

労働法と民法の接点（接面）から人事労務問題を解く

趣旨

(1) 民法の諸原則に遡って考えれば労働法がより良く理解できるし人事労務問題がより良く解決できる。

… 改めて「民法（および民法）」の諸原則に立ち戻って改めて「労働法」についての見識を深めることができる。顧問先への支援力の強化や拡大にも… 人事労務制度の再構築のベースにも… 就業規則等を見直す際にも… 紛争解決にも有効。

(2) 必ずしも広範で詳細な法律知識ではなくて良い…

… 大学等で法律学を専攻された方や、特定社労士の方でも、やはり「弁護士」さんたちとは「違い」ですが、その「違い」の部分を上手く繋いで弁護士さんたちとの業務連携や役割分担をできるようにレベルアップしたい…。

(3) 弁護士さんと一緒に議論しよう…

… このセミナーは、hrms-jp河北が今まで学んだ（つمりの）労働法と民法（および民法）の重要な接点（と思っていること）について「学習発表」を行ない、参加者の皆さんや、小島弁護士と「意見交換」させていただく形で進めます。

参考) 医療法人の理事・事務長から (原文のまま)

当日限り

個別の雇用契約において労働時間、休日、休暇について就業規則よりも労働者有利に契約をした場合、就業規則の方が効力が強いと存じます。どのような状況でもやはり就業規則で規定されている業務時間が法的に有効となりますでしょうか。

当院で65歳以上をすぎている常勤医師が2名いますが現在、常勤医師を1名代えたいのですが雇用契約書では雇用期間は定め無とあります。本人からの退職申出がない限り解雇はできないのでしょうか。

就業規則を改定して「退職の申し出を30日前までとする」とすることはできますでしょうか？

所定労働時間と所定休日について職種別の規定ができますか？
また、個別の契約で就業規則と異なる取り決めをすることはできますか？

就業規則の不利益変更は出来ないと思いますが。

テレワーク勤務者は労働時間云々というよりも、こちらが求める仕事さえこなしてくれれば、いいのではないかという意見が出されました。

つづき…

当日限り

入院患者様で嚥下障害で食事が困難な状況の中、禁食で経管栄養にするよう主治医は考えておりますが家族は食事をさせろと威圧的で全く理解していただけません。
嚥下障害があるなか食事となれば窒息死などリスクもあるので同意書を準備し承知いただければまだ対応できますが同意書サインも拒否、食事させろとの返答ばかりで困難である状況でございます。
身寄りのない方で同意者がいない場合、これまでは病院長が同意者名を記載してまいりました。

一旦フレックスタイム制に関する協定を組合との間で締結したのですが、その後、法人側の都合で制度の導入を見送ることになりました。今から協定を取り消すことは問題ありませんか？

「言っていることは正しいがものの言い方が悪い」「必要な指示を受けずに不適切処置したことがあった」看護補助職が看護師の糾弾を受け、看護師たちは執拗に処罰を要求してきますがどうすればいい？

「賞与支給日に育児休業中の職員には賞与を支給しない」と理事長夫人が言い始めて困っています…。

このセミナーへの、小島弁護士からのメッセージ

当日限り

民法の理解は労働法にとってとても大切です。人事労務は、民法を構成する2大領域（契約法と不法行為法）が交錯する境界領域であり、ここに、行政法と刑法がかぶってくるので、更に重層的で分かり難いのです。しかし、核にあるのは、契約法です。だから、「予防」、「対話」、「創造」ができるのです。

労働法の根底・背景にある民事法の考え方が、社労士さんたちにとって必要であることは、私も同感です。最近、向井蘭弁護士もテーマに挙げていますね。どうしてもお上から下りてくる規制法として法を捉えることが染みついているからか、墨守するか、潜脱するか、の両極端になりやすい。

もう1つ、一方当事者の立場から最大限を主張する、相手方からの同様の主張を受けとめた上で、第三者（裁判官）視点も意識しながら、決着しどころを探るという、けんか（＝対話）に慣れていない、という面もあるかな、と思います。

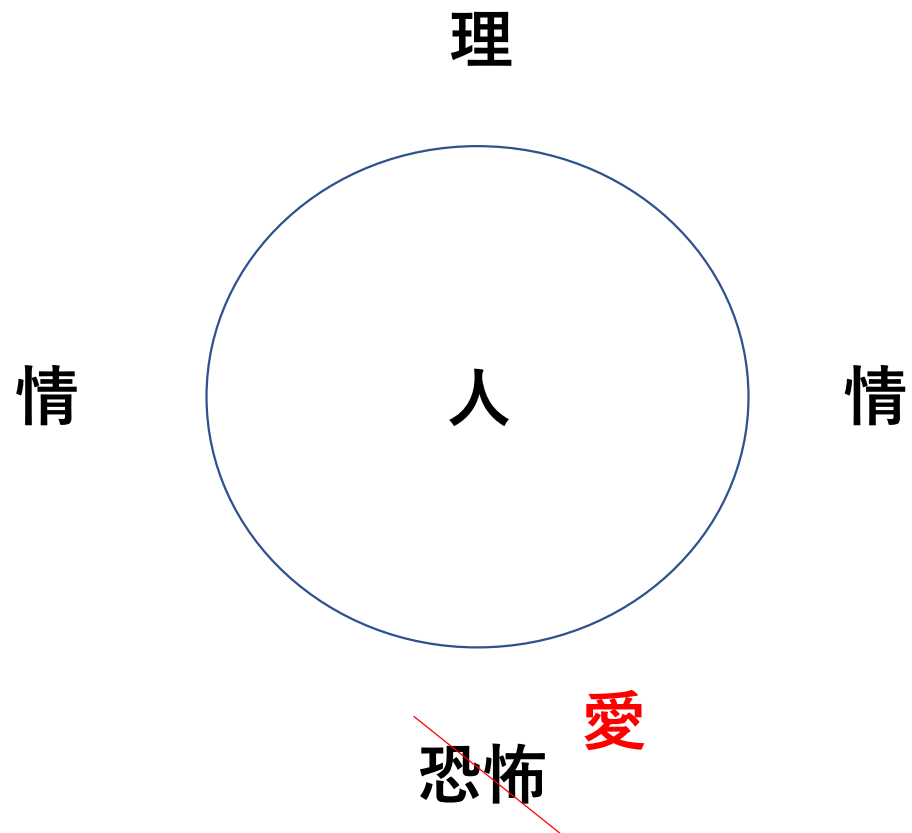
ハラスメントや休復職、降格、懲戒、退職勧奨、解雇などをめぐる紛争は、労基法ではなく労契法、さらには民法、それも、契約法と不法行為法が交錯する、継続的・社会的な契約関係という、最も混沌とした領域です。

さらに、ハラスメントは心理、休復職は医療、という他領域の知見や専門家が絡んできます。

だから、弁護士にも、大幅な脱皮が求められるのです。

「正面の理、側面の情、背面の『恐怖』と中坊公平氏はおっしゃったそうですが…

当日限り



人間系の問題は人間系で解ける、「理」と「情」と、根底に「愛」があれば… と思います。（河北）

この資料の「しくみ」

前提) 労働法と民法の接点（接面）に属すると思われる一般的で基本的な論点を整理します。

例題) 同上・より現実的・具体的な論点を提示します。

参考) 同上・関連する論点や参考事例などを紹介します。

事例) 同上・主要な裁判例と判旨を紹介します。

前提) 民法における「契約の自由」原則とはどういうものか？

近代私法の基本原則と言われる契約自由の原則とは…

- ① 契約をするかどうか？
- ② 誰と契約するか？
- ③ どういう内容の契約をするか？
- ④ どういう形式で契約するか？

(改正民法では) 「**法令の制限内**において」といった文言を加えた上で、契約に関する基本原則を明文化

(契約の締結及び内容の自由)

民法第521条 何人も、法令に特別の定めがある場合を除き、契約をするかどうかを**自由に**決定することができる。

2 契約の当事者は、法令の制限内において、契約の内容を**自由に**決定することができる。

(契約の成立と方式)

民法第522条 契約は、契約の内容を示してその締結を申し入れる意思表示（以下「**申込み**」という。）に対して相手方が**承諾**をしたときに成立する。

2 契約の成立には、法令に特別の定めがある場合を除き、書面の作成その他の方式を具備することを要しない。

<https://www.moj.go.jp/content/001255634.pdf>

改正民法_契約に関する基本原則の明記_法務省

前提) 「雇用契約」や「労働契約」はどのような契約か？

当日限り

要式契約とは、契約の成立に一定の方式が必要となる種類の契約です。基本的に日本では、誰とどのような契約でも自由に締結できるという「契約自由の原則」が最優先されます。そのため、ほとんどの契約では方式に制限はありません。

しかし法律上の身分が変わったり消滅するような契約の場合、契約の締結には慎重さや明確さが求められます。そこで一部の契約については、書面の作成や届出などの方式を必要としています。要式契約の最たる例が「保証契約」です。民法第446条の規定により、保証契約は書面で行わなければその効力を生じないとされています。

要物契約とは、当事者同士の同意に加えて、物の引き渡しがあることで成立する契約です。たとえば、使用貸借や消費貸借、寄託が要物契約に該当します。

諾成契約とは、当事者同士の同意のみで成立する契約です。前述したとおり、日本では契約自由の原則が最優先されるため、ほとんどの契約は諾成契約となっています。

有償契約とは、当事者双方が互いに経済的な支出を行う契約です。

双務契約とは、当事者が互いに対価としての意味を持つ義務を負う契約です。

<https://legalsearch.jp/portal/column/five-perspectives-on-the-types-of-contracts/>

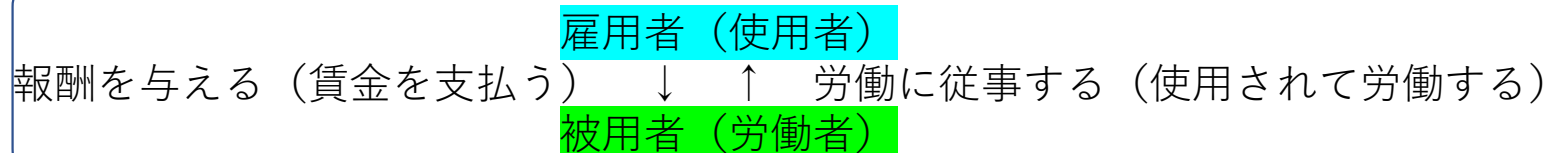
前提) 民法が定める「雇用契約」とはどのようなものか？

(雇用)

第623条 雇用は、当事者の一方が相手方に対して労働に従事することを約し、相手方がこれに対してその報酬を与えることを約することによって、その効力を生ずる。

参考：2004年に口語化されるまでは…

民法623条 雇用は当事者の一方が相手方に対して労務に服することを約し相手方がこれにその報酬を与えることを約するによりてその効力を生ず。（「労務自体の給付を目的とする結果として使用者に労務についての指揮命令権を生じ、その意味において従属関係を生じる」（我妻栄））



労働契約法においても基本は同じ…

<https://www.jil.go.jp/hanrei/conts/06/54.html>

労働政策研究・研修機構

前提) 労働契約法が定める「労働契約」とはどのようなものか？

(目的)

労契法第1条 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。

(定義)

労契法第2条 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。

(労働契約の原則)

労契法第3条 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、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、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、労働契約を遵守し、信義に従い誠実に権利を行使し、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。

(つづき)

(労働契約の内容の理解の促進)

労契法第4条 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。

(労働者の安全への配慮)

労契法第5条 (略 ⇒ 別途)

(労働契約の成立)

労契法第6条 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。

労契法第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、第十二条に該当する場合を除き、この限りでない。

<https://elaws.e-gov.go.jp/document?lawid=419AC0000000128>

前提) 「雇用契約」と「労働契約」はどう「違う」か？

法の適用対象である労働者（契約の一方当事者）の範囲が異なる … 民法 623 条以下は「労働に従事する」すべての者（労働者）を対象としている。これに対して労基法の適用対象となる労働者は、同法 9 条に定める「職業の種類を問わず、事業又は事務所」（「事業」）「に使用される者」である）（中略）

民法と労働法の理念の違い … 民法では信義則違反や公序良俗違反等がない限り当事者の契約の自由が尊重されるが、労働法では**労働者保護のために**多方面から労働条件について立法による規制が施されている。労働者と使用者は対等な当事者ではなく、労働者は社会的に劣位する状況に置かれているという認識が存在。

（以下略）

… ただし、「対等」と「合意」の原則は「労働契約」においても同じ（はず）です。

<https://www.jil.go.jp/institute/zassi/backnumber/2015/04/pdf/074-075.pdf>

No. 657/April 2015雇用契約と労働契約_和田 肇（名古屋大学教授）

前提) 労働契約に関する法規制にはどのようなものがあるか？

1. 契約の条件に関して

使用者が労働者を採用するときは、賃金・労働時間その他の労働条件を書面などで明示しなければなりません。労働者と使用者が労働契約を結ぶ場合に、使用者が、(1)合理的な内容の就業規則を(2)労働者に周知させていた場合には、就業規則で定める労働条件が労働者の労働条件になります。(契約法)

2. 契約の期間に関して

有期労働契約の期間は、原則として上限は3年です。なお、専門的な知識等を有する労働者、満60歳以上の労働者との労働契約については、上限が5年とされています。(基準法)使用者は、有期労働契約によって労働者を雇い入れる場合は、その目的に照らして、契約期間を必要以上に細切れにしないよう配慮しなければなりません。(契約法)

3. 契約の変更に関して

労働者と使用者の合意による変更の場合でも、就業規則に定める労働条件よりも下回ることはできません。(基準法)使用者が一方的に就業規則を変更しても、労働者の不利益に労働条件を変更することはできません。なお、就業規則によって労働条件を変更する場合には、(1)内容が合理的であることと、(2)労働者に周知させることが必要です。(契約法)

4. 契約の終了に関して

解雇の有効性(契約法)… 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、権利を濫用したものとして無効となります。(以下略)

https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/roudoukijun/keiyaku/index.html

労働契約に関する主な制度_厚労省

参考) 「労働契約」の内容（労働条件）とされている事項は何か？

労基則第5条

使用者が（中略）労働者に対して明示しなければならない労働条件は、次に掲げるものとする。
ただし（中略）第四号の二から第十一号までに掲げる事項については使用者がこれらに関する定めをしない場合においては、この限りでない。

- 一 労働契約の**期間**に関する事項
- 一の二 期間の定めのある労働契約を**更新**する場合の基準に関する事項
- 一の三 就業の**場所**及び従事すべき**業務**に関する事項
- 二 始業及び終業の**時刻**、所定労働**時間**を超える労働の有無、**休憩**時間、**休日**、**休暇**並びに（略）
- 三 **賃金**（退職手当及び第五号に規定する賃金を除く）の決定、計算及び支払の方法（略）
- 四 **退職**に関する事項（解雇の事由を含む。）
- 四の二 **退職手当**の定めが適用される労働者の範囲、退職手当の決定、計算及び（略）
- 五 臨時に支払われる賃金（退職手当を除く。）、**賞与**及び（略）
- 六 労働者に**負担**させるべき食費、作業用品その他に関する事項
- 七 **安全及び衛生**に関する事項
- 八 **職業訓練**に関する事項
- 九 **災害補償**及び業務外の**傷病扶助**に関する事項
- 十 **表彰**及び**制裁**に関する事項
- 十一 **休職**に関する事項

<https://elaws.e-gov.go.jp/document?lawid=322M40000100023>

例題) 企業に「採用の自由 (①契約をするかどうか?②誰と契約するか?の自由) 」はあるか?

- ① 憲法の思想信条の自由 (19条) 法の下での平等 (14条) の規定は、国・公共団体と個人との関係を規律するものであり、企業と労働者のような私人相互の関係を直接規律することを予定したものではない。
- ② 企業には、経済活動の一環として契約締結の自由があり、**どのような者をどのような条件で雇うかについて、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。**
- ③ 労基法3条では、国籍、信条又は社会的身分を理由とする労働条件に関する差別的取扱が禁止されているが、これは、雇用後の労働条件の設定に対する制限であって、採用時の差別を禁止するものではない。
- ④ 企業が、採否決定に先立って労働者の性向、思想等の調査を行うことは、**雇傭関係が継続的な人間関係として相互信頼を要請するもの**であり、(中略) 合理性を欠くものとはいえない。

事例) 三菱樹脂事件_最大判昭48.12.12

- ① Xは、Yに、管理職要員として、大学卒業と同時に採用されたが、3か月の試用期間が終わる直前に本採用できないと告げられた。
- ② 理由は、Xが、採用前の身上書および採用面接の際に、大学在学中の違法な学生運動に従事していた事実を秘匿した行為が、管理職要員としての適格性を否定するものであるからというもの。
- ③ XはYによる本採用拒否は、憲法が保障する思想・信条の自由への侵害であり、かつ、信条による差別の禁止に抵触するものである等とし、雇用契約上の権利の確認等を求めて提訴。

<https://www.jil.go.jp/hanrei/conts/02/05.html>

労働政策研究・研修機構

判旨)

① モデル裁判例（前出）では（中略）企業には契約の自由があり、法律その他によって特別の制限がない限り、自由に雇用の採否を決することができるとし、**労働者の思想信条を理由とする雇入れの許否も当然に違法ではない**としている。

② その後に、慶応義塾事件（東京高判昭50.12.22）において、看護婦（看護師）養成学校の卒業生を、在学時代の政治的活動への参加等を理由として大学付属病院への採用拒否することが思想信条による採用差別に当たるかが問題となったが、裁判所は、労働者の採否判断の広範な諸要素の一つとして、もしくは、思想信条を直接問題にするのではなく、**ある思想信条に基づく諸活動を問題にする場合（間接理由）には、そのような採用決定も違法ではない**と判断した。

<https://www.jil.go.jp/hanrei/conts/02/05.html>

労働政策研究・研修機構

参考) 採用における調査の自由と個人情報の保護について

- ① 裁判例では、**健康情報を本人の同意なく収集することが**、プライバシー侵害に当たるとして、慰謝料の支払いを命じられたものが複数ある。
- ② HIV抗体検査（警視庁警察学校）事件（東京地判平15.5.28）では、血液検査において、**HIVウイルスの抗体の有無を本人の同意なく調べ**、検査結果を本人に伝えて警察学校への入校辞退を誘導したことの違法性が争われた。判決では、同意なく行われた抗体検査の違法性が肯定されている。
- ③ B金融公庫事件（東京地判平15.6.20 労判854-5）では、採用選考の最終段階で**B型肝炎ウイルス検査が、本人の同意なく行われ**、その後不採用が決定された。裁判所は、特段の事情がない限りB型肝炎ウイルスの検査は行ってはならず、調査の必要性がある場合でも、検査の目的や必要性について告知し本人の同意を得る必要があるとして、当該検査はプライバシー侵害に当たるとした。

参考) 採用前の健康診断について

「使用者が、使用にあたって、**労働者がその求める労務を実現し得る一定の身体的条件を具備することを確認**する目的で、健康診断を行なうことも、その職種及び労働者が従事する具体的業務の内容如何によっては許容され得る」（東京都（警察学校・警察病院HIV検査）事件・東京地判平15.5.28）

「健康診断は予定される労務提供の内容に応じて入社前に実施することができる」（B金融公庫事件・東京地判平15.6.20）

<https://www.jil.go.jp/hanrei/conts/02/05.html>

労働政策研究・研修機構

参考) 採用に関する法規制にはどのようなものがあるか？

雇用主の採用の自由は、上記最高裁判決により、「法律その他による特別の制限」がない限り、広く認められるとされている。もっとも、現在は、複数の法令によって、以下のように、採用時の差別が禁止されている。

- ① **性別**による採用差別については、均等法5条により禁止。
- ② **年齢**を採否基準に用いることは、雇対法10条により禁止。
- ③ **労働組合**非加入を雇用の条件にすることは、労組法7条1号により禁止。
- ④ **障害者**雇用促進法34条において、募集・採用における障害者に対する均等な機会の付与が定められている。事業主は、障害者が求めた場合には、過重な負担にならない限り、**募集・採用における均等な機会の保障に必要な措置（合理的配慮）**を提供しなければならない。（合理的配慮の提供義務。障害者雇用促進法36条の2）

<https://www.jil.go.jp/hanrei/conts/02/05.html>

労働政策研究・研修機構

参考) 採用選考時に配慮すべき14事項とは？

次の①～⑪の事項について、応募用紙（エントリーシートを含む）に記載させる、面接時において尋ねる、作文を課すなどによって把握することや、⑫～⑭の事項を実施することは、**就職差別につながるおそれ**があります。

- ① **本籍・出生地**に関する事
- ② **家族**に関する事（職業・続柄・健康・地位・学歴・収入・資産など）
- ③ **住宅**状況に関する事（間取り・部屋数・住宅の種類・近隣の施設など）
- ④ **生活環境・家庭環境**などに関する事
- ⑤ **宗教**に関する事
- ⑥ **支持政党**に関する事
- ⑦ **人生観・生活信条**などに関する事
- ⑧ **尊敬**する人物に関する事
- ⑨ **思想**に関する事
- ⑩ 労働組合（加入状況や活動歴など）、学生運動などの**社会運動**に関する事
- ⑪ 購読**新聞・雑誌・愛読書**などに関する事
- ⑫ **身元調査**などの実施
- ⑬ **本人の適性・能力**に関係ない事項を含んだ応募書類の使用
- ⑭ **合理的・客観的に必要性が認められない採用選考時の健康診断**の実施

https://jsite.mhlw.go.jp/tokyo-roudoukyoku/hourei_seido_tetsuzuki/shokugyou_shoukai/saiyou.html

東京労働局

前提) 労働契約における「賃金」とは何か？

労基法第11条

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。

雇保法第4条

4 この法律において「賃金」とは、賃金、給料、手当、賞与その他名称のいかんを問わず、**労働の対償**として事業主が労働者に支払うもの（通貨以外のもので支払われるものであつて、厚生労働省令で定める範囲外のものを除く。）をいう。

退職金、結婚祝金、死亡弔慰金、災害見舞金等の**恩惠的給付**は原則として賃金とみなさないこと。但し退職金、結婚手当等であつて**労働協約、就業規則、労働契約等によつて予め支給条件の明確なもの**はこの限りでないこと。

賞与とは、定期又は臨時に、原則として労働者の勤務成績に応じて支給されるものであつて、その支給額が予め確定されてゐないものを云ふこと。定期的に支給され、且その支給額が確定してゐるものは、名称の如何にかゝらず、これを賞与とはみなさないこと。

https://www.mhlw.go.jp/web/t_doc?dataId=00tb1896&dataType=1&pageNo=1

労働基準法の施行に関する件（昭和22年09月13日発基第17号）労働基準法の施行に関する件（昭和二二年九月一三日）（発基第一七号）

前提) 賃金の支払いに関する法規制にはどのようなものがあるか？

(報酬の支払時期)

民法第六百二十四条

労働者は、その約した労働を終わった後でなければ、報酬を請求することができない。

2 期間によって定めた報酬は、その期間を経過した後に、請求することができる。

(賃金の支払)

労基法第24条

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、通貨以外のものでも支払い、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。

賃金は、**毎月一回以上、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。

例題) 「当月払い」は「賃金支払い五原則」に含まれるか？

1. **通貨払の原則**は、貨幣経済の支配する社会において最も有利な交換手段である通貨による賃金支払を義務付け、これによって、価格が不明瞭で換価にも不便であり、弊害を招くおそれが多い実物給与を禁じたものです。
2. **直接払の原則**は、中間搾取を排除し、労務の提供をなした労働者本人の手に賃金全額を帰属させるため、労働者本人以外の者に賃金を支払うことを禁止するものです。ただし、使用者に対して賃金を支払うことは差し支えないものとされています（昭和63年3月14日付け基発第150号）。使用者であるか否かを区別することは実際上困難な場合もありますが、社会通念上、本人に支払うのと同じの効果を生ずるような者であるか否かによって判断することとなります。
3. **全額払の原則**は、賃金の一部を支払留保することによる労働者の足止めを封じるとともに、直接払の原則と相まって、労働の対価を残りなく労働者に帰属させるため、控除を禁止するものです。ただし、所得税の源泉徴収など、公益上の必要があるものや物品購入代金など事理明白なものについては例外とすることが手続の簡素化につながるほか、実情にも合うことから、法令に別段の定めがある場合又は労使の自主的な協定がある場合には一部控除することが認められています。
4. **毎月払の原則**は、賃金支払期の間隔が開き過ぎることによる労働者の生活上の不安を除くことを目的としており、一定期日払の原則は、支払日が不安定で間隔が一定しないことによる労働者の計画的生活の困難を防ぐことを目的としています。

前提) 労働契約における「労働者」はどのように定義されているか？

労基法では…

- 職業の種類を問わず、事業又は事務所に使用される者で、賃金を支払われる者（労基法第9条）
- 労働基準法が定める労働条件の**最低基準による保護を受ける対象**を確定するための概念
- 労働安全衛生法、最低賃金法、労働者災害補償保険法においても同じ…。

労組法では…

- 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（労組法第3条）
- 売り惜しみのきかない自らの労働力という特殊な財を提供して対価を得て生活するがゆえに、相手方との個別の交渉においては交渉力に格差が生じ、**契約自由の原則を貫徹しては不当な結果が生じるため、労働組合を組織し集団的な交渉を通じた保護が図られるべき者**が幅広く含まれると解される。

労働基準法と労働組合法における「労働者」について_厚労省

前提) 労働契約における「労働時間」とは何か？（それは「労働」そのものか？）

事例) 三菱重工業長崎造船所（一次訴訟・会社側上告）事件 最一小判平12.3.9

- ① 被告側会社Yは、就業規則において一日の所定労働時間を8時間と定め、また、**更衣所での作業服及び保護具等の装着等（中略）その他一連の行為**を所定労働時間外に行うよう定めていた。
- ② 原告側労働者Xらは、これらの行為に要する時間は労基法上の労働時間に当たり、一日8時間の所定労働時間外に行った各行為は時間外労働であると主張し、割増賃金を請求する訴えを提訴した。

判旨) 労働者側勝訴

- ① 労基法上の労働時間とは、**労働者が使用者の指揮命令下に置かれている時間**をいう。労基法上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る。
- ② 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、その行為を所定労働時間外に行うものとされている場合でも、その行為は、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できる。
- ③ したがって、その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、労基法上の労働時間に該当する。XらはYから作業服及び保護具等の装着を**義務付け**られ、それを**事業所内**の更衣所において行うものとされていた。（中略）Xらの各行為は、Yの指揮命令下に置かれたものと評価できる。

<https://www.jil.go.jp/hanrei/conts/05/37.html>

労働政策研究・研修機構

例題) 使用者には労働者の労働時間を把握すべき「責務」があるのか？

使用者には**労働時間を適正に把握する責務**があります。労働時間の適正な把握を行うためには、単に1日何時間働いたかを把握するのではなく、労働日ごとに始業時刻や終業時刻を使用者が確認・記録し、これを基に何時間働いたかを把握・確定する必要があります。

始業・終業時刻の確認及び記録の原則的な方法について

ア) 使用者が、自ら現認することにより確認し、記録すること。

イ) タイムカード、ICカード等の客観的な記録を基礎として確認し、記録すること。

ウ) **自己申告制**により行わざるを得ない場合、以下の措置を講ずること。

- ・自己申告制を導入する前に、その対象となる労働者に対して、労働時間の実態を正しく記録し、適正に自己申告を行うことなどについて十分な説明を行うこと。
- ・自己申告により把握した労働時間が実際の労働時間と合致しているか否かについて、必要に応じて実態調査を実施すること。
- ・労働者の労働時間の適正な申告を阻害する目的で時間外労働時間数の上限を設定するなどの措置を講じないこと。

労働基準法 第109条；使用者は、労働者名簿、賃金台帳及び雇入れ、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**5年間**保存しなければならない。（経過措置として、当分の間は3年）

<https://www.mhlw.go.jp/new-info/kobetu/roudou/gyousei/kantoku/dl/070614-2.pdf>

労働時間の適正な把握のために使用者が講ずべき措置

参考) 「労働時間の状況」の把握義務

当日限り

事業者に対して一般労働者及び新商品開発業務従事労働者に対する医師による面接指導を確実に実施するため、労働時間の状況を客観的な方法、その他適切な方法等により把握することを義務付け

安衛法第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。

労働時間の状況の把握

ガイドライン（労働時間の適正把握のために使用者が講ずべき措置）から法律に
～割増賃金支払い対象者から健康管理の観点から全ての労働者に～

労働時間の状況の把握（新安衛法第66条の8の3 新安衛則第52条の7の3） **（罰則なし）**

客観的な方法により労働者の労働時間の状況を把握しなければなりません。

- タイムカードによる記録
- パソコンのログインからログアウトまでの時間の記録等
- 労働時間の状況の記録は3年間保存

*客観的な方法その他の適切な方法の具体的な内容については、「労働時間の適正な把握のために使用者が講ずべき措置に関するガイドライン」を参考に追って通知する予定

参考) 「長時間労働者に対する医師による面接指導」の実施義務

当日限り

安衛法第66条の8
(面接指導等)

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

(次条第一項に規定する者及び第六十六条の八の四第一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。

長時間労働やメンタルヘルス不調などにより、健康リスクの高い労働者を見逃さないため

長時間労働者に対する面接指導の流れ (研究開発業務、高プロ除く)



例題) タイムカードの打刻時刻だけから労働時間が算定できるか? (「労働」が把握できるか?)

判旨) M屋事件 - 東京地判昭和63年5月27日

- ① **時間外労働賃金**は管理者が時間外労働を**命じた**場合か、**黙示的**にその命令があったものとみなされる場合で、かつ管理者の指揮命令下において**その命じたとおり時間外労働がなされたときにのみ**支払われるべきものである
- ② 一般に使用者が従業員にタイムカードを打刻させるのは出退勤をこれによって確認することにあると考えられるから、その打刻時間が所定の労働時間の始業もしくは終業時刻よりも早かったり遅かったとしても**それが直ちに管理者の指揮命令の下にあったと事実上の推定をすることはできない**
- ③ タイムカードによって時間外労働時間数を認定できるといえるためには、残業が継続的になされていたというだけでは足りず、**使用者がタイムカードで従業員の労働時間を管理していた等の特別の事情の存することが必要**である
- ④ 営業系の社員に対する就労時間の管理が比較的緩やかであったという事実を考えると、**打刻時刻と就労とが一致していたと見做すことは無理**があり、結局、**タイムカードに記載された時刻から直ちに就労時間を算定することは出来ない**

<https://tleo-nagoya.com/post-1574/>

弁護士法人TLEO虎ノ門法律経済事務所名古屋支店

前提) 労働条件の変更に関する法理とはどのようなものか？

1. 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、既存の労働条件を不利益に変更することは、原則的にできない。
2. ただし、使用者が、不利益に変更した就業規則を、変更後に労働者に**周知**し、かつ、その就業規則の変更が**合理的**と認められる場合には、当該就業規則の内容が個々の労働条件となり、これに反対する労働者の労働条件も、変更後の内容となる。
3. 2における就業規則変更の合理性は、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事情**に照らして判断される。
4. 労働者の同意を得るためには、不利益変更の必要性、不利益の具体的な内容・程度等について、労働者に**十分な情報提供と説明**を行わなければならない。

例題) 労働条件の変更における労働者の「自由な意思」に基づく「同意」とはどのようなものか？

- ① 一般には、両当事者間の瑕疵のない意思表示が合致したときに契約は有効に成立したといわれます。意思表示（中略）というのは、権利義務に関する人の意思を表現する行為であって、その意思の内容どおりの法的効果を生じさせるものをいいます。
- ② これが民法上の原則ですが、労働契約もこれと同じように理解してもよいのか、それとも労働者と使用者の実質的な非対等性を重視して、労働契約に関してはなんらかの修正を要するのではないか…

事例) 山梨県民信組事件（平成28年2月19日の最高裁判所第二小法廷判決）

- ① B信用組合がA信用組合を**吸収合併**するにあたり、Aの職員の労働条件（とくに本件では退職金規程）を変更するに際して、Aの職員（問題になっているのは管理職）から**同意書を徴求**。このことによってAの職員が退職金の支給に関してその変更**に同意したものと認められるか？**
- ② 具体的には、合併に際し、Aの職員に係る退職金については旧規程の一部を変更した新規程を適用することとし、その変更内容は、退職金額の計算の基礎となる給与額につき、旧規程では退職時の本俸の月額とされていたのを、2分の1に減じた額とすること（中略）…

<http://www.ryukyu-law.org/15913168167988>

労働法における自由意思_弁護士法人琉球法律事務所

判旨)

① 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。

② 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。(中略)

③ 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及び程度、労働者により当該行為がされるに至った経緯及びその態様、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。」

<http://www.ryukyu-law.org/15913168167988>

労働法における自由意思_弁護士法人琉球法律事務所

① 心裡留保

本心ではその意思がないのに、それを知りながら行った意思表示をいいます。心裡留保にかかる意思表示は、民法上、原則として有効です。しかし、相手方が、真意がないことを知って、または知ることができた、という場合、心裡留保にかかる意思表示は無効となります。

② 通謀虚偽表示

相手と通謀して行った虚偽の意思表示をいいます。通謀虚偽表示は、無効です。そこに、相当当事者間ともにその意思表示にかかる法律効果を実現する真意に欠けるからです。ただ、通謀虚偽表示が行われた後、第三者が関与するケースがあります。民法は、このような第三者が善意の場合、つまり事情を知らなかった場合には、通謀虚偽表示を行った当事者は、その意思表示が無効であることを主張できない旨定めています。

③ 錯誤

契約における重要事項や、契約にいたるまでに表示された基礎事情（動機等）の内、重要視されていた点に誤信があったといった場合を指します。錯誤にかかる意思表示は、原則として取り消しの対象です。ただ、錯誤のあった当事者に重大な不注意があったような場合には、例外的に取り消しができません。

④ 詐欺

騙された結果、意思表示をしてしまうことを言います。詐欺によって意思表示がなされた場合、その意思表示は取消の対象です。事後的になかったことにできる、ということになります。

⑤ 強迫

人に恐怖の念を生じさせる行為をいいます。強迫による意思表示も取消の対象です。その意思表示取り消すことによって、契約の効力を否定することが可能です。

事例) 第四銀行事件 最二小判平9.2.28_労働条件の不利益変更の規範的効力

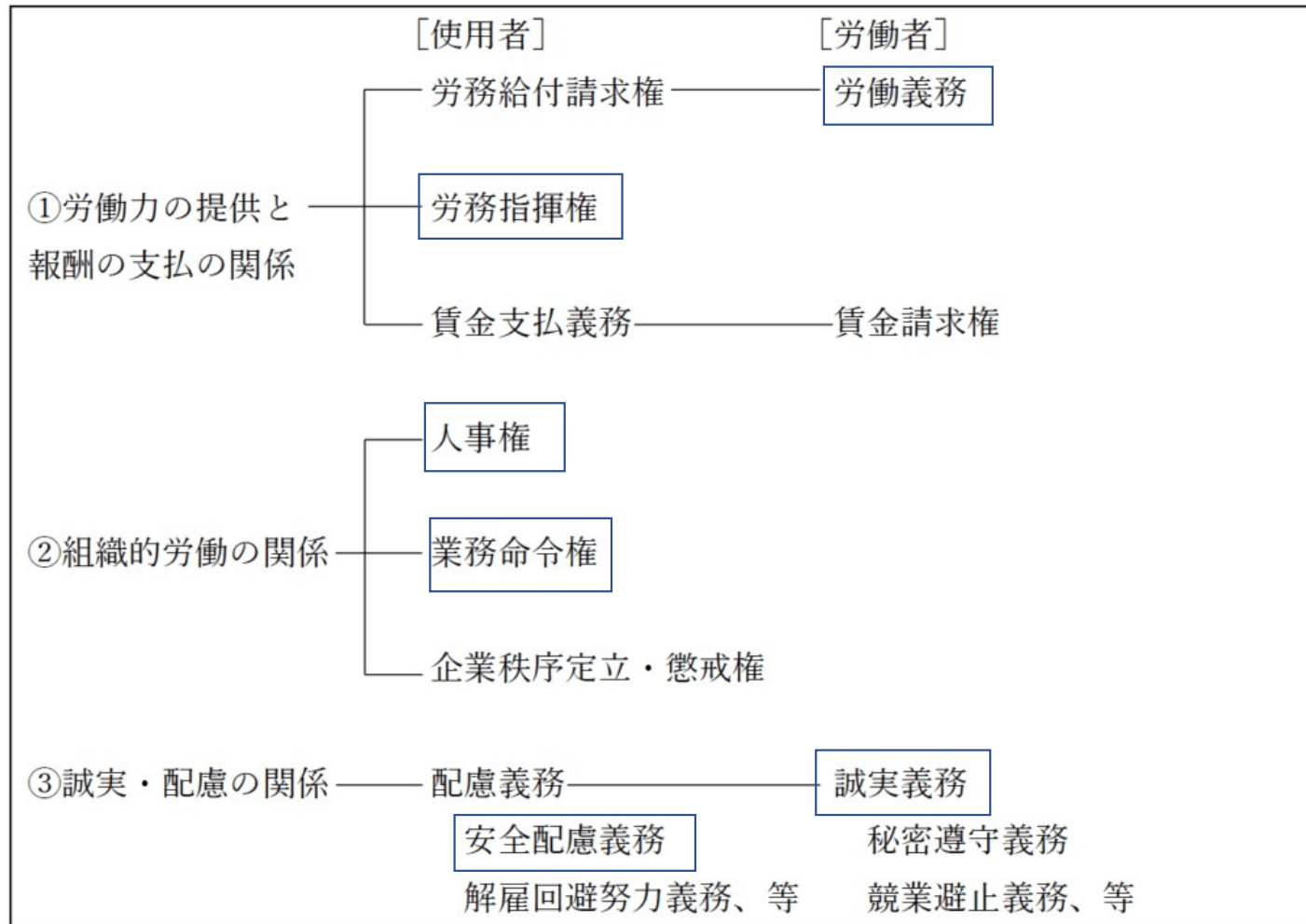
- ① Y銀行は、定年年齢を60歳に引き上げる一方で55歳以降の月例給与・賞与を年間ベースで54歳時の63～67%に引き下げる内容の就業規則変更を行った。
- ② Y銀行はこの就業規則変更在先立って、行員の約90%を組織する労働組合と交渉し、上記変更について合意の上、労働協約を締結していた。
- ③ Y銀行の行員X (労働組合員ではない) はこの労働条件変更の効力を争い、変更前の就業規則に従って計算した賃金額と55歳以降に実際に受け取った賃金額の差額の支払いを求めて提訴した。

判旨) 労働者敗訴

- ① 労働条件の一方的不利益変更は原則として許されないが、就業規則による労働条件変更が合理性を有する場合には、変更反対の労働者に対しても労働条件の一方的不利益変更の効力が生じる。
- ② 当該規則条項が合理的であるとは、当該就業規則の作成又は変更が、必要性・内容の両面からみて、それによって労働者が被る不利益の程度を考慮してもなお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ことをいう。
- ③ 特に賃金、退職金など労働者にとって重要な権利、労働条件についての不利益変更の効力が認められるためには、それが高度の必要性に基づいた合理的な内容のものであることを要する。
- ④ 合理性の有無は具体的には、就業規則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労働条件の改善状況、労働組合等との交渉の経緯、同種事項におけ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。

<https://www.jil.go.jp/hanrei/conts/08/74.html>

前提) 労働契約関係において使用者と労働者にどのような権利と義務が生じるか？



例題) 「指揮・命令権」とは何か？（その根拠や内容は？）

- ① 労働者は、労働契約上、使用者の指揮命令を受けて労働を提供する義務を負っている。使用者の有する業務命令権（指揮命令権）は、労務の提供に直接関係する事項に留まらず、業務の遂行にかかわる事項全体に広く及ぶ。
- ② 業務命令権の根拠は、労働契約（就業規則の合理的な規定や労働協約の定めを含む）にあるため、使用者の発した命令が、労働契約において労働者と使用者が合意した権限の範囲を超えている場合には、労働者はこれに従う義務はない。
- ③ また、労働契約の範囲内で発せられた業務命令であったとしても、その命令が強行法規に反する場合や権利濫用と解される場合には、当該命令は違法でありその効力を有しない。

<https://www.jil.go.jp/hanrei/conts/06/46.html>

JR東日本（本荘保線区）事件 最二小判平8.2.23

事例) 業務命令として行われた教育訓練の適法性について_JR東日本事件 (最小判平8.2.23)

判旨)

① 会社は、就業規則に基づき労働者に教育訓練を命じ得るが、教育訓練の実施時期、内容、方法は、労働契約の内容および教育訓練の目的などに照らして**不合理**なものであってはならず、また、労働者の**人格権**を不当に侵害する態様で行うことは許されない。

② 本件において教育訓練として行われた就業規則の全文書き写し等は、合理的な**教育的意義**を認めがたいものであり、見せしめを兼ねた**懲罰的目的**でなされたものと推認せざるを得ず、**具体的態様**も不当なものであって、Xに故なく肉体的精神的苦痛を与えてその**人格権を侵害**するものであったといえる。

③ 本件教育訓練は、会社の**裁量を逸脱、濫用**した違法なもので、**不法行為を構成**することは明らかである。Y2は民法709条により、またY1は民法715条により、Xの被った損害を賠償する義務がある。

<https://www.jil.go.jp/hanrei/conts/06/46.html>

例題 「人事権」とは何か？（その根拠や内容は？）

（出向）

労契法第14条 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。

- ① 最も広義には、労働者を企業組織の構成員として**受入れ**、組織の中で**活用**し、組織から**放逐**する一切の権限を指す。
- ② より狭義には、採用、配置、異動、人事考課、昇進、昇格、降格、昇給、休職、解雇など、企業組織における**労働者の地位の変動や処遇に関する使用者の決定権限**を指している。
- ③ このような人事権は、いくつかの局面では、**重要な法規制**を受けており（中略）**労働協約、就業規則、労働契約などの規制**を受けることもある。
- ④ したがって、正確には、使用者は、これらの**規制の範囲内で、一方的決定権限**としての人事権を有することとなる。

事例) 「職位の引き下げ」について_バンク・オブ・アメリカ・イリノイ事件 東京地判平7.12.4

- ① Y銀行は、経営の悪化を受けて業務の統合、単純化・合理化が急務となり、余剰人員をより生産性の高い部門で再活用する方針を打ち出した。
- ② この過程で管理職の職務も見直され、Xは課長職からオペレーションズテクニシャン（課長補佐職相当）に降格（職位の引き下げ）され、役職手当が月額5,000円減額となった。
- ③ そして、本件降格後、Xは預送金課で手形取立・送金等の業務に従事し、その後輸出入課、総務課（受付）に配転となった。
- ④ Xは、本件降格は人事権を濫用するもので違法であるとして、Yの不法行為に基づく慰謝料請求を行った。

<https://www.jil.go.jp/hanrei/conts/06/48.html>

独立行政法人労働政策研究・研修機構

判旨) 労働者一部敗訴

- ① 使用者が有する採用、配置、人事考課、異動、昇格、降格、解雇等の人事権の行使は、雇用契約にその根拠を有する。
- ② 労働者を企業組織の中でどのように活用・統制していくかという使用者に委ねられた経営上の裁量判断に属する事柄である。
- ③ 人事権の行使は、これが社会通念上著しく妥当を欠き、権利の濫用に当たると認められる場合でない限り、違法とはならないものと解すべきである。
- ④ しかし、この人事権の行使は、労働者の人格権を侵害する等の違法・不当な目的・態様をもってなされてはならないことはいうまでもない。
- ⑤ 裁量判断の逸脱性の判断は、業務上・組織上の必要性の有無・程度、労働者がその職務・地位にふさわしい能力・適性を有するかどうか、労働者の受ける不利益の性質・程度等の諸点が考慮されるべきである。

本件では、経営方針に積極的に協力しない管理職を降格する業務上・組織上の高度の必要性があったこと、月額5,000円の役職手当の減額は人事管理業務を遂行しなくなることに伴うものであること、降格された管理職らはいずれも銀行の措置はやむを得ないものと受け止めていたこと等を前提とすれば、本件降格はYに委ねられた裁量権を逸脱した濫用的なものとは認められず、違法でないとされた。ただし、本件降格後の総務課への配転は違法とされ、慰謝料100万円が認められた。

<https://www.jil.go.jp/hanrei/conts/06/48.html>

独立行政法人労働政策研究・研修機構

事例) 「**職能資格の引き下げ**」についてアーク証券（本訴）事件 東京地判平12.1.31 労判785-45

- ① Yでは、就業規則上、職能資格制度がとられており、同一の資格の中では**学歴と標準年齢**を基準として昇格させるとともに、**職務遂行能力**を評価して上位職級に昇格させるという運用を行ってきた。
- ② Yの就業規則においては、営業成績や勤務評価に基づく**降格を予定した規定**は存在せず、成績不良を理由とする降格の事例もなかった。
- ③ しかし、Xらは**成績不良等**を理由として、数回にわたり、職能資格や号俸を引き下げられた。その後Yは就業規則を改正し、営業社員の職能資格上の降格および職能給・諸手当の引下げを可能とする旨の規定を新設し、Xらはこれに基づいてさらに職能資格を引き下げられた。この一連の職能資格、号俸の引き下げ（本件降格）により、Xらの**月例給与額は3分の1程度**となった。
- ④ Xらは、本件降格はいずれも法的根拠がなく無効であるとし、2回の賃金仮払いの申立てを行い、第一次仮処分決定（東京地決平8.12.11）および第二次仮処分決定（平10.7.17）で申立ての一部が認容された。本件はこの本案訴訟であり、Xらは**労働契約上の差額賃金請求**を行った。

<https://www.jil.go.jp/hanrei/conts/06/48.html>

独立行政法人労働政策研究・研修機構

判旨) 労働者側勝訴

- ① Yは、就業規則の改正前に、一般的な職能資格制度を採っていたものであり、いったん備わっていると判断された職務遂行能力が、営業実績や勤務評価が低い場合にこれを備えないものとして降格されることは、(心身の障害等の特別の事情がある場合は別として) 何ら予定されていなかった。
- ② また、実際に行われた人事を見ても、Xらを降格する以前に、「病気で療養していた従業員につきその同意を得て給与を減額した等の例外的な場合を別とすれば、成績不振を理由に降格、職能給の減額、という措置が執られたことはなかった」
- ③ したがって、旧就業規則の下での賃金制度が、毎年給与システムを作成する際、Yが、各社員について、人事考課、査定に基づき、降格又は職能給の号俸の引下げ若しくは手当の減額を許容するものであったということはできない。
- ④ Yはその後就業規則を変更し、降格規定を導入したが、これによって長期的なサイクルの中で営業実績を上げれば昇格できるというそれまでの安定した地位を失い、かつ多数の労働者が降格や賃金減少の不利益を受けており、その程度もかなりのものである。
- ⑤ Yの営業収益の減少から労働者全体の給与を削減する必要は否定できないが、代償措置その他関連する労働条件の改善措置はとられておらず、労使間の利害調整も不十分であることから、就業規則の不利益変更の合理性を肯定することはできない。
- ⑥ 以上から、本件降格は、それを許容する就業規則の規定がなく、社員が自由な意思に基づいてそれによる賃金引下げに同意したともいえないため、無効である。

<https://www.jil.go.jp/hanrei/conts/06/48.html>

独立行政法人労働政策研究・研修機構

「過去のパワハラを思い出す」として保育園からの異動を求めたのに応じてもらえず精神的苦痛を受けたとして、東京都千代田区の男性職員が区に賠償を求めた訴訟の控訴審判決が20日、東京高裁であった。平田豊裁判長は「職員の健康を悪化させるおそれが高かった」として、請求を棄却した一審判決を変更し、区に55万円の賠償を命じた。

判決によると、職員は2012年4月に児童館から保育園に異動した直後から休暇を取得。別の園での嫌な記憶がよみがえったことによる適応障害との診断を受けた。職員は区側に「過去に勤めた別の園でパワハラがあった」と説明した。翌年用務員として復帰したが、保育園以外への異動を強く希望。だが18年8月まで実現しなかった。

判決は、区に対応を「適応障害が再燃する不安を抱かせ、多大な精神的苦痛を与えた」と批判。診察を受けさせるなど配慮もせず、4年4カ月も職員を留め置く必要もなかったとして「違法な公権力の行使にあたる」とした。

朝日新聞社 2022/05/20 19:47

例題) 「懲戒権」とは何か？（その根拠や内容は？）

(懲戒)

労契法第15条 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。

(1) 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るため、使用者は企業秩序を定立し維持する権限、すなわち**企業秩序定立権**を有し、労働者は労働契約を締結したことによって**企業秩序遵守義務**を負い、使用者は労働者の企業秩序違反行為に対して制裁罰として懲戒を課することができる（富士重工業事件 最三小判昭52.12.13 関西電力事件 最一小判昭58.9.8 国鉄札幌運転区事件 最三小判昭54.10.30 民集33-6-647）。

(2) ただし、使用者が労働者を懲戒するには、**予め就業規則において懲戒の種別及び事由を定めておかなければならず**、使用者が懲戒できることを定めた就業規則が、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、その内容について、当該就業規則の適用を受ける事業場の労働者に**周知させる手続きが採られていなければならない**。（労働者代表の同意を得て旧就業規則を制定し、これを行政官庁に届け出た事実のみならず、その内容を当該事業場に勤務する労働者に周知させる手続きが採られていることを認定しないまま…法的規範としての効力を肯定し、懲戒解雇を有効と判断することはできないフジ興産事件 最二小判平15.10.10）

<https://www.jil.go.jp/hanrei/conts/06/56.html>

労働政策研究・研修機構

参考) 懲戒処分の有効性判断の基準

- ① 労契法15条は、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、労働者の行為の性質、態様などの事情に照らして、**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、権利の濫用として無効とすることを定めている。
- ② 懲戒処分が有効とされるには、まず、労働者の問題行為（非違行為）が**就業規則上の懲戒事由に該当**し、懲戒に**客観的に合理的な理由**があると認められなければならないが、当該行為の性質・態様等に照らして該当性が判断される。
- ③ 次に、当該（**懲戒処分の内容や程度**が）**社会通念上相当**であるかが判断される。当該問題行為の性質・態様や当該労働者に関する勤務歴などの情状を適切に酌量することが求められており、処分内容が重すぎる場合には社会通念上相当なものとは認められず、懲戒処分が無効と判断されうる。
- ④ なお、懲戒は制裁罰として**刑事罰との類似性**を持つため、（罪刑の法定と均衡）、二重処罰禁止、不遡及、一事不再理適正手続きの履行といった考えが妥当すると解されている（平和自動車交通事件 東京地決平10.2.6、WILLER EXPRESS西日本事件 大阪地判平26.10.10）。

<https://www.jil.go.jp/hanrei/conts/06/56.html>

労働政策研究・研修機構

参考) 企業外での犯罪行為に対する懲戒権の行使について

判旨) 「…企業秩序は、通常、**労働者の職場内又は職務遂行に関係のある行為を規制**することにより維持するのであるが、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つても、企業の円滑な運営に支障を来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**のであるから、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。」(最判昭49年2月28日_職場外でされた職務遂行に関係のない公務執行妨害に対する懲戒事案)

判旨) 「営利を目的とする会社はその名誉、**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。

…しかして、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障害の結果や取引上の不利益の発生を必要とするものではない**が、当該行為の性質、情状のほか、会社の事業の種類、態様、規模、会社の経済界に占める地位、経済方針及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総合的に判断して、右行為により**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」(最判昭49年3月15日_米軍基地拡張計画に反対して不法に基地内に侵入し、刑特法違反で逮捕・基礎された事案_懲戒解雇事由である「不名誉な行為をして会社の体面を著しく汚したとき」にあたらないとされた)

https://www.courts.go.jp/app/hanrei_jp/detail2?id=52023

最高裁判例集

事例) ヤマト運輸事件（東京地裁平成19年8月27日）_民間事業者における業務外の飲酒運転への対応

事案の概要)

- ① Xは、Y社に雇用され、セールドライバーとして勤務。Xは、業務終了後、帰宅途上で飲酒し、自家用車を運転中、酒気帯び運転で検挙された。この時、交通事故は起こしていない。
- ② Xは、この事実を、Y社に直ちに報告をしなかった。Xは、この件で罰金20万円に処せられ、運転免許停止30日の行政処分を受けた（講習受講により1日に短縮）。
- ③ Y社の就業規則では、業務内、業務外を問わず、飲酒運転及び酒気帯び運転をしたときには（懲戒）解雇する旨規定されている。Y社は、Xを懲戒解雇とし、退職金を支給しなかった。
- ④ Xは、解雇は無効であるとし、退職金不支給も不当であるとして争った。

裁判所の判断)

懲戒解雇は有効。

退職金については、3分の1を支払うように命じた。

判旨)

- ① 従業員の職場外でされた行為であっても、**企業秩序に直接の関連を有するもの**であれば、規制の対象となり得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上で、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、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るといえる。
- ② これを本件についてみるに、Y社が**大手の貨物自動車運送事業者**であり、XがY社の**セールスドライバー**であったことからすれば、Y社は、交通事故の防止に努力し、事故につながりやすい飲酒・酒気帯び運転等の違反行為に対しては厳正に対処すべきことが求められる立場にあるといえる。したがって、このような違反行為があれば、社会から厳しい批判を受け、**これが直ちにY社の社会的評価の低下に結びつき、企業の円滑な運営に支障をきたすおそれがあり**、これは事故を発生させたり報道された場合、行為の反復継続等の場合に限らないといえる。このようなY社の立場からすれば、所属のドライバーにつき、**業務の内外を問うことなく、飲酒・酒気帯び運転に対して、懲戒解雇という最も重い処分をもって臨むというY社の就業規則の規定は、Y社が社会において率先して交通事故の防止に努力するという企業姿勢を示すために必要なものとして肯定され得るもの**ということが出来る。そうすると、Xの上記違反行為をもって懲戒解雇とすることも、**やむを得ないものとして適法**とされるというべきである。
- ③ 退職金は、賃金の後払いとしての性格を有し、企業が諸々の必要性から一方的、恣意的に退職金請求権を剥奪したりすることはできない。このような見地からは、退職金不支給とする定めは、退職する従業員に長年の勤続の功労を全く失わせる程度の著しい背信的な事由が存在する場合に限り、退職金が支給されないとする趣旨と解すべきであり、その限度において適法というべきである。(以下略)

参考) 業務命令としての自宅待機命令の有効性

- ① 雇用契約は、双務契約であって、契約の一方当事者である労働者は、契約の本旨に従った労務を提供する義務を負い、他方当事者である使用者は、提供された労務に対する対価としての賃金を支払う義務を負う。
- ② 特段の事情がない限り、雇用契約上の本体的な給付義務としては、双方とも右の各義務以外の義務を負うことはない。
- ③ したがって、特段の事情がない限り、いわゆる就労請求権を雇用契約上から発生する債権ないし請求権として観念することはできない。(東京地判平成9年2月4日ほか)
- ④ それを前提とすれば、(例えば)懲戒事由の有無の調査を目的とする(等の)自宅待機の業務命令も有効となり得ると考えられる。
- ⑤ ただし、業務命令にも限界があり、濫用と評価されるような業務命令は無効となり、相当理由のない自宅待機命令は無効となり得る。
- ⑥ 違法な自宅待機命令という、労働者の責めに帰すべき事情によって労働者が労務の提供をすることができなかった以上、労働者は給料等請求権を失わない。

<https://www.tamanoo-law.jp/>

たまのお法律事務所

前提) 労働者が労働契約の本旨履行をしない・できない場合の対応は？

労働者には、労働契約上、債務の本旨に従った労務提供の債務がある…

<民法における「債務不履行」に関する規定>

(履行期と履行遅滞)

第412条 債務の履行について確定期限があるときは、債務者は、その期限の到来した時から遅滞の責任を負う。

2 債務の履行について不確定期限があるときは、債務者は、その期限の到来した後に履行の請求を受けた時又はその期限の到来したことを知った時のいずれか早い時から遅滞の責任を負う。

3 債務の履行について期限を定めなかったときは、債務者は、履行の請求を受けた時から遅滞の責任を負う。

(履行不能)

第412条の2 債務の履行が契約その他の債務の発生原因及び取引上の社会通念に照らして不能であるときは、債権者は、その債務の履行を請求することができない。

2 契約に基づく債務の履行がその契約の成立の時に不能であったことは、第四百十五条の規定によりその履行の不能によって生じた損害の賠償を請求することを妨げない。

(つづき)

(受領遅滞)

第413条 債権者が債務の履行を受けることを拒み、又は受けることができない場合において、その債務の目的が特定物の引渡しであるときは、債務者は、履行の提供をした時からその引渡しをするまで、自己の財産に対するのと同じの注意をもって、その物を保存すれば足りる。

2 債権者が債務の履行を受けることを拒み、又は受けることができないことによって、その履行の費用が増加したときは、その増加額は、債権者の負担とする。

(履行遅滞中又は受領遅滞中の履行不能と帰責事由)

第413条の2 債務者がその債務について遅滞の責任を負っている間に当事者双方の責めに帰することができない事由によってその債務の履行が不能となったときは、その履行の不能は、債務者の責めに帰すべき事由によるものとみなす。

2 債権者が債務の履行を受けることを拒み、又は受けることができない場合において、履行の提供があった時以後に当事者双方の責めに帰することができない事由によってその債務の履行が不能となったときは、その履行の不能は、債権者の責めに帰すべき事由によるものとみなす。

(つづき)

(債務不履行による損害賠償)

第415条 債務者がその債務の本旨に従った履行をしないとき又は債務の履行が不能であるときは、債権者は、これによって生じた損害の賠償を請求することができる。ただし、その債務の不履行が契約その他の債務の発生原因及び取引上の社会通念に照らして債務者の責めに帰することができない事由によるものであるときは、この限りでない。

2 前項の規定により損害賠償の請求をすることができる場合において、債権者は、次に掲げるときは、債務の履行に代わる損害賠償の請求をすることができる。

一 債務の履行が不能であるとき。

二 債務者がその債務の履行を拒絶する意思を明確に表示したとき。

三 債務が契約によって生じたものである場合において、その契約が解除され、又は債務の不履行による契約の解除権が発生したとき。

(債務者の危険負担等)

第536条 当事者双方の責めに帰することができない事由によって債務を履行することができなくなったときは、債権者は、反対給付の履行を拒むことができる。

2 債権者の責めに帰すべき事由によって債務を履行することができなくなったときは、債権者は、反対給付の履行を拒むことができない。この場合において、債務者は、自己の債務を免れたことによって利益を得たときは、これを債権者に償還しなければならない。

(つづき)

(催告による解除)

第541条 当事者の一方がその債務を履行しない場合において、相手方が相当の期間を定めてその履行の催告をし、その期間内に履行がないときは、相手方は、契約の解除をすることができる。ただし、その期間を経過した時における債務の不履行がその契約及び取引上の社会通念に照らして軽微であるときは、この限りでない。

(催告によらない解除)

第542条 次の場合は、債権者は、前条の催告をすることなく、直ちに契約の解除をすることができる。

- 一 債務の全部の履行が不能であるとき。
- 二 債務者がその債務の全部の履行を拒絶する意思を明確に表示したとき。
- 三 債務の一部の履行が不能である場合又は債務者がその債務の一部の履行を拒絶する意思を明確に表示した場合において、残存する部分のみでは契約をした目的を達することができないとき。
- 四 契約の性質又は当事者の意思表示により、特定の日時又は一定の期間内に履行をしなければ契約をした目的を達することができない場合において、債務者が履行をしないでその時期を経過したとき。
- 五 前各号に掲げる場合のほか、債務者がその債務の履行をせず、債権者が前条の催告をしても契約をした目的を達するのに足りる履行がされる見込みがないことが明らかであるとき。

例題) 誤振込を行った職員の処分や職員からの弁償は？

当日限り

参考) 他の事例

市によると、同交付金事業を集約する市経営戦略課の職員が3月28日、各事業の担当課から提出された資料に基づき報告書を作成する際、支出経費を誤って「0」が一つ少ない「1320000円」とパソコンで打ち込んだという。内部の確認作業で気付かないまま、4月8日に府に報告書を提出し、14日に国から交付額の確定通知を受けた。

市は、事務処理を怠ったとして部長級男性（56）、課長級男性（49）、係長級男性（40）の3人を減給10分の1（1カ月）、主査級男性（32）と主事級女性（23）を戒告とした。

京都新聞 2022年5月19日 19:05

参考) この事例

この問題をめぐって、町は30日、町長をはじめ役場の職員合わせて7人の処分の方針を決定しました。それによりますと、

▽花田町長が月給の50%、

▽副町長が月給の40%、

▽出納室長が月給の10%をそれぞれ3か月カットするとしたほか、

▽課長級以下の4人を訓告や嚴重注意の処分とするということです。

NHK <https://www3.nhk.or.jp/news/html/20220530/k10013650271000.html>

例題） 誤振込を行った職員の処分や職員からの弁償は？

当日限り

罰金や減給の制裁は…？

(賠償予定の禁止)

労基法第16条

使用者は、労働契約の不履行について違約金を定め、または損害賠償額を予定する契約をしてはならない。

(減給の制裁)

労基法第91条

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、一回の額が平均賃金の日分の半額を超え、総額が一賃金支払期における賃金の総額の十分の一を超えてはならない。

(債務不履行による損害賠償)

第415条 債務者がその債務の本旨に従った履行をしないとき又は債務の履行が不能であるときは、債権者は、これによって生じた損害の賠償を請求することができる。ただし、その債務の不履行が契約その他の債務の発生原因及び取引上の社会通念に照らして債務者の責めに帰することができない事由によるものであるときは、この限りでない。

2 前項の規定により損害賠償の請求をすることができる場合において、債権者は、次に掲げるときは、債務の履行に代わる損害賠償の請求をすることができる。

一 債務の履行が不能であるとき。

二 債務者がその債務の履行を拒絶する意思を明確に表示したとき。

三 債務が契約によって生じたものである場合において、その契約が解除され、又は債務の不履行による契約の解除権が発生したとき。

(損害賠償の範囲)

第416条 債務の不履行に対する損害賠償の請求は、これによって通常生ずべき損害の賠償をさせることをその目的とする。

2 特別の事情によって生じた損害であっても、当事者がその事情を予見すべきであったときは、債権者は、その賠償を請求することができる。

(不法行為による損害賠償)

第709条 故意又は過失によって他人の権利又は法律上保護される利益を侵害した者は、これによって生じた損害を賠償する責任を負う。

参考) 職員に対する損害賠償請求の制限

当日限り

使用者が、その事業の執行につきなされた被用者の加害行為により、直接損害を被り又は使用者としての損害賠償責任を負担したことに基づき損害を被った場合には、使用者は、その事業の性格、規模、施設の状況、被用者の業務の内容、労働条件、勤務態度、加害行為の態様、加害行為の予防若しくは損失の分散についての使用者の配慮の程度その他諸般の事情に照らし、損害の公平な分担という見地から信義則上相当と認められる限度において、被用者に対し右損害の賠償又は求償の請求をすることができるものと解すべきである。昭和49(オ)1073 最高裁

労働者がタンクローリーを追突させ相手方等の修理費を請求した事案です。会社が、石油等の運送・販売という事故の危険を伴う事業であること、会社が任意保険に加入していないこと、労働者が特命により臨時的に加害車両を運転して業務中発生した事故であり労働者の過失が重大なものでないこと、労働者の勤務成績が普通以上であったことを考慮し、責任の範囲を4分の1が限度であるとした原審の判断を支持しています。(最高裁昭和51年7月8日第一小法廷判決(茨城石炭商事件))

中古車販売店店長が、代金なしに車15台を引き渡し代金回収困難という損害が生じた事案。裁判所は、小売りの基本ルールに反した重過失があるとしながらも、店長が直接個人的利益を得ることを意図して行ったものではないと認められること、会社側が売上至上主義ともいべき指導を行っていたことなどを総合考慮して、損害額の2分の1の限度で賠償を認めました。(東京地裁平成15年12月12日(ガリバーインターナショナル事件))

<https://tajimikikyo.com/?p=4004>

参考) 債務不履行による損害賠償請求と不法行為による損害賠償請求

当日限り

【不法行為責任と債務不履行責任の比較】

	債務不履行	不法行為
立証責任	債務者が帰責事由がないことを立証する	被害者（債権者）が不法行為の存在を立証する
相殺の可否	反対の債権があれば損害賠償債権と相殺できる	加害者側からの相殺の主張はできない
消滅時効または除籍期間	本来の債務の履行を請求し得る時から10年で時効	損害および加害者を知った時から3年、不法行為時から20年で時効
過失相殺	責任及びその金額を定めるにつき必要的に斟酌する	金額を定めるについて任意的に斟酌できる
損害賠償請求権の遅滞時期	請求時	不法行為時

<https://elaws.e-gov.go.jp/document?lawid=129AC0000000089>

民法720条1項 他人の不法行為に対し、自己又は第三者の権利又は法律上保護される利益を防衛するため、やむを得ず加害行為をした者は、損害賠償の責任を負わない。ただし、被害者から不法行為をした者に対する損害賠償の請求を妨げない。

正当防衛

他社の不法行為から権利や法律上保護される利益を守るためにした加害行為は、これによって第三者の権利や法律上の利益を侵害した場合でも、民事上の不法行為責任を負わない事となっています。第三者は、大元の原因となった不法行為者に対して、損害賠償請求権を行使することで救済が図られています。

緊急避難

他人の物、例えば放し飼いのペットや未整備の工作物などから発生する危難を避けるために、放し飼いのペットに噛み付かれそうになったので、叩いて追い払ったり、未整備の工作物が崩れる危険があるため、崩壊の危険のある部分を除去した場合など、緊急避難の要件を満たせば不法行為は成立しないことになります。

自力救済

明文のない自力救済について、「私力の行使は、原則として法の禁止するところであるが、法律に定める手続によつたのでは、権利に対する違法な侵害に対抗して現状を維持することが不可能又は著しく困難であると認められる緊急やむを得ない特別の事情が存する場合においてのみ、その必要の限度を超えない範囲内で、例外的に許されるものと解することを妨げない」と判示しています。

参考) 継続的契約関係における「信頼関係破壊」の法理

第612条 賃借人は、賃貸人の承諾を得なければ、その賃借権を譲り渡し、又は賃借物を転貸することができない。

2 賃借人が前項の規定に違反して第三者に賃借物の使用又は収益をさせたときは、賃貸人は、契約の解除をすることができる。

… もっとも、判例によって、第三者に使用又は収益をさせた場合であっても「賃貸人に対する背信的行為と認めるに足らない特段の事情がある場合においては、同条の解除権は発生しない」とされています

(最高裁昭和28年9月25日第二小法廷判決)

民法 612 条は、賃貸借が**当事者の個人的信頼を基礎とする継続的法律関係**であることにかんがみ、賃借人は賃貸人の承諾がなければ第三者に賃借権を譲渡し又は転貸することを得ないものとすると同時に、

賃借人がもし賃貸人の承諾なくして第三者をして賃借物の使用収益を為さしめたときは、**賃貸借関係を継続するに堪えない背信的所為**があったものとして、賃貸人において一方的に賃貸借関係を終止せしめ得ることを規定したものと解すべきである。

したがって、賃借人が賃貸人の承諾なく第三者をして賃借物の使用収益を為さしめた場合においても、賃借人の当該行為が賃貸人に対する**背信的行為と認めるに足らない特段の事情がある場合においては、同条の解除権は発生しない。**

例題 ノーワーク・ノーペイの原則とは何か？（それはどのように・どこまで「貫徹」されるか？）

- ① 民法によれば、労働に従事することと、その報酬たる賃金とは対価関係にあります（民法623条）。
- ② 労務の提供が履行されず、それが労働者の責任に帰する場合や、労働者・使用者双方の責任に帰することができない場合（民法536条）は、対応する賃金支払い義務も生じません。
- ③ 具体的には、労働者が、遅刻や欠勤により仕事をしなかった日や時間については、使用者には賃金支払い義務が生じないこととなります。これは、上記原則からくるもので、懲戒による減給とは異なるものです。

『労働の提供がなかった時間』に相当する賃金を支給しないことは『減給の制裁』に該当しない
※通達；昭和63年3月14日基発150号

<https://www.mhlw.go.jp/churoi/roushi/dl/R021012-2.pdf>

賃金に関する基本問題_厚労省

事例) 懲戒か査定か？

会社主催の成人祝賀会に出席した際に、ビンを壁に投げつける、アジ演説をする等の妨害活動を行なった労働者らが、就業規則に基づき**条件付出勤停止処分に付され、賞与、定昇分の賃金を支払われなかった**ので、当該懲戒処分の無効確認および未払賃金の支払を請求した。

判旨) (請求一部認容、一部棄却)

- ① 被告会社は賞与支給規程を定めて毎年二回賞与を支給することとし、各年ごとに賞与支給要件などにつき労働協約を結び、これにもとづき各従業員に支給してきたこと、(中略) そのような**協約により明確に支給要件が定められていた**こと、
- ② この要件によると**被告会社の裁量により定められる部分は明確に限定**され、その余は各自の資格要件等にもとづき一定の計算に従って算出され被告会社の恣意は許されないことが認められ、これら賞与支給の実態からすれば、使用者が任意的、恩恵的に支払うものとはとうていいえず、
- ③ 少なくとも労働協約が締結された以上、賞与を受給することは個々の労働者の権利となっていること明らかであるから、右中元賞与も労働の対償としての性格を有し、労働基準法上の賃金たる性質をもつものであることは多言を要しない。

つづき)

④ 期間中に労働に従事したにもかかわらず、一定の事由によりその対償としての賃金の全部または一部を支給しない旨定めることは、（中略）同条の減給にあたる。

⑤ 賞与協定によれば、条件付出勤停止処分を受けたものは企業への貢献度を一切考慮することなく、一率に無資格者と定め、（中略）実質的には懲戒事由該当を理由としてこれに対する制裁を定めたものと言える。

⑥ 賃金債権発生障害事由として定める場合には前記9 1条に抵触しないとするならば本件賞与のみならず毎月支給される賃金についても適宜減額しうることとなり、結局同条項の潜脱を許すこととなる。

⑦ 賞与協定の規定は制裁として賃金を減給する定めであり、それが労働基準法9 1条の制限を超えるものであることは明白であるから無効である。

⑧ 技術職の成績率は基準額の上下各30%の範囲内でのみ被告が成績考課にもとづき査定することができ、この範囲内では被告の裁量が認められるが、少くとも基準額の70%については右査定をまたず求めうる。

<https://www.zenkiren.com/Portals/0/html/jinji/hannrei/shoshi/01045.html>

事例) 著しい勤怠不良への対応_東京プレス工業事件 横浜地判昭57.2.25

- ① 労働者Xは、6ヶ月間に合計24回（1回平均2.7時間）に及ぶ無届けの遅刻をし、さらに同期間に事前の届けなしに合計14日間の欠勤をした。
- ② Y社は、この間に、上司を通して**再三注意**をするとともに、反省を促し将来を戒めるため始末書を提出させる**譴責処分**を行った。
- ③ しかし、その後もXの勤務態度は改まらず、無断遅刻・欠勤を繰り返した。この間も、上司から**再三注意**を促したが一向に態度は改まらなかった。
- ④ そこで、Y社はXの**就労意思の確認**をしたところ、反省の意を表明したので、**訓戒処分**にとどめた。しかし、訓戒処分を受けた翌月に再び無届欠勤1日、遅刻4回があり、改善の跡が見られないため、Y社は就業規則及び労働協約に基づき、Xを**懲戒解雇**した。
- ⑤ これに対し、Xが地位保全等の仮処分を求めて提訴した。

<https://www.jil.go.jp/hanrei/conts/06/59.html>

労働政策研究・研修機構

判旨) 本件「懲戒解雇」は有効

- ① 事前の届出のない遅刻、欠勤は、Y社の業務、**職場秩序に混乱**を生じさせるものであることが明らかであるから、Xには就業規則及び労働協約に定める懲戒解雇事由があったものと一応認められる。
- ② Xは遅刻、欠勤について胃病や自動車の故障等の理由の存在を主張しているが、たとえそのような事由が存在したとしても、事前の届出のない遅刻、欠勤はそれ自体が**正当な理由のない遅刻、欠勤**に該当する。
- ③ Xは**入社当初からの勤怠も不良**で、**上司の度重なる注意訓戒**にもかかわらず、何ら改善するところがなく、その後も無断遅刻・欠勤を重ねたことなど、懲戒解雇に至った事情を考慮すれば、本件懲戒解雇は相当。

…本件はむしろ労働契約の不完全履行ですよね…減額はしたのかな？
また、人事労務実務的に言えば業務命令権・指揮命令権の範囲で何とかすべきだったのでは？
懲戒を行うにしても**自宅待機命令のほう**が効果的だったのでは？

<https://www.jil.go.jp/hanrei/conts/06/59.html>

労働政策研究・研修機構

事例) 労働能率が劣り、向上の見込みがない場合_セガ・エンタープライゼス事件 東京地決平11.10.15_

- ① 原告労働者Xは、大学院卒業後Y会社に就職し、人事部での採用事務、人材開発部での社員教育業務、企画制作部での外注管理業務、開発業務部でのアルバイト従業員の雇用事務・品質検査業務等に従事した。
- ② この間、Xは**業務遂行上問題**を起こして上司に注意されることや、業務に関して**顧客からYに対して苦情**がなされることがしばしばあり、Xの**人事考課は下位10パーセント**に位置付けられていた。
- ③ その後、Yは退職勧告を行ったがXが応じなかったため、就業規則19条1項2号の「**労働能率が劣り、向上の見込みがない**」との**普通解雇事由**を適用してXを解雇した。

判旨) 裁判所は解雇を無効とし、賃金の仮払いを命じた。

- ① 「労働能率が劣り、向上の見込みがない」との解雇事由に該当すると言えるためには、平均的な水準に達していないというだけでは不十分であり、「**著しく労働能力が劣り、しかも向上の見込みがないとき**」でなければならない、**相対評価を前提とするものと解するのは相当でない**。
- ② YはXに対し、**更に体系的な教育、指導を実施することでその労働能力を向上する余地もあった**といえるし、Yは、雇用関係を維持すべく努力したがXを受け入れる部署がなかった旨の主張もするが（中略）Yが**雇用関係を維持するための努力**をしたものと評価することはできない。

<https://www.jil.go.jp/hanrei/conts/10/89.html>

労働政策研究・研修機構_セガ・エンタープライゼス事件 東京地決平11.10.15

例題) 業務用PCの私用利用への対応は？

- ① 日経クイック情報事件（東京地判平14.2.26）… 私用メールについて、送信者はメールの文章を考え作成し送信する間、職務専念義務に違反し、かつ私用で会社の施設を使用するという企業秩序違反行為を行うことになること、また、受信者に私用メールを読ませることにより受信者の就労を阻害することになるとし、このような行為が**懲戒処分**の対象となりうることを肯定。
- ② K工業技術専門学校事件（福岡高判平17.9.14）… 業務用パソコンを利用して出会い系サイトに登録したり、大量の私用メールを送受信したりしていたこと等を理由とする**懲戒解雇**を有効とした。
- ③ 全国建設工事業国民健康保険組合北海道東支部事件（札幌地判平17.5.26）… 会社のパソコンを利用した私的メールの送信が、会社の物品の私用を禁止した規定に反し、企業秩序を乱すおそれがあることを否定できないとして懲戒事由の存在は肯定したものの、私的メールの送信頻度は多くなく、業務用パソコンの取扱規則の定めがない上に、それまで私的利用に対する注意等もなく、減給処分の内容が労基法91条に違反していること等に鑑みて、**懲戒権の濫用**とし減給処分を無効とした。
- ④ グレイワールドワイド事件（東京地判平15.9.22）… 労働者といえども個人として社会生活を送っている以上、就業時間中に外部と連絡を取ることが一切許されないわけではなく、就業規則等に特段の定めのない限り、職務遂行の支障とならず、使用者に過度の経済的負担を掛けないなど社会通念上相当と認められる程度で会社のパソコンを利用して私用メールを送受信しても、**職務専念義務**に違反するものとはいえないと判示。

<https://www.jil.go.jp/hanrei/conts/10/89.html>

労働政策研究・研修機構

例題) 精神疾患の疑いのある従業員の長期欠勤への対応は？

- ① 被害妄想など何らかの精神的不調によって、職場において嫌がらせを受けているとの認識を持つようになった従業員が、**自己の主張に対する会社の対応に問題があり、休職も認められなかったことから、問題が解決されるまで会社には出勤しない旨を伝え欠勤を続けたこと**に対し、会社から正当な理由のない無断欠勤であるとして諭旨退職処分とされたことを争った。
- ② 最高裁は、そのような精神的不調のために欠勤を続けていると認められる従業員に対しては、**精神科医による健康診断を実施するなどして、その結果に応じて休職等を検討し、その後の経過を見るなどの対応**をとるべきであって、そのような対応なしになされた諭旨退職処分を無効と判断した。（日本ヒューレット・パッカー事件（最二小判平24.4.27））

<https://www.jil.go.jp/hanrei/conts/10/89.html>

労働政策研究・研修機構

例題) 普通解雇と懲戒解雇はどう違うか？

普通解雇

- ① 労務の提供という**債務の不履行状態**にある労働者に対して、一方的に労働契約を終了させる。
- ② 債務不履行に基づく解雇であるため、**本来就業規則の規定不必要**。ただし、常時10人以上の社員を使用する場合は…（中略）
- ③ **社会通念上相当**でない場合には、当該解雇は無効となる（労契法16条）。
- ④ **解雇権濫用法理**では、規律違反の態様、違反の程度、違反の回数、改善の余地の有無だけでなく、改善の機会を付与したか否かを考慮して判断される。

懲戒解雇

- ① **重大な企業秩序違反行為**をした労働者に対して制裁として一方的に労働契約を終了させること懲戒処分の中でも最も重い処分であり、解雇としての性格と、懲戒としての性格を併せ持つ。
- ② 懲戒処分の根拠が労働者の事前の同意に求められることから、**就業規則**に懲戒事由及び懲戒処分的手段を明記することが必要。
- ③ **社会通念上相当**でない場合には、当該解雇は無効となる（労契法15条）。
- ④ **懲戒権濫用法理**では、行為の内容や態様だけでなく、企業秩序違反の程度、懲戒処分の選択の相当性、他の懲戒処分との均衡等を考慮して判断される。社会通念上相当か否かの判断は懲戒解雇の方がより厳格に解釈される傾向にある。

<https://roudou.nagasesogo.com/q-and-a-9/%E8%A7%A3%E9%9B%87%E2%91%A1/>

弁護士法人長瀬総合法律事務所

参考) 厚労省のモデル就業規則に見る「普通解雇」の事由

(解雇)

第**条 労働者が次のいずれかに該当するときは、解雇することがある。

- ① **勤務状況**が著しく不良で、改善の見込みがなく、労働者としての職責を果たし得ないとき。
- ② **勤務成績又は業務能率**が著しく不良で、向上の見込みがなく、他の職務にも転換できない等就業に適さないとき。
- ③ **業務上の負傷又は疾病**による療養の開始後3年を経過しても当該負傷又は疾病が治らない場合であって、労働者が傷病補償年金を受けているとき又は受けることとなったとき（会社が打ち切り補償を支払ったときを含む。）。
- ④ **精神又は身体の障害**により業務に耐えられないとき。
- ⑤ **試用期間**における作業能率又は勤務態度が著しく不良で、労働者として不適格であると認められたとき。
- ⑥ 第66条第2項に定める**懲戒解雇事由に該当**する事実が認められたとき。
- ⑦ **事業の運営上又は天災事変その他これに準ずるやむを得ない事由**により、事業の縮小又は部門の閉鎖等を行う必要が生じ、かつ他の職務への転換が困難なとき。
- ⑧ その他前各号に準ずる**やむを得ない事由**があったとき。

普通解雇の規定をきちんと定めて
適正に運用すること…

https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/roudoukijun/zigyonushi/model/index.html
ml_モデル就業規則_厚労省

参考) 厚労省のモデル就業規則に見る「懲戒解雇」の事由

(懲戒の事由)

第**条

2 労働者が次のいずれかに該当するときは、懲戒解雇とする。ただし（以下略）

① 重要な**経歴を詐称**して雇用されたとき。

② 正当な理由なく**無断欠勤**が日以上に及び、出勤の督促に応じなかったとき。

③ 正当な理由なく無断でしばしば遅刻、早退又は欠勤を繰り返す（中略）注意を受けても改めなかったとき。

④ 正当な理由なく、しばしば**業務上の指示・命令に従わなかった**とき。

⑤ 故意又は重大な過失により会社に重大な損害を与えたとき。

⑥ 会社内において刑法その他刑罰法規の各規定に違反する行為を行い、その犯罪事実が明らかとなったとき。

⑦ **素行不良**で著しく社内の秩序又は風紀を乱したとき。

⑧ 数回にわたり懲戒を受けたにもかかわらず、なお、勤務態度等に関し、改善の見込みがないとき。

⑨ 第12条、第13条、第14条、第15条に違反し、その情状が悪質と認められるとき。

⑩ 許可なく職務以外の目的で**会社の施設、物品等を使用**したとき。

⑪ 職務上の**地位を利用して私利**を図り、又は取引先等より不当な金品を受け（以下略）

⑫ 会社に対する正当な理由のない誹謗中傷等であって、**会社の名誉信用を損ない**（以下略）

⑬ 正当な理由なく会社の業務上重要な**秘密を外部に漏洩**して会社に損害を与え（以下略）

⑭ その他前各号に準ずる不適切な行為があったとき。

https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/roudoukijun/zigyonushi/model/index.html モデル就業規則_厚労省

事例) 労働者の私傷病_復職の判断について大阪地判平11.10.4 労判771-25

傷病休職において、休職事由の消滅を認めるためには、原則として従前の職務を支障なく行うことができる状態に回復したことが必要とされるが、職種や業務内容を限定していない労働者の場合、使用者は、従前業務への就労は無理でも他に従事できる業務があるか否か、実際に配置することが可能であるかなどを考慮することが求められる。

事案の概要)

労働者Xは脳内出血で倒れて以降、病氣休職に入っていたが、3年間の休職期間満了前に復職の意思表示をしたにもかかわらず、Y社は、Xには構語障害等の後遺症があるため就労可能な業務がないとして休職期間満了をもって退職扱いとした。これに対し、Xは、この退職扱いを就業規則、労働協約等に違反し無効であるとして、従業員としての地位確認並びに未払い賃金等の支払いを求めて提訴した。

<https://www.jil.go.jp/hanrei/conts/06/55.html>

労働政策研究・研修機構

判旨)

① 労働者が職種や業務内容を限定せずに雇用契約を締結している場合、復職の可否を判断するに際しては、**休職前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、使用者の規模や業種、その社員の配置や異動の実情、難易等を考慮して、配置替え等により現実に配置可能な業務の有無を検討し、そのような業務がある場合には、当該労働者にその業務を指示すべきである。そして、**当該労働者が復職後の職務を限定せずに復職の意思表示をしている場合には**、使用者から指示される配置可能な業務について労務の提供を申し出ているものというべきである。

② Xの休職期間満了当時の身体の状態は、時間はかかるが杖なしでの歩行が可能であり、右手指の動きが悪く細かい作業は困難であるが握力には問題がなく、会話も相手方が十分認識できる程度に回復していた。他方で、Y社は従業員約2万2,800人を要し、**事業内容も鉄道事業を中心に不動産売買等の関連事業を含め多岐にわたって展開する大企業**である。これらの事実から、Xの就労可能性を検討すると、少なくとも工具室での業務については、Xは就業可能であり、また配置替えすることも可能であったと認められる。

③ また、身体障害等によって、従前の業務に対する労務提供を十全にはできなくなった場合に、他の業務についても**健常者と同じ密度と速度の労務提供を要求することは適切でなく、雇用契約における信義則からすれば、使用者はその企業規模等を勘案し、労働者の能力に応じた職務を分担させる工夫をすべき**である。

<https://www.jil.go.jp/hanrei/conts/06/55.html>

労働政策研究・研修機構

例題) 休業補償について

「労働がない」場合でも賃金等の支払いが必要とされる場合

(1) 「労働がない」 = 「休業」とは？

休業とは…労働者が労働契約にしたがって労働の用意を行っており、労働の意思を持っているにもかかわらず、労働することが拒否された場合、または、不可能となった場合

(2) 民法に基づく賃金の支払い（民法536条2項）

労働者が労働できなかったこと（休業）について、使用者の責めに帰すべき事由（＝帰責事由）がある場合、使用者は賃金（100%分）の支払い義務を負う

(3) 労働基準法に基づく休業手当の支払い（労基法26条）

① 休業手当：**使用者の責めに帰すべき事由**（帰責事由）で休業した場合、平均賃金の60%以上を休業手当として支払わなければならない

② 使用者の帰責事由の範囲は広い（労働者の最低生活の保障のための制度だから）

・使用者に落ち度がなく防止困難であったとしても、帰責事由は認められうる

例：機械の故障や検査、原材料の不足など、経営上の障害を広く含む

<https://www.mhlw.go.jp/churoi/roushi/dl/R021012-2.pdf>

賃金に関する基本問題_厚労省

参考) 休業補償における「**使用者の責めに帰すべき事由による休業**」とは？

- ① 労基法26条は「**使用者の責に帰すべき事由**」による休業の場合に、さしあたり使用者に平均賃金の6割以上の手当を労働者に支払わせることによって、労働者の生活を保障しようとする趣旨であって、
- ② 休業が民法536条2項の「**債権者の責に帰すべき事由**」に該当し賃金請求権を失わない場合でも、労働者は休業手当請求権を主張することができる。
- ③ 休業手当制度は労働者の生活保障という観点から設けられたものであるが、賃金の全額を保障するものではなく、**使用者の責任の存否により休業手当の支払義務の有無が決まる**。
- ④ 使用者の責に帰すべき事由とは、取引における一般原則である過失責任主義とは異なる観点も踏まえた概念であり、**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**ものと理解するのが相当である。
- ⑤ (ストライキの事例では) **Xらの所属するA労働組合が自らの主体的判断とその責任に基づいて行った**のであり、**Y側に起因する事象ということとはできない**ので、休業手当請求権は認められない(なお、別件で賃金請求権も否定された)。ノースウエスト航空事件 最二小判昭62.7.17

<https://www.jil.go.jp/hanrei/conts/05/30.html>

(つづき)

- ⑥ 使用者が**業務上の都合から休業（休業手当相当額を支払って自宅待機）を命じる場合であっても**、労務提供の受領を拒絶したことが使用者（債権者）の責めに帰すべき事由（民法536条2項）に当たる場合には、労働者は当該期間中の**賃金全額の請求権を失わない**（Y社事件 大阪地判平24.4.26）。
- ⑦ **有期労働契約の場合**、当該契約期間内に限った雇用継続及びそれに伴う賃金債権の維持についての期待は高く、その期待は合理的なものであって、保護されなければならないとして、休業命令により労務提供を受領しなかったことに対して、賃金請求権（民法536条2項）を認めた裁判例がある（いすゞ自動車（雇止め）事件 東京高判平27.3.26）。

<https://www.jil.go.jp/hanrei/conts/05/30.html>

（債務者の危険負担等）

第536条 当事者双方の責めに帰することができない事由によって債務を履行することができなくなったときは、債権者は、反対給付の履行を拒むことができる。

2 債権者の責めに帰すべき事由によって債務を履行することができなくなったときは、債権者は、反対給付の履行を拒むことができない。この場合において、債務者は、自己の債務を免れたことによって利益を得たときは、これを債権者に償還しなければならない。

例題) 労働者には「就労請求権」が無いのか？

- ・ 就労は労働契約上の義務であって権利ではないので、就労請求権は否定されるのが一般的。
- ・ 労働契約等に特別の定めがある場合や、業務の性質上労働者が**特別の合理的利益**を有する場合は例外。

○株式会社スイスの事件（名古屋地判昭45.9.7）…**調理人**として雇用された者が出向拒否を理由に解雇され就労妨害禁止の仮処分を求めた。裁判所は「調理人はその仕事の性質上単に労務を提供するというだけでなく、調理長等の指導を受け、調理技術の練磨習得を要するものであることは明らかであり」「調理人としての技量はたとえ少時でも職場を離れると著しく低下する」として仮処分を認容。

×日本海員掖済会事件（仙台地決昭60.2.5）。病院が**勤務医**に自宅待機を命じ、就労要求を拒否していることにつき、「長期間の不就労によって診断、治療に要請される高度な判断力、決断力が急速に失われ、医療技術が低下する等の不利益が仮に肯定されるとしても、就労を保全する必要性を認めるだけの特別な事情はなく」「他病院等での臨時就労等でかなりの程度まで回復できる」と地位の保全申請を却下。

×日本自動車振興会事件（東京地判平9.2.4）。**配転命令の無効を主張する労働者が、訴訟上の和解に基づき、配転前の業務に直ちに就労させるべき義務**があることの確認を求めたが、同請求を棄却。「特段の事情がない限り、労働者が使用者に対して雇用契約上有する債権ないし請求権は、**賃金請求権のみ**であって、いわゆる就労請求権を雇用契約上から発生する債権ないし請求権として観念することはできない」。

<https://www.jil.go.jp/hanrei/conts/06/54.html>

労働政策研究・研修機構

例題) ハラスメントにおける使用者の責任は？

- ① 労働契約法5条は、「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」と定め、使用者が労働契約の内容として（中略）**安全配慮義務**を負っていることを明らかにしています。
- ② 従って、使用者は**労働者が各種ハラスメントの被害を受けることが無いように労働環境を整える義務**があり、これを怠りハラスメントが発生した場合には、安全配慮義務違反として使用者が当該ハラスメントの損害を賠償する責任が生じます。
- ③ 使用者責任とは、事業のために他人を使用する者は**被用者が事業の執行について第三者に加えた損害を賠償しなければならない**というものです。
- ④ 従って、事業の執行についてハラスメントが発生した場合は、ハラスメントを行った者について不法行為責任が生じる（民法第709条）はもとより、使用者は使用者責任（民法715条）により、ハラスメントによる損害について賠償する責任が生じます。

<https://growth-law.com/page-570/page-1198/>

ハラスメントにおける使用者の責任 グロース法律事務所

(つづき)

- ⑤ 但し、**使用者は従業員の選任や損害発生防止の為の事前・事後の対策が十分になされていたことが立証できれば、使用者責任を免れることが可能です。**
- ⑥ しかし、現に社内でハラスメントが発生した場合に**事業の監督について相当の注意をしていたことを立証することはハードルが高いといえます。**
- ⑦ 従って、**ハラスメント防止の為の措置について漏れなく整備し、ハラスメントが発生しないような環境を整えることが極めて重要になります。**

<https://growth-law.com/page-570/page-1198/>

ハラスメントにおける使用者の責任 グロース法律事務所

(不法行為による損害賠償)

民法第709条 故意又は過失によって他人の権利又は法律上保護される利益を侵害した者は、これによって生じた損害を賠償する責任を負う。

(使用者等の責任)

民法第715条 ある事業のために他人を使用する者は、被用者がその事業の執行について第三者に加えた損害を賠償する責任を負う。ただし、使用者が被用者の選任及びその事業の監督について相当の注意をしたとき、又は相当の注意をしても損害が生ずべきであったときは、この限りでない。

2 使用者に代わって事業を監督する者も、前項の責任を負う。

3 前二項の規定は、使用者又は監督者から被用者に対する求償権の行使を妨げない。

参考) 労災事故における使用者の責任は？

- ① 労災事故の場合には、使用者は**債務不履行**に基づく損害賠償責任を負担します。現在では債務不履行構成が一般的ではありますが、もちろん**不法行為責任**を追求することもできます。
 - ・ 債務不履行責任の場合には、労働者が使用者側の故意・過失を立証する責任を負担しません。
 - ・ 使用者側で故意・過失等帰責事由がないことを立証する必要があります。
 - ・ 消滅時効期間も10年と不法行為の場合よりも長くなっています。
 - ・ 時効の起算点という観点からは不法行為の方が有利であるという場合もあり得ます。
- ② 上記のとおり、損害賠償責任が基本的な民事責任ということになりますが、これを労働者が請求するためには、いかに債務不履行構成が不法行為構成よりも有利であるとはいえ**法的な主張立証**が必要です。労働者側にも過失がある場合には、過失相殺によって請求金額が減額されることもあり得ます。また、損害賠償の請求は非常に長い期間がかかる場合もあります。裁判によって請求する場合には、なおさらです。
- ③ そこで、労働者保護の見地から、労働基準法は、**労働災害があった場合に使用者は労働者に対して労災補償責任を負わなければならない**とされています。そして、この労災補償による支払いを確実なものとするために、労災保険制度が用意されています。

前提) 整理解雇の要件

(解雇)

労契法第16条 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。

整理解雇

使用者が、不況や経営不振などの理由により、解雇せざるを得ない場合に人員削減のために行う解雇を整理解雇といいます。これは使用者側の事情による解雇ですから、次の事項に照らして整理解雇が有効かどうか厳しく判断されます。

①人員削減の必要性

人員削減措置の実施が不況、経営不振などによる企業経営上の十分な必要性に基づいていること

②解雇回避の努力

配置転換、希望退職者の募集など他の手段によって解雇回避のために努力したこと

③人選の合理性

整理解雇の対象者を決める基準が客観的、合理的で、その運用も公正であること

④解雇手続の妥当性

労働組合または労働者に対して、解雇の必要性とその時期、規模・方法について納得を得るために説明を行うこと

https://www.mhlw.go.jp/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/roudoseisaku/chushoukigyou/keiyakushuryo_rule.html

労働契約の終了に関するルール_厚労省

例題) 期間の定めのある労働契約の期間途中での解雇の「やむを得ない事由」とは？

(契約期間中の解雇等)

労契法第17条 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。

1. 労契法17条1項は、期間の定めのある労働契約について、「**やむを得ない事由**」がある場合でなければ、その期間途中での解雇はできない旨規定。「やむを得ない事由」とは、客観的に合理的な理由及び社会通念上相当であるという事情に加え、当該雇用を終了させざるを得ない「**特段の事情**」と解するのが相当。

2. **契約期間途中での解雇**が認められる「やむを得ない事由」があるか否かの判断においては、解雇事由とされている労働者の問題行為の性質・態様のほか、それまでの労働者の勤務態度や使用者側の対応等の諸事情が勘案される。

「やむを得ない事由」

= 「**客観的に合理的な理由及び社会通念上相当**」

+ 「**当該雇用を終了させざるを得ない特段の事情**」

<https://www.jil.go.jp/hanrei/conts/10/89.html>

労働政策研究・研修機構

例題) 有期契約の労働者は期間途中でも自由に退職できるのか？

- ① 職業選択の自由から、就職・退職は原則として自由にできます。被用者であれば、民法627条1項のとおり、労働契約の解約の申し入れとして、労働者側からの解約申し入れの後、2週間の経過で契約は終了し、会社の承諾は必要ありません。
- ② ただし、民法第627条2項の定めのとおり、完全月給制の場合には、給与計算期の前半に解約を申し入れる場合、同計算期の末日に退職の効力が生じ、他方給与計算期の後半に申し入れると翌計算期の末日に退職が成立することになります。(中略)
- ③ ただし(中略)有期雇用契約の場合で、契約期間内に自由に(責任も負わず)退職ができるのは、やむを得ない事由がある場合とされています(民法628条)。それで、やむを得ない事由がない場合には、退職により会社が被った損害を賠償しなければならないこともあります

(やむを得ない事由による雇用の解除)

民法第628条

当事者が雇用の期間を定めた場合であっても、**やむを得ない事由**があるときは、各当事者は、直ちに契約の解除をすることができる。この場合において、その事由が当事者の一方の過失によって生じたものであるときは、相手方に対して損害賠償の責任を負う。

事例) 有期契約解除の「やむを得ない事由」センバ流通(仮処分)事件(仙台地裁令和2年8月21日)

タクシー乗務員であるXら4名が、Y社に対し、Y社が令和2年4月30日付でした**整理解雇**は無効であるとして、**労働契約上の地位保全及び賃金の仮払い**を求めた。(※有限会社センバ流通 宮城県仙台市 従業員48名)

判旨) 本件解雇は**有期雇用契約の期間満了前の解雇**であるから「**やむを得ない事由**」(労働契約法17条1項)が必要。**やむを得ない事由**の判断に当たっては、**人員削減の必要性、解雇回避措置の相当性、人員選択の合理性、手続の相当性の各要素を総合的に考慮**して判断すべき。

(1)人員削減の必要性

令和2年3月頃から新型コロナによるタクシー利用客の減少による売上の減少が始まり、令和2年4月は利用客が著しく減少した結果、売上が激減した。

- ・令和2年4月：約1415万円もの支出超過・総額約3133万円もの債務超過
- ・新型コロナの影響によるタクシー利用客の減少がいつまで続くのか不明確な状況であった

⇒本件解雇時において、Y社に**人員削減の必要性があること及びその必要性が相応に緊急かつ高度のものであったこと**は疎明がある。

<https://www.tenma-lo.jp/case/labor-problem/layoff/layoff01/2402>

弁護士法人 天満法律事務所

しかし、Y社の単月当たりの収支は大幅に**改善の余地**があった。

給与は従業員を**休業**させることによって6割の休業手当の支出にとどめることが可能、**雇用調整助成金の申請**をすればその大半が補填されることがほぼ確実、退職金は恒常的に発生するものではない、燃料費、修繕費、保険料等は、臨時休車措置により免れることができた等。

・Y社の負担する債務（合計約7234万円）につき、B（Y社の初代代表取締役、現代表者に代わって団体交渉に出席するなど経営に密接に関与）及びa社（Bが代表者）に対する負債が2900万円以上を占めている→上記関係性からするとB及びa社に対する**債務は即時全額の支払の必要があるとは解されず、Y社の債務超過の程度は額面ほど大きくはないもの**といえる。

・Y社はBからさらに**融資を受ける**ことが可能であった+当面の資金繰りについては金融機関から融資を受ける余地も十分にあったものと考えられる。

・Y社が交付した本件解雇通知の記載（「借金が…いつまで増えるのかを解らないまま増やし続けられない」等）→少なくとも**本件解雇をしなければ直ちに倒産に至るとの見通しであったとは考えられない。**

⇒これらの事情を総合すると、Y社の**人員削減の必要性については、直ちに整理解雇を行わなければ倒産が必至であるほどに緊急かつ高度の必要性であったことの疎明があるとはいえない。**

<https://www.tenma-lo.jp/case/labor-problem/layoff/layoff01/2402>

弁護士法人 天満法律事務所

(2)解雇回避措置の相当性⇒相当に低い

- ・ Y社は、令和2年4月17日以降、それまで概ね16～10人程度稼働していた従業員のうち4人程度を除いて休業させ、稼働する乗務員に残業や夜勤を禁止するなどして、賃金や残業代、深夜割増手当の削減をし、取引先に対し値引き交渉を行った。
- ・ しかし、本件解雇に先立ち、雇用調整助成金の申請や臨時休車措置の活用はしていない。
- ・ 厚生労働省等が、雇用調整助成金を利用した雇用の確保を推奨していたこと、東北運輸局が臨時休車措置の利用を推奨していたこと、Y社自身が、令和2年4月20日から同月27日までの間、雇用調整助成金の利用を検討する旨の説明をXらや他の従業員にしていたことに照らすと、Y社は、本件解雇に先立ち、これらの措置を利用することが強く要請されていたというべき。

<https://www.tenma-lo.jp/case/labor-problem/layoff/layoff01/2402>

弁護士法人 天満法律事務所

(3)人員選択の合理性⇒低い

Y社は、

- i 夜勤のみしか乗車できない者、
- ii 営業所の地元の〇〇地区の営業に慣れていない者、
- iii 顧客からのクレームが多い者

を整理解雇の際の人員選択の基準とした旨を主張するが、Xらが i～iii に該当することの疎明があるとはいえない。

(4)手続の相当性⇒低い

・本件解雇に先立つ事前協議：Y社は、令和2年4月20日の団体交渉において、やむを得ない場合には人員調整に踏み切る旨の説明をしたが、同月末の営業成績の結果次第で採りうる選択肢の一つとして整理解雇を提示したに過ぎないというべき→これをもって本件解雇に先立って十分な協議がなされたとはいえない。

・本件解雇に際しての説明：Y社は、同月30日の団体交渉において本件解雇通知を交付して整理解雇をしているが、その記載内容は、政権批判や乗務員の新型コロナ感染防止等、整理解雇との関連性に欠ける記載が多く、これをもって整理解雇に際して十分な説明をしたとはいえない。Y社は、団体交渉の席上ではある程度の説明をしているが、口頭説明では十分とはいえないし、団体交渉に出席していないX2～X4に説明をしたことにはならない。

<https://www.tenma-lo.jp/case/labor-problem/layoff/layoff01/2402>

弁護士法人 天満法律事務所

感染拡大で経営破たんのタクシー会社 社長が語った理由とは…

2020年5月18日 18時08分 <https://www3.nhk.or.jp/news/html/20200518/k10012435051000.html>

大阪 平野区のタクシー会社「ふれ愛交通」。およそ**100台のタクシー**を保有し、去年の年間の**売り上げはおよそ5億5000万円**に上りました。（中略）しかし今月13日、裁判所に**破産**を申し立て、ドライバーや事務を取り扱う**社員81人**を解雇しました。

道野前社長は国の支援策である雇用調整助成金を使ってドライバーたちを休業させて、なんとかこの危機を乗り越えようと検討しました。しかし、申請を断念しました。「申請には時間がかかる。OKとなっても休業手当を立て替えて支払わなければならない。2か月3か月と立て替え払いできるのかというのが正直なところだ」

最近では深刻な人手不足からタクシーの稼働率が落ちて収益が低迷。さらに十分な手元資金を確保する余裕がないところにコロナショックが到来。外出自粛の影響を受けて、3月の売り上げは前年と比べておよそ40%減少、4月は**80%以上減って**しまいました。

会社では国の雇用調整助成金を活用して従業員を休業させなんとか危機を乗り切れることも検討しましたが、書類手続きが煩雑であることや資金の受け取りまで1か月以上かかる状況だったことから申請を断念しました。

道野隆前社長は、大きな営業エリアである繁華街の北新地やミナミで利用客がすぐに増えるとは思えないこと、債権者からこれ以上借入れを増やして迷惑をかけられないと判断し、倒産の道を選択しました。

会社代理人の弁護士などによりますと、**負債総額は1億3000万円**に上るとのことです。

参考文献



著者：森井 利和



- 01_信義則
- 02_権利濫用
- 03_未成年者の行為能力
- 04_法人
- 05_外国法人
- 06_公序良俗
- 07_任意規定と異なる慣習
- 08_瑕疵ある意思表示
- 09_意思表示の到達
- 10_労働組合と労働者の関係
- 11_停止条件・解除条件・期限
- 12_期間
- 13_時効
- 14_賃金先取特権
- 15_種類債権の特定
- 16_受領遅滞
- 17_債務不履行
- 18_損害賠償の範囲
- 19_過失相殺
- 20_遅延損害金
- 21_賠償額の予定
- 22_保証・連帯保証
- 23_債権譲渡
- 24_労働債権の差押え
- 25_弁済の場所・費用
- 26_履行の提供・供託
- 27_弁済による代位・求償
- 28_相殺
- 29_契約の成立
- 30_危険負担
- 31_第三者のためにする契約
- 32_契約の解除
- 33_消費貸借
- 34_貸貸借
- 35_雇用契約の成立と内容
- 36_報酬の支払時期
- 37_使用者の権利の譲渡の制限
- 38_期間の定めのある労働契約
- 39_期間の定めのない労働契約
- 40_請負
- 41_委任
- 42_不法行為
- 43_使用者責任
- 44_損害賠償請求権の時効



主な参照事項

- ① 労働法の原理的沿革（市民法の原理と労働法の原理） P 2
- ② 労働政策の中期的課題 P 2 1
- ③ 労働市場政策における事業主の責務 P 6 0
- ④ 労働契約の権利義務の体系 P 1 5 6
- ⑤ 医師等の労働者性 P 1 8 5
- ⑥ 労働条件不利益変更の合意の要件 P 2 1 0
- ⑦ 就業規則変更の合理性判断の構造 P 2 1 3
- ⑧ 採用の自由の根拠と限界 P 2 2 1
- ⑨ 労働者の人格的利益の保護 P 2 5 6
- ⑩ 障がい者雇用における合理的配慮の提供義務 P 2 9 7
- ⑪ 賃金制度をめぐる諸問題 P 4 2 7
- ⑫ 労働時間の概念 P 4 9 5
- ⑬ 精神障害の業務上認定 P 6 5 7
- ⑭ 安全配慮義務の内容と立証 P 6 7 1
- ⑮ 業務命令として発せられる服務上の制限措置 P 6 9 1

参考（イチオシ）サイト

1. 労働関係法規の適用
「労働者」の定義、「使用者」の定義、国際労働関係の適用範囲
2. 雇用関係の開始
募集、採用の自由、採用内定取消、労働契約締結準備段階における過失、試用期間、賠償予定
3. 労働者の人権・雇用平等
公民権の保障、仕事上の発明と報酬、女性の賃金差別、女性の昇進・昇格差別、セクハラ…
4. 就業規則
労働条件の規律、労働条件の最低基準、労働条件を決定・変更するために必要とされる周知
5. 労働条件
賃金請求権、賃金支払いの諸原則、賃金の決定・変更、年俸制、休業手当、労働者の人権・人格権…
6. 人事
業務命令権、人事制度、異動、職種変更、出向、復帰、転籍、就労請求権、退職制度と職場復帰…
7. 安全衛生・労災
健康管理、労災補償
8. 労働条件の変更
合意による労働条件の変更、就業規則による労働条件の変更、労働協約による労働条件の変更、変更解約告知
9. 企業の再編・組織変更時の雇用保障
合併・事業譲渡・会社分割、解散
10. 雇用関係の終了、11. 非正規雇用、12. 外国人労働者…

<https://www.jil.go.jp/hanrei/conts/index.html>

独立行政法人労働政策研究・研修機構

引き続き、本セミナーで取り上げたいテーマ（精選）

例01) 労働者との「正しい」争い方、「和解」のしかた

例02) 安全配慮義務および合理的配慮の根拠と内容と事例

例03) 労働組合と労働者代表者との違い、代表と代理、院外組合・ユニオンとの対応

例04) 労働契約関係上の債務不履行と不法行為について

例05) 外国人雇用に関する諸問題

例06) いわゆる「同一労働同一賃金」のその後

例07) 両立支援に関する諸問題

例08) 精神疾患の復職判定・休職期間満了による自然退職

例09) 改正民法と労働法

例10) 裁判官の自由心証と当事者主義、証拠主義と弁論主義、仮処分と執行…

労働法と民法の
接点（接面）
から人事労務問
題を解く

リクエストお待ちしております。



hrms@grace.ocn.ne.jp

例題) パワハラ⇒精神疾患⇒休職発令⇒復職可否⇒期間満了…

パワハラ、またはその疑い、本人からの主張。

- ◇ パワハラがあったかどうかの判定。過重労働との複合。いじめ・無視・嫌がらせ。
- ◇ 労災の主張があった場合の判定。

パワハラに起因する（と本人が主張する）精神疾患の発症。

- ◇ 医師の診断「適応障害」
- ◇ 就業の禁止または制限「自宅療養」「通院加療」

長期欠勤⇒休職発令

- ◇ 療養による治癒・復職が見込まれる・見込まれない

休職期間満了

- ◇ 治癒せず自然退職
- ◇ 治癒不十分のまま（実質的な復職可否判定を経ずに休職期間を徒過して形式的事務手続きで復職）

復職可否判定

- ◇ 試し勤務
- ◇ 職務遂行能力回復不完全（一部履行不能）な場合

仕事が10日続かなかった発達障害の夫。訪問介護が天職になった理由

グラフィックデザイナーの西出弥加さんと訪問介護の仕事をする光さん夫妻は、夫婦ともに発達障害という共通点があります。妻はASD（自閉スペクトラム症）、夫はADHD（注意欠如・多動症）の特性をもち、お互いに助け合いながら暮らしています。

(1) チーム体制のおかげで、苦手分野がサポートされているから

1つ目は利用者さん宅へ赴くほかのヘルパーのマンパワーのおかげなのです。重度の要介護判定が出ている利用者さんの部屋では、24時間体制でだれかがいる状態を維持しています。

(2) 同僚とコミュニケーションをとる必要がないから

2つ目の理由として、1人で仕事ができる状態だからです。交代制なので、利用者さんとヘルパーが1：1の状態の家にいることになります。職場で大勢で過ごしたりコミュニケーションをとることが極端に苦手な夫は、それで数々の職場を辞めてきただけあり、今はまさに奇跡の環境です

(3) “指示待ち”してもいい環境だから

そして3つ目は、利用者さんがなにをしてほしいか、指示をくれるからです。例えば「車椅子を押して、ここに連れて行って」「体を起こして」「インスタントコーヒーを入れて」などです。

夫は不注意によるミスで困っていますが、すべてにおいて不注意が起こっているわけではありません。興味がないことにはドーパミンが働かずミスが頻繁に起こりますが、興味に向くことには集中できます。この介護に関しては集中が続いている状態です。おかげで、長年夜勤の仕事ができています。