

労働判例

人事労務に活かす判例実務誌

付録

No.1034 2011 12/15

2011年(平成23年)

労働判例・命令総索引

2011年1月1・15日号 (No.1013) ~ 12月15日号 (No.1034)

- 言渡日順索引 2
- 項目別索引 16
- 解説・連載索引 59

言 渡 日	裁 判 所	事 件 名	労判掲載号	他誌掲載号	係争状況
《2月》					
22. 2. 3	大阪地判 平17(ワ)10238ほか	大阪京阪タクシー事件	1014-47		控訴
22. 2. 5	宮崎地判 平21(行ウ)6	国・宮崎県教育委員会（町立中学校教諭・セクハラ）事件	未掲載	判タ1339-97	確定
22. 2. 15	大阪地判 平19(ワ)9070	日本通運（うつ病自殺）事件	未掲載	判時2097-98 判タ1331-187	確定
22. 2. 19	宇都宮地判 平21(モ)52	乙山金属運輸（保全異議）事件	1013-94（要旨）		
22. 2. 26	岡山地判 平20(ワ)782	郵便事業（期間雇用社員・雇止め）事件	1026-107		控訴
《3月》					
22. 3. 3	静岡地判 平20(ワ)1419	安倍川製紙労組（建物明渡請求）事件	1015-93（ダ）		控訴
22. 3. 18	大阪高判 平21(ネ)1051	協愛事件	1015-83		確定
22. 3. 18	奈良地判 平20(ワ)241	X運輸事件	未掲載	労経速2091-23	控訴
22. 3. 26	長野地判 平19(ワ)164	社会福祉法人賛育会事件	1014-13		控訴
22. 3. 29	東京地判 平19(ワ)30023ほか	日本放送協会事件	未掲載	判時2103-146	確定
22. 3. 30	岡山地判 平19(ワ)1408	学校法人森教育学園事件	1028-43		控訴
22. 3. 31	さいたま地判 平19(ワ)167	ユニブラ事件	未掲載	労経速2087-30	控訴
《4月》					
22. 4. 9	神戸地判 平21(ワ)1438	港湾労働安定協会（年金減額）事件	1013-147		控訴
22. 4. 14	那覇地判 平20(ワ)759	国・沖縄米軍基地（制裁の解雇）事件	未掲載	労旬1740-49	控訴
22. 4. 15	東京地判 平19(行ウ)790	国・中央労基署長（時事通信社）事件	未掲載	判時2104-133	控訴
22. 4. 21	大阪地判 平19(ワ)7753ほか	渡辺工業（石綿曝露等）事件	1016-59	判時2099-62	控訴
22. 4. 22	神戸地判 平20(ワ)2866	神戸個人タクシー事業協同組合事件	未掲載	判時2093-116	控訴
《5月》					
22. 5. 14	大阪地判 平20(ワ)6033	Y学園事件	1015-70		控訴
22. 5. 14	大阪地判 平20(ワ)1739	日光産業ほか1社事件	1013-127		控訴
22. 5. 21	東京高決 平22(ラ)460	乙山金属運輸（保全抗告）事件〈付原審要旨〉	1013-82		
22. 5. 21	名古屋高判 平20(行コ)56	地公災基金愛知県支部長（A市役所職員・うつ病自殺）事件〈付原審〉	1013-102		上告
22. 5. 21	大阪地判 平20(ワ)8528	大阪府板金工業組合事件	1015-48	労経速2084-3	確定
22. 5. 25	最三小判 平21(オ)1727ほか	小野リース事件〈付一・二審〉	1018-5	判時2085-160 判タ1327-67 労経速2078-3	認容（原判決破棄）

言 渡 日	裁 判 所	事 件 名	労判掲載号	他誌掲載号	係争状況
22. 5.25	東京地判 平21(ワ)666	G Eヘルスケア・ジャパン事件	1017-68		控訴
22. 5.27	京都地判 平20(行ウ)7	地公災基金京都府支部長(井手町ごみ収集職員)事件	1013-161 (ダ)		控訴
22. 5.28	東京地判 平21(ワ)19991	ジョブアクセスほか事件	1013-69		控訴
《6月》					
22. 6. 7	大阪地判 平20(行ウ)134ほか	国・天満労基署長(S学園)事件	1014-86 (ダ)		控訴
22. 6. 9	東京地判 平20(行ウ)675	国・福岡中央労基署長(デュボン)事件	未掲載	判タ1354-132 労経速2087-3	控訴
22. 6.11	東京地判 平21(ワ)12860	日本ビューレット・パッカード事件	1025-14		控訴
22. 6.22	横浜地判 平19(行ウ)30	ショウ・コーポレーション(旧魚沼中央自動車学校)事件	未掲載	別冊中時1403-62	控訴
22. 6.23	大阪地判 平20(行ウ)144	国・京都下労基署長(富士通)事件	1019-75	労経速2086-3	確定
22. 6.25	東京地判 平21(ワ)22440ほか	芝電化事件	1016-46		確定
22. 6.29	大阪高判 平22(ネ)241	プリマハム事件	未掲載	判タ1352-173	確定
22. 6.29	東京地判 平21(ワ)17198	スガツネ工業事件	未掲載	判時2092-155	控訴
22. 6.29	福島地判 平20(ワ)33	福島県福祉事業協会事件	1013-54	別冊中時1404-70	確定
22. 6.29	横浜地判 平20(ワ)4759ほか	J F Eエンジニアリングほか事件	未掲載	労経速2097-22	確定
22. 6.30	東京地判 平19(ワ)28612ほか	H会計事務所事件	1013-37	判タ1348-146	控訴
《7月》					
22. 7. 7	大阪高判 平22(行コ)11	堺市(酒気帯び運転・懲戒免職)事件 (最小小決平22.12.16=上告受理申立不受理)	1013-178 (リ)	労経速2081-28 公判速400-23	上告受理申立
22. 7.15	大阪地判 平21(ワ)5554	医療法人大生会事件	1014-35		控訴
22. 7.15	大阪地判 平21(ワ)907	医療法人大寿会(割増賃金)事件	1023-70		控訴
22. 7.23	東京地決 平22(ヨ)21054	ビーアンドブイ事件	1013-25		
22. 7.27	東京地判 平21(ワ)11541	日本ファンド(パワハラ)事件	1016-35		確定
22. 7.30	東京地決 平22(ヨ)21063	明石書店(製作部契約社員・仮処分)事件	1014-83 (ダ)		
《8月》					
22. 8.24	東京地判 平19(ワ)2740	学校法人A大学(医師・諭旨退職処分)事件	1017-52		控訴
22. 8.26	大阪高判 平21(行コ)160	京都市(北部クリーンセンター)事件<付原審>	1016-18		上告受理申立
22. 8.26	東京地判 平21(ワ)10447	東京大学出版会事件	1013-15	労経速2085-3	控訴

言渡日	裁判所	事件名	労判掲載号	他誌掲載号	係争状況
《9月》					
22. 9. 3	神戸地判 平20(行ウ)20	国・神戸東労基署長（川崎重工業） 事件	1021-70	判タ1338-85	確定
22. 9. 7	東京地判 平20(ワ)11442	デンタルリサーチ社事件	1020-66	労経速2084-20	控訴
22. 9. 8	東京地判 平20(ワ)19819	日鯨商事事件	1025-64		確定
22. 9. 9	最一小決 平22(受)981	報徳学園（雇止め）事件	1023-98（リ）		上告受理申 立不受理
22. 9.10	東京地判 平21(ワ)12202	学校法人B（教員解雇）事件	1018-64		控訴
22. 9.10	大阪地判 平21(ワ)7921	新世紀ユニオン（組合費等請求）事 件	1018-91（ダ）		控訴
22. 9.10	大阪地判 平22(ワ)5254	大阪産業大学事件	1025-93（ダ全）		確定
22. 9.13	福岡高判 平22(ネ)255	プラスパアパレル協同組合（外国人 研修生）事件	1013- 6	労旬1741-64	確定
22. 9.14	大阪高判 平22(ネ)1386	X運輸事件	未掲載	労経速2091- 7	確定
22. 9.15	大阪地判 平19(ワ)14602	フィット産業事件	1020-50	労経速2096-11	控訴
22. 9.16	東京高判 平22(ネ)627	アールインベストメントアンドデザ イン事件	未掲載	判タ1347-153	上告・上告 受理申立
22. 9.17	大阪高判 平20(行コ)181	枚方市非常勤職員（住民訴訟）事件	未掲載	労旬1738-50	確定
22. 9.17	神戸地判 平21(行ウ)23	国・西脇労基署長（加西市シルバー 人材センター）事件	1015-34		確定
22. 9.21	高知地判 平21(行ウ)14	高知県（酒酔い運転・懲戒免職）事 件	1029-13		控訴
22. 9.24	大阪地判 平21(ワ)5559	石原産業（ごみ収集車乗務員・解雇） 事件	1018-87（ダ）		控訴
22. 9.28	東京高判 平22(行コ)110	国・中労委（N T T西日本）事件	1017-37		上告受理申 立
22. 9.29	福岡高判 平21(行コ)45	地公災基金福岡県支部長（農林事務 所職員・うつ病自殺）事件	1015-98（リ）		確定
22. 9.29	東京地判 平20(ワ)14042ほ か	阪急トラベルサポート（派遣添乗 員・第3）事件	1015- 5	労経速2089- 3	控訴
22. 9.30	札幌高判 平22(ネ)240	日本ニューホランド（再雇用拒否） 事件	1013-160(ダ全)		上告受理申 立
22. 9.30	東京地決 平22(ヨ)3026	アフラック事件	1024-86（ダ全）	労経速2100-27	
22. 9.30	東京地判 平20(行ウ)681	国・中労委（日本工業新聞新社）事 件	未掲載	労経速2088- 3	控訴
22. 9.30	大阪地判 平21(ワ)3802	津田電気計器事件	1019-49		控訴
《10月》					
22.10. 4	東京地判 平21(行ウ)100	国・米沢労基署長（通勤災害）事件	1024-83（ダ）	判タ1344-145	確定
22.10. 4	東京地判 平22(行ウ)124	国・向島労基署長（柔道整復師・受 任者払制度）事件	1025-89（ダ全）		確定
22.10. 7	秋田地決 平22(ヨ)18	ノースアジア大学（仮処分）事件	1021-57		
22.10.13	東京高判 平21(行コ)168	国・中央労基署長（リクルート）事 件	1018-42	判時2101-144 労経速2090- 3	上告・上告 受理申立

言 渡 日	裁 判 所	事 件 名	労判掲載号	他誌掲載号	係争状況
22.10.13	東京高判 平22(ネ)3322	ユニブラ事件	未掲載	労経速2087-28	確定
22.10.14	最一小判 平20(受)1590	学校法人安城学園事件	未掲載	判時2098-55 判夕1337-105	破棄・差戻し
22.10.14	大阪地判 平21(ワ)11171	シニアライフクリエイト事件	1019-89 (ダ全)		控訴
22.10.19	東京高判 平22(ネ)2779	社会福祉法人賛育会事件 (付 原審)	1014-5		確定
22.10.19	東京地決 平22(モ)3627	Y株式会社 (労働審判手続費用負担申立) 事件	未掲載	判夕1345-159	確定
22.10.21	東京高判 平22(ネ)641	スカイマーク (雇止め) 事件	未掲載	労経速2089-27	確定
22.10.26	長崎地判 平21(行ウ)7	国・諫早労基署長 (ダイハツ長崎販売) 事件	1022-46		控訴
22.10.27	大阪高判 平22(ネ)1345ほか	郵便事業 (身だしなみ基準) 事件	1020-87 (ダ全)	労旬1737-56	確定
22.10.27	東京地判 平20(ワ)24461	レイズ事件	1021-39		控訴
22.10.27	東京地判 平22(ワ)4317	全日本海員組合 (組合員資格) 事件	1021-93 (ダ)		確定
22.10.27	東京地判 平21(行ウ)351	論創社事件	未掲載	労経速2092-3	控訴
22.10.27	東京地判 平22(ワ)10138	パワフルヴォイス (競業行為差止め) 事件	未掲載	判時2105-136	控訴
22.10.28	仙台高判 平21(行コ)27	国 (陸上自衛隊員・くも膜下出血死) 事件	未掲載	判時2099-150 判夕1341-85 公判速402-16	確定
22.10.28	東京地判 平19(ワ)31393	J A L 労組ほか (プライバシー侵害) 事件	1017-14	労旬1738-63	確定
22.10.28	横浜地判 平20(ワ)3698ほか	学校法人大谷学園事件	1019-24		控訴
22.10.28	大阪地判 平22(ワ)11665	日本レストランシステム (団交) 事件	1021-90 (ダ)		確定
22.10.29	東京地判 平20(ワ)27134ほか	新聞輸送事件	1018-18		控訴
22.10.29	前橋地判 平20(ワ)376	メディスコーポレーション事件	1024-61		控訴
22.10.29	大阪地判 平20(ワ)17196	類設計室事件	1021-21		控訴
《11月》					
22.11.1	大阪地判 平22(ワ)2914	全日本港湾労組 (関西地方阪神支部) 事件	1016-86 (ダ)		確定
22.11.5	津地判 平21(ワ)465	アウトソーシング事件	1016-5		確定
22.11.9	東京地判 平20(ワ)12616ほか	ダイフク事件	1016-84 (ダ)		控訴
22.11.10	東京地判 平21(ワ)42129	メッセ事件	1019-13		確定
22.11.12	札幌地判 平21(ワ)792	Y大学 (アカデミックハラスメント) 事件	1023-43		控訴
22.11.16	大阪高判 平21(行コ)81	奈良県 (医師・割増賃金) 事件	1026-144	労経速2093-3	上告受理申立
22.11.26	東京地判 平21(ワ)38676	アクティス事件	未掲載	労経速2096-25	控訴
22.11.26	京都地判 平21(ワ)4484	エフプロダクト (本訴) 事件	1022-35	労経速2093-31	確定

言渡日	裁判所	事件名	労判掲載号	他誌掲載号	係争状況
《12月》					
22.12.1	東京地判 平21(ワ)9365	本田技研工業（S F中部・石綿曝露） 事件	1021-5	労経速2100-3	控訴
22.12.1	東京地判 平21(ワ)9813	弁理士セリオ国際特許事務所（賃金 請求）事件	未掲載	労経速2104-3	控訴
22.12.7	福岡高那覇支判 平22(ネ)113	国・沖縄米軍基地（制裁の解雇）事 件	未掲載	労旬1740-43	確定
22.12.8	仙台高判 平22(ネ)305	佐川急便・羽田タートルサービス事 件	未掲載	労経速2096-3	上告
22.12.8	神戸地姫路支判 平21(ワ)21	三菱重工業（高砂製作所）事件	1017-92（ダ全）	労経速2094-3	控訴
22.12.14	札幌地決 平22(ヨ)141	三和交通清田（仮処分）事件	未掲載	労旬1739-75	
22.12.15	東京高判 平22(ネ)4320	ジョブアクセスほか事件	1019-5		確定
22.12.15	京都地判 平21(ワ)3362	京阪バス事件	1020-35		控訴
22.12.17	大阪高判 平22(ネ)167ほか	学校法人兵庫医科大学事件（付原 審）	1024-37		確定
22.12.20	最三小決 平22(あ)148	近若石油（道交法・労基法違反〔差 戻審〕）事件	未掲載	裁時1525-2 判時2104-145 判夕1340-103	上告棄却
22.12.21	大阪高判 平22(ネ)2394	医療法人大寿会（割増賃金）事件	1026-186（リ）		確定
22.12.21	大阪高判 平21(ネ)1163	N T T西日本（高齢者雇用・第2） 事件	未掲載	労経速2095-15	上告・上告 受理申立
22.12.21	横浜地判 平20(ワ)5494	鴻池組事件	未掲載	判時2106-88	確定
22.12.22	東京高判 平21(ネ)6269	N T T東日本（継続雇用制度）事件	未掲載	判時2126-133 労経速2095-3	確定
22.12.22	新潟地判 平19(ワ)880	学校法人加茂暁星学園事件	1020-14		控訴
22.12.22	大阪地判 平21(ワ)5158	J R西日本（職場復帰支援措置等） 事件	未掲載	判夕1351-149	控訴
22.12.27	東京地判 平21(ワ)18832ほ か	富士通エフサス事件	1022-70（ダ）	判時2116-130 労経速2097-3	控訴
22.12.27	東京地判 平22(ワ)11349	サニーヘルス事件	1027-91（ダ）		確定
22.12.27	東京地判 平21(ワ)7808	日本ベリサイン事件	1031-62		控訴
22.12.27	東京地判 平22(ワ)6495	日経スタッフ事件	未掲載	労経速2094-8	確定
22.12.27	大阪地判 平20(ワ)14884	N T T西日本アセット・プランニン グ事件	未掲載	判夕1349-118	控訴

2011年（平成23年）判例

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

《1月》

23.1.18	東京地判 平22(ワ)18302	東芝ファイナンス事件	1023-91（ダ全）	労経速2102-14	控訴
---------	---------------------	------------	-------------	------------	----

言 渡 日	裁 判 所	事 件 名	労判掲載号	他誌掲載号	係争状況
23. 1. 19	東京地判 平22(ワ)17484	ユウシュウライフ(白石産業)事件	未掲載	労経速2107-25	確定
23. 1. 19	神戸地姫路支判 平21(ワ)290	日本化薬事件	1029-72	労経速2098-24	控訴
23. 1. 20	東京高判 平21(ネ)3486	郵便事業(連続「深夜勤」勤務)事件	未掲載	労経速2099-3	上告・上告 受理申立
23. 1. 20	東京地判 平20(行ウ)595	さいたま労基署長(手話通訳者・頸 肩腕症候群)事件	未掲載	労経速2104-15	控訴
23. 1. 21	大阪高判 平22(行コ)69	立正運送事件	未掲載	別冊中時1413-45	確定
23. 1. 21	東京地決 平22(ヨ)21119	セイビ事件	1023-22		
23. 1. 21	さいたま地判 平20(ワ)725ほか	リゾートソリューション(石綿曝露) 事件	未掲載	判時2105-75	確定
23. 1. 21	岡山地判 平19(ワ)2025	学校法人関西学園事件	1025-47		控訴
23. 1. 21	徳島地阿南支判 平21(ワ)69	Y木材(中国人研修生)事件	未掲載	判タ1346-192	控訴後取下 げ
23. 1. 25	大阪高判 平22(行コ)24	国・橋本労基署長(和歌山銀行)事 件	1024-17		上告・上告 受理申立
23. 1. 25	東京地判 平22(ワ)6166	X社(従業員解雇)事件	未掲載	労経速2104-22	控訴
23. 1. 25	横浜地判 平21(ワ)3504	テクノプロ・エンジニアリング(派 遣労働者・解雇)事件	1028-91(ダ)	判時2102-151 判タ1343-86	控訴
23. 1. 25	金沢地判 平20(ワ)667	R大学(ハラスメント)事件	1026-116		確定
23. 1. 26	東京高判 平22(ネ)4377	日本ビューレット・パッカード事件 <付 原審>	1025-5		上告・上告 受理申立
23. 1. 26	東京地判 平20(ワ)33151	首都高トールサービス西東京事件	未掲載	労経速2103-17	確定
23. 1. 26	横浜地判 平18(ワ)1171	国(護衛艦たちかぜ〔海上自衛隊員 暴行・恐喝〕)事件	1023-5	労経速2103-3	控訴
23. 1. 26	大阪地判 平21(ワ)3157	積水ハウスほか(派遣労働)事件	1025-24	労経速2098-3	控訴
23. 1. 27	最一小決 平22(オ)1136ほか	東奥学園事件	1017-98(リ)		上告棄却・ 不受理
23. 1. 27	大阪地判 平21(ワ)16408	互光建物管理事件	1026-172(ダ)		控訴
23. 1. 28	東京高判 平18(行コ)245	東京都・都教委(国歌斉唱義務)事 件	未掲載	判時2113-30	上告
23. 1. 28	東京地判 平21(ワ)23314	学校法人田中千代学園事件	1029-59	労経速2102-3	控訴
23. 1. 28	東京地判 平20(ワ)31756	インガソール・ランド事件	未掲載	労経速2097-37	控訴
23. 1. 28	東京地判 平20(ワ)30270	東日本旅客鉄道事件	未掲載	労経速2107-14	控訴
23. 1. 28	大阪地判 平21(ワ)17312ほ か	国際興業大阪事件	1027-79		確定
23. 1. 31	高松地判 平18(行ウ)12	国・三好労基署長(振動障害)事件	1028-67		控訴
《2月》					
23. 2. 7	東京地判 平21(ワ)42048	大隈事件	未掲載	労経速2106-19	控訴
23. 2. 8	福岡地小倉支判 平19(ワ)1ほか	乙山株式会社(従業員・退職金請求) 事件	未掲載	判時2120-130	控訴
23. 2. 9	東京地判 平21(行ウ)502	国・横浜北労基署長(日本建設警備) 事件	未掲載	労経速2109-13	控訴

言 渡 日	裁 判 所	事 件 名	労判掲載号	他誌掲載号	係争状況
23. 2. 9	東京地判 平21(ワ)37206	日本電信電話事件	未掲載	労経速2107-7	確定
23. 2. 14	岡山地判 平21(ワ)1446	学校法人関西学園(寮監・仮眠時間)事件	1033-89 (ダ全)		控訴後和解
23. 2. 15	最三小決 平22(オ)991ほか	N T T西日本(配転)事件	1019-98 (リ)		上告棄却・ 不受理
23. 2. 15	東京高判 平22(ネ)3563	J A Lメンテナンスサービス事件	未掲載	判時2119-135	確定
23. 2. 15	東京地判 平21(ワ)37494ほか	ベンティクス・アジア・インクほか事件	未掲載	判タ1350-189	確定
23. 2. 16	福岡高判 平22(ネ)663ほか	コーセーアールイー(第1)事件	1023-82 (ダ全)	判時2121-137 労経速2101-32	確定
23. 2. 17	広島高岡山支判 平22(ネ)82	郵便事業(期間雇用社員・雇止め)事件	1026-94		上告受理申立
23. 2. 17	東京地判 平20(行ウ)320	地公災基金東京都支部長(公立学校教員・心筋梗塞)事件	未掲載	労経速2111-29	控訴
23. 2. 18	大阪地判 平21(ワ)1026	奈良観光バス事件	1030-90 (ダ全)		控訴
23. 2. 21	東京地決 平22(ヨ)21209	セネック事件	1030-72		
23. 2. 23	東京高判 平20(ネ)2954	東芝(うつ病・解雇)事件	1022-5	労経速2101-3	上告受理申立
23. 2. 23	東京地判 平22(ワ)40392	リンク・ワン事件	1031-91 (ダ全)		確定
23. 2. 23	東京地判 平21(ワ)24501ほか	ロフテム事件	未掲載	労経速2103-28	控訴
23. 2. 24	岐阜地判 平21(行ウ)17	岐阜県(職員・懲戒解雇)事件	未掲載	判時2122-133	控訴
23. 2. 25	大阪高判 平20(ネ)1455	天辻鋼球製作所(小脳出血等)事件	1029-36		確定
23. 2. 25	大阪高判 平21(ネ)3227	三井倉庫(石綿曝露)事件	未掲載	判時2119-47	上告
23. 2. 25	東京地判 平21(ワ)32887	日本通運(休職命令・退職)事件	1028-56	労経速2100-17	控訴
23. 2. 25	東京地決 平22(ヨ)21181	日本相撲協会(力士登録抹消等)事件	1029-86 (ダ全)		
23. 2. 28	神戸地姫路支判 平20(ワ)475	マツダ(うつ病自殺)事件	1026-64		確定
《3月》					
23. 3. 2	東京地判 平19(行ウ)796	国・三鷹労基署長(いなげや)事件	1027-58		確定
23. 3. 3	東京地判 平22(ワ)18151	三菱スペース・ソフトウェア事件	未掲載	労経速2105-24	確定
23. 3. 4	大阪地判 平20(ワ)17056ほか	モリクロ(懲戒解雇等)事件	1030-46		控訴
23. 3. 7	東京地判 平20(ワ)2472	フォーカスシステムズ事件	未掲載	労旬1749-54	控訴
23. 3. 9	東京地判 平21(ワ)36218	エス・エー・ディー情報システムズ事件	1030-27		控訴
23. 3. 10	東京高判 平21(行コ)181	東京都教委(高校教員ら・懲戒処分)事件	1021-98 (リ)	判時2113-30	上告・上告 受理申立
23. 3. 10	福岡高判 平22(ネ)664ほか	コーセーアールイー(第2)事件	1020-82 (ダ全)		確定
23. 3. 10	広島高岡山支判 平22(ネ)132ほか	学校法人森教育学園事件〈付原審〉	1028-33		確定

言 渡 日	裁 判 所	事 件 名	労判掲載号	他誌掲載号	係争状況
23. 3.11	神戸地姫路支判 平21(ワ)946ほか	佃運輸事件	1024-5	労経速2109-3	控訴
23. 3.14	東京地判 平21(ワ)3863	エスエーほか1社事件	1030-98 (リ)	労経速2108-25	確定
23. 3.17	東京地判 平21(ワ)20155	コナミデジタルエンタテインメント 事件	1027-27		控訴
23. 3.17	東京地判 平21(行ウ)550	国・中労委 (クボタ) 事件	1034-87 (ダ全)	労経速2105-13 別冊中時1407-43	確定
23. 3.18	東京地判 平21(ワ)27520ほか	クレディ・スイス証券事件	1031-48		控訴
23. 3.23	東京地判 平21(ワ)25755	ココロプロジェクト事件	1029-18		確定
23. 3.23	東京地判 平22(ワ)24576	岡畑興産事件	未掲載	労経速2111-23	控訴
23. 3.25	大阪高判 平22(ネ)3123ほか	津田電気計器事件	1026-49		上告・上告 受理申立
23. 3.25	東京地判 平21(行ウ)75	国・川崎北労基署長 (富士通ソーシ アルサイエンスラボラトリ) 事件	1032-65		確定
23. 3.25	東京地判 平21(ワ)18094	N T T 東日本 (出張旅費不正請求) 事件	1032-91 (ダ全)		控訴
23. 3.25	大阪地判 平22(ワ)7608	全日通労働組合 (被選挙権) 事件	1030-86 (ダ全)		控訴
23. 3.28	東京地判 平21(ワ)47399	インフォプリント ソリューション ズ ジャパン事件	未掲載	労経速2115-25	控訴
23. 3.28	名古屋地岡崎支判 平20(ワ)788	イナテック事件	未掲載	労経速2106-3	控訴
23. 3.30	東京高判 平19(ネ)577	独立行政法人国立病院機構事件	未掲載	労旬1746-60 公判速405-2	上告・上告 受理申立
23. 3.30	東京地判 平21(ワ)16152	公認会計士A事務所事件	1027-5		控訴
23. 3.30	東京地判 平21(ワ)44305	富士ゼロックス事件	1028-5	労経速2110-3	控訴
23. 3.30	東京地判 平22(ワ)19195	ライオン交通事件	未掲載	労経速2106-25	控訴
23. 3.30	東京地判 平22(ワ)30187	開成交通 (建物明渡等請求) 事件	未掲載	労経速2109-26	控訴
23. 3.30	宇都宮地決 平22(ヨ)30	全国農業協同組合連合会事件	未掲載	労経速2108-3	
23. 3.31	東京地判 平21(行ウ)102	国・中労委 (京都農業協同組合) 事 件	未掲載	別冊中時1409-26	控訴
《 4 月 》					
23. 4. 8	神戸地判 平20(ワ)1698	新明和工業事件	1033-56		確定
23. 4. 8	大分地判 平21(ワ)868	大分県商工会連合会事件	未掲載	労経速2108-10	控訴
23. 4.12	最三小判 平21(行ヒ)226ほか	国・中労委 (新国立劇場運営財団) 事件	1026-6	裁時1529-1 判時2114-3 判タ1347-82 労経速2105-8 労旬1745-76 中労時1135-28 別冊中時1406-4	破棄・差戻 し
23. 4.12	最三小判 平21(行ヒ)473	国・中労委 (I N A X メンテナンス) 事件	1026-27	裁時1529-4 判時2117-139 判タ1350-165 労経速2105-3 労旬1745-81 中労時1135-33 別冊中時1406-28	破棄・自判

言 渡 日	裁 判 所	事 件 名	労判掲載号	他誌掲載号	係争状況
23. 4. 18	東京地判 平20(行ウ)575	国・足立労基署長(クオーク)事件	1031-16	労経速2113- 3	控訴
23. 4. 18	東京地判 平21(行ウ)584ほか	東京都・東京都教育委員会(非常勤職員地位確認)事件	未掲載	労経速2112-16	控訴
23. 4. 18	東京地判 平21(行ウ)418	国・中労委(神奈川都市交通)事件	未掲載	労経速2116- 3 別冊中時1410-49	控訴
23. 4. 22	大阪地判 平21(ワ)2783	日本郵便輸送(割増賃金請求)事件	未掲載	労旬1750-60	控訴
23. 4. 25	札幌地判 平21(ワ)2610	萬世閣(顧問契約解除)事件	1032-52	労旬1751-72	控訴
23. 4. 25	札幌地判 平21(ワ)2611ほか	萬世閣(未払賃金等請求)事件	未掲載	労旬1751-77	控訴
23. 4. 25	札幌地判 平21(ワ)4176	萬世閣(再雇用拒否)事件	未掲載	労旬1751-84	控訴
23. 4. 28	東京地判 平22(ワ)7032	E-グラフィックスコミュニケーションズ事件	未掲載	労経速2114- 3	控訴
23. 4. 28	東京地判 平23(ワ)3935	医療法人共生会事件	未掲載	労経速2116-17	控訴
23. 4. 28	東京地判 平22(ワ)3747	国立大学法人T大学事件	未掲載	労経速2117- 3	控訴取下げ
23. 4. 28	横浜地判 平21(ワ)2552	J F Eエンジニアリング(石綿曝露)事件	未掲載	労経速2111- 3	控訴後和解
23. 4. 28	名古屋地判 平21(ワ)4374	パナソニックエコシステムズ(派遣労働)事件	1032-19		控訴
〈5月〉					
23. 5. 10	高松高判 平22(行コ)30	高知県(酒酔い運転・懲戒免職)事件<付 原審>	1029- 5	公判速408- 2	上告・上告 受理申立
23. 5. 12	東京地判 平21(ワ)19063ほか	ソフトウェア興業(蒲田ソフトウェア)事件	1032- 5		控訴
23. 5. 12	東京地判 平21(行ウ)295	国・中労委(高見澤電機製作所)事件	未掲載	別冊中時1412-14	控訴
23. 5. 17	東京地判 平22(ワ)3579	技術翻訳事件	1033-42	労経速2116-21	確定
23. 5. 19	東京地判 平21(行ウ)55	国・船橋労基署長(マルカキカイ)事件	1034-62	労経速2115- 3	確定
23. 5. 20	札幌地判 平22(ワ)1359	ザ・ウィンザー・ホテルズインターナショナル事件	1031-81(ダ全)		控訴
23. 5. 23	最一小決 平23(行ヒ)7	国・中労委(N T T西日本)事件	1025-98(リ)	別冊中時1415-46	上告受理申立 不受理
23. 5. 25	大阪高判 平22(ネ)1907	大庄ほか事件	1033-24		上告・上告 受理申立
23. 5. 25	東京地判 平21(行ウ)490	東京都公営企業管理者交通局長事件	未掲載	労経速2114-13	控訴
23. 5. 25	山形地判 平20(ワ)320	シーディーシー事件	1034-47		確定
23. 5. 26	神戸地裁 平21(ワ)913	レッド・ページ事件	未掲載	労旬1756-62	控訴
23. 5. 30	最二小判 平22(行ツ)54	東京都・都教委(教員・再雇用制度等)事件	未掲載	裁時1532- 2 判時2123- 8 判夕1354-51 労経速2112- 3	上告棄却
23. 5. 30	東京地判 平21(ワ)22049ほか	エコスタッフ(エムズワーカーズ)事件	1033- 5		控訴
23. 5. 31	東京地立川支判 平20(ワ)1102	九九プラス事件	1030- 5	労旬1747-59	確定

言 渡 日	裁 判 所	事 件 名	労判掲載号	他誌掲載号	係争状況
〈6月〉					
23. 6. 6	最一小判 平22(オ)951	東京都立高校教職員等（再雇用不採用）事件	未掲載	裁時1533-3 判時2123-18 判タ1354-51	上告棄却
23. 6. 14	最三小判 平22(行ツ)314	東京都・都教委（八王子市等公立中学校・国歌斉唱不起立）事件	未掲載	裁時1533-14 判時2123-23 判タ1354-51	上告一部却下 一部棄却
23. 6. 15	東京地判 平21(ワ)44088	カナッツコミュニティほか事件	1034-29	労経速2119-3	控訴
23. 6. 21	最三小判 平22(行ツ)372	広島県教育委員会(国歌斉唱不起立)事件	未掲載	裁時1534-1 判時2123-35 判タ1354-51	上告棄却
23. 6. 21	神戸地判 平22(ワ)882	独立行政法人日本原子力研究開発機構事件	未掲載	労経速2118-3	控訴
23. 6. 27	山口地下関支判 平20(ワ)87	三菱重工（下関造船所・じん肺）事件	未掲載	労経速2120-3	控訴
23. 6. 28	千葉地判 平21(行ウ)28	地公災基金千葉県支部長（千葉県立高校）事件	未掲載	労経速2119-19	確定
〈7月〉					
23. 7. 4	京都地判 平22(ワ)1557	マガジンプランニング事件	未掲載	労旬1752-83	控訴
23. 7. 11	静岡地浜松支判 平20(ワ)361	国（航空自衛隊三等空曹・いじめ自殺）事件	未掲載	判時2123-70	確定
23. 7. 12	最三小判 平22(受)9	京都市（教員・勤務管理義務違反）事件	未掲載	裁時1535-3 公判速408-19	認容
23. 7. 13	福岡地決 平22(ヨ)256	トーホーサッシ事件	1031-5		
23. 7. 14	岐阜地判 平19(ワ)1081	日通岐阜運輸事件	未掲載	労経速2112-33	控訴
23. 7. 15	大阪高判 平22(ネ)136	泉州学園事件	掲載予定	労旬1752-34	上告・上告 受理申立
23. 7. 21	最一小決 平22(行ヒ)329	国・豊橋労基署長（マツヤデンキ）事件	1028-98（リ）		上告受理申立 不受理
23. 7. 25	札幌地判 平22(ワ)2320	三和交通事件	未掲載	労旬1753-66	控訴
23. 7. 27	東京地判 平22(行ウ)661	国・中労委（GABA）事件	未掲載	別冊中時1413-78	控訴
〈8月〉					
23. 8. 2	東京高判 平22(ネ)581	ジェイアール総研サービス事件〈付原審〉	1034-5		上告・上告 受理申立
〈9月〉					
23. 9. 5	京都地判 平21(ワ)5186	仲田コーティング事件	未掲載	労旬1754-58	控訴

2010年（平成22年）労委命令

言 渡 日	裁 判 所	事 件 名	労判掲載号	他誌掲載号	係争状況
〈8月〉					
22. 8. 3	東京都労委 平21(不) 8	B e 遊事件	1013-174		
22. 8.20	北海道労委 平20(不) 3	會澤高圧コンクリートほか2社事件	1013-173		
22. 8.24	東京都労委 平20(不)86	S E Tソフトウェア事件	1014-96		
〈9月〉					
22. 9. 1	中労委 平21(不再)38	大阪市（健康福祉局徴収嘱託員）事件	1013-172		
22. 9. 7	大阪府労委 平20(不)30	石原産業事件	1014-95		
22. 9.15	中労委 平21(不再)53	関西宇部事件	1014-94		
22. 9.28	大阪府労委 平21(不)29	大阪兵庫生コン経営者会事件	1013-171		
〈10月〉					
22.10.28	鳥根県労委 平21(不) 1	A市事件	1016-96		
〈11月〉					
22.11. 9	大阪府労委 平21(不)74	シーイーシー事件	1016-95		
22.11.10	中労委 平22(不再)14	ヤンマー事件	1016-94		
22.11.15	大阪府労委 平21(不)12	日本工業出版事件	1016-93		
〈12月〉					
22.12. 7	東京都労委 平21(不)13	リコー事件	1018-96		
22.12. 8	秋田県労委 平21(不) 1	琴丘ふくし会事件	1018-95		
22.12. 9	山口県労委 平21(不) 2	戸田工業事件	1018-94		

2011年（平成23年）労委命令

言 渡 日	裁 判 所	事 件 名	労判掲載号	他誌掲載号	係争状況
〈1月〉					
23. 1. 7	広島県労委 平21(不) 5	郵便事業（異動）事件	1020-96		
23. 1.11	東京都労委 平21(不)46	阪急トラベルサポート事件	1022-88		
23. 1.12	中労委 平22(不再) 6	東日本旅客鉄道（国労バッジ・出勤停止）事件	1020-95		

言 渡 日	裁 判 所	事 件 名	労判掲載号	他誌掲載号	係争状況
23. 1.14	北海道労委 平21(不)13	萬世閣事件	1020-94	労旬1751-52	
23. 1.19	中労委 平22(不再)12	田中酸素事件	1022-87		
23. 1.27	静岡県労委 平21(不)11	島田理化工業事件	1022-86		
23. 1.28	滋賀県労委 平21(不) 3	小堀不動産管理事件	1020-93		
《3月》					
23. 3.11	北海道労委 平22(不) 6	北海道大学事件	1024-97		
23. 3.15	神奈川県労委 平21(不)24	間組事件	1024-95	労経速2111-12	
23. 3.23	中労委 平22(不再) 2	シオン学園事件	1027-96		
23. 3.24	千葉県労委 平21(不) 5	秋本製作所事件	1024-94		
23. 3.29	神奈川県労委 平21(不)27	誠幸会事件	1024-93		
《4月》					
23. 4. 6	中労委 平21(不再)19	京都新聞社（京都新聞COM）事件	1026-182	別冊中時1413-19	
23. 4. 6	和歌山県労委 平21(不) 3	J R西日本（和歌山・転勤）事件	1027-95		
23. 4.13	神奈川県労委 平22(不)23	飛鳥交通神奈川（新横浜営業所）事 件	1027-94		
23. 4.20	中労委 平21(不再)22	J R東日本（千葉動労・安全運転闘 争）事件	1026-181	別冊中時1415-16	
23. 4.27	神奈川県労委 平22(不)26	飛鳥交通神奈川（井土ヶ谷営業所） 事件	1026-180		
《5月》					
23. 5.11	中労委 平21(不再)54	郵便事業（揭示物撤去等）事件	1027-93		
《6月》					
23. 6. 1	中労委 平22(不再)18	さくら生コン事件	1029-96		
23. 6. 9	兵庫県労委 平22(不) 1	川崎重工業事件	1029-95		
23. 6.24	広島県労委 平21(不) 6ほか	国（広島国道事務所等）事件	1029-94		
23. 6.24	北海道労委 平20(不)10	北海道（北海道教育委員会）事件	1031-97		
《7月》					
23. 7.12	広島県労委 平22(不) 3	平成タクシー事件	1031-95		
23. 7.20	中労委 平22(不再)29ほか	郵便事業（河内長野支店）事件	1031-94		
23. 7.22	大阪府労委 平21(不)40	讀賣テレビ放送事件	1033-96		

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

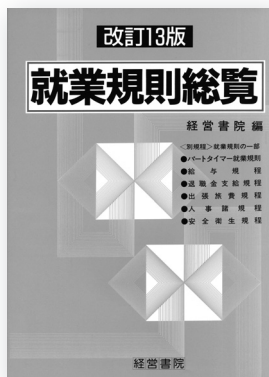
〈8月〉

23. 8. 3	中労委 平22(不再)21ほか	クボタ（契約終了慰労金）事件	1033-95		
23. 8. 4	神奈川県労委 平21(不)21	三栄興業事件	1033-94		
23. 8. 8	岡山県労委 平22(不) 4	旭包装事件	1033-93		

改訂13版

経営書院 編

就業規則総覧



B5版／594頁／定価9,660円(税込)

※送料別途ご負担になります。

企業は多くの人々が集まって構成する一つの組織体です。そして従業員が集団として行動するためには、集団としての秩序が維持されなければなりません。それには当然に、経営者も従業員も拘束するルールが設けられ、これを守らなければ組織としての活動が保障されません。「就業規則」はこれらの中心的存在といえます。

今回、「労働基準法」「育児・介護休業法」等の改正、また少子高齢化に対応するための定年制の延長(勤務延長・再雇用を含む)、労働時間の短縮、週休2日制の普及、年次有給休暇取得促進、育児・介護休業制度、パートタイマー雇用管理の適正化等を踏まえて、事例を編集・改訂しました。

お申し込みはフリーダイヤル

0120-73-3641

株式会社 産労総合研究所 出版部 経営書院

〒102-0093 東京都千代田区平河町2-4-7 清瀬会館3階

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

<http://www.e-sanro.net/>

■その他、お問い合わせ、ご質問は弊社ホームページまたは、お電話でご連絡ください。

成否：内々定通知による労働契約 本件内々定は正式な内定（労働契約に関する確定的な意思の合致）とは明らかにその性質を異にするものであって、正式な内定までの間、企業が新卒者をできるだけ囲い込んで、他の企業に流れることを防ごうとする事実上の活動の域を出るものではないというべきであり、Xもそのこと自体は十分に認識していたのであるから、本件内々定によって、X主張のような始期付解約権留付労働契約が成立したとは認められないとした一審判決が維持された例（コーセーアールイー〔第2〕事件・福岡高裁平23.3.10判決）……………1020-82(ダ全)

成否：内々定通知による労働契約 大学4年在籍時の平成20年7月に、控訴人Y社から採用の内々定通知を受け、入社承諾書を提出後の同年9月に本件内々定取消しの通知を受けた被控訴人Xにつき、本件内々定は内定（労働契約に関する確定的な意思の合致）とは明らかにその性質を異にするものであり、内定までの間、企業が新卒者をできるだけ囲い込み、他の企業に流れることを防ごうとする事実上の活動の域を出るものではないというべきであり、Xもこれを十分に認識していたのであるから、本件内々定によって、X主張の始期付解約権留付労働契約が成立したとは認められないとした一審判決が維持された例（コーセーアールイー〔第1〕事件・福岡高裁平23.2.16判決）……………1023-82(ダ全)

成否：派遣労働者と派遣先会社間の労働契約 労働者派遣法の趣旨およびその取締法規としての性質、さらには派遣労働者を保護する必要性等にかがみれば、仮に労働者派遣法に違反する労働者派遣が行われた場合においても、特段の事情がない限り、そのことだけによっては派遣労働者と派遣元との間の雇用契約が無効になることはないとされ、本件においてXとY社の間に黙示の雇用契約が成立していたと推認される事情、ないしこれを認めるべき特段の事情は何ら見当たらないとされた例（日本化薬事件・神戸地裁姫路支部平23.1.19判決）……………1029-72

成否：派遣労働者と派遣先会社間の労働契約 Y社は、Xの姫路工場就労後、一貫してXに対する作業上の指揮権を有しており、Xの出退勤につき、ある程度の管理をしていたことも明らかであるから、Y社とA社間の関係は、当初から業務委託（請負）と評価することができず、これにXを加えた三者間の関係は、労働者派遣に該当するとされた例（日本化薬事件・神戸地裁姫路支部平23.1.19判決）……………1029-72

成否：力士養成員の雇用契約、準委任類似の契約 モンゴル出身の力士養成員XとY協会との契約関係につき、①力士が提供する相撲競技の内容は、個々の力士が所属部屋の師匠の下で、自主的、主体的に追求すべ

きものであって、他者の指揮命令権に服するような性質のものではないこと、②一場所ごとに「本場所手当」が支給されるにとどまること、給与所得等として課税の対象とされている中にはY協会から親方に支給される力士養成員養成費も含まれていること、労災保険の適用がないことなどから、本場所手当をもって「労働の対償」に当たるとはいえず、XとY協会間の契約関係は、労働契約法が適用される「労働契約」には当たらないとされた例（日本相撲協会〔力士登録抹消等〕事件・東京地裁平23.2.25決定）……………1029-86(ダ全)

成否：力士養成員の雇用契約、準委任類似の契約 Y協会は、力士による相撲競技という一種のパフォーマンスの受託提供に対して、これを寄付行為において「有給」とみなし、適正な審査を実施したうえ、その技量と格付けに応じた報酬を個々の力士に支払うことを約したと認められ、Y協会とXとの間には、一種の有償による準委任類似の契約関係が成立しているものとされた例（日本相撲協会〔力士登録抹消等〕事件・東京地裁平23.2.25決定）……………1029-86(ダ全)

成否：派遣労働者と派遣先会社との黙示の雇用契約 原告X₁の被告派遣先Y社における就労は、訴外派遣元A社を雇用主としていた当初は偽装請負にあったが、実態は労働者派遣であったものであり、仮に、X₁の従事する業務が専門26業務に当たらないとした場合には、労働者派遣法上の派遣受入可能期間の制限に違反するという違法なものとなるけれども、本件全証拠を総合しても、X₁とY社との間に黙示の雇用契約が成立するといえる事情は、いまだ認めるに足りないというべきであるとされた例（パナソニックエコシステムズ〔派遣労働〕事件・名古屋地裁平23.4.28判決）……………1032-19

成否：派遣労働者と派遣先会社との黙示の雇用契約 原告X₂のY社における就労は、X₂の従事する業務が専門26業務に当たらないことにより、当初より労働者派遣法上の派遣受入可能期間の制限に違反するという違法なものではあったけれども、実態として労働者派遣であったことは間違いないところであり、本件全証拠を総合しても、X₂とY社との間に黙示の雇用契約が成立するといえる事情は、いまだ認めるに足りないというべきであるとされた例（パナソニックエコシステムズ〔派遣労働〕事件・名古屋地裁平23.4.28判決）……………1032-19

成否：派遣労働者と派遣先会社との黙示の雇用契約 X₁らの、Y社がX₁らに対し直接雇用を申し込むべき義務が発生していることを重々承知しながら、労働者派遣法上の派遣受入期間の制限を超えて就労を継続させたものであり、X₁らに対し黙示の雇用契約の申込みをしたと評価できる事情がある旨の主張が、本件全

証拠を総合しても、かかる事情は認められないとして退けられた例（パナソニックエコシステムズ〔派遣労働〕事件・名古屋地裁平23.4.28判決）……………1032-19

継続雇用制度：再雇用契約の成否 高年法9条2項所定の選定基準の具体的内容をどのように定めるかについては、基本的に各企業の労使の判断に委ねられており、事業主と労働者代表等との間で適法に選定基準に関する労使協定が締結され、当該選定基準に基づく継続雇用制度が導入された場合においては、同選定基準の内容が公序良俗に反するような特段の事情がある場合は別として、同条違反を理由に当該継続雇用制度の私法上の効力を否定することはできないとされた例（津田電気計器事件・大阪地裁平22.9.30判決）

……………1019-49

継続雇用制度：再雇用契約の成否 事業主が高年法9条1項2号および同条2項に即して再雇用を内容とする継続雇用制度を設けた場合に、当該事業主が同制度について定める就業規則において、継続雇用対象者にかかる具体的な選定基準および再雇用された場合の一般的な労働条件を定め、当該就業規則を周知したときには、当該事業主はその周知の時点において、自ら雇用する労働者に対し当該就業規則に定められた条件での定年後の再雇用の申込みをしたものと認められ、当該就業規則に定められた基準を満たした労働者が定年日までの間に再雇用を希望し、その旨の意思表示を行った場合には、事業主の申込みに対する労働者の承諾の意思表示があったものとして、再雇用契約が締結されたものと認められるとされた例（津田電気計器事件・大阪地裁平22.9.30判決）……………1019-49

継続雇用制度：再雇用契約の存否 継続雇用規程3条が「会社は、継続雇用を希望する高齢者のうちから選考して高齢者を採用する」と規定し、Y社が継続雇用対象者の希望を確認したうえで、在職中の勤務実態、業務能力の査定結果に基づいて採否を決め、これを通知するという運用がなされていた事案において、対象者の継続雇用希望の表明が継続雇用契約の申込みであり、査定の結果通知が承諾、不承諾に当たるとされた例（津田電気計器事件・大阪高裁平23.3.25判決）

……………1026-49

継続雇用制度：再雇用契約の存否 継続雇用規程に定める基準を満たさないとしたY社の判断の是非を検討するに当たっては、選定基準を定めたのはY社であること、選定基準にかかる査定帳票がいずれもY社の作成保管するものであること、選定基準の内容は人事評価にかかることであり、もっぱらY社が把握している事実であることにかんがみると、Y社においてXが選定基準を満たさないことを主張、立証する必要があるとされた例（津田電気計器事件・大阪高裁平23.3.25判

決）……………1026-49

継続雇用制度：再雇用契約の存否 査定帳票による継続雇用の可否の判断において、Y社の主張が退けられ、Y社は、Xが基準を満たすにもかかわらず承諾しなかったことになりXの継続雇用を不承諾とするのは権利濫用であるとされ、継続雇用契約の成立が認められた例（津田電気計器事件・大阪高裁平23.3.25判決）

……………1026-49

就業禁止義務 X社を退職し、競業他社への就職が予定されている執行役員Yにつき、執行役員契約書において本件就業禁止条項の存在を承知したうえで執行役員としての業務を開始したことや、本件就業禁止条項の内容を理解していたと認められることから、X社とY間では本件就業禁止条項にかかる合意が成立したと認められるとされた例（アフラック事件・東京地裁平22.9.30決定）……………1024-86(ダ全)

就業禁止義務 本件就業禁止条項にかかる合意は、Yが受ける不利益に対して相当な代償措置が講じられており、その合理性は否定することはできず、Yの職業選択の自由を不当に害するものとは認められないから、公序良俗に反して無効であるとは認められないとされ、Yの競業行為によってX社は営業上の利益を侵害される具体的なおそれがあることから、X社には、本件就業禁止条項にかかる合意により、Yが退職した翌日から1年間、競業他社の取締役、執行役および執行役員の業務ならびにX社の営業部門の業務に従事することについて、Yに対する差止請求権があると認められた例（アフラック事件・東京地裁平22.9.30決定）

……………1024-86(ダ全)

就業禁止義務 退職後の就業禁止義務について、競業禁止を必要とする使用者の正当な利益の存否、競業禁止の範囲が合理的な範囲にとどまっているか否か、代償措置の有無等を総合的に勘案し、就業禁止義務規定の合理性が認められない場合には、これに基づく使用者の権利行使は権利の濫用として許されないとされ、X₁らの年収が比較的高額なものであり、Y社の隣には競業他社が存在するが、専門的な技術等が必要となる業務（めっき加工等）に従事していたX₁らが他に転職等する場合には限られた範囲でしか就労の機会を得ることができず、就業禁止義務の期間（1年間）は比較的高く、退職金の額は就業禁止義務を課すことに比して十分な額であるか疑問がないとはいえないことにかんがみると、就業規則における就業禁止義務規定に合理性があるとは解されず、退職後の就業禁止義務違反を理由に退職金請求権が発生しないと認められた例（モリクロ〔懲戒解雇等〕事件・大阪地裁平23.3.4判決）……………1030-46

秘密保持義務 Y社はそのノートの保管方法や取扱い

等について特段注意等をしておらず、Y社とX₁らの転職先とはこれまでも互いに行き来し、互いに取引を行っており、Y社では簡単な品物については外注に出していることからすると、Y社の主張する技術やノウハウが秘密にして保持する必要があるとまでは認めがたいとされた例（モリクロ【懲戒解雇等】事件・大阪地裁平23.3.4判決）……………1030-46

登録型派遣労働者：派遣労働者と派遣先会社との関係

派遣労働者と派遣先との黙示の労働契約の成否を判断するに当たっては、派遣元に企業としての独自性があるかどうか、派遣労働者と派遣先との間の事実上の使用従属関係、労務提供関係、賃金支払関係があるかどうか等を総合的に判断して決するのが相当であるとされた例（積水ハウスほか【派遣労働】事件・大阪地裁平23.1.26判決）……………1025-24

登録型派遣労働者：派遣労働者と派遣先会社との関係

労働者が派遣元との派遣労働契約に基づき派遣元から派遣先に派遣された場合であっても、派遣元が形式的な存在にすぎず、派遣労働者の労務管理を行っていないのに対して、派遣先が実質的に派遣労働者の採用、賃金額その他の労働条件を決定し、配置、懲戒等を行い、派遣労働者の業務内容・派遣期間が労働者派遣法で定める範囲を超え、派遣先の正社員と区別しがたい状況となっており、派遣先が派遣労働者に対し労務給付請求権を有し、賃金を支払っている等派遣先と派遣労働者間に事実上の使用従属関係があると認められ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のが相当であるとされた例（積水ハウスほか【派遣労働】事件・大阪地裁平23.1.26判決）……………1025-24

就業場所についての事前協議協定

被告Y社から訴外B社が管理するマンションの住込み管理員として派遣されていた原告Xが、Y社より、B社との間の直接雇用契約にすべく転籍意向の意向打診がなされたが同意せず、また、研修を欠席したことなどから解雇された件につき、Xの解雇は就業場所についての事前協議協定に反し無効とされた例（互光建物管理事件・大阪地裁平23.1.27判決）……………1026-172(ダ)

雇用契約の成立

被告Yが経営する公認会計士事務所に通務していた原告Xは、平成15年6月に税理士資格を取得した後は、自身が設立した事務所業務にも従事するようになり、また、厚生年金保険の被保険者資格の喪失手続をしたことが認められる一方で、担当するY事務所業務の内容、YからXに支払われる金銭の額、出退勤時刻等は従前と異ならなかったことが認められるのであって、同月以降、XとYとの契約関係が、雇用契約から委任もしくは準委任または請負契約に変更されたものと認めることはできないとされた例（公認

会計士A事務所事件・東京地裁平23.3.30判決）

……………1027-5

内容

情報処理サービス等を業とする被告Y社と「上級プロジェクトマネージャ」として雇用されソフトウェア開発業務に従事していた原告Xとの労働契約が、年俸制とする内容であったとは認められず、Xの賃金は基本給および諸手当の合計(月額)45万円であったとされた例（エス・イー・ディー情報システムズ事件・東京地裁平23.3.9判決）……………1030-27

雇用先

雇用先に関する判断は、具体的実態から使用従属関係にあるか、使用従属関係から客観的に推認される労働契約締結の意思の合致があるかによって判断するのが相当であるとされた例（ソフトウエア興業【蒲田ソフトウエア】事件・東京地裁平23.5.12判決）

……………1032-5

取締役・執行役員就任と労働契約

調理部長から常務取締役就任した原告Xの法的地位につき、従前の労働契約を維持したままであり、取締役であるとともに使用人たる地位も兼任していたものとされ、その後の常務執行役員就任についても、被告Y₁社との労働契約に基づき執行役員に就任したものと認められるとされた例（萬世閣【顧問契約解除】事件・札幌地裁平23.4.25判決）……………1032-52

顧問契約の法的性質

Y₁社において60歳を超えて雇用される者が多数いたこと、Xの給与の引下げが定年に達した月の2か月後であったこと、Y₂がXを同人が65歳になるまで使用することを考慮している旨伝えたこと等に照らすと、本件労働契約については少なくとも60歳の定年後もXの雇用を継続する旨の合意が認められるとされた例（萬世閣【顧問契約解除】事件・札幌地裁平23.4.25判決）……………1032-52

賃金・一時金・退職金

割増賃金、付加金

他の従業員に比して3倍程度の顧客を担当していた原告Xにつき、Xの時間外労働はYの黙示の命令の下でなされたものであるとされ、また、解雇前の1年8か月間における時間外労働割増賃金の未払分1325万余円ならびに同額の付加金にかかる請求が認容された例（H会計事務所事件・東京地裁平22.6.30判決）……………1013-37

割増賃金

タイムカードに打刻された出勤時刻から退勤時刻までのうち、休憩時間を除いた時間すべてについて被告医療法人Yの指揮命令下にあった時間と認められるのが相当であり、Xは自己の意思で残ったにすぎないとのYの主張については根拠がないとして退けられた例（医療法人大生会事件・大阪地裁平22.7.15判決）

……………1014-35

割増賃金、付加金 添乗員として派遣された登録型派遣社員であるXらに対して、労働基準法38条の2が定める事業場外労働のみなし制の適用があるとされ、添乗業務の遂行に通常必要とされる時間として、Xらの従事した添乗業務ごとにのみなし労働時間を算出するとの手法の下、Xらの割増賃金・付加金等の請求が認容された例(阪急トラベルサポート〔派遣添乗員・第3〕事件・東京地裁平22.9.29判決)……………1015-5

割増賃金 Xは労基法41条でいう管理監督者には当たらず、Y社が原告を管理監督者として平成19年4月1日施行の就業規則(賃金規程)により基本給を減額したことは適用の余地がないので、Xの賃金額は、就業規則改正前の月額基本給が44万円であることを前提として時間外・休日賃金が算定された例(シニアライフクリエイティブ事件・大阪地裁平22.10.14判決)……………1019-89(ダ全)

割増賃金 月額基本給44万円とともに平均月別労働時間を前提として、Xの労働時間を基礎に、Xの時間外勤務、休日勤務、深夜勤務等に従ってそれらに対応する賃金額を計算し、Y社に対し未払割増賃金189万4469円の支払いが命じられた例(シニアライフクリエイティブ事件・大阪地裁平22.10.14判決)……………1019-89(ダ全)

割増賃金 時間外労働時間の算定に当たり、タイムカードの打刻時刻は原告Xの出勤、退勤時刻をほぼ正確に示すものといえることができるから、タイムカードはXの労働時間を端的に立証する信用性の高い証拠資料といえることができるとされた例(デンタルリサーチ社事件・東京地裁平22.9.7判決)……………1020-66

割増賃金 Xに支払われていた住宅手当(5万2000円)、家族手当(5万9500円)について、扶養家族の有無・数、持家・賃貸の別や住宅ローン・家賃の額等の個人的事情に基づき定められたことを窺わせる証拠はないとして、これらの全額が基礎賃金に含まれるとされた例(デンタルリサーチ社事件・東京地裁平22.9.7判決)……………1020-66

割増賃金 Y社が長年にわたって時間外手当の未払いを続け、かつ、管理職以外の従業員に対しても時間外手当等を支払っていなかったことなどの諸事情を考慮して、付加金の支払いが命じられた例(デンタルリサーチ社事件・東京地裁平22.9.7判決)……………1020-66

割増賃金 賃確法6条2項が定める同条1項の遅延損害金の適用除外について、同法施行規則6条にいう「合理的な理由により、裁判所(中略)で争っていること」とは、単に事業主が裁判所で退職労働者の賃金請求を争っているというのでは足りず、事業主の賃金支払拒絶が天災地変と同視しうるような合理的かつやむを得ない事由に基づくものと認められた場合に限られると

解するべきであるとされた例(医療法人大寿会〔割増賃金〕事件・大阪地裁平22.7.15判決)……………1023-70

割増賃金 原告らのうち退職したX₁、X₃がYに求めた遅延損害金につき、Yの賃金支払拒絶に合理的かつやむを得ない事由があるとは認められず、X₁、X₃はYに対し、遅延損害金の支払いを請求できるとされた例(医療法人大寿会〔割増賃金〕事件・大阪地裁平22.7.15判決)……………1023-70

割増賃金 変形労働時間制の適用および監視断続業務に当たらないとして、時間外労働等手当の支払い(約738万円)が命じられた例(学校法人関西学園事件・岡山地裁平23.1.21判決)……………1025-47

割増賃金 本件宿日直勤務は、労基法41条3号の断続的労働とは認められず、その全体について一番被告Y(病院長)の指揮命令下にある労基法上の労働時間であるとして、その従事した宿日直勤務時間の全部について割増賃金の請求が認容された例(奈良県〔医師・割増賃金〕事件・大阪高裁平22.11.16判決)……………1026-144

割増賃金 住居手当について、持ち家に居住する職員に対する手当が定額であるとしても、住宅を借りている職員に対する支給額は住宅に要する費用に応じて算定されることから、住宅手当自体が住宅に要する費用にかかわらず一律に定額で支給されているといえないとして、本件住宅手当は算定基礎に加えるべきものとはいえないとされた例(奈良県〔医師・割増賃金〕事件・大阪高裁平22.11.16判決)……………1026-144

割増賃金 飲食店を経営する被告Y社との間で第1の雇用契約を締結して就労を開始した原告Xは、その後、Y社が店舗開発のために設立したM社と第2の雇用契約を取り交わしたが、従前と変わらず同一のハンバーガー店で店長として勤務していたことにつき、M社設立以降もY社の代表者Aが業務指示をしていたことなどから、M社は形骸にすぎず、Xとの関係で賃金支払義務を負うのはY社であるとされた例(ココロプロジェクト事件・東京地裁平23.3.23判決)……………1029-18

割増賃金 原告Xが管理監督者に当たるとすることはできず、Xに対して、時間外労働や休日労働に対する割増賃金が支払われるべきであるとされた例(九九プラス事件・東京地裁立川支部平23.5.31判決)……………1030-5

割増賃金 平成20年12月～21年2月における未払いの給与および通勤手当、出張手当の請求が認容され、時間外割増賃金と同額の付加金の支払いが命じられた例(エス・イー・ディー情報システムズ事件・東京地裁平23.3.9判決)……………1030-27

割増賃金 職務手当の受給は、45時間分の通常残業の対価として合意され、そのようなものとして支払われ

たと認めるのが相当であり、したがって、月45時間を超えてされた通常残業および深夜残業に対しては、別途、就業規則や法令の定めに従って計算される時間外賃金が支払われなければならないとして、Xの未払賃金請求が一部時効消滅部分等を除き認容され、同額の付加金請求も認められた例（ザ・ウィンザー・ホテルズインターナショナル事件・札幌地裁平23.5.20判決）……1031-81(ダ全)

割増賃金 休憩および仮眠時間中の賃金請求につき、当該時間が労基法上の労働時間と評価される以上、被控訴人Y社は、労基法13条、37条に基づいて時間外割増賃金、深夜割増賃金を支払う義務があるとされ、休憩および仮眠時間が労基法上の労働時間に当たらないとして時間外割増賃金・深夜割増賃金請求を否定した一審判決を変更し、当該請求が認められた例（ジェイアール総研サービス事件・東京高裁平23.8.2判決）……1034-5

割増賃金 原告Xは、人事について経営者と一体的立場にあるといえるものではなく、給与および一時金において、管理監督者にふさわしい待遇を受けていたとはいえず、その就労時間の一部について、裁量を有していたと推測されることのみでは、その権限、職務の内容、待遇のいずれの点についても、管理監督者に当たらないとされ、時間外労働手当等約250万円の請求が認容された例（シーディーシー事件・山形地裁平23.5.25判決）……1034-47

解雇と賃金、慰謝料 雇用契約上の権利を有する地位にあることの確認請求および賃金請求につき、交通費と時間外労働手当を除いた賃金部分の支払請求を認め、無効な解雇により被った精神的苦痛に対する慰謝料として、Yに対し、X₁らに各30万円を支払うよう命じられた例（福島県福祉事業協会事件・福島地裁平22.6.29判決）……1013-54

解雇と賃金 私立高校教諭X₁が顧問を務めていた書道部の活動費を、実際には発生していない「大広間代」としてPTAに請求し受領していたことを理由とする免職（解雇）処分が、社会通念上相当であると認めがたいとして、懲戒権ないし解雇権濫用に当たり無効とされ、解雇期間中の未払賃金・賞与の請求が認容された例（Y学園事件・大阪地裁平22.5.14判決）……1015-70

解雇と賃金 Y社において、整理解雇の要件についてやむを得ない事由があると認められる程度にまで解雇回避努力義務等を果たしたとはいえず、本件解雇はやむを得ない事由があると認められず、解雇は無効であり、期間満了までの賃金額50万2975円の支払義務がY社にあるとされた例（アウトソーシング事件・津地裁平22.11.5判決）……1016-5

解雇と賃金 X₁らの地位確認および懲戒解雇後の賃金支払請求はいずれも理由がなく、これに対し、Y社がX₁の不正請求による損害を下請業者らへ賠償したと主張してX₁に求償金の支払請求をしたことは、理由があるとされた例（ダイフク事件・東京地裁平22.11.9判決）……1016-84(ダ)

解雇と賃金 解雇以外の手段を講じることなくされたXの解雇を不法行為とした原判決を破棄し、一審判決中Y社敗訴部分が取り消された例（小野リース事件・最高裁三小平22.5.25判決）……1018-5

解雇と賃金 大学教員であるXが、学長選挙の際に人身攻撃を内容とするファクシミリ送信をしたこと等を理由とする懲戒解雇につき、懲戒事由が当該懲戒処分との相当性が否定され、Xの地位確認および未払賃金の支払請求が認められた例（学校法人B〔教員解雇〕事件・東京地裁平22.9.10判決）……1018-64

解雇と賃金 Xの賃金請求権につき、本件解雇後の期間のうち、①本件解雇時から、他所で労災事故に遭うまでの平成21年12月25日までの期間および②22年7月1日から本判決確定日までの期間については、XのY社における就労不能はY社の不当解雇によるものといえるから、XはY社に対し、民法536条2項により上記①②の各期間の賃金を請求することができるが、③Xが他所で労災事故に遭い就労不能であった21年12月26日から22年6月30日までの期間については、上記労災の発生は異例な出来事であり、本件解雇との間に相当因果関係があるとはいえないから、XはY社に対し、③の期間の賃金は請求することができないとされた例（石原産業〔ごみ収集車乗務員・解雇〕事件・大阪地裁平22.9.24判決）……1018-87(ダ)

解雇と賃金、慰謝料 本件解雇の翌日である平成19年9月21日以降の未払賃金につき、一審判決がXの通院等に要した日数分の賃金を控除した分および将来請求分を含めて、請求が認容された例（ジョブアクセスほか事件・東京高裁平22.12.15判決）……1019-5

解雇と賃金、慰謝料 本件解雇は、Y₁社またはY₂共済会の代表者または従業員による故意または過失による不法行為に当たることを基礎づける事実関係は認められず、また、本件解雇によって未払賃金の支払いを受けてもなお慰謝されないような精神的損害が生じたことを認めるに足りる証拠はないとして、Y₁社およびY₂共済会に対する慰謝料請求が退けられた例（ジョブアクセスほか事件・東京高裁平22.12.15判決）……1019-5

解雇と賃金 口頭弁論終結時までに賞与の支払対象期間が満了し、支払期が到来している賞与について、支給率等が証拠によって認定できる場合に限りその支払いを求め得るものにすぎず、これ以外の将来の賞与に

については、将来の給付をあらかじめ求める必要性があるとまではいえないものとして却下せざるを得ないものと解するのが相当であるとされた例（京阪バス事件・京都地裁平22.12.15判決）……………1020-35

解雇と賃金：割増賃金 割増賃金や扶養手当を基本給に含めて支払っていたとする被告Y社の主張につき、賃金規程上や給与明細上からは手当に関する記載が明確ではないとして退けられた例（類設計室事件・大阪地裁平22.10.29判決）……………1021-21

解雇と賃金：減給 営業成績の不振を理由になされたX₁の減給につき、Y社がX₁に減給の根拠等を具体的に説明したと認めるに足りる証拠がなく、制裁としてもY社の就業規則（始末書を提出させ、賃金の1割を超えない）に明確に反するものであって許されないと、当該減給分の支払請求が認められた例（レイズ事件・東京地裁平22.10.27判決）……………1021-39

解雇と賃金：減給 X₁の解雇は社会通念上許容されるものではなく、それ自体で不法行為を構成するとされたが、退職後2か月半で新会社を設立していたため、損害額としては解雇時点の給与1か月分（50万円）と慰謝料相当額（30万円）が認められた例（レイズ事件・東京地裁平22.10.27判決）……………1021-39

解雇と賃金 使用者に帰責事由がある業務上の疾病等による労務提供不能の場合に、労基法ないし労災保険法によって、民法536条2項の適用を排除し、雇用契約の継続を否定しなければならぬと解すべき合理性はなく、労災保険法14条1項は休業補償給付の要件として、労働者が業務上の負傷または疾病による療養のために労働することができないために賃金を受けないことを規定していることから、労働者において未払賃金を受領したときに、労働者が受領済みの休業補償給付金は、法律上の原因を欠く不当利得であったことが確定するにすぎないとされた例（東芝〔うつ病・解雇〕事件・東京高裁平23.2.23判決）……………1022-5

解雇と賃金 健保組合からの傷病手当金等や労基署からの休業補償給付等の給付は賃金を填補する関係にないから、Xがこれらの給付を受領していることをもって、Y社が支払うべき賃金の額を減額すべきことにはならないとされた例（東芝〔うつ病・解雇〕事件・東京高裁平23.2.23判決）……………1022-5

解雇と賃金 従業員兼執行役員である原告X₁らに対する任期満了による執行役員を退任させる旨の人事通達の有効性が認められたが、これに伴う賃金につき執行役員に選任される直前の給与額未満に減額する部分が無効とされた例（セイビ事件・東京地裁平23.1.21決定）……………1023-22

解雇と賃金 従業員兼執行役員であるX₁らが、執行役員を退任させる旨の人事通達および懲戒解雇・予備

的普通解雇を無効として地位保全および給与の仮払いを求めたことにつき、懲戒解雇・予備的普通解雇が無効とされ、執行役員に就任する直前の給与額を受け取る権利があるとされたうえで、地位保全の必要性が否定され一部給与の仮払いが認められた例（セイビ事件・東京地裁平23.1.21決定）……………1023-22

解雇と賃金 平成22年の雇用契約は有効であるが、20年解除は無効であり、Xは22年解除がされた22年8月12日までYに対し雇用契約上の権利を有する地位にあり、Xの賃金請求は22年8月12日までの支払いを求める限度で理由があるとされた例（公認会計士A事務所事件・東京地裁平23.3.30判決）……………1027-5

解雇と退職金 懲戒解雇処分を受けた後に競業会社に就職したX₁ら（X₃を除く）による退職金支払請求が認容された例（モリクロ〔懲戒解雇等〕事件・大阪地裁平23.3.4判決）……………1030-46

解雇と賃金 本件懲戒解雇は、原告Xに弁明の機会が付与されており、手続上の問題もなく、Xの地位確認および解雇後の賃金請求はいずれも理由がないとして棄却された例（NTT東日本〔出張旅費不正請求〕事件・東京地裁平23.3.25判決）……………1032-91（ダ全）

解雇と賃金 Y₃社が組合の団体交渉の申入れを拒否し続け、解雇に関して一度も説明・協議の場を設けなかったことが労働協約に違反することは明白であり、手続きの相当性を明らかに欠くものであるから、Aらの解雇は社会通念上相当とはいえず無効として、毎月の賃金支払いが命じられた例（エコスタッフ〔エムズワーカーズ〕事件・東京地裁平23.5.30判決）……………1033-5

解雇予告手当 被告Y社代表者が平成19年7月末日までの勤務とするよう申し出たため、Xがこれを了承し、同日をもってY社における勤務を終えたことにつき当事者間に争いが無いということは、Xが、解雇の有効性を争わなかったということとどまり、Y社が解雇予告手当での支払いを免れるものではないとされ、13日分の平均賃金の支払請求が認容された例（シーディーシー事件・山形地裁平23.5.25判決）……………1034-47

年金減額 本件規程により年金受給権者の裁定を受けたXらは、裁定後に増額改定がされた年金額を受領したことにより、年金額の増額変更で黙示の同意をしたものと認められるから、以後の年金支給期間中、Yに対し、増額後の年金額の支給を受ける権利を取得するに至ったものと認めるのが相当であり、また、Xらの同意を得ずに、Yによって一方的に行われた本件減額は、何ら効力を生じる根拠はなく無効といわざるを得ないとされた例（港湾労働安定協会〔年金減額〕事件・神戸地裁平22.4.9判決）……………1013-147

年金減額 多数の権利者につき集团的・画一的な処理が要請される本件年金制度においては、必ず権利者全

員の同意がなければ減額変更ができないということにはならず、権利変更の必要性に応じ、事情変更の法理の適用により対処することが可能であり、個別の同意がなくとも、権利の変更が認められる場合もあるとされた例（港湾労働安定協会〔年金減額〕事件・神戸地裁平22.4.9判決）……………1013-147

賃金減額 就業規則等変更のうち賃金減額の効果を有する部分は、X₁らにその効力を及ぼさず、X₁らは、新賃金制度による給与額が旧賃金制度において支給されたであろう額を下回る場合には、その差額の賃金を請求することができるとして、Yに対して差額の賃金の支払いを命じた一審判決（長野地判平22.3.26労判1014号13頁）が維持された例（社会福祉法人賛育会事件・東京高裁平22.10.19判決）……………1014-5

賃金減額と未払賃金 一方的に減額された賃金を原告Xが受領したことをもって賃金減額に合意したとは認められず、訴状において減額後の基本給を基礎とする請求を行ったとしても、一部請求をしたにすぎず、減額に合意した自白が成立するわけではないとされた例（医療法人大生会事件・大阪地裁平22.7.15判決）……………1014-35

賃金減額と未払賃金 予告された解雇日以前にタイムカード等を撤去されたXからの解雇予告手当請求について、予告が30日以上を定めて行われたので請求できず、就労拒絶の事実があれば賃金請求をすれば足りるとして退けられた例（医療法人大生会事件・大阪地裁平22.7.15判決）……………1014-35

賃金減額 新賃金規程の制定には「一定の合理性がある」と認められるが、乗務員の基本的権利である賃金の減額であることと減給の制裁額が一賃金支払期における賃金総額の10分の1の範囲に制限されている（労基法91条）ことを踏まえると、個人原告X₁らタクシー運転手の各月賃金について「改定前賃金体系による算定に比して20%以上減額する限度で合理性が認められず、無効」であるとして、個人原告X₁らの差額賃金の支払請求が一部認容された例（大阪京阪タクシー事件・大阪地裁平22.2.3判決）……………1014-47

賃金減額と賞与 賃金規程に「賞与は、組合の業績および業界の動向、職員の業務遂行能力、勤務成績等を考慮し、原則として毎年7月と12月に指定の金額を支払うものとする」、「経済状況等によりやむを得ない場合、賞与を支給しない場合がある」との規定があり、これらに沿った賞与の算定が行われていた場合に、入社時に賞与の算定方法についての説明・合意があったというX₁らの主張を退けて、個別具体的な賞与の算定方法、支給額、支給条件が労働契約の内容になっているとは認められないとして、差額賞与の支払請求が認められなかった例（大阪府板金工業組合事件・大阪

地裁平22.5.21判決）……………1015-48

賃金減額と差額請求 差額賃金請求権は、被告Yが前年度成果評価に基づく査定によって具体的な額が決定されるものであるから、本件成果報酬ゼロ査定しかされていないという本件事実関係の下においては、Xはいまだ成果報酬が定まっていないという状態であり、これについて損害が発生する余地はないとして、従前年俸額と新年俸額との差額支払請求は理由がないとされた例（コナミデジタルエンタテインメント事件・東京地裁平23.3.17判決）……………1027-27

賃金減額 合意がないままなされた賃金引下げが、その前提となる賃金引上げが適正な手続きに基づいてなされた適法なものであるということとはできないとしても、本件給与減額は、法的には、原告Xの賃金額が平成20年4月以降においても19年度の水準のままであったことを前提として、新年度の年俸を決定したにすぎないものと解すべきであり、21年度の想定年収1300万円は、19年度の想定年収1236万円を上回っているのであるから、労働条件の切下げということとはできず、何ら違法・不当ではないとして、Xの本件給与減額に基づく差額給与の請求が棄却された例（日本ペリサイン事件・東京地裁平22.12.27判決）……………1031-62

賃金減額 被告Yホテルの料理人として就労していた原告Xの賃金減額に関する合意につき、Yホテルに対するXの返事は「会社の説明は良く分かった」という程度の重みのものと考えてべきであること、また、Xが明示的な抗議をしていないからといって賃金減額に同意していたとはいえないなどの理由から、賃金減額の同意があったとは認められないとされた例（ザ・ウィンザー・ホテルズインターナショナル事件・札幌地裁平23.5.20判決）……………1031-81（ダ全）

賃金減額 賃金の額が、雇用契約における最も重要な要素の1つであることは疑いがないところ、使用者に労働条件明示義務（労基法15条）および労働契約の内容の理解促進の責務（労働契約法4条）があることを勘案すれば、いったん成立した労働契約について事後的に個別の合意によって賃金を減額しようとする場合においても、使用者は、労働者に対して、賃金減額の理由等を十分に説明し、対象となる労働者の理解を得るように努めたいえ、合意された内容をできるかぎり書面化しておくことが望ましいことはいうまでもないとされた例（技術翻訳事件・東京地裁平23.5.17判決）……………1033-42

賃金減額 就業規則に基づかない賃金減額に対する労働者の承諾の意思表示は、賃金債権の放棄と同視すべきものであることに照らせば、賃金全額払いの原則（労基法24条1項）との関係においても慎重な判断が求められるというべきであり、本件のように、賃金減額に

ついて労働者の明示的な承諾がない場合において黙示の承諾の事実を認定するには、書面等による明示的な承諾の事実がなくとも黙示の承諾があったと認め得るだけの積極的な事情として、使用者が労働者に対し書面等による明示的な承諾を求めなかったことについての合理的な理由の存在等が求められるものとされた例（技術翻訳事件・東京地裁平23.5.17判決）……1033-42

雇止めと賃金 雇止めが無効とされ、雇止めの翌月から1年間を限度として、申立ての金額での賃金仮払いが認められた例（明石書店〔製作部契約社員・仮処分〕事件・東京地裁平22.7.30決定）……1014-83(ダ)

規定変更による退職金不支給 Y社は退職金の不支給をも導入する3回目の就業規則の改定に当たり、雇用者側として従業員に対し適切かつ十分な説明をしたものと認めることはできないとされた例（協愛事件・大阪高裁平22.3.18判決）……1015-83

退職金：退職事由、減額支給 仕事がないから2名のうち1名には辞めてほしい旨の退職の協力要請がY社工場の責任者からあったのに対し、Xら2名ともが退職を申し出ていたところ、これは退職金規程にいう「やむを得ない業務上の都合」に当たるものとして、会社都合の場合の退職金支給基準率が適用されるべきであるとされた例（芝電化事件・東京地裁平22.6.25判決）……1016-46

退職金：支給対象 正規従業員X₁と同様の労働実態にあったX₂につき、退職金の支給がない「パートタイマー」であったとするY社の主張が退けられ、退職金請求が認容された例（芝電化事件・東京地裁平22.6.25判決）……1016-46

退職金：破産管財人による死亡退職金請求 破産者の破産管財人であるXが、破産者の亡夫が勤務していた被告Y大学に対して、破産者には、亡夫が取得した退職金を受給する権利があるとして、同退職金の支払いを求めた件につき、Y大学退職金規程上の退職金請求権は、遺族が固有に取得する権利であるとはいえず、亡夫にかかる相続財産に含まれるものであると解されるが、破産者は相続放棄をしているため、XのY大学に対する退職金請求権は存在しないといわざるを得ないとして、Xの請求が棄却された例（大阪産業大学事件・大阪地裁平22.9.10判決）……1025-93(ダ全)

退職金 丁事件原告Dは在職中に新会社の準備を計画的に進め、被告X社の取引先を担当する従業員らに対して新会社に移るよう積極的に勧誘し、取引先に対して新会社の利益のために営業活動をしていたことが、懲戒解雇事由に該当するとされ、このような行為による従業員の移籍の状況、X社の上記取引先への売上げの落込み、従業員の引抜き行為の態様にかんがみれば、それまでの勤続の功を抹消してしまうほどの著しく信

義に反する行為があったとされ、退職金請求が認められなかった例（ソフトウェア興業〔蒲田ソフトウェア〕事件・東京地裁平23.5.12判決）……1032-5

退職金 丁事件原告Eは部下の従業員に関して新会社への移籍についての管理を行い、新会社へ移籍予定のX社の従業員に対して新会社の業務に関する説明を行い、X社に対してこれらの移籍予定の従業員に関する虚偽の報告をし、X社の取引先に対して移籍予定の従業員の情報を提供するなど、従業員の引抜き行為に積極的に重要な役割を果たし、X社の取引先に対して新会社との取引の働きかけを行うことに重要な役割を果たしたことが、懲戒解雇事由に該当するとされ、X社の上記取引先への売上げの落込み等に照らせば、それまでの勤続の功を抹消してしまうほどの著しく信義に反する行為があったとされ、退職金請求が認められなかった例（ソフトウェア興業〔蒲田ソフトウェア〕事件・東京地裁平23.5.12判決）……1032-5

退職金返還請求 被告Aは、チームのミーティング等において部下の従業員に退職して新会社に移ることを話し、新会社の説明会を開催する等し、在職中に原告X社の取引先を担当する従業員に対して新会社に移るよう勧誘する等して、Aおよび被告Cが在職中にその地位を利用して部下の従業員らに対して積極的に勧誘行為をしたことが懲戒解雇事由に該当するとされ、一斉退職の結果としてX社の業務に支障が生じることを十分に認識しており、このような行為によってX社の取引先2社への売上げが0円になったことに照らせば、それまでの勤続の功を抹消してしまうほどの著しく信義に反する行為があったとされ、退職金の返還請求が認められた例（ソフトウェア興業〔蒲田ソフトウェア〕事件・東京地裁平23.5.12判決）……1032-5

退職金返還請求 退職後2年以内に会社の許可なく同業他社に就職または同業の営業を行ったことが明らかになった場合に退職金の返還請求ができる旨の規定は、功勞報償的な性格を有する退職金規則上は不合理なものであるということではできず、あくまで退職金の返還条件を定めたのみであって一般に退職後の競争行為を禁止して従業員の職業の自由を不当に拘束するものでもないとされた例（ソフトウェア興業〔蒲田ソフトウェア〕事件・東京地裁平23.5.12判決）……1032-5

退職金 被告Y社の退職金規程によると、退職金の支給率は、退職事由によりA、Bの2種類に区分され、会社都合の退職、在職中の死亡、業務上の負傷等による退職、定年退職の場合はA、それ以外の場合はBを適用するものとされているところ、そこでいう「会社の都合で退職したとき」とは、解雇、使用者の退職勧奨による退職等、使用者側の意向ないし発案に基づく退職を意味するものと解するのが相当であるとされた

例(技術翻訳事件・東京地裁平23.5.17判決)…1033-42

年俸減給等 年度途中で年俸を一方向的に減額する権限が使用者には与えられていなかったとして、降格処分は有効としながらも当該年度内に行われた減給措置は無効とし、差額賃金請求が一部認容された例(新聞輸送事件・東京地裁平22.10.29判決)……………1018-18

年俸減給等 大口取引先を失ったことを理由とする賃金の広範な切下げにつき、必要性および合理性があり、対象者への説明・周知も行われ、Xらを除く従業員からの理解・協力も得られていたことからすれば、賃金改定が従業員にとって受忍しがたい程度に達していたものとは認められないとして、差額賃金請求が棄却された例(新聞輸送事件・東京地裁平22.10.29判決)……………1018-18

未払賃金 本件雇止めについて、整理解雇の要件を満たしていると認めることはできず、Y社の業績不振を理由とする本件雇止めは解雇権の濫用に当たり無効であるとして、Xの地位確認請求および本判決確定までの分の賃金請求が認容された例(エフプロダクト〔本訴〕事件・京都地裁平22.11.26判決)……………1022-35

未払賃金・賞与 原告Xは、被告Y社に対し、本件退職意思表示の動機は懲戒解雇を避けるためであることを黙示的に表示したものと認められるので、Y社が懲戒解雇を有効になし得ないのであれば、Xは本件退職意思表示をしなかったものと認められ、したがって、Xが、自主退職しなければ懲戒解雇されると信じたことは、要素(動機)の錯誤に該当し、懲戒解雇は無効なものとして、Xの地位確認および賞与を含めたバックペイの支払いが命じられた例(富士ゼロックス事件・東京地裁平23.3.30判決)……………1028-5

賃金控除 乗客のクレジットカードによる料金支払いについて、カード使用手数料の一部(2%)を毎月の給与から控除する旨の労働協約の定めがあり、タクシー運転手も給料からの天引きに異議等を述べていないことを併せかんがみると、本件労働協約は適法に成立しており、2%を控除することは労基法24条に違反するとはいえないとされたが、非組合員であった期間は労働協約の効力が及ばず、2%を控除することは違法であるとされた例(国際興業大阪事件・大阪地裁平23.1.28判決)……………1027-79

賞与：支給体系変更 被控訴人X(一審原告)らと控訴人Y(一審被告)の労働契約においては、公立準拠の点についても、一律制の点についてもこれらはともに契約の内容となっておらず、Yが給与規定の各改正によって、賞与の支給体系につき、従前の一律性を査定制に変更したことが不法行為を構成するということができないとされた例(学校法人森教育学園事件・広島高裁岡山支部平23.3.10判決)……………1028-33

賞与：支給日在籍要件 原告Xが、夏季賞与支給日以前に被告Y社を退職していたため支給されなかった賞与の支払いを求めた件につき、Y社より本件支給日在籍要件が記載された給与改定通知書を示されたうえで説明を受け、同通知書に署名したのであるから、Xは、本件支給日在籍要件を含む本件通知書に記載された労働条件に同意したとして、Xの請求が棄却された例(リンク・ワン事件・東京地裁平23.2.23判決)……………1031-91(ダ全)

その他 原告Xの解雇期間中等のIPC(インセンティブ・パフォーマンス・コンベンション・アワード)の支払請求につき、被告Y社は極めて広範な裁量を有しており、それ自体は公序良俗に反するものでなく、具体的なIPCの支給基準についての合意もないとして、請求が棄却された例(クレディ・スイス証券事件・東京地裁平23.3.18判決)……………1031-48

労働時間・休日・休暇

会計事務所職員の時間外労働等 直行直帰が頻繁に生じていた場合につき、タイムカードや執務日誌による勤怠管理を受けていたのであって、事業所外のみなし労働時間制の適用はないとされた例(H会計事務所事件・東京地裁平22.6.30判決)……………1013-37

会計事務所職員の時間外労働等 Xの役職は多分に名目的であったこと、タイムカード等による出退勤管理を受けていたこと、管理職手当としては3万円しか支給されていないこと等の理由から、Xの管理監督者性が否定された例(H会計事務所事件・東京地裁平22.6.30判決)……………1013-37

国内・海外旅行派遣添乗員の時間外労働と労基法38条の2 事業場外労働のみなし制が適用されるためには、例えば、使用者が通常合理的に期待できる方法をつくすこともせずに、労働時間を把握・算定できないと認識するだけでは足りず、具体的事情(当該業務の内容・性質、使用者の具体的な指揮命令の程度、労働者の裁量の程度等)において、社会通念上、労働時間を算定しがたい場合であるといえることを要するとされた例(阪急トラベルサポート〔派遣添乗員・第3〕事件・東京地裁平22.9.29判決)……………1015-5

国内・海外旅行派遣添乗員の時間外労働と労基法38条の2 労働基準法は、使用者が個々の労働者とのみなし労働時間を合意することは本来想定しておらず、それが可能であるとしても、労働者の真摯な合意によるものであることを要するというべきであるとされた例(阪急トラベルサポート〔派遣添乗員・第3〕事件・東京地裁平22.9.29判決)……………1015-5

時間外・深夜、休日労働 弁当の宅配・小売事業のフ

ランチイブシステム管理運営を業とするY社に勤務していたXによる割増賃金請求につき、Xが勤務していた平成19年7月1日から20年7月31日までの時間外勤務285時間、深夜勤務4時間、休日勤務216時間(時間外24.5時間)であるとされた例(シニアライフクリエイト事件・大阪地裁平22.10.14判決)……1019-89(ダ)

時間外労働：塾講師 休憩時間、予習時間、経営会議や勉強会への参加に要した時間について、いずれも使用者の指揮監督下にあった時間であると認め、XがY社(配属教室)に在社していた時間を労働時間と算定して、時間外労働手当ならびに同額の付加金請求が認容された例(類設計室事件・大阪地裁平22.10.29判決)……1021-21

時間外労働：みなし労働時間制 事業場外みなし制度が適用されるには、使用者が通常合理的に期待できる方法をつくすこともせずに、労働時間を把握・算定できないと認識するだけでは足りず、具体的事情において、社会通念上、労働時間を算定しがたい場合であるといえることを要するとされた例(レイズ事件・東京地裁平22.10.27判決)……1021-39

時間外労働：みなし労働時間制 X₂の業務は、社会通念上、労働時間を算定しがたい場合であるとは認められず、また、所定労働時間(8時間)を超えて勤務することが恒常的であったことから、みなし制度を適用して所定労働時間以上の労働実態を当然に賃金算定の対象としないことは同制度の趣旨に反するとして、休日労働・時間外・深夜労働にかかる未払賃金の支払請求が認められた例(レイズ事件・東京地裁平22.10.27判決)……1021-39

時間外労働 原告X₁らの労働時間は、タイムカードの打刻時刻を基準として認定するのが相当であり、出勤打刻時から所定始業時間までの間および所定終業時間から退勤打刻時まではそれぞれ時間外労働として割増賃金支払いの対象となると解されるとされた例(医療法人大寿会〔割増賃金〕事件・大阪地裁平22.7.15判決)……1023-70

時間外労働 休日労働について、Y社から業務を命じられた場合、提携先からの要望等による業務に従事する必要があった場合、業務量等から休日以外の日に処理することが困難な業務に従事した場合等を除き、Y社の指揮監督下にあったと認めることはできないとして労働時間が認定され、休日以外の労働について、Y社から指揮監督下から解放する旨明示された場合、業務外のことを行った場合を除き、少なくとも所定労働時間である8時間、Y社の指揮監督下にあったものと認めるのが相当であるとして労働時間が認定された例(日録商事事件・東京地裁平22.9.8判決)……1025-64

時間外・休日・深夜労働：産婦人科医の宿日直勤務

医療機関の宿日直勤務について、「病室の定時巡回、少数の要注意患者の定時検脈など、軽度又は短時間の業務のみが行われている場合には、労働基準法41条3号の断続的業務たる宿日直として取り扱い、病院の医師等が行う付随的宿日直業務を許可してきた」こと、「宿日直勤務中に救急患者の対応等通常の労働が突発的に行われることがあるものの、夜間に十分な睡眠時間が確保できる場合には、宿日直勤務として対応することが可能である」という労働行政の扱いは、医療機関における宿日直勤務が労基法41条3号の断続的業務に当たるとかを判断する基準として、相当なものといえることとされた例(奈良県〔医師・割増賃金〕事件・大阪高裁平22.11.16判決)……1026-144

時間外・休日・深夜労働：産婦人科医の宅直勤務 宅直勤務制度について、医師の自主的な取組みでありYからの黙示の業務命令によるものとは認められないとして、労基法上の労働時間に当たらないとされた例(奈良県〔医師・割増賃金〕事件・大阪高裁平22.11.16判決)……1026-144

時間外労働 時間外・休日労働に従事した時間を算定するに当たり、閉店後に業務に関するメールを送信していたことのみをもって間断なく業務に従事していたと認めることはできないが、後片付けにかかるであろう時間として2時間を要していたものとされた例(ココプロジェクト事件・東京地裁平23.3.23判決)……1029-18

国内・海外旅行派遣添乗員の「休日」 労働基準法35条1項にいう「休日」とは、当該労働契約において労働義務がない日とされている日をいうものと解されるから、特段の事情がないかぎり、当該労働契約の契約期間に含まれている「週」について、少なくとも1回の休日を与えているかどうかによって判断すべきとされた例(阪急トラベルサポート〔派遣添乗員・第3〕事件・東京地裁平22.9.29判決)……1015-5

管理監督者性 被告Y社の不動産事業部の部長として業務を一手に行っていたXについて、労基法41条2号の管理監督者に当たらないとされた例(デンタルリサーチ社事件・東京地裁平22.9.7判決)……1020-66

管理監督者性：営業本部長 被告Y社の営業本部長であった原告X₁につき、事業経営に対する関与、労務管理に対する関与、勤務態様、特別手当その他待遇の4点から判断して、役付手当15万円の支給自体から管理監督者該当性は認められないとして、休日労働・時間外・深夜労働にかかる未払賃金の支払請求が認められた例(レイズ事件・東京地裁平22.10.27判決)……1021-39

店長の管理監督者性 管理監督者に該当するか否かの判断に当たっては、(イ)当該労働者が職務内容、責任お

よび権限に照らして、労働条件の決定、その他の労務管理等の企業経営上の重要事項にどのように関与しているか、(ロ)勤務態様が労働時間等の規制になじまず、また、自己の出退勤につき、一般の労働者と比較して自由な裁量が認められているか、(ハ)賃金等の待遇が管理監督者というにふさわしいか否かなどの点について、諸般の事情を考慮して検討すべきとされた例(九九プラス事件・東京地裁立川支部平23.5.31判決)

……1030-5

管理監督者性 行政通達(昭22.9.13発基17号,昭63.3.14基発150号)の内容をも踏まえると、管理監督者に該当するかどうかについては、①その職務内容、権限および責任が、どのように企業の事業経営に関与するものであるのか(例えば、その職務内容が、ある部門全体の総括的なものであるかなど)、②企業の労務管理にどのように関与しているのか(例えば、部下に対する労務管理上の決定等について一定の裁量権を有していたり、部下の人事考課、機密事項等に接したりしているかなど)、③その勤務態様が労働時間等に対する規制になじまないものであるか(例えば、出退勤を規制されておらず、自ら決定し得る権限があるかなど)、④管理職手当等の特別手当が支給されており、管理監督者にふさわしい待遇がされているか(例えば、同手当の金額が想定できる時間外労働に対する手当と遜色がないものであるかなど)といった視点から、個別具体的な検討を行い、これら事情を総合考慮して判断するのが相当であるとされ、上記の判断基準に照らして、原告Xは、労基法41条2号の管理監督者に当たらないとされた例(エス・イー・ディー情報システムズ事件・東京地裁平23.3.9判決)……1030-27

管理監督者性 管理監督者は、労働基準法の労働時間等に関する規定の適用を受けないが、それは、当該労働者が、経営者と一体的な立場において、労働時間、休憩および休日等に関する規定の枠を超えて事業活動することを要請されてもやむを得ないものといえるような重要な職務と権限を付与されており、また、そのために賃金等の待遇およびその勤務態様において、他の一般労働者に比べて優遇措置が講じられているので、労働時間等に関する規定の適用を除外されても、当該労働者の保護に欠けることがないという趣旨によるものとされた例(シーディーシー事件・山形地裁平23.5.25判決)……1034-47

管理監督者性 原告Xが管理監督者に当たるというためには、形式的に役職にあることのみならず、実質的に、他の従業員の労務管理を含め、企業全体の事業経営に関わる重要な権限を付与されており、その勤務態様が労働時間などに対する規制になじまないものであり、給与および一時金において、管理監督者にふさわ

しい待遇がされていることを要するとされた例(シーディーシー事件・山形地裁平23.5.25判決)……1034-47

寮監職の変形労働時間制、仮眠時間 Y学園の就業規則において労働時間の特定など変形労働時間制の要件を満たしていないとして、寮監の業務につき変形労働時間制の適用がないとされ、寮監の宿直勤務における仮眠時間が労働時間に当たるとされた例(学校法人関西学園事件・岡山地裁平23.1.21判決)……1025-47

仮眠時間 原告Xの仮眠時間が労基法上の労働時間に該当するかについて、Xは、本件仮眠時間中、寮の寮監部屋において事故対応等が義務づけられており、本件仮眠時間は全体として労働からの解放が保障されているとはいえず、労働契約上の役務の提供が義務づけられているといえることから、Xは、本件仮眠時間中は不活動仮眠時間も含めて被告学校法人Yの指揮命令下に置かれているものであり、本件仮眠時間は労基法上の労働時間に当たるとされた例(学校法人関西学園[寮監・仮眠時間]事件・岡山地裁平23.2.14判決)

……1033-89(ダ全)

守衛の休息・仮眠時間 労基法上の労働時間とは、労働者が使用者の指揮命令下に置かれている時間をいい、労働者が労働から離れることを保障されていて初めて指揮命令下に置かれていないものと評価することができるのであって、不活動時間であっても労働からの解放が保障されていない場合には、労基法上の労働時間に当たるとされた例(ジェイアール総研サービス事件・東京高裁平23.8.2判決)……1034-5

守衛の休息・仮眠時間 控訴人Xが従事する守衛の休憩および仮眠時間につき、緊急事態が発生した場合への対応はもとより、現実に実作業に従事する必要が生ずることがあり、休憩および仮眠時間は、労働からの解放が保障されていたとはいえず、具体的な状況に応じて役務の提供が義務付けられ、本件休憩・仮眠時間中の不活動時間も被控訴人Y社の指揮命令下に置かれていたと認められることから、労基法上の労働時間に当たるとされた例(ジェイアール総研サービス事件・東京高裁平23.8.2判決)……1034-5

変形労働時間制の適用の有無 Yで寮監となったXの変形労働時間制の適用の有無につき、本件就業規則には単位期日およびその起算日の定めすらなく、また、個人別勤務表の内容や作成時期、作成手続等に関する定めすらないのであるから、本件就業規則による各週、各日の所定労働時間の特定がされていると評価することはおよそできないのであって、Xに変形労働時間制の適用要件が具備されているとはいえないとされた例(学校法人関西学園[寮監・仮眠時間]事件・岡山地裁平23.2.14判決)……1033-89(ダ全)

有給休暇保証金 労基法39条が、使用者は労働者に対

し年次有給休暇を与えなければならないと定めた趣旨が、労働時間の短縮および労働者の余暇の拡大を図ることにあり、労働者が現実に休暇を取得することを要するものと解されるから、労働者において、休暇を取得する代わりに、使用者に対し、これに応じた金額の請求をすることができるものと解することはできないとされた例（シーディーシー事件・山形地裁平23.5.25判決）……………1034-47

人 事

降格 降格を行う人事権は、労働契約上、使用者の権限として当然に予定されているものであり、その権限行使については使用者に広範な裁量権があり、このような人事権行使に裁量権の逸脱または濫用があるか否かを判断するに当たっては、使用者側における業務上・組織上の必要性の有無およびその程度、能力・適性の欠如等の労働者側の帰責性の有無およびその程度、労働者の受ける不利益の性質およびその程度等諸般の事情を総合考慮するのが相当であるとされた例（大阪府板金工業組合事件・大阪地裁平22.5.21判決）……………1015-48

降格、セクハラ 女性派遣社員Aと同乗したタクシーの車内で、Aのスカートをまくり上げた原告X₁の行動はセクハラ行為に当たるとされ、本件行為時を基準として1階級を引き下げる降格処分は人事権の裁量の範囲内の措置として有効であるとされた例（新聞輸送事件・東京地裁平22.10.29判決）……………1018-18

降格、セクハラ Aの上司である原告X₂が、セクハラ被害を受けたとのAからの申告を受けたにも拘らず適切に対応をしなかったばかりか、Aに対して二次被害を与えかねない不謹慎かつ不適切な言動を行って事態を深刻化させていたことから、X₂を降格した処分には合理的な理由があるとされた例（新聞輸送事件・東京地裁平22.10.29判決）……………1018-18

ハラスメント 扇風機を用いて喫煙者であるX₁およびX₂に風を当てた上司Y₂の行為は、嫌がらせの目的をもって、長期間にわたり執拗にX₁およびX₂の身体に著しい不快感を与え続け、それを受忍することを余儀なくされたX₁およびX₂に対し、著しく大きな精神的苦痛を与えたものというべきであるから、不法行為に該当するとされた例（日本ファンド〔パワハラ〕事件・東京地裁平22.7.27判決）……………1016-35

配転 配転命令は、業務上の必要性がないのに行われた場合、それが他の不当な動機ないし目的をもって行われた場合、またはX₁らに対し通常甘受すべき程度を著しく超える不利益を負わせるものである場合など特段の事情がある場合には、権利の濫用として許され

ないが、資材部所属の職員が病氣入院したことを契機としてY組合（使用者）事務局の担当職務を変更する必要性が生じたことから、職務上の必要性はあり、配転命令がX₁らを退職に追い込もうと嫌がらせ目的で行われたとまでは認められないことから、不当な目的ではなく、配転命令は濫用に当たらないとされた例（大阪府板金工業組合事件・大阪地裁平22.5.21判決）……………1015-48

配転：環境・安全衛生室長に対する職務内容変更に伴う

配転命令 被告Y社が、原告Xの職務内容を変更し、EHS（環境・安全衛生）室長から物品等の受入検査部門（トランザクション業務）へと配置転換したことについて、その効力が認められた例（GEヘルスケア・ジャパン事件・東京地裁平22.5.25判決）……………1017-68

配転：環境・安全衛生室長に対する職務内容変更に伴う

配転命令 Xのコミュニケーション能力やリーダーシップ能力、専門知識において、EHS室長としてのXの適性が認められる一方で、Xには管理職としての適性を欠くというY社の判断は合理的であるとされ、配転命令にかかる業務上の必要性が認められた例（GEヘルスケア・ジャパン事件・東京地裁平22.5.25判決）……………1017-68

配転：環境・安全衛生室長に対する職務内容変更に伴う

配転命令 配転先であるトランザクション業務は、EHS室長と比較すれば仕事のスケールは小さく、単調な業務であるなどの配転に伴う不利益も認められるが、いずれも、通常甘受すべき程度を著しく超える不利益とはいえないとして、配転命令の効力が認められ、Xの慰謝料請求が棄却された例（GEヘルスケア・ジャパン事件・東京地裁平22.5.25判決）……………1017-68

育休復職後の配置

育介法22条および同法の指針の「原則として原職又は原職相当職に復帰させることが多く行われているものであることに配慮すること」は、努力義務を定める規定であって、原職または原職相当職に復帰させなければ直ちに同条違反になるとは解されないとされた例（コナミデジタルエンタテインメント事件・東京地裁平23.3.17判決）……………1027-27

育休復職後の担務変更

産休・育休からの復職に当たって担務変更をしたことは、業務上の必要性に基づいて、配転にかかる人事上の権限の行使として行われたものであって、育休等の取得を理由としてされたものではないとして、担務変更が休業取得を理由とする不利益取扱いには該当しないとされた例（コナミデジタルエンタテインメント事件・東京地裁平23.3.17判決）……………1027-27

育休復職後の職種・職位の変更

使用者が有する従業員の配置、異動等の人事権の行使は、雇用契約に根拠を有し、従業員を被告の会社組織の中でどのように活

用、統制していくかという使用者に委ねられた経営上の裁量判断に属する事項であり、従業員に周知された就業規則の規定に基づき行われる職種・職位の変更(役割グレード引下措置)につき労働者本人の同意を要するものとは解されないとした例(コナミデジタルエンタテインメント事件・東京地裁平23.3.17判決)

……1027-27

情報管理 個人情報の収集に本人の同意がある場合や収集方法等に照らして定型的に推定的同意があると認められる場合には、人格的自律ないし私生活上の平穩を害する態様で収集されたということではできないから、労組が使用者から公式に入手した個人情報については、推定的同意があると認めるのが相当とされた例(JAL労組ほか〔プライバシー侵害〕事件・東京地裁平22.10.28判決)……1017-14

情報管理 労組による非公式な個人情報の収集には被記録者の同意がなく違法であり、組合活動をするうえで必要な目的のために行われたともいえないから違法性阻却事由もないとして、プライバシー侵害に当たるとされた例(JAL労組ほか〔プライバシー侵害〕事件・東京地裁平22.10.28判決)……1017-14

情報管理 収集に推定的同意を認め得る個人情報を労組内部で保管するにとどまるのであれば、保管にも推定的同意があったと認めるのが相当であるが、容易に第三者に開示または公表されない状態にあったといえる程度の保管がされていたとはいえないから、その保管は同意の範囲を超えており、プライバシー侵害に当たるとされた例(JAL労組ほか〔プライバシー侵害〕事件・東京地裁平22.10.28判決)……1017-14

情報管理 収集に推定的同意を認め得る情報を労組内部で使用するととどまるのであれば、使用にも推定的同意があったと認めるのが相当であるが、同意のない情報を労組役員らが使用したこと、個人情報を組合員に閲覧させたことはプライバシーを侵害しており、印象等の情報もみだりに開示されたくないと考えことは自然であるから、本人の同意なく開示することはプライバシーを侵害するとされた例(JAL労組ほか〔プライバシー侵害〕事件・東京地裁平22.10.28判決)

……1017-14

採用：内々定取消しと不法行為 XがY社から採用内定を得られること、ひいてはY社に就労できることについて強い期待を抱いていたことはむしろ当然のことであり、特に採用内定通知書交付の日程が定まり、そのわずか数日前に至った段階ではY社とXとの間で労働契約が確実に締結されるであろうとのXの期待は、法的保護に十分に値する程度に高まっていたとした一審判決が維持された例(コーセーアールイー〔第2〕事件・福岡高裁平23.3.10判決)……1020-82(ダ全)

採用：内々定取消しと不法行為 Y社の本件内々定取消しによって、Xに内定の場合と同様の精神的障害が生じたとはできないが、他方、本件内々定取消しは、Xの期待権を一方的に侵害し、それによってXが受けた精神的苦痛は大きく、いまだ就職できていないことなどを考慮すると、Y社はXが被ったこれら損害について賠償すべき責任を負うとして、慰謝料50万円、弁護士費用5万円が認められた例(コーセーアールイー〔第2〕事件・福岡高裁平23.3.10判決)

……1020-82(ダ全)

採用：内々定取消しと不法行為 Xが、Y社から採用内定を得られること、ひいてはY社に就労できることについて、強い期待を抱いていたことはむしろ当然のことであり、特に、採用内定通知書交付の日程が定まり、そのわずか数日前に至った段階では、Y社とXとの間で労働契約が確実に締結されるであろうとのXの期待は、法的保護に十分に値する程度に高まっていたとした一審判決が維持された例(コーセーアールイー〔第1〕事件・福岡高裁平23.2.16判決)

……1023-82(ダ全)

採用：内々定取消しと不法行為 内々定の合意の実体は、企業が内定までの間に新卒者が他の企業へ流れることを防止するためのものであって、直接的かつ確定的な法的効果を伴わないものであり、XとY社が正式な労働契約締結を目指すうえでの信義則違反による不法行為に当たるとして、一審判決が認容した慰謝料額等(計85万円)が本件における事実関係に相応した額(慰謝料20万円、弁護士費用2万円)に変更された例(コーセーアールイー〔第1〕事件・福岡高裁平23.2.16判決)……1023-82(ダ全)

その他：上官による暴行・恐喝 Yが職務外でKに暴行や恐喝をしていたことにつき、艦長はその規律違反行為を知らなかったと認められるから指導監督義務違反は認められないが、分隊長、先任海曹、班長がYの規律違反行為を知りながら、指導や上司への報告をしなかったことは指導監督義務違反に当たり、国賠法上違法であるとされた例(国〔護衛艦たちかぜ(海上自衛隊員暴行・恐喝)〕事件・横浜地裁平23.1.26判決)

……1023-5

服務規律：男性職員の長髪・ひげ 髪型やひげに関する服務中の規律は、勤務関係または労働契約の拘束を離れた私生活にも及び得るものであることから、そのような服務規律は、事業遂行上の必要性が認められ、その具体的な制限の内容が労働者の利益や自由を過度に侵害しない合理的な内容の限度で拘束力が認められるとした一審判決が維持された例(郵便事業〔身だしなみ基準〕事件・大阪高裁平22.10.27判決)

……1020-87(ダ全)

人事評価：男性職員の長髪・ひげと低査定等 Xに生じた損害につき、違法な人事評価がなされた結果、支給停止とされた職能調整額合計9万7200円相当額に加え、夏季・年末手当減額分4万余円が認められた例（郵便事業〔身だしなみ基準〕事件・大阪高裁平22.10.27判決）……………1020-87(ダ全)

人事評価：男性職員の長髪・ひげと低査定等 控訴人Y社が被控訴人Xに対し「特殊」業務の「夜勤」のみの担当を指定したこと、またXに対する上記各基準を遵守していないことを前提として行われた本件各人事評価は誤った前提に基づくものであることから、Y社の上記行為は裁量権を逸脱し違法なものとした一審判決が維持された例（郵便事業〔身だしなみ基準〕事件・大阪高裁平22.10.27判決）……………1020-87(ダ全)

差別的処遇：医師に対する長期間の臨床担当除外等 Y₁らが、Xに対する具体的な改善指導を行わず、期限の定めのないままXを臨床担当から外し、臨床等の機会を全く与えない状態で雇用を継続したことにつき、およそ正当な雇用形態ということではできず、差別的な意図に基づく処遇であったとされた例（学校法人兵庫医科大学事件・大阪高裁平22.12.17判決）……………1024-37

休職 寮監の業務から高校教諭への配置換えを命じられたにもかかわらず、それに従わず年休を取得して入院したXに対して、職場放棄に近い行為があったとして学校法人であるY学園が行った休職処分につき、正当事由を欠くものとして無効とされた例（学校法人関西学園事件・岡山地裁平23.1.21判決）……………1025-47

休職命令発令と休職期間満了後の退職扱い 被告Y₁社は、本件休職命令を発令する過程で、原告Xの当事の状況を踏まえてその立場に配慮した働きかけ等をしたものということができ、Y₁社がXを退職に追い込む目的を有していたとは認められず、また、診断書の信用性に疑問を抱くことに合理的な理由があり、Y₁社が復職可能診断を不当に無視したとは認められず、本件休職命令は無効とはいえないとされた例（日本通運〔休職命令・退職〕事件・東京地裁平23.2.25判決）……………1028-56

休職命令発令と休職期間満了後の退職扱い Y₁社がXの欠勤（休職）の原因を作ったとは認められず、また、Xの病状が回復していたとは思われなかった医師の意見に相当の説得力があり、これらの事情等に、Xが休職期間満了日を超えて平成20年9月頃まで、抗不安薬等、医師から処方された薬を服用していたことも考慮すると、Y₁社が復職可能診断を不当にも無視したものと認めることはできず、休職期間満了を理由としてXを退職扱いとすることが信義則に反し許されないとはいえないとされた例（日本通運〔休職命令・

退職〕事件・東京地裁平23.2.25判決）……………1028-56

内部告発 本件内部告発が公通保護法3条によって保護されるためには、まず本件内部告発事実が「通報対象事実」（公通保護法2条3項）に当たることを前提にしたうえ、①「本件内部告発が不正の利益を得る目的、他人に損害を加える目的その他の不正の目的でないこと」、②「事業者である被告Yに通報対象事実（公通保護法2条3項）が生じ、又はまさに生じようとしていると信ずるに足る相当の理由があり、かつ同条3号イないしホのいずれかに該当する場合であること」、③「本件内部告発先である週刊Pの記者が、その者に対し当該通報対象事実を通報することがその発生又はこれによる被害の拡大を防止するために必要であると認められる者であること」の各要件を満たす必要があるとされた例（学校法人田中千代学園事件・東京地裁平23.1.28判決）……………1029-59

内部告発 公通保護法が保護の対象とする同法2条3項所定の「通報対象事実」とは、「同法2条別表に掲記の通報対象法律において犯罪行為として規定されている事実」と「犯罪行為と関連する法令違反行為として規定されている事実」に限定されており、「通報対象法律以外の法律に規定された犯罪行為やその犯罪行為と関連する法令違反行為の事実」、「通報対象法律において最終的にその実効性が刑罰により担保されていない規定に違反する行為事実」には該当しないものとされた例（学校法人田中千代学園事件・東京地裁平23.1.28判決）……………1029-59

在職中の守秘義務 本件情報（4月分）については、業務の必要性から送受信されたものと推認でき、被告Y₁に守秘義務違反があったということはできないが、本件情報（6月分）については、Y₁は守秘義務に違反して本件送信行為を行ったというべきであるとされた例（カナッツコミュニティほか事件・東京地裁平23.6.15判決）……………1034-29

競業避止義務 Y₁は平成21年8月24日まではA社の従業員としての立場を有していたというべきであるから、Y₁が同年7月8日に設立された被告Y₂社の取締役に就任してY₂社の営業に関与したことが競業避止義務に違反することは明らかであるとされた例（カナッツコミュニティほか事件・東京地裁平23.6.15判決）……………1034-29

懲戒処分

懲戒解雇：不正経費の計上等 社内旅行の実施を担当した総務部人事部長に対する、妻を伴っての下見費用、旅行代理店に対する付替え請求指示等は就業規則上の服務規律違反に当たるが、懲戒解雇事由には当たらない

いとされた例(ピーアンドブイ事件・東京地裁平22.7.23決定)……………1013-25

懲戒解雇 私立高校教諭原告X₁が顧問を務めていた書道部の活動費を、実際には発生していない「大広間代」としてPTAに請求し受領していたことを理由とする免職(解雇)処分が、社会通念上相当であるとは認めがたいとして、懲戒権ないし解雇権濫用に当たり無効とされた例(Y学園事件・大阪地裁平22.5.14判決)……………1015-70

懲戒免職：セクハラ行為等 一口にセクハラ発言といっても、それまでの両者の関係や当該発言の会話全体における位置づけ、当該発言がされた状況等も考慮する必要があり、加害者がした性的な発言内容はもとより、その日時をできるかぎり特定し、発言を受けた相手方の氏名を示す必要があるとされた例(京都市〔北部クリーンセンター〕事件・大阪高裁平22.8.26判決)……………1016-18

懲戒免職 地方公共団体が自らの懲戒権の行使について懲戒処分指針を定めた以上は、懲戒処分を行うには同指針が定める要件に基づいて行う必要があり、「準ずる」とか「匹敵する」という理由で処分原因を拡張解釈することはできないとされた例(京都市〔北部クリーンセンター〕事件・大阪高裁平22.8.26判決)……………1016-18

懲戒免職 懲戒免職処分という重い処分に際しては、特段の事情がないかぎり、処分の理由となる事実を具体的に告げ、これに対する弁明の機会を与えることが必要であるとし、防御の機会が与えられていない場合には、処分理由とすることは許されないとされた例(京都市〔北部クリーンセンター〕事件・大阪高裁平22.8.26判決)……………1016-18

懲戒免職 協会のタクシーチケットは、Yの公金・公物ではなく、その業務外目的での使用はYの懲戒指針の「公金又は公物の横領」等に該当せず、また物品手数料の簿外管理は上司も黙認していたこと、手数料収入は主に職員の福利厚生や来訪客接待経費に充てるなど全くの個人的費消とはいえないことから、いずれも、より軽い処分が想定されている「公金公物処理不適正」に該当するとして、Xに対する懲戒免職処分が平等取扱原則に照らして重きに失し、裁量を逸脱しているとされた例(京都市〔北部クリーンセンター〕事件・大阪高裁平22.8.26判決)……………1016-18

懲戒解雇：工事代金の架空請求等による詐欺 工事部現場担当者であったX₁の一連の行為(工事代金の架空請求等による詐欺、虚偽申請のうえでの海外旅行、宿泊費の不正請求)は、刑法の詐欺に該当する犯罪行為であり、懲戒解雇事由に該当するとされ、X₂がX₁の詐欺について相談に乗ったこと、弁護士の調査に対し虚偽の事実を述べたこと、また、Y社の製造番号を

使用して事務用品等を購入したことなどは、社会通念上、解雇事由に該当するとされた例(ダイフク事件・東京地裁平22.11.9判決)……………1016-84(夕)

非違行為等を理由とする懲戒解雇 労働契約法15条の内容は、①懲戒処分の根拠規定が存在していることを前提に、②懲戒事由への該当性、③相当性の3つの有効要件から構成されており、この②および③の各有効要件の有無は、それぞれ「労働者の行為の性質及び態様その他の事情」、すなわち当該労働者の態度・動機、業務に及ぼした影響、損害の程度のほか、労働者の情状・処分歴などに照らし判断する必要があるとされた例(学校法人B〔教員解雇〕事件・東京地裁平22.9.10判決)……………1018-64

非違行為等を理由とする懲戒解雇 懲戒という制裁罰を科しうる実質的根拠は企業秩序維持の要請にあり、懲戒権は、単に労働者が雇用契約上の義務に違反したというだけでは足りず、企業秩序を現実に侵害したか、少なくともその具体的な危険性が認められる場合に発動することができることとされた例(学校法人B〔教員解雇〕事件・東京地裁平22.9.10判決)……………1018-64

非違行為等を理由とする懲戒解雇 当該企業秩序違反行為から長期間が経過しているからといって、そのことから直ちに当該懲戒解雇が社会通念上相当性を欠くことにはならないが、懲戒解雇の制裁罰としての本質(①)およびこれに由来する手続的安定性確保の要請(②)に照らすと、使用者の上記裁量権には自ずから限りがあり、(イ)労働者の企業秩序違反行為が存在し、懲戒事由該当性が肯定される場合であっても、長期間の経過によって企業秩序が回復し、その維持のために懲戒処分を行う必要性が失われた場合、あるいは(ロ)合理的理由もなく著しく長期間を経過してから懲戒権を行使したことにより、懲戒処分は行われなであろうとの労働者の期待を侵害し、その法的地位を著しく不安定にするような場合などには、例外的に当該懲戒解雇は、懲戒権の行使時期の選択を誤ったものとして社会通念上の相当性を欠き、懲戒権の濫用を構成するものと解するのが相当であるとされた例(学校法人B〔教員解雇〕事件・東京地裁平22.9.10判決)……………1018-64

懲戒解雇：経歴詐称 使用者が雇用契約の締結に先立ち雇用しようとする労働者に対し、その労働力評価に直接関わる事項やこれに加え企業秩序の維持に係る事項について必要かつ合理的な範囲内で申告を求めた場合には、労働者は信義則上真実を告知すべき義務を負うものというべきであるとされた例(メッセ事件・東京地裁平22.11.10判決)……………1019-13

懲戒解雇：経歴詐称 Xが本件雇用契約締結に際して、経営コンサルタントに従事していたと虚偽の申告をし、服役の事実を隠していたことが、「重大な経歴をい

つわり採用された」場合に該当するとされ、本件解雇は、Xの経歴詐称行為の性質および態様その他の事情に照らして、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ら、その権利を濫用したものとはいえず、本件解雇は有効であるとされた例（メッセ事件・東京地裁平22.11.10判決）……1019-13

懲戒解雇：派遣女性従業員らに対するわいせつ行為

被告Y社の部長職であった原告Xが、Y社業務委託先に派遣されていた女性従業員2人に対し、ホテルの客室内でわいせつ行為をしたことを理由として懲戒解雇された件につき、本件わいせつ行為は、強制わいせつ罪にも当たり得るほどに重大なものであり、被害者女性らに与えた精神的衝撃も大きく、このような行為の悪質性、重大性に照らせば、Y社が懲戒処分の中で最も厳しい解雇処分を選択したことは十分に合理性を有するものとされた例（富士通エフサス事件・東京地裁平22.12.27判決）……1022-70(ダ)

懲戒解雇：派遣女性従業員らに対するわいせつ行為

Xに対する懲戒解雇は、弁護士も関与した詳細な調査・検討と、これに基づく社内手続を経て行われており、手続的な瑕疵は見当たらず、本件懲戒解雇は懲戒権の濫用には当たらず有効であるとされた例（富士通エフサス事件・東京地裁平22.12.27判決）

……1022-70(ダ)

懲戒解雇

使用者が労働者に対する懲戒処分を検討するに当たっては、特段の事情がないかぎり、その前提となる事実関係を使用者として把握する必要があり、特に懲戒解雇は、懲戒処分の最も重いものであるから、使用者は、懲戒解雇をするに当たっては、従業員の行為および関連する事情を具体的に把握し、当該行為が就業規則の定める懲戒解雇事由に該当するのか（懲戒解雇の合理性）、当該行為の性質・態様その他の事情に照らして、懲戒解雇以外の懲戒処分を相当とする事情がないか（懲戒解雇の相当性の観点）といった検討をすべきであるとされた例（セイビ事件・東京地裁平23.1.21決定）……1023-22

懲戒解雇

現経営陣に対する辞任要求等を契機としてなされた懲戒解雇処分につき、被告Y社の懲戒委員会は労働者らの行為を具体的に把握したうえで当該行為の懲戒事由への該当性、懲戒処分の要否・内容を審議したわけではなく、就業規則所定の適正手続の趣旨に実質的に反し、懲戒解雇事由としての本件懲戒付議事項の存在ないし懲戒解雇事由該当性を認めるに足る疎明もなく、社会通念上相当なものとは認められないとされた例（セイビ事件・東京地裁平23.1.21決定）

……1023-22

懲戒免職：業務終了後の酒酔い運転

業務外の飲酒運転および物損事故を理由とする懲戒免職処分を取り消

した一審判決につき、当該懲戒免職処分が社会観念上著しく妥当を欠き、懲戒権者の裁量権の範囲を逸脱しこれを濫用したとまでは認められないとして取り消された例（高知県〔酒酔い運転・懲戒免職〕事件・高松高裁平23.5.10判決）……1029-5

懲戒免職：業務終了後の酒酔い運転

地公法27条1項が懲戒処分の公正を定めていることに照らすと、地方公務員としての身分を喪失させるといふ重大な不利益を及ぼす懲戒免職処分については、処分の基礎となる事実の認定等について被処分者の実体上の権利の保護に欠けることのないよう、適正かつ公正な手続きを履践することが要求されているというべきであり、Yの条例には免職処分について弁明の機会の付与に関する規定はなく、本件懲戒免職処分に先立ち、Yの人事課職員が事情を聴取し、本人からも顛末書の提出がなされるなどしていたことから、改めて弁明の機会を与えていないとしても、裁量権の逸脱があるとはいえないとされた例（高知県〔酒酔い運転・懲戒免職〕事件・高松高裁平23.5.10判決）……1029-5

懲戒解雇：出張旅費の不正請求・私的流用

原告Xは、日帰出張旅費につき70万円を上回る額を過大請求し、その私的流用をしたことが認められ、この行為は被告Y社の就業規則に該当するものであることから、Xの本件懲戒解雇には懲戒事由の存在が認められるとされた例（NTT東日本〔出張旅費不正請求〕事件・東京地裁平23.3.25判決）……1032-91(ダ全)

懲戒解雇：業務命令違反

本件配転命令は、専ら債権者らを配転命令拒否（＝懲戒事由の発生）へと導く、不当な意図の下に発せられたものであると推認されるうえ、本件各配転命令によって上記債権者らに生じる不利益は通常甘受すべき程度を著しく超えるもので、本件各配転命令は、配転命令権の濫用に当たり無効とされた例（セネック事件・東京地裁平23.2.21決定）

……1030-72

懲戒・諭旨解雇

懲戒解雇および諭旨解雇の無効確認の訴えが、終了原因に関して争いはあるものの、すでに原告X₁らと被告Y社との間の雇用契約は終了していること、上記の解雇処分の有効無効の判断は、X₁らがY社に対して求めている退職金請求あるいは損害賠償請求において判断されること、本件において、過去の法律関係等の確認を求める特段の事情があることを認めるに足りる的確な証拠はないことからすると、上記の解雇処分の無効確認の訴えには確認の利益があるとはいえず、不適法な訴えとして却下された例（モリクロ〔懲戒解雇等〕事件・大阪地裁平23.3.4判決）

……1030-46

懲戒・諭旨解雇

X₁ら（6名）がY社からの集団での退職および同業他社への集団での転職を画策し、Y社

に打撃を与えて混乱と回復しがたい損害を生じさせ、あわよくばY社を潰そうとしたという不当、違法な目的を持っていたとしてなされた懲戒解雇および諭旨解雇が無効とされた例（モリクロ〔懲戒解雇等〕事件・大阪地裁平23.3.4判決）…………… 1030-46

諭旨解雇：業務妨害等 栄養士または調理師（調理員）の正規職員として勤務していた原告X₁ら4名が、被告Yの提案した雇用形態の変更の方針に反対して、職安に労働争議中であると話したことや上部団体の組合員がYの業務委託先会社に対して職員の新募集広告を取りやめるよう求めるなどした組合活動について、Yに対する求人妨害にあたるという理由でなされた諭旨解雇が無効とされた例（福島県福祉事業協会事件・福島地裁平22.6.29判決）…………… 1013-54

諭旨退職 本件医療事故について、Xの過失は否定されるべきであり、逮捕、起訴されたとしても後に無罪判決が確定したのであるから、本件諭旨退職について、Xが人工心肺の操作を適切に行わず、被害者に重度の脳障害を招き死亡に至らしめたことおよび業務上過失致死罪で逮捕、起訴されたことを理由とする部分は相当ではないとされた例（学校法人A大学〔医師・諭旨退職処分〕事件・東京地裁平22.8.24判決）…………… 1017-52

諭旨退職 Xは、医療記録の一部改竄に協力し、そのうへ、被害者が本件手術中に脳障害を発症した疑いがあったのに、被害者の遺族に対し死因は心不全であったというごまかしの説明をする目的で、その改竄に協力したのであるから、脱血不良の事実を隠蔽するために、人工心肺記録等の一部改竄に協力したとの理由だけでかなり重い処分を受けてもやむを得ないとされた例（学校法人A大学〔医師・諭旨退職処分〕事件・東京地裁平22.8.24判決）…………… 1017-52

諭旨退職 Xが医療記録の一部改竄に協力した目的は、Xの過失がないように見せかけることではなく、死因をごまかすところにあり、Xは弁明の機会の行使として、弁護士を通して意見を付した回答をしたうえで退職願を提出したことによれば、退職意思を有していたことが認められ、改竄を主導した医師に対する処分が懲戒解雇であったこととのバランスを考慮すると、本件諭旨退職を違法ということはできないとされた例（学校法人A大学〔医師・諭旨退職処分〕事件・東京地裁平22.8.24判決）…………… 1017-52

諭旨解雇：バス運転手の度重なる酒気帯び行為 道路交通法上の酒気帯びの状態と断定できなかった原告Xについて諭旨解雇とするのは社会通念上重きに失するものと評価せざるを得ず、本件諭旨解雇は解雇権を濫用した無効なものといわざるを得ないとされた例（京阪バス事件・京都地裁平22.12.15判決）…………… 1020-35

諭旨解雇：バス運転手の度重なる酒気帯び行為 1、2回目の検査では「Low」の反応が出ており、Xに一定程度の飲酒をしていたことが推認できることやエチケットマウスミントの使用が検査結果をややむやにするためになされた疑いがあることなどを考慮すれば、Xの被った精神的苦痛を過大に評価することはできないなどとして、慰謝料は50万円を下ることができないなどと評価するのが相当であり、弁護士費用として10万円の支払いを命ずるのが相当であるとされた例（京阪バス事件・京都地裁平22.12.15判決）…………… 1020-35

諭旨解雇 ①（ゼミ生らにプロジェクトへの参加等を強制した行為）については、X₁らは、准教授でゼミの指導教官として、学生を適切に指導・監督する注意義務を有しているにもかかわらず、学生の意思を適宜確認せず、また、作業量等の状況を把握しないまま作業を行わせたという、いわば消極的な義務違反行為に及んだもので、それ以上に、X₁らが学生に参加や長時間にわたる作業を直接強要するような行動をし、参加をやめた学生に不利益を課したというような積極的な人権侵害行為に及んだ事実を認めるに足りず、②（①の結果、学生Mを一時不登校ともいえる状態に至らしめた行為）は、時期的に相談員会議からの注意を受ける前のことであり、③（学生の自主的活動であるとして何らの有効な改善策を講じなかった行為）については、X₁らは相談員会議からの注意を受けた後、各ゼミ生に参加は強制ではなくやめたい人はやめていい旨伝え、その後実際にやめた学生がいることが認められ、これによりX₁らは学生らに参加の意思を確認し、プロジェクトから抜ける機会を与えているということができ、上記①に関しても、状況は一応ではあるものの改善されたと認められるとされ、とすれば、①から③の懲戒事由としてあげられているX₁らの行為は、確かにハラスメントに該当する行為であり、X₁らに反省を促す必要があるというべきであるが、その行為の性質およびその後のX₁らの対応にかがみると、それ自体直ちに諭旨解雇ないし懲戒解雇に相当する重大な非違行為であるとまではいえないとされた例（Y大学〔アカデミックハラスメント〕事件・札幌地裁平22.11.12判決）…………… 1023-43

諭旨解雇：システムエンジニアの無断欠勤等 控訴人X（一審原告）には、被控訴人Y社（一審被告）に申告した被害事実が、自己の精神的な不調に基づく被害妄想であるなどという意識はなかったこと、Y社も、Xが申告した被害事実について、Xがこれを自己の精神的な不調に基づく被害妄想であるという意識を有していないことを認識していたことなどを考慮すれば、Xが就業規則により病気を理由として欠勤を事前に届け出ることは期待することができず、就業規則の「や

むを得ない理由により事前の届出ができない場合」に該当し、Xは上司に対し、「適宜の方法で欠勤の旨を所属長に連絡」したものと認めることができるので、Xが有給休暇を消化した後に申告した被害事実を理由に欠勤を継続したからといって、直ちに正当な理由のない欠勤に該当するということとはできず、これを無断欠勤として取り扱うのは相当ではないとされた例（日本ヒューレット・パッカド事件・東京高裁平23.1.26判決）……………1025-5

論旨解雇：システムエンジニアの無断欠勤等 Xは、平成20年7月25日の出勤命令に対しては異議を述べながらも同月31日にはこれに応じて出勤しているから、Xの欠勤に対して精神的な不調が疑われるのであれば、本人あるいは家族、Y社のEHS（環境・衛生・安全部門）を通じた職場復帰へ向けての働きかけや精神的な不調を回復するまでの休職を促すことが考えられたし、精神的な不調がなかったとすれば、Xが欠勤を長期間継続した場合には無断欠勤となり、懲戒処分の対象となることなどの不利益をXに告知する等の対応をY社がしておれば、約40日間Xが欠勤を継続することはなかったといえ、Y社が論旨退職処分の理由としている懲戒事由（無断欠勤、欠勤を正当化する事由がない）を認めることはできず、上記処分が無効とされた例（日本ヒューレット・パッカド事件・東京高裁平23.1.26判決）……………1025-5

論旨解雇：システムエンジニアの無断欠勤等 無断欠勤等を懲戒事由とする論旨退職処分を社会的に相当であるとした一審判決が変更された例（日本ヒューレット・パッカド事件・東京高裁平23.1.26判決）……………1025-5

減給、出勤停止等：遅刻・無断欠勤等の非違行為 遅刻および無断欠勤を理由とする減給10分の1ないし20分の1の懲戒処分につき、Y₂社およびY₁社就業規則に該当することは明らかであり、これについての制裁として減給を選択しても重きに失するということとはできないが、減給の額が平均賃金の1日分の半額を超えているから、労働基準法91条に違反し懲戒処分が無効であるとされ、他方、禁止されていた派遣労働者による清掃車両の運転をさせたこと、有料で収集すべき事業系一般廃棄物を無料で収集したことを理由とする戒告処分につき、Y₁社就業規則の所定の訓戒であるとしたうえで、Y₁社就業規則50条3号、6号、9号に該当し、同処分が重きに失するとはいえないから懲戒権の濫用に当たるとはいえないとされた例（日光産業ほか1社事件・大阪地裁堺支部平22.5.14判決）……………1013-127

減給 書道部の顧問で会計担当を務めていた原告X₂が、前任者の取扱いを踏襲して、不正にPTAから施

設費を得ていたことを理由とする減給処分は、客観的合理性があり、かつ、社会通念上相当であるとされ、賃金の減額分の請求が棄却された例（Y学園事件・大阪地裁平22.5.14判決）……………1015-70

減給 学内謹慎期間中の生徒に対し、原告教員が、自主退学することを望んでいるかのような発言をしたことにつき、就業規則の「懲戒を受けたにもかかわらず改悛の見込みのないとき」に該当するとしてなされた減給処分が懲戒権の濫用には当たらないとされた例（学校法人大谷学園事件・横浜地裁平22.10.28判決）……………1019-24

減給 タクシー運転手の度重なる交通事故は看過できないとの判断から、賞罰規程所定の手続きに基づいて行われた減給処分（交通事故1件につき5000円とし、毎月の給与から1万円を減額）には、使用者の裁量の逸脱濫用があったとは認められないとされた例（国際興業大阪事件・大阪地裁平23.1.28判決）……………1027-79

減給 Y社代表者の供述によっても、Xに懲戒事由は認められないから、本件減給が懲戒処分として有効であるとは認められず、また、本件減給分の返還についてXとY社代表者との間で協議が持たれ、これについて結論が出ないままに本件減給が実施されたものといえるから、Xが本件減給に同意したとも認められないとして、未払賃金差額請求10万9500円が認められた例（ココロプロジェクト事件・東京地裁平23.3.23判決）……………1029-18

減給 内部監査室長に対する業務命令違反を理由とする減給処分が無効とされた例（日本ベリサイン事件・東京地裁平22.12.27判決）……………1031-62

譴責処分：セクハラ発言 原告Xが女性社員に対しセクハラ発言をしたとして被告Y社より譴責処分を受けた件につき、Xの女性社員への発言は配慮を欠き、性的な不快感を覚えさせたのであるから、故意ではなかったとしても、相手方の意に反する性的言動、すなわち、セクハラに該当するといふべきであるとされた例（東芝ファイナンス事件・東京地裁平23.1.18判決）……………1023-91（ダ全）

譴責処分：セクハラ発言 Y社による本件譴責処分の手続きは相当性を欠くものとまでは見ることができないとし、また、Xに対し本件譴責処分を科したことが、社会的相当性を欠き、懲戒権の濫用に当たるとまではいえないとして、本件譴責処分が無効であるとするXの主張が棄却された例（東芝ファイナンス事件・東京地裁平23.1.18判決）……………1023-91（ダ全）

出勤停止 訓告、嚴重注意、譴責ないし減給によってXの改善がおよそ期待できないような事情は本件記録上うかがえないことおよび本件処分が6か月間に及ぶ長期間の出勤停止処分であって、大学教員としての活

動ができないのみならず、その間の収入を絶つものであることを考慮すると、上記懲戒事由①（学生に「先生から電話があったらすぐに折り返し電話をしないのか」などと述べたこと）、②（診断書を提出したのに無視して作業を続けさせたこと）に該当する事実の存在を前提としても本件処分をすることは、懲戒手続の際のXの対応を考慮してもなお重きに失し、R大学が懲戒権に関する裁量を逸脱しているとされた例（R大学〔ハラスメント〕事件・金沢地裁平23.1.25判決）

……1026-116

普通解雇

解雇予告 被告会計事務所Yの就業規則を解釈すれば、Yが解雇予告手当の支払いを免れることができるのは「懲戒解雇の場合で、かつ、労働基準監督署長の除外認定を受けたとき」に限定されるが、本件では所轄労基署長の除外認定を受けていないうえ、本件解雇通知の文言からすれば本件解雇は普通解雇と解されるとし、労働基準法20条1項ただし書にかかるYの主張を退け、Yに解雇予告手当43万余円ならびに同額の付加金の支払いが命じられた例（H会計事務所事件・東京地裁平22.6.30判決）……1013-37

解雇予告 原告Xは、Y社代表者との間で、平成19年8月頃に後任者を探した後に退職することで合意しており、これに反し、Y社代表者がXに対し、同年7月末日で退職するように求めた行為は、同日をもって解雇する旨の意思表示をしたものというべきであるとされた例（シーディーシー事件・山形地裁平23.5.25判決）

……1034-47

変更解約告知 仮に、本件解雇を変更解約告知による解雇として、その効力を判断した場合でも、整理解雇としての合理性を基礎づけるような事情はうかがわれず、解雇権を濫用したのとして無効であるとされた例（福島県福祉事業協会事件・福島地裁平22.6.29判決）

……1013-54

非違行為：取引先女性従業員に対するセクハラ言動

訴外E社に勤務するKに対するXの言動がセクハラ行為に該当するとか、社会的に許容される限度を超えたものということではできないから、Xの本件言動を本件解雇事由を基礎づけるものということではできず、また、本件解雇は整理解雇の実質を持つとのY₁社主張も採用できないから、Xに対する本件解雇は、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ず無効であり、本件解雇からY₂共済会の解散までの期間の未払賃金請求が認容された例（ジョブアクセスほか事件・東京地裁平22.5.28判決）……1013-69

非違行為 遅刻・無断欠勤を再三繰り返す、数度にわ

たって懲戒処分を受けた半年後に、1ないし2分間の遅刻をしたこと、業務外で運転免許の取消処分を受けたことを理由とする解雇につき、懲戒解雇ではなく普通解雇であるとされ、その有効性が認められた例（日光産業ほか1社事件・大阪地裁堺支部平22.5.14判決）

……1013-127

非違行為：取引先女性従業員に対するセクハラ言動

平成19年8月21日付の「業務発注依頼の中止に関する予告通知書」で行われた本件解雇（整理解雇）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ず、その権利を濫用したのとして無効であるとした一審判決が維持された例（ジョブアクセスほか事件・東京高裁平22.12.15判決）……1019-5

整理解雇と不当労働行為 人員削減の必要性が認められ、勤務日数の縮減、給与・賞与の減額などの解雇回避努力が尽くされており、人事考課その他の評価ポイントに基づく被解雇者の人選に合理性が認められ、労働組合との交渉、従業員に対する説明会の経緯などに照らせば手続きの相当性が認められるとして、整理解雇の有効要件の具備が認められた例（乙山金属運輸〔保全抗告〕事件・東京高裁平22.5.21決定）……1013-82

整理解雇と不当労働行為 組合員23名のうち15名が役員であり、人員削減の必要性、人選の合理性にもかんがみると、整理解雇が、被解雇者が労働組合の組合員であることや、その活動のゆえをもってなされたとはいえないとされた例（乙山金属運輸〔保全抗告〕事件・東京高裁平22.5.21決定）……1013-82

整理解雇 X₁の解雇につき、当時は整理解雇として行われたにもかかわらず、Y社が本件訴訟に至って初めて懲戒解雇を主張することは、解雇手続としての適正を著しく欠く等として、懲戒解雇として無効であるとされ、また、整理解雇としても有効性（相当性）を基礎づけるY社の主張ないし立証はなく、解雇予告手当も支払われておらず、普通解雇としても無効であるとされた例（レイズ事件・東京地裁平22.10.27判決）

……1021-39

整理解雇 いわゆるリーマンショックによってグループ全体で多大な損失を被った被告Y社において、リストラ策の一環として、ハイリスクの金融商品販売から事実上の撤退が行われたなかで、同商品を主に扱ってきた原告Xに対する整理解雇の効力が否定された例（クレディ・スイス証券事件・東京地裁平23.3.18判決）

……1031-48

整理解雇 約1年間におよぶ自宅待機命令後に行われた整理解雇について、他の従業員に対しては高額のIPC（インセンティブ・パフォーマンス・コンベンション・アワード）が支払われていることや、新規採用が行われていること等から、Xを解雇する業務上の

必要性に比較して、Y社の解雇回避努力は明らかに不十分として解雇の効力が否定された例（クレディ・スイス証券事件・東京地裁平23.3.18判決）……1031-48

整理解雇 Y₁社の受注業務終了に伴うY₃社の従業員であるAらに対する解雇は、企業を存続させるために経営上必要とされる人員削減とは様相を異にする解雇形態であるから、整理解雇法理の適用にはなじまず、端的に、解雇権濫用論の成否における検討要素として、解雇回避努力の有無ないしその程度と、手続きの相当性を考慮要素とするべきとされた例（エコスタッフ〔エムズワーカース〕事件・東京地裁平23.5.30判決）……1033-5

派遣先の契約解除による派遣労働者の期間内解雇 登録型派遣労働契約であって、派遣契約が期間内に終了した場合であっても、「やむを得ない事由」がある場合に限り、期間内の解雇が認められるとされ、期間内の解雇は、期間の定めのない労働契約の解雇が権利の濫用として無効となる要件である「客観的に合理的な理由を欠き、社会通念上相当であると認められない場合」よりも厳格に解されるべきであるから、期間の定めのない労働契約における解雇権濫用法理の一形態である整理解雇の要件をそのまま当てはめるのは妥当ではないとされた例（アウトソーシング事件・津地裁平22.11.5判決）……1016-5

勤務態度 XにY社の就業規則に定める解雇事由に該当する事情があることは明らかであったので、Y社がXに対し本件欠勤を契機として本件解雇をしたことはやむを得なかったものというべきであり、懲戒処分などの解雇以外の方法を採用することなくされたとしても本件解雇が著しく相当性を欠き、Xに対する不法行為を構成するものということとはできないとされた例（小野リース事件・最高裁三小平22.5.25判決）……1018-5

勤務態度：マンション管理人の解雇 被告Y社から訴外B社が管理するマンションの住込み管理員として派遣されていた原告Xが、Y社より、B社との間の直接雇用契約にすべく転籍出向の意向打診がなされたが同意せず、また、研修を欠席したことなどから解雇された件につき、Xの解雇は就業場所についての事前協議協定に反し無効とされた例（互光建物管理事件・大阪地裁平23.1.27判決）……1026-172(ダ)

職務能力、業務命令違反 Y社・労働組合間の事前協議・同意条項の趣旨は、Y社が本件組合に加入している従業員を解雇しようとする場合、Y社に対し、事前に本件組合との間でその同意が得られるように誠実に交渉することを義務づけることにあるが、本件解雇についてY社・本件組合間で事前に協議を行っておらず、解雇手続に重大な瑕疵があるというべきであるから、労働契約法16条により無効とされた例（石原産業〔ご

み収集車乗務員・解雇〕事件・大阪地裁平22.9.24判決）……1018-87(ダ)

職務能力等 「生徒アンケート」につき、「各講師の技術力や集客力等の客観的かつ総合的な評価指標となっている」と認めたとうえで、生徒アンケートで低評価が連続していたことや、生徒・保護者からのクレームが多数寄せられていたことを理由に原告Xの授業能力に問題があったと認め、普通解雇が有効と判断された例（類設計室事件・大阪地裁平22.10.29判決）……1021-21

職務能力等 生徒に対する暴行行為や保護者とのトラブルなど8項目について、事実が存在しないか、またはXに非があると評価することは困難であるなど、いずれも教職員としての資質に欠ける事由には当たらないとして、Xに対する解雇処分が無効とされ地位確認請求が認容された例（学校法人関西学園事件・岡山地裁平23.1.21判決）……1025-47

職務能力等 信頼関係喪失を理由とする内部監査室長に対する解雇が解雇権濫用として無効とされた例（日本ベリサイン事件・東京地裁平22.12.27判決）……1031-62

休職期間満了による解雇と労基法19条1項 本件解雇は、原告Xが業務上の疾病にかかり療養のために休業していた期間にされたものであって、労基法19条1項本文に反し、無効であるとする一審判決が維持された例（東芝〔うつ病・解雇〕事件・東京高裁平23.2.23判決）……1022-5

海外業務契約の解除 被告Y社の原告Xに対する中東業務契約解除につき、本件就業規則には解雇規定はあるが、Y社に在籍しつつ一部の業務について契約を解除する旨の規定はないことや、Y社がXに対し退職の意思の有無を確認せずに退職手続を進めたことから、Y社は、契約解除通知書の交付をもって、Xに対し解雇の意思表示をしたものと認められた例（日鯨商事事件・東京地裁平22.9.8判決）……1025-64

派遣会社待機社員の解雇 被告派遣会社Y社において、派遣労働者として就労しており、契約期間満了により待機社員となった原告Xに対する解雇につき、Y社に切迫した人員削減の必要性は認められず、また、解雇回避努力を十分につくしたといえず、解雇対象者の人選にも合理性がないとして、解雇無効とされた例（テクノプロ・エンジニアリング〔派遣労働者・解雇〕事件・横浜地裁平23.1.25判決）……1028-91(ダ)

事業計画の変更 債務者は、債権者の処遇を検討せざるを得ない状況において、偶さか債権者が中心となって本件労組を結成する動きがあることを察知したことから、「事業計画の変更」といった、実際とは異なる解雇理由を楯に、即刻、債権者に対する普通解雇に踏みきったことが認められるので、本件解雇事由に基づく

普通解雇は、いかにも拙速というよりほかないものであるうえ、不当労働行為の疑いさえある解雇であって、労契法16条にいう「客観的に合理的な理由を欠き、社会通念上相当であると認められない場合」に該当し無効とされた例(セネック事件・東京地裁平23.2.21決定)……1030-72

契約の終了

定年制：継続雇用制度，再雇用拒否 Yにおいては、再雇用就業規則において再雇用条件(健康状態、意欲、能力)が定められていたものの、高年法9条2項にいう「継続雇用制度の対象となる高年齢者にかかる基準を定める労使協定」は締結されていなかったところ、当該規則制定の経過やその運用状況等にかんがみれば、同規則所定の要件を満たす定年退職者は、Yとの間で同規則所定の取扱いおよび条件に応じた再雇用契約を締結する雇用契約上の権利を有するものと解せられ、要件を満たす定年退職者が再雇用を希望したにもかかわらず、Yが再雇用拒否の意思表示をした場合には、解雇権濫用法理(労契法16条)の類推適用により無効となり、XとYの間には再雇用契約が成立したものと取り扱われることになるとされた例(東京大学出版会事件・東京地裁平22.8.26判決)……1013-15

定年制：継続雇用制度，再雇用拒否 本件再雇用就業規則3条(2)の「再雇用者として通常勤務できる意欲と能力がある者」という要件のうちの「能力」の解釈につき、その中心的なものとしては、当該職務を遂行するうえで備えるべき身体的・技術的能力を意味するが、職務遂行に必要な環境および人間関係等に照らせば、その備えるべき身体的・技術的能力を測るに当たり、協調性や規律性等の情意についても、その要素として考慮しなければならない場合もあるとされた例(東京大学出版会事件・東京地裁平22.8.26判決)……1013-15

派遣労働者に対する契約解除 本件労働者派遣の内容は、Y₂共済会の共済事業の査定業務等の職務(労務)を遂行することを内容とするもので、当該職務が存在するかぎりでの「期間の定めのない」労働契約であると解せられるところ、Y₂共済会が解散したことによって本件労働契約も終了したものとすべきであるとされた例(ジョブアクセスほか事件・東京地裁平22.5.28判決)……1013-69

雇止め 少なくとも従前にY社において有期労働契約を締結していた契約社員には、契約更新の合理的期待があると評価できるとされ、方針Aおよび同B、特に概ね3年を目処に正社員化できない契約社員について雇用調整を行うことの合理性をうかがわせる事情は想定できず、本件雇止めの正当性を認めることはできな

いとされた例(明石書店【製作部契約社員・仮処分】事件・東京地裁平22.7.30決定)……1014-83(ダ)

雇止め X₁らの雇止めにおいて、X₁らに非違行為等の落ち度は全く、Y₁らも使用者側の経営事情等により生じた非常勤講師数削減の必要性に基づく雇止めであること自体は否定していない以上、X₁らの雇止めは使用者が経営合理化を進めるために余剰人員削減を目的として行った雇止めであるとして、整理解雇の法理を類推適用すべきであるとされた例(学校法人加茂暁星学園事件・新潟地裁平22.12.22判決)……1020-14

雇止め それまで雇用していたX₁らを雇止めする必要がないのに、X₁らに対して恣意的に雇用契約を終了させようとしたなど、その裁量の範囲を逸脱したと認められるような事情のないかぎり、「社会通念上相当とされる客観的に合理的理由」が存在するといえ、解雇権の濫用に当たると認めることはできないとされた例(学校法人加茂暁星学園事件・新潟地裁平22.12.22判決)……1020-14

雇止め Yに相当程度の裁量があることを最大限考慮しても、雇用していたX₁らを雇止めにする必要がないのにX₁らに対して恣意的に雇用契約を終了させようとしたと認められるので、X₁らの雇止めには「社会通念上相当とされる客観的に合理的理由」がなかったと解され、X₁らの雇止めはいずれも解雇権濫用法理の類推適用により無効とされた例(学校法人加茂暁星学園事件・新潟地裁平22.12.22判決)……1020-14

雇止め 本件更新拒絶に解雇権濫用法理が類推適用されるか否かは、任期制の定めの内容、導入の経緯、運用等の債務者Y大学における任期制の実情とともに、債権者Xの雇用継続期間や職務内容等をも総合的に考慮したうえで、Xの雇用継続の期待に合理性があるか否かの観点から判断すべきものであるとされ、本件雇用契約における任期の満了後も雇用が継続するという合理的な期待が存在したというべきであって、本件更新拒絶には解雇権濫用法理の類推適用が認められるとされた例(ノースアジア大学【仮処分】事件・秋田地裁平22.10.7決定)……1021-57

雇止め：継続雇用制度による再雇用契約 被告Y社が、高年法9条1項2号にいう継続雇用制度により1年単位の契約の反復更新を原則として再雇用された原告Xに対し、業績不振を理由として雇止めを行った事件につき、就業規則および労使協定上の上限年齢(64歳)に達するまで雇用が継続されるとの合理的期待があったものということができ、Xが60歳定年までの間、Y社等において期間の定めなく勤務してきたことを併せ考えると、本件再雇用契約の実質は、期間の定めのない雇用契約に類似するものと解され、したがって、本件雇止めには解雇権濫用法理の類推適用があるとする

のが相当であるとされた例（エフプロダクト〔本訴〕
事件・京都地裁平22.11.26判決）……………1022-35

雇止め：継続雇用制度による再雇用契約 有期契約労働者の整理解雇の有効性判断における解雇回避努力について、平成21年6月の本件雇止め以前において役員および管理職の賃金カット、本件雇止めと同じ時期にXと同じ西営業所の契約社員をアルバイト等に変更する措置を実施しているものの、同年4月には親会社に移籍する予定とはいえ新規に大学卒を採用し、希望退職を募集したのは同年12月であったなどした経緯からすると、Y社において、本件雇止め以前にそれを回避すべき努力義務をつくしたということではできないとされた例（エフプロダクト〔本訴〕事件・京都地裁平22.11.26判決）……………1022-35

雇止め：継続雇用制度による再雇用契約 有期契約労働者の整理解雇の有効性判断における選定基準の合理性について、X以外の再雇用労働者5名は再雇用が継続されているのに、Xのみが雇止めになった理由について、Y社において5名が必要な理由を主張しているものの、必ずしも説得力のある理由とはいいがたいとされた例（エフプロダクト〔本訴〕事件・京都地裁平22.11.26判決）……………1022-35

郵便（外務）業務を担当する期間雇用社員の雇止め

控訴人Xと被控訴人Y社との間の雇用関係について、私法上の雇用契約であるから雇止めの場合に解雇権濫用法理を類推適用する余地があるとしたうえで、公社時代からの更新回数（13回）と雇用期間（4年10か月余）、公社およびY社の業務における期間雇用社員の必要不可欠性、公社時代からの労働条件の継続性、契約更新の常態化などを考慮し、Xを含め相当年数の更新を重ねてきた期間雇用社員らにとって、Y社発足後半年を経過せず1回の更新がなされていない時期においても契約更新の期待は極めて強いものと考えられるとして、雇止めに解雇権濫用法理が類推適用されうるとされた例（郵便事業〔期間雇用社員・雇止め〕事件・広島高裁岡山支部平23.2.17判決）……………1026-94

郵便（外務）業務を担当する期間雇用社員の雇止め

Y社の期間雇用社員であるXが雇止めされたことにつき、5年間で合計5回にわたる交通事故を起こし、これらの交通事故は前方不注意、車間距離不保持など運転者にとって基本的な注意義務違反により生じたものであること等の事情がある一方で、これらの事故についてXの運転に特に危険な行為ないし案ずべき癖があったわけではないこと、日本郵政公社およびY社において業務遂行上の先急ぎやあせりを排除する対策が取られていなかったこと、公社およびY社では物損事故程度では処分されないのが一般的であり、雇止めや解雇された者はX以外にいないこと等の事情から、一

審判決が取り消され、雇止めの効力が否定された例（郵便事業〔期間雇用社員・雇止め〕事件・広島高裁岡山支部平23.2.17判決）……………1026-94

雇止め A社に雇用され、当初業務請負として、後に労働者派遣として被告Y社姫路工場で就労していた原告Xが、XとY社間の労働契約の成立を前提として解雇・雇止めの無効などを主張したが、三者間の関係は当初から労働者派遣に該当するものの、労働契約は成立していないとされ、その主張が退けられた例（日本化薬事件・神戸地裁姫路支部平23.1.19判決）……………1029-72

雇止め：定年後の再雇用契約 債権者Xは、自らの就労能力が衰えるなどそれまでと事情が大きく変化しないかぎり、再雇用が続けられる期待を持っていたというべきであり、本件雇止めについては、労働契約法16条の解雇権濫用法理が類推適用されると解するのが相当であるとされた例（トーホーサッシ事件・福岡地裁平23.7.13決定）……………1031-5

雇止め：定年後の再雇用契約 いわゆる従業員代表との間の労使協定は、法律上明文がある場合に労働基準法等の法律上の規制を免除する効果を及ぼすものであるが、他の労働者に対して規範的効力が及ぶものではなく、そのような効力まで認めることは困難であるとされ、高年齢法9条2項に基づいて、本件雇用継続制度について従業員代表と労使協定を締結して導入した以上、Xに対しても本件雇用継続制度が直接適用され、そこに定められた本件基準を満たさなければ雇用の更新は認められない（雇止めについて合理的な理由がある）という債務者Y社の主張が退けられた例（トーホーサッシ事件・福岡地裁平23.7.13決定）……………1031-5

雇止め：定年後の再雇用契約 「定年後再雇用されている従業員を対象とする雇止めについては、その合理性の判断において、定年前の従業員を対象とした解雇や雇止めと比較して、より緩やかな基準で判断されるべきである」などとするY社の主張に対して、「いわゆる高年齢者も、厚生年金の支給開始年齢の引き上げが行われた結果、それまでの雇用が確保されるかどうか重要な関心を持つものであるから、ひとたび雇用継続の信頼を与えた場合にはそれを保護すべきであり、具体的・個別的な事情等を考慮することなく、緩やかな基準で判断することは、相当では」なく、Y社の主張する事実を総合考慮したとしても、本件雇止めに合理的な理由があるとは認められないとされた例（トーホーサッシ事件・福岡地裁平23.7.13決定）……………1031-5

雇止め X₁らが、それぞれの訴外派遣元会社であるB社またはC社から雇止めされたことについて、Y社に対し、雇用主であることを前提として解雇権の濫用であるとして法的責任を問うことは認められないというべきであるとされた例（パナソニックエコシステム

ズ〔派遣労働〕事件・名古屋地裁平23.4.28判決）
……1032-19

退職：休職期間満了 休職期間満了による退職取扱いは、それ自体無効といわざるを得ないものの、不法行為に該当するとまではいいがたいとして、Y社による退職取扱いが実質的な解雇に該当するとして、労基法19条1項に違反する解雇によって精神的な苦痛を被ったとするXの主張は理由がないとされた例（フィット産業事件・大阪地裁平22.9.15判決）……1020-50

退職：退職事由 「自己都合」と記載した退職願を提出したタクシー運転手の雇用契約の終了原因は、懲戒解雇ではなく自己都合退職であり、退職金支払請求権を有するとされた例（国際興業大阪事件・大阪地裁平23.1.28判決）……1027-79

退職：退職合意 被告Y社からの退職勧奨に応じて同社を退職した原告Xにつき、本件退職がXの意に沿わない意思表示であることは確かであるが、退職勧奨が違法な強迫行為に該当するとまではいえないとして、同人の地位確認および退職後の賃金請求等が棄却された例（サニーヘルズ事件・東京地裁平22.12.27判決）
……1027-91（ダ）

退職の意思表示の効力 原告Xが出退勤の情報につき虚偽の申告等を行っており、それが判明したことを契機になされたXの退職の意思表示について、Xが自主退職しなければ被告Y社による懲戒解雇がなされると誤信して行われたもので、錯誤による無効なものとして、その効力が否定された例（富士ゼロックス事件・東京地裁平23.3.30判決）……1028-5

研修期間満了による本契約拒否 Y社に観光バス運転手として採用されたが、研修中に実施された検定に不合格となり、退職扱いにされたXの地位確認請求につき、①本件労働契約は、雇用期間2か月の定めのある労働契約であり、Y社による留保解約権の行使は認められないから、本件労働契約は平成19年9月15日の経過により終了したこと、②XはY社のバス運転手としての適性・能力を有することが認められない以上、Y社に対し、契約社員の労働契約が成立したと主張することはできないことから、X・Y社間の労働契約関係は、19年9月15日の経過により終了し、以後、両者の間に労働契約関係は存在しないから、Xの地位確認請求は理由がないとされた例（奈良観光バス事件・大阪地裁平23.2.18判決）……1030-90（ダ全）

執行役員の解任、顧問への配属 原告Xの常務執行役員解任および調理部顧問への配属は、左遷ないし降格と受け取られる人事異動といい得ることに照らすと、これが不利益処分という性質を有することは否定できず、被告Y₂の長男を後継者とするためにXを執行役員から解任するという動機は正当な理由とはいえない

から、かかる人事上の不利益処分は、故意にXの名誉ないし社会的評価を傷つけた違法なものとして不法行為を構成するとされた例（萬世閣〔顧問契約解除〕事件・札幌地裁平23.4.25判決）……1032-52

就業規則

不利益変更 本件就業規則等変更が、人件費削減を目的とするものではないにもかかわらず、X₁らを含め従業員の賃金減額をもたらす、代償措置もその不利益を解消するに十分なものとはいえないのであって、新賃金制度の導入目的に照らして賃金減額をもたらす内容への変更の合理性を見出すことは困難であり、そのような基本的な労働条件を変更するには、特に十分な説明と検証が必要であるといえるが、X₁らを含め従業員ないし労組に対する説明は十分にされたとはいえず、新賃金制度を導入しなければならないほどの緊急の必要性があったとも認められなかった一審判決が維持された例（社会福祉法人賛育会事件・東京高裁平22.10.19判決）……1014-5

不利益変更 新賃金規程制定に高い必要性が認められ、また、Y社のそれまでの支出削減努力、代償措置、原告組合Zとの交渉過程、新賃金規程の賃金水準、多数組合との合意を踏まえると、新賃金規程の制定には「一定の合理性がある」と認められるとされた例（大阪阪タクシー事件・大阪地裁平22.2.3判決）
……1014-47

効力：不利益変更 労働契約法9条と10条をあわせると、就業規則の不利益変更は同意した労働者には9条によって拘束力が及び、反対した労働者には10条によって拘束力が及ぶものとするを同法は想定し、同法9条の合意があった場合、合理性や周知性は就業規則の変更の要件とはならないと解されるが、このような合意の認定は慎重であるべきであって、単に労働者が就業規則の変更を提示されて異議を述べなかったといったことだけで認定すべきものではないとされた例（協愛事件・大阪高裁平22.3.18判決）……1015-83

効力：不利益変更 2回目の就業規則改定による退職金の減額幅は極めて大きく、さらにY社によって恣意的運用がされるおそれがあることからすると、Y社としては従業員に最悪退職金を支給しないことを定める就業規則であることやその内容を具体的かつ明確に説明しなければならないというべきであるが、本件においてはこの点が従業員に対し具体的かつ明確に説明されたと認めることはできないとされた例（協愛事件・大阪高裁平22.3.18判決）……1015-83

効力：不利益変更 退職金規程の改訂で「やむを得ない業務上の都合による解雇」の他に「経営の簡素化、

事業の縮小、職務の改廃、不況による経営の悪化、その他会社業務の都合」による解雇が併記されることになり、後者に該当する場合には前者の場合に支給される退職金を半減するものであるとのY社の主張につき、変更後の就業規則は従業員に周知されていないうえ、労働者に対して重大な経済的不利益を生じさせるものであって合理性の要件も欠き、不利益変更の効力を有しないとされた例（芝電化事件・東京地裁平22.6.25判決）…………… 1016-46

効力 労働者が真実を告知すべき義務に違反し、「重要な経歴をいつわり採用された場合」に、当該労働者を懲戒解雇する旨を定めた本件就業規則規定は合理的であるとされた例（メッセ事件・東京地裁平22.11.10判決）…………… 1019-13

効力 就業規則を労働者に周知させていたというためには、常時各作業場の見やすい場所に備え付ける方法等により、実質的に見て事業場の労働者に対して当該就業規則の内容をいつでも知り得る状態に置いていたことを要するものというべきであるとされた例（メッセ事件・東京地裁平22.11.10判決）…………… 1019-13

給与規定改正 被告学校法人Yにおける高校教職員の賞与支給体系変更は、従前の公立準拠による賞与支給率決定という労使慣行を不利益に変更したというX1らの主張につき、改正前の給与規定は公立高校に準拠した賞与の支給を定めたものとは解されず、公立高校に準拠した賞与を支給することがYにおける労使慣行として成立していたものとはいえないとされた例（学校法人森教育学園事件・広島高裁岡山支部平23.3.10判決）…………… 1028-33

労働安全・災害補償

業務上外：市役所職員のうつ病自殺に対する公務外認定処分の取消請求 心理的負荷の有無およびその強度を検討するに当たっては、基本的には、同種の平均的職員、すなわち、職場、職種、年齢および経験等が類似する者で、通常その公務を遂行できる者を一応観念して、これを基準とするのが相当であると考えられるが、通常想定される多様な職員の範囲内において、その性格傾向に脆弱性が認められたとしても、通常その公務を支障なく遂行できる者は平均的職員の範囲に含まれると解すべきであるとされた例（地公災基金愛知県支部長〔A市役所職員・うつ病自殺〕事件・名古屋高裁平22.5.21判決）…………… 1013-102

業務上外：市役所職員のうつ病自殺に対する公務外認定処分の取消請求 Kが児童課に異動した後に勤務に関して生じた一連の出来事は、これらの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いうべ

きであるから、Kの自殺には公務起因性が肯定されるとされた例（地公災基金愛知県支部長〔A市役所職員・うつ病自殺〕事件・名古屋高裁平22.5.21判決）…………… 1013-102

業務上外：嚢胞腎罹患の雑誌・ウェブサイト編集制作職のくも膜下出血発症・死亡 脳・心臓疾患の労災認定に関する行政通達（認定基準）は裁判所を拘束するものではないが、最新の医学的知見と業務起因性に関する（判例の）見解に基づき評価要因を検討し、策定されたものであり、判断基準としての合理性を有するものであるから、亡Kのくも膜下出血の業務起因性については、亡Kの血管病変の内容および性質、この点についての医学的知見、労働時間、勤務形態、作業環境、精神的緊張の状態等を具体的かつ客観的に把握、検討し、業務による明らかな過重負荷が加わることによって、血管病変等がその自然経過を超えて著しく増悪し、発症に至ったかどうかによって判断すべきであるとされた例（国・中央労基署長〔リクルート〕事件・東京高裁平22.10.13判決）…………… 1018-42

業務上外：嚢胞腎罹患の雑誌・ウェブサイト編集制作職のくも膜下出血発症・死亡 亡Kが従事していた業務は過重なものではなく、亡KがR社の人事制度に重圧を感じてはいなかったこと、亡Kのくも膜下出血は多発性嚢胞腎が原因となって発症したと考えられることなどから、亡Kの死亡の業務起因性が否定された例（国・中央労基署長〔リクルート〕事件・東京高裁平22.10.13判決）…………… 1018-42

業務上外：嚢胞腎罹患の雑誌・ウェブサイト編集制作職のくも膜下出血発症・死亡 亡Kの死亡に業務起因性を認めた一審判決が取り消され、Y労基署長の行った労災補償給付不支給処分の取消請求が棄却された例（国・中央労基署長〔リクルート〕事件・東京高裁平22.10.13判決）…………… 1018-42

業務上外：同僚女性社員からのいじめ等による営業部員の精神障害罹患 相当因果関係が認められるか否かを判断するに当たっては、本件疾病発症前の業務の内容および業務外の生活状況ならびにこれらによる心理的負荷の有無および程度、さらにはX側の反応性および脆弱性を総合的に検討し、社会通念を踏まえて判断するのが相当とされた例（国・京都下労基署長〔富士通〕事件・大阪地裁平22.6.23判決）…………… 1019-75

業務上外：同僚女性社員からのいじめ等による営業部員の精神障害罹患 Xの発症した精神疾患は、会社の同僚等の職務に伴ういじめとそれに対する適切な措置がとられず業務に起因するものであるとのX主張が認められ、Y労基署長による療養補償給付不支給処分が取り消された例（国・京都下労基署長〔富士通〕事件・大阪地裁平22.6.23判決）…………… 1019-75

業務上外：輸送システムグループ長のうつ病発症・自殺

業務上の負荷によりうつ病等の精神障害を発症した者が、まだ完全に行為選択能力や自殺を思いとどまる抑制力を失っていない状態において、改めて社会通念上、平均的労働者がうつ病を発症する程度の心理的負荷を受けた結果、希死念慮を生じ自殺を行う場合があり、そのような場合には相当因果関係を認めるのがむしろ合理的であるといえ、本件においては、亡Kがうつ病を発症した後における出来事の心理的負荷も考慮したうえで、業務による心理的負荷が、社会通念上、精神障害を発症させる程度に過重であるといえるかについて判断することが相当であるとされた例（国・神戸東労基署長〔川崎重工業〕事件・神戸地裁平22.9.3判決）……………1021-70

業務上外：輸送システムグループ長のうつ病発症・自殺

Kが韓国案件を担当するようになった後の業務負担は、相当程度過重であったものと認められるから、Kの業務による心理的負荷は「強」であり、加えてうつ病を発症した後は、14年2月初め頃から韓国案件が破談となったこと等により、Kは相当程度の心理的負荷を受けていたものと認められるとされた例（国・神戸東労基署長〔川崎重工業〕事件・神戸地裁平22.9.3判決）……………1021-70

業務上外：部品用品部担当者のうつ病発症・自殺未遂

うつ病となって自殺を図った労働者の休業補償給付不支給処分につき、労働者のうつ病の発症とその増悪に業務起因性が認められるとして不支給処分が取り消された例（国・諫早労基署長〔ダイハツ長崎販売〕事件・長崎地裁平22.10.26判決）……………1022-46

業務上外：部品用品部担当者のうつ病発症・自殺未遂

上司による指導の範囲を超えた厳しい叱責、ノルマ設定等は、判断指針上も平均的な労働者に精神障害を発症させるおそれのある程度の強度の心理的負荷であったといえることができるし、ノルマ不達成、それに対する叱責、異動等の変化もうつ病を増悪させた可能性が高い一方、業務外の出来事による心理的負荷、個体側要因は認められないから、業務とうつ病発症との間に相当因果関係が認められ、また、発症後も業務外の出来事による心理的負荷の存在がうかがわれないことを考慮すると、うつ病の増悪との相当因果関係も認められるとされた例（国・諫早労基署長〔ダイハツ長崎販売〕事件・長崎地裁平22.10.26判決）……………1022-46

業務上外：銀行支店長代理の降格後の脳出血発症

脳血管疾患の業務起因性判断につき、脳・心臓疾患の労災認定に関する行政通達（新認定基準）は裁判所の判断を拘束するものではないが、その内容には相当程度の合理性が認められるとされ、新認定基準の定める業務による明らかな過重負荷が認められるか検討したう

え、他のリスクファクター等について検討し本件疾病の業務起因性を検討するとされた例（国・橋本労基署長〔和歌山銀行〕事件・大阪高裁平23.1.25判決）

……………1024-17

業務上外：銀行支店長代理の降格後の脳出血発症

貸付係長であったXが右被殻出血を発症し左上下肢不全麻痺となったことにつき、労働時間（発症前1か月目の時間外労働が77時間58分、発症前6か月の時間外労働が平均73時間30分）や業務内容（発症前6か月に2度の異動があり、そのうち1度は降格処分によるもの）を総合考慮すると業務による明らかな過重負荷があったということではできないとされ、他方で高血圧・肥満・喫煙習慣といった私的なリスクファクターや海外旅行での肉体的疲労があったことから、Xの本件疾病は、Xの業務に内在する危険が現実化したものと評価することはできず、被控訴人の業務と本件疾病との相当因果関係を認めることはできず、本件疾病の業務起因性を肯定した一審判決が取り消され、Y労基署長の行った労災補償給付不支給処分の取消請求が棄却された例（国・橋本労基署長〔和歌山銀行〕事件・大阪高裁平23.1.25判決）……………1024-17

業務上外：鮮魚部門チーフの精神障害発病・自殺

スーパーマーケットチェーンZ社において鮮魚部門チーフとして就労していた労働者Kの労働時間につき、Kが職場で受けた心理的負荷につき、前の異動から2か月半と短い期間で異動があったこと、新任のチーフに就任したことで部下の育成教育についての責任が増したこと、新装開店を控えた店舗における営業戦略のうえで重要なものと位置づけられていた鮮魚部門のチーフに抜てきされたものであって、Kは強いプレッシャーを感じていたこと等からすると、評価表では負荷強度「Ⅱ」とされているところを「Ⅲ」に修正するのが相当であるとされ、Kが精神障害を発病して自殺したことにつき、これを業務に起因するものではないと判断して労災保険法に基づく遺族補償給付等を不支給とした労基署長の処分が取り消された例（国・三鷹労基署長〔いなげや〕事件・東京地裁平23.3.2判決）

……………1027-58

業務上外：複数の職場で就労した労働者のくも膜下出血発症・死亡

K（死亡当時27歳）が、転職により、複数の職場で就労した後にくも膜下出血を発症して死亡したことについて、現使用者の下での就労実態は過重なものではないが、前使用者の下での業務は過重なものとして評価され、労災における業務起因性が肯定され、Y労基署長が平成15年6月17日付で原告Xにした遺族補償給付および葬祭料不支給処分が取り消された例（国・足立労基署長〔クオーク〕事件・東京地裁平23.4.18判決）……………1031-16

業務上外：複数の職場で就労した労働者のくも膜下出血発症・死亡 くも膜下出血の業務起因性の判断において、労働者が従事した業務が、客観的にみて、社会通念上、血管病変等をその自然経過を超えて著しく増悪させ、当該脳血管疾患の発症に至らせるほどの過重負荷を与えたものと評価できるか否かという観点より、これを判断するのが相当とされた例（国・足立労基署長〔クオーク〕事件・東京地裁平23.4.18判決）……1031-16

業務上外：複数の職場で就労した労働者のくも膜下出血発症・死亡 疲労の蓄積は十分な休養により回復するものではあるが、疲労の蓄積により生じた脳動脈瘤の増悪の結果についても、蓄積された疲労の解消により回復することを認める証拠はないとして、退職後の非就労期間（失業期間）における疲労回復の点は、過重業務により増悪したKの脳動脈瘤自体を改善するものとはいえないとされた例（国・足立労基署長〔クオーク〕事件・東京地裁平23.4.18判決）……1031-16

業務上外：プログラマーの精神障害発症・死亡 判断指針（「心理的負荷による精神障害等に係る業務上外の判断指針について」平11.9.14基発544号）・改正判断指針（平21.4.6基発0406001号）は、いずれも精神医学的・心理学的知見を踏まえて作成されており、かつ、労災保険制度の危険責任の法理にもかなうものであり、その作成経緯や内容に照らして不合理なものであるとはいえないので、基本的には判断指針・改正判断指針を踏まえつつ、当該労働者に関する精神障害発症に至るまでの具体的事情を総合的に斟酌して、業務と精神障害発症との間の相当因果関係を判断するのが相当であるとされた例（国・川崎北労基署長〔富士通ソーシアルサイエンスラボラトリ〕事件・東京地裁平23.3.25判決）……1032-65

業務上外：プログラマーの精神障害発症・死亡 死亡した労働者の精神障害発症前の業務の心理的負荷の総合評価は「強」であり、その他精神障害の発症につながる業務以外の心理的負荷や個体的要因も特段認められないのであるから、判断指針・改正判断指針によっても、上記労働者の精神障害発症が同人の業務に起因するものであると認めるのが相当であるとされた例（国・川崎北労基署長〔富士通ソーシアルサイエンスラボラトリ〕事件・東京地裁平23.3.25判決）……1032-65

業務上外：プログラマーの精神障害発症・死亡 死亡した労働者の精神障害発症およびこれに伴う薬物依存傾向による過量服薬による死亡は、同人が、その業務の中で、同種の平均的労働者にとって、一般的に精神障害を発症させる危険性を有する心理的負荷を受けたことに起因して生じたものと認めるのが相当であり、

同人の業務と上記疾病発症および死亡との間に相当因果関係の存在を肯定することができるとされ、遺族補償給付および葬祭料を支給しないとしたY労基署長の各処分が違法とされ、取り消された例（国・川崎北労基署長〔富士通ソーシアルサイエンスラボラトリ〕事件・東京地裁平23.3.25判決）……1032-65

公務上外：ごみ収集職員の腰部椎間板症の発症 本件疾病は、Xの従事した公務であるごみ収集業務が他の要因に比して、相対的に有力な原因となって発症したもので、公務に内在する危険が現実化して生じたものであるとして、公務起因性が認められるとされた例（地公災基金京都府支部長〔井手町ごみ収集職員〕事件・京都地裁平22.5.27判決）……1013-161（ダ）

業務起因性：専任講師のうつ病発症 引率業務による初めての海外経験、帰国当日から連日多岐にわたる業務の遂行、S学園長からの他教員の前での叱責により、遂に心身の疲労が限界を越え、精神障害を発病させたとみるのが自然であり、Xの業務は、精神障害を発症させる程度に過重な心理的負荷を与える業務であったと認められ、Xの業務と精神障害発症との間には相当因果関係があるとして、天満労基署長による休業補償給付不支給処分が取り消された例（国・天満労基署長〔S学園〕事件・大阪地裁平22.6.7判決）1014-86（ダ）

業務起因性 相当因果関係の有無の判断の基準は、原則として、当該労働者と同種の業務に従事し、遂行することが許容できる程度の心身の健康状態を有する労働者（平均的労働者）となるが、平均的労働者と同程度に労働することが困難な障害者について安全配慮義務の有無を判断する場合は、当該障害を有する労働者を基準として相当因果関係を判断すべきであるとされた例（新明和工業事件・神戸地裁平23.4.8判決）……1033-56

労災保険上の労働者性：シルバー人材センター会員の負傷事故 労災保険法にいう労働者は労基法に定める労働者と同義で、労働者に該当するか否かは、使用者の指揮監督の下に労務を提供し、使用者から労務の対償としての報酬が支払われている者として、使用従属関係にあるといえるかを基準として判断すべきであるとされ、また、労務の提供が他人の指揮監督下において行われているかどうかに関しては、具体的には業務従事の指示等に対する諾否の自由の有無や、業務遂行上の指揮監督の有無、勤務場所および勤務時間が指定され管理されているかどうか、労務提供につき代替性の有無等の事情を総合的に考慮して判断されるとされた例（国・西脇労基署長〔加西市シルバー人材センター〕事件・神戸地裁平22.9.17判決）……1015-34

労災保険上の労働者性：シルバー人材センター会員の負傷事故 Xは、シルバー人材センターに登録後も、

訴外会社の加工部門において、定年退職前と全く同様の労働に従事して、他の従業員と同じく、専ら訴外会社で就労していた状況であったということができ、Xに対する報酬も、実質的には労働の対価として支払われたものといえるのであるから、Xは、訴外会社と使用従属関係にある労働者に該当するとされた例（国・西脇労基署長〔加西市シルバー人材センター〕事件・神戸地裁平22.9.17判決）……………1015-34

労災保険上の労働者性：シルバー人材センター会員の

負傷事故 Xが、訴外会社と雇用契約を締結せず、労働法の適用を回避しようとする意図を有していたとしても、労基法または労災保険法上の労働者に該当するか否かについては、これに関わらずに判断がされるべきとされた例（国・西脇労基署長〔加西市シルバー人材センター〕事件・神戸地裁平22.9.17判決）……………1015-34

出張中に死亡した執行役員兼務部長の労災保険上法の

労働者性 労災保険法には、保険給付の対象となる労働者の意義について定めた規定はないが、同法12条の8第2項が、労働者の業務災害に関する保険給付について、労基法に規定する災害補償の事由が生じた場合に、これを行う旨定めており、労災保険法が労基法第8章「災害補償」に定める使用者の労働者に対する災害補償義務を補てんする制度として制定されたものであることにかんがみると、労災保険法上の労働者は労基法上の労働者と同一のものであると解するのが相当であるとされた例（国・船橋労基署長〔マルカキカイ〕事件・東京地裁平23.5.19判決）……………1034-62

出張中に死亡した執行役員兼務部長の労災保険上法の

労働者性 労災保険法上の「労働者」に当たるか否かは、使用者の指揮監督の下において労働を提供し、使用者から労働に対する対償としての報酬が支払われる者であるかという観点から、実態に即して実質的に判断するのが相当であるとされた例（国・船橋労基署長〔マルカキカイ〕事件・東京地裁平23.5.19判決）……………1034-62

出張中に死亡した執行役員兼務部長の労災保険上法の

労働者性 建設機械の卸売販売を営む会社において、一般従業員を退職して退職金を支払われた後、理事、取締役を経て執行役員となったKにつき、Kが理事・取締役・執行役員になってからも一般従業員であったときと同じ業務に従事しており勤務場所も同一であったこと、Kの担当していた業務は経営担当者が行うものというよりは一般従業員の管理職が行うようなものであったこと、Kは理事・取締役・執行役員として独自の権限を有してはいなかったこと等の事情からすれば、Kは労災保険法上の労働者に該当するものと判断され、Kの遺族である原告Xによる遺族補

償給付等の請求につき、Kは労災保険法上の労働者には当たらないものであるとして不支給決定を行っていたY労基署長の行政処分が取り消された例（国・船橋労基署長〔マルカキカイ〕事件・東京地裁平23.5.19判決）……………1034-62

その他：支給決定処分義務づけ Xが労働者に該当

しないという理由でされた労災保険法に基づく療養補償給付および休業補償給付の不支給処分が取り消され、行政事件訴訟法3条6項2号および37条の3に基づくXの上記各支給決定を行うことの義務づけ請求が認められた例（国・西脇労基署長〔加西市シルバー人材センター〕事件・神戸地裁平22.9.17判決）……………1015-34

損害賠償：機械部品組立工の石綿曝露と安全配慮義務

農耕用クラッチ（クリソタイル〔白石綿〕含有）の組立作業等に約21年間従事していた労働者につき、同作業により継続的に相当多量の石綿粉じん曝露していたとされ、石綿肺・肺結核等の発症について石綿粉じんの曝露と因果関係があるとされた例（渡辺工業〔石綿曝露等〕事件・大阪地裁平22.4.21判決）……………1016-59

損害賠償：機械部品組立工の石綿曝露と安全配慮義務

安全配慮義務の前提として認識すべき予見義務の内容は、安全性に疑念を抱かせる程度の抽象的な危惧があれば足り、必ずしも生命、健康に対する障害の性質、程度や発症頻度まで具体的に認識する必要はないとされ、Y社は昭和35年にじん肺法が施行されたこと等の経過を踏まえ、遅くとも37年頃までには石綿粉じんの健康被害等の危険性や対策について把握することは可能であったとされた例（渡辺工業〔石綿曝露等〕事件・大阪地裁平22.4.21判決）……………1016-59

損害賠償：石綿粉じん曝露と安全配慮義務 自動車整備

備工として1年7か月の間就労した原告Xが、A社を退社後37年が経過して悪性胸膜中皮腫を発症したことについて、A社には安全配慮義務違反があったとして、同社を吸収合併した被告Y社による損害賠償責任が認められた例（本田技研工業〔SF中部・石綿曝露〕事件・東京地裁平22.12.1判決）……………1021-5

損害賠償：石綿粉じん曝露と安全配慮義務 A社が負

う安全配慮義務の具体的な内容として、自動車整備業務に従事する労働者に対し、定期的じん肺健康診断をし、じん肺の予防と健康管理のために必要な教育を行い、また、粉じんの発散を防止、抑制するための適切な措置を講じ、さらに、保護具を使用させるなどの適切な措置を講ずべき義務があったところ、A社はこれらの義務に違反しており、Y社についても、合併によりA社の権利義務を包括的に承継したものとして、Xに対する安全配慮義務違反に基づく責任を免れないとされた例（本田技研工業〔SF中部・石綿曝露〕事

件・東京地裁平22.12.1判決)……………1021-5

損害賠償：石綿粉じん曝露と安全配慮義務 退職後、長期間にわたり自営業を営んでいたXの逸失利益の算定について、悪性中皮腫罹患の判明後にはXの労働能力が100%喪失しているとしたうえで、悪性中皮腫罹患前の平均所得との差額を収入減として認める一方で、Xの年齢である61歳から10年間は就労可能であるとして、賃金センサスを用いて逸失利益が算定された結果、Y社に対して合計5437万6315円の支払いが命じられた例(本田技研工業〔SF中部・石綿曝露〕事件・東京地裁平22.12.1判決)……………1021-5

損害賠償：技術者のうつ病発症・増悪と安全配慮義務違反 Xが平成13年4月にうつ病を発病し、同年8月頃までにその症状が増悪したのは、Y社が、Xにおいて業務の遂行に伴う疲労や心理的負荷等を過度に蓄積して心身の健康を損なうおそれのあること、すでに損なっていた健康をさらに悪化させるおそれのあることを具体的に客観的に予見可能であったにもかかわらず、Xの業務量を適切に調整して心身の健康を損なうことやさらなる悪化をたどることがないように配慮をしなかったという不法行為に該当するとともに、雇用契約上の安全配慮義務に違反する債務不履行によるものであったともいうことができるとされた例(東芝〔うつ病・解雇〕事件・東京高裁平23.2.23判決)……………1022-5

損害賠償：技術者のうつ病発症・増悪と安全配慮義務違反 Y社の平成13年8月以降の対応については、Xの症状の悪化と因果関係にある安全配慮義務違反ということではできないとした一審判決が維持された例(東芝〔うつ病・解雇〕事件・東京高裁平23.2.23判決)……………1022-5

損害賠償：財務経理部長のうつ病罹患・自殺 老人ホームの運営を行う会社において財務経理を担当していた従業員Zの自殺につき、自殺前6か月間において92～228時間の時間外労働に従事していたことや、折衝を担当していた投資会社からの投資を断られたこと、代表取締役の被告Y₂から叱責を受けたことなどから、過重で精神的な緊張を強いられる業務内容および過重な長時間労働に従事したことによって著しい肉体的・心理的負荷を受けた結果、本件うつ病を発症して自殺に及んだものであると認め、業務起因性が認められた例(メディスコーポレーション事件・前橋地裁平22.10.29判決)……………1024-61

損害賠償：財務経理部長のうつ病罹患・自殺 被告Y₁社には、従業員が過剰な時間外労働を余儀なくされ、その健康状態を悪化させることがないように注意すべき義務があったにもかかわらず、Y₁社はこの注意義務に違反していたとして、Zの遺族らによるY₁社に対する損害賠償請求が認められ、Y₂を相手方とする

損害賠償請求については、Y₁社の管理体制に照らせば、個々の従業員の労働時間および勤務状況を把握して、長時間または過酷な労働とならないように配慮して、個々の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具体的義務まで負っていると解するのは困難であるとして、請求が退けられた例(メディスコーポレーション事件・前橋地裁平22.10.29判決)

……………1024-61

損害賠償：部品購買担当者のうつ病罹患・自殺 被告Y社に入社して3年後に自殺した部品購買担当訴外Cの自殺は、過重な労働に起因するうつ病によるものであり、Y社に安全配慮義務違反があったとして、その両親(原告A、同B)からの損害賠償請求(合計6367万余円)が認容された例(マツダ〔うつ病自殺〕事件・神戸地裁姫路支部平23.2.28判決)……………1026-64

損害賠償：部品購買担当者のうつ病罹患・自殺 業務の過重性を判断するに当たって、Cの労働時間を、非公開の労働基準監督官向けの内部通達に従って計算することが妥当性を欠くものとはいえないとされた例(マツダ〔うつ病自殺〕事件・神戸地裁姫路支部平23.2.28判決)……………1026-64

損害賠償：部品購買担当者のうつ病罹患・自殺 労働者が業務に起因する精神障害を発症した結果、自殺に至った場合には、当該労働者が死亡という結果を認識し認容していたとしても、結果を意図したとまでいうことができないから、業務により発症した精神障害に罹患した者が自殺を図った場合には、原則として、死亡について業務起因性を認めるのが相当であるとされた例(マツダ〔うつ病自殺〕事件・神戸地裁姫路支部平23.2.28判決)……………1026-64

損害賠償：部品購買担当者のうつ病罹患・自殺 使用者の予見義務の内容として、具体的に特定の疾患の発症を予見し得たことまでは要求されず、過重労働をすれば、労働者の健康が悪化するおそれがあるという抽象的な危惧を予見し得たならば予見可能性は肯定されるのであり、具体的には、①使用者または代理監督者たる上司が、当該労働者が心身の健康を損なっている状態(体調悪化)を認識していたかまたは認識可能であったか、もしくは、②心身の健康を損なう原因となった労働実態について、使用者または代理監督者たる上司が認識していたかまたは認識可能であれば、予見可能性が認められるとされた例(マツダ〔うつ病自殺〕事件・神戸地裁姫路支部平23.2.28判決)……………1026-64

損害賠償：脳動静脈奇形を有する労働者の小脳出血・水頭症発症 他に確固たるAVMの増悪要因を見出せない本件においては、X₁の業務による過重な身体的、精神的負荷およびこれに基づく疲労や睡眠不足が同人の基礎疾患であるAVMをその自然の経過を超えて急

激に増悪させ、本件発症に至ったものと認めるのが相当であるとして、X₁の本件業務と本件発症との間には相当因果関係が存在するものと認められることができるとされた例（天辻鋼球製作所〔小脳出血等〕事件・大阪高裁平23.2.25判決）……………1029-36

損害賠償：脳動静脈奇形を有する労働者の小脳出血・水頭症発症 本件業務と本件発症との間に相当因果関係が認められるから、本件業務が本件発症の原因となっているというべきであるが、他方では、認定のようなX₁のAVMの態様・特徴、AVM破裂の状況、それが自然の経過の中で出血する危険性の程度等からすれば、AVMは本件発症の1つの、そして重要な原因になっていると評価すべきものであり、X₁に生じた損害の全部についてY社に賠償義務を負わせることは公平を失するものと認められるので、X₁にかかる損害賠償額を算定するに当たっては、民法722条2項の過失相殺の規定を類推適用し、X₁のAVMを斟酌するのが相当であるとされ、X₁らの損害を算定するについて損害額の40%を減額するのが相当であるとされた例（天辻鋼球製作所〔小脳出血等〕事件・大阪高裁平23.2.25判決）……………1029-36

損害賠償：バス運転手の研修中の事故 Xの安全配慮義務違反等に基づく損害賠償請求につき、①Xがバス運転手の研修中に遭った事故について、本件検定の不合格が決まった後にY社へ報告しているだけでなく、その発生日時についても供述を変遷させていること、②Xの腰痛の原因は、腰椎の変形性変化にあるとみられるところ、Xの腰痛はY社採用前から続いており、本件事故を境に悪化したとはいえないこと、③Xが事故に遭ったところをバスの同乗者のいずれもが現認していないことから、本件事故の発生を認定するには証拠が足りないこととされた例（奈良観光バス事件・大阪地裁平23.2.18判決）……………1030-90(ダ)

損害賠償：店長のうつ病発症と安全配慮義務 長時間かつ不規則な労働や頻繁な勤務場所の変更は、労働者の心身の健康を害する危険が内在しているというべきであり、Y社はこのようなXの就労状況を認識し、または少なくとも認識可能であったとして、Y社の安全配慮義務違反を認め、100万円の慰謝料の支払いを命じることが相当であるとされた例（九九プラス事件・東京地裁立川支部平23.5.31判決）……………1030-5

損害賠償 ①賃金不払いおよび②メールによる誹謗・中傷についての損害賠償請求について、①はY社の不法行為には当たらないとされたが、②について、Xの信用ないし社会的評価を毀損するような内容のメールをXおよびXの再就職先の関係者に送信したことは、不法行為に当たるとして損害賠償の支払いが命じられた例（エス・イー・ディー情報システムズ事件・東京

地裁平23.3.9判決）……………1030-27

損害賠償：新卒入社の飲食店店員の急性心不全発症・死亡 時間外労働が月100時間前後であったKの業務と死亡との因果関係を認め、Y₁社の安全配慮義務違反およびY₂らの会社法429条1項違反に基づくそれぞれの損害賠償責任が認められた一審判決が維持された例（大庄ほか事件・大阪高裁平23.5.25判決）……………1033-24

損害賠償 労働者に基礎疾病（高脂血症）があること、妻との関係が悪化していたこと、既往の精神障害があることは、業務と労働者に発症した疾患の相当因果関係を否定する要素とならないが、高脂血症については発症に対する寄与を考慮し、損害額から2割を控除すべきとされた例（新明和工業事件・神戸地裁平23.4.8判決）……………1033-56

派遣システムエンジニアのうつ病発症 Xが担当していた業務は、客観的にみて過重であったといえ、それらに専門医師の意見やXには精神疾患の既往症はなく、家族にも精神疾患を発症した者はいないこと、ほかにXの業務以外にうつ病を発症させる個別要因があったことを認めるに足りる的確な証拠がないことを総合すると、Xが担当していた業務と発症したうつ病の間には相当因果関係を認めるのが相当とされた例（フィット産業事件・大阪地裁平22.9.15判決）……………1020-50

派遣システムエンジニアのうつ病発症 Y社は安全配慮義務違反により、Xがうつ病を発症したことにより被った損害を賠償すべき責任があるとされた例（フィット産業事件・大阪地裁平22.9.15判決）……………1020-50

派遣システムエンジニアのうつ病発症 Xのうつ病の発症および発症後長期間経過したにもかかわらず治癒するに至っていないことに関しては、X自身の生活態度・業務態度が一定の範囲で寄与していたと認めるのが相当であり、その過失割合は2割とされた例（フィット産業事件・大阪地裁平22.9.15判決）……………1020-50

通勤災害 原告Xが勤務先の従業員会主催のバドミントン大会に参加し、その終了後に同僚の運転する自動車に同乗して帰宅途中、同自動車が交通事故に遭い傷害を負った件につき、本件大会への参加は強制ではなくXの業務に該当するとはいえないことから、大会開催場所の体育館が「就業場所」であったとは認めることができず、通勤災害には該当しないとして、Xの療養給付の支払請求が棄却された例（国・米沢労基署長〔通勤災害〕事件・東京地裁平22.10.4判決）……………1024-83(ダ)

被災者を施術した柔道整復師に対する受任者払いの取扱い 被災労働者に対して施術をした柔道整復師の原告Xが、受任者払制度により受任者払いが認められるとして、Y労基署長の被災労働者に対する療養補償給付決定の取消しを求めた件につき、柔道整復師の開

設する施術所は、労災保険法施行規則に規定される医療機関に該当しないが、応急の手当または医師の同意を得たうえで行われた柔道整復師の施術については、労災保険法13条に規定する療養補償給付に含め、施術を受けた被災労働者は、同条3項の療養の給付に代えて療養費用の支給を請求することができるものとされた例(国・向島労基署長〔柔道整復師・受任者払制度〕事件・東京地裁平22.10.4判決)……………1025-89(ダ全)

被災者を施術した柔道整復師に対する受任者払いの取扱い

受任者払制度は、被災労働者が療養費用の支給を請求する場合に、被災労働者の受療の便宜と、より適正な施術の確保を図るため、療養費用を委任により受領することが認められているものであり、結果として、柔道整復師が労災保険から支給される療養費用を受領し、それを被災労働者に返還する債務と被災労働者に対する施術料債権と対当額で相殺できることにより、事実上優先的に施術料債権の支払いを確保することができるという反射的、間接的利益を有するにすぎず、Xが本件支給決定の取消しを求めるとつき法律上の利益を有するものとは認められないことは明らかであるとして、Xの訴えが退けられた例(国・向島労基署長〔柔道整復師・受任者払制度〕事件・東京地裁平22.10.4判決)……………1025-89(ダ全)

労災保険法：特別加入者の「全部労働不能」保護要件の適否

労災保険法自体には全部労働不能を保護要件とする規定はなく、全部労働不能を保護要件とする基発1454号通達および基発671号通達は労災保険の趣旨に反するものであるとする原告Xの主張につき、特別加入は、当該事業の内容に着目して特別に認められた制度であり、特別加入者は自らの裁量によって就労時間を変更できる結果、労働できない時間があっても直ちにそれに相当する利益を喪失するわけではないことなどからすれば、上記通達が、労災保険法および労災保険法施行規則の委任の範囲を逸脱したものとは認められないとされた例(国・三好労基署長〔振動障害〕事件・高松地裁平23.1.31判決)……………1028-67

労災保険法：特別加入者の「全部労働不能」保護要件の適否

休業補償給付の支給要件について、労働者の場合には一部労働不能を保護要件とし、特別加入者の場合には全部労働不能を保護要件とすることは、法が一般の労働者と特別加入者を完全に同列には扱っていないことは明らかであるので、平等原則に反しないとされた例(国・三好労基署長〔振動障害〕事件・高松地裁平23.1.31判決)……………1028-67

労災保険法：特別加入者の「全部労働不能」保護要件の適否

労災保険法は、当該業務の内容、就労形態に注目して特別加入制度を設けたのであるから、休業補償給付の支給要件の解釈についても、特別加入申請に当

たり申請した事業の内容を基準として、当該業務内容、就労形態を踏まえながら行うのが相当であり、特別加入に当たり申請した業務は、業務上外の判断の基礎となるだけでなく、従事不能要件の判断対象たる業務遂行性の認められる業務の判断の基礎ともなるというべきであって、業務上外の判断の基礎となる業務の範囲と、業務遂行性の認められる業務の範囲は、同一であると解するのが相当とされた例(国・三好労基署長〔振動障害〕事件・高松地裁平23.1.31判決)……………1028-67

労災保険法：特別加入者の「全部労働不能」保護要件の適否

本件特別加入における業務遂行性の認められる業務の範囲は、XがK林業の事業主本人として行っていた、伐採(皆伐および一部の間伐)、伐採した木材の造材、集材、搬出作業およびこれに直接附帯する作業に限定されるものと認めるのが相当であるとされた例(国・三好労基署長〔振動障害〕事件・高松地裁平23.1.31判決)……………1028-67

労災保険法：特別加入者の「全部労働不能」保護要件の適否

Xは、本件処分当時、振動障害の療養のため、業務遂行性が認められる業務につき全部労働不能であったと認められるべきであり、Xについて全部労働不能とは認められないとして休業補償給付を支給しないとした本件処分は違法であり、取り消されるべきであるとされた例(国・三好労基署長〔振動障害〕事件・高松地裁平23.1.31判決)……………1028-67

争訟・その他

損害賠償：外国人研修生に対する受入れ機関の責任

控訴人Y₃協同組合による①Y₁社らのAらの旅券の預かり行為に加担した行為および②第2次受入れ機関であるY₁社らによる違法就労の排除、不適切な方法による研修生の監理の禁止、非実務研修の実施等について適切な監査を行い、その結果に基づいてY₁社らを適切に指導すべき作為義務を怠ったことが、Aらに対する不法行為を構成するとされ、また、Y₃協同組合の役割の重要性やAらに対する人格権侵害等にかんがみれば、Y₃協同組合にY₁社らと同額(慰謝料額100万円)の損害賠償義務があるとするのが相当であるとして、一審判決が維持された例(プラスパアパレル協同組合〔外国人研修生〕事件・福岡高裁平22.9.13判決)……………1013-6

損害賠償

Xが退職する前後にYの顧問先18名がYとの契約を解約して、うち15名がXの紹介した税理士Gに税務申告を依頼したことによりYは顧問先を奪われ損害を被ったとする賠償請求につき、XがYに対して負う就業規則上の競業行為禁止義務に違反する行為をしたとまで認めるに足りる的確な証拠はないとして、

反訴請求が棄却された例（H会計事務所事件・東京地裁平22.6.30判決）……………1013-37

損害賠償：不法行為 Xには、本件再雇用拒否によって再雇用契約締結の機会が奪われたことによる財産的および精神的損害が発生したといえるとして、Xの損害額につき500万円、弁護士費用につき50万円を認め一審判決は相当であるとして、Y社による事実認定、法的評価等が不当であるとする主張が棄却された例（日本ニューホランド〔再雇用拒否〕事件・札幌高裁平22.9.30判決）……………1013-160(ダ全)

損害賠償：解雇等の嫌がらせ行為 Yが、客観的に合理性のある解雇理由がなく解雇理由も説明せずにXを解雇し、その後も業務命令違反と称して基本給を一方的に減額する等の嫌がらせを行った態様に照らすと、解雇はXの雇用契約上の権利を不当に奪い、精神的苦痛を与えたものとして、不法行為上も違法性を有するとして、慰謝料30万円の支払いが命じられた例（医療法人大生会事件・大阪地裁平22.7.15判決）……………1014-35

損害賠償 配転命令には業務上の必要性があったと認められ、他方、不当な動機目的があったとは認められないこと、Y組合事務局にはX₁らの他にも女性従業員が在籍しているが、これらの者から同様の苦情等が出ているとはうかがわれないことなどからすると、Y組合のX₁らに対する不利益取扱いが既婚女性従業員への差別であるとは認められないとされた例（大阪府板金工業組合事件・大阪地裁平22.5.21判決）……………1015-48

損害賠償 本件貸与契約の終了日以降も、Y組合は組合事務所を明け渡さず、何らの占有権原なく現在に至るまで占有を続けているのであるから、X社に対し、債務不履行または不法行為に基づく損害賠償義務を負うとされ、Y組合に対し、組合事務所の明渡しと、明渡遅滞によって生じた賃料相当損害金3万余円の支払いが命じられた例（安倍川製紙労組〔建物明渡請求〕事件・静岡地裁平22.3.3判決）……………1015-93(ダ)

損害賠償 Y社が派遣労働契約の解消を申し入れることにも無理からぬ面があるうに、他の派遣先を紹介するなど十分とはいえないまでも一応の努力をしていることが認められ、Y社に制裁としての付加金の支払いを命ずる必要性は認められず、また、Y社に不法行為が成立するとも解されないとした例（アウトソーシング事件・津地裁平22.11.5判決）……………1016-5

損害賠償 Y₂のX₁らに対する不法行為は、同人が会社の部長として職務の執行中ないしその延長上における昼食時において行われたものであり、これらの行為は、同人のY₁社における職務執行行為そのもの、または行為の外形から判断してあたかも職務の範囲内の行為に属するものに該当することは明らかであるか

ら、Y₁社の事業の執行に際して行われたものと認められるとして、Y₁社の使用者責任が肯定された例（日本ファンド〔パワハラ〕事件・東京地裁平22.7.27判決）……………1016-35

損害賠償：個人情報ファイル作成等によるプライバシー侵害 労組による乗務員の個人情報の収集の一部と個人情報の管理およびその使用が、乗務員らの人格の自律ないし私生活上の平穩を害する態様でなされたとして、プライバシー侵害による不法行為の成立が認められた例（JAL労組ほか〔プライバシー侵害〕事件・東京地裁平22.10.28判決）……………1017-14

損害賠償：個人情報ファイル作成等によるプライバシー侵害 労組によるプライバシー侵害について組合役員らの個人責任を認め、連帯して損害賠償の支払いを命じたものの、使用者の組織的関与は認められないとされた例（JAL労組ほか〔プライバシー侵害〕事件・東京地裁平22.10.28判決）……………1017-14

損害賠償：消滅時効 刑事事件の審理において、原告X（被告人）は、もともと実地検分が非科学的なものではないかという疑いを抱いており、証人に対する反対尋問でこの点を追及したからこそ、そのような事情が判明したと考えられることから、Xが上記の反対尋問より前の時点で、権利行使（被告Yらに対して名誉毀損に基づく損害賠償請求訴訟を提起すること）ができなかったと認めることはできないとして、損害賠償債務の消滅時効の起算点を上記の反対尋問の時点とすることはできないとされ、Yらが、Y₁大学の都合やY₂の出世のために調査報告を作成して被害者を冒とくしたなどということはないとして、Yらが消滅時効の抗弁を主張することは、信義則違反または権利濫用には当たらないとされた例（学校法人A大学〔医師・論旨退職処分〕事件・東京地裁平22.8.24判決）……………1017-52

損害賠償 誤った調査報告等に基づき不当な論旨退職処分を受けたことを理由とする懲戒権濫用に基づく損害賠償請求が退けられた例（学校法人A大学〔医師・論旨退職処分〕事件・東京地裁平22.8.24判決）……………1017-52

慰謝料 配転先であるトランザクション業務は、EHS室長と比較すれば仕事のスケールは小さく、単調な業務であるなどの配転に伴う不利益も認められるが、いずれも、通常甘受すべき程度を著しく超える不利益とはいえないとして、配転命令の効力が認められ、Xの慰謝料請求が棄却された例（GEヘルスケア・ジャパン事件・東京地裁平22.5.25判決）……………1017-68

損害賠償 被告学園が導入した継続雇用制度の対象者に該当しないため定年退職となった原告X₁が、高年法9条1項違反を理由として、60歳以降においても雇

用契約上の権利を有する地位にあると主張し、あるいは、雇用が継続されなかったことを理由に損害賠償請求を求めることはできないとされた例（学校法人大谷学園事件・横浜地裁平22.10.28判決）……………1019-24

損害賠償 団体交渉権・団結権侵害により原告各組合が被った無形の損害として50万円および弁護士費用5万円が相当とされた例（学校法人大谷学園事件・横浜地裁平22.10.28判決）……………1019-24

損害賠償：従業員へのわいせつ行為等 (a)Xは、犯罪行為にも該当すると解される本件わいせつ行為について真っ向から否定していたため、Y社は人事担当従業員らによる調査に加えて、専門家である弁護士に調査を依頼したこと、(b)Y社は派遣女性従業員らの派遣元会社へ損害賠償を支払っており、Xに対して求償権を行使できること、(c)Xの本訴提起は不当訴訟として不法行為に当たるため、Y社が本訴の対応に要した費用も不法行為によって生じた損害であるといえることなどから、①Xの不法行為である本件わいせつ行為によってY社に発生した損害、②不当訴訟である本訴提起によるY社の損害、③反訴の提起に必要と認められる弁護士費用の一部についてXは損害賠償義務を負うとされ、Xの本訴請求が棄却された例（富士通エフサス事件・東京地裁平22.12.27判決）……………1022-70(夕)

損害賠償：海上自衛隊員の自殺と国賠法1条1項の責任 勤務時間内外に上官から暴行、恐喝を受けていた自衛官Kの自殺に対する遺族からの損害賠償請求につき、上官であった被告Yと国に対して、Kが被った精神的苦痛に対する慰謝料400万円および弁護士費用の支払いが命じられた例（国〔護衛艦たちかぜ（海上自衛隊員暴行・恐喝）〕事件・横浜地裁平23.1.26判決）……………1023-5

損害賠償：海上自衛隊員の自殺と国賠法1条1項の責任 国は、加害者本人の職務行為自体のほか、客観的、外形的に見て、その行為が社会通念上職務の範囲に属するとみられる場合を含む行為について国賠法上の責任を負うとして、Yが業務上の不満を抱いた際に行ったKへの暴行について、責任を免れないとされた例（国〔護衛艦たちかぜ（海上自衛隊員暴行・恐喝）〕事件・横浜地裁平23.1.26判決）……………1023-5

損害賠償：海上自衛隊員の自殺と国賠法1条1項の責任 Kは、任官後に初めて乗り込んだ艦艇で、Yの行為によって極めて重大な精神的打撃を被ったであろうことが容易に推測し得る、遺書内容からもYの行為が自殺の重要な原因となったことを優に推認することができる、Yの不法行為および上官らの指導監督義務違反とKの自殺との間に事実的因果関係が認められるとされた例（国〔護衛艦たちかぜ（海上自衛隊員暴行・恐喝）〕事件・横浜地裁平23.1.26判決）……………1023-5

損害賠償：海上自衛隊員の自殺と国賠法1条1項の責任 YがKの自殺による損害について賠償責任を負うというためには、自殺の予見可能性があることを要するところ、YはKが自殺することまで予見することができたとは認められないし、その上官らも、自殺を予見していたとか予見することが可能であったとは認められないから、その死亡によって発生した損害については相当因果関係があるとは認められないが、Yおよび国は、エアガン等を用いた暴行および恐喝によりKが被った精神的苦痛に対する慰謝料については賠償責任を負うとされた例（国〔護衛艦たちかぜ（海上自衛隊員暴行・恐喝）〕事件・横浜地裁平23.1.26判決）……………1023-5

損害賠償：従業員同士の暴行と安全配慮義務 安全配慮義務とは、ある法律関係に基づいて特別な社会的接触の関係に入った当事者間において、当該法律関係の付随義務として当事者の一方または双方が相手方に対して信義則上負う義務のことであり、具体的には、使用者が従業員に対し業務遂行のために設置すべき場所、施設もしくは器具等の設置管理または従業員が使用者もしくは上司の指示のもとに遂行する業務の管理に当たって、従業員の生命および健康等を危険から保護するよう配慮すべき義務を意味し、安全配慮義務の履行補助者が当然負うべき通常の注意義務は使用者の安全配慮義務には含まれないとされた例（佃運輸事件・神戸地裁姫路支部平23.3.11判決）……………1024-5

損害賠償：従業員同士の暴行と安全配慮義務 従業員同士の喧嘩による本件暴行は、会社にとって予見可能性の範囲外であり、したがって、会社は両者の接触を避けるような人員配置を行う等の結果回避義務を負わず、また、現に喧嘩行為が眼前で展開している場合に、これに使用者がどう対処すべきかという問題は、そもそも安全配慮義務の範疇外であるとされた例（佃運輸事件・神戸地裁姫路支部平23.3.11判決）……………1024-5

損害賠償：従業員同士の暴行と安全配慮義務 被用者の暴行が「事業の執行について」（民法715条）に当たるか否かについては、かかる暴行が会社の事業の執行を契機とし、これと密接な関連を有すると認められるか否かによるとされ、本件暴行は、事業執行行為としての時間的場所的関連性は満たしているといえるけれども、暴行が生じた原因と事業執行行為との密接関連性があるといえることはできないから、会社の事業の執行についてなされたものといえることはできないとされた例（佃運輸事件・神戸地裁姫路支部平23.3.11判決）……………1024-5

損害賠償：医師に対する長期間の臨床担当除外等 大病院の耳鼻咽喉科の医師である控訴人X（一審原告）が、被控訴人Y大学（一審被告）の耳鼻咽喉科教授で

あるY₂（一審被告）から違法な差別的処遇を受けたことについて、不法行為に基づきY₁らによる損害賠償責任が認められた例（学校法人兵庫医科大学事件・大阪高裁平22.12.17判決）……………1024-37

損害賠償 XとY₂社との間には黙示の労働契約の成立は認められないが、Y₂社がXに対し派遣労働契約終了後3か月の期間において再度就労が可能であると告げたこと等から、Xの復職就労に関する期待が法的保護に値するものであり、Y₂社による平成20年12月以降のXの就労の拒否はこれを侵害した違法行為であるとされ、30万円の損害賠償請求が認容された例（積水ハウスほか〔派遣労働〕事件・大阪地裁平23.1.26判決）……………1025-24

損害賠償 Xの出張先からの帰国等が、本件就業規則の解雇事由である「従業員の就業状況が著しく不良で就業に適しないと認められる場合」には該当しないと、本件解雇は解雇権を濫用し著しく相当性を欠くものであり、Y社には本件解雇をしたことにつき過失があったものと認められることから、Xに対する不法行為を構成するとされた例（日鯨商事事件・東京地裁平22.9.8判決）……………1025-64

損害賠償 解雇により失職したことによって、合理的に再就職が可能と考えられる時期までの間、本来勤務を継続していれば得られたはずの賃金相当額の損害を受けたとされ、合理的に再就職をすることが可能であると考えられる期間は、本件解雇後3か月であると認めるのが相当であるとされた例（日鯨商事事件・東京地裁平22.9.8判決）……………1025-64

損害賠償 Xは、Y社において受領していた賃金月額35万円から再就職先の月額30万円を控除した5万円が本件解雇と相当因果関係の認められる1か月当たりの財産的損害であるとされた例（日鯨商事事件・東京地裁平22.9.8判決）……………1025-64

損害賠償：部品購買担当者のうつ病罹患・自殺 Xの研究活動に関して前記認定の限度で懲戒事由が認められること、Xが、園芸療法の研究に関する高齢者の屋外作業につき、倫理委員会の手続きを十分に履践していなかったこと、Xの研究および学生に対する指導の手法につき、教育効果とボランティアとの名分の下、自己の研究の手足として学生を使役していると受け止められかねない余地があったこと等、本件にあらわれた一切の事情を総合勘案すると、賃金や賞与の支払い以上に慰謝料の支払いを相当とする特段の事情があるとはいえないとされた例（R大学〔ハラスメント〕事件・金沢地裁平23.1.25判決）……………1026-116

損害賠償、謝罪文交付等 原告Xの平成21年度の成果報酬について、査定期間のうち9か月間は産休・育休により休業して業務実績はないが、休業前の3か月は

一定の内容、程度の業績を上げており、休業に当たりXの業務を引き継いだFマネージャーらはXの実績を利用したは踏まえて残りの業務を行ったといえることができるから、同年度の成果報酬ゼロ査定は、成果報酬の査定にかかる裁量権の濫用に当たり無効であると判断され、慰謝料の請求が一部認容された例（コナミデジタルエンタテインメント事件・東京地裁平23.3.17判決）……………1027-27

損害賠償 使用者の不法行為によって退職を余儀なくされ、3～4か月収入がない状況に追い込まれて、再就職、経済的な問題に苦しみ、訴訟せざるを得なくなったとしてなされた損害賠償請求が退けられた例（国際興業大阪事件・大阪地裁平23.1.28判決）……………1027-79

事故損害金、求償金 本件事故にかかる事情を総合的に勘案すると、その損害の全部をタクシー運転手に負担させることは、損害の公平な分担という見地から信義則上相当と認められる範囲内にあると解するのが相当であるとされた例（国際興業大阪事件・大阪地裁平23.1.28判決）……………1027-79

損害賠償等 X₁らにも、職務専念義務違反や同僚間の友誼上の問題がないではなく、ひいてはこれらが若干の低評価につながる可能性があることを考慮すると、係争期間中につきX₁らは少なくともBランクの査定を受けることができたとして、賞与の差額が財産的損害として認められた例（学校法人森教育学園事件・広島高裁岡山支部平23.3.10判決）……………1028-33

損害賠償等 教員にとって、相当の授業持ち時間や校務分掌を与えられ、これに従事することは、自らの教育に対する技能を維持発展させ、生徒らとの交流を維持することにより、教員生活の充実発展を期することができ、それにより、今後の教員としての地位の維持発展を図ることができるのであり、これらを与えられないことによる不利益は多大なものがあると考えられるから、労働者に就労請求権がなく、労働の軽減をもたらす面があるとしても、組合活動を嫌悪し、その損害を意図するなどして校務分掌や授業の持ち時間を与えない行為は、当該労働者に対する不利益取扱いに該当するものというべく、不当労働行為と評価されてもやむを得ないとされ、校務分掌は等々に対する慰謝料として、X₁らに各100万円の支払いを命じた一審判断が維持された例（学校法人森教育学園事件・広島高裁岡山支部平23.3.10判決）……………1028-33

損害賠償 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荷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るとされ、Y社は、本件注意義務に違反し、Xに対し長時間労働を強いて疲労や心理

的負荷等を蓄積させたことに加え、Xが長時間労働に従事していたことおよび長時間労働の危険性を認識しながら、長時間労働をしてでも利益を上げるか、職を辞するかを選択を迫るといった不合理な状況に追い込み、Xの不安感を強めさせて、うつ状態に至らしめたものと認められるので、Y社らによる一連の行為とXのうつ状態との間には相当因果関係が認められ、精神的苦痛に対する慰謝料として30万円の支払いが命じられた例(ココロプロジェクト事件・東京地裁平23.3.23判決)……………1029-18

損害賠償 派遣労働者を受け入れ就労させるにおいては、労働者派遣法上の規制を遵守するとともに、その指揮命令の下に労働させることにより形成される社会的接触関係に基づいて派遣労働者に対し信義誠実の原則に則って対応すべき条理上の義務があるというべきであり、ただでさえ雇用の継続性において不安定な地位におかれている派遣労働者に対し、その勤労生活を著しく脅かすような著しく信義にもとる行為が認められるときには、不法行為を負うと解するのが相当であるとされた例(パナソニックエコシステムズ〔派遣労働〕事件・名古屋地裁平23.4.28判決)……………1032-19

損害賠償 原告Xに対する執行役員の解任および降格と、その後の解雇が違法とされ、地位確認・未払賃金支払請求および不法行為に基づく損害賠償請求が認容された例(萬世閣〔顧問契約解除〕事件・札幌地裁平23.4.25判決)……………1032-52

損害賠償 Aらの解雇が不当労働行為とは認められないが、団体交渉不応諾型の不当労働行為を、その解雇に至る経緯の違法性と捉えて不法行為と構成することはできるとして、各人の慰謝料20万円(Cは40万円)につき、被告Y₄(Y₃社代表取締役)個人に会社法429条に基づく損害賠償責任が認められた例(エコスタッフ〔エムズワーカーズ〕事件・東京地裁平23.5.30判決)……………1033-5

損害賠償 Y社は近年、業績が下降線をたどる中、本件雇用条件通告により人件費を抑制することによって利益率が向上するとの意図を有していたものと見られるが、人件費の抑制を目指した労働条件の切下げ自体は、当事者の合意に基づくなど適法な方法で行われるかぎりは許容されるというべきであるし、労働条件の切下げを労働者に提案する行為についても、その方法、態様が適法なものであるかぎり、労働者に対する不法行為に該当しないことはいうまでもないこととされた例(技術翻訳事件・東京地裁平23.5.17判決)……………1033-42

損害賠償：安全配慮義務違反 労働者が発症した急性心筋梗塞と心臓機能障害、その後発症した精神障害等の後遺障害について、使用者に安全配慮義務違反があったとして、債務不履行責任により、逸失利益と慰

謝料等の支払いが命じられた例(新明和工業事件・神戸地裁平23.4.8判決)……………1033-56

損害賠償 Y₁社は、従業員としての守秘義務に違反して取得した本件情報(6月分)を利用して営業活動を行ったものと一応推認できるものの、その具体的な利用態様については、Y₂社がE社物件に対して営業活動をかける際、本件情報(6月分)に含まれたE社物件のオーナーの住所・連絡先等の情報を利用したという限度において認められるとされ、原告X社が得られる粗利(2年間分)の1割に相当する部分が、Y₁らの不法行為と相当因果関係にある損害であると認められるとされた例(カナッツコミュニティほか事件・東京地裁平23.6.15判決)……………1034-29

タイムカード等の開示 使用者は、労基法の規制を受ける労働契約の付随義務として、信義則上、労働者にタイムカード等の打刻を適正に行わせる義務を負っているだけでなく、労働者からタイムカード等の開示を求められた場合には、その開示要求が濫用にわたると認められるなど特段の事情のないかぎり、保存しているタイムカード等を開示すべき義務を負うとして、正当な理由なく労働者にタイムカード等の打刻をさせなかったり、特段の事情なくタイムカード等の開示を拒絶したりする行為は、違法性を有し不法行為を構成するとして、Yに慰謝料10万円の支払いが命じられた例(医療法人大生会事件・大阪地裁平22.7.15判決)……………1014-35

その他：懲戒免職処分取消し 事務所長に対する女性臨時従業員に対するセクハラ行為、協会のタクシーチケットの私的使用、物品販売手数料の簿外管理等を理由とする懲戒免職処分が取り消された例(京都市〔北部クリーンセンター〕事件・大阪高裁平22.8.26判決)……………1016-18

その他：求償金 Xらの地位確認および懲戒解雇後の賃金支払請求はいずれも理由がなく、これに対し、Y社がX₁の不正請求による損害を下請業者らへ賠償したと主張してX₁に求償金の支払請求をしたことは、理由があるとされた例(ダイフク事件・東京地裁平22.11.9判決)……………1016-84(ダ)

除斥 民訴法23条1項6号にいう「前審の裁判」とは、当該事件の直接または間接の下級審の裁判を指すと解すべきであるから、労働審判に対し適法な異議の申立てがあったため訴えの提起があったものとみなされて訴訟に移行した場合において、当該労働審判に関与した裁判官が、本件の一審判決をしたことに違法はないとされた例(小野リース事件・最高裁三小平22.5.25判決)……………1018-5

損害賠償 被告Y₁社とY₃社間に資本関係はなく経理も別々になされていたこと、業務指示の主体等を考

慮すると、両社が一種の協力企業関係にあった程度を超えて、Y₃社の法人格の形骸化および濫用や両社の一体性は認められないとして、Y₁社とその代表取締役に対するY₃社社員の原告ら、X₁支部、X₂分会の慰謝料請求が退けられた例(エコスタフ〔エムズワーカーズ〕事件・東京地裁平23.5.30判決)……1033-5

労働組合・組合活動・争議行為

ロックアウト ロックアウトが正当な争議行為として認められるかどうかは、衡平の見地からみて労働者側の争議行為に対する対抗防衛手段として相当と認められるかどうかによってこれを決すべきであるとして、Y₁社らが行ったロックアウトは、衡平の観点から見て対抗手段として相当であり、使用者の正当な争議行為であるとされた例(日光産業ほか1社事件・大阪地裁堺支部平22.5.14判決)……1013-127

製造所閉鎖移転に伴う組合事務所貸与契約の解除と明渡請求 組合事務所のみ渡しを求める必要の程度と、組合が引き続き組合事務所を使用する必要性、または事務所の明渡しにより受ける不利益の程度等を比較考量したうえで、本件には解除をする正当な事由があるとして、本件貸与契約は、明渡期限日の経過をもって解除により終了したものとされた例(安倍川製紙労組〔建物明渡請求〕事件・静岡地裁平22.3.3判決)……1015-93(ダ)

除名処分 被告補助参加人である支部組合から、支部と支部委員長に対して誹謗・中傷する行為を続けたことを理由に除名処分された支部分会所属の原告組合員ら45名につき、除名処分に値するほどの損害や影響を組合に与えた認められないこと等から、原告らの行為は本件除名処分に値するほどの統制違反ということではできないとされ、原告らは、その上部組織である被告組合の組合員としての地位を有しているとされた例(全日本港湾労組〔関西地方阪神支部〕事件・大阪地裁平22.11.1判決)……1016-86(ダ)

脱退 原告組合Xの規約8条は、組合員の脱退について、所定の脱退届に理由を明記し支部長を通じて執行委員長に届けると定めるのみで、脱退についてその他の要件を規定しておらず、また、労働組合はあくまで自発的な結合に基づく結社であるから、その脱退を組合の承認等にかからせることは認められないとし、被告組員YはX組合に対して、9月から11月分までの3か月分の未納組合費を支払う義務があるとされた例(新世紀ユニオン〔組合費等請求〕事件・大阪地裁平22.9.10判決)……1018-91(ダ)

組合費 被告組合員Yが勤務先会社を解雇され地位確認等を求めて提起した別件訴訟につき、X組合の規約

6条7項(組合員は労働争議により勝ち取った慰謝料および未払賃金・和解金・解決金等の10%を活動資金としてX組合に拠出する義務がある)に基づき、別件訴訟でYが取得した解決金のうち10%を原告組合に支払う義務があるとされた例(新世紀ユニオン〔組合費等請求〕事件・大阪地裁平22.9.10判決)……1018-91(ダ)

組合大会への入場拒否、選挙への立候補拒否と不法行為 被告Y組合の組合員としての権利を有する地位にあることを仮に定めるとの仮処分命令を得た原告Xに対して、同命令確定後にY組合が行った全国大会において、組合員資格がないとの理由で入場を拒否し、また、Y組合の役員への立候補届を無効としたことは、不法行為に当たるとされた例(全日本海員組合〔組合員資格〕事件・東京地裁平22.10.27判決)……1021-93(ダ)

組合大会への入場拒否、選挙への立候補拒否と不法行為 組合全国大会への入場および本件選挙への立候補は、Y組合員に認められた重要な権利利益であるにもかかわらず、Xは、その権利利益の行使を、Y組合による入場拒否・立候補拒否という故意による不法行為によって妨げられ、Xが被った精神的被害は決して小さくないと見られること、Xが本件選挙に立候補していれば当選していた可能性もあることなどから、Xに生じた精神的損害の額は150万円と認められた例(全日本海員組合〔組合員資格〕事件・東京地裁平22.10.27判決)……1021-93(ダ)

役員選挙立候補者に対する被選挙権の否認と不法行為 被告Y組合の協議会役員選挙において立候補した原告Xが、定年退職により組合員資格を喪失することを理由に被選挙権を否認されたことにつき、組合民主主義の原則から、Y組合は、定年退職後に社員(エルダー)として稼働することを希望する組合員や現に社員(エルダー)である組合員に対しても、組合運営への参加の機会を十分に保障すべきであり、組合員が役員選挙に立候補する意思を有する場合には、社員(エルダー)として再雇用ないし契約更新される見込みが乏しく、その任期途中でY組合の組合員たる地位を喪失する蓋然性が高いといえないかぎり、その被選挙権を否認してはならないとして、Y組合がXの被選挙権を否認したことは、Xの被選挙権を侵害する不法行為に当たるとされた例(全日通労働組合〔被選挙権〕事件・大阪地裁平23.3.25判決)……1030-86(ダ)

団体交渉

中立保持義務、誠実交渉義務 経営協議会を設けている労働組合とそれを設けていない労働組合とが併存する下で、団体交渉において差異のある取扱いをしたこ

とが、労組法7条2号の不当労働行為に当たるとされた例（国・中労委〔N T T西日本〕事件・東京高裁平22.9.28判決）……………1017-37

中立保持義務、誠実交渉義務 退職・再雇用制度導入に関し経営協議会において提示した資料や説明内容のうち団体交渉における資料や説明の基礎となる場合においては、他の組合から団交を行ううえで必要な限りで開示を求められたときには、経営協議会で提示された資料や説明内容を開示すべきであるとされた例（国・中労委〔N T T西日本〕事件・東京高裁平22.9.28判決）……………1017-37

中立保持義務、誠実交渉義務 他方の組合に対する提案時期の2週間の遅れ、新たな労働条件を提案する場合に、赤字状況やその改善策、再雇用先の会社などについて十分な説明をつくさなかったとして誠実交渉義務違反とされた例（国・中労委〔N T T西日本〕事件・東京高裁平22.9.28判決）……………1017-37

損害賠償：団結権侵害 本件団交申入れに対するY社の不法行為によって、X組合には労働組合としての団体交渉権を否定されたことによる社会的評価の低下による無形損害が発生したところ、X組合の損害については、Y社が、X組合による救済申立てによりややく団体交渉に応じ、協定書の締結にまで至ったことや、Y社からの団交拒否が大阪府労委において不当労働行為であると認定されたことを誠実に受け止める旨の文書の交付を受けたことにより相当程度回復されたものとし、Y社に対し無形損害額20万円の支払いが命じられた例（日本レストランシステム〔団交〕事件・大阪地裁平22.10.28判決）……………1021-90(ダ)

団交応諾義務 Y社が正当な理由なく組合との団体交渉を拒否することは許されず、CEが労組法上の労働者に当たらないとの理由でこれを拒否したY社の行為は、労組法7条2号の不当労働行為を構成するものとされ、中労委の本件救済命令の取消しを求めるY社の請求を棄却した一審判決は正当であるとして、原判決が破棄された例（国・中労委〔I N A Xメンテナンス〕事件・最高裁三小平23.4.12判決）……………1026-27

団交応諾義務：派遣労働者の直雇用化後の労働条件 派遣労働者が加入する組合が、直接雇用実施前に、原告X社に本件団交申入れを行った時点においては、X社は、近い将来において労働契約関係が成立する現実的かつ具体的な可能性が存する状態にあったものであり、当該時点において、労働契約関係ないしはそれに隣接ないし近似する関係を基盤として成立する団体労使関係上の一方当事者として、X社は、本件団体交渉申入れに応ずるべき労働組合法7条の使用者に該当していたものとされた例（国・中労委〔クボタ〕事件・東京地裁平23.3.17判決）……………1034-87(ダ全)

団交応諾義務：派遣労働者の直雇用化後の労働条件

本件団交申入れにX社が応じなかったことにつき、X社の行為は、正当な理由なく本件団交申入れにかかる団交を拒んだものとして、労働組合法7条2号の不当労働行為に該当するとされ、X社による再審査申立てを棄却した本件中労委命令は適法であるとして、X社の請求が棄却された例（国・中労委〔クボタ〕事件・東京地裁平23.3.17判決）……………1034-87(ダ全)

労働協約

効力 Y社とX₁らタクシー運転手が加入するZ組合との労働協約における「(原告)組合提起の法遵守の賃金体系を真摯に協議し、暫定後に実施する」という文言からは、暫定後に実施すべき特定の賃金体系を読み取ることはできず、協議によって合意をした場合には、同合意した賃金体系を速やかに実施すべきであり、同合意が成立しなかった場合には何らの約定もなされていないし、新賃金規程に法令違反もないとして、新賃金規程の制定は本件協約違反に当たるとのZ組合の主張が退けられた例（大阪京阪タクシー事件・大阪地裁平22.2.3判決）……………1014-47

効力 労働協約の解雇同意条項はその内容および性質上、規範的効力を有しており、使用者が組合と十分に協議をつくり、その解雇がやむを得ないものであるにもかかわらず組合がこれを拒む等の場合には、使用者は労働協約上の義務をつくりしと解すべきであるが、解雇回避措置に限界があるのであれば、なおさら解雇に至る経緯の説明や解雇条件についての協議等を実施しておくべきであるとされた例（エコスタッフ〔エムズワーカーズ〕事件・東京地裁平23.5.30判決）……………1033-5

不当労働行為

不利益取扱い 賞与にかかる査定において訴外労働組合Zの執行委員長X₁ならびに書記長X₂を最低ランクに位置づけていたこと、また、X₁らに対して校務分掌を割り当てず授業の持ち時間を少なくしていたこと、非常勤講師席と同じ席に移したりしたことにつき、X₁らのZ組合における活動をYが嫌悪してした不利益取扱いであり、不当労働行為であったことが強く推認されるとされた例（学校法人森教育学園事件・広島高裁岡山支部平23.3.10判決）……………1028-33

不利益取扱い 退職強要問題や停職処分問題、解任無効問題が裁判で争われていた期間においては、X₁らの賞与にかかる査定が最低ランクの評価を受けていたところ、訴訟がYの敗訴で終わった後は下から2番目のBランクとの査定を受け、また、校務分掌や授業

時間数の割当も従前に復していることは、X₁らないしZ組合の組合活動とYとの間の紛争の激化・沈静化に即していることが認められるとし、不利益取扱いの不当労働行為であったことが強く推認されるとされた例(学校法人森教育学園事件・広島高裁岡山支部平23.3.10判決)……………1028-33

支配介入 労働協約から特定の賃金体系を導入すべきY社の具体的義務は認められず、またY社にZ組合との交渉において不誠実な態度は認められず、旧労との間で差別的取扱いをしたことも認められないとして、労働協約に基づく賃金体系制定の義務違反または支配介入を理由とするZ組合の慰謝料請求が退けられた例(大阪京阪タクシー事件・大阪地裁平22.2.3判決)……………1014-47

支配介入：掲示物撤去 当該掲示物が撤去要件に該当するか否かをまず検討すべきであり、撤去要件に該当する場合には、会社がこれを撤去することは支配介入の不当労働行為には該当しないが、当該掲示物が撤去要件に該当しない場合にこれを会社が撤去する行為が支配介入となるかどうかについては、不当労働行為意思が必要であるとされ、掲示物の撤去要件該当性の判断に当たっては、掲示物の記載内容の一部が形式的に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組合の正当な組合活動として許容される範囲を逸脱し、会社の運営等を阻害し、あるいは個人の名誉を著しく毀損したか否かについて、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であるとされた例(国・中労委〔JR東海(大阪第2運輸所)]事件・東京高裁平21.9.29判決)……………1014-63

支配介入：掲示物撤去、分会長に対する訓告等 助役が、ホーム検査担当乗務員である組合分会長Aに対して居眠りをでっち上げたうえ、始末書等を書くよう「暴力的に恫喝」したこと、その行為を「テロリストと同じ」と記載したビラ、および、「乗務員のみなさん!! 「過不足金発生」に伴う事情聴取は一切応じる必要はない!!」旨を記載したビラの撤去行為は、不当労働行為に当たらず、また、防犯カメラに触れて撮影角度を変えた分会長Aに対してなした期末手当の減額を伴う訓告処分は、組合や分会を嫌悪し、その弱体化を意図して行ったものと認めることはできないとして、中労委の救済命令が一部取り消された例(国・中労委〔JR東海(大阪第2運輸所)]事件・東京高裁平21.9.29判決)……………1014-63

団交拒否 退職・再雇用制度導入および配転の団体交渉における対応が労組法7条2号の不当労働行為に該当するとして、会社に対し文書手交を命じた中労委命

令につき相当であるとした一審判断が維持された例(国・中労委〔NTT西日本]事件・東京高裁平22.9.28判決)……………1017-37

団交拒否等 原告支部組合との団交において実質的な議論ないし組合が納得し得るような説明もせず、継続雇用制度の話し合いでも形ばかりの協議を行っていたこと、原告教員の本件減給処分に関する団交申入れについては処分が完結しているなどとして団交を拒否したことが不当労働行為に当たり、組合から実質的な交渉機会を奪うもので、団体交渉権ひいては団結権を著しく侵害するもので不法行為に当たるとされた例(学校法人大谷学園事件・横浜地裁平22.10.28判決)……………1019-24

団交拒否等 支部組合員以外の者は団交に出席しないという労使慣行が成立していたとすることはできず、本部組合員の出席を理由とする団交拒否は、不当労働行為(労組法7条2号)に該当するが、慣行的事実の存在などを考慮すれば、不法行為を構成するほどの違法性はないとされた例(学校法人大谷学園事件・横浜地裁平22.10.28判決)……………1019-24

団交拒否 原告X組合が、Y社に対して労働条件の改善を求めて団体交渉を申し入れたが拒否された件につき、Y社は、専門の人事部署を有する企業であり、本件団交申入れに対して速やかに対応できない事情は全うかがわれないこと、本件団交申入れを当初から拒否する姿勢を明確にしており、X組合からの要求事項に対して会社としての見解を示すなどの措置も全くとっていないことなどから、Y社の団交拒否は正当な理由がなく、また、X組合に対して誠実に対応していないことや、本件団交申入れから団交開催まで約3か月を要したことも考慮すると、本件団交申入れに対するY社の一連の対応は、X組合の団体交渉権ないし団結権を不当に軽視するものであり、Xに対する不法行為を構成するとされた例(日本レストランシステム[団交]事件・大阪地裁平22.10.28判決)……………1021-90(夕)

救済手続：労組法上の労働者性 オペラ公演を主催する財団との間で期間を1年とする「出演基本契約」を締結したうえ、各公演ごとに「個別出演出演契約」を締結して公演に出演していたが、次期シーズンの契約メンバーとして不合格とされた合唱団員Gについて、財団への組織的組入れ、個別出演に対する諾否の自由、契約内容の決定における交渉可能性、指揮監督の有無、時間的場所的拘束性の有無、報酬の労務対価性など諸事情を総合考慮すると、財団との関係において労組法上の労働者に当たると解するのが相当であるとされた例(国・中労委〔新国立劇場運営財団]事件・最高裁三小平23.4.12判決)……………1026-6

救済手続：労組法上の労働者性 原審の判断には、判決に影響を及ぼすことが明らかな法令の違反があり、

原判決は破棄を免れず、Gが財団との関係において労組法上の労働者に当たることを前提としたうえで、財団が本件不合格措置を採ったことおよび本件団交申入れに応じなかったことが不当労働行為に当たるか否かについてさらに審理をつくさせるため、本件を原審に差し戻すこととされた例（国・中労委〔新国立劇場運営財団〕事件・最高裁三小平23.4.12判決）……1026-6

救済手続：労組法上の労働者性 CEは、Y社の事業の遂行に不可欠な労働力として、その恒常的な確保のために組織に組み入れられていたこと、Y社がCEとの間の契約内容を一方的に決定していたこと、報酬が労務の提供の対価としての性質を有すること、修理依頼を拒否しても債務不履行責任を追及されることがなかったとしても、当事者の認識や契約の実際の運用上、基本的に依頼に応ずべき関係にあったこと、統一的な制服の着用、作業後の報告、マニュアルの遵守等が求められていたことからすれば、CEはY社の指定する業務遂行方法に従い、その指揮監督の下に労務の提供を行っており、かつ、その業務について場所的にも時間的にも一定の拘束を受けていたのであるから、Y社との関係において労組法上の労働者に当たると解するのが相当であるとされた例（国・中労委〔INAXメンテナンス〕事件・最高裁三小平23.4.12判決）

……1026-27

労 委 命 令

◆不利益取扱い

合意に反する徴収嘱託員の公募と任用 組合と団交を行うことなく平成20年度非常勤嘱託職員の公募を開始したことや、業務の一部を民間に委託して組合員である非常勤嘱託職員の一部を再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（大阪市〔健康福祉局徴収嘱託員〕事件・中労委平22.9.1命令）

……1013-172

ミキサー車運転手の解雇 コンクリートミキサー車運転手Aの労働条件を支配、決定していた被申立人ウップスはAの使用者と認められ、組合に加入したAを解雇したことは同社の不当労働行為とされた例（會澤高圧コンクリートほか2社事件・北海道労委平22.8.20命令）……1013-173

組合員の解雇 経営悪化を理由に会社を廃業し、これに伴って組合員X₂を解雇したことが不当労働行為に当たらないとされた例（小堀不動産管理事件・滋賀県労委平23.1.28命令）……1020-93

懲戒処分、解雇 会社の中小企業緊急雇用安定助成金の申請手続に不正があるとして当局に申告した組合の

分会長Xに申告を取り下げるよう業務命令を行い、これに従わないXに訓戒・減給・出勤停止の各処分を行ったことや、不就業を繰り返すなど非違行為が多く、勤務状況の改善が見込めないことなどを理由にXを解雇したことが不当労働行為とされた例（秋本製作所事件・千葉県労委平23.3.24命令）……1024-94

業務割当等の変更と賃金差別 組合員中心の作業ローテーションを作成し、組合員に洗車や車両点検等のみの作業指示を行ったこと、また、平成19年12月30日または同月31日が同年最後の勤務日となる非組合員である準社員に対して「お年玉」5000円を支給しながら、同日現に出勤した組合員である準社員に支給しなかったことが不当労働行為とされた例（石原産業事件・大阪府労委平22.9.7命令）……1014-95

賃金差別 組合がストライキを行った10日間に就労した非組合員に一律5万円を支給したことが不当労働行為に当たらないとされた例（石原産業事件・大阪府労委平22.9.7命令）……1014-95

懲戒処分：賃金カット等、戒告 組合の行った安全運転闘争が会社の運行管理権を奪う違法な争議行為であり、それを決定・指示した組合本部役員7名を戒告等の処分に、同闘争に参加した組合員12名を嚴重注意処分に付したことおよび同処分を理由に定期昇給の1号俸カット、夏季手当の減額を行ったことが不当労働行為に当たらないとされた例（JR東日本〔千葉勤労・安全運転闘争〕事件・中労委平23.4.20命令）

……1026-181

支部長に対する賞与不支給 支部結成の呼びかけ人である支部長X₂に平成21年冬季賞与を支給しなかったことが不当労働行為とされた例（旭包装事件・岡山県労委平23.8.8命令）……1033-93

昇給 賃金制度が年功序列的に運用されているとは認められない会社において、組合に加入したX₂の昇給を低くしたことが不当労働行為に当たらないとされた例（SETソフトウェア事件・東京都労委平22.8.24命令）……1014-96

昇進・昇格 新規受注額がZ₁主任と比べてもX₂は極端に低いことなどから、同年度賞与の評価期間におけるX₂の会社への貢献度は高いとはいえず、Y₂副社長の発言等をもってしても会社がX₂を組合員であるがゆえに不当に不利益取扱いをしたとまではいえないとされ、X₂を主任に昇格させなかったことが不当労働行為とはいえないとされた例（日本工業出版事件・大阪府労委平22.11.15命令）……1016-93

組合委員長の降格 組合委員長を調理長顧問解任により降格したことが不当労働行為とされた例（萬世閣事件・北海道労委平23.1.14命令）……1020-94

組合委員長の降格 社長らの組合委員長に対する発言

- が不当労働行為に当たらないとされた例（萬世閣事件・北海道労委平23.1.14命令）……………1020-94
- 再雇用拒否** 在職中に譴責処分を受けていた組合員X₃に対して、定年後再雇用基準の「懲戒処分を受けていないこと」に該当しないとして再雇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（リコー事件・東京都労委平22.12.7命令）……………1018-96
- 出勤停止：バッジ着用** 勤務時間中に国労バッジを着用した申立人Xを繰り返し出勤停止の懲戒処分にしたことが不当労働行為とされた例（東日本旅客鉄道〔国労バッジ・出勤停止〕事件・中労委平23.1.12命令）……………1020-95
- 組合支部書記長の異動** 組合支部書記長X₃を安芸府中支店郵便課主任から広島東支店第二集配課主任へ異動させたことが不利益取扱いおよび支配介入の不当労働行為に当たるとされた例（郵便事業〔異動〕事件・広島県労委平23.1.7命令）……………1020-96
- 配転・出勤停止処分** 組合委員長Sを本社リース部門担当から小野田営業所に配転したことが不当労働行為とされた例（田中酸素事件・中労委平23.1.19命令）……………1022-87
- 配転・出勤停止処分** 会社役員に対する暴言等を理由にSを出勤停止処分に付したことが不当労働行為とされた例（田中酸素事件・中労委平23.1.19命令）……………1022-87
- 配置転換：転勤** 申立人組合の役員を歴任してきた運転士X₃を和歌山列車区から橋本運転区に配置転換（転勤）したことは、業務上の必要性があり、通常の転勤を超えた不利益を認められないので不当労働行為に当たらないとされた例（JR西日本〔和歌山・転勤〕事件・和歌山県労委平23.4.6命令）……………1027-95
- アサイン停止** 週刊誌に掲載されたインタビュー記事の内容に会社の名誉を毀損するところがあったとして、派遣添乗員である組合委員長に添乗業務を割り振らない措置をとったことが不当労働行為とされた例（阪急トラベルサポート事件・東京都労委平23.1.11命令）……………1022-88
- 配転、人事考課の低評価** 組合の分会長X₂を介護職から介護事業促進業務職に配転したことや、X₂に対する平成21年および22年の期末手当にかかる各人事考課を低く評価したことが不当労働行為とされた例（誠幸会事件・神奈川県労委平23.3.29命令）……………1024-93
- 組合別残業抑制等** 未払いの時間外割増賃金の支払いを求めた組合の組合員に時間外勤務および公休出勤を禁止したことが不当労働行為とされた例（飛鳥交通神奈川〔井土ヶ谷営業所〕事件・神奈川県労委平23.4.27命令）……………1026-180
- 懲戒処分：注意処分・訓戒・戒告** 会社が①業務指示に従わない組合員Xを注意処分に、②超過勤務を拒否した組合員Nを訓戒処分に、③支店長に反抗的態度をとった組合員Tを戒告処分に付したことはいずれも不当労働行為に当たらないとされた例（郵便事業〔掲示物撤去等〕事件・中労委平23.5.11命令）……………1027-93
- 組合別残業抑制** 未払いの時間外割増賃金の支払いを求めた組合の組合員に時間外勤務、公休出勤および振替出勤を禁止し、所定始業時刻前出庫を禁止したことが不当労働行為とされた例（飛鳥交通神奈川〔新横浜営業所〕事件・神奈川県労委平23.4.13命令）……………1027-94
- 低査定による一時金支給格差** 組合員に支給した平成19年および20年の上期および下期の各一時金を組合に所属していない従業員の平均支給額より低くしたことが不当労働行為に当たるとした初審命令が取り消され、救済申立が棄却された例（シオン学園事件・中労委平23.3.23命令）……………1027-96
- 組合分会長の離職** 組合の分会長であったCの離職は不利益取扱いといえないものの、支配介入の不当労働行為とされた例（平成タクシー事件・広島県労委平23.7.12命令）……………1031-95
- 教育指導員からの排除** 組合加入を勧誘した組合員に対して新人乗務員の教育指導の業務を命じなくなったことが不当労働行為とされた例（平成タクシー事件・広島県労委平23.7.12命令）……………1031-95
- ストを理由とする戒告** ストに参加した単労職員を戒告処分に付したことが不当労働行為とされた例（北海道〔北海道教育委員会〕事件・北海道労委平23.6.24命令）……………1031-97
- スト当日の年休取得組合員への欠勤扱い** 組合がストを実施した日に年休を申請した組合員3名を欠勤扱いとし、賃金を減額したことが不当労働行為に当たらないとされた例（三栄興業事件・神奈川県労委平23.8.4命令）……………1033-94
- QUOカード不配付** 組合のスト実施日に臨時朝礼を行い、朝礼参加者にQUOカードを配付したことが不当労働行為とされた例（三栄興業事件・神奈川県労委平23.8.4命令）……………1033-94
- 「管理職年俸契約書」への署名押印の強要等** 新管理職制度を導入して次長職を廃止する際、①組合と十分交渉を行わないまま、次長職であった組合員に対して管理職年俸契約書に署名押印を求めたこと、②次長職であって管理職年俸契約書に署名押印をしなかった組合員7名を一般職の参事としたことがいずれも不当労働行為とされた例（讀賣テレビ放送事件・大阪府労委平23.7.22命令）……………1033-96

◆ 団交拒否

誠実交渉義務 非常勤嘱託職員の任用に関する組合との協議の対応が不当労働行為に当たらないとされた例（大阪市〔健康福祉局徴収嘱託員〕事件・中労委平22.9.1命令）……………1013-172

誠実応諾義務 一時金協定書の締結を拒否したことが不当労働行為に当たらないとされた例（シーイーシー事件・大阪府労委平22.11.9命令）……………1016-95

誠実交渉義務 社会保険料の労使負担割合を定める労働協約の変更にかかる団交において、資料を提示し、具体的かつ誠実に説明を行い、一定の譲歩を行っているY社の対応が不当労働行為に当たらないとされた例（戸田工業事件・山口県労委平22.12.9命令）……………1018-94

誠実交渉義務 21年夏季賞与にかかる団交において支給額の根拠を十分に説明しなかったこと、妥結前に夏季賞与を支給したことは不当労働行為であるが、夏季賞与の回答を決算後に行ったことは不当労働行為に当たらないとされた例（琴丘ふくし会事件・秋田県労委平22.12.8命令）……………1018-95

誠実交渉義務 経営再建プランおよび同プランの人員関連施策等に関する団交における会社の対応が不誠実とはいえず、労使間の事前協議中に希望退職を募集したことが不当労働行為に当たらないとされた例（島田理化学工業事件・静岡県労委平23.1.27命令）……………1022-86

誠実交渉義務 週刊誌代表者が出席する団体交渉に、会社が応諾しなかったことが団体交渉拒否には当たらないとされた例（阪急トラベルサポート事件・東京都労委平23.1.11命令）……………1022-88

誠実交渉義務 大学は賃金切下げの理由を団交で説明していると認められるものの、代償措置の内容の説明は不十分であったにもかかわらず、団交を打ち切ったことが不当労働行為とされた例（北海道大学事件・北海道労委平23.3.11命令）……………1024-97

誠実応諾義務 組合員の懲戒処分は交渉事項に当たらないとして団交に応じないことが不当労働行為とされた例（郵便事業〔河内長野支店〕事件・中労委平23.7.20命令）……………1031-94

誠実団交義務 慰労金の支給に関する団交において積極的かつ具体的な提案や説明を行わなかった会社の対応が不当労働行為とされた例（クボタ〔契約終了慰労金〕事件・中労委平23.8.3命令）……………1033-95

団交応諾義務 中古車の買取りを電話で勧誘する業務を行っていた組合員の労働条件を実質的に決定していたエビス貿易・八王子の親会社である被申立人会社Be遊が、組合の申し入れた業務請負契約に関する団交に応じなかったことは不当労働行為とされた例（Be遊事件・東京都労委平22.8.3命令）……………1013-174

団交応諾義務 会社が会員となっている経営者会と組合が締結した協定の輸送運賃引上げ条項の履行問題は会社にとって義務的団交事項に当たらないとされ、また、人員補充に関する団交はすでに行き詰まり状況に達し、実質的に決裂していたとみられるから、会社が団交に応じなかったことに正当な理由があるとされた例（関西宇部事件・中労委平22.9.15命令）……………1014-94

団交応諾義務 組合員の昇給などを議題とする団交申入れに対して、本人に説明していると文書で回答して団交に応じていないことが不当労働行為とされた例（SETソフトウェア事件・東京都労委平22.8.24命令）……………1014-96

交渉義務違反 会社の工場で就労していた派遣労働者である組合員を直接雇用するに当たり、直接雇用後に適用される就業規則等を議題とする団交に応じないことは不当労働行為であるが、その後の事情変更により本件救済利益は失われたとされた例（ヤンマー事件・中労委平22.11.10命令）……………1016-94

応諾義務 退職後9年余が経過した元従業員Xが会社に在職中のアスベスト曝露による健康被害の補償等を求めて、Xの加入した申立人組合の申し入れた団交に応じないことは不当労働行為であるが、Xがすでに死亡していることから文書手交のみが命じられた例（間組事件・神奈川県労委平23.3.15命令）……………1024-95

団交応諾義務 広島国道事務所等の官用車の車両管理業務に従事してきた申立外N社従業員の雇用確保を求める団交申入れに対して、国が国による直接雇用を除く組合員の雇用確保に関する団交に応じないことは正当な理由がないとされた例（国〔広島国道事務所等〕事件・広島県労委平23.6.24命令）……………1029-94

交渉主体 申立外A社およびB社に雇用されて被申立人会社の工場で労働者派遣契約や請負契約に基づき就労していた組合員に対して、被申立人会社は労組法上の使用者に当たらないから、組合の申し入れた組合員の雇用に関する団交に応じないことが不当労働行為に当たらないとされた例（川崎重工業事件・兵庫県労委平23.6.9命令）……………1029-95

交渉主体 グループ企業内で生コンの輸送業務を担当していた申立外M社は独自に事業を行っていたと認められるから、生コンの製造を担当していた被申立人会社はM社の事業活動停止と全従業員解雇に伴う組合員の雇用確保に関して使用者に当たらないとして、会社を被申立人とする申立てを却下した府労委決定が維持された例（さくら生コン事件・中労委平23.6.1命令）……………1029-96

◆支配介入

他労組との平等取扱い 複数の組合が併存し、2つの

組合グループとそれぞれ共同交渉を行っている状況下で、別のグループとの間で賃上げの回答時期に差を設けたことは不当労働行為とされた例（大阪兵庫生コン経営者会事件・大阪府労委平22.9.28命令）……1013-171

労働協約の解約 社会保険料の労使負担割合を定める本件労働協約を解約したことが不当労働行為に当たらないとされた例（戸田工業事件・山口県労委平22.12.9命令）……1018-94

事前協議制の無視 経営再建プランおよび同プランの人員関連施策等に関する団交における会社の対応が不誠実とはいえ、労使間の事前協議中に希望退職を募集したことが不当労働行為に当たらないとされた例（島田理化工業事件・静岡県労委平23.1.27命令）……1022-86

配転、人事考課の低評価 組合の分会長X₂を介護職から介護事業促進業務職に配転したことや、X₂に対する平成21年および22年の期末手当にかかる各人事考課を低く評価したことが不当労働行為とされた例（誠幸会事件・神奈川県労委平23.3.29命令）……1024-93

懲戒処分、解雇 会社の中小企業緊急雇用安定助成金の申請手続に不正があるととして当局に申告した組合の分会長Xに申告を取り下げよう業務命令を行い、これに従わないXに訓戒・減給・出勤停止の各処分を行ったことや、不就労を繰り返すなど非違行為が多く、勤務状況の改善が見込めないことなどを理由にXを解雇したことが不当労働行為とされた例（秋本製作所事件・千葉県労委平23.3.24命令）……1024-94

団交拒否 退職後9年余が経過した元従業員Xが会社に在職中のアスベスト曝露による健康被害の補償等を求めて、Xの加入した申立人組合の申し入れた団交に応じないことは不当労働行為であるが、Xがすでに死亡していることから文書手交のみが命じられた例（間組事件・神奈川県労委平23.3.15命令）……1024-95

団交拒否 大学は賃金切下げの理由を団交で説明していると認められるものの、代償措置の内容の説明は不十分であったにもかかわらず、団交を打ち切ったことが不当労働行為とされた例（北海道大学事件・北海道労委平23.3.11命令）……1024-97

懲戒処分：賃金カット等、戒告 組合の行った安全運転闘争が会社の運行管理権を奪う違法な争議行為であり、それを決定・指示した組合本部役員7名を戒告等の処分に、同闘争に参加した組合員12名を嚴重注意処分に付したことおよび同処分を理由に定期昇給の1号俸カット、夏季手当の減額を行ったことが不当労働行為に当たらないとされた例（JR東日本〔千葉勤労・安全運転闘争〕事件・中労委平23.4.20命令）……1026-181

懲戒処分：注意処分・訓戒・戒告 会社が①業務指示

に従わない組合員Xを注意処分に、②超過勤務を拒否した組合員Nを訓戒処分に、③支店長に反抗的態度をとった組合員Tを戒告処分に付したことはいずれも不当労働行為に当たらないとされた例（郵便事業〔揭示物撤去等〕事件・中労委平23.5.11命令）……1027-93

組合別残業抑制 未払いの時間外割増賃金の支払いを求めた組合の組合員に時間外勤務、公休出勤および振替出勤を禁止し、所定始業時刻前出庫を禁止したことが不当労働行為とされた例（飛鳥交通神奈川〔新横浜営業所〕事件・神奈川県労委平23.4.13命令）……1027-94

配置転換：転勤 申立人組合の役員を歴任してきた運転士X₃を和歌山列車区から橋本運転区に配置転換（転勤）したことは、業務上の必要性があり、通常の転勤を超えた不利益を認められないので不当労働行為に当たらないとされた例（JR西日本〔和歌山・転勤〕事件・和歌山県労委平23.4.6命令）……1027-95

低査定による一時金支給格差 組合員に支給した平成19年および20年の上期および下期の各一時金を組合に所属していない従業員の平均支給額より低くしたことが不当労働行為に当たるとした初審命令が取り消され、救済申立が棄却された例（シオン学園事件・中労委平23.3.23命令）……1027-96

組合書記長に対する戒告 上司に対する言動を理由として組合書記長を戒告処分としたことが不当労働行為に当たらないとされた例（郵便事業〔河内長野支店〕事件・中労委平23.7.20命令）……1031-94

組合分会長の離職 組合の分会長であったCの離職は不利益取扱いといえないものの、支配介入の不当労働行為とされた例（平成タクシー事件・広島県労委平23.7.12命令）……1031-95

教育指導員からの排除 組合加入を勧誘した組合員に対して新人乗務員の教育指導の業務を命じなくなったことが不当労働行為とされた例（平成タクシー事件・広島県労委平23.7.12命令）……1031-95

ストを理由とする戒告 ストに参加した単労職員を戒告処分に付したことが不当労働行為とされた例（北海道〔北海道教育委員会〕事件・北海道労委平23.6.24命令）……1031-97

スト当日の年休取得組合員への欠勤扱い 組合がストを実施した日に年休を申請した組合員3名を欠勤扱いとし、賃金を減額したことが不当労働行為に当たらないとされた例（三栄興業事件・神奈川県労委平23.8.4命令）……1033-94

QUOカード不配付 組合のスト実施日に臨時朝礼を行い、朝礼参加者にQUOカードを配付したことが不当労働行為とされた例（三栄興業事件・神奈川県労委平23.8.4命令）……1033-94

「契約終了慰労金通知」の配付 契約社員である組合員に対し、契約の終了に何ら異議を申し立てない旨の確認書提出を「契約終了慰労金」支給の条件とする通知を配付したことが不当労働行為に当たらないとされた例（クボタ〔契約終了慰労金〕事件・中労委平23.8.3命令）…………… 1033-95

「管理職年俸契約書」への署名押印の強要等 新管理職制度を導入して次長職を廃止する際、①組合と十分交渉を行わないまま、次長職であった組合員に対して管理職年俸契約書に署名押印を求めたこと、②次長職であって管理職年俸契約書に署名押印をしなかった組合員7名を一般職の参事としたことがいずれも不当労働行為とされた例（讀賣テレビ放送事件・大阪府労委平23.7.22命令）…………… 1033-96

◆救済手続

「当事者適格」 コンクリートミキサー車運転手の労働条件を決定したり、具体的な業務指示をしていなかったグループ企業の中核である被申立人會澤高圧コンク

リートはAの使用者とは認められないとされた例（會澤高圧コンクリートほか2社事件・北海道労委平22.8.20命令）…………… 1013-173

「地公労法7条違反」 市立学校給食施設の建設整備をめぐる問題は団交で労使合意を得る旨の確認書に違反するところがあったとしても、同問題は地公労法7条ただし書の管理運営事項に当たり、法的救済を受けることはできないとされた例（A市事件・鳥根県労委平22.10.28命令）…………… 1016-96

「救済方法」 残業抑制等に伴う賃金減額分の支払いが認められた例（飛鳥交通神奈川〔井土ヶ谷営業所〕事件・神奈川県労委平23.4.27命令）…………… 1026-180

「当事者適格（使用者）」 会社は、組合の申し入れた申立外京都新聞COMによる契約社員雇止問題に関する団交について、労組法7条の使用者に当たらないから、会社を被申立人とする申立てを却下した初審命令が相当とされた例（京都新聞社〔京都新聞COM〕事件・中労委平23.4.6命令）…………… 1026-182

SANRO Research Institute, Inc

派遣と請負に関する 行政指導と企業の対応

Kimura Daijyu 木村 大樹 著

多くの企業が労働局の労働者派遣事業や請負事業に関する指導にどのように対応するか、苦慮しています。本書は労働者派遣法の制定に携わった筆者が、法令に基づき、原点に即して、第一部で派遣事業や請負事業の行政指導の前提となる法令について解説し、第二部で派遣事業や請負事業に関する行政指導がどのような行政組織により、どのような仕組みで、どのような内容の指導が行われているのか、これに対してどのように対応するのか、などについて解説しています。

fax ☎ 0120-73-3641

株式会社 産労総合研究所 出版部 経営書院 tel.03-3237-1601
〒102-0093 千代田区平河町2-4-7 <http://www.e-sanro.net/>

派遣と請負に関する
行政指導と
企業の対応

daijyu kimura
木村 大樹 著



Size: A5判 / Pages: 306
ISBN: 978-4-86326-113-6 C2034
定価 1,890円 (本体1,800円+税)

- る労災補償状況……………1026-184
- ・労使関係法研究会報告書「労働組合法上の労働者性の判断基準」…………… 1027-98
- ・「精神障害の労災認定の基準に関する専門検討会」 「セクシュアルハラスメント事案に係る分科会」 報告書…………… 1029-98
- ・「平成22年度雇用均等基本調査」 結果概要……………1031-98
- ・精神障害の労災認定の基準に関する専門検討会報告書（たたき台）…………… 1033-98

労働審判ダイジェスト

- ・私立大学の任期付き准教授が降格・減給，雇止めされた件につき，いずれも無効であるとして，地位確認および賃金支払いを命じる審判がなされた例（秋田地裁平22(労)4号・平22.6.1）……………1013-170
- ・造船所で就労する外国人下請労働者の解雇につき，合意退職・解決金（288万円）の支払い等を内容とする調停が成立した例（横浜地裁平22(労)91号・平22.7.16）…………… 1015-97
- ・有期労働契約を締結し，反復更新していた警備員が職務上のミスを理由に雇止めされた件につき，合意退職，解決金支払いの審判がなされた例（東京地裁平22(労)666号・平22.11.10）……………1017-97
- ・以前労働審判を申し立てた労働者のために会社資料等を提供したとして会社代表者からいじめを受けていた労働者が，損害賠償を軸とする労働審判を申し立て，退職金支払い等の調停が成立した例（名古屋地裁平19(労)27号・平19.7.3）……………1019-97
- ・休職期間満了を理由に退職扱いとされた薬剤師につき，原職復帰等を内容とする調停が成立した例（京都地裁平22(労)30号・平22.11.4）……………1021-97
- ・新卒者に対する採用権限のない従業員が行った採用約束の不履行につき，会社と同従業員が解決金を支払う旨の調停が成立した例（東京地裁平21(労)1085号・平22.2.25）…………… 1023-97

- ・（労働審判法2条の解釈をめぐる2事例）
 - 【A事件】事業所の閉鎖に伴い解雇された派遣労働者らが，承継事業所を名古屋地裁管轄内に探し出して名古屋地裁に労働審判を申し立て，調停が成立した例（名古屋地裁平21(労)257～266号・平22.2.16）…………… 1025-96
 - 【B事件】事業所の閉鎖に伴い解雇された労働者が在職中の割増賃金等を請求するため閉鎖事業所を管轄する名古屋地裁に労働審判を申し立てたところ，事業所が存続していることが必要だとして取り下げられた例（名古屋地裁平19(労)11号・平19.3.11）…………… 1025-96
- ・労災事故に遭い，解雇を通告された貨物運送の運転手につき，合意退職，解決金支払い等の調停が成立した例（福岡地裁平23(労)4号・平23.3.15）……………1026-179
- ・上司からのセクハラおよび職種転配拒否を訴えたところ，事実上退職強要を受けたタクシー運行管理者につき，解決金支払い等の調停が成立した例（東京地裁平23(労)84号・平23.3.16）……………1028-97
- ・労働契約の解約を通告された現地法人の代表取締役につき，解決金の支払い等の調停が成立した例（東京地裁平23(労)〇〇号・平23.8.4）……………1030-97
- ・日給制から月給制に移行した商品管理部社員に対する残業代不払いにつき，解決金支払いを内容とする調停が成立した例（東京地裁平23(労)〇〇号・平23.10.17）…………… 1032-97
- ・業務命令違反等を理由に降格，それに伴う降給，減給および解雇をされた件につき，地位確認および賃金の支払いを命じる審判がなされた例（東京地裁平23(労)〇〇号・平23.6.14）……………1034-97