

# 労働判例

人事労務に活かす判例実務誌

No. 1100 2014. 12/15

付録

2014年(平成26年)

## 労働判例・命令年間総索引

2014年1月1・15日号 (No.1079) ~ 12月15日号 (No.1100)

- 言渡日順索引 ..... 2
- 項目別索引 ..... 15
- 解説・連載索引 ..... 54



言渡日	裁判所	事件名	労判掲載号・頁	他誌掲載号・頁	係争状況
24.10.30	東京地判 平23(ワ)18125	ワールドビジョン事件	1090-87(ダ全)		控訴(控訴後和解)
24.11.28	東京地判 平22(行ウ)354	国・横浜西労基署長(ヨコハマズボルタ)事件	1069-63	判時2202-130	確定
24.12.12	大阪地判 平23(ワ)4279	Y有限公司事件	未掲載	判時2203-92 判タ1398-314	確定
24.12.13	奈良地判 平22(行ウ)20	地公災基金奈良県支部長(奈良市職員)事件	1081-39		控訴
24.12.25	大阪高判 平24(行コ)74	国・尼崎労基署長(園田競馬場)事件	1079-98		確定

## 2013年(平成25年)判例

言渡日	裁判所	事件名	労判掲載号・頁	他誌掲載号・頁	係争状況
-----	-----	-----	---------	---------	------

### 〈1月〉

25.1.16	大阪高判 平24(ネ)628	国(神戸刑務所・管理栄養士)事件	1080-73	判時2209-132 労旬1803-69	確定
25.1.16	東京地判 平22(行ウ)710	国・川崎南労基署長(第一鉄工)事件	1070-126	判時2208-126	確定
25.1.18	大阪地判 平23(ワ)8800	北港観光バス(出勤停止処分等)事件	1079-165(ダ)		確定
25.1.25	名古屋高判 平23(ネ)1246	三菱電機ほか(派遣労働者・解雇)事件	1084-63	労経速2174-3	上告・上告受理申立
25.1.25	大阪地判 平22(ワ)16522	センバトラベル事件	1081-87(ダ)		控訴
25.1.31	東京地判 平22(ワ)40050	伊藤忠商事事件	1083-83(ダ)	労経速2185-3	控訴

### 〈2月〉

25.2.1	大阪地判 平23(ワ)10411	C F J 合同会社事件	1080-87(ダ全)		控訴
25.2.18	横浜地裁横須賀支判 平22(ワ)68	住友重機械工業(じん肺)事件	1073-48	労旬1792-72 判時2192-73 判タ1394-177	控訴(高裁で和解)
25.2.19	東京地判 平23(ワ)2535	医療法人社団こうかん会(日本鋼管病院)事件	1073-26	判時2203-118	控訴
25.2.22	東京地判 平24(ワ)16246	エヌエスイー事件	1080-83(ダ)		控訴
25.2.28	福岡高判 平24(行コ)18	国・大阪西公共職業安定所長(Zサービス)事件	未掲載	判時2214-111 判タ1395-123	確定

### 〈3月〉

25.3.4	長崎地判 平22(ワ)118	雲仙アパレル協同組合ほか(外国人研修生)事件	未掲載	判時2207-98	控訴
25.3.13	神戸地判 平22(ワ)614	O社事件	1076-72	判時2199-126	控訴(控訴後、裁判外和解により取下げ)
25.3.15	大分地裁中津支判 平24(ワ)80	中津市(特別職職員)事件	1089-41	労旬1797-43	控訴
25.3.25	東京地判 平23(ワ)20049	日本相撲協会(「故意による無気力相撲」・解雇)事件	1079-152(ダ)	判タ1399-94	確定
25.3.27	福岡地裁飯塚支判 平21(ワ)66	三郡福祉会(虹ヶ丘学園・損害賠償)事件	1074-18	判時2195-135	控訴

言 渡 日	裁 判 所	事 件 名	労判掲載号・頁	他誌掲載号・頁	係争状況
25. 3. 28	札幌地判 平23(ワ)3389	日本郵便（苫小牧支店・時給制契約社員A雇止め）事件	1082-66		控訴
25. 3. 28	さいたま地判 平20(ワ)1208	Q社事件	未掲載	労経速2214-13	控訴
25. 3. 29	札幌地判 平23(行ウ)19	国・札幌中央労基署長（月島テクノメンテサービス）事件	1082-87(ダ)		確定
25. 3. 29	札幌地判 平22(ワ)2554	国（陸上自衛隊真駒内駐屯地・自衛官訓練死）事件	1083-61	公判速435-2	確定
25. 3. 29	秋田地判 平24(行ウ)4	秋田県（県立高校職員）事件	1083-81(ダ)		確定
《4月》					
25. 4. 9	東京地判 平24(ワ)1879ほか	WILLER EXPRESS 西日本ほか1社事件	1083-75(ダ)		控訴
25. 4. 10	京都地判 平24(ワ)882ほか	京都市・京都府（市立A小学校教諭・遅延損害金）事件	1085-92(ダ)		確定
25. 4. 11	東京高判 平24(行コ)371	横浜市・市教委（教育公務員・刑事事件・懲戒免職処分）事件	未掲載	判時2206-131	上告受理申立(不受理)
25. 4. 16	神戸地判 平22(行ウ)40	兵庫県・兵庫県労委（テーエス運輸）事件	1084-37		控訴
25. 4. 17	最二小判 平23(行ツ)184ほか	地公災基金奈良県支部長（県立三室病院）事件	1085-5		確定
25. 4. 18	広島高判 平24(行コ)9	広島県・広島県労委（熊谷海事工業・差戻審）事件	1080-51		上告受理申立
25. 4. 22	福岡地判 平20(ワ)2127	F大学事件	未掲載	労経速2208-15	控訴
25. 4. 24	東京高判 平25(行コ)10	国・中労委（東京都専務の非常勤職員）事件	未掲載	労旬1814-54	上告・上告受理申立
25. 4. 24	東京地判 平22(ワ)36595ほか	イーハート事件	1084-84(ダ)		控訴
25. 4. 25	東京高判 平24(ネ)7822	広島経済技術協同組合ほか（外国人研修生）事件	1079-79		確定
《5月》					
25. 5. 15	名古屋高判 平23(行コ)5	地公災基金三重県支部長（旧A町職員）事件	1081-61		確定
25. 5. 15	東京地判 平22(ワ)8324	国（外務省・専門調査員）事件	未掲載	判タ1395-170	控訴
25. 5. 22	大阪高判 平24(ネ)1537	Yメディカル株式会社事件	未掲載	判タ1395-160	上告・上告受理申立
25. 5. 22	東京地判 平24(ワ)1990	ヒロセ電機（残業代等請求）事件	1095-63	労経速2187-3	控訴
25. 5. 23	東京地判 平23(行ウ)680	国・中労委（シオン学園）事件	1080-20	別冊中時1448-24	控訴
25. 5. 24	長野地裁松本支判 平23(ワ)399	オリエンタルモーター（割増賃金）事件	1086-57	労経速2197-7	控訴
25. 5. 29	東京高判 平24(行コ)486	長野県・県教委（公立中学校教員・酒気帯び・懲戒免職処分）事件	未掲載	判時2205-125 公判速433-2	確定
《6月》					
25. 6. 5	東京地判 平24(ワ)15553	プレナス事件	未掲載	労経速2191-3	
25. 6. 6	東京地判 平22(行ウ)741	東京都（M局職員）事件	1081-49		控訴
25. 6. 6	大阪地判 平24(ワ)2075	コスモアークコーポレーション事件	1082-81(ダ全)		確定

言 渡 日	裁 判 所	事 件 名	労判掲載号・頁	他誌掲載号・頁	係争状況
25. 6.14	大阪高判 平25(行コ)3	地公災基金奈良県支部長(奈良市職員)事件	1081-29		確定
25. 6.20	横浜地判 平22(ワ)833	シオン学園(三共自動車学校・賃金体系等変更)事件	1098-56		控訴
25. 6.20	大阪地判 平23(ワ)13477	大阪運輸振興(嘱託自動車運転手・解雇)事件	1085-87(ダ全)		控訴
25. 6.21	大阪高判 平24(ネ)3640	医療法人清恵会事件	1089-56		上告・上告 受理申立
25. 6.21	大阪地判 平24(ワ)3103	乙山商会事件	1081-19		控訴・控訴 後裁判終了
25. 6.25	仙台地判 平22(ワ)1836	岡山県貨物運送事件	1079-49		控訴
25. 6.28	津地判 平24(ワ)250	学校法人鈴鹿医療科学大学事件	未掲載	労旬1821-77	控訴
25. 6.28	大阪地判 平24(ワ)120	オカダテニス・クリエーション事件	1082-77(ダ)		控訴
《7月》					
25. 7.12	最二小判 平22(受)1163ほか	損害賠償請求, 民法260条2項の申立て事件	未掲載	裁時1583-1 判夕1394-130	高裁差戻し
25. 7.16	神戸地裁尼崎支判 平24(ワ)151	Y1(機構)ほか事件	未掲載	労経速2203-3	確定
25. 7.17	東京地判 平23(ワ)31663	キュリオステーション事件	1081-5		控訴
25. 7.17	富山地判 平24(ワ)6	フルタフーズ・食品循環協同組合(技能実習生強制帰国未遂)事件	未掲載	労旬1806-62	確定
25. 7.18	東京高判 平25(ネ)2937ほか	日本郵便(酒気帯び運転・懲戒解雇)事件	未掲載	判時2196-129	確定
25. 7.18	大阪高決 平25(ラ)565	乙社(検証物提示命令)事件	未掲載	判時2224-52	確定
25. 7.23	東京地判 平24(ワ)1493	ファミメディック事件	1080-5	労経速2187-18	控訴
25. 7.29	大阪地判 平22(行ウ)214	地公災基金大阪府支部長(吹田市介護職員)事件	1082-36		確定
25. 7.30	札幌地判 平23(ワ)3390	日本郵便(苫小牧支店・時給制契約社員B雇止め)事件	1082-24	判時2204-133 労旬1806-80	控訴
25. 7.30	福岡高判 平25(ネ)381	Y市(パワハラ)事件	未掲載	判時2201-69	確定
25. 7.30	さいたま地判 平23(ワ)3522	ザ・キザン・ヒロ事件	1090-72		控訴
《8月》					
25. 8. 5	広島地裁福山支判 平23(ワ)225ほか	近畿機械工業(元従業員ら・横領)事件	1089-23		控訴
25. 8. 7	東京高判 平25(ネ)961	JR東海(新幹線運転士・酒気帯び)事件	未掲載	労経速2194-3	上告・上告 受理申立
25. 8.13	東京地判 平24(ワ)27115	TBCグループ事件	1087-68(ダ)		控訴
25. 8.23	札幌地判 平23(ワ)1670	北海道大学(契約社員雇止め)事件	1099-83		控訴
25. 8.29	東京地判 平22(行ウ)409ほか	国・中央労基署長(A興業)事件	未掲載	労経速2190-3	裁判後和解
25. 8.30	東京地判 平23(ワ)32807ほか	東京管理職ユニオン事件	1083-49		控訴

言 渡 日	裁 判 所	事 件 名	労判掲載号・頁	他誌掲載号・頁	係争状況
<b>〈9月〉</b>					
25. 9. 2	東京地判 平24(行ウ)196	東京都・東京都教委(立川ろう学校)事件	未掲載	労経速2200-12	
25. 9. 5	名古屋高判 平25(行コ)44	三重県・県教委(県立A高校職員・酒気帯び運転)事件	1082-15		上告
25. 9. 6	大阪地判 平24(ワ)547	おいしい約束事件	1085-81(ダ)		控訴
25. 9. 6	大阪地判 平24(ワ)5163	L館事件	1099-53		控訴
25. 9. 10	名古屋地裁半田支判 平23(ワ)112	なか卯事件	未掲載	判時2220-75 労経速2192-3	確定
25. 9. 11	東京地判 平22(ワ)19141	医療法人衣明会事件	1085-60		控訴
25. 9. 11	東京地判 平24(ワ)26473	ロイズ・ジャパン事件	1087-63(ダ)		確定
25. 9. 11	東京地判 平24(行ウ)532	国・中労委(東急バス・残業割当て)事件	未掲載	別冊中時1451-53	控訴
25. 9. 12	東京地判 平23(ワ)12298	財団法人日本相撲協会(力士・解雇処分・第2)事件	未掲載	労経速2191-11	控訴
25. 9. 12	大阪地判 平24(ワ)11708	金本運送事件	1085-76(ダ)		確定
25. 9. 13	東京地判 平23(ワ)30285	全日本海員組合(依命退職処分)事件	1083-37		控訴
25. 9. 17	旭川地判 平24(行ウ)2	豊富町(町立病院・臨床検査技師)事件	未掲載	判時2213-125	控訴
25. 9. 17	仙台地判 平23(ワ)1274	私立日和幼稚園事件	未掲載	判時2204-57 労経速2193-9	控訴
25. 9. 19	福岡地判 平24(ワ)2147ほか	社会保険労務士法人パートナーズほか事件	1086-87(ダ全)		控訴
25. 9. 19	福岡地判 平23(ワ)5078	五十川タクシー(客待ち)事件	未掲載	判時2215-132	確定
25. 9. 20	東京地判 平23(ワ)41021	A式国語教育研究所代表取締役事件	1100-58	労経速2197-16	控訴
25. 9. 25	東京地判 平24(ワ)6166	乙山株式会社(盗撮行為)事件	未掲載	労経速2195-3	
25. 9. 25	静岡地裁沼津支判 平22(ワ)483	F1社ほか事件	未掲載	労経速2204-3	控訴
25. 9. 26	最三小決 平24(オ)1130ほか	学校法人加茂暁星学園事件	1081-96(リ)		
25. 9. 26	東京地判 平24(ワ)15937	レガシィほか1社事件	1086-12	労経速2194-20	控訴
25. 9. 26	東京地判 平23(ワ)35576	ソクハイ(契約更新拒絶)事件	未掲載	判時2212-97 労経速2198-3	控訴
25. 9. 27	東京地判 平23(ワ)34722	X建設事件	未掲載	労経速2196-3	
25. 9. 30	東京地判 平23(行ウ)344	国(外務省・委嘱専門調査員)事件	未掲載	判時2211-113 公判速430-2	控訴
<b>〈10月〉</b>					
25.10. 1	東京地判 平23(ワ)7283	東名運輸事件	1087-56(ダ)		控訴
25.10. 4	大阪高決 平25(ウ)426	高松労基署長(日本政策金融公庫・文書提出命令)事件	未掲載	判時2215-97	確定
25.10. 4	東京地判 平24(ワ)8771	カール・ハンセン&サンジャパン事件	1085-50		控訴
25.10. 8	東京地判 平24(ワ)22248	ガイア事件	1088-82(ダ)		確定

言 渡 日	裁 判 所	事 件 名	労判掲載号・頁	他誌掲載号・頁	係争状況
25.10.9	大阪高判 平24(ネ)3520ほか	アークレイファクトリー事件	1083-24		確定
25.10.11	東京地判 平24(ワ)14970	パソナ（区議会議員・解雇）事件	未掲載	労経速2195-17	控訴
25.10.17	奈良地判 平25(ワ)101ほか	医療法人光優会事件	1084-24		控訴
25.10.17	大阪地判 平22(ワ)15186	金本運送（割増賃金）事件	1088-79(ダ)		確定
25.10.21	東京地判 平24(行ウ)876ほか	国・中労委（大阪府教委・大阪教育 合同労組）事件	1083-5	労旬1814-63 別冊中時1452- 37	控訴
25.10.22	最三小決 平25(オ)477ほか	日本航空（雇止め）事件	未掲載	労経速2194-11	
25.10.24	東京地判 平23(ワ)23020	東陽ガス事件	1084-5		控訴
25.10.24	新潟地裁長岡支判 平24(ワ)20	エンゼル事件	未掲載	労経速2195-9	
25.10.25	大阪地判 平24(ワ)498	株式会社M I D事件	1087-44		確定
25.10.30	東京地判 平24(行ウ)109	国・中労委（旧モービル石油・再雇 用）事件	1087-28		控訴
25.10.30	大阪地判 平23(ワ)5521ほか	全日本建設運輸連帯労組関西地区生 コン支部（丙川産業ほか）事件	1086-67		控訴
《11月》					
25.11.8	大阪地判 平23(ワ)9078	学校法人A学院ほか事件	1085-36		控訴
25.11.12	東京地判 平24(ワ)14574	リコー（子会社出向）事件	1085-19	判時2210-113 労旬1809-54	控訴
25.11.13	東京高判 平25(ネ)5181	ザ・キザン・ヒロ事件	1090-68		確定
25.11.13	福岡地判 平24(ワ)2005ほか	種広商店事件	1090-84(ダ)		確定
25.11.15	大阪地判 平24(ワ)5129ほか	大阪運輸振興（解雇）事件	1089-91(ダ)		控訴
25.11.19	大阪地判 平23(ワ)12952	乙山株式会社事件	1085-51		控訴
25.11.21	東京高判 平25(ネ)4033	オリエンタルモーター（割増賃金） 事件	1086-52	労経速2197-3	上告・上告 受理申立
25.11.21	札幌高判 平24(ネ)453	医療法人雄心会事件	1086-22	労経速2199-3	上告受理申 立
25.11.21	東京地判 平24(ワ)31652	芝ソフト事件	1091-74		控訴
25.11.25	大阪地判 平23(行ウ)178	地公災基金大阪府支部長（市立中学 校教諭）事件	1088-32	判時2216-122 判タ1402-69	控訴
25.11.27	東京高判 平24(ネ)2621	横河電機（SE・うつ病罹患）事件	1091-42		上告・上告 受理申立
25.11.27	東京地判 平24(行ウ)239	国・新宿労基署長（株式会社乙）事 件	未掲載	労経速2200-3	
25.11.27	大阪地判 平22(ワ)16959	全日本建設運輸連帯労組関西地区生 コン支部（関西宇部）事件	1087-5		控訴
25.11.29	大阪地判 平24(行ウ)133	A税務署職員事件	1089-47		控訴
《12月》					
25.12.2	札幌地判 平24(ワ)854	学校法人専修大学(専大北海道短大) 事件	1100-70		控訴

言 渡 日	裁 判 所	事 件 名	労判掲載号・頁	他誌掲載号・頁	係争状況
25.12.3	東京地判 平25(ワ)2636	アウトソーシング(解雇)事件	1094-85		確定
25.12.5	東京地判 平24(行ウ)868	国・中労委(阪急交通社)事件	1091-14	別冊中時1454-44 労経速2201-3	控訴
25.12.5	東京地判 平24(ワ)34000	ディエスヴィ・エアーシー事件	1093-79(ダ)		控訴
25.12.10	大阪地判 平23(ワ)2215	ホンダカーズA株式会社事件	1089-82(ダ全)		控訴
25.12.10	大分地判 平24(ワ)557	ニヤクコーポレーション事件	1090-44	労経速2202-3 労旬1810-52	控訴
25.12.11	千葉地判 平24(ワ)1085	千葉県(千葉県がんセンター)事件	未掲載	判時2211-107 労経速2217-8	控訴
25.12.12	福岡高判 平25(行コ)27	中津市(特別職職員)事件	1089-36	判時2222-123	上告受理申立
25.12.13	東京地判 平24(ワ)14402ほか	豊商事事件	1089-76(ダ)		控訴
25.12.17	東京地判 平25(ワ)17141	トラベルイン事件	1091-93(ダ)		確定
25.12.18	東京地判 平24(ワ)1579	ソーシャルサービス協会事件	1094-80(ダ)	労経速2203-20	確定
25.12.19	最一小判 平25(許)6	国立大学法人茨城大学事件	未掲載	裁時1595-1	
25.12.19	東京地判 平23(行ウ)299	地公災基金福島県支部長(公立H病院職員)事件	1090-10		控訴
25.12.19	大阪地判 平24(ワ)8540	乙山石油事件	1090-79(ダ)		控訴
25.12.20	大阪高判 平24(ネ)3444	東レエンタープライズ事件	1090-21	判時2229-101 労旬1817-62	上告棄却・ 上告不受理
25.12.20	大阪地判 平24(ワ)14012	新富士商事事件	1094-77(ダ)		控訴
25.12.24	広島高判 平25(ネ)379	近畿機械工業(元従業員ら・横領)事件	1089-17		上告・上告 受理申立
25.12.25	東京地判 平24(ワ)25758	八重樫本舗事件	1088-11	労経速2196-21	控訴
25.12.25	東京地判 平24(ワ)25051	新産別運転者労組東京地本(統制処分)事件	1091-5		確定
25.12.27	東京地判 平24(ワ)12127ほか	ミスクジャパン事件	1095-86(ダ)		控訴

## 2014年(平成26年)判例

言 渡 日	裁 判 所	事 件 名	労判掲載号・頁	他誌掲載号・頁	係争状況
《1月》					
26.1.8	東京地判 平24(ワ)17239	丙川商会事件	1095-81(ダ)		確定
26.1.14	東京地判 平24(ワ)36752	ブルーランジェリーエリックカイザー ジャボン事件	1096-91(ダ)		控訴
26.1.14	さいたま地判 平22(ワ)123	ジェコー(日研総業)事件	未掲載	労経速2217-20	控訴
26.1.15	東京地判 平24(ワ)7822	株式会社明治事件	1092-130		控訴
26.1.15	名古屋地判 平24(ワ)1947	メイコウアドヴァンス事件	1096-76		控訴後和解

言 渡 日	裁 判 所	事 件 名	労判掲載号・頁	他誌掲載号・頁	係争状況
26. 1. 15	大阪地判 平23(行ウ)124	国・天満労基署長(明生病院)事件	1093-57		確定
26. 1. 16	東京地判 平25(行ウ)278	国・王子労基署長(保土谷化学工業)事件	未掲載	労経速2206-8	
26. 1. 16	大阪地判 平24(ワ)8096	Z K R (旧全管連)事件	1096-88(ダ)		控訴
26. 1. 16	大阪高判 平25(行コ)93	兵庫県・兵庫県労委(テーエス運輸)事件	1092-112		上告・上告 受理申立
26. 1. 17	東京地判 平25(ワ)8213	ベストF A M事件	1092-98		控訴
26. 1. 20	東京地判 平24(行ウ)783	国・中労委(田中酸素)事件	1093-44		控訴
26. 1. 21	東京地判 平25(ワ)18120	ジヤコス事件	1097-87(ダ)		控訴
26. 1. 22	東京地判 平23(行ウ)279	国・大田労基署長(日航インターナショナル羽田)事件	1092-83		確定
26. 1. 24	最二小決 平24(受)1475	阪急トラベルサポート(派遣添乗員・第2)事件	1088-5	裁時1596-1 判時2220-126 労経速2205-3 労旬1814-79	
26. 1. 24	熊本地判 平22(ワ)1664ほか	熊本信用金庫事件	1092-62		確定
26. 1. 27	東京地判 平25(行ウ)10	国・中労委(J R 東日本・八王子地本)事件	1093-27	別冊中時1458-64	控訴
26. 1. 27	東京地判 平22(行ウ)718	国・新宿労基署長(気エステティックイヴ)事件	1092-31	判時2221-107	確定
26. 1. 27	東京地判 平25(行ウ)105	国(国税庁職員・転任処分)事件	未掲載	労経速2205-6	控訴
26. 1. 29	東京地判 平24(行ウ)435	東京都I 島村(職員・分限免職)事件	1092-20		控訴
26. 1. 30	名古屋高判 平25(ネ)674ほか	学校法人鈴鹿医療科学大学事件	未掲載	労旬1821-72	
26. 1. 30	東京地判 平24(行ウ)589	東京都・東京都公安委員会(A警察署)事件	未掲載	労経速2205-18	
26. 1. 30	東京地判 平24(ワ)35812	カーリンク事件	1098-85(ダ)		控訴
26. 1. 30	東京地判 平24(ワ)20126	トライコー事件	1097-75		控訴
26. 1. 31	東京地判 平25(ワ)1477ほか	シー・エー・ピー事件	1100-92(ダ)		控訴
《2月》					
26. 2. 7	大阪地判 平22(ワ)9693	中央電設事件	未掲載	判時2218-73	控訴
26. 2. 12	東京地判 平24(行ウ)675	国・X庁長官(事務官・酒酔い運転)事件	未掲載	労経速2207-3	
26. 2. 12	東京高判 平25(行コ)242	東京都(M局職員)事件	1096-64		上告・上告 受理申立
26. 2. 14	札幌高判 平25(ネ)194	日本郵便(苫小牧支店・時給制契約社員A雇止め)事件	1093-74(ダ全)		上告・上告 受理申立
26. 2. 20	札幌高判 平25(ネ)331	北海道大学(契約職員雇止め)事件	1099-78		上告・上告 受理申立
26. 2. 20	東京高判 平25(ネ)5839	A式国語教育研究所代表取締役事件	1100-48		確定
26. 2. 25	大阪地判 平23(ワ)11200	学校法人金蘭会学園事件	1093-14		控訴
26. 2. 26	東京高判 平25(ネ)4608	シオン学園(三共自動車学校・賃金体系等変更)事件	1098-46		確定

言 渡 日	裁 判 所	事 件 名	労判掲載号・頁	他誌掲載号・頁	係争状況
26. 2. 26	東京地判 平24(行ウ)827	東京都・都教委（東村山高校）事件	未掲載	労経速2206-20	
26. 2. 27	東京高判 平25(ネ)5962ほか	レガシィほか1社事件	1086-5		確定
26. 2. 27	京都地判 平24(ワ)348	エム・シー・アンド・ピー事件	1092-6		控訴
26. 2. 27	福岡地裁小倉支判 平24(ワ)1329	福原学園（九州女子短期大学）事件	1094-45		控訴
26. 2. 28	東京地判 平25(ヨ)21134	東京測器研究所（仮処分）事件	1094-62		
26. 2. 28	津地判 平24(ワ)485	医療法人鈴桜会（鈴鹿さくら病院） 事件	未掲載	労旬1820-67	控訴
《3月》					
26. 3. 5	東京地判 平24(ワ)31362	U社ほか事件	未掲載	労経速2212-3	
26. 3. 6	最一小判 平25(受)197	ホッタ晴信堂薬局事件	未掲載	判時2219-136	
26. 3. 7	東京地判 平25(ワ)18703	東京ビジネスサービス事件	未掲載	労経速2207-17	
26. 3. 7	金沢地裁小松支判 平24(ワ)77	北日本電子ほか（外国人研修生）事 件	1094-32		控訴
26. 3. 11	東京地判 平23(ワ)41481	国（国家公務員・セクハラ）事件	未掲載	労経速2210-11	
26. 3. 12	鹿児島地判 平20(ワ)1196	鹿児島県・U市（市立中学校教諭） 事件	1095-29	判時2227-77	確定
26. 3. 13	福岡高判 平25(ネ)537ほか	F大学事件	未掲載	労経速2208-3	
26. 3. 13	札幌高判 平25(ネ)316	日本郵便（苫小牧支店・時給制契約 社員B雇止め）事件	1093-5		上告・上告 受理申立
26. 3. 14	東京地判 平23(ワ)41952	富士ゼロックスほか事件	未掲載	労経速2211-3	
26. 3. 17	東京地判 平25(行ウ)57	東京都・都教委（江戸川区公立中学 校）事件	未掲載	労経速2207-9	
26. 3. 18	東京高判 平25(行コ)395	国・中労委（大阪府教委・大阪教育 合同労組）事件	未掲載	労旬1814-59 別冊中時1460- 37	上告
26. 3. 19	東京地判 平24(行ウ)728	国・渋谷労基署長（甲社）事件	未掲載	労経速2210-3	
26. 3. 20	東京高判 平25(ネ)3062	オリエンタルモーター（第二次賃金 差別）事件	1097-59		上告・上告 受理申立
26. 3. 24	東京地判 平25(行ウ)242	国・八重山労基署長（石垣島徳洲会 病院）事件	未掲載	労経速2209-9	
26. 3. 24	最二小判 平23(受)1259	東芝（うつ病・解雇）事件	1094-22	裁時1600-1 労経速2209-3	一部差戻し
26. 3. 25	大阪地裁堺支判 平24(ワ)640	F社事件	未掲載	労経速2209-21	
26. 3. 25	横浜地判 平21(ワ)2214	日産自動車ほか（派遣社員ら雇止め 等）事件	1097-5		控訴
26. 3. 26	東京地判 平24(ワ)2996	医療法人社団明芳会（R病院）事件	1095-5		控訴
26. 3. 28	大阪高判 平25(ネ)2860	L館事件	1099-33		上告受理申 立
《4月》					
26. 4. 4	東京地判 平23(ワ)27946	D I P S（旧アクティリンク）事件	1094-5		確定

言 渡 日	裁 判 所	事 件 名	労判掲載号・頁	他誌掲載号・頁	係争状況
26. 4. 11	大阪地判 平24(ワ)9228ほか	大裕ほか事件	未掲載	労旬1818-59	
26. 4. 11	東京地判 平24(ワ)19997	独立行政法人国立がん研究センター (雇止め) 事件	未掲載	労経速2212-22	
26. 4. 14	東京地判 平25(行ウ)384	国・行橋労基署長 (テイクロ九州) 事件	未掲載	労経速2213-32	
26. 4. 16	東京地判 平25(行ウ)327	国・中労委 (J R 東日本・労働組合) 事件	未掲載	別冊中時1463- 57	控訴
26. 4. 17	最一小決 平26(オ)416ほか	オリエンタルモーター (割増賃金) 事件	1089-96(リ)		
26. 4. 22	東京高判 平26(行コ)15	地公災基金福島県支部長 (公立H病 院職員) 事件	1090-5		上告・上告 受理申立
26. 4. 22	さいたま地判 平25(ワ)178	X学園事件	未掲載	労経速2209-15	
26. 4. 22	神戸地裁尼崎支決 平23(ワ)1111	阪神バス (勤務配慮・本訴) 事件	1096-44		控訴
26. 4. 23	東京高判 平23(ネ)3738ほか	国 (護衛艦たちかぜ [海上自衛隊員 暴行・恐喝]) 事件	1096-19	判時2231-34 労経速2213-9 公判速436-2	確定
26. 4. 23	東京高判 平25(ネ)2851	Q社事件	未掲載	労経速2214-3	
26. 4. 23	東京地判 平22(ワ)47036	日本赤十字社ほか1社事件	未掲載	労経速2219-3	控訴
26. 4. 23	名古屋地判 平24(ワ)2624	学校法人市邨学園 (名経大短期大学 部) 事件	1098-29		確定
26. 4. 23	名古屋地判 平22(ワ)4234	S社 (障害者) 事件	未掲載	労経速2215-3	
26. 4. 24	東京地判 平23(行ウ)587	国・横浜西労基署長 (小県印刷所) 事件	未掲載	労経速2215-17	
26. 4. 24	横浜地裁相模原支判 平22(ワ)682	田口運送事件	未掲載	労旬1820-77 判時2233-141	控訴
《5月》					
26. 5. 13	東京地判 平25(ワ)1517	日本テレビ放送網 (傷病欠勤・復職 拒否) 事件	未掲載	労経速2220-3	
26. 5. 14	名古屋地判 平22(ワ)5995	S社 (思想信条) 事件	未掲載	労経速2216-3	
26. 5. 16	札幌地判 平24(行ウ)43	北海道労委 (渡島信用金庫・昇進・ 昇格差別) 事件	1096-5	別冊中時1466- 40	確定
26. 5. 19	東京地判 平24(ワ)20523ほ か	A P F・昭和ゴム事件	未掲載	労旬1820-59	控訴
26. 5. 21	東京高判 平26(ネ)419	千葉県 (千葉県がんセンター) 事件	未掲載	労経速2217-3	上告
26. 5. 26	鳥取地裁米子支判 平22(ワ)451	公立八鹿病院組合ほか事件	1099-5		控訴
《6月》					
26. 6. 3	東京高判 平24(ネ)3458	日本航空 (客室乗務員) 事件	未掲載	労旬1819-39 労経速2221-3	上告・上告 受理申立
26. 6. 4	東京高判 平26(ネ)754	ジェコー (日研総業) 事件	未掲載	労経速2217-16	
26. 6. 5	東京高判 平24(ネ)3123ほか	日本航空 (パイロット等) 事件	未掲載	労旬1819-78	上告・上告 受理申立
26. 6. 5	神戸地判 平24(ワ)1560	N H K 神戸放送局 (地域スタッフ) 事件	1098-5		控訴
26. 6. 27	仙台高判 平25(ネ)283	岡山県貨物運送事件	1100-26		確定

言 渡 日	裁 判 所	事 件 名	労判掲載号・頁	他誌掲載号・頁	係争状況
《7月》					
26. 7. 18	東京地判 平24(ワ)22064	店舗プランニング事件	未掲載	労経速2220-11	
26. 7. 23	大阪地判 平25(行ウ)45ほか	大阪府・大阪府労委（大阪教育合同労働組合）事件	未掲載	別冊中時1467-59	控訴
《8月》					
26. 8. 28	東京地判 平23(行ウ)510	東京都・東京都労委（日本航空）事件	未掲載	労旬1825-60	控訴
《10月》					
26.10. 9	最一小判 平26(受)771	国（大阪泉南アスベスト）事件	未掲載	裁時1613-2	
26.10.23	最一小判 平24(受)2231	広島中央保健生協（C生協病院）事件	1100-5		高裁差戻し

## 2012年（平成24年）労委命令

言 渡 日	労 働 委 員 会	事 件 名	労判掲載号・頁	他誌掲載号・頁
24. 1.10	東京都労委 平22(不)61	八王子市（学校施設開放員）事件	未掲載	労旬1764-64 別冊中時1456-22
24. 2. 7	東京都労委 平22(不)57	宇佐見産業事件	未掲載	別冊中時1456-185
24. 7.17	東京都労委 平23(不)82	中ノ郷信用組合事件	未掲載	別冊中時1465-41
24. 7.24	大阪府労委 平23(不)22-1	育良精機大阪工場ほか1社事件	未掲載	別冊中時1465-75
24.11. 2	大阪府労委 平22(不)57ほか	福住コンクリート工業ほか事件	未掲載	労旬1794-67 別冊中時1451-1

## 2013年（平成25年）労委命令

言 渡 日	労 働 委 員 会	事 件 名	労判掲載号・頁	他誌掲載号・頁
25. 3. 8	北海道労委 平23(不)21	日本郵便（苫小牧郵便局）事件	未掲載	労旬1796-64 別冊中時1452-1
25. 8. 7	大阪府労委 平24(不)32	ひめじや事件	1079-174	
25. 8.28	大阪府労委 平24(不)21	大阪市（組合事務所退去）事件	1080-95	
25. 9. 4	中労委 平24(不再)38	育良精機大阪工場ほか1社事件	1079-172	
25. 9. 4	中労委 平24(不再)40	樟蔭学園事件	1079-173	別冊中時1465-57
25. 9.11	大阪府労委 平24(不)43	大阪府（非常勤講師等・雇止め）事件	1080-94	
25. 9.20	神奈川県労委 平24(不)13	サントス事件	1080-93	
25.10.16	中労委 平24(不再)9	高島市事件	1080-92	別冊中時1460-1
25.10.23	大阪府労委 平24(不)9	学校法人大阪YMC A事件	1082-95	
25.11. 6	中労委 平24(不再)48	金本運送（自宅待機・解雇等）事件	1082-94	
25.11.25	愛知県労委 平23(不)13	学校法人岡崎学園事件	1082-93	
25.12. 5	茨城県労委 平24(不)2	土浦日本大学学園事件	1084-93	
25.12.18	中労委 平24(不再)29	全国社会保険協会連合会（解雇）事件	1084-91	
25.12.18	中労委 平24(不再)26	パナソニックプラズマディスプレイほか1社事件	1084-92	別冊中時1461-41
25.12.19	神奈川県労委 平24(不)21	国・労働者健康福祉機構事件	1084-90	

## 2014年（平成26年）労委命令

言 渡 日	労 働 委 員 会	事 件 名	労判掲載号・頁	他誌掲載号・頁
26. 1. 8	神奈川県労委 平24(不)24	ニチアス羽島工場事件	1086-95	
26. 1.15	中労委 平24(不再)34	大阪大学（長期非常勤職員）事件	1086-94	
26. 1.28	北海道労委 平24(不)20	田井自動車工業事件	1086-93	
26. 2.10	香川県労委 平24(不)3	詫間港運事件	1088-95	
26. 2.19	中労委 平24(不再)23	J R東日本（千葉動労・配転）事件	1088-93	別冊中時1463-12
26. 2.19	中労委 平23(不再)87	日本電気硝子ほか1社事件	1088-94	
26. 2.27	奈良県労委 平25(不)3	マロン事件	1088-92	
26. 3.12	中労委 平25(不再)17	社会福祉法人ひまわりの会事件	1090-94	

言 渡 日	労 働 委 員 会	事 件 名	労判掲載号・頁	他誌掲載号・頁
26. 3. 13	岡山県労委 平22(不)2	セブン-イレブン・ジャパン事件	1090-93	労旬1821-46 別冊中時1461-1
26. 3. 18	都労委 平24(不)89	海空運健保組合事件	未掲載	労旬1817-56
26. 3. 19	中労委 平24(不再)75	東京コンドルタクシー事件	1090-92	
26. 4. 2	中労委 平24(不再)62	ロジテムトランスポート事件	1092-159	別冊中時1467- 29
26. 4. 11	福岡県労委 平25(不)5	ファビルス事件	1092-158	
26. 4. 28	大阪府労委 平24(不)30ほか	学校法人住吉清水学園事件	1092-157	
26. 5. 9	神奈川県労委 平24(不)31	住友重機械工業（組合活動監視）事件	1093-95	
26. 5. 21	中労委 平25(不再)37	野村証券（外国人従業員・降格等）事件	1093-94	
26. 5. 21	中労委 平25(不再)15	医療法人社団静和会事件	1095-95	
26. 5. 27	大阪府労委 平24(不)75	B生協事件	1093-93	
26. 6. 4	中労委 平25(不再)22ほか	大阪市（職員アンケート調査）事件	1093-92	労旬1824-60 別冊中時1466-1
26. 6. 18	中労委 平24(不再)50	芳賀通運事件	1097-93	
26. 7. 16	中労委 平25(不再)18ほか	東急バス（増務割当差別）事件	1099-94	
26. 7. 22	長崎県労委 平25(不)1	南島原市事件	1095-94	
26. 7. 25	福岡県労委 平25(不)7	立花商事（第2）事件	1095-93	
26. 8. 5	富山県労委 平25(不)1	富山通運事件	1097-92	
26. 8. 7	神奈川県労委 平22(不)2	ゼンショーホールディングスほか1社事件	1097-91	労経速2219-19
26. 8. 8	広島県労委 平25(不)1	日本通運（宇品郵便局）事件	1097-90	
26. 9. 25	岡山県労委 平25(不)1	Z I N Z A N事件	1099-93	
26. 9. 29	大阪府労委 平24(不)92	ジェイウェーブほか1社事件	1099-92	



視することができるような特段の事情がある場合には、派遣先と派遣労働者との間において、黙示の労働契約が成立していると認める余地が生じるとされた例（日産自動車ほか〔派遣社員ら雇止め等〕事件・横浜地裁平26.3.25判決）……………1097-5

**成否** 派遣先である自動車製造会社の被告Y<sub>1</sub>社デザイン部門において派遣労働者として就労していた原告X<sub>1</sub>および原告X<sub>2</sub>について、Y<sub>1</sub>社との間に黙示の労働契約が成立していたとはいえないとされた例（日産自動車ほか〔派遣社員ら雇止め等〕事件・横浜地裁平26.3.25判決）……………1097-5

**成否** 労基法（労契法）上の労働者性が認められる要素としての「使用従属関係」とは、一般的に、「使用者の指揮命令の下で労務を提供する（使用従属）関係」と解されているから、「指揮監督下の労働」（労務提供の形態）と「報酬の労務対償性」（報酬が提供された労務に対するものであるかどうか）によって判断すべきであるとされた例（NHK神戸放送局〔地域スタッフ〕事件・神戸地裁平26.6.5判決）……………1098-5

**成否** 使用従属性の具体的判断基準として、昭和60年12月19日付労働基準法研究会報告において示された諸要素に基づき検討のうえ、これらを総合評価して判定するのが相当とされた例（NHK神戸放送局〔地域スタッフ〕事件・神戸地裁平26.6.5判決）……………1098-5

**成否** スタッフの業務の内容は被告Y協会が一方的に決定しており（仕事の依頼への諾否の自由がない）、勤務場所（受持区域）もY協会が一方的に指定し、事実上スタッフには交渉の余地がないこと（場所的拘束性）、勤務状況においても、稼働日などについて事前に指示があり、スタッフは事実上それに従った業務計画表を提出し、定期的な報告することになっていたこと（業務遂行上の指揮監督）、Y協会は、業務用携帯端末を使用した報告により、スタッフの毎日の稼働状況を把握でき、十分ではないと認めたスタッフには細かく「助言指導」していたこと（業務遂行上の指揮監督・時間的拘束）、これらの「助言指導」は、「特別指導」制度の存在により、事実上、指揮命令としての効力を有していたと認められること（業務遂行上の指揮監督）、事務費は、詳細に取り決められており、基本給的部分と評価し得る部分および賞与といえる制度も存在していたことに加えて退職金といえるせん別金ほかの給付制度も充実していることなどからすれば、Y協会から支給される金員には労務対償性が認められること（報酬の労務対償性、組織への結びつけ）、事実上第三者への再委託は困難であったこと（再委託の自由がない）、事実上兼業も困難であったし、これが許されていたとしても、本件契約の法的性質を判断するうえで大きな要素となるものではないこと（専属性）、事業主であることと整合しない事務機器等の交付が行われていたこと（機械・器具の負担等）などの事情を総合的に

評価すれば、本件契約は労働契約の性質を有するものと解するのが相当とされた例（NHK神戸放送局〔地域スタッフ〕事件・神戸地裁平26.6.5判決）……………1098-5

**成否** 原告Xは、労基法上も労契法上も労働者と認められるのが相当であるとされた例（NHK神戸放送局〔地域スタッフ〕事件・神戸地裁平26.6.5判決）……………1098-5

**内容** 本件社員契約において、原告Xは被告Y社と使用従属関係にあったといえることができるから、本件社員契約は労働契約に該当するとされた例（株式会社M I D事件・大阪地裁平25.10.25判決）……………1087-44

**内容** 60歳間近で雇用された原告Xの本件労働契約について、いわゆる正社員としてではなく、期間の定めのある契約社員として採用されたものとされた例（八重樫本舗事件・東京地裁平25.12.25判決）……………1088-11

**内容：雇用期間の定め** ハローワークに提出された求人票では「正社員」「雇用期間の定めなし」となっていたが、雇用契約書を取り交わす際に約1年間の有期雇用とする条件が提示され、日付については元々の記載を手書きで修正したうえで原告Xが訂正印を押印していたという事案につき、本件雇用契約は期間の定めのない雇用契約ではなく、有期雇用契約であるとされた例（ベストF A M事件・東京地裁平26.1.17判決）……………1092-98

**内容** 被告Y社は、営業社員を募集する広告に、基本給のほかに歩合給を支給する旨を記載していたこと、原告Xは、入社時、Y社から、基本給のほかに歩合給が支給されると聞いたが、その際、歩合給の支給に何らの留保は付されていなかったこと等の事実によれば、XとY社との間には、Y社が、Xの上げた売上げ等に応じて歩合を計算し、明細書に記載してこれをXに交付し、当該明細書に記載された金額を歩合給として支給することを内容とする黙示の合意が存在し、これが本件雇用契約の内容となっていたと推認されるとされた例（Z K R〔旧全管連〕事件・大阪地裁平26.1.16判決）……………1096-88(ダ)

**承継** 一般に、会社分割において、契約上の地位や法的地位を承継の対象とすることができないと解すべき理由はなく、労働契約承継法6条も、会社分割によって労働組合員が分割会社と承継会社に分散することが通例であることから、特別の処理を定めた趣旨と解するのが相当であって、会社分割において権利義務以外の承継が不可能であるために設けられた規定とは解されないとされた例（国・中労委〔阪急交通社〕事件・東京地裁平25.12.5判決）……………1091-14

**承継** 労組法7条の使用者たる地位も、一般に会社分割により承継することのできない法的地位とは解されないところ、団結権の侵害に当たる一定の行為を不当労働行為としてこれを排除し、是正して正常な労使関係を回復するという労組法7条の趣旨および本件において問題となる不当労働行為が派遣就業関係における

労働時間の管理に関する事項であることに照らせば、原告X社は、参加人支部組合員との派遣就業関係の承継に伴い、旧会社から、参加人支部組合員との関係での労組法7条の使用者たる地位を承継したとされた例(国・中労委〔阪急交通社〕事件・東京地裁平25.12.5判決)……………1091-14

**承継** 本件労働契約1を合意解約し、本件労働契約2を締結して被告Y社に転籍させるという手続きは、労働契約承継法によって保障された、本件労働契約1がそのままY社に承継されるという原告Xの利益を奪うものであり、同法の趣旨を潜脱するものといわざるを得ず、本件労働契約1の合意解約および本件労働契約2は、いずれも公序良俗に反して無効であり、本件労働契約1は、Xが適法に同法4条1項所定の異議申出を行った場合と同様に、そのまま承継会社であるY社に承継されるとされた例(阪神バス〔勤務配慮・本訴〕事件・神戸地裁尼崎支部平26.4.22判決)……………1096-44

**その他：契約の性質** 中国出身力士原告Xと被告Y協会の契約の性質につき、本件契約は、取引法原則になじみがたい側面も含む複合的な要素を有するものであると指摘することができ、本件契約が、X・Y協会主張のように、当然に民法の典型契約である雇用契約や準委任契約に該当するものとみることとは困難であり、むしろ、本件契約は、有償双務契約としての性格を有する私法上の無名契約と解するのが相当であるとされた例(日本相撲協会〔「故意による無気力相撲」・解雇〕事件・東京地裁平25.3.25判決)……………1079-152(ダ)

**その他：契約の法的性質** 原告Xらの業務の実態という観点から労働者性について検討すると、使用従属性が相当程度認められることから、本件契約の性質が雇用契約であることが認められた例(東陽ガス事件・東京地裁平25.10.24判決)……………1084-5

**その他：家事使用人該当性** 労基法116条2項が家事使用人を適用除外した趣旨は、その労働が一般家庭における私生活と密着して行われるため、労基法による国家的監督・規制に服せしめることが實際上困難であり、一般家庭における私生活の自由の保障との調和上好ましくないという配慮に基づくものであり、この適用除外の範囲については厳格に解すべきであって、「その従事する作業の種類、性質等を勘案して、その労働条件や指揮命令の関係等を把握することが容易であり、かつ、それが一般家庭における私生活上の自由の保障と必ずしも密接に関係するものでない場合には、当該労働者を労働基準法の適用除外となる家事使用人と認めることはできない」とされた例(医療法人衣明会事件・東京地裁平25.9.11判決)……………1085-60

**その他：労使慣行** 被告Y学園と原告X<sub>7</sub>を除く原告Xらとの間では、平成16年度以降、一律に基本給を22万9200円とする、就業規則を上回る内容の労使慣行が

成立し、年齢給、勤続給、技術給および調整給についても、これらを支給する労使慣行が成立していたとした一審判決が維持された例(シオン学園〔三共自動車学校・賃金体系等変更〕事件・東京高裁平26.2.26判決)……………1098-46

## 賃金・一時金・退職金

**未払賃金等** 被控訴人X<sub>1</sub>らが研修期間中に行った作業は、労務の提供として賃金の支払いを受けるにふさわしいものであり、研修期間中においても、労働契約法および最低賃金法上の労働者に当たるとした一審判決が維持され、研修期間中も含めた最低賃金法所定の最低賃金、時間外等割増賃金の請求および付加金の支払請求が認められた例(広島経済技術協同組合ほか〔外国人研修生〕事件・東京高裁平25.4.25判決)……………1079-79

**未払賃金等** 平成22年8月18日以降のX<sub>1</sub>らの不就業は、X<sub>1</sub>らの意思によるものであり、控訴人Y<sub>1</sub>の責めによるものとは認められず、Y<sub>1</sub>は同日以降の未払賃金を支払う義務を負わないとした一審判決が維持された例(広島経済技術協同組合ほか〔外国人研修生〕事件・東京高裁平25.4.25判決)……………1079-79

**未払賃金** 原告Xが平成23年3月21日に退職届を被告Y<sub>1</sub>社に提出したことは、合意解約の申込みの意思表示ではなく、一方的解約としての辞職の意思表示と認められ、同意意思表示は、退職日を有休消化後の日(有休残日数は10日)とする意思表示であると認められるから、Xは23年3月21日から有休10日を取得した後に退職したというべきであり、この時点でXはY<sub>1</sub>社との間における雇用契約上の権利を有する地位を喪失しているから、Y<sub>1</sub>社はXに対し、退職日までの10日分の未払給料として、9万0323円の支払義務があるとされた例(北港観光バス〔出勤停止処分等〕事件・大阪地裁平25.1.18判決)……………1079-165(ダ)

**未払賃金** 平成23年11月1日以降の原告Xの不就業は、使用者である被告Y社による責めに帰すべき事由による就労債務の履行不能であると認められるから、Xは、Y社に対し、当該不就業期間すなわち23年11月1日(本件解雇翌日)から24年5月15日(本件雇用契約期間満了日)までの間の賃金請求権を失わない(民法536条2項本文)として、Xが請求する未払賃金および遅延損害金の支払いが認められた例(ただし、不法行為に基づく損害賠償については棄却)(エヌエスイー事件・東京地裁平25.2.22判決)……………1080-83(ダ)

**未払賃金** 被告Yの公務員であり、酒気帯び運転により懲戒免職処分を受けた原告Xが、別件訴訟において当該処分が取り消され、Yから平成22年6月分から24年4月分までの未払分の給与合計1344万8822円の支払いを受けたが、当該給与には遅延損害金が付与されなかったとして、その支払いを求めたことにつき、本件

のような金銭債権をめぐる債権債務関係、すなわち未払給与に対する遅延損害金の付与の要否およびその発生時期の判断に当たっては、民法を適用し、民法に基づき解釈するのが相当であるとされた例（秋田県〔県立高校職員〕事件・秋田地裁平25.3.29判決）

……1083-81(ダ)

**未払賃金** 本件契約は1つの雇用契約であると解すべきであることから、雇用契約と業務委託契約の2つの契約からなることを前提にした雇用契約部分に関する賃金の支払いを求めることは認められないとされた例（東陽ガス事件・東京地裁平25.10.24判決）……1084-5

**未払賃金** 原告Xがスーパーに米を搬入中、買い物客に負傷させたとして自宅待機命令を受け、賃金を減額されたことにつき、本件自宅待機命令期間中のXの不労は、被告Y社の不当労働行為意思について検討するまでもなく、Y社の責めに帰すべき事由によるというべきであるから、Xは、同期間中の賃金請求権を失わず、Y社は、同期間中に支払われるべきであった賃金額と実際に支払った賃金の差額をXに支払う義務があるとして、Y社に対し差額金140万8907円の支払いが命じられた例（金本運送事件・大阪地裁平25.9.12判決）……1085-76(ダ)

**未払賃金** 原告Xは、本訴で請求するアドバイス奨励金（以下、「奨励金」）の対象となるアドバイスや作業を具体的に特定することなく、Xが作成した平成21年1月～22年12月分の「月度アドバイス」に作業実施日が記載されたアドバイス内容の項目数に単価を乗じた金額と、毎月の給与明細から把握できる実際の報奨金支給額との差額を通算して請求しているが、これをもって「月度アドバイス」記載の各項目が奨励金の支給要件を満たしているとの主張立証がなされているとはいえない等として、Xの奨励金未払分についての請求が棄却された例（ホンダカーズA株式会社事件・大阪地裁平25.12.10判決）……1089-82(ダ・全文)

**未払賃金** 被告Y社は、平成25年3月31日までと同一の労働条件で原告Xによる申込みを承諾したものとみなされるから、基本給の支払請求は認められるが、更新拒絶がされて実際に就労していない期間中の通勤手当、トレーラー手当、無事故表彰金、時間外手当および査定がされたことは認められない賞与の請求が退けられた例（ニヤクコーポレーション事件・大分地裁平25.12.10判決）……1090-44

**未払賃金** 原告Xには、被告Y社が退職の意思表示をした翌日である平成24年12月28日から25年3月20日までの賃金が支払われるべきであるから、Y社にはその間の賃金として合計21万0812円の支払義務があるとされた例（トラベルイン事件・東京地裁平25.12.17判決）……1091-93(ダ)

**未払賃金** 差額賃金請求につき、控訴人（一審原告）Xらによる、被控訴人（一審被告）Y社の消滅時効の

援用が援用権の濫用ないし信義則違反に当たる、時効中断事由がある、時効の起算点は第一次賃金差別事件東京高裁判決が確定した日の翌日であるとの各主張が退けられ、本件訴え提起時である平成21年4月7日の時点で、すでにその支払日から2年を経過しているものについては、消滅時効が完成しているとした一審判決が維持された例（オリエンタルモーター〔第二次賃金差別〕事件・東京高裁平26.3.20判決）……1097-59

**未払賃金** 別訴E事件の控訴審口頭弁論終結日の翌日から上告不受理決定日までの未払賃金等の支払いを求める旨の主張が、時機に後れた攻撃防御方法として却下された例（オリエンタルモーター〔第二次賃金差別〕事件・東京高裁平26.3.20判決）……1097-59

**未払賃金** 原告Xによる未払賃金の請求が認められ、慰謝料その他の請求が棄却された例（NHK神戸放送局〔地域スタッフ〕事件・神戸地裁平26.6.5判決）……1098-5

**未払賃金** 反訴被告Y社の従業員であった反訴原告X<sub>1</sub>ら19名が、平成24年4月から各人の退職日までの賃金等の支払いを求めたところ、Y社は、X<sub>1</sub>らは同期間Y社に対して労務を提供していないなどとして賃金を支払わなかったことにつき、X<sub>1</sub>およびX<sub>4</sub>は24年（以下、同じ）4月1日から6月15日までの間、またX<sub>19</sub>は4月1日から5月31日までの間、Y社T店ないしはU店で、X<sub>3</sub>は4月1日から5月31日までの間、Y社事業部長として、X<sub>8</sub>は4月1日から5月31日までの間、またX<sub>2</sub>およびX<sub>12</sub>は4月1日から6月15日までの間、Y社のJ<sub>1</sub>部門で、X<sub>5</sub>からX<sub>7</sub>・X<sub>10</sub>・X<sub>11</sub>・X<sub>15</sub>からX<sub>18</sub>の9名は4月1日から5月31日までの間、スーパーバイザーとして、X<sub>9</sub>およびX<sub>13</sub>は4月1日から5月31日まで、またX<sub>14</sub>は4月1日から6月15日までの間、Y社フランチャイズ本部で、それぞれY社に労務を提供したものであり、その間のX<sub>1</sub>ら19名のY社に対する賃金請求権が発生したとして、Y社に対し上記各期間の未払賃金の支払いが命じられた例（カーリンク事件・東京地裁平26.1.30判決）……1098-85(ダ)

**賃金減額** 本件降格は、有効であるところ、被告Y社の給与規程11条によれば、本件降格前に支給されていた役職手当は、主任職という役職に対して支給されていることが給与規程上明らかであるから、本件降格に伴ってされた役職手当3000円の減額は有効であるが、基本給の減額については、人事権の濫用であり無効であるとして、被告Y社に、平成23年4月分（4月25日支給分）以降における基本給の減額分9万6761円の支払い（ただし、本判決確定日以降の請求分については却下）が命じられた例（CFJ合同会社事件・大阪地裁平25.2.1判決）……1080-87(ダ・全文)

**賃金減額** 被告Y社が原告Xの賃金を減額したことにつき、Xが本件賃金減額に同意したとは認められず、ほかに就業規則、賃金規程その他本件賃金減額の正当

性を根拠付けるものは存在しないから、本件賃金減額は無効であり、Xは、本件賃金減額以降も、月額35万円の賃金の支払いを受ける権利を有するとされた例（オカダテニス・クリエーション事件・大阪地裁平25.6.28判決）……………1082-77(ダ)

**賃金減額** 労働者に不利益な労働条件を一方的に課することは原則として許されないところ、給与減額に同意があったと認められないし、不利益変更が合理的なものであると認められないとされた例（医療法人光優会事件・奈良地裁平25.10.17判決）……………1084-24

**賃金減額** 調整手当につき、被告Y社の給与規程上、兼務の手当とはされていないこと、原告Xは、ゼネラルマネージャーを解任された後も、3年以上調整手当の支給を受けてきており、兼務と調整手当との対応関係を見いだすのは困難であることに照らすと、調整手当は兼務の対価とは認められないし、Y社において、明文の規定がないにもかかわらず、調整手当を兼務の対価とするという慣習が確立されていたとは認められないから、Xに対して調整手当の支給を取りやめたことの原因がなく、調整手当の減額は無効であるとされた例（TBCグループ事件・東京地裁平25.8.13判決）……………1087-68(ダ)

**賃金減額** 被告Y社が、原告Xに対し、平成22年8月支払分から23年3月支払分までの賃金について、毎月の基本給33万5000円から1万6750円を減額して支払い、その減額分の合計は13万4000円であることは当事者間に争いがなく、Xは本件労働契約に基づき、基本給33万5000円の支払いを受ける権利があるにもかかわらず、Xの同意なく一方的に基本給を減額されたことが認められるから、Y社は、Xの損失により、法律上の原因なく13万4000円の利得を得たものということができるとして、Y社に上記金額の支払いが命じられた例（新富士商事事件・大阪地裁平25.12.20判決）……………1094-77(ダ)

**賃金減額** 原告Xは本件降格によってマネージャーの地位になったところ、職務手当はマネージャーに対する手当に変更されたのであり、そのこと自体は、本件降格に伴う当然の措置であるし、また、Xを職務手当M5にしたこと、職務給を2級20号としたことについて、裁量の逸脱があったと認めるに足りる事情をXは具体的に主張立証していないし、Xが主張するように、減給額が22万2000円に上るからといって、それだけで裁量を逸脱したものということではできないから、本件降格に伴う賃金減額は有効であり、本件降格が無効であることを前提とする賞与請求も理由がないとされた例（ブランジェリーエリックカイザージャポン事件・東京地裁平26.1.14判決）……………1096-91(ダ)

**賃金減額** 本件各処分による出勤日数の減少によって支給されなかった給与および賞与の支払いが認められた例（L館事件・大阪高裁平26.3.28判決）……………1099-33

**賃金減額** 第1事件原告X<sub>1</sub>ら3名が未払賃金の支払いを求めたところ、第1事件被告・第2事件原告Y社は、X<sub>1</sub>らと賃金減額の合意があったと主張したことにつき、賃金減額という重大な内容の合意が成立したのであれば、その旨を書面化するなどしておくことが当然であるべきだが、そのような書面はいっさい存在せず、また、書面を作成しなかった理由についてY社代表者は何ら合理的な説明をしないこと等から、Y社とX<sub>1</sub>らとの間で賃金の減額について何らかの合意があったとは認められないとされた例（シー・イー・ピー事件・東京地裁平26.1.31判決）……………1100-92(ダ)

**昇給** 原告短期大学部准教授Xが、平成19年から22年にかけて毎年1号俸ずつ昇給していたことを考慮しても、Y学園において、勤務成績に関わりなく毎年1号俸以上上位の号俸に昇給させる慣習があったとは認めるに足りないとしてされた例（学校法人市邨学園〔名経大短期大学部〕事件・名古屋地裁平26.4.23判決）……………1098-29

**労務提供と賃金** 被告Y学園がXに対して資格支援講座担当および研究室待機を命じたことは、業務上の必要性に乏しく、かつ、使用者の安全配慮義務を尽くそうとすることなく発せられたものとして違法との評価を免れず、実質的にはXの労務提供の受領を拒絶する状態が継続しているものと解するのが相当であるから、これに従う義務はなく、XがY学園に対して労務を提供できないのは、Y学園の責めに帰すべき事由による履行不能と認められるとされた例（学校法人市邨学園〔名経大短期大学部〕事件・名古屋地裁平26.4.23判決）……………1098-29

**割増賃金** 被告Y社の賃金規程所定の時間外労働手当相当額が通常時間外の割増賃金のみを対象とするのか休日時間外の割増賃金をも含むのかは判然とせず、当該賃金規程は割増賃金部分の判別が必要とされる趣旨を満たしているとはいいがたいとして、基本給全体が割増賃金の基礎となる賃金に当たると判断して割増賃金および付加金の支払いが認容された例（ファニメディック事件・東京地裁平25.7.23判決）……………1080-5

**割増賃金** 労基法37条1項の「通常の労働時間又は労働日の賃金の計算額」の基礎となる賃金には、①同条5項、同法施行規則21条に限定列挙されたいわゆる除外賃金、②時間外手当の弁済として支払われたものを除き、労務の対価として支払われた金員が含まれるとされ、原告Xに支払われていた社長賞および貢献手当について、いずれも臨時に支払われた賃金に該当しないとされた例（キュリオステーション事件・東京地裁平25.7.17判決）……………1081-5

**割増賃金** 被控訴人・附帯控訴人（一審原告）Xに対する控訴人・附帯被控訴人（一審被告）Y<sub>1</sub>社らの深夜労働および休日労働に対する割増賃金の支払義務が認められた例（レガシィほか1社事件・東京高裁平26.2.

27判決)……………1086-5

**割増賃金** Y<sub>1</sub>社は、Xに対して連帯して割増賃金およびこれに対する遅延損害金を支払う義務を負うとされた例(レガシィほか1社事件・東京高裁平26.2.27判決)……………1086-5

**割増賃金** ラジオ体操、朝礼への参加、日報作成、電話応対、システム入力、発表会への参加等を内容とする時間外労働について、指揮命令がなされた、あるいは労務の提供を義務付けられていたと評価できないとして、未払賃金等の支払いを命じた一審判決が取り消され、被控訴人(一審原告)Xの請求が棄却された例(オリエンタルモーター〔割増賃金〕事件・東京高裁平25.11.21判決)……………1086-52

**割増賃金** 労基法施行規則21条が算定基礎賃金に算入されないいわゆる除外賃金を定めた趣旨は、個人的事情に応じて支払われ、労働の内容や量との関連性が弱い賃金、または計算技術上算定が困難である賃金について、算定基礎賃金から除くことにあり、除外賃金に該当するか否かは、名称に関係なく実質的に判断されるところ、被告Y社においては、基本給、皆勤手当、愛車手当、無事故手当、100キロ手当、大型手当、住宅手当および通勤手当が算定基礎賃金に含まれるとされた例(東名運輸事件・東京地裁平25.10.1判決)……………1087-56(ダ)

**割増賃金** Xの割増賃金計算の基礎となる賃金は、基本給、皆勤手当、資格手当、ファイトマネーおよび奨励金であること、このうちファイトマネーおよび奨励金は、一種の出来高払制の賃金として、労基法施行規則19条1項6号に基づき割増賃金を算定すべきであること、割増賃金算定の前提となる平成21年および22年の1か月平均所定労働時間は各170.5時間であることが認められ、以上を前提にXの割増賃金を算出すると別紙6のとおりであるとして、割増賃金113万4799円および付加金59万7208円の支払いが認められた例(Xが算定の基礎に含める奨励金の未払額については棄却)(ホンダカーズA株式会社事件・大阪地裁平25.12.10判決)……………1089-82(ダ・全文)

**割増賃金** 原告Xらの出勤表から認められる時間外労働の状況に照らすと、Xらの残業は恒常的な状況にあり、被告Y社もこのような状況を当然認識していたと認められるにもかかわらず、それを禁止したり抑制することもなく推移した結果、そのような状況が継続していたものと認められ、XらはY社の黙示の業務命令の下で時間外労働等を行っていたと認めるのが相当であるなどとして、Y社に時間外手当等の支払いが命じられた例(ワールドビジョン事件・東京地裁平24.10.30判決)……………1090-87(ダ・全文)

**割増賃金** 営業手当を月30時間分の時間外労働に対する手当として支給し、受給する旨の合意が原告Xと被告Y社との間で成立していたとは認めがたいとされた

例(DIPS〔旧アクティリンク〕事件・東京地裁平26.4.4判決)……………1094-5

**賞与** 前記一時金の格差は、被告補助参人A<sub>1</sub>学園による原告X<sub>2</sub>支部に対する不利益扱いによって生じたものとの推認が可能であるが、考課制度の内容および運用について、十分な合理性があつて、X<sub>2</sub>支部組合員と非組合員について差別的に取り扱うものでないといえるのであれば、その推認は排斥されるとされた例(国・中労委〔シオン学園〕事件・東京地裁平25.5.23判決)……………1080-20

**賞与** 計算方法が従業員規定に明確に定められ、各年度の額を一義的に算出することができる定期昇給および勤務手当については、原告Xはこれを請求する権利を有するが、基準内給の合計額に勤務期間に応じた支給率および中央執行委員会が定める支給率をそれぞれ乗じることによって算定されることが従業員規定に定められている期末手当については、平成24年6月期以降、中央執行委員会が支給率を定めたことおよびその具体的数字を認めるに足り証拠はないから、Xは同期以降の期末手当を請求する権利を有するとは認められないとされた例(全日本海員組合〔依命休職処分〕事件・東京地裁平25.9.13判決)……………1083-37

**賞与** 被控訴人兼控訴人(一審被告)Y法人との間で期間の定めのない雇用契約を締結しているという地位が継続していることを前提に、本件再雇用契約締結後も同契約締結までの従来雇用契約に基づく賞与を受給し得るとすることはできないなどとして、控訴人兼被控訴人(一審原告)Xの当審における補充主張が退けられた例(医療法人清恵会事件・大阪高裁平25.6.21判決)……………1089-56

**賞与** 本件雇用契約においては賞与について業績賞与のみが支払われる合意がされており、賞与50万円の請求には理由がないとされた例(芝ソフト事件・東京地裁平25.11.21判決)……………1091-74

**賞与** Y学園がXに対する平成22年度夏季一時金以降の賞与を減額したことについて、これを正当化する事情は窺われないとされた例(学校法人市邨学園〔名経大短期大学部〕事件・名古屋地裁平26.4.23判決)……………1098-29

**退職金** 退職金請求につき、被告Y社は原告Xに対し、退職金10万4000円および支払期日(退職日の1か月後)の翌日である平成24年3月30日から支払済みまで商事法定利率年6%の割合による遅延損害金を支払う義務があるとされた例(おいしい約束事件・大阪地裁平25.9.6判決)……………1085-81(ダ)

**退職金** 原告Xの退職金につき、Xは、取締役退任から定年退職するまで従業員であったと認められるので、その期間は退職金の支給対象となるが、被告Y社就業規則で従業員の定年は満60歳と定められているので、Xが満60歳に達した平成21年1月7日に退職した

ことになるとして、Xが取締役を退任した16年5月29日からXが定年退職となった21年1月7日までの4年8か月分の退職金(139万7300円)の支払いが認められた例(コモンズ事件・東京地裁平25.7.2判決)

……1088-86(ダ・全文)

**退職金** 原告Xは、平成3年6月24日から21年8月30日まで18年間という長期間にわたり被告Y社に勤務しており、退職金請求権の法的性質における賃金の後払的性格や功労報償的性格が当然考慮されるべき期間就労していると評価できること、本件ではX・Y社間において1年ごとの契約更新に関する何らかの手続きがなされた形跡がないこと等から、X・Y社間の上記期間の労働契約は期間の定めのない労働契約としての評価をするのが相当であり、XはY社の退職年金規程の除外事由に該当しない社員であるとされた例(豊商事事件・東京地裁平25.12.13判決)……1089-76(ダ)

**退職金** Xは、Y社退職年金規程3条の除外事由に該当しない社員であり、Xは嘱託雇用契約による退職金不支給の期間を除き18年間勤務して退職した者であるから、退職年金規程6条にいう「加入者」に該当し、そして、Xは勤続年数18年の加入者であり、退職年金受給資格を取得しないで退職しているため、退職年金規程16条に基づき退職一時金が支給されること、Xの55歳到達時の基準給与である70万円に同条2項別表2(ア)の給付率である19.5倍を乗じた1365万円が退職一時金の金額となるとされた例(豊商事事件・東京地裁平25.12.13判決)……1089-76(ダ)

**退職金** 仮に、本件雇用契約について、被告Y社主張のとおり1年の存続期間を定めた有期雇用契約であると解するとしても、原告Xの雇用については、黙示の更新の前後を通算した勤続期間全体について、Xの退職金請求権を否定すべき臨時的性格が存在しないというべきであるから、Xは退職金規則1条(2)に定める「一定期間を定めて臨時に雇い入れられた者」には該当せず、同条所定の退職金請求権が認められる社員に該当するとして、退職金251万1250円の支払いが認められた例(ディエスヴィ・エアーシー事件・東京地裁平25.12.5判決)……1093-79(ダ)

**退職手当** 勤務日数や勤務時間の点で正規職員と異なることなく勤務していること、他職に就いて賃金を得ることは不可能であること、校長による監督を受ける立場にあることなどから、控訴人(一審原告)Xは一般職の職員に当たるといふべきであるとされて、Xが一般職の職員であることを否定した一審判決が取り消された例(中津市【特別職員】事件・福岡高裁平25.12.12判決)……1089-36

**退職手当** 退職勧奨を受けて定年に達した後に退職した国家公務員は、退手法4条1項およびその委任を受けた退手法施行令3条1号ならびに退手法5条1項およびその委任を受けた退手法施行令4条2項1号に規

定する「その者の非違によることなく勧奨を受けて退職した者」に該当しないから、被告Yの新制度切替日前日額を算定するに当たり、退手法5条の3に規定する定年前早期退職特例は適用されないとされた例(A税務署職員事件・大阪地裁平25.11.29判決)

……1089-47

**退職年金** 原告Xが、被告Y社に対して、本件企業年金の受給方式(年金受給方式、一時金受給方式)の選択について十分な説明等を行わなかったと主張して、債務不履行に基づく損害賠償を請求したことにつき、定年退職者向けセミナーで使用されたテキストの内容や分量からすると一般常識を兼ね備えた社会人が当該テキストを読めば、第1標準年金(終身年金)と第2標準年金(有期年金)の違いについて理解することは十分に可能であり、また、当該セミナーにおいて提供された個人情報には第1標準年金と第2標準年金について受給方式ごとの受給額(試算額)が記載されているところ、Y社は自らまたは訴外基金を通じて受給方式に関する十分な説明を行ったとして、説明義務違反は認められないとされた例(株式会社明治事件・東京地裁平26.1.15判決)……1092-130

**解雇と賃金** 本件解雇については、「やむを得ない事由」はもちろん、期間の定めのない労働契約における解雇の有効要件として客観的合理的理由や社会通念上の相当性も認めたいから、本件解雇は無効であるというほかはなく、そして被告Y社は、本件解雇以外に原告Xとの間の労働契約の終了原因を主張立証しないから、Xは今なおY社に対し労働契約上の権利を有する地位にあるとして、未払賃金の支払いが認められた例(大阪運輸振興(嘱託自動車運転手・解雇)事件・大阪地裁平25.6.20判決)……1085-87(ダ・全文)

**雇止めと賃金** Y法人の従業員(事務職員)であったXが、期間の定めのないフルタイム雇用契約(従来雇用契約)から「契約の更新」を「1年毎とする」パートタイム雇用契約(本件再雇用契約)に転換後、1回目の更新時に解雇または雇止めをされた事案につき、Xの請求のうち、雇用契約上の権利を有する地位の確認請求および未払賃金の支払請求については認容した一方、一審判決確定の日の翌日分以降の支払いを求める部分については却下し、その余の賃金および賞与の支払請求ならびに慰謝料等の損害賠償の請求をいずれも棄却した一審判決が維持された例(医療法人清恵会事件・大阪高裁平25.6.21判決)……1089-56

**解雇と賃金** 解雇期間中の賃金について、本件解雇前の平均賃金からその4割を限度として損益相殺をするのが相当と判断した一審判決が維持された例(ザ・キザン・ヒロ事件・東京高裁平25.11.13判決)……1090-68

**解雇と賃金** 被告Y<sub>1</sub>社による強制帰国未遂について、当該行為は原告Xの労務の受領を拒否する意思の表れであるからY<sub>1</sub>社はXを解雇しているが、強制帰

国の理由は雇用契約所定の解雇事由には該当せず当該解雇は無効であるとして、賃金（解雇期間分）の支払請求が認容された例（北日本電子ほか〔外国人研修生〕事件・金沢地裁小松支部平26.3.7判決）……1094-32

**解雇と賃金** 本件解雇は合理性および相当性に欠くところはなく、有効に行われたものであり、原告Xらと被告Y社との間の雇用契約は平成23年11月30日をもって終了しているから、賃金請求権は発生しないとされた例（ミスクジャパン事件・東京地裁平25.12.27判決）……1095-86(ダ)

**その他：貸金または立替金** 原告X<sub>1</sub>およびX<sub>2</sub>が被告Y<sub>1</sub>社に対し、経営が改善したら返済するとの約定で合計1633万0966円（X<sub>1</sub>合計1025万円、X<sub>2</sub>合計608万0966円）を貸付けまたは立替払いしたとの主張につき、Xらの主張する事実を認めることができ、XらとY<sub>1</sub>社の間では、消費貸借契約または立替払契約が成立したと認められるとされた例（X<sub>1</sub>についてはすべて消費貸借契約、X<sub>2</sub>については一部消費貸借契約、一部立替払契約）（センバトラベル事件・大阪地裁平25.1.25判決）……1081-87(ダ)

**その他：遅延損害金** 被告Y<sub>1</sub>市の教員として勤務していた原告Xが、平成17年3月31日付で受けた分限免職処分が行政訴訟により取り消され、同年4月分から22年3月分までの未払給与の支払いを22年4月16日に受けたが、その遅延損害金が支払われていないとしてY<sub>1</sub>市およびXの給与の負担者である被告Y<sub>2</sub>府に対してその支払いを求めたことにつき、Xは市立小学校の教諭であるため、市町村立学校職員給与負担法1条1号によりY<sub>2</sub>府がXの給与を負担するから、給与の支払いが遅れたことによる遅延損害金もY<sub>2</sub>府が負担すると解され、したがってXのY<sub>2</sub>府に対する請求は理由があるとして、遅延損害金360万6316円の支払いが認められた例（XのY<sub>1</sub>市に対する遅延損害金および給与の支払請求は棄却）（京都市・京都府〔市立A小学校教諭・遅延損害金〕事件・京都地裁平25.4.10判決）……1085-92(ダ)

**その他：遅延損害金** 本件では、Xの時間外労働の割増賃金支払いの前提問題として、専門業務型裁量労働制がXに適用されるか否かが争点のひとつであり、その対象業務の解釈が争われているところ、Y<sub>1</sub>社らがXの割増賃金の支払義務を争うことには合理的な理由がないとはいえないとして、Xの未払割増賃金に対する遅延損害金は、商事法定利率によるべきであるとされ、一審判決が変更された例（レガシィほか1社事件・東京高裁平26.2.27判決）……1086-5

**その他：付加金** 労基法114条所定の付加金の支払いを命じるのは相当ではないとされ、一審判決が変更された例（レガシィほか1社事件・東京高裁平26.2.27判決）……1086-5

**その他：賃金控除** Xによる欠勤控除にかかる不当利

得返還請求、飲み会等への参加強制による使用者責任に基づく損害賠償請求が棄却された例（オリエンタルモーター〔割増賃金〕事件・東京高裁平25.11.21判決）……1086-52

**その他：歩合報酬** 原告Xと被告Y社との間には、生命保険契約の歩合報酬率と区別することなく、損害保険契約の歩合報酬率も80%とする旨の合意が存在したとされた例（株式会社M I D事件・大阪地裁平25.10.25判決）……1087-44

**その他：歩合報酬** XとY社との間には、損害保険契約の更改業務について、1件当たり1000円の報酬を支払う旨の合意が存在し、保険手数料の80%の歩合報酬を支払う旨の合意は存在しなかったとされた例（株式会社M I D事件・大阪地裁平25.10.25判決）……1087-44

**その他：退職慰労金** Y社においては、役員退職慰労金に関する定款の定めがないこと、Xに対して退職慰労金を支払う旨の株主総会決議がないことは、Xも特に争わないのであるから、XのY社に対する退職慰労金請求権の発生根拠がないとされた例（コモンズ事件・東京地裁平25.7.2判決）……1088-86(ダ・全文)

**その他：歩合給** 被告Y社は、歩合給はY社がその従業員に対し恩恵的に支払っていた報奨金であって原告Xに請求権はないと主張するところ、歩合が売上げ等の額に基づいて計算され、所得税の源泉徴収を行った後の金額がXに支払われていたこと等に照らせば、明細書を交付して支払われる金員は、Xの営業社員としての労働の対償すなわち賃金としての歩合給であり、その支払いが本件雇用契約の内容となっていたと推認されるから、Xは、本件雇用契約に基づき、歩合給支払請求権を有するとして、平成23年5月度以降Xが退職するまでの各月の明細書に総支給額として示された金額から既払分を控除した249万7467円の支払いが命じられた例（Z K R〔旧全管連〕事件・大阪地裁平26.1.16判決）……1096-88(ダ)

## 労働時間・休日・休暇

**時間外労働** 本件において、原告Xが、いつ、どの程度、法定労働時間を超えてコート整備業務、ガット張り業務その他の業務を行ったのかについて、立証されたとはいえないから、時間外労働時間に関するXの主張には理由がないとしてXの請求が棄却された例（オカダテニス・クリエーション事件・大阪地裁平25.6.28判決）……1082-77(ダ)

**時間外労働** 電子メールの宛先が被告Y社代表者やY社取締役であるものも含まれていることなどに照らせば、Y社としては、原告Xが所定労働時間外に労務を提供することがあることを十分に認識しており、ある日に残業した場合にはその1週間のうちで労働時間を調整すればよいというような認識でいたことが認めら

れ、これらの事実によれば、終業時刻以前においては、Xが純粋な労務提供以外の行為をしていた時間においても、Y社の指揮監督下にあったものと推認することができる例（カール・ハンセン&サンジャバン事件・東京地裁平25.10.4判決）……………1085-50

**時間外労働** ICカードは施設管理のためであり、その履歴は会社構内における滞留時間を示すものすぎないから、履歴上の滞留時間をもって直ちに被控訴人（一审原告）Xが時間外労働をしたと認めることはできないとされた例（オリエンタルモーター〔割増賃金〕事件・東京高裁平25.11.21判決）……………1086-52

**時間外労働** Xの手帳の記載は曖昧であるうえ、すべての日についての記載があるわけでもなく、信用することができないと判断された例（オリエンタルモーター〔割増賃金〕事件・東京高裁平25.11.21判決）……………1086-52

**時間外労働** 原告Xの平成20年6月21日から21年11月13日まで（本件請求期間）のトラック等乗務時間中、Xが休憩できたと認める1時間以外の時間およびトラック等の乗務終了後の車庫整理業務に従事した時間は、被告Y社の指揮命令下に置かれていたものと評価することができ、労働時間に当たるとされた例（金本運送〔割増賃金〕事件・大阪地裁平25.10.17判決）……………1088-79(ダ)

**時間外労働：外国人研修生** 被告受入企業Y<sub>1</sub>社が外国人研修生原告Xに対して研修実施予定表に従った研修をしておらず、また、残業を命じていたことについて、Xは形式的には「研修生」であったが、実態に照らすと労働者であったとして、地域最低賃金による賃金および時間外手当（未払分）の支払請求が認容された例（北日本電子ほか〔外国人研修生〕事件・金沢地裁小松支部平26.3.7判決）……………1094-32

**時間外労働** 被告Y法人社団（R病院）が指示した学術大会の準備としての資料の作成が、その性質や作業量から自宅に持ち帰らなければ処理できないものと認めることは困難であり、死亡した理学療法士Kが多大な情熱を傾注したことが窺われるものの、Y法人において発表内容として特定の水準以上のものを求めている本件においては、学術大会の準備自体には業務性を認めることができ、Kは自宅において学術大会の準備に相当程度の時間を費やしたことを踏まえても、これがY法人の黙示の業務命令によるものと認めることはできないので、Kが自宅において学術大会の準備のために費やした時間については、使用者の指揮命令下に置かれていたものと評価することはできないとされた例（医療法人社団明芳会〔R病院〕事件・東京地裁平26.3.26判決）……………1095-5

**時間外労働** 一般論としては、労働者が事業場にいる時間は特段の事情がない限り労働に従事していたと推認すべきものであるが、①就業規則において時間外勤

務は所属長からの命令によって行われるものであることが明記されており、②実際の運用として、毎日、時間外勤務命令書の「命令時間」欄の記載によって時間外勤務命令が出され、翌朝、従業員本人の申告内容を所属長が確認して時間外労働が把握されていたこと、③業務時間外の会社設備利用が認められており、会社構内において業務外活動も行われていたことからすると、事業場にいたからといって必ずしも業務に従事しているとは限らない事情も存在することからすれば、入退館記録表（タイムカード）に打刻された入館時刻から退館時刻までの時間について、被告Y社の客観的な指揮命令下に置かれた労働時間と推認することができない特段の事情があるとされた例（ヒロセ電機〔残業代等請求〕事件・東京地裁平25.5.22判決）……………1095-63

**時間外労働** 被告Y社においては、所定労働時間外の労務提供を原則的に禁止する方針を有し、従業員にも周知してはいたものの、原告Xを含む営業関係の従業員に対しては所定始業時刻の午前9時より30分早い8時30分頃には出社して就労することを求め、他方、所定終業時刻の午後5時30分以降も、少なくとも午後6時頃までは業務に従事することがあることを想定しており、従業員は5時30分以降に業務に従事することがないようにするための具体的な措置をとっていないのであるから、Y社主張の上記残業禁止の方針をもって、午前9時前あるいは午後5時30分以降の労務提供のすべてがY社の明示の残業禁止の業務指示に反したもので、Y社の明示または黙示の指示による労務提供に当たらないということではできないし、かえって、本件取決事項書等の記載に加え、Y社がタイムカードとは別に従業員の労働時間を管理する格別の制度を設けていないこと等からすれば、午前8時30分以降の所定始業時刻前の労務提供と午後6時以前の所定終業時刻後の労務提供については、少なくとも黙示の業務指示があったものとみることができ、Xは、Y社に対し、時間外割増賃金の支払いを求めることができるとされた例（丙川商会事件・東京地裁平26.1.8判決）……………1095-81(ダ)

**時間外労働** 原告Xらが平成21年11月1日から23年10月31日までに行った時間外労働は、いずれも被告Y社の指示によるものであり、労働時間と認められるから、Y社はXらに対し、別紙債権目録の原告氏名欄記載の各人に対し同目録の残業代欄記載の金員等を支払う義務を負うとされた例（ミスクジャパン事件・東京地裁平25.12.27判決）……………1095-86(ダ)

**管理監督者性** 原告Xは、A事件被告Y1社のE事業所内に限っても、従業員の採用はおろか、運行管理者に対する人事権限も有していたとは認められないのであって、統括運行管理者として他の運行管理者の業務を束ねてはいたものの、通常の運行管理者以上の人事

権限は有していなかったというほかはないこと、自己の労働時間について裁量権を有していたとは認めがたいこと、管理監督者にふさわしい賃金上の処遇を与えられていたとは到底いえないことに加え、Xがダイヤ会議においてどの程度権限を有していたのか判然としないこと等の事実も合わせ考えれば、Xを労基法41条2号にいう「管理監督者」に該当するということができないとされた例（WILLER EXPRESS 西日本ほか1社事件・東京地裁平25.4.9判決）……………1083-75(ダ)

**管理監督者性** 原告Xが本件S Sの所長として、経営者と一体的な立場において、経営に関する決定に参画し、労務管理に関する指揮監督権限を有していたとまでは認められないとされた例（乙山石油事件・大阪地裁平25.12.19判決）……………1090-79(ダ)

**管理監督者性** 被告Y社は、労基法38条の2第1項による事業場外みなし規定の適用があると主張するところ、Y社は出勤表の提出を受けることにより、原告Xらの労働時間を管理していたことは明らかであることに加え、Y社において、Xらの労働時間の算定が困難なことを基礎付ける事情についてそれ以上主張、立証がないことに照らすと、Y社の上記主張は採用できないとされた例（ワールドビジョン事件・東京地裁平24.10.30判決）……………1090-87(ダ・全文)

**管理監督者性** 原告Xは、管理監督者に当たるとはいえず、被告Y社の主張は理由がないとされ、XによるY社に対する割増賃金の請求が一部認容された例（DIPS〔旧アクティリンク〕事件・東京地裁平26.4.4判決）……………1094-5

**管理監督者性** 原告Xは、アルバイトを経て正社員となり、その後営業所長になったが、Xの業務内容自体は、アルバイトや役職のない正社員当時とはほぼ変わりがなかったこと、採用や賃金等の決定をする権限もなかったこと、本件業務に伴う経理や人事に関する権限を一切有しておらず、被告Y社および関連会社の責任者が集まる幹部会議にも出席することはなかったこと、賃金についても年収は510万円程度にすぎなかったこと等を考慮すると、Xは、管理監督者にふさわしい職務内容および権限を有していたとは直ちにいえだけでなく、労働時間に関する裁量権も有しておらず、賃金上も管理監督者にふさわしい処遇がされていたとはいえないから、Xが管理監督者に該当するとはいえず、Y社はXに対する時間外割増賃金の支払義務を免れないとして、433万8618円の支払いが命じられた例（新富士商事事件・大阪地裁平25.12.20判決）……………1094-77(ダ)

**その他：専門業務型裁量労働制** 専門業務型裁量労働制の対象となる「税理士の業務」とは、税理士法3条所定の税理士となる資格を有し、同18条所定の税理士名簿への登録を受けた者自身を主体とする業務をいうと解するのが相当であり、被控訴人・附帯控訴人（一

審原告）Xの業務は専門業務型裁量労働制の対象となる「税理士の業務」ということはできないとされ、Xに対する控訴人・附帯被控訴人（一審被告）Y<sub>1</sub>社らの時間外労働に対する割増賃金の支払義務が認められた例（レガシィほか1社事件・東京高裁平26.2.27判決）……………1086-5

**その他：事業場外労働時間のみなし制** 業務の性質、内容やその遂行の態様、状況等、A社と添乗員との間の業務に関する指示および報告の方法、内容やその実施の態様、状況等に鑑みると、本件添乗業務については、これに従事する添乗員の勤務の状況を具体的に把握することが困難であったとは認めがたく、労基法38条の2第1項にいう「労働時間を算定し難いとき」に当たるとはいえないとされた例（二審判断維持）（阪急トラベルサポート〔派遣添乗員・第2〕事件・最高裁二小平26.1.24判決）……………1088-5

**その他：休憩時間** Y社では、休憩時間内に掃除やラジオ体操が行われたことがあったとしても具体的な業務命令に基づくものとは認められず、社員が労働から解放された自由時間において任意で行っていたものであって、就業規則所定の休憩時間が確保されていたと認められた例（ヒロセ電機〔残業代等請求〕事件・東京地裁平25.5.22判決）……………1095-63

**その他：変形労働時間制** Y社においては、1年間のカレンダーを作成して配布する方式で変形労働時間制が導入されているが、個々の労働者からの申請を条件にしていたものとは認められないとされた例（ヒロセ電機〔残業代等請求〕事件・東京地裁平25.5.22判決）……………1095-63

**その他：事業場外労働** 原告Xが出張ないし直行直帰した際において、Y社の具体的な指揮監督が及んでいるとはいえず、労働時間を管理把握して算定することはできないから、事業場外労働のみなし制が適用されるとされた例（ヒロセ電機〔残業代等請求〕事件・東京地裁平25.5.22判決）……………1095-63

## 人 事 ・ 労 務

**配転** 被告Y<sub>1</sub>社は、本件配転命令の業務上の必要性につき、①原告Xの態度からXに愛社精神がないと判断したこと、②Xが突然長期休暇を取得して業務に支障を生じさせるおそれがあったこと、③Xの体力が整備業務に耐えられないと判断したことをあげるが、これらの主張はいずれも理由がなく、配転後の業務内容にも鑑みれば、本件配転命令は、業務上の必要性を欠き、無効であるとされた例（北港観光バス〔出勤停止処分等〕事件・大阪地裁平25.1.18判決）……………1079-165(ダ)

**出向** F社における作業は立ち仕事や単純作業が中心で、それまで一貫してデスクワークに従事してきた原

告Xらのキャリアや年齢に配慮した異動とはいいがたく、身体的にも精神的にも負担が大きい業務であることが推察され、本件出向命令は、退職勧奨を断ったXらが翻意し、自主退職に踏み切ることを期待して行われたものであって、人選の合理性（対象人数、人選基準、人選目的等）を認めることもできないから、本件出向命令が人事権の濫用として無効とされた例（リコー〔子会社出向〕事件・東京地裁平25.11.12判決）……1085-19

**降格** 原告Xが、顧客に対する対応および貸金業法に抵触する言動等に問題があったとして平成23年2月16日付で主任職から一般職への降格処分を受けたことにつき、Xの業務遂行能力は、Y社がジョブグレード制度において定める主任職の能力基準に達していないと認められることに加え、Y社のような貸金業者にとって、貸金業法に違反した場合、業務停止命令を受けるおそれがあるところ、Xが注意指導を受けた行為は、このような事態を招くおそれのあるものであることからすれば、本件降格は、Y社の有する人事権の範囲内であり、権利の濫用はなく有効であるとされた例（C F J 合同会社事件・大阪地裁平25.2.1判決）……1080-87(ダ・全文)

**降格** 原告Xに対する降格処分につき、被告Y社は、Xが総務部長として適格性を欠くことについて、ブロー取引の責任について以外具体的に主張しないし、なぜ複数回の降格が必要であったかについても主張しないところ、Y社は、XがY社の利益を犠牲にしてクライアントの利益を図ったのではないかという疑念を抱いているとも主張するが、Xがクライアントの利益を図った事実を具体的に主張・立証しておらず、疑念だけでXが総務部長としての適格性を欠いていたとはいうことはできないから、降格処分は無効であり、降格処分に伴う役職手当および職務給の減額も無効であるとされた例（T B C グループ事件・東京地裁平25.8.13判決）……1087-68(ダ)

**降格** 本件各処分が無効である以上、これを前提して行われた降格は無効であり、降格による給与の減額分の支払請求には理由があるとされた例（L 館事件・大阪高裁平26.3.28判決）……1099-33

**均等待遇** 「通常の労働者と同視すべき短時間労働者」（パート労働法8条1項）に該当すると認められる原告Xについて、正社員との間で、賞与額が大幅に異なる点、週休日の日数が異なる点、退職金の支給の有無が異なる点は、通常の労働者と同視すべき短時間労働者について、短時間労働者であることを理由として賃金の決定その他の処遇について差別的取扱いをしたものとして、同項に違反するものと認められるとされた例（ニヤクコーポレーション事件・大分地裁平25.12.10判決）……1090-44

**均等待遇** パート労働法8条1項は差別的取扱いの禁

止を定めているものであり、同項に基づいて正規労働者と同一の待遇を受ける労働契約上の権利を有する地位にあることの確認を求めることはできないとされた例（ニヤクコーポレーション事件・大分地裁平25.12.10判決）……1090-44

**休職** 被告Y組合の依命休職制度は、解雇猶予の性質を有するものの、懲戒処分でないとして解するのが相当であるとされ、本件依命休職処分は、その要件である「日常業務に著しく不適」という要件を欠くため不適法であり、無効というべきであるとされた例（全日本海員組合〔依命休職処分〕事件・東京地裁平25.9.13判決）……1083-37

**退職勧奨** 退職勧奨は、勧奨対象となった労働者の自発的な退職意思の形成を働きかけるための説得活動であるから、説得活動のための手段および方法が社会通念上相当と認められる範囲を逸脱しない限り、使用者による正当な業務行為としてこれを行いうるとされた例（リコー〔子会社出向〕事件・東京地裁平25.11.12判決）……1085-19

**退職勧奨** 退職しない旨を明らかにしている原告Xに対し行われた被告Y社の退職勧奨について、退職か解雇かの2つに1つであるなどの説得行為、面談が長時間に及んでいることなどの諸事情から、退職勧奨が違法とされ、違法な退職勧奨による慰謝料として30万円と未払賃金の支払いが命じられた例（エム・シー・アンド・ピー事件・京都地裁平26.2.27判決）……1092-6

**ハラスメント** 被控訴人（一番原告）Xに対する指導としてなされた発言については、そもそも、労務遂行上の指導・監督の場面において、監督者が監督を受ける者を叱責し、あるいは指示等を行う際には、労務遂行の適切さを期する目的において適切な言辞を選んではなければならないのは当然の注意義務と考えられるとされた例（アークレイファクトリー事件・大阪高裁平25.10.9判決）……1083-24

**ハラスメント** 監督者において、労務遂行上の指導・監督を行うに当たり、そのような言辞をもってする指導が当該監督を受ける者との人間関係や当人の理解力等をも勘案して、適切に指導の目的を達しその真意を伝えているかどうかを注意すべき義務があるとされた例（アークレイファクトリー事件・大阪高裁平25.10.9判決）……1083-24

**ハラスメント：パワハラ** いわゆるパワハラを理由とする不法行為に基づく損害賠償請求において、上司である被控訴人（一番被告）Y<sub>1</sub>の各発言は、控訴人（一番原告）Xの人格非難に及ぶものではなく、また、Xの名誉を毀損する内容のものでなく、Xがそれらに矛盾や不合理を感じるがあったとしても、業務上の指示・指導の範囲を逸脱したものとはいえないとして、Y<sub>1</sub>の不法行為および被控訴人（一番被告）Y<sub>2</sub>社の使用者責任が否定された例（横河電機〔SE・うつ

病罹患] 事件・東京高裁平25.11.27判決)……1091-42

**ハラスメント：仕事差別、嫌がらせ** 定年後に再雇用された原告Xが、被告Y社に対して、企業年金制度に関する別件訴訟等を行ったことに対する報復として仕事差別、嫌がらせ等を行ったと主張して、不法行為に基づく損害賠償を請求したことにつき、Xが主張する仕事差別、嫌がらせ等の事実を認めるに足りる証拠はないとされた例(株式会社明治事件・東京地裁平26.1.15判決)……………1092-130

**ハラスメント：パワハラ** 原告Xが、上司である被告Y<sub>2</sub>によるパワハラに該当すると主張する各言動は、いずれも、事実の存在自体が立証されていないか、仮に言動自体が事実であっても違法性を有しないものというべきであるから、Y<sub>2</sub>の言動がパワハラに該当し、不法行為が成立するとのXの主張には理由がないとされた例(富士通関西システムズ事件・大阪地裁平24.3.30判決)……………1093-82(ダ)

**ハラスメント** 被告Y<sub>2</sub>の亡Kに対する暴言、暴行および退職強要のパワハラが認められるところ、Y<sub>2</sub>のKに対する暴言および暴行は、Kの仕事上のミスに対する叱責の域を超えて、Kを威迫し、激しい不安に陥れるものと認められ、不法行為に当たると評価するのが相当であり、また、本件退職強要も不法行為に当たると評価するのが相当であるとされた例(メイコウアドヴァンス事件・名古屋地裁平26.1.15判決)……1096-76

**ハラスメント** 被告Y社が指摘するすべてのセクハラ行為が認定できるわけではないが、複数の女性従業員の羞恥心を害するセクハラ行為を行ったことが認められること等を考慮すれば、原告XにY社業務全般を統括するGMとしての適格性が欠けると判断したY社の判断に裁量の逸脱は認められないとして、XがGMの地位にあることの確認請求が棄却された例(ブーランジェリーエリックカイザー・ジャポン事件・東京地裁平26.1.14判決)……………1096-91(ダ)

**ハラスメント：パワハラ** 被告Y<sub>3</sub>およびY<sub>2</sub>ともに、指揮監督者であり、両名とも亡Kの業務の補助をし、その軽減を図るための一定の措置をしているものの、實際上軽減の効果はなく、Kの業務が過重と評価される程度であり、かつ、平成19年11月下旬にはそのような状況を認識しながら、あたかも追い打ちをかけるかのように不法行為を重ねて行うなどしているのだから、Y<sub>3</sub>およびY<sub>2</sub>両名には被告Y<sub>1</sub>組合と同様の不法行為責任が認められるとされた例(公立八鹿病院組合ほか事件・鳥取地裁米子支部平26.5.26判決)……………1099-5

**その他：外国人研修生** 外国人研修・技能実習制度のもとで研修生および技能実習生の受入れ、短期間の雇用契約または雇用保険上の名義として用いられたにすぎない第2次受入機関は、実質的に指揮命令をして労務の提供を受け、賃金を支払う主体となり得る実態を有していなかったのだから、被控訴人X<sub>1</sub>らとの

関係では使用者であったと認められない一方、X<sub>1</sub>らから労務の提供を受け、賃金を支払っていたまたは賃金を支払うべきものといえる控訴人Y<sub>1</sub>は、研修期間および技能実習期間を通じてX<sub>1</sub>らの使用者であったといえるとした一審判決が維持された例(広島経済技術協同組合ほか〔外国人研修生〕事件・東京高裁平25.4.25判決)……………1079-79

**その他：均等法** 妊婦である上告人(二審控訴人・一審原告)Xの申出により軽易作業に転換する際に副主任を免じた本件措置1は均等法9条3項に違反せず、被上告人(二審被控訴人・一審被告)Y組合の業務遂行・管理運営上、人事配置上の必要性に基づいてその裁量権の範囲内で行ったものであって、Xの妊娠に伴う軽易な業務への転換請求のみをもって、その裁量権を逸脱して、均等法や均等法告示にいう不利益な取扱いに該当せずとした二審判決が破棄されて、高裁に差し戻された例(広島中央保健生協〔C生協病院〕事件)……………1100-5

**その他：均等法** 均等法9条3項の規定は、強行規定として設けられたものと解するのが相当であり、女性労働者につき、妊娠、出産、産前休業の請求、産前産後の休業または軽易業務への転換等を理由として解雇その他不利益な取扱いをすることは、同項に違反するものとして違法であり、無効であるといえるべきであるとされた例(広島中央保健生協〔C生協病院〕事件)……………1100-5

**その他：均等法** Xが軽易業務への転換および本件措置1により受けた有利な影響の内容や程度は明らかではない一方で、Xが本件措置1により受けた不利な影響の内容や程度は管理職の地位と手当等の喪失という重大なものであるうえ、本件措置1による降格は、軽易業務への転換期間の経過後も副主任への復帰を予定していないものといわざるを得ず、Xの意向に反するものであったといえるべきであり、本件措置1については、Y組合における業務上の必要性の内容や程度、Xにおける業務上の負担の軽減の内容や程度を基礎付ける事情の有無などの点が明らかにされない限り、均等法9条3項の趣旨および目的に実質的に反しないものと認められる特段の事情の存在を認めることはできないものといえるべきであるとされた例(広島中央保健生協〔C生協病院〕事件)……………1100-5

### 懲戒処分(含：懲戒解雇)

**懲戒解雇** ほかに、本件取組が「故意による無気力相撲」であることを窺わせる有力な証拠がないことから、結局のところ、原告Xが過去に「故意による無気力相撲」に関与したことは窺えるものの、本件各証拠から本件取組が「故意による無気力相撲」であったと認めるには十分ではないとされ、本件取組が「故

意による無気力相撲」であったと認めるに足りないから、これを処分事由とする本件引退勧告処分は無効であり、同処分に従わないことを理由とする本件解雇処分は無効であるとして、未払賃金等の支払いが認められた例（日本相撲協会【「故意による無気力相撲」・解雇】事件・東京地裁平25.3.25判決）……………1079-152

**懲戒解雇** 原告Xが外付けハードディスク（以下、「本件ハードディスク」）をXの自宅に持ち帰った事実は認められるものの、服務心得として、「会社の業務上の機密及び会社の不利益となる事項を外に漏らさないこと」を定めた被告Y社就業規則29条4項に該当せず、本件懲戒解雇は無効であるとされた例（乙山商会事件・大阪地裁平25.6.21判決）……………1081-19

**懲戒解雇** 懲戒解雇は、懲戒処分の中でも従業員の身分を奪う最も重い処分であるから、懲戒解雇事由の解釈については厳格な運用がなされるべきであり、拡大解釈や類推解釈は許されず、情報が外部に流出する危険性を生じさせただけで、情報を「外に漏らさないこと」という服務規律に違反したことと同視して懲戒解雇ができるとのY社主張は採用できないとされた例（乙山商会事件・大阪地裁平25.6.21判決）……………1081-19

**懲戒解雇** 原告Xが本件情報漏洩をしたか否かについては、直接証拠として、本件上申書等があるが、本件上申書等は、客観的裏付けがないことや記載内容、作成経緯等に照らし、信用することができないし、被告Y社は、本件上申書等の作成以外にXおよびほかの従業員に対するさらなる聴取調査等の調査を尽くしておらず、本件全証拠によっても、Xが本件情報漏洩を行ったと認めるに足りないところ、Y社は、本件情報漏洩以外にも懲戒事由に該当する事実を主張しているが、これらの事実を前提としても、これらの行為、態様等に照らし、懲戒解雇とすることは重きに失するといわざるを得ないから、本件懲戒解雇は無効というべきであるとして、慰謝料、賞与を除く未払賃金の支払いが認められた例（イーハート事件・東京地裁平25.4.24判決）……………1084-84(ダ)

**懲戒解雇** 被告Y社は、本件懲戒解雇の理由として、①原告XがY社の指示に反して台車を押したことにより本件事故を惹起し、その結果が重大であること、②Xが、本件事故当初、台車を引くべきであったことを認めながら、事故態様を曖昧にし、始末書等の提出にも応じず、自らに非がない旨強弁し始め、本件事故に対する反省をまったく示さなかったことが、Y社による指導に限界を生じさせることを挙げるが、これらは、Xの解雇を相当とする客観的に合理的な理由とはいえないから、無効であるとされた例（金本運送事件・大阪地裁平25.9.12判決）……………1085-76(ダ)

**懲戒解雇** 原告Xが被告Y<sub>1</sub>に対して平手打ちをしたとの事実を認めることおよびXが平成21年9月22日に自動車内で胸を触るなどの行為を行ったとの事実を認

めることはできるが、Xが同日に自動車内で暴行を加えたとの事実を認めるに足りる証拠はないから、本件懲戒解雇につき、解雇事由を認めるに足りる証拠はなく、無効であるとされた例（学校法人A学院ほか事件・大阪地裁平25.11.8判決）……………1085-36

**懲戒解雇** 本件懲戒解雇の理由とされた本件金銭授受の結果として、被告Y社に何らかの経済的損害が生じたと仮定しても、本件懲戒解雇を正当化するに足りる程度の重大なものとは認められず、本件懲戒解雇は、原告Xの行為の性質および態様その他の事情に照らし、客観的に合理的な理由があるとは認めがたく、社会通念に照らして相当とはいえないとされた例（乙山株式会社事件・大阪地裁平25.11.19判決）……………1088-51

**懲戒解雇** 被告Y社取締役に対する暴言行為については、懲戒解雇に該当する事実を認めることはできず、また、業務命令拒否として、職務経歴書の提出拒否をもって懲戒解雇とすることは処分として重きに失し、手続面等について検討するまでもなく、本件懲戒解雇は客観的に合理的理由を欠き、社会通念上、相当なものとして是認することはできないとされた例（芝ソフト事件・東京地裁平25.11.21判決）……………1091-74

**停職** 被告Yが原告Xに対する停職処分の対象とした72回にわたる出勤時間に遅れたとの事実および71回にわたる出勤記録の出勤の表示への修正指示の事実は、その回数や日付を具体的に特定することが困難であり、また、具体的な修正指示があったことを認めることは困難であるから、本件停職処分は、その根拠となる主要な事実の存在を認めるに足りず、違法な処分として取り消されるべきであるとされた例（東京都〔M局職員〕事件・東京地裁平25.6.6判決）……………1081-49

**停職** 控訴人（一審被告）Yが被控訴人（一審原告）Xに対してなした3か月の停職処分は、その根拠となる主要な事実の存在を認めるに足りず、違法な処分として取り消されるべきであったとして一審判決が取り消され、本件停職処分において遅参とされた72日のうち、69日については、遅参の推認を覆す事実関係があるとはいえないから、遅参の事実が認められ、また、出勤記録への出勤の表示への修正指示をしたとされた71日のうち、68日についてのXの指示は、出勤扱いへの修正を求めるものであったことが明らかであるとされた例（東京都〔M局職員〕事件・東京高裁平26.2.12判決）……………1096-64

**出勤停止** 原告Xが被告Y<sub>1</sub>社から15日間の出勤停止処分に処されたことにつき、Y<sub>1</sub>社就業規則には有給を取得する際は3日前までに届出を提出すべき定めがあるものの、Xは前日には休暇届を提出していること、Xは休暇を取得した平成22年10月24日以前である同月22日から整備業務に従事しないよう指示を受けており、何らの業務に従事していなかったこと等の事実によれば、Xが休暇を取得したことによって、Y<sub>1</sub>社に

業務上何らの支障も生じていなかったというべきであるし、さらにXは、結局始末書を提出しなかったものの、被告Y<sub>1</sub>に謝罪の意思は示していること、Xには本件以外に処分歴がないこと、Y<sub>1</sub>社における過去の懲戒処分例に鑑みれば、本件出勤停止処分は、重きに失し、Y<sub>1</sub>社の有する懲戒権の行使として裁量の範囲を逸脱し、無効であるとして、Y<sub>1</sub>社には同処分を根拠として不支給とした賃金17万5000円を支払う義務があるとされた例（北港観光バス〔出勤停止処分等〕事件・大阪地裁平25.1.18判決）……………1079-165

**出勤停止** 被控訴人（一審被告）Y社が行った本件各処分は、その対象となる行為の性質・態様等に照らし重きに失し、社会通念上相当とは認められず、本件各処分につき手続きの適正を欠く旨の控訴人（一審原告）Xらの主張について判断するまでもなく権利の濫用として無効であるとされ、本件各処分を有効とした一審判決が取り消された例（L館事件・大阪高裁平26.3.28判決）……………1099-33

**その他：懲戒解雇から普通解雇への意思表示の転換** 懲戒解雇は、企業秩序違反に対する制裁罰として普通解雇とは制度上区別されたものであり、実際上も普通解雇に比し特別の不利益を労働者に与えるものであるから、懲戒解雇の意思表示はあくまで懲戒解雇として独自にその有効性を検討すべきであり、懲戒解雇の意思表示を事後的に普通解雇の意思表示に転換することは許されないとされた例（乙山商会事件・大阪地裁平25.6.21判決）……………1081-19

**その他：退職金不支給** 控訴人・被控訴人（一審原告）Xに対する酒気帯び運転を理由とする本件免職処分につき、本件酒気帯び運転（非違行為）の悪質さからみて、比例原則に違反しているとはいえず、過酷に過ぎるものでも公務員の身分保障原則に反するものでもないし、平等原則に反しているともいえないから、本件免職処分は適法であるとした一審判断が維持された例（三重県・県教委〔県立A高校職員・酒気帯び運転〕事件・名古屋高裁平25.9.5判決）……………1082-15

**その他：退職金不支給** 本件酒気帯び運転の悪質さ、Xの責任の重さに、公務員の退職手当が勤続報償としての性格を基調としていること、および公務員の退職手当に関する法律、条例の改正の経緯等を合わせ考えると、飲酒運転撲滅に向けた社会秩序維持の強い要請の下、被控訴人・控訴人（一審被告）YがXの退職手当の全部を不支給処分にしたことがその裁量を逸脱濫用したものとまでいうことはできないとした一審判断が変更された例（三重県・県教委〔県立A高校職員・酒気帯び運転〕事件・名古屋高裁平25.9.5判決）……………1082-15

**その他：分限免職処分** 地公法28条1項3号にいう「その職に必要な適格性を欠く場合」とは、当該職員の簡単に矯正することのできない持続性を有する素

質、能力、性格等に基因してその職務の円滑な遂行に支障があり、または支障を生ずる高度の蓋然性が認められる場合をいうものと解されるところ、この意味における適格性の有無は、当該職員の外部に表れた行動、態度に徴してこれを判断すべきであり、その場合、個々の行動、態度につき、その性質、態様、背景、状況等の諸般の事情に照らして評価すべきであることはもちろん、それらの一連の行動、態度については相互に有機的に関連付けて評価すべきであり、さらに、当該職員の経歴や性格、社会環境等の一般的要素をも考慮する必要がある、これら諸般の要素を総合的に検討したうえ、当該職に要求される一般的な適格性の要件との関連においてこれを判断しなければならないとされた例（東京都I島村〔職員・分限免職〕事件・東京地裁平26.1.29判決）……………1092-20

**その他：分限免職処分** 地方公務員の方限処分事由の有無の判断については、任命権者にある程度の裁量権が認められるものの、考慮すべき事項を考慮せず、考慮すべきでない事項を考慮して判断がなされた場合や、その判断が合理性を持つ判断として許容される限度を超えた不当なものである場合には、裁量権の行使を誤った違法なものであるとされた例（東京都I島村〔職員・分限免職〕事件・東京地裁平26.1.29判決）……………1092-20

**その他：分限免職処分** 分限処分が免職である場合は、当該職員が現に就いている職に限らず、転職の可能な他の職をも含めてこれらすべての職についての適格性を欠くものかどうかを特に厳密、慎重に判断する必要があるとされた例（東京都I島村〔職員・分限免職〕事件・東京地裁平26.1.29判決）……………1092-20

## 普通解雇

**勤務態度等** 被告Y社は、原告Xを解雇したのは「やむを得ない事由」があったとして、Xの勤務態度等について主張するところ、Xの受電回数（Xの平均受電回数は40本で、少ないときは18本であり、新入オペレーターの約60本に比べて圧倒的に少ない）や離席モードを押しした回数（Xは1日平均56回で、多いときは90回近くに上り、新入オペレーターの平均26回を大きく上回る）を問題としているが、受電回数の下限や離席モードの上限を決めての指導はしていないし、重大なミスを犯したというが、Xから始末書も徴求していないこと、Xに対して、同様のことを繰り返せば、解雇に至ることもあり得るという自覚を持たせる指導も、改善のための明確な措置もされない状況の下では、Xの勤務態度等がY社主張のとおり芳しくなかったとしても、これをもって、Xに契約期間中の解雇を正当化するほどの重大な非違行為があったとはいえず、本件解雇に「やむを得ない事由」があったとは認められない

から、本件解雇は無効であるとされた例（トラベルイン事件・東京地裁平25.12.17判決）……1091-93(ダ)

**業務命令違反等** 営業能力の欠如および業務運営の妨害については普通解雇事由該当性を認めることはできず、業務命令拒否については普通解雇事由に該当するといえなくもないが、労働者としての地位を喪失させる解雇とすることは重きに失し、客観的合理的理由を欠き、社会通念上、相当なものとして是認することはできないとされた例(芝ソフト事件・東京地裁平25.11.21判決)……1091-74

**業務命令違反等** 原告Xが、本件誓約書等の提出をしなかったことは、提出を拒んだものといえるが、拒んだこと自体を業務命令違反とすることはできないし、被告Y社が問題とするXの言動は、Y社就業規則上の解雇事由にも当たらないから、本件解雇には合理的理由がなく無効であるとされた例(アウトソーシング[解雇]事件・東京地裁平25.12.3判決)……1094-85(ダ)

**職務遂行能力等** 就業開始から1か月半しか経過していない時点で新規の契約を1件も締結することができなかったことをもって直ちに原告Xの勤務状況や業務能率が被告Y社の就業規則に定める解雇事由に該当すると認めることはできないとして、本件解雇は客観的に合理的な理由を欠くものと認められ労契法16条により解雇権の濫用に当たり無効であるとされた例（ベストFAM事件・東京地裁平26.1.17判決）……1092-98

**職務遂行能力** 被告Y社の顧客向けの記帳・経理業務を専門に担当するコンサルタントとして勤務していた原告Xが、その業務遂行につき、期限を守らない、会計処理を誤る、顧客からの問い合わせに適切に回答しないなど職務を懈怠したことが、Y社の就業規則の解雇事由「特定の地位、職種または一定の能力を条件として雇い入れられた者で、その能力、適格性が欠けると認められるとき」に該当するとして、解雇が有効とされた例（トライコー事件・東京地裁平26.1.30判決）……1097-75

**職務遂行能力** Xの職務懈怠によりY社がM社の委託契約を打ち切れ、S社から担当者の変更を求められ、B社、P社の社会保険料の計算を誤り修正に多大な労力を要したことなどから、Xの職務遂行の状況やY社の注意・指導の状況、Y社が退職を勧奨して当事者双方の合意による円満な退職を実現しようとしたことなどから、本件解雇は客観的に合理的な理由があり、社会通念上相当と認められ、解雇権の濫用に当たらないと判断された例（トライコー事件・東京地裁平26.1.30判決）……1097-75

**心身故障** 本件解雇予告当時の原告Xは、制限勤務であっても被告Y社において就労することが不可能であったと認められ、この事實はY社就業規則の「身体の障害により、業務に耐えられない」に該当するものであり、本件解雇予告には、客観的に合理的な理由がある

というべきであるとされた例（カール・ハンセン&サンジャパン事件・東京地裁平25.10.4判決）……1085-50

**整理解雇** 本件解雇は、被告Y社の経済状況の悪化を原因とする適法な整理解雇、または普通解雇としても社会通念上認められるとのY社の主張につき、本件解雇は整理解雇の要件を満たさず無効であり、また普通解雇としても無効であるとされた例（オカダテニス・クリエーション事件・大阪地裁平25.6.28判決）……1082-77(ダ)

**整理解雇** 本件解雇は、使用者の経営上の理由による解雇であるから、その効力は、人員削減の必要性の有無および程度、解雇回避努力の有無および程度、被解雇者の選定の合理性の有無および程度、解雇手続きの相当性の有無および程度等を総合的に考慮して、客観的に合理的な理由があり、社会通念上相当であると認められるか否かによって判断することが必要である（労契法16条）ところ、本件解雇には、人員削減の必要性は認めることはできるものの、解雇回避措置が十分であったとはいいがたく、人選の合理性を認めることも困難であるから、解雇手続きの相当性について検討するまでもなく、本件解雇は、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ず、解雇権を濫用したのものとして無効であるとされた例（ロイズ・ジャパン事件・東京地裁平25.9.11判決）……1087-63(ダ)

**整理解雇** 本件解雇につき、本件雇用契約に職種限定の合意があったとは認められず、また、甲事件原告・乙事件被告Xの勤務態度に問題がなかったことは当事者間に争いが無いから、本件解雇は、いわゆる整理解雇に当たるといべきであり、本件解雇が有効か否かは、①人員削減の必要性、②解雇回避努力の有無、③人選の合理性および④手続きの相当性を総合して判断すべきであるとされた例（大阪運輸振興[解雇]事件・大阪地裁平25.11.15判決）……1089-91(ダ)

**整理解雇** 本件解雇が有効といえるためには、甲事件被告・乙事件原告Y社において、少なくとも、人員削減の必要があること、解雇回避努力を尽くしたことおよび解雇者の人選が合理的であったことを主張・立証する必要があるところ、本件については、Y社が、本件解雇を基礎付ける評価根拠事実について主張・立証しない以上、本件解雇は無効であるといわざるを得ないとされた例（大阪運輸振興[解雇]事件・大阪地裁平25.11.15判決）……1089-91(ダ)

**整理解雇** 事業譲渡による営業所閉鎖に伴う整理解雇が、解雇権濫用に当たり無効と判断した一審判決が維持された例（ザ・キザン・ヒロ事件・東京高裁平25.11.13判決）……1090-68

**整理解雇** 被告Y学園が本件希望退職募集の開始後、対象者に対する説明会を開催し、労働組合の申入れによる団体交渉に応じたことなど、納得を得るための手

続きを一応は履践していること、Y学園が退職に応じた者の不利益を緩和すべく、平成23年度限り特任教員として再雇用し、退職金の加算を提案するなどの措置をとっていること等を総合勘案しても、本件解雇は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ず、その権利を濫用したのものとして無効というべきである(労働契約法16条)とされた例(学校法人金蘭会学園事件・大阪地裁平26.2.25判決)

……1093-14

**整理解雇** 整理解雇が解雇権を濫用したのものとして無効になるか否かを判断するに当たっては、整理解雇が、使用者における業務上の都合を理由とするものであり、落ち度がないのに一方的に解雇され収入を得る手段を奪われるという重大な不利益を労働者に対してもたらすものであることに鑑み、①人員削減の必要性、②解雇回避努力義務の遂行、③被解雇者選定の合理性、④解雇手続きの相当性を総合考慮して判断すべきであるが、①から④のすべてが充足されなければ整理解雇が無効になるとは解されないこととされた例(学校法人専修大学〔専大北海道短大〕事件・札幌地裁平25.12.2判決)……………1100-70

**整理解雇** 学校教育の特殊性に照らして、教員の整理解雇の場合、一般的な私企業における整理解雇の場合よりも、整理解雇の4要件はより高度なものが要求されるとする原告Xらの主張が退けられた例(学校法人専修大学〔専大北海道短大〕事件・札幌地裁平25.12.2判決)……………1100-70

**整理解雇** Xらの就業場所が北海道短大に限定されていたという事実は、Xらがその同意なくして北海道短大以外の場所で就業させられないことを意味するにとどまり、北海道短大が学生募集を停止し閉校される場合において、使用者である被告Y法人が労働者であるXらに対して行うべき雇用確保の程度を軽減させる理由となるものではないと解すべきであり、Y法人は、本件募集停止決定に当たり、できるだけ雇用確保の努力をすべきであったとされた例(学校法人専修大学〔専大北海道短大〕事件・札幌地裁平25.12.2判決)……………1100-70

**整理解雇** 一般の私企業とは異なり、Y法人が自らの意思決定によって、北海道短大以外の学校において、新たな科目を設けたり、教員の配置人数を増加させたり、Xらを特定の科目の教員として採用したりすることは不可能であったというべきであって、Y法人による解雇回避措置の有無・程度について検討を行うに当たっては、このようなY法人特有の事情も考慮に入れなければならないこととされた例(学校法人専修大学〔専大北海道短大〕事件・札幌地裁平25.12.2判決)……………1100-70

**整理解雇** 北海道短大の閉校によりなされた整理解雇に対し、教員であるXらが地位確認等を求めたことに

つき、人員削減について相当程度の必要性が認められ、解雇および解雇に伴う不利益の回避措置をY法人が十分に尽くしたといえ、被解雇者の選定方法が合理的なものであり、解雇に至る手続きが相当なものであったといえるから、本件解雇は有効であるとされ、Xらの請求が棄却された例(学校法人専修大学〔専大北海道短大〕事件・札幌地裁平25.12.2判決)……………1100-70

**試用期間途中の解雇** 社労士事務所に勤務する原告Xの能力不足を理由とする試用期間途中の解雇につき、本件解雇は被告Y<sub>1</sub>法人における試用期間の趣旨的に照らして、客観的に合理的な理由が存し、社会通念上相当として是認されるものとはいえず、無効であり、地位の確認および給与の請求部分には理由があるとされた例(社会保険労務士法人パートナーズほか事件・福岡地裁平25.9.19判決)……………1086-87(ダ・全文)

**試用期間中の解雇** 原告Xの試用期間中の解雇につき、Xが試用期間中であり、Xと被告Y社との間の試用期間付雇用契約が解約権留付雇用契約であることについては当事者間に争いが無いが、試用期間中とはいえどもいったん成立した雇用契約を解消させる以上、留保解約権の行使は、法的には解雇であるから、解雇権濫用法理に服することとなり、客観的に合理的な理由があり社会通念上相当として是認される場合のみ許されるとされた例(ジャコス事件・東京地裁平26.1.21判決)……………1097-87(ダ)

**試用期間中の解雇** Y社は、Xの解雇理由として、①Xの業務命令違反および②個人的な借入れの放置を主張するところ、①については、Xが顧客からの問い合わせに対し、Y社のマニュアル記載の回答そのものではない対応を複数回行ったことが認められるが、いずれも常識的な対応の範囲であり、これがY社と当該顧客との継続的な取引を阻害するものであるとまでは認められず、また、②の個人的な借入れの放置についても解雇事由として合理的であるとはいえないとして、Y社の主張が退けられた例(ジャコス事件・東京地裁平26.1.21判決)……………1097-87(ダ)

**解雇手続き** 原告X<sub>1</sub>の離職に至る経緯および院長の発言内容に照らし、「看護部を解散する」との言は、業務命令に従わないX<sub>1</sub>を排する旨を告げたものであって、解雇の意思表示に当たるとされた例(医療法人光優会事件・奈良地裁平25.10.17判決)……………1084-24

**解雇手続き** 本件社員契約は労働契約に該当するというべきであるところ、被告Y社が本件解約をするに当たり、30日前の予告をしていないことは当事者間に争いが無いから、Y社は、原告Xに対し、労基法20条1項本文に基づき、解雇予告手当を支払うべき義務を負うとされた例(株式会社M I D事件・大阪地裁平25.10.25判決)……………1087-44

**解雇手続き** 労基法20条所定の解雇予告と予告手当の支払いを欠く解雇について、そのことによって直ちに

解雇が無効となるのではなく、解雇の意思表示から30日経過後に解雇の効力が生ずるとして、30日分の賃金相当額の支払いが命じられた例（トライコー事件・東京地裁平26.1.30判決）……………1097-75

**その他：試用期間満了による解雇** 原告Xが獣医師として能力不足であって改善の余地がないとまではいえないこと、Xの勤務日および転勤状況に照らすと診療件数・再診件数を能力の判断基準とするのは酷な面があること、出席に関する明確な業務指示のない院内勉強会への出席状況を勤務態度の評価に反映することには抑制的であるべきこと、および協調性の欠如については具体的な事実関係が認定されていないことを考慮して、本件解雇は客観的に合理的な理由があり社会通念上相当として是認されうる場合には当たらないとして、本件解雇が留保解約権の濫用として無効であると判断された例（ファミメディック事件・東京地裁平25.7.23判決）……………1080-5

**その他：解雇の意思表示** 使用者から解雇予告通知を受けた労働者が、同通知に雇用契約終了日として記載された日に退職に伴う手続きをとったことをもって、直ちに当該労働者から使用者に対して本件雇用契約の合意解約の申込みや辞職の意思表示がされたとは認められず、かえって、原告Xが退職届の提出を拒否したことからすれば、Xには任意退職の意思がなかったものと認められるとされた例（エヌエスイー事件・東京地裁平25.2.22判決）……………1080-83(ダ)

**その他：解雇の意思表示** 使用者は、同一の非違行為につき、普通解雇事由にも該当するとして予備的に普通解雇の意思表示をすることは妨げられないが、本件通告書による解雇の意思表示に、予備的な普通解雇の意思表示が含まれていたと評価することはできないとされた例（乙山商会事件・大阪地裁平25.6.21判決）……………1081-19

**その他：就業不能等** 被告Y社が予備的に主張する5月30日付普通解雇は、本件ハードディスクの無断持帰りによって、Y社に不利益となる情報が外部に漏洩した事実が認められないから、就業規則の普通解雇事由に該当しないとされた例（乙山商会事件・大阪地裁平25.6.21判決）……………1081-19

**その他：期間途中の解雇** 被告Y社に嘱託社員（自動車運転手）として1年の期間で雇用されている原告Xが、バス運行中に6回の事故を起こしたことから、Y社から運転手としての適格性欠如を理由に、期間途中で解雇されたことにつき、本件解雇は、期間の定めのある労働契約の期間途中における解雇であるから、労契法17条1項により、やむを得ない事由がなければ無効となり、また同条にいう「やむを得ない事由」は、期間の定めのない労働契約における解雇に関する同法16条の要件よりも厳格なものとみるべきであり、期間満了を待つことなく直ちに雇用を終了させざるを得な

いような特別な重大な事由を意味すると解するのが相当であるとされた例（大阪運輸振興〔嘱託自動車運転手・解雇〕事件・大阪地裁平25.6.20判決）……………1085-87(ダ・全文)

**その他：音信不通・不就労** 被告Y社は、本件解雇の理由として、平成23年11月半ばから原告Xと連絡が取れなくなったことを主張するところ、本件解雇の有効性を基礎づける事実は認められず、本件解雇は客観的に合理的な理由を欠き、社会通念上相当であるとは認められないから、解雇権を濫用したもとして無効であるとされた例（ガイア事件・東京地裁平25.10.8判決）……………1088-82(ダ)

**その他：事業本部閉鎖に伴う解雇** 被告Y協会において、本件解雇を行った平成23年10月当時、第一事業本部の閉鎖に伴って、第一事業本部の事業に従事していた人員が余剰人員となっていたことは認められるものの、Y協会は同年3月時点において2億円を超える現預金を保有しており、余剰人員を削減しなければ債務超過に陥るような状況になかったことは明らかであり、人員削減の必要性が高かったものと認めることができないにもかかわらず、Y協会は、期間の定めのない雇用契約を締結している原告Xに対し、他の事業所への配転や希望退職の募集など、十分な解雇回避努力義務を果たしたものであると認められないとされた例（ソーシャルサービス協会事件・東京地裁平25.12.18判決）……………1094-80(ダ)

## 契約の終了

**雇止め** 被告Y社の時給制契約社員は、業務量の変動に応じて労働力の調整を図りやすくするために6か月という雇用期間が定められてはいるものの、その雇用関係は、そうした労働力の調整の必要性がある等の事情がない限り、基本的には継続することが予定されていることは明らかであり、原告Bの雇用継続に対する期待には合理性が認められ、本件雇止めには解雇に関する法理が類推適用されるとされた例（日本郵便〔苫小牧支店・時給制契約社員B雇止め〕事件・札幌地裁平25.7.30判決）……………1082-24

**雇止め** 8回の契約更新を重ね、4年間継続雇用されてきた時給制契約社員であるBに対し、労働時間の短縮を申し入れた後になされた雇止めにつき、当該雇止めには解雇法理が類推適用され、労働時間の短縮に応じた者と応じなかった者とが分かれた場合は、後者から優先的に雇止めを行っていくという一般の方針を告知しなかったY社の対応は、雇止め回避努力を果たすものではないとして、Bの地位確認、賃金等の請求が認められた例（日本郵便〔苫小牧支店・時給制契約社員B雇止め〕事件・札幌地裁平25.7.30判決）……………1082-24

**雇止め** 旧会社の営業利益の約75%を占める郵便事業

からの収益が年々減少し、平成23年度以降も減少が見込まれていたことなどからすれば、旧会社において、損益改善のため、費用を削減する必要がある、そのために人員削減の必要性があったことは明らかであるとされ、また雇止め回避のために必要な措置を執ったものとされた例（日本郵便〔苫小牧支店・時給制契約社員A雇止め〕事件・札幌地裁平25.3.28判決）

……1082-66

**雇止め** 旧会社は、経営状況や損益改善のための取組み、苫小牧支店における人件費削減目標等が記載された書面を社員に交付し、説明していること、業務量の減少等に伴う要員配置の見直しを行った結果、人員の余剰があることが明らかになったとして、希望退職者を募る内容の書面を掲示し、説明を行っていること、労働時間の短縮に関して原告Aの意向確認を行っていること、労働組合に対し、雇用調整や雇止めを行う必要性について説明を行っていることが認められ、雇止めに至る手続きに相当性があるとされた例（日本郵便〔苫小牧支店・時給制契約社員A雇止め〕事件・札幌地裁平25.3.28判決）……1082-66

**雇止め** 重要な取引先に対し、取引先や被告Y社の利益を害する発言を勝手に行いY社の信用を著しく傷つけたこと、および自己に属さない特許権について、自己に属する旨頑強に主張し続けたことを理由とする本件雇止めについて、本件労働契約につき過去に更新がなかった点も踏まえて合理的とされた例（八重樫本舗事件・東京地裁平25.12.25判決）……1088-11

**雇止め** 被控訴人兼控訴人（一審被告）Y法人が控訴人兼被控訴人（一審原告）Xに対する本件雇止めを行った理由は、従前、Xを衛生委員会の委員から解任したものの、Xの委員復帰という正当であるがY法人にとっては予想外の要求に直面し、それを嫌悪したことにあるとするXの当審における補充主張は、そのような主張を首肯させるような事情を認定するに足りる的確な証拠は見当たらないなどとして退けられた例（医療法人清恵会事件・大阪高裁平25.6.21判決）

……1089-56

**雇止め** 本件再雇用契約後にXが従事すべき業務は、業務量の減少はあったものの、業務の質は従前と大きな違いはなかったこと、また、本件再雇用契約書に契約更新を前提とした種々の合意がなされていることなどに照らして、本件において契約更新に対する期待の合理性を判断するに当たり、実際に契約更新が一度もなされていないことはそれほど重要な事情であるとはいえず、さらに、退職金受領の事実をもって、直ちに、その後締結された別の契約である本件再雇用契約の期間満了の際におけるXの契約更新に対する期待の合理性が否定されるべきものとも解しがたく、他にこれを首肯させるような事情も見当たらないから、Xにおいて、本件再雇用契約について契約更新への合理的期待

がなかったことは客観的に明らかであるから、本件雇止めには解雇権濫用法理の類推適用はないとするY法人の当審における補充主張が退けられた例（医療法人清恵会事件・大阪高裁平25.6.21判決）……1089-56

**雇止め** 被告Y社が原告Xによる有期労働契約の更新の申込みを拒絶したことは、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とされた例（ニヤクコーポレーション事件・大分地裁平25.12.10判決）……1090-44

**雇止め** 8回の契約更新を重ね、4年間継続雇用されてきた時給制契約社員である被控訴人（一審原告）Bに対する雇止めにつき、一般的方針を告知しなかった控訴人（一審被告）Y社の対応が雇止め回避努力を果たすものではないとしてBの地位確認・賃金等請求を認容した一審判決が覆され、本件雇止めは、客観的に合理的な理由を欠き社会通念上相当でないとはいえないとして、Bの請求が棄却された例（日本郵便〔苫小牧支店・時給制契約社員B雇止め〕事件・札幌高裁平26.3.13判決）……1093-5

**雇止め** 雇止めをする3名の人選を行うとの方針を立てた段階で、労働時間の短縮に応じた者を雇止めの対象から除外することを告知していなかったとしても、その人選が恣意的であると手続きが濫用的であるなどの特段の事情が認められない以上、労働時間の短縮に応じた社員を優先的に雇止めの対象から除外することが不合理であるとまでは認められず、旧会社において労働時間の短縮に応じた者を雇止めの対象から除外することを告知すべき義務があったともいえないとして、控訴人（一審原告）Xの請求を棄却した一審判断が維持された例（日本郵便〔苫小牧支店・時給制契約社員A雇止め〕事件・札幌高裁平26.2.14判決）

……1093-74（ダ・全文）

**雇止め** 原告Xと被告Y<sub>1</sub>社の契約は、Y<sub>1</sub>社の人手不足を解消するための臨時的なものであったとみるのが相当であり、Y<sub>1</sub>社は、契約期間を平成22年12月20日までとする労働契約書の締結に際し、Xに受注売上業務を関連会社に移管したことおよびCの復帰により企画・業務部の人員に余剰が生じたことを説明して以後の契約更新をしないことを伝え、Xもこれを了承し、不更新条項のある労働契約書に署名・押印しているのであるから、たとえそれまでに2回の契約更新が行われていたとしても、Xには同日以降の契約更新について合理的期待があったとは認められず、本件雇止めは、解雇権濫用法理を類推適用すべき場合に当たらないとされた例（富士通関西システムズ事件・大阪地裁平24.3.30判決）……1093-82（ダ）

**雇止め** 契約期間を1年とする有期雇用で採用された大学教員の原告Xの雇止めについて、被告Y学園における有期雇用の教員の雇用形態が、複数年にわたる一貫した学生の教育を予定していたこと、Y学園におけ

る規程の文言や採用面接時の説明等からすると、Xにおいて本件労働契約が少なくとも3年間は継続して雇用され、その間に2回更新されるものと期待することについて合理的な理由があると認めるのが相当であるとされた例（福原学園〔九州女子短期大学〕事件・福岡地裁小倉支部平26.2.27判決）……………1094-45

**雇止め** Xの健康状態や、育児、事務処理上の問題点を理由とした雇止めについて、いずれも客観的に合理的な理由を欠き、社会通念上相当でないとされた例（福原学園〔九州女子短期大学〕事件・福岡地裁小倉支部平26.2.27判決）……………1094-45

**雇止め** 原告X・被告Y社間に1年の有期雇用契約が締結されたものとは認められず、仮にそうであったとしても、定年後の継続雇用制度の趣旨からすればXには更新の合理的期待があり、降格後のマネージャーとしてのXの職務に問題があったと認められないことからすれば、本件雇止めは相当性を欠くものであるとして、平成25年3月分の賃金として降格後の賃金額（減額賃金）49万8000円および4月分から本判決確定の日までの賃金として62万1000円の支払いが命じられた例（ブーランジェリーエリックカイザージャパン事件・東京地裁平26.1.14判決）……………1096-91(ダ)

**雇止め** 派遣および期間従業員として契約更新を繰り返し就労していた原告X<sub>3</sub>に対する雇止めについて、被告Y<sub>2</sub>社において、人員削減の必要性があったこと、雇止めを回避するための相応の措置が講じられていたこと、人選が合理的なものであること、雇止めの手続きが不十分であったとはいえないことから、客観的合理性および社会通念上の相当性を欠くものではないとされた例（日産自動車ほか〔派遣社員ら雇止め等〕事件・横浜地裁平26.3.25判決）……………1097-5

**雇止め** Y<sub>2</sub>社の期間従業員であった原告X<sub>4</sub>について、試用期間後の契約更新の他には、契約更新をしないことなどから、そもそも雇用継続に合理的期待を有していたと認めることはできず、雇止めにつき解雇権濫用法理の類推適用を検討するまでもなく、雇止めが無効であるといえないとされた例（日産自動車ほか〔派遣社員ら雇止め等〕事件・横浜地裁平26.3.25判決）……………1097-5

**雇止め** 被控訴人（一審被告）Y大学において競争的研究資金に基づく謝金業務に従事した後に、同大学と期間を1年とする有期労働契約を締結し、その後3回にわたって同契約が更新された後に行われた雇止めについて、控訴人（一審原告）Xの雇用継続に対する期待の合理性を否定した原判決が維持された例（北海道大学〔契約職員雇止め〕事件・札幌高裁平26.2.20判決）……………1099-78

**雇止め** Y大学で有期雇用について3年以上は更新しないという3年雇用の方針が浸透するなかでは、Xが3年雇用の方針を認識した時点において、すでに雇用

継続についての合理的期待を有していたと認められるか否かが重要であるとされた例（北海道大学〔契約職員雇止め〕事件・札幌高裁平26.2.20判決）

……………1099-78

**雇止め** 非正規職員について、労働契約が更新されても最長3年間に限り雇用するという3年雇用の方針が採用されていたなかで、契約職員として1年の労働契約関係を4年にわたり継続し、それ以前にも謝金業務に従事してきたXに対する雇止めを適法とした原判決が維持された例（北海道大学〔契約職員雇止め〕事件・札幌高裁平26.2.20判決）……………1099-78

**期間満了** 原告Xは、更新の合理的期待が存在したことについて主張立証していないので、本件雇用契約は、期間満了日である平成25年3月20日をもって終了したとみるほかないとされた例（トラベルイン事件・東京地裁平25.12.17判決）……………1091-93(ダ)

**期間満了** 本件業務に関する求人情報には「長期（3か月以上）」との記載があるが、雇用契約書には「実際に更新するか否かは、従事している業務の状況による」と記載されていること等に照らすと、「長期（3か月以上）」との記載が更新を保証するものということとはできないし、A食品が年末の繁忙期の労働力を期待していたこと等は、本件契約が更新を視野に入れたものであるということができるとは認められないから、更新が1度もされないXについて、更新の合理的期待があったと認めるに足りる事情はないというべきであり、本件契約は期限の平成24年8月31日をもって終了したとされた例（アウトソーシング〔解雇〕事件・東京地裁平25.12.3判決）……………1094-85(ダ)

**期間満了** 原告Xの地位確認を求める部分は確認の利益がないから不合法として却下された例（NHK神戸放送局〔地域スタッフ〕事件・神戸地裁平26.6.5判決）……………1098-5

**契約の解除** 労契法17条1項に規定する「やむを得ない事由」とは、期間の定めのない労働契約における一般的な解雇権濫用の判断基準よりも強度のものが必要であり、期間の満了を待たずに解雇を行わなければならないほど切迫した事情が必要であると解するのが相当であり、Xの成績不良をもって「切迫した事情」に該当すると認めるのは困難であり、手続的要件にも欠けるとして、期間途中の解約が無効とされた例（NHK神戸放送局〔地域スタッフ〕事件・神戸地裁平26.6.5判決）……………1098-5

**退職の意思表示** ファンド事業を営む被告Y社において電話を用いた営業を行っていた原告Xが、採用から1か月半を経過しても新規契約を成立させることができなかつたところ、Y社の代表者から呼び出されて「成績があがらないならやめてくれ」と告げられたことを受けて退職したという事案につき、この退職はXの自

主的なもののみとすることはできず、使用者による解雇であるとされた例（ベストFAM事件・東京地裁平26.1.17判決）……………1092-98

**その他：休職期間満了** 被告Y社の就業規則の規定は、業務外の傷病による休職期間満了時の雇用契約の終了事由を規定したものと解せられるから、使用者であるY社は、労働者である原告Xが傷病によって休職を命じられ、就業規則所定の休職期間の満了による雇用契約の終了を抗弁として主張・立証し、Xが復職を申し入れ、休職事由が消滅したことを再抗弁として主張・立証すべきであり、Xは、所定の休職期間満了までに、Y社に対し、復職を申し入れ、債務の本旨に従った労務提供ができる程度に病状が回復した事実を主張し、客観的証拠をもって立証する必要があるとされた例（伊藤忠商事事件・東京地裁平25.1.31判決）……………1083-83(ダ)

**その他：休職期間満了** 控訴人（一番原告）Xの精神障害は、休職中の平成19年10月を過ぎた頃には業務に起因する心理的負荷により生じたものとはいえず、被控訴人（一番被告）Y<sub>2</sub>社から雇用を解かれた21年1月30日の時点で、うつ病の発症から3年以上が経過してもなおその症状が全快せず、Y<sub>2</sub>社で業務に従事することが困難であったとして、Y<sub>2</sub>社による解雇が有効とされた例（横河電機〔SE・うつ病罹患〕事件・東京高裁平25.11.27判決）……………1091-42

**その他：休職期間満了** 原告Xの精神障害の悪化について、違法な退職勧奨によるもので業務起因性が認められ、休職期間の満了により退職したとすることはできないとして、地位確認請求が認容された例（エム・シー・アンド・ピー事件・京都地裁平26.2.27判決）……………1092-6

## 就業規則

**効力** 運行協定書は、就業規則一般に必要な周知性を満たしているとはいえないから、その余の点について判断するまでもなく、原告Xと被告Y社との間の労働契約の内容と認めることはできず、単なる業務心得または運行指針に止まるとされた例（東名運輸事件・東京地裁平25.10.1判決）……………1087-56(ダ)

**効力** 退職金規定Aから退職金規定Bへの変更について合理性を認めることはできず、同変更は無効であり、依然として退職金規定Aが効力を有するとされた例（乙山株式会社事件・大阪地裁平25.11.19判決）……………1088-51

**効力** 被告Y社は、変更後の準社員就業規則、同賃金規程を労働者に周知させたものと認められ、準社員就業規則の変更は、労働者の受ける不利益の程度、労働条件の変更の必要性、変更後の就業規則の内容の相当性その他の就業規則の変更にかかる事情に照らして合

理的なものであると認められるから、原告XとY社間の労働契約の内容である労働条件は、変更後の準社員就業規則に定めるところによるべきものとされた例（ニヤクコーポレーション事件・大分地裁平25.12.10判決）……………1090-44

**効力：役職定年制** 就業規則の不利益変更に関する最高裁判例の趣旨によれば、労働条件を労働者に不利益に変更する内容でありかつ合理性がない就業規則の変更であっても、労働者の個別の同意がある場合には、当該労働者との間では就業規則の変更によって労働条件が有効に変更されるが、当該同意は労働者の労働条件が不利益に変更されるという重大な効果を生じさせるものであるから、その同意の有無の認定については慎重な判断を要し、各労働者が当該変更によって生じる不利益性について十分に認識したうえで自由な意思に基づき同意の意思を表明した場合に限って同意をしたことが認められるとされた例（熊本信用金庫事件・熊本地裁平26.1.24判決）……………1092-62

**効力：役職定年制** 被告Y社支店の次長職に該当する原告X<sub>5</sub>らが「職員代表」の肩書きで「役職定年制規程を導入することに係る意見書」と題する書面に「異議ありません」と記載して署名、押印したことについて、役職定年制に関する認識の程度、Y社による強制の有無、「職員代表」として署名、押印したことの意味などについて検討して、X<sub>5</sub>らは自由な意思に基づき役職定年制の導入に同意したと判断された例（熊本信用金庫事件・熊本地裁平26.1.24判決）……………1092-62

**効力：役職定年制** 役職定年制の導入に関して、X<sub>5</sub>らを除く原告X<sub>4</sub>らが反対の意思を表明せずに変更後の給与等を受け取っていたことをもって就業規則の変更で黙示的に同意したとは認められないとされた例（熊本信用金庫事件・熊本地裁平26.1.24判決）……………1092-62

**効力** 本件第一次変更は、労契法10条にいう「就業規則の変更」に当たるといっても、これに準ずるものであるということもできず、同条にいう「変更後の就業規則を労働者に周知させ」ということもできないから、労契法8条、9条に反し無効であるとした一審判決が維持された例（シオン学園〔三共自動車学校・賃金体系等変更〕事件・東京高裁平26.2.26判決）……………1098-46

**効力** 原告X<sub>4</sub>らの賃金減額の必要性は非常に高い一方、X<sub>4</sub>らの不利益は殊更に大きいものであったということではできず、代償措置や経過期間が設けられていないものの、賃金減額の必要性が非常に高いものであることに照らすと、このことをもって本件第二次変更が合理性を欠くということまではできないとして、本件第二次変更は、合理的なものであり、労契法10条により、有効であるとした一審判決が維持された例（シオン学園〔三共自動車学校・賃金体系等変更〕事件・東

京高裁平26.2.26判決)……………1098-46

**効力** 3年近くにわたり20回以上、団体交渉が行われてきたこと、本件第二次変更は、本件第一次変更の実施から1年余り経過して、その内容を給与規程に明示したものであることを考慮すると、本件第二次変更の実施に当たり代償措置や経過規程が設けられていないからといって、直ちに変更後の本件新給与規程が内容の相当性を欠くということとはできないとされた例(シオン学園〔三共自動車学校・賃金体系等変更〕事件・東京高裁平26.2.26判決)……………1098-46

**解釈** 一般に、存続期間の定めのある雇用契約については、短期間の臨時的雇用として期間満了後の更新等による雇用継続がそもそも想定されていない形態のものから、およそ労働力の臨時的需要に対応するものとはいいがたい状況のものまでさまざまな形態が考えられるのであり、当該被用者が、被告Y社との間で存続期間の定めのある雇用契約を締結した場合であっても、あらゆる場合において、当該被用者が「一定期間を定めて臨時に雇い入れられた者」に含まれ、退職金請求権を有しないものと解するのは、退職金の賃金後払的性格および功労報償的性格に照らして相当とはいえないとされた例(ディエスヴィ・エアーシー事件・東京地裁平25.12.5判決)……………1093-79(ダ)

## 労働安全・災害補償

**業務上外** 自殺した労働者Kは、自殺3か月前には月129時間50分にも上る時間外労働に従事し、また自殺5か月前から月100時間程度か、それを超える恒常的な長時間の時間外労働に従事していたことに加え、内容的にも肉体的・心理的負担を伴う業務に従事したこと、さらには被告Y<sub>1</sub>社の営業所長Y<sub>2</sub>による叱責や新入社員としての緊張や不安がKの心理的負担を増加させたことによって、相当程度に強度の肉体的・心理的負担が継続的にかかった結果、平成21年9月中旬頃に適応障害を発病し、適応障害発症後も引き続き長時間の時間外労働への従事を余儀なくさせられ、適応障害の状態がより悪化するなかで、同年10月6日、午後出勤の前に飲酒をするという問題行動を起こし、これがY<sub>2</sub>を始めC<sub>1</sub>営業所の従業員に知られるところとなったことにより、従前Kの情緒を不安定にさせていた解雇の不安が増大し、それまでに蓄積した疲労と相まって、Kは正常な認識、行為選択能力および抑制力が著しく阻害された状態となり、自殺したものであり、このような経過および業務以外に特段の自殺の動機が存在がうかがわれないことからして、本件自殺はKの業務に起因するものであったと認めるのが相当であるから、本件自殺と業務との間には相当因果関係があるとされた例(岡山県貨物運送事件・仙台地裁平25.6.25判決)……………1079-49

**業務上外** 労働者が業務に起因して負傷または疾病を生じた場合とは、業務と負傷または疾病との間に相当因果関係があることが必要であり、上記相当因果関係があるというためには、当該災害の発生が業務に内在する危険が現実化したことによるものとみることができることを要するとされた例(国・尼崎労基署長〔園田競馬場〕事件・大阪高裁平24.12.25判決)

……………1079-98

**業務上外** 労働者(被災者)が業務遂行中に、同僚あるいは部下からの暴行という災害により死傷した場合には、当該暴行が職場での業務遂行中に生じたものである限り、当該暴行は労働者(被災者)の業務に内在または随伴する危険が現実化したものと評価できるのが通常であるから、当該暴行が、労働者(被災者)との私的怨恨または労働者(被災者)による職務上の限度を超えた挑発的行為もしくは侮辱的行為によって生じたものであるなど、もはや労働者(被災者)の業務とは関連しない事由によって発生したものであると認められる場合を除いては、当該暴行は業務に内在または随伴する危険が現実化したものであるとして、業務起因性を認めるのが相当であるとされた例(国・尼崎労基署長〔園田競馬場〕事件・大阪高裁平24.12.25判決)……………1079-98

**業務上外** 男性警備員が、来場者や警備員を含めて圧倒的に男性が多い園田競馬場において、近隣で1対1の関係にもなり得る数少ない魅力的な女性であるマークレディに対して、恋愛感情を抱くことも決してないとはいえず、その結果、男性警備員が良識を失い、ストーカー的行動を引き起こすことも、まったく予想できないわけではなく、それぞれの採用条件や配置状況等に照らすと、単なる同僚労働者間の恋愛のもつれとは質的に異なっており、いわばマークレディとしての職務に内在する危険性に基づくものであると評価するのが相当であるとされた例(国・尼崎労基署長〔園田競馬場〕事件・大阪高裁平24.12.25判決)……………1079-98

**業務上外** 病院に勤務する臨床検査技師Kの自殺につき、自殺の1か月前に約96時間程度の時間外労働をしていたこと、超音波検査担当による心理的負担が大きく、自殺当日に2時間近く遅刻をしたうえ、上司からの「早く起きろ、ばかもの、死ぬ」という留守番電話のメッセージを聞いていたことも相まって、その心理的負担が過度に蓄積したことにより、うつ病エピソードを発症し、その影響により自殺に至ったと認めるのが相当であるとして、一審判断を覆して、業務と自殺との間の相当因果関係が肯定された例(医療法人雄心会事件・札幌高裁平25.11.21判決)……………1086-22

**業務上外** 使用者は、その雇用する労働者に従事させる業務を定めてこれを管理するに際し、業務の遂行に伴う疲労や心理的負担等が過度に蓄積して労働者の心身の健康を損なうことがないように注意する義務を負う

と解するのが相当であり、使用者に代わって労働者に対し業務上の指揮監督を行う権限を有する者は、使用者の前記注意義務の内容に従って、その権限を行使すべきであるとされた例（医療法人雄心会事件・札幌高裁平25.11.21判決）……………1086-22

**業務上外** 長時間労働等によって労働者が精神障害を発症し自殺に至った場合において、使用者が、長時間労働等の実態を認識し、または認識し得る限り、使用者の予見可能性に欠けるところはないというべきであって、予見可能性の対象として、うつ病等の精神障害を発症していたことの具体的認識等を要するものではないと解するのが相当であるとされた例（医療法人雄心会事件・札幌高裁平25.11.21判決）……………1086-22

**業務上外** 被控訴人（一審被告）Y法人には、Kが過重な心理的負荷を蓄積することがないように、時間外労働、時間外労働と同視されるべき本件自習時間を削減したり、超音波検査担当による心理的負荷を軽減するための適切な措置を講じるべき注意義務があったとされた例（医療法人雄心会事件・札幌高裁平25.11.21判決）……………1086-22

**業務上外** エステ教室においてマッサージ等の業務に従事していた原告Xにつき、業務量について数値的に正確な把握は困難ではあるものの、平成19年4月以降のXの上半肢負荷の状況は同年6月にかけて相当の伸びをみせていると窺うには十分であること、そして、人員が手薄であったことも手伝って、業務量以外の要因としての執務環境も緊張感を要する相当過酷な状況にはなっていたと指摘できること等に照らせば、通常業務による負荷を超える一定の負荷があり、促進要因があったものとして、Xの業務は「過重な業務」に当たるとされた例（国・新宿労基署長〔気エステティックイヴ〕事件・東京地裁平26.1.27判決）……………1092-31

**業務上外** 石綿ばく露作業に従事した労働者が発症した原発性肺がんについて、業務起因性を肯定するためには、当該労働者において、肺がん発症の相対リスクを2倍以上に高める25本/ml×年の石綿累積ばく露量が存在したことが認められる必要があるものと解するのが相当であるとされた例（国・大田労基署長〔日航インターナショナル羽田〕事件・東京地裁平26.1.22判決）……………1092-83

**業務上外** 精神疾患の悪化の前に強い心理的負荷となる業務による出来事が認められたことをもって、直ちにそれが精神障害の悪化の原因であるとまで判断することはできず、精神障害を発症させるほどに強度の心理的負荷を伴う「特別な出来事」に該当する出来事等があり、その後おおむね6か月以内に精神障害が自然経過を超えて著しく悪化したと医学的に認められる場合については、その心理的負荷が悪化の原因であると推認して、業務起因性を認めるのが相当であるとされた例（国・天満労基署長〔明生病院〕事件・大阪地裁

平26.1.15判決）……………1093-57

**業務上外** Kの時間外労働時間数によれば、Kの業務が量的に過重な負荷であったものと認めることは困難であり、休日の数も、発症前1か月目から6か月目の間に、それぞれ8日ないし10日が確保されていたと認められ、Kの業務が生身の人間と接し、その基本的動作能力の回復を目的とするものであることを考慮しても、Kの業務が質的に過重な負荷であったものと認めることは困難であることから、Kが若年であり、心臓疾患の既往歴は認められないことを考慮しても、Kの業務と本件死亡との間に相当因果関係を認めることはできないとされ、原告Xらの被告Y法人に対する安全配慮義務違反および不法行為に基づく損害賠償請求が棄却された例（医療法人社団明芳会〔R病院〕事件・東京地裁平26.3.26判決）……………1095-5

**業務上外** 本件病院の過重業務や上司らの不法行為等がKに与えた心理的負荷は非常に大きく、同人と職種、職場における立場、経験等の点で同等の者にとっても、社会通念上客観的にみて本件疾病を発症させる程度に過重であったと評価せざるを得ないから、これらの行為と本件疾病との間には優に相当因果関係が認められ、本件疾病のエピソードとして自殺観念や行為が挙げられ、本件の全証拠によってもKが本件疾病と無関係に本件自殺に至ったことを認めるに足りないことからすれば、本件自殺は本件疾病の精神障害の症状として発現したと認めるのが相当であり、上記各行為と本件自殺との間の相当因果関係も認められることができるとされた例（公立八鹿病院組合ほか事件・鳥取地裁米子支部平26.5.26判決）……………1099-5

**業務上外** 使用者および指揮監督者が回避する必要性があったのは、うつ病罹患またはこれによる自殺を生む原因となる危険な状態自体の発生であり、使用者および指揮監督者が当該労働者の健康状態が何らかの精神疾患を生じる程度に悪化していることを現に認識していたか、あるいは、それを現に認識していなかったとしても、就労環境に照らしてその恐れがあることを具体的かつ客観的に認識し得た場合には、結果の予見可能性が認められるものと解するのが相当であり、業務に関して結果との間に相当因果関係がある不法行為をした場合の予見可能性についても、労働者が置かれている就労環境やそれによる負荷と相まって、何らかの精神疾患を生じる恐れがあることを具体的かつ客観的に認識し得た場合に認められると解するのが相当であるとされた例（公立八鹿病院組合ほか事件・鳥取地裁米子支部平26.5.26判決）……………1099-5

**業務上外** 亡Kは、新入社員として緊張や不安を抱えるなかで、本件自殺の5か月前（入社約1か月後）から恒常的な長時間にわたる時間外労働を余儀なくされ、本件自殺の3か月前には、時間外労働は月129時間50分にも及んでいたものであり、その業務の内容も、空

調の効かない屋外において、家電製品を運搬すること等の、経験年数の長い従業員であっても相当の疲労感を覚える肉体労働を主とするものであったと認められ、このようななか、Kは、新入社員にまみられるようなミスを繰り返して被控訴人（一審被告）Y<sub>2</sub>から厳しい叱責を頻回に受け、業務日誌にも厳しいコメントを付される等し、自分なりにミスの防止策を検討する等の努力をしたものの、Y<sub>2</sub>から努力を認められたり、成長をほめられたりすることがなく、本件自殺の約3週間前には、Y<sub>2</sub>から解雇の可能性を認識させる一層厳しい叱責を受け、解雇や転職の不安を覚えるようになっていったと認められるのであり、このようなKの就労状況等にかんがみれば、Kは、総合的にみて、業務により相当強度の肉体的・心理的負荷を負っていたとされた例（岡山県貨物運送事件・仙台高裁平26.6.27判決）……………1100-26

**公務上外** 奈良市職員Kが、冬季の深夜に約1時間30分ほど屋外でパワーショベルの操作に従事したことにつき、待機時間も含めると約2時間10分程度、3度以下という低い気温にさらされながら屋外での作業に従事したことによって、Kは相当程度の寒冷刺激を受けたものであり、プラーク破綻の要因である交感神経の一過性の過剰な緊張を生じさせて急性心筋梗塞発症の基礎となる血管病変等をその自然的経過を超えて著しく増悪させ得るものであったと認めた一審の判断が維持された例（地公災基金奈良県支部長〔奈良市職員〕事件・大阪高裁平25.6.14判決）……………1081-29

**公務上外** 深夜かつ寒冷環境での本件勤務に従事したKが、休日を自宅で寝て過ごした後、週明けの勤務を終えて退庁したところで急性心筋梗塞を発症して死亡したことにつき、本件勤務時ないしその直後にKの冠動脈に存したプラークが破綻したものの、直ちには閉塞に至らず、特段の自覚症状も出ないまま、その後の時間の経過の中で閉塞に至って急性心筋梗塞を発症したものとされ、本件勤務から約64時間を経ての本件疾病発症との間に相当因果関係を認めた一審の判断が維持された例（地公災基金奈良県支部長〔奈良市職員〕事件・大阪高裁平25.6.14判決）……………1081-29

**公務上外** ストレスによる影響の程度は個人差があるから、公務起因性の有無は、被災者自身を基準にして判断すべきであり、仮に客観的な基準で判断するとしても、公務の提供が期待されている者のすべてを対象とし、そのような者のなかで最も危険に対する抵抗力の弱い者を基準として判断すべきとして、公務起因性を否定した一審判決を取り消して、控訴人（一審原告）Xの請求を認めた例（地公災基金三重県支部長〔旧A町職員〕事件・名古屋高裁平25.5.15判決）……………1081-61

**公務上外** Kの死亡当時の業務は、教育課長の職務の範囲内のものではあるが、旧A町の教育課長としては

通常行うことがまれな業務であって、いわゆる日常業務とは質的に著しく異なるほか、いずれの業務の内容も難易度が高く責任の重いものであり、Kは、これらの業務と通常業務とを同時に行わなければならない、海外派遣問題の対応から死亡までの16日間の時間外勤務時間も、通達が定める2週間に50時間との基準に近いものであったから、これらの業務は、Kはもとより平均的労働者にとっても相当に過重なものであり、相当な精神的負荷および肉体的負荷を生じさせるものと認められるとされた例（地公災基金三重県支部長〔旧A町職員〕事件・名古屋高裁平25.5.15判決）……………1081-61

**公務上外** 町の海外派遣事業に関して住民から問題視され、マスコミ対応に追われるなかでのKの死亡について、公務による過大な負荷が、Kの基礎疾患である拡張型心筋症をその自然的経過を超えて増悪させ、Kを死亡させたものと認められるから、公務とKの死亡との間には相当因果関係があるとされた例（地公災基金三重県支部長〔旧A町職員〕事件・名古屋高裁平25.5.15判決）……………1081-61

**公務上外** ホームヘルパーとして訪問介護業務に従事していた原告Xが頸肩腕障害と腰痛症を発症したことにつき、Xの勤務状況は頸肩腕部や腰部に生じた疲労を蓄積させるものであったと認められた例（地公災基金大阪府支部長〔吹田市介護職員〕事件・大阪地裁平25.7.29判決）……………1082-36

**公務上外** Kの本件精神疾患（うつ病）の発症は、その公務の中で同種の公務に従事する労働者にとって一般的に精神障害を発症させる危険性を有する精神的ストレスを受けたことに起因して生じ、増悪したものとみるのが相当であり、Kの自殺は上記精神障害の結果、正常の認識、行為選択能力が著しく阻害され、また自殺行為を思い止まる精神的な抑制力が著しく阻害されている状態で行われたものというべきであるとした一審判断が維持された例（地公災基金広島県支部長〔県立高校教諭〕事件・広島高裁平25.9.27判決）……………1088-60

**公務上外** 本件トイレにおいて、Kが心筋梗塞を発病して倒れたことの発見が遅れ、そのために適切な治療を受ける機会を喪失したこと自体をもって、公務に内在しあるいは随伴する危険の現実化とはいえず、本件災害においてはKが治療を受ける機会を喪失したとも認めるに足りないとして、公務起因性が否定された例（地公災基金福島県支部長〔公立H病院職員〕事件・東京高裁平26.4.22判決）……………1090-5

**損害賠償** Kの上司は、Kの業務を遅くとも午後8時から9時までに終了させるよう調整し、Kに対して超音波検査の担当件数を減らすことを打診しただけであり、具体的、実効的な措置を講ずるのを怠り、安全配慮義務を怠っていたとして、逸失利益、死亡慰謝料等の損害賠償請求が認容された例（医療法人雄心会事件・札幌高裁平25.11.21判決）……………1086-22

**損害賠償** 被告Y<sub>1</sub>社の代表取締役である被告Y<sub>2</sub>は、Y<sub>1</sub>社の唯一の取締役であり、原告Xに対する安全配慮の状況について、当然に知る立場にありながら、これを是正しなかったと認められ、有限会社の役員としてその職務を行うにつき、少なくとも重過失があったというほかなく、本件事故によってXに生じた損害につき、Y<sub>1</sub>社に連帯して、不法行為責任を負うとして、合計192万0785円の支払いが命じられた例（種広商店事件・福岡地裁平25.11.13判決）……………1090-84(ダ)

**損害賠償** Kの自殺について、Y<sub>2</sub>に対する不法行為に基づく損害金等の請求を棄却した一審判決を変更し、Y<sub>2</sub>は控訴人（一審被告）Y<sub>1</sub>社と連帯して損害賠償責任を負うとされた例（岡山県貨物運送事件・仙台高裁平26.6.27判決）……………1100-26

**その他：未確定の時間外労働の取扱い** 臨床研修医として勤務していた亡Kの死亡が公務災害であるとされ、遺族補償一時金等の支給額を算定する際に基礎となる平均給与額について、時間外労働の有無に争いがあるとしても、当該時間を適切に算定したうえで平均給与額に含めるべきとした一審判断が維持された例（地公災基金奈良県支部長〔県立三室病院〕事件・最高裁二小平25.4.17決定）……………1085-5

**その他：未確定の時間外労働の取扱い** 具体的な平均給与額の算定に当たり、時間外勤務、休日勤務、夜間勤務等について、在院時間を前提に、例えばその何割かを割合的に認定するなどの方法により、上告人兼申立人（Y基金）は自ら合理的に相当な時間外労働を算定し、これに基づく一定の未払手当を考慮するべきであったとした一審判断が維持された例（地公災基金奈良県支部長〔県立三室病院〕事件・最高裁二小平25.4.17決定）……………1085-5

**その他：遺族補償年金等受給資格** 遺族補償年金の受給権者の範囲について配偶者のうち、夫にのみ年齢要件（60歳以上。当分の間55歳以上）があることにつき、本判決における違憲審査基準を前提として、男女間の就業形態や収入の差が相対的なものであること、日本型雇用慣行の変容により非正規の男性労働者の割合が増加してきたこと、核家族化の進行により妻が死亡した場合に遺族である夫が家庭責任を担わざるを得ないこと、児童扶養手当（従来は、母子家庭にのみ支給していた）を父子家庭にも支給する法改正がなされたことなどを指摘して、上記の区別が憲法14条1項（法の下の平等）に違反して違憲・無効であるとされた例（地公災基金大阪府支部長〔市立中学校教諭〕事件・大阪地裁平25.11.25判決）……………1088-32

**その他：安全配慮義務** 被告Y学園が原告短期大学准教授Xに対して資格支援講座担当および研究室待機を命じたことは、業務上の必要性に乏しく、かつ、使用者の安全配慮義務を尽くそうとすることなく発せられたものとして違法との評価を免れず、実質的にはXの

労務提供の受領を拒絶する状態が継続しているものと解するのが相当であるから、これに従う義務はなく、XがY学園に対して労務を提供できないのは、Y学園の責めに帰すべき事由による履行不能と認められるとされた例（学校法人市邨学園〔名経大短期大学部〕事件・名古屋地裁平26.4.23判決）……………1098-29

## 争訟・その他

**損害賠償** 被告Y<sub>1</sub>社は、新入社員であるKを過重な長時間労働に従事させたうえ、被告Y<sub>2</sub>からの日常的な叱責にさらされるままとし、過度の肉体的・心理的負担を伴う勤務状態に置いていたにもかかわらず、Kの業務の負担や職場環境などに何らの配慮をすることなく、その長時間勤務等の状態を漫然と放置していたのであって、かかるY<sub>1</sub>社の行為は、不法行為における過失（注意義務違反）を構成するものというべきであり、Y<sub>1</sub>社の注意義務違反によりKが本件自殺に至ったものであるから、Y<sub>1</sub>社は不法行為責任を負うとされた例（岡山県貨物運送事件・仙台地裁平25.6.25判決）……………1079-49

**損害賠償** Y<sub>2</sub>に、Y<sub>1</sub>社における人員配置の権限があったとは認められないことや、Kの同期入社社員のメールからみてY<sub>1</sub>社の他の営業所においても報告とは異なる長時間労働が常態化していたものとうかがわれることからすれば、Y<sub>2</sub>としては、Y<sub>1</sub>社に対してC<sub>1</sub>営業所における従業員の増員を要請し、その後も毎月の残業時間の報告によってC<sub>1</sub>営業所における従業員の長時間時間外労働が解消されていないことをY<sub>1</sub>社に認識させていたことをもって、Y<sub>2</sub>の権限の範囲内で期待される相応の行為を行っていたと評価することができ、Y<sub>2</sub>がY<sub>1</sub>社の注意義務の内容に従って業務上の指揮監督を行う権限を行使すべき義務に違反したとまでいうことはできないこと等から、Y<sub>1</sub>社がKに対する安全配慮義務違反の不法行為に基づく損害賠償債務を負うことのほか、Y<sub>2</sub>がKに対して不法行為法上の責任を負うものとは認めることができないとされた例（岡山県貨物運送事件・仙台地裁平25.6.25判決）……………1079-49

**損害賠償** 派遣先は労働者派遣契約において「安全及び衛生に関する事項」や「苦情処理に関する事項」を定める義務があり、このことは偽装請負（違法派遣）の場合でも異ならないところ、本件業務委託契約ではこれらが設けられていないなかで、派遣先による交代要請は安易なもので正当な理由がなく、交代条項に基づく権限を濫用したとされ、原告Xが職場と収入を失ったことと派遣先による本件交代要請の間には相当因果関係があり、本件交代要請は国賠法上も違法であるとして、一審判断が取り消され、経済的損害、精神的損害、弁護士費用の合計165万円の損害賠償が認め

られた例（国〔神戸刑務所・管理栄養士〕事件・大阪高裁平25.1.16判決）……………1080-73

**損害賠償** 被告Y社従業員に対して残業代請求をすることを勧奨・推奨して、Y社の体制・雇用環境等を批判しているとして、刑事告訴または損害賠償請求を行う旨、Y社から原告Xに対してなされた本件警告書の送付行為につき、不法行為に当たらないとされた例（キュリオステーション事件・東京地裁平25.7.17判決）……………1081-5

**損害賠償** 無効な本件懲戒解雇がなされたことによって原告Xに生じた損害は、特段の事情がない限り、本件懲戒解雇が無効と判断され、解雇期間中の賃金が支払われれば回復されるものと解されるから、無効な懲戒解雇がなされたからといって、そのことだけで当然に不法行為が成立して慰謝料請求権が発生するものではないとされた例（乙山商会事件・大阪地裁平25.6.21判決）……………1081-19

**損害賠償** 被告Yが本件停職処分に至ったのは、Yの担当職員が原告Xの弁明にもかかわらず、その職務上通常尽くすべき調査義務に違反して、漫然と本件停職処分の根拠となる72回の出勤時限の遅参と71回の出勤記録の修正指示を認定したことにあり、また、本件停職処分の公表も、Yが通常尽くすべき調査義務に違反して、漫然と本件停職処分が行われたことによるものであるとされ、本件停職処分に伴う減収分および慰謝料等386万1239円の支払いが命じられた例（東京都〔M局職員〕事件・東京地裁平25.6.6判決）……………1081-49

**損害賠償** 被告Y<sub>2</sub>の行為は、Y<sub>1</sub>社の代表取締役として、会社財産を、善管注意義務をもって保管する義務に違反したもとして、任務懈怠に当たる行為といふべきであり、そしてY<sub>1</sub>社には、廃業の時点で、保証金のほかにみるべき資産はなく、Y<sub>2</sub>が返還された保証金を個人的に消費ないし隠匿したことにより、原告Xらは、Y<sub>1</sub>社から本件各貸金および立替金ならびに未払賃金の返還を受けることが実質的に不可能となったと認められるから、Y<sub>2</sub>は、Xらに対し、会社法429条1項に基づき、本件各貸金および立替金ならびに未払賃金相当額の損害賠償義務を負うとされた例（センバトラベル事件・大阪地裁平25.1.25判決）……………1081-87(ダ)

**損害賠償** 公務上外の認定処分の遅延が国家賠償法上違法であるといえるためには、公務災害の認定を申請した者がそれに対する処分の遅延により不法行為法上保護されるべき利益を侵害されたと評価できる場合でなければならないとされ、本件処分において、客観的に本件処分のために必要と考えられる期間を超過し、さらに長期間にわたり遅延が続いたものと評価することはできないとして原告Xの請求が退けられた例（地公災基金大阪府支部長〔吹田市介護職員〕事件・大阪地裁平25.7.29判決）……………1082-36

**損害賠償** 原告Xの上司である被告Y<sub>1</sub>のXに対する一連の行為は、Xに対する業務上の指導や業務上の必要性などの観点から正当な理由があったとは認められず、Xに対する不法行為を構成するというべきであり、Y<sub>1</sub>は、それによりXに生じた損害について、民法709条に基づく損害賠償責任を負うし、またY<sub>1</sub>のXに対する行為は、被告Y<sub>2</sub>社の業務執行の一環と認めるのが相当であるから、Y<sub>2</sub>社は民法715条に基づく使用者責任を負うとして、Xに対し連帯して23万0140円の支払いが認められた例（コスモアークコーポレーション事件（大阪地裁平25.6.6判決）……………1082-81(ダ・全文)

**損害賠償** 控訴人（一審被告）Y社は、正社員であるFらを製造ラインの監督責任者として選任し、作業担当者らを監督する業務を担当させるに当たり、業務上の指示・監督を行う際の指導方法、指導用の言葉遣い等について何らの指導を行っていなかったことが認められるが、この点は、Fら従業員の不法行為責任についてY社が使用者責任を負う以上に別途の評価を行うに足りるY社独自の違法行為があったとまでは認められないとされた例（アークレイファクトリー事件・大阪高裁平25.10.9判決）……………1083-24

**損害賠償** 本件苦情申出の事実認識後1か月のうちに、原告Xから事情聴取を行わず、監視強化を行うに止まったこと、あっせん申請書到着後、まずはXから事情聴取を行わなかったことが、直ちにY社固有の不法行為を構成するとまで断定するのは困難であり、また、Iが、Xに対し、仕事を続けたければそれ以上いふなどの発言をしたとまでは認めることができないから、Y社固有の不法行為に基づく請求部分は理由がないとされた例（アークレイファクトリー事件・大阪高裁平25.10.9判決）……………1083-24

**損害賠償** Fらの発言は監督者として、態様および回数において、不注意な逸脱部分はあるものの、Xに対する強い害意や常時嫌がらせの指向があるというわけではなく、態様としても受止めや個人的な感覚によっては、単なる軽口として聞き流すことも不可能ではない、多義的な部分も多く含まれていることも考慮すべきであり、これらを総合すると、慰謝料額としては全体として30万円と認めるのが相当であるとされた例（アークレイファクトリー事件・大阪高裁平25.10.9判決）……………1083-24

**損害賠償** 池袋ユニオンが、旧ユニオンの名称等を使用しているほか、インターネット上で新宿ユニオンに対する中傷の言辞を掲載したことは、新宿ユニオン的人格権を侵害するとして、池袋ユニオン執行委員長Xについて民法715条により、池袋ユニオンについて「一般社団法人及び一般財団法人に関する法律」78条の類推適用により、慰謝料50万円等の支払いが命じられた例（東京管理職ユニオン事件・東京地裁平25.8.30判決）……………1083-24

**損害賠償** 本件訓練において、D士長に投げ返しを認めた場合には、受け身の習熟度の低いKが、D士長の投げ返しに対して適切に受け身を取ることができず、頭部を打ち付ける危険性は十分にあったというべきであり、C3曹もかかる危険性を予見し得たということができ、したがって、Kが投げ技からの胴突きを行う際にD士長に投げ返しを認めたC3曹には、指導教官として負う注意義務に違反する過失があったものというべきであり、その過失により本件事故を発生させ、Kを死亡するに至らしたものであるとすることができるとして、被告Y(国)には国家賠償法1条1項に基づき損害を賠償すべき責任があるとされた例(国〔陸上自衛隊真駒内駐屯地・自衛官訓練死〕事件・札幌地裁平25.3.29判決)……………1083-61

**損害賠償** 原告Xらに経済的損失はなく、特別に慰謝されるべき精神的苦痛が発生したとも認めがたいため、不法行為に基づく損害賠償は認められないとされた例(東陽ガス事件・東京地裁平25.10.24判決)……………1084-5

**損害賠償** 法に反するおそれのある「聞き取り診療」や不正受給、院長の乱暴な言動などが行われていた職場環境で就労し、一方的な通告により不当な解雇を受けたとして、原告Xらからの慰謝料請求が一部認容された例(医療法人光優会事件・奈良地裁平25.10.17判決)……………1084-24

**損害賠償** Xらの業務命令拒否・職務放棄により、訪問看護サービスの実施が不可能となり損害を被ったとして、被告YからX<sub>1</sub>に対してなされた損害賠償請求につき、Yの正当な業務命令を拒否して職務を放棄したものと認められないとして、請求が否定された例(医療法人光優会事件・奈良地裁平25.10.17判決)……………1084-24

**損害賠償** 派遣先企業として現実に原告X<sub>1</sub>らを指揮命令して労働力の提供を受ける被告Y<sub>1</sub>社にも、同社を派遣先企業とする派遣労働関係にある派遣労働者であるX<sub>1</sub>らとの関係で、その雇用の維持または安定に対する合理的な期待をいわずらに損なうことがないよう一定の配慮をすべきことが信義則上要請されているとされた例(三菱電機ほか〔派遣労働者・解雇〕事件・名古屋高裁平25.1.25判決)……………1084-63

**損害賠償** 出向命令が人事権の濫用に当たるとしても、そのことから直ちに当該出向命令が不法行為に該当するわけではなく、当該出向命令の内容、発令に至る経緯、労働者が被る不利益の内容および程度等を勘案して不法行為該当性の有無を判断すべきであるとして、不法行為該当性が否定された例(リコー〔子会社出向〕事件・東京地裁平25.11.12判決)……………1085-19

**損害賠償** 被告Y<sub>2</sub>学院の事実認定が、合理性を著しく欠く恣意的な判断ということではできず、また、原告

Xの供述態度が原因で事実認定が困難となった面もあるから、本件懲戒解雇が社会的相当性を逸脱する不法行為法上違法な処分であると評価することはできないとされた例(学校法人A学院ほか事件・大阪地裁平25.11.8判決)……………1085-36

**損害賠償** 被告Y<sub>1</sub>の被害申告は、平成21年9月22日の出来事については明らかに虚偽であると認めるに足りる証拠はないが、その後Xから受けた被害に関する部分は虚偽が含まれていると認めるほかなく、不法行為に当たるとされた例(学校法人A学院ほか事件・大阪地裁平25.11.8判決)……………1085-36

**損害賠償** 被告Y<sub>1</sub>組合に対する、その所属する組合員または第三者をして原告X<sub>1</sub>社の本店、取引先、原告X<sub>2</sub>らの各自宅周辺における街宣活動等の差止請求と損害賠償請求、およびY<sub>1</sub>組合員Aらに対する損害賠償請求が認められた例(全日本建設運輸連帯労組関西地区生コン支部〔丙川産業ほか〕事件・大阪地裁平25.10.30判決)……………1086-67

**損害賠償** 原告Xからの慰謝料および弁護士費用の請求につき、社労士の業務が法律上の資格に基づくものであって一定の能力が要求されること、被告Y<sub>1</sub>法人の規模、Xが本件申請手続前に事前確認を怠っていること、Xについてはコミュニケーション不足の面が窺われること、被告Y<sub>2</sub>の本件解雇に関する認識を考慮すると、本件解雇が不法行為を構成するとはいいがたく、理由がないとされた例(社会保険労務士法人パートナーズほか事件・福岡地裁平25.9.19判決)……………1086-87(ダ・全文)

**損害賠償** 協同組合未加入会社の問題は、原告X社が解決の主体となるべき立場にはなく、生コンの価格の上昇が生コン会社で働く労働者の賃金等に反映される可能性はあるにしても、その影響は極めて間接的なものであって、これを目的とする本件抗議活動が、使用者に対する正当な労働組合活動といえるかどうかは、多分に疑問の余地があり、労働組合活動としての正当性や必要性の程度はそれほど高いものではないうえ、その態様はX社の自由意思を抑圧しあるいはその財産に対する支配を阻止するような行為に該当し、また、使用者の業務運営を不当に妨げるものであることは明らかであって、違法の評価は免れないとされた例(全日本建設運輸連帯労組関西地区生コン支部〔関西宇部〕事件・大阪地裁平25.11.27判決)……………1087-5

**損害賠償** 被告Y労組の違法な抗議活動により、X社が製品を納入できなかったため取引先に支払った賠償金(64万余円)、無形損害(400万円)、組合の活動の監視・抑制・記録化のために生じた費用(473万余円)、弁護士費用(90万円)計1027万余円の損害賠償請求が認容された例(全日本建設運輸連帯労組関西地区生コン支部〔関西宇部〕事件・大阪地裁平25.11.27判決)……………1087-5

- 損害賠償** 原告Xは、本件解約以前から本件社員契約を解除する意思を有していただけでなく、本件解約後も本件解約の有効性について何ら争っていなかったことが認められるから、被告Y社が本件解約をしたことが違法性を有し、Xに対する不法行為を構成するとまではいえないとされた例（株式会社M I D事件・大阪地裁平25.10.25判決）……………1087-44
- 損害賠償** 元従業員である被控訴人（一審被告）Dと控訴人・被控訴人（一審被告）Eが共謀して控訴人・被控訴人（一審原告）X社の金員を横領した事実は認められないとして、Dらに対する損害賠償請求が棄却された例（近畿機械工業〔元従業員ら・横領〕事件・広島高裁平25.12.24判決）……………1089-17
- 損害賠償** Eに対する損害賠償請求権は、X社が事実に、法律的根拠を欠くことを知りながら提起したもので不法行為を構成するとして、EがX社に対して損害賠償を請求した反訴において、Eの請求を棄却した一審判決を変更して、損害賠償請求の一部が認められた例（近畿機械工業〔元従業員ら・横領〕事件・広島高裁平25.12.24判決）……………1089-17
- 損害賠償** 原告Xのパワハラに関する主張には、その事実を認める証拠がなく、認められる事実関係を前提にしても、およそXに対する不法行為や安全配慮義務違反を構成するとは認めがたいとして、Xの慰謝料請求が棄却された例（ホンダカーズA株式会社事件・大阪地裁平25.12.10判決）……………1089-82(ダ・全文)
- 損害賠償** 被控訴人（一審被告）Y社は、セクハラ救済義務、平成18年2月末日の解雇回避義務に関し、派遣就業が適正に行われるように必要な措置を講じる等適切な配慮をすべき義務に違反したとして、Y社の義務違反をすべて認めなかった一審判決の一部を変更して、控訴人（一審原告）Xの精神的損害に対する慰謝料50万円と遅延損害金の支払いを認めた例（東レエンタープライズ事件・大阪高裁平25.12.20判決）……………1090-21
- 損害賠償** 違法な更新拒絶を行うにつき、被告Y社には故意または少なくとも過失があったとして、慰謝料50万円の支払いが認められた例（ニヤクコーポレーション事件・大分地裁平25.12.10判決）……………1090-44
- 損害賠償** パート労働法8条1項に違反する差別的取扱いについて、賞与および休日の割増分の差額、これと相当因果関係にある損害としての弁護士費用および遅延損害金の支払請求が認容された例（ニヤクコーポレーション事件・大分地裁平25.12.10判決）……………1090-44
- 損害賠償** 期間の定めがあることによる不合理な労働条件の禁止を定めた労働契約法20条は、その違反が不法行為を構成すると解されるが、その施行日以降の損害は、本件では原告Xの賃金差額の主張に含まれていると解されること、同条が施行されて以降の賞与は支給の査定が行われていないことから、同条に違反する不法行為に基づく損害賠償請求は理由がないとされた例（ニヤクコーポレーション事件・大分地裁平25.12.10判決）……………1090-44
- 損害賠償** 組合支部役員であった原告Xに対する、役員選挙における他候補者への誹謗中傷等を理由に被告Y労組が行った組合員の権利を停止する統制処分について、無効確認と慰謝料請求の一部が認容された例（新産別運転者労組東京地本〔統制処分〕事件・東京地裁平25.12.25判決）……………1091-5
- 損害賠償** 控訴人（一審原告）Xの時間外労働時間は、うつ病を発症した前後には1か月当たり90時間を超える程度に及んでいたことや、Xの上司らは、Xの業務量、業務の進捗状況、Xが被告Y<sub>1</sub>の下で仕事することを辛く感じていた等を把握していたことから、被控訴人（一審被告）Y<sub>2</sub>社の安全配慮義務違反を否定した一審判決を変更し、休職までの安全配慮義務違反のみが肯定された例（横河電機〔SE・うつ病罹患〕事件・東京高裁平25.11.27判決）……………1091-42
- 損害賠償** Xに個人の素質、せい弱性等の要因があったことから、Y<sub>2</sub>社による過失相殺の主張等については否定しつつ、Xの損害額の算定に当たっては、Y<sub>2</sub>社の安全配慮義務違反とXに生じた損害との間に、50%の割合で相当因果関係があるとされた例（横河電機〔SE・うつ病罹患〕事件・東京高裁平25.11.27判決）……………1091-42
- 損害賠償** 本件解雇が不法行為であるとまでは認められず、また、本件解雇と自宅売却による損害との間に相当因果関係は認めがたいため、損害賠償請求には理由がないとされた例（芝ソフト事件・東京地裁平25.11.21判決）……………1091-74
- 損害賠償** 慰謝料支払いが命じられなければならないと評価できるほどの精神的苦痛が生じていると認めることはできないとされた例（芝ソフト事件・東京地裁平25.11.21判決）……………1091-74
- 損害賠償** 役職定年制の導入に関して、就業規則の変更が合理性を欠き無効と判断されることは被告Y社において予見できたとして、不法行為の成立を認めて、原告X<sub>6</sub>が受給した雇用保険の基本手当の金額と本来受給できた基本手当の金額との差額により損害額が算定された例（熊本信用金庫事件・熊本地裁平26.1.24判決）……………1092-62
- 損害賠償** 原告Xが、被告Y社に対して、本件企業年金の受給方式変更申出締切日を告知する義務および訴外基金への指導等を行う義務を怠ったと主張して、債務不履行に基づく損害賠償を請求したことにつき、訴外基金の内部的な事務処理の期限である裁定日を、Y社がXに伝える法的義務があるとは認められないとし、また、Y社から独立している訴外基金の業務執行について、Y社が指導等を行う義務を負っていると認めることはできないとされた例（株式会社明治事件・

東京地裁平26.1.15判決)……………1092-130

**損害賠償** 使用者は、必ずしも労働者からの申告がなくても、その健康にかかわる労働環境等に十分な注意を払うべき安全配慮義務を負っているところ、労働者にとって過重な業務が続くなかでその体調の悪化が看取される場合には、精神的健康に関する情報については労働者本人からの積極的な申告を期待しがたいことを前提としたうえで、必要に応じてその業務を軽減するなどの労働者の心身の健康への配慮に努める必要があるとされ、過失相殺によって損害賠償額を減額した二審判決が一部破棄された例(東芝〔うつ病・解雇〕事件・最高裁二小平26.3.24判決)……………1094-22

**損害賠償** 上告人(二審被控訴人兼控訴人、一審原告)Xは、入社以来長年にわたり特段の支障なく勤務を継続していた等の諸事情に鑑みれば、Xについて、同種の業務に従事する労働者の個性の多様さとして通常想定される範囲を外れる脆弱性などの特性等があったということはできないとされ、過失相殺の規定の適用ないし類推適用により損害賠償額を減額した二審判決が一部破棄された例(東芝〔うつ病・解雇〕事件・最高裁二小平26.3.24判決)……………1094-22

**損害賠償** 組合規則(中国人との交流禁止)への違反を理由として帰国を強制しようとしたこと、パスポートを取り上げたこと、預金通帳を取り上げたこと、組合規則により行動の自由を過度に制約したことについて、これらが不法行為に当たるとして、被告受入企業Y<sub>1</sub>社および被告監理団体Y<sub>2</sub>組合に対する慰謝料(100万円)の支払請求が認容された例(北日本電子ほか〔外国人研修生〕事件・金沢地裁小松支部平26.3.7判決)……………1094-32

**損害賠償** 精神疾患による通院歴があり、ストレス反応ないしパニック障害による病気休暇を取得したこともある被告Y<sub>1</sub>市の市立A中学校の教諭亡Kにつき、音楽科の教員免許しか有していなかったのに受験科目である国語科の授業を担当させる等していたところ、急な年次休暇の取得など勤務態度に問題が相次ぐようになったため、被告Y<sub>2</sub>県教委がKを指導力不足等教員と認定して指導力向上特別研修を受けさせるよう命じたところ、研修開始から約1か月で自殺したことにつき、B校長やC教頭による指導、Y<sub>2</sub>県教委の行った人事上の措置、研修において指導官が行った指導といった一連の行為は、Kの精神疾患を増悪させる危険性の高い行為であって、Kに対して心理的な負荷を与えていたと認められた例(鹿児島県・U市〔市立中学校教諭〕事件・鹿児島地裁平26.3.12判決)……………1095-29

**損害賠償** B校長やY<sub>2</sub>県教委が行った一連の各行為とKの精神疾患の増悪および自殺との間に相当因果関係の存在が肯定され、B校長らについて信義則上の安全配慮義務違反があったと認められた例(鹿児島

県・U市〔市立中学校教諭〕事件・鹿児島地裁平26.3.12判決)……………1095-29

**損害賠償** Kの被った損害につき、精神疾患の罹患歴があること、Kの有していた対人関係にストレスをためやすい傾向は労働者の個性の多様さとして想定される範囲を逸脱している部分も存在していること、Kが当時、自己の状態を把握し、合理的な判断をすることができるだけの判断能力があった時点で病気休暇の延長を勧められていたものの断っており、その後も病気休暇を取得するなど自己の健康を保持するための行動をとっていないこと等から、素因減額として3割および過失相殺として2割、合わせて5割の減額がなされた例(鹿児島県・U市〔市立中学校教諭〕事件・鹿児島地裁平26.3.12判決)……………1095-29

**損害賠償** 自衛官亡Kの自殺と、先輩に当たる加害者隊員である被控訴人(一審被告)Y<sub>2</sub>の暴行、恐喝行為および上司職員らの指導監督義務違反の間に事実的因果関係は認められるものの自殺は予見不可能であったとして、暴行、恐喝行為に対する慰謝料請求のみを認容した一審判決を取り消し、上司職員らは実態等を調査すればKの心身の状況を把握することができ、自殺決意を回避することができたのであり、Y<sub>2</sub>もKの心身の状況を把握することが容易な状況にあったのであるから、Kの自殺を予見することは可能であったとして、逸失利益を含む賠償請求が認められた例(国〔護衛艦たちかぜ(海上自衛隊員暴行・恐喝)〕事件・東京高裁平26.4.23判決)……………1096-19

**損害賠償** 被告Y社が原告Xをリードして行った解約型の転籍合意(本件労働契約1の解約および本件労働契約2の締結)や、勤務配慮をしない旨の労働条件の変更に対するXの同意等は、労働契約承継法の趣旨を潜脱するもので、公序良俗に反するものであるが、Y社が意図的に労働契約承継法の趣旨を潜脱することを目的として、これらの解約型の転籍合意等をさせたことまで認めるに足る証拠はない等として、Xが何らかの精神的苦痛を受けたとしても、Y社が損害賠償義務を負うものではないとされた例(阪神バス〔勤務配慮・本訴〕事件・神戸地裁尼崎支部平26.4.22判決)……………1096-44

**損害賠償** 本件停職処分が違法であることを前提とする原告Xの損害賠償請求に理由はなく、また、被告Yがしたプレスリリース内容とこれによる新聞記事の内容がXの名誉を毀損したり、プライバシーを侵害するものであるとは認められないとされた例(東京都〔M局職員〕事件・東京高裁平26.2.12判決)……………1096-64

**損害賠償** Kは、従前から相当程度心理的ストレスが蓄積していたところに、本件暴行および本件退職強要を連続して受けたことにより、心理的ストレスが増加し、急性ストレス反応を発症したと認めるのが相当であり、以上の経緯と、遺書の記載内容を合わせ考える

と、Kは、上記急性ストレス反応により、自殺するに至ったと認めるのが相当であり、被告Y<sub>2</sub>の不法行為とKの死亡の間には、相当因果関係があるとされた例（メイコウアドヴァンス事件・名古屋地裁平26.1.15判決）……………1096-76

**損害賠償** 派遣従業員から期間従業員となり、その後また派遣従業員となるという契約形態の下でY<sub>1</sub>社およびY<sub>2</sub>社で就労していた原告X<sub>5</sub>につき、クーリング期間中に派遣労働者を直接雇用することを禁止する法の定めがないことに照らすと、こうした扱いが当時の派遣法の潜脱を目的とするものであるとはいえないとされた例（日産自動車ほか〔派遣社員ら雇止め等〕事件・横浜地裁平26.3.25判決）……………1097-5

**損害賠償** 雇用契約の具体的内容は、法令、労働協約、就業規則等により一定の制限を受けることがあるほかは使用者と労働者との合意により定まるものであり、使用者が一般的に労働者に対して、他の労働者との均衡に配慮して具体的な労働条件を付与すべき雇用契約上の義務を負っているとは解しがたいとした一審判決が維持された例（オリエンタルモーター〔第二次賃金差別〕事件・東京高裁平26.3.20判決）……………1097-59

**損害賠償** 被控訴人（一審被告）Y社の控訴人（一審原告）X組合員らに対する差別的取扱いを一部認めた第一次賃金差別事件東京高裁判決以降、引き続き差別的取扱いが存在することを前提とする、賃金請求権としての差額賃金の支払請求、均等待遇義務違反ないし不法行為に基づく損害賠償請求に対し、賃金請求権を含む債務不履行責任が退けられた一方で、不法行為に基づく損害賠償請求が認容され、X組合員らに対して50万円、X組合員らに対して10万円から30万円の請求を認めた一審判決が維持された例（オリエンタルモーター〔第二次賃金差別〕事件・東京高裁平26.3.20判決）……………1097-59

**損害賠償** 被告Y社に対し原告Xが業務の過重性を訴え改善を求めたが、Y社がこれを解消する措置をとらなかったことが労働環境を整備する注意義務違反であるとのXの主張が退けられた例（トライコー事件・東京地裁平26.1.30判決）……………1097-75

**損害賠償** 本件自殺から労災保険各給付時までの経緯に鑑みると、各給付が制度の予定するところと異なって支給が著しく遅延した等の特段の事情は認められないから、損益相殺前の損害元金にかかる遅延損害金は発生し得ず、原告Xらについては、損益相殺後の元本に対する本件自殺日からの民法所定の年5%の割合による遅延損害金を認めるのが相当であるとされた例（公立八鹿病院組合ほか事件・鳥取地裁米子支部平26.5.26判決）……………1099-5

**損害賠償** 被控訴人（一審被告）Y社が懲戒処分として控訴人（一審原告）Xらを出勤停止したことや懲戒処分にしたことを前提として降格をしたことは不法行

為上違法とまではいえることができず、少なくとも過失があるということとはできないとされた例（L館事件・大阪高裁平26.3.28判決）……………1099-33

**損害賠償** 労働契約法16条に反する控訴人（一審原告）X<sub>1</sub>の解雇について、当該解雇の法的性質（懲戒解雇ではない）、当該解雇に至る経緯（始末書記載の事由が解雇事由とされている）などについて検討したうえで、使用者（以下、「本件会社」）の代表取締役である被控訴人（一審被告）Yにおいて、本件解雇に合理的な理由がなく、社会通念上相当なものとは認められないことを認識し、もしくは認識することができたと解することはできず、他にこれを認めるに足りる事情もないから、Yにその職務を行うについて故意または過失があったとはいえないとして、会社法429条1項および不法行為に基づく責任を否定した一審判断が維持された例（A式国語教育研究所代表取締役事件・東京高裁平26.2.20判決）……………1100-48

**損害賠償** Xらに対する賃金の仮払いに関する本件仮処分決定に基づく仮払いの不履行について、本件会社に賃金支払能力がないとはいえず、本件仮処分決定後における本件会社およびYの行動などについて検討したうえで、仮払いの不履行にはYに悪意があるとし、また、Xらが仮払いを求める事情をYは認識できたから、仮払いに応じないことによりXらに損害を与える結果となることを認識していたとして、Yの会社法429条1項および不法行為に基づく責任を否定した一審判断を変更して、Xらによる慰謝料等の支払請求を一部認容した例（A式国語教育研究所代表取締役事件・東京高裁平26.2.20判決）……………1100-48

**損害賠償** 労働契約法16条に反するX<sub>2</sub>の解雇について、X<sub>2</sub>の労働者性に関する本件会社の代表取締役Yの認識などについて検討したうえで、X<sub>2</sub>に対する解雇につきYに故意または過失があったとは解せないとして、会社法429条1項および不法行為に基づく責任を否定した一審判断が維持された例（A式国語教育研究所代表取締役事件・東京高裁平26.2.20判決）……………1100-48

**損害賠償** 被控訴人（一審被告）Y<sub>2</sub>の不法行為の責任原因として長時間時間外労働などKの業務の過重性について認定した事実とは別に控訴人（一審被告）Y<sub>1</sub>社に独自の不法行為の責任原因があるとまで評価することはできないから、本件において使用者責任とは別に不法行為責任を認める必要はなく、Y<sub>2</sub>の不法行為につきY<sub>1</sub>社に使用者責任を負わせる以上に別途不法行為責任を負わせるべき独自の違法行為があったとまで評価することはできないので、本件においてはY<sub>1</sub>社に使用者責任とは別に民法709条に基づきKに対する不法行為責任を認めることはできないとされた例（岡山県貨物運送事件・仙台高裁平26.6.27判決）……………1100-26

**その他：行政処分取消し** 殺害された労働者Kと加害者Cとの間には業務を離れた付き合いはまったくなく（KがCと私語を交わしたのは、職場において、円滑に職務を遂行するための人間関係を維持するためにすぎず、業務を離れた付き合いとはいえない）、CがKに対して憎悪の念を抱き、最終的には殺意を抱いたのは、KがCのストーカー的行動に対する防衛的行動として行った、本件苦情の申出などをCが逆恨みしたことにあり、本件苦情の申出自体、職場環境整備上の苦情の申出と評価できること、本件災害におけるCの暴行は、本件苦情の申出と時間的、場所的に近接したところで行われていることなどからすると、Cの加害行為がKの業務とは関係がないKとCとの私的怨恨、またはKの職務上の限度を超えた挑発的行為もしくは侮辱的行為、あるいは、KとCとの喧嘩闘争によって生じたものと認めることはできず、むしろ、本件苦情の申出というKの業務と密接に関連する行為に関連して、その業務に内在するまたは随伴する危険が現実化して発生したものと認めるのが相当であるとされ、本件災害がKの業務に起因するものであることが認められ、遺族補償年金等の不支給処分は違法であるとして、同年金等の請求を棄却した一審判決が取り消された例（国・尼崎労働基署長〔園田競馬場〕事件・大阪高裁平24.12.25判決）……………1079-98

**その他：行政処分取消し** 救済命令に対する取消請求において、裁判所が判断するのは、行政処分がなされた時点を基準として、これが違法であるか否かの点であって、弁論終結時においていかなる処分が正当であるかを判断するものではないとして、発令後の事情変更をもって命令の違法性判断を行うことはできないとされた例（広島県・広島県労委〔熊谷海事工業・差戻審〕事件・広島高裁平25.4.18判決）……………1080-51

**その他：行政処分取消し** 労働委員会の命令時に、ユニオンショップ等を内容とする労働協約が失効していたとしても、組合員の乗船を目的とした誠実団交、謝罪文手交等の命令、団交終了までの従前の労使関係の維持等を命じた命令が違法であるとはいえないとされた例（広島県・広島県労委〔熊谷海事工業・差戻審〕事件・広島高裁平25.4.18判決）……………1080-51

**その他：行政処分取消し** Kが本件勤務から2日後に急性心筋梗塞を発症して死亡したことにつき、公務起因性を否定した処分行政庁の判断を取り消して、公務災害であると認定した一審の判断が維持された例（地公災基金奈良県支部長〔奈良市職員〕事件・大阪高裁平25.6.14判決）……………1081-29

**その他：行政処分取消し** 公務の負荷の程度と原告Xの症状との間に対応関係が認められること、Xと同種同様の業務に従事していた多くの職員がXと同様の疾病を発症していることが窺われ、このことは、Xの従事していた公務とXの疾病との相当因果関係を推認さ

せる事情であるとして公務起因性を肯定し、これと異なる判断をしていた被告Yの本件処分が取り消された例（地公災基金大阪府支部長〔吹田市介護職員〕事件・大阪地裁平25.7.29判決）……………1082-36

**その他：行政処分取消し** 原告Xの精神障害の発症は、業務に内在する危険が現実化したものといえ、Xの精神障害について業務起因性を認めることができるとして、業務起因性を否定して療養補償給付を不支給とした処分が取り消された例（なお、休業補償給付の不支給処分については、「賃金を受けない」（労災保険法14条1項）という要件を満たさないから、処分は相当であるとして、請求棄却）（国・札幌中央労基署長〔月島テクノメンテサービス〕事件・札幌地裁平25.3.29判決）……………1082-87(ダ)

**その他：行政処分取消し** 団体交渉において、原告X労組が要求した親会社の連結決算書類を補助参加人が開示しなかったことは、意を尽くした説明をしたと認めることは困難であり、誠実交渉義務に反するとして、不開示を不当労働行為に該当しないとした労委命令が取り消された例（兵庫県・兵庫県労委〔テーエス運輸〕事件・神戸地裁平25.4.16判決）……………1084-37

**その他：行政処分取消し** X<sub>1</sub>らを派遣労働者とする本件における派遣労働関係において、Y<sub>1</sub>社をした被告Y<sub>2</sub>社らとの間の労働者派遣個別契約の中途解約等について、必要な配慮を欠き、その時期や態様などにおいて派遣労働者であるX<sub>1</sub>らの雇用の維持または安定に対する合理的な期待をいわずらに損なうことがあった場合には、Y<sub>1</sub>社による中途解約等が、信義則上の配慮義務に違反するものとして、X<sub>1</sub>らに対する不法行為となるとされ、Y<sub>1</sub>社によるX<sub>1</sub>らに対する配慮義務違反を理由とする不法行為の成立を認め一審判決を一部取り消して、同取消しにかかるX<sub>2</sub>およびX<sub>3</sub>の請求が棄却された例（三菱電機ほか〔派遣労働者・解雇〕事件・名古屋高裁平25.1.25判決）……………1084-63

**その他：不当利得返還請求** Xらの給与から差し引いた貸付金部分については無効であり、労基法27条に違反して清算された額について被告Y社は不当利得返還義務を負うとされた例（東陽ガス事件・東京地裁平25.10.24判決）……………1084-5

**その他：不当利得返還請求** 定年前早期退職特例が適用されるとの判断に基づいて算定された退職手当額を受け取った被告Yは、本来受け取るべき退職手当額との差額（過払金）を法律上の原因なくして利得していることになるから、Yは、原告Xに対し、不当利得に基づき、本件過払金および遅延損害金の支払義務を負うとされた例（A税務署職員事件・大阪地裁平25.11.29判決）……………1089-47

**その他：不当利得返還請求** 法律による行政の原理の観点からすれば、行政行為に対する信義則の法理の適

用については慎重に考えるべきものであるところ、仮に、Yが主張するような事情が存在したとしても、それだけでは、XがYに対して本件過払金の返還を求めることが正義に反するものということとはできず、また、本件過払金について、現存利益の消滅を観念することはできないとされ、仮に、Yが、本件過払金に相当する額を旅行費用として費消したとしても、当該費用の支出を免れた部分について、Yに現存利益が存在するとして、公法上の不当利得に基づく本件過払金および遅延損害金の支払請求が認容された例（A 税務署職員事件・大阪地裁平25.11.29判決）……………1089-47

**その他：街宣活動等の差止め** あくまで自己の要求の実現を求め、X<sub>1</sub>社の本店に組合員30名近くで赴き3時間半蟬集するなどして街宣活動等を行ったのを皮切りに、その後は頻繁にX<sub>1</sub>社の本店のみならずその主要な取引先にまで押しかけて、X<sub>1</sub>社に譲歩させて自己の要求の実現を図るために行われた被告Y<sub>1</sub>組合の街宣活動等は、X<sub>1</sub>社の施設管理権や営業権を違法に侵害し、団結権・団体行動権として保護され、正当な組合活動として違法性が阻却される範囲を超えるものというほかないとされた例（全日本建設運輸連帯労組関西地区生コン支部〔丙川産業ほか〕事件・大阪地裁平25.10.30判決）……………1086-67

**その他：街宣活動等の差止め** Y<sub>1</sub>組合によるX<sub>1</sub>社の代表者原告X<sub>2</sub>らの各自宅周辺における街宣活動等は、その私生活の平穩を乱し、人格権を違法に侵害したものであるとされた例（全日本建設運輸連帯労組関西地区生コン支部〔丙川産業ほか〕事件・大阪地裁平25.10.30判決）……………1086-67

**その他：営業妨害差止め** X社がY労組からの要求に応じなければ、Y労組が同様の行動に及ぶ蓋然性が認められる等として、X社の本社および工場の敷地内と隣接地、製品納入先企業と納入現場における業務妨害の差止請求が認容された例（全日本建設運輸連帯労組関西地区生コン支部〔関西宇部〕事件・大阪地裁平25.11.27判決）……………1087-5

**その他：付加金** Y社は、本件解約後、本件訴訟に至るまでの間に、Xから書面や電子メールで複数回にわたって解雇予告手当の支払いを求められていたにもかかわらず、これに応じていないことが認められることからすれば、付加金として、上記解雇予告手当と同額の10万円の支払いを命じるのが相当とされた例（株式会社M I D事件・大阪地裁平25.10.25判決）……………1087-44

**その他：統制処分無効確認** 裁判において統制処分の無効確認請求を行うことは、組合規約の定める異議申立手続きを経ない以上許されないとY労組側の主張が退けられた例（新産別運転者労組東京地本〔統制処分〕事件・東京地裁平25.12.25判決）……………1091-5

**その他：行政処分取消し** 被告Y村のA課課長補佐で

ある原告Xが、現に就いている職に限らず、転職の可能な他の職をも含めたすべての職について、簡単に矯正することのできない持続性を有する素質、能力、性格等に基因して職務の円滑な遂行に支障があり、または支障を生ずる高度の蓋然性があるとは認められず、これに反するY村村長の分限免職事由該当性にかかる判断には、裁量権の逸脱・濫用の違法があるとして、Xの分限免職処分が取り消された例（東京都I島村〔職員・分限免職〕事件・東京地裁平26.1.29判決）

……………1092-20

**その他：行政処分取消し** 原告Xが頸肩腕障害（本件疾病）を発症させたことにつき、本件認定基準にいう①上肢等に負担のかかる作業を主とする業務に相当期間従事した後に発症したものであること、②発症前に過重な業務に就労したこと、③過重な業務への就労と発症までの経過が医学上妥当なものと認められること、のいずれをも満たすものと認められ、業務起因性を否定していた労基署による休業補償給付不支給処分が取り消された例（国・新宿労基署長〔気エステティックイヴ〕事件・東京地裁平26.1.27判決）……………1092-31

**その他：行政処分取消し** 亡Kにおいては、10年を超える約14年間にわたる石綿ばく露作業への従事期間が認められるうえ、肺内には、ヘルシンキ基準において職業上の石綿ばく露を受けた可能性が高いとされる基準を超える石綿繊維数が認められる一方、他に、肺がん発症の原因となり得る要因が存在したことは窺われないのであるから、Kの肺がんについては、業務に起因するものと認めるのが相当であるとし、労基署長の各不支給処分が取り消された例（国・大田労基署長〔日航インターナショナル羽田〕事件・東京地裁平26.1.22判決）……………1092-83

**その他：行政処分取消し** 被控訴人（一審原告）X労組が要求した親会社の連結決算書を補助参加人が開示しなかったことは誠実交渉義務に反するとして一審判決が取り消され、親会社の連結財務諸表ないし連結計算書類によって子会社である補助参加人の経営状況の詳細な情報が得られるものではなく、親会社は上場廃止後これらの書類を作成しておらず、補助参加人は親会社に対して連結計算書類の開示等を求めることのできる地位になく、また補助参加人の貸借対照表および損益計算書等は開示しているから、X労組の求めた連結計算書類を開示しなかったことをもって、誠実交渉義務に違反したと認めることはできないとされた例（兵庫県・兵庫県労委〔テーエス運輸〕事件・大阪高裁平26.1.16判決）……………1092-112

**その他：行政処分取消し** 労働協約で掲示物の掲示方法や撤去等に関するルールが設けられているなかで、組合が掲示した掲示物を使用者が撤去したこと等が労組法7条3号の不当労働行為に該当するとして救済を命じた中労委命令が維持された例（国・中労委〔J R

東日本・八王子地本〕事件・東京地裁平26.1.27判決)  
……1093-27

**その他：配転命令無効確認仮処分申立て** 債務者Y社による本件配転命令後は、組合活動を実効的に行うことがほとんど不可能な状況になっているものと認められ、このような状況の継続により支部組合の存続の可能性が完全に失われ、その結果、債権者Xが支部組合の組合員として活動を継続することがもはや不可能になることが考えられ、上記の回復しがたい損害の発生を避ける必要があるといえるから、本件申立てにかかる仮の地位を定める仮処分については保全の必要性を認めることができるというべきであるとされた例（東京測器研究所〔仮処分〕事件・東京地裁平26.2.28決定）……1094-62

**その他：国賠法の適否** 本件病院における被告Y<sub>1</sub>組合、同Y<sub>3</sub>、同Y<sub>2</sub>および亡Kの間の雇用関係ないし上下関係または医師としての業務上の協働関係について、公共団体運営ではない民営病院におけるそれと異なる点を見出すことはできず、これらの各関係における被告Yらの行為はいずれも純粋なる私的社會經濟作用として、国賠法1条1項の「公権力の行使」に当たるとはいえないとされた例（公立八鹿病院組合ほか事件・鳥取地裁米子支部平26.5.26判決）……1099-5

**その他：過失相殺** 損害の公平な分担の観点からして、Yらの方に本件損害のすべてを負担させるのは相当でなく、過失相殺（民法722条2項）の規定を類推適用し、損害額を2割減じるのが相当であるとされた例（公立八鹿病院組合ほか事件・鳥取地裁米子支部平26.5.26判決）……1099-5

**その他：身体障害者に対する勤務配慮** 労働条件の不利益変更にはXが同意したことが認められるとしても、かかる同意は、労働契約承継法によって保障された、本件労働契約1がY社にそのまま承継されるというXの利益を一方的に奪う手続きに基づいてされたものであり、かかる手続きはまさに労働契約承継法の趣旨を潜脱するものというべきであるから、上記同意による勤務配慮にかかる労働条件の不利益変更は、公序良俗に反して無効であり、本件労働契約1における本件勤務配慮にかかる合意は、上記Xの同意によっては変更されないとされた例（阪神バス〔勤務配慮・本訴〕事件・神戸地裁尼崎支部平26.4.22判決）……1096-44

## 労働組合・組合活動・争議行為

**労働組合** 新宿ユニオンが規約に従い、その構成員に変更なく執行委員長を選任したのに対し、池袋ユニオンが臨時大会の参加資格を再登録者に限定したことは、旧ユニオンの規約上何らの根拠にも基づかないもので無効なものというべきであるし、旧ユニオンの執行委員長と書記長の合意で労働組合を分割できるわけ

ではないから、これらの経過に照らせば、池袋ユニオンは、旧ユニオンの運動方針に反対する一部の組合員が、旧ユニオンを脱退して結成したもので、このような状況においては、特段の事情がない限り、法律上、旧組合からの組合員の脱退およびそれに続く新組合の結成が行われ、旧組合は、組織的同一性を損なうことなく残存組合として存続し、新組合は、旧組合とまったく別個の存在であると解するのが相当であるとされた例（東京管理職ユニオン事件・東京地裁平25.8.30判決）……1083-49

**その他：統制処分** 組合支部役員であった原告Xが、他の役員の行動に問題があると支部長に伝えたことが、役員選挙において自身への投票を得る目的であったとは認められず、執行委員会における役員の問題行動に関する発言内容も相当程度真実であるから支部役員として正当な行為であって、その他のXの言動も自身への投票誘導目的であったと評価することはできないし、他の組合員の行動をもってXの行為と同視することはできないから、組合規約上の統制事由がないとされた例（新産別運転者労組東京地本〔統制処分〕事件・東京地裁平25.12.25判決）……1091-5

## 団体交渉

**団交拒否：使用者性** 労働者派遣が、労働者派遣法の原則的枠組みによらない場合、例えば、労働者派遣が、労働者派遣法の原則的枠組みを超えて遂行され、派遣先事業主が、派遣労働者の基本的労働条件を現実的かつ具体的に支配・決定している場合のほか、派遣先事業主が同法44条から47条の2の規定により、使用者とみなされ労基法等による責任を負うとされる労働時間、休憩、休日等の規定に違反し、かつ部分的とはいえ雇用主と同視できる程度に派遣労働者の基本的な労働条件等を現実的かつ具体的に支配、決定していると認められる場合には、当該決定されている労働条件等に限り、労組法7条の使用者に該当するとされた例（国・中労委〔阪急交通社〕事件・東京地裁平25.12.5判決）……1091-14

**団交拒否：使用者性** 旧会社ないし原告X社は、参加人支部組合員らの実労働時間が法定労働時間内に収まらない場合には算定された時間外労働時間に応じた割増賃金の支払いを受けることを事実上困難にしている点において、部分的とはいえ、雇用主と同視できる程度に参加人支部組合員らの基本的な労働条件を支配、決定していると認められるから、本件団交事項のうち、労働時間管理に関する要求事項につき、労組法7条の使用者に当たるといえるべきであるとされた例（国・中労委〔阪急交通社〕事件・東京地裁平25.12.5判決）……1091-14

## 労働協約

**効力** 労働組合と使用者の間に労働条件に関する合意が成立したとしても、書面に作成され、かつ、両当事者がこれに署名し、または記名押印しない限り、労働協約としての規範的効力を付与することはできないと解するのが相当であるとされた例（国・中労委〔旧モービル石油・再雇用〕事件・東京地裁平25.10.30判決）……1087-28

## 不当労働行為

**不利益** 甲野委員長が営業所を不在にして都労委調査期日に出席したこと、および、営業所不在についての原告X社の事情聴取の呼出しに甲野委員長が応じず労組対応としたこと等を理由とする営業所長解任は、労組法7条1号および4号に該当する不利益取扱いの不当労働行為に当たるとした中労委命令が相当とされた例（国・中労委〔ソクハイ〕事件・東京地裁平24.11.15判決）……1079-128

**不利益** 稼働考課については、一見すると、稼働時間という客観的な数値を一時金に反映させるものであるが、その制度設計において不合理な点があり、その運用にもA<sub>1</sub>学園の恣意を許す要素が多分に入っており、結局のところ、考課制度として公正なものであって十分に合理性を有するものとはいえないし、その運用において、X<sub>2</sub>支部組合員が不利益に取り扱われる可能性が高いとされた例（国・中労委〔シオン学園〕事件・東京地裁平25.5.23判決）……1080-20

**不利益** 補助参加人が夏季賞与支給の前提として、ワシマン乗務の拡大を妥結の前提としたことは経済的合理性を欠く理由とはいえず、補助参加人が、原告X労組が同意できない条件であることを認識しながらこれに固執したということではできず、増額分が支給されなかった結果、他労組組合員と一時金支給額に差が生じたとしても不当労働行為に当たらないが、合意しうる部分（60万円）と増額分（9万5000円）を一体のものとして支給しなかったことは不合理であり、一部の不支給は不利益取扱いおよび支配介入に当たるが、増額分の不支給は不当労働行為に当たらないとして救済申立てを棄却した労委命令が維持された例（兵庫県・兵庫県労委〔テーエス運輸〕事件・神戸地裁平25.4.16判決）……1084-37

**不利益** 被告補助参加人F社が、平成11年の時点において、それまでに早期退職者を募るなどして経営の合理化を図ってきたものの、本件再雇用制度を維持することはもはや困難であると判断したこと自体は、格別不合理なものであったとは認められないとされた例（国・中労委〔旧モービル石油・再雇用〕事件・東京

地裁平25.10.30判決）……1087-28

**不利益** 本件再雇用制度の廃止にかかるF社の判断が不合理なものとは認められないことを合わせみれば、本件再雇用制度を廃止する目的がAを退職させることにあったとは認められないとした中労委判断は正当とされた例（国・中労委〔旧モービル石油・再雇用〕事件・東京地裁平25.10.30判決）……1087-28

**不利益** 被告補助参加人X労組の組合員の中には、管理職に昇進した組合員がいるものの、その割合が非組合員と比較して遜色のないものであるか否かは不明であり、X金庫の行った幾多の不当労働行為に鑑みると、管理職に昇進した組合員が存在することをもって、X金庫およびX金庫代表者代表理事乙山の組合員への差別的取扱いおよび支配介入の意思を否定することはできないとされた例（北海道・北海道労委〔渡島信用金庫・昇進・昇格差別〕事件・札幌地裁平26.5.16判決）……1096-5

**団交拒否** X社が、甲野委員長の処遇に関する団交申入れを拒否したことが、労組法7条2号の団交拒否の不当労働行為に当たるとした中労委命令が相当とされた例（国・中労委〔ソクハイ〕事件・東京地裁平24.11.15判決）……1079-128

**団交拒否** 使用者の所有する船舶の運用形態は組合員の労働条件その他の待遇に関する事項として義務的団交事項に当たるところ、使用者が十分な説明を行わなかったことは不誠実団交に当たるとした労委命令・一審判断が維持された例（広島県・広島県労委〔熊谷海事工業・差戻審〕事件・広島高裁平25.4.18判決）……1080-51

**団交拒否** 府公立学校の非常勤講師等につき任用の保障（雇用の継続）を求める旨を交渉事項とする団体交渉の申入れを原告X（大阪府）が拒否したことについて、非常勤講師等の任用の実態は、繰り返しの任用によって実質的に勤務が継続するなかでの任用条件（職種、校種、勤務地等）の変更または前年度の継続であったと評価できるのであり、非常勤講師等の次年度の任用の保障（雇用の継続）という交渉事項は、任用の継続を前提とする勤務条件の変更または継続を求めるものと解されるため、当該交渉事項は義務的団交事項に当たると判断され、また、当該交渉事項が管理運営事項（地公法55条3項）には該当しないと判断され、不当労働行為（正当な理由のない団体交渉拒否）に該当するとされた例（国・中労委〔大阪府教委・大阪教育合同労組〕事件・東京地裁平25.10.21判決）……1083-5

**団交拒否** F社と原告ス労自主との間で、本件再雇用制度にかかる合意について書面が作成されていないことは、ス労自主の自認するところであり、本件再雇用制度について事実上の労働協約が成立したことを理由に、F社が本件再雇用制度の廃止についてス労自主と団体交渉で協議し、その合意を得なければならない旨

のス労自主の主張は、失当といわざるを得ないとされた例（国・中労委〔旧モービル石油・再雇用〕事件・東京地裁平25.10.30判決）……………1087-28

**団交拒否** 本件再雇用制度は、F社の労働者の雇用関係の継続、または賃金に関する取決めであり、労働条件に該当するといえ、その廃止は、使用者たるF社において、労働組合との団体交渉が義務付けられた事項であったとされた例（国・中労委〔旧モービル石油・再雇用〕事件・東京地裁平25.10.30判決）……………1087-28

**団交拒否** F社は、本件団体交渉において、本件再雇用制度の廃止について、ス労自主の理解を得るために相応の対応をしていたものということができ、またス労自主において、F社の経常利益が減少し、早期退職加算金を計上したり、定年退職予定者に比して採用予定人数が低く抑えられたりしていたことにつき、F社から説明を受け認識していたことも合わせれば、F社の本件団体交渉における対応について、不誠実であったということではできないとした中労委判断は正当とされた例（国・中労委〔旧モービル石油・再雇用〕事件・東京地裁平25.10.30判決）……………1087-28

**団交拒否** 平成21年の冬季賞与にかかる原告X社の対応は、本件合意事項および本件労働協約に基づくX社および組合間のルールに従って誠実に対応したものと認めることはできないとされた例（国・中労委〔田中酸素〕事件・東京地裁平26.1.20判決）……………1093-44

**支配介入** 使用者が所有する船舶を第三者に貸与し、その第三者から船員等の供給を受ける形で運航させたことは経済的な合理性のないもので、使用者と第三者が意を通じてユニオンショップ協定を潜脱し、乗組員を非組合員とするために行ったものと認めるのが相当であり、組合に対する支配介入に当たるとともに、組合員に対する不利益取扱いに当たるとした労委命令・一審判断が維持された例（広島県・広島県労委〔熊谷海事工業・差戻審〕事件・広島高裁平25.4.18判決）……………1080-51

**支配介入** 労働協約の更新拒否が、直ちに支配介入に当たるわけではないが、組合を弱体化させる目的でなされた場合は、支配介入に当たり、本件の一連の経過に照らすと、組合の弱体化を目的とした支配介入に当たるとされた例（広島県・広島県労委〔熊谷海事工業・差戻審〕事件・広島高裁平25.4.18判決）……………1080-51

**支配介入** 掲示物の記載内容の一部が形式的に本件撤去要件に該当する場合であっても、当該掲示物の掲示が被告補助参加人の正当な組合活動として許容される範囲を逸脱して、原告X社の運営を妨害し、あるいは個人の名譽を著しく毀損するなどしたかどうかについて、その内容、程度、記載内容の真実性、真実でなかった場合に真実と信じるについて正当な理由があったかどうか等の事情が総合的に検討されるべきとされた例（国・中労委〔JR東日本・八王子地本〕事件・東京

地裁平26.1.27判決）……………1093-27

**支配介入** 支部組合の活動を中心的に担ってきた立場でJMIU脱退決議の無効を主張し支部組合の存続のための活動を始めようとしていた債権者Xに対する本社から明石営業所への配転命令は、債務者Y社が少なくとも支部組合の存続の可能性を失わせる結果になることを認識しつつこれを容認する意思のもとで行った支部組合に対する支配介入に当たると認められるから、労働組合法7条3号が禁じる支配介入に該当するというべきであり、違法であり、無効であるとされた例（東京測器研究所〔仮処分〕事件・東京地裁平26.2.28決定）……………1094-62

**当事者適格：労働者性** 運送請負契約を締結していたメッセンジャーの労組法上の労働者性について、①事業組織への組込み、②契約内容、③労務提供に対する対価、④個々の業務依頼に関する諾否、⑤労務供給の時間・場所・態様、⑥事業者性の点から、労組法3条の労働者に当たると判断した中労委命令が相当とされた例（国・中労委〔ソクハイ〕事件・東京地裁平24.11.15判決）……………1079-128

**当事者適格** 地方公務員法が適用される組合員および労働組合法が適用される組合員により構成される労働団体（混合組合）の救済申立人適格の有無について、地公法等の改正の経緯、地公法および労組法の内容などからすれば現行法は混合組合の存在を許容しているものと解することができ、混合組合は、代表される組合員に対して適用される法律の区別に従い、地公法上の職員団体および労組法上の労働組合としての複合的な法的性格を有すると解するのが自然かつ合理的である（複合性格説・二元適用論）として、労組法が適用される組合員に関する問題について救済命令の申立人適格が肯定された例（国・中労委〔大阪府教委・大阪教育合同労組〕事件・東京地裁平25.10.21判決）……………1083-5

**救済方法：親会社の連結決算書類開示** 労働委員会は、与えられた裁量の範囲内で、被控訴人（一審原告）X労組の請求する救済内容に必ずしも拘束されず、適切妥当な救済を命じることができるから、X労組の請求する書類の開示が不可能であったとしても、救済利益がなく、取消しの訴えの利益もないということではできないとされた例（兵庫県・兵庫県労委〔テーエス運輸〕事件・大阪高裁平26.1.16判決）……………1092-112

**救済方法** 組合執行委員長の暴言等を理由に不当労働行為の存在自体が否定されるものではないこと、X社において不誠実な行為が繰り返されるおそれがないと認めることはできないこと、団交における組合の態度をもって直ちに、繰り返し同様の態度をとるであろうとも、これを前提としたうえでX社が今後の組合との団交において何ら本件労働協約等に従った対応をとる必要がないとも認めることはできないこと、組合執行

委員長の言動等の多くはX社の一従業員の立場として行ったものと解されるから、本件において問題となる救済の利益の有無に直ちに影響を及ぼすものとはいいがたいことなどから、本件命令を発する時点で組合に救済を与える利益または必要性が失われたものと認めることはできないとされた例（国・中労委〔田中酸素〕事件・東京地裁平26.1.20判決）……………1093-44

**救済手続き** 裁判所は、訴訟において労働委員会の救済命令の内容の適法性が争われる場合において、救済命令に関する労働委員会の裁量権を尊重し、その行使が労働組合法の定める趣旨、目的に照らして是認される範囲を超え、または著しく不合理であって濫用にわたると認められるものでない限り、当該命令を違法とすべきではないとされた例（北海道・北海道労委〔渡島信用金庫・昇進・昇格差別〕事件・札幌地裁平26.5.16判決）……………1096-5

## 労 委 命 令

### ◆不利益取扱い

**一時金の差別支給** 被申立人大阪工場社が組合員Aの平成22年特別一時金、同年夏季一時金および同年年末一時金をプレス板金担当正社員の中で最低額としたことが不当労働行為とした初審命令が維持された例（育良精機大阪工場ほか1社事件・中労委平25.9.4命令）……………1079-172

**非常勤講師の授業コマ数の減少** 組合との協議を経ずに組合員Cの平成23年度担当授業コマ数を減少させたことが労組法7条3号の不当労働行為に当たるとした初審命令が変更され、文書手交が取り消された例（樟蔭学園事件・中労委平25.9.4命令）……………1079-173

**組合加入直後の解雇** 業務上の秘密漏えい、勤務中の私用電話、業務上の命令・指示に従わないなどを理由に、組合加入通知直後のHを解雇したことが不当労働行為とされた例（ひめじや事件・大阪府労委平25.8.7命令）……………1079-174

**雇止め** 臨時的任用職員であった組合員1名を雇止めとし、再任用しなかったことが不当労働行為に当たらないとした初審命令が維持された例（高島市事件・中労委平25.10.16命令）……………1080-92

**自宅待機命令、懲戒解雇** 組合加入直後のAおよびBに自宅待機を命じた後、両名を懲戒解雇したことが不当労働行為とされた例（サントス事件・神奈川県労委平25.9.20命令）……………1080-93

**雇止め** 特別職の非常勤講師であった組合員Hを継続して任用しなかったことが不当労働行為に当たらないとされた例（大阪府〔非常勤講師等・雇止め〕事件・大阪府労委平25.9.11命令）……………1080-94

**自宅待機命令、譴責処分、一時金不支給および削減支給**

業務上の指示違反を理由に組合委員長に対してなされた自宅待機命令、譴責処分、教科主任およびクラス担任の解任命令が不当労働行為とされた例（学校法人岡崎学園事件・愛知県労委平25.11.25命令）……………1082-93

**自宅待機命令等** 配送先の店舗内における事故を理由として、組合員Aに6か月にわたって自宅待機を命じ、賃金を減額して支払ったことを不当労働行為とした初審判断が相当とされた例（金本運送〔自宅待機・解雇等〕事件・中労委平25.11.6命令）……………1082-94

**解雇** 長期間にわたり自宅待機を命じたAを解雇したことを不当労働行為とした初審判断が相当とされた例（金本運送〔自宅待機・解雇等〕事件・中労委平25.11.6命令）……………1082-94

**譴責処分** 処分理由とされた配布物の配布が具体的に裏付けられない組合員X<sub>1</sub>を譴責処分に付したことが不当労働行為とされた例（土浦日本大学学園事件・茨城県労委平25.12.5命令）……………1084-93

**譴責処分** 事実と異なる記載のある申立外守の会名義のニュースを施設内で配布した組合員2名を譴責処分に付したことが不当労働行為に当たらないとされた例（土浦日本大学学園事件・茨城県労委平25.12.5命令）……………1084-93

**争議行為による不労を理由にした賞与減額** 組合員に対する平成24年12月賞与の調整率算定に当たり、組合が争議行為として実施した時間外労働拒否の日数を勤務制限による日数として取り扱ったことが不当労働行為とされた例（田井自動車工業事件・北海道労委平26.1.28命令）……………1086-93

**配転ないし出向、賃金未払い** 組合支部長X<sub>2</sub>に配転ないし出向を命じたことおよび同支部長を関連会社の業務に従事させながら、平成25年2月以降就労した期間の賃金を支払わないことが不当労働行為とされた例（マロン事件・奈良県労委平26.2.27命令）……………1088-92

**配置転換** 派出所の定年退職者補充として組合の支部役員5名を車両センター本区から派出所に配転したことが不当労働行為に当たらないとした初審命令が維持された例（JR東日本〔千葉動労・配転〕事件・中労委平26.2.19命令）……………1088-93

**ライフサイクル深度化施策** 「ライフサイクルの深度化」施策を進めるために運転士である組合員2名を駅の輸送業務担当に配転したことが不当労働行為に当たらないとした初審命令が維持された例（JR東日本〔千葉動労・配転〕事件・中労委平26.2.19命令）……………1088-93

**仕事の配分差別** 業務量減少を理由に組合員に休業を指定したことが不当労働行為とされた例（詫間港運事件・香川県労委平26.2.10命令）……………1088-95

**出勤停止処分、自主退職勧告** 交通事故を起こし、交通違反を犯した組合副委員長であり、分会長Aに対して出勤停止処分および自主退職勧告をしたことが不当

労働行為に当たらないとした初審命令が維持された例  
 (東京コンドルタクシー事件・中労委平26.3.19命令)  
 ……1090-92

**再雇用契約不更新(雇止め)** 再雇用期間が満了した組合副委員長であり、分会長Aの契約を更新しなかったことが不当労働行為に当たらないとした初審命令が維持された例(東京コンドルタクシー事件・中労委平26.3.19命令)……………1090-92

**組合委員長の責任者解任、減給、配置転換** 上司との言い争い等を理由に、組合委員長Xを責任者の職責から解任し、生活相談員から運転手に配転したことを不当労働行為とした初審命令が維持された例(社会福祉法人ひまわりの会事件・中労委平26.3.12命令)  
 ……1090-94

**通信費の不支給、前年度夏季一時金と同額支給** 組合員X<sub>2</sub>に対して、賃金の一部である通信費を削減したことおよび同人に対する平成23年度夏季一時金を組合加入公算化前の前年度夏季一時金と同額で支給したことが、いずれも不当労働行為といえないとされた例(学校法人住吉清水学園事件・大阪府労委平26.4.28命令)  
 ……1092-157

**組合員らの解雇** 供給事業部の赤字を理由に、同部の配達業務に従事していた組合員5名を指名解雇したことが不当労働行為とされた例(B生協事件・大阪府労委平26.5.27命令)……………1093-93

**謹慎処分、出勤停止処分、賞与不支給** 浄化槽の管理業務に従事する組合員X<sub>2</sub>に対し、ファックスの私的使用、無許可の場所における取水作業等を理由として2回の謹慎処分および1回の出勤停止処分に付したことが不当労働行為とされた例(立花商事〔第2〕事件・福岡県労委平26.7.25命令)……………1095-93

**謹慎処分、出勤停止処分、賞与不支給** X<sub>2</sub>に対して平成24年度期末賞与および25年度夏季賞与を不支給としたことが不当労働行為とされた例(立花商事〔第2〕事件・福岡県労委平26.7.25命令)……………1095-93

**業務任命** 法人が医療事故の再発防止のために業務体制を変更したことに伴い、検体検査業務に従事していた組合員A<sub>2</sub>を採血検査係に配置転換する旨通知(業務任命)したことが不当労働行為に当たらないとした初審命令が維持された例(医療法人社団静和会事件・中労委平26.5.21命令)……………1095-95

**就労不依頼** 日々雇用のアルバイトである組合員5名に仕事を依頼しなくなったことが不当労働行為に当たらないとされた例(富山通運事件・富山県労委平26.8.5命令)……………1097-92

**就労拒否** 体調不良により休業した組合員X<sub>3</sub>の就労復帰を認めなかった被申立人J社の対応が不当労働行為に当たらないとされた例(ジェイウェーブほか1社事件・大阪府労委平26.9.29命令)……………1099-92

**就労日数減** 組合に加入した日々雇用のミキサー車運

転手X<sub>2</sub>の就労日数を減少させたことが不当労働行為とされた例(ジェイウェーブほか1社事件・大阪府労委平26.9.29命令)……………1099-92

**専属車両割当差別** 専属のミキサー車を割り当てられていたX<sub>2</sub>に、組合加入後専属車両を割り当てなくなったことが不当労働行為に当たらないとされた例(ジェイウェーブほか1社事件・大阪府労委平26.9.29命令)……………1099-92

**増務割当差別** バス乗務員であるX<sub>2</sub>ら11名の組合員に対する、残業扱いとなる乗務(増務)割当てを他の従業員と差別したことを不当労働行為とした初審命令が維持された例(東急バス〔増務割当差別〕事件・中労委平26.7.16命令)……………1099-94

**増務割当差別** 組合員X<sub>4</sub>に対する増務割当ては他の従業員と差別が認められないとして救済申立てを棄却した初審命令が維持された例(東急バス〔増務割当差別〕事件・中労委平26.7.16命令)……………1099-94

## ◆ 団交拒否

**交渉主体** 法人を所管する被申立人国(厚労省)は組合の申し入れた団交に応ずべき使用者に当たらないとして、国を被申立人とする申立てが棄却された例(国・労働者健康福祉機構事件・神奈川県労委平25.12.19命令)……………1084-90

**交渉主体** 親会社は労組法上の使用者に当たらないとして同社を被申立人とする申立てを却下した初審命令を取り消し、棄却するとされた例(パナソニックプラズマディスプレイほか1社事件・中労委平25.12.18命令)……………1084-92

**団交応諾義務** 非常勤講師である組合員の雇止め反対および雇用継続を議題と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(大阪府〔非常勤講師等・雇止め〕事件・大阪府労委平25.9.11命令)……………1080-94

**団交応諾義務** 団交申入れに対する会社の対応を不当労働行為とした初審判断が相当とされた例(金本運送〔自宅待機・解雇等〕事件・中労委平25.11.6命令)  
 ……1082-94

**団交応諾義務** 交渉が行き詰まっていた組合員の解雇撤回要求を議題とする団交に応じなかったことが不当労働行為に当たらないとした初審命令が維持された例(全国社会保険協会連合会〔解雇〕事件・中労委平25.12.18命令)……………1084-91

**団交応諾義務** 従前の団交において行き詰まりの状態となっていた組合員に対する人権侵害などについて改めて申入れられた団交に応じないことが不当労働行為に当たらないとした初審命令が維持された例(パナソニックプラズマディスプレイほか1社事件・中労委平25.12.18命令)……………1084-92

**団交応諾義務** Y<sub>1</sub>社の工場で就労していたC組合員ら(Y<sub>1</sub>社の業務を請け負っていたY<sub>2</sub>社から、さらに

- 業務を請け負っていたB社の従業員)がB社を退職後、C組合員らが加入した組合が、Y<sub>1</sub>社に「これまでの中間搾取と違法な労働者供給事業に対する補償をすること」を交渉事項とする団交を申し入れたことについて、Y<sub>1</sub>社は労組法7条の使用者に当たらないとして、初審命令を取り消し、組合の救済申立てを棄却した例(日本電気硝子ほか1社事件・中労委平26.2.19命令)……………1088-94
- 団交応諾義務** 会社とフランチャイズ契約を締結している加盟店主は労組法上の労働者と認められるから、加盟店主らを構成員とする申立人組合の申し入れた「団体交渉のルール作り他」を議題とする団交に応じないことが不当労働行為に該当するとされた例(セブーンイレブン・ジャパン事件・岡山県労委平26.3.13命令)……………1090-93
- 団交応諾義務** 被申立人ゼンショーは同社の工場で就労していた派遣労働者の労組法上の使用者に当たるといえないから、派遣労働者の加入する組合が申し入れた団交に応じないことが不当労働行為といえないとされた例(ゼンショーホールディングスほか1社事件・神奈川県労委平26.8.7命令)……………1097-91
- 団交応諾義務** 運転手助手として仕事を依頼しなくなったことを議題とする団交における会社の対応が不当労働行為に当たらないとされた例(富山通運事件・富山県労委平26.8.5命令)……………1097-92
- 団交応諾義務** 離職した組合員に対する解雇予告手当および未払いの時間外労働賃金の支払いを議題とする団交に応じないことが不当労働行為とされた例(Z I N Z A N事件・岡山県労委平26.9.25命令)……………1099-93
- 誠実交渉義務** 組合員である非常勤講師Cの平成23年度担当授業コマ数減少を議題とする団交に応じず、その後開催された団交において適切な資料に基づいて具体的に十分説明しなかったことが不当労働行為とした初審命令が維持された例(樟蔭学園事件・中労委平25.9.4命令)……………1079-173
- 誠実交渉義務** 臨時的任用職員の再任用の継続等を議題とする団交に誠実に対応しなかったことが不当労働行為に当たらないとした初審命令が一部取り消された例(高島市事件・中労委平25.10.16命令)……………1080-92
- 誠実交渉義務** 組合事務所の退去を議題と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(大阪市〔組合事務所退去〕事件・大阪府労委平25.8.28命令)……………1080-95
- 誠実交渉義務** 予定期日を延期し、理由なく回答や説明を拒否したり具体的説明を行わず、実質的な交渉権限を持つ者を出席させなかったことが不当労働行為とされた例(学校法人岡崎学園事件・愛知県労委平25.11.25命令)……………1082-93
- 誠実交渉義務** 事業再編により変更される労働条件等を議題とする団交における対応が不当労働行為に当たらないとされた例(学校法人大阪Y M C A事件・大阪府労委平25.10.23命令)……………1082-95
- 誠実交渉義務** 法人が平成24年6月期期末・勤勉手当に関する団交に誠実に対応せず、十分な団交を行わないまま同手当の支給率を決定して支給したことが不当労働行為とされた例(国・労働者健康福祉機構事件・神奈川県労委平25.12.19命令)……………1084-90
- 誠実交渉義務** 非常勤職員の労働契約期間の上限の取扱いに関する団交における対応が不当労働行為に当たらないとした初審命令が維持された例(大阪大学事件〔長期非常勤職員〕・中労委平26.1.15命令)……………1086-94
- 誠実交渉義務** 元従業員のアスベストによる健康被害に対する補償制度等を議題と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(ニチアス羽島工場事件・神奈川県労委平26.1.8命令)……………1086-95
- 誠実交渉義務** 会社の団交拒否、不誠実団交があったと認められ不当労働行為とされた例(詫間港運事件・香川県労委平26.2.10命令)……………1088-95
- 誠実交渉義務** 被申立人会社が平成25年度賃上げ要求に対して、団交開催前に具体的回答を行わなかったことなどが不当労働行為に当たらないとされた例(ファビルス事件・福岡県労委平26.4.11命令)……………1092-158
- 誠実交渉義務** 申立人組合と事前に協議することなく平成24年度賃上げを実施したことが不当労働行為とされた例(ファビルス事件・福岡県労委平26.4.11命令)……………1092-158
- 誠実交渉義務** チェックオフの実施および有給休暇の取得に関する団交における会社の対応は、不当労働行為に当たるとした初審命令が維持された例(ロジテムトランスポート事件・中労委平26.4.2命令)……………1092-159
- 誠実交渉義務** 組合員Aにかかる平成22年度期末評価、賞与の不支給等を議題とする3回の団交における会社の対応が不当労働行為に当たらないとした初審命令が維持された例(野村證券〔外国人従業員・降格等〕事件・中労委平26.5.21命令)……………1093-94
- 誠実交渉義務** 団交日時への回答期限の日に具体的な日時を提案しなかった会社の対応が不当労働行為に当たらないとした初審命令が維持された例(野村證券〔外国人従業員・降格等〕事件・中労委平26.5.21命令)……………1093-94
- 誠実交渉義務** ごみ収集業務の民間委託を議題とする団交において、管理運営事項であると頑なに主張した市の対応が不当労働行為とされた例(南島原市事件・長崎県労委平26.7.22命令)……………1095-94
- 誠実交渉義務** 組合に加入したBの勤務形態を議題とする団交における会社の対応が不誠実とはいえないとされた例(日本郵便〔宇品郵便局〕事件・広島県労委平26.8.8命令)……………1097-90

**誠実交渉義務** 組合員Aに対する転勤指示を議題とする5回の団交における会社の対応が不誠実とはいえないとした初審命令が維持された例(芳賀通運事件・中労委平26.6.18命令)……………1097-93

**誠実交渉義務** 労使の主張が平行線となった上記の団交後に組合の申し入れた団交に応じなかったことが不当労働行為に当たらないとした初審命令が維持された例(芳賀通運事件・中労委平26.6.18命令)……………1097-93

◆支配介入

**自宅待機命令、懲戒解雇** 組合加入直後のAおよびBに自宅待機を命じた後、両名を懲戒解雇したことが不当労働行為とされた例(サントス事件・神奈川県労委平25.9.20命令)……………1080-93

**雇止め** 特別職の非常勤講師であった組合員Hを継続して任用しなかったことが不当労働行為に当たらないとされた例(大阪府〔非常勤講師等・雇止め〕事件・大阪府労委平25.9.11命令)……………1080-94

**団交拒否** 予定期日を延期し、理由なく回答や説明を拒否したり具体的説明を行わず、実質的な交渉権限を持つ者を出席させなかったことが不当労働行為とされた例(学校法人岡崎学園事件・愛知県労委平25.11.25命令)……………1082-93

**解雇** 長期間にわたり自宅待機を命じた組合員Aを解雇したことを不当労働行為とした初審判断が相当とされた例(金本運送〔自宅待機・解雇等〕事件・中労委平25.11.6命令)……………1082-94

**事業部の廃止、団交拒否** 法人が教育事業部廃止の事業再編を行ったことが不当労働行為に当たらないとされた例(学校法人大阪YMC A事件・大阪府労委平25.10.23命令)……………1082-95

**期末勤勉手当の一方的支給** 法人が平成24年6月期期末・勤勉手当に関する団交に誠実に対応せず、十分な団交を行わないまま同手当の支給率を決定して支給したことが不当労働行為とされた例(国・労働者健康福祉機構事件・神奈川県労委平25.12.19命令)……………1084-90

**本件各通知** 組合員の施設内における文書の配布方法変更を組合に通知したことが不当労働行為とされた例(土浦日本大学学園事件・茨城県労委平25.12.5命令)……………1084-93

**誹責処分** 処分理由とされた配布物の配布が具体的に裏付けられない組合員X<sub>1</sub>を誹責処分に付したことが不当労働行為とされた例(土浦日本大学学園事件・茨城県労委平25.12.5命令)……………1084-93

**誹責処分** 事実と異なる記載のある申立外守の会名義のニュースを施設内で配布した組合員2名を誹責処分に付したことが不当労働行為に当たらないとされた例(土浦日本大学学園事件・茨城県労委平25.12.5命令)……………1084-93

**争議行為による不就業を理由にした賞与減額** 組合員に対する平成24年12月賞与の調整率算定に当たり、組合が争議行為として実施した時間外労働拒否の日数を勤務制限による日数として取り扱ったことが不当労働行為とされた例(田井自動車工業事件・北海道労委平26.1.28命令)……………1086-93

**配置転換** 派出所の定年退職者補充として組合の支部役員5名を車両センター本区から派出所に配転したことが不当労働行為に当たらないとした初審命令が維持された例(J R東日本〔千葉動労・配転〕事件・中労委平26.2.19命令)……………1088-93

**ライフサイクル深度化施策** 「ライフサイクルの深度化」施策を進めるために運転士である組合員2名を駅の輸送業務担当に配転したことが不当労働行為に当たらないとした初審命令が維持された例(J R東日本〔千葉動労・配転〕事件・中労委平26.2.19命令)……………1088-93

**団交拒否および不誠実団交** 会社の団交拒否、不誠実団交があったと認められ不当労働行為とされた例(詫間港運事件・香川県労委平26.2.10命令)……………1088-95

**仕事の配分差別** 業務量減少を理由に組合員に休業を指定したことが不当労働行為とされた例(詫間港運事件・香川県労委平26.2.10命令)……………1088-95

**再雇用契約不更新〈雇止め〉** 再雇用期間が満了した組合副委員長であり、分会長Aの契約を更新しなかったことが不当労働行為に当たらないとした初審命令が維持された例(東京コンドルタクシー事件・中労委平26.3.19命令)……………1090-92

**団交開催前の回答不開示** 被申立人会社が平成25年度賃上げ要求に対して、団交開催前に具体的回答を行わなかったことなどが不当労働行為に当たらないとされた例(ファビルス事件・福岡県労委平26.4.11命令)……………1092-158

**事前協議なしの賃上げ** 申立人組合と事前に協議することなく平成24年度賃上げを実施したことが不当労働行為とされた例(ファビルス事件・福岡県労委平26.4.11命令)……………1092-158

**組合員に対する業務指示書等の発出等** 分会の組合員等に計19通の業務指示書等を発出し、その業務指示書等の多くを組合員の自宅に郵送したことが不当労働行為とした初審命令が維持された例(ロジテムトランスポート事件・中労委平26.4.2命令)……………1092-159

**組合活動等に対する職員アンケート調査** 市職員に対する労働組合活動への参加等を含むアンケート調査の実施を不当労働行為とした初審命令が維持された例(大阪市〔職員アンケート調査〕事件・中労委平26.6.4命令)……………1093-92

**組合員らの解雇** 供給事業部の赤字を理由に、同部の配送業務に従事していた組合員5名を指名解雇したことが不当労働行為とされた例(B生協事件・大阪府労委平26.5.27命令)……………1093-93

**組合活動の監視** 組合による会社本社前の街頭宣伝およびビラ配布を確認した会社の行為が不当労働行為といえないとされた例(住友重機械工業〔組合活動監視〕事件・神奈川県労委平26.5.9命令)……………1093-95

**謹慎処分、出勤停止処分、賞与不支給** 浄化槽の管理業務に従事する組合員X<sub>2</sub>に対し、ファックスの私的利用、無許可の場所における取水作業等を理由として2回の謹慎処分および1回の出勤停止処分に付したことが不当労働行為とされた例(立花商事〔第2〕事件・福岡県労委平26.7.25命令)……………1095-93

**謹慎処分、出勤停止処分、賞与不支給** X<sub>2</sub>に対して平成24年度期末賞与および25年度夏季賞与を不支給としたことが不当労働行為とされた例(立花商事〔第2〕事件・福岡県労委平26.7.25命令)……………1095-93

**業務任命** 法人が医療事故の再発防止のために業務体制を変更したことに伴い、検体検査業務に従事していた組合員A<sub>2</sub>を採血検査係に配置転換する旨通知(業務任命)したことが不当労働行為に当たらないとした初審命令が維持された例(医療法人社団静和会事件・中労委平26.5.21命令)……………1095-95

**団交拒否** 被申立人ゼンショーは同社の工場で就労していた派遣労働者の労組法上の使用者に当たるといえないから、派遣労働者の加入する組合が申し入れた団交に応じないことが不当労働行為といえないとされた例(ゼンショーホールディングスほか1社事件・神奈川県労委平26.8.7命令)……………1097-91

**団交拒否** ゼンショーの食材加工工場等に関する資産一切を譲り受けた被申立人G F Fも派遣労働者の労組法上の使用者に当たるといえないとされた例(ゼンショーホールディングスほか1社事件・神奈川県労委平26.8.7命令)……………1097-91

**就労拒否** 体調不良により休業した組合員X<sub>3</sub>の就労復帰を認めなかった被申立人J社の対応が不当労働行為に当たらないとされた例(ジェイウエーブほか1社事件・大阪府労委平26.9.29命令)……………1099-92

**就労日数減** 組合に加入した日々雇用のミキサー車運転手X<sub>2</sub>の就労日数を減少させたことが不当労働行為とされた例(ジェイウエーブほか1社事件・大阪府労委平26.9.29命令)……………1099-92

**専属車両割当差別** 専属のミキサー車を割り当てられていたX<sub>2</sub>に、組合加入後専属車両を割り当てなくなったことが不当労働行為に当たらないとされた例(ジェイウエーブほか1社事件・大阪府労委平26.9.29命令)……………1099-92

**増務割当差別** バス乗務員であるX<sub>2</sub>ら11名の組合員に対する、残業扱いとなる乗務(増務)割当てを他の従業員と差別したことを不当労働行為とした初審命令が維持された例(東急バス〔増務割当差別〕事件・中労委平26.7.16命令)……………1099-94

**増務割当差別** 組合員X<sub>4</sub>に対する増務割当ては他の

従業員と差別が認められないとして救済申立てを棄却した初審命令が維持された例(東急バス〔増務割当差別〕事件・中労委平26.7.16命令)……………1099-94

## ◆救済手続き

**当事者適格：使用者性** 被申立人製作所社は大阪工場社の従業員である組合員Aに対する関係で使用者の地位にあったとした初審命令が変更され、製作所社に対する申立てが棄却された例(育良精機大阪工場ほか1社事件・中労委平25.9.4命令)……………1079-172

**当事者適格** 混合組合である申立人は地公法適用の常勤講師にかかる救済申立ての申立人適格を有しないとして当該部分の申立てが却下された例(大阪府〔非常勤講師等・雇止め〕事件・大阪府労委平25.9.11命令)……………1080-94

**当事者適格：使用者性** Y<sub>1</sub>社の工場で就労していたC組合員ら(Y<sub>1</sub>社の業務を請け負っていたY<sub>2</sub>社から、さらに業務を請け負っていたB社の従業員)がB社を退職後、C組合員らが加入した組合が、Y<sub>1</sub>社らに「これまでの中間搾取と違法な労働者供給事業に対する補償をすること」を交渉事項とする団交を申し入れたことについて、Y<sub>1</sub>社らは労組法7条の使用者に当たらないとして、初審命令を取り消し、組合の救済申立てを棄却した例(日本電気硝子ほか1社事件・中労委平26.2.19命令)……………1088-94

**当事者適格：加盟店主の労働者性** 会社とフランチャイズ契約を締結している加盟店主は労組法上の労働者と認められるから、加盟店主らを構成員とする申立人組合の申し入れた「団体交渉のルール作り他」を議題とする団交に応じないことが不当労働行為に該当するとされた例(セブニーイレブン・ジャパン事件・岡山県労委平26.3.13命令)……………1090-93

**当事者適格** 会社は二次下請および三次下請の従業員である組合員との関係で労組法上の使用者に当たるとはいえないとされた例(住友重機械工業〔組合活動監視〕事件・神奈川県労委平26.5.9命令)……………1093-95

**当事者適格** 被申立人ゼンショーの食材加工工場等に関する資産一切を譲り受けた被申立人G F Fも派遣労働者の労組法上の使用者に当たるといえないとされた例(ゼンショーホールディングスほか1社事件・神奈川県労委平26.8.7命令)……………1097-91

**当事者適格：使用者性** 被申立人友社は組合員の労組法上の使用者といえないとして、友社にかかる救済申立てが棄却された例(ジェイウエーブほか1社事件・大阪府労委平26.9.29命令)……………1099-92

**救済方法** 救済として初審命令を一部変更し、残業実績値と平均残業時間に対応する残業手当相当額の支払いを命ずることが相当とされた例(東急バス〔増務割当差別〕事件・中労委平26.7.16命令)……………1099-94



- ・「ブル弁」にはなれなくても野菊の花のように  
竹林・畑・中川・福島法律事務所 弁護士  
福島 正……1097-2
- ・評価結果により教授から准教授へ降格？  
流通経済大学法学部 教授  
大場 敏彦……1098-2
- ・司法による「労災保険制度破壊」への懸念  
千葉大学客員教授、  
同大学院専門法務研究科非常勤講師、弁護士  
岩出 誠……1099-2
- ・ILO 条約と先住民・種族民の権利保護  
専修大学 教授 中野 育男……1100-2

### 労働法令関連News

- ・平成25年「高齢者の雇用状況」集計結果の概要（6月1日現在）……1079-176
- ・平成25年「障害者雇用状況の集計結果」（概要）……1080-97
- ・平成25年「就労条件総合調査」結果の概要……1082-97
- ・①労働政策審議会建議－労働者派遣制度の改正について（報告書）－……1083-92
- ・②雇用保険法の一部を改正する法律案要綱……1083-96
- ・①パートタイム労働法改正案要綱……1084-95
- ・② コース等で区分した雇用管理を行うに当たって事業主が留意すべき事項に関する指針（新指針）……1084-96
- ・平成25年「労働組合基礎調査」の概要……1085-96
- ・労働安全衛生法の一部を改正する法律案の概要……1086-97
- ・①国家戦略特区「雇用指針」（平26.4.1）……1087-71
- ・②行政不服審査法の改正に伴う労働保険審査制度等の見直しについて……1087-97
- ・平成25年度「労働者派遣事業報告書」の集計結果……1088-97
- ・過労死等防止対策推進法案……1090-96
- ・平成25年度 個別労働紛争解決制度施行状況……1091-96

- ・①『日本再興戦略』改訂2014－未来への挑戦－雇用制度改革・人材力の強化（抜粋）……1092-162
- ・②「改正障害者雇用促進法に基づく差別禁止・合理的配慮の提供の指針の在り方に関する研究会」報告書（付・対応記載例）……1092-166
- ・平成25年度 脳・心臓疾患と精神障害の労災補償状況（概要）……1093-97
- ・①パートタイム労働法施行規則・パートタイム労働指針の改正……1094-94
- ・②平成25年「労働組合活動等に関する実態調査」の概要……1094-95
- ・平成25年度 雇用均等基本調査の概要……1095-97
- ・『「多様な正社員」の普及・拡大のための有識者懇談会」報告書の概要……1096-96
- ・ストレスチェック項目等に関する専門検討会「中間とりまとめ」……1097-95
- ・平成25年「若年者雇用実態調査」の概要……1098-95
- ・女性の職業生活における活躍の推進に関する法律案要綱（一般事業主関係）……1099-95
- ・平成26年「高齢者の雇用状況」（6月1日現在）の概要……1100-96

### 労働審判ダイジェスト

- ・試用期間中に配属された部署で上司のハラスメントを受け、他の部署への異動を拒まれたため試用期間満了直前に退職届を提出した新規学卒労働者につき、2か月分相当の解決金支払いの調停が成立した例（〇〇地裁平25（労）〇号・平25.〇.〇）……1079-171
- ・出向先のNPO解散に当たり、復帰が認められず退職勧奨をされるなどした正社員につき、出向元への復帰および低査定の見直し等が認められた例（東京地裁平25（労）496号・平25.9.11）……1081-95
- ・退職の意思表示が存在ないもしくは無効であるとして地位確認および賃金請求をしたことにつき、賃金の支払いは認められなかったが、従前の身分にて職場復帰させることを命ずる審判が

- 
- 下された例（大分地裁平25(労)8号・平25.11.25) …………… 1085-95
  - ・賃金大幅カットの配転を命じられた僅か1か月後に、能力不足等を理由に解雇された労働者の解雇撤回が認められた例（名古屋地裁平24(労)21号・平24.5.7) …………… 1089-95
  - ・男性従業員の育休取得後に行われた配転および解雇につき、月額賃金12か月分の解決金支払いの審判が下された例（東京地裁平26(労)24号・平26.4.11) …………… 1091-95
  - ・元鮮魚売場店長による割増賃金の定額支給の効力と未払賃金請求につき、180万円の解決金を支払う調停が成立した例（福岡地裁平26(労)18号・平26.4.21) …………… 1092-156
  - ★労働審判の対象事件の範囲
  - ・「地位確認等請求労働審判事件」（京都地裁平26(労)9号・平26.4.23) …………… 1094-88
  - ・「労働審判申立却下決定に対する抗告事件」（大阪高裁平26(ラ)505号・平26.7.8) …………… 1094-89
  - ・「即時抗告状」（平26.4.23) …………… 1094-91
  - ・上司らからマタニティハラスメントを受け退職に至った契約社員Xにつき、法の趣旨に反する言動についての陳謝および180万円の解決金支払いの調停が成立した例（東京地裁平26(労)198号・平26.6.27) …………… 1096-95
  - ・Y社による定年後の再雇用拒否に対するXの地位確認および賃金支払請求につき、地位の確認および給与月額15万円を支払う審判が出された例（福岡地裁小倉支部平26(労)12号・平26.6.11) …………… 1098-94
  - ・Y社による時間外割増賃金の不当な削減につき、Y社とともにY社のA社長個人も連帯債務者として総額200万円を支払うとする調停が成立した例（前橋地裁平26(労)4号ほか・平26.8.14) …………… 1100-95