

目 次

I 労働者からの相談への対処方法一般	1
1 相談者からの事情聴取と証拠収集についての留意点	1
2 法的判断に際しての留意点	2
3 弁護士による交渉	3
4 行政機関の利用	3
5 裁判所の利用	6
6 労働組合との連携	7
7 各種給付に関する制度の利用	8
8 相談者本人に対処させる場合の留意点	8
II 労働者か否かの判断	9
1 問題の所在	9
2 「労働者」の定義	10
3 「労働者」性のもつ意味	11
4 労基法上の「労働者」か否かに関する判断要素	12
5 従業員兼務役員の処遇	13
6 シルバー、外国人技能実習生	13
7 労働者性をめぐる裁決例・判例の動向	14
8 労働者性を否定しつつ一定の保護を及ぼす裁判例	15
9 公務員をめぐる法律関係について	15
III 労働契約締結に関する相談	16
第1 労働契約の成立と労働条件の決定	16
1 労働契約による労働条件の決定	16
2 労働契約と強行法規、労働協約、就業規則の関係	17
3 労働条件の明示等に関する使用者の義務	18
第2 求人広告等と労働条件	20
1 求人広告、求人票と労働条件	20
2 求人票等の記載が労働条件となる場合	20
3 青少年の雇用の促進等に関する法律	21
第3 採用内定取消、採用延期	22
1 採用内定・内々定の法的性格	22
2 採用内定取消（解約権行使）の限界	22
3 入社時期繰り下げ（採用延期）	24
4 厚生労働省「新規学校卒業者の採用に関する指針」	24
5 入社前研修について	25
6 違法な採用内定取消・採用延期に対する対処の仕方	26
7 オワハラについて	27

第 4 本採用拒否	28
1 試用期間の法的構成	28
2 本採用拒否の制限	28
3 試用期間の長さ、更新・延長	30
4 違法な本採用拒否がなされた場合の対処の仕方	30
IV 賃金に関する相談	31
第 1 賃金未払い全般	31
1 賃金	31
2 賃金の支払いに関する諸原則	35
3 賃金額の切り下げ	36
4 賃金債権の消滅時効	36
5 退職時の賃金の清算	37
6 賃金未払いに対する対処の仕方	37
第 2 賃金上の不利益取扱、差別	39
1 労働者による権利行使と不利益取扱	39
2 年休取得と不利益取扱	40
3 産休・育介休取得等と不利益取扱	41
4 外国人労働者への差別	41
第 3 残業代未払い	42
1 労働時間法の大原則と例外	42
2 労働時間法を理解するための基本概念	43
(1) 労働時間とは	43
(2) 法定休日・法定外休日と労働日	45
(3) 残業と休日労働	45
(4) 深夜労働	46
(5) 36協定	47
3 労働時間の計算	48
4 例外としてのみなし時間制	48
5 残業代	50
(1) 残業代とは	50
(2) 法令上の割増賃金	50
(3) 契約上の割増賃金	52
6 残業代請求をめぐる留意点	52
(1) 時間外労働として認められるかが問題になるケース	52
(2) 固定残業制、各種手当との関係、基本給等への包含	53
(3) 年俸制と割増賃金	57
(4) オール歩合給と割増賃金	57
7 労働時間等に関する規定の適用除外	58
(1) 適用除外の規定	58

(2) 管理・監督者	58
(3) 機密事務取扱者	60
(4) 監視・断続労働従事者	60
8 残業代不払いに対する対処にあたって（証拠確保）	61
9 残業代不払いに対する対処方法（各関係機関の利用）	63
第4 休業と賃金	67
1 休業とは	67
2 休業中の賃金請求権	67
3 休業中の賃金未払いに対する対処の仕方	69
第5 退職金	70
1 退職金の法的性格	70
2 退職金請求権の発生根拠	70
3 退職金の支払い時期	72
4 消滅時効	72
5 退職金の放棄・相殺	72
6 退職金の不支給・減額措置	73
7 退職金、退職年金の切り下げ	75
8 自己都合退職か会社都合退職かの判断基準	75
9 早期退職優遇制度をめぐる問題点	76
10 退職金不払いに対する対処の仕方	78
第6 倒産と賃金確保	80
1 倒産の場合に請求できる賃金等	80
2 法律上の倒産手続が開始される前の賃金確保の方法	81
3 法律上の倒産手続が行われた場合	84
4 未払賃金の立替払制度（賃金の支払の確保等に関する法律）	89
V 労働条件の切り下げに関する相談	91
第1 労働条件変更の原則（同意なき変更は無効）	91
1 労働条件変更の原則（同意なき不利益変更は無効）	91
2 自由な意思に基づく同意	93
3 黙示の同意について	95
4 使用者から同意するよう迫られたときの対応策	97
5 使用者から同意しないと解雇すると迫られたときの対応策	97
6 すでに労働者が個別同意している場合の対応策	100
第2 就業規則の作成・変更による労働条件切り下げ	101
1 総論	101
2 法律上必要な手続がとられているか	102
3 作成又は変更の合理性が認められるか	104
4 企業年金の切り下げについて	113
5 具体的事案への対応策	114

第3	労働協約締結による労働条件切り下げ	116
1	総論	116
2	労働協約締結による労働条件切り下げの限界を超えていないか	117
3	労働協約が適用される労働者の範囲に入っているか	119
4	労働協約の失効により労働条件が切り下げられるか	121
第4	降格、配転を理由にした賃金切り下げ	122
1	賃金切り下げの理由に使われる降格の種類	122
2	降格を理由にした賃金切り下げの効力	123
3	単なる職務内容の変更(配転)に伴う賃金切り下げの効力	128
第5	個別査定に基づく賃金切り下げ	130
1	個別査定に基づく賃金切り下げ	130
2	個別査定に基づく切り下げを合法とするための要件	131
3	参考判例	135
VI	人事異動・休職に関する相談	137
第1	配転	137
1	配転命令と有効要件	137
2	労働契約上の根拠(有効要件その1)	137
3	法令違反等がないこと(有効要件その2)	139
4	権利濫用でないこと(有効要件その3)	140
5	配転命令に対する対処の仕方	146
第2	出向(在籍出向)	149
1	出向とは	149
2	(在籍)出向命令の有効要件	149
3	人員削減的出向	152
4	出向元・出向先との労働関係	152
5	出向と転籍	152
6	出向命令に対する対処の仕方	153
第3	転籍	154
1	転籍とは	154
2	(在籍)出向との区別	154
3	転籍には労働者の個別同意が必要	154
4	転籍先が受け入れを拒否した場合	155
5	人員削減のための転籍	155
6	会社分割と移籍	156
7	転籍命令への対処の仕方	157
第4	私傷病による休職	158
1	私傷病休職をめぐる問題	158
2	使用者は休職の申し出を拒否できるか	159
3	使用者は就労を拒絶して休職を命じられるか	159

4	私傷病による休職中の収入確保	162
VII	職場内のトラブルに関する相談	163
第1	職場での人格権侵害（いじめ、パワハラ、セクハラ）	163
1	職場での人格権侵害（いじめ、セクハラ、パワハラ）	163
2	保護されるべき労働者の権利、利益	164
3	違法性の判断基準	165
4	使用者の職場いじめ・パワハラ・セクハラ防止義務	168
5	人格権侵害に対する対処（民事裁判手続）	170
6	職場での対処方法等（民事裁判以外の対処法）	175
7	セクハラ事案の場合の相談、立証上の留意点	178
第2	仕事上のミスを理由とする損害賠償	180
1	使用者からの損害賠償請求権	180
2	賃金からの控除が認められるか	183
3	請求された場合の対処の仕方	184
VIII	企業秩序と労働者の権利義務に関する相談	185
第1	パソコンの私的利用	185
1	電子メールの私的利用をめぐる問題状況	185
2	職務専念義務、施設管理権との関係	186
3	労働者のプライバシー権との関係	188
4	退職時の個人情報情報の返還、抹消請求	191
5	相談に際しての留意点	192
第2	内部告発	193
1	内部告発をめぐる問題状況	193
2	正当行為としての違法性阻却事由	193
3	公益通報者保護法	196
4	告発行為とは別の理由で不利益取扱いを行う場合	197
5	相談に際しての留意点	198
第3	競業避止義務	199
1	在職中の競業避止義務	199
2	退職後の競業避止義務	200
3	競業避止義務違反の法的効果	206
第4	秘密保持義務（守秘義務）	209
1	在職中の秘密保持義務	209
2	退職後の秘密保持義務	210
3	不正競争防止法における営業秘密の保護	211
IX	労働契約終了に関する相談	212
第1	労働契約終了の形態について	212

第2章 辞職（退職）の自由	213
1 辞職の自由	213
2 民法の定め	213
第3章 損害賠償の予定（研修、留学費用の返還）	216
1 違約金の定め・損害賠償の予定の禁止	216
2 研修費用、留学費用の返還	216
3 サイニングボーナスの返還	219
第4章 退職勧奨・退職強要	220
1 退職勧奨の法的性質	220
2 退職勧奨・退職強要に対する対処の仕方	220
第5章 退職届の撤回・取消・無効	222
1 退職届の種類と法的性質	222
2 退職届の撤回	222
3 退職届の取消・無効	224
第6章 解雇全般	227
1 総論	227
2 労働契約法16条（解雇権濫用）による制限	227
3 個別法令による解雇制限	228
4 就業規則、労働協約の解雇条項の拘束力	229
5 解雇予告義務	230
6 解雇に対する対処の仕方	232
7 裁判手続で解雇の効力を争う場合	235
(1) 解雇の効力を争う場合の基本的対処法	235
(2) 本訴	235
① 地位確認	235
② 賃金請求	235
③ 就労意思の放棄と賃金請求	236
④ 他社での就労で得た賃金額の控除	237
⑤ 損害賠償請求	238
(3) 仮処分	238
(4) 労働審判（「労働審判実践マニュアルVer2」を参照）	240
(5) 本訴、仮処分、労働審判のいずれを選択するか	240
(6) 和解条項の例	241
8 復職は求めないが金銭請求したい場合	242
(1) 解雇予告手当	242
(2) 損害賠償請求	242
(3) 相談に際しての留意点	244
9 解雇撤回と就労義務	245
第7章 労働者側に存する事由による解雇	246
1 解雇の有効性判断の枠組み	246

2	労働能力・適性欠如や勤務成績不良を理由とする解雇	247
3	私傷病による能力欠如を理由とする解雇	250
4	労災と解雇制限	253
5	労働者の非違行為を理由とする解雇	256
第8	整理解雇	257
1	定義と制限	257
2	整理解雇の4要件	257
(1)	第1要件=人員削減の必要性が存在すること	257
(2)	第2要件=解雇を回避するための努力が尽くされていること	260
(3)	第3要件=解雇される者の選定基準及び選定が合理的であること	263
(4)	第4要件=事前に、説明・協議義務を尽くしたこと	267
3	工場・支店・部門閉鎖に伴う整理解雇	268
4	会社解散に伴う整理解雇について	270
5	整理解雇に対する対処の仕方	274
第9	懲戒解雇・諭旨解雇	276
1	懲戒処分としての解雇	276
2	懲戒解雇処分・諭旨解雇処分の有効要件	276
(1)	懲戒事由等を明定する合理的な規定の存在	277
(2)	規定に該当する懲戒事由があること	277
(3)	その他の懲戒処分の有効要件	278
(4)	解雇規制に反しないこと	280
3	典型的な懲戒事由と裁判例	280
4	懲戒解雇から普通解雇への転換	284
5	懲戒解雇・諭旨解雇に対する対処の仕方	284
第10	有期雇用契約と雇止め、解雇	285
1	有期契約の期間制限と更新	285
2	雇止めに対する制限	288
(1)	判例による雇止めの制限法理	288
(2)	労働契約法19条（2012年労働契約法改正）	289
(3)	雇止めに関する裁判例	292
(4)	最初の期間満了の際の雇止めを無効とした例	293
(5)	定められた契約期間の実態が試用期間である場合	294
(6)	有期雇用（任用）公務員の場合	294
3	有期労働契約に関する不更新条項について	294
(1)	不更新条項のタイプについて	294
(2)	不更新条項による合理的期待を否定できるか	295
(3)	労働契約法19条と不更新条項	296
4	無期転換申込権（労働契約法18条）	297
5	労働契約法18条と19条との関係	299
6	有期雇用の契約期間途中の解雇	300

7	雇止めに対する対処の仕方	301
8	不合理な労働条件の禁止（労働契約法20条）	301
第11	労働契約終了と雇用・社会保険	304
1	雇用保険	304
2	社会保険（健康保険、厚生年金）	311
3	加入手続の不履行と損害賠償	315
X	労働災害に関する相談	316
1	労災保険制度	316
2	労災と解雇制限	321
3	民事上の損害賠償請求	321
4	過労死・過労自殺	323
5	労災事件に対する対処の仕方	326
X I	派遣労働に関する相談	328
1	派遣労働とは	328
2	労働者派遣法の「改正」の経緯	330
3	派遣労働の事業規制	330
4	派遣労働の開始	331
5	派遣期間の制限	334
6	派遣労働契約の存続中の問題	336
7	派遣の終了	339
8	労働契約申し込みみなし制度	345
9	派遣労働者の団体交渉権	347
X II	高齢者の雇用に関する相談	349
1	定年と継続雇用制度等	349
2	募集における年齢制限	353
3	シルバー人材センターとは雇用関係は成立しない	354
X III	パート、均等法に関する相談	355
第1	パート労働者に関する相談	355
1	パート労働者と労働者保護法規	355
2	改正パート法の内容	356
第2	均等法（性差別禁止）に関する相談	361
1	均等法の概説	361
2	性別を理由とする差別の禁止	361
3	間接差別の禁止（7条）	363
4	紛争解決のための手段	364
5	セクハラ対策の措置義務	364
第3	マタニティ・ハラスメントに関する相談	365

1	マタハラとは	365
2	妊娠・出産等を理由とする不利益取扱いの禁止	365
3	マタハラの「防止措置義務」の創設	369
4	母性健康管理措置	370
5	紛争解決のための手段	370
XIV	障害者の雇用に関する相談	371
1	障害者雇用に関する法制度	371
2	障害者の定義	371
3	障害者雇用と福祉的就労	372
4	差別禁止（改正雇用促進法34条、35条）	372
5	合理的配慮の提供義務（改正雇用促進法36条の2、3）	373
6	雇用義務制度	375
7	苦情処理、紛争解決援助制度	376
8	障害者雇用に関する裁判例	376
XV	公務員に関する相談	379
第1	公務員の種類と法適用	379
1	一般職と特別職	379
2	現業職員と非現業職員	380
第2	公務員の地位・身分に関する相談	381
1	勤務関係の成立・異動・消滅	381
2	分限・懲戒	383
3	救済方法	387
第3	公務員の勤務条件に関する相談	389
1	民間労働者との違い	389
2	給与	389
3	勤務時間・休暇など	390
4	退職手当	391
5	措置要求	391
第4	非正規公務員の雇止めに関する相談	392
1	雇用継続（地位確認請求）の可否	392
2	義務付け訴訟の可能性	392
3	損害賠償請求	392

資料・書式編

資料 1 - 1	特定受給資格者の範囲の概要	394
資料 1 - 2	特定理由離職者の範囲の概要	395
資料 2	「雇用保険の受給制限のない自己都合退職」通達	396
資料 3	未払賃金の立替払制度について	397
資料 4	労災保険の保険給付と労働福祉事業の内容	403
資料 5	離職票	406
書式 1	解雇通告に対する内容証明郵便	407
書式 2	退職勧奨に対する内容証明郵便	408
書式 3	退職届撤回の内容証明郵便	408
書式 4	地位保全等仮処分命令申立書	409
書式 5	配転命令効力停止仮処分命令申立書	411
書式 6	退職強要差止仮処分命令申立書	412
書式 7	残業代請求訴訟の訴状	413
書式 8	退職金・未払賃金請求訴訟の訴状	414
書式 9	退職を内容とする和解契約書	415
書式 10	職場復帰を内容とする和解契約書	415
書式 11	労基法違反申告書	416
判例索引		416

<略 語>

労 判……労働判例

労経速……労働経済判例速報

労 旬……労働法律旬報

判 時……判例時報

判 タ……判例タイムズ

民 集……最高裁判所民事判例集

労民集……労働関係民事裁判例集

労判ジ……労働判例ジャーナル

命令集……不当労働行為事件命令集（中央労働委員会事務局編）