

労働審判における主要争点の再確認～解雇と労働時間～

2023.11.8.

熊本大学「労働法」担当教員  
中内哲（なかうち さとし）

E-Mail : katabami@gpo.kumamoto-u.ac.jp

Website : <https://researchmap.jp/intoside3104/>

(1) はじめに～自己紹介など～

(2) 解雇

◇よく伺うコメント：使「解雇できませんよね」 労「解雇されませんか」

①出発点：民法（明治29年4月27日法律89号）627条1項前段

「当事者が雇用の期間を定めなかったときは、

各当事者は、いつでもいつでも解約の申入れをすることができる。」

↓↓

使用者：A \_\_\_\_\_ ⇔ 労働者：B \_\_\_\_\_ を獲得

②民法1条3項「権利の濫用は、これを許さない。」

使用者：解雇権の濫用禁止 ⇔ 労働者：B \_\_\_\_\_ ほぼ無制限

《理 由》実質的：労使の \_\_\_\_\_（漢字3文字）性

法 的：（皆様よくご存じの） \_\_\_\_\_ 法に規定された2条文

③-1 【資料1】日本食塩製造事件・最判

<争点>ユニオン・ショップ協定（労働組合除名）に基づく解雇

③-2 【資料2】高知放送事件・最判

<争点>2度の放送事故を理由とする男性アナウンサーに対する解雇

⇒◎2要件の確立：ア \_\_\_\_\_ + イ \_\_\_\_\_

④現在：労働契約法（平成 19 年 12 月 5 日法律 128 号）16 条

「解雇は、客観的に合理的な理由を欠き、

社会通念上相当であると認められない場合は、

その権利を濫用したものとして、無効とする。」

◎2 要件の内容

ア \_\_\_\_\_：（皆様よくご存じの書面） \_\_\_\_\_（漢字 4 文字）該当性

イ \_\_\_\_\_：諸事情の総合考量、なれど。。。

※中でも注目（2 つの） \_\_\_\_\_（カタカナ 4 文字）

（3） [労基法上の、あるいは、法定] 労働時間

◇労使の皆様の体感(勘)：当たり前・いうまでもない

⇔ 法的：長きにわたって大論争

①出発点：労働基準法（昭和 22 年 4 月 7 日法律 49 号）の沈黙

②旧労働省の見解（行政解釈）：「使用者の指揮監督のもとにある時間」

※ヒント：労基法 32 条の文言

「使用者は、労働者に、休憩時間を除き…… [1 日 8 時間・1 週 40 時間] を超えて、

労働させてはならない。」

③ついに決着【資料 3】三菱重工長崎造船所事件・最判：上記行政解釈を追認

<争点> 所定労働時間外とされた着替え・構内移動等の「労働時間」性

④おそらくビックリ仰天の判断【資料 4】大星ビル管理事件・最判

<争点> 仮眠時間（＝不活動時間）の「労働時間」性：なんと肯定！

⇔ 「 \_\_\_\_\_ 時間」概念との対比

（4）おわりに