

『労働法講義（第3版）』 第2刷における追加・修正

本書の最新第2刷では、以下の追加・修正を行っています。第1刷を使用している皆様におかれましては、ご活用をお願いいたします。

記

2025年6月30日

著者、中央経済社

法改正

以下のような法改正を本書においてフォローし、追加する。

- ・改正均等法では、使用者は、3歳以上小学校就学前の子を養育する労働者に対する柔軟な働き方を実現するための措置を講じなければならない（p.128（3）10行目追加）。
- ・子の養育を容易にする措置、子の看護休暇についても、小学校就学前の子を養育する労働者は、請求すれば所定外労働（残業免除）を受けることができる（育児介護休業法16条の8）（p.128（3）10行目追加）。
- ・子の看護等休暇については、小学生（3年生修了時まで）を養育する労働者は、子の負傷や疾病における看護のために、申出により1年度に5日、子（小学校始期まで）が2人以上の場合に1年度に10日、休暇を取得することができる（同法16条の2）。1日未満の取得、たとえば、時間単位の取得もできる（介護休暇も同様）。またすべての労働者が取得できるようになる。病気、けがのほか、予防接種、健康診断、感染症に伴う学級閉鎖、入園（入学）式、卒園式でも同休暇取得が可能となっている（p.128（3）下から8行目を改める）。
- ・平成30年の労基法改正により、年10日以上有給休暇が付与される労働者について、年次有給休暇の日数のうち5日について、使用者が時季を指定して取得させることが義務づけられた（p.223 1～3行目追加）。

裁判例

以下のような新たな判例・裁判例が示されている。

- ・（P91 1～2行目経産省事件・東京高裁判決に対して）

これに対して、最高裁は、この判断を覆した（2階上部のトイレ使用のみについて、他の職員への配慮を過度に重視し、労働者の利益を軽視していると判断された）（経産省事件・最三小判令和5年7月11日労判1297号68頁）。

- ・（p.123の最下行～p.124の5行目、巴機械サービス事件・横浜地判令和3年3月23日労判1243号5頁に対して）、東京高裁は、一般職から総合職への転換制度が整備されておらず、男性が総合職、女性が一般職という現状を容認してきたことは、職種変更につき不利益

取扱いを禁止した均等法 6 条 3 項に反し、1 条の趣旨に鑑み、違法な男女差別にあたるが（巴機械サービス事件・東京高判令和 4 年 3 月 9 日労判 1275 号 92 頁）、それ以外では、男性は総合職、女性は一般職とする男女差別が行われてきたとはいえないと判断された。

・(p.124「＊」下から 5 行目に追加) 配置転換のある総合職にのみ社宅を利用させ、一般職にこれを認めないのは、女性労働者に不利益を与えるもので、間接差別にあたる（AGC グリーンテック事件・東京地判例令和 6 年 5 月 13 日労判 1314 号 5 頁）。

表現の改訂

・第 2 刷では、以下のように表現を改めている。

場所	旧	新
p.265 9～12 行目	これに対して、総務部門の経験を有する管理職が、業務上知った会社の内部情報を外部に提供したため、機密情報に接することがないよう命ぜられた出向には、業務上の必要性はなく、出向先でも管理職の就く役職であるので、不当な動機・目的もないとされた	これに対して、総務部門の経験を有する管理職が、 <u>出向先の役職が所長といっても実質的には物流部門の一担当者にすぎない役職であって、出向先で<u>の労働者の担当職務や役職に照らすと</u></u> 、不当な動機・目的もない <u>とはいえない</u> とされた
p.371 の下から 4 行目～p.372 の 5 行目まで	② 団交を開始した上で、…労民集 11 巻 2 号 280 頁）。 次に、原則として……正当性を存しない（日本航空事件・東京地決昭和 41 年 2 月 26 日判時 440 号 11 頁）。ただし、争議行為の……（前掲ベルリッツ事件）。	② <u>原則として争議行為の通告は必要であるとしても、予告なしの争議行為に正当性が認められるかであるが、予告がないことにより業務を不当に麻痺・混乱させた場合、正当性を存しない（日本航空事件・東京地決昭和 41 年 2 月 26 日判時 440 号 11 頁）。なお、この②の要素は、手続の正当性として（態様の正当性ではなく）独立した要素として判断されることがある。</u> <u>さらに</u> 、団交を開始した上で、…労民集 11 巻 2 号 280 頁）。 ※「次に、原則として……（前掲ベルリッツ事件）。」は移動したため削除
p.398 2 の 1 行目	不利益取扱いは、不当労働行為として禁止される。まず、	<u>組合員であること、正当な組合活動等を理由とした利益取扱いが禁止</u>

		<u>される（労組法7条1号）。不利益 取扱いには</u> まず、
p.398 下から5行目	全部を採用した場合・・・解雇 にあたるとされたものであ る。	全部を採用し <u>ていた</u> 。

索引の追加

索引	—	最三小判令和5年7月11日（経産 省）……………91 を追加 広島高判平成17年2月16日（広島 県・三原市）……………223 を削除 東京高判令和3年5月27日（経産 省）……………91 を削除 東京高判令和4年3月9日（巴機械 サービス）……………124 を追加 東京地判令和6年5月13日（AGC グ リーンテック）…124 を追加
----	---	--

正誤表

・第1刷では以下のような表記の誤りがありました。お詫びして訂正いたします。

場所	誤	正
p.74 5～7行目, 9 ～21行目	—	※XとYを逆にする
p.90 最下行	1階上部の	<u>2</u> 階上部の
p.389 上から7行目	A に対し	<u>B</u> に対し
p.389 上から9行目	A に対する不利益取扱い, 組 合に対する支配介入である として	<u>組合Zは, Xの各行為が,</u> 不利益取 扱い, (※削除) 支配介入であるとして
p.389 上から10行 目	A の申立てを	<u>Z</u> の申立てを