

## 第1部 労働法総論

…略…

## 第2部 労働保護法

### 第1章 労働契約の当事者 p1~4

- [論点1] 労働基準法の「労働者」 A
- [論点2] 黙示の労働契約 A
- [論点3] 法人格否認の法理 A

### 第2章 就業規則 p5~9

- [論点1] 労働契約結後に周知された就業規則の効力 B
- [論点2] 届出・意見聴取義務と就業規則の効力の関係 B
- [論点3] 就業規則の不利益変更に関する一般的説明 A
- [論点4] 就業規則を新設して労働条件を不利益に変更する場合 B
- [論点5] 労働条件を労働者にとって有利に変更する場合 B
- [論点6] 労使間に就業規則変更合意がある場合 A
- [論点7] 「労働者の不利益に…変更」 A
- [論点8] 変更の「合理」性 A

### 第3章 労働憲章・雇用平等 p10~13

#### 第1節 労働憲章 p10

- [論点1] 留学・研修費用返還制度 ■

#### 第2節 雇用平等 p10~13

- [論点1] 外形上の性中立的基準 ■
- [論点2] 労基法4条違反の場合における差額賃金請求権 ■
- [論点3] 妊娠中の軽易業務への転換を理由とする降格 ■
- [論点4] セクシャル・ハラスメント ■

### 第4章 雇用関係の成立 p14~18

#### 第1節 募集・採用 p14~15

- [論点1] 明示した賃金見込額よりも確定賃金額が低い場合 ■
- [論点2] 実際の労働条件が求人広告で示されたものと異なる場合 ■

#### 第2節 採用内定 p15~17

- [論点1] 採用内定の法的性質 ■
- [論点2] 採用内定の取消し(1) 労働契約が成立している場合 ■
- [論点3] 採用内定の取消し(2) 労働契約が成立していない場合 ■
- [論点4] 採用内定中の法律関係 ■

#### 第3節 試用期間 p17~18

- [論点1] 試用の意味 ■
- [論点2] 試用期間と契約期間の区別 ■

[論点3] 試用期間中の解雇（本採用拒否） ■

## 第5章 労働契約上の権利義務 p19～23

### 第1節 権利義務内容の決定 p19

[論点1] 労使慣行の法的拘束力 ■

### 第2節 労働契約の基本原則 p19

#### 第3節 基本的義務 p19～20

[論点1] 誠実労働義務の内容 ■

[論点2] 就労請求権（労働受領義務） ■

#### 第4節 付随義務 p20～22

[論点1] 秘密保持義務 ■

[論点2] 競業禁止義務（1）退職後の競業禁止義務 ■

[論点3] 競業禁止義務（2）退職後の競業禁止義務特約がない場合 ■

[論点4] 競業禁止義務（3）退職後の競業禁止義務違反を理由とする差止請求 ■

[論点5] 在職中の引拔行為の限界 ■

#### 第5節 使用者の労働者に対する損害賠償請求・求償請求 p22～23

[論点1] 使用者から労働者に対する損害賠償請求・求償請求の制限 ■

## 第6章 人事 p24～32

### 第1節 人事考課 / 昇進・昇格 / 降格 p24～26

[論点1] 人事考課の違法性判断 ■

[論点2] 昇進・昇格 ■

[論点3] 降格 ■

### 第2節 配転・出向・転籍・休職 p27～32

#### 第1. 配転 p27～29

[論点1] 配転命令権の根拠 ■

[論点2] 黙示の職種・勤務地限定合意 ■

[論点3] 配転命令権の濫用 ■

[論点4] 賃金の低下を伴う降格的配転 ■

#### 第2. 在籍出向 p29～31

[論点1] 出向命令に必要な「労働者の承諾」の内容 ■

[論点2] 出向命令権の濫用 ■

[論点3] 出向労働関係 ■

[論点4] 出向労働者に対する復帰命令 ■

#### 第3. 転籍 p31

[論点1] 譲渡型における「労働者の承諾」の内容 ■

#### 第4. 休職 p31～32

[論点1] 起訴休職の要件 ■

[論点2] 傷病休職期間満了時に原職復帰できない労働者の退職扱い ■

## 第7章 賃金 p33～45

### 第1節 賃金の意義 p33～37

- [論点1] 支給日在籍要件 ■
- [論点2] 賞与の支給要件・算定基準との関係で産前産後休業期間等を欠勤扱いとすることの可否 ■
- [論点3] 懲戒解雇を理由とする退職金支給制限規定 ■
- [論点4] 退職後の競業禁止違反を理由とする退職金支給制限規定 ■
- [論点5] 年俸制下での次年度の年俸額の決定 ■

### 第2節 賃金請求権 p38～39

- [論点1] 民法536条2項前段の要件事実としての就労の意思・能力の要否 ■
- [論点2] 従前の労務の提供不能と賃金請求権 ■
- [論点3] 減給 ■

### 第3節 賃金の支払方法 p40～41

- [論点1] 労働者による賃金債権の譲渡 ■
- [論点2] 使用者による相殺 ■
- [論点3] 合意相殺 ■
- [論点4] 労働者による賃金債権の放棄 ■
- [論点5] 過払い賃金の清算のための調整的相殺 ■

### 第4節 解雇期間中の賃金請求と中間利益の控除 p42～44

- [論点1] 解雇期間中の賃金請求と中間収入の控除 ■

### 第5節 休業手当 p45

- [論点1] 休業手当と使用者の帰責事由 ■

## 第8章 労働時間 p46～51

### 第1節 労働時間規制 p46

### 第2節 労働時間の概念 p46～48

- [論点1] 労基法32条の労働時間 ■
- [論点2] 本来の業務の準備行為に要した時間 ■
- [論点3] 不活動仮眠時間
  - (論証1) 労働時間該当性 ■
  - (論証2) 法定時間内に属する不活動仮眠時間に対する賃金請求権 ■
  - (論証3) 法定時間外の不活動仮眠時間に対する割増賃金請求権 ■
- [論点4] その他 ■

### 第3節 労働時間の計算とその特例 p48～49

- [論点1] 変形労働時間制の下で特定した労働時間を変更することの可否 ■
- [論点2] フレックスタイム制における借り時間・貸し時間
  - (論証1) 借り時間 ■
  - (論証2) 貸し時間 ■
- [論点3] 事業場外労働のみなし労働時間制における「労働時間が算定し難いとき」 ■

### 第4節 休憩・休日 p50～51

#### 第1. 休憩 p50

[論点 1] 休憩時間中の外出許可制 ■

[論点 2] 休憩時間中の政治活動の禁止 ■

## 第 2 章 休日 p50～51

[論点 1] 事前の休日振替え ■

[論点 2] 事後の休日振替え ■

## 第 9 章 時間外労働 p52～55

### 第 1 節 36 協定による時間外・休日労働 p52～53

[論点 1] 時間外・休日労働義務の発生根拠 ■

[論点 2] 労使協定の過半数要件の基準時 ■

[論点 3] 過半数代表者の選出方法 ■

### 第 2 節 割増賃金 p53～55

[論点 1] 法所定の計算方法によらない割増賃金 ■

### 第 3 節 例外 p55

[論点 1] 管理監督者の要件（労基 41 条 2 号前段） ■

[論点 2] 管理監督者と深夜業規制 ■

## 第 10 章 年次有給休暇 p56～60

[論点 1] 「全労働日」

(論証 1) 労働者の帰責事由による不就労日 ■

(論証 2) 使用者の帰責事由による不就労日 ■

(論証 3) 労使双方に帰責事由がない不就労日 ■

[論点 2] 年休権の法的構造 ■

[論点 3] 使用者の年休時季指定付与義務の意義 ■

[論点 4] 時季変更権の行使を差し控えるかどうかを判断するために年休の利用目的を問うことの可否 ■

[論点 5] 争議行為との関係

(論証 1) 争議目的での年休請求 ■

(論証 2) 年休請求後の争議行為参加の発意 ■

[論点 6] 「事業の正常な運営を妨げる場合」 ■

[論点 7] 時季変更権の事後行使 ■

[論点 8] 計画年休協定の拘束力 ■

[論点 9] 年休の買上げ ■

[論点 10] 年休取得を理由とする不利益取扱い ■

## 第 11 章 年少者・女性の保護 p61

[論点 1] 生理休暇の取得を理由とする不利益取扱い ■

## 第 12 章 ワークライフバランス p62

[論点 1] 育児介護支援措置の利用を理由とする不利益取扱い ■

## 第13章 労働災害 p63~67

### 第1節 労災補償 p63~64

- [論点1] 災害性の傷病・死亡の「業務上」判断 ■
- [論点2] 職業性の脳・心臓疾患の「業務上」判断 ■
- [論点3] 過重負荷による精神障害（うつ病など）の「業務上」判断  
(論証1) うつ病の業務起因性 ■  
(論証2) うつ病と自殺の間の相当因果関係 ■

### 第2節 労災保険給付と他の給付との調整 p64~66

- [論点1] 労災保険給付終了後の労働基準法上の災害補償責任への切り替え ■
- [論点2] 民事損害賠償からの労災保険の将来給付分の控除  
(論証1) 保険給付と民事損害賠償の関係 ■  
(論証2) 現実の保険給付の要否 ■
- [論点3] 労災保険給付により免責される損害賠償責任の範囲 ■
- [論点4] 特別支給金の民事損害賠償からの控除 ■
- [論点5] 被災労働者の過失分の減額の順序 ■
- [論点6] 第三者行為災害と示談 ■

### 第3節 安全配慮義務 p66~67

- [論点1] 人的・物的組織の編成 ■
- [論点2] 過労自殺  
(論証1) 加重労働等による心身の健康侵害への配慮 ■  
(論証2) 過失相殺 ■
- [論点3] 元請会社の下請会社従業員に対する安全配慮義務 ■
- [論点4] 取締役の安全配慮義務 ■

## 第14章 懲戒 p68~73

- [答案の流れ] 懲戒処分の有効要件 ■
- [論点1] 懲戒事由 (1) 勤務時間中の政治活動 ■
- [論点2] 懲戒事由 (2) 企業施設内でのビラ配布 ■
- [論点3] 懲戒事由 (3) 私生活上の犯罪行為 ■
- [論点4] 懲戒事由 (4) 職場外での会社批判 ■
- [論点5] 懲戒事由 (5) 無許可兼業 ■
- [論点6] 懲戒事由 (6) 社内不倫 ■
- [論点7] 懲戒事由 (7) 経歴詐称 ■
- [論点8] 懲戒事由 (8) 内部告発 ■
- [論点9] 懲戒事由 (9) 企業が行う企業秩序違反事件の調査の協力拒否 ■
- [論点10] 懲戒事由 (10) 所持品検査拒否 ■
- [論点11] 懲戒事由 (11) 精神的不調を理由とする長期間の無断欠勤 ■
- [論点12] 懲戒処分後に判明した非違行為を処分理由に追加することの可否 ■
- [論点13] 懲戒権行使の長期間留保 ■

## 第15章 雇用関係の終了（解雇以外） p74～78

### 第1節 合意解約 p74

### 第2節 辞職 p74～76

- [論点1] 黙示の更新の効果 ■
- [論点2] 非自発的退職と損害賠償 ■
- [論点3] 退職の意思表示
  - (論証1) 退職の意思表示の法的意味 ■
  - (論証2) 労働者による合意解約の申込みの撤回 ■
  - (論証3) 使用者の承諾の意思表示の要式性 ■
  - (論証4) 使用者の承諾権限 ■

### 第3節 定年制 p76

- [論点1] 高年齢者雇用安定法9条1項の私法上の効力 ■

### 第4節 当事者の消滅 p76

### 第5節 企業組織の変動 p77～78

- [論点1] 事業譲渡（1）労働契約の承継の要件 ■
- [論点2] 事業譲渡（2）事業譲渡当事者間での労働契約の承継排除の合意 ■
- [論点3] 会社分割
  - (論証1) 商法等改正法附則5条の協議に違反したこと ■
  - (論証2) 労働契約承継法7条の措置を怠ったこと ■

## 第16章 解雇 p79～85

### 第1節 解雇の意義 p79

### 第2節 就業規則上の解雇事由列举の意味 p79

### 第3節 法令等による解雇の制限 p79～81

- [論点1] 労災保険給付による打切補償の可否 ■
- [論点2] 「業務上」の「負傷…又は疾病」（労基19条1項本文） ■
- [論点3] 解雇予告義務に違反した解雇の効力 ■
- [論点4] 労基法114条の附加金支払義務 ■
- [答案の流れ] 解雇権濫用法理（労契16条） ■

### 第4節 解雇事由の具体例 p81

### 第5節 整理解雇 p81～84

- [論点1] 整理解雇の有効性 ■

### 第6節 変更解約告知 p84～85

- [論点1] 解雇権濫用の判断枠組み ■
- [論点2] 留保付き承諾の有効性 ■

### 第7節 解雇と不法行為 p85

- [論点1] 無効な解雇期間中の賃金相当額の損害賠償 ■
- [論点2] 無効な解雇による慰謝料の賠償 ■

## 第17章 非正規雇用 p86~91

### 第1節 有期雇用労働者 p86~88

- [論点1] 「やむを得ない事由」(労契17条1項) ■
- [論点2] 無期労働契約転換時に労働条件を不利益変更する旨の就業規則の合理性判断 ■
- [論点3] 労契法19条1号・2号該当性の判断枠組み ■
- [論点4] 高年齢者雇用確保措置の下での定年後の雇用継続 ■

### 第2節 短時間・有期雇用労働法 p88~90

#### 1. 不合理な待遇の禁止(8条) p88~89

- [論点1] 「待遇の相違」の「不合理」性の判断 ■
- [論点2] 8条違反の効果 ■

#### 2. 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(9条) p89~90

- [論点3] 「通常の労働者と同視すべき短時間・有期雇用労働者」 ■
- [論点4] 9条違反の効果 ■

### 第3節 労働者派遣法 p90~91

- [論点1] 違法派遣を理由とする派遣元・派遣労働者間の労働契約の無効 ■
- [論点2] 派遣先により労働者派遣契約が中途解除された場合における派遣元による有期労働契約の中途解約 ■

## 第3部 労働組合法

### 第1章 労働組合法総論 p92

- [論点1] 労組法7条所定の不当労働行為に該当する法律行為の有効性 ■

### 第2章 労使関係の当事者 p93~96

#### 第1節 労働者 p93~94

- [論点1] 労組法上の「労働者」(3条) ■

#### 第2節 使用者 p94~95

- [論点1] 労働契約関係に隣接する関係の一方当事者 ■
- [論点2] 労働契約関係に近似する関係の一方当事者 ■

#### 第3節 労働組合 p95~96

- [論点1] 使用者からの独立性の内容 ■

### 第3章 労働組合の運営 p97~101

#### 第1節 運営のルール p97

#### 第2節 組合員資格 p97~98

- [論点1] 組合からの脱退そのものを制限する定め ■
- [論点2] ユニオン・ショップ協定
  - (論証1) ユ・シ協定の有効性 ■
  - (論証2) ユ・シ協定に基づく解雇 ■
  - (論証3) 解雇理由とされた除名が無効である場合 ■

第3節 便宜供与 p98～99

[論点1] チェック・オフの法律関係 ■

第4節 労働組合の財政 p99

[論点1] 組合員の組合費納入義務

第5節 労働組合の統制権 p100～101

[論点1] 組合員の協力義務 ■

[論点2] 個々の組合員の言論の自由 ■

[論点3] 違法争議指令に対する服従義務 ■

[論点4] 統制処分 of 司法審査 ■

第6節 労働組合の組織変動 p101

[論点1] 分裂概念の肯否 ■

第4章 団体交渉 p102～105

[論点1] 団体交渉の労働者側の当事者

(論証1) 上部団体 ■

(論証2) 企業内における複数の労働組合（企業内の併存組合など）からの共同交渉の申入れ ■

(論証3) 唯一交渉団体条項（一定の組合とのみ交渉に応じる旨の条項） ■

[論点2] 義務的団交事項

(論証1) 非組合員の労働条件 ■

(論証2) 経営・生産事項 ■

[論点3] 使用者の交渉義務

(論証1) 誠実交渉義務 ■

(論証2) 併存組合に対する誠実交渉義務 ■

(論証3) 団体交渉の日時・場所・出席者等の開催条件 ■

(論証4) 団体交渉の打ち切り ■

[論点4] 団交義務違反の救済方法

(論証1) 団体交渉を求めうる地位にあることの確認請求 ■

(論証2) 具体的団体交渉請求権 ■

(論証3) 不法行為責任 ■

第5章 労働協約 p106～111

[論点1] 労働協約の法的性質 ■

[論点2] 協約締結権限 ■

[論点3] 労働協約の要式性

(論証1) 往復文書等による合意 ■

(論証2) 要式性を欠く労働協約の効力 ■

(論証3) 複数ある交渉事項の一部についてのみの合意 ■

[論点4] 労働協約の規範的効力

(論証1) 法的性質 ■

(論証2) 有利原則 ■

- [論点 5] 労働協約による労働条件の不利益変更 ■
- [論点 6] 事業場単位の拡張適用
  - (論証 1) 拡張適用の要件具備の基準時 ■
  - (論証 2) 労働条件を不利益変更した労働協約の未組織労働者への拡張適用 ■
  - (論証 3) 少数組合員への拡張適用 ■
- [論点 7] 平和義務・平和条項違反の争議行為
  - (論証 1) 懲戒処分 ■
  - (論証 2) 争議行為の正当性 ■
  - (論証 3) 損害賠償請求・差止請求 ■
- [論点 8] 労働協約の一部解約 ■
- [論点 9] 労働協約の余後効 ■

## 第6章 争議行為 p112~117

- [論点 1] 争議行為の概念 ■
- [論点 2] 争議行為の主体の正当性
  - (論証 1) 管理職組合 ■
  - (論証 2) 争議団 ■
  - (論証 3) 自主性不備組合 ■
  - (論証 4) 部分スト ■
  - (論証 5) 山猫スト ■
  - (論証 6) 非公認スト ■
- [論点 3] 争議行為の目的の正当性
  - (論証 1) 政治スト ■
  - (論証 2) 同条スト ■
  - (論証 3) 経営・生産・人事に関する事項 ■
  - (論証 4) 抗議スト ■
- [論点 4] 争議行為の手続の正当性
  - (論証 1) 団体交渉を経ない争議行為 ■
  - (論証 2) 予告を経ない争議行為等 ■
  - (論証 3) 組合規約違反の争議行為 ■
  - (論証 4) 平和義務・平和条項違反 ■
- [論点 5] 争議行為の態様（手段）の正当性 ■
- [論点 6] 指名スト ■
- [論点 7] 違法争議行為に関する組合幹部の懲戒処分 ■
- [論点 8] 争議行為中の賃金カット
  - (論証 1) ストライキ参加者の賃金削減の可否及び限界 ■
  - (論証 2) 部分スト又は一部スト不参加者の賃金・休業手当 ■
- [論点 9] ストライキ以外の労務提供を伴う争議行為と賃金カット ■
- [論点 10] ロックアウト期間中の賃金 ■

## 第7章 組合活動 p118～121

[論点1] 組合活動の主体の正当性

(論証1) 未組織労働者の活動 ■

(論証2) 自発的活動 ■

(論証3) 組合内少数派の活動 ■

(論証4) 政党構成員としての活動 ■

[論点2] 組合活動の目的の正当性（政治活動としての組合活動） ■

[論点3] 組合活動の態様の正当性態様

(論証1) 就業時間中の組合活動 ■

(論証2) 企業施設利用の組合活動 ■

(論証3) 街頭宣伝活動 ■

[論点4] 勤務時間中の組合活動と賃金カット ■

## 第8章 不当労働行為制度 p122～134

### 第1節 総論 p122

### 第2節 不利益取扱い p122～123

[論点1] 採用拒否による「不利益な取扱い」 ■

[論点2] 配転による「不利益な取扱い」 ■

[論点3] 不当労働行為の意思

(論証1) 不当労働行為の意思の内容 ■

(論証2) 動機の競合 ■

(論証3) 第三者の強要による不利益取扱い ■

[論点4] 不利益取扱いの不当労働行為に該当する法律行為の有効性 ■

### 第3節 支配介入 p123～134

#### 1. 成立要件 p123～125

[論点1] 組合活動の正当性と支配介入の成否の関係 ■

[論点2] 支配介入行為の使用人への帰責

(論証1) 代表取締役等の代表者・2条但書1号の利益代表者 ■

(論証2) 利益代表者に近接する職制上の地位にある者 ■

(論証3) より下位の職制 ■

(論証4) 一般社員・別組合の組合員・企業外の第三者 ■

#### 2. 使用者の言論の自由・施設管理権との関係 p125～126

[論点1] 組合に対する使用者の意見表明 ■

[論点2] 職場集会に対する警告 ■

[論点3] 組合掲示板からの組合掲示物の撤去 ■

#### 3. 複数組合の併存と不当労働行為 p126～128

[論点1] 大量観察方式 ■

[論点2] 併存組合間の便宜供与差別 ■

[論点3] 団体交渉を経た別異取扱い

(論証1) 同一条件の提示 ■

(論証2) 残業差別 ■

4. 労働委員会の救済命令 p129～134

- [論点1] 不利益取扱いを受けた労働者の組合員資格の喪失 ■
- [論点2] 支配介入についての組合員個人の申立人適格 ■
- [論点3] バックペイからの中間収入の控除 ■
- [論点4] 昇給・昇格・昇進差別 ■
- [論点5] 会社解散と不当労働行為 ■
- [論点6] 抽象的不作為命令 ■
- [論点7] 私法上の法律関係・強行法規との関係 ■
- [論点8] 昇給査定差別における除斥期間の起算点 ■
- [論点9] 昇進・昇格査定差別における除斥期間の起算点 ■
- [論点10] 査定差別が繰返された場合における除斥期間の起算点 ■

## 第4部 労働紛争の解決制度

### 第1章 労働紛争解決制度の全体像 p135

### 第2章 個別労働紛争の解決制度 p135

### 第3章 集団的労働紛争の解決制度 p135

- [論点1] 労働組合の消滅後の救済命令の拘束力 ■

### 第4章 保全訴訟 p135

## 第2節. 賃金請求権

### [論点1] 民法536条2項前段の要件事実としての就労の意思・能力の要否

使用者に具体的な賃金支払義務が生じるのは、原則として、労働者が債務の本旨に従って労働義務を現実に履行したときである（民624条1項）。

もっとも、使用者の「責めに帰すべき事由」によって労働義務が履行不能となった場合には、民法536条2項前段に基づき賃金請求権が発生する。

要件は、①労働義務の履行不能、②使用者の帰責事由、③①と②の因果関係である。

では、③の因果関係の前提要件として、労働者の就労の意思・能力が必要とされるか。

使用者の帰責事由により労働者が就労の意思・能力を失っている場合もあるところ、このような場合にまで因果関係を否定すべきではない。

そこで、就労の意思・能力は、因果関係の前提要件ではなく、因果関係の成否を判断する際の考慮要素の1つにとどまると解すべきである。

### [論点2] 従前の労務の提供不能と賃金請求権

例えば、病気自宅療養中の労働者が、従前よりも軽易な業務をすると申し出て、使用者がこれを断ったという事案において、問題となる。

賃金請求権は現実に労働義務が履行されてはじめて発生するのが原則である（民624条1項）ところ、病気による自宅療養期間中は労働義務の現実の履行を欠くから、賃金請求権が発生しないのが原則である。では、民法536条2項前段に基づく賃金支払請求の発生を肯定できないか。

労働者による「債務の本旨に従った」労働義務の履行の提供がある場合には、使用者による労務の受領拒絶は、「債権者の責めに帰すべき事由によって」労働義務を履行不能にするものといえるから、民法536条2項前段に基づき賃金請求権が発生する。

そして、労働者が現に就業を命じられた特定の業務について労務の提供を十全にはできないとしても、①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、②当該労働者が現実に配置可能な業務があり、③労働者が②の提供を申し出ているときには、「債務の本旨に従った」労働義務の履行の提供があると解すべきである。

なぜならば、当該労働者が広い範囲で業務に従事することが労働契約上予定されているにもかかわらず、現に就業を命じられた業務を十全に行い得ないだけで賃金請求権を取得できないのは不合理だからである。

### [論点3] 減給

賃金額は労働契約の内容となっているから、契約の拘束力により、使用者が一方的にこれを減額することはできない。

したがって、就業規則などの契約上の根拠がない限り、賃金減額には労働者

B (速修 121 頁)

ペンション経営研究所事件・東京地

判 H9.8.26 (CB156)

荒木 122 頁、土田 249 頁

B (速修 122 頁)

片山組事件・最判 H10.4.9 (百 24・

CB153)

A (速修 123 頁)

の個別的同意を得る必要がある。

そして、信義則（労契 3 条 4 項）および労働契約内容の理解促進の責務（労契 4 条 1 項）に照らし、労働者の同意について、労働者の自由意思に基づく  
と認めるに足りる合理的な理由が客観的に存在することが必要とされる。

（補足 1）

労働者の自由意思に基づく同意が認定できても、就業規則や労働協約に反する同意は無効である（労契 12 条、労組 16 条）。

例えば、平成□年 9 月の途中で、労使間で基本賃金減額の合意が成立した場合であっても、「月の途中において基本賃金を変更または指定した場合は、当月分の基本賃金は新旧いずれか高い方の基本賃金を支払う」旨の就業規則が存在するときは、減額合意のうち、同年 9 月分の基本賃金を減額するという部分は、「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」として無効になり（労契 12 条前段）、同年 9 月分の「基本賃金は…高い方の」「旧…基本賃金を支払う」という内容になる（労契 12 条後段）。したがって、同年 9 月分については、旧基本賃金を請求できる。これに対し、同年 10 月分以降については、減額された新基本賃金の請求が認められるにとどまる。

（補足 2）

就業規則や労働協約を根拠とする使用者による減給は、権利濫用法理（労契 3 条 5 項）に服する。

山梨県民信用組合事件・最判

H28.2.19（百 21）

概説 70 頁

### 第3節 賃金の支払方法

以下では、直接払の原則・全額払の原則を取り上げる。

#### 1. 直接払の原則

賃金は、「直接労働者に」支払わなければならない（労基 24 条 1 項本文）。

趣旨は、仲介人・親方・親などの代理受領による中間搾取の防止にある。

##### [論点 1] 労働者による賃金債権の譲渡

確かに、労基法 24 条 1 項本文はその文言からして労働者の行為は規制していないから、労働者による賃金債権の譲渡は、賃金直接払の原則に反せず有効である。

しかし、同条が使用者に対し罰則をもってその履行を強制している（労基 120 条 1 号）趣旨からすれば、使用者の支払いには同条が適用されるべきである。

そこで、使用者は直接労働者に対し賃金を支払わなければならない、譲受人が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と解する。

B（速修 125 頁）

電電公社小倉電話局事件・最判

S43.3.12

#### 2. 全額払の原則

賃金は、その全額を支払わなければならない（労基 24 条 1 項本文）。

##### [論点 2] 使用者による相殺

賃金全額払の原則の趣旨は、使用者による一方的な賃金控除を禁止することで、労働者に賃金の全額を確実に受領させ、その経済生活の安定を図ることにある。

そこで、使用者による賃金債権との相殺は、使用者による一方的な賃金控除に当たるため、同原則に反し無効であると解する。

A（速修 126 頁）

関西精機事件・最判 S31.11.2

##### [論点 3] 合意相殺

賃金全額払の原則は使用者による一方的な賃金控除を禁止する趣旨だから、使用者一方的な賃金控除に当たらない合意相殺は同原則に反しない。

もっとも、同原則の趣旨が労働者の経済生活の安定を図ることにある点にかんがみ、合意の認定判断は厳格かつ慎重に行われるべきであるから、労働者の同意がそ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ことが必要であると解する。

（補足）

上記の判断では、①労働者の対応（労働者からの反対債権弁済の自発的依頼など）、②反対債権の性質（反対債権に高額利息・担保設定があるなど）、③労働者の相殺についての事前認識（入社・借入時の約定など）を考慮する。

A（速修 126 頁）

日新製鋼事件・最判 H2.11.26（百

29・CB161）

##### [論点 4] 労働者による賃金債権の放棄

賃金全額払の原則が禁止するのは使用者による一方的な賃金控除だから、労働者の自由意思による賃金債権の放棄は同原則に反しない。

もっとも、同原則の趣旨が労働者の経済生活の安定を図ることにある点にかんがみ、賃金債権を放棄する意思表示に効力を認めるためには、放棄の意思表

A（速修 127 頁）

シンガー・ソーイング・メシードン事

件・最判 S48.1.19（CB165）

示が労働者の自由な意思に基づく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していたことが必要であると解する。

(補足)

上記の判断では、①労働者の地位、②放棄に対応する利益、③放棄の時期・方法を考慮する。

シンガー・ソーイング・メシオン事件は、①労働者 X が Y 社の西日本の総責任者の地位にあったこと、②退職金債権の放棄の趣旨が労働者 X が Y 社に被らせた損害の一部補填にあったこと、③労働者 X が退職時に任意に退職金放棄確認書面に署名してこれを Y 社に提出していることを理由に、退職金債権の放棄を認めている。

#### [論点 5] 過払い賃金の清算のための調整的相殺

過払い賃金の清算のために、過払分の不当利得返還請求権(民 703 条)と賃金請求権とを相殺することは全額払の原則に反するか。<sup>1)</sup>

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

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

(補足)

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

①では、前月分の過払賃金を翌月分で清算するくらいが目安とされる。

②では、過払賃金発生翌月に減額通知がなされているのであれば、調整的相殺を肯定する方向で評価される。

③では、例えば、過払賃金を翌月以降の賃金から段階的に控除したという事実は、調整的相殺を肯定する方向で評価される(ex.2 月分の過払賃金を 3 月分の賃金と 4 月分の賃金に分けて段階的に控除した。)

A (速修 128 頁)

福島県教組事件・最判 S44.12.18

<sup>1)</sup> 全額払い原則でいう「全額」とは、履行期の到来した賃金債権についてであるところ、労働者の遅刻、早退、欠勤などの場合には、その限りにおいて労働契約の本旨に従った労務の提供がなされておらず、賃金請求権が発生していないのであるから、それに対応した金額を月の賃金額から差し引くことは、賃金の一部控除にあらず、全額払の原則に違反しない。争議行為に参加し、労務の提供がなされなかった場合の賃金カットについても同様である。

反対に、賃金の計算期間の途中で賃金が支払われている場合、その後に欠勤があると、欠勤日の賃金を支払わない企業では、賃金の過払いが生じ、翌月の賃金から過払い分を差し引いて支払うことがある。これは、賃金債権と過払賃金についての不当利得返還請求権(民 703 条)との相殺に当たる。

#### 第4節 解雇期間中の賃金請求と中間収入の控除

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

##### [論点1] 解雇期間中の賃金請求と中間収入の控除

Xは、Y社の労働者であったが、平成29年10月1日に解雇され、その後、同年11月1日から12月31日までの2か月間、Z社でアルバイトをして、同年11月と12月に各20万円の収入を得ている。

Xは、解雇は無効であるとして、平成29年10月分以降の賃金と同年12月分の一時金の支払いを求める民事訴訟を提起した。

Xの請求の当否を検討するにあたり、①～⑤を前提にする。

- ①Xの給与は、月額30万円（基本給のみ）であり、当月分が毎月25日に支払われる
- ②毎年6月と12月に各15万円が一時金として支給されていた（就業規則による定めあり）
- ③Xの解雇は無効である
- ④解雇予告手当（労基20条1項）の支払いはない
- ⑤訴訟の事実審の口頭弁論終結時は平成30年3月31日である

##### 1. 賃金請求（遡及賃金の請求）

###### (1) 賃金請求権の発生

（具体的な）賃金請求権の発生には、原則として現実に労働義務が履行されたことが必要である（民624条1項）ところ、解雇期間中は、現実の労働義務の履行がないから、賃金請求権が発生しないのが原則である。

もっとも、無効な解雇期間中のXの労働義務の履行不能は「債権者」Y社「の責めに帰すべき事由によ…る」（民536条2項前段）ものだから、同条項前段に基づき、平成29年10月1日から平成30年3月31日までの6か月分の賃金180万円の請求権が発生する。

###### (2) 中間収入の控除

もっとも、Xが解雇期間中にZ社で労働することにより11月・12月に得た各20万円の中間収入は、「債務を免れたことによって得た利益」（民536条2項後段）として、遡及賃金から控除されないか。

ア. 「債務を免れたことによって得た利益」

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

Xは、解雇されY社で労働できなくなったために、本来であればY社で労働しているはずの時間を使って、Z社で労働することで、前記中間収入を得ている。

A（速修130頁）

あけぼのタクシー事件・最判

S62.4.2（百76）

いずみ福祉会事件・最判 H18.3.28

したがって、前記の中間収入は、それが副業的なものであって解雇がなくても当然に取得しうるものではないから、「債務を免れたことによって得た利益」に当たる。

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

（ア）賃金全額払の原則（労基 24 条 1 項本文）の趣旨は、労働者の経済生活の安定を図るために賃金全額を労働者に確実に受領させることにあるところ、中間収入の控除は賃金の二重取りを回避するにすぎないから、同原則には反しない。

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

（イ）遡及賃金は平成 29 年 10 月分から平成 30 年 3 月分までの合計 6 か月分（30 万円／1 か月×6 箇月＝180 万円）である。他方、中間収入は平成 29 年 11 月・12 月の労働に得られた各 20 万円・合計 40 万円である。

解雇期間中の賃金から控除できる中間収入は、当該賃金の支給対象期間と時期的に対応する期間内に得られたものに限られる。そのため、平成 29 年 11 月・12 月分の遡及賃金である各 30 万円から、中間収入が控除される。

遡及賃金のうち、平均賃金の 6 割を超える部分からのみ、中間収入を控除することができる。そのため、平成 29 年 11 月・12 月分の遡及賃金である各 30 万円のうち、平均賃金の 6 割を超える各 18 万円（30 万円×0.6）を超える各 12 万円の限度で、中間収入による控除が認められる。

そうすると、中間収入による控除後の平成 29 年 11 月・12 月分の遡及賃金は各 18 万円であり、中間収入の残額は 16 万円である。

### （3）認容額

合計 180 万円の賃金請求は、156 万円の限度で認容される。

## 2. 一時金請求権

（1）まず、X・Y 社間では、周知された就業規則の定めにより、毎年 6 月・12 月における各 15 万円の一時金の支給が契約内容になっていた（労契 7 条本文）。そして、無効な解雇期間中における平成 29 年 12 月分の一時金請求権についても、民法 536 条 2 項前段により発生する。

（2）次に、Y 社の就業規則により一時金の支給額・支給条件・支給時期について明確に定めているのであれば、X の Y 社に対する一時金請求権は、「労働の対償」として「賃金」（労基 11 条）として保護される。

(3) では、X の中間収入の残額 16 万円を 12 月分の賞与 15 万円から控除することができるか。

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

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

イ. 平成 29 年 12 月分の一時金の支給対象期間は平成 29 年 6 月 1 日から同年 11 月 30 日までの合計 183 日である一方で、X の中間収入の取得期間は同年 11 月・12 月である。

同年 12 月分の一時金の支給対象期間と同年 12 月分の中間収入の取得期間の間に時季的な対応はないから、同年 12 月分の中間収入による一時金の控除は認められない。

他方で、同年 12 月分の一時金の支給対象期間と同年 11 月分の中間収入の取得期間は、30 日／183 日の限度で、時期的に対応する。そのため、約 1 万 3114 円（8 万円×30 日／183 日）の限度で、同年 11 月分の中間収入による一時金の控除が認められる。<sup>1)</sup>

したがって、平成 29 年 12 月分の一時金の請求は、約 13 万 6886 円の限度で認められる。

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

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

## 第5節. 休業手当

使用者の責め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（労基26条）。

### 〔論点1〕 休業手当と使用者の帰責事由

労基法26条にいう「使用者の責めに帰すべき事由」とは、民法536条2項前段にいう「責めに帰すべき事由」と同義なのであろうか、両者の関係が問題となる。

労基法26条の趣旨は、使用者の負担により労働者の生活保障を図ることにある。

そこで、同条の「使用者の責めに帰すべき事由」とは、民法536条2項前段の帰責事由よりも広く、使用者側に起因する経営・管理上の障害を含むものと解すべきである。

A (速修133頁)

ノース・ウエスト航空事件・最判

S62.7.17 (百97・CB423)

## 第8章 不当労働行為制度

### 第1節 総論

労働組合法は、使用者による労働基本権侵害行為が行われた場合に、これを除去・是正するとともに、そうした侵害行為のない対等・公正な集团的労使関係を将来に向けて形成することを目的として、不当労働行為制度を設け、使用者による一定の労働基本権侵害行為を禁止する（7条）とともに、労働委員会（行政機関）による特別の救済制度（27条以下）を定めている。

### 第2節 不利益取扱い（労組7条1号本文前段）

不利益取扱い禁止の趣旨は、組合員個人に対する不利益取扱いが、これを通じて組合活動一般を制圧ないし制約するという効果を伴うことにある。

#### 〔論点1〕採用拒否による「不利益な取扱い」

使用者は採用の自由を有する（憲22条1項）し、労組法7条1号本文前段は採用段階と採用後の段階とに区別を設けたものであると解される。

そこで、採用拒否は、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いえる特段の事情がない限り、同号の「不利益な取扱い」にあたらないと解する。

（補足）

上記の判断基準は、①従前の雇用契約関係における取り扱い、②①が不利益取扱いであることの2点からなる。②は、不当労働行為意思の有無を中心として判断される。

例えば、事業の譲受会社が譲渡会社の元従業員を採用拒否した事案では、事業譲渡による権利義務の承継は特定承継であり、譲受会社が譲渡会社の雇用契約関係を承継するかは事業譲渡契約の内容によるから、譲渡会社間で雇用契約関係の承継を譲受会社の専権事項とする旨の合意があるときは、譲受会社による採用拒否が従前の雇用契約関係における取扱いである（①）といえるためには、譲受会社が実質的に譲渡会社の雇用関係も承継したに等しいといえることが必要である。

#### 〔論点2〕配転による「不利益な取扱い」

特に、労働者が労働条件その他の待遇の面では有利な取扱いを受けることとなる栄転が「不利益な取扱い」に当たるのかが問題となる。

不利益取扱い禁止の趣旨は、組合員個人に対する不利益取扱いが、これを通じて組合活動一般を制圧ないし制約するという効果を伴うことにある。

そこで、同前段の「不利益」性は、当該取扱いにより組合活動に支障が生じるかどうかという観点から判断されるべきである。

A（速修367頁）

JR北海道・日本貨物鉄道事件・最判 H15.12.22（百101・CB445）

基本講義273頁

青山会事件・東京高判 H14.2.27（CB443）

B（速修369頁）

西神テトラバック事件・東京高判 H11.12.22（CB434）

### [論点 3] 不当労働行為の意思

(論証 1) 不当労働行為の意思の内容

不利益取扱いの不当労働行為の成立には、「故をもって」に対応する要件として、不利益取扱いの意思が必要である。

そして、①不利益取扱い禁止事由に該当する事実を認識し、②その事実の故にその労働者に「不利益な取扱い」をしようとの意欲をもち、③その意欲を実現するという行為があれば、不利益取扱いの意思が認められると解する。

(論証 2) 動機の競合

不利益取扱いをする動機として、組合活動等のほかに、業務上の必要性など不利益取扱いを正当化する理由が併存している場合、どのようにして不利益取扱い意思を判断するべきか。

組合活動等が決定的動機である必要ではなく、組合活動等がなければ不利益取扱いがなされなかったといえれば、不利益取扱いの意思が認められると解する。

(論証 3) 第三者の強要による不利益取扱い

使用者による不利益取扱いが第三者の強要によるものである場合、使用者に不当労働行為の意思は認められるか。

①第三者に正当な組合活動等を理由として不利益な取扱いを求める意図があり、②使用者がこのような第三者の意図を認識しつつその求めに応じた場合には、第三者のそのような意図は使用者の意思に直結し、使用者の意思内容を形成するから、使用者に不当労働行為意思が認められる。

### [論点 4] 不利益取扱いの不当労働行為に該当する法律行為の有効性

労組法 7 条は、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。

そこで、労組法 7 条違反の法律行為は同条を通じて当然に無効であると解する。

A (速修 371 頁)

菅野 968 頁

積極的な反組合的意図ないし動機

に限定されない。

B (速修 371 頁)

当該不利益取扱いに欠くことのできない原因の 1 つであれば足りるとする見解である。

B (速修 371 頁)

山恵木材事件・最判 S46.6.15

菅野 969 頁

A (速修 371 頁)

医療法人新光会事件・最判 S43.4.9

(CB432)

## 第 3 節. 支配介入

### 1. 成立要件

支配介入の成立には、①労働組合の結成・運営に対する「支配」又は「介入」となる行為（支配介入行為）と、②使用者の支配介入の意思が必要である。

①は、労働組合の組織を弱体化する行為全般を指す概念である。

②の可否には争いがある。7 条 3 号では 1 号の「故をもって」といった文言がないものの、支配介入も使用者の具体的行為であるから、その成立要件として支配介入の意思が必要であると解されている。支配介入の意思の内容について

基本講義 275 頁、山川 317 頁

荒木 683~684 頁

ては、反組合的意図（ないし動機）を意味し、これは直接的証拠がなくても、間接事実から推認されるものでよいと解されている（使用者の行為等を客観的に評価して反組合的意図が認められる場合でよい、とも言われる。）。

#### 〔論点 1〕 組合活動の正当性と支配介入の成否の関係

組合活動の正当性は、これを対象とした使用者の行為（例えば、組合活動を理由とする懲戒処分など）についての支配介入の成否といかなる関係にあるか。

A（速修 373 頁）

組合活動の正当性と支配介入の主観的要件である反組合的意図は、両立し得るものである。

もっとも、組合活動の正当性は、組合活動を理由とする使用者の行為についての反組合的意図の有無を推認する要素とはなる。

（補足）

例えば、組合活動を理由とする懲戒処分では、組合活動が正当性を欠くのであれば、特に疑わしい事情のない限り、正当性を欠く組合活動による企業秩序侵害の是正（予防）を目的としているといえ、反組合的意図は認められない。

反対に、正当な組合活動を理由とする懲戒処分であれば、原則として、組合活動を抑圧するという反組合的意図に基づくものであるといいやすい。

#### 〔論点 2〕 支配介入行為の使用者への帰責

責任主体としての使用者と現実の行為者が一致しない場合に、支配介入行為を使用者に帰責できるかが問題となる。

##### （論証 1） 代表取締役等の代表者・2 条但書 1 号の利益代表者

これらの者は使用者の利益を代表する立場にあり、その行為は使用者のために行ったものであると推定される。

したがって、労働組合の組合員としての行為であるとか、相手方との個人的な関係からの行為であることが明らかであるなどの特別の事情がない限り、使用者に帰責される。

B（速修 373 頁）

##### （論証 2） 利益代表者に近接する職制上の地位にある者

① 2 条但書 1 号所定の利益代表者に近接する職制上の地位にある者が、② 使用者の意を体して、労働組合に対する支配介入行為を行った場合には、使用者との間で具体的な意思連絡がなくても、当該支配介入行為をもって使用者の不当労働行為と評価できると解する。<sup>1)</sup>

A（速修 374 頁）

JR 東海 [新幹線・科長脱退観奨]

事件・最判 H18.12.8 (CB455)

##### （論証 3） より下位の職制

使用者との間に具体的な意思連絡（積極的指示、通謀、黙認等）がある場合

B（速修 374 頁）

<sup>1)</sup> ②でいう「意を体して」は、直接行為者と経営陣等との間の意思連絡を要しない。労使関係の状況、行為の時期、行為の内容・職務上の地位の利用の有無からみて、直接行為者が使用者の意向に沿って上司としての立場で当該行為に及んだことが窺われるのであれば、当該行為が（専らないし主として）別組合員としての立場又は個人的立場からなされたといえる特段の事情がない限り、「意を体して」が認められる。

②でいう「使用者の意」とは、具体的な支配介入行為の意欲ないし願望である必要はなく、当該組合に対する使用者の好悪の意向で足りる。つまり、対立関係にある複数組合のうち労使協調路線をとる一方組合の方を好ましい（組織を拡大した方がよい）と思ひ、他方組合を好ましくない（組織を縮小した方がよい）と思ふ意向で足りる（H18 重判 1 解説 [山川隆一]）。

判例索引

(最高裁判例)

- ・最判 S31.11.2 (関西精機事件) p40
- ・最判 S35.3.11 (細谷服装事件/百 69・CB110) p80
- ・最判 S37.10.9 (栃木化成事件) p131
- ・最判 S38.6.4 (小野運送事件) p66
- ・最判 S43.3.12 (電電公社小倉電話局事件) p40
- ・最判 S43.4.9 (医療法人新光会事件/ CB432) p92, 123
- ・最判 S43.8.2 (西日本鉄道事件/百 57) p71
- ・最判 S44.12.18 (福島県教組事件) 41
- ・最判 S45.7.28 (横浜ゴム事件/百 58) p69
- ・最判 S46.6.15 (山恵木材事件) p123
- ・最判 S48.1.19 (シンガー・ソーイング・メシーン事件/ CB165) p40
- ・最判 S48.3.2 (林野庁白石営林署事件/百 41・CB235) p56, 57
- ・最判 S49.2.28 (国鉄中国支社事件) p69
- ・最判 S49.9.30 (名古屋ダイハツ労組事件) p101
- ・最判 S50.4.25 (丸島水門製作所事件/百 98・CB428) p117
- ・最判 S50.11.18 (国労広島地本事件/百 84・CB373) p99
- ・最大判 S52.2.23 (第二鳩タクシー事件/百 106・CB448) p130
- ・最判 S52.10.25 (三共自動車事件/百 50) p65
- ・最判 S52.12.13 (電電公社目黒電報電話局事件/百 55・CB257) p20, 59, 69
- ・最判 S52.12.13 (富士重工業事件) 71
- ・最判 S54.7.20 (大日本印刷事件/百 9・CB142) p15, 16
- ・最判 S54.10.30 (国鉄札幌運転区事件/百 87・CB417) p119
- ・最判 S56.9.18 (三菱重工長崎造船所事件/百 96・CB421) 116
- ・最判 S57.3.18 (電電公社此花電報電話局事件) p57, 58
- ・最判 S57.4.13 (大成観光事件/百 86・CB413) p119
- ・最判 S57.10.7 (大和銀行事件) p33
- ・最判 S58.9.8 (関西電力事件/百 51・CB255) p70
- ・最判 S59.4.10 (川義事件) p66
- ・最判 S59.5.29 (日本メールオーダー事件/ CB480) p127
- ・最判 S60.4.5 (古河電気工業・原子燃料工業事件) p30
- ・最判 S60.4.23 (日産自動車 [残業差別] 事件/百 105・CB486) p128
- ・最判 S61.1.24 (紅屋商事事件/ CB494) p126, 130
- ・最判 S61.6.10 (旭ダイヤモンド工業事件/百 109・CB452) p129
- ・最判 S61.7.14 (東亜ペイント事件/百 61・CB180) p27, 28, 29
- ・最判 S61.12.4 (日立メディコ事件/百 79・CB114) p82
- ・最判 S62.4.2 (あけぼのタクシー事件/百 76) p42
- ・最判 S62.5.8 (日産自動車 [組合事務所] 事件/ CB490) p127
- ・最判 S62.7.10 (電電公社弘前電報電話局事件) p58

- ・最判 S62.7.10 (青木鉛鉄事件) p65
- ・最判 S62.7.17 (ノース・ウエスト航空事件/百 97・CB423) p45、116
- ・最判 S62.9.28 (大隅鐵工所事件/百 67・CB287) p75
- ・最判 H 元.4.11 (高田建設事件) p66
- ・最判 H 元 12.7 (日産自動車村山工場事件/ CB188) p27
- ・最判 H 元.12.11 (済生会中央病院事件/ CB459) p119, 125
- ・最判 H 元.12.14 (三井倉庫港運事件/百 82・CB371) p97
- ・最判 H 元 12.14 (日本シェーリング事件) p61
- ・最判 H2.6.5 (神戸弘陵学園事件/百 80・CB140) p18
- ・最判 H2.11.26 (日新製鋼事件/百 29・CB161) p40
- ・最判 H3.4.11 (三菱重工業事件) p67
- ・最判 H3.6.4 (紅屋商事事件/百 108・CB498) p133
- ・最判 H3.11.19 (津田沼電車区事件/百 42) p57
- ・最判 H3.11.28 (日立製作所武蔵工場事件/百 36・CB212) p52
- ・最判 H4.2.14 (池田電器事件) p104
- ・最判 H4.2.18 (エス・ウント・エー事件) p59
- ・最判 H4.6.23 (時事通信社事件/百 43・CB240) p58
- ・最判 H4.10.2 (御國ハイヤー事件/百 93・CB409) p115
- ・最判 H5.3.25 (エッソ石油事件/百 85・CB369) p98
- ・最判 H5.6.25 (沼津交通事件) p59
- ・最判 H6.6.13 (高知県観光事件/百 38) p58
- ・最判 H7.2.23 (ネスレ日本事件) p99, 132
- ・最判 H7.2.23 (ネスレ日本・日高乳業事件) p135
- ・最判 H7.2.28 (朝日放送事件/百 4・CB386) p95
- ・最判 H8.2.23 (コック食品事件) p66
- ・最判 H8.3.26 (朝日火災海上保険 [高田] 事件/百 90・CB503) p108, 109
- ・最判 H8.9.26 (山口観光事件/百 52・CB266) p72
- ・最判 H8.11.28 (横浜南労基署長事件/百 1・CB48) p1
- ・最判 H9.2.28 (第四銀行事件/百 20・CB75) p7
- ・最判 H9.3.27 (朝日火災海上保険 [石堂] 事件/百 89・CB500) p108
- ・最判 H10.4.9 (片山組事件/百 24・CB153) p38
- ・最判 H12.1.28 (ケンウッド事件) p28
- ・最判 H12.3.9 (三菱重工長崎造船所事件/百 33・CB202) p46
- ・最判 H12.3.24 (電通事件/百 48) p67
- ・最判 H12.9.7 (みちのく銀行事件/ CB87) p7
- ・最判 H13.3.13 (南自動車教習所事件/百 88・CB392) p106, 107
- ・最判 H14.2.28 (大星ビル管理事件/百 34・CB205) p46, 47
- ・最判 H15.4.18 (新日本製鐵事件/百 62・CB194) p30
- ・最判 H15.12.4 (東朋学園事件/ CB244) p34
- ・最判 H15.12.22 (JR 北海道・日本貨物鉄道事件/百 101・CB445) p122

- ・最判 H16.7.12 (京都市交通局事件) p129
- ・最判 H18.3.28 (いずみ福祉会事件) p42, 44
- ・最判 H18.10.6 (ネスレ日本事件/百 53・CB262) p72
- ・最判 H18.12.8 (JR 東海 [新幹線・科長脱退観奨] 事件/CB455) p124
- ・最判 H19.2.2 (東芝労働組合小向支部・東芝事件/百 83) p97
- ・最判 H20.1.24 (神奈川県都市交通事件) p64
- ・最判 H21.12.18 (ことぶき事件/CB227) p163
- ・最判 H21.12.18 (松下プラズマディスプレイ事件/百 81・CB518) p91
- ・最判 H22.3.25 (サクセスほか [三佳テック] 事件/CB584) p21
- ・最判 H22.7.12 (日本アイ・ビー・エム事件/百 74・CB546) p78, 79
- ・最判 H23.4.12 (INAX メンテナンス事件/百 3・CB356) p2, 93
- ・最判 H23.4.12 (新国立劇場運営財団事件/CB363) p2, 93
- ・最判 H24.4.27 (日本ヒューレット・パカード事件/CB259) p72
- ・最判 H25.6.6 (八千代交通事件/CB238) p56
- ・最判 H26.1.24 (阪急トラベルサポート [第 2] 事件/百 39) p49
- ・最判 H26.10.23 (広島中央保険生活協同組合事件/百 17) p11
- ・最判 H27.6.8 (専修大学事件/百 70) p79
- ・最判 H28.2.19 (山梨県民信用組合事件/百 21) p6, 7, 27, 39, 106

#### (高等裁判所)

- ・東京高決 S33.8.2 (読売新聞社事件/百 23) p20
- ・東京高判 S54.10.29 (東洋酸素事件/百 73・CB277) p82, 84
- ・東京高判 S58.12.19 (八洲事件) p14
- ・名古屋高判 H2.8.31 (中部日本広告社事件/CB581) p35
- ・大阪高判 H3.1.16 (龍神タクシー事件/CB117) p86
- ・東京高判 H3.2.20 (炭研精工事件) p70
- ・大阪高判 H5.6.25 (商大八戸の里ドライビングスクール事件/百 27) p19
- ・福岡高判 H6.3.24 (三菱重工長崎造船所事件) p59
- ・東京高決 H6.10.24 (ソニー事件/CB406) p110
- ・東京高判 H9.11.20 (横浜セクシャル・ハラスメント事件/CB318) p13
- ・東京高判 H11.12.22 (西神テトラパック事件/CB434) p122
- ・東京高判 H12.4.19 (日新火災海上保険事件/百 7・CB148) p14
- ・東京高判 H12.4.19 (芝信用金庫事件) p133
- ・東京高判 H12.7.26 (中根製作所事件) p318, 326
- ・東京高判 H12.12.22 (芝信用金庫事件) p85, 399, 410
- ・広島高判 H13.5.23 (マナック事件/百 59・CB172) p24
- ・東京高判 H13.9.12 (富士交通事件) p72
- ・東京高判 H14.2.27 (青山会事件/CB443) p122
- ・広島高判 H14.6.25 (JR 西日本 [広島支社] 事件/百 35・CB219) p48
- ・東京高判 H14.7.11 (新宿労基署長事件/CB38) p1

- ・大阪高判 H15.1.30 (大阪空港事業事件) p4
- ・東京高判 H15.9.30 (中労委 [朝日火災海上保険] 事件) p130
- ・東京高判 H15.12.11 (小田急電鉄事件/百 31・CB270) p35
- ・東京高判 H17.5.31 (勝英自動車学校 [大船自動車興業] 事件) p77
- ・高松高判 H18.5.18 (伊予銀行・いよぎんスタッフサービス事件/CB524) p86
- ・東京高判 H19.7.31 (根岸病院事件/CB378) p103
- ・大阪高判 H19.10.26 (佐野第一交通事件/百 81・CB551) p4
- ・東京高判 H20.4.9 (日本システム開発研究所事件) p36
- ・大阪高判 H21.1.27 (NTT 西日本事件) p76
- ・東京高判 H22.9.28 (NTT 西日本事件) p103
- ・東京高判 H23.2.23 (東芝事件) p79
- ・福岡高判 H23.3.10 (コーセーアールイー [第 2] 事件/CB145) p16, 17
- ・大阪高判 H23.5.25 (大庄ほか事件) p67
- ・東京高判 H24.10.30 (高見澤電機製作所ほか 2 社事件) p95
- ・大阪高判 H26.7.18 (医療法人稲門会 [いわくら病院] 事件) p62

#### (地方裁判所)

- ・秋田地判 S35.9.29 (大日本鉱業発盛労組事件) p100
- ・京都地労委 S47.11.17 (日本計算機事件) p134
- ・東京地判 S51.5.21 (プリマハム事件/CB468) p125
- ・横浜地判 S55.3.28 (三菱重工横浜造船所事件) p50
- ・千葉地判 S56.5.25 (日立精機事件) p31
- ・東京地決 S57.11.19 (小川建設事件) p70
- ・東京地判 S62.5.26 (新興サービス事件) p115
- ・東京地判 H 元.9.22 (カール・ツァイス事件/百 102・CB382) p103
- ・旭川地判 H 元.12.27 (繁機工設備事件) p70
- ・東京地判 H3.2.25 (ラクソン事件/百 77・CB586) p22
- ・福岡地判 H4.4.16 (福岡セクシャル・ハラスメント事件/百 16・CB315) p12
- ・東京地判 H4.9.28 (吉村・吉村商会事件) p85
- ・東京地判 H6.6.16 (三陽物産事件/CB303) p10
- ・東京地決 H7.4.13 (スカンジナビア航空事件/百 74・CB510) p84
- ・東京地判 H9.8.26 (ペンション経営研究所事件/CB156) p38
- ・大阪地判 H10.7.17 (株式会社大通事件) p75
- ・東京地判 H11.2.15 (全日本空輸事件/百 63・CB252) p32
- ・札幌地判 H11.8.30 (鈴蘭交通事件/百 91) p110
- ・大阪地判 H11.10.4 (JR 東海事件/CB250) p32
- ・東京地判 H12.1.31 (アーク証券 [本訴] 事件/百 60) p26
- ・東京地判 H13.7.25 (黒川建設事件/百 2・CB54) p4
- ・東京地判 H14.4.16 (野村証券事件) p10
- ・東京地判 H14.8.30 (ダイオーズサービシーズ事件/百 25) p21

- ・仙台地決 H14.11.14 (日本ガイドント事件／CB192) p29
- ・大阪地堺支判 H15.6.18 (大阪いずみ市民生活協同組合事件／CB268) p71
- ・東京地判 H15.9.17 (メルリリンチ・インベストメント・マネージャーズ事件) p20
- ・東京地判 H18.11.29 (東京自転車健康保険組合事件) p85
- ・東京地判 H20.1.28 (日本マクドナルド事件／CB224) p55
- ・宇都宮地栃木支決 H21.4.28 (プレミアライン事件／CB125) p91
- ・東京地判 H23.3.17 (国・中労委 [クボタ] 事件) p95
- ・東京地判 H25.2.6 (教育社事件) p120
- ・山口地判 H25.3.13 (マツダ防府工場事件) p91
- ・大阪地判 H25.12.10 (ニヤクコーポレーション事件／百 78) p89

(参考文献)

- ・「労働契約法」第2版(著:土田道夫-有斐閣) 元審査委員  
→「土田〇頁」と表記
- ・「基本講義 労働法」初版(著:土田道夫-新世社) 元審査委員  
→「基本講義〇頁」と表記
- ・「労働法概説」第4版(著:土田道夫-弘文堂) 元審査委員  
→「概説〇」と表記
- ・「労働法」第2版(著:西谷敏-日本評論社) 元審査委員
- ・「プラクティス労働法」第2版(著:山川隆一-信山社) 元審査委員
- ・「労働法」第3版(著:荒木尚志-有斐閣)
- ・「労働法」第11版(著:菅野和夫-法律学講座双書)
- ・「労働協約法」初版(著:野川忍-弘文堂) 元審査委員  
→「野川〇頁」と表記
- ・「労働法」初版(著:野川忍-日本評論社) 元審査委員
- ・「リーガルクエスト労働法」(著:両角・森戸ほか-有斐閣)
- ・「労働法」第6版(著:水町勇一郎-有斐閣)
- ・「労働法」第3版(著:川口美貴-信山社)
- ・「ウォッチング労働法」第3版(著:土田道夫ほか-有斐閣) 元審査委員
- ・「条文から学ぶ労働法」(著:土田道夫・山川隆一ほか-有斐閣) 元審査委員
- ・「ケースブック労働法」第8版(監修:菅野和夫-弘文堂)
- ・「労働法判例百選」第9版(編:村中孝史・荒木尚志-有斐閣)
- ・「最新重要判例200労働法」第4版・第5版(著:大内伸哉-弘文堂)  
→「大内〇解説」と表記(なお、〇には事件番号が入る)
- ・「Before/After 民法改正」初版(著:潮見佳男ほか-弘文堂)  
→「B/A〇頁」と表記