

## 速修テキスト講義リニューアルに伴う追加・変更箇所

リニューアルに伴う追加・変更箇所について共有してほしい旨の要望を頂きましたので、追加・変更箇所について共有させていただきます。

なお、解説動画付きの箇所は、重要性が高い上に、口頭説明により補充しないと意味が伝わらないと考えた箇所です。

### (ランク付け)

リニューアルされた速修テキスト講義では、ランク付けを A～C の 3 段階のものに変更しており、A が 4～5、B が 3、C が 1～2 に相当します。

以下は、論点のランクごとの意味です。

A：理由付け・規範（下位規範も含む）を正確に記憶する

B：マーク箇所だけ覚える

C：結論だけ覚える

### (マーク、アンダーライン)

重要度としては、マーク>アンダーラインです。

#### ▣マークの色分けの意味

青：定義、判例学説の規範、条文知識

→テキストの内容のうち、最も正確に記憶する必要がある

ピンク：条文の趣旨、論証の理由、判例の当てはめ（積極方向）

オレンジ：反対説、反対利益、判例の当てはめ（消極方向）

緑：問題意識、テクニカルターム

#### ▣アンダーラインの色分けの意味

黒：条文知識、論点の結論、規範のうち、余力があれば記憶する（規範については、うる憶えでもよい）

青：条文の趣旨、論証の理由、当てはめ（積極方向）のうち、余力があれば記憶する

赤：反対説、反対利益、判例の当てはめ（消極方向）のうち、余力があれば記憶する

緑：問題意識、テクニカルターム

### 【論点 2】就業規則変更合意（山梨県民信用組合事件・最判 H28.2.19 - 大内 80） - レジュメ 1~2 頁

⇒A ランク、解説動画あり

### 【論点 1】留学・研修費用返還制度（野村証券事件・東京地判 H14.4.16 - 大内 92） - レジュメ 3 頁

⇒C ランク

なお、2016 年 5 月発行の補訂レジュメで対応済み

### 【論点 2】差額賃金請求権 - レジュメ 4 頁

⇒A ランク、解説動画あり

### 【論点 1】妊娠中の軽易業務への転換を理由とする降格（広島中央保険生活協同組合事件・最判 H26.10.23 - 大内 134） - レジュメ 5 頁

⇒C ランク

【論点 1】起訴休職の要件（全日本空輸事件・東京地判 H11.2.15 - CB252・大内 42） - レジューメ 6 頁

⇒C ランク

【論点 5】過払い賃金の清算のための調整的相殺（福島県教組事件・最判 S44.12.18 - 大内 93）

- レジューメ 7 頁

⇒A ランク、解説動画あり

第 4 節 解雇期間中の賃金請求と中間収入の控除 - レジューメ 8~10 頁

⇒A ランク、解説動画あり

【論点 3】不活動仮眠時間（大星ビル管理事件・最判 H14.2.28 - CB205・大内 99） - レジューメ 11 頁

⇒A ランク

なお、2016 年 5 月発行の補訂レジューメで対応済み

【論点 1】「全労働日」（八千代交通事件・最判 H25.6.6 - CB238・大内 108） - レジューメ 12 頁

⇒A ランク

なお、2016 年 5 月発行の補訂レジューメで対応済み

【論点 1】育児介護支援措置の利用を理由とする不利益取扱い（医療法人稲門会[いわくら病院]事件・大阪高判 H26.7.18 - 大内 135） - レジューメ 13 頁

⇒B ランク

【論点 1】労災保険給付による打切補償の可否（専修大学事件・最判 H27.6.8 - 大内 57） - レ

ジューメ 14 頁

⇒B ランク

【論点 1】正社員と非正社員との賃金格差 - レジューメ 15 頁

⇒B ランク

2016 年 5 月発行の補訂レジューメで対応済み

（判例 2）ニヤコホレーション事件（大阪地判 H25.12.10 - 百 78） - レジューメ 15 頁

⇒B ランク

第 3 節 派遣労働者 - レジューメ 16~19 頁

⇒平成 27 年改正の重要部分を反映

【論点 3】組合掲示板からの組合掲示物の撤去 - レジューメ 20 頁

⇒B ランク

【論点 2】支配介入についての組合員個人の申立人適格（京都市交通局事件・最判 H16.7.12 - 大内 197） - レジューメ 21 頁

⇒A ランク

## 第2章 就業規則

### 【論点2】就業規則変更合意（山梨県民信用組合事件・最判 H28.2.19 - 大内 80）

（新）速修 28 頁

就業規則の不利益変更について労使間合意によって、労契法 10 条の合理性・周知を要することなく、労働条件を労働者の不利益に変更することができるか。

↓

合意原則を定める労契法 8 条及び 9 条本文反対解釈により、労使間の就業規則変更合意によって、合意内容通りに労働条件を不利益変更することができるかと解する。

↓

ただし、労使間の交渉力・情報の格差にかんがみ、労働者の同意の有無は慎重に判断するべきである。

↓

そこで、労働者の同意が認められるためには、①変更を受け入れる旨の労働者の行為の有無のみならず、②①の経緯・態様、③変更による不利益の内容・程度、④①に先立つ情報提供又は説明の内容等に照らし、①の行為が労働者の自由意思に基づくこと認めるに足りる合理的な理由が客観的に存在することが必要であると解する。

#### （補足）

本判決は、労使間合意によって就業規則に定められている労働条件を労働者の不利益に変更することについて、「その合意に際して就業規則の変更が必要とされる…」としている。仮に、「就業規則の変更」がない場合には、労使間合意は、就業規則の最低基準効（労契 12 条）により無効となる。

なお、就業規則変更合意の効力要件として、実質的周知（労契 10 条）および届出・意見聴取（労契 11 条、労基 89 条・90 条）を必要とする見解もある（土田 584 頁）。

#### （判例 1）山梨県民信用組合事件

A 信用組合は、平成 14 年 12 月 19 日、Y 信用組合との吸収合併（Y が A を吸収する合併）に先立ち、A 信用組合の職員退職給与規定について、⑦退職金額計算の基礎となる基礎給与額を 2 分の 1 に引き下げるとともに、⑧退職金総額から厚生年金給付額（変更なし）のみならず企業年金保険からの還付金（変更あり）も控除するという内容（＝内枠方式）に変更した（「平成 14 年基準変更」）。なお、Y 信用組合では、内枠方式は採用されていなかった。

本件基準変更在先立ち平成 14 年 12 月 13 日に開催された職員説明会では、常務理事により、本件吸収合併前から Y 信用組合の職員である者と同一水準の退職金を保障する旨の同意書案が示される一方で、本件基準変更後の退職金額の計算方法について説明があり、その後、管理職 X ら（＝原告 X らのうち、管理職であった者）に対し、常務理事が自ら作成した退職金一覧表が個別に示されるなどした（なお、この退職金一覧表に記載された退職金額は変更後の基準に基づき普通退職を前提として算出されていた）。その後、理事らにより、管理職 X らを含む管理職に対し、本件基準変更の内容・新規定の支給基準の概要が記載された同意書が示され、全員がこれに署名・押印した。

平成 16 年 2 月 16 日、吸収合併が行われ、その際、⑨合併前の在職期間について自己都合退職の係数が用いられ、合併後の在職期間については自己都合退職した者には退職金を不支給とする変更が追加された（「平成 16 年基準変更」）。

X らは、その旨の説明を受け、その旨が記載された説明報告書に署名した。

平成 14 年基準変更及び平成 16 年基準変更の結果、X らは、退職時の退職金額が 0 円になったり、合併後に自己都合退職した者は退職金が支給されなかったりするなどの不利益を被った。

そこで、X らは、平成 14 年変更前の職員退職給与規定に基づく退職金の支払いを求めて出訴した。

本判決は、下記のように述べて、審理不尽を理由として、事件を原審に差し戻した。

## ④平成 14 年基準変更

平成 14 年基準変更後の新規程の支給基準の内容は、退職金総額を従前の 2 分の 1 以下とする…というものであって、X らの退職時において吸収合併前の在職期間に係る退職金として支給される退職金額が、その計算に自己都合退職の係数が用いられた結果、いずれも 0 円となったことに鑑みると、①退職金額の計算に自己都合退職の係数が用いられる場合には支給される退職金額が 0 円となる可能性が高いものであったということができ、また、②内枠方式を採用していなかった Y 信用組合の従前からの職員に係る支給基準との関係でも、平成 14 年 12 月 13 日に開催された職員説明会において示された同意書案の記載と異なり、著しく均衡を欠くものであったといえることができる。

上記のような本件基準変更による不利益の内容等及び本件同意書への署名押印に至った経緯等を踏まえると、管理職 X らが本件基準変更への同意をするか否かについて自ら検討し判断するために必要十分な情報を与えられていたというためには、管理職 X らに対し、旧規程の支給基準を変更する必要性等についての情報提供や説明がされるだけでは足りず、①自己都合退職の場合には支給される退職金額が 0 円となる可能性が高くなることや、②Y 信用組合の従前からの職員に係る支給基準との関係でも上記の同意書案の記載と異なり著しく均衡を欠く結果となることなど、本件基準変更により管理職 X らに対する退職金の支給につき生ずる具体的な不利益の内容や程度についても、情報提供や説明がされる必要があったというべきである。

しかしながら、原審は、管理職 X らが本件退職金一覧表の提示により本件合併後の当面の退職金額とその計算方法を知り、本件同意書の内容を理解した上でこれに署名押印をしたことをもって、平成 14 年基準変更に対する管理職 X らの同意があったとしており、その判断に当たり、平成 14 年基準変更による不利益の内容等及び本件同意書への署名押印に至った経緯等について十分に考慮せず、その結果、その署名押印に先立つ管理職 X らへの情報提供等に関しても、職員説明会で本件基準変更後の退職金額の計算方法の説明がされたことや、普通退職であることを前提として退職金の引当金額を記載した本件退職金一覧表の提示があったことなどを認定したにとどまり、①②のような点に関する情報提供や説明がされたか否かについての十分な認定、考慮をしていない。

## ④平成 16 年基準変更

平成 16 年基準変更に対する管理職 X らの同意の有無については、管理職 X らが本件報告書に署名をしたことにつき、管理職 X らに新規程が適用されることを前提として更にその退職金額の計算に自己都合退職の係数を用いることなどを内容とする平成 16 年基準変更へ同意したものと否かが問題とされているところ、原審は、…直ちに上記署名をもって管理職 X らの同意があるものとしたのである。

### 第3章 労働憲章・雇用平等

#### 【論点1】留学・研修費用返還制度（野村証券事件・東京地判 H14.4.16 - 大内 92）

（新）速修 40 頁

使用者が費用を負担して研修・留学の機会を与えた後、一定期間勤続すれば費用返還を免除するが、そうでない場合には費用を返還させる旨の契約・就業規則は、「労働契約の不履行について違約金を定め、又は損害賠償額を予定する契約」として労基法 16 条に違反しないか。

↓

同条の趣旨は、労働者の退職の自由を確保するために、賠償予定により労働者が自己の意思に反して雇用関係の継続を強制されないことがないように民法 420 条を修正したことにある

↓

そこで、留学・研修費用返還制度は、実質的に業務遂行に当たる留学・研修の費用を労働者に負担させることで、労働者の意思に反して雇用継続を強要する機能を営むものである場合には、労働契約の不履行に関する賠償予定により労働者を足止めするものであるといえるから、労基法 16 条に違反すると解する。

↓

この判断においては、以下の①ないし⑥を考慮する。

- ①留学・研修の任意性（業務命令という形式だけでなく、実際に本人が希望していたかどうかも考慮）
- ②留学・研修の内容と業務との関連性の強弱（直接的かそれとも抽象的・間接的なものにとどまるか）
- ③留学・研修のテーマや科目の選択の任意性
- ④留学・研修の労働者本人にとっての利益の有無・程度（労働者本人のキャリア形成に有益か）
- ⑤留学・研修後の勤続期間の長短（退職の自由の確保の趣旨（民 626 条参照）から 5 年を限度とするべきである）
- ⑥返還免除の範囲・基準の明確さ

#### （判例）野村証券事件

証券会社 X 会社において、留学から帰任後 5 年以内に自己都合退職をした者に対する留学費用の一部の返還を定める「海外留学生派遣要綱」18 条等が労働基準法 16 条違反するかが問題となった。

↓

本件海外留学は、業務命令の形式をとっているものの、労働者個人の意向による部分が大きく、留学中の行動はすべて労働者が個人として利益を享受することができ、業務との関連性は抽象的、間接的であることなどを考慮すると、海外留学費用は会社からの貸付けの実質を有し、その返還規定は労働者の自由意思を不当に拘束し労働関係の継続を強要するものではないので、労基法 16 条には違反しない。

## 【論点 2】 差額賃金請求権

(新) 速修 47 頁

労基法 4 条違反の賃金差別が認められた場合に、差額賃金請求権の発生を認めることができるか。

↓

確かに、4 条は、「差別的取扱いをしてはならない」というのみであり、1 日 8 時間労働を定める 32 条のように無効部分を直接規律できるだけの客観的基準を具体的に設定しているわけではないから、4 条だけでは、契約内容を補充する「この法律で定める基準」(13 条後段)に当たらない(荒木 94 頁)。

↓

しかし、他に契約内容を補充できるだけの具体性をもった補充的基準を確定することができる場合には、4 条の男女同一賃金原則は、当該補充的基準による具体化を通じて「この法律で定める基準」となり、契約内容を補充することになると解すべきである(土田 728 頁)。

### (補足)

例えば、男女別で定められた賃金表が 4 条に違反するという事案では、4 条の男女同一賃金原則が、男性の賃金表による具体化を通じて、無効になった女性の賃金内容を補充できるだけの具体性をもった補充的基準になるから、「この法律で定める基準」として、無効になった女性の賃金内容を補充することになる(土田 728 頁)。ただし、この事案では、賃金表のうち女性のものだけが無効になることで、男性についての賃金表が男女に共通するものとして存在することになるとして、直律的効力を用いることなく、差額賃金請求権を認めることも可能である(西谷 111 頁、荒木 95 頁参照)。

これに対し、上記のように、就業規則上の補充的基準を確定することができない場合には、4 条の内容は差別禁止という不作為にとどまる一方で、賃金額の決定には使用者の意思表示を要することから、差額賃金請求権は当然には発生せず、不法行為に基づく差額賃金相当額の損害賠償請求のみが可能とする見解が有力である。しかし、学歴・能力・職務内容等が同一の男性労働者の賃金額を確定できる場合には、これを補充的基準であると解し、13 条後段により差額賃金請求権を認めるべきである(土田 728~729 頁)。

【論点 1】妊娠中の軽易業務への転換を理由とする降格（広島中央保険生活協同組合事件・（新）速修 52 頁  
最判 H26.10.23 - 大内 134）

均等法 9 条 3 項の不利益取扱い禁止の対象には、労基法 65 条に基づく妊娠中の軽易業務への転換を理由とする不利益取扱いも含まれる（雇均規 2 条の 2 第 6 号）。

それでは、女性労働者を妊娠中の軽易業務への転換を契機として降格させることは、いかなる場合に均等法 9 条 3 項違反となるか。

↓

均等法 9 条 3 項違反となる妊娠中の軽易業務への転換を理由とする不利益取扱いが成立するためには、妊娠中の軽易業務への転換と不利益取扱いの間に因果関係が存在することが必要であるところ、同条項の実効性確保の観点から、労働者側の因果関係の立証の軽減を図るべきである（土田 754 頁）。

↓

したがって、女性労働者を妊娠中の軽易業務への転換を契機として降格させることは、①労働者の自由意思に基づく同意がある場合、又は②業務上の必要性に基づく降格が同条項の趣旨・目的に実質的に反しないものと認められる特段の事情が存する場合を除いては、均等法 9 条 3 項に違反すると解する。

（補足 1）

①が認められるためには、当該労働者が軽易業務への転換及び上記措置により受ける有利な影響並びに上記措置により受ける不利な影響の内容や程度、上記措置に係る事業主による説明の内容その他の経緯や当該労働者の意向等に照らして、当該労働者につき自由な意思に基づいて降格を承諾したものと認めるに足りる合理的な理由が客観的に存在することが必要である。

そして、上記の有利又は不利な影響の内容や程度の評価に当たって、上記措置の前後における職務内容の実質、業務上の負担の内容や程度、労働条件の内容等を勘案し、当該労働者が上記措置による影響につき事業主から適切な説明を受けて十分に理解した上でその諾否を決定し得たか否かという観点から、その存否を判断すべきものと解される

（補足 2）

②は、事業主において当該労働者につき降格の措置を執ることなく軽易業務への転換をさせることに円滑な業務運営や人員の適正配置の確保などの業務上の必要性から支障がある場合であって、その業務上の必要性の内容や程度及び上記の有利又は不利な影響の内容や程度に照らして、上記措置につき同項の趣旨及び目的に実質的に反しないものと認められる特段の事情が存在するときを意味する。

特段の事情に関しては、上記の業務上の必要性の有無及びその内容や程度の評価に当たって、当該労働者の転換後の業務の性質や内容、転換後の職場の組織や業務態勢及び人員配置の状況、当該労働者の知識や経験等を勘案するとともに、上記の有利又は不利な影響の内容や程度の評価に当たって、上記措置に係る経緯や当該労働者の意向等をも勘案して、その存否を判断すべきものと解される。

（補足 3）

均等法 9 条 3 項が強行法規であることから、①について、労使間合意に基づく不利益取扱いの違法性阻却を意味していると解することは適切ではない。判例は、①により、不利益性又は因果関係が否定され、そもそも均等法 9 条 3 項が禁止する「不利益な取扱い」に該当しないとする趣旨であると解される（土田 745 頁）。

## 第6章 人事

### 【論点1】 起訴休職の要件 (全日本空輸事件・東京地判 H11.2.15 - CB252・大内 42)

(新) 速修 109 頁

「従業員が刑事事件に関して起訴された場合に休職とする」という就業規則上の起訴休職の要件は、労働者が起訴された事実だけでみたされるか。

↓

起訴により直ちに就労が不可能となるわけではないこと、及び有罪判決確定までは無罪推定が働いていることにかんがみ、①⑦職務の性質・公訴事実の内容など諸般の事情に照らし、起訴された労働者が就労することにより、企業の対外的信用が失墜し、又は職場秩序の維持に障害が生ずるおそれがあるか、あるいは、④労働者の勾留や公判期日出頭のために労務の継続的給付や企業活動の円滑な遂行に支障が生ずるおそれがあることが必要であると解する。

↓

また、起訴休職が企業外非行を対象とする点で懲戒処分に近似する措置であるから、②起訴の対象となった事実が確定的に認められた場合に行われる可能性のある懲戒処分の内容と比較して明らかに均衡を欠くものでないことも必要であると解する。

→例えば、懲戒処分としての出勤停止が1週間を限度として制度化されている事案では、減給も労基法 91 条により賃金締切期間分の 10 分の 1 に制限されていることも併せ考えると、無給の起訴休職 11 ヶ月は、懲戒処分との均衡を明らかに欠くとして無効になる。



## 第7章 賃金

【論点5】過払い賃金の清算のための調整的相殺（福島県教組事件・最判S44.12.18 - 大内93）（新）速修131頁

過払い賃金の清算のために、過払分の不当利得返還請求権（民703条）と賃金請求権とを相殺することは全額払の原則に反するか。

↓

確かに、全額払の原則の趣旨は、使用者による一方的な賃金控除を禁止することで、労働者に賃金の全額を確実に受領させ、その経済生活の安定を図ることにあるから、賃金債権と関係のない他の債権を自動債権とする相殺は、同原則に反し無効である。

↓

しかし、調整的相殺は、本来支払われるべき賃金の全額を支払った結果をもたらすものだから、①相殺の時期、②方法、③金額等からみて労働者の経済生活の安定を脅かすおそれがないといえるのであれば、同原則に反しないと解する。

### （補足）

①では「相殺の時期が過払いのあった時期と賃金の清算調整の実を失わせない程度に合理的に接着していること」、②では「相殺の事前予告」、③では「その額が多額にわたらないこと」がポイントとなる。

## 第4節 解雇期間中の賃金請求と中間収入の控除

解雇が無効である場合、解雇期間中に得られたであろう賃金・一時金の支払いを求めることができる。それでは、使用者が労働者に対して解雇期間中の賃金・一時金を支払うに際して、解雇された労働者が解雇期間中に他で働いて得た賃金を控除することができるか。

### 1. 賃金請求

#### (1) 原則

賃金請求権は現実の労働があつて初めて発生するのが原則である（民 624 条 1 項）ところ、解雇期間中は現実の労働を欠くから、賃金請求権が発生しないのが原則である。

#### (2) 危険負担

そこで、民法 536 条 2 項前段に基づき賃金支払請求をすることが考えられる。

無効な解雇に基づく就労拒否の場合には、「債権者の責めに帰すべき事由によって」労働義務が履行不能になったといえるから、解雇期間中の賃金請求権が発生する。

#### (3) 中間収入の控除

解雇された労働者が解雇期間中に他で働いて得た賃金は、民法 536 条 2 項後段により控除されないか。

##### ア. 「債務を免れたことによって得た利益」

解雇期間中に得た中間収入は、それが副業的なものであつて解雇がなくても当然に取得しうる等特段の事情がない限り、「債務を免れたことによって得た利益」にあたる。

##### イ. 中間収入を賃金から控除することは全額払の原則（労基 24 条 1 項本文）に反しないか。

同原則の趣旨は、労働者の経済生活の安定を図るために賃金全額を労働者に確実に受領させることにあるところ、中間収入の控除は賃金の二重取りを回避するにすぎないから、同原則には反しない。

##### ウ. 労基法 26 条との関係で中間収入による控除範囲が制限されないか。

労基法 26 条が無効な解雇に基づく不就労についても適用されることとの整合性から、解雇期間中の賃金のうち、労基法 12 条 1 項所定の平均賃金の 6 割を超える部分から、当該賃金の支給対象期間と時期的に対応する期間内に得られた中間収入の額を控除できるととどまると解する。

### 2. 一時金請求権

一時金は平均賃金算定の基礎とならない（労基 12 条 4 項）から、労基法 26 条の保障は及ばない。

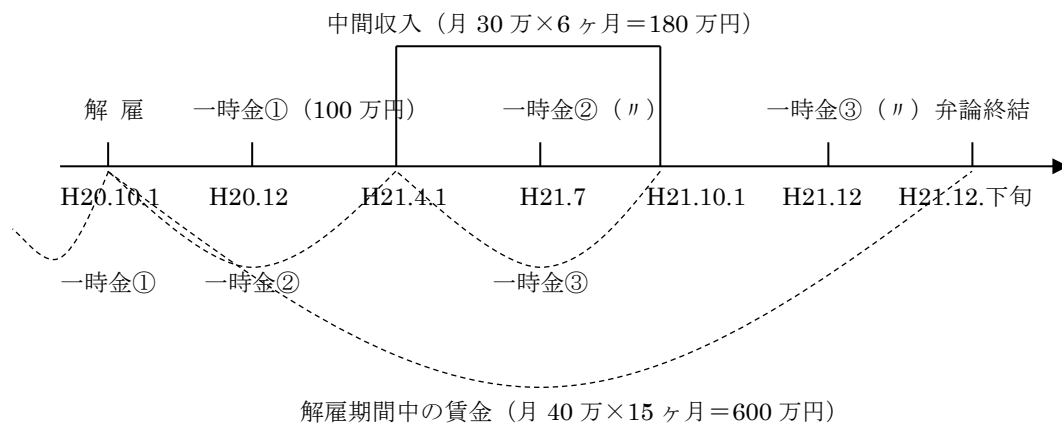
したがって、一時金については、その全額を対象として、当該一時金の支給対象期間と時期的に対応する期間内に得られた中間収入の額を控除することができる

#### (補足)

- 判例によれば、これらの控除は償還請求の方法によることなく、遡及賃金から直接控除する（遡及賃金との相殺）も許され、これは賃金全額払の原則違反とならない（土田 686 頁）。
- 判例は、「平均賃金の算定の基礎に算入されない賃金（労働基準法 12 条 4 項所定の賃金）の全額を対象として利益額を控除することができる」と述べている。

(判例) あげぼのタクシー事件 (最判 S62.4.2 - 百 76)

Xは、タクシー会社Y社にタクシードライバーとして雇用されていたが、平成20年9月30日付けで解雇されたため、同社に対し、解雇の無効を主張して、労働契約上の地位確認及び解雇期間中の平均賃金(月額40万円)並びに一時金の支払い求めて出訴し、平成21年12月下旬に口頭弁論が終結した。他方、Xは、平成21年4月1日から9月30日までタクシー会社Z社でタクシードライバーとして勤務し、月30万円の収入を得た。



1. 賃金

(1) 中間収入の金額

⇒「30万×6ヵ月=180万円」

(2) 中間収入取得期間における賃金額合計

解雇期間中の賃金から控除できる中間収入は、当該賃金の支給対象期間と時期的に対応する期間内に得られたものに限られる。そのため、中間収入取得期間(他企業就労期間 - H21.4/1～H21.9/30)における賃金額合計を確定する必要がある。

⇒「→40万×6ヵ月=240万円」

(3) 平均賃金6割を超える部分からの控除

(1)「中間収入180万円」と(2)「遡及賃金240万円」は時期的に対応する期間内に得られたという関係にあるから、(2)「遡及賃金240万円」の平均賃金の6割を超える部分(=240万円×4/10=96万円)の限度で、中間収入による控除が認められる。

⇒賃金からの控除後の中間収入の残額は、84万円(180万円-96万円)である。

2. 一時金

中間収入残額84万円を、その取得期間と算定対象期間が時期的に対応する一時金から控除することになる。

(1) ①・②

一時金①・②は、算定対象期間が中間収入の取得期間と対応しないから、中間収入による控除を受けることなく、全額請求認容となる。

(2) ③

一時金③は、算定対象期間(H21.4/1～H21.9/30)が中間収入取得期間(H21.4/1～H21.9/30)と完全に重なるから、その全体が中間収入による控除対象になる。

⇒一時金③(100万円)全体が中間収入による控除対象になるから、一時金③の請求認容額は、16万円(100万円-84万円)である。

### 3. 認容額

#### (1) 賃金

㊦360万円（控除対象外：H20.10月～H21.3月分、H21.10月～H21.12月分）に、㊧144万円（控除対象内：H21.4月～9月分 → 240万のうち96万円は中間収入による控除によって消滅）を加えた、504万円である。

#### (2) 一時金

一時金㊨は全額認容、一時金㊩は16万円だけ認容となる。

なお、原告の手元に残る中間収入は0円である。

#### (類題)

事案を変えて、一時金㊩の算定対象期間（H21.7/1～H21.12/31）が中間収入の取得期間（H21.4/1～H21.9/30）と半分しか重ならない場合には、一時金㊩は半分（ $100万 \times 1/2 = 50万$ ）の限度で、中間収入による控除対象になる。

したがって、一時金㊩の請求認容額は、「一時金50万（控除対象外）」に、「一時金50万（控除対象内）－中間収入84万 $\approx$ 0円」を加えた、50万円である。

この場合、一時金請求の認容額は、一時金㊨・㊩は全額認容、一時金㊩は50万円の認容となる。

原告の手元には、34万円の中間収入が残ることになる。

#### (補足)「時期的に対応」

“「時期的に対応」しているかどうかという基準をいかに適用するかという解釈問題は未解決のものとして残されている。本件差戻審…は、昭和51年冬期一時金につき、当該一時金の計算期間が183日（昭和51年6月1日から11月30日）であったことをふまえ、解雇前の期間および解雇以降のまだ他社で就労していなかった期間（92日：昭和51年6月1日から8月31日まで）に対応する一時金額は控除対象にしてはならないとして、前年度冬期一時金額の183分の92の限度でXらの請求を認容している。

これに対し、…いづみ福祉会事件・最判平18.3.28…では、…「時期的に対応」…しているかどうかを賞与の支給日が他社での就労期間に含まれているかどうかによって判断したとみられている…。このような判断方法…は、当該事件における当事者の主張立証のあり方に依存するものだったかもしれないが、このような処理によると、賞与の支給日が偶々、他社での就労期間と一致したときは全額が控除の対象になり、他方でその支給日が他社での就労期間外であった場合には全く控除の対象にならないという、バランスを欠いた帰結をもたらしかねない。”（百76解説）。

## 第8章 労働時間

【論点3】不活動仮眠時間（大星ビル管理事件・最判 H14.2.28 - CB205・大内 99）

（新）速修 142 頁

例えば、警備業務等における実作業に従事していない仮眠時間について、労基法 32 条の労働時間に該当するかが問題となる。

↓

客観説の論証

↓

これを不活動仮眠時間についていえば、当該時間において労働契約上の役務の提供が義務づけられていると評価される場合には、労働からの解放が保障されているとはいえないから、当該時間は使用者の指揮命令下に置かれているものとして、労基法上の労働時間に該当すると解する。

↓

この下位基準として、①労働契約上制度的に役務提供が義務付けられているか（形式判断）、②①が認められるとしても、実質的にみて役務提供が義務付けられていないと認められる事情がないか（実質判断）という二段階の判断方式が採用されている（H27 重判3解説）。

（判例）大星ビル管理事件

Xらは、ビル管理業務を目的とするY社に技術員として雇用された労働者であり、Y社が管理を受託した各ビルに配置され、ビル設備であるボイラー等の運手操作・監視及び整備等の業務に従事していた。

Y社の就業規則には、勤務区分として24時間勤務が定められており、24時間勤務においては、その間、休憩時間が合計1時間ないし2時間、仮眠時間が連続して7時間ないし9時間与えられる。

この24時間勤務における仮眠時間中は、配属先ビルからの外出が原則として禁止されているとともに、飲酒も禁止され、さらに、仮眠室における在室や、電話の授受・警報に対応した必要な措置を執ること等が義務付けられており、このような事態が生じない限り睡眠をとってよいことになっている。Xらは、昭和63年2月から7月までの間またはこれに近接した時期において、仮眠時間中に突発的に生じた事態に対応して作業を行うことが数回あった。

Y社の就業規則では、24時間勤務における仮眠時間中の実作業時間に対しては時間外勤務手当や深夜就業手当を支給すると定める一方で、実作業に従事していない仮眠時間に対する賃金の支給規定を置いておらず、泊り勤務手当として2300円を支給する旨規定しているだけであった（労働協約上も同じ）。

そこで、Xらは、昭和63年2月から7月までの期間における本件仮眠時間について、割増賃金の支払いを求めて出訴した。

本件では、警備業務等における実作業に従事していない仮眠時間が労基法32条の労働時間に該当するかが争点となった。

↓

本判決は、「Xらは、本件仮眠時間中、①労働契約に基づく義務として、仮眠室における待機と警報や電話等に対して直ちに相当の対応をすることを義務付けられているのであり、②実作業への従事が必要が生じた場合に限られるとしても、その必要が生じることが皆無に等しいなど実質的に上記のような義務付けがされていないと認めることができるような事情も存しないから、本件仮眠時間は全体として労働からの解放が保障されているとはいえず、労働契約上の役務の提供が義務付けられていると評価することができる。したがって、Xらは、本件仮眠時間中は不活動仮眠時間も含めてY社の指揮命令下に置かれているものであり、本件仮眠時間は労基法上の労働時間に当たるといふべきである。」として

## 第10章 年次有給休暇

【論点1】「全労働日」（八千代交通事件・最判 H25.6.6 - CB238・大内 108）

（新）速修 168 頁

出勤率算定の際に分母となる「全労働日」とは、労働契約上労働義務が課されている日を意味する。では、不就労日については「全労働日」に算入するべきか。

### 〈論証1〉労働者の帰責事由による不就労日



出勤率要件は、労働者の帰責事由による欠勤率が特に高い場合を除外する趣旨のものであるから、労働者の帰責事由による不就労日は、全労働日に含めつつ、出勤日として扱わない。

### 〈論証2〉使用者の帰責事由による不就労日



出勤率要件は、労働者の帰責事由による欠勤率が特に高い場合を除外する趣旨のものであるところ、使用者の帰責事由による不就労日は、労働者の帰責事由による不就労日ではないとともに、使用者の負担に帰せしめるべきものである。



そして、全労働日・出勤日数の双方に算入しないとする取り扱いによる場合、欠勤前の出勤率が100%である場合を除いて、実際に出勤した場合に比べて出勤率が低くなるから、労使間の衡平等の観点から相当でない結果となる。



そこで、使用者の帰責事由による不就労日については、全労働日・出勤日数の双方に算入するものと解する。

### 〈論証3〉労使双方に帰責事由がない不就労日



出勤率要件は、労働者の帰責事由による欠勤率が特に高い場合を除外する趣旨のものであるから、労働者の帰責事由によらない不就労日は、労使間の衡平等の観点から出勤日数に算入するのが相当でなく全労働日から除かれるべきものは別として、出勤率の算定において出勤日数に算入するべきものとして全労働日に含まれるものと解するべきである。



そして、労使双方に帰責事由がない不就労日は、使用者のみの負担に帰せしめるべき性質のものではないとともに、労働者が現実の労働を免れていることにかんがみれば、実際に出勤した場合と同じ出勤率を維持させるまでの必要はないと考える。



したがって、労使双方に帰責事由がない不就労日については、労使間の衡平等の観点から出勤日数に算入するのが相当でなく全労働日から除かれるべきものといえるから、全労働日・出勤日数の双方に算入されないと解すべきである。

## 第12章 ワークライフバランス

### 第3節 不利益取扱いの禁止<sup>☆</sup>

育児・介護休業の申出・取得を理由とする解雇その他の不利益取扱いは禁止される（育介10条、16条）。

また、労働時間短縮措置利用を理由とする解雇その他の不利益取扱いも禁止される（育介23条の2）。

禁止される「不利益な取扱い」には、法律行為のみならず、職場環境を害することや、正社員の非正規社員転換の強要などの事実行為も含まれる（土田464頁）。

これらの規定は、強行法規である。

育児介護休業期間・労働時間短縮に対応する不就業期間・時間については、これを出勤として取り扱うかどうかは原則として労使間合意に委ねられており、労使間の特段の合意がない限り、ノーワーク・ノーペイ原則（民624条1項）に従い、労働者は賃金請求権を有さない（土田461頁）。

したがって、育児・介護休業の申出・取得や労働時間短縮措置利用を理由とする不利益取扱いは、ノーワーク・ノーペイ原則の範囲内のものであれば禁止される「不利益な取扱い」に当たらないが、同原則を超えるものであれば、当該取扱いを肯首させる特段の合理的事情のない限り、不利益の程度を問わず、違法（無効・不法行為）となる。

【論点1】 育児介護支援措置の利用を理由とする不利益取扱い（医療法人稲門会[いわくら病院]事件・大阪高判H26.7.18 - 大内135） (新) 速修186頁

育児介護支援措置の利用を理由とする不利益取扱いは、いかなる場合に育介法10条・16条・23条の2に違反するか。

↓

育児介護支援措置の利用を理由とする不利益取扱いは、権利行使に対する萎縮の防止という育介法10条・16条・23条の2の趣旨にかんがみ、これらの権利の行使を抑制し、ひいては同法がこれらの権利を保障した趣旨を実質的に失わせるものと認められる場合には、同条が禁止する「不利益な取扱い」に当たり、違法・無効になると解すべきである。

#### （補足）

育児介護支援措置の利用を「契機」とする不利益取扱いについて、①育介法10条・16条・23条の2違反については、育児介護支援措置の利用と不利益取扱いの間の因果関係を問題として、労働者側の因果関係の立証責任を緩和するために、均等法9条3項違反に関する広島中央保険生活協同組合事件（速修52頁）を転用して、②因果関係が認められず育介法10条・16条・23条の2違反が否定された場合には、東朋学園事件（速修116頁）の判例法理を使って、公序違反（民90条）を問題にするという見解がある（土田464~466頁）。

これに対し、医療法人稲門会[いわくら病院]事件は、「育児介護休業法10条の禁止する不利益な取扱いは、同法が労働者に保障した同法上の育児休業取得の権利を抑制し、ひいては同法が労働者に前記権利を保障した趣旨を実質的に失わせる場合は、公序に反し、不法行為法上も違法になるものと解するのが相当である」としており、これについて、同条の禁止する「不利益な取扱い」に該当するかどうかについて「権利を保障した趣旨を実質的に失わせる」かどうかという基準を適用して判断したものであると理解する説明もある（大内135解説）。

<sup>☆</sup> その他の不利益取扱い禁止規定としては、育介16条の4、16条の7、16条の9、18条の2、20条の2がある。

## 第16章 解雇

### 【論点1】労災保険給付による打切補償の可否（専修大学事件・最判 H27.6.8 - 大内 57）

（新）速修 222 頁

業務上の傷病による療養休業期間中及びその後 30 日間は、労働者を解雇することができないのが原則である（労基 19 条 1 項本文）が、労基法 81 条に基づき打切補償（平均賃金 1200 日分）を支払うことで解雇制限が解除される（同条項但書）。

労基法 81 条は「第 75 条の規定によって補償を受ける労働者が…」と定めているため、打切補償の支払いによる解雇制限の解除が認められる労働者は、労基法 75 条に基づく療養補償を受けている労働者に限られ、労災保険法 12 条の 2 第 1 項 1 号に基づく療養保険給付を受けている労働者は含まれないのではないかが問題となる。

↓

労働保険法 12 条の 2 第 1 項 1 号から 5 号までに定める各保険給付は、これらに対応する労基法上の災害補償に代わるものである。

↓

また、災害補償に代わって労災保険給付が行われている場合には、打切補償として相当額の支払いがされても、傷病が治るまでの間は労災保険給付が継続されることなども勘案すれば、この場合にも解雇制限の解除を認めても、労働者の利益の保護に欠けるとはいない。

↓

したがって、「第 75 条の規定によって補償を受ける労働者」（労基 81 条）には、労災保険法 12 条の 2 第 1 項 1 号に基づく療養保険給付を受けている労働者も含まれ、当該労働者についても、打切補償の支払いによる労基法 19 条 1 項本文の解雇制限の解除が認められると解する。



## 第17章 非正規雇用

### 第2節 パートタイム労働者

#### 【論点1】正社員と非正社員との賃金格差

(新) 速修 253 頁

##### 1. パートタイム労働法 8 条

- (1) まずは、短時間労働者と通常の労働者との待遇の不合理的な相違を禁止するパートタイム労働法 8 条違反を検討する。
- (2) 次に、同条違反の成立を認める場合には、「不合理と認められる」場合の法律効果として、同条違反により無効となった短時間労働者の労働条件部分が通常の労働者の労働条件により代替されるのかを検討する。

##### 2. パートタイム労働法 9 条違反

8 条違反とは別に、通常の労働者と同視すべき短時間労働者に対する差別的取扱いを禁止する 9 条違反を検討する。

##### 3. 労働契約法 20 条違反

事案にもよるが、有期契約労働者であることを理由とする無期契約労働者との間の賃金格差もあるのであれば、期間の定めがあることによる不合理的な労働条件の相違を禁止する労働契約法 20 条違反も問題となる。

リーケ 92 頁でも、契約社員・正社員間の賃金格差の設例に関して、「パートタイム労働法違反あるいは労働契約法 20 条違反は成立するか。」とされている。

##### 4. 丸子警報器事件 (速修 254 頁)

###### (1) 労基法 3 条

同判決は、労基法 3 条違反 (均等待遇原則違反) を否定しているが、一応、言及すべきである。なぜならば、仮に労基法 3 条違反が認められる場合には、同条違反により無効 (労基 13 条前段 - 強行的効力) となった非正規社員の労働条件を 3 条で定める基準により補充する (労基 13 条後段 - 直律的効力) 余地があるため、前記 1 ないし 3 とは別に労基法 3 条違反を検討する実益があるからである。

###### (2) 同一労働同一賃金の原則・公序良俗違反

前記 1 ないし 3 と別に検討する実益はほぼないと思われるが、一応言及するのが無難である。

リーケ 92 頁では、契約社員・正社員間の賃金格差の設例に関して、「パートタイム労働法違反あるいは労働契約法 20 条違反は成立するか。丸子警報器事件判決の基準に照らすとどうか。」とされている。

(判例 1) 丸子警報器事件 (長野地上田支判 H8.3.15 - CB128・大内 70)

(略)

(判例 2) ニクホレーション事件 (大阪地判 H25.12.10 - 百 78)

Y 社は、石油製品・貨物自動車運送事業等を営む会社である。

X は、Y 社との間で、平成 16 年 10 月 15 日から平成 17 年 4 月 14 日、平成 17 年 10 月 1 日から平成 18 年 3 月 31 日まで、それぞれ 6 ヶ月の有期労働契約を締結し、期間社員として Y 社に雇用された。

X は、平成 18 年 4 月 1 日以降は準社員となり、平成 25 年 3 月 31 日まで 1 年間の有期労働契約を 6 回更新して雇用されてきた。

X は、Y 社の某事業所で貨物自動車の運転に従事し、その職務内容は、正社員運転手と同じであった。

X が期間社員であった時期の労働条件は、1 日の所定労働時間が 7 時間・賃金基本日額が 6800 円で

あり、準社員となった当初は1日7時間・基本日額6600円とされ、平成20年4月1からの基本日額は6850円とされた。準社員としての勤務日数は年291日であった。

Xは、①準社員・正社員間では年間の賞与額に40万円以上の格差があること（準社員15万円、正社員55万円超え）、②準社員・正社員間に割増賃金の格差をもたらす（正社員にのみ割増賃金が支払われるため）週休日数に30日超えの差があること、③正社員にのみ退職金が支給されることが、パートタイム労働法8条1項（現：9条）に違反するとして、Y社の正社員と同一の雇用契約上の権利を有する地位にあることの確認、及び不法行為に基づく損害賠償を求めて訴えを提起した。

#### ㊦「通常の労働者と同視すべき短時間労働者」

改正前のパートタイム労働法8条1項の「通常の労働者と同視すべき短時間労働者」の違反の要件は、㊸職務内容の同一性、㊹職務内容・配置の変更範囲の同一性、㊺無期契約性である。

本判決は、争点であった㊻について、「通常の労働者と同視すべき短時間労働者」の実効的救済という観点から弾力的に解釈する立場から（百78解説-土田）、以下の事実関係に着目して、「Xら準社員と正社員の間には、配置の変更の範囲について違いがないことはないが、大きく異なっていたとまではいえない」として、㊻を肯定した。

##### ㊻① 転勤・出向の有無

正社員は就業規則上、転勤・出向を予定され、実際上も転勤・出向の実績がある点で準社員とは異なるものの、正社員の転勤事例も少なく、九州管内では平成14年以降は見られない。

##### ㊻② 準社員からチーフ・運行管理者等への任命の有無

平成20年3月31日までは準社員が正社員と同様にチーフ等に任命されており、その後も運行管理補助者に任命されている例がある。

##### ㊻③ 事務職転換・昇進の有無

正社員ドライバーから事務職転換・昇進する者の数が非常に少なかった。

#### ㊦格差の合理的理由

Xが主張する①～③の格差について、合理的な理由はないとして、パートタイム労働法8条1項違反を認めた。

#### ㊦救済方法

##### ㊦① Y社の正社員と同一の雇用契約上の権利を有する地位にあることの確認

本判決は、「確認対象が明らかでない上、パートタイム労働法8条1項は差別的取扱いの禁止を定めるものであり、同項に基づいて上記地位にあることの確認を求めることはできないから、地位確認の請求は理由がない」とした。

パートタイム労働法9条（改正後）違反の効果については、労基法13条のように直律的効力規定がないことから、同条に基づく地位確認請求は認められないとする見解（土田817～818頁）が有力であるが、同条違反に基づく無効により生じた契約内容の空白部分について、契約の合理的解釈の手法によって補充する（具体的には、Y社正社員就業規則による補充）を認めるべきとする見解もある（百78解説-土田）。

##### ㊦② 不法行為に基づく損害賠償請求

本判決は、「8条1項に違反する差別的取扱いは不法行為を構成するから、Xは、Yに対し、その損害賠償を請求することができる。」としている。

### 第3節 派遣労働者

労働者派遣とは、ある企業（派遣先企業）が、業務を遂行するために、他企業（派遣元企業）からその雇用する労働者の提供を受けることである。労働者派遣法は、平成24年に労働者派遣事業法という名前に改正され、内容面でもいくつかの改正がなされた。

#### 1. 労働者派遣の意義

（略）

#### 2. 一般・特定派遣事業の区別の廃止

かつては、「特定労働者派遣事業」（派遣労働者が派遣元に「常時雇用」される常用型派遣のみを行う事業）と「一般労働者派遣事業」（常用型派遣と登録型派遣（派遣労働者が派遣事業者に登録だけしておき、派遣の都度、派遣期間だけ派遣元と労働契約を締結する）の双方を行う事業）を区別した上で、「特定労働者派遣事業」は届出制（雇用の安定した派遣形態であるから）、「一般労働者派遣事業」は許可制の対象とされていた。

しかし、平成27年改正では、両事業の区別が廃止され、すべての派遣事業が許可制の対象とされた（5条：許可、14条：許可取消し）。

#### 3. 労働者派遣事業の規制

##### (1) 派遣対象業務

1999年の法改正により、特定の業務を除き、原則として労働者派遣を認める方向へと政策転換がなされた。

港湾運送業務、建設業務、整備業法2条1項各号で掲げる業務その他制令で定める業務は、労働者派遣が禁止される（派遣4条1項）。

##### (2) 派遣可能期間

菅野 384～385 頁

かつては、専門26業務以外は派遣可能期間を限定されていたため、専門26業務であるかどうか大きな意義を持っていたが、平成27年改正により専門26業務以外に対する派遣可能期間の限定も取り払われたことから、労働者派遣の対象業務の種別は、派遣禁止業務と日雇が可能な業務以外は法的意義をもたない状況となった。

すなわち、平成27年改正法では、従来の業務単位での規制を廃止し、これに代えて、事業所（＝「派遣就業ごとの場所」）単位と人（＝派遣労働者の各人）単位での規制を行うこととなった。

##### ア. 事業所単位

派遣可能期間は3年とされ（派遣40条の2第2項）、派遣先は、その事業所（＝「派遣就業ごとの場所」）ごとにこの期間を遵守しなければならないが（同条1項）、派遣可能期間満了1か月前までに当該事業所の過半数組合又は過半数代表者の意見を聴取して派遣可能期間を3年の限度で延長することができ（同条4項）、反対意見等が述べられた場合には延長する理由を過半数組合又は過半数代表者に派遣可能期間満了前日までに説明することにより（同条5項）派遣可能期間を3年の限度で延長することができる（同条3項）。

派遣先がこの延長をしたときは、速やかに、当該労働者派遣をする事業主に派遣可能期間に抵触することとなる最初の日を通知しなければならない（同条7項）。派遣先の事業所ごとの派遣可能期間の延長は、延長した期間が満了する都度行われなければならない。

## イ. 人単位

前記アの事業所単位での派遣可能期間の制限に加えて、派遣労働者個人単位での制限として、各派遣労働者の組織単位ごとの就業について派遣可能期間の制限を設けている。

すなわち、派遣元事業主は、派遣先の事業所における組織単位（「課」に相当する）ごとの業務について、3年を超える期間継続して同一の派遣労働者に係る労働者派遣を行ってはならない（派遣 35 条の 3）。派遣先は、事業所単位で派遣可能期間が延長された場合において、同一の派遣労働者について、当該派遣先の事業所における組織単位ごとの業務について、3年を超える期間継続して労働者派遣の役務の提供を受けてはならない（派遣 40 条の 3）。

## ウ. 新たな制限の結果

前記ア・イにより、まずは、派遣先は、当該事業所で受け入れるすべての派遣労働者の派遣可能期間が経過するごとに当該事業所の過半数組合ないし過半数代表者の意見聴取（意見が表明された場合には、加えて対応方針の説明も）を行って事業所ごとの派遣可能期間を延長しておく必要がある。その上で、当該事業所で受け入れる個々の派遣労働者ごとに、派遣受入れが3年経過の場合、次の3年の期間において、当該事業所の他の課における当該派遣労働者の受入れが可能であり、また、3年間当該派遣労働者を受け入れてきた課では、他の派遣労働者を受け入れて派遣受入れが継続可能となる、ということとなった。

## 4. 労働者派遣契約

(略)

## 5. 事業主の講ずべき措置等

### (1) 派遣元事業主

(略)

### (2) 派遣先事業主

#### ① 労働者派遣契約に関する措置

派遣先は、労働者派遣契約の定め反することのないように適切な措置を講じなければならない（派遣 39 条）。

#### ② 適正な派遣就業の確保等

派遣 40 条

#### ③ 派遣先の直接雇用

##### ア. 直接雇用申込義務（努力義務）

派遣先は、組織単位ごとの同一の業務について派遣元事業主から継続して一年以上の期間同一の特定有期雇用派遣労働者に係る労働者派遣（派遣法 40 条の 2 第 1 項各号のいずれかに該当するものを除く。）の役務の提供を受けた場合において、引き続き当該同一の業務に労働者を従事させるため、当該労働者派遣の役務の提供を受けた期間（＝派遣実施期間）が経過した日以後労働者を雇い入れようとするときは、当該同一の業務に派遣実施期間継続して従事した特定有期雇用派遣労働者（継続して就業することを希望する者として厚生労働省令で定めるものに限る。）を、遅滞なく、雇い入れるように努めなければならない（派遣 40 条の 4）。

##### イ. 直接雇用申込みのみなし制度

① 禁止業務の派遣受入れ(1号)、⑩無許可の派遣元からの派遣受入れ(2号)、

㉓派遣可能期間を超える派遣受入れ（3号）、㉔偽装請負（4号）の場合には、派遣先が該当事実について善意・無過失でない限り、役務の提供を受け始めた時点で、当該派遣就業に係る労働条件の同一の労働条件で直接雇用の申込みをしたものとみなされる（派遣40条の6第1項）。

この申込みは、①～㉔の行為が終了した日から1年を経過するまでの間は撤回できない（2項）。

派遣労働者がみなし申込みに対して承諾の意思表示をした場合、派遣元に対して労働契約上の地位の確認を求めることができる（土田837頁）。

#### ④ 離職した労働者についての労働者派遣の役務の提供の受入れの禁止

派遣先は、労働者派遣の役務の提供を受けようとする場合において、当該労働者派遣に係る派遣労働者が当該派遣先を離職した者であるときは、当該離職の日から起算して1年を経過する日までの間は、当該派遣労働者（雇用の機会の確保が特に困難であり、その雇用の継続等を図る必要があると認められる者として厚生労働省令で定める者を除く）に係る労働者派遣の役務の提供を受けてはならない（派遣40条の9第1項）。

派遣先は、法35条1項の規定による通知（派遣元事業主が労働者派遣をする際に派遣先に対してする通知）を受けた場合において、当該労働者派遣の役務の提供を受けたならば前項の規定に抵触することとなるときは、速やかに、その旨を当該労働者派遣をしようとする派遣元事業主に通知しなければならない（派遣40条の9第2項）。

## 第8章 不当労働行為制度

### 【論点3】組合掲示板からの組合掲示物の撤去

(新) 速修 364 頁

労働協約に基づいて事業場内に設置されている労働組合の掲示板については、掲示されたビラが会社の信用を毀損する、個人を誹謗する、事実に反する、職場秩序を乱すなどの場合には使用者がビラを撤去できる旨の定められることがある。

使用者が労働協約上の撤去規定に基づいて組合掲示板から掲示物を撤去した行為について、支配介入の成否が問題となることがある。

なお、組合掲示板からの掲示物撤去の可否は、労働協約に基づく組合の利用権を前提にしての利用条件（撤去要件）に関する争いであって、利用条件に関する協約の解釈の問題であるから、利用権がない利用行為について許諾説を採用した国鉄札幌運転区事件・済生会中央病院事件（速修 348~349 頁）の射程は及ばない（菅野 984 頁）。

↓

組合掲示物が労働協約上の利用条件に違反し、撤去要件に該当する場合には、使用者が撤去規定に基づいて適法に掲示物を撤去する権限を有する。

↓

したがって、組合掲示物が利用条件に違反する場合には、使用者の撤去行為が権利の濫用となるような特段の事情がない限り、支配介入は成立しないと解する。

↓

そして、利用条件に違反するかどうかは、当該掲示物が全体として何を訴えようとしているのかという見地から、①労使関係の状況、②掲示の経緯、③掲示物の内容（会社の信用や業務遂行に与える影響）などを考慮して、当該掲示物の掲示が正当な組合活動として許容される範囲を逸脱していないかどうかで判断すべきである。

#### （コメント）

ここでいう「正当な組合活動」の判断枠組みとしては、許諾説は使わない。許諾説は、組合が組合活動のために企業施設を利用する権限を有しない場合における利用権限外の組合活動の正当性を判断するための枠組みであり、組合掲示板の利用権限の範囲内であるかどうか問題となっている場面における組合活動の正当性についてはその射程は及ばない。

【論点 2】 支配介入についての組合員個人の申立人適格（京都市交通局事件・最判 H16.7.12 （新）速修 376 頁 - 大内 197）

例えば、組合員 X に対する異例の人事異動が不利益取扱い及び支配介入の不当労働行為に該当するのではないかが問題となったところ、X 所属労組 Z が、本件異動は不当労働行為に該当しないと判断したために、組合員 X が不利益取扱い及び支配介入を理由として不当労働行為の救済申立てを行ったという事案で、問題となる。

〈論証 1〉 限定肯定説（第 1 審・第 2 審）

↓

確かに、支配介入禁止の趣旨は組合の弱体化防止にあるから、支配介入は組合に対する不当労働行為であり、組合員個人には申立人適格が認められないのが原則である。

↓

しかし、①組合が御用化している場合や、②組合内部に主流派と反主流派の対立があり、主流派が支配介入を争う意思を有しない場合など、組合による救済申立てが期待できない場合には、組合員個人による救済申立てを認めないと、正常な集团的労使関係の回復・確保が図れないから、例外的に組合員個人に申立人適格が認められると解する。

〈論証 2〉 無限定肯定説

↓

支配介入は組合員個人の団結権侵害をも意味するから、労働組合のみならず、組合員個人にも支配介入についての申立人適格が認められると解する（西谷 587 頁）。

（補足）

最高裁は、「労働委員会による不当労働行為救済制度は、労働者の団結権及び団体行動権の保護を目的とし、これらの権利を侵害する使用者の一定の行為を不当労働行為として禁止した労働組合法 7 条の規定の実効性を担保するために設けられたものである。」との理由から、第 1 審・第 2 審が要件としていた「特段の事情」に言及することなく、支配介入について特に条件を付けることなく組合員個人の申立人適格を肯定している。

（コメント）

支配介入に対する組合員個人の申立人適格が問題となる事案では、判例のように、組合が使用者側の行為について不当労働行為に当たらないと判断しているなどの理由から、組合による救済申立てが期待できないという事情があると考えられる。

そのため、「当てはめ」で事案を使うという観点からは、限定肯定説が望ましい。しかし、最高裁判例は無限定肯定説に立っているのだから、判例至上主義的な採点方針が採用されている司法試験の労働法では、無限定肯定説で論じるべきである。

そして、組合による救済申立てが期待できないという事情については、論点の実益を示すものとして、問題提起で示すべきである。そうすることにより、無限定肯定説に立ちつつ、問題文の事情を使い切ることができる。

以下が、問題提起の記述例である。

組合員 X に対する本件人事異動について、X 所属労組 Z は不当労働行為に該当しないと判断しているため、労組 Z による救済申立てが期待できない。そこで、組合員個人資格にも支配介入についての申立人適格が認められるかが問題となる。

↓

無限定肯定説の論証 + 結論