

労働判例

人事労務に活かす判例実務誌

No.967 2008 12/15

付録

2008年(平成20年)

労働判例・命令総索引

2008年1月1・15日号(No.946)～12月15日号(No.967)

- 言渡日順索引 2
- 項目別索引 15
- 解説・連載索引 57

言渡日順索引

- 主として、本誌2008年(平成20年)1月1・15日号(No.946)から12月15日号(No.967)までに掲載した判例・命令を言渡日順に収録した。
- 「判判掲載号・頁」欄につき、(要旨)は上訴審を全文掲載した場合に原审の要旨を掲載したものとして、(タ)は「判例ダイジェスト」として、また(タ全)は全文を「判例ダイジェスト」として掲載したものとして、(リ)は「本誌未掲載判例リスト」(毎15日号掲載)として、それぞれ紹介した事件を表す。

2005～2006年(平成17～18年)判例

言 渡 日	裁判所・事件番号	事 件 名	判判掲載号・頁	他誌掲載号・頁	係争状況
17. 3. 22	横浜地判 平15(行ウ)11	国・日本郵政公社(郵便局職員・失職)事件	962-11(要旨)		控訴
17. 6. 23	名古屋高判 平16(ネ)505ほか	名古屋国際芸術文化交流財団事件	951-74		確定
17. 6. 27	長崎地佐世保支判 平13(ワ)140	海上自衛隊事件	未掲載	労経速2017-32 公判速379-27	控訴
17. 7. 22	福岡地久留米支判 平16(ワ)13	栄光福祉会事件	950-83(要旨)		控訴
17.11.30	福岡高宮崎支判 平16(ネ)234ほか	牛根漁業協同組合事件 (平19.11.30最二小決=上告棄却・ 不受理)	953-71		上告・上告 受理申立
18. 2. 1	大津地判 平16(ワ)561	三菱自動車工業(執行役員退職金)事件	952-18	労経速1995-14	控訴
18. 2. 24	東京地判 平16(行ウ)413	八王子税務署長(厚生年金基金解散 分配金)事件	950-62	判時1969-50	控訴
18. 3. 22	東京高判 平17(行コ)117	国・日本郵政公社(郵便局職員・失職)事件	962-10(要旨)		上告
18. 3. 27	熊本地判 平16(行ウ)16ほか	熊本県教委(教員・懲戒免職処分)事件	956-78	判タ1251-198	各控訴
18. 5. 15	東京地判 平17(行ウ)308	国・中労委(JR東海〔大一両・掲示 物撤去第1〕)事件	949-53(要旨)	判時1947-142 判タ1244-169	控訴
18. 5. 15	大阪地判 平15(ワ)3841	ミヤショウプロダクツ事件	952-81	判タ1228-207	控訴
18. 5. 18	福岡高判 平17(ネ)806ほか	栄光福祉会事件	950-73		確定
18. 5. 26	大阪地堺支判 平16(ワ)718	大阪初芝学園(幼稚園教諭・賃金合意)事件	954-60		控訴
18. 5. 31	大阪地堺支判 平16(ワ)981ほか	第一交通産業(御影第一)事件	未掲載	判タ1252-223	控訴
18. 7. 27	東京地判 平13(行ウ)411 ほか	東京都労委(住友重機械工業・昇格 差別)事件	949-32(要旨)	労経速1953-3	各控訴
18. 9. 5	京都地判 平17(行ウ)19	京都府・京都府労委(京都市交通局・ 審査再開)事件	959-153		控訴
18. 9. 14	東京高判 平18(行コ)97	八王子税務署長(厚生年金基金解散 分配金)事件	950-55	判時1969-47	確定
18. 9. 15	さいたま地判 平17(ワ)1618	八千代交通事件	960-78		確定

言 渡 日	裁判所・事件番号	事 件 名	労判掲載号・頁	他誌掲載号・頁	係争状況
18. 9.27	東京地判 平17(行ウ)455 ほか	国・中労委（JR 東日本〔千葉動労・ 褒賞金〕）事件	948-38（要旨）		控訴（甲） 確定（乙）
18.10. 5	東京地判 平17(行ウ)378	国・中労委（JR 東海〔大一両・揭示 物撤去第2〕）事件	949-86（ダ）		控訴
18.10.20	長野地松本支判 平16(ワ)207	中部カラー事件	964-82		控訴
18.11. 9	福岡高判 平18(行コ)16	熊本県教委（教員・懲戒免職処分） 事件 （平19.7.12最一小決＝上告不受理）	956-69	判タ1251-192	上告受理申 立
18.11.17	大阪高判 平17(ネ)3588	神戸市（中山商事）事件	未掲載	判時1981-18	上告
18.12.14	大阪高判 平18(ネ)772	三菱自動車工業（執行役員退職金） 事件	952-9	労経速1995-4	上告
18.12.12	東京地判 平15(ワ)18743	岩谷産業・埼玉マルキガス事件	未掲載	判時1981-53	控訴後和解
18.12.18	東京地判 平17(行ウ)572 ほか	国・中労委（根岸病院・初任給引下 げ団交拒否）事件	946-74（要旨）	判時1968-168 判タ1246-177	控訴

2007年（平成19年）判例

言 渡 日	裁判所・事件番号	事 件 名	労判掲載号・頁	他誌掲載号・頁	係争状況
《1月》					
19. 1.24	大阪高判 平18(ネ)1657	ミヤショウプロダクツ事件	952-77		確定
19. 1.25	大阪高判 平18(行コ)101	京都府・京都府労委（京都市交通局・ 審査再開）事件 （平19.9.20最一小決＝上告不受理）	959-149		上告受理申 立
《2月》					
19. 2.23	東京地判 平17(ワ)16998	錦城学園（高校教諭）事件	未掲載	判タ1272-177	確定
19. 2.28	大阪高判 平16(ネ)3560	国立循環器病センター（損害賠償） 事件 （平19.10.23最三小決＝上告不受理）	958-93（ダ）		上告受理申 立
19. 2.28	東京地判 平18(ワ)14965	フリービット事件	948-90（ダ）		控訴
《3月》					
19. 3. 1	東京地判 平16(行ウ)534	中労委（日本郵政公社〔小石川郵便 局等組合事務室〕）事件	946-45	労経速1983-20	控訴
19. 3. 2	札幌地判 平16(ワ)1413	札幌国際観光（石綿曝露）事件	948-70	判時1978-41	控訴
19. 3.13	東京地判 平18(ワ)18834	青葉運輸事件	未掲載	労経速1975-16	
19. 3.14	大阪地判 平17(行ウ)50	羽曳野労基署長（アイランド包装） 事件	948-60		控訴
19. 3.19	東京地判 平17(ワ)14552	朝日新聞社（国際編集部記者）事件	951-40	労経速1974-3	控訴
19. 3.23	福岡高判 平17(ネ)483	福岡セクハラ（X堂薬局）事件	未掲載	判タ1247-242	上告
19. 3.28	大阪地判 平14(ワ)11728ほか	NTT 西日本（大阪・名古屋配転）事 件	946-130		各控訴

言 渡 日	裁判所・事件番号	事 件 名	労判掲載号・頁	他誌掲載号・頁	係争状況
19. 3. 29	東京地判 平14(ワ)28489	立正佼成会（うつ病自殺）事件	未掲載	労経速1973-3	控訴
19. 3. 30	大阪高判 平18(ネ)305	佐川急便（取締役退職慰労金不支給）事件	未掲載	判タ1266-295	確定
19. 3. 30	長野地判 平15(行ウ)10	松本労基署長（セイコーエプソン）事件	未掲載	労経速2011-25	控訴
19. 3. 30	広島地判 平18(ワ)867	杉本商事事件	952-43（要旨）		控訴
《4月》					
19. 4. 6	大阪地判 平17(ワ)9377	アイスペック・ビジネスブレイン（賃金請求）事件	946-119		控訴
19. 4. 19	大阪地判 平17(ワ)12051	中谷倉庫事件	948-50		控訴
19. 4. 25	大阪地判 平18(行ウ)1	大阪府労委（アサヒ急配）事件	963-68		確定
19. 4. 26	大阪高判 平18(ネ)3167ほか	フューチャー・ブレインズ（アイスペック・競業禁止義務違反）事件	958-68		確定
19. 4. 26	東京地判 平17(行ウ)537	国・磐田労基署長（レースライダー）事件	955-37		控訴
19. 4. 26	津地判 平17(行ウ)17ほか	三重県・県教委ほか（教員・飲酒運転追突事故懲戒処分）事件	未掲載	判タ1246-107	控訴
19. 4. 26	福岡地判 平17(ワ)1010	姪浜タクシー事件	948-41		控訴
《5月》					
19. 5. 17	東京高判 平18(行コ)283	国・中労委（JR 東日本〔千葉動労・褒賞金〕）事件	948-23		上告
19. 5. 17	東京地判 平17(ワ)15059	国際観光振興機構事件	949-66	労経速1975-20	控訴
19. 5. 23	大阪地判 平17(行ウ)51	国・大阪西労基署長（NTT 西日本大阪支店）事件	950-44	労経速1979-18	控訴
19. 5. 25	東京地判 平17(ワ)19102	日刊工業新聞社事件	949-55	労経速1976-3	控訴
19. 5. 28	東京地判 平17(行ウ)175 ほか	国・中労委（昭和シェル石油）事件	947-58	判時1985-148 判タ1257-120	控訴
19. 5. 30	東京高判 平18(行コ)277	国・中労委（JR 東海〔大一両・掲示物撤去第2〕）事件	949-83（ダ）		上告・上告 受理申立
19. 5. 30	東京地判 平18(ワ)14737	千代田事件	950-90（ダ）		控訴
《6月》					
19. 6. 6	大阪地判 平17(行ウ)241	国・中央労基署長（興国鋼線索）事件	952-64		確定
19. 6. 8	東京地判 平18(ワ)13639	昭和電線ケーブルシステム事件	未掲載	労経速1980-20	
19. 6. 15	大阪地判 平18(ワ)5385ほか	ゴムノイナキ（損害賠償等）事件	957-78	労経速1987-3	控訴後和解
19. 6. 20	東京地判 平16(ワ)12896ほか	東京都（再雇用職員・採用取消し）事件	未掲載	判時2001-136	控訴
19. 6. 21	大阪地判 平16(ワ)8399	御山通商ほか1社事件	947-44		控訴
19. 6. 22	東京地判 平17(ワ)13295	トラストシステム事件	953-89（ダ）	労経速1984-3	確定
19. 6. 26	東京地判 平18(ワ)4000	大日本インキ事件	未掲載	労経速1977-15	

言 渡 日	裁判所・事件番号	事 件 名	労判掲載号・頁	他誌掲載号・頁	係争状況
19. 6. 28	東京高判 平15(ネ)2100ほか	昭和シェル石油（賃金差別）事件	946-76	判時1981-101	上告
19. 6. 29	大阪地判 平18(ワ)1272	アデコ（雇止め）事件	962-70		控訴後和解
《7月》					
19. 7. 3	東京地判 平16(ワ)4095	ニックス・従業員持株会事件	962-53	判時1992-76	控訴後和解
19. 7. 11	東京高判 平19(行コ)16	社会保険庁（遺族厚生年金等）事件	未掲載	判時1991-67	上告
19. 7. 11	東京地判 平16(ワ)27709	国民銀行事件	未掲載	労経速1978-23	
19. 7. 11	広島地福山支判 平15(ワ)139ほか	新幹線（賃金規程等変更）事件	952-45		控訴
19. 7. 13	最二小判 平18(受)347	享栄学園（鈴鹿国際大学）事件	未掲載	判時1982-152 判タ1251-133	破棄自判
19. 7. 13	さいたま地判 平18(ワ)991	熊谷市（市職員労働組合）事件	未掲載	判タ1260-276	確定
19. 7. 19	東京地判 平17(ワ)23395	富士合金工業事件	948-87（ダ）		控訴
19. 7. 24	東京地判 平17(ワ)26875	東日本旅客鉄道労働組合（謝罪広告）事件	未掲載	判タ1256-136	控訴
19. 7. 26	大阪地判 平17(ワ)12845	英光電設ほか事件	953-57	労経速1990-3	控訴
19. 7. 31	東京高判 平19(行コ)23	国・中労委（根岸病院・初任給引下げ団交拒否）事件	946-58	判時1990-149 判タ1276-204	上告
19. 7. 31	横浜地判 平15(ワ)60	新日本製鐵事件	未掲載	労経速1982-3	
《8月》					
19. 8. 1	福岡地判 平17(ワ)1072ほか	日鉄鉦業（じん肺）事件	未掲載	判時1989-135	一部控訴 一部和解
19. 8. 8	東京地判 平18(ワ)12334	宇宙航空研究開発機構事件	952-90（ダ全）	労経速1982-25 公判速369-2	控訴
19. 8. 10	金沢地決 平19(ヨ)30	北陸大学事件	948-83（ダ）		
19. 8. 27	東京地判 平16(ワ)22674	AIG エジソン生命労働組合ほか事件	954-78	労経速1988-18	控訴
19. 8. 28	東京高判 平18(行コ)155	国・中労委（JR 東海〔大一両・掲示物撤去第1〕）事件	949-35		上告
19. 8. 28	仙台地判 平17(行ウ)23	地公災基金宮城県支部長（中学校教員・うつ病自殺）事件	未掲載	判時1994-135	確定
19. 8. 30	東京地判 平17(行ウ)625	東京都労委（住友重機械工業・回答文書）事件	949-78（ダ）	労経速1981-15	控訴
19. 8. 30	大阪地判 平18(ワ)816	豊中市不動産事業協同組合事件	957-65		控訴
19. 8. 31	大阪地判 平18(ワ)5324	マイクリックス事件	950-86（ダ）		控訴
《9月》					
19. 9. 4	広島高判 平19(ネ)172	杉本商事事件	952-33	判時2004-151 判タ1259-262	確定
19. 9. 10	東京地判 平18(ワ)543	全労連府中地域合同労働組合（トラストシステム）事件	953-48		確定
19. 9. 11	東京高判 平19(ネ)2507	日本瓦斯（日本瓦斯運輸整備）事件	957-89（ダ全）		上告
19. 9. 11	神戸地判 平18(行ウ)18	兵庫県・兵庫県労委（みのり農協労働組合）事件	950-31		控訴

言 渡 日	裁判所・事件番号	事 件 名	労判掲載号・頁	他誌掲載号・頁	係争状況
19. 9. 12	名古屋地判 平16(ワ)3972	ビル代行（ビル管理人・不活動時間） 事件	957-52	労経速1985-24	確定
19. 9. 12	大阪地決 平19(三)10011	阪神電気鉄道事件	951-61		
19. 9. 14	東京地判 平19(ワ)3618	セコム損害保険事件	947-35		控訴
19. 9. 18	東京地判 平18(ワ)28488	北沢産業事件	947-23		控訴
19. 9. 19	大坂地判 平17(ワ)11051	JR 西日本（森ノ宮電車区・日勤教育 等）事件	959-120		控訴
19. 9. 26	東京高判 平19(行コ)102	中労委（日本郵政公社〔小石川郵便 局等組合事務室〕）事件	946-39		確定
19. 9. 26	東京地判 平18(行ウ)655	国・中労委（協和出版販売・団交拒 否）事件	963-40		控訴
19. 9. 26	神戸地判 平17(ワ)1173	国（陸上自衛隊員・致死的不整脈死） 事件	未掲載	判時1999-89	確定
19. 9. 27	大阪高判 平18(ネ)1823	大阪初芝学園（幼稚園教諭・賃金合 意）事件 （平20.2.1最二小決＝上告棄却）	954-50		上告
19. 9. 27	東京地判 平17(行ウ)517	国・中労委（日本郵政公社〔板橋郵 便局等組合事務室〕）事件	未掲載	判時1993-147	控訴
19. 9. 27	横浜地判 平18(ワ)2572	都市開発エキスパート事件	954-67	労経速1986-3	確定
《10月》					
19.10. 1	東京地判 平18(ワ)13361	プロマインド事件	953-84（ダ）		確定
19.10. 2	最三小決 平18(オ)1280ほか	昭和町（嘱託職員不再任）事件	946-186（リ）		上告棄却・ 不受理
19.10. 4	東京高判 平18(行コ)235	東京都労委（住友重機械工業・昇格 差別）事件	949-20	判タ1264-152 労経速1992-3	上告
19.10. 4	東京高判 平18(ネ)4593	米国ジョージア州（解雇）事件	955-83	判時1997-155	上告
19.10. 5	東京地判 平19(ワ)6182	中央建設国民健康保険組合事件	950-19	労経速1994-3	控訴
19.10. 5	名古屋地判 平17(ワ)472	スギヤマ薬品事件	947-5		控訴
19.10. 5	福岡地判 平18(ワ)2157	アサヒプリテック事件	956-91（ダ）	判タ1269-197	控訴
19.10. 9	東京高決 平19(ラ)1274	T社（債権差押命令抗告）事件 （平19.11.6東京高決＝抗告許可申 立不許可、平19.12.25最三小決＝特 別抗告棄却）	959-173（ダ全）		抗告許可申 立、特別抗 告
19.10.11	東京高判 平19(行コ)13	さいたま労基署長（日研化学）事件	959-114		上告
19.10.15	東京地判 平18(行ウ)143	国・静岡労基署長（日研化学）事件	950-5	判タ1271-136 労経速1989-7	確定
19.10.15	東京地判 平18(ワ)4136	二葉印刷事件	953-82（ダ）		控訴
19.10.19	最二小判 平17(受)384	大林ファシリティーズ（オークビル サービス）事件	946-31	民集61巻7号1 頁 裁時1446-1 判時1987-143 判タ1255-146 労経速1991-3	上告人敗訴 部分破棄・ 差戻し
19.10.19	東京地判 平18(行ウ)212	NTT グループ企業（年金規約変更 不承認処分）事件	948-5	判時1997-52 判タ1277-76 労経速1988-3	控訴
19.10.24	福岡地判 平17(ワ)3316	ハヤシ（くも膜下出血死）事件	956-44	判時1998-58	控訴

言 渡 日	裁判所・事件番号	事 件 名	労判掲載号・頁	他誌掲載号・頁	係争状況
19.10.25	東京高判 平18(行コ)326	中労委〔JR 東海〔新幹線・科長脱退 勧奨〕・差戻審〕事件	949-5		上告
19.10.25	福岡高判 平19(ネ)131, 同233	山田製作所（うつ病自殺）事件	955-59	判時2012-129 判タ1273-189	上告
19.10.25	東京地判 平17(ワ)24978ほか	日本経済新聞社(株主権確認等請求) 事件	未掲載	判時1988-131	控訴
19.10.25	大阪地判 平18(ワ)1966	トップ（カレーハウスココ壱番屋店 長）事件	953-27		控訴
19.10.30	札幌高判 平17(ネ)73	北海道銀行（自殺）事件	951-82（ダ全）		上告
19.10.30	東京高判 平18(ネ)2379	協和出版販売事件	963-54		上告
19.10.30	東京高判 平18(ネ)5651	中部カラー事件	964-72	判時1992-137	確定
19.10.30	京都地決 平19(ヨ)243	Y タクシー会社（雇止め）事件	955-47		
19.10.31	名古屋高判 平18(行コ)22	名古屋南労基署長（中部電力）事件	954-31	労経速1989-20	確定
《11月》					
19.11. 7	東京高判 平19(行コ)185	国・磐田労基署長（レースライダー） 事件	955-32		上告
19.11.12	大阪地判 平18(行ウ)17	国・奈良労基署長（日本ヘルス工業） 事件	958-54	労経速1989-39	確定
19.11.16	最二小判 平19(受)478	三菱自動車工業（執行役員退職金） 事件	952-5	裁時1447-11 判時1991-157 判タ1258-97 労経速1995-3	棄却
19.11.16	東京地判 平19(ワ)1748	泰進交通事件	952-24	労経速1991-8	確定
19.11.16	大阪地判 平18(ワ)4584	みおつくし福祉会事件	未掲載	労経速1993-22	
19.11.26	東京地判 平18(ワ)26108	岡部製作所（退職金）事件	956-89（ダ）		確定
19.11.28	東京高判 平18(ネ)3454	中野区（非常勤保育士）事件	951-47	判時2002-149 判タ1274-168 労経速1996-3 公判速371-2 労旬1670-50	確定
19.11.29	東京高判 平19(ネ)2238	朝日新聞社（国際編集部記者）事件	951-31	労経速1991-17	上告
19.11.29	東京地判 平18(ワ)18945ほか	インフォーマテック事件	957-41		控訴
19.11.29	大阪地判 平17(ワ)2951	オフィステン事件	956-16		控訴
19.11.29	大阪地判 平18(ワ)11208	学校法人関西大学（高校教諭・停職 処分）事件	956-29		控訴
19.11.30	大阪高判 平19(ネ)1493	アイスペック・ビジネスブレイン（賃 金請求）事件	958-89（ダ全）		確定
19.11.30	東京地判 平17(ワ)27196	阪急交通社（男女差別）事件	960-63		控訴
19.11.30	名古屋地判 平17(行ウ)34	国・豊田労基署長（トヨタ自動車） 事件	951-11	判時1996-143 判タ1275-190 労経速1993-3 公判速373-34	確定
19.11.30	大阪地判 平17(ワ)5956	千年の杜ほか事件	956-5		控訴

言 渡 日	裁判所・事件番号	事 件 名	労判掲載号・頁	他誌掲載号・頁	係争状況
《12月》					
19.12. 4	長野地判 平17(ワ)194	信濃輸送事件	967-79	判時1999-147	控訴
19.12. 6	東京地判 平19(ワ)11825	東宝舞台事件	未掲載	労経速1990-15	
19.12.11	仙台地判 平17(ワ)1271	エヌ・ティ・ティ労働組合（組合脱退妨害）事件	954-17		控訴
19.12.13	最一小決 平19(行ツ)258 ほか	中労委（JR 西日本〔西労・岡山〕）事件	948-98（リ）		上告棄却・ 不受理
19.12.13	最一小判 平18(行ツ)171 ほか	国・郵便事業（郵便局職員・失職）事件	962-5	裁時1450-20 判時1995-157 判タ1261-133 公判速372-34	上告棄却
19.12.14	東京地判 平19(ワ)5766	日本旅行事件	954-92（ダ全）	労経速1990-23	確定
19.12.14	東京地判 平18(ワ)15353	ハネウエルジャパン（解雇）事件	957-26	労経速1992-14	控訴
19.12.17	東京地判 平18(ワ)12726	パナホーム（退職金請求）事件	掲載予定	労経速1996-23	
19.12.18	最三小判 平17(受)2044	福岡雙葉学園事件	951-5	裁時1450-8 判時1996-137 判タ1261-150	破棄・自判
19.12.18	東京地判 平19(行ウ)255	国・川崎南労基署長（タクシー乗務員・通勤災害）事件	958-87（ダ全）		控訴
19.12.20	横浜地判 平16(ワ)1517ほか	渡辺工業（住友重機横須賀工場）事件	966-21		控訴
19.12.21	最二小決 平18(オ)1101ほか	高宮学園（東朋学園・差戻後上告審）事件	952-98（リ）		上告棄却・ 不受理
19.12.21	東京地判 平18(ワ)15445	ルックジャパンほか事件	957-16		確定
19.12.25	最三小決 平18(行ツ)273	国立感染症研究所事件	961-98（リ）		上告棄却・ 不受理
19.12.26	福岡高判 平18(行コ)10	地公災基金鹿児島県支部長（内之浦町教委職員・差戻審）事件	966-78		確定
19.12.26	東京地判 平18(ワ)14793	森永牛乳京北販売事件	未掲載	労経速1994-12	
19.12.26	高松地判 平18(行ウ)4	丸亀市・市公平委（降任処分不服申立）事件	958-39	労旬1671-46	控訴

2008年（平成20年）判例

言 渡 日	裁判所・事件番号	事 件 名	労判掲載号・頁	他誌掲載号・頁	係争状況
《1月》					
20. 1. 9	東京地判 平18(ワ)17403	富士火災海上保険事件	954-5	労経速1999-3	控訴
20. 1.11	大阪地判 平18(ワ)8099	丸栄西野事件	957-5	労経速1998-12	控訴
20. 1.11	徳島地判 平18(ワ)437	国（徳島県社会保険相談員任用不更新）事件	961-91（ダ）	公判速374-2	確定
20. 1.16	大阪地判 平17(行ウ)80	国・国立循環器病センター（看護師・くも膜下出血死）事件	958-21	公判速373-2	控訴
20. 1.17	東京地判 平17(行ウ)180	国・中央労基署長（大丸東京店）事件	961-68	労経速1997-17	確定

言 渡 日	裁判所・事件番号	事 件 名	労判掲載号・頁	他誌掲載号・頁	係争状況
20. 1.21	東京地判 平17(行ウ)579	国・名古屋西労基署長（JFE プラント&サービス）事件	950-98（リ）	労経速1999-13	控訴
20. 1.24	最一小判 平18(受)1154	神奈川都市交通事件	953-5		破棄・自判
20. 1.24	東京高判 平19(ネ)4327	新日本製鐵事件	未掲載	労経速1994-29	
20. 1.25	東京地判 平18(ワ)29846	日本構造技術事件	961-56		控訴
20. 1.25	大阪地判 平17(ワ)7388	キャノンソフト情報システム事件	960-49	労経速2002-3	確定
20. 1.28	東京地判 平17(ワ)26903	日本マクドナルド事件	953-10	判時1998-149 判タ1262-221 労経速1997-3 労旬1673-42	控訴
20. 1.28	東京地判 平19(行ウ)48	国・中労委（朝日放送）事件	964-59	労経速1995-18	控訴
20. 1.29	名古屋高判 平18(ネ)901ほか	ファーストリテイリングほか（ユニクロ店舗）事件 （平20.9.30最三小決＝上告棄却・不受理）	967-62		上告・上告 受理申立
20. 1.29	東京地判 平18(行ウ)397	国・三田労基署長（インターモダ ルエンジニアリング）事件	950-98（リ）		控訴
20. 1.31	東京高判 平15(ネ)6078	兼松（男女差別）事件	959-85	判時2005-92 労経速2001-3	上告
20. 1.31	東京地判 平18(行ウ)594	国・中労委（慈恵会新須磨病院）事件	967-89（ダ）		控訴
《2月》					
20. 2. 7	東京地判 平17(ワ)15718ほか	東京都（再雇用教職員等・不採用）事件	未掲載	判時2007-141	控訴
20. 2. 8	大阪地判 平18(ワ)4994	日本ファースト証券事件	959-168（ダ）	労経速1998-3	確定
20. 2. 8	神戸地姫路支判 平18(ワ)716	播州信用金庫事件	958-12		確定
20. 2.13	東京高判 平19(ネ)3384	日刊工業新聞社事件	956-85（ダ全）	労経速1996-29	確定
20. 2.13	東京地判 平17(ワ)23367ほか	テクノアシスト相模（大和製罐）事件	955-13	判時2004-110 判タ1271-148 労経速2004-3 労旬1672-53	確定
20. 2.14	岐阜地判 平18(行ウ)4ほか	国・岐阜労基署長（山口精機工業）事件	掲載予定	判タ1272-169	控訴
20. 2.20	名古屋地判 平18(ワ)1955	みなと医療生活協同組合（協立総合病院）事件	966-65		控訴
20. 2.22	東京地判 平18(ワ)26169	総設事件	966-51		控訴
20. 2.26	東京地判 平18(ワ)27432	パシフィック野球連盟（審判員契約）事件	961-87（ダ）		確定
20. 2.26	福岡地判 平17(ワ)3404	郵便事業（特定郵便局局長）事件	962-37		確定
20. 2.27	東京地判 平19(行ウ)455	国・中労委（モリタほか）事件	967-48	労経速2012-18 別冊中時1356-39	控訴
20. 2.28	東京地判 平18(行ウ)414	国・千葉労基署長（県民共済生協普及員）事件	962-24		確定
20. 2.29	東京地判 平18(ワ)15116	熊坂ノ庄スッポン堂商事事件	960-35	労経速1998-20	控訴
20. 2.29	大阪地判 平17(行ウ)236	国・八尾税務署長（シャディ）事件	961-35		控訴
20. 2.29	長崎地判 平19(ワ)124	フジオカ事件	960-90（ダ）		控訴

言 渡 日	裁判所・事件番号	事 件 名	労判掲載号・頁	他誌掲載号・頁	係争状況
《 3 月 》					
20. 3. 6	最一小決 平19(オ)456ほか	スズキ（思想差別）事件	952-98（リ）		上告棄却・ 不受理
20. 3. 6	福岡地小倉支判 平18(ワ)603	別府大学事件	未掲載	労経速2003-25	
20. 3.10	東京地判 平19(ワ)1835	マガジンハウス事件	未掲載	労経速2000-26	
20. 3.17	福岡高判 平19(ネ)762ほか	日鉄鉱業（じん肺）事件	未掲載	判時2015-146	上告受理申 立
20. 3.18	最三小決 平20(行ツ)36ほか	中労委（JR 東海〔新幹線・科長脱退 勸奨〕・差戻後上告審）事件	954-98（リ）		上告棄却・ 不受理
20. 3.21	東京地判 平18(ワ)27491	藤ビルメンテナンス事件	967-35	労経速2015-20	確定
20. 3.24	東京地判 平18(行ウ)263	国・三鷹労基署長（アジサイワール ド）事件	962-14		確定
20. 3.24	東京地判 平19(ワ)13812	全日本空輸（取立債権請求）事件	963-47		確定
20. 3.25	東京高判 平19(ネ)1119	東武スポーツ（宮の森カントリー倶 楽部・労働条件変更）事件	959-61	労経速2005-27	上告
20. 3.26	東京高判 平19(ネ)2475	NTT 東日本（首都圏配転）事件	959-48	労経速2003-3	上告
20. 3.26	東京地判 平18(ワ)28784	X 堂事件	掲載予定	労経速2019-9	控訴
20. 3.26	福岡地判 平18(行ウ)37	国・福岡東労基署長（粕屋農協）事 件	964-35		控訴
20. 3.27	最一小判 平18(受)1870	NTT 東日本北海道支店事件	958-5	裁時1457-1 判時2003-155 判タ1267-156 労経速2006-3	破棄・差戻 し
20. 3.27	最一小決 平19(行ツ)310 ほか	国・中労委（根岸病院・初任給引下 げ団交拒否）事件	959-186（リ）	別冊中時1359- 46	上告棄却・ 不受理
20. 3.27	東京高判 平18(ネ)2785	ノース・ウエスト航空（FA 配転）事 件	959-18	判時2000-133 労経速2008-3	上告
20. 3.27	東京高判 平19(行コ)367	国・中労委（協和出版販売・団交拒 否）事件	963-32		上告
20. 3.27	東京地判 平18(ワ)6713	大道工業事件	964-25	労経速2004-21	控訴
20. 3.28	最三小決 平18(オ)1499, 平18(受)1737	ノイズ研究所事件	956-98（リ）		上告棄却・ 不受理
20. 3.28	東京地判 平19(ワ)15186	東京コムウェル事件	未掲載	労経速2015-31	
20. 3.28	大阪地決 平19(ヨ)10048	全日本建設運輸連帯労組関西地区生 コン支部（石原産業）事件	959-164（ダ）		
《 4 月 》					
20. 4. 9	東京高判 平18(ネ)5366	日本システム開発研究所事件	959-6		上告
20. 4.16	大阪地判 平17(行ウ)200	国・堺労基署長（やよい）事件	963-98（リ）		控訴
20. 4.18	最二小決 平18(受)1263, 平19(オ)161	ネスレ日本（配転本訴）事件	956-98（リ）		上告受理申 立不受理
20. 4.22	東京地判 平18(ワ)28069	バズ（美容室副店長）事件	963-88（ダ全）		控訴
20. 4.22	東京地判 平18(ワ)21980	財団法人市川房枝記念会事件	未掲載	労経速2007-21	

言 渡 日	裁判所・事件番号	事 件 名	労判掲載号・頁	他誌掲載号・頁	係争状況
20. 4. 23	東京高判 平19(ネ)5402	中央建設国民健康保険組合事件	960-25		上告
20. 4. 23	京都地判 平16(ワ)145	京都市（教員・勤務管理義務違反） 事件	961-13	公判速378-2	控訴
20. 4. 24	東京高判 平19(行コ)132	地公災基金静岡県支部長（小学校養 護学級担任教員）事件	967-98（リ）		上告
20. 4. 24	仙台地判 平17(ワ)199	塩釜交通労働組合事件	962-90（ダ）		控訴
20. 4. 25	大阪高判 平19(ネ)1661	松下プラズマディスプレイ（パスコ） 事件	960-5	判時2010-141 労経速2009-7 労旬1682-48	上告
20. 4. 30	大阪地判 平19(行ウ)70	国・砺波労基署長（通勤災害）事件	961-83（ダ）	労経速2019-16	控訴
《5月》					
20. 5. 12	東京地判 平18(行ウ)391	国・さいたま労基署長（上尾中央組 合病院）事件	963-98（リ）		確定
20. 5. 20	東京地判 平18(ワ)13073	バイエル・ランクセス（退職年金） 事件	966-37		控訴
20. 5. 21	千葉地判 平18(ワ)2074	学校法人実務学園ほか事件	967-19		確定
20. 5. 22	東京高判 平19(行コ)149	松本労基署長（セイコーエプソン） 事件	掲載予定	労経速2011-3	確定
20. 5. 23	東京地判 平16(ワ)21303	東京電力（原発被曝・損害賠償）事 件	958-98（リ）		控訴
20. 5. 27	東京地判 平18(ワ)24726	フォーシーズンズプレス事件	962-86（ダ）		控訴
《6月》					
20. 6. 12	仙台地判 平17(ワ)975	塩釜交通（脱退工作損害賠償）事件	959-161（ダ）		控訴
20. 6. 13	東京地判 平18(ワ)4054	モルガン・スタンレー証券（追加退 職金）事件	掲載予定	労経速2015-3	控訴
20. 6. 25	東京高判 平19(行コ)150	国・中央労基署長（通勤災害）事件	964-16	労経速2010-3	上告
20. 6. 26	東京高判 平19(ネ)3596	日本アイ・ビー・エム（会社分割） 事件	963-16	労経速2012-3	上告
20. 6. 26	大阪高判 平19(行コ)111	兵庫県・兵庫県労委（みのり農協労 働組合）事件	962-84（ダ全）		確定
《7月》					
20. 7. 1	松山地判 平18(ワ)101	前田道路事件	掲載予定	労経速2013-3	控訴
20. 7. 9	東京高判 平20(行コ)14	NTTグループ企業（年金規約変更 不承認処分）事件	964-5	労経速2016-3	上告
20. 7. 31	東京地判 平18(行ウ) 459ほか	国・中労委（新国立劇場運営財団） 事件	967-5	労経速2013-21 労旬1679-54 別冊中時1358-56	控訴
《8月》					
20. 8. 7	東京高判 平20(ネ)615	渡辺工業（住友重機横須賀工場）事 件	966-13		確定
20. 8. 25	福岡高判 平17(ネ)771	海上自衛隊事件	未掲載	労経速2017-3 公判速379-2	

言 渡 日	裁判所・事件番号	事 件 名	労判掲載号・頁	他誌掲載号・頁	係争状況
-------	----------	-------	---------	---------	------

《9月》

20. 9.10	東京高判 平20(㊦)2483	X 堂事件	掲載予定	労経速2019-3	確定
20. 9.30	東京地判 平19(ワ)1743	東京エムケイ事件	未掲載	労経速2019-22	控訴

2007年（平成19年）労委命令

言 渡 日	裁判所・事件番号	事 件 名	労判掲載号・頁	他誌掲載号・頁	係争状況
-------	----------	-------	---------	---------	------

《7月》

19. 7. 3	東京都労委 平17(不)2ほか	日産センチュリー証券事件	947-89		
----------	--------------------	--------------	--------	--	--

《9月》

19. 9. 5	滋賀県労委 平18(不)4	マブチ事件	946-174		
19. 9. 5	宮城県労委 平17(不)1	塩釜交通（賃金減額等）事件	946-175		
19. 9.19	中労委 平18(不再)39	光仁会（組合旗掲揚等）事件	946-173	別冊中時1359-29	
19. 9.25	大阪府労委 平18(不)7	大阪大学事件	946-172	労経速1986-12	

《10月》

19.10. 3	中労委 平18(不再)10ほか	大成学園（大成高校）事件	947-88		
19.10.12	北海道労委 平18(不)11	日本 ERM 事件	947-87		

《11月》

19.11. 1	奈良県労委 平18(不)2	三重近鉄タクシー事件	949-92		
19.11. 5	福岡県労委 平18(不)10	杉森学園事件	949-90		
19.11. 7	中労委 平18(不再)23	広島県（教職員・懲戒処分）事件	949-89		
19.11.27	大阪府労委 平18(不)12ほか	JR 東海（大阪第二運輸所）事件	949-88		

《12月》

19.12. 5	中労委 平14(不再)15ほか	南労会（定昇・一時金）事件	951-90		
19.12.11	大阪府労委 平16(不)69	光陽商事・コーヨー急送事件	951-89		
19.12.19	中労委 平17(不)2の2 ほか	郵政事業（郵政公社・ビラ配布等） 事件	953-97		
19.12.26	宮崎県労委 平18(不)1	善興会ほか事件	951-88		

2008年（平成20年）労委命令

言 渡 日	裁判所・事件番号	事 件 名	労判掲載号・頁	他誌掲載号・頁	係争状況
《1月》					
20. 1. 9	中労委 平17(不再)40ほか	東急バス事件	953-95		
20. 1. 23	長野県労委 平18(不)2	ちくま農業協同組合事件	953-94		
20. 1. 25	大阪府労委 平18(不)3	大阪土地家屋調査士会事件	953-93		
《2月》					
20. 2. 19	東京都労委 平18(不)55ほか	日本航空インターナショナル事件	955-96		
20. 2. 20	中労委 平18(不再)68ほか	ビクターサービスエンジニアリング 事件	955-95		
20. 2. 26	大阪府労委 平18(不)58ほか	NTT ヒューマンソリューションズ ほか1社事件	955-94		
《3月》					
20. 3. 4	東京都労委 平14(不)108ほか	東日本旅客鉄道（国労バッジ着用） 事件	957-96		
20. 3. 17	埼玉県労委 平17(不)5	八千代交通事件	957-95		
20. 3. 19	茨城県労委 平19(不)1	茨城県（常南交通）事件	957-94		
20. 3. 27	山口県労委 平18(不)2	田中酸素（営業支援命令等）事件	957-93		
《4月》					
20. 4. 8	石川県労委 平19(不)3	大口水産事件	959-180		
20. 4. 15	東京都労委 平18(不)25	太平洋セメント事件	959-179		
20. 4. 16	中労委 平18(不再)72	日本工業新聞社事件	960-96		
20. 4. 28	大阪府労委 平18(不)67	間口陸運事件	959-178		
《5月》					
20. 5. 7	中労委 平19(不再)33	大阪市（大阪市交通局）事件	960-95		
20. 5. 27	東京都労委 平18(不)20	日本赤十字社事件	960-93		
20. 5. 27	福島県労委 平19(不)1, 2	吾妻自動車交通ほか1社事件	960-94		
《6月》					
20. 6. 18	中労委 平19(不再)37	やまばと会員光園事件	962-96		
20. 6. 23	大阪府労委 平19(不)25	立命館（非常勤講師雇止め）事件	962-95		
20. 6. 26	徳島県労委 平19(不)2	B社会福祉法人事件	962-94		

言 渡 日	裁判所・事件番号	事 件 名	労判掲載号・頁	他誌掲載号・頁	係争状況
-------	----------	-------	---------	---------	------

〈7月〉

20. 7. 2	中労委 平19(不再)1 ほか	福岡大和倉庫・日本ミルクコミュニティほか事件	964-97		
20. 7. 14	北海道労委 平19(不)3	大友恵愛会事件	964-96		
20. 7. 15	東京都労委 平18(不)53	上智学院事件	966-96		
20. 7. 24	奈良県労委 平19(不)2	ニチアス事件	964-94		
20. 7. 31	宮崎県労委 平19(不)1	玉城学園事件	964-93		

〈8月〉

20. 8. 18	大阪府労委 平18(不)53ほか	大阪運輸振興事件	966-95		
20. 8. 26	沖縄県労委 平19(不)2	沖縄県（県立芸術大学）事件	966-94		

改訂3版

就業規則ハンドブック

モデル就業規則の逐条解説と各種規程事例

近年、労働契約法の施行をはじめ、労働関係の法律が相次いで改正・創設され、それに伴い企業・事業所においては、就業規則および関連諸規程等の改訂・整備が求められています。本書は就業規則を作成・運用する際の手引き書として、必要記載事項はもとより、現状の法令に合わせたモデル就業規則を設定し、その趣旨と運用のポイントを、通説、判例、行政解釈等に基づいて解説しています。また「規程事例」として、非正規雇用者就業規則など、最新の人事労務事情にマッチした各社の規程を紹介しています。さらにCD-ROMをつけ、本書に掲載できなかった関連モデル様式や規程、厚生労働省等の公的機関が作成した規程例および、労使協定のモデルを収録しています。

付 録
モデル規程等収録
CD-ROM

収録内容
(Windows版)

モデル就業規則／モデル様式／賃金規程／公的機関の規程・協定・決議等関係

産労総合研究所 編 B5判／396頁／定価9,870円(税込)

書籍に関するご質問
ご注文は

(株)産労総合研究所 出版部 経営書院
〒102-0093 東京都千代田区平河町2-4-7

TEL 03-3237-1601
FAX (フリーダイヤル) 0120-73-3641

項目別索引

・本誌2008年(平成20年)1月1・15日号(No.946)から12月15日号(No.967)までに掲載した判例・命令を項目別に分類し、収録した。

●個別的労使関係判例	就業規則……………35	不当労働行為……………49
労働契約……………15	労働安全・災害補償……………38	●労委命令
賃金・一時金・退職金……………17	争訟・その他……………44	不利益取扱い……………53
労働時間・休日・休暇……………26	●集团的労使関係判例	団交拒否……………54
人 事……………28	労働組合・組合活動・争議	支配介入……………55
懲戒処分(含:懲戒解雇)……………30	行為……………46	救済手続……………56
普通解雇……………32	団体交渉……………46	
契約の終了……………33	労働協約……………48	

労働契約

労働者性：フリーランスの英字新聞記者 一審被告Y社の国際編集部において、英字新聞の翻訳記事の作成、記事の執筆等の業務に就いていた一審原告X₁ら3名に対する契約打ち切りにつき、採用時にY社から、正社員ではなく正社員登用の可能性もなく、社会保険もないこと等の説明がなされ、同人らはこれを理解したうえで業務につき、原稿料として報酬を得ており、また職務の専門性は高く、正社員とは異なる扱いがなされていた等の本件諸事情から、X₁らの業務が雇用形態によるものとは認められないとされ、雇用契約上の地位の確認および賃金支払請求を棄却した一審判決（東京地判19.3.19労判951号40頁）が相当とされ、控訴が棄却された例（朝日新聞社〔国際編集部記者〕事件・東京高裁19.11.29判決）……………951-31

成否：区立保育園非常勤保育士の地位 1年任期で任用が繰り返された特別職の非常勤保育士の勤務関係につき、公法上の任用関係であるとされ、本件任用は期間満了により効力が失効したといわざるを得ず、その勤務実態や労働基準法が適用されることがあるからといって、公法上の任用関係が私法上の契約関係と同質になると解することはできないとされた例（中野区〔非常勤保育士〕事件・東京高裁19.11.28判決）……………951-47

成否：定年後の再雇用契約慣行 被告による本件再雇用拒否につき、労働慣行により原・被告間に再雇用契約が成立している旨の原告主張が退けられ、直近5年間の人事考課結果に基づく本件再雇用拒否に裁量権の逸脱・濫用はないとされた例（宇宙航空研究開発機構事件・東京地裁19.8.8判決）……………952-90(ダ全)

成否：定年後の嘱託再雇用契約 定年後に嘱託としての有期雇用契約を締結・更新してきた債権者Xにつき、債務者Y社の就業規則には、嘱託再雇用には契約更新上限がない旨定められており、XとY社との本件法律関係は、ある程度の継続が期待されていたものとされた例（Yタクシー会社〔雇止め〕事件・京都地裁19.10.30決定）……………955-47

成否：キャディ職の有期契約への変更合意 Y社からの、雇用契約の有期化、退職金制度の廃止等を内容とする労働条件変更の申込みにつき、説明不十分等として合意成立が否定され、これを認めた一審判決が変更された例（東武スポーツ〔宮の森カントリー倶楽部・労働条件変更〕事件・東京高裁19.3.25判決）……………959-61

成否：下請会社従業員・元請会社間の労働契約 下請会社A社の従業員であった一審原告と一審被告元請会社との間の実態関係につき、A社と一審被告間、および一審原告とA社間の各契約がいずれも公の秩序に反し、民法90条により無効とされ、一審被告と一審原告との間に、一審原告・A社間の契約における労働条件

と同様の内容の黙示の労働契約の成立が認められるとされた例（松下プラズマディスプレイ〔パスコ〕事件・大阪高裁平20.4.25判決）……960-5

成否：プロ野球の審判員契約 原告審判員のトレーニー契約およびその後の審判員契約につき、契約が期間の定めのない契約に転化したり、期間の定めのない契約と実質的に異ならないものとなるとはいいがたく、また、審判員の業務は、その本質に属する審判の判断をする部分について独立して職務を行い、指揮命令を受けることがないという点のほか、能力主義が支配し継続の保障がないという業務のあり方や報酬として処理されている税務上の扱い等からいって、雇用という考えにはなじまないものと考えられ、解雇法理や雇止め法理の適用はないというべきであるとされ、原告が被告との間で締結した2004年度契約の契約期間は満了しており、その後、原告・被告間に契約関係は存しないとされた例（パシフィック野球連盟〔審判員契約〕事件・東京地裁平20.2.26判決）……961-87(ダ)

成否：国の非常勤職員の勤務関係 徳島県内の社会保険事務所において、任用期間を1年間とする社会保険相談員または社会保険適用事務員として約18年間にわたり勤務していた原告につき、本件勤務関係に私法上の雇用契約を前提とした解雇に関する法理を適用する余地はなく、その類推適用もできないとされ、任期を定めて採用され、平成18年4月1日以降の任用更新がなかった原告については、同年3月31日の経過をもって退職して当然にその地位が消滅したものというべきであり、地位確認と賃金支払請求は理由がないとされた例（国〔徳島県社会保険相談員任用不更新〕事件・徳島地裁平20.1.11判決）……961-91(ダ)

成否：派遣先における派遣社員管理業務従事の有契S V 職 原告と被告派遣元会社との間の期間の定めのある雇用契約につき、本件契約は期間の定めのない労働契約と同視できないだけでなく、契約期間満了以降の雇用継続に対する原告の期待利益に合理性があるとは認められず、かつ、解雇権濫用に当たるような事由も認められないとされた例（アデコ〔雇止め〕事件・大阪地裁平19.6.29判決）……962-70

成否：アルバイト契約解除時の正社員身分の遡及取得 被告は、平成16年5月10日、原告をアルバイトとして採用し、原告もその待遇で勤務していたが、17年5月30日のアルバイト契約解除通告後、合意のうえで、さかのぼって正社員の身分を取得したものといえるとして、賞与・退職金請求が一部認容された例（フォーシーズンズプレス事件・東京地裁平20.5.27判決）……962-86(ダ)

内容：執行役員就任契約 Y社の執行役員退職慰労金規則に定める退職慰労金の支払いが、明示的または黙示的に執行役員就任契約の内容となっていたとはいえないとした二審（大阪高判平18.12.14労判952号9頁）の判断が維持された例（三菱自動車工業〔執行役員退職金〕事件・最高裁二小平19.11.16判決）……952-5

内容：職安法45条の労働者供給契約に基づく使用関係 訴外労働組合との労働者供給契約により労働者の供給を受けていた被告Y社と、当該供給契約に基づき、タクシー運転手としてY社において就労してきた原告X₁ら4名との使用関係につき、労基法が適用される労務提供関係にあり、雇用保険法の適用等の面では供給先会社が事業主となってその雇用責任を負う特殊な労働契約関係であるとされた例（泰進交通事件・東京地裁平19.11.16判決）……952-24

内容：期間工としての雇用 本件期間工雇用契約書が作成され、黙示の労働契約の内容が変更されたが、一審原告の異議により、同契約書どおりの期間の定めおよび業務内容等の合意が成立したとはいえず、従前の契約内容が一審原告・被告間の労働契約の内容になるとされた例（松下プラズマディスプレイ〔パスコ〕事件・大阪高裁平20.4.25判決）……960-5

承継：市町村合併による新市成立と職員の身分承継 市町村合併の特例に関する法律9条および本件合併協定書の趣旨・内容からすれば、新設合併では、消滅する地方公共団体の職員は、合併によりその身分をいったん喪失（失職）し、新設された地方公共団体において改めて採用されることになることとされた例（丸亀市・市公平委〔降任処分不服申立〕事件・高松地裁平19.12.26判決）……958-39

承継：会社分割の効力と労働契約の承継 会社分割により設立された会社に承継される営業に含まれるとされた控訴人労働者らにつき、本件会社分割手続に瑕疵はなく、また本件会社分割は民法625条1項の脱法行為あるいは権利濫用には当たらないとして、被控訴人会社に対する地位確認請求および慰謝料請求を棄却した一審判決（横浜地判平19.5.29労判942号5頁）が相当とされ、控訴が棄却された例（日本アイ・ビー・エム〔会社分割〕事件・東京高裁平20.6.26判決）……963-16

承継：A病院廃止後のC病院開設と労働契約の承継等 病院開設者Z₁の死亡に伴う個人病院（A病院）の廃止・全職員解雇後、同施設において開設されたC病院に不採用となった原告職員らからの地位確認等請求につき、Z₁の相続人Z₃らと新規開設者被告Yとの間に「病院事業を譲渡し、これに伴い雇用主としての地位

も譲渡する」との合意は認められず、営業譲渡ないし雇用契約の承継の事実は認められず、また、YにA病院の職員全員を雇用する意思はなく、雇用契約の合意があったとは認められないなどとして、同請求が棄却された例（C病院〔地位確認等〕事件・盛岡地裁平20.3.28判決）……………965-30

職種限定合意 原告従業員ら23名に対する、処遇選択後の遠隔地あるいは異職種への配転命令につき、労働契約上の勤務地・職種の限定が認められなかった例（NTT西日本〔大阪・名古屋配転〕事件・大阪地裁平19.3.28判決）……………946-130

競業禁止義務 被告会社から、事業縮小による人員整理を理由に解雇する旨の意思表示を受けた取締役営業部長の原告が、解雇日直前に有限会社を設立して代表取締役に就任し、事業を開始するなどしたことが違法とはいえないとされた例（富士合金工業事件・東京地裁平19.7.19判決）……………948-87(ダ)

競業禁止義務 トップセールス営業職（営業部次長）であった被告の、原告会社退職後の別会社設立と事業活動につき、原告在職中から受注活動を行っていたとは認められず、退職後の行為も、原告に対する競業禁止義務違反となるとはいえないとして、損害賠償請求が棄却された例（二葉印刷事件・東京地裁平19.10.15判決）……………953-82(ダ)

競業禁止義務 退職後の競業禁止条項に違反して、原告会社の顧客である歯科医院等から歯科用合金スクラップの買取りをしたとしてなされた、退職後2年の買取差止請求と損害賠償請求が棄却された例（アサヒブリテック事件・福岡地裁平19.10.5判決）……………956-91(ダ)

雇用保険手続懈怠と損害賠償 原告の失業手当不足分相当の損害賠償請求につき、本件懲戒解雇が有効であるから、雇用保険法23条の特定受給資格者に該当せず、原告には金銭的な損害が発生していないとして棄却された例（千代田事件・東京地裁平19.5.30判決）……………950-90(ダ)

雇用保険手続懈怠と損害賠償 被告の雇用保険加入手続懈怠による損害額相当の請求が認められた例（プロマインド事件・東京地裁平19.10.1判決）……………953-84(ダ)

賃金・一時金・退職金

未払賃金、割増賃金 被告会社の事業部長でありながら、競業会社の設立準備を行っていた原告につき、時

間外・深夜割増賃金の請求については業務従事時間が特定できないとして退けられたが、退職月の未払賃金請求については、最低限の労務提供はあったとして認められた例（アイスペック・ビジネスブレイン〔賃金請求〕事件・大阪地裁平19.4.6判決）……………946-119

未払賃金：皆勤手当 懲戒解雇された原告の皆勤手当（勤続10年まで月3000円、10年超月5000円）につき、就業規則にあるその支給条件は被告との間の労働条件になっている等として、勤続10年を超えても月額3000円のみ支給されてきた原告の不足分の51か月分のうち、時効消滅分を除く10か月分の支払いが命じられた例（千代田事件・東京地裁平19.5.30判決）……………950-90(ダ)

未払賃金、割増賃金 被告会社の事業部長でありながら、競業会社の設立準備を行っていた原告につき、時間外・深夜割増賃金の請求については業務従事時間が特定できないとして退け、退職月の未払賃金請求については、最低限の労務提供はあったとして認めた一審判決（大阪地判平19.4.6労判946号119頁）が維持された例（アイスペック・ビジネスブレイン〔賃金請求〕事件・大阪高裁平19.11.30判決）……………958-89(ダ全)

賃金減額、退職金 Xのバンコック事務所勤務当時の人事評価につき、合理性を欠く人事権行使であったとされ、これを基礎としてなされた本件降格・降給も合理性を欠き、人事権を濫用したものとして無効となるとして、減額分の差額給与および退職金の請求が認容された例（国際観光振興機構事件・東京地裁平19.5.17判決）……………949-66

賃金減額：特殊業務手当・調整手当の全廃 特殊業務手当、調整手当の廃止等を内容とする本件給与規程改定が無効とされ、賃金減額部分の支払請求を認容した一審判決（福岡地久留米支判平17.7.22労判950号83頁〔要旨〕）が正当とされた例（栄光福祉会事件・福岡高裁平18.5.18判決）……………950-73

賃金減額：人事院勧告準拠の期末勤勉手当（賞与）による「調整」減額 本件各期末勤勉手当の請求権は、11月理事会の決定により初めて具体的権利として発生したもので、人事院勧告に倣って調整をする旨の11月理事会の決定が、すでに発生した具体的権利を処分または変更するものとはいえず、同決定がこの観点から効力を否定されることはないとされ、仮に、5月理事会において議決された本件各期末勤勉手当の支給額算定方法の定めが、上告人の給与規程の内容となったものと解し、11月理事会決定が、被上告人らの労働条件を不利益に変更するものであると解する余地があると

しても、上告人においては、長年にわたり、年間給与の総額について人事院勧告を踏まえて調整するという方針を採り、毎年11月頃に給与規程を増額改定してきたというのであって、増額の場合にのみ適及的な調整が行われるというのでは衡平を失するから、本件調整を行う旨の11月理事会の決定は合理性を有するとされ、当該11月理事会決定として、期末勤勉手当のうち減額部分の支払いを認めた二審判決(福岡高判平17.8.2労判902号81頁)は破棄を免れず、被上告人らの請求を棄却した一審判決(福岡地判平16.12.22労判902号88頁)は正当であり、被上告人らの控訴はいずれも棄却すべきであるとされた例(福岡雙葉学園事件・最高裁三小平19.12.18判決)……………951-5

賃金・退職金減額 就業規則の不利益変更による賃金および退職金の減額につき、本件変更を無効として差額賃金等の支払請求を認容した一審判決(名古屋地判平16.4.23労判877号62頁)を相当として会社側控訴を棄却する一方、附帯控訴に基づき退職後の遅延損害金につき賃金支払確保法所定の年14.6%の割合に変更された例(名古屋国際芸術文化交流財団事件・名古屋高裁平17.6.23判決)……………951-74

賃金減額 店長であった原告Xにつき、社員等級3等級から6等級への降格・減給には合理的な理由もXの同意も認められず無効とされ、差額賃金請求が認容された例(トップ[カレーハウスココ壱番屋店長]事件・大阪地裁平19.10.25判決)……………953-27

賃金減額：定年延長に伴う58歳以降の新賃金設定、定昇 本件定年延長に伴い新設された本件専任職規程が無効とされ、一審原告Xにつき、専任職期間における既払賃金額との差額請求が認められ、差額賃金の算定において、当該年度の昇給があったと認めるのが相当とされ、これを否定した一審判決が変更された例(牛根漁業協同組合事件・福岡高裁宮崎支部平17.11.30判決)……………953-71

賃金減額 訴外T社からその子会社である被告Y社に転籍となった55歳以上従業員に対する賃金減額につき、非組合員である原告Xに対しても、賃下げを容認した労働協約の一般的拘束力が及ぶとして、Xの賃金差額の請求が棄却された例(都市開発エキスパート事件・横浜地裁平19.9.27判決)……………954-67

賃金減額：ベア停止・賞与減額合意 学校法人Yと幼稚園の教諭Xらとの間でなされたベア停止と賞与減額に関する平成5年7月合意につき、平成6年度以降、Yが幼稚園教諭を除く他の事務職員等に対してはベア再開と従前の賞与支給をしたことにつき、労働基準法

3条(均等待遇)・4条(男女同一賃金原則)による規制を超えて、使用者が一般的にすべての労働者を均等の労働条件で取り扱うべき義務まで負っているとする法的根拠はない等として、当該取扱いの適法性を認めた一審判断(大阪地堺支判平18.5.26労判954号60頁)が維持された例(大阪初芝学園[幼稚園教諭・賃金合意]事件・大阪高裁平19.9.27判決)……………954-50

賃金減額 高額の年俸を定めて中途採用された原告従業員2名に対する賃金減額につき、賃金月額について合意があるところ、被用者の同意なしに減給しうることについての主張もない等として、差額賃金および毎月の賃金支払請求が認容された例(千年の杜ほか事件・大阪地裁平19.11.30判決)……………956-5

賃金減額：年俸者 就業規則に基づかず実施されてきた本件年俸制につき、合意不成立の場合であっても一審被告Yは年俸額を下げられないとされ、Yは、平成17年度および18年度の賃金として、一審原告年俸者X₁らに対し、16年度の年俸額と同額の賃金支払義務を負うとされたが、X₁らの請求のうち、口頭弁論終結日において年度末日を経過していない平成19年度分の年俸額は確定していないから請求を棄却すべきで、同日以降の請求は将来の給付の訴えの対象適格を有せず不適法であるから却下すべきとされた例(一審一部変更)(日本システム開発研究所事件・東京高裁平20.4.9判決)……………959-6

賃金減額：非年俸者の研究手当 非年俸者である一審原告X₅につき、評価の低下による手当の減額が有効とされた例(一審一部変更)(日本システム開発研究所事件・東京高裁平20.4.9判決)……………959-6

賃金減額等 被控訴人1～19および同20につき、それぞれ一審判決が認容した未払賃金額が変更されて認容された例(東武スポーツ[宮の森カントリー倶楽部・労働条件変更]事件・東京高裁平20.3.25判決)……………959-61

賃金減額：年休取得時の賃金 協約によるタクシー乗務員の年休取得時の賃金計算方式変更の合意が否定され、変更前の「仮想営収方式」による支給額と実支給額との差額相当の支払請求が認められた例(八千代交通事件・さいたま地裁平18.9.15判決)……………960-78

賃金減額：減額合意の成否 経営状況の悪化に際して行われた5～15%の賃金カットの法的性質について、カットした賃金をY社が後にXらに支払う約束をした的確な証拠は見当たらず、他方、そのような重要な労働条件の変更には、労働者の過半数を構成する組合や過半数を代表する者との書面による合意、あるいは労働者各人から同意書を徴求することによって意思表示

の確実を期さなければ確定的な合意があったと経験則上認めることは難しいとして、賃金減額についての合意の成立が否定され、Xらへの賃金カットは法律上の根拠を欠く違法・無効なものであるとして、一部消滅時効にかかる部分を除き、凍結額相当の未払賃金請求が認容された例（日本構造技術事件・東京地裁平20.1.25判決）……………961-56

賃金減額：定年延長に伴う新給与体系 定年年齢を55歳から60歳に引き上げ、55歳以降を嘱託社員としての給与体系とする就業規則の変更につき、不利益変更には当たらず、変更後の新就業規則の内容は必要最小限度の合理性を有するとして、控訴人X₁らによる賃金差額等の請求につき、これを棄却した一審判決（東京地判平18.3.24労判917号79頁）が、結論において相当とされた例（協和出版販売事件・東京高裁平19.10.30判決）……………963-54

賃金・賞与減額、消滅時効 本件就業規則変更が無効とされ、原告教員Xが被告学校法人Y₁に対してなした差額賃金請求については認容されたものの、一部消滅時効が成立しているとされ、また、賞与分の請求につき具体的主張立証がないとして棄却された例（学校法人実務学園ほか事件・千葉地裁平20.5.21判決）……………967-19

昇給差別：賃金・退職金・公的年金、消滅時効 Xは、会社内に男女間格差が存在し、自己が不利益を受けていることを認識していたと認められ、提訴時から遡って3年より前の不法行為による損害賠償請求権については、時効により消滅したとして、一審判決（東京地判平15.1.29労判846号10頁）が一部変更されて、損害賠償額が減額されたが、他方、消滅時効の問題は、退職金差額相当額の損害金算定には無関係であり、このことは、一時金分、年金分（既発生分、将来分）を問わないとされ、さらに公的年金にかかる損害賠償額の算定につき、公的年金は平均標準報酬月額を基礎として算出するから、消滅時効の完成を肯定する以上、消滅時効にかからない部分を前提として、その限度で公的年金差額相当額を認容するとされた例（昭和シェル石油〔賃金差別〕事件・東京高裁平19.6.28判決）……………946-76

昇給差別：慰謝料 本件事情を総合考慮したうえ、Xの精神的苦痛に対する慰謝料200万円が認められ、慰謝料請求を棄却した一審判決が変更された例（昭和シェル石油〔賃金差別〕事件・東京高裁平19.6.28判決）……………946-76

男女賃金差別、慰謝料 本件男女間の賃金格差につき、

控訴人6名中4名の関係で一部賃金格差に合理的理由が認められず、違法とされ、同人らの請求をすべて棄却した一審判決が変更され、差額賃金等に関する控訴および拡張請求が一部認容され、上記4名につき、Y社に慰謝料（120万～180万円）の支払いが命じられた例（兼松〔男女差別〕事件・東京高裁平20.1.31判決）……………959-85

男女賃金差別：損害金の算定 男女間賃金の差別差額賃金相当損害金の算定につき、違法な格差が生じていた期間における賃金差額を的確に認定することはできないが、控訴人らに本件差額相当の損害が発生したことは明らかであるとして、民事訴訟法248条（損害額が立証困難な場合の裁判所による損害額の認定）の精神にかんがみ、月例賃金および夏冬の一時金を合わせて1か月10万円（年額120万円）の限度の損害額を認定するとされ、またこのうち、すでに定年退職した2名の退職金相当の損害金算定につき、実際の支払額との差額が損害額として認められた例（兼松〔男女差別〕事件・東京高裁平20.1.31判決）……………959-85

男女賃金差別、慰謝料 原告女性労働者Xの処遇に男女昇格差別があったとされ、Xは、平成2年4月1日以降、少なくとも監督職3級の職能給による賃金を得ることができたもので、賃金差額相当分の損害を被ったとされたが、Xの損害額算定において、月例賃金および一時金（賞与）の一部につき、消滅時効が完成しているとして、13年12月分の月例賃金における差額分3万5360円のみが認められ、また、慰謝料につき100万円が相当とされた例（阪急交通社〔男女差別〕事件・東京地裁平19.11.30判決）……………960-63

労務提供と賃金 Xが選択的になした労基法26条に基づく休業手当請求につき、Xの休業は、使用者の責めに帰すべき事由によるものではないことが明らかであり、上記休業手当請求にも理由がないといわざるを得ないとして、一審判決中、上記休業手当請求を棄却した部分を正当とし、これに対するXの控訴を棄却するとされた例（神奈川都市交通事件・最高裁一小平20.1.24判決）……………953-5

労務提供と賃金：自宅待機中の賃金 自宅待機中の原告の給与を40%減額としたことにつき、被告主張の合意の事実とは認められず、被告は、当該減額分を支払う義務があるとされた例（トラストシステム事件・東京地裁平19.6.22判決）……………953-89（ダ）

労務提供と賃金 偽装請負の解消等を本件組合とともに被告に要求し、また労働局に是正勧告を求めるなどした原告派遣労働者につき、常用型の派遣労働者の場

合、使用者は、派遣先の業務が打ち切られても雇用を継続する義務があり、被告には雇用確保の措置を講じる余裕は十分にあったというべきであって、被告が本件業務にかかる契約を継続できなかった結果として原告を休業させざるを得なかったとはいえ、債権者である被告の受領拒絶により労務提供ができなかったにすぎない等として、原告の未払賃金請求が認められた例（**テー・ピー・エスサービス事件**・名古屋地裁平20.7.16判決）……………965-85(ダ)

割増賃金 ソフトウェアの開発業務に従事していた元従業員ら3名（A～C）の年俸には、所定労働時間以外に1日2時間の時間外労働に対する賃金が含まれるとは認められず、また、プロジェクトリーダーであった原告A、Bは管理監督者に当たらないとして、時間外、休日および深夜労働に対する割増賃金請求が認容された例（**マイクリックス事件**・大阪地裁平19.8.31判決）……………950-86(ダ)

割増賃金 時効消滅とならない平成16年7月から18年4月分の時間外勤務手当の請求につき、一審判決（広島地判平19.3.30労判952号43頁）において、X主張の時間外労働の存在が認められ、請求額どりの時間外勤務手当403万余円の支払いが命じられ、また、すでに時効消滅している平成15年7月から16年7月分についても、不法行為に基づく損害賠償請求が認められた例（**杉本商事事件**・広島高裁平19.9.4判決）……………952-33

割増賃金 法定労働時間を超える労働に対する手当と異なり、所定労働時間を超えた労働について支払われる準時間外労働手当は、任意に付与され、雇用者に相当の理由があれば、廃止・縮小も認められるとされ、本件新就業規則等の制定につき、Xらがこれに同意していなくても規範性が認められるとして、従前の算定方法に基づく時間外労働手当等の支払請求が棄却された例（**鞆鉄道〔賃金規程等変更〕事件**・広島地裁福山支部平19.7.11判決）……………952-45

割増賃金、付加金 原告営業次長Xにつき、労基法41条2号の管理監督者に該当するとして、時間外労働の割増賃金の請求が退けられたが、深夜労働にかかる割増賃金請求は一部認容され、また、付加金請求は退けられた例（**姪浜タクシー事件**・福岡地裁平19.4.26判決）……………948-41

割増賃金：付加金 裁判所が付加金支払いを命ずるには、過去のある時点において時間外勤務手当が未払いであったというのみでは足りず、口頭弁論終結時において不払い事実が存在することが必要であるとされ、本件においては、一審判決において付加金請求額の2分の1の額が認められ、Y社はすでにその額を支払っ

ていることから、Xによる同請求額全額の支払いを求める旨の控訴が棄却された例（**杉本商事事件**・広島高裁平19.9.4判決）……………952-33

割増賃金、付加金 チェーン店の店長Xにつき管理監督者に当たらないとして、被告Y社に対し、割増賃金503万余円およびその5割に当たる付加金の支払いが命じられた例（**日本マクドナルド事件**・東京地裁平20.1.28判決）……………953-10

割増賃金、付加金 店長Xの管理監督者性が否定され、割増賃金およびこれと同額の付加金の支払いが命じられた例（**トップ〔カレーハウスココ壱番屋店長〕事件**・大阪地裁平19.10.25判決）……………953-27

割増賃金、付加金 時間外手当不支給の合意が、労基法32条、37条の趣旨に照らし無効とされ、未払いの時間外労働および深夜労働に対する割増賃金計109万3549円および、うち一部相当（25万円）の付加金支払いが命じられた例（**オフィステン事件**・大阪地裁平19.11.29判決）……………956-16

割増賃金、付加金 被告Y社のデザイナー職であった原告Xは管理監督者に当たらない等として、在職中の法内残業賃金、時間外手当、深夜および休日勤務手当と遅延損害金の請求が認容されたが、付加金請求は退けられた例（**丸栄西野事件**・大阪地裁平20.1.11判決）……………957-5

割増賃金、遅延損害金、付加金 本件ビル管理人の不活動時間につき、時間外、休日、深夜の割増賃金の支払請求が一部認められ、一部弁済の額を除いた未払賃金額、および年14.6%の遅延損害金、さらに本件訴訟提起から2年以内の間の割増賃金につき割増部分と同額の付加金支払いが命じられた例（**ビル代行〔ビル管理人・不活動時間〕事件**・名古屋地裁平19.9.12判決）……………957-52

割増賃金、付加金 Xの時間外等賃金請求につき、法定労働時間内の残業にかかる1時間当たりの賃金額を、算定基礎となる賃金月額をXの月における労働時間で除して算定した賃金額（割増前のもの）としたうえで、時間外・休日勤務手当の未払い分として、合計64万余円が認められ、さらに付加金支払いが命じられたが、2年間の除斥期間経過部分は減額された例（**豊中市不動産事業協同組合事件**・大阪地裁平19.8.30判決）……………957-65

割増賃金、付加金 被告Y信用金庫の支店における代理職であった原告Xにつき、管理監督者には当たらず、給与規定の適用を前提に、金庫室開閉の記録から労働

時間を算定し、約1年半分の割増賃金として計351万余円および付加金100万円の支払いが命じられた例(播州信用金庫事件・神戸地裁姫路支部平20.2.8判決)

……958-12

割増賃金 原告支店長につき、管理監督者に当たるとして時間外割増賃金請求が棄却された例(日本ファースト証券事件・大阪地裁平20.2.8判決)……959-168(ダ)

割増賃金、付加金 ガソリンスタンド従業員の時間外労働割増賃金請求につき、254万余円および付加金200万円が認められた例(フジオカ事件・長崎地裁平20.2.29判決)……960-90(ダ)

割増賃金：市教職員の時間外勤務手当 給特法の趣旨は、教育職員の職務遂行の成果は時間等で計測できず、その自主性、自発性、創造性に基づく職務遂行が期待されるところ、その勤務の特殊性から一般の行政事務職員と同様の時間管理はできないことから、時間外勤務を例外的な場合に限定して原則として禁止するとともに、労基法37条の適用を排除し、包括的な評価によって手当を支払うこととしたものであり、また、原告教員ら主張の「ワークアンドペイの原則」(公平の原則)につき、給付請求権の具体的内容を導き得るような裁判規範とはいえないとして、同人らの時間外勤務手当の請求が棄却された例(京都市〔教員・勤務管理義務違反〕事件・京都地裁平20.4.23判決)……961-13

割増賃金、付加金 使用者がタイムカードによる勤務時間管理をしておらず、他方、原告アルバイトが提出した労働時間立証のための資料の信用性が低い本件においては、やや場合を異にするが、民訴法248条の精神にかんがみ、割合的に時間外手当を認容することも許されるところとして、原告請求の時間外手当の額から既払額(14万余円)を控除した額の6割(151万円)が認容され、また、これと同額の付加金支払いが命じられた例(フォーシーズンズプレス事件・東京地裁平20.5.27判決)……962-86(ダ)

割増賃金：時間外手当不払い合意と労基法13条 基本給と歩合給という賃金体系が美容師業界において一般的であるとしても、労働者の歩合給の賃金体系への同意をもって労基法37条の時間外手当の支払いを免れることができるものではなく、被告が原告に対して支給した歩合給(ないし職務手当)について、そのなかに時間外手当が含まれているとか、通常の労働時間の賃金部分と時間外手当部分とを判別できると認めるに足る証拠はないから、仮に被告主張の合意が成立していたとしても、労働基準法13条により無効であるとされた例(バズ〔美容室副店長〕事件・東京地裁平20.4.

22判決)……963-88(ダ全)

割増賃金、付加金 原告美容師は管理監督者には当たらないとされ、裁判所算定による原告の時間外・深夜・休日労働時間に1時間当たりの賃金額および労基法37条所定の各割増率を乗じて得られる合計額は328万6414円であり、原告請求に基づき278万4705円およびこれに対する年14.6%の割合による遅延損害金の支払いが命じられたが、時間外手当を支給しなかった態様が悪質とまではいえず、付加金の支払いを命ずることはしないとされた例(バズ〔美容室副店長〕事件・東京地裁平20.4.22判決)……963-88(ダ全)

割増賃金 24時間シフトを含む勤務スケジュールの下、都市ガス漏出の修理業務に従事していた原告らにつき、本件不活動時間は労働時間に当たらないとして、Xらの時間外、深夜労働にかかる割増賃金請求が棄却された例(大道工業事件・東京地裁平20.3.27判決)……964-25

割増賃金 一般廃棄物等の収集業務に従事していた原告Xによる割増賃金請求につき、当該基本給には深夜労働割増賃金が有効に含まれているとして、深夜労働にかかる請求が棄却された例(藤ビルメンテナンス事件・東京地裁平20.3.21判決)……967-35

割増賃金 能力給に含まれるとされる時間外割増賃金については、労働者が能力給の中に時間外労働の割増分が仕組みとしてどのように含まれているのかは最低限度理解できる程度に明らかにされていなければならないところ、本件事情からすれば、XとY社との間に、上記時間外割増賃金の算出方法につき黙示の合意が形成されていたとみることはできず、Xの時間外割増賃金につき、Y社が提出した資料をもとに過去2年間分のXの実働時間算し、Y社に対し、平日および休日割増額の合計として75万余円の支払いが命じられた例(藤ビルメンテナンス事件・東京地裁平20.3.21判決)……967-35

賃金控除：違法競業行為による損害と賃金債権との相殺 違法競業行為による損害と、会社からの借入金200万円を返済していないことを理由として、原告の未払賃金請求が権利の濫用に当たるとする会社主張が、労基法24条1項本文の趣旨を潜脱する賃金債権との相殺をいうに等しいとして退けられた例(アイスベック・ビジネスブレイン〔賃金請求〕事件・大阪地裁平19.4.6判決)……946-119

賃金控除：親方制度による賃金算定と労基法24条等 親方が複数の償却車両を受け持ち、その売上代金から合計18%を控除し、さらに経費、車両償却費を控除し

た残額を、親方および子方の賃金としてB社が支払うという本件親方制度が、労基法24条、民法90条に違反しないとされた例（御山通商ほか1社事件・大阪地裁平19.6.21判決）……………947-44

賃金控除：前借金の給与による精算 運行日に高速代金・食事代金名目で持ち出しを認めていた金員および前借金を、賃金支払いに際して精算していたことが、労基法24条違反に当たらないとされ、また、本件精算の繰り返しは合意による相殺であって、当該精算が労働の強制ないし身分的拘束の手段となっているような状況ではないとして、同法17条に違反しないとされた例（御山通商ほか1社事件・大阪地裁平19.6.21判決）……………947-44

賃金控除：賃金控除と労基法24条ただし書後段 被告会社が、顧客の各種保険料の口座振替手数料実費相当額を原告ら外勤営業職員の給与から控除した行為につき、労働基準法24条ただし書後段の効力は、使用者において同条の賃金全額払いの原則に違反する場合の刑事罰の免罰としての効力は認められても、組合併存下において、少数派組合がこれに同意しておらず、かつ、その組合員が個別にも控除の取扱いに同意していない場合においては、彼らに対してその効力を及ぼすことはできないとされ、本件控除につき、同条に違反し無効であるとして、本件控除分の不当利得返還請求が認容された例（富士火災海上保険事件・東京地裁平20.1.9判決）……………954-5

賃金控除 一審原告X₅の冬季賞与からの手当過払い分の控除につき、Yはその根拠を主張しておらず、X₅が了承していたとも認められない等から、当該控除（相殺）は、労働基準法24条1項の賃金全額払い原則に反し、無効とされた例（日本システム開発研究所事件・東京高裁平20.4.9判決）……………959-6

賃金控除：会社貸付金と賃金債権との相殺 被告Y社から従業員である訴外Kに対しされた不動産購入資金貸付金の返済に充てるため、毎月の賃金および一時金等から金銭を控除する相殺につき、Kは、貸付金の申請および約定書の締結を通じ、差押え等を受けた場合には貸付金の残金や利息などを一括返済しなければならず、その場合の返済については、毎月の賃金や一時金等から控除されることになることを十分に認識していたもので、本件相殺に対するKの同意は、自由な意思に基づいてされたものであると認めるに足りる合理的な理由が客観的に存していたとされた例（全日本空輸〔取立債権請求〕事件・東京地裁平20.3.24判決）……………963-47

賃金控除：退職金からの損害金相当の減額 被告Y社は退職金規程2の減額規定に基づき、X₁らの所属部門のミスにより生じた損害金を同部門従業員に負担させた金額を減額したものをX₁らの退職金として決定し支払ったものであるところ、労基法24条1項本文に直接違反するものとはいえないが、本件減額は、いったんは退職金規程2に基づいて退職金の全額を支払うものと決定していたのに、当該損害金を負担させるためにその退職金から各自の負担額を控除して支払った場合と実質的に異なるものではないとして、Y社に退職金額の決定について裁量の逸脱、濫用があったものとされ、Y社は、減額前の金額の退職金の支払義務を負う等として、X₁らの未払退職金請求（予備的請求）が認容された例（P S D事件・東京地裁平20.3.28判決）……………965-43

退職金 原告Xの定年退職に際し支給された、平成16年4月実施の新退職金規程に基づく退職金（16万余円）につき、当該退職金規程変更の効力が否定され、変更前の規程により算出した金額と新規程に基づく支給額との差額（125万余円）の支払いが命じられた例（姪浜タクシー事件・福岡地裁平19.4.26判決）……………948-41

退職金 連鎖倒産回避のためになされた、退職金支給額を半額とする旨の退職金規程改定が有効とされ、当該規程改定前の退職金算定額との差額請求が棄却された例（中谷倉庫事件・大阪地裁平19.4.19判決）……………948-50

退職金 原告に対し退職金共済機構からの退職金とは別に、本件退職金を支給する旨の書面を交付した被告会社が、同人の競業行為等を理由に支払義務を争う件につき、同書面による意思表示の無効等の主張はいずれも理由がないとして、同退職金の支払いが命じられた例（富士合金工業事件・東京地裁平19.7.19判決）……………948-87（ダ）

退職金 退職金を50%削減する旨の本件退職金規程改定につき、倒産回避のためにされたものである等として、効力が認められ、原告ら従業員の規程改定無効確認ないし退職金差額支払請求が棄却された例（日刊工業新聞社事件・東京地裁平19.5.25判決）……………949-55

退職金：協約による退職金減額 本件協約による退職金指数改定は無効であり、原告労働者には改定前の退職金支給率が適用されるが、算定基礎となる基本給は本件協約締結後に実施された定期昇給やベースアップ分を含むものとされ、それに基づく差額退職金の支払いが命じられた例（中央建設国民健康保険組合事件・東京地裁平19.10.5判決）……………950-19

退職金 被告会社は売上金横領等を理由に原告を有効

に懲戒解雇しており、被告の退職金支給規則では懲戒解雇が退職金の不支給事由であることから、原告には退職金請求権はないとされ、また、被告の対外的信用にかかわる原告の非違行為等からすると、会社に対する背信性は、それまでの原告の被告に対する勤続の功を抹消してしまうほど強いとされた例（千代田事件・東京地裁平19.5.30判決）……………950-90(ダ)

退職金：執行役員退職慰労金 本件退職慰労金は、功労報償的な性格が極めて強く、執行役員退任の都度、代表取締役の裁量的判断により支給されてきたにすぎず、Y社が退任する執行役員に対し退職慰労金を必ず支給する旨の合意や事実たる慣習があったとはいえない等として、従業員としての退職翌日に執行役員に就任し、4年間在職したXによる退職慰労金の請求控訴を棄却した二審判断が正当として是認できるとされた例（三菱自動車工業〔執行役員退職金〕事件・最高裁二小平19.11.16判決）……………952-5

退職金 Xの退職は自己都合によるものであって、社員退職金規定の「停年退職」には当たらない等として、Xの定年退職の場合の退職金額と既払額との差額請求を棄却した一審判決が維持され、Xの控訴が棄却された例（杉本商事事件・広島高裁平19.9.4判決）……………952-33

退職金：早期退職加算金 早期退職加算金制度の適用対象には幼稚園教諭は含まれず、そのような取扱いが就業規則の差別的な適用にも公序良俗違反にも当たらないとして、原告らのうち2名による退職加算金の支払請求が棄却された例（大阪初芝学園〔幼稚園教諭・賃金合意〕事件・大阪高裁平19.9.27判決）……………954-50

退職金：解散回避のための退職金減額 退職金の50%削減を内容とする本件退職金規程改定の効力を認めて、退職金差額支払請求を棄却した一審判決（東京地判平19.5.25労判949号55頁）が相当とされ、控訴が棄却された例（日刊工業新聞社事件・東京高裁平20.2.13判決）……………956-85(ダ全)

退職金 周知不十分の本件規範につき、その存在を認めることはできず、退職年金規程の「この規程における基準給与とは、給与規定第2条に定める基本給の額とする。」との規定による基本給により原告の退職金の額を算定すべきとされ、それに基づく退職金額として1148万3500円の支払いが命じられた例（岡部製作所〔退職金〕事件・東京地裁平19.11.26判決）……………956-89(ダ)

退職金：退職金規程に基づく退職金加算 被告Y社の会社解散等による解雇の場合の退職金加算について定

める退職金規程の条項を根拠になされた、解散を理由に解雇された原告Aらの退職金加算額請求が棄却された例（ルックジャパンほか事件・東京地裁平19.12.21判決）……………957-16

退職金 甲事件被告Y社の退職金規程は、従業員への周知等により就業規則として成立していたとして、同規程に基づく退職金請求が認められた例（インフォーマテック事件・東京地裁平19.11.29判決）……………957-41

退職金：退職金債権と差押命令申立 抗告人会社の本件新就業規則の退職金支給規定の存在から、相手方は、裁判所認定額から既払金を差し引いた710万円の退職金支払請求権を有するとされ、同請求権を被担保債権とする一般先取特権の存在について、高度の蓋然性をもって証明されたと認められ、債権差押命令に対する本件抗告は理由がないとして棄却された例（T社〔債権差押命令抗告〕事件・東京高裁平19.10.9決定）……………959-173(ダ全)

退職金 退職金指数引下げの労働協約締結による組合員の被控訴人Xの退職金減額につき、本件労働協約の規範的効力を否定することはできないとして、退職金減額分の支払いを命じた一審判決（東京地判平19.10.5労判950号19頁）が取り消され、Xの請求が棄却された例（中央建設国民健康保険組合事件・東京高裁平20.4.23判決）……………960-25

退職金：所得税法30条1項（退職所得）の該当性 退職などに伴って支給される金員が、所得税法30条1項（前段）の「退職手当、一時恩給その他の退職により一時的に受ける給与」に当たるというためには、その金員が、①当該企業における勤務関係の終了（退職）という事実によって初めて支給されること、②従来の継続的な勤務に対する報償ないしその間の労務の対価の後払的性質を有すること、および③一時金として支払われることを要するところ、上記①の要件を満たさずに、継続的な勤務の途中で支払われる退職金名義の金員が、実質的にみて上記3要件の要求するところに適合し、課税上、上記「退職により一時に受ける給与」と同一に取り扱うことを相当とするものとして、所得税法30条1項（後段）の「これらの性質を有する給与」に当たるというためには、当該金員が合理的な理由による退職金支給制度の実質的改変により精算の必要があつて支給されるものであるとか、当該勤務関係の性質、内容、労働条件などに重大な変動があり、形式的には継続している勤務関係が、実質的には単なる従前の勤務関係の延長とはみられないなどの特別の事実関係があることを要する〔最二小判昭58.9.9、最三小判昭58.12.6〕とされた例（国・八尾税務署長〔シャディ〕

事件・大阪地裁平20.2.29判決)……………961-35

退職金：執行役就任により支給された退職金の性格

執行役員（いわゆる従業員兼務役員）として勤務していたAら6名の執行役（会社法402条）就任に際して支給された退職金規程に基づく金員につき、所得税法30条1項（前段）の「退職手当、一時恩給その他の退職により一時に受ける給与」には該当しないが、Aらの執行役就任後の勤務関係は、執行役就任前の勤務関係の単なる延長とはみられない実質を有する等として、同項（後段）にいう「これらの性質を有する金員」に当たり、同法30条1項に定める「退職所得」に該当するとされ、同法28条1項の「給与所得」に該当するとしてなされた所轄税務署長の納付告知および不納付加算税賦課決定等が取り消された例（国・八尾税務署長〔シャディ〕事件・大阪地裁平20.2.29判決）…961-35

退職金：規定変更による退職金減額 乙₂就業規則へ

の変更は無効であり、変更前の乙₂₉就業規則が効力を有するとして、本件就業規則変更を有効としてXによる退職金差額の請求を棄却した一審判決（長野地松本支判平18.10.20労判964号82頁）が変更され、自己都合により退職したXにつき、変更前の乙₂₉就業規則に基づく退職一時金額（995万余円）と乙₂就業規則に基づき実際に支給された退職金額（計293万余円）との差額701万余円の支払いが命じられた例（中部カラー事件・東京高裁平19.10.30判決）……………964-72

退職年金：規約型企業年金を減額する規約変更申請に

対する不承認処分の取消請求 本件受給権者等に対し、キャッシュバランス制度導入を内容とする本件規約変更が、確定給付企業年金法施行令4条2号、規則5条ただし書、規則6条1項2号の「給付の額を減額する」場合に該当するとされ、年金規約変更の理由要件を定めた同法施行規則5条2号（経営状況悪化により給付減額がやむを得ない場合）該当性につき検討がなされ、本件受給権者等の約93%が帰属する原告NTT東西は、約1000億円前後の当期利益を継続的に計上していた等として否定され、また、同条3号（給付減額しなければ事業主の掛金拠出が困難になると見込まれる場合）該当性につき、本件予定利率引下げにより生じる年約168億円の掛金上昇額は、十分に利益の中から拠出可能であった等として否定され、以上から、厚生労働省による本件不承認処分に対する取消請求が棄却された例（NTTグループ企業〔年金規約変更不承認処分〕事件・東京地裁平19.10.19判決）…948-5

厚生年金基金解散に伴う残余財産の分配一時金の性格

Z社厚生年金基金の解散に伴う残余財産の清算金としての性質を有する本件分配金につき、所得税法31条2

号の「加入員の退職に基因して支払われるもの」に該当するものとみることはできないとされ、本件分配金にかかる所得（2978万余円）は、退職所得に該当するものとはいえず、一時所得（所得税法34条1項）に該当するとして、本件分配金のうち、選択一時金相当額（1707万余円）については通達31-1の準用により、選択一時金に準ずる一時金として、同法31条2号所定の退職手当等とみなされる一時金に該当するとして一審判決（東京地判平18.2.24労判950号62頁）が取り消された例（八王子税務署長〔厚生年金基金解散分配金〕事件・東京高裁平18.9.14判決）……………950-55

退職年金：規約型企業年金の規約変更申請に対する不

承認処分の取消請求 受給権者等にかかる給付減額を内容とする規約型企業年金の規約変更につき、確定給付企業年金法施行令4条2号、同法施行規則5条ただし書、同6条1項2号にいう「給付の額を減額する」との要件に該当するとされ、本件規約変更につき、法施行規則5条2号にいう経営状況の悪化という要件は、企業年金を廃止するという事態を避けるための改善の策として、「給付の額を減額することがやむを得ない」と認められる場合をいい、控訴人NTT東西が当期利益を計上し続けることができていることに照らすと、控訴人らの主張はつまるところ、企業の経営努力によって計上された利益を配当に充てることを優先すべきであるという主張であり、これをもって、上記要件に該当するほどに経営状況が悪化したとは認めがたく、また、同3号にいう掛金拠出が困難になるとの要件にも該当しないとして、NTTグループ企業による年金規約変更不承認処分の取消請求を棄却した一審判決（東京地判平19.10.19労判948号5頁）が相当とされた例（NTTグループ企業〔年金規約変更不承認処分〕事件・東京高裁平20.7.9判決）……………964-5

退職年金：厚生年金基金の規約変更による給付額引下

げ 厚生年金基金は、厚年法所定の手続きに従った規約変更により、受給者等の年金給付支給額を変更できるとされ、厚生年金基金の規約変更の認可は厚生労働大臣の広範な裁量に委ねられているところ、支給額減額にかかる規約変更については社会通念に照らして是認するに足り得る程度の合理性を有することが確認されるべきであり、その認可の判断に重要な事実・事情についての判断が欠け、また、その評価が著しく不相当であるといった事情が認められる場合には、その認可は当該裁量を逸脱・濫用する重大な瑕疵があるものとして無効となるが、本件規約変更の認可にその効力を無効とするほどの瑕疵はなかったとして、原告らの変更前の給付額による年金受給権の確認、差額の支払い、変更前の給付額による支払いの請求がいずれも

棄却された例（りそな企業年金基金・りそな銀行〔退職年金〕事件・東京地裁平20.3.26判決）……965-51

解雇と賃金 メールデータ無断消去、虚偽報告、上司に対する侮辱的言動等を理由とする即時解雇が無効とされ、Xの地位確認、未払賃金および賞与の請求がすべて認められた例（北沢産業事件・東京地裁平19.9.18判決）……947-23

解雇と賃金 訴外組合とY社との合意による本件供給契約の終了につき、Y社とX₁らとの使用関係は労働契約関係であり、労基法20条の解雇予告の規定が適用されるものと解されるが、当該労働契約は1年間の有期労働契約が更新されてきたものであり、契約期間の満了により雇止めされたものであるから、労基法20条の適用の前提を欠き、解雇予告手当を請求することはできないとして同請求が棄却された例（泰進交通事件・東京地裁平19.11.16判決）……952-24

解雇と賃金 課長待遇のシステムエンジニアだった原告に対する解雇が無効とされ、未払賃金等の請求が認容された例（トラストシステム事件・東京地裁平19.6.22判決）……953-89(ダ)

解雇と賃金：解雇予告手当 本件懲戒解雇は、職場の秩序に反する重大な非違行為であり、労基法20条1項ただし書の「労働者の責に帰すべき事由」に当たるので、Xの解雇予告手当請求は理由がないとされた例（豊中市不動産事業協同組合事件・大阪地裁平19.8.30判決）……957-65

解雇と賃金 勤務中にうつ病を発症して欠勤・休職し、休職期間満了により解雇された原告Xにつき、労基法19条1項本文により解雇無効とされ、Y社に対し解雇後の賃金支払い、および未払賃金計511万余円、慰謝料200万円等の支払いが命じられた例（東芝〔うつ病・解雇〕事件・東京地裁平20.4.22判決）……965-5

解雇と賃金 原告大学職員Xに対する本件他大学大学院在籍・修学にかかわる行為を理由とする本件懲戒解雇が無効とされ、解雇後の賃金および一時金の支払請求が一部認容された例（大阪経済法律学園事件・大阪地裁平19.12.20判決）……965-71

解雇と賃金：年俸制における未払賞与と破産債権 原告による破産債権査定異議請求につき、原告と破産会社間に本件加算合意の成立が認められ、これにより原告に支給されるべき賞与相当加算分給与に対する消滅時効については、被告が消滅時効の起算点を民事再生手続開始の申立日を基準として処理したことから、本件給料債権のうち一部については、被告が消滅時効を援用することは権利の濫用に当たり許されず、本件破

産債権査定決定（零円）は変更を免れないとして、本件給料債権の額につき387万1387円から時効消滅した61万7980円を控除した325万3407円と査定するのが相当とされた例（破産者株式会社インターフェース破産管財人事件・東京地裁平20.1.24判決）……965-92(ダ)

退職扱いと賃金、慰謝料 Xに対する、休職期間満了による退職扱いが無効とされ、休職期間満了日の翌日以降の賃金および慰謝料50万円の支払いが命じられた例（キャノンソフト情報システム事件・大阪地裁平20.1.25判決）……960-49

雇止めと賃金 60歳到達後に契約期間1年の嘱託としての有期雇用契約を締結・更新してきた債権者Xに対する雇止めにつき、Xの申立てに基づき、労働契約上の地位の保全および1か月20万円の賃金の仮払いの必要性が認められた例（Yタクシー会社〔雇止め〕事件・京都地裁平19.10.30決定）……955-47

貨物運送会社の車両償却制度と労基法24・27条 被告貨物運送会社B社が雇用するトラック運転手に、B社購入のトラック代金相当の償却費を負担させる償却制度につき、本来、使用者が負担すべき車両の代金を償却費として労働者に負担させることは相当とはいえず、売上げが伸びない場合には給与支払可能額がマイナスとなる可能性があり、このような場合には、労基法27条に違反するが、本件償却制度においては、原告トラック運転手Xには相当程度の賃金が支払われており、直ちに具体的な損害があったとはいえず、また同法24条に違反する事情も窺えず、制度自体に違法性を認めるのは困難とされた例（御山通商ほか1社事件・大阪地裁平19.6.21判決）……947-44

労災休職中の休業補償 労働者が、労基法76条に定める休業補償と同一の事由について、労災保険法12条の8第1項2号、14条所定の休業補償給付を受けるべき場合においては、使用者は、労基法84条1項により、同法76条に基づく休業補償義務を免れるとされ、本件につき、原告人Y社は、同法76条に基づく休業補償義務を免れるものというべきであるとして、症状固定以降の休業補償給付不支給後の休業補償請求につき、これを棄却した一審判決は正当であり、原判決中上記請求に関する部分を破棄し、Xの控訴を棄却すべきであるとされた例（神奈川都市交通事件・最高裁一小平20.1.24判決）……953-5

雇用保険受給権侵害と不法行為 専任職規程の新設によって雇用保険受給権を侵害されたとして、本来支給されるべき雇用保険金と既払額との差額分相当の支払いが命じられた例（牛根漁業協同組合事件・福岡高裁宮崎支部平17.11.30判決）……953-71

労働時間・休日・休暇

労働時間：住込みマンション管理員の労働時間、時間外

労働 住込みマンション管理員夫婦の平日の業務従事時間帯（午前7時～午後10時）につき、事実上待機せざるを得ない状態に置かれ、使用者が業務報告を受けてその事実を認識していたことを併せ考えると、使用者の黙示の指示があったというべきで、居室における不活動時間も含めて労働時間に当たるとされ、当該時間帯のうち所定労働時間前後の時間（午前7～9時、午後6～10時）の時間外労働を認めた二審判決（東京高判平16.11.24判例891号78頁）が正当とされた例（大林ファシリティーズ〔オークビルサービス〕事件・最高裁二小平19.10.19判決）……946-31

労働時間：住込みマンション管理員の労働時間、時間外・休日労働

土曜の業務従事時間帯（午前7時～午後10時）は労働時間に当たるものの、1名のみが業務に従事したものとして労働時間を算定するのが相当として、夫婦両名につき労働時間であると認めた二審判決が破棄され、また日曜・祝日につき、管理員室の照明の点消灯、ごみ置場の扉開閉の業務その他使用者が明示または黙示に指示したと認められる業務に現実に従事した時間に限り労働時間となるとされ、全体を労働時間と認めた二審判決が破棄され、いずれも原審に差し戻された例（大林ファシリティーズ〔オークビルサービス〕事件・最高裁二小平19.10.19判決）

……946-31

労働時間：住込みマンション管理員の労働時間（通院、

犬の運動に要する時間） 病院への通院、犬の運動は業務とは関係のない私的な行為であり、住込みという業務形態を考慮しても、業務の遂行に当然に伴う行為とはいえないとして、長時間でない限り使用者の指揮命令権が及んでいるものとした二審判決が破棄・差戻しとされた例（大林ファシリティーズ〔オークビルサービス〕事件・最高裁二小平19.10.19判決）……946-31

労働時間：競合会社設立準備行為等と労働時間算定

被告会社の事業部長であった原告が、平成15年8月以降、競業会社（FBI）の設立を企図し、16年7月以降は、勤務時間中か勤務時間外かにかかわらず、FBIの営業活動を行うようになったという事案において、原告主張の時間外および深夜労働の時間のうち、会社の業務に従事した時間とそうでない時間とを特定できず、少なくともこの程度は会社の業務に従事していたはずであると推認できるだけの証拠もないとされたが、退職月である同9月16日から同月30日までの期

間については、所定の労働として最低限予定されている程度には会社のための労務を提供したといえるとされた例（アイスベック・ビジネスブレイン〔賃金請求〕事件・大阪地裁平19.4.6判決）……946-119

労働時間：待機時間

バス乗務につき、折り返し地点での待機時間を休憩時間とし、出発準備等のための一定の時間を労働時間とみなすこと、および本件みなし実働時間を5分とすることについて、合理性が認められるとされた例（鞆鉄道〔賃金規程等変更〕事件・広島地裁福山支部平19.7.11判決）……952-45

労働時間

原告事務局長Xは所定終業時刻以降も業務に従事していたことが認められ、Xの労働時間の範囲につき、タイムカードにおける出退勤時間から所定休憩時間1時間を引いて算定するのが相当とされた例（豊中市不動産事業協同組合事件・大阪地裁平19.8.30判決）……957-65

労働時間、時間外労働、管理監督者性

被告Y信用金庫の支店代理職であった原告Xにつき、勤務時間の裁量や部下に対する人事評価権限の欠如等から、管理監督者該当性が否定され、給与規定の適用を前提に、同人の業務とされた金庫室開閉の記録から労働時間が算定され、時間外労働の存在が認められた例（播州信用金庫事件・神戸地裁姫路支部平20.2.8判決）

……958-12

労働時間、時間外労働

各給油所スタンドの所長は、タイムカードの打刻漏れに対しては、原告を含む従業員に聞き、タイムカードに手書きで記載したりしていた等として、原告の実労働時間数につき、タイムカード記載の各日の出勤時間から退勤時間までの時間数から休憩時間30分を控除したものとされた例（フジオカ事件・長崎地裁平20.2.29判決）……960-90（ダ）

労働時間

原告による事実の立証が十分でないとしても、原告が時間外労働をしていた事実自体は認められ、従業員の勤務時間を管理すべき責任は使用者にあるから、その責任をすべて従業員に帰する結果とするのは相当でないとされた例（フォーシーズンズプレス事件・東京地裁平20.5.27判決）……962-86（ダ）

時間外・休日労働、管理監督者

ソフトウェアの開発業務に従事する元従業員ら3名（A～C）の時間外、休日および深夜労働の存在が認められ、また原告A、Bにつき、管理監督者に当たらないとされた例（マイクリックス事件・大阪地裁平19.8.31判決）……950-86（ダ）

時間外労働

時間外等割増賃金請求につき、出・退社時刻を労働者自らが記入するワーキングフォーム（出

退勤表)の記載のうち、約3分の2程度の時間の時間外労働ならびに、被告会社も認める限度の3日分15時間と15年10月20日から21日午前5時にかけての7時間の深夜労働を認めるのが相当とされた例(オフィステン事件・大阪地裁平19.11.29判決)……………956-16

時間外労働・管理監督者性 被告Y社のデザイナー職であった原告Xにつき、同人主張のとおり、時間外労働が行われたと認められ、また、同人の管理監督者性が否定された例(丸栄西野事件・大阪地裁平20.1.11判決)……………957-5

時間外労働：不活動時間 ビル管理人Xの不活動時間につき、少なくとも黙示の指示があったとされ、労働時間に該当するとされたが、喫茶店にいた時間や、食事・入浴の時間および所定の時間外業務のない時間は、業務に従事するため拘束されていたとは認められないとされた例(ビル代行〔ビル管理人・不活動時間〕事件・名古屋地裁平19.9.12判決)……………957-52

時間外労働：不活動時間 都市ガス漏出が起こった際の修理業務に就いていた原告労働者Xらが、被告Y社事業所内に設置された寮に寄宿して24時間シフトを含む勤務スケジュールの下で就労していた場合における、実稼働がない間の不活動時間につき、シフトの開始・終了時刻が、始業時刻・終業時刻と同様な意味での拘束性を有するものとは直ちに評しがたく、むしろ、不拘束時間において、原告ら従業員は高度に労働から解放されていたとみるのが相当であり、また、本件不活動時間帯においてXら従業員が受ける拘束の程度は、「呼出待機」の場合にみられるような抽象的な場所的・時間的拘束に類するものといえ、Xら主張のように「手待時間」と同種のものとはいえず、本件不活動時間は労基法上の労働時間には当たらないとされた例(大道工業事件・東京地裁平20.3.27判決)……………964-25

時間外・休日労働 一般廃棄物等を夜間から朝方にかけて収集する業務に従事していた原告Xの時間外・休日・深夜割増賃金につき、被告Y社が提出した資料(「地域別収集状況」をもとに過去2年分のXの実働時間が算定された例(藤ビルメンテナンス事件・東京地裁平20.3.21判決)……………967-35

教員らの時間外労働と給特法の趣旨等 給特法および本件条例の立法趣旨・立法経緯を踏まえると、教育職員が自主的、自発的、創造的に正規の勤務時間を超えて勤務した場合には、たとえその勤務時間が長時間に及んだとしても、時間外勤務手当は支給されないと解されるが、時間外勤務を行うに至った事情、職務内容、勤務の内容、実態等、業務が職員の自由意思を強く拘

束するような状況下でなされ、しかも給特法等の趣旨を没却するような場合には違法となるところ、本件原告教員らの超過勤務につき、そのような形態で行われていたとは認められず、各校長らの行為は違法とはいえないとされた例(京都市〔教員・勤務管理義務違反〕事件・京都地裁平20.4.23判決)……………961-13

時間管理・時間外労働手続等の義務違反と不法行為 原告Xがなした、すでに時効消滅している未払時間外勤務手当相当分(219万余円)に対する、Y社の不法行為に基づく損害賠償請求につき、時間管理・時間外労働手続等の義務違反が認められるとして、Y社にその支払いが命じられ、同請求を棄却した一審判決が変更された例(杉本商事事件・広島高裁平19.9.4判決)……………952-33

時間外・休日労働と不法行為 被告が原告に命じた時間外労働は、多い時で原告の請求では月140時間(裁判所認容の6割でも月80時間)を超えており、原告の体調不良が時間外労働に少なくとも一部起因し、上記時間外労働は不法行為に該当するとして、慰謝料につき、20万円の支払いが命じられた例(フォーシーズンズプレス事件・東京地裁平20.5.27判決)……………962-86(ダ)

管理監督者性 被告Y社の営業次長であった原告Xにつき、多数の乗務員を指導・監督する立場にある等として、労基法41条2号の管理監督者に該当するとされた例(姪浜タクシー事件・福岡地裁平19.4.26判決)……………948-41

管理監督者性 チェーン店の店長である原告Xにつき、管理監督者に当たらないとされた例(日本マクドナルド事件・東京地裁平20.1.28判決)……………953-10

管理監督者性 フランチャイズ店の店長であった原告Xにつき、Xの管理監督者性が否定され、同人主張の時間外労働時間がおおよそ認められた例(トップ〔カレーハウスココ壱番屋店長〕事件・大阪地裁平19.10.25判決)……………953-27

管理監督者性 大阪支店長の地位にあった原告につき、管理監督者性が肯定された例(日本ファースト証券事件・大阪地裁平20.2.8判決)……………959-168(ダ)

管理監督者性 経営状況の悪化に際してのリストラクチャリングを議題とする経営会議に出席していた従業員兼取締役の原告X₁につき、管理監督者性が肯定され、取締役退任後の期間のみ時間外割増賃金請求が認められ、他方、本件経営会議に出席することなく、タイムカードや労働時間のデータ管理がなされていた次長・課長等の原告X₂～X₁₉につき、管理監督者性が

否定され、時間外割増賃金請求が認められた例（日本構造技術事件・東京地裁平20.1.25判決）……961-56

管理監督者性 原告美容師は、自らの業務内容について一定の裁量があり、副店長兼トップスタイリストとして被告代表者、店長に次ぐ地位にあり、店舗経営の中心的な役割を担っていたが、被告の経営、人事、労務管理等への関与は限定的であり、格別の金銭的処遇は受けておらず、また出勤管理を受けていたものであるから、労働条件の決定その他労務管理について経営者である被告と一体的立場にあるとまではいえず、「管理監督者」には当たらないとされた例（バズ〔美容室副店長〕事件・東京地裁平20.4.22判決）……963-88（ダ全）

人 事

配転：処遇選択後の異職種・遠隔地配転 本件配転命令の権利濫用判断につき、遠隔地への配転であったり、他職種への配転であることのみをもって、これらの配転が原告ら個人に対して通常甘受すべき程度を著しく超える不利益を負わせるものとは認められないが、さらに進んで、原告らの個人らの事情を検討のうえ、上記判断をする必要があり、その際には、本件配転命令が行われた各時期において、Y社が認識していた事情を基礎として判断されるべきであり、また、当該時期にはすでに施行されていた育児介護休業法26条の趣旨を踏まえて検討する必要があるとして検討がなされ、実父の介護および実母の世話の必要ならびに本人以外の家族による介護の困難等の事情がある原告X₅、配転によって糖尿病の通院や治療への支障等が生じる同X₆、肺ガンの摘出手術後1年4か月の妻と同居し、精神的なサポートを行い、健康状態を見守る必要性等のある同X₁₈について配転命令権の濫用が認められ、40万円ないし80万円の慰謝料請求が認容された例（NTT西日本〔大阪・名古屋配転〕事件・大阪地裁平19.3.28判決）……946-130

配転 職種転換を伴う本件配転命令につき、業務上の必要性は認められるものの、控訴人らの不利益は大きく、本件労使確認書3条の職位確保努力義務に反する行為があった等として、配転命令権限の濫用により無効とされ、これを有効とした一審判決を変更して、被控訴人会社に慰謝料の支払いが命じられた例（ノース・ウエスト航空〔FA配転〕事件・東京高裁平20.3.27判決）……959-18

配転 処遇選択後の本件各配転につき、配転命令権の濫用は認められないとして、配転無効の確認請求およ

び慰謝料請求を棄却した一審判決が相当とされた例（NTT東日本〔首都圏配転〕事件・東京高裁平20.3.26判決）……959-48

配転：業務廃止に伴う職種変更 退職合意があったとされた保育士職の被控訴人23～25につき、本件託児所廃止には経営上の必要があり、キャディ職への転換のみを認めるとのY社決定は保育士職業業務廃止に伴う代替措置の提案として社会的相当性を欠いているとまでは認められないとして、退職金差額および慰謝料の支払いを認めた一審判決が取り消され、同人らの損害賠償請求が棄却された例（東武スポーツ〔宮の森カントリー倶楽部・労働条件変更〕事件・東京高裁平20.3.25判決）……959-61

配転：業務変更命令と不法行為 一審原告の本件リベア作業への業務変更は、配置転換命令に該当するところ、同作業従事の業務命令は不当な動機・目的によるもので無効とされ、一審被告に慰謝料45万円の支払いが命じられた例（松下プラズマディスプレイ〔パスコ〕事件・大阪高裁平20.4.25判決）……960-5

降格：市町村合併後の低価格付けと不利益処分・不服申立 合併市町村は旧市町村の職員の身分を当然には承継しないが、合併特例法9条2項の「任免、給与その他の身分取扱い」における公正取扱いの規定、および地公法27条等の身分保障規定を考慮すると、地方公務員の身分保障は、合併の前後を通じ、これが奪われることのないよう配慮しなければならず、吸収合併の場合の降任が公平委員会の審査対象になるのに、新設合併の場合にはならないとするのは極めて不合理であるから、新設合併の場合にも、合併市町村の職員が意に反する降任等不利益処分を受けたときは、地方公務員法49条の2に基づき、公平委員会の審査を受けることができることとされ、X₁らが、地公法49条1項に定める不利益処分を受けたことは明らかであり、公平委員会が同人らの本件不服申立について不適法として、不受理（却下）処分をしたことは違法とされ、本件各裁決が違法として取り消された例（丸亀市・市公平委〔降任処分不服申立〕事件・高松地裁平19.12.26判決）……958-39

人事評価：評定の合理性と不法行為 Xのバンコック事務所勤務当時の人事評価につき、海外事務所のパフォーマンスが期待水準に達しない場合に、当該事務所の評価を個々の所属職員の人事評価に反映させる本件事務所係数による修正は、人事評価の適正を図る手段として合理性を欠くとはいえないが、B部長による本件修正は、本件人事制度が定めるルール・前提に合致したものとはいえず、同修正を強く反映した本件評

定およびこれを基礎としてなされた本件降格・降給は合理性を欠き、人事権を濫用したものとして無効であるが、不当・違法な目的は認められず、不法行為には当たらないとされた例（国際観光振興機構事件・東京地裁平19.5.17判決）……949-66

人事評価：評価決定権限と労基法15、89条 期間の定めのない契約における年俸制について、新年度の賃金額の合意が成立しない場合は、年俸額決定のための成果・業績評価基準、年俸額決定手続、減額の限界の有無、不服申立手続等が制度化されて就業規則等に明示され、かつ、その内容が公正な場合に限り、使用者に評価決定権があるというべきで、この要件が満たされていない場合、労働基準法15条、89条の趣旨に照らし、特別の事情が認められない限り、使用者に一方的な評価決定権限はないとされた例（日本システム開発研究所事件・東京高裁平20.4.9判決）……959-66

人事評価：評価方法の変更 非年俸者である一審原告X₅の個人業績評価につき、使用者は人事評価について原則として裁量権を有するのであり、特定の評価方法が長年実施されてきたからといって、特段の事情のない限り、評価方法について労使慣行が成立し、これが労働契約の内容となり、労働者の同意がない限り変更が許されないと解することはできず、本件評価につき裁量権の逸脱、濫用もないとされた例（日本システム開発研究所事件・東京高裁平20.4.9判決）……959-66

均等待遇：昇格差別にかかる違法性判断と均等法8条の趣旨 職能資格等級の格上げ据置等の取扱い、運用の実情が職務、能力、責任等の評価に基づくものであるかぎり、均等法8条所定の労働者の昇進についての取扱いに当たると解せられ、改正前の均等法8条（配置および昇進に関する均等取扱い）が努力義務を定めているのは、単なる訓示規定ではなく、実効性のある規定であることは均等法自体が予定しており、同条の目標達成のための努力をなんら行わず、均等な取扱いが行われていない実態を積極的に維持・拡大するような措置をとることは、同条の趣旨に反するものであり、X主張の不法行為の成否についての違法性判断の基準とすべき雇用関係についての私法秩序には、上記のような同条の趣旨も含まれるとされた例（昭和シェル石油〔賃金差別〕事件・東京高裁平19.6.28判決）……946-76

均等待遇：昇格における男女の差別的取扱いと不法行為性 Y社は、実際の運用においては、合併以降少なくとも平成5年まで、女性社員につき別の昇格基準を設けて昇格管理を行っていたとみることができ、このような取扱いは、まさしく、労働者の昇進について、

女性労働者に対して男性労働者と均等な取扱いをしないことを積極的に維持していたといえたとされ、本件事情を総合考慮すれば、均等法の公布・施行後となる昭和63年1月の本件合併以降、Y社が男女の差別的取扱いを維持し、Xの職務職能等級をG2に昇格させたのみでそのまま据え置いた措置は雇用関係の私法秩序に反し、違法であり、少なくとも過失による不法行為が成立すると認めるのが相当とされた例（昭和シェル石油〔賃金差別〕事件・東京高裁平19.6.28判決）

……946-76

均等待遇：年齢差別、高齢者雇用安定法4条 本件計画において、50歳以下の従業員については在籍出向を認めながら、51歳以上の従業員については雇用形態の選択を求めたことが、年齢による差別には当たらず、高齢者雇用安定法4条にも違反しないとされ、また、上記選択後の本件配転命令は、業務上の必要性に基づいて行われたもので、不当労働行為に当たるともいえないとされた例（NTT西日本〔大阪・名古屋配転〕事件・大阪地裁平19.3.28判決）……946-130

均等待遇：男女別採用・処遇 勤続期間が近似する同年齢の男女の社員間、あるいは職務内容や困難度に同質性があり、一方の職務を他方が引き継ぐことが相互に繰り返し行われる男女の社員間において賃金に相当な格差がある場合には、合理的な理由がない限り、性の違いによって生じたものと推認でき、当該賃金格差の合理性判断にあたっては、格差の程度、控訴人ら女性社員の実際の仕事内容、専門性の程度、その成果、法律の状況、一般企業・国民間における意識の変化など、さまざまな諸要素を総合勘案して判断することが必要であるとされ、本件賃金格差につき一部に合理的理由が認められず違法であるとして、請求棄却とした一審判決が変更された例（兼松〔男女差別〕事件・東京高裁平20.1.31判決）……959-85

均等待遇：職種転換制度 新人事制度導入に伴って改定された事務職から一般職への新転換制度につき、転換のチャンスが広い制度とも、また女性の能力活用の観点を含め、転換を目指す労働者の努力を支援する配慮をした制度とも到底認められないとされた例（兼松〔男女差別〕事件・東京高裁平20.1.31判決）……959-85

均等待遇：男女昇格差別と不法行為 被告Y社登用体系の年限昇格制による年限（10年）を超えて在級していた原告Xにつき、Y社から不当な性差別を受けたものと推認でき、Y社には女性を上位の職能等級に登用しない傾向があり、これはXにも当てはまり、Xに対する処遇は年限昇格制が明文化された平成2年以降は妥当性を欠き、あるいは少なくとも平成11年以降は不

当な取扱いが推認されるとして不法行為を構成するとされた例（阪急交通社〔男女差別〕事件・東京地裁平19.11.30判決）……………960-63

休職：労災休職者の取扱い バス運転手の腰部障害を理由とする解雇につき、債権者の腰部症状は、本件事故による労働災害とされたものではあるが、債権者の復職の可否を判断するに当たり、本件事故より2年前の私傷病である大腿骨頭壊死症による症状も考慮すべき状況であったことが認められ、債務者会社が、労働災害によって負傷した従業員に対し、就業規則65条1項2号ただし書の「その障害が会社の業務に起因するときは、療養開始後5年を経過したときとする」旨の普通解雇の要件を満たす場合であっても、雇用を継続する義務を負うとは認められないとされた例（阪神電気鉄道事件・大阪地裁平19.9.12決定）……………951-61

休職：出向者の休職と延長 本件休職はいずれも有効になされたとした一審判決（東京地判平19.3.30労判942号52頁）が相当とされた例（日本瓦斯〔日本瓦斯運輸整備〕事件・東京高裁平19.9.11判決）……………957-89（ダ全）

休職 自律神経失調症およびクッシング症候群を理由に病欠休職していた原告労働者Xが、休職期間満了により退職扱いとされた件につき、被告Y社の2度にわたる復職申請拒否に理由がないとはいえないが、遅くとも休職期間満了時には、Xの病状はY社における就労が可能な程度にまで十分回復し、Xから債務の本旨に従った労務の提供があったといえ、雇用契約上、Xに職種・業務内容の限定はなく、Y社の規模からすれば、復職当初は負担軽減措置などの配慮も不可能ではないとされた例（キャノンソフト情報システム事件・大阪地裁平20.1.25判決）……………960-49

役職定年制 55歳時に管理職を外れ、関連会社への移籍に応ずるか、プロフェッショナル職として従業員にとどまるかを選択できるとする被告Y社の役職定年制において、移籍を拒んだ場合は退職せざるを得ないものと誤信していたと主張した原告Xにつき、その可能性は否定できないものの、被告がことさらに原告を誤信させたものとはいえず、原告としては、定年が60歳である旨が明記された就業規則や、役職定年に関する労使協定を確認し人事担当者に質問することなどで自らの誤信を解く機会は十分にあったとみられ、原告に重大な過失があったものといわざるを得ないとされた例（日本旅行事件・東京地裁平19.12.14判決）……………954-92（ダ全）

日勤教育 日勤教育として車両の天井清掃や除草作業

を命じられた原告労働者1名につき、実施の必要性が認められないとして、被告Y₁社らに対する慰謝料等の請求が認められた例（JR西日本〔森ノ宮電車区・日勤教育等〕事件・大阪地裁平19.9.19判決）……………959-120

研修・出張命令 原・被告間の労働契約では、被告会社は当然に出張を命ずる権限を有するところ、懲戒処分事由とされた研修・出張命令などに関する就業指示1違反につき、原告提出の欠勤届に対し、被告会社の総務人事担当者が何らの異議を唱えていないことから、その後、撤回ないし凍結されたものとされ、再度の研修・出張命令および、これに従わなければ解雇する旨の就業指示2につき、出張等を命じる部分は有効で、原告の4月1日以降の欠勤には正当事由が認められないとされた例（熊坂ノ庄スッポン堂商事事件・東京地裁平20.2.29判決）……………960-35

派遣元による経歴虚偽記載 労働者派遣事業を営む被告会社が派遣先に原告の経歴を偽って告げた結果、派遣先で高い業務遂行能力を要求され精神的苦痛を被ったと主張してなされた損害賠償請求につき、原告が派遣先における業務遂行中にストレスないし精神的負荷を感じていたとしても、社会生活上受忍限度内のものである等として当該請求が退けられた例（アデコ〔雇止め〕事件・大阪地裁平19.6.29判決）……………962-70

設立会社への移籍拒否 旧商法や労働契約承継法における会社分割についての定めからは、労働者に分割会社への残留が認められる意味での承継拒否権があると解することはできないとした一審判決（横浜地判平19.5.29労判942号5頁）が維持された例（日本アイ・ビー・エム〔会社分割〕事件・東京高裁平20.6.26判決）……………963-16

誓約書作成強要 被告らの系列の訴外会社の従業員Aが、Xに本件誓約書を手書きさせたことにつき、Xの人格権を侵害する違法な行為であるとして、使用者責任により、Y₁に対し30万円の慰謝料支払いが命じられた例（学校法人実務学園ほか事件・千葉地裁平20.5.21判決）……………967-19

懲戒処分（含：懲戒解雇）

懲戒解雇 フランチャイズ店の店長であった原告Xに対する、勤務態度不良等を理由としてなされた第1次解雇（懲戒解雇）が、権利の濫用に当たり無効とされた例（トップ〔カレーハウスココ壱番屋店長〕事件・大阪地裁平19.10.25判決）……………953-27

懲戒解雇 降格・減給処分の無効判決確定後に職場復

帰した原告Xに対する懲戒解雇につき、同人の対応・態度は被告Y社における業務命令違反に該当し、Xの地位、職責および給与条件等に照らすと、同人の明白かつ重大な違反行為が相当期間、継続的に示され、当該態度が過去の経緯へのこだわりや職制への確執といった頑なな心情に発していることからすると、解雇以外の懲戒処分ではその改善・緩和は期待できず、即時解雇としての本件懲戒解雇処分が有効とされた例（ハネウェルジャパン〔解雇〕事件・東京地裁平19.12.14判決）……………957-26

懲戒解雇 同僚Bを大声で怒鳴り続けたうえ、暴行を加えた事務局長の原告Xにつき、同人の立場、本件以前の様子、事件後の対応等に照らすと、Xに対する論旨退職の懲戒処分は合理性を有し、論旨免職通知による退職届不提出によりなされた本件懲戒解雇につき、手続上の瑕疵は認められないから、解雇権の濫用には当たらず有効であるとされた例（豊中市不動産事業協同組合事件・大阪地裁平19.8.30判決）……………957-65

懲戒解雇：研修・出張命令拒否 本件就業指示1と同様の研修・出張命令および、これに従わなければ懲戒解雇する旨の就業指示2につき、出張等を命じる部分は業務命令として有効であるが、経緯からするとかなり唐突で、必要性が原告に十分説明されていないなどとして、被告会社の原告に対する懲戒解雇が懲戒解雇権濫用により無効とされ、労働契約上の地位確認および未払賃金の支払請求が認められた例（熊坂ノ庄スッポン堂商事事件・東京地裁平20.2.29判決）……………960-35

懲戒解雇：懲戒事由の追加主張 原告労働者に対する本件懲戒解雇理由につき、本件就業指示2は、あくまでも同2違反について懲戒解雇する旨の意思表示と解すべきであり、本件訴訟において、被告会社が本件就業指示1違反を主張することは許されないとされた例（熊坂ノ庄スッポン堂商事事件・東京地裁平20.2.29判決）……………960-35

懲戒解雇 原告大学職員Xに対する本件懲戒解雇につき、被告Yがその理由とする本件他大学大学院在籍・修学にかかわる9つのXの行為が、いずれも懲戒解雇事由に該当しないとされ、解雇無効とされた例（大阪経済法律学園事件・大阪地裁平19.12.20判決）……………965-71

懲戒解雇：兼職、職務専念義務 原告大学職員Xの他大学大学院への在籍が被告Yの就業規則の兼職禁止規定にいう「職を兼ねようとするとき」に当たるとは認められず、また、当該大学院在籍が、同人の職務と関連しないもので、大学院での修学状況や勤務時間における就業状況に照らして職務遂行に支障を来す場合には、その態様によっては職務専念義務に違反し、懲戒

解雇事由に該当する場合があるが、本件においてはそこまでの事情は認められないとされた例（大阪経済法律学園事件・大阪地裁平19.12.20判決）……………965-71

懲戒解雇：病気休職中の修学 原告Xが病気休職期間中に大学院において教授との面談、修士論文の提出、博士課程の入学試験の受験などをしたことにつき、以上の行為が病気療養の趣旨に反するような態様でなされたものとは認められないとされた例（大阪経済法律学園事件・大阪地裁平19.12.20判決）……………965-71

懲戒解雇：就業時間中のアンケート実施 原告Xが被告Yの了承を得ずに複数の在学生に対してプライバシーにわたる事項を詳細に質問するアンケートを実施し、その結果について回答者の氏名が識別され得るような内容を記載した質問票を作成して研究資料としたことにつき、勤務する大学との関係においてもいささか相当性を欠く行為であったといえるが、懲戒解雇事由に該当するとまでは認められないとされた例（大阪経済法律学園事件・大阪地裁平19.12.20判決）……………965-71

免職：酒気帯び運転など 控訴人（中学校教諭）には、酒気帯び運転回避の一定の努力があり、常習性はなく、本件において何らの事故もなく、また控訴人が紛失した生徒の成績、名簿等を保存したMOからの重要漏洩はないこと等に加え、控訴人の教師としての極めて高い評価等を総合考慮すると、本件免職処分は、被控訴人の加重処分の判断基準に照らして厳しすぎ、重きに失する違法なものであるとされ、処分有効とした一審判断（熊本地判平18.3.27労判956号78頁）が取り消された例（熊本県教委〔教員・懲戒免職処分〕事件・福岡高裁平18.11.9判決）……………956-69

免職：加重処分の相当性 懲戒処分につき、加重処分として免職を選択する場合は、当該非違行為そのものの行状はもとより、それに至る経緯、動機およびその後の経過をはじめ、日頃の勤務実績に至るまで、当該職員をめぐるあらゆる事情を総合考慮したうえで、なお当該職員を職員としての地位にとどめ置くことを前提とした懲戒処分では足りないという場合に、はじめてその相当性が肯定されるとされた例（熊本県教委〔教員・懲戒免職処分〕事件・福岡高裁平18.11.9判決）……………956-69

停職：修学旅行引率中の飲酒等 修学旅行（スキー舎）の引率中、降雪により延泊となった状況下で、夕食時に、飲酒を行った原告高校教諭Xに対する停職処分（3か月）につき、本件飲酒および同人の飲酒発覚後の対応等は、職員懲戒規程の懲戒事由に該当し、本件停職処分が懲戒処分として重きに失し、相当性を欠

くとは認められず、また、同席して飲酒した教諭B、Dは早くから飲酒の事実を認め、保護者代表らに謝罪するなどしており、同人らが譴責処分とされたことは均衡を欠いておらず、Xに対する本件停職処分が有効とされた例（学校法人関西大学〔高校教諭・停職処分〕事件・大阪地裁平19.11.29判決）……956-29

手続：弁明の機会 懲戒委員会での弁明の機会を与えられなかったことなどの懲戒手続違反を理由とする停職処分無効の主張につき、懲戒委員会調査部会等においてXに弁明の機会が与えられていたことなどから、本件手続きに違法はないとされた例（学校法人関西大学〔高校教諭・停職処分〕事件・大阪地裁平19.11.29判決）……956-29

手続：弁明の機会 懲戒処分のような不利益処分、なかんずく免職処分をする場合は、適正手続の保障に十分意を用いるべきであり、中でもその中核である弁明の機会については例外なく保障することが必要であり、本件免職処分は適正手続の保障という意味においても重大な問題を含んでいるとされた例（熊本県教委〔教員・懲戒免職処分〕事件・福岡高裁平18.11.9判決）……956-69

普通解雇

勤務態度 原告労働者の、入社当初からの職制・会社批判等の問題行動・言辞のくり返し、あるいは職場の人間関係の軋轢状況を招く勤務態度からすると、原告・被告間の労働契約における信頼関係は採用当初から成り立っており、入社約1年後の本件解雇時点では、もはや回復困難な程度に破壊されているとして、原告の礼儀と協調性に欠ける言動・態度を理由とする解雇が合理的かつ相当なものとして有効とされた例（セコム損害保険事件・東京地裁平19.9.14判決）……947-35

勤務態度 平成18年5月31日付解雇予告につき、原告は同年2月16日以降被告の業務に就いておらず、原告に解雇されるほど勤務上問題となる具体的事情があったとは思われない等として、本件解雇が解雇権濫用の法理に照らし無効とされ、裁判所算定の損害額の支払いが命じられた例（フリービット事件・東京地裁平19.2.28判決）……948-90（ダ）

勤務態度等 原告Xの本件就労命令拒否を理由とする第2次解雇（普通解雇）につき、解雇権濫用とはいえず有効とされた例（トップ〔カレーハウスココ壱番屋店長〕事件・大阪地裁平19.10.25判決）……953-27

勤務態度等 課長待遇のシステムエンジニアだった原

告に対する本件解雇が解雇権の濫用として無効とされた例（トラストシステム事件・東京地裁平19.6.22判決）……953-89（ダ）

職務専念義務等：誹謗中傷メール 就業時間中の私用メールにおいて、世間話や同僚のうわさ話、懇親会の打合せといった、業務と直接関係のない話をすることは一般的に行われていることであり、これらが業務上の円滑な人間関係の形成、維持のために必要となる側面も否定できないことからすれば、就業時間中の私用メールの送信のすべてを職務専念義務違反に問うことは許されないとされ、原告課長Xの本件就業時間中の私用メールにつき、その送信頻度、内容からすれば、社会通念上許容される範囲を超えたものではないとして、これを就業規則違反に問うことはできないとされた例（北沢産業事件・東京地裁平19.9.18判決）……947-23

職務専念義務 Xが副業としてドイツ語の翻訳業をしていたことは被告Y社の社内では周知の事実であり、特段、注意や処分をされていなかったことからすれば、同人の副業についてはY社内では少なくとも黙示的に許可されていたものといえるとされた例（北沢産業事件・東京地裁平19.9.18判決）……947-23

業務命令違反：腰痛を理由の残業拒否 腰椎椎間板ヘルニアの既往歴を有し、本件事故により、改めて同様の症状を発症させた原告Xにつき、休業・職場復帰後の残業拒否を理由とする本件解雇が有効とされ、Xの主張する労働契約上の配慮義務の主張は理由がないとされた例（英光電設ほか事件・大阪地裁平19.7.26判決）……953-57

職務遂行能力：バス運転手の腰部障害による能力低下 バス運転手であった債権者の業務災害による腰部障害を理由とする休業1年後の、治癒認定後になされた解雇につき、債務者会社における業務に堪えられないと認めるに足りる合理的な根拠があったというべきであり、就業規則の普通解雇事由に該当し、客観的に合理的な理由を有し、社会通念上相当性を欠くものとは認められず、解雇権の濫用に当たらないとして有効とされ、地位保全等の仮処分申立が却下された例（阪神電気鉄道事件・大阪地裁平19.9.12決定）……951-61

職務遂行能力 本件解雇（契約解除）は実質的には合意退職に近く、契約解除の理由も原告の作業内容や速度等への不満と認められ、解雇日後の在籍を認めていたこと等も考慮すると、本件解雇が不法行為になることはないとして、損害賠償請求が棄却された例（フォーシーズンズプレス事件・東京地裁平20.5.27判決）……962-86（ダ）

整理解雇：学部再編による科目廃止 教授職にある債権者らにつき、主たる職務であるドイツ語科目のみを担当する旨の職種限定合意は成立しておらず、本件学部再編に当たり、ドイツ語科目を廃止したことをもって直ちに債権者らに対する本件解雇が許されることにはならないとされ、本件事情を総合考慮すれば、本件解雇は、不当労働行為に該当するか否かを判断するまでもなく、客観的に合理的な理由を欠き無効であるとして、地位保全・賃金仮払いの仮処分が命じられた例（北陸大学事件・金沢地裁平19.8.10決定）……948-83(ダ)

整理解雇：米国州日本代表部の閉鎖に伴う解雇 アメリカ合衆国ジョージア州の州港湾局日本代表部の閉鎖に伴う職員解雇につき、いわゆる制限免除主義に基づき検討し、同州は、外国国家の裁判権免除の享有主体たり得るもので、本件雇用契約は私法的不な業務管理的な行為に当たるが、本件におけるわが国による民事裁判権の行使は外国国家の主権を侵害するおそれがあるとして、同州に民事裁判権の免除を認め、本件訴えはすべて不適法として却下するとして、本件解雇を無効とした一審判決（東京地判平18.5.18労判919号92頁〔要旨〕）が取り消された例（米国ジョージア州〔解雇〕事件・東京高裁平19.10.4判決）……955-83

整理解雇 中途採用された原告従業員2名に対する整理解雇につき、人員削減の必要性は認められるが、被告会社は業績不良の中であえて高額な賃金で原告らを雇用したのであるから、解雇には、単なる業績不良以上の合理的な理由があって然るべきであり、解雇回避努力が不十分で、人選の基準にも合理性が認められないことから、解雇権濫用に当たり無効であるとされた例（千年の杜ほか事件・大阪地裁平19.11.30判決）……956-5

整理解雇と不法行為 原告Xに対する整理解雇につき、人員削減の必要性自体は肯定できるが、Y社の状況や解雇の経緯から、本件解雇が権利濫用に当たり不法行為に該当するとされ、雇用保険の失業手当受給は損害額の評価を左右しないとしたうえで、本件損害額につき、退職時の給与の6か月分をもって相当とされたが、慰謝料請求については棄却された例（インフォーマテック事件・東京地裁平19.11.29判決）……957-41

派遣労働者に対する解雇と不法行為 業務代行請負および労働者派遣事業等を業とする被告と、期間の定めのない雇用契約を締結し、T社四日市工場での業務に従事していた原告が、本件組合とともに被告に偽装請負の解消を要求し、また愛知労働局に行政指導を求めたことにつき、被告はこれを嫌悪して、原告を本件業務から排除し、自宅休業とその後の解雇という不利益

な処分を行ったものと推認でき、本件解雇は、違法な目的に基づいて（労基法104条2項〔監督機関への申告を理由の不利益取扱いの禁止〕および労組法7条1号にも違反する）、故意に本来解雇する理由のない原告に解雇という不利益を与えたものであり、原告に対する不法行為となるとして、慰謝料200万円等の支払いが命じられた例（テー・ピー・エスサービス事件・名古屋地裁平20.7.16判決）……965-85(ダ全)

休職期間満了による解雇 平成12年11月頃の液晶ディスプレイの新規製造ライン立ち上げプロジェクトに工程のリーダー技術者として携わった原告労働者Xがうつ病を発症して欠勤・休職し、休職期間満了後に解雇された件につき、Xは平成13年4月にうつ病を発症したと認められ、当該うつ病は「業務上」の疾病であるとされ、そうすると、本件解雇は、Xが業務上の疾病にかかり療養のために休業していた期間になされたものであって、労基法19条1項本文（およびY社就業規則）に反し無効とされた例（東芝〔うつ病・解雇〕事件・東京地裁平20.4.22判決）……965-5

解雇手続 原告Xに対する、メールアドレス無断消去、虚偽報告、上司らに対する侮辱的言動等を理由とする解雇につき、本件解雇事由の中には就業規則の解雇規定に抵触するものもあるが、Y社はそれらを1年以上前に把握していたにもかかわらず、事情聴取、口頭による注意も行っておらず、Xには何の処分歴もなく、当該行為から約1年の間、特段問題行動がないことからすれば、Xに何らの告知もせず、また聴聞の機会も与えないまま即時解雇することには相当性がないとして、Y社の解雇権の行使は客観的な合理性を欠き、社会通念上相当性を欠くとして無効とされた例（北沢産業事件・東京地裁平19.9.18判決）……947-23

解雇手続 本件解雇は懲戒解雇であり、就業規則上の解雇事由に該当せず無効で、適正な手続も経ていないとの原告主張につき、本件では職制を通じた通告書による指導、業務指示がなされ、人事部門や上位職制（部長）からの指導・警告もあったことから、被告が他の懲戒処分を経ないことの一事をもって適正手続違背であるとは評価しがたいなどとして退けられた例（セコム損害保険事件・東京地裁平19.9.14判決）……947-35

契約の終了

退職：退職届の効力 55歳時の本件役職定年の適用に当たり、被告会社から内示された関連会社への移籍を断り、退職届を提出して退職した原告につき、同人が

退職の意思表示につき無効を主張することはできないとして、地位確認等の請求が棄却された例（日本旅行事件・東京地裁平19.12.14判決）……………954-92(ダ全)

退職：休職期間満了による退職扱い 4 回目の休職の期間満了をもって退職扱いとしたことに何ら不当な点はなく、本件退職を有効とした一審判決（東京地判平19.3.30労判942号52頁）が相当とされた例（日本瓦斯〔日本瓦斯運輸整備〕事件・東京高裁平19.9.11判決）……………957-89(ダ全)

退職 上司からの注意等によっても業務態度が改善されなかった労働者Yの退職につき、原告X社から、今後の身の振り方を考えるようにと告げられたことを契機に提出されたYの退職願を、X社が会社都合退職ではなく自己都合退職として処理したことに過失があり、不法行為に当たるとされ、Yの退職は会社都合退職であるとして、退職事由の違いによる退職金の差額、および雇用保険法上の基本手当の差額の合計金額(275万余円)が、不法行為に基づく損害賠償として、X社に支払いが命じられた例（ゴムノイナキ〔損害賠償等〕事件・大阪地裁平19.6.15判決）……………957-78

退職：退職の意思表示 被控訴人20（キャディ職原告）につき、退職意思の存在を推認できないとして、雇用契約の合意解除の成立が否定され、他方、退職した被控訴人（キャディ職原告）21、同22につき、新給与規程による賃金の減額が退職の決定的理由ではないとして、Y社に雇用契約上の義務違反があったとして一審判決が取り消され、同人らの損害賠償請求が棄却された例（東武スポーツ〔宮の森カントリー倶楽部・労働条件変更〕事件・東京高裁平20.3.25判決）……………959-61

退職：離職票交付等の遅延 退職した原告に対し被告会社が速やかに雇用保険離職票等を交付しなかったため再就職できなかったとしてなされた、1か月間の給与相当損害金請求が棄却された例（日本ファースト証券事件・大阪地裁平20.2.8判決）……………959-168(ダ)

退職：休職期間満了による退職扱い 病気休職していた原告労働者Xにつき、遅くとも休職期間満了時には、債務の本旨に従った労務の提供があったとされ、Y社が休職期間の満了をもって退職としたことは就業規則の運用を誤ったもので無効とされた例（キャノンソフト情報システム事件・大阪地裁平20.1.25判決）……………960-49

雇止め：労働者供給契約の終了 訴外組合とY社との合意による本件供給契約の終了につき、供給を受けていた被告Y社と当該供給契約に基づきタクシー運転手としてY社に勤務していた原告X₁らとの使用関係は

労働契約関係であると解されるが、当該労働契約は1年間の有期労働契約が更新されてきたものであり、契約期間の満了により雇止めされたものであるとされた例（泰進交通事件・東京地裁平19.11.16判決）……………952-24

雇止め、慰謝料 業務処理請負業の被告会社と原告との間の雇用契約が、日々雇用、あるいは短期のアルバイトであるとされ、本件雇止めにつき、合理性に欠けるものであるが、雇用契約は終了したものとされ、慰謝料として、20万円の支払いが命じられた例（プロマインド事件・東京地裁平19.10.1判決）……………953-84(ダ)

雇止め：懲戒解雇としてなされた嘱託再雇用者の雇止め 使用者が雇止めの意思表示の際に明示していなかった理由を訴訟上主張することは許されるが、雇止めが実質的に懲戒解雇の趣旨でなされた場合においては、懲戒解雇事由以外の普通解雇事由に該当するにすぎないような解雇理由を主張することは許されないものとされ、本件において、Xは、労働組合によって制裁を受けた者は再雇用しないことがある旨の就業規則規定に該当することを唯一の理由として雇止めされたもので、本件雇止めが懲戒解雇の趣旨でなされたことは明らかであるところ、公益通報者保護法が制定された趣旨にかんがみれば、営業所内での不正行為などを告発しようとしたXらの行動に対する本件労働組合による制裁は無効であり、当該制裁を理由としてなされた本件雇止めは、解雇無効とされるような事実関係の下になされたものといわざるを得ず、期間満了後におけるXとY社の間の法律関係は、従前の労働契約が更新されたのと同様の法律関係となるとされた例（Yタクシー会社〔雇止め〕事件・京都地裁平19.10.30決定）……………955-47

雇止めと不法行為 一審被告が本件期間工雇用契約書に基づきなした、期間満了をもって雇用契約の終了とする旨の通告が解雇の意思表示に当たるとされ、当該解雇ないし雇止めの意思表示は権利濫用等により無効であり、一審原告は従前の契約内容の雇用契約上の地位およびこれに基づく賃金請求権を有するとして、期間満了による雇用契約の終了を認めた一審判決(大阪地判平19.4.26労判941号5頁)が変更され、慰謝料45万円の支払いが命じられた例（松下プラズマディスプレイ〔パスコ〕事件・大阪高裁平20.4.25判決）……………960-5

雇止め 原告と被告派遣元会社との契約は、期間の定めのある雇用契約であり、当該契約は期間満了により終了したとして、本件雇止めに関する損害賠償請求が退けられた例（アデコ〔雇止め〕事件・大阪地裁平19.6.29判決）……………962-70

任期満了 東芝柳町工場事件判決（最一小判昭49.7.22）、日立メディコ事件判決（最一小判昭61.12.4）に照らすと、本件勤務関係においては、解雇権濫用法理が類推適用される実態と同様の状態が生じていたと認められ、職務の継続確保が考慮されてしかるべき事態ではあったが、解雇権濫用法理の類推適用によって雇用の継続する理由は、前者は当事者の意思に、後者は民法629条1項に求められるところ、本件勤務関係は公法上の任用関係であり、期間を定めた任命行為にこれらの判例法理を適用することはできず、一審原告らは、いずれも平成16年3月31日をもって、任期満了により非常勤職員としての地位を失っているとされた例（中野区〔非常勤保育士〕事件・東京高裁平19.11.28判決）……………951-47

任期満了：不再任用と期待権侵害 本件再任用拒否に対する一審原告らによる慰謝料の拡張請求につき、大阪大学（図書館事務補佐員）事件判決（最一小判平6.7.14）にいう、任用継続への期待が無理からぬものとみられる行為をしたというような特別の事情があったとして、1人40万円の慰謝料を認めた一審判決（東京地判平18.6.8判例920号24頁）が変更され、報酬の1年分相当の慰謝料額（200万～100万円）等の請求が認容され、上記一審判決の取消しを求めた一審被告の控訴が棄却された例（中野区〔非常勤保育士〕事件・東京高裁平19.11.28判決）……………951-47

任期満了：任用不更新と期待権侵害 本件に現れた一切の事情を考慮しても、任用権者において、期間満了後も任用が継続されると期待することが無理からぬものとみられる行為をしたというような特別の事情があったとまでは認められず、原告の被告に対する慰謝料請求は理由がないとされた例（国〔徳島県社会保険相談員任用不更新〕事件・徳島地裁平20.1.11判決）……………961-91（ダ）

定年制：再雇用拒否 被告が、平成16年度の定年退職者等の再雇用に当たり、原告の直近5年間の人事考課の結果から再雇用規則にいう「従前の勤務実績が良好な者」の要件を満たさない者と判断し、平成17年2月、原告を再雇用しない旨決定・通知したことにつき、やむを得ない判断であって、被告による本件再雇用拒否に裁量権を逸脱・濫用した違法は見受けられないとされた例（宇宙航空研究開発機構事件・東京地裁平19.8.8判決）……………952-90（ダ全）

合意解約 平成18年2月16日以降、原告が被告の要請に応じて、4月末までに就職先を見つける努力をしている実態、あるいは当該就職活動の延長を要請している行動状況からすると、原被告間には当初は退職合意

が成立していたと見ることもできなくもないが、正式な退職に関する書面等が交されておらず、原告が当該確約の存在を否定している以上、原被告間における合意退職の存在の主張には理由がないとされた例（フリービット事件・東京地裁平19.2.28判決）

……………948-90（ダ）

合意解約 プロ野球の審判員であった原告は、被告の事務局長から来期の審判員契約は契約しない旨を通告され、これに対し特段の異議を述べていないばかりか、原告の生活支援のための被告提案を受け入れ、契約終了を前提とするいくつかの書類を作成するなどしており、これらの事実を総合すれば、上記通告のあった平成16年10月15日に、原告・被告間に、来期は契約しない旨の合意が成立したと認められるとされた例（パシフィック野球連盟〔審判員契約〕事件・東京地裁平20.2.26判決）……………961-87（ダ）

失職：事由発生から約27年後の失職扱い 昭和48年4月28日の採用当時に、公務執行妨害罪により有罪判決を受けたことを隠して平成12年まで勤務してきた上告人郵政事務官Xに対し、平成12年11月13日になされた「失職」の人事異動通知書交付につき、Xは、国家公務員法76条・38条2号により昭和48年12月22日に失職したとして、日本郵政公社に対する雇用契約上の地位の確認請求および給与支払請求を棄却した原審（東京高判平18.3.22判例962号10頁〔要旨〕）の判断が正当とされ、Xによる上告が棄却された例（国・郵便事業〔郵便局職員・失職〕事件・最高裁一小平19.12.13判決）……………962-5

就 業 規 則

効力：不利益変更 Xの定年退職に際し、Y社は平成16年4月実施の新退職金規程に基づき算出したとする退職金を支給したが、当該退職金規程の変更は、著しい退職金額の差を生じさせるものであり、変更前と同様の算定方法による退職金を支払った事例があること等の本件事情を併せ考慮すると、著しく不合理であるとして、その効力が否定された例（姪浜タクシー事件・福岡地裁平19.4.26判決）……………948-41

効力：不利益変更 本件改定は、倒産回避のための措置として講じられたものであり、必要性が認められ、退職金減額の程度は大きいものの、これを認めなければ倒産の危機も存することから、本件改定の内容は合理性を有するものとされ、さらに、併存組合との交渉状況などから、本件退職金規程改定の効力が肯定された例（中谷倉庫事件・大阪地裁平19.4.19判決）

効力：不利益変更 本件退職金規程改定の効力につき、退職金の50%削減と不利益性は強いが、倒産回避のためにされたものであったこと、規程改定の元となる再建計画は合理性を有すること、原告ら所属の組合以外の2組合をはじめ、他の従業員は、改定に積極的に反対していないことなど諸般の事情を考慮すれば、改定後のB規定は法規範性を是認し得るに足る合理性を有するとして、本件退職金規程改定の効力が認められるとされた例（日刊工業新聞社事件・東京地裁平19.5.25判決）……949-55

効力：不利益変更 本件給与規程改定による特殊業務手当、調整手当の全廃につき、これにより、被控訴人労働者らは、平成17年1月～18年1月の賃金が約48万～38万円の減収となり、その影響は決して小さくないところ、本件においては、当該改定に同意しない被控訴人らに、なお受忍させることを許容するだけの合理性は認めがたいとされ、本件改定を無効とした一審判決（福岡地久留米支判平17.7.22労判950号83頁〔要旨〕）が正当とされた例（栄光福祉会事件・福岡高裁平18.5.18判決）……950-73

効力：不利益変更 就業規則の不利益変更による賃金・退職金の減額につき、労働者が当該不利益変更を（黙示的に）承諾したとは認められず、(i)賃金・退職金の減額幅、(ii)経費削減の効果、(iii)当該地域のモデル賃金が本件減額の十分な根拠とはなりえないこと、(iv)激変緩和措置（月額2万円の調整手当支給）が特例措置にすぎないこと、(v)本件改定についての説明等の状況などから、当該不利益変更の効力が否定された例（名古屋国際芸術文化交流財団事件・名古屋高裁平17.6.23判決）……951-74

効力：不利益変更 執行役員であったXによる退職慰労金請求につき、退職慰労金の支払いが、明示的または黙示的に執行役員就任契約の内容となっていたとはいえず、「不利益変更」の主張はその前提を欠く等とした二審判断が維持された例（三菱自動車工業〔執行役員退職金〕事件・最高裁二小平19.11.16判決）……952-5

効力：不利益変更 原告Xらが所属する本件組合の同意なく制定され、変形労働時間制の導入・時間外労働時間算定方法の変更、休日代休手当等の廃止、開放手当と高速手当の併給廃止、年間休日削減等を内容とする新就業規則および新賃金規程につき、被告Y社の経営状況にかんがみれば、制定の必要性は高く、また高速手当支給に一部不合理な点があり、代償措置も十分とはいえないが、本件組合との相応の交渉を経ており、

同業他社と比較しても概ね合理的な内容で、Xらの不利益も受忍限度内であることから、内容の合理性が認められ、以上により本件新就業規則等には規範性が認められるとされた例（軀鉄道〔賃金規程等変更〕事件・広島地裁福山支部平19.7.11判決）……952-45

効力：不利益変更 本件定年延長に伴い新設された、58歳以上の職員の基本給を30%減額する旨の専任職規程が雇用条件の不利益変更にあたるとされ、専ら高年層職員に対して大きな不利益を与えるもので、高度の必要性に基づいた合理的な内容とは認められず、Xに対し効力を及ぼさないとして、同旨の一審判決が維持され、Yの控訴が棄却された例（牛根漁業協同組合事件・福岡高裁宮崎支部平17.11.30判決）……953-71

効力：不利益変更 退職金を50%削減する旨の本件退職金規程のB規定への改定を有効とした一審判決（東京地判平19.5.25労判949号55頁）が維持され、控訴人らの二審主張につき、(1)P社の調査報告書の内容に特に問題があるとは認めがたく、被控訴人の金融機関との交渉に不適切な対応は認められない、(2)被控訴人の労働組合等との交渉につき、手続き的な瑕疵は認められない等として、いずれも退けられた例（日刊工業新聞社事件・東京高裁平20.2.13判決）……956-85（ダ全）

効力：不利益変更 新給与規程による本件労働条件変更は、その全体について、被控訴人らキャディ職従業員が受忍すべき経営上の高度の必要性があるとは認めがたく、その変更手続きを含めて合理的とはいえず、新給与規程は被控訴人らキャディ職従業員との関係において雇用契約上の法的規範としての効力を有しないとされた例（東武スポーツ〔宮の森カントリー倶楽部・労働条件変更〕事件・東京高裁平20.3.25判決）……959-61

効力：不利益変更 改正高年齢者雇用安定法の施行に伴い、定年年齢を55歳から60歳に引き上げ、55歳以降を嘱託社員としての給与体系とする就業規則の変更につき、本件就業規則の変更は、就業規則を不利益に変更したものとはいえず、労働者の既得の権利を奪い、労働者に不利益な労働条件を一方的に課するものではないから、最高裁の累次の判断により形成された合理性の判断基準によって変更の法的効力を判断すべき場合ではないとされた例（協和出版販売事件・東京高裁平19.10.30判決）……963-54

効力：不利益変更 本件各規定変更による賃金等の減額につき、賃金体系を変更し成果主義賃金体系とすることに経営上の必要性があったことは否定できないが、賃金の具体的な決定基準がなく、使用者による恣意的変更・決定を可能とする本件各規定は、その内容

において相当なものとは評価できず、また経過措置や代償措置もないとして、本件就業規則の変更は無効であって、Xに対する拘束力を有しないとされた例（学校法人実務学園ほか事件・千葉地裁平20.5.21判決）

……967-19

効力：周知 平成14～16年の各規定変更により、成果主義的な賃金制度と年俸制が導入され、段階的に賃金が減額されていった原告教員Xにつき、就業規則に法規範としての拘束力を生じさせるためには、適用を受ける労働者にその内容を周知させる手続きが採られていることが絶対的要件であり、他方、労働者代表の意見聴取や労基署長への届出義務は拘束力を生じさせるための要件ではないとされ、本件各規定変更については、いずれもXに対し実質的な周知がなされていたとされた例（学校法人実務学園ほか事件・千葉地裁平20.5.21判決）……967-19

効力：周知（退職金規程の内規） 被告会社の成文化された退職年金規程に、退職金算定の際の基準給与を、基本給を3.8で除した数値とするという規則（本件規範）が明文で記載されたのは、本訴提起後のことであり、また、本件事実からすると、本件規範は従業員に広く周知されていたとはいえないとして、本件規範の効力が否定された例（岡部製作所〔退職金〕事件・東京地裁平19.11.26判決）……956-89(ダ)

効力：実質的周知 被控訴人Y社における、適年廃止および中退共・養老保険への移行に伴う退職金規定の変更を内容とする乙₂₀就業規則から乙₂就業規則への変更の効力につき、労働基準監督署への届出が行われなかった就業規則の変更についても、従業員に対し実質的に周知されていれば、変更は有効と解する余地があるところ、経営会議、全体朝礼における本件就業規則変更に関する説明等や、乙₂就業規則には退職手当の決定、計算に関する定めがなく、Y社の休憩室の壁に掛けてあったとしても、退職金および養老保険の解約返還金の金額の計算を可能とする資料は添付されていなかったことなどから、Xを含む従業員に対し、退職金の計算について実質的周知がされたとはいえないなどとして無効とされ、本件就業規則変更を有効とした一審判決（長野地松本支判平18.10.20労判964号82頁）が変更された例（中部カラー事件・東京高裁平19.10.30判決）……964-72

効力：法令違反の条項 高年齢者雇用安定法に反する定年年齢を定める就業規則の当該条項は、その部分において無効となり、その結果、当該事業主においては定年制の定めのない状態が生じると解せられるところ、同法の60歳定年延長にかかる雇用条件は、基本的

には労使の交渉に委ねられるべき事柄であるが、就業規則等に旧定年以後の雇用条件について新たな定めがなされるまでの間は、特段の事情のない限り、従前の雇用条件が適用されるものと解するのが相当とされた例（牛根漁業協同組合事件・福岡高裁宮崎支部平17.11.30判決）……953-71

効力：競業禁止条項 原告会社の就業規則に設けられた「退職後2年以内の同等の事業への従事」を禁じる競業禁止条項につき、その目的は、被告による顧客奪取の防止にあるところ、顧客情報等の秘密性、被告元従業員の営業の自由等に対する侵害の程度、代替措置等のほか本件事情に照らすと、競業禁止条項を設ける合理的事情は認められないとして、本件条項は公序良俗に反し無効であるとされた例（アサヒブリテック事件・福岡地裁平19.10.5判決）……956-91(ダ)

効力：懲戒処分の方針 地方公共団体の職員に対する懲戒処分の基準設定は、原則として懲戒権者の裁量に任されており、少なくとも教員については、その立場から、酒気帯び運転などの非違行為につき、一般の地方公務員よりも重い懲戒処分基準を定めた方針の基本的な態度にもそれなりの理由があるとして、本件方針が合理性を著しく欠いて無効とまではいえないとされた例（熊本県教委〔教員・懲戒免職処分〕事件・福岡高裁平18.11.9判決）……956-69

効力：退職金規程 Y社の退職金規程は就業規則の体裁により作成され、従業員代表の署名、押印があり、Xを含む全従業員に周知されていたもので、就業規則として成立していたとされた例（インフォーマテック事件・東京地裁平19.11.29判決）……957-41

効力：退職金規定 退職金支給の要件、退職金の額の決定基準などは新就業規則に具体的に記載されており、具体的な給付基準は定められていないとの原告人の主張は理由がなく、また、新就業規則が有効で効力を有する以上、金額の決定は原告人の裁量に委ねられているとの原告人の主張は理由がないとされた例（T社〔債権差押命令抗告〕事件・東京高裁平19.10.9決定）……959-173(ダ全)

効力：雇用関係についての私法秩序適合性 就業規則が、使用者と労働者との間の労働関係を規律する法的規範性を有するための要件としての合理的な労働条件を定めていることは、単に、法令または労働協約に反しない（労働基準法92条1項）というだけではなく、当該使用者と労働者の置かれた具体的な状況の中で、労働契約を規律する雇用関係についての私法秩序に適合している労働条件を定めていることをいうものと解

せられ、高年齢者の雇用の確保と促進という高年齢者雇用安定法の目的に反しないことも、上記私法秩序に含まれるというべきところ、本件変更後の新就業規則の内容は、Y社およびX₁らの置かれた具体的状況の中で、労働契約を規律する雇用関係についての私法秩序に適合しており、Y社におけるX₁ら従業員の労働条件を定めるものとしての法的規範性を認めるための合理的な労働条件を定めているもので、必要最小限度の合理性があったと考えられるとして、本件就業規則の変更を有効とした一審判決（東京地判平18.3.24労判917号79頁）が、結論において維持された例（協和出版販売事件・東京高裁平19.10.30判決）……963-54

解釈：普通解雇規定 業務上の負傷等により休業し、復職する場合には、なお身体に障害が存する場合でも、原則として原職に復帰させ、不利益な取扱いをしない旨の労働協約および就業規則の定めは、精神または身体の障害によって業務に堪えられないと認められ、かつ、債務者会社の就業規則65条1項2号ただし書の解雇制限（「障害が業務起因の場合、解雇は、療養開始後5年を経過後とする」）に反しない場合においても、原職への復職または下位職種への職種変更による復職を義務づけたものとは解されず、本件普通解雇が有効とされた例（阪神電気鉄道事件・大阪地裁平19.9.12決定）……951-61

解釈：雇止め規定 労働組合によって制裁を受けた者は再雇用しないことがある旨の就業規則規定により、使用者が労働組合に対して雇止めをすべき義務を負うのは、労働組合による処分が有効な場合に限られ、処分が事実の基礎を欠くとか、当該事実をもって処分を行うことが著しく妥当を欠き、裁量権を濫用したと認められ、無効と解される場合には、使用者は雇止めをすべき義務を負わないものと解するのが相当であるとされた例（Yタクシー会社〔雇止め〕事件・京都地裁平19.10.30決定）……955-47

解釈：退職金規程 会社解散等による解雇の場合の退職金加算を定める本件退職金規程第4条の法的性質につき、割増の給付を受ける権利を定めたものと解されるが、上記条項が定める権利の内容は、100分の0～100までの範囲で使用者が決めた割合の金額について権利を有するものといえ、被告Y社が本件加算の割合を決定しなかった以上、元従業員の原告Aらがこれを求めることはできないとされた例（ルックジャパンほか事件・東京地裁平19.12.21判決）……957-16

適用：退職金減額条項 被告Y社を退職した原告X₁ら4名が、退職金規程1の存在を根拠に、同規程により算定した退職金額と既払い額との差額支払いを求め

た件につき、本件当事者間においては適用すべき退職金規程について争いがあるところ、Y社が正規の退職金規程として退職金規程1を作成していたと断定するのは困難であり、そうである以上、本件退職金規程2との関係で退職金規程の不利益変更が行われた場合にも該当しないとして、同請求（主位的請求）が棄却され、X₁らには退職金規程2が適用されるとのY社主張が肯定された例（P S D事件・東京地裁平20.3.28判決）……965-43

労働安全・災害補償

労災法上の労働者性 本件ライダー契約に基づく関係は、マシンを提供する訴外Z社とレースライダーである一審原告Xの設立会社との間で締結されており、使用従属関係を前提とする通常の労働関係とは相当異質であるとされ、また、Z社とXとの間には、実質的な使用従属関係も認められず、契約の形式に照らしても業務の実態に照らしても、Xを労働基準法9条にいう「労働者」と認めることはできないとして、レースの練習走行中に転倒事故により脊髄を損傷したXにつき、労基署長がなした障害補償給付不支給処分の取消請求を棄却した一審の判断（東京地判平19.4.26労判955号37頁）が相当とされ、同人の控訴が棄却された例（国・磐田労基署長〔レースライダー〕事件・東京高裁平19.11.7判決）……955-32

労災法上の労働者性：業務委託契約の共済普及員の負傷 県民共済生活協同組合（以下、県民共済）の各種共済のパンフレットを配布する「普及員」の労働者性について、①指揮監督下での労働と推認され、②報酬の実質は労務提供の対価性を有し、③事業者性は認められず、これらを総合考慮すれば、原告を含む普及員は県民共済との使用従属関係の下に労務を提供していたと認めるのが相当であり、労基法9条に定める労働者に当たるとされ、普及員として担当地域に向かう途中で負傷をした被災者に対する、労基署長の療養補償給付、休業補償給付の不支給処分が取り消された例（国・千葉労基署長〔県民共済生活協同組合普及員〕事件・東京地裁平20.2.28判決）……962-24

労災法上の労働者性 平成14年4月21日に出張先で経死したKは、登記簿上は同年3月26日に代表取締役を退任しているが、その退任は形式的なもので、死亡時も会社の経営者と認められ、労働者とは認められない等として、Kの妻である原告の遺族補償給付等不支給処分取消請求が棄却された例（国・さいたま労基署長〔建設技術研究センター〕事件・東京地裁平20.1.29判

決) ……………965-90(ダ)

業務上外：役員待遇者の自宅での心筋梗塞による死亡

60歳を超えて役員待遇で雇用された被災者Kの自宅での心筋梗塞発症・死亡につき、業務起因性は認められず、本件不支給処分は適法であるとして、遺族による同処分取消請求が棄却された例（羽曳野労基署長〔アイランド包装〕事件・大阪地裁平19.3.14判決）

……948-60

業務上外：MRのうつ病自殺

MRとして勤務していたKの平成15年3月7日の自殺につき、Kは、平成14年12月末～平成15年1月中旬に精神障害を発症したと認められ、当該時期までに同人に加わった業務上の心理的負荷の原因となる出来事としては、直属上司であるF係長のKに対する発言をあげることができ、当該発言の内容（「存在が目障りだ」、「お願いだから消えてくれ」、「お前は対人恐怖症やろ」等）および言い方、F係長のKに対する不信感や嫌悪感、直行直帰を原則としていた職場形態等を検討すれば、F係長のKに対する態度による心理的負荷は、一般人を基準として、社会通念上、客観的にみて、精神障害を発症させる程度に過重なものとして評価できる等として、Kの発症・自殺につき業務起因性が肯定され、これを否定した労基署長の処分が取り消された例（国・静岡労基署長〔日研化学〕事件・東京地裁平19.10.15判決）……………950-5

業務上外：精神障害関連の治療歴のある労働者の精神

障害発症による自殺 神経症等の治療歴を有し、障害者4級の認定も受けていた被災者Kの自殺につき、業務過重性は認められず、他方、Kはうつ病親和的性格で、ストレスに対する明らかな脆弱性を有していたのであり、本件発症は、個体側要因によるものと解されるとして、Kの本件自殺に業務起因性を認めなかった労基署長の本件遺族補償給付等不支給処分が適法とされた例（国・大阪西労基署長〔N T T西日本大阪支店〕事件・大阪地裁平19.5.23判決）……………950-44

業務上外：工場の班長相当職者の二直勤務残業中の心停止による死亡

被災者Aの心停止による死亡につき、死亡前1か月間の時間外労働時間は106時間45分であり、Aが従事したライン外業務は、比較的強い精神的ストレスをもたらしたもので、1週間交代での昼・夜2交代勤務制下の勤務と相俟って慢性疲労につながり、他方、同人のウイルス性心筋炎の罹患および喫煙習慣が被災労働者の本件災害に与えた影響は限定的なものである等の本件事情から業務起因性が肯定され、被告労基署長の遺族補償年金等の不支給処分が取り消された例（国・豊田労基署長〔トヨタ自動車〕事件・名古屋地裁平19.11.30判決）……………951-11

業務上外：小集団活動の業務性

本務外の創意くふう提案活動やQCサークル活動などの小集団活動状況が人事考課の考課要素とされ、その活動内容が業務に反映されて賞金や研修費の助成金が支払われたり、一部の時間につき残業代が支払われたりするなどの状況下では、これらにかかわる作業は、労災認定の業務起因性の判断において、使用者の支配下における業務と判断するのが相当とされた例（国・豊田労基署長〔トヨタ自動車〕事件・名古屋地裁平19.11.30判決）……………951-11

業務上外：米国子会社副社長くも膜下出血死

米国子会社に副社長として出向中にくも膜下出血を発症して死亡した労働者Kにつき、Kは、発症前1か月間の90時間に及ぶ時間外労働に加え、発症前2年間は1か月80時間前後の時間外労働が常態化していたこと、同子会社における唯一の日本人技術者であり、かつ生産・技術部門の副社長として責任ある立場にあったこと、雇用状況ひいては生産量の改善の見通しが立たないという業務遂行が困難な状態にあったこと等から業務過重性が肯定され、他方、Kには、脳動脈瘤以外の基礎疾患はなく、喫煙も、1日に4～10本程度という量からして明かなりスクファクターとはいえないことからすれば、Kの業務と本件疾病の発症との間には相当因果関係が認められるとして、Kの配偶者である原告Xに対する本件労災保険遺族補償給付等不支給処分が取り消された例（国・中央労基署長〔興国鋼線索〕事件・大阪地裁平19.6.6判決）……………952-64

業務上外：主任昇格後のうつ病自殺

被災者Kの自殺につき、主任昇格、上司A課長との関係、担当業務の状況等から、Kの死亡に業務起因性が認められ、本件労基署長の遺族年金等不支給処分の取消請求を認容した一審判決（名古屋地判平18.5.17判労918号14頁）を相当として、労基署長の控訴が棄却された例（名古屋南労基署長〔中部電力〕事件・名古屋高裁平19.10.31判決）……………954-31

業務上外：兼務サービスセンター長のうつ病自殺

組織改革により兼務となった浄水場所長兼SC長のKのうつ病自殺につき、各業務の負荷が認められ、兼務による心理的負荷も極めて大きく、他方、上司である支店長B、本部長Eからの援助は十分でなく、Kの上記心理的負担の軽減にはならなかった等の本件事情から、Kは精神障害を発症、もしくはこれを相当増悪させる程度に過重な心理的負荷を業務上負っており、それによりうつ病を発症したとされ、また、研修時の懇親会席上で行われた、本部長Eの「Kはできが悪い」等の発言による心理的負荷は業務起因性の判断要素として考慮すべきとされ、以上を総合考慮のうえ、本件

業務とKの死亡との間に相当因果関係が認められ、労基署長による遺族補償年金等の不支給処分が取り消された例（国・奈良労基署長〔日本ヘルス工業〕事件・大阪地裁平19.11.12判決）……………958-54

業務上外：工場品質管理責任者のうつ病自殺 工場品質管理責任者（係長52歳）Kの自殺につき、Kの業務が一般的に強度の心理的負荷を伴うものであったとはいえず、趣味の株取引での大きな損失が本件うつ病発症の決定的な原因となったとされ、規格書改訂作業は、Kの従前の能力を前提にすれば特に難しい作業ではなく、一般的に強度の心理的負荷を伴う業務であるとはいえないから、この作業によって、うつ病を急激に悪化させ、自殺に至ったという相当因果関係を認めないとして、労基署長の本件不支給決定が適法・相当とされ、これを違法とした一審判決が取り消された例（さいたま労基署長〔日研化学〕事件・東京高裁平19.10.11判決）……………959-114

業務上外：百貨店販売課長のうつ病自殺 百貨店販売課長Kの自殺につき、同人のうつ病エピソードの発症・自殺と自殺の約1か月前から従事した本件品減り調査との間には条件関係が認められるところ、社内の経理規則に反する仕入伝票類の持ち帰り・深夜や早朝の調査継続が業務に含まれるとされ、当該業務は、精神的負担の大きさ、調査遂行の困難さ等からすれば、同種の労働者を基準としても過大な業務であった等として、Kの自殺に業務起因性が認められ、遺族補償年金の不支給処分が取り消された例（国・中央労基署長〔大丸東京店〕事件・東京地裁平20.1.17判決）……………961-68

業務上外：営業課長のくも膜下出血発症・死亡 葬祭用等仕出し料理の調理等の会社の営業課長Kのくも膜下出血による死亡につき、Kの時間外労働時間数を、労働実態およびタイムカードからの推計に相当の労働時間数を加算したものと考え、過重な時間外労働等は、本件会社におけるKの業務に内在する危険であり、Kの死亡は業務に起因するとして、労基署による本件不支給処分が取り消された例（国・三鷹労基署長〔アジサイワールド〕事件・東京地裁平20.3.24判決）……………962-14

業務上外：農協職員の配転後の精神障害発症・自殺 未経験の金融業務部門への配転の約4か月後に自殺した農協職員Kにつき、同人が従事した推進業務（貯金や共済などの購入、更新の勧誘）は、社会通念上、客観的にみて、自殺に至るほどの精神障害の増悪を生じさせる程度に過重の心理的負荷を与える業務であったと認められ、Kの本件精神障害および自殺に至るほどの精神障害の増悪に業務起因性が認められるとして、

労基署長による遺族補償給付および葬祭料不支給処分が違法とされ、取り消された例（国・福岡労基署長〔粕屋農協〕事件・福岡地裁平20.3.26判決）……………964-35

公務上外：看護師のくも膜下出血死 当時25歳であった看護師Kのくも膜下出血発症・死亡につき、発症前6か月間の時間外労働時間の平均は約52時間22分であり、単に時間的（量的）過重性を平均化してみるかぎり、公務起因性は認められないが、Kが従事した交替制勤務の状況等からすると、その過重性は厚労省の指針の「特に質的若しくは量的に過重な業務」に匹敵するとされ、また、医師らの意見はいずれも可能性の主張の域を出ず、結局、Kの業務過重性が上記認定基準に匹敵するといえる本件においては、公務起因性を認めるべきであるとして、遺族である両親による国家公務員災害補償法に基づく遺族補償一時金等の給付請求が認容された例（国・国立循環器病センター〔看護師・くも膜下出血死〕事件・大阪地裁平20.1.16判決）……………958-21

通勤災害 労災保険法7条2項があえて「就業に関し」との要件を定めているのは、「通勤」は事業主の支配圏外にある行為であるものの、これが業務を遂行するために必然的に付随する行為であることから、当該往復行為が業務と密接な関連をもって行われたものであるときには、これを労働災害として認定することが妥当であるとの考えに基づくものであり、このことからすれば、業務の終了後、事業場内で業務と関係のない諸活動に長時間従事するなどしたような場合には、社会通念上、就業と帰宅との間には直接的な関連性を認めることはできなくなるとされた例（国・川崎南労基署長〔タクシー乗務員・通勤災害〕事件・東京地裁平19.12.18判決）……………958-87（ダ全）

通勤災害：夜勤明けの仮眠・組合活動後の帰宅途上の交通事故 午前7時30分頃に勤務終了後、3～4時間程度の仮眠をとり、その後に労働組合の事務処理を約3時間40分にわたり行うなどし、業務終了から約9時間半後の帰宅途上で交通事故に遭ったタクシー乗務員の原告につき、原告の被災が「業務に関し」行われた往復行為の過程で生じたものとは認められず、本件被災につき、通勤災害とは認められないとしてなされた労基署長による休業給付等の不支給処分に違法はないとして、原告の取消請求が棄却された例（国・川崎南労基署長〔タクシー乗務員・通勤災害〕事件・東京地裁平19.12.18判決）……………958-87（ダ全）

通勤災害：病院長の終業後の食事会参加後の事故死 本件食事会は、職員の発案によって開催され、業務終了後における職員同士の飲食を目的とした慰労会で

あって、本件病院の業務として行われたものとは認められず、被災者Aが院長としての職務遂行のために本件食事会に参加したとも認められないとされ、また、食事会後の本件帰宅行為につき、労災保険法7条1項2号の通勤に当たるとは認められない等として、原告の請求する遺族給付および葬祭給付について不支給決定をした本件処分は適法であり、その取消しを求める原告の本訴請求は理由がないとして棄却された例（国・砺波労基署長〔通勤災害〕事件・大阪地裁平20.4.30判決）……………961-83(ダ)

通勤災害：飲酒を伴う社内会合後の転落死 飲酒を伴う任意参加の会合につき、主催部署の次長であった被災労働者Kの本件会合への参加は業務に当たるが、午後7時前後には本件会合の目的に従った行事は終了していたと認めるのが相当であり、Kにとっても業務性のある参加は午後7時前後までであるとされ、Kが業務性のある会合参加が終了した3時間以上経過後の午後10時15分頃から、部下に支えられてやっと歩ける状態で帰宅行為についていることや本件事故の態様、入院先で採取されたエタノール濃度の高さからすると、本件事故にはKの飲酒酩酊が大きくかかわっているとみざるを得ず、Kの帰宅行為は就業に関してなされたものとはいいがたく、合理的な方法による通勤ということはできず、結局、本件事故を労災保険法7条1項2号の通勤災害と認めることはできないとして、本件事故を通勤災害と認めた一審判決（東京地判平19.3.28労判943号28頁）が取り消され、Kの妻である被控訴人の請求が棄却された例（国・中央労基署長〔通勤災害〕事件・東京高裁平20.6.25判決）……………964-16

損害賠償：薬剤師の致死性不整脈による死亡と安全配慮義務 死亡直前1か月間の時間外労働時間が、およそ138時間46分に上っていた店舗薬剤師Kの、致死性不整脈による入社約1年2か月後の死亡につき、Kの業務と死亡との間には相当因果関係が存するとされ、被告Y社は、店長であるBらを通じるなどして、Kの過重労働の実態を十分に認識できたものといえるし、これにより疲労やストレスなどが過度に蓄積し、労働者の心身の健康を損なう危険があることは周知のとおりであることからすれば、Y社は、Kの死亡について予見可能であったといえ、安全配慮義務違反により、Kの死亡に対して債務不履行責任を負うとして、Kの両親である原告ら2名に対し、各4149万余円の支払いが命じられた例（スギヤマ薬品事件・名古屋地裁平19.10.5判決）……………947-5

損害賠償：銀行員の自殺 銀行員Aの自殺につき、被控訴人銀行において、Aの自殺等不測の事態が生じうる具体的危険性まで認識し得る状況が認められず、自

殺防止措置を採ることができたとは認められないとして、Aの父による被控訴人銀行に対する損害賠償請求を棄却した一審判決（札幌地判平17.1.20労判889号89頁〔要旨〕）が相当とされた例（北海道銀行〔自殺〕事件・札幌高裁平19.10.30判決）……………947-82(ダ全)

損害賠償：ホテル従業員の石綿曝露と安全配慮義務 ホテルのボイラー担当の設備係として被告Y社に勤務していたKの悪性胸膜中皮腫による死亡につき、Kの本件ホテルでの就労期間および職場の状況等を総合すると、Kの本件ホテルでの昭和60年頃までの就労と悪性胸膜中皮腫の発症・死亡との間には、因果関係が認められるが、昭和60年頃までの間、Y社が何らの対応もとらずに飛散した石綿の繊維が舞う10階天井裏や機械室等で作業をさせる結果となったことは、当時の状況からみると非難できず、Y社に安全配慮義務違反があるとはいえないとして、遺族らによる損害賠償請求が棄却された例（札幌国際観光〔石綿曝露〕事件・札幌地裁平19.3.2判決）……………948-70

損害賠償：化学物質過敏症等罹患と安全配慮義務 一審被告Y社に勤務し、社屋移転直後から、吐き気や頭痛、身体のかゆみ等の症状が生じた一審原告労働者Xにつき、Xは新社屋において発生したホルムアルデヒドによりシックハウス症候群に罹患し、それを契機として化学物質過敏症に罹患したものと認められるが、本件発症当時の平成12年5～8月頃、Y社がXの症状が新社屋の改装によって発生した化学物質によるものと認識し、必要な措置を講じることは不可能または著しく困難であったといえ、Xを診断した医師からの社内空気清浄が必要との説明の時点で、Y社には化学物質発生の可能性を認識し、安全性を検討すべき義務が生じたといえるが、その後、Xは再び休職しており、上記義務の不履行とXの被害の発生・拡大の間に因果関係を認めることはできず、Xほど深刻な症状の者はいなかったこと、本件ホルムアルデヒド濃度の度合い、医師の間でのシックハウス症候群または化学物質過敏症の認知度等からすれば、Y社において、安全配慮義務に違反したとまでは認められず、また、換気によって、Xの症状がより軽度にとどまったことを認めるに足る証拠はないとされ、Xによる損害賠償請求を退けた一審判決（大阪地判平18.5.15労判952号81頁）を相当として、Xの控訴が棄却された例（ミヤシヨウブロダクツ事件・大阪高裁平19.1.24判決）……………952-77

損害賠償：工事現場での事故による傷害と先輩社員・会社の責任 原告Xの本件事故による腰部椎間板変性症等の傷害につき、Xとベアを組んで作業していた被告先輩社員Y₁による民法709条の不法行為が成立し、

Y₁の当該行為につき、被告Y社は、民法715条の使用者責任を負うとされた例（英光電設ほか事件・大阪地裁平19.7.26判決）……………953-57

損害賠償：注文先企業工場での請負企業有期契約従業員の転落事故と請負企業の安全配慮義務

注文先企業被告Y₂社工場の高さ約89cmの足場の悪い作業台の上で、高温の中、本件検査作業に従事していたK（22歳）の本件転落事故につき、本件事故と緊急手術後の死亡との因果関係が認められ、本件業務の請負人である被告Y₁社は、使用者として労働者の生命、身体、健康を危険から保護すべき義務（安全配慮義務）を負うところ、転落防止の措置が施されていない本件作業台をKに使用させた安全配慮義務違反があり、原告らに対し、債務不履行に基づく損害賠償責任を負い、また、上記義務違反はY₁社の不法行為にも当たるので、不法行為に基づく損害賠償責任も負うとされた例（テクノアシスト相模〔大和製罐〕事件・東京地裁平20.2.13判決）……………955-13

損害賠償：請負業務注文先企業の安全配慮義務

Kは、被告Y₂社が注文者、Y₁社が請負人となる請負契約を前提として、Y₁社の従業員としてY₂社の本件工場において検査作業をしていたところ、Y₂社とY₁社従業員との間には、実質的に使用従属関係が生じていたと認められるから、Y₂社は、Y₁社従業員に対し、信義則上、安全配慮義務を負うとされ、その具体的内容については、Y₁社の場合と同様であり、転落防止の措置のない本件作業台を使用させた安全配慮義務違反により、債務不履行に基づく損害賠償責任、および不法行為に基づく損害賠償責任を負うとされた例（テクノアシスト相模〔大和製罐〕事件・東京地裁平20.2.13判決）……………955-13

損害賠償：過失相殺

請負企業有期契約従業員Kの転落事故に対する、請負企業および注文先企業の安全配慮義務違反による損害賠償責任が認められた件につき、Kは転落時にヘルメットを着用していなかったが、ヘルメットを外したのは何らかの理由で身体に不調を感じたためであることにかんがみると、上記過失は過大に評価できず、過失の割合は2割が相当とされた例（テクノアシスト相模〔大和製罐〕事件・東京地裁平20.2.13判決）……………955-13

損害賠償：工場の新任リーダーのうつ病自殺と安全配慮義務

一審被告Y社に勤務していた工場労働者Kの塗装班リーダー昇格後の自殺につき、Y社は、使用者としてKに従事させていたところ、本件自殺前において、Y社は、労働者の心身の健康に悪影響を与えることが明らかな限度時間をはるかに超える時間外労働

の状況を是正せず、Kの実際の業務の負担量や職場環境などに何らの配慮もすることなく、同人を漫然と放置していたものであり、Y社に安全配慮義務違反があったものとされ、かかるY社の行為は、不法行為における過失（注意義務違反）をも構成し、Y社が適切な対応を取っていれば、同人が自殺により死亡することを防止し得る蓋然性は高かったといえるので、Y社の安全配慮義務違反（注意義務違反）と本件自殺との間には因果関係があるとして、Y社二審主張の過失相殺を認めず、一審原告X₁らによる損害賠償請求を一部認めた一審判決（熊本地裁判19.1.22判例937号109頁）の判断を相当として、Y社側控訴が棄却された例（山田製作所〔うつ病自殺〕事件・福岡高裁平19.10.25判決）……………955-59

損害賠償：遅延損害金の起算日

X₁らによる附帯控訴につき、一審判決は債務不履行に基づく損害賠償を認めているところ、不法行為責任に基づく損害賠償も認められるから、本件損害賠償に対する遅延損害金は、Kの死亡日を起算日として発生することになるとして、同起算日を訴状送達の日からとした一審判決が変更された例（山田製作所〔うつ病自殺〕事件・福岡高裁平19.10.25判決）……………955-59

損害賠償：工場製造部部長のくも膜下出血死と安全配慮義務

くも膜下出血により死亡した工場製造部部長Kにつき、その職責は重大であり、日常的に製造部の従業員が仕事を終えるまで遅くまで残り、予算・工程・進捗管理に神経を使っていたこと等が認められ、また、Kの発症前1～12か月の時間外労働時間は約74～168時間であり、相当長期間にわたって長時間労働を続けており、また、盆休みや正月休みもほとんど取れておらず、以上からすれば、Kに業務過重性が認められ、Kがそのような業務状況に陥ったことにつき、Y社は適正な労働条件を確保すべき注意義務を怠ったとされ、Kの業務によるくも膜下出血という関係には、相当因果関係が認められるとして、遺族らによる損害賠償請求が一部認容された例（ハヤシ〔くも膜下出血死〕事件・福岡地裁平19.10.24判決）……………956-44

損害賠償：寄与度減額

Kの1日当たり約20～30本の喫煙は本件発症に少なからず寄与したもので、Kは疲労が相当蓄積した状態にありながら、なお喫煙を続けていたこと等の事情を考慮すると、損害額の減額として20%が相当とされた例（ハヤシ〔くも膜下出血死〕事件・福岡地裁平19.10.24判決）……………956-44

損害賠償：損害額の算定と損益相殺

本件損害額の算定にあたり、Kの地位、管理職手当額等の事実関係に照らせば、Kは労働基準法41条2項にいう管理監督者

に該当し、本件逸失利益のうち、基礎収入の算定において、割増賃金を考慮することはできないとされ、また、原告らの受けた遺族補償年金の給付および葬祭料の給付、Y社からのお悔やみ金、がん保険解約金の支払いにつき、損害賠償金のでん補としての性格を有し、その価格の限度でY社は賠償責任を免れるとされた例（ハヤシ〔くも膜下出血死〕事件・福岡地裁平19.10.24判決）……………956-44

損害賠償：履行猶予 Y社による履行猶予の主張が認められ、遺族補償年金の前払一時金最高限度額（平均賃金給付基礎日額の1000日分）の履行が猶予されるとされた例（ハヤシ〔くも膜下出血死〕事件・福岡地裁平19.10.24判決）……………956-44

損害賠償：損害額算定と過失相殺主張 被害者に対する加害行為と加害行為前から存在した被害者の疾患とが共に原因となって損害が発生した場合において、当該疾患の態様、程度等に照らし、加害者に損害の全部を賠償させるのが公平を失するときは、裁判所は、損害賠償の額を定めるに当たり、民法722条2項の規定を類推適用して、被害者の疾患を斟酌でき〔最一小判平4.6.25〕、また、賠償義務者から過失相殺の主張がなくても、被害者に過失があると認めるべき場合には、損害賠償の額を定めるに当たって職権をもって斟酌することができる〔最一小判昭41.6.21〕とされた例（NTT東日本北海道支店事件・最高裁一小平20.3.27判決）……………958-5

損害賠償：労働者の急性心筋虚血による死亡と過失相殺 陳旧性心筋梗塞の既往症を有する労働者の急性心筋虚血による死亡につき、当該基礎疾患の態様、程度、使用者の不法行為の態様等に照らして、使用者に損害の全部を賠償させることは公平を失するとされ、損害賠償額を定めるに当たって、過失相殺に関する規定の類推適用をしなかった原審の判断に法令の解釈適用を誤った違法があるとして、原判決破棄・差戻しとされた例（NTT東日本北海道支店事件・最高裁一小平20.3.27判決）……………958-5

損害賠償：看護師のくも膜下出血死 看護師Kのくも膜下出血発症・死亡につき、業務と本件発症との間に相当因果関係が認められないとして、遺族による損害賠償請求を棄却した一審判決（大阪地判平16.10.25判例880号186頁〔リスト〕）が相当とされた例（国立循環器病センター〔損害賠償〕事件・大阪高裁平19.2.28判決）……………958-93(ダ)

損害賠償：勤務管理義務違反 公立学校設置者には教育職員に対する安全配慮義務があるところ、教育職員

の健康の保持、確保の観点から労働時間を管理し、その勤務内容、態様が生命や健康を害するような状態であることを認識、予見した場合、またはそれを予見でき得たような場合には、事務の分配等を適正にする等して、当該教育職員が勤務により健康を害しないよう配慮すべき義務（以下、「勤務管理義務」）を負うと解するのが相当であり、週休日の振替等の配慮がなされず、時間外勤務が常態化していたとみられる場合は、勤務管理義務をつくしていないものとして、国家賠償法上の責任が生じる余地があるとされ、原告教員9名中、8名については上記勤務管理義務違反がないとしたが、1名について同義務違反があり、安全配慮義務違反が認められるとして、慰謝料50万円等の支払いが命じられた例（京都市〔教員・勤務管理義務違反〕事件・京都地裁平20.4.23判決）……………961-13

損害賠償：技術者のうつ病発症・増悪と安全配慮義務違反 被告Y社は、遅くとも平成13年4月には、Xについて、業務遂行に伴う疲労や心理的負荷等が過度に蓄積して同人の心身の健康を損なうことがないように注意する義務を負っていたが、Xの業務を軽減せず、未経験業務を併任させるなどし、5月下旬の12日間連続の欠勤後も同様の対応を続け、またY社は、産業医を通じて必要な措置を講じる機会があったにもかかわらず、これをしなかった等として、Xの平成13年4月のうつ病発症から同年8月頃までの症状の増悪については、上記義務におけるY社の債務不履行によるものとされたが、他方、Y社は、同年8月下旬には、Xの業務を限定し、翌9月からの療養を勧めるなどしており、また「メンタル不調者の職場復帰プログラム」に基づく職場復帰に向けた対応等をしていることが認められ、8月下旬以降のY社対応については安全配慮義務違反とはいえないとされた例（東芝〔うつ病・解雇〕事件・東京地裁平20.4.22判決）……………965-5

損害賠償：上司の暴行・暴言による妄想性障害罹患と不法行為責任 一審被告店長Y₂の一審原告Xに対する本件暴行行為および一審被告Y₁社の管理部長Cによる本件発言の違法性を認め、当該行為・発言とXの罹患した妄想性障害との間には相当因果関係があるとした一審判断（名古屋地判平18.9.29判例926号5頁）が維持された例（ファーストリテイリング〔ユニクロ店舗〕事件・名古屋高裁平20.1.29判決）……………967-62

損害賠償：暴行等による障害と損害額、素因減額 Xの本件障害について、9年分（平12.1）～20.12.31の損害額として2521万余円、慰謝料500万円ほか合計3046万余円が認定されたが、6割の素因減額が相当とされた例（ファーストリテイリング〔ユニクロ店舗〕

事件・名古屋高裁平20.1.29判決)……………967-62

損害賠償：トラック運転手の腰部障害と安全配慮義務違反 被告Y社においてトラック運転と荷積み・荷卸しに従事していた原告Xが、Y社取引先において荷卸し作業中に腰に激痛を感じ、椎間板ヘルニア、腰部脊柱管狭窄等の後遺障害を負った件につき、Y社には、通達（平6.9.6基発547号「職場における腰痛予防対策の推進について」）および労働大臣告示（「自動車運転者の労働時間等の改善のための基準」）において定められた事項の違反があり、安全配慮義務違反に当たるとされ、Y社の安全配慮義務違反とXの負った後遺障害との間には相当因果関係が認められるとして、Xによる損害賠償請求につき、Y社に対し3971万余円の支払いが命じられた例（信濃輸送事件・長野地裁平19.12.4判決）……………967-79

争訟・その他

確認の利益 定年退職日が本件口頭弁論終結日の1か月余り後である原告Fによる、退職金に関する規定の変更無効確認請求にかかる訴えにつき、同人が退職時において改定前のA規定に従った退職金請求権を有することの確認を求める趣旨と解されるから、これをもって訴訟物の特定を欠くものとはいえず、また、Fが定年退職するまでの間に退職金規程の改定が予想される具体的事情もうかがわれないことからすると、確認の利益を否定するには当たらない特段の場合であるとみることができるとされた例（日刊工業新聞社事件・東京地裁平19.5.25判決）……………949-55

確認の利益 控訴人6名のうちY社の現社員である2名の地位確認の訴えは確認の利益を欠き不適法として却下され、一審判決中、確認の利益を認めたうえで請求棄却とした部分が取り消された例（兼松〔男女差別〕事件・東京高裁平20.1.31判決）……………959-85

消滅時効の成否 原告労働者Xによる男女昇格差別に基づく損害賠償請求につき、民事調停法19条により本訴提起前の調停申立時に訴の提起があったものと見なされ、Xはこれに先立つ平成16年12月16日に催告をしているから、同日から遡って3年以内に生じた不法行為債権については時効が完成していない等として、一部請求部分については消滅時効が完成しているものとされた例（阪急交通社〔男女差別〕事件・東京地裁平19.11.30判決）……………960-63

文書提出命令 一審原告は、一審被告会社に対し、在職中の使用パソコンに記録されているメールの発信・着

信内容提出を求めているところ、①当該文書は、証明すべき事実との関係において唯一の証拠とはいえず、②当裁判所の心証は、一審原告が主張する時間外および深夜労働の時間のうち、一審被告の業務に従事していた時間とそうでない時間を特定することはできず、仮に、一審原告が時間外および深夜労働を行っていたとしても、それは一審原告が勤務時間中にFBI（競業会社）の営業活動を行った結果時間外に押し出された本来不必要なものであるから、勤務時間に繰り込んで評価すべきものであって、すでに提出されている証拠に加えて本件文書が証拠として採用される等しても、屋上屋を重ねるにすぎず、上記心証が左右されるものではないから、本件文書について証拠調べの必要性は認められないとされ、本件文書提出命令申立が却下された例（アイスペック・ビジネスブレイン〔賃金請求〕事件・大阪高裁平19.11.30判決）……………958-89（ダ全）

外国国家に対する民事裁判権免除 外国国家に対する民事裁判権免除について、いわゆる制限免除主義が採用され、当該採用に際しては、外国国家の行為が主権的行為であるか私法的ないし業務管理的な行為であるかの区別につき、当該外国国家の行為が国家のみがなし得る性質のものか、私人によってもなし得る性質のものであるかという当該行為の性質を基準とし、また、外国国家の主権を侵害するおそれがあるなど、裁判権免除を認めるべき特段の事情があるか否かを判断するについては、当該紛争の主題が国際慣習ないし国際条理に照らし他国の裁判所における訴訟判断によって主権的機能を不当に干渉されないという当該外国国家の利益の保護を優先すべき事情があるか否かを考慮して判断するほかないとされた例（米国ジョージア州〔解雇〕事件・東京高裁平19.10.4判決）……………955-83

会社分割による労働契約承継無効の訴え 労働契約承継法7条の規定は、会社分割について、分割会社全労働者を対象として、その理解と協力が得られるよう努力する義務を課したものであるから、仮に7条措置が十分に行われなかったとしても、そのことから当然に会社分割の効力に影響を及ぼすものではなく、せいぜい旧商法等改正法附則5条の労働者との事前協議が不十分であることを事実上推定させるにとどまるとされ、分割会社が、旧商法等改正法附則5条にいう協議を全く行わなかった場合もしくは実質的にこれと同視し得る場合、または、5条協議の態様、内容が上記規定の趣旨を没却するものであり、そのため、当該労働者が会社分割により通常生じると想定される事態がもたらす可能性のある不利益を超える著しい不利益を被る場合に限って、当該労働者にかかる労働契約を承継対象として分割計画書に記載する要件が欠けているこ

とを主張して、分割会社との関係で、労働契約の承継の効果を争うことができるとされた例（日本アイ・ビー・エム〔会社分割〕事件・東京高裁平20.6.26判決）……963-16

大学教授らの仮の地位保全申立 債権者らは、大学教授の職にあり、その地位に照らせば教授としての講義等の担当、研究活動は、単なる雇用契約上の債務者に対する労務の提供にとどまらず、債務者が保障すべき雇用契約上の権利または利益に該当するというべきである等として、仮の地位保全の申立てについて保全の必要性が認められるとされた例（北陸大学事件・金沢地裁平19.8.10決定）……948-83（ダ）

所得税法31条2号「退職手当等」該当性 本件分配金は、Z社厚生年金基金の解散に伴う残余財産の分配一時金であり、本件基金の解散という事実がその支払いの原因であり、また、本件基金の残余財産は、基金の加入員（現Z社勤務者）および年金受給開始待期者ならびに年金受給者（Xはこれに該当）に対して、厚生年金保険法147条、162条の3および本件基金の規約の「残余財産の分配」の定め（99条）に従って公平に分配され、上記規約の「残余財産の分配」の定めも、受給権者等が退職しているか否かは直接関連しない内容となっているのであるから、本件分配金を所得税法31条2号の「加入員の退職に基因して支払われるもの」に該当しないと解するのが相当として、同号該当性を一部認めた一審判決（東京地判平18.2.24労判950号62頁）が取り消された例（八王子税務署長〔厚生年金基金解散分配金〕事件・東京高裁平18.9.14判決）……950-55

営業譲渡の効力 一審被告譲渡人Y社の株主総会決議を経ていない営業譲渡の効力につき、Y社の株主はその経営全般を同社代表取締役の一審被告Y₁に委ねていたもので、またY社は、長期間にわたり本件営業譲渡の効力を争ってこなかったものであるから本件営業譲渡が無効であるとの主張は信義則に反して許されず、さらにY社の経営状態からしても、Y社の株主は本件営業譲渡の決定に反対する意思を有していなかったものとされた例（フューチャー・ブレインズ〔アイスペック・競業避止義務違反〕事件・大阪高裁平19.4.26判決）……958-68

営業譲渡人による競業行為と旧商法266条の3第1項に基づく第三者に対する責任 譲渡人であるY社は一審原告譲受人X社の顧客を奪うなどの方法により譲渡した営業と同一の営業を行ったことにつき、Y社が本件営業譲渡の趣旨に反して競業を行ったものとして、当該競業は商法16条3項という不正競争の目的による競業に当たるとされ、X社の請求のうち、Y社に対す

る競業避止義務の確認請求および、Y社とY₁に対し連帯して506万余円、Y₃に対し300万円の損害賠償請求、さらにY₁に対し200万円の貸金請求を認容すべきであり、これと結論を同じくする一審判決を正当として、当事者双方の控訴がいずれも棄却された例（フューチャー・ブレインズ〔アイスペック・競業避止義務違反〕事件・大阪高裁平19.4.26判決）……958-68

特定郵便局局长による不適正割引と公社の減収 本件当時、国家公務員として特定郵便局局长の地位にあった被告Yにつき、内国郵便約款等に違反した単価設定や割引率適用を行い、第三者に利用させる本件割引行為を行っていたもので、本件割引行為は債務不履行に当たり、X社主張の6億7166万余円をもって、本件割引行為によるX社の減収と見るのが相当であるところ、本件事情を総合すると、5000万円をもって、YがX社に対し信義則上賠償しなければならない損害賠償額であるとされた例（郵便事業〔特定郵便局局长〕事件・福岡地裁平20.2.26判決）……962-37

従業員持株会退会と持分買取請求 資金難により退会者からの持株買い取りを停止した被告従業員持株会Y₂に対する、原告会員X₁ら3名の持分買い取り請求につき、予備で買い取る旨の黙示の合意が成立していたとして、買い取り代金（約224万～555万円）の支払いが命じられた例（ニックス・従業員持株会事件・東京地裁平19.7.3判決）……962-53

会社の自社株式の時価に関する情報提供義務不履行 被告Y₁社は、自社株式の時価が買い取り価格を大きく下回った時点で、被告Y₂持株会への参加ないし継続の前提が覆され、損害が発生する具体的危険が生じたのであるから、X₁らに対し、ありのままの情報を遅滞なく開示し、その後の拠出金の支払いを継続するか否かの決定をなすための機会を提供すべき信義則上の義務を負っていたところ、Y₁社の情報提供義務の不履行により、X₁らは支払いを継続した翌月以降の拠出金相当額の損害を被ったとされ、その相当額（36万～69万円）につきY₂持株会と連帯した支払いが命じられた例（ニックス・従業員持株会事件・東京地裁平19.7.3判決）……962-53

民事執行法上の差押命令に基づく取立訴訟 原告が、元夫であるKを債務者とし、被告Y社を第三債務者として、KがY社に対して有する貸金債権について差押命令を得て取立権を取得し、Y社に対して、養育費に当たる額の金員の支払いを求めた取立債権請求につき、Y社がなした本件相殺は労基法24条1項本文に違反するとは認められず、本件差押命令にかかる被差押債権は、いずれも本件貸付債権と有効に相殺されたも

のと認められるから、その支払いを求める原告の請求は理由がないとされた例（全日本空輸〔取立債権請求〕事件・東京地裁平20.3.24判決）……………963-47

労働組合・組合活動・争議行為

労働組合：便宜供与 本件において新たな事務室設置のために費用が必要となるとしても、当該事務室貸与は労組法7条3号が禁止する費用援助には当たらないとされた例（中労委〔日本郵政公社（小石川郵便局等組合事務室）〕事件・東京高裁平19.9.26判決）……………946-39

労働組合：脱退届の効力 労働組合からの脱退は、本来個々の組合員の自由な判断に委ねられる等として、被告組合規約にある脱退の効力の発生を組合の承認にかからしめる部分が無効とされ、原告ら2名の被告組合からの脱退の意思表示は、脱退届が組合に届いた時点で効果を生じたものと認められた例（エヌ・ティ・ティ労働組合〔組合脱退妨害〕事件・仙台地裁平19.12.11判決）……………954-17

労働組合：脱退妨害と不法行為 会社の経営合理化策に対する被告組合の対応に不満を抱いた原告らの被告脱退後の別組合加入・活動に対し、除名処分に付すなどした被告組合の行為は、脱退に対する働きかけとしての度を超え、社会的相当性を逸脱したもので不法行為を構成するとされ、原告ら2名に対する慰謝料として、組合に対し、それぞれ30万円と40万円の支払いが命じられた例（エヌ・ティ・ティ労働組合〔組合脱退妨害〕事件・仙台地裁平19.12.11判決）……………954-17

労働組合：組合規約と債務不履行 被告Y₁労組は労働組合法6条、規約に基づく信義則ないし条理に基づき、団体交渉権限を有する事項について、当該組合員の利益を擁護すべき義務（債務）があると認められるが、A生命の経営破綻および訴外C生保会社への従業員の転籍等の状況下においては、本件協定の一部に原告X₁らに不利益な内容が含まれることになったとしても、そのことから直ちに、Y₁労組が上記債務を履行していないということとはできないとされた例（AIGエジソン生命労働組合ほか事件・東京地裁平19.8.27判決）……………954-78

組合活動：ビラ配布等と差止め、損害賠償 原告X社を解雇された被告労働者Y₁および同Y₂組合がX社のビル等で配布したビラの内容は、いずれも真実であるか、真実と考えたことに相当の理由があり、正当な組合活動の範囲を超えるものではないとして、街宣活

動の差止めと損害賠償の支払いを求める使用者からの請求が棄却された例（全労連府中地域合同労働組合〔トラストシステム〕事件・東京地裁平19.9.10判決）……………953-48

組合活動：ビラ配布と不法行為 乙事件被告Xが加入する労働組合が同原告Y社取締役の同原告Y₁らの横領などを摘示したビラを配布した行為につき、Y₁らによる名誉毀損による損害賠償請求が認められた例（インフォーマテック事件・東京地裁平19.11.29判決）……………957-41

組合活動：街宣行為禁止仮処分 債務者組合が、会社代表取締役の債権者およびその家族の自宅である本件建物の前において、組合員ら相当数をして、街宣活動を断続的に繰り返し行ったことなどが認められ、債権者は、本件建物の周辺において、債務者による街宣活動を差し止める権利を有するとされた例（全日本建設運輸連帯労組関西地区生コン支部〔石原産業〕事件・大阪地裁平20.3.28決定）……………959-164（ダ）

組合活動：ビラ配布等による名誉毀損と不法行為 本件ビラおよびニュースビラは、塩釜駅に待機中のタクシー労働者、または全自交宮城地本の各支部にとっては周知の事実であったもので、これらによって原告取締役甲野または原告会社の社会的評価が低下したとは認められず、本件ビラ等の配布、郵送行為は名誉毀損行為に該当しないとして原告らの損害賠償請求が棄却された例（塩釜交通労働組合事件・仙台地裁平20.4.24判決）……………962-90（ダ）

団体交渉

交渉主体：協約の団交出席者条項等の解約 使用者側団交出席者に関する協約条項等を解約したことは不当労働行為に該当しないとして、県労委判断が維持された例（兵庫県・兵庫県労委〔みのり農協労働組合〕事件・神戸地裁平19.9.11判決）……………950-31

交渉主体：委託契約者の団交出席拒否 原告会社の補助参加人組合に対する就業規則の不交付や、委託契約者に関する事項についての団交拒否等が、不当労働行為（2号）とされた例（大阪府労委〔アサヒ急配〕事件・大阪地裁平19.4.25判決）……………963-68

交渉主体、誠実交渉義務：元請会社による下請会社従業員 元請会社A社に対し、倒産した下請会社O社従業員X₄の就労確保等を申し入れた本件団交申入れ事項のうち、A社での就労確保という点に関しては、A社が労組法上の使用者には当たらないこ

とから団交応諾義務を負わないことは明らかであるが、平成7年最判[最三小判平7.2.28(朝日放送事件)]を受け、A社とO社との間で作成された本件確認書の条項から、A社は、O社の倒産・営業譲渡後も可能なかぎり同社職場での就労確保のための配慮をすることは求められており、その限りにおいて、A社が同条の使用者と認められ、団交応諾義務がある等とされたが、A社は、ほぼ連日にわたり団交に応じ、X₄らの就労確保のために一定の配慮と努力をしたものと認められ、団交が不誠実であったとはいえないとして、本件就労確保および賃金等の支払いを求める申立て部分を却下し、その余の申立てを棄却した中労委命令に対する取消請求が棄却された例(国・中労委〔朝日放送〕事件・東京地裁平20.1.28判決)……………964-59

交渉事項：非組合員の労働条件と義務的団交事項 非組合員である労働者の労働条件に関する問題は、当然には義務的団交事項に当たるものではないが、それが将来にわたり組合員の労働条件、権利等に影響を及ぼす可能性が大きく、組合員の労働条件と関わりが強い事項については、これを団交事項に該当しないとするのは、組合の団体交渉力を否定する結果となるから、これも上記団交事項に当たると解すべきであるとされた例(国・中労委〔根岸病院・初任給引下げ団交拒否〕事件・東京高裁平19.7.31判決)……………946-58

交渉事項：非組合員に対する初任給引下げ 本件初任給引下げは短期間のうちに組合員相互間の労働条件に大きな格差を生じさせる要因でもあって労使交渉の対象となることが明らかであり、したがって、本件初任給引下げは義務的な団交事項に当たるものとされ、これに当たらないとした一審判断(東京地判平18.12.18 労判946号74頁〔要旨〕)が退けられた例(国・中労委〔根岸病院・初任給引下げ団交拒否〕事件・東京高裁平19.7.31判決)……………946-58

団交応諾義務 農協職員(ライフアドバイザー)の就業時間の変更につき、農協は団交に応じる義務があるとされ、就業規則の変更手続を踏まず、あくまで業務命令によって実施するとの姿勢に終始した農協の対応は、正当な理由なしに団体交渉を拒否したものであるとされた例(兵庫県・兵庫県労委〔みのり農協労働組合〕事件・神戸地裁平19.9.11判決)……………950-31

団交応諾義務：合唱団員の次期シーズン契約拒否 オペラ合唱団員Gの労組法上の労働者性が否定され、財団の団交拒否を不当労働行為に当たるとした中労委命令が取り消された例(国・中労委〔新国立劇場運営財団〕事件・東京地裁平20.7.31判決)……………967-5

団交応諾義務 原告病院が、補助参加人の分会が配布

した分会ニュースの本件記載1・2の撤回および謝罪がないかぎり団交に応じないとしたことにつき、原告の態度は、正当な理由なく団体交渉を拒否するもので、これを労組法7条2号の不当労働行為に該当するとした労委の判断に違法はないとされた例(国・中労委〔慈恵会新須磨病院〕事件・東京地裁平20.1.31判決)

……………967-89(ダ)

誠実交渉義務：賞与減額等 被控訴人学校法人Yの経営状態の悪化に際して、その設置・運営する幼稚園の教諭らとの間でなされたベアの停止と賞与減額に関する本件合意につき、当該合意がなされるに当たっては、合わせて、Yの経営状態が改善された場合は当該合意の取扱いにつき改めて双方で誠実に協議する旨の合意がなされたものであり、当該合意がY全体の経営危機を脱却するための緊急避難的な方策であることにかんがみれば、Yの経営状態が改善されたときは、本件合意を見直し、解除する方向での協議がなされることが、双方の当然の前提になっていたとされ、Yには上記の再協議義務違反があり、同義務による誠実な協議がなされておれば、その結果、本件合意の内容が見直され、解除されることとなった蓋然性が高いとして、幼稚園の収支が黒字に転換した平成9年度以降について、Y内の他の職員等の給与体系の改定、賞与の支給額を基に算定した合計額と実際の支給合計額との差額をもって、Yの債務不履行と相当因果関係のある損害額(1881万~1262万余円)相当の支払いが命じられた例(大阪初芝学園〔幼稚園教諭・賃金合意〕事件・大阪高裁平19.9.27判決)……………954-50

誠実交渉義務：会社分割に伴う協議義務 本件会社分割において、被控訴人会社に、5条協議違反に結びつくような7条措置違反があったとは到底いえず、また、当該事業部門のライン専門職を通じた協議および本件組合支部との間で行われた協議が旧商法等改正法附則5条の規定に違反する瑕疵のあるもので、そのために控訴人労働者らが、本件会社分割により通常生じると想定される事態がもたらす可能性のある不利益を超えて著しい不利益を被ることはないと言われた例(日本アイ・ビー・エム〔会社分割〕事件・東京高裁平20.6.26判決)……………963-16

誠実交渉義務：定年延長に伴う嘱託給新設 定年年齢の55歳から60歳への延長に伴い新設された、55歳以降の従業員に対する嘱託給の支給額の相当性につき、X社は団体交渉において、補助参加人組合に対し、何らの資料も提示せず、売上金額等も明らかにせず、不誠実な団体交渉をしたとされ、本件初審命令申立後の資料提示・説明も、嘱託給の金額が妥当かどうかの判断

根拠について具体的に説明したものではないから、誠実に交渉をしたとはいえず、当該交渉を斟酌しても、補助参加人組合らの救済を求める利益は失われていなかったとして、X社の対応を労働組合法7条2号の不当労働行為であるとした中労委命令に対するX社の取消請求を棄却した一審判決（東京地判19.9.26労判963号40頁）が相当とされた例（国・中労委〔協和出版販売・団交拒否〕事件・東京高裁平20.3.27判決）

……963-32

……960-25

誠実交渉義務：会社分割による新設会社の経営見通し等 原告旧モリタは組合に対し、本件会社分割後の原告エコノスの経営見通し等について、財務諸表等の客観的な資料に基づいて収益見込みの根拠を具体的に説明していないとして、労組法7条2号の不誠実な団体交渉に当たるとされた例（国・中労委〔モリタほか〕事件・東京地裁平20.2.27判決）……967-48

労働協約

効力：協約自治の内在的制約 締結された労働協約に、原則として組合員は服すべきであるが、特定の組合員に不利益が及ぶ場合などには、一定の内在的制約が存在するとされ、この協約自治の内在的制約につき、協約締結の経緯、会社の経営状況、特定の組合員をことさら不利益に取り扱うなどして労働組合の目的を逸脱して締結されたかどうかといった観点から吟味されるべきであるとされた例（中央建設国民健康保険組合事件・東京地裁平19.10.5判決）……950-19

効力：退職金算定係数引下げ Yの退職金指数改定を内容とする本件協約締結により、退職金が538万余円減額となる不利益を被った原告労働者につき、労働組合内の意見集約・調整プロセスの公正さがうかがわれない等として、本件労働協約は、原告労働者の退職金を受ける権利を著しく損なうもので、労働組合の目的を逸脱して締結されたものであって、同人に対する関係ではその適用が著しく不合理で、拘束力を有しないものとされた例（中央建設国民健康保険組合事件・東京地裁平19.10.5判決）……950-19

効力：退職金算定係数引下げ 協約締結による被控訴人の組合員Xの退職金減額につき、本件Z組合における意思決定過程の公正さ、当時の経営状態、基準の合理性などからすれば、労働組合の目的を逸脱して締結されたものと認めるには足りず、その規範的効力を否定できないとして、これを否定した一審判決（東京地判19.10.5労判950号19頁）が取り消された例（中央建設国民健康保険組合事件・東京高裁平20.4.23判決）

解釈：労使確認書 本件労使確認書の作成・締結による控訴人FAらの職種限定合意の成立を否定した一審判断が維持され、またFA職位確保努力義務等を定めた本件労使確認書の各条項は規範的効力を有しないとされたが、被控訴人会社上記努力義務違反があり、また協約締結当事者間の信義則に反する態度があったとして、配転命令権限の濫用と評価すべき特段の事情の存在が認められた例（ノース・ウエスト航空〔FA配転〕事件・東京高裁平20.3.27判決）……959-18

解釈：計算方法変更の実施時期 タクシー乗務員である原告らの年休取得時の賃金の計算方法につき、「平均賃金方式」への変更合意は成立しておらず、「実施は、平成16年12月21日を目途とする」旨定めた本件協約条項の解釈につき、当該方式の実施時期を新たな労働協約によって決定すべきことを合意したものとされた例（八千代交通事件・さいたま地裁平18.9.15判決）……960-78

適用：労働法17条の「一の工場事業場」の範囲 労働組合法17条にいう「一の工場事業場」とは、原則として場所的観念によって決定され、一個の企業全体ではなく、個々の工場または事業場を指すものと解すべきであるが、現実に勤務していた事務所が当然に「一の工場事業場」となるものではなく、その範囲については、Xの勤務する事務所等の場所的な要素のみならず、事業場が労働基準法の適用単位であることを前提としたうえで、Xおよびその他のY社の従業員らの勤務実態、Xおよびその他の従業員らとY社およびT社との間の契約関係、権利義務関係、本件労働協約の趣旨等を総合的に考慮し、同条の趣旨にかんがみて決するほかないとされ、本件労働協約の適用においては、T社のいかなる事務所に勤務するものであってもY社本社を「一の工場事業場」として扱うことが労働組合法17条の趣旨に合致するとされた例（都市開発エキスパート事件・横浜地裁平19.9.27判決）……954-67

適用：賃金引下げ協約の非組合員への一般的拘束力 訴外T社からその子会社である被告Y社に転籍後、T社事務所にて業務に従事していた55歳以上従業員らに対する協約による賃金減額につき、本件においては、Y社本社を「一の工場事業場」として扱うことが労働組合法17条の趣旨に合致するとされ、本件労働協約の非組合員である原告Xへの適用につき、Xは一定の不利益を被るが、その程度は本件組合の組合員と同程度であって、本件協約適用による利益も得ているとして、本件労働協約の効力をXに及ぼすことが、Xにとって著しく不合理であると認めるに足る特段の事情はなく、本件労働協約の一般的拘束力はXにも及ぶとされ

た例（都市開発エキスパート事件・横浜地裁平19.9.27判決）……………954-67

終了：協定解約後の労働契約 退職金支給額を半額とする旨の本件退職金規程改定につき、改定前の旧規程と同旨の本件協定が解約される一方、本件旧規程が新規程に改定されている本件においては、当該規程改定の有効性が認められれば、原被告間の労働契約中、退職金に関する部分は、本件新規程の内容に変更されることとなるとされた例（中谷倉庫事件・大阪地裁平19.4.19判決）……………948-50

その他：転籍・出向者協定の退職金条項の変更 訴外A生命の従業員であった原告X₁らが、所属の被告Y₁労組が、清算手続開始となったA生命と結んだ協定により退職年金等の受給権が侵害されたとしてなした、Y₁労組および同労組役員Y₂、Y₃に対する損害賠償請求につき、Y₁労組の債務不履行は認められず、また本件協定締結時にはX₁らの本件退職年金請求権は具体的に発生しておらず、本件協定締結により当該請求権が侵害されたともいえないとして、不法行為の成立が否定され、同請求が棄却された例（AIG エジソン生命労働組合ほか事件・東京地裁平19.8.27判決）……………954-78

不当労働行為

不利益：昇格差別 組合員3名を上級職1級に昇格させなかったことが不利益取扱いに当たるとした救済命令につき、使用者が行った取消請求を棄却した一審判断（東京地判平18.7.27労判949号32頁〔要旨〕）が維持された例（東京都労委〔住友重機械工業・昇格差別〕事件・東京高裁平19.10.4判決）……………949-20

不利益：試験会審査不合格措置 Gに対する本件不合格措置を不当労働行為であると解する余地はないとしてユニオンの救済申立てを棄却した中労委命令が正当とされた例（国・中労委〔新国立劇場運営財団〕事件・東京地裁平20.7.31判決）……………967-5

不利益・介入：低査定・職能資格等級の低価格付けの合理性判断と主張立証の判断手法 中労委が、組合員Aら6名と同期、同性、同学歴者の職能資格等級、人事考課の査定結果および賃金額を比較し、同人らの本件考課および職能資格等級の格付けに合理性がないものと事実上推認し、原告会社においてAら6名の勤務成績が特に劣っていたなどの個別の事情を主張立証しないかぎり、同人らの本件考課および格付けには合理性がないとした判断手法は、本件にあっては採用でき

ないとされ、組合員らは、人事考課制度における目標の設定、自己評価を拒否し、配転にも応じないなど、本件組合員以外の従業員とは異質な行動をとっていたのであるから、組合員らの側で、本件人事評価および職能資格等級の格付けが合理的理由を欠いていることを個別に主張立証したうえで、それが本件組合に所属することのゆえであることを主張立証しなければ、組合差別による不当労働行為であるとは認められないとされた例（国・中労委〔昭和シェル石油〕事件・東京地裁平19.5.28判決）……………947-58

不利益・介入：少数組合の組合員に対する低査定・職能資格等級の低価格付け 本件人事考課査定および本件職能資格等級格付けは、いずれも合理的理由を欠くものとは認められないとされ、本件査定・格付けを労組法7条1・3号に該当するとした中労委の救済命令が取り消された例（国・中労委〔昭和シェル石油〕事件・東京地裁平19.5.28判決）……………947-58

不利益・介入：配転 本件配転命令は不当労働行為に当たらないとした一審判断（千葉地判平18.4.27労判921号57頁）が維持された例（ノース・ウエスト航空〔FA配転〕事件・東京高裁平20.3.27判決）……………959-18

不利益・介入：運送委託契約の打ち切り等 運送委託契約者3名に対する委託契約の終了通知、うち2名に対する報酬減額、組合員である従業員1名に対する職務命令、業務量の減少とそれに伴う賃金減額が不当労働行為（1・3号）とされ、また、委託契約者を集めた集会における社長の発言、組合員1名との面談における社長の発言が、不当労働行為（3号）とされ、各不当労働行為について、労働委員会の発した救済命令の救済方法および文書手交を命じたことが相当とされた例（大阪府労委〔アサヒ急配〕事件・大阪地裁平19.4.25判決）……………963-68

団交拒否：非組合員の初任給引下げ 本件経緯等からすれば、病院は本件給与引下げにつき団体交渉を正当な理由なく拒んだものといえ、これを義務的団交事項ではないから団交拒否に当たらないとした一審判決（東京地判平18.12.18労判946号74頁〔要旨〕）が取り消され、誠実団交応諾およびこれに関する文書の掲示を命じた中労委命令が相当とされた例（国・中労委〔根岸病院・初任給引下げ団交拒否〕事件・東京高裁平19.7.31判決）……………946-58

団交拒否：就業時間の変更 農協職員（ライフアドバイザー）の就業時間の変更問題に関する農協の対応が団交拒否に当たるとして、これを否定した県労委判断が取り消された例（兵庫県・兵庫県労委〔みのり農協

団交拒否：就業時間の変更 農協職員（ライフアドバイザー）の就業時間の変更につき、就業規則の変更手続を踏まず、業務命令によって実施するとの姿勢に終始した農協の対応を団交拒否に当たるとした一審判決（神戸地判平19.9.11労判950号31頁）が正当とされた例（兵庫県・兵庫県労委〔みのり農協労働組合〕事件・大阪高裁平20.6.26判決）……962-84（ダ全）

介入：中立保持義務（事務室不貸与） 同一企業内に複数の労働組合が併存している場合において、使用者が、組合事務室等の貸与について取扱いを異にすることの合理的理由の存否につき、施設の空間的余裕や利用状況の客観的な事情、将来の見通しのほか、一方の組合に貸与されるに至った経緯や貸与拒否が組合に及ぼす影響等諸般の事情を総合勘案して判断すべきであり、とくに、他組合への貸与時期と当該組合への貸与拒否の時期が異なる場合は、当該貸与拒否時の施設の余裕や利用状況だけでなく、貸与拒否時の施設の余裕や利用状況と、他組合への貸与時の状況との間の違いが検討されなければならない、また、当該貸与拒否が長期にわたって繰り返されている場合には、最初の貸与要求時点や直近の貸与拒否時点における施設の状況だけではなく、貸与拒否継続の期間を通して施設の状況等に変化がないか、同期間を通して貸与する余地が全くなかったかどうか等を検討して判断しなければならないとされ、本件組合事務室不貸与につき、合理的な理由が認められず、参加人支部の不利益を原告も認識していた等として、支配介入に該当するとされ、同旨の一審判断（東京地判平19.3.1労判946号45頁）が相当とされた例（中労委〔日本郵政公社（小石川郵便局等組合事務室）〕事件・東京高裁平19.9.26判決）……946-39

介入：中立保持義務（組合事務所・掲示板貸与） 組合併存下において、分会がまだ権利能力なき社団でなかったこと、管理職組合であること、組合員名簿を提出していないこと、いまだ労使間の信頼関係が形成されていないことなどを理由に組合事務所等を貸与しないことに合理的な理由があるとはいえず、会社分割前の原告旧モリタによる組合事務所等貸与拒否が労組法7条3号の不当労働行為に当たるとされた例（国・中労委〔モリタほか〕事件・東京地裁平20.2.27判決）……967-48

介入：非組合員の初任給引下げ 本件初任給引下げは、経営状況改善のための合理的判断に基づくものであり、支配介入の不当労働行為には当たらないとした中労委の判断が維持された例（国・中労委〔根岸病院・初任給引下げ団交拒否〕事件・東京高裁平19.7.31判決）

介入：ストライキ期間中の臨時勤務従事者に対する褒賞金支給 被控訴人会社は補助参加組合に嫌悪感を抱くに至る状態であったところ、被控訴人は、多数派組合（東鉄労）からの申入れを重要な要因として、本件通達をもって表彰制度の運用基準として整備したうえで、本件褒賞金の支給をしたもので、これによって、被控訴人としては、東鉄労との関係を良好に保ち得たと同時に、以後、争議行為に参加しない労働者を臨時勤務に就かせることがより容易になったものであり、これらの事情については、被控訴人においても容易に認識・予測し得たとされ、本件通達の発出とこれに基づく本件褒賞金等の支給は、補助参加組合における争議行為の効果を減殺して、これのけん制または抑制をし、その弱体化を図るものであったと評価するのが相当であり、労組法7条3号の規定違反に当たるとして、支配介入の禁止を命じた初審命令部分を維持した再審査命令につき、これを違法として取り消した一審判決（東京地判平18.9.27労判948号38頁）が取り消された例（国・中労委〔JR東日本（千葉動労・褒賞金）〕事件・東京高裁平19.5.17判決）……948-23

介入：別組合所属の中間管理職による脱退勧奨発言 B科長は、東京運転所の科長として、労働組合法2条1号所定の控訴人の利益代表者である東京運転所長に近接する職制上の地位にある者に該当し、B科長のCに対する発言およびDに対する発言につき、B科長の所属する東海労組の利害とは別個の、控訴人またはその職制としての利害に基づく発言とみるほかなく、上司である科長としての立場で行われたものと認められ、本件発言に、上告審判決（最二小判平18.12.8労判929号5頁）が説示する「会社の意を体してされたものと認められない特段の事情」があるとは認められず、本件各発言を組合脱退勧奨等の不当労働行為と認定した被控訴人中労委の救済命令に対する控訴人会社の取消請求につき、請求を棄却した一審判決（東京地判平15.1.20労判未掲載）が相当とされ、控訴が棄却された例（中労委〔JR東海（新幹線・科長脱退勧奨）・差戻審〕事件・東京高裁平19.10.25判決）……949-5

介入：掲示物撤去 本件労働協約における本件撤去要件の趣旨は、正当な組合活動のための使用ではないときに使用者が撤去可能であることを明示したものであるから、撤去要件に該当しない掲示物の撤去は支配介入として不当労働行為となり、該当する場合の撤去は不当労働行為にならないが、本件撤去要件該当性の判断に際しては、当該掲示物が全体として何を伝えようとし、訴えようとしているかを中心として、実質的に

撤去要件を充足するか否かを考慮すべきで、その内容、程度、記載内容の真実性等の事情を実質的かつ総合的に検討すべきであって、正当な組合活動として許容される範囲を逸脱したか否かの検討に当たっても、労使関係の状況や掲示の経緯、記載内容の性質やそれが会社内の職員の信用、名誉を侵害する程度等の具体的な事情を考慮するべきであることに加え、設置場所や対象者たる読者等の事情も軽視しがたい要素となるとされた例(国・中労委〔JR 東海(大一両・掲示物撤去第1)〕事件・東京高裁平19.8.28判決)……………949-35

介入：掲示物撤去 組合掲示板からの掲示物撤去を支配介入とした中労委命令につき、一部を除き撤去は権利濫用に当たらないとして不当労働行為性を否定した一審判決(東京地判平18.5.15労判949号53頁〔要旨〕)を変更し、一部を除き支配介入に当たるとされた例(国・中労委〔JR 東海(大一両・掲示物撤去第1)〕事件・東京高裁平19.8.28判決)……………949-35

介入：掲示物撤去 本件掲示物撤去につき、支配介入該当性の判断に当たっては、仮に、掲示物の記載内容が形式的に撤去要件に該当するとみられる場合であっても、当該掲示物の掲示が実質的に会社の運営等に与える支障の内容、程度、さらには、当該記載内容が真実であるかどうかなどの事情に照らして、当該掲示行為が正当な組合活動として許容される範囲を逸脱していないと認められるときは、この掲示物を撤去する行為は不当労働行為に当たると解すべきであるとされ、一審被告国(中労委)が撤去事由のない撤去とした10件の掲示物につき、一審(東京地判平18.10.5労判949号86頁〔要旨〕)が7件につき事実認定、判断に誤りがあるとして中労委命令を取り消したのに対し、判断に誤りがあるのは2件のみで他の8件は不当労働行為に当たるとされた例(国・中労委〔JR 東海(大一両・掲示物撤去第2)〕事件・東京高裁平19.5.30判決)……………949-83(ダ)

介入：回答文書宛先不備 参加人本部らも参加する団体交渉が継続して行われていることなどの諸事実を考慮すると、本件回答の宛先に参加人本部らが記載されていなかったこと自体によって、参加人本部らが原告における労使関係から排除され、参加人本部らと参加人支部とが分断され、参加人らが弱体化するような可能性があったと認めることは困難であるとされ、これを支配介入に該当するとして救済命令を発した本件命令は、その認定、判断に誤りがあり、違法なものとして取り消すべきであるとされた例(東京都労委〔住友重機械工業・回答文書〕事件・東京地裁平19.8.30判決)……………949-78(ダ)

介入：脱退勧奨発言 農協の課長および支店長による労働組合の組合員に対する脱退勧奨の存在が認められ、支配介入に当たるとされ、県労委の判断が取り消された例(兵庫県・兵庫県労委〔みのり農協労働組合〕事件・神戸地裁平19.9.11判決)……………950-31

介入：脱退勧奨発言 農協の課長および支店長による脱退勧奨を支配介入に当たるとした一審判決(神戸地判平19.9.11労判950号31頁)が正当とされた例(兵庫県・兵庫県労委〔みのり農協労働組合〕事件・大阪高裁平20.6.26判決)……………962-84(ダ全)

介入：メール便の使用 事業所間の「メール便」使用を許可制としたことが不当労働行為には該当しないとされた例(兵庫県・兵庫県労委〔みのり農協労働組合〕事件・神戸地裁平19.9.11判決)……………950-31

介入：係長昇任人事 「労組法7条3号にかかる不当労働行為救済申立については、労働組合のほか組合員個人も申立適格を有する」旨の最高裁判決を受けて、被控訴人Y労働委員会において審査が再開され、発せられた労委命令に対する、控訴人・元組合支部長Xによる取消訴訟につき、組合員資格の喪失を伴う係長昇任の異動命令は同号の支配介入には当たらないとした一審判決(京都地判平18.9.5労判959号153頁)が相当とされ、Xによる控訴が棄却された例(京都府・京都府労委〔京都市交通局・審査再開〕事件・大阪高裁平19.1.25判決)……………959-149

介入：ビラ配布の一律禁止 原告病院の就業規則は、病院の施設、備品等の業務外目的での使用を許可する場合があることを前提とするところ、補助参加人らの本件スロープ下での、ビラ配布等を行うことを一律に禁止することに合理性があるとはいえず、また、原告には組合活動に対する嫌悪もうかがえる等として、本件ビラ配布の一律禁止につき支配介入の不当労働行為であるとした労委判断に誤りはなく、また、その救済方法にも違法は認められないとされた例(国・中労委〔慈恵会新須磨病院〕事件・東京地裁平20.1.31判決)……………967-89(ダ全)

損害賠償：介入(脱退工作) 塩釜交通の実質的経営者の立場にある被告Bとこれを補佐する立場にある被告Cによる、原告Aに対する本件脱退工作が、Aに対する不当労働行為に当たり、Aが被った精神的苦痛に対する慰謝料は50万円と認めるのが相当とされた例(塩釜交通〔脱退工作損害賠償〕事件・仙台地裁平20.6.12判決)……………959-161(ダ)

損害賠償：介入(掲示板移設、掲示物撤去) 配管工事を理由とする原告組合の掲示板移設には不当労働行為

性は認められないとされたが、被告Y₂主席助役による原告X₅組合の掲示物撤去につき、一部労働協約の掲示・撤去要件に該当しないものがあり、支配介入に当たるとされ、原告組合地本X₆の団結権侵害により、被告Y₁社らに対し無形損害の賠償が命じられた例（JR西日本〔森ノ宮電車区・日勤教育等〕事件・大阪地裁平19.9.19判決）……………959-120

救済手続：労組法上の労働者 運送委託契約により原告会社の業務に従事していた委託契約者につき、その業務遂行状況、労務管理・報酬の性質、事業者性・専属性の有無、服務管理の点等から、労組法上の労働者に当たるとされた例（大阪府労委〔アサヒ急配〕事件・大阪地裁平19.4.25判決）……………963-68

救済手続：労組法上の労働者性 新国立劇場のオペラ合唱団員である契約メンバーは、基本契約を締結するだけでは個別公演出演義務を負っておらず、指揮命令、支配監督関係は希薄であるなどとして、契約メンバーに選抜されなかった前オペラ合唱団員Gの労組法上の労働者性が否定された例（国・中労委〔新国立劇場運営財団〕事件・東京地裁平20.7.31判決）……………967-5

救済手続：労組法上の労働者性 労組法上の労働者であるかどうかは、法的な指揮命令、支配監督関係の有無により判断すべきものであり、経済的弱者であるか否かによって決まるものではないとされた例（国・中労委〔新国立劇場運営財団〕事件・東京地裁平20.7.31判決）……………967-5

救済手続：労組法上の使用者性 下請会社O社に雇用され、長年、元請会社A社の職場において就労してきた原告X₄および同人所属の原告X₃地区労組らが、X₄がO社の倒産・営業譲渡に伴い解雇され、譲渡先の訴外T社での雇用を拒否したうえでA社に就労確保を求め、A社の就労拒絶および団交態度が不当労働行為に当たるとした件につき、本件事情によればA社とX₄との間に黙示の労働契約が成立していたとはいえないとされ、A社の部分的使用者性を認めた平成7年最判〔最三小判平7.2.28〔朝日放送事件〕〕は、本件の就労確保という部分での使用者性まで認めたものではなく、またX₄はO社の事情により解雇され、A社のもとでの就労を基礎づける地位を失ったのであって、X₄の就労確保はその前提を欠く事態に至ったといふべきであるなどとして、X₄の就労確保につき、A社が労組法7条の使用者に当たるとの原告ら主張が否定された例（国・中労委〔朝日放送〕事件・東京地裁平20.1.28判決）……………964-59

救済手続：労組法上の使用者性 本件においては原告

旧モリタの会社分割（新設分割）により原告エコノスが設立されたところ、旧モリタと補助参加人分会の組合員の労働契約関係は原告エコノスに承継されたといふべきであるから、原告エコノスは原告旧モリタの本件組合事務所貸与等についての不当労働行為責任を承継したものとされ、また、会社分割後の原告新モリタも上記不当労働行為責任につき、原告エコノスに雇用承継された分会組合員との関係で使用者たる地位を失うことはないとされた例（国・中労委〔モリタほか〕事件・東京地裁平20.2.27判決）……………967-48

救済手続：救済命令の名宛人 救済命令の名宛人として当該法主体の機関または構成部分を表示した場合でも、合理的解釈により当該法主体と善解して表示することに違法はないとされた例（中労委〔日本郵政公社（小石川郵便局等組合事務局）〕事件・東京高裁平19.9.26判決）……………946-39

救済手続：申立期間と「継続する行為」 使用者が昇給に関する考課査定および職能資格等級の格付けにおいて、組合員であることを理由に差別的取扱いをした場合、その賃金上の差別取扱いの意図は、賃金の支払いによって具体的に実現されるのであって、上記査定および格付けとこれに基づく毎月の賃金の支払いとは一体のものとして一個の不当労働行為をなすものとみるべきであり、同査定および格付けに基づく賃金が支払われているかぎり不当労働行為は継続することになるから、救済の申立てが同査定および格付けに基づく賃金の最後の支払いの時から1年以内にされたときは、当該救済申立は労働組合法27条2項所定の期間内にされたものとして適法になる（最三小判平3.6.4〔紅屋商事事件〕参照）が、使用者が新たな考課査定および職能資格等級の格付けを行い、これに基づき賃金が支払われるようになった場合には、たとえ不当労働行為意思の同一性、行為の同種性、時間的連続性等が認められるとしても、新たな考課査定および格付けに基づく賃金の支払いと従前の考課査定および格付けに基づく賃金の支払いとは、「継続する行為」と解することは困難であるとされた例（国・中労委〔昭和シェル石油〕事件・東京地裁平19.5.28判決）……………947-58

救済手続：申立期間の経過 組合大阪支部および組合員ら6名の申立てのうち、同人らの昭和60年から62年までの間の賃金・賞与額の是正と差額支払いを求める部分につき、申立期間の経過後にされたものとして却下した中労委命令が適法とされた例（国・中労委〔昭和シェル石油〕事件・東京地裁平19.5.28判決）……………947-58

救済手続：文書手交等と労委の裁量範囲 本件ポスト・ノータイス命令の内容が、労働委員会の裁量権の

範囲を逸脱するものでないことは明らかであり、本件命令により、控訴人は今後このような地位にある従業員が支配介入行為を行わないよう監督することが求められているのであるから、このことを周知徹底するためにポスト・ノートリスを命ずる必要性があるとされ、また、同命令が私的自治に対する違法な介入であると認められないとされた例（中労委〔JR 東海（新幹線・科長脱退勧奨）・差戻審〕事件・東京高裁平19.10.25判決）……………949-5

救済手続：文書手交等と労委の裁量範囲 謝罪・誓約文の手交・掲示を命ずるかどうかは、労委の広範な裁量に委ねられている等として、文書手交・掲示の申立てを棄却した県労委判断が維持された例（兵庫県・兵庫県労委〔みのり農協労働組合〕事件・神戸地裁平19.9.11判決）……………950-31

救済手続：任意的団交事項を含む団交応諾命令と労委の裁量範囲 本件要求書1の記載事項は、義務的団体交渉事項が圧倒的多数を占め、一部に任意的団体交渉事項が含まれているにすぎないところ、原告は正当な理由なく一律に団体交渉を拒否したものであるうえ、本件要求事項に対して全項目について回答し、その後も本件要求事項に任意的団体交渉事項が含まれていることを問題としていないことなどからすると、任意的団体交渉事項を含む本件要求書1に関する団体交渉に応じるよう命じた本件命令が違法であるとは認められないとされた例（国・中労委〔慈恵会新須磨病院〕事件・東京地裁平20.1.31判決）……………967-89（ダ）

救済手続：救済命令取消訴訟と再審査（労組法27条の19） 都労委命令に対する取消訴訟の提起とともに、中労委に対する再審査申立がなされ、一審判決（東京地判平18.7.27労判949号32頁〔要旨〕）後に、当該申立ての一部を認容する再審査命令が発せられた場合において、労働組合らによる都労委命令に対する取消訴訟（第2事件）については不適法となり効力を失うとして却下され、他方、使用者による上記都労委命令の取消訴訟（第1事件）については、使用者は中労委に対し再審査の申立てをしておらず、当該訴えは不適法となるものではないとされた例（東京都労委〔住友重機械工業・昇格差別〕事件・東京高裁平19.10.4判決）……………949-20

労 委 命 令

◆不利益取扱い

解雇 未払賃金の早期支払いを求めて結成された組合の全組合員を、支社閉鎖を理由に解雇したことが不当

労働行為（1・3号）とされた例（日本ERM事件・北海道労委平19.10.12命令）……………947-87

解雇 部活指導の際、生徒に体罰を加えたことを理由に組合副委員長を解雇したことが不当労働行為（1・3号）とされた例（大成学園〔大成高校〕事件・中労委平19.10.3命令）……………947-88

解雇 顧客情報記載の営業日誌を労働委員会に証拠として提出したこと等を理由として、組合副委員長X₂を解雇したことが不当労働行為（1・3号）とされた例（日産センチュリー証券事件・東京都労委平19.7.3命令）……………947-89

配転拒否による解雇、配転 身体障害者の支援業務に従事していた組合員X₂に対する調理員への配転、および同人の配転辞令拒否を理由とする解雇が不当労働行為（1・3号）とされた例（善興会ほか事件・宮崎県労委平19.12.26命令）……………951-88

解雇 被申立人吾妻自動車による全従業員解雇・会社解散が偽装解散であり、不当労働行為（1・3号）に当たるとして、別会社飯坂吾妻に対し、解雇された組合員の雇用等が命じられた例（吾妻自動車交通ほか1社事件・福島県労委平20.5.27命令）……………960-94

懲戒解雇 新組合を結成したMに対する配転後の懲戒解雇が不当労働行為（1・3号）に当たらないとされた例（日本工業新聞社事件・中労委平20.4.16命令）……………960-96

懲戒解雇 高校教職員の組合役員4名に対する懲戒解雇処分が不当労働行為とされた例（玉城学園事件・宮崎県労委平20.7.31命令）……………964-93

定年後再雇用拒否 就業規則で定める定年に達した組合委員長が5年5か月経過後に申し入れた再雇用を拒否したことが、不当労働行為に当たらないとされた例（塩釜交通〔賃金減額等〕事件・宮城県労委平19.9.5命令）……………946-175

雇止め、国立大学法人化に伴う新設就業規則の適用 組合員に対する非常勤職員就業規則の適用および定年に達した非常勤職員組合員の雇止めが、不当労働行為に当たらないとされた例（大阪大学事件・大阪府労委平19.9.25命令）……………946-172

雇止め 配送業務従事の契約社員Fに対する、配送業務中の交通事故を理由とする雇止めが不当労働行為（1・3号）に当たらないとされた例（間口陸運事件・大阪府労委平20.4.28命令）……………959-178

雇止め 外国語教育の改革に伴い担当科目がなくなることとする、外国人非常勤講師である組合員

- X₂への雇止め通知が不当労働行為（1・3号）に当たらないとされた例（立命館〔非常勤講師雇止め〕事件・大阪府労委平20.6.23命令）……………962-95
- 賃金減額** 仕事量の減少を理由に組合員Cの賃金を引き下げたことが不当労働行為とされた例（塩釜交通〔賃金減額等〕事件・宮城県労委平19.9.5命令）……………946-175
- 賃金減額、降格（私用メール）** 業務用パソコンにより私用メールを繰り返した組合の分会長Y₂を減給処分にし、主任から事務局長に降格したことが不当労働行為（1・3号）とされた例（大阪土地家屋調査士会事件・大阪府労委平20.1.25命令）……………953-93
- 賃金減額** 組合役員に対する賞与の大幅減額および給与減額が、不当労働行為とされた例（田中酸素〔営業支援命令等〕事件・山口県労委平20.3.27命令）……………957-93
- 勤務時間短縮による賃金減額** 分会結成に中心的役割を果たした時間給アルバイトX₂に対する、書記長就任後の勤務時間の大幅短縮、賃金減額が不当労働行為（1・3号）とされた例（大口水産事件・石川県労委平20.4.8命令）……………959-180
- 定昇停止等** 組合が新賃金体系移行に同意しないことを理由とする、組合員への平成10年度および11年度の定昇不実施等、および組合と合意していない勤務時間変更に基づいて、遅刻、早退等を控除の対象として算定した一時金を、組合員に支給したことが不当労働行為（1・3号）とされた例（南労会〔定昇・一時金〕事件・中労委平19.12.5命令）……………951-90
- 組合役員の昇格不実施** 組合の委員長および副委員長を労組役員であることを理由に支所長に昇格させなかったことが不当労働行為とされた例（ちくま農業協同組合事件・長野県労委平20.1.23命令）……………953-94
- 試問等、嚴重注意** ①科長、助役の組合員に対する添乗指導、試問、個別指導および②試問への回答を拒否した組合員9名に対する嚴重注意処分が不当労働行為（①＝1・3号、②＝1号）に当たらないとされた例（JR東海〔大阪第二運輸所〕事件・大阪府労委平19.11.27命令）……………949-88
- 残業割当差別、譴責処分** 添乗調査の報告書に押印しなかった組合員に対する譴責処分は不当労働行為（1・3号）に当たらないが、組合加入バス乗務員に残業を割り当てなくなったことが不当労働行為（1・3号）とされた例（東急バス事件・中労委平20.1.9命令）……………953-95
- 配転** 業務上の事故を理由とする、組合委員長の知的障害者更生施設支援職員から老人介護施設介護職員への配転が不当労働行為（1・3号）に当たらないとされた例（やまばと会員光園事件・中労委平20.6.18命令）……………962-96
- 臨時業務従事状態放置** 組合書記長に対して、長期間にわたり営業所の営業支援を命じたことが、不当労働行為とされた例（田中酸素〔営業支援命令等〕事件・山口県労委平20.3.27命令）……………957-93
- 公休出勤制限** 組合員に対する公休出勤制限が不当労働行為とされた例（八千代交通事件・埼玉県労委平20.3.17命令）……………957-95
- 定年後の勤務形態変更申出拒否** 定年後に嘱託乗務員として勤務していた組合員X₂の定時制乗務員への移行申出拒否が、不当労働行為に当たらないとされた例（八千代交通事件・埼玉県労委平20.3.17命令）……………957-95
- 別組合組合員への業務精励解決金支給** 本件和解において、申立人組合の組合員に支払った未割増賃金等の解決金には付加金銭的なものが含まれていたとして、別組合の組合員に業務精励解決金を支払ったことが不当労働行為（1・3号）に当たらないとされた例（三重近鉄タクシー事件・奈良県労委平19.11.1命令）……………949-92
- ビラ配布制止** 公社敷地内での組合のビラ配布の制止が、不当労働行為（1・3号）に当たらないとされた例（郵政事業〔郵政公社・ビラ配布等〕事件・中労委平19.12.19命令）……………953-97

◆ 団交拒否

- 交渉事項：懲戒処分後の昇給延伸と「管理運営事項」** 懲戒処分を受けた組合員の昇給延伸の基準などにつき、再審査申立人県が管理運営事項に当たるとして、組合の申し入れた団交を拒否したことが不当労働行為とされた例（広島県〔教職員・懲戒処分〕事件・中労委平19.11.7命令）……………949-89
- 交渉事項：添乗調査評価基準** 添乗調査の評価基準等に関する団交拒否が不当労働行為とされた例（東急バス事件・中労委平20.1.9命令）……………953-95
- 交渉事項：義務的団交事項** サービス代行店主らの組合が申し入れた最低保障賃金、労働時間等に関する団交に応じなかったことを不当労働行為とした初審判断が相当とされた例（ビクターサービスエンジニアリング事件・中労委平20.2.20命令）……………955-95

応諾義務：開催条件不合意 学園の提案した、交渉時間等を制限する開催条件に同意しないことを理由に、夏期一時金の団交を拒否したことが不当労働行為とされた例（杉森学園事件・福岡県労委平19.11.5命令）……949-90

応諾義務：繁忙期を理由の不開催 繁忙期における団交を近畿支社で行いたいとして、京都市内郵便局での団交に応じなかったことが不当労働行為に当たらないとされた例（郵政事業〔郵政公社・ピラ配布等〕事件・中労委平19.12.19命令）……953-97

応諾義務 退職から25～49年後に、在職中の石綿曝露被害の補償に関して退職者らの組合が団交を申し入れた件につき、団交を求める特別の事情が認められ、会社が団交に応じないことが不当労働行為とされた例（ニチアス事件・奈良県労委平20.7.24命令）……964-94

誠実団交義務：懲戒処分 組合の申し入れた分会長の懲戒処分に関する団交に誠実に応じなかったことが不当労働行為とされた例（光仁会〔組合旗掲揚等〕事件・中労委平19.9.19命令）……946-173

誠実団交義務：派遣社員の雇用期間変更 組合員Jの派遣期間短縮等に関する団交における会社の対応が不誠実とはいえないとされた例（NTTヒューマンソリューションズほか1社事件・大阪府労委平20.2.26命令）……955-94

誠実団交義務：雇止め Fの雇止め撤回を求める団交における会社の対応が不当労働行為に当たらないとされた例（間口陸運事件・大阪府労委平20.4.28命令）……959-178

誠実団交義務：給与構造改革に関する交渉態度 給与構造改革に関する団交における日赤の対応は不当労働行為に当たるが、給与改定に関する団交における日赤の対応はこれに当たらないとされた例（日本赤十字社事件・東京都労委平20.5.27命令）……960-93

誠実団交義務：会長不出席 団交には交渉権限を委任された法人理事が出席しており、会長の不出席をもって不当労働行為であるとは認められないとされた例（B社会福祉法人事件・徳島県労委平20.6.26命令）……962-94

◆支配介入

組合間差別 組合事務所貸与の場所を別組合と差別したことが不当労働行為とはいえないとされた例（日本航空インターナショナル事件・東京都労委平20.2.19命令）……955-96

脱退勧奨 管理職による脱退勧奨発言等が不当労働行為とされた例（日本航空インターナショナル事件・東京都労委平20.2.19命令）……955-96

脱退勧奨 組合役員に対して上部団体加盟をやめるよう発言したり、第二組合の組合員である下級職制をして組合脱退および第二組合加入を勧奨させたことが不当労働行為とされた例（大口水産事件・石川県労委平20.4.8命令）……959-180

脱退勧奨 意見交換の集会において法人会長が組合脱退を勧奨し、組合を誹謗中傷したことが不当労働行為とされた例（B社会福祉法人事件・徳島県労委平20.6.26命令）……962-94

組合脱退を条件のスト控除分賃金支払い 事業部長兼執行役員であるY₂が、ストに参加した組合員に対し、組合脱退を条件にスト控除分の賃金等の支払いを提示したり、脱退した組合員に控除分の賃金等を支払ったことが不当労働行為とされた例（マブチ事件・滋賀県労委平19.9.5命令）……946-174

協約改定・解約申入れ 組合員の範囲をめぐって見解が対立する中、労働協約の改定等を申し入れた農協の一連の行為が、不当労働行為に当たらないとされた例（ちくま農業協同組合事件・長野県労委平20.1.23命令）……953-94

和解協定否定発言等 未払賃金等の支払いを約束した和解協定を否定する発言をしたり、それを履行しない対応が不当労働行為とされた例（日本ERM事件・北海道労委平19.10.12命令）……947-87

組合事務所貸与に関する協約不履行 被申立人Y₁社が、組合事務所の設置・賃貸についての協定書を締結しながら、その具体化に真摯に取り組んでいないことが不当労働行為とされた例（光陽商事・コーヨー急送事件・大阪府労委平19.12.11命令）……951-89

組合旗撤去等 法人が組合旗の撤去を求め、日の丸を掲揚等したことが不当労働行為に当たらないとされた例（光仁会〔組合旗掲揚等〕事件・中労委平19.9.19命令）……946-173

組合掲示板撤去 組合掲示物の内容に問題があるとして削除を求め、その後組合掲示板を撤去したことが不当労働行為とされた例（八千代交通事件・埼玉県労委平20.3.17命令）……957-95

懲戒処分 一時金交渉中に組合が病院敷地内に組合旗を掲揚し、法人の撤去要求に従わなかったことを理由に、組合の分会長を停職3か月の懲戒処分に付したこ

とが不当労働行為とされた例（光仁会〔組合旗掲揚等〕
事件・中労委平19.9.19命令）……………946-173

出勤処分等（組合バッジ着用）、警告書掲出 勤務時間
中の組合バッジ着用者を厳正に処分する旨の警告書の
掲出は不当労働行為に当たらないが、組合バッジ着用
の組合員を出勤停止および減給処分に付したことは不
当労働行為とされた例（東日本旅客鉄道〔国労バッジ
着用〕事件・東京都労委平20.3.4命令）……………957-96

配転等 組合副委員長X₂に対する本店営業部から新
潟県央支店開設準備委員への配転が不当労働行為とさ
れた例（日産センチュリー証券事件・東京都労委平19.
7.3命令）……………947-89

妥結なしの一時金支給 組合と妥結することなく組合
員に夏期一時金を支給したことが不当労働行為とさ
れ、文書揭示が命じられた例（杉森学園事件・福岡県
労委平19.11.5命令）……………949-90

事前協議なしの勤勉手当減額支給 労働協約の事前協
議条項に反する勤勉手当の一律減額支給が不当労働行
為とされた例（大友恵愛会事件・北海道労委平20.7.14
命令）……………964-96

組合批判文書送付 学園理事長が理事および一部の評
議員に対し、組合を批判する趣旨の「気になる発言集」
を送付したことが不当労働行為に当たらないとされた
例（杉森学園事件・福岡県労委平19.11.5命令）
……………949-90

◆救済手続

当事者適格（労働者） 本件サービス代行店が労組法
上の「雇用する労働者」に当たるとされた例（ビクター
サービスエンジニアリング事件・中労委平20.2.20命
令）……………955-95

当事者適格（労働者） 雇止め通知後に組合加入通知
がなされた組合員Fにつき、実際の雇止め時点では組
合は同人の処遇の是正を要求しうる立場にあったとし
て、本件雇止めに関し、組合は申立資格を有するとさ
れた例（間口陸運事件・大阪府労委平20.4.28命令）
……………959-178

当事者適格（使用者） Y₁社の株式の50%を保有する
被申立人Y₂社が労組法上の使用者とはいえないとし
て、Y₂社に対する申立てが却下された例（光陽商事・
コーヨー急送事件・大阪府労委平19.12.11命令）
……………951-89

当事者適格（使用者） 派遣社員である組合員Jの派
遣先会社アスクは、労組法上の使用者に当たらず、団

交応諾義務が認められないとして、申立てが却下され
た例（NTTヒューマンソリューションズほか1社事
件・大阪府労委平20.2.26命令）……………955-94

当事者適格（使用者） 組合員勤務の会社にバス運行
業務を委託している被申立人県が、組合員の使用者に
当たらないとされ、団交応諾等の救済申立が却下され
た例（茨城県〔常南交通〕事件・茨城県労委平20.3.19
決定）……………957-94

当事者適格（使用者） 申立外東京セメント運輸（以
下、「運輸社」）の共同出資者である被申立人太平洋セ
メントにつき、運輸社の解散に伴う従業員解雇に関し、
使用者の立場にあったとは認められないとされた例
（太平洋セメント事件・東京都労委平20.4.15命令）
……………959-179

当事者適格（使用者） 市の交通事業の受託会社の従
業員組合が市に申し入れた団交について、市は労組法
7条2号の使用者に当たらないとして申立てを却下し
た初審決定が相当とされた例（大阪市〔大阪市交通局〕
事件・中労委平20.5.7命令）……………960-95

当事者適格（使用者） 荷役業務の委託先会社の解散
とそれに伴う従業員解雇について、破産手続廃止の決
定が確定した会社を被申立人とする申立てが却下さ
れ、また、委託元会社は不当労働行為責任を負う者と
はいえないとされた例（福岡大和倉庫・日本ミルコ
ミュニティほか事件・中労委平20.7.2命令）……………964-97

偽装解散と別会社の責任 被申立人吾妻自動車と飯坂
吾妻は事業体としての連続性・一体性を有し、解散し
た吾妻自動車の不当労働行為責任は飯坂吾妻が負うと
された例（吾妻自動車交通ほか1社事件・福島県労委
平20.5.27命令）……………960-94

労委命令の裁量範囲 本件通達の内容および本件初審
命令後の状況等に照らすと、補助参加組合の行う争議
行為に際して、今後、争議不参加者に対し、褒賞金等
の名目をもって金員を支給するなどして補助参加組合
の運営に支配介入してはならないとする再審査命令に
ついて、裁量権の範囲を超える等の事情があるとは認
められないとされた例（国・中労委〔JR東日本（千葉
勤労・褒賞金）〕事件・東京高裁平19.5.17判決）
……………948-23

解説・連載索引

新春鼎談

・労働時間・時間外労働をめぐる諸問題について
～平成17年以降の判例を題材として～

九州大学法学研究院教授 野田 進
 弁護士 加茂 善仁
 弁護士 鴨田 哲郎
 ……946-6

判例解説

・近親者の介護のための逸脱・中断と通勤災害
～国・羽曳野労基署長（通勤災害）事件（大阪
高裁平19.4.18判決 労判937号14頁）～

近畿大学准教授 衣笠 葉子……955-5

- ・ 労災休職者（職種限定）の休業補償不支給処分後の使用者への所得保障請求
～神奈川都市交通事件（最高裁一小平20.1.24判決）～

平成国際大学教授 山崎 文夫……961-5

判例研究

・店舗店長をめぐる法的問題
—労働時間管理を中心に—

法政大学講師 山本 圭子……963-5

・偽装請負・違法派遣と受入企業の雇用責任
～松下プラズマディスプレイ（パスコ）事件高
裁判決にみる「黙示の労働契約」論の意義と
課題～

中央大学教授 毛塚 勝利……966-5

最高裁労働判例の歩みと展望

弁護士 宮里邦雄・高井伸夫・千種秀夫

⑰ 就業規則の周知義務
(フジ興産事件・最二小判平15.10.10)

.....946-177

⑮ 労委による救済命令制度の意義
(第二鳩タクシー事件・最大判昭52.2.23)

.....947-91

⑲ 労働組合法上の労働者
(中日放送管弦楽団事件・最一小判昭51.5.6)
……949-93

⑳ (最終回) 労働基準法上の労働者
(藤沢労基署長〔大工負傷〕事件・最一小判平
19.6.28)

.....951-92

海外判例レポート

⑧5 〈スイス〉
社会計画の法的性格と病気休業者の退職補償金
請求

専修大学教授 中野 育男……946-182

⑧6 〈ドイツ〉
勤務時間中のインターネットの私的利用を理由とする解雇

広島大学准教授 緒方 桂子……948-96

⑧7 〈ベトナム〉
合併会社直営レストラン責任者の整理解雇等
北海道大学大学院講師 斉藤 善久……950-96

⑧8 〈イギリス〉
使用者の手續義務の不履行と注意義務
専修大学教授 有田 謙司……952-96

⑧9 〈フランス〉
同一労働同一賃金原則と賃金の個別化
三重大学講師 小早川 真理……954-96

⑨〇 〈アメリカ〉
退職後の競業避止義務・秘密保持義務の拘束力
同志社大学大学院 坂井 岳夫……956-96

91 〈ドイツ〉
経営上の理由による解約告知の人選と年齢差別
三重短期大学講師 山川 和義……958-96

⑨② 〈イギリス〉

内部告発者に対する同僚の報復行為と使用者の
代位責任

北九州市立大学講師 國武 英生……959-182

⑨③ 〈フランス〉

企業内ネットを用いた組合の情宣活動とその制
約

桐蔭横浜大学専任講師 勝亦 啓文……961-96

⑨④ 〈アメリカ〉

カリフォルニア州における競争避止特約と権利
放棄条項の効力

法政大学講師 沼田 雅之……963-96

⑨⑤ 〈韓国〉

発注会社の工場内で作業する請負労働者の法的
地位

韓国外国語大学法科大学教授 李 鋌
……965-96

⑨⑥ (最終回) 〈イギリス〉

賃金差別事件における賃金制度の差別的性質の
証明方法

中央学院大学講師 長谷川 聡……967-96

遊筆—労働問題に寄せて

・名づけることの力

弁護士 角田 由紀子……946-2

・改正パート労働法と通常の労働者の賃金引下げ

弁護士 和田 一郎……947-2

・制度の悪用是正を

弁護士 新垣 勉……948-2

・「偽」の1年と司法制度改革

島根大学大学院法務研究科教授 鈴木 隆
……949-2

・ビルマの豎琴と過労死裁判

弁護士 川人 博……950-2

・トヨタ過労死判決のあとに

甲南大学名誉教授・研究会「職場の人権」代表
熊沢 誠……951-2

・労働契約法と今後の課題

関西大学大学院法務研究科教授・弁護士
川口 美貴……952-2

・労働法学者の実務体験

広島大学教授・弁護士 三井 正信……953-2

・メンタルヘルス研修のなかで

シニア産業カウンセラー・キャリアコンサルタント
佐藤 敏子……954-2

・労働法と社会保障法

熊本県立大学総合管理学部教授
石橋 敏郎……955-2

・管理職の鑑は管理監督者に非ず

弁護士 福島 正……956-2

・トラブル相談ブログから垣間見る近未来

札幌学院大学教授 家田 愛子……957-2

・どこに「責任」を見いだすのか。

西南学院大学法学部教授 菊池 高志
……958-2

・両立支援制度の導入と同時に働き方の改革を

東京大学社会科学研究所教授 佐藤 博樹
……959-2

・過労死110番の20年

弁護士・過労死弁護団全国連絡会議幹事
上柳 敏郎……960-2

・年齢とは何か

中央大学法科大学院教授 山田 省三
……961-2

・「格差社会」と最低賃金

久留米大学教授 阿部 和光……962-2

・不易流行について

名古屋大学教授 和田 肇……963-2

・内山工業事件判決の先例的価値

岡山商科大学教授・弁護士 香山 忠志
……964-2

・労働関係における「合意」の意義

青森中央学院大学教授 小俣 勝治……965-2

・派遣が職業紹介か

弁護士 上条 貞夫……966-2

・採用内定の取消しに思う

法政大学教授 金子 征史……967-2

労働法令関連News

・労働契約法, 改正最低賃金法が成立……946-184

・仕事と生活の調和 (ワーク・ライフ・バランス)
憲章……947-98

・平成19年 労働組合基礎調査結果の概要	……949-98
・労働契約法の施行通達の概要	……951-98
・派遣法施行規則改正・日雇派遣指針等	……953-98
・管理監督者範囲の適正化について	……955-98
・平成19年度 脳・心臓疾患・精神障害等にかかる 労災補償状況	……957-98
・平成19年度 個別労働紛争解決制度施行状況	……959-184
・平成19年 団体交渉と労働争議に関する実態調 査	……960-98
・有期契約労働者の雇用管理の改善に関するガイ ドライン	……962-98
・多店舗展開する小売業、飲食業等の店舗におけ る管理監督者の範囲の適正化について	……964-98
・労働者派遣事業の適正な運営の確保及び派遣労 働者の就業条件の整備等に関する法律等の一部 を改正する法律案要綱	……966-98

労働審判ダイジェスト

・ほぼフルタイム勤務をしていたパート労働者に 対する退職勧奨および整理解雇につき、退職合 意がなく整理解雇も無効であるとして、地位確 認と賃金の支払いを命じる審判がなされた例 (東京地裁平19(労)158号・平19.7.19)	……946-171
・減額分の賃金支払いを求めた労働者に対し、会 社側が労働審判を申し立て、労働者へ解雇の意 思表示をした事案につき、合意退職と差額賃金 に一定額を上乗せした解決金支払いを内容とす る調停が成立した例(横浜地裁平19(労)28号・ 平19.5.29)	……948-95
・賞与の支給などを求めて団体交渉を申し入れた 病院組合の職員2名に対する整理解雇・懲戒解 雇につき、いずれも無効であるとして、地位確 認および賃金の支払いを命じる審判がなされた 例(東京地裁平19(労)342号・平19.12.7)	……950-95
・長時間労働による未払残業代を求めた元店長に つき、労使交渉決裂後に申立てがなされ、解決	

金支払いについての労使協定を締結する旨の和
解合意が成立し、その後、審判が取り下げられ
た例(横浜地裁平19(労)79号・平20.1.11)

……952-95

- ・清算会社が、解雇予告に当たり約束した年休残日数分の買取りにつき、パート労働者11名が1つの労働審判手続において共同申立人となり、その買取金の支払いを求めたところ、買取金の一部支払いを内容とする調停が成立した例（東京地裁平19(労)282号・平19.11.16） ……954-95
- ・在職中、代表者から2年超にわたりセクハラ行為を受け続けた元従業員について、会社に金銭支払いを命じる審判がなされた例（東京地裁平19(労)262号・平20.4.22） ……956-95
- ・土曜出勤通告に対する、労働局からの助言・指導後の職務内容変更、賃金切下げ等につき、会社に対し、未払賃金支払い等を命じるとともに、申立人に対しても、土曜出勤を命じる審判がなされた例（東京地裁平19(労)24号・平19.4.19） ……958-95
- ・退職を申し出たところ懲戒解雇処分を受けた元従業員につき、処分無効の確認と、会社に解決金の支払いを命じる審判がなされた例（札幌地裁平19(労)11号・平19.5.22） ……959-177
- ・解雇通告を受け、退職した労働者が未払残業代等を請求した事案につき、会社主張の残業代相当額の解決金支払いで調停が成立した例（東京地裁平20(労)71号・平20.5.23） ……961-95
- ・精神疾患によって療養休職中であった労働者の解雇につき、解雇撤回と会社都合による合意退職、解決金等支払いを内容とする調停が成立した例（東京地裁平20(労)55号・平20.6.10） ……963-95
- ・外国人研修生の、技能実習・研修期間中の時間外労働に対して割増賃金を支払う必要があることを前提とした調停が成立した例（岐阜地裁平19(労)8号・平20.1.31） ……965-95
- ・解雇通告を受けた内科医長につき、地位確認および解雇後の賃金支払い等を命じる審判がなされた例（福井地裁平19(労)1号・平19.10.18） ……967-95