

労働判例

人事労務に活かす判例実務誌

No. 1078 2013. 12/15

付録

2013年（平成25年）

労働判例・命令年間総索引

2013年1月1・15日号（No.1057）～12月15日号（No.1078）

- 言渡日順索引 2
- 項目別索引 14
- 解説・連載索引 57

言渡日順判例・命令索引

No.1057～1078〔2013年1月1・15日号～12月15日号〕

- ・本誌2013年(平成25年)1月1・15日号(No.1057)から12月15日号(No.1078)までに掲載した判例・命令および本誌未掲載で他誌掲載判例を言渡日順に収録した。
- ・「労判掲載号・頁」欄中の、(ダ)は「判例ダイジェスト」として掲載したもの、また(ダ全)は全文を「判例ダイジェスト」として掲載したものとして、(リ)は「本誌未登載判例リスト」(毎15日号掲載)として、それぞれ紹介した事件を表す。

2008～2012年(平成20～24年)判例

言 渡 日	裁 判 所	事 件 名	労判掲載号・頁	他誌掲載号・頁	係争状況
20. 4. 24	横浜地判 平19(ワ)2377ほか	テックジャパン事件	1060-17		控訴
21. 1. 28	東京地判 平16(ワ) 22679	エクソンモービル事件	1057-128		控訴
21. 3. 25	東京高判 平20(ネ)2995ほか	テックジャパン事件	1060-11		上告
21. 3. 27	東京地判 平18(ワ)17581	慶應義塾(シックハウス)事件	1065-39		控訴
21. 4. 22	奈良地判 平18(行ウ)16	奈良県(医師・割増賃金)事件	986-38		控訴
21. 4. 30	広島地判 平20(行ウ)13	国・広島中央労基署長(A工業)事件	1064-32		控訴
21. 5. 18	東京地判 平16(ワ)21274	郵便事業(連続「深夜勤」勤務)事件	991-120		控訴
22. 2. 12	大阪高判 平20(ネ)2828	報徳学園(雇止め)事件	1062-71		上告受理申立
22. 3. 19	広島高判 平21(行コ)15	国・広島中央労基署長(A工業)事件	1064-23		上告
22. 5. 25	京都地判 平20(ワ)4090	大庄ほか事件	1011-35		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		上告受理申立
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) 1067-96(リ)		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	1070-176(リ)	労経速2099-3	上告・上告受理申立
23. 3. 23	さいたま地判 平22(ワ)1116	八千代交通(年休権)事件	1075-27	労経速2186-7	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	労経速2167-6	上告・上告受理申立
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

言 渡 日	裁 判 所	事 件 名	労判掲載号・頁	他誌掲載号・頁	係争状況
23. 7. 28	東京高判 平23(ネ)3147	八千代交通（年休権）事件	1075-25	労経速2186-5	上告
23.10.17	大阪地判 平21(行ウ)211	国・橋本労基署長（パッキーズ）事件	1059-73		控訴
23.11.11	東京地判 平23(ワ)2910	朝日自動車（未払賃金）事件	1061-94(ダ)		控訴
23.11.30	大阪地判 平21(行ウ)241	国・天満労基署長（ＣＳＫ・うつ病自殺）事件	1075-62		控訴

2012年（平成24年）判例

言 渡 日	裁 判 所	事 件 名	労判掲載号・頁	他誌掲載号・頁	係争状況
-------	-------	-------	---------	---------	------

《1月》

24. 1. 13	静岡地判 平21(ワ)711	地方独立行政法人静岡県立病院機構事件	未掲載	労経速2136-11 判タ1382-121	確定
24. 1. 31	東京地判 平22(ワ)8627	M社（セクハラ）事件	1060-30		控訴

《2月》

24. 2. 8	福岡地裁 平21(ワ)2948	テレビ西日本ほか1社（派遣労働者）事件	未掲載		控訴
24. 2. 17	東京地裁 平21(ワ)12681	本田技研工業（雇止め）	未掲載	労経速2140-3	控訴
24. 2. 22	東京高判 平23(ネ)555	学校法人加茂暁星学園事件	1049-27	労旬1783-70	上告・上告 受理申立
24. 2. 24	最二小判 平22(行ヒ)273	国・広島中央労基署長（Ａ工業）事件	1064-18	判時2158-140	

《3月》

24. 3. 7	東京高判 平23(ネ)6724	学校法人Y歯科大学（退職金不支給）事件	未掲載	判タ1392-125	上告・上告 受理申立
24. 3. 7	東京地判 平22(ワ)15702	Y工業（時間外労働・後遺障害）事件	未掲載	判タ1388-183	控訴
24. 3. 8	最一小判 平21(受)1186	テックジャパン事件	1060-5	判タ1378-80 判時2160-135	高裁差戻し
24. 3. 14	東京高判 平21(ネ)1650	エクソンモービル事件	1057-114		上告・上告 受理申立
24. 3. 22	神戸地裁 平21(行ウ)1	国・神戸東労基署長（全日本検数協会）事件	1049-5		控訴
24. 3. 23	秋田地判 平23(行ウ)10	秋田県・秋田県教委（酒気帯び運転・免職）事件	未掲載	判タ1379-109 公判速426-2	確定
24. 3. 26	東京高判 平23(ネ)726	日本ベリサイン事件	1065-74		上告・上告 受理申立
24. 3. 28	大阪地判 平21(ワ)14616	大阪泉南アスベスト（国家賠償請求・第2）事件	未掲載	判タ1386-117	控訴
24. 3. 30	東京地判 平23(ワ)14714	N T T東日本（退職金請求）事件	1063-27	労経速2145-7	控訴

《4月》

24. 4. 9	神戸地尼崎支決 平24(ヨ)13	阪神バス（勤務配慮）事件	1054-38	判タ1380-110	決定
24. 4. 11	東京地判 平22(ワ)32109	L社事件	未掲載	判タ1386-240	控訴

言 渡 日	裁 判 所	事 件 名	労判掲載号・頁	他誌掲載号・頁	係争状況
24. 4. 13	東京地判 平22(ワ)43990	ミュージズ音楽学院（退職金請求）事件	1063-96(リ)		控訴
24. 4. 17	京都地判 平22(ワ)1330	セントラルスポーツ事件	1058-69		控訴取下 げ・確定
24. 4. 24	福岡高判 平23(ネ)1159	長崎県公立大学法人事件	未掲載	判タ1383-228	上告・上告 受理申立
《5月》					
24. 5. 16	東京地判 平21(ワ)47062	ピュアルネッサンス事件	1057-96		控訴
24. 5. 16	福岡地判 平23(行ウ) 2	国・佐賀労基署長（サンクスジャパン）事件	1058-59		確定
24. 5. 25	大阪地判 平21(ワ)16343ほか	エス・ティ・ティ・ネオメイトなど事件	1057-78		控訴
《6月》					
24. 6. 5	札幌地決 平24(ヨ)70	ネットトヨタ札幌（論旨退職処分）事件	1058-88(ダ)		
24. 6. 6	東京高判 平23(行コ)380	地公災基金横浜市支部長（横浜市消防職員）事件	1054-91(ダ全)	判時2161-128 判タ1393-132 公判速420-2	確定
24. 6. 8	大阪高判 平22(ネ)2463	DNPメディアテクノ関西事件	1061-71	労経速2157-3 判時2178-120	確定
24. 6. 8	高知地判 平21(行ウ)10	国・須崎労基署長（振動障害・労災不支給処分）事件	未掲載	判タ1385-151	確定
24. 6. 13	東京高判 平23(ネ)845ほか	富士通エフサス事件	1067-96(リ)		上告・上告 受理申立
24. 6. 28	東京地判 平21(行ウ)503	国・足立労基署長（甲野工務店・石綿）事件	1057-54		確定
《7月》					
24. 7. 4	東京高判 平23(行コ)402ほか	武蔵野市（嘱託職員）事件	未掲載	公判速417-2	確定
24. 7. 5	大阪高判 平23(行コ)159	国・橋本労基署長（パッキーズ）事件	1059-68		確定
24. 7. 6	鳥取地判 平20(行ウ)4	国・鳥取労基署長（富国生命・いじめ）事件	1058-39		確定
24. 7. 12	東京高決 平24(行ス)38	東京都・東京都教委（立川ろう学校）事件	未掲載	判時2155-112	確定
24. 7. 13	京都地判 平21(ワ) 5151	マンナ運輸事件	1058-21	労旬1778-76	控訴
24. 7. 13	神戸地尼崎支判 平24(モ)1034	阪神バス（勤務配慮・保全異議申立）事件	1078-16		控訴
24. 7. 17	東京地判 平22(ワ)31362	コアズ事件	1057-38		控訴
24. 7. 18	東京地判 平24(ワ)3843号	片山興業事件	1057-162(ダ)		控訴
24. 7. 18	東京地判 平22(ワ)3628	日本ビューレット・パッカード（解雇）事件	1073-11		控訴
24. 7. 19	東京高判 平24(行コ)42	地公災基金静岡県支部長（磐田市立J小学校）事件	1059-59	公判速418-2	確定
24. 7. 20	東京地判 平23(行ウ)114	国・品川労基署長（後藤塗料商会）事件	1058-84(ダ)		確定
24. 7. 25	東京地判 平23(ワ)12595	学校法人村上学園（視能訓練士科教員・解雇）事件	1060-87(ダ)	労経速2154-18	控訴

言 渡 日	裁 判 所	事 件 名	労判掲載号・頁	他誌掲載号・頁	係争状況
24. 7. 27	大阪高判 平23(ネ)3329	エーディーディー事件	1062-63		確定
24. 7. 27	東京地判 平23(ワ)27761	ロア・アドバタイジング事件	1059-26		控訴
24. 7. 27	東京地判 平23(ワ)1104	全国青色申告会総連合事件	未掲載	労経速2155-3	控訴
24. 7. 27	大阪地判 平23(ワ)11456	宗教法人R会事件	未掲載	判タ1386-335	控訴
《8月》					
24. 8. 9	東京高判 平24(ネ)3275ほか	ミューズ音楽院（退職金請求）事件	1063-96(リ)		上告・上告 受理申立
24. 8. 21	東京地判 平22(ワ)961ほか	医療法人十字会事件	1061-52		控訴
24. 8. 21	東京地判 平23(ワ)17522	T A C 事件	未掲載	労経速2155-25	確定
24. 8. 21	東京地判 平22(ワ)40768	富士通ビー・エス・シー事件	未掲載	労経速2156-22	控訴
24. 8. 23	東京地判 平23(ワ)14265	ライトスタッフ事件	1061-28	労経速2158-3	控訴
24. 8. 24	大阪高判 平24(行コ)61	京都市・京都市教委（酒気帯び運転） 事件	未掲載	公判速418-16	確定
24. 8. 24	長野地判 平23(ワ)284号	長野県建設業厚生年金基金事件	1068-86(ダ全)		控訴
24. 8. 28	東京地判 平23(ワ)1954	アクティリンク事件	1058-5		控訴
24. 8. 28	東京地判 平22(ワ)21647	ブランドダイアログ事件	1060-63		控訴
24. 8. 29	東京高判 平24(ネ)1342	M社（セクハラ）事件	1060-22		確定
24. 8. 29	大阪地判 平23(行ウ)17	大阪市（河川事務所職員・懲戒免職） 事件	1060-37	公判速421-2	確定
24. 8. 30	東京地判 平22(ワ)30770	V E S T A 事件	1059-91(ダ)		確定
24. 8. 31	東京地判 平22(ワ)12579	日本精工（外国人派遣労働者）事件	1059-5	労経速2159-9	控訴
《9月》					
24. 9. 3	東京地判 平23(行ウ)522	国・中労委（サミット樹脂工業）事 件	未掲載	労経速2161-11	控訴
24. 9. 4	東京地判 平21(ワ)47674	ワークフロンティア事件	1063-65		控訴
24. 9. 5	札幌地判 平22(ワ)1928	N T T 東日本－北海道ほか1社事件	1061-5	労経速2156-3	控訴
24. 9. 7	前橋地判 平21(ワ)307	萬屋建設事件	1062-32		控訴
24. 9. 12	大阪地決 平24(モ)50436	ミトミ建材センター（保全異議申立） 事件	未掲載	労経速2161-3	控訴
24. 9. 14	東京高判 平23(ネ)2918	公認会計士A事務所事件	1070-160(ダ全)		上告・上告 受理申立
24. 9. 20	東京高判 平24(ネ)1849	本田技研工業（雇止め）事件	未掲載	労経速2162-3	上告・上告 受理申立
24. 9. 21	札幌地判 平20(ワ)1456	国・海上自衛隊（護衛艦しらゆき・ 暴行）事件	未掲載	公判速422-2	控訴
24. 9. 21	大阪地判 平23(ワ)8047	浪速フード（旧えびのやグループ） 事件	1062-89(ダ)		確定
24. 9. 26	東京地判 平23(行ウ)388	武蔵村山市（職員分限免職処分）事 件	1064-72		控訴

言 渡 日	裁 判 所	事 件 名	労判掲載号・頁	他誌掲載号・頁	係争状況
24. 9. 26	岡山地判 平22(行ウ)2	国・倉敷労基署長（Ｊ株式会社）事件	1062-84(ダ)	労経速2160-3	確定
24. 9. 26	高松地判 平22(ワ)390	リゾートソリューション（高松工場・石綿）事件	1063-36	判時2178-50	控訴
24. 9. 27	東京高判 平24(ネ)1676	全日本海員組合（組合長選挙無効確認）事件	1062-22	労経速2164-22	上告受理申立
24. 9. 27	大阪地判 平23(ワ)5958	甲野株式会社事件	1069-90(ダ)		確定
24. 9. 28	東京高判 平24(ネ)2890ほか	NTT東日本（退職金請求）事件	1063-20		上告・上告受理申立
24. 9. 28	東京地判 平24(ワ)5958	学校法人専修大学事件	1062-5	労経速2163-3	控訴
24. 9. 28	札幌地判 平23(ワ)1501ほか	朝日交通事件	1073-86(ダ全)		控訴（高裁で和解）
24. 9. 28	大阪地判 平23(ワ)2469	末棟工務店事件	1063-5		控訴
《10月》					
24.10. 2	甲府地判 平22(ワ)425	日本赤十字社（山梨赤十字病院）事件	1064-52	判時2180-89	控訴
24.10. 3	東京地判立川支判 平21(ワ)1076	学校法人明泉学園（Ｓ高校）事件	1071-63		控訴
24.10. 5	東京地判 平23(ワ)8573	ブルームバーグ・エル・ピー事件	1067-76	判時2172-132 判タ1389-172 労旬1782-56	控訴
24.10. 5	盛岡地判 平21(ワ)833	岩手県（職員・化学物質過敏症等）事件	1066-72	公判速427-2	控訴
24.10. 9	東京地判 平23(ワ)7701	社会福祉法人福田会（再雇用拒否）事件	未掲載	労経速2157-24	控訴
24.10.11	東京地判 平22(ワ)31358	ニューロング事件	1067-63	労経速2166-3	控訴
24.10.11	福岡地判 平22(ワ)1555	ニューメディア総研事件	1065-51	判時2181-97	控訴
24.10.12	秋田地判 平22(ワ)294	ノースアジア大学（本訴）事件	1066-48		控訴
24.10.16	京都地判 平23(ワ)1679	トレーダー愛事件	1060-83(ダ)		確定
24.10.17	東京地判 平20(ワ)10951	J R 東日本（浦和電車区）事件	1067-36		控訴
24.10.18	東京高判 平21(ネ)2432	慶應義塾（シックハウス）事件	1065-24	労旬1790-69 判時2172-30	上告・上告受理申立
24.10.19	札幌高判 平23(ネ)330ほか	ザ・ウィンザー・ホテルズインターナショナル事件	1064-37		上告
24.10.29	神戸地判姫路支判 平23(ワ)650	兵庫県商工会連合会事件	1066-28		確定
24.10.29	福岡高判 平24(ネ)293	テレビ西日本ほか１社（派遣労働者）事件	未掲載	労旬1786-61	上告・上告受理申立
24.10.30	大津地判 平23(ワ)506	アークレイファクトリー事件	1073-82(ダ)		控訴
24.10.31	東京地判 平23(行ウ)286	国・中労委（J R 西日本・国労パッジ）事件	未掲載	別冊中時1434-20	確定
《11月》					
24.11. 1	大阪地判 平22(ワ)12542	ダイキン工業事件	1070-142		控訴
24.11. 2	大阪地判 平23(ワ)14291	E 社事件	未掲載	労経速2170-3	確定

言 渡 日	裁 判 所	事 件 名	労判掲載号・頁	他誌掲載号・頁	係争状況
24.11. 7	東京地判 平23(行ウ)158ほか	国・中労委（J R 東日本・国労パッ ジ）事件	1067-18	別冊中時1434- 42 労経速2163-17	控訴
24.11. 8	広島地判 平23(ワ)210	八紘（外国人研修生）事件	1059-87(ダ)		確定
24.11.14	東京地判 平22(ワ)15200ほか	スカイマークほか2社事件	1066-5	労経速2165-3	控訴
24.11.14	東京地判 平23(ワ)12720	ダイクレ電業事件	1069-85(ダ)	労経速2166-27	控訴
24.11.15	東京地判 平22(行ウ)433	国・中労委（ソクハイ）事件	1079 (掲載予定)	別冊中時1436- 46 判時2176-101 労経速2169-3	確定
24.11.16	東京地判 平23(ワ)32043	アクセルリス事件	1069-81(ダ)		確定
24.11.16	大阪地判 平23(ワ)6600	医療法人清恵会事件	1068-72		控訴
24.11.27	東京地判 平23(ワ)39241	コロプラスト事件	1063-87(ダ)		控訴
24.11.28	東京地判 平22(行ウ)354	国・横浜西労基署長（ヨコハマズボ ルタ）事件	1069-63		確定
24.11.29	最一小判 平23(受)1107	津田電気計器事件	1064-13	裁時1568-6 労経速2167-3	
24.11.29	東京高判 平23(ネ)7789	日本航空（雇止め）事件	1074-88(ダ全)		上告
24.11.29	大阪高判 平23(行コ)165	国・大阪労働局長（行政文書不開示 決定取消請求）事件	1065-5	労経速2168-3 判時2185-49	上告・上告 受理申立
24.11.29	東京地判 平23(ワ)37786ほか	エイジェック事件	1065-93(ダ)		控訴
24.11.29	水戸地判 平22(行ウ)31	小美玉市（市医療センター職員・分 限免職処分）事件	未掲載	労旬1797-56 公判速424-2	確定
24.11.29	大阪地判 平23(ワ)11808	新和産業事件	1067-90(ダ)		控訴
24.11.29	大阪地判 平23(ワ)12533	C社事件	1068-59		控訴
24.11.30	最二小決 平24(オ)1789ほか	富士通エフサス事件	1067-96(リ)		
24.11.30	東京地判 平24(ワ)12361	シー・ヴィ・エス・ペイエリア事件	1064-86(ダ)		控訴
24.11.30	東京地判 平23(ワ)6207ほか	日本通信（懲戒解雇）事件	1069-36	労経速2162-8	控訴
《12月》					
24.12. 5	東京地判 平21(ワ)2508	トルコ航空ほか1社事件	1068-32	労経速2173-3	控訴
24.12. 5	東京地判 平20(ワ)13069ほか	建設アスベスト（国家賠償・集団訴 訟）事件	未掲載	判時2183-194	控訴
24.12. 5	京都地判 平23(ワ)3544	政治結社S塾（街頭宣伝活動）事件	未掲載	判時2182-114	控訴
24.12. 6	新潟地判 平21(ワ)648	米八東日本事件	1070-156(ダ)	労経速2166-15	控訴（高裁 で和解）
24.12.11	東京地判 平23(行ウ)8～15	国・京橋税務署長ほか6税務署長（適 格退職年金制度）事件	未掲載	判時2186-23	控訴
24.12.13	大阪高判 平23(ネ)1966	アイフル（旧ライフ）事件	1072-55		上告・上告 受理申立
24.12.13	東京地判 平23(ワ)39167	Principle One 事件	1071-86(ダ)		控訴

言 渡 日	裁 判 所	事 件 名	労判掲載号・頁	他誌掲載号・頁	係争状況
24.12.13	東京地判 平23(ワ)41842	X大生協不当解雇撤回！共に闘う会 (X大学・情宣活動禁止請求) 事件	未掲載	判タ1391-176	控訴
24.12.14	東京地判 平23(ワ)10073	サンランドリー事件	1066-89(ダ)	労経速2168-20	確定
24.12.14	東京地判 平23(ワ)5331ほか	ミレジム事件	1067-5		控訴
24.12.17	東京高判 平24(ネ)2479	全日本海員組合（同和ライン）事件	未掲載	判時2190-27	上告・上告 受理申立
24.12.21	盛岡地判 平23(行ウ)8ほか	岩手県・岩手県教委（県立高校教諭・ 酒気帯び運転）事件	未掲載	公判速423-2	控訴
24.12.21	長野地判 平21(ワ)463ほか	アールエフ事件	1071-26		控訴（第1 事件の乙山 次郎は確 定）
24.12.25	東京地判 平22(ワ)46135	第一興商（本訴）事件	1068-5	労経速2176-3	控訴
24.12.27	東京地判 平19(ワ)11816	プロッズ事件	1069-21		控訴

2013年（平成25年）判例

言 渡 日	裁 判 所	事 件 名	労判掲載号・頁	他誌掲載号・頁	係争状況
《1月》					
25. 1.11	東京地判 平23(ワ)7326	フォロインプレندي事件	1074-83(ダ)		控訴
25. 1.16	東京地判 平22(行ウ)710	国・川崎南労基署長（第一鉄工）事 件	1070-126		確定
25. 1.17	最一小決 平24(オ)2048ほか	ミュージズ音楽院（退職金請求）事件	1063-96(リ)		
25. 1.17	東京地判 平23(ワ)33222ほ か	音楽之友社事件	1070-104		控訴
25. 1.18	大阪地判 平23(ワ)5175	北港観光バス（休職期間満了）事件	1077-84(ダ)		控訴
25. 1.18	大阪地判 平22(ワ)17225	北港観光バス（雇止め）事件	1078-88(ダ)		確定
25. 1.18	大阪地判 平23(ワ)8800	北港観光バス（出勤停止処分等）事 件	1079 (掲載予定)		
25. 1.18	大阪地判 平22(ワ)15445	北港観光バス（時間外割増賃金）事 件	未掲載		
25. 1.22	東京地判 平24(ワ)10172	東和エンジニアリング事件	1074-78(ダ)	労経速2179-7	控訴
25. 1.23	東京高判 平24(行コ)82	国・中労委（ビクターサービスエン 지니어リング・差戻審）事件	1070-87	別冊中時1437- 46	確定
25. 1.23	東京地判 平23(ワ)19614	J R東海（新幹線運転士・酒気帯び） 事件	1069-5	労経速2184-14	控訴
25. 1.25	東京地判 平24(ワ)9046	全国建設厚生年金基金事件	1070-72		控訴
25. 1.29	東京地判 平22(ワ)23332	学校法人昭和薬科大学事件	1071-5		控訴
25. 1.29	京都地判 平22(ワ)2953	学校法人C大学（セクハラ・懲戒解 雇）事件	未掲載	判時2194-131	控訴
25. 1.29	神戸地判 平24(行ウ)46	姫路市（消防職員・酒気帯び自損事 故）事件	1070-58	公判速428-2	確定
25. 1.31	奈良地決 平24(モ)55	ニチアス（石綿曝露・文書提出命令） 事件	1077-14	判時2191-123	抗告

言 渡 日	裁 判 所	事 件 名	労判掲載号・頁	他誌掲載号・頁	係争状況
-------	-------	-------	---------	---------	------

《 2 月 》

25. 2. 6	東京地判 平23(ワ)25999	教育社労働組合事件	1073-65		控訴
25. 2. 7	名古屋地判 平22(ワ)7512	ナルコ事件	1070-38		控訴（高裁 で和解）
25. 2.12	最三小決 平23(行ヒ)59ほか	奈良県（医師・割増賃金）事件	1069-96(リ)		
25. 2.12	大阪高判 平24(行コ)73	国・神戸東労基署長（全日本検数協 会）事件	未掲載	判時2188-143	確定
25. 2.13	東京地立川支判 平22(ワ)899	福生ふれあいの友事件	1074-62	判時2191-135	控訴
25. 2.15	大阪地判 平23(ワ)9702	大阪経済法律学園（定年年齢引下げ） 事件	1072-38		控訴
25. 2.18	横浜地横須賀支判 平22(ワ)68	住友重機械工業（じん肺）事件	1073-48	労旬1792-72 判時2192-73	控訴（高裁 で和解）
25. 2.19	東京地判 平23(ワ)2535	医療法人社団こうかん会（日本鋼管 病院）事件	1073-26		控訴
25. 2.20	大分地判 平23(ワ)277	H化粧品販売事件	未掲載	労経速2181-3	控訴（高裁 にて和解）
25. 2.27	東京高判 平24(ネ)2402	ザ・ウィンザー・ホテルズインターナ ショナル（自然退職）事件	1072-5		確定
25. 2.27	神戸地判 平23(ワ)2298	東亜外業（本訴）事件	1072-20		控訴
25. 2.28	東京地判 平22(行ウ)705	国・常総労基署長（旧和光電気）事 件	1074-34	労経速2184-3	確定
25. 2.28	東京地判 平23(ワ)25441	イーライフ事件	1074-47		確定

《 3 月 》

25. 3. 6	大阪地判 平20(ワ)10242	日本政策金融公庫（旧農林漁業金融 公庫・うつ病自殺）事件	未掲載	判タ1390-217	控訴
25. 3. 8	東京地判 平23(ワ)22308	J社ほか1社事件	1075-77		確定
25. 3.13	大阪地判 平22(ワ)14758	全日本建設運輸連帯労組関西地区生 コン支部（大谷生コン・本案）事件	1078-73		控訴
25. 3.13	神戸地判 平22(ワ)614	O社事件	1076-72		控訴（控訴 後、裁判外 和解により 取下げ）
25. 3.13	山口地判 平21(ワ)197	マツダ防府工場事件	1070-6	労経速2182-3 労旬1795-51	控訴
25. 3.14	大阪高判 平23(行コ)170	国・天満労基署長（C S K・うつ病 自殺）事件	1075-48		確定
25. 3.21	東京高判 平24(ネ)5253	日本ビューレット・パッカード（解 雇）事件	1073-5		上告受理申 立
25. 3.26	奈良地判 平23(ワ)825	帝産キャブ奈良事件	1076-54		確定
25. 3.27	福岡地判飯塚支部 平21(ワ)66	三郡福祉会（虹ヶ丘学園・損害賠償） 事件	1074-18	判時2195-135	控訴
25. 3.28	津地判 平24(行ウ)6	三重県・県教委（県立A高校職員・ 酒気帯び運転）事件	1074-5		控訴
25. 3.29	東京地判 平23(行ウ)450	国・中央労基署長（三井情報）事件	1077-68		確定
25. 3.29	千葉地松戸支判 平21(ワ)1427	秋本製作所事件	1078-48		控訴（高裁 で和解）

言 渡 日	裁 判 所	事 件 名	労判掲載号・頁	他誌掲載号・頁	係争状況
《 4 月 》					
25. 4. 9	最三小決 平25(オ)115ほか	本田技研工業（雇止め）事件	未掲載	労経速2182-34	
25. 4. 15	東京地判 平21(ワ)11275	オリエンタルモーター（第二次賃金差別）事件	1077-35		控訴
25. 4. 16	最三小決 平23(オ)826ほか	郵便事業（連続「深夜勤」勤務）事件	1070-176(リ)		
25. 4. 16	岡山地判 平21(ワ)119ほか	山陽断熱ほか1社（石綿ばく露）事件	1078-20		控訴
25. 4. 19	大阪地判 平23(ワ)860	北港観光バス（賃金減額）事件	1076-37		控訴
25. 4. 24	東京高判 平24(ネ)6853	ブルームバーグ・エル・ピー事件	1074-75(ダ全)		確定
25. 4. 25	大阪高判 平25(ネ)112	新和産業事件	1076-19		確定
25. 4. 25	東京地判 平22(行ウ)720	地公災基金神奈川県支部長（B町役場職員）事件	1075-32		控訴
25. 4. 25	横浜地判 平23(ワ)5521	東芝ライテック事件	1075-14		控訴（高裁で和解）
25. 4. 30	東京地判 平24(ワ)19511	社会福祉法人新島はまゆう会事件	1075-90(ダ全)		控訴
《 5 月 》					
25. 5. 14	神戸地判 平23(行ウ)93	兵庫県・兵庫県労委（川崎重工業）事件	1076-5		確定
25. 5. 23	大阪高決 平24(ラ)913	阪神バス（勤務配慮・保全抗告）事件	1078-5		確定
25. 5. 23	東京地判 平21(ワ)31029	東京・中部地域労働者組合（第二次街宣活動）事件	1077-18		控訴
25. 6. 6	最一小判 平23(受)2183	八千代交通（年休権）事件	1075-21	裁時1581-1 判時2192-135 判タ1392-57 労経速2186-3	
25. 6. 19	大阪高決 平25(ラ)220	ニチアス（石綿曝露・文書提出命令）事件	1077-5		確定
25. 6. 27	東京高判 平24(ネ)7068	学校法人明泉学園（S高校）事件	1077-81(ダ全)		確定
25. 7. 10	東京高判 平24(ネ)7172	学校法人専修大学事件	1076-93(ダ全)		上告・上告受理申立
25. 7. 12	最二小判 平22(受)1163ほか	損害賠償請求、民訴法260条2項の申立て事件	未掲載	裁時1583-1	高裁差戻し
25. 9. 24	最三小決 平23(オ)1510	大庄ほか事件	1078-96(リ)		

2011年（平成23年）労委命令

言 渡 日	労働委員会	事 件 名	労判掲載号・頁	他誌掲載号・頁	係争状況
23. 8.23	大阪府労委 平22(不)13	テルウェル西日本事件	未掲載	別冊中時(命令集)1444-546	
23. 9.22	兵庫県労委 平23(不) 1	東亜外業事件	未掲載	別冊中時(命令集)1447-111	
23.10.27	神奈川県労委 平22(不)21	県央運輸倉庫事件	未掲載	別冊中時(命令集)1447-323	

2012年（平成24年）労委命令

言 渡 日	労働委員会	事 件 名	労判掲載号・頁	他誌掲載号・頁	係争状況
24. 7. 4	中労委 平23(不再)68	東急バス事件	未掲載	別冊中時1439-34	
24. 9. 5	中労委 平21(不再)25	本田技研工業事件	1057-172	別冊中時1434-1	
24. 9. 5	中労委 平23(不再)76	東洋エージェンツ事件	1057-173		
24. 9.24	愛知県労委 平21(不)2	パナソニックエコシステムズ事件	1057-170		
24. 9.27	奈良県労委 平23(不)4	健創庵事件	1057-169		
24.10. 3	中労委 平23(不再)43	関西学院（期限付契約職員雇止め）事件	1058-96		
24.10. 3	中労委 平24年(不再)4	帝産キャブ奈良事件	未掲載	別冊中時1443-1	
24.10.11	静岡県労委 平24(不) 1	伊豆箱根タクシーほか1社事件	1058-94		
24.10.12	北海道労委 平22(不)28	渡島信用金庫(昇進・昇格差別)事件	1058-93	別冊中時1449-1	
24.11. 2	大阪府労委 平22(不)57ほか	福住コンクリート工業ほか事件	未掲載	労旬1794-67	
24.11. 7	中労委 平23(不再)71	阪急交通社事件	1060-95	別冊中時1437-1	
24.11. 8	兵庫県労委 平23(不)5	関西学院（一時金交渉）事件	1060-94		
24.11.12	千葉県労委 平23(不) 5	ロジテムトランスポート事件	1060-93		
24.11.14	中労委 平23(不再)19ほか	秋本製作所事件	1060-92		
24.11.21	中労委 平23(不再)14ほか	ミトミ・ミトミ建材センター事件	未掲載	別冊中時1446-1	
24.11.28	中労委 平24(不再)2	大阪府教委（公立学校非常勤講師）事件	1062-95		
24.12.11	大阪府労委 平23(不)36	北港観光バス事件	1062-94		
24.12.13	山口県労委 平23(不)1	ユーエムジー・エービーエス事件	1062-93		

2013年（平成25年）労委命令

言 渡 日	労働委員会	事 件 名	労判掲載号・頁	他誌掲載号・頁	係争状況
25. 1. 15	愛知県労委 平23(不)3	清水建設事件	1064-96		
25. 1. 16	中労委 平23(不再)44ほか	中外臨床研究センター事件	1066-95		
25. 1. 21	神奈川県労委 平23(不)13	リ・ケア多摩事件	1064-94		
25. 1. 22	大阪府労委 平24(不)23	大東生コンクリートほか1社事件	1064-93		
25. 1. 23	大阪府労委 平23(不)29	岡本技研事件	1066-94		
25. 1. 25	中労委 平23(不再)65	東海市(市立小学校外国語指導助手)事件	1064-92	労経速2178-3 別冊中時1440-1	
25. 2. 1	神奈川県労委 平23(不)18	社会福祉法人ひまわりの会事件	1068-95		
25. 2. 6	中労委 平23(不再)70	パナソニック草津工場事件	1070-172		
25. 2. 6	中労委 平23(不再)27	上田清掃事件	未掲載	別冊中時1449-26	
25. 2. 8	北海道労委 平23(不)17	札幌通運事件	1066-93		
25. 2. 22	北海道労委 平23(不)16	医療法人社団静和会事件	1068-94		
25. 3. 8	北海道労委 平23(不)21	日本郵便（苫小牧郵便局）事件	未掲載	労旬1796-64	
25. 3. 13	大阪府労委 平24(不)6	大阪市（職員アンケート調査）事件	1068-93		
25. 3. 18	愛知県労委 平22(不)7	東和交通事件	1068-92		
25. 4. 3	中労委 平23(不再)55	吹田市（校務員）事件	1070-171		
25. 4. 17	中労委 平23(不再)41	N T T東日本－茨城事件	1070-170		
25. 4. 24	大阪府労委 平23(不)33	E社事件	1071-95		
25. 5. 15	中労委 平23(不再)32	J R西日本（和歌山・転勤）事件	1071-94		
25. 5. 22	大阪府労委 平23(不)65	東海大学（付属仰星高校）事件	1073-95		
25. 5. 24	北海道労委 平23(不)15	津軽海峡フェリー事件	1071-93		
25. 6. 12	大阪府労委 平24(不)18	上新電機（組合専従者）事件	1075-95		
25. 6. 18	東京都労委 平23(不)85	御簾納会計事務所（不当労働行為）事件	未掲載	労旬1798-58	
25. 6. 19	中労委 平24(不再)3	福岡市事件	1073-94		
25. 6. 21	神奈川県労委 平23(不)26	日本郵便事件	1073-93		
25. 6. 21	神奈川県労委 平24(不)7	山本製作所事件	1077-95		
25. 7. 3	中労委 平22(不再)67	日本電気硝子事件	1075-94		
25. 7. 17	中労委 平24(不再)41	中ノ郷信用組合事件	1075-93		
25. 7. 22	滋賀県労委 平24(不)2	ヤンマー（雇止め）事件	1073-92		

言 渡 日	労働委員会	事 件 名	労判掲載号・頁	他誌掲載号・頁	係争状況
25. 7. 24	大阪府労委 平24(不)14	大阪運輸振興ほか（組合揭示板）事件	1077-94		
25. 8. 5	長崎県労委 平24(不)1	ミカド観光センター事件	1077-92		
25. 8. 9	京都府労委 平24(不)2	城陽市事件	1077-91		

項目別索引

・本誌2013年(平成25年)1月1・15日号(No.1057)から12月15日号(No.1078)までに掲載した判例・命令を項目別に分類し、収録した。

●個別的労使関係判例	就業規則……………35	不当労働行為……………51
労働契約……………14	労働安全・災害補償……………36	●労委命令
賃金・一時金・退職金……………16	争訟・その他……………41	不利益取扱い……………51
労働時間・休日・休暇……………22	●集団的労使関係判例	団交拒否……………52
人事・労務……………25	労働組合・組合活動・争議	支配介入……………54
懲戒処分(含:懲戒解雇)……………27	行為……………49	救済手続……………55
普通解雇……………30	団体交渉……………49	
契約の終了……………32	労働協約……………50	

労働契約

成否 いわゆる偽装請負が継続し、その後に労働者派遣へと移行した後に、最長13年4か月という長期間にわたって就労してきた原告Xらが雇用を喪失したケースで、労働者供給事業への該当性(職安法違反)、および派遣先被告Y社とXらとの間での明示または黙示の労働契約の成立が否定された例(日本精工〔外国人派遣労働者〕事件・東京地裁平24.8.31判決)

……1059-5

成否 派遣法40条の4の申込義務は公法上の義務で、これによって私法上の雇用契約申込義務が発生するだけでなく、労働契約関係を形成したり、擬制したりするものでもないとして、また、そもそも本件では派遣元から派遣先であるY社への抵触日通知も欠くとして、Y社の直接雇用申込義務が否定された例(日本精工〔外国人派遣労働者〕事件・東京地裁平24.8.31判決)

……1059-5

成否 被告Y法人に視能訓練士科教員として採用された原告Xが、労働契約書案における試用期間後の給与額が、当初の説明内容と異なっているとして労働契約書にサインをしなかったことから、Y法人に解雇予告通知書をもって解雇された(以下、「本件解雇」)が、Y法人は契約書が作成されていないので労働契約は結ばれていないと主張したことにつき、X・Y法人間において労働契約書が最終的には作成されるには至らな

かったが、X・Y法人間において、少なくとも「基本給：試用期間中30万円」等の労働条件によってXが稼働し、これに対してY法人が相当賃金を支払うとの労働契約が成立していたとみるのが相当であるとして、Y法人の主張が認められなかった例(学校法人村上学園〔視能訓練士科教員・解雇〕事件・東京地裁平24.7.25判決)……………1060-87(ダ)

成否：本採用前の試用期間としての有期雇用契約 被告Yにおける常勤講師制度につき、試用期間としての趣旨を含むとした一審の判断を覆し、同制度は1年間の有期雇用契約であって、専任教諭採用のための試用になった実例があったとしても、それは副次的なものであり、同制度が継続雇用を期待させるものとは解されないとしてされた例(報徳学園〔雇止め〕事件・大阪高裁平22.2.12判決)……………1062-71

成否 原告Xと被告Y社との間の契約が雇用契約といえるか否かは、単に契約の形式(文言)のみによって決すべきではなく、仕事依頼への諾否の自由、業務内容や遂行の仕方についての裁量の有無・程度、勤務場所や勤務時間の拘束の有無等、諸般の事情を考慮して、XとY社との間に指揮命令関係が認められるか否かという実質によって判断すべきであり、支払われる報酬が賃金に当たるか否かの判断に当たっては、その額、計算方法、支払形態において従業員の賃金と同質か否か、源泉徴収、雇用保険等加入の有無等が参考となるとされた例(末棟工務店事件・大阪地裁平24.9.28判決)

……1063-5

成否：継続雇用制度による再雇用契約 継続雇用制度

(高年法9条1項2号)における継続雇用基準(同条2項。本件においては、在職中の業務実態および業務能力にかかる査定等)を満たしていた被上告人Xが、定年後に締結した嘱託雇用契約の終了後も雇用が継続されるものと期待することには合理的な理由があると認められ、上告人Y社において再雇用をすることなく嘱託雇用契約の終期の到来によりXの雇用が終了したのとは、客観的に合理的な理由を欠き、社会通念上相当であると認められないものといわざるを得ないとされた例(津田電気計器事件・最高裁一小平24.11.29判決)……………1064-13

成否 ①出向先被告Y₁社が出向元被告Y₄社に対して出向した原告Xの基本給および契約終了ボーナス相当額を支払っていたからといって、このことから直ちに、Y₁社とXとの間に包括的な労働契約関係があり、Y₁社が本件賃金等全額の支払義務を負うという契約の成立を認めることはできず、②Xが、Y₁社で就労することを目的としてY₄社との本件セクション雇用契約およびY₁社との本件出向労働契約を締結し、Y₁社の正社員と外形上区別なくY₁社に勤務していたとしても、何ら不自然なところはないこと、③X、Y₁社、Y₄社三者の法律関係において、仮に本件出向受入契約が職安法44条および労基法6条に違反するとしても、このことのみから、XとY₄社との間の本件セクション雇用契約が直ちに無効になるということとはできないから、XとY₁社との間にX主張の労働契約が成立したと認めることはできないとされた例(スカイマークほか2社事件・東京地裁平24.11.14判決)……………1066-5

成否：黙示の雇用契約 派遣労働者と派遣先会社との間に黙示の雇用契約が成立するためには、①採用時の状況、②指揮命令および労務提供の態様、③人事労務管理の態様、④対価としての賃金支払いの態様等に照らして、両者間に雇用契約関係と評価するに足る実質的な関係が存在し、その実質関係から両者間に客観的に推認される黙示の意思表示の合致があることが必要であるところ、労働者派遣では労務の具体的指揮命令は派遣先会社が行うことが予定されているから、黙示の雇用契約の成立が認められるためには、派遣元会社が名目的存在に過ぎず、労働者の採否の決定、労務提供の態様、人事労務管理の態様、賃金額の決定等が派遣先会社によって事実上支配されているような特段の事情が必要とされた例(トルコ航空ほか1社事件・東京地裁平24.12.5判決)……………1068-32

成否：派遣労働者と派遣先との黙示の労働契約 クーリング期間中は派遣労働者をサポート社員として有期で直接雇用し、その後に再び派遣労働者として継続的

に受け入れた後に派遣先または派遣元で期間満了しないしは雇止めされたケースにおいて、派遣元と派遣労働者との派遣労働契約および派遣元と派遣先との労働者派遣契約がいずれも無効であるとして、派遣労働者と派遣先との間で期間の定めのない労働契約が黙示的に成立したとされた例(マツダ防府工場事件・山口地裁平25.3.13判決)……………1070-6

成否：派遣労働者と派遣先との黙示の労働契約 労働者派遣法違反であっても、偽装請負のようにそれ自体からは直接雇用の契機が出現しない場合とは異なり、いったんは直接雇用というサポート社員を経験した派遣労働者については、その前後の業務内容、勤務実態、使用従属関係の有無等を合わせ考慮することにより、派遣労働期間中についても直接雇用を認め得る契機は高いとされた例(マツダ防府工場事件・山口地裁平25.3.13判決)……………1070-6

成否：使用従属関係 原告Xと被告Y社との間には使用従属関係があり、Y社はXに指示して介護施設の指揮命令を受けて、介護施設のために本件要介護者の介護業務に従事させ、その対価として賃金を支払っていたといえることから、XとY社は労働契約を締結したものと解するのが当事者の合理的意思表示に合致するとされた例(福生ふれあいの友事件・東京地裁立川支部平25.2.13判決)……………1074-62

内容 本件雇用契約は、長期間の雇用関係を予定した正社員としての契約であって、職種や勤務場所について限定する旨明確に合意した形跡が認められないこと、原告Xの職種が、通常の事務職であって格別特殊な技能や資格を要するわけではないものであるなどの事情に照らすと、本件雇用契約が他業種、他の勤務場所への配転を排除するような職種限定・勤務地限定の雇用契約であると認めることはできないとして、Xの主張が退けられた例(コロプラスト事件・東京地裁平24.11.27判決)……………1063-87(ダ)

内容：継続雇用規程に基づく労働条件 Y社とXとの間に、嘱託雇用契約終了後も継続雇用規程に基づき再雇用されたのと同様の雇用関係が存続しているものとみるのが相当であり、その期限や賃金、労働時間等の労働条件については継続雇用規程の定めに従うことになるとされた例(津田電気計器事件・最高裁一小平24.11.29判決)……………1064-13

承継 労働契約承継法が、承継事業に主として従事する労働者の労働契約は、当該労働者が希望する限り、会社分割によって承継会社等に承継されるものとしている趣旨にかんがみると、転籍同意方式による契約は、労働契約承継法の趣旨を潜脱する契約であるといわざるを得ず、これによって従前の労働契約とは異なる別個独立の労働契約が締結されたものとみることができ

ないとされた例（阪神バス〔勤務配慮・保全抗告〕事件・大阪高裁平25.5.23決定）……………1078-5

その他：労使慣行 労働契約に基づいて、平成15年度および16年度（夏季）の一時金として専門職と事務・技能職の支給月率の相違による差額分の請求は、被控訴人（一審被告）Y社が、TRサーベイ実施以前に長期にわたり、従業員に対し、専門職と事務・技能職との間に格差を設けない一時金支給月率を提案し、本件組合を含む組合との間で合意してきた事実をもってしても、専門職と事務・技能職との間に一時金支給率の格差を設けないことが規範的な効力を有する労使慣行が成立していたとは認められないとして、一審判断が維持された例（エクソンモービル事件・東京高裁平24.3.14判決）……………1057-114

その他：契約形態 原告Xらと被告Y社との契約形態につき、業務の成果に応じて支払われていた「実行手当」は、Y社との間で使用従属関係にある従業員個人とその従業員が属するグループ全体の成果に対して支払われることが予定されているものであり、業務委託料とは性質が異なるというほかはなく、実行手当を業務委託料と解することはできず、業務委託契約が締結されていたとは認められないとされた例（アクティリンク事件・東京地裁平24.8.28判決）……………1058-5

その他：クーリング期間 労働者派遣法における派遣可能期間の定めは、常用代替を防止する目的で設けられたものであり、クーリング期間について単に3か月の期間経過のみで判断することは相当でなく、恒常的労働の代替防止という制度趣旨を踏まえて実質的に判断すべきとされた例（マツダ防府工場事件・山口地裁平25.3.13判決）……………1070-6

その他：雇用契約からの変更 平成15年6月以降、控訴人（一審原告）Xと被控訴人（一審被告）Yとの間の契約関係は、従前のまま維持されており、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した一審判断が維持された例（公認会計士A事務所事件・東京高裁平24.9.14判決）……………1070-160（ダ・全文）

その他：専属芸術家契約の法律的性質 被告Y₁社およびY₂社との間で専属芸術家契約を締結し、約4年9か月にわたってモデル等の役務提供をしてきたものの、その間の報酬がいっさい支払われていなかった原告Xについて、労基法および最賃法上の労働者と認められた例（J社ほか1社事件・東京地裁平25.3.8判決）……………1075-77

賃金・一時金・退職金

未払賃金 未払賃金については、原告Xは、失踪する

ことにより、被告Y₁社を退職する意思を黙示的に表示していたものであり、Y₁社もそのことを認識していたものと認められるから、Y₁社は、Xに対する未払賃金を、X退職後も支払っていないことになることとされた例（八紘〔外国人研修生〕事件・広島地裁平24.11.8判決）……………1059-87（ダ）

未払賃金 試用期間中の正社員について、各「手当」の支払請求権を放棄させるに等しい原告Xと被告Y社との間の合意は、「就業規則で定める基準に達しない労働条件を定める」ものとして就業規則の最低基準効に抵触し（労契法12条）、その限度で無効であると解され、諸手当に関するY社賃金規程の規準が上記合意に代わって適用されるとされた例（ライトスタッフ事件・東京地裁平24.8.23判決）……………1061-28

未払賃金 被告Y法人が経営する病院の院長兼理事長であった亡三郎の相続人である原告Xらの、Y法人に対する雇用契約に基づく未払賃金ないし理事としての未払報酬の支払請求（総額1916万余円）が、すべて認容（未払賃金1318万余円、未払理事報酬597万余円）された例（医療法人十字会事件・東京地裁平24.8.21判決）……………1061-52

未払賃金 Y社の従業員であったと主張するXがなした未払賃金支払請求につき、XとY社との間に、指揮命令関係が存在していたとはいいがたく、XとY社との間で賃金を月額30万円とする内容の雇用契約が成立したとは認められないが、少なくとも、毎月「基本給」名目の15万円を支払う合意があったとは認められるところ、Y社が、Xに対し、平成22年5月分として支払うべき15万円を支払ったことの主張・立証はないから、Xの請求は15万円の支払いを求める限度で理由があるとされた例（末棟工務店事件・大阪地裁平24.9.28判決）……………1063-5

未払賃金 原告Xは、本件契約の締結に際し、火・水曜日に勤務したいと自ら申し出て、そのとおり週2日間勤務する旨を合意したことが認められるとして、賃金差額請求は認められなかったが、時給に関しては、本件契約上、時給は午後10時から午前9時までの全勤務時間を通じ1200円とする旨が合意されているのであるから、時給960円を前提として計算した部分は誤りであり、これを1200円に置き換えて計算すると7200円が未払いであるとして、当該違算部分にかかるXの請求が認められた例（シー・ヴィ・エス・ベイエリア事件・東京地裁平24.11.30判決）……………1064-86（ダ）

未払賃金 合意がないままされた給与の引下げについて、その前提となる給与引上げは、適正な手続きが履践されたことを基礎付ける合理的な根拠が存在しないのであるから無効であり、未払給与の支払請求は理由がないとされた例（日本ベリサイン事件・東京高裁平

24.3.26判決)……………1065-74

未払賃金 本訴被告(反訴原告)Yらの本訴原告(反訴被告)X社に対する未払賃金請求権につき、X社がYらに対し、平成23年7月1日から同月31日までの間の賃金として、同年8月15日限り、別紙「未払賃金一覧表」の「H23.7賃金額」欄記載の各賃金を支払う義務があり、同年10月5日の時点においては、上記各賃金に加えて、その間の遅延利息である同表「H23.10.5までの14.6%遅延利息」欄記載の各金員の支払義務があったにもかかわらず、同表「H23.10.5の支給額」欄記載の各金員を支払ったにとどまっていたため、同金員を上記債務に法定充当すると、同表「残元本」欄記載の各賃金が未払いとなることが認められるから、X社はYらに対して同表「残元本」欄記載の各未払賃金の支払義務があるとされた例(エイジェック事件・東京地裁平24.11.29判決)……………1065-93(ダ)

未払賃金 通勤手当の不正受給を理由とする論旨解雇を無効として、地位確認および未払賃金、期末手当の各請求が認められた例(全国建設厚生年金基金事件・東京地裁平25.1.25判決)……………1070-72

未払賃金 被告Y社の従業員である原告Xが、Y社に対し、Y社のXに対する平成23年7月1日付解雇(整理解雇)の意思表示が無効であるとして、労働契約上の地位確認およびこれを前提とする未払賃金を請求したことにつき、本件解雇は、整理解雇を有効とするための要素としての4要素をいずれも充足しているというべきであり、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有効であるとして、Xの請求が退けられた例(Principle One 事件・東京地裁平24.12.13判決)……………1071-86(ダ)

未払賃金 前件判決の確定(XがY社に対して労働契約上の権利を有する地位にあることが認められた)により、Y社はXに対して民法536条2項に基づき平成20年12月22日から同月31日までの間の賃金の支払義務があるというべきところ、同期間の賃金の支払期日は、同月の最終金曜日である同月26日であり、22年12月26日をもって2年間の時効期間が経過しており、本件未払賃金請求権は時効消滅しているとして、Xの請求が退けられた例(Principle One 事件・東京地裁平24.12.13判決)……………1071-86(ダ)

未払賃金 定年年齢の引下げが無効であるとして、原告X₁～X₅が定年を満70歳とする雇用契約上の権利を有する地位の確認を求めるとともに、被告Y学園の主張する定年退職日を過ぎたX₁およびX₂が、Xらの主張する定年退職日までの賃金および一時金の支払いを求めたことにつき、就業規則の変更による定年年齢の引下げは無効であるが、本判決確定日の翌日以降の賃金請求については将来請求の必要性があるとはいえ

ないから不適法であり、また一時金については労使交渉による金額の決定がなされていないことからその請求に理由がないとして却下ないし棄却され、Xらの地位確認請求と、X₁およびX₂の判決確定日までの賃金等の支払請求が認容された例(大阪経済法律学園〔定年年齢引下げ〕事件・大阪地裁平25.2.15判決)……………1072-38

未払賃金 労働契約における賃金額は、原則として使用者と労働者の合意によって決せられるべきであり、使用者が労働条件明示義務に違反したとしても、労働者の労務提供の実質的状況等から直ちに賃金の額を導き出すことはできないとされた例(J社ほか1社事件・東京地裁平25.3.8判決)……………1075-77

未払賃金 タクシー乗務員である原告Xらに支払われた賃金が最低賃金を下回っているとして、被告Y社に対する雇用契約に基づく差額賃金請求および割増賃金請求が認められた例(帝産キャブ奈良事件・奈良地裁平25.3.26判決)……………1076-54

未払賃金 東京高裁判決によっても、平成2年度までの判断が、直ちに3年度以降の人事評価、査定との差別的取扱いの意図を当然に推認させるものではなく、新々賃金制度における賃金差額や人事評価については、第一次賃金差別事件で対象となった期間とは全く異なるものというべきであり、原告Xらは、本件において、改めて仕事上の差別的取扱い等に加え、X組合員らが低査定を受けていること、非組合員と能力、勤務実績において同等であること、差額賃金額等を、Xらが把握し得る限りにおいて具体的根拠を挙げて主張立証する必要があるとされ、Xらの差額賃金請求が退けられた例(オリエンタルモーター〔第二次賃金差別〕事件・東京地裁平25.4.15判決)……………1077-35

賃金減額 賃金が、労働者にとって最も重要な権利ないし労働条件の1つであることからすれば、給与規程の定めが存するとはいえ、その変更を、使用者の自由裁量で行うことが許容されていると解することはできず、そのような賃金の減額が許容されるのは、労働者側に生じる不利益を正当化するだけの合理的な事情が必要であり、そのような事情が認められない以上、同賃金減額は無効になると解するのが相当であり、そのような賃金減額の合理性の判断に当たっては、減額によって労働者が被る不利益の程度、労働者の勤務状況等その帰責性の有無および程度、人事評価が適切になされているかという点等、その他両当事者の折衝の事情を総合考慮して判断されるべきであるとされた例(コアズ事件・東京地裁平24.7.17判決)……………1057-38

賃金減額 給与の減額幅が著しく大きく、これによる原告X₁の不利益性が甚大で、X₁の帰責性が明らかでなく、また、X₁の勤務状況、勤務態度等について被告Y₁社主張の客観性が担保されているとはいえない状

況で、恣意的な人事が行われている状況も窺われる下での給与減額は無効と認めるのが相当であるとされた例（コアズ事件・東京地裁平24.7.17判決）…… 1057-38

賃金減額 労働者の個別的な同意なしに賃金を一方的に減額することはできないとして、賃金の減額が無効とされ、実際に支払われた賃金との差額55万円の支払請求が認められた例（ピュアルネッサンス事件・東京地裁平24.5.16判決）…………… 1057-96

賃金減額 本件配転転命令に伴いXの給与が減額されたところ、被告Y社はXの勤務態度や仕事の質に鑑みて賃金規程や社内評価基準等に則り、職階を3から2に変更したとの主張につき、その根拠とする証拠が不明であり、Y社は、Xの給与額がその行っている業務や勤務態度に照らして高額すぎるということに尽きるから、上記賃金減額については、雇用契約上の根拠を欠くといわざるを得ず、XはY社に対し、上記減額分について差額賃金請求権を有するとされた例（コロブラスト事件・東京地裁平24.11.27判決）…………… 1063-87(ダ)

賃金減額 控訴人（一審被告）Y社による被控訴人（一審原告）Xの賃金減額の提案に対し、Xが、具体的な金額等について尋ねたりすることもなく、「まあ分かりました」等と応答したことは、「会社からの説明はなかった」という程度の趣旨に理解するのが相当であり、この応答をもって、年額124万余円の賃金減額にXが同意したと認めることはできないとされた例（ザ・ウィンザー・ホテルズインターナショナル事件・札幌高裁平24.10.19判決）…………… 1064-37

賃金減額 賃金の減額は、重要な労働条件の変更に当たるから、労働者の同意がある場合を除いて、基本的には就業規則、労働協約ないし雇用契約に減額事由が根拠付けられていることが必要であり、少なくとも、職位と賃金の連動が明らかとなるような客観的、合理的根拠が必要であるとされ、原告Xが賃金減額に合意した事実を認めることはできず、減額に関し、Xの同意に代わる客観的、合理的根拠もないとして、賃金減額が無効とされた例（プロッズ事件・東京地裁平24.12.27判決）…………… 1069-21

労務不提供と賃金 労働者は、その債務履行不能が使用者の責めに帰すべき事由によるものであることを主張立証しなければならず、しかも、この要件事実を主張立証するには、その前提として、自らは客観的に就労する意思と能力を有しており、使用者が就労拒絶（労務の受領拒絶）の意思を撤回したならば、直ちに債務の本旨に従った履行の提供を行い得る状態にあることを主張立証する必要があるとされた例（ライトスタッフ事件・東京地裁平24.8.23判決）…………… 1061-28

割増賃金 年俸制の適用下で、年俸額を14で除した金

額が月ごとに支払われ、2か月分の金額が賞与部分とされていた場合に、賞与額の決定に当たって正式な人事考課が行われておらず、被告Y社代表者が裁量により随意決定していたものであると認められることからすると、本件賞与は、「臨時に支払われた賃金」（労基法施行規則21条4号）ないしは「一箇月を超える期間ごとに支払われる賃金」（同条5号）に当たるものとして、時間外労働に対する割増賃金の算定基礎となる「通常の労働時間の賃金」（労基法37条1項）から除外することは相当ではないとされた例（ロア・アドバタイジング事件・東京地裁平24.7.27判決）…………… 1059-26

割増賃金 従業員数23、24名の広告代理店において課長・部長または部長代理の地位にあった原告Xについて、管理監督者該当性を否定して、被告Y社に時間外労働時間に対する割増賃金の支払いおよび付加金の支払いを命じた例（ロア・アドバタイジング事件・東京地裁平24.7.27判決）…………… 1059-26

割増賃金 上告人Xの基本給について、通常の労働時間の賃金に当たる部分と労基法37条1項に規定する時間外の割増賃金に当たる部分とを判別することができず、被上告人Y社は、Xに対し、月間180時間を超える労働時間中の時間外労働のみならず、月間180時間以内の労働時間中の時間外労働についても、月額41万円の基本給とは別に、同項の規定する割増賃金を支払う義務を負うとされた例（テックジャパン事件・最高裁一小平24.3.8判決）…………… 1060-5

割増賃金 労働者による賃金債権の放棄がされたというためには、その旨の意思表示があり、それが当該労働者の自由な意思に基づくものであることが明確でなければならぬところ、本件事実関係の下では、Xの自由な意思に基づく時間外手当の請求権を放棄する旨の意思表示があったとはいえないとされた例（テックジャパン事件・最高裁一小平24.3.8判決）…………… 1060-5

割増賃金 被告Y社に雇用されていた原告Xが、Y社に対し、未払賃金、時間外手当および付加金の支払いを請求した件につき、Y社の賃金体系は不合理なものであり、成果給（時間外手当）の中に基本給の部分も含まれていると解するのが相当であり、成果給がすべて時間外手当であるということとはできず、成果給の中に基本給と時間外手当が混在しているということができるのであって、成果給は割増賃金計算の基礎賃金に含まれるとされた例（トレーダー愛事件・京都地裁平24.10.16判決）…………… 1060-83(ダ)

割増賃金 宿日直手当についても、基本給以外をすべて時間外手当にしたというものであって、合理性を欠いたものであり、宿日直手当は、通勤手当等の個人的な事情によるものではなく、割増賃金計算の基礎賃金に含まれるとされた例（トレーダー愛事件・京都地裁

平24.10.16判決) ……………	1060-83(ダ)
割増賃金：付加金 被告Y社は、原告Xに対し、おむね毎月5万円の時間外手当を支給しているが、Xの法定外労働時間は多い月で190時間を超えており、かつ超過労働は長期にわたっていること等からすると、未払割増賃金額の2分の1に相当する194万2882円の支払いを命ずるのが相当であるとされた例(浪速フード[旧えびのやグループ]事件・大阪地裁平24.9.21判決) ……………	1062-89(ダ)
割増賃金 原告Xら3名は、平成20年7月分以前の未払割増賃金に関する第1・第2確認書の提出(署名捺印あり)によって、被告Y社に対し、20年7月分以前の割増賃金につき清算を確認するとともに、仮に未払いの割増賃金債権が存在するとしても当該債権を放棄する旨の意思を表示したものと解され、上記意思表示は、それが同人らの自由な意思によるものと認めるに足る合理的な理由が客観的に存するといえるから、割増賃金債権放棄の意思表示として有効であるとされた例(ワークフロンティア事件・東京地裁平24.9.4判決) ……………	1063-65
割増賃金 あらかじめ将来の割増賃金について労働者がこれを放棄することは労基法37条に違反し許されないが、すでに発生済みの割増賃金を、労働者がその自由意思に基づき放棄することは何ら労基法には反しないとされた例(ワークフロンティア事件・東京地裁平24.9.4判決) ……………	1063-65
割増賃金 旧賃金規程は、いわば労基法に則した割増賃金の定めを置いているにすぎないとみられるから、労基法上有効とされる固定割増賃金に関する合意が、旧賃金規程に反し無効とされることはないと解するのが相当であるとされた例(ワークフロンティア事件・東京地裁平24.9.4判決) ……………	1063-65
割増賃金 本件における報償手当、管理職手当、役職手当は、労基法施行規則21条に規定する除外賃金に該当しないから、割増賃金の算定基礎賃金となるものと解するのが相当であり、一方、基本給中に含まれる固定割増賃金については、割増賃金の弁済としての効力を有するものと認められるとされた例(ワークフロンティア事件・東京地裁平24.9.4判決) ……………	1063-65
割増賃金 一般に、固定割増賃金に関する合意がされた場合についての合理的解釈としては、実際に行われた時間外労働時間に基づいて計算した割増賃金の額が、あらかじめ定められた固定割増賃金の額に満たない場合であっても、基本給は満額支払われる(固定割増賃金は減額されない)というものであると解するのが相当であるところ、本件におけるY社とXらの間で成立した固定割増賃金に関する合意の合理的解釈も、そのようなものであると解されるから、Xらが	

時間外労働をしなかったからといって、基本給中の固定割増賃金部分を(一部)不支給とすることは許されないとされた例(ワークフロンティア事件・東京地裁平24.9.4判決) ……………	1063-65
割増賃金 ある手当が時間外労働に対する手当として基礎賃金から除外されるか否かは、名称の如何を問わず、実質的に判断されるべきであるとされ、割増賃金を算出するための基礎賃金の算定に当たり、バス運転手に支給される無苦情・無事故手当および職務手当は、実際に時間外労働を行ったか否かにかかわらず支給されること、バス乗務を行った場合にのみ支給され、側乗業務、下車勤務を行った場合には支払われないことからすると、バス乗務という責任ある専門的な職務に従事することの対価として支給される手当であって、時間外労働の対価としての実質を有しないものと認めるのが相当であるとされた例(北港観光バス[賃金減額]事件・大阪地裁平25.4.19判決) ……………	1076-37
賃金控除 中国人研修生である原告Xに対する住居費控除につき、日本人従業員よりも高い金額を控除する取扱いは不平等なものであって合理性を欠き、労基法3条に反するというべきであるから、合理性を欠く部分は公序良俗に反するとされた例(ナルコ事件・名古屋地裁平25.2.7判決) ……………	1070-38
賞与 原告Xに対するエリアディレクターから副店長への降格後に支給された平成21年冬季賞与につき、賞与の算定期間はエリアディレクターとして職務を遂行していたこと、賞与減額についての就業規則等の根拠および本人同意を欠くことから、エリアディレクターの年俸に基づく賞与の支払いを要するとして、支給された賞与との差額の請求が認容された例(セントラルスポーツ事件・京都地裁平24.4.17判決) ……………	1058-69
賞与 賞与につき、そもそも、原告Xの査定係数が必ず0.6以上とされるとまでは断定できず、被告Y社社長の調整による減額割合も一義的に確定できないし、平成23年冬季賞与以降の実際の査定係数を認定するに足る証拠も認められないから、Xに対する賞与の支給額を推認することはできないとして、Xの賞与請求が認められなかった例(新和産業事件・大阪地裁平24.11.29判決) ……………	1067-90(ダ)
賞与 賞与については、それまでの支給実績や他の労働者に対する支給の有無および額等に照らし、当然に賞与の支給が見込まれるにもかかわらず、使用者が客観的かつ合理的な理由なくこれを支給しないような場合には当該不支給が不法行為となる場合もあるとされ、Xの勤務実態からすると、賞与総額における平均額程度の賞与を支給されてしかるべきであったとして、被告Y社には、平均額と支給額との差額を支払うべき義務があるとされた例(ブロッズ事件・東京地裁	

平24.12.27判決)……………1069-21

賞与 被告Y社給与規程の内容およびY社における運用からすれば、Y社における賞与(コミッション)請求権は、前記インセンティブプラン(報奨金予定)の提示等を経て初めて具体化すると解されるところ、本件訴えにおいて原告Xが請求する期間にかかる賞与について、前記インセンティブプランの提示等がされたことを認めるに足る証拠はないから、当該期間にかかる賞与について、Xに具体的な賞与請求権は発生していないから、賞与請求に関する部分は理由がないとして、Xの訴えが認められなかった例(アクセルリス事件・東京地裁平24.11.16判決)……………1069-81(ダ)

賞与 被告Y₁基金における期末手当の額は、①基本支給部分と②成績加給部分からなるところ、①については、支給時期が到来すれば一律に基本支給率に基づいて具体的な額が決定し、具体的権利として発生するのに対し、②は、理事長により原告Xについての成績加給率が定められるまで具体的な額が確定せず、それまでは具体的権利として発生しないとされた例(全国建設厚生年金基金事件・東京地裁平25.1.25判決)……………1070-72

賞与 控訴人(一審原告)Xの賞与請求権は、被控訴人(一審被告)Y社が支給すべき金額を定めることにより初めて具体的権利として発生するものと解されるところ、現実の支給額である7万円を上回る額の支給を決定したことを認めるに足る証拠はないとして、未払賞与の支払請求が棄却された例(新和産業事件・大阪高裁平25.4.25判決)……………1076-19

退職金 退職金規定で具体的な不支給事由を定めることにより、その権利自体が発生しないとはできると解されるが、しかし、退職金が賃金後払いとしての性質をも有することからすれば、退職金の不支給ないし減額が正当化されるのは、当該労働者において、それまでの勤続の功を抹消または減殺するほどの著しい背信行為が認められる場合であると解するのが相当であるとされた例(医療法人十字会事件・東京地裁平24.8.21判決)……………1061-52

退職金 三郎の死亡当時、Y法人から月額37万余円という少くない金額の賃金(三郎の報酬額の6分の1以下の額)を得て、三郎の死亡直前まで同人と同居して生活を送っていたX₁(三郎の妻)は、三郎の死亡時点、同人の収入により生計を維持していたと認めることができるとされた例(医療法人十字会事件・東京地裁平24.8.21判決)……………1061-52

退職金 三郎による本件出金は、Y法人にとって少くない問題であったとはいえるものの、反面で、三郎が、Y法人の経営危機に当たり、その窮状を切り抜けるうえで大きな貢献をしていたことも合わせ考慮す

ば、本件出金という不法行為が、三郎の生前の勤続の功を抹消または減殺するほどの著しい背信行為とまでは認めることはできないとされ、Xらの、Y法人に対する退職金支払請求(1億3100万円)が、一部認容(6803万余円)された例(医療法人十字会事件・東京地裁平24.8.21判決)……………1061-52

退職金 職場外での強制わいせつ致傷事件で有罪判決を受け、合意退職した被控訴人(一審原告)Xが退職金を請求した事案で、本件非違行為が私生活上の非行であること、被害者との間では示談が成立して民事上、道義上の責任については解決済みであること、控訴人(一審被告)Y社が被害者との関係で使用者責任を問われるものではなかったこと、Xが管理職ではなかったこと等の事情を総合的に考慮して、退職金額の7割を減額した額の支払いが認められた例(NTT東日本〔退職金請求〕事件・東京高裁平24.9.28判決)……………1063-20

退職金 従業員(労働者)性の有無につき、一般的には、主に、使用者との間の使用従属関係の有無により判断されるべきものと解され、具体的には、業務遂行上の指揮監督の有無、拘束性の有無、対価として会社から受領している金員の名目・内容および額等の他の従業員との同質性およびそれについての税務上の処理、取締役としての地位およびその具体的な担当職務、その者の態度・待遇や他の従業員の意識、雇用保険等社会保険適用の有無、服務規律等の適用の有無等の事情を総合考慮して判断すべきであるとされた例(サンランドリー事件・東京地裁平24.12.14判決)……………1066-89(ダ)

退職金：取締役の従業員性 取締役の従業員性の判断基準については、会社の指揮命令の下で労務を提供していたかどうか、報酬の労務対価性、支払方法、公租公課の負担等の有無を総合して判断することになるとされた例(ミレジム事件・東京地裁平24.12.14判決)……………1067-5

退職金 原告Xについては、被告Y社の取締役に就任していた間も(なお、代表取締役に就任していた期間は除く)、Y社の代表取締役あるいは実質的な経営者であった者の指揮命令下で業務に従事していたと認められ、労基法上の労働者として処遇されていたとみるのが相当であるので、Xには就業規則および退職金規程、賃金規程が適用されるとされた例(ミレジム事件・東京地裁平24.12.14判決)……………1067-5

退職金 Xの合意に基づく退職金の支払請求が否定され、Y社の退職金規程に基づく退職金請求について、XがY社に入社する前に勤務していた訴外2社での勤続年数を含めることが否定され、退職事由は自己都合であるとされた例(ミレジム事件・東京地裁平24.12.14判決)……………1067-5

- 退職金** 海外に設置した関連会社の Director 職を兼務していた海外事業部部長である原告Xに対する横領等の背信行為、無許可で禁止されている競合会社と取引を行ったこと、就業準備行為等を理由とする本件懲戒解雇が、懲戒権の濫用に当たり無効と判断され、本件懲戒解雇以前に提出していた退職届による自己都合退職として、就業規則に基づく基本退職金および役付給付金の請求が認容された例（ニューロング事件・東京地裁平24.10.11判決）……………1067-63
- 退職金** 本件就業行為等への加担は、就業禁止義務等に著しく違反する悪質な行為であって、それまでの原告Xの勤続の功を抹消してしまうほどの著しい信義に反する行為（背信行為）であったとの評価が十分に成り立つものと考えられ、従業員であったXが上記評価を障害する事実を立証しない限り、本件不支給規定は、Xの退職金請求に対して、全面的に適用されるものというべきであり、Xによる上記評価を障害する事実の立証がない本件では、Xの退職金請求に理由がないとされた例（イーライフ事件・東京地裁平25.2.28判決）……………1074-47
- 解雇と賃金** 通信社の記者である原告Xに対する解雇の効力が争われ、勤務能力ないし適格性の欠如等を理由とする解雇事由が客観的合理性を欠き、解雇は無効であるとして、Xによる地位確認および未払賃金の支払請求が認容された例（ブルームバーグ・エル・ピー事件・東京地裁平24.10.5判決）……………1067-76
- 解雇と賃金** 平成20年の雇用契約解除（以下、「20年解除」）が有効であるから、不法行為は成立しないので、その余の点を判断するまでもなく、控訴人Xの請求（地位確認、賃金、賞与、損害賠償請求）には理由がなく（一審判断維持）、またXが二審において拡張（遅延損害金）および追加（解雇予告手当、付加金）した各請求も棄却された例（公認会計士A事務所事件・東京高裁平24.9.14判決）……………1070-160（ダ・全文）
- 解雇と賃金** Y社はXに対して本件労働契約にかかる解雇の意思表示をしたと認めるのが相当であり、同解雇につき何ら主張・立証せず、証拠上も本件解雇につき客観的な合理的理由があり、かつ、社会通念上も解雇が相当であることを基礎づける事情を認めたいから、同解雇は無効であるとして、Xは賃金の支払請求権（計181万1511円）を有するとされた例（福生ふれあいの友事件・東京地裁立川支部平25.2.13判決）……………1074-62
- 解雇と賃金** 降格処分を受けて賃金等を減額されたうえで解雇された原告Xの地位確認と未払賃金等の請求につき、降格処分、解雇処分ともに無効とされ、雇用契約上の地位の確認と賞与を除く未払賃金等の請求が認容された例（秋本製作所事件・千葉地裁松戸支部平25.3.29判決）……………1078-48
- 懲戒解職処分と賃金** 被告Y法人のY大学における機器導入に関して適正に対処すべき職務上の義務違反を理由とする原告Xらに対する懲戒解職処分が、懲戒事由該当性は肯定されるものの、処分の相当性に欠け、無効とされ、X₂につきY大学のSアドバイザーとしての雇用契約上の地位にあることが確認されるとともに、当該解職処分により支給されなくなった職務手当（X₁につき月額4万円、X₂につき月額2万円）の支払請求が認容された例（学校法人昭和薬科大学事件・東京地裁平25.1.29判決）……………1071-5
- 雇止めと賃金** 本件雇止めは無効であるが、被告Y社において、70歳以上の運転手について、雇用継続への合理的期待は認められないこととなるから、原告XとY社との間の雇用契約は、Xが70歳に達した平成24年2月16日の直近の契約期間満了日である同年3月20日をもって期間満了により終了したと認められるとして、Xの地位確認請求が棄却された例（北港観光バス〔雇止め〕事件・大阪地裁平25.1.18判決）……………1078-88（ダ）
- その他：休業補償金** Yが、業務従事中に傷害を負ったことにより休業補償請求をした件につき、労働契約の所定労働日数や所定労働時間の定めの内容は明らかでなく、労働契約の賃金の約定が最低賃金額に達しないものと認めることはできないとされた例（片山興業事件・東京地裁平24.7.18判決）……………1057-162（ダ）
- その他：休日手当** 休日手当につき、休日出勤の事実のない従業員にも支給されていて、休日出勤との相関性は不明であるとして、休日出勤に対応する割増賃金の支払いとみることができないとされた例（プロッズ事件・東京地裁平24.12.27判決）……………1069-21
- その他：解雇予告手当** 原告X社による被告Yに対する即日解雇においてYが解雇予告手当請求をした件につき、労基法20条所定の解雇予告手当として、民事訴訟法246条（処分権主義）により、Yが請求する限度で支払いを求めることができるとされた例（片山興業事件・東京地裁平24.7.18判決）……………1057-162（ダ）
- その他：解雇予告手当** 原告Xは本件暴行行為による受傷により入院中に被告Y₁社から「覚せい剤を使用していた」という理由で解雇されたことは明らかであるから、Y₁社は、Xに対し、Xを解雇した平成22年6月26日以降、労基法20条に基づいて解雇予告手当28万1821円を支払う義務があるとされた例（ダイクレ電業事件・東京地裁平24.11.14判決）……………1069-85（ダ）
- その他：通勤手当** Y₁基金においては、通勤手当の支給に関し、従業員から提出される通勤状況届を踏まえて合理的な範囲内で支給するものとされ、届出事由として通勤経路または通勤方法の変更が掲げられていたことからすると、通勤経路を変更する際にはY₁基

金に対してその旨を申告する義務があり、同変更を申告しないまま従前の通勤経路に基づく通勤手当を受給することは、「就業上必要な届出事項について、基金をいつわたとき」(職員就業規則56条(4))に該当するとされた例(全国建設厚生年金基金事件・東京地裁平25.1.25判決)……………1070-72

その他：立替金 平成23年1月25日に開催された第2回団交において、X・Y社間で、Xが支払った本件生命保険料および本件受験料相当額をY社が負担する旨合意したと認めるのが相当であるが、本件立替払契約は、支払時期を明確に定めていなかったことが認められるから、本件立替金請求権は期限の定めのないものであるというべきところ、Y社は、本件訴状に代わる準備書面の送達を受けた時から責任を負うべきであるとして、遅延損害金の起算日を、上記送達の日翌日である24年1月7日と認め、同日から支払済みまで商事法定利率年6分の割合による遅延損害金および債務不履行に基づく損害賠償の支払いが認められた例(Principle One 事件・東京地裁平24.12.13判決)

……………1071-86(ダ)

その他：債務者の反対給付請求 雇用契約上の賃金請求権について民法536条2項の適用を排除する明文規定はなく、債権者である使用者の責めに帰すべき事由により、債務者である労働者が債務の履行として労務を提供することができなくなった場合には、同条項の適用があるものと解するべきであるとされ、労務を提供することができなくなる事態には、労働者の労務提供の意思を形成し得なくなる場合も、労務提供の能力を奪う場合もあり得るから、労働者において労務提供の意思を有していなくとも、それが労務提供の意思形成の可能性がありながら、当該労働者の判断により労務の不提供を判断したなどの特段の事情があればともかく、使用者の責めに帰すべき事由により、労働者が労務提供の意思を形成し得なくなった場合には、当然に同条項の適用があるものと解するのが相当であるとされた例(アイフル【旧ライフ】事件・大阪高裁平24.12.13判決)……………1072-55

その他：完全歩合制 被告Y社の賃金体系は、時間外等の労働時間に関係なく、出来高によって決定される完全歩合制であり、労基法等に従った時間外等の各割増賃金の支払いを行わないものであって、出来高が少なければ最低賃金を下回る場合もあるし、有給補償は平均營收の28.8%とされているのであって、労基法等に違反するのは明らかであるとされた例(朝日交通事件・札幌地裁平24.9.28判決)……………1073-86(ダ・全文)

その他：付加金 Y社賃金算定では、従業員が実際に従事した勤務の実態を反映させることなく、総營收を100%として、基本給34%、深夜時間手当4%、超勤時

間手当11.8%、臨時労働手当4.2%と形式的に割り振っているのであるが、このような勤務実態と乖離した割振りをあえて行っていること自体、完全歩合制による賃金体系が労基法等に違反することを認識しながら、一見労基法等に従っているかのように書類上の形を整えるために行っていることが推認できるものであり、これを覆すに足る証拠はないし、他のタクシー会社もこのような賃金体系を採用しているからといって、違法な行為が許されるものでないことも自明のことであって、付加金の支払いを命ずることの相当性が失われるものではないとして、Y社に付加金の支払いが命じられた例(朝日交通事件・札幌地裁平24.9.28判決)……………1073-86(ダ・全文)

その他：最低賃金 第二次受入機関である被告Y社は、Xを研修生として処遇し、工具として必要な知識・技術を習得させるという意図は全くなく、Xによる労務の提供それ自体を目的にXを研修生という名目で受け入れ、Y社の指揮監督の下でXに対し労務の提供を行わせ、Xに対し支払われた研修手当・残業代金もかかる労務の提供の対価として支払われたものと評価することができるから、Xは、研修期間中も労基法上の労働者として最低賃金法の適用を受けるところ、最低賃金を下回る賃金でXを残業させたことは不法行為に当たるとされた例(ナルコ事件・名古屋地裁平25.2.7判決)……………1070-38

その他：最低賃金 就業時間中の組合活動について、労働時間から控除しない旨の労使合意があり、実際に控除しない取扱いをしてきたことが認められるので、最低賃金の計算に当たり、所定労働時間の実数から組合活動時間を控除すべきでないとした例(帝産キャブ奈良事件・奈良地裁平25.3.26判決)……………1076-54

その他：最低賃金 公休または明け番に出勤した場合に支払われる特別勤務手当について、雇用契約とは別個の労務に対する別個の報酬であるとして、これを最低賃金の制限の対象となる歩合給には含めるべきでないとされた例(帝産キャブ奈良事件・奈良地裁平25.3.26判決)……………1076-54

労働時間・休日・休暇

労働時間 出張に伴う移動時間について、果たすべき別段の用務を命じられておらず、具体的な労務に従事していたと認めるに足る証拠がない場合には、労働時間に該当しないと判断し、納品物の運搬それ自体を出張の目的としている場合には、使用者の指揮命令下に置かれているものと評価することができるとして、労働時間に該当すると判断し、また、ツアー参加者の引率業務のサポートという具体的な労務の提供を伴って

いる場合には、労働時間に該当すると判断された例（ロ
ア・アドバタイジング事件・東京地裁平24.7.27判決）
……1059-26

労働時間 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、使用者には、労働者の
労働時間を適正に把握する義務が課されているから、
使用者がタイムカードによって労働時間を記録、管理
していた場合には、タイムカードに記録された時刻を
基準に出勤の有無および実労働時間を推定することが
相当であるが、他により客観的かつ合理的な証拠が存
在する場合には、当該証拠により出勤の有無および実
労働時間を認定することが相当であるとされ、パソコン
上のデータ保存記録に基づき出勤日・出勤時刻・退
勤時刻が認定された例（プロロックス事件・東京地裁平24.
12.27判決）……1069-21

労働時間 Y₁社およびY₂社が認めた労働時間数に
限って労働時間と認定され、最賃法に基づいて、当該
時間数に応じて算定された最賃額のうち消滅時刻にか
からない分の請求について認容された例（J社ほか1
社事件・東京地裁平25.3.8判決）……1075-77

時間外労働 取締役の地位にある原告Xにつき、基本
的に被告Y社の代表である乙山会長の指示や許可を受
けて業務に従事していたもので、Y社との関係におい
て、取締役としての地位を有していたが、労働者であ
ったとされた例（ピュアルネッサンス事件・東京地裁平
24.5.16判決）……1057-96

時間外労働 6つの店舗を統括するエリアディレク
ターと、ある店舗の店長とを兼任していた原告Xの管
理監督者性が肯定されて、時間外労働手当の請求が棄
却された一方、管理監督者であっても深夜労働の割増
賃金の支払いは免れないとして、深夜労働手当の請求
が認容された例（セントラルスポーツ事件・京都地裁
平24.4.17判決）……1058-69

時間外労働 ある合意が強行法規に反しているとし
ても、当該合意を強行法規に抵触しない意味内容に解
することが可能であり、かつ、そのように解することが
当事者の合理的意思に合致する場合には、そのように
限定解釈するのが相当であって、強行法規に反する合
意を直ちに全面的に無効なものと解するのは相当では
なく、本件職務手当の受給に関する合意は、一定時間
の残業に対する時間外賃金を定額時間外賃金の形で支
払う旨の合意であると解釈するのが相当であるとされ
た例（ザ・ウィンザー・ホテルズインターナショナル
事件・札幌高裁平24.10.19判決）……1064-37

時間外労働 本件職務手当が95時間分の時間外賃金
であると解釈すると、本件職務手当の受給を合意したX
は95時間の時間外労働義務を負うことになるものと解
されるが、このような長時間の時間外労働を義務付け

ることは、使用者の業務運営に配慮しながらも労働者
の生活と仕事を調和させようとする労基法36条の規定
を無意味なものとするばかりでなく安全配慮義務に反
し、公序良俗に反するおそれさえあるというべきであ
るので、本件職務手当は、労基法36条の上限として周
知されている月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ものと認める
のが相当であり、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
に従って計算した時間外賃金が支払われなければなら
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・札幌高裁平24.10.19判決）……1064-37

時間外労働 原告Xらが時間外労働等を行うに当た
り、所属長の許可を得ることが求められていた場合に、
Xらが被告Y社の業務を業務上の必要性に基づいて
行っている限りは、所属長の許可が必要であるとのY
社の運用があったとしても、Xらに対して業務を止め
退出するように指導したにもかかわらずXらが労働を
継続したという事実がない限り、Xらの時間外に該当
する時間の労働がY社の指揮命令下に置かれているこ
とは明らかであるとした例（アールエフ事件・長野地
裁平24.12.21判決）……1071-26

時間外労働 みなし残業合意が有効とされるため
には、①当該手当が実質的に時間外労働の対価としての
性格を有していること、②定額残業代として労基法所
定の額が支払われているか否かを判定することができ
るよう、その約定（合意）の中に明確な指標が存在し
ていること、③当該定額（固定額）が労基法所定の額
を下回るときは、その差額を当該賃金の支払時期に精
算するという合意が存在するか、あるいは少なくとも、
そうした取扱いが確立していることが必要不可欠であ
るとされ、上記の①を満たすには、少なくとも当該手
当が、(ア)時間外手当に従事した従業員だけを対象に
支給され、しかも(イ)時間外労働の対価以外に合理的
な支給根拠（支給の趣旨・目的）を見出すことができ
ないことが必要であり、②を満たすには、少なくとも
当該支給額に固定性（定額制）が認められ、かつ、そ
の額が何時間分の時間外労働に相当するのかが指標と
して明確にされていることが必要であり、③を満たす
ためには、労基法所定の割増賃金との差額精算の合意
ないしはその取扱いが確立していることで足りるとさ
れ、仮に本件みなし残業合意が成立していたとしても、
その合意は、上記各要件を満たさず、無効と解するほ
かないとされた例（イーライフ事件・東京地裁平25.2.
28判決）……1074-47

時間外労働 IDカードによる労働時間管理が行われ
ていたなかで、時間外労働の実態としては、残業予算
の範囲内ではこなせない不合理な仕事量であり、賃金

不払い残業が構造的に行われるようになっていたとして、IDカードでの管理とは大きく異なる時間外労働時間数（発症前1か月目が89時間4分、発症前2か月目が92時間7分、発症前3か月目が69時間33分）が認定された例（O社事件・神戸地裁平25.3.13判決）
……1076-72

事業場外労働 休日労働として行われた出張中の業務につき、場所的拘束性に乏しいうえ、当該業務の実施方法、時間配分等について直接的かつ具体的な指示等を欠いていた場合には、当該業務は労基法38条の2第1項にいう「労働時間を算定し難いとき」に該当するとされ、休日労働が法定外休日であって所定労働時間の定めがなくても、同条項の趣旨を類推して「所定労働時間労働したもの」とみなされるとされた例（ロア・アドバタイジング事件・東京地裁平24.7.27判決）
……1059-26

事業場外労働 出張（事業場外労働）の前後に事業場内においても業務従事がなされた場合に、当該事業場外の労働が1日の所定労働時間の一部を用いて行われているときには、当該事業場内・外を併せて労基法38条の2第1項が適用されて「所定労働時間労働したもの」とみなされるとされた例（ロア・アドバタイジング事件・東京地裁平24.7.27判決）……1059-26

事業場外労働 内勤業務が出張時の業務（事業場外労働）に付随する業務であるときとみることができるときには、一連の業務に事業場内・外を併せて労基法38条の2第1項が適用され、他方、内勤業務が出張時の業務（事業場外労働）に付随してそれと一体のものとして行われたことを認めるに足る証拠がないときには、当該内勤業務は別途通常の労働時間として把握計算されるべきであり、この場合の「労働時間」は労基法38条の2第1項にいう「みなし時間」と「内勤労働時間」を合算することにより算定されるとされた例（ロア・アドバタイジング事件・東京地裁平24.7.27判決）
……1059-26

管理監督者性 Xは、取締役会等に取締役としての地位で出席し、出退勤につき裁量があり、労務管理の権限がある程度与えられ、一般従業員に比べ厚遇を受けていたとして、労基法41条2号の管理監督者に当たるとされ、時間外労働のうち深夜割増賃金部分の98万5367円の支払請求が認められた例（ピュアルネッサンス事件・東京地裁平24.5.16判決）……1057-96

管理監督者性 管理監督者に該当するか否かは、①その業務内容、権限および責任に照らし、労務管理等に関して経営者と一体的な立場にあるといえるか否か、②自己の出退勤をはじめとする労働時間について裁量権を有しているといえるか否か、③その地位にふさわしい待遇を受けているか否か、等の視点から個別具体

的な検討を行い、これらの事情を総合考慮して判断するのが相当であるとされた例（国・佐賀労基署長〔サックスジャパン〕事件・福岡地裁平24.5.16判決）
……1058-59

管理監督者性 商品部第4課長の地位にあったKは、被告Y社の経営全体に関する決定に参画しておらず、部下に対する労務管理上の指揮監督権限を有していた事実が認められず、タイムカードによる出退勤管理がなくても労働時間について裁量性を有していたとはいえず、遅刻、早退についての賃金減額がないとしても管理監督者性を根拠づける事情とはいえないこと、賃金も労働時間の実態に比して必ずしも高額とはいえないし、ストック・オプションの付与が代償措置に当たるともいえないことから、管理監督者に当たらないとされた例（国・佐賀労基署長〔サックスジャパン〕事件・福岡地裁平24.5.16判決）……1058-59

管理監督者性 原告X₂は、一時、取締役の地位にもあり、少なくとも被告Y社の営業部門の責任者としての立場にあり、その賃金または報酬は、代表取締役の報酬に準ずる水準にあったうえ、実際の労働時間についても、厳格に管理されていたとまで認められない一方、出社時刻には一定の裁量があったとうかがわれるから、X₂は、Y社の営業部門において、経営者と一体の立場にあったということができ、労基法41条2号の管理監督者に当たるとされた例（VESTA事件・東京地裁平24.8.30判決）……1059-91（ダ）

管理監督者性 原告Xは、「隠れやA店」店長および「隠れやB店」店長代理を務めていた期間（以下、「本件勤務期間」）、管理監督者に該当していたとする被告Y社の主張につき、Y社が経営する飲食店の店長または店長代理は、アルバイト等の採用や労働時間の決定等を行っていたものの、Y社そのものの重要決定事項への発言力や影響力があったとまではいえないし、労働時間についても自由に決定することができる状況にあったとは認めがたく、また、賃金等の待遇に関しても、労働時間等に関する規定の適用を除外されても、労基法1条の基本理念および37条1項の趣旨に反しないとまでは認められないから、Xの本件勤務期間は、管理監督者であったとはいえないとされた例（フォロインプレディ事件・東京地裁平25.1.11判決）
……1074-83（ダ）

年休 労基法39条1項・2項における年休権の成立要件にかかる出勤率の算定に当たって、就業規則や労働協約等に定められた休日以外の不就労日のうち、労働者の責めに帰すべき事由によるとはいえないものは、不可抗力や使用者側に起因する経営、管理上の障害による休業日等のように当事者間の衡平等の観点から出勤日数に算入するのが相当でなく全労働日から除かれ

るべきものは別として、上記出勤率の算定に当たっては、出勤日数に算入すべきものとして全労働日に含まれるものと解するのが相当であるとされた例（八千代交通〔年休権〕事件・最高裁一小平25.6.6判決）

……1075-21

年休 被告人（二審被控訴人、一審原告）Xが上人（二審控訴人、一審被告）Y社による無効な解雇によって正当な理由なく就労を拒まれたために本件係争期間中就労することができなかったものであるから、本件係争期間は、労基法39条2項における出勤率の算定に当たっては、請求の前年度における出勤日数に算入すべきものとして全労働日に含まれるものというべきであるとされた例（八千代交通〔年休権〕事件・最高裁一小平25.6.6判決）……1075-21

年休 Xが労基法39条2項所定の年休権の成立要件を満たしているとした二審の判断は、正当として是認された例（八千代交通〔年休権〕事件・最高裁一小平25.6.6判決）……1075-21

人 事・労 務

配転 特に転居を伴う配転については、労働者の生活環境に少なからず影響を与えるから、使用者としてもこれを無制約に行使できるものではないというべきであり、それが権利の濫用に当たる場合は無効となると解され、当該配転命令に業務上の必要性が存しない場合や、業務上の必要性が存する場合であっても、当該配転命令が他の不当な動機をもってなされたものであるとき、または労働者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ときなど、特段の事情がある場合には同配転命令は権利の濫用に当たるものとして無効になる場合があるというべきであり、もっとも、ここでいう業務上の必要性とは、余人をもって代えがたいといった高度の必要性に限定されるものではなく、労働者の適正配置、業務の能率増進、勤務意欲の高揚、業務運営の円滑化など企業の合理的運営に寄与する観点が認められる限りはその存在を肯定すべきであるが、本件配転命令については、本件雇用契約の内容を超えるものであるということではできないし、権利の濫用に当たるということもできないから、有効であるとされた例（コロプラスト事件・東京地裁平24.11.27判決）……1063-87(ダ)

配転 Y社による、Xに対する本件配転命令につき、業務上の必要性がないのに、他の不当な動機・目的で行われたもので、X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から、権利の濫用として無効とされた例（新和産業事件・大阪地裁平24.11.29判決）……1067-90(ダ)

配転 就業規則に配転条項が置かれる一方で、雇入通知書に配転の可能性について記載がなく、また、採用時に基本的には転勤がなく、転勤の場合には本人の意思を尊重する旨の説明がなされていたという主張がなされている場合に、就業規則の配転条項に基づく包括的配転命令権を肯定し、黙示の合意による勤務地の限定を否定した例（アールエフ事件・長野地裁平24.12.21判決）……1071-26

配転 本件社長ミーティングで社長の意に沿わない発言を行ったX₁およびX₁を擁護する言動を行ったX₂に対して配転がなされ、社長が、当該配転から1か月も経たない時期に「辞めさせたいが辞めない」「同じ従業員から認められなければ辞めるはずだ」などといってX₁らに退職を迫るための本件社員集会の開催を指示し、X₁らの宿泊先・作業場所等について嫌がらせを指示し、従業員に対してX₁らを見捨てること、監視して言動を報告すること、X₁らのあら探しをすることを命じていた場合に、当該配転命令が不当な目的により権利を濫用して行われたとして無効とした例（アールエフ事件・長野地裁平24.12.21判決）……1071-26

配転 Xは、Y社に入社後、結果的に十分な営業成績を残すことができなかったが、これはXに割り当てられた業務の性質によるものであり、Xの適性や能力によるものとは認められないうえ、Y社は長期間にわたりXの営業成績を問題視していなかったのであるから、本件配転命令当時、Xは総合職としての適性および能力を欠いていなかったものとされた例（新和産業事件・大阪高裁平25.4.25判決）……1076-19

配転 本件配転命令は、業務上の必要性が乏しいにもかかわらず、業務上の必要とは別個の不当な動機および目的のもとで行われたものであり、かつ、Xに対して通常甘受すべき程度を著しく超える不利益を負わせるものであるから、権利の濫用として無効であるとされた例（新和産業事件・大阪高裁平25.4.25判決）

……1076-19

出向 原告Xには不利益があり、管理職手当不支給について被告Y₁県連が事前に調査・把握しておらず、退職勧奨拒否後のXの職務を確保するための努力に疑問があり、Y₁県連が出向直前に、Xに対して執拗な退職勧奨を行っていたことから、本件出向命令は違法であるとされた例（兵庫県商工会連合会事件・神戸地裁姫路支部平24.10.29判決）……1066-28

転籍 被告Y₂が、転籍前に不法行為に当たる退職勧奨を行い、Xの単身赴任手当の支給に必要な手続きをとらない等、Xに対する嫌がらせとしかいいようがない言動がなされていることから、本件転籍命令が違法であるとされた例（兵庫県商工会連合会事件・神戸地裁姫路支部平24.10.29判決）……1066-28

- 降格** X₁において、特命事項が実現できなかったことが降格の理由となり得ないことは明らかで、その勤務状況が劣悪であったとは認められず、降格に値するような確たる非違行為があったわけでもなく、Y₁社において恣意的な人事が行われている実態が窺われる下での第一営業部長から「独任官」と称する地位への降格は、裁量権の濫用に当たり無効と認めるのが相当であるとされた例（コアズ事件・東京地裁平24.7.17判決）……………1057-38
- 降格** Xに対する本件降格命令につき、本件配転命令が権利の濫用として無効である以上、それと一体としてされた本件降格命令も権利の濫用として無効とされた例（新和産業事件・大阪地裁平24.11.29判決）……………1067-90（ダ）
- 降格** 本件配転命令と一体としてなされた本件降格命令についても権利の濫用として無効であるとして差額賃金の支払いを命じた一審の判断が維持された例（新和産業事件・大阪高裁平25.4.25判決）……………1076-19
- 降格** 人事権の行使としてされた本件降格処分の有効性について、その人事権の行使に裁量権の逸脱または濫用があるか否かという観点から判断していくべきであり、その判断は、使用者側の人事権の行使についての業務上・組織上の必要性の有無・程度、労働者がその職務・地位にふさわしい能力・適性を有するか否か、労働者の受ける不利益の性質・程度等の諸点を総合してされるべきものとされた例（秋本製作所事件・千葉地裁松戸支部平25.3.29判決）……………1078-48
- 降格** 原告Xの役職が技術部長から品質保証課長に変更された際に賃金支給額に変更がないこと、被告Y社がXの役職を技術部長から品質保証課長に変更したことは、降格には当たらない旨主張していること等を考慮すると、Xの職位を品質保証課長から品質保証主任に降格する本件降格処分は、実質的には、部長待遇の職位を主任に降格するものとされた例（秋本製作所事件・千葉地裁松戸支部平25.3.29判決）……………1078-48
- 降格** 本件降格処分は、その事由として認められるマニュアルの所在についてのXの対応や重要な業務の指示があった日に有給休暇を取得した点だけでは、降格すべき業務上・組織上の必要性があるとか、Xがその職務・地位にふさわしい能力・適性を有さないということではできず、人事権を濫用したものであって無効であるとされた例（秋本製作所事件・千葉地裁松戸支部平25.3.29判決）……………1078-48
- 退職** 被告Y社が、平成20年1月7日の時点において、原告Xにつき、業務の遂行が困難であると判断し、治療等に専念させる目的で、就業規則16条1項4号に基づき本件退職命令を発令したことが違法・無効であるとはいえないとされた例（第一興商〔本訴〕事件・東京地裁平24.12.25判決）……………1068-5
- 退職勧奨** Xが拒否の姿勢を明確にしているにもかかわらず繰り返し行われ、「自分で行き先を探して来い」、「管理職の構想から外れている」、「ラーメン屋でもしたらどうや」、「管理者としても不適格である」、「商工会の権威を失墜させている」等の言辞を用いて行われた本件退職勧奨が違法であるとされた例（兵庫県商工会連合会事件・神戸地裁姫路支部平24.10.29判決）……………1066-28
- 退職勧奨** Xらを退職に追い込むための精神的圧迫（本件社員集会において退職強要を行う、Y社が隔離・監視および嫌がらせ的な業務指示を行い、従業員に威圧的・脅迫的な圧迫を行わせるなど）が加えられ、Xらに対する差別的取扱い（一般社員用の社内報を見せない、賞与を支給しないなど）が行われていた場合に、不法行為の成立を認めた例（アールエフ事件・長野地裁平24.12.21判決）……………1071-26
- セクハラ** 被控訴人Y₂は控訴人Xに対して人事権を有する被控訴人Y₁社の代表取締役であったのであるから、XはY₂が訪問することを受け入れ、Y₂の要求に応じて性行為を受け入れたことについては、それがXの望んだことではないことは明らであり、Xは自分の置かれた立場を考えてやむなく受け入れたものと認めるのが相当であるから、XがY₂の要求を拒絶することは不可能であったとまではいえないが、心理的に要求を拒絶することが困難な状況にあったものと認められ、Xが性行為を受け入れたからといって、Xの自由な意思に基づく同意があったと認めることはできないとされた例（M社〔セクハラ〕事件・東京高裁平24.8.29判決）……………1060-22
- セクハラ** Xは、平成19年12月中旬から20年2月までの間、被控訴人Y₃と極めて親密な関係にあったと認められ、Xは、自由な意思に基づいて、Y₃と性交渉を持ったものと認めるのが相当であるとされた例（M社〔セクハラ〕事件・東京高裁平24.8.29判決）……………1060-22
- ハラスメント** 被告Y社の正社員であるFおよびE（以下、「Fら」）の原告Xに対する各言動は、いずれも、その配慮を極めて欠いた言動で、その内容からすると、Fらの主観はともかく、客観的には、反論が困難で、弱い立場にあるX（の人格）をいたぶる（軽蔑、軽視する）意図を有する言動と推認でき、その程度も、部下に対する指導、教育、注意といった視点から、社会通念上、許容される相当な限度を超える違法なものと認められるから、Y社従業員であるFらのXに対する不法行為があったと認めるのが相当であるとされた例（アークレイファクトリー事件・大津地裁平24.10.30判決）……………1073-82（ダ）

その他：兼業 労働者は勤務時間以外の時間については、事業場の外で自由に利用することができ、使用者は、労働者が他の会社で就労（兼業）するために当該時間を利用することを、原則として許さなければならないとされた例（マンナ運輸事件・京都地裁平24.7.13判決）……………1058-21

その他：兼業 労働者が兼業することによって、労働者の使用者に対する労務の提供が不能または不完全になるような事態が生じたり、使用者の企業機密が漏洩する等経営秩序を乱す事態が生じることもあり得るから、このような場合においてのみ、例外的に就業規則をもって兼業を禁止することが許されるとされた例（マンナ運輸事件・京都地裁平24.7.13判決）……………1058-21

その他：受動喫煙 Xの体調不良とY社事務室内における受動喫煙との間には一定の関連性があることは否定しがたいものの、その関連の程度、態様等のほかXが訴える体調不良の内容等を合わせ考慮すると、本件雇用契約の締結時とはもとより、Xが体調不良を訴えた後においてもXに対して分煙措置の徹底を図らなかったことをもって、Y社は、Xの生命および健康を受動喫煙の危険性から保護するよう配慮すべき法的義務に違反したとまではいいがたいとされた例（ライトスタッフ事件・東京地裁平24.8.23判決）……………1061-28

その他：立ち番指示 原告Xら高校の教員らによる行事立ち番は、その必要性が乏しく、実施態様も合理的でなく、Xらに、精神的、肉体的苦痛を与えてまで実施すべき必要性および合理性も認めがたく、被告Yらは、Xらに本件立ち番の割当てを他の教員よりも著しく多くしたもので、公平であると認めるべき事情もないとされた例（学校法人明泉学園〔S高校〕事件・東京地裁立川支部平24.10.3判決）……………1071-63

その他：立ち番指示 Yらによる本件立ち番の指示は、Xらから教育の出発地点というべき生徒とのコミュニケーションの機会、業務遂行を通じての自己研さんの機会、その他教師の職責を果たす重要な機会を奪い、適切な処遇を受ける地位をも失わせるなど、Xらの教師としての誇り、名誉、情熱を大きく傷つけるとともに、組合員であるXらを不利益に取り扱い、かつ、Xらの団結権および組合活動を侵害するものであって、労働契約に基づく指揮監督権の著しい逸脱・濫用に当たる違法なものとされた例（学校法人明泉学園〔S高校〕事件・東京地裁立川支部平24.10.3判決）……………1071-63

その他：立ち番指示 原判決は、交通立ち番について、必要性および合理性の判断に誤りがあるとの控訴人Yらの主張につき、S高校においては、平日の授業時間帯にも交通立ち番が実施されていたこと、授業終了後の交通立ち番は、生徒の多くは通学路にいない状況で

の立ち番となっていたこと、年度の授業がすべて終了した生徒自宅学習期間や土曜日などの不登校日にも交通立ち番が実施されていたことなど、S高校のマナー指導の効果、効率には、その態様からして大きな疑問がある一方で、それに従事する教員にとっての精神的、肉体的な疲労に加え、他の業務への支障などが伴うものであったことからすると、交通立ち番には、マナー指導の点で、その相当性も含めて、必要性および合理性には大いに疑問があるといわざるを得ず、痴漢等の防止についても交通立ち番の必要性および合理性は認められないとして、控訴人らの主張が棄却され、一審判断が維持された例（学校法人明泉学園〔S高校〕事件・東京高裁平25.6.27判決）……………1077-81（ダ・全文）

懲戒処分（含：懲戒解雇）

懲戒免職 原告Xの領得行為の背景には、長年の河川事務所ぐるみの物色・領得行為があり、それを招いた被告Y市に帰責事由が認められること、現金等の領得によりXは利益を得ておらず、着服した場合との違法性に大きな違いがあること、損壊した器物を補修したり、弁償を申し出たりしており、一連の粗暴行為に対するY市の対応にも問題があったこと、Xの内部告発により不適切な公務の是正が図られたことは有利な事情と考慮すべきことが明らかであること、Y市の懲戒処分指針の標準例も勘案すると、懲戒処分歴のないXに更生の機会を与えることなく直ちに懲戒免職とした本件処分は重きに失し、社会通念上著しく妥当性を欠き、裁量権の範囲を逸脱しこれを濫用したものとして違法というべきであるとされた例（大阪市〔河川事務所職員・懲戒免職〕事件・大阪地裁平24.8.29判決）……………1060-37

懲戒免職 免職処分は、被懲戒者の公務員たる地位を失わせるという重大な結果を招来するものであるから、懲戒処分として免職を選択するに当たっては、他の懲戒処分に比べ特に慎重な配慮を要するとされた例（姫路市〔消防職員・酒気帯び自損事故〕事件・神戸地裁平25.1.29判決）……………1070-58

懲戒解雇 顧客リスト（被告Y社によれば4257名分）の送信行為は懲戒事由に該当するが、顧客リストの送信にはY社商品の販売代理店の営業を促進させ、Y社の売上げを伸ばすという面があったこと、顧客リストの送信により、Y社に実害が生じた形跡は認められないこと、Y社は当時把握していた資料についてすら十分に検討せず、当時行い得た調査を十分に行わずに本件懲戒解雇に踏み切っていることなどを考慮すると、原告Xを懲戒解雇に処することは酷に失するとして、本件懲戒解雇は社会通念上相当であるということでは

きないとして、懲戒権の濫用に当たり、無効とした例
(ブランドダイアログ事件・東京地裁平24.8.28判決)

……1060-63

懲戒解雇 平成13年1月21日から同年6月末までの間の原告Xら(X₁～X₆)のHに対する各加害行為が、刑事控訴審認定事実のとおりであると認めるのが相当であり、これによると、Xらは、刑法の強要罪に該当する本件各行為(ただし原告X₃の一部事実を除く)をそれぞれ行ったということができ、いずれも就業規則139条所定の「法令、会社の諸規程等に違反した場合」に該当するということができるから、Xらについては、懲戒事由があるとされた例(J R東日本〔浦和電車区〕事件・東京地裁平24.10.17判決)……1067-36

懲戒解雇 Xらの本件各行為は、企業秩序に直接関連する行為であるということができるし、Xらの逮捕および刑事一審判決の経緯は、事実関係の概要を含めて複数の新聞において報道されており、企業の社会的評価を毀損するおそれもあるというべきであるから、本件各行為をしたXらの責任は軽視できないが、Xらの組合内の地位、Hとの関係、本件各行為についてのかかわりの程度、行為態様には相違があり、個別の量定判断については、X₁、X₅、X₂およびX₄については懲戒解雇相当(有効)であるが、X₃およびX₆については、懲戒解雇とした処分量定は重きに失する(無効)とされた例(J R東日本〔浦和電車区〕事件・東京地裁平24.10.17判決)……1067-36

懲戒解雇 懲戒当時使用者が認識していなかった非違行為は、特段の事情のない限り、その存在をもって当該懲戒の有効性を根拠付けることはできないが、懲戒当時使用者が認識していた非違行為については、それが、たとえ懲戒解雇の際に告知されなかったとしても、告知された非違行為と実質的に同一性を有し、あるいは同種もしくは同じ類型に属すると認められるもの、または密接な関連性を有するものである場合には、それをもって当該懲戒の有効性を根拠付けることができると解するのが相当であるとされた例(ニューロング事件・東京地裁平24.10.11判決)……1067-63

懲戒解雇 労働者の非違行為が就業規則所定の懲戒解雇事由に該当するためには、形式的に文言に該当するだけでは足りず(形式的該当性)、より実質的に、当該行為が、その性質および態様その他の事情に照らし、重大な業務命令違反であって、反訴原告Y社の企業秩序を現実に侵害する事態が発生しているか、あるいは、その現実的な危険性を有していることが必要である(実質的該当性)とされ、本件各業務命令違反は、Y社就業規則所定の懲戒解雇事由に形式的には該当するものの、実質的にはこれに該当せず、したがって、本件懲戒解雇は、懲戒解雇の有効要件である懲戒事由

(「客観的に合理的な理由」)に該当しないとされた例(日本通信〔懲戒解雇〕事件・東京地裁平24.11.30判決)……1069-36

懲戒解雇 懲戒処分(とりわけ懲戒解雇)は刑罰に類似する制裁罰としての性格を有するものである以上、使用者は実質的な弁明が行われるよう、その機会を付与すべきものと解され、その手続きに看過しがたい瑕疵が認められる場合には、当該懲戒処分は手続的に相当性に欠け、それだけでも無効原因を構成し得るとされた例(日本通信〔懲戒解雇〕事件・東京地裁平24.11.30判決)……1069-36

懲戒解雇 勤務成績・勤務態度の不良、協調性の欠如、服務規程・禁止事項の不遵守などを理由として行われた解雇について、社長の意思に沿わないXらを退職に追い込むためにさまざまな精神的圧迫を加え、それでも退職しないXらをY社から排除するために行ったものであるとして、解雇権の濫用および不法行為の成立を認めた例(アールエフ事件・長野地裁平24.12.21判決)……1071-26

論旨退職処分 債務者Y社が債権者Xに対し論旨退職とする旨の意思表示をし、退職届を提出するよう求めたところ、Xは退職届を提出せず、本件論旨退職処分には不可欠な退職届の提出をしていないから、同論旨退職処分は効果を生じていないとして、本件論旨退職処分は不成立または不存在であるとのXの主張に対し、Y社においては、論旨退職の手続きについて必ずしも退職届の提出が必須のものとされているものではなく、本件論旨退職処分については、退職届の提出期限である平成23年12月30日の経過をもって、その効果が発生したと解するのが相当であるとされた例(ネットヨタ札幌〔論旨退職処分〕事件・札幌地裁平24.6.5決定)……1058-88(ダ)

論旨退職処分 Xの本件各行為につき、懲戒解雇または論旨退職の懲戒事由に当たるとすることはできないから、本件論旨退職処分については、客観的に合理的な理由がないものといわざるを得ず、社会通念上相当であるともいえないから、無効であり、X・Y社間には、なお雇用契約関係が存続しているとされた例(ネットヨタ札幌〔論旨退職処分〕事件・札幌地裁平24.6.5決定)……1058-88(ダ)

論旨退職処分 本件不正受給を理由にしてなされた論旨退職処分は、客観的に合理的な理由を欠き、社会通念上相当性を欠くものとして、無効とされた例(全国建設厚生年金基金事件・東京地裁平25.1.25判決)・1070-72

減給 出向中においては、Xは出向元である被告Y₁社との間の雇用関係に基づき服務規律に服するとともに、出向先の被告Y₃社の勤務管理および服務規律に服することになるのであるから、Y₃社がY₁社からの

依頼を受けて出向前の行為についてXを懲戒処分することができるとされた例（エヌ・ティ・ティ・ネオメイなど事件・大阪地裁平24.5.25判決）……………1057-78

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有効とされた例（日本ペリサイン事件・東京高裁平24.3.26判決）……………1065-74

減給 原告Xによる近隣高校へのファックス送信行為が被告Y大学所定の手続きに従っておらず、内容もY大学と高校との信頼関係を失わせるとしてなされた准教授から講師への降格処分およびそれに伴う減給について、手続的適正を欠き、また、処分の相当性を欠くことは明白であり、懲戒権の濫用であって無効とされた例（ノースアジア大学〔本訴〕事件・秋田地裁平24.10.12判決）……………1066-48

減給 酒気帯び状態での勤務の事案における処分量定については、当該従業員の職種（違反主体の性質）、酒気帯び状態の程度、現実的酒気帯び状態で勤務に就いたか否か（違反行為の態様）、その結果、旅客等に危険が生じたり、使用者側に信用失墜等の実害が生じたか否か（生じた結果の程度）、反省の有無等（一般情状）、過去の処分歴や余罪の有無・内容（前歴等）等といった事情を総合して判断すべきものと解するのが相当であるとされた例（JR 東海〔新幹線運転士・酒気帯び〕事件・東京地裁平25.1.23判決）……………1069-5

減給 乗務不可とされる基準値を下回る酒気を帯びて業務に就いた新幹線の運転士・車掌業務従事者である原告Xに対する減給処分は、新幹線乗務員という旅客の安全を最優先とすべき職務上の義務を負う立場にあることを最大限考慮したとしても、違反行為の態様、生じた結果の程度、一般情状および前歴等、さらには、被告Y社の過去の処分例、JR 他社の取扱いと比較して、その処分量定は重きに失しており、社会通念上相当性を欠き、懲戒権を濫用したものというべきであるから、無効であるといわざるを得ないとされた例（JR 東海〔新幹線運転士・酒気帯び〕事件・東京地裁平25.1.23判決）……………1069-5

分限免職処分 心身の故障についての回復不能または長期回復困難の判断をするに当たっては、指定医師に医学的見地からの意見を求めるべきであり、地公法28条1項2号の該当性判断に指定医師の診断が必要であると解されることに照らせば、分限免職の実質的理由が同号所定の事由に該当するにもかかわらず、指定医師の診断を経ないまま、直ちに、同項1号、3号所定の事由に該当するとして当該職員を分限免職することはできないとされた例（武蔵村山市〔職員分限免職処分〕事件・東京地裁平24.9.26判決）……………1064-72

懲戒免職と退職金不支給 飲酒運転撲滅に向けた社会秩序維持の強い要請の下では、酒気帯び運転およびそ

の不申告を理由とする県立高校F長である原告Xに対する本件免職処分は、処分行政庁がその裁量を逸脱濫用したものとまでいうことは困難であるというべきであり、本件免職処分が社会観念上、著しく妥当を欠き、裁量権の範囲を逸脱したとはいえないとされた例（三重県・県教委〔県立A高校職員・酒気帯び運転〕事件・津地裁平25.3.28判決）……………1074-5

その他：降格・降給 Y社が本件降格・降給処分の理由として主張する具体的事実のうち、Xの責めに帰することができる事情は、宣伝メールに対する顧客からの苦情のみで、この宣伝メールの苦情といっても、どの程度広範囲の顧客に対し送信したかについては証拠上明らかでなく、これのみでは、役職手当相当額5万円の賃金減額を伴う降格・降給処分の合理性を基礎付けることはできないとして、降格・降給処分を裁量権の濫用により無効とした例（ブランドダイアログ事件・東京地裁平24.8.28判決）……………1060-63

その他：降格・降給 一般に、降格処分のうちでも、使用者が労働者の職位や役職を引き下げることは、人事権の行使として就業規則等に根拠規定がなくても行い得るが、使用者が有する人事権といえども無制限に認められるわけではなく、その有する裁量権の範囲を逸脱したり、またはその裁量権を濫用したと認められる場合には、その降格処分は無効になるというべきであり、特に、降格に伴って労働者の給与も減額される等不利益を被る場合には、その降格に合理的な理由があるか否かは、その不利益の程度も勘案しつつ、それに応じて判断されるべきとされた例（ブランドダイアログ事件・東京地裁平24.8.28判決）……………1060-63

その他：無効行為の転換 懲戒解雇と普通解雇は、いずれも労働契約の終了を法律効果としている点で共通するが、民法の解雇自由の原則の中で行われる中途解約の意思表示である普通解雇の意思表示と、独自の制裁罰である懲戒解雇の意思表示とは法的性質が異なるのであるから、仮に退職金制度が存在しない等、機能の点で実質的な差異は認められないにしても、軽々に両者の間に無効行為の転換の法理を適用し、懲戒解雇が無効である場合であっても普通解雇としての効力維持を容認することは、法的に許されないとされた例（日本通信〔懲戒解雇〕事件・東京地裁平24.11.30判決）……………1069-36

その他：懲戒解職処分 原告Xらの求める懲戒解職処分の無効確認請求につき、現在の雇用契約上の地位について確認を求めることが、紛争解決の実効性という観点からより直截で適切であるということができ、過去の法律関係の確認請求をあえて認めることが紛争の抜本的な解決に資するというべき事情は見当たらないから、本件訴えのうち、Xらが本件各懲戒解職処分の

無効確認を求める部分については確認の利益を欠き、却下を免れないとされた例（学校法人昭和薬科大学事件・東京地裁平25.1.29判決）……………1071-5

その他：譴責処分 原告Xが派遣労働者に対してとった言動は職場秩序を乱すものであるから、本件譴責処分には合理的な理由が認められ、また、社会通念上も相当なものと認められるとされた例（エヌ・ティ・ティ・ネオメイトなど事件・大阪地裁平24.5.25判決）……………1057-78

その他：譴責処分 原告Xに対する譴責処分につき、被告Y社人事・総務部職員Cが契約社員Bの退職に当たり、雇止めによる契約終了の場合であっても会社都合ではなく自己都合として扱うこともあるという趣旨のことを述べた（以下、「本件発言」）のは事実であるが、Cが従業員に対し雇止めを受け入れさせる意図で恫喝的に本件発言をしたとまでは認めることはできず、また、XはBに本件発言を第三者に口外することについて了承も得ていなかった状況下でXが本件メールを送信したのは、いささか急であったといわざるを得ず、問題がないわけではないが、Cによる本件発言は、人事・総務部職員の発言として適切なものであったとはいえないし、本件メールを受け取った非正規社員から苦情や不安を訴える内容の申告もなく、Y社において、これに伴う実質的な混乱等は生じていないこと等に照らすと、Xが他の非正規社員らに対し本件メールを送信した行為は、実質的に、就業規則60条(11)の「会社の信用を損なうような行為をした」場合に該当しないというべきであり、仮にこれに該当するとしても、これを理由にXを懲戒処分に処することは、譴責処分という最も軽い処分であることを考慮に入れたとしても、社会通念上相当と認めることはできないとされた例（東和エンジニアリング事件・東京地裁平25.1.22判決）……………1074-78(ダ)

普通解雇

勤務態度 原告Xは被告Y₁社から本件解雇をされたことが認められ、しかも、その原因は、Y₃から自分と交際するか、Y₁社を退職するかの二者択一を執拗に迫られた結果、XがY₁社の退職を選択し、その一部始終をY₂に報告したところ、本件解雇をされたというものであって、Xが解雇されなければならない理由は何らないことは明らかであり、たとえ、Y₂において、Y₃がXにそのようなセクハラを行ったとは到底思えず、XのY₃に関する報告は嘘だと思ったとしても、Y₃の当該セクハラ行為はXと二人きりの場で行われたものであり、そのように断定するだけの客観的な証拠があるわけではないのであるから、女性従業員

のXが代表者のY₂にY₃からのセクハラ被害を報告し、Y₂もそれにより初めてそのような事実が存在する可能性を認知した以上、事業主であるY₂は、まず、事案にかかる事実関係を迅速かつ正確に確認するために、当事者のXとY₃双方から事実関係について充分聴取したうえで、いずれの主張が信用できるか慎重に検討すべきであったにもかかわらず、Y₂は、はなからXの被害申告が虚偽であると決めつけているのであって、Y₂には重過失があることは明らかであるから、本件解雇は、社会的相当性を欠くものとして違法であるとされた例（C社事件・大阪地裁平24.11.29判決）……………1068-59

勤務態度 電子計算機等の研究開発および製造販売等を目的とする被告Y社の従業員として、社内ウェブのメンテナンス、サポート業務に従事していた原告Xにつき、Y社就業規則37条8号に定める解雇事由である「勤務態度が著しく不良で、改善の見込みがないと認められるとき」に該当するとされた例（日本ヒューレット・パカード〔解雇〕事件・東京高裁平25.3.21判決）……………1073-5

勤務態度 本件解雇には、Xの精神的不調に対するY社の対応が不適切であったとか、Y社がXを排除する意図を持ってXに対する不当な対応を長年繰り返してきたなどの社会的相当性を欠く事情は認めることができないとされ、Xに対する普通解雇を有効とした一審判決が維持された例（日本ヒューレット・パカード〔解雇〕事件・東京高裁平25.3.21判決）……………1073-5

非違行為 20年解除が、その目的、態様、Xへの影響などからして、社会通念上不相当であって解雇権の濫用であるとまではいえず、したがってXとYとの間の契約が雇用契約であるとの仮定の下であっても、20年解除が有効であることには変わりがないとしてXの請求が棄却（一審判断維持）された例（公認会計士A事務所事件・東京高裁平24.9.14判決）……………1070-160(ダ・全文)

職務遂行能力 解雇予告通知書の内容および被告Y社主張にかかる解雇事由に照らすと、本件解雇はY社就業規則における「社員の自己の職責を果たす能力もしくは能率が著しく低下しており改善の見込みがないと判断される場合」等に該当し、勤務能力ないし適格性の低下を解雇事由と解するのが相当であるとされた例（ブルームバーグ・エル・ビー事件・東京地裁平24.10.5判決）……………1067-76

職務遂行能力 勤務能力ないし適格性の低下を理由とする解雇に「客観的に合理的な理由」（労契法16条）があるか否かについては、まず、当該労働契約上、当該労働者に求められている職務能力の内容を検討したうえで、当該職務能力の低下が、当該労働契約の継続を

期待することができない程に重大なものであるか否か、使用者側が当該労働者に改善矯正を促し、努力反省の機会を与えたのに改善がされなかったか否か、今後の指導による改善可能性の見込みの有無等の事情を総合考慮して決すべきであるとされた例（ブルームバーグ・エル・ピー事件・東京地裁平24.10.5判決）

……1067-76

職務遂行能力 社会通念上一般的に中途採用の記者職種限定の従業員に求められると想定される職務能力との対比において、XとY社との間の労働契約上、これを量的に超えまたはこれと質的に異なる職務能力が求められているとまでは認められないとされた例（ブルームバーグ・エル・ピー事件・東京地裁平24.10.5判決）……1067-76

職務遂行能力 控訴人（一審被告）Y社が被控訴人（一審原告）Xを「職務能力の低下」を理由に解雇したことにつき、本件解雇は、Y社主張にかかる各解雇事由を個別に検討しても、客観的合理性があるとはいえないばかりか、これらを総合的に検討しても、客観的合理性があるとはいえないと解するのが相当であり、無効であるとして、Y社の請求が棄却され、一審判断が維持された例（ブルームバーグ・エル・ピー事件・東京高裁平25.4.24判決）……1074-75（ダ・全文）

職務遂行能力等 自らの責任に帰する事由によって被控訴人・控訴人（一審被告）Y₁社の内部監査室長として雇用を継続することが困難な事由が生じていると認められ、控訴人・被控訴人（一審原告）Xを相応の役職の幹部職員として雇用を維持することについても、Y₁社経営陣や他の職員との信頼関係の毀損により、もはや困難になっていると認めることができるから、Xについては、解雇を相当とする合理的な事由が存在すると認めることが相当であるとされた例（日本ベリサイン事件・東京高裁平24.3.26判決）……1065-74

職務遂行能力等 本件解雇は、解雇事由として認められるXの行為が、いずれも解雇を相当とする重大なものではないのであって、これらの事実を総合し、かつ、本件情状事由を考慮しても、Xに対して解雇をもって対処するのは著しく不合理で、社会通念上相当性を欠くといわざるを得ず、解雇権を濫用したもので無効であるとされた例（秋本製作所事件・千葉地裁松戸支部平25.3.29判決）……1078-48

職務遂行能力等 本件解雇は、解雇事由として認められるXの行為が、いずれも解雇を相当とする重大なものではないのであって、これらの事実を総合し、かつ、本件情状事由を考慮しても、Xに対して解雇をもって対処するのは著しく不合理で、社会通念上相当性を欠くといわざるを得ず、解雇権を濫用したもので無効であるとされた例（秋本製作所事件・千葉地裁松戸支部

平25.3.29判決）……1078-48

整理解雇：職務遂行能力 X₁の特命事項の不履行、勤務成績、勤務状況の低劣さといったY₁社の主張により降給処分、降格処分の有効性を基礎付けることができない本件では、それよりも重い処分である解雇の有効性を基礎付けることはできないとされた例（コアズ事件・東京地裁平24.7.17判決）……1057-38

整理解雇 整理解雇が有効であるために必要とされる①人員削減の必要性、②解雇回避努力、③人選の合理性、④手続きの相当性は、整理解雇について解雇権濫用法理の適否を総合判断するための評価根拠事実と評価障害事実とを類型化した要素と解すべきであり、①の人員削減の必要性の程度に応じ、当該企業の目的、従業員の数・構成、資産・負債、売上規模、組合の有無等の諸事情に照らして、②ないし④の各要素の充足の有無および程度を検討し、当該整理解雇の効力について判断すべきであるとされた例（Principle One 事件・東京地裁平24.12.13判決）……1071-86（ダ）

整理解雇 一般に、整理解雇の有効性を判断するに当たっては、①人員削減の必要性、②解雇回避努力義務の履行（人員削減の方法として整理解雇を選択することの必要性）、③被解雇者選定の妥当性、④手続きの妥当性が挙げられるが、これらは厳密な意味での要件ではなく、評価根拠事実と評価障害事実として、当該整理解雇が解雇権濫用となるかどうかを総合的に判断するうえでの要素と考えるのが相当である（したがって、どれか一つの要素が認められないとしても、そのことのみで直ちに当該整理解雇が権利濫用となるとはいえず、他の要素にかかる事情も加味して総合的に判断すべきことになる）とされた例（東亜外業〔本訴〕事件・神戸地裁平25.2.27判決）……1072-20

整理解雇 当該整理解雇が権利を濫用した場合に該当しないというためには、4要素のうち①から③の要素については使用者側に主張・立証責任があり、④の手続きの妥当性を含め、その他の当該解雇が信義則に反するとの事情を労働者側に主張・立証させるのが相当であるとされた例（東亜外業〔本訴〕事件・神戸地裁平25.2.27判決）……1072-20

整理解雇 受注減による工場休止に伴う本工労働者に対する整理解雇について、人員削減の必要性は認められるものの、解雇回避努力を真摯に尽くしたとはいいがたいこと、対象者の客観的基準を提示して十分な協議が行われた事実はなく、ほとんどが組合分会員であるなどの不自然さを勘案すると、十分な客観的合理性を有すると認めるのは困難であること、事前の説明が明らかに不十分とまではいえないが、不当労働行為意思を有していたと推認できること等を考慮すると、解雇権を濫用としたものとして無効と判断するのが相当

とされた例（東亜外業〔本訴〕事件・神戸地裁平25.2.27判決）……………1072-20

整理解雇 本件解雇（整理解雇）は、①人員削減の必要性、②（人員削減の手段としての）解雇の必要性（解雇回避努力義務の履行）、③被解雇者選定の合理性および④解雇手続きの相当性のいずれも認められないから、解雇権を濫用するものとして無効であると解するのが相当であるとして、Y社がXになした解雇が無効とされた例（アクセルリス事件・東京地裁平24.11.16判決）……………1069-81

試用期間中の解雇 解雇予告通知書をもってXを解雇したことにつき、解雇予告通知書による解雇は、認定事実には照らし、早急に過ぎたものと評価せざるを得ず、かつまた、Xが署名を拒んだのは、X・Y法人間の賃金という労働契約の基本的要素にかかる問題であったことにも照らすと、本件解雇が、解約権留保の趣旨、目的に照らし、客観的に合理的な理由が存し、社会通念上相当として是認され得るものとみることが困難であるとされた例（学校法人村上学園〔視能訓練士科教員・解雇〕事件・東京地裁平24.7.25判決）

……………1060-87（ダ）

試用期間中の解雇 留保解約権の行使は、実験・観察期間としての試用期間の趣旨・目的に照らして通常の解雇に比べ広く認められる余地があるにしても、その範囲はそれほど広いものではなく、解雇権濫用法理の基本的な枠組みを大きく逸脱するような解約権の行使は許されないとされ、本件解約権行使は、解約権の留保の趣旨・目的に照らし、客観的に合理的な理由が認められるものの、社会通念上相当として是認され得る場合に当たらず、したがって、その権利を濫用したものとして、無効であるとされた例（ライトスタッフ事件・東京地裁平24.8.23判決）……………1061-28

試用期間中の解雇 本件雇用契約は解約権留保付き労働契約であるから、この構成の下では、特段の事情が認められない限り、適法な解約権の行使がされず試用期間が経過すると当該試用労働者の地位は本採用の地位に移行するものと解されるところ、本件試用期間の終期はすでに経過しており、しかも本件解約権行使に至る経緯・時期等に加え、Y社が主張する各解約理由に照らすとY社は、本件解約権行使が違法であるか否かにかかわらず、すでにXに対する業務適性等の判定権を放棄しているものと認められるので、本件において上記特段の事情は認められないとされた例（ライトスタッフ事件・東京地裁平24.8.23判決）……………1061-28

その他：解雇制限 労基法81条は、単に労基法19条1項本文の解雇制限を解除するための要件（私法的効力）を定めるだけでなく、処罰の範囲を画するための要件（公法的効力）でもあるから、労基法81条にいう「（労基

法）第75条の規定（療養補償）によって補償を受ける労働者」の範囲は、原則として文理解釈によって決せられるべきである（罪刑法定主義）とされた例（学校法人専修大学事件・東京地裁平24.9.28判決）……………1062-5

その他：解雇制限 労基法81条にいう「（労基法）第75条の規定（療養補償）によって補償を受ける労働者」の範囲を拡張し、「労災保険法13条の規定（療養補償給付）によって療養の給付を受ける労働者」と読み替えることは許されないとされた例（学校法人専修大学事件・東京地裁平24.9.28判決）……………1062-5

その他：解雇制限 業務上疾病（頸肩腕症候群）により療養のため休業中で労災保険給付（療養・休業補償）を受けている被控訴人（一審原告）Xに対し、その休業期間満了後、控訴人（一審被告）Y大学の災害補償規程に基づき労基法81条所定の打切補償を支払って（以下、「本件打切補償金」）行った解雇（以下、「本件解雇」）につき、労災保険法により療養補償給付および休業補償給付を受けている労働者は、労基法81条所定の「第75条の規定によって補償を受ける労働者」に該当しないと解されるから、したがってXに対して本件打切補償金を支払ってした本件解雇は無効であるとしてY大学の請求を棄却した一審判断が維持された例（学校法人専修大学事件・東京高裁平25.7.10判決）

……………1076-93（ダ・全文）

その他：休職期間満了 第2事故については、第1事故の後遺障害が残る状況下で発生したものではあるものの、客観的にみて、これが精神障害発症の引き金になるほどの重度の心理的負荷をもたらすものであったとは認めがたいし、復帰後の配属先を第△北病棟としたことについても、それにより原告Xが多大な心理的負荷を受けていたと認めることはできないので、X主張にかかる各事象については、それを合わせ考慮したとしても、平均的労働者にとって精神障害を発症させる危険性のある心理的負荷をもたらすものであったと認めることはできないから、Xの従事していた業務と本件適応障害発症との間に、相当因果関係を認めることはできないのであり、Xの本件適応障害が、労基法19条1項の「業務上」の傷病であると認めることはできないから、休職期間満了を理由としてなされた本件解雇は有効とされた例（医療法人社団こうかん会〔日本鋼管病院〕事件・東京地裁平25.2.19判決）

……………1073-26

契約の終了

雇止め 期間の定めのある雇用契約であっても、期間満了ごとに当然更新され、あたかも期間の定めのない契約と実質的に異ならない状態にある場合には、期間

満了を理由とする雇止めの意思表示は実質において解雇の意思表示に当たり、その実質に鑑み、その効力の判断に当たっては、解雇に関する法理を類推適用すべきであり（最一小判昭49.7.22民集28巻5号927頁）、また、労働者が契約の更新、継続を当然のこととして期待、信頼してきたという相互関係のもとに雇用契約が存続、維持されてきた場合には、そのような契約当事者間における信義則を媒介として、期間満了後の更新拒絶（雇止め）について、解雇に関する法理を類推適用すべきと解される（最一小判昭61.12.4集民149号209頁）とされた例（NTT東日本—北海道ほか1社事件・札幌地裁平24.9.5判決）……1061-5

雇止め 当初は期間の定めのない労働契約で採用された大学教員であるXが、Y大学との個別合意に基づき有期雇用に転換され、その後に雇止めがなされたケースについて、XとY大学との間の有期労働契約は、特段の問題がない限り任期満了後も再任用されることが前提となる雇用契約として合意されたものであり、Xは任期満了後も再任用されることについて合理的期待を有していたもので、本件不再任については解雇権濫用法理が類推適用されるとされた例（ノースアジア大学〔本訴〕事件・秋田地裁平24.10.12判決）……1066-48

雇止め 本件再雇用契約は、単に、簡易な採用手続きにより、1年間の有期雇用契約に基づいて補助的業務を行う従業員を新規に採用するような場合とは全く異なり、長年にわたって期間の定めのない雇用契約に基づいて基幹業務を担当していた原告Xと使用者たる被告Y法人との間で、双方の事情から、期間の定めのない雇用契約を一旦終了させ、引き続き1年ごとの有期雇用契約を締結したものであり、契約更新が行われることを前提とする文言が入った本件再雇用契約書を交わしていることからすれば、Xの契約更新への期待は、客観的にみて合理的な期待であるといえるから、本件再雇用契約を雇止めにより終了させる場合には、解雇権濫用法理が類推適用されるというべきであるとされた例（医療法人清恵会事件・大阪地裁平24.11.16判決）……1068-72

雇止め 本件再雇用契約を締結後、最初の契約期間満了時に行われた本件雇止めについて、本件再雇用契約が期間の定めのない雇用契約を終了させた後に引き続き締結されたものであり、本件再雇用契約書に契約更新を前提とした種々の合意がなされていることなどに照らせば、本件において契約更新に対する期待の合理性を判断するに当たり、実際に契約更新がなされた回数はそれほど重要な事情であるとはいえないとされた例（医療法人清恵会事件・大阪地裁平24.11.16判決）……1068-72

雇止め Y法人の主張する本件雇止め理由（Xの業務

量の減少や賃金の高額さ）は、いずれも雇止めの理由として客観的に合理的とはいえないものであって、本件雇止めは社会通念上相当とはいえないから無効であるとされた例（医療法人清恵会事件・大阪地裁平24.11.16判決）……1068-72

雇止め 派遣法は派遣労働者の雇用の安定だけでなく、派遣先の常用労働者の雇用の安定（常用代替防止）をも立法目的とし、派遣期間の制限規定を置く等して両目的の調和を図っているところ、同一労働者の同一事業所への派遣を長期間継続することによって派遣労働者の雇用の安定を図ることは常用代替防止の観点から同法の予定するところではないとして、有期雇用により派遣労働契約を締結・更新してきたXらに対する本件雇止めが適法とされた例（トルコ航空ほか1社事件・東京地裁平24.12.5判決）……1068-32

雇止め 形式的には業務処理請負を用いた労務提供が、労働者派遣法に違反するとして所轄労働局長から本件是正指導がなされるなかで、労働者らが発注元（派遣先）で期間を定めて直接雇用されたケースにおいて、当初から有期労働契約の更新期間には上限があることが周知されていた事情のもと、労働者に対する雇止めが適法とされた例（ダイキン工業事件・大阪地裁平24.11.1判決）……1070-142

雇止め 3か月の有期契約を反復更新し、通算19年間にわたって勤務を継続してきた原告Xに対し、被告Y社が、「事業構造改革」を理由に契約更新をしなかった（「雇止め」した）ことにつき、客観的に合理的な理由を欠き、社会通念上相当としては是認することができないものであるということはできないとし、本件雇止めが解雇権の濫用に当たるとはいえないとされた例（東芝ライテック事件・横浜地裁平25.4.25判決）……1075-14

雇止め 原告Xが本件再雇用契約締結のために署名押印したのは、「契約更新なし」の記載が削除された労働契約書であること、Xには当該労働契約書と同じ時期に「契約更新なし」の記載が削除された労働条件通知書が交付されたことが認められるから、本件再雇用契約は更新の合意が含まれていたと認められるとされた例（社会福祉法人新島はまゆう会事件・東京地裁平25.4.30判決）……1075-90（ダ・全文）

雇止め 被告Y社の調理室においては、平成23年4月に調理員が新たに採用され8人体制となったこと、Xの退職が発表された後の24年2月に開催された調理室会議では、前年度調理員が増員になった分、多忙な中でもサービスの向上を図ってきたのに、Xの退職でサービスの低下が懸念されるとの趣旨の発言があったこと等に照らすと、8人体制は、施設入居者各人の要介護度等に応じて要求されるきめ細かなサービスの質

を維持するために必要な人員体制であったというべきであり、また、1年以上の育休を取得する予定であったAが24年3月に急遽職場に復帰していることも合わせ考慮すると、本件通知時に調理室の人員が過剰であったとは認められず、Xを調理室に配置することは可能であったと認められ、したがって、Xは本件更新要件をすべて満たす者と認められ、同年2月1日に更新の申込みをしたことにより、再雇用職員就業規則9条1項に基づいて本件再雇用契約が更新されたと認められるとされた例（社会福祉法人新島はまゆう会事件・東京地裁平25.4.30判決）……1075-90（ダ・全文）

雇止め：高齢・糖尿病を理由の再雇用更新拒否 被告Y社が原告Xを高齢・糖尿病を理由に雇用契約を更新せずに雇止めしたことにつき、Y社では定年を60歳とし、65歳までは再雇用制度を採用しているが、雇用契約書上は65歳以上の、就業規則上は65歳を超える従業員については個別に判断するものとされているところ、実際の運用は65歳を超える運転手も相当数契約を更新されており、本件雇止めが行われた平成22年9月20日当時でも約16%が65歳以上であり、X自身65歳に達した後も複数回の契約更新を経ていることを合わせ考えると、Xが同日の時点で雇用継続に対する期待を抱くことは客観的にみて合理的であるから、本件雇止めは無効であるとされた例（北港観光バス〔雇止め〕事件・大阪地裁平25.1.18判決）……1078-88（ダ）

雇止め：高齢・糖尿病を理由の再雇用更新拒否 Xの体力、健康状態が業務に耐えられない状況にあったとは認められなし、高齢運転手を減少させるというY社の方針は、それだけでは本件雇止めの理由とはなり得ないことからすると、本件雇止めは無効というべきであり、XとY社との間の雇用契約は従前と同様の条件で更新されたとみるのが相当であるとされた例（北港観光バス〔雇止め〕事件・大阪地裁平25.1.18判決）……1078-88（ダ）

常勤講師の雇止め Yに常勤講師として1年の有期契約により雇用され、2度更新した原告Xの雇止めにつき、更新が多数回に及ぶとはいえず、契約の目的も必ずしも継続雇用を前提とするものとはいえず、専任教諭への登用の期待は当初あったが年ごとに小さくなり、単年度の契約としての形式が整えられており、同じ常勤講師の中で雇止めの例もみられた等の事情に照らし、期間の定めのない雇用契約と実質的に同視できるものということはできず、本件雇止めに解雇法理の類推することは相当でないとして、Xの請求が棄却された例（報徳学園〔雇止め〕事件・大阪高裁平22.2.12判決）……1062-71

定年制：定年年齢の引下げ 本件定年引下げは、既得権を消滅、変更するものではないが、在職継続による賃

金支払いへの事実上の期待への違背、退職金の計算基礎の変更を伴うものであり、実質的な不利益は、賃金という労働者にとって重要な労働条件に関するものであるから、本件定年引下げが有効であるといえるためには、労働者にそのような不利益を法的に受忍させることを許容することができるだけの高度の必要性に基づいた合理的な内容のものであることが必要である（芝浦工業大学〔定年引下げ〕事件・東京地判平15.5.27労判859号51頁）とされた例（大阪経済法律学園〔定年年齢引下げ〕事件・大阪地裁平25.2.15判決）……1072-38

定年制：定年年齢の引下げ 本件定年引き下げについては一定の必要性が認められ、また、満67歳を定年とする新規程の内容自体は相当なものであるが、使用者側の必要性和比較して、労働者側の被る不利益が大きく、これに対する代償措置等が十分に尽くされているとは認められないから、その余の点について判断するまでもなく、就業規則の不利益変更として合理性を有しているとは評価できず、無効であるといわざるを得ないとされた例（大阪経済法律学園〔定年年齢引下げ〕事件・大阪地裁平25.2.15判決）……1072-38

退職の意思表示 控訴人兼被控訴人（一審原告）Xが退職願を提出したのは、体調不良が私傷病によるものであると誤信していたからであり、実際には化学物質過敏状態の発症により体調不良となって勤務を継続できなくなったのであるから、Xの退職の意思表示には要素の錯誤があり、当該意思表示は無効であるが、本件雇用契約の期間は、すでに終了しており、Xの地位確認請求は理由がなく、また、賃金の支払請求も理由がないとされた例（慶應義塾〔シックハウス〕事件・東京高裁平24.10.18判決）……1065-24

その他：中途採用の内定取消し 被告Y社代表者との面談において具体的に確定した雇用条件で原告Xを採用する旨の意思表示をしており、同時点で本件労働契約が成立したと認めるのが相当であるにもかかわらず、Y社は、Xに対し、Xの就業開始日の翌日に突然、採用を取り消す旨の意思表示をし、また、その点について何ら合理性のある理由を説明していないから、Xに対し、違法な採用内定の取消しを行ったというべきであり、これと相当因果関係を有する損害の賠償責任を負うとされた例（World LSK 事件・東京地裁平24.7.30判決）……1057-160（ダ）

その他：合意退職の効力 非違行為発覚後の合意退職の場合であっても、任命責任者が辞職を承認するか否かを判断するまでに事案の審査を了することができなかった場合には、辞職を承認したからといって、懲戒解雇または諭旨解雇に該当しないと認められたとはいえず、Y社は、懲戒処分についての判断を留保したうえで、Xの辞職を承認するとの判断をしたものと認め

るのが相当とされた例（NTT東日本〔退職金請求〕事件・東京高裁平24.9.28判決）……………1063-20

その他：休職期間満了後の自動退職 休職事由の消滅を判断するに当たって、労働者が職種や業務内容特定することなく雇用契約を締結している場合は、現に就業を命じられた特定の業務について労務の提供が十全にはできないとしても、その能力、経験、当該企業の規模・業種、当該企業における労働者の配置、異動の実情等に照らし、当該労働者が配置される現実的可能性があると認められる他の業務について労務の提供をすることができ、かつ、その提供を申し出ているのであれば、なお債務の本旨に従った履行の提供があると解するのが相当であるとされた例（第一興商〔本訴〕事件・東京地裁平24.12.25判決）……………1068-5

その他：休職期間満了後の自動退職 休職事由の消滅の主張立証責任は、その消滅を主張する労働者側にあると解するのが相当であるが、当該企業における労働者の配置、異動の実情等といった内部の事情についてまで、労働者が立証し尽くすのは困難であることが多いことからすれば、当該労働者において配置される可能性がある業務について労務の提供をすることができることの立証がなされれば、休職事由が消滅したことについて事実上の推定が働くというべきであり、これに対し使用者が当該労働者を配置できる現実的可能性がある業務が存在しないことについて反証を挙げない限り、休職事由の消滅が推認されると解するのが相当であるとされた例（第一興商〔本訴〕事件・東京地裁平24.12.25判決）……………1068-5

その他：休職期間満了による退職扱い 原告Xは、本件休職命令に対し、被告Y₁社に異議を唱えたことはなく、平成21年7月13日に休職期間が満了することおよび復職の相談があれば早期に申し出るようY₁社から告知を受けていたが、復職願や相談等の申出を提出することなく自然退職にいたったものであって、Y₁社が労働契約上の信義則に反したとか、本件退職扱いが権利濫用であるとはいえないなどとして、一審判決と同様、XのY₁社に対する地位確認請求および本件退職扱い後の賃金請求が退けられた例（ザ・ウィンザー・ホテルズインターナショナル〔自然退職〕事件・東京高裁平25.2.27判決）……………1072-5

その他：休職期間満了 使用者が、休職期間満了により労働者を退職扱いとするためには、労働者に就業規則上の休職事由が存在すること、使用者が休職命令を発したことおよび休職期間が満了したことが必要であり、これらの要件を満たす場合に、労働者が休職期間満了による退職の効果を否定するためには、休職期間満了の時点で就労が可能であったことを立証する必要があるとされた例（北港観光バス〔休職期間満了〕事

件・大阪地裁平25.1.18判決）……………1077-84(ダ)

その他：契約の解除 Y₁社による本件サービスアグリメント（労働者派遣契約）の解除は、Xらが正当な組合活動を行ったことを理由としてなされたものと認めるのが相当であり、同解除は派遣法27条に違反するもので無効であるから、同解除が有効であることを前提としてなされたY₂社のXらに対する本件解雇も、その前提を欠くもので無効とされた例（トルコ航空ほか1社事件・東京地裁平24.12.5判決）……………1068-32

その他：解雇制限 労基法19条1項において業務上の傷病によって療養している者の解雇を制限している趣旨は、労働者が業務上の疾病によって労務を提供できないときは、自己の責めに帰すべき事由による債務不履行であるとはいえないことから、使用者が切迫補償（労基法81条）を支払う場合、または天災事故その他やむを得ない事由のために事業の継続が不可能となった場合でない限り、労働者が労働災害補償としての療養（労基法75条、76条）のための休業を安心して行えるよう配慮したところにあるとされ、解雇制限の対象となる業務上の疾病かどうかは、労働災害補償制度における「業務上」の疾病かどうかと判断を同じくすると解されるとされた例（アイフル〔旧ライフ〕事件・大阪高裁平24.12.13判決）……………1072-55

その他：解雇制限 労基法19条1項にいう「業務上」の疾病とは、その疾病の発症が当該業務に内在する危険が現実化したものと認められ、もって当該業務と相当因果関係にあるものをいうと解するのが相当であるとされた例（アイフル〔旧ライフ〕事件・大阪高裁平24.12.13判決）……………1072-55

就 業 規 則

効力：退職金不支給規定 本件不支給規定によって、退職手当を不支給ないし制限することができるのは、労働者のそれまでの勤続の功労を抹消ないし減殺してしまうほどの著しく信義に反する行為があった場合に限りされるとされた例（NTT東日本〔退職金請求〕事件・東京高裁平24.9.28判決）……………1063-20

効力：不利益変更 就業規則の変更が有効であるといえるためには、当該変更によって労働者が被る不利益の程度、使用者側の変更の必要性の内容・程度、変更後の就業規則の内容自体の相当性、代償措置その他関連する他の労働条件の改善状況、労働組合等との交渉の経緯、他の労働組合または他の従業員の対応、同種事項に関するわが国社会における一般的状況等を総合考慮して、当該変更が合理的であるといえることが必要である（第四銀行事件・最二小判平9.2.28判710号12頁、民集51巻2号705頁）とされた例（大阪経済法律学

園〔定年年齢引下げ〕事件・大阪地裁平25.2.15判決）
……1072-38

解説：兼業の許可制 労働者が行おうとする兼業によって経営秩序を乱す事態が生じ得るかについて、使用者がその合理的判断を行うために、労働者に事前に兼業の許可を申請させ、その内容を具体的に検討して使用者がその可否を判断するという許可制を就業規則で定めることも、許されるとされた例（マンナ運輸事件・京都地裁平24.7.13判決）……1058-21

労働安全・災害補償

業務上外 労災保険に特別加入していた大工が肺扁平上皮がんを発症して死亡したが、保存されている当該大工亡Kの診療録および各種検査報告書には本件認定基準において要件の一つとされている胸膜プラークが存在したとの記載がなされていない事案において、極めて長期間（約20年および40年以上）同一の職場で稼働していた同僚2名に胸膜プラークが確認されており、亡Kが石綿ばく露作業に従事していた期間は同僚2名のそれを下回るものではないといえること、同僚2名の胸膜プラークは比較的明確なものであること、胸部エックス線検査および胸部CT検査によって胸膜プラークを検出するには限界があり、検査当時（平成11年）の胸部エックス線写真および胸部CT画像上から胸膜プラークの存在がうかがえなかったとしても、単に画像上検出されなかった可能性も相当程度あるといえること等の事情を総合考慮すれば、亡Kに胸膜プラークが存在する可能性を示す有力な間接的な事情が存在するといえ、本件認定基準を充たすのに準じる評価をすることが相当であるとして、当該肺がんについて業務起因性を肯定し、石綿による健康被害の救済に関する法律（救済法）に基づく特別遺族年金の不支給処分が取り消された例（国・足立労基署長〔甲野工務店・石綿〕事件・東京地裁平24.6.28判決）

……1057-54

業務上外 保険会社の営業職であった女性職員原告Xが、訴外三川支社長から理由のない理不尽な叱責を受け、営業成績についても度々叱責を受けていたうえ、さらにはXがマネージャーを務めていた班をXの同意なく分離される等したことにより、Xは精神的負荷を増大させて精神疾患（ストレス性うつ病）を発症させたものであると認められた例（国・鳥取労基署長〔富国生命・いじめ〕事件・鳥取地裁平24.7.6判決）

……1058-39

業務上外 塗料販売等を業とする会社の代表取締役である原告Xが、店舗（以下、「本件店舗」）の塗装作業（以下、「本件行為」）をしていたところ、脚立から滑

り落ちて負傷し、傷害を負ったことが（以下、「本件受傷」）、業務遂行中の災害であるとして、労災保険法の特別加入者として、療養補償給付および休業補償給付の支給を請求したところ、処分行政庁が不支給決定をしたことにつき、Xが本件受傷当時行っていた作業は店舗内の美化のための商品棚や壁の塗装であること、作業態様も1.3mの高さの天板に腰掛けてペンキを塗っていたのであり、本件行為はあくまでも塗料販売を行う本件店舗の美化のために必要な行為であり、Xの特別加入申請にかかる事業である「塗料販売」の必要行為であるというべきであるから、「塗料販売」に直接附随する行為であると認められ、本件受傷は、労災保険法7条の「業務上の負傷」に該当するとして不支給処分が取り消された例（国・品川労基署長〔後藤塗料商会〕事件・東京地裁平24.7.20判決）

……1058-84（ダ）

業務上外 業務と精神障害発症との間の相当因果関係が認められるためには、ストレスを業務に関連するものとそうでないものとに区別したうえ、個体側の反応性、脆弱性を総合考慮して、業務による心理的負荷が、客観的に、精神障害を発症させる程度に過重であると認められるものでなければならぬとされた例（国・橋本労基署長〔バッキーズ〕事件・大阪高裁平24.7.5判決）……1059-68

業務上外 控訴人（一審原告）Xは解雇という強い心理的負荷をかけられて精神障害を発症し、精神障害によって正常の認識、行為選択能力が著しく阻害され、または自殺行為を思いとどまる精神的な抑制力が著しく阻害される状態で自殺を企図したものと認められるとされた例（国・橋本労基署長〔バッキーズ〕事件・大阪高裁平24.7.5判決）……1059-68

業務上外 Xがアルコール依存症またはその傾向にあり、そのために抑うつ症状などの精神障害を発症して、自殺を企図したということはできず、また、Xに少なくとも注目し値する家庭不和があったとは認められぬとされた例（国・橋本労基署長〔バッキーズ〕事件・大阪高裁平24.7.5判決）……1059-68

業務上外 業務上で石綿肺を患っていた原告Xの夫Kが精神障害を発病し自殺したことにつき、10年以上の長きにわたり続く咳や痰の症状、次第に悪化していく息切れ等の症状はKに心理的負荷を与え続け、かつ心理的負荷は次第に大きくなっていったということができ、加えて、じん肺を始めとする慢性呼吸器疾患の患者が精神障害を発病することについての研究報告等が存在すること等をも考慮すれば、石綿肺の病状等によるKの心理的負荷は、社会通念上、客観的にみて本件精神障害を発症させる程度に過重であったというべきであり、Kには、石綿肺による病状以外の心理的負荷

や個体側の脆弱性、遺伝素因要素等、ほかに発病因子となり得るような事情が証拠上明らかにはうかがわれないことからすれば、本件精神障害の発病と石綿肺の病状等との間、ひいては本件精神障害の発病と石綿肺発病の原因である業務との相当因果関係が認められ、さらに、Kに発病した本件精神障害は、一般的に強い自殺念慮を伴うICD-10のF3に分類される精神障害であると認められることから、Kは、本件精神障害により、正常の認識、行動選択能力が著しく阻害され、または自殺行為を思いとどまる精神的抑制力が著しく阻害されていた状態で自殺したと推定でき、本件精神障害が原因となって死亡したと認めることができるから、本件精神障害と業務との間の相当因果関係を否定し、Kの自殺による死亡を業務上の死亡には当たらないとした本件処分は違法であるとして、取り消された例（国・倉敷労基署長〔J株式会社〕事件・岡山地裁平24.9.26判決）……………1062-84(ダ)

業務上外 被告Y社の従業員Kは自殺前6か月間において月間93～156時間の時間外労働に従事していたこと等から、Kは過重な業務によって、心身ともに疲労困憊し、それが誘因となって、うつ病を発症したと認められた例（萬屋建設事件・前橋地裁平24.9.7判決）……………1062-32

業務上外 訴訟上シックハウス症候群や化学物質過敏状態が発症したとの認定をするに当たっては、一点の疑義も許されない自然科学的証明が必要とされるものではなく、経験則に照らして全証拠を総合検討し、特定の事実が特定の結果発生を招来した関係を是認し得る高度の蓋然性が証明されれば足りるのであり、その判定は、通常人が疑いを差し挟まない程度に真実性の確信を持ち得るものであることを必要とし、かつ、それで足りるとされた例（慶應義塾〔シックハウス〕事件・東京高裁平24.10.18判決）……………1065-24

業務上外 Kの休職前の業務は過重なものであり、自殺を図ったのもその顕れであって、その後職場復帰まで約1か月休職していたとしても、身体的・精神的ストレスが完全に払拭されたものと認められる証拠がないこと、復職後の労働密度・内容は、相当の身体的・精神的ストレスをもたらすものであったこと等の事情を総合考慮すると、その業務は、量・内容等からして、医学経験則に照らし、脳・心臓疾患の発症の基礎となる血管病変等をその自然的経過を超えて著しく増悪させ得ることが客観的に認められる負荷に該当し、その結果、心停止を発症させたものであるから、死亡と相当因果関係が認められるとされた例（ニューメディア総研事件・福岡地裁平24.10.11判決）……………1065-51

業務上外 Kが有していた心臓房室間動脈の狭窄は、致死性不整脈の原因となる可能性は考えられるもの

の、狭窄が入社前から存していたことを認め得る証拠はない一方で、恒常的な時間外労働等の業務上の負荷による可能性も否定できないから、業務外の原因による死亡とは認められないとされた例（ニューメディア総研事件・福岡地裁平24.10.11判決）……………1065-51

業務上外 業務の危険性の判断は、当該労働者と同種の平均的な労働者、すなわち、何らかの個体側の脆弱性を有しながらも、当該労働者と職種、職場における立場、経験等の点で同種の者であって、特段の勤務軽減まで必要とせずに通常業務を遂行することができる者を基準とすべきであるとされた例（国・横浜西労基署長〔ヨコハマズボルタ〕事件・東京地裁平24.11.28判決）……………1069-63

業務上外 業務起因性を判断するに当たって、基本的には平成23年12月26日付の認定基準に従いつつこれを参考としながら、当該労働者に関する精神障害の発病に至るまでの具体的事情を総合的に斟酌し、必要に応じてこれを修正する手法を採用するとされた例（国・横浜西労基署長〔ヨコハマズボルタ〕事件・東京地裁平24.11.28判決）……………1069-63

業務上外 Kの本件疾病発病前の業務による心理的負荷の総合評価は「強」であり、その他、Kの精神障害の発病の原因となる業務以外の心理的負荷または個体側要因を認めることはできないから、Kの本件疾病の発病およびその後の自殺は、Kの業務に起因するものであると認められた例（国・横浜西労基署長〔ヨコハマズボルタ〕事件・東京地裁平24.11.28判決）……………1069-63

業務上外 本件上肢障害である頸椎症性脊椎症の発症につき、認定基準における上肢要件①上肢等に負担のかかる作業を主とする業務に相当期間従事した後に発症したものであること、上肢要件②発症前に過重な業務に就労したこと、および上肢要件③過重な業務への就労と発症までの経過が医学上妥当なものと認められること、を満たし、業務起因性があると認めることができることとされた例（国・川崎南労基署長〔第一鉄工〕事件・東京地裁平25.1.16判決）……………1070-126

業務上外 本件腰痛の業務起因性につき、原告Xは約5年間にわたりタップ作業に従事したものであり、Xのタップ作業は、比較的短期間の腰痛要件aの「概ね20kg以上の重量物及び軽重不同の物を繰り返し中腰で取り扱う業務」に当たるといふべきであり、さらに、把持しているタップの上に直接2.0トンのボードハンマーを落下させて、腰部を含む体全体に強い衝撃すなわち粗大な振動を受けることを繰り返したのであるから、Xのタップ作業は、短期間の腰痛要件dの「腰部に著しく粗大な振動を受ける作業を継続して行なう業務」にも当たるものといふべきで、本件腰痛について

は、認定基準における短期間の腰痛要件を満たし、業務起因性があると認めことができるとされた例（国・川崎南労基署長〔第一鉄工〕事件・東京地裁平25.1.16判決）……………1070-126

業務上外 くも膜下出血により死亡したと考えられるKについて、時間外労働時間（発症前1か月間に72時間15分、同2か月間から4か月間において1か月当たり65時間以上）が相当に長時間に及んでいたことのほか、日常業務に加えて担当していたプロジェクトが相応の精神的緊張を伴う業務であったこと、発症の数日前に行った出張が相当程度の肉体的負担・精神的負担を伴うものであったこと、深夜勤務（発症前6か月目は3日間、同5か月目は3日間、同4か月目は1日間、同3か月目は7日間、同2か月目は6日間、同1か月目は6日間）が少なからず睡眠・覚醒のリズムを障害し、生活リズムの悪化をもたらしたことなどを考慮して、当該死亡について業務起因性を肯定した例（国・常総労基署長〔旧和光電気〕事件・東京地裁平25.2.28判決）……………1074-34

業務上外 精神障害の業務起因性を判断するに当たっては、「ストレス・脆弱性」理論を踏まえると、ストレス（業務による心理的負荷と業務以外の心理的負荷）と個体側の反応性、脆弱性を総合考慮し、業務による心理的負荷が社会通念上、客観的にみて、精神障害を発症させる程度に過重であるといえることを要するところ、「心理的負荷による精神障害の認定基準について」（平23.12.26基発1226第1号）は、判断指針と同様に、行政目的に従って労災認定を大量かつ画一的に処理することを意図したものであって、裁判所が拘束されるわけではないが、同認定基準を参考としながら、本件における個別具体的な事情を総合的に斟酌し、必要に応じてこれを修正しつつ、客観的な見地から判断するのが相当であるとされた例（国・天満労基署長〔CSK・うつ病自殺〕事件・大阪高裁平25.3.14判決）……………1075-48

業務上外 時間外労働の数値や前後の期間については心理的な負荷として影響を及ぼす範囲であれば、ある程度の幅をもって総合的に判断できると解されるところ、Kの時間外労働の状況は長時間労働が及ぼす影響と出来事の影響を考慮すれば、全体として恒常的長時間労働に当たり、労働密度を勘案する必要はあるが、本件で移動時間や待機時間中の具体的な労働密度は明らかではないから、労働時間から控除すべき事情は認められないとされた例（国・天満労基署長〔CSK・うつ病自殺〕事件・大阪高裁平25.3.14判決）……………1075-48

業務上外 Kの昇進、ノルマが一定程度の心理的負荷を生じさせていたことは否定できない一方、私的な事

情による心理的負荷が生じていた証拠は認められないとされた例（国・天満労基署長〔CSK・うつ病自殺〕事件・大阪高裁平25.3.14判決）……………1075-48

業務上外 使用者は、その雇用する労働者に従事させる業務を定めてこれを管理するに際し、業務の遂行に伴う疲労や心理的負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された例（O社事件・神戸地裁平25.3.13判決）……………1076-72

業務上外 亡Kが従事した業務の過重性判断に際して、労災に関する認定基準を参照し、発症前2か月間にわたって80時間を超える時間外労働がなされており、当時の業務状況等も考慮すると身体的、精神的に負担のかかる過重な労働であったとして、Kの業務と心臓性突然死との間には相当因果関係があるとされた例（O社事件・神戸地裁平25.3.13判決）……………1076-72

業務上外 使用者が認識すべき予見義務の内容は、生命、健康という被害法益の重大性に鑑み、安全性に疑念を抱かせる程度の抽象的な危惧であれば足り、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た例（O社事件・神戸地裁平25.3.13判決）……………1076-72

業務上外 本件疾病（血栓症または塞栓症による上腸間膜動脈の閉塞）の発生機序は、血管の閉塞を原因とする脳・心臓疾患に類似するから、その業務起因性（相当因果関係）を判断するに当たっては、脳・心臓疾患に関する新認定基準の考え方を参考とするのが相当であるとされた例（国・中央労基署長〔三井情報〕事件・東京地裁平25.3.29判決）……………1077-68

業務上外 本件従業員らは、被告Y₁社の従業員であったのであるから、Y₁社は、本件従業員らとの雇用契約の付随義務として、信義則上、そ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安全配慮義務またはそのような社会的関係に基づく信義則上の注意義務を負うとされた例（山陽断熱ほか1社〔石綿ばく露〕事件・岡山地裁平25.4.16判決）……………1078-20

業務上外 Y₁社は、①発生した石綿粉じんを除去し、飛散を防止するとともに、本件従業員らが石綿粉じんを吸入しないように措置を講じる義務、②石綿を扱う作業に従事する本件従業員らに対して、石綿の危険性および石綿粉じんへのばく露の予防について、教育や指導を行う義務に違反したと認められるから、安全配慮義務等違反に基づく責任を負うとされた例（山陽断熱ほか1社〔石綿ばく露〕事件・岡山地裁平25.4.16判決）……………1078-20

業務上外 Y₁社について、安全配慮義務等の違反があり、Y₁社が安全配慮義務等を果たしていれば、本

件従業員らの石綿粉じんへのばく露量を相当減らすことができた認められるから、結果回避可能性がないとはいえないとされた例（山陽断熱ほか1社〔石綿ばく露〕事件・岡山地裁平25.4.16判決）……………1078-20

業務上外 注文者である被告Y₂社と本件従業員らとの間に実質的な使用従属関係があるとは認められず、その他に両者が特別な社会的接触の関係に入ったと認められないから、Y₂社は、本件従業員らに対して、安全配慮義務または信義則上の注意義務を負っていたと認めることはできないとされた例（山陽断熱ほか1社〔石綿ばく露〕事件・岡山地裁平25.4.16判決）……………1078-20

公務上外 精神疾患を発症または増悪させる危険性の有無を検討するうえでは、被災職員と職種、職場における立場や経験等が同等程度の労働者で、特段の支障なく日常業務を遂行できる健康状態にある者が、その危険性となりうる状況を一般的にどのように受け止めるかという観点から判断されるべきであって、被災職員本人を基準として判断するものではないとされた例（地公災基金静岡県支部長〔磐田市立J小学校〕事件・東京高裁平24.7.19判決）……………1059-59

公務上外 同種労働者、あるいは平均的な労働者を基準とするといても、性格傾向に着目すれば、さまざまな気質や性格を持った労働者が現場で勤務しているのであって、同種労働者を観念するとしても、一定程度幅のあるとらえ方をせざるを得ず、社会通念上一般的に想定ないし容認される通常の範囲内の性格等の持ち主であれば、基準となる同種労働者の範ちゅうに入れるべきであるとされた例（地公災基金静岡県支部長〔磐田市立J小学校〕事件・東京高裁平24.7.19判決）……………1059-59

公務上外 本件疾病の発症の3日前から前日までの間、最大震度7を記録した中越地震から6日後で、大きな被害を出した小千谷市に派遣され、被災地への派遣中の労働密度自体は特段高いものとはいえず、従事した業務の内容も肉体的な負担はそれ自体として特に過重とまではいえないものの、派遣期間を通じた拘束時間は62時間を超え、その間の睡眠も十分にとれたとは認めがたく、かつその質も低い状況にあったということができるとされた例（地公災基金神奈川県支部長〔B町役場職員〕事件・東京地裁平25.4.25判決）……………1075-32

公務上外 原告Xには、従前から相当重度の高血圧症があったが、Xの高血圧症による脳動脈瘤等の血管病変そのものが派遣前から通常の血圧上昇があれば本件疾病を発症し得る程度にまで増悪していたとみることは困難であるとされた例（地公災基金神奈川県支部長〔B町役場職員〕事件・東京地裁平25.4.25判決）……………1075-32

……………1075-32

損害賠償 業務委託契約を締結している契約レタチャーターである控訴人（一審原告）Xにつき、雇用等の典型的な労働契約関係があったとは直ちにいえないとし、実質的な使用従属関係があったものと評価することができるとして、被控訴人（一審被告）Y社はXに対し使用者と同様の安全配慮義務を負っていたと解されたとした一審判断が維持された例（DNPメディアテクノ関西事件・大阪高裁平24.6.8判決）……………1061-71

損害賠償 正月休み5日目に自宅で転倒し頸髄損傷による四肢麻痺等の障害が残ったXにつき、その受傷前2ないし3か月間の勤務実態は、Xが主張するような質・量ともに過重であったとはいえないとした一審判断が維持され、Y社の安全配慮義務違反ないし不法行為による損害賠償請求が棄却された例（DNPメディアテクノ関西事件・大阪高裁平24.6.8判決）……………1061-71

損害賠償 被告Y社がKに対して負っている労働時間把握義務を尽くしていれば、下請け業者を二班体制にしたり、監視技術者Dを現場に配置したりするだけではKの時間外労働等が軽減されないことを容易に認識しえたにもかかわらず、労働時間把握義務を懈怠したうえ、さらなるKの業務軽減措置をとらなかった結果、Kはうつ病を発症したものであり、Y社には注意義務に違反した過失があると認められ、過失相殺を求めるY社の訴えが退けられた例（萬屋建設事件・前橋地裁平24.9.7判決）……………1062-32

損害賠償：石綿粉じん吸引と安全配慮義務 石綿粉じんにはばく露する環境であったというだけで安全配慮義務違反を認めるのは相当ではなく、石綿粉じんによる健康被害につき、予見可能性・予見義務違反があり、かつ、結果回避可能性・結果回避義務違反がある場合に、安全配慮義務違反があるというべきであるとされた例（リゾートソリューション〔高松工場・石綿〕事件・高松地裁平24.9.26判決）……………1063-36

損害賠償：石綿粉じん吸引と安全配慮義務 昭和35年頃においては、石綿を常時取り扱う民間事業者においても、石綿粉じんが生じる作業に従事する作業員が石綿粉じんにはばく露することにより、健康被害を具体的に予見することが具体的に可能となったというべきであり、これを前提として結果を回避する義務が生じたというべきであるとされた例（リゾートソリューション〔高松工場・石綿〕事件・高松地裁平24.9.26判決）……………1063-36

損害賠償：石綿粉じん吸引と安全配慮義務 被告Y社は、石綿管製造工程に従事する労働者に対し、①石綿粉じん飛散抑制義務、②じん肺予防のための教育・指導義務、③石綿粉じん吸引防止義務、④早期発見・救

- 護義務を負っていたというべきであり、本件事実関係の下では、Y社に①から④のいずれについても安全配慮義務違反があったと認められるとされた例（リゾートソリューション〔高松工場・石綿〕事件・高松地裁平24.9.26判決）……………1063-36
- 損害賠償：石綿粉じん吸引と安全配慮義務** 原告Xら6名のうち3名については損害が生じていないが、他の3名については損害が生じており、また、過失相殺、他職粉じん歴による減額は認めることができず、消滅時効も完成していないとして、Xら6名のうち3名に対するY社の損害賠償責任が認められた例（リゾートソリューション〔高松工場・石綿〕事件・高松地裁平24.9.26判決）……………1063-36
- 損害賠償** 長時間労働等によって労働者が精神障害を発症し、自殺に至った場合において、使用者が、長時間労働等の実態を認識し、または認識し得る限り、使用者の予見可能性に欠けるところはないというべきであって、予見可能性の対象として、うつ病を発症していたことの具体的認識等を要するものではないと解するのが相当であるとされた例（日本赤十字社〔山梨赤十字病院〕事件・甲府地裁平24.10.2判決）……………1064-52
- 損害賠償** 被告Yは、Kに従事させる業務を定めて管理するに際し、同人が適切な業務遂行をなし得るような人的基盤の整備等を行う等労働者の心身の健康に配慮し、十分な支援態勢を整える注意義務を怠ったものと認められるとされ、Kの死亡によるX₁の損害額から労災給付金を控除した額の支払いが命じられた例（日本赤十字社〔山梨赤十字病院〕事件・甲府地裁平24.10.2判決）……………1064-52
- 損害賠償** 使用者は、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注意する義務を負うところ、承継前被告Y₁社はKの長時間労働を把握していながら、チームの増員や休暇等を取らせるなどの措置を具体的に講じた様子はなく、職場復帰後も健康状態について確認せず、勤務軽減措置を講じなかったことが注意義務違反に当たるとされた例（ニューメディア総研事件・福岡地裁平24.10.11判決）……………1065-51
- 損害賠償** SEであったKが自殺未遂による休職から復帰後に心停止によって突然死したことは、過重な業務に起因するものであり、使用者に注意義務違反があったとして、遺族である原告Xらからの損害賠償請求が認容された例（ニューメディア総研事件・福岡地裁平24.10.11判決）……………1065-51
- 損害賠償** Kの業務の量・内容は過重負荷であり、Y₁社はそのことを認識しまたは認識し得べき立場にあったのであるから、その死亡に対する予見可能性があったとされた例（ニューメディア総研事件・福岡地裁平24.10.11判決）……………1065-51
- 裁平24.10.11判決）……………1065-51
- 損害賠償** 社会一般の認識を超えて、公用車における残留たばこ煙にかかる受動喫煙によって、化学物質過敏症等の継続的かつ重篤な病気までも発症する可能性があることを前提としたうえで、公用車内における受動喫煙から職員を保護するような具体的な対策を講ずべき具体的な義務を負っていたということはできないとされた例（岩手県〔職員・化学物質過敏症等〕事件・盛岡地裁平24.10.5判決）……………1066-72
- 損害賠償** 雇止めを理由とする不法行為に基づく損害賠償請求が認められる場合とは、当該雇止めについて、雇止めの違法性を根拠付ける事情があり、かつ、雇止め後の賃金の支払いによって填補しきれない特段の損害が生じた場合であると解され、本件雇止めは、客観的に合理的理由を欠き無効と判断すべきものであるが、証拠上、本件雇止めについて違法性を帯びるような事情は見当たらないとされた例（医療法人清恵会事件・大阪地裁平24.11.16判決）……………1068-72
- 損害賠償** 中国人研修生であったXに生じた右示指切断事故につき、第二次受入機関である被告Y社に、機械に安全装置を取り付けず、日本語をほとんど理解できないXに十分な安全教育を行わなかった点で安全配慮義務違反が認められるとして、2割の過失相殺をしたうえで、不法行為による損害賠償請求が認容された例（ナルコ事件・名古屋地裁平25.2.7判決）……………1070-38
- 損害賠償** 外国人の逸失利益算定に当たっては、帰国後は本国での収入等を基礎として算定するのが相当であり、Xの本国の将来の経済成長率を正確に判断することは不可能であるから日本の賃金センサスを基礎とすることは認められないが、一切の事情を総合考慮すると、その基礎収入は賃金センサスの男性労働者平均賃金の25%とするのが相当であるとされた例（ナルコ事件・名古屋地裁平25.2.7判決）……………1070-38
- 損害賠償** 被告Y社は、一般に70時間を超える超過勤務を指導していたこと、Kのタイムカードのチェックを行っていたことが認められ、Y社は、Kの長時間労働の実態を認識していたのであるから、それによる心身の健康を損なう何らかの疾患の発症を予見できたものと認められるから、Y社は発症予防のため、過重な労働を是正する措置をとる義務があったのであり、Y社が同義務を遵守すれば、Kは、過重労働による心臓性突然死を避けることができたのに、Y社はこれを怠り、その結果、Kの心臓性突然死をもたらしたのであるから、Y社はKに対して損害賠償責任を負うとされた例（米八東日本事件・新潟地裁平24.12.6判決）……………1070-156(ダ)
- 損害賠償** Y社におけるKの労働は過重であったと認

められるが、本件店舗の店長であるKは、これを是正するため、Y社に申し出て労働時間等の軽減を図ることが可能な立場にあったのに、そのような申出をしたことは認められないこと、Kは平成18年6月9日から深夜のワールドカップ中継をみており、特に同年7月3日から休暇を取得していたのであるから、その間、疲労回復に努め、心身の休養を図ることは可能であったのに、深夜のサッカー中継視聴を継続していたこと、Kの心臓性突然死がその決勝戦をみるために深夜一人でいた際に発症していることなどからすると、同発症にはこれらの要因が影響していることは否定できず、その他本件で認められる全事情を総合考慮すると、損害の公平な分担のためには、損害について3割の過失相殺をするのが相当であるとされた例（米八東日本事件・新潟地裁平24.12.6判決）……………1070-156(ダ)

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っているとされた例（アイフル〔旧ライフ〕事件・大阪高裁平24.12.13判決）……………1072-55

損害賠償 一審原告Xが本件精神疾患に罹患したのは、ライフが、Xにおいて、業務の遂行に伴う疲労や心理的負荷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を、具体的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のないように配慮をしなかったという不法行為によるものであるとともに、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された例（アイフル〔旧ライフ〕事件・大阪高裁平24.12.13判決）……………1072-55

損害賠償 Xの本件精神疾患発症に関して、素因減額として考慮すべき疾患ないし心因的要因は認めがたいものの、本件精神疾患が長期化したのは、甲状腺悪性腫瘍およびその転移の不安という心因的な事情が寄与していたと推認するのが相当であるとされ、ライフが賠償すべき損害の額は、全損害額の8割とされた例（アイフル〔旧ライフ〕事件・大阪高裁平24.12.13判決）……………1072-55

損害賠償 第1事故の当時、被告Yは、ナースコールが鳴った際（患者が看護師を呼んでいることのみを想定するのではなく）、看護師が患者から暴力を受けている可能性があるということをも念頭に置き、自己が担当する部屋からのナースコールでなかったとしても、直ちに応援に駆けつけることを周知徹底すべき注意義務を怠った結果、患者から暴行を受けた原告Xがナースコールを押しているにもかかわらず、他の看護師2名は直ちに駆けつけることなく、その対応が遅れ

たため、Xに傷害ないし後遺障害を負わせる結果を招いた点で、Yには、Xに対する安全配慮義務違反があったとされた例（医療法人社団こうかん会〔日本鋼管病院〕事件・東京地裁平25.2.19判決）……………1073-26

損害賠償 石綿等の粉じんによる健康被害について、歴史的経緯等に照らせば、被告Y社は、遅くとも昭和35年頃までには、石綿等の粉じんのばく露により、じん肺その他の深刻な被害を受ける危険性があることを十分認識し得たのであって、そうすると、Y社は、遅くとも同時期までには、Y社従業員が造船作業中に石綿等の粉じんにばく露することにより、じん肺に罹患し、あるいはじん肺を増悪させることのないようにする義務があったとされ、Y社の安全配慮義務違反とKの死亡との間に、相当因果関係が認められるとされた例（住友重機械工業〔じん肺〕事件・横浜地裁横須賀支部平25.2.18判決）……………1073-48

その他：特別加入者の認定取扱い A工業については、その請負にかかる建築工事に関係する個々の建築の現場における事業につき保険関係が成立していたにとどまり、営業等の事業については保険関係が成立していなかったものといわざるを得ず、そのため、労災保険の特別加入の申請においても、A工業は、個々の建築の現場における事業についてのみ保険関係が成立することを前提として、Kが行う業務の内容を当該事業にかかる「建築工事施工（8：00～17：00）」としたうえで特別加入の承認を受けたものとみるほかはないとされた例（国・広島中央労基署長〔A工業〕事件・最高裁二小平24.2.24判決）……………1064-18

その他：過失相殺 Kが休職前に自殺を図ったこと、本人や原告X₂が自殺を図った事実や健康状態をY₁社に連絡しなかったこと、医師の診断を継続的に受けなかったこと、K自身が復職を求めていたことは、過失相殺事由に当たらないとされた例（ニューメディア総研事件・福岡地裁平24.10.11判決）……………1065-51

争訟・その他

損害賠償 Xと派遣労働者のトラブルに際して被告Y₂から暴行を受けたとしてなされたY₂と使用者であるY₁社に対する損害賠償請求が、Y₂の行為は仲裁をしたに過ぎず、暴行ないし傷害行為に該当する事実も認められないとして棄却された例（エヌ・ティ・ティ・ネオメイトなど事件・大阪地裁平24.5.25判決）……………1057-78

損害賠償 出向中のXに対して出向先の労働者である被告Y₄が加えた暴行は、不法行為を構成するものであるところ、Y₄の行為はXの勤務時間中の態度を戒めるために行われ、単にXとY₄の個人的な関係に起

因するものとは認められないから、Y₃社の事業の執行行為を契機とし、これと密接な関連を有すると認められ、Y₄の行為はY₃社の事業の執行についてなされたものといえることができ、Y₄とY₃社が連帯して賠償責任を負うとされた例（エヌ・ティ・ティ・ネオメイトなど事件・大阪地裁平24.5.25判決）……………1057-78

損害賠償 Y₃社によるXに対する業績評価の判断は社会通念上著しく不合理とは認められず、Y₃社の従業員によるXに対するパワハラ行為も認められないとして、Y₃社に対する損害賠償請求が棄却された例（エヌ・ティ・ティ・ネオメイトなど事件・大阪地裁平24.5.25判決）……………1057-78

損害賠償 Y社は、雇用管理において、専門職と事務・技能職との区分を設けて、経営的判断により職種に応じた賃金体系を構築し、その結果、専門職と事務・技能職との間に賃金格差が生じてもとより違法の問題を生ぜず、そうすると、Y社において、一時金支給率に格差を設けることを通じて専門職と事務・技能職の職種間格差をより一層拡大することを企図しても、そのこと自体が違法となるものではないが、Y社は、合理性を有するとは考えられないTRサーベイの結果を示し、これに基づき本件組合に本件格差条項を合意させたものであり、その過程において、説明義務違反および誠実交渉義務違反が認められ、このような義務違反は、不法行為に該当するとして、不法行為による損害賠償を棄却した一審判決が取り消され、不法行為により実質的な労使交渉の機会を奪われたX₁らの損害については、各10万円と認定するのが相当であるとされた例（エクソンモービル事件・東京高裁平24.3.14判決）……………1057-114

損害賠償 原告Xは、採用内定に基づき、前勤務先を退職し、被告Y社での就業準備を行ってきたにもかかわらず、一方的に採用内定を取り消されたうえ、Y社代表者から説明もなく、不誠実な対応をされたことなどにより、精神的苦痛を被ったことに対する慰謝料が認められるとされた例（World LSK 事件・東京地裁平24.7.30判決）……………1057-160(ダ)

損害賠償 被告Y社による不合理かつ執拗なアルバイト就労の不許可により、本件訴訟における追加的な主張立証を含めて対応を余儀なくされ、生活の足しとすべき収入が得られなかった等の原告Xが被った精神的苦痛に対する慰謝料額は、Y社の対応の不合理性の程度、許可されるべきアルバイト就労によって得られた収入の程度、それがXの収入に占める割合、XがY社の不合理性の主張立証に要した労力等をはじめとする諸事情を総合的に考慮して、30万円とするのが相当であるとされた例（マンナ運輸事件・京都地裁平24.7.13判決）……………1058-21

損害賠償 派遣労働者として就労していた日系ブラジル人Xらが雇用を喪失したケースで、Y社での直用化をめぐり日本人の派遣労働者とは異なる取扱いがなされていたこと等を踏まえて、就労の機会を突然奪われ、将来にわたっての雇用不安に伴う精神的苦痛として、Xらに対するY社の損害賠償責任が一部認容された例（日本精工〔外国人派遣労働者〕事件・東京地裁平24.8.31判決）……………1059-5

損害賠償 慰謝料については、「研修生及び技能実習生の入国・在国管理に関する指針」（平成11年2月法務省入国管理局公表）に違反する行為であるというだけでなく、Xの行動の自由を奪う側面でXの人格権を侵害する違法な行為であるといえることができるから、Y₁社は、これによりXが受けた精神的苦痛による損害について賠償すべき責任を負うとされた例（八紘〔外国人研修生〕事件・広島地裁平24.11.8判決）……………1056-87(ダ)

損害賠償 当時置かれていたXとY₂双方の立場を考慮すれば、Xの自由な意思に基づく同意があったと認めることはできず、Y₁社の代表取締役であるという立場を利用してXとの性行為に及んだY₂の行為は、Xの性的自由および人格権を侵害した違法な行為であり、Xに対する不法行為を構成するとされた例（M社〔セクハラ〕事件・東京高裁平24.8.29判決）……………1060-22

損害賠償 Xのすべての請求を棄却した一審判決のうち、Y₂の不法行為およびそれに関するY₁社の使用者責任のみが認められ、Y₁社とY₂に対し、連帯して慰謝料300万円の支払いが命じられた例（M社〔セクハラ〕事件・東京高裁平24.8.29判決）……………1060-22

損害賠償 被告Y₁社において有期の契約社員として数度更新を繰り返した原告Xらが、被告Y₂社への転籍を求められこれに応じたことにつき、Y₁社の更新拒絶（雇止め）は許されず、Y₂社への転籍の合意は無効ないし取り消すとのXら主張が認められず、地位確認請求および慰謝料の支払請求が退けられた例（NTT東日本—北海道ほか1社事件・札幌地裁平24.9.5判決）……………1061-5

損害賠償 三郎が理事長に就任した後の平成18年および19年にも、三郎は、秘密裏に、年度末の入金および年度初めの出金を続けたもので、出金相当額が返済されないまま三郎が死亡したことにより、Y法人に対し同金額相当（6872万余円）の損害を与えたとして、三郎の相続人であるXらに対する不法行為に基づく損害賠償請求が認容された例（医療法人十字会事件・東京地裁平24.8.21判決）……………1061-52

損害賠償 保全命令が発令された場合は、その命令が取り消されるか、効力を停止されない限り、債務者が

これに従う義務を負うことは、明白かつ当然で、控訴人（一審被告）Y₁組合らの本件入場拒絶は、このような民事保全制度の基本構造を無視し、法治社会における当然のルールに従わなかったものであり、仮処分命令によって保護されるべき被控訴人（一審原告）Xの本件全国大会に出席するという民事保全手続上認められた法的利益を奪った違法なものであり、Y₁組合の組合長Y₂および同副組合長Y₃らは、仮処分命令が発令されたことにより、Xが本件全国大会に出席することが法的に保護されるべきであることを知っていたにもかかわらず、Xが出席することを拒絶してはならないことを、入場を取り仕切る部署に周知せず、Xの民事保全手続上認められた法的利益を侵害したものであるから、Y₂らには共同不法行為が成立し、Xに生じた損害につき、連帯して賠償する責任を負うとされた例（全日本海員組合〔組合長選挙無効確認〕事件・東京高裁平24.9.27判決）……………1062-22

損害賠償 原告X社に勤務していた被告Yが、労働契約上の義務違反（業務の不適切実施等）により会社に損害を与えたとして、X社がYに対し、債務不履行による損害賠償請求をしたことにつき、Yに故意または重過失は認められず、売上減少、ノルマ未達等は報償責任・危険責任の観点から本来的に使用者が負担すべきリスクであると考えられること等からすると、Yに対する損害賠償請求は認められないとした一審判断が維持された例（エーディーディー事件・大阪高裁平24.7.27判決）……………1062-63

損害賠償 YからX社等に対する、時間外手当の未払いやYのうつ病発症などを理由としてなされた損害賠償請求につき、X社での業務における過度の心理的な負荷（売上目標の不達成、上司とのトラブル、2か月間の間に1か月当たり150時間を超える長期の時間外労働等）を原因としてうつ病を発症・悪化させたとして、安全配慮義務違反によるX社の損害賠償責任が肯定された例（エーディーディー事件・大阪高裁平24.7.27判決）……………1062-63

損害賠償 XとY社との間で雇用契約が成立していたとは認められないから、Y社が、離職票に、「自己都合」と記載したことは、事実と反するが、そもそもXとY社との間の契約関係が雇用契約であるとは評価できない以上、上記離職票の記載によって、Xに損害が生じたとは認められないとして、不法行為に基づく損害賠償請求が棄却された例（末棟工務店事件・大阪地裁平24.9.28判決）……………1063-5

損害賠償 被告Y社J店長による原告Xへのパワハラにつき、使用者であるY社は、Xに対する賠償の責めを免れないから、その態様に照らして5万円の慰謝料が認められるが、その他については理由がないとして

Xの請求が退けられた例（シー・ヴィ・エス・ペイエリア事件・東京地裁平24.11.30判決）……………1064-86(ダ)

損害賠償 被控訴人兼控訴人（一審被告）Yは、化学物質過敏状態を発症させるような濃度および量の揮発性有機化合物等の化学物質が存在しないように配慮すべき義務を負うにもかかわらず、この義務に違反して、その結果、Xに化学物質過敏状態が発症し、これに伴う中枢性眼球運動障害、自律神経機能障害が生じたものとされた例（慶應義塾〔シックハウス〕事件・東京高裁平24.10.18判決）……………1065-24

損害賠償 シックハウス症候群を業務上の疾病であるとは認められないとした一審判決を変更し、損害賠償として、診療費等15万7480円、精神的苦痛による損害390万円、弁護士費用40万円の計445万7480円の支払いが命じられた例（慶應義塾〔シックハウス〕事件・東京高裁平24.10.18判決）……………1065-24

損害賠償 本訴原告（反訴被告）X社がX社との間で定期雇用契約を締結し、B社に派遣されていた本訴被告（反訴原告）Yら19名に対して、Yらが退職届を一斉に提出して一斉退職した（以下、「本件一斉退職」）ことが不法行為または債務不履行を構成するとして、B社から支払われるべき派遣料とYらに支払うべき賃金等との差額相当分およびこれに対する遅延損害金を求めた件につき、Yらの雇用契約は定期雇用契約であり、Yらは民法628条の規定によって、「やむを得ない事由があるとき」でなければ雇用契約を解除できないと解するべきところ、Yらは「やむを得ない事由があるとき」に当たることを立証しないから、本件一斉退職は、「やむを得ない事由があるとき」に当たらないにもかかわらずされた違法なものとして不法行為を構成するのが相当であるとして、X社の主張が認められた例（エイジェック事件・東京地裁平24.11.29判決）……………1065-93(ダ)

損害賠償 Y₄社によるXの解雇は、客観的合理的理由を欠き無効であり、Y₁社がY₄社の代理人に対して解雇理由①および②を理由に本件出向受入契約の解除を申し入れ、代理人が解雇理由①から③を理由に本件解雇をし、Y₁社が代理人との間の本件出向受入契約を合意解除したことに基づき本件出向労働契約が終了したものとして取り扱ったことは、全体として違法と評価すべきであって、不法行為を構成するとされた例（スカイマークほか2社事件・東京地裁平24.11.14判決）……………1066-5

損害賠償 被告Y₁県連らが不法行為責任を負うのは、出向先である単位商工会の違法な給料減額措置に積極的に関与したり、事前に単位商工会において明白に違法な給料減額措置がなされることを把握しながら、これを漫然と放置したような場合に限られるとし

て、Y₁県連およびY₂の不法行為責任が否定された例
(兵庫県商工会連合会事件・神戸地裁姫路支部平24.
10.29判決)……………1066-28

損害賠償 Y社が顧客から預かり保管していたワイン
を、XがY社に無断で売却した事実はないとして、会
社法423条1項に基づく損害賠償請求が棄却された例
(ミレジム事件・東京地裁平24.12.14判決)……1067-5

損害賠償 本件懲戒解雇の意思表示後に、被告Y社が
Xとの雇用トラブルを現地の新聞に掲載したこと、横
領罪としてY社がXを当局に告訴し刑事被告人とされ
たこと(無罪)、ビザ・パスポートについてY社に妨害
されたこと等を理由とする損害賠償請求が棄却された
例(ニューロング事件・東京地裁平24.10.11判決)
……………1067-63

損害賠償 本件業務命令は、単にその効力を否定され
るに止まらず、社会的相当性を逸脱して違法であり、X
に対する不法行為を構成するとして、損害額30万円お
よび弁護士費用10万円の支払いが認められた例(新和
産業事件・大阪地裁平24.11.29判決)……1067-90(ダ)

損害賠償 男性従業員との賃金の格差について、能力、
経験、担当職務等がXと同程度であったと認めるに足
り的確な証拠はないとして、男女差別の存在が否定
された例(プロックス事件・東京地裁平24.12.27判決)
……………1069-21

損害賠償 反訴請求でY社が挙げる反訴被告Xらの行
為は、共同不法行為を構成するものであるとは認めら
れたものの、データセンターの利用料金等は共同不法
行為の有無にかかわらず出費が予定されていた費用で
あり、機器購入費用は本件共同不法行為が行われる以
前に、すでに投下された費用であることからすれば、
Y社の出費と本件共同不法行為との事実的因果関係は
認められないとして請求が退けられた例(日本通信〔懲
戒解雇〕事件・東京地裁平24.11.30判決)……1069-36

損害賠償 原告Xが、被告Y₁社の従業員である被告
Y₂から、本件暴行行為を受け、本件傷害を負ったこ
とは明らかであるから、Y₂は不法行為を負うし、
また、本件暴行行為は、XがBやY₂から前日に本件
現場から引き上げた経緯について説明を求められる中
で発生していることからすれば、本件暴行行為が業務
に関連して発生していることは明らかであり、Y₁社
は使用者責任を負うとされた例(ダイクレ電業事件・
東京地裁平24.11.14判決)……………1069-85(ダ)

損害賠償 被告Yが、原告X社の精練課に所属してい
た平成18年11月から22年1月末頃までの間、合計709.
13gの金地金を工場敷地内から持ち出し、これを窃取
したことが認められるとして、X社が請求する本件不
法行為に基づく損害賠償として、合計152万6284円(調
査実費28万6270円、時間外手当相当額87万7761円、説

明行為に関する実費(交通費等)22万3500円、弁護士
費用13万8753円)および不法行為の後の日である22年
2月1日から支払済みまで民法所定の年5分の割合に
よる遅延損害金の支払いが認められた例(ただし、慰
謝料については棄却)(甲野株式会社事件・大阪地裁平
24.9.27判決)……………1069-90(ダ)

損害賠償 原告Xからの被告Y₂および被告Y₃なら
びにY₁基金に対する不法行為ないし使用者責任に基
づく損害賠償請求が否定された例(全国建設厚生年金
基金事件・東京地裁平25.1.25判決)……………1070-72

損害賠償 本件雇止めに至る一連の経過において、被
告Y社に違法な行為は認められず、その過程で原告X
らに生じた精神的苦痛について賠償すべき責任はない
とされた例(ダイキン工業事件・大阪地裁平24.11.1判
決)……………1070-142

損害賠償 原告Xらは不正防止委員会等において必要
以上に厳しい言辭を浴びせられていることが認められ
るが、その背景事情としてX研究室と庶務課等事務局
との間の責任のなすりあいという構造が推認でき、こ
のような動機に基づいて、Xらに対し必要以上に厳し
い事情聴取を行い、ひいては懲戒解職処分という不相
当に重い処分を行ったことは、違法と評価せざるを得
ず、かつ、不正行為防止委員会の関係者には、故意な
いし過失が認められるとして、Xらに対する不法行為
が認められ、慰謝料としてそれぞれ10万円が認められ
た例(学校法人昭和薬科大学事件・東京地裁平25.1.29
判決)……………1071-5

損害賠償 本件立ち番の指示は、Xらとの労働契約に
基づく指揮命令権を著しく逸脱・濫用した不当労働行
為に該当し、Xらはこれにより多大な肉体的負担と精
神的苦痛を被ったのであるから、本件立ち番の指示に
つきY₁学園理事長兼S高校校長であるY₂には民法
709条の不法行為が成立し、Y₁学園は私立学校法29
条、一般社団法人及び一般財団法人に関する法律78条
に基づく責任を免れないところ、Yらの行為は共同不
法行為を構成し、Yらの各Xに対する損害賠償債務は
不真正連帯債務の関係に立つとされた例(学校法人明
泉学園〔S高校〕事件・東京地裁立川支部平24.10.3判
決)……………1071-63

損害賠償 被告Y₂による本件パワハラ1、本件パワ
ハラ2、本件パワハラ4および本件パワハラ5は、本
来の勤務時間外における行為も含め、いずれも被告
Y₁社の業務に関連してされたものであることは明ら
かであるから、Y₁社は、民法715条1項に基づき使用
者責任を負うというべきであるとされた例(ザ・ウィ
ンザー・ホテルズインターナショナル〔自然退職〕事
件・東京高裁平25.2.27判決)……………1072-5

損害賠償 Yらの不法行為によって生じたXの肉体

的・精神的苦痛を慰謝するための金額としては、150万円が相当であるとされた例（一審判決における認容額70万円）（ザ・ウィンザー・ホテルズインターナショナル〔自然退職〕事件・東京高裁平25.2.27判決）1072-5

損害賠償 Kが生前に被告Y社から障害補償金を受給した際に提出した「今後何らの請求をしない」旨の念書について、じん肺に対する障害補償金支給の手続きの完了を確認したもので、死亡慰謝料を請求しないことを約したのではないとされ、Kの妻である原告Xから、Y社に対する安全配慮義務違反を理由とする慰謝料請求につき、Y社に対し2500万円および弁護士費用250万円の支払いが命じられた例（住友重機械工業〔じん肺〕事件・横浜地裁横須賀支部平25.2.18判決）……1073-48

損害賠償 被告Y社は、Fらを従業員として使用する者で、Fらによる前記で認定した不法行為は、Fらおよび原告Xが、Y社業務である本件労務に従事する中で、Y社の支配領域内においてなされたY社の事業と密接な関連を有する行為で、Y社の事業の執行について行われたものであるから、Y社は使用者責任を負うと認められ、また、Fらは、Xを含む派遣労働者に対する言葉遣いについて、Y社の上司から指導・注意および教育を受けたことはなかったことを自認しており、Y社が、その従業員であるFらの選任・監督について、相当の注意を怠ったと認めるのが相当であるとされた例（アークレイファクトリー事件・大津地裁平24.10.30判決）……1073-82(ダ)

損害賠償 本件申出書の作成は原告Xらを退職させるか、本件組合から脱退させるという目的のために綿密に連携してなされた行動の一部と評価できるものとされ、もっぱら前記の目的に基づき、被告Y₅および理事らが共謀して本件学園の廃園と本件解雇を行ったものと推認することができるとされ、本件解雇を主導し、実施した同被告らの不法行為責任が認められ、別訴でXらから三郡福祉会に対する解雇無効確認裁判は確定しているものの、三郡福祉会は唯一の事業であった本件学園を廃園としており、未払賃金が支払われる蓋然性も窺われないことからすれば、Y₅ならびに理事らに不法行為責任が成立する以上、同被告らは、Xらの未払賃金相当額につき損害賠償責任を負うものというべきであるとされた例（三郡福祉会〔虹ヶ丘学園・損害賠償〕事件・福岡地裁飯塚支部平25.3.27判決）……1074-18

損害賠償 所轄庁たる県は、社会福祉法人三郡福祉会に対して多数回にわたる指導を行っていたものであって、理事会および保護者会と本件組合との対立を放置していたものではなく、これを改善するよう指導、監督していたものというべきであること、県が偽装廃園

であることを知りつつ三郡福祉会の事業廃止届を受理したものとは認められないこと、解散認可申請書等によって社会福祉法所定の手続きを経たと認めるときは、解散認可処分を行わなければならないと解されること等から、三郡福祉会による不当労働行為を県が容認し、助長したものと推認することはできないと判断され、県の不法行為責任が否定された例（三郡福祉会〔虹ヶ丘学園・損害賠償〕事件・福岡地裁飯塚支部平25.3.27判決）……1074-18

損害賠償 1審被告Y₁社と雇用契約を締結した1審原告X（契約社員の客室乗務員）が、Y₁社から雇用期間1年の契約が終了したとして雇止め（更新拒絶）を通告されたが、本件雇止めは無効であると主張して、Y₁社に対し、地位確認および賃金支払いなどを求め、また、Xの上司であった1審被告Y₂が退職を強要するなど、人格権を侵害したとして損害賠償を請求したことにつき、XのY₁（Y₁およびY₂）に対する不法行為を理由とする損害賠償請求のうち、各自20万円およびこれらに対する遅延損害金の支払いを求める限度で理由があるとし、その余をいずれも棄却した1審判断が維持された例（日本航空〔雇止め〕事件・東京高裁平24.11.29判決）……1074-88(ダ・全文)

損害賠償 Y社には、Xについて総合職であることを前提に人事考課査定および調整をしたうえで具体的な支給額を決定し、支給日までに支払うべき労働契約上の義務があったにもかかわらず、これを行わずに運搬職であることを前提に賞与額の決定をしたことは、使用者としての裁量権の範囲を逸脱したもので、Xの有する賞与の支給を受ける権利を侵害したとして不法行為の成立を認め、査定係数の下限値0.6を乗じて算出した金額に8割を乗じた額について損害賠償の支払いを命じた例（新和産業事件・大阪高裁平25.4.25判決）……1076-19

損害賠償 被告Y社のバス従業員の給与が時給制であり、労働時間の多寡が各従業員の収入の多寡に直結するという本件事実のもとにおいては、Y社が合理的な理由なく特定の従業員の業務の割当てを減らすことによってその労働時間を削減することは、不法行為に当たるとされた例（北港観光バス〔賃金減額〕事件・大阪地裁平25.4.19判決）……1076-37

損害賠償 A₁営業所に所属するバス運転手1人当たりの平均の労働時間が減少したことを認めるに足る証拠はなく、また、原告Xの運転および接客態度には問題があったものの、大幅な配車の減少を長期にわたり続けることに合理的な理由があるかは疑問であり、Xに対する配車の減少は他の運転手に対する対応との均衡も欠いていたとして、不法行為の成立を認めて、配車が減少する前の期間でもっとも少なかった月収と

実際に支払われた賃金月額との差額について損害賠償を命じられた例（北港観光バス〔賃金減額〕事件・大阪地裁平25.4.19判決）……………1076-37

その他：損害賠償 原告Xらによる、被告Y社のX組合員らに対する差別的取扱いを一部認めた第一次賃金差別事件東京高裁判決以降、引き続き差別的取扱いが存在することを前提とする、賃金請求権としての差額賃金の支払請求、均等待遇義務違反ないし不法行為に基づく損害賠償請求に対し、賃金請求権を含む債務不履行責任が退けられた一方で、不法行為に基づく損害賠償請求が認容され、X組合に対して50万円、X組合員らに対してそれぞれ10万円から30万円の慰謝料が認められた例（オリエンタルモーター〔第二次賃金差別〕事件・東京地裁平25.4.15判決）……………1077-35

その他：損害賠償 原判決の慰謝料等の認定は高額にすぎるとの控訴人Yらの主張につき、被控訴人Xらに賃金が支払われていたとしても、Yらの共同不法行為の違法性の程度は著しいものというべきであり、Xらが違法な本件立ち番の指示により余儀なくされた立ち番の従事回数ないし時間、クラス担任、部活動顧問等などにかかるXらについての処遇その他一切の事情を考慮すると相当な額であるとして、Yらの主張が棄却され、一審判断が維持された例（学校法人明泉学園〔S高校〕事件・東京高裁平25.6.27判決）

……………1077-81（ダ・全文）

その他：損害賠償 原告Xを自然退職扱いにしたのは、被告Y社が組合に対する嫌悪感情からXの排除を企図したものであるとして慰謝料を請求したことにつき、本件企業内組合ないし本件組合および組合員に対する嫌悪感情を主たる理由とするものであったとまでは認められないとして、Xの請求が棄却された例（北港観光バス〔休職期間満了〕事件・大阪地裁平25.1.18判決）

……………1077-84（ダ）

その他：文書提出命令 石綿関連疾患に関する労災民事訴訟において、使用者が所持する、①じん肺管理区分の決定を受けた者に関するじん肺管理区分決定通知書および職歴票ならびにじん肺健康診断に関する記録、②労災認定を受けた者に関する労働者災害補償保険請求書の写しおよび同請求書に添付された職歴証明書の写し、③石綿健康管理手帳の交付を受けた者に関する石綿健康管理手帳交付申請書の写しおよび同申請書に添付された職歴証明書の写しについて、民事訴訟法220条4号ハ、197条1項3号の「職業の秘密」が記載された文書であるとは認められないとして、上記文書の提出を命令した一審決定が維持された例（ニチアス〔石綿ばく露・文書提出命令〕事件・大阪高裁平25.6.19決定）……………1077-5

その他：街宣活動等の差止め 本来的には職場領域で

解決されるべき労使紛争を特別の必要性もないのに、個人の私生活の領域に持ち込んで住居の平穩（平穩な私生活を営む権利）を侵害したものと認められ、相当性の範囲を著しく超える違法なものというべきであり、被告Yらが現在に至るまで本件解雇の撤回を求めて行動していることからすれば、今後も、その一環として原告X₂、X₄、X₅の自宅を訪れ、同様の行動に出る蓋然性が存すると認められるから、Yらの行為を差し止める必要性があるとされた例（東京・中部地域労働者組合〔第二次街宣活動〕事件・東京地裁平25.5.23判決）……………1077-18

損害賠償 喫煙が石綿粉じんへのばく露との相乗作用によって、肺がんの罹患に寄与していると認められる以上、肺がん罹患し、喫煙歴のある亡B₁および亡C₁の慰謝料額は、損害の公平な分担の見地から民法722条2項を類推適用して減額するのが相当であるとされた例（山陽断熱ほか1社〔石綿ばく露〕事件・岡山地裁平25.4.16判決）……………1078-20

損害賠償 本件において、亡Dの死亡により、損害が発生したことを知ったものと認められ、また、原告X₁₀が、亡Dの生前に、亡Dの肺線維症の原因について、医師からに被告Y₁社勤務していた際の石綿粉じんばく露が原因である旨告げられていたことを考慮すれば、亡Dが死亡した時点で、Y₁社の不法行為を構成する加害行為によって損害が発生したことを知ったものと認められるから、亡Dの死亡の時から時効期間が進行するものとされた（山陽断熱ほか1社〔石綿ばく露〕事件・岡山地裁平25.4.16判決）……………1078-20

その他：行政処分取消し Xが精神疾患を発症させたことにつき、Xの精神的負荷は業務の遂行により発生したものであるとして業務起因性を認め、労災保険法による休業補償給付を不支給とした行政処分が取り消された例（国・鳥取労基署長〔富国生命・いじめ〕事件・鳥取地裁平24.7.6判決）……………1058-39

その他：行政処分取消し 管理監督者として、時間外・休日割増賃金の支給対象外とされていた労働者Kの死亡に対する遺族補償給付等の支給決定処分につき、当該Kは管理監督者に当たらないから、支払われるべき割増賃金を算入せずに給付基礎日額を決定することは違法であるとして、処分が取り消された例（国・佐賀労基署長〔サンクスジャパン〕事件・福岡地裁平24.5.16判決）……………1058-59

その他：行政処分取消し 組合バッジ着用を理由とする出勤停止処分とこれに伴う賃金等の減額、再雇用に当たっての管理職の言動をそれぞれ不当労働行為とした初審命令につき、一部失当（バックペイに遅延損害金の必要なし、再雇用に関する発言は不当労働行為に当たらず）、一部理由あり（出勤停止処分は支配介入）

とした再審査命令に対し、使用者である原告X社による出勤停止処分を支配介入とした再審査命令の取消請求が認容された例（国・中労委〔JR東日本・国労バッジ〕事件・東京地裁平24.11.7判決）……………1067-18

その他：行政処分取消し 本件酒気帯び運転は、交通事故等は発生しておらず、私生活上のものであること、Xは39年間にわたり被告Y職員として勤務し、その間懲戒歴もなく、公務貢献し、反省していることなどから、本件不支給処分は、社会観念上著しく妥当性を欠き、裁量権を逸脱濫用したものと認められるので、違法であり、取り消されるべきであるとされた例（三重県・県教委〔県立A高校職員・酒気帯び運転〕事件・津地裁平25.3.28判決）……………1074-5

その他：行政処分取消し 本件疾病は、Xの基礎疾患として存在した脳動脈瘤等の血管病変が、発症直前に従事した過重な公務により、自然の経過を超えて著しく増悪し、その結果本件疾病の発症に至ったと認めるのが相当であるとされ、本件処分は不当であって、取消しを免れないとされた例（地公災基金神奈川県支部長〔B町役場職員〕事件・東京地裁平25.4.25判決）……………1075-32

その他：行政処分取消し 軽症うつ病エピソードを発症していた開発部部門長の自殺につき、業務起因性が認められないとした一審判決が取り消され、遺族補償給付等の不支給処分が取り消された例（国・天満労基署長〔CSK・うつ病自殺〕事件・大阪高裁平25.3.14判決）……………1075-48

その他：行政処分取消し 補助参加人は、Dらとの関係で労組法上の使用者に該当せず、Dらの所属する原告X組合の団体交渉に応じなかったことをもって労組法7条2号の不当労働行為は成立しないとされた例（兵庫県・兵庫県労委〔川崎重工業〕事件・神戸地裁平25.5.14判決）……………1076-5

その他：行政処分取消請求 亡Kの性格や社会性を精神疾患の有力要因であるとみるべきではなく、若年の新規採用教員が置かれた執務状況としては、強度の心理的負荷を伴うものであったというべきであり、また、学校側の支援体制は明らかに深刻な状況に陥っている新規採用教員に対する支援としては、結果的には不十分なものであったといわざるを得ず、うつ病発症前の公務による心理的負荷は、社会通念上からして、客観的にもうつ病を発症させる程度に過重なものであったと認めるべきであるとされ、亡Kの自殺を公務災害とした一審判断が維持された例（地公災基金静岡県支部長〔磐田市立J小学校〕事件・東京高裁平24.7.19判決）……………1059-59

その他：行政処分取消請求 Xの精神障害の発症ないし自殺未遂の業務起因性を否定した一審判決が取り消

され、Xの業務上災害が認められ、労災補償給付不支給処分が取り消された例（国・橋本労基署長〔バックキーズ〕事件・大阪高裁平24.7.5判決）……………1059-68

その他：行政処分取消請求 受注を希望していた工事の予定地を見下ろす中に事故により死亡した中小企業主等の特別加入者であるKにつき、Kの遺族である上告人（二審被控訴人、一審原告）Xは、上記営業等の事業にかかる業務に起因するKの死亡に関し、法に基づく保険給付を受けることはできないものというべきところ、本件事故当時のKの下見行為は、上記営業等の事業にかかる業務に起因するものというべきであるから、Xに遺族補償給付等を支給しない旨の労基署長の処分を適法とした二審の判断は、結論において是認することができるものとされた例（国・広島中央労基署長〔A工業〕事件・最高裁二小平24.2.24判決）……………1064-18

その他：不当利得返還 不当利得返還については、Y₁社は、X名義口座からはほぼ全額を引き出し、これによりY₁社は悪意で不当に利得し、またXには同額の損失が生じたというべきとされた例（八紘〔外国人研修生〕事件・広島地裁平24.11.8判決）……………1059-87（ダ）

その他：分煙等請求 受動喫煙の危険性からXの生命および健康を保護するよう配慮すべき義務に違反した場合、その効果として、直ちに、「使用者に対する分煙または禁煙の実施を請求し得る権利」が発生するものとは解されず、仮に、そのような権利の発生が認められる余地があるとしても、それは、当該受動喫煙が労働者の生命ないし健康に対して重大な被害を及ぼす具体的かつ高度な危険性を有していると認められる場合にに限られるとされた例（ライトスタッフ事件・東京地裁平24.8.23判決）……………1061-28

その他：自白の成否 Xらは、Y₁社に対して解雇予告通知書および誓約書に署名押印して提出し、Y₂社に対して雇用契約書を提出しているところ、これがY₁社との間で雇用契約を合意解約し、Y₂社との間で雇用契約を締結する旨の意思表示であることは疑う余地がなく、この意思表示につき、錯誤、詐欺、強迫の成否が問題になり得ることは格別、これとは別に、労働者の自由な意思に基づくものと認めるに足る合理的な理由が客観的に存在することが意思表示の成立要件になるものと解すべき理由はないとされた例（NTT東日本―北海道ほか1社事件・札幌地裁平24.9.5判決）……………1061-5

その他：リハビリ就労要求 被告Yによるリハビリ就労拒否につき、反訴原告Xによる労務提供それ自体を直接目的とする行為であるか大いに疑問であるうえ、復職可能とする客観的な資料も提出されていなかったから、Xの要求に応じるべき法的義務を負っていたも

のとは解されないとされた例（学校法人専修大学事件・東京地裁平24.9.28判決）……………1062-5

その他：労災補償給付の事業場名不開示決定の取消請求

求 過去に処理経過簿に記載された法人等のうち従業員30人以下のものは全体の42.8%であり、また大阪労働局管内における脳血管疾患、虚血性心疾患による年間労災認定件数は少数であることが認められ、このような状況のもとで、事業場名が開示されれば、当該被災労働者の近親者ばかりでなく、同僚や取引先関係者も、事業場名と、その保有し、入手しうる情報とを合わせ照合することにより、当該被災労働者個人を識別できることになるから、事業場名は情報公開法5条1号所定の不開示情報に該当するものとされた例（国・大阪労働局長〔行政文書不開示決定取消請求〕事件・大阪高裁平24.11.29判決）……………1065-5

その他：労災補償給付の事業場名不開示決定の取消請求

求 脳・心疾患にかかる死亡事案で労災認定がされたという事実は、それだけで使用者に過失や法令違反があることを意味しないにもかかわらず、社会的には「過労死」という否定的言辭で受け止められ、過酷な労働条件の「ブラック企業」という評価までされ得るものであることは明らかであり、企業名を公表することについて多くの企業が危惧する社会的評価の低下や、業務上の信用毀損については、単なる抽象的な可能性の域にとどまるものではなく、蓋然性の域に達しているものというべきであるとされた例（国・大阪労働局長〔行政文書不開示決定取消請求〕事件・大阪高裁平24.11.29判決）……………1065-5

その他：労災補償給付の事業場名不開示決定の取消請求

求 不開示により保護される利益は情報公開法の体系上も重要な地位を与えられたものであり、また、開示による不利益が大きいと認められる一方で、事業場名の開示により、当該法人等の労働者の生命・身体への保護に資するという具体的な関係は認められないとして、事業場名は、情報公開法5条1号ただし書口および2号ただし書が規定する情報には当たらないとされた例（国・大阪労働局長〔行政文書不開示決定取消請求〕事件・大阪高裁平24.11.29判決）……………1065-5

その他：労災補償給付の事業場名不開示決定の取消請求

求 事業場名が開示されるとなれば、不利益をおそれて事業主が任意の調査に応じなくなる蓋然性が認められ、労災保険給付事務の性質上、事務または事業の適正な遂行に実質的な支障を及ぼす蓋然性が認められるため、事業場名は情報公開法5条6号柱書所定の情報に該当するというべきであるとされ、事業場名不開示を違反とした一審判決が取り消された例（国・大阪労働局長〔行政文書不開示決定取消請求〕事件・大阪高裁平24.11.29判決）……………1065-5

その他：国際裁判管轄 外国人パイロットXとパイロット等の派遣を目的とするマン島に本店を置く外国会社Y₄社との間の雇用契約によれば、同契約におけるY₄社のXに対する賃金債務およびXのY₄社に対する労務提供債務の義務履行地はいずれもわが国であり、改正前民訴法5条1号所定の裁判籍がわが国にあることが認められるうえ、わが国で裁判を行うことが当事者間の公平、裁判の適正・迅速を期するという理念に反する特段の事情も見当たらないから、XのY₄社に対する訴えにかかる国際裁判管轄はわが国にあるとされた例（スカイマークほか2社事件・東京地裁平24.11.14判決）……………1066-5

その他：差止請求

原告Xが化学物質過敏症を発症した後、被告Y県ではワックス掛けの回数を減らす、化学物質含有量の少ないワックス床剤を使用する、連休の前にワックス掛けを行う等の措置を取っていること、また、Xは連休後に3～4日程度の休暇を取ることによって、問題なく職場に復帰できていること、さらに、ワックス掛けは美観の維持等にも資するもので、一般住民も来庁する行政施設にあっては美観を維持することも相応の価値を有するものであるとして、本件建物においてワックス掛けをすることにつき相当の必要性を認め、ワックス掛けの差止めを求める請求を退けた例（岩手県〔職員・化学物質過敏症等〕事件・盛岡地裁平24.10.5判決）……………1066-72

その他：業務妨害行為差止め

取引先、製品納入先で業務妨害行為が行われる蓋然性は高く、その不利益性からみて差止めの必要性は高いが、同業者組合の幹事会社に対する街宣等については、原告X社は同業者組合をすでに脱退しており、侵害行為の蓋然性は高いとはいえないとして、差止請求が棄却された例（全日本建設運輸連帯労組関西地区生コン支部〔大谷生コン〕事件・大阪地裁平25.3.13判決）……………1078-73

その他：運営困難な厚生年金基金からの任意脱退申出

脱退についての「やむを得ない事由」とは、基本的には原告X社の主観的事情によるというべきであるが、被告Y基金事業の不振や他の構成員の不誠実など、Y基金についての事情もこれに当たると解すべきであり、Y基金との信頼関係の破綻が重要な要素となるものというべきであり、Y基金は、23億円を超える使途不明金を出し、事務長が行方をくらまし、指名手配されているなど、Y基金の運営方法について重大な疑義があり、Y基金の存続が危ぶまれている状況にあるといわざるを得ないから、もはやX社はY基金に対して信を置くことができないと判断したのも無理はない状態にあり、X社がY基金を脱退するについて「やむを得ない事由」があるとして、X社の請求が認められた例（長野県建設業厚生年金基金事件・長野地裁平24.8.

24判決) ……………	1068-86(ダ・全文)
その他：懲戒免職処分取消し	被告Y市の消防職員であつた原告Xに対する、非番の日に酒気帯び運転で自損事故を起こしたことを理由とする懲戒免職処分および退職金全額支給制限処分が、Y市の懲戒処分の基準に照らし、社会通念上著しく妥当性を欠き、裁量権を逸脱し違法と判断され、懲戒免職処分が取り消された例(姫路市〔消防職員・酒気帯び自損事故〕事件・神戸地裁平25.1.29判決)……………
	1070-58
その他：身体障害者に対する勤務配慮	相手方(一審債権者)Xが、申立外会社から本件勤務配慮等の労働条件の変更について具体的な説明を受けて同意をしたものと認めることはできず、Xが、本件同意書により、本件勤務配慮を変更することに同意をしたものと認めることはできないとされた例(阪神バス〔勤務配慮・保全抗告〕事件・大阪高裁平25.5.23決定)……………
	1078-5

労働組合・組合活動・争議行為

組合活動：就業時間中の組合バッジ着用	組合内少数派としての執行部批判行動であっても、統制違反となるような場合を除き、組合活動としての保護を受けるが、就業時間中の組合バッジ着用は、就業規則の職務専念義務、服装整正、勤務時間中の組合活動規制に反し、企業秩序を乱すおそれがない特段の事情があるとはいえないから、正当な組合活動とは認められないとされた例(国・中労委〔J R東日本・国労バッジ〕事件・東京地裁平24.11.7判決)……………
	1067-18
組合活動	被告Yらの街宣活動にかかるビラの内容等は、虚偽の内容を含み、あるいは、意見ないし論評の域を逸脱して、原告X ₁ 社の名誉、信用を毀損し、平穩に営業活動を営む権利を侵害するものであり、かかる行為は労働組合に保障された団体交渉権および団体行動権に属する正当な行為とはいえず、また、表現の自由として保障された範囲を逸脱するものとして保護に値しないとされた例(東京・中部地域労働者組合〔第二次街宣活動〕事件・東京地裁平25.5.23判決)……………
	1077-18
組合活動：街宣活動等の成否	被告Y組合が行った情宣活動、妨害行動は、一般市民に許される要請活動、宣伝活動または説得活動の域を超えており、正当な組合活動と認められるなどして違法性を阻却されない限り、違法であるところ、組合活動は、その目的および行為態様を考慮して、労働者の労働義務、誠実義務、使用者の施設管理権との調整という観点もあわせて斟酌して正当性が認められる場合には、憲法上の保護を受けて違法性が阻却されるとされた例(全日本建設運輸連帯労組関西地区生コン支部〔大谷生コン〕事件・

大阪地裁平25.3.13判決)……………	1078-73
争議行為：街宣活動等の成否	被告Y ₁ らによる原告X社らに対する街宣活動等には組合活動としての正当性を認めることができないし、X社らはY ₁ らによる街宣活動等によって現に平穩な営業を営む権利を侵害されているのであるから、その差止めを認めることは憲法21条1項に違反しないというべきであり、X社らにはY ₁ らによる当該街宣活動等の差止めを求める権利があるとされた例(教育社労働組合事件・東京地裁平25.2.6判決)……………
	1073-65
その他：組合長選挙における全国大会への入場拒絶と	
当選無効確認	Y ₁ 組合が、全国委員でない執行部員に対し、本件全国大会への出席を認めない判断をしたことが違法とまでは解されず、また、組合長選挙の開票結果を合わせ考慮すると、委任による投票の方法を採用したことをもって、本件選挙を無効とする重大な手続上の瑕疵があつたと認めることはできない等として、Y ₁ 組合による全国委員でない執行部員であるXの本件全国大会への入場拒絶は裁量権の濫用に当たり違法とするともに、同選挙において当選した控訴人(一審被告)Y ₂ の選挙結果を無効とした一審判決が取り消された例(全日本海員組合〔組合長選挙無効確認〕事件・東京高裁平24.9.27判決)……………
	1062-22

団体交渉

団体交渉：交渉主体	X社らは、いずれも被告Y ₁ らとの関係で労組法上の使用者とは認められないから、Y ₁ らはX社らに対する関係で団体交渉権等の労働基本権を有しておらず、Y ₁ らによるX社らに対する組合活動としての街宣活動等は、憲法28条ないし労組法の保護を受ける余地のないものといわざるを得ないとされた例(教育社労働組合事件・東京地裁平25.2.6判決)……………
	1073-65
交渉主体：使用者性	雇用主以外の事業主であっても、雇用主から労働者の派遣を受けて自己の業務に従事させ、その労働者の基本的な労働条件等について、雇用主と部分的とはいえ同視できる程度に現実的かつ具体的に支配、決定することができる地位にある場合には、その限りにおいて、同事業主は労組法7条の「使用者」に当たると解するのが相当であるとされた例(兵庫県・兵庫県労委〔川崎重工業〕事件・神戸地裁平25.14判決)……………
	1076-5
交渉主体：使用者性	労組法7条の「使用者」は、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を意味し、雇用主以外の者であっても、当該労働者との間に、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者もまた、これに該当するものと解すべきであるとされた例（兵庫県・兵庫県労委〔川崎重工業〕事件・神戸地裁平25.5.14判決）

……1076-5

交渉主体：使用者性 補助参加人が派遣労働者であったDらと直接雇用契約を締結するかは、基本的に補助参加人の有する採用の自由が及ぶ範囲内の事柄であり、朝日放送事件最高裁判決がいう「基本的な労働条件等」に採用に関する事項が含まれないこと、丸久が労働者を解雇する場面において、補助参加人は人選を丸久の意向に委ねていたこと等から、Dらの基本的な労働条件等に関する補助参加人の現実的かつ具体的な支配力が否定された例（兵庫県・兵庫県労委〔川崎重工業〕事件・神戸地裁平25.5.14判決）……1076-5

団交応諾義務 使用者が共同団体交渉を求める労働組合の一部に団体交渉権がないと判断したからといって、それを労働組合側に告げず、その排除を求めることもせず、直ちに全面的に団体交渉を拒否することは、そのような対応ができない特段の事情がない限り、許されないというべきであるとされた例（国・中労委〔ビクターサービスエンジニアリング・差戻審〕事件・東京高裁平25.1.23判決）……1070-87

団交応諾義務 労基法上の労働者に該当しない場合であっても、労組法上の労働者として組合員の労働条件その他の待遇や当該団体的労使関係の運営に関する事項であって、使用者に処分可能なものに関して団体交渉を求めることができ、その際、労基法の定める基準を参照して待遇改善を求めることは何ら違法不当なものではなく、使用者はそのような団体交渉に応じる義務があるというべきであるとされ、被控訴人（一審原告）X社が本件団体交渉の申入れに応じなかったことは不当労働行為に当たるとした本件命令は正当であって、X社の請求は理由がないから棄却すべきであり、これと異なる一審判決は相当ではないとされた例（国・中労委〔ビクターサービスエンジニアリング・差戻審〕事件・東京高裁平25.1.23判決）……1070-87

労働協約

成立 本件確認書が労働協約に当たるとしても、その合意内容は、定年制に関する諸規程を定めることを前提に、その内容を裁定委員会に委ねるというものであり、本件確認書をもって、被告Y学園と本件組合との間に、具体的に、定年を満70歳とする旨の労働協約が成立したものとは認められないとされた例（大阪経済法律学園〔定年年齢引下げ〕事件・大阪地裁平25.2.15判決）……1072-38

効力 本件組合は、不十分ながらTRサーベイの概要

を示され、TRサーベイに不満および疑問を抱きつつも、組合員に対する現実の一時金支給を優先して03協定および04確認をするに至っていること、および一時金支給基準は、労使の協議によって決まり、それによって組合員の一時金請求が現実化すると考えられること、TRサーベイの不合理性を検討しても、実質的に均等処遇原則、男女差別、学歴による差別等により公序に違反するものとはいえないことを考慮すると、本件格差条項を含む03協定および04確認が無効であるとはいえないとして、一審判断が維持された例（エクソンモービル事件・東京高裁平24.3.14判決）……1057-114

効力 労働組合と使用者とが、当該労働協約にあえてその適用範囲を明記する等の特段の事情がない限り、当該労働協約が特定の就業規則との関係においてのみ労働協約としての効力を有すると解釈することはできないのであって、本件労働協約は、改訂後の就業規則に対しても効力を有するとされた例（音楽之友社事件・東京地裁平25.1.17判決）……1070-104

効力 4者合意の効力を認めることは、労働契約承継法が承継会社に分割会社と労働者間の労働契約を承継させることを労働者に保障した趣旨を実質的に失わせるものというべきであるから、4者合意中の勤務配慮に関する条項は公序に反し無効であると解するのが相当であるとされた例（阪神バス〔勤務配慮・保全抗告〕事件・大阪高裁平25.5.23決定）……1078-5

その他：不当利得返還請求 YがX社に支払った自動車損壊事故に対する賠償金について不当利得返還請求をした件につき、使用者は、被用者に対し当然にその損害の全額を請求しうるものではなく、その事業の性格、規模、施設の状況、被用者の業務の内容、労働条件、勤務態度、加害行為の態様、加害行為の予防もしくは損失の分散についての使用者の配慮の程度、その他諸般の事情に照らし、X社が直接被った損害のうちYに対して賠償を請求しうる範囲は、損害の公平な分担という見地から信義則上その損害額の2分の1を限度とすべきものと認めるのが相当であるとされた例（片山興業事件・東京地裁平24.7.18判決）……1057-162(ダ)

その他：労使協定の効力 被告Y社と雇用契約を締結して労務を提供している原告Xらが、Y社に対し、本件平成21年6月10日付労使協定（以下、「本件協定」）はXらの雇用条件を変更する効力を有さず、Xらは本件協定以前の雇用条件により本件協定によって減額された差額賃金の支払いを請求することができるとして、雇用契約に基づく賃金請求権に基づき、未払賃金および遅延損害金の支払いを求めている件につき、本件協定は、本件各手当を廃止ないし減額するものであって、廃止ないし減額の対象となる本件各手当の支給がXらとY社との間の雇用条件となっていることを

前提とするものであるから、本件協定成立時において、本件各手当の支給がXらとY社との間の雇用条件となっていたものと認めるのが相当であるとされた例（朝日自動車〔未払賃金〕事件・東京地裁平23.11.11判決）……………1061-94(ダ)

その他：労使協定の効力 本件協定による本件各手当廃止の有効性については、本件労働組合が本件協定を締結するには労働組規約（以下、「本件規約」）に基づく大会決議を要するものと認められ、本件規約に定める大会決議を欠き、本件規約に反して締結された本件協定は、適正な授權を欠いて無効なものといわざるを得ないとされた例（朝日自動車〔未払賃金〕事件・東京地裁平23.11.11判決）……………1061-94(ダ)

その他：失効 本件労働協約が失効した後においても、効力停止中の本件昇給条項を除く本件労働協約規定に基づく労働条件は、新たな労働協約の成立や就業規則の合理的改訂・制定が行われない限り、原告X₂らと被告Y社との間の労働契約を規律するものとして存続するとされた例（音楽之友社事件・東京地裁平25.1.17判決）……………1070-104

不当労働行為

支配介入 組合バッジ着用を理由とする組合員への処分が、団結権否認、労働組合への嫌悪を決定的な動機として行われたものと認められるときは、全体的にみて支配介入に当たる場合があり得るが、処分の経緯、処分時に組合活動の色彩が後退していたこと等を考慮すると、X社の支配介入の意思が推認されず、支配介入とは認められないとされた例（国・中労委〔JR東日本・国労バッジ〕事件・東京地裁平24.11.7判決）……………1067-18

支配介入 組合バッジを着用する限り定年後の再雇用はしない旨の管理職の発言は許容される範囲の言動であり、当該組合員も結果的に再雇用されているのだから、支配介入に当たらないとされた例（国・中労委〔JR東日本・国労バッジ〕事件・東京地裁平24.11.7判決）……………1067-18

当事者適格 再審査での審理手続中に死亡した救済命令申立人の承継を認められなかった乙事件原告Aら8名からの中労委命令取消請求につき、行政処分または採決の取消訴訟は「法律上の利益を有する者」に限って提起できるところ、審査手続きにおいて当事者となっていない者（Aら8名）は、法律上の利益を有する者に当たらないから原告適格を有さないとして、請求が却下された例（国・中労委〔JR東日本・国労バッジ〕事件・東京地裁平24.11.7判決）……………1067-18

救済手続 親会社が製造する音響製品等の設置、修理

等を業とする被控訴人X社と業務委託契約を締結してその修理等の業務に従事する業者であって、個人営業の形態のものである「個人代行店」は、労組法上の労働者に当たるとされた例（国・中労委〔ビクターサービスエンジニアリング・差戻審〕事件・東京高裁平25.1.23判決）……………1070-87

労 委 命 令

◆不利益取扱い

組合加入、組合活動を理由の雇止めと未払賃金等 業務委託契約により会社の業務に従事してきた組合員X₂を雇止めにしたことが不当労働行為とされた例（健創庵事件・奈良県労委平24.9.27命令）……………1057-169

昇進・昇格差別、賞与差別 勤続37年の組合委員長Jを管理事務職D級に昇格させず、その資格に対応する職位を付与しなかったことが不当労働行為とされた例（渡島信用金庫〔昇進・昇格差別〕事件・北海道労委平24.10.12命令）……………1058-93

失効した年休の買取り、チェック・オフ、組合事務所の貸与および組合掲示板の設置 組合員の失効した年次有給休暇を買い取らなかったこと等が不当労働行為とされた例（伊豆箱根タクシーほか1社事件・静岡県労委平24.10.11命令）……………1058-94

雇止め 雇用期間が終了した期限付契約職員Aを雇止め、または嘱託職員として継続雇用しなかったことが不当労働行為に当たらないとした初審判断が維持された例（関西学院〔期限付契約職員雇止め〕事件・中労委平24.10.3命令）……………1058-96

労組委員長に対する雇止め 満68歳の乗務員である組合員を契約期間満了を機に雇止めとしたことが不当労働行為に当たらないとされた例（北港観光バス事件・大阪府労委平24.12.11命令）……………1062-94

組合加入、組合活動を理由の雇止め 有期雇用の介護職の組合員を契約期間満了により雇止めにしたことが不当労働行為とされた例（リ・ケア多摩事件・神奈川県労委平25.1.21命令）……………1064-94

期間満了による雇止め 契約期間が満了した組合員Aを雇止めとしたことが不当労働行為に当たらないとした初審判断が維持された例（中外臨床研究センター事件・中労委平25.1.16命令）……………1066-95

懲戒処分、解雇 業務命令に従わず、勤務状況の改善が見込めないことなどを理由に、組合分会長を解雇したことが不当労働行為に該当するとした初審命令が維持された例（秋本製作所事件・中労委平24.11.14命令）……………1060-92

破産申立てを理由の解雇 会社の破産の申立ては経営

組合嫌悪意思による懲戒解雇、自宅待機命令、配転命令

ストを主導した組合役員X₂ら3名を懲戒解雇したこと、ストに参加した組合員X₅ら6名を配転したことおよびそれに先だって同人らに自宅待機を命じたことは、いずれも不当労働行為であるとされた例（ミカド観光センター事件・長崎県労委平25.8.5命令）

……1077-92

機密情報を無断で持ち出したこと等を理由の懲戒解雇

従業員の昇給等のデータや会社の得意先一覧データを無断でプリントアウトし持ち出したこと等を理由に組合員2名を懲戒解雇にしたことが不当労働行為に当たらないとされた例（E社事件・大阪府労委平25.4.24命令）……1071-95

雇止めされた期間従業員の再雇用

雇止めにした期間雇用従業員に対して再雇用の申込みをしなかったことおよび組合による組合員の再雇用要求に応じなかったことが不当労働行為に当たらないとされた例（ヤンマー〔雇止め〕事件・滋賀県労委平25.7.22命令）

……1073-92

人事異動

申立人Xを戸塚支店第一集配営業課から横浜支店第二集配営業課に人事異動したことが不当労働行為に当たらないとされた例（日本郵便事件・神奈川県労委平25.6.21命令）……1073-93

嘱託社員への特別選考

福岡市の運営する福岡市男女共同参画推進センター・アミカスに勤務し、1年の任用期間が満了する嘱託員である組合員3名を特別選考により不合格として退職扱いとしたことが不当労働行為に当たらないとした初審命令が維持された例（福岡市事件・中労委平25.6.19命令）……1073-94

非常勤嘱託員の任用拒否

特別職の地方公務員であり学童保育指導員（非常勤嘱託員）の組合員Aを契約期間満了で契約更新を行わなかったことは不当労働行為に当たらないが、組合の申し入れたAの勤務条件等を議題とした団交における市の対応は不当労働行為であるとされた例（城陽市事件・京都府労委平25.8.9命令）

……1077-91

◆団交拒否

交渉主体、団交応諾義務：派遣添乗員の労働時間管理

申立外H T Sから派遣されて、会社の主催する旅行の添乗業務に従事する組合員の労働時間管理を議題とする団交に応じないことは不当労働行為に該当するとした初審命令が維持された例（阪急交通社事件・中労委平24.11.7命令）……1060-95

交渉主体

府公立学校に勤務する一般職に属する地方公務員である常勤講師は、勤務条件に関して地方公務員法が適用され、同法58条1項の規定により労組法は

上の理由によるものと解するのが相当であり、申立てを理由とする組合員の解雇が不当労働行為に当たらないとされた例（大東生コンクリートほか1社事件・大阪府労委平25.1.22命令）……1064-93

勤務態度不良を理由の解雇

異動命令に従わず、従前の職場に出勤して混乱を生じさせた組合員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（リ・ケア多摩事件・神奈川県労委平25.1.21命令）……1064-94

副委員長に対する懲戒解雇

差出人不明の文書を作成、送付したとして組合副委員長Cを懲戒解雇したことが不当労働行為とされた例（札幌通運事件・北海道労委平25.2.8命令）……1066-93

異動拒否、無断欠勤による懲戒処分

就業場所の異動命令に応じないことおよび無断欠勤を続けていることを理由に組合員2名を出勤停止処分に付したことが不当労働行為に当たらないとされた例（岡本技研事件・大阪府労委平25.1.23命令）……1066-94

タクシー会社労組分会長および組合員に対する出勤時間変更指示

A分会長およびC組合員に出勤時間変更を指示したことが不当労働行為とされた例（東和交通事件・愛知県労委平25.3.18命令）……1068-92

副委員長に対する事情聴取

会社が差出人不明の文書を作成、送付したのは組合副委員長Cであるとして4回にわたり事情聴取を行ったことが不当労働行為とされた例（札幌通運事件・北海道労委平25.2.8命令）

……1066-93

組合員への配置転換命令

主として検体検査業務に従事していた組合員Cを採血検査係に配置転換したことが不当労働行為に当たらないとされた例（医療法人社団静和会事件・北海道労委平25.2.22命令）

……1068-94

委員長の責任者解任と減給および配置転換

上司との言い争い等を理由に組合委員長を責任者の職責から解任し、減給処分とする旨通知したことおよび同人を生活指導員から運転手業務に配転したことが不当労働行為とされた例（社会福祉法人ひまわりの会事件・神奈川県労委平25.2.1命令）……1068-95

組合役員を歴任してきた者に対する配置転換命令

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したことが不当労働行為に当たらないとした初審命令が維持された例（J R西日本〔和歌山・転勤〕事件・中労委平25.5.15命令）

……1071-94

点検等命令に従わない組合員への訓告処分等

個人所有パソコンの点検等命令に従わない組合員を口頭注意（1名）および訓告処分（2名）としたことが不当労働行為に当たらないとした初審命令が維持された例（N T T東日本一茨城事件・中労委平25.4.17命令）

適用されないから、府は常勤講師組合員との関係において労組法上の使用者に当たらないとした大阪府労委の判断が維持された例（大阪府教委〔公立学校非常勤講師〕事件・中労委平24.11.28命令）……………1062-95

交渉主体：市の使用者性 再審査被申立人市は、外国語指導助手（ALT）である組合員Dの労組法上の使用者に当たらないから、再審査申立人組合の申し入れたDの直接雇用等を求める団交に応じなかったことおよびDを直接雇用しなかったことがいずれも不当労働行為に当たらないとした初審判断は正当とされたが、本件救済申立てを却下することは適切ではなく、同申立てを棄却するのが適切とされた例（東海市〔市立小学校外国語指導助手〕事件・中労委平25.1.25命令）……………1064-92

交渉主体：労働者派遣個別契約を終了した組合員に対する派遣先の使用者性 組合員を労働者派遣法違反の状態に働かせていたことなどを議題とする団交に応じなかったことが不当労働行為に当たるとした初審命令が取り消された例（パナソニック草津工場事件・中労委平25.2.6命令）……………1070-172

交渉主体 会社の工場で就労していた孫請会社従業員である組合員の直接雇用等を議題とする団交に関して、交渉事項の一部について会社は労組法7条の使用者に当たり、不当労働行為に該当するとした初審命令が取り消され、救済申立てが一部棄却、一部却下された例（日本電気硝子事件・中労委平25.7.3命令）……………1075-94

交渉主体 被申立人大阪市は被申立人会社従業員の加入する申立人組合に対して労組法上使用者に当たるといえないから、市に対する申立ては却下し、会社が市から組合掲示板の施設使用許可を更新しない旨の通知を受けたため、組合に組合掲示板撤去を一方的に通知したことは不当労働行為に当たらないとされた例（大阪運輸振興ほか〔組合掲示板〕事件・大阪府労委平25.7.24命令）……………1077-94

団交応諾義務 組合員1名がアルバイト4名を雇用する学習塾の経営者となっても、会社での派遣就労の終了に際し、組合により争われているので、現時点において同人は、「労働者」の地位にあるものとされた例（パナソニックエコシステムズ事件・愛知県労委平24.9.24命令）……………1057-170

団交応諾義務 退職後長期間経過した組合員の在職中のアスベストばく露による健康被害に関して組合の申し入れた団交を拒否したことが不当労働行為に当たるとした初審判断が維持された例（本田技研工業事件・中労委平24.9.5命令）……………1057-172

団交応諾義務：元職員によるアスベスト被害にかかる団交申入れ 退職した元従業員である組合員のアス

ベスト被害の補償等を議題とする団交に応じなかったことが不当労働行為とされた例（ユーエムジー・エービーエス事件・山口県労委平24.12.13命令）……………1062-93

団交応諾義務：常勤・非常勤講師の雇止め 非常勤講師である組合員の平成23年度の任用の保障を議題とする団交に応じない府の対応が不当労働行為に当たらないとした大阪府労委の判断が取り消された例（大阪府教委〔公立学校非常勤講師〕事件・中労委平24.11.28命令）……………1062-95

団交応諾義務：外国語指導助手の直接雇用 再審査被申立人市は、外国語指導助手（ALT）である組合員Dの労組法上の使用者に当たらないから、再審査申立人組合の申し入れたDの直接雇用等を求める団交に応じなかったことおよびDを直接雇用しなかったことがいずれも不当労働行為に当たらないとした初審判断は正当とされたが、本件救済申立てを却下することは適切ではなく、同申立てを棄却するのが適切とされた例（東海市〔市立小学校外国語指導助手〕事件・中労委平25.1.25命令）……………1064-92

団交応諾義務 労働問題の包括的解決等を議題とする団交に応じなかったことが不当労働行為とされた例（岡本技研事件・大阪府労委平25.1.23命令）……………1066-94

団交応諾義務：有期雇用契約組合員の雇用継続 有期雇用契約であった組合員Aの雇用継続を議題とする団交に応じなかったことが不当労働行為とした初審判断が維持された例（中外臨床研究センター事件・中労委平25.1.16命令）……………1066-95

団交応諾義務：人員補充と予算措置を求める団交申入れ 小中学校の校務員の配置に関連する労働条件を議題とする現業評議会の申し入れた団交に応じなかったことが不当労働行為に当たらないとした初審命令が取り消された例（吹田市〔校務員〕事件・中労委平25.4.3命令）……………1070-171

団交応諾義務 労働組合の二重加入を理由として、組合の申し入れた組合員の懲戒処分等を議題とする団交に応じなかったことが不当労働行為とした初審命令が維持された例（中ノ郷信用組合事件・中労委平25.7.17命令）……………1075-93

団交応諾義務 会社の工場で就労していた孫請会社従業員である組合員の直接雇用等を議題とする団交に関して、交渉事項の一部について会社は労組法7条の使用者に当たり、不当労働行為に該当するとした初審命令が取り消され、救済申立てが一部棄却、一部却下された例（日本電気硝子事件・中労委平25.7.3命令）……………1075-94

団交応諾義務 組合が労組法上適法な団体であることが明らかでないとして、整理解雇等を議題とする団交

に応じなかったことは不当労働行為であるとされた例
(山本製作所事件・神奈川県労委平25.6.21命令)

……1077-95

誠実交渉義務 組合事務所の貸与および基本日給引上げ等を議題とする団交において、会社が要求に応じられない根拠を説明しない等誠実に対応しなかったことが不当労働行為とされた例 (東洋エージェンツ事件・中労委平24.9.5命令) ……1057-173

誠実交渉義務 平成21年度および22年度一時金交渉における学院の対応が不当労働行為に当たらないとされた例 (関西学院〔一時金交渉〕事件・兵庫県労委平24.11.8命令) ……1060-94

誠実交渉義務：検査体制変更等 主として検体検査業務に従事していた組合員Cを採血検査係に配置転換したことおよび検査体制の変更等を議題とする団交に応じられないとした法人の対応が不当労働行為に当たらないとされた例 (医療法人社団静和会事件・北海道労委平25.2.22命令) ……1068-94

誠実交渉義務 団交の内容を明確化するための協議に応じながら、協議結果をまとめた確認書への押印を拒否する大学の対応が不当労働行為とされた例 (東海大学〔付属仰星高校〕事件・大阪府労委平25.5.22命令) ……1073-95

誠実交渉義務 特別職の地方公務員であり学童保育指導員 (非常勤嘱託員) の組合員Aを契約期間満了で契約更新を行わなかったことは不当労働行為に当たらないが、組合の申し入れたAの勤務条件等を議題とした団交における市の対応は不当労働行為であるとされた例 (城陽市事件・京都府労委平25.8.9命令)

……1077-91

◆支配介入

団交拒否 組合事務所の貸与および基本日給引上げ等を議題とする団交において、会社が要求に応じられない根拠を説明しない等誠実に対応しなかったことが不当労働行為とされた例 (東洋エージェンツ事件・中労委平24.9.5命令) ……1057-173

整理解雇における団交拒否 組合が労組法上適法な団体であることが明らかでないとして、整理解雇等を議題とする団交に応じなかったことは不当労働行為であるとされた例 (山本製作所事件・神奈川県労委平25.6.21命令) ……1077-95

昇進・昇格差別、賞与差別 勤続37年の組合委員長Jを管理事務職D級に昇格させず、その資格に対応する職位を付与しなかったことが不当労働行為とされた例 (渡島信用金庫〔昇進・昇格差別〕事件・北海道労委平24.10.12命令) ……1058-93

失効した年休の買取り、チェック・オフ、組合事務所の

貸与および組合掲示板の設置 組合員の失効した年次有給休暇を買い取らなかったこと等が不当労働行為とされた例 (伊豆箱根タクシーほか1社事件・静岡県労委平24.10.11命令) ……1058-94

懲戒処分、解雇 業務命令に従わず、勤務状況の改善が見込めないことなどを理由に、組合分会長を解雇したことが不当労働行為に該当するとして初審命令が維持された例 (秋本製作所事件・中労委平24.11.14命令) ……1060-92

趣旨不明確な「業務指示書」の発出および組合員宅への「通知書」郵送 会社役員らに36協定の閲覧を要求したり、有給休暇申請用紙の交付を要求した組合員に対して弁明を求めるなど、服務指導の趣旨が不明確な「業務指示書」等の発出および「通知書」を組合員の自宅宛に郵送したことが不当労働行為とされた例 (ロジテムトランスポート事件・千葉県労委平24.11.12命令) ……1060-93

不誠実交渉 平成21年度および22年度一時金交渉における学院の対応が不当労働行為に当たらないとされた例 (関西学院〔一時金交渉〕事件・兵庫県労委平24.11.8命令) ……1060-94

一時金の暫定支給 交渉が妥結していない一時金を暫定支給したことが不当労働行為に当たらないとされた例 (関西学院〔一時金交渉〕事件・兵庫県労委平24.11.8命令) ……1060-94

破産申立てを理由の解雇 会社の破産の申立ては経営上の理由によるものと解するのが相当であり、申立てを理由とする組合員の解雇が不当労働行為に当たらないとされた例 (大東生コンクリートほか1社事件・大阪府労委平25.1.22命令) ……1064-93

事前協議を行わない解雇 組合員の解雇に当たり、事前協議合意協定による事前協議を行わなかったことが労組法7条3号の不当労働行為とされた例 (大東生コンクリートほか1社事件・大阪府労委平25.1.22命令) ……1064-93

雇止め 雇用期間が終了した期限付契約職員Aを雇止め、または嘱託職員として継続雇用しなかったことが不当労働行為に当たらないとした初審判断が維持された例 (関西学院〔期限付契約職員雇止め〕事件・中労委平24.10.3命令) ……1058-96

労組委員長に対する雇止め 満68歳の乗務員である組合員を契約期間満了を機に雇止めとしたことが不当労働行為に当たらないとされた例 (北港観光バス事件・大阪府労委平24.12.11命令) ……1062-94

組合加入、組合活動を理由の雇止め 有期雇用の介護職の組合員を契約期間満了により雇止めにしたことが不当労働行為とされた例 (リ・ケア多摩事件・神奈川県労委平25.1.21命令) ……1064-94

- 副委員長に対する懲戒解雇** 差出人不明の文書を作成、送付したとして組合副委員長Cを懲戒解雇したことが不当労働行為とされた例（札幌通運事件・北海道労委平25.2.8命令）……………1066-93
- 期間満了による雇止め** 契約期間が満了した組合員Aを雇止めとしたことが不当労働行為に当たらないとした初審判断が維持された例（中外臨床研究センター事件・中労委平25.1.16命令）……………1066-95
- 小規模組合に対する組合事務所不貸与** 申立外組合に組合事務室を貸与しながら少数派の申立人組合に組合事務室を貸与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（清水建設事件・愛知県労委平25.1.15命令）……………1064-96
- 副委員長に対する事情聴取** 会社が差出人不明の文書を作成、送付したのは組合副委員長Cであるとして4回にわたり事情聴取を行ったことが不当労働行為とされた例（札幌通運事件・北海道労委平25.2.8命令）……………1066-93
- 異動拒否、無断欠勤による懲戒処分** 就業場所の異動命令に応じないことおよび無断欠勤を続けていることを理由に組合員2名を出勤停止処分に付したことが不当労働行為に当たらないとされた例（岡本技研事件・大阪府労委平25.1.23命令）……………1066-94
- 団交応諾義務：有期雇用契約組合員の雇用継続** 有期雇用契約であった組合員Aの雇用継続を議題とする団交に応じなかったことが不当労働行為とした初審判断が維持された例（中外臨床研究センター事件・中労委平25.1.16命令）……………1066-95
- タクシー会社労組分会長および組合員に対する出勤時間変更指示** A分会長およびC組合員に出勤時間変更を指示したことが不当労働行為とされた例（東和交通事件・愛知県労委平25.3.18命令）……………1068-92
- 組合活動等に対する職員アンケート調査** 市職員に対する労働組合活動への参加等を含む職員アンケート調査の実施が不当労働行為とされた例（大阪市〔職員アンケート調査〕事件・大阪府労委平25.3.13命令）……………1068-93
- 点検等命令に従わない組合員への訓告処分等** 個人所有パソコンの点検等命令に従わない組合員を口頭注意（1名）および訓告処分（2名）としたことが不当労働行為に当たらないとした初審命令が維持された例（NTT東日本一茨城事件・中労委平25.4.17命令）……………1070-170
- 組合員に対する会社見解配信と船舶訪問による説明行為** 労働協約改定交渉中に臨時手当や就業規則変更などに関する会社の見解を組合員に向けて配信したり、組合員の乗船する船舶を訪問しそれらを説明したことが不当労働行為とされた例（津軽海峡フェリー事件・北海道労委平25.5.24命令）……………1071-93
- 「支援する会」の活動と人事異動** 申立人Xを戸塚支店第一集配営業課から横浜泉支店第二集配営業課に人事異動したことが不当労働行為に当たらないとされた例（日本郵便事件・神奈川県労委平25.6.21命令）……………1073-93
- 嘱託社員への特別選考** 福岡市の運営する福岡市男女共同参画推進センター・アミカスに勤務し、1年の任用期間が満了する嘱託員である組合員3名を特別選考により不合格として退職扱いとしたことが不当労働行為に当たらないとした初審命令が維持された例（福岡市事件・中労委平25.6.19命令）……………1073-94
- 確認書への押印拒否** 団交の内容を明確化するための協議に応じながら、協議結果をまとめた確認書への押印を拒否する大学の対応が不当労働行為とされた例（東海大学〔付属仰星高校〕事件・大阪府労委平25.5.22命令）……………1073-95
- 組合専従者専任の申入れ不承認** 労働協約に基づき組合員X₂を組合専従者とする旨の組合の通知に対して、会社が誠実に応じなかったことが不当労働行為とされた例（上新電機〔組合専従者〕事件・大阪府労委平25.6.12命令）……………1075-95
- 非常勤嘱託員の任用拒否** 特別職の地方公務員であり学童保育指導員（非常勤嘱託員）の組合員Aを契約期間満了で契約更新を行わなかったことは不当労働行為に当たらないが、組合の申し入れたAの勤務条件等を議題とした団交における市の対応は不当労働行為であるとされた例（城陽市事件・京都府労委平25.8.9命令）……………1077-91
- 組合嫌悪意思による懲戒解雇、自宅待機命令、配転命令** ストを主導した組合役員X₂ら3名を懲戒解雇したこと、ストに参加した組合員X₅ら6名を配転したことおよびそれに先だって同人らに自宅待機を命じたことは、いずれも不当労働行為であるとされた例（ミカド観光センター事件・長崎県労委平25.8.5命令）……………1077-92
- 組合掲示板の使用許可** 被申立人大阪市は被申立人会社従業員の加入する申立人組合に対して労組法上使用者に当たるといえないから、市に対する申立ては却下し、会社が市から組合掲示板の施設使用許可を更新しない旨の通知を受けたため、組合に組合掲示板撤去を一方的に通知したことは不当労働行為に当たらないとされた例（大阪運輸振興ほか〔組合掲示板〕事件・大阪府労委平25.7.24命令）……………1077-94
- ◆**救済手続**
- 当事者適格：労働者性** 救済として、X₂の契約期間が1年であったことなどから雇止め前1年間の賃金額

に年6%を乗じた額を付加した金額の支払いを命じた例（健創庵事件・奈良県労委平24.9.27命令）

……1057-169

当事者適格：使用者性 会社は組合員2名の派遣労働者の使用者と認められないから、派遣労働者の直接雇用に関する団交に応じない会社の対応が不当労働行為に当たらないとされた例（パナソニックエコシステムズ事件・愛知県労委平24.9.24命令）……1057-170

当事者適格 労働組合の二重加入を理由として、組合

の申し入れた組合員の懲戒処分等を議題とする団交に応じなかったことが不当労働行為とした初審命令が維持された例（中ノ郷信用組合事件・中労委平25.7.17命令）……1075-93

命令書の交付 救済としては、当委員会として会社の対応が不当労働行為であることを確認する旨の命令書を発することが相当とされ、文書手交を命じた初審命令が変更された例（本田技研工業事件・中労委平24.9.5命令）……1057-172

解説・連載索引

新春鼎談

- ・ 最近の有期労働契約（期間雇用）をめぐる判例と改正労契法
 ～期間雇用の中途解雇，雇止め等を中心に～
 弁護士 外井 浩志
 弁護士 小川 英郎
 司会・法政大学講師 山本 圭子
 ……1057-6

判例解説

- ・ 身体障害のある運転士に対する従前の勤務配慮義務の存否とその内容
～阪神バス（勤務配慮）事件（神戸地裁尼崎支部平24.9.4決定 労判1054号38頁）～
中央大学法科大学院 教授 山田 省三
……1064-5
- ・ 労契法19条と「雇止め」法理
～東芝ライテック事件を素材として～
（横浜地裁平25.4.25判決 労判1075号14頁）
中央大学 名誉教授 近藤昭雄……1075-5

遊筆一労働問題に寄せて

- ・日本のフォーク・レイバー・ロー
労働政策研究・研修機構 統括研究員
濱口 桂一郎……1057-2
- ・不合理な労働条件の禁止～非正規労働者の処遇
向上元年に
旬報法律事務所
弁護士 棗 一郎……1058-2
- ・学生アルバイトとして働くこと、社会人として
働くこと
獨協大学 教授 石井 保雄……1059-2

- ・ パワーハラスメント対策の現状
田宮合同法律事務所
弁護士 山越 真人……1060-2
- ・ 自立と連帯を求めて
中央大学 教授 近藤 昭雄……1061-2
- ・ 給料は我慢代？
玉木法律事務所
弁護士 小野 貴朗……1062-2
- ・ 「改正」労働契約法と私立大学
大東文化大学 教授 古川 陽二……1063-2
- ・ 人生の計画
安西法律事務所
弁護士 安西 愈……1064-2
- ・ 従業員代表制の機能変化
青森中央学院大学
教授 小俣 勝治……1065-2
- ・ 「いつやるか？ 今でしょ！」
光永法律事務所
弁護士 光永 享央……1066-2
- ・ 「サザエさん」に思うこと
法政大学 講師 山本 圭子……1067-2
- ・ 障害者差別禁止法の制定に向けて
藤井・永法律事務所
弁護士 永 滋康……1068-2
- ・ 労働法授業日記一法科大学院にて
東京大学 教授 山川 隆一……1069-2
- ・ 事業計画策定は綿密に！
レイズ・コンサルティング法律事務所
弁護士 石田 達郎……1070-2
- ・ 世代間の不公平
高井・岡芹法律事務所
弁護士 岡芹 健夫……1071-2
- ・ 無期転換制度の波紋
日本大学 教授 新谷 真人……1072-2
- ・ 「声なき社会」は衰退へ向かう
ウェール法律事務所
弁護士 小川 英郎……1073-2

- ・一人親方の医療保険
早稲田大学 教授 土田 武史……1074-2
- ・新司法試験における「労働法」出題等に対する
雑感

千葉大学客員教授

弁護士 岩出 誠……1075-2

- ・女性研究者の支援策について

静岡大学法科大学院

教授 中村 和夫……1076-2

- ・「合理的」であること

外井（ＴＯＩ）法律事務所

弁護士 藤原 宇基……1077-2

- ・「就活」という愚行？

明治大学法科大学院

教授 野川 忍……1078-2

労働法令関連News

- ・労契法18条1項の通算契約期間に関する基準
（概要）……1057-175
- ・高年齢者雇用安定法施行規則、高年齢者雇用確
保措置の実施および運用に関する指針（概要）
……1058-97
- ・平成24年 労働組合基礎調査結果の概要
……1060-97
- ・「職場のパワーハラスメントに関する実態調査」
報告書の概要……1062-97
- ・「非正規雇用労働者の能力開発・本強化に関す
る検討会」報告書の概要……1064-97
- ・障害者の雇用の促進等に関する法律の一部を改
正する法律案要綱……1066-97
- ・鳥インフルエンザ（H7N9）を指定感染症として
定める等の政令の施行等について（概要）
……1068-97
- ・平成24年度 個別労働紛争解決制度施行状況の
概要……1070-174
- ・平成24年度 脳・心臓疾患と精神障害の労災補
償状況（概要）……1071-97
- ・今後の労働者派遣制度の在り方に関する研究会
報告書（概要）……1073-97
- ・規制改革会議雇用ワーキング・グループ報告書
の概要……1075-97

- ・今後の男女雇用機会均等対策について（報告）
……1077-97

労働審判ダイジェスト

- ・妊娠をきっかけとして使用者から退職勧奨や不
利益取扱いを受け解雇された労働者につき、解
決金支払い等を内容とする調停が成立した例
（横浜地裁平23（労）178号・平23.12.26）
……1057-168
- ・元医院事務職員2名による残業代未払いおよび
パワハラ等を理由とする損害賠償が認められた
例（さいたま地裁平24（労）41号・平24.7.23）
……1059-97
- ・正社員と準社員との差額賃金および正社員とし
ての地位確認を求めた事案につき、正社員とし
ての地位、正社員と同等の待遇を受ける権利ま
では認められないが、パートタイム労働法8条
違反の不法行為に該当するとして、過去3年間
の賃金格差分120万円の支払いを命ずる審判が
下された例（大分地裁平24（労）4号・平24.8.2）
……1061-97
- ・元派遣社員が障害等級9級の傷害を負い、安全
配慮義務違反に基づく損害賠償を派遣先会社
に求めたところ、派遣先会社が過失は2割以上は
存しないとして債務不存在確認を求めた件につ
き、審判委員から元派遣社員3割、派遣先会社
7割とする和解案が示され、和解が成立し、元
派遣従業員に対し、解決金1100万円の支払いを
内容とする調停が成立した例（津地裁平24（労）
16号・平24.10.23）……1063-95
- ・航空会社従業員に対する整理解雇につき、解雇
要件の充足等を争点に争われたが、会社側から
の和解案が成立し職場復帰が実現した例（東京
地裁平19（労）265号・平19.11.20）……1065-97
- ・月額50万円の労働条件で採用された申立人が、
役員就任後賃金が支払われなくなり、未払賃金
の支払いを求めた件につき、役員報酬を10万円
とする合意が成立したとの相手方の主張を退
け、未払賃金の支払義務があると認められた例
（東京地裁立川支部平24（労）55号・平25.1.29）
……1067-95

・配転命令拒否を理由とする懲戒解雇につき、業務命令権および懲戒権の濫用であり無効であるとの主張に対し、会社都合による合意退職の確認および解決金の支払いによる調停がなされた例（東京地裁平24(労)〇〇号・平24.10.〇）

……1069-95

・人事考課結果により嘱託職員としての継続雇用を拒否された申立人が地位確認を求めた件につき、解決金の支払いによる調停がなされた例（前橋地裁平24(労)26号・平24.12.10）……1070-169

・証券会社の有期雇用ディーラーに対する部門閉鎖・整理解雇につき、残契約期間の基本給を上回る解決金の支払い等を内容とする調停が成立した例（東京地裁平25(労)〇〇号・平25.5.22）

……1072-97

・教職員である申立人に対する学習塾への研修派遣命令につき、相手方との労働契約上の義務がないこと、および金員20万円を支払うこととされた例（佐賀地裁平25(労)8号・平25.8.5）

……1074-97

・飲食店パート従業員に対する解雇につき、解雇撤回と会社都合による合意退職の確認、および解決金100万円を支払うこととされた例（京都地裁平23(労)54号・平24.2.7）……1076-95

・医薬品製造販売会社の営業本部長に対する解雇につき、労働契約の合意解約の確認と月例賃金の7.5か月分相当額を支払うとされた例（東京地裁平25(労)439号・平25.9.11）……1078-95