507
3	処分有効例	1508
4	処分無効例	1516
<b>XII</b>	<b>ビラ配布等への対応</b>	1521
1	物的対応	1521
2	人的対応	1522
3	その余の対応	1523
<b>XIII</b>	<b>争議行為と懲戒処分</b>	1524
1	問題の所在	1524
2	積極説に立つもの	1525
3	消極説に立つもの	1526
4	懲戒処分の限界	1528
5	幹部責任	1529

## 第二六講 ハラスメント(嫌がらせ)

<b>I</b>	<b>セクハラ事案</b>	1536
1	セクハラの意味	1536
2	セクハラと損害賠償請求	1537
3	セクハラと懲戒処分	1538
<b>II</b>	<b>セクハラと普通解雇</b>	1545
1	解雇有効例	1546
2	解雇無効例	1550
3	セクハラと退職届の効力	1555
<b>III</b>	<b>パワー・ハラスメント</b>	1560
1	パワー・ハラスメントの意味	1560



2	パワハラによる損害賠償	1561
3	パワハラと懲戒処分	1568
4	パワハラと解雇	1569
IV	アカハラ（アカデミック・ハラスメント）	1575
1	意義	1575
2	積極例	1575
3	消極例	1578
V	マタハラ（マタニティ・ハラスメント）	1580
VI	モラハラ（モラル・ハラスメント）	1580
1	意義	1580
2	婚姻を継続しがたい重大な事由	1581
3	婚約破棄	1583
VII	モンスター・クレイマー	1588
1	モンスター・クレイマーとは	1588
2	モンスター・クレイマーへの対応	1595

## 第二七講 個人情報・プライバシーと労務管理

I	はじめに	1600
II	個人情報保護法とは	1600
1	法の趣旨・制定の目的	1600
2	法制定・実施の背景	1601
3	我が国の法制度	1602
III	個人情報とは	1603
1	生存者の情報	1603
2	個人の情報	1604
3	個人的識別性	1605
4	識別性の程度・方法	1607
5	情報の内容	1608
IV	個人情報保護の要件	1608
1	個人情報取扱事業者	1609
2	個人情報データベース等	1609
3	個人データ	1609
4	保有個人データ	1610
V	個人情報に関する諸原則	1611
1	目的明確化の原則	1611
2	利用制限の原則	1612
3	収集制限の原則	1613
4	情報内容の原則	1614
5	安全保護の原則	1615
6	公開の原則	1617

7	個人参加の原則	1618
8	責任の原則	1619
VI	諸原則の遵守	1621
1	規定等の整備	1621
2	社内への周知・教育訓練	1622
3	プライバシーマーク	1622
4	運用上の配慮	1623
VII	法違反の効果	1624
1	行政上の効果	1624
2	刑事上の効果	1624
3	個人情報の不正所得	1625
4	民事上の効果	1626
5	懲戒責任	1626
VIII	個人情報とプライバシーとの異同	1626
1	プライバシーとは	1626
2	裁判例	1627
IX	労働契約上のプライバシー	1629
1	労働者のプライバシー	1629
2	使用者のプライバシー	1630
3	個人情報との異同	1631
X	権利保護の限界	1632
1	問題の所在	1632
2	損害賠償の限界	1633
3	差止めの限界	1634
4	個人情報保護の限界	1635
5	住基ネット訴訟	1636
6	言論応酬の法理	1639
7	反論権 (right of reply)	1642
XI	ブラック・リストの禁止	1646
1	ブラック・リストとは	1646
2	個々の具体的照会に対する回答の可否	1646
3	通信禁止事項の限定	1647
4	留意点	1647
XII	人事興信資料の取扱い	1648
1	人事興信とは	1648
2	裁判例	1649
3	留意点	1652
XIII	住民票・戸籍抄本	1653
XIV	取材活動の限界	1653
1	取材活動とは	1653

2	取材拒否の自由	1654
3	取材活動の限界	1655
4	裏付取材の要否	1656
5	裏付取材の欠缺	1657
6	不当起訴	1657
XV	取材源の秘匿	1658
1	意 義	1658
2	最高裁判決	1659
3	証言拒絶（NHK 記者）事件	1659
XVI	風評損害	1660
1	問題の所在	1660
2	損害賠償肯定例	1660
3	損害賠償否定例	1662
XVII	天 災	1662
XVIII	原子力損害	1667
XIX	サイバースペースとプライバシー	1671
1	問題の所在	1671
2	請求肯定例	1672
3	請求否定例	1674
4	折 衷 例	1675
5	対抗論の成否	1677
XX	写真撮影	1678
1	捜査目的の撮影	1678
2	私人による撮影	1681
XXI	ビデオカメラの設置	1682
1	街頭防犯用テレビカメラ	1682
2	私人のビデオカメラ	1684
XXII	秘密録音	1685
1	問題の所在	1685
2	裁 判 例	1686
3	留 意 点	1687
XXIII	情報公開法	1688
1	意 義	1688
2	行政文書	1688
3	行政文書の開示	1689
4	行政文書の種類	1689
5	裁 判 所	1689

## 第二八講 普通解雇の概念

I	解雇の意義	1694
---	-------	------

1	解雇とは	1694
2	奉公人請状	1695
3	奉公人契約の規制	1696
4	旧民法	1697
5	現行民法	1698
6	労働基準法	1698
7	労働契約法	1699
II	比較法	1699
1	法制度ないし運用	1699
2	アメリカ	1701
3	裁判例	1702
4	不当解雇の効果(比較法)	1703
5	懲罰的ないし制裁的慰謝料	1704
6	労働契約の規制	1705
III	国際労働紛争	1708
1	国際裁判管轄	1708
2	準拠法	1710
3	公序良俗による制約	1711
IV	解雇の意思表示	1712
1	使用者について	1712
2	労働者について	1716
V	解雇の方式	1717
1	不要式性	1717
2	明確性	1717
3	期限・条件付解雇	1717
4	解雇理由の証明	1718
5	争いがある場合	1718
6	公務員の場合	1719
VI	解雇の意思表示の存否	1719
1	解雇とされたもの	1720
2	解雇でないとされたもの	1724
3	複合的事例	1731
4	解雇通告と解雇予告	1732
VII	黙示の意思表示	1733
1	意義	1733
2	肯定例	1733
3	否定例	1735
VIII	解雇の撤回	1736
1	撤回を許したもの	1736
2	撤回を許さないとしたもの	1737



3	撤回後の処遇	1738
IX	解雇の意思表示の到達	1739
1	「到達」の意義	1739
2	公務員の場合	1739
X	解雇の承認	1740
1	問題の所在	1740
2	限界	1741
XI	普通解雇と懲戒解雇	1746
1	異同	1746
2	判別	1748
3	懲戒解雇事由による普通解雇	1748
4	要件判断	1750
5	解雇事由の転換	1752
6	解雇通告の追加	1754
7	解雇事由の追加	1756
8	解雇事由の判明	1758
9	解雇理由の競合	1759
10	順次解雇	1760
11	濫訴事例	1762
XII	公務員の免職	1763
1	意義	1763
2	分限と懲戒	1764
3	任用	1765
4	心身の故障と指定医の診断	1767

## 第二九講 解雇の法規制

I	解雇の法的規制	1770
1	解雇の自由	1770
2	法規制の態様	1770
3	労契法16条	1776
4	法令違反を含む解雇	1777
II	労働協約・就業規則の遵守	1778
1	解雇同意条項	1778
2	解雇協議条項	1783
3	就業規則上の解雇協議条項	1788
4	協議・同意条項の不存在	1789
5	解雇事由の不存在	1790
6	就業規則の不存在	1791
7	解雇理由の明示	1793
III	労基法19条の解雇制限	1795

1	法 規 制	1795
2	懲戒解雇の取扱い	1796
3	解雇予告の取扱い	1798
4	予告期間内の制限事由	1799
5	「傷病」の程度	1799
6	「治癒」の判定	1802
7	「休業」の程度	1806
8	業務上の傷病	1807
IV	当事者の対応	1812
1	労働者側の対応	1812
2	使用者側の対応	1814
V	労基法20条の解雇制限	1816
1	法 規 制	1816
2	予告手当の要件	1817
3	当事者の意思	1817
4	適用除外労働者	1820
5	解雇予告手続の瑕疵	1822
6	解雇予告手当の支払義務	1825
VI	除外認定	1826
1	意 義	1826
2	「やむを得ない事由」	1827
3	「労働者の責に帰すべき事由」	1828
4	除外認定の欠缺	1832
5	就業規則の定めがある場合	1834
6	解雇予告手当	1835
7	除外認定の法的性格	1837

### 第三〇講 解雇法理

I	解雇法理	1842
1	解雇の自由論	1842
2	憲 法 論	1843
3	生存権と解雇	1844
4	下級審の裁判例	1845
II	解雇の自由の肯否	1846
1	問題の所在	1846
2	裁 判 例	1846
3	労契法16条	1848
III	立証責任	1848
1	問題の所在	1848
2	裁 判 例	1849

3	裁判実務	1850
IV	解雇法理の実務上の目安	1851
1	合理性と相当性	1851
2	適正判断の要請	1852
V	社会的相当性の判断	1853
1	解雇事由の存否	1853
2	解雇事由の相当性	1854
3	解雇の動機・目的	1859
4	信義則に反する解雇	1864
5	非違行為と処分の均衡	1870
6	同種または類似事案との均衡	1877
7	使用者側の対応	1880
8	労働者側の対応	1885
9	再就職の難易	1886
VI	解雇法理の射程	1887
1	労働契約ないし使用従属関係	1887
2	適用否定例	1888
3	適用肯定例	1891
4	契約形態の変更	1894
VII	役員等の解任	1895
1	取締役の解任	1895
2	名目的・副次的役員	1896
3	大学教授の解任	1898
4	協同組合参事の解任	1900
5	その他	1901
VIII	派遣労働者	1902
1	行政解釈	1902
2	裁判例	1902
IX	期中解雇	1903
1	労契法17条の法意	1903
2	裁判例	1903
3	派遣労働の場合	1904
X	解雇理由との関連性	1905
1	解雇無効例	1905
2	解雇有効例	1907
XI	有期雇用と解雇法理	1908
1	問題の所在	1908
2	最高裁判例	1909
3	着眼点	1909
4	契約手続の厳格性	1910

5	反復・更新度合	1910
6	業務内容	1910
7	契約終了時のやりとり	1911
8	手続の合理性	1912
XII	平成24年労契法改正	1912
1	有期労働契約の無期転換制度（18条）	1913
2	雇止め法理の明文化（19条）	1914
3	有期労働契約の労働条件の均等化（20条）	1914
4	国家戦略特別区域法	1914
XIII	非常勤公務員の再任用拒否	1916
1	問題の所在	1916
2	最高裁判例	1916
3	その後の裁判例	1919
4	損害賠償を求めたもの	1919

### 第三一講 解雇の効果

I	解雇の効果	1924
1	労働契約の消滅	1924
2	解雇時の義務	1924
3	退職時の証明	1924
4	金品の返還	1925
5	帰郷旅費	1927
6	各種保険手続	1927
7	記録保存義務	1928
II	不当・違法解雇の効果	1929
1	就労請求権	1929
2	バックペイ	1932
3	不当労働行為とバックペイ	1935
4	就労意思と就労能力	1938
III	不当解雇と不法行為	1940
1	問題の所在	1940
2	慰謝料	1940
3	逸失利益	1944
4	役員の責任	1948
5	消滅時効	1949
IV	精神障害と解雇	1949
1	処遇の可否	1949
2	発生原因論	1950
3	処分有効例	1950
4	処分無効例	1962



V	労働条件変更と解雇	1968
1	処遇の変更	1968
2	変更解約告知	1972
3	身分の変更	1975
4	留保付き承諾	1978
5	使用者側の対応	1979

### 第三二講 内部告発

I	はじめに	1984
1	問題の所在	1984
2	内部告発の限界	1985
3	公益通報者保護法	1986
II	告発内容	1988
1	問題の所在	1988
2	裁判例	1989
3	公益通報者保護法	1990
III	事実と虚偽の混在	1991
1	問題の所在	1991
2	留意点	1992
IV	告発目的	1993
1	問題の所在	1993
2	消極例	1994
3	積極例	1995
V	告発の主体	1996
1	組合員か個人か	1996
2	匿名文書	1999
3	史的由来と留意点	2001
VI	告発目的と手段	2003
1	問題の所在	2003
2	裁判例	2003
VII	告発手続	2006
1	問題の所在	2006
2	手続き必要例	2006
3	手続き不要例	2007
4	留意点	2009
VIII	告発対象	2010
1	問題の所在	2010
2	一定の関係者等	2010
3	行政機関等	2012
4	企業外でのビラの配布等	2013

5	マスコミ等	2013
IX	因果関係	2014
1	問題の所在	2014
2	裁判例	2015
3	留意点	2016
X	告発結果	2016
1	問題の所在	2016
2	留意点	2017
XI	告発対応	2017
1	問題の所在	2017
2	その余の対応	2018
3	人事処遇等	2019
4	留意点	2020

### 第三三講 労働者の自己決定

I	労働契約と思想・良心の自由	2024
1	はじめに	2024
2	思想・良心の自由の意義	2024
3	思想・良心の自由の限界	2026
4	学問の自由	2030
5	教育権の所在	2031
6	教育活動の自由	2033
II	思想・信条の自由	2035
1	採用前	2035
2	採用後	2036
3	限界	2037
III	思想・信条差別事件	2038
1	東京電力事件	2038
2	判決の概要	2039
3	その他の判例	2039
IV	労働契約と信教の自由	2040
1	問題の所在	2040
2	最高裁判決	2040
3	下級審判決	2041
V	部分社会の法理	2043
1	意義	2043
2	裁判例	2044
VI	自己決定権と信教の自由	2049
1	問題の所在	2049
2	日曜参観日出席拒否	2049

3	履修科目履修拒否	2051
4	輸血拒否	2052
<b>VII</b>	<b>夫婦別姓</b>	2053
1	問題の所在	2053
2	裁判例	2054
<b>VIII</b>	<b>感染性疾病</b>	2056
1	採用時健診	2056
2	裁判例	2057
3	留意点	2058
<b>IX</b>	<b>女装・化粧等</b>	2059
1	紛争例	2059
2	参考例	2060
3	留意点	2062
4	性転換手術等	2062
5	特例法	2064
6	関連裁判例	2065
<b>X</b>	<b>同性愛</b>	2067
1	意義	2067
2	裁判例	2068
<b>XI</b>	<b>ヘイトスピーチ</b>	2074
1	意義	2074
2	裁判例	2075
<b>XII</b>	<b>たばこ考</b>	2077
1	由来	2077
2	喫煙者の法的地位	2078
3	嫌煙権または受動喫煙の防止	2079
4	裁判例	2080
5	その他の裁判例	2081
6	嫌煙対策	2082
7	近時の裁判例	2084
<b>XIII</b>	<b>電子機器の私的利用</b>	2085
1	問題の所在	2085
2	行政指針	2086
3	処分有効例	2087
4	処分無効例	2090
5	留意点	2092
<b>XIV</b>	<b>国旗掲揚・国歌斉唱</b>	2093
1	日本または日本国とは	2093
2	問題の所在	2094
3	公務員の懲戒	2095

4	刑事事件	2096
5	国家賠償請求事件	2097
6	懲戒処分事件	2101
7	最高裁判決	2103
8	小 括	2107
9	近時の最高裁判例	2108
XV	寄宿舎の自治と管理	2115
1	寄宿舎とは	2115
2	寄宿舎の規制	2116
3	自治と管理	2117
4	裁判例	2117
5	限 界	2118

### 第三四講 退職の諸問題

I	退職の意義	2124
1	退職・合意解約・解雇	2124
2	退職と合意解約	2125
3	判別困難な場合	2125
4	目 安	2127
II	退職・合意解約と解雇	2127
1	問題の所在	2127
2	裁判例	2128
3	留意点	2130
III	効力発生時期	2132
1	退職の法規制	2132
2	民法627条2項の適否	2132
3	裁判例	2133
IV	退職の承認	2134
1	問題の所在	2134
2	肯定例	2134
3	否定例	2135
V	退職の撤回	2136
1	問題の所在	2136
2	裁判例	2137
3	特段の事情	2138
VI	退職と懲戒解雇	2140
1	問題の所在	2140
2	裁判例	2141
3	対応ないし留意点	2144
VII	業務引継ぎの欠如	2147



1	問題の所在	2147
2	裁判例	2147
3	留意点	2149
<b>VIII</b>	<b>退職の法的瑕疵</b>	2149
1	意思無能力	2149
2	公序良俗または強行法規違反	2150
3	心裡留保	2152
4	錯 誤	2153
5	詐欺・強迫	2156
<b>IX</b>	<b>退職勧奨</b>	2158
1	退職勧奨行為の法的性質	2158
2	退職勧奨行為の限界	2159
3	近時の裁判例	2165
4	冷静さと適正さ	2167
5	不利益処分告知	2168
6	利益扱い告知	2175
7	処遇の実施	2176
8	留意点	2177
<b>X</b>	<b>退職届の効力</b>	2178
1	無効例	2178
2	有効例	2181
<b>XI</b>	<b>退職手続上の留意点</b>	2184
1	就業規則の遵守	2184
2	書面の必要性	2185
3	本人作成の必要性	2186
4	受領者	2186
5	退職届の受理	2187
6	退職届の受理時期	2189
7	留意点	2190
<b>XII</b>	<b>退職時の義務</b>	2190
1	退職時の証明	2190
2	金品の返還	2192
3	帰郷旅費	2193
4	各種保険手続	2194
5	記録保存義務	2194
<b>XIII</b>	<b>離職証明書・離職票</b>	2195
1	雇用保険加入等手続	2195
2	手続の懈怠	2197
3	記載の過誤	2199
4	労働者の意思	2200

XIV	その他手続の懈怠	2201
1	健康保険の届出	2201
2	厚生年金保険の届出	2204
3	労働者の解雇と届出義務	2206
4	争議行為と被保険者資格	2208

### 第三五講 労働契約の当事者

I	労働契約関係	2212
1	使用従属関係	2212
2	裁判例	2213
II	労働者性	2214
1	判断基準	2214
2	労働者性が肯定された例	2215
3	労働者性が否定された例	2218
III	使用者性	2221
1	使用者の概念	2221
2	労務供給の下請契約関係	2221
3	いわゆる「偽装請負」について	2227
IV	派遣労働契約関係	2228
1	伊予銀行・いよぎんスタッフサービス事件	2229
2	一橋出版ほか事件	2230
3	留意点	2231
V	法人格否認の法理	2231
1	意義	2231
2	肯否	2232
3	山世志商会事件	2233
VI	適用範囲	2234
1	法的根拠	2234
2	主観的要件	2234
3	判決の効力	2235
4	裁判例	2235
VII	労働関係における適用	2236
1	問題の所在	2236
2	積極例	2237
3	消極例	2241
VIII	集団的労使関係	2244
1	問題の所在	2244
2	朝日放送事件	2245
3	行政解釈	2247
4	近時の裁判例	2249

IX 労働契約法	2252
----------	------

### 第三六講 労働契約の規制

I 労働契約の規制	2256
1 労働契約の自由	2256
2 労働契約の規制態様	2256
II 法令上の規制	2257
1 法違反の効果	2257
2 強行法規と任意法規	2258
3 取締規定の法的効力	2258
4 命令・禁止規定と努力義務規定	2259
5 一般法と特別法	2260
6 法律と法律以外の法形式	2261
7 公法上の義務規定	2261
III 労働協約上の規制	2262
1 労働協約とは	2262
2 労使協定・労使委員会決議	2263
3 労働協約の法的性格	2264
4 労働協約の効力	2266
IV 労働協約の要式性	2268
1 労組法14条の趣旨	2268
2 最高裁判例	2269
3 書面化または記名押印の存否	2270
4 往復文書	2271
5 「議事録確認」の取扱い	2272
6 法的効力	2274
7 最高裁判決	2277
8 その後の裁判例	2280
V 労働協約の失効	2281
1 労組法15条の趣旨	2281
2 期間の定めがない場合	2282
3 解約の範囲	2282
VI 就業規則上の規制	2283
1 就業規則とは	2283
2 就業規則の記載事項	2284
3 法的性格	2285
4 就業規則の効力	2288
VII 就業規則の作成、届出、周知	2290
1 就業規則作成の必要性	2290
2 就業規則の範囲	2291

3	同意の不要性	2293
4	同意の効力	2293
5	意見表明拒否	2294
6	従業員代表適格	2295
7	意見聴取の欠缺	2296
8	就業規則届出の必要性	2297
9	就業規則周知の必要性	2298
10	留意点	2303
VIII	労働契約上の規制	2304
1	労働契約の方式	2304
2	労働契約の内容	2305
3	労働契約の解釈	2306
4	労働契約の成否	2306
5	労使合意の範囲	2308

### 第三七講 労使慣行の論点

I	労使慣行の意義	2312
1	労使慣行とは	2312
2	慣習法	2312
3	比較法	2313
4	労使慣行の種類	2314
II	労使慣行の法的性格	2314
1	問題の所在	2314
2	見解	2315
3	裁判例	2318
4	労使慣行	2318
III	労使慣行の要件	2319
1	基本的要件	2319
2	客観的要件の存否	2320
3	主観的要件の態様	2321
4	異議の態様	2322
5	権限者の範囲	2323
IV	労使慣行の内容的限界	2324
1	慣行の法適合性	2324
2	慣行の合理性	2324
V	就業規則との関係	2326
1	就業規則の補充作用	2326
2	就業規則との抵触	2326
VI	労働契約との関係	2328
1	肯定例	2328



2	否定例	2328
<b>VII</b>	<b>労使慣行の改廃</b>	2329
1	問題の所在	2329
2	裁判例	2330
3	改廃手続	2331

### 第三八講 労使慣行の発現

<b>I</b>	<b>採用に関する裁判例</b>	2334
1	採用慣行	2334
2	再雇用慣行	2334
3	採用内定	2336
4	試用期間	2337
<b>II</b>	<b>人事異動に関する裁判例</b>	2338
1	配  転	2338
2	出  向	2341
3	転  籍	2342
4	昇給・昇進	2342
5	要員配置	2343
<b>III</b>	<b>賃金に関する裁判例</b>	2343
1	賃金控除	2343
2	賃金改定	2344
3	賞  与	2344
4	退  職  金	2348
5	祝日代休と利用目的	2350
<b>IV</b>	<b>年次有給休暇等に関する裁判例</b>	2350
1	時季変更権の行使	2350
2	有休買取り	2351
3	褒賞休暇	2351
4	生理休暇	2351
<b>V</b>	<b>労働時間に関する裁判例</b>	2352
1	作業慣行	2352
2	出退勤時間	2355
3	時間外労働	2356
4	早  退	2357
5	勤務変更	2358
<b>VI</b>	<b>定年制に関する裁判例</b>	2358
<b>VII</b>	<b>退職に関する裁判例</b>	2359
<b>VIII</b>	<b>労働組合の組織・運営</b>	2360
1	非組合員の範囲	2360
2	組合員再登録手続	2360

3	チェック・オフの対象	2361
4	除名手続	2361
<b>IX</b>	<b>労働協約の適否</b>	2362
1	書面によらざる合意	2362
2	協議条項	2362
<b>X</b>	<b>就業時間中の組合活動</b>	2364
1	時間内組合活動	2364
2	休憩時間中の組合活動	2365
3	時間内組合活動に対する賃金控除	2366
4	法内超勤	2366
<b>XI</b>	<b>在籍専従</b>	2367
1	法的性格	2367
2	半専従	2367
<b>XII</b>	<b>事業場施設利用</b>	2368
1	会社施設の利用	2368
2	組合掲示板、チェック・オフ等	2370
3	会社備品の使用	2371
4	被解雇者の立入り	2371
<b>XIII</b>	<b>組合事務所の貸与</b>	2371
<b>XIV</b>	<b>ビラ配布</b>	2372
<b>XV</b>	<b>ビラ貼付</b>	2372
<b>XVI</b>	<b>リボン闘争</b>	2374
<b>XVII</b>	<b>組合旗掲揚</b>	2374
<b>XVIII</b>	<b>争議行為</b>	2375
1	争議ルール	2375
2	団体交渉の方式	2375
3	団交結果の報告	2376
4	遵法闘争	2376
5	争議中の便宜供与	2378
6	賃金控除の範囲	2378

### 第三九講 労働条件の不利益変更

<b>I</b>	<b>はじめに</b>	2380
<b>II</b>	<b>労働協約の不利益変更</b>	2381
1	労働協約の自治限界論	2381
2	有利原則	2384
3	労働協約の拡張適用論	2385
4	手続的合理性	2388
5	数量的合理性	2390
<b>III</b>	<b>余後効論</b>	2391

1	問題の所在	2391
2	裁判例	2392
3	労使慣行論	2393
IV	就業規則の不利益変更	2394
1	就業規則の不利益変更論	2394
2	合理性の判断基準	2396
3	不利益変更の必要性	2396
4	不利益の存否・程度	2401
5	代償措置	2412
6	経過措置	2414
7	手続的合理性	2416
8	近時の裁判例	2417
9	公営企業	2421
V	労働契約の不利益変更	2422
1	不利益変更の限界	2422
2	労働契約の瑕疵	2425
3	詐欺・強迫	2429
VI	労使慣行による不利益変更	2430
1	労使慣行の存否	2430
2	慣行の合理性	2431
VII	黙示の合意による不利益変更	2432
1	黙示の合意とは	2432
2	裁判例	2433
3	黙示の合意の効力	2434
4	黙示の合意の合理性	2435

#### 第四〇講 賃金の引下げ（減額）

I	賃金引下げの可否	2438
1	問題の所在	2438
2	事情変更の原則	2438
3	賃金引下げの要件	2440
4	減給措置の期間	2442
5	対象者の同意について	2442
II	その他の手法	2447
1	変更解約告知論	2448
2	身分の変更	2452
3	留保付き承諾	2455
III	昇給・昇格の抑制・停止	2458
1	可否	2458
2	限界	2459

IV	定期昇給の停止・廃止	2460
1	定期昇給の意義	2460
2	定期昇給の停止・廃止	2461
V	管理職賃金の引下げ	2464
1	引下げの可否	2464
2	自主返上	2465
VI	降職・降格	2465
VII	役員等報酬の減額	2466
1	役員報酬の減額	2466
2	従業員兼務役員の報酬の減額	2467
VIII	賞与・一時金の抑制・減額	2469
1	賞与の法的性格	2469
2	賞与の発生要件	2469
3	賞与の発生根拠	2470
4	賞与査定	2471
5	既発生の賞与	2472
6	留意点	2472
7	人事院勧告の拘束力	2473
IX	能力給の導入	2476
1	能力給とは	2476
2	不利益の可能性を伴う変更	2476
3	裁判例	2477
4	運用上の合理性	2481
X	年俸制	2485
1	年俸額の合意	2485
2	年俸の期中変更	2486
3	年俸額合意の不成立	2487
4	出向社員と年俸制	2488
5	年俸額の減額	2489
XI	減給の限界	2490
1	法規制	2490
2	減給の留意点	2491

#### 第四一講 退職金・企業年金の不利益変更

I	退職金の切下げ	2494
1	退職金請求権の存否	2494
2	退職金の不利益変更の可否	2495
II	退職金の法的性格	2497
1	問題の所在	2497
2	裁判例	2498



3	近時の裁判例	2499
4	追加退職金の法的性格	2500
III	退職金の発生時期論	2501
1	問題の所在	2501
2	裁判例	2501
3	留意点	2502
4	退職金の確定性	2502
IV	役員等の退職慰労金	2503
1	役員の退職慰労金	2503
2	退職慰労金の減額	2504
3	執行役員退職金	2506
V	企業年金の不利益変更	2510
1	企業年金の意義・種類	2510
2	企業年金の法的性格	2512
3	企業年金の不利益変更	2512
4	自社年金の変更	2515
5	退職者の請求事案	2518
6	年金の精算	2520
7	企業年金の減額規定の不存在	2523
8	企業年金の受給権の侵害	2526
9	公的年金の不利益変更	2528
10	調整規定の効力	2529
11	公的年金の不利益変更例	2530
12	処分係争例	2532
13	年金制度の移換	2538
14	適格退職年金の解約・廃止	2542
15	年金資産の管理運用	2550

#### 第四二講 その他の労働条件の不利益変更

I	はじめに	2558
II	労働時間の変更	2558
1	勤務変更	2558
2	労働時間の延長	2561
III	試用期間の新設	2572
IV	人事異動規定の新設	2573
1	出向規定	2573
2	転籍規定	2574
V	競業禁止条項の新設	2575
VI	勤務体制の変更	2579
1	変更有効例	2579

2	変更無効例	2580
VII	地方公務員等の勤務変更	2581
VIII	休職要件の変更	2582
1	変更有効例	2583
2	変更無効例	2583
IX	服務規律に関する取扱いの変更	2584
1	変更有効例	2584
2	変更無効例	2588
X	賃金の計算方法等の変更	2589
1	変更有効例	2589
2	変更無効例	2591
XI	諸手当等の変更	2594
1	変更有効例	2594
2	変更無効例	2598
XII	退職金不支給・減額事由の新設	2603
XIII	懲戒処分規定の新設・変更	2605
XIV	降格・降職規定の新設	2606
XV	就業時間の繰上げ、繰下げ	2607
XVI	休憩時間の変更	2609
1	休憩時間の意義・要件	2609
2	裁判例	2610
XVII	休日の変更	2611
1	変更有効例	2611
2	変更無効例	2612
XVIII	休日の振替	2613
XIX	休日振替制度の変更	2613
XX	生理休暇の取得要件	2614
XXI	生理休暇の不利益変更例	2616
XXII	特別休暇の取得要件	2618
XXIII	褒賞休暇の不利益変更	2619
XXIV	福利厚生の変更	2620
1	変更有効例	2620
2	変更無効例	2621
XXV	結 び	2621

#### 第四三講 整理解雇

I	整理解雇とは	2626
1	整理解雇の意義	2626
2	法的規制	2626
3	整理解雇の四要件	2627

4	近時の趨勢	2628
5	要件とする裁判例	2629
6	要素とする裁判例	2630
7	折衷的な裁判例	2631
8	四要件の判断手法	2632
<b>II</b>	<b>業務上の必要性</b>	2637
1	業務上の必要性の程度	2638
2	非正規社員の雇入れ	2640
3	積極的合理化	2641
4	紛争回避のための合理化	2643
5	業務上の必要性の作出	2645
6	業務上の必要性の単位	2647
<b>III</b>	<b>回避努力</b>	2651
1	回避努力の程度	2651
2	裁判例	2651
3	合理的対応	2652
4	配転等拒否者への対応	2654
5	回避努力の実施時期	2655
<b>IV</b>	<b>希望退職募集</b>	2655
1	希望退職募集とは	2655
2	希望退職募集の要否	2656
3	希望退職募集手続	2657
4	希望退職募集の条件	2658
<b>V</b>	<b>退職勧奨</b>	2666
1	退職勧奨と希望退職者募集	2666
2	退職勧奨の限界	2667
3	退職勧奨の要件	2667
<b>VI</b>	<b>有期雇用者の取扱い</b>	2668
1	非正規社員の先行	2668
2	正規社員の先行	2669
3	期中解雇	2669
4	雇止めと希望退職募集	2670
<b>VII</b>	<b>人選基準の合理性</b>	2673
1	人選基準の必要性	2673
2	人選基準の判断	2675
3	裁判例	2676
4	法令違反の回避	2682
<b>VIII</b>	<b>説明・協議</b>	2684
1	要否・程度	2684
2	協議打切りは慎重に	2685

3	裁判例	2686
4	形式的協議	2687
5	資料等の開示	2689
<b>IX</b>	<b>整理解雇手続</b>	2690
1	方針・計画の立案・策定	2690
2	計画の進行	2691
3	心構え	2692
<b>X</b>	<b>組織変更と解雇</b>	2693
1	企業倒産と整理解雇	2693
2	会社の解散と解雇	2695
3	事業譲渡	2699
4	会社分割と解雇	2702

#### 第四四講 定年制に関する諸問題

<b>I</b>	<b>はじめに</b>	2706
<b>II</b>	<b>定年制の意義</b>	2706
1	定年制の由来	2706
2	定年制の法規制	2707
3	定年と停年	2708
4	定年制と就業規則	2709
<b>III</b>	<b>定年制の合理性</b>	2710
1	問題の所在	2710
2	違法論	2711
3	適法論	2712
4	裁判例	2713
5	留意点	2715
<b>IV</b>	<b>定年退職制と定年解雇制</b>	2716
1	意義	2716
2	判別の目安	2717
3	定年制と労基法19条	2718
4	定年制と労基法20条	2719
5	定年制と労契法16条	2720
<b>V</b>	<b>格差定年制</b>	2721
1	職種別、事業所別定年等	2721
2	定年の競合	2723
3	役職定年	2724
4	雇用延長と役職定年制	2726
5	男女格差定年	2727
<b>VI</b>	<b>選択定年制</b>	2728
1	意義	2728



2	内容上の要件	2729
3	手続き上の要件	2730
4	その他の紛争	2731
<b>VII</b>	<b>再雇用制度</b>	2733
1	意 義	2733
2	定年延長	2733
3	再雇用の要件	2734
4	労使慣行論	2735
5	解雇法理準用論	2736
6	年齢差別論	2737
7	再雇用の限界	2739
<b>VIII</b>	<b>定年制の変更</b>	2740
1	定年制の新設	2740
2	定年制の不利益変更	2742
3	合理性がなく違法とされたもの	2743
4	合理性があり適法とされたもの	2751
<b>IX</b>	<b>その他の裁判例</b>	2763
1	合理性があるとしたもの	2763
2	合理性がないとしたもの	2765
<b>X</b>	<b>高年齢者雇用安定法と定年制</b>	2766
1	立法の経緯	2766
2	経過措置	2769
3	改正法施行通達	2770
4	制度の合理性	2771
5	運用の適正性	2773
6	高年法違反の効力	2774
<b>XI</b>	<b>シルバー人材センター</b>	2778
1	意 義	2778
2	裁 判 例	2779

#### 第四五講 障害労働者の法的地位

<b>I</b>	<b>はじめに</b>	2784
<b>II</b>	<b>障害者の保護</b>	2785
1	障害者とは	2785
2	沿 革	2786
3	関連法規	2787
<b>III</b>	<b>精神障害者の法的地位</b>	2789
1	精神障害者とは	2789
2	法律上の地位	2790
3	精神保健審判制度	2790

IV	障害者の法的地位	2791
1	障害者と生存権	2791
2	裁判例	2792
3	障害者施設の費用負担	2797
4	学生無年金障害者訴訟	2798
5	生活水準の判定	2799
6	制度等の廃止	2803
7	自立支援法の支給決定	2804
V	障害者と教育権	2805
1	問題の所在	2805
2	裁判例	2806
VI	障害者と選挙権	2810
1	沿革	2810
2	在宅投票制度	2810
3	その後の裁判例	2811
4	選挙運動	2812
VII	就業欠格条項	2814
1	運転免許資格	2814
2	63種の見直し	2815
VIII	障害者と労働契約	2816
1	雇用率制度	2816
2	雇用調整金と雇用納付金	2816
3	事業主の義務	2817
4	最賃法の除外	2817
5	処遇の合理性	2818
IX	障害者の解雇事件	2820
1	問題の所在	2820
2	公傷と私傷	2821
3	裁判例	2821
4	留意点	2827
X	職場環境調整義務	2828
XI	障害者と労災責任	2829
XII	障害者への安全配慮義務	2830
1	否定例	2830
2	肯定例	2833
XIII	労働者への安全配慮義務	2836
XIV	安全設備設置義務	2838
1	点字ブロック訴訟	2838
2	エレベーター設置等訴訟	2839
3	交通バリアフリー法	2841

4	車椅子で利用できない歩行者専用道路	2841
5	介護者の運賃割引	2842
6	視覚障害者の白杖による事故	2843
7	入店拒否	2844
<b>XV</b>	<b>職場適応指導義務</b>	2845
1	問題の所在	2845
2	裁判例	2845
<b>XVI</b>	<b>被害者の素因</b>	2846
1	問題の所在	2846
2	裁判例	2847
3	最高裁判決	2847
4	近時の裁判例	2849
<b>XVII</b>	<b>障害者と過失相殺</b>	2850
1	過失相殺の意義	2850
2	裁判例	2851
3	事理弁識能力	2851
4	被害者側の過失	2852
<b>XVIII</b>	<b>障害者の逸失利益</b>	2853
1	問題の所在	2853
2	裁判例	2854
<b>XIX</b>	<b>精神障害者の責任</b>	2855
1	精神障害者の責任能力	2855
2	保護義務者の責任	2856
3	裁判例	2856
4	被害者補償	2858

# 凡 例

本書においては、次の略語を用いています。

## 〔法 令〕

安 衛 法	労働安全衛生法
育 児 介 護 法	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
外 登 法	外国人登録法
行 審 法	行政不服審査法
行 訴 法	行政事件訴訟法
憲 法	日本国憲法
国 公 法	国家公務員法
国 労 法	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
選 挙 法	公職選挙法
高年齢者雇用安定法	高年齢者等の雇用の安定等に関する法律
個人情報保護法	個人情報の保護に関する法律
個別労働紛争解決法	個別労働関係紛争の解決の促進に関する法律
雇 用 均 等 法	雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保等に関する法律
最 賃 法	最低賃金法
障害者雇用促進法	障害者の雇用の促進等に関する法律
職 安 法	職業安定法
地 公 法	地方公務員法
地 公 災 法	地方公務員災害補償法
地 公 労 法	地方公営企業等の労働関係に関する法律
賃 確 法	賃金の支払の確保等に関する法律
特 独 労 法	特定独立行政法人等の労働関係に関する法律
入 管 法	出入国管理及び難民認定法
派 遣 法	労働者派遣事業の適正な運営の確保及び派遣労働者の就業



条件の整備等に関する法律

保 全 法	民事保全法
民 執 法	民事執行法
民 訴 法	民事訴訟法
労 基 則	労働基準法施行規則
労 基 法	労働基準法
労 災 保 險 法	労働者災害補償保険法
労 組 法	労働組合法
労 調 法	労働関係調整法

〔判 例 集、定期刊行物〕

下 刑 集	下級裁判所刑事裁判例集
下 民 集	下級裁判所民事裁判例集
家 月	家庭裁判月報
行 裁 集	行政事件裁判例集
行 集	行政事件判例集
金 判	金融・商事判例
金 法	旬刊金融法務事情
刑 裁 月 報	刑事裁判月報
刑 裁 資	刑事裁判資料
刑 集	最高裁判所刑事判例集
速 報 カ 一 下	労働判例速報カー下
高 刑 集	高等裁判所刑事裁判例集
高 裁 刑 時	高等裁判所判決時報
交 民 集	交通事故民事裁判例集
高 民 集	高等裁判所民事判例集
裁 判 所 時 報	裁判所判決時報
集 民	最高裁判所裁判集民事
訟 月	訟務月報
新 開	法律新聞
中 勞 時	中央労働時報

賃 社  
東 高 判 時 報  
年 間 要 旨  
判 時  
判 自  
判 夕  
別 冊 中 勞 時  
民 集  
命 令 集  
勞 基 集  
勞 刑 資  
勞 經 速  
勞 裁 資  
勞 災 判 例 総 覧  
勞 判  
勞 法 旬  
勞 民 集

賃金と社会保障  
東京高等裁判所民事判決時報  
年間労働判例命令要旨  
判例時報  
判例地方自治  
判例タイムズ  
別冊中央労働時報  
最高裁判所民事判例集  
不当労働行為事件命令集  
労働基準判例選集  
刑事裁判資料労働関係  
労働経済判例速報  
労働関係民事行政裁判資料  
労災保険判例総覧  
労働判例  
労働法律旬報  
労働関係民事事件裁判集

## 第二五講

---

# 懲戒解雇に関する諸問題 (二)

前講（第二四講「懲戒解雇に関する諸問題（一）」）のケースで、会社がやむなく本人に暫時自宅待機をさせ、懲戒委員会を開き、戒告処分について始末書の提出を求めたところ、本人はどうしてもその提出に応じようとしません。そして、昼食中の同僚に「会社の対応に抗議する」などと放言し、実際に職場離脱をし、翌日から欠勤を繰り返しました。その際に、組合ビラを組合掲示板外の壁面に貼り、「ついでだから」と政党機関紙や選挙パンフまで配っていたようです。

日を置かずして労使関係が険悪化を示し、組合から「抗議文」が送付されてきました。

この場合の労務・人事・総務担当者が、どのように対応すべきかを考えてみます。

## ▶ 1 問題の所在

政治上の主義・施策を推進し、指示し、またはこれに反対することを目的として行う各種の活動を政治活動といいますが、企業内において、政治活動を一般的・包括的に禁止することが許されるかという問題があります。

これについて、企業内政治活動を一般的・包括的に禁止することは許されず、「経営秩序紊乱」や「企業活動の支障」等に対する具体的危険を有する政治活動を禁止する限度で有効であるに過ぎないとする考え方があります（具体的危険説）。

他方、企業内政治活動禁止の規定の効力は、それは一般的・包括的なものであっても原則的に有効だとする考え方があります（抽象的危険説）。

## ▶ 2 実務の趨勢

下級審は分かれており、例えば、東京高判昭44.3.3判時548.27日本ナショナル金銭登録機事件は具体的危険説に立ち、「例えば労働時間中の政治活動（この場合は労働契約の不履行が生ずるから当然である。）喧噪であつたり心身に拘束を及ぼしたりして外の労働者の就業に悪影響を与えるもの、顧客が出入りする店頭におけるもの、その他具体的状況下で前記のような結果を招来するもの等」が禁止されるにとどまるとします。

他方で、東京地決昭42.7.28労民集18.4.846間谷製作所事件や東京高判昭48.9.27判時733.104横浜ゴム事件は、抽象的危険説に立ち、会社施設内の政治活動や政党機関紙の配布を禁じた就業規則を有効とします。

そして、最三小判昭52.12.13民集31.7.974日黒電報電話局事件も、抽象的危険説に立ち、次のように判示しました。

まず、「一般私企業においては、元来、職場は業務遂行のための場であつて政治活動その他従業員の私的活動のための場所ではないから、従業員は職場内において、当然には政治的活動をする権利を有するというわけのものでないばかりでは



なく、職場内における従業員の政治活動は、従業員相互間の政治的な対立ないし抗争を生じさせるおそれがあり、また、それが使用者の管理する企業施設を利用して行われるものである以上その管理を妨げるおそれがあり、しかもそれが就業時間中に行われる場合には他の従業員の休憩時間の自由利用を妨げ、ひいてはその後における作業能率を低下させるおそれのあることがあるなど、企業秩序の維持に支障をきたすおそれが強いものと言わなければならない」として、政治活動が許されないとします。

そして、これを禁じる規定の効力について、「一般私企業の使用者が、企業秩序維持の見地から、就業規則により職場内における政治活動を禁止することは、合理的な定めとして許されるべきであり、特に合理的かつ能率的な経営を要請される公社においては、同様の見地から、就業規則によって右のような規定を設けることは当然許されることである」としました。

前記事案は、旧電電公社職員が、「ベトナム侵略反対、米軍立川基地拡張阻止」と記載したプレートを着用して就労したことに対して当局より取外し命令を受けましたが、これに従わず、さらに、その命令に抗議するためとして、休憩時間中に無許可でビラを配布したことについて、公社就業規則違反として戒告処分を受けたことが争われたものです。

したがって、直ちに私企業に関するものではありませんが、判旨は公社の私企業性を指摘し、私企業一般においても、さらに公社は私企業以上に規制が必要である等述べていることから、上記法理は私企業にも当てはまるものと解されています。

### ▶ 3 休憩時間中の政治活動

休憩時間中の政治活動は、就業時間中とは違って許されるのではないかと、労基法34条3項が休憩時間の自由利用を定めることから、自由になし得るのではないかと、という問題があります。政治活動のほか、組合活動についても問題とされ、併せて「休憩時間と業務外活動」としても議論されます。

前記具体的危険説はこれを認め、休憩時間中のこれら活動は原則として労働者の自由に属し、使用者の規制は原則的自由に対する例外的規制として、よほどの合理的根拠の存在するときに限り許容されるに過ぎないと解しています。

これに対して、前記抽象的危険説はこれを否定し、休憩時間中の業務外活動は、これを原則的に禁じる合理提起理由があると解しています。

そして、前掲最三小判昭52.12.13日黒電報電話局事件は、この点でも後説に立ち、「ビラ配布が局所内の秩序風紀を乱すおそれのない特別の事情」があり得ることを留保しつつ、「本件ビラの配布は、その態様において直接施設の管理に支障を及ぼすものでなかったとしても、前記のように、その目的およびビラの内容において上司の適法な命令に対し抗議をするものであり、また、違法な行為を伴い、そそのかすものであった以上、休憩時間中であっても、企業の運営に支障を及ぼし企業秩序を乱すおそれがあり、許可を得ないでその配布することは公社就業規則5条6項に反し許されるべきではない」としました。

また、最三小判昭58.11.1労働判417.21明治乳業事件も、休憩時間中の企業内でも無許可のビラ配布について前掲日黒電報電話局事件最判を引用しますが、この場合は、ビラ配布の態様・配布の経緯および目的ならびにビラの内容等に照らして、形式的に就業規則・労働協約の各規定に違反するようにみえる場合でも、ビラの配布が「工場内の秩序を乱すおそれのない特別な事情が認められる場合」に当たる場合は別論だとしました。

そして、企業内秩序を乱すおそれのない特段の事情があるかどうかについては、例えば、政治的なビラの配布が、この「特別の事情が認められるとき」に当たるか否かは、その配布の態様、経緯および目的、ならびにビラの内容に即して判断されることになります。

## ▶ 4 処分有効例

処分有効例としては、以下のものがあります。

①政党機関紙の購読勧誘および配布等の就業規則違反行為をしたことを理由とする懲戒解雇（会社と労働組合との間ではかねてから会社施設の構内において政党の機関誌の配布を含む一切の政治活動を禁止する旨の協定が成立しており、本件のアカハタ配布等は組合と全く無関係になされたばかりでなく、却って組合の統制を乱す行為として組合よりその責任を追及されたことが疎明されている。したがってアカハタの購読勧誘および配布をもって正当な組合活動であるとすることもできず懲戒解雇は有効であるとししました）（東京高判昭48.9.27労経速828.3横

浜ゴム上尾工場事件)。

②勤務を終わって工場内の休憩室で着替えなどをしている同僚たちに安保反対のビラを配布するなどしたことが、労働協約の一部をなす政治活動に関する了解事項に違反することを理由とする譴責処分(施設内での従業員の政治活動についていえば、先ず企業施設の維持・保全と直接かかわりのある行為や職場の物理的、客観的な環境を乱すおそれのある行為(ビラ貼り、集会、示威行進等)については、一般にこれを禁止する合理的理由がある。次に、施設内でなされたという以外には物的施設と直接のかかわりはなく、職場の物理的環境に顕著な影響を及ぼすとも言い難い態様の政治活動については、その活動の態様が現に他の従業員の執務や休憩を妨げるとか、従業員間の感情的対立を招くようなやり方でなされるとか、企業秩序に具体的に好ましくない影響を与えるものである場合に限って禁止の合理的理由がある。したがって、終業時刻後、業務研修に参加しようとする従業員に政治的ビラを手渡し、署名を求めた行為はその態様からみて有効に禁止された政治活動に該当し、これを理由とする譴責処分は有効であるとししました)(広島高松江支判昭52.4.27労判278.35日本パルプ工業事件)。

③局所内において勤務時間中に作業衣に「ベトナム侵略反対、米軍立川基地拡張阻止」と欠いたプレートを着用したこと、上司から再三の取外し命令を受けたのにこれに従わなかったことおよび局所内で許可無く休憩時間中に右取外し命令に対する抗議ビラ数10枚を職員に配布したことがいずれも就業規則所定の懲戒事由に当たるとして戒告処分に付された事案(上司によるベトナム反戦等のプレート取外し命令に抗議する旨を記載したビラ配布行為に対する戒告処分は、上司の適法な命令に対し抗議し、違法な行為をあおり、そそのかすようなものであるとします)(最三小判昭52.12.13民集31.7.974日黒電報電話局戒告事件)。

④日米安保条約の自動延長反対および会社の侵略兵器製造への抗議を目的としてされた時限ストライキを率先して指導し、自らも実行した組合役員らに対する3日間または5日間の出勤停止処分(「安保反対、三菱の侵略兵器製造抗議」を目的とした本件ストライキは、使用者に対する主張、要求を本来の内容とせず、使用者において処理し得ないような政府に対する政治上の主張、要求を内容として争議行為、特に就労拒否をしたのであるから、それは使用者に対する関係において憲法28条の保障する争議行為としての正当性の限界を超えるものといわざるを得ず、出勤停止処分も正当であるとししました)(広島地判昭54.1.24労経速1010.20



三菱重工広島精機製作所事件)。

⑤郵便配達を職務とする現業国家公務員が、メーデーの集会に引き続き行われたデモ行進に参加し、「アメリカのベトナム侵略に加担する佐藤内閣打倒―首切り合理化絶対反対全通本所支部」と記載された横断幕を掲げて行進したことを理由として戒告処分が付された事案(「被上告人は、昭和41年のメーデーにおいて「アメリカのベトナム侵略に加担する佐藤内閣打倒―首切り合理化絶対反対全通本所支部」と記載された横断幕を掲げて行進したものであるが、これは国家公務員の政治活動制限を定めた国家公務員法102条1項、人事院規則14-7に該当するとして当局が被上告員に懲戒処分(戒告)を行ったところ、被上告員が、これら政治活動制限規定は憲法21条(表現の自由)に反し、処分は無効と主張しているものである。原判決は政治活動制限規定は本件行為に適用される限度で違憲とし、処分を違法としましたが、これら諸規定に基づき懲戒処分を行うことが、憲法21条に違反するものでないことは明らかであるため、原判決を破棄する。そして本件行為は禁止されている政治的行為にあたり、処分に違法はない」としました)(最三小判昭55.12.23労経速1071.9全通プラカード事件)。

⑥労働協約に「会社は組合員の政治的活動並びに公職就任の自由を認める。但し組合員は労働時間中及び社内においては一切の政治的活動を行わない。」などと規定されている会社において、昼の休憩時間中に、会社施設内で、「選挙期間中でも自由にできる政治活動」又は「選挙期間中だれにでもできる選挙運動」と題し、「赤旗」、「日本共産党」等を引用した印刷物等を配布したことが、就業規則所定の「事業場の規律を乱したとき」に当たるとしてされた三日又は一日の出勤停止処分、並びに昼の休憩時間中に、右施設内で県知事選挙候補者を紹介したビラを配布したこと、および市議会議員候補者への投票依頼の趣旨で就業時間中に職場内で他の従業員に候補者の氏名を記入したメモを交付したことが、就業規則所定の「数回懲戒を受けたにも拘らず、なお改悛の見込みがないとき」および「事業場の規律を乱したとき」に当たるとしてされた三日の出勤停止(労働時間中又は社内での政治活動の一般的禁止は、企業の秩序、規律維持の必要からされる合理的制約と解されるから、右労働協約の規定を公序良俗又は労働基準法34条3項に違反する違法なものということとはできないとした上、会社内施設での選挙運動や特定の候補者に関するビラ配布に対する出勤停止処分は、これをめぐって従業員間の対立が激化し、従前会社が対立のおそれのない政治活動のみを許可してき



〈著者略歴〉

河本 毅 (かわもと たけし)

1947年生まれ。山口県出身。山口高校・早稲田大学法学部・同大学院公法研究科(修士)修了。1982年弁護士登録。第一東京弁護士会所属。番町総合法律事務所所属。主な著書に『解雇・退職の判例と実務』(共著・第一法規)、『労働判例に見る危機管理対応 震災・災害時の基本実務』、『判例から探る不利益変更の留意点』(経団連出版)、『判例から考える懲戒処分の有効性』(経営書院)、『裁判例にみる解雇法理』、『裁判例・通達からみる労働・社会保険・企業年金・生活保護』(日本法令)など。

番町総合法律事務所

〒102-0076

東京都千代田区五番町5-5

KDX 五番町ビル5階

(電話) 03-3288-9579番(代表)

(FAX) 03-3288-9695番

平成16年1月20日 初版発行

労働紛争解決実務講義 [第四版]

平成28年8月20日 第四版発行

検印省略



日本法令®

著者	河本	毅
発行者	青木健	次
編集者	鈴木木	潔
印刷・製本	倉敷印	刷

〒101-0032

東京都千代田区岩本町1丁目2番19号

<http://www.horei.co.jp/>

(営業)	TEL 03-6858-6967	Eメール	syuppan@horei.co.jp
(通販)	TEL 03-6858-6966	Eメール	book.order@horei.co.jp
(編集)	FAX 03-6858-6957	Eメール	tankoubon@horei.co.jp

(バーチャルショップ) <http://www.horei.co.jp/shop>

(お詫びと訂正) <http://www.horei.co.jp/book/owabi.shtml>

※万一、本書の内容に誤記等が判明した場合には、上記「お詫びと訂正」に最新情報を掲載しております。ホームページに掲載されていない内容につきましては、FAXまたはEメールで編集までお問合せください。

- ・乱丁、落丁本は直接弊社出版部へお送りくださればお取替えいたします。
- ・㊗(日本複写権センター委託出版物) 本書の全部または一部を無断で複写複製(コピー)することは、著作権法上での例外を除き、禁じられています。また、本書を代行業者等の第三者に依頼してスキャンやデジタル化することは、たとえ個人や家庭内の利用であっても一切認められておりません。

© T. Kawamoto 2016. Printed in JAPAN

ISBN 978-4-539-72493-4

# 総目次

## 〈上巻〉

第一講 採用の法律関係	1
第二講 賃金に関する諸問題	51
第三講 福利厚生	109
第四講 社内研修・リクリエーションの法律関係	167
第五講 労働時間法制	215
第六講 休日の論点	297
第七講 残業・休日・深夜労働	323
第八講 年次有給休暇の法律関係	405
第九講 育児・介護休業の論点	455
第一〇講 業務命令の限界	493
第一一講 人事異動への対応	545
第一二講 企業秘密と労務管理	603
第一三講 安全衛生	685
第一四講 労働災害	737
第一五講 通勤災害	795
第一六講 業務上の疾病	827
第一七講 精神障害と労災	859
第一八講 労災保険給付	893

第一九講	安全配慮義務	969
第二〇講	労災補償と民事賠償の調整	1035
第二一講	休職制度の論点	1061
第二二講	懲戒処分の限界	1133
第二三講	懲戒処分の種類	1233
第二四講	懲戒解雇に関する諸問題 (一)	1313
<b>〈中 巻〉</b>		
第二五講	懲戒解雇に関する諸問題 (二)	1437
第二六講	ハラスメント (嫌がらせ)	1535
第二七講	個人情報・プライバシーと労務管理	1599
第二八講	普通解雇の概念	1693
第二九講	解雇の法規制	1769
第三〇講	解雇法理	1841
第三一講	解雇の効果	1923
第三二講	内部告発	1983
第三三講	労働者の自己決定	2023
第三四講	退職の諸問題	2123
第三五講	労働契約の当事者	2211
第三六講	労働契約の規制	2255
第三七講	労使慣行の論点	2311
第三八講	労使慣行の発現	2333

第三九講	労働条件の不利益変更	2379
第四〇講	賃金の引下げ（減額）	2437
第四一講	退職金・企業年金の不利益変更	2493
第四二講	その他の労働条件の不利益変更	2557
第四三講	整理解雇	2625
第四四講	定年制に関する諸問題	2705
第四五講	障害労働者の法的地位	2783

## 〈下 巻〉

第四六講	外国人労働者の法的地位	2859
第四七講	年少者の労働関係	2953
第四八講	女性労働者の労基法上の保護規定	2983
第四九講	職場における女性の法的地位	3001
第五〇講	セクハラ事件への対応	3035
第五一講	パートタイマー	3083
第五二講	派遣労働関係	3129
第五三講	労働組合の資格要件	3191
第五四講	資格審査制度	3235
第五五講	合同労組の法的疑義	3257
第五六講	不当労働行為	3373
第五七講	不利益取扱い	3395
第五八講	ユニオン・ショップ	3421



第五九講	団交拒否	3445
第六〇講	支配介入	3507
第六一講	経費援助	3541
第六二講	賃金差別事件	3559
第六三講	組合の混乱と不当労働行為	3629
第六四講	救済命令の限界	3661
第六五講	裁判所と不当労働行為	3687
第六六講	争議行為の限界	3711
第六七講	争議行為対抗論	3741
第六八講	違法な争議行為の効果	3789
第六九講	ロックアウト	3813
第七〇講	労働事件の自主解決	3835
第七一講	団体交渉の方式	3859
第七二講	誠実交渉義務	3877
第七三講	直接要請行動等への対応	3901
第七四講	紛争解決機関	3935
第七五講	労働仮処分	3963
第七六講	行政機関等の利用	4003
第七七講	労働審判制度の利用	4067
第七八講	和解手続	4083

# 目 次

## 第四六講 外国人労働者の法的地位

I	はじめに	2860
II	外国人の意義	2861
1	外国人とは	2861
2	外国人登録	2862
3	日本国民の要件	2863
4	父系優先主義と父母両系血統主義	2864
5	国籍法と認知の遡及効	2865
6	非嫡出子と国籍取得	2867
III	公法上の法律関係	2869
1	外国人の権利主体性	2870
2	実務の趨勢	2871
3	平等権（憲法14条）	2872
4	政治活動の自由（憲法21条）	2874
5	信教の自由（憲法20条）	2875
6	集会の自由（憲法21条）	2878
7	ヘイトスピーチ	2885
8	参政権（憲法15条、44条）	2886
9	公務就任権（憲法14条、22条1項）	2888
10	生存権（憲法25条）	2891
11	教育の権利（憲法26条1項）	2894
12	出・入国の自由（憲法22条2項）	2896
IV	亡命権	2898
1	意義	2898
2	裁判例	2898
3	難民の意義	2899
4	難民認定の要件	2900
V	経済的自由権（憲法22条2項、29条）	2904
1	相互主義	2905
2	財産権の制約	2905
3	職業選択・営業自由の制約	2906
VI	国家賠償請求権（憲法17条）	2907
1	意義	2907
2	外国人と国家賠償	2908
3	戦後補償論	2909
4	戦争損害論	2911
5	原爆被害	2912

6	中国残留孤児	2915
VII	裁判を受ける権利 (憲法32条)	2916
VIII	外国人の納税義務 (憲法30条)	2916
IX	不法在留者の法的地位	2917
1	問題の所在	2917
2	保護肯定例	2918
3	保護否定例	2920
4	原爆被爆者	2921
5	国民健康保険	2922
X	外国人の就労資格	2923
1	在留資格と就労資格	2923
2	研修制度と技能実習制度	2925
XI	外国人と単純労働	2929
1	肯 否	2929
2	実務上の留意点	2930
XII	婚姻要件と活動要件	2931
1	問題の所在	2931
2	最高裁判決	2931
3	留 意 点	2932
4	婚姻と在留特別許可	2933
XIII	労働法規の適用	2936
1	労働保護法規	2936
2	各種保険法	2937
3	労組法・労調法	2938
XIV	個別的労使紛争	2940
XV	損害額の算定	2943
1	問題の所在	2943
2	裁 判 例	2944
3	近時の裁判例	2945
XVI	私生活上の法律関係	2946
1	問題の所在	2946
2	保護否定例	2947
3	保護肯定例	2950

#### 第四七講 年少者の労働関係

I	年少者の保護	2954
1	年少者とは	2954
2	沿 革	2954
II	就労最低年齢の制限	2955
1	原 則	2955

2	例 外	2956
3	処罰規定	2956
4	年齢証明書等の備付け	2957
III	労働契約締結の制限	2957
1	労基法58条1項の法意	2957
2	任意代理の可否	2958
3	同意の要否	2959
4	真意の存在	2959
IV	労働契約の解除	2960
1	労基法58条2項の法意	2960
2	不利の判断	2961
3	労働組合の活動等	2962
4	訴訟能力	2962
V	賃金請求権	2963
1	代理受領の禁止	2963
2	趣 旨	2963
VI	労働時間・休日	2964
1	弾力化・例外規定の制限	2964
2	例 外	2964
3	裁 判 例	2965
VII	深夜業の禁止	2965
1	原 則	2965
2	例 外	2966
3	裁 判 例	2966
VIII	危険有害業務、坑内労働の禁止	2967
1	危険有害業務の禁止	2967
2	坑内労働の禁止	2968
IX	労基法以外の就業制限（年少者保護）	2969
1	船 員 法	2969
2	警備業法	2969
3	児童福祉法	2969
4	風俗営業法	2974
5	青少年保護育成条例	2975
6	火薬類取締法、放射線障害防止法	2976
X	資格制限	2976
1	自動車免許	2976
2	そ の 他	2976
3	選 挙 権	2977
XI	刑事処分	2977
1	使用者の確認義務	2977



2	行政解釈	2978
3	裁判例	2978
4	留意点	2979
XII	年齢の詐称と過失相殺	2980
XIII	年少の子の証言能力	2981

#### 第四八講 女性労働者の労基法上の保護規定

I	女性労働者の法的地位	2984
1	女性保護の沿革	2984
2	現行法規制	2984
3	法理念の変容	2985
II	就業制限	2985
1	時間外労働・休日労働・深夜業の規制廃止	2985
2	行動指針	2986
3	坑内労働の規制（労基法64条の2）	2987
4	危険有害業務の規制（労基法64条の3）	2987
III	産前産後の休業（労基法65条1項・2項）	2988
1	就業制限	2988
2	賃金保障	2989
3	労基法上の関連規定	2989
IV	裁判例	2990
1	無効例	2990
2	有効例	2993
V	軽易作業への転換（労基法65条3項）	2994
VI	産前産後の就業制限（労基法66条）	2994
1	労働時間の規制	2994
2	時間外労働・休日労働の規制	2994
3	深夜業の規制	2995
4	均等法	2995
VII	育児時間（労基法67条）	2995
1	内容	2995
2	育児法上の措置	2996
VIII	生理休暇の保障（労基法68条）	2996
1	生理休暇の意義	2996
2	就業困難の判断	2997
3	生理周期の単位	2998
4	不利益取扱い	2998
5	不利益変更	2999
6	生理休暇と賃金	3000

## 第四九講 職場における女性の法的地位

I 問題の所在	3002
II 裁判例の概要	3002
1 結婚退職制	3003
2 実務の趨勢	3004
III 男女別定年制	3005
1 男女定年格差	3005
2 日産自動車事件	3006
3 実務の趨勢	3007
IV 男女処遇格差	3008
1 賃金格差	3009
2 コース別処遇	3010
3 基本給等格差	3013
4 家族手当等格差	3016
5 昇進・昇格格差	3017
6 既婚者格差	3021
V 雇用均等法	3023
1 立法経緯	3023
2 規制内容	3024
3 適応範囲	3025
VI 小 括	3026
1 女性差別とは	3026
2 留意点	3028
3 対応	3029
VII 職場外の女性の法的地位	3029
1 知事賞の授与	3030
2 会員資格	3030
3 女子年少者の逸失利益	3031
4 障害等級表の取扱い	3032

## 第五〇講 セクハラ事件への対応

I セクハラとは	3036
1 意義	3036
2 法的規制	3036
II セクハラ判断基準	3037
1 セクハラ成否	3038
2 「意に反する」言動	3041
III 実務上の目安	3045
1 裁判上の基準	3045
2 執拗性の回避	3046

3	相手の意に反しない	3047
IV	紛争例	3048
1	セクハラの紛争類型	3048
2	使用者の責任	3049
V	言語(ことば)によるセクハラ	3053
1	L館事件	3053
2	判断のポイント	3054
3	留意点	3055
VI	セクハラ事件の類型	3056
1	加害者	3056
2	被害者	3057
3	加害行為	3058
4	賠償金額	3059
5	処分の相当性	3060
VII	セクハラへの対応	3061
1	雇用管理上の配慮措置	3061
2	制度上の対応の留意点	3062
3	行政機関	3064
VIII	セクハラ事件への個別対応	3065
1	基本的な心構え	3065
2	事実確認の重要性	3067
IX	実務上の留意点	3068
1	会社のあるべき対応	3068
2	上司のあるべき対応	3070
X	円満解決への努力	3073
1	解決は公平にして、総合的かつ一挙に	3073
2	関係者の処分は慎重に	3074
3	情に溺れるな	3075
4	会社の対応	3076
5	同時解決の必要性	3077
6	「作られた事件」には毅然と対応する	3078
XI	小 括	3081

## 第五一講 パートタイマー

I	パートタイマー等	3084
1	非典型的雇用	3084
2	特 色	3084
II	非典型雇用の類型	3085
1	内注型と外注型	3085
2	法規制	3086

III	パート労働法	3086
1	立法経緯	3086
2	法的地位	3087
IV	使用者の義務	3088
1	雇入れ	3088
2	就業規則の整備	3088
3	雇用期間	3089
4	均等処遇	3089
5	平成19年改正	3089
6	教育訓練、福利厚生施設の推奨	3091
7	労働時間	3091
8	休憩時間	3091
9	年休	3091
10	健康診断	3093
11	解雇・雇止め	3093
12	母性保護	3094
13	育児・介護・看護休暇	3094
14	各種保険	3095
15	税金	3096
V	パートタイマーの就業規則	3096
1	問題の所在	3096
2	「常時10人以上の労働者」の取扱い	3097
3	パート等就業規則の欠缺	3097
VI	同一労働・同一賃金の原則	3099
1	問題の所在	3099
2	丸子警報器事件	3100
3	その後の裁判例	3101
4	小括	3103
VII	雇止め	3106
1	雇止め法理	3106
2	判断の目安	3107
3	反復・更新度合	3110
4	業務内容	3111
5	契約終了時のやりとり	3112
6	手続きの合理性	3113
7	期待利益の遮断	3114
8	平成24年労契法改正	3116
9	期中解雇	3119
10	派遣労働の場合	3121
VIII	有期雇用と試用期間	3123



1	問題の所在	3123
2	その後の裁判例	3123
3	近時の裁判例	3125
IX	非常勤公務員の再任用拒否	3125
1	最高裁判決	3126
2	その後の裁判例	3126
3	損害賠償請求を認めたもの	3127

## 第五二講 派遣労働関係

I	派遣労働法	3130
1	前史	3130
2	派遣法の制定	3130
II	労働者派遣の意義	3132
1	労働者派遣の意義	3132
2	基本的法律関係	3132
III	他の契約類型との異同	3133
1	雇用契約	3133
2	出向	3134
3	労働者供給契約	3134
4	業務請負契約	3135
5	社外工	3136
6	派遣店員	3136
IV	派遣の種類	3136
1	特定派遣と一般派遣	3136
2	企業グループ内の派遣	3137
3	紹介予定派遣	3137
4	平成27年改正法	3138
V	対象業務	3139
1	平成11年改正まで	3139
2	平成11年改正	3140
3	その他の措置	3141
4	争議中の派遣禁止	3141
VI	労働者派遣契約	3142
1	契約内容	3142
2	明示事項	3143
3	平27改正法	3143
4	教育訓練	3145
5	福利厚生	3146
6	賃金	3146
VII	労働者の特定禁止	3147

1	問題の所在	3147
2	裁判例	3148
3	派遣契約の成否	3149
<b>VIII</b>	<b>派遣元、派遣先の義務</b>	3150
1	派遣元事業主の講ずべき義務	3150
2	派遣先事業主の講ずべき義務	3151
3	平27改正法	3151
4	派遣元管理台帳、派遣先管理台帳	3152
5	裁判例	3152
<b>IX</b>	<b>派遣受入期間</b>	3155
1	派遣受入期間に制限のない業務	3155
2	派遣受入期間に制限のある業務	3156
3	クーリング期間	3156
4	派遣可能期間	3157
5	雇用責任	3159
6	雇用契約の申込み義務	3159
7	善意無過失の場合	3161
8	経過措置	3161
<b>X</b>	<b>労基法等の適用に関する特例措置</b>	3162
1	趣旨	3162
2	概要	3162
3	派遣労働のセクハラ防止義務	3163
4	派遣労働の安全配慮義務	3163
<b>XI</b>	<b>派遣労働の各種保険</b>	3164
1	雇用保険	3164
2	労災保険	3164
3	健康保険・厚生年金保険	3164
<b>XII</b>	<b>派遣労働者の雇用の安定の措置</b>	3165
1	特定有期雇用派遣労働者に対する措置	3165
2	継続して3年間の派遣が見込まれる特定有期雇用派遣労働者への措置	3166
3	特定有期雇用派遣労働者の雇入努力義務	3166
4	派遣先に雇用される労働者の募集にかかる事項の周知	3166
5	同一事業所で労働者を募集する際の特定有期雇用派遣労働者への周知	3167
6	福祉の増進	3167
<b>XIII</b>	<b>派遣契約の解除</b>	3167
1	法的規制	3167
2	解雇事件	3168
3	損害賠償請求事件	3170

4	違法派遣と不法行為	3172
5	期中解雇	3172
XIV	違法派遣	3174
1	違法派遣とは	3174
2	「専ら派遣」の判断基準	3175
3	違法派遣の効力	3175
XV	業務請負契約	3178
1	雇用契約と業務請負契約	3178
2	個別的労使紛争	3180
3	裁判例	3180
4	集团的労使紛争	3182
5	留意点	3183
XVI	業務請負契約の限界	3184
1	有効要件	3184
2	裁判例	3185
XVII	業務請負契約と派遣契約の区分	3185
XVIII	職安法44条の法意	3186
1	問題の所在	3186
2	趣旨	3187
3	裁判例	3188

### 第五三講 労働組合の資格要件

I	労働組合の歴史	3192
1	始源	3192
2	各国の事情	3193
II	我が国の歴史	3195
1	発生	3195
2	労働組合法案	3196
3	戦時下	3198
4	労働者保護法	3198
III	GHQと労働組合	3201
1	占領統治	3201
2	GHQの組合助成	3202
3	極東委16原則	3203
4	マッカーサーの評価	3204
5	平成14年8月11日付け日本経済新聞記事にみる 労働組構想	占領当時の対 3206
6	GHQの真意	3207
IV	労働組合法の制定	3208
1	旧労組法	3208

2	現行労組法	3210
3	制約法等	3211
4	平成16年労組法改正	3212
V	労働組合の種別	3212
1	職業別組合	3213
2	産業別組合	3213
3	一般組合	3214
4	企業別組合	3214
VI	労働組合の法的保護	3215
1	労働組合の定義	3215
2	労働組合の保護	3216
3	保護の限界	3218
VII	労働組合の要件	3219
1	主体性の要件	3219
2	目的の要件	3220
3	団体性の要件	3220
4	自主性の要件	3221
5	民主性の要件	3222
6	労使対等の要件	3223
7	責任性の要件	3223
VIII	各国の労働組合	3224
1	アメリカ	3224
2	イギリス	3225
3	カナダ	3225
4	オーストラリア	3226
5	フランス	3226
6	ドイツ	3227
7	イタリア	3228
8	スウェーデン	3228
IX	アメリカ労働法と日本の労働法	3229
1	国家産業復興法	3229
2	ワグナー法	3230
3	タフト・ハートレイ法	3231
4	ランドラム・グリフィン法	3231
X	関係機関等	3232
1	国際労働機関 (ILO, International Labor Organization)	3232
2	労働団体	3232
3	日経連の設立	3233



## 第五四講 資格審査制度

I 意義	3236
II 制度趣旨	3236
1 資格審査の趣旨	3236
2 裁判例	3237
III 資格審査基準	3238
1 次官通牒	3238
2 小括	3241
IV 資格審査の程度・方法	3242
1 問題の所在	3242
2 裁判例	3242
3 労働委員会規則25条の法意	3243
4 通牒	3243
5 小括	3245
V 審査の時期	3246
1 問題の所在	3246
2 最高裁判例	3247
3 小括	3248
4 匿名性と審査	3249
VI 審査の瑕疵	3249
1 主張の可否	3249
2 瑕疵の是正	3251
3 法人登記	3252
4 組合員からの主張	3254

## 第五五講 合同労組の法的疑義

I はじめに	3258
1 合同労組について	3258
2 合同労組論の検討	3263
3 合同労組の定義上の問題点	3272
4 合同労組の組織、構成上の問題点	3275
5 合同労組の活動上の問題点	3289
6 「大衆運動」と「団体行動」	3293
II 合同労組の法的分析	3296
1 主体性の欠落	3296
2 労働組合法上の労働者性の判断要素の考え方	3303
3 駆け込み	3305
4 目的要件の欠落	3310
5 団体性要件の欠落	3314
6 労働者の不存在	3317

7	団体の実質性	3320
8	自主性要件の欠落	3329
9	物的自主性	3333
10	自主性要件欠落の効果	3334
11	民主性要件の欠落	3337
12	責任性要件の欠落	3340
13	労使対等要件の欠落	3344
14	ILO条約と官公労	3348
III	合同労組の法的疑義	3350
1	合同労組の法的疑義に言及した裁判例	3350
2	不当労働行為の成否	3352
3	合同労組への基本的対応	3356
IV	上部団体論	3361
1	上部団体とは	3361
2	上部団体の団交適格	3362
3	下部組織	3365
V	管理職組合について	3368
1	管理職が組合員になることは適法か	3368
2	利益代表者の範囲	3369
3	派閥抗争ないし権力闘争型労使紛争	3369
4	対応	3370
VI	小括	3371

## 第五六講 不当労働行為

I	不当労働行為とは	3374
1	意義・類型	3374
2	限界	3375
II	不当労働行為の趣旨	3377
1	団結権保障か産業平和維持か	3377
2	裁判例	3379
III	不当労働行為の主体	3379
1	問題の所在	3379
2	実務上の目安	3380
3	取引先からの圧力	3382
IV	不当労働行為の対象	3383
1	対象の外延	3384
2	対象の内延	3384
3	個人申立て	3385
V	不当労働行為意思	3386
1	意義	3386

2	合理的意思の混在	3388
3	不当労働行為意思の態様	3391
4	「ささやき戦術」について	3392
VI	因果関係	3393

## 第五七講 不利益取扱い

I	不利益取扱いの意義	3396
1	不利益取扱いとは	3396
2	由来	3396
3	不利益取扱いと支配介入	3397
II	不利益取扱いの要件	3397
1	労働組合	3398
2	労組法5条2項の趣旨	3398
3	不利益取扱事由	3398
4	不当労働行為意思	3399
5	不利益取扱いの態様	3399
III	「不利益」とは	3402
1	不利益の目安	3402
2	個人事情と組合事情	3402
3	経済的不利益と精神的不利益	3403
4	仕事上の不利益と家庭上の不利益	3403
5	法律上の不利益と事実上の不利益	3403
IV	利益処遇の不利益性	3404
1	不利益の不利益性	3404
2	利益の不利益性	3405
V	実務上の留意点	3406
1	使用者側の落度	3407
2	取扱いまでの使用者の対応	3407
3	取扱理由の明確性	3408
4	取扱いの公平性	3409
5	取扱いの相当性	3410
6	取扱時点の意味	3411
7	取扱時期の相当性	3412
8	取扱いの効果	3413
VI	黄犬契約	3414
1	意義	3414
2	裁判例	3414
VII	有期雇用と採用の自由	3415
1	問題の所在	3415
2	裁判例	3416

3	最高裁判決	3417
VIII	処遇差別	3417

## 第五八講 ユニオン・シヨップ

I	ユ・シ協定とは	3422
1	意義・類型	3422
2	不完全ユニオン	3422
II	ユ・シ協定の効力	3423
1	問題の所在	3423
2	裁判例	3424
3	消極的団結権	3425
III	ユ・シ協定の効力要件	3426
1	過半数の要否	3426
2	工場事業所の単位	3427
3	自主・独立性	3427
4	根拠規定	3428
5	文言の欠缺	3429
6	不当労働行為の回避	3430
7	発動の要件	3430
IV	効力の範囲	3431
1	問題の所在	3431
2	最高裁判例	3432
3	ユ・シ解雇	3432
V	ユ・シ解雇の効力	3433
1	除名と解雇	3433
2	最高裁判例	3434
3	除名手続等	3435
VI	使用者の調査義務	3436
1	調査義務肯定例	3436
2	調査義務否定例	3436
VII	無効解雇と賃金支払請求権	3437
VIII	ユ・シ協定の履行強制	3437
1	肯定例	3437
2	否定例	3438
IX	組合員の再登録制	3438
1	意義	3438
2	法的性格	3439
3	組合員再登録の要件	3440
X	逆締付け条項	3441
1	意義	3441



2 効力	3441
3 裁判例	3442
XI 組合員の脱退	3443
1 問題の所在	3443
2 裁判例	3443

## 第五九講 団交拒否

I 団体交渉とは	3446
1 団体交渉の意義	3446
2 団体交渉の類型	3446
3 排他的交渉制と複数組合制	3447
4 労使協議会	3448
II 団交拒否の正当理由	3449
1 団体交渉の制度趣旨	3449
2 正当性の目安	3450
3 労働省試案	3451
4 心構え	3452
III 開催拒否	3452
1 意義	3452
2 留意点	3453
3 近時の裁判例	3453
IV 不誠実団交	3468
1 意義	3468
2 留意点	3469
V 限界	3477
1 譲歩・同意義務の不存在	3477
2 合意達成の可能性を模索する義務	3477
VI 交渉担当者	3478
1 交渉担当者の意義	3478
2 交渉担当者の身分	3478
3 交渉担当者の範囲	3479
4 留意点	3480
VII 団交事項	3481
1 義務的団交事項	3481
2 裁判例	3482
3 その他	3484
VIII 交渉相手の限定	3491
1 問題の所在	3491
2 唯一交渉団体約款	3492
3 第三者交渉委任禁止約款	3493

IX	交渉相手の変動	3494
1	組合の名称変更	3494
2	集団交渉	3496
3	二重加盟	3497
X	団交拒否の効果	3498
1	団交応諾義務の仮処分	3498
2	団交を求める地位の確認	3498
3	損害賠償請求	3500

## 第六〇講 支配介入

I	支配介入の意義	3508
1	支配介入とは	3508
2	支配と介入	3508
3	支配介入の態様	3509
4	支配介入と不利益取扱い	3510
II	支配介入の主体	3514
1	「使用者」の範囲	3514
2	意思の連絡	3516
III	頭越し交渉	3517
1	問題の所在	3517
2	先行支給	3518
IV	使用者の言論活動	3519
1	問題の所在	3519
2	目 安	3519
3	留意点（原則）	3520
4	留意点（例外）	3521
5	近時の裁判例	3522
6	心 構 え	3523
V	従業員教育・社員研修	3524
1	問題の所在	3524
2	限 界	3524
3	裁 判 例	3525
VI	脱退勧奨	3526
1	問題の所在	3526
2	積 極 例	3527
3	親密関係論	3527
4	近時の裁判例	3528
VII	監視行為	3531
1	問題の所在	3531
2	限 界 例	3531

3	写真撮影	3532
VIII	別組合育成・反対派助成	3533
1	問題の所在	3533
2	裁判例	3534
IX	役員選挙関与	3536
X	差違え条件	3536
1	問題の所在	3536
2	不当とされたもの	3537
3	不当でないとされたもの	3538
XI	妥結月実施条項	3538
1	問題の所在	3538
2	裁判例	3538
XII	褒賞金支給	3539

#### 第六一講 経費援助

I	経費援助の範囲	3542
II	便宜供与の限界	3543
III	専従休職の取扱い	3544
IV	組合事務所	3550
1	組合事務所供与の自由	3550
2	複数組合併存のケース	3551
3	組合事務所供与の法的性格	3552
4	組合事務所の明渡し	3553
5	組合事務所の利用制限	3555
V	組合掲示板	3557
1	掲示板貸与の自由	3557
2	利用制限の限界	3559
3	掲示物・掲示板の撤去	3560
VI	企業施設の利用	3564
1	問題の所在	3564
2	裁判例	3564
3	許諾説の定着	3565
4	組合旗等設置	3566
5	労使慣行論	3567
VII	悪しき慣行の是正	3568
VIII	組合併存下の労使関係	3571
1	使用者の中立義務	3571
2	不当労働行為の成否	3572
3	裁判例	3572
IX	会社解散と不当労働行為	3573

X	事業譲渡と労働契約の承継	3580
1	問題の所在	3580
2	裁判例	3581
3	不当労働行為の成否	3584
XI	会社分割と労働契約	3585
1	会社分割の意義	3585
2	違反の効力	3586

## 第六二講 賃金差別事件

I	賃金差別事件とは	3590
1	問題の所在	3590
2	賃金差別事件の特色	3591
II	除斥期間と継続する行為	3592
1	問題の所在	3592
2	賃金差別と除斥期間	3594
3	実務の趨勢	3595
4	裁判例	3596
5	昇格・昇進差別	3599
III	賃金差別事件の証明	3600
1	証明手続	3600
2	差別の存否	3601
IV	裁判例	3605
1	差別肯定例	3605
2	差別否定例	3609
V	文書提出の要否	3612
1	問題の所在	3612
2	個人情報保護法	3613
3	実務の趨勢	3614
VI	大量観察方式	3618
1	意義	3618
2	問題点	3619
3	裁判例	3619
4	近時の傾向	3621
VII	チャンピオン方式	3623
1	問題の所在	3623
2	対応	3624
VIII	賃金等差別の効果	3625
1	賃金是正	3625
2	昇進・昇格是正	3625
3	昇進・昇格差別と取消しの訴え	3626



## 第六三講 組合の混乱と不当労働行為

I	労働組合の統制処分	3630
1	意義、根拠	3630
2	司法審査の可否	3630
II	統制処分事由	3631
1	選挙活動	3631
2	組合役員選挙	3631
3	政治活動	3634
4	闘争指令違反	3634
5	分派活動	3634
6	執行部批判	3635
7	所信表明	3636
III	統制処分の効力	3637
IV	手続的瑕疵	3640
V	労働組合の分裂	3641
1	問題の所在	3641
2	肯否	3642
3	裁判例	3643
4	最高裁判例	3644
5	留意点	3646
VI	組合分裂と組合財産の帰属	3647
1	問題の所在	3647
2	裁判例	3648
VII	組合分裂・脱退の法律関係	3649
1	組合費請求	3649
2	積立金の返還	3650
3	組合事務所の利用関係等	3650
4	組合分裂と労働協約の効力	3651
VIII	上部団体からの脱退	3652
1	団交応諾義務	3652
2	「引きさらい効果」	3653
3	組合事務所の使用等	3654
4	損害賠償	3654
IX	「潮流」概念について	3655
1	「潮流」とは	3655
2	「潮流間差別」事件	3656
X	組合の合同	3657
XI	組合の解散	3658
XII	使用者の基本的対応	3659

## 第六四講 救済命令の限界

I	救済命令とは	3662
1	救済命令の意義	3662
2	救済命令の内容	3662
II	救済命令の限界	3663
1	制度趣旨からの制約	3663
2	行政権限に内在する制約	3664
3	認定・判断の制約	3665
4	公平・中立性からの制約	3666
III	救済利益	3666
1	意義	3666
2	裁判手続と救済利益	3667
3	当事者の意思	3668
4	命令の拘束力の限界	3669
IV	抽象的不作為命令	3670
1	問題の所在	3670
2	先例	3670
3	栃木化成事件	3671
4	その後の実務	3673
V	条件付命令	3674
1	問題の所在	3674
2	延岡郵便局事件	3675
3	適法とされたもの	3677
4	違法とされたもの	3678
VI	協議命令	3679
1	問題の所在	3679
2	先例	3680
VII	確認的命令	3681
VIII	代替的命令	3681
IX	ポスト・ノーティス	3682
1	意義	3682
2	裁判例	3683
X	損害賠償命令	3685
1	問題の所在	3685
2	実務の傾向	3685

## 第六五講 裁判所と不当労働行為

I	はじめに	3688
1	出訴期間	3688
2	命令の取消事由	3688

3	新証拠の提出制限	3689
II	比較法	3689
III	弁護士である公益委員の訴訟行為	3690
1	問題の所在	3690
2	裁判例	3691
3	留意点	3692
IV	訴訟参加の範囲	3692
1	問題の所在	3692
2	裁判例	3693
V	緊急命令	3696
1	意義	3696
2	法的性格	3697
3	要件判断	3697
4	適法性判断	3698
5	留意点	3699
VI	執行停止	3700
1	意義・要件	3700
2	救済命令への適否	3700
3	緊急命令と執行停止の競合	3702
VII	不当労働行為の司法救済	3703
1	団結権の侵害	3703
2	不当解雇の効力	3703
3	その余の裁判例	3704
4	妨害排除	3705
5	債務不存在確認訴訟	3706
VIII	バックペイと中間収入の控除	3707
1	問題の所在	3707
2	実務の趨勢	3707
3	第二鳩タクシー事件	3708
4	その後の裁判例	3709
5	バックペイの減額	3710

## 第六六講 争議行為の限界

I	争議行為の意義	3712
1	争議行為とは	3712
2	争議行為と組合活動	3712
3	検討	3713
4	組合活動の限界	3714
5	争議行為の限界	3715
6	留意点	3715

7	基本的対応	3716
II	争議行為の法的限界	3718
1	公務員の労働基本権の制限	3718
2	制限の内容	3718
3	裁判例	3719
III	法令による制限	3725
1	安全保持施設に関わる争議行為の禁止	3725
2	公益事業における争議行為の制限	3726
3	緊急調整決定後の争議行為の制限	3728
4	調停案の解釈・履行に関する争議行為の制限	3728
5	スト規制法による制限	3728
6	船員法による制限	3729
IV	労働協約による限界（平和義務論）	3729
1	平和義務とは	3729
2	平和義務の法的性格	3730
3	平和義務の法的根拠、絶対的平和義務の肯否	3730
4	平和義務の物的範囲	3731
5	平和義務の人的範囲	3731
6	平和義務違反の存否	3731
7	平和義務違反の効果	3732
8	損害賠償の範囲	3733
9	差止め請求の肯否	3734
V	スキップ禁止協定	3735
1	問題の所在	3735
2	裁判例	3736
VI	争議行為の禁止	3737
1	使用者側の申請	3737
2	組合側の申請	3738

## 第六七講 争議行為対抗論

I	問題の所在	3742
1	労働者の争議権	3742
2	使用者の争議権	3743
II	争議権発動の限界	3744
1	謙抑性	3744
2	正当性の目安	3745
III	争議行為の主体	3746
1	目安	3746
2	労働契約ないし使用従属関係の欠如	3747
3	団体性・組織性の欠如	3749



4	責任性の欠如	3750
5	未組織労働者	3751
6	日雇労働者	3751
7	被解雇者の集団	3752
8	外国人	3753
IV	争議行為の目的	3753
1	目 安	3753
2	政治スト	3755
3	同情スト	3756
4	経営人事等に関する要求	3757
5	組織防衛スト	3759
6	過大要求	3761
7	目的の偽装等	3762
8	抗議スト	3763
V	争議行為の開始時期	3763
VI	争議行為の手続き	3765
1	法令等違反	3765
2	組合規約違反	3767
3	山猫スト	3767
VII	争議行為の手段、態様	3768
1	目 安	3768
2	生産管理	3768
3	不法な実力の行使	3771
4	納金スト	3773
5	ストライキ	3774
6	ピケッティング	3776
7	職場占拠	3778
8	ボイコット	3779
9	怠 業	3781
10	順法闘争	3782
VIII	争議行為と賃金	3785
1	ストライキと賃金不払いの範囲	3785
2	部分スト・一部ストと賃金	3787

## 第六八講 違法な争議行為の効果

I	民事責任	3790
1	組合員の責任	3790
2	組合の責任	3791
II	損害賠償の範囲	3792
III	慰謝料等	3793

IV	実務上の対応	3794
V	第三者に対する責任	3795
1	第三者の法的地位	3795
2	正当な争議行為	3795
3	不当な争議行為	3796
VI	刑事責任	3797
VII	争議行為と懲戒処分	3798
1	懲戒処分の可否	3798
2	懲戒処分の限界	3799
3	幹部責任	3800
VIII	使用者側申請仮処分の類型	3801
1	事業施設への立入禁止・明渡し等を求める仮処分	3802
2	業務妨害禁止	3806
3	ビラ貼付等の禁止	3810

## 第六九講 ロックアウト

I	意 義	3814
II	肯 否	3814
III	丸島水門事件	3816
IV	ロックアウトの要件	3817
V	実務上の留意点	3818
1	対抗的・防衛的にして、先制的・攻撃的ならざること	3819
2	開始までの要件	3820
3	損害ないし損失の存在	3821
4	開始時の要件	3822
5	通告方法	3823
6	開始後の要件	3823
7	ロックアウトの期間	3825
8	ロックアウトの対象	3825
9	対象外施設	3826
10	ロックアウトと生産管理	3826
VI	ロックアウトの効果	3827
1	賃金支払義務の免除	3827
2	休業手当支払義務の免除	3827
3	排除の効力	3828
4	損害賠償請求	3829
VII	立入禁止仮処分申請	3829
1	認 容 例	3829
2	却 下 例	3830
3	集団解雇	3830

4 操業継続	3832
VII 結 び	3833

## 第七〇講 労働事件の自主解決

I 労働事件の推移	3836
1 解雇通告まで	3836
2 解雇通告時	3836
3 解雇通告後	3838
4 行政機関の関与	3839
II 労働組合への対応	3840
1 組合加入・団交申込通知	3840
2 最初の会社回答書	3842
3 2通目の会社「回答書」の作成、送付	3845
4 「要求事項」への対応	3850
5 その他の留意点	3857

## 第七一講 団体交渉の方式

I 団交ルール	3860
II 実務上の留意点	3860
1 日時を調整する	3861
2 時間帯は就業時間外とする	3861
3 場所は会社施設外とする	3862
4 遠距離の場合	3864
5 目安時間を設定する	3864
6 出席者（組合側）を確認する	3865
7 二重加盟	3866
8 出席者（会社側）はトップが出ない	3867
9 出席人数を調整する	3867
10 議題を具体化する	3868
11 義務的団交議題	3869
12 不当な固執の回避	3869
13 団交の記録	3870
14 「議事録確認」はしない	3870
III 団体交渉の開催	3871
1 事務折衝	3872
2 団交の開催	3872
3 事前準備の重要性	3873
4 不測の事態への対応	3874

## 第七二講 誠実交渉義務

I	問題の所在	3878
1	誠実交渉とは	3878
2	誠実性の目安	3879
II	不誠実団交の回避	3880
1	譲歩・同意	3880
2	合意達成の可能性の模索	3881
3	交渉権限	3881
4	書面方式	3882
5	説明・協議	3882
6	根拠・資料の提示	3883
7	根拠・資料の開示要求	3884
8	条件の提示	3885
9	合意の文書化	3885
10	争議中の交渉等	3886
11	非公式折衝	3887
12	団交の回数	3888
III	団交の打ち切り	3889
1	団交打ち切りの正当性	3889
2	大衆団交は断る	3890
3	団交の打ち切り後の再開	3891
4	暴力行為等を理由とする団交拒否	3892
5	暴力行為等の可能性を理由とする団交拒否	3896
IV	小 括	3898
1	留意点	3898
2	不同意ないし不譲歩の自由	3899

## 第七三講 直接要請行動等への対応

I	直接要請行動	3902
1	法的性格	3902
2	裁判例	3903
II	合理的対応	3913
1	代理人の心構え	3914
2	担当者の心構え	3916
III	定石的対応	3917
IV	留意点	3919
V	法的手続	3921
VI	私生活等の妨害禁止	3922
1	問題の所在	3922
2	積極例	3923



3	消極例	3926
VII	補論	3927
1	その間のやりとり	3927
2	対応	3928
VIII	マスコミ取材等	3929
1	問題の所在	3929
2	定石的対応	3930
3	取材の自由について	3931
IX	小括（労働事件の本体）	3932

#### 第七四講 紛争解決機関

I	労働委員会制度の利用	3936
1	労働委員会の組織・権限	3936
2	調停・仲裁	3936
3	斡旋手続	3937
4	不当労働行為申立手続	3938
5	意見書	3939
6	比較法	3940
II	裁判所	3940
1	異同	3940
2	仮処分手続	3941
3	その後の手続き	3941
4	本案手続	3943
III	労働判例の存在意義	3946
1	労働実務における裁判例	3946
2	裁判例の効用	3947
3	裁判例の権威	3947
4	最高裁判例の権威	3948
5	大法廷判決の権威	3948
6	先例拘束性の原理	3949
7	裁判例の対立	3950
8	判決書の基本的構成	3950
9	法令の役割	3951
IV	初動調査の心構え	3952
1	具体的事実の特定	3952
2	主張事実の認否	3954
3	積極主張	3955
V	証人尋問	3956
1	証人尋問とは	3956
2	証人尋問の心構え	3957

## 第七五講 労働仮処分

I	労働仮処分の意義	3964
1	保全手続の意義	3964
2	地位保全・賃金仮払仮処分	3964
3	仮処分の要件	3965
II	仮差押え	3966
1	意義	3966
2	裁判例	3966
III	当事者適格	3967
1	申立適格	3967
2	任意的訴訟信託	3969
IV	地位保全の仮処分	3970
1	意義	3970
2	被保全権利の肯否	3970
3	裁判例	3971
V	保全の必要性の肯否	3973
1	問題の所在	3973
2	裁判例	3974
VI	保全の必要性の判断要素	3975
1	申請者の地位	3975
2	他からの収入、転職の難易	3976
3	福利厚生施設等利用の必要	3978
4	精神的損害等	3980
5	組合活動上の支障等	3980
6	当事者の応訴態度等	3982
7	緊急命令	3982
VII	賃金仮払仮処分の意義	3983
VIII	被保全権利	3984
IX	保全の必要性の程度	3985
1	問題の所在	3985
2	裁判例	3986
X	必要性の判断要素	3987
1	資産	3987
2	収入	3988
3	家族の収入	3989
4	転職	3990
5	借入金	3991
6	使用者側の損害	3992
7	就労努力の有無	3992
XI	保全される賃金の範囲	3993

1	賃金額	3993
2	他から得た収入の控除	3995
3	公租公課等の控除	3995
4	過去の賃金の範囲	3996
5	将来の賃金の範囲	3997
XII	保全される賃金の種類	3998
1	賞与	3998
2	退職金	3999
3	諸手当	4000
XIII	仮処分命令に対する執行停止	4000
1	申立ての要件	4000
2	裁判例	4001
XIV	事情変更による保全取消し	4001

## 第七六講 行政機関等の利用

I	紛争処理機関	4004
1	労使紛争の対応	4004
2	行政機関の紛争処理の問題点	4005
3	「大岡裁き」の必要性	4007
4	心構え	4008
II	労働相談情報センター（労政事務所）	4010
1	組織・権限	4010
2	手続き	4011
3	留意点	4012
III	紛争調整委員会	4012
1	組織・権限	4012
2	手続き	4013
3	留意点	4014
4	助言・指導	4014
5	均等法	4014
IV	公共職業安定所（ハローワーク）	4015
1	組織・権限	4015
2	対応	4015
3	手続の懈怠	4016
4	退職事由	4021
V	日本年金機構及び全国健康保険協会	4021
1	組織・権限	4021
2	紛争態様	4022
3	対応	4023
VI	労働基準監督署	4023

1	組織・権限	4023
2	管轄等	4024
3	資料の取扱い	4026
4	指導・勧告の目的について	4027
5	事件単位の原則	4029
6	臨検	4029
7	刑事手続	4031
8	公訴権濫用論	4033
9	違法収集証拠排除法則	4036
10	ミランダ・ルール (Miranda Rule)	4040
11	毒樹の果実論	4041
12	公益通報者保護法	4043
13	匿名の申告について	4044
14	弁護士法	4046
15	実体的理由	4047
16	基本的留意点	4048
17	基発110号	4049
18	さらなる留意点	4050
<b>VII</b>	<b>保健所</b>	<b>4050</b>
1	組織・権限	4050
2	立入調査権の限界	4051
<b>VIII</b>	<b>監督行政機関</b>	<b>4052</b>
1	問題の発生	4052
2	合理的対応	4053
3	留意点	4054
<b>IX</b>	<b>担当官とのやりとり</b>	<b>4054</b>
1	民事紛争不介入の原則	4054
2	民事法上の疑問点	4055
3	刑事法上の疑問点	4056
4	行政法上の疑問点	4056
5	是正勧告の法的性格	4058
6	申告権の濫用	4062
7	告発対応	4063

## 第七七講 労働審判制度の利用

<b>I</b>	<b>個別的労使紛争と集団的労使紛争</b>	<b>4068</b>
<b>II</b>	<b>労働審判制度の概要</b>	<b>4068</b>
<b>III</b>	<b>審理方式</b>	<b>4070</b>
1	出席の要否	4070
2	期日	4070



3	場 所	4071
4	時 間	4071
5	審理方式	4072
6	非 公 開	4073
IV	準備の重要性	4073
V	事件の終了	4074
1	調 停	4074
2	審 判	4074
3	通常訴訟への移行	4075
VI	労働審判事件の対象	4076
1	目 安	4076
2	対象事件	4077
3	対象外事件	4078
4	24条決定	4079
VII	小 括	4079

## 第七八講 和解手続

I	制度趣旨	4084
II	和解条項	4084
1	基本条項	4084
2	清算条項	4085
3	秘密条項・品位条項	4085
4	調整条項	4086
5	是正条項	4086
6	違約条項	4087
III	留意点	4087
1	「職場復帰」の意義	4087
2	金額提示の先後	4088
3	唐突な提案	4088
4	対 応	4089
IV	解決金の算定根拠	4090
1	金額の重要性	4090
2	目安の重要性	4090
V	協定書の作成名義	4091
1	作成名義の確定	4091
2	関係者の付加	4091
VI	金銭の支払先	4092
1	労基法24条	4092
2	係争例	4093
VII	解雇・退職日	4093

VIII	退職事由	4094
IX	解決の範囲	4094
X	和解と錯誤	4095
	1 問題の所在	4095
	2 指導的判例	4095
XI	和解の功罪	4096
	1 功 罪	4096
	2 心 構 え	4097
XII	結 び	4098
	1 対応は早めに	4098
	2 手ごわくあれ	4099
	3 筋をつける	4100

## 凡 例

本書においては、次の略語を用いています。

〔法 令〕

安 衛 法	労働安全衛生法
育 児 介 護 法	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
外 登 法	外国人登録法
行 審 法	行政不服審査法
行 訴 法	行政事件訴訟法
憲 法	日本国憲法
国 公 法	国家公務員法
国 労 法	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
選 挙 法	公職選挙法
高年齢者雇用安定法	高年齢者等の雇用の安定等に関する法律
個人情報保護法	個人情報の保護に関する法律
個別労働紛争解決法	個別労働関係紛争の解決の促進に関する法律
雇用均等法	雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保等に関する法律
最 賃 法	最低賃金法
障害者雇用促進法	障害者の雇用の促進等に関する法律
職 安 法	職業安定法
地 公 法	地方公務員法
地 公 災 法	地方公務員災害補償法
地 公 労 法	地方公営企業等の労働関係に関する法律
賃 確 法	賃金の支払の確保等に関する法律
特 独 労 法	特定独立行政法人等の労働関係に関する法律
入 管 法	出入国管理及び難民認定法
派 遣 法	労働者派遣事業の適正な運営の確保及び派遣労働者の就業

条件の整備等に関する法律

保 全 法	民事保全法
民 執 法	民事執行法
民 訴 法	民事訴訟法
労 基 則	労働基準法施行規則
労 基 法	労働基準法
労 災 保 險 法	労働者災害補償保険法
労 組 法	労働組合法
労 調 法	労働関係調整法

〔判例集、定期刊行物〕

下 刑 集	下級裁判所刑事裁判例集
下 民 集	下級裁判所民事裁判例集
家 月	家庭裁判月報
行 裁 集	行政事件裁判例集
行 集	行政事件判例集
金 判	金融・商事判例
金 法	旬刊金融法務事情
刑 裁 月 報	刑事裁判月報
刑 裁 資	刑事裁判資料
刑 集	最高裁判所刑事判例集
速 報 カ ー ド	労働判例速報カード
高 刑 集	高等裁判所刑事裁判例集
高 裁 刑 時	高等裁判所判決時報
交 民 集	交通事故民事裁判例集
高 民 集	高等裁判所民事判例集
裁 判 所 時 報	裁判所判決時報
集 民	最高裁判所裁判集民事
訟 月	訟務月報
新 聞	法律新聞
中 勞 時	中央労働時報



賃	社	賃金と社会保障
東高判時報	報	東京高等裁判所民事判決時報
年間要旨	旨	年間労働判例命令要旨
判	時	判例時報
判	自	判例地方自治
判	夕	判例タイムズ
別冊中労時	報	別冊中央労働時報
民	集	最高裁判所民事判例集
命令集	集	不当労働行為事件命令集
労基集	集	労働基準判例選集
労刑資	資	刑事裁判資料労働関係
労経速	速	労働経済判例速報
労裁資	資	労働関係民事行政裁判資料
労災判例総覧	覧	労災保険判例総覧
労	判	労働判例
労法旬報	報	労働法律旬報
労民集	集	労働関係民事事件裁判集

## 第四六講

# 外国人労働者の法的地位

ある日突然、弁護士さんからの内容証明が届きました。当職は元従業員外国人A氏の代理の者であり、先年労災事故で受傷した同氏に損害賠償金幾らを1週間以内に当職宛て持参または振込みにて支払え、さもなければ法的手段に及ぶ、とあります。

そういえば、A氏がプレス機械を操作中、左手人差指の先端を挟まれたことがありましたが、その際には会社はきちんと治療の機会を与え、それなりの見舞金も出しています。

また、労災手続きも考えたのですが、いざという段になって、本人が不法就労と申告をしたので、会社もその点を配慮して様子をみていたところ、いつの間にかいなくなり、風の便りでは、その後別の働き口を見つけていたようですが、結局退去強制処分で、既に本国へ帰国しているとのことでした。

A氏と親しかった従業員の話では、同氏は、「もし指一本なくなったら、その損害金で国に帰って家を建てるか商売を始めることができる」と冗談交じりに言っていたようです。何でも、我が国の賃金水準とA氏の母国のそれとに著しい格差があるので、同国人の間では結構はやっているやり方だとのことでした。

会社は、この機会にと別の外国人労働者の氏素性を調べ、不法就労と判明したB氏に解雇通告をしたところ、こちらのほうは、外部の一般合同労組に駆け込み、団交申入書が送付され、公然たる街宣活動が開始されました。

なお、同氏には、親しく付き合っている日本女性がいたはずだが、今はどうしているのかわからないという噂です。

この場合に、会社の総務担当者はどうに対応すべきでしょうか。また、それまでにどのように対応すればよかったのかを考えてみたいと思います。

我が国への外国人の流入の増加に伴い、外国人労働者の就業例が増えているようです。

歴史書は、後漢の安帝の永初元（107）年に倭の国王師升等が生口160人を献じて請見を求めたとあり（後漢書倭伝）、また、魏の明帝の景初3（239）年には、邪馬台国の女王卑弥呼が金印紫綬や三角縁神獸銅鏡百枚などの対価として、班布二匹二丈とともに「男生口四人、女生口六人」を献上したとあり（魏志倭人伝）、むしろ、労働力を外国に輸出した記録から始まります。

時代が下り、戦前の我が国も、戦時下の一時期を除いて外国人労働者の受入れを原則的に許可せず、むしろ、海外への移民を国是としていました。移民とは、「労働ヲ目的トシテ外國へ移住スル者」（明治27年「移民保護規則」）ないしその行為をいいます。かくして、明治元（1868）年のハワイへの第1回の官約移民以降、グアム島、北アメリカ、オーストラリア、メキシコ、ペルー、フィリピン、ブラジル、アルゼンチン等への移民がなされました。

別に、征韓論、八紘一宇ないし大東亜共栄圏の理念からの植民地への移住や満州国への武装移民があり、宣戦布告による敵性国人の発生に伴い、計画的「移入」および「官斡旋」ならびに「徴用」、すなわち、いわゆる「強制連行」による経済外労働という歴史的事実もあります。終戦後も、昭和27（1952）年のサンフランシスコ講和条約締結後、ブラジルをはじめ、南米諸国への移民が行われました。しかし、国内生産力の伸長と就業機会の拡大に伴い次第に減少し、昭和38（1963）年の海外移住事業団の創設と昭和49（1974）年の国際協力事業団への改組による発展途上国に対する産業協力要員の派遣目的に転じ、現在に至ります。

そして、昨今、公私を問わざる外国人との接触頻度が増大してきており、生活感覚も、外国人が異邦人（aliens）から隣人（neighbors）へと転換しつつあります。

そこで、外国人の国法上の地位を概観し、使用者が外国人労働者とどのようなお付き合いをすべきか、さらに、プライベートな関係ではどのような点に留意すべきかについて、法律の見地から考えてみました。



## ▶ 1 外国人とは

## (1) 意義

外国人とは、日本国民ではない者を指し、法律用語では、日本国籍を有さない者、つまり、外国の国籍を有する者と無国籍人を含む概念です。

外国人の中にも、永住資格や定住資格を持つ永住者や定住者と、そうではない外国人の区別があります。うち、永住者とは、法務大臣により在留期間を無制限とする永住資格が認められ、我が国に生活の根拠をおいてその生涯を過ごす者をいいます。また、定住者とは、法務大臣が特別な理由を考慮し、一定の在留期間を指定して居住を認める者をいいます。これらの者は、法令等の格別の制限を除いては、原則として我が国での活動に制限がなく、収入を得る事業を営むことも、就労することも可能です。

また、そうではない外国人にも、日本に在留する間一定の活動が行える在留資格を有した外国人とそうではない外国人の区別があり、さらに後者は、不法入国や不法上陸者のように当初から在留資格を有さない外国人と、いったん適法に入国したが在留期間を経過後不法に在留している外国人があり、これを「オーバー・ステイ」、つまり、不法残留者や不法在留者などといいます。

## (2) 不法就労者

別に、不法就労者という概念もありますが、これは、「出入国管理及び難民認定法（入管法）」に違反して就労している者をいい、不法入国・不法上陸・不法残留・資格外活動などによって就労し、報酬その他を得ている者をいいます（入管法2条の2、35条、19条以下）。つまり、在留資格を有さない外国人が何らかの就業行為をする場合のほかに、在留資格を有した外国人が在留資格に付された資格外の就労行為をして報酬その他の収入を得る場合（資格外活動）を含みます。



### (3) 刑事責任等

不法就労者は、それが資格外活動者であれ不法在留者であれ、退去強制手続き(同法24条以下)に付せられ、罰則が科せられます(同法70条)。

また、不法就労を斡旋する業者と不法就労者を雇用する者に対しては、不法就労助長罪があります。不法就労助長罪は、①事業活動に関し、外国人に不法就労活動をさせた者、②外国人に不法就労活動をさせるためにこれを自己の支配下に置いた者、③業として、外国人に不法就労活動をさせる行為または前号の行為に関し斡旋した者を指し、やはり罰則があります(同法73条の2第1項)。

別に、厚生労働大臣は、不法就労助長罪で罰金刑を受けた者に対し、特定労働者派遣の事業廃止命令を出し(派遣法21条1項)、一般労働者派遣や職業紹介の許可取消をする権限(同法14条1項、職安法32条の9第1項、33条4項)等を有します。

なお、最一小判平15.12.3判時1849.131は、不法残留を理由に退去強制令書の発付を受けた被告人が、自費出国の許可を受け出国待機期間中身柄を仮放免されて滞在していた行為について、「自費出国の許可及び仮放免は、在留期間を更新したり、新たな滞在の権利を付与したりするような法的効果を伴うものではなく、被退去強制者の出国の自由を拘束するものでもないから、出国待機期間中の滞在についても不法残留罪の成立は否定されないとします。

## ▶ 2 外国人登録

日本に在留する外国人の公正な管理に資するために、外国人の居住関係および身分関係に関する一定の事項をその者の居住する市区町村に登録する制度を外国人登録といいます。

外交官や行政協定による米軍人などを除き、90日を超えて日本に在留する入国外国人や、日本で出生した外国人は、居住地の市町村の長に対して外国人登録申請をする義務があります。また、16歳以上の者については、これにより発給された外国人登録証明書の常時携帯義務があります(外登法3条、13条1項)。違反には罰則があります(同法18条の2第4項、19条)。

外国人登録の効果として、国民健康保険や国民年金への加入の権利、学齢児童

への就学通知や、公共住宅への入居資格が生ずる他、銀行の預金口座開設も可能となります。

### ▶ 3 日本国民の要件

外国人の反対概念は、日本国民ということになり、日本国民たる要件は法律で定めることとされており（憲法10条）、国籍法という法律がこれに当たります。

同法によれば、日本国民とは日本国籍を有する者をいい、国籍取得の要件としては、出生と帰化と準正があります。

#### (1) 準 正

準正とは、嫡出でない子に嫡出子の身分を取得させることで、父の認知と父母の婚姻を要件とします。

準正には、認知によってまず親子関係が確定され父母が婚姻する場合（婚姻による準正）と、父母が婚姻した後に認知により親子関係が確定する場合（認知による準正）があります（民法789条1項・2項）。

最二小判平9.10.17判時1620.52は、生後認知の効力が出生時に遡及することはない旨判示し、最二小判平14.11.2判時1808.55は、嫡出子と非嫡出子の違いや、胎児認知を受けた非嫡出子と生後認知を受けた非嫡出子との間で国籍取得の要件が違うことは、国籍の浮動性防止の観点から憲法14条1項に違反しないとします。

なお、旧国籍法23条本文は、日本人の子が認知により外国の国籍を取得したときは日本国籍を喪失する旨の定めを有していましたが、新国籍法（昭27.7.1施行）は、その旨の定めを有しません。この点で、最二小判昭38.4.5集民65.437は、昭和27年2月12日に台湾人男性と婚姻した内地人女性は、平和条約発効により日本国籍を喪失するとします。

また、最一小判平10.3.12民集52.2.342は、新国籍法施行後平和条約発効前に朝鮮人父から認知された子は、朝鮮に属すべき人として平和条約の発効により日本国籍を失うかどうかについて、新国籍法施行前に朝鮮人父から認知された子は、平和条約の発効により日本国籍を失うとします。

他方、最一小判平16.7.8判時1870.3は、日本人女性の嫡出でない子が新国籍法施行後に朝鮮人父から認知された事案について、新国籍法では自己の意思に基づ

かない身分行為によって日本国籍を失うという法制度を採用せず、新国籍法施行日以降においては地域籍の得喪の原因とならなくなったなどとして、日本国籍の喪失を認めませんでした。

## (2) 帰化

帰化とは、外国人本人の志望により、法務大臣の許可を得るものとされ（国籍法4条）、一定の要件が必要とされる普通帰化（5条1項）、要件が緩和される特別帰化（5条2項、6条～8条）、日本国に特別の功労ある外国人について、国会の承認を得て帰化を許可できる大帰化があります（9条）。

# ▶ 4 父系優先主義と父母両系血統主義

## (1) 問題の所在

出生について、従前国籍法2条は、①出生の時に父が日本国民であるとき、②出生前に死亡した父が死亡の時に日本国民であったとき、③父が知れない場合または国籍を有しない場合において、母が日本国民であるとき、④日本に生まれた場合において、父母がともに知れないときまたは国籍を有しないときに、その子は日本国籍を取得するものとされ、父系優先血統主義を原則とし、例外的に生地主義を採用していました。

この父系優先血統主義については、父が日本国民である場合は、出生の場所、母の国籍のいかんにかかわらず日本国籍が取得できるが、母が日本国民で父が外国人なら原則的に取得できず、これが性別による差別ではないかとして議論がありました。

## (2) 裁判例

東京地判昭56.3.30判タ437.63は、アメリカ国籍を有する父と日本国籍を有する母との間に生まれた子が、前記法条により日本国籍が取得できず、また、アメリカ国籍を有する父がアメリカ国籍法所定の一定の住居要件を満たしておらず無国籍者として扱われたので、父系優先血統主義が憲法14条、24条2項、13条に違反し、出生時に父母いずれかが日本国民である子は日本国籍を取得すると解すべ

	平16.11.22	厚労告407号	2966
	平16.12.28	厚労告460号	460, 474
	平19.10.1	厚労告326号	3087
	平18年	厚労告614号	478
	平18年	厚労告615号	3037, 3038, 3045
	平24.10.26	厚労告148号	644, 1913, 3117
	昭48.4.26	厚生省発見84号の7	2797
	平10.12.28	告示154号	2986
労働保険審査会裁決	平8.11.6	労判708.99T市シルバー人材センター事件	2216, 2780
大阪控判	明40.2.9	新聞448.5	656
長崎控訴院	昭6.4.9	新聞325.9.5	1376
	昭32.9.9	法制局1発22号	385
	昭25.6.7	法務府法意1発54号	3347
	昭27.3.29	法務府法意一発29号	1717
	昭32.8.4	法務省民事甲第1663号法務省民事局長発労政局長宛	2962
	平23.4.22	職保発0422第2号	415
	昭61.1.26	職発31号	2936
	昭61.9.30	職発555号	2708
	平7.3.31	職発223号	2775
	平13.9.12	職発543号	2711
	平27.7.10	職発0710第4号	3161
	平12.3.31	職職68号	1230
	昭56.6.1	蔵証679号	140
	昭24.2.2	労働時間通牒労働省発4号	3238
	昭38.8.27	法務省人権擁護局局长通達	1379
	昭46.8.20	労働省通達	687
	平11.9.14	第544号通達	785, 861
	平11.9.14	第545号通達	871
	平21.4.6	第040600号通達	785
	昭29.10.25	人事院指令13-24	1949
	平9.10.7	保障154号	2797



〈著者略歴〉

河本 毅 (かわもと たけし)

1947年生まれ。山口県出身。山口高校・早稲田大学法学部・同大学院公法研究科(修士)修了。1982年弁護士登録。第一東京弁護士会所属。番町総合法律事務所所属。主な著書に『解雇・退職の判例と実務』(共著・第一法規)、『労働判例に見る危機管理対応 震災・災害時の基本実務』、『判例から探る不利益変更の留意点』(経団連出版)、『判例から考える懲戒処分の有効性』(経営書院)、『裁判例にみる解雇法理』、『裁判例・通達からみる労働・社会保険、企業年金、生活保護』(日本法令)など。

番町総合法律事務所

〒102-0076

東京都千代田区五番町5-5

KDX 五番町ビル5階

(電話) 03-3288-9579番(代表)

(FAX) 03-3288-9695番

平成16年1月20日 初版発行

労働紛争解決実務講義〔第四版〕

平成28年8月20日 第四版発行

検印省略



日本法令®

著者	河本	毅
発行者	青木	健
編集者	鈴木	次
印刷・製本	倉敷	印刷

〒101-0032

東京都千代田区岩本町1丁目2番19号

<http://www.horei.co.jp/>

(営業) TEL 03-6858-6967

Eメール [syuppan@horei.co.jp](mailto:syuppan@horei.co.jp)

(通販) TEL 03-6858-6966

Eメール [book.order@horei.co.jp](mailto:book.order@horei.co.jp)

(編集) FAX 03-6858-6957

Eメール [tankoubon@horei.co.jp](mailto:tankoubon@horei.co.jp)

(バーチャルショップ) <http://www.horei.co.jp/shop>

(お詫びと訂正) <http://www.horei.co.jp/book/owabi.shtml>

※万一、本書の内容に誤記等が判明した場合には、上記「お詫びと訂正」に最新情報を掲載しております。ホームページに掲載されていない内容につきましては、FAXまたはEメールで編集までお問合せください。

- ・乱丁、落丁本は直接弊社出版部へお送りくださればお取替えいたします。
- ・Ⓢ(日本複写権センター委託出版物) 本書の全部または一部を無断で複写複製(コピー)することは、著作権法上での例外を除き、禁じられています。また、本書を代行業者等の第三者に依頼してスキャンやデジタル化することは、たとえ個人や家庭内の利用であっても一切認められておりません。

© T. Kawamoto 2016. Printed in JAPAN

ISBN 978-4-539-72493-4