

目 次

第3版はしがき
第2版はしがき
はしがき
凡 例

第 1 章 総 論——[根本 到] I

- I 個別的労働関係法の理念と目的 I
 - 1 労働者保護を必要とする現実的契機(1) 2 市民法の問題点と社会法(4) 3 憲法の理念と人権条項(5) 4 国際条約の発展(9)
 - 5 理念実現のための他律的規制と自律的規制(10)
- II 個別的労働関係法の体系 II
 - 1 個別的労働関係法の種類と規制方法(11) 2 個別的労働関係法の歴史(12) 3 労働基準法(13) 4 労働契約法(16) 5 一般条項に基づく判例法理の役割(19) 6 民法の意義(19)
- III 労働法の適用対象基準 20
 - 1 労働法の適用対象基準としての労働者(20) 2 個別的労働関係法の適用範囲(26)
- IV 使用者の概念 30
 - 1 使用者概念の意義(30) 2 労働基準法における使用者(30)
- V 労働事件の紛争処理制度 32
 - 1 労働紛争の類型と実態(32) 2 個別労働紛争解決制度(32)

第 2 章 労働者の人権保障——[緒方 桂子] 36

- I 労働者の自由・平等・人格的利益保障の意義 36
- II 労働者の自由 36
 - 1 労働基準法による自由の保障(36) 2 市民としての労働者の自由(41)

- III 職場における平等 42
 - 1 総論(42) 2 法的規制の現状(43) 3 労働基準法3条に基づく均等待遇(44)
- IV 性差別の禁止 47
 - 1 性による賃金差別の禁止(47) 2 賃金以外の性差別(49)
- V 人格的利益の保障 53
 - 1 労働関係における人格権保障(53) 2 セクシュアル・ハラスメント(53) 3 いじめ(55) 4 プライバシー保護(55)

第3章 労働関係の成立——[佐藤敬二(補訂・名古屋功)] 58

- I 序説 58
- II 募集および採用 59
 - 1 募集・職業紹介(59) 2 採用の自由(60) 3 採用時の労働条件の明示(62)
- III 採用内定 63
 - 1 内定の法的性質(63) 2 内定取消の正当事由(64) 3 内定中の労働関係(66) 4 内々定(67) 5 内定辞退(68) 6 中途採用(68)
- IV 試用 69
 - 1 試用の法的性質(69) 2 本採用拒否の正当事由(69) 3 長期の試用期間と試用期間の延長(70) 4 試用期間と有期契約(70)

第4章 労働条件の決定と変更——[根本 到] 72

- I 労働条件規制システムの全体像 72
 - 1 規制規範の種類(72) 2 規制規範の相互関係に関するルール(72) 3 労働条件の明示(74)
- II 法令、労使協定および労使委員会決議 77
 - 1 強行規定と任意規定(77) 2 効力規定と取締規定(77) 3 命

令と条例(78) 4 労使協定と労使委員会決議(78)

III 就業規則 80

1 就業規則法制の目的と論点(80) 2 就業規則の作成, 変更手続(81) 3 就業規則の強行的直律的効力(83) 4 就業規則の法的性質(83) 5 契約成立時の労働契約規律効(85) 6 就業規則の変更効(88) 7 手続違反の効力(95) 8 法令, 労働協約との関係(97)

IV 労働契約に基づく労働条件の決定と変更 97

1 労働契約の意義(97) 2 個別合意の成立基準と有効要件(98) 3 労使慣行(100) 4 労働条件変更法理の課題(100)

第 5 章 労働者と使用者の権利・義務——[根本 到] 103

I 権利・義務の根拠 103

1 労働関係と労働契約(103) 2 労働契約上の義務(103) 3 就業規則の義務づけ条項(104)

II 労働者の義務と責任 105

1 労働者の義務と使用者の業務命令権(105) 2 労働義務(108) 3 労働者の付随義務(109) 4 労働者の損害賠償責任と身元保証(116)

III 使用者の義務 118

1 賃金支払い義務(118) 2 付随義務(118) 3 使用者の付随義務違反の法的効果(120)

第 6 章 職場規律と懲戒——[矢野 昌浩] 122

I 懲戒権の根拠と性質 122

1 懲戒処分の意義・法的性質(122) 2 懲戒権の法的根拠(124) 3 企業秩序論と労働者の義務(125)

II 懲戒事由 127

1 概 説(127) 2 経歴詐称(129) 3 企業外非行(130)

- Ⅲ 懲戒権の行使と有効要件 131
1 懲戒の手段・種類(131) 2 懲戒の手続(132) 3 懲戒処分
の有効要件(133)

第7章 人事 [矢野 昌浩] 135

- I 総論 135
II 配転 137
1 意義(137) 2 法的性質・法的規制(137) 3 裁判例の判断
傾向(144)
III 出向と転籍 147
1 意義(147) 2 出向(148) 3 転籍(153)
IV 昇進・昇格 154
1 意義(154) 2 法的規制(155)
V 休職 157
1 休職の意義と種類(157) 2 法的規制(157)

第8章 賃金 [吉田美喜夫(補訂・名古屋功)] 159

- I 労働者と賃金 159
1 賃金の実態(159) 2 賃金保護の必要性和保護の概要(160)
3 賃金の法的意義(162) 4 賃金の決定と変更(164)
II 賞与・退職金・退職年金(企業年金) 169
1 賞与(169) 2 退職金(171) 3 退職年金(企業年金)(174)
III 賃金の支払い方法 176
1 通貨払いの原則(176) 2 直接払いの原則(177) 3 全額払い
の原則(178) 4 定期払いの原則(181) 5 非常時払い(181)
IV 休業手当 181
1 意義(181) 2 民法の原則と休業手当の関係(182) 3 中間
収入の控除(184)

- V 賃金額の最低保障 185
 - 1 賃金額に関する一般原則(185)
 - 2 出来高払い賃金と保障給(186)
 - 3 最低賃金法(186)
- VI 賃金債権の確保 189
 - 1 企業の倒産と賃金保護(189)
 - 2 賃金確保法による保護(191)
- VII 職務発明と対価 192
 - 1 職務発明とその対価(192)
 - 2 「相当の利益」の意味(192)

第 9 章 労働時間・休憩・休日

—————[吉田美喜夫(補訂・名古屋功)] 193

- I 労働時間の歴史と現状 193
 - 1 法規制の必要性(193)
 - 2 法規制の歴史(194)
 - 3 労働時間の現状(198)
- II 労働時間規制の原則 199
 - 1 法定労働時間の内容(199)
 - 2 法定労働時間の意義(200)
 - 3 労働契約上の労働時間と賃金(203)
- III 弾力的な労働時間規制 204
 - 1 弾力的な規制の意味(204)
 - 2 変形労働時間制(205)
 - 3 フレックスタイム制(208)
- IV 特殊な労働時間の算定方法 211
 - 1 労働時間の通算(211)
 - 2 坑内労働(211)
 - 3 みなし労働時間制(212)
- V 休 憩 216
 - 1 休憩の意義と規制内容(216)
 - 2 休憩の原則(217)
- VI 休 日 218
 - 1 休日の意義と法規制(218)
 - 2 休日の振替と代休(220)
- VII 時間外・休日労働の制限 221
 - 1 時間外・休日労働の意味と実態(221)
 - 2 時間外・休日労働に対

する法規制(222) **3** 労使協定による時間外・休日労働の規制(223)

VIII 割増賃金 228

- 1** 意義(228) **2** 時間外労働・休日労働と割増賃金(228)
3 深夜労働と割増賃金(232)

IX 規制の適用除外・特例 233

- 1** 適用除外(233) **2** 特例(235)

第 10 章 仕事と私生活の調和—————[緒方 桂子] 236

I 総論 236

II 年次有給休暇 238

- 1** 年次有給休暇の意義と労働基準法39条の展開(238) **2** 年休権の構造(239) **3** 年休の取得(243) **4** 年休の使途(247)

III 育児・介護休業 247

- 1** 育児・介護休業法の展開(247) **2** 育児を支援する制度(248)
3 介護を支援する制度(253) **4** 実効性の確保(255)

IV 休暇・休業取得等を理由とする不利益取扱いの禁止 255

V 寄宿舎 258

第 11 章 年少者・女性の保護と障がい者雇用
—————[I・II：佐藤敬二／III：中島正雄] 259

I 年少労働者の保護 259

- 1** 序論(259) **2** 年少労働者の就労禁止・制限(259) **3** 年少労働者に対する保護規定(260) **4** 年少者の労働時間規制(260)

II 女性労働者の保護 261

- 1** 序論(261) **2** 時間外・休日労働と深夜業(261) **3** 坑内労働の禁止(262) **4** 母性保護(262)

III 障がい者雇用 264

- 1 障がいのある人と雇用保障(264) 2 障害者権利条約の批准(265)
3 障害者雇用促進法の概要(265) 4 障がい者雇用の法的課題(268)

第 12 章 安全衛生・労災補償——[根本 到] 269

- I 労働災害に関する法規制の必要性 269
- II 労働安全衛生 269
- 1 労働安全衛生法制の全体像(269) 2 労働安全衛生法の立法目的(270) 3 労働安全衛生法の責任主体(270) 4 安全衛生管理体制(271) 5 安全衛生に関する基準と健康診断の実施(271) 6 過重労働対策(272) 7 メンタルヘルス(273) 8 受動喫煙防止(273) 9 実効性確保の仕組み(274)
- III 労災補償 274
- 1 労災保険法の概要(274) 2 業務上・外の認定(276) 3 通途上の災害(282) 4 補償給付の内容(285)
- IV 労災民事訴訟 287
- 1 安全配慮義務の法律構成(287) 2 安全配慮義務の責任主体(291) 3 安全配慮義務の内容(292) 4 損害の範囲(294) 5 労災補償と損害賠償との調整(295)

第 13 章 労働関係の終了——[根本 到] 297

- I 序 説 297
- II 解雇および雇止め 297
- 1 解雇に対する法規制の概要(297) 2 労働基準法や就業規則等による解雇制限(298) 3 整理解雇(304) 4 有期契約の雇止め(309) 5 変更解約告知(314) 6 解雇訴訟に関する論点(318)
- III 退職 320
- 1 労働者の退職権と予告期間(320) 2 労働者の撤回(321) 3 意思表示の無効、取消し(322) 4 損害賠償責任(324) 5 早期退職優遇制度(325)

- IV 定 年 325
 1 定年制の意義と課題(325) 2 定年制の適法性(326) 3 高年齢者雇用安定法の規制(327) 4 継続雇用制度(328)
- V 労働関係終了後の労働者の保護 330
 1 使用証明(330) 2 金品の返還(330)

第 14 章 企業組織の変動と労働関係

—————[吉田美喜夫(補訂・名古屋功)] 331

- I 企業再編の背景と立法動向 331
 1 背景(331) 2 立法(331)
- II 企業再編の方法 332
 1 合併(332) 2 事業譲渡(333) 3 会社分割(334)
- III 企業の倒産と解散 334
 1 企業の倒産(334) 2 真実解散(335) 3 偽装解散(336)
- IV 企業再編と労働契約の承継 337
 1 事業譲渡(337) 2 会社分割と労働契約承継法(341)

第 15 章 多様な雇用・就労形態—————[中島 正雄] 344

- I 多様化の意義・背景と労働問題 344
- II 有期雇用 346
 1 有期雇用の特質と問題性(346) 2 有期雇用に対する法規制(347)
- III パートタイム労働 352
 1 パートタイム労働の意義と実態(352) 2 労働法規の適用(353)
 3 パートタイム労働法の内容(353) 4 社会保障法規の適用(357)
 5 均等待遇に関する判例(358)
- IV 派遣労働 359
 1 労働者派遣法の制定および改定の経緯(359) 2 労働者派遣の概

- 念(361) **3** 派遣対象業務(364) **4** 労働者派遣事業の許可等(365) **5** 労働者派遣契約(365) **6** 派遣元と派遣先の義務(367) **7** 日雇労働者および離職した労働者についての労働者派遣の禁止(370) **8** 労働者派遣の期間(371) **9** 派遣労働者に対する派遣先の雇用責任(373) **10** 2015年改正の問題点と今後の課題(375)

判例索引

事項索引

● コラム目次 ●

- 1** 雇用契約と労働契約(22) **2** 外国人の研修・技能実習制度(31)
3 就業規則の合理性判断に関する裁判例(93) **4** 公益通報者保護法(115) **5** 国鉄札幌運転区事件(125) **6** 東亜ペイント事件(141)
7 新日本製鐵(日鐵運輸第2)事件(149) **8** 労働時間規制改正の動き(229) **9** 過労死をめぐる裁判の動向(279) **10** 電通事件(293)
11 丸子警報器事件(357) **12** 松下PDP事件(374) **13** 「働き方改革」における同一労働同一賃金(377)