

判例の見解 と 実務の傾向 を正確かつスピーディーに

把握できる 訴訟実務のための必携書!

論点体系 判例労働法 第2版

~本書の特長~

01 判例法の性格が濃い
労働法の性質に即して論点を整理!
論点ごとに判例の到達点がわかる!

02 近年の「働き方改革」等の動向を
踏まえ、初版発刊以降の重要判例を
中心に収録した待望の第2版!

03 「非正規雇用」を独立した項目として
整理!「副業・兼業」などの多様な
働き方や裁判例には表れない
最新の実務動向もしっかりカバー!

全5巻

編集

荒木 尚志(東京大学教授)
安西 愈 (弁護士)
野川 忍 (明治大学教授)

体裁

A5判/上製

論点体系 判例労働法

- 第1巻 労働契約の
基本問題・成立
- 第2巻 労働契約の終了・
非正規雇用
- 第3巻 賃金・労働時間・休暇
- 第4巻 人事・労災補償・
安全衛生
- 第5巻 集团的労使関係・
紛争解決手続



第一法規

東京都港区南青山2-11-17 〒107-8560
<https://www.daiichihoki.co.jp>

Tel. 0120-203-694
Fax. 0120-302-640

II 非正規雇用

1 非正規労働者をめぐる法律問題

【概要】

企業の雇用管理においては、パート、アルバイト、契約社員、嘱託従業員、など様々な呼称によって非正規雇用が区分されている。法的に「非正規雇用」と位置付けられるのは、正規雇用の3つの特徴である無期雇用・フルタイム労働・直接雇用に相対する、有期雇用、パートタイム労働、派遣労働の3類型である。パートタイム労働者の多くは有期雇用労働者でもあるなど、上記属性は重複することも多い。

非正規労働者をめぐる法律問題は、主に雇用の不安定さと処遇の低さの2つに集約される。特に雇用期間の定めがある場合には、期間満了によって契約が終了するが原則であるため、長期雇用が見込めば、賃金や昇進・昇格や教育費の負担に比べては劣る。こうした脆弱性・不安定性に関する問題は、パートタイム労働法、派遣労働法、労働契約法に関する具体的な法解釈を検討することとし、ここで「非正規雇用」と位置付けられることによる

【関係法令】

労基法3、4、89条、労契法3

- 1 非正規雇用と労基法の関係
- 2 非正規処遇格差と同一労働同賃金
- 3 社会保険等不加入による格差

論点 1 非正規雇用と労基法3条は、憲法14条

◆ 項目の概要を簡潔に解説しています。
◆ 論点を網羅的に整理しています。

3 就労形態と当事者性をめぐる問題 81

(会社法339条2項、平成17年改正前商法257条1項ただし書)と従業員たる地位の消滅(懲戒解雇の有効性)の双方を検討したうえで解任・懲戒解雇のいずれも有効であるとした例として、アンダーソンテクノロジー事件(東京地判平成18・8・30労働判例925号80頁(28130520))がある。

【参考文献】

【論点1】について、東京地方裁判所(2006年)103-120頁

(4) プラットフォーム就業

【概要】

情報技術の進展に伴い、特にデジタルプラットフォームを介した労働力取引(プラットフォーム就業)が広がっている。デジタルプラットフォームとは、情報通信技術やデータを活用して第三者にオンラインのサービスの「場」を提供し、そこに異なる複数の利用者が存在する多面市場を形成し、いわゆる間接ネットワーク効果が働くという特徴を有するものをいう。もともと、サービスの「場」の提供にとどまるか否かの評価は実態評価により異なるため各種の法的議論を生じさせている。

プラットフォーム就業の形態には様々なものがあるが、デジタルプラットフォームをめぐり主として問題となってきたのは、プラットフォーム事業者が就業者のサービス提供に対してマニュアルによる指示、GPSによる監視、指示違反への制裁等の形で関与している形態のものであったと指摘されている。こうした就業形態がみられる事案では、例えば、プラットフォーム事業者が提供するアプリを利用して自動車又は自転車で人や料物を輸送している者に対して「労働者」としての保護を及ぼさなくてもよいのかを議論されている。

◆ 収録中の判例には、判例データベース『D1-Law.com判例体系』の判例IDを記載しています。『D1-Law.com判例体系』をご契約の場合は、判決全文・解説等をすぐに確認できます。

◆ 事例として、論点における具体的な判例をピックアップしています。

116 III 懲戒処分

労働者、派遣労働者などに対して誰が懲戒処分権を有するかという点も問題になる。

【関係法令】

労契法15条、労基法3、89条9号、91条、労組法7条1号、育児・介護休業法10条等、雇用機会均等法6条等

***** 論 点 *****

- 1 就業規則の懲戒処分規定による限界
- 2 減給処分の制限
- 3 懲戒処分理由の制限
- 4 懲戒権濫用法理による制限(労契法15条)
- 5 懲戒処分対象者の限界

【論点 1】 就業規則の懲戒処分規定による限界

使用者は、就業規則において制裁の定めをする場合には、その種類及び程度に関する事項を記載しなければならないとされている(労基法89条9号)ところ、判例では、使用者が労働者を懲戒するには、あらかじめ就業規則において懲戒の種類及び事由を定めて、これを周知させておかなければならない(フジ興産事件・最二小判平成15・10・10判タ1138号71頁(28082706))とされている。使用者の懲戒処分は就業規則に定める懲戒事由に基づいて懲戒処分をすることもできないし、そのような懲戒処分をしても無効である。また、使用者は就業規則に定めのない懲戒事由に基づいて懲戒処分をすることもできないし、そのような懲戒処分をしても無効である。

この点についてはIII 1(3)「懲戒処分に関する諸原則と懲戒権濫用法理」【論点1】参照。

【論点 2】 減給処分の制限

労基法91条は「1回の額が平均賃金の1日分の半額を超え、総額が1賃金支

お申し込みはコチラ

<クレジットカードでもお支払いいただけます>



第一法規ストア

検索

CLICK!

キリトリ線

申込書(第一法規刊)

書名	価格	部数
論点体系 判例労働法<第2版>1 労働契約の基本問題・成立 [091421]	定価7,150円(本体6,500円+税10%)	部
論点体系 判例労働法<第2版>2 労働契約の終了・非正規雇用 [091439]	定価5,060円(本体4,600円+税10%)	部
論点体系 判例労働法<第2版>3 賃金・労働時間・休暇 [091447]	定価5,940円(本体5,400円+税10%)	部
論点体系 判例労働法<第2版>4 人事・労災補償・安全衛生 [091454]	定価7,150円(本体6,500円+税10%)	部
論点体系 判例労働法<第2版>5 集団的労使関係・紛争解決手続 [091462]	定価5,280円(本体4,800円+税10%)	部

*弊社宛直接お申し込みいただく場合、一回のご注文でお届け先が一箇所、お買い上げ合計金額5,000円(税込)以上のご注文は、国内配送料サービスといたします。また、お買い上げ合計金額5,000円(税込)未満のご注文については、国内配送料550円(税込)にてお届けいたします。
*消費税は申込日時の適用税率に依ります。

◎上記のとおり申し込みます。代金については、次に示す方法にて支払います。

*現在、弊社とお取引のないお客様につきましては、代金引換にてお支払いをお願い申し上げます。

(いずれかを✓で選択ください。) 代金引換により支払います。 現品到着後請求書により支払います。

*代金引換手数料について 一回あたりご購入金額 (商品の税込価格+送料)の合計が	1万円以下の場合、330円(税込) 3万円以下の場合、440円(税込) 10万円以下の場合、660円(税込)	※送料・代引手数料を含む合計金額は、商品のお届け時に配送業者 に現金でお支払いください。その際、クレジットカードはご利用 いただけません。
--	--	---

年 月 日

〒 _____ 住 所

事務所名 _____ 公用 私用

フリガナ _____ TEL _____
ご氏名 _____ 様 ① E-mail _____ ②

お客様の個人情報について
お客様より預かりした個人情報は、納品や請求書の発送・アフターサービス、弊社製品・サービスのご案内などの目的のために利用させていただきます。また、お客様の個人情報は、弊社ホームページに掲載のプライバシーポリシーに基づき適切に取り扱います。なお、個人情報についての照会、修正・削除・利用停止を希望される場合、その他お問い合わせにつきましては、お問合せフォーム(https://www.daichihokki.co.jp/support/contact/contact.php)からフリーダイヤルにてご連絡ください。フリーダイヤル TEL.0120-203-696 FAX.0120-202-974

取扱い

この申込書は、ハガキに貼るか、このままFAXで下記宛お送りください。

■宛先
〒107-8560
東京都港区南青山2-11-17
第一法規株式会社
☎ FAX.0120-302-640

書店印

論点労働法2版1 (091421)
論点労働法2版2 (091439)
論点労働法2版3 (091447)
論点労働法2版4 (091454)
論点労働法2版5 (091462) 2024.10 AZIP