

最近の労働裁判の傾向と 労働組合の課題



龍谷大学名誉教授 萬井 隆令

労働者が職場における不当な処遇や差別を感じ、裁判で争いたいと考え、それを支える法律論と証拠資料を確保できたとしても、直ちに裁判を提起できるわけではない。訴訟費用の問題は別にしても、裁判提起により会社側と決定的な対立状況に入るから、諸事情のために裁判提起を諦める例は多い。それを克服した上での裁判提起であるから、労働者勝訴が多いのはいわば当然である。それは原告と弁護団の努力の賜物としての勝利であるが、法律論の構築という形で研究者も関わっている。

労働法学界の水準から見てほぼ妥当と評価される判決も多いが、逆に、学界の多数説、有力説とかけ離れた判決も少なくないのが労働裁判の一つの特徴である。本稿ではこの相反する傾向の判決を紹介し、労働組合の課題について問題提起を試みたい。

1. 妥当と評価し得る判決群

性や思想を理由とする差別、超勤手当で不払い、労働災害・過労死（自殺）等の問題について

は労働法理論上も妥当と考え得る労働者勝訴の判決が多い。明確な法規の条文が存在しているから法解釈論として特に困難な問題はなく、適切に立証さえなされれば、当然のことといえる⁽¹⁾。加えて、最近、もっぱら解釈論上の課題となっていたことだが、原審判決を破棄し、労働組合法上の「労働者」性を認めた最高裁の3つの判決が出された。

(1) 労働組合法上の「労働者」性

この問題についてはINAX メンテナンス事件および新国立劇場事件・最高裁平成23（2011）年4月12日判決、ビクターエンジニアリング事件・最高裁平成24（2012）年2月21日判決がある。

(a) INAX 事件は、水周りの家庭備品の故障修理を業とするINAXが、注文を受けると委託契約を結んでいるカスタマエンジニア（CE）に指示し、実際の修理業務をさせていた、そのCEが結成した団体が申込んだ団体交渉を、INAXはCEは労働者ではなく団体は労働組合ではないから応じる義務はないと拒否したため、CEの労働者性が争われた。

東京高裁は「法的な使用従属関係」がないこと

を理由に労働者性を否定したが⁽²⁾、最高裁は、① CEはINAXの「事業の遂行に不可欠な労働力…の恒常的な確保のため…組織に組み入れられていた」、② INAXが「契約内容を一方的に決定していた」、③ 報酬は労務の提供に対する対価であった、④ CEはINAXによる「修理補修等の依頼に応ずべき関係」にあり、⑤ 業務遂行の方法はINAXが指揮し、「その指揮監督の下に労務の提供を行っており…業務について場所的にも時間的にも一定の拘束を受けていた」等の事実を総合考慮し、「CEはINAXとの関係において労働組合法上の労働者に当たる」と判示した。東京高裁がCEは独自に営業活動を行って収益を上げること認められていたから事業者であると判断したことを「例外的な事象を重視することは相当とはいえない」と批判している⁽³⁾。

ビクター事件もほぼ同様である⁽⁴⁾。

オペラ歌手は新国立劇場運営財団と出演基本契約を締結した上で個別公演毎に契約を結んで初めて出演が確定し、そのための稽古を経て本番出演という運びになり、報酬も得られる。東京高裁は、基本契約を結んでいても個別出演契約の辞退は自由であるとする「契約の定め方や実態等に照らすと…契約メンバーは最終的に諾否の自由を有していた」と判断した⁽⁵⁾。これに対し最高裁は、INAX事件と同じ判断枠組みをとり、事実に基づいて本件オペラ歌手は労組法上の労働者であると判示した⁽⁶⁾。

(b) 最高裁判決の意義は、労働法（理論）の特徴を理解せず、契約の形式や文言に重きを置き、実態を法的に分析することを怠った東京高裁の形式的解釈論を破棄し、労働の実態を基礎に労働者性を理解すべきだとする基本姿勢を説き、示したことである⁽⁷⁾。

(2) 労基法上の労働者性についての示唆

同じ歌手の労基法上の労働者性が争われた新国立劇場（契約更新拒否）事件で東京高裁は、歌手の公演出演の仕組みに関わる事実を羅列するだけで、その法的意味を慎重に吟味はせず、契約上は辞退自由だが大半の者が全公演に出演したことも「事実上のもの」として済ませた⁽⁸⁾。最高裁は今回、劇団は出演予定が記入された年度の公演一覧を示し、可能な限り調整してすべての公演への出演を要望しており、契約メンバーは「公演の実施に不可欠な歌唱労働者として被上告財団の組織に組み入れられていた」と指摘した後、出演辞退は出産や他の公演への出演等を理由とする僅かな例しかなく、「当事者の認識や契約の実際の運用においては、契約メンバーは、基本的に被上告財団からの個別公演出演の申込みに応ずべき関係にあった」と判示している⁽⁹⁾。今回の判決は実質的には、労働者保護法上の労働者性を認定するに十分な要件を充たしていたことをも示唆している⁽¹⁰⁾。

2. 妥当と評価し得ない判決群

教職員超勤手当、派遣切り、JAL 整理解雇についての判決群を紹介し検討しよう。

(1) 公立学校教員の超勤手当

ここ40年余、教員には基本給に4%の教職調整額が上積みされる一方で、教育職員給与特例法（給特法）の解釈・運用として超勤に対しては手当がまったく支払われていない。給特法は、①

教員には原則として超勤は命じない、②超勤を命じるのは教職員会議、児童生徒の非行防止に関わる指導など4項目に限定する、③超勤手当では支払わないと定めている。したがって、教職員には労働基準法が適用されるのだから、その限定された4項目以外のことについて超勤した場合には手当が支払われると考えるのが筋である。ところが、裁判所は、超勤命令が「当該教員の自由意志を極めて強く拘束するような形態でなされ、しかもそのような勤務が常態化しているなど」、放置することが給特法の趣旨に反する場合にかぎり、超勤手当が支払われるとする「調整」推定論（松蔭高校事件・名古屋地判昭63.1.29労働判例512号ほか）を採用している。なぜ、手当が支払われる場合がそれほど限定的なのか、「調整」推定論には根拠がない。数年前までそれを争う裁判が続いたが、京都市高教組事件について平成23（2011）年7月12日に最高裁判決で敗訴が確定した後、訴訟提起の動きもないようである。

給特法の解釈とは別に、教員はそもそも「労働」をしていないのだから手当が支払われることはないとする下級審判決もあった。例えば、愛知県^{おおぶ}大府市事件において名古屋高裁は、①高校入試に必要な調書や願書等を作成をする教員に学校長職印（公印）を渡したのは自発的、自主的に作業していることへの「激励というべき」であり、②テスト用紙の作成・採点は「試験の日程に合わせて、当該時期に自主的な判断で」行なったものといい、北海道教組事件で札幌高裁は、③「校長が教育職員にひたすらお願いして…引き受けてもらうことがあるが…教育職員がプロフェッションの一員であるとの自覚のもとにやむを得ず引き受けた」として、いずれも上司の指示に従ってやったことではなく、自主的にやったことだから「労働」ではない、と判示している⁽¹¹⁾。

校長のそれらの言動については、社会常識的には、①進学関連業務は生徒の進路に関する重要な事務であり遅滞や過誤は許されないから、「学校長職印を預」けることは、「あとは任せるから、間違いなくやりなさい」という指示であり、②試験日程が公表されれば、個々の教師はテスト用紙の作成・実施・採点を「日程に合わせ」ることも指示されている、と理解される。入学願書の作成が期限に間に合わず、生徒が受験できなかったとか、テスト用紙の作成が期日に間に合わずに試験が実施できなかったとすれば、教師は責任を問われないでは済まされまい。③「やむを得ず引き受け」なければならないような校長の「ひたすら」な「お願い」は、表現がどうであれ、法的には「指示」の性格を持たざるを得ない⁽¹²⁾。それが「労働」ではないという判断は常識外れも甚だしい。

（2）派遣切り

派遣切り裁判の多くは、偽装請負（労働者供給事業）や派遣対象業務以外の業務についての派遣、期限を超えた派遣などの違法派遣で就労してきた労働者が、合法的な根拠なく指揮命令をして就労させてきたユーザーを相手取って、事実上の使用従属関係の存在を根拠に黙示の労働契約が成立していると主張して、従業員としての地位確認を求める事案である。

（7）直接雇用の原則と黙示の労働契約論

（a）職業安定法44条は、戦前の人出し稼業への反省と「労働は商品ではない」（労働を売買や賃貸借の対象としてはならない）と謳うILO（国際労働機関）フィラデルフィア宣言を踏まえ、労働者供給だけでなく供給を受けた労働者を企業が

使用することを禁止している。それは、企業は労働者を指揮命令して就労させようとする場合には、労働契約を締結し、労務指揮権を自ら手にすべきである、ということと表裏一体の関係にある。つまり、職安法44条の法的理念は直接雇用の原則である⁽¹³⁾。

労働者派遣法は、違法な労働者供給事業の一部を「派遣」という概念で括って合法化した。その経緯からも明らかなように労働者供給と派遣は同じ枠組みであるから、派遣法の規制を免れるために請負を装う偽装請負は労働者供給事業であると同時に違法派遣である。

(b) 労働者を指揮命令して自己のために就労させているという事実関係があった場合、法的には直接雇用の原則に照らし、黙示の労働契約が結ばれていたという解釈が導かれる。安田病院事件において大阪高裁は、労働契約の本質は「使用者が労働者を指揮命令し、監督することにある」から、実態として「事実上の使用従属関係があり、「両者間に客観的に推認される黙示の意思の合致がある」場合には労働契約の存在が認められ得る、と判示している⁽¹⁴⁾。その解釈によれば、事実上の指揮命令関係が存在する場合、黙示の労働契約の存在が推定され、認定されるのが筋だ、ということになる。

(イ) 最近の判例の状況

裁判所は、従来から、黙示の労働契約の存在を認める要件として、①支配従属的な労働関係と②ユーザーによる、それに対する賃金の決定ないし支払い関係という2つの事実を重視しつつ、①は事実問題として明瞭で否定し得べくもないから認めるが、逆に②は現実に殆んど存在しないから、結局は請求を棄却する、という態度であった⁽¹⁵⁾。

松下PDP（プラズマディスプレイ）事件・最

高裁判決⁽¹⁶⁾が派遣切りを容認する姿勢を示して以降、下級審ではそれに追随するだけで、思考停止と理論的頹廢に陥ったと評すべき判決が相次いでいる。

(a) 裁判では事件に関わる事実を正確に把握することが前提であるが、事実を把握していないのか、何を法的に意味のある事実として認識したのか、見識を疑わざるを得ない粗雑な判示がある。たとえば、NTT（多重請負）事件で京都地裁は、NTTが「原告の業務態度等について何ら指摘したことはなく、原告に対する懲戒権等を有していたという事情も窺えない」から使用従属関係はなかった、と認定した⁽¹⁷⁾。だが、それは就労中に不審な行為や非違行為がなく業務態度等について「指摘」する必要がなかっただけのことであって、使用従属関係がなかったとの判断を導くものではない。

(b) 「本件全証拠を総合しても…黙示の労働契約が成立するといえる事情は、いまだ認めるに足りない」というだけで、認定した事実と法的判断を繋ぐ論証（判決理由）がまったくない判決もある⁽¹⁸⁾。

(c) 労働法理論についての基礎的素養に欠ける判決もある。NTT（多重請負）事件において大阪高裁は、「作業上の指揮命令を行っていた」と認めながら、「XとNTTの間に事実上の使用従属関係…があったとは認められない」という⁽¹⁹⁾。労働契約が結ばれていないにもかかわらず、資本や取引関係その他の力関係などを背景に、「作業上の指揮命令」をして就労させているという現実を「事実上の使用従属関係」というのであるから、「作業上の指揮命令」はあったが「事実上の使用従属関係」は認められない、といった事実認定は本来あり得ない。

また、NTT西日本AP（アセット・プランニ

ング) 事件において大阪地裁は、「派遣先が実質的に派遣労働者の採用、賃金額その他の労働条件を決定し…派遣先の正社員と区別し難い状況となっており、派遣先が派遣労働者に対し、労務給付請求権を有し、賃金を支払っている等…事実上の使用従属関係にあると認められるような特段の事情」がある場合には黙示の労働契約関係の存在が認められる、という⁽²⁰⁾。だが、「派遣先が実質的に…採用、賃金額その他の労働条件を決定し」ていれば、それだけで黙示の労働契約の成立が認められるのではないか。また、「労務給付請求権」は労働契約を結んで初めて使用者が手にする、労働者に対し一定の労務を遂行することを求め得る権利である。労働契約を結べば当然に法的にも事実上も使用従属関係が生れるが、逆に、予め「労務給付請求権を有」することが事実上の使用従属関係の存在を認定する要素となるという関係ではない⁽²¹⁾。そもそも、ユーザーが「労務給付請求権を有」するような労働契約を結んでいるならば、労働者があらためて当該ユーザーを相手どって労働契約関係存在確認の訴えを提起する必要もないのではないか。

(d) 裁判の提起それ自体を阻む「理論」まで現れた。日本化薬事件で神戸地裁姫路支部は、原告が被告に直接雇用を申込んだことは「内容的に、自らが被告でなくT（注－派遣業者）に雇用されていることを前提とする行為」であるから、被告との間に労働契約関係の存在を認め得ない、と判示した⁽²²⁾。そのような論法が成り立つならば、現在の法形式上の使用者は偽装であるとして、真実の使用者と考えるものを相手方とする労働契約関係存在確認の裁判を提起することは一切できないことになる。

(ウ) 小括

トムソン事件において大阪高裁は、派遣法は行政的取締り法規であり、保護する対象は「基本的に派遣労働に関する雇用秩序」であり、労働者ではない、と言いつつ⁽²³⁾。派遣労働者の雇用の安定が一つのキーワードとされた派遣法の国会審議に無知な上、思想信条・組合活動を理由とする派遣契約解除の禁止（27条）、派遣先との労働契約締結妨害の禁止（33条）、派遣先に対する直用申込みの義務付け（50条の3～5）等の規定が存在し、いずれも派遣労働者の保護を図っている事実をも無視している。派遣切り裁判では、総じて、裁判所が自らの使命に背き、責務を放棄することになる理不尽な判決が相次いでいる。

(3) JALの整理解雇

経営破綻したJALの更生を図る過程において、管財人は希望退職募集を繰返したものの人員削減の予定数に達しないとしてパイロットと客室乗務員計165人を整理解雇した。その無効を訴えた裁判において、東京地裁はパイロットについて3月29日（渡邊判決）、客室乗務員について30日（白石判決）、いずれも整理解雇を合法と判示した。

会社更生のため財務健全化の一環として事業を縮小し、それによって余剰となる人員を削減するという筋書きであったから、既に希望退職の募集数以上の応募により全体としては人員削減目標を達成し、計画以上の大幅な利益が出ている状況で解雇の必要性はないはずであった。にもかかわらず行なわれた解雇であったから、特に解雇の必要性に関わる判断が注目されたが、2判決は『更生計画』に過剰反応し、解雇やむなしという結論を導く強引な論理ばかりが目につく。

(7) 稲盛会長の発言・証言の評価

稲盛会長は、営業利益が上がり経理上は解雇しなくても済むが、5200億円もの債務免除をしてもらった債権者や裁判所に『更生計画』でした約束を反故にはできないから解雇もやむを得なかったと証言した。経営の最高責任者が経理上しなくても済むと認めた整理解雇を合法とした例は聞いたことがない。『更生計画』は全体を3万2600人に削減すると書いているだけで、しかも既にその数より少なくなっているにもかかわらず、さらに解雇する必要があるのか。パイロット、客室乗務員が予定数よりも若干多いことがどのような意味で経営を圧迫するのか、そもそもその「予定数」が適切なのか、充分な吟味が不可欠である。

さらに重要な問題として、経営上の利益や必要性と労働者の権利が衝突した場合に、前者を優先するのではなく、裁判所としてはそのバランスをとる必要がある。だが裁判所は、稲盛発言を「苦渋の決断」と評価し⁽²⁴⁾、債権者や更生裁判所への義理のために憲法が保障する労働者の労働権、生存権を簡単に反故にしている。

(イ) 解雇の必要性についての JAL の主張の検討

JAL は解雇の理由として、①イベントリスクの存在、②リスク耐性の強化を主張した。

①は、航空産業は需要の変動可能性が高いだけでなく、イベントリスク（燃料費高騰、金融危機、テロ等による突発的な収益悪化要因）によって一気に1000億円程度の減益となる特性があり、財務状況が悪化する危険性があるから、若干の営業利益が上がっているからといって必要数を上回る人員は継続して雇用できない、というものである。

白石判決は JAL の主張をそのまま認めるが⁽²⁵⁾、『更生計画』は「予期せぬイベントリスクに即応できる強固な経営体質を構築する」というに過ぎ

ない。イベントリスクはどのような産業にも存在するから、イベントリスクそのものが整理解雇の必要性の根拠と認められるならば、どの企業でも、いつでも、どんな規模の整理解雇でも合法とされかねない。すべての労働者に影響が及ぶ、危険極まりない議論である。

②について白石判決は、「リスク耐性の強化は…事業規模縮小の効果によって達成されたもので…リスク耐性が強化されたから人員削減の必要性がないというのは、本末転倒の議論」である、「計画の主眼は、飽くまで事業規模の縮小による経営体制の維持、強化」であって、コスト削減による利益確保ではないと判示する⁽²⁶⁾。

だが原告は、事業規模縮小に応じた人員削減は不必要であったとまで主張したわけではなく、希望退職によって既に人員削減が実現し、計画を上回り、740億円もの固定費が削減されている以上、整理解雇の必要はないと主張している。「基本コンセプト」である「余剰人員を抱えない体制」の構築は人件費の削減（による利益確保）を目指すもので、既にそれが実現していることは、「究極の目的」とされる「航空事業の持続と安定」のための「経営体制の維持、強化」に向かっていることを示している。JAL が全体としては余剰人員を抱えないリスク耐性を備えた経営体になり、固定費削減により恒常的営業利益が見込まれる状況になった以上、解雇の必要性はなくなったと解されないのか。

原告が本件解雇による人件費削減効果は営業利益の下振れリスクの僅か2%しかないと主張すると、白石判決は「人件費削減効果の多寡は、直ちに人員削減の必要性の有無に影響しない」と切り返す⁽²⁷⁾。だが、人員削減は人件費削減のために実行したはずで、白石判決は人件費削減効果が僅かでも160人程度なら解雇しても良いという暴論に

他ならない。

(ウ) 管財人の裁量権限の幅

本件解雇後、JALは2011年3月に生活調整手当を、夏、冬にはボーナスを、計3.65ヵ月分プラス2万円支給した。総額約100億円を要した。白石判決は、それは「再生企業の存続の観点から…新人事制度の導入によって収入が減少する従業員に対する士気向上策」として「会社の運営に必要な運転資金」の運用と認め得る、という⁽²⁸⁾。解雇された165人の賃金は年間14.7億円（営業利益1800億円の1%未満）であり、同じ論理で165人を解雇しないという経営判断もあり得た。それどころか、職場に戻れば165人は、パイロットなり客室乗務員として働いて、JALの経営に貢献するのであり、「士気向上」への期待といった漠然たるものとは比ぶべくもない。解雇の必要性は否定されるべきであった。

(I) 小括

2010年末の解雇後、JALの将来に不安を憶^{おぼ}え^えてのことか、退職者が1年間で既にパイロットで55人、客室乗務員で500人を超えた。人員確保の計画を下回ったため、JALは200人の客室乗務員を新規採用した。解雇に近接した時間のことであるから、本来、解雇の時点で解雇しないで人員を確保することができる、むしろそうすることが不可欠であるとの見通しを経営者は持つべきであった。本件判決の時点では明らかにパイロット、客室乗務員不足になっていたから、客観的に解雇の必要性はなかったとの判断が求められていた、というべきであろう。



3. 相反する裁判を生んだもの一試論

(1) 相反する傾向・特徴の裁判の並存

労組法上の労働者性に関する最高裁判決は、原審の判断に対する厳しい批判^{しんしやく}を斟酌し、労働実態を的確に捉え、学界の通説的な見解を採用し、妥当な結論を導いている。ところが、教職員の超勤手当や派遣切り、JAL解雇についての判決（群）は、実態の捉え方の偏り、労働法についての基礎知識や司法機関としての自覚の欠如等のために、適切な結論を導き得ていない。これほどかけ離れた傾向の裁判を導いたのは何であろうか。

(2) 労働裁判を歪める力

批判の対象とした裁判官達は先に指摘した程度の道理を理解せず、法解釈をする能力を持っていなかったのであろうか。裁判官は世情に疎いといわれるし、皆が労働法学を学んだとは限らないから、中にはそういう裁判官もいるかもしれないが、おそらく大半はそうではあるまい。別に、労働裁判^{ゆが}を歪める力が働いていると推測される。

(a) 教職員の超勤手当で問題についていえば、それを時間外労働と認めた場合の影響を想定して裁判官は萎縮^{いしゆく}したのではあるまいか。当該事件における請求額は僅かでも、それは全国の公立学校教職員100万人すべてに支払うべきものとなるから、超勤の実態からすると概算で年間2兆円程度の予算計上を全国の自治体に命じることになる。そのことへの怯^{ひる}みが、誰が聞いても失笑する

か呆れる「労働」論を思いつかせたのではあるまいか。

(b) 偽装業務請負（労働者供給事業）や違法派遣の問題については、それを不法行為として損害賠償を命じる裁判所も当該事件のユーザーと労働者との黙示の労働契約関係の存在は頑なに認めようとはしない⁽²⁹⁾。派遣切りの問題については労働法学界でも見解が分かれていることも一因であろうが、それ以上に、端的に言って、日経連の『新時代の「日本的経営」』に象徴される、財界の基本的労務政策への配慮ないしその政策に逆らうことへの萎縮が大きな要因となっているように考えられる。

財界は、有期雇用とともに、間接雇用（矛盾した言葉だが、労働法上の使用者としての責任を負わないまま、使用者であるかのように直接指揮命令して就労させること）を雇用調整の便利な安全弁として、また労働条件を低い水準で据え置くための装置（死錘）として不可欠と位置付けている。偽装請負の是正のためには黙示の労働契約の存在を確認する必要があると考えながらも、裁判所の判断という実社会に決定的影響力を持つ形で判決を書いた場合の、それも被告企業だけでなく企業全体や日本経済に与える影響、波及効果の大きさに自ら竦み、あえてそれに抗うことには躊躇しているのではないだろうか。

裁判官は三権分立の下で法律についての有権的解釈をする役割を担っている。その客観的位置についての自覚は、逆に、自ら下そうとする判決の現実的な効果・影響を想定した場合に、時には、無理な論理を使ってそれを回避しようとするまでの萎縮や怯みを生み出しかねない。仮に、裁判官会同のような裁判官の「研究会」が開かれ、一定の方向性が示されれば、疑問を捨ててそれに従いかねない。

(c) JAL 2 判決の裁判官は、法律家として冷静に整理解雇の背景や経緯を観察することができず、日本の代表的航空会社の破綻－会社更生法による再建という事態に幻惑され、JAL の再建といういわば国家的事業にひたすら追随したのではあるまいか。

(3) 労働裁判を正す力

そのような大きな威圧に抗して、学界の評価に値するまともな法解釈をとり、実際の判決を書くのは、最終的には個々の裁判官の見識と良心に俟つ以外にない。だが、その背中を押すのは世論である。裁判官に、自分の判断は社会的に支持されると感得させ、判決の効果・影響を想定しつつも畏怖や怯みを乗り越えさせる世論が必要であり、その世論を形成するには労働組合の積極的な取り組みが不可欠である。

4. 労使紛争と労働組合への期待

(1) 団体交渉による紛争解決

近年の裁判では個別的労働事件が多く、訴訟当事者は個人の労働者である。その訴訟当事者となった労働者を支援するのは周辺の労働者が作った支援団体であることが多く、労働組合が組織を挙げて支援するケースは必ずしも多くはない。

個別的紛争であっても、労働組合が団体交渉の議題として取り上げ、解決することが可能であり、またそれが労働法が想定する労働事件解決の基本的在り方である。一つのモデルが東映アニ

メ・^{ちだ}千田事件である。アニメの背景を描くフリー契約の有期契約労働者が期間満了時の契約解消を予告され、労働組合の支援を得て裁判を提起する一方、団体交渉を行い、判決を待たず和解によって解決した。和解であるから当事者の合意によって内容を自由に決定し得る。本件の場合、会社は千田氏をそれまで委託契約による独立事業者扱いしていたが、交渉の結果、フリー契約の更新ではなく、会社も労働者として認める契約労働者としての職場復帰を認めることで合意が成立した⁽³⁰⁾。

派遣切り事件の中には、黙示の労働契約関係存在確認の裁判を提起しながら、和解によって金銭解決する例もある。偽装請負、違法派遣の問題点を確認した上でのことであるから、一応の勝利解決といって差し支えないが、ユーザーの従業員が組織する労働組合の参加があれば、職場復帰を達成し得たのではないか、という^{うら}憾みは残るのである。

(2) 労働組合への期待

派遣法改正や労働契約法改正といった動きもあり、労働組合としてもその内容を良く学ぶ必要がある。企業はそういったことを専門に担当する部署を設け、日頃から学習している。理論的にも対抗し得るだけの学習をし、運動方針に位置づけ、法改正への積極的働きかけをするなど、労働組合にとっては日常的な活動だけでも多忙であろう。とはいっても、やはり、裁判闘争への独自の取り組みは充分とは言えないのではないか。

非正規労働者が増加傾向にあるが、それは財界の労務政策の重要な一環との位置付けが背景にある。それに抗し、派遣切りや有期契約解除など、非正規労働者が個人として提起している裁判も多い。だが、支援活動を含め、労働組合に寄せられ

る期待にはまだ応え得てはいないように思われる。個々の裁判への直接の支援もあり得るし、間接的ではあるが、たとえば非正規労働者権利実現会議（代表・脇田滋龍谷大学教授）や非正規ネット（事務局長・村田浩司弁護士）の活動への積極的参加を期待したい。

(注)

(1) 性差別で兼松事件・東京高判平20.1.31労働判例959号、思想差別で東京電力（神奈川）事件・横浜地判平6.11.15労働判例667号、関西電力事件・最3小判平7.9.5労働判例680号、超勤手当についてマクドナルド事件・東京地判平20.1.28労働判例953号、過労自殺で電通事件・最2小判平12.3.24労働判例779号等。

(2) INAX メンテナンス事件・東京高判平21.9.16労働判例989号。「法的な使用従属関係」という言葉の使用は法概念についての無理解を示す、萬井「労働法における『労働者』とは何か」月刊全労連174号参照。

(3) INAX メンテナンス事件・最3小判平23.4.12労働判例1026号32～33頁。

(4) ビクターサービスエンジニアリング事件・最3小判平24.2.21労働判例1043号。

(5) 新国立劇場（団交拒否）事件・東京高判平19.5.16労働判例944号52頁。

(6) 新国立劇場（団交拒否）事件・最3小判平23.4.12労働判例1026号12～13頁。

(7) 西谷敏「ゆきすぎた形式主義に歯止めをかけた判決」、野田進「労働者性に関する最高裁二判決」など労働法律旬報1745号掲載特集諸稿、菅野和夫「業務委託契約の労働者性」ジュリスト1426号ほか。

(8) 新国立劇場（契約更新拒否）事件・東京高判平19.5.16労働判例944号52頁。

(9) 前掲注（6）労働判例1026号13頁。

(10) 前掲注（6）菅野・ジュリスト1426号6頁、萬井「業務委託契約における受託者の労働者性」季刊労働法237号57頁。

(11) 愛知県大府市事件・名古屋地判平11.10.29判例タイムズ1055号142頁、北海道教組事件・札幌高判平19.9.27（判例集未掲載）。

(12) 萬井「公立学校教師の時間外労働とそれに対する手当ての不払い」労働法律旬報1662号参照。

(13) 萬井「労務提供に関わる三者間関係の概念について」学会誌労働法114号。

- (14) 安田病院事件・大阪高判平10.2.28労働判例744号、最3小判平10.9.8労働判例745号。
- (15) JR西日本事件・大阪地判平13.3.9労働判例869号、伊予銀行事件・最2小決平21.3.27労働判例991号、一橋出版事件・東京高判平18.6.29労働判例921号、松下PDP事件・大阪地判平19.4.24労働判例941号など。
- (16) 松下PDP事件・最2小判平21.12.18労働判例993号。
- (17) NTT(多重請負)事件・京都地判平22.3.23労働経済判例速報2072号22～23頁。
- (18) パナソニックエコシステムズ事件・名古屋地判平23.4.28労働判例1032号47頁。クボタ事件・大阪地判平23.10.31労働経済判例速報2129号3頁も同様である。
- (19) NTT(多重請負)事件・大阪高判平23.2.17労働法律旬報1759+60号115頁。
- (20) NTT西日本AP事件・大阪地判平22.12.27判例タイムズ1349号118頁。
- (21) 萬井「〔労働法の課題〕概念の明確化」労働法律旬報1711+1172号19頁。
- (22) 日本化薬事件・神戸地姫路支判平23.1.19労働判例1029号84頁。
- (23) トムソン事件・大阪高判平23.9.30労働判例1039号34頁。
- (24) 白石判決原本16頁、66～67頁。
- (25) 白石判決原本66頁。
- (26) 白石判決原本71頁。
- (27) 白石判決原本68頁。
- (28) 白石判決原本73頁。
- (29) 萬井「派遣切り事件裁判の最近の傾向・特徴と問題点」労働法律旬報1764号37頁。
- (30) 東映アニメ闘争支援共闘会議「千田国広さん解雇撤回闘争和解のご報告」参照。

よろい たかよし 1943年生まれ。龍谷大学名誉教授。龍谷大学副学長、法科大学院長などを歴任。現在、民主法律協会会長、労働運動総合研究所常任理事。専門：労働法。著書：『労働契約締結の法理』（有斐閣、1997年）、『労働時間法論』（共編著、法律文化社、1990年）、『労使紛争と法』（共編著、有斐閣、1995年）、『規制緩和と労働者・労働法制』（共編著、旬報社、2001年）など。