

『コンパクト労働法』補遺

初版第1刷→第3刷への修正箇所一覧

※法改正への対応など、最新の情報に対応した部分については、ページ番号部分に太い下線を引いて目立つようにしてあります。

【判例百選の番号の変更】

(労働判例百選 第8版から第9版へ改訂のため)】

35 頁 16 行目 片山組 26→24
39 頁 (2) の 4 行目 横浜南労基署長 百選 1 のまま
42 頁 下から 7 行目 INAX メンテナンス → (百選 3) と追加
52 頁 下から 6 行目 三菱樹脂 11→8
55 頁 下から 1 行目 大日本印刷 12→9
61 頁 8 行目 神戸弘陵 81→80
67 頁 下から 8 行目 東亜ペイント 68→61
71 頁 8 行目 新日本製鐵 (日鐵運輸第 2) → (百選 62) と追加
78 頁 下から 6 行目 フジ興産 22→19
92 頁 下から 11 行目 高地放送 77→71
107 頁 下から 6 行目 大和銀行 百選 37→削除
109 頁 9 行目 小田急電鉄 38→31
113 頁 コラム 7 行目 福島県教組 百選 33→削除
113 頁 コラム 12 行目 日新製鋼 35→29
118 頁 8 行目 三菱重工長崎造船所 40→33
119 頁 下から 5 行目 大星ビル管理 41→34
124 頁 下から 5 行目 日立製作所武蔵工場 43→36
127 頁 8 行目 高知県観光 45→38
140 頁 4 行目 白石営林署 47→41
145 頁 下から 2 行目 秋北バス 21→18
145 頁 下から 1 行目 第四銀行 23→20
166 頁 4 行目 日立メディコ 80→79
182 頁 コラム一番下 パナソニックプラズマ…事件 → (百選 81) と追加
189 頁 13 行目 電通 55→48
210 頁 下から 5 行目 三井倉庫港運 86→82
216 頁 下から 7 行目 朝日放送事件は、百選 4 のまま
221 頁 下から 8 行目 朝日火災海上 95→89

はしがき

最後 (著者名の下) に次の 2 行を追加

※第 2 刷刊行にあたり、最新の法改正等への対応を行いました。

※第 3 刷刊行にあたり、最新の動向や判例百選の改訂等への対応を行いました。

目次 (x 頁) 16.4 労働協約の終了

→ 16.3.4 労働協約の終了

凡例

(xii 頁)

(1) 法令の略称 下から 3 行目 **労規則**

→ **労基則**

(1) 法令の略称 下から 2 行目 第 37 条第一項の

→ 第三十七条第一項の

(xiii 頁) の 1 行目

『労働判例百選 (第 8 版)』(村中孝史・荒木尚志編, 有斐閣, 2009)

→『労働判例百選 (第 9 版)』(村中孝史・荒木尚志編, 有斐閣, 2016)

(xiii 頁) の (3) 各章末「さらに詳しく」…の水町, 菅野を下記に差し替え

水町: 水町勇一郎『労働法 (第 6 版)』(有斐閣, 2016)

菅野: 菅野和夫『労働法 (第 11 版)』(弘文堂, 2016)

【第 1 章】

13 頁 9 行目

…義務がある」, と → …義務がある」と

【第 2 章】

17 頁 1 行目

契約などのひな形として

→ 契約のひな形などとして

29 頁 設例 2-3 の一番下の行

900 円 → 950 円

(※補足説明: 東京都の最低賃金が 907 円に引き上げられたことなどへ対応しました)

34 頁 (1) の 3 段落目の冒頭

なお, → また,

36 頁 本文 9 行目

労働者の安全に配慮する義務です。

↓

労働者の安全に配慮する義務です（→13.2.2）。

【第3章】

42 頁 本文の下から 5 行目

言い換えれば → 言いかえれば

46 頁 7～8 行目

産業別組合が加入する

→ 産業別組合等が加入する

48 頁

本文 8 行目

1,000 名 → 1,000 人

本文 9 行目

1% → 0.9%

本文 10 行目

平成 25 年労働組合基礎調査

→ 平成 28 年労働組合基礎調査

本文 11 行目

約 18% → 約 17%

【第4章】

53～54 頁【コラム 新卒採用の時期の制限】

53 頁コラム本文の下から 5 行目～54 頁の 1 行目までを以下のように変更

説明会などの広報活動については大学 3 年の 3 月 1 日、採用試験などの選考活動については大学 4 年の 8 月 1 日がいわば解禁日とされています（少々細かい話ですが、上記は平成 28 年度以降に入社する人たちの話で、平成 27 年度入社の人たちまでは、「採用選考に関する倫理憲章」で、上記の期日はそれぞれ大学 3 年の 12 月、大学 4 年の 4 月 1 日とされていました）。

↓

説明会などの広報活動（①）については大学 3 年の 3 月 1 日、採用試験などの選考活動（②）については大学 4 年の 6 月 1 日がいわば解禁日です（なお、平成 28 年度入社の人たちについては②解禁日が 8 月 1 日〔①は同じ〕、平成 27 年度入社の人たちまでは「採用選考に関する倫理憲章」で①解禁日が大学 3 年の 12 月 1 日、②解禁日が大学 4 年の 4 月 1 日とされていま

した）。

54 頁【コラム 採用の自由と障害者の雇用の促進】

コラム本文の上から 5 行目

障害者雇用調整金を → 障害者雇用調整金等を

54 頁【コラム 採用の自由と障害者の雇用の促進】

コラム本文の下から 4 行目

障害者の差別の禁止が盛り込まれるなどの動きがありました（施行されるのは平成 28 年以降の予定です）。

↓

障害者の差別の禁止や、合理的配慮の提供義務などが盛り込まれました（これらは平成 28 年 4 月 1 日施行）。

71 頁

6 行目 出向労働者の利益に配慮した → 青字に

8 行目 とした判例があります → 黒字に

14 行目 命令権を出せる → 命令を出せる

75 頁 2 行目

職務 → 業務

【第5章】

87 頁

3 行目

やむを得ない事由 → やむを得ない事由

7 行目～11 行目を以下のように変更

いちおう、有期契約の期間途中で労働者が辞職したことで使用者に損害が生じた場合は、労働者にその損害を賠償する責任が生じますが、実際に認められたケースはほとんど見られないようです（視点を変えれば、使用者に、法的に賠償を求めてよいほどの損害が発生することは考えにくいということでしょう）。

↓

なお、労働者の落ち度（過失）で期間途中で辞職することになった場合、労働者には辞職によって使用者に生じた損害を賠償する責任が生じます（民法 628 条）。しかし、実際に認められたケースはほとんど見られないようです（よほどひどいケースでなければ、賠償責任が認められることは考えにくいでしょう）。

【第7章】

91 頁

(2) 本文の1行目 療養
→ その療養のため休業
(2) 本文の3行目 療養・休業 → 休業
(2) 本文の4行目 禁止されています
→ 原則として禁止されています

95 頁

上から7行目
結論として相当性を否定し、解雇権濫用と判断しました。
↓
結論として解雇権濫用に当たると判断しました。

下から13行目 解雇にはそれなりの → 解雇にそれなりの

99 頁 下から7行目

誤解しないよう注意してください。
↓
誤解しないように注意してください。

【第8章】

105 頁

2～3行目
権利（賃金請求権）は、実は「働いたこと」そのものではなく、[支払う旨の合意（具体的には、就業規則等）が発生の根拠](#)です。
↓
権利（賃金請求権）の発生根拠は、「働いたこと」そのものではなく、[支払う旨の定め（具体的には、就業規則等）にあります](#)。

12 行目

[「働いたら賃金を支払う」契約](#)
→ [「働いたら賃金を支払う」という契約](#)

下から8行目 ひな型 → ひな形

112 頁 上から8～10行目

これと同じように、賞与（→[8.2.1](#)）についても、就業規則の定め等に従って「今期は支払わない」という決定がなされたのであれば、賃金の…
↓

同じように、賞与や退職金（→[8.2](#)）についても、就業規則の定め等に従って「支払わない」と決定さ

れて、それが適法と認められるのであれば、賃金の…

113 頁 コラムの上から9行目

相殺に（真意から）本当に
→ 相殺に真意から（本当に）

114 頁 本文の下から2行目

毎月の賃金総額を
→ 賞与を除く毎月の賃金総額を

115 頁 コラムの上から10行目

落ち度つまり… → 明確な落ち度つまり…

116 頁

上から2行目
[刑事罰](#)も定められて…
→ [取り締まり](#)や[刑事罰](#)も定められて…

下から2行目

インターネット（厚生労働省のWebサイト等）等
↓
インターネット等（厚生労働省のWebサイト等）

【第9章】

119 頁 下から11行目

（前掲三菱重工業長崎… → （前掲三菱重工長崎…

120 頁

上から14～15行目
義務づけ → 義務付け

上から16行目
義務づけ → 義務付け

121 頁 9.2.2の上から9行目

金融・広告業や接客娯楽業など、
→ 銀行などの金融業や飲食業など、

126 頁 中央の青い囲み部分の2行目

割増率は、月60時間まで：25%、60～92時間：50%となる
↓
割増率は、～60時間：25%、60時間超～92時間：50%となる

129 頁 下から2行目

管理職の中に → 管理職の中には

130 頁 前々頁から続く 9.4.2 の下から 7 行目
管理監督者とは扱うことは → 管理監督者と扱うことは

130 頁 コラム（残業代ゼロ法案）をすべて下記に差し替え（差替前の記述は省略）

近年、労働時間法制の見直しの議論が活発に行われています。例えば、年収や担当業務など一定の要件を満たす労働者について、割増賃金などの規制の適用除外とする制度（高度プロフェッショナル制度）の創設等を盛り込んだ労基法改正案が、平成 27 年の国会に提出されました。他方、政府は「**働き方改革**」を重要な課題と位置付け、長時間労働の是正に力を入れる動きが活発化しています（平成 29 年 1 月現在）。労働時間法制に関し、**広い視野で議論を深めていくこと**が求められていると言えるでしょう。

132 頁 一番下の行～133 頁 1 行目
実際に労働した時間がその総労働時間の枠内であれば
→ 実際に労働した時間がその期間の法定労働時間の枠内であれば

【第 10 章】

138 頁 6 行目
年休のルールは、次のようにまとめることができます。
→ 年休のルールは次のようにまとめられます（**労基法 39 条 5 項**）

141 頁 【コラム 努力義務とは？】
コラムの下から 5 行目
使用者等の意識改革を
→ 使用者の意識改革等を

コラムの下から 3 行目
全く → まったく

143 頁 下から 3 行目
介護休業給付は同じく 40%
→ 介護休業給付は同じく 67%

【第 11 章】

147 頁 中央の青い囲み部分の 2 行目

このルールの「**反対**」を
→ このルールの（波線の）「**反対**」を

148 頁

12 行目
②のような場合について → 削除

12～13 行目 【判例の差し替え】
協愛事件・大阪高判平成 22・3・18 労判 1015 号 83 頁
→ 山梨県民信用組合事件・最二小判平成 28・2・19 民集 70 巻 2 号 123 頁（百選 21）

15 行目
…同意書を提出」した → …同意書を提出した」

149 頁 本文の最後の行
いえるでしょう。→ 言えるでしょう。

155 頁 12 行目
間の適切な利益調整」である
→ 間の利益調整」の結果である

156 頁 1 行目
百選 23 解説参照 → 百選 20 解説参照

【第 12 章】

159 頁 〈本章のポイント〉部分の下から 3 行目
本章では、まずこの点について理解をしていきます。そのうえで、特徴的な労働者派遣の法的な枠組み（構造）について見ていきましょう。

↓
本章では、まずこの点を明らかにします。そのうえで、有期雇用のルールを詳しく学び、最後にパートや派遣のルールの概要を見てみましょう。

159 頁 の 12.1.1 の 3 行目
一般には、→ なんとなく、

161 頁 17～18 行目
遣法も平成 24 年に改正され、現在さらに大きな改正の動きが見られます。

↓
遣法も平成 24 年、27 年に改正されました。非正規雇用は最近の「働き方改革」の議論においても重要な課題と位置付けられています。

162 頁 本文の 9 行目 辞める意思が堅い場合に
→ 辞める意思が固い場合に

171~172 頁【コラム】の全体を以下のように差し替え

【コラム 無期転換までの通算期間を「5 年」から「10 年」とする特例】

やや細かい話ですが、平成 25 年に、大学・研究所等の研究者については、無期転換までの通算期間を「5 年」から「10 年」とする特例が設けられました。また、定年後の継続雇用の労働者（→7.4）等に関しても、平成 26 年 6 月現在、無期転換の対象から外す特例を設けようとする法改正の動きがあります。

↓

【コラム 無期転換の対象外となる特例・無期転換までの通算期間の特例】

やや細かい話ですが、定年後の継続雇用の労働者（→7.3）等については、使用者が一定の手続を行った場合、無期転換の対象外となる（無期転換申込権が発生しない）ことになっています。また、大学・研究所等の研究者については、無期転換までの通算期間を「5 年」ではなく「10 年」とする特例が設けられています。

176 頁

本文の一番下から 9 行目

平成 26 年改正で新たに盛り込まれることになった、

↓

平成 26 年改正（平成 27 年 4 月 1 日施行）で新たに盛り込まれることになった、

本文の一番下の行

一ト法 8 条（平成 26 年改正法施行後は 9 条）。

→ 一ト法 9 条）。

177 頁

上から 5 行目

より一般的に、パート… → より一般的に、賃金の決定等においてパート…

前頁から続く 12.4.2 の最後から 4 行目以降を以下のように変更

に照らして、不合理な相違といえれば違法であるということです。改正パートタイム労働法 8 条で定められており、改正法の公布（平成 26 年 4 月 23 日）

から 1 年以内に施行されることになっている新しいルールです。

↓

に照らして、不合理な相違といえれば違法であるということです（パート法 8 条）。なお、不合理とはいえない相違は違法ではありませんが、その場合でも、上記のように均衡（バランス）を考慮する努力は必要になるということです。

179 頁 最後の段落をすべて差し替え（差替前の記述は省略）

規制の一例を挙げると、労働者派遣を利用できる期間には制限があります。すべての労働者を派遣労働者に置きかえようとする会社が出てくると問題だからですね。従来の規制の枠組みは「専門的な 26 の業務に当たるか否かで区別する」というものでしたが、わかりにくかったこともあり、平成 27 年の労働者派遣法の改正により「**個人単位の期間制限**」が規制の中心となりました。同一人が派遣先の同じ組織単位（要は同じ「課」）で派遣労働者として働ける上限は 3 年とされ、例えば A さんが B 社の経理課で派遣労働者として 3 年働いたら、総務課など別の課ではまた 3 年まで派遣で働くことができますが、B 社の経理課で派遣として働き続けることは許されません（細かい例外や他の期間制限もあるのですが、まずは基本として個人単位の期間制限について紹介しました）。

182~183 頁 12.5.4 派遣法の改正 の本文をすべて差し替え（差替前の記述は省略）

労働者派遣法は、平成 24 年、平成 27 年に改正されました。ここでは改正の特徴に絞って、順に見ていくことにします。

（1）平成 24 年改正

平成 24 年改正の理由は、一言で言えば、派遣労働は不安定であるから、保護の強化、言い換えれば、規制の強化が必要というものでした（ちなみに、法律の名前も、「…派遣労働者の就業条件の整備等に関する法律」から「保護等に関する法律」と、保護を前面に出す名前になりました）。改正内容は、大きく次の 3 点にまとめられます。

- ① **事業規制の強化**（派遣会社に対する規制の強化）
- ② **派遣労働者の無期雇用化や待遇改善**
- ③ **違法派遣における直接雇用の申込みみなし制の**

新設

一言で言えば、「規制緩和」ではなく「規制強化」の方向で行われた改正です。上記の③については少し説明が必要ですね。これは、偽装請負など一定の要件を満たす場合に、派遣労働者が希望すれば派遣先に直接雇用してもらえするという制度です。法律的には、派遣先が派遣労働者に直接雇用の申込みをした（うちの社員になってください、と申し込んだ）とみなされるので、派遣労働者がその申込みを受ければ、派遣先と派遣労働者に労働契約が成立する、という形です。もっとも、対象は悪質な派遣法違反の事案に限られています（詳細は省きますが、要件がそのように設定されています）。悪質な派遣先に対し、使用者としての責任（雇用責任）を負うかもしれないぞ、とすることによって、悪質な派遣法違反をなくしていこうという目的があるわけです。

（２）平成 27 年改正

平成 27 年改正の理由としては、派遣期間の規制をわかりやすくすること、派遣労働者の雇用を改善することなどが挙げられます（平成 27 年 9 月 11 日成立、同月 30 日施行）。12.5.1 でも紹介した個人単位の期間規制は、これまでの期間規制のあり方を根本から変えるもので、大きな改正であったと言えるでしょう。このほかにも、一定の場合に、派遣元に派遣労働者の雇用安定措置（派遣先への直接雇用の依頼等）が義務付けられるようになりました。

ただし、労働者派遣の基本が、派遣元に雇用責任、派遣先が指揮命令という「間接雇用」にある点は変わっていません。まずは本書を通して基本をしっかり身に付けて、関心のある方は下記の Web サイト等も利用して詳しい改正内容等をご覧ください。

〈参考〉平成 24 年改正の詳細は厚生労働省 Web サイト「平成 24 年改正労働者派遣法について（労働者派遣法が改正されました）」を、平成 27 年改正の詳細は同「平成 27 年労働者派遣法の改正について」を参照してください。

【第 13 章】

184 頁 1～6 行目を以下のように変更

職場において、安全な環境で、衛生的な環境で働くというのはとても重要なことと言えるでしょう。

そのため、労働安全衛生法という法律が、安全衛生に関する規制の原則を定めています（細かい話も多いので、具体的な規制は数多くの政令、省令によってなされています）。その規制は総合的・多角的なものであり、働き過ぎ（過重労働）や、メンタルヘルス等の問題についても対応がなされています。

↓

職場において、安全で衛生的な環境で働くということはとても重要であると言えるでしょう。そのため、労働安全衛生法という法律が、安全衛生に関して総合的・多角的な規制を行っています。働き過ぎ（過重労働）やメンタルヘルスの問題についても対応がなされており、例えば、一定規模以上の企業には労働者に対するストレスチェック制度を設けることが義務付けられています。

【第 14 章】

197 頁 本文の 5 行目

女性は家事や育児など

→ 女性は家事や育児、介護など

200 頁 本文 5 行目

部下を叱責する → 叱責する

（200 頁続き）コラムの下から 2 行目、一番下の行
上司側に法的責任が生じることもと考えてください。

↓

上司側に不法行為責任等が生じるものと考えてください。

【第 16 章】

212 頁 下から 9 行目

会社外の → 企業外の

214 頁 11～12 行目

団交の議題とされることがあまり多くないようです。
ただし、上記①②…

↓

団交の議題とされることがあまり多くないようです。
ただし、前記①②…

215 頁 前頁から続く（2）の最後から 6 行目

とらせることを保障

→ とらせること（つまりは交渉の「環境」）を保障

217 頁 16.3.1 の 3 行目

…言います。→ …言います（**労組法 14 条**）。

222 頁 16.4 の見出しの部分

16.4 労働協約の終了

→ 16.3.4 労働協約の終了

223 頁

6～7 行目

組合と使用者が、解約に…

→ 組合と使用者が解約に…

10 行目

（**15 条 2 項**） → （**同 15 条 2 項**）

【第 17 章】

227 頁

設例 17-1 の 2 行目 企業内労働組合である

→ 企業別労働組合である

230 頁 9 行目

「故をもって」→「故をもって（もって）」

※条文では大きい「つ」

244 頁 付録 就業規則例の説明 2 行目

『労働法（第 5 版）』

→『労働法（第 6 版）』

249 頁 索引 右の段の下から 9 個め

信義側 → 信義則

以上

253 頁 判例索引

下から 2 件目 協愛事件・大阪高判平成 22・3・18 労

判 1015 号 83 頁〔協愛事件〕を削除

一番下に、最二小判平成 28・2・19 民集 70 卷 2 号 123

頁〔山梨県民信用組合事件〕を追加

あとがき 下から 4 行目

水町勇一郎『労働法（第 5 版）』

→ 水町勇一郎『労働法』

最後のページ，著者紹介の主要著書

『事例演習労働法（第 2 版）』（水町勇一郎・緒方桂子編，有斐閣，2011）

→『事例演習労働法（第 3 版）』（水町勇一郎・緒方桂子編，有斐閣，2017）

『プラクティス労働法』（山川隆一編，信山社，2009）

→『プラクティス労働法（第 2 版）』（山川隆一編，信山社，2017 刊行予定）

【各章末】

「さらに詳しく」の水町，菅野のページについて，下記のように修正

第 1 章（15 頁） 水町 1 頁・57 頁，菅野 1 頁

第 2 章（36 頁） 水町 79 頁，菅野 141 頁

第 3 章（49 頁） 水町 63 頁，菅野 170 頁，779 頁

第 4 章（61 頁） 水町 125 頁，菅野 213 頁

第 5 章（75 頁） 水町 137 頁，菅野 676 頁

第 6 章（85 頁） 水町 158 頁，菅野 649 頁

第 7 章（103 頁） 水町 169 頁，菅野 703 頁

第 8 章（116 頁） 水町 230 頁，菅野 405 頁

第 9 章（133 頁） 水町 253 頁，菅野 460 頁

第 10 章（143 頁）

水町 274 頁・303 頁，菅野 529 頁・584 頁

第 11 章（158 頁） 水町 95 頁，菅野 201 頁

第 12 章（183 頁） 水町 313 頁，菅野 291 頁

第 13 章（190 頁） 水町 282 頁，菅野 605 頁

第 14 章（201 頁） 水町 195 頁，菅野 228 頁

第 15 章（204 頁） 水町 151 頁，菅野 716 頁

第 16 章（223 頁） 水町 351 頁，菅野 767 頁

第 17 章（235 頁）

水町 389 頁，菅野 903 頁・1024 頁

第 18 章（243 頁） 水町 445 頁，菅野 1001 頁