



LIFRE

Legal Information Flash Report
from MCLAW

発行：丸の内中央法律事務所
〒100-0005
東京都千代田区丸の内3-4-1
新国際ビル817区
TEL:03-3201-3404
FAX:03-3201-3434
URL:https://www.mclaw.jp
email: tsutsumi@mclaw.jp

大学教員について専門業務型裁量労働制の適否が争われた高松高裁の判例(令和8年7月7日)及び「再販価格維持行為」が違法とならない場合を示した公取委のガイドラインをご紹介します。

◆国立大学の教員について専門業務型裁量労働制の適用を否定した事例(高松高判令和8年7月7日)

1. 事案の概要

松山大学は、教員に対して「専門業務型裁量労働制」を適用することをめざし、制度導入に必要な「労使協定」を結ぶための労働者側(過半数代表者)の選挙を実施した。この際、立候補したA教授の支持率は全体の約25%にとどまっていたものの、大学側は、棄権者についてはA教授の代表者就任に賛成したとみなして、A教授を代表者と認めた。これによって労使協定が締結され、大学教員に裁量労働制が適用されることになった。

こうした取扱を不服とする教員が、自分たちには裁量労働制が適用されない旨主張して、大学に対して残業代の支払を求める訴訟を提起した。

原審の松山地裁は原告らの請求を認めたため、これを不服とする大学側が控訴した。

2. 裁判所の判断

高松高裁は、概要次の通り述べて、一審判決を是認し、大学側の控訴を棄却しました。

(1) 過半数代表者選任の手続が無効であること

A教授の信任率が25%にとどまっていたことや、代表者の選挙において大学側が用いた「棄権者については賛成票とみなす」との取扱が民主的な手続と認められないこと等を理由に、選任手続に瑕疵があるとして、労使協定自体を無効と判断しました。

(2) 就業規則の規定が不明確であること

さらに、裁判所は、仮に労使協定が有効であったとしても、大学の就業規則には、「教育職員については、労使協定を締結し、専門業務型裁量労働制を適用する」との記載があるにとどまり、労働時間のみなし効果を生じさせる文言としては不明確であるとして、実労働時間に基づく割増賃金の支払が必要であると判示しました。

3. コメント

本判決は、過半数代表者選出における「棄権者を賛成とみなす」との取扱が民主制に欠けることに加え、就業規則の文言が不明確な場合、労働時間のみなし効果を認めない旨を判示しています。

手続の瑕疵や記載の不備は、経営者に残業代未払のリスクを増大させます。長期に亘って裁量労働制が採用されている場合、未払残業代の額は高額になる可能性が高い上、悪質と判断された場合には行政上の処分を受けるリスクも発生します。

裁量労働制を採用中の事業者については、本判決をきっかけとして、労使協定の選出手続と就業規則の文言を再度確認することをおすすめします。

◆流通・取引慣行ガイドラインの改正について

公正取引委員会は、令和8年7月8日、「流通・取引慣行に関する独占禁止法上の指針」(以下「流通・取引慣行ガイドライン」)を改正しました。メーカーが小売業者等に販売価格を指示し、これを守る再販価格維持行為は原則として違法ですが、同ガイドラインは例外的に違法とならない場合の考え方を示しています。今回の改正は、これに該当する場合と具体例を追加したものですので、その内容

をご紹介します。

1. 改正の概要

従来、委託販売の場合や、メーカーと小売業者が直接価格交渉をして卸売業者が単なる取次ぎにとどまる場合など、実質的にみてメーカーが販売していると認められる場合には、価格を指示しても通常違法とならないとされていました。今回の改正により、**流通業者に商品を販売する場合であっても、メーカーが、流通業者においてユーザーへの販売に至るまでに生じる危険及び費用を自ら負担するときは、同様に通常違法とならない旨が明記されました。**

2. 実務への影響が予想される改正内容

まず、**メーカーが負担すべき「危険」として、売れ残り、契約不適合、在庫の滅失・毀損(善管注意義務の範囲を超えるもの)、代金回収不能の各危険が挙げられています。**「費用」としては、在庫保管費用、配送費用、広告宣伝費用等が挙げられています。

次に、費用の実態をメーカーが網羅的に把握することは難しいことから、**メーカーが①費用を負担すること、②費用の項目と負担方法、③項目に不足があれば協議を申し出られることをあらかじめ明示し、申出に応じて協議した上で、確認された費用を負担すれば、通常は費用を負担したものと考えられるとされました。ただし、協議の結果、流通業者に費用を一部でも負担させる場合には、この例外には当たりません。**

また、具体例として、家電メーカーが一般消費者向けの販売価格を指示する事例が追加されています。この事例では、返品が自由で返品費用はメーカーが負担すること、流通業者に代金回収リスクがないこと、上記の明示と協議を経て費用を負担することなどが前提とされています。

3. コメント

今回の改正は、いわゆる「指定価格制度」のように、メーカーが価格を決めつつ流通業者を介して販売する取引形態について、適法となるための条件を明確にしたものです。もっとも、危険や費用を一部でも流通業者に残すと、原則違法の再販価格維持行為と評価されかねません。導入を検討する際は、契約条件の設計や協議の記録化を含め、慎重な検討が必要になりそうです。

弁護士友成亮太、弁護士門屋徹

法務トピックス

◆**同一労働同一賃金ガイドライン見直し(R8. 10. 1)**
パートタイム・有期雇用労働者と正社員との間の「不合理な待遇差」をより厳格になくすことを目的として、①雇入時の労働条件明示事項の追加(「労働条件通知書」等に正社員との待遇差について会社に説明を求めることができる旨を明示すること)、②「同一労働同一賃金ガイドライン」の改正(退職、家族、住宅、無事故手当等の記載が新たに追加され、賞与については記載が充実されました)、③雇用管理の改善等に関する措置内容の改正が行われます。詳細は厚労省のH.P.をご参照下さい。