

# 労働判例

人事労務に活かす判例実務誌

付録

No.989 2009 12/15

2009年（平成21年）

## 労働判例・命令総索引

2009年1月1・15日号（No.968）～12月15日臨時増刊号（No.990）

- 言渡日順索引 ..... 2
- 項目別索引 ..... 15
- 解説・連載索引 ..... 63



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. 2. 28	札幌高判 平18(行コ)5	札幌東労基署長（北洋銀行）事件	968-136		確定
20. 2. 28	神戸地尼崎支判 平17(ワ)213ほか	三菱電機事件	未掲載	判時2027-74	確定
20. 2. 29	東京地判 平18(ワ)21895	スリムビューテイハウス事件	968-124		控訴
20. 2. 29	広島地福山支判 平17(ワ)325	鞆鉄道（第2）事件	掲載予定	労旬1700-48	控訴
《3月》					
20. 3. 6	大阪地判 平18(ワ)10677ほか	住之江A病院（退職金等）事件	968-105		控訴
20. 3. 7	大阪地判 平18(ワ)451	ハイクリップス事件	971-72		控訴
20. 3. 13	名古屋地判 平17(ワ)3846	花野商事（豊電子工業）事件	未掲載	判時2030-107	控訴
20. 3. 18	仙台地判 平18(ワ)758	Aラーメン事件	968-32		控訴
20. 3. 21	札幌地判 平17(行ウ)13	国・小樽労基署長（小樽中央自動車学校）事件	968-185（ダ全）		控訴
20. 3. 26	東京地判 平18(ワ)28784	東京セクハラ（T菓子店）事件	969-13	判時2023-32 労経速2019-9	控訴
20. 3. 26	東京地判 平18(行ウ)619ほか	国・中労委（函館厚生院）事件	969-77		確定
20. 3. 26	東京地判 平19(ワ)24172	ヒューマントラスト事件	970-94（ダ全）		確定
20. 3. 27	東京高判 平19(ネ)6047	タマ・ミルキウエイ事件	974-90（ダ全）		確定
20. 3. 27	大阪高判 平19(ネ)1378	大阪府立病院（医師・急性心不全死）事件	972-63	判時2020-74 判タ1275-171	確定
20. 3. 27	神戸地尼崎支判 平19(ワ)389	エイテイズ事件	968-94		控訴後和解
20. 3. 31	鳥取地判 平19(ワ)128	鳥取三洋電機事件	987-47（要旨）		控訴
《4月》					
20. 4. 10	神戸地判 平17(ワ)1902	ホテル日航大阪（脳出血）事件	974-68		確定
20. 4. 28	大阪地判 平16(ワ)3670	天辻鋼球製作所（小脳出血等）事件	970-66	判タ1293-214	控訴
《5月》					
20. 5. 12	大阪地判 平17(行ウ)248	国・北大阪労基署長（スターライト工業）事件	968-177（ダ全）		確定
20. 5. 15	福岡地判 平18(ワ)2585	河合塾（非常勤講師・出講契約）事件	989-50		控訴
20. 5. 19	東京地判 平18(行ウ)539	国・亀戸労基署長（千代田梱包工業）事件	未掲載	労経速2022-26	控訴
20. 5. 19	大阪地判 平17(行ウ)123ほか	国・東大阪労基署長（モード・テック広栄）事件	968-170（ダ全）		控訴
20. 5. 20	東京地判 平18(ワ)19133	日本美術刀剣保存協会事件	971-58	判タ1291-217	控訴
20. 5. 21	広島地判 平18(行ウ)22	広島県・広島県労委ほか（県教委・組合年休）事件	978-66		控訴
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	968-58	判時2021-116 労経速2011-3	確定
20. 5. 26	大阪地判 平16(ワ)11732	富士通四国システムズ（F T S E）事件	973-76	判時2032-90 判タ1295-227	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
《6月》					
20. 6. 3	和歌山地判 平20(わ)146ほか	縫製業事業主（労基法違反被告）事 件	970-91（ダ全）		確定
20. 6. 4	東京地判 平18(行ウ)114	国・伊予三島労基署長（福助工業横 浜営業所）事件	968-158（ダ全）		確定
20. 6. 4	東京地判 平20(レ)3ほか	コンドル馬込交通事件	973-67	労経速2018-16	確定
20. 6. 6	大阪地判 平19(ワ)5612	ピーエムコンサルタント事件	970-89（ダ全）		控訴
20. 6.10	東京地判 平18(ワ)5705ほか	第一化成事件	972-51		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	969-61	判タ1292-175 労経速2015-3	控訴
20. 6.17	東京地判 平18(ワ)7863	日立製作所（婦化嘱託従業員・雇止 め）事件	969-46		控訴
20. 6.19	東京地判 平19(行ウ)602	国・中労委（ネスレ日本島田工場・ 団交）事件	971-21	労経速2014-3	控訴
20. 6.19	大阪地判 平18(ワ)14065	平野屋事件	972-37		控訴
20. 6.25	東京地判 平18(行ウ)187	国・中央労基署長（東急リゾート） 事件	968-143（ダ全）		確定
20. 6.25	大阪地判 平19(行ウ)56	大阪府労委（塚本学院・配転等）事 件	970-46		控訴
20. 6.26	東京高判 平20(ネ)608	パナホーム事件	970-32		確定
20. 6.26	東京高判 平20(ネ)200	インフォーマテック事件	978-93（ダ全）		確定
20. 6.27	東京地判 平19(ワ)3973	インターネット総合研究所事件	971-46		確定
《7月》					
20. 7. 1	東京高判 平18(ネ)5606	みずほトラストシステムズ（うつ病 自殺）事件	969-20		上告
20. 7. 1	松山地判 平18(ワ)101	前田道路事件	968-37	労経速2013-3	控訴
20. 7. 3	東京地判 平19(行ウ)698	国・中労委（神谷商事）事件	968-210（リ）		控訴
20. 7. 9	京都地判 平18(ワ)3346	京都市女性協会事件	973-52		控訴
20. 7.11	大阪地判 平19(ワ)3059	大阪大学事件	未掲載	労経速2028-7 公判速381-2	控訴
20. 7.24	東京地判 平19(ワ)30625	エーディーアンドパートナーズ（ア ルケ通信社）事件	977-86		確定
20. 7.25	仙台高判 平20(ネ)158	Aラーメン事件	968-29		確定
20. 7.29	東京地判 平19(ワ)14207	JWTジャパン事件	971-90（ダ）		控訴
20. 7.29	神戸地尼崎支判 平17(ワ)944	名神タクシーほか事件	976-74		確定
20. 7.30	大阪高判 平20(ネ)39	H工務店（大工負傷）事件	980-81		確定
20. 7.31	東京地判 平18(ワ)793	中日本航空・中部電力ほか（信越放 送記者）事件	970-98（リ）	判時2026-25	控訴
《8月》					
20. 8.14	高松高判 平19(ネ)228	四国労働金庫事件	981-148		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. 8. 22	大阪地判 平19(ワ)2088	瀧本事件	未掲載	労経速2027- 3	控訴
20. 8. 28	大阪地判 平18(ワ)4516	旭運輸事件	975-21		控訴
20. 8. 29	札幌高判 平19(ネ)99	札幌国際観光（石綿曝露）事件	972-19	判時2029-27 判夕1302-164	上告
20. 8. 29	大阪高判 平19(行コ)65	大阪市・市教委（教員・免職処分） 事件	978-41	判時2033-125 公判速383- 2	上告
《9月》					
20. 9. 2	東京地判 平18(ワ)10604	産業能率大学事件	未掲載	労経速2016-11	控訴
20. 9. 8	東京地判 平18(ワ)26945ほか	X大学ほか事件	未掲載	労経速2018-23	控訴
20. 9. 8	岐阜地判 平19(ワ)188	日通岐阜運輸事件	未掲載	労経速2016-26	控訴
20. 9. 9	東京高判 平19(ネ)5220ほか	大林ファシリティーズ（オークビル サービス・差戻審）事件	970-17	労経速2018- 3	確定
20. 9. 9	東京地判 平20(ワ)5795	浜野マネキン紹介所事件	未掲載	労経速2025-21	確定
20. 9. 10	東京高判 平20(ネ)2483	東京セクハラ（T菓子店）事件	969- 5	判時2023-27 労経速2019- 3	確定
20. 9. 10	東京地判 平20(行ウ)31	国・中労委（東陽印刷労組）事件	未掲載	判時2050-152 労経速2026- 3	確定
20. 9. 10	東京地判 平18(ワ)24886	丸井グループ事件	未掲載	判夕1283-125	控訴
20. 9. 11	大阪地判 平19(ワ)9031	天むす・すえひろ事件	973-41		控訴
20. 9. 16	名古屋地判 平19(行ウ)78	国・半田労基署長（北陸トラック運 送）事件	972-93（ダ）		確定
20. 9. 17	名古屋高判 平19(ネ)948ほか	スギヤマ薬品事件	970- 5		確定
20. 9. 17	大阪地判 平19(レ)311	新生ビルテクノ事件	976-60		上告
20. 9. 18	東京地判 平20(行ウ)121	東京都労委（A商店・団交拒否）事 件	972-90（ダ）		控訴
20. 9. 22	東京地判 平19(ワ)10940	田中興業エンタープライズほか1社 事件	976-48	判夕1284-219	控訴
20. 9. 24	東京高判 平20(ネ)392ほか	トスカ事件	未掲載	判夕1294-154	上告・上告 受理申立
20. 9. 26	大阪地判 平18(ワ)1359	日本通運（日通淀川運輸）事件	974-52	労経速2021- 3	控訴
20. 9. 26	大阪地判 平20(ワ)4242	ケイビィ事件	未掲載	労経速2025-26	控訴
20. 9. 30	高松高判 平19(ネ)312	愛媛県（県警本部・配転等）事件	未掲載	判夕1293-108	確定
20. 9. 30	東京地判 平19(ワ)1743	東京エムケイ事件	975-12	労経速2019-22	控訴
20. 9. 30	東京地判 平18(ワ)16806	ヤマトロジスティクス事件	977-59		控訴
20. 9. 30	東京地判 平18(ワ)20926	ゲートウェイ21事件	977-74	労経速2020- 3	確定
《10月》					
20.10. 1	東京地判 平18(ワ)23518	産業能率大学（産業ユニオン執行委 員長）事件	未掲載	判時2034-60	控訴
20.10. 2	高松高判 平20(行コ) 2	丸亀市・市公平委（降任処分不服申 立）事件	973-29		上告

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
20.10.7	東京地判 平19(ワ)21179	アップガレージ事件	975-88 (ダ)	労経速2020-13	確定
20.10.8	東京地判 平19(行ウ)390ほか	国・中労委 (オンセンド) 事件	973-12	労経速2031-3 別冊中時1362-57	控訴
20.10.8	神戸地判 平20(行ウ)21	加西市 (職員・懲戒免職) 事件	974-44		控訴
20.10.14	神戸地尼崎支判 平19(ワ)551	報徳学園 (雇止め) 事件	974-25		控訴
20.10.15	東京地決 平20(ヨ)21005	A大学 (経営学部教授・仮処分) 事件	未掲載	判タ1297-184	
20.10.15	大阪地判 平18(行ウ)44	国・広島中央労基署長 (日本電気工 事) 事件	未掲載	労経速2027-9	控訴
20.10.16	東京地判 平19(行ウ)210	国・栃木労基署長 (小松製作所) 事 件	未掲載	労経速2029-3	確定
20.10.21	東京地判 平18(ワ)29969ほか	損保ジャパン調査サービス事件	未掲載	労経速2029-11	控訴
20.10.22	東京高判 平19(ネ)2615	立正佼成会 (うつ病自殺) 事件	未掲載	労経速2023-7 労旬1695-52	上告受理申 立
20.10.22	那覇地判 平18(ワ)1069	宮古島市社会福祉協議会事件	979-68		確定
20.10.23	名古屋高判 平20(ネ)523	VIVIAN Resorts 事件	未掲載	判時2036-33	確定
20.10.23	さいたま地川越支判 平17(ワ)387	初雁交通事件	972-5	労経速2020-19	控訴
20.10.28	東京地判 平17(ワ)24095	モルガン・スタンレー証券 (退職金 等) 事件	971-27	労経速2025-3	控訴
20.10.29	仙台地判 平19(ワ)1800	ケイズスポーツ事件	975-83 (ダ全)		確定
20.10.30	大阪高判 平20(行コ)37	国・国立循環器病センター (看護師・ くも膜下出血死) 事件	977-42	労経速2035-3	確定
20.10.30	東京地判 平19(行ウ)254	国・中労委 (エクソンモービル・出 勤停止処分等) 事件	976-29	労経速2021-17	控訴
20.10.30	名古屋地判 平18(ワ)1736	デンソー (トヨタ自動車) 事件	978-16	労経速2024-3	確定
20.10.31	大阪地判 平19(ワ)13621	大阪運輸振興事件	979-55	労経速2027-23	控訴
20.10.31	大阪地判 平17(行ウ)3ほか	枚方市非常勤職員 (住民訴訟) 事件	未掲載	判時2050-27	控訴
《11月》					
20.11.6	大阪地判 平19(ワ)1629	医療法人光愛会事件	979-44		控訴
20.11.7	東京地判 平18(ワ)13878	デックストレードほか (スタート レーディング) 事件	979-88 (ダ全)		確定
20.11.11	東京地判 平19(ワ)893	美研事件	982-81		控訴
20.11.12	東京高判 平20(行コ)244	国・亀戸労基署長 (千代田梱包工業) 事件	未掲載	労経速2022-13	確定
20.11.12	東京高判 平20(行コ)264	国・中労委 (ネスレ日本島田工場・ 団交) 事件	971-15	労経速2023-34 別冊中時1368-37	原判決取消 し・差戻し
20.11.13	東京地判 平18(行ウ)612ほか	国・中労委 (住友重機械工業・昇格 差別) 事件	974-5	別冊中時1367-51	控訴
20.11.13	東京地判 平19(ワ)18505	岩瀬プレス工業事件	981-137		控訴
20.11.13	東京地判 平19(行ウ)130	国・八戸労基署長 (青森労災病院・ 薬剤師) 事件	未掲載	労経速2024-29	控訴
20.11.14	大阪高判 平20(ネ)23	学校法人関西大学 (高校教諭・停職 処分) 事件 (上告・上告受理申立 = 最二小決平21.3.13 = 棄却・不受理)	987-79		上告・上告 受理申立

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
20.11.14	大阪地判 平19(ワ)6687	アイマージ事件	未掲載	労経速2036-14	確定
20.11.17	東京地判 平19(行ウ)671	国・中労委(竹屋)事件	980-67		控訴
20.11.17	大阪地判 平19(行ウ)122	国・厚木労基署長(太陽酸素)事件	未掲載	労経速2029-20	確定
20.11.18	東京地判 平18(ワ)22955	トータルサービス事件	980-56	判タ1299-216 労経速2030-3	控訴
20.11.19	東京地判 平19(行ウ)601	国・中労委(ネスレ日本霞ヶ浦工場・ 団交)事件	980-44		控訴
20.11.20	大阪地判 平19(ワ)3105ほか	学校法人大阪経済法律学園事件	981-124		控訴
20.11.25	最三小決 平19(行ツ)316ほか	国・中労委(J R 東海〔大一両・掲 示物撤去第1〕)事件	974-98(リ)		上告棄却・ 不受理
20.11.25	最三小決 平19(行ツ)237ほか	国・中労委(J R 東海〔大一両・掲 示物撤去第2〕)事件	974-98(リ)		上告棄却・ 不受理
20.11.26	東京地判 平20(ワ)853	ダンス・ミュージック・レコード事 件	未掲載	判時2040-126	確定
20.11.26	東京地判 平17(ワ)25888	東京都ほか(警視庁海技職員)事件	981-91		控訴
20.11.26	大阪地判 平17(ワ)8582ほか	津守自動車教習所ほか事件	981-107		控訴
20.11.27	大阪高判 平20(ネ)2121	大阪大学事件	未掲載	労経速2028-3	確定
20.11.27	東京地判 平18(行ウ)431	国・立川労基署長(ハタケヤマ興業) 事件	979-84(ダ)		控訴
20.11.27	東京地判 平19(ワ)18712	日興シティグループ証券(バイス・ プレジデント・損害賠償)事件	未掲載	判時2030-30	確定
20.11.27	神戸地姫路支判 平18(ワ)396ほか	相生市農協(参事・損害賠償)事件	979-26		控訴
20.11.28	広島高判 平20(ネ)149	鞆鉄道(第2)事件	掲載予定	労旬1700-45	上告
20.11.28	東京地判 平19(ワ)24928	ソニー・ミュージックエンタテイン メント事件	974-87(ダ全)		確定
20.11.28	東京地判 平20(ワ)12955	和泉屋事件	979-83(ダ)		控訴
《12月》					
20.12.1	東京地判 平19(ワ)20050	ダニエルドゥウィンタージャパン事 件	980-92(ダ)		控訴
20.12.4	福岡地判 平19(ワ)3277	グッドウィル事件	978-5		控訴
20.12.5	東京地判 平19(ワ)12956	上智学院(懲戒解雇)事件	981-179(ダ)	判タ1303-158	控訴
20.12.8	東京地判 平19(行ウ)598	国・中労委(J R 北海道・転勤)事 件	980-31	別冊中時1365-50	控訴
20.12.8	東京地判 平17(ワ)3123	J F E スチール(J F E システムズ) 事件	981-76	労経速2033-20	控訴
20.12.10	神戸地判 平19(行ウ)97	兵庫県・兵庫県労委(住友ゴム工業) 事件	973-5		控訴
20.12.19	東京地判 平18(ワ)19368	野村総合研究所(降格等)事件	未掲載	労経速2032-3	控訴
20.12.22	大阪地判 平19(行ウ)11	国・北大阪労基署長(マルシェ)事 件	990[臨]-48(要 旨)		控訴
20.12.24	札幌地決 平20(ホ)444	大友恵愛会(確定命令不履行)事件	979-82(ダ全)		
20.12.25	東京高判 平19(ネ)2133ほか	ショウ・コーポレーション(魚沼中 央自動車学校)事件	975-5		上告

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
20.12.25	名古屋高判 平19(ネ)764	井坂倉庫ほか事件	983-62		確定
20.12.25	東京地判 平19(ワ)27403	学校法人立教女学院事件	981-63		控訴
20.12.26	東京地判 平19(ワ)4356ほか	国際法律・特許事務所（外国法事務 弁護士）事件	未掲載	判時2034-46	控訴

## 2009年（平成21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〉

21. 1.14	大阪地判 平18(行ウ)189	国・堺労基署長（モンタボー）事件	990 [臨] -214		確定
21. 1.15	大阪高判 平19(ネ)1401	N T T西日本（大阪・名古屋配転） 事件	977- 5	労旬1690-44	上告
21. 1.15	大阪地判 平19(ワ)9379	昭和観光（代表取締役ら・割増賃金 支払義務）事件	979-16		確定
21. 1.15	大阪地判 平19(ワ)6718ほか	南海大阪ゴルフクラブほか事件	985-72	労経速2039- 3	確定
21. 1.15	大阪地判 平19(ワ)3805	大阪教育合同労働組合事件	未掲載	労経速2032-11	控訴
21. 1.16	東京地判 平20(ワ)24935	あずさ監査法人事件	976-94（ダ全）		控訴
21. 1.16	東京地判 平19(行ウ)387	国・中央労基署長（日立製作所・通 勤災害）事件	981-51	労経速2033- 3	控訴
21. 1.16	東京地判 平19(ワ)4748	ヴィナリウス事件	988-91（ダ）		確定
21. 1.19	東京地判 平19(行ウ)767	東京都・都教委（教員・再雇用制度 等）事件	979- 5	判タ1296-193	控訴
21. 1.19	東京地判 平19(ワ)769ほか	ライドウェブコンサルティング事 件	掲載予定	判時2049-135	控訴
21. 1.22	最一小決 平19(オ)1452ほか	昭和シェル石油（賃金差別）事件	972-98（リ）		上告棄却・ 不受理
21. 1.27	岡山地判 平19(行ウ)13	岡山県・県教委（中学校教員・分限 免職処分）事件	981-170(ダ全)	公判速384- 2	控訴
21. 1.30	札幌高判 平20(ネ)113	N T T東日本北海道支店（差戻審） 事件	976- 5	労経速2030-13	上告
21. 1.30	札幌高判 平20(行コ)11	国・小樽労基署長（小樽中央自動車 学校）事件	980- 5		確定
21. 1.30	福岡高判 平19(ネ)932	ハヤシ（くも膜下出血死）事件	978-98（リ）		確定
21. 1.30	東京地判 平20(ワ)5471	ニュース証券事件	980-18	労経速2034- 3	控訴
21. 1.30	東京地判 平19(ワ)23290	東方技研事件	988-88（ダ）		控訴
21. 1.30	神戸地判 平19(ワ)2084	三菱電機エンジニアリング事件	984-74	労経速2028-14	控訴

### 〈2月〉

21. 2. 2	釧路地帯広支判 平19(ワ)154	音更町農業協同組合事件	990 [臨] -196		控訴後和解
21. 2. 9	福岡高判 平19(ネ)718ほか	三菱重工（長崎じん肺）事件	未掲載	判時2048-118	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
21. 2. 9	東京地判 平19(ワ)15779	プレゼンス事件	未掲載	判時2036-138 労経速2036-24	確定
21. 2. 9	高松地判 平18(行ウ)1	国・江戸川労基署長（四国化工機工業）事件	990 [臨] -174		控訴
21. 2.12	東京地判 平19(行ウ)582	国・中労委（松蔭学園）事件	未掲載	判時2037-150	確定
21. 2.16	東京地判 平18(ワ)28451	日本インシュアランスサービス（休日労働手当・第1）事件	983-51	労経速2037-3	控訴
21. 2.16	東京地判 平19(ワ)3769	電気工事請負会社（石綿曝露）事件	未掲載	判時2051-150	控訴
21. 2.16	大阪地判 平19(ワ)9999	日本パナユーズ事件	未掲載	判タ1289-65	控訴
21. 2.17	最三小決 平19(行ツ)211ほか	中労委（明治乳業）事件	976-98（リ）		上告棄却・ 不受理
21. 2.17	最三小判 平20(受)1207	日本経済新聞社（株主権確認等請求）事件	未掲載	判時2038-144 裁時1478-1	上告棄却
21. 2.18	東京地判 平19(行ウ)680	国・中労委（医療法人光仁会）事件	981-38		控訴
21. 2.19	津地判 平18(ワ)455	日本土建事件	982-66		確定
21. 2.26	東京地判 平18(行ウ)135	国・北九州西労基署長（テトラ）事件	990 [臨] -163		確定
21. 2.26	横浜地判 平18(行ウ)65	国・相模原労基署長（三洋電機東京食品設備）事件	983-39		確定
21. 2.26	大阪地判 平19(ワ)6493	T & D リース事件	未掲載	労経速2034-14	控訴
21. 2.27	東京地判 平20(ワ)25320	住友不動産販売事件	984-92（ダ）		控訴
《3月》					
21. 3. 5	前橋地判 平19(ワ)709	エキソー事件	未掲載	労経速2032-26	控訴
21. 3. 6	東京地判 平19(ワ)20816	東京都自動車整備振興会（定年制除外協約）事件	983-91（ダ全）		控訴
21. 3. 9	東京地判 平19(ワ)6975	東和システム事件	981-21	判タ1307-164 労経速2036-3	控訴
21. 3.10	東京地判 平20(ワ)19779	ジェイエスキューブ事件	未掲載	労経速2042-20	確定
21. 3.16	東京地判 平19(ワ)13508	淀川海運事件	988-66		控訴
21. 3.17	甲府地判 平20(ワ)80	トリート事件	988-79（ダ）	労経速2042-3	控訴
21. 3.18	津地四日市支判 平19(ワ)478ほか	三和サービス（外国人研修生）事件	983-27		控訴
21. 3.19	大阪地判 平19(ワ)12759	協愛事件	989-80		控訴
21. 3.25	東京高判 平17(ネ)5014ほか	鉄道建設・運輸施設整備支援機構事件	984-48	判時2053-127 労旬1708-60	上告
21. 3.25	東京高判 平20(ネ)2536	りそな企業年金基金・りそな銀行（退職年金）事件	985-58	労経速2038-25	上告
21. 3.25	東京高判 平20(行コ)303	国・中労委（新国立劇場運営財団）事件	981-13	労旬1702-45 別冊中時1370-59	上告
21. 3.25	東京地判 平18(行ウ)480	国・中央労基署長（リクルート）事件	990 [臨] -139		控訴
21. 3.25	大阪地判 平19(ワ)7553ほか	N T T 西日本（高齢者雇用・第1）事件	未掲載	労経速2037-12	控訴
21. 3.25	大阪地判 平19(ワ)4864ほか	N T T 西日本（高齢者雇用・第2）事件	未掲載	労旬1703-66	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
21. 3. 25	松山地判 平18(ワ)599	奥道後温泉観光バス（配車差別等） 事件	983-5		控訴
21. 3. 26	札幌高判 平18(ネ)314ほか	N T T東日本（北海道・配転）事件	982-44	労経速2038-3	上告
21. 3. 27	最一小決 平18(オ)1186ほか	伊予銀行・いよぎんスタッフサービス 事件	掲載予定	労経速2047-25 労旬1705-54	
21. 3. 27	東京地判 平20(ワ)24330ほか	S Fコーポレーション事件	985-94（ダ）	労経速2042-26	確定
21. 3. 27	東京地判 平18(ワ)29075	太陽自動車（太陽自動車労組）事件	986-68		控訴
21. 3. 27	東京地判 平19(ワ)6548	三井丸紅液化ガス事件	未掲載	労経速2041-3	控訴
21. 3. 30	横浜地決 平20(ヨ)803	ニューレイバー（仮処分）事件	985-91（ダ）		
21. 3. 30	大阪地判 平18(ワ)12146	ピアス事件	987-60	労経速2043-7	控訴

#### 《4月》

21. 4. 13	東京地判 平17(ワ)2522	日本メール・オーダー事件	986-52		控訴
21. 4. 15	東京地判 平18(ワ)15574	陸上自衛隊霞ヶ浦駐屯地（安全配慮 義務）事件	未掲載	判タ1304-189	控訴
21. 4. 16	東京地判 平20(ワ)8154	トムの庭事件	985-42		控訴
21. 4. 20	東京地判 平19(ワ)5116	日東電工事件	982-33	労経速2039-18	控訴
21. 4. 20	京都地決 平20(ヨ)500	京都新聞COM（仮処分）事件	981-165（ダ）		
21. 4. 20	大阪地判 平19(行ウ)205	国・さいたま労基署長（鉄建建設） 事件	984-35	労経速2045-25	確定
21. 4. 22	東京地判 平19(行ウ)721	国・中労委（I N A Xメンテナンス） 事件	982-17	労経速2039-27 別冊申時1371-63	控訴
21. 4. 22	奈良地判 平18(行ウ)16	奈良県（医師・割増賃金）事件	986-38	労経速2040-3 公判速389-27	控訴
21. 4. 22	福井地判 平19(ワ)435	A病院（医師・解雇）事件	985-23	労経速2040-14	控訴
21. 4. 23	高松高判 平20(ネ)258	前田道路事件	990 [臨]-134	労経速2044-3	上告
21. 4. 23	仙台地判 平19(ワ)1560	京電工事件	988-53		確定
21. 4. 24	大阪高判 平20(行コ)167	加西市（職員・懲戒免職）事件	983-88（ダ全）		上告
21. 4. 24	東京地判 平19(ワ)21941ほか	Y社（セクハラ・懲戒解雇）事件	987-48		控訴
21. 4. 27	東京地判 平19(ワ)11064	学校法人聖望学園ほか事件	986-28		控訴
21. 4. 28	宇都宮地栃木支決 平21(ヨ)1	プレミアライン（仮処分）事件	982-5		

#### 《5月》

21. 5. 8	最一小決 平20(オ)991ほか	N T T東日本（首都圏配転）事件	980-98（リ）		上告棄却・ 不受理
21. 5. 12	宇都宮地栃木支決 平20(ヨ)24ほか	いすゞ自動車（期間労働者・仮処分） 事件	984-5	判タ1298-91 労経速2041-12	
21. 5. 15	大阪地決 平20(ヨ)10102	ケントク（仮処分）事件	989-70		
21. 5. 18	東京地判 平16(ワ)15787	郵便事業（連続「深夜勤」勤務）事 件	掲載予定	労経速2044-8	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
21. 5. 18	東京地判 平19(行ウ)456	国・熊谷労基署長（東芝深谷工場） 事件	未掲載	判時2046-150 判タ1305-152	確定
21. 5. 19	福岡高判 平20(ネ)546	河合塾（非常勤講師・出講契約）事 件	989-39		上告
21. 5. 20	東京地判 平19(行ウ)727	国・渋谷労基署長（小田急レストラ ンシステム）事件	990 [臨] -119	労経速2045- 3	確定
21. 5. 21	東京高判 平20(行コ)435	国・中労委（ネスレ日本霞ヶ浦工場・ 団交）事件	988-46	別冊中時1374-15	原判決取消 し・差戻し
21. 5. 21	甲府地決 平20(ヨ)79	メイコー（仮処分）事件	985- 5		
21. 5. 22	広島高松江支判 平20(ネ)66ほか	三洋電機コンシューマエレクトロニ クス事件	987-29		上告
21. 5. 28	大阪高判 平19(ネ)2933ほか	J R西日本（森ノ宮電車区・日勤教 育等）事件	987- 5		上告
《 6 月 》					
21. 6. 3	東京地判 平20(行ウ)658	国・中労委（日本ERM）事件	983-98（リ）		確定
21. 6. 5	広島高松江支判 平20(ネ)73	オーク建設（ホームテック）事件	990 [臨] -100		確定
21. 6. 11	福岡地小倉支判 平18(ワ)1021	ワイケーサービス（九州定温輸送） 事件	989-20		控訴
21. 6. 12	東京地判 平19(ワ)12413	骨髓移植推進財団事件	掲載予定	労経速2046- 3	控訴
21. 6. 12	大阪地判 平20(ワ)3269	シン・コーポレーション事件	988-28		確定
21. 6. 25	京都地判 平21(行ウ) 4	京都市（市職員・懲戒免職処分）事 件	985-89（ダ）		控訴
21. 6. 29	東京地判 平16(ワ)27404	昭和シェル石油（昇格男女差別）事 件	掲載予定	判時2052-116 労経速2048- 3	控訴
《 7 月 》					
21. 7. 2	最一小決 平20(オ)1123ほか	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	981-194（リ）		上告棄却・ 不受理
21. 7. 6	横浜地横須賀支判 平19(ワ)129	米軍横須賀基地事件	未掲載	労経速2051-3	確定
21. 7. 7	名古屋地判 平19(ワ)1246	中部電力（石綿曝露）事件	未掲載	労経速2051-27	控訴
21. 7. 15	東京高判 平21(行コ)39	国・中労委（奥道後温泉観光バス） 事件	985-98（リ）		確定
21. 7. 15	大阪地判 平19(行ウ)142	国・大阪南労基署長（トラック運転 手・脳疾患再発）事件	986-86（ダ）		控訴
21. 7. 16	秋田地決 平21(ヨ) 4ほか	江崎グリコ（雇止め・仮処分）事件	988-20	労経速2052-23	
21. 7. 16	大阪地判 平19(ワ)14075	ピーエムコンサルタント事件	未掲載	労経速2052-12	確定
21. 7. 23	福井地決 平21(ヨ)16	ワークプライズ（仮処分）事件	984-88（ダ全）		
21. 7. 28	東京高判 平17(ネ)2265	アテスト（ニコン熊谷製作所）事件	990 [臨] -50	労経速2050-3 労旬1707-39	上告
《 8 月 》					
21. 8. 4	名古屋地一宮支判 平21(ワ)13	三洋アクア事件	未掲載	労経速2052-29	確定
21. 8. 6	東京地判 平20(行ウ)236	国・中労委（ビクターサービスエン 지니어リング）事件	986- 5	労経速2049- 3 別冊中時1379-11	控訴
21. 8. 24	東京地判 平20(ワ)10543	日本板硝子（早期退職割増退職金） 事件	掲載予定	労経速2052- 3	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
21. 8.25	大阪高判 平21(行コ)7	国・北大阪労基署長（マルシェ）事 件	990 [臨]-30		確定
《9月》					
21. 9. 9	福井地判 平18(行ウ)9	国・大野労基署長（じん肺・自殺） 事件	990 [臨]-15		確定
21. 9.16	東京高判 平21(行コ)192	国・中労委（I N A Xメンテナンス） 事件	989-12	別冊中時1379-38	上告・上告 受理申立
21. 9.24	東京高判 平21(行コ)24	国・中労委（J R北海道・転勤）事 件	989-94（ダ全）		確定
《10月》					
21.10.16	最二小判 平20(受)6	米国ジョージア州（解雇）事件	掲載予定	裁時1493-7	破棄・差戻 し
21.10.20	最三小決 平20(オ)717ほか	兼松（男女差別）事件	987-98（リ）		
《11月》					
21.11. 6	最二小決 平21(行ヒ)346	国・中労委（オンセンド）事件	989-98（リ）		上告受理申 立不受理

## 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. 5	兵庫県労委 平18(不)3	住友ゴム工業事件	未掲載	労旬1706-40 別冊中時1366-427 別冊中時1373-29	

## 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
《6月》					
20. 6.17	東京都労委 平18(不)75	むさしの生コン事件	968-206		
《8月》					
20. 8.22	福岡県労委 平19(不)5	筑邦トラック事件	968-205		
《9月》					
20. 9. 3	中労委 平19(不再)14	あしたばの会事件	968-203		
20. 9. 3	中労委 平19(不再)59	日本E R M事件	968-204	別冊中時1379-1	
《10月》					
20.10.15	中労委 平19(不再)57	大阪府（大阪府教委）事件	969-96		

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
20.10.21	東京都労委 平16(不)15	エクソンモービル事件	969-95		
20.10.27	大阪府労委 平19(不)11	クボタ事件	969-94		
《11月》					
20.11. 4	大阪府労委 平18(不)44	関目自動車教習所事件	971-96		
20.11. 4	大阪府労委 平19(不)37	三菱タクシー事件	975-96		
20.11.26	中労委 平19(不再)32	J R 東海（大三両・掲示物撤去等） 事件	971-94		
20.11.26	中労委 平19(不再)10	野崎興業事件	971-95		
20.11.27	茨城県労委 平18(不) 2ほか	江戸川学園事件	971-93		
《12月》					
20.12. 4	静岡県労委 平19(不) 4	伊豆山タクシー事件	973-96		
20.12.10	中労委 平19(不再)68	J R 東海（大阪第二運輸所）事件	973-95		
20.12.12	大阪府労委 平 4(不)27	南労会（確認書解約通告）事件	977-96		
20.12.17	神奈川県労委 平18(不)34	シオン学園（勤務体系変更）事件	975-95		
20.12.24	中労委 平19(不再)47	福岡西鉄タクシー事件	973-94		
20.12.24	中労委 平19(不再)23	京都農業協同組合事件	975-94		

## 2009年（平成21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》					
21. 1.14	中労委 平20(不再)12	茨城県（常南交通）事件	975-93		
《2月》					
21. 2.10	千葉県労委 平19(不) 1	西野物流事件	977-95		
21. 2.18	福島県労委 平20(不) 1ほか	福島県福祉事業協会事件	977-94		
21. 1.21	中労委 平20(不再)11	日本航空インターナショナル事件	981-190		
《2月》					
21. 2.25	神奈川県労委 平19(不)24	山陽断熱事件	979-96	労旬1706-60	
21. 2.27	福岡県労委 平20(不) 7	日本モーターボート競走会事件	979-95		

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》					
21. 3.24	大阪府労委 平19(不)70	菱昌運輸事件	979-94		
《4月》					
21. 4. 7	東京都労委 平19(不)86	府中観光交通事件	979-93		
21. 4. 7	東京都労委 平20(不) 6	合同酒精事件	981-189		
21. 4.17	京都府労委 平19(不) 4	ビーエムジーほか事件	981-188		
《5月》					
21. 5.13	中労委 平20(不再) 2	三和交通事件	982-96		
21. 5.14	京都府労委 平20(不) 8	京都新聞社（京都新聞COM）事件	982-95		
21. 5.22	大阪府労委 平19(不)65	フジ企画事件	982-93		
21. 5.22	愛媛県労委 平20(不) 1号の2	丸之内商事事件	982-94		
《6月》					
21. 6. 2	東京都労委 平19(不)94ほか	ソクハイ事件	986-96		
21. 6. 3	中労委 平19(不再)76	光陽商事・コーヨー急送事件	984-96		
21. 6.17	中労委 平20(不再)20	太平洋セメント事件	984-95		
21. 6.25	福岡県労委 平20(不) 6	小倉新栄会事件	984-94		
21. 6.26	千葉県労委 平18(不) 1	J R東日本（千葉動労・安全運転闘争）事件	986-95		
《7月》					
21. 7. 1	中労委 平20(不再)14	田中酸素（営業支援命令等）事件	986-94		
21. 7.21	三重県労委 平19(不) 3号	旭テック事件	988-96		
21. 7.30	神奈川県労委 平20(不)23	本田技研工業事件	988-95		
21. 7.31	宮崎県労委 平20(不) 1ほか	高岡ふるさと振興協会事件	986-93		
《8月》					
21. 8.20	高知県労委 平20(不) 1	高知駅前観光事件	988-94		



**成否：市町村合併による新市の成立と職員の身分承継**

職員の任用は、それぞれの地方公共団体と職員との間の固有の公務員関係の設定であり、法律に特別の規定がないかぎり、合併で地方公共団体が消滅したときに当然に他の地方公共団体との間に新たな公務員関係が成立したと解するのは困難であるし、旧合併特例法9条1項による職員の身分保有のための措置義務および、地方自治法施行令5条1項の事務承継に関する規定等によっても、従前の身分の当然承継が認められるわけではないが、新設合併においては、合併前後の職員の身分には実質的な連続性が認められるとされた例（丸亀市・市公平委〔降任処分不服申立〕事件・高松高裁平20.10.2判決）……973-29

**成否：移籍料の支払合意、要素の錯誤**

原告Xの被告Y社への転職に際し、Y社が転職前会社の早期退職制度による45歳時の割増退職金と当該時点（45歳未満）でのXの自己都合退職金との差額に関し、移籍料として1000万円を支払う旨の合意が成立していたとして、Xによる移籍料の支払請求が認められた例（天むす・すえひろ事件・大阪地裁平20.9.11判決）……973-41

**成否：本採用前の試用期間としての有期雇用契約**

本件雇止めにつき、原告Xの常勤講師としての更新回数は3回で多数回にわたるとは評価できないこと、本件常勤講師制度は専任教諭採用に先立ち実質的試用期間を設ける趣旨で導入されたもので、当然に反復継続が予定されていたとはいえないこと、Xも上記趣旨について認識していたことなどに照らせば、Xと被告学校法人Yの間に期間の定めを形式的なものとする旨の意思または期待等があるとは認められず、Xの本件有期雇用契約が期間の定めのないものと実質的に同視できるとは認められないとされた例（報徳学園〔雇止め〕事件・神戸地裁尼崎支部平20.10.14判決）……974-25

**成否：移籍時の従前賃金保障約束**

被告Y社の直接雇用化方針により、系列会社である訴外A社からY社に移籍した原告X<sub>1</sub>ら4名につき、Y社と同人らとの間で、本件移籍にあたり、雇用契約書等とは別に、移籍前の月例賃金および一時金の金額を保障する旨の口頭での約束があったとされた例（日本通運〔日通淀川運輸〕事件・大阪地裁平20.9.26判決）……974-52

**成否：ベースアップ適用の個別合意**

ベースアップは、労使間のベースアップ協定とそれに基づく配分協定の締結、あるいは、労働組合が存在しない場合には、使用者による決定を経て個別労使間の合意成立により行われるのが通常とされており、こうした労使間合意等

によって賃上額や率が確定されてはじめて請求権が発生するのが原則であり、本件において合意成立は認められないとされた例（あずさ監査法人事件・東京地裁平21.1.16判決）……976-94（夕金）

**成否：給与引下げ合意**

秘書職であった原告X<sub>2</sub>に対する給与引下げにつき、労働契約において、給与は最も基本的な要素であるから、一方的に給与を引き下げるといふ契約の要素の不利益な変更と同意したというためには、ただ異議を述べなかったというだけでは必ずしも十分ではなく、積極的にこれを承認する行為が必要とみられるというべきであるとされ、X<sub>2</sub>にそのような積極的行為は認められないとして、同人とY社との間の給与引下げ合意の成立が否定された例（ゲートウェイ21事件・東京地裁平20.9.30判決）……977-74

**成否：再雇用・再任用制度不適合**

卒業式の国歌斉唱時に職務命令に違反して起立せず戒告処分を受けた原告高校教員が定年退職後になした、本件再雇用・再任用職員の採用選考申請に対し、都教委が不合格とした件につき、本件不合格は原告の期待権を侵害するもので、裁量権の逸脱、濫用があり、被告は、国家賠償法に基づき損害賠償責任を負うとして、原告が被った損害につき、再雇用職員として稼働した場合の年間報酬額192万円が認められたが、感謝料請求については棄却された例（東京都・都教委〔教員・再雇用制度等〕事件・東京地裁平21.1.19判決）……979-5

**成否：バス乗務員の嘱託契約**

有期嘱託社員のバス運転手である原告Xに対する本件雇止めにつき、本件労働契約は実質的に期間の定めのない雇用契約と異ならない関係にはないが、解雇の場合における解雇権濫用の法理を類推適用して判断するのが相当とされ、雇止めが有効とされた例（大阪運輸振興事件・大阪地裁平20.10.31判決）……979-55

**成否：念書による退職金支給合意**

食肉卸業を営む被告Y社に勤務していた原告Xが、Y社の廃業に伴う退職後、同一事業を開業した件につき、Y社代表者が作成した「Xさんに退職金200万円を支払う」旨の本件念書における合意の効力を認め、Y社には退職金の支払義務があるとされた例（和泉屋事件・東京地裁平20.11.28判決）……979-83（夕金）

**成否：有期嘱託職員**

被告Y学院に有期嘱託職員として雇用され、当該雇用契約を2回更新した原告Xに対する雇止めにつき、雇用継続に対する合理的な期待利益があるとされた例（学校法人立教女学院事件・東京地裁平20.12.25判決）……981-63

**成否：有期雇用者**

有期雇用契約を締結・更新してき

た申立人Aら2名に対する雇止めにつき、同人らには雇用継続に関する合理的期待が生じていたものとされた例（京都新聞COM〔仮処分〕事件・京都地裁平21.4.20決定）……………981-165(ダ)

**成否：出向時の前年度年俸の保障合意** 被告Y社の参事職であり、年俸制が適用されていた原告2名がなした、出向前後の賞与差額金の請求につき、原告らとY社との間に、出向の条件として、出向前年度の年俸水準（賞与を含む）を保障するとの合意があったとは認められないとして、原告らの請求が棄却された例（日東電工事件・東京地裁平21.4.20判決）……………982-33

**成否：有期営業職の雇用契約** 債務者Y社の営業職（ストアセールス）として、期間1年間の雇用契約を5～16回更新してきた債権者Aら3名に対する雇止めにつき、雇用継続に対するAらの期待利益には合理性があり、本件雇止めの効力を判断するに当たっては解雇権濫用法理が類推されるとされ、うち1名の雇止めが無効とされた例（江崎グリコ〔雇止め・仮処分〕事件・秋田地裁平21.7.16決定）……………988-20

**成否：二重派遣労働者の雇用契約** 訴外中国会社に雇用され、同社と被告Y社との間の本件基本契約に基づいて日本に派遣された後、Y社の指示により日本の会社に派遣されて就労していた原告ら2名につき、本件事実に照らせば、Y社は労働者派遣における派遣先としての位置づけにとどまらず、原告らに対して指揮命令をしていたとみるのが相当であり、Y社と日本の派遣先企業との関係もまた派遣元と派遣先の関係にあり、原告らは二重に派遣されていたといえるから、原告らとY社の間には、現実の指揮命令を伴う雇用契約が存在したといえるとされた例（東方技研事件・東京地裁平21.1.30判決）……………988-88(ダ)

**成否：予備校非常勤講師の出講契約** 期間1年間の出講契約更新を25年にわたり繰り返してきた予備校非常勤講師X（控訴人）の次年度の出講契約が成立せず、契約が終了したことにつき、本件出講契約が一律に労働契約であるとは認められないものの、X・Y間には雇用関係とみて矛盾のない関係が長期間にわたって継続して形成されてきており、その法律関係の評価については慎重な検討が必要であるとされ、その実態を直視するならば、両者間の法律関係は労働契約関係であるとされた例（河合塾〔非常勤講師・出講契約〕事件・福岡高裁平21.5.19判決）……………989-39

**成否：重症筋無力症罹患を理由とする正社員からパート従業員への身分変更** 債務者Y社において正社員の飲食店店主代行等として勤務していた債権者Xが重

症筋無力症に罹患し、Y社がXの身分をパートタイム従業員に変更した件につき、Xの主治医の意見等を斟酌すると、Xが通常の勤務時間において、Y社の業務に従事することは可能であり、これを前提とすれば、本件変更については、「健康上の注意者に対し就業上・衛生上の必要な措置をとる」旨定めたY社就業規則54条の「その他心身上の理由」が認められず、「就業上・衛生上の必要な措置」とはいえないとされ、また本件変更は、所定労働時間や休日の定め、賃金支払約束にまで及ぶ労働契約の内容変更というべきものであるところ、Y社には本件変更内容を労働者の生活と調和させるようなものとするのが求められていること、Y社は、Xをより肉体的負担の少ない職場に配置することや労働時間が長時間に及ばない勤務体制を設定することに著しい困難があるような事情はうかがわれなれないことなどからすれば、本件変更の有効性について所要の疎明がなされたとは認められず、本件変更は無効であるとされた例（ケントク〔仮処分〕事件・大阪地裁平21.5.15決定）……………989-70

**内容：60歳超で雇用された事務局長の雇用契約** 68歳4か月で被告財団法人Yの事務局長に雇用された原告X<sub>1</sub>に対する雇止めにつき、Yの「70歳定年制」の適用は少なくとも事務局長に対しては厳格にはなされておらず、X<sub>1</sub>については定年制を形式的に適用しない約定で雇用契約が締結されたものと認められるから、X<sub>1</sub>の雇用契約は期間の定めのない契約であり雇止め法理の適用はなく、70歳到達を理由とする雇止めにつき解雇として無効とされた例（日本美術刀剣保存協会事件・東京地裁平20.5.20判決）……………971-58

**内容：同一地方公共団体内での連続する退職・採用と条件附採用** 同一地方公共団体において任命権者を異にする異動は地公法22条所定の条件附採用には該当せず、その内容に応じて昇任、降任または転任のいずれかに該当するものであるとの解釈は、少なくとも、同一地方公共団体内の地方公務員につき、職員の身分保障規定の1つである地公法27条2項、28条1ないし3項等の分限に関する規定の適用の可否のような実質的内容を左右する場合においては、相当とすべきであるとされ、市長が職員に任命した職員を引き続いて市教委が市立学校教員に任命するとの同一地方公共団体内での異なる任命権者間の異動については、教員任命は地公法上の採用には該当せず、教特法上の採用に該当して同法上の初任者研修の対象となるにすぎず、1年間の条件附採用の対象とはならないとされた例（大阪市・市教委〔教員・免職処分〕事件・大阪高裁平20.8.29判決）……………978-41

**内容：市事務職員退職後の教員採用** 平成10年4月に

被控訴人Y(大阪市)に事務職員として採用され、16年3月末日をもって退職し、翌4月1日にYの市立学校教員となった控訴人Xにつき、Xは大阪市立学校教員に条件附採用されたものではないから、Xを条件附採用期間の満了日をもって正式採用しないことを決定し同人を免職する旨の本件処分は、そもそもその前提を欠き、または前提となる法解釈を誤ったものであり、いずれにしろ違法な処分として取消しを免れないとされ、当該免職処分を適法とした一審判決(大阪地判平19.5.21労判未掲載)が取り消された例(大阪市・市教委〔教員・免職処分〕事件・大阪高裁平20.8.29判決)……………978-41

**内容：業務請負契約下の発注先業務従事者** 一審被告Y<sub>1</sub>社に雇用され、同Y<sub>2</sub>社の工場において就労していたKがうつ病自殺した件につき、一審被告ら主張のY<sub>1</sub>・Y<sub>2</sub>社間の業務請負契約の成立が否定され、Y<sub>1</sub>社は労働者派遣事業として自ら雇用するKをY<sub>2</sub>社の指揮命令の下に就労させたもので、Kは派遣労働者に当たるとされ、さらに、Y<sub>1</sub>社がKをY<sub>2</sub>社に派遣し、Y<sub>2</sub>社がその指揮命令の下に本件業務に従事させたことは、労働者派遣法によって禁止された労働者供給事業に当たるとされた例(アテスト〔ニコン熊谷製作所〕事件・東京高裁平21.7.28判決)……………990-50

**承継：営業譲渡と労働契約の承継** みずから代表取締役を務めていた訴外A社の解散後、A社と同一の屋号、設備施設、従業員等を用いて、個人事業主として、A社同様ラーメン店を経営していた控訴人(一審被告)Yにつき、A社およびYに実質的同一性が認められ、YはA社の営業を事実上包括的に承継したものであるべきで、労働契約も承継することが黙示に合意されていたものと認められるとされた例(Aラーメン事件・仙台高裁平20.7.25判決)……………968-29

**承継：営業譲渡と労働契約の承継** 一般に営業譲渡契約は、一定の営業目的のために組織化され、有機的一体として機能する財産の全部または一部の譲渡をいうが(最大判昭40.9.22民集19巻6号1600頁)、譲渡の目的となる各個の権利義務については個別に権利の移転または引受けの手続きをとる必要があり、当該営業に従事する労働者と使用者である会社との間の雇用契約も、営業譲渡に伴って当然に承継されるものではなく、営業譲渡契約の譲渡人と譲受人が合意し、かかる労働者が同意して初めて承継されるものと解され(民法625条1項)、この労働者の同意は黙示の承諾でも足りるところ、本件につき、訴外B社から訴外C社への営業譲渡により、B社と控訴人Xとの間の雇用契約がC社に包括承継されたということとはできないとされた例

(バナホーム事件・東京高裁平20.6.26判決)……………970-32

**承継：営業譲渡に伴う労働契約の承継** 訴外A社から被告Y社への営業譲渡により秦野校が開設されたとは認められず、A社とY社間に労働契約を包括的に承継する合意があったとはいえないとした一審判断(横浜地判平19.3.20労判940号47頁)が維持された例(ショウ・コーポレーション〔魚沼中央自動車学校〕事件・東京高裁平20.12.25判決)……………975-5

**承継：グループ企業内での解雇後の始期付労働契約** 子会社従業員であったX<sub>1</sub>らと親会社Y社との労働契約の成立を認め、当事者間の合理的意思としては、A社との労働契約が終了した時点で当該従業員を雇用するとの始期付労働契約が成立したと解するのが相当であるとした一審判断が維持された例(ショウ・コーポレーション〔魚沼中央自動車学校〕事件・東京高裁平20.12.25判決)……………975-5

**承継：子会社解散と親会社の雇用責任** 親会社による子会社の実質的・現実的支配がある状況下で、違法・不当な目的で子会社の解散決議がなされ、かつ子会社が真実解散ではなく偽装解散であると認められる場合には、子会社の従業員は、親会社による法人格の濫用の程度が顕著かつ明白であるとして、親会社に対して、子会社解散後も継続的、包括的な雇用契約上の責任を追及できるとされた例(第一交通産業ほか〔佐野第一交通〕事件・大阪高裁平19.10.26判決)……………975-50

**承継：子会社解散と親会社の雇用責任** 一審被告Y<sub>1</sub>社の子会社でタクシー事業を営む本件会社の従業員である一審原告Xら52名に対する、本件会社の解散を理由とする解雇につき、XらはY<sub>1</sub>社に対して、本件会社解散後も継続的、包括的な雇用契約上の責任を追及できるとされ、これを否定した一審判決(大阪地判支判平18.5.31労判未掲載)が変更された例(第一交通産業ほか〔佐野第一交通〕事件・大阪高裁平19.10.26判決)……………975-50

**承継：子会社解散と同一事業継続会社の雇用責任** Xらの、本件会社の事業を引き継いだY<sub>4</sub>社に対する地位確認請求を認めた一審判決が否定され、同請求が棄却された例(第一交通産業ほか〔佐野第一交通〕事件・大阪高裁平19.10.26判決)……………975-50

**承継：事業譲渡に伴う労働契約の承継** 権利能力なき社団(本件クラブ)の経営するゴルフ場の経営破綻回避のため、支援を承諾した被告Y<sub>2</sub>電鉄が子会社(被告Y<sub>1</sub>社)を設立して事業譲渡を行った際に、本件クラブの従業員であり、原告組合の組合員でもある原告Aら7名がY<sub>1</sub>社に不採用とされた件につき、AらのY<sub>1</sub>社に対

する地位確認請求等が棄却された例（南海大阪ゴルフクラブほか事件・大阪地裁平21.1.15判決）……985-72

**承継：事業譲渡元・先会社の実質的同一性** 本件クラブとY<sub>1</sub>社は別個独立した団体であって、形骸化、濫用のいずれの側面から見ても法的に一体のものとしてとらえることはできないとされ、事業譲渡契約の当事者は、その対象を何にするか自由に決定できるところ、本件譲渡契約において雇用の承継を除外する合意を無効とすべき理由もないとされた例（南海大阪ゴルフクラブほか事件・大阪地裁平21.1.15判決）……985-72

**承継：子会社解散と親会社の雇用責任** 子会社K社に勤務し、組合分会に所属していた原告Aら5名が、K社の解散に伴う解雇後、親会社Y社に対し労働契約上の地位確認および賃金支払いの請求をした件につき、法人格否認の法理により解散した子会社の従業員が親会社に対し雇用関係の存在を主張することが認められるためには、子会社の法人格が全く形骸化しているか、または濫用が明白であることを要すると解するのが相当であるところ、K社の法人格が全く形骸化していたとはいえず、また法人格の明白な濫用があるともいえない等として、同請求が棄却された例（ワイケーサービス〔九州定温輸送〕事件・福岡地裁小倉支部平21.6.11判決）……989-20

**職種限定契約：職種限定契約と職種変更・解雇** 当該雇用契約が職種限定契約であるかというとき、(a)ある職種で雇用した者を、使用者が本人の同意なく一方的に労働条件や職務内容の異なる他の職種に変更できるかという問題と、(b)その者が当該職種に就けなくなったときに解雇等により契約を打ち切れるかという問題の2つがあるといえ、一般的にいえば、当該職種が格別高度の専門性を有しなければいずれも否定され、高度の専門性を有すれば、前者は否定され、後者は肯定されるとされ、交通事故の後遺症により普通自動車第二種免許を喪失した原告タクシー運転手Xに対する第一次解雇（普通解雇）につき、使用者は当然に解雇などにより雇用契約を打ち切ることができないとされた例（東京エムケイ事件・東京地裁平20.9.30判決）……975-12

**職種限定合意** 学校長は、教員と異なる意味での「職種」とは認められないとして、本件退任決議による降格は、職種限定契約に違反して無効とのX主張が退けられた例（学校法人聖望学園ほか事件・東京地裁平21.4.27判決）……986-28

**競業禁止義務** 広告業等を営む原告X社を退職後に、同業の被告Y<sub>2</sub>社を設立した被告Y<sub>1</sub>につき、同人がX

社在職中に担当していた訴外B社の事業にかかるプロジェクトをY<sub>2</sub>社が受注したのは、B社のコンペにおいて最も高い評価を得たためであり、これを自由競争の範囲を逸脱した違法なものということとはできないなどとして、X社のY<sub>1</sub>らに対する共同不法行為による損害賠償請求が棄却され、またY<sub>1</sub>に対する債務不履行による損害賠償請求も棄却された例（エーディーアンドパートナーズ〔アルケ通信社〕事件・東京地裁平20.7.24判決）……977-86

**競業禁止義務：退職後の同業会社設立・受注** 原告X社が、訴外会社およびX社に勤務後、被告Y<sub>2</sub>社を設立した被告Y<sub>1</sub>に対してなした損害賠償請求が棄却された例（デックストレードほか〔スタートレーディング〕事件・東京地裁平20.11.7判決）……979-88(ダ全)

**競業禁止義務** 労働者の退職後の競業禁止義務につき、競業禁止特約の締結によって当然にその文言どおりの効力が認められるものではなく、競業禁止によって守られる利益の性質や特約を締結した従業員の地位、代償措置の有無等を考慮し、禁止行為の範囲や禁止期間が適切に限定されているかを考慮したうえで、競業禁止義務の認否が決せられるべきであり、当該判断に際しては、競業禁止によって守られる利益が営業秘密であることにあるならば、営業秘密はそれ自体保護に値するから、その他の要素に関しては比較的緩やかに解し得るとされた例（トータルサービス事件・東京地裁平20.11.18判決）……980-56

**競業禁止義務：補修技術指導者の退職後の開業・受注** 原告X社において、車両内外装の補修・修理業務に関するフランチャイズ加盟店への技術指導等を担当していた被告労働者Yの類似業務開業につき、Yの上記業務に関する技術は不正競争防止法にいう営業秘密には当たらないが、それに準じる程度には保護に値するとされ、Yのインストラクターとしての地位およびX社の示した代償措置を考慮すれば、競業を禁止する地域や期間を限定するまでもなく、YはX社に対して競業禁止義務を負うとされ、本件競業禁止特約が定める損害賠償の予定に基づきフランチャイズシステム開業資金相当額および基本ロイヤリティ合計額相当の各7割、ならびに顧客奪取によるX社の売上げ減少分として100万円が損害として認められた例（トータルサービス事件・東京地裁平20.11.18判決）……980-56

**競業禁止義務、秘密保持義務** 美容サービス提供等を業とする被告Y社に勤務し、訴外米国A社の技術を用いた美容施術を行う事業に従事していた原告X<sub>1</sub>およびX<sub>2</sub>による、(ア)競業会社R社の設立・取締役就任、(イ)R社店舗の開業準備行為、(ウ)秘密保持義務違反がいず

れもY社就業規則の懲戒解雇事由に該当し、また(ア)、(イ)が雇用契約に関する誠実義務等に反するとされ、他方、(エ)Y社従業員の引抜きについては違法とは認められないとされた例(ピアス事件・大阪地裁平21.3.30判決)……………987-60

**経歴詐称** 被告従業員Yの経歴詐称を理由とする労働契約および社宅契約の詐欺取消し・錯誤無効の原告X社主張につき、経歴詐称があったものの、Yの詐欺によってX社は重要な部分の錯誤に陥っていないとして、契約を取り消すべき詐欺にも要素の錯誤にも当たらないとされた例(第一化成事件・東京地裁平20.6.10判決)……………972-51

**有期労働者に対する休業処分** 使用者が期間労働者に対し、包括的かつ一律に、長期間にわたる休業をした場合にあっては、休業対象者に与える不利益の重大性にかんがみると、その後の休業対象者に対する雇用需要の変化の有無・程度のほか、休業対象者の人数の増減の有無・程度と、その人数に対する賃金カットによる使用者の経営上の利益の多寡の変化の有無・程度、他の労働者との均衡等について、日々刻々と考慮に入れて、適時に、休業処分による労務の受領拒絶の撤回や、包括的かつ一律の休業処分の停止と個別の休業日の設定、休業手当金額の増減等の措置の可否と当否を検討、判断して、できるかぎりその不利益の解消を図るべきであるとされ、上記の高度に要求される合理性の判断に際しては、休業処分の内容自体のほか、当該休業期間の全体の状況を総合判断するべきであるとされた例(いすゞ自動車〔期間労働者・仮処分〕事件・宇都宮地裁栃木支部平21.5.12決定)……………984-5

**有期労働者に対する休業処分** 債務者Y社が、同社栃木工場等で勤務していた期間労働者全員に対し契約期間途中での解雇の予告を行い、その後、当該解雇予告を撤回のうえ労働契約の合意解約を申し入れ、これに応じない者につき、各人の期間満了日まで休業扱いとして所定の休業手当を支払うとの件につき、本件休業の内容自体と本件休業の期間の全体の状況を総合して判断すると、本件休業に合理性を認めること自体、到底困難であるとされた例(いすゞ自動車〔期間労働者・仮処分〕事件・宇都宮地裁栃木支部平21.5.12決定)……………984-5

## 賃金・一時金・退職金

**未払賃金：休日出勤手当** 被告職員らの休日出勤手当未払額の請求が認容され、従業員の不足等によって勤務が過重になるために支払われていた特別手当および宿直回数に応じて変動する調整手当が、割増賃金の算

定基礎となる通常の労働日の賃金に含まれるとされた例(住之江A病院〔退職金等〕事件・大阪地裁平20.3.6判決)……………968-105

**未払賃金：有給休暇手当** 本件年休取得の妨害にかかる不法行為に基づく損害賠償請求は、就業規則所定の有給休暇手当の請求を含むものとされ、同請求が一部認められた例(住之江A病院〔退職金等〕事件・大阪地裁平20.3.6判決)……………968-105

**未払賃金：和議開始決定前の賃金** 平成12年10月3日に和議開始決定を受け、同年12月28日に和議認可決定が確定した被告Y社の従業員であった原告X<sub>1</sub>～X<sub>9</sub>が、平成18年9月に解雇通告を受けたという事案において、Y社が従業員代表者であるX<sub>1</sub>との間で、和議決定前の未払賃金の支払期限を平成18年3月2日(和議終了時)まで猶予する旨の合意をしていたことなどから、原告らの当該未払賃金の請求が、一部弁済のあった原告X<sub>3</sub>(一部認容)を除き全額認容された例(平野屋事件・大阪地裁平20.6.19判決)……………972-37

**未払賃金等、消滅時効** 系列会社から被告Y社に移籍した原告X<sub>1</sub>らにつき、Y社との間で、雇用契約書等とは別に、移籍前の賃金額を保障する旨の口頭での約束があったとされ、賃金保障約束額を減額させる就業規則変更および協約締結をいずれも無効として、Y社主張の消滅時効の成立を認めたとうえで、Y社に差額賃金の支払いが命じられた例(日本通運〔日通淀川運輸〕事件・大阪地裁平20.9.26判決)……………974-52

**未払賃金** Xらの親会社Y<sub>1</sub>社に対する雇用契約に基づく賃金請求につき、本件買収後に本件子会社が定めた新賃金体系が無効とされ、買収前に締結された労働協約に定められた旧賃金体系に基づく賃金支払いを命じた一審判決が維持された例(第一交通産業ほか〔佐野第一交通〕事件・大阪高裁平19.10.26判決)……………975-50

**未払賃金** 原告の給与は、被告の決定(給与決定通知)を踏まえ、その後、原被告間で明示または黙示に個別合意が成立することによって決定されてきたものと認められ、給与の増額改定について個別合意が成立しているとは認められないし、原告主張のベースアップを裏付ける労働協約等の存在を認めることも、被告の就業規則中に、ベースアップにあたり一律に給料を上げるとする趣旨の規定を見出すこともできないとされ、上限額到達を理由にベースアップが適用されなかった原告による差額賃金請求が棄却された例(あずさ監査法人事件・東京地裁平21.1.16判決)……………976-94(ダ全)

**未払賃金、解雇と賃金(解雇予告手当)、付加金** 被告

Y社に営業担当責任者として採用され、月払報酬160万円とされていた原告Xに対する契約解除につき、Xは労基法上の労働者であるとして、本件契約終了は労基法20条の解雇であるとして、Y社に対し、解雇予告手当として、Xの平均賃金154万余円の支払いが命じられ、また、Xの給与減額にかかる未払賃金60万円の支払いが命じられたが、Xには業務遂行に広範な裁量があったこと、Xの報酬は5年間で総額1億円であったこと等、諸般の事情を考慮すると、本件において付加金の支払いを命じることは相当でないとされた例（ダニエルドゥウィンタージャパン事件・東京地裁平20.12.1判決）……………980-92(ダ)

**未払賃金** Y社による本件協約破棄通告によっても組合員Xには60歳定年制適用の効果は生じず、Xは60歳を経過した現在も従前と同様の雇用契約上の地位を有し、未払賃金の支払いを求めることもできるとされた例（東京都自動車整備振興会〔定年制除外協約〕事件・東京地裁平21.3.6判決）……………983-91(ダ全)

**未払賃金、慰謝料** 高校教諭Xに対する修学旅行引率中の飲酒等を理由とする停職処分が無効とされ、学校法人Yに対し、本件停職期間中の給与および本件停職処分によって支給停止とされた年末手当の一部の支払いが命じられたが、Xによる慰謝料請求は棄却された例（学校法人関西大学〔高校教諭・停職処分〕事件・大阪高裁平20.11.14判決）……………987-79

**未払賃金** 有期の営業職3名に対する雇止めが1名(A)のみ無効とされ、Aについては平均賃金額相当の賃金仮払いが認められた例（江崎グリコ〔雇止め・仮処分〕事件・秋田地裁平21.7.16決定）……………988-20

**未払賃金等** 中国会社から派遣されていた原告らにつき、同人らとY社との間の雇用契約の成立が認められ、未払賃金の請求が認容され、また退職証明書および源泉徴収票の引渡請求も認容された例（東方技研事件・東京地裁平21.1.30判決）……………988-88(ダ)

**未払賃金** 重症筋無力症罹患を理由とするパートタイマーへの身分変更が無効とされ、債権者Xが正社員たる労働契約上の権利を有する地位を有し、月例賃金の債権を有することについて、一応の疎明があったものと認められるとして、Xの本決定以後の賃金仮払いの必要性が認められた例（ケントク〔仮処分〕事件・大阪地裁平21.5.15決定）……………989-70

**賃金減額** 原告エリアマネージャーの部長1級から次長1級への降格に伴う年俸減額（1150万円から690万円への減額）につき、本件においては減額基準の客観性および合理性が明らかでなく、また本件降格に伴う

減額幅としては過大であるなどとして、賃金減額の合理性が否定され、降格は有効だが、減額の合理性、客観性（公平性）が基礎付けられていない以上、本件訴訟上は従来の給与水準による賃金債権が認容されるとして、既払額との差額賃金464万余円の支払いが認められた例（スリムビューティハウス事件・東京地裁平20.2.29判決）……………968-124

**賃金減額** タクシー会社の被告Y社における賃金規定の不利益変更につき、新賃金体系は合理的なものと評価できるとして、少数組合であるZ<sub>1</sub>組合の組合員およびその遺族である原告ら5名による差額賃金請求が棄却された例（初雁交通事件・さいたま地裁川越支部平20.10.23判決）……………972-5

**賃金減額** 組合分会長のX<sub>2</sub>に対する配転命令が不当労働行為に当たり無効であり、不法行為にも該当するとされた件につき、X<sub>2</sub>の基本給は1日1万円であるが、待機になると1日7000円になるところ、同人は本件配転命令前後の待機増による基本給の減額分も損害であると主張するが、待機になるか否かは、使用者の業務命令権に属することであるから、労働者において、当然に1日1万円の基本給を請求する権利または法律上保護される利益を有するものではないとされた例（田中興業エンタープライズほか1社事件・東京地裁平20.9.22判決）……………976-48

**賃金減額** 秘書職の原告X<sub>2</sub>と被告Y社との間に給与引下げ合意は成立していないとして、X<sub>2</sub>の差額賃金請求が認められた例（ゲートウェイ21事件・東京地裁平20.9.30判決）……………977-74

**賃金減額、解雇と賃金** 薬事課課長であった原告に対する諭旨解雇が無効とし、予備的になされた課長解任およびそれに伴う賃金減額を有効としたうえで、解雇後の賃金請求が一部認容された例（医療法人光愛会事件・大阪地裁平20.11.6判決）……………979-44

**賃金減額** 5つの社会福祉協議会の合併後、給与の標準化のためになされた就業規則の不利益変更が無効とされ、将来請求分も含めて差額賃金の支払いが命じられた例（宮古島市社会福祉協議会事件・那覇地裁平20.10.22判決）……………979-68

**賃金減額：年俸制における賞与減額** 原告らの出向前後での賞与差額金請求が年俸保障合意の存在が認められず棄却され、また、不法行為に基づく当該差額金相当の損害賠償請求も、Y社における従業員の各年度の賞与（加算年俸）請求権は、Y社の業績と個人の業績貢献度を踏まえてY社が決定し具体的に成立するものであるから、出向した原告らが平成13年度以降も出向

時（平成12年度）と同じ水準の加算年俸額を得ることができるとはいえない等として、棄却された例（日東電工事件・東京地裁平21.4.20判決）……………982-33

**賃金減額** 美容カウンセラーとして採用され、試用期間中は「基本給月額18万8000円で歩合給なし」、本採用後は「同12万8000円+歩合給等」とされた原告Xによる同差額分の賃金請求につき、被告Y<sub>1</sub>社の求人募集広告の記載や基本給減額の個別同意がないことから減額の効力が否定され、同請求が認められた例（美研事件・東京地裁平20.11.11判決）……………982-81

**賃金減額** Xに対し、本件解雇以前に行われた賃金減額について、職群・等級および成果の格付けが恣意的ないし客観性を欠くとは認められず、また就業規則の変更も適法であるとして、当該賃金減額を理由とする未払賃金請求が棄却された例（三菱電機エンジニアリング事件・神戸地裁平21.1.30判決）……………984-74

**賃金減額** 本件降格に伴う給与減額につき、Yの給与体系は職能資格制度であるところ、Yの就業規則、給与規程には、給与号俸の降格の根拠となる規定は存せず、Yが、降格によってXの本俸およびそれを前提とする業務手当の額を減額したことは、根拠を伴わない違法なものであり、さらに本件降格後の給与減額についても違法であるとして、未払賃金の支払いが命じられた例（学校法人聖望学園ほか事件・東京地裁平21.4.27判決）……………986-28

**賃金減額、賃金控除** Xの月例給与にかかる、平成17年度中の減額および平成17年1月から19年3月までの政治活動名目での控除につき、いずれも不法行為には当たらないとして、同人の損害賠償請求が棄却された例（鳥取三洋電機事件・鳥取地裁平20.3.31判決〔要旨〕）……………987-47

**賃金減額、割増賃金** 被告Y社と原告ら2名が所属する訴外Z組合との間の本件各労使協定による、(a)皆勤手当、無事故手当の時間外手当算定基礎からの除外、(b)住宅手当の減額および同算定基礎からの一部除外と乗車手当の減額、(c)皆勤手当、無事故手当の廃止と2か月ごとに査定・支給の報奨金新設につき、各手当の算定基礎からの除外は労基法に違反し、また各手当減額につき合意した労使協定も無効であるとして、原告らの時間外手当の請求が認容された例（淀川海運事件・東京地裁平21.3.16判決）……………988-66

**賃金差別：一般職員と嘱託職員の賃金処遇格差** 被告財団法人Yにおいて嘱託職員として勤務していた原告Xが、一般職員との賃金処遇格差を違法無効としてなした差額賃金、慰謝料等の請求が棄却された例（京都

市女性協会事件・京都地裁平20.7.9判決）……………973-52

**労務提供と賃金：解雇告知後の業務従事** 原告らは、本件解雇告知後にも被告Y社の営業閉鎖に伴う顧客対応等の業務に従事していたとして、平成18年10月分および11月分の未払賃金請求につき、一部弁済のあったX<sub>3</sub>を除き、請求額の範囲で認容された例（平野屋事件・大阪地裁平20.6.19判決）……………972-37

**労務提供と賃金** 使用者が労働者の正当な労務提供の受領を明確に拒絶した場合に、その危険負担による反対給付債権を免れるためには、その受領拒絶に「合理的な理由がある」などの正当な事由があることを主張立証すべきであるとされ、上記合理性の有無は、具体的には、使用者による休業によって労働者が被る不利益の内容・程度、使用者側の休業の実施の必要性の内容・程度、他の労働者や同一職場の就労者との均衡の有無・程度、労働組合等との事前・事後の説明・交渉の有無・内容、交渉の経緯、他の労働組合または他の労働者の対応等を総合考慮して判断されるべきであるとされた例（いすゞ自動車〔期間労働者・仮処分〕事件・宇都宮地裁栃木支部平21.5.12決定）……………984-5

**労務提供と賃金** Y社は、本件休業によるX<sub>1</sub>らの労務提供の受領拒絶について、「債権者の責めに帰することができない事由」を抗弁として疎明できておらず、またX<sub>1</sub>ら各人につき、被保全権利の全額を保全する必要性が緊急かつ高度にあると認められる等として、民法536条に基づく賃金請求権の被保全権利の存在が肯定され、X<sub>1</sub>らの本給日額9000円から既払いの休業手当相当額を控除した金額の仮払いが命じられた例（いすゞ自動車〔期間労働者・仮処分〕事件・宇都宮地裁栃木支部平21.5.12決定）……………984-5

**割増賃金、付加金** みずから代表取締役を務めていた訴外A社の解散後、個人事業主として、A社同様ラーメン店を経営していた控訴人（一審被告）に対する、A社に雇用されていた被控訴人（一審原告）Xからの未払時間外手当の請求につき、YはA社の営業を事実上包括的に承継したものとすべきで、労働契約も承継することが黙示に合意されていたものと認められ、既発生債務を除外したなどの特段の事情も認められない等として、同請求を認容し、Yに217万余円の支払いおよびこれと同額の付加金支払いを命じた一審判決（仙台地判平20.3.18労判968号32頁）が相当とされた例（Aラーメン事件・仙台高裁平20.7.25判決）……………968-29

**割増賃金、付加金** 生産統轄本部の技術課課長をしていた原告Xにつき、労基法の定める管理監督者に該当

しない等として、時間外、休日および深夜労働に対する割増賃金646万余円およびこれと同額の付加金等の請求が認容された例（エイテイズ事件・神戸地裁尼崎支部平20.3.27判決）……………968-94

**割増賃金不払い（刑事）** 縫製業事業主である被告人が、被告人の妻と共謀のうえ、雇用していた中国人技能実習生2名に対し、36協定を超えて時間外労働をさせ（第1）、時間外労働、休日労働、深夜労働の各割増賃金との差額を支払わず（第2）、被告人が代表理事を務める組合傘下の縫製会社の代表者らと共謀のうえ、同社の中国人実習生3名に対し、同様に各割増賃金との差額を支払わなかった（第3）という労働基準法違反の各事案につき、同被告人が懲役6月（執行猶予3年）に処せられた例（縫製業事業主〔労基法違反被告〕事件・和歌山地裁平20.6.3判決）……………970-91（ダ全）

**割増賃金** いわゆる治験施設支援機関の被告Y社の治験コーディネーターであった原告につき、事業場外のみなし労働時間制の適用はなく、また移動時間、自宅での作業時間についても時間外労働時間に含めるべきであるとしたうえで、時間外労働手当の請求が一部認容された例（ハイクリップス事件・大阪地裁平20.3.7判決）……………971-72

**割増賃金：算定基礎となる手当、労基法施行規則19条1項** 本件変動手当は「出来高払制」に当たり、労基法施行規則19条1項6号所定の方法により割増賃金を計算する必要があるが、また本件勤勉手当は、毎月の査定結果を反映させて支給の有無および額が決せられるもので、割増賃金の基礎となる賃金に当たり、労基法施行規則19条1項3号の方法により計算されるべきであるが、有休手当は、割増賃金の基礎となる賃金から除外されるとし、本件時間外等労働にかかる割増賃金の合計額を235万0189円であるとした一審判決（東京地判平19.11.8労判未掲載）が維持されたが、被控訴人会社の一審判決後の支払いにより、本件時間外等賃金は完済したものといえるとして、控訴人の減縮後の請求（一審認容部分を超える請求部分）が棄却された例（タマ・ミルキーウェイ事件・東京高裁平20.3.27判決）……………974-90（ダ全）

**割増賃金、付加金** 被告直営店舗で販売等の業務に従事していた原告の時間外勤務手当請求につき、時間外手当および深夜手当として合計151万余円が認められたが、付加金請求は棄却された例（アップガレージ事件・東京地裁平20.10.7判決）……………975-88（ダ）

**割増賃金、付加金** トラック運転手Xによる割増賃金および付加金の請求が、Y社による賃金内容の変更を

有効としたうえで一部認容された例（旭運輸事件・大阪地裁平20.8.28判決）……………975-21

**割増賃金** Xの割増賃金請求につき、消滅時効の成立を認めたとえ6万余円を認めたが、Y社がXの請求を一部認容（賃金相当損害金33万余円、割増賃金16万余円）した一審判決に対し控訴していないことから、Xの本件控訴が二審拡張部分も含め棄却された例（新生ビルテクノ事件・大阪地裁平20.9.17判決）……………976-60

**割増賃金、付加金** 被告Y社において支社長であった原告X<sub>1</sub>につき、X<sub>1</sub>の主張どおり時間外労働をした事実が認められ、またX<sub>1</sub>は管理職に当たらないとして、Y社に時間外手当386万余円および付加金の支払いが命じられた例（ゲートウェイ21事件・東京地裁平20.9.30判決）……………977-74

**割増賃金：労基法37条違反と取締役・監査役の損害賠償責任** 本件会社が労基法37条に違反して、原告らに割増賃金を支払わなかった期間に同社の取締役ないし監査役であった被告らにつき、悪意または重過失により、善管注意義務ないし忠実義務に違反する任務懈怠が認められるとして損害賠償請求が認められた例（昭和観光〔代表取締役ら・割増賃金支払義務〕事件・大阪地裁平21.1.15判決）……………979-16

**割増賃金、付加金** 試用期間中に解雇された営業職Xの割増賃金請求につき、Y社に対し時間外・深夜手当69万余円およびこれと同額の付加金の支払いが命じられた例（ニュース証券事件・東京地裁平21.1.30判決）……………980-18

**割増賃金、付加金** 旧職制上、課長代理とされていた原告SEらにつき、管理職には該当しないとされ、時間外手当請求と付加金が一部認容された例（東和システム事件・東京地裁平21.3.9判決）……………981-21

**割増賃金** Y<sub>1</sub>社の運用状況等からXの時間外・休日労働時間が算定され、時間外手当合計21万余円が認められた例（美研事件・東京地裁平20.11.11判決）……………982-81

**割増賃金、付加金** 最初の1年は外国人研修生として、その後は外国人技能実習生として、本訴原告X社の縫製作業に従事していた本訴被告中国人5名（Yら）につき、X社の研修内容はそもそも外国人研修制度の要件を満たしていなかったことに加え、①当該研修内容が外国人技能実習生として雇用契約に基づいて行った作業と全く異ならなかったこと、②時間外研修の名目で長時間の作業を行っていたこと、③X社側に研修生が労働者と区別される存在であるとの認識がなかった

ことを総合的に考慮すれば、外国人研修生期間についても、最低賃金法に規定する労働者として最低賃金法の適用があると、研修生期間における時間外研修にかかる時間外手当と最低賃金額との差額、および付加金の支払請求（反訴）が認められた例（三和サービス〔外国人研修生〕事件・津地裁四日市支部平21.3.18判決）……………983-27

**割増賃金、付加金** 被告Y社から宅急便等で自宅に送付される資料に基づき、直行直帰で本件確認業務に従事する原告Xらがなした、休日労働手当未払い分、付加金等の請求が棄却された例（日本インシュアランスサービス〔休日労働手当・第1〕事件・東京地裁平21.2.16判決）……………983-51

**割増賃金、付加金** 美容院店長であったXによる割増賃金および付加金の請求につき、同人の時間外労働時間を算定のうえ、時間外労働手当として合計43万余円が認められたが、付加金請求は棄却された例（トムの庭事件・東京地裁平21.4.16判決）……………985-42

**割増賃金** 被告会社の元従業員であった原告による割増賃金請求につき、同人に支給されていた管理手当は時間外・深夜労働割増賃金の内払いであると認められ、未払いの割増賃金は存しないとして、当該請求が棄却された例（SFコーポレーション事件・東京地裁平21.3.27判決）……………985-94(ダ)

**割増賃金** 県立病院勤務の産婦人科医であるX<sub>1</sub>らがなした宿日直勤務にかかる未払割増賃金請求につき、X<sub>1</sub>らは一般職の地方公務員であり、その給与等は条例で定められるが、割増賃金の算定基礎賃金額の計算は、労基法の定める基準を下回ってはならないとして、調整手当等を算定基礎に加え、時効消滅した分を除き、既払額を引いた金額が認容された例（奈良県〔医師・割増賃金〕事件・奈良地裁平21.4.22判決）……………986-38

**割増賃金、付加金** 本件見做残業手当は、周知されていない賃金規程に基づくものであって時間外手当等の定額払いと認める余地はなく、また原告はその主張どおり時間外および深夜労働をしたものである等として、未払いの時間外・深夜割増手当につき原告請求額339万9664円と、同額の付加金の支払いが命じられた例（シン・コーポレーション事件・大阪地裁平21.6.12判決）……………988-28

**割増賃金、付加金** Xの割増賃金請求につき、タイムカードの打刻をもとに時間外・深夜・休日労働時間をX主張どおり認定され、これにかかる割増賃金未払分の請求が認められたが、タイムカードに打刻された労働時間の中には不就業時間が相当あることから、付加

金請求については割増賃金認容額の5割相当とするとされた例（京電工事件・仙台地裁平21.4.23判決）

……………988-53

**賃金控除：未払賃金と不当利得との相殺** 本件事前交付金は給与の前渡金であるから、これについてのX社の不当利得返還請求には理由がなく、Yの給与額は本件養成乗務員取扱規則のとおりであり、また寮費の控除は認められず、してみるとYは本件雇用契約に基づき、X社に対し未払賃金12万4800円を請求できるところ、上記前払金および社会保険料等が控除されるから4万4248円の支払いを請求できるとされ、Yによる上記未払賃金請求権を自働債権とし、X社の研修費用返還請求権を受働債権とする相殺の抗弁には理由があるとして、X社の本件返還請求が15万5252円（19万9500円－4万4248円）の範囲で認められた例（コンドル馬込交通事件・東京地裁平20.6.4判決）……………973-67

**賃金控除** X社主張の給与からの寮費の控除について、労基法24条は法令の定めや労使協定により認められている場合を除き、使用者が一方向的に給与を控除することを禁止するものであり、合意による控除の場合でも、その同意が労働者の自由な意思に基づいてな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在するときにかぎり、控除が許される場合があるとして、本件控除が認められなかった例（コンドル馬込交通事件・東京地裁平20.6.4判決）……………973-67

**賃金控除：データ整備費の控除と不法行為** 被告Y社の親会社に派遣労働者として登録し、日雇業務に従事していた原告Xが、Y社に対し、原則日払い・現金支給の賃金から差し引かれていたデータ整備費の合計額相当の返還を求めた件につき、データ整備費の経理処理等についてはY社に一定の裁量があるというべきであるが、Y社は、登録スタッフのための安全整備費、情報管理料等の支払いに充てていた金員の総額やその内訳を明らかにしないから、本件データ整備費合意に関し債務の不履行があり、また、そのことはY社のXに対する違法行為として、不法行為をも成立させるものであるとされ、本件データ整備費相当額（3万9600円）の支払いがY社に命じられた例（グッドウィル事件・福岡地裁平20.12.4判決）……………978-5

**賞与、慰謝料** 本件回収不能貸付金の発生から4年間不支給とされた理事兼参事であったYの賞与につき、X農協に直近の受給総額の8割程度の支払いが命じられ、また、労基法および就業規則に反する減額の懲戒処分および賞与不支給措置につき、慰謝料100万円が認められた例（相生市農協〔参事・損害賠償〕事件・神戸地裁姫路支部平20.11.27判決）……………979-26

**退職金** 原告使用者が経営するS病院の閉鎖に伴い解雇された被告職員らの退職金未払額の請求につき、被告Fに対する非常勤職員であることを理由とする退職金の不支給が否定され、またその他の被告職員についても、自己都合による支給基準の適用が否定され、業務上の都合による支給基準が適用されたものとして算定された退職金未払額が認容された例（住之江A病院〔退職金等〕事件・大阪地裁平20.3.6判決）…968-105

**退職金：追加退職金（SRP）の法的性質** 被告固有の制度に基づく追加退職金（SRP）につき、SRP規定の名称が「追加退職金規定」とされていること、制度の趣旨として、就業規則に定められる退職金制度に「追加」されるものであることが明記されていること、積立方法が明記され、退職時には「積み立てられた退職金の合計額が一時金として支給される」と定められていることから、その法的性質については退職金であるとされ、裁量業績賞与は、使用者の裁量によって支給されるもので任意恩恵的給付と解されるから、労働の対償としての「賃金」（労基法上の「賃金」）に当たらないと認められ、SRPの積立額が裁量業績賞与の額を基準として定められていること（SRP規定3条）に照らすと、SRPもまた任意恩恵的給付であることが明らかであり、「賃金」には当たらないとされた例（モルガン・スタンレー証券〔追加退職金〕事件・東京地裁平20.6.13判決）…969-61

**退職金：追加退職金（SRP）不支給** 懲戒解雇に伴い、追加退職金（SRP）全額不支給とされた原告につき、原告の非違行為は極めて悪質であるといわざるを得ず、SRP規定7条ただし書の「会社の利益又は名声に実質的な損害を与える行為」に該当することが明らかであるとして、SRPの請求が棄却された例（モルガン・スタンレー証券〔追加退職金〕事件・東京地裁平20.6.13判決）…969-61

**退職金、転進支援金** 被控訴人Y社に対する控訴人の兼務取締役Xの退職金請求につき、営業譲渡前のB社との勤続年数の通算合意は認められず、すでに退職金として支払われた既払金を控除すると、Xが請求し得る残額はないこと、特別転進支援制度に基づく転進支援金請求につき、C社への転籍時点を入社日として算出した転進支援金は支払われていることから、Xの請求を棄却した一審判決（東京地判平19.12.17労判970号40頁）が、結論において維持された例（パナホーム事件・東京高裁平20.6.26判決）…970-32

**退職金** 原告労働者の小脳出血・水頭症発症につき被告会社の注意義務違反が認められた事案において、原告の退職事由は公傷病によるものとして、自己都合退

職として被告会社が支払った退職金との差額の支払請求が認められた例（天辻鋼球製作所〔小脳出血等〕事件・大阪地裁平20.4.28判決）…970-66

**退職金** 被告会社の退職金規程は、死亡による退職の場合については原因による区別をしていないから、従業員が自殺によって死亡した場合であっても、その理由のいかんを問わず第8条（会社都合支給率）が適用されると解するのが相当とされ、自殺した従業員Kの妻たる原告への会社都合支給率に基づく退職金額の支払いが命じられた例（ピーエムコンサルタント事件・大阪地裁平20.6.6判決）…970-89（**ダ全**）

**退職金：生命保険料と退職金債務** 被告の代表者は、原告に対し、亡Kの退職金として、自己都合支給率により算定された退職金額から本件生命保険契約の保険料を控除した額を提供したが、Kの退職金は、会社都合支給率により算定されなければならないうえ、上記保険料を控除することは許されず、被告は原告に対し、Kにかかる退職金債務につき有効な弁済の提供をしたとはいえず、依然として、退職金全額を支払う義務があるとされた例（ピーエムコンサルタント事件・大阪地裁平20.6.6判決）…970-89（**ダ全**）

**退職金・追加退職金等** 営業部部長Xに対する懲戒解雇が無効とされ、Xがした集団移籍者に対するZ証券への移籍勧誘についても、本件会社の実質的な損害を与えるものではなく、社会的評価（名声）を低下させるものでもないから、Xは退職手当金、SRP積立金およびSRP追加積立金の支払いを求めることができるとされ、本件会社に合計1億9036万余円の支払いが命じられた例（モルガン・スタンレー証券〔退職金等〕事件・東京地裁平20.10.28判決）…971-27

**退職金** 原告ら7名の退職金請求につき、被告Y社は、本件和議開始決定以前に、従業員退職金規程に定められた(i)中退共の共済契約を解約し、(ii)企業年金保険も解約したうえ、それらの解約返戻金等を従業員に支払わず、会社資金にするなどしていたもので、原告らの退職金額は(i)につき掛金6000円に勤続月数を乗じて算定した額、(ii)につき解約返戻金相当額の合計額とするのが相当とされ、裁判所の算定により同請求が一部認められた例（平野屋事件・大阪地裁平20.6.19判決）…972-37

**退職金：元グループ会社常務の退職金受給と不法行為**  
原告X社のグループ会社執行役員常務の地位にあったときに、出資先M社の新株予約権を取得し、退職後に権利行使した被告Yに対しX社が既払退職金相当額（3612万余円）の損害賠償を求めた件につき、X社の

退職金規程には懲戒解雇の場合に退職金を不支給とする旨の定めはない。X社がYを懲戒解雇していない以上退職金の支払いに應ずるべきであったとされ、また、X社の退職金は、厚生年金基金から支払われる構造となっており、X社に損害が生じているとは認められないなどとして、X社の請求が棄却された例（ソニー・ミュージックエンタテインメント事件・東京地裁平20.11.28判決）……………974-87(ダ全)

**退職金** Xの退職金請求につき、Y社の退職金規程は就業規則として成立しており、廃止された事実もないとして、同規程に基づく退職金支払いを命じた一審判決（東京地判19.11.29判労957号41頁）が維持された例（インフォーマテック事件・東京高裁平20.6.26判決）……………978-93(ダ全)

**退職金** Xの退職金請求につき、同人の本件契約に基づく5年間で1億円・月額160万円という報酬については、5年間の期間満了時に400万円を支払う旨の合意がなされたところ、その趣旨は1年当たり報酬(2000万円)と月額給与の合計額(1920万円)の差額80万円を期間満了時に支払うという、報酬の一部後払いであったと認められ、Y社は少なくとも2年分の後払報酬として160万円の支払義務を負うとされた例（ダニエルドゥウィンタージャパン事件・東京地裁平20.12.1判決）……………980-92(ダ)

**退職金：退職金試算請求権と不法行為** X主張の「退職金試算請求権」とは、従業員が使用者に対し、現時点で退職したと仮定した場合の退職金額の試算を求める権利であり、これは労基法106条1項の周知義務の内容とかなり近いといえるけれども、同法が求めているのは、従業員が自ら計算できるだけの資料となるべき事項の周知ということであって、使用者にその試算をさせることまでを義務づけているとは解されず、退職金試算請求権なるものを認めることができない以上、Y社の本件退職金額試算拒否が不法行為に当たるといえることはできないとして、Xの慰謝料請求が棄却された例（住友不動産販売事件・東京地裁平21.2.27判決）……………984-92(ダ)

**退職金** X<sub>2</sub>に対する懲戒解雇が有効とされ、X<sub>2</sub>の本件競業会社設立等の各行為は勤続の功を抹消する程度にまで著しく信義に反するものであって、退職金の不支給事由が認められるから、Y社に退職金の支払いを求める権利を有しないとされた例（ピアス事件・大阪地裁平21.3.30判決）……………987-60

**退職金：退職後の懲戒解雇処分と退職金請求権** X<sub>1</sub>は、Y社の賞罰委員会開催時にはすでに退職しており、

このため懲戒解雇処分相当とされたものであるが、X<sub>1</sub>の本件競業会社設立等の各行為は、同人のY社における勤続の功を抹消する程度にまで著しく信義に反するもので、X<sub>1</sub>の退職金請求はその全額において権利濫用に当たり認められない等として、退職金請求が棄却された例（ピアス事件・大阪地裁平21.3.30判決）……………987-60

**退職金：規定変更による退職金不支給** Xの退職金請求につき、3度の就業規則変更による退職金減額、退職金制度廃止がいずれも無効とされ、従前の退職金規定に基づき、Y社に1350万円の支払いが命じられた例（協愛事件・大阪地裁平21.3.19判決）……………989-80

**退職年金：年金受給者等の給付引下げ** 厚生年金基金の規約変更による年金受給者の給付額切下げにつき、事情変更があった場合に、規約変更によって加算年金給付を減額することは、厚生年金基金制度において予定されており、同制度の集团的、永続的性格に照らして、規約変更の効果は、団体的意思決定に参画できない年金受給者にも及ぶとされた例（りそな企業年金基金・りそな銀行〔退職年金〕事件・東京高裁平21.3.25判決）……………985-58

**退職年金：厚年基金規約の不利益変更** 厚年基金規約の不利益変更につき、不利益の内容・程度、代償措置の有無、内容変更の必要性、他の受給者または受給者となるべき者（加入員）との均衡、これらの事情に対する受給者への説明、不利益を受けることとなる受給者集団の同意の有無・程度を勘案して、受給者の不利益を考慮してもなお合理的なものであれば許されるとされ、本件変更の内容・程度、受給者に代替的な選択肢が用意・周知されていたこと、母体企業の経営状況や基金存続のための変更の必要性、説明会等の実施や受給者の同意状況等から、本件規約変更の合理性があるとして、控訴人らによる減額分（差額）の支払請求が退けられた例（りそな企業年金基金・りそな銀行〔退職年金〕事件・東京高裁平21.3.25判決）……………985-58

**解雇と賃金、慰謝料** 原告につき、17年5月の降格後の職位（次長1級）としての労働契約上の地位が確認され、本件解雇後の賃金支払いが認められたが、慰謝料請求については、Y社に嫌がらせ等の事実は認められない等として退けられた例（スリムビューティハウス事件・東京地裁平20.2.29判決）……………968-124

**解雇と賃金：解雇予告手当** 原告の日日雇い入れられる労働者としての稼働日数は1月に及ばないとして、労働基準法21条ただし書の規定により、原告の本件解雇予告手当請求が棄却された例（ヒューマントラスト

事件・東京地裁平20.3.26判決)……………970-94(ダ全)

**解雇と賃金** 事務局長の原告X<sub>1</sub>に対する70歳到達を理由の解雇(雇止め)が無効とされ、60歳超の嘱託職員の同X<sub>2</sub>、X<sub>3</sub>に対する雇止めについても両名の雇用契約は終了していないとして、いずれも地位確認、賃金・賞与支払請求が認容された例(日本美術刀剣保存協会事件・東京地裁平20.5.20)……………971-58

**解雇と賃金** 退職合意は成立していないとして地位確認およびY社の雇用契約終了通知後の月例賃金、賞与支払いの請求が認められた例(JWTジャパン事件・東京地裁平20.7.29判決)……………971-90(ダ)

**解雇と賃金、慰謝料** 原告X社による借上社宅の明渡請求が、本件懲戒解雇無効により棄却され、他方、被告従業員Yによる地位確認請求、賃金請求および慰謝料請求が一部認められた例(第一化成事件・東京地裁平20.6.10判決)……………972-51

**解雇と賃金** 被告学校法人Yに常勤講師(有期)として雇用されていた原告Xに対する雇止めが無効とされ、Xの常勤講師としての地位確認および雇止め後の賃金請求が認容された例(報徳学園〔雇止め〕事件・神戸地裁尼崎支部平20.10.14判決)……………974-25

**解雇と賃金：事業場閉鎖による解雇後の新規労働契約成立と賃金** 自動車学校(湘南校)の閉鎖に伴い訴外A社を解雇された教習指導員X<sub>1</sub>らがなした、同時期に自動車学校(秦野校)を新設したグループ会社Y社に対する地位確認請求を認め、賃金についてもA社の基本給を下回らないとする黙示の合意が成立している(一審維持)としたが、口頭弁論終結後に定年を迎えたX<sub>3</sub>については退職日までの未払賃金請求のみを認めるとして、一審判決が一部変更された例(ショウ・コーポレーション〔魚沼中央自動車学校〕事件・東京高裁平20.12.25判決)……………975-5

**解雇と賃金** Xに対する第一次および第二次解雇をいずれも無効とし、Xの復職後の賃金額につき、同人的生活状況や本件仮処分の結果を考慮し、月額25万円を認容するのが相当とされた例(東京エムケイ事件・東京地裁平20.9.30判決)……………975-12

**解雇と賃金：解雇予告手当** 取引先等での頻繁なトラブルおよび無断欠勤などを理由に解雇された原告トラック運転手Xによる解雇予告手当請求につき、本件解雇の解雇事由は、解雇予告手当の支給による保護を図る必要のないものと認められ、本件解雇は、労働基準法20条1項ただし書の「労働者の責めに帰すべき事由に基づく解雇」に当たるから、行政官庁による解雇

予告除外認定がされていなくとも、使用者は労働者に対して解雇予告手当の支払義務を負わないとして、Xの請求が棄却された例(旭運輸事件・大阪地裁平20.8.28判決)……………975-21

**解雇と賃金** 派遣会社Y社に期間の定めなく雇用された派遣労働者Xに対する本件解雇を無効として、地位確認と賃金支払いを命じた一審判決(名古屋地判平19.6.6労判978号90頁)が維持された例(ラポール・サービス事件・名古屋高裁平19.11.16判決)……………978-87

**解雇と賃金、慰謝料等** 原告Xに対する試用期間中の解雇は無効であるが、Xは訴外C社入社以降はY社での就労意思を確定的に放棄しているとしてXの地位確認請求が棄却され、解雇後の賃金請求につきC社入社までの期間分のみが認められ、また、本件解雇に至るY社の対応等から、慰謝料150万円、弁護士費用相当の損害15万円が認められた例(ニュース証券事件・東京地裁平21.1.30判決)……………980-18

**解雇と賃金：中間収入の控除** 有期嘱託職員の原告Xに対する雇止めが無効とされ、地位確認および賃金請求が認められたが、Xは本件雇止め後に訴外会社で一定期間就労し、66万円の中間収入を得たものと推認されること、その額は当該期間のXの平均賃金の4割に相当する額をわずかに超えるが、Xはまた当該期間中の賃金として、平均賃金の算定基礎とならない期末手当21万余円を得ることとなるから、結局、当該収入額全額を控除することが相当とされた例(学校法人立教女学院事件・東京地裁平20.12.25判決)……………981-63

**解雇と賃金** 雇止め無効により、有期契約社員Aらの賃金仮払い仮処分は認容されたが、地位保全の仮処分申立については却下された例(京都新聞COM〔仮処分〕事件・京都地裁平21.4.20決定)……………981-165(ダ)

**解雇と賃金** 教授職の原告Xに対する本件懲戒としての諭旨解雇が無効とされ、Yに、申請により支給される家族手当および超過勤務手当を含む毎月の賃金および期末手当の支払いが命じられた例(上智学院〔懲戒解雇〕事件・東京地裁平20.12.5判決)……………981-179(ダ)

**解雇と賃金** 有期派遣労働者に対する期間内の解雇が無効とされ、仮払賃金の計算方法および保全の必要性につき、Xの本件解雇時の労働契約の内容は派遣先I社での就労を前提に具体的に合意・約定されており、また、Xにつき保全の必要性は優に認められるとして、本件解雇からXの雇用契約期間満了までの平成21年1～3月分の賃金が算定され、既払額(12万余円)を控除した50万9600円が仮払賃金として認められた例(プレミアムライン〔仮処分〕事件・宇都宮地裁栃木支部平

21.4.28決定)……………982-5

**解雇と賃金** 従業員2名に対する整理解雇が無効とされ、賃金仮払いが命じられたが、地位保全の仮処分を発令する必要性はないとされた例(メイコー〔仮処分〕事件・甲府地裁平21.5.21決定)……………985-5

**解雇と賃金** 内科医長の原告Xに対する解雇が有効とされ、Xの地位確認請求、医師としての就労請求、賃金および賞与の請求が棄却された例(A病院〔医師・解雇〕事件・福井地裁平21.4.22判決)……………985-23

**解雇と賃金** 美容院の店長として被告Y社に勤務していた原告Xに対する普通解雇が有効とされ、Xによる地位確認請求および解雇後の賃金請求、ならびに慰謝料請求がいずれも棄却された例(トムの庭事件・東京地裁平21.4.16判決)……………985-42

**解雇と賃金** 派遣労働者Xに対する本件解雇が無効とされ、Y社に期間満了までの賃金仮払いが命じられたが、地位保全の仮処分申立については保全の必要性を欠くとして却下された例(ニューレイバー〔仮処分〕事件・横浜地裁平21.3.30決定)……………985-91(ダ)

**解雇と賃金** 女性従業員らに対するセクハラ言動を理由とする懲戒解雇が無効とされ、支店長兼取締役Xの地位確認請求および判決確定日までの賃金請求が認められ、判決確定後の賃金請求は却下された例(Y社〔セクハラ・懲戒解雇〕事件・東京地裁平21.4.24判決)……………987-48

**解雇と賃金、慰謝料** 営業職で父子家庭のXの本件解雇が無効とされ、未払賃金523万余円および解雇後の健康保険自己負担増加分19万余円、慰謝料30万円等が認められた例(トリート事件・甲府地裁平21.3.17判決)……………988-79(ダ)

**消滅時効** Xの請求は、あくまで本件合意に基づくデータ装備費相当額の支払請求であり、未払賃金の請求ではないから、賃金に関する消滅時効の適用はできないとして、Y社の消滅時効の主張が退けられた例(グッドウィル事件・福岡地裁平20.12.4判決)……………978-5

## 労働時間・休日・休暇

**労働時間性、時間外・休日・深夜労働** 衣料品等のデザイン、製造、販売等を業とする被告Y社において、生産統轄本部の技術課課長をしていた原告Xの労働時間算定につきタイムカードによるとされ、これを基に時間外・休日・深夜労働時間が認定されたが、タイム

カードを打刻してから使用者の指揮命令下に置かれ労働時間が開始するまで若干の時間を要するとして、タイムカードによる始業時刻から就業規則上の始業時刻である午前9時までの時間帯のうち最大で20分を労働時間から除外するとされ、一方で、終業時刻については、始業時に比べてこれに要する時間は極めて少ないと考えられるので、これを考慮しないとされた例(エイテイス事件・神戸地裁尼崎支部平20.3.27判決)

……………968-94

**労働時間性、時間外労働** 住込みのマンション管理員夫婦による所定労働時間前後の業務従事時間帯につき、指示された業務は断続的であり、所要時間も短いものの、その間も住民や外来者からの要望に 대응するという役務の提供を随時求められていたものというべきであり、次の業務の開始までの待機を命じられていた状態と同視すべきで、指揮命令下にある労働時間に当たるとされた例(大林ファシリティーズ〔オークビルサービス・差戻審〕事件・東京高裁平20.9.9判決)……………970-17

**労働時間性：住込みマンション管理員の通院、犬の運動に要する時間** 病院への通院、犬の運動は、管理員の業務と関係のない私的な行為であり、その業務形態が住込みであったことを考慮しても、業務の遂行に当然に伴う行為ということはできないとして、これらに要した時間(通院につき1～2時間、犬の運動につき朝夕合計1時間)を労働時間から除外すべきとされた例(大林ファシリティーズ〔オークビルサービス・差戻審〕事件・東京高裁平20.9.9判決)……………970-17

**労働時間性、時間外・休日労働** 休日とされていた土曜の業務従事時間帯は不活動時間も含め労働時間に当たるものの、夫婦一方のみが業務に従事すべき旨および振替休日取得が指示され、当人らがそれを承認していたこと、基本的に1人で遂行できる業務であったことからすると、夫婦のうち1名のみが業務に従事したものと労働時間を算定するのが相当とされ、また日曜・祝日については、管理員室の照明の点消灯、ゴミ置場の扉開閉以外の業務は指示されておらず、管理規約上も休日とされていたのであるから、これ以外は労働からの解放が保障されていたといえ、待機が命ぜられた状態とも同視できないから、夫婦のうち1名につき、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に当たるとされ、夫婦らは少なくとも1時間の時間外労働をしたものとされた例(大林ファシリティーズ〔オークビルサービス・差戻審〕事件・東京高裁平20.9.9判決)……………970-17

**労働時間性：宿日直** 労災事件の業務過重性判断にかかる時間外労働時間の算定において、麻酔科医のKの宿日直業務は、宿直時の仮眠時間や宿日直時の食事等の休憩時間を除き、その性質上、断続的業務とはいわがたく、平日出勤日の麻酔科医の業務と同様に評価すべきであると解されるから、Kの時間外労働時間の算定にあたっては、宿日直業務に従事した時間も時間外労働時間に含めて算定すべきであるとされた例（大阪府立病院〔医師・急性心不全死〕事件・大阪高裁平20.3.27判決）……………972-63

**労働時間性：宿直勤務、仮眠時間** 2暦日にまたがる24時間の宿直勤務における仮眠時間（午後10時～午前4時）につき、Xは、仮眠室滞在を義務づけられていたものの、仮眠室には警報装置等が設置されておらず、宿直勤務者が仮眠時間中に対応することは皆無に等しいなどとして、労働基準法上の労働時間には当たらないとされ、また、仮眠時間後の勤務時間につき、時間外労働時間にはならず、宿直翌日の所定労働時間であるとして、Xの宿直勤務にかかる労働時間として、宿直日につき午前8時から午後10時（うち休憩1時間、時間外5時間）、宿直明け日につき午前4時から午前8時（うち深夜1時間）が認められた例（新生ビルテクノ事件・大阪地裁平20.9.17判決）……………976-60

**労働時間性、みなし労働** 平日の労働時間について事業場外労働のみなし労働時間制を適用されているXらの、休日労働における報告書作成時間の算定について、一定の算定方法に基づき、概括的に報告書作成時間等を算定することにも合理性が存するとされ、その算定に関する社内的な取決めについては、本質的に使用者に制定する権限があり、その裁量に委ねられているというべきところ、Y社が休日労働における報告書作成時間を、業務職員各人ごとの当該業務（保給確）の年間実績（年間確認件数）を基準に算出するとしたことにより裁量権の逸脱があるとまではいえず、合理性があるとされた例（日本インシュアランスサービス〔休日労働手当・第1〕事件・東京地裁平21.2.16判決）……………983-51

**労働時間性：移動時間** 自宅と訪問先との間の移動時間を労働時間とするXらの主張が退けられ、労働時間そのものではないが業務に密接な関連性を有する時間（通勤時間）として扱うことに一定の合理性はあるとされた例（日本インシュアランスサービス〔休日労働手当・第1〕事件・東京地裁平21.2.16判決）……………983-51

**時間外労働：36協定違反（刑事）** 雇用する中国人技能実習生らに36協定に基づく11時間を大幅に超える時間外労働をさせるなどした縫製業事業主の被告人が有

罪とされた例（縫製業事業主〔労基法違反被告〕事件・和歌山地裁平20.6.3判決）……………970-91（ダ全）

**時間外労働** Xの時間外手当等の請求につき、Y社は、タイムシートを従業員に作成させ、実際の始業時刻や終業時刻等を把握していたこと等からすると、Xについて事業場外のみなし労働時間制の適用はなく、また移動時間、自宅での作業時間についても時間外労働時間に含めるべきであるとされた例（ハイクリップス事件・大阪地裁平20.3.7判決）……………971-72

**時間外・深夜労働** 被告直営店舗で販売等の業務に従事していた原告の時間外勤務手当請求につき、原告の出退勤時刻は、原則として各勤務店舗の共用パソコンに記録されたデータのとおりであったと認められ、朝礼および終礼への出席等から、始業時刻につき午前10時30分、終業時刻につき上記退勤時刻と同時刻、休憩時間につき合計1時間と認めるのが相当として時間外・深夜時間外勤務時間が算定された例（アップガレージ事件・東京地裁平20.10.7判決）……………975-88（ダ）

**時間外・休日・深夜労働** Xによる時間外・休日・深夜労働にかかる割増賃金請求につき、Y社による本件賃金内容の変更の効力を認めようとして、運転日報またはタコグラフの記載に基づいて労働時間が算定された例（旭運輸事件・大阪地裁平20.8.28判決）……………975-21

**時間外労働** 被告Y社において支社長であった原告X<sub>1</sub>につき、X<sub>1</sub>の主張どおり時間外労働をした事実が認められ、またY社では、全社的に営業成績（ノルマ）の達成を強く義務づけていたところ、その達成には所定労働時間の勤務では不十分であることは明らかであるから、X<sub>1</sub>に対して残業命令が出ていないという理由により、Y社が時間外手当の支払いを免れることはないというべきであるとされた例（ゲートウェイ21事件・東京地裁平20.9.30判決）……………977-74

**時間外・深夜労働、管理監督者性** 営業職Xの管理監督者性および「月30時間までの時間外勤務については、みなし残業時間として、基準内賃金に含める」とするY社給与規定の取扱いの適法性を否定して、Xの時間外・深夜労働時間を認定した例（ニュース証券事件・東京地裁平21.1.30判決）……………980-18

**時間外労働、管理監督者性** 被告Y社においてSEとして勤務していた原告Xら3名につき、旧職制上は管理職に当たる課長代理とされ、時間外手当が不支給となる一方で職務手当・特励手当が支給され、その取扱いが新職制導入以降も継続されていたところ、Xらが一定の時間外労働をした事実は当事者間に争いがなく、本件特励手当は時間外手当見合いのものとは解さ

れず、また、Xらは管理監督者にも該当しないとされた例（東和システム事件・東京地裁平21.3.9判決）  
……981-21

**時間外・休日労働** Y<sub>1</sub>社は始業時刻の10分前までの出勤を義務づけ、それ以降を遅刻と取り扱っていたもので、始業時刻10分前以降は労働時間として取り扱うのが相当であるとされ、これに基づきXの時間外・休日労働時間が算定された例（美研事件・東京地裁平20.11.11判決）……982-81

**時間外労働** 美容院の店長であったXの時間外労働時間につき、Y社の営業開始時刻（始業時刻）をもって一律にXの労務提供開始時刻とするとされ、また終業時刻についてはレジ締め時刻に15分を加算した時刻を基準時刻とするのが最も実態に適うなどとして、同人の時間外労働時間が算定された例（トムの庭事件・東京地裁平21.4.16判決）……985-42

**時間外・深夜労働** 被告会社の元従業員であった原告には、毎月約32～82時間前後の時間外労働があったが、同人に支給されていた管理手当は時間外・深夜労働割増賃金の内払いであり、未払いの割増賃金は存しないとされた例（SFコーポレーション事件・東京地裁平21.3.27判決）……985-94(ダ)

**時間外・休日・深夜労働：医師の宿日直・宅直勤務** 県立病院勤務の産婦人科医である原告X<sub>1</sub>およびX<sub>2</sub>の宿日直勤務につき、X<sub>1</sub>らは、宿日直勤務時間中に本来業務も行っており、その実態からすれば、X<sub>1</sub>らの宿日直勤務が常態としてほとんど労働する必要がない勤務であったということはできず、労基法41条3号の適用除外の範囲を超えるものであり、X<sub>1</sub>らは、実際の診療時間だけでなく、診療の合間の待機時間も含めて、医師として役務の提供が義務づけられ、使用者の指揮命令下にあったとされたが、X<sub>1</sub>らの宅直勤務の時間については病院の指揮命令下にあったとは認められないとされた例（奈良県【医師・割増賃金】事件・奈良地裁平21.4.22判決）……986-38

**時間外・深夜・休日労働** Y社においてはその管理をタイムカードで行っていたのであるから、タイムカードに打刻された時間の範囲内は、仕事に当てられたものと事実上推定されるとして、時間外・深夜・休日労働時間がX主張どおり認定された例（京電工事件・仙台地裁平21.4.23判決）……988-53

**管理監督者性** 原告は現場のいわば職長という立場にすぎず、その具体的な職務内容、権限および責任などに照らし、原告が管理監督者であるということはできないとされた例（エイテイズ事件・神戸地裁尼崎支部

平20.3.27判決）……968-94

**管理監督者性** 管理監督者とは、労働条件の決定その他労務管理につき、経営者と一体的な立場にあるものをいい、名称にとらわれず実態に即して判断すべきであるとされ、具体的には、①職務の内容が少なくともある部門全体の統括的な立場にあること、②部下に対する労務管理上の決定権等につき一定の裁量権を有しており、部下に対する人事考課、機密事項に接していること、③管理職手当等の特別手当が支給され、待遇において時間外手当が支給されないことを十分に補っていること、④自己の出退勤について、自ら決定し得る権限があること、以上の要件を満たすことを要するとして検討し、支店長であった原告X<sub>1</sub>は管理職に当たらないとされた例（ゲートウェイ21事件・東京地裁平20.9.30判決）……977-74

**管理監督者性** カラオケ店店長であった原告につき、管理監督者性が否定された例（シン・コーポレーション事件・大阪地裁平21.6.12判決）……988-28

**年休取得妨害と不法行為** 代休残日数がある職員について、休みを取得する場合には、年休の取得ではなく、代休残日数を消化するよう図っていたという本件運用につき、職員に対し、休日出勤日数が増えるほど年休取得を制限することになりかねず、労基法39条の趣旨との関係において相当性を欠くとされたが、被告職員らの年休取得の妨害にかかる不法行為に基づく損害賠償請求については、原告には、年休取得を妨害する意図をもって上記運用を行い、または解雇したとまでは認められないとされ、他方、原告は就業規則の規定により、未取得の有給休暇日数について有給休暇手当の支払義務を負うとされた例（住之江A病院【退職金等】事件・大阪地裁平20.3.6判決）……968-105

## 人 事

**配転、降格** エステティックサロンの経営等を行う被告Y社による、原告エリアマネージャーの本件店舗マネージャーへの配置転換および、部長1級から次長1級への降格処分につき、原告の部下への接し方や指導監督の手法に問題があった等として、本件降格処分については人事権の裁量の範囲内のものとして有効とされたが、賃金減額については合理性が否定された例（スリムビューティハウス事件・東京地裁平20.2.29判決）……968-124

**配転、降格** 上記降格および賃金減額の後になされたさらなる降格・賃金減額につき、Y社は同人にその問題性を明確に指摘したうえで勤務なり仕事の進め方に

についての指導を行うべきところ、配置転換をして当該労働者の行動を見守る対応に終始し、本件配転が功を奏していない等の事情にかんがみれば、さらなる降格・賃金減額には合理性がないとされた例（スリムビューティハウス事件・東京地裁平20.2.29判決）

……968-124

**配転：処遇選択後の配転、適正手続** 一審被告Y社の構造改革に伴って行われた、本件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、本件配転命令1および2については業務上の必要性が認められるとし、また、それらにおける適正手続の履行につき、本件配転はその性質上、少数の例外を除いてすべて実行されざるを得なかったものであり、その点で通常の業務の過程でなされる個別の配転（労働者個人の特性、キャリアパスの形成等を考慮してなされる業務分担の変更）とは性質を異にするものといえ、このような配転の理由・必要性とは構造改革に伴って本件計画が実施されることにより業務分担を変更する必要があるということにつきるのであって、このような観点からすれば、一審被告Y社は本件配転命令1および2の理由および必要性を説明したというべきであるとされた例（N T T西日本〔大阪・名古屋配転〕事件・大阪高裁平21.1.15判決）……977-5

**配転：処遇選択後の配転と不法行為** 本件配転命令3につき、長時間の新幹線通勤や単身赴任といった負担を負わせてまで配転を行わなければならないほどの業務上の必要性は認められないとして配転命令権の濫用を認め、これを否定した一審判決（大阪地判平19.3.28判例946号130頁）を変更し、本件配転命令3により生じた損害につき、これを受けた一審原告17名に共通の損害として、同人らが長距離通勤や単身赴任によって受けた肉体的・精神的ストレスが、その年齢とも相俟って、軽視できないものがあるとされ、また、個別に考慮すべき事情として、Eにつき実父の介護および実母の世話の必要性、Fにつき糖尿病の食事療法および運動療法への制約、Rにつき肺ガン手術後の妻の援助の必要性を認め（一審維持）、これに加えてVにつき妻の両親の介護への差支えを認めた（一審変更）うえで、Eにつき120万円、Fにつき80万円、Rにつき120万円、Vにつき60万円、その余の13名につき各40万円の慰謝料が認容された例（N T T西日本〔大阪・名古屋配転〕事件・大阪高裁平21.1.15判決）……977-5

**配転** 本件処遇選択後に被控訴人AないしE（以下、「Aら」）に対して行われた異職種・遠隔地への配転命令につき、A～Dに発せられた各配転命令につき、権利濫用により違法として慰謝料請求を認めた一審判決

（札幌地判平18.9.29判例928号37頁）が変更され、本件各配転命令には業務上の必要性があり、これにより生じた同人らの不利益も通常甘受すべき程度を著しく超えるものとは認められないから権利濫用にも当たらないとされた例（N T T東日本〔北海道・配転〕事件・札幌高裁平21.3.26判決）……982-44

**配転** Eに対する本件配転命令につき、業務上の必要性が認められるものの、両親の介護を行うEに生じる不利益は通常甘受すべき程度を著しく超えるものである等として、Eに対する本件配転命令が権利濫用として違法であるとされ、これによりEに東京への赴任を余儀なくさせたことは不法行為になるとされ、Eの慰謝料額につき、一審の100万円から150万円に増額して認められた例（N T T東日本〔北海道・配転〕事件・札幌高裁平21.3.26判決）……982-44

**配転：難病罹患** 債権者Xの重症筋無力症罹患を理由とする正社員からパートタイマーへの身分変更が無効とされた件につき、Xの経歴からすれば、Y社はXの体調と生活に配慮し、同人を原職以外のより負荷の少ない業務に従事させることも可能なものであり、そうすると、そもそもXを原職に戻すことを前提とすることは必ずしも必要がなく、さらに、Xの主治医は時間外労働すら可能と判断していることからすれば、Xは、原職復帰が適当でない可能性はあるにしても、Y社において正社員に期待される通常業務に従事できないとまではいえないとされた例（ケントク〔仮処分〕事件・大阪地裁平21.5.15決定）……989-70

**降格** いわゆる治験施設支援機関の被告Y社において治験コーディネーターとして勤務していた原告Xに対する、製薬会社からの接待費応等を理由とする減給を伴う降格につき、合理的理由があるとされた例（ハイクリップス事件・大阪地裁平20.3.7判決）……971-72

**降格：市町村合併後の低価格付けと不利益処分・不服申立** 新設合併においては、合併関係市町村の職員は合併によりその身分をいったん喪失し、新設市町村において改めて任用されることになるが、旧合併特例法9条1項の規定が置かれた趣旨等にかんがみると、合併前後において市町村の職員としての身分に実質的な連続性が認められ、合併前後の処遇を比較し、合併後の処遇の不利益性を判断することは可能であり、本件各発令により、X<sub>1</sub>らは地公法49条1項の不利益処分を受けたものと認められるから、本件申立てを不違法として却下した公平委員会の裁決には違法があり、取消しを免れないとして、結論として一審判決（高松地判平19.12.26判例958号39頁）が維持された例（丸亀市・市公平委〔降任処分不服申立〕事件・高松高裁平

**降格：降格後の職務命令と不法行為** 貸付金回収不能を生じさせたYの参事からの降格は理事会における裁量の範囲内であるが、降格後の担当業務として掃除、農作業補助等を命じる本件職務命令が、職務命令権の濫用であり不法行為を構成するとして、慰謝料100万円が認められた例（相生市農協〔参事・損害賠償〕事件・神戸地裁姫路支部平20.11.27判決）……………979-26

**降格：課長職解任の遡及効** 諭旨解雇後に予備的になされた原告の課長解任は有効だが、その効力が本件の諭旨解雇時に遡って生じるとすることはできず、課長解任およびこれに伴う賃金減額は、本件解雇に関してなされた予備的処分の告知日以降にその効力が生じるとされた例（医療法人光愛会事件・大阪地裁平20.11.6判決）……………979-44

**降格** 使用者が、役職者に対し、その地位を免ずる可否かは、本来使用者に専属する人事権の行使として、その裁量に委ねられており、Yがその裁量の行使として、4年ごとに理事会において、学校長の再任の適否を決すること自体は、学校長が有する地位・権限に照らせば、別段、不合理と評価する余地はなく、YがXに対して、役職、職位である学校長の地位から降格させて教員にしたこと自体は適法とされた例（学校法人聖望学園ほか事件・東京地裁平21.4.27判決）……………986-28

**業務上の指導** 控訴人（一審被告）Y<sub>1</sub>社に勤務していた被控訴人（一審原告）Xが、異動してきた従業員Aを誹謗中傷するなどし、人事担当の控訴人（一審被告）Y<sub>2</sub>らがXを会議室に呼んで面談した件につき、問題行動を起こした従業員に適切な注意、指導を行うという本件面談の目的は正当といえるが、Xの中傷発言があったことを前提としても、Y<sub>2</sub>が面談の際に大声を出し、Xの人間性を否定するかのような不当な表現を用いて叱責した点については、従業員に対する注意、指導として社会通念上許容される範囲を超えており、Xに対する不法行為を構成するとして、結論において一審判断（鳥取地判平20.3.31労判987号47頁〔要旨〕）が維持された例（三洋電機コンシューマエレクトロニクス事件・広島高裁松江支部平21.5.22判決）……………987-29

**業務上の指導** 上記不法行為につき、Y<sub>1</sub>社およびY<sub>2</sub>は慰謝料支払義務を免れないが、Y<sub>2</sub>の本件発言に至るまでの経緯などからすれば、その額は相当低額で足りるとして、慰謝料300万円を認めた一審の判断を変更し、慰謝料額は10万円とするのが相当であるとされた例（三洋電機コンシューマエレクトロニクス事件・

**業務上の指導等** YらがXに対し、(i)「懲戒事由該当行為が見受けられた場合には……即時懲戒解雇もあり得る」等と記載された覚書に署名押印を求めたこと、(ii)出向直前の待機期間における社内規程類精読の指示、(iii)清掃会社K社への出向命令、(iv)人事評価においてXをC評価とし減給としたこと、および出向後のK社支店長の評価コメント訂正が、いずれも不法行為を構成するとはいえないとして、(i)につきXに対する重大な侮辱になるとし、(iii)、(iv)につき不当であり、それらはY<sub>2</sub>の本件発言も含め全体として、いわゆるパワーハラスメントを構成するとして一審判断が退けられた例（三洋電機コンシューマエレクトロニクス事件・広島高裁松江支部平21.5.22判決）……………987-29

**均等待遇：店舗店長によるセクハラ言動と使用者責任** 被控訴人Y社経営の菓子店の店長であったAと高卒で入社後同店配属となった控訴人Xとは上司と部下という関係にあり、Aの各発言（「頭がおかしいんじゃないの」、「エイズ検査を受けた方がいい」、「処女じゃないでしょう」等）は全体的に見ると、XにおいてAの発言を弾圧的なものとして受け止め、または性的な行動を揶揄し、または非難するものと受け止めたことにも理由があるというべきであり、男性から女性に対するものとしても、上司から部下に対するものとしても許容される限度を超えた違法な発言であったといわざるを得ないとされ、Aの各言動はY社の事業の執行について行われたものと認められるとして、XのY社に対する損害賠償請求を棄却した一審判決（東京地判平20.3.26労判969号13頁）が取り消され、慰謝料、逸失利益および弁護士費用合計169万余円の限度で請求が認められた例（東京セクハラ〔T菓子店〕事件・東京高裁平20.9.10判決）……………969-5

**均等待遇：一般職員と嘱託職員の処遇格差** 被告財団法人Yにおいて嘱託職員として勤務していた原告Xが、Yが、同人を一般職員の給与規定等を当てはめた賃金よりも低額の嘱託職員賃金しか支給しなかったことが違法無効であるとしてなした差額賃金、慰謝料等の請求につき、憲法14条および労基法4条の根底にある均等待遇の理念等および日本において労働契約法等が制定されたことを考慮すると、短時間労働者の雇用管理の改善等に関する法律8条に反していること、ないし同一価値労働であることが明らかであっても、給与を含む待遇については労使間の交渉結果・業績等に左右される側面があることおよび年功的要素を考慮した賃金配分方法が違法視されているとまではいいがたいことなどを考慮してもなお、当該労働に対する賃金

が相応の水準に達していないことが明らかであり、かつ、その差額を具体的に認定し得るような特段の事情がある場合には、当該賃金処遇は均衡処遇の原則に照らして不法行為を構成する余地があるといえるところ、Xについて特段の事情が証明されているとはいえない等として、Xの請求が棄却された例（京都市女性協会事件・京都地裁平20.7.9判決）……973-52

**均等待遇：嘱託職員と本務職員の処遇格差** 本務職員と嘱託職員という雇用形態は労基法3条の「社会的身分」に当たらず、またわが国においては、長期雇用予定の労働者と短期雇用予定の有期雇用労働者との間に、単純に、同一労働同一賃金の原則を適用することが公の秩序とはなっていないなどとして、嘱託職員と本務職員の賃金面における処遇格差は労基法3条の均等待遇の原則に反するとのX主張が退けられ、不法行為に基づく損害賠償請求が棄却された例（学校法人立教女学院事件・東京地裁平20.12.25判決）……981-63

**教育：研修費用返還条項** タクシー運転手として被控訴人X社に雇用された控訴人Yが普通第二種免許取得のための研修を受講し、研修費用（19万9500円）をX社が立て替えて支払ったところ、Yが免許取得直後に退社したという事案につき、免許の取得費用は本来的には免許取得希望者個人が負担すべきものであり、本件研修費用返還条項によって返還すべき費用が20万円に満たないことからすると、費用免責のための就労期間が2年であったことが、タクシー乗務員の自由意思を不当に拘束し労働関係の継続を強要するものであるとはいいがたく、本件研修費用返還条項は労基法16条に反するものではないとして、X社のYに対する研修費用返還請求が認められた例（コンドル馬込交通事件・東京地裁平20.6.4判決）……973-67

**教育：日勤教育** 被控訴人Y<sub>1</sub>社が日勤教育を行うこと自体は違法とはいえ、またその必要性も認められるが、例えば運転士が日勤教育に指定されると乗務員手当が支給されず実質的な減給となることからすると、いかに必要な教育のためとはいえ、その教育期間は合理的な範囲のものでなければならず、いたずらに長期間労働者を賃金上不利でかつ不安定な地位に置くこととなる教育は必要かつ相当とはいえ、使用者の裁量を逸脱して違法となるとされ、控訴人X<sub>1</sub>に対する平成15年6月23日からの日勤教育につき、実勤務日数だけでも45日間と長期にわたるもので、被控訴人Y<sub>1</sub>社があえて長引かせたとはいえないが、あらかじめ達成目標が本人に明示されず結果として長期に及んだ本件日勤教育は、全体として、教育として必要かつ相当なものとはいえず、使用者の裁量を逸脱した違法

なものであるとして、これを適法とした一審判断（大阪地判平19.9.19判例959号120頁）が変更され、X<sub>1</sub>につき慰謝料30万円等が認められた例（JR西日本〔森ノ宮電車区・日勤教育等〕事件・大阪高裁平21.5.28判決）……987-5

**教育：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控訴人X<sub>2</sub>につき、当該教育には必要性が認められず違法であるとした一審判断を維持したうえで、同人に対する慰謝料および弁護士費用が増額された例（JR西日本〔森ノ宮電車区・日勤教育等〕事件・大阪高裁平21.5.28判決）……987-5

**ハラスメント：退職勧奨等と不法行為** Y社による多数回の退職勧奨や仕事外し、会社立入拒否が不法行為を構成する等として、慰謝料60万円の支払いが相当とされた例（JW T ジャパン事件・東京地裁平20.7.29判決）……971-90(ダ)

**ハラスメント：会社社長の言動による精神疾患罹患** 被告Y社代表のO社長の勧誘によりY社に転職したXにつき、O社長の言動により、Xは就労不能な状態になり退職を決意せざるを得なくなった等として、O社長の言動に不法行為責任を認め、Y社に対し慰謝料150万円の支払いが命じられた例（天むす・すえひろ事件・大阪地裁平20.9.11判決）……973-41

**ハラスメント：退職勧奨と不法行為** 原告Xが所属する部署の幹部らは、分限休職期間満了に伴うXの復職に関し、Xに対し依願退職を求めて働き掛けを行うという基本方針を採ることとしていたものと推認でき、被告A課長らの本件各行為は、違法な退職の強要および嫌がらせならびに就業環境配慮義務違反に当たり、全体としてXに対する不法行為を構成するとされ、被告Y<sub>1</sub>（東京都）は国家賠償法1条1項に基づき、Xの損害を賠償する責任を負うとして、慰謝料270万円等が認められた例（東京都ほか〔警視庁海技職員〕事件・東京地裁平20.11.26判決）……981-91

**ハラスメント：いじめ等によるうつ症状発症・腰部障害** O専務と被告上司Y<sub>3</sub>、Y<sub>4</sub>らによる、原告Xに対するいじめ、罵倒、降格ないし配転命令等の不法行為の存在が認められ、被告らは、当該不法行為により、Xに対し、会社退去命令に伴う荷物運搬による腰部脊柱管狭窄症等の障害および極度のストレスによる反応性うつ状態罹患を生じさせたといえるとして、Y<sub>2</sub>を除く被告ら（Y<sub>1</sub>社、Y<sub>3</sub>、Y<sub>4</sub>）に、慰謝料、医療費、逸失利益（Xの基本給の1年分）等の支払いが命じられた例（美研事件・東京地裁平20.11.11判決）……982-81

**ハラスメント：従業員に対する商品売りつけ行為** X

によるY社商品の購入(約18万円分)は、被告らが使用者としての立場を利用して、仕事をさせることから従業員に不要な商品を購入させたものであるから、公序良俗に違反する商法であり、不法行為をも構成するとして、商品代金相当分の損害等が認められた例(美研事件・東京地裁平20.11.11判決)……982-81

**ハラスメント：退職勧奨等** Y病院による、医師Xの受持ち患者数の減少、序列逆転となる人事措置、退職勧奨・いじめ、監視行為および本件解雇自体が、いずれも不法行為ないし債務不履行を構成するものとは認められないとして、Xの損害賠償請求が棄却された例(A病院〔医師・解雇〕事件・福井地裁平21.4.22判決)……985-23

**ハラスメント：上司のパワハラ発言** 被告Y社の従業員であった原告Xのうつ病再発および平成18年6月9日の自殺未遂につき、C部長の同日までのパワーハラスメント行為は不法行為を構成するとされ、Y社は民法715条による責任を免れないが、Xの損害額算定に当たっては同人の素因および事情を考慮する必要があるとされ、慰謝料額として80万円が相当とされた例(ヴィナリウス事件・東京地裁平21.1.16判決)……988-91(ダ)

## 懲戒処分(含：懲戒解雇)

**懲戒解雇：集団移籍等** 本件会社の営業部部长(エグゼクティブ・ディレクター)から同社従業員7名とともに訴外競合会社(Z証券)に移籍した原告Xに対する懲戒解雇につき、Xの希望退職日当日の退職届提出、およびXが在職中に他の従業員に辞職を勧め、Z証券による雇用の手配をしていたことは、いずれも懲戒解雇を選択すべき違反行為の程度であるとはいえず、本件懲戒解雇は、本件会社が外資系証券会社であることを踏まえるときは、客観的に合理的理由を欠き社会通念上相当として是認できず、権利の濫用として無効であるとされた例(モルガン・スタンレー証券〔退職金等〕事件・東京地裁平20.10.28判決)……971-27

**懲戒解雇：業務命令違反等** いわゆる治験施設支援機関の被告Y社において治験コーディネーターとして勤務していた原告Xが接待饗応を受けたこと、これをY社に報告せず、同僚に口裏合わせを働きかけたこと、同僚の排除を目的に虚偽の進言を行ったこと、出勤差止め後の出社命令および出向命令に応じなかったことが、「業務上の指示命令に不当に従わなかった場合」(就業規則43条2項2号)等に該当し、Y社がXを懲戒解雇に処したことはやむを得ないとされた例(ハイク

リップス事件・大阪地裁平20.3.7判決)……971-72

**懲戒解雇：会社に対する訴訟提起等** 同僚とのいさかきをめぐって原告X社を相手に慰謝料請求訴訟を提起するなどした従業員Yに対する懲戒解雇(本件解雇)につき、事実関係に照らしYが社内での解決に頼ることができず裁判手続によるほかないと考えたことは無理からぬものといえ、そうであれば社内の解決に対する非協力的な姿勢も無理からぬものであり、本件懲戒解雇は解雇理由が抽象的で不明確であることも加わって相当な理由を欠くとされ、本件解雇が普通解雇をも包摂するとのX社主張につき、懲戒解雇においては懲戒規定の罪刑法定主義的機能が重視されるべきであること、訴訟上の見地からすれば、懲戒解雇と普通解雇とは質的差異があることからすれば、前者が後者を当然に含むとの解釈には無理があるなどとして、本件解雇は普通解雇とも認められず、相当性を欠く解雇権濫用に当たるもので無効とされた例(第一化成事件・東京地裁平20.6.10判決)……972-51

**懲戒解雇：解雇理由の事後追加** 本件解雇に関する訴訟の弁論準備手続期日においてなされたYの経歴詐称等を理由とする第2の懲戒解雇につき、解雇理由の事後追加は容易に認められず、経歴詐称による業務への悪影響が認められない本件においては解雇理由の付加を許すことは相当でないとして、また、これと同時になされた資質・能力欠如を理由とする第2の普通解雇も相当でないとしてされた例(第一化成事件・東京地裁平20.6.10判決)……972-51

**懲戒解雇：無断欠勤等** 二種免許を喪失した原告タクシー運転手への無断欠勤、職場放棄を理由とする第二次解雇(懲戒解雇)につき、Y社がその後Xに洗車等の業務を命じたこと等から、解雇権の濫用により無効とされた例(東京エムケイ事件・東京地裁平20.9.30判決)……975-12

**懲戒解雇：業務命令違反等** 被告Y社と有期労働契約を締結し、訴外Nセンターにおいて設備管理業務に従事していた原告Xに対する、保健所への直接連絡、Y社社員との面談拒否などを理由とする本件解雇につき、就業規則の懲戒解雇事由、普通解雇事由に該当し、民法628条にいう「やむを得ない事由」によるものであって有効とされ、一審(大阪簡判平19.10.30労働未掲載)が認容したXの賃金相当損害金の請求が理由がないとされた例(新生ビルテクノ事件・大阪地裁平20.9.17判決)……976-60

**懲戒解雇：教授職の無許可兼業等、懲戒手続** 被告学校法人Yに教授職として勤務する傍ら、政府機関等が

実施する国際会議等で同時通訳を行っていた原告Xに対する懲戒としての諭旨解雇につき、権利濫用として無効とされ、学内の教職員向けネットワーク上に本件懲戒処分について公示した行為につき、慰謝料50万円が認められた例（上智学院〔懲戒解雇〕事件・東京地裁平20.12.5判決）……………981-179(ダ)

**懲戒解雇：支店長のセクハラ言動** 部下の女性従業員らに対し、社員旅行の宴会席上や日常においてセクシュアルハラスメントを行ったことなどを理由として、被告Y社の支店長兼取締役であった原告Xが取締役を解任され、懲戒解雇された件につき、Xの本件言動が就業規則53条6号（「職務、地位を悪用したセクシュアルハラスメントにあたる行為」）に該当することは明らかであるが、本件諸事情に照らせば、本件懲戒解雇は重きに失し、その余の手続き面等について検討するまでもなく、客観的に合理的な理由を欠き、社会通念上相当なものとして是認できず、権利濫用として無効であるとされた例（Y社〔セクハラ・懲戒解雇〕事件・東京地裁平21.4.24判決）……………987-48

**懲戒解雇** 退職後に懲戒解雇処分相当とされたX<sub>1</sub>につき、同人の本件各行為は、勤続の功を抹消する程度にまで著しく信義に反するものであったと認められ、また、X<sub>2</sub>の本件各行為も同様であって、同人に対する懲戒解雇は解雇権の濫用に当たらず有効であるとされ、またY社に手続き上の瑕疵は認められないとされた例（ピラス事件・大阪地裁平21.3.30判決）……………987-60

**懲戒免職：酒気帯び運転** 市職員（課長）が休日に行った酒気帯び運転を理由とする懲戒免職処分の取消請求につき、市長は非違行為の原因、動機、性質、態様、結果、影響等のほか、諸般の事情を考慮して、懲戒処分をすべきかどうか、また、いかなる処分をするべきかを、その裁量により決定することができるが、決定された懲戒処分が社会通念上著しく妥当を欠いて過酷であるとか、著しく不平等であって裁量権を濫用したと認められる場合には、公正原則（地公法27条1項）、平等原則（同法13条）に抵触するものとして違法となるとされ、本件処分が違法として取り消された例（加西市〔職員・懲戒免職〕事件・神戸地裁平20.10.8判決）……………974-44

**懲戒免職：酒気帯び運転** 市職員（課長）である一審原告Xが休日に行った酒気帯び運転を理由とする懲戒免職処分につき、改正された一審被告Yの通達「職員の懲戒処分に関する指針について」（本件指針）には一応の合理性が認められ、懲戒権者の裁量の範囲内にあるものといえるが、懲戒権者が懲戒免職処分を行うに際しては、本件指針にもいうとおり、基本事項および

標準量定を総合的に勘案し、当該非違行為との均衡を失することのないよう慎重な対応が求められるというべきところ、本件酒気帯び運転における諸事情を考慮すれば、いまだ現時点においては、本件酒気帯び運転に対し、直ちに懲戒免職処分をもって臨むことは、社会通念上著しく妥当性を欠いて苛酷であり、裁量権を付与した目的を逸脱し、これを濫用したものと評価でき、したがって、本件処分は違法なものとして取り消されなければならないとして、同旨の一審判決（神戸地裁平20.10.8判労974号44頁）が相当とされた例（加西市〔職員・懲戒免職〕事件・大阪高裁平21.4.24判決）……………983-88(ダ)

**懲戒免職：酒気帯び運転** 原告市職員が夜間在宅時に行った普通自動二輪車での酒気帯び運転等に対する懲戒免職処分につき、原告の本件非違行為はその態様が悪質であり、社会に与えた影響も考えれば厳しく非難されるべきで、被告市長が本件処分をしたのも理解できないではないが、原告の処分歴や勤務態度、本件非違行為による被害およびその社会的影響、各自自治体の処分基準等を総合考慮すれば、本件処分は社会通念上著しく妥当性を欠き裁量権を濫用したものといえるとして、本件懲戒処分が取り消された例（京都市〔市職員・懲戒免職処分〕事件・京都地裁平21.6.25判決）……………985-89(ダ)

**諭旨解雇** 薬事課課長であった原告の、部下の人事異動妨害行為、部下への辞職勧誘行為を理由とする諭旨解雇が、解雇権の濫用により無効とされた例（医療法人光愛会事件・大阪地裁平20.11.6判決）……………979-44

**諭旨解雇処分、懲戒手続** 電気通信設備工事等を業とする被告Y社に中途採用された原告Xが、数度にわたる施工ミスに加え、高所作業車で交通事故を発生させたことにより、Y社代表者の退職勧奨を受け退職届を提出した件につき、就業規則の規定から、Y社はXに対し懲戒処分の一環である諭旨解雇処分を行ったものと認められるとされ、本件諭旨解雇処分には合理的な理由があるとされたが、その手続きにおいて違法であるとされ、Xの損害につき解雇予告手当相当額のほか慰謝料10万円が認められた例（京電工事件・仙台地裁平21.4.23判決）……………988-53

**減給処分** 理事兼参事であったYに対する減給の懲戒処分につき、回収不能債権の発生はYの故意重過失によるとはいえず、本件処分は懲戒事由の存しない懲戒処分であり、加えて労基法91条（制裁規定の制限）およびこれと同趣旨の就業規則規定に反し無効であるとされた例（相生市農協〔参事・損害賠償〕事件・神戸地裁姫路支部平20.11.27判決）……………979-26

**出勤停止** 諭旨解雇後に予備的になされた懲戒処分としての出勤停止につき、すでに経過した期間を対象になされたもので無効とされた例（医療法人光愛会事件・大阪地裁平20.11.6判決）……………979-44

**停職処分：修学旅行引率中の飲酒等** 修学旅行（スキー学舎）の引率中、夕食時に飲酒を行った高校教諭Xに対する停職処分（3か月）につき、Xの本件飲酒およびその後の言動はYの懲戒規程の懲戒事由に該当するものではあるが、本件停職処分は懲戒処分として著しく重きに失し、相当性を欠くものであり、裁量権を著しく逸脱したもので無効であるとされ、これを有効とした一審判決（大阪地判平19.11.29労判956号29頁）が変更された例（学校法人関西大学〔高校教諭・停職処分〕事件・大阪高裁平20.11.14判決）……………987-79

**戒告処分と出訴期間経過後の取消訴訟提起** 被告県教委が、本件組合年休取得実態調査への不適正回答を理由に、原告組合の組合員である原告Aら3名を戒告処分としたことに対する、Aらの出訴期間経過後の取消訴訟提起につき、本件出訴期間の経過に「正当な理由」を認めることはできず、当該請求は不適法であるとして却下された例（広島県・広島県労委ほか〔県教委・組合年休〕事件・広島地裁平20.5.21判決）……………978-66

**戒告処分：国歌斉唱・起立命令違反** 国歌斉唱時起立命令に違反して戒告処分を受けた原告高校教員につき、本件職務命令は、原告の思想および良心の自由（憲法19条）を侵害するものとはいえないとされた例（東京都・都教委〔教員・再雇用制度等〕事件・東京地裁平21.1.19判決）……………979-5

**懲戒手続** 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、本件停職処分に至る手続きに違法はないとした一審の判断が維持された例（学校法人関西大学〔高校教諭・停職処分〕事件・大阪高裁平20.11.14判決）……………987-79

## 普通解雇

**勤務態度** 部下への接し方等に問題があった原告エリアマネージャーに対する2度目の降格・賃金減額後になされた解雇につき、それに先立って行われた降格・賃金減額に続いてあまりにも性急にすぎたものとして、本件解雇が無効とされた例（スリムビューティハウス事件・東京地裁平20.2.29判決）……………968-124

**勤務態度等** 原告Xに対する本件解雇につき、Xが主張する入社時の勤務地限定合意および異動時の京都事

業所への復帰合意はいずれもその存在が認められず、また、その他にXが主張する点にも違法性はなく、他方、Xには本件注意、警告および懲戒処分の理由とされている事実の存在が認められ、Xは注意・出勤停止等の処分を受けても勤務態度を改めないどころか、かえって上層に反抗し、揶揄し、愚弄するようになったのであるから、自らの行為によってY社との信頼関係を破壊したものとイえる等として、本件解雇は有効であるとされた例（三菱電機エンジニアリング事件・神戸地裁平21.1.30判決）……………984-74

**勤務態度・職務能力等** 被告Y病院において、内科医長として勤務していた原告Xに対する本件解雇につき、Xには少なくとも就業規則上の解雇事由があるものとされ、一般に医師は、病院において他の職員とは異なる特殊な地位を有し、その立場や意見が尊重されており、実際、XはY病院での勤続年数も14年と長く、内科医長として相当高額の報酬の支払いを受け、従業員の中では院長に次ぐ高い地位にあったのであるから、Xは他の医師や職員らを指導しその模範となるべき立場にあり、その立場を踏まえて自己研鑽に努め、自分自身で行動を規律することを求められていたといえるところ、上記立場に照らせば、臨床医として、Y病院所属の医師として、適切な行動や診療行為を行うことは当然の前提であって、改めて注意されるべき事項ではないことからすれば、Y病院から具体的かつ明示的な注意や指導があまり行われてこなかったことを重視するのは相当ではなく、加えてY病院は、医局に対する指示等の形で指示・指導を行うなど、Xに対して注意や指導をなし、行動を改める契機を何度も与えてきたといえるとされ、これに加え、Xを医業以外の職務に従事させることはできず、Y病院の組織規模では配置転換なども事実上できないことを勘案すると、本件解雇には社会通念上の相当性が認められ、解雇権濫用に当たらず有効であるとされた例（A病院〔医師・解雇〕事件・福井地裁平21.4.22判決）……………985-23

**勤務態度、職務能力等** 美容院の店長として被告Y社に勤務していた原告Xに対する普通解雇につき、Xの施術の技術力・方法、勤務態度、接客態度、Y社の指導等に対する改善状況、業務に及ぼした支障の状況が、「勤務成績または効率が著しく不良で就業に適さない」というY社就業規則上の解雇事由に該当するものとされ、それを理由としてなされた本件解雇は解雇権の濫用に当たらず有効とされた例（トムの庭事件・東京地裁平21.4.16判決）……………985-42

**勤務態度等** 労働者派遣事業等を行う被告Y社が、勤務態度不良等を理由として営業職で父子家庭の原告X

を解雇した件につき、Y社主張の15の解雇理由は、(9)「社有車での子供の保育園への送迎」を除き、いずれも事実が認められないか就業規則違反とは認められず、また(9)についても、Y社が再三注意した事実はいくつかあらず、このような些細なことをもって解雇するのはその制裁として重きに失するといえ、加えて本件解雇通知書には各解雇理由の就業規則該当条項が全く示されておらず、解雇の手續きとして不相当であって、本件解雇は権利濫用として無効であるとされた例(トリート事件・甲府地裁平21.3.17判決)……988-79(ダ)

**非違行為等** 68歳4か月で被告財団法人Yの事務局長に雇用された原告X<sub>1</sub>に対する雇止めにつき、雇止め法理の適用はないとされ、Y社が主張した、私文書偽造、業務妨害行為等の雇止め事由を解雇事由として検討し、解雇無効とされた例(日本美術刀剣保存協会事件・東京地裁平20.5.20判決)……971-58

**職務能力(資格喪失)** 被告Y社は、二種免許の喪失のみをもって原告タクシー運転手Xを解雇できず、二種免許喪失後の業務についての協議に関し、Xが書面による回答に固執したことには無理からぬところがあり、他方、Y社の対応には相当性がなく、第一次解雇には解雇事由が存在しないとされた例(東京エムケイ事件・東京地裁平20.9.30判決)……975-12

**整理解雇** Xに対する整理解雇につき、人員削減の必要性を認めつつ、解雇の対象となりうる従業員はXまたは一審被告Y<sub>2</sub>であるが、Y<sub>2</sub>の業務内容および勤務態度は不明であり、Y社に支出削減および事業拡大にかかる解雇回避努力を認めることはできず、またY社がXに対し理解を求めた形跡もないとして、本件解雇は権利濫用に当たり、違法な解雇と相当因果関係のある損害としてXの退職時給与の6か月分を認める一方で、Xの慰謝料請求を棄却した一審判決が維持された例(インフォーマテック事件・東京高裁平20.6.26判決)……978-93(ダ全)

**整理解雇：派遣先の契約解除による派遣労働者の解雇**  
本件解雇の有効性につき、整理解雇の4要件(考慮要素)のうち、本件に顕れた事情を総合すれば、本件解雇につき「客観的に合理的な理由を欠き、社会通念上相当であると認められない場合」に該当することは自明であり、したがってまた、本件労働契約の期間途中の解雇(解除)につき「やむを得ない事由」があるとは解し得ないから、本件解雇は明らかに無効であるとされた例(プレミアライン〔仮処分〕事件・宇都宮地裁栃木支部平21.4.28決定)……982-5

**整理解雇** 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ものの、50歳以上の女性や資材購入業者の接待旅行参加者とする人選基準に合理性がなく、また解雇回避努力も十分ではなく、解雇手續にも相当性が認められないとして、いずれも無効とされた例(メイコー〔仮処分〕事件・甲府地裁平21.5.21決定)……985-5

**会社解散に伴う解雇** 一審被告Y<sub>1</sub>社の子会社の従業員である一審原告Xら52名に対する、子会社解散を理由とする解雇につき、Y<sub>1</sub>社の雇用契約上の責任を認めるとともに、本件解雇に対するY<sub>1</sub>社の不法行為責任を認め、またY<sub>1</sub>社の代表取締役であった一審被告Y<sub>2</sub>およびY<sub>3</sub>も、Y<sub>1</sub>社とともに共同不法行為責任を負うとして、Xらの被った損害につき慰謝料各30~60万円、一審原告大阪地連の非財産的損害につき100万円、本件組合の非財産的損害につき200万円を認め、Yらに連帯支払いを命じた一審判決が維持された例(第一交通産業ほか〔佐野第一交通〕事件・大阪高裁平19.10.26判決)……975-50

**会社解散に伴う解雇** 組合分会所属の原告Aらが勤務していたK社の解散および同人らの解雇の実質的主体は親会社のY社であり、Y社が分会排除の意図でK社を解散させたものと認められるから、本件解散・解雇は不当労働行為に該当するとともに、Aらに対する関係で不法行為を構成するとされ、Y社に対し、各人110万円の支払いが命じられた例(ワイケーサービス〔九州定温輸送〕事件・福岡地裁小倉支部平21.6.11判決)……989-20

**中途採用内定者に対する解約権行使** 被告Y社は、訴外J社に勤務する原告Xとの間でいったん成立した始期付解約権留保付雇用契約を解約したものと認められ、本件解約事由の正当性については否定的に解さざるを得ない等として、Y社に対して、慰謝料300万円の支払いが命じられた例(インターネット総合研究所事件・東京地裁平20.6.27判決)……971-46

**中途採用者の試用期間中の解雇** 被告証券会社Y社に営業職として中途採用された原告Xに対する試用期間(6か月間)中の解雇につき、本件雇用契約における解約権留保の趣旨・目的からすれば、わずか3か月強の期間の手数料収入のみをもってXの資質・性格・能力等がY社の従業員としての適格性を有しないと到底認められず、解雇無効とされたが、Xは本件解雇の約2か月後に訴外C社に入社しており、それ以降はY社で就労する意思を確定的に放棄し、本件解雇を承認したものと認められるとして、Xの地位確認請求が棄却された例(ニュース証券事件・東京地裁平21.1.30判決)……980-18

**派遣先の受入れ拒否** 派遣会社である被告Y社に期間の定めなく雇用された派遣労働者Xにつき、派遣先の訴外A社による派遣中断期間の直接雇用後に、Y社がXの雇用継続を拒否したことが解雇に当たるとし、唯一の派遣先が派遣労働者の受入れを拒否したというだけでは、客観的に合理的な解雇の理由があるとはいえず、当該解雇は解雇権濫用により無効であるとした一審判決(名古屋地判19.6.6労判978号90頁)が維持された例(ラポール・サービス事件・名古屋高裁平19.11.16判決)……………978-87

**有期雇用者の期間内解雇** 有期労働契約の期間内の解雇は、「やむを得ない事由」がある場合にすぎ認められ、このことは、当該労働契約が登録型を含む派遣労働契約であり、派遣先との間の労働者派遣契約が期間内に終了した場合であっても異なることはないといわれ、またこの期間内解雇の有効性の要件は、期間の定めのない労働契約の解雇が権利濫用として無効となる要件の「客観的に合理的な理由を欠き、社会通念上相当であると認められない場合」(労働契約法16条)よりも厳格なものであるとされた例(プレミアライン〔仮処分〕事件・宇都宮地裁栃木支部平21.4.28決定)……………982-5

**派遣労働者の期間途中での解雇** 債務者Y社が、同社と有期の雇用契約を締結していた債権者A～Dに対して、派遣先会社による労働者派遣契約解除を理由として行った期間途中での解雇につき、労働契約法17条1項にいう「やむを得ない事由」は認められず、いずれも無効とされ、賃金および労働契約上の権利を有する地位につき保全の必要性が認められた例(ワークプレイズ〔仮処分〕事件・福井地裁平21.7.23決定)……………984-88(ダ全)

**派遣労働者の期間途中での解雇** 派遣先のR社による労働者派遣契約解除を理由とする派遣労働者である債務者X<sub>1</sub>に対する契約期間途中での解雇につき、期間の定めのある労働契約は、「やむを得ない事由」がある場合に限り期間内解除が許されるところ(労働契約法17条1項、民法628条)、派遣先会社との労働者派遣契約解除によって派遣労働者の就労場所が消滅し、派遣元会社が派遣料の支払いを受けられなくなることをもって、直ちに「やむを得ない事由」に当たると解することはできないとされ、本件解雇につき「やむを得ない事由」があるとは認められず無効とされた例(ニューレイバー〔仮処分〕事件・横浜地裁平21.3.30決定)……………985-91(ダ)

**再就職促進法の失効** 本件一審原告らの解雇につき、再就職促進法の失効に伴い事業団就業規則22条4号に

基づき行われたものとして有効であるとし、解雇の違法性を前提とする一審原告らの雇用関係の存在確認、賃金支払いおよび損害賠償の請求を棄却した一審判決(東京地判平17.9.15労判903号36頁)が維持された例(鉄道建設・運輸施設整備支援機構事件・東京高裁平21.3.25判決)……………984-48

**免職処分：適格性欠如(条件附採用教員)** 被控訴人Y(大阪市)に事務職員として採用され、退職後に引き続いてYの市公立学校教員となった被控訴人Xにつき、当該教員採用はそもそも条件附採用に該当せず、同期間満了と同時になされた免職処分は違法な処分として取消しを免れないとされ、仮にXの教員採用が条件附採用であったとしても、同人の職務遂行能力等につき否定的評価を加えるべき点を最大限考慮しても、Xが、教員として簡単に矯正できない持続性を有する素質、能力、性格等に起因してその職務の円滑な遂行に支障を生ずる高度の蓋然性があり、教員としての適格性を欠如しているとまでは認められず、Yの判断は不当なもので、本件処分はその裁量権の行使を誤った違法があるものとして取消しを免れないとされ、当該処分を適法とした一審判決が取り消された例(大阪市・市教委〔教員・免職処分〕事件・大阪高裁平20.8.29判決)……………978-41

**分限免職処分** 指導力不足等教員に認定され、1年間の研修受講によっても改善がみられない等として分限免職処分を受けた原告中学校教員につき、原告には、地方教育行政法47条の2第1項各号に該当する事由があるものと認められるが、上記事由があることは、あくまで教師としての適格性を欠くということとどまり、地方公務員としての適格性については別途の検討を要するとされ、県教委は、本件処分をするに当たりこれについて厳密、慎重な検討、判断をしなかったものであるから、処分事由の有無につき「考慮すべき事項を考慮せず」、裁量権を濫用した違法があるとして、本件分限免職処分が取り消された例(岡山県・県教委〔中学校教員・分限免職処分〕事件・岡山地裁平21.1.27判決)……………981-170(ダ全)

## 契約の終了

**退職** 被告広告代理店Y社による、クリエイティブディレクターの原告Xに対する退職勧奨等につき、Y社主張の退職合意は成立しておらず、Xはなお雇用契約上の地位を有するとされた例(JWTジャパン事件・東京地裁平20.7.29判決)……………971-90(ダ)

**雇止め** 中国出身の原告Xにつき、被告Y社の人事担

当者などと複数回の面談を行い、その中でY社が、労働契約の更新を行わないことを明確に伝え、これに対してXも自己の生活の状況を考えて当然と思われる要望を伝えていることからみると、Xは事態をよく理解して任意に意思決定をしているといえ、これ以上契約が更新されないことを理解して、次年度以降の契約更新を行わない旨の契約書に署名・捺印しているもので、雇用期間満了による雇止めは一種の合意による労働契約の終了ともいうべきもので有効であるとされた例（日立製作所〔帰化嘱託従業員・雇止め〕事件・東京地裁平20.6.17判決）……………969-46

**雇止め** 警視庁をほぼ60歳で退職後、嘱託としてYに雇用された原告X<sub>2</sub>およびX<sub>3</sub>の雇止めにつき、本件雇止めは恣意的な理由に基づくものであって両名の雇用契約は終了していないとされた例（日本美術刀剣保存協会事件・東京地裁平20.5.20判決）……………971-58

**雇止め** 被告学校法人Yに常勤講師（有期）として雇用され、同契約を3回更新後に雇止めとされた原告Xにつき、解雇予告は明確かつ確定的な意思表示であることを要するところ、3回目の雇用契約の際の「常勤講師の雇用は3年が上限、Xの平成19年度契約については白紙」とのC校長の発言は明確性、確定性を欠き、これをもってYが解雇予告を付す旨の意思表示をしたものとは認められないなどとして、本件雇止めを解雇予告の効果としての雇用契約の終了であるとは評価できないとされた例（報徳学園〔雇止め〕事件・神戸地裁尼崎支部平20.10.14判決）……………974-25

**雇止め** 原告Xは、C校長らが常勤講師の雇用回数制限等について発言した3回目の契約時には、すでに雇用継続に関し強い期待を有しており、かつ期待を有するにつき高い合理性があるから、このような期待利益が遮断または消滅したというためには、雇用継続を期待しないことがむしろ合理的とみられるような事情変更や雇用継続しないとの当事者間の新合意を要するところ、そのような事情は認められず、本件雇止めには解雇権濫用法理の類推適用があるとされ、試用期間としての趣旨を含む本件各雇用契約において、雇用継続の有無に関する被告Yの裁量の範囲が広いことを考慮しても、なお、本件雇止めには合理的理由は見当たらず、本件雇止めは無効とされた例（報徳学園〔雇止め〕事件・神戸地裁尼崎支部平20.10.14判決）……………974-25

**雇止め** 本件雇止めは、Xの運送引受義務違反にかかる停職処分後に、Xが議長を務める組合を介して反省を覆す意向を示す言動をとったことから、Y社が信頼関係を喪失したとして行ったもので、Y社の信頼喪失もやむを得ないとされ、本件雇止めは、解雇の場合に

おける解雇権の濫用には当たらず、また不当労働行為であるとも認められないから、本件労働契約は、期間満了により終了しているとされた例（大阪運輸振興事件・大阪地裁平20.10.31判決）……………979-55

**雇止め** 有期嘱託職員のXに対し、嘱託職員の雇用継続期間の上限を3年とする本件人事委員会方針を一方的に適用して雇止めとすることは、Xの継続雇用に対する期待利益をいたずらに侵害するものであって許されず、またXの業務を本務職員Cに担当させるのであれば、あらかじめXに対し担当業務の変更を命じる等の手続きがとられるべきであり、本件雇止めは客観的に合理的な理由がなく、社会通念上相当とは認められないから無効であるとされた例（学校法人立教女学院事件・東京地裁平20.12.25判決）……………981-63

**雇止め** 有期契約社員の債権者Aら2名に対する雇止めにつき、雇用継続に対する正当な期待があった等として無効とされた例（京都新聞COM〔仮処分〕事件・京都地裁平21.4.20決定）……………981-165(ダ)

**雇止め** 解雇権濫用法理が類推適用されるとされた本件雇止めの効力につき、整理解雇の4要件に基づき検討がなされ、①人員削減の企業経営上の必要性、②解雇回避努力義務の履行、④手続きの妥当性については肯定されたが、③被解雇者選定の合理性につき、本件雇止めの時点ではAら3名のうちから2名の雇止め対象者を選定することには十分な合理性が認められ、Y社は雇止め通知後にAらの契約を半年間更新し、その間の人事評価により雇用継続者を選定しようとしたものであるところ、当該人事評価の方法に特段不合理な点はなく、Aら3名のうち、最も評価点数が高かったAの雇止めは無効であり、他の2名の雇止めは有効であるとされた例（江崎グリコ〔雇止め・仮処分〕事件・秋田地裁平21.7.16決定）……………988-20

**雇止め** Xの次年度の契約が不成立となったのは新たな契約の締結をX自身の意思で拒否したためであって、Yによる雇止めには当たらないとして、地位確認請求等が棄却された例（河合塾〔非常勤講師・出講契約〕事件・福岡高裁平21.5.19判決）……………989-39

**期間満了：契約不更新と不法行為** 次年度の出講契約の条件について争いがある中で、Yはあっせん手続を拒否してその提案に固執し、事後の司法解決を前提としたXの提案も拒否したもので、そのような強硬一辺倒の態度が、Xをして契約締結の不承諾という事態を招いた面があるといえ、その限りでXに対する不法行為を構成するとして慰謝料350万円を認め、Xの請求をすべて棄却した一審判決（福岡地判平20.5.15労判

989号50頁)が一部変更された例(河合塾〔非常勤講師・出講契約〕事件・福岡高裁平21.5.19判決)……989-39

**合意解約：派遣中断期間の派遣先直接雇用とその後の派遣元会社の雇用継続拒否** 派遣会社である被告Y社に期間の定めなく雇用された派遣労働者Xを、派遣先の訴外A社が派遣中断期間の3か月間だけ直接雇用し、同期間終了後にY社がXの雇用継続を拒否したことにつき、A社との有期契約が成立したからといって、XとY社との雇用契約が解約されたとはいえないし、実態にかがみると、A社との雇用契約期間中はY社に在籍したまま出向しているにすぎないというのが当事者の合理的意思であるとして、本件雇用契約を解約する旨の明示的・黙示的合意の成立を否定した一審判決が相当とされた例(ラポール・サービス事件・名古屋高裁平19.11.16判決)……978-87

**合意解約** 派遣会社Y(債務者)との間で有期の派遣労働契約を締結・更新していた労働者(債権者X)に対する、派遣先I社の労働者派遣契約解除を理由とする契約期間内の解雇につき、Y社主張の合意解約の成立が否定され、加えて解雇手続は、労使間に要求される信義則に著しく反し、明らかに不相当であるとされた例(プレミアライン〔仮処分〕事件・宇都宮地裁栃木支部平21.4.28決定)……982-5

**合意解約：外国人技能実習生の期間満了前の帰国** Yらが外国人技能実習生としての期間満了前に帰国せざるを得なくなったことは解雇に当たり、当該解雇は無効であるとしてなされた当該期間満了までの賃金請求(反訴)につき、Yらは縫製部門の営業が行われなくなった日の前日に当たる8.27不就業の日以降は労務提供の意思がなかったと認められ、本件労働契約は合意解約されたものであって、X社がYらを解雇したとはいえないとして、Yらによる上記請求が退けられた例(三和サービス〔外国人研修生〕事件・津地裁四日市支部平21.3.18判決)……983-27

**合意解約：学校長の任期満了による解任** 任期4年間として学校長に就任した原告Xに対する本件退任決議およびその後の教員としての勤務につき、本件雇用契約は終了しておらず、本件退任決議は、Xに対する降格処分としての法律効果を生じさせることになるとされた例(学校法人聖望学園ほか事件・東京地裁平21.4.27判決)……986-28

## 就業規則

**効力：追加退職金不支給条項** 支給制限事由(不支給

事由)を定める本件SRP(追加退職金)規定7条ただし書は、客観的に明確な内容であり、またSRPは、労働基準法11条にいう労働の対償としての「賃金」ではなく、功勞報償的要素を含んだ任意的恩恵給付であり、毎年積立額が確定するものの、その支払義務は、制度上、当該社員の退職および不支給事由がないことを要件として具体的に発生するといえるから、同条ただし書は労働基準法24条に反しないとして、その有効性が認められた例(モルガン・スタンレー証券〔退職金等〕事件・東京地裁平20.10.28判決)……971-27

**効力：不利益変更** タクシー会社の被告Y社における賃金規定の変更につき、全体的に見た場合には、労働者が被る不利益の程度が大きいとまでは認められず、Y社においては残業の実施を前提として賃金体系を見直す必要性は高かったところ、多数組合のZ<sub>2</sub>組合とは新賃金体系についての合意が成立し、非組合員からも反対の意見はなかったのに対して、原告ら所属の少数組合のZ<sub>1</sub>組合とは、約3か月間の団体交渉によっても合意できなかったことからすると、新就業規則をZ<sub>1</sub>組合の組合員にも適用し、統一的・画一的に扱う必要性があったとされ、Y社とZ<sub>2</sub>組合が新賃金体系につき協定締結していることなどからすると、新賃金体系の内容は合理的なものの一応推認できるとして、以上からすれば、代償措置または一時的な経過措置がとられていないことを考慮しても、新賃金体系は合理的なものとして評価できるとして、原告ら5名による差額賃金請求が棄却された例(初雁交通事件・さいたま地裁川越支部平20.10.23判決)……972-5

**効力：不利益変更** 就業規則の不利益変更には合理性が要求されること、移籍時の賃金保障約束額を減額することとなる最低保障額改定の就業規則変更は不利益変更に当たるもので、会社全体としては引下げの必要性があったとまでみることはできず、労働組合からの意見聴取もしていないことからすると、訴外A社から移籍した原告X<sub>1</sub>らに対する関係では無効であるとされた例(日本通運〔日通淀川運輸〕事件・大阪地裁平20.9.26判決)……974-52

**効力：不利益変更** 5つの社会福祉協議会合併後の、給与の平準化のための就業規則変更につき、原告ら労働者に対して少なからぬ不利益を与えるもので、かつ、変更の必要性も十分には認められず、手続的にも極めて不十分である等として無効とされ、差額賃金支払いに加え、原告ら9名につき各10万円の慰謝料が認められた例(宮古島市社会福祉協議会事件・那覇地裁平20.10.22判決)……979-68

**効力：不利益変更** 使用者が労働者に不利益な労働条

件を定める就業規則に変更するに当たり、個々の労働者が同変更に同意した場合においても、そのことから直ちに労働条件の内容が同変更後の就業規則の内容に変更されるとは認められないとされた例（協愛事件・大阪地裁平21.3.19判決）……989-80

**効力：不利益変更** 被告Y社がなした1回目、2回目の就業規則変更により退職金が減額され、さらに3回目の就業規則変更により退職金制度が廃止された結果、退職時に退職金不支給とされた原告Xにつき、Xが上記1回目、2回目の変更にかかる就業規則の制定前後において、各就業規則に同意していたとしても、このことから直ちにXの退職金が当該就業規則の内容に変更されるとは認められない等として上記各就業規則変更が無効とされ、また、Xが3回目の変更により制定された退職金制度の廃止を定めた就業規則の内容に同意していたとは認められず、当該制度廃止は高度の必要性に基づくものとも、合理的な内容のものともいえないとして、本件退職金制度の廃止が、就業規則の不利益変更として無効であるとされた例（協愛事件・大阪地裁平21.3.19判決）……989-80

**効力：協約失効後の補充規範** 原告らの本件04年度協約が翌年以降も効力を有することを前提とする差額賃金等の請求につき、当該協約の翌年度以降の効力が否定され、被告就業規則の定期昇給に関する定めは形骸化しているから04年度協約失効後の補充規範としての合理的規範とはなりえないとされ、また、04年度協約に含まれる給与体系表1をもって、就業規則（給与規程）の一部と認めることもできない等として請求が棄却された例（学校法人大阪経済法律学園事件・大阪地裁平20.11.20判決）……981-124

**効力：周知** 当初の雇用契約上の賃金額を下回る、5度にわたる被告の賃金規程に基づく賃金額の設定（基本給減額）の効力につき、被告が根拠とする賃金規程は、原告が勤務していた店舗に備え付けられておらず、かかる賃金設定は認められないとされた例（シン・コーポレーション事件・大阪地裁平21.6.12判決）……988-28

**適用：追加退職金不支給条項** 懲戒解雇により追加退職金（SRP）全額不支給とされた原告につき、同人の非違行為は不支給事由を定めたSRP規定に該当するとされた例（モルガン・スタンレー証券〔追加退職金〕事件・東京地裁平20.6.13判決）……969-61

## 労働安全・災害補償

**業務上外：海外出張を伴う業務従事者のくも膜下出血**

**死** 海外出張により海外生産拠点における技能検定業務などを担当していた労働者Kのくも膜下出血による死亡について、発症前6か月間にわたっての1か月当たりの時間外労働時間数はいずれも30時間未満である等、Kの心身に特に大きな負荷があったとはうかがわれないが、通算10回、出張期間が合計183日になる海外出張での業務は、精神的、肉体的に疲労を蓄積させるものであり、その疲労を蓄積したまま従事せざるを得なかった国内出張業務も精神的に相当な緊張を伴うものであった等として、本件発症と業務との間には相当因果関係があるとして、Kの死亡は業務上の事由によるものとは認められないとして遺族補償年金給付等不支給処分を適法とした一審判決（長野地判19.3.30労判968号89頁〔要旨〕）が取り消され、Kの妻である控訴人の処分取消請求が認容された例（松本労基署長〔セイコーエプソン〕事件・東京高裁平20.5.22判決）……968-58

**業務上外：持ち帰り残業の業務性** Kの持ち帰り学習に業務性を認め、同人は1日当たり最大で2時間を限度とする持ち帰り残業を行っていたとした一審判決（札幌地判平18.2.28労判914号11頁）が維持された例（札幌東労基署長〔北洋銀行〕事件・札幌高裁平20.2.28判決）……968-136

**業務上外：銀行支店営業課課長のくも膜下出血死** Kの時間外労働時間につき、1か月当たり概ね45時間を超える時間外労働があったものと推認でき、多い月には80時間を超える可能性もあるが、いわゆる持ち帰り残業の時間をある程度考慮しても、新認定基準の認定要件を充足するとまではいえないところ、当該認定要件を満たさないからといって、労基規則35条別表第1の2第9号所定の「その他業務に起因することの明らかな疾病」に当たらないとまで直ちにいえるものではなく、専門検討会報告書が指摘する労働時間、勤務形態、作業環境、精神的緊張の状態等に照らして、さらに総合的に判断するのが相当であるとして検討し、結論として、Kの業務と本件疾病との間に相当因果関係を認め、療養補償給付等を不支給とした本件処分を取り消した一審判決（札幌地判平18.2.28労判914号11頁）が相当とされた例（札幌東労基署長〔北洋銀行〕事件・札幌高裁平20.2.28判決）……968-136

**業務上外：営業主任の急性心筋梗塞死** リゾートマンション販売業務等に従事していた営業主任Kの急性心筋梗塞の発症による死亡につき、同人が発症前6か月間に従事した業務は、多数回の出張業務を含み、また時間外労働は恒常化し、リーダー・営業主任として営業成績を上げることが求められ、業務による身体的・

精神的負荷は相当程度重かったといえる等として業務起因性が肯定され、遺族補償給付等の不支給処分が取り消された例(国・中央労基署長〔東急リゾート〕事件・東京地裁平20.6.25判決)……………968-143(ダ全)

**業務上外：営業社員の致死性不整脈発症による死亡**

営業所勤務のKの致死的不整脈発症による死亡(当時26歳)につき、同人が死亡前約6か月間に従事した業務は、不整脈による突然死の危険性を増大させるに足る過重なものであったなどとして業務起因性が肯定され、遺族補償一時金の不支給処分が取り消された例(国・伊予三島労基署長〔補助工業横浜営業所〕事件・東京地裁平20.6.4判決)……………968-158(ダ全)

**業務上外：婦人服縫製業務従事者の脳内出血発症**

婦人服の縫製業務に従事していた原告Kの脳内出血発症につき、Kは高血圧、肥満、糖尿病というリスクファクターを有していたが、本件発症当時29歳という若年であり、当該リスクファクターの存在のみで自然経過として血管病変を悪化させたとは考えにくく、本件疾病は業務上の過重な負荷が有力な原因となって発症したものである等として、Kの業務と本件発症との間の相当因果関係が認められ、休業補償給付等不支給処分が取り消された例(国・東大阪労基署長〔モード・テック広栄〕事件・大阪地裁平20.5.19判決)

……………968-170(ダ全)

**業務上外：中国工場建設計画責任者のうつ病自殺**

中国への工場移管プロジェクトにおいて工場建屋の建設計画責任者となり、その後現地法人への出向が決定されたチームリーダーKの自殺につき、Kは3回目の出張後の平成12年7月頃にうつ病エピソードを発症していたと認められ、判断指針に基づき検討すれば、本件業務による心理的負荷は強であるとして業務起因性が認められ、遺族補償給付等の不支給処分が取り消された例(国・北大阪労基署長〔スターライト工業〕事件・大阪地裁平20.5.12判決)……………968-177(ダ全)

**業務上外：喘息症状のある労働者の急性呼吸不全死**

自動車学校の教務係長であったKが、自宅において気管支喘息の重積発作を起こし、急性呼吸不全により死亡した件につき、本件事情を総合考慮すれば、Kの喘息発作の季節的影響を考慮しても、本件喘息発作は過重な労働という業務に伴う危険が相対的に有力な原因となって現実化したものと評価できるなどとして、遺族補償年金等不支給処分が取り消された例(国・小樽労基署長〔小樽中央自動車学校〕事件・札幌地裁平20.3.21判決)……………968-185(ダ全)

**業務上外：同僚の夜食を買いに出かけた労働者の交通**

**事故被災** 工場労働者の原告Kが、正月に1人で夜勤を命じられた同僚(Kの弟)が社屋のセキュリティシステムを解除できないため、自らの非番の日に出社して同システムを解除後、同僚の夜食を買いに出かけた際に交通事故に遭い、後遺障害を負った件につき、本件買い出し行為には業務起因性が認められるとして、療養補償給付等不支給処分が取り消された例(国・岐阜労基署長〔山口精機工業〕事件・岐阜地裁平20.2.14判決)……………968-196(ダ全)

**業務上外：トレーラー運転手の事故車救助中の追突事故死**

トレーラー運転手であったKが業務として国道を走行中、横断した事故車から女性2名を救助したところ、後方から普通自動車事故車に追突し、Kがトレーラーと事故車の間に挟まれ死亡した事故につき、本件救出行為およびこれに継続した本件復旧行為は業務遂行中の行動と評価でき、本件事故は業務遂行中の災害であるとして、Kの死亡と同人の業務との間の相当因果関係を認め、被告Y労基署長の遺族年金給付等不支給処分が取り消された例(国・半田労基署長〔北陸トラック運送〕事件・名古屋地裁平20.9.16判決)……………972-93(ダ全)

**業務上外：塗装工の転落事故後の精神障害発症**

塗装作業中の転落事故から1年余り経過後に分類困難な身体表現性障害、さらにその約1年経過後に神経症(全般性不安障害)と診断された原告Xにつき、2つの精神障害の継続性に疑問があること等から、本件事故とXの精神障害との間に相当因果関係は認められないとして、Xの休業補償給付不支給処分取消請求が棄却された例(国・立川労基署長〔ハタケヤマ興業〕事件・東京地裁平20.11.27判決)……………979-84(ダ)

**業務上外：喘息症状のある労働者の急性呼吸不全死**

自動車学校の教務係長であったKが、自宅において気管支喘息の重積発作を起こし、急性呼吸不全により死亡した件につき、業務起因性を認めて控訴人Y労基署長がなした本件遺族補償年金等不支給処分を取り消した一審判断(札幌地判平20.3.21判例968号185頁)が、結論において相当とされた例(国・小樽労基署長〔小樽中央自動車学校〕事件・札幌高裁平21.1.30判決)……………980-5

**業務上外：治療懈怠と業務起因性判断**

仮にKに治療懈怠が認められたとしても、労災保険法12条の2の2第2項の規定によれば、同法は、労働者の治療懈怠が仮に重大な過失に当たるとしても、これにより業務起因性を否定するのではなく、給付制限の事由として考慮すべきとしていると解され、治療懈怠を他の増悪要因と同等に取り扱うことは許されないとされた例

〔国・小樽労基署長〔小樽中央自動車学校〕事件・札幌高裁平21.1.30判決〕……………980-5

**業務上外：療養給付請求後の死亡と請求権の相続**

本件被災が通勤災害に当たるとして療養給付支給請求をし、これに対し被告Y労基署長が不支給処分をし、再審査の裁決前に被災者Kが死亡したという事案における、Kの相続人である原告ら（Kの妻X<sub>1</sub>およびKの子らX<sub>2</sub>、X<sub>3</sub>）の療養給付請求権の存否につき、被告Y労基署長は、療養給付請求権はその性質上、一身専属権であり、相続の対象にはなり得ない等と主張するところ、X<sub>1</sub>については行訴法9条所定の「法律上の利益を有する者」と解するのが相当であり、同人の訴えは不合法とはいえないが、X<sub>2</sub>およびX<sub>3</sub>については、原告適格を有さず、各訴えは不合法であるとして却下された例（国・中央労基署長〔日立製作所・通勤災害〕事件・東京地裁平21.1.16判決）……………981-51

**業務上外：部長職の歓送迎会等参加後の強盗被災**

部長職として当該部の歓送迎会に出席し、帰宅経路上の飲食店でのD囑託と会話（本件会合）後、帰宅途中の路上で金品奪取目的の集団暴行に遭い、重傷を負ったKにつき、Kの歓送迎会および本件会合への参加はいずれも業務とは認められず、「通勤の合理的経路の逸脱・中断」に当たり、KがD囑託と別れて通勤経路に復したとしても、逸脱・中断後の途上の災害を通勤災害と認めることはできず、また、本件被災は、Kの業務終了後5時間30分程度経過して発生しており業務関連性を認めることもできず、本件不支給処分は相当であるとされた例（国・中央労基署長〔日立製作所・通勤災害〕事件・東京地裁平21.1.16判決）……………981-51

**業務上外：外勤労働者の高血圧性脳出血発症**

親会社製品の保守・点検サービス等を業とする訴外A社に勤務し、修理業務等に従事していた原告サブカスタマエンジニア（サブコン）Xの高血圧性脳出血発症につき、Xの本件発症前6か月間の1か月当たり時間外労働時間は約108時間であるとされ、Xの労働時間・労働密度・休日数、勤務の不規則性、業務内容および本件疾病発症に至る経緯等を総合考慮すると、Xの業務は、客観的にみて、著しい疲労の蓄積をもたらす特に過重な業務であったといえ、本件疾病はXの有していた基礎疾病等が過重な業務によりその自然の経過を超えて増悪し発症に至ったものとみるのが相当であり、Xの業務と本件疾病との間に相当因果関係が肯定できるとして、本件休業補償給付等不支給処分が取り消された例（国・相模原労基署長〔三洋電機東京食品設備〕事件・横浜地裁平21.2.26判決）……………983-39

**業務上外：会社指名による公的資格試験受験に際して**

の自宅等での受験勉強の業務性 Z社に土木職として勤務してきた原告Xの、公的資格（技術士）取得試験の受験直後の脳内出血発症につき、Xの平成10年度から12年度にかけての本件受験には業務性が認められ、また、Xが自宅等で行った本件受験勉強それ自体にも業務性が認められるとされ、Xの北関東支店赴任後の通常業務には未経験の職務が含まれ、また一定の業務上の負荷が認められ、さらに、Xには長時間の時間外労働があり、特に、本件発症前2か月間の平均時間外労働時間は1か月80時間に近く、それらに加えて技術士試験の受験やその受験勉強を含めたXの①発症前1か月間の時間外労働時間は100時間を優に超えており、②発症前2か月間の時間外労働時間も100時間を上回っているうえ、それらはかなり密度の濃い業務ともいうべきものであり、これらの事実を総合すると、Xの本件疾病の発症は、Z社の技術士試験を含めた業務が原因となったもので、業務と同発症との間には相当因果関係があり、業務起因性が認められるとして、Y労基署長の障害補償給付不支給処分が取り消された例（国・さいたま労基署長〔鉄建建設〕事件・大阪地裁平21.4.20判決）……………984-35

**業務上外：脳内出血発症・労災認定後の脳梗塞発症・死亡**

トラック運転手として訴外Z社に勤務していた昭和55年12月に、左大脳基底核部脳内出血（原傷病）を発症して右片麻痺と全失語の後遺障害を負い、労災認定を受けた被災者Kが、平成16年9月に右大脳梗塞（本件疾病）を発症し死亡した件につき、本件疾病ないしKの死亡に業務起因性が認められるためには、本件疾病の発症ないしKの死亡が、少なくとも従前業務上の疾病と認定されていた原傷病ないしその後遺症との間で相当因果関係が認められなければならないとされ、Kの本件疾病の発症について、原傷病ないしその後遺症状との間で相当因果関係は認められない等として、本件不支給処分取消請求が棄却された例（国・大阪南労基署長〔トラック運転手・脳疾患再発〕事件・大阪地裁平21.7.15判決）……………986-86(ダ)

**業務上外：じん肺発症・労災認定後のうつ病自殺**

昭和59年にじん肺を発症して労災認定を受けた元坑夫のKが、平成3年12月頃に心気障害を発症し、6年5月頃にはうつ病を発症して、10年5月31日に自殺した件につき、平成4.5年頃には、Kのじん肺の症状は著しく悪い状態にまで至っており、じん肺発病から平成6年5月頃までの約10年間にKがじん肺の症状やその療養により受けていた心理的負荷は、相当程度に過重であったと認められ、心気障害発病等の個別側要因を考慮しても、社会通念上、本件うつ病を発症させる程度に過重であったとして、本件うつ病について業務起因

性が肯定され、また、自殺直前に起きた誤嚥事故を業務以外のストレスとして考慮すべきではない等として、本件自殺を業務に起因するものと認め、本件遺族補償給付等不支給処分が取り消された例（国・大野労基署長〔じん肺・自殺〕事件・福井地裁平21.9.9判決）……990-15

**業務上外：居酒屋店の新任店長の急性心筋梗塞発症**

居酒屋チェーン店を経営するZ社に正社員として雇用され、同社直営店の店長として勤務していたX（発症当時35歳）の店長就任約2か月後の急性心筋梗塞発症につき、本件店長業務は、特に精神的緊張を伴う業務とみることにはできないが、発症前1か月間のうちXが休日を取得できたのはわずか2日間にすぎず、休日等にも店長会議への出席などしている等の本件事情からすれば、Xの発症前1か月間の時間外労働時間数（100時間14分）に手持ち時間がある程度含まれているとしても、Xの業務の労働密度が低いとはいえず、そのような時間外労働に加え休日を十分取得できないことから、疲労を蓄積していったものと認められ、発症前2～3か月にも80時間に近い時間外労働に従事していたことを併せ考慮すれば、Xの本件発症当時の疲労の蓄積はかなりのものであったといえ、加えて上記の日中勤務により自律神経の変調を来していたものと認められ、Xに喫煙歴というリスクファクターがあることを考慮しても、本件発症とXの業務との間には相当因果関係が認められるとして、本件不支給処分が取り消され、Xの本件請求を棄却した一審判決（大阪地判平20.12.22労判本号48頁〔要旨〕）が取り消された例（国・北大阪労基署長〔マルシェ〕事件・大阪高裁平21.8.25判決）……990-30

**業務上外：部下による中傷および左遷的配転後のうつ病自殺**

総合フードサービス事業を営むZ社に入社し、給食事業の事業料理長として勤務していたK（死亡当時51歳）が、部下Aによる中傷ピラの問題を契機としてなされたレストラン第1事業の事業付料理長への配転直後に自殺した件につき、Kは遅くとも、中傷ピラ問題再燃後の平成10年3月下旬頃にはうつ病を発症していたとされ、判断指針によってもKのうつ病発症は業務に起因するものと認められ、また、うつ病発症後の業務の心理的負荷の強度につき、少なくとも「中」程度のもので、うつ病を悪化させる可能性があったものといえ、Kの業務と同人の精神障害の発症および自殺との間には相当因果関係が認められるとして、本件遺族補償給付不支給処分が取り消された例（国・渋谷労基署長〔小田急レストランシステム〕事件・東京地裁平21.5.20判決）……990-119

**業務上外：嚢胞腎罹患の雑誌・ウェブサイト編集制作職**

**のくも膜下出血死** 平成4年4月にR社に入社し、求人情報誌の編集職を経て、インターネット上の就職情報サイトの編集制作業務に従事していたK（死亡当時29歳）が、平成8年8月29日にくも膜下出血を発症して死亡した件について、本件業務の量的過重性につき、タイムカード等の客観的資料に基づいて明確に認められるKの発症前6か月間の時間外労働時間は少なく見積もって25時間30分～83時間44分であるが、実際の労働時間は上記より長いものであったと推認でき、また、本件業務の質的過重性につき、R社の従業員には実績主義・能力主義の下で進んで長時間労働をこなす傾向があり、Kも相当の長時間労働に従事し、しかも仕事の完成度にこだわりをもち、同社の経営理念（社員皆経営者主義）に即した努力を惜しまなかったもので、一定程度の精神的負荷を受けていたことは否定できず、また、Kが本件編集制作業務自体から過重な精神的負荷を受けていたとはいえないものの、同人の評価が高まるにつれて業務の割当てが増加していったこと等からすると、Kの業務は入社後に配属された各部署在籍中を通じて、特に過重なものであったとされ、同人が脳動脈瘤破裂によるくも膜下出血の危険因子の1つである多発性嚢胞腎に罹患していたこと等の危険因子の存在を考慮しても、Kの基礎疾患が同人の有する個人的な危険因子の下で、他に確たる発症因子がなくてもその自然の経過により血管が破裂する寸前まで進行していたとみることは困難であるとして、Kの業務の遂行と本件疾病の発症との間に相当因果関係が認められ、本件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〔リクルート〕事件・東京地裁平21.3.25判決）……990-139

**業務上外：子会社への出向・単身赴任後のうつ病自殺**

子会社の取締役兼北九州事業所長として出向し、単身赴任していたK（死亡当時53歳）が、出向約11か月後の平成8年3月8日に自殺した件につき、Kは業務が原因で精神障害を発症し自殺に至ったものであり、Kの自殺前の労働時間は1か月当たり30～34.5時間で、恒常的に過重といえるような長時間労働をしていたとはいえないが、職務の大きな変化や勤務地の変化、初めての単身赴任等であることを考えると、労働時間だけを重視するのは相当ではなく、Kに対する心理的負荷の程度は極めて大きかったといえ、そのような心理的負荷が継続しているところで、本件東防波堤第5工区問題によって相当に強い心理的負荷を受け、加えて部下の無断欠勤問題への対応などが心理的負荷となったものであり、こうした事情は、通常の勤務に就くことが期待されている平均的な労働者にとっても強

度の心理的負荷を与える過重なものであって、社会通念上、精神障害を発症させる程度の危険を有するものといえることができるとされ、Kの自殺には業務起因性が認められるとして、本件遺族補償給付等不支給処分が取り消された例（国・北九州西労基署長〔テトラ〕事件・東京地裁平21.2.26判決）……………990-163

**業務上外：設計技師の単身赴任での子会社出向後のう**

**つ病発症と自宅療養・復職後の自殺** 徳島県所在のZ<sub>1</sub>社に勤務していた設計技師Kが、平成11年4月16日に東京都所在の子会社Z<sub>2</sub>社への出向を命じられて単身で赴任し、同年5月19日にうつ病と診断されたことから約3か月間自宅療養した後、出向解除によりZ<sub>1</sub>社に職場復帰したが、うつ病症状の再発により再び自宅療養となり、その自宅療養中に自殺したという事案につき、本件出向による心理的負荷および出向先Z<sub>2</sub>社での業務による心理的負荷を総合評価すれば、Kに対する心理的負荷の強度はⅢ（強）に当たる等として、Kのうつ病発症・増悪および自殺につき業務起因性が認められ、本件遺族補償給付等不支給処分が取り消された例（国・江戸川労基署長〔四国化工機工業〕事件・高松地裁平21.2.9判決）……………990-174

**業務上外：パン販売業務従事者の入社約2か月後のう**

**つ病自殺** Z<sub>1</sub>社に平成12年12月に採用され、子会社Z<sub>2</sub>社に出向して新規開店の店舗におけるパンの販売業務に従事したK（死亡当時23歳）が、13年1月末にうつ病を発症し自殺した件につき、(i)Kの開店直後の労働時間は1日13～15時間であったこと、(ii)Kは通常行われる実地研修を経ずに、いきなり新規開店の店舗で勤務したこと、(iii)Kにとっては初めての正社員勤務であったこと、(iv)本件店舗は開店直後から予想を大幅に上回る繁忙が続いたこと、(v)本社から応援に来たH課長からは執拗に厳しく叱責されていたことなどが認められ、それらによる負荷が相乗効果的に作用して負荷が増大したと強くうかがわれるから、Kの業務による心理的負荷は、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であったといえ、他方、Kには業務以外の心理的負荷は認められず、またKは、短大を中退し、Z社入社まで正社員として働いた経験もなく、模範的な社会適応をしてきたとはいえないが、そのような事情があるからといって、直ちにKに脆弱性があるとまではいえない等として、Kのうつ病発症・自殺と本件業務との間の相当因果関係が認められ、本件遺族補償給付等不支給処分が取り消された例（国・堺労基署長〔モンターボー〕事件・大阪地裁平21.1.14判決）……………990-214

**公務上外：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（当時25歳）にかかる公務起因性判断につき、本件公務の量的過重性については、Kの発症前6か月間の時間外労働時間は約38～65時間で相当長時間に及んでおり、また質的過重性についても、看護業務には他の職業にはない緊張や能力を求められる面があること、循環器病センターの業務水準は高度で、身体的負担および精神的緊張の程度も相当大きいこと、Kは中堅看護師として重要な役割を担う立場にあったこと、不規則な夜間交代制勤務により、Kは疲労回復に十分な量の睡眠をとれなかったといえ、とりわけ発症前1か月間の勤務状況は過酷だったことなどから、過重なものであったとされた例（国・国立循環器病センター〔看護師・くも膜下出血死〕事件・大阪高裁平20.10.30判決）……………977-42

**公務上外：看護師のくも膜下出血死** Kの上記時間外

労働時間は、いずれの時期においても「心・血管疾患及び脳血管疾患等業務関連疾患の公務上災害の認定について」（平13.12.12基発1063号。以下、「本件指針」）が例示する超過勤務時間（80～100時間）に達しないものであるが、本件指針が上記のように例示したのは、業務の過重性を長時間労働という観点からみた場合に、睡眠による疲労回復の観点に基づいて、1日4～6時間の睡眠が確保できない状態として想定される時間外労働時間を根拠にするものであるところ、そこでは夜間勤務や不規則労働、あるいは精神的緊張を要する労働が否か、当該労働者が実際に確保できた睡眠の質などの問題は十分に考慮されていないといえ、したがって本件公務の過重性判断に当たっては、これを時間外労働時間の量のみに基づいて行うことは相当でなく、時間外労働時間の量に併せ、Kの実際の業務の質的な面を加味、総合して行うことが必要であるとされ、結論として本件発症に公務起因性を認めて、原告X<sub>1</sub>ら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を認めた一審（大阪地判平20.1.16労判958号21頁）の判断が維持された例（国・国立循環器病センター〔看護師・くも膜下出血死〕事件・大阪高裁平20.10.30判決）……………977-42

**公務上外：災害補償請求権の遅延の時期** 災害補償請求

権の支払債務は、民法412条3項の期限の定めのない債務というべきであり、Y（国）が遅滞の責任を負うのは履行請求を受けたときからであるとされ、災害発生の翌日からの遅延を認めた一審判決が変更された例（国・国立循環器病センター〔看護師・くも膜下出血死〕事件・大阪高裁平20.10.30判決）……………977-42

**損害賠償：営業所長のうつ病自殺と安全配慮義務、過失**

**相殺** 平成15年4月の営業所長就任直後から、業績

に関する虚偽報告を行うための「不正経理」を開始・継続し、平成16年9月13日に自殺したKにつき、遅くとも自殺直前にはうつ病に罹患していたもので、不正経理についての上司の叱責・注意とKの死亡との間には相当因果関係が認められるとされ、被告Y社がKに対し過剰なノルマ達成を強要したとは認められないが、約1800万円の架空出来高の解消を踏まえたうえでの事業計画の目標値は、Kの営業所を取り巻く環境に照らして達成困難なものであったというほかなく、Kの上司が行った電話および業績検討会における叱責等は、不正経理の改善や工事日報を報告させる指導自体が正当な業務の範囲内に入ることを考慮しても、社会通念上許される業務上の指導の範疇を超えるものと評価せざるを得ず、当該叱責等は不法行為として違法であり、Y社の安全配慮義務違反も認められるとして損害額が算定されたが、本件事情等を総合的に考慮すると、Kにおける過失割合は6割を下らないとされた例（前田道路事件・松山地裁平20.7.1判決）……968-37

**損害賠償：新人SEのうつ病自殺と安全配慮義務違反**

SE業務に従事していた新入社員Kのうつ病罹患による入社半年後の自殺につき、被控訴人Y社には、適正労働条件措置義務違反、健康管理義務違反、増悪防止義務違反（看護、治療義務違反）はなく、安全配慮義務違反はなかったとして損害賠償請求を棄却した一審判決（東京地八王子支判平18.10.30労判934号46頁）が相当とされた例（みずほトラストシステムズ〔うつ病自殺〕事件・東京高裁平20.7.1判決）……969-20

**損害賠償：薬剤師の致死性不整脈発症による死亡と安全配慮義務**

入社約1年2か月後に死亡したドラッグストア勤務の薬剤師Kにつき、Kの業務と死亡の間には相当因果関係が存するといえ、Y社には安全配慮義務違反があり、Kの業務の負担量に何らの配慮もすることなく、その状態を漫然と放置していたY社の行為は、不法行為における過失（注意義務違反）をも構成するものとして、その両親である被控訴人X<sub>1</sub>・X<sub>2</sub>（一審原告）の損害賠償請求を認容した一審判決（名古屋地判平19.10.5労判947号5頁）を維持しつつ、一審認容の損害賠償債務に、被控訴人ら遺族固有の慰謝料請求を認容（各自200万円）、付加し、被控訴人各自に対する4349万余円およびKの死亡日からの遅延損害金の支払いがY社に命じられた例（スギヤマ薬品事件・名古屋高裁平20.9.17判決）……970-5

**損害賠償：脳動静脈奇形を有する労働者の小脳出血・水頭症発症**

業務上の過重負荷と原告本人も自覚していなかった先天性の脳動静脈奇形（AVM）とが共に原因となった小脳出血・水頭症発症を理由とする損

害賠償請求につき、被告の注意義務違反により、原告被災労働者X<sub>1</sub>の異動先の課長が民法709条に基づき、被告Y社は民法715条に基づき、損害賠償義務を負うとされ、X<sub>1</sub>の損害額につき合計2億7151万余円と算定され、20%の素因減額、損害のてん補等によりY社に1億8989万余円の支払いが命じられ、また、X<sub>1</sub>の家族である原告らの慰謝料請求等が認められた例（天辻鋼球製作所〔小脳出血等〕事件・大阪地裁平20.4.28判決）……970-66

**損害賠償：ホテル従業員の石綿曝露と安全配慮義務**

ホテルの設備係として被控訴人Y社に勤務していたKの悪性胸膜中皮腫の発症・死亡につき、Kの本件ホテルでの業務における石綿粉じん曝露と中皮腫の発症・死亡との間には因果関係が認められ、じん肺法、特化則、労働安全衛生法その他の関係法令によりY社には予見可能性があったとされ、Y社は、石綿含有製品を取り扱う作業に当たる労働者に対して、特化則および労働安全衛生法その他関係法令上要求される措置を講じておらず、安全配慮義務違反があったとして、同義務違反を否定した一審判決（札幌地判平19.3.2労判948号70頁）が取り消され、原告遺族らの損害賠償請求が一部認められた例（札幌国際観光〔石綿曝露〕事件・札幌高裁平20.8.29判決）……972-19

**損害賠償：麻酔科医師の急性心機能不全死と安全配慮義務、過失相殺**

麻酔科医Kの急性心機能不全死につき、Kの時間外労働時間は死亡前6か月間において1か月当たり100時間を超え、また業務内容も過重性が認められ、さらに学会発表等の研究活動につき、業務命令に基づくものではないが、それに類して考えるべきであり、負担は決して軽いものでなく、以上を総合考慮すれば、Kの本件業務は質量ともに過重であったといえ、Kには健康診断において異常が認められないこと等にかんがみれば、本件業務とKの死亡の間には相当因果関係があるものとされ、控訴人（一審被告）YはKの長時間労働を把握していたこと、麻酔科の人員不足に対し、Yが対策を何ら立てていなかったことなどから、Yには安全配慮義務違反があり、Kの死亡につき債務不履行が成立するとして、同旨の一審判決（大阪地判平19.3.30労判未掲載）が維持され、Kの損害を一審と同額の1億991万余円と認定したうえで、35%の過失相殺および弁護士費用600万円を認めて、Kの遺族らの請求につき、7741万余円および遅延損害金が認められた例（大阪府立病院〔医師・急性心不全死〕事件・大阪高裁平20.3.27判決）……972-63

**損害賠償：過失相殺** 過失相殺につき、Kの死亡原因は、職場での過重な長時間労働の従事による負担に自

宅における研究活動の従事による負担が加わって、それらの総体としての負担による疲労の蓄積の結果によるものといえ、各負担の増大はK自身の業務等に対する姿勢や行動が大きく寄与しているとして、本件死亡につきKには35%の割合による過失があるとされ、1割の過失相殺を相当とした一審判決が変更された例（大阪府立病院〔医師・急性心不全死〕事件・大阪高裁平20.3.27判決）……………972-63

**損害賠償：SE職のうつ病発症と安全配慮義務、過失相殺**

平成14年4月に被告Y社の前身であるFTSE社に入社し、平成16年4月以降は病気を理由の欠勤・休職扱いとなった原告Xにつき、うつ病によるうつ状態を発症していたとされ、Xには恒常的に業務による強度の負荷がかかっており、本件発症と本件業務との間には因果関係が認められ、FTSE社は、Xの業務軽減につながる措置を一定程度講じてはいたが、それでもなおXの時間外労働時間は1か月当たり100時間を超えており、同社はこれを是正すべき義務を負っていたなどとして、FTSE社のXに対する安全配慮義務違反が認められ、Xの損害につき、休業損害1139万余円、慰謝料300万円等が認められたが、本件諸般の事情を考慮すれば、過失相殺により損害の3分の1を減額するのが相当とされ、また損害のてん補等により、結局、Y社に112万余円の支払いが命じられた例（富士通四国システムズ〔FTSE〕事件・大阪地裁平20.5.26判決）……………973-76

**損害賠償：ホテル営業部課長の脳出血発症**

被告Y社運営の本件ホテルにおいて営業部販売グループ課長の職にあった原告X<sub>1</sub>の脳出血発症につき、同人が従事していた修学旅行業務は、繁忙期には質量ともに相当程度過密なものであり、X<sub>1</sub>の高血圧は本件発症の要因になったと認められるものの、平成14年10月以降のY社における過重な業務が、原告の血管病変をその自然経過による増悪の程度を超えて著しく増悪させた主たる要因であるとして、X<sub>1</sub>の業務と本件発症の間には相当因果関係があるとされ、直属上司Jには、X<sub>1</sub>の業務負担を軽減するための適正かつ有効な措置を十分にとっていない点で注意義務違反があり、Y社にもこの点で安全配慮義務違反が認められるとともに、Jの使用人として使用者責任を負うとして、X<sub>1</sub>の損害額につき合計1億4592万余円を認めたが、母である原告X<sub>2</sub>および妹である同X<sub>3</sub>に対する慰謝料は認めず、上記損害額から4割の過失相殺・素因減額と損益相殺等を行い、5561万余円の支払いをY社に命じた例（ホテル日航大阪〔脳出血〕事件・神戸地裁平20.4.10判決）……………974-68

**損害賠償：過失相殺・素因減額** X<sub>1</sub>には本件発症の基礎となる血管病変があり、高血圧、糖尿病、肥満傾向もあったこと、X<sub>1</sub>は健康診断等で異常な結果が出ていることを認識しながら閑散期に医師の診察を受けることもせず、自己の健康維持、管理に努めなかったこと等を考慮すれば、X<sub>1</sub>の上記損害額の4割を過失相殺・素因減額するのが相当とされた例（ホテル日航大阪〔脳出血〕事件・神戸地裁平20.4.10判決）……………974-68

**損害賠償：従業員の居眠り運転による交通事故死、逸失利益**

被告Y社の従業員である被告Aの居眠り運転により交通事故に被災し死亡したKの遺族らが、Y社、A、およびY社代表取締役らに対し損害賠償を求め被告らの責任が認められた件につき、Kの逸失利益の算出に当たっては、同人が設立する予定だったタクシー会社の役員報酬額を基礎収入の額とみるのが相当とされ、就労可能な67歳までの年額として、平成17年賃金センサスの全労働者全年齢平均収入額が認められた例（ケイズスポーツ事件・仙台地裁平20.10.29判決）……………975-83(ダ全)

**損害賠償：トラック運転手の脳出血発症と安全配慮義務**

トラック運転手であった原告Xの脳出血発症につき、Xの従前業務による過労等がXの脳動脈の血管壁の状態に悪影響を与え、破裂に至らしめ、本件脳出血が生じたと認めるのが相当であるとされ、被告Y社はXの業務が過重であったことを容易に認識し得た等としてY社の安全配慮義務違反を認め、Y社に対し、Xの損害額合計3881万余円等の支払いが命じられた例（中野運送〔トラック運転手・脳出血〕事件・熊本地裁平19.12.14判決）……………975-39

**損害賠償：陳旧性心筋梗塞既往労働者の急性心筋虚血による死亡**

基礎疾患に業務上の過重負荷が加わった急性心筋虚血による従業員Aの死亡につき、Aの基礎疾患が自然的経過を超えて増悪することに寄与した要因のうち、精神的ストレスについては、Y社に過失または安全配慮義務違反があるとはいえないが、宿泊出張が連続したことについては、事前にY社の健康管理医が意見を述べるうえで必要な情報が一部欠落していたため、医学的立場から出張に制限を設けたり、条件を付して実施させたりするための助言がされなかった限度で、Y社に過失または安全配慮義務違反があるとされた例（NTT東日本北海道支店〔差戻審〕事件・札幌高裁平21.1.30判決）……………976-5

**損害賠償：過失相殺** Aの急性心筋虚血による死亡につき、損害賠償額を定めるに当たって過失相殺に関する規定（民法722条2項）を類推適用しなかった二審判

決（札幌高判平18.7.20判例922号5頁）を違法とした上告審（最一小判平20.3.27判例958号5頁）からの差戻審において、控訴人Y社はAの基礎疾患が自然的経過を超えて増悪する要因に応じて責任を負うべきであるとされ、Aの基礎疾患の発症は遺伝的素因が原因の大半を占め、基礎疾患への罹患についてY社が責任を負うべきとはいえないが、Y社の不法行為の態様は、疲労回復が不十分になりやすい日程で宿泊を伴う出張が連続する形の本件研修を受けさせたことであり、Y社は、Aの死亡原因のうち30%の限度で責任を負うとされた例（NTT東日本北海道支店〔差戻審〕事件・札幌高裁平21.1.30判決）……………976-5

**損害賠償：高齢タクシー乗務員の脳梗塞発症、寄与度減額**

高血圧症、喫煙習慣等により何らかの基礎疾患を有する状態にあったとされた原告Xのタクシー運転業務従事中の脳梗塞発症につき、Xの業務は、その労働時間、拘束性、勤務体制のいずれの点をとってみても同種労働者にとって過重なものといえ、Xは本件発症当時71歳と高齢であって、Xと同年齢の同種労働者にとって上記業務の過重性は一層顕著なものといえる等として、Xの業務と本件発症との間の相当因果関係が肯定され、Xは疲労の蓄積により脳・心臓疾患を発症する危険性の高い状況にあり、被告Y<sub>1</sub>社はそれを十分に認識可能であったから、Y<sub>1</sub>社には安全配慮義務違反があり、また、Y<sub>1</sub>社代表取締役の被告Y<sub>2</sub>は、その被用者につき適正な労働条件が確保されるよう管理する職務上の義務を、重過失により懈怠したものと認められるとしたが、Xの損害額算定に当たり、6割の寄与度減額を相当とし、また障害補償年金等との損益相殺を行ったうえで、Y<sub>1</sub>社およびY<sub>2</sub>に対し、合計1158万余円の連帯支払いが命じられた例（名神タクシーほか事件・神戸地裁尼崎支部平20.7.29判決）……………976-74

**損害賠償：知的障害を伴う自閉症を有する労働者のうつ病自殺**

被告Y社に勤務し、知的障害を伴う自閉症であったKの自殺による死亡につき、雇用時間の短縮等の雇用形態の変化が、自閉症を有する被用者にとって一定の負担となりうるものであるとしても、それが一定の負担となることを超えて、それに起因して被用者とその精神状態を著しく害して自殺するに至ることまで、通常生ずべき結果であると解することはできず、むしろ特異な結果といふべきであるとされ、本件においては、あくまで自殺という結果に対する予見可能性がなければ安全配慮義務違反および注意義務違反を問うことはできないと解せられ、具体的な予見可能性が必要となるところ、Kの自殺についてY社が具体的に予見可能であったとはいえないとして、遺族である原告Xの請求が棄却された例（ヤマトロジスティ

クス事件・東京地裁平20.9.30判決）……………977-59

**損害賠償：安全配慮義務（精神的に脆弱な労働者に対する予見可能性）**

被告Y<sub>1</sub>社に勤務し、同Y<sub>2</sub>社に長期出張中につづ病を発症し、休職・復帰後にいったんは寛解したものの再発し、再び休職した原告Xにつき、Yらの負うべき安全配慮義務の具体的な内容は、当該労働者の置かれた具体的状態に応じて決定されるべきものであるから、通常であれば、YらにはXの業務が、社会通念上、客観的にみて、平均的労働者をして精神障害等の疾患を発症させるような過重なもの（以下、「客観的過重労働」）にならないように注意すれば足りるとしても、それに至らない程度の過重な業務に従事させている労働者についてもそのまま業務に従事させれば心身の健康を損なうことが具体的に予見されるような場合には、その危険を回避すべく業務上の配慮を行うべき義務があり、これを怠れば同義務の不履行となるとされた例（デンソー〔トヨタ自動車〕事件・名古屋地裁平20.10.30判決）……………978-16

**損害賠償：他社への長期出張者のうつ病発症・再発と両社の安全配慮義務、素因減額**

Yらは、Xが平均的な社員よりも精神的に脆弱であったこと、そして、客観的な業務内容よりも負担が過重になりやすかったXにとって業務が過重になっていて、業務負担を軽減しなければ、Xが第1回うつ病を発症し、これが悪化して休職に至るおそれがあることを予見できたといえ、Yらは、Xの第1回うつ病発症・休職にかかる損害について賠償すべき義務を負うとしてYらの安全配慮義務違反を認め、休業損害、慰謝料を認めたものの、3割の素因減額が相当とされた例（デンソー〔トヨタ自動車〕事件・名古屋地裁平20.10.30判決）……………978-16

**損害賠償：一人親方大工の転落事故**

被控訴人工務店Yの依頼により、戸建住宅の新築工事現場において作業していた一人親方大工である控訴人Xの2階部からの転落事故につき、X Y間の契約関係は請負（下請）契約関係の色彩の強い契約関係であったと評価すべきで、実質的な使用従属関係があったといふべきであるから、YはXに対し、使用者と同様の安全配慮義務を負っていたとされ、YはXを含む高所作業従事者が墜落する危険を予見できたといえ、本件事故当時、Yには墜落による危険の防止措置を講ずべき義務があったといえるところ（労働安全衛生規則518.519条）、同措置をとらなかったYには安全配慮義務違反が認められるとして、Xを独立した個人経営主と評価し同義務違反を否定した一審判断（神戸地社支判平19.12.11判例980号88頁）が変更された例（H工務店〔大工負傷〕事件・大阪高裁平20.7.30判決）……………980-81

**損害賠償：過失相殺** Xの損害につき、逸失利益、後遺障害慰謝料等合計2992万余円を認め、Xは30年以上の経験を有する大工（一人親方）であり相応の道具選択と技量が期待されていた等として、8割の過失相殺が相当とされた例（H工務店【大工負傷】事件・大阪高裁平20.7.30判決）……………980-81

**損害賠償：在籍出向者のうつ病自殺と出向元・先の安全配慮義務、過失相殺** 被告Y<sub>1</sub>社に在籍し、同Y<sub>2</sub>社に出向してシステム開発業務に従事していた被災者Kのうつ病自殺につき、出向先のY<sub>2</sub>社はKのうつ病罹患を予見できたといえ、安全配慮義務違反が認められ、同義務違反とKのうつ病罹患および自殺との間には相当因果関係が認められるとされ、3割の過失相殺および損益相殺のうえ、Kの遺族らの損害賠償請求が認められたが、Y<sub>1</sub>社には安全配慮義務違反は認められず、また、Y<sub>2</sub>社の上記義務違反につき連帯責任も認められないとされた例（JFEスクール【JFEシステムズ】事件・東京地裁平20.12.8判決）……………981-76

**損害賠償：プレス機械の誤操作による右手負傷と安全配慮義務、過失相殺** 中国残留孤児2世の原告Xが、被告Y社の工場において勤務中に、プレス機械の誤操作により右手の指を欠損する傷害を負った事故につき、Y社のプレス機械作業主任者の不在等により、Y社に安全配慮義務違反があったとされたが、Xの過失につき8割の過失相殺が相当とされた例（岩瀬プレス工業事件・東京地裁平20.11.13判決）……………981-137

**損害賠償：示談契約による請求権放棄** 過失相殺および損害の填補後のXの損害賠償請求権は合計434万余円となる、Xは、Y社退職後、Y社から示談金70万円を受領し、これをもってY社に対するその余の損害賠償請求権を放棄する意思表示をしたものといえ、本件示談契約にかかるXの意思表示に錯誤はなく、本件示談契約が公序良俗に反して無効ともいえないとして、Xの損害賠償請求が棄却された例（岩瀬プレス工業事件・東京地裁平20.11.13判決）……………981-137

**損害賠償：長時間労働下での新入社員の交通事故死と安全配慮義務** 極めて長時間に及ぶ時間外労働や休日労働に従事していた新入社員Kが、終業後に上司らと飲酒した後に起こした交通事故で死亡した件につき、交通事故そのものについては被告会社に責任はないものの、違法な時間外労働と上司によるパワー・ハラスメントについては安全配慮義務（勤務管理義務およびパワー・ハラスメント防止義務）に違反すると同時に不法行為を構成するとして、Kの被った肉体的精神的苦痛に対する慰謝料として150万円が認められた例（日本土建事件・津地裁平21.2.19判決）……………982-66

**損害賠償：クリーンルーム作業従事者の過労自殺と主張立証責任の分配** 交替制勤務によりクリーンルーム作業に従事する労働者が使用者側の用意した寮に単身で居住している場合、当該労働者の生活の大部分はそのような形で労働者を使用する者によって、いわば抱え込まれているのであって、そうした労働者の労災に関する損害賠償請求訴訟において、当該労働者の自殺の原因が精神疾患の発症によるものであるか否かが問題となった場合、主張立証責任の分配上は外部者たる原告がこれを主張立証すべきと解されるものの、上記のような場合においては、原告側は精神疾患による自殺であることについて相当な疑いがあることを合理的根拠をもって提示すれば足り、その場合、その発症がないこと、自殺の原因が精神疾患にないことを使用者たる被告側において明らかにしないかぎり、その自殺は精神疾患を原因とするものであることが推認されるとするのが訴訟上の信義則に適い、公平であるとされた例（アテスト【ニコン熊谷製作所】事件・東京高裁平21.7.28判決）……………990-50

**損害賠償：労務請負会社従業員のうつ病自殺と業務起因性** 一審被告Y<sub>1</sub>社に雇用され、同Y<sub>2</sub>社の工場において就労していたKの平成11年3月5日頃の自殺につき、Y<sub>1</sub>社は労働者派遣事業として自ら雇用するKをY<sub>2</sub>社の指揮命令の下に就労させたものであって、労働者派遣法によって禁止された労働者供給事業に当たるとされ、この場合、中間搾取が行われるとともに、劣悪な労働条件の下に過酷な労働が強制されるなど労働者に不当な圧迫が加えられるおそれが典型的に高い場合に当たると、実際にもKは、法令の規制から外れた無規律な労働条件の下、本来命じられることはないはずの時間外労働や休日労働に従事していることなどが認められ、業務による過重な心理的負荷等によってKにうつ病が発症したことについて、合理的根拠に基づく相当な疑いがあることは明らかであるとされ、判断指針の示す基準によれば、Kの本件うつ病発症・自殺に業務起因性が認められるとされた例（アテスト【ニコン熊谷製作所】事件・東京高裁平21.7.28判決）……………990-50

**損害賠償：注意義務** Y<sub>2</sub>社社員であり、K所属の係のチーフであったCは、Kの使用者であるY<sub>2</sub>社に代わって、Kに対し業務上の指揮監督を行う権限を有し、Kの就業過程全般について管理監督していたもので、Kの過重労働等を認識し得たといえるところ、これを認識しつつ承認したか、少なくとも放置したと推認でき、CにはKの心身の健康を損なうことのないようにする注意義務に違反した過失があり、Kの死亡につきCに不法行為が成立し、Y<sub>2</sub>社はCの使用者としてK

の死亡による損害を賠償する責任を負うとされ、また、労働者派遣事業を行う者は、派遣労働者を派遣した場合、当該派遣労働者の就業の状況を常に把握し、同人が過重な業務に従事することなどにより、心身の健康を損なうことを予防する注意義務を負うと解されるところ、Y<sub>1</sub>社はKの就業状況を把握しておらず、当該注意義務違反の過失があり、Y<sub>1</sub>社にはKの死亡につき不法行為が成立するからこれによる損害を賠償する責任を負うとし、さらに一審被告らの責任は不真正連帯の関係に立つとされた例（アテスト〔ニコン熊谷製作所〕事件・東京高裁平21.7.28判決）……990-50

**損害賠償：過失相殺・素因減額** Kの損害につき3割減額するとして一審判決（東京地判17.3.31労判894号21頁）が変更され、Y<sub>1</sub>社およびY<sub>2</sub>社に対し、損害額全額（合計7058万余円）の連帯支払いが命じられた例（アテスト〔ニコン熊谷製作所〕事件・東京高裁平21.7.28判決）……990-50

**損害賠償：若年営業担当者の急性心不全死** 一般住宅の設計・建築を業とするZ社において営業担当として勤務していたK（死亡当時25歳）が、勤務終了後の午後9時前頃から、店長とともに所属するバレーボールチームの試合に参加し、同日深夜に自宅で急性心不全で死亡した件につき、Kに基礎疾患は明確には認められず、他方、Kの発症前1か月の時間外労働時間は99時間22分に達し、死亡前7か月間でみても明らかに過重であり、また、Kの業務には精神的緊張を強いられるものが含まれていたことなどからすれば、Kには日常業務に比較して特に過重な精神的、身体的負荷が生じており、Kの死亡とその業務との間には相当因果関係があるとされ、Z社はKの長時間の時間外労働をタイムカードや現場日報、営業日報から知り得たにもかかわらず、Kの労働時間を減らす措置を講じなかったもので、仮にKの長時間労働が上司の命令ではなく自発的意思に基づくものであったとしても、Z社には安全配慮義務違反が認められるとされた例（オーク建設〔ホームテック〕事件・広島高裁松江支部平21.6.5判決）……990-100

**損害賠償：過失相殺・素因減額** Kの生活上の不摂生にかかる過失相殺・素因減額につき、50%を相当とした一審判断（鳥取地米子支判平20.5.15労判未掲載）が変更され、30%が相当とされ、Z社の承継会社である被告Y社に対し、総額5902万余円の支払いが命じられた例（オーク建設〔ホームテック〕事件・広島高裁松江支部平21.6.5判決）……990-100

**損害賠償：不正経理を行っていた営業所長のうつ病自殺** 営業所長就任直後から不正経理を開始・継続し

自殺したKにつき、上司らがKに対し、不正経理の解消や工事日報の作成についてある程度厳しい改善指導をすることは、上司らのなすべき正当な業務の範囲内にあるものといえ、社会通念上許容される業務上の指導の範囲を超えるものとは評価できず、上司らの叱責等を違法ということとはできないとされ、また、本件発症・自殺につきKの上司らには予見可能性がなかったとして、一審被告Y社の安全配慮義務違反が否定され、Kの遺族ら（一審原告）の損害賠償請求を一部認容した一審判断（松山地判平20.7.1労判968号37頁）が取り消された例（前田道路事件・高松高裁平21.4.23判決）……990-134

**損害賠償：農協職員の係長昇格後のうつ病自殺** 被告Y農協の販売部青果課に勤務していたKの同課係長昇格後の自殺につき、本件警備報告書等の客観的証拠に照らせば、Kには過重な業務負担があり、長時間労働を余儀なくされていたものと認められ、また、自殺前日の上司（A課長）による叱責は、相当の長時間にわたる厳しいものであった等として、Kの自殺につき業務起因性を認め、Y農協には、Kの業務量を軽減する措置を講ずる義務があり、かつそれが可能であったといえるところ、Kの業務量増大に対し、1か月間程度アルバイト2名を増員したほかは特段の負担軽減措置を講じておらず、他方、Y農協はKを係長職に昇格させているが、同人が係長職にふさわしいかどうかを十分検討したかは疑問であり、しかも初めて管理職に就くKに対するフォローもなく、その結果、Kの業務量はさらに増大したのであり、そうした状況下において、本件異物混入事件が発生し、またA課長による叱責がなされたのであって、これが決定的打撃となってKのうつ病エピソードを悪化させたと推認するのが相当であるとして、Y農協の安全配慮義務違反が肯定され、Y農協の安全配慮義務違反とKの自殺との間には因果関係があり、Y農協は不法行為責任を負うとして、遺族らの損害賠償請求につき、損益相殺のうえ、合計1億398万余円の支払いが命じられた例（音更町農業協同組合事件・釧路地裁帯広支部平21.2.2判決）……990-196

## 争訟・その他

**消滅時効の起算点** 関連行政訴訟の最高裁判決（最小判平15.12.22）時を消滅時効の起算点と解して、本件不法行為につき時効不成立とした一審判決が維持された例（鉄道建設・運輸施設整備支援機構事件・東京高裁平21.3.25判決）……984-48

**懲戒解雇確定後の退職金請求の可否** 懲戒解雇が有効であることが確定した後であらためて退職金訴訟を提起することもなら差し支えないとされた例（モルガン・スタンレー証券〔追加退職金〕事件・東京地裁平20.6.13判決）……………969-61

**民法260条2項** 差戻前控訴審判決の仮執行宣言に基づく債権差押命令によって労働者が受領した賃金のうち認容額を超過する部分につき、その返還と年6%の利率による遅延損害金の支払いが命じられた例（大林ファシリティーズ〔オークビルサービス・差戻審〕事件・東京高裁平20.9.9判決）……………970-17

**民法262条2項** 原告X組合の団交申入れに十分な対応をせずに破産申立をした被告Y<sub>1</sub>社に対し、組合員である原告Aらが破産管財人を被告とする訴訟（前訴）を提起・取下げ後、Y<sub>1</sub>社らを被告とする本件訴訟（後訴）を提起した件につき、本件後訴の提起は民法262条2項により不適法となる余地があるが、実体判断を踏まえた判断を行うとされ、X組合およびAらの損害賠償請求が棄却された例（津守自動車教習所ほか事件・大阪地裁平20.11.26判決）……………981-107

**民法536条2項の「責めに帰すべき事由」の立証責任**  
民法536条2項の「責めに帰すべき事由」の立証責任につき、労働者において、「労働契約上の債務の本旨に従った履行（労務）の提供をしたのに、使用者がその受領を拒絶した」という主要事実を主張立証すれば、労働債務の履行の性質上、時間の経過とともにその債務の履行は刻々と不能となり、かつ、その履行不能が「債務者の責めに帰することのできない事由による」という要件事実が主張立証されたことになるから、使用者において、抗弁として、その受領拒絶が「債権者の責めに帰することのできない事由」によることを具体的に立証しないかぎり、反対給付債権たる賃金請求権が消滅することはないとされた例（いすゞ自動車〔期間労働者・仮処分〕事件・宇都宮地裁栃木支部平21.5.12決定）……………984-5

**難病罹患と仮処分手続** 重症筋無力症罹患を理由とする正社員からパートタイム従業員への身分変更の効力が争われた件につき、本件は主治医らの所見等の詳細な検討や鑑定が不可欠であるから、簡易迅速に審理を行うものとされている民事保全手続によることは適切ではない等のY社主張が否定され、本件を仮処分手続で判断することの適法性が肯定された例（ケントク〔仮処分〕事件・大阪地裁平21.5.15決定）……………989-70

**損害賠償：取締役らの善管注意義務・忠実義務違反**  
株式会社の取締役および監査役は、会社に対する善

管注意義務ないし忠実義務として、会社に労基法37条を遵守させる義務を負っているところ、代表取締役であった被告Kおよび取締役ないし監査役であった被告3名は、悪意または重過失により当該義務に違反したとして、原告らの未割増賃金相当の損害賠償請求が認められた例（昭和観光〔代表取締役ら・割増賃金支払義務〕事件・大阪地裁平21.1.15判決）……………979-16

**損害賠償：参事の注意義務違反** 貸付金の回収不能についての注意義務違反等を理由とするX社の理事兼参事Yに対する損害賠償請求が棄却された例（相生市農協〔参事・損害賠償〕事件・神戸地裁姫路支部平20.11.27判決）……………979-26

**損害賠償：横領行為に間接的に関与した職員の注意義務・使用者責任、過失相殺** 元職員Bによる一審原告Xの預金着服につき、Bの不法行為責任が認められるとともに、預金口座開設等に関わった一審被告Yの職員Dに注意義務違反の不法行為責任が認められ、Yにも使用者責任があるとして、これを否定した一審判断が変更され、Dの不法行為によって生じたXの損害は、Bが本件預金口座から引き出した1153万余円であるところ、過失相殺につき7割が相当であるとされた例（四国労働金庫事件・高松高裁平20.8.14判決）……………981-148

**損害賠償：外国人技能実習生の不就労と取引先喪失・廃業** Yらの技能実習期間中の2度の不就労につき、いずれについてもYらに帰責性はないとして、それらの不就労によって取引先を失い当該部門が廃業したとしてX社がYらに対してなした損害賠償請求（本訴）が退けられた例（三和サービス〔外国人研修生〕事件・津地裁四日市支部平21.3.18判決）……………983-27

**損害賠償：居眠り運転による交通事故と運送会社らの注意義務** 大型トレーラーの運転手として勤務していた一審被告Y社の従業員Aが、高速道路上で交通事故を起こして被害者3名を死亡させたことにつき、Y社およびAに対する遺族からの損害賠償請求を認めるとともに、Aが本件事故を引き起こしたのは1か月の拘束時間が503時間にも及ぶ過重な労働による疲労蓄積が原因であるとし、Y社の運行管理者ら（一審被告C、D）および常務取締役であった一審被告Eについても共同不法行為の成立を認めた一審の判断（名古屋地判平19.7.31労判983号62頁）が維持された例（井坂倉庫ほか事件・名古屋高裁平20.12.25判決）……………983-62

**損害賠償：居眠り運転による交通事故と運送会社代表者の注意義務** Y社の代表取締役Bにつき、Y社の運転手の過酷な勤務体制を改善すべき注意義務があったにもかかわらず何ら改善措置を講じなかったのであ

り、Y社の長距離便の運転手らが過労状態で運転業務に就いていることは十分認識していたものと推認でき、居眠り運転の発生も予見できたといえるとして、本件事故の発生と当該義務違反との間の相当因果関係を肯定し、Bについても共同不法行為の成立を認めて、これを否定した一審の判断が変更された例（井坂倉庫ほか事件・名古屋高裁平20.12.25判決）……………983-62

## 労働組合・組合活動・争議行為

**労働組合：脱退勧奨による団結権侵害** 被告Y<sub>1</sub>社と輸送契約を締結していた被告Y<sub>2</sub>社は、Y<sub>1</sub>社の従業員が労働組合を結成し、Y<sub>1</sub>社に対して労働条件の改善等を求めたとしても、直接にはこれに影響を受ける立場になく、その労働条件を変更できる地位にもなかったこと等に照らすと、Y<sub>2</sub>社の工場長兼取締役Aが、Y<sub>1</sub>社勤務の原告X<sub>2</sub>およびX<sub>3</sub>に対して、同X<sub>1</sub>組合からの脱退勧奨をしたとは認められないとして、同人らによる、Y<sub>2</sub>社に対する団結権侵害による損害賠償請求がいずれも否定され、また、X<sub>1</sub>組合に対する関係でも、違法に団結権を侵害したとは評価できないとして、X<sub>1</sub>組合の同社に対する損害賠償請求が否定された例（田中興業エンタープライズほか1社事件・東京地裁平20.9.22判決）……………976-48

**労働組合：便宜供与不再開** 被告Y社の原告X労組に対する便宜供与の廃止・不再開につき、相応の合理性があり、また本件便宜供与の廃止が不当労働行為であるとの評価を免れないとしても、その故をもって使用者に、廃止したチェックオフや組合事務所賃料負担を復活すべき法律上の義務があるとはいえないとして、本件便宜供与不再開を理由とする損害賠償請求が棄却された例（太陽自動車〔太陽自動車労組〕事件・東京地裁平21.3.27判決）……………986-68

**組合活動：街宣活動と不法行為** 被告職員ら所属の労働組合による街宣活動につき、組合活動として相当な範囲を逸脱したとは認められないとして、原告使用者による損害賠償請求が棄却された例（住之江A病院〔退職金等〕事件・大阪地裁平20.3.6判決）……………968-105

**組合活動：街頭署名活動への抗議・中止要請** 使用者Xによる、Z組合の署名活動に対する抗議・中止要請を支配介入に当たるとした中労委命令が適法とされた例（国・中労委〔函館厚生院〕事件・東京地裁平20.3.26判決）……………969-77

**組合活動：組合年休慣行** 県立高校の現業職員である原告らが行っていた、勤務時間中に、正規の年休取得

によらずに組合活動をすることを許容する「組合年休」慣行につき、相当期間にわたり反復継続され、任命権を有する県教委が事実上黙認していたとしても、勤務時間中の組合活動は、地方公務員法55条の2第6項や条例の定め違反し、同法35条所定の職務専念義務に反するものであって、県教委が規範意識をもってこれを承認するということは認めがたく、法的効力を有する労使慣行として成立していたとはいえないとされた例（広島県・広島県労委ほか〔県教委・組合年休〕事件・広島地裁平20.5.21判決）……………978-66

**組合活動：ビラ配布と不法行為** X加入の訴外組合による、Y社取締役の一審被告Y<sub>1</sub>およびY<sub>2</sub>の自宅周辺でのビラ配布行為につき、名誉毀損による損害賠償請求を認めた一審判断が維持された例（インフォーマテック事件・東京高裁平20.6.26判決）……………978-93(ダ)

**争議行為：指名スト中の演説、ビラ貼付** 指名ストライキ中に、ハンドマイクで演説をしたり、多数のビラを貼付した組合員Fの行為は、事業場の正常な業務の運営に支障をもたらす、施設管理権を侵害する行為であり、正当な争議行為と認められないとされた例（国・中労委〔エクソンモービル・出勤停止処分等〕事件・東京地裁平20.10.30判決）……………976-29

**争議行為** 外国人実習生Yらの平成19年8月27日の不就業についての帰責性につき、X社による作業方法変更、仕事のノルマ増等の通告は労働契約の不利益変更該当し、Yらは労働法上の労働組合とはいえないが憲法上の団交権および争議権の保障を受けるところ、当該不就業はストライキとして適法であるとされ、また、Yらは一方的に変更された条件や作業方法により就業する義務を負うとはいえない等として、Yらの同日の不就業にかかる帰責性が否定された例（三和サービス〔外国人研修生〕事件・津地裁四日市支部平21.3.18判決）……………983-27

## 団体交渉

**交渉主体：現雇用労働者不在の支部組合** 労組法7条2号において使用者が団交応諾義務を負う要件とされる「使用者が雇用する労働者の代表者」であることは、団体交渉を申し入れた時点で充足していることを要する交渉の適格要件ではあるが、使用者が団体交渉応諾を拒否し続けた後に、救済命令により団体交渉に応じる時点まで充足されていなければならないとする継続要件ではないとされ、本件団交申入事項のうちの一部の問題については、退職後であっても金銭的な解決が可能な事項であり、本件救済命令発令後に、組合支部

に現に使用する従業員が存在しなくなったことのみを理由として、本件救済命令がその基礎を失って拘束力を失うとされることはないとされた例(国・中労委〔ネスレ日本島田工場・団交〕事件・東京高裁平20.11.12判決)……………971-15

**交渉主体** 原告組合が、参加人会社に対し、元従業員らによる組合分会結成を通知するとともに、石綿曝露に関し団交要求した件につき、本件団交要求は、2名の元従業員(A、B)の在職中に発生した事実に起因する紛争に関してされたものであり、両名が加入している組合は「使用者が雇用する労働者」の代表者に当たるとされた例(兵庫県・兵庫県労委〔住友ゴム工業〕事件・神戸地裁平20.12.10判決)……………973-5

**交渉主体** 労働者が自らの雇用契約上の地位を争い、その所属する労働組合が使用者に団体交渉による解決を求めたときは、その合理的期間内に団体交渉の申入れがされているのであれば、当該労働者を労働組合法7条2号の「雇用する代表者」に該当するものとして扱い、当該労働組合が団体交渉の当事者となるというのが相当であるとされた例(国・中労委〔オンSEND〕事件・東京地裁平20.10.8判決)……………973-12

**交渉主体：現雇用労働者不在の支部組合** 労働組合に使用者に現に雇用されている組合員が存在しなくなり、かつ、組合員が使用者の従業員としての地位を争う等の事情もないような場合には、当該労働組合と使用者との間で継続的な労使関係の維持改善を目的とする団体交渉を行うことは不可能であり、使用者に団体交渉の応諾を命じる救済命令については、救済の手段方法としての意義は失われたというべきであるから、当該労働組合の組合員が原告会社の従業員としての地位の存否を争っているような場合を除き、団体交渉を命ずる当該救済命令は、その基礎を失って効力を失うと解するのが相当であるとされた例(国・中労委〔ネスレ日本霞ヶ浦工場・団交〕事件・東京地裁平20.11.19判決)……………980-44

**交渉主体：現雇用労働者不在の支部組合** 組合員の退職により、現に雇用される労働者である組合員が労働組合に1人もいなくなった場合、そのことだけの理由で、退職以前に申し入れていた団体交渉について、使用者の団体交渉応諾義務が当然に消滅すると解するのは相当でなく、また、労組法7条2号の「使用者が雇用する労働者の代表者」における雇用の要件は、団体交渉申入れ時点において具備すれば足りると解することは文理的にも十分可能であり合理的であるとされた例(国・中労委〔ネスレ日本霞ヶ浦工場・団交〕事件・東京高裁平21.5.21判決)……………988-46

**団交応諾義務：大衆団交** 団体交渉とは、労働組合と使用者または使用者団体が、自ら選出した代表者(交渉担当者)を通じて労働協約の締結を目的として行う統一的交渉のことであるから、使用者は、労働組合から交渉担当者以外に多数の組合員が参加する方式の団体交渉を申し入れられた場合には、原則として、交渉体制が労働組合に整っていないことを理由として、交渉体制が整うまでの間、団体交渉を拒否できるというべきであるが、団体交渉においては、労使間の自由な意思(私的自治)ができる限り尊重されるべきであるから、交渉の日時、場所、出席者等の団体交渉手続について、労働協約に定めがある場合は、そうでなくても労使間において労使慣行が成立している場合には、当該労使慣行は労使間の一種の自主的ルールとして尊重されるべきであり、労使双方は、労働協約または労使慣行に基づく団体交渉手続に従って団体交渉を行わなければならない、使用者がこれに正当な理由がなく応じないことは、労組法7条2号の団体交渉拒否に当たるとされた例(国・中労委〔函館厚生院〕事件・東京地裁平20.3.26判決)……………969-77

**団交応諾義務：大衆団交型の交渉手続変更、協約解約** 団体交渉の方式として「組合員参加型団体交渉」によるとの労使慣行が成立していたとされ、団体交渉手続の変更および協約の解約に関するZ組合からの団交申入れに対し、使用者である社会福祉法人Xが当該方式での団交には応じなかったことが不当労働行為に当たるとされた例(国・中労委〔函館厚生院〕事件・東京地裁平20.3.26判決)……………969-77

**団交応諾義務：就業規則変更** 定昇に関する就業規則の変更の際に、実質的には団体交渉であったと解される事務折衝を行っていたものであるから、Xは団体交渉を拒否したとはいえないとされた例(国・中労委〔函館厚生院〕事件・東京地裁平20.3.26判決)……………969-77

**団交応諾義務** 原告学校法人は、組合が行った29項目の要求事項のうち、少なくとも組合員の労働条件に関する個別・具体的な事項(義務的団交事項)については団体交渉に応じる義務があった等として、上記事項に関する団体交渉に応じなかったことが不当労働行為に当たるとされた例(大阪府労委〔塚本学院・配転等〕事件・大阪地裁平20.6.25判決)……………970-46

**団交応諾義務：契約終了後の離職票発行遅延** 地位保全等を求める仮処分申立事件において、本件組合の組合員Cの労働契約終了、退職金および和解金の支払い等の和解が成立後、離職証明書の離職理由等をめぐる争いが生じ、これについて組合が申し入れた団交を原告が拒否した件につき、本件団交申入れの時点におい

ては、原告とCとの間の雇用関係は確定的に終了しており、離職票の発行手続に関しても、原告が行うべきことは存在しない状態となっており、また、団交事項と解される損害賠償についての団体交渉が行われたとしても、Cの労働条件その他の労働者の待遇そのものが左右されるとは認められず、本件団交申入れにかかる事項は義務的団交事項とは認められないとされ、原告が本件団交申入れに応じなかったことは労組法7条2号の不当労働行為に当たらないとして、団交応諾を命じた本件命令が違法として取り消された例（東京都労委〔A商店・団交拒否〕事件・東京地裁平20.9.18判決）……………972-90(ダ)

**団交応諾義務：退職者らの石綿曝露** 組合は元従業員のア、Bを代表する労働組合であり、石綿曝露に関する本件団交要求につき、会社は団交応諾義務を負うとされ、組合の本件救済申立を却下した労委命令が取り消された例（兵庫県・兵庫県労委〔住友ゴム工業〕事件・神戸地裁平20.12.10判決）……………973-5

**団交応諾義務** 本件団交拒否は不当労働行為に該当し、中労委命令後に行われた団交の態様等から、依然として本件団体交渉事項（契約更新問題、セクハラ問題）について、会社に団体交渉を行うことを命じる救済の利益があるとされた例（国・中労委〔オンセンド〕事件・東京地裁平20.10.8判決）……………973-12

**団交応諾義務** 合唱団員Gの次期シーズン契約にかかる団交拒否の不当労働行為性を否定した一審判断が維持された例（国・中労委〔新国立劇場運営財団〕事件・東京高裁平21.3.25判決）……………981-13

**団交応諾義務** 特定の組合員に対する懲戒処分に関する事項も義務的団交事項に該当し、事前団交に何ら不都合はなかったとして、懲戒処分後に団体交渉を行うとした病院の対応が、労組法7条2号の不当労働行為に当たるとされた例（国・中労委〔医療法人光仁会〕事件・東京地裁平21.2.18判決）……………981-38

**団交応諾義務** 破産申立をしたY<sub>1</sub>社につき、当時のY<sub>1</sub>社の経済状況からすると、特段の事情でもないかぎり経営状況改善のための起死回生の妙案はなく、団体交渉が具体的に進展するという特段の事情もなく、他方で資金繰りを始めとする今後の方策を策定しなければならない中で、同社の代表取締役であった亡Zが団交を短時間としたり、さしたる内容の交渉とならなかったことをもって、直ちに理由のない団体交渉拒否と判断することはできないとされた例（津守自動車教習所ほか事件・大阪地裁平20.11.26判決）……………981-107

**団交応諾義務** 原告Y社と個人業務委託契約を締結し

て修理サービス業務に従事するカスタマーエンジニア（CE）らが結成した組合分会らに対する団交拒否につき、同人らは労組法上の労働者と認められ、本件団体交渉要求事項は義務的団交事項に当たるとして、Y社に団交応諾等を命じた労委命令に対する取消請求が棄却された例（国・中労委〔I N A Xメンテナンス〕事件・東京地裁平21.4.22判決）……………982-17

**団交応諾義務** 個人代行店は労組法上の労働者に当たるとはいえず、その待遇改善を求める本件団交申入れは義務的団交事項について団交を求めるものとはいえない等として、個人代行店を労組法上の労働者と認めて団交応諾等の救済命令を発した中労委の判断が取り消された例（国・中労委〔ビクターサービスエンジニアリング〕事件・東京地裁平21.8.6判決）……………986-5

**団交応諾義務** 控訴人Y社と個人業務委託契約を締結して業務に従事するカスタマーエンジニア（CE）らが結成した組合分会らに対する団交拒否が争われた事案につき、同人らの労組法上の労働者性が否定され、Y社に団交応諾等を命じた労委命令を適法とした一審判決（東京地判平21.4.22労判982号17頁）が取り消された例（国・中労委〔I N A Xメンテナンス〕事件・東京高裁平21.9.16判決）……………989-12

**誠実交渉義務：不誠実団交と不法行為** 平成13年度の賃金体系変更をめぐる紛争の解決経緯に照らせば、「便宜供与は今後双方前向きに協議する」との改善点を含む本件7項目改善点について、H交運と密接な関係を有するY社は、H交運A理事長が作成・約束した事項を尊重し、誠実に団体交渉すべきであったところ、Y社が、上記書面の存在等を認識しながら、これを無視する極めて不誠実な態度をとり、便宜供与復活の検討について結論先行の形式的団交を相当長期間にわたり継続したことは、団体交渉権ひいては団結権を著しくないがしろにするものとして不法行為を構成するとされ、Y社に50万円の支払いが命じられた例（太陽自動車〔太陽自動車労組〕事件・東京地裁平21.3.27判決）……………986-68

## 労働協約

**効力：最低保障給減額** 系列会社から被告Y社に移籍した原告X<sub>1</sub>らが加入する労働組合が締結した、移籍労働者の最低保障額は個別に定める旨の労働協約について、X<sub>1</sub>らが組合を通じて保障約束を守るよう要求している状況下で締結され、これに何の言及もなく従前の最低保障給を減額するもので、解決金等の代償措置もなく、X<sub>1</sub>らにかかる紛争を終結させた証拠もな

いから、労働者の地位の向上を目的とする労働組合がかかる合意をなすとは容易に考えられず、合理的に解釈すれば、上記労働協約は、当面、Y社が最低限支払うべき金額を定めたものにすぎない等として、その効力が否定された例（日本通運〔日通淀川運輸〕事件・大阪地裁平20.9.26判決）……………974-52

**効力** 被告学校法人と原告ら所属の労働組合との間で04年度労働協約の締結以後、春闘交渉がまとまらない中で、被告が給与体系表2に基づく賃金を支給したことに対し、原告らが04年度協約に含まれる給与体系表1との差額賃金等の請求をなした件につき、当該協約の翌年度以降の効力が否定され、原告らの請求がいずれも棄却された例（学校法人大阪経済法律学園事件・大阪地裁平20.11.20判決）……………981-124

**効力：同時締結の2協約の性質と破棄通告の効果** 原告パート従業員Xが所属する組合分会と被告Y社との間で同時に締結された、①パート従業員にも60歳定年制を適用する旨の本件定年制協約と、②組合員16名（Xを含む）については①の適用除外とする旨の本件定年制除外協約について、Y社が②の協約のみ破棄する旨通告した件につき、両協約は不可分一体のものとして締結されたところ、本件定年制除外協約のみを解約することはできないとされ、本件破棄通告によって本件両協約が解約されたとしても、パート職員については平成8年5月以前の定年制の採用もない状態に戻ることになり、いずれにせよ60歳定年制の適用はなく、Xは60歳を経過した現在も従前と同様の雇用契約上の地位を有していると認められるとされた例（東京都自動車整備振興会〔定年制除外協約〕事件・東京地裁平21.3.6判決）……………983-91（ダ全）

**効力：手続違反等** 本件各労使協定のうち、労基法を下回る部分が無効とされ、また、住宅手当・乗車手当減額に関する部分につき、当該労使協定は、組合規約に反して、組合大会の付議・決議を経ずに締結されたもので組合の意思表示にその代表権に加えられた制限に反する瑕疵があるといえ、当該労使協定は無効であるとされた例（淀川海運事件・東京地裁平21.3.16判決）……………988-66

**適用：破産申立と事前協議・雇用保障協約違反** Y<sub>1</sub>社が本件破産申立についてX組合と協議し同意を得なかったとしても、企業閉鎖等に関する事前協議等を定めた平成6年協約に違反する違法な行為とはいえず、また、「中期的（5年間）の事業継続および組合員の雇用保障」を定めた平成15年協約は、雇用保障への期待を基礎づけるものと解するのが当事者の合理的意思に合致し、Y<sub>1</sub>社の本件破産申立は、平成15年協約に違反す

る違法な行為ということとはできないとされ、Yらの団交拒否、協約違反の行為、組合排斥意図のY<sub>1</sub>社破産によって、X組合につき無形的損害を、組合員Aらにつき賃金等相当の損害を被ったとしてなされた損害賠償請求が、いずれも棄却された例（津守自動車教習所ほか事件・大阪地裁平20.11.26判決）……………981-107

## 不当労働行為

**不利益：昇格差別** 組合員2名について昇格差別を認めた中労委命令（初審命令一部変更）が取り消され、同人らを含む組合員9名の不昇格について不当労働行為性が否定された例（国・中労委〔住友重機械工業・昇格差別〕事件・東京地裁平20.11.13判決）……………974-5

**不利益：低査定に基づく賞与支給** 参加人組合の組合員であるAおよびBに対する低査定とそれに基づく低額賞与支給の不当労働行為性が争われた件につき、労働組合法7条1号の不利益取扱いの成立については、これを主張する被告中労委が、①本件役員考課の低査定がAおよびBに対する不利益な取扱いに当たること、②AおよびBが労働組合に加入し、労働組合の正当な行為をする等したこと、③原告X社が②の故をもって①の不利益な取扱いをしたことを立証しなければならぬところ、本件役員考課におけるAおよびBに対する低査定については、上記3要件のうち、少なくとも①の要件が立証できておらず、不当労働行為を認めることはできないとされ、よって、本件役員考課の低査定を不利益取扱いに当たるとした中労委命令は取消しを免れないとされた例（国・中労委〔竹屋〕事件・東京地裁平20.11.17判決）……………980-67

**不利益：不合格措置** 合唱団員Gの試聴会審査不合格措置の不当労働行為性を否定した一審判断が維持された例（国・中労委〔新国立劇場運営財団〕事件・東京高裁平21.3.25判決）……………981-13

**不利益：採用候補者名簿不記載** 国鉄による本件採用候補者名簿不記載が不当労働行為に当たるとして不法行為の成立を認めた一審判決が維持されたが、一審原告らのうち除外される者が一審判決の5名から10名に変更された例（鉄道建設・運輸施設整備支援機構事件・東京高裁平21.3.25判決）……………984-48

**不利益：譲受会社の採用拒否** 労使関係や事業譲渡に至った経緯、キャディー職としての組合員の採用状況のほか、承継内容が事業契約者の自由な意思に任されていることを総合すると、本件事業譲渡に伴う雇用の解消が不当労働行為であったとも認められないし、

Y<sub>1</sub>社の採用時における雇入れ拒否も不利益取扱いとはならないとされた例(南海大阪ゴルフクラブほか事件・大阪地裁平21.1.15判決)……………985-72

**不利益・介入：配転** 組合三役ならびに執行委員を務めている大学教職員5名に対する、一部勤務場所の変更を伴う配転命令が不利益取扱いおよび支配介入に当たるとされた例(大阪府労委〔塚本学院・配転等〕事件・大阪地裁平20.6.25判決)……………970-46

**不利益・介入：雇止め** 会社がなした、組合員の有期パート社員Cに対する本件雇止めに付き、不当労働行為の成立が否定された例(国・中労委〔オンセンド〕事件・東京地裁平20.10.8判決)……………973-12

**不利益・介入：懲戒処分** 原告組合の組合員Fに対する、VDT業務の拒否、配転命令拒否、職場離脱、指名スト、マイク演説等による業務妨害などを理由とする出勤停止15日間の懲戒処分が不当労働行為に当たらないとされた例(国・中労委〔エクソンモービル・出勤停止処分等〕事件・東京地裁平20.10.30判決)……………976-29

**不利益・介入：賃金カット** Fによる指名ストは正当な争議行為とは認められず、会社が指名ストの日を欠勤扱いし、欠勤が多いことから有給休暇を付与できないとしてFの有給休暇の取得を認めずに賃金カットしたことが不当労働行為に当たらないとされた例(国・中労委〔エクソンモービル・出勤停止処分等〕事件・東京地裁平20.10.30判決)……………976-29

**不利益・介入：組合年休慣行の破棄、調査実施、職務命令違反等** (i)「組合年休」慣行の一方的破棄、(ii)これについての調査実施および調査票提出を求める職務命令、(iii)Aらが本件調査において「記憶にない」との記載をした調査票を提出したことを理由とする戒告処分が、いずれも不当労働行為に当たらないとされ、Aらによる本件県労委命令の取消請求が棄却された例(広島県・広島県労委ほか〔県教委・組合年休〕事件・広島地裁平20.5.21判決)……………978-66

**不利益・介入：労労対立下での配転命令** 労労対立下で、参加人Z<sub>1</sub>組合の組合員である車掌職らに発せられた札幌から釧路への配転命令につき、本件転勤命令には不利益性が十分に認められるところ、業務上の必要性および一定の合理性は認められるものの、X社がZ<sub>1</sub>組合結成に対して不快の念、嫌悪の情を抱いていたこと、X社が他組合に比べ人事等に関する情報提供に差をつけた疑いがあること、不意打ちとも言うような状況下での転勤命令であること、転勤対象者の原職場におけるZ<sub>1</sub>組合の影響力低下が容易に予想できたこと、転勤の実施態様が稚拙かつ唐突であること等の間

接事実から、本件転勤命令という不利益な処分は不利益取扱いおよび支配介入に当たるとして、原職復帰および謝罪文掲示等を命じた中労委命令に対する、原告X社からの取消請求が棄却された例(国・中労委〔JR北海道・転勤〕事件・東京地裁平20.12.8判決)

……………980-31

**不利益・介入：配車差別** 被告Y社が、本件配車方針の継続により、貸切バスの配車において、長時間・長距離のバス乗務を、原告労組の組合員よりもY社から事業を承継した新会社所属の非組合員に優先的に配車したことが、労組法7条1号および同3号の不当労働行為に該当するとされた例(奥道後温泉観光バス〔配車差別等〕事件・松山地裁平21.3.25判決)……………983-5

**不利益・介入：配転** 労労対立下でなされた、参加人Z<sub>1</sub>組合の組合員である車掌職らに対する札幌から釧路への転勤命令につき、これを不当労働行為に当たるとした中労委命令の当否が争われた件につき、本件転勤命令には不利益性が十分に認められ、本件間接事実を総合すると、本件転勤命令は不当労働行為意思に基づくものと推認できるとし、よって一審判決(東京地判平20.12.8労判980号31頁)は相当であり、Y社の本件控訴を棄却するとされた例(国・中労委〔JR北海道・転勤〕事件・東京高裁平21.9.24判決)

……………989-94(ダ全)

**団交拒否：救済命令の拘束力** 団交応諾等を命じた本件救済命令のうち、どの部分が、組合支部の組合員が退職者のみとなったことを理由に実質的に拘束力を失ったかの審理をつくし、そのうえで、本案審理を行うことが必要であるとして、本件一審判決(東京地判平20.6.19労判971号21頁)が取り消され、原審差戻しとされた例(国・中労委〔ネスレ日本島田工場・団交〕事件・東京高裁平20.11.12判決)……………971-15

**団交拒否：救済命令の拘束力** 原告会社の不当労働行為を認め、団交応諾および文書手交を命じた本件中労委命令に対する取消請求につき、当該命令は原告会社の従業員である組合員がいなくなったことからいづれもその拘束力を失ったといえ、原告会社にはこれに従うべき義務がないから、本件訴えは却下を免れないとされた例(国・中労委〔ネスレ日本霞ヶ浦工場・団交〕事件・東京地裁平20.11.19判決)……………980-44

**団交拒否：救済命令の拘束力** 団交応諾、文書手交等を命じた本件救済命令について、支部が在籍組合員を欠くに至ったことからその基礎を失い拘束力を失ったとした一審の判断は失当であり、なお、救済命令が拘束力を失う前に、その履行の有無を要する特段の事情

が存在するか否かについて審理をすべきである等として、本件救済命令を取り消す法律上の利益が消滅したとして本件訴えを却下した一審判決（東京地判平20.11.19労判980号44頁）が取り消され、事件が原審に差し戻された例（国・中労委〔ネスレ日本震ヶ浦工場・団交〕事件・東京高裁平21.5.21判決）……………988-46

**介入：街頭署名活動への抗議・中止要請** 使用者Xによる、Z組合の街頭署名活動に対する抗議・中止要請等が、労組法7条3号の不当労働行為とされた例（国・中労委〔函館厚生院〕事件・東京地裁平20.3.26判決）……………969-77

**介入：脱退勧奨** 人事部長による本件言動につき、会社の意を表したものと見え、組合員のC個人に働きかけることによって、同人の組合脱退を懲進するものとして支配介入に当たるとされた例（国・中労委〔オンセンド〕事件・東京地裁平20.10.8判決）……………973-12

**介入：組合旗設置を理由の懲戒処分** 本件組合旗設置を許さないことは施設管理権の行使として正当なものであり、同設置を正当な組合活動ということではできず、原告の病院がこれにつき懲戒処分を行うこと自体は不相当とはいえないが、使用者側の対応にも問題があり、また本件懲戒処分（停職3か月）は相当重い処分であり、過去に処分例もなく十分に審議された形跡もないことから、本件懲戒処分は、組合活動に対する嫌悪を主たる動機として行われたもので、労組法7条3号の不当労働行為に当たるとされ、病院の中労委命令取消請求が棄却された例（国・中労委〔医療法人光仁会〕事件・東京地裁平21.2.18判決）……………981-38

**介入：監視カメラ等の設置等** Y社による事務室への監視カメラ等設置が、労組法7条3号の不当労働行為に当たるとされた例（奥道後温泉観光バス〔配車差別等〕事件・松山地裁平21.3.25判決）……………983-5

**介入：掲示物撤去** 本件労働協約における撤去要件に該当するか否かを検討するに当たっては、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あり、細部の記述や表現のみを取り上げて判断すべきではないし、撤去要件に形式的には該当しても、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し、当該掲示物の掲示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場合には、当該掲示物の撤去行為は、組合に対する支配介入として不当労働行為に当たるとされた例（JR西日本〔森ノ宮電車区・日勤教育等〕事件・大阪高裁平21.5.28判決）……………987-5

**損害賠償：不利益（昇進・賃金差別）** 昇進に関して組合員と非組合員との間に差別があるというためには、比較されるべき両集団の構成員数が相当程度のものであって、両集団に入社時期、学歴、職歴、在籍年数（年功）等の事項についても相当程度の共通性があることが必要であるところ、原告Xらが指摘する従業員集団は、相当程度の規模と共通性を備えておらず、組合員であるXらと非組合員との差が組合員であることを理由としたものであるとは推定できないとされ、また、組合員を理由として役職が付与されていないということも難しく、被告Y社がXらについて昇進・賃金差別をしたとは認められない等として、同人らの昇進・賃金差別にかかる損害賠償請求および慰謝料請求がいずれも棄却された例（日本メール・オーダー事件・東京地裁平21.4.13判決）……………986-52

**損害賠償：不利益（労働条件検討機会不提供）** 使用者は、労働者に対し、労働契約上、労働組合員であることを理由として役職の付与等に関して不平等・不利益に取り扱ってはならない信義則上の義務を負い、かかる義務には、役職の付与や賃金額の不平等取扱いの前提となる賃金制度等の労働条件を検討する機会の提供についても、組合員であることを理由として不利益に取り扱うことを禁止することをも含むと解すべきであり、使用者が賃金をめぐる団体交渉に臨むに当たって、賃金制度を説明し労働組合に検討する機会を与えなかった場合には、特段の事情のないかぎり前記義務に違反し、組合員であることを理由とする不利益取扱いと推認するのが相当であるとされた例（日本メール・オーダー事件・東京地裁平21.4.13判決）……………986-52

**損害賠償：不利益（賃金制度変更の検討機会不提供）** Y社は本件職能給の制度変更につき、Xらの所属組合に検討の機会を与えておらず、そのような説明、対応を正当化するだけの特段の事情も認められないから、Y社はXらに対し、上記信義則上の義務違反を理由として債務不履行責任を負うとされ、Xらにつき、慰謝料として120万円が認められた例（日本メール・オーダー事件・東京地裁平21.4.13判決）……………986-52

**損害賠償：不利益・介入（配転）** 被告Y<sub>1</sub>社の従業員であり、原告X<sub>1</sub>組合の分会長であった原告X<sub>2</sub>に対する車庫所長を解任する旨の配転命令につき、Y<sub>1</sub>社は、X<sub>2</sub>に車庫所長としての適格性がないことよりも、X<sub>2</sub>がX<sub>1</sub>組合の構成員であることを重視して、そのことの故をもって本件配転命令を発したと推認でき、本件配転命令は労組法7条1号、3号に該当する不当労働行為と認められるから無効であり、また、不法行為上も違法であるとされ、本件車庫業務が存在していた平

成20年3月までの責任者手当および運行管理手当の合計46万円がX<sub>2</sub>の損害と認められ、Y<sub>1</sub>社はX<sub>2</sub>が責任者および運行管理者として業務を行っていないとも同額を賠償する義務を負うとされ、また、X<sub>2</sub>の慰謝料請求につき20万円が認められ、さらに、Y<sub>1</sub>社は、X<sub>1</sub>組合に対しても不法行為責任により、無形損害額20万円の賠償責任を負うとされた例（田中興業エンタープライズほか1社事件・東京地裁平20.9.22判決）

……976-48

**損害賠償：不利益・介入** 本件配車方針および監視カメラ等の設置は不法行為に当たるとして、原告労組の損害として、本件および関連事件における弁護士費用のうち50万円が認められ、また、原告バス運転者らの損害としては、慰謝料として原告1人当たり50万円、弁護士費用として同10万円のほか、財産的損害として、平等に配車を受けたならば得られたであろう賃金と実際に同人らが受け取った賃金との差額が認められた例（奥道後温泉観光バス〔配車差別等〕事件・松山地裁平21.3.25判決）……983-5

**損害賠償：不利益・介入（採用候補者名簿不記載）** 一審原告らが国鉄から違法に不利益取扱いを受けたことにより正当な評価を受ける期待権を侵害されたこと、国労の組合員であること等により同差別を受け、精神的損害を被ったことによる損害の慰謝料として1人500万円を認めた一審判決を維持したが、一審原告らのうち追加的広域採用を辞退した6名の慰謝料額については、各250万円とするのが相当として、一審認容額が減額された例（鉄道建設・運輸施設整備支援機構事件・東京高裁平21.3.25判決）……984-48

**損害賠償：介入（事業承継に伴う労働契約不承継）** 本件クラブおよび本件クラブの理事等であった個人被告4名、ならびにY<sub>2</sub>電鉄による不当労働行為があったことを理由とする、Aらおよび組合の損害賠償請求が棄却された例（南海大阪ゴルフクラブほか事件・大阪地裁平21.1.15判決）……985-72

**損害賠償：介入** 本件掲示物撤去につき、本件掲示物中2点に関して支配介入があったとした一審判断を維持したうえで、これに加えて4点につき、全体として実質的にみれば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して不当労働行為に当たるとし、Yらは控訴人組合および同地本に対し、共同不法行為責任に基づく損害賠償義務を負うとされた例（JR西日本〔森ノ宮電車区・日勤教育等〕事件・大阪高裁平21.5.28判決）……987-5

**損害賠償：介入（子会社解散）** 親会社が、子会社の業

務運営等に支配力を有し、子会社の従業員の待遇を左右し得る場合、当該親会社は、子会社の従業員に対する関係で労組法7条所定の使用者に該当し、支配介入等の不当労働行為を禁止される立場にあるとされ、そのような親会社が、子会社に存在する労働組合を排除するとの不当な目的を達するために子会社を解散させ、子会社従業員を解雇させた場合は、その解散および解雇は不当労働行為に当たるとともに不法行為も構成し、当該親会社には、子会社の従業員が雇用の喪失により被った損害を賠償する責任があると解され、このような場合、子会社の解散およびこれに伴う従業員の解雇の全体が違法性を帯びることになるから、親会社は、解散・解雇のときに労働組合員ではなかった従業員に対しても賠償責任を負うとされた例（ワイケーサービス〔九州定温輸送〕事件・福岡地裁小倉支部平21.6.11判決）……989-20

**救済手続：労組法上の労働者性** 合唱団員Gにつき、労組法上の労働者には該当しないと一審の判断が相当とされた例（国・中労委〔新国立劇場運営財団〕事件・東京高裁平21.3.25判決）……981-13

**救済手続：労組法上の労働者性** 労組法上の労働者性の具体的判断は、労務提供者とその相手方との間の業務に関する合意内容および業務遂行の実態における、法的な従属関係を基礎づける諸要素（業務依頼に対する諾否の自由、時間的・場所的拘束の有無、業務遂行についての具体的指揮監督、報酬の業務対価性等）の有無・程度等を総合考慮して決すべきであり、1つの要素のみが絶対的な判断基準になるわけではないとされ、本件につき諸要素を考慮すると、C EらはY社の事業組織の中に組み入れられており、その労働力の処分につきY社から支配監督を受け、これに対して対価を受けていると評価できるから、労組法上の労働者に当たるとされた例（国・中労委〔I N A Xメンテナンス〕事件・東京地裁平21.4.22判決）……982-17

**救済手続：労組法上の労働者性** 原告X社との業務委託契約に基づいてその親会社製品の修理等業務に従事する個人代行店らが労働組合として結成したとする補助参加人分会等による団交申入れをX社が拒否した件につき、個人代行店がその労働条件等についてX社から現実的かつ具体的に支配、決定されている地位にあるとはいえず、また、個人代行店が得る収入が、その労務提供の対価であるとも認められないとして、個人代行店の労組法上の労働者性が否定された例（国・中労委〔ビクターサービスエンジニアリング〕事件・東京地裁平21.8.6判決）……986-5

**救済手続：労組法上の労働者性** 労組法上の労働者性

につき、その具体的判断は、法的な使用従属関係を基礎づける諸要素の有無・程度を総合考慮して判断するのが相当であるが、上記諸要素の存否の評価に当たっては、契約関係の一部にでもそのように評価できる面があるかどうかなどの局部的視点で判断するのは事柄の性質上適当ではなく、両者の関係を全体的に俯瞰して労組法が予定する使用従属関係が認められるかの観点に立って判断すべきであるとされ、本件については、C EはY社との関係において労組法上の労働者に当たるとはいえないとして、労働者性を認めた一審判断が否定された例（国・中労委〔I N A Xメンテナンス〕事件・東京高裁平21.9.16判決）……………989-12

**救済手続：親会社の使用者性** 親会社が使用者と認められるためには、その業務運営を支配し、被支配会社の労働者の労働条件について現実かつ支配的な支配力を有していることが必要であるところ、本件において、Y<sub>1</sub>社従業員との関係でY<sub>2</sub>電鉄に使用者性が認められる余地はあるものの、Y<sub>2</sub>電鉄が本件クラブの従業員の労働条件、退職について、現実かつ具体的支配力がありそれを行使したとはいえないとして、Y<sub>2</sub>電鉄の使用者性が否定された例（南海大阪ゴルフクラブほか事件・大阪地裁平21.1.15判決）……………985-72

**救済手続：申立期間と「継続する行為」** 人事考課の査定において使用者が組合員であることを理由に低査定をした場合、その賃金上の差別的取扱いの意図は賃金支払いによって具体的に実現され、当該査定と賃金支払いとは一体として1個の不当労働行為をなすが、昇格（または不昇格）は前年度の評定に基づいて毎年独立して行われるものであるから、各年の発令は、各年ごとに別個の行為と解するのが相当であるとされた例（国・中労委〔住友重機械工業・昇格差別〕事件・東京地裁平20.11.13判決）……………974-5

**救済手続：申立期間徒過** 発令から約8年後になされた配転命令にかかる救済申立の追加につき、配転命令はそれ自体で完結した行為であり、発令時をもって労組法27条2項にいう「行為の日」に当たるとされ、本件配転命令は、申立期間を徒過した不適法なものとされた例（国・中労委〔エクソンモービル・出勤停止処分等〕事件・東京地裁平20.10.30判決）……………976-29

**救済手続：労委命令違反（労組法32条）** 協約の事前協議条項に反する勤勉手当一律減額支給が不当労働行為とされ、労委命令を発せられた被審人が、労委命令後も同様に減額支給を続けたことにつき、過料100万円の処分がなされた例（大友恵愛会〔確定命令不履行〕事件・札幌地裁平20.12.24決定）……………979-82(ダ)

**救済手続：初審命令取消訴訟確定後の再審査命令取消請求** 原告会社は、組合員3名について昇格差別を認めた初審命令については司法審査に委ねる選択をし、本件中労委命令発令後も、その審判は初審命令の取消訴訟において行われるべきと主張したもので、当該取消訴訟の控訴審でその主張が容れられ、請求棄却の判決が確定しているから、本件訴訟で同じ救済命令の取消訴訟を維持することは紛争の蒸し返しにほかならず、不適法とされた例（国・中労委〔住友重機械工業・昇格差別〕事件・東京地裁平20.11.13判決）……………974-5

## 労 委 命 令

### ◆不利益取扱い

**支社閉鎖理由の解雇** 経営不振を理由の事業所閉鎖に伴い、組合員全員を解雇したことが不当労働行為（1・3号）とされた例（日本E R M事件・中労委平20.9.3命令）……………968-204

**分会長の雇止め** 組合の方針に基づき未払賃金の請求訴訟を取り下げなかった分会長X<sub>2</sub>に対する雇止めが不当労働行為（1・3号）とされた例（筑邦トラック事件・福岡県労委平20.8.22命令）……………968-205

**再雇用拒否** 定年に達した組合員2名を再雇用しなかったことが不当労働行為（1・3号）とされた例（むさしの生コン事件・東京都労委平20.6.17命令）……………968-206

**解雇** 他の従業員との口論や脅迫等を理由とする組合執行委員長らの解雇が不当労働行為（1・3号）とされた例（伊豆山タクシー事件・静岡県労委平20.12.4命令）……………973-96

**会社解散・新会社設立と分会長の解雇** 申立外志村運輸を解散し申立人組合の分会長Bを含む全従業員を解雇する一方で、被申立人会社を設立したことにつき、志村運輸と本件会社は実質的には同一の経営体であり、当該会社解散・設立は組合員の排除を主な目的の1つとしてなされた一連のものである等として、Bの解雇が不当労働行為とされた例（西野物流事件・千葉県労委平21.2.10命令）……………977-95

**会社解散に伴う解雇** 本件会社解散および従業員解雇が不当労働行為（1・3号）には当たらないとされた例（菱昌運輸事件・大阪府労委平21.3.24命令）……………979-94

**組合三役の解雇** 社長の言動を無断録音するために従

業員Kにボイスレコーダーを貸与したとしてなされた組合三役に対する解雇がいずれも不当労働行為（1・3号）とされた例（丸之内商事事件・愛媛県労委平21.5.22命令）……982-94

**嘱託雇用不継続** 嘱託乗務員としての雇用継続の意思確認面談に応じない組合員X<sub>1</sub>に対する嘱託雇用契約不継続通知につき、不当労働行為に当たらないとされた例（三和交通事件・中労委平21.5.13命令）……982-96

**雇用契約不更新** 診療所閉鎖を理由に契約職員である組合員X<sub>3</sub>の雇用契約を更新しなか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（小倉新栄会事件・福岡県労委平21.6.25命令）……984-94

**有期職員の契約不更新** 臨時職員として契約を更新してきたX<sub>2</sub>ら2名に対する契約不更新が不当労働行為であるとされた例（高岡ふるさと振興協会事件・宮崎県労委平21.7.31命令）……986-93

**賞与低額支給** 組合員11名に基準月数を下回る18年冬期賞与を支給したことが不当労働行為（1・3号）とされた例（江戸川学園事件・茨城県労委平20.11.27命令）……971-93

**降格、昇格差別** 組合員1名の降格が不当労働行為とされ、組合員2名を昇格させなかったことが不当労働行為に当たらないとされた例（関目自動車教習所事件・大阪府労委平20.11.4命令）……971-96

**賞与減額** 支部組合員X<sub>2</sub>に対する賞与支給額の引下げが不当労働行為とされた例（福島県福祉事業協会事件・福島県労委平21.2.18命令）……977-94

**未経験業務への配転等** 経理部長として中途入社した組合員Bに対する未経験の品質保証関連業務への配転等が不当労働行為（1・3号）とされた例（ビーエムジーほか事件・京都府労委平21.4.17命令）……981-188

**賃金減額** 組合役員に対する平成17年冬季以降の賞与を大幅に減額し、同人らに対する19年の給与を減額し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・中労委平21.7.1命令）……986-94

**いやがらせ行為、同僚組合員の配転** 総務部員の組合員X<sub>2</sub>に対して面談や書面作成を強要し、業務に必要な電話回線を切断し、防犯カメラを設置したことなどが不当労働行為とされ、また、総務課長であった組合員X<sub>3</sub>の配転も、X<sub>2</sub>を職場内で孤立化させることを意図した不当労働行為であるとされた例（合同酒精事件・東京都労委平21.4.7命令）……981-189

**営業所長解任** 組合委員長X<sub>1</sub>に対し、遅刻を理由に

営業所長を解任したことが不当労働行為（1・4号）とされた例（ソクハイ事件・東京都労委平21.6.2命令）……986-96

**バス乗務員への非番日出勤命令、配転、勤務体系変更** いわゆる非番日に組合員のバス乗務員のみに出勤を命じたことが不当労働行為（1・3号）とされた例（高知駅前観光事件・高知県労委平21.8.20命令）……988-94

**配車制限** 組合員6名に対する配車制限が不当労働行為とされた例（野崎興業事件・中労委平20.11.26命令）……971-95

**試問、嚴重注意** 運輸所の科長らが組合員に対して行った試問等における言動が不当労働行為（1・3号）に当たらないとされ、また、試問に回答しなかった組合員9名を嚴重注意にしたことが不当労働行為（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・中労委平20.12.10命令）……973-95

**業務割振り停止** X<sub>2</sub>らの組合加入通知以降、会社が同人らにバスガイドの業務を割り振らなくなったことが不当労働行為とされた例（フジ企画事件・大阪府労委平21.5.22命令）……982-93

**営業所支援の業務命令** 組合書記長に対して営業所の営業支援を命じたことが不当労働行為に当たらない（初審命令取消し）とされた例（田中酸素〔営業支援命令等〕事件・中労委平21.7.1命令）……986-94

**労組間差別：時間外勤務時間延長の不許可** タクシーチケットの手数料等を乗務員に負担させる、実運収方式による賃金制度の導入に合意しない組合の組合員に労働時間延長を認めないことが、不当労働行為（1・3号）とされた例（福岡西鉄タクシー事件・中労委平20.12.24命令）……973-94

**労組間差別：組合事務所・掲示板不貸与** 既存の別組合には組合事務所や組合掲示板を貸与しながら、新結成の申立人組合には貸与しなかったことが不当労働行為とされた例（三菱タクシー事件・大阪府労委平20.11.4命令）……975-96

## ◆ 団交拒否

**交渉主体** 組合員が勤務する申立外常南交通にバス運行業務を委託している県は、組合員との関係において労組法7条の使用者に当たらないとされた例（茨城県〔常南交通〕事件・中労委平21.1.14命令）……975-93

**交渉主体** 昭和43年頃に、申立人会社の関連会社に勤務し、平成19年3月に悪性胸膜中皮腫と診断されたA

にかかる本件団交申入れにつき、組合は「使用者が雇用する労働者の代表者」に該当するとされた例(本田技研工業事件・神奈川県労委平21.7.30命令)……988-95

**団交応諾義務：派遣労働者の直雇用化後の労働条件**

会社の工場に派遣労働者として就労していた組合員を直雇用化するに際して、直雇用化後の労働条件に関する団交に応じなかったことが不当労働行為とされた例(クボタ事件・大阪府労委平20.10.27命令)・969-94

**団交応諾義務：解雇**

雇用形態の変更に応じなかった組合員の解雇問題に関する団交について、裁判で係争中であること等を理由に応じなかったことが不当労働行為とされた例(福島県福祉事業協会事件・福島県労委平21.2.18命令)……977-94

**団交応諾義務**

元従業員らおよび元従業員の遺族らが加入する組合分会の団交申入れを拒否したことが不当労働行為とされ、会社には、元従業員と元従業員の遺族らの要求事項を区別することなく誠実に団交に応じる義務があるとされた例(山陽断熱事件・神奈川県労委平21.2.25命令)……979-96

**団交応諾義務：子会社従業員の懲戒解雇**

組合員X<sub>2</sub>が申立外Z<sub>1</sub>社により解雇された問題に関して、組合がZ<sub>1</sub>社の親会社である被申立人会社に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(旭テック事件・三重県労委平21.7.21命令)……988-96

**団交応諾義務**

Aの悪性胸膜中皮腫罹患に関する団交拒否が不当労働行為とされた例(本田技研工業事件・神奈川県労委平21.7.30命令)……988-95

**誠実応諾義務**

組合員の定年後の再雇用に関する団交に誠実に対応しなかったことが不当労働行為とされた例(むさしの生コン事件・東京都労委平20.6.17命令)……968-206

**誠実交渉義務：非常勤特別嘱託員教員らの報酬改定**

定年退職後に教務を行う非常勤特別嘱託員等の報酬改定を議題とする団交における大阪府の対応が不当労働行為に当たらないとされた例(大阪府〔大阪府教委〕事件・中労委平20.10.15命令)……969-96

**誠実交渉義務：合併後の労働条件等**

合併前の丹後農協が、合併後の労働条件に関する団交に誠実に対応しなかったことが不当労働行為とされた例(京都農業協同組合事件・中労委平20.12.24命令)……975-94

**誠実交渉義務**

会社が勤務体系変更に関する団交において、必要な資料を示して説明しなかったことや、組合側出席者数が多いとの理由で団交を打ち切ったことな

どが不当労働行為とされた例(シオン学園〔勤務体系変更〕事件・神奈川県労委平20.12.17命令)……975-95

**誠実団交義務**

賃金体系改定の団交において経営状況に関する具体的な説明を行わず、資料を開示しなかったことが不当労働行為であるとされた例(府中観光交通事件・東京都労委平21.4.7命令)……979-93

**誠実団交義務**

組織改編により設立された被申立人が、団交事項を一部に限定し、開催場所を東京都内として、組合の求める福岡市内での団交を拒否したことが不当労働行為とされた例(日本モーターボート競走会事件・福岡県労委平21.2.27命令)……979-95

**誠実交渉義務**

退職金規定変更等に関する団交における会社の対応が不当労働行為とされた例(丸之内商事事件・愛媛県労委平21.5.22命令)……982-94

**誠実交渉義務**

会社と運送請負契約を締結して配送業務に従事する本件配送員が労組法上の労働者とされ、同人らの結成した組合の申し入れた団交に誠実に対応しなかったことが不当労働行為とされた例(ソクハイ事件・東京都労委平21.6.2命令)……986-96

## ◆支配介入

**懲戒処分(争議行為の決定・指示、安全運転闘争参加)**

組合の行った安全運転闘争が違法な争議行為であるとされ、それを決定・指示した組合本部役員ら7名に対する戒告処分等および上記闘争に参加した組合員12名に対する嚴重注意処分が不当労働行為に当たらないとされた例(JR東日本〔千葉勤労・安全運転闘争〕事件・千葉県労委平21.6.26命令)……986-95

**脱退勧奨**

会社管理職らによる脱退勧奨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・中労委平21.1.21命令)……981-190

**組合掲示板廃止等、郵便物取次拒否**

労働協約解約を理由の組合掲示板の廃止および組合宛郵便物の取次拒否が不当労働行為とされた例(あしたばの会事件・中労委平20.9.3命令)……968-203

**組合掲示物撤去、分会書記長に対する事情聴取等**

業務指示に従わないことを理由に分会書記長に事情聴取を行い、顛末書の提出、就業規則の書き写しを命じたこと、および組合掲示物の掲示物2点を撤去したことが不当労働行為とされた例(JR東海〔大三両・掲示物撤去等〕事件・中労委平20.11.26命令)……971-94

**組合事務所不貸与**

組合事務所を賃貸する旨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

いことの救済として組合と誠実に協議し、組合事務所を貸与することを命じた初審命令が相当とされた例（光陽商事・コーヨー急送事件・中労委平21.6.3命令）……984-96

**和解協定不履行** 未払賃金および解雇予告手当の支払いを約した協定の不履行が不当労働行為とされた例（日本E R M事件・中労委平20.9.3命令）……968-204

**団交前の説明会開催** 団交開催前に派遣社員全員を対象とする説明会を行ったことが不当労働行為に当たらないとされた例（クボタ事件・大阪府労委平20.10.27命令）……969-94

**自動車通勤手当の支給方法変更** 長期間の団交継続後に新しい自動車通勤制度を組合員に適用したことが不当労働行為に当たらないとされた例（エクソンモービル事件・東京都労委平20.10.21命令）……969-95

**校長の言動** 校長が教職員に組合加入の有無を問い質し、組合員に不利益が及ぶと暗示するなどの言動を行ったことが不当労働行為とされた例（江戸川学園事件・茨城県労委平20.11.27命令）……971-93

**社長による威圧言動** 社長が組合員を威圧する言動を繰り返したことが不当労働行為とされた例（伊豆山タクシー事件・静岡県労委平20.12.4命令）……973-96

**新勤務体系実施** 別組合との合意を理由に新勤務体系を実施したことが不当労働行為とされた例（シオン学園【勤務体系変更】事件・神奈川県労委平20.12.17命令）……975-95

**協約解約通告** 事前協議合意約款を含む労使間の確認書の解約を一方向的に通告したことが不当労働行為とされた例（南労会【確認書解約通告】事件・大阪府労委平20.12.12命令）……977-96

**代表取締役の団交発言** 団交において、会社社長が労働協約を解約する旨および会社を廃業する旨述べたことが不当労働行為とされた例（府中観光交通事件・東京都労委平21.4.7命令）……979-93

**組合員への個別文書送付** 団交に応じないまま、組合員に対して直接意見を聞きたい旨の文書を送付したことが不当労働行為とされた例（山陽断熱事件・神奈川県労委平21.2.25命令）……979-96

## ◆救済手続

**当事者適格（労働者）** いわゆる混合組合は労働組合法適用労働者に関する救済申立について申立人適格を有するとされた例（大阪府【大阪府教委】事件・中労

委平20.10.15命令）……969-96

**当事者適格（労働者）** 元従業員らおよび元従業員の遺族らが加入する申立人組合分会が石綿被害の補償等を求めて団交を申し入れた件につき、元従業員のみが労組法7条2号の「使用者が雇用する労働者」に該当するとされた例（山陽断熱事件・神奈川県労委平21.2.25命令）……979-96

**当事者適格（労働者）** 昭和43年頃に、申立人会社の関連会社に勤務し、平成19年3月に悪性胸膜中皮腫と診断されたAにかかる本件団交申入れにつき、Aは「使用者が雇用する労働者」に該当するとされた例（本田技研工業事件・神奈川県労委平21.7.30命令）……988-95

**当事者適格（使用者）** 団交申入れの時点ですでに派遣労働者の直雇用化が決定されており、雇用関係の成立が確実であったことから、派遣労働者の組合員に対する派遣先会社の労組法上の使用者性が肯定された例（クボタ事件・大阪府労委平20.10.27命令）……969-94

**当事者適格（使用者）** 会社の主要株主であって技術顧問のA個人を被申立人とする申立てが、被申立人適格が認められないとして却下された例（ビーエムジーほか事件・京都府労委平21.4.17命令）……981-188

**当事者適格（使用者）** 被申立人会社と申立外バス会社とのバスガイド紹介契約書に基づき、バス会社の業務を申立人組合所属のバスガイドX<sub>2</sub>らに紹介していた会社が、労組法上の使用者に該当するとされた例（フジ企画事件・大阪府労委平21.5.22命令）……982-93

**当事者適格（使用者）** 申立外京都新聞COMによる組合員に対する雇止めについて、申立人組合が親会社である被申立人会社に団交を申し入れ、会社がこれを拒否した件につき、会社は労組法7条の使用者に当たらないとして、申立てが却下された例（京都新聞社【京都新聞COM】事件・京都府労委平21.5.14決定）……982-95

**当事者適格（使用者）** 申立外東京セメント運輸の共同出資者である被申立人会社が、同社の解散に伴い同社従業員である組合員の雇用を保障しなかったことにつき、会社は組合員らの使用者に当たらず、不当労働行為（1・3号）に当たらないとされた例（太平洋セメント事件・中労委平21.6.17命令）……984-95

**当事者適格（使用者）** 被申立人会社光陽商事はコーヨー急送従業員の労組法上の使用者といえず、同商事に対する救済申立を却下した初審判断が相当とされた例（光陽商事・コーヨー急送事件・中労委平21.6.3命令）……984-96



- 静岡大学教授 中村 和夫……988-2
- ・第二労働市場  
明治大学法科大学院教授 野川 忍……989-2

### 労働法令関連News

- ・平成19年度 賃金不払残業に係る是正支払の状況／平成19年労働者健康状況調査結果の概況  
……968-208
- ・「労働基準法の一部を改正する法律」公布  
……969-98
- ・平成20年 労働組合基礎調査結果の概要  
……971-98
- ・雇用保険法等の一部を改正する法律案…973-98
- ・妊娠・出産、産前産後休業、育児休業等の取得等を理由とする解雇その他不利益取扱い事案への厳正な対応等について……975-98
- ・「心理的負荷による精神障害等に係る業務上外の判断指針」の一部改正について……977-98
- ・平成20年度 個別労働紛争解決制度施行状況  
……979-98
- ・平成20年度 脳・心臓疾患・精神障害等にかかる労災補償状況……981-192
- ・改正育児・介護休業法の公布……982-98
- ・平成20年 派遣労働者実態調査結果の概要  
……984-98
- ・雇用調整助成金等に係る休業等実施計画届受理状況（8月・速報値）ほか……986-98
- ・平成21年有期労働契約に関する実態調査結果  
……988-98

### 労働審判ダイジェスト

- ・未払残業代を求めて労働審判を申し立てた店長らにつき、「管理監督者」に当たらないとされたものの、実労働時間数の認定が困難との理由から、労働審判法24条により手続終了とされた例（横浜地裁平20(労)21号・平20.8.22）……968-202
- ・派遣添乗員の海外添乗業務について、事業場外みなし労働時間制の適用はないとして、残業代支払いを命じる審判がなされた例（東京地裁平20(労)230号・平20.7.18）……970-97

- ・突然の解雇・退寮通告および上司らの言動などにより心療内科に通うまでになった労働者につき、解決金支払いを内容とする調停が成立した例（さいたま地裁平19(労)30号・平19.9.18）  
……972-97
- ・懲戒解雇処分を受け、その旨を業界紙に掲載された元従業員につき、懲戒解雇の撤回・合意解約による契約終了と解決金の支払いを命じる審判がなされた例（東京地裁平20(労)309号・平20.9.24）……974-97
- ・解雇された8人の日系外国人労働者につき、従業員としての地位の確認と、解雇期間中の未払賃金支払いを命じる審判がなされた例（津地裁平19(労)3号・平19.9.4）……976-97
- ・新卒学生に対する採用内定取消しにつき、会社に解決金の支払い等を命じる審判がなされた例（東京地裁平20(労)384号・平20.11.7）……978-97
- ・看護部長に対する職種変更命令の効力等が争われ、退職合意、和解金支払い等を内容とする調停が成立した例（札幌地裁平20(労)60号・平21.2.4）……980-97
- ・懲戒解雇とされた営業社員につき、懲戒解雇無効・普通解雇有効との審判がなされた例（東京地裁平20(労)192号・平20.9.22）……981-187
- ・適性不足との理由により契約期間途中で解雇された有期契約の路線バス運転手につき、解雇撤回、合意退職、解決金支払い等の審判がなされた例（横浜地裁平20(労)148号・平21.4.23）  
……983-97
- ・派遣労働者に対する解雇につき、解決金支払いを内容とする調停が成立した例（東京地裁平21(労)497号・平21.8.4）……985-97
- ・乗務停止処分を受けたタクシー運転手につき、第2回期日において、処分撤回、乗務停止期間中の賃金支払い等の審判がなされた例（東京地裁平20(労)707号・平21.3.3）……987-97
- ・民事再生手続中の会社に対し、職場環境配慮義務違反に基づく損害賠償を請求した事案につき、再生手続外の解決金支払い等で調停が成立した例（東京地裁平21(労)〇〇〇号・平21.6.30）  
……989-97