労働法編

◆ 試験種別出題数 ◆

試験種別		第１次試験日	出題数
国家公務員	国家総合職（法律）	４月第２週	3
	国家総合職（政治・国際）		－
	国家総合職（経済）		－
	国税専門官	６月第１週	－
	財務専門官		－
	労働基準監督官Ａ		7
	国家一般職	６月第２週	－
	裁判所事務官総合・一般職	５月第２週（土）	－
地方公務員	地方上級［全国型］	６月第３週	2
	地方上級［関東型］		2
	地方上級［中部・北陸型］※		2
	地方上級［法律専門型］		3
	市役所Ａ日程（一部）		2
	地方上級［経済専門型］		－
	特別区（東京23区）Ⅰ類	４月第４週	－

※名古屋市：４月第４週／愛知県：５月第３週

労働組合法〔抄〕

（昭和24年6月1日／法律第174号）

第1章　総則

第1条（目的）

①この法律は、労働者が使用者との交渉において対等の立場に立つことを促進することにより労働者の地位を向上させること、労働者がその労働条件について交渉するために自ら代表者を選出することその他の団体行動を行うために自主的に労働組合を組織し、団結することを擁護すること並びに使用者と労働者との関係を規制する労働協約を締結するための団体交渉をすること及びその手続を助成することを目的とする。

②刑法（明治40年法律第45号）第35条の規定は、労働組合の団体交渉その他の行為であって前項に掲げる目的を達成するためにした正当なものについて適用があるものとする。但し、いかなる場合においても、暴力の行使は、労働組合の正当な行為と解釈されてはならない。

◇争議行為等

Q1 経営者の追放を主張してなされる争議行為は、労働組合運動としての正当な範囲を逸脱しているのか。

A 必ずしも労働組合運動としての正当な範囲を逸脱していない。　経営者の追放を主張して労働争議をなす場合においても、それがもっぱら同経営者の追放自体を直接の目的とするものではなく、労働者の労働条件の維持改善その他経済的地位の向上を図るための必要的手段としてこれを主張する場合には、かかる行為は必ずしも労働組合運動として正当な範囲を逸脱するものとはいえない〈大浜炭鉱事件〉（最判昭24・4・23）。

出題 国Ⅰ－平成16・8・3・昭和63・58・55・51、地方上級－昭和60

Q2 一見管理者の人事に干渉する要求であっても、それが労働者の労働条件の維持改善その他経済的地位の向上を図るための必要的手段として主張される場合には、正当な争議行為と認められるか。

A 正当な争議行為と認められる〈大浜炭鉱事件〉（最判昭24・4・23）。⇨ 1

Q3 使用者が非組合員を解雇した場合にその解雇の撤回を求めて争議行為をすることは、正当な争議行為といえるのか。

A 正当な争議行為である。　経営補助者たる非組合員の解雇の撤回を争議目的の一つとして掲げる争議行為であっても、使用者と組合との間に雇傭、昇進、解雇等の人事事項に関する労働協約が締結されていない状況下にあって、組合がその解雇の理由・手続に不安を覚え、将来組合員についても同様の事態の発生することを懸念し、使用者に対し公正な人事機構の確立を要求することにより組合員その他従業員の労働条件の改善を図るため、その手段として解雇の撤回を争議目的の一つとして掲げたものと認められる場合には、当該争議行為は違法とはいえない〈高知新聞社事件〉（最判昭35・4・26）。

出題 国Ⅰ－昭和60

Q4 違法な争議行為に参加して服務上の規律に違反した者は、懲戒責任を免れないのか。

A 懲戒責任を免れない。　労働者の争議行為は集団的行動であるが、その集団性のゆえに、参加者個人の行為としての面が当然に失われるものではない以上、違法な争議行為に参加して服務上の規律に違反した者が懲戒責任を免れえないことも、多言を要しないところである〈全逓東北地本事件〉（最判昭53・7・18）。

出題 国Ⅰ－平成21

Q5 精神病院の従業員の争議行為により、患者の治療に支障をきたす事態が発生した場合、当該争議行為は直ちに正当性の範囲を逸脱することになるのか。

A 当該争議行為が直ちに正当性の範囲を逸脱しているとはいえない。　精神病院の従業員が争議行為をしたことにより、患者の治療に支障をきたす事態が発生したとしても、それだけの理由で、争議行為が直ちに正当性の範囲を逸脱するとは認めえない。しかし、生命・身体の安全を脅かし、患者の病状に相当の悪影響を及ぼすような行為は、特別の立法の有無にかかわらず、争議行為としてもなしえないこと、条理上、当然である。それのみならず、治療の停廃もある程度の期間継続すれば、患者の病状は悪化することがあり、また、病状の変化は必ずしも予測を許さないものであるから、病院の従業員が争議行為を行うにあたっては、あらかじめ患者の生命・身体の保全に遺憾なきを期するとともに、患者の身体・精神の回復を図るべき病院の使命に対する管理者側の真摯な努力にもかかわらず、緊急事態発生の客観的危険性が現われた場合には、その善後措置に協力すべき義務があり、これを故なく拒否すれば、争議行為は、その点においてもまた、不当になるものと解する〈新潟精神病院事件〉（最判昭39・8・4）。

出題 国Ⅰ－平成18・3・昭和61・58・55・51、地方上級－昭和60

Q6 労働条件に関しての法規等の違反や不当労働行為の有無を調査点検するために、労働組合の行う点検活動は、憲法28条の保障する労働基本権の範囲内のものか。

A 労働基本権の範囲内のものである。　労働組合の行う点検活動は、労働条件に関する事項について法規や協約の違反その他取扱い上不備の点がないかどうか、不当労働行為がないかどうかについて調査

点検し、当該職場管理者との交渉を通じて、その是正改良を求めることを目的とするのであるから、その限りでは、憲法28条の労働基本権の範囲を逸脱するものとはいえない〈安西郵便局事件〉（最大判昭42・2・7）。 出題 国Ⅰ－昭和61

Q7 使用者に対する経済的地位の向上の要請と直接関係のない政治目的のための争議行為も正当な争議行為として憲法28条による保護を受けるのか。

A 憲法28条による保護を受けない。 使用者に対する経済的地位の向上の要請と直接関係のない政治目的のために争議行為を行うことは、憲法28条の保障とは無関係なものである〈三菱重工長崎造船所事件〉（最判平4・9・25）〈全農林警職法事件〉（最大判昭48・4・25）。

出題 国Ⅰ－平成13・8、労基－平成21・15

Q8 労働者の生産管理は同盟罷業と同様に違法性を阻却するのか。

A 労働者の生産管理は違法性を阻却しない。 企業の経営、生産行程の指揮命令は、資本家またはその代理人たる経営担当者の権限に属する。労働者が企業者と並んで企業の担当者であるとしても、その故に当然に労働者が企業の使用収益権を有するのでもなく、経営権に対する権限を有するのでもない。したがって労働者側が企業者側の私有財産の基幹を揺るがすような争議手段は許されない。なるほど同盟罷業も財産権の侵害を生ずるけれども、それは労働力の給付が債務不履行となるにすぎない。しかるに、生産管理においては、企業経営の権能を権利者の意思を排除して非権利者が行うのである。それ故に同盟罷業も生産管理も財産権の侵害である点において同様であるからといって、その相違点を無視するわけにはゆかない。前者において違法性が阻却されるからといって、後者においてもそうだという理由はない〈山田鋼業事件〉（最大判昭25・11・15）。

出題 国Ⅰ－平成3・昭和63・60・58・51、地方上級－昭和60・53

Q9 使用者に争議権は認められるか。

A 争議権が認められる場合がある。 力関係において優位に立つ使用者に対して、一般的に労働者に対すると同様な意味において争議権を認めるべき理由はなく、また、その必要もないが、個々の具体的な労働争議の場において、労働者側の争議行為によりかえって労使間の勢力の均衡が破れ、使用者側が著しく不利な圧力を受けることになるような場合には、衡平の原則に照らし、使用者側においてこのような圧力を阻止し、労使間の勢力の均衡を回復するための対抗防衛手段として相当性を認められる限りにおいては、使用者の争議行為も正当なものとして是認される〈丸島水門事件〉（最判昭50・4・25）。

出題 国家総合－令和2、国Ⅰ－平成5・昭和58

◇ピケッティング

Q10 同盟罷業の対抗手段として使用者が業務を遂行しようとする場合に、労働組合がこれを阻止するために妨害行為を行うことは許されるのか。

A 妨害行為が許されるか否かは、諸般の情況を考慮して判断しなければならない。 組合が争議権を行使して罷業を実施中、所属組合員の一部が罷業から脱退して生産業務に従事した場合においては、組合は、かかる就業者に対し口頭または文書による平和的説得の方法で就業中止を要求しうるが、これらの者に対して暴行、脅迫もしくは威力をもって就業を中止させることは、一般的には違法である。しかし、このような就業を中止させる行為が違法と認められるかどうかは正当な同盟罷業その他の争議行為が実施されるに際しては特に諸般の情況を考慮して慎重に判断されなければならない〈三友炭坑事件〉（最判昭31・12・11）。

出題 国Ⅰ－平成8・3、地方上級－昭和60

Q11 労働者側が使用者側の操業継続のため講じた対抗措置を威力を用いて妨害した場合、威力業務妨害罪は成立するのか。

A 威力業務妨害罪は成立する。 同盟罷業は必然的に業務の正常な運営を阻害するものであるが、その本質は労働者が労働契約上負担する労務供給義務の不履行にあり、その手段方法は労働者が団結してそのもつ労働力を使用者に利用させないことにあるのであって、これに対し使用者側がその対抗手段の一種として自らなさんとする業務の遂行行為に対し暴行脅迫をもってこれを妨害する行為はもちろん、不法に、使用者側の自由意思を抑圧しあるいはその財産に対する支配を阻止するような行為をすることは許されない。されば労働争議に際し、使用者側の遂行しようとする業務行為を阻止するためとられた労働者側の威力行使の手段が、諸般の事情からみて正当な範囲を逸脱したものと認められる場合には刑法上の威力による業務妨害罪の成立を妨げない〈羽幌炭鉱事件〉（最大判昭33・5・28）。

出題 国家総合－令和2、国Ⅰ－平成18・昭和61・57、地方上級－昭和60

Q12 ストライキの本質は労働者が労働契約上負担する労務供給義務の不履行にあり、その手段方法は労働者が団結して労働者が持つ労働力を使用者に利用させないことにあるので、不法に使用者側の自由意思を抑圧しあるいはその財産に対する支配を阻止する行為も正当な争議行為と解することができるか。

A 不法に使用者側の自由意思を抑圧しあるいはその財産に対する支配を阻止する行為をすることは許されず、正当な争議行為と解することはできない（最大判昭33・5・28）。⇨ 11

Q13 地方公営企業職員のストライキに伴い、市電の発進を阻止したピケットが直接暴力に訴えていない場合、当該行為は正当な行為として許されるのか。

A 正当な行為として許される。 札幌市役所関係労働組合連合会所属の被告人らが、他の約40名とともに、車庫内において市電の前に立ちふさがり、その出庫を阻止して業務を妨害した場合においても、その行為が、市当局の長期間にわたる不当な団体交渉の拒否等に対処し、団体交渉における労使の実質的対等を確保するため、やむなくなされた市電等への乗務拒否を主眼とする同盟罷業中に、これか

ら脱落した組合員が、当局側の業務命令に従って市電を運転して車庫外に出ようとしたので、組合の団結がみだされ同盟罷業がその実効性を失うのを防ぐ目的で、とっさに市電の前に立ちふさがり、市電を出さないように叫んで翻意を促し、これを腕力で排除しようとした当局側の者ともみ合い、前後30分間、乗客のいない車庫内で市電の出庫を阻止したものであって、その間直接暴力に訴えるというようなことがなかった等の事情があるときは、これを正当な行為ということができる〈札幌市労連事件〉(最決昭45・6・23)。

出題 国Ⅰ－昭和60、地方上級－昭和60

Q14 タクシー等の運行を業とする企業において、労働者側が、ストライキ期間中、非組合員等による営業用自動車の運行を阻止するために、説得活動の範囲を超えて当該自動車を労働者側の排他的占有下におく行為は、当該行為が暴力、破壊等の実力行使を伴うものでない限り、なお正当な争議行為の範囲内に含まれるのか。

A 正当な争議行為の範囲内に含まれない。 ストライキは必然的に企業の業務の正常な運営を阻害するものではあるが、その本質は労働者が労働契約上負担する労務供給義務の不履行にあり、その手段方法は労働者が団結してそのもつ労働力を使用者に利用させないことにあり、不法に使用者側の自由意思を抑圧しあるいはその財産に対する支配を阻止するような行為をすることは許されず、これをもって正当な争議行為と解することはできないこと、また、使用者は、ストライキの期間中であっても、業務の遂行を停止しなければならないものではなく、操業を継続するために必要とする対抗措置をとることができる。この理は、非組合員等により操業を継続してストライキの実効性を失わせるのが容易であると考えられるタクシー等の運行を業とする企業の場合であっても基本的には異なるものではなく、労働者側が、ストライキの期間中、非組合員等による営業用自動車の運行を阻止するために、説得活動の範囲を超えて、当該自動車等を労働者側の排他的占有下におく行為をすることは許されず、上記のような自動車運行阻止の行為を正当な争議行為とすることはできない〈御國ハイヤー事件〉(最判平4・12・2)。

出題 国家総合－平成28、国Ⅰ－平成13

◇ロックアウト等

Q15 ロックアウトは正当な争議行為として認められるか。

A 労働者側の争議行為に対する対抗防衛手段として相当性が認められる場合には、正当な争議行為として認められる。 労働者の提供する労務の受領を集団的に拒否するいわゆるロックアウト(作業所閉鎖)は、使用者の争議行為の一態様として行われるものであるから、それが正当な争議行為として是認されるかどうか、換言すれば、使用者が一般市民法による制約から離れて労務の受領拒否をすることができるかどうかも、個々の具体的な労働争議における労使間の交渉態度、経過、組合側の争議行為の態様、それによって使用者側の受ける打撃の程度等に関する具体的諸事情に照らし、衡平の見地からみて労働者側の争議行為に対する対抗防衛手段として相当と認められるかどうかによってこれを決すべく、このような相当性を認めうる場合には、使用者は、正当な争議行為をしたものとして、ロックアウト期間中における対象労働者に対する個別的労働契約上の賃金支払義務を免れる〈丸島水門事件〉(最判昭50・4・25)。

出題 国Ⅰ－平成22・21・18・16・昭和63・58・57・55、市役所上・中級－平成10、労基－平成27

Q16 使用者は、労働者がいまだ業務阻害行為を行っていなくても、労働者の業務阻害行為が予想される場合による阻害を防止するためにロックアウトを行うことができるか。

A ロックアウトを行うことはできない〈丸島水門事件〉(最判昭50・4・25)。⇨ *15*

Q17 ロックアウトが労働組合の要求事項に対し、使用者が自らに有利な解決を図ることを目的として行われた場合でも、その正当性は認められるのか。

A 正当性は認められない。 上告会社は、その日本支社の従業員をもって組織する労働組合(以下「組合」という)が新たな労働協約の締結や賃上要求等に関して争議行為を開始したところ、組合員であった被上告人らに対して順次ロックアウトを実施し、同人らの就労を拒否したのであるが、本件ロックアウトは、組合の平和義務違反の争議が開始されたあとを受けて、一見受け身の形で行われているが、その実質において組合側のあせりに便乗藉口したきらいがないとはいえず、むしろ、上告会社は、組合の争議行為に対処するための措置に腐心するよりは、積極的に組合員を職場から排除し、代替者に日常業務を行わせようとして、組合の争議行為が開始されるや時を移さず進んでロックアウトの途を選んだものであり、この間に組合側の要求事項につき上告会社に有利な解決を図ることを目的としていたものであり、結局、本件ロックアウトは先制的・攻撃的に近いものである。したがって、本件ロックアウトは、衡平の見地からみて、労働者側の争議行為に対する対抗防衛手段としての相当性を有するものと認めることは困難であり、これを正当な争議行為ということはできない(最判昭50・7・17)。

出題 国Ⅰ－平成22

Q18 操業阻止を目的とする労働者側の争議手段に対して、使用者は操業を継続するために必要とする対抗措置をとることができるか。

A 使用者は対抗措置をとることができ、これは威力業務妨害罪によって保護される。 使用者は、労働者側の正当な争議行為によって業務の正常な運営が阻害されることを受忍しなければならないが、ストライキ中であっても業務の遂行自体を停止しなければならないものではなく、操業阻止を目的とする労働者側の争議手段に対しては操業を継続するために必要とする対抗措置をとることができ、このように解しても労使対等の原則に違背しない。したがって、使用者が操業を継続するために必要とする業務は、それが労働者側の争議手段に対する対抗措置と

して行われたものであるからといって、威力業務妨害罪によって保護されるべき業務としての性格を失うものではない〈山陽電気軌道事件〉（最決昭53・11・15）。

出題 国家総合－令和2、国Ⅰ－平成21・18・5・昭和63・58

Q19 比較的短時間の時限ストライキであったにもかかわらず、使用者は、取引慣行上、その日の受注を全部返上するなどして、終日、事実上休業の状態にせざるをえなかった場合、使用者が当該ストライキに対抗するための措置として、ロックアウトをすることは認められるか。

A ロックアウトをすることは認められる。 本件争議行為のうちの時限ストライキは、事前には通告しないか、又は直前に通告して開始し、上告人（使用者側）が割り当てられたその日の受注を協同組合に返上した頃合いをみはからって解除するという態様で6回にわたり繰り返された。そのため、これらがいずれも比較的短時間の時限ストライキであったにもかかわらず、上告人は、取引慣行上、その日の受注を全部返上するなどして、終日、事実上休業の状態にせざるをえなかった。このような状況においては、被上告人（労働者側）らの提供した労務は、ストライキにより就労しなかった時間に係る減額がされた後の賃金にもとうてい見合わないものであり、かえって上告人に賃金負担による損害を被らせるだけのものであった。そして、上告人は、本件争議行為が開始された後は、受注が減少して資金繰りが著しく悪化し、納入先の信用も損なわれたというのであるから、本件争議行為によって上告人が被った損害は、その規模等からみて甚大なものであったというべきである。このような本件争議行為の態様およびこれによって上告人の被った打撃の程度に照らすと、上告人が本件争議行為により著しく不利な圧力を受けたことは明らかである。本件争議行為が暴力的態様のものではなかったことなどの原審の指摘する事情は、上告人が上記のようにして著しく不利な圧力を受けたことを否定する理由になるものではない〈安威川生コンクリート工業事件〉（最判平18・4・18）。 出題 国Ⅰ－平成22

Q20 C労働組合と使用者との間に成立していた合意（使用者による申入れのとおり切り下げられた労働条件に従って賃金請求権が発生するものとし、C労組は、その期間の賃金については引上げの要求をせず、同期間に係る一時金の支払も要求しない）を他のB労働組合にも求め、B労働組合がこれに反する要求（ストライキ）に対抗するための措置として、使用者側がロックアウトをすることは認められるか。

A ロックアウトをすることは認められる。 上告人とC労組との間に成立していた昭和61年5月17日付けの合意は、確認書の文言やその締結に至る経緯を考慮すれば、(1)同59年11月1日から同62年3月20日までの期間については、上告人による申入れのとおり切り下げられた労働条件に従って賃金請求権が発生するものとし、C労組は、その期間の賃金については引上げの要求をせず、同期間に係る一時金の支払も要求しない、(2)同月21日以降の労働条件は、従来の労働協約を基本として協議し、同日以降の期間に係る賃金についての引上げおよび一時金の支払についても協議するという趣旨のものと解するのが相当である。一方、本件争議行為におけるB労組の要求は、遡及的な賃上げならびに一時金および割増賃金の支払を求めるというものであり、上記合意を覆すものであることが明らかである。そして、本件争議行為当時B労組に所属していた上告人の従業員は、被上告人らを含め、上記合意の当時はみなC労組に属していたのであるから、C労組との間に成立していた合意を覆すような要求を、しかも、C労組を脱退した直後にもちだすのは、労使間の信義の見地からみて相当な交渉態度とはいいがたい。労使間のこのような交渉態度、経過からすると、本件争議行為に対し上告人が本件ロックアウトをもって臨んだことも、やむをえないところであったということができる。本件ロックアウトは、本件争議行為の態様、それによって上告人の受ける打撃の程度、争議における上告人と被上告人らおよびB労組との交渉態度、経過に関する具体的事情に照らし、衡平の見地からみて、本件争議行為に対する対抗防衛手段として相当と認められるものというべきである〈安威川生コンクリート工業事件〉（最判平18・4・18）。 出題 予想

第2条（労働組合）

この法律で「労働組合」とは、労働者が主体となって自主的に労働条件の維持改善その他経済的地位の向上を図ることを主たる目的として組織する団体又はその連合団体をいう。但し、左の各号の一に該当するものは、この限りでない。

1 役員、雇入解雇昇進又は異動に関して直接の権限を持つ監督的地位にある労働者、使用者の労働関係についての計画と方針とに関する機密の事項に接し、そのためにその職務上の義務と責任とが当該労働組合の組合員としての誠意と責任とに直接にてい触する監督的地位にある労働者その他使用者の利益を代表する者の参加を許すもの

2 団体の運営のための経費の支出につき使用者の経理上の援助を受けるもの。但し、労働者が労働時間中に時間又は賃金を失うことなく使用者と協議し、又は交渉することを使用者が許すことを妨げるものではなく、且つ、厚生資金又は経済上の不幸若しくは災厄を防止し、若しくは救済するための支出に実際に用いられる福利その他の基金に対する使用者の寄附及び最小限の広さの事務所の供与を除くものとする。

3 共済事業その他福利事業のみを目的とするもの

4 主として政治運動又は社会運動を目的とするもの

◇労働組合の意義

Q1 使用者が課長職ないし課長相当職以上の管理職のみにより組織された労働組合との団体交渉を拒

否しても、不当労働行為が成立することはないのか。

A 不当労働行為が成立しない場合がある。 労働組合法7条2号は「労働組合」ではなく、「労働者の代表者」という表現を用いていること、本来組合員の範囲は労働組合自身が決定すべきであることなどからすれば、利益代表者の参加を許す労働組合であっても、本条2号の適用を受け、団交を拒否された場合、原則として私法上の救済は求めることができる〈中労委（セメダイン）事件〉（東京地判平11・6・9、最決平13・6・14）。

出題 国家総合－令和1

◇内部運営・内部統制

Q2 組合員個人の立候補の自由を、組合の統制権でこれを制約し、これに従わない組合員を統制違反者として処分できるのか。

A 組合員を統制違反者として処分することは、組合の統制権の限界を超え、違法である。 統一候補以外の組合員で立候補しようとする者に対し、組合が所期の目的を達成するために、立候補を思いとどまるよう、勧告または説得をすることは、組合としても、当然なしうることである。しかし、当該組合員に対し、勧告または説得の域を超え、立候補をとりやめることを要求し、これに従わないことを理由に当該組合員を統制違反者として処分するがごときは、組合の統制権の限界を超え、違法である〈三井美唄労組事件〉（最大判昭43・12・4）。

出題 国家総合－令和4、国Ⅰ－平成23・12・8・昭和61、市役所上・中級－平成8

Q3 労働組合が公職選挙において特定の候補者の支持を議決した場合に、当該候補者以外の候補者の支援活動を行った組合員を統制違反者として除名処分にすることは、労働組合の統制権の範囲内の行為として許されるのか。

A 許されない。 労働組合が地方議会議員の選挙にあたり、いわゆる統一候補を決定し、組合をあげて選挙運動を推進している場合に、統一候補の選にもれた組合員が、組合の方針に反して立候補しようとするときは、これを断念するよう勧告または説得することは許されるが、その域を超えて、立候補を取り止めることを要求し、これに従わないことを理由に統制違反者として処分することは、組合の統制権の限界を超えるものとして許されない〈三井美唄労組事件〉（最大判昭43・12・4）。この理は、労働組合の統制権と組合員の立候補の自由との関係についてのみならず、立候補した者のためにする組合員の政治活動の自由との関係においても妥当する（最判昭44・5・2）。 出題 国Ⅰ－平成8

Q4 労働組合の政治的、社会的、文化的諸活動に関する組合大会または執行部の決定に対して、組合員は従わなければならないのか。

A 組合員はいかなる場合にも従わなければならないわけではない。 労働組合の活動が多様化するにつれて、組合による統制の範囲も拡大し、組合員が一個の市民または人間として有する自由や権利と矛盾衝突する場合が増大し、しかも今日の社会的条件のもとでは、組合に加入していることが労働者にとって重要な利益で、組合脱退の自由も事実上大きな制約を受けていることを考えると、労働組合の活動として許されただけで、そのことから直ちにこれに対する組合員の協力義務を無条件で肯定することは、相当でない。それ故、この点に関して格別の立法上の規制が加えられていない場合でも、問題とされている具体的な組合活動の内容・性質、これについて組合員に求められる協力の内容・程度・態様等を比較考量し、多数決原理に基づく組合活動の実効性と組合員個人の基本的利益の調和という観点から、組合の統制力とその反面としての組合員の協力義務の範囲に合理的な限定を加えることが必要である〈国労広島地本事件〉（最判昭50・11・28）。

出題 国家総合－平成26、国Ⅰ－平成12・3

Q5 労働組合は法律違反の違法な争議行為への参加を組合員に強制できるのか。

A 組合員に参加を強制できない。 公労法違反の争議行為に対する直接の協力（争議行為への参加）については、これを組合員に強制することはできない。禁止違反の争議行為の実行に対して刑罰や解雇等の不利益な法的効果が結びつけられている場合に、その不利益を受忍すべきことを強いるのは不当であり、また、そのような不利益を受ける可能性がない場合でも、法律は公共の利益のために争議行為を禁止しているのであるから、組合員が一市民として法律の尊重遵守の立場をとることは、是認されるべきであり、多数決によって違法行為の実行を強制されるべきではない〈国労広島地本事件〉（最判昭50・11・28）。

出題 国家総合－平成26、国Ⅰ－平成12・昭和56、市役所上・中級－平成8

Q6 労働組合は、政治活動に対して組合員に協力を義務付けることができるか。

A 義務付けることができる。 労働組合の政治的活動とそれ以外の活動とは実際上しかく截然と区別できるものではなく、一定の行動が政治的活動であると同時に経済的活動としての性質をもつことは稀ではないし、また、それが政治的思想、見解、判断等と関係する度合いも必ずしも一様ではない。したがって、労働組合の活動がいささかでも政治的性質を帯びるものであれば、つねにこれに対する組合員の協力を強制することができないと解することは、妥当な解釈とはいいがたい。たとえば、労働者の権利利益に直接関係する立法や行政措置の促進又は反対のためにする活動のごときは、政治的活動としての一面をもち、その限りにおいて組合員の政治的思想、見解、判断等と全く無関係ではありえないけれども、それとの関連性は稀薄であり、むしろ組合員個人の政治的立場の相違を超えて労働組合本来の目的を達成するための広い意味における経済的活動ないしはこれに付随する活動であるともみられるものであって、このような活動について組合員の協力を要求しても、その政治的自由に対する制約の程度はきわめて軽微なものということができる。それゆえ、このような活動については、労働組合の自主的な政策決定を優先させ、組合員の費用負担を含む協力義務を肯定すべきである〈国労広島地本事件〉（最判

昭50・11・28)。

出題 国家総合－平成26、国Ⅰ－平成21

Q7 闘争全体が違法である争議行為に直接結びつく費用の拠出を労働組合が組合員に強制することは許されるか。

A 組合員に強制することは許されない。 公労法違反の争議行為の費用負担については、その費用を拠出することが当然には法の禁止に触れるものではないから、その限度で協力義務を認めても、違法行為の実行そのものを強いることになるわけではないが、違法行為を目的とする費用の拠出は違法行為の実行に対する積極的な協力にほかならず、このような協力を強制することも、原則としてやはり許されない〈国労広島地本事件〉(最判昭50・11・28)。

出題 国家総合－平成26、国Ⅰ－平成12・昭和56

Q8 他の労働組合への闘争支援のために、労働組合が自組合員に臨時組合費の拠出を強制することは許されないのか。

A 組合員に臨時組合費の拠出を強制することは許される。 労働組合が他の友誼組合の闘争を支援する諸活動を行うことは、しばしばみられるが、労働組合ないし労働者間における連帯と相互協力の関係からすれば、労働組合の目的とする組合員の経済的地位の向上は、当該組合限りの活動のみによってではなく、広く他組合との連帯行動によってこれを実現することが予定されているから、それらの支援活動は当然にその目的との関連性をもつと考えるべきであり、また、労働組合においてそれをすることが何ら組合員の一般的利益に反するものでもない。それ故、その支援活動をするかどうかは、それが法律上許されない等特別の場合でない限り、もっぱら当該組合が自主的に判断すべき政策問題であって、多数決によりそれが決定された場合には、これに対する組合員の協力義務を否定すべき理由はない。これは、支援活動の一環としての資金援助のための費用負担についても同様である〈国労広島地本事件〉(最判昭50・11・28)。

出題 国家総合－平成26、国Ⅰ－平成8・昭和56、労基－平成23

Q9 労働組合は安保闘争資金としての臨時組合費の拠出を組合員に強制することは許されるか。

A 組合員から組合費を徴収することは許されない。 いわゆる安保反対闘争のような活動は、究極的には何らの意味において労働者の生活利益の維持向上と無縁でないとしても、直接的には国の安全や外交等の国民的関心事に関する政策上の問題を対象とする活動であり、このような政治的要求に賛成するか反対するかは、本来、各人が国民の一人としての立場において自己の個人的かつ自主的な思想、見解、判断等に基づいて決定すべきことであるから、それについて組合の多数決をもって組合員を拘束し、その協力を強制することを認めるべきではない〈国労広島地本事件〉(最判昭50・11・28)。

出題 国家総合－平成26、国Ⅰ－昭和56

Q10 労働組合が安保反対闘争に参加して処分を受けた組合員を救済するために、組合員から組合費を徴収することは許されるか。

A 組合員から組合費を徴収することは許される。 労働組合が共済活動として行う救済の主眼は、組織の維持強化を図るために、被処分者の受けている生活その他の面での不利益の回復を経済的に援助してやることにあり、処分の原因たる行為のいかんにかかわるものではなく、もとよりその行為を支持、助長することを直接目的とするものではないから、被処分者の救援費用を拠出することが直ちに処分の原因たる政治的活動に積極的に協力することになるものではなく、また、その活動のよって立つ一定の政治的立場に対する支持を表明することになるものでもない。したがって、その拠出を強制しても、組合員個人の政治的思想、見解、判断等に関係する程度はきわめて軽微なものであって、このような救援資金については、政治的活動を直接の目的とする資金と異なり、組合の徴収決議に対する組合員の協力義務を肯定することが相当である〈国労広島地本事件〉(最判昭50・11・28)。

出題 国Ⅰ－平成8・昭和63・61・56

Q11 労働組合が組織として統一候補を決定し、その運動を推進するための臨時組合費の拠出を組合員に強制できるのか。

A 臨時組合費の拠出を組合員に強制できない。 政治意識昂揚資金は、総選挙に際し特定の立候補者支援のためにその所属政党に寄附する資金であるが、政党や選挙による議員の活動は、各種の政治的課題の解決のために労働者の生活利益とは関係のない広範な領域にも及ぶものであるから、選挙においてどの政党またはどの候補者を支持するかは、投票の自由と表裏をなすものとして、組合員各人が市民としての個人的な政治的思想、見解、判断ないしは感情等に基づいて自主的に決定すべき事柄である。したがって、労働組合が組織として支持政党またはいわゆる統一候補を決定し、その選挙運動を推進すること自体は自由であるが、組合員に対してこれへの協力を強制することは許されず、その費用の負担についても同様である〈国労広島地本事件〉(最判昭50・11・28)。

出題 国Ⅰ－平成14・8・昭和56

Q12 労働組合が、公職選挙において特定の政党に寄付する資金として臨時組合費を徴収することを議決し、組合員に対してその納付を強制することは、労働組合の統制権の範囲内の行為として許されるか。

A 許されない〈国労広島地本事件〉(最判昭50・11・28)。⇨ 11

Q13 労働組合は、その政治的決定が当該決定が組合構成員の権利・利益に直接関係ある立法・行政措置の促進のためになされた場合には、組合員の協力義務は発生するのか。

A 組合員の協力義務は発生する。 労働者の権利利益に直接関係する立法や行政措置の促進又は反対のためにする活動の如きは、政治的活動としての一面をもち、その限りにおいて組合員の政治的思想、見解、判断等と全く無関係ではありえないけれども、それとの関連性は稀薄であり、このような活動

について組合員の協力を要求しても、その政治的自由に対する制約の程度はきわめて軽微であるから、このような活動については組合員の協力義務は肯定される〈国労広島地本事件〉（最判昭 50・11・28）。

出題 国Ⅰ－平成 7

◇組合財産と分裂

Q14 法人格を有しない労働組合の財産について、脱退者は組合財産に関して、自己の持分権を主張できるのか。

A 脱退者は法人格の有無にかかわらず、組合財産に対して、自己の持分権を主張できない。 法人格なき労働組合についても、たとえ解散に準ずる分裂の場合であったとしても、その残余財産を脱退した元組合員に帰属させることについては、少なくとも分裂当時における総組合員の意思に基づくことが必要であって、これなくしては、脱退した元組合員が当然にその脱退当時の組合財産につき、共有の持分権または分割請求権を有するものではない〈品川白煉瓦事件〉（最判昭 32・11・14）。

出題 国Ⅰ－昭和 63、地方上級－昭和 52

Q15 労働組合の対立抗争がはなはだしく、多数の組合員が組合から離脱して新たな組合を結成した場合、つねに反対組合の集団脱退とみるべきなのか。

A 組合の分裂とみるべき場合がある。 労働組合において、その内部に相拮抗する異質集団が成立し、その対立抗争がはなはだしく、そのため、組合が統一的組織体として存続し活動することが事実上困難となり、ついに、ある異質集団に属する組合員が組合（旧組合）から集団的に離脱して新たな組合（新組合）を結成し、ここに新組合と旧組合の残留組合員による組合（残存組合）とが対峙するに至る事態が生じたとしても、一般的には、このことだけで、旧組合がいわば自己分解してしまったと評価することはできず、むしろ、旧組合は、組織的同一性を損なうことなく残存組合として存続し、新組合は、旧組合とは組織上全く別個の存在であるとみられるのが通常であって、ただ、旧組合の内部対立によりその統一的な存続・活動がきわめて高度かつ永続的に困難となり、その結果旧組合員の集団的離脱およびそれに続く新組合の結成という事態が生じた場合に、はじめて、組合の分裂という特別の法理の導入の可否につき検討する余地を生ずる〈名古屋ダイハツ労組事件〉（最判昭 49・9・30）。

出題 国Ⅰ－平成 23・昭和 61・52

◇組合活動と施設利用

Q16 企業による懲戒権は、いかなる場合にも行使することができるのか。

A 就業規則がある場合にはじめて行使することができる。 企業は、その存立を維持し目的たる事業の円滑な運営を図るため、それを構成する人的要素およびその所有し管理する物的施設の両者を総合し合理的・合目的的に配備組織して企業秩序を定立し、この企業秩序の下にその活動を行うものであって、企業は、その構成員に対してこれに服することを求めうべく、その一環として、職場環境を適正良好に保持し規律のある業務の運営態勢を確保するため、その物的施設を許諾された目的以外に利用してはならない旨を、一般的に規則をもって定め、又は具体的に指示、命令することができ、これに違反する行為をする者がある場合には、企業秩序を乱すものとして、当該行為者に対し、その行為の中止、原状回復等必要な指示、命令を発し、又は規則に定めるところに従い制裁として懲戒処分を行うことができる〈国鉄札幌事件〉（最判昭 54・10・30）。

出題 労基－平成 18

Q17 労働者が使用者の許諾を得ないで使用者の所有し管理する物的施設を利用して組合活動を行うことについては、使用者に一定の受忍義務があるのか。

A 使用者に一定の受忍義務はない。 労働者は、特段の合意がなければ、雇用契約の趣旨に従って労務を提供するために必要な範囲で、かつ、定められた企業秩序に服する態様で利用する限度にとどまり、その範囲を超えまたはそれと異なる態様においてそれを利用しうる権限を付与するものではない。企業内組合の場合、物的施設の利用は、本来、使用者との団体交渉等による合意に基づいて行われるべきであり、利用の必要性が大きいことの故に、労働組合またはその組合員において企業の物的施設を組合活動のために利用しうる権限を取得し、また、使用者において労働組合またはその組合員の組合活動のためにする企業の物的施設の利用を受忍しなければならない義務を負うとすべき理由はない〈国鉄札幌事件〉（最判昭 54・10・30）。

出題 国Ⅰ－平成 14・12・9、労基－平成 27・21

Q18 労働組合は、使用者との合意なく企業施設を利用できるのか。

A 使用者の合意なく企業施設を利用できない。 労働組合またはその組合員が使用者の所有し管理する物的施設であって定立された企業秩序のもとに事業の運営の用に供されているものを使用者の許諾を得ることなく組合活動のために利用することは許されないから、労働組合またはその組合員が使用者の許諾を得ないで企業の物的施設を利用して組合活動を行うことは、これらの者に対しその利用を許さないことが当該物的施設につき使用者が有する権利の濫用であると認められるような特段の事情がある場合を除いては、職場環境を適正良好に保持し規律のある業務の運営態勢を確保しうるように当該物的施設を管理利用する使用者の権限を侵し、企業秩序を乱すものであって、正当な組合活動として許容されるものではない〈国鉄札幌事件〉（最判昭 54・10・30）。

出題 国Ⅰ－平成 14・11・昭和 57、地方上級－昭和 62、労基－平成 27・21

Q19 労働組合が使用者の使用許諾を得ないまま使用者の企業施設である従業員食堂を組合集会に使用している場合、使用者がその中止を求めることは不当労働行為に該当するのか。

A 不当労働行為に該当しない〈国鉄札幌事件〉（最判昭 54・10・30）。⇨ *17・18*

Q20 事業場におけるビラの貼附に対する懲戒処分の可否は、もっぱら使用者の業務運営および施設管

理上の実質的な支障を生じさせるか否かによって判断されるのか。

A 設問のようには判断しない〈国鉄札幌事件〉（最判昭54・10・30）。⇨ *18*

◇リボン等の着用

Q21 ホテル業における就業時間中のリボン闘争は、労働組合の正当な行為にあたるか。

A 労働組合の正当な行為にあたらない。 本件リボン闘争は就業時間中に行われた組合活動であって参加人組合の正当な行為にあたらない〈大成観光事件〉（最判昭57・4・13）。

出題 国Ⅰ－平成21・昭和60・59、地方上級－昭和62

◇その他

Q22 労働組合の役員が従業員たる地位を保持したまま組合業務に専従する在籍専従の制度は、憲法28条の保障する労働者の団結権に当然に含まれ、組合の役員が在籍専従を行うに際して使用者の承諾を要しないのか。

A 憲法28条の保障する労働者の団結権に当然に含まれず、組合の役員が在籍専従を行うに際して使用者の承諾を要する。 専従休暇の承認に関する処分は、元来、特別権力関係に立つ職員の勤務に関するいわば特別権力関係内部の行為であって、その承認の拒否も、職員を従前どおり職務に専念させるにとどまり、職員の地方公務員としての身分を剝奪するものではなく、また、職員が休暇を得て職員団体の業務に専従しうることは、憲法28条の保障する勤労者の団結権等に内在しないしはそれから当然に派生する固有の権利ではない〈和歌山市教組事件〉（最大判昭40・7・14）。

出題 市役所上・中級－平成9

Q23 労働組合の役員が従業員たる地位を保持したまま組合業務に専従する在籍専従を要求する権利は、憲法28条の団結権に当然に含まれるのか。

A 在籍専従を要求する権利は、団結権に当然に含まれない。 勤務会社の従業員としての地位を保有しながらもっぱらその会社の労働組合の業務に従事するいわゆる在籍専従をなしうることが、憲法28条の保障する勤労者の団結権等に内在しあるいはそれから当然に派生する固有の権利であるといえないことは明らかであり、使用者が従業員の在籍専従を認めるか否かは、その自由に委ねられている〈三菱重工業長崎造船所事件〉（最判昭48・11・8）。

出題 国Ⅰ－平成3・昭和63

Q24 就業規則により制度化された組合業務のための休暇は、その行使の手続・態様が明確に定められている限り、使用者はいかなる場合であっても、当該休暇の取得を不許可にできないのか。

A 使用者は当該休暇の取得を不許可にできる場合がある。 就業規則上、組合休暇は職員の請求に基づき、所属長が業務に支障がないと判断したときにそれを許可することとされている場合でも、組合活動のうち一定の会議に出席するための休暇には原則として許可を与えるべきこととされ、職員が1人休むことによって生じる程度の業務の支障は、不許可事由たる業務の支障にはあたらないという線で運用が行われていた以上、当該会議出席のための休暇の要請に対し、許可を与えたとしても上司らが業務を補助すれば著しい業務の支障が生じなかったにもかかわらずなされた不許可の判断は、合理性を欠く違法なものである〈向日町郵便局事件〉（最判昭52・10・13）。 **出題 市役所上・中級－平成9**

第3条（労働者）

この法律で「労働者」とは、職業の種類を問わず、賃金、給料その他これに準ずる収入によって生活する者をいう。

Q1 管弦楽団の団員は、テレビ会社との間で自由出演契約を結んでいる場合でも、労働組合法上の労働者と認められるのか。

A 労働組合法上の労働者と認められる。 楽団員は、自由出演契約のもとにおいてもなお、会社に対する関係において労働組合法の適用を受けるべき労働者にあたる。したがって、楽団員の組織するCBC管弦楽団労働組合と会社との間に労働組合法7条2号の不当労働行為が成立しうる〈CBC管弦楽団労組事件〉（最判昭51・5・6）。

出題 国Ⅰ－平成14・9、地方上級－平成9（市共通）、市役所上・中級－平成7

Q2 年間を通して多数のオペラ公演を主催する財団法人との間で期間を1年とする出演基本契約を締結したうえ、各公演ごとに個別公演出演契約を締結して公演に出演していた合唱団員は、当該法人との関係において労働組合法上の労働者にあたるのか。

A 労働組合法上の労働者にあたる。 年間を通して多数のオペラ公演を主催する財団法人との間で期間を1年とする出演基本契約を締結したうえ、各公演ごとに個別公演出演契約を締結して公演に出演していた合唱団員は、次の(1)～(5)などの事実関係の下では、上記法人との関係において労働組合法上の労働者にあたる。すなわち、(1)出演基本契約は、上記法人が、試聴会の審査の結果一定水準以上の歌唱技能を有すると認めた者を、原則として契約期間の全ての公演に出演することが可能である合唱団員として確保することにより、上記各公演を円滑かつ確実に遂行することを目的として締結されていた。(2)合唱団員は、出演基本契約を締結する際、上記法人から、あらかじめ上記法人が指定する全ての公演に出演するために可能な限りの調整をすることを要望され、合唱団員が公演への出演を辞退した例は、出産、育児や他の公演への出演等を理由とする僅少なものにとどまっていた。(3)出演基本契約の内容や、契約期間の公演の件数、演目、各公演の日程および上演回数、これに要する稽古の日程、その演目の合唱団の構成等は、上記法人が一方的に決定していた。(4)合唱団員は、各公演およびその稽古につき、上記法人の監督を受けていた。(5)合唱団員は、上記法人の指示に従って公演および稽古に参加し歌唱の労務を提供した場合に、出演基本契約で定められた単価および計算方法に基づいて算定された報酬の支払いを受け、予定された時間を超えて稽古に参加した場合には超過時間により区分された超過稽古手当の支

払いを受けていた。以上の要件を充たす場合には、労働組合法上の労働者にあたる（最判平23・4・12）。 出題 予想

Q3 住宅設備機器の修理補修等を業とする会社（A）と業務委託契約を締結して、その修理補修等の業務に従事する受託者（BC）との関係において、AがBCとの間の契約内容を一方的に決定し、報酬は労務の提供の対価としての性質を有する場合、上記会社（A）との関係において、BCは労働組合法上の労働者にあたるのか。

A 労働組合法上の労働者にあたる。 住宅設備機器の修理補修等を業とする会社（A）と業務委託契約を締結して、その修理補修等の業務に従事する受託者（BC）は、Aの事業の遂行に不可欠な労働力として、その恒常的な確保のためにAの組織に組み入れられていたものとみるのが相当である。また、BCとAとの間の業務委託契約の内容は、Aの定めた「業務委託に関する覚書」によって規律されており、個別の修理補修等の依頼内容をBCの側で変更する余地がなかったことも明らかであるから、AがBCとの間の契約内容を一方的に決定していたものというべきである。さらに、BCの報酬は、BCがAによる個別の業務委託に応じて修理補修等を行った場合に、Aが商品や修理内容に従ってあらかじめ決定した顧客等に対する請求金額に、当該CEにつき被上告人が決定した級ごとに定められた一定率を乗じ、これに時間外手当等に相当する金額を加算する方法で支払われていたのであるから、労務の提供の対価としての性質を有するものということができる。しかも、BCは、Aの指定する業務遂行方法に従い、その指揮監督の下に労務の提供を行っており、かつ、その業務について場所的にも時間的にも一定の拘束を受けていたものということができる。以上の諸事情を総合考慮すれば、BCは、Aとの関係において労働組合法上の労働者にあたる〈INAXメンテナンス事件〉（最判平23・4・12）。

出題 国家総合－令和3

Q4 音響製品等の設置、修理等を業とする会社と業務委託契約を締結して顧客宅等での出張修理業務に従事する受託者は、上記会社との関係において労働組合法上の労働者にあたるのか。

A 労働組合法上の労働者にあたる。 音響製品等の設置、修理等を業とする会社と業務委託契約を締結し、顧客宅等を訪問して行う出張修理業務に従事する受託者につき、⑴上記会社において、出張修理業務のうち多くの割合の業務は、上記会社自らの選抜を経て上記会社の実施する研修を了した上記受託者が担当しており、上記会社が上記受託者とその営業日および業務量を調整したうえで業務を割り振っていること、⑵業務委託契約の内容は上記会社の作成した統一書式の契約書および覚書によって画一的に定められており、業務の内容やその条件等について上記受託者の側で個別に交渉する余地はないこと等の事情の下においては、上記会社との関係において労働組合法上の労働者にあたる（最判平24・2・21）。 出題 予想

第2章 労働組合

第5条（労働組合として設立されたものの取扱）

①労働組合は、労働委員会に証拠を提出して第2条及び第2項の規定に適合することを立証しなければ、この法律に規定する手続に参与する資格を有せず、且つ、この法律に規定する救済を与えられない。但し、第7条第1号の規定に基く個ゃの労働者に対する保護を否定する趣旨に解釈されるべきではない。

②労働組合の規約には、左の各号に掲げる規定を含まなければならない。

1 名称
2 主たる事務所の所在地
3 連合団体である労働組合以外の労働組合（以下「単位労働組合」という。）の組合員は、その労働組合のすべての問題に参与する権利及び均等の取扱を受ける権利を有すること。
4 何人も、いかなる場合においても、人種、宗教、性別、門地又は身分によって組合員たる資格を奪われないこと。
5 単位労働組合にあっては、その役員は、組合員の直接無記名投票により選挙されること、及び連合団体である労働組合又は全国的規模をもつ労働組合にあっては、その役員は、単位労働組合の組合員又はその組合員の直接無記名投票により選挙された代議員の直接無記名投票により選挙されること。
6 総会は、少くとも毎年1回開催すること。
7 すべての財源及び使途、主要な寄附者の氏名並びに現在の経理状況を示す会計報告は、組合員によって委嘱された職業的に資格がある会計監査人による正確であることの証明書とともに、少くとも毎年1回組合員に公表されること。
8 同盟罷業は、組合員又は組合員の直接無記名投票により選挙された代議員の直接無記名投票の過半数による決定を経なければ開始しないこと。
9 単位労働組合にあっては、その規約は、組合員の直接無記名投票による過半数の支持を得なければ改正しないこと、及び連合団体である労働組合又は全国的規模をもつ労働組合にあっては、その規約は、単位労働組合の組合員又はその組合員の直接無記名投票により選挙された代議員の直接無記名投票による過半数の支持を得なければ改正しないこと。

Q1 労働組合が不当労働行為の救済手続における申立人となる場合、労働組合の定義および規定・規約の要件に適合するための資格審査は何時までに行わなければならないのか。

A 救済命令を発する時までに資格審査が決定されていればよい。 不当労働行為の救済手続において、申立人である労働組合が労働組合法2条および5

条2項の規定に適合することは、不当労働行為についての審査手続に入るための要件ではなく、救済命令を発するための要件であるから、救済命令を発する時までに資格審査の決定がされていれば足りる〈東京光の家事件〉（最判昭62・3・20）。

出題 国Ⅰ－平成4

第6条（交渉権限）

労働組合の代表者又は労働組合の委任を受けた者は、労働組合又は組合員のために使用者又はその団体と労働協約の締結その他の事項に関して交渉する権限を有する。

Q1 交渉の状況から双方に譲歩の余地のないことが明白になっても、使用者が一方的に団体交渉を打ち切ることは、つねに不当労働行為となるのか。

A つねに不当労働行為となるわけではない。 労使双方が当該議題についてそれぞれ自己の主張・提案・説明を尽くして、これ以上交渉を重ねても進展する見込みがない段階に至った場合には、使用者は交渉を打ち切ることが許される〈池田電器事件〉（最判平4・2・14）。

出題 地方上級－平成11、特別区Ⅰ－平成16、労基－平成29

Q2 誠意ある交渉を重ねたにもかかわらず、団体交渉の状況から労使双方に譲歩の余地がないことが明白な場合に、使用者が団体交渉を打ち切っても、団体交渉の拒否にあたらず、不当労働行為に該当しないのか。

A 団体交渉の拒否にあたらず、不当労働行為に該当しない〈池田電器事件〉（最判平4・2・14）。

⇨ 1

第7条（不当労働行為）

使用者は、次の各号に掲げる行為をしてはならない。

1 労働者が労働組合の組合員であること、労働組合に加入し、若しくはこれを結成しようとしたこと若しくは労働組合の正当な行為をしたことの故をもって、その労働者を解雇し、その他これに対して不利益な取扱いをすること又は労働者が労働組合に加入せず、若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。ただし、労働組合が特定の工場事業場に雇用される労働者の過半数を代表する場合において、その労働者がその労働組合の組合員であることを雇用条件とする労働協約を締結することを妨げるものではない。

2 使用者が雇用する労働者の代表者と団体交渉をすることを正当な理由がなくて拒むこと。

3 労働者が労働組合を結成し、若しくは運営することを支配し、若しくはこれに介入すること、又は労働組合の運営のための経費の支払につき経理上の援助を与えること。ただし、労働者が労働時間中に時間又は賃金を失うことなく使用者と協議し、又は交渉することを使用者が許すことを妨げるものではなく、かつ、厚生資金又は経済上の不幸若しくは災厄を防止し、若しくは救済するための支出に実際に用いられる福利その他の基金に対する使用者の寄附及び最小限の広さの事務所の供与を除くものとする。

4 労働者が労働委員会に対し使用者がこの条の規定に違反した旨の申立てをしたこと若しくは中央労働委員会に対し第27条の12第1項の規定による命令に対する再審査の申立てをしたこと又は労働委員会がこれらの申立てに係る調査若しくは審問をし、若しくは当事者に和解を勧め、若しくは労働関係調整法（昭和21年法律第25号）による労働争議の調整をする場合に労働者が証拠を提示し、若しくは発言をしたことを理由として、その労働者を解雇し、その他これに対して不利益な取扱いをすること。

◇使用者の概念

Q1 社外労働者Xらの直接の雇用主Aが法人格を有するだけで実体を有せず、受入企業ZがXらを個人として採用し、自己の勤務体制および指揮監督下に組み込んでいる場合、Xらが団体交渉をするうえでの使用者は誰か。

A 受入企業Zである。 Z会社は、社外工を受け入れるにあたっては、社外工本人の履歴書、住民票の提出を求める等個人の技能、信用に着眼して人物本位に受入れを決定していたこと、Z会社に受け入れられた社外工は、同会社従業員の勤務時間と同一時間拘束され、同会社職制の指揮監督のもとで、同会社従業員と同一の作業に従事していたこと、社外工に対する対価の金額は、各社外工につきその労働時間または出来高に応じて計算した額を合算したものであること、さらに、Xらが有限会社の法人登記をしたのは、Xらが法人格をそなえた外注業者から請負契約に基づき派遣された社外工であるという体裁を整えるための形式であったにすぎず、Z会社との労働関係の実態には何らの変化がなかったこと等事実関係のもとにおいては、たとえXらに対しZ会社の就業規則が適用されていなくても、両者の間には労働組合法の適用を受けるべき雇用関係が成立していたものとして、Z会社はXらとの関係において労働組合法7条にいう使用者にあたる〈油研工業事件〉（最判昭51・5・6）。

出題 国Ⅰ－平成3、市役所上・中級－平成7

Q2 請負会社から派遣された労働者を放送番組の制作に従事させている放送会社は、当該労働者との関係で労働組合法7条の使用者にあたるのか。

A 労働組合法7条の使用者にあたる場合がある。 一般に使用者とは労働契約上の雇用主をいうが、労働組合法7条が団結権の侵害にあたる一定の行為を不当労働行為として排除、是正して正常な労使関係を回復することを目的としていることにかんがみると、雇用主以外の事業主であっても、雇用主から労働者の派遣を受けて自己の業務に従事させ、その労働者の基本的な労働条件等について、雇用主と部分的とはいえ同視できる程度に現実的かつ具体的に支配、決定することができる地位にある場合には、その限りにおいて、その事業主は労働組合法7条の「使用者」にあたる〈朝日放送事件〉（最判平7・

2・28)。

出題 国家総合－令和3、国Ⅰ－平成23・9、地方上級－平成9（市共通）、特別区Ⅰ－平成19・16

Q3 雇用主以外の事業主であっても雇用主から労働者の派遣を受けて自己の業務に従事させ、その労働者の基本的な労働条件等について、雇用主とは部分的とはいえ同視できる程度に現実的かつ具体的に支配、決定できる地位にある場合には、労働組合法により、不当労働行為を禁止されている使用者に該当するのか。

A 不当労働行為を禁止されている使用者に該当する〈朝日放送事件〉(最判平7・2・28)。⇨*2*

◇不当労働行為の申立て適格

Q4 労働組合の組合員は、労働委員会に対し、使用者が労働組合法7条3号の不当労働行為を行ったことを理由として救済申立てができるのか。

A 救済申立てができる。 労働委員会による不当労働行為救済制度は、労働者の団結権およ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。この趣旨に照らせば、使用者が同条3号の不当労働行為を行ったことを理由として救済申立てをするについては、当該労働組合のほか、その組合員も申立て適格を有する〈京都地労委（京都市交通局）事件〉(最判平16・7・12)。

出題 国Ⅰ－平成19

◇不利益取扱い

Q5 使用者が労働者を解雇するにあたり、労働者が争議行為をしたことが原因の一つである場合、他に解雇の原因がある場合でも、使用者の行為は不当労働行為にあたるのか。

A 使用者の行為は不当労働行為にあたる。 使用者が労働者のなした労働争議に対する責任を問い、労働組合員に弾圧を加え、組合の団結を破壊して、これを弱体化させようとする意図の下に、労働者に対して不利益取扱いをした場合においては、たとえ、その意図のほかに組合員の不当怠業行為の責任をも併せて問う意図があったにせよ、単に不当怠業行為の責任のみを問うて不利益取扱いをなした場合と異なり、労働者が労働組合員であること、もしくは労働組合の正当な行為をなしたことまたは労働争議をなしたこと等と労働者に対する不利益取扱いとの間には、因果関係が存することが明らかであるから、当該使用者の労働者に対する不利益取扱行為は、労働組合法11条または労働関係調整法40条に違反する〈大浜炭鉱事件〉(最判昭24・4・23)。

出題 国Ⅰ－昭和60

Q6 不当労働行為の不利益な取扱いとは、経済的に不利益な差別待遇を指すのか。

A 経済的に不利益な差別待遇に限られない。 労働組合法11条または労働関係調整法40条にいわゆる不利益な取扱いとは、たとえば、減俸昇給停止等の経済的待遇に関して不利な差別待遇を与えるのみでなく、広く精神的待遇等について不利な差別的取扱いをなすことをも含む。したがって、使用者が労働者に対して出席停止処分をなした場合においては、たとえ、これによって給与その他の経済的待遇について、不利益な結果をきたさなくとも、上記法条にいわゆる不利益な取扱いにあたる〈大浜炭鉱事件〉(最判昭24・4・23)。

出題 国Ⅰ－昭和61・59

Q7 選挙に立候補するための労働組合幹部の休暇申入れを使用者が拒否したことに対し、これに抗議する内容の組合ニュースを配布した組合員を解雇することは、不当労働行為にあたるのか。

A 不当労働行為にあたらない。 労働組合法2条本文によれば、労働組合は労働条件の維持改善その他経済的地位の向上を図ることを主たる目的として組織されているが、同条但書4号によれば、主として政治運動を目的とするものは、労働組合活動より除外されるところからこれをみれば、本件のような内容の組合ニュースを配布し、公職選挙を通じて労働者の地位の向上を図ろうとすることは、主として政治活動を目的とするものであって、労働組合活動の範囲内の行動ということはできない〈沢の町モータープール事件〉(最判昭37・5・24)。

出題 国Ⅰ－昭和61

Q8 事業主が労働者を労働組合の正当な行為をしたことを理由として解雇した場合、当該解雇は当然に無効となるのか。

A 当該解雇は当然に無効となる。 不当労働行為禁止の規定は、憲法28条に由来し、労働者の団結権・団体行動権を保障するための規定であるから、その法条の趣旨からいって、これに違反する法律行為は、旧法・現行法を通じて当然に無効と解すべきである。したがって、不当労働行為にあたる本件解雇は無効である〈医療法人新光会事件〉(最判昭43・4・9)。

出題 国家総合－平成25、国Ⅰ－平成12・2・昭和56・55、地方上級－平成6（市共通）

Q9 X会社が取引先のA会社の要請によりX会社の労働者Yを解雇することは、使用者Xの不当労働行為にあたるのか。

A 使用者Xの不当労働行為にあたる。 Yの正当な組合活動を嫌忌してこれをX会社の企業外に排除しようとするA会社の意図は、同会社の強要により、その意図が奈辺にあるかを知りつつやむなくYを解雇したX会社の意思に直結し、そのままX会社の意思内容を形成したとみるべきであって、ここに本件解雇の動機があったものといえる。したがって、Yを解雇しなければA会社の協力を得られず、X会社の営業の続行が不可能になるという点は、前記のA会社による強要の事実をより具体的に説明したにとどまるのであって、Yの正当な組合活動に対する嫌悪と経営続行の不可能との両者は表裏一体の関係にあり、したがって、X会社の営業の続行が不可能になる点は、たとえば、使用者側の事業の合理化のための人員整理の必要などの事情とは異なり、Yの正当な組合活動に対する嫌忌の点と別個独立に考慮されるべき他の動機とすることはできない。したがって、X会社の解雇の意思表示は、た

とえ自発的なものでなかったとしても、X会社に不当労働行為をする意思がなかったとはいえない〈山恵木材事件〉（最判昭46・6・15）。

出題 国Ⅰ－平成23・3・昭和59・56、地方上級－昭和61・59

Q10 使用者側が組合組織を弱体化する意図で、「生産性向上への協力」という前提条件に固執し、これを拒否した複数組合の中の少数組合に一時金を支給しないことは、不当労働行為にあたるのか。

A 不当労働行為にあたる。 使用者側が「組合は生産性向上に協力すること」を前提条件として支給額の上積みを示し、これを少数組合である分会が拒否したのは、分会が受け入れることのできないような前提条件を、分会が受諾しないことを予測しえたにもかかわらずあえて提案し、これに固執したことに原因があり、しかも、分会が少数組合であることからすると、分会所属の組合員が一時金の支給を受けられないことになれば同組合員らの間に動揺をきたし、そのことが分会の組織力に少なからぬ影響力を及ぼし、ひいてはその弱体化をきたすことは容易に予測しうる。したがって、使用者側の行為は、これを全体としてみた場合には、分会に所属している組合員を、そのことの故に差別し、これによって分会の内部に動揺を生じさせ、ひいては分会の組織を弱体化させようとの意図の下に行われたものとして、労働組合法7条1号および3号の不当労働行為を構成する〈日本メール・オーダー事件〉（最判昭59・5・29）。

出題 国家総合－平成28、国Ⅰ－平成12・2

Q11 使用者が労働組合の企業施設の使用を拒否することは、不当労働行為にあたるのか。

A 不当労働行為にあたらない。 本来企業施設は企業がその企業目的を達成するためのものであって、労働組合または組合員であるからといって、使用者の許諾なしに当然に企業施設を利用する権限を有するものではないし、使用者において労働組合または組合員が組合活動のため企業施設を使用するのを受忍すべき義務を負うものではなく、このことは、当該組合がいわゆる企業内組合であって、労働組合または組合員において企業施設を組合活動のために使用する必要性がいかに大であっても、変わることはない。そして、このように解すべきことは、労働組合法が使用者の労働組合に対する経費援助等を不当労働行為として禁止し、ただ最小限の広さの事務所の供与等を例外的に許容しているにすぎない（同法7条第3号）ところの法の趣旨に適合する〈池上通信機事件〉（東京高判昭59・8・30、最判昭63・7・19）。

出題 予想

Q12 私立学校に勤務する労働組合員による職員室におけるビラ配布が、就業規則所定の許可を得ずに行われた場合、ビラ配布を理由に行った懲戒処分は不当労働行為にあたるのか。

A 学校側の組合嫌悪の姿勢や処分の経緯等に照らせば、不当労働行為にあたる。 本件ビラ配布は、許可を得ずに学校内で行われたものであるから、形式的には就業規則所定の禁止事項に該当するが、当該規定は学校内の職場規律の維持及び生徒に対する教育的配慮を目的としたものであるから、ビラの配布が形式的にはこれに違反するようにみえる場合でも、ビラの内容、ビラ配布の態様等に照らして、その配布が学校内の職場規律を乱すおそれがなく、また、生徒に対する教育的配慮に欠けることとなるおそれのない特別の事情が認められるときは、実質的には当該規定の違反になるとはいえない。したがって、これを理由として就業規則所定の懲戒処分は、懲戒事由を定める就業規則上の根拠を欠く違法な処分である。そして、校内での組合活動を一切否定する等の学校側の組合嫌悪の姿勢、本件懲戒処分の経緯等に徴すれば、本件懲戒処分は学校の不当労働行為意思に基づくものであり、本件懲戒処分は、労働組合法7条1号および3号の不当労働行為を構成する〈倉田学園事件〉（最判平6・12・20）。

出題 国Ⅰ－平成9

Q13 国鉄の職員について、承継法人の職員に採用されるべき者と国鉄の職員のまま残留させる者とに振り分けることとし、国鉄にその振分けを行わせることとした場合、国鉄の選別過程につきJRの設立委員会は使用者としての責任を負うのか。

A JRの設立委員会は使用者としての責任を負わない。 日本国有鉄道改革法23条は、採用手続に段階を設け、各段階ごとに行う事務手続の内容、主体および権限を規定するとともに、国鉄の職員について、承継法人の職員に採用されるべき者と国鉄の職員のまま残留させる者とに振り分けることとし、国鉄にその振分けを行わせることとした。そして、承継法人の職員に採用されず国鉄の職員から事業団の職員の地位に移行した者は、承継法人の職員に採用された者と比較して不利益な立場に置かれることは明らかである。しかし、改革法は、所定の採用手続によらないかぎり承継法人設立時にその職員として採用される余地はないこととし、その採用手続の各段階における国鉄と設立委員の権限については、これを明確に分離して規定しており、このことに改革法および関係法令の規定内容をあわせて考えれば、改革法は、もっぱら国鉄が採用候補者の選定および採用候補者名簿の作成にあたり組合差別をしたという場合には、労働組合法7条の適用上、もっぱら国鉄、次いで事業団にその責任を負わせることとしたものと解さざるをえず、このような改革法の規定する法律関係の下においては、設立委員ひいては承継法人が同条にいう「使用者」として不当労働行為の責任を負うものではなく、又、設立委員自身が不当労働行為を行ったともいい難い〈JR国鉄労働組合事件〉（最判平15・12・22）。

出題 予想

Q14 雇入れの拒否は、労働組合法7条1号本文にいう不利益な取扱いにあたるのか。

A 特段の事情がないかぎり、不利益な取扱いにあたらない。 労働組合法7条1号本文は、「労働者が労働組合の組合員であること、労働組合に加入し、若しくはこれを結成しようとしたこと若しくは労働組合の正当な行為をしたことの故をもって、その労働者を解雇し、その他これに対して不利益な取扱をすること」又は「労働者が労働組合に加入せず、

若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」を不当労働行為として禁止するが、雇入れにおける差別的取扱いが前者の類型に含まれる旨を明示的に規定しておらず、雇入れの段階と雇入れ後の段階とに区別を設けたものと解される。そうすると、雇入れの拒否は、それが従前の雇用契約関係における不利益な取扱いにほかならないとして不当労働行為の成立を肯定することができる場合にあたるなどの特段の事情がないかぎり、労働組合法7条1号本文にいう不利益な取扱いにあたらない〈JR国鉄労働組合事件〉（最判平15・12・22）。

出題 予想

◇団交拒否

Q15 使用者から交渉権限を与えられている者は、交渉妥結権限や協約締結権限を与えられていないことを理由に団体交渉を拒否できるのか。

A 団体交渉を拒否できない。 交渉委員として指名された者は交渉事項について当然に労働協約を締結する権限までをも有しないが、協約締結権限のない事項についてであっても交渉権限が与えられている以上、団体交渉の申入れには応じたうえ、合意が成立したときはこれを協約締結権者に具申して協約とするように努力すべきである〈全逓都城郵便局事件〉（最判昭51・6・3）。

出題 国家総合－平成29・24、国Ⅰ－昭和62、市役所上・中級－平成9、労基－平成17

Q16 郵便局長が協約締結権限のない事項につき交渉権限を与えられた場合、団体交渉の申入れに応じ、合意が成立したときには、協約締結権者に具申して協約とするように努力すべき義務を負うのか。

A 協約締結権者に具申して協約とするように努力すべき義務を負う〈全逓都城郵便局事件〉（最判昭51・6・3）。⇨ *15*

Q17 組合の多数派が、企業外の上部団体から脱退して企業内組合となることを議決し、脱退反対の少数派が当該組合の組織を整理した状況では、今後使用者は多数派の企業内組合と交渉を行えばよいのか。

A 多数派の企業内組合と少数派の組合の双方と交渉を行わなければならない。 全国組織の労働組合であるA組合から脱退することを決議したB組合に対し、その脱退に反対する者らが脱退決議の無効を主張する状況のもとで、脱退反対者らによって組織されたC組合（A組合の支部組織）が、使用者に対して団体交渉を申し入れたにもかかわらず、これを当事者資格がないとの理由で拒否することは、不当労働行為にあたり許されず、使用者はC組合の団体交渉に応じなければならない〈東洋シート事件〉（最判昭61・5・29）。 出題 国Ⅰ－平成4

Q18 同一企業内に複数の労働組合が併存する場合に、複数の労働組合が共同して使用者に対して団体交渉を求めることはできるのか。

A 複数の労働組合相互間において、統一意思と統制力の確立があれば団体交渉を求めることができる。 団体交渉は、交渉力を有する労働者の団体がその構成員である労働者の労働条件について使用者と交渉を行うものであるから、同一企業内に複数の労働組合が併存する場合であっても、その交渉の形態（ないし方式）は、各労働組合と使用者との個別交渉の形態によるのが原則である。このような労働組合の個別交渉の原則の枠を超えて複数の労働組合が共同して使用者に対し団体交渉を求めることは、複数の労働組合相互間において統一された意思決定の下に統一した行動をとることができる団体の条件、すなわち、統一意思と統制力が確立されていることが必要であり、当該条件が確立されていない場合には、使用者が組合と労働協約等で共同交渉の形態による団体交渉を約しているなど特段の事情のない限り、使用者は組合からの共同交渉の申入れを拒否することができる〈旭ダイヤモンド工業事件〉（東京地判昭54・12・20、最判昭60・12・13）。

出題 国家総合－平成24、国Ⅰ－平成19・15・11・4、地方上級－平成9（市共通）

◇支配介入

Q19 組合活動を非難し、組合活動を理由とする不利益取扱いを暗示する発言をして、組合運営に対し影響を及ぼしたときは、組合運営に対する支配介入があるのか。

A 組合運営に対する支配介入がある。 使用者が演説中に労働組合が連合会に加入したことを非難する趣旨およびその加入により同組合員がこれまで享有していた利益を失うことを暗示する趣旨を含む発言があり、これが原因となって、同組合が連合会から脱退するに至ったという状況の下では、客観的に組合活動に対する非難と組合活動を理由とする不利益取扱いの暗示とを含む発言により、組合の運営に対し影響を及ぼした事実がある以上、たとえ、発言者にこの点につき主観的認識ないし目的がなかったとしても、なお労働組合法7条3号にいう組合の運営に対する介入があったものと解する〈山岡内燃機事件〉（最判昭29・5・28）。

出題 国Ⅰ－平成23・昭和59・56、地方上級－平成3（市共通）・昭和59、特別区Ⅰ－平成16

Q20 使用者が自己の立場を説明して組合にストの自粛を呼び掛けることは、不当労働行為になるのか。

A 不当労働行為になる場合がある。 使用者だからといって憲法21条に掲げる言論の自由が否定されないことはもちろんであるが、憲法28条の団結権を侵害してはならないという制約を受けることを免れず、使用者の言論が組合の結成、運営に対する支配介入にわたる場合は不当労働行為として禁止の対象となる。これを具体的にいえば、組合に対する使用者の言論が不当労働行為に該当するかどうかは、言論の内容、発表の手段、方法、発表の時期、発表者の地位、身分、言論発表の与える影響などを総合して判断し、当該言論が組合員に対し威嚇的効果を与え、組合の組織、運営に現実に影響を及ぼした場合はもちろん、一般的に影響を及ぼす可能性のある場合は支配介入となる〈プリマハム事件〉（最判昭57・9・10）。

出題 国Ⅰ－平成14・3、労基－平成19

Q21 労働組合に対する使用者の言論が支配介入と

して不当労働行為に該当するには、当該言論が組合員に対し威嚇的効果を与えることによって組合の組織、運営に現実に影響を及ぼすことを要し、当該言論が組合の組織、運営に一般的に影響を及ぼす可能性があるだけでは不当労働行為に該当しないのか。

A 可能性があるだけでも不当労働行為に該当する〈プリマハム事件〉（最判昭57・9・10）。⇨*20*

Q22 労働組合が使用者の許諾を得ずに企業の施設を利用して開催した集会に対し、使用者が解散命令を発することは、支配介入にあたるのか。

A 原則として、支配介入にあたらない。 労働組合が使用者の許諾を得ずに企業の施設を利用して開催した集会に対し、使用者が解散命令を発することは、組合に対して施設の利用を許諾しないことが使用者の施設管理権の濫用であると認められる特段の事情がある場合を除いて、支配介入にはあたらない〈新宿郵便局事件〉（最判昭58・12・20）。

出題 特別区Ⅰ－平成19

Q23 併存する組合の一方は使用者との間に一定の労働条件の下で時間外労働をするについて労働協約を締結したが、他方の組合はより有利な条件を主張し、同一労働条件の下で時間外労働をするについて反対の態度をとったため、時間外労働に関して協約締結に至らなかった場合、両者の組合員に時間外労働について差異を設けることは、原則として不当労働行為にあたるのか。

A 原則として不当労働行為にあたらない。 併存する組合の一方は使用者との間に一定の労働条件のもとで残業することについて協約を締結したが、他方の組合はより有利な労働条件を主張し、これと同一の労働条件のもとで残業をすることについて反対の態度をとったため、残業に関して協定締結に至らず、その結果、後者の組合員が使用者から残業を命ぜられず、前者の組合員との間に残業に関し取扱いに差異を生ずることになったとしても、それは、使用者と労働組合との間の自由な取引の場において各組合が異なる方針ないし状況判断に基づいて選択した結果が異なるにすぎないから、一般的、抽象的に論ずる限りは不当労働行為の問題は生じない〈日産自動車事件〉（最判昭60・4・23）。

出題 国Ⅰ－平成9、労基－平成15

Q24 併存する組合間の組織人員に大きな開きがある場合に、使用者が労使間の問題を処理するにあたり、多数組合との交渉および結果に重点を置くことは許されないのか。

A 許される。 使用者が各組合との団体交渉においてその交渉相手のもつ現実の交渉力に対応してその態度を決することを是認しなければならないものであって、団結力の小さい組合が団体交渉において使用者側の力に押し切られることがあったとしても、そのこと自体に法的な問題が生ずるものではない。すなわち、同一企業内に圧倒的多数の従業員を組合員として擁する多数派組合と、ごく少数の従業員を組合員として擁するにすぎない少数派組合とが併存する場合、多数派組合の交渉力の方が使用者の意思決定に大きな影響力をもたらすことは否定できないところであるから、使用者としてかかる労使間の問題を処理するにあたって、いきおい上記多数派組合との交渉およびその結果に重点を置くようになるのは自然のことというべきであり、このような使用者の態度を一概に不当とすることはできない。労働条件の適用について圧倒的多数の労働者の団結権およびその意思を重視する姿勢は労働組合法の規定にもこれをうかがうことができるのである（同法17条参照）。したがって、たとえば、使用者において複数の併存組合に対し、ほぼ同一時期に同一内容の労働条件についての提示を行い、それぞれに団体交渉を行った結果、従業員の圧倒的多数を擁する組合との間に一定の条件で合意が成立するに至ったが、少数派組合との間では意見の対立点がなお大きいという場合に、使用者が、多数派組合との間で合意に達した労働条件で少数派組合とも妥結しようとするのは自然のなりゆきというべきであって、少数派組合に対し上記条件を受諾するよう求め、これをもって譲歩の限度とする強い態度を示したとしても、そのことから直ちに使用者の交渉態度に非難すべきものがあるとはいえない〈日産自動車事件〉（最判昭60・4・23）。

出題 国家総合－令和3、国Ⅰ－平成23・20、労基－平成21

Q25 複数組合が併存する場合に、使用者が一方の組合に与える労働条件や便宜供与を他方の組合に与えないことは、他方の組合に対する不当労働行為にあたるのか。

A 他方の組合に対する不当労働行為にあたる。 複数組合併存下においては、使用者に各組合との対応に関して平等取扱い、中立義務が課せられているとしても、各組合の組織力、交渉力に応じた合理的、合目的的な対応をすることがその義務に反するとみなさるべきではない。しかし、合理的、合目的的な取引活動とみられる使用者の態度であっても、当該交渉事項についてはすでに当該組合に対する団結権の否認ないし同組合に対する嫌悪の意図が決定的動機となって行われた行為があり、当該団体交渉がそのような既成事実を維持するために形式的に行われているものと認められる特段の事情がある場合には、団体交渉の結果としてとらえている使用者の行為についても労働組合法7条3号の不当労働行為が成立する〈日産自動車事件〉（最判昭60・4・23）。

出題 国家総合－平成25・24、国Ⅰ－平成3・2、労基－平成21

Q26 同一企業内に複数の労働組合が併存している場合には、使用者が一方の組合に事務所を貸与しておきながら他方の組合に一切貸与を拒否することは、不当労働行為にあたるのか。

A 不当労働行為にあたる。 会社は、日産労組との間では、貸与に際し特段の条件を付したり前提となる取引を行ったりすることなく、いわば無条件で組合事務所等の貸与に応じていながら、参加人支部からの貸与の申入れに対しては、専従問題の解決が先決であるなどとして具体的交渉に応じることなく、一貫してその要求を拒否し続けているが、専従問題は、必ずしも組合事務所等の貸与と関連性を有

するものでなく、貸与問題と同時解決を図らなければならないほどの緊急性があるともいえないことからすると、参加人支部が専従問題の解決に消極的であったことは、組合事務所等の貸与について日産労組と参加人支部とを差別する合理的な理由とはいい難い。したがって、会社が参加人支部に対して組合事務所等の貸与を拒否することは、これによって参加人支部の組合活動に支障をもたらし、その弱体化を図ろうとする意図を推認させるものとして、労働組合法7条3号の不当労働行為にあたる〈日産自動車事件〉(最判昭62・5・8)。

出題 国Ⅰ－平成19・9

Q27 使用者が組合員である労働者の賃金から組合費を控除し、それらを一括して組合に引き渡すチェック・オフは、労働基準法上の賃金全額払いの原則の規制を受けず、また、チェック・オフを行うために特段の労使協定を必要としないのか。

A 労働基準法上の賃金全額払いの原則の規制を受け、労使協定を必要とする。 労働基準法24条1項本文は、賃金はその全額を労働者に支払わなければならないとしているが、その趣旨は、労働者の賃金はその生活を支える重要な財源で日常必要とするものであるから、これを労働者に確実に受額させ、その生活に不安のないようにすることが労働政策の上からきわめて必要なことである。これを受けて、同項但書は、(ア)当該事業場の労働者の過半数で組織する労働組合、労働者の過半数で組織する労働組合がないときは労働者の過半数を代表する者が使用者との間で賃金の一部を控除して支払うことに合意し、かつ、(イ)これを書面による協定とした場合に限り、労働者の保護に欠けるところはないとして、同項本文違反が成立しないこととした。しかし、いわゆるチェック・オフも労働者の賃金の一部を控除するものにほかならないから、同項但書の要件を具備しない限り、これをすることができないことは当然である。たしかに、チェック・オフは労働組合の団結を維持、強化するものであるが、その組合員すなわち労働者自体は賃金の一部を控除されてその支払いを受けるのであるから、上記で述べた同項但書の趣旨によれば、チェック・オフをする場合にはこの(ア)(イ)の要件を具備する必要がある〈済生会中央病院事件〉(最判平1・12・11)。

出題 国Ⅰ－平成21、市役所上・中級－平成9、労基－平成27

Q28 いままで行われてきたチェック・オフが使用者によって突然中止された場合、その中止は不当労働行為に該当するのか。

A 必ずしも不当労働行為に該当するとはいえない。 本件の場合、チェック・オフを中止した頃、Z組合が病院の従業員の過半数で組織されていたといえるかどうかはきわめて疑わしいし、また本件チェック・オフは、過去15年余にわたってされたものであるが、これにつき書面による協定がなかったことも事実である。そうすると、本件チェック・オフの中止が労働基準法24条1項違反を解消するものであることは明らかであり、これに加えて、病院がチェック・オフをすべき組合員(従業員)を特定することが困難であるとして本件チェック・オフを中止したこと等を併せ考えると、本件チェック・オフの中止は、病院の不当労働行為意思に基づくものとはいえず、結局、不当労働行為に該当しない〈済生会中央病院事件〉(最判平1・12・11)。 出題 予想

Q29 個々の組合員がチェック・オフの中止を使用者に申し出たが、使用者がこれを無視してチェック・オフをし続けた場合、労働組合に対する支配介入にあたるのか。

A 労働組合に対する支配介入にあたる。 チェック・オフにより控除された組合費相当額は本来組合員自身が会社から受け取るべき賃金の一部であり、また、不当労働行為による組合活動に対する制約的効果や支配介入的効果も、組合員が賃金のうち組合費に相当する金員の支払いを受けられなかったことに伴うものであるから、会社が、今後のチェック・オフを中止したうえ、控除した組合費相当額を参加人組合所属の組合員に支払うならば、これによって、不当労働行為によって生じた侵害状態は除去され、不当労働行為がなかったと同様の事実上の状態が回復されることになる〈ネスレ日本(霞ヶ浦支部)事件〉(最判平7・2・23)。 出題 地方上級－平成9

Q30 併存組合下において賃金計算方法の改訂に合意しない組合の組合員に対して、使用者が時間外労働を禁止することは、不当労働行為にあたるのか。

A 不当労働行為にあたらない。 併存する組合の一方は使用者との間に一定の労働条件の下で時間外労働をするについて労働協約を締結したが、他方の組合はより有利な労働条件を主張し、一方の組合と同一の労働条件の下で時間外労働をするについて反対の態度をとったため、時間外労働に関して協約締結に至らず、その結果、後者の組合員が使用者から時間外労働を禁止されても、それは各組合が異なる方針ないし状況判断に基づいて選択した結果によるものである。したがって、使用者が、団体交渉において、労働組合の団結権の否認ないし弱体化を主な意図とする主張に終始し、その団体交渉が形式的に行われたにすぎないものと認められる特段の事情のない限り、不当労働行為にはあたらない〈高知県観光事件〉(最判平7・4・14)。 出題 予想

Q31 労働組合が組合事務所の貸与を受けておらず、企業施設たる食堂の使用が認められないと企業内での組合活動が困難となる場合において、使用者が食堂の使用を一切拒否しつづけることは、不当労働行為を構成するのか。

A 不当労働行為を構成しない。 使用者が労働組合による企業施設の利用を拒否する行為を通して、労働組合の弱体化を図ろうとする場合には不当労働行為が成立しうるが、使用者が組合集会等のための企業施設の利用を労働組合に許諾するかどうかは、原則として、使用者の自由な判断にゆだねられており、使用者はその利用を受忍する義務を負うものではないから、企業施設につき使用者の有する権利の濫用であると認められる特段の事情がある場合を除いては、使用者が利用を許諾しないとしても、直ちに団結権を侵害し、不当労働行為を構成するものではない。そして、本件のように労働組合による組

合活動のための食堂の利用に関し、使用者が条件付きで利用を認めるなど合理的な提案をしている一方で、労働組合側は、食堂の無許可利用を続けてきたうえ、組合に食堂利用権があることを前提とするような提案を維持したという事情の下では、使用者が食堂の利用を許諾しないことは、その権利の濫用であると認めるべき特段の事情があるとはいえず、組合の弱体化を図ろうとしたものとも断じえないから、不当労働行為は成立しない〈オリエンタルモーター事件〉（最判平 7・9・8）。

出題 国Ⅰ－平成 19

Q32 労働組合法 2 条 1 号所定の使用者の利益代表者に近接する職制上の地位にある者が使用者の意を体して労働組合に対する支配介入を行った場合には、使用者との間で具体的な意思の連絡がなくとも、当該支配介入をもって使用者の不当労働行為と評価できるのか。

A 使用者の不当労働行為と評価できる。 労働組合法 2 条 1 号所定の使用者の利益代表者に近接する職制上の地位にある者が使用者の意を体して労働組合に対する支配介入を行った場合には、使用者との間で具体的な意思の連絡がなくとも、当該支配介入をもって使用者の不当労働行為と評価することができる。これを本件事実関係についてみると、東京運転所の助役は、科長を含めて、組合員資格を有し、使用者の利益代表者とはされていないが、現場長である所長を補佐する立場にある者であり、特に科長は、各科に所属する助役の中の責任者として他の助役の業務をとりまとめ、必要に応じて他の助役に指示を与える業務を行っていたのであるから、E 科長は、使用者の利益代表者に近接する職制上の地位にあったものということができる。そして、本件各発言には、「もしそういうことだったら、あなたは本当に職場にいられなくなるよ。」、「科長、助役はみんなそうですので、よい返事を待っています。」など、被上告人の意向に沿って上司としての立場からされた発言とみざるをえないものが含まれているのである。以上のような事情の下においては、E 科長の本件各発言は、B 労組の組合員としての発言であるとか、相手方との個人的な関係からの発言であることが明らかであるなどの特段の事情のない限り、被上告人の意を体してされたものと認めるのが相当である。そして、そのように認められるのであれば、E 科長の本件各発言は、被上告人の不当労働行為と評価することができる（最判平 18・12・8）。

出題 国家総合－平成 25

Q33 旅客鉄道事業等を営む会社である使用者が運転士の資格を有する労働者を運転士に発令しなかったことは、労働組合法 7 条 1 号本文にいう不利益な取扱い又は同条 3 号の支配介入にあたるのか。

A 支配介入にあたらない。 旅客鉄道事業等を営む会社である使用者が、運転士の経験のない者に対する運転士発令につき車掌職の経験をほぼ必要不可欠な条件とする運用を始めるにあたり、すでに運転士の資格を有しているが運転士への発令を留保され車掌職の経験もない未発令の労働者のうち、希望者の中から選考した者に対し車掌となるための教育を行うこととした場合において、A 労働組合所属の希望者 11 名からは 3 名を除いて上記教育の対象者に選ばず運転士に発令しなかったことおよびその後は上記教育を行わず A 労働組合所属の上記の未発令者からは 1 名を除いて運転士に発令しなかったことは、同じ選考手続において B 労働組合所属の希望者 9 名の全員が上記教育の対象者として選ばれており、A 労働組合がストライキを含む反対闘争を行っている中で使用者の幹部が反対派の労働組合への敵対的な姿勢を示す発言をしていたとしても、上記教育は当時の運転士の需給状況等をふまえて実施されたものであり、それが行われなくなった後、上記教育を受けなかった上記の未発令者が原則として運転士に発令されなくなったことは A 労働組合所属者と他の労働組合所属者との間で異なるものではなく、また、上記教育の対象者に選ばれなかった A 労働組合所属者を対象として改めて同様の教育の機会を特に設けるべき需給状況の変化等の事情が生じていたともうかがわれないなどの事情の下では、労働組合法 7 条 1 号本文にいう不利益な取扱い又は同条 3 号の支配介入にあたらない（最判平 24・2・23）。

出題 予想

◇団体交渉を求める地位の確認

Q34 使用者によって正当な理由なく団体交渉を拒否されたことに対し、労働組合の団体交渉を求めうる地位にあることの確認を求める訴えについて、確認の利益を欠き違法となるのか。

A 確認の利益があり、違法とならない。 労働組合法 7 条の規定は、たんに労働委員会における不当労働行為救済命令を発するための要件を定めたものであるにとどまらず、労働組合と使用者との間でも私法上の効力を有するもの、すなわち、労働組合が使用者に対して団体交渉を求める法律上の地位を有し、使用者はこれに応ずべき法律上の地位にあることを意味するのであって、団体交渉をめぐる労働組合と使用者との間の関係は、一種の私法上の法律関係である。本件で争われているのは、労働組合が使用者に対して一定の事項について団体交渉に応ずべきことを裁判上請求することができるような具体的団体交渉請求権の存在ではなく、上記事項が当事者間の団体交渉の対象となるか否かということ、すなわち、X 組合が Y に対して当該事項につき団体交渉を求める地位を有するか否かであるから、これについて判決により判断を下すことによって確定される Y の地位の内容が不明確、不特定であるわけではなく、この点が判決をもって確定されれば、その限りで当事者間の紛争が解決されることになるから、確認の利益が認められる〈国鉄事件〉（東京高判昭 62・1・27、最判平 3・4・23）。

出題 国家総合－令和 3・平成 29・28・24、国Ⅰ－平成 20・15・11、地方上級－平成 11

◇会社解散と不当労働行為

Q35 使用者が労働組合結成を阻止する目的で、経営不振を口実に会社を解散し、労働組合結成の意思を表明していた従業員を解雇することは不当労働行

為に該当するか。また、当該使用者に対してなされた原職復帰の救済命令については、当該会社が既に解散登記をしている以上、当該救済命令は違法となるのか。

A 不当労働行為に該当する。また、原職復帰が不能でなければ、当該救済命令は違法とならない。

(1)Xの経営が不振であったことは窺えるが、従業員全員に解雇通知した時点において、急にXがその事業を中止するのやむなきに至った必然性については、その裏づけに乏しく、結局Xの解雇通告は、同日従業員6名が、13項目の建議書をX会長に手交し、労働組合結成の意思を明示したことに反発し、X内での労働組合の結成を阻止するために、経営不振に籍口してなされたものと推認するほかはない。したがって上記解雇は労働組合法第7条第1号、第3号違反の不当労働行為に該当する。次に、(2)Xは、Yが本件命令を発した時点においてXが清算手続中であり、積極財産は皆無であることのみを主張するにとどまり、被解雇者たるZらに対し、その地位の変動を生ぜしめる何らかの措置をとったことにつき、何ら主張立証していないのであるから、本件命令（原職復帰等）の履行は、法律上はもちろん事実上もいまだ不能であるとはいえず、本件命令につき被救済利益が喪失したものとはいえない（東京地判昭48・6・28、最判昭50・9・11）。

出題 国Ⅰ－平成14

第8条（損害賠償）

使用者は、同盟罷業その他の争議行為であって正当なものによって損害を受けたことの故をもって、労働組合又はその組合員に対し賠償を請求することができない。

第10条（解散）

労働組合は、左の事由によって解散する。

1　規約で定めた解散事由の発生

2　組合員又は構成団体の4分の3以上の多数による総会の決議

第11条（法人である労働組合）

①この法律の規定に適合する旨の労働委員会の証明を受けた労働組合は、その主たる事務所の所在地において登記することによって法人となる。

②この法律に規定するものの外、労働組合の登記に関して必要な事項は、政令で定める。

③労働組合に関して登記すべき事項は、登記した後でなければ第三者に対抗することができない。

第12条（代表者）

①法人である労働組合には、1人又は数人の代表者を置かなければならない。

②代表者が数人ある場合において、規約に別段の定めがないときは、法人である労働組合の事務は、代表者の過半数で決する。

第12条の2（法人である労働組合の代表）

代表者は、法人である労働組合のすべての事務について、法人である労働組合を代表する。ただし、規約の規定に反することはできず、また、総会の決議に従わなければならない。

第12条の3（代表者の代表権の制限）

法人である労働組合の管理については、代表者の代表権に加えた制限は、善意の第三者に対抗することができない。

第12条の4（代表者の代理行為の委任）

法人である労働組合の管理については、代表者は、規約又は総会の決議によって禁止されていないときに限り、特定の行為の代理を他人に委任することができる。

第12条の5（利益相反行為）

法人である労働組合が代表者の債務を保証することその他代表者以外の者との間において法人である労働組合と代表者との利益が相反する事項については、代表者は、代表権を有しない。この場合においては、裁判所は、利害関係人の請求により、特別代理人を選任しなければならない。

第12条の6（一般社団法人及び一般財団法人に関する法律の準用）

一般社団法人及び一般財団法人に関する法律（平成18年法律第48号）第4条及び第78条（第8条に規定する場合を除く。）の規定は、法人である労働組合について準用する。

第3章　労働協約

第14条（労働協約の効力の発生）

労働組合と使用者又はその団体との間の労働条件その他に関する労働協約は、書面に作成し、両当事者が署名し、又は記名押印することによってその効力を生ずる。

Q1 使用者と労働組合との間の当該労働組合に所属する労働者の未払賃金に係る債権を放棄する旨の合意があれば、これにより当該債権が放棄されたといえるのか。

A 当該労働組合が当該労働者を代理して当該合意をしたなど、その効果が当該労働者に帰属することを基礎付ける事情はうかがわれないという事実関係の下においては、これにより当該債権が放棄されたとはいえない。　本件事実関係等によれば、本件労働者の未払賃金に係る債権を放棄する旨の合意は被上告人と建交労組との間でされたものであるから、本件合意により上告人の賃金債権が放棄されたというためには、本件合意の効果が上告人に帰属することを基礎付ける事情を要するところ、本件においては、この点について何ら主張立証はなく、建交労組が上告人を代理して具体的に発生した賃金債権を放棄する旨の本件合意をしたなど、本件合意の効果が上告人に帰属することを基礎付ける事情はうかがわれない。そうすると、本件合意によって上告人の本件各未払賃金に係る債権が放棄されたものということはできない（最判平31・4・25）。　出題 予想

第15条（労働協約の期間）

①労働協約には、3年をこえる有効期間の定をすることができない。

②3年をこえる有効期間の定をした労働協約は、3年の有効期間の定をした労働協約とみなす。

③有効期間の定がない労働協約は、当事者の一方が、署名し、又は記名押印した文書によって相手方に予告して、解約することができる。一定の期間を定める労働協約であって、その期間の経過後

も期限を定めず効力を存続する旨の定があるものについて、その期間の経過後も、同様とする。
④前項の予告は、解約しようとする日の少くとも90日前にしなければならない。

第16条（基準の効力）
労働協約に定める労働条件その他の労働者の待遇に関する基準に違反する労働契約の部分は、無効とする。この場合において無効となった部分は、基準の定めるところによる。労働契約に定がない部分についても、同様とする。

◇規範的効力

Q1 前年の稼働率が8割以下の者を賃上げの対象から除外する旨の協約は有効か。

A 80%条項が労働基準法または労働組合法上の権利に基づく不就労を稼働率算定の基礎としている場合は、無効である。 本件80%条項は、労働基準法または労働組合法上の権利に基づくもの以外の不就労を基礎として稼働率を算定する限りにおいては、その効力を否定すべきいわれはないが、労働基準法または労働組合法上の権利に基づく不就労を稼働率算定の基礎としている点は、労働基準法または労働組合法上の権利を行使したことにより経済的利益を得られないこととすることによって権利の行使を抑制し、ひいては、上記各法が労働者の権利を保障した趣旨を実質的に失わせるものであるから、公序に反し無効である〈日本シェーリング事件〉（最判平1・12・14）。 出題 国Ⅰ－平成6

Q2 一部の組合員の定年および退職金支給基準率を不利益に変更する労働協約の規範的効力は認められるのか。

A 規範的効力は認められる。 本件労働協約は、一部の組合員の定年および退職金算定方法を不利益に変更するものであり、昭和53年度から昭和61年度までの間に昇給があることを考慮しても、これにより一部の組合員が受ける不利益は決して小さいものではないが、同協約が締結されるに至った経緯、当時の会社の経営状態、同協約に定められた基準の全体としての合理性に照らせば、同協約が特定のまたは一部の組合員をことさら不利益に取り扱うことを目的として締結されたなど労働組合の目的を逸脱して締結されたものとはいえず、その規範的効力を否定すべき理由はない。したがって、本件労働協約に定める基準が一部の組合員の労働条件を不利益に変更するものであることの一事をもってその規範的効力を否定することはできないし、また、一部の組合員の個別の同意または組合に対する授権がない限り、その規範的効力を認めることができないと解することもできない〈朝日火災海上保険事件〉（最判平9・3・27）。

出題 国家総合－令和3、国Ⅰ－平成22、労基－平成29

Q3 書面に作成され、かつ、両当事者がこれに署名しまたは記名押印せずに、労働組合と使用者との間に労働条件その他に関する合意が成立した場合、これに労働協約としての規範的効力を付与できるのか。

A 規範的効力を付与できない。 労働協約は複雑な交渉過程を経て団体交渉が最終的に妥結した事項につき締結されるものであることから、口頭による合意または必要な様式を備えない書面による合意のままでは後日合意の有無およびその内容につき紛争が生じやすいので、その履行をめぐる不必要な紛争を防止するために、団体交渉が最終的に妥結し労働協約として結実したものであることをその存在形式自体において明示する必要がある。そこで、労働組合法14条は、書面に作成することを要することとするほか、その様式をも定め、これらを備えることによって労働協約が成立し、かつ、その効力が生ずることとしたのである。したがって、書面に作成され、かつ、両当事者がこれに署名しまたは記名押印しない限り、仮に、労働組合と使用者との間に労働条件その他に関する合意が成立したとしても、これに労働協約としての規範的効力を付与することはできない〈都南自動車教習所事件〉（最判平13・3・13）。

出題 国家総合－平成27、国Ⅰ－平成22・19、地方上級－平成20、労基－平成29・15

◇解雇協議条項等の効力

Q4 労働協約の中で使用者が解雇をするには組合と事前の協議を必要とする条項がある場合に、組合が解雇について使用者との協議に応じないため、使用者が事前協議のないまま解雇をした場合、当該解雇は有効となるか。

A 当該解雇は有効である。 会社が極度の経営不振に陥り、企業倒壊の寸前に追い込まれたため、企業の再建の方策として人員整理を含む新たな経営方針を樹立し、使用者が解雇をするには組合と事前の協議を必要とする旨の労働協約の条項に基づき組合側と協議を重ねたが、人員整理を内容とする企業再建方策が当時の情勢の下においては、会社としてやむをえない措置であり、かつ早急にこれを実施する必要に迫られているにもかかわらず、組合側があくまでも人員整理の方針に反対し、この方針を改めなければ協議に応じないとする態度を固執したため、協議の続行を断念せざるをえなかった場合には、会社が一方的に人員整理基準を定め、これに基づき人員整理を実施しても、当該協約の定めに違反しない〈池貝鉄工事件〉（最判昭29・1・21）。

出題 国Ⅰ－平成5

◇債務的効力

Q5 労働者が労働協約の平和義務に違反する争議行為をし、またはこれに参加した場合、使用者は、当該労働者を懲戒処分にできるのか。

A 使用者は、当該労働者を懲戒処分にできない。 平和義務に違反する争議行為は、その平和義務が労働協約に内在するいわゆる相対的平和義務である場合においても、また、いわゆる絶対的平和義務条項に基づく平和義務である場合においても、これに違反する争議行為は、単なる契約上の債務の不履行であって、これをもって、企業秩序の侵犯にあたるとすることはできず、また、個々の組合員がかかる争

議行為に参加することも、労働契約上の債務不履行にすぎない。したがって、使用者は、労働者が平和義務に違反する争議行為をし、またはこれに参加したことのみを理由として、当該労働者を懲戒処分に付することはできない〈弘南バス事件〉（最判昭43・12・24）。

出題 国家総合－令和2・平成28・27、国Ⅰ－平成21・19・13・5・3・昭和62・61・57・54・53、地方上級－平成20・昭和60・57・55、市役所上・中級－平成8

◇ユニオン・ショップ条項

Q6 労働者が労働組合への加入を拒否された場合、その拒否事由のいかんを問わず、使用者はユニオン・ショップ協定上の解雇義務が生じるのか。

A 労働組合からの除名が無効な場合には、使用者は解雇義務を負わない。 ユニオン・ショップ協定に基づき使用者が労働組合に対し解雇義務を負うのは、当該労働者が正当な理由がないのに労働組合に加入しないために組合員たる資格を取得せずまたは労働組合から有効に脱退しもしくは除名されて組合員たる資格を喪失した場合に限定され、除名が無効な場合には、使用者は解雇義務を負わない〈日本食塩製造事件〉（最判昭50・4・25、最判昭59・3・29）。

国Ⅰ－平成17・6・5・2・昭和63・62・58、地方上級－平成6（市共通）・昭和61、市役所上・中級－平成8、労基－平成21

Q7 労働組合からの脱退は、組合員の一方的な意思表示によって効力を生じ、脱退の自由を不当に制限する組合規約の規定は無効となるのか。

A 組合員の一方的な意思表示によって効力を生じ、当該規定は無効となる。 労働組合の規約には、組合員が組合を脱退するのは所定の脱退届を提出して支部執行委員会および中央執行委員会の承認を得なければならない旨の規定があるのに、被解雇者はその所定の手続をとらずに組合を脱退しても、その脱退は有効である〈日本鋼管鶴見製作所事件〉（最判平1・12・21）。

出題 国家総合－令和1、市役所上・中級－平成9・8

Q8 組合員が組合から脱退するためには、組合大会や執行委員会の承認を必要とする旨組合規約で規定したにもかかわらず、これに反して、被解雇者が組合を脱退することは有効か。

A 有効である〈日本鋼管鶴見製作所事件〉（最判平1・12・21）。⇨ 7

Q9 本件付随合意のうち、Yから脱退する権利をおよそ行使しないことをXに義務付けて、脱退の効力そのものを生じさせないとする部分は、有効か。

A 公序良俗に反し、無効である。 労働組合は、組合員に対する統制権の保持を法律上認められ、組合員はこれに服し、組合の決定した活動に加わり、組合費を納付するなどの義務を免れない立場に置かれるものであるが、それは、組合からの脱退の自由を前提として初めて容認されることである。そうすると、本件付随合意のうち、Yから脱退する権利をおよそ行使しないことをXに義務付けて、脱退の効力そのものを生じさせないとする部分は、脱退の自由という重要な権利を奪い、組合の統制への永続的な服従を強いるものであるから、公序良俗に反し、無効である。以上より、本件付随合意に違反することを理由に、本件脱退がその効力を生じないということはできない。そして、前記事実関係の下においては、Yの主張するその余の理由により本件脱退が無効であるとすることはできず、また、Yの主張するその余の理由により、Xがチェック・オフの中止を求めることは許されないとすることもできない〈東芝労組脱退事件〉（最判平19・2・2）。

出題 国家総合－平成26、国Ⅰ－平成21

◇余後効

Q10 労働契約上退職金を支給することは明白であるが、就業規則上その退職金額の決定は退職金協定による場合、退職時に当該退職金協定が有効期間の満了により失効となるときは、退職金は支給されないのか。

A 退職金は支給される。 就業規則は、労働条件を統一的・画一的に定めるものとして、本来有効期間の定めのないものであり、労働協約が失効して空白となる労働契約の内容を補充する機能も有すべきことを考慮すれば、就業規則に取り入れられこれと一体となっている当該退職金協定の支給基準は、その退職金協定が有効期間の満了により失効しても、当然には効力を失わず、退職金額の決定についてよるべき退職金協定のない労働者については、その支給基準により退職金額が決定される〈香港上海銀行事件〉（最判平1・9・7）。

出題 国家総合－令和3・平成27・24、国Ⅰ－平成10・6

Q11 退職金協定の支給基準が就業規則にとり入れられ、これと一体となっている場合には、当該協定が有効期間の満了によって失効しても当該基準は当然には効力を失わず、退職金額の決定についてよるべき退職金協定のない労働者については、当該基準により退職金額が決定されるのか。

A 当該基準により退職金額が決定される〈香港上海銀行事件〉（最判平1・9・7）。⇨ 10

第17条（一般的拘束力）

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

Q1 労働協約により労働条件の不利益変更を未組織労働者に拡張適用できるのか。

A 原則として拡張適用できるが、特段の事情があるときはできない。 労働組合法17条の適用にあたっては、労働協約上の基準の一部が未組織の同種労働者の労働条件より不利益な場合でも、そのことだけでその不利益部分についてはその効力が当該労働者に対して及ばないと解するのは相当でない。しかし、他面、未組織労働者は、労働組合の意思決定に関与する立場になく、また逆に、労働組合は、未

組織労働者の労働条件を改善し、その他の利益を擁護するために活動する立場にないことからすると、労働協約によって特定の未組織労働者にもたらされる不利益の程度・内容、労働協約が締結されるに至った経緯、当該労働者が労働組合の組合員資格を認められているかどうか等に照らし、当該労働協約を特定の未組織労働者に適用することが著しく不合理であると認められる特段の事情があるときは、労働協約の規範的効力を当該労働者に及ぼすことはできない〈朝日火災海上保険事件〉（最判平8・3・26）。 出題 国Ⅰ－平成19・15、労基－平成17

Q2 労働組合法17条の適用にあたっては、労働協約の一部の基準が未組織の同種労働者の労働条件より不利であっても、そのことだけで労働協約の規範的効力を未組織の同種労働者に及ぼしえないのか。

A 原則として、及ぼしうるが、特段の事情があるときは、その規範的効力を特定の未組織労働者に及ぼすことはできない〈朝日火災海上保険事件〉（最判平8・3・26）。⇨ 1

第18条（地域的の一般的拘束力）

①一の地域において従業する同種の労働者の大部分が一の労働協約の適用を受けるに至ったときは、当該労働協約の当事者の双方又は一方の申立てに基づき、労働委員会の決議により、厚生労働大臣又は都道府県知事は、当該地域において従業する他の同種の労働者及びその使用者も当該労働協約（第2項の規定により修正があったものを含む。）の適用を受けるべきことの決定をすることができる。

②労働委員会は、前項の決議をする場合において、当該労働協約に不適当な部分があると認めたときは、これを修正することができる。

③第1項の決定は、公告によってする。

第4章　労働委員会

第1節　設置、任務及び所掌事務並びに組織等

第19条（労働委員会）

①労働委員会は、使用者を代表する者（以下「使用者委員」という。）、労働者を代表する者（以下「労働者委員」という。）及び公益を代表する者（以下「公益委員」という。）各同数をもって組織する労働委員会を設置する。

②労働委員会は、中央労働委員会及び都道府県労働委員会とする。

③労働委員会に関する事項は、この法律に定めるもののほか、政令で定める。

第19条の2（中央労働委員会）

①国家行政組織法（昭和23年法律第120号）第3条第2項の規定に基づいて、厚生労働大臣の所轄の下に、中央労働委員会を置く。

②中央労働委員会は、労働者が団結することを擁護し、及び労働関係の公正な調整を図ることを任務とする。

③中央労働委員会は、前項の任務を達成するため、第5条、第11条、第18条、及び第26条の規定による事務、不当労働行為事件の審査等（第7条、次節及び第3節の規定による事件の処理をいう。以下同じ。）に関する事務、労働争議のあっせん、調停及び仲裁に関する事務並びに労働関係調整法第35条の2及び第35条の3の規定による事務その他法律（法律に基づく命令を含む。）に基づき中央労働委員会に属させられた事務をつかさどる。

第19条の3（中央労働委員会の委員の任命等）

①中央労働委員会は、使用者委員、労働者委員及び公益委員各15人をもって組織する。

③公益委員の任期が満了し、又は欠員を生じた場合において、国会の閉会又は衆議院の解散のために両議院の同意を得ることができないときは、内閣総理大臣は、前項の規定にかかわらず、厚生労働大臣が使用者委員及び労働者委員の同意を得て作成した委員候補者名簿に記載されている者のうちから、公益委員を任命することができる。

④前項の場合においては、任命後最初の国会で両議院の事後の承認を求めなければならない。この場合において、両議院の事後の承認が得られないときは、内閣総理大臣は、直ちにその公益委員を罷免しなければならない。

⑤公益委員の任命については、そのうち7人以上が同一の政党に属することとなってはならない。

第19条の4（委員の欠格条項）

①禁錮以上の刑に処せられ、その執行を終わるまで、又は執行を受けることがなくなるまでの者は、委員となることができない。

②次の各号のいずれかに該当する者は、公益委員となることができない。

1　国会又は地方公共団体の議会の議員

2　行政執行法人の役員、行政執行法人職員又は行政執行法人職員が結成し、若しくは加入する労働組合の組合員若しくは役員

第19条の5（委員の任期等）

①委員の任期は、2年とする。ただし、補欠の委員の任期は、前任者の残任期間とする。

②委員は、再任されることができる。

③委員の任期が満了したときは、当該委員は、後任者が任命されるまで引き続き在任するものとする。

第19条の6（公益委員の服務）

①常勤の公益委員は、在任中、次の各号のいずれかに該当する行為をしてはならない。

1　政党その他の政治的団体の役員となり、又は積極的に政治運動をすること。

2　内閣総理大臣の許可のある場合を除くほか、報酬を得て他の職務に従事し、又は営利事業を営み、その他金銭上の利益を目的とする業務を行うこと。

②非常勤の公益委員は、在任中、前項第1号に該当する行為をしてはならない。

第19条の7（委員の失職及び罷免）

①委員は、第19条の4第1項に規定する者に該当するに至った場合には、その職を失う。公益委員が同条第2項各号のいずれかに該当するに至った場合も、同様とする。

②内閣総理大臣は、委員が心身の故障のために職務

の執行ができないと認める場合又は委員に職務上の義務違反その他委員たるに適しない非行があると認める場合には、使用者委員及び労働者委員にあっては中央労働委員会の同意を得て、公益委員にあっては両議院の同意を得て、その委員を罷免することができる。

③前項の規定により、内閣総理大臣が中央労働委員会に対して、使用者委員又は労働者委員の罷免の同意を求めた場合には、当該委員は、その議事に参与することができない。

④内閣総理大臣は、公益委員のうち6人が既に属している政党に新たに属するに至った公益委員を直ちに罷免するものとする。

⑤内閣総理大臣は、公益委員のうち7人以上が同一の政党に属することとなった場合（前項の規定に該当する場合を除く。）には、同一の政党に属する者が6人になるように、両議院の同意を得て、公益委員を罷免するものとする。ただし、政党所属関係に異動のなかった委員を罷免することはできないものとする。

第19条の12（都道府県労働委員会）

①都道府県知事の所轄の下に、都道府県労働委員会を置く。

第20条（労働委員会の権限）

労働委員会は、第5条、第11条及び第18条の規定によるもののほか、不当労働行為事件の審査等並びに、労働争議のあっせん、調停及び仲裁をする権限を有する。

第21条（会議）

①労働委員会は、公益上必要があると認めたときは、その会議を公開することができる。

④議事は、出席委員の過半数で決し、可否同数のときは、会長の決するところによる。

第22条（強制権限）

①労働委員会は、その事務を行うために必要があると認めたときは、使用者又はその団体、労働組合その他の関係者に対して、出頭、報告の提出若しくは必要な帳簿書類の提出を求め、又は委員若しくは労働委員会の職員（以下単に「職員」という。）に関係工場事業場に臨検し、業務の状況若しくは帳簿書類その他の物件を検査させることができる。

②労働委員会は、前項の臨検又は検査をさせる場合においては、委員又は職員にその身分を証明する証票を携帯させ、関係人にこれを呈示させなければならない。

第23条（秘密を守る義務）

労働委員会の委員若しくは委員であった者又は職員若しくは職員であった者は、その職務に関して知得した秘密を漏らしてはならない。中央労働委員会の地方調整委員又は地方調整委員であった者も、同様とする。

第26条（規則制定権）

①中央労働委員会は、その行う手続及び都道府県労働委員会が行う手続に関する規則を定めることができる。

②都道府県労働委員会は、前項の規則に違反しない限りにおいて、その会議の招集に関する事項その他の政令で定める事項に関する規則を定めることができる。

第2節　不当労働行為事件の審査の手続

第27条（不当労働行為事件の審査の開始）

①労働委員会は、使用者が第7条の規定に違反した旨の申立てを受けたときは、遅滞なく調査を行い、必要があると認めたときは、当該申立てが理由があるかどうかについて審問を行わなければならない。この場合において、審問の手続においては、当該使用者及び申立人に対し、証拠を提出し、証人に反対尋問をする充分な機会が与えられなければならない。

②労働委員会は、前項の申立てが、行為の日（継続する行為にあってはその終了した日）から1年を経過した事件に係るものであるときは、これを受けることができない。

◇申立期間

Q1 昇給に関する考課査定において、使用者が労働組合員であることを理由として、低く査定した場合、当該不当労働行為の労働委員会に対する救済申立ては、何時から1年以内であればできるのか。

A 賃金支払いの最後のものから1年以内であればできる。　会社が毎年行っている昇給に関する考課査定は、その従業員の向後1年間における毎月の賃金額の基準となる評価値を定めるところ、このような考課査定において使用者が労働組合の組合員について組合員であることを理由として他の従業員より低く査定した場合、その賃金上の差別的取扱いの意図は、賃金の支払いによって具体的に実現されるのであって、その査定とこれに基づく毎月の賃金の支払いとは一体として一個の不当労働行為をなすものとみるべきである。そうすると、その査定に基づく賃金が支払われている限り不当労働行為は継続することになるから、査定に基づく賃金上の差別的取扱いの是正を求める救済の申立てがその査定に基づく賃金の最後の支払いの時から1年以内にされたときは、その救済の申立ては、労働組合法27条2項の定める期間内にされたものとして適法というべきである〈紅屋商事事件〉（最判平3・6・4）。

出題 国家総合－令和3・平成28、国Ⅰ－平成16・14・12・8・5

Q2 使用者が昇給に関する毎月の考課査定において労働組合員である従業員について組合員であることを理由として他の従業員より低い査定を行ったうえで賃金を支払ってきた場合、賃金の支払行為によってその意図が具体的に実現されることを理由として、当該査定行為とこれに基づく毎月の賃金の支払行為とを一体として一個の不当労働行為とみることができるか。

A 一個の不当労働行為とみるべきである〈紅屋商事事件〉（最判平3・6・4）。⇨ 1

◇救済命令の内容・取消し等

Q3 労働委員会による不当労働行為救済命令が、瑕

疵ある審査資格を前提として発せられた場合、使用者は当該瑕疵を理由として救済命令の取消しを求めることができるのか。

A 救済命令の取消しを求めることはできない。
労働組合法5条は、労働委員会に、申立て組合が同法2条および5条2項の要件を具備するかどうかを審査し、この要件を具備しないと認める場合にはその申立てを拒否すべき義務を課しているが、この義務は、労働委員会が、組合が同法2条および5条2項の要件を具備するように促進するという国家目的に協力することを要請されている意味において、直接、国家に対し負う責務にほかならず、使用者に対する関係において負う義務ではない。それ故、仮に資格審査の方法ないし手続に瑕疵があり、もしくは審査の結果に誤りがあるとしても、使用者は、組合が同法2条の要件を具備しないことを不当労働行為の成立を否定する事由として主張することにより救済命令の取消しを求めうる場合のあるのは格別、単に審査の方法ないし手続に瑕疵があることもしくは審査の結果に誤りがあることのみを理由として救済命令の取消しを求めることはできない〈日通会津若松支店事件〉(最判昭32・12・24)。

出題 国家総合－令和1、国Ⅰ－平成21・6・昭和58

Q4 労働委員会は将来予想される不当労働行為を禁止する不作為命令を発することができるのか。

A 不作為命令を発することができる場合がある。
先になされた不当労働行為が単なる一回性のものでなく、審問終結当時には、何らかの事情ですでに解消されていても、再び繰り返されるおそれが多分にあると認められる場合においては、不当労働行為制度の目的に照らし、その予想される将来の不当労働行為が過去の不当労働行為と同種もしくは類似のものである限り、労働委員会はあらかじめこれを禁止する不作為命令を発することを妨げない〈栃木化成事件〉(最判昭37・10・9)。

出題 国Ⅰ－平成20・16・昭和59・58・56、市役所上・中級－平成1

Q5 不当労働行為に対する労働委員会の救済命令は、労働者の受けた不利益に関しては、損害賠償命令たる性格を有するのか。

A 原状回復命令としての性格を有する。 救済命令の内容について考えてみると、法が正当な組合活動をした故をもってする解雇をとくに不当労働行為として禁止しているのは、当該解雇が、一面において、当該労働者個人の雇用関係上の権利ないしは利益を侵害するものであり、他面において、使用者がその労働者を事業所から排除することにより、労働者らによる組合活動一般を抑圧ないしは制約するためであるから、その救済命令の内容は、被解雇者に対する侵害にもとづく個人的被害を救済するという観点からだけではなく、あわせて、組合活動一般に対する侵害の面をも考慮し、このような侵害状態を除去、是正して法の所期する正常な集団的労使関係秩序を回復、確保するという観点からも、具体的に、決定されなければならない〈第二鳩タクシー事件〉(最大判昭52・2・23)。 出題 国Ⅰ－平成10

Q6 労働組合への加入が認められておらず、労働協約の拡張適用が予定されていない臨時従業員は、労働組合法17条の「同種の労働者」に含まれるのか。

A 同種の労働者に含まれない。 労働組合法17条の「同種の労働者」に該当するか否かは、作業内容の性質によって決すべきではなく、労働組合の組織や労働協約の趣旨等の関連で決すべきであり、労働組合への加入が認められておらず、労働協約の拡張適用が予定されていない準社員は、同種の労働者に含まれない〈日野自動車工業事件〉(最判昭59・10・18)。 出題 国Ⅰ－平成10

Q7 不当労働行為によるひずみが当事者間で是正され労使関係の正常化が保たれている場合、労働委員会は救済申立てを棄却できるのか。

A 労働委員会は救済申立てを棄却できる。 公共企業体等労働関係法25条の5および労働組合法27条に規定する公共企業体等労働委員会の救済命令制度は、使用者の不当労働行為により生じた事実上の状態を当該命令によって是正することにより、正常な集団的労使関係秩序を回復させることを目的とするものであって、もとより使用者に対し懲罰を科すること等を目的とするものではないから、使用者による不当労働行為の成立が認められる場合であっても、それによって生じた状態がすでに是正され、正常な集団的労使関係秩序が回復されたときは、公共企業体等労働委員会は救済の必要性がないものとして救済申立てを棄却できる〈新宿郵便局事件〉(最判昭58・12・20)。 出題 国Ⅰ－平成20・4

Q8 救済命令の名宛人となる不当労働行為の救済手続における被申立人である使用者（労働組合法7条）は、労働契約の当事者である企業主個人または法人に限られるのか。

A 労働契約の当事者である企業主個人または法人に限られる。 労働組合法27条の規定による救済命令の名宛人とされる「使用者」は、不当労働行為を禁止する同法7条の規定にいう「**使用者**」であり、かつ、不当労働行為の責任主体として不当労働行為によって生じた状態を回復すべき公法上の義務を負担し、確定した救済命令（労働組合法27条9項）または緊急命令（同条8項）を履行しないときは過料の制裁を受けることとされているから、その「使用者」は、法律上独立した権利義務の帰属主体であることを要する。したがって、企業主体である法人の組織の構成部分にすぎないものは、法律上独立した権利義務の帰属主体ではないから、ここにいう「使用者」にはあたらず、これを救済命令の名宛人として救済命令を発することは許されない〈済生会中央病院事件〉(最判昭60・7・19)。

出題 国Ⅰ－平成20・8

Q9 企業主体である法人の組織の構成部分にすぎないものは、労働委員会の救済命令の名宛人である「使用者」にあたるのか。

A 「使用者」にあたらない〈済生会中央病院事件〉(最判昭60・7・19)。⇨8

Q10 賞与支給額算定に際しての人事考課率につき、併存する一方組合の組合員の平均考課率を、他方組合の組合員の平均考課率と比較して著しく低く

査定して、両組合の間に全体として顕著な差異が生じた事情が明らかな場合、大量観察方式を採用することで、不当労働行為の成立は認められるのか。

A 不当労働行為の成立は認められる。 まず、Z 組合結成前の昭和 49 年度夏季および冬季の各賞与における人事考課率の査定においては、後に Z 組合員となった者らの平均考課率と A 労組員となった者らの平均考課率との間にほとんど差異がなく、このことは、これらの者の勤務成績等を全体として比較した場合その間に隔りがなかったことを示し、その後 Z 組合が結成されこれが公然化した後において、Z 組合員らの勤務成績等が A 労組員又は非組合員のそれと比較して劣悪になったことを窺わせる事情はなく、したがって、本件各賞与における人事考課率の査定時においても、Z 組合員らとそれ以外の者らとの勤務成績等に全体として差異がなかったが、本件各賞与における人事考課率を Z 組合員らとそれ以外の者らとの間で比較してみると、その間に全体として顕著な差異を生じていることが明らかである。そして、これらの事実に Z 組合が結成されこれが公然化した後 X 会社において同組合を嫌悪し同組合員を A 労組員と差別する行動を繰り返していること、昭和 50 年度夏季賞与の考課期間の後に Z 組合を脱退して非組合員又は A 労組員となった者らの同年度冬季賞与における平均人事考課率がにわかに上昇し従前から A 労組員又は非組合員であった者らの平均人事考課率に近似する数値となっていることなどを併せ考えると、Z 組合員らとそれ以外の者らとの間に生じている上記のような差異は、X 会社において Z 組合員らの人事考課率をその組合所属を理由として低く査定した結果生じたものとみるほかなく、労働組合法 7 条 1 号および 3 号の不当労働行為の成立を肯認することができる〈紅屋商事事件〉（最判昭 61・1・24）。

出題 国Ⅰ－平成 12

Q11 組合員の人事考課率を組合所属を理由として低く査定したことが不当労働行為にあたれば、労働委員会は、新たに数値を示して、不足分の金額の支給を命ずることができるのか。

A 労働委員会は、裁量権の行使として不足分の金額の支給を命ずることができる。 使用者において賞与の人事考課率を査定するにあたり個々の組合員の人事考課率をその組合所属を理由として低く査定した事実が具体的に認められ、これが不当労働行為に該当する以上、労働委員会において、これに対する救済措置として、使用者に対し、個々の組合員につき不当労働行為がなければ得られた人事考課率に相応する数値を示し、その数値により賞与を再計算した金額とすでに支給した金額との差額の支給を命ずることも、労働委員会に委ねられた裁量権の行使として許される〈紅屋商事事件〉（最判昭 61・1・24）。

出題 国Ⅰ－平成 2

Q12 ストライキに対する報復としてなされた不当な賃金カットに対し、労働組合がカット分の支払等を内容とする救済命令を申し立てた場合において、当該賃金カットを受けた組合員が命令の発付前に組合員資格を喪失したときには、組合はかかる内容の救済を求めることはできないのか。

A 救済を求めることができる。 ストライキに対する報復としてなされた不当な賃金カットに対し労働組合が救済を申し立てた事案において、労働組合が固有の救済利益を有するとしても、当該組合員の意思を無視して実現させることはできない。したがって、当該賃金カットを受けた組合員が命令の発付前に組合員資格を喪失したとしても、組合固有の救済利益は消滅せず、救済内容がカット分賃金の支払などのように組合員個人の雇用関係上の権利利益の回復という形をとっている場合、当該組合員が、積極的に、当該権利利益を放棄する旨の意思表示をなし、又は労働組合の救済命令申立てを通じて当該権利利益の回復を図る意思のないことを表明したときは、労働組合は上記のような内容の救済を求めることはできないが、かかる積極的な意思表示のない限りは、労働組合は当該組合員が組合員資格を喪失したかどうかにかかわらず救済を求めることができる〈旭ダイヤモンド工業事件〉（最判昭 61・6・10）。

出題 国家総合－平成 30、国Ⅰ－平成 16

Q13 労働委員会の救済命令の内容に対し裁判所は違法と判断できるのか。

A 労働委員会の救済命令がその裁量の範囲を超え、または著しく不合理であって濫用にわたる場合には、裁判所は違法と判断できる。 労働委員会は、救済命令を発するにあたり、その内容の決定について広い裁量権を有するが、不当労働行為によって発生した侵害状態を除去、是正し、正常な集団的労使関係秩序の迅速な回復、確保を図るという救済命令制度の本来の趣旨、目的に由来する限界を逸脱することも許されない。救済命令の内容の適法性が争われる場合、裁判所は、労働委員会のその裁量権を尊重すべきではあるが、その行使がその是認された範囲を超え、または著しく不合理であって濫用にわたると認められる場合には、当該命令を違法と判断せざるをえない〈第二鳩タクシー事件〉（最大判昭 52・2・23）、〈ネスレ日本（霞ヶ浦支部）事件〉（最判平 7・2・23）。

出題 国Ⅰ－平成 16

Q14 労働委員会が組合費相当額を個々の組合員に対してではなく、参加人組合両支部に一括支払を命じることは、労働委員会の裁量権の行使の範囲を超え違法となるのか。

A 労働委員会の裁量権の行使の範囲を超え違法となる。 労働委員会による本件命令部分は、会社によるチェック・オフの継続と控除額の訴外組合（A）の支部への交付という不当労働行為に対する救済措置として、会社に対し、控除した組合費相当額等を組合員個人に対してではなく、参加人組合（B）の両支部へ支払うことを命じたものである。しかし、このチェック・オフにより控除された組合費相当額は本来組合員自身が会社から受け取るべき賃金の一部であり、また、当該不当労働行為による組合活動に対する制裁的効果や支配介入的効果も、組合員が賃金のうち組合費に相当する金員の支払いを受けられなかったことに伴うものである。したがって、労働委員会は会社に、今後のチェック・オフを中止させたうえ、控除した組合費相当額を参加人組合（B）

所属の組合員に支払うならば、これによって当該不当労働行為によって生じた侵害は除去され、不当労働行為がなかったと同様の事実上の状態が回復されるにもかかわらず、参加人組合（B）とのチェック・オフ協定および組合員による支払委任のない状態で組合費相当額をB組合に支払うことを命じるのは、労働委員会の裁量権の合理的行使の限界を超える違法なものといわざるをえない〈ネスレ日本（霞ヶ浦支部）事件〉（最判平7・2・23）。

出題 国Ⅰ－平成23・16、地方上級－平成9

Q15 X会社はA労働組合との間でチェック・オフ協定を締結していたが、A労働組合から独立したB労働組合の組合員全員がX会社にチェック・オフの中止を求めたが、Xはこれを継続し、控除した組合費をA労働組合に引き渡した場合、B労働組合に所属する組合員は、控除額をB労働組合にではなく、個々の組合員に支払うよう会社に命じる救済命令を、労働委員会に求めることができるか。

A 労働委員会に求めることができる〈ネスレ日本（霞ヶ浦支部）事件〉（最判平7・2・23）。⇨ *13・14*

Q16 労働組合の内部抗争によりA組合およびB組合が併存するに至った後、A組合の組合員からチェック・オフの中止申入れがあったにもかかわらず、会社がチェック・オフを継続し、B組合に控除した組合費相当額を引き渡したことが支配介入にあたる場合において、労働委員会が会社に対し、控除した組合費相当額をA組合に支払うように命じた救済命令は、労働委員会の裁量権の限界を超えるのか。

A 労働委員会の裁量権の限界を超える〈ネスレ日本（霞ヶ浦支部）事件〉（最判平7・2・23）。⇨ *14*

◇バックペイと中間収入

Q17 労働組合員が組合活動を理由に解雇された後で原職復帰できた場合、労働委員会は、労働者が解雇期間中他に転職して得た収入を控除して、バックペイの支払いを命じなければならないのか。

A すべての場合に中間収入を控除してバックペイの支払いを命じなければならないわけではない。

解雇によって被解雇者個人が受ける経済的被害の面をみると、他に就職して収入を得た場合には、それが従前の就労からの解放によって可能となった労働力の使用の対価であると認められる限り、解雇による経済上の不利益はその限度において償われたものと考えられ、したがって、バックペイとしてそのすでに償われた部分までの支払いを命ずることは、個人的な経済的被害の救済の観点からする限りは、実害の回復以上のものを使用者に要求するものとして救済の範囲を逸脱する。もっとも、その中間収入の全額について経済的不利益の回復があったとみるべきでなく、労務の性質および内容もまた労働者にとって重要な意味をもつものであるから、たとえば、被解雇者に中間収入をもたらした労務が、従前の労務と比較して、より重い精神的、肉体的負担を伴うようなときに、これを無視して機械的に中間収入の額をそのまま控除することは、被害の救済としては合理性を欠くことになる〈第二鳩タクシー事件〉（最大判昭52・2・23）。

出題 国家総合－平成25、国Ⅰ－平成14・3・昭和62・59・58・57・54、市役所上・中級－平成1

Q18 不当労働行為である解雇に対する救済命令において、解雇期間中における他社での労働による中間収入の有無を全く考慮せず、つねに解雇期間中における得べかりし賃金相当額の全額の支払を命じることは、労働者の経済的被害の救済としては合理性を欠き、違法となるのか。

A 違法となる〈第二鳩タクシー事件〉（最大判昭52・2・23）。⇨ *17*

第27条の2（公益委員の除斥）

①公益委員は、次の各号のいずれかに該当するときは、審査に係る職務の執行から除斥される。
1 公益委員又はその配偶者若しくは配偶者であった者が事件の当事者又は法人である当事者の代表者であり、又はあったとき。
2 公益委員が事件の当事者の4親等以内の血族、3親等以内の姻族又は同居の親族であり、又はあったとき。
3 公益委員が事件の当事者の後見人、後見監督人、保佐人、保佐監督人、補助人又は補助監督人であるとき。
4 公益委員が事件について証人となったとき。
5 公益委員が事件について当事者の代理人であり、又はあったとき。

②前項に規定する除斥の原因があるときは、当事者は、除斥の申立てをすることができる。

第27条の3（公益委員の忌避）

①公益委員について審査の公正を妨げるべき事情があるときは、当事者は、これを忌避することができる。

②当事者は、事件について労働委員会に対し書面又は口頭をもって陳述した後は、公益委員を忌避することができない。ただし、忌避の原因があることを知らなかったとき、又は忌避の原因がその後に生じたときは、この限りでない。

第27条の4（除斥又は忌避の申立てについての決定）

①除斥又は忌避の申立てについては、労働委員会が決定する。

②除斥又は忌避の申立てに係る公益委員は、前項の規定による決定に関与することができない。ただし、意見を述べることができる。

③第1項の規定による決定は、書面によるものとし、かつ、理由を付さなければならない。

第27条の5（審査の手続の中止）

労働委員会は、除斥又は忌避の申立てがあったときは、その申立てについての決定があるまで審査の手続を中止しなければならない。ただし、急速を要する行為についてはこの限りでない。

第27条の7（証拠調べ）

①労働委員会は、当事者の申立てにより又は職権で、調査を行う手続においては第2号に掲げる方法に

より、審問を行う手続においては次の各号に掲げる方法により証拠調べをすることができる。
1　事実の認定に必要な限度において、当事者又は証人に出頭を命じて陳述させること。
2　事件に関係のある帳簿書類その他の物件であって、当該物件によらなければ当該物件により認定すべき事実を認定することが困難となるおそれがあると認めるもの（以下「物件」という。）の所持者に対し、当該物件の提出を命じ、又は提出された物件を留め置くこと。

②労働委員会は、前項第 2 号の規定により物件の提出を命ずる処分（以下「物件提出命令」という。）をするかどうかを決定するに当たっては、個人の秘密及び事業者の事業上の秘密の保護に配慮しなければならない。

③労働委員会は、物件提出命令をする場合において、物件に提出を命ずる必要がないと認める部分又は前項の規定により配慮した結果提出を命ずることが適当でないと認める部分があるときは、その部分を除いて、提出を命ずることができる。

④調査又は審問を行う手続に参与する使用者委員及び労働者委員は、労働委員会が第 1 項第 1 号の規定により当事者若しくは証人に出頭を命ずる処分（以下「証人等出頭命令」という。）又は物件提出命令をしようとする場合には、意見を述べることができる。

⑤労働委員会は、職権で証拠調べをしたときは、その結果について、当事者の意見を聴かなければならない。

⑥物件提出命令の申立ては、次に掲げる事項を明らかにしてしなければならない。
1　物件の表示
2　物件の趣旨
3　物件の所持者
4　証明すべき事実

⑦労働委員会は、物件提出命令をしようとする場合には、物件の所持者を審尋しなければならない。

⑧労働委員会は、物件提出命令をする場合には、第 6 項各号（第 3 号を除く。）に掲げる事項を明らかにしなければならない。

第 27 条の 10（不服の申立て）

①都道府県労働委員会の証人等出頭命令又は物件提出命令（以下この条において「証人等出頭命令等」という。）を受けた者は、証人等出頭命令等について不服があるときは、証人等出頭命令等を受けた日から 1 週間以内（天災その他この期間内に審査の申立てをしなかったことについてやむを得ない理由があるときは、その理由がやんだ日の翌日から起算して 1 週間以内）に、その理由を記載した書面により、中央労働委員会に審査を申し立てることができる。

②中央労働委員会は、前項の規定による審査の申立てを理由があると認めるときは、証人等出頭命令等の全部又は一部を取り消す。

③中央労働委員会の証人等出頭命令等を受けた者は、証人等出頭命令等について不服があるときは、証人等出頭命令等を受けた日から 1 週間以内（天災その他この期間内に異議の申立てをしなかったことについてやむを得ない理由があるときは、その理由がやんだ日の翌日から起算して 1 週間以内）に、その理由を記載した書面により、中央労働委員会に異議を申し立てることができる。

④中央労働委員会は、前項の規定による異議の申立てを理由があると認めるときは、証人等出頭命令等の全部若しくは一部を取り消し、又はこれを変更する。

⑤審査の申立て又は異議の申立ての審理は、書面による。

⑥中央労働委員会は、職権で審査申立人又は異議申立人を審尋することができる。

第 27 条の 12（救済命令等）

①労働委員会は、事件が命令を発するのに熟したときは、事実の認定をし、この認定に基づいて、申立人の請求に係る救済の全部若しくは一部を認容し、又は申立てを棄却する命令（以下「救済命令等」という。）を発しなければならない。

②調査又は審問を行う手続に参与する使用者委員及び労働者委員は、労働委員会が救済命令等を発しようとする場合は、意見を述べることができる。

③第 1 項の事実の認定及び救済命令等は、書面によるものとし、その写しを使用者及び申立人に交付しなければならない。

④救済命令等は、交付の日から効力を生ずる。

Q1 使用者の行為が不当労働行為と認定されたことを関係者に周知徹底させ、同種行為の再発を抑制する趣旨のポスト・ノーティス命令で「深く反省する」、「誓約します」との文言を用いることは、憲法 19 条に違反するのか。

A 憲法 19 条に違反しない。　本件ポスト・ノーティス命令が、労働委員会によって使用者の行為が不当労働行為と認定されたことを関係者に周知徹底させ、同種行為の再発を抑制しようとする趣旨のものであることは明らかであるから、その掲示文に「深く反省する」、「誓約します」などの文言を用いても、それは同種行為を繰り返さない旨の約束文言を強調する意味を有するにすぎず、使用者に対し反省等の意思表明を要求することは、当該命令の本旨とするところではなく、憲法 19 条に違反しない〈医療法人社団・亮正会事件〉（最判平 2・3・6）。

出題 国家総合－平成 25

Q2 労働組合からの申立てを受けて労働委員会が発した救済命令の取消しを求める訴えの利益は、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があった場合には、失われるのか。

A 失われない。　所有する船舶の一部につき船舶運航代理業者を傭船者とする裸傭船契約と自らを傭船者とする定期傭船契約を締結するとともに労働協約の更新を拒否するなどした使用者の行為が不当労働行為にあたるとの労働組合からの申立てを受けた労働委員会が、当該使用者に対し、⑴上記各契約に係る船舶を自らの運航業務に使用する場合は当該労働組合の組合員の乗り組んでいる当該船舶を使用しなければならない旨、⑵当該労働組合が上記各契約

等について団体交渉を申し入れたときはこれに誠実に応じなければならない旨、⑶労働協約締結に関する団体交渉が実質的かつ公正に行われ具体的な結論が出されるまでは従前の労働協約に従って当該労働組合との労使関係を営まなければならない旨、⑷当該労働組合の組合員である特定の従業員に所定の手当を支払わなければならない旨、⑸労働委員会が不当労働行為と認定した行為を繰り返さないよう留意すること等を記載した文書を当該労働組合に手交しなければならない旨を命ずる救済命令を発した場合において、当該使用者が船舶の運航事業を営む会社として存続し、当該労働組合も多数の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という事実関係の下では、当該使用者が上記救済命令の取消しを求める訴えの利益は、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り、裸傭船契約の対象とされていない当該使用者の所有船舶がなくなるという発令後の事情変更によっても、失われない（最判平 24・4・27）。 出題予想

Q3 使用者が誠実に団体交渉に応ずべき義務に違反する不当労働行為をした場合において、当該団体交渉に係る事項に関して合意の成立する見込みがないときに、労働委員会が使用者に対して誠実に団体交渉に応ずべき旨を命ずることを内容とする救済命令を発することができるか。

A 救済命令を発することができる。 団体交渉に係る事項に関して合意の成立する見込みがないと認められる場合には、誠実交渉命令を発しても、労働組合が労働条件等の獲得の機会を現実に回復することは期待できないものともいえる。しかしながら、このような場合であっても、使用者が労働組合に対する誠実交渉義務を尽くしていないときは、その後誠実に団体交渉に応ずるに至れば、労働組合は当該団体交渉に関して使用者から十分な説明や資料の提示を受けることができるようになるとともに、組合活動一般についても労働組合の交渉力の回復や労使間のコミュニケーションの正常化が図られるから、誠実交渉命令を発することは、不当労働行為によって発生した侵害状態を除去、是正し、正常な集団的労使関係秩序の迅速な回復、確保を図ることに資するものというべきである。そうすると、合意の成立する見込みがないことをもって、誠実交渉命令を発することが直ちに救済命令制度の本来の趣旨、目的に由来する限界を逸脱するということはできない。また、上記のような場合であっても、使用者が誠実に団体交渉に応ずること自体は可能であることが明らかであるから、誠実交渉命令が事実上又は法律上実現可能性のない事項を命ずるものであるとはいえないし、上記のような侵害状態がある以上、救済の必要性がないということもできない。以上によれば、使用者が誠実交渉義務に違反する不当労働行為をした場合には、当該団体交渉に係る事項に関して合意の成立する見込みがないときであっても、労働委員会は、誠実交渉命令を発することができると解するのが相当である〈山形大学不当労働行為救済命令取消請求事件〉（最判令 4・3・18）。 出題予想

第 27 条の 13（救済命令等の確定）

①使用者が救済命令等について第 27 条の 19 第 1 項の期間内に同項の取消しの訴えを提起しないときは、救済命令等は、確定する。

②使用者が確定した救済命令等に従わないときは、労働委員会は、使用者の住所地の地方裁判所にその旨を通知しなければならない。この通知は、労働組合及び労働者もすることができる。

第 27 条の 14（和解）

①労働委員会は、審査の途中において、いつでも、当事者に和解を勧めることができる。

②救済命令等が確定するまでの間に当事者間で和解が成立し、当事者双方の申立てがあった場合において、労働委員会が当該和解の内容が当事者間の労働関係の正常な秩序を維持させ、又は確立させるため適当と認めるときは、審査の手続は終了する。

③前項に規定する場合において、和解（前項の規定により労働委員会が適当と認めたものに限る。次項において同じ。）に係る事件について既に発せられている救済命令等は、その効力を失う。

④労働委員会は、和解に金銭の一定額の支払又はその他の代替物若しくは有価証券の一定の数量の給付を内容とする合意が含まれる場合は、当事者双方の申立てにより、当該合意について和解調書を作成することができる。

⑤前項の和解調書は、強制執行に関しては、民事執行法（昭和 54 年法律第 4 号）第 22 条第 5 号に掲げる債務名義とみなす。

第 27 条の 15（再審査の申立て）

①使用者は、都道府県労働委員会の救済命令等の交付を受けたときは、15 日以内（天災その他この期間内に再審査の申立てをしなかったことについてやむを得ない理由があるときは、その理由がやんだ日の翌日から起算して 1 週間以内）に中央労働委員会に再審査の申立てをすることができる。ただし、この申立ては、救済命令等の効力を停止せず、救済命令等は、中央労働委員会が第 25 条第 2 項の規定による再審査の結果、これを取り消し、又は変更したときは、その効力を失う。

②前項の規定は、労働組合又は労働者が中央労働委員会に対して行う再審査の申立てについて準用する。

第 27 条の 16（再審査と訴訟との関係）

中央労働委員会は、第 27 条の 19 第 1 項の訴えに基づく確定判決によって都道府県労働委員会の救済命令等の全部又は一部が支持されたときは、当該救済命令等について、再審査することができない。

第 3 節　訴訟

第 27 条の 19（取消しの訴え）

①使用者が都道府県労働委員会の救済命令等について中央労働委員会に再審査の申立てをしないとき、又は中央労働委員会が救済命令等を発したときは、使用者は、救済命令等の交付の日から 30 日以内に、救済命令等の取消しの訴えを提起することができる。この期間は、不変期間とする。

②使用者は、第 27 条の 15 第 1 項の規定により中央労働委員会に再審査の申立てをしたときは、その申立てに対する中央労働委員会の救済命令等に対してのみ、取消しの訴えを提起することができる。この訴えについては、行政事件訴訟法（昭和 37 年法律第 139 号）第 12 条第 3 項から第 5 項までの規定は、適用しない。

③前項の規定は、労働組合又は労働者が行政事件訴訟法の定めるところにより提起する取消しの訴えについて準用する。

第 27 条の 20（緊急命令）

前条第 1 項の規定により使用者が裁判所に訴えを提起した場合において、受訴裁判所は、救済命令等を発した労働委員会の申立てにより、決定をもって、使用者に対し判決の確定に至るまで救済命令等の全部又は一部に従うべき旨を命じ、又は当事者の申立てにより、若しくは職権でこの決定を取り消し、若しくは変更することができる。

第 27 条の 21（証拠の申出の制限）

労働委員会が物件提出命令をしたにもかかわらず物件を提出しなかった者（審査の手続において当事者でなかった者を除く。）は、裁判所に対し、当該物件提出命令に係る物件により認定すべき事実を証明するためには、当該物件に係る証拠の申出をすることができない。ただし、物件を提出しなかったことについて正当な理由があると認められる場合は、この限りでない。

第 4 節　雑則

第 27 条の 22（中央労働委員会の勧告等）

中央労働委員会は、都道府県労働委員会に対し、この法律の規定により都道府県労働委員会が処理する事務について、報告を求め、又は法令の適用その他当該事務の処理に関して必要な勧告、助言若しくはその委員若しくは事務局職員の研修その他の援助を行うことができる。

第 27 条の 23（抗告訴訟の取扱い等）

①都道府県労働委員会は、その処分（行政事件訴訟法第 3 条第 2 項に規定する処分をいい、第 24 条の 2 第 4 項の規定により公益委員がした処分及び同条第 5 項の規定により公益を代表する地方調整委員がした処分を含む。次項において同じ。）に係る行政事件訴訟法第 11 条第 1 項（同法第 38 条第 1 項において準用する場合を含む。次項において同じ。）の規定による都道府県を被告とする訴訟について、当該都道府県を代表する。

②都道府県労働委員会は、公益委員、事務局長又は事務局の職員でその指定するものに都道府県労働委員会の処分に係る行政事件訴訟法第 11 条第 1 項の規定による都道府県を被告とする訴訟又は都道府県労働委員会を当事者とする訴訟を行わせることができる。

第 27 条の 25（行政手続法の適用除外）

労働委員会がする処分（第 24 条の 2 第 4 項の規定により公益委員がする処分及び同条第 5 項の規定により公益を代表する地方調整委員がする処分を含む。）については、行政手続法（平成 5 年法律第 88 号）第 2 章及び第 3 章の規定は、適用しない。

第 27 条の 26（審査請求の制限）

労働委員会がする処分（第 24 条の 2 第 4 項の規定により公益委員がする処分及び同条第 5 項の規定により公益を代表する地方調整委員がする処分を含む。）又はその不作為については、審査請求をすることができない。

第 5 章　罰則

第 28 条［確定判決により支持された労働委員会の命令の違反］

救済命令等の全部又は一部が確定判決によって支持された場合において、その違反があったときは、その行為をした者は、1 年以下の禁錮若しくは 100 万円以下の罰金に処し、又はこれを併科する。

第 28 条の 2

第 27 条の 8 第 1 項（第 27 条の 17 の規定により準用する場合を含む。）の規定により宣誓した証人が虚偽の陳述をしたときは、3 月以上 10 年以下の懲役に処する。

第 29 条［守秘義務違反］

第 23 条の規定に違反した者は、1 年以下の懲役又は 30 万円以下の罰金に処する。

第 30 条［労働委員会の行う臨検または検査の拒否妨害等］

第 22 条の規定に違反して報告をせず、若しくは虚偽の報告をし、若しくは帳簿書類の提出をせず、又は同条の規定に違反して出頭をせず、若しくは同条の規定による検査を拒み、妨げ、若しくは忌避した者は、30 万円以下の罰金に処する。

第 31 条

法人の代表者又は法人若しくは人の代理人、使用人その他の従業者が、その法人又は人の業務に関して前条の違反行為をしたときは、行為者を罰するほか、その法人又は人に対しても同条の刑を科する。

第 32 条［緊急命令確定後の命令違反］

使用者が第 27 条の 20 の規定による裁判所の命令に違反したときは、50 万円（当該命令が作為を命ずるものであるときは、その命令の日の翌日から起算して不履行の日数が 5 日を超える場合にはその超える日数 1 日につき 10 万円の割合で算定した金額を加えた金額）以下の過料に処する。第 27 条の 13 第 1 項（第 27 条の 17 の規定により準用する場合を含む。）の規定により確定した救済命令等に違反した場合も、同様とする。

第 32 条の 2

次の各号のいずれかに該当する者は、30 万円以下の過料に処する。

1　正当な理由がないのに、第 27 条の 7 第 1 項第 1 号（第 27 条の 17 の規定により準用する場合を含む。）の規定による処分に違反して出頭せず、又は陳述をしない者

2　正当な理由がないのに、第 27 条の 7 第 1 項第 2 号（第 27 条の 17 の規定により準用する場合を含む。）の規定による処分に違反して物件を提出しない者

3　正当な理由がないのに、第 27 条の 8（第 27

条の 17 の規定により準用する場合を含む。）の規定による処分に違反して宣誓をしない者

第 32 条の 3

第 27 条の 8 第 2 項（第 27 条の 17 の規定により準用する場合を含む。）の規定により宣誓した当事者が虚偽の陳述をしたときは、30 万円以下の過料に処する。

第 32 条の 4

第 27 条の 11（第 27 条の 17 の規定により準用する場合を含む。）の規定による処分に違反して審問を妨げた者は、10 万円以下の過料に処する。

労働基準法〔抄〕

（昭和22年4月7日／法律第49号）

第1章　総則

第1条（労働条件の原則）

①労働条件は、労働者が人たるに値する生活を営むための必要を充たすべきものでなければならない。

②この法律で定める労働条件の基準は最低のものであるから、労働関係の当事者は、この基準を理由として労働条件を低下させてはならないことはもとより、その向上を図るように努めなければならない。

第2条（労働条件の決定）

①労働条件は、労働者と使用者が、対等の立場において決定すべきものである。

②労働者及び使用者は、労働協約、就業規則及び労働契約を遵守し、誠実に各ゝその義務を履行しなければならない。

第3条（均等待遇）

使用者は、労働者の国籍、信条又は社会的身分を理由として、賃金、労働時間その他の労働条件について、差別的取扱をしてはならない。

Q1 労働基準法3条における「差別的取り扱い」の禁止は、雇入れ後における労働条件のみならず、雇入れそのものを制限する規定か。

A 雇入れそのものを制限する規定ではない。　労働基準法3条は、雇入れ後における労働条件についての制限であり、雇入れそのものを制限する規定ではない。したがって、特定の思想、信条を有することを理由として雇入れを拒んでも、本条違反とはならない〈三菱樹脂事件〉（最大判昭48・12・12）。

出題 労基－令和3

Q2 使用者が、その出所を調査する目的で労働者から事情聴取をした場合において、労働者に共産党員であるかどうかを質し、共産党員でない旨の書面交付の要求を繰り返したことは、精神的自由を侵害した違法行為であるといえるのか。

A 違法行為であるといえない。　営業所の公開されるべきでないとされている情報が特定政党の機関誌上に報道されたことに関して、使用者が、その出所を調査する目的で労働者から事情聴取をした場合（企業秘密漏洩に関する調査）において、労働者に共産党員であるかどうかを質し、共産党員でない旨の書面交付の要求を繰り返したことは、調査方法としては不相当な面があるが、精神的自由を侵害した違法行為であるとまではいえない〈東京電力塩山営業所事件〉（最判昭63・2・5）。

出題 国Ⅰ－平成17

第4条（男女同一賃金の原則）

使用者は、労働者が女性であることを理由として、賃金について、男性と差別的取扱いをしてはならない。

第5条（強制労働の禁止）

使用者は、暴行、脅迫、監禁その他精神又は身体の自由を不当に拘束する手段によって、労働者の意思に反して労働を強制してはならない。

第6条（中間搾取の排除）

何人も、法律に基いて許される場合の外、業として他人の就業に介入して利益を得てはならない。

第7条（公民権行使の保障）

使用者は、労働者が労働時間中に、選挙権その他公民としての権利を行使し、又は公の職務を執行するために必要な時間を請求した場合においては、拒んではならない。但し、権利の行使又は公の職務の執行に妨げがない限り、請求された時刻を変更することができる。

Q1 使用者の承諾を得ないで公職に就任した者を懲戒解雇とする就業規則の規定は、有効か。

A 無効である。　公職就任に関する本件就業規則条項は、従業員が単に公職に就任したために懲戒解雇するというのではなく、使用者の承認を得ないで公職に就任したために懲戒解雇するという規定ではあるが、それは、公職の就任を、会社に対する届出事項とするにとどまらず、使用者の承認にかからしめ、しかもそれに違反した者に対しては制裁罰としての懲戒解雇を課すものである。しかし、労働基準法7条が、特に、労働者に対し労働時間中における公民としての権利の行使および公の職務の執行を保障していることにかんがみるときは、公職の就任を使用者の承認にかからしめ、その承認を得ずして公職に就任した者を懲戒解雇に付する旨の条項は、労働基準法7条の規定の趣旨に反し、無効である。したがって、公職に就任することが会社の業務の遂行を著しく阻害する虞れのある場合においても、普通解雇に付するのは格別、同条項を適用して従業員を懲戒解雇に付することは、許されない〈十和田観光電鉄事件〉（最判昭38・6・21）。

出題 国Ⅰ－平成12・9・昭和58、労基－平成20・16

第9条（定義）

この法律で「労働者」とは、職業の種類を問わず、事業又は事務所（以下「事業」という。）に使用される者で、賃金を支払われる者をいう。

Q1 証券会社の外務員は労働基準法における労働者にあたるのか。

A 労働基準法における労働者にあたらない。　証券業者と外務員間の契約により、外務員は当該業者の顧客から株式その他の有価証券の売買またはその委託の媒介、取次またはその代理の注文を受けた場合、これを業者に通じて売買その他の有価証券取引を成立させるいわゆる外務行為に従事すべき義務を負担し、業者はこれに対する報酬として出来高に応

じ賃金を支払うとともに外務員のした有価証券の売買委託を受理すべき義務を負担しているときは、当該契約には期間の定めがなく、当該契約は内容上雇傭契約ではなく、委任もしくは委任類似の契約であり、少なくとも労働基準法が適用されるべき性質のものではない。したがって、業者が当該契約を解除してもこれにについて労働基準法20条の適用はない〈山崎証券事件〉（最判昭36・5・25）。

出題 地方上級－昭和60

Q2 自己の所有するトラックを会社の工場に持ち込む、いわゆる専属的車持込み運転手は、労働基準法9条の「労働者」に該当するのか。

A 労働基準法9条の「労働者」に該当しない。
Xは、業務用機材であるトラックを所有し、自己の危険と計算の下に運送業務に従事していたものであるうえ、Aは、運送という業務の性質上当然に必要とされる運送物品、運送先および納入時刻の指示をしていた以外には、Xの業務の遂行に関し、特段の指揮監督を行っていたとはいえず、時間的、場所的な拘束の程度も、一般の従業員と比較してはるかに緩やかであり、XがAの指揮監督の下で労務を提供していたと評価するには足りないものといわざるをえない。そして、報酬の支払方法、公租公課の負担等についても、Xが労働基準法上の労働者に該当する事情はない。そうであれば、Xは、労働基準法上の労働者とはいえず、労働者災害補償保険法上の労働者にも該当しない〈横浜南労基署長（旭紙業）事件〉（最判平8・11・28）。 出題 労基－平成24

Q3 患者と付添契約を締結するという形式がとられている場合、直接契約関係に立たない付添婦と院長（病院）との間に労働契約は成立しているのか。

A 労働契約は成立している。 使用者と労働者との間に個別的な労働契約が存在するというためには、両者の意思の合致が必要であるとしても、労働契約の本質を使用者が労働者を指揮命令し、監督することにある以上、明示された契約の形式のみによることなく、当該労務供給形態の具体的実態を把握して、両者間に事実上の使用従属関係があるかどうか、この使用従属関係から両者間に客観的に推認される黙示の意思の合致があるかどうかにより決まる。とすれば、Xは、C紹介所に雇用され同紹介所からA病院に派遣された付添婦という形式がとられているが、あくまで形式だけであり、C紹介所のオーナーであるE株式会社が人的構成・出資面でYから支配されているという関係にあり、結局のところA病院を経営するYの指揮、命令および監督のもとにA病院に対して付添婦としての労務を提供し、A病院がこれを受領していたのであるから、A病院を経営するYとの間に実質的な使用従属関係が存在し、客観的に推認されるXとYの意思は労働契約の締結を承認していたと解することができ、黙示の労働契約の成立が認められる〈安田病院事件〉（大阪高判平10・2・18、最判平10・9・8）。

出題 国Ⅰ－平成13

Q4 労働者Xと使用者Yとの間に明示的な労働契約が存在しない場合に、黙示的な労働契約が成立していたとして、XのYに対する従業員としての地位確認および未払賃金の支払請求が認められるためには、XY間に、労働契約の成立に係る黙示の意思の合致を客観的に推認させる事実上の使用従属関係があることに加え、労働の対価として直接賃金を支払う関係がなければならないのか。

A 労働の対価として直接賃金を支払う関係は不要である〈安田病院事件〉（最判平10・9・8）。⇨3

Q5 学校法人が開設する私立大学附属病院において臨床研修を受けていた医師は労働基準法および最低賃金法上の労働者にあたるのか。

A 労働基準法および最低賃金法上の労働者にあたる。 臨床研修は、医師の資質の向上を図ることを目的とするものであり、教育的な側面を有しているが、そのプログラムに従い、臨床研修指導医の指導の下に、研修医が医療行為等に従事することを予定している。そして、研修医がこのようにして医療行為等に従事する場合には、これらの行為等は病院の開設者のための労務の遂行という側面を不可避的に有することとなり、病院の開設者の指揮監督の下にこれを行ったと評価することができる限り、上記研修医は労働基準法9条所定の労働者にあたる。これを本件についてみると、本件病院の耳鼻咽喉科における臨床研修のプログラムは、研修医が医療行為等に従事することを予定しており、Bは、本件病院の休診日等を除き、上告人が定めた時間および場所において、指導医の指示に従って、上告人が本件病院の患者に対して提供する医療行為等に従事していたのであり、これに加えて、上告人は、Bに対して奨学金等として金員を支払い、これらの金員につき給与等にあたるものとして源泉徴収まで行っていたのである。そうすると、Bは、上告人の指揮監督の下で労務の提供をしたものとして労働基準法9条所定の労働者にあたり、最低賃金法2条所定の労働者にあたるから、上告人は、同法5条2項により、Bに対し、最低賃金と同額の賃金を支払うべき義務を負っていたというべきである（最判平17・6・3）。 出題 予想

Q6 作業場を持たずに1人で工務店の大工仕事に従事する形態で稼働していた大工は、労働基準法および労働者災害補償保険法上の労働者にあたるのか。

A 労働者にあたらない。 ①上告人は、作業場を持たずに1人で工務店の大工仕事に従事するという形態で稼働していた大工であり、株式会社A等の受注したマンションの建築工事についてB株式会社が請け負っていた内装工事に従事していた際に負傷するという災害に遭った。②Bと上告人との報酬の取決めは、完全な出来高払の方式が中心とされ、日当を支払う方式は、出来高払の方式による仕事がないときに数日単位の仕事をするような場合に用いられていた。前記工事における出来高払の方式による報酬について、上告人ら内装大工はBから提示された報酬の単価につき協議し、その額に同意した者が工事に従事することとなっていた。上告人は、いずれの方式の場合も、請求書によって報酬の請求をしていた。上告人の報酬は、Bの従業員の給与よりも相当高額であった。③上告人は、Bの就業規則およびそれに基づく年次有給休暇や退職金制度

の適用を受けず、また、上告人は、国民健康保険組合の被保険者となっており、B を事業主とする労働保険や社会保険の被保険者となっておらず、さらに、B は、上告人の報酬について給与所得に係る給与等として所得税の源泉徴収をする取扱いをしていなかった。以上等によれば、上告人は、前記工事に従事するにあたり、A はもとより、B の指揮監督の下に労務を提供していたものと評価することはできず、B から上告人に支払われた報酬は、仕事の完成に対して支払われたものであって、労務の提供の対価として支払われたものとみることは困難であり、上告人の自己使用の道具の持込み使用状況、B に対する専属性の程度等に照らしても、上告人は労働基準法上の労働者に該当せず、労働者災害補償保険法上の労働者にも該当しない（最判平 19・6・28）。

出題 予想

第 10 条［使用者］

この法律で使用者とは、事業主又は事業の経営担当者その他その事業の労働者に関する事項について、事業主のために行為をするすべての者をいう。

第 11 条［賃金］

この法律で賃金とは、賃金、給料、手当、賞与その他名称の如何を問わず、労働の対償として使用者が労働者に支払うすべてのものをいう。

Q1 退職後一定期間内に同業他社に就職した場合の退職金支給額を、通常の半額と定める退職金規則は有効か。

A 当該退職金規則は有効である。 会社がその退職金規則において、退職後の同業他社への就職をある程度の期間制限しているにもかかわらず、その制限に反して同業他社に就職した退職社員に支給すべき退職金につき、その点を考慮して、支給額を一般の自己都合による退職の場合の半額と定めることも、退職金が功労報酬的な性格を併せ有することにかんがみれば、合理性のない措置であるとはいえない。すなわち、この場合の退職金の定めは、制限違反の就職をしたことにより勤務中の功労に対する評価が減殺されて、退職金の権利そのものが一般の自己都合による退職の場合の半額の限度においてしか発生しないこととする趣旨であるから、この定めは、その退職金が労働基準法上の賃金にあたるとしても、同法 3 条、16 条、24 条および民法 90 条等の規定には何ら違反しない〈三晃社事件〉（最判昭 52・8・9）。

出題 国家総合－平成 25、国Ⅰ－平成 15・5・昭和 63、労基－平成 19

◇給与所得

Q2 米国法人の子会社である日本法人の代表取締役が、親会社である米国法人から付与されたいわゆるストックオプションを行使して得た利益は、所得税法 28 条 1 項所定の給与所得にあたるのか。

A 給与所得にあたる。 米国法人の子会社である日本法人の代表取締役が、親会社である米国法人から親会社の株式をあらかじめ定められた権利行使価格で取得することができる権利（いわゆるストックオプション）を付与されてこれを行使し、権利行使時点における親会社の株価と所定の権利行使価格との差額に相当する経済的利益を得た場合において、上記権利は、親会社が同社およびその子会社の一定の執行役員および主要な従業員に対する精勤の動機付けとすることなどを企図して設けた制度に基づき付与されたものであること、親会社は、上記代表取締役が勤務する子会社の発行済み株式の 100%を有してその役員の人事権等の実権を握り、同代表取締役は親会社の統括の下に子会社の代表取締役としての職務を遂行していたものということができ、親会社は同代表取締役が上記のとおり職務を遂行しているからこそ上記権利を付与したものであること、上記制度に基づき付与された権利については、被付与者の生存中は、その者のみがこれを行使することができ、その権利を譲渡し、又は移転することはできないものとされていることなどの事情の下においては、同代表取締役が上記権利を行使して得た利益は、所得税法 28 条 1 項所定の給与所得にあたる（最判平 17・1・25）。

出題 労基－平成 20

第 12 条［平均賃金］

①この法律で平均賃金とは、これを算定すべき事由の発生した日以前 3 箇月間にその労働者に対し支払われた賃金の総額を、その期間の総日数で除した金額をいう。ただし、その金額は、次の各号の一によって計算した金額を下ってはならない。

1 賃金が、労働した日若しくは時間によって算定され、又は出来高払制その他の請負制によって定められた場合においては、賃金の総額をその期間中に労働した日数で除した金額の 100 分の 60

2 賃金の一部が、月、週その他一定の期間によって定められた場合においては、その部分の総額をその期間の総日数で除した金額と前号の金額の合算額

②前項の期間は、賃金締切日がある場合においては、直前の賃金締切日から起算する。

③前 2 項に規定する期間中に、次の各号のいずれかに該当する期間がある場合においては、その日数及びその期間中の賃金は、前 2 項の期間及び賃金の総額から控除する。

1 業務上負傷し、又は疾病にかかり療養のために休業した期間

2 産前産後の女性が第 65 条の規定によって休業した期間

3 使用者の責めに帰すべき事由によって休業した期間

4 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（平成 3 年法律第 76 号）第 2 条第 1 号に規定する育児休業又は同条第 2 号に規定する介護休業（同法第 61 条第 3 項（同条第 6 項において準用する場合を含む。）に規定する介護をするための休業を含む。第 39 条第 10 項において同じ。）をした期間

5 試みの使用期間

④第 1 項の賃金の総額には、臨時に支払われた賃金及び 3 箇月を超える期間ごとに支払われる賃金並

びに通貨以外のもので支払われた賃金で一定の範囲に属しないものは算入しない。
⑤賃金が通貨以外のもので支払われる場合、第1項の賃金の総額に算入すべきものの範囲及び評価に関し必要な事項は、厚生労働省令で定める。
⑥雇入後3箇月に満たない者については、第1項の期間は、雇入後の期間とする。
⑦日日雇い入れられる者については、その従事する事業又は職業について、厚生労働大臣の定める金額を平均賃金とする。
⑧第1項乃至第6項によって算定し得ない場合の平均賃金は、厚生労働大臣の定めるところによる。

第2章　労働契約

第13条（この法律違反の契約）

この法律で定める基準に達しない労働条件を定める労働契約は、その部分については無効とする。この場合において、無効となった部分は、この法律で定める基準による。

◇労働者性

Q1 Xは、1回目の来日の直後から、Yの従業員宅に居住し、Yのオフィスで作業を行い、Yから毎月基本給名目で一定額の金銭の支払いを受け、給料支払明細書も受領し、しかも、Xは、Yの企画したアニメーション作品等に使用するものとして図画を作成した事実がある場合、XがYの指揮監督下で労務を提供し、その対価として金銭の支払いを受けていたとみることができるのか。

A できる。　著作権法15条1項は、法人等において、その業務に従事する者が指揮監督下における職務の遂行として法人等の発意に基づいて著作物を作成し、これが法人等の名義で公表されるという実態があることにかんがみて、同項所定の著作物の著作者を法人等とする旨を規定したものである。同項の規定により法人等が著作者とされるためには、著作物を作成した者が「法人等の業務に従事する者」であることを要する。そして、法人等と雇用関係にある者がこれにあたることは明らかであるが、雇用関係の存否が争われた場合には、同項の「法人等の業務に従事する者」にあたるか否かは、法人等と著作物を作成した者との関係を実質的にみたときに、法人等の指揮監督下において労務を提供するという実態にあり、法人等がその者に対して支払う金銭が労務提供の対価であると評価できるかどうかを、業務態様、指揮監督の有無、対価の額および支払方法等に関する具体的事情を総合的に考慮して、判断すべきものと解するのが相当である。これを本件についてみると、Xは、1回目の来日の直後から、Yの従業員宅に居住し、Yのオフィスで作業を行い、Yから毎月基本給名目で一定額の金銭の支払いを受け、給料支払明細書も受領していたのであり、しかも、Xは、Yの企画したアニメーション作品等に使用するものとして本件図画を作成したのである。これらの事実は、XがYの指揮監督下で労務を提供し、その対価として金銭の支払いを受けていたことをうかがわせるものとみるべきである〈エーシープロダクション製作スタジオ事件〉（最判平15・4・11）。　出題 予想

◇労働者・使用者の権利義務

Q2 企業は、企業秩序に違反する行為があった場合、その違反行為の内容、態様、程度等を明らかにして、乱された企業秩序の回復に必要な業務上の指示、命令を発し、又は違反者に対し制裁として懲戒処分を行うため、事実関係の調査をすることができるか。

A 事実関係の調査をすることができる。　企業秩序は、企業の存立と事業の円滑な運営の維持のために必要不可欠なものであり、企業は、この企業秩序を維持確保するため、これに必要な諸事項を規則をもって一般的に定め、あるいは具体的に労働者に指示、命令することができ、また、企業秩序に違反する行為があった場合には、その違反行為の内容、態様、程度等を明らかにして、乱された企業秩序の回復に必要な業務上の指示、命令を発し、又は違反者に対し制裁として懲戒処分を行うため、事実関係の調査をすることができることは、当然のことといわなければならない〈富士重工業事件〉（最判昭52・12・13）。

出題 国家総合－平成30、国Ⅰ－平成20

Q3 労働者は使用者の行う他の労働者の企業秩序違反の調査協力義務を負うのか。

A 労働者に調査協力義務はない。　企業が企業秩序違反事件について調査をすることができるということから直ちに、労働者が、これに対応して、いつ、いかなる場合にも、当然に、企業の行う上記調査に協力すべき義務を負っているわけではない。なぜなら、労働者は、労働契約を締結して企業に雇用されることによって、企業に対し、労務提供義務を負うと共に、これに付随して、企業秩序遵守義務その他の義務を負うが、企業の一般的な支配に服するとはいえないからである。そして、上記の観点に立って考れば、当該労働者が他の労働者に対する指導、監督ないし企業秩序の維持などを職責とする者であって、上記調査に協力することがその職務の内容となっている場合には、調査に協力することは労働契約上の基本的義務である労務提供義務の履行そのものであるから、調査に協力すべき義務を負うが、上記以外の場合には、調査対象である違反行為の性質、内容、当該労働者の右違反行為見聞の機会と職務執行との関連性、より適切な調査方法の有無等諸般の事情から総合的に判断して、調査に協力することが労務提供義務を履行するうえで必要かつ合理的であると認められない限り、調査協力義務を負うことはない〈富士重工業事件〉（最判昭52・12・13）。

出題 国Ⅰ－平成3

Q4 企業の行う懲戒処分について、裁判所が、当該懲戒処分が事実上の基礎に基づくものであるかどうかを認定判断するにあたって、労働組合の代表的立場にある者のこれについての認定判断を尊重し、懲戒処分の適否の判断に採り入れなければならないのか。

A その一資料として考慮するのは格別、懲戒処分

の適否の判断に採り入れる必要はない。 企業の行う懲戒処分が事実上の基礎に基づくものであるかどうか、すなわち、懲戒事由の存否の問題は、懲戒処分の適否を審査する裁判所の判断に服すべき問題であるから、裁判所が、本件懲戒処分が事実上の基礎に基づくものであるかどうか、すなわち、本件調査協力義務の存否および義務違反の成否等を認定判断するにあたって、労働組合の代表的立場にある者のこれについての認定判断をその一資料として考慮するのは格別、原判示のように、特別の事情の存しない限り、これを尊重し、懲戒処分の適否の判断に採り入れなければならないと解すべき理由はない。そして、本件懲戒処分の適否に関する当裁判所の結論は、被上告会社内の労使の代表委員によって構成される第一審および第二審の苦情処理委員会が、上告人には本件調査に対する協力義務があり、かつ、その違反があると認定判断していることを考慮しても、これを動かす必要があるものとは認められない〈富士重工業事件〉（最判昭52・12・13）。

出題 国Ⅰ－平成20

◇採用内定

Q5 求職者の応募が労働契約の申込みにあたれば、応募した求職者に対する企業の採用内定通知は、その承諾にあたるのか。

A 企業の採用内定通知は、その承諾にあたる。 本件採用内定通知のほかには労働契約締結のための特段の意思表示をすることが予定されていなかったことを考慮するとき、Yからの募集（申込みの誘引）に対し、Xが応募したのは、労働契約の申込みであり、これに対するYからの採用内定通知は、当該申込みに対する承諾であって、Xの本件誓約書の提出とあいまって、これにより、XとYとの間に、Xの就労の始期を昭和44年大学卒業直後とし、それまでの間、本件誓約書記載の5項目の採用内定取消事由に基づく解約権を留保した労働契約が成立したと解する〈大日本印刷事件〉（最判昭54・7・20）。

出題 国Ⅰ－平成7、地方上級－平成5、特別区Ⅰ－平成16、労基－令和4

Q6 大学卒業予定者に対する採用内定を、使用者は自由に取り消すことができるのか。

A 社会通念上相当として是認しうる場合であれば、採用内定を取り消すことができる。 わが国の雇用事情に照らすとき、大学新規卒業予定者で、いったん特定企業との間に採用内定の関係に入った者は、解約権留保付であるとはいえ、卒業後の就労を期して、他企業への就職の機会と可能性を放棄するのが通例であるから、就労の有無という違いはあるが、採用内定者の地位は、一定の試用期間を付して雇用関係に入った者の試用期間中の地位と基本的に異なるところはない。したがって、採用内定の取消事由は、採用内定当時知ることができず、また知ることが期待できないような事実であって、これを理由として採用内定を取り消すことが解約権留保の趣旨、目的に照らして客観的に合理的と認められ社会通念上相当として是認することができるものに限られる〈大日本印刷事件〉（最判昭54・7・20）。

出題 国Ⅰ－平成21・7・昭和56、地方上級－平成5、労基－平成26

Q7 使用者が行った採用の募集に応募した労働者への使用者からの採用内定通知は労働契約の申込みであり、これに対する労働者による誓約書の提出等の意思表示が申込みに対する承諾であると解され、このような労働者の承諾があった時点で、採用内定が始期付解約権留保付労働契約として成立するのか。

A 労働者の承諾があった時点ではなく、採用通知に明示された日に労働契約が成立する。 採用通知に採用日、配置先、採用職種および身分が具体的に明示されており、採用通知のほかには労働契約締結のための特段の意思表示をすることが予定されていなかった場合に、労働者が電電公社からの社員公募に応募したのは、労働契約の申込みであり、これに対する電電公社からの採用通知は、その申込みに対する承諾であって、これにより、労働者と電電公社との間に、いわゆる採用内定の一態様として、労働契約の効力発生の始期を採用通知に明示された日とする労働契約が成立したと解する〈電電公社近畿電通局事件〉（最判昭55・5・30）。

出題 国Ⅰ－平成14

Q8 使用者は、採用内定通知書、誓約書等に記載された「取消事由」に該当した場合に採用内定の取消しを行うことができるが、この場合の取消事由として書面に記載されていない事由に基づいて解約権を行使することは認められないのか。

A 客観的に合理的と認められ社会通念上相当として是認できる場合には、認められる。 電電公社は労働者に対し辞令書を交付することを予定していたが、辞令書の交付はその段階で採用を決定する手続ではなく、見習社員としての身分を付与したことを明確にするにとどまるものである。そして、労働契約において、労働者が再度の健康診断で異常があった場合又は誓約書等を所定の期日までに提出しない場合には採用を取り消しうるとしているが、電電公社による解約権の留保は上記の場合に限られるものではなく、電電公社において採用内定当時知ることができず、また知ることが期待できないような事実であって、これを理由として採用内定を取り消すことが解約権留保の趣旨、目的に照らして客観的に合理的と認められ社会通念上相当として是認できる場合をも含み、本件採用取消の通知は、解約権に基づく解約申入れとみるべきである〈電電公社近畿電通局事件〉（最判昭55・5・30）。 出題 国Ⅰ－平成14

◇試用期間

Q9 使用者は試用期間中の労働者を予告なく、その本採用を拒否できるのか。

A 社会通念上相当として是認される場合でなければ、本採用を拒否できない。 法が解雇に制限を加えている趣旨、一般に企業が個々の労働者に対し社会的に優越した地位にあること、試用者は本採用を期待して他企業への就職の機会と可能性を放棄していること等を考慮に入れると、本採用拒否は解約権

留保の趣旨、目的に照らして、客観的に合理的な理由が存し社会通念上相当として是認されうる場合、換言すれば、企業者が、採用決定後における調査の結果により、または試用中の勤務状態等により、当初知ることができず、また知ることが期待できないような事実を知るに至った場合において、そのような事実に照らしその者を引き続き当該企業に雇傭しておくのが適当でないと判断することが相当である場合でなければ、本採用を拒否することはできない〈三菱樹脂事件〉（最大判昭48・12・12）。

出題 国Ⅰ－平成7・昭和58、地方上級－昭和52、特別区Ⅰ－平成19、労基－平成27

Q10 企業者が被用者の思想・信条を理由に雇入れを拒否することは違法か。

A 違法ではない。 憲法は、思想、信条の自由や法の下の平等を保障すると同時に、他方、22条、29条等において、財産権の行使、営業その他広く経済活動の自由をも基本的人権として保障している。それ故、企業者は、かような経済活動の一環としてする契約締結の自由を有し、自己の営業のために労働者を雇傭するにあたり、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することができるのであって、企業者が特定の思想、信条を有する者をその故をもって雇い入れることを拒んでも、それを当然に違法とすることはできない〈三菱樹脂事件〉（最大判昭48・12・12）。

出題 国Ⅰ－平成18・10・7・昭和56、地方上級－平成5、特別区Ⅰ－平成16、労基－平成28・26・22・18・16

Q11 使用者が労働者を新規に採用するにあたりその雇用契約に期間を設け、その趣旨・目的が労働者の適性を評価、判断するためのものであるときは、その期間は契約の存続期間か試用期間か。

A 試用期間である。 使用者が労働者を新規に採用するにあたり、その雇用契約に期間を設けた場合において、その設けた趣旨・目的が労働者の適性を評価、判断するためのものであるときは、期間の満了によりその雇用契約が当然に終了する旨の明確な合意が当事者間に成立しているなどの特段の事情が認められる場合を除き、当該期間は契約の存続期間ではなく、試用期間である〈神戸弘陵学園事件〉（最判平2・6・5）。

出題 国Ⅰ－平成18・3、労基－平成19

◇配置転換・異動

Q12 会社は労働者の個別的同意がなくても転勤を命じることができるか。

A 会社は個別的同意なくして転勤を命じることができる。 Y会社の労働協約および就業規則には、Y会社は業務上の都合により従業員に転勤を命ずることができる旨の定めがあり、現にY会社では、全国に十数か所の営業所等を置き、その間において従業員、特に営業担当者の転勤を頻繁に行っており、Xは大学卒業資格の営業担当者としてY会社に入社したもので、両者の間で労働契約が成立した際にも勤務地を大阪に限定する旨の合意はなされなかったという事情の下においては、Y会社は個別的同意なしにXの勤務場所を決定し、これに転勤を命じて労務の提供を求める権限を有する〈東亜ペイント事件〉（最判昭61・7・14）。

出題 国Ⅰ－平成3

Q13 使用者の労働者に対する転勤命令は自由に行使できるのか。

A 自由に行使できない。 使用者は業務上の必要に応じ、その裁量により労働者の勤務場所を決定することができるが、転勤、特に転居を伴う転勤は、一般に、労働者の生活関係に少なからぬ影響を与えずにはおかないから、使用者の転勤命令権は無制約に行使することはできず、これを濫用することの許されないところ、当該転勤命令につき業務上の必要性が存しない場合または業務上の必要性が有する場合であっても、当該転勤命令が他の不当な動機・目的をもってなされたときもしくは労働者に対し通常甘受すべき程度を著しく超える不利益を負わせるとき等、特段の事情の存する場合でない限りは、当該転勤命令は権利の濫用にならない。上記の業務上の必要性についても、当該転勤先への異動が余人をもっては容易に替えがたいといった高度の必要性に限定することは相当でなく、労働力の適正配置、業務の能率増進、労働者の能力開発、勤務意欲の高揚、業務運営の円滑化など企業の合理的運営に寄与する点が認められる限りは、業務上の必要性の存在を肯定すべきである〈東亜ペイント事件〉（最判昭61・7・14）。

出題 国Ⅰ－平成21・18・17・13・10・5、労基－平成26

Q14 転勤命令については、業務上の必要性が存しない場合には権利の濫用に当たるというべきであり、その転勤先への異動が余人をもっては容易に替えがたいといった高度の必要性を認めることができない場合には、当該業務上の必要性の存在を否定すべきか。

A 当該業務上の必要性の存在を肯定すべきである〈東亜ペイント事件〉（最判昭61・7・14）。⇨ *13*

Q15 労働契約において職種の限定がなく、その後も職種の限定につき使用者と労働者の間に合意がなされたと認められない場合に、使用者には業務上の必要性を理由として当該労働者の個別の同意なしに配置転換を命令する権利が与えられているのか。

A 権利の濫用にわたらない限り、配置転換を命令する権利が与えられている〈東亜ペイント事件〉（最判昭61・7・14）。⇨ *13*

Q16 労働協約および就業規則に転勤命令の規定があり、転勤を命ずる業務上の必要性がある場合に、転勤命令により労働者が単身赴任を強いられるときには、当該命令は使用者の権利の濫用にあたり無効となるのか。

A 当該命令は有効である〈東亜ペイント事件〉（最判昭61・7・14）。⇨ *13*

Q17 アナウンサー勤務の職員を他の職種に転配する行為の効力は有効か。

A 有効である。 Xの請求が認められるためには、労働契約においてアナウンサーとしての職種の限定がなければならず、たんに長年アナウンサーとしての業務に従事していたというだけでは足りない。しかし、Xの採用時には、アナウンサーとしての特別の技能や資格は要求されておらず、労働契約においてアナウンサーとしての職種限定の合意があったとはいえない。就業規則や労働協約においてもアナウンサーが配転の対象から外されておらず、また、アナウンサーについても一定年齢に達すると他職種への配転が頻繁に行われていた。このことからY（会社）には、業務上の必要がある場合には、労働者の個別的な同意なしに配転を命令する権利が与えられていたと解される。Xは、長年にわたってアナウンス業務に従事していたが、労働契約締結後に職種限定が合意されたと認めるに足る証拠はないし、情報センターの部長の発言は職種限定の保証を行ったものとは解せられない〈九州朝日放送事件〉（福岡高判平8・7・30、最判平10・9・10）。

出題 国Ⅰ－平成17

Q18 退職従業員補充のための東京都内に存する事業所間の異動命令につき、通勤時間が従来の約50分から約1時間45分となり、子どもの保育に支障がでる場合であっても、転居をすれば、別会社で働く夫の通勤時間が約40分から約1時間となるとしても、保育の支障は容易に解消することができたという場合には、なお通常甘受すべき程度を著しく超えるといえるのか。

A なお通常甘受すべき程度を著しく超えるとはいえない。 製造会社Yは、Xに対しA事業所への異動命令を行ったが、Xは、本件異動命令に従わず、A事業所に出勤しなかった。YはXと勤務時間、保育問題等について話合いを行おうとしたが、Xは話合いに応ぜず欠勤を続けた。そこで、Yは、懲戒規定に基づきXを1か月の停職としたが、停職期間満了後もXが出勤しなかったため、Xを懲戒解雇した。これに対し、Xは、地位確認、未払賃金の支払等を求めて出訴した事案につき、XのA事業所への通勤は片道約2時間を要すること、子どもを保育園に送迎しなければならないため長距離通勤はこれを困難にし、転居するにしても転居先の選択の幅が狭くなるなど不利益性が大きいこと、Xの夫は残業や出張が多く転居に反対していたこと等の事実はあるものの、XのA事業所のBプロジェクトチームにおいては、退職予定の従業員の補充を早急に行う必要があり、本社地区の製造現場経験があり40歳未満の者という人選基準を設け、これに基づき年内にXを選定のうえ本件異動命令が発令されたというのであるから、本件異動命令には業務上の必要性があり、これが不当な動機・目的をもってされたものとはいえない。また、これによってXが負うことになる不利益は必ずしも小さくないが、なお通常甘受すべき程度を著しく超えるとまではいえず、他に特段の事情のない本件においては、異動命令が権利の濫用にあたるとはいえない〈ケンウッド事件〉（最判平12・1・28）。 出題 国Ⅰ－平成17

Q19 在籍出向と転籍との本質的な相違は何か。

A 出向元との労働契約関係が存続しているか否かという点である。 本件各出向命令は、業務委託に伴う要員措置として行われ当初から出向期間の長期化が予想されたものであるが、社外勤務協定は、業務委託に伴う長期化が予想される在籍出向がありうることを前提として締結されているものであるし、在籍出向といわゆる転籍との本質的な相違は、出向元との労働契約関係が存続しているか否かという点にあるのであるから、出向元との労働契約関係の存続自体が形がい化しているとはいえない場合には、出向期間の長期化をもって直ちに転籍と同視することはできず、従業員との個別的同意は不要である〈新日本製鉄事件〉（最判平15・4・18）。

出題 予想

◇出向

Q20 労働協約に根拠規定がないのに出向を命ずる場合には、個別の合意が必要であるが、就業規則にもとづく休職規程に「他社出向の必要があるときは特命休職を命ずる」旨の規定がある場合に、労働者に出向義務はあるのか。

A 労働者に出向義務はない。 出向は多くの場合、不利益な労働条件の変更であり、労働協約の内容として定められていない場合は、労働者個人との合意の下に行われるべきものであり、仮に就業規則に契約の効力の変更を認める見解によるとしても、就業規則に明白に出向義務を規定する必要があるのであって、就業規則に直接出向命令に関する規定が置かれず、休職規程に間接的に置かれているにすぎない状況では、使用者は労働者に出向を命ずることはできない〈日東タイヤ事件〉（最判昭48・10・19、東京高判昭47・4・26）。

出題 国Ⅰ－平成10

Q21 出向元会社が出向先の同意を得たうえで労働者に対して復帰を命じるにあたり、当該労働者の同意を得る必要はあるのか。

A 当該労働者の同意を得る必要はない。 労働者が使用者（出向元）との間の雇用契約に基づく従業員たる身分を保有しながら第三者（出向先）の指揮監督の下に労務を提供するという形態の出向（いわゆる在籍出向）が命じられた場合において、その後出向元が、出向先の同意を得たうえ、当該出向関係を解消して労働者に対し復帰を命ずるについては、特段の事由のない限り、当該労働者の同意を得る必要はない。なぜなら、上記の場合における復帰命令は、指揮監督の主体を出向先から出向元へ変更するものではあるが、労働者が出向元の指揮監督の下に労務を提供するということは、もともと出向元との当初の雇用契約において合意されていた事柄であって、在籍出向においては、出向元へ復帰させないことを予定して出向が命じられ、労働者がこれに同意した結果、将来労働者が再び出向元の指揮監督の下に労務を提供することはない旨の合意が成立したものとみられるなどの特段の事由がない限り、労働者が出向元の指揮監督の下に労務を提供するという当初の雇用契約における合意自体には何らの変容を及ぼさず、上記合意の存在を前提としたうえで、一時

的に出向先の指揮監督の下に労務を提供する関係となっていたにすぎないからである〈古河電気工業・原子燃料工業事件〉（最判昭60・4・5）。

出題 国Ⅰ－平成21・18・17・13・10・3

Q22 労働者Aが、使用者（出向元会社）Xとの間の雇用契約に基づく従業員たる身分を保有しながら、第三者（出向先会社）Yの指揮監督の下に労務を提供する形での出向を命じられた場合において、XがAに対してXへの復帰を命じるためには、Yの同意を得るのみでは足りず、Aの同意も得る必要があるのか。

A Aの同意を得る必要はない〈古河電気工業・原子燃料工業事件〉（最判昭60・4・5）。⇨21

Q23 本件各出向命令が、業務委託に伴う要員措置として行われ、当初から出向期間の長期化が予想され、社外勤務協定は、業務委託に伴う長期化が予想される在籍出向がありうることを前提として締結されている場合、労働者の個別的同意を要するのか。

A 個別的同意は不要である。 ⑴本件各出向命令は、被上告人が八幡製鐵所の構内輸送業務のうち鉄道輸送部門の一定の業務を協力会社である株式会社日鐵運輸（以下「日鐵運輸」という。）に業務委託することに伴い、委託される業務に従事していた上告人らにいわゆる在籍出向を命ずるものであること、⑵上告人らの入社時および本件各出向命令発令時の被上告人の就業規則には、「会社は従業員に対し業務上の必要によって社外勤務をさせることがある。」という規定があること、⑶上告人らに適用される労働協約にも社外勤務条項として同旨の規定があり、労働協約である社外勤務協定において、社外勤務の定義、出向期間、出向中の社員の地位、賃金、退職金、各種の出向手当、昇格・昇給等の査定その他処遇等に関して出向労働者の利益に配慮した詳細な規定が設けられていること、という事情がある。以上のような事情の下においては、被上告人は、上告人らに対し、その個別的同意なしに、被上告人の従業員としての地位を維持しながら出向先である日鐵運輸においてその指揮監督の下に労務を提供することを命ずる本件各出向命令を発令することができる。本件各出向命令は、業務委託に伴う要員措置として行われ、当初から出向期間の長期化が予想されていたが、上記社外勤務協定は、業務委託に伴う長期化が予想される在籍出向がありうることを前提として締結されているものであるし、在籍出向といわゆる転籍との本質的な相違は、出向元との労働契約関係が存続しているか否かという点にあるから、出向元との労働契約関係の存続自体が形がい化しているとはいえない本件の場合に、出向期間の長期化をもって直ちに転籍と同視することはできず、個別的同意を要するものではない〈新日本製鉄事件〉（最判平15・4・18）。 出題 国Ⅰ－平成17

◇労働者の人格権（プライバシー）

Q24 企業秩序侵害のおそれがないのに、当該労働者が共産党員又はその同調者であることのみを理由として、職場の内外で監視させ、会社の経営方針に批判的な者であるなどとその思想を非難し、この者との接触・交際をしないように他の従業員に働きかけ、さらにロッカーを無断で開け私物を写真撮影する行為は、労働者の名誉、プライバシー、人格的利益を侵害するのか。

A 労働者の名誉、プライバシー、人格的利益を侵害する。 労働者らにおいて現実には企業秩序を破壊し混乱させるなどのおそれがあるとは認められないにもかかわらず、当該労働者らが共産党員又はその同調者であることのみを理由とし、使用者が、その職制等を通じて、職場の内外で当該労働者らを継続的に監視する態勢をとったうえ、当該労働者らが極左分子であるとか、使用者の経営方針に非協力的な者であるなどとその思想を非難して、当該労働者らとの接触、交際をしないよう他の従業員に働きかけ、種々の方法を用いて当該労働者らを職場で孤立させ、さらにその過程で、一部の労働者について、退社後尾行したりし、ロッカーを無断で開けて私物である「民青手帳」を写真に撮影したりするような行為は、当該労働者らの職場における自由な人間関係を形成する自由を不当に侵害するとともに、その名誉を毀損するものであり、また、プライバシーを侵害するものでもあって、労働者の人格的利益を侵害するものというべきである。これら一連の行為は、会社としての方針に基づいて行われたのであるから、それらは、それぞれ使用者の各労働者らに対する不法行為を構成するものといわざるをえない〈関西電力事件〉（最判平7・9・5）。

出題 国Ⅰ－平成18

第14条（契約期間等）

①労働契約は、期間の定めのないものを除き、一定の事業の完了に必要な期間を定めるもののほかは、3年（次の各号のいずれかに該当する労働契約にあっては、5年）を超える期間について締結してはならない。

1 専門的な知識、技術又は経験（以下この号及び第41条の2第1項第1号において「専門的知識等」という。）であって高度のものとして厚生労働大臣が定める基準に該当する専門的知識等を有する労働者（当該高度の専門的知識等を必要とする業務に就く者に限る。）との間に締結される労働契約

2 満60歳以上の労働者との間に締結される労働契約（前号に掲げる労働契約を除く。）

②厚生労働大臣は、期間の定めのある労働契約の締結時及び当該労働契約の期間の満了時において労働者と使用者との間に紛争が生ずることを未然に防止するため、使用者が講ずべき労働契約の期間の満了に係る通知に関する事項その他必要な事項についての基準を定めることができる。

③行政官庁は、前項の基準に関し、期間の定めのある労働契約を締結する使用者に対し、必要な助言及び指導を行うことができる。

第15条（労働条件の明示）

①使用者は、労働契約の締結に際し、労働者に対して賃金、労働時間その他の労働条件を明示しなければならない。この場合において、賃金及び労働時間に関する事項その他の厚生労働省令で定める

事項については、厚生労働省令で定める方法により明示しなければならない。
②前項の規定によって明示された労働条件が事実と相違する場合においては、労働者は、即時に労働契約を解除することができる。
③前項の場合、就業のために住居を変更した労働者が、契約解除の日から 14 日以内に帰郷する場合においては、使用者は、必要な旅費を負担しなければならない。

第 16 条（賠償予定の禁止）
使用者は、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をしてはならない。

第 17 条（前借金相殺の禁止）
使用者は、前借金その他労働することを条件とする前貸の債権と賃金を相殺してはならない。

第 18 条（強制貯金）
①使用者は、労働契約に附随して貯蓄の契約をさせ、又は貯蓄金を管理する契約をしてはならない。
②使用者は、労働者の貯蓄金をその委託を受けて管理しようとする場合においては、当該事業場に、労働者の過半数で組織する労働組合があるときはその労働組合、労働者の過半数で組織する労働組合がないときは労働者の過半数を代表する者との書面による協定をし、これを行政官庁に届け出なければならない。
③使用者は、労働者の貯蓄金をその委託を受けて管理する場合においては、貯蓄金の管理に関する規程を定め、これを労働者に周知させるため作業場に備え付ける等の措置をとらなければならない。
④使用者は、労働者の貯蓄金をその委託を受けて管理する場合において、貯蓄金の管理が労働者の預金の受入であるときは、利子をつけなければならない。この場合において、その利子が、金融機関の受け入れる預金の利率を考慮して厚生労働省令で定める利率による利子を下るときは、その厚生労働省令で定める利率による利子をつけたものとみなす。
⑤使用者は、労働者の貯蓄金をその委託を受けて管理する場合において、労働者がその返還を請求したときは、遅滞なく、これを返還しなければならない。
⑥使用者が前項の規定に違反した場合において、当該貯蓄金の管理を継続することが労働者の利益を著しく害すると認められるときは、行政官庁は、使用者に対して、その必要な限度の範囲内で、当該貯蓄金の管理を中止すべきことを命ずることができる。
⑦前項の規定により貯蓄金の管理を中止すべきことを命ぜられた使用者は、遅滞なく、その管理に係る貯蓄金を労働者に返還しなければならない。

第 19 条（解雇制限）
①使用者は、労働者が業務上負傷し、又は疾病にかかり療養のために休業する期間及びその後 30 日間並びに産前産後の女性が第 65 条の規定によって休業する期間及びその後 30 日間は、解雇してはならない。ただし、使用者が、第 81 条の規定によって打切補償を支払う場合又は天災事変その他やむを得ない事由のために事業の継続が不可能となった場合においては、この限りでない。
②前項但書後段の場合においては、その事由について行政官庁の認定を受けなければならない。
〔労働契約法 16 条の判例も参照〕

Q1 労働者災害補償保険法に基づく療養補償給付を受ける労働者が、療養開始後 3 年を経過しても疾病等が治らない場合には、使用者は、当該労働者につき、労働基準法 81 条の打切補償を支払って、同法 19 条 1 項但書の適用を受けることができるのか。

A 同法 19 条 1 項但書の適用を受けることができる。 労災保険法 12 条の 8 第 1 項 1 号の療養補償給付を受ける労働者が、療養開始後 3 年を経過しても疾病等が治らない場合には、労働基準法 75 条による療養補償を受ける労働者の状況にある場合と同様に、使用者は、当該労働者につき、同法 81 条の規定による打切補償の支払いをすることにより、解雇制限の除外事由を定める同法 19 条 1 項但書の適用を受けることができるものと解するのが相当である（最判平 27・6・8）。

出題 国家総合－平成 28

第 20 条（解雇の予告）
①使用者は、労働者を解雇しようとする場合においては、少くとも 30 日前にその予告をしなければならない。30 日前に予告をしない使用者は、30 日分以上の平均賃金を支払わなければならない。但し、天災事変その他やむを得ない事由のために事業の継続が不可能となった場合又は労働者の責に帰すべき事由に基いて解雇する場合においては、この限りでない。
②前項の予告の日数は、1 日について平均賃金を支払った場合においては、その日数を短縮することができる。
③前条第 2 項の規定は、第 1 項但書の場合にこれを準用する。

◇解雇予告

Q1 使用者が所定の予告期間をおかず、かつ予告手当を支払わないで労働者を解雇した場合、当該解雇は即時にその効力を生じるのか。

A 即時解雇としての効力は生じない。 使用者が労働基準法 20 条所定の予告期間をおかず、または予告手当の支払いをしないで労働者に解雇の通知をした場合、その通知は即時解雇としては効力を生じないが、使用者が即時解雇を固執する趣旨でない限り、通知後同条所定の 30 日の期間を経過するか、または通知の後に同条所定の予告手当の支払いをしたときは、そのいずれかのときから解雇の効力を生じる〈細谷服装事件〉（最判昭 35・3・11）。

出題 国Ⅰ－平成 23・19・15・11・8・5・2・昭和 63・59・55、地方上級－平成 11・2（市共通）・昭和 59、労基－平成 16

Q2 解雇予告を欠いた解雇通知は、即時解雇としては無効であるが、その後 30 日を経過するか、または予告手当の支払いがあれば、その時から効力を生

じるのか。

A その時から効力を生じる〈細谷服装事件〉（最判昭 35・3・11）。⇨ *1*

Q3 労働者に責めに帰すべき事由がある場合、使用者が当該労働者を行政官庁の認定を受けず、さらに労働基準法 20 条所定の予告手続を経ずにする解雇は有効か。

A 当該解雇は有効である。　労働者に責めに帰すべき事由がある場合、労働基準法 20 条 1 項但書により、使用者は当該労働者を予告期間をおかず、また予告手当の支払いをしないで解雇することができ、その際、行政官庁の除外認定を受けなくても、当該認定は行政庁による確認手続にすぎないので、客観的に除外事由をそなえている以上、当該解雇は有効である〈世界通信社事件〉（最決昭 29・9・28）。

出題 国Ⅰ－平成 9・5・昭和 63・55・54、労基－平成 20・17

◇解雇事由

Q4 労働契約締結時の経歴詐称を理由に使用者が懲戒解雇することは許されるのか。

A 使用者が懲戒解雇することは許される。　労働者が 2 回にわたり懲戒刑を受けたことおよび雇い入れられる際に学歴を偽ったことは会社の就業規則所定の懲戒解雇事由に該当し、当該労働者のその他の言動を情状として考慮すると、本件解雇は解雇権の濫用にあたらない〈炭研精工事件〉（最判平 3・9・19）。　出題 国家総合－平成 27、国Ⅰ－平成 9

◇短期労働契約の更新拒絶

Q5 期間の定めはあるが、格別の意思表示がなければ当然更新されるべき労働契約を締結する意思であったと解される場合、当該労働契約は期間の定めのない労働契約と実質的に異ならないのか。

A 期間の定めのない労働契約と実質的に異ならない。　各労働契約においては、実質において、当事者双方とも、期間は一応 2 か月と定められているが、いずれかから格別の意思表示がなければ当然更新されるべき労働契約を締結する意思であったものと解するのが相当であり、したがって、本件各労働契約は、期間満了ごとに当然更新を重ねてあたかも期間の定めのない契約と実質的に異ならない状態で存在していたものであり、本件各雇止めの意思表示はこのような契約を終了させる趣旨のもとにされたのであるから、実質において解雇の意思表示にあたり、そうである以上、本件各雇止めの効力の判断にあたっては、その実質にかんがみ、解雇に関する法理を類推すべきである〈東芝柳町工場事件〉（最判昭 49・7・22）。

出題 国Ⅰ－平成 21・17・8・昭和 63・59、地方上級－平成 2（市共通）、労基－平成 26・22

Q6 2 か月の期間を定めた短期労働契約が 5 回にわたって更新されている場合には、当該労働契約は実質的に期間の定めのない契約であり、期間満了を理由とする使用者の雇止めは信義則に照らし許されないのか。

A 期間満了を理由とする使用者の雇止めは許される。　本件労働契約の期間の定め（期間 2 か月）を民法 90 条に違反するということはできず、また、5 回にわたる契約の更新によって、本件労働契約が期間の定めのない契約に転化したり、あるいは臨時工として雇用された X と Y 会社との間に期間の定めのない労働契約が存在する場合と実質的に異ならない関係が生じたということもできない（東芝柳町工場事件とは、事案を異にする）〈日立メディコ事件〉（最判昭 61・12・4）。　出題 国Ⅰ－平成 9

Q7 臨時工が労働契約を反復更新されている場合に、正規の従業員より先に解雇することは許されるか。

A 正規の従業員より先に解雇することは許される。臨時員の雇用関係は比較的簡易な採用手続で締結された短期的有期契約を前提とする以上、雇止めの効力を判断すべき基準は、いわゆる終身雇用の期待の下に期間の定めのない労働契約を締結しているいわゆる本工を解雇する場合とはおのずから合理的な差異がある。したがって、独立採算制がとられている工場において、事実上やむをえない理由により人員削減をする必要があり、その余剰人員を他の事業部門へ配置転換する余地もなく、臨時員全員の雇止めが必要であると判断される場合には、これに先立ち、期間の定めなく雇用されている従業員につき希望退職者募集の方法による人員削減を図らなかったとしても、それをもって不当、不合理であるということはできず、希望退職者の募集に先立ち臨時員の雇止めが行われてもやむをえない〈日立メディコ事件〉（東京高判昭 55・12・16、最判昭 61・12・4）。

出題 国Ⅰ－平成 23・15・11、地方上級－平成 2（市共通）

◇退職の意思表示

Q8 退職願が労働者による労働契約の解約の申入れにあたる場合、使用者側が退職願を受領すれば、解約の効力は発生するか。

A 労働契約の解約の効力は発生する。　私企業における労働者からの雇用契約の合意解約申込みに対する使用者の承諾の意思表示は、就業規則等に特段の定めがない限り、辞令書の公布等一定の方式によらなければならないわけではない。したがって、当該会社の部長に労働者の退職願に対する退職承認の決定権があるならば、その部長が労働者の退職願を受理したことで、本件雇用契約の解約申込みに対する会社の即時承諾の意思表示がされたものというべく、これによって本件雇用契約の合意解除が成立したと解するのがむしろ当然である〈大隈鐵工所事件〉（最判昭 62・9・18）。

出題 国Ⅰ－平成 17、市役所上・中級－平成 7

Q9 私企業における労働者からの雇用契約の合意解約申込みに対する使用者の承諾の意思表示は、就業規則等に特段の定めがない限り、辞令書の交付等一定の方式によらなければならないのか。

A 一定の方式によらなければならないものではない〈大隈鐵工所事件〉（最判昭 62・9・18）。⇨ *8*

◇選択定年制による退職

Q10 従業員がした本件選択定年制による退職の申出に対して、上告人が承認をしなければ、割増退職金債権の発生を伴う退職の効果が生ずる余地はないのか。

A 割増退職金債権の発生を伴う退職の効果が生ずる余地はない。 本件選択定年制による退職は、従業員がする各個の申出に対し、上告人がそれを承認することによって、所定の日限りの雇用契約の終了や割増退職金債権の発生という効果が生ずるものとされており、上告人がその承認をするかどうかに関し、上告人の就業規則およびこれを受けて定められた本件要項において特段の制限は設けられていないことが明らかである。もともと、本件選択定年制による退職に伴う割増退職金は、従業員の申出と上告人の承認とを前提に、早期の退職の代償として特別の利益を付与するものであるところ、本件選択定年制による退職の申出に対し承認がされなかったとしても、その申出をした従業員は、上記の特別の利益を付与されることこそないものの、本件選択定年制によらない退職を申し出るなどすることは何ら妨げられていないのであり、その退職の自由を制限されるものではない。したがって、従業員がした本件選択定年制による退職の申出に対して上告人が承認をしなければ、割増退職金債権の発生を伴う退職の効果が生ずる余地はない（最判平 19・1・18）。

出題 予想

第 21 条（解雇予告制の例外）

前条の規定は、左の各号の一に該当する労働者については適用しない。但し、第 1 号に該当する者が 1 箇月を超えて引き続き使用されるに至った場合、第 2 号若しくは第 3 号に該当する者が所定の期間を超えて引き続き使用されるに至った場合又は第 4 号に該当する者が 14 日を超えて引き続き使用されるに至った場合においては、この限りでない。

1　日日雇い入れられる者
2　2 箇月以内の期間を定めて使用される者
3　季節的業務に 4 箇月以内の期間を定めて使用される者
4　試の使用期間中の者

第 22 条（退職時等の証明）

①労働者が、退職の場合において、使用期間、業務の種類、その事業における地位、賃金又は退職の事由（退職の事由が解雇の場合にあっては、その理由を含む。）について証明書を請求した場合においては、使用者は、遅滞なくこれを交付しなければならない。

②労働者が、第 20 条第 1 項の解雇の予告がされた日から退職の日までの間において、当該解雇の理由について証明書を請求した場合においては、使用者は、遅滞なくこれを交付しなければならない。ただし、解雇の予告がされた日以後に労働者が当該解雇以外の事由により退職した場合においては、使用者は、当該退職の日以後、これを交付することを要しない。

③前 2 項の証明書には、労働者の請求しない事項を記入してはならない。

④使用者は、あらかじめ第三者と謀り、労働者の就業を妨げることを目的として、労働者の国籍、信条、社会的身分若しくは労働組合運動に関する通信をし、又は第 1 項及び第 2 項の証明書に秘密の記号を記入してはならない。

第 23 条（金品の返還）

①使用者は、労働者の死亡又は退職の場合において、権利者の請求があった場合においては、7 日以内に賃金を支払い、積立金、保証金、貯蓄金その他名称の如何を問わず、労働者の権利に属する金品を返還しなければならない。

②前項の賃金又は金品に関して争がある場合においては、使用者は、異議のない部分を、同項の期間中に支払い、又は返還しなければならない。

第 3 章　賃金

第 24 条（賃金の支払）

①賃金は、通貨で、直接労働者に、その全額を支払わなければならない。ただし、法令若しくは労働協約に別段の定めがある場合又は厚生労働省令で定める賃金について確実な支払の方法で厚生労働省令で定めるものによる場合においては、通貨以外のもので支払い、また、法令に別段の定めがある場合又は当該事業場の労働者の過半数で組織する労働組合があるときはその労働組合、労働者の過半数で組織する労働組合がないときは労働者の過半数を代表する者との書面による協定がある場合においては、賃金の一部を控除して支払うことができる。

②賃金は、毎月 1 回以上、一定の期日を定めて支払わなければならない。ただし、臨時に支払われる賃金、賞与その他これに準ずるもので厚生労働省令で定める賃金（第 89 条において「臨時の賃金等」という。）については、この限りでない。

〔参考〕労働基準法施行規則第 7 条の 2［賃金等の振込み］

①使用者は、労働者の同意を得た場合には、賃金の支払について次の方法によることができる。

1　当該労働者が指定する銀行その他の金融機関に対する当該労働者の預金又は貯金への振込み

◇直接払いと退職金

Q1 退職金は、 労働基準法第 24 条第 1 項本文の直接払いの原則が適用されるのか。

A 直接払いの原則が適用される。 退職金は、労働基準法 11 条にいう労働の対償としての賃金に該当するから、その支払については、性質の許すかぎり、同法 24 条 1 項本文の定めるいわゆる直接払いの原則が適用される（最判昭 43・5・28）。

出題 国家総合－令和 3

◇直接払いと退職金債権の譲渡

Q2 労働者が賃金債権を第三者に譲渡し、その旨の通知を労働者が使用者にした場合、当該第三者は使用者に支払いを求めることができるか。

A 当該第三者は使用者に支払いを求めることはできない。 労働基準法24条1項が「賃金は直接労働者に支払わなければならない」旨を定めて、使用者たる賃金支払義務者に対し罰則をもってその履行を強制している趣旨に徴すれば、労働者が賃金の支払いを受ける前に賃金債権を他に譲渡した場合においても、その支払いについてはなお同条が適用され、使用者は直接労働者に対し賃金を支払わなければならず、したがって、賃金債権の譲受人は自ら使用者に対してその支払いを求めることは許されない。そして、退職手当法による退職手当もまた賃金に該当し、直接払いの原則の適用がある以上、退職手当の支給前にその受給権が他に適法に譲渡された場合においても、国または公社はなお退職者に直接これを支払わなければならず、したがって、その譲受人から国または公社に対しその支払いを求めることは許されない〈小倉電話局事件〉（最判昭43・3・12）。

出題 国家総合－平成29・25、国Ⅰ－平成10・2・昭和63・61・58、地方上級－昭和60・53、特別区Ⅰ－平成16、労基－平成26

◇賃金の遡及支払いと中間収入

Q3 使用者の責めに帰すべき事由によって解雇された労働者が、解雇期間中に他の職に就いて利益を得たときは、使用者は、当該労働者に解雇期間中の賃金を支払うに当たり、その利益の額を賃金額からすべて控除することができるのか。

A その賃金額のうち労働基準法所定の平均賃金の6割に達するまでの部分については利益控除の対象にすることができない。 使用者の責めに帰すべき事由によって解雇された労働者が解雇期間中に他の職に就いて利益を得たときは、使用者は、労働者に解雇期間中の賃金を支払うに当たり上記利益（以下「中間利益」という。）の額を賃金額から控除することができる。しかし、上記賃金額のうち労働基準法12条1項所定の平均賃金の6割に達するまでの部分については利益控除の対象とすることが禁止されているものと解する（最判昭37・7・20参照）。したがって、使用者が労働者に対して有する解雇期間中の賃金支払債務のうち平均賃金額の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た中間利益の額を控除することは許されるものと解すべきであり、上記利益の額が平均賃金額の4割を超える場合には、更に平均賃金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許されるものと解せられる。そして、上記のとおり、賃金から控除し得る中間利益は、その利益の発生した期間が上記賃金の支給の対象となる期間と時期的に対応するものであることを要し、ある期間を対象として支給される賃金からそれとは時期的に異なる期間内に得た利益を控除することは許されないものと解すべきである〈あけぼのタクシー事件〉（最判昭62・4・2）。

出題 国家総合－令和2

Q4 使用者の責めに帰すべき事由により解雇された労働者が解雇期間中に他の職について利益を得た場合、労働者はその利益を使用者に償還しなければならないのか。

A 労働者はその利益を平均賃金の4割の範囲で、使用者に償還しなければならない。 労働基準法26条が「使用者の責に帰すべき事由」による休業の場合、使用者に対し平均賃金の6割以上の手当を労働者に支払うべき旨を規定し、その履行を強制する手段として附加金や罰金の制度が設けられている（同法114条、120条1号参照）のは、労働者の労務給付が使用者の責めに帰すべき事由によって不能となった場合に使用者の負担において労働者の最低生活をその限度で保障しようとする趣旨に出たものであるから、労働基準法26条の規定は、労働者が民法536条2項にいう「使用者の責に帰すべき事由」によって解雇された場合にもその適用がある。そして、労働者が使用者に対し解雇期間中の全額賃金請求権を有すると同時に解雇期間内に得た利益を償還すべき義務を負っている場合に、使用者が労働者に平均賃金の6割以上の賃金を支払わなければならないことは、その決済手続を簡便にするため償還利益の額をあらかじめ賃金額から控除しうることを前提として、その控除の限度を、特約なき限り平均賃金の4割まではなしうるが、それ以上は許さないとしたものと解する〈全駐労山田支部事件〉（最判昭37・7・20、最判平18・3・28）。

出題 国家総合－平成29・28、国Ⅰ－平成23・17・5

◇賞与

Q5 決算期間中勤務しながら賞与の支給日前に退職した労働者は、賞与請求権を有するのか。

A 賞与請求権を有しない。 就業規則32条の改訂（「賞与は決算期毎の業績により支給日に在籍している者に対し各決算期につき1回支給する」）前から年2回の決算期の中間時点を支給日と定めて当該支給日に在籍している者に対してのみその決算期間を対象とする賞与が支給されるという慣行が存在し、同規則32条の改訂は単に銀行の従業員組合の要請によってその慣行を明文化したにとどまるのであって、その内容においても合理性を有するのであり、当該労働者の退職後が支給日となる賞与については受給権を有しない〈大和銀行事件〉（最判昭57・10・7）。

出題 国家総合－平成25、国Ⅰ－平成15・昭和63、労基－平成18

◇ストライキと賃金

Q6 勤務した時間の長短にかかわらず完成した仕事の量に比例して支払われるべき「能力給」は、ストライキ控除の対象となるのか。

A 「固定給」は対象となるが、「能力給」は対象とならない。 ストライキによって削減しうる意義における固定給とは、労働協約等に別段の定めがある場合等のほかは、拘束された勤務時間に応じて支払われる賃金としての性格を有するものであることを必要とし、単に支給金額が相当期間固定しているというだけでは足らず、また、もとより勤務した時間

の長短にかかわらず完成された仕事の量に比例して支払われるべきものであってはならないと解するのが相当である。したがって、勤務時間拘束の制度が仕事の成果に応ずる「能率給」の実をあげるために設けられたものではなく、また当該項目の給与が一定の資格にとどまる間その期間中における募集、集金の成果と関係なく支給されるものであるということにのみ着目し、本件事案の程度では資格の昇格、格下げも勤務の質の向上又は低下に伴う昇給、減給と解して妨げないとして、たやすく、当該諸項目の給与を「固定給」と認め、ひいては会社が労働者らのストライキを理由として行った賃金の削減を違法でないと原審が判断したことは、法令の解釈適用を誤ったか、審理不尽の違法に陥ったものというべく、原審の判断の違法は判決に影響を及ぼすことは明らかである〈明治生命事件〉（最判昭40・2・5）。

出題 労基－平成19

Q7 労働者の賃金は、労働力の提供に対応した交換的部分と、従業員たる地位に対応した生活保障的部分に二分されるが、賃金カットの対象となるのは交換的部分に限られるのか。

A 二分されず、賃金カットの対象となるのは交換的部分に限られない。 ストライキ期間中の賃金削減の対象となる部分の存否およびその部分と賃金削減の対象とならない部分の区分は、当該労働協約等の定めまたは労働慣行の趣旨に照らし個別的に判断するのを相当とし、いわゆる抽象的一般的賃金二分論を前提とする主張は、その前提を欠き、失当である〈三菱重工長崎造船所事件〉（最判昭56・9・18）。 出題 国Ⅰ－平成13・10、労基－平成27

Q8 家族手当は、割増賃金の算定基礎から除外されている（37条4項）ように、生活保護的賃金であるため、ストライキ期間中の賃金削減の対象とならないのか。

A 家族手当は賃金削減の対象となる。 ストライキの場合における家族手当の削減が、労働慣行となっていたものと推認することができる場合、当該労働慣行は、家族手当を割増賃金の基礎となる賃金に算入しないと定めた労働基準法37条4項および当該会社の賃金規則の趣旨に照らして著しく不合理であると認めることはできない。また、同条4項が、家族手当を割増賃金算定の基礎から除外すべきものと定めたのは、家族手当が労働者の個人的事情に基づいて支給される性格の賃金であって、これを割増賃金の基礎となる賃金に算入させることを原則とすることが、かえって不適切な結果を生ずるおそれのあることを配慮したものであり、労働との直接の結びつきが薄いからといって、その故にストライキの場合における家族手当の削減を直ちに違法とする趣旨までを含むものではない〈三菱重工長崎造船所事件〉（最判昭56・9・18）。

出題 国家総合－平成28、国Ⅰ－平成13・2・昭和63・61・57、地方上級－平成10（市共通）、労基－平成27

Q9 労働者が会社の出張・外勤命令を拒否し、内勤業務に従事した場合、使用者はその時間に対応する賃金をカットできるのか。

A 使用者はその時間に対応する賃金をカットできる。 出張・外勤の業務命令は、組合の争議行為を否定するような性質のものではないし、従来の慣行を無視したものとして信義則に反するというものでもなく、労働者らが本件業務命令によって指定された時間、その指定された出張・外勤業務に従事せず内勤業務に従事したことは、債務の本旨に従った労務の提供をしたものとはいえず、また、使用者は、本件業務命令を事前に発したことにより、その指定した時間については出張・外勤以外の労務の受領をあらかじめ拒絶したものであるから、労働者らが提供した内勤業務についての労務を受領したものとはいえず、したがって、使用者は、労働者らにこの時間に対応する賃金の支払義務を負うものではない〈水道機工事件〉（最判昭60・3・7）。

出題 国家総合－令和2・平成28、国Ⅰ－平成18・5・2

Q10 労働者の一部によるストライキが原因でストライキ不参加労働者の労働義務の履行が不能となった場合、ストライキ不参加者は使用者に対して賃金請求権を有するのか。

A ストライキ不参加者は使用者に対して賃金請求権を有しない。 ストライキは労働者に保障された争議権の行使であって、使用者がこれに介入して制御することはできず、また、団体交渉において組合側にいかなる回答を与え、どの程度譲歩するかは使用者の自由であるから、団体交渉の決裂の結果ストライキに突入しても、そのことは、一般に使用者に帰責されるものではない。したがって、労働者の一部によるストライキが原因でストライキ不参加労働者の労働義務の履行が不能となった場合は、使用者が不当労働行為の意思その他不当な目的でことさらストライキを行わせたなどの特別の事情がない限り、そのストライキは民法536条2項の「債権者の責に帰すべき事由」にはあたらず、当該不参加労働者は賃金請求権を失う〈ノース・ウエスト航空事件〉（最判昭62・7・17）。

出題 国家総合－平成28、国Ⅰ－平成19・13・5・2

◇賃金過払いの調整

Q11 使用者が、労働者に対して有する債権を自働債権として労働者の賃金債権と相殺することはすべて許されないのか。

A 使用者に過払いがあり、その過払いの時期と合理的に接着した時期に相殺することは許される。 労働基準法24条1項の規定は、一般的には、労働者の賃金債権に対しては、使用者は使用者が労働者に対して有する債権をもって相殺することは許されないとの趣旨を包含する。しかし、賃金支払事務において、賃金計算における過誤等により賃金の過払いが生じた場合に、これを精算ないし調整するため、後に支払われるべき賃金から控除できるとすることは、合理的理由があるのみならず、労働者にとっても、このような控除をしても、賃金と関係のない他の債権を自動債権とする相殺とは趣を異にし、実質的にみれば、本来支払われるべき賃金は、その全額の支払いを受けた結果となる。このような

事情と労働基準法 24 条 1 項の法意とを併せ考えれば、適正な賃金の額を支払うための手段たる相殺は、同項但書によって除外される場合にあたらなくても、その行使の時期、方法、金額等からみて労働者の経済生活の安定との関係上不当と認められないものであれば、同項の禁止するところではない。この見地からすれば、許さるべき相殺は、過払いのあった時期と賃金の清算調整の実を失わない程度に合理的に接着した時期においてされ、また、あらかじめ労働者にそのことが予告されるとか、その額が多額にわたらないとか、要は労働者の経済生活の安定をおびやかすおそれのない場合でなければならない〈福島県教組事件〉（最判昭 44・12・18）。

出題 国家総合－平成 29、国Ⅰ－平成 10・5・昭和 63、地方上級－平成 7（市共通）、市役所上・中級－平成 2、労基－令和 4

◇チェック・オフ

Q12 個々の組合員がチェック・オフの中止を使用者に申し出れば、使用者はこれを中止しなければならないのか。

A 使用者は中止しなければならない。 チェック・オフ協定が労働協約の形式により締結された場合であっても、当然に使用者がチェック・オフをする権限を取得するものでなく、組合員がチェック・オフを受忍すべき義務を負うものではない。したがって、使用者と労働組合との間に当該協定（労働協約）が締結されている場合であっても、使用者が有効なチェック・オフを行うためには、当該協定の外に、使用者が個々の組合員から、賃金から控除した組合費相当分を労働組合に支払うことにつき委任を受けることが必要であって、その委任が存しないときには、使用者は当該組合員の賃金からチェック・オフをすることはできない。そして、チェック・オフ開始後においても、組合員は使用者に対し、いつでもチェック･オフの中止を申し入れることができ、その中止の申入れがされたときには、使用者は当該組合員に対するチェック・オフを中止すべきである〈エッソ石油事件〉（最判平 5・3・25）。

出題 国家総合－令和 1・平成 26、国Ⅰ－平成 23・17、地方上級－平成 9、労基－平成 27・18

Q13 使用者が有効なチェック・オフを行うためには、チェック・オフ協定があれば足りるのか。

A チェック・オフ協定とともに、使用者が個々の組合員から、賃金から控除した組合費相当分を労働組合に支払うことにつき委任を受けることが必要である〈エッソ石油事件〉（最判平 5・3・25）。⇨ *12*

◇賃金債権・退職金債権と相殺・放棄

Q14 労働者の賃金債権に対して、使用者が労働者に対して有する不法行為債権をもって相殺することは許されるか。

A 相殺することは許されない。 労働者の賃金は、労働者の生活を支える重要な財源で、日常必要とするものであるから、これを労働者に確実に受領させ、その生活に不安のないようにすることは、労働政策のうえからきわめて必要なことであり、労働基準法 24 条 1 項が、賃金は同項但書の場合を除きその全額を直接労働者に支払わねばならない旨を規定しているのも、その趣旨を法意とする。しからば同条項は、労働者の賃金債権に対しては、使用者は、使用者が労働者に対して有する債権をもって相殺することも許されないとの趣旨を包含する。このことは、その債権が不法行為を原因としたものであっても変わりはない〈日本勧業経済会事件〉（最大判昭 36・5・31）。

出題 国Ⅰ－昭和 61・58、地方上級－平成 7（市共通）・昭和 60・57・56・53、特別区Ⅰ－平成 16、労基－令和 2・平成 26・16

Q15 労働者が自由意思に基づいて賃金債権を放棄した場合でも、使用者は放棄された賃金を当該労働者に支払わなければならないのか。

A 支払う必要はない。 労働基準法 24 条 1 項本文が定める賃金全額払いの原則の趣旨は、使用者が一方的に賃金を控除することを禁止し、労働者に賃金の全額を確実に受領させ、労働者の経済生活をおびやかすことのないようにしてその保護を図ろうとするものであるから、労働者が退職に際し自ら賃金に該当する退職金債権を放棄する旨の意思表示をした場合に、賃金全額払いの原則が当該意思表示の効力を否定する趣旨とまで解することはできない〈シンガー・ソーイング・メシーン事件〉（最判昭 48・1・19）。

出題 国家総合－令和 3、国Ⅰ－平成 19、地方上級－平成 7（市共通）・昭和 53

Q16 使用者が労働者の同意を得て労働者の退職金債権に対してする相殺は、その同意が労働者の自由な意思に基づいてされたものであると認めるに足りる合理的な理由が客観的に存在するときは、労働基準法 24 条 1 項本文に違反しないのか。

A 労働基準法 24 条 1 項本文に違反しない。 労働基準法 24 条 1 項本文の定めるいわゆる賃金全額払いの原則の趣旨とするところは、使用者が一方的に賃金を控除することを禁止し、もって労働者に賃金の全額を確実に受領させ、労働者の経済生活を脅かすことのないようにしてその保護を図ろうとするものであるから、使用者が労働者に対して有する債権をもって労働者の賃金債権と相殺することを禁止する趣旨をも包含するものであるが、労働者がその自由な意思に基づき相殺に同意した場合においては、その同意が労働者の自由な意思に基づいてされたものであると認めるに足りる合理的な理由が客観的に存在するときは、その同意を得てした相殺は上記規定に違反するものとはいえない（最判昭 48・1・19 参照）〈日新製鋼事件〉（最判平 2・11・26）。

出題 国家総合－平成 29・25、労基－令和 4・平成 19

第 25 条（非常時払）

使用者は、労働者が出産、疾病、災害その他厚生労働省令で定める非常の場合の費用に充てるために請求する場合においては、支払期日前であっても、既往の労働に対する賃金を支払わなければならない。

Q1 疾病を理由に使用者から自宅待機命令を受けた労働者は、自宅待機期間中の賃金を請求できるのか。

A 自宅待機期間中の賃金を請求できる。 労働者が職種や業務内容を特定せずに労働契約を締結した場合においては、現に就業を命じられた特定の業務について労務の提供が十全にはできないとしても、その能力、経験、地位、当該企業の規模、業種、当該企業における労働者の配置・異動の実情および難易等に照らして当該労働者が配置される現実的可能性があると認められる他の業務について労務の提供をすることができ、かつ、その提供を申し出ているならば、なお債務の本旨に従った履行の提供があると解する。そのように解さないと、同一の企業における同様の労働契約を締結した労働者の提供しうる労務の範囲に同様の身体的原因による制約が生じた場合に、その能力、経験、地位等にかかわりなく、現に就業を命じられている業務によって、労務の提供が債務の本旨に従ったものになるか否か、また、その結果、賃金請求権を取得するか否かが左右されることになり、不合理である〈片山組事件〉（最判平 10・4・9）。 出題 国Ⅰ－平成 13

Q2 職種や業務内容を特定しない労働契約の下では、労働者が現に就業を命じられた特定業務につき疾病のため労務を提供することが不可能であるとしても、当該労働者の能力および経験、当該企業における労働者の配置の実情等に照らして当該労働者が配置される現実的可能性があると認められる他の業務につき労務の提供が可能であり、かつ、当該労働者が現にその提供を申し出ている場合には、労働契約上の債務の本旨に従った履行の提供があるといえるのか。

A 債務の本旨に従った履行の提供があるといえる〈片山組事件〉（最判平 10・4・9）。⇨ 1

第 26 条（休業手当）

使用者の責に帰すべき事由による休業の場合においては、使用者は、休業期間中当該労働者に、その平均賃金の 100 分の 60 以上の手当を支払わなければならない。

Q1 労働基準法上の休業手当の保障における「使用者の責に帰すべき事由」は、民法上は使用者の帰責事由とならない不可抗力および使用者側に起因する経営、管理上の障害を含むのか。

A 不可抗力は含まれない。 労働基準法 26 条の「使用者の責に帰すべき事由」とは、取引における一般原則たる過失責任主義とは異なる観点をもふまえた概念であって、民法 536 条 2 項の「債権者の責に帰すべき事由」よりも広く、使用者側に起因する経営、管理上の障害を含む〈ノース・ウエスト航空事件〉（最判昭 62・7・17）。

出題 国Ⅰ－平成 5、労基－平成 25

第 27 条（出来高払制の保障給）

出来高払制その他の請負制で使用する労働者については、使用者は、労働時間に応じ一定額の賃金の保障をしなければならない。

第 28 条（最低賃金）

賃金の最低基準に関しては、最低賃金法（昭和 34 年法律第 137 号）の定めるところによる。

〔参考〕最低賃金法第 1 条　この法律は、賃金の低廉な労働者について、賃金の最低額を保障することにより、労働条件の改善を図り、もって、労働者の生活の安定、労働力の質的向上及び事業の公正な競争の確保に資するとともに、国民経済の健全な発展に寄与することを目的とする。

第 3 条　最低賃金額（最低賃金において定める賃金の額をいう。以下同じ。）は、時間によって定めるものとする。

第 4 条　①使用者は、最低賃金の適用を受ける労働者に対し、その最低賃金額以上の賃金を支払わなければならない。

②最低賃金の適用を受ける労働者と使用者との間の労働契約で最低賃金額に達しない賃金を定めるものは、その部分については無効とする。この場合において、無効となった部分は、最低賃金と同様の定をしたものとみなす。

第 7 条　使用者が厚生労働省令で定めるところにより都道府県労働局長の許可を受けたときは、次に掲げる労働者については、当該最低賃金において定める最低賃金額から当該最低賃金額に労働能力その他の事情を考慮して厚生労働省令で定める率を乗じて得た額を減額した額により第 4 条の規定を適用する。

1　精神又は身体の障害により著しく労働能力の低い者
2　試の使用期間中の者
3　職業能力開発促進法（昭和 44 年法律第 64 号）第 24 条第 1 項の認定を受けて行われる職業訓練のうち職業に必要な基礎的な技能及びこれに関する知識を習得させることを内容とするものを受ける者であって厚生労働省令で定めるもの
4　軽易な業務に従事する者その他の厚生労働省令で定める者

第 9 条　①賃金の低廉な労働者について、賃金の最低額を保障するため、地域別最低賃金（一定の地域ごとの最低賃金をいう。以下同じ。）は、あまねく全国各地域について決定されなければならない。

②地域別最低賃金は、地域における労働者の生計費及び賃金並びに通常の事業の賃金支払能力を考慮して定められなければならない。

③前項の労働者の生計費を考慮するに当たっては、労働者が健康で文化的な最低限度の生活を営むことができるよう、生活保護に係る施策との整合性に配慮するものとする。

第 15 条　①労働者又は使用者の全部又は一部を代表する者は、厚生労働省令で定めるところにより、厚生労働大臣又は都道府県労働局長に対し、当該労働者若しくは使用者に適用される一定の事業若しくは職業に係る最低賃金（以下「特定最低賃金」という。）の決定又は当該労働者若しくは使用者に現に適用されている特定最低賃金の改正若しくは廃止の決定をするよう申し出ることができる。

②厚生労働大臣又は都道府県労働局長は、前項の規定による申出があった場合において必要があると認めるときは、最低賃金審議会の調査審議を求め、その意見を聴いて、当該申出に係る特定最低賃金の決定又は当該申出に係る特定最低賃金の改正若しくは廃止の決定をすることができる。

第 16 条　前条第 2 項の規定により決定され、又は改正される特定最低賃金において定める最低賃金額は、当該特定最低賃金の適用を受ける使用者の事業場の所在地を含む地域について決定された地域別最低賃金において定める最低賃金額を上回るものでなければならない。

第 31 条（労働基準監督署長及び労働基準監督官）
労働基準監督署長及び労働基準監督官は、厚生労働省令で定めるところにより、この法律の施行に関する事務をつかさどる。

第 40 条　第 4 条第 1 項の規定に違反した者（地域別最低賃金及び船員に適用される特定最低賃金に係るものに限る。）は、50 万円以下の罰金に処する。

第 4 章　労働時間、休憩、休日及び年次有給休暇

第 32 条（労働時間）

①使用者は、労働者に、休憩時間を除き 1 週間について 40 時間を超えて、労働させてはならない。

②使用者は、1 週間の各日については、労働者に、休憩時間を除き 1 日について 8 時間を超えて、労働させてはならない。

Q1 事業場の門から職場までの歩行時間や着替え時間は、労働時間に含まれるのか。

A 労働時間に含まれるか否かは、就業規則や職場慣行に基づいて決せられる。　労働者が現実に労働力を提供する始業時刻の前段階である入門後職場到着までの歩行に要する時間や作業服、作業靴への着替え履替えの所要時間をも労働時間に含めるべきか否かは、就業規則や職場慣行等によってこれを決するのが相当である〈日野自動車工業事件〉（東京高判昭 56・7・16、最判昭 59・10・18）。

出題 国Ⅰ－平成 4

Q2 労働基準法 32 条の労働時間とは、どのように判断すべきか。

A 労働者の行為が使用者の指揮命令下に置かれていたか否かを客観的に判断すべきである。　労働基準法 32 条の労働時間とは、**労働者**が使用者の指揮命令下に置かれている時間をいい、上記の労働時間に該当するか否かは、労働者の行為が使用者の指揮命令下に置かれたものと評価することができるか否かにより客観的に定まるものであって、労働契約、就業規則、労働協約等の定めのいかんにより決定されるべきものではない。⑴入退場門から事業所内に入って更衣所等まで移動し、あるいは⑵更衣所等から入退場門まで移動して事業所外に退出する各移動は、被上告人の指揮命令下に置かれたものと評価することができないから、各上告人が上記各移動に要した時間は、いずれも労働基準法上の労働時間に該当しない〈三菱重工業長崎造船所事件〉（最判平 12・3・9）。

出題 国家総合－令和 1、労基－令和 3・平成 27・22

Q3 ⑴入退場門から事業所内に入って更衣所等まで移動し、あるいは⑵更衣所等から入退場門まで移動して事業所外に退出する各移動に要した時間は、いずれも労働基準法上の労働時間に該当するのか。

A 労働時間に該当しない〈三菱重工業長崎造船所事件〉（最判平 12・3・9）。⇨2

Q4 洗身・入浴等を行い、また、洗身・入浴後に通勤服の着用に要した時間は、労働基準法上の労働時間に該当するのか。

A 労働時間に該当しない。　上告人らは、被上告人から、実作業の終了後に事業所内の施設において洗身等を行うことを義務付けられてはおらず、特に洗身等をしなければ通勤が著しく困難であるとまではいえなかったのであるから、上告人らの洗身等は、これに引き続いてされた通勤服の着用を含めて、被上告人の指揮命令下に置かれたものと評価することができず、各上告人が右の洗身等に要した時間は、労働基準法上の労働時間に該当しない〈三菱重工業長崎造船所事件〉（最判平 12・3・9）。 出題 予想

Q5 ⑴更衣所等で作業服・保護具等を装着して準備体操場まで移動し、あるいは、⑵午後の終業時刻後に、作業場または実施基準線から更衣所等まで移動して作業服・保護具等の着脱は、労働基準法上の労働時間に該当するのか。

A 労働時間に該当する。　上告人らは、被上告人から、実作業にあたり、作業服および保護具等の装着を義務付けられていたなどというのであるから、⑴、⑵の作業服および保護具等の着脱等は、被上告人の指揮命令下に置かれたものと評価することができ、着脱等に要する時間は、それが社会通念上必要と認められる限り、労働基準法上の労働時間に該当する〈三菱重工業長崎造船所事件〉（最判平 12・3・9）。 出題 国家総合－令和 1、労基－平成 15

Q6 ⑴午前の終業時刻後に作業場または実施基準線から食堂等まで移動し、また、現場控所等において作業服・保護具等の一部を脱離するなどし、⑵午後の始業時刻前に食堂等から作業場または準備体操場まで移動し、また、脱離した作業服・保護具等を再び装着する各行為に要した時間は、労働基準法上の労働時間に該当するのか。

A 労働基準法上の労働時間に該当しない。　上告人らの休憩時間中における作業服および保護具等の一部の着脱等については、使用者は、休憩時間中、労働者を就業を命じた業務から解放して社会通念上休憩時間を自由に利用できる状態に置けば足りるから、着脱等に要する時間は、特段の事情のない限り、労働基準法上の労働時間に該当するとはいえず、⑴、⑵の各行為に要した時間は、労働基準法上の労働時間に該当するとはいえない〈三菱重工業長崎造船所事件〉（最判平 12・3・9）。 出題 予想

Q7 労働者が、就業を命じられた業務の準備行為等を事業所内において行うことを使用者から義務付けられ、またはこれを余儀なくされたときは、労働基準法上の労働時間に該当するのか。

A 所定労働時間外であっても、労働時間に該当す

る。　労働者が、就業を命じられた業務の準備行為等を事業所内において行うことを使用者から義務付けられ、またはこれを余儀なくされたときは、当該行為を所定労働時間外において行うものとされている場合であっても、当該行為は、特段の事情のない限り、使用者の指揮命令下に置かれたものと評価することができ、当該行為に要した時間は、それが社会通念上必要と認められるものである限り、労働基準法上の労働時間に該当する。本件において、被上告人らは、上告人から、実作業にあたり、作業服および保護具等の装着を義務付けられ、また、装着を事業所内の所定の更衣所等において行うものとされていたのであるから、装着および更衣所等から準備体操場までの移動は、上告人の指揮命令下に置かれたものと評価することができる。また、被上告人らの副資材等の受出しおよび散水も同様である。さらに、被上告人らは、実作業の終了後も、更衣所等において作業服および保護具等の脱離等を終えるまでは、いまだ上告人の指揮命令下に置かれているものと評価することができる〈三菱重工業長崎造船所事件〉（最判平 12・3・9）。　出題 国Ⅰ－平成 16

Q8 不活動仮眠時間において労働契約上の役務の提供が義務付けられていると評価される場合には、労働基準法上の労働時間にあたるのか。

A 労働基準法上の労働時間にあたる。　労働基準法 32 条の労働時間（以下「労基法上の労働時間」という。）とは、労働者が使用者の指揮命令下に置かれている時間をいい、実作業に従事していない仮眠時間（以下「不活動仮眠時間」という。）が労働基準法上の労働時間に該当するか否かは、労働者が不活動仮眠時間において使用者の指揮命令下に置かれていたものと評価することができるか否かにより客観的に定まる〈三菱重工業長崎造船所事件〉（最判平 12・3・9）。そして、不活動仮眠時間において、労働者が実作業に従事していないというだけでは、使用者の指揮命令下から離脱しているとはいえず、当該時間に労働者が労働から離れることを保障されていて初めて、労働者が使用者の指揮命令下に置かれていないものと評価することができる。したがって、不活動仮眠時間であっても労働からの解放が保障されていない場合には労働基準法上の労働時間にあたるというべきである。そして、当該時間において労働契約上の役務の提供が義務付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ず、労働者は使用者の指揮命令下に置かれているというのが相当である〈大星ビル管理事件〉（最判平 14・2・28）。

出題 国Ⅰ－平成 16、労基－令和 3

Q9 X らの賃金が月給制であること、不活動仮眠時間における労働密度が必ずしも高いものではない場合、X らが本件仮眠時間につき労働契約の定めに基づいて所定の時間外勤務手当および深夜就業手当を請求することができるか。

A 請求することはできない。　労働基準法上の労働時間にあたる一定の時間について、明確な賃金支払規定がないことの一事をもって、当該労働契約において当該時間に対する賃金支払をしないものと解することは相当とはいえない。そこで、Y と X らの労働契約における賃金に関する定めについてみるに、X らの賃金が月給制であること、不活動仮眠時間における労働密度が必ずしも高いものではないことなどをも勘案すれば、Y と X らとの労働契約においては、不活動仮眠時間に対しては泊り勤務手当以外には賃金を支給しないものとされていたと解釈するのが相当である。したがって、X らが本件仮眠時間につき労働契約の定めに基づいて所定の時間外勤務手当および深夜就業手当を請求することができない〈大星ビル管理事件〉（最判平 14・2・28）。

出題 予想

Q10 仮眠時間が労働基準法上の労働時間と評価される場合、使用者は仮眠時間について労働基準法 13 条、37 条に基づいて時間外割増賃金、深夜割増賃金を支払うべき義務があるのか。

A 支払うべき義務がある。　Y と X らの労働契約において本件仮眠時間中の不活動仮眠時間について時間外勤務手当、深夜就業手当を支払うことを定めていないとしても、本件仮眠時間が労働基準法上の労働時間と評価される以上、Y は本件仮眠時間について労働基準法 13 条、37 条に基づいて時間外割増賃金、深夜割増賃金を支払うべき義務がある〈大星ビル管理事件〉（最判平 14・2・28）。

出題 予想

Q11 特定の週又は日につき法定労働時間を超える所定労働時間を定めた場合には、法定労働時間を超えた所定労働時間内の労働は時間外労働となるのか。また、所定労働時間を超えた労働は時間外労働となるのか。

A 法定労働時間を超えた所定労働時間内の労働は時間外労働とならないが、所定労働時間を超えた労働は時間外労働となる。　変形労働時間制の実施要件について、労働基準法 32 条の 2 の規定（改正前）が適用されるためには、単位期間内の各週、各日の所定労働時間を就業規則等において特定する必要がある。時間外労働の範囲については、変形労働時間制においては、単位期間内の実際の労働時間が平均して法定労働時間内に納まっていれば、法定時間外労働にならないとはいえない。すなわち、特定の週又は日につき法定労働時間を超える所定労働時間を定めた場合には、法定労働時間を超えた所定労働時間内の労働は時間外労働とならないが、所定労働時間を超えた労働はやはり時間外労働となるのである。したがって、本件請求期間中の X らの法定時間外労働にあたる時間を算出するには、4 週間ないし 1 箇月を通じて 1 週平均 48 時間を超える時間のみを考慮すれば足りるものではなく、本件仮眠時間を伴う X らの 24 時間勤務における所定労働時間やこれを含む週における所定労働時間を特定して、これを超える労働時間を算出する必要がある〈大星ビル管理事件〉（最判平 14・2・28）。　出題 予想

Q12 午前 7 時から午後 10 時までの時間は、住民等が管理員による対応を期待し、被上告人らとしても、住民等からの要望に随時対応できるようにするため、事実上待機せざるをえない状態に置かれていた場合、上記時間における平日の時間外労働は、労

働基準法上の労働時間にあたるのか。

A 労働基準法上の労働時間にあたる。 事実関係等によれば、本件会社は、被上告人らに対し、所定労働時間外においても、管理員室の照明の点消灯、ごみ置場の扉の開閉、テナント部分の冷暖房装置の運転の開始および停止等の断続的な業務に従事すべき旨を指示し、被上告人らは、上記指示に従い、各指示業務に従事していたのである。また、本件会社は、被上告人らに対し、午前 7 時から午後 10 時まで管理員室の照明を点灯しておくよう指示していたところ、本件マニュアルには、被上告人らは、所定労働時間外においても、住民や外来者から宅配物の受渡し等の要望が出されるつど、これに随時対応すべき旨が記載されていたのであるから、午前 7 時から午後 10 時までの時間は、住民等が管理員による対応を期待し、被上告人らとしても、住民等からの要望に随時対応できるようにするため、事実上待機せざるをえない状態に置かれていたものである。さらに、本件会社は、被上告人らから管理日報等の提出を受けるなどして定期的に業務の報告を受け、適宜業務についての指示をしていたのであるから、被上告人らが所定労働時間外においても住民等からの要望に対応していた事実を認識していたといわざるをえず、このことをも併せ考慮すると、住民等からの要望への対応について本件会社による黙示の指示があったものというべきである。そうすると、平日の午前 7 時から午後 10 時までの時間（正午から午後 1 時までの休憩時間を除く。）については、被上告人らは、管理員室の隣の居室における不活動時間も含めて、本件会社の指揮命令下に置かれていたものであり、上記時間は、労働基準法上の労働時間にあたるというべきである（最判平 19・10・19）。 出題 予想

Q13 労働基準法 36 条 1 項に基づく月単位の時間外労働の協定が締結されている場合における協定時間を超えた時間外労働と週単位の時間外労働の規制（同法 32 条 1 項）につき、1 週間の始期に関して、問題となる事業場において就業規則等に別段の定めがない場合には、その始期を三六協定における特定の月の起算日に合わせて訴因を構成することは許されるのか。

A 許される。 いわゆる三六協定で 1 か月につき延長することができる時間外労働時間が定められている場合における労働基準法 32 条 1 項違反の罪に関して検討すると、同条項の文理、三六協定の趣旨等に照らすと、原則的な労働時間制の場合であれば、始期から順次 1 週間について 40 時間の法定労働時間を超えて労働させた時間を計算し、これを最初の週から順次積算し、上記延長することができる時間に至るまでは三六協定の効力によって時間外労働の違法性が阻却されるものの、これを超えた時点以後は、三六協定の効力は及ばず、週 40 時間の法定労働時間を超える時間外労働として違法となり、その週以降の週につき、上記時間外労働があれば、それぞれ同条項違反の罪が成立し、各違反の罪は併合罪の関係に立つものと解すべきである。そして、三六協定における次の新たな 1 か月が始まれば、その日以降は再び延長することができる時間に至るまで、時間外労働が許容されるが、これによると、1 週間が、単位となる月をまたぎ、週の途中の日までは週 40 時間の法定労働時間を超える違法な時間外労働であり、その翌日からは新たな 1 か月が始まり、時間外労働が許容される場合も生じる（端数日は生じない）。この場合も、その週について上記違法な時間外労働に係る同条項違反の罪が成立することとなる。そして、1 週間の始期に関しては、問題となる事業場において就業規則等に別段の定めがあればこれによるが、これがない場合には、労働基準法 32 条 1 項が「1 週間について 40 時間」とのみ規定するものであることなどにかんがみると、その始期を三六協定における特定の月の起算日に合わせて訴因を構成することも許されると解される（最判平 21・7・16）。 出題 予想

第 32 条の 2

①使用者は、当該事業場に、労働者の過半数で組織する労働組合がある場合においてはその労働組合、労働者の過半数で組織する労働組合がない場合においては労働者の過半数を代表する者との書面による協定により、又は就業規則その他これに準ずるものにより、1 箇月以内の一定の期間を平均し 1 週間当たりの労働時間が前条第 1 項の労働時間を超えない定めをしたときは、同条の規定にかかわらず、その定めにより、特定された週において同項の労働時間又は特定された日において同条第 2 項の労働時間を超えて、労働させることができる。

②使用者は、厚生労働省令で定めるところにより、前項の協定を行政官庁に届け出なければならない。

第 32 条の 3

①使用者は、就業規則その他これに準ずるものにより、その労働者に係る始業及び終業の時刻をその労働者の決定に委ねることとした労働者については、当該事業場の労働者の過半数で組織する労働組合がある場合においてはその労働組合、労働者の過半数で組織する労働組合がない場合においては労働者の過半数を代表する者との書面による協定により、次に掲げる事項を定めたときは、その協定で第 2 号の清算期間として定められた期間を平均し 1 週間当たりの労働時間が第 32 条第 1 項の労働時間を超えない範囲内において、同条の規定にかかわらず、1 週間において同項の労働時間又は1日において同条第2項の労働時間を超えて、労働させることができる。

1　この項の規定による労働時間により労働させることができることとされる労働者の範囲

2　清算期間（その期間を平均し 1 週間当たりの労働時間が第 32 条第 1 項の労働時間を超えない範囲内において労働させる期間をいい、3 箇月以内の期間に限るものとする。以下この条及び次条において同じ。）

3　清算期間における総労働時間

4　その他厚生労働省令で定める事項

②清算期間が 1 箇月を超えるものである場合におけ

る前項の規定の適用については、同項各号列記以外の部分中「労働時間を超えない」とあるのは「労働時間を超えず、かつ、当該清算期間をその開始の日以後1箇月ごとに区分した各期間（最後に1箇月未満の期間を生じたときは、当該期間。以下この項において同じ。）ごとに当該各期間を平均し1週間当たりの労働時間が50時間を超えない」と、「同項」とあるのは「同条第1項」とする。

③1週間の所定労働日数が5日の労働者について第1項の規定により労働させる場合における同項の規定の適用については、同項各号列記以外の部分（前項の規定により読み替えて適用する場合を含む。）中「第32条第1項の労働時間」とあるのは「第32条第1項の労働時間（当該事業場の労働者の過半数で組織する労働組合がある場合においてはその労働組合、労働者の過半数で組織する労働組合がない場合においては労働者の過半数を代表する者との書面による協定により、労働時間の限度について、当該清算期間における所定労働日数を同条第2項の労働時間に乗じて得た時間とする旨を定めたときは、当該清算期間における日数を7で除して得た数をもってその時間を除して得た時間）」と、「同項」とあるのは「同条第1項」とする。

④前条第2項の規定は、第1項各号に掲げる事項を定めた協定について準用する。ただし、清算期間が1箇月以内のものであるときは、この限りでない。

第32条の3の2

使用者が、清算期間が1箇月を超えるものであるときの当該清算期間中の前条第1項の規定により労働させた期間が当該清算期間より短い労働者について、当該労働させた期間を平均し1週間当たり40時間を超えて労働させた場合においては、その超えた時間（第33条又は第36条第1項の規定により延長し、又は休日に労働させた時間を除く。）の労働については、第37条の規定の例により割増賃金を支払わなければならない。

第32条の4

①使用者は、当該事業場に、労働者の過半数で組織する労働組合がある場合においてはその労働組合、労働者の過半数で組織する労働組合がない場合においては労働者の過半数を代表する者との書面による協定により、次に掲げる事項を定めたときは、第32条の規定にかかわらず、その協定で第2号の対象期間として定められた期間を平均し1週間当たりの労働時間が40時間を超えない範囲内において、当該協定（次項の規定による定めをした場合においては、その定めを含む。）で定めるところにより、特定された週において同条第1項の労働時間又は特定された日において同条第2項の労働時間を超えて、労働させることができる。

1　この条の規定による労働時間により労働させることができることとされる労働者の範囲

2　対象期間（その期間を平均し1週間当たりの労働時間が40時間を超えない範囲内において労働させる期間をいい、1箇月を超え1年以内の期間に限るものとする。以下この条及び次条において同じ。）

3　特定期間（対象期間中の特に業務が繁忙な期間をいう。第3項において同じ。）

4　対象期間における労働日及び当該労働日ごとの労働時間（対象期間を1箇月以上の期間ごとに区分することとした場合においては、当該区分による各期間のうち当該対象期間の初日の属する期間（以下この条において「最初の期間」という。）における労働日及び当該労働日ごとの労働時間並びに当該最初の期間を除く各期間における労働日数及び総労働時間）

5　その他厚生労働省令で定める事項

②使用者は、前項の協定で同項第4号の区分をし当該区分による各期間のうち最初の期間を除く各期間における労働日数及び総労働時間を定めたときは、当該各期間の初日の少なくとも30日前に、当該事業場に、労働者の過半数で組織する労働組合がある場合においてはその労働組合、労働者の過半数で組織する労働組合がない場合においては労働者の過半数を代表する者の同意を得て、厚生労働省令で定めるところにより、当該労働日数を超えない範囲内において当該各期間における労働日及び当該総労働時間を超えない範囲内において当該各期間における労働日ごとの労働時間を定めなければならない。

第32条の4の2

使用者が、対象期間中の前条の規定により労働させた期間が当該対象期間より短い労働者について、当該労働させた期間を平均し1週間当たり40時間を超えて労働させた場合においては、その超えた時間（第33条又は第36条第1項の規定により延長し、又は休日に労働させた時間を除く。）の労働については、第37条の規定の例により割増賃金を支払わなければならない。

第32条の5

①使用者は、日ごとの業務に著しい繁閑の差が生ずることが多く、かつ、これを予測した上で就業規則その他これに準ずるものにより各日の労働時間を特定することが困難であると認められる厚生労働省令で定める事業であって、常時使用する労働者の数が厚生労働省令で定める数未満のものに従事する労働者については、当該事業場に、労働者の過半数で組織する労働組合がある場合においてはその労働組合、労働者の過半数で組織する労働組合がない場合においては労働者の過半数を代表する者との書面による協定があるときは、第32条第2項の規定にかかわらず、1日について10時間まで労働させることができる。

②使用者は、前項の規定により労働者に労働させる場合においては、厚生労働省令で定めるところにより、当該労働させる1週間の各日の労働時間を、あらかじめ、当該労働者に通知しなければならない。

③第32条の2第2項の規定は、第1項の協定について準用する。

第33条（災害等による臨時の必要がある場合の時間外労働等）

①災害その他避けることのできない事由によって、臨時の必要がある場合においては、使用者は、行政官庁の許可を受けて、その必要の限度において第32条から前条まで若しくは第40条の労働時間を延長し、又は第35条の休日に労働させることができる。ただし、事態急迫のために行政官庁の許可を受ける暇がない場合においては、事後に遅滞なく届け出なければならない。

②前項ただし書の規定による届出があった場合において、行政官庁がその労働時間の延長又は休日の労働を不適当と認めるときは、その後にその時間に相当する休憩又は休日を与えるべきことを、命ずることができる。

③公務のために臨時の必要がある場合においては、第1項の規定にかかわらず、官公署の事業（別表第1に掲げる事業を除く。）に従事する国家公務員及び地方公務員については、第32条から前条まで若しくは第40条の労働時間を延長し、又は第35条の休日に労働させることができる。

第34条（休憩）

①使用者は、労働時間が6時間を超える場合においては少くとも45分、8時間を超える場合においては少くとも1時間の休憩時間を労働時間の途中に与えなければならない。

②前項の休憩時間は、一斉に与えなければならない。ただし、当該事業場に、労働者の過半数で組織する労働組合がある場合においてはその労働組合、労働者の過半数で組織する労働組合がない場合においては労働者の過半数を代表する者との書面による協定があるときは、この限りでない。

③使用者は、第1項の休憩時間を自由に利用させなければならない。

Q1 就業規則中に事業場内での政治活動の禁止およびビラ配布等の許可制を定める規定がある場合、その規定は従業員の休憩中の行為についても適用されるのか。

A 従業員の休憩中の行為についても適用される。 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っ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活動をする権利を有するわけではなく、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、それを就業時間中に行う従業員がある場合にはその労務提供義務に違反するにとどまらず他の従業員の業務遂行をも妨げるおそれがあり、また、就業時間外であっても休憩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など、企業秩序の維持に支障をきたすおそれが強い。したがって、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〈目黒電報電話局事件〉（最判昭52・12・13）。

出題 国家総合－令和1、国Ⅰ－平成16・12・11・4

Q2 労働組合員による事業場内でのビラの配布が、無許可で行われたものであった場合、事業場の秩序風紀を乱すおそれがある以上、つねに就業規則違反となるのか。

A 就業規則違反とならない場合がある。 労働組合員による事業場内でのビラ配布行為は、許可を得ないで局所内で行われたものある以上、形式的にいえば、（旧）公社就業規則5条6項に違反するものであることは明らかである。もっとも、当該規定は、局所内の秩序風紀の維持を目的としたものであるから、形式的にこれに違反するようにみえる場合でも、ビラの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認められるときは、当該規定の違反になるとはいえない〈目黒電報電話局事件〉（最判昭52・12・13）。

出題 国家総合－令和1、国Ⅰ－平成11、労基－平成24

Q3 労働組合員による事業場内でのビラの配布内容に会社の経営者個人を中傷する内容が含まれている場合、ビラの配布はその内容が真実か否かにかかわらず違法となり、当該労働者に対する懲戒解雇の効力が否定される可能性はないのか。

A 懲戒解雇の効力が否定される可能性はある。 電力会社に勤務する労働者が就業時間外に職場外において会社の原子力発電所の設置に反対する趣旨のビラを配布した場合において、そのビラが、原子力発電所の安全性等に関して事実に反するものであり、これを配布することにより、各方面に会社が進めてきた原子力発電所建設推進運動に対する不信感や原子力発電所について誤った恐怖心を抱かせ、会社の業務に重大な支障を生じさせたなどの事実関係があるときは、当該労働者は、会社の就業規則に定める懲戒事由の「会社の体面をけがした者」および「故意又は重過失によって会社に不利益を及ぼした者」に該当し、会社はこれを理由として懲戒処分をすることができる〈中国電力事件〉（最判平4・3・3）。 **出題 国Ⅰ－平成11**

第35条（休日）

①使用者は、労働者に対して、毎週少くとも1回の休日を与えなければならない。

②前項の規定は、4週間を通じ4日以上の休日を与える使用者については適用しない。

第36条（時間外及び休日の労働）

①使用者は、当該事業場に、労働者の過半数で組織する労働組合がある場合においてはその労働組合、労働者の過半数で組織する労働組合がない場合においては労働者の過半数を代表する者との書面による協定をし、厚生労働省令で定めるところによりこれを行政官庁に届け出た場合においては、第32条から第32条の5まで若しくは第40条の労働時間（以下この条において「労働時間」という。）又は前条の休日（以下この条において

「休日」という。）に関する規定にかかわらず、その協定で定めるところによって労働時間を延長し、又は休日に労働させることができる。

②前項の協定においては、次に掲げる事項を定めるものとする。

1　この条の規定により労働時間を延長し、又は休日に労働させることができることとされる労働者の範囲

2　対象期間（この条の規定により労働時間を延長し、又は休日に労働させることができる期間をいい、1 年間に限るものとする。第 4 号及び第 6 項第 3 号において同じ。）

3　労働時間を延長し、又は休日に労働させることができる場合

4　対象期間における 1 日、1 箇月及び 1 年のそれぞれの期間について労働時間を延長して労働させることができる時間又は労働させることができる休日の日数

5　労働時間の延長及び休日の労働を適正なものとするために必要な事項として厚生労働省令で定める事項

③前項第 4 号の労働時間を延長して労働させることができる時間は、当該事業場の業務量、時間外労働の動向その他の事情を考慮して通常予見される時間外労働の範囲内において、限度時間を超えない時間に限る。

④前項の限度時間は、1 箇月について 45 時間及び 1 年について 360 時間（第 32 条の 4 第 1 項第 2 号の対象期間として 3 箇月を超える期間を定めて同条の規定により労働させる場合にあっては、1 箇月について 42 時間及び 1 年について 320 時間）とする。

⑤第 1 項の協定においては、第 2 項各号に掲げるもののほか、当該事業場における通常予見することのできない業務量の大幅な増加等に伴い臨時的に第 3 項の限度時間を超えて労働させる必要がある場合において、1 箇月について労働時間を延長して労働させ、及び休日において労働させることができる時間（第 2 項第 4 号に関して協定した時間を含め 100 時間未満の範囲内に限る。）並びに 1 年について労働時間を延長して労働させることができる時間（同号に関して協定した時間を含め 720 時間を超えない範囲内に限る。）を定めることができる。この場合において、第 1 項の協定に、併せて第 2 項第 2 号の対象期間において労働時間を延長して労働させる時間が 1 箇月について 45 時間（第 32 条の 4 第 1 項第 2 号の対象期間として 3 箇月を超える期間を定めて同条の規定により労働させる場合にあっては、1 箇月について 42 時間）を超えることができる月数（1 年について 6 箇月以内に限る。）を定めなければならない。

⑥使用者は、第 1 項の協定で定めるところによって労働時間を延長して労働させ、又は休日において労働させる場合であっても、次の各号に掲げる時間について、当該各号に定める要件を満たすものとしなければならない。

1　坑内労働その他厚生労働省令で定める健康上特に有害な業務について、1 日について労働時間を延長して労働させた時間 2 時間を超えないこと。

2　1 箇月について労働時間を延長して労働させ、及び休日において労働させた時間 100 時間未満であること。

3　対象期間の初日から 1 箇月ごとに区分した各期間に当該各期間の直前の 1 箇月、2 箇月、3 箇月、4 箇月及び 5 箇月の期間を加えたそれぞれの期間における労働時間を延長して労働させ、及び休日において労働させた時間の 1 箇月当たりの平均時間　80 時間を超えないこと。

⑦厚生労働大臣は、労働時間の延長及び休日の労働を適正なものとするため、第 1 項の協定で定める労働時間の延長及び休日の労働について留意すべき事項、当該労働時間の延長に係る割増賃金の率その他の必要な事項について、労働者の健康、福祉、時間外労働の動向その他の事情を考慮して指針を定めることができる。

⑧第 1 項の協定をする使用者及び労働組合又は労働者の過半数を代表する者は、当該協定で労働時間の延長及び休日の労働を定めるに当たり、当該協定の内容が前項の指針に適合したものとなるようにしなければならない。

⑨行政官庁は、第 7 項の指針に関し、第 1 項の協定をする使用者及び労働組合又は労働者の過半数を代表する者に対し、必要な助言及び指導を行うことができる。

⑩前項の助言及び指導を行うに当たっては、労働者の健康が確保されるよう特に配慮しなければならない。

⑪第 3 項から第 5 項まで及び第 6 項（第 2 号及び第 3 号に係る部分に限る。）の規定は、新たな技術、商品又は役務の研究開発に係る業務については適用しない。

Q1 使用者が労働者に時間外労働をさせるためには、三六協定を労使間で適法に締結し、かつ、行政官庁へその届出がなされていればよいのか。

A 三六協定の締結と行政官庁への届出のほかに時間外労働に関して合理的な内容を有する就業規則の規定が必要である。　労働基準法（昭和 62 年法律第 99 号による改正前のもの）32 条の労働時間を延長して労働させることにつき、使用者が、当該事業場の労働者の過半数で組織する労働組合等と書面による協定（いわゆる三六協定）を締結し、これを所轄労働基準監督署長に届け出た場合において、使用者が当該事業場に適用される就業規則に当該三六協定の範囲内で一定の業務上の事由があれば労働契約に定める労働時間を延長して労働者を労働させることができる旨定めているときは、当該就業規則の規定の内容が合理的なものである限り、それが具体的労働契約の内容をなすから、その就業規則の規定の適用を受ける労働者は、その定めるところに従い、労働契約に定める労働時間を超えて労働をする義務を負う〈日立製作所事件〉（最判平 3・11・28）。

出題 国Ⅰ－平成 16・7、労基－平成 18・15

Q2 使用者が、労働基準法所定の書面による協定を締結し、これを所轄労働基準監督署長に届け出た場合において、当該事業場に適用される就業規則に当該協定の範囲内で一定の業務上の事由があれば労働契約に定める労働時間を延長して時間外労働をさせることができる旨を定めているときには、労働者は、労働契約に定める労働時間を超えて時間外労働をする義務を負うのか。

A 時間外労働をする義務を負う〈日立製作所事件〉（最判平 3・11・28）。⇨ *1*

第 37 条（時間外、休日及び深夜の割増賃金）

①使用者が、第 33 条又は前条第 1 項の規定により労働時間を延長し、又は休日に労働させた場合においては、その時間又はその日の労働については、通常の労働時間又は労働日の賃金の計算額の 2 割 5 分以上 5 割以下の範囲内でそれぞれ政令で定める率以上の率で計算した割増賃金を支払わなければならない。ただし、当該延長して労働させた時間が 1 箇月について 60 時間を超えた場合においては、その超えた時間の労働については、通常の労働時間の賃金の計算額の 5 割以上の率で計算した割増賃金を支払わなければならない。

②前項の政令は、労働者の福祉、時間外又は休日の労働の動向その他の事情を考慮して定めるものとする。

③使用者が、当該事業場に、労働者の過半数で組織する労働組合があるときはその労働組合、労働者の過半数で組織する労働組合がないときは労働者の過半数を代表する者との書面による協定により、第 1 項ただし書の規定により割増賃金を支払うべき労働者に対して、当該割増賃金の支払に代えて、通常の労働時間の賃金が支払われる休暇（第 39 条の規定による有給休暇を除く。）を厚生労働省令で定めるところにより与えることを定めた場合において、当該労働者が当該休暇を取得したときは、当該労働者の同項ただし書に規定する時間を超えた時間の労働のうち当該取得した休暇に対応するものとして厚生労働省令で定める時間の労働については、同項ただし書の規定による割増賃金を支払うことを要しない。

④使用者が、午後 10 時から午前 5 時まで（厚生労働大臣が必要であると認める場合においては、その定める地域又は期間については午後 11 時から午前 6 時まで）の間において労働させた場合においては、その時間の労働については、通常の労働時間の賃金の計算額の 2 割 5 分以上の率で計算した割増賃金を支払わなければならない。

⑤第 1 項及び前項の割増賃金の基礎となる賃金には、家族手当、通勤手当その他厚生労働省令で定める賃金は算入しない。

Q1 使用者が、労働基準法 33 条または 36 条所定の条件を満たしていない違法な時間外ないし休日労働に対し、割増賃金を支払わない場合、これに同法 119 条 1 号の罰則を科することができるのか。

A 労働基準法 119 条 1 号の罰則を科することができる。 労働基準法 33 条または 36 条所定の条件を充足した時間外労働ないしは休日労働に対して、使用者が割増賃金支払いの義務があることは同法 37 条 1 項の明定するところであるが、この条件を充足していない違法な時間外労働等の場合について、法は明示していない。しかし、適法な時間外労働等について割増賃金支払義務があるならば、違法な時間外労働等の場合には一層強い理由でその支払義務があるから、同法 37 条 1 項は当該条件が充足された場合であると否とにかかわらず、時間外労働等に対し割増賃金支払義務を認めた趣意と解する。そうだとすれば、割増賃金の支払義務の履行を確保しようとする同法 119 条 1 号の罰則は時間外労働等が適法であると違法であるとを問わず、適用あるものと解すべきは条理上当然である〈小島撚糸事件〉（最判昭 35・7・14）。

出題 国Ⅰ－平成 16・4・昭和 57、地方上級－昭和 62

Q2 会社が歩合給に割増賃金をあらかじめ組み込んだ場合には、労働者が時間外および深夜の労働を行っても会社は増額する義務はないのか。

A 会社は労働基準法 37 条等の規定に従って計算した額の割増賃金を支払う義務がある。 タクシー乗務員（X）に支払われていた歩合給の額が、X が時間外および深夜の労働を行った場合においても増額されるものではなく、通常の労働時間の賃金にあたる部分と時間外および深夜の割増賃金にあたる部分とを判別することもできなかったことからして、この歩合給の支給によって、X に対して労働基準法 37 条の規定する時間外および深夜の割増賃金が支払われたとすることは困難であり、会社（Y）は X に対し、X の時間外および深夜の労働について、労働基準法 37 条および労働基準法施行規則 19 条 1 項 6 号の規定に従って計算した額の割増賃金を支払う義務がある〈高知県観光事件〉（最判平 6・6・13）。 **出題 労基－平成 20**

Q3 基本給を月額で定めたうえで月間総労働時間が一定の時間を超える場合に 1 時間あたり一定額を別途支払うなどの約定のある雇用契約の下において、使用者が、各月の上記一定の時間以内の労働時間中の時間外労働について、基本給とは別に、労働基準法 37 条 1 項の規定する割増賃金の支払義務を負うのか。

A 割増賃金の支払義務を負う。 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 1 時間あたり一定額を別途支払い、140 時間未満の場合に 1 時間あたり一定額を減額する旨の約定のある雇用契約の下において、⑴上記の各時間外労働がされても、上記の基本給自体が増額されるものではないこと、⑵上記の基本給の一部が他の部分と区別されて同項の規定する時間外の割増賃金とされていたなどの事情はうかがわれないうえ、上記の割増賃金の対象となる 1 か月の時間外労働の時間数は各月の勤務すべき日数の相違等により相当大きく変動しうるものであり、上記の基本給について、通常の労働時間の賃金にあたる部分と上記の割増賃金にあたる部分とを判別することはできないことなどの事情の下では、労働者が時間外労働をした月につき、使用者は、労働者に対し、月間総

労働時間が 180 時間を超える月の労働時間のうち 180 時間を超えない部分における時間外労働および月間総労働時間が 180 時間を超えない月の労働時間における時間外労働についても、上記の基本給とは別に、労働基準法 37 条 1 項の規定する割増賃金を支払う義務を負う（最判平 24・3・8）。 出題予想

Q4 歩合給の計算にあたり売上高等の一定割合に相当する金額から残業手当等に相当する金額を控除する旨の賃金規則上の定めが公序良俗に反し無効であるとして未払賃金の請求を認めることができるのか。

A 公序良俗に反し無効であるとして未払賃金の請求を認めることはできない。 労働基準法 37 条は、時間外、休日および深夜の割増賃金の支払義務を定めているところ、割増賃金の算定方法は、同条ならびに政令および厚生労働省令（以下、これらの規定を「労働基準法 37 条等」という）に具体的に定められている。もっとも、同条は、労働基準法 37 条等に定められた方法により算定された額を下回らない額の割増賃金を支払うことを義務付けるにとどまり、使用者に対し、労働契約における割増賃金の定めを労働基準法 37 条等に定められた算定方法と同一のものとし、これに基づいて割増賃金を支払うことを義務付けるものとは解されない。そして、労働基準法 37 条は、労働契約における通常の労働時間の賃金をどのように定めるかについて特に規定をしていないことに鑑みると、労働契約において売上高等の一定割合に相当する金額から同条に定める割増賃金に相当する額を控除したものを通常の労働時間の賃金とする旨が定められていた場合に、当該定めに基づく割増賃金の支払いが同条の定める割増賃金の支払いといえるか否かは問題となりうるものの、当該定めが当然に同条の趣旨に反するものとして公序良俗に反し、無効であると解することはできないというべきである（最判平 29·2·28）。 出題予想

Q5 医療法人と医師との間の雇用契約において時間外労働等に対する割増賃金を年俸に含める旨の合意がされていれば、当該年俸の支払いにより時間外労働等に対する割増賃金が支払われたといえるのか。

A 通常の労働時間の賃金にあたる部分と割増賃金にあたる部分とを判別することができないという事情の下では、割増賃金が支払われたとはいえない。 医療法人と医師との間の雇用契約において時間外労働等に対する割増賃金を年俸に含める旨の合意がされていたとしても、当該年俸のうち時間外労働等に対する割増賃金にあたる部分が明らかにされておらず、通常の労働時間の賃金にあたる部分と割増賃金にあたる部分とを判別することができないという事情の下では、当該年俸の支払いにより、時間外労働等に対する割増賃金が支払われたということはできない（最判平 29·7·7）。 出題予想

Q6 使用者が労働者に対し、雇用契約に基づいて定額の手当を支払った場合において、当該手当は当該雇用契約において時間外労働、休日労働および深夜労働に対する対価として支払われるものとされていたのであれば、当該手当を上回る金額の割増賃金請求権が発生した事実を労働者が認識して直ちに支払いを請求することができる仕組みが備わっていなくても、当該手当の支払いにより労働基準法 37 条の割増賃金が支払われたということができるのか。

A 労働基準法 37 条の割増賃金が支払われたということができる。 雇用契約においてある手当が時間外労働等に対する対価として支払われるものとされているか否かは、雇用契約に係る契約書等の記載内容のほか、具体的事案に応じ、使用者の労働者に対する当該手当や割増賃金に関する説明の内容、労働者の実際の労働時間等の勤務状況などの事情を考慮して判断すべきである。本件雇用契約に係る契約書および採用条件確認書ならびに上告人の賃金規程において、月々支払われる所定賃金のうち業務手当が時間外労働に対する対価として支払われる旨が記載されていたというのである。また、上告人と被上告人以外の各従業員との間で作成された確認書にも、業務手当が時間外労働に対する対価として支払われる旨が記載されていたというのであるから、上告人の賃金体系においては、業務手当が時間外労働等に対する対価として支払われるものと位置付けられていたということができる。これらによれば、被上告人に支払われた業務手当は、本件雇用契約において、時間外労働等に対する対価として支払われるものとされていたと認められるから、上記業務手当の支払いをもって、被上告人の時間外労働等に対する賃金の支払いとみることができる（最判平 30・7・19）。 出題予想

Q7 歩合給の計算に当たり売上高等の一定割合に相当する金額から残業手当等に相当する金額を控除する旨の定めがある賃金規則に基づいて残業手当等の支払がされた場合、労働基準法 37 条の定める割増賃金が支払われたといえるのか。

A 労働基準法 37 条の定める割増賃金が支払われたとはいえない。 歩合給の計算に当たり、売上高等の一定割合に相当する金額から残業手当等に相当する金額を控除する旨の定めがある賃金規則に基づいて、残業手当等の支払がされた場合、時間外労働等に伴い発生する残業手当等の額がそのまま歩合給の減額につながり、歩合給が 0 円となることもあるなどの事情の下では、これにより労働基準法 37 条の定める割増賃金が支払われたとはいえない（最判令 2・3・30）。 出題予想

第 38 条（時間計算）

①労働時間は、事業場を異にする場合においても、労働時間に関する規定の適用については通算する。

②坑内労働については、労働者が坑口に入った時刻から坑口を出た時刻までの時間を、休憩時間を含め労働時間とみなす。但し、この場合においては、第 34 条第 2 項及び第 3 項の休憩に関する規定は適用しない。

第 38 条の 2

①労働者が労働時間の全部又は一部について事業場外で業務に従事した場合において、労働時間を算定し難いときは、所定労働時間労働したものとみ

なす。ただし、当該業務を遂行するためには通常所定労働時間を超えて労働することが必要となる場合においては、当該業務に関しては、厚生労働省令で定めるところにより、当該業務の遂行に通常必要とされる時間労働したものとみなす。

②前項ただし書の場合において、当該業務に関し、当該事業場に、労働者の過半数で組織する労働組合があるときはその労働組合、労働者の過半数で組織する労働組合がないときは労働者の過半数を代表する者との書面による協定があるときは、その協定で定める時間を同項ただし書の当該業務の遂行に通常必要とされる時間とする。

③使用者は、厚生労働省令で定めるところにより、前項の協定を行政官庁に届け出なければならない。

Q1 募集型の企画旅行における添乗員の業務については、労働基準法 38 条の 2 第 1 項にいう「労働時間を算定し難いとき」にあたるのか。

A 一定の要件の下では、「労働時間を算定し難いとき」にあたるとはいえない。 募集型の企画旅行における添乗員の業務については、⑴当該業務は、旅行日程がその日時や目的地等を明らかにして定められることによって、その内容があらかじめ具体的に確定されており、添乗員が自ら決定できる事項の範囲およびその決定に係る選択の幅は限られている。⑵当該業務について、上記企画旅行を主催する旅行業者は、添乗員との間で、あらかじめ定められた旅行日程に沿った旅程の管理等の業務を行うべきことを具体的に指示したうえで、予定された旅行日程に途中で相応の変更を要する事態が生じた場合にはその時点で個別の指示をするものとされ、旅行日程の終了後は内容の正確性を確認しうる添乗日報によって業務の遂行の状況等につき詳細な報告を受けるものとされているなどの事情の下では、労働基準法 38 条の 2 第 1 項にいう「労働時間を算定し難いとき」にあたるとはいえない（最判平 26・1・24）。 出題予想

第 38 条の 3

①使用者が、当該事業場に、労働者の過半数で組織する労働組合があるときはその労働組合、労働者の過半数で組織する労働組合がないときは労働者の過半数を代表する者との書面による協定により、次に掲げる事項を定めた場合において、労働者を第 1 号に掲げる業務に就かせたときは、当該労働者は、厚生労働省令で定めるところにより、第 2 号に掲げる時間労働したものとみなす。

1 業務の性質上その遂行の方法を大幅に当該業務に従事する労働者の裁量にゆだねる必要があるため、当該業務の遂行の手段及び時間配分の決定等に関し使用者が具体的な指示をすることが困難なものとして厚生労働省令で定める業務のうち、労働者に就かせることとする業務（以下この条において「対象業務」という。）

2 対象業務に従事する労働者の労働時間として算定される時間

3 対象業務の遂行の手段及び時間配分の決定等に関し、当該対象業務に従事する労働者に対し使用者が具体的な指示をしないこと。

4 対象業務に従事する労働者の労働時間の状況に応じた当該労働者の健康及び福祉を確保するための措置を当該協定で定めるところにより使用者が講ずること。

5 対象業務に従事する労働者からの苦情の処理に関する措置を当該協定で定めるところにより使用者が講ずること。

6 前各号に掲げるもののほか、厚生労働省令で定める事項

②前条第 3 項の規定は、前項の協定について準用する。

第 38 条の 4

①賃金、労働時間その他の当該事業場における労働条件に関する事項を調査審議し、事業主に対し当該事項について意見を述べることを目的とする委員会（使用者及び当該事業場の労働者を代表する者を構成員とするものに限る。）が設置された事業場において、当該委員会がその委員の 5 分の 4 以上の多数による議決により次に掲げる事項に関する決議をし、かつ、使用者が、厚生労働省令で定めるところにより当該決議を行政官庁に届け出た場合において、第 2 号に掲げる労働者の範囲に属する労働者を当該事業場における第 1 号に掲げる業務に就かせたときは、当該労働者は厚生労働省令で定めるところにより、第 3 号に掲げる時間労働したものとみなす。

1 事業の運営に関する事項についての企画、立案、調査及び分析の業務であって、当該業務の性質上これを適切に遂行するにはその遂行の方法を大幅に労働者の裁量に委ねる必要があるため、当該業務の遂行の手段及び時間配分の決定等に関し使用者が具体的な指示をしないこととする業務（以下この条において「対象業務」という。）

2 対象業務を適切に遂行するための知識、経験等を有する労働者であって、当該対象業務に就かせたときは当該決議で定める時間労働したものとみなされることとなるものの範囲

3 対象業務に従事する前号に掲げる労働者の範囲に属する労働者の労働時間として算定される時間

4 対象業務に従事する第 2 号に掲げる労働者の範囲に属する労働者の労働時間の状況に応じた当該労働者の健康及び福祉を確保するための措置を当該決議で定めるところにより使用者が講ずること。

5 対象業務に従事する第 2 号に掲げる労働者の範囲に属する労働者からの苦情の処理に関する措置を当該決議で定めるところにより使用者が講ずること。

6 使用者は、この項の規定により第 2 号に掲げる労働者の範囲に属する労働者を対象業務に就かせたときは第 3 号に掲げる時間労働したものとみなすことについて当該労働者の同意を得なければならないこと及び当該同意をし

なかった当該労働者に対して解雇その他不利益な取扱いをしてはならないこと。

7　前各号に掲げるもののほか、厚生労働省令で定める事項

②前項の委員会は、次の各号に適合するものでなければならない。

1　当該委員会の委員の半数については、当該事業場に、労働者の過半数で組織する労働組合がある場合においてはその労働組合、労働者の過半数で組織する労働組合がない場合においては労働者の過半数を代表する者に厚生労働省令で定めるところにより任期を定めて指名されていること。

2　当該委員会の議事について、厚生労働省令で定めるところにより、議事録が作成され、かつ、保存されるとともに、当該事業場の労働者に対する周知が図られていること。

3　前2号に掲げるもののほか、厚生労働省令で定める要件

③厚生労働大臣は、対象業務に従事する労働者の適正な労働条件の確保を図るために、労働政策審議会の意見を聴いて、第1項各号に掲げる事項その他同項の委員会が決議する事項について指針を定め、これを公表するものとする。

④第1項の規定による届出をした使用者は、厚生労働省令で定めるところにより、定期的に、同項第4号に規定する措置の実施状況を行政官庁に報告しなければならない。

第39条（年次有給休暇）

①使用者は、その雇入れの日から起算して6箇月間継続勤務し全労働日の8割以上出勤した労働者に対して、継続し、又は分割した10労働日の有給休暇を与えなければならない。

②使用者は、1年6箇月以上継続勤務した労働者に対しては、雇入れの日から起算して6箇月を超えて継続勤務する日（以下「6箇月経過日」という。）から起算した継続勤務年数1年ごとに、前項の日数に、次の表の上欄に掲げる6箇月経過日から起算した継続勤務年数の区分に応じ同表の下欄に掲げる労働日を加算した有給休暇を与えなければならない。ただし、継続勤務した期間を6箇月経過日から1日ごとに区分した各期間（最後に1年未満の期間を生じたときは、当該期間）の初日の前日の属する期間において出勤した日数が全労働日の8割未満である者に対しては、当該初日以後の1年間においては有給休暇を与えることを要しない。

6箇月経過日から起算した継続勤務年数労働日
1年1労働日 2年2労働日 3年4労働日 4年6労働日 5年8労働日 6年以上10労働日

③次に掲げる労働者（1週間の所定労働時間が厚生労働省令で定める時間以上の者を除く。）の有給休暇の日数については、前2項の規定にかかわらず、これらの規定による有給休暇の日数を基準とし、通常の労働者の1週間の所定労働日数として厚生労働省令で定める日数（第1号において「通常の労働者の週所定労働日数」という。）と当該労働者の1週間の所定労働日数又は1週間当たりの平均所定労働日数との比率を考慮して厚生労働省令で定める日数とする。

1　1週間の所定労働日数が通常の労働者の週所定労働日数に比し相当程度少ないものとして厚生労働省令で定める日数以下の労働者

2　週以外の期間によって所定労働日数が定められている労働者については、1年間の所定労働日数が、前号の厚生労働省令で定める日数に1日を加えた日数を1週間の所定労働日数とする労働者の1年間の所定労働日数その他の事情を考慮して厚生労働省令で定める日数以下の労働者

④使用者は、当該事業場に、労働者の過半数で組織する労働組合があるときはその労働組合、労働者の過半数で組織する労働組合がないときは労働者の過半数を代表する者との書面による協定により、次に掲げる事項を定めた場合において、第1号に掲げる労働者の範囲に属する労働者が有給休暇を時間を単位として請求したときは、前3項の規定による有給休暇の日数のうち第2号に掲げる日数については、これらの規定にかかわらず、当該協定で定めるところにより時間を単位として有給休暇を与えることができる。

1　時間を単位として有給休暇を与えることができることとされる労働者の範囲

2　時間を単位として与えることができることとされる有給休暇の日数（5日以内に限る。）

3　その他厚生労働省令で定める事項

⑤使用者は、前各項の規定による有給休暇を労働者の請求する時季に与えなければならない。ただし、請求された時季に有給休暇を与えることが事業の正常な運営を妨げる場合においては、他の時季にこれを与えることができる。

⑥使用者は、当該事業場に、労働者の過半数で組織する労働組合がある場合においてはその労働組合、労働者の過半数で組織する労働組合がない場合においては労働者の過半数を代表する者との書面による協定により、第1項から第3項までの規定による有給休暇を与える時季に関する定めをしたときは、これらの規定による有給休暇の日数のうち5日を超える部分については、前項の規定にかかわらず、その定めにより有給休暇を与えることができる。

⑦使用者は、第1項から第3項までの規定による有給休暇（これらの規定により使用者が与えなければならない有給休暇の日数が10労働日以上である労働者に係るものに限る。以下この項及び次項において同じ。）の日数のうち5日については、基準日（継続勤務した期間を6箇月経過日から1年ごとに区分した各期間（最後に1年未満の期間を生じたときは、当該期間）の初日をいう。以下この項において同じ。）から1年以内の期間に、労働者ごとにその時季を定めることにより与えなければならない。ただし、第1項から第3項までの規定による有給休暇を当該有給休暇に係る基準日より前の日から与えることとしたときは、

厚生労働省令で定めるところにより、労働者ごとにその時季を定めることにより与えなければならない。

⑧前項の規定にかかわらず、第 5 項又は第 6 項の規定により第 1 項から第 3 項までの規定による有給休暇を与えた場合においては、当該与えた有給休暇の日数（当該日数が 5 日を超える場合には、5 日とする。）分については、時季を定めることにより与えることを要しない。

⑨使用者は、第 1 項から第 3 項までの規定による有給休暇の期間又は第 4 項の規定による有給休暇の時間については、就業規則その他これに準ずるもので定めるところにより、それぞれ、平均賃金若しくは所定労働時間労働した場合に支払われる通常の賃金又はこれらの額を基準として厚生労働省令で定めるところにより算定した額の賃金を支払わなければならない。ただし、当該事業場に、労働者の過半数で組織する労働組合がある場合においてはその労働組合、労働者の過半数で組織する労働組合がない場合においては労働者の過半数を代表する者との書面による協定により、その期間又はその時間について、それぞれ、健康保険法（大正 11 年法律第 70 号）第 40 条第 1 項に規定する標準報酬月額の 30 分の 1 に相当する金額（その金額に、5 円未満の端数があるときは、これを切り捨て、5 円以上 10 円未満の端数があるときは、これを 10 円に切り上げるものとする。）又は当該金額を基準として厚生労働省令で定めるところにより算定した金額を支払う旨を定めたときは、これによらなければならない。

⑩労働者が業務上負傷し、又は疾病にかかり療養のために休業した期間及び育児休業、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第 2 条第 1 号に規定する育児休業又は同条第 2 号に規定する介護休業をした期間並びに産前産後の女性が第 65 条の規定によって休業した期間は、第 1 項及び第 2 項の規定の適用については、これを出勤したものとみなす。

◇年休の法的性質

Q1 年次有給休暇の権利は、労働者の請求をまってはじめて生ずるものか。

A 法律上当然に生ずる権利である。　労働基準法は 39 条 5 項において「請求」という語を用いているけれども、年次有給休暇の権利は、同条 1 項、2 項の要件が充足されることによって法律上当然に労働者に生ずる権利であって、労働者の請求をまってはじめて生ずるものではない〈白石営林署事件〉（最判昭 48・3・2）。

出題 国家総合－令和 2、国Ⅰ－平成 20・16・3・1・昭和 60・52、地方上級－昭和 57、特別区Ⅰ－平成 19・14、労基－令和 3・平成 15

◇年休取得の要件・日数

Q2 労働基準法 39 条 1 項にいう全労働日には、労働者が労働契約上労働義務を課せられている日だけでなく、実質的にみて労働義務のない日も含まれるのか。

A 実質的にみて労働義務のない日は含まれない。　労働基準法 39 条 1 項にいう全労働日とは、1 年の総暦日数のうち労働者が労働契約上労働義務を課されている日数をいうから、祝日、土曜日、年末、年始休日は全労働日に含まれず、これらの日数を全労働日に含めて計算することは同条 1 項に反し許されない〈エス・ウント・エー事件〉（最判平 4・2・18）。

出題 国Ⅰ－平成 6、労基－平成 15

Q3 無効な解雇の場合のように労働者が使用者から正当な理由なく就労を拒まれたために就労することができなかった日は、労働基準法 39 条 1 項および 2 項における出勤率の算定にあたっては、出勤日数に算入すべきものとして全労働日に含まれるのか。

A 出勤日数に算入すべきものとして全労働日に含まれる。　労働基準法 39 条 1 項および 2 項における前年度の全労働日に係る出勤率が 8 割以上であることという年次有給休暇権の成立要件は、法の制定時の状況等を踏まえ、労働者の責めに帰すべき事由による欠勤率が特に高いものをその対象から除外する趣旨で定められたものと解される。このような同条 1 項および 2 項の規定の趣旨に照らすと、前年度の総暦日の中で、就業規則や労働協約等に定められた休日以外の不就労日のうち、労働者の責めに帰すべき事由によるとはいえないものは、不可抗力や使用者側に起因する経営、管理上の障害による休業日等のように当事者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、上記出勤率の算定にあたっては、出勤日数に算入すべきものとして全労働日に含まれるものと解するのが相当である。無効な解雇の場合のように労働者が使用者から正当な理由なく就労を拒まれたために就労することができなかった日は、労働者の責めに帰すべき事由によるとはいえない不就労日であり、このような日は使用者の責めに帰すべき事由による不就労日であっても当事者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はいえないから、労働基準法 39 条 1 項および 2 項における出勤率の算定にあたっては、出勤日数に算入すべきものとして全労働日に含まれるものというべきである（最判平 25・6・6）。

出題 予想

◇時季変更権の行使

Q4 労働者が年次有給休暇の時季指定をした場合、使用者が適法な時季変更権の行使をしなければ、指定された時季に年次有給休暇は成立するのか。

A 指定された時季に年次有給休暇は成立する。　労働者がその有する休暇日数の範囲内で、具体的な休暇の始期と終期を特定して年次有給休暇の時季指定をしたときは、客観的に労働基準法 39 条 5 項但書所定の事由が存在し、かつ、これを理由として使用者が時季変更権の行使をしない限り、その指定によって年次有給休暇が成立し、当該労働日における就業義務が消滅する。すなわち、これを端的にいえば、休暇の時季指定の効果は、使用者の適法な時

季変更権の行使を解除条件として発生するのであって、年次休暇の成立要件として、労働者による「休暇の請求」や、これに対する使用者の「承認」の観念を容れる余地はない〈白石営林署事件〉（最判昭48・3・2）。

出題 国Ⅰ－平成 13、地方上級－昭和 57、労基－平成 22

Q5 年休自由利用の原則の例外として、客観的な事情から判断して年休の利用目的が反社会的行為に及ぶおそれを有していることが明らかな場合には、使用者は、代替勤務者の確保等の配慮をすることなく、時季変更権を行使することができるのか。

A 使用者は、代替勤務者の確保等の配慮が必要である〈白石営林署事件〉（最判昭48・3・2）。⇨4

Q6 具体的な時季指定に対して使用者が時季変更権の意思表示をするには、請求された年次有給休暇日を承認しないだけでなく、代わりの年次有給休暇日を提案しなければならないのか。

A 使用者は、請求された年次有給休暇日を承認しないだけでよい。 年次有給休暇の権利は、労働基準法 39 条 1、2 項の要件を充足することにより、法律上当然に労働者に生じ、その具体的な権利行使にあっても、年次有給休暇の成立要件として使用者の承認という観念を容れる余地はなく、労働者の特定の時季を指定した年次有給休暇の請求に対し、使用者がこれを承認しまたは不承認とする旨の応答をすることは事実上存するが、この場合には、それは、使用者が時季変更権を行使しないとの態度を表明したものまたは時季変更権の意思表示をしたものにあたる〈電電公社此花局事件〉（最判昭 57・3・18）。

出題 国家総合－令和 2、国Ⅰ－平成 6

Q7 年次有給休暇の具体的時季指定を、就業規則で休暇日の一定日数ないし一定時間前までになすべきことを規定できるのか。

A 就業規則で規定できる。 勤務割の変更は前々日までになすとの労働協約の規定があるときに、年次取得者の代替要員を確保するため、年休請求は前前日までになすべしとする就業規則の定めは、年次有給休暇の時季を指定すべき時期につき原則的な制限を定めたものとして合理性を有し、労働基準法 39 条に違反するものではなく有効である〈電電公社此花局事件〉（最判昭 57・3・18）。

出題 国Ⅰ－平成 6

Q8 労働者の指定した年次有給休暇期間が開始しまたは経過した後に使用者が時季変更権を行使することは許されるのか。

A 時季変更権の行使が許される場合がある。 労働者の年次有給休暇の請求（時季指定）に対する使用者の時季変更権の行使が、労働者の指定した休暇期間が開始しまたは経過した後にされた場合であっても、労働者の休暇の請求自体がその指定した休暇期間の始期にきわめて接近してされたため使用者において時季変更権を行使するか否かを事前に判断する時間的余裕がなかったようなときには、それが事前にされなかったことの故に直ちに時季変更権の行使が不適法となるものではなく、客観的に時季変更権を行使しうる事由が存在し、かつ、その行使が遅滞なくされたものである場合には、適法な時季変更権の行使があったものとしてその効力を認めるのが相当である〈電電公社此花局事件〉（最判昭 57・3・18）。

出題 国Ⅰ－平成 20・16・11・1・昭和 63、労基－平成 15

Q9 年休自由利用の原則から、時季指定に際して労働者が年休利用の目的を使用者に述べる必要はないが、時季変更権行使の要件が充足されている場合に、なお時季変更権行使を差し控えることが妥当か否かを判断するため、使用者が労働者に年休の使用理由を尋ねることは差し支えないのか。

A 差し支えない。 労働者らの本件各年次有給休暇の請求が就業規則等の定めに反し、前々日の勤務終了時までにされなかったため、労働協約等の定めに照らし使用者（電電公社）において代行者を配置することが困難となることが予想され、電電公社の事業の正常な運営に支障を生ずるおそれがあった。その際、労働者らが就業規則等の規定どおりに請求しえなかった事情を説明するために休暇を必要とする事情をも明らかにしていれば、使用者（電電公社）の側も時季変更権の行使を差し控えることができたのに、労働者らはその事由すら一切明らかにしなかった。そのため、結局事業の正常な運営に支障を生ずる場合にあたるものとして、使用者（電電公社）が時季変更権を行使したのはやむをえないと判断したのであって、使用者が時季変更権を行使するか否かを判断するため労働者に対し休暇の利用目的を問いただすことを一般的に許容したもの、あるいはまた、労働者が休暇の利用目的を明らかにしないこと又はその明らかにした利用目的が相当でないことを使用者の時季変更権行使の理由としうることを一般的に認めたものでない〈電電公社此花局事件〉（最判昭 57・3・18）。

出題 国Ⅰ－平成 13、特別区Ⅰ－平成 19

Q10 郵政事業職員の年次有給休暇のうち、年度の初頭に職員の請求により各人別に決定した休暇付与計画による休暇を、所属長が年度の途中でその時季を変更する権限を行使することは許されるのか。

A 時季変更権を行使することが許される場合がある。 郵政事業に勤務する職員の年次有給休暇のうち、所属長が年度の初頭において職員の請求により業務の繁閑等を斟酌して各人別に決定した休暇付与計画による休暇についての年度の途中における時季変更権の行使は、計画決定時には予測できなかった事態発生の可能性が生じた場合において、かつ、その事態発生の予測が可能になってから合理的期間内に限り許される〈高知郵便局事件〉（最判昭 58・9・30）。

出題 国Ⅰ－平成 1

Q11 使用者は、労働者がその権利として有する年次有給休暇を享受することを妨げてはならないという不作為義務を負うが、労働者の希望する時期に年次有給休暇が実現するよう状況に応じた配慮すべき義務を負わないのか。

A 使用者は、配慮すべき義務を負う。 労働者の年次休暇の時季指定に対応する使用者の義務の内容

は、労働者がその権利としての休暇を享受することを妨げてはならないという不作為を基本とするものであるが、年次休暇権は労働基準法が労働者に特に認めた権利であり、その実効を確保するために附加金および刑事罰の制度が設けられていること（同法114条、119条1号）、および休暇の時季の選択権が第一次的に労働者に与えられていることにかんがみると、同法の趣旨は、使用者に対し、できるだけ労働者が指定した時季に休暇を取れるよう状況に応じた配慮をすることを要請しているとみることができる。そして、勤務割を定めあるいは変更するについての使用者の権限といえども、労働基準法に基づく年次休暇権の行使により結果として制約を受けることになる場合があるのは当然のことであって、勤務割によってあらかじめ定められていた勤務予定日につき休暇の時季指定がされた場合であってもなお、使用者は、労働者が休暇を取ることができるよう状況に応じた配慮をすることが要請されるという点においては、異なるところはない〈弘前電報電話局事件〉（最判昭62・7・10）。

出題 国Ⅰ－平成13、特別区－平成14

Q12 勤務割による勤務体制がとられている事業場の場合に、使用者が通常の配慮をしないことにより代替勤務者が配置されないときは、必要配置人員を欠くものとして「事業の正常な運営を妨げる場合」にあたらないのか。

A「事業の正常な運営を妨げる場合」にあたらない。 労働基準法39条5項但書にいう「事業の正常な運営を妨げる場合」か否かの判断にあたって、代替勤務者配置の難易は、判断の一要素となるが、特に、勤務割による勤務体制がとられている事業場の場合には、重要な判断要素であることは明らかである。したがって、そのような事業場において、使用者としての通常の配慮をすれば、勤務割を変更して代替勤務者を配置することが客観的に可能な状況にあると認められるにもかかわらず、使用者がそのための配慮をしないことにより代替勤務者が配置されないときは、必要配置人員を欠くものとして「事業の正常な運営を妨げる場合」にあたるとはいえない〈弘前電報電話局事件〉（最判昭62・7・10）。

出題 国Ⅰ－平成20、労基－平成22

Q13 勤務割による勤務体制がとられている事業場において、代替勤務者を確保して勤務割の変更が可能であるのに、使用者がその配慮をせずに年次有給休暇の時季変更権を行使することは許されるのか。

A 時季変更権を行使することは許されない。 勤務割による勤務体制がとられている事業場においても、使用者としての通常の配慮をすれば、代替勤務者を確保して勤務割を変更することが客観的に可能であるにもかかわらず、使用者がそのための配慮をしなかった結果、代替勤務者が配置されなかったときは、必要配置人員を欠くことをもって事業の正常な運営を妨げる場合にあたるということはできない。そして、年次有給休暇の利用目的は労働基準法の関知しないところであって、それをどのように利用するかは使用者の干渉を許さない労働者の自由であるから、代替勤務者を確保して勤務割を変更することが可能な状況にあるにもかかわらず、休暇の利用目的のいかんによってそのための配慮をせずに時季変更権を行使するということは、利用目的を考慮して年次休暇を与えないというに等しく、許されないものであり、当該時季変更権の行使は、結局、事業の正常な運営を妨げる場合にあたらないものとして、無効である〈横手統制電話中継所事件〉（最判昭62・9・22）。

出題 国Ⅰ－平成1

Q14 使用者が通常の配慮をしたとしても代替勤務者を確保して勤務割を変更することが客観的に不可能な場合に、使用者がその確保のための具体的行為をしなくても、時季変更権の行使は違法にならないのか。

A 時季変更権の行使は違法にならない。 使用者が通常の配慮をしたとしても代替勤務者を確保して勤務割を変更することが客観的に可能な状況になかったと判断しうる場合には、使用者において代替勤務者を確保のための配慮をしたとみうる何らかの具体的行為をしなかったとしても、そのことにより、使用者がした時季変更権の行使は違法となることはない〈電電公社関東電気通信局事件〉（最判平1・7・4）。

出題 予想

Q15 労働者が長期かつ連続の年休を取得しようとする際に、使用者との調整を図ることなく時季指定した場合には、使用者はこれに対する時季変更権の行使について、ある程度の裁量は認められるのか。

A 使用者にある程度の裁量は認められる。 労働者が長期かつ連続の年休を取得しようとする場合においては、それが長期のものであればあるほど、使用者において代替勤務者を確保することの困難さが増大するなど事業の正常な運営に支障をきたす蓋然性が高くなり、使用者の業務計画、他の労働者の休暇予定等との事前の調整を図る必要が生ずるのが通常である。そのため、労働者が使用者との調整を経ることなく、その有する年次有給休暇の日数の範囲内で始期と終期を特定して長期かつ連続の年次有給休暇の時季指定をした場合には、これに対する使用者の時季変更権の行使については、当該休暇が事業運営にどのような支障をもたらすか、当該休暇の時期、期間につきどの程度の修正、変更を行うかに関し、使用者にある程度の裁量的判断の余地を認めざるをえない。ただし、その裁量的判断は、労働基準法39条の趣旨に沿う合理的なものでなければならず、不合理であると認められる場合には、同条4項但書所定の時季変更権行使の要件を欠き、その行使は違法と判断すべきである〈時事通信社事件〉（最判平4・6・23）。

出題 国家総合－令和2、国Ⅰ－平成13・11、労基－平成20

Q16 労働者は、長期かつ連続する年休の時季指定をしようとするときに、使用者が、事前に使用者の事業計画および他の労働者の休暇予定との調整を行わないで、他の事情を考慮することなく時季変更権を行使できるのか。

A 他の事情を考慮する必要がある〈時事通信社事件〉（最判平4・6・23）。⇨ *15*

Q17 訓練期間中の年休請求に対し、時季変更権を

行使することができるか。

A 訓練の性質により、時季変更権を行使することができる。 本件訓練は、Y の事業遂行に必要なディジタル交換機の保守技術者の養成と能力向上を図るため、各職場の代表を参加させて、1 か月に満たない比較的短期間に集中的に高度な知識、技能を修得させ、これを所属の職場に持ち帰らせることによって、各職場全体の業務の改善、向上に資することを目的として行われたものである。このような期間、目的の訓練においては、特段の事情のない限り、訓練参加者が訓練を一部でも欠席することは、予定された知識、技能の修得に不足を生じさせ、訓練の目的を十全に達成することができない結果を招くものというべきである。したがって、このような訓練の期間中に年休が請求されたときは、使用者は、当該請求に係る年休の期間における具体的な訓練の内容が、これを欠席しても予定された知識、技能の修得に不足を生じさせないものであると認められない限り、年休取得が事業の正常な運営を妨げるものとして時季変更権を行使することができると解される〈NTT 年休事件〉（最判平 12・3・31）。

出題 労基－平成20

◇年休の利用目的

Q18 年次有給休暇の利用は、使用者の干渉を許さない労働者の自由であるから、労働者は年次有給休暇をとる際にその使途を使用者に申告する必要がなく、仮に申告した使途と別の使途に用いたとしても年次有給休暇の成立に影響がないのか。

A 年次有給休暇の成立に影響はない。 年次休暇の利用目的は労働基準法の関知しないところであり、休暇をどのように利用するかは、使用者の干渉を許さない労働者の自由である、とするのが法の趣旨であると解する〈白石営林署事件〉（最判昭 48・3・2）。 出題 国Ⅰ－平成 16、特別区Ⅰ－平成 14

Q19 職場を放棄、離脱する一斉休暇闘争のために年次有給休暇を利用できるのか。

A 年次有給休暇を利用できない。 一斉休暇闘争は、労働者がその所属の事業場において、その業務の正常な運営の阻害を目的として、全員一斉に休暇届を提出して職場を放棄・離脱するものであって、その実質は、年次休暇に名をかりた同盟罷業にほかならない。したがって、その形式いかんにかかわらず、本来の年次休暇権の行使ではないから、これに対する使用者の時季変更権の行使もありえず、一斉休暇の名の下に同盟罷業に入った労働者の全部について、賃金請求権が発生しないことになる〈白石営林署事件〉（最判昭 48・3・2）。

出題 国Ⅰ－平成 16・11・3・1・昭和 60、地方上級－昭和 57、市役所上・中級－昭和 61、特別区Ⅰ－平成 19、労基－平成 22

Q20 一斉休暇闘争の場合において年次有給休暇は成立し、闘争に参加した労働者の賃金請求権は発生するのか。

A 年次有給休暇は成立せず、闘争に参加した労働者の賃金請求権は発生しない〈白石営林署事件〉（最判昭 48・3・2）。⇨ *19*

Q21 労働者が他の事業場における争議行為を応援するために年次有給休暇を利用することは認められるか。

A 年次有給休暇を利用することは認められる。 他の事業場における争議行為等に休暇中の労働者が参加したか否かは、何ら当該年次休暇の成否に影響しない。なぜなら、年次有給休暇の権利を取得した労働者が、その有する休暇日数の範囲内で休暇の時季指定をしたときは、使用者による適法な時季変更権の行使がない限り、指定された時季に年次休暇が成立するのであり、労働基準法 39 条 5 項但書にいう「事業の正常な運営を妨げる」か否かの判断は、当該労働者の所属する事業場を基準として決すべきであるからである〈白石営林署事件〉（最判昭 48・3・2）。

出題 国Ⅰ－昭和 60・56、地方上級－昭和 57

Q22 使用者による時季変更権行使の要件である「事業の正常な運営を妨げる場合」にあたるか否かの判断は、同一企業の事業場全体を基準として決すべきなのか。

A 当該労働者の所属する事業場のみを基準として決すべきである。 労働者が年次休暇に名をかりた同盟罷業にほかならないとして、賃金請求権が発生しないのは、当該労働者の所属する事業場においていわゆる一斉休暇闘争が行われた場合についてのみ妥当しうることであり、他の事業場における争議行為等に休暇中の労働者が参加したか否かは、何ら当該年次休暇の成否に影響しない。なぜなら、年次有給休暇の権利を取得した労働者がその有する休暇日数の範囲内で休暇の時季指定をしたときは、使用者による適法な時季変更権の行使がない限り、指定された時季に年次休暇が成立するのであり、労働基準法 39 条 5 項但書にいう「事業の正常な運営を妨げる」か否かの判断は、当該労働者の所属する事業場を基準として決すべきであるからである〈白石営林署事件〉（最判昭 48・3・2）。

出題 国Ⅰ－昭和 63

Q23 すでに年次有給休暇取得が承認されていた日に、ストライキが繰り上げられたため、この年次有給休暇請求を維持して争議目的で職場を離脱する行為は、年次有給休暇制度の趣旨に反しないのか。

A 年次有給休暇制度の趣旨に反する。 当該労働者は、争議行為に参加しその所属する事業場の正当な業務の運営を阻害する目的をもって、たまたま先にした年次休暇の請求を当局側が事実上承認しているのを幸いに、この請求を維持し、職場を離脱したのであって、このような職場離脱は、労働基準法の適用される事業場において業務を運営するための正常な勤務体制が存在することを前提としてその枠内で休暇を認めるという年次有給休暇制度の趣旨に反するもので、本来の年次有給権の行使とはいえないから、当該労働者の請求にかかる時季指定日に年次休暇は成立しない〈津田沼電車区事件〉（最判平 3・11・19）。 出題 国家総合－令和 2、国Ⅰ－平成 6

◇年休取得と不利益取扱い

Q24 年次有給休暇取得者に対して、賞与の算出に

あたり、年次有給休暇取得日を欠勤日として扱うことは許されるのか。

A 年次有給休暇取得日を欠勤日として扱うことは許されない。 使用者に対し年次有給休暇の期間について、一定の賃金の支払いを義務づけている労働基準法39条7項の規定の趣旨からすれば、使用者は、年次休暇の取得日の属する期間に対応する賞与の計算上この日を欠勤として扱うことはできない〈エス・ウント・エー事件〉（最判平4・2・18）。

出題 国Ⅰ－平成6

Q25 年次有給休暇の取得を理由に皆勤手当を控除する措置は、公序に反し無効か。

A 公序に反する無効なものではない。 タクシー業者の経営は運賃収入に依存しているため自動車を効率的に運行させる必要性が大きく、交番表が作成された後に乗務員が年次有給休暇を取得した場合には代替要員の手配が困難となり、自動車の実働率が低下する事態が生じることから、このような形で年次有給休暇を取得することを避ける配慮をした乗務員については皆勤手当を支給することとしたと解されるのであって、この措置は、年次有給休暇の取得を一般に抑制する趣旨に出たものではないとみるのが相当であり、また、乗務員が年次有給休暇を取得したことにより控除される皆勤手当の額が相対的に大きいものではないことなどから、この措置が乗務員の年次有給休暇の取得を事実上抑制する力は大きいものではない。したがって、当該乗務員における年次有給休暇の取得を理由に皆勤手当を控除する措置は、労働基準法39条および134条の趣旨から望ましいものではないとしても、労働者の同法上の年次有給休暇取得の権利の行使を抑制し、ひいては同法が労働者にこの権利を保障した趣旨を実質的に失わせるものとまでは認められないから、公序に反する無効なものとはいえない〈沼津交通事件〉（最判平5・6・25）。

出題 国Ⅰ－平成20・6、労基－平成19

第40条（労働時間及び休憩の特例）

①別表第1第1号から第3号まで、第6号及び第7号に掲げる事業以外の事業で、公衆の不便を避けるために必要なものその他特殊の必要あるものについては、その必要避くべからざる限度で、第32条から第32条の5までの労働時間及び第34条の休憩に関する規定について、厚生労働省令で別段の定めをすることができる。

②前項の規定による別段の定めは、この法律で定める基準に近いものであって、労働者の健康及び福祉を害しないものでなければならない。

第41条（労働時間等に関する規定の適用除外）

この章、第6章及び第6章の2で定める労働時間、休憩及び休日に関する規定は、次の各号の一に該当する労働者については適用しない。

1　別表第1第6号（林業を除く。）又は第7号に掲げる事業に従事する者

2　事業の種類にかかわらず監督若しくは管理の地位にある者又は機密の事務を取り扱う者

3　監視又は断続的労働に従事する者で、使用者が行政官庁の許可を受けたもの

Q1 労働基準法41条2号のいわゆる管理監督者に該当する労働者は、同法37条3項に基づく深夜割増賃金の支払いを請求することができるのか。

A 請求することができる。 労働基準法における労働時間に関する規定の多くは、その長さに関する規制について定めており、同法37条1項は、使用者が労働時間を延長した場合においては、延長された時間の労働について所定の割増賃金を支払わなければならないことなどを規定している。他方、同条3項は、使用者が原則として午後10時から午前5時までの間において労働させた場合においては、その時間の労働について所定の割増賃金を支払わなければならない旨を規定するが、同項は、労働が1日のうちのどのような時間帯に行われるかに着目して深夜労働に関し一定の規制をする点で、労働時間に関する労働基準法中の他の規定とはその趣旨目的を異にすると解される。また、労働基準法41条は、同法第4章、第6章および第6章の2で定める労働時間、休憩および休日に関する規定は、同条各号の一に該当する労働者については適用しないとし、これに該当する労働者として、同条2号は管理監督者等を、同条1号は同法別表第1第6号（林業を除く）又は第7号に掲げる事業に従事する者を定めている。一方、同法第6章中の規定であって年少者に係る深夜業の規制について定める61条をみると、同条4項は、上記各事業については同条1項ないし3項の深夜業の規制に関する規定を適用しない旨別途規定している。こうした定めは、同法41条にいう「労働時間、休憩及び休日に関する規定」には、深夜業の規制に関する規定は含まれていないことを前提とするものと解される。以上によれば、労働基準法41条2号の規定によって同法37条3項の適用が除外されることはなく、管理監督者に該当する労働者は同項に基づく深夜割増賃金を請求することができる（最判平21・12・18）。

出題 予想➡労基－令和4

第41条の2

①賃金、労働時間その他の当該事業場における労働条件に関する事項を調査審議し、事業主に対し当該事項について意見を述べることを目的とする委員会（使用者及び当該事業場の労働者を代表する者を構成員とするものに限る。）が設置された事業場において、当該委員会がその委員の5分の4以上の多数による議決により次に掲げる事項に関する決議をし、かつ、使用者が、厚生労働省令で定めるところにより当該決議を行政官庁に届け出た場合において、第2号に掲げる労働者の範囲に属する労働者（以下この項において「対象労働者」という。）であって書面その他の厚生労働省令で定める方法によりその同意を得たものを当該事業場における第1号に掲げる業務に就かせたときは、この章で定める労働時間、休憩、休日及び深夜の割増賃金に関する規定は、対象労働者については適用しない。ただし、第3号から第5号までに規定する措置のいずれかを使用者が講じていない場合は、この限りでない。

1　高度の専門的知識等を必要とし、その性質上

従事した時間と従事して得た成果との関連性が通常高くないと認められるものとして厚生労働省令で定める業務のうち、労働者に就かせることとする業務（以下この項において「対象業務」という。）

2　この項の規定により労働する期間において次のいずれにも該当する労働者であって、対象業務に就かせようとするものの範囲

イ　使用者との間の書面その他の厚生労働省令で定める方法による合意に基づき職務が明確に定められていること。

ロ　労働契約により使用者から支払われると見込まれる賃金の額を1年間当たりの賃金の額に換算した額が基準年間平均給与額（厚生労働省において作成する毎月勤労統計における毎月きまって支給する給与の額を基礎として厚生労働省令で定めるところにより算定した労働者1人当たりの給与の平均額をいう。）の3倍の額を相当程度上回る水準として厚生労働省令で定める額以上であること。

3　対象業務に従事する対象労働者の健康管理を行うために当該対象労働者が事業場内にいた時間（この項の委員会が厚生労働省令で定める労働時間以外の時間を除くことを決議したときは、当該決議に係る時間を除いた時間）と事業場外において労働した時間との合計の時間（第5号ロ及びニ並びに第6号において「健康管理時間」という。）を把握する措置（厚生労働省令で定める方法に限る。）を当該決議で定めるところにより使用者が講ずること。

4　対象業務に従事する対象労働者に対し、1年間を通じ104日以上、かつ、4週間を通じ4日以上の休日を当該決議及び就業規則その他これに準ずるもので定めるところにより使用者が与えること。

5　対象業務に従事する対象労働者に対し、次のいずれかに該当する措置を当該決議及び就業規則その他これに準ずるもので定めるところにより使用者が講ずること。

イ　労働者ごとに始業から24時間を経過するまでに厚生労働省令で定める時間以上の継続した休息時間を確保し、かつ、第37条第4項に規定する時刻の間において労働させる回数を1箇月について厚生労働省令で定める回数以内とすること。

ロ　健康管理時間を1箇月又は3箇月についてそれぞれ厚生労働省令で定める時間を超えない範囲内とすること。

ハ　1年に1回以上の継続した2週間（労働者が請求した場合においては、1年に2回以上の継続した1週間）（使用者が当該期間において、第39条の規定による有給休暇を与えたときは、当該有給休暇を与えた日を除く。）について、休日を与えること。

ニ　健康管理時間の状況その他の事項が労働者の健康の保持を考慮して厚生労働省令で定める要件に該当する労働者に健康診断（厚生労働省令で定める項目を含むものに限る。）を実施すること。

6　対象業務に従事する対象労働者の健康管理時間の状況に応じた当該対象労働者の健康及び福祉を確保するための措置であって、当該対象労働者に対する有給休暇（第39条の規定による有給休暇を除く。）の付与、健康診断の実施その他の厚生労働省令で定める措置のうち当該決議で定めるものを使用者が講ずること。

7　対象労働者のこの項の規定による同意の撤回に関する手続

8　対象業務に従事する対象労働者からの苦情の処理に関する措置を当該決議で定めるところにより使用者が講ずること。

9　使用者は、この項の規定による同意をしなかった対象労働者に対して解雇その他不利益な取扱いをしてはならないこと。

10　前各号に掲げるもののほか、厚生労働省令で定める事項

第5章　安全及び衛生

第42条（労働安全衛生法への委任）

労働者の安全及び衛生に関しては、労働安全衛生法（昭和47年法律第57号）の定めるところによる。

第6章　年少者

第56条（最低年齢）

①使用者は、児童が満15歳に達した日以後の最初の3月31日が終了するまで、これを使用してはならない。

②前項の規定にかかわらず、別表第1第1号から第5号までに掲げる事業以外の事業に係る職業で、児童の健康及び福祉に有害でなく、かつ、その労働が軽易なものについては、行政官庁の許可を受けて、満13歳以上の児童をその者の修学時間外に使用することができる。映画の製作又は演劇の事業については、満13歳に満たない児童についても、同様とする。

第57条（年少者の証明書）

①使用者は、満18才に満たない者について、その年齢を証明する戸籍証明書を事業場に備え付けなければならない。

②使用者は、前条第2項の規定によって使用する児童については、修学に差し支えないことを証明する学校長の証明書及び親権者又は後見人の同意書を事業場に備え付けなければならない。

第58条（未成年者の労働契約）

①親権者又は後見人は、未成年者に代って労働契約を締結してはならない。

②親権者若しくは後見人又は行政官庁は、労働契約が未成年者に不利であると認める場合においては、将来に向ってこれを解除することができる。

第59条（未成年者の賃金請求権及び代理受領の禁止）

未成年者は、独立して賃金を請求することができる。親権者又は後見人は、未成年者の賃金を代って受け取ってはならない。

第60条（労働時間及び休日）

①第32条の2から第32条の5まで、第36条、第40条及び第41条の2の規定は、満18才に満たない者については、これを適用しない。

②第56条第2項の規定によって使用する児童についての第32条の規定の適用については、同条第1項中「1週間について40時間」とあるのは「修学時間を通算して1週間について40時間」と、同条第2項中「1日について8時間」とあるのは「修学時間を通算して1日について7時間」とする。

③使用者は、第32条の規定にかかわらず、満15歳以上で満18歳に満たない者については、満18歳に達するまでの間（満15歳に達した日以後の最初の3月31日までの間を除く。）、次に定めるところにより、労働させることができる。

1　1週間の労働時間が第32条第1項の労働時間を超えない範囲内において、1週間のうち1日の労働時間を4時間以内に短縮する場合において、他の日の労働時間を10時間まで延長すること。

2　1週間について48時間以下の範囲内で厚生労働省令で定める時間、1日について8時間を超えない範囲内において、第32条の2又は第32条の4及び第32条の4の2の規定の例により労働させること。

第61条（深夜業）

①使用者は、満18才に満たない者を午後10時から午前5時までの間において使用してはならない。ただし、交替制によって使用する満16才以上の男性については、この限りでない。

②厚生労働大臣は、必要であると認める場合においては、前項の時刻を、地域又は期間を限って、午後11時及び午前6時とすることができる。

③交替制によって労働させる事業については、行政官庁の許可を受けて、第1項の規定にかかわらず午後10時30分まで労働させ、又は前項の規定にかかわらず午前5時30分から労働させることができる。

④前3項の規定は、第33条第1項の規定によって労働時間を延長し、若しくは休日に労働させる場合又は別表1第6号、第7号若しくは第13号に掲げる事業若しくは電話交換の業務については、適用しない。

⑤第1項及び第2項の時刻は、第56条第2項の規定によって使用する児童については、第1項の時刻は、午後8時及び午前5時とし、第2項の時刻は、午後9時及び午前6時とする。

第62条（危険有害業務の就業制限）

①使用者は、満18才に満たない者に、運転中の機械若しくは動力伝導装置の危険な部分の掃除、注油、検査若しくは修繕をさせ、運転中の機械若しくは動力伝導装置にベルト若しくはロープの取付け若しくは取りはずしをさせ、動力によるクレーンの運転をさせ、その他厚生労働省令で定める危険な業務に就かせ、又は厚生労働省令で定める重量物を取り扱う業務に就かせてはならない。

②使用者は、満18才に満たない者を、毒劇薬、毒劇物その他有害な原料若しくは材料又は爆発性、発火性若しくは引火性の原料若しくは材料を取り扱う業務、著しくじんあい若しくは粉末を飛散し、若しくは有害ガス若しくは有害放射線を発散する場所又は高温若しくは高圧の場所における業務その他安全、衛生又は福祉に有害な場所における業務に就かせてはならない。

③前項に規定する業務の範囲は、厚生労働省令で定める。

第63条（坑内労働の禁止）

使用者は、満18才に満たない者を坑内で労働させてはならない。

第64条（帰郷旅費）

満18才に満たない者が解雇の日から14日以内に帰郷する場合においては、使用者は、必要な旅費を負担しなければならない。ただし、満18才に満たない者がその責めに帰すべき事由に基づいて解雇され、使用者がその事由について行政官庁の認定を受けたときは、この限りでない。

第6章の2　妊産婦等

第64条の2（坑内業務の就業制限）

使用者は次の各号に掲げる女性を当該各号に定める業務に就かせてはならない。

1　妊娠中の女性及び坑内で行われる業務に従事しない旨を使用者に申し出た産後1年を経過しない女性　坑内で行われるすべての業務

2　前号に掲げる女性以外の満18歳以上の女性　坑内で行われる業務のうち人力により行われる掘削の業務その他の女性に有害な業務として厚生労働省令で定めるもの

第64条の3（危険有害業務の就業制限）

①使用者は、妊娠中の女性及び産後1年を経過しない女性（以下「妊産婦」という。）を、重量物を取り扱う業務、有害ガスを発散する場所における業務その他妊産婦の妊娠、出産、哺育等に有害な業務に就かせてはならない。

②前項の規定は、同項に規定する業務のうち女性の妊娠又は出産に係る機能に有害である業務につき、厚生労働省令で、妊産婦以外の女性に関して、準用することができる。

③前2項に規定する業務の範囲及びこれらの規定によりこれらの業務に就かせてはならない者の範囲は、厚生労働省令で定める。

第65条（産前産後）

①使用者は、6週間（多胎妊娠の場合にあっては、14週間）以内に出産する予定の女性が休業を請求した場合においては、その者を就業させてはならない。

②使用者は、産後8週間を経過しない女性を就業させてはならない。ただし、産後6週間を経過した

女性が請求した場合において、その者について医師が支障がないと認めた業務に就かせることは、差し支えない。

③使用者は、妊娠中の女性が請求した場合においては、他の軽易な業務に転換させなければならない。

Q1 賞与支給の 90%出勤要件のうち、出勤すべき日数に産前産後休業の日数を算入し、出勤した日数に産前産後休業の日数および勤務時間短縮措置による短縮時間分を含めないものとしている部分は有効か。

A 公序に反し無効である。 ⑴労働基準法 65 条は、産前産後休業を定めているが、産前産後休業中の賃金については何らの定めを置いていないから、産前産後休業が有給であることまでも保障したものではない。⑵本件各回覧文書によって具体化された本件 90%条項は、労働基準法 65 条で認められた産前産後休業を取る権利および育児休業法 10 条を受けて育児休職規程で定められた勤務時間の短縮措置を請求しうる法的利益に基づく不就労を含めて出勤率を算定するものであるが、上述のような労働基準法 65 条および育児休業法 10 条の趣旨に照らすと、これにより上記権利等の行使を抑制し、ひいては労働基準法等が上記権利等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限り、公序に反するものとして無効となる〈エヌ・ビー・シー工業事件〉（最判昭 60・7・16）〈三井倉庫港運事件〉（最判平 1・12・14）〈沼津交通事件〉（最判平 5・6・25）。そして、⑴本件 90%条項は、産前産後休業期間等を欠勤日数に含めて算定した出勤率が 90%未満の場合には、一切賞与が支給されないという不利益を被らせるものであり、⑵ Y においては、従業員の年間総収入額に占める賞与の比重は相当大きく、本件 90%条項に該当しないことにより賞与が支給されない者の受ける経済的不利益は大きなものであるうえ、⑶ 90%という出勤率の数値からみて、従業員が産前産後休業を取得し、又は勤務時間短縮措置を受けた場合には、それだけで同条項に該当し、賞与の支給を受けられなくなる可能性が高いのであるから、本件 90%条項の制度の下では、勤務を継続しながら出産し、又は育児のための勤務時間短縮措置を請求することを差し控えようとする機運を生じさせるものと考えられ、上記権利等の行使に対する事実上の抑止力は相当強いものとみるのが相当である。そうすると、本件 90%条項のうち出勤すべき日数に産前産後休業の日数を算入し、出勤した日数に産前産後休業の日数及び勤務時間短縮措置による短縮時間分を含めないものとしている部分は、公序に反し無効である〈東朋学園事件〉（最判平 15・12・4）。 出題 国家総合－平成 24

Q2 賞与支給の 90%出勤要件のうち、産前産後休業の日数および勤務時間短縮措置による短縮時間分は、本件各回覧文書の定めるところに従って欠勤として減額の対象とすることは、公序に反し無効となるのか。

A 公序に反し無効とはならない。 本件 90%条項のうち、出勤すべき日数に産前産後休業の日数を算入し、出勤した日数に産前産後休業の日数および勤務時間短縮措置による短縮時間分を含めないものとしている部分が無効であるとしても、上記各計算式の適用にあたっては、産前産後休業の日数および勤務時間短縮措置による短縮時間分は、本件各回覧文書の定めるところに従って欠勤として減額の対象となる。そして、上記各計算式は、本件 90%条項とは異なり、賞与の額を一定の範囲内でその欠勤日数に応じて減額するにとどまるものであり、加えて、産前産後休業を取得し、又は育児のための勤務時間短縮措置を受けた労働者は、法律上、上記不就労期間に対応する賃金請求権を有しておらず、Y の就業規則においても上記不就労期間は無給とされているのであるから、本件各除外条項は、労働者の上記権利等の行使を抑制し、労働基準法等が上記権利等を保障した趣旨を実質的に失わせるものとまでは認められず、これをもって直ちに公序に反し無効なものとはいえない〈東朋学園事件〉（最判平 15・12・4）。 出題 国家総合－平成 24

Q3 女性労働者につき、妊娠、出産、産前休業の請求、産前産後の休業又は軽易業務への転換等を理由として解雇その他不利益な取扱いをすることは、雇用均等法 9 条 3 項に違反するものとして違法であり、無効となるのか。

A 違法であり、無効となる。 雇用均等法は、雇用の分野における男女の均等な機会および待遇の確保を図るとともに、女性労働者の就業に関して妊娠中および出産後の健康の確保を図る等の措置を推進することをその目的とし（1 条）、女性労働者の母性の尊重と職業生活の充実の確保を基本的理念として（2 条）、女性労働者につき、妊娠、出産、産前休業の請求、産前産後の休業その他の妊娠又は出産に関する事由であって厚生労働省令で定めるものを理由として解雇その他不利益な取扱いをしてはならない旨を定めている（9 条 3 項）。そして、同項の規定を受けて、同法施行規則 2 条の 2 第 6 号は、上記の「妊娠又は出産に関する事由」として、労働基準法 65 条 3 項の規定により他の軽易な業務に転換したこと等を規定している。上記のような均等法の規定の文言や趣旨等にかんがみると、雇用均等法 9 条 3 項の規定は、上記の目的および基本的理念を実現するためにこれに反する事業主による措置を禁止する強行規定として設けられたものと解するのが相当であり、女性労働者につき、妊娠、出産、産前休業の請求、産前産後の休業又は軽易業務への転換等を理由として解雇その他不利益な取扱いをすることは、同項に違反するものとして違法であり、無効であるというべきである（最判平 26・10・23）。 出題 予想

第 66 条

①使用者は、妊産婦が請求した場合においては、第 32 条の 2 第 1 項、第 32 条の 4 第 1 項及び第 32 条の 5 第 1 項の規定にかかわらず、1 週間について第 32 条第 1 項の労働時間、1 日について同条第 2 項の労働時間を超えて労働させてはならない。

②使用者は、妊産婦が請求した場合においては、第

33条第1項及び第3項並びに第36条第1項の規定にかかわらず、時間外労働をさせてはならず、又は休日に労働させてはならない。
③使用者は、妊産婦が請求した場合においては、深夜業をさせてはならない。

第67条（育児時間）
①生後満1年に達しない生児を育てる女性は、第34条の休憩時間のほか、1日2回各々少なくとも30分、その生児を育てるための時間を請求することができる。
②使用者は、前項の育児時間中は、その女性を使用してはならない。

第68条（生理日の就業が著しく困難な女性に対する措置）
使用者は、生理日の就業が著しく困難な女性が休暇を請求したときは、その者を生理日に就業させてはならない。

Q1 精皆勤手当の算定にあたり生理休暇取得日を欠勤扱いとすることは許されるのか。
A 欠勤扱いとすることは許される。 当該会社が精皆勤手当を創設し次いでその金額を2倍に増額したのは、所定の要件を欠く生理休暇および自己都合欠勤を減少させて出勤率の向上を図ることを目的としたものであって、生理休暇の取得を一般的に抑制する趣旨とみることはできず、また、同手当の算定に際し生理休暇取得日数を出勤不足日数に算入することにより、労働者が失う経済的利益の程度を勘案しても、かかる措置は、生理休暇の取得を著しく困難とし労働基準法が女子労働者の保護を目的として生理休暇について特に規定を設けた趣旨を失わせるものではない〈エヌ・ビー・シー工業事件〉（最判昭60・7・16）。 出題 国Ⅰ－平成6

第8章　災害補償

第75条（療養補償）
①労働者が業務上負傷し、又は疾病にかかった場合においては、使用者は、その費用で必要な療養を行い、又は必要な療養の費用を負担しなければならない。
②前項に規定する業務上の疾病及び療養の範囲は、厚生労働省令で定める。

第76条（休業補償）
①労働者が前条の規定による療養のため、労働することができないために賃金を受けない場合においては、使用者は、労働者の療養中平均賃金の100分の60の休業補償を行わなければならない。
②使用者は、前項の規定により休業補償を行っている労働者と同一の事業場における同種の労働者に対して所定労働時間労働した場合に支払われる通常の賃金の、1月から3月まで、4月から6月まで、7月から9月まで及び10月から12月までの各区分による期間（以下四半期という。）ごとの1箇月1人当り平均額（常時100人未満の労働者を使用する事業場については、厚生労働省において作成する毎月勤労統計における当該事業場の属する産業に係る毎月きまって支給する給与の四半期の労働者1人当りの1箇月平均額。以下平均給与額という。）が、当該労働者が業務上負傷し、又は疾病にかかった日の属する四半期における平均給与額の100分の120を超え、又は100分の80を下るに至った場合においては、使用者は、その上昇し又は低下した比率に応じて、その上昇し又は低下するに至った四半期の次の次の四半期において、前項の規定により当該労働者に対して行っている休業補償の額を改訂し、その改訂をした四半期に属する最初の月から改訂された額により休業補償を行わなければならない。改訂後の休業補償の額の改訂についてもこれに準ずる。
③前項の規定により難い場合における改訂の方法その他同項の規定による改訂について必要な事項は、厚生労働省令で定める。

第77条（障害補償）
労働者が業務上負傷し、又は疾病にかかり、治った場合において、その身体に障害が存するときは、使用者は、その障害の程度に応じて、平均賃金に別表第2に定める日数を乗じて得た金額の障害補償を行わなければならない。

第78条（休業補償及び障害補償の例外）
労働者が重大な過失によって業務上負傷し、又は疾病にかかり、且つ使用者がその過失について行政官庁の認定を受けた場合においては、休業補償又は障害補償を行わなくてもよい。

第79条（遺族補償）
労働者が業務上死亡した場合においては、使用者は、遺族に対して、平均賃金の1,000日分の遺族補償を行わなければならない。

第85条（審査及び仲裁）
①業務上の負傷、疾病又は死亡の認定、療養の方法、補償金額の決定その他補償の実施に関して異議のある者は、行政官庁に対して、審査又は事件の仲裁を申し立てることができる。
②行政官庁は、必要があると認める場合においては、職権で審査又は事件の仲裁をすることができる。
③第1項の規定により審査若しくは仲裁の申立てがあった事件又は前項の規定により行政官庁が審査若しくは仲裁を開始した事件について民事訴訟が提起されたときは、行政官庁は、当該事件については、審査又は仲裁をしない。
④行政官庁は、審査又は仲裁のために必要であると認める場合においては、医師に診断又は検案をさせることができる。
⑤第1項の規定による審査又は仲裁の申立て及び第2項の規定による審査又は仲裁の開始は、時効の完成猶予及び更新に関しては、これを裁判上の請求とみなす。

第86条
①前条の規定による審査及び仲裁の結果に不服のある者は、労働者災害補償保険審査官の審査又は仲裁を申し立てることができる。
②前条第3項の規定は、前項の規定により審査又は仲裁の申立てがあった場合に、これを準用する。

第87条（請負事業に関する例外）
①厚生労働省令で定める事業が数次の請負によって

行われる場合においては、災害補償については、その元請負人を使用者とみなす。

②前項の場合、元請負人が書面による契約で下請負人に補償を引き受けさせた場合においては、その下請負人もまた使用者とする。但し、2 以上の下請負人に、同一の事業について重複して補償を引き受けさせてはならない。

③前項の場合、元請負人が補償の請求を受けた場合においては、補償を引き受けた下請負人に対して、まず催告すべきことを請求することができる。ただし、その下請負人が破産手続開始の決定を受け、又は行方が知れない場合においては、この限りでない。

第 9 章　就業規則

第 89 条（作成及び届出の義務）

常時 10 人以上の労働者を使用する使用者は、次に掲げる事項について就業規則を作成し、行政官庁に届け出なければならない。次に掲げる事項を変更した場合においても、同様とする。

1　始業及び終業の時刻、休憩時間、休日、休暇並びに労働者を 2 組以上に分けて交替に就業させる場合においては就業時転換に関する事項

2　賃金（臨時の賃金等を除く。以下この号において同じ。）の決定、計算及び支払の方法、賃金の締切り及び支払の時期並びに昇給に関する事項

3　退職に関する事項（解雇の事由を含む。）

3 の 2　退職手当の定めをする場合においては、適用される労働者の範囲、退職手当の決定、計算及び支払の方法並びに退職手当の支払の時期に関する事項

4　臨時の賃金等（退職手当を除く。）及び最低賃金額の定めをする場合においては、これに関する事項

5　労働者に食費、作業用品その他の負担をさせる定めをする場合においては、これに関する事項

6　安全及び衛生に関する定めをする場合においては、これに関する事項

7　職業訓練に関する定めをする場合においては、これに関する事項

8　災害補償及び業務外の傷病扶助に関する定めをする場合においては、これに関する事項

9　表彰及び制裁の定めをする場合においては、その種類及び程度に関する事項

10　前各号に掲げるもののほか、当該事業場の労働者のすべてに適用される定めをする場合においては、これに関する事項

◇就業規則の法的性格

Q1 就業規則は労働者の個別的同意がなければ、適用されないのか。

A 労働者の個別的同意は不要である。　就業規則は使用者がその労働者の労働関係を規律する目的の下に制定するものであって、その内容が法令または労働協約に違反するところがない限り、労働者側の承認を要せず使用者側の一方において作成決定しうるものである〈朝日新聞西部本社事件〉（最大判昭 27・10・22）。　出題 国Ⅰ－平成 12・昭和 56

Q2 就業規則は、一種の社会規範としての性質を有するにとどまるのか。

A 一種の社会規範としての性質だけでなく、事実たる慣習としての法的規範性が認められる。　労働条件を定型的に定めた就業規則は、一種の社会的規範としての性質を有するだけでなく、それが合理的な労働条件を定めているものである限り、経営主体と労働者との間の労働条件は、その就業規則によるという事実たる慣習が成立しているものとして、その法的規範性が認められるに至っている（民法 92 条参照）のである〈秋北バス事件〉（最大判昭 43・12・25）。

出題 国Ⅰ－平成 15・12・4・昭和 62・55・52、市役所上・中級－平成 6

Q3 職場内における従業員の政治活動につき、あらかじめ会社の許可を受けなければならない旨の就業規則を定めることは、認められるのか。

A 就業規則を定めることは、認められるが、特段の事情があれば、会社の許可を受けない政治活動も認められる。　工場内において従業員が会社の許可を得ないでした特定の政党の機関紙および選挙法定ビラの配布につき、それが、休憩時間に、休憩室を兼ねている工場食堂において、食事中の従業員数人に 1 枚ずつ平穏に手渡し、他は食卓上に静かに置くという方法で行われ、配布に要した時間も数分間であったなどの事情があるときは、ビラ配布行為は、工場内の秩序を乱すおそれがなく、会社内で業務外のビラ配布等を行うときはあらかじめ会社の許可を受けなければならない旨を定める就業規則および労働協約の規定に違反しない〈明治乳業事件〉（最判昭 58・11・1）。　出題 労基－平成15

Q4 就業規則に拘束力が認められるためには、周知手続がとられていなければならないのか。

A 周知手続がとられていなければならない。　使用者が労働者を懲戒するには、あらかじめ就業規則において懲戒の種別および事由を定めておくことを要する（最判昭 54・10・30 参照）。そして、就業規則が法的規範としての性質を有するものとして、拘束力を生ずるためには、その内容を適用を受ける事業場の労働者に周知させる手続がとられていることを要する〈フジ興産事件〉（最判平 15・10・10）。

出題 国家総合－平成 30・25、国Ⅰ－平成 20

◇就業規則の不利益変更

Q5 労使双方の合意により作成された就業規則の中に、その変更は労働組合との協議により行う旨の規定に反し、これを無視して使用者が就業規則の変更をした場合、当該就業規則は無効となるのか。

A 当該就業規則は有効である。　労使双方の合意に基づき、就業規則中に「就業規則の改正は労働組合との協議によって行う」旨定めた場合であっても、それは単に使用者が就業規則を改正するについ

ては労働者と協議すべき義務を負担する趣旨にとどまり、労働者との協議を経なかったとしても、これをもって規則改正の効力を左右する趣旨のものではない〈三井造船事件〉（最判昭 27・7・4）。

出題 国Ⅰ－昭和 57、地方上級－平成 2

Q6 就業規則の変更は、労働者の同意がなければその効力を生じないのか。

A 就業規則の変更が合理的なものであれば、労働者の同意がなくとも、その効力を生じる。 就業規則は、当該事業場内での社会的規範たるにとどまらず、法的規範としての性質を認められるに至っているから、当該事業場の労働者は、就業規則の存在および内容を現実に知っていると否とにかかわらず、また、これに対して個別的同意を与えたかどうかを問わず、当然に、その適用を受けるものである。そして、新たな就業規則の作成または変更によって、既得の権利を奪い、労働者に不利益な労働条件を一方的に課することは許されないが、労働条件の集合的処理、特にその統一的かつ画一的な決定を建前とする就業規則の性質から、当該規則条項が合理的なものである限り、個々の労働者において、これに同意しないことを理由として、その適用を拒否することは許されず、これに対する不服は、団体交渉等の正当な手続による改善にまつほかない〈秋北バス事件〉（最大判昭 43・12・25）。

出題 国Ⅰ－平成 15・11・4・昭和 62・59・55・52、地方上級－平成 8（市共通）・2・昭和 61、市役所上・中級－平成 6、労基－平成 18

Q7 当該事業所の労働者は、就業規則の存在および内容を現実に知り、これに対し個別的同意を与えていなければ、その適用を受けないのか。

A 就業規則の存在および内容を現実に知らず、これに対し個別的同意を与えていなくても、就業規則の適用を受ける〈秋北バス事件〉（最大判昭 43・12・25）。⇨*6*

Q8 男子は満 55 歳、女子は満 50 歳をもって定年とする旨規定した就業規則は、女子労働力の労働能力、定年制の一般的現状等諸般の事情を勘案すれば、企業経営上合理性が認められ、有効か。

A 企業経営上合理性が認められず、無効である〈日産自動車女子定年制事件〉（最判昭 56・3・24）。⇨憲法 11 条*37*

出題 国Ⅰ－平成 12

Q9 会社が就業規則に関して、有給の生理休暇を年 24 日から月 2 日に変更し、有給の率も 100％から 68％へと変更した場合、いわゆる不利益変更にあたるのか。

A 不利益変更にあたらない。 会社が就業規則に関して、有給の生理休暇を年 24 日から月 2 日に変更し、有給の率も 100％から 68％へと変更した場合でも、変更により従業員の被る不利益の程度が僅少であり、当該変更との関連で賃金の大幅な改善が行われたこと、旧規定下では生理休暇取得が濫用される状況にあったこと、会社は当該労働者らの所属する組合とたび重なる団体交渉を行い、ベースアップなどと関連させてその同意を得ようと努力したが、組合の絶対反対の態度によりこれを断念したことなどの事情がある以上、当該就業規則の変更は十分な合理性を有している〈タケダシステム事件〉（最判昭 58・11・25）。

出題 国Ⅰ－平成 15

Q10 就業規則の不利益変更も合理性があれば例外的に許されるが、ここでいう合理性とはどのように判断すべきか。

A 就業規則の作成または変更の必要性・内容の両面から判断し、それらが労働者の被る不利益と比較衡量して判断すべきである。 就業規則条項が合理的なものであるとは、当該就業規則の作成または変更が、その必要性および内容の両面からみて、それによって労働者が被ることになる不利益の程度を考慮しても、なお当該労使関係における当該条項の法的規範性を是認できるだけの合理性を有するものであることをいう。特に、賃金、退職金など労働者にとって重要な権利、労働条件に関し実質的な不利益を及ぼす就業規則の作成または変更については、当該条項が、そのような不利益を労働者に法的に受忍させることを許容できるだけの高度の必要性に基づいた合理的な内容のものである場合において、その効力を生ずる〈大曲市農協事件〉（最判昭 63・2・16）。

出題 国Ⅰ－平成 15

Q11 労働者は、就業規則に基づく総合精密検診を受診すべき旨の業務命令に従う義務があるのか。

A 業務命令に従う義務はあるが、別の医師による健康診断を受ける自由を有する。 一般的に個人が診療を受けることの自由および医師選択の自由を有することは当然であるが、公社職員が公社との間の労働契約において、自らの自由意思に基づき、その自由に対し合理的な制限を加え、公社の指示に従うべき旨を約することは可能であり、就業規則等の規定に照らすと、健康管理従事者の指示する精密検診の内容・方法に合理性ないし相当性が認められる以上、要管理者にその指示に従う義務があることを肯定したとしても、要管理者が本来個人として有している診療を受けることの自由および医師選択の自由を侵害することにはならない〈電電公社帯広局事件〉（最判昭 61・3・13）。

出題 国Ⅰ－平成 4

Q12 就業規則の合理性の有無は、どのように判断すべきか。

A 就業規則の変更によって労働者が被る不利益の程度、同種事項に関するわが国社会における一般的状況等を総合考慮して判断すべきである。 新たな就業規則の作成又は変更によって労働者の既得の権利を奪い、労働者に不利益な労働条件を一方的に課することは、原則として許されないが、労働条件の集合的処理、特にその統一的かつ画一的な決定を建前とする就業規則の性質からいって、当該規則条項が合理的なものである限り、個々の労働者において、これに同意しないことを理由として、その適用を拒むことは許されない。そして、上記にいう当該規則条項が合理的なものであるとは、当該就業規則の作成又は変更が、その必要性および内容の両面からみて、それによって労働者が被ることになる不利益の程度を考慮しても、なお当該労使関係における当該条項の法的規範性を是認することができるだけの合理性を有するものであることをいい、特に、賃金、退職金など労働者にとって重要な権利、労働条

件に関し実質的な不利益を及ぼす就業規則の作成又は変更については、当該条項が、そのような不利益を労働者に法的に受忍させることを許容することができるだけの高度の必要性に基づいた合理的な内容のものである場合において、その効力を生ずるものである。上記の合理性の有無は、具体的には、就業規則の変更によって労働者が被る不利益の程度、使用者側の変更の必要性の内容・程度、変更後の就業規則の内容自体の相当性、代償措置その他関連する他の労働条件の改善状況、労働組合等との交渉の経緯、他の労働組合又は他の従業員の対応、同種事項に関するわが国社会における一般的状況等を総合考慮して判断すべきである〈第四銀行定年制事件〉（最判平 9・2・28）。

出題 国Ⅰ－平成 18、労基－平成 18

Q13 55 歳から 60 歳への定年延長に伴い、従前の 58 歳までの定年後在職制度の下で期待することができた賃金等の労働条件に実質的な不利益を及ぼす就業規則は無効か。

A 就業規則は有効である。 本件就業規則の変更は、それによる実質的な不利益が大きく、55 歳まで 1 年半に迫っていた上告人にとって、いささか酷な事態を生じさせたことは想像できるが、その余の諸事情を総合考慮するならば、そのような不利益を法的に受忍させることもやむをえない程度の高度の必要性に基づいた合理的な内容のものである。上告人が指摘するとおり、不利益緩和のため、55 歳を目前に控えており、本件定年制の実施によって最も現実的な不利益を受ける者のために、定年後在職制度も一定期間残存させ、55 歳を迎える行員にいずれかを選択させるなどの経過措置を講ずることが望ましいことはいうまでもない。しかし、労働条件の集合的処理を建前とする就業規則の性質からして、原則的に、ある程度一律の定めとすることが要請され、また、本件就業規則の変更による不利益が、合理的な期待を損なうにとどまるものであり、法的には、既得権を奪うものとは評価できないことを考え合わせると、本件においては、このような経過措置がないからといって、前記判断を左右するまではいえない。したがって、本件定年制導入に伴う就業規則の変更は、上告人に対しても効力を生じる〈第四銀行定年制事件〉（最判平 9・2・28）。

出題 国Ⅰ－平成 15

Q14 就業規則の変更により高齢者（55 歳以降）の賃金引下げをすることは、労働条件の不利益変更にあたるのか。

A 不利益変更にあたる。 Y 銀行は発足時から 60 歳定年制をとっていたから、55 歳以降にも所定の賃金を得られることは単なる期待的利益にとどまるものではなく、労働条件の一部となっていた。したがって、本件就業規則等の変更（賃金引下げ等）は X らの重要な労働条件を不利益に変更するものである。X らの変更後の賃金は、他と比較して格別高いとはいえない。また、X らは、段階的に賃金が増加するものとされていた賃金体系の下で長く就労を継続して 50 歳代に至ったところ、60 歳の定年 5 年前で賃金が半額に近い程度に切り下げられることになったものであり、これは高年層の行員の労働条件をいわゆる定年後在職制度ないし嘱託制度に近いものに一方的に切り下げるものである。また、従来右肩上がりであった賃金カーブを変更することは、企業ないし従業員全体の立場から巨視的、長期的にみれば、相当性を是認しうる場合があるが、本件の賃金体系の変更は、短期的にみれば、特定の層の行員にのみ大幅な不利益を負担させている。就業規則の変更によってこのような制度の改正を行う場合には、一方的に不利益を受ける労働者について不利益を緩和するなどの経過措置を設けることによる適切な救済を併せ図るべきであり、それがないままに上記労働者に大きな不利益のみを受忍させることには、相当性がない。本件の経過措置は、55 歳に近づいていた行員にとっては十分ではない。このような経過措置の下においては、X らとの関係で賃金面における本件就業規則等変更の内容の相当性を肯定することはできない〈みちのく銀行事件〉（最判平 12・9・7）。

出題 予想

Q15 銀行が完全週休 2 日制の実施に伴い、平日の労働時間を 10 分間一律に延長することは、就業規則の不利益変更にあたるのか。

A 就業規則の不利益変更にあたらない。 Y 銀行にとって、完全週休 2 日制の実施は、早晩避けて通ることができないものであり、また、土曜日をすべて休日にすれば、提供される労働量の総量が減少し、営業活動の縮小やサービスの低下に伴う収益減、平日における時間外勤務の増加等が生ずることは当然である。そのため、短縮分の一部を他の日の労働時間の延長によって埋め合わせ、土曜日を休日とすることによる影響を軽減するとの措置を執ることは通常考えられるところであり、特にすでに労働時間が相対的に短い Y 銀行にとっては、その必要性が大きい。加えて、完全週休 2 日制の実施の際、ごく一部の銀行を除き、平日の所定労働時間の延長措置が執られているのであるから、他の金融機関と同じ程度の競争力を維持するためにも、就業規則変更の必要性がある。さらに、本件就業規則変更後の週 36 時間 40 分または週 40 時間という所定労働時間は、当時のわが国の水準としては必ずしも長時間ではなく、他行と比較しても格別見劣りするものではない。そうすると、本件就業規則変更については、その内容に社会的な相当性があるということができる〈羽後銀行事件〉（最判平 12・9・12）。

出題 予想

Q16 銀行が完全週休 2 日制の実施に伴い、平日の労働時間を 25 分間延長する就業規則の変更は不利益変更にあたるのか。

A 就業規則の変更は不利益変更にあたらない。
本件では、金融機関における先行的な週休 2 日制導入に関する政府の強い方針と施行令の前記改正経過からすると、上告人にとって、完全週休 2 日制の実施は、早晩避けて通ることができないものであったというべきである。そして、週休 2 日制の実施にあたり、平日の労働時間を変更せずに土曜日をすべて休日にすれば、一般論として、提供される労働量の総量の減少が考えられ、また、営業活動の

縮小やサービスの低下に伴う収益減、平日における時間外勤務の増加等が生ずることは当然である。そこで、経営上は、賃金コストを変更しない限り、土曜日の労働時間の分を他の日の労働時間の延長によって賄うとの措置を採ることは通常考えられるところであり、特に、すでに年間所定労働時間が同業者の平均よりも短くなっていた上告人のような企業にとっては、その必要性が大きいものと考えられる。加えて、上告人は、本件就業規則変更の当時、相対的な経営効率が著しく劣位にあり、人件費の抑制に努めていたのであるから、他の金融機関と競争していくためにも、変更の必要性が高い。さらに、新就業規則の内容をみると、変更後の 1 日 7 時間 35 分、週 37 時間 55 分という所定労働時間は、当時の我が国の水準としては必ずしも長時間ではなく、他と比較して格別見劣りするものではない。そうすると、平日の労働時間の延長をせずに完全週休 2 日制だけを実施した場合には所定労働時間が週 35 時間 50 分になることや上告人の経営状況等も勘案すると、本件就業規則変更については、その内容に社会的な相当性があるということができる。したがって、本件就業規則変更は、その不利益を被上告人らに法的に受忍させることもやむをえない程度の必要性のある合理的内容のものである〈函館信用金庫事件〉（最判平 12・9・22）。

出題 国Ⅰ－平成 20

Q17 学校法人が、人事院勧告に準拠して給与規程の月例給を減額改定したうえ、12 月期の期末勤勉手当につき、その年の 4 月分から 11 月分までの給与の減額に相当する分を控除するなどの調整をしてその支給額を定めた場合、当該調整をする旨の理事会の決定はその効力を否定されるのか。

A その効力は否定されない。 本件各期末勤勉手当の支給額については、各年度とも、5 月理事会における議決で、算定基礎額および乗率が一応決定されたものの、人事院勧告を受けて 11 月理事会で正式に決定する旨の留保が付されたのであるから、5 月理事会において本件各期末勤勉手当の具体的な支給額までが決定されたものとはいえず、本件各期末勤勉手当の請求権は、11 月理事会の決定により初めて具体的権利として発生したものと解するのが相当である。したがって、本件各期末勤勉手当において本件調整をする旨の 11 月理事会の決定が、すでに発生した具体的権利である本件各期末勤勉手当の請求権を処分し又は変更するものであるということはできず、同決定がこの観点から効力を否定されることはない。なお、仮に、5 月理事会において議決された本件各期末勤勉手当の支給額算定方法の定めが、上告人の就業規則の一部をなす給与規程の内容となったものと解し、11 月理事会の決定が、その算定方法による額からさらに本件調整のための減額をする点において、被上告人らの労働条件を不利益に変更するものであると解する余地があるとしても、前記事実関係によれば、上告人においては、長年にわたり、4 月分以降の年間給与の総額について人事院勧告をふまえて調整するという方針を採り、人事院勧告に倣って毎年 11 月ころに給与規程を増額改定し、その年の 4 月分から 11 月分までの給与の増額に相当する分について別途支給する措置を採ってきたというのであって、増額の場合にのみ遡及的な調整が行われ、減額の場合にこれが許容されないとするのでは衡平を失するものであるから、人事院勧告に倣って本件調整を行う旨の 11 月理事会の決定は合理性を有するのであり、同決定がこの観点からその効力を否定されることはない〈福岡雙葉学園事件〉（最判平 19・12・18）。 出題 予想

◇懲戒権の根拠と限界

Q18 懲戒当時に使用者が認識していなかった非違行為を懲戒解雇の理由とすることができるか。

A 懲戒解雇の理由とすることはできない。 使用者が労働者に対して行う懲戒は、労働者の企業秩序違反行為を理由として、一種の秩序罰を課するものであるから、具体的な懲戒の適否は、その理由とされた非違行為との関係において判断されるべきである。したがって、懲戒当時に使用者が認識していなかった非違行為は、特段の事情のない限り、当該懲戒の理由とされたものでないことが明らかであるから、その存在により当該懲戒の有効性を根拠づけることはできない〈山口観光事件〉（最判平 8・9・26）。 出題 国家総合－令和 2・平成 30・27

◇経歴詐称

Q19 学歴を低く詐称することは、企業秩序維持にかかわる真実告知義務違反とはならないのか。

A 企業秩序維持にかかわる真実告知義務違反となる。 雇用関係は、労働力の給付を中核としながらも、労働者と使用者との相互の信頼関係に基礎をおく継続的な契約関係であるから、使用者が、雇用契約の締結に先立ち、雇用しようとする労働者に対し、その労働力評価に直接かかわる事項ばかりでなく、当該企業あるいは職場への適応性、貢献意欲、企業の信用の保持等企業秩序の維持に関係する事項についても必要かつ合理的な範囲内で申告を求めた場合には、労働者は、信義則上、真実を告知すべき義務を負うというべきである。そして、最終学歴は、単に X の労働力評価にかかわるだけではなく、Y 会社の企業秩序の維持にも関係する事項であることは明らかであるから、X は、これについて真実を申告すべき義務を有していたということができる。したがって、X が、大学中退の学歴を秘匿して、Y 会社に雇用されたことは、就業規則 38 条 4 号の「……経歴をいつわり……雇入れられたとき」にあたる〈炭研精工事件〉（東京高判平 3・2・20、最判平 3・9・19）。

出題 国家総合－平成 30、地方上級－平成 9

◇企業外非行等

Q20 使用者の懲戒権は、企業秩序の維持違反を理由とするものであるから、労働者の私生活上の非行は、企業秩序に直接関連するものおよび企業の社会的評価の毀損をもたらすもの以外は懲戒の対象とならないのか。

A 懲戒の対象とならない。 会社が、企業運営の

刷新を図るため従業員に対し職場諸規則の厳守、信賞必罰の趣旨を強調していた時期に、従業員が、午後 11 時 20 分頃他人の居宅にゆえなく入り込み、住居侵入罪として処罰されたとしても、当該行為が会社の業務等に関係のない私生活の範囲内で行われたものであり、その受けた刑罰は罰金 2,500 円の程度にとどまり、会社における職務上の地位も単なる工員であるにすぎなかった等の事情の下においては、当該行為は、「不正不義の行為を犯し、会社の体面を著しく汚した」という会社の就業規則に定める懲戒解雇事由にはあたらない〈横浜ゴム事件〉(最判昭 45・7・28)。 出題 国家総合－平成 27

Q21 労働者が職場外で勤務時間外に行った職務遂行に関係のない行為について、使用者が懲戒処分を課すことは許されるのか。

A 使用者が懲戒処分を課すことが許される場合がある。 従業員の職場外でなされた職務行為に関係のない行為であっても、企業秩序に直接の関連を有するものもあり、それが規制の対象となりうることは明らかであるし、また、企業は社会において活動するものであるから、その社会的評価の低下毀損は、企業の円滑な運営に支障をきたすおそれがあるのであって、その評価の低下毀損につながるおそれがあると客観的に認められる行為については、職場外でされた職務遂行に関係のないものであっても、なお広く企業秩序の維持確保のために、これを規制の対象とすることが許される場合もありうる。したがって、労働者が企業の社会的評価の低下毀損につながるおそれがあると客観的に認められる行為を行った場合には、懲戒権者はその裁量の範囲内で懲戒処分を課すことができる〈国鉄中国支社事件〉(最判昭 49・2・28)。

出題 国Ⅰ－平成 2、地方上級－平成 9・昭和 60

Q22 労働者の職務外の私生活上の言動が、企業の社会的評価に相当重大な悪影響を及ぼす場合、使用者の懲戒権が及ぶのか。

A 使用者の懲戒権が及ぶ。 営利を目的とする会社がその名誉、信用その他相当の社会的評価を維持することは、会社の存立ないし事業の運営にとって不可欠であるから、会社の社会的評価に重大な悪影響を与えるような従業員の行為については、それが職務遂行と直接関係のない私生活上で行われたものであっても、これに対して会社の規制を及ぼしうることは当然認められなければならない。しかし、従業員の不名誉な行為が会社の体面を著しく汚したというためには、必ずしも具体的な業務阻害の結果や取引上の不利益の発生を必要としないが、当該行為の性質、情況のほか、会社の事業の種類・態様・規模、会社の経済界に占める地位、経営方針およびその従業員の会社における地位・職種等諸般の事情から綜合的に判断して、当該行為により会社の社会的評価に及ぼす悪影響が相当重大であると客観的に評価される場合でなければならない〈日本鋼管事件〉(最判昭 49・3・15)。

出題 国家総合－平成 30、国Ⅰ－平成 13・9・昭和 59・56

Q23 労働者が勤務時間外に所属企業と関係のない犯罪行為で刑事罰を受けた場合には、使用者は当該労働者に対し懲戒処分を行うことができるか。

A 懲戒処分を行うことができる〈日本鋼管事件〉(最判昭 49・3・15)。⇨ *22*

Q24 労働者の私生活上の非行を事由として懲戒処分を行うためには、当該労働者の行為が企業の業務を具体的に阻害し、又は取引上の不利益を発生させたことが必要か。

A 不要である〈日本鋼管事件〉(最判昭 49・3・15)。⇨ *22*

Q25 使用者は労働者の企業秩序違反行為を理由として、当該労働者に懲戒を課すことができるのか。

A 当該労働者に懲戒を課すことができる。 労働者は、労働契約を締結して雇用されることによって、使用者に対して労務提供義務を負うとともに、企業秩序を遵守すべき義務を負い、使用者は、広く企業秩序を維持し、企業の円滑な運営を図るために、その雇用する労働者の企業秩序違反行為を理由として、当該労働者に対し、一種の制裁罰である懲戒を課することができる。さらに、職場外でされた職務遂行に関係のない労働者の行為であっても、企業の円滑な運営に支障をきたすおそれがあるなど企業秩序に関係を有するものもあるから、使用者は、企業秩序の維持確保のために、そのような行為をも規制の対象とし、これを理由として労働者に懲戒を課することも許される〈関西電力事件〉(最判昭 58・9・8)。 出題 国Ⅰ－平成 2

Q26 労働組合活動として配布した会社非難のビラの大部分が事実に反するものであっても、使用者はこれに対して懲戒処分を行うことはできないのか。

A 使用者は懲戒処分を行うことができる。 当該ビラの内容は大部分事実に基づかず、または事実を誇張歪曲して会社を非難攻撃し、全体としてこれを中傷誹謗するものであり、当該ビラの配布により労働者の会社に対する不信感を醸成して企業秩序を乱し、またはそのおそれがあったものである。そして、当該労働組合員による本件ビラの配布は、就業時間外に職場外である会社の従業員社宅において職務遂行に関係なく行われたものではあるが、これは就業規則所定の懲戒事由にあたり、これを理由として当該労働者に対して懲戒として譴責（けんせき）を課したことは懲戒権者に認められる裁量権の範囲を超えるものではない〈関西電力事件〉(最判昭 58・9・8)。 出題 国Ⅰ－平成 9

◇所持品検査

Q27 使用者が従業員に対して所持品検査を行える旨の就業規則があるにもかかわらず、当該所持品検査を拒否した場合、これを理由として懲戒解雇ができるのか。

A 懲戒解雇ができる。 所持品検査は、これを必要とする合理的理由に基づいて、一般的に妥当な方法と程度で、しかも制度として、職場従業員に対して画一的に実施されるものでなければならない。そして、このようなものとしての所持品検査が、就業規則その他、明示の根拠に基づいて行われるときは、他にそれに代わるべき措置をとりうる余地が絶

無でないとしても、従業員は、個別的な場合にその方法や程度が妥当を欠く等、特段の事情がない限り、検査を受忍すべき義務があり、このように解しても憲法 35 条に反しない。したがって、所持品検査を拒否すればこれを理由として懲戒解雇することができる〈西日本鉄道事件〉（最判昭 43・8・2）。

出題 国Ⅰ－平成 20・昭和 59

Q28 使用者が労働者に対して行う所持品検査は、就業規則その他、明示の根拠に基づいて行われる必要があるのか。

A 明示の根拠に基づいて行われる必要がある〈西日本鉄道事件〉（最判昭 43・8・2）。⇨27

第 90 条（作成の手続）

①使用者は、就業規則の作成又は変更について、当該事業場に、労働者の過半数で組織する労働組合がある場合においてはその労働組合、労働者の過半数で組織する労働組合がない場合においては労働者の過半数を代表する者の意見を聴かなければならない。

②使用者は、前条の規定により届出をなすについて、前項の意見を記した書面を添付しなければならない。

第 91 条（制裁規定の制限）

就業規則で、労働者に対して減給の制裁を定める場合においては、その減給は、1 回の額が平均賃金の 1 日分の半額を超え、総額が一賃金支払期における賃金の総額の 10 分の 1 を超えてはならない。

第 92 条（法令及び労働協約との関係）

①就業規則は、法令又は当該事業場について適用される労働協約に反してはならない。

②行政官庁は、法令又は労働協約に抵触する就業規則の変更を命ずることができる。

第 93 条（労働契約との関係）

労働契約と就業規則との関係については、労働契約法（平成 19 年法律第 128 号）第 12 条の定めるところによる。

第 11 章　監督機関

第 97 条（監督機関の職員等）

①労働基準主管局（厚生労働省の内部部局として置かれる局で労働条件及び労働者の保護に関する事務を所掌するものをいう。以下同じ。）、都道府県労働局及び労働基準監督署に労働基準監督官を置くほか、厚生労働省令で定める必要な職員を置くことができる。

②労働基準主管局の局長（以下「労働基準主管局長」という。）、都道府県労働局長及び労働基準監督署長は、労働基準監督官をもってこれに充てる。

③労働基準監督官の資格及び任免に関する事項は、政令で定める。

④厚生労働省に、政令で定めるところにより、労働基準監督官分限審議会を置くことができる。

⑤労働基準監督官を罷免するには、労働基準監督官分限審議会の同意を必要とする。

⑥前 2 項に定めるもののほか、労働基準監督官分限審議会の組織及び運営に関し必要な事項は、政令で定める。

第 99 条（労働基準主管局長等の権限）

①労働基準主管局長は、厚生労働大臣の指揮監督を受けて、都道府県労働局長を指揮監督し、労働基準に関する法令の制定改廃、労働基準監督官の任免教養、監督方法についての規程の制定及び調整、監督年報の作成並びに労働政策審議会及び労働基準監督官分限審議会に関する事項（労働政策審議会に関する事項については、労働条件及び労働者の保護に関するものに限る。）その他この法律の施行に関する事項をつかさどり、所属の職員を指揮監督する。

②都道府県労働局長は、労働基準主管局長の指揮監督を受けて、管内の労働基準監督署長を指揮監督し、監督方法の調整に関する事項その他この法律の施行に関する事項をつかさどり、所属の職員を指揮監督する。

③労働基準監督署長は、都道府県労働局長の指揮監督を受けて、この法律に基く臨検、尋問、許可、認定、審査、仲裁その他この法律の実施に関する事項をつかさどり、所属の職員を指揮監督する。

④労働基準主管局長及び都道府県労働局長は、下級官庁の権限を自ら行い、又は所属の労働基準監督官をして行わせることができる。

第 100 条（女性主管局長の権限）

①厚生労働省の女性主管局長（厚生労働省の内部部局として置かれる局で女性労働者の特性に係る労働問題に関する事務を所掌するものの局長をいう。以下同じ。）は、厚生労働大臣の指揮監督を受けて、この法律中女性に特殊の規定の制定、改廃及び解釈に関する事項をつかさどり、その施行に関する事項については、労働基準主管局長及びその下級の官庁の長に勧告を行うとともに、労働基準主管局長が、その下級の官庁に対して行う指揮監督について援助を与える。

②女性主管局長は、自ら又はその指定する所属官吏をして、女性に関し労働基準主管局若しくはその下級の官庁又はその所属官吏の行った監督その他に関する文書を閲覧し、又は閲覧せしめることができる。

③第 101 条及び第 105 条の規定は、女性主管局長又はその指定する所属官吏が、この法律中女性に特殊の規定の施行に関して行う調査の場合に、これを準用する。

第 101 条（労働基準監督官の権限）

①労働基準監督官は、事業場、寄宿舎その他の附属建設物に臨検し、帳簿及び書類の提出を求め、又は使用者若しくは労働者に対して尋問を行うことができる。

②前項の場合において、労働基準監督官は、その身分を証明する証票を携帯しなければならない。

第 102 条

労働基準監督官は、この法律違反の罪について、刑事訴訟法に規定する司法警察官の職務を行う。

第 103 条

労働者を就業させる事業の附属寄宿舎が、安全及び衛生に関して定められた基準に反し、且つ労働者に急迫した危険がある場合においては、労働基準監

督官は、第 96 条の 3 の規定による行政官庁の権限を即時に行うことができる。

第 104 条（監督機関に対する申告）

①事業場に、この法律又はこの法律に基いて発する命令に違反する事実がある場合においては、労働者は、その事実を行政官庁又は労働基準監督官に申告することができる。

②使用者は、前項の申告をしたことを理由として、労働者に対して解雇その他不利益な取扱をしてはならない。

第 104 条の 2（報告等）

①行政官庁は、この法律を施行するため必要があると認めるときは、厚生労働省令で定めるところにより、使用者又は労働者に対し、必要な事項を報告させ、又は出頭を命ずることができる。

②労働基準監督官は、この法律を施行するため必要があると認めるときは、使用者又は労働者に対し、必要な事項を報告させ、又は出頭を命ずることができる。

第 105 条（労働基準監督官の義務）

労働基準監督官は、職務上知り得た秘密を漏してはならない。労働基準監督官を退官した後においても同様である。

第 12 章　雑則

第 105 条の 2（国の援助義務）

厚生労働大臣又は都道府県労働局長は、この法律の目的を達成するために、労働者及び使用者に対して資料の提供その他必要な援助をしなければならない。

第 105 条の 3（紛争の解決の援助）

①都道府県労働局長は、労働条件についての労働者と使用者との間の紛争（労働関係調整法（昭和 21 年法律第 25 号）第 6 条に規定する労働争議に当たる紛争、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（昭和 23 年法律第 257 号）第 26 条第 1 項に規定する紛争及び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（昭和 47 年法律第 113 号）第 12 条第 1 項に規定する紛争を除く。）に関し、当該紛争の当事者の双方又は一方からその解決につき援助を求められた場合には、当該当事者に対し、必要な助言又は指導をすることができる。

②都道府県労働局長は、前項に規定する助言又は指導をするため必要があると認めるときは、広く産業社会の実情に通じ、かつ、労働問題に関し専門的知識を有する者の意見を聴くものとする。

第 106 条（法令等の周知義務）

①使用者は、この法律及びこれに基づく命令の要旨、就業規則、第 18 条第 2 項、第 24 条第 1 項ただし書、第 32 条の 2 第 1 項、第 32 条の 3 第 1 項、第 32 条の 4 第 1 項、第 32 条の 5 第 1 項、第 34 条第 2 項ただし書、第 36 条第 1 項、第 37 条第 3 項、第 38 条の 2 第 2 項、第 38 条の 3 第 1 項並びに第 39 条第 4 項、第 6 項及び第 9 項ただし書に規定する協定並びに第 38 条の 4 第 1 項及び同条第 5 項（第 41 条の 2 第 3 項において準用する場合を含む。）並びに第 41 条の 2 第 1 項に規定する決議を、常時各作業場の見やすい場所へ掲示し、又は備え付けること、書面を交付することその他の厚生労働省令で定める方法によって、労働者に周知させなければならない。

②使用者は、この法律及びこの法律に基いて発する命令のうち、寄宿舎に関する規定及び寄宿舎規則を、寄宿舎の見易い場所に掲示し、又は備え付ける等の方法によって、寄宿舎に寄宿する労働者に周知させなければならない。

Q1 使用者は就業規則を常時各作業場の見えやすい場所に掲示する等の方法により労働者に周知させなければ、当該就業規則の法的効力は発生しないのか。

A 労働基準法 106 条 1 項による周知方法を講じなければ、必ず就業規則が無効となるわけではない。

仮に会社側において労働基準法 106 条 1 項所定の周知の方法を欠いていたとしても、当該就業規則はすでに従業員側にその意見を求めるため提示されかつその意見書が付されて届け出られたものであるから、会社側においてたとえ同法 106 条 1 項所定の爾後の周知方法を欠いていたとしても、このため同法 120 条 1 号所定の罰則の適用問題を生ずるのは格別、そのため就業規則自体の効力を否定する理由とはならない〈朝日新聞西部本社事件〉（最大判昭 27・10・22）。

出題 国Ⅰ－平成 12・昭和 62、地方上級－平成 8（市共通）・昭和 62・61、労基－平成 16

第 107 条（労働者名簿）

①使用者は、各事業場ごとに労働者名簿を、各労働者（日日雇い入れられる者を除く。）について調製し、労働者の氏名、生年月日、履歴その他厚生労働省令で定める事項を記入しなければならない。

②前項の規定により記入すべき事項に変更があった場合においては、遅滞なく訂正しなければならない。

第 108 条（賃金台帳）

使用者は、各事業場ごとに賃金台帳を調製し、賃金計算の基礎となる事項及び賃金の額その他厚生労働省令で定める事項を賃金支払の都度遅滞なく記入しなければならない。

第 109 条（記録の保存）

使用者は、労働者名簿、賃金台帳及び雇入、解雇、災害補償、賃金その他労働関係に関する重要な書類を 3 年間保存しなければならない。

第 111 条（無料証明）

労働者及び労働者になろうとする者は、その戸籍に関して戸籍事務を掌る者又はその代理者に対して、無料で証明を請求することができる。使用者が、労働者及び労働者になろうとする者の戸籍に関して証明を請求する場合においても同様である。

第 112 条（国及び公共団体についての適用）

この法律及びこの法律に基いて発する命令は、国、都道府県、市町村その他これに準ずべきものについても適用あるものとする。

第 113 条（命令の制定）

この法律に基いて発する命令は、その草案について、公聴会で労働者を代表する者、使用者を代表する者及び公益を代表する者の意見を聴いて、これを制定する。

第 114 条（付加金の支払）

裁判所は、第 20 条、第 26 条若しくは第 37 条の規定に違反した使用者又は第 39 条第 9 項の規定による賃金を支払わなかった使用者に対して、労働者の請求により、これらの規定により使用者が支払わなければならない金額についての未払金のほか、これと同一額の付加金の支払を命ずることができる。ただし、この請求は、違反のあった時から 2 年以内にしなければならない。

Q1 使用者に解雇予告制度の違反があった場合、労働者は付加金請求の申立てをすることができるのか。

A すでに予告手当に相当する金額の支払いを完了し、使用者の義務違反の状況が消滅した後は、付加金請求の申立てをすることができない。 労働基準法 114 条の付加金支払義務は、使用者が予告手当等を支払わない場合に当然に発生するものではなく、労働者の請求により裁判所がその支払いを命ずることによってはじめて発生するものであるから、使用者に労働基準法 20 条の違反があっても、すでに予告手当に相当する金額の支払いを完了し、使用者の義務違反の状況が消滅した後においては、労働者は、付加金請求の申立てをすることができない〈細谷服装事件〉（最判昭 35・3・11）。

出題 労基- 平成19

Q2 労働基準法 114 条の付加金の請求については、同条所定の未払金の請求に係る訴訟において同請求とともにされるときは、民事訴訟法 9 条 2 項にいう訴訟の附帯の目的である損害賠償又は違約金の請求に含まれるものとして、その価額は当該訴訟の目的の価額に算入されるのか。

A その価額は訴訟の目的の価額に算入されない。 労働基準法 114 条の立法趣旨は、労働者の保護の観点から、休業手当等の支払義務を履行しない使用者に対し一種の制裁として経済的な不利益を課すこととし、その支払義務の履行を促すことにより上記各規定の実効性を高めようとするものと解されるところ、このことに加え、使用者から労働者に対し付加金を直接支払うよう命ずべきものとされていることからすれば、同法 114 条の付加金については、使用者による上記の休業手当等の支払義務の不履行によって労働者に生ずる損害の塡補という趣旨も併せ有するものということができる。そして、上記の付加金に係る同条の規定の内容によれば、同条所定の未払金の請求に係る訴訟において同請求とともにされる付加金の請求につき、その付加金の支払いを命ずることの当否の審理判断は同条所定の未払金の存否の審理判断を前提に同一の手続においてこれに付随して行われるものであるといえるから、上記のような付加金の制度の趣旨も踏まえると、上記の付加金の請求についてはその価額を訴訟の目的の価額に算入しないものとすることが民事訴訟法 9 条 2 項の趣旨に合致するものということができる。以上にかんがみると、労働基準法 114 条の付加金の請求については、同条所定の未払金の請求に係る訴訟において同請求とともにされるときは、民事訴訟法 9 条 2 項にいう訴訟の附帯の目的である損害賠償又は違約金の請求に含まれるものとして、その価額は当該訴訟の目的の価額に算入されないものと解するのが相当である（最決平 27・5・19）。

出題 予想

第 115 条（時効）

この法律の規定による賃金（退職手当を除く。）、災害補償その他の請求権は 2 年間、この法律の規定による退職手当の請求権は 5 年間行わない場合においては、時効によって消滅する。

第 115 条の 2（経過措置）

この法律の規定に基づき命令を制定し、又は改廃するときは、その命令で、その制定又は改廃に伴い合理的に必要と判断される範囲内において、所要の経過措置（罰則に関する経過措置を含む。）を定めることができる。

第 116 条（適用除外）

①第 1 条から第 11 条まで、次項、第 117 条から第 119 条まで及び第 121 条の規定を除き、この法律は、船員法（昭和 22 年法律第 100 号）第 1 条第 1 項に規定する船員については、適用しない。

②この法律は、同居の親族のみを使用する事業及び家事使用人については、適用しない。

第 13 章　罰則

第 117 条

第 5 条の規定に違反した者は、これを 1 年以上 10 年以下の懲役又は 20 万円以上 300 万円以下の罰金に処する。

第 118 条

①第 6 条、第 56 条、第 63 条又は第 64 条の 2 の規定に違反した者は、これを 1 年以下の懲役又は 50 万円以下の罰金に処する。

②第 70 条の規定に基づいて発する厚生労働省令（第 63 条又は第 64 条の 2 の規定に係る部分に限る。）に違反した者についても前項の例による。

第 119 条

次の各号のいずれかに該当する者は、6 箇月以下の懲役又は 30 万円以下の罰金に処する。

1　第 3 条、第 4 条、第 7 条、第 16 条、第 17 条、第 18 条第 1 項、第 19 条、第 20 条、第 22 条第 4 項、第 32 条、第 34 条、第 35 条、第 36 条第 6 項、第 37 条、第 39 条（第 7 項を除く。）、第 61 条、第 62 条、第 64 条の 3 から第 67 条まで、第 72 条、第 75 条から第 77 条まで、第 79 条、第 80 条、第 94 条第 2 項、第 96 条又は第 104 条第 2 項の規定に違反した者

2　第 33 条第 2 項、第 96 条の 2 第 2 項又は第 96 条の 3 第 1 項の規定による命令に違反した者

3　第 40 条の規定に基づいて発する厚生労働省令に違反した者

4　第 70 条の規定に基づいて発する厚生労働省令（第 62 条又は第 64 条の 3 の規定に係る部分に限る。）に違反した者

第 120 条

次の各号のいずれかに該当する者は、30 万円以下の罰金に処する。

1　第 14 条、第 15 条第 1 項若しくは第 3 項、第 18 条第 7 項、第 22 条第 1 項から第 3 項まで、第 23 条から第 27 条まで、第 32 条の 2 第 2 項（第 32 条の 3 第 4 項、第 32 条の 4 第 4 項及び第 32 条の 5 第 3 項において準用する場合を含む。）、第 32 条の 5 第 2 項、第 33 条第 1 項ただし書、第 38 条の 2 第 3 項（第 38 条の 3 第 2 項において準用する場合を含む。）、第 39 条第 7 項、第 57 条から第 59 条まで、第 64 条、第 68 条、第 89 条、第 90 条第 1 項、第 91 条、第 95 条第 1 項若しくは第 2 項、第 96 条の 2 第 1 項、第 105 条（第 100 条第 3 項において準用する場合を含む。）又は第 106 条から第 109 条までの規定に違反した者

2　第 70 条の規定に基づいて発する厚生労働省令（第 14 条の規定に係る部分に限る。）に違反した者

3　第 92 条第 2 項又は第 96 条の 3 第 2 項の規定による命令に違反した者

4　第 101 条（第 100 条第 3 項において準用する場合を含む。）の規定による労働基準監督官又は女性主管局長若しくはその指定する所属官吏の臨検を拒み、妨げ、若しくは忌避し、その尋問に対して陳述をせず、若しくは虚偽の陳述をし、帳簿書類の提出をせず、又は虚偽の記載をした帳簿書類の提出をした者

5　第 104 条の 2 の規定による報告をせず、若しくは虚偽の報告をし、又は出頭しなかった者

第 121 条

①この法律の違反行為をした者が、当該事業の労働者に関する事項について、事業主のために行為した代理人、使用人その他の従業者である場合においては、事業主に対しても各本条の罰金刑を科する。ただし、事業主（事業主が法人である場合においてはその代表者、事業主が営業に関し成年者と同一の行為能力を有しない未成年者又は成年被後見人である場合においてはその法定代理人（法定代理人が法人であるときは、その代表者）を事業主とする。次項において同じ。）が違反の防止に必要な措置をした場合においては、この限りでない。

②事業主が違反の計画を知りその防止に必要な措置を講じなかった場合、違反行為を知り、その是正に必要な措置を講じなかった場合又は違反を教唆した場合においては、事業主も行為者として罰する。

労働契約法

（平成19年12月5日／法律第128号）

第1章　総則

第1条（目的）

この法律は、労働者及び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、又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又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。

第2条（定義）

①この法律において「労働者」とは、使用者に使用されて労働し、賃金を支払われる者をいう。

②この法律において「使用者」とは、その使用する労働者に対して賃金を支払う者をいう。

第3条（労働契約の原則）

①労働契約は、労働者及び使用者が対等の立場における合意に基づいて締結し、又は変更すべきものとする。

②労働契約は、労働者及び使用者が、就業の実態に応じて、均衡を考慮しつつ締結し、又は変更すべきものとする。

③労働契約は、労働者及び使用者が仕事と生活の調和にも配慮しつつ締結し、又は変更すべきものとする。

④労働者及び使用者は、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、及び義務を履行しなければならない。

⑤労働者及び使用者は、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。

第4条（労働契約の内容の理解の促進）

①使用者は、労働者に提示する労働条件及び労働契約の内容について、労働者の理解を深めるようにするものとする。

②労働者及び使用者は、労働契約の内容（期間の定めのある労働契約に関する事項を含む。）について、できる限り書面により確認するものとする。

第5条（労働者の安全への配慮）

使用者は、労働契約に伴い、労働者がその生命、身体等の安全を確保しつつ労働することができるよう、必要な配慮をするものとする。

Q1 使用者はその雇用する労働者に従事させる業務を定めてこれを管理するに際し、業務の遂行に伴う疲労や心理的負荷等が過度に蓄積して労働者の心身の健康を損なうことがないよう注意する義務を負うが、使用者に代わって労働者に対し業務上の指揮監督を行う権限を有する者は、使用者が負う当該義務の内容に従ってその権限を行使することまでは求められないのか。

A 使用者に代わって労働者に対し業務上の指揮監督を行う権限を有する者も、使用者が負う当該義務の内容に従ってその権限を行使することまで求められている〈電通事件〉（最判平12・3・24）。⇨民法715条 *14*

出題 国家総合－令和1、労基－平成26

第2章　労働契約の成立及び変更

第6条（労働契約の成立）

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。

Q1 高年齢者等の雇用の安定等に関する法律9条2項所定の継続雇用制度の対象となる高年齢者に係る基準を定め、継続雇用を希望する高年齢者のうち当該基準を満たす者を再雇用する旨の制度を導入した事業主は、継続雇用を希望する高年齢者たる従業員につき、再雇用の拒否は認められるのか。

A やむをえないものとみるべき特段の事情がなければ、再雇用の拒否は認められない。　高年齢者等の雇用の安定等に関する法律9条2項所定の継続雇用制度の対象となる高年齢者に係る基準を定め、継続雇用を希望する高年齢者のうち当該基準を満たす者を再雇用する旨の制度〔高年齢者継続雇用規程〕を導入した事業主が、継続雇用を希望する高年齢者たる従業員につき、当該基準を満たしていないとして再雇用しなかった場合において、⑴当該基準は、高年齢者の在職中の業務実態および業務能力に係る査定等の内容を所定の方法で点数化し、総点数が0点以上の高年齢者を再雇用するというものであり、当該制度においては、再雇用される高年齢者の継続雇用の最長期限および労働時間の上限が定められ、従前の基本給の額および再雇用後の労働時間から所定の計算式で算出される金額が本給の最低基準とされていた、⑵当該従業員は、在職中の業務実態および業務能力に係る査定等の内容を上記方法で点数化すると、総点数が1点となり、当該基準を満たす者であった、⑶従前の雇用契約の終期の到来により当該従業員の雇用が終了したものとすることをやむをえないものとみるべき特段の事情はうかがわれない、という事情の下では、事業主上告人において継続雇用を希望する高年齢者たる従業員被上告人につき、継続雇用基準を満たしていないものとして本件規程に基づく再雇用をすることなく嘱託雇用契約の終期の到来により被上告人の雇用が終了したものとすることは、他にこれをやむをえないものとみるべき特段の事情もうかがわれない以上、客観的に合理的な理由を欠き、社会通念上相当であると認められず、当該事業主と当該従業員との

間に、従前の雇用契約の終了後も当該制度に基づき再雇用されたのと同様の雇用関係が存続しているものとみるのが相当である（最判平24・11・29）。

出題予想

第7条

労働者及び使用者が労働契約を締結する場合において、使用者が合理的な労働条件が定められている就業規則を労働者に周知させていた場合には、労働契約の内容は、その就業規則で定める労働条件によるものとする。ただし、労働契約において、労働者及び使用者が就業規則の内容と異なる労働条件を合意していた部分については、第12条に該当する場合を除き、この限りでない。

Q1 郵便関連業務に従事する期間雇用社員について満65歳に達した日以後は有期労働契約を更新しない旨の就業規則の定めは、労働契約法7条にいう合理的な労働条件を定めるものといえるのか。

A 合理的な労働条件を定めるものといえる場合がある。　郵便関連業務に従事する期間雇用社員について満65歳に達した日以後は有期労働契約を更新しない旨の就業規則の定めは、⑴期間雇用社員の従事する業務は屋外業務、立った状態での作業、機動車の乗務、機械操作等であるところ、当該就業規則の定めは、高齢の期間雇用社員について、これらの業務に対する適性が加齢により逓減しうることを前提に、その雇用管理の方法を定めたものであること、⑵当該就業規則の定めの内容は、高年齢者等の雇用の安定等に関する法律に抵触するものではないこと等から、労働契約法7条にいう合理的な労働条件を定めるものである（最判平30・9・14）。

出題予想

第8条（労働契約の内容の変更）

労働者及び使用者は、その合意により、労働契約の内容である労働条件を変更することができる。

Q1 就業規則に定められた賃金や退職金に関する労働条件の変更に対する労働者の同意の有無については、当該変更を受け入れる旨の労働者の行為の有無だけで足りるのか。

A 当該行為が労働者の自由な意思に基づいてされ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か否かという観点からも、判断されるべきである。　労働契約の内容である労働条件は、労働者と使用者との個別の合意によって変更することができるものであり、このことは、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場合であっても、その合意に際して就業規則の変更が必要とされることを除き、異なるものではないと解される（労働契約法8条、9条本文参照）。もっとも、使用者が提示した労働条件の変更が賃金や退職金に関するものである場合には、当該変更を受け入れる旨の労働者の行為があるとしても、労働者が使用者に使用されてその指揮命令に服すべき立場に置かれており、自らの意思決定の基礎となる情報を収集する能力にも限界があることに照らせば、当該行為をもって直ちに労働者の同意があったものとみるのは相当でなく、当該変更に対する労働者の同意の有無についての判断は慎重にされるべきである。そうすると、就業規則に定められた賃金や退職金に関する労働条件の変更に対する労働者の同意の有無については、当該変更を受け入れる旨の労働者の行為の有無だけでなく、当該変更により労働者にもたらされる不利益の内容および程度、労働者により当該行為がされるに至った経緯およびその態様、当該行為に先立つ労働者への情報提供又は説明の内容等に照らして、当該行為が労働者の自由な意思に基づいてされ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か否かという観点からも、判断されるべきものと解するのが相当である〈シンガー・ソーイング・メシーン事件〉（最判昭48・1・19参照）、〈日新製鋼事件〉（最判平2・11・26参照）〈山梨県民信用金庫事件〉（最判平28・2・19）。

出題国家総合－平成30

第9条（就業規則による労働契約の内容の変更）

使用者は、労働者と合意することなく、就業規則を変更することにより、労働者の不利益に労働契約の内容である労働条件を変更することはできない。ただし、次条の場合は、この限りでない。

第10条

使用者が就業規則の変更により労働条件を変更する場合において、変更後の就業規則を労働者に周知させ、かつ、就業規則の変更が、労働者の受ける不利益の程度、労働条件の変更の必要性、変更後の就業規則の内容の相当性、労働組合等との交渉の状況その他の就業規則の変更に係る事情に照らして合理的なものであるときは、労働契約の内容である労働条件は、当該変更後の就業規則に定めるところによるものとする。ただし、労働契約において、労働者及び使用者が就業規則の変更によっては変更されない労働条件として合意していた部分については、第12条に該当する場合を除き、この限りでない。

第11条（就業規則の変更に係る手続）

就業規則の変更の手続に関しては、労働基準法（昭和22年法律第49号）第89条及び第90条の定めるところによる。

第12条（就業規則違反の労働契約）

就業規則で定める基準に達しない労働条件を定める労働契約は、その部分については、無効とする。この場合において、無効となった部分は、就業規則で定める基準による。

第13条（法令及び労働協約と就業規則との関係）

就業規則が法令又は労働協約に反する場合には、当該反する部分については、第7条、第10条及び前条の規定は、当該法令又は労働協約の適用を受ける労働者との間の労働契約については、適用しない。

第3章　労働契約の継続及び終了

第14条（出向）

使用者が労働者に出向を命ずることができる場合において、当該出向の命令が、その必要性、対象労働者の選定に係る事情その他の事情に照らして、その権利を濫用したものと認められる場合には、当該命令は、無効とする。

第 15 条（懲戒）

使用者が労働者を懲戒することができる場合において、当該懲戒が、当該懲戒に係る労働者の行為の性質及び態様その他の事情に照らして、客観的に合理的な理由を欠き、社会通念上相当であると認められない場合は、その権利を濫用したものとして、当該懲戒は、無効とする。

Q1 従業員が、被害妄想など何らかの精神的な不調のために、自分自身が被害に係る問題が解決されたと判断できない限り出勤しない旨をあらかじめ使用者に伝えたうえで、有給休暇を全て取得した後、約 40 日間にわたり欠勤を続けたなどの事情の下で、諭旨退職の懲戒処分は有効か。

A 諭旨退職の懲戒処分は無効である。　従業員が、被害妄想など何らかの精神的な不調のために、実際には事実として存在しないにもかかわらず、約 3 年間にわたり盗撮や盗聴等を通じて自己の日常生活を子細に監視している加害者集団が職場の同僚らを通じて自己に関する情報のほのめかし等の嫌がらせを行っているとの認識を有しており、上記嫌がらせにより業務に支障が生じており上記情報が外部に漏えいされる危険もあると考えて、自分自身が上記の被害に係る問題が解決されたと判断できない限り出勤しない旨をあらかじめ使用者に伝えたうえで、有給休暇を全て取得した後、約 40 日間にわたり欠勤を続けたなどの事情の下では、上記欠勤は就業規則所定の懲戒事由である正当な理由のない無断欠勤にあたるとはいえず、上記欠勤が上記の懲戒事由にあたるとしてされた諭旨退職の懲戒処分は無効である（最判平 24・4・27）。　出題 予想

Q2 職場における性的な内容の発言等によるセクシュアル・ハラスメント等を理由としてされた懲戒処分は、有効となるのか。

A 一定の事情の下では、懲戒権を濫用したものとはいえず有効となる。　会社の管理職である男性従業員 2 名が同一部署内で勤務していた女性従業員らに対してそれぞれ職場において行った性的な内容の発言等によるセクシュアル・ハラスメント等を理由としてされた出勤停止の各懲戒処分は、⑴上記男性従業員らは、①うち 1 名が、女性従業員 A が執務室において 1 人で勤務している際、同人に対し、自らの不貞相手に関する性的な事柄や自らの性器、性欲等についてのきわめて露骨で卑わいな内容の発言を繰り返すなどし、②他の 1 名が、当該部署に異動した当初に上司から女性従業員に対する言動に気を付けるよう注意されていながら、女性従業員 A の年齢や女性従業員 A および B が未婚であることなどをことさらに取り上げて著しく侮蔑的ないし下品な言辞で同人らを侮辱又は困惑させる発言を繰り返し、女性従業員 A の給与が少なく夜間の副業が必要であるなどと揶揄する発言をするなど、同一部署内で勤務していた派遣労働者等の立場にある女性従業員 A らに対し職場において 1 年余にわたり多数回のセクシュアル・ハラスメント等を繰り返した。⑵上記⑴①および②の各行為によるセクシュアル・ハラスメント等を受けた女性従業員 A は、上記各行為が一因となって、上記会社での勤務を辞めることを余儀なくされた。⑶上記出勤停止の期間は、上記⑴①の 1 名につき 30 日、同②の 1 名につき 10 日であったという事情の下では、懲戒権を濫用したものとはいえず、有効である（最判平 27・2・26）。　出題 予想

第 16 条（解雇）

解雇は、客観的に合理的な理由を欠き、社会通念上相当であると認められない場合は、その権利を濫用したものとして、無効とする。

〔労働基準法 19 条、20 条の判例も参照〕

Q1 労働組合員が労働組合から除名された場合、使用者はユニオン・ショップ協定に基づき当該労働組合員を必ず解雇しなければならないのか。

A 労働組合からの除名が無効な場合には、使用者は解雇義務を負わない。　労働組合から除名された労働者に対しユニオン・ショップ協定に基づく労働組合に対する義務の履行として使用者が行う解雇は、ユニオン・ショップ協定によって使用者に解雇義務が発生している場合に限り、客観的に合理的な理由があり社会通念上相当なものとして是認することができ、除名が無効な場合には、使用者に解雇義務が生じないから、かかる場合には、客観的に合理的な理由を欠き社会的に相当なものとして是認することはできず、他に解雇の合理性を裏づける特段の事由がない限り、解雇権の濫用として無効である〈日本食塩製造事件〉（最判昭 50・4・25、最判昭 59・3・29）。

出題 国 I－平成 23・17・11・9・6・5・2・昭和 63・62・58、地方上級－平成 6（市共通）・昭和 61、労基－平成 15

Q2 ユニオン・ショップ協定締結組合が行った無効な除名処分に基づいて使用者がなした同協定に基づく解雇は、使用者が組合の行った処分の適否を調査しえないことが明確な場合を除き、解雇権の濫用にあたり無効となるのか。

A 使用者が組合の行った処分の適否を調査しえないことが明確であるか否かを問わず、解雇権の濫用にあたり無効となる〈日本食塩製造事件〉（最判昭 50・4・25、最判昭 59・3・29）。⇨ 1

Q3 ユニオン・ショップ協定に基づく義務の履行としてなされた解雇が無効な場合、労働者は解雇期間中の賃金を使用者に請求できるか。

A 労働者は解雇期間中の賃金を使用者に請求できる〈日本食塩製造事件〉（最判昭 50・4・25、最判昭 59・3・29）。⇨ 1

Q4 事業主が、就業規則に規定する解雇事由に該当する労働者に対し、解雇権を行使することは許されるのか。

A 解雇権の行使が権利の濫用として許されない場合がある。　就業規則所定の懲戒事由にあたる事実がある場合において、本人の再就職など将来を考慮して、懲戒解雇に処することなく、普通解雇に処することは、それがたとえ懲戒の目的を有するとしても、必ずしも許されないわけではない。そして、このような場合に、普通解雇の要件をそなえていれば足り、懲戒解雇の要件まで要求されるものではない。しかし、普通解雇事由がある場合においても、

使用者はつねに解雇しうるものではなく、当該具体的な事情のもとにおいて、解雇に処することが著しく不合理であり、社会通念上相当なものとして是認することができないときには、当該解雇の意思表示は、解雇権の濫用として無効になる〈高知放送事件〉（最判昭 52・1・31）。

出題 国Ⅰ－平成 23・15・5・2・昭和 59

Q5 使用者の労働者に対する解雇が就業規則所定の解雇事由に客観的に基づくものである場合、所定の予告期間をおくか、または予告手当を支払えば、当該解雇はつねに有効か。

A 当該解雇はつねに有効とならず、解雇権の濫用となる場合がある〈高知放送事件〉（最判昭 52・1・31）。⇨*4*

Q6 解雇回避の努力を試みずに直ちに解雇整理を行うのは、原則として解雇権の濫用にあたるのか。

A 原則として解雇権の濫用にあたる。　使用者において、園児の減少に対応し保母 2 名を人員整理することを決定すると同時に、被上告人ほか 1 名の保母を指名解雇して人員整理を実施することを決定し、事前に、被上告人を含む職員に対し、人員整理がやむをえない事情などを説明して協力を求める努力を一切せず、かつ、希望退職者募集の措置をとることもなく、解雇日の 6 日前になって突如通告した本件解雇は、労使間の信義則に反し、解雇権の濫用として無効である（最判昭 58・10・27）。

出題 労基－平成23

Q7 ユニオン・ショップ協定の効力は、その協定の締結当時すでに別組合を組織していた別組合員にも及ぶのか。

A 別組合を組織していた別組合員には及ばない。ユニオン・ショップ協定は、労働者が労働組合の組合員たる資格を取得せずまたこれを失った場合に、使用者をして当該労働者との雇用関係を終了させることにより間接的に労働組合の組織の拡大強化を図ろうとするものであるが、他方、労働者には、自らの団結権を行使するため労働組合を選択する自由があり、また、ユニオン・ショップ協定を締結している労働組合（以下「締結組合」という。）の団結権と同様、同協定を締結していない他の労働組合の団結権も等しく尊重されるべきであるから、ユニオン・ショップ協定によって、労働者に対し、解雇の威嚇の下に特定の労働組合への加入を強制することは、それが労働者の組合選択の自由および他の労働組合の団結権を侵害する場合には許されない。したがって、ユニオン・ショップ協定のうち、締結組合以外の他の労働組合に加入している者および締結組合から脱退しまたは除名されたが、他の労働組合に加入しまたは新たな労働組合を結成した者について使用者の解雇義務を定める部分は、民法 90 条の規定により、無効となる〈三井倉庫港運事件〉（最判平 1・12・14）。

出題 国家総合－平成 26、国Ⅰ－平成 17・11・9・6・5、労基－平成 23

Q8 ユニオン・ショップ協定によって、労働者に対し、解雇の威嚇の下に特定の労働組合への加入を強制することは、労働者の組合選択の自由および他の労働組合の団結権を侵害することになり許されないのか。

A 労働者の組合選択の自由および他の労働組合の団結権を侵害する場合には許されない〈三井倉庫港運事件〉（最判平 1・12・14）。⇨*7*

Q9 ユニオン・ショップ協定締結組合から脱退した直後に別組合に加入した労働者を、同協定に基づいて解雇した使用者の行為は、解雇権の濫用にあたらないのか。

A 解雇権の濫用にあたる。　使用者が、ユニオン・ショップ協定に基づき、他の労働組合に加入しまたは新たな労働組合を結成した労働者に対してした解雇は、同協定に基づく解雇義務が生じていないのにされたものであるから、客観的に合理的な理由を欠き、社会通念上相当なものとして是認することはできず、他に解雇の合理性を裏づける特段の事由がない限り、解雇権の濫用として無効となる〈三井倉庫港運事件〉（最判平 1・12・14）。

出題 国Ⅰ－平成 9・6、労基－平成 18

Q10 ユニオン・ショップ協定を締結している労働組合から除名された労働者が他の労働組合に加入した場合でも、使用者はその協定に基づき、当該労働者の解雇義務があるのか。

A 解雇義務はない〈三井倉庫港運事件〉（最判平 1・12・14）。⇨*9*

Q11 大学による学内団体の解散措置に伴い、学内団体が嘱託員を解雇することは、解雇権の濫用にあたるのか。

A 解雇権の濫用にあたらない。　(1) A（大学）による Y の解散決定および事務室閉鎖により、Y が従前行っていた事業は Z が行うことになり、これを Y が引き続き行う余地はなくなり、Y の総務を行うために置かれていた嘱託員の事務もなくなったのであるから、嘱託員を解雇する旨の書面を X に送付して、その旨を通知したことは、Y としてはやむをえない対応であった。(2)さらに、大学における教育目的を考えると、学生の課外活動を推進する事業を行う組織又は団体について、大学は、同事業が円滑に、かつ、効果的に行われるように指導する権限を有するとともに、その責任を負っているというべきである。Y は A の全学生を正会員とし、A の学長を会長とし、A の教官その他の有志職員を特別会員として組織された大学内部の団体であり、その事務室は大学構内にあって、A およびその教育活動と密接な関係を有するもので、A によってその設立が承認されたものであるから、Y の運営が上記承認の趣旨に反するものとなり、その改善が困難であるなど相当な理由がある場合には、A は、上記承認を取り消して Y の解散を決定することができる。(3)そして、X は、本来は雑用的事務を担当すべき嘱託員であったにもかかわらず、Y の運営にかかわっており、その言動は幹事会等の意思決定に少なからぬ影響を与えていたのであるから、A がそのような Y の在り方を是正しようとしたのは当然のことであり、Y の運営の改善が困難であるという状況の下で、A が、Y に代わる組織として Z の設立を承認し、Y の解散を決定したことには相当の理由があ

り、これを違法であるとはいえない。そうすると、Y が X を解雇したことには相当の理由があり、解雇権の濫用があるとはいえない〈岡山大学学友会事件〉（最判平 16・4・20）。 出題予想

Q12 捜査の結果が不起訴処分となったにもかかわらず、使用者が被用者らに対し実質的には懲戒解雇処分に等しい退職処分のような重い懲戒処分を行うことは、客観的に合理的な理由があるといえるのか。

A 客観的に合理的な理由を欠き、是認することができない。　使用者の懲戒権の行使は、企業秩序維持の観点から労働契約関係に基づく使用者の権能として行われるものであるが、就業規則所定の懲戒事由に該当する事実が存在する場合であっても、当該具体的事情の下において、それが客観的に合理的な理由を欠き、社会通念上相当なものとして是認することができないときには、権利の濫用として無効になると解する。本件事実関係によれば、本件諭旨退職処分は本件各事件から 7 年以上が経過した後にされたものであるところ、使用者においては、A 課長代理が 10 月 26 日事件および 2 月 10 日事件について警察および検察庁に被害届や告訴状を提出していたことからこれらの捜査の結果を待って処分を検討することとしたというのである。しかしながら、本件各事件は職場で就業時間中に管理職に対して行われた暴行事件であり、被害者である管理職以外にも目撃者が存在したのであるから、上記の捜査の結果を待たずとも使用者において被用者らに対する処分を決めることは十分に可能であったものと考えられ、本件において長期間にわたって懲戒権の行使を留保する合理的な理由は見出しがたい。しかも、使用者が従業員の非違行為について捜査の結果を待ってその処分を検討することとした場合においてその捜査の結果が不起訴処分となったときには、使用者においても懲戒解雇処分のような重い懲戒処分は行わないこととするのが通常の対応と考えられる。ところが、上記の捜査の結果が不起訴処分となったにもかかわらず、使用者が被用者らに対し実質的には懲戒解雇処分に等しい本件諭旨退職処分のような重い懲戒処分を行うことは、その対応に一貫性を欠くものといわざるをえない。さらに、被用者による暴言、業務妨害等の行為があったとされる日から被用者に対する諭旨退職処分がされるまでには 18 か月以上が経過しているのである。これらのことからすると、本件各事件以降期間の経過とともに職場における秩序は徐々に回復したことがうかがえ、少なくとも本件諭旨退職処分がされた時点においては、企業秩序維持の観点から被用者らに対し懲戒解雇処分ないし諭旨退職処分のような重い懲戒処分を行うことを必要とするような状況にはなかったものといえる。そうすると、本件諭旨退職処分は権利の濫用として無効であり、本件諭旨退職処分による懲戒解雇はその効力を生じない〈ネスレ日本事件〉（最判平 18・10・6）。 出題 国家総合－平成 30

第 4 章　期間の定めのある労働契約

第 17 条（契約期間中の解雇等）

①使用者は、期間の定めのある労働契約（以下この章において「有期労働契約」という。）について、やむを得ない事由がある場合でなければ、その契約期間が満了するまでの間において、労働者を解雇することができない。

②使用者は、有期労働契約について、その有期労働契約により労働者を使用する目的に照らして、必要以上に短い期間を定めることにより、その有期労働契約を反復して更新することのないよう配慮しなければならない。

第 18 条（有期労働契約の期間の定めのない労働契約への転換）

①同一の使用者との間で締結された 2 以上の有期労働契約（契約期間の始期の到来前のものを除く。以下この条において同じ。）の契約期間を通算した期間（次項において「通算契約期間」という。）が 5 年を超える労働者が、当該使用者に対し、現に締結している有期労働契約の契約期間が満了する日までの間に、当該満了する日の翌日から労務が提供される期間の定めのない労働契約の締結の申込みをしたときは、使用者は当該申込みを承諾したものとみなす。この場合において、当該申込みに係る期間の定めのない労働契約の内容である労働条件は、現に締結している有期労働契約の内容である労働条件（契約期間を除く。）と同一の労働条件（当該労働条件（契約期間を除く。）について別段の定めがある部分を除く。）とする。

②当該使用者との間で締結された 1 の有期労働契約の契約期間が満了した日と当該使用者との間で締結されたその次の有期労働契約の契約期間の初日との間にこれらの契約期間のいずれにも含まれない期間（これらの契約期間が連続すると認められるものとして厚生労働省令で定める基準に該当する場合の当該いずれにも含まれない期間を除く。以下この項において「空白期間」という。）があり、当該空白期間が 6 月（当該空白期間の直前に満了した 1 の有期労働契約の契約期間（当該 1 の有期労働契約を含む 2 以上の有期労働契約の契約期間の間に空白期間がないときは、当該 2 以上の有期労働契約の契約期間を通算した期間。以下この項において同じ。）が 1 年に満たない場合にあっては、当該 1 の有期労働契約の契約期間に 2 分の 1 を乗じて得た期間を基礎として厚生労働省令で定める期間）以上であるときは、当該空白期間前に満了した有期労働契約の契約期間は、通算契約期間に算入しない。

Q1 私立大学の教員に係る期間 1 年の有期労働契約は、3 年の更新限度期間の満了後に期間の定めのない契約となったといえるのか。

A 期間の定めのない契約となったとはいえない。
私立大学の教員に係る期間 1 年の有期労働契約は、①当該労働契約において、3 年の更新限度期間の満了時に労働契約を期間の定めのないものとすることができるのは、これを希望する教員の勤務成績を考

慮して当該大学を運営する学校法人が必要であると認めた場合である旨が明確に定められており、当該教員もこのことを十分に認識したうえで当該労働契約を締結したものとみることができること、②大学の教員の雇用については一般に流動性のあることが想定されていること、③当該学校法人が運営する３つの大学において、３年の更新限度期間の満了後に労働契約が期間の定めのないものとならなかった教員も複数にのぼっていたことなど判示の事情の下においては、当該労働契約に係る上記３年の更新限度期間の満了後に期間の定めのないものとなったとはいえない（最判平 28･12･1）。 出題予想

第 19 条（有期労働契約の更新等）

有期労働契約であって次の各号のいずれかに該当するものの契約期間が満了する日までの間に労働者が当該有期労働契約の更新の申込みをした場合又は当該契約期間の満了後遅滞なく有期労働契約の締結の申込みをした場合であって、使用者が当該申込みを拒絶することが、客観的に合理的な理由を欠き、社会通念上相当であると認められないときは、使用者は、従前の有期労働契約の内容である労働条件と同一の労働条件で当該申込みを承諾したものとみなす。

1　当該有期労働契約が過去に反復して更新されたことがあるものであって、その契約期間の満了時に当該有期労働契約を更新しないことにより当該有期労働契約を終了させることが、期間の定めのない労働契約を締結している労働者に解雇の意思表示をすることにより当該期間の定めのない労働契約を終了させることと社会通念上同視できると認められること。

2　当該労働者において当該有期労働契約の契約期間の満了時に当該有期労働契約が更新されるものと期待することについて合理的な理由があるものであると認められること。

第５章　雑則

第 20 条（船員に関する特例）

①第 12 条及び前章の規定は、船員法（昭和 22 年法律第 100 号）の適用を受ける船員（次項において「船員」という。）に関しては、適用しない。

②船員に関しては、第７条中「第 12 条」とあるのは「船員法（昭和 22 年法律第 100 号）第 100 条」と、第 10 条中「第 12 条」とあるのは「船員法第 100 条」と、第 11 条中「労働基準法（昭和 22 年法律第 49 号）第 89 条及び第 90 条」とあるのは「船員法第 97 条及び第 98 条」と、第 13 条中「前条」とあるのは「船員法第 100 条」とする。

第 21 条（適用除外）

①この法律は、国家公務員及び地方公務員については、適用しない。

②この法律は、使用者が同居の親族のみを使用する場合の労働契約については、適用しない。

〔参考〕短時間労働者及び有期雇用労働者の雇用管理の改善等に関する法律第８条（不合理な待遇の禁止）　事業主は、その雇用する短時間・有期雇用労働者の基本給、賞与その他の待遇のそれぞれについて、当該待遇に対応する通常の労働者の待遇との間において、当該短時間・有期雇用労働者及び通常の労働者の業務の内容及び当該業務に伴う責任の程度（以下「職務の内容」という。）、当該職務の内容及び配置の変更の範囲その他の事情のうち、当該待遇の性質及び当該待遇を行う目的に照らして適切と認められるものを考慮して、不合理と認められる相違を設けてはならない。

短時間労働者及び有期雇用労働者の雇用管理の改善等に関する法律（パートタイム・有期雇用労働法）〔抜粋〕

第8条（不合理な待遇の禁止）

事業主は、その雇用する短時間・有期雇用労働者の基本給、賞与その他の待遇のそれぞれについて、当該待遇に対応する通常の労働者の待遇との間において、当該短時間・有期雇用労働者及び通常の労働者の業務の内容及び当該業務に伴う責任の程度（以下「職務の内容」という。）、当該職務の内容及び配置の変更の範囲その他の事情のうち、当該待遇の性質及び当該待遇を行う目的に照らして適切と認められるものを考慮して、不合理と認められる相違を設けてはならない。

Q1 有期契約労働者が定年退職後に再雇用された者であることは、当該有期契約労働者と無期契約労働者との労働条件の相違が不合理と認められるものであるか否かの判断において、労働契約法〔旧〕20条にいう「その他の事情」として考慮されることとなる事情にあたるのか。

A「その他の事情」として考慮されることとなる事情にあたる。 被上告人における嘱託乗務員は、被上告人を定年退職した後に、有期労働契約により再雇用された者である。定年制は、使用者が、その雇用する労働者の長期雇用や年功的処遇を前提としながら、人事の刷新等により組織運営の適正化を図るとともに、賃金コストを一定限度に抑制するための制度ということができるところ、定年制の下における無期契約労働者の賃金体系は、当該労働者を定年退職するまで長期間雇用することを前提に定められたものであることが少なくないと解される。これに対し、使用者が定年退職者を有期労働契約により再雇用する場合、当該者を長期間雇用することは通常予定されていない。また、定年退職後に再雇用される有期契約労働者は、定年退職するまでの間、無期契約労働者として賃金の支給を受けてきた者であり、一定の要件を満たせば老齢厚生年金の支給を受けることも予定されている。そして、このような事情は、定年退職後に再雇用される有期契約労働者の賃金体系のあり方を検討するにあたって、その基礎になるものであるということができる。そうすると、有期契約労働者が定年退職後に再雇用された者であることは、当該有期契約労働者と無期契約労働者との労働条件の相違が不合理と認められるものであるか否かの判断において、労働契約法20条（改正前）にいう「その他の事情」として考慮されることとなる事情にあたると解するのが相当である〈長澤運輸事件〉（最判平30・6・1）。 出題予想

Q2 有期契約労働者と無期契約労働者との個々の賃金項目に係る労働条件の相違が労働契約法20条（改正前）にいう不合理と認められるものにあたるか否かについては、どのように判断すべきか。

A 当該賃金項目の趣旨を個別に考慮して判断すべきである。 有期契約労働者と無期契約労働者との個々の賃金項目に係る労働条件の相違が労働契約法20条（改正前）にいう不合理と認められるものにあたるか否かを判断するにあたっては、両者の賃金の総額を比較することのみによるのではなく、当該賃金項目の趣旨を個別に考慮すべきである〈長澤運輸事件〉（最判平30・6・1）。 出題予想

Q3 無期契約労働者に対して能率給および職務給を支給する一方で定年退職後に再雇用された有期契約労働者に対して能率給および職務給を支給せずに歩合給を支給するという労働条件の相違は、労働契約法20条（改正前）にいう不合理と認められるものにあたるのか。

A あたらない。 乗務員である無期契約労働者に対して能率給および職務給を支給する一方で、定年退職後に再雇用された乗務員である有期契約労働者に対して能率給および職務給を支給せずに歩合給を支給するという労働条件の相違は、両者の職務の内容ならびに当該職務の内容および配置の変更の範囲が同一である場合であっても、⑴有期契約労働者に支給される基本賃金の額は、当該有期契約労働者の定年退職時における基本給の額を上回っていること、⑵団体交渉を経て、有期契約労働者の基本賃金が増額され、歩合給に係る係数の一部が有期契約労働者に有利に変更されていること、⑶有期契約労働者に支給された基本賃金および歩合給を合計した金額ならびに当該有期契約労働者の賃金に関する労働条件が無期契約労働者と同じであるとした場合に支払われることとなる基本給、能率給および職務給を合計した金額を計算すると、前者の金額は後者の金額より少ないが、その差は約2%から約12%にとどまること、⑷有期契約労働者は、一定の要件を満たせば老齢厚生年金の支給を受けることができるうえ、その報酬比例部分の支給が開始されるまでの間、調整給の支給を受けることができること等の事情の下では、労働契約法20条（改正前）にいう不合理と認められるものにあたらない〈長澤運輸事件〉（最判平30・6・1）。 出題予想

Q4 無期契約労働者に対して皆勤手当を支給する一方で、有期契約労働者に対してこれを支給しないという労働条件の相違は、労働契約法20条（改正前）にいう不合理と認められるものにあたるのか。

A 不合理と認められるものにあたる。 乗務員のうち無期契約労働者に対して皆勤手当を支給する一方で、有期契約労働者に対してこれを支給しないという労働条件の相違については、⑴皆勤手当は、出勤する乗務員を確保する必要があることから、皆勤を奨励する趣旨で支給されるものであること、⑵就業規則等において、有期契約労働者は会社の業績と本人の勤務成績を考慮して昇給することがあるが、

無期契約労働者は、昇給しないことが原則であるとされているうえ、皆勤の事実を考慮して昇給が行われたとの事情もうかがわれないこと等の事情の下においては、労働契約法20条（改正前）にいう不合理と認められるものにあたる〈ハマキョウレックス事件〉（最判平30・6・1）。 出題予想

Q5 無期契約労働者に対して退職金を支給する一方で、有期契約労働者に対してこれを支給しないという労働条件の相違は、労働契約法 20条(改正前)にいう不合理と認められるものに当たるのか。

A 労働契約法20条（改正前）にいう不合理と認められるものに当たらない。 第1審被告の正社員に対する退職金が有する複合的な性質やこれを支給する目的を踏まえて、売店業務に従事する正社員と契約社員Bの職務の内容等を考慮すれば、契約社員Bの有期労働契約が原則として更新するものとされ、定年が65歳と定められるなど、必ずしも短期雇用を前提としていたものとはいえず、第1審原告らがいずれも10年前後の勤続期間を有していることをしんしゃくしても、両者の間に退職金の支給の有無に係る労働条件の相違があることは、不合理であるとまで評価することができるものとはいえない（最判令2・10・13）。 出題予想

Q6 無期契約労働者に対して賞与を支給する一方で、有期契約労働者に対してこれを支給しないという労働条件の相違は、労働契約法20条（改正前）にいう不合理と認められるものに当たるのか。

A 労働契約法20条（改正前）にいう不合理と認められるものに当たらない。 第1審被告の正職員に対する賞与の性質やこれを支給する目的を踏まえて、教室事務員である正職員とアルバイト職員の職務の内容等を考慮すれば、正職員に対する賞与の支給額がおおむね通年で基本給の4、6か月分であり、そこに労務の対価の後払いや一律の功労報償の趣旨が含まれることや、正職員に準ずるものとされる契約職員に対して正職員の約80%に相当する賞与が支給されていたこと、アルバイト職員である第1審原告に対する年間の支給額が平成25年4月に新規採用された正職員の基本給及び賞与の合計額と比較して55%程度の水準にとどまることをしんしゃくしても、教室事務員である正職員とアルバイト職員である第1審原告との間に賞与に係る労働条件の相違があることは、不合理であるとまで評価することができるものとはいえない。以上によれば、本件大学の教室事務員である正職員に対して賞与を支給する一方で、アルバイト職員である第1審原告に対してこれを支給しないという労働条件の相違は、労働契約法20条（改正前）にいう不合理と認められるものに当たらないと解する（最判令2・10・13）。 出題予想

Q7 無期契約労働者に対して年末年始勤務手当、年始期間の勤務に対する祝日給及び扶養手当を支給する一方で、有期契約労働者に対してこれらを支給しないという労働条件の相違は、それぞれ労働契約法20条（改正前）にいう不合理と認められるものに当たるのか。

A 労働契約法20条（改正前）にいう不合理と認められるものに当たる。 第1審被告における年末年始勤務手当は、郵便の業務を担当する正社員の給与を構成する特殊勤務手当の一つであり、12月29日から翌年1月3日までの間において実際に勤務したときに支給されるものであることからすると、同業務についての最繁忙期であり、多くの労働者が休日として過ごしている上記の期間において、同業務に従事したことに対し、その勤務の特殊性から基本給に加えて支給される対価としての性質を有するものであるといえる。また、年末年始勤務手当は、正社員が従事した業務の内容やその難度等に関わらず、所定の期間において実際に勤務したこと自体を支給要件とするものであり、その支給金額も、実際に勤務した時期と時間に応じて一律である。上記のような年末年始勤務手当の性質や支給要件及び支給金額に照らせば、これを支給することとした趣旨は、本件契約社員にも妥当するものである。そうすると、郵便の業務を担当する正社員と本件契約社員との間に労働契約法20条（改正前）所定の職務の内容や当該職務の内容及び配置の変更の範囲その他の事情につき相応の相違があること等を考慮しても、両者の間に年末年始勤務手当に係る労働条件の相違があることは、不合理であると評価することができる。したがって、郵便の業務を担当する正社員に対して年末年始勤務手当を支給する一方で、本件契約社員に対してこれを支給しないという労働条件の相違は、労働契約法20条（改正前）にいう不合理と認められるものに当たると解するのが相当である（最判令2・10・15）。 出題予想

Q8 私傷病による病気休暇として無期契約労働者に対して有給休暇を与える一方で、有期契約労働者に対して無給の休暇のみを与えるという労働条件の相違は、労働契約法20条（改正前）にいう不合理と認められるものに当たるのか。

A 労働契約法20条（改正前）にいう不合理と認められるものに当たる。 第1審被告においては、時給制契約社員は、契約期間が6か月以内とされており、第1審原告らのように有期労働契約の更新を繰り返して勤務する者が存するなど、相応に継続的な勤務が見込まれているといえる。そうすると、正社員と時給制契約社員との間に労働契約法20条（改正前）所定の職務の内容や当該職務の内容及び配置の変更の範囲その他の事情につき相応の相違があること等を考慮しても、私傷病による病気休暇の日数につき相違を設けることはともかく、これを有給とするか無給とするかにつき労働条件の相違があることは、不合理であると評価することができる。したがって、私傷病による病気休暇として、郵便の業務を担当する正社員に対して有給休暇を与えるものとする一方で、同業務を担当する時給制契約社員に対して無給の休暇のみを与えるものとするという労働条件の相違は、労働契約法20条（改正前）にいう不合理と認められるものに当たると解する（最判令2・10・15）。 出題予想

Q9 無期契約労働者に対しては夏期休暇及び冬期休暇を与える一方で、有期契約労働者に対してはこれを与えないという労働条件の相違は、労働契約法

20 条（改正前）にいう不合理と認められるものに当たるのか。

A 労働契約法 20 条（改正前）にいう不合理と認められるものに当たる。 上告人において、郵便の業務を担当する正社員に対して夏期冬期休暇が与えられているのは、年次有給休暇や病気休暇等とは別に、労働から離れる機会を与えることにより、心身の回復を図るという目的によるものであると解され、夏期冬期休暇の取得の可否や取得し得る日数は上記正社員の勤続期間の長さに応じて定まるものとはされていない。そして、郵便の業務を担当する時給制契約社員は、契約期間が 6 か月以内とされるなど、繁忙期に限定された短期間の勤務ではなく、業務の繁閑に関わらない勤務が見込まれているのであって、夏期冬期休暇を与える趣旨は、上記時給制契約社員にも妥当するというべきである。そうすると、郵便の業務を担当する正社員と同業務を担当する時給制契約社員との間に労働契約法 20 条（改正前）所定の職務の内容や当該職務の内容及び配置の変更の範囲その他の事情につき相応の相違があること等を考慮しても、両者の間に夏期冬期休暇に係る労働条件の相違があることは、不合理であると評価することができる。したがって、郵便の業務を担当する正社員に対して夏期冬期休暇を与える一方で、郵便の業務を担当する時給制契約社員に対して夏期冬期休暇を与えないという労働条件の相違は、労働契約法 20 条（改正前）にいう不合理と認められるものに当たると解するのが相当である（最判令 2・10・15）。 出題予想

第 9 条（通常の労働者と同視すべき短時間・有期雇用労働者に対する差別的取扱いの禁止）

事業主は、職務の内容が通常の労働者と同一の短時間・有期雇用労働者（第 11 条第 1 項において「職務内容同一短時間・有期雇用労働者」という。）であって、当該事業所における慣行その他の事情からみて、当該事業主との雇用関係が終了するまでの全期間において、その職務の内容及び配置が当該通常の労働者の職務の内容及び配置の変更の範囲と同一の範囲で変更されることが見込まれるもの（次条及び同項において「通常の労働者と同視すべき短時間・有期雇用労働者」という。）については、短時間・有期雇用労働者であることを理由として、基本給、賞与その他の待遇のそれぞれについて、差別的取扱いをしてはならない。

第 10 条（賃金）

事業主は、通常の労働者との均衡を考慮しつつ、その雇用する短時間・有期雇用労働者（通常の労働者と同視すべき短時間・有期雇用労働者を除く。次条第 2 項及び第 12 条において同じ。）の職務の内容、職務の成果、意欲、能力又は経験その他の就業の実態に関する事項を勘案し、その賃金（通勤手当その他の厚生労働省令で定めるものを除く。）を決定するように努めるものとする。

第 11 条（教育訓練）

1 事業主は、通常の労働者に対して実施する教育訓練であって、当該通常の労働者が従事する職務の遂行に必要な能力を付与するためのものについては、職務内容同一短時間・有期雇用労働者（通常の労働者と同視すべき短時間・有期雇用労働者を除く。以下この項において同じ。）が既に当該職務に必要な能力を有している場合その他の厚生労働省令で定める場合を除き、職務内容同一短時間・有期雇用労働者に対しても、これを実施しなければならない。

2 事業主は、前項に定めるもののほか、通常の労働者との均衡を考慮しつつ、その雇用する短時間・有期雇用労働者の職務の内容、職務の成果、意欲、能力及び経験その他の就業の実態に関する事項に応じ、当該短時間・有期雇用労働者に対して教育訓練を実施するように努めるものとする。

第 12 条（福利厚生施設）

事業主は、通常の労働者に対して利用の機会を与える福利厚生施設であって、健康の保持又は業務の円滑な遂行に資するものとして厚生労働省令で定めるものについては、その雇用する短時間・有期雇用労働者に対しても、利用の機会を与えなければならない。

第 13 条（通常の労働者への転換）

事業主は、通常の労働者への転換を推進するため、その雇用する短時間・有期雇用労働者について、次の各号のいずれかの措置を講じなければならない。

1 通常の労働者の募集を行う場合において、当該募集に係る事業所に掲示すること等により、その者が従事すべき業務の内容、賃金、労働時間その他の当該募集に係る事項を当該事業所において雇用する短時間・有期雇用労働者に周知すること。

2 通常の労働者の配置を新たに行う場合において、当該配置の希望を申し出る機会を当該配置に係る事業所において雇用する短時間・有期雇用労働者に対して与えること。

3 一定の資格を有する短時間・有期雇用労働者を対象とした通常の労働者への転換のための試験制度を設けることその他の通常の労働者への転換を推進するための措置を講ずること。

第 19 条（事業主等に対する援助）

国は、短時間・有期雇用労働者の雇用管理の改善等の促進その他その福祉の増進を図るため、短時間・有期雇用労働者を雇用する事業主、事業主の団体その他の関係者に対して、短時間・有期雇用労働者の雇用管理の改善等に関する事項についての相談及び助言その他の必要な援助を行うことができる。

労働安全衛生法〔抜粋〕

（昭和47年6月8日／法律第57号）

第2条（定義）

この法律において、次の各号に掲げる用語の意義は、それぞれ当該各号に定めるところによる。

1 労働災害　労働者の就業に係る建設物、設備、原材料、ガス、蒸気、粉じん等により、又は作業行動その他業務に起因して、労働者が負傷し、疾病にかかり、又は死亡することをいう。

2 労働者　労働基準法第9条に規定する労働者（同居の親族のみを使用する事業又は事務所に使用される者及び家事使用人を除く。）をいう。

3 事業者　事業を行う者で、労働者を使用するものをいう。

第3条（事業者等の責務）

①事業者は、単にこの法律で定める労働災害の防止のための最低基準を守るだけでなく、快適な職場環境の実現と労働条件の改善を通じて職場における労働者の安全と健康を確保するようにしなければならない。また、事業者は、国が実施する労働災害の防止に関する施策に協力するようにしなければならない。

第6条（労働災害防止計画の策定）

厚生労働大臣は、労働政策審議会の意見をきいて、労働災害の防止のための主要な対策に関する事項その他労働災害の防止に関し重要な事項を定めた計画（以下「労働災害防止計画」という。）を策定しなければならない。

第7条（変更）

厚生労働大臣は、労働災害の発生状況、労働災害の防止に関する対策の効果等を考慮して必要があると認めるときは、労働政策審議会の意見をきいて、労働災害防止計画を変更しなければならない。

第8条（公表）

厚生労働大臣は、労働災害防止計画を策定したときは、遅滞なく、これを公表しなければならない。これを変更したときも、同様とする。

第9条（勧告等）

厚生労働大臣は、労働災害防止計画の的確かつ円滑な実施のため必要があると認めるときは、事業者、事業者の団体その他の関係者に対し、労働災害の防止に関する事項について必要な勧告又は要請をすることができる。

第10条（総括安全衛生管理者）

①事業者は、政令で定める規模の事業場ごとに、厚生労働省令で定めるところにより、総括安全衛生管理者を選任し、その者に安全管理者、衛生管理者又は第25条の2第2項の規定により技術的事項を管理する者の指揮をさせるとともに、次の業務を統括管理させなければならない。

1 労働者の危険又は健康障害を防止するための措置に関すること。

2 労働者の安全又は衛生のための教育の実施に関すること。

3 健康診断の実施その他健康の保持増進のための措置に関すること。

4 労働災害の原因の調査及び再発防止対策に関すること。

5 前各号に掲げるもののほか、労働災害を防止するため必要な業務で、厚生労働省令で定めるもの

②総括安全衛生管理者は、当該事業場においてその事業の実施を統括管理する者をもって充てなければならない。

③都道府県労働局長は、労働災害を防止するため必要があると認めるときは、総括安全衛生管理者の業務の執行について事業者に勧告することができる。

第11条（安全管理者）

①事業者は、政令で定める業種及び規模の事業場ごとに、厚生労働省令で定める資格を有する者のうちから、厚生労働省令で定めるところにより、安全管理者を選任し、その者に前条第1項各号の業務（第25条の2第2項の規定により技術的事項を管理する者を選任した場合においては、同条第1項各号の措置に該当するものを除く。）のうち安全に係る技術的事項を管理させなければならない。

②労働基準監督署長は、労働災害を防止するため必要があると認めるときは、事業者に対し、安全管理者の増員又は解任を命ずることができる。

第12条（衛生管理者）

①事業者は、政令で定める規模の事業場ごとに、都道府県労働局長の免許を受けた者その他厚生労働省令で定める資格を有する者のうちから、厚生労働省令で定めるところにより、当該事業場の業務の区分に応じて、衛生管理者を選任し、その者に第10条第1項各号の業務（第25条の2第2項の規定により技術的事項を管理する者を選任した場合においては、同条第1項各号の措置に該当するものを除く。）のうち衛生に係る技術的事項を管理させなければならない。

第13条（産業医等）

①事業者は、政令で定める規模の事業場ごとに、厚生労働省令で定めるところにより、医師のうちから産業医を選任し、その者に労働者の健康管理その他の厚生労働省令で定める事項（以下「労働者の健康管理等」という。）を行わせなければならない。

③産業医は、労働者の健康管理等を行うのに必要な

医学に関する知識に基づいて、誠実にその職務を行わなければならない。

④産業医を選任した事業者は、産業医に対し、厚生労働省令で定めるところにより、労働者の労働時間に関する情報その他の産業医が労働者の健康管理等を適切に行うために必要な情報として厚生労働省令で定めるものを提供しなければならない。

⑤産業医は、労働者の健康を確保するため必要があると認めるときは、事業者に対し、労働者の健康管理等について必要な勧告をすることができる。この場合において、事業者は、当該勧告を尊重しなければならない。

第 13 条の 3

事業者は、産業医又は前条第 1 項に規定する者による労働者の健康管理等の適切な実施を図るため、産業医又は同項に規定する者が労働者からの健康相談に応じ、適切に対応するために必要な体制の整備その他の必要な措置を講ずるように努めなければならない。

第 16 条（安全衛生責任者）

②前項の規定により安全衛生責任者を選任した請負人は、同項の事業者に対し、遅滞なく、その旨を通報しなければならない。

第 17 条（安全委員会）

①事業者は、政令で定める業種及び規模の事業場ごとに、次の事項を調査審議させ、事業者に対し意見を述べさせるため、安全委員会を設けなければならない。

1 労働者の危険を防止するための基本となるべき対策に関すること。
2 労働災害の原因及び再発防止対策で、安全に係るものに関すること。
3 前 2 号に掲げるもののほか、労働者の危険の防止に関する重要事項

第 18 条（衛生委員会）

①事業者は、政令で定める規模の事業場ごとに、次の事項を調査審議させ、事業者に対し意見を述べさせるため、衛生委員会を設けなければならない。

1 労働者の健康障害を防止するための基本となるべき対策に関すること。
2 労働者の健康の保持増進を図るための基本となるべき対策に関すること。
3 労働災害の原因及び再発防止対策で、衛生に係るものに関すること。
4 前 3 号に掲げるもののほか、労働者の健康障害の防止及び健康の保持増進に関する重要事項

第 21 条

②事業者は、労働者が墜落するおそれのある場所、土砂等が崩壊するおそれのある場所等に係る危険を防止するため必要な措置を講じなければならない。

第 24 条

事業者は、労働者の作業行動から生ずる労働災害を防止するため必要な措置を講じなければならない。

第 26 条

労働者は、事業者が第 20 条から第 25 条まで及び前条第 1 項の規定に基づき講ずる措置に応じて、必要な事項を守らなければならない。

第 29 条（元方事業者の講ずべき措置等）

①元方事業者は、関係請負人及び関係請負人の労働者が、当該仕事に関し、この法律又はこれに基づく命令の規定に違反しないよう必要な指導を行なわなければならない。

②元方事業者は、関係請負人又は関係請負人の労働者が、当該仕事に関し、この法律又はこれに基づく命令の規定に違反していると認めるときは、是正のため必要な指示を行なわなければならない。

③前項の指示を受けた関係請負人又はその労働者は、当該指示に従わなければならない。

第 30 条（特定元方事業者等の講ずべき措置）

①特定元方事業者は、その労働者及び関係請負人の労働者の作業が同一の場所において行われることによって生ずる労働災害を防止するため、次の事項に関する必要な措置を講じなければならない。

1 協議組織の設置及び運営を行うこと。
2 作業間の連絡及び調整を行うこと。
3 作業場所を巡視すること。
4 関係請負人が行う労働者の安全又は衛生のための教育に対する指導及び援助を行うこと。
5 仕事を行う場所が仕事ごとに異なることを常態とする業種で、厚生労働省令で定めるものに属する事業を行う特定元方事業者にあっては、仕事の工程に関する計画及び作業場所における機械、設備等の配置に関する計画を作成するとともに、当該機械、設備等を使用する作業に関し関係請負人がこの法律又はこれに基づく命令の規定に基づき講ずべき措置についての指導を行うこと。
6 前各号に掲げるもののほか、当該労働災害を防止するため必要な事項

第 30 条の 2

①製造業その他政令で定める業種に属する事業（特定事業を除く。）の元方事業者は、その労働者及び関係請負人の労働者の作業が同一の場所において行われることによって生ずる労働災害を防止するため、作業間の連絡及び調整を行うことに関する措置その他必要な措置を講じなければならない。

第 31 条（注文者の講ずべき措置）

①特定事業の仕事を自ら行う注文者は、建設物、設備又は原材料（以下「建設物等」という。）を、当該仕事を行う場所においてその請負人（当該仕事が数次の請負契約によって行われるときは、当該請負人の請負契約の後次のすべての請負契約の当事者である請負人を含む。第 31 条の 4 において同じ。）の労働者に使用させるときは、当該建設物等について、当該労働者の労働災害を防止するため必要な措置を講じなければならない。

第 37 条（製造の許可）

①特に危険な作業を必要とする機械等として別表第 1 に掲げるもので、政令で定めるもの（以下「特

定機械等」という。）を製造しようとする者は、厚生労働省令で定めるところにより、あらかじめ、都道府県労働局長の許可を受けなければならない。

第 38 条（製造時等検査等）

①特定機械等を製造し、若しくは輸入した者、特定機械等で厚生労働省令で定める期間設置されなかったものを設置しようとする者又は特定機械等で使用を廃止したものを再び設置し、若しくは使用しようとする者は、厚生労働省令で定めるところにより、当該特定機械等及びこれに係る厚生労働省令で定める事項について、当該特定機械等が、特別特定機械等（特定機械等のうち厚生労働省令で定めるものをいう。以下同じ。）以外のものであるときは都道府県労働局長の、特別特定機械等であるときは厚生労働大臣の登録を受けた者（以下「登録製造時等検査機関」という。）の検査を受けなければならない。ただし、輸入された特定機械等及びこれに係る厚生労働省令で定める事項（次項において「輸入時等検査対象機械等」という。）について当該特定機械等を外国において製造した者が次項の規定による検査を受けた場合は、この限りでない。

③特定機械等（移動式のものを除く。）を設置した者、特定機械等の厚生労働省令で定める部分に変更を加えた者又は特定機械等で使用を休止したものを再び使用しようとする者は、厚生労働省令で定めるところにより、当該特定機械等及びこれに係る厚生労働省令で定める事項について、労働基準監督署長の検査を受けなければならない。

第 39 条（検査証の交付等）

②労働基準監督署長は、前条第 3 項の検査で、特定機械等の設置に係るものに合格した特定機械等について、厚生労働省令で定めるところにより、検査証を交付する。

第 40 条（使用等の制限）

②検査証を受けた特定機械等は、検査証とともにするのでなければ、譲渡し、又は貸与してはならない。

第 44 条（個別検定）

①第 42 条の機械等（次条第 1 項に規定する機械等を除く。）のうち、別表第 3 に掲げる機械等で政令で定めるものを製造し、又は輸入した者は、厚生労働省令で定めるところにより、厚生労働大臣の登録を受けた者（以下「登録個別検定機関」という。）が個々に行う当該機械等についての検定を受けなければならない。

②前項の規定にかかわらず、同項の機械等を輸入した者が当該機械等を外国において製造した者（以下この項において「外国製造者」という。）以外の者（以下この項において単に「他の者」という。）である場合において、当該外国製造者が当該他の者について前項の検定が行われることを希望しないときは、当該外国製造者は、厚生労働省令で定めるところにより、自ら登録個別検定機関が個々に行う当該機械等についての検定を受けることができる。当該検定が行われた場合においては、当該機械等を輸入した者については、同項の規定は、適用しない。

③登録個別検定機関は、前 2 項の検定（以下「個別検定」という。）を受けようとする者から申請があった場合には、当該申請に係る機械等が厚生労働省令で定める基準に適合していると認めるときでなければ、当該機械等を個別検定に合格させてはならない。

④個別検定を受けた者は、当該個別検定に合格した機械等に、厚生労働省令で定めるところにより、当該個別検定に合格した旨の表示を付さなければならない。

⑤個別検定に合格した機械等以外の機械等には、前項の表示を付し、又はこれと紛らわしい表示を付してはならない。

⑥第 1 項の機械等で、第 3 項の表示が付されていないものは、使用してはならない。

第 44 条の 2（型式検定）

①第 42 条の機械等のうち、別表第 4 に掲げる機械等で政令で定めるものを製造し、又は輸入した者は、厚生労働省令で定めるところにより、厚生労働大臣の登録を受けた者（以下「登録型式検定機関」という。）が行う当該機械等の型式についての検定を受けなければならない。ただし、当該機械等のうち輸入された機械等で、その型式について次項の検定が行われた機械等に該当するものは、この限りでない。

②前項に定めるもののほか、次に掲げる場合には、外国において同項本文の機械等を製造した者（以下この項及び第 44 条の 4 において「外国製造者」という。）は、厚生労働省令で定めるところにより、当該機械等の型式について、自ら登録型式検定機関が行う検定を受けることができる。

1　当該機械等を本邦に輸出しようとするとき。

2　当該機械等を輸入した者が外国製造者以外の者（以下この号において単に「他の者」という。）である場合において、当該外国製造者が当該他の者について前項の検定が行われることを希望しないとき。

③登録型式検定機関は、前 2 項の検定（以下「型式検定」という。）を受けようとする者から申請があった場合には、当該申請に係る型式の機械等の構造並びに当該機械等を製造し、及び検査する設備等が厚生労働省令で定める基準に適合していると認めるときでなければ、当該型式を型式検定に合格させてはならない。

④登録型式検定機関は、型式検定に合格した型式について、型式検定合格証を申請者に交付する。

⑤型式検定を受けた者は、当該型式検定に合格した型式の機械等を本邦において製造し、又は本邦に輸入したときは、当該機械等に、厚生労働省令で定めるところにより、型式検定に合格した型式の機械等である旨の表示を付さなければならない。型式検定に合格した型式の機械等を本邦に輸入した者（当該型式検定を受けた者以外の者に限る。）についても、同様とする。

⑥型式検定に合格した型式の機械等以外の機械等に

は、前項の表示を付し、又はこれと紛らわしい表示を付してはならない。
⑦第1項本文の機械等で、第5項の表示が付されていないものは、使用してはならない。

第45条（定期自主検査）

①事業者は、ボイラーその他の機械等で、政令で定めるものについて、厚生労働省令で定めるところにより、定期に自主検査を行ない、及びその結果を記録しておかなければならない。
②事業者は、前項の機械等で政令で定めるものについて同項の規定による自主検査のうち厚生労働省令で定める自主検査（以下「特定自主検査」という。）を行うときは、その使用する労働者で厚生労働省令で定める資格を有するもの又は第54条の3第1項に規定する登録を受け、他人の求めに応じて当該機械等について特定自主検査を行う者（以下「検査業者」という。）に実施させなければならない。

第55条（製造等の禁止）

黄りんマッチ、ベンジジン、ベンジジンを含有する製剤その他の労働者に重度の健康障害を生ずる物で、政令で定めるものは、製造し、輸入し、譲渡し、提供し、又は使用してはならない。ただし、試験研究のため製造し、輸入し、又は使用する場合で、政令で定める要件に該当するときは、この限りでない。

第59条（安全衛生教育）

①事業者は、労働者を雇い入れたときは、当該労働者に対し、厚生労働省令で定めるところにより、その従事する業務に関する安全又は衛生のための教育を行なわなければならない。
②前項の規定は、労働者の作業内容を変更したときについて準用する。
③事業者は、危険又は有害な業務で、厚生労働省令で定めるものに労働者をつかせるときは、厚生労働省令で定めるところにより、当該業務に関する安全又は衛生のための特別の教育を行なわなければならない。

第60条

事業者は、その事業場の業種が政令で定めるものに該当するときは、新たに職務につくこととなった職長その他の作業中の労働者を直接指導又は監督する者（作業主任者を除く。）に対し、次の事項について、厚生労働省令で定めるところにより、安全又は衛生のための教育を行なわなければならない。

1　作業方法の決定及び労働者の配置に関すること。
2　労働者に対する指導又は監督の方法に関すること。
3　前2号に掲げるもののほか、労働災害を防止するため必要な事項で、厚生労働省令で定めるもの

第61条（就業制限）

①事業者は、クレーンの運転その他の業務で、政令で定めるものについては、都道府県労働局長の当該業務に係る免許を受けた者又は都道府県労働局長の登録を受けた者が行う当該業務に係る技能講習を修了した者その他厚生労働省令で定める資格を有する者でなければ、当該業務に就かせてはならない。
②前項の規定により当該業務につくことができる者以外の者は、当該業務を行なってはならない。

第65条（作業環境測定）

①事業者は、有害な業務を行う屋内作業場その他の作業場で、政令で定めるものについて、厚生労働省令で定めるところにより、必要な作業環境測定を行い、及びその結果を記録しておかなければならない。
②前項の規定による作業環境測定は、厚生労働大臣の定める作業環境測定基準に従って行わなければならない。

第66条（健康診断）

①事業者は、労働者に対し、厚生労働省令で定めるところにより、医師による健康診断を行なわなければならない。
②事業者は、有害な業務で、政令で定めるものに従事する労働者に対し、厚生労働省令で定めるところにより、医師による特別の項目についての健康診断を行なわなければならない。有害な業務で、政令で定めるものに従事させたことのある労働者で、現に使用しているものについても、同様とする。
③事業者は、有害な業務で、政令で定めるものに従事する労働者に対し、厚生労働省令で定めるところにより、歯科医師による健康診断を行なわなければならない。
⑤労働者は、前各項の規定により事業者が行なう健康診断を受けなければならない。ただし、事業者の指定した医師又は歯科医師が行なう健康診断を受けることを希望しない場合において、他の医師又は歯科医師の行なうこれらの規定による健康診断に相当する健康診断を受け、その結果を証明する書面を事業者に提出したときは、この限りでない。

第66条の4（健康診断の結果についての医師等からの意見聴取）

事業者は、第66条第1項から第4項まで若しくは第5項ただし書又は第66条の2の規定による健康診断の結果（当該健康診断の項目に異常の所見があると診断された労働者に係るものに限る。）に基づき、当該労働者の健康を保持するために必要な措置について、厚生労働省令で定めるところにより、医師又は歯科医師の意見を聴かなければならない。

第66条の5（健康診断実施後の措置）

①事業者は、前条の規定による医師又は歯科医師の意見を勘案し、その必要があると認めるときは、当該労働者の実情を考慮して、就業場所の変更、作業の転換、労働時間の短縮、深夜業の回数の減少等の措置を講ずるほか、作業環境測定の実施、施設又は設備の設置又は整備、当該医師又は歯科医師の意見の衛生委員会若しくは安全衛生委員会又は労働時間等設定改善委員会（労働時間等の設定の改善に関する特別措置法（平成4年法律第90号）第7条に規定する労働時間等設定改善委員会をいう。以下同じ。）への報告その他の適

切な措置を講じなければならない。

第66条の7（保健指導等）

①事業者は、第66条第1項の規定による健康診断若しくは当該健康診断に係る同条第5項ただし書の規定による健康診断又は第66条の2の規定による健康診断の結果、特に健康の保持に努める必要があると認める労働者に対し、医師又は保健師による保健指導を行うように努めなければならない。

②労働者は、前条の規定により通知された健康診断の結果及び前項の規定による保健指導を利用して、その健康の保持に努めるものとする。

第66条の8（面接指導等）

①事業者は、その労働時間の状況その他の事項が労働者の健康の保持を考慮して厚生労働省令で定める要件に該当する労働者（次条第1項に規定する者及び第66条の8の4第1項に規定する者を除く。以下この条において同じ。）に対し、厚生労働省令で定めるところにより、医師による面接指導（問診その他の方法により心身の状況を把握し、これに応じて面接により必要な指導を行うことをいう。以下同じ。）を行わなければならない。

②労働者は、前項の規定により事業者が行う面接指導を受けなければならない。ただし、事業者の指定した医師が行う面接指導を受けることを希望しない場合において、他の医師の行う同項の規定による面接指導に相当する面接指導を受け、その結果を証明する書面を事業者に提出したときは、この限りでない。

③事業者は、厚生労働省令で定めるところにより、第1項及び前項ただし書の規定による面接指導の結果を記録しておかなければならない。

④事業者は、第1項又は第2項ただし書の規定による面接指導の結果に基づき、当該労働者の健康を保持するために必要な措置について、厚生労働省令で定めるところにより、医師の意見を聴かなければならない。

⑤事業者は、前項の規定による医師の意見を勘案し、その必要があると認めるときは、当該労働者の実情を考慮して、就業場所の変更、作業の転換、労働時間の短縮、深夜業の回数の減少等の措置を講ずるほか、当該医師の意見の衛生委員会若しくは安全衛生委員会又は労働時間等設定改善委員会への報告その他の適切な措置を講じなければならない。

第66条の8の2

①事業者は、その労働時間が労働者の健康の保持を考慮して厚生労働省令で定める時間を超える労働者（労働基準法第36条第11項に規定する業務に従事する者（同法第41条各号に掲げる者及び第66条の8の4第1項に規定する者を除く。）に限る。）に対し、厚生労働省令で定めるところにより、医師による面接指導を行わなければならない。

②前条第2項から第5項までの規定は、前項の事業者及び労働者について準用する。この場合において、同条第5項中「作業の転換」とあるのは、「職務内容の変更、有給休暇（労働基準法第39条の規定による有給休暇を除く。）の付与」と読み替えるものとする。

第66条の8の3

事業者は、第66条の8第1項又は前条第1項の規定による面接指導を実施するため、厚生労働省令で定める方法により、労働者（次条第1項に規定する者を除く。）の労働時間の状況を把握しなければならない。

第66条の8の4

①事業者は、労働基準法第41条の2第1項の規定により労働する労働者であって、その健康管理時間（同項第3号に規定する健康管理時間をいう。）が当該労働者の健康の保持を考慮して厚生労働省令で定める時間を超えるものに対し、厚生労働省令で定めるところにより、医師による面接指導を行わなければならない。

②第66条の8第2項から第5項までの規定は、前項の事業者及び労働者について準用する。この場合において、同条第5項中「就業場所の変更、作業の転換、労働時間の短縮、深夜業の回数の減少等」とあるのは、「職務内容の変更、有給休暇（労働基準法第39条の規定による有給休暇を除く。）の付与、健康管理時間（第66条の8の4第1項に規定する健康管理時間をいう。）が短縮されるための配慮等」と読み替えるものとする。

第66条の9

事業者は、第66条の8第1項、第66条の8の2第1項又は前条第1項の規定により面接指導を行う労働者以外の労働者であって健康への配慮が必要なものについては、厚生労働省令で定めるところにより、必要な措置を講ずるように努めなければならない。

第66条の10（心理的な負担の程度を把握するための検査等）

①事業者は、労働者に対し、厚生労働省令で定めるところにより、医師、保健師その他の厚生労働省令で定める者（以下この条において「医師等」という。）による心理的な負担の程度を把握するための検査を行わなければならない。

②事業者は、前項の規定により行う検査を受けた労働者に対し、厚生労働省令で定めるところにより、当該検査を行った医師等から当該検査の結果が通知されるようにしなければならない。この場合において、当該医師等は、あらかじめ当該検査を受けた労働者の同意を得ないで、当該労働者の検査の結果を事業者に提供してはならない。

③事業者は、前項の規定による通知を受けた労働者であって、心理的な負担の程度が労働者の健康の保持を考慮して厚生労働省令で定める要件に該当するものが医師による面接指導を受けることを希望する旨を申し出たときは、当該申出をした労働者に対し、厚生労働省令で定めるところにより、医師による面接指導を行わなければならない。この場合において、事業者は、労働者が当該申出をしたことを理由として、当該労働者に対し、不利益な取扱いをしてはならない。

④事業者は、厚生労働省令で定めるところにより、前項の規定による面接指導の結果を記録しておかなければならない。
⑤事業者は、第 3 項の規定による面接指導の結果に基づき、当該労働者の健康を保持するために必要な措置について、厚生労働省令で定めるところにより、医師の意見を聴かなければならない。
⑥事業者は、前項の規定による医師の意見を勘案し、その必要があると認めるときは、当該労働者の実情を考慮して、就業場所の変更、作業の転換、労働時間の短縮、深夜業の回数の減少等の措置を講ずるほか、当該医師の意見の衛生委員会若しくは安全衛生委員会又は労働時間等設定改善委員会への報告その他の適切な措置を講じなければならない。
⑦厚生労働大臣は、前項の規定により事業者が講ずべき措置の適切かつ有効な実施を図るため必要な指針を公表するものとする。
⑧厚生労働大臣は、前項の指針を公表した場合において必要があると認めるときは、事業者又はその団体に対し、当該指針に関し必要な指導等を行うことができる。
⑨国は、心理的な負担の程度が労働者の健康の保持に及ぼす影響に関する医師等に対する研修を実施するよう努めるとともに、第 2 項の規定により通知された検査の結果を利用する労働者に対する健康相談の実施その他の当該労働者の健康の保持増進を図ることを促進するための措置を講ずるよう努めるものとする。

第 67 条（健康管理手帳）

①都道府県労働局長は、がんその他の重度の健康障害を生ずるおそれのある業務で、政令で定めるものに従事していた者のうち、厚生労働省令で定める要件に該当する者に対し、離職の際に又は離職の後に、当該業務に係る健康管理手帳を交付するものとする。ただし、現に当該業務に係る健康管理手帳を所持している者については、この限りでない。

第 68 条の 2（受動喫煙の防止）

事業者は、室内又はこれに準ずる環境における労働者の受動喫煙（健康増進法（平成 14 年法律第 103 号）第 28 条第 3 号に規定する受動喫煙をいう。第 71 条第 1 項において同じ。）を防止するため、当該事業者及び事業場の実情に応じ適切な措置を講ずるよう努めるものとする。

第 78 条（特別安全衛生改善計画）

①厚生労働大臣は、重大な労働災害として厚生労働省令で定めるもの（以下この条において「重大な労働災害」という。）が発生した場合において、重大な労働災害の再発を防止するため必要がある場合として厚生労働省令で定める場合に該当すると認めるときは、厚生労働省令で定めるところにより、事業者に対し、その事業場の安全又は衛生に関する改善計画（以下「特別安全衛生改善計画」という。）を作成し、これを厚生労働大臣に提出すべきことを指示することができる。
②事業者は、特別安全衛生改善計画を作成しようとする場合には、当該事業場に労働者の過半数で組織する労働組合があるときにおいてはその労働組合、労働者の過半数で組織する労働組合がないときにおいては労働者の過半数を代表する者の意見を聴かなければならない。
③第 1 項の事業者及びその労働者は、特別安全衛生改善計画を守らなければならない。
④厚生労働大臣は、特別安全衛生改善計画が重大な労働災害の再発の防止を図る上で適切でないと認めるときは、厚生労働省令で定めるところにより、事業者に対し、当該特別安全衛生改善計画を変更すべきことを指示することができる。
⑤厚生労働大臣は、第 1 項若しくは前項の規定による指示を受けた事業者がその指示に従わなかった場合又は特別安全衛生改善計画を作成した事業者が当該特別安全衛生改善計画を守っていないと認める場合において、重大な労働災害が再発するおそれがあると認めるときは、当該事業者に対し、重大な労働災害の再発の防止に関し必要な措置をとるべきことを勧告することができる。
⑥厚生労働大臣は、前項の規定による勧告を受けた事業者がこれに従わなかったときは、その旨を公表することができる。

第 79 条（安全衛生改善計画）

①都道府県労働局長は、事業場の施設その他の事項について、労働災害の防止を図るため総合的な改善措置を講ずる必要があると認めるとき（前条第 1 項の規定により厚生労働大臣が同項の厚生労働省令で定める場合に該当すると認めるときを除く。）は、厚生労働省令で定めるところにより、事業者に対し、当該事業場の安全又は衛生に関する改善計画（以下「安全衛生改善計画」という。）を作成すべきことを指示することができる。
②前条第 2 項及び第 3 項の規定は、安全衛生改善計画について準用する。この場合において、同項中「第 1 項」とあるのは、「次条第 1 項」と読み替えるものとする。

第 80 条（安全衛生診断）

②前項の規定は、都道府県労働局長が前条第 1 項の規定による指示をした場合について準用する。この場合において、前項中「作成又は変更」とあるのは、「作成」と読み替えるものとする。

第 88 条（計画の届出等）

②事業者は、建設業に属する事業の仕事のうち重大な労働災害を生ずるおそれがある特に大規模な仕事で、厚生労働省令で定めるものを開始しようとするときは、その計画を当該仕事の開始の日の 30 日前までに、厚生労働省令で定めるところにより、厚生労働大臣に届け出なければならない。
③事業者は、建設業その他政令で定める業種に属する事業の仕事（建設業に属する事業にあっては、前項の厚生労働省令で定める仕事を除く。）で、厚生労働省令で定めるものを開始しようとするときは、その計画を当該仕事の開始の日の 14 日前までに、厚生労働省令で定めるところにより、労働基準監督署長に届け出なければならない。

第 91 条（労働基準監督官の権限）

①労働基準監督官は、この法律を施行するため必要があると認めるときは、事業場に立ち入り、関係者に質問し、帳簿、書類その他の物件を検査し、若しくは作業環境測定を行い、又は検査に必要な限度において無償で製品、原材料若しくは器具を収去することができる。

②医師である労働基準監督官は、第 68 条の疾病にかかった疑いのある労働者の検診を行なうことができる。

③前 2 項の場合において、労働基準監督官は、その身分を示す証票を携帯し、関係者に提示しなければならない。

④第 1 項の規定による立入検査の権限は、犯罪捜査のために認められたものと解釈してはならない。

第 97 条（労働者の申告）

①労働者は、事業場にこの法律又はこれに基づく命令の規定に違反する事実があるときは、その事実を都道府県労働局長、労働基準監督署長又は労働基準監督官に申告して是正のため適当な措置をとるように求めることができる。

②事業者は、前項の申告をしたことを理由として、労働者に対し、解雇その他不利益な取扱いをしてはならない。

第 98 条（使用停止命令等）

①都道府県労働局長又は労働基準監督署長は、第 20 条から第 25 条まで、第 25 条の 2 第 1 項、第 30 条の 3 第 1 項若しくは第 4 項、第 31 条第 1 項、第 31 条の 2、第 33 条第 1 項又は第 34 条の規定に違反する事実があるときは、その違反した事業者、注文者、機械等貸与者又は建築物貸与者に対し、作業の全部又は一部の停止、建設物等の全部又は一部の使用の停止又は変更その他労働災害を防止するため必要な事項を命ずることができる。

第 99 条

①都道府県労働局長又は労働基準監督署長は、前条第 1 項の場合以外の場合において、労働災害発生の急迫した危険があり、かつ、緊急の必要があるときは、必要な限度において、事業者に対し、作業の全部又は一部の一時停止、建設物等の全部又は一部の使用の一時停止その他当該労働災害を防止するため必要な応急の措置を講ずることを命ずることができる。

第 104 条（心身の状態に関する情報の取扱い）

①事業者は、この法律又はこれに基づく命令の規定による措置の実施に関し、労働者の心身の状態に関する情報を収集し、保管し、又は使用するに当たっては、労働者の健康の確保に必要な範囲内で労働者の心身の状態に関する情報を収集し、並びに当該収集の目的の範囲内でこれを保管し、及び使用しなければならない。ただし、本人の同意がある場合その他正当な事由がある場合は、この限りでない。

②事業者は、労働者の心身の状態に関する情報を適正に管理するために必要な措置を講じなければならない。

③厚生労働大臣は、前 2 項の規定により事業者が講ずべき措置の適切かつ有効な実施を図るため必要な指針を公表するものとする。

④厚生労働大臣は、前項の指針を公表した場合において必要があると認めるときは、事業者又はその団体に対し、当該指針に関し必要な指導等を行うことができる。

第 116 条

第 55 条の規定に違反した者は、3 年以下の懲役又は 300 万円以下の罰金に処する。

第 117 条

第 37 条第 1 項、第 44 条第 1 項、第 44 条の 2 第 1 項、第 56 条第 1 項、第 75 条の 8 第 1 項（第 83 条の 3 及び第 85 条の 3 において準用する場合を含む。）又は第 86 条第 2 項の規定に違反した者は、1 年以下の懲役又は 100 万円以下の罰金に処する。

第 122 条

法人の代表者又は法人若しくは人の代理人、使用人その他の従業者が、その法人又は人の業務に関して、第 116 条、第 117 条、第 119 条又は第 120 条の違反行為をしたときは、行為者を罰するほか、その法人又は人に対しても、各本条の罰金刑を科する。

労働者災害補償保険法〔抜粋〕

（昭和22年4月7日／法律第50号）

第1条［目的］

労働者災害補償保険は、業務上の事由又は通勤による労働者の負傷、疾病、障害、死亡等に対して迅速かつ公正な保護をするため、必要な保険給付を行い、あわせて、業務上の事由又は通勤により負傷し、又は疾病にかかった労働者の社会復帰の促進、当該労働者及びその遺族の援護、労働者の安全及び衛生の確保等を図り、もって労働者の福祉の増進に寄与することを目的とする。

第2条［管掌］

労働者災害補償保険は、政府が、これを管掌する。

第3条［適用事業］

①この法律においては、労働者を使用する事業を適用事業とする。

②前項の規定にかかわらず、国の直営事業及び官公署の事業（労働基準法（昭和22年法律第49号）別表第1に掲げる事業を除く。）については、この法律は、適用しない。

第7条［保険給付の種類］

①この法律による保険給付は、次に掲げる保険給付とする。

1　労働者の業務上の負傷、疾病、障害又は死亡（以下「業務災害」という。）に関する保険給付

2　労働者の通勤による負傷、疾病、障害又は死亡（以下「通勤災害」という。）に関する保険給付

3　二次健康診断等給付

②前項第2号の通勤とは、労働者が、就業に関し、次に掲げる移動を、合理的な経路及び方法により行うことをいい、業務の性質を有するものを除くものとする。

1　住居と就業の場所との間の往復

2　厚生労働省令で定める就業の場所から他の就業の場所への移動

3　第1号に掲げる往復に先行し、又は後続する住居間の移動（厚生労働省令で定める要件に該当するものに限る。）

③労働者が、前項各号に掲げる移動の経路を逸脱し、又は同項各号に掲げる移動を中断した場合においては、当該逸脱又は中断の間及びその後の同項各号に掲げる移動は、第1項第2号の通勤としない。ただし、当該逸脱又は中断が、日常生活上必要な行為であって厚生労働省令で定めるものをやむを得ない事由により行うための最小限度のものである場合は、当該逸脱又は中断の間を除き、この限りでない。

Q1 業務上の傷病として労災認定がされるためには、労働者が当該業務に従事しなければ当該傷病は生じなかったという条件関係が認められるだけで足りるのか。

A 条件関係が認められるだけでは足りない。 業務上の傷病として労災認定がされるためには、労働者が当該業務に従事しなければ当該傷病は生じなかったという条件関係が認められるだけでは足りず、両者の間に法的にみて労災補償を認めるのを相当とする関係（相当因果関係）があることが必要であって、相当因果関係の有無については、当該疾病が当該業務に内在する危険の現実化として発症したと認められるか否かによって判断すべきである〈熊本地裁八代支部廷吏事件〉（最判昭51・11・12）。 出題 労基－令和1

Q2 発症前の1週間程度において特に過重な業務に従事していないが、発症前の6か月程度の期間にわたって著しい疲労の蓄積をもたらす等、特に加重な業務に就労した場合には、有害因子を特定できなくても、業務上の疾病と認定されるのか。

A 業務上の疾病と認定される。 上告人の基礎疾患の内容、程度、上告人が本件くも膜下出血発症前に従事していた業務の内容、態様、遂行状況等に加えて、脳動脈瘤の血管病変は慢性の高血圧症、動脈硬化により増悪するものと考えられており、慢性の疲労や過度のストレスの持続が慢性の高血圧症、動脈硬化の原因の一つとなりうるものであることを併せ考えれば、上告人の基礎疾患が発症当時その自然の経過によって一過性の血圧上昇があれば直ちに破裂を来す程度にまで増悪していたとみることは困難というべきであり、他に確たる増悪要因を見出せない本件においては、上告人が発症前に従事した業務による過重な精神的、身体的負荷が上告人の基礎疾患をその自然の経過を超えて増悪させ、発症に至ったものとみるのが相当であって、その間に相当因果関係の存在を肯定することができる。したがって、上告人の発症した本件くも膜下出血は労働基準法施行規則35条、別表第1の2第9号にいう「その他業務に起因することの明らかな疾病」に該当するというべきである〈横浜南労基署長事件〉（最判平12・7・17）。 出題 労基－平成24

第12条の2の2［給付制限］

①労働者が、故意に負傷、疾病、障害若しくは死亡又はその直接の原因となった事故を生じさせたときは、政府は、保険給付を行わない。

②労働者が故意の犯罪行為若しくは重大な過失により、又は正当な理由がなくて療養に関する指示に従わないことにより、負傷、疾病、障害若しくは死亡若しくはこれらの原因となった事故を生じさせ、又は負傷、疾病若しくは障害の程度を増進させ、若しくはその回復を妨げたときは、政府は、保険給付の全部又は一部を行わないことができ

る。

第 12 条の 4［政府による求償権の取得］

①政府は、保険給付の原因である事故が第三者の行為によって生じた場合において、保険給付をしたときは、その給付の価額の限度で、保険給付を受けた者が第三者に対して有する損害賠償の請求権を取得する。

②前項の場合において、保険給付を受けるべき者が当該第三者から同一の事由について損害賠償を受けたときは、政府は、その価額の限度で保険給付をしないことができる。

Q1 労働者災害補償保険法又は厚生年金保険法に基づき、政府が将来にわたり継続して保険金を給付することが確定していれば、未だ現実の給付がなくても、将来の給付額を受給権者の使用者に対する損害賠償債権額から控除することを要するのか。

A 未だ現実の給付がなければ、将来の給付額を受給権者の使用者に対する損害賠償債権額から控除することを要しない。 労働者災害補償保険法に基づく保険給付の実質は、使用者の労働基準法上の災害補償義務を政府が保険給付の形式で行うものであって、厚生年金保険法に基づく保険給付と同様、受給権者に対する損害の塡補の性質をも有するから、事故が使用者の行為によって生じた場合において、受給権者に対し、政府が労働者災害補償保険法に基づく保険給付をしたときは労働基準法 84 条 2 項の規定を類推適用し、また、政府が厚生年金保険法に基づく保険給付をしたときは衡平の理念に照らし、使用者は、同一の事由については、その価額の限度において民法による損害賠償の責を免れると解するのが相当である。そして、政府が保険給付をしたことによって、受給権者の使用者に対する損害賠償請求権が失われるのは、保険給付が損害の塡補の性質をも有する以上、政府が現実に保険金を給付して損害を塡補したときに限られ、いまだ現実の給付がない以上、たとえ将来にわたり継続して給付されることが確定していても、受給権者は使用者に対し損害賠償の請求をするにあたり、このような将来の給付額を損害賠償債権額から控除することを要しない（最判昭 52・5・27 参照）（最判昭 52・10・25）。 出題 労基- 平成18

Q2 労働者がいわゆる第三者行為災害により被害を受け、第三者がその損害につき賠償責任を負う場合において、賠償額の算定にあたり労働者の過失を斟酌すべきときは、その損害の額から労働者災害補償保険法に基づく保険給付の価額を控除し、その残額から過失割合による減額をするのが相当か。

A 損害の額から過失割合による減額をし、その残額から労働者災害補償保険法に基づく保険給付の価額を控除するのが相当である。 労働者がいわゆる第三者行為災害により被害を受け、第三者がその損害につき賠償責任を負う場合において、賠償額の算定にあたり労働者の過失を斟酌すべきときは、右損害の額から過失割合による減額をし、その残額から労働者災害補償保険法に基づく保険給付の価額を控除するのが相当である〈高田建設従業員事件〉（最判平 1・4・11）。 出題 国家総合 - 令和1

第 12 条の 8［業務災害に関する保険給付の種類］

①第 7 条第 1 項第 1 号の業務災害に関する保険給付は、次に掲げる保険給付とする。

1 療養補償給付
2 休業補償給付
3 障害補償給付
4 遺族補償給付
5 葬祭料
6 傷病補償年金
7 介護補償給付

②前項の保険給付（傷病補償年金及び介護補償給付を除く。）は、労働基準法第 75 条から第 77 条まで、第 79 条及び第 80 条に規定する災害補償の事由又は船員法（昭和 22 年法律第 100 号）第 89 条第 1 項、第 91 条第 1 項、第 92 条本文、第 93 条及び第 94 条に規定する災害補償の事由（同法第 91 条第 1 項にあっては、労働基準法第 76 条第 1 項に規定する災害補償の事由に相当する部分に限る。）が生じた場合に、補償を受けるべき労働者若しくは遺族又は葬祭を行う者に対し、その請求に基づいて行う。

Q1 労働者が、業務を一時中断して事業場外で行われた研修生の歓送迎会に途中から参加した後、当該業務を再開するため自動車を運転して事業場に戻る際に、研修生をその住居まで送る途上で発生した交通事故により死亡したことは、労働者災害補償保険法 1 条、12 条の 8 第 2 項の業務上の事由による災害にあたるのか。

A 業務上の事由による災害にあたる。 労働者の負傷、疾病、障害又は死亡（以下「災害」という）が労働者災害補償保険法に基づく業務災害に関する保険給付の対象となるには、それが業務上の事由によるものであることを要するが、そのための要件の 1 つとして、労働者が労働契約に基づき事業主の支配下にある状態において当該災害が発生したことが必要である（最判昭 59・5・29 参照）。本件においては、当該労働者が業務を一時中断して歓送迎会に途中から参加した後に事業場に戻ることになったのは、上司から歓送迎会への参加を打診された際に、業務に係る資料の提出期限が翌日に迫っていることを理由に断ったにもかかわらず、歓送迎会に参加してほしい旨の強い意向を示されるなどしたためであった。さらに、当該労働者は、事業主の所有する自動車を運転して研修生をその住居まで送っていたところ、研修生を送ることは、歓送迎会の開催にあたり、上司により行われることが予定されていたものであり、その経路は、事業場に戻る経路から大きく逸脱するものではなかった。以上の事実から、当該労働者は、本件事故の際、なお会社の支配下にあったというべきであり、本件事故による労働者の死亡と運転行為との間に相当因果関係の存在を肯定することができる。したがって、本件事故による労働者の死亡は、労働者災害補償保険法 1 条、12 条の 8 第 2 項、労働基準法 79 条、80 条所定の業務上の事由による災害にあたる（最判平 28・7・8）。

出題 予想

第 14 条［休業補償給付］

①休業補償給付は、労働者が業務上の負傷又は疾病による療養のため労働することができないために賃金を受けない日の第 4 日目から支給するものとし、その額は、1 日につき給付基礎日額の 100 分の 60 に相当する額とする。ただし、労働者が業務上の負傷又は疾病による療養のため所定労働時間のうちその一部分についてのみ労働する日に係る休業補償給付の額は、給付基礎日額（第 8 条の 2 第 2 項第 2 号に定める額（以下この項において「最高限度額」という。）を給付基礎日額とすることとされている場合にあっては、同号の規定の適用がないものとした場合における給付基礎日額）から当該労働に対して支払われる賃金の額を控除して得た額（当該控除して得た額が最高限度額を超える場合にあっては、最高限度額に相当する額）の 100 分の 60 に相当する額とする。

Q1 休日、出勤停止の懲戒処分等のため雇用契約上賃金請求権が発生しない日についても労働者災害補償保険法 14 条 1 項所定の休業補償給付の支給は認められるのか。

A 認められる場合がある。 労働者災害補償保険法 14 条 1 項所定の休業補償給付は、労働者が業務上の傷病による療養のため労働不能の状態にあって賃金を受けることができない場合であれば、休日、出勤停止の懲戒処分等のため雇用契約上賃金請求権が発生しない日についても、支給される（最判昭 58・10・13）。 **出題 労基－令和 1・平成 19**

第 15 条［障害補償給付］

①障害補償給付は、厚生労働省令で定める障害等級に応じ、障害補償年金又は障害補償一時金とする。

②障害補償年金又は障害補償一時金の額は、それぞれ、別表第 1 又は別表第 2 に規定する額とする。

第 16 条［遺族補償給付］

遺族補償給付は、遺族補償年金又は遺族補償一時金とする。

第 16 条の 2［遺族補償年金 ― 受給権者］

①遺族補償年金を受けることができる遺族は、労働者の配偶者、子、父母、孫、祖父母及び兄弟姉妹であって、労働者の死亡の当時その収入によって生計を維持していたものとする。ただし、妻（婚姻の届出をしていないが、事実上婚姻関係と同様の事情にあった者を含む。以下同じ。）以外の者にあっては、労働者の死亡の当時次の各号に掲げる要件に該当した場合に限るものとする。

1 夫（婚姻の届出をしていないが、事実上婚姻関係と同様の事情にあった者を含む。以下同じ。）、父母又は祖父母については、60 歳以上であること。

2 子又は孫については、18 歳に達する日以後の最初の 3 月 31 日までの間にあること。

3 兄弟姉妹については、18 歳に達する日以後の最初の 3 月 31 日までの間にあること又は 60 歳以上であること。

4 前 3 号の要件に該当しない夫、子、父母、孫、祖父母又は兄弟姉妹については、厚生労働省令で定める障害の状態にあること。

第 19 条の 2［介護補償給付］

介護補償給付は、月を単位として支給するものとし、その月額は、常時又は随時介護を受ける場合に通常要する費用を考慮して厚生労働大臣が定める額とする。

第 21 条［保険給付の種類］

第 7 条第 1 項第 3 号の通勤災害に関する保険給付は、次に掲げる保険給付とする。

1 療養給付
2 休業給付
3 障害給付
4 遺族給付
5 葬祭給付
6 傷病年金
7 介護給付

第 30 条［保険料の徴収］

労働者災害補償保険事業に要する費用にあてるため政府が徴収する保険料については、徴収法の定めるところによる。

第 31 条［費用の徴収］

①政府は、次の各号のいずれかに該当する事故について保険給付を行ったときは、厚生労働省令で定めるところにより、業務災害に関する保険給付にあっては労働基準法の規定による災害補償の価額の限度又は船員法の規定による災害補償のうち労働基準法の規定による災害補償に相当する災害補償の価額の限度で、通勤災害に関する保険給付にあっては通勤災害を業務災害とみなした場合に支給されるべき業務災害に関する保険給付に相当する同法の規定による災害補償の価額の限度で、その保険給付に要した費用に相当する金額の全部又は一部を事業主から徴収することができる。

1 事業主が故意又は重大な過失により徴収法第 4 条の 2 第 1 項の規定による届出であってこの保険に係る保険関係の成立に係るものをしていない期間（政府が当該事業について徴収法第 15 条第 3 項の規定による決定をしたときは、その決定後の期間を除く。）中に生じた事故

3 事業主が故意又は重大な過失により生じさせた業務災害の原因である事故

第 33 条［特別加入できる者の範囲］

次の各号に掲げる者（第 2 号、第 4 号及び第 5 号に掲げる者にあっては、労働者である者を除く。）の業務災害及び通勤災害に関しては、この章に定めるところによる。

1 厚生労働省令で定める数以下の労働者を使用する事業（厚生労働省令で定める事業を除く。第 7 号において「特定事業」という。）の事業主で徴収法第 33 条第 3 項の労働保険事務組合（以下「労働保険事務組合」という。）に同条第 1 項の労働保険事務の処理を委託するものである者（事業主が法人その他の団体であるときは、代表者）

第 38 条［審査請求、再審査請求］

①保険給付に関する決定に不服のある者は、労働者

災害補償保険審査官に対して審査請求をし、その決定に不服のある者は、労働保険審査会に対して再審査請求をすることができる。

第40条［不服申立てと訴訟との関係］

第38条第1項に規定する処分の取消しの訴えは、当該処分についての審査請求に対する労働者災害補償保険審査官の決定を経た後でなければ、提起することができない。

第42条［時効］

療養補償給付、休業補償給付、葬祭料、介護補償給付、療養給付、休業給付、葬祭給付、介護給付及び二次健康診断等給付を受ける権利は、これらを行使することができる時から2年を経過したとき、障害補償給付、遺族補償給付、障害給付及び遺族給付を受ける権利は、これらを行使することができる時から5年を経過したときは、時効によって消滅する。

第59条［障害補償年金前払一時金］

①政府は、当分の間、労働者が業務上負傷し、又は疾病にかかり、治ったとき身体に障害が存する場合における当該障害に関しては、障害補償年金を受ける権利を有する者に対し、その請求に基づき、保険給付として、障害補償年金前払一時金を支給する。

②障害補償年金前払一時金の額は、前条第1項の表の上欄に掲げる当該障害補償年金に係る障害等級に応じ、それぞれ同表の下欄に掲げる額（算定事由発生日の属する年度の翌々年度の8月以後に前項の請求があった場合にあっては、当該障害補償年金前払一時金を障害補償一時金とみなして第8条の4の規定を適用したときに得られる給付基礎日額を同表の給付基礎日額とした場合に得られる額）を限度として厚生労働省令で定める額とする。

③障害補償年金前払一時金が支給される場合には、当該労働者の障害に係る障害補償年金は、各月に支給されるべき額の合計額が厚生労働省令で定める算定方法に従い当該障害補償年金前払一時金の額に達するまでの間、その支給を停止する。

④障害補償年金前払一時金の支給を受ける権利は、これを行使することができる時から2年を経過したときは、時効によって消滅する。

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（労働者派遣法）〔抜粋〕

第2条（用語の意義）

この法律において、次の各号に掲げる用語の意義は、当該各号に定めるところによる。

1　労働者派遣　自己の雇用する労働者を、当該雇用関係の下に、かつ、他人の指揮命令を受けて、当該他人のために労働に従事させることをいい、当該他人に対し当該労働者を当該他人に雇用させることを約してするものを含まないものとする。

2　派遣労働者　事業主が雇用する労働者であって、労働者派遣の対象となるものをいう。

3　労働者派遣事業　労働者派遣を業として行うことをいう。

4　紹介予定派遣　労働者派遣のうち、第5条第1項の許可を受けた者（以下「派遣元事業主」という。）が労働者派遣の役務の提供の開始前又は開始後に、当該労働者派遣に係る派遣労働者及び当該派遣労働者に係る労働者派遣の役務の提供を受ける者（第3章第4節を除き、以下「派遣先」という。）について、職業安定法その他の法律の規定による許可を受けて、又は届出をして、職業紹介を行い、又は行うことを予定してするものをいい、当該職業紹介により、当該派遣労働者が当該派遣先に雇用される旨が、当該労働者派遣の役務の提供の終了前に当該派遣労働者と当該派遣先との間で約されるものを含むものとする。

第4条

①何人も、次の各号のいずれかに該当する業務について、労働者派遣事業を行ってはならない。

1　港湾運送業務（港湾労働法（昭和63年法律第40号）第2条第2号に規定する港湾運送の業務及び同条第1号に規定する港湾以外の港湾において行われる当該業務に相当する業務として政令で定める業務をいう。）

2　建設業務（土木、建築その他工作物の建設、改造、保存、修理、変更、破壊若しくは解体の作業又はこれらの作業の準備の作業に係る業務をいう。）

3　警備業法（昭和47年法律第117号）第2条第1項各号に掲げる業務その他その業務の実施の適正を確保するためには業として行う労働者派遣（次節並びに第23条第2項、第4項及び第5項において単に「労働者派遣」という。）により派遣労働者に従事させることが適当でないと認められる業務として政令で定める業務

第5条（労働者派遣事業の許可）

①労働者派遣事業を行おうとする者は、厚生労働大臣の許可を受けなければならない。

第27条（契約の解除等）

労働者派遣の役務の提供を受ける者は、派遣労働者の国籍、信条、性別、社会的身分、派遣労働者が労働組合の正当な行為をしたこと等を理由として、労働者派遣契約を解除してはならない。

第28条

労働者派遣をする事業主は、当該労働者派遣の役務の提供を受ける者が、当該派遣就業に関し、この法律又は第4節の規定により適用される法律の規定（これらの規定に基づく命令の規定を含む。第31条及び第40条の6第1項第5号において同じ。）に違反した場合においては、当該労働者派遣を停止し、又は当該労働者派遣契約を解除することができる。

第30条（特定有期雇用派遣労働者等の雇用の安定等）

①派遣元事業主は、その雇用する有期雇用派遣労働者（期間を定めて雇用される派遣労働者をいう。以下同じ。）であって派遣先の事業所その他派遣就業の場所における同一の組織単位の業務について継続して1年以上の期間当該労働者派遣に係る労働に従事する見込みがあるものとして厚生労働省令で定めるもの（以下「特定有期雇用派遣労働者」という。）その他雇用の安定を図る必要性が高いと認められる者として厚生労働省令で定めるもの又は派遣労働者として期間を定めて雇用しようとする労働者であって雇用の安定を図る必要性が高いと認められるものとして厚生労働省令で定めるもの（以下この項において「特定有期雇用派遣労働者等」という。）に対し、厚生労働省令で定めるところにより、次の各号の措置を講ずるように努めなければならない。

1　派遣先に対し、特定有期雇用派遣労働者に対して労働契約の申込みをすることを求めること。

2　派遣労働者として就業させることができるように就業（その条件が、特定有期雇用派遣労働者等の能力、経験その他厚生労働省令で定める事項に照らして合理的なものに限る。）の機会を確保するとともに、その機会を特定有期雇用派遣労働者等に提供すること。

3　派遣労働者以外の労働者として期間を定めないで雇用することができるように雇用の機会を確保するとともに、その機会を特定有期雇用派遣労働者等に提供すること。

4　前3号に掲げるもののほか、特定有期雇用派遣労働者等を対象とした教育訓練であって雇用の安定に特に資すると認められるものとして厚生労働省令で定めるものその他の雇用の安定を図るために必要な措置として厚生労働

省令で定めるものを講ずること。

②派遣先の事業所その他派遣就業の場所における同一の組織単位の業務について継続して 3 年間当該労働者派遣に係る労働に従事する見込みがある特定有期雇用派遣労働者に係る前項の規定の適用については、同項中「講ずるように努めなければ」とあるのは、「講じなければ」とする。

第 32 条（派遣労働者であることの明示等）

①派遣元事業主は、労働者を派遣労働者として雇い入れようとするときは、あらかじめ、当該労働者にその旨（紹介予定派遣に係る派遣労働者として雇い入れようとする場合にあっては、その旨を含む。）を明示しなければならない。

第 35 条の 4（日雇労働者についての労働者派遣の禁止）

①派遣元事業主は、その業務を迅速かつ的確に遂行するために専門的な知識、技術又は経験を必要とする業務のうち、労働者派遣により日雇労働者（日々又は 30 日以内の期間を定めて雇用する労働者をいう。以下この項において同じ。）を従事させても当該日雇労働者の適正な雇用管理に支障を及ぼすおそれがないと認められる業務として政令で定める業務について労働者派遣をする場合又は雇用の機会の確保が特に困難であると認められる労働者の雇用の継続等を図るために必要であると認められる場合その他の場合で政令で定める場合を除き、その雇用する日雇労働者について労働者派遣を行ってはならない。

第 40 条の 6

①労働者派遣の役務の提供を受ける者（国（行政執行法人（独立行政法人通則法（平成 11 年法律第 103 号）第 2 条第 4 項に規定する行政執行法人をいう。）を含む。次条において同じ。）及び地方公共団体（特定地方独立行政法人（地方独立行政法人法（平成 15 年法律第 118 号）第 2 条第 2 項に規定する特定地方独立行政法人をいう。）を含む。次条において同じ。）の機関を除く。以下この条において同じ。）が次の各号のいずれかに該当する行為を行った場合には、その時点において、当該労働者派遣の役務の提供を受ける者から当該労働者派遣に係る派遣労働者に対し、その時点における当該派遣労働者に係る労働条件と同一の労働条件を内容とする労働契約の申込みをしたものとみなす。ただし、労働者派遣の役務の提供を受ける者が、その行った行為が次の各号のいずれかの行為に該当することを知らず、かつ、知らなかったことにつき過失がなかったときは、この限りでない。

1　第 4 条第 3 項の規定に違反して派遣労働者を同条第 1 項各号のいずれかに該当する業務に従事させること。

2　第 24 条の 2 の規定に違反して労働者派遣の役務の提供を受けること。

3　第 40 条の 2 第 1 項の規定に違反して労働者派遣の役務の提供を受けること（同条第四項に規定する意見の聴取の手続のうち厚生労働省令で定めるものが行われないことにより同条第 1 項の規定に違反することとなったときを除く。）。

4　第 40 条の 3 の規定に違反して労働者派遣の役務の提供を受けること。

5　この法律又は次節の規定により適用される法律の規定の適用を免れる目的で、請負その他労働者派遣以外の名目で契約を締結し、第 26 条第 1 項各号に掲げる事項を定めずに労働者派遣の役務の提供を受けること。

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（育児・介護休業法）〔抜粋〕

（平成3年5月15日／法律第76号）

第2条（定義）

この法律（第1号に掲げる用語にあっては、第9条の7並びに第61条第33項及び第36項を除く。）において、次の各号に掲げる用語の意義は、当該各号に定めるところによる。

1　育児休業　労働者（日々雇用される者を除く。以下この条、次章から第八章まで、第21条から第24条まで、第25条第1項、第25条の2第1項及び第3項、第26条、第28条、第29条並びに第11章において同じ。）が、次章に定めるところにより、その子（民法第817条の2第1項の規定により労働者が当該労働者との間における同項に規定する特別養子縁組の成立について家庭裁判所に請求した者（当該請求に係る家事審判事件が裁判所に係属している場合に限る。）であって、当該労働者が現に監護するもの、児童福祉法第27条第1項第3号の規定により同法第6条の4第2号に規定する養子縁組里親である労働者に委託されている児童及びその他これらに準ずる者として厚生労働省令で定める者に、厚生労働省令で定めるところにより委託されている者を含む。第4号及び第61条第3項（同条第6項において準用する場合を含む。）を除き、以下同じ。）を養育するためにする休業をいう。

2　介護休業　労働者が、第3章に定めるところにより、その要介護状態にある対象家族を介護するためにする休業をいう。

3　要介護状態　負傷、疾病又は身体上若しくは精神上の障害により、厚生労働省令で定める期間にわたり常時介護を必要とする状態をいう。

4　対象家族　配偶者（婚姻の届出をしていないが、事実上婚姻関係と同様の事情にある者を含む。以下同じ。）、父母及び子（これらの者に準ずる者として厚生労働省令で定めるものを含む。）並びに配偶者の父母をいう。

5　家族　対象家族その他厚生労働省令で定める親族をいう。

第5条（育児休業の申出）

①労働者は、その養育する1歳に満たない子について、その事業主に申し出ることにより、育児休業をすることができる。ただし、期間を定めて雇用される者にあっては、次の各号のいずれにも該当するものに限り、当該申出をすることができる。

1　当該事業主に引き続き雇用された期間が1年以上である者

2　その養育する子が1歳6か月に達する日までに、その労働契約（労働契約が更新される場合にあっては、更新後のもの）が満了することが明らかでない者

③労働者は、その養育する1歳から1歳6か月に達するまでの子について、次の各号のいずれにも該当する場合に限り、その事業主に申し出ることにより、育児休業をすることができる。ただし、期間を定めて雇用される者であってその配偶者が当該子が1歳に達する日（以下「1歳到達日」という。）において育児休業をしているものにあっては、第1項各号のいずれにも該当するものに限り、当該申出をすることができる。

1　当該申出に係る子について、当該労働者又はその配偶者が、当該子の1歳到達日において育児休業をしている場合

2　当該子の1歳到達日後の期間について休業することが雇用の継続のために特に必要と認められる場合として厚生労働省令で定める場合に該当する場合

④労働者は、その養育する1歳6か月から2歳に達するまでの子について、次の各号のいずれにも該当する場合に限り、その事業主に申し出ることにより、育児休業をすることができる。

1　当該申出に係る子について、当該労働者又はその配偶者が、当該子の1歳6か月に達する日（次号及び第6項において「1歳6か月到達日」という。）において育児休業をしている場合

2　当該子の1歳6か月到達日後の期間について休業することが雇用の継続のために特に必要と認められる場合として厚生労働省令で定める場合に該当する場合

⑤第1項ただし書の規定は、前項の申出について準用する。この場合において、第1項第2号中「1歳6か月」とあるのは、「2歳」と読み替えるものとする。

第6条（育児休業申出があった場合における事業主の義務等）

①事業主は、労働者からの育児休業申出があったときは、当該育児休業申出を拒むことができない。ただし、当該事業主と当該労働者が雇用される事業所の労働者の過半数で組織する労働組合があるときはその労働組合、その事業所の労働者の過半数で組織する労働組合がないときはその労働者の過半数を代表する者との書面による協定で、次に掲げる労働者のうち育児休業をすることができないものとして定められた労働者に該当する労働者からの育児休業申出があった場合は、この限りでない。

1　当該事業主に引き続き雇用された期間が1年に満たない労働者

2　前号に掲げるもののほか、育児休業をすることができないこととすることについて合理的な理由があると認められる労働者として厚生労働省令で定めるもの

第10条（不利益取扱いの禁止）

事業主は、労働者が育児休業申出をし、又は育児休業をしたことを理由として、当該労働者に対して解雇その他不利益な取扱いをしてはならない。

第11条（介護休業の申出）

①労働者は、その事業主に申し出ることにより、介護休業をすることができる。ただし、期間を定めて雇用される者にあっては、次の各号のいずれにも該当するものに限り、当該申出をすることができる。

1　当該事業主に引き続き雇用された期間が1年以上である者

2　第3項に規定する介護休業開始予定日から起算して93日を経過する日から6月を経過する日までに、その労働契約（労働契約が更新される場合にあっては、更新後のもの）が満了することが明らかでない者

②前項の規定にかかわらず、介護休業をしたことがある労働者は、当該介護休業に係る対象家族が次の各号のいずれかに該当する場合には、当該対象家族については、同項の規定による申出をすることができない。

1　当該対象家族について3回の介護休業をした場合

2　当該対象家族について介護休業をした日数（介護休業を開始した日から介護休業を終了した日までの日数とし、2回以上の介護休業をした場合にあっては、介護休業ごとに、当該介護休業を開始した日から当該介護休業を終了した日までの日数を合算して得た日数とする。第15条第1項において「介護休業日数」という。）が93日に達している場合

第16条（準用）

第10条の規定は、介護休業申出及び介護休業について準用する。

第16条の2（子の看護休暇の申出）

①小学校就学の始期に達するまでの子を養育する労働者は、その事業主に申し出ることにより、1の年度において5労働日（その養育する小学校就学の始期に達するまでの子が2人以上の場合にあっては、10労働日）を限度として、負傷し、若しくは疾病にかかった当該子の世話又は疾病の予防を図るために必要なものとして厚生労働省令で定める当該子の世話を行うための休暇（以下「子の看護休暇」という。）を取得することができる。

第16条の3（子の看護休暇の申出があった場合における事業主の義務等）

①事業主は、労働者からの前条第1項の規定による申出があったときは、当該申出を拒むことができない。

第16条の4（準用）

第16条の規定は、第16条の2第1項の規定による申出及び子の看護休暇について準用する。

第16条の5（介護休暇の申出）

①要介護状態にある対象家族の介護その他の厚生労働省令で定める世話を行う労働者は、その事業主に申し出ることにより、1の年度において5労働日（要介護状態にある対象家族が2人以上の場合にあっては、10労働日）を限度として、当該世話を行うための休暇（以下「介護休暇」という。）を取得することができる。

第16条の7（準用）

第16条の規定は、第16条の5第1項の規定による申出及び介護休暇について準用する。

第16条の8

①事業主は、3歳に満たない子を養育する労働者であって、当該事業主と当該労働者が雇用される事業所の労働者の過半数で組織する労働組合があるときはその労働組合、その事業所の労働者の過半数で組織する労働組合がないときはその労働者の過半数を代表する者との書面による協定で、次に掲げる労働者のうちこの項本文の規定による請求をできないものとして定められた労働者に該当しない労働者が当該子を養育するために請求した場合においては、所定労働時間を超えて労働させてはならない。ただし、事業の正常な運営を妨げる場合は、この限りでない。

1　当該事業主に引き続き雇用された期間が1年に満たない労働者

2　前号に掲げるもののほか、当該請求をできないこととすることについて合理的な理由があると認められる労働者として厚生労働省令で定めるもの

②前項の規定による請求は、厚生労働省令で定めるところにより、その期間中は所定労働時間を超えて労働させてはならないこととなる一の期間（1月以上1年以内の期間に限る。第4項において「制限期間」という。）について、その初日（以下この条において「制限開始予定日」という。）及び末日（第4項において「制限終了予定日」という。）とする日を明らかにして、制限開始予定日の1月前までにしなければならない。この場合において、この項前段に規定する制限期間については、第17条第2項前段（第18条第1項において準用する場合を含む。）に規定する制限期間と重複しないようにしなければならない。

③第1項の規定による請求がされた後制限開始予定日とされた日の前日までに、子の死亡その他の労働者が当該請求に係る子の養育をしないこととなった事由として厚生労働省令で定める事由が生じたときは、当該請求は、されなかったものとみなす。この場合において、労働者は、その事業主に対して、当該事由が生じた旨を遅滞なく通知しなければならない。

④次の各号に掲げるいずれかの事情が生じた場合には、制限期間は、当該事情が生じた日（第3号に掲げる事情が生じた場合にあっては、その前日）に終了する。

1　制限終了予定日とされた日の前日までに、子の死亡その他の労働者が第1項の規定による

請求に係る子を養育しないこととなった事由として厚生労働省令で定める事由が生じたこと。

2　制限終了予定日とされた日の前日までに、第1項の規定による請求に係る子が3歳に達したこと。

3　制限終了予定日とされた日までに、第1項の規定による請求をした労働者について、労働基準法第65条第1項若しくは第2項の規定により休業する期間、育児休業期間、出生時育児休業期間又は介護休業期間が始まったこと。

⑤第3項後段の規定は、前項第1号の厚生労働省令で定める事由が生じた場合について準用する。

第19条

①事業主は、小学校就学の始期に達するまでの子を養育する労働者であって次の各号のいずれにも該当しないものが当該子を養育するために請求した場合においては、午後10時から午前5時までの間（以下この条及び第20条の2において「深夜」という。）において労働させてはならない。ただし、事業の正常な運営を妨げる場合は、この限りでない。

1　当該事業主に引き続き雇用された期間が1年に満たない労働者

2　当該請求に係る深夜において、常態として当該子を保育することができる当該子の同居の家族その他の厚生労働省令で定める者がいる場合における当該労働者

3　前2号に掲げるもののほか、当該請求をできないこととすることについて合理的な理由があると認められる労働者として厚生労働省令で定めるもの

②前項の規定による請求は、厚生労働省令で定めるところにより、その期間中は深夜において労働させてはならないこととなる一の期間（1月以上6月以内の期間に限る。第4項において「制限期間」という。）について、その初日（以下この条において「制限開始予定日」という。）及び末日（同項において「制限終了予定日」という。）とする日を明らかにして、制限開始予定日の1月前までにしなければならない。

③第1項の規定による請求がされた後制限開始予定日とされた日の前日までに、子の死亡その他の労働者が当該請求に係る子の養育をしないこととなった事由として厚生労働省令で定める事由が生じたときは、当該請求は、されなかったものとみなす。この場合において、労働者は、その事業主に対して、当該事由が生じた旨を遅滞なく通知しなければならない。

④次の各号に掲げるいずれかの事情が生じた場合には、制限期間は、当該事情が生じた日（第3号に掲げる事情が生じた場合にあっては、その前日）に終了する。

1　制限終了予定日とされた日の前日までに、子の死亡その他の労働者が第1項の規定による請求に係る子を養育しないこととなった事由として厚生労働省令で定める事由が生じたこと。

2　制限終了予定日とされた日の前日までに、第1項の規定による請求に係る子が小学校就学の始期に達したこと。

3　制限終了予定日とされた日までに、第1項の規定による請求をした労働者について、労働基準法第65条第1項若しくは第2項の規定により休業する期間、育児休業期間、出生時育児休業期間又は介護休業期間が始まったこと。

⑤第3項後段の規定は、前項第1号の厚生労働省令で定める事由が生じた場合について準用する。

第52条の2（苦情の自主的解決）

事業主は、第2章から第8章まで、第21条、第23条、第23条の2及び第26条に定める事項に関し、労働者から苦情の申出を受けたときは、苦情処理機関（事業主を代表する者及び当該事業所の労働者を代表する者を構成員とする当該事業所の労働者の苦情を処理するための機関をいう。）に対し当該苦情の処理を委ねる等その自主的な解決を図るように努めなければならない。

個別労働関係紛争の解決の促進に関する法律〔抜粋〕

（平成13年7月11日／法律第112号）

第1条（目的）

この法律は、労働条件その他労働関係に関する事項についての個々の労働者と事業主との間の紛争（労働者の募集及び採用に関する事項についての個々の求職者と事業主との間の紛争を含む。以下「個別労働関係紛争」という。）について、あっせんの制度を設けること等により、その実情に即した迅速かつ適正な解決を図ることを目的とする。

第3条（労働者、事業主等に対する情報提供等）

都道府県労働局長は、個別労働関係紛争を未然に防止し、及び個別労働関係紛争の自主的な解決を促進するため、労働者、求職者又は事業主に対し、労働関係に関する事項並びに労働者の募集及び採用に関する事項についての情報の提供、相談その他の援助を行うものとする。

第4条（当事者に対する助言及び指導）

①都道府県労働局長は、個別労働関係紛争（労働関係調整法（昭和21年法律第25号）第6条に規定する労働争議に当たる紛争及び行政執行法人の労働関係に関する法律（昭和23年法律第257号）第26条第1項に規定する紛争を除く。）に関し、当該個別労働関係紛争の当事者の双方又は一方からその解決につき援助を求められた場合には、当該個別労働関係紛争の当事者に対し、必要な助言又は指導をすることができる。

②都道府県労働局長は、前項に規定する助言又は指導をするため必要があると認めるときは、広く産業社会の実情に通じ、かつ、労働問題に関し専門的知識を有する者の意見を聴くものとする。

③事業主は、労働者が第1項の援助を求めたことを理由として、当該労働者に対して解雇その他不利益な取扱いをしてはならない。

第5条（あっせんの委任）

①都道府県労働局長は、前条第1項に規定する個別労働関係紛争（労働者の募集及び採用に関する事項についての紛争を除く。）について、当該個別労働関係紛争の当事者（以下「紛争当事者」という。）の双方又は一方からあっせんの申請があった場合において当該個別労働関係紛争の解決のために必要があると認めるときは、紛争調整委員会にあっせんを行わせるものとする。

第6条（委員会の設置）

①都道府県労働局に、紛争調整委員会（以下「委員会」という。）を置く。

②委員会は、前条第1項のあっせんを行う機関とする。

第7条（委員会の組織）

①委員会は、3人以上政令で定める人数以内の委員をもって組織する。

②委員は、学識経験を有する者のうちから、厚生労働大臣が任命する。

③委員会に会長を置き、委員の互選により選任する。

④会長は会務を総理する。

⑤会長に事故があるときは、委員のうちからあらかじめ互選された者がその職務を代理する。

第13条

①あっせん委員は、紛争当事者から意見を聴取するほか、必要に応じ、参考人から意見を聴取し、又はこれらの者から意見書の提出を求め、事件の解決に必要なあっせん案を作成し、これを紛争当事者に提示することができる。

第14条

あっせん委員は、紛争当事者からの申立てに基づき必要があると認めるときは、当該委員会が置かれる都道府県労働局の管轄区域内の主要な労働者団体又は事業主団体が指名する関係労働者を代表する者又は関係事業主を代表する者から当該事件につき意見を聴くものとする。

第15条

あっせん委員は、あっせんに係る紛争について、あっせんによっては紛争の解決の見込みがないと認めるときは、あっせんを打ち切ることができる。

第20条（地方公共団体の施策等）

③第1項の施策として、地方自治法（昭和22年法律第67号）第180条の2の規定に基づく都道府県知事の委任を受けて都道府県労働委員会が行う場合には、中央労働委員会は、当該都道府県労働委員会に対し、必要な助言又は指導をすることができる。

労働審判法〔抄〕

（平成16年5月12日／法律第45号）

第1条（目的）

この法律は、労働契約の存否その他の労働関係に関する事項について個々の労働者と事業主との間に生じた民事に関する紛争（以下「個別労働関係民事紛争」という。）に関し、裁判所において、裁判官及び労働関係に関する専門的な知識経験を有する者で組織する委員会が、当事者の申立てにより、事件を審理し、調停の成立による解決の見込みがある場合にはこれを試み、その解決に至らない場合には、労働審判（個別労働関係民事紛争について当事者間の権利関係を踏まえつつ事案の実情に即した解決をするために必要な審判をいう。以下同じ。）を行う手続（以下「労働審判手続」という。）を設けることにより、紛争の実情に即した迅速、適正かつ実効的な解決を図ることを目的とする。

第2条（管轄）

①労働審判手続に係る事件（以下「労働審判事件」という。）は、相手方の住所、居所、営業所若しくは事務所の所在地を管轄する地方裁判所、個別労働関係民事紛争が生じた労働者と事業主との間の労働関係に基づいて当該労働者が現に就業し若しくは最後に就業した当該事業主の事業所の所在地を管轄する地方裁判所又は当事者が合意で定める地方裁判所の管轄とする。

②労働審判事件は、日本国内に相手方（法人その他の社団又は財団を除く。）の住所及び居所がないとき、又は住所及び居所が知れないときは、その最後の住所地を管轄する地方裁判所の管轄に属する。

③労働審判事件は、相手方が法人その他の社団又は財団（外国の社団又は財団を除く。）である場合において、日本国内にその事務所若しくは営業所がないとき、又はその事務所若しくは営業所の所在地が知れないときは、代表者その他の主たる業務担当者の住所地を管轄する地方裁判所の管轄に属する。

④労働審判事件は、相手方が外国の社団又は財団である場合において、日本国内にその事務所又は営業所がないときは、日本における代表者その他の主たる業務担当者の住所地を管轄する地方裁判所の管轄に属する。

第4条（代理人）

①労働審判手続については、法令により裁判上の行為をすることができる代理人のほか、弁護士でなければ代理人となることができない。ただし、裁判所は、当事者の権利利益の保護及び労働審判手続の円滑な進行のために必要かつ相当と認めるときは、弁護士でない者を代理人とすることを許可することができる。

②裁判所は、前項ただし書の規定による許可を取り消すことができる。

第5条（労働審判手続の申立て）

①当事者は、個別労働関係民事紛争の解決を図るため、裁判所に対し、労働審判手続の申立てをすることができる。

②前項の申立ては、申立書を裁判所に提出してしなければならない。

③前項の申立書には、次に掲げる事項を記載しなければならない。

1　当事者及び法定代理人

2　申立ての趣旨及び理由

第6条（不適法な申立ての却下）

裁判所は、労働審判手続の申立てが不適法であると認めるときは、決定で、その申立てを却下しなければならない。

第7条（労働審判委員会）

裁判所は、労働審判官1人及び労働審判員2人で組織する労働審判委員会で労働審判手続を行う。

第8条（労働審判官の指定）

労働審判官は、地方裁判所が当該地方裁判所の裁判官の中から指定する。

第9条（労働審判員）

①労働審判員は、この法律の定めるところにより、労働審判委員会が行う労働審判手続に関与し、中立かつ公正な立場において、労働審判事件を処理するために必要な職務を行う。

②労働審判員は、労働関係に関する専門的な知識経験を有する者のうちから任命する。

③労働審判員は、非常勤とし、前項に規定するもののほか、その任免に関し必要な事項は、最高裁判所規則で定める。

第10条（労働審判員の指定）

②裁判所は、前項の規定により労働審判員を指定するに当たっては、労働審判員の有する知識経験その他の事情を総合的に勘案し、労働審判委員会における労働審判員の構成について適正を確保するように配慮しなければならない。

第11条（労働審判員の除斥）

①労働審判員の除斥については、非訟事件手続法（平成23年法律第51号）第11条並びに第13条第2項、第4項、第8項及び第9項の規定（忌避に関する部分を除く。）を準用する。

②労働審判員の除斥についての裁判は、労働審判員の所属する地方裁判所がする。

第12条（決議等）

①労働審判委員会の決議は、過半数の意見による。

②労働審判委員会の評議は、秘密とする。

第13条（労働審判手続の指揮）

労働審判手続は、労働審判官が指揮する。

第15条（迅速な手続）

①労働審判委員会は、速やかに、当事者の陳述を聴いて争点及び証拠の整理をしなければならない。

②労働審判手続においては、特別の事情がある場合を除き、3回以内の期日において、審理を終結しなければならない。

第16条（手続の非公開）

労働審判手続は、公開しない。ただし、労働審判委員会は、相当と認める者の傍聴を許すことができる。

第17条（証拠調べ等）

①労働審判委員会は、職権で事実の調査をし、かつ、申立てにより又は職権で、必要と認める証拠調べをすることができる。

②証拠調べについては、民事訴訟の例による。

第20条（労働審判）

①労働審判委員会は、審理の結果認められる当事者間の権利関係及び労働審判手続の経過を踏まえて、労働審判を行う。

②労働審判においては、当事者間の権利関係を確認し、金銭の支払、物の引渡しその他の財産上の給付を命じ、その他個別労働関係民事紛争の解決をするために相当と認める事項を定めることができる。

③労働審判は、主文及び理由の要旨を記載した審判書を作成して行わなければならない。

④前項の審判書は、当事者に送達しなければならない。この場合においては、労働審判の効力は、当事者に送達された時に生ずる。

⑤前項の規定による審判書の送達については、民事訴訟法（平成8年法律第109号）第1編第5章第4節（第104条及び第110条から第113条までを除く。）の規定を準用する。

⑥労働審判委員会は、相当と認めるときは、第3項の規定にかかわらず、審判書の作成に代えて、すべての当事者が出頭する労働審判手続の期日において労働審判の主文及び理由の要旨を口頭で告知する方法により、労働審判を行うことができる。この場合においては、労働審判の効力は、告知された時に生ずる。

⑦裁判所は、前項前段の規定により労働審判が行われたときは、裁判所書記官に、その主文及び理由の要旨を、調書に記載させなければならない。

第21条（異議の申立て等）

①当事者は、労働審判に対し、前条第4項の規定による審判書の送達又は同条第6項の規定による労働審判の告知を受けた日から2週間の不変期間内に、裁判所に異議の申立てをすることができる。

②裁判所は、異議の申立てが不適法であると認めるときは、決定で、これを却下しなければならない。

③適法な異議の申立てがあったときは、労働審判は、その効力を失う。

④適法な異議の申立てがないときは、労働審判は、裁判上の和解と同一の効力を有する。

⑤前項の場合において、各当事者は、その支出した費用のうち労働審判に費用の負担についての定めがないものを自ら負担するものとする。

第22条（訴え提起の擬制）

①労働審判に対し適法な異議の申立てがあったときは、労働審判手続の申立てに係る請求については、当該労働審判手続の申立ての時に、当該労働審判が行われた際に労働審判事件が係属していた地方裁判所に訴えの提起があったものとみなす。この場合において、当該請求について民事訴訟法第1編第2章第1節の規定により日本の裁判所が管轄権を有しないときは、提起があったものとみなされた訴えを却下するものとする。

②前項の規定により訴えの提起があったものとみなされる事件（同項後段の規定により却下するものとされる訴えに係るものを除く。）は、同項の地方裁判所の管轄に属する。

③第1項の規定により訴えの提起があったものとみなされたときは、民事訴訟法第137条、第138条及び第158条の規定の適用については、第5条第2項の申立書を訴状とみなす。

第23条（労働審判の取消し）

①第20条第4項の規定により審判書を送達すべき場合において、次に掲げる事由があるときは、裁判所は、決定で、労働審判を取り消さなければならない。

1　当事者の住所、居所その他送達をすべき場所が知れないこと。

2　第20条第5項において準用する民事訴訟法第107条第1項の規定により送達をすることができないこと。

3　外国においてすべき送達について、第20条第5項において準用する民事訴訟法第108条の規定によることができず、又はこれによっても送達をすることができないと認められること。

4　第20条第5項において準用する民事訴訟法第108条の規定により外国の管轄官庁に嘱託を発した後6月を経過してもその送達を証する書面の送付がないこと。

②前条の規定は、前項の規定により労働審判が取り消された場合について準用する。

第24条（労働審判をしない場合の労働審判事件の終了）

①労働審判委員会は、事案の性質に照らし、労働審判手続を行うことが紛争の迅速かつ適正な解決のために適当でないと認めるときは、労働審判事件を終了させることができる。

②第22条の規定は、前項の規定により労働審判事件が終了した場合について準用する。この場合において、同条第1項中「当該労働審判が行われた際に労働審判事件が係属していた」とあるのは、「労働審判事件が終了した際に当該労働審判事件が係属していた」と読み替えるものとする。

第24条の2（労働審判手続の申立ての取下げ）

労働審判手続の申立ては、労働審判が確定するまで、その全部又は一部を取り下げることができる。

第26条（事件の記録の閲覧等）

①当事者及び利害関係を疎明した第三者は、裁判所書記官に対し、労働審判事件の記録の閲覧若しく

は謄写、その正本、謄本若しくは抄本の交付又は労働審判事件に関する事項の証明書の交付を請求することができる。

②民事訴訟法第 91 条第 4 項及び第 5 項並びに第 92 条の規定は、前項の記録について準用する。

第 27 条（訴訟手続の中止）

労働審判手続の申立てがあった事件について訴訟が係属するときは、受訴裁判所は、労働審判事件が終了するまで訴訟手続を中止することができる。

第 28 条（即時抗告）

①第 25 条の規定による決定に対しては、即時抗告をすることができる。

②第 6 条、第 21 条第 2 項、第 23 条第 1 項及び第 25 条の規定による決定に対する即時抗告は、執行停止の効力を有する。

第 29 条（非訟事件手続法及び民事調停法の準用）

①特別の定めがある場合を除いて、労働審判事件に関しては、非訟事件手続法第 2 編の規定（同法第 12 条（同法第 14 条及び第 15 条において準用する場合を含む。）、第 27 条、第 40 条、第 52 条、第 53 条及び第 65 条の規定を除く。）を準用する。この場合において、同法第 43 条第 4 項中「第 2 項」とあるのは、「労働審判法（平成 16 年法律第 45 号）第 5 条第 3 項」と読み替えるものとする。

②民事調停法（昭和 26 年法律第 222 号）第 11 条、第 12 条、第 16 条及び第 36 条の規定は、労働審判事件について準用する。この場合において、同法第 11 条中「調停の」とあるのは「労働審判手続の」と、「調停委員会」とあるのは「労働審判委員会」と、「調停手続」とあるのは「労働審判手続」と、同法第 12 条第 1 項中「調停委員会」とあるのは「労働審判委員会」と、「調停の」とあるのは「調停又は労働審判の」と、「調停前の措置」とあるのは「調停又は労働審判前の措置」と、同法第 36 条第 1 項中「前 2 条」とあるのは「労働審判法（平成 16 年法律第 45 号）第 31 条及び第 32 条」と読み替えるものとする。

第 30 条（最高裁判所規則）

この法律に定めるもののほか、労働審判手続に関し必要な事項は、最高裁判所規則で定める。

第 31 条（不出頭に対する制裁）

労働審判官の呼出しを受けた事件の関係人が正当な理由がなく出頭しないときは、裁判所は、5 万円以下の過料に処する。

第 32 条（措置違反に対する制裁）

当事者が正当な理由がなく第 29 条第 2 項において準用する民事調停法第 12 条の規定による措置に従わないときは、裁判所は、10 万円以下の過料に処する。

第 33 条（評議の秘密を漏らす罪）

労働審判員又は労働審判員であった者が正当な理由がなく評議の経過又は労働審判官若しくは労働審判員の意見若しくはその多少の数を漏らしたときは、30 万円以下の罰金に処する。

第 34 条（人の秘密を漏らす罪）

労働審判員又は労働審判員であった者が正当な理由がなくその職務上取り扱ったことについて知り得た人の秘密を漏らしたときは、1 年以下の懲役又は 50 万円以下の罰金に処する。