

## 補 遺

本書脱稿後の補正個所の追加および立法の動向、裁判例・判例につき、下記のとおり、補足させていただきます。

### 1 正誤表・補遺 / 追加分

#### (1) 正誤表

補遺・補正箇所	誤(補正前)	正(補正後)
上巻 603 頁 6 行目	JILPK 事件	JIIPT 事件
上巻 635 頁 4 行目	逆セクハラ	逆パワハラ
上巻 646 頁 3 行目	次の 3	次の 4
上巻 787-48 頁の右段 10 行目	JILPK 事件	JIIPT 事件
下巻 806 頁 3 行目	後述 3 の看護休暇	後述 3 の介護休暇
下巻 807 頁 7 行目	介護休暇	介護休業
下巻 1062 頁 7 行目	あま平成ない	あまりない
下巻 1083 頁 7 行目末尾 に加筆		なお、ここでの合意も、 労契法 12 条の最低基準 効や、労組法 16 条の規 範的効力に反するもの であれば無効となり、そ れらの規整を免れない ことは当然である。
下巻 1408 頁の下から 6 行目	最高裁 HP 掲載	労判 992 号 5 頁
下巻 1573 頁の左段 19 行目	最高裁 HP	労判 992 号 5 頁

#### (2) 下巻 第 16 章〔演習問題〕1311 頁

4【事案】につき、下記事案の脱落があり、加筆する。

- 「(3) Y社正社員の約80パーセントを組織するN組合は、当初は期間従業員 の人員整理を静観していたが、同じ労働者として放置しておくべきではないという声が高まり、また、Y社が第2段階の人員削減として正社員の人員整理を計画しているとの情報を得て危機感を強め、平成21年4月15日、Y社との間で団体交渉を行った。そして、X1ら期間従業員のうち雇用期間の長い者25名を再雇用するよう申し入れるとともに、N組合員ら正社員の人員整理計画の有無について明らかにするよう求めた。これに対して、Y社は、「期間従業員の雇用問題は、N組合との団交事項ではない。正社員の

人員整理は6月から実施する予定であるが、詳細が確定した段階で交渉に応ずる。」と回答して交渉を1回で打ち切り、その後は交渉に応じていない。そこで、N組合は、期間従業員問題の打開を図り、また、Y社が正社員の人員整理を予定していることに抗議するため、平成21年4月30日、組合同規約所定の手続を経て、A工場におけるストライキの実施を決定し、N組合A工場支部に指示した。この指示を受けて、A工場に勤務するN組合員165名のうち、主要製造ラインの班長職組合員およびコンピュータ制御部門に所属する組合員計45名は、5月10日、全日ストライキを決行した。この結果、同日のA工場の生産機能は完全に停止し、約1200万円の損害が発生した。その際、ストライキに参加しないN組合員らは、従事すべき業務がなくなったが、終日、工場内に滞留した。なお、Y社は、A工場に勤務する非組合員については、5月10日の勤務を免除したうえ、当日分の賃金を支給した。

- (4) Y社は、A工場のN組合員ら165名全員について5月10日分の賃金(基本給)を5月賃金からカットするとともに、6月30日、ストライキを計画・指導したN組合執行委員長Rおよび書記長Sに対し、「故意に会社業務を妨害したとき」とのY社就業規則の懲戒事由に基づき、Rを出勤停止10日間、Sをけん責の懲戒処分にした。同就業規則には、懲戒手続について、「会社とN組合によって組織する懲戒委員会を開催し、事実調査及び処分について協議する。」との規定がある。懲戒委員会では、R及びSを呼んでその言い分を聞いたうえ、Y社とN組合副執行委員長らが2回にわたって協議したものの、決裂した。」

## 2 立法等の動向の補遺

上巻 268 頁の 16 行目に以下を加筆する。

「その後、同会労働力需給制度部会では、平成 21 年 12 月 28 日付にて、前述の平成 21 年政府提出の派遣法改正法案内容に、 26 専門業務等以外の登録型派遣の原則禁止、 常用雇用労働者を除き製造業務派遣の禁止、 日々または 2 カ月以内の雇用期間を定める労働者派遣の禁止、 派遣先労働者と派遣労働者との均衡考慮、 1 人当たりマージン率の開示義務、 違法派遣の場合の派遣先の派遣労働者に対する労働契約申込みみなし等を内容とする「今後の労働者派遣制度の在り方について」の部会報告を答申し、同日付にて、これを受けた労政審議会が労働者派遣法について必要な改正を行うことが適当と答申し、この方向での平成 22 年通常国会での派遣法改正が予想され、今後の立法の動向に注目せねばならない(なお、同報告では、公布日から、 については 5 年以内、 については 3 年以内に、その余については、公布日から 6 カ月以内に政令で定める日から施行とされている。また、派遣先企業と派遣労働者の所属する労働組合との団交義務等は見送られた。厚労省 HP 参照)。」

下巻 799 頁(2)の末尾に以下を加筆する。

「改正育介則により、改正法の施行は、原則、平成 22 年 6 月 30 日とされた。

また、改正育児介法の運用の実務的指針として、改正育児介法指針が示され（平成 21 年厚労告 509 号）、さらに、その解説につき、平成 21 年 12 月 28 日付「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の施行について（雇児発 12228 第 2 号 9）は示されており、実務的な対応にはこれらへの検討が不可欠である（以上につき、厚労省 HP 参照）」

### 3 判例・裁判例の補遺

上巻 111 頁（イ）の末尾に以下を加筆する。

「最近、ここでの同意につき、「使用者が労働者に不利益な労働条件を定める就業規則に変更するに当たり、個々の労働者が同変更同意した場合においても、そのことから直ちに労働条件の内容が同変更後の就業規則の内容に変更されると認めることはできない。」  
「確かに、使用者が、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って、労働契約の内容である労働条件を労働者の不利益に変更することは、その変更が合理的なものである場合を除いて、原則として許されないと解される（現行の労働契約法 9 条、10 条本文参照）。しかし、...このことをもって、使用者が、労働者との間で、就業規則における労働条件の内容を不利益に変更することに合意をすれば、当然に労働条件の内容が就業規則の不利益変更後のものになるとまで認めることはできない。使用者が労働者に不利益な労働条件を定める就業規則に変更するに当たり、個々の労働者が同変更同意した場合においても、そのことから直ちに労働条件の内容が同変更後の就業規則の内容に変更されるとは認められない」とされた例（協愛事件・大阪地判平成 21・3・19 労判 989 号 810 頁）が現れたが疑問がある。

松下プラズマディスプレイ最高裁判例（平成 21・12・18）に関する補遺（関連頁は、46 頁、79 頁、174 頁、225 頁、274 頁、282 頁、283 頁、285 頁、317 頁、578 頁、579 頁、782 頁と多岐にわたる）

「松下プラズマディスプレイ上告事件・最小判平成 21・12・18 最高裁 HP 掲載は、松下プラズマディスプレイ・上告人から業務委託を受けた C（以下、「C」という。）と雇用契約を締結していた派遣労働者・被上告人らとの法的関係について、「(1) 請負契約においては、請負人は注文者に対して仕事完成義務を負うが、請負人に雇用されている労働者に対する具体的な作業の指揮命令は専ら請負人にゆだねられている。よって、請負人による労働者に対する指揮命令がなく、注文者がその場屋内において労働者に直接具体的な指揮命令をして作業を行わせているような場合には、たとえ請負人と注文者との間において請負契約という法形式が採られていたとしても、これを請負契約と評価することはできない。そして、上記の場合において、注文者と労働者との間に雇用契約が締結されていないのであれば、上記 3 者間の関係は、労働者派遣法 2 条 1 号にいう労働者派遣に該当すると解すべきである。そして、このような労働者派遣も、それが労働者派遣である以上は、職業安定法 4 条 6 項にいう労働者供給に該当する余地はないものというべきである。しかるとこ

る、前記事実関係等によれば、被上告人は、平成 16 年 1 月 20 日から同 17 年 7 月 20 日までの間、C と雇用契約を締結し、これを前提として C から本件工場に派遣され、上告人の従業員から具体的な指揮命令を受けて封着工程における作業に従事していたというのであるから、C によって上告人に派遣されていた派遣労働者の地位にあったといえることができる。そして、上告人は、上記派遣が労働者派遣として適法であることを何ら具体的に主張立証しないというのであるから、これは労働者派遣法の規定に違反していたといわざるを得ない。しかしながら、労働者派遣法の趣旨及びその取締法規としての性質、さらには派遣労働者を保護する必要性等にかんがみれば、仮に労働者派遣法に違反する労働者派遣が行われた場合においても、特段の事情のない限り、そのことだけによっては派遣労働者と派遣元との間の雇用契約が無効になることはないと解すべきである。そして、被上告人と C との間の雇用契約を無効と解すべき特段の事情はうかがわれぬから、上記の間、両者間の雇用契約は有効に存在していたものと解すべきである。」(2) 次に、上告人と被上告人との法律関係についてみると、前記事実関係等によれば、上告人は C による被上告人の採用に関与していたとは認められないというのであり、被上告人が C から支給を受けていた給与等の額を上告人が事実上決定していたといえるような事情もうかがわれず、かえって、C は、被上告人に本件工場のデバイス部門から他の部門に移るよう打診するなど、配置を含む被上告人の具体的な就業態様を一定の限度で決定し得る地位にあったものと認められるのであって、前記事実関係等に現れたその他の事情を総合しても、平成 17 年 7 月 20 日までの間に上告人と被上告人との間において雇用契約関係が黙示的に成立していたものと評価することはできない。」とし、リペア作業への従事については、「上告人は平成 14 年 3 月以降は行っていなかったリペア作業をあえて被上告人のみに行かせたものであり、このことからすれば、大阪労働局への申告に対する報復等の動機によって被上告人にこれを命じたものと推認するのが相当であるとした原審の判断は正当として是認することができる。これに加えて、前記事実関係等に照らすと、被上告人の雇止めに至る上告人の行為も、上記申告以降の事態の推移を全体としてみれば上記申告に起因する不利益な取扱いと評価せざるを得ないから、上記行為が被上告人に対する不法行為に当たるとした原審の判断も、結論において是認することができる。」としてこれを維持したが、その余は高裁判決（松下プラズマディスプレイ事件（大阪高判平成 20・4・25 労判 960 号 5 頁））を取り消した。

実質上の派遣先と派遣労働者との間の黙示の労働契約の成立を否定した点は賛成できるが、「大阪労働局への申告に対する報復等の動機によって被上告人にこれを命じたものと推認」しながら、派遣労働者を採用後の雇止めに付き、「上告人と被上告人との間の雇用契約は一度も更新されていない上、上記契約の更新を拒絶する旨の上告人の意図はその締結前から被上告人及び本件組合に対しても客観的に明らかにされていたといえることができる。そうすると、上記契約はあたかも期間の定めのない契約と実質的に異なる状態が存在していたとはいえないことはもとより、被上告人においてその期間満了後も雇用関係が継続されるものと期待することに合理性が認められる場合にも当たらない」とする判断には大きな疑問がある。」

下巻 1135 頁 8 行目の後に下記を補遺する。

「しかし、バイエル・ランクセス（退職年金）控訴事件・東京高判平成 21・10・28 労経速 2057 号 7 頁では、地裁判断（バイエル・ランクセス（退職年金）事件・東京地判平成 20・5・20 労判 966 号 37 頁）と基本的判断枠組は変えずに、判決文上では明確ではないが、受給者 51 名中 49 名が賛成していた事案が重視されたのか、不利益変更の合理性ありとして廃止を認めている（りそな企業年金・りそな銀行(退職年金)事件・東京高判平成 21・3・25 労判 985 号 58 頁、早稲田大学（年金減額）事件・東京高判平成 21・10・29 判例集未登載など一連の年金廃止や減額について企業側への配慮示す東京高裁の判断の流れには、破綻の危機に瀕する企業年金の実態を踏まえた判断への流れを感じざるを得ない。」

下巻 1137 頁 13 行目の後に下記を補遺する。

「しかし、前述のように、その控訴審・バイエル・ランクセス（退職年金）控訴事件・東京高判平成 21・10・28 労経速 2057 号 7 頁では、この不利益変更の合理性ありとして地裁判断は覆された。」