

はしがき

本書は、総論で個別労働紛争解決のために利用できる国の各制度を、各論で実際に発生する事例の解決方法を、わかりやすく解説したものです。

特長として、

- ① 裁判所での訴訟等で長い実務経験のある弁護士と、労働行政での長い実務経験のある元労働基準監督官である社会保険労務士が、それぞれの経験を踏まえて執筆したものであり、多くの知見が盛り込まれていること
- ② 国の個別労働紛争解決制度をほとんど網羅し、さらに労働基準監督署における手続等にも範囲を広げて解説していることで、個別労働紛争解決のために必要な知識が漏れなく得られること
- ③ 初心者にもわかりやすく、しかしすでに知識のある方にも読み応えのある内容としていること
- ④ 各論では対話方式をとって話を展開させることで、問題のポイントと解決方法を明確にしていること

—が挙げられます。

このような内容ですので、弁護士、社会保険労務士、また企業で人事労務部門を担当されている方など、実務に携わっている方、労働基準監督官や総合労働相談員等で相談対応をされている方、個別労働紛争解決について勉強したい学生・大学院生には、ぜひ、本書を読んでもいただきたいと思います。

なお、本書が出来上がるにあたっては、日本法令の松本千佳さんに大変お世話になりました。ここで、改めて御礼申し上げます。

平成 29 年 3 月吉日

弁 護 士 森井 利和
特定社会保険労務士 森井 博子

個別労働紛争解決制度

- Q 1 ● 制度の背景 2
 個別労働紛争解決制度が設けられた理由は何ですか？
- Q 2 ● 個別労働紛争解決制度の全体像 4
 個別労働紛争解決制度にはどのようなものがあるのですか？

都道府県労働局における個別労働紛争解決制度

- Q 1 ● 制度の概要 6
 都道府県労働局の個別労働紛争解決制度について教えてください。
- Q 2 ● 受付窓口 8
 制度を利用する場合、窓口はそれぞれどこになるのでしょうか？
- Q 3 ● 総合労働相談コーナーにおける情報提供・相談 10
 総合労働相談コーナーにおける情報提供・相談とは、どのようなものですか？
- Q 4 ● 都道府県労働局長による助言・指導 13
 都道府県労働局長による助言・指導とはどのようなものですか？
- Q 5 ● 紛争調整委員会によるあっせん 17
 紛争調整委員会によるあっせんとはどのようなものですか？

Q6 ●均等法・育児法・パート法に基づく紛争解決援助制度 …… 28

都道府県労働局における雇用機会均等法、育児介護休業法、パートタイム労働法に基づく紛争解決援助制度とは、どのような制度ですか？

Q7 ●都道府県労働局長による紛争解決の援助 …… 30

都道府県労働局長による紛争解決の援助を受けるにあたり、対象とならない紛争もあると聞きました。対象となるのであれば援助を受けたいと考えていますので、対象を整理するとともに、手続きについて教えてください。

Q8 ●調停会議による調停 …… 35

雇用機会均等法に基づく、機会均等調停会議による調停を受けたいと考えています。手続等について詳しく教えてください。

労働基準監督署への申告

Q1 ●制度の概要 …… 44

たとえば「割増賃金を支払ってもらえない」「過重労働となっている」などの問題が事業場に生じている場合には、労働者の申告により、労働基準監督署が調査や是正指導といった対応をしてくれるそうですね。この制度について教えてください。

Q2 ●申告手続 …… 48

資金繰りが厳しいからと、ここ3か月、賃金が支払われていません。社長にはこれまで何度も、賃金を支払うよう求めてきましたが、いっこうに支払いがされませんので、労基署に申告して、是正のための措置をとってもらいたいと考えています。申告のための手続きについて教えてください。

Q3 ●申告の処理 …… 55

申告がなされた場合、労働基準監督署では、どのように処理を行うのですか？

Q 4 ●送検の対象 63

違反内容が重大悪質の場合に司法事件となり、検察庁に送検されるという説明は多くされていますが、具体的に、送検の基準はあるのでしょうか？

Q 5 ●刑事事件への移行 64

申告、是正勧告を経ても労働基準法違反が是正されない場合、刑事事件として立件してもらいたいと考えるときは、告訴もできるのでしょうか？

Q 6 ●申告の限界 67

個別労働紛争解決という観点から見た場合、申告の限界はあるのですか？

裁判所における個別労働紛争解決手続

Q 1 ●制度の概要 70

個別労働紛争について、労働局では解決することができませんでした。労働局の方から裁判所の手続きを利用してみたいかどうかと教えてもらい、検討したいと思っています。裁判所における個別労働紛争解決手続について、どのようなものがあるのか、教えてください。

Q 2 ●法テラス 72

法律相談をしたい問題があるのですが、経済的に余裕がないため、法テラスを利用したいと考えています。無料で相談できるとのことですが、利用方法等について教えてください。

Q 3 ●簡易裁判所の調停 74

後に強制執行もできると聞きましたので、賃金の不払いについて、調停で話をまとめたいと考えています。どのような制度なのか、教えてください。

労働審判

Q1 ● 制度の概要 78

労働審判の申立件数が増えているとのことですが、実効性があるのであれば、私もぜひ利用したいと考えています。この制度について、詳しく教えてください。

Q2 ● 申立人側から見た労働審判手続 87

解雇されたのですが、不当だと考えますので、労働審判での解決を図りたいと考えています。労働審判の申立てについて教えてください。

Q3 ● 相手方から見た労働審判手続 102

労働者から申立てがあったとのことで、労働審判への呼出状が届きました。初めてのことで、とまどっています。会社としては、どのように対応したらよいのでしょうか？

Q4 ● 労働審判の審理 一第1回期日 112

労働審判では、第1回期日が最も重要な期日だそうですね。具体的には、どのように審理が進められるのですか？

Q5 ● 労働審判の審理 一第2回期日・第3回期日 115

第2回期日・第3回期日の審理はどのように進められるのでしょうか？

Q6 ● 労働審判の終了とその後の手続き 116

調停が成立すればよいですが、そうできないこともあると思います。調停が成立しなかった場合には、どうなるのでしょうか？

Q7 ● 労働審判になじみやすい事件・なじみにくい事件 120

懲戒解雇されてしまったのですが、重すぎる処分で、不当だと考えています。この問題の解決の道を探りたいのですが、解決方法にもいろいろあり、いずれのやり方をとるか、悩ましいところです。たとえば労働審判に、なじみやすい事件・なじみにくい事件といったものはあるのでしょうか？

通常訴訟

Q 1 ● 通常訴訟の位置づけ 124

個別労働紛争の解決のための手段という観点から見たときの、通常訴訟の位置づけはどのようなものになるのでしょうか？

Q 2 ● 労働裁判所 125

労働事件を専門に扱う「労働裁判所」がある国もあるそうですね。日本にはそのような機関はないのですか？

Q 3 ● 通常訴訟の利用の現状 126

通常訴訟では判決までに時間がかかるため、あまり利用されていないイメージがあります。実際はどのようなのですか？

Q 4 ● 制度利用のための基礎知識 128

通常訴訟を検討しているのですが、どのように提起したらよいのか、その費用はどのくらいかかるのか……わからないことだらけです。基本的なところを教えてください。

Q 5 ● 原告側から見た訴訟手続 137

訴状を裁判所に提出するところから通常訴訟は始まるとのことですが、この訴状の作成がまず一仕事ですね。単純な事案もあれば複雑な事案もあるかと思いますが、訴状の作成について教えてください。

Q 6 ● 被告側から見た訴訟手続 155

労働者から訴状が届きました。弁護士とも相談のうえ対応に動いているところですが、初めてのことで、弁護士からたとえば「早急に答弁書を提出しましょう」などと言われても、何をどうすればよいのか、イメージがつかない部分もあります。実際の手続きは弁護士に一任するとして、概要だけでも押さえておきたいのですが……。

- Q7●民事訴訟の手続き 一第1回口頭弁論期日 161
労働審判では第1回期日が最も重要な期日とのことですが、これは通常訴訟の場合も同様ですか？
- Q8●民事訴訟の手続き 一準備手続 162
準備手続では、どのようなことが行われるのでしょうか？
- Q9●民事訴訟の手続き 一証拠調べ 165
証拠調べの手続きについて教えてください。
- Q10●判決 166
裁判所からは何度か和解を勧められたのですが、結局、まとまりませんでした。この後の流れについて教えてください。

少額訴訟・仮処分・仮差押

- Q1●少額訴訟 172
費用と時間をかけずに結論が得られると聞き、少額訴訟制度を利用したいと考えています。手続きの流れについて教えてください。
- Q2●仮処分 179
仮処分について教えてください。
- Q3●仮差押 184
経営不振のため、賃金未払が続いています。支払いを求めて労働審判を提起したいと考えていますが、その間の会社財産の散逸を防ぐため、仮差押を行うよう勧められました。この手続きについて教えてください。

賃 金

①トラブルが原因で賃金が支払われない場合	192
【事件解決のための考え方】	193
■ 労使間のトラブルによる賃金不払事例	193
■ 労働基準監督署での是正勧告	194
■ 労働者への損害賠償請求	195
■ 相殺の合意	196
■ 労働基準監督署での解決	197
■ 労働基準監督署か、労働局のあっせんか	197
■ 労働基準監督署か、裁判所か	198
■ 賃金支払の5原則	199
■ 賃金債権の譲渡	199
■ 債権の差押え	199
■ 差押えの禁止と相殺の禁止	201
■ 賃金の控除協定	201
【法令】	204
■ 労働基準法	204
■ 民法	205
■ 民事執行法	206
■ 民事執行法施行令	206
【裁判例】	208
■ 関西精機事件	208
■ 日本勧業経済会事件	208
■ 茨城石炭商事事件	209
■ つばさ証券事件	210
【事件解決のためのアドバイス】	212
■ 社労士から	212

■ 弁護士から…	212
②会社の倒産等により賃金が支払われない場合	214
【事件解決のための考え方】	215
■ 裁判手続による強制的な賃金支払の実現	215
■ 会社の資産の探し方	216
■ 労働審判か、通常訴訟か	217
■ 仮処分か、通常訴訟か	218
■ 民事執行	218
■ 先取特権	220
■ 仮差押	223
■ 法律上の倒産	223
■ 裁判上の手続きをとる意味	224
■ 労働基準監督署への申告	225
■ 未払賃金の立替払制度	226
■ 未払賃金の立替払制度における「倒産」とは	226
■ 立替払を受けることができる人	227
■ 立替払の対象となる未払賃金	228
■ 立替払の請求ができる期間	229
■ 立替払をする額	229
■ 立替払の手続き　一法律上の倒産の場合	229
■ 立替払の手続き　一事実上の倒産の場合（認定申請）	230
■ 立替払の手続き　一事実上の倒産の場合（確認申請）	232
■ 支払われるまでの期間	233
■ 立替金の求償	233
【法令】	234
■ 民事訴訟法	234
■ 労働審判法	234
■ 民法	235
■ 民事執行法	235
■ 賃金の支払の確保等に関する法律	236
■ 賃金の支払の確保等に関する法律施行令	237
■ 賃金の支払の確保等に関する法律施行規則	239
【事件解決のためのアドバイス】	244
■ 社労士から…	244
■ 弁護士から…	244

割増賃金

① 割増賃金の計算方法	246
【事件解決のための考え方】	247
■ 割増賃金	247
■ 割増賃金制度	247
■ サービス残業問題を取り扱う機関	247
■ サービス残業対策	248
■ 理解不足から発生する紛争	249
■ 割増率	250
■ 時間外労働・深夜労働の割増率	251
■ 賃金単価の計算	251
■ 歩合給の場合	253
■ 月給部分、日給部分、歩合給部分がある場合	253
■ 割増賃金に算入される賃金	254
■ 割増賃金計算の端数処理	255
■ 法定内時間外労働	256
■ 法定外の休日労働	256
■ 8時間を超える休日労働の割増賃金	257
■ ダブルワークでの割増賃金	257
■ 違法な時間外・休日労働の割増賃金	258
【法令】	259
■ 労働基準法	259
■ 労働基準法第37条第1項の時間外及び休日の割増賃金に係る率の最低限度を定める政令	260
【事件解決のためのアドバイス】	261
■ 社労士から	261
■ 弁護士から	261
② 定額残業制	264
【事件解決のための考え方】	265
■ 「定額残業制」の意味	265
■ 適法性	265

■ 法所定の方法で計算した割増賃金の金額のほうが高い場合	265
■ 「基本給には○時間分の時間外手当を含む」との合意の是非	266
■ テックジャパン事件最高裁判決	267
■ その後の判決	268
■ ○○手当を「定額残業代の趣旨」とする主張	269
■ 金額が変動する「定額残業」の事例	270
■ 定額残業制の問題	277
■ 行政のスタンス	277
■ 労働基準監督署への申告か、労働局のあっせんか	278
【裁判例】	280
■ 関西ソニー販売事件	280
■ 小里機材事件	280
■ 高知県観光事件	281
■ テックジャパン事件	282
■ マーケティングインフォメーションコミュニティ事件	283
■ アクティリンク事件	284
【事件解決のためのアドバイス】	285
■ 社労士から	285
■ 弁護士から	285
③ 管理監督者	288
【事件解決のための考え方】	289
■ 管理監督者にも適用される規定	289
■ 「管理職」と「管理監督者」	289
■ 管理監督者の是正で約 10 億円の支払い	290
■ 日本マクドナルド事件判決	290
■ 管理監督者にかかる裁判例	291
■ 労働基準監督署における判断基準となる通達	292
■ 基本の通達	292
■ 多店舗展開通達	293
■ 金融機関通達	295
■ 管理監督者の判断	296
■ 「取締役」と「管理監督者」	297
【法令】	299
■ 労働基準法	299

【裁判例】	300
■ 橋屋割増賃金請求事件	300
■ 日本コンベンションサービス事件	301
■ 日本マクドナルド事件	302
■ HSBC サービスーズ・ジャパン・リミテッド事件	303
■ 医療法人徳洲会事件	304
■ ことぶき事件	305
■ ピュアルネッサンス事件	306
【事件解決のためのアドバイス】	308
■ 社労士から	308
■ 弁護士から	308

退職金・賞与

【事件解決のための考え方】	311
■ 退職金の性格	311
■ 退職金の要素	312
■ 性格の違いによる影響	312
■ 退職金制度は必ず設けなければならないものではない	313
■ 内規がある場合	313
■ 慣行による退職金制度	314
■ 退職事由による支給率の増減	315
■ 懲戒解雇と退職金不支給	316
■ 「退職金は経営状況によってその都度決定する」との内容への変更	316
■ 労働基準監督署での取扱い	317
■ 労働局のあっせん	318
■ 日本の賞与の定義	319
■ 日本の賞与の特徴	319
■ 賞与の性格	319
■ 賞与請求権	320
■ 支給日在籍要件	321

【法令】	323
■ 労働基準法	323
【裁判例】	324
■ キョーイクソフト事件	324
■ ANA 大阪空港事件	325
■ 小田急電鉄（退職金）事件	326
【事件解決のためのアドバイス】	328
■ 社労士から	328
■ 弁護士から	328

労働時間

①労働時間とは	330
【事件解決のための考え方】	331
■ 「労働時間」の定義	331
■ 判例における「労働時間」の定義と判断基準	332
■ 客観説	333
■ 労働時間の概念	334
■ 作業服への更衣、安全靴等の着用	335
■ 工場の門から作業現場まで相当の距離がある場合	335
■ 事業場内の仮眠時間	336
■ 就業時間外の教育訓練	337
■ 安全衛生教育の時間	337
■ 健康診断の時間	338
■ 労働時間の認定	338
■ 休憩時間	339
【裁判例】	340
■ 三菱重工長崎造船所事件	340
■ 大星ビル管理事件	341
■ NTT 西日本ほか事件	343

【事件解決のためのアドバイス】	344
■ 社労士から	344
■ 弁護士から	344
②法規制と変形労働時間制	346
【事件解決のための考え方】	347
■ 労働時間と個別労働紛争	347
■ 労働基準法における労働時間にかかる法規制	347
■ 労働時間の特例	348
■ 労働時間の適正把握	348
■ 過重労働対策	351
■ 労働時間に関する送検事例	352
■ 「1日」「1週」	353
■ 法定労働時間超過の効果	353
■ 変形労働時間制	354
■ 1か月単位の変形労働時間制を採用するには	354
■ 「特定」の要件の緩和	356
■ 1か月単位の変形労働時間制をとる場合の時間外労働	357
■ 1か月単位の変形労働時間制をとる場合の時間外労働の計算	357
■ 労使協定による1か月単位の変形労働時間制の採用	360
■ 1か月単位の変形労働時間制の要件	360
■ 1か月単位の変形労働時間制の適法要件を欠く場合	361
■ 1年単位の変形労働時間制	361
■ 労使協定	362
■ 1年単位の変形労働時間制の適法要件	363
■ 1年単位の変形労働時間制の適法要件を欠く場合	364
■ フレックスタイム制の要件	364
■ フレックスタイム制をとる場合の休憩時間	365
■ 労働時間の自己申告制とフレックスタイム制	366
【法令】	367
■ 労働基準法	367
■ 労働時間適正把握ガイドライン	370
【事件解決のためのアドバイス】	374
■ 社労士から	374
■ 弁護士から	375

③みなし労働時間	376
【事件解決のための考え方】	377
■「事業場外みなし労働時間制」とは	377
■「労働時間を算定し難い」場合とは	378
■労働時間の算定が可能である場合	379
■事業場外みなし労働時間制における労働時間の算定	380
■「通常必要とされる時間」にかかる労使協定	381
■阪急トラベルサポート事件	382
■阪急トラベルサポート事件 —労働時間の定め	382
■阪急トラベルサポート事件 —実際の会社からの指示	383
■阪急トラベルサポート事件 —裁判所の判断理由	384
■阪急トラベルサポート事件 —最高裁の判断	385
■阪急トラベルサポート事件 —労働時間の判断	385
■阪急トラベルサポート事件 —割増賃金の計算	387
■阪急トラベルサポート事件 —労働基準監督署の是正勧告	387
■事業場外労働に関する労使協定	388
■事業場外みなし労働時間制にかかる監督指導	389
■労働時間の算定の3つの方法	390
■事業場外労働に関する労使協定	391
■労使協定の締結当事者	392
■労使協定の内容	392
■労使協定の必要性	393
■労使協定の有効期間	393
■労使協定の届出	394
■時間外労働の取扱い	394
■休憩時間の取扱い	395
■休日労働の取扱い	396
■深夜労働の取扱い	396
■裁量労働制	397
■企画業務型裁量労働制の事業場・対象業務・労働者の要件	398
■企画業務型裁量労働制にかかる監督指導	399
【法令】	401
■労働基準法	401
【事件解決のためのアドバイス】	403
■社労士から	403
■弁護士から	403

休日、36 協定

【事件解決のための考え方】	407
■「休日」の定義	407
■暦日休日制の原則	407
■例外 — 8 時間 3 交替制の場合	408
■例外 — 旅館業の場合	408
■休日の特定	408
■休日の振替	409
■休日の振替にかかる裁判例	409
■休日の振替にかかる注意事項	410
■「振替」と「代休」の違い	412
■労働基準法 35 条 2 項	412
■労働基準法 36 条	413
■36 協定の締結を要する場合	413
■36 協定の締結の当事者	414
■36 協定と時間外労働の義務	415
■時間外労働の限度	416
■「過半数労働組合」「過半数代表者」の意味	417
【法令】	420
■労働基準法	420
【事件解決のためのアドバイス】	421
■社労士から	421
■弁護士から	421

年次有給休暇

【事件解決のための考え方】	425
■年次有給休暇の発生要件	425
■年次有給休暇の法的性格	425
■「6 か月間継続勤務」の基準日	426
■「継続勤務」の要件	428

■「全労働日の8割以上出勤」の要件	428
■八千代交通事件	430
■比例付与	432
■半日単位年休	434
■時間単位年休	435
■労働者の時季指定権	436
■「事業の正常な運営を妨げる場合」とは	438
■退職時の年次有給休暇の行使	439
■年次有給休暇の計画的付与	440
■年次有給休暇の利用目的	441
■不利益取扱い	441
■年次有給休暇の時効	442
【法令】	443
■労働基準法	443
【裁判例】	446
■白石宮林署事件	446
■八千代交通事件	447
■日本中央競馬会事件	448
■弘前電報電話局事件	449
【事件解決のためのアドバイス】	451
■社労士から	451
■弁護士から	451

配転・出向・転籍

【事件解決のための考え方】	455
■人事異動に関する個別労働紛争	455
■配転命令権の根拠	456
■職種の限定	456
■勤務場所の限定	457
■裁判例の動向	457
■労務管理の側面	457
■配転命令権の濫用	458

■ 裁判所の判断基準	458
■ 法改正等と社会意識の変化	459
■ 配転にあたっての労働者への説明	460
■ 配転にかかる訴訟	461
■ 出向	461
■ 出向についての労働者の同意	462
■ 出向についての最高裁判例	462
■ 出向命令権の濫用	463
■ 労働基準法の適用	464
■ 転籍	464
■ 転籍についての労働者の同意	465
■ 転籍先から採用拒否された場合	466
【法令】	467
■ 労働契約法	467
【裁判例】	468
■ 東亜ペイント事件	468
■ ネスレ日本事件	469
■ 新日本製鐵（日鐵運輸第2）事件	469
【事件解決のためのアドバイス】	471
■ 社労士から	471
■ 弁護士から	471

労働条件の不利益変更

【事件解決のための考え方】	475
■ 労働条件の決定・変更の原則	475
■ 個別の合意による労働条件の切下げ	475
■ 黙示の承諾の可否	476
■ 不利益変更の同意の効力	476
■ 就業規則の変更による労働条件の切下げ	478
■ 秋北バス事件最高裁判決	479
■ その後の判例	479
■ 大曲農協事件	480

■みちのく銀行事件	481
■トラブル防止のために必要とされるもの	481
■就業規則変更の周知	483
■フジ興産事件	483
■意見聴取と届出	484
■就業規則の変更によっても不利益変更の拘束力が及ばない場合	484
■就業規則の変更による労働条件の不利益変更の合意	485
■労働協約締結による労働条件の不利益変更	488
■労働協約と就業規則	491
【法令】	493
■労働契約法	493
■労働基準法	494
■労働組合法	494
【裁判例】	496
■更生会社三井埠頭事件	496
■秋北バス事件	497
■大曲農協事件	499
■みちのく銀行事件	500
■フジ興産事件	500
【事件解決のためのアドバイス】	502
■社労士から	502
■弁護士から	503

懲戒

【事件解決のための考え方】	505
■「懲戒」の意義	505
■懲戒権の根拠	505
■懲戒権の限界	506
■懲戒の手段と、これを争う訴訟方法	507
■減給	508
■懲戒解雇	510
■懲戒の事由	511

■ 懲戒処分の有効要件	512
■ 根拠規定	513
■ 該当性・合理性	513
■ 相当性	514
■ 懲戒事由の追加	514
【法令】	516
■ 労働基準法	516
■ 労働契約法	516
【裁判例】	517
■ 日本鋼管事件	517
■ 関西電力事件	518
■ 日本ヒューレット・パッカード事件	518
【事件解決のためのアドバイス】	519
■ 社労士から	519
■ 弁護士から	519

労働契約の終了

① 解雇以外の終了事由	522
【事件解決のための考え方】	523
■ 労働契約の終了	523
■ 合意解約の意義と性格	523
■ 退職届の撤回	524
■ 「合意解約」と「辞職」の違い	524
■ 退職（辞職）許可制	525
■ 退職の予告期間の延長	526
■ 辞職を認めない場合	528
■ 辞職の撤回	528
■ 退職届を出した場合	529
■ 現実に起こる問題 一解雇なのか退職なのか	529
■ その他の労働契約終了原因	530

【法令】	532
■ 民法	532
【裁判例】	533
■ 日本高压瓦斯事件	533
■ 高野メリヤス事件	533
【事件解決のためのアドバイス】	535
■ 社労士から	535
■ 弁護士から	535
②解雇に関する労働基準法上の問題	536
【事件解決のための考え方】	537
■ 解雇に関する労働基準法の規定	537
■ 労働基準法 20 条 1 項	537
■ 予告期間	538
■ 予告の日の特定	539
■ 口頭での予告	539
■ 解雇予告の撤回	539
■ 予告と同時に休業した場合の解雇	540
■ 予告手当の支払時期	540
■ 解雇予告除外事由	541
■ 労働者の責に帰すべき事由	542
■ 除外認定と解雇の効力	544
■ 予告義務違反の解雇	544
■ 労働基準法 20 条 2 項	545
■ 労働基準法 21 条	546
【法令】	548
■ 労働基準法	548
【事件解決のためのアドバイス】	550
■ 社労士から	550
■ 弁護士から	550

③労働契約法に関する解雇問題	554
【事件解決のための考え方】	555
■労働契約法16条	555
■解雇権濫用法理	555
■民法の権利濫用との違い	556
■立証責任	556
■就業規則での解雇条項	557
■例示列举説と限定列举説	557
■解雇事由とリスク	558
■客観的に合理的な理由	558
■該当性の具体的判断	558
■社会的相当性	559
■高知放送事件最高裁判決	559
■整理解雇	560
■整理解雇の「4要件」と「4要素」	560
■「4要件」と「4要素」の違い	561
■東洋酸素事件東京高裁判決	562
■あさひ保育園事件最高裁判決	563
■整理解雇の法理の形成	563
■整理解雇の法理の変遷	564
■普通解雇と懲戒解雇	565
■解雇の手続き	565
■解雇理由証明書	566
■解雇理由証明書に書いていなかった事実の追加	566
■解雇理由証明書の交付をしなかった場合の民事的効力	567
■予備的解雇	568
■詳しすぎる解雇理由証明書	568
【法令】	569
■労働契約法	569
【裁判例】	570
■セガ・エンタープライゼス事件	570
■東洋酸素事件	570
【事件解決のためのアドバイス】	573
■社労士から	573
■弁護士から	573

有期労働契約

①無期労働契約への転換	576
【事件解決のための考え方】	577
■ 有期労働契約の問題	577
■ 無期労働契約への転換申込権（労契法 18 条）	577
■ いつからの有期契約が対象となるのか	578
■ 申込み	578
■ 転換	579
■ 無期労働契約が成立した場合の労働条件	579
■ クーリング制度	580
■ 1 年よりも短い有期労働契約におけるクーリング期間	581
■ 通算契約期間のカウント方法	582
■ 労働者派遣との関係	582
■ 無期雇用転換の仕組みについての事前周知	583
■ 無期労働契約転換申込権の放棄	584
■ 無期労働契約申込権制度の問題点①	584
■ 無期労働契約申込権制度の問題点②	585
■ 無期転換ルールの特例制定の経過	585
■ 大学等および研究開発法人の研究者、教員等に対する特例	586
■ 特例の対象者	586
■ 有期特措法による特例	588
■ 指針	588
■ 計画の認定	589
■ 有期特措法の手続きの流れ	590
■ 計画の都道府県労働局への提出	590
■ 都道府県労働局の認定の性格	591
■ 無期転換ルールに関する特例の適用	591
■ 継続雇用高齢者の特例の経緯	591
■ 継続雇用高齢者の特例の対象となる要件	592
■ 特例の効果	593
■ 有効期間	594
■ 労働契約法 19 条の適用と上限年齢	594
【法令】	597
■ 労働契約法	597

■ 専門的知識等を有する有期雇用労働者等に対する特別措置法	598
【事件解決のためのアドバイス】	601
■ 社労士から	601
■ 弁護士から	601
② 雇止め	604
【事件解決のための考え方】	605
■ 有期労働契約の問題	605
■ 有期労働契約の期間の上限 —労働基準法 14 条	605
■ 有期労働契約の期間の下限	607
■ 有期労働者の雇止め	607
■ 有期労働契約の更新、雇止め基準	608
■ 労働基準法施行規則の改正	610
■ 告示の対象となる場合	610
■ 雇止め法理をめぐる重要判例	611
■ 東芝柳町工場事件最高裁判決	611
■ 日立メディコ事件最高裁判決	613
■ 雇用の継続への合理的期待	615
■ 労働契約法 19 条	617
■ 雇止めの理由の内容	618
■ 契約更新の際に更新しない条項のあった場合	619
■ 有期労働契約の期間途中での解雇	620
【法令】	623
■ 労働契約法	623
【事件解決のためのアドバイス】	624
■ 社労士から	624
■ 弁護士から	624
③ 不合理な労働条件の禁止	626
【事件解決のための考え方】	627
■ 有期労働契約の問題	627
■ 不合理な差別の禁止（労契法 20 条）	627
■ 注目すべき新裁判例	628
■ 長澤運輸事件判決	628

■ 東京地裁の判断と労働契約法 20 条の意味	629
■ 同一労働同一賃金の原則	630
■ 労働条件の相違	631
■ 職務内容等の異同	632
■ 高年齢者雇用安定法による雇用継続措置との関係	633
■ 本人の同意をどのように評価するか	636
■ 労働契約法 20 条違反の効果	638
■ 長澤運輸事件控訴審判決	639
■ 相違の程度	642
■ 労働契約法 20 条をめぐるその他の裁判例	644
【法令】	645
■ 労働契約法	645
【事件解決のためのアドバイス】	646
■ 社労士から	646
■ 弁護士から	646

内部告発と公益通報

【事件解決のための考え方】	649
■ 内部告発と公益通報	649
■ 行政機関における公益通報者保護法の施行状況調査	649
■ 申告と公益通報	650
■ 内部告発と公益通報	650
■ 公益通報者保護法と内部告発	651
■ 保護される公益通報とは何か	652
■ 目的の公益性	653
■ 公益通報対象事実	654
■ 通報先による区分	655
■ 内部通報の保護要件	656
■ 派遣労働者の場合	656
■ オリンパス事件	657
■ 行政通報	658
■ 外部通報	660
■ 申告との関係	662
■ 会社のヘルプライン	662

【法令】	664
■ 公益通報者保護法	664
【裁判例】	669
■ 宮崎信用金庫事件	669
■ 大阪いずみ市民生協事件	670
【事件解決のためのアドバイス】	672
■ 社労士から	672
■ 弁護士から	673

労災補償と安全配慮義務

【事件解決のための考え方】	676
■ 労働災害と個別労働紛争	676
■ 労働災害と損害賠償	676
■ 安全配慮義務	677
■ 安全配慮義務を認めた判例	677
■ 労働安全衛生法と安全配慮義務	679
■ 過失相殺	681
■ 電通事件	683
■ 電通事件における過失相殺や素因減額についての判断	685
■ 安全配慮義務（健康配慮義務）の内容	687
■ 東芝（うつ病）事件	688
【裁判例】	691
■ 陸上自衛隊八戸車両整備工場事件	691
■ 川義事件	692
■ 電通事件	693
■ オタフクソース事件	694
■ 東芝（うつ病）事件	694
【事件解決のためのアドバイス】	696
■ 社労士から	696
■ 弁護士から	697

ハラスメント

①パワハラ	698
【事件解決のための考え方】	699
■「いじめ・嫌がらせ」は紛争件数トップの問題	699
■精神障害となった場合の労災補償	699
■労災と認められる場合	699
■パワーハラスメント対策の推進	701
■「パワーハラスメント」の定義	701
■パワハラの実態	701
■パワハラにかかる裁判例（労災認定事件）	702
■パワハラの実態	702
■パワハラにかかる裁判例（損害賠償請求事件）	703
■「円卓会議提言」でのパワハラの実態	704
■身体的な攻撃にかかる裁判例	705
■精神的な攻撃にかかる裁判例	705
■人間関係からの切り離しにかかる裁判例	708
■過大な要求にかかる裁判例	710
■過小な要求にかかる裁判例	712
■個の侵害にかかる裁判例	713
■まとめとしていえること	714
【裁判例】	715
■X産業事件	715
【事件解決のためのアドバイス】	716
■社労士から	716
■弁護士から	716
②セクハラ	718
【事件解決のための考え方】	719
■セクハラ問題に対する行政の対策と裁判例	719
■均等法におけるセクハラ対策の内容	719
■「職場」の範囲	720
■「労働者」の範囲	721

■「性的な言動」とは	721
■セクハラの種類 —「対価型」と「環境型」	722
■対価型	722
■環境型	722
■判断基準	723
■セクハラにかかる労働局の紛争解決援助制度	723
■事業主が雇用管理上講ずべき措置	724
■指針の性格	725
■会社の使用者責任	727
■職場環境配慮義務	729
■加害者に対する懲戒処分	732
■海遊館事件最高裁判決	734
【事件解決のためのアドバイス】	740
■社労士から	740
■弁護士から	740
③ マタハラ	742
【事件解決のための考え方】	743
■マタハラに関する調査	743
■妊娠を理由とする不利益取扱いの禁止	743
■マタハラに関する最高裁判決	744
■事案の概要	745
■判決の意義	746
■不利益取扱いとの因果関係	746
■業務上の必要性についての判断	749
■職場復帰時に副主任に復帰させなかったことについて	749
■育児休業による不利益取扱い	751
■企業の留意点	752
■育児介護休業法等の改正と指針	753
【法令】	754
■雇用機会均等法	754
■育児介護休業法	755
【事件解決のためのアドバイス】	756
■社労士から	756
■弁護士から	756

私たちが解説します！



【弁護士】

森井 利和 Toshikazu Morii

1977年中央大学大学院修士課程修了。1979年弁護士登録。現在、弁護士（西東京共同法律事務所）、中央大学法科大学院客員教授。『The 検証!! 労働災害事件ファイル』（共著、労働調査会）、『労働問題を読み解く民法の基礎知識』（編著、労働調査会）のほか、「会社倒産と労働債権確保の実務」（労働判例・産労総合研究所発行）などの著作・専門誌連載など多数。

森井社労士から見るとこんな人

☞ 玄人受けする実務家としての弁護士と、物事を深く考察する学者の両面を持っていると思います。



【特定社会保険労務士／元労働基準監督署長】

森井 博子 Hiroko Morii

1977年に労働省入省。愛知、神奈川、山梨、東京労働局等の局署に勤務。池袋、青梅労働基準監督署長のほか、東京労働局監督課主任監察官、安全課主任安全専門官、企画室長、労働保険徴収部長などを歴任。現在、特定社会保険労務士、森井労働法務事務所所長。『The 検証!! 労働災害事件ファイル』（共著、労働調査会）の著作があり、また、専門誌に連載多数。

森井弁護士から見るとこんな人

☞ 新分野に対しても、手広く、手早く取り組んでいくエネルギーに感心しています。

凡 例

本書中、法令の名称を一部、下記のように省略して用いています。

安衛法	労働安全衛生法
育児介護休業法、育介法	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
個別労働紛争解決促進法	個別労働関係紛争の解決の促進に関する法律
雇用機会均等法、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
パートタイム労働法、パート法	短時間労働者の雇用管理の改善等に関する法律
労基法	労働基準法
労契法	労働契約法
労働者派遣法、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保護等に関する法律

総

論

個別労働紛争解決制度

Q1 ● 制度の背景

個別労働紛争解決制度が設けられた理由は何ですか？

戦後まもなく制定された労働基準法、労働組合法、労働関係調整法を中心とする労働法のシステムは、労働基準法による最低労働条件の設定と労働組合の団結権の保障という2つの制度が中心でした。

このシステムの下で、労働者と使用者の間の紛争も、労働組合がこれを取り上げて解決が図られました。たとえば、特定の労働者の解雇が問題となったとき、労働組合との団体交渉でその決着が図られました。つまり、個別労働者に対する解雇であっても、労働組合がこれを取り上げたとき、使用者と労働組合との間の集団的紛争となり、集団的に解決されてきました。

ところが、高度経済成長を経て、労働組合がそれほど活動しなくても労働条件が向上する一方、拘束を嫌う若年層が組合離れを起し、組合の組織率が下がっていきました。その後、社会情勢が変わって景気低迷が続く中で、かつては労働組合が使用者と協議して解決していたような問題が、解決手段を見失いました。

景気の良いときには、使用者も鷹揚で、職場の雰囲気にもゆとりがあります。しかし、景気が悪くなると、たとえば許容されていた短時間の私用電話も許されなくなり、工作中的のパソコンの私的使用も問題とされ

るようになってきました。労働者にとっては転職が容易ではないので、不満があっても当該職場で働かざるを得ません。また、労働者の権利意識の高まりにより、自身の権利を主張することが多くなりました。そこに個別労働者と使用者間の労使紛争が増大する原因があります。さらには、セクシャルハラスメント（セクハラ）やパワーハラスメント（パワハラ）などの新しい問題も登場してきました。

そこで、増加する個別労働紛争の解決手段が考え出されることとなりました（裁判所の手続きについていえば、労働事件は特に長くかかり、かつては決着に10年くらいかかることもまれではありませんでした）。平成13年に「個別労働関係紛争の解決の促進に関する法律」（個別労働紛争解決促進法）が制定され、そこでは都道府県労働局における総合労働相談と、裁判所の手続きよりも簡易な手続きで行われる、個別労働紛争への助言・指導・あっせんの制度などが設けられました。裁判所の制度としては、平成16年に、職業裁判官（労働審判官）のほか労働問題の実務に通じた労働審判員2名で構成される労働審判委員会が原則3回の期日で審理をする、「労働審判制度」が設けられました（労働審判法）。

なお、このほか、都道府県の労働主管部局の行う相談やあっせんがあります（東京都では、産業労働局の出先機関として、東京都労働相談情報センターが行います）。また、多くの都道府県労働委員会において、集団的労使紛争のみならず、個別的労働紛争の相談、あっせんも行っています（東京都労働委員会、兵庫県労働委員会、福岡県労働委員会を除く）。

Q 2 ● 個別労働紛争解決制度の全体像

個別労働紛争解決制度にはどのようなものがあるのですか？

個別労働紛争解決制度には、国の行政機関が行うものと、裁判所が行うものがあります。

国の行政機関が行うものには、個別労働紛争解決促進法に基づくものとして、①総合労働相談コーナーにおける情報提供・相談、②都道府県労働局長による助言・指導、③都道府県労働局に置かれる紛争調整委員会によるあっせん——があります。また、特例として、雇用機会均等法・育児介護休業法・パートタイム労働法に基づく、①都道府県労働局長による紛争解決の援助（助言・指導・勧告）、②機会均等調停会議・両立支援調停会議・均衡待遇調停会議による調停——があります。

裁判所が行うものとしては、①簡易裁判所における民事調停、②地方裁判所における労働審判、③簡易裁判所における少額訴訟、④簡易裁判所または地方裁判所を第一審とする仮差押、⑤簡易裁判所または地方裁判所を第一審とする仮処分、⑥簡易裁判所または地方裁判所を第一審とする通常訴訟——があります。

この本では、総論において以上の制度を説明し、さらに各論として、具体的に問題となる論点について解説をしていきたいと思います。また、労基署の申告は、個別労働紛争解決制度ではありませんが、労働基準監督官の行政権限の発動によって反射的結果として労働紛争解決がされることから、本書ではこのような労基署における紛争解決についても解説することとします。

memo

都道府県労働局における 個別労働紛争解決制度

Q1 ●制度の概要

都道府県労働局の個別労働紛争解決制度について教えてください。

都道府県労働局の個別労働紛争解決制度は、個別労働紛争解決促進法に基づくものです。この法律ができる前は、労働局や労働基準監督署が純然たる民事紛争である個別労働紛争の解決に正面から関与する制度はありませんでした。しかし、裁判所の手続きには、時間や費用がかかったり、厳格な証拠が必要とされたりするため、利用しにくい側面があります。そのため、個別労働紛争が増加しているにもかかわらず、紛争解決が図られないままになってしまう問題がありました。そこで、裁判所の手続きよりも簡易にできるものとして、行政機関による紛争解決制度が考えられたのです。

都道府県労働局の個別労働紛争解決制度には、個別労働紛争解決促進法に基づく①総合労働相談コーナーにおける情報提供・相談、②都道府県労働局長による助言・指導、③紛争調整委員会によるあっせん—の3制度があります（資料I-2-1）。

さらに、この特例として、雇用機会均等法、育児介護休業法、パートタイム労働法では、紛争の解決の促進に関する特例の規定が設けられています。具体的には、この3分野については個別労働紛争解決促進法4条（助言指導）、5条（あっせん）、12条から19条（あっせん委員等に

森井 利和

1977年中央大学大学院修士課程修了。1979年弁護士登録。現在、弁護士（西東京共同法律事務所）、中央大学法科大学院客員教授。『The 検証!! 労働災害事件ファイル』（共著、労働調査会）、『労働問題を読み解く民法の基礎知識』（編著、労働調査会）のほか、「会社倒産と労働債権確保の実務」（労働判例・産労総合研究所発行）などの著作・専門誌連載など多数。

森井 博子

1977年労働省入省。愛知、神奈川、山梨、東京労働局等の局署に勤務。池袋、青梅労働基準監督署長のほか、東京労働局監督課主任監察官、安全課主任安全専門官、企画室長、労働保険徴収部長などを歴任。現在、特定社会保険労務士、森井労働法務事務所所長。『The 検証!! 労働災害事件ファイル』（共著、労働調査会）の著作があり、また、専門誌に連載多数。

労働基準関係法事件ファイル

平成 29 年 4 月 10 日 初版発行

検印省略



日本法令[®]

〒 101-0032

東京都千代田区岩本町 1 丁目 2 番 19 号

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

著者	森井利和	和子
発行者	森井博健	次
編集者	青木潔	潔
印刷所	鈴木敷印	刷
製本所	倉敷印	社

(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。

・**JCOPY**®(出版者著作権管理機構 委託出版物)

本書の無断複製は著作権法上での例外を除き禁じられています。複製される場合は、そのつど事前に、出版者著作権管理機構(電話 03-3513-6969、FAX 03-3513-6979、e-mail: info@jcopy.or.jp) の許諾を得てください。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での利用であっても一切認められておりません。

© T. Morii, H. Morii 2017. Printed in JAPAN

ISBN 978-4-539-72531-3