

(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、東京地方裁判所商事研究会編『類型別会社訴訟1』判例タイムズ社(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層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理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が議論されている。

#### 【関係法令】

労基法9条、労契法2条1項、労組法3、7条

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 懲戒処分の理由の制限
- 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の種類及び事由に基づいてなされなければならないとしている。したがって、就業規則に定める懲戒の種類及び事由は限定列挙と解されているので、使用者は就業規則に定めのない懲戒処分をすることができないし、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Ⅲ1(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

## 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。特に雇用に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のが原則であるため、長期雇用が見込まれにくく、正社員に先だって人員整理の対象にもなるほか、賃金や昇進・昇格や教育訓練、福利厚生においても、正社員より低い処遇にとどまりやすい。こうした脆弱性への法的対処として、現在では、有期雇用労働者の雇用保障に関しては労契法、パートタイム労働者と有期雇用労働者も含めた処遇格差是正についてはパート有期法、派遣労働者に関しては派遣法が主な規律を担っている。これらの法規制に関する具体的な法解釈及び裁判例の展開はII 2「有期雇用」～4「派遣労働」で検討することとし、ここでは企業の中で労働者の典型たる正規雇用ではない「非正規」と位置付けられることによって生じる問題を概観する。

#### 【関係法令】

労基法3、4、89条、労契法3条2項

#### …… 論 点 ……

- 1 非正規雇用と労基法の差別禁止
- 2 非正規処遇格差と同一（価値）労働同一賃金、均等・均衡待遇原則
- 3 社会保険等不加入による損害賠償

#### 論点 ① 非正規雇用と労基法の差別禁止

労基法3条は、憲法14条の趣旨を受けた差別禁止規定として、国籍、信条、