

## 水町勇一郎著『労働法〔第4版〕補遺

2013年2月

## はしがき

第4版校正（2012年2月）後に行われた重要な法令改正（2012〔平成24〕年労働者派遣法改正，障害者雇用促進法施行規則改正，労働契約法改正，高年齢者雇用安定法改正など），および，最新の判例・裁判例などを折り込んで補遺とした。読みやすさを考え，法令改正と判例・裁判例とを分け，前者は改正法令の成立順に，後者は本書の該当頁順に並べて記載している。また，最新の動きの重要性を考慮し，この補遺では全体的にやや詳しく解説している。

## 【法令改正】

## ○労働者派遣法改正関係

労働者派遣法改正法案が，2012（平成24）年3月28日，国会で可決・成立し，同法の正式名称に「派遣労働者の保護」が明記されるとともに，その目的規定（1条）にも，「派遣労働者の保護・雇用の安定」が明記された。（405頁12行目「審議されている。」の後に以上の記述を追加）

## ・日雇派遣の原則禁止

2012（平成24）年改正によって，日雇派遣（日々または30日以内の期間を定めて雇用する労働者派遣）が原則として禁止された（35条の3）。その例外として，ソフトウェア開発，機械設計，事務用機器操作，通訳・翻訳・速記，秘書，ファイリング，調査，財務処理，取引文書作成，デモンストレーション，添乗，受付・案内，研究開発，事業の実施体制の企画・立案，書籍等の制作・編集，広告デザイン，OAインストラクション，セールスエンジニアの営業・金融商品の営業という専門性の高い業務（いわゆる17.5業務），60歳以上の者，雇用保険の適用を受けない学生（いわゆる昼間学生），年収が500万円以上の者，世帯収入が500万円以上の主たる生計者以外の者については，日雇派遣も適法とされている（同法施行令4条1項参照）。また，グループ企業内への労働者派遣を8割以下とすること（23条の2），離職した労働者を離職後1年以内に派遣労働者として受け入れることを禁止すること（40条の6）も，同改正によって定められた（同年10月施行）。（412頁2行目の次の行に以上の記述を追加）

- ・派遣元によるマージン率等の公開，派遣労働者の待遇改善など

2012（平成24）年改正により，派遣元事業主に，派遣料金と派遣労働者の賃金の差額の派遣料金に占める割合（いわゆるマージン率）などの情報を公開すること（23条5項），雇入れ等の際に派遣労働者に対して1人あたりの派遣料金の額を明示すること（34条の2）が義務づけられた。さらに，派遣労働者の待遇改善を図るため，派遣元事業主は，有期雇用の派遣労働者に対して，無期雇用への転換を促進する措置を講じるよう努めなければならず（30条），派遣労働者の賃金等の決定にあたって同種の業務に従事する派遣先の労働者との均衡や派遣労働者の職務内容・成果・意欲・能力・経験等を考慮するよう配慮しなければならない旨も規定された（30条の2）。（413頁13行目の次の行に以上の記述を追加）

- ・労働者派遣契約の中途解除時に派遣先がとるべき措置

2012（平成24）年改正により，労働者派遣契約の中途解除によって派遣労働者の雇用が失われることを防ぐため，派遣先の都合により労働者派遣契約を解除する場合には，派遣労働者の新たな就業機会の確保，休業手当などの支払いに要する費用の負担などの措置をとることが，派遣先に義務づけられた（29条の2）。（417頁3行目「義務を負う（p268(2)）」の後に以上の記述を追加）

- ・違法派遣の場合の派遣先による労働契約申込みなし

2012（平成24）年改正により，違法派遣の場合，派遣先が違法であることを知りながら派遣労働者を受け入れているときには，派遣先が派遣労働者に対して労働契約を申し込んだものとみなすとの規定が定められた（40条の6。この規定は2015年10月に施行）。この申込みは違法派遣が終了してから1年間は撤回できないものとされ（同条2項），これに対して労働者が承諾の意思表示をした場合には，派遣先企業と労働者の間に労働契約が成立することになる。これにより，違法派遣であることを知りながら派遣労働者を受け入れていた派遣先は，派遣労働者が希望すれば，派遣労働者を直接雇用する責任を負うことになる。（415頁9行目の次の行に以上の記述を追加）

- ・指針の改正

2012（平成24）年改正の内容に沿って，「派遣元事業主が講ずべき措置に関する指針」および「派遣先が講ずべき措置に関する指針」が，それぞれ改正された（前者は平24厚労告474号改正，後者は平24厚労告475号改正）。（412頁注14）の最終行の後に以上の記述を追加）

## ○障害者雇用促進法施行規則改正

障害者雇用促進法施行規則が，2012（平成24）年6月20日に改正され（厚労省令95

号)、2013(平成25)年4月から、法定の障害者雇用率を一般事業主については2.0%、国・地方公共団体・特殊法人については2.3%に引き上げることとされた(障害者雇用促進法施行規則7条)。(139頁15行目の「1.8%」を「2.0%」に、425頁注6)を「国・地方公共団体・特殊法人については2.3%、一般事業主については2.0%とされている(障害者雇用促進法施行規則7条)。」に、それぞれ差替え)

### ○労働契約法改正関係

2012(平成24)年8月3日に、労働契約法改正法案が国会で可決・成立し、労働契約法に、有期労働契約に関する3つの条文が新設された。無期労働契約への転換を定めた18条(2013〔平成25〕年4月施行)、雇止め法理を法定化した19条(2012〔平成24〕年8月10日施行。2013〔平成25〕年3月までは18条)、期間の定めがあることによる不合理な労働条件の相違の禁止を定めた20条(2013〔平成25〕年4月施行)である。また、これとあわせて、有期労働契約を締結する際に、使用者に、有期労働契約の更新の判断基準を書面で労働者に明示することを義務づける省令(労基則5条改正。2013〔平成25〕年4月施行)が公布された。(204頁12行目の次の行に以上の記述を追加)

#### ・有期労働契約の無期労働契約への転換

2012(平成24)年の労働契約法改正により、同一の使用者の下で有期労働契約が更新されて通算契約期間が5年を超える場合に、労働者が無期労働契約への転換の申込みをすれば、使用者がその申込みを承諾したものとみなされ、期間の定めのない労働契約が成立することになる旨が定められた(18条1項)。例えば、1年契約の場合には5回更新され6回目以降の契約に至っている場合、3年契約の場合には1回更新され2回目以降の契約に至っている場合、その契約(1年契約だと6回目以降、3年契約だと2回目以降)の期間中に、労働者が次は期間の定めのない労働契約を締結する旨を使用者に申し込めば、使用者はそれを承諾したものとみなされ、その契約の満了の翌日から期間の定めのない労働契約が成立することになる。

この通算契約期間の算定にあたっては、ある有期労働契約とその次の有期労働契約の間に契約が存在しない期間(いわゆる「空白期間」)が6か月以上続いたときには、通算がリセット(クーリング)されるものとされている(18条2項)。この空白期間前の通算契約期間が1年未満の場合には、クーリング期間は直前の有期労働契約の期間の2分の1の期間とされる(18条2項。例えば6か月契約が1回のみ締結された場合のクーリング期間は3か月とされる。その算定の詳細は平24・10・26厚労省令148号参照)。なお、就業実態が変わらないにもかかわらず、派遣形態や請負形態などを偽装し、形式的に労働契約上の使用者ではないとして本条の適用を免れようとしても、法の潜脱として、通算契約期間の計算は継続している(クーリング期間にはあたらな

い)ものと解される(平24・8・10基発0810第2号第5の4(2)イ参照)。

通算契約期間が5年に達し、無期労働契約に転換されるときの労働契約の内容(労働条件)は、別段の定めがある場合を除き、契約期間が無期になる以外は有期労働契約の内容と同一のものとなるとされている(18条1項2文)。もっとも、実際の人事労務管理においては、無期労働契約に転換することにより、将来に向けた雇用と職業能力等の展望が変化することにあわせて、それにふさわしい処遇のあり方を検討することも要請されよう。それぞれの企業において、無期労働契約に転換した労働者について、正社員の処遇に近づけていく、有期契約労働者と同様の処遇のままとしておく、その間に無期転換社員(准正社員等)という中間的な処遇形態を作るといった選択肢のなかで、就業の実態にあった処遇のあり方を中長期的な視点から検討することが望まれる。なお、無期労働契約への転換にあたり、職務内容などが変わっていないにもかかわらず、転換後の労働条件を転換前よりも低下させることは、無期転換を円滑に進めることを求める同条の趣旨に照らし、望ましいものではない(平24・8・10基発0810第2号第5の4(2)カ参照。法解釈論としては、労契法18条の趣旨に照らし公序良俗違反として無効〔民法90条〕とされる可能性がある)。

本条が適用されるのは、2013(平成25)年4月1日からであり、同日以降新たに締結されたまたは更新された契約から、通算契約期間のカウントがはじまる。したがって、同条による無期労働契約への転換が行われるのは2018(平成30)年4月1日からとなる。これに対し、使用者としては、無期労働契約への転換を回避するために、通算契約期間が5年を超える前に有期契約労働者を雇止めにする(例えば1年契約の場合には5回〔通算5年〕を限度とする契約更新限度を定めて5年で雇止めにする)という対応をとることが考えられる。しかし、このような契約更新限度を定めて(または最後の更新の際に不更新条項を差し入れて)行われる雇止めについても、労働者の雇用継続の期待に合理性があったか否かを検討し、雇止め法理の適用を肯定した裁判例が存在しており、当然に雇止めが適法と認められるわけではない(p202注183)参照)。また、今回の法改正にあわせて、有期労働契約の更新の判断基準を書面で労働者に明示することが使用者に義務づけられており(労基法15条、労基則5条)、使用者が雇止めをするにあたっては、「契約期間満了時の業務量」、「労働者の勤務成績、態度」、「労働者の能力」、「会社の経営状況」「従事している業務の進捗状況」など、使用者が労働者に明示した更新(不更新)基準に即した事情があったか否かが、雇止めの適法性(その合理性・相当性など)を基礎づける事情として考慮されることになる。以上のように、これまでの裁判例および今回の法改正の内容に照らすと、契約更新限度を5年と定めてその期間が到来したことだけを理由に雇止めした場合には、雇止めが違法(労契法19条違反)とされる可能性があることに十分留意し、中長期的な視点に立って適切な対応をすることが求められる。(204頁12行目の次の行に上記の「労働契約法改正関係」の冒頭段落とあわせて以上の記述を追加)

- 雇止め法理の法定化

2012（平成24）年の労働契約法改正により、判例上形成された雇止め法理が法律上明文化された（19条）。同条1号は、有期労働契約の反復更新により雇止めが無期労働契約の解雇と社会通念上同視できる場合として実質無期契約型（最高裁東芝柳町工場事件判決参照）、同条2号は、有期労働契約の満了時に労働者が更新を期待することに合理的理由が認められる場合として期待保護型（最高裁日立メデイコ事件判決参照）を、それぞれ明文化している。これらのいずれかにあたる場合、雇止めに客観的合理性・社会的相当性が認められなければ、労働者の更新の申込みに対し使用者は従前の有期労働契約と同一の労働条件で承諾をしたものとみなすと規定し、有期労働契約が更新されたのと同様の法律関係が生じることが確認されている。本条は、これまで形成されてきた判例・裁判例上の雇止め法理の内容を何ら変更することなく、その要件と効果を法律上明文化したものである。（203頁2行目の次の行に以上の記述を追加）

- 期間の定めがあることによる不合理な労働条件の相違の禁止

2012（平成24）年に改正された労働契約法は、有期契約労働者の労働条件が、期間の定めがあることにより無期契約労働者の労働条件と相違する場合、その相違は、職務の内容や配置の変更の範囲等を考慮して、不合理と認められるものであってはならないとの規定を新たに定めた（20条）。ここで禁止の対象とされる労働条件は、賃金や労働時間等の狭義の労働条件のみならず、労働契約の内容となっている教育訓練、福利厚生、服務規律等労働者に対する一切の待遇を含むものである。

労働条件の相違の不合理性は、①職務内容（責任の程度を含む）、②職務内容・配置の変更の範囲（人事異動の有無や範囲）、③その他の事情（合理的な労使の慣行等）を考慮して、個別の労働条件・給付ごとに判断される。ここで考慮要素とされる①職務内容、②職務内容・配置の変更の範囲の2つは、パートタイム労働法上の差別的取扱いの禁止の要件とされる3つの事情のうちの2つ（p232(3)）と類似したものである。しかし、本条（労契法20条）とパートタイム労働法8条とでは、規定のあり方として大きく異なる点がある。それは、パートタイム労働法8条が「要件」として3つの事情を掲げ、この3つを満たす場合にはすべての待遇について差別的取扱いを禁止しているのに対し、本条は考慮される「要素」として2つの事情等を掲げ、かつ、個々の労働条件・給付ごとに相違の不合理性を判断するという枠組みをとっている点である。例えば、通勤手当、食堂の利用、出張旅費といった職務の内容やキャリアの展開（職務内容・配置の変更の範囲）と直接関連しないと考えられる給付については、有期契約労働者と無期契約労働者との間で相違を設けることは、それを正当化する特段の事情がない限り、合理的とは認められないものと解される（平成24年6月19日第180回国会参議院厚生労働委員会会議録23頁〔金子順一発言〕等参照）。これに対し、

基本給については、例えば、職務内容に対応した職務給、キャリア展開に対応した職能給等の形態が考えられ、これらの形態のものについては、職務内容の違いやキャリア展開の違いが給付内容の違いを正当化する合理的な事情となりうる。このように、本条における労働条件の相違の不合理性については、その給付の性質・目的に照らし、それを基礎づけている事情を個々に考慮して判断するという手法をとることが想定されている。EU 諸国の経験等からすると、労働条件や処遇は、職務内容と関連性の高い給付（基本給、職務手当など）、勤続期間と結びついた給付（昇給・昇格、退職金、年休日数など）、会社への貢献に対して支給される給付（賞与など）、同じ会社・場所で働くメンバーであることに対する給付（通勤手当、食堂利用、健康診断、病気休暇、社内行事への参加など）、労働時間の長さや配置にかかわる給付（時間外労働手当、深夜労働手当など）、会社との結びつきの度合いにかかわる保障（優先的な人員整理の可否など）等に類型化することができ、それぞれそれらの点で違いがあれば合理的な相違である（違いがなければ不合理な相違となる）と解釈することができる。このような判断手法を念頭に置きながら、労使の間で定期契約労働者と無期契約労働者との労働条件の相違についてその合理性・不合理性を精査し、両者の間にある労働条件の相違を合理的なものにしていくことが求められている。

労働条件の相違が不合理なものといえるか否かについては、定期契約労働者側がその不合理性を基礎づける事実を主張立証し、使用者側が労働条件の相違の合理性を基礎づける事実を主張立証するという形で、双方が主張立証を尽くすべきものとされている（平24・8・10基発0810第2号第5の6(2)キ参照）。本条に違反する不合理な労働条件の相違にあたと判断された場合には、不合理とされた労働条件の定めは無効となり、不法行為（民法709条）として損害賠償請求の対象となりうる。また、無効となった労働条件部分については、無期契約労働者に適用されている就業規則規定を適用する等の契約の補充的解釈を行うことにより、労働契約上の権利として差額賃金請求等を行うことも考えられる。（237頁5行目の次の行に以上の記述を追加）

#### ・更新基準の明示義務

2012（平成24）年労働契約法改正とあわせて、労働契約締結時の労働条件明示義務（労基法15条1項）の1つとして、「定期労働契約を更新する場合の基準に関する事項」を書面の交付により明示しなければならないものとする労働基準法施行規則改正が行われた（労基則5条改正により労基法15条1項後段に同事項を追加。2013〔平成25〕年4月施行）。この労働条件の明示は、労基法により罰則付きで義務づけられているものである（120条）。具体的には、定期契約労働者と労働契約を締結する際に交付される労働条件通知書等のなかに、契約更新の基準を記載することが想定されている。記載事項の例としては、「更新の有無」について、「自動的に更新する」、「更新する場合があります」、「契約の更新はしない」等を、また、更新の可能性がある場合に

は、「契約更新の判断基準」として、「契約期間満了時の業務量により判断する」、「労働者の勤務成績、態度により判断する」、「労働者の能力により判断する」、「会社の経営状況により判断する」、「従事している業務の進捗状況により判断する」等を明示することが考えられるとされている（平24・10・26基発1026第2号）。有期契約労働者の雇止めにあたっては、使用者が労働者に明示していたこれらの基準に即した事情があったか否かが、雇止めの適法性（労契法19条）の判断において考慮されることになる（p200**2**）。（149頁の14行目の次の行に以上の記述を追加）

### ○高齢者雇用安定法改正関係

2012（平成24）年8月29日に、高齢者雇用安定法改正法案が国会で可決・成立し、老齢厚生年金（報酬比例部分）の受給開始年齢の段階的引上げ（60歳から65歳へ）にあわせた高齢者の雇用確保措置の充実を図る措置等が定められた（2013〔平成25〕年4月施行）。その主な改正内容は、継続雇用制度（②）の対象となる高齢者を労使協定の定める基準によって限定できる仕組みを廃止し、継続雇用を希望する労働者全員を継続雇用することを事業主に原則として義務づけること（この労使協定による限定の仕組みの廃止は老齢厚生年金〔比例報酬部分〕の支給開始年齢の引上げにあわせて2013〔平成25〕年4月の61歳から2025〔平成37〕年4月の65歳まで12年間かけて段階的に実施されるものとされている〔改正法附則3項〕）、継続雇用制度（②）の対象となる高齢者が雇用される企業の範囲を、50%の議決権をもつ子会社および20%以上の議決権をもつ関連会社等まで拡大し、企業グループ内で広く継続雇用を制度化することを可能とすることにある（9条2項、高齢者雇用安定法施行規則4条の3等参照）。

同改正法の施行後も、心身の故障のため業務の遂行にたえられない、勤務状況が著しく不良で引き続き従業員としての職責を果たしえない等の理由により、使用者が継続雇用を希望する労働者を継続雇用しないことも考えられる。この場合には、高齢者の雇用確保措置の充実という同改正法の趣旨に照らし、解雇を正当化する客観的合理性・社会的相当性（労契法16条）に相当する理由（p184(1)）があることが求められる（高齢者雇用確保措置の実施及び運用に関する指針〔平24・11・9厚労告560号〕第2の2参照）。

継続雇用制度の下での処遇については、60歳以前よりも大きく引き下げる例（例えば60歳定年前の6割程度とする）がこれまで多くみられた。しかし、従前と職務内容や職務内容・配置の変更の範囲が大きく変わっていないのに、継続雇用制度の下で期間の定めのある契約形態（1年の再雇用契約・嘱託契約の更新等）とし、基本給などに大きな差異を設けることは、不合理な労働条件の相違として違法・無効とされる可能性がある（労契法20条。上述した労働契約法改正関係の「期間の定めがあることによる不合理な労働条件の相違の禁止」参照）。しかし逆に、労働条件の相違を正当化

するために、従前の職務・キャリアとは全く関係のない職務内容とし、それまでに培った能力・経験を十分に活かさない配置を行うことは、労働者のやりがい・能力活用という観点からも、企業の生産性・付加価値の向上という観点からも、望ましいものではない。これらの点を勘案し、中長期的には、60歳以降も労働者の能力を活かした配置と処遇を可能としていくために、60歳前後を含む中高年齢層の賃金カーブをなだらかなものとする等の人事労務管理制度の改革を進めていくことが求められる。(198頁7行目から11行目までの段落を以上の記述と差替え)

## 【判例・裁判例】

### ○第2編 労働法総論

#### 第2章

84頁の注46)の最終行の後に以下の記述を追加

その控訴審では、賃金等の債権の実現を妨害した共同不法行為として倒産を共謀した者らに対する損害賠償責任が肯定された(日本語研究所ほか事件・東京高判平成23・10・26労判1049号71頁)。

#### 第3章

126頁注91)3行目「労判584号69頁」の後に以下の裁判例を追加

、エーディーディー事件・京都地判平成23・10・31労判1041号49頁〔労働者に故意や重過失は認められないとして使用者からの損害賠償請求を棄却した事例〕

### ○第3編 雇用関係法

#### 第1章

148頁注31)に以下の記述を追加

日本基礎技術事件・大阪高判平成24・2・10労判1045号5頁は、6か月の試用期間の途中で、技術社員としての適格性不足と改善可能性の少なさを理由になされた留保解約権の行使(解雇)を解雇権の濫用にあたらず有効とした。

156頁注55)の最終行の後に以下の記述を追加

C株式会社事件・大阪地判平成23・12・16労判1043号15頁は、大阪営業所から名古屋営業所への配転命令の業務上の必要性を具体的に検討し、本件配転命令には必要性および合理性が認められないから、権利の濫用として無効であると判断した。

157頁注56) 5行目「労判1035号42頁」の後に以下の記述を追加

。最一小決平成24・6・28判例集未登載により支持・確定

166頁16行目「発令することが多い。」の後に以下の記述を追加

会社が行っている業務改善プロセスはパワーハラスメントにあたるとの見解を労働者が述べたことに対して会社が発した休職命令につき、合理性は認められず無効であるとした裁判例がある（クレディ・スイス証券（休職命令）事件・東京地判平成24・1・23労判1047号74頁）。理論的には、休職命令権の権利濫用（その目的の不当性等）の問題である。

177頁6行目の「されている。」の後に以下の記述を追加

この判断は最高裁（上告審）でも支持され、精神的な不調を抱えて欠勤している労働者に対し、精神科医による健康診断を実施してその診断結果等に応じて休職等の措置を検討し経過をみるなどの対応をとることなく、「無断欠勤」として論旨解雇処分措置をとった使用者の対応は適切なものとはいえないと説示された（日本ビューレット・パッカード事件・最二小判平成24・4・27労判1055号5頁）。

182頁注123) の最終行の後に以下の記述を追加

業務に起因する精神疾患のため休職していた労働者に対し、24か月の休職期間が満了したことをもってなされた退職扱いは、労基法19条1項の類推適用により無効であるとした裁判例として、ライフ事件・大阪地判平成23・5・25労判1045号53頁がある。

189頁注141) 4行目「労判935号35頁」の後に以下の裁判例を追加

、ジェイ・ウォルター・トンプソン・ジャパン事件・東京地判平成23・9・21労判1038号39頁〔要素説が相当と判示〕

189頁14行目の次の行に以下の記述を追加

会社更生手続のなかで管財人が行った解雇について、解雇権濫用法理は当然適用されるとしたうえで、①本件解雇当時、破綻的清算を回避し利害関係人の損失の分担のうえで成立した更生計画の履行として、事業規模に応じた人員規模にするために人員を削減する必要があったこと、②賃金減額による人件費圧縮、特別早期退職・希望退職の募集等一定の解雇回避努力を行ったこと、③恣意が入る余地がない人選基準を作成し、それを労働組合に提示したうえで、同基準に基づいて解雇対象者を選定したこと、また、④労働組合とそれぞれ13回の団体交渉を行って上記の諸事情等を説明し、解雇対象者には所定退職金の他に特別退職金と賃金5か月分の一時金を支給して不利益を緩和する措置をとりその理解を得るよう努めていることから、本件解雇は管財人

が有する権限の濫用とは認められないとした裁判例がある（日本航空（パイロット等）事件・東京地判平成24・3・29労判1055号58頁）。

193頁注157) 13行目「差額を認容」の後に以下の裁判例を追加

， テイケイ事件・東京地判平成23・11・18労判1044号55頁〔警備員の解雇を権利の濫用として違法と判断し34週分の賃金相当額を認容〕

195頁注162) 4行目「労判1001号5頁」の後に以下の裁判例を追加

， 日本航空（雇止め）事件・東京地判平成23・10・31労判1041号20頁〔社会通念上相当と認められる範囲を逸脱した退職勧奨として不法行為性を肯定した事例〕， 日本IBM事件・東京高判平成24・10・31判例集未登載〔退職勧奨の不法行為性を否定した事例〕

198頁6行目「くない。」の後に以下の記述を追加

近時の最高裁津田電気計器事件判決（最一小判平成24・11・29判例集未登載）は、継続雇用基準を満たしている本件労働者については、雇用継続の期待に合理的な理由が認められ、また、この労働者を継続雇用することなく雇用が終了したとすることに客観的に合理的で社会通念上相当といえる事情も認められないとして、雇止め法理（p2002）を援用しつつ、継続雇用されたのと同様の雇用関係が存続しているとみるのが相当であると判示し、その契約内容については本件継続雇用規程の定めに従うことになると解釈した。理論的には、判例法理としての雇止め法理（2012〔平成24〕年改正労契法の下では19条）と同様に解雇権濫用法理（労契法16条）を類推適用しつつ、継続雇用契約の内容については事案に即した契約の補充的解釈を行ったものと位置づけることができる。この理論的枠組みは、2012（平成24）年改正高年齢者雇用安定法の適用下（継続雇用を希望する労働者を継続雇用しない事案）においても同様に妥当しうるものといえる。

199頁注175) の最終行の後に以下の記述を追加

学校法人東奥義塾事件・仙台高秋田支判平成24・1・25労判1046号22頁は、本項の「やむを得ない事由」について、客観的に合理的な理由および社会通念上相当である事情に加えて、当該雇用を終了させざるを得ない特段の事情と解するのが相当であると判示している〔高校の塾長の解職（解雇）を無効とした事例〕。

## 第2章

217頁注17) の最終行の後に以下の記述を追加

身体障害者の勤務にあたり、使用者が適切な勤務配慮を行わないことが法の下での平

等（憲法14条）の趣旨に反するものとして公序良俗（民法90条）ないし信義則（同法1条2項）に違反する場合があります。この公序・信義則違反性は、勤務配慮を行う必要性および相当性、会社にとっての負担の程度を総合考慮して判断されるとした裁判例がある（阪神バス（勤務配慮）事件・神戸地尼崎支決平成24・4・9労判1054号38頁〔身体障害をもつバス運転士に勤務配慮を行わないことを違法と判断〕）。

237頁注61)の「学校法人加茂暁星学園事件・新潟地判平成22・12・22労判1020号14頁」を削除

←控訴審（学校法人加茂暁星学園事件・東京高判平成24・2・22労判1049号27頁）により、本件非常勤講師の雇用継続の期待には合理性はなく雇止め法理は適用されないとして、原判決が取り消されたため。

245頁5行目「不法行為に該当しうる。」の後に以下の記述を追加

外回りの従業員に貸与する業務用携帯電話を接続したナビシステムを利用して、従業員に労務提供義務がない早朝、深夜、休日、退職後などの時間帯・期間に従業員の居場所を確認することは、特段の必要性がない限り、不法行為となつた裁判例もある（東起業事件・東京地判平成24・5・31労判1056号19頁〔感謝料10万円の支払いを命令〕）。

276頁注175)の最終行の後に以下の記述を追加

中央タクシー（未払賃金）事件・大分地判平成23・11・30労判1043号54頁は、タクシー乗務員が乗車して客待ち待機をしている時間について、会社の具体的指揮命令があれば直ちにその命令に従わなければならない、労働の提供ができる状態にあったのであるから、労基法上の労働時間に該当するとし、30分を超える会社指定場所以外での客待ち待機をしないように会社が命令していたとしても、その命令に反した場合に労基法上の労働時間でなくなるわけではないと判示した。

287頁3行目「を示している。」の後に以下の記述を追加

基本給を月額41万円としたうえで、月間総労働時間が180時間を超える場合には1時間あたり2,560円を別途支払い、140時間未満の場合には1時間あたり2,920円を控除する旨が約定されており、基本給の一部が他の部分と区別されて時間外労働の割増賃金とされていたなどの事情がうかがわれない事案で、判例は、月間180時間以内の労働時間中の時間外労働についても、使用者は、基本給とは別に、割増賃金を支払う義務があると判示した（テックジャパン事件・最一小判平成24・3・8集民240号121頁）。

## 291頁注215) を削除

←いずれも控訴審（阪急トラベルサポート（派遣添乗員・第2）事件・東京高判平成24・3・7労判1048号6頁、阪急トラベルサポート（派遣添乗員・第3）事件・東京高判平成24・3・7労判1048号26頁）により、本件派遣添乗員の業務は「労働時間を算定し難いとき」にあらず、事業場外労働のみなし制の適用はないとして、原判決が変更されたため。

292頁21行目「あげている（労基則24条の2の2第2項）。」の後に以下の記述を追加

プログラミング業務については、裁量性の高い業務ではないため、専門業務型裁量労働制の対象となる「情報処理システムの分析又は設計の業務」に含まれないとした裁判例がある（エーディーディー事件・京都地判平成23・10・31労判1041号49頁）。

## 316頁注283) 16行目「労判973号76頁）」の後に以下の記述を追加

、過度のアルコールを急激に摂取して労働者が死亡したことにつき、配置転換、業務が遅れているなかでの業務外し、長時間の時間外労働によって心理的負荷等が蓄積してうつ病および解離性遁走を発症し、その結果過度の飲酒行為に及んで死亡したことが認められ、心理的負荷等を軽減させる措置をとらなかった使用者は安全配慮義務違反の責任を負うとしたもの（フォーカスシステムズ事件・東京高判平成24・3・22労判1051号40頁）

## ○第4編 労使関係法

### 第1章

#### 345頁注23) の最終行の後に以下の記述を追加

全日本海員組合（組合長選挙無効確認）事件・東京高判平成24・9・27判例集未登載では、組合長を選出する組合の全国大会に対立候補である組合員を入場させなかったことが違法とされた（選挙自体についてはそれを無効とする重大な手続上の瑕疵はないとされた）。

#### 349頁注34) 13行目の「〔雇用する労働者〕にあたる」の後に以下の記述を追加

。最一小決平成23・11・10別冊中労時1418号46頁により支持・確定

### 第2章

#### 384頁注38) に以下の記述を追加

親会社および持株会社について、子会社の経営に資本関係や出身役員を通じて一定の支配力を有していたといえるが、子会社の労働者の賃金や労働時間等の基本的な労

働条件等に対して雇用主と同視できる程度の現実的かつ具体的な支配力を有していたという事情がないため、労組法上の使用者にはあたらないとした裁判例として、高見澤電機製作所外2社事件・東京地判平成23・5・12別冊中労時1412号14頁がある（本件で申し入れられていた団体交渉は事業組織再編や持株会社設立等に関するものであったにもかかわらず、本判決では当該事項に関する親会社や持株会社の現実的・具体的な決定力ではなく、より広く賃金・労働時間等の基本的労働条件についての現実的・具体的な支配力の存在が問われており、理論的に問題のある〔労働条件対等決定という労組法の趣旨の潜脱につながる〕判決といえる）。

### 391頁2行目「あたると解されている。」の後に以下の記述を追加

使用者が労働協約規定に反する行為を行うことが支配介入とされることがある。近時の裁判例では、労働条件変更について労使間に事前協議・同意条項があった事案において、使用者による労働条件変更の決定が必要やむを得ないもので、労働組合の理解と納得を得るために使用者として尽くすべき措置を講じた場合には、労働組合の同意を得ないでなされた使用者の一方的決定も同条項に反するものではなく、支配介入にあたらないとしたものがある（高見澤電機製作所外2社事件・東京地判平成23・5・12別冊中労時1412号14頁）。

### 397頁注72)の最終行の後に以下の記述を追加

広島県・広島県労委（熊谷海事工業）事件・最二小判平成24・4・27労判1052号5頁は、労働委員会が船舶運航事業を営む使用者に組合員の乗り組む船舶の使用、従前の労働協約に従った労使関係の運営を命じた救済命令の取消を求める訴えの利益は、当該使用者が船舶運航事業を営む会社として存続し、当該労働組合も船員等を組合員とする産業別労働組合として存続している事実関係の下では、当該使用者に雇用されている当該労働組合の組合員がいなくなるなどの発令後の事情変更によっても失われないと判示した。

## ○第5編 労働市場法

### 第1章

#### 416頁注22) 3行目「1028号91頁」の後に以下の裁判例を追加

、シーテック事件・横浜地判平成24・3・29労判1056号81頁〔派遣労働者の整理解雇が整理解雇の4要素に照らし無効とされた事例〕

以 上





