

労働判例

人事労務に活かす判例実務誌

No. 1122 2015. 12/15

付録

2015年(平成27年)

労働判例・命令年間総索引

2015年1月1・15日号 (No.1101) ～12月15日号 (No.1122)

● 言渡日順索引	2
● 項目別索引	14
● 解説・連載索引	54

言渡日順判例・命令索引

No.1101～1122〔2015年1月1・15日号～12月15日号〕

- ・本誌2015年(平成27年)1月1・15日号(No.1101)から12月15日号(No.1122)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」として、それぞれ紹介した事件を表す。

2011～2013年(平成23～25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
23. 6. 27	山口地下関支判 平20(ワ)87ほか	三菱重工業(下関造船所・じん肺)事件	1114-115	労経速2120-3	控訴
23. 9. 14	福井地判 平21(ワ)136	パナソニックエレクトロニックデバイスジャパンほか1社事件	1118-81	労旬1756-78	控訴
24. 1. 10	水戸地決 平22(モ)93	国立大学法人茨城大学(文書提出命令)事件	1102-14		抗告
24. 1. 25	仙台地判 平22(ワ)753	ビソー工業事件	1113-79		控訴
24. 3. 28	東京地立川支判 平22(ワ)1765ほか	甲野堂薬局事件	1119-12		控訴
24. 9. 28	東京高判 平24(ネ)3085	甲野堂薬局事件	1119-9		上告・上告 受理申立
24.11.16	東京高決 平24(ラ)305	国立大学法人茨城大学(文書提出命令)事件	1102-9		抗告
24.12.28	東京地判 平23(ワ)25217ほか	アイガー事件	1121-81(ダ)		控訴
25. 2. 13	仙台高判 平24(ネ)92	ビソー工業事件	1113-57		上告・上告 受理申立
25. 3. 6	大阪地判 平20(ワ)10242	日本政策金融公庫(うつ病・自殺)事件	1108-52	判タ1390-217	控訴
25. 4. 19	千葉地松戸支判 平23(ワ)82	とうかつ中央農協事件	1111-61		控訴
25. 5. 13	東京地立川支判 平22(ワ)2944	国立大学法人B大学(アカハラ)事件	1101-137		控訴
25. 5. 22	名古屋高金沢支判 平23(ネ)259	パナソニック(旧PEDJ)ほか1社事件	1118-62		上告・上告 受理申立
25. 8. 6	東京地判 平23(ワ)28819ほか	有限会社Y事務所事件	未掲載	判タ1417-288	確定
25. 8. 7	東京高判 平25(ネ)961	JR東海(新幹線運転士・酒気帯び)事件	未掲載	判時2246-106 労経速2194-3	上告・上告 受理申立
25. 9. 4	広島地判 平24(行ウ)20	広島県・県労委(平成タクシー)事件	1120-69	別冊中時1472-70	控訴

言 渡 日	裁 判 所	事 件 名	労判掲載号・頁	他誌掲載号・頁	係争状況
25. 9. 24	京都地判 平25(ワ)774	医療法人稲門会（いわくら病院）事件	1104-80	労旬1829-64 労経速2224-9	控訴
25. 9. 25	東京高判 平24(ネ)4926	鉄道建設・運輸施設整備支援機構事件	未掲載	判時2269-108	上告・上告 受理申立
25.10.10	東京高判 平25(ネ)3370	とうかつ中央農協事件	1111-53		上告・上告 受理申立
25.10.10	神戸地判 平24(ワ)540	乙株株式会社事件	未掲載	判時2234-75	確定
25.10.24	東京高判 平24(ネ)6179	日本精工（外国人派遣労働者）事件	1116-76		上告・上告 受理申立
25.11.13	東京高判 平25(ネ)3864	国立大学法人B大学（アカハラ）事件	1101-122		上告・上告 受理申立
25.12.17	神戸地判 平24(行ウ)17	明石市・市公営企業管理者事件	1113-14		控訴
25.12.19	最一小決 平25(許)6	国立大学法人茨城大学（文書提出命令）事件	1102-5	裁時1595-1	

2014年（平成26年）判例

言 渡 日	裁 判 所	事 件 名	労判掲載号・頁	他誌掲載号・頁	係争状況
《2月》					
26. 2. 13	名古屋地判 平23(ワ)2000	学校法人越原学園（名古屋女子大学）事件	1101-71		控訴
26. 2. 24	大阪地判 平23(行ウ)214	国・京都社会保険事務局長（下京事務所）事件	未掲載	公判速442-12	控訴
26. 2. 25	東京地判 平25(ワ)15674	A住宅福祉協会事件	1101-62		控訴
26. 2. 27	大阪高判 平25(ネ)2334	近畿日本鉄道（悪性中皮腫）事件	未掲載	判時2236-72 判タ1406-115	確定
26. 2. 28	津地判 平24(ワ)485	K病院経営者（違法仮処分申立損害賠償）事件	1103-89(ダ)	判時2235-102 労旬1820-67	控訴
《3月》					
26. 3. 6	最一小判 平25(受)197	甲野堂薬局事件	1119-5	判時2219-136	
26. 3. 6	大阪高判 平24(ネ)2695	神戸アスベスト訴訟（第1陣）事件	未掲載	判時2257-31	上告 (上告棄却)
26. 3. 6	東京地判 平24(行ウ)481	東京都（A工業高校）事件	未掲載	判時2249-94	控訴
26. 3. 19	東京地判 平24(行ウ)728	国・渋谷労基署長（ホットスタッフ）事件	1107-86(ダ全)	判時2267-121 労経速2210-3	確定
26. 3. 24	静岡地判 平24(ワ)497	ティー・エム・イーほか事件	1117-12		控訴
26. 3. 24	京都地判 平25(ワ)995	学校法人同志社（大学院教授・定年延長拒否）事件	1107-35	判時2244-102	控訴
26. 3. 25	大阪地堺支判 平24(ワ)640	コンビニA社事件	1109-87(ダ)	労経速2209-21	控訴後和解
26. 3. 26	札幌地判 平24(行ウ)9	北海道・道教委（北教組・戒告処分）事件	未掲載	判時2250-85	控訴
26. 3. 27	名古屋地岡崎支判 平25(ワ)76	ヴィテックプロダクト（旧A産業）事件	1104-20		控訴
26. 3. 31	札幌地判 平23(行ウ)32	北海道・道労委（北海道教職員組合）事件	未掲載		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
《 4 月 》					
26. 4. 10	東京高判 平24(ネ)7655ほか	A I U 保険会社ほか 1 社事件	未掲載	判時2237-109	上告・上告 受理申立
26. 4. 11	東京地判 平24(ワ)19313	海空運健康保険組合事件	1122-40	労経速2250-7	控訴
26. 4. 11	水戸地判 平24(ワ)372	国立大学法人茨城大学（ハラスメン ト・名誉毀損）事件	1102-64		控訴
26. 4. 11	名古屋地一宮支判 平23(ワ)764ほか	ベストマンほか事件	1101-85	判時2238-115	控訴
26. 4. 14	名古屋地岡崎支判 平21(ワ)965	アンデンほか 1 社事件	1102-48		確定
26. 4. 16	東京地判 平25(行ウ)327	国・中労委（J R 東日本大宮支社・ 常務発言）事件	1105-11		控訴
26. 4. 18	静岡地判 平24(行ウ)6	国・島田労基署長（生科検）事件	1111-37	労経速2226-7	控訴
26. 4. 21	釧路地帯広支判 平24(ワ)110	国（北海道開発局）事件	未掲載	判時2234-87	確定
26. 4. 22	さいたま地判 平25(ワ)178	学校法人大乗淑徳学園事件	1109-83(ダ)		控訴
26. 4. 23	東京高判 平25(行コ)251	国・中労委（シオン学園）事件	1109-75(ダ)	判時2248-91	上告受理申 立
26. 4. 30	横浜地判 平25(ワ)1758	マーケティングインフォメーション コミュニティ事件	1110-55		控訴
《 5 月 》					
26. 5. 2	福井地判 平25(ワ)200ほか	カワサ事件	1105-91(ダ)	判時2239-141	控訴
26. 5. 14	さいたま地判 未詳	埼玉県立学校教職員懲戒処分取消請 求事件	未掲載	公判速440-2	確定
26. 5. 19	東京地判 平24(ワ)20523ほか	A P F ・昭和ゴム事件	未掲載	判時2254-100 労旬1820-59	控訴
26. 5. 21	那覇地判 平24(ワ)1198	国（全駐留軍労働組合）事件	1113-90(ダ)		確定
26. 5. 30	福岡地判 平25(ワ)1556ほか	西日本鉄道（B 自動車営業所）事件	1115-36		控訴
《 6 月 》					
26. 6. 4	東京地判 平24(ワ)30986	日本中国友好協会事件	未掲載	労経速2225-19	
26. 6. 19	東京高判 未詳	国（国税庁職員・転任処分）事件	未掲載	公判速439-2	
26. 6. 27	岐阜地判 平21(ワ)585ほか	三井金属鉱業ほか 1 社（じん肺）事 件	1106-35		控訴
《 7 月 》					
26. 7. 3	京都地判 平24(行ウ)13	国・京都下労基署長（ケー・エム・ フレッシュ）事件	1103-70		確定
26. 7. 4	名古屋高判 平26(ネ)223ほか	学校法人越原学園（名古屋女子大学） 事件	1101-65		上告受理申 立
26. 7. 4	東京地判 平25(ワ)5726	ザ・トーカイ（本訴・懲戒解雇）事 件	1109-66(ダ)		控訴
26. 7. 8	大阪高決 平26(ラ)505	株式会社 B（労働審判申立却下決定 抗告）事件	未掲載	判時2252-107	労 働 審 判 （京都地裁） へ差戻し
26. 7. 9	静岡地判 平24(ワ)963	社会福祉法人県民厚生会ほか事件	1105-57		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
26. 7.10	東京高判 平26(ネ)1491	A住宅福祉協会事件	1101-51		上告・上告 受理申立
26. 7.11	大阪高判 平25(ネ)3352	医療法人光優会事件	1102-41		上告・上告 受理申立
26. 7.14	東京地決 平25(ヨ)21162	全日本海員組合（退職による組合除 籍）事件	未掲載	判時2236-141	保全異議
26. 7.16	東京地判 平23(行ウ)530	国・中労委（J R 東日本・安全運転 闘争）事件	1105-80(ダ)		控訴
26. 7.17	大阪高判 平25(ネ)1133	日本政策金融公庫（うつ病・自殺） 事件	1108-13	判時2235-27	上告受理申 立
26. 7.17	東京地判 平24(ワ)30153	社団法人東京都医師会（A病院）事 件	1103-5		控訴
26. 7.17	奈良地判 平23(ワ)960	帝産キャブ奈良（解雇）事件	1102-18		控訴
26. 7.18	大阪高判 平25(ネ)3095	医療法人稲門会（いわくら病院）事 件	1104-71	労旬1829-59 労経速2224-3	上告・上告 受理申立
26. 7.18	東京地判 平21(ワ)43218	フジスター事件	未掲載	労経速2227-9	
26. 7.23	大阪地判 平25(行ウ)45ほか	大阪府・大阪府労委（大阪教育合同 労組）事件	1102-85(ダ)	別冊中時1467- 59	控訴
26. 7.29	東京地判 平25(ワ)11039	国立大学法人東京医科歯科大学事件	1105-49	労経速2227-28	控訴後和解
26. 7.31	東京地判 平24(ワ)16309	サントリーホールディングスほか事 件	1107-55	判時2241-95	控訴
《8月》					
26. 8. 8	東京地判 平25(ワ)28516ほか	ギャップ・ジャパン事件	1107-84(ダ)		控訴
26. 8. 8	福岡地判 平25(ワ)3084	プロミックスほか事件	1105-78(ダ)		確定
26. 8. 8	福岡地久留米支判 平24(ワ)7	社会医療法人A会事件	1112-11	判時2239-88 労経速2225-3	控訴
26. 8.12	東京地決 平26(ヨ)21067	東京メトロ（論旨解雇・仮処分）事 件	1104-64		
26. 8.13	東京地判 平25(ワ)20297	日本アспектコア事件	未掲載	労経速2237-24	
26. 8.18	神戸地尼崎支判 平25(ワ)634	西宮カーゴ事件	1101-165(ダ)		控訴
26. 8.20	東京地判 平25(ワ)9787	ワークスアプリケーションズ事件	1111-84(ダ)		控訴
26. 8.20	大阪地決 平26(ヨ)10030	なみはや交通（仮処分）事件	1105-75(ダ)		
26. 8.25	東京地判 平24(行ウ)405ほか	国・中労委（J R 西日本・動労西日 本岡山）事件	1104-26	別冊中時1470- 21	控訴
26. 8.26	東京地判 平25(ワ)21034	泉レストラン事件	1103-86(ダ)		控訴
26. 8.26	大阪地決 平26(ヨ)10033	パワー・マーケティング（仮処分） 事件	1109-58(ダ全)		
26. 8.27	横浜地判 平24(ワ)1420	ヒューマンコンサルティングほか事 件	1114-143		控訴
26. 8.28	東京地判 平23(行ウ)510	東京都・都労委（日本航空乗員組合 等）事件	1106-5	労旬1825-60 別冊中時1469- 31	控訴
26. 8.28	東京地判 平25(ワ)2352ほか	全労協全国一般東京労組（アニマル ケア）事件	1115-79(ダ)		控訴
26. 8.29	東京高判 平26(行コ)192	国・島田労基署長（生科検）事件	1111-31	労経速2226-3	確定
26. 8.29	千葉地松戸支判 平23(ワ)2	住友電工ツールネット事件	1113-32		控訴後和解

言 渡 日	裁 判 所	事 件 名	労判掲載号・頁	他誌掲載号・頁	係争状況
《9月》					
26. 9.10	広島高判 平25(行コ)26	広島県・県労委（平成タクシー）事 件	1120-52	別冊中時1472- 48	上告却下
26. 9.10	東京地判 平24(行ウ)878	東京都・都教委（谷戸小学校）事件	未掲載	季刊公判1-23	
26. 9.10	大阪地判 平24(行ウ)78ほか	大阪市（市労連ほか・組合事務所使 用不許可処分取消等）事件	1110-79(ダ)		控訴
26. 9.10	大阪地判 平24(行ウ)49ほか	大阪市（市労組ほか・組合事務所使 用不許可処分等）事件	未掲載	判時2261-128	控訴
26. 9.11	大阪高判 平26(ネ)1083	学校法人同志社（大学院教授・定年 延長拒否）事件	1107-23		上告・上告 受理申立
26. 9.11	東京地判 平24(行ウ)745	国（陸上自衛隊霞ヶ浦駐屯地）事件	未掲載	労経速2234-3 公判速443-8	控訴
26. 9.16	東京地判 平25(ワ)2860	介護ヘルパーほか（N P O法人A・ 差止請求）事件	1104-87(ダ)	労経速2226-22	控訴
26. 9.17	東京地判 平24(行ウ)133	国・八王子労基署長（東和フードサー ビス）事件	1105-21	労経速2230-3	確定
26. 9.19	東京地判 平24(ワ)21158	社会福祉法人東京都知的障害者育成 会事件	1108-82		控訴
26. 9.19	東京地判 平24(ワ)26986	日本雇用創出機構事件	未掲載	労経速2224-17	控訴
26. 9.19	大阪地判 平24(ワ)5631	A N A大阪空港事件	未掲載	労経速2233-3	控訴
26. 9.22	東京地判 平24(ワ)7346	日本航空ほか1社事件	未掲載	労経速2228-3	
26. 9.24	広島高判 平23(ネ)456	三菱重工業（下関造船所・じん肺） 事件	1114-76	判時2243-119 労経速2229-3	上告受理申 立
26. 9.24	大阪地判 平24(行ウ)74	国・淀川労基署長（大代興業ほか1 社）事件	1112-81(ダ)		控訴
26. 9.25	東京高判 平26(行コ)180	国・中労委（J R東日本大宮支社・ 常務発言）事件	1105-5	判時2242-136	上告・上告 受理申立
26. 9.25	名古屋高判 平26(ネ)448	ヴェテックプロダクト（旧A産業） 事件	1104-14		上告・上告 受理申立
26. 9.30	千葉地判 平24(ワ)2950	新場産業事件	未掲載	判時2248-72	控訴
26. 9.30	金沢地判 平24(ワ)168ほか	スロー・ライフ事件	1107-79(ダ)		確定
《10月》					
26.10. 1	福岡地判 平24(行ウ)36	国・福岡東労基署長（蔭田運送）事件	1107-5		確定
26.10. 7	大阪高判 平26(ネ)812	学校法人金蘭会学園事件	1106-88(ダ全)		確定
26.10. 9	最一小判 平26(受)771	国（大阪泉南アスベスト・第一）事 件	未掲載	裁時1613-2 判時2241-3 判タ1408-32 労旬1837-60	
26.10. 9	最一小判 平23(受)2455	国（大阪泉南アスベスト・第二）事 件	未掲載	判時2241-13 判タ1408-32 労旬1837-52	
26.10. 9	東京地判 平24(行ウ)762	国・中央労基署長（メルシャン）事 件	1110-70(ダ)		控訴
26.10.10	大阪地判 平24(ワ)12957	W I L L E R E X P R E S S西日 本事件	1111-17		控訴
26.10.15	東京地判 平25(ワ)4510	T B Cグループ（減給等）事件	1111-79(ダ)		控訴
26.10.16	大阪地判 平24(ワ)13920	ハンナシステム事件	1112-76(ダ)		確定

言 渡 日	裁 判 所	事 件 名	労判掲載号・頁	他誌掲載号・頁	係争状況
26.10.17	盛岡地判 平23(行ウ)7	地公災基金岩手県支部長（県職員） 事件	1112-61		控訴
26.10.17	熊本地判 平25(ワ)520	肥後銀行事件	1108-5	判時2249-81	確定
26.10.20	東京地判 平25(行ウ)40	国・池袋労基署長（日本交通）事件	1109-50(ダ)	労経速2231-15	控訴
26.10.23	東京高判 平26(ネ)1211	株式会社明治事件	1111-73(ダ全)		確定
26.10.23	奈良地判 平22(ワ)977	ニチアス（王寺工場・石綿ばく露） 事件	未掲載	労経速2231-3	
26.10.24	さいたま地判 平22(ワ)1409	文化シヤッター事件	未掲載	判時2256-94	控訴
26.10.30	東京地判 平24(行ウ)347ほか	国（国家公務員・給与減額）事件	1122-77(ダ)	判時2255-37 公判速441-2	控訴
26.10.31	東京地判 平25(ワ)20950	学校法人錦城学園（高校非常勤講師） 事件	1110-60(ダ全)	労経速2232-18	控訴
26.10.31	秋田地判 平25(行ウ)8	秋田県（職員・酒気帯び運転）事件	1119-88(ダ)		確定
《11月》					
26.11. 4	東京地判 平24(ワ)12696	サン・チャレンジほか事件	1109-34	判時2249-54	確定
26.11.12	東京地判 平25(ワ)32921	東京エムケイ（損害賠償請求）事件	1115-72(ダ)		確定
26.11.17	東京地判 平25(行ウ)340	国・中労委（吹田市・校務員配置） 事件	1115-42	別冊中時1473- 29	控訴
26.11.26	東京高判 平26(ネ)3329	マーケティングインフォメーション コミュニティ事件	1110-46		確定
26.11.26	東京地判 平25(ワ)2363	アメックス（休職期間満了）事件	1112-47	労経速2234-20	控訴
26.11.26	東京地判 平25(ワ)18217	公益財団法人えどがわ環境財団事件	1115-68(ダ)	労経速2238-23	控訴
26.11.26	大阪地判 平24(行ウ)164ほか	大阪市・市教委（学校施設使用願不 許可処分）事件	未掲載	判時2259-114	控訴
26.11.27	名古屋高判 平26(ネ)283ほか	K病院経営者（違法仮処分申立損害 賠償）事件	1121-77(ダ)		上告・上告 受理申立
26.11.28	福井地判 平24(ワ)402	暁産業ほか事件	1110-34	労経速2237-3	控訴
《12月》					
26.12. 3	大阪地判 平24(ワ)4184	J R西日本（施設・電気管理係）事 件	未掲載	労旬1844-78	
26.12. 5	大阪高判 平26(行コ)13	明石市・市公営企業管理者事件	1113-5		上告・上告 受理申立
26.12. 8	東京地判 平24(行ウ)668	東京都・都教委（都立E中学）事件	1110-5	判時2259-25	控訴
26.12. 9	東京地判 平25(ワ)20533	メルセデス・ベンツ・ファイナンス 事件	未掲載	労経速2236-20	
26.12.10	東京地判 平25(ワ)16396	東京エムケイほか（パワハラ・損害 賠償請求）事件	未掲載	判時2250-44	確定
26.12.12	静岡地浜松支判 平25(ワ)334	ゆうちょ銀行（静岡支店）事件	未掲載	労経速2235-15	
26.12.15	東京地判 平23(行ウ)739	国・中央労基署長（J F E スチール） 事件	1112-27		控訴
26.12.17	大阪地判 平24(行ウ)222	大阪市・市交通局長（入れ墨調査） 事件	1114-47	判時2264-103	控訴
26.12.17	大阪地判 平25(行ウ)104	大阪市・市交通局長（転任）事件	1122-28		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
26.12.24	大阪高判 平26(ネ)584	ミトミ建材センターほか（街宣活動等）事件	未掲載	労経速2235-3	
26.12.24	東京地判 平25(ワ)10760ほか	学校法人早稲田大学（解雇）事件	1116-86(ダ)	判時2268-135 労経速2238-3	控訴
26.12.24	東京地判 平21(ワ)34761	プロッズほか（ハラスメント）事件	未掲載	労経速2238-11	
26.12.24	東京地判 平26(ワ)4754	アズコムデータセキュリティ事件	未掲載	労経速2235-23	
26.12.24	東京地判 平26(ワ)7313ほか	日本ハウズイング事件	未掲載	労経速2239-25	
26.12.25	静岡地判 平25(ワ)706	東京電力ほか3社事件	1109-15	労経速2236-3	控訴
26.12.25	福岡地判 平23(ワ)4039ほか	環境施設ほか事件	1111-5		控訴
26.12.26	広島地決 平26(モ)3192	コンチネンタル・オートモーティブ（移送申立）事件	未掲載	労経速2249-12	抗告

2015年（平成27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》					
27.1.13	東京地判 平25(ワ)25059	弁護士法人レアール法律事務所事件	1119-84(ダ)	判時2255-90	控訴
27.1.14	東京地判 平25(ワ)4336	シルバーライフ事件	未掲載	労経速2242-3	
27.1.14	横浜地決 平26(ヨ)483	コンチネンタル・オートモーティブ（仮処分）事件	1120-94(ダ)	労経速2244-3	
27.1.15	福岡高判 平26(ネ)583	西日本鉄道（B自動車営業所）事件	1115-23		上告・上告 受理申立
27.1.16	東京地判 平25(ワ)12245	リバース東京事件	未掲載	労経速2237-11	
27.1.19	東京地判 平25(行ウ)534	東京都・都労委（三幸自動車）事件	1115-5		控訴
27.1.20	札幌地判 平25(ワ)1393	オクダソカベ事件	1120-90(ダ)		控訴後和解
27.1.21	東京地判 平24(ワ)33498ほか	独立行政法人国立高等専門学校機構（給与規則変更）事件	未掲載	労旬1848-66	
27.1.21	東京地判 平25(行ウ)814	国・品川労基署長（ミツワ通信機）事件	未掲載	労経速2241-3	
27.1.21	大阪地判 平24(ワ)4348ほか	大阪市ほか（労使関係アンケート調査）事件	1116-29		控訴
27.1.22	最一小決 平26(行ツ)150ほか	国・中労委（J R東日本・減給等）事件	未掲載	別冊中時1478-70	
27.1.22	最一小決 平26(行ツ)149ほか	国・中労委（J R東日本・減給等）事件	未掲載	別冊中時1478-70	
27.1.22	最一小決 平25(行ヒ)323	国・中労委（J R東日本・国労パッジ）事件	未掲載	別冊中時1478-70	
27.1.22	最一小決 平25(行ツ)315ほか	国・中労委（J R東日本・国労パッジ）事件	未掲載	別冊中時1478-70	
27.1.23	東京地判 平24(ワ)12908ほか	日本ボクシングコミッション事件	1117-50		控訴
27.1.28	東京地判 平24(ワ)14472	国際自動車事件	1114-35	労旬1847-53	控訴
27.1.28	東京地判 平23(ワ)31738	有限会社にいよんろく設計事件	未掲載	労経速2241-19	

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
27. 1. 28	大阪地判 平23(ワ)8408	日本航空（客室乗務員・解雇）事件	未掲載	労旬1840-72	
27. 1. 28	福岡地判 平24(ワ)4214	福岡教育大学事件	未掲載	労旬1848-80	
27. 1. 29	大阪高判 平26(行コ)148	大阪府・大阪府労委（大阪教育合同 労組）事件	1114-161(ダ全)	別冊 中時1482- 44	上告受理申 立後取下げ
27. 1. 29	福岡高判 平26(ネ)692	社会医療法人A会事件	1112-5	判時2251-57 労経速2239-21	上告受理申 立
27. 1. 29	東京地判 平25(ワ)3301	国際自動車（定年）事件	未掲載	労経速2241-9	
27. 1. 29	東京地判 平25(ワ)31323	ファーマライズホールディングス事 件	未掲載	労経速2249-13	
27. 1. 29	横浜地判 平23(ワ)5750	三菱重工業ほか1社（T E S C ・ じ ん肺）事件	未掲載	労経速2240-3	
27. 1. 29	大阪地判 平25(ワ)1220ほか	医療法人一心会事件	1116-5		控訴
27. 1. 30	横浜地判 平27(ワ)3917	神奈川S R 経営労務センター事件	1122-14		控訴
《2月》					
27. 2. 3	東京地判 平26(ワ)14074	日本レストランエンタプライズ事件	未掲載	労経速2255-27	控訴
27. 2. 4	大阪地判 平24(行ウ)188	国・池袋労基署長（光通信グループ） 事件	1119-49		控訴
27. 2. 18	東京地判 平23(行ウ)742	東京都・都教委ほか（東京都東部学 校経営支援センター）事件	未掲載	季刊公判2-40	控訴
27. 2. 18	東京地判 平25(ワ)19688	学校法人早稲田高等学校事件	未掲載	労経速2245-15	
27. 2. 18	東京地判 平25(ワ)28035	出水商事事件	未掲載	労経速2245-3	
27. 2. 23	大阪地判 平23(ワ)12663	積水ハウス（安全配慮義務）事件	未掲載	労経速2248-3	
27. 2. 23	大分地判 平21(行ウ)3ほか	大分県・県教委（公立中学校教員） 事件	1114-12		控訴
27. 2. 24	東京地判 平25(ワ)31274	ジョンソン・エンド・ジョンソン事 件	未掲載	労経速2246-12	
27. 2. 25	東京地判 平25(行ウ)62	国・八王子労基署長（京王電鉄バス） 事件	1117-23	労経速2244-7	確定
27. 2. 26	最一小判 平26(受)1310	L 館事件	1109-5	裁時1623-2 判時2253-107 判タ1413-88 労旬1843-81 労経速2243-3	
27. 2. 26	東京高判 平26(ネ)2633	ティー・エム・イーほか事件	1117-5		確定
27. 2. 26	札幌高判 平26(行コ)3	北海道・道労委（北海道教職員組合） 事件	未掲載	別冊 中時1481- 54	
27. 2. 27	名古屋高判 平26(ネ)537	S 社（障害者）事件	未掲載	労経速2253-10	
27. 2. 27	東京地判 平25(ワ)6497	料理王国総合研究所経営者ほか（解 雇・不法行為責任等）事件	未掲載	労経速2240-13	
27. 2. 27	東京地判 平26(行ウ)81	国・中労委（トクヤマほか）事件	未掲載	別冊 中時1480- 17	
27. 2. 27	千葉地八日市場支判 平24(ワ)242	農事組合法人乙山農場ほか事件	1118-43		控訴
《3月》					
27. 3. 2	長崎地判 平25(行ウ)1	国・長崎労基署長（長崎大学病院） 事件	未掲載	労経速2242-13	

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
27. 3. 4	最大判 平24(受)1478	フォーカスシステムズ事件	1114-6	裁時1623-1 判時2264-46 判タ1414-140 労経速2247-9	
27. 3. 6	秋田地判 平25(行ウ)3	国・秋田労基署長（ネッツトヨタ秋田）事件	1119-35		確定
27. 3. 13	東京地判 平25(ワ)29469	出水商事（地位確認等）事件	未掲載	労経速2251-3	
27. 3. 13	静岡地沼津支判 平25(ワ)34	I 社事件	1119-24		控訴後和解
27. 3. 17	広島高決 平27(ラ)8	コンチネンタル・オートモーティブ（移送申立）事件	未掲載	労経速2249-9	
27. 3. 18	広島高松江支判 平26(ネ)47	公立八鹿病院組合ほか事件	1118-25		上告・上告 受理申立
27. 3. 23	東京地判 平23(行ウ)302	国・中央労基署長（旧旭硝子ビルウォール）事件	1120-22		確定
27. 3. 25	大阪地判 平23(行ウ)181	国・社会保険庁長官・京都社会保険事務局長（分限免職）事件	未掲載	季刊公判1-39	
27. 3. 25	大阪地決 平27(モ)245	サンテレホン（移送申立）事件	未掲載	労経速2249-3	
27. 3. 26	東京高判 平24(ネ)3578	いすゞ自動車（雇止め）事件	1121-52		上告・上告 受理申立
27. 3. 27	東京地判 平25(ワ)13802	レガシィほか1 社元社員事件	未掲載	労経速2246-3	
27. 3. 27	東京地判 平25(ワ)16709	アンシス・ジャパン事件	未掲載	労経速2251-12	確定
27. 3. 31	最三小決 平26(行ツ)274ほか	国・中労委（大阪府教委・大阪教育合同労組）事件	未掲載	別冊 中時1479-46	
《4月》					
27. 4. 10	最二小決 平26(行ツ)178ほか	兵庫県・兵庫県労委（テーエス運輸）事件	1116-96(リ)		
27. 4. 15	大阪地判 平25(ワ)5136	乙山塗装工業事件	未掲載	労経速2246-18	
27. 4. 16	東京高判 平26(ネ)2976ほか	海空運健康保険組合事件	1122-40	労経速2250-3	上告受理申立
27. 4. 17	札幌地判 平25(ワ)1377	医療法人社団恵和会ほか事件	未掲載	労旬1846-64	
27. 4. 22	仙台高判 平26(ネ)92	七十七銀行（女川支店）事件	未掲載	判時2258-68	上告・上告 受理申立
27. 4. 23	東京地判 平25(ワ)28771	東京・中部地域労働者組合（情宣活動）事件	未掲載	判時2268-66 労経速2248-12	控訴
27. 4. 27	東京地判 平24(行ウ)415	国・新宿労基署長（大成建設）事件	未掲載	労経速2249-19	
《5月》					
27. 5. 7	京都地判 平25(ワ)1917ほか	国立大学法人京都大学（教職員・給与減額）事件	未掲載	労旬1848-41 労経速2252-3	
27. 5. 19	最三小判 平26(許)36	付加金請求にかかる手数料還付申立て事件	未掲載	裁時1628-1 判時2270-128 判タ1416-61	
27. 5. 21	東京高判 平27(ネ)486	東京電力ほか3 社事件	未掲載	労経速2253-6	
27. 5. 28	東京地判 平23(行ウ)189	国・大田労基署長（羽田交通）事件	1120-5		確定
27. 5. 28	東京地判 平25(ワ)19263ほか	ブルームバーグ・エル・ピー（強制執行不許等）事件	1121-38		控訴
27. 5. 28	東京地判 平25(ワ)25127ほか	日本ビューレット・パッカード（休職期間満了）事件	未掲載	労経速2254-3	

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
《6月》					
27. 6. 2	東京地判 平26(ワ)11718	K P I ソリューションズ事件	未掲載	労経速2257-3	
27. 6. 8	最二小判 平25(受)2430	学校法人専修大学事件	1118-18	裁時1629-15 判タ1416-56 労旬1847-46 労経速2253-3	東京高裁へ 差戻し
27. 6.16	長崎地判 平25(ワ)445	サカキ運輸ほか事件	1121-20		控訴
27. 6.18	東京高判 平26(行コ)369	東京都・都労委（日本航空乗員組合 等）事件	未掲載	労旬1850-49	
27. 6.18	大阪高判 平27(行コ)7	大阪市・市交通局長（転任）事件	1122-18		上告・上告 受理申立
27. 6.24	東京高判 平27(ネ)930	日本レストランエンタプライズ事件	未掲載	労経速2255-24	確定
27. 6.24	宇都宮地判 平26(ワ)114	ホンダエンジニアリング事件	未掲載	労経速2256-3	
27. 6.26	東京地判 平25(ワ)31216ほか	歯科医院経営者事件	未掲載	労経速2254-15	
27. 6.30	東京地判 平25(ワ)16020	市進事件	未掲載	労経速2257-16	
《7月》					
27. 7.10	東京地判 平25(行ウ)135ほか	国・中労委（中外臨床研究センター） 事件	未掲載	別冊中時1484- 51 労経速2256-10	
27. 7.16	東京高判 平27(ネ)1166	国際自動車事件	未掲載	労旬1847-49	
27. 7.17	東京地判 平25(ワ)34278	タキロン（退職金請求）事件	未掲載	労経速2253-18	
27. 7.17	水戸地土浦支判 平24(ワ)432ほか	高エネルギー加速器研究機構事件	未掲載	労旬1848-88	
27. 7.31	東京地判 平25(ワ)19333	シャノアール事件	1121-5		控訴
《8月》					
27. 8.26	東京高判 平27(ネ)1358	神奈川 S R 経営労務センターほか事 件	1122-5		上告受理申 立
27. 8.28	東京地判 平25(行ウ)341	国・中労委（全日本建設運輸連帯労 働組合関西地区生コン支部）事件	未掲載	別冊中時1485- 20	
《9月》					
27. 9. 4	最二小決 平27(受)1279	海空運健康保険組合事件	未掲載		
27. 9.10	東京地判 平25(行ウ)337	国・中労委（スクラムユニオン・ひ ろしま）事件	未掲載	別冊中時1487- 27	
27. 9.11	東京地判 平24(ワ)758	中外臨床研究センター（更新拒絶） 事件	未掲載	労経速2256-25	

2014年（平成26年）労委命令

言 渡 日	労 働 委 員 会	事 件 名	労判掲載号・頁	他誌掲載号・頁
26. 2. 18	東京都労委 平24(不)44	廣川書店事件	未掲載	別冊中時1481-1
26. 8. 28	埼玉県労委 平25(不)7	学校法人尚美学園（大学改革再編等）事件	1110-94	
26. 9. 2	大阪府労委 平25(不)33	学校法人睦学園事件	1110-93	
26. 9. 25	兵庫県労委 平24(不)1	W社事件	1110-92	
26.10. 1	中労委 平25(不再)84	大阪市（大阪教育合同労組）事件	1104-92	別冊中時1473-13
26.10. 3	大阪府労委 平25(不)23	V社事件	1104-91	
26.10. 7	大阪府労委 平25(不)37	学校法人箕面自由学園事件	1101-174	
26.10.10	北海道労委 平25(不)3	学校法人札幌大学事件	1106-93	
26.10.15	中労委 平24(不再)39	郵便事業（岡山支店）事件	1101-172	
26.10.15	中労委 平26(不再)19	リコー（出向）事件	1101-173	別冊中時1472-38
26.10.20	佐賀県労委 平26(不)1	小城新生興業社事件	1101-171	
26.11. 5	滋賀県労委 平25(不)1	ヤマキ事件	1102-95	
26.11.18	神奈川県労委 平24(不)38	Y建材工業事件	1102-94	
26.11.18	京都府労委 平25(不)2	京都府（府立B高校）事件	1106-92	
26.11.19	中労委 平24(不再)42	横浜自動車学校事件	1102-93	別冊中時1475-20
26.11.20	茨城県労委 平25(不)2	想石事件	1106-91	
26.11.20	神奈川県労委 平25(不)21	社会福祉法人大磯恒道会事件	1108-91	
26.11.20	兵庫県労委 平25(不)9	神戸製鋼所（孫会社S）事件	1102-92	
26.12. 3	中労委 平25(不再)87	学校法人明泉学園（S高校・担任外し）事件	1104-90	
26.12. 3	中労委 平25(不再)67ほか	連帯ユニオン関西地区生コン支部ほか（大阪広域協ほか）事件	1108-90	
26.12.15	滋賀県労委 平25(不)2	三軌工業事件	1108-89	労経速2239-3
26.12.16	東京都労委 平25(不)17	東京国際大学事件	未掲載	別冊中時1484-33
26.12.17	中労委 平25(不再)50	日本郵便事件	1108-88	

2015年（平成27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
27. 1. 20	東京都労委 平24(不)75	日本放送協会水戸放送局事件	未掲載	別冊中時1482-17
27. 1. 21	中労委 平24(不再)27	江戸川学園事件	1112-93	別冊中時1478-29
27. 1. 21	大阪府労委 平25(不)15	大阪市事件	未掲載	別冊中時1484-1
27. 1. 23	大阪府労委 平25(不)66	大阪府（教育合同）事件	未掲載	別冊中時1482-1
27. 1. 30	大阪府労委 平25(不)44	大阪府（公立学校教育関係C労組）事件	1112-92	
27. 2. 4	中労委 平25(不再)93	ロイヤル事件	1117-95	
27. 2. 6	大阪府労委 平26(不)9	学校法人P事件	1114-172	
27. 2.10	大阪府労委 平25(不)35	N社事件	1114-171	
27. 2.18	中労委 平25(不再)31ほか	ジャレコほか1社事件	1114-170	
27. 2.18	中労委 平25(不再)74	大阪市（組合事務所団交）事件	未掲載	別冊中時1479-26

言 渡 日	労 働 委 員 会	事 件 名	労判掲載号・頁	他誌掲載号・頁
27. 3. 3	京都府労委 平25(不)4	本能寺文化会館事件	1115-92	
27. 3.17	東京都労委 平24(不)96	ファミリーマート（団交拒否）事件	1117-94	
27. 3.18	中労委 平25(不再)71ほか	城陽市事件	1112-91	
27. 3.26	埼玉県労委 平25(不)1	智香寺学園事件	未掲載	別冊中時1487-1
27. 4. 7	大阪府労委 平25(不)41ほか	M社（減給・減額）事件	1117-93	
27. 4.15	中労委 平25(不再)54	ヤンマー（雇止め）事件	1112-90	
27. 4.17	大阪府労委 平25(不)42	R社（雇止め）事件	1115-91	
27. 4.23	兵庫県労委 平25(不)4	S社（再雇用）事件	1115-90	
27. 4.24	北海道労委 平26(不)2	学校法人鶴岡学園事件	1115-89	
27. 5.11	大阪府労委 平25(不)53	G社（休職期間満了）事件	1121-95	
27. 5.19	大阪府労委 平26(不)21	泉佐野市事件	1121-94	
27. 5.28	神奈川県労委 平25(不)19	桐蔭学園（桐蔭横浜大学）事件	1119-95	
27. 6. 3	中労委 平26(不再)9	ブリタニカ・ジャパン事件	1119-94	
27. 6.17	中労委 平25(不再)61	日本IBM事件	1119-93	別冊中時1485-1
27. 6.17	中労委 平26(不再)27	ユアサ商事事件	1121-93	
27. 6.26	大阪府労委 平25(不)64	丙川商店事件	1119-92	労経速2255-3

項目別索引

・本誌2015年(平成27年)1月1・15日号(No.1101)から12月15日号(No.1122)までに掲載した判例・命令を項目別に分類し、収録した。

●個別の労使関係判例	就業規則…………… 32	不当労働行為…………… 47
労働契約…………… 14	労働安全・災害補償…………… 32	●労委命令
賃金・一時金・退職金…………… 16	会社解散・分割・承継等…………… 39	不利益取扱い…………… 49
労働時間・休日・休暇…………… 19	争訟・その他…………… 40	団交拒否…………… 50
人事・労務…………… 20	●集団的労使関係判例	支配介入…………… 52
懲戒処分(含:懲戒解雇)…………… 23	労働組合・組合活動・争議	救済手続き…………… 53
普通解雇…………… 26	行為…………… 47	
契約の終了…………… 29	団体交渉…………… 47	

労働契約

成否 社外労働者と受入企業との間に黙示の労働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などに照らして、社外労働者と受入企業との間に労働契約関係と評価するに足る実質的な関係が存在し、その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、本件ではこうした事情を欠くとして黙示の労働契約の成立が否定された例（アンデンほか1社事件・名古屋地裁岡崎支部平26.4.14判決）……………1102-48

成否 原告Xらと被告Y₁社（派遣先）との間の労働契約の成否につき、Xらによる規範的・合理的意思解釈により労働契約が成立するとの主張については、意思解釈の域を超えて、契約当事者の意思によらずに契約の成立を擬制する独自の解釈といわざるを得ず、採用することができないとされた例（資生堂ほか1社事件・横浜地裁平26.7.10判決）…………… 1103-23

成否 XらとY₁社との間の黙示の労働契約の成否については、被告Y₂社（派遣元）は自ら採用手続きを行ってXらとの間で定期労働契約を締結し、同契約に基づいて賃金を支払い、労働契約更新手続きはXらとY₂社との間で行われ、Y₂社においてXらの労務管理を行っていたことがそれぞれ認められ、このような実

体を伴った労働契約を無効と解すべき特段の事情があるとは認められないとされた例（資生堂ほか1社事件・横浜地裁平26.7.10判決）…………… 1103-23

成否 原告Xと被告Y社の代表者は、平成23年12月15日の面談の際、労働条件や入社時期を話し合うなどして、Xが将来訴外A社を退職してY社に入社すること、その際の労働条件として、Y社がXに対して基本給として月額25万円を支給し、別途法律に従った残業代も支給することを内容とする始期付解約権留付雇用契約を成立させたというべきであるとされた例（カワサ事件・福井地裁平26.5.2判決）…………… 1105-91(ダ)

成否 二審における控訴人（一審原告）Xの追加請求（講義を担当する別のD研究科教授の地位にあることの確認等）につき、Xの労働契約は単一の契約であり、定年延長については所属するC研究科において決せられるものであるとして棄却された例（学校法人同志社〔大学院教授・定年延長拒否〕事件・大阪高裁平26.9.11判決）…………… 1107-23

成否 原告Xの世話人業務に関する契約は、「業務委託契約書」の表題で契約締結がなされており、条項についても業務委託であることが明示されており、さらにXに対して被告Y法人の就業規則の適用は予定されていないから、雇用契約ではなく業務委託契約であるとされた例（社会福祉法人東京都知的障害者育成会事件・東京地裁平26.9.19判決）…………… 1108-82(ダ)

成否 当該契約が労働契約か否かの判断は、契約の形式や内容のみならず、実質的な使用従属性の有無を、

労務提供の形態や報酬の労務対償性およびこれらに関連する諸要素をも勘案して総合的に判断すべきであり、その判断に当たっては、①使用者の指揮監督下において労務の提供を行う者といえること、②労務に対する対償を支払われる者であるという二つの要件を満たすことが必要であると解されるとされた例（医療法人一心会事件・大阪地裁平27.1.29判決）……………1116-5

成否 被告Y法人と原告X₁のX₁第1契約およびY法人と原告X₂のX₂契約について、いずれも労働契約としての性質を有するとされた例（医療法人一心会事件・大阪地裁平27.1.29判決）……………1116-5

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使用されてきた派遣労働者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）、および派遣先と派遣労働者との間での明示または黙示の労働契約の成立を否定した一審判断が維持された例（日本精工〔外国人派遣労働者〕事件・東京高裁平25.10.24判決）……………1116-76

成否 派遣法40条の4の申込義務は公法上の義務であり、これによって私法上の雇用契約申込義務が発生するわけではなく、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され、また、そもそも本件では、派遣元から派遣先への抵触日通知も欠くとして、派遣先の直接雇用の申込義務を否定した一審判断が維持された例（日本精工〔外国人派遣労働者〕事件・東京高裁平25.10.24判決）……………1116-76

成否 原告X₅につき、会社の業務に継続的に従事するようになり、かつ、継続的な出勤状況が雇用者側に把握されるようになった時点から常雇用を前提とする雇用の合意があったとされた例（農事組合法人乙山農場ほか事件・千葉地裁八日市場支部平27.2.27判決）……………1118-43

成否 原告X₁、同X₂および同X₃は、被告Y₂社との間で雇用契約を締結したが、提供した労務の大部分がいずれも被告Y₁法人の業務に関するものであり、賃金支払いもY₁法人およびY₂社のいずれからも行われてきたとして、各雇用契約は、黙示には、Y₂社のみならずY₁法人との間でも各締結されていたと捉えることができるから、法人格否認の法理を適用するまでもなく、Y₁法人とY₂社との債務の関係は商法511条1項により連帯債務と解され、Y₁法人に対しても各賃金等を請求することができるとされた例（農事組合法人乙山農場ほか事件・千葉地裁八日市場支部平27.2.27判決）……………1118-43

成否 派遣法の趣旨およびその取締法規としての性質、さらには派遣労働者を保護する必要性等からすれば、派遣法に違反する労働者派遣が行われた場合にお

いても、そのことだけにより、派遣労働者と派遣元との間の労働契約が民法90条違反等の理由により無効になることはないし、企業間の業務請負契約あるいは労働者派遣契約が同様の理由で無効となることもないとされた例（パナソニック〔旧PEDJ〕ほか1社事件・名古屋高裁金沢支部平25.5.22判決）……………1118-62

成否 派遣法は、同法40条の4の規定の実効性を確保するために、厚生労働大臣による指導または助言、労働契約締結の申込みの勧告、それに従わないときは勧告を受けた者の公表という間接的な方法で労働契約締結の申込みを促すという制度を採用しているに止まっており、このことからすると、同法40条の4の要件を満たした場合であっても、同条の直接雇用契約申込義務は公法上の義務であって、これによって私法上の雇用契約申込義務が発生するものではないとされた例（パナソニック〔旧PEDJ〕ほか1社事件・名古屋高裁金沢支部平25.5.22判決）……………1118-62

成否 被控訴人（一審被告）Y₁社の事業場で就労していた控訴人（一審原告）XによるY₁社との労働契約上の地位確認請求につき、Y₁社が採用等に関与していないこと、派遣法違反の派遣契約も派遣元と労働者との関係において無効とはならないこと、派遣法40条の4は公法上の義務に過ぎないことなどから、これを退けた一審判断が維持された例（パナソニック〔旧PEDJ〕ほか1社事件・名古屋高裁金沢支部平25.5.22判決）……………1118-62

承継 吸収分割によってサントリーのコーポレート部門の事業を承継した被告Y₁社は、サントリーが原告Xに対して負う損害賠償債務を承継したとされた例（サントリーホールディングスほか事件・東京地裁平26.7.31判決）……………1107-55

その他：期間 XらとY₂社との労働契約の契約期間は、本件期間短縮の合意により、平成21年4月1日から同年5月31日までの2か月間に短縮されたものであると認められるとされた例（資生堂ほか1社事件・横浜地裁平26.7.10判決）……………1103-23

その他：条件附採用教員の採用取消し 公立学校の教員の採用は、教育公務員特例法11条に基づき、選考により行われることとされており、この選考においては、地方公務員法15条が、職員の任用は、地方公務員法の定めるところにより、受験成績、勤務成績その他能力の実証に基づいて行われなければならないと規定し、職員の任用について、能力実証主義（メリット・システム）を採用していることから、同条の趣旨が適用されるものと解されるとされた例（大分県・県教委〔公立学校教員〕事件・大分地裁平27.2.23判決）……………1114-12

その他：条件附採用教員の採用取消し 地方公務員法

が、能力実証主義の原則を、特に任用について定めている趣旨は、優秀な人材を確保し、育成することで、地方公共団体の能率を向上させ、ひいては住民福祉を増進するという目的に加え、一般の職員の任用に関し、獵官主義（スポイルズ・システム）のもとたす弊害に鑑み、人事の公正をはかり、情実に基づく人事を禁じることにあり、地方公務員法15条に違反して任用を行った者には罰則が適用される（同法61条2号）ことを考慮すると、地方公務員法15条に反し、違法と評価されるのは、能力の実証を行わず、情実に基づき、不公正な人事を行うことであると解するのが相当であるとされた例（大分県・県教委〔公立学校教員〕事件・大分地裁平27.2.23判決）…………… 1114-12

その他：内定の性質 被告Y社が行った求人サイトA社への広告掲載に対し、原告Xがエントリーした行為は労働契約の申込みに当たり、これに対するY社からの採用内定通知により、XとY社との間には解約権留付労働契約が成立したものであるところ、本件労働契約には入社日を「平成23年4月1日」とする旨の「始期」が付されているが、Xの本件内定期間中の生活・法律関係の重点は大学における学生生活に重点があり、本件労働契約における上記入社日は「効力発生の始期」を定めたものと解するのが相当であって、本件各プレゼン研修は、本件新規内定者の任意の同意に基づく研修に留まるとされた例（アイガー事件・東京地裁平24.12.28判決）…………… 1121-81（ダ）

賃金・一時金・退職金

未払賃金 被控訴人（一審原告）Xは、復職可能な健康状態になったこと、および復職の意思を明確に示して復職を請求したにもかかわらず、控訴人（一審被告）Y社は本件解雇をしたものであるから、労務提供の履行の意思と能力は客観的に認められ、履行の提供があったものと認めるのが相当とした一審判断が維持された例（ヴァイテックプロダクト〔旧A産業〕事件・名古屋高裁平26.9.25判決）…………… 1104-14

未払賃金 原告Xを再任不適とした分野長であるD教授の供述は信用性を欠き、被告Y法人がいったんXを再任に適すると判断しながら、再任不適とした判断過程に合理性を認めるべき事情はなく、著しく不合理であったと認められ、本件雇止めには合理的理由を認めることができないとされ、Xの地位確認および未払賃金等の請求が認容された例（国立大学法人東京医科歯科大学事件・東京地裁平26.7.29判決）…………… 1105-49

未払賃金 被告Y₁法人の原告Xに対する本件退職処分は無効であり、Xは、業務上の疾病である適応障害により社会通念上労務の提供が不能になっているとい

えるから、民法536条2項本文により、Y₁法人に対し、休職期間中および本件退職処分後の賃金請求権を失わないと認められるとされた例（社会福祉法人県民厚生会ほか事件・静岡地裁平26.7.9判決）…………… 1105-57

未払賃金 本件係争期間において、被控訴人（一審原告）Xらが仮眠・休憩時間中に実際に作業に従事した場合は、時間外労働として控訴人（一審被告）Y社にはこれに相当する賃金を支払う義務があるとされた例（ビソー工業事件・仙台高裁平25.2.13判決）…………… 1113-57

未払賃金 本件年休申請は、原告Xらの有する有給休暇の範囲内でされたものであり、その有給休暇の取得に違法はなく、そして、被告Yは、何れも時季変更権の行使等の主張をしないから、帰するところ、Xらに対し、未払いとなっている本件各未払賃金を支払う義務を負うとされた例（国〔全駐留軍労働組合〕事件・那覇地裁平26.5.21判決）…………… 1113-90（ダ）

未払賃金、割増賃金 養鶏業従事者である原告X₂および同X₄につき、労基法上の労働時間および休日に関する規定は適用されないが、他方、管理監督者に該当せず、会社の就業規則の適用があるとの判断を前提にして、裁判所の認定・計算する金額の給与の支払いが認められた例（農事組合法人乙山農場ほか事件・千葉地裁八日市場支部平27.2.27判決）…………… 1118-43

未払賃金 経済情勢が急速に悪化するなかで、有期雇用の期間の満了時まで休業扱いとし平均賃金の6割の休業手当が支給されていたケースで、有期雇用では当該契約期間内の雇用継続およびそれに伴う賃金債権の維持については期待が高く、その期待は合理的なものと評価すべきであるとして、一審判決の認容額を一部変更しつつも、同じく民法536条2項に基づく賃金支払いが認められた例（いすゞ自動車〔雇止め〕事件・東京高裁平27.3.26判決）…………… 1121-52

賃金減額 被告Y₁社が、基本給名目で支払う賃金を一方的に減額し、特別手当等に振り替えたとしても当該手当は基本給の一部であると解するのが相当であり、Y₁社には賃金規則に基づく手当の支払義務があるとされた例（ベストマンほか事件・名古屋地裁一宮支部平26.4.11判決）…………… 1101-85

賃金減額 離職に至る経緯および院長の発言内容に照らし、「看護部を解散する」との言は、業務命令に従わない控訴人兼被控訴人Xらを排する旨を告げたものであって、解雇の意思表示に当たり、解雇処分後に給与減額処分はなしえないから、解雇処分後におけるXらの離職を職務放棄とみることはできないとして、給与減額には根拠がないとした一審判断が維持された例（医療法人光優会事件・大阪高裁平26.7.11判決）…………… 1102-41

賃金減額 本件降格が無効であることから、本件降格に伴う職務給および役職手当の減額は、その前提を欠くものとして無効であるとされた例（**TBCグループ〔減給等〕事件・東京地裁平26.10.15判決**）

……1111-79(ダ)

賃金減額 人事院勧告は「勧告」の制度であり、国会を当然に法的に拘束できないのであり、国家公務員の給与を定める裁量は立法府である国会に与えられているといえ、また民間準拠原則についても、公務の中立性を確保するものではあるが、一時的にそれと異なる給与水準を決定する必要性が生じる場合も否定できないこと等から、国会が、国家公務員について、人事院勧告や民間準拠原則に基づかず、給与減額支給措置の立法をすることが一義的に許されていないと解することはできないとされた例（**国〔国家公務員・給与減額〕事件・東京地裁平26.10.30判決**）……1122-77(ダ)

賃金減額 国の財政事情が極めて厳しい状況にあったことに加え、東日本大震災の発生により復興予算確保の必要性が生じたことを合わせ考えれば、本件給与減額支給措置を実施することが、そのことのみによって直ちに厳しい財政事情を有意に改善することにならないからといって、その必要性が否定されるものではないとされた例（**国〔国家公務員・給与減額〕事件・東京地裁平26.10.30判決**）……1122-77(ダ)

昇給差別 3か月間の育児休業を取得した男性看護師である控訴人（一審原告）Xについて、翌年度の職能給の昇給を行わなかったことは育児介護休業法10条に定める不利益取扱いに該当しないとした一審判決を変更し、被控訴人（一審被告）Yの就業規則の不昇給規定を根拠に昇給させなかったことは、不法行為法上も違法と判断され、平成23年度、24年度の給与および賞与差額8万9040円の請求が認められた例（**医療法人稲門会〔いわくら病院〕事件・大阪高裁平26.7.18判決**）……1104-71

割増賃金 一定額の手当の支払いがいわゆる固定残業代の支払いとして有効と認められるためには、少なくとも、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当該手当にかかる約定（合意）において、通常の労働時間の賃金に当たる部分と時間外割増賃金に当たる部分とを判別することができ、通常の労働時間の賃金に当たる部分から当該手当の額が労基法所定の時間外割増賃金の額を下回らないかどうかを判断し得ることが必要であると解されるところ、本件においては、①につき本件時間外勤務手当制度は、被告Y社のポスト職（労基法41条2項の管理監督者に該当する者）を除く全従業員を対象に導入していると認められ、そうすると、従業員に実際に恒常的に発生する時間外労働の対価として合理的に定めら

れたものとはいえず、また、原告Xらには、時間外労働が認められるところ、これらの時間外労働を前提とした割増賃金が支払われていた様子はうかがえず、本件時間外勤務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とは認められず、①の要件は認められないので、その余の点について判断するまでもなく、本件時間外勤務手当制度をXらに適用することはできないとされた例（**泉レストラン事件・東京地裁平26.8.26判決**）……1103-86(ダ)

割増賃金 授業の間の空き時間について、原告Xと被告Y法人の間の雇用契約書においては、「授業担当時間以外は拘束しないものとする」と明記されており、実態としても、Y法人は、非常勤講師に対し、空き時間中に補講や自習監督等、突発的に教員が必要となる事態への対応を命ずることはなく、空き時間中の外出についても、許可を要するとの運用を行っていなかったものであり、本件学校において、非常勤講師が空き時間中にY法人の指揮命令下にあったと評価することはできないから、Xによる当該空き時間分の賃金請求には理由がないとされた例（**学校法人錦城学園〔高校非常勤講師〕事件・東京地裁平26.10.31判決**）

……1110-60(ダ・全文)

割増賃金 労基法32条は、労働者の労働時間の制限を定め、同法36条は、36協定が締結されている場合に例外的にその協定に従って労働時間の延長等を行うことができることを定め、36協定における労働時間の上限は、平成10年12月28日労働省告示第154号（36協定の延長限度時間に関する基準）において、月45時間と定められているところ、100時間という長時間の時間外労働を恒常的に行わせることが上記法令の趣旨に反するものであることは明らかであるから、法令の趣旨に反する恒常的な長時間労働を是認する趣旨で、控訴人（一審原告）X・被控訴人（一審被告）Y社間の労働契約において本件営業手当の支払いが合意されたとの事実を認めることは困難であり、本件営業手当の全額が割増賃金の対価としての性格を有するとは認めたいとされた例（**マーケティングインフォメーションコミュニティ事件・東京高裁平26.11.26判決**）……1110-46

割増賃金 時間外手当等の支払請求に対し、営業手当の支払いを時間外労働の対価と認めた一審判断が覆され、基本給と本件営業手当とともに算定基礎賃金として618万2500円の未払割増賃金および遅延損害金の支払いが認められた例（**マーケティングインフォメーションコミュニティ事件・東京高裁平26.11.26判決**）……1110-46

割増賃金 被告Y社は、原告Xとの間で、基本給には月20時間分の割増賃金等が含まれる旨の合意があり、割増賃金等として月額4万2000円は支払済みであると

主張したが、Xの陳述等を含め合意の証拠はなく、そして、基本給に割増賃金等が含まれる合意については、割増賃金等に当たる部分とそれ以外の部分とを明確に区分することができる場合に限り、その有効性を認めることができると解されるところ、Y社がXに交付していた給与支給明細書には、そのような明確な区分がされているとは認められず、その計算方法をY社がXに周知していたことを認めるに足りる証拠もないことからすれば、仮に、Y社主張のような合意があったとしても、有効な合意とは認められないとして、Y社の主張は理由がないとされた例（ハンナシステム事件・大阪地裁平26.10.16判決）……………1112-76(ダ)

割増賃金 本件請求にかかる賃金の未払いについて、被告Y社が労基法37条の規定自体に違反したものとは認められないことになるから、Y社に対して付加金の支払いを命じることはできないとされた例（国際自動車事件・東京地裁平27.1.28判決）……………1114-35

割増賃金等 原告X₂と被告Y法人との間で、報酬を年額300万円とする旨が合意されているとしても、割増賃金等を本来の賃金部分と区別して確定することはできないこと等から、労基法37条1項に反するものとして、無効となるといわざるを得ないとされた例（医療法人一心会事件・大阪地裁平27.1.29判決）……………1116-5

賃金控除 原告X₁が家賃等を負担することについての合意が成立していたことは認められるにしても、X₁が賃金から家賃等を相殺することに明示的に合意していたことまでは認めがたく、仮にX₁が相殺に黙示的に同意していたとしても、X₁の自由な意思に基づいてされたものであるとまでは認められないとされた例（医療法人一心会事件・大阪地裁平27.1.29判決）……………1116-5

退職年金 控訴人（一審原告）Xが、被控訴人（一審被告）Y社に対して、企業年金の受給方式（年金受給方式、一時金受給方式）の選択について十分な説明等を行わなかったと主張して、債務不履行に基づく損害賠償を請求したことにつき、定年退職者向けセミナーで使用されたテキストの内容や分量からすると一般常識を兼ね備えた社会人が当該テキストを読めば、第1標準年金（終身年金）と第2標準年金（有期年金）の違いについて理解することは十分に可能であり、また、当該セミナーにおいて提供された個人情報には第1標準年金と第2標準年金について受給方式ごとの受給額（試算額）が記載されているところ、Y社は自らまたは企業年金基金を通じて受給方式に関する十分な説明を行ったとして、説明義務違反は認められないとした一審判断が維持された例（株式会社明治事件・東京高裁平26.10.23判決）……………1111-73(ダ・全文)

解雇と賃金 被控訴人（一審原告）Xに対する懲戒解

雇処分が無効とされ、将来給付にかかる訴えの部分等を除いて、月例賃金および賞与の支払請求を認容した一審判断が維持された例（A住宅福祉協会事件・東京高裁平26.7.10判決）……………1101-51

解雇と賃金 複数の農協が統合されるなかで、控訴人（一審被告）Y農協の人事に関する被控訴人（一審原告）Xの「虚偽事実記載文書配布行為」および、腰椎椎間板ヘルニアによる約1年間の「長期欠勤行為」を理由とする懲戒解雇処分が無効とされ、定年退職時までの未払賃金、および退職金の支払請求を認容した一審判断が維持された例（とうかつ中央農協事件・東京高裁平25.10.10判決）……………1111-53

解雇と賃金 平成24年9月1日から正社員として稼働するまでの間、原告Xはまったく働かなかった訳ではないと認められるから、そのことを考慮して（中間収入として明確に控除することは困難であるから）、被告Y₁社は、解雇されたXに対し、22年4月1日から24年8月31日まで、月額20万円、29か月分合計で580万円および遅延損害金を支払うべきであるとされた例（ヒューマンコンサルティングほか事件・横浜地裁平26.8.27判決）……………1114-143

解雇と賃金 賞与に関する被告Y法人の賃金規定14条は、支給条件を具体的に規定するものではないことから、原告Xの賞与請求は肯認できないとされた例（日本ボクシングコミッション事件・東京地裁平27.1.23判決）……………1117-50

その他：将来賃金 本判決確定の日より後の賃金の支払いを求める部分については、本件の地位確認判決がなされた場合であっても、Xの労務提供がいつまでなされるかは不確定であり、他方、本判決が確定すれば、Y社がXを従業員として処遇することも期待できるから訴えの利益を欠くとして請求を却下した一審判断が維持された例（ヴィテックプロダクト〔旧A産業〕事件・名古屋高裁平26.9.25判決）……………1104-14

その他：将来賃金 平成26年8月から27年7月まで、毎月20日限り、月額25万円の賃金仮払いの限度で保全の必要性があると一応認められるとされた例（地位保全は認められず）（東京メトロ〔論旨解雇・仮処分〕事件・東京地裁平26.8.12決定）……………1104-64

その他：最低賃金との差額 原告Xの賃金月額12万5000円を、月平均所定労働時間である191時間で除して算出されるXの賃金の時間額は、654円となり、本件店舗所在の石川県の最低賃金時間額を下回るため、最低賃金時間額を時間外労働等手当の計算に際しての基礎賃金の単価とすべきであるとされた例（スロー・ライフ事件・金沢地裁平26.9.30判決）……………1107-79(ダ)

その他：営業手当 Y社の賃金体系の変更前後の内訳、金額に照らすと、本件営業手当には従前、基本給、住

宅手当、配偶者手当、資格手当として支払われていた部分が含まれていたと推認できるとされた例（マーケティングインフォメーションコミュニティ事件・東京高裁平26.11.26判決）……………1110-46

その他：特別手当 被告Y社の本件給与規程34条1項では、特別手当について、役職の変更(本件降格)と連動するものとは認められないところ、同手当は、業績の良かった営業職のスーパーバイザー等の従業員に対する付加的な手当として支給されたものであり、Y社と支給対象従業員との間では、その支給期間、支給停止の条件等について合意がされておらず、原告X以外の支給対象従業員については、その後、Y社の業績不良を理由として、特別手当の支給が停止されたとの経緯が認められることからすれば、特別手当は、臨時かつ一時的なものとして支給されたものと認めるのが相当であり、Xの特別手当の支給が停止されることがなかったのも、Xが営業部から全く経験のない情報技術管理部へ異動することに伴う負担に配慮したものであったことからすれば、特別手当の支給には、Y社の広い裁量が認められるので、Y社がした特別手当の支給停止はその裁量の範囲のものとして有効であるとされた例（TBCグループ〔減給等〕事件・東京地裁平26.10.15判決）……………1111-79(ダ)

その他：営業手当 被告Y社の賃金規程における営業手当は、労基法に定める計算方法による時間外労働手当の額を下回るから、営業手当の支払いをもって時間外労働手当の一部支払いであると認めることはできないとされた例（ワークスアプリケーションズ事件・東京地裁平26.8.20判決）……………1111-84(ダ)

その他：付加金 Yは、全駐労による交渉や申入れ等を受け、本件年休申請につき在日米軍が適法な時季変更権を行使しないことへの懸念を有していたものであるところ、本件各未払賃金が現実化した後もその支払いをせず、本件訴訟において、いったんは時季変更権行使の主張をしたもののこれを撤回し、その後に至ってもいまだ本件各未払賃金を支払っていないのであるから、このようなYによる本件各未払賃金の不払いの状況や、これによるXらの不利益を軽視することはできず、Yに対し、本件各未払賃金と同額の付加金の支払いを命ずるのが相当であるとされた例（国〔全駐留軍労働組合〕事件・那覇地裁平26.5.21判決）……………1113-90(ダ)

その他：付加金 Yは、Xらとの関係では使用者に当たらないと主張するが、付加金の支払いによる制裁の対象は、当該労働者の雇用主であると解されるところ、Yと在日米軍は、いわば雇用主の権利義務を分掌しているものとみることができるから、両者を合わせて制裁の対象ととらえることができるとされた例（国〔全

駐留軍労働組合〕事件・那覇地裁平26.5.21判決）

……………1113-90(ダ)

その他：賃金減額・放棄 A事件被告Y労組は、団体交渉において、賃金の確定的減額または放棄について反対の意思を表明したとはいうことはできず、A事件原告兼B事件被告X社は、当初から、Y労組との間で賃金減額または放棄の合意が成立したとの認識を示していたことは明らかであり、X社が労使間で賃金の減額または放棄の合意が成立したという主張をまったくしなかったということはできないから、B事件原告A₁らは、X社に対し、本件賃金不支給分について、未払賃金としてその支払いを請求し得るものではなく、また、本件仮差押申立てにかかる被保全債権も存在しなかったというべきであるとされた例（全労協全国一般東京労組〔アニマルケア〕事件・東京地裁平26.8.28判決）……………1115-79(ダ)

その他：付加金 労基法114条の付加金の支払義務は、使用者が未払割増賃金等を支払わない場合に当然発生するものではなく、労働者の請求により裁判所が付加金の支払いを命ずることによって初めて発生するものと解すべきであるから、使用者に同法37条の違反があっても、裁判所がその支払いを命ずるまで（訴訟手続上は事実審の口頭弁論終結時まで）に使用者が未払割増賃金の支払いを完了しその義務違反の状況が消滅したときには、もはや、裁判所は付加金の支払いを命ずることができなくなると解すべきであるとされた例（甲野堂薬局事件・最高裁一小平26.3.6判決）……………1119-5

その他：付加金 二審の口頭弁論終結前の時点で、上告人（二審控訴人、一審原告〈反訴被告〉）X社が被上告人（二審被控訴人、一審被告〈反訴原告〉）Yに対し未払割増賃金の支払いを完了しその義務違反の状況が消滅したものであるから、もはや、裁判所は、X社に対し、上記未払割増賃金にかかる付加金の支払いを命ずることはできないとされ、二審判決中の付加金請求に関する部分が破棄され、同部分につき一審判決中X社敗訴部分が取り消され、同取消部分に関するYの請求が棄却された例（甲野堂薬局事件・最高裁一小平26.3.6判決）……………1119-5

労働時間・休日・休暇

労働時間 亡KのB社におけるタイムカードの始業時刻にかかる打刻時刻は、午後9時46分ないし午後10時5分となっているところ、そのような時刻にB社の業務を開始するには、同時刻までにA興業での業務が終了していなければならないことになり、KのA興業における終業時刻は、所定の終業時刻である午後10時で

あると認められた例（国・淀川労基署長〔大代興業ほか1社〕事件・大阪地裁平26.9.24判決）

……1112-81(ダ)

労働時間 実作業に従事していない仮眠・休憩時間とされている時間帯であっても、労働からの解放が保障されていない場合には、労基法上の労働時間に当たるといふべきであり、その時間帯に労働契約上の役務の提供が義務付けられていると評価される場合には、労働者は労働からの解放を保障されているとはいえず、使用者の指揮命令下に置かれているということができ、使用者に賃金の支払義務が生じるが、他の従業員が業務に従事していて仮眠・休憩時間中に実作業に従事する必要が生じることが皆無に等しいなど、実質的に実作業への従事が義務付けられていないと認めることができるような事情がある場合には、労働者は使用者の指揮命令下に置かれているとは評価できず、労基法上の労働時間に当たらないと解するのが相当である（大星ビル管理事件・最一小判平14.2.28労判822号5頁、大林ファシリティーズ〔オークビルサービス〕事件・最二小判平19.10.19労判946号31頁参照）とされた例（ビソー工業事件・仙台高裁平25.2.13判決）

……1113-57

労働時間 病院の警備業務に従事する警備員の仮眠・休憩時間につき、仮眠・休憩時間中に実作業に従事することが制度上義務付けられていたとまではいえなし、少なくとも仮眠・休憩時間中に実作業に従事しなければならない必要性が皆無に等しいなど、実質的に被控訴人（一審原告）Xらに対し仮眠・休憩時間中の役務提供の義務付けがなされていないと認めることができる事情があったといふべきであり、本件係争期間中において仮眠・休憩時間が一般的、原則的に労働時間に当たると認めることはできないとして、仮眠・休憩時間も全部労働時間に当たるとした一審判断が取り消された例（ビソー工業事件・仙台高裁平25.2.13判決）

……1113-57

労働時間 労基法上の労働時間は、労働者が同時間において使用者の指揮命令下に置かれていたものと評価することができるか否かにより客観的に定まるものといふべきであり、仮眠中などであっても労働からの解放が保障されていない場合には労基法上の労働時間に当たり、当該時間において労働契約上の役務の提供が義務付けられていると評価される場合には、労働からの解放が保障されているとはいえず、労働者は使用者の指揮命令下に置かれているというのが相当であるとされた例（医療法人一心会事件・大阪地裁平27.1.29判決）……1116-5

労働時間 原告Xらは、夜勤中は仮眠時間中も含めて被告Y法人の指揮命令下に置かれているものであり、

夜勤時間はすべて労基法上の労働時間に当たるとされた例（医療法人一心会事件・大阪地裁平27.1.29判決）

……1116-5

時間外労働 労基法32条の労働時間について、使用者がタイムカードによって労働時間を管理していた場合には、これと異なる認定をすべき特段の事情が認められない限り、タイムカードに打刻された時刻に従って、労働者の労働時間を認定するのが相当であり、本件についても、被告Y社は、タイムカードによって、原告Xの出退勤の事実を確認するだけではなく、Xの労働時間を管理していたものと認められるから、原則として、タイムカードに打刻された時刻に従って、Xの労働時間を認定すべきであるとされた例（スロー・ライフ事件・金沢地裁平26.9.30判決）……1107-79(ダ)

時間外労働 Xの休憩時間については、タイムカードの打刻はなく、Xが記録した本件ノートが存在するのみであるが、そもそもY社においてXの労働時間を把握して管理する義務があるのに、これを怠っていたことによる不利益をXに課するのは相当ではないため、休憩開始時刻は、本件ノートの記載に従って認めるのが相当であり、休憩終了時刻は、午後の開店準備作業はXに作業方法に関する裁量が与えられていたうえ、30分程度あれば通常は作業に十分であったことから、原則として、午後の開店時刻の30分前を休憩終了時刻と認めるとされた例（スロー・ライフ事件・金沢地裁平26.9.30判決）……1107-79(ダ)

年休 本件年休申請は、原告Xらの有する有給休暇の範囲内でされたものであり、その有給休暇の取得に違法はなく、そして、被告Yは、何ら時季変更権の行使等の主張をしないから、帰するところ、Xらに対し、未払いとなっている本件各未払賃金を支払う義務を負うとされた例（国〔全駐留軍労働組合〕事件・那覇地裁平26.5.21判決）……1113-90(ダ)

その他：事業場外労働 原告Xの業務については、営業活動のため事業場外で行われることがあったとはいえ、使用者が労働者の勤務の状況を具体的に把握することが困難であったとは認められないとされた例（ワークスアプリケーションズ事件・東京地裁平26.8.20判決）……1111-84(ダ)

人 事・労 務

配転 控訴人・附帯被控訴人（一審被告）Y学園は、就業規則規定に基づく配転命令権を有するが、職種が限定されている職員を他の異職種に配転する場合には、原則として同職員の同意が必要といふべきであるし、当該配転命令に業務上の必要性が存しない場合、配転命令が不当な動機・目的をもってなされた場合、

もしく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場合には、当該配転命令は権利の濫用となし一審判断が維持された例（学校法人越原学園〔名古屋女子大学〕事件・名古屋高裁平26.7.4判決）……………1101-65

配転 被控訴人・附帯控訴人（一審原告）Xに対する教職員研修室への兼務命令は、教授の地位そのものには変動がなく、授業等の活動は可能であるから、異職種配転に当たらないとした一審判断が維持された例（学校法人越原学園〔名古屋女子大学〕事件・名古屋高裁平26.7.4判決）……………1101-65

配転 Xを含む大学教授らに対する教職員研修室への兼務命令は、一見すると業務上の必要性があると考えられるものの、従前の教職員研修室勤務の内容からみると、その業務上の目的・必要性があつて出されたものというには疑問があり、恣意的に行われていると認めるのが相当であり、実質はY学園の運営方針等に批判的な言動を封じ込め、あるいはことさら知識・技能の不足をあげつらい、また、あえて無意味・手間のかかる単純作業に従事させるなどして、心理的圧迫、精神的苦痛を与えることを目的として行われていると考えざるを得ないようなものであつて、業務上正当かつ合理的な理由や人選の合理性はないのみならず、不当な目的をもって行われたもので、不当労働行為にも該当し、違法・無効であるとした一審判断が維持された例（学校法人越原学園〔名古屋女子大学〕事件・名古屋高裁平26.7.4判決）……………1101-65

配転 原告X₁の異動先であるみどりの推進係は、X₁の異動後の平成26年まで動物関連事業を分担業務としていなかったため、X₁に動物関連事業の業務を担当、調整させるために異動させたとする被告Y法人の主張は認められず、また、H事務局長は、X₁が若手の職員を取り込んでBを孤立させ、飼育班内の人間関係を悪化させているという誤った認識に基づき本件配転命令を決定したものであり、本件配転命令が自然動物園の人間関係等の改善を目的としたものということもできないから、X₁に対する本件配転命令は業務上の必要性を欠くものとして無効であるとされた例（公益財団法人えどがわ環境財団事件・東京地裁平26.11.26判決）……………1115-68(ダ)

配転 原告X₂が、X₁に同調して、飼育班内の人間関係を悪化させていたとのY法人の主張は前提を欠き、また、X₂を同じ動物飼育職に異動させるのは基本的にはY法人の裁量の範囲内のことではあるが、X₂は篠崎ポニーランドにおいてY法人が主張する企画立案やホームページ作成等には関わっていないため、業務上の必要性は認められず、さらに、X₁に対する本件配転命令が違法である以上、X₁の同調者であること

を理由としたX₂に対する本件配転命令も同列に扱うべきであるから、X₂への本件配転命令も裁量権を濫用したものとして無効であるとされた例（公益財団法人えどがわ環境財団事件・東京地裁平26.11.26判決）……………1115-68(ダ)

転任 本件転任命令当時54歳になる被控訴人（一審原告）Xにとって、運輸課での業務がこれまでの業務とは相当の差異があることからすると、その職務内容の変更は異動に伴い当然に甘受すべきであるとか事実上の不利益にとどまるとは到底評価することができないとして、本件転任命令を取り消すことによる法律上の利益があると認めるのが相当であるとされた例（大阪市・市交通局長〔転任〕事件・大阪高裁平27.6.18判決）……………1122-18

転任 本件転任命令の合理性は疑わしいものというほかなく、少なくともこれらが別件訴訟に対する対抗措置という他意の存在と相容れない事情であるとは認めがたく、控訴人（一審被告）Y市が主張する、「他意の存在と相容れない事情」と認めうるほどの事情は認められないとされた例（大阪市・市交通局長〔転任〕事件・大阪高裁平27.6.18判決）……………1122-18

転任 本件転任命令の内容、同命令に至る経緯、特に職務上ないし人事上の必要性、合理性が特段みられないなかで、別件訴訟を取り下げないというXの態度に起因して別件訴訟への対抗措置として本件転任命令が行われたこと、超過勤務手当の減額、Xの経歴等を合わせ考慮すると、Xの精神的苦痛は大きいものというべきであり、その慰謝料は100万円を下回らないものと認めるのが相当で、弁護士費用を含め110万円および遅延損害金の支払いを求める限度でXの主張には理由があるとされた例（大阪市・市交通局長〔転任〕事件・大阪高裁平27.6.18判決）……………1122-18

降格 原告Xが降任・降格されたことにつき、Xの非違行為にかんがみれば当該医師について管理職としての適格性に欠けると評価されてもやむを得ないこと、当該降任の手続きに人事上の措置として特段違法と評価されることは見当たらないことなどからすると、当該降任・降格は人事権を濫用したものではなく有効であるとされた例（社団法人東京都医師会〔A病院〕事件・東京地裁平26.7.17判決）……………1103-5

降格 本件降格人事は、原告Xからデイサービスのセンター長たる地位を奪うものではあつても、給与面では、センター長たる地位にあった場合に比較して、Xに何ら不利益を与えるものとは認められないから、Xが休職に至った経緯を考慮してもなお、本件降格人事は被告Y₁法人の人事権の裁量の範囲内にあるものとして有効とされた例（社会福祉法人県民厚生会ほか事件・静岡地裁平26.7.9判決）……………1105-57

降格 上告人（二審被控訴人、一審被告）Y社が被上告人（二審控訴人、一審原告）Xらに対してした各出勤停止処分を理由とする各降格は、Y社において人事権を濫用したものとはいえず、有効なものというべきであるとされた例（L館事件・最高裁一小平27.2.26判決）……………1109-5

降格 被告Y社の賃金制度において、降格に伴い職務給および役職手当の減額が予定されているところ、人事考課表における原告Xの低評価が認められるとしても、その評価の裏付けとなる具体的な事実についての主張立証がないこと等から、Y社において、本件降格を行うべき、Xの成績不良や職務適性の欠如などの業務上の必要性があったということはできず、レポートの未提出やXの電子メールの内容についても、Xの成績不良や職務適性の欠如を推認することはできず、また本件降格に伴う賃金減額もXに対し多大な不利益を及ぼすものであるから、本件降格は、権利を濫用するものとして無効であるとされた例（TBCグループ〔減給等〕事件・東京地裁平26.10.15判決）

……………1111-79（ダ）

休職 ビル管理技術者として高所作業を含む業務を担当していた原告Xの脳梗塞発症につき、被告Y社が発した休職命令は、「脳梗塞の後遺障害が復職可能な程度まで治癒または軽減した旨の医師の診断書が提出されるまでの間休職とする期限の定めなき休職処分」であり、Y社の就業規則が定める「特別の事情があって休職させることが必要と認められるとき」に該当するとされた例（I社事件・静岡地裁沼津支部平27.3.13判決）……………1119-24

休職 Y社がXの回復状況を確認せずに休職期間を終了させようとして行った解雇通知後にXが受けた身体機能検査の結果から、Xが復職可能な程度に回復していたと推認されるとして、当該検査日には休職事由である「特別の事情」が解消していたと認められた例（I社事件・静岡地裁沼津支部平27.3.13判決）……………1119-24

ハラスメント：パワハラ 常務である被告Y₂が、デイスサービスの運営に当たり、センター長であるXに対して指示や叱責をすることが少なくなかったことがうかがわれるものの、さらに、Xに対し、自己の職務上の地位の優位性を背景に精神的・身体的苦痛を与えるなどといったパワハラ行為をしたとは認められず、Y₂のパワハラ行為を理由とする、XのY₂および被告Y₁法人に対する不法行為に基づく損害賠償請求は理由がないとされた例（社会福祉法人県民厚生会ほか事件・静岡地裁平26.7.9判決）……………1105-57

ハラスメント：パワハラ 上司であった被告Y₂から部下であった原告Xに対してなされた「新入社員以下だ。もう任せられない」等の言動につき、部下に対す

る注意または指導のための言動として許容する範囲を超え、相当性を欠くものであったとして、不法行為を構成するとされた例（サントリーホールディングスほか事件・東京地裁平26.7.31判決）……………1107-55

ハラスメント：パワハラ 被告Y₃は亡Kに対して、KがD店で勤務し始めた平成20年2月頃から自殺した22年11月まで恒常的に、社会通念上相当と認められる限度を明らかに超える暴言、暴行、嫌がらせ、労働時間外での拘束、Kのプライベートに対する干渉、業務とは関係のない命令等のパワハラを行っていたというべきであり、上記行為によりKに生じた損害について不法行為に基づく損害賠償責任を負うとされた例（サン・チャレンジほか事件・東京地裁平26.11.4判決）……………1109-34

ハラスメント：パワハラ 自殺した亡Kに対する直属上司である被告Y₂の発言が、仕事上のミスに対する叱責の域を超えて、Kの人格を否定し、威迫するものであり、これらの言葉が経験豊かな上司から入社後1年にも満たないKに対してなされたことを考えると典型的なパワハラといわざるを得ず、不法行為に当たるとされた例（暁産業ほか事件・福井地裁平26.11.28判決）……………1110-34

ハラスメント：仕事差別、嫌がらせ 定年後に再雇用された控訴人（一審原告）Xが、被控訴人（一審被告）Y社に対して、企業年金制度に関する訴訟等を行ったことに対する報復として仕事差別、嫌がらせ等を行ったと主張して、不法行為に基づく損害賠償を請求したことにつき、Xが主張する仕事差別、嫌がらせ等の事実を認めるに足る証拠はないとした一審判断が維持された例（株式会社明治事件・東京高裁平26.10.23判決）……………1111-73（ダ・全文）

ハラスメント 事務局長Aの言動にはパワハラ（不法行為）に当たるものがあり、その態様からすれば、原告Xに対する慰謝料は20万円、弁護士費用は2万円を相当額と認められた例（弁護士法人レアル法律事務所事件・東京地裁平27.1.13判決）……………1119-84（ダ）

その他：入れ墨調査 入れ墨は、それ自体では人格、思想、信条、良心等の個人の内心に関する情報となるものではないが、個人の名誉または信用にかかわるプライバシー情報であり、そして、憲法13条に基づき、個人の私生活上の自由として、何人も入れ墨をしているとの情報の開示を公権力により強制されない自由を有するものと解されるが、本件調査が憲法13条に反するか否かを判断するに当たっては、他のより制限的でない手段が存在しないことまで要するものではなく、本件調査の目的の正当性、調査の必要性および手段の相当性等を総合考慮して判断するのが相当であるとされた例（大阪市・市交通局長〔入れ墨調査〕事件・大

阪地裁平26.12.17判決)……………1114-47

その他：入れ墨調査 本件調査の目的は正当であり、
本件調査の必要性および手段の相当性も認められるから、
本件調査は憲法13条に反するものではなく、したがって、
本件調査に回答することを求める本件職務命令も憲法13条に反するものではないとされた例（大阪市・市交通局長〔入れ墨調査〕事件・大阪地裁平26.12.17判決）……………1114-47

その他：個人情報 本件調査により特定の職員が入れ墨をしているとの情報を含む本件入れ墨情報を収集することは被告Y市の個人情報保護条例6条2項に違反し違法であり、本件調査に回答することを命じる本件職務命令も同項1号および2号に該当しないにもかかわらず「差別情報」を収集することを目的とするものであるから、同項に反し違法であるとされた例（大阪市・市交通局長〔入れ墨調査〕事件・大阪地裁平26.12.17判決）……………1114-47

その他：外国人労働者、派遣 原告Xらと雇用主である被告Y₂社との間の労働契約およびY₂社とXらの実際の就労先である被告Y₁社との間の本件請負契約がいずれも労働者供給または違法な労働者派遣に該当し無効であるとのXらの主張について否定された例（アンデンほか1社事件・名古屋地裁岡崎支部平26.4.14判決）……………1102-48

その他：H I V検査陽性情報とプライバシー 本件情報共有は、院内感染の防止を目的として、被控訴人（一審原告）Xの就労に関する方針を話し合うためであったのであるから、診療目的の範囲には含まれず、労務管理目的であったと認められ、個人情報保護法16条1項が禁ずる目的外利用に当たるとした一審判断が維持された例（社会医療法人A会事件・福岡高裁平27.1.29判決）……………1112-5

その他：化学物質過敏症・受動喫煙症発症 いわゆる化学物質過敏症は病態の解明に至っておらず、正確な発生機序も不明とされているものではあるが、既存の疾病概念では説明不可能な環境不耐性の患者の存在が否定されるものではなく、また、種々の低濃度化学物質に反応して非アレルギー性の過敏症状の発現により、精神・身体症状を示す患者が存在する可能性は否定できないとされ、そのような症状を呈する病態が存在すること自体について大きな争いがあるわけではないこと、化学物質過敏症は平成15年にはICD-10に登録され、21年には標準病名マスターにも収載されたものであること等から、化学物質過敏症という疾病の存在自体は医学的に認められているというべきであるとされた例（地公災基金岩手県支部長〔県職員〕事件・盛岡地裁平26.10.17判決）……………1112-61

その他：職種変更 バス運転士として採用時から職種

が限定されていた労働契約において、度重なる事故や乗客等からのクレームを受けるなかで職種の変更がなされ、その後に控訴人（一審原告）Xが退職するに至ったケースで、個別の同意に基づく職種の変更が有効とされた一審判断が維持された例（西日本鉄道〔B自動車営業所〕事件・福岡高裁平27.1.15判決）……………1115-23

その他：職種変更 職種変更に至る事情およびその後の経緯については、労働者が自発的に職種変更を申し出たのか、それとも使用者の働き掛けにより不本意ながら同意したのか、後者の場合には、労働者が当該職種に留まることが客観的に困難な状況であったのかなど、当該労働者が職種変更同意の合理性の有無、さらには職種変更後の状況等を総合考慮すべきとされた例（西日本鉄道〔B自動車営業所〕事件・福岡高裁平27.1.15判決）……………1115-23

その他：職種変更 労働者にとって当該職種の重要性はさまざまであって、解雇相当事由が認められない状況においても、労働者が不本意ながらも諸事情を考慮して任意に職種変更同意する場合もあり得ることに鑑みると、解雇相当事由の存在を職種変更の要件とするのは相当ではないとされた例（西日本鉄道〔B自動車営業所〕事件・福岡高裁平27.1.15判決）……………1115-23

懲戒処分（含：懲戒解雇）

懲戒解雇 上司の命令により団信保険の請求調整を行ったとする被控訴人（一審原告）Xの主張に事実と基本的に異なる点はなく、Xにおいて、監督官庁である年金局に対し控訴人（一審被告）Y協会の提出した本件回答書が事実と反する旨を通報したり、本件ヒアリングの場で大筋で事実に沿った同様のメモを提示したのも年金局の調査に協力したものであって、Xの言動がY協会に対する重大な背信行為であるとするY協会の主張は失当であり、本件調整問題に関するXの言動を捉えて、就業規則上の懲戒事由に当たるとすることはできないとして、一審判断が維持された例（A住宅福祉協会事件・東京高裁平26.7.10判決）……………1101-51

懲戒解雇 Xに対する解雇通知にはその他の懲戒解雇事由が明文で掲げられていたが、一審ではY協会が訴訟手続きにおいて主張しなかったために、これらが審理の対象とはなっていなかったものであり、従前の主張に追加してされたその他の解雇事由に関するY協会の二審における新たな主張は、時機に後れた攻撃防御方法であるとして、これが却下された例（A住宅福祉協会事件・東京高裁平26.7.10判決）……………1101-51

懲戒解雇 使用者が懲戒当時に理由として表示しなかった非違行為は、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と解するのが相当であ

るところ、本件についてみると、債務者Y社が主張する懲戒理由は多岐にわたっているにもかかわらず、本件懲戒処分を理由を記載した本件通知書には、何ら具体的な非違行為は記載されておらず、そして、Y社が債権者Xらに弁解の機会を付与することもなかったから、Xらが懲戒理由を認識することはおよそ不可能であり、懲戒理由を使用者が懲戒当時に理由として表示しなかったものというべきであるから、Y社の主張する懲戒理由は本件懲戒処分の有効性を根拠付けるものとはならないとされた例（なみはや交通〔仮処分〕事件・大阪地裁平26.8.20決定）…………… 1105-75(ダ)

懲戒解雇 被告Y社の懲戒解雇通知書に記載された解雇事由は、E社による本件営業協力費の支払いが行われた後の出来事である本件懲戒解雇対象行為③（印鑑盗用）および④（本件確認書提出）を指すものと解され、本件懲戒解雇対象行為①、②および⑤についても記載があると読み取することはできず、またY社は、本件懲戒解雇当時、本件懲戒解雇対象行為①、②および⑤の事実についていずれも認識していたというのであるから、Y社は、本件懲戒解雇当時、本件懲戒解雇対象行為①、②および⑤については、解雇事由としていなかったと解するほかなく、また、これらの事実を、本件懲戒解雇の理由として追加することでもできないといわざるを得ないので、本件懲戒解雇の有効性の判断において検討対象とすべきは、本件懲戒解雇対象行為③および④のみと解することが相当であるとされた例（ザ・トーカイ〔本訴・懲戒解雇〕事件・東京地裁平26.7.4判決）…………… 1109-66(ダ)

懲戒解雇 被控訴人（一審原告）Xによる配布文書は、主としてXの人事上の不平不満を述べるものに過ぎず、控訴人（一審被告）Y農協が主張するように、「組合の経営上若しくは業務上の重大な秘密又は職務に関連して知りえた組合員等の個人情報を組合外に漏らしたとき」という懲戒解雇事由には該当しないとした一審判断が維持された例（とうかつ中央農協事件・東京高裁平25.10.10判決）…………… 1111-53

懲戒解雇 使用者が、被用者に対し、企業秩序違反行為を理由として違法な不利益処分を行った後に、改めて有効な懲戒処分を行うためには、使用者は、被用者に対し、先行する不利益処分を撤回するとともに、当該処分によって被った不利益を補填した後でなければ、改めて懲戒権を行使することはできないとされた例（WILLER EXPRESS西日本事件・大阪地裁平26.10.10判決）…………… 1111-17

懲戒解雇 原告X社による解雇について、X社が主張する解雇理由（就業時間中の団体交渉への出席、ホームページへの機密情報の掲載、虚偽の内容のビラによる名誉の毀損、本部長への暴行行為）が解雇事由には

該当しないとされた例（東京都・都労委〔三幸自動車〕事件・東京地裁平27.1.19判決）…………… 1115-5

懲戒解雇 被告Y社では、特に事故の隠蔽について、通常の自損事故よりも重い不利益処分をする旨の労使協定が取り交わされているところ、本件報告懈怠および本件隠蔽行為は、本件自損事故の約20日前に第一原因事故（人身事故）を起こしていた原告Xが、本件自損事故の発覚を免れるという自己保身のために行ったものであり、職業運転手であるXの職業倫理上許されない行為であるうえ、あらかじめ所持していた黒色タッチペンを使用して本件隠蔽行為に及んだ点でも悪質であるが、Xにはこれまで懲戒処分歴はなく、勤務態度の問題もなかったうえ、これまでに本件隠蔽行為と同種の行為を繰り返していた証拠もなく、またXは、同行為を行った日のうちに本件自損事故の報告とともに本件隠蔽行為をしたことを申告して謝罪し、本件始末書・進退伺い書を提出した経緯を鑑みれば、1回の本件報告懈怠および本件隠蔽行為により、XとY社の間の信頼関係が、本件解雇によって本件雇用契約を解消しなければならない程度にまで破壊されたものと評価することはできず、本件解雇は無効であるとされた例（東京エムケイ〔損害賠償請求〕事件・東京地裁平26.11.12判決）…………… 1115-72(ダ)

懲戒解雇 被告Y法人の就業規則が懲戒処分として最も重い懲戒解雇事由に定める職務怠慢や素行不良、無許可の物品持出しや使用者に対する加害行為について、懲戒の事由があるというためには、積極的な懈怠や情状の悪いことが顕著であることを要するとされた例（日本ボクシングコミッション事件・東京地裁平27.1.23判決）…………… 1117-50

懲戒解雇 原告Xが公益通報を行ったことが、内容虚偽であることを知りながら殊更通報に及んだものとは直ちに認めがたく、内部通報にとどまること等から、就業規則の懲戒解雇事由に該当するとはいえないとされた例（日本ボクシングコミッション事件・東京地裁平27.1.23判決）…………… 1117-50

懲戒解雇 懲戒解雇は懲戒処分のうち最も過酷な処分であることに照らすと、その処分を行うに当たっては、特段の支障がない限り、事前に弁解の機会を与えることが必要というべきであり、かかる支障も認められないのに、事前の弁解の機会を経ないまま懲戒解雇を行うことは懲戒手続きにおける手続的正義に反するものとして社会的相当性を欠き、懲戒権の濫用となるとされた例（日本ボクシングコミッション事件・東京地裁平27.1.23判決）…………… 1117-50

懲戒解雇 Xらが別団体を設立しようとしたこと等は、全体として就業規則所定の懲戒解雇事由に該当するとは認められないとされた例（日本ボクシングコ

ミッション事件・東京地裁平27.1.23判決)……1117-50

懲戒解雇 Y法人は、第2次解雇の解雇事由には特段掲げていなかった、第1次解雇の解雇事由を第2次解雇で顧慮することができると主張したが、これを顧慮することはできないとされた例(日本ボクシングコミッション事件・東京地裁平27.1.23判決)……1117-50

懲戒解雇 単に訴訟手続きで関連主張が被解雇者であるXから示されたというだけでは、事前の弁解を経ることのできなかった特段の支障としては不十分であるとされた例(日本ボクシングコミッション事件・東京地裁平27.1.23判決)……1117-50

懲戒解雇 Xらが別団体の設立の検討作業を業務時間にしていたことについて問題があるという余地はあるが、その頻度はおよそ債務不履行を構成するとまではいいがたく、かつ、これによる損害の発生を認めるべき証拠もないとされた例(日本ボクシングコミッション事件・東京地裁平27.1.23判決)……1117-50

諭旨解雇 従業員の私生活上の非行であっても、事業活動に直接関連を有するものおよび企業の社会的評価の毀損をもたらすものについては、企業秩序維持のための懲戒の対象となり得るとされ、本件非違行為の懲戒事由該当性が認められた例(東京メトロ〔諭旨解雇・仮処分〕事件・東京地裁平26.8.12決定)……1104-64

諭旨解雇 本件非違行為の態様が、同種事案との比較において悪質性は高くなく、軽微な罰金20万円の略式命令で処分されるにとどまっていること、債務者Y社側において、刑事手続きにおける起訴・不起訴以外の要素を十分に検討した形跡がうかがわれないこと、債権者Xには前科・前歴やY社からの懲戒処分歴が一切なく、勤務態度にも問題がなかったことなどから、本件諭旨解雇は相当性を欠くというべきであるとされた例(東京メトロ〔諭旨解雇・仮処分〕事件・東京地裁平26.8.12決定)……1104-64

停職 本件病院に勤務する医師である原告Xが懲戒処分(3か月間の停職)を受けたことにつき、本件病院の管理職として院外処分を推進する義務があったのに当該方針に従おうとせず、それを妨げる行為をしたこと、検査室を私的に利用したうえに、私物を撤去して退去するようにとの院長の命令にも従わなかったこと、および、パワハラをしたとして同僚を誹謗中傷し、また同僚の私事(懐妊)を病院内に公にしたことを指摘して、懲戒処分には客観的に合理的な理由があるとされた例(社団法人東京都医師会〔A病院〕事件・東京地裁平26.7.17判決)……1103-5

停職 Xが懲戒処分(3か月間の停職)を受けたことにつき、Xの非違行為は決して軽微な態様のものではないが、前回の懲戒処分(訓告)がなされてから4～5年後になされたものであること、基本的には病院内

部にとどまる行為であり、患者に対して直接損害を与えるものではないことなどに照らせば、以前にカルテを無断で破棄したという事実があったことなどを考慮しても、当該非違行為に対する懲戒処分として3か月間にもわたる停職処分をもって対応したことは重きに失するとして、懲戒処分には社会的相当性がないとされた例(社団法人東京都医師会〔A病院〕事件・東京地裁平26.7.17判決)……1103-5

停職 控訴人(一審原告)Xは被控訴人(一審被告)Y市から本件各手当を不正に受給したものであるから、これは、全体の奉仕者である公務員の法令に従う義務(地公法32条)に違反し、その職の信用を傷つけ、職員の職全体の不名誉となる信用失墜行為であり(同法33条)、同法29条1項1号および3号の懲戒事由に当たることが明らかであるとされた例(明石市・市公営企業管理者事件・大阪高裁平26.12.5判決)……1113-5

停職 本件非違行為の態様、その結果の重大性、公務員の職が被った信用毀損の程度、市民に与えた影響、非違行為発覚後のXの対応等を考慮すると、停職6か月という処分は重い処分ではあるものの、これが停職にとどまっている以上、なお、処分権者の裁量権の範囲を逸脱した違法な処分であるとまで認めることはできないとし、懲戒処分を適法とした一審判断が維持された例(明石市・市公営企業管理者事件・大阪高裁平26.12.5判決)……1113-5

出勤停止 被控訴人(一審被告)Y大学の准教授である控訴人(一審原告)Xによる学生に対する「馬鹿」、「今年は単位をあげないので、大学を辞めるか、もう一年やるか、親と相談しなさい」、「論文を書いても見ない」などの発言や、ゼミ生全員が参加する学会準備に一人だけ参加させなかったこと、インターンシップ参加を希望する学生に対する中止の説得、院生に学部学生を指導させるなど行き過ぎた教育方法、時間割の逸脱、学生に対する不公平な扱いなどの行為について、アカハラ等の懲戒対象行為に該当するとした一審判断が維持された例(国立大学法人B大学〔アカハラ〕事件・東京高裁平25.11.13判決)……1101-122

出勤停止 Xの一連の懲戒対象行為は、長期間に及んでいるうえ、多くの学生の研究環境や人生設計に多大な悪影響を与えるものであり、教員として不適切なものとわがざるを得ず、これらの懲戒対象行為について、出勤停止3か月とした本件懲戒処分は相当であるとした一審判断が維持された例(国立大学法人B大学〔アカハラ〕事件・東京高裁平25.11.13判決)……1101-122

出勤停止 上告人(二審被控訴人・一審被告)Y社が被上告人(二審控訴人・一審原告)Xらに対してしたセクハラ行為等を懲戒事由とする各出勤停止処分は、その対象となる行為の性質、態様に照らして重きに

失し、社会通念上相当とは認められず、権利の濫用として無効であり、同処分を受けたことを理由としてされた各降格も無効であるとした二審判決のY社敗訴部分が破棄された例（L館事件・最高裁一小平27.2.26判決）……………1109-5

その他：訓告 会社施設内におけるビラ配布につき、職場規律、職場秩序を乱すおそれのない特別の事情が認められるときは、就業規則の違反になるとはいえないが、労組Aが同僚に対して行ったビラ配布は、比較的平穏な方法で行われたといえるものの、ビラの内容は他の労組を激烈な表現により名指しで批判するものであり、受領した社員を困惑させ、他労組からの抗議を生じる結果を招いたこと、安全円滑な運送を脅かす事態の発生を防止することは重要であること、ビラ配布が会社に無許可でされることとなった場合における企業秩序の乱れは著しくなるおそれがあることも合わせ考慮すると、特段の事情は認められないとして、ビラ配布に対する訓告処分を不当労働行為に当たるとして謝罪文手交を命じた中労委命令が取り消された例（国・中労委〔JR西日本・動労西日本岡山〕事件・東京地裁平26.8.25判決）……………1104-26

その他：戒告 遅刻したことを理由とするAに対する戒告処分につき、Aは鉄道事業にかかわる者として時間厳守が求められているにもかかわらず、本件遅刻前にも寝過ごしによる遅刻をすでに3回しており、その都度注意、指導を受け、契約更新の際には次の契約更新の判断材料にする旨を伝えられたにもかかわらず同様の理由で遅刻したものであり、処分の前例からみても、会社の合理的裁量を逸脱した不当に重い処分とはいえず、また組合活動を嫌悪してなされたものとは認められないとして、労組の救済申立てを棄却した中労委命令が維持された例（国・中労委〔JR西日本・動労西日本岡山〕事件・東京地裁平26.8.25判決）……………1104-26

その他：戒告 本件職務命令は被告Y市の個人情報保護条例6条2項に反して違法であるから、原告Xが上記命令に違反して本件調査票を提出しなかったことを非違行為とする本件処分も違法であると解するのが相当であるとされた例（大阪市・市交通局長〔入れ墨調査〕事件・大阪地裁平26.12.17判決）……………1114-47

その他：免職 地公法22条1項および教特法12条1項に基づく条件附採用期間中の教員の適格性の判断に当たっては、当該教員の資質・能力の判断をするにしても、当該期間中に初任者研修が行われるものであるから、その研修効果に基づく成長、改善の可能性をも考慮して判断されるべきであるとされた例（東京都・都教委〔都立E中学〕事件・東京地裁平26.12.8判決）……………1110-5

その他：分限免職処分 Y市の主張した分限免職処分事由のうち、事故歴、乗客からの苦情、共済組合からの金銭借入時の虚偽申告等は考慮すべきでないか付随の事情に過ぎず、地公法28条1項1号および3号に該当する事由があり、免職処分を相当とするか否かは、主として本件懲戒事由についてこれを判断すべきとされた例（明石市・市公営企業管理者事件・大阪高裁平26.12.5判決）……………1113-5

その他：懲戒免職 本件運転は、運転直後の呼気検査で高濃度のアルコールが検出されていることからすれば、交通事故を招く危険のある行為であったが、原告Xが本件運転をするに至ったのは、深夜、車内で就寝中に盗難防止装置が作動し、その大音量が近隣に与える迷惑を避けようとするためであり、このような行動が適切であったとはいいたがたいものの、突然のことに動転して車両を移動させなければならなかったことについてやむを得ない面があることは否定できず、また、本件運転は時速6、7キロメートルほどの低速度であり重大事故に至るおそれが大いといまではいえない。約800メートルという本件運転の距離も長いものではなく、Xとしては差し当たり車両を人気のない空き地に移動させようとしたのであるから、さらに長距離の運転がされたおそれも小さく、Xに飲酒によるアルコールの影響が残っているとの認識があったことを考慮しても、本件運転は、その結果はもちろん、原因、動機、態様のいずれの面においても、悪質であったとまでは評価することができないとされた例（秋田県〔職員・酒気帯び運転〕事件・秋田地裁平26.10.31判決）……………1119-88(ダ)

その他：懲戒免職 Xの職務内容には運転業務も含まれており、本件運転によって運転免許が取り消されたことによる業務への支障は大きい。運転免許を再度取得することもでき、それまでの間は、Xがその余の業務に従事することも可能であるから、この点を過度に重視すべきではないとされた例（秋田県〔職員・酒気帯び運転〕事件・秋田地裁平26.10.31判決）……………1119-88(ダ)

普通解雇

採用内定取消し E課長が、本件第3回プレゼン研修において原告Xのプレゼンテーションの実演を厳しく批判したうえ、事実上、本件内定辞退を促すかのような発言をしたことについて、E課長には、法的にも事実上も本件内定を取り消す等の権限はなく、またXからの時間がほしい等の懇請も受け入れたうえ、Xに意欲があれば改めてプレゼン研修等を行う予定である旨も告げていること、大学就職課からの問い合わせに対

し内定辞退強要を明確に否定し、その後もXと連絡を取ろうとしていること等から、E課長が本件第3回ブレゼン研修においてXに対し本件黙示の内定取消しを行ったものとはいいがたいとされた例（アイガー事件・東京地裁平24.12.28判決）……………1121-81(ダ)

勤務態度等 休職前の被控訴人（一審原告）Xの勤務態度が問題であることを理由としてXを解雇することは許されず、また、控訴人（一審被告）Y社はXに対して復職を約束していたのであるからXとY社の間の信頼関係が破壊されたとは認められないから、本件解雇は、客観的に合理的な理由を欠き、社会通念上相当であると認められず、その権利を乱用したものとして無効というべきであるとして、一審判断が維持された例（グイテックプロダクト〔旧A産業〕事件・名古屋高裁平26.9.25判決）……………1104-14

勤務態度 原告Xの(1)業務日誌の不提出、(2)執務場所の変更、(3)アンケート、については、本件雇用契約の契約期間満了を待つことなく直ちにXの従業員としての地位を喪失させざるを得ないような特別の重大な事由に当たるとすることには躊躇せざるを得ず、本件解雇は、上記各行為によりXが兼務教職員就業規則6条2項（勤務実績が著しく不良と認められるとき）に該当するか否かを問うまでもなく、無効であるというべきであるとされた例（学校法人大乗淑徳学園事件・さいたま地裁平26.4.22判決）……………1109-83(ダ)

勤務態度等 原告Xに対する解雇の理由となる解雇事由（いじめ、職務怠慢、業務命令違反）がそもそも認められないから、他について検討するまでもなく、解雇は無効であるとされた例（ヒューマンコンサルティングほか事件・横浜地裁平26.8.27判決）……………1114-143

業務命令違反等 被控訴人（一審原告）Xの懲戒解雇事由とした事実を根拠とし、また解雇通知後のXの行為を普通解雇事由として一審では主張せずに二審になって新たに主張することは、攻撃防御方法の提出として時機に後れ、かつ、時機に後れたことについて故意または重大な過失があることが明らかであり、却下を免れないとされた例（A住宅福祉協会事件・東京高裁平26.7.10判決）……………1101-51

業務命令違反等 大学教授である被控訴人・附帯控訴人（一審原告）Xに対する、本件大学と別の敷地にある控訴人・附帯被控訴人（一審被告）Y学園本部の教職員研修室で、教職員の業務遂行にかかる能力向上のための業務に従事することを命じた命令に従わなかったことを理由とする本件解雇を無効とした一審判断が維持された例（学校法人越原学園〔名古屋女子大学〕事件・名古屋高裁平26.7.4判決）……………1101-65

職務遂行能力等 原告Xが命じられた仕事をサボタージュしたと認めるに足る証拠はなく、また、Xが転

職先を探していたとしても、直ちに労働意欲を失ったとは認められず、被告Y社の主張する各就業規則違反による解雇事由には当たらないとされた例（ギャップ・ジャパン事件・東京地裁平26.8.8判決）

……………1107-84(ダ)

職務遂行能力 被控訴人兼附帯控訴人（一審原告）Xについては、控訴人兼附帯被控訴人（一審被告）Y健保就業規則25条7号所定の「その他やむを得ない事由があるとき」に該当する事由があると認められ、本件解雇は、客観的に合理的な理由があり、社会通念上相当であると認められるから、有効であるとされた例（海空運健康保険組合事件・東京高裁平27.4.16判決）

……………1122-40

職務遂行能力 本件解雇は有効であるとみることはできず、XはY健保に対し労働契約上の権利を有する地位にあるとした一審判決のY健保敗訴部分が取り消され、同部分にかかるXの請求が棄却された例（海空運健康保険組合事件・東京高裁平27.4.16判決）

……………1122-40

職務遂行能力 被告Y法人の主張する解雇事由は、原告Xのミスといえないものか、重大とはいえないミスであって、Xは就業規則48条2号の「従業員の就業状況または職務能力が著しく不良で、就業に適さないと認められる場合」にも同条4号の「前号のほか、やむを得ない事由がある場合」にも当たらないから、本件解雇は無効であるとされた例（弁護士法人レアル法律事務所事件・東京地裁平27.1.13判決）

……………1119-84(ダ)

整理解雇 被控訴人（一審原告）Xと控訴人（一審被告）Y学園との雇用契約が、担当科目等の職務内容等に何らかの具体的な限定を加える合意を伴うものであったと認めるに足る証拠はなく、むしろY学園に雇用されて以来、本来の専攻分野である中国古代史との関連を有しながらも、それにとどまらず文学や文化史にわたる内容の教養科目や生活文化学科の専門科目など、さまざまな授業科目を担当してきた実績があり、むしろ大学教員としての職務の性質上、本来の専攻分野からかけ離れた授業科目を担当することはできず、担当職務の変更にはおのずと制約があり、大学に生じた事情次第では解雇をいかようにも避けたい事態も生じ得ると考えられるから、整理解雇法理の適用に当たっても、その点の考慮は必要となるが、Xに関する上記の事情に鑑みれば、本件解雇について、整理解雇法理の適用を免れる理由はないとした一審判決が維持された例（学校法人金蘭会学園事件・大阪高裁平26.10.7判決）……………1106-88(ダ・全文)

整理解雇 本件解雇およびそれに先行する本件希望退職募集については、人員削減の必要性も、人選の合理

性も肯定することが困難なのであるから、本件希望退職募集については解雇回避措置としての位置づけが可能であること、Y学園が本件希望退職募集の開始後、対象者に対する説明会を開催し、労働組合の申入れによる団体交渉に応じたことなど、納得を得るための手続きを一応は履践していること、Y学園が退職に応じた者の不利益を緩和すべく、平成23年度限り特任教員として再雇用し、退職金の加算を提案するなどの措置をとっていること等を総合勘案しても、本件解雇は客観的に合理的な理由を欠き、社会通念上相当であるとは認められず、その権利を濫用したものとして無効とすべきである（労働契約法16条）とした一審判断が維持された例（学校法人金蘭会学園事件・大阪高裁平26.10.7判決）……………1106-88（ダ・全文）

整理解雇 同僚であるC作成の本件提案書の内容ならびにその提出後の原告Xの行動等を踏まえると、本件提案書によってXが退職にかかる意思表示を行ったと認めることは困難であり、Xの健康保険任意継続手続きもまた退職を前提とした行動とはいえないから、被告Y社の主張する本件雇用契約の合意解約の成立は認められないとされた例（オクダソカベ事件・札幌地裁平27.1.20判決）……………1120-90（ダ）

整理解雇 Y社による本件解雇がY社の就業規則にいう「やむを得ない事業上の都合によるとき」といえるか否かが問題になるところ、かかる使用者の経営上の理由による解雇の効力については、①人員削減の必要性、②解雇回避努力、③人選の合理性、④手続きの妥当性という、いわゆる整理解雇4要素を総合勘案して判断するのが相当であって、特に②④についてY社はXとの直接の協議を欠き、正式な転勤命令を出すなどの措置も怠った点に問題があり、①について全社的な人員整理の必要性がなかったことから、③には相応の理由があることを考慮しても、本件解雇が「やむを得ない事業上の都合による」ものであるということとはできず、本件解雇は無効であるとされた例（オクダソカベ事件・札幌地裁平27.1.20判決）……………1120-90（ダ）

会社解散に伴う解雇 職業選択の自由や財産権の保障といった見地から企業を廃止することは事業主の専権に属すると解されるが、解散による企業の廃止が、労働組合を嫌悪し壊滅させるために行われた場合など、当該解散等が著しく合理性を欠く場合には、会社解散それ自体は有効であるとしても、当該解散等に基づく解雇は、「客観的に合理的な理由」を欠き、社会通念上相当であると認められない解雇であり、解雇権を濫用したものととして、労契法16条により無効となる余地があるとされた例（帝産キャブ奈良〔解雇〕事件・奈良地裁平26.7.17判決）……………1102-18

会社解散・分割・営業譲渡に伴う解雇 組合員を排除

する目的で運送事業を廃止し、支配下にある被告Y₁社に無償で承継させ、原告Xらを排除した被告Y₂の行為は、法人格を濫用した不当労働行為というべきで、本件解雇は労働組合法7条により無効であり、かつ、光洋商事の支配下にあったY₁社は、信義誠実の原則に照らし、光洋商事とは別個独立した法人であるとして、労働契約の効力が及ばないと主張することはできないとされた例（サカキ運輸ほか〔法人格濫用〕事件・長崎地裁平27.6.16判決）……………1121-20

その他：解雇制限 業務災害に関する労災保険制度は、労基法により使用者が負う災害補償義務の存在を前提として、その補償負担の緩和を図りつつ被災した労働者の迅速かつ公正な保護を確保するため、使用者による災害補償に代わる保険給付を行う制度であるということができ、このような労災保険法に基づく保険給付の実質は、使用者の労基法上の災害補償義務を政府が保険給付の形式で行うものであると解するのが相当であるとされた例（学校法人専修大学事件・最高裁二小平27.6.8判決）……………1118-18

その他：解雇制限 労基法において使用者の義務とされている災害補償は、これに代わるものとしての労災保険法に基づく保険給付が行われている場合にはそれによって実質的に行われているものといえるので、使用者自らの負担により災害補償が行われている場合とこれに代わるものとしての労災保険法に基づく保険給付が行われている場合とで、労基法19条1項ただし書の適用の有無につき取扱いを異にすべきものとはいいがたいとされた例（学校法人専修大学事件・最高裁二小平27.6.8判決）……………1118-18

その他：解雇制限 労災保険法12条の8第1項1号の療養補償給付を受ける労働者は、解雇制限に関する労基法19条1項の適用に関しては、同項ただし書が打切補償の根拠規定として掲げる同法81条にいう同法75条の規定によって補償を受ける労働者に含まれるものとみるのが相当であるとされた例（学校法人専修大学事件・最高裁二小平27.6.8判決）……………1118-18

その他：解雇制限 労災保険法12条の8第1項1号の療養補償給付を受ける労働者が、療養開始後3年を経過しても疾病等が治らない場合には、労基法75条による療養補償を受ける労働者が上記の状況にある場合と同様に、使用者は、当該労働者につき、同法81条の規定による打切補償の支払いをすることにより、解雇制限の除外事由を定める同法19条1項ただし書の適用を受けることができるものと解するのが相当であるとされた例（学校法人専修大学事件・最高裁二小平27.6.8判決）……………1118-18

その他：解雇制限 療養開始後3年を経過しても疾病（頸肩腕症候群）が治らない被上告人（二審被控訴人・

一審反訴原告) Xが労災保険法に基づく療養補償給付および休業補償給付を受給していた事案において、上告人(二審控訴人・一審反訴被告) Y大学が打切補償を支払うことにより解雇することはできないものと労基法は定めているものと解するのが相当であるとしていた二審の判断が取り消され、平均賃金の1200日分相当額の支払いを行ったY大学については同法19条1項ただし書の規定により同項本文の解雇制限の適用はなく、本件解雇は同項に違反するものではないとされた例(学校法人専修大学事件・最高裁二小判27.6.8判決)……1118-18

その他：事業の縮小等 被告Y₂社による第1グループ原告Xらに対する本件解雇につき、整理解雇に相当する本件解雇については、人員削減の必要性は認められるものの、その程度は高度なものとはとはいえず、Y₂社において解雇回避努力義務を尽くしたということとはできず、手続きの妥当性も欠いていたというべきであり、これらの事情を総合すると、本件解雇は、「やむを得ない事由」があると認めることはできないとされた例(資生堂ほか1社事件・横浜地裁平26.7.10判決)……1103-23

その他：適格性欠如 原告XとI市の間の本件契約について、Xは、I市に対し、導入が予定されたHW-10Bでは売電が可能な発電量が得られないことを説明すべき義務があったこと、また、売電が可能な発電量を得られる風力発電機を選定すべきと説明すべき義務もあったことから、各義務の不履行による本件風力発電機の不稼働についてのXの責任が認められた例(学校法人早稲田大学〔解雇〕事件・東京地裁平26.12.24判決)……1116-86(ダ)

その他：適格性欠如 本件風力発電機の不稼働により、被告Y法人が多額の賠償責任を負ったということとは広く報道され、早稲田大学の研究機関としての信用が大きく毀損されたことは明らかであり、Xはそれらについて、何ら反省の態度をみせていないことからすれば、Xに早稲田大学の教員としての適格性が欠けているという教授会、理事会の判断は相当なものであるとされた例(学校法人早稲田大学〔解雇〕事件・東京地裁平26.12.24判決)……1116-86(ダ)

その他：休職期間中の解雇 身体機能が回復して休職事由が消滅した後になされた本件解雇は解雇権濫用により無効であるとして、労働契約上の地位確認ならびに休職事由が消滅した日以降の賃金支払請求が認められた例(I社事件・静岡地裁沼津支部平27.3.13判決)……1119-24

その他：地位確認後の解雇 本訴原告・反訴被告X社から本訴被告・反訴原告Yに対してなされた本件提案は、復職条件が具体的に特定されていないことから明

らかなとおり、あくまで復職条件等に関する提案にすぎず、就労義務の履行としての復職を催告し、あるいは、業務命令権の行使としての復職を命じる趣旨であると評価する余地のないものであり、Yにおいて、本件提案を応諾し、本件提案にかかる復職条件を前提とする法律上の義務を負うとか、そうでなくても、協議に応じてしかるべきであったなどと解すべき根拠は乏しいとされた例(ブルームバーグ・エル・ピー〔強制執行不許等〕事件・東京地裁平27.5.28判決)……1121-38

契 約 の 終 了

雇止め 被告Y₂社による第2グループ原告Xらに対する本件雇止めにつき、人員削減の必要性は認められるものの、その程度は高度なものとはとはいえず、かつ、Y₂社において人員削減回避の措置を十分に尽くしたということも、人選が合理的であったということもできず、手続きの妥当性も欠いていたというべきであるから、本件雇止めは、客観的合理的理由を欠き、社会通念上相当であると認めることはできないとされた例(資生堂ほか1社事件・横浜地裁平26.7.10判決)……1103-23

雇止め Aに対する雇止めにつき、契約社員の雇用継続に対する期待が合理的であったとは認められず、Aは再三の注意指導にもかかわらず遅刻を繰り返しており、4回以上遅刻した契約社員の契約が更新された例はないことからすると、雇止めには相応の理由があり、報復的処分とみることもできないとして、労組の救済申立てを棄却した中労委命令が維持された例(国・中労委〔JR西日本・動労西日本岡山〕事件・東京地裁平26.8.25判決)……1104-26

雇止め 原告Xには更新の合理的期待が認められるのであるが、教員任期に関する規則において、再任の可否を決定するに際しては業績審査を行うものとされており、原則として更新されるという期待までは認められず、再任の業績審査は、大学教員としての適格性の判断という性質上、本件大学の専門的裁量的な判断に委ねざるを得ないものであり、その判断過程に著しく不合理なものがない限り、雇止めの合理的理由が肯定されると解するのが相当であるとされた例(国立大学法人東京医科歯科大学事件・東京地裁平26.7.29判決)……1105-49

雇止め 債務者Y社は、債権者Xから抑鬱状態による自宅療養の必要性を示す本件診断書(2)の提出を受けていたにもかかわらず、Xとの面談等の結果のみに基づき、専門医やXの主治医への相談・確認等をするともなく、Xが合理的な理由なく就労を拒絶していると考えて本件通知書を発出し、その後、Gスーパーバイ

ザーからXが診断書の発行を受けていることを聞いたにもかかわらず、本件通知書の内容を再考することにも関わらず、Y社は、本件雇用契約の期間が満了するまでに本件診断書(4)を受領していただけて、Xの復職を受け入れることが困難な事情が新たに生じたという事情もうかがわれぬにもかかわらず、本件雇用契約を更新するかどうかを再検討したり、専門医やXの主治医に相談・確認したりすることなく、本件雇止めをしたものであり、本件雇止めに客観的に合理的な理由があり、社会通念上相当であるということとはできないとされた例(パワー・マーケティング〔仮処分〕事件・大阪地裁平26.8.26決定)……1109-58(ダ・全文)

雇止め 平成3年4月1日から23年4月1日における契約更新まで継続的に契約を更新してきた回数に、被告Y法人において、更新の都度、委嘱状、辞令等を作成していること、原告Xに委嘱する業務内容も年度によって若干の変動があることなどを総合考慮すると、X・Y法人間の雇用契約が反復更新されて期間の定めのない契約と実質的に異ならない状態で存続しているということとはできないが、雇用継続に対するXの期待利益には合理性が認められるというべきであり、したがって、解雇権濫用法理を類推適用し、雇止めには合理的な理由が必要であるというべきであるところ、Xの(1)業務日誌の不提出および(2)執務場所の変更の遅れは、いずれもY法人の業務命令に違背するものであり、また、(3)アンケートの実施は、Y法人の就業規則19条(職場内規律)に触れるものであって、その態様等に照らし、Y法人が本件雇用契約を更新しなかったことには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とされた例(学校法人大乘淑徳学園事件・さいたま地裁平26.4.22判決)……1109-83(ダ)

雇止め 原告Xに非違行為に当たる事情が認められることからすれば、Xによる組合活動の時期および内容や、Xに対する二度の警告が団交の継続中にされたことなどを踏まえても、これらの事情をことさら重視して、被告Y社の労働組合ないしXに対する嫌悪の存在を推認することはできないとされ、本件雇止めは、客観的に合理的な理由があり、社会通念上相当であるから、解雇権の濫用に当たらず、有効と認められた例(コンビニA社事件・大阪地裁堺支部平26.3.25判決)……1109-87(ダ)

雇止め 本件学校の非常勤講師は、専任講師と同程度の授業負担を負っているとはいえ、飽くまでも臨時的な地位であることが前提であり、その結果、期待されている業務も、生徒指導等、授業以外で教員の指導力が求められる業務は除かれ、授業を行うことに限定されており、また、本件学校における非常勤講師の勤務

実態をみると、106名中、半数近い52名が3年以内で退職しており、原告X同様、非常勤講師として4年(以上)在籍したものは15名いるものの、2名を除き非常勤講師として5年以上本件学校に在籍した者の存在は認められないから、Xが、飽くまで臨時的な地位である非常勤講師として、実例がほぼ存在しないにもかかわらず、4年を超えて勤務することができると期待するに値する合理的な事情があるとはいえないとされた例(学校法人錦城学園〔高校非常勤講師〕事件・東京地裁平26.10.31判決)……1110-60(ダ・全文)

雇止め 契約期間3か月の有期雇用のアルバイトである原告Xに対して、中断期間の前後を通算すると合計33回にわたり更新されてきたなかで行われた雇止めについて、労契法19条1号および2号への該当性が否定され雇止めが適法とされた例(シャノール事件・東京地裁平27.7.31判決)……1121-5

雇止め 同一店舗で長期勤続するアルバイトと2年ごとに配置転換される店長(正社員)との軋轢が全社的に問題となるなかで、アルバイトの本件更新制限が導入されたことには合理性があるとして、本件更新制限による雇止めが適法とされた例(シャノール事件・東京地裁平27.7.31判決)……1121-5

雇止め 派遣や業務処理請負といった外部労働力として受け入れてきた労働者について、その後に有期で直用化し、2年11か月を上限として短期間の労働契約を反復継続してきたケースで、いわゆるリーマン・ショックによる経済不況に伴う雇止めを適法とした一審判断が維持された例(いすゞ自動車〔雇止め〕事件・東京高裁平27.3.26判決)……1121-52

雇止め 雇止めの適法性に関して、通算契約期間2年11か月の限度内では、控訴人兼被控訴人(一審原告)第1グループXら臨時従業員にも雇用継続の期待に客観的合理性があるものの、正社員のような期間を定めない労働契約に比べれば、雇用継続の期待に対する合理的期待には限度があり、その保護は限定的なものになるとされた例(いすゞ自動車〔雇止め〕事件・東京高裁平27.3.26判決)……1121-52

雇止め 契約期間を1年とする有期雇用で採用された大学教員の被控訴人(一審原告)Xの雇止めについて、控訴人(一審被告)Y学園における有期雇用の教員の雇用形態が、複数年にわたる一貫した学生の教育を予定していたこと、Y学園における規程の文言や採用面接時の説明等からすると、Xにおいて本件労働契約が少なくとも3年間は継続して雇用され、その間に2回更新されるものと期待することについて合理的な理由があると認めるのが相当であるとした一審判断が維持された例(福原学園〔九州女子短期大学〕事件・福岡高裁平26.12.12判決)……1122-75(ダ)

雇止め Xの健康状態や、育児、事務処理上の問題点等を理由とした雇止めについて、いずれも客観的に合理的な理由を欠き、社会通念上相当でないとした一審判断が維持された例（福原学園〔九州女子短期大学〕事件・福岡高裁平26.12.12判決）……………1122-75(ダ)

雇止め 一審係争中になされた本件予備的雇止め1について、契約期間の満了時における合理的期待の有無については、最初の有期労働契約の締結時から雇止めされた有期労働契約の満了時までの間におけるあらゆる事情を総合的に勘案すべきものと解されるところ、本件労働契約におけるXの雇用継続への合理的な期待を基礎付ける事情について変更はみられず、その他新たにこれを否定するような特段の事情も見当たらないとした一審判断が維持された例（福原学園〔九州女子短期大学〕事件・福岡高裁平26.12.12判決）……………1122-75(ダ)

雇止め 本件係争中になされたY学園の本件予備的雇止め2の意思表示について、Xは反対の意思表示をして期限の定めのない契約への移行を希望するとの申込みをしたものと認めるのが相当であり、Y学園の2度にわたる雇止めがいずれも客観的に合理的な理由を欠き、社会通念上相当と認められない結果として更新されている以上、Y学園は上記申込みを拒むことはできず、本件労働契約は期限の定めのない雇用契約に移行したものと認めるのが相当であるとされた例（福原学園〔九州女子短期大学〕事件・福岡高裁平26.12.12判決）……………1122-75(ダ)

期間満了 原告Xが平成22年2月15日に診断を受けた適応障害は、きららAでのデイサービスのセンター長としての業務に内在する危険が現実化したものであると認めるのが相当であり、そうすると、Xの当該業務と適応障害の発病との間には相当因果関係があるということが出来るから、Xの適応障害は業務上の疾病であると認められ、本件退職処分は、Xが業務上「疾病にかかり療養のために休業する期間」にされたものと認められるから、労基法19条1項本文に反して無効であるとされた例（社会福祉法人県民厚生会ほか事件・静岡地裁平26.7.9判決）……………1105-57

その他：定年延長拒否 大学院教授として65歳に達した後に1年間の定年延長を受けていた控訴人（一審原告）Xにつき、2度目の定年延長が行われず定年退職扱いになったことは、合意で定められた定年に達したことによるものであり、解雇権濫用法理を類推適用することはできないとされた例（学校法人同志社〔大学院教授・定年延長拒否〕事件・大阪高裁平26.9.11判決）……………1107-23

その他：定年延長拒否 Xが所属するC研究科の教授会では定年延長につき実質的な審議が行われており、

定年延長が事実たる慣習ないし労使慣行となっているとは認められないとしてXの地位確認請求および未払賃金請求を棄却した一審の判断が維持された例（学校法人同志社〔大学院教授・定年延長拒否〕事件・大阪高裁平26.9.11判決）……………1107-23

その他：定年延長拒否 研究科長による定年延長の必要性の判断に裁量権の逸脱・濫用が認められる場合において、本件退職扱いが違法となるとされた例（学校法人同志社〔大学院教授・定年延長拒否〕事件・大阪高裁平26.9.11判決）……………1107-23

その他：業務委託契約の解除 原告Xが世話人として従事していたA'寮と、その跡地に建てられた「はうす池上」「池上なのはな」がグループホームとしての同一性を欠くことは明らかであり、A'寮の建物所有者であるAが建物を取り壊したことにより、A'寮の運営が不能となり、「グループホーム運営に支障」が生じたことになるから、被告Y法人は本件契約の更新契約を行うことはできず、Y法人のXに対する業務委託契約終了通知は権利濫用ではないとされた例（社会福祉法人東京都知的障害者育成会事件・東京地裁平26.9.19判決）……………1108-82(ダ)

その他：業務委託契約の解除 Y法人の債務不履行事実はないが、本件通知は、契約の終了事由の1つとして「解除」と同様の効果を生じさせるものであり、また、本件契約は実質的に期間の定めのない契約と同様であったこと等から、民法651条2項（不利な時期の委任解除）の類推適用を認めるべきとされた例（社会福祉法人東京都知的障害者育成会事件・東京地裁平26.9.19判決）……………1108-82(ダ)

その他：休職期間満了 原告Xは、主治医による通院治療、専門医による入院治療を受け、うつ病による不眠や集中力の欠如の症状が解消し、就労が可能であり、かつ、就労意欲もあったと認められ、また、被告Y社は従業員数2000人以上の会社であり、Xに対する指導を他の社員に担当させる等の配慮や、Xに残業を1か月程度させないといった配慮も可能であったと認められるから、Xはうつ病による休職期間満了日である平成24年12月7日の時点において、債務の本旨に従った履行の提供があり、復職要件を満たしていたと認めるのが相当であり、本件退職扱いは無効となるとされた例（ワークスアプリケーションズ事件・東京地裁平26.8.20判決）……………1111-84(ダ)

その他：休職期間満了 業務外傷病により休職した労働者について、休職事由が消滅した（治癒した）というためには、原則として、休職期間満了時に、休職前の職務について労務の提供が十分にできる程度に回復することを要し、このことは、業務外傷病により休職した労働者が主張・立証すべきものとされた例（アメッ

クス〔休職期間満了〕事件・東京地裁平26.11.26判決）
……1112-47

その他：休職期間満了 休職期間満了による退職を債権者Xに通知した後、主治医が作成した、平成26年10月27日から通常勤務に問題がない旨の診断書は、医学的に軽快したということが理由になっているのではなく、Xの強い意向によることを理由として作成されたと考えざるを得ず、そうすると、前記通知より前にXから債務者Y社に示された、適応障害を理由として休職期間満了日には復職できない旨の診断書が、主治医がY社代理人に述べたXに関する病状とも整合しており、医学的にみたXの病状を示しているといえ、Xについては同年10月29日の休職期間満了時に復職可能であったと判断することはできず、就業規則の定める復職事由に該当しないから、被保全権利の存在は疎明されていないとされた例（コンチネンタル・オートモーティブ〔仮処分〕事件・横浜地裁平27.1.14決定）

……1120-94(ダ)

その他：休職期間満了 Xは、平成26年10月末の時点で預金を26万円ほどしか有していなかったとしても、その後Xは、月25万円を超える傷病手当金を受給し、今後も受給できる状況であるから、保全の必要性は疎明されていないとされた例（コンチネンタル・オートモーティブ〔仮処分〕事件・横浜地裁平27.1.14決定）

……1120-94(ダ)

就業規則

効力 本件変更により追加された被告Y社の就業規則24条3項は、従来規定されていない「健康時と同様」の業務遂行が可能であることを、療養休職した業務外傷病者の復職の条件として追加するものであって、労働条件の不利益変更に当たすることは明らかであり、さらにその不利益の程度は大きいものである一方で、本件変更の必要性およびその内容の相当性を認めるに足りる事情は見当たらないことからすれば、本件変更が合理的なものということとはできないとされた例（アメックス〔休職期間満了〕事件・東京地裁平26.11.26判決）……1112-47

効力 タクシー乗務員である原告Xらに支払われる歩合給の計算に当たり、計算の基礎となる「対象額A」から時間外手当および深夜手当など割増金を控除する旨定めている被告Y社賃金規則の規定は、労基法37条の趣旨に反し、ひいては公序良俗に反するものとして、民法90条により無効というべきであるとされた例（国際自動車事件・東京地裁平27.1.28判決）……1114-35

効力 Y社賃金規則のうち、歩合給から交通費に見合う額を差し引くとしている規定の部分は、交通費を実

費支給する旨の規定とともに、歩合給の計算に当たり対象額Aから「交通費」として交通費に見合う額を差し引く旨の規定が明記されているのであるから、これを無効と解すべきとはいえないとされた例（国際自動車事件・東京地裁平27.1.28判決）……1114-35

労働安全・災害補償

業務上外 ゴボウの袋詰め機械の操作中に回転歯に挟まれ左示指を切断された原告Xが患った精神障害につき、左示指の切断という傷害は激しい痛みを伴い、自らの指を失うという衝撃的な出来事であるが、他方で、PTSDの発症に必要な外傷の出来事としてICD-10に例示される「自然災害または人工災害、激しい事故、他人の変死の目撃、あるいは拷問、テロリズム、強姦あるいは他の犯罪の犠牲になること」に比肩すべき強いストレスを与えるものでないことも、DSM-IV-TRが示す一般に死の危険を感じるような傷害でないことも明らかであるとして、Xが患った精神障害はPTSDではなく適応障害であるとされた例（国・京都下労基署長〔ケー・エム・フレッシュ〕事件・京都地裁平26.7.3判決）……1103-70

業務上外 本件事故にかかる心理的負荷の強度は「強」と評価すべきであり、本件事故以外の出来事や個体側その他の要因は見当たらないとして、本件事故とXの適応障害発症との間の相当因果関係が肯定され、療養補償給付および休業補償給付の各不支給処分が取り消された例（国・京都下労基署長〔ケー・エム・フレッシュ〕事件・京都地裁平26.7.3判決）……1103-70

業務上外 認定基準における「業務以外の原因により発病して治療が必要な状態にある精神障害が悪化した場合」にいう「治療が必要な場合」には、「精神障害で長期間にわたり通院を継続しているものの、症状がなく（寛解状態にあり）、または安定していた状態で、通常の勤務を行っていた者」を含まないとする限定解釈を加えたうえで、「安定していた状態」であるか否かを具体的事案に即して判断することが相当であるとされた例（国・八王子労基署長〔東和フードサービス〕事件・東京地裁平26.9.17判決）……1105-21

業務上外 亡Kは、1か月当たり平均80時間を超える恒常的な長時間の時間外労働に従事し、その勤務時間帯の一部は深夜であり、拘束時間数も相当長時間にわたっていて、疲労を十分に回復させることが困難な状況にあったのであるから、Kの業務には、量的にも質的にも過重な負荷があったというべきであり、Kは、本件会社の業務に由来する疲労を、長期間にわたって蓄積させていたとされた例（国・福岡東労基署長〔蔦田運送〕事件・福岡地裁平26.10.1判決）……1107-5

業務上外 Kには高血圧、高脂血症および喫煙等の虚血性心疾患のリスクファクターが存在し、Kの診療経過や心電図検査の結果は、陳旧性心筋梗塞等の既往症の存在を一定程度推認させるものであったということが出来るものの、Kに致命的な既往症たる心疾患が存在していたか否かは不明であるといわざるを得ず、Kの既往症たる疾患は、確たる因子がなくてもその自然的経過により死亡に至る心疾患を発症させる寸前にまで悪化していたとはいえないとされた例（国・福岡東労基署長〔蔣田運送〕事件・福岡地裁平26.10.1判決）……1107-5

業務上外 Kの死亡は、Kが従事していた過重な業務に内在する危険が現実化して生じたものであり、Kの死亡と本件会社におけるKの業務との間には相当因果関係があるとして遺族補償給付等の不支給処分が取り消された例（国・福岡東労基署長〔蔣田運送〕事件・福岡地裁平26.10.1判決）……1107-5

業務上外 本件各会合への出席が、本件中国ロケにおける業務を遂行する目的で行ったものであることが認められるところ、本件第1会合での飲酒は、本件中国ロケの中締めという同会合の趣旨を逸脱するものとはいえず、また、本件第2会合において、亡一郎を含む本件日本人スタッフは、本件中国ロケの重要な目的を果たす絶好の機会として、中国人参加者の気分を害さず、また好印象を持ってもらうため、勧められるまま、「乾杯」に応じざるを得なかったものということができ、本件第2会合における「乾杯」に伴う飲酒は、本件中国ロケにおける業務の遂行に必要不可欠なものであり、亡一郎も、本件日本人スタッフの一員として、身体機能に支障が生じるおそれがあったにもかかわらず、本件中国ロケにおける業務の遂行のために、やむを得ず自らの限界を超える量のアルコールを摂取したと認めるのが相当であるとされた例（国・渋谷労基署長〔ホットスタッフ〕事件・東京地裁平26.3.19判決）……1107-86（ダ・全文）

業務上外 被告国は、亡一郎が、本件第2会合において、中国側への働きかけを行うという目的を達成できなくなるほどの飲酒を行っていることを踏まえると、亡一郎の本件第2会合における過度の飲酒行為は、業務上の必要性が存在しないに行われた積極的な私的行為に該当すると主張するが、本件日本人スタッフにとって本件第2会合に参加する目的とは、鎮委員会の関係者に直接要請するのみにとどまらず、鎮委員会の関係者等の本件第2会合の中国人参加者と親睦を深めること自体も含まれており、亡一郎は、その目的を達成するために、「乾杯」を繰り返したのであるから、その結果、過度の飲酒に至ったとしても、仕事上の交際に必要な域を逸脱したものであると評価されるもので

はないとされた例（国・渋谷労基署長〔ホットスタッフ〕事件・東京地裁平26.3.19判決）

……1107-86（ダ・全文）

業務上外 労働者が傷病等を負った場合に、それが業務に起因した傷病等であると評価するには、単に当該業務と傷病との間に条件関係が存在するのみならず、社会通念上、業務に内在したまたは通常随伴する危険の現実化として傷病等が発生したと法的に評価されること、すなわち業務と労働者の傷病等との間に相当因果関係の存在が必要であるとされた例（日本政策金融公庫〔うつ病・自殺〕事件・大阪高裁平26.7.17判決）

……1108-13

業務上外 労働者が業務によりうつ病等の精神障害を発症したと認めるには、①当該精神障害の発症前おおむね6か月の間に、客観的に当該精神障害を発症させるおそれのある業務による強い心理的負荷が認められること、②業務以外の心理的負荷および個体側要因により当該精神障害を発症したとは認められないことを要するものと解されるとされた例（日本政策金融公庫〔うつ病・自殺〕事件・大阪高裁平26.7.17判決）

……1108-13

業務上外 Kは被告Y₂の言動を起因とする中等症うつ病エピソードを発症していたと推定され、正常な認識、行為選択能力および抑制力が著しく阻害された状態になり、本件自殺に至ったという労基署長依頼にかかる専門医の意見を採用すべきものであるとして、本件自殺とY₂の不法行為との間の相当因果関係が認められた例（暁産業ほか事件・福井地裁平26.11.28判決）

……1110-34

業務上外 原告Xのメルシャンフィード出向は、Xの体調等に配慮したうえでの暫定的な措置としてされた人事異動であり、また、同出向中の職場環境等も、メルシャンフィードの東京駐在員として本件会社の本社で勤務することとなったXの周囲に、Xの業務と直接関わりのない他の部署に所属する従業員しかいないことは、期間も限定された出向中の状況としてみるならばやむを得ないところであり、Xが孤独感を感じたとしても、そのことをもってXがネグレクト行為を受けたと評価することはできないとされた例（国・中央労基署長〔メルシャン〕事件・東京地裁平26.10.9判決）

……1110-70（ダ）

業務上外 本件疾病発症前6か月間の時間外労働時間数の状況、とりわけ、本件疾病発症前2か月前後の時期に、1か月未満の期間における時間外労働時間が100時間を超える状況もあったこと、本件ブラジル出張はそれ自体の負担が非常に大きいうえに、Xに継続的な睡眠不足をもたらし、これが3度にわたり繰り返されたことにより、疲労が蓄積し、その回復・解消に

至らないなど相当に負担の大きい就労状況であったこと、また、本件プロジェクトの内容やそこでのXの地位・役割等といった点も考慮に入れると、Xには、業務による過重な肉体的、精神的負荷がかかったものといえ、業務と本件疾病の発症との間に相当因果関係の存在を肯定できるとされ、療養補償給付等の不支給処分が取り消された例（国・中央労基署長〔JFEスチール〕事件・東京地裁平26.12.15判決）……………1112-27

業務上外 脳・心臓疾患の業務上外の認定に関する厚労省労働基準局長通達「脳心臓疾患及び虚血性心疾患等（負傷に起因するものを除く。）の認定基準について」（平13.12.12基発1063号）に基づき、①異常な出来事、②短期間（発症前おおむね1週間）の過重業務、③長期間の過重業務のいずれかによる明らかな過重負荷を受けたことにより発生した脳・心臓疾患を業務上の疾病として扱うとされた例（住友電工ツールネット事件・千葉地裁松戸支部平26.8.29判決）……………1113-32

業務上外 時間外労働時間数、出張の状況などから、亡Kが過重な業務に就労したものと認めるのが相当であり、Kが従事した業務の過重性および業務以外にKの死亡を引き起こし得るような他の決定的な要因が認められないとして、Kの業務とKの死亡との間には因果関係があるとされた例（住友電工ツールネット事件・千葉地裁松戸支部平26.8.29判決）……………1113-32

業務上外 じん肺管理区分制度は、粉じんばく露の機会の有無の確認、画像の検査、臨床症状の検査等多角的総合的な検討の結果に基づいて、健康管理等の措置の必要性を判断する制度ということができ、じん肺罹患の有無およびその病状の程度を正確に判断することについて高度の信用性が認められるから、管理区分2以上の管理区分決定を受けた者は、特段の事情がない限り、じん肺に罹患していることが推認されるというべきであるとされた例（三菱重工業〔下関造船所・じん肺〕事件・広島高裁平26.9.24判決）……………1114-76

業務上外 じん肺健康診断において、胸部エックス線写真の異常所見が認められ、アスベスト粉じんばく露や肺機能障害などの臨床診断基準に照らして管理区分決定を受けた場合、CT画像所見でアスベスト肺罹患の所見（胸膜直下の小葉中心性粒状影）が認められないとしても、そのことをもって直ちにじん肺の推認が覆るものではないとされた例（三菱重工業〔下関造船所・じん肺〕事件・広島高裁平26.9.24判決）……………1114-76

業務上外 平均的労働者にとって、当該労働者の置かれた具体的状況における心理的負荷が一般に精神障害を発病させる危険性を有し、当該業務による負荷が他の業務以外の要因に比して相対的に有力な要因となつて当該精神障害を発病させたと認められれば、業務と精神障害発病との間に相当因果関係が認められると解

するのが相当であるとされた例（国・八王子労基署長〔京王電鉄バス〕事件・東京地裁平27.2.25判決）

……………1117-23

業務上外 G所長およびF副所長は、7月4日付検知事案がケトンガスによるものであって、アルコールによるものではないことを知ったにもかかわらず、そのことを亡Kに伝えず、重大な処分を受けるか退職せざるを得ないのではないかと考えるKの誤信を強めたのであり、7月4日付検知事案およびこれに端を発する一連の出来事は、自らのあずかり知らない出来事によって解雇される可能性が具体的なものとして現れたという意味で、「退職を強要された」に準じるものというべきであり、その心理的負荷の強度は「強」と評価するのが相当であるとされた例（国・八王子労基署長〔京王電鉄バス〕事件・東京地裁平27.2.25判決）

……………1117-23

業務上外 本件精神障害は、Kの業務に起因して発病したものであり、Kの自殺は、本件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、あるい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る状態に陥ったうえで実行されたものであり、業務に起因するものであるとされた例（国・八王子労基署長〔京王電鉄バス〕事件・東京地裁平27.2.25判決）……………1117-23

業務上外 過重業務やパワハラが亡Kに与えた心理的負荷は非常に大きく、同人と職種、職場における立場、経験等の点で同等の者にとっても、社会通念上客観的にみて本件疾病を発症させる程度に過重であったと評価せざるを得ないから、これらの行為と本件疾病との間には優に相当因果関係が認められ、本件の全証拠によってもKが本件疾病と無関係に本件自殺に至ったことを認めるに足りないことからすれば、本件自殺は本件疾病の精神障害の症状として発現したと認めるのが相当であり、パワハラ等と本件自殺との間の相当因果関係も認めることができるとされた例（公立八鹿病院組合ほか事件・広島高裁松江支部平27.3.18判決）

……………1118-25

業務上外 亡Kの発病前の時間外労働については、平均的な心理負荷の程度は「Ⅱ」であるが、Kは月に約100時間以上の時間外労働を恒常的に行っていたといえ、その長時間労働に見合う業務内容であったこと等に照らすと、心理的負荷の総合評価は「強」といえることとされた例（国・秋田労基署長〔ネットヨタ秋田〕事件・秋田地裁平27.3.6判決）……………1119-35

業務上外 亡Kの業務が長期間の過重業務に該当するか否かを判断するに当たっては、まず、疲労の蓄積の最も重要な要因である長時間労働の有無およびその程度について検討し、そのうえで、精神的緊張業務表を

参考にしつつ、業務による精神的負荷の程度についても検討するのが相当であり、さらに、本件疾病発症前6か月間の業務の過重性を判断し、そのうえで、本件発症前6か月より前の業務の過重性を付加的に検討するのが相当であるというべきであるとされた例（国・池袋労基署長〔光通信グループ〕事件・大阪地裁平27.2.4判決）……………1119-49

業務上外 Kの本件発症前6か月間の業務については、労働時間の観点からは、本件発症との関連性が相当程度存在するものといえることができるが、関連性が強いとまでは評価することができず、業務による精神的負荷の観点からは、その程度は大きかったといえるが、特に著しかったとまでは評価することができないとされた例（国・池袋労基署長〔光通信グループ〕事件・大阪地裁平27.2.4判決）……………1119-49

業務上外 Kは、少なくとも本件発症前36か月頃から、恒常的な長時間労働に従事し、特に本件発症前15か月ないし11か月には、さらなる長時間労働に従事していたものであって、このような業務に従事したことにより、疲労を蓄積させ、血管病変等（冠動脈の粥状硬化）が自然経過を超えて著しく増悪したものといえることができるとされた例（国・池袋労基署長〔光通信グループ〕事件・大阪地裁平27.2.4判決）……………1119-49

業務上外 精神障害の発病については、環境由来のストレスと個体側の反応性・脆弱性との関係で精神的破綻が生じ得るかどうかが決まるという「ストレス-脆弱性」理論が広く受け入れられており、そして、判断指針および認定基準は、労災保険の事業を行う行政内部の通達にすぎず、法的な拘束力があるわけではないが、いずれも上記理論に依拠し、それぞれ策定当時の最新の医学的知見を踏まえて発出されたものであって、その内容には合理性があり、少なくともこれらの定める要件が充足されれば、特段の事情がない限り、業務起因性は肯定されるものと認められるとされた例（国・大田労基署長〔羽田交通〕事件・東京地裁平27.5.28判決）……………1120-5

業務上外 認定基準は絶対的なものではないから、厳密に言えば認定基準の要件が完全に充足されているとはいえない場合であっても、事案の内容や認定基準の基礎となっている医学的知見に照らし、業務起因性を認めるのが相当なこともあるとされた例（国・大田労基署長〔羽田交通〕事件・東京地裁平27.5.28判決）……………1120-5

業務上外 本件疾病は、認定基準発出前の平成19年10月頃に発病し、本件処分も、判断指針を前提になされたものと解されるが、認定基準は、精神障害の発病と業務との関係について、判断指針と比べ、より最新の知見を反映したものと考えられるから、これに基づい

て業務起因性の有無を検討するのが相当であるとされた例（国・大田労基署長〔羽田交通〕事件・東京地裁平27.5.28判決）……………1120-5

業務上外 原告Xにおいて、本件出来事の心理的負荷の強度は、「顧客や取引先から無理な注文を受け、何らかの事後対応を行った」場合と同様、「中」と評価することもでき、そうすると、平成19年10月7日に発病した本件疾病については、判定期間中である同年7月28日に心理的負荷の強度「中」または「弱」の本件出来事が発生し、その前後に恒常的長時間労働が認められることから、認定基準の「業務による心理的負荷評価表」の要件を満たしているものといえることができ、総合評価は「強」とするとされた例（国・大田労基署長〔羽田交通〕事件・東京地裁平27.5.28判決）……………1120-5

業務上外 精神障害の業務起因性については認定基準があるところ、認定基準は、最新の医学的知見を踏まえて作成された合理的なものといえるから、業務との相当因果関係の有無は、同基準を参酌しつつこれを検討することとするのが相当であるとされた例（国・中央労基署長〔旧旭硝子ビルウォール〕事件・東京地裁平27.3.23判決）……………1120-22

業務上外 香港勤務時において、連続勤務や過酷な長時間労働を含む困難な業務に従事し続け、クレーム対応も余儀なくされたことは「強」、その後、香港D.Lプロジェクトに関し、大きな損失が見込まれる事態となり、役員らが事態の打開に動くといった経過にもなったことは少なくとも「中」程度の心理的負荷を与えるものであったといえることができ、これらの事象が断続的に亡Kに起きたものであることに加え、帰国後も、そのみをみれば強い心理的負荷を受けたとまではいえないとしても、設計業務に相当程度の困難性のあるB法人案件に従事して一定の心理的負荷を受け続けたといえることも合わせ考慮すると、総合評価として「強」の心理的負荷があったものとみるのが相当であり、本件精神障害の発症原因と業務との間の相当因果関係を肯認するのが相当であるとされた例（国・中央労基署長〔旧旭硝子ビルウォール〕事件・東京地裁平27.3.23判決）……………1120-22

業務上外 心理的負荷となるべき具体的出来事の基礎となる事実に関して、認定基準もおおむね6か月としているにとどまり、その前後の出来事を何ら顧慮すべきでないとするものではないことや、発症前6か月を超えた出来事により精神障害を発症することがないともいえないことからすれば、発症前6か月の事実により形式的に割り切って業務起因性の判断を行うのは相当でないとされた例（国・中央労基署長〔旧旭硝子ビルウォール〕事件・東京地裁平27.3.23判決）……………1120-22

公務上外 本件公用車内に残存していた何れかの化学

物質が化学物質過敏症の症状の発現に何らかの影響を与えた可能性は否定できないものの、本件公用車内には直ちに重大な健康被害を生じさせるような量の化学物質が残存していたとは認められず、原告Xの症状が他の要素に起因する可能性も認められること等の諸事情に照らすと、社会通念上、本件公用車を使用するという公務に内在する危険が現実化して化学物質過敏症を発症したと認めることはできず、Xの化学物質過敏症の発症に関して公務起因性を認めることはできないとされた例（地公災基金岩手県支部長（県職員）事件・盛岡地裁平26.10.17判決）…………… 1112-61

損害賠償 鉦山で採掘作業等に従事していた原告Xらがり患したじん肺および合併症について、使用者である被告Y₁社らはじん肺の危険性を予見でき、一定程度対策を講じてきたと認められるものの、対策の実効性を十分に確保するための適切な指導・監督と体系的な教育を十分に行っておらず、対策は総体として不十分なものであったと評価せざるを得ないから、安全配慮義務違反があったとされた例（三井金属鉱業ほか1社〔じん肺〕事件・岐阜地裁平26.6.27判決）…………… 1106-35

損害賠償 鉦山保安法上の保安義務は下請会社の労働者にも及ぶと解すべきであり、Y₁社らが鉦山全体の労働環境を設定しうる立場にあったこと等からみて、Xらのうち下請企業に雇用されていた者についても、労働契約に準ずる法律関係上の債務として安全配慮義務を負うとされた例（三井金属鉱業ほか1社〔じん肺〕事件・岐阜地裁平26.6.27判決）…………… 1106-35

損害賠償 じん肺症状の程度の認定においては、じん肺法に基づいて決定された管理区分に対応する程度にあるとの事実を認めるのが相当であるが、相当な条件等によって撮影されたCT写真の読影結果は、類型的に、エックス線写真の読影結果について医師間の判断のばらつきが大きくなる可能性がある事案について、反証として相当程度の証明力を有するとされ、一部の作業員らは管理区分と異なる症状の程度にあるとされた例（三井金属鉱業ほか1社〔じん肺〕事件・岐阜地裁平26.6.27判決）…………… 1106-35

損害賠償 じん肺にり患していたXらのうち、原発性肺がんによる死亡およびじん肺死はじん肺と因果関係があるが、オーギンリンパ腫による死亡とは因果関係が認められないとされた例（三井金属鉱業ほか1社〔じん肺〕事件・岐阜地裁平26.6.27判決）…………… 1106-35

損害賠償 労災保険法の給付が行われていたことなども斟酌し、包括的一律請求である本件においては、肺機能障害の有無によってXらの損害額に差を設けないとして、認定症状の等級等に応じ350万円から2500万円が損害額であるとされた例（三井金属鉱業ほか1社

〔じん肺〕事件・岐阜地裁平26.6.27判決）…………… 1106-35

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べき義務を負うところ、被告Y社は亡Kの著しい長時間労働を認識し得たにもかかわらず、漫然と過重な長時間労働に従事させていたのであるから、Y社は上記の注意義務を怠ったものと認められ、その結果、Kはうつ病を発症し、それにより自殺を図って死亡したのであるから、Y社は原告Xらに対し、不法行為に基づきKの死亡により発生した損害を賠償すべき義務を負うとされた例（肥後銀行事件・熊本地裁平26.10.17判決）…………… 1108-5

損害賠償 Kは、Y社が注意義務を怠ったことにより、著しい長時間労働に従事することとなり、その結果、うつ病を発症し、さらには、投身自殺に至るなど身体的・精神的に極めて苦しい状況に置かれていたことや同人が幼い子供3人を抱えた一家の支柱であったことなど、本件記録に表れた一切の事情を考慮すると、その死亡により被った精神的苦痛に対する慰謝料は親族固有のものも含めて3000万円とし、そのうち、原告X₅の慰謝料は100万円と認めるのが相当とされた例（肥後銀行事件・熊本地裁平26.10.17判決）…………… 1108-5

損害賠償 被告Y₁社の労務担当者は、亡Kの長時間労働を認識していたか、少なくとも認識することができたというべきであって、被告Y₃は、店長またはエリアマネージャーとして、Kに対する指揮命令権限を有していたところ、Y₃は、Kに対するパワハラ当事者であり、Y₁社は、Kについて安全配慮義務を負っていたにもかかわらず、これを怠っていたものと認められるから、Y₁社には安全配慮義務違反（債務不履行）が認められ、Kの死亡により生じた損害に対して賠償責任を負うとされた例（サン・チャレンジほか事件・東京地裁平26.11.4判決）…………… 1109-34

損害賠償 Y₁社においては、業績向上を目指すあまり、社員の長時間労働や上司によるパワハラ等を防止するための適切な労務管理ができる体制を何ら執っていなかったというべきであるとして、Y₁社代表取締役の被告Y₂は、故意または重大な過失によりKに損害を生じさせたものとして、会社法429条1項による損害賠償責任を負うとされた例（サン・チャレンジほか事件・東京地裁平26.11.4判決）…………… 1109-34

損害賠償 メンテナンス業務が被告Y₁社の構内での作業ではなく外注先での作業が大半を占めることから、B部の部長被告Y₃が直属の上司である被告

Y₂のKへの指導の実態について把握するのは困難であり、KがY₃に対しY₂からパワハラを受けていることを訴えた事実は認められないこと、B部部长としての役割は作業現場の人員配置と作業日程の決定にとどまっていたこと等から、Y₃の不法行為責任が否定された例（晩産業ほか事件・福井地裁平26.11.28判決）

……1110-34

損害賠償 Y₂のKに対する不法行為は、外形上は、Kの上司としての業務上の指導としてなされたものであるから、事業の執行についてなされた不法行為であり、Y₁社がY₂に対する監督について相当の注意をしていた等の事実は認められないことから、Y₁社は原告Xに対し民法715条1項の責任を負うとされた例（晩産業ほか事件・福井地裁平26.11.28判決）……1110-34

損害賠償 本件道板が原告Xの体重に堪え得るものか予め確認し、安全でない道板を撤去し、またはより頑健かつ安全なものと交換する等の義務や、本件道板上で作業しないことおよび作業時に安全帯を使用することについてXが遵守するよう管理監督すべき義務を負っていたにもかかわらず、これを怠ったとされ、被告Y₂社と同Y₁社の安全配慮義務違反が肯定された例（環境施設ほか事件・福岡地裁平26.12.25判決）

……1111-5

損害賠償 水質検査等の事業を行う訴外生科検の企画営業課課長であった控訴人（一审原告）X（当時46歳）が、自宅で就寝中に心肺停止に陥り蘇生後低酸素性脳症を発症したことにつき、その発症の5日前に上司である総務部長Gから2人きりで数十分にわたり一方的に怒鳴られたことや、業務の集中期に見積書等の決裁拒否をされたことが、「組織において勤務する通常の労働者にとって、その態様に照らし、相当に強い緊張をもたらす突発的で異常な事態」であり、当該出来事による強度の精神的負荷がXの有していた血管病変等をその自然の経過を超えて急激に悪化させたことによるものであるとして、本件疾病の発症とXの業務との間の相当因果関係が認められた例（国・島田労基署長〔生科検〕事件・東京高裁平26.8.29判決）……1111-31

損害賠償 新認定基準は行政機関内部の一般的な判断基準としての合理性を有するとはいえ、新認定基準に該当しない事例については当然に相当因果関係が否定されるという論理的な関係にはないとされた例（国・島田労基署長〔生科検〕事件・東京高裁平26.8.29判決）

……1111-31

損害賠償 使用者は、その雇用する労働者に従事させる業務を定めてこれを管理するに際し、業務の遂行に伴う疲労や心理的負荷等が過度に蓄積して労働者の心身の健康を損なうことがないように注意する義務を負う（電通事件・最二小判平12.3.24労判779号13頁）とさ

れた例（住友電工ツールネット事件・千葉地裁松戸支部平26.8.29判決）……1113-32

損害賠償 被告Y社は、Kの業務内容を把握しており、Kの勤務状況表・出張旅費精算書・領収書によりKが心身の健康を損なう危険を認識できたはずであるから、人員体制を見直す等のKの業務負担を軽減する措置を講じる義務を負っていたにもかかわらず、漫然とKを過重な労働に従事させたとして、Y社の安全配慮義務違反が肯定された例（住友電工ツールネット事件・千葉地裁松戸支部平26.8.29判決）……1113-32

損害賠償 Kが自分の判断で自らの勤務時間を適正なものに減ずることは困難であったとして、Kに勤怠管理の権限が与えられていたことがY社の安全配慮義務を否定する根拠にはならないとされた例（住友電工ツールネット事件・千葉地裁松戸支部平26.8.29判決）

……1113-32

損害賠償 ブルガタ型様の心電図波形にかかる疾患はKの死亡の決定的要因ではないがその死亡に一定程度関与していたこと、B営業所における業務軽減のための措置をとるように求めることはKの職責であったことなどを考慮して、素因減額および過失相殺による2割の減責とされた例（住友電工ツールネット事件・千葉地裁松戸支部平26.8.29判決）……1113-32

損害賠償 労災保険法に基づく遺族補償年金給付は、逸失利益全般の元本との間で損益相殺的な調整を行うべきであり、性質を異にする同元本に対する遅延損害金との間で調整することは相当でないとされた例（住友電工ツールネット事件・千葉地裁松戸支部平26.8.29判決）……1113-32

損害賠償 労災保険法の遺族補償年金による填補の対象とする損害は、被害者の死亡による逸失利益等の消極損害と同性質であり、かつ、相互補完性があるが、遅延損害金と同性質であるということも、相互補完性があるということもできないから、被害者が不法行為によって死亡した場合において、その損害賠償請求権を取得した相続人が遺族補償年金の支給を受け、または支給を受けることが確定したときは、損害賠償額を算定するに当たり、遺族補償年金につき、その填補の対象となる被扶養利益の喪失による損害と同性質であり、かつ、相互補完性を有する逸失利益等の消極損害の元本との間で、損益相殺的な調整を行うべきものと解するのが相当であるとされた例（フォーカスシステムズ事件・最高裁大法廷平27.3.4判決）……1114-6

損害賠償 被害者が不法行為によって死亡した場合において、その損害賠償請求権を取得した相続人が遺族補償年金の支給を受け、または支給を受けることが確定したときは、制度の予定するところと異なってその支給が著しく遅滞するなどの特段の事情のない限り、

その填補の対象となる損害は不法行為の時に填補されたものと法的に評価して損益相殺的な調整をすることが公平の見地からみて相当であるというべきであり、これに反する最高裁判決（最二小判16.12.20）は、上記判断と抵触する限度において変更すべきであるとされた例（フォーカスシステムズ事件・最高裁大法廷平27.3.4判決）……………1114-6

損害賠償 被控訴人（一審被告）Y社は、下請従業員らに対して作業の遂行に関する指示その他の管理を行っていたこと（人的側面）、下請従業員らが勤務していた場所はY社の造船所内のみであったこと、下請従業員らが作業を行うに際してはY社が調達した工具、設備、材料、資材等を用いていたこと（物的側面）などから、Y社と下請従業員らは特別な社会的接触の関係に入っているということができるとされ、Y社の下請従業員らに対する安全配慮義務が肯定された例（三菱重工業〔下関造船所・じん肺〕事件・広島高裁平26.9.24判決）……………1114-76

損害賠償 Y社では作業場所の換気が充分に行われていなかったこと、平成10年まで下請従業員らに対して防じんマスクの支給もしていなかったこと等から、Y社が十分なじん肺防止策を実施したとは認められないとして、Y社の安全配慮義務違反が認められ、損害賠償請求を棄却した一審判決が取り消された例（三菱重工業〔下関造船所・じん肺〕事件・広島高裁平26.9.24判決）……………1114-76

損害賠償 派遣労働者として原子力発電所で空調設備の監理業務等に従事していた亡Kのうつ病罹患と自殺につき、被控訴人（一審被告）である派遣会社Y₁社と同派遣先会社Y₃社（以下、「Y₁社ら」）において、Kのうつ病罹患につき認識可能であったとはいえないとして、法的な責任はないとされた例（ティー・エム・イーほか事件・東京高裁平27.2.26判決）……………1117-5

損害賠償 Kの自殺についてY₁社らに法律上の責任はないとする点は一審判決と同じであるが、Y₁社らは、従業員であるKの体調不良を把握した以上、安全配慮義務の一環として、具体的に不良の原因や程度等を把握し、必要に応じて産業医の診察や指導等を受けさせるなどすべきであったのに、これを怠り、その限度でKに対して慰謝料の支払義務が生じたものと認められるから、Kの妻子である控訴人（一審原告）Xらの各請求は、これを相続した限度で理由があるとして、原判決が一部変更された例（ティー・エム・イーほか事件・東京高裁平27.2.26判決）……………1117-5

損害賠償 Y₁社らにおいてKに対する安全配慮義務の履行に十分ではないところがあったとは認められるものの（被控訴人〈一審被告〉Y₂および同Y₄はそれぞれの会社の代表者や従業員であり、同人らが個人的

にKに対して損害賠償責任を負うものではない）、その安全配慮義務違反とKの自殺との間に相当因果関係があるとは認められないというべきであるが、本件において認定し、説示した一切の事情を総合的に勘案するならば、Y₁社らの安全配慮義務違反によってKに生じた精神的苦痛を慰謝するには200万円の損害賠償を認めるのが相当であるとされた例（ティー・エム・イーほか事件・東京高裁平27.2.26判決）……………1117-5

その他：過失相殺 喫煙が肺がん発症の危険性を相当程度高めるとする知見は確立しており、管理区分2以上の者は医師から禁煙を指導されていたのであるから、区分決定後に長期間多量に喫煙をしていた場合は過失相殺すべきであるが、防じんマスクの不着用については、過失相殺すべきでないとした例（三井金属鉱業ほか1社〔じん肺〕事件・岐阜地裁平26.6.27判決）……………1106-35

その他：時効 安全配慮義務の不履行による損害賠償請求権は、民法167条1項により10年と解されるところ、じん肺の病変の特質にかんがみると、最終の管理区分決定を受けたとき、法定合併症の認定を受けたとき、または死亡のときから、損害賠償請求権の消滅時効が進行すると解するのが相当とされた例（三井金属鉱業ほか1社〔じん肺〕事件・岐阜地裁平26.6.27判決）……………1106-35

その他：損益相殺の可否 本件遺族年金規定に基づく遺族年金は、在職中に死亡した従業員の遺族の生活安定と遺児の育英に資することを目的としており（1条）、本人が在職中死亡したときに、本人が死亡当時扶養していた配偶者および満23歳未満の遺児を対象に支給することとされており（2条1項、2項）、他方、厚生年金保険法にもこれらと同趣旨の規定が置かれており（同法1条、58条1項1号、59条）、このように対象者の死亡に際して遺族に支給すべき年金について、本件遺族年金規定と厚生年金保険法が同趣旨の規定を定めていることに照らせば、これらの年金は同じ性質を有するものと解するのが相当であり、不法行為により死亡した被害者の相続人が、その死亡を原因として厚生年金保険法に基づく遺族厚生年金の受給権を取得したときは、被害者の逸失利益全般との関係で、支給を受けることが確定した遺族厚生年金を控除すべきものと解される（損害賠償請求事件・最二小判16.12.20判タ1173号154頁）こととの均衡からすれば、本件遺族年金規定に基づく遺族年金についても、これを原告X₁および同X₂らの逸失利益分の損害からおのおの控除するのが相当であるとされた例（肥後銀行事件・熊本地裁平26.10.17判決）……………1108-5

その他：損益相殺の可否 従業員が死亡した場合に、生命保険会社との間における総合福祉団体定期保険契

約に基づき支給される保険金は、生命保険契約に基づく保険金としての性質を有するものと解され、生命保険契約に基づいて給付される保険金は、すでに払い込んだ保険料の対価の性質を有し、不法行為ないし債務不履行の原因と関係なく支払われるべきものであるから、これを損益相殺の対象とすることはできないというべきであるので、本件保険取扱規定に基づく支給を損益相殺の対象とすることはできないとされた例（肥後銀行事件・熊本地裁平26.10.17判決）……1108-5

その他：重層的下請関係での安全配慮義務 東日本大震災に伴う原発事故の復旧作業に従事するなか、作業に従事して2日目に心筋梗塞により死亡した亡Kについて、原告Xの主張する安全配慮義務違反の法的根拠が明確ではないとして、発注者および下請会社である被告Y₁社らの安全配慮義務違反が認められなかった例（東京電力ほか3社事件・静岡地裁平26.12.25判決）……1109-15

その他：重層的下請関係での安全配慮義務 いわゆる重層的下請関係のなかで、発注者および下請会社であるY₁社らはKに対して直接に指揮命令等をしていなかったとして、いずれも安全配慮義務違反が否定された例（東京電力ほか3社事件・静岡地裁平26.12.25判決）……1109-15

その他：給付基礎日額の算定 労災保険法・労基法の両者は、労働者の業務上の災害に対する使用者の補償責任の法理を共通の基盤としている以上、労災保険法は、個別事業場ごとの業務に着目し、同業務に内在する危険性が現実化して労働災害が発生した場合に、各種保険給付を行うこととしているということができ、被災労働者が複数の事業場で就労していた場合であっても、労災保険法に基づく給付金を算定する場合の平均賃金は、労働災害を発生させた事業場における賃金のみを基礎として算定するのが相当であるとされた例（国・淀川労基署長〔大代興業ほか1社〕事件・大阪地裁平26.9.24判決）……1112-81(ダ)

その他：安全配慮・健康管理義務 Y₁社らは、それぞれ安全配慮義務の一環として、Kの不調の具体的な内容や程度等についてより詳細に把握し、必要があれば、Y₁社らの産業医等の診察を受けさせるなどしたうえで、K自身の体調管理が適切に行われるよう配慮し、指導すべき義務があったというべきであるとされた例（ティール・エム・イーほか事件・東京高裁平27.2.26判決）……1117-5

会社解散・分割・承継等

法人格否認の法理 被告Y₃による被告Y₁社の解散は、原告Xらが労働組合に加入して未払賃金の支払い

を求めたことを嫌悪して、会社から排除し、未払賃金の支払いを免れる目的による違法な行為であり、会社制度の濫用であるとして、XらのY₁社に対する未払賃金の債務について被告Y₂社が責任を負うとされた例（ベストマンほか事件・名古屋地裁一宮支部平26.4.11判決）……1101-85

法人格否認法理の適用 法人格否認の法理の適用の可否につき、被告Y社および訴外A社の各経営にかかる店舗間に連携・協力関係があるからといって、Y社とA社との法人格が同一であると認めるには足りないというべきであり、本店所在地の同一性をもって両会社の実質上の同一性を認めることもできず、法人格の形骸化または法人格の濫用を認めるに足る証拠はないとされた例（プロミックスほか事件・福岡地裁平26.8.8判決）……1105-78(ダ)

法人格否認の法理 原告Xが当初入社した訴外ANC、その事業を引き継いだ被告Y₃社、そしてY₃社から無償で事業譲渡を受けた被告Y₁社は、それぞれの法人格としての使い分けがまったくなされておらず、すべて一体の組織として、対客との関係でも、対従業員との関係でも活動していたと評価せざるを得ないとされた例（ヒューマンコンサルティングほか事件・横浜地裁平26.8.27判決）……1114-143

法人格否認の法理 Y₁社が設立されたのは、Y₃社がXが加入した組合から解雇無効の主張を前提に、バックペイや残業代等の支払いを求められ、これらの債務の支払いを免れるために法人格を濫用したと評価できるのであるから、法人格否認の法理を適用し、解雇無効によりY₃社に生じる債務については、Y₁社が負担すべきであるとされた例（ヒューマンコンサルティングほか事件・横浜地裁平26.8.27判決）……1114-143

法人格否認の法理 会社の目的の同一性、光洋商事が譲渡した内容、光洋商事のその譲渡への関与に照らすと、光洋商事は、長崎での運送事業を有機的な一体として被告Y₁社に譲渡したというべきであるとされた例（サカキ運輸ほか〔法人格濫用〕事件・長崎地裁平27.6.16判決）……1121-20

法人格否認の法理 Y₁社には光洋商事と別個の法人としての独立性があるとはいいがたく、光洋商事の関連会社の援助を受けており、重要な取引先については、光洋商事の名義ないしは、その下請として光洋商事を通して取引しており、さらに、Y₁社の代表者が被告Y₂と深い人的関係があり、下請会社の従業員同様の稼働状況であること、光洋商事のY₂が安全会議を主宰するなど介入してきていることに照らすと、Y₁社は光洋商事ないしY₂の支配下にあるものというべきであるとされた例（サカキ運輸ほか〔法人格濫用〕事件・長崎地裁平27.6.16判決）……1121-20

争訟・その他

損害賠償 使用者は労基法上、従業員の労働時間管理を適切に行う責務を負っており、このような労務管理のなかで、従業員に残業が発生していることを認識し、または認識し得た場合には、当然適正な残業手当を支払う義務を負うところ、これを支払わず漫然と放置した場合において、違法性が認められる場合には、単に債務不履行となるだけでなく不法行為を構成するとされた例（ベストマンほか事件・名古屋地裁一宮支部平26.4.11判決）……………1101-85

損害賠償 被告Y₃が被告Y₂社の設立時に原告XらにY₂社の取締役就くことを強要したことが不法行為に当たるとされた例（ベストマンほか事件・名古屋地裁一宮支部平26.4.11判決）……………1101-85

損害賠償 Y₃は、赤字経営改善に向けて経費削減等の具体的な対策を何ら講じず、役員報酬を受領し続け、それどころか、ゴルフに関連する費用や個人的な旅行代金、その他会社経営とは関係のない費用を被告Y₁社の会社経費として計上するなど、会社財産を費消し続けたのであり、このようなY₃の行為はY₁社に対する忠実義務違反（会社法355条）ないし善管注意義務違反（会社法330条、民法644条）に当たり、Y₃には悪意または重大な過失による任務懈怠があったと認められるとされた例（ベストマンほか事件・名古屋地裁一宮支部平26.4.11判決）……………1101-85

損害賠償 使用者は、労働契約によって取得する労働力の利用権に基づき、労働者に対して教育訓練を実施する権利を有するところ、控訴人（一審原告）Xに対して今後は懲戒対象となる行為をすることがないよう研修を実施することは、研修として相当性を欠くものでない限り、使用者の権利に属するとして一審判断が維持された例（国立大学法人B大学〔アカハラ〕事件・東京高裁平25.11.13判決）……………1101-122

損害賠償 本件懲戒処分、ハラスメント防止研修の受講、学生との接触禁止、教授会への出席自粛要請等の措置につき不法行為には当たらないとして、Xから被控訴人（一審被告）Y大学に対する損害賠償請求を棄却した一審判断が維持された例（国立大学法人B大学〔アカハラ〕事件・東京高裁平25.11.13判決）……………1101-122

損害賠償 被告Y₁社が会社を解散することについて合理性を欠くとはいえないとして、本件各整理解雇が労組法7条に違反する不当労働行為に該当するとは認められないとされた例（帝産キャブ奈良〔解雇〕事件・奈良地裁平26.7.17判決）……………1102-18

損害賠償 会社解散および整理解雇等の撤回について

の原告X労組からの団体交渉申入れに対し、これを拒絶し説明も十分しなかったことが、X労組の団体交渉権を違法に侵害する不法行為に該当するとされた例（帝産キャブ奈良〔解雇〕事件・奈良地裁平26.7.17判決）……………1102-18

損害賠償 法に違反するおそれのある「聞き取り診療」や不正受給、院長の乱暴な言動などが行われていた職場環境で就労し、一方的な通告により不当な解雇を受けたとして、控訴人兼被控訴人Xらからの慰謝料請求を一部認容した一審判断が維持された例（医療法人光優会事件・大阪高裁平26.7.11判決）……………1102-41

損害賠償 業務命令拒否・職務放棄により、訪問看護サービスの実施が不可能となり損害を被ったとして、被控訴人兼控訴人Yから控訴人兼被控訴人X₁に対してなされた損害賠償請求を否定した一審判断が維持された例（医療法人光優会事件・大阪高裁平26.7.11判決）……………1102-41

損害賠償 派遣法で定める期間制限や直接雇用の申込義務に違反して就労継続をしていた点等を理由とする不法行為の成否について、派遣法の諸規制はあくまで公法上の義務であり、私法上の労働契約の申込義務が発生するわけではなく、仮に本件請負契約が偽装請負であったとしても、被告Y₁社から直接雇用の申込みを受けられるという原告Xらの期待は、法的保護を受けるべきものとは認められないとして否定された例（アンデンほか1社事件・名古屋地裁岡崎支部平26.4.14判決）……………1102-48

損害賠償 被告Y大学が、原告Xら（大学教授2名）が行ったハラスメント被害にかかる訴訟（前訴）の提起および記者会見でのXら主張を非難する文書（学長所見）のうちA文言は、Xらの訴訟提起行為に対する意見ないし論評としての域を逸脱し、かつ、教職員らのXらに対する社会的評価の低下ないしその後の教職員らからの非難、無視、疎外によって孤立を余儀なくされたこと等による精神的損害を及ぼすに足りるものであったとして、慰謝料の請求が一部認容された例（国立大学法人茨城大学〔ハラスメント・名誉毀損〕事件・水戸地裁平26.4.11判決）……………1102-64

損害賠償 Y大学が、私的録音禁止決定に反し私的録音を裁判で利用している等と、Xらを非難する文書（本件文書）を教職員に一斉配信・掲示したことが、Xらの社会的評価を低下させ名誉を毀損したとして慰謝料の請求が一部認容された例（国立大学法人茨城大学〔ハラスメント・名誉毀損〕事件・水戸地裁平26.4.11判決）……………1102-64

損害賠償 被告Y₁社および被告Y₂社の不法行為責任の成否につき、①原告Xらに何らかの法律上の不利益が生じていたものとは認められないこと、②Y₁社

がY₂社に減産通告をしたことがY₂社による本件解雇および本件雇止めのおかげになっているとはいえるものの、本件解雇および本件雇止めの対象としてXらを選別したのはY₂社であり、Y₁社がXらを選別したことは認められず、Y₁社が本件解雇ないし本件雇止めをしたと認めることはできないこと、③派遣法違反との主張についても、同法が行政上の取締法規であることを踏まえれば、仮に、同法に違反する事実が認められたとしても、そのことから、直ちに派遣労働者の個々具体的な権利が損なわれたとみることはできないとされ、他にY₁社のXらに対する対応について不法行為を構成するに足る違法性があったことを認めるに足る主張、立証がないとされた例（資生堂ほか1社事件・横浜地裁平26.7.10判決）……………1103-23

損害賠償 原告Xが懲戒処分（3か月間の停職）を受けたことにつき、当該懲戒処分は無効であるが、懲戒処分を受ける客観的に合理的な理由があったなどの事情に照らせば、不法行為にはならないとされた例（社団法人東京都医師会〔A病院〕事件・東京地裁平26.7.17判決）……………1103-5

損害賠償 本件ストライキにより患者の生命・身体に危険が生ずる具体的危険性があったとは認められず、また被告Yにおいて、入院患者の生命・身体の安全を確保するための真摯な努力をしたということもできないから、Yが本件ストライキの差止めを求める被保全権利を有していたとはいえず、本件仮処分申立ては被保全権利を欠く違法なものであるとされた例（K病院経営者〔違法仮処分申立損害賠償〕事件・津地裁平26.2.28判決）……………1103-89(ダ)

損害賠償 控訴人（一審原告）Xは、平成22年度に育児休業を取得し3か月以上就労期間が生じたことを理由として昇格試験受験に必要な標準期間に同年度が算入されなかったため、24年度の昇格試験の受験機会を与えられず、同年度の昇進の機会を失ったことによって精神的苦痛を受けたと認めるのが相当であるとして、不法行為に基づく慰謝料の請求を一部認容（15万円）した一審判断が維持された例（医療法人稲門会〔いわくら病院〕事件・大阪高裁平26.7.18判決）……………1104-71

損害賠償 原告X法人理事宅における街宣活動等はX法人の名誉・信用を毀損し、平穩に事業活動をする権利が侵害されたものとは認められないが、X法人事務所における街宣活動等は、不法行為を構成するとして、100万円の損害賠償が認められた例（介護ヘルパーほか〔NPO法人A・差止請求〕事件・東京地裁平26.9.16判決）……………1104-87(ダ)

損害賠償 訴外A社が原告Xに対し未払賃金を支払わなかったことについて、代表取締役であった被告Y₁

ら3名には、労基法の遵守に関する任務懈怠（会社法429条1項）があり、取締役としての善管注意義務ないし忠実義務に違反したか、またそのことが悪意または重過失によるものであるか否かが争われたことにつき、その判断のためにはY₁ら3名がA社に割増賃金を支払わせなかったとする具体的事情を明らかにする必要があるところ、Xは、この点についての具体的な立証を行っていないから、取締役としての悪意または重過失に基づく任務懈怠があったと認めるには足りないとした例（プロミックスほか事件・福岡地裁平26.8.8判決）……………1105-78(ダ)

損害賠償 被告Y社が平成24年4月13日に本件内定契約を解約したことにつき、合理的ないし社会通念上相当であるといった事情を認めるに足りる証拠はなく、上記解約はY社の原告Xに対する不法行為を構成するものというべきであり、Y社は、Xに対し、不法行為に基づく損害賠償の義務を負うとされた例（カワサ事件・福井地裁平26.5.2判決）……………1105-91(ダ)

損害賠償 被告Y₁法人は、原告Xに対する安全配慮義務に違反してXに適応障害を発症させたものというべきであるから、Xに対して債務不履行責任を負うものと認められるところ、本件に現れた一切の事情を考慮すると、当該債務不履行と相当因果関係のある慰謝料としては50万円をもって相当とするとされた例（社会福祉法人県民厚生会ほか事件・静岡地裁平26.7.9判決）……………1105-57

損害賠償 研究面、教育面、C研究科運営面での貢献を考慮して定年延長の必要性を判断するのは、大学院の教員という地位や職務の内容に照らして合理的であるとして、控訴人（一審原告）Xの運営面および教育面から学校法人である被控訴人（一審被告）Y法人がその定年延長が必要でないと判断したことには合理的な理由があり、本件退職扱いに違法性がないとしてXの慰謝料請求を棄却した一審の判断が維持された例（学校法人同志社〔大学院教授・定年延長拒否〕事件・大阪高裁平26.9.11判決）……………1107-23

損害賠償 被告Y₂は診断書をみることにより原告Xがうつ病に罹患したことを認識したにもかかわらず、Xの休職の申出を阻害する結果を生じさせたことにつき、部下の心身に対する配慮を欠く言動として不法行為を構成するとされた例（サントリーホールディングスほか事件・東京地裁平26.7.31判決）……………1107-55

損害賠償 うつ病で通院中のXにとって負担が重いことから他の者に代わってもらいたい旨の申出をした際に、「Y₂から、不満顔でいろいろいわれた」という点について、具体的にどのような言動を行ったかを認めるに足りる証拠はないなどとして、不法行為を行ったとするXの主張が退けられた例（サントリーホール

ディンクスほか事件・東京地裁平26.7.31判決)
……1107-55

損害賠償 不法行為に当たるとされたY₂のパワハラ言動につき、当時の使用者であったサントリーの使用者責任が肯定された例（サントリーホールディングスほか事件・東京地裁平26.7.31判決）……1107-55

損害賠償 政府系金融機関である控訴人兼被控訴人（一審被告）Y社に勤務していた職員亡Kがうつ病を発症して死亡したことにつき、一審は、自殺5か月前に月約100時間近い時間外労働に従事していたこと等から生じた心理的負荷が解消されないままB₁支店へと異動してきたものであるところ、B₁支店では時間外労働削減の取組みが行われていて自由に残業ができなくなったため業務の遅れが顕在化する等して、Kに業務に起因する心理的負荷がかかり、うつ病を発症したものと判断して相当因果関係を肯定する判断を示したのに対し、二審では、早出勤をしていたのは職場で朝食をとったり新聞に目を通したりするために行っていたとみるのが相当であって、異動の前後いずれについてもKの業務が過重であったとは認められないものである一方、それまでは別居して週末を一緒に過ごすだけであった妻の控訴人兼被控訴人（一審原告）X₃との同居を開始したことによる生活の変化がKに一定程度の心理的負担をもたらしたことが認められることからすれば、Kの発症した軽症うつ病とKの担当した業務との間の相当因果関係は認められないとして、Kの遺族である控訴人兼被控訴人（一審原告）Xらによる損害賠償請求を一部認めていた一審判決が取り消された例（日本政策金融公庫〔うつ病・自殺〕事件・大阪高裁平26.7.17判決）……1108-13

損害賠償 F校長による、①原告Xに対する観察授業の実施、②Xの初任者研修の指導教員を解任して後任を選任しなかったこと、③F校長がXの正式採用を「否」としたことなどは、違法なパワハラとはいえず、国家賠償法上の違法な行為と認めることはできないとして、慰謝料の請求が退けられた例（東京都・都教委〔都立E中学〕事件・東京地裁平26.12.8判決）

……1110-5

損害賠償 市長がした各不許可処分は、重視すべきでない考慮要素（行政事務スペースとしての利用の必要性等）を重視するなど、考慮した事項に対する評価が明らかに合理性を欠いており、他方、当然考慮すべき事項（労働組合等の団結権等に与える影響）を十分に考慮しておらず、社会通念に照らし著しく妥当性を欠いたものといえ、市長の裁量権を逸脱・濫用したものであり、違法であるとして処分が取り消された例（大阪市〔市労連ほか・組合事務所使用不許可処分取消等〕事件・大阪地裁平26.9.10判決）……1110-79（ダ）

損害賠償 控訴人（一審原告）Xが、被控訴人（一審被告）Y社に対して、企業年金の受給方式変更申出締切日を告知する義務および企業年金基金への指導等を行う義務を怠ったと主張して、債務不履行に基づく損害賠償を請求したことにつき、企業年金基金の内部的な事務処理の期限である裁定日を、Y社がXに説明する法的義務があるとは認められないとし、また、Y社から独立している企業年金基金の業務執行について、Y社が指導等を行う義務を負っていると認めることはできないとした一審判断が維持された例（株式会社明治事件・東京高裁平26.10.23判決）

……1111-73（ダ・全文）

損害賠償 被用者が労働契約に基づいて働き賃金を得ることは義務であるとともに権利でもあり、これを不当に制限することは許されず、病欠等被用者の都合により勤務を休む場合には、賃金の減少といった不利益をももたらすことからすると、被用者が病欠として勤務を休むことについては、病気により勤務に耐えられる状況にない等勤務を休ませざるをえないような合理的理由があるか、その自由な意思に基づくものでなければならない、雇用者が合理的理由なく、被用者に対して勤務を休むように指示するなどして勤務を休むことを強いることは不法行為になるとされた例（社会医療法人A会事件・福岡高裁平27.1.29判決）……1112-5

損害賠償 賃金支払拒否を理由とする不法行為に基づく損害賠償の予備的請求が否定された例（ビソー工業事件・仙台高裁平25.2.13判決）……1113-57

損害賠償 本件調査等によって精神的損害を被ったとしてなされた損害賠償請求が棄却された例（大阪市・市交通局長〔入れ墨調査〕事件・大阪地裁平26.12.17判決）……1114-47

損害賠償 本件取消処分が違法でありその取消しを免れないとしても、そのことから直ちに本件取消処分が国家賠償法1条1項にいう違法があったとの評価を受けるものではなく、公務員が職務上通常尽くすべき注意義務を尽くすことなく漫然と本件取消処分をしたと認め得るような事情がある場合に限り、本件取消処分は国家賠償法1条1項にいう違法の評価を受けるものと解されるとされた例（大分県・県教委〔公立学校教員〕事件・大分地裁平27.2.23判決）……1114-12

損害賠償 使用者は、労働契約の付随業務として、信義則上、被保険者資格の取得を届け出て、労働者が失業等給付を受給できるよう配慮すべき義務を負うものと解するべきであり、使用者が、この義務に違反して、被保険者資格の取得を届け出ないときは、その行為は債務不履行を構成するとされた例（医療法人一心会事件・大阪地裁平27.1.29判決）……1116-5

損害賠償 橋下市長が第三者委員会に委託して行った

職員を対象とする組合活動等に関するアンケート調査について、その目的が違法であるとはいえないものの、必要性に乏しく、回答を強制する等手法の相当性を欠き、その質問内容の一部は団結権およびプライバシー権を侵害するものであって違法であるとして、被告市と調査を受託した被告丁原が連帯して、原告X₆(A₁)ら個人および原告X₁労組らに損害賠償を支払うべき責任を負うとされた例(大阪市ほか〔労使関係アンケート調査〕事件・大阪地裁平27.1.21判決)…… 1116-29

損害賠償 橋下市長や市総務局長らは、アンケートが違法なものであれば内容を修正し、あるいは本件職務命令を中止すべき注意義務を負うところ、これを怠ったことに国賠法上の違法性があり、丁原は、アンケートを作成し、A市長らに回答を命じる職務命令を発出するよう依頼した行為が不法行為上違法な行為に当たるところ、丁原は市の職員ではなく、委任関係によって私人としてアンケート作成等をしたものであるから、市と連帯して賠償義務を負うとされた例(大阪市ほか〔労使関係アンケート調査〕事件・大阪地裁平27.1.21判決)…… 1116-29

損害賠償 派遣先会社が派遣労働者を受け入れて就労させる際には、派遣法の規制を遵守するとともに、その指揮命令下に労働させることにより形成される社会的接触関係に基づいて、派遣労働者に対し、信義誠実の原則に則って対応すべき義務があり、この義務に違反して、派遣労働者の権利または法律上保護された利益を侵害したときは、不法行為責任を負うとされた例(日本精工〔外国人派遣労働者〕事件・東京高裁平25.10.24判決)…… 1116-76

損害賠償 被控訴人兼控訴人(一審被告)Y社の不法行為責任について、労働者派遣契約の解消は派遣法の枠組みに則したものであること、また、偽装請負のもとでも継続して訴外M各社に雇用され賃金の支払いを受けていたのであり、実態が労働者派遣である以上、偽装請負ではなく形式上も労働者派遣とした場合と比べて、控訴人兼被控訴人(一審原告)Xらに不利益があったとは認められないとして、不法行為責任を認めた一審判決が変更された例(日本精工〔外国人派遣労働者〕事件・東京高裁平25.10.24判決)…… 1116-76

損害賠償 原告Xは、本件契約における被告Y法人の履行補助者であって、Y法人に損害賠償金の負担が生じないように本件契約における義務を履行すべき義務を負っていたところ、本件契約において義務の不履行により本件損害賠償金の支払いを生じさせたのであるから、Y法人との関係でも、履行補助者としての義務に違反したものと認められ、Xは、本件損害賠償金の支払いによってY法人に生じた損害につき、責任が認められるが、他方、Y法人内において外部の者から業

務を請け負う際に生じるリスクに対する管理体制が構築されていなかったことが、損害賠償金の支払いを生じさせた大きな原因であるとして、Xに本件損害金の元本の4分の1である2239万5712円の支払いが命じられた例(学校法人早稲田大学〔解雇〕事件・東京地裁平26.12.24判決)…… 1116-86(ダ)

損害賠償 被告Y法人による損害賠償がいずれも否定された例(日本ボクシングコミッション事件・東京地裁平27.1.23判決)…… 1117-50

損害賠償 被控訴人(一審被告)Y₁社および同Y₂社は是正指導に基づき一定限度で違法状態の是正を図ったが、控訴人(一審原告)Xがこれに応じなかったこと、XとY₁社らの間で労働契約が成立しなかったことは、Xが労働局に申告したことに対する報復としてなされたものと認められないこと等を理由としてXによる不法行為に基づく慰謝料請求を退けた一審判断が維持された例(パナソニック〔旧P E D J〕ほか1社事件・名古屋高裁金沢支部平25.5.22判決)…… 1118-62

損害賠償 労働者の若さについて「鮮度」と表現したG人事部長の発言について、違法な発言とまでは評価できないとされ、不法行為責任は認められないとされた例(シャノール事件・東京地裁平27.7.31判決)

…… 1121-5

損害賠償 労働委員会命令取消請求事件・最高裁判決の述べるように、病院管理者側の真摯な努力にもかかわらず、緊急事態発生の際の客観的危険性が現れた場合には、争議行為に対する差止請求権が被保全権利として観念することができる場合があるところ、本件ストライキは正当であり、入院患者の生命・身体の安全に対する客観的危険性があったとは認められず、病院経営者である控訴人兼附帯被控訴人(一審被告)Yにおいて、被控訴人兼附帯控訴人(一審原告)Xらとの関係で、入院患者の生命・身体の安全を確保するための真摯な努力をしたということもできないから、本件仮処分申立ては被保全権利を欠く違法なものであるとされた例(K病院経営者〔違法仮処分申立損害賠償〕事件・名古屋高裁平26.11.27判決)1121-77(ダ)

損害賠償 Xの精神的苦痛は多大なものと認められるから、これに対する慰謝料額は300万円、弁護士費用は30万円を下回るものではないというべきであるとされ、損害賠償請求を棄却した一審判決が取り消された例(神奈川SR経営労務センターほか事件・東京高裁平27.8.26判決)…… 1122-5

その他：差止請求 原告X法人およびX法人理事らに対する被告Yらの本件街宣活動等の態様、特に配布されたビラについては、X法人が被告Y₁にした雇止めが不当だとの前訴判決の判断に反する印象を与えるものであること、その回数がX法人事務所だけで27回に

及ぶこと、X法人がYらとの任意の交渉を拒絶する意思が明確であること等から、Yらの本件街宣活動等は、X法人の名誉・信用を毀損し、平穩に事業活動を営む権利を侵害するものといえ、Yらが今後も従前と同様ないし類似の方法で街宣活動等を行う蓋然性は高いので、Yらの当該街宣活動等を差し止める必要があるとされた例（介護ヘルパーほか〔NPO法人A・差止請求〕事件・東京地裁平26.9.16判決）……1104-87(ダ)

その他：搭乗者傷害死亡共済契約に基づく死亡共済金

搭乗者傷害死亡共済契約(以下、「本件共済契約」とは、搭乗者またはその法定相続人に対し定額の保険金を支払うことによって搭乗者またはその法定相続人を保護するという目的の第三者のためにする保険契約であり、保険契約者の意向にかかわらず、また、交通事故により保険契約者に損害が発生したかなどの事情の有無にかかわらず、共済金が支払われるべきであるから、共済金を請求するに当たって被告Y社の同意承諾を必要とする旨の要件を認めることはできないとされた例（西宮カーゴ事件・神戸地裁尼崎支部平26.8.18判決）……1101-165(ダ)

その他：搭乗者傷害死亡共済契約に基づく死亡共済金

本件共済契約の目的に照らせば、本件共済契約に基づく共済金を、本来の目的以外の保険契約者の利益のために使用することを内容とする合意は、極めて例外的な合意であり、このような例外的な合意が事前に有効に成立するためには、このような合意を行うことを必要とする合理的で具体的に明確な事情があり、保険契約者も被保険者も、本件共済契約の本来の目的を十分に理解したうえで、合意がされ、その合意内容も書面等により明確にされていることが必要であり、さらに、保険事故が発生した場合でも、当該事故において、本件共済契約に基づく共済金を本来の目的以外の保険契約者の利益のために使用するという合意が前提とされた事情があるかについても検討されなければならないところ、本件においては従業員に本件共済契約に基づく共済金を原則として折半する旨の説明をしたとか、従業員が同意をしたことを示す書面はいっさいないうえ、説明したとする当事者が、本件共済契約の本来の目的を十分に理解していたとはいえず、かえって第三者のためにする保険契約の基本を知らなかったことが認められるから、本件共済契約に基づく共済金を原則として折半する旨の説明をし、これを従業員が理解して保険事故が発生する前に包括的に共済金をY社との間で分け合う旨の合意がされたと認めるのは困難であるとされた例（西宮カーゴ事件・神戸地裁尼崎支部平26.8.18判決）……1101-165(ダ)

その他：文書提出命令 国立大学法人は、「独立行政法人等の保有する情報の公開に関する法律」の適用を受

けること等を考慮すると、その保有する情報の公開、職員の秘密保持義務という観点においては、民訴法220条4号ニ括弧書きの「国又は地方公共団体」に当たるか、または、これが類推適用されると解するべきであるとした原決定が維持された例（国立大学法人茨城大学〔文書提出命令〕事件・最高裁一小平25.12.19決定）……1102-5

その他：文書提出命令 本件各文書のうち原決定別紙1文書目録記載の各文書について、民訴法220条4号ロ所定の文書に該当しないとしてその提出を命じた原決定が維持され、抗告が棄却された例（国立大学法人茨城大学〔文書提出命令〕事件・最高裁一小平25.12.19決定）……1102-5

その他：分会の当事者適格 原告X₂分会および原告X₁組合が、本件病院経営者であるYによる違法な仮処分申立て（以下、「本件仮処分申立て」）に基づきXらのストライキの禁止を命ずる仮処分決定が発令されたとして、Yに損害賠償を求めたところ、YはX₂分会には当事者能力がないからX₂分会の訴えは却下されるべきであると主張したことにつき、X₂分会はX₁組合を上部組織とし、本件病院の労働者により設立された組合であり、これまで構成員にかかわらず団体として存続していること、X₂分会は、内部的な規約を有していること、そして規約に基づいた運営がなされていることが認められるから、X₂分会は、民訴法29条にいう「法人でない社団」の要件を具備しているとされた例（K病院経営者〔違法仮処分申立損害賠償〕事件・津地裁平26.2.28判決）……1103-89(ダ)

その他：行政処分取消し A常務の本件発言を含む挨拶全体の目的、内容、態様、本件発言時に会社が置かれていた状況等を全体的、総合的に勘案すれば、本件発言が組合に対する支配介入に当たると評価することはできないとして、不当労働行為の成立を否定した都労委ならびに中労委の命令が、取消請求訴訟の一審ならびに二審でも維持された例（国・中労委〔JR東日本大宮支社・常務発言〕事件・東京高裁平26.9.25判決）……1105-5

その他：行政処分取消し 都労委の審査手続きにおいて、原告X社には主張立証の機会が与えられており、X社の主張立証が不当に制約されたとは認められないから、本件命令に至る審理手続きに違法があるとは認められないとされた例（東京都・都労委〔日本航空乗員組合等〕事件・東京地裁平26.8.28判決）……1106-5

その他：行政処分取消し 労災保険法にいう「治癒」とは、症状が安定し、疾病が固定した状態にあるものをいうのであって、具体的には、疾病にあつては急性症状が消退し、慢性症状が持続しても医療効果を期待することができない状態となった場合をいうと解する

のが相当であるところ、本件においては、遅くとも平成23年4月末日までには、労災保険法上の治癒に至ったと認めるのが相当であるとされた例（国・池袋労基署長〔日本交通〕事件・東京地裁平26.10.20判決）

……1109-50(ダ)

その他：行政処分取消し 休業補償給付は療養の必要性がある場合に労働者の請求に基づいて行われるものであるから、療養の必要性が存することそれ自体については原告Xが主張立証責任を負っているとされた例（国・池袋労基署長〔日本交通〕事件・東京地裁平26.10.20判決）……1109-50(ダ)

その他：行政処分取消し 被控訴人（一審原告）X₂支部組合員集団と非組合員集団との間の一時金支給額に関する格差や控訴人補助参加人（一審被告補助参加人）A₁学園のX₂支部に対する対応などから、本件一時金の格差は、A₁学園によるX₂支部に対する不利益取扱いによって生じたものとの推認が可能であるが、考課制度の内容および運用について、十分な合理性があつて、X₂支部組合員と非組合員について差別的に取り扱うものでないといえるのであれば、その推認は排斥されるところ、稼働考課については、その制度設計において不合理な点があり、その運用にもA₁学園の恣意を許す要素が多分に入っており、考課制度として公正なものであつて十分に合理性を有するものとはいえないし、その運用において、X₂支部組合員が不利益に取り扱われる可能性が高く、A₁学園の一時金に関する考課制度は、その内容および運用において十分な合理性があると認められず、A₁学園が、X₂支部組合員がX₂支部所属または組合活動のゆえに不利益に取り扱ったものと認めるのが相当であるとした一審判断が維持された例（国・中労委〔シオン学園〕事件・東京高裁平26.4.23判決）……1109-75(ダ)

その他：行政処分取消し 本件処分の根拠となつたF校長の原告Xに対する総合評価は、客観性を欠き、かつ不合理なものであつたとし、F校長の総合評価が是正されるべきものとすれば、Xは正式採用された蓋然性が認められるとして、本件処分にかかる任命権者の判断は客観性を欠き、不合理なものであつて、裁量権の逸脱、濫用があるものと認められるから、本件処分は取消しを免れないとされた例（東京都・都教委〔都立E中学〕事件・東京地裁平26.12.8判決）……1110-5

その他：行政処分取消し 控訴人（一審原告）Xが高脂血症を基礎疾患として有し、発症の前月まで喫煙していたことから、本件疾病の発症につき業務による危険性（過重性）が業務外の要因（Xの私的リスクファクター）に比して相対的に有力な原因とは認められないとして、Xの療養補償給付不支給処分の取消請求を棄却した一審判決が取り消され、Xの請求が認容され

た例（国・島田労基署長〔生科検〕事件・東京高裁平26.8.29判決）……1111-31

その他：行政処分取消し 原告Xを学校教員に任命することなどを内容とする決定は不正な加点に基づくものであるからこれを取り消すとの処分につき、Xの採用は情実に基づくものとはいえず、採用決定が違法と評価できず、その取消処分は国家賠償法上違法の評価を受けるとされ、採用取消処分の取消しおよび30万円の慰謝料請求が認められた例（大分県・県教委〔公立学校教員〕事件・大分地裁平27.2.23判決）……1114-12

その他：行政処分取消し 分限処分と懲戒処分とは、その趣旨、目的を異にしているとはいえ、本件分限免職処分の処分事由として主として考慮すべき事由が、本件懲戒処分とはほぼ重複し、本件懲戒事由については、すでに停職6か月という重い処分がされていることから、本件分限免職処分を相当なものということではできず、本件懲戒事由が存在することをもって、控訴人（一審原告）Xに地公法28条1項1号（勤務成績不良）および3号（適格性の欠如）の分限事由があるとしてXを免職とした処分は、合理性をもつ判断として許容される限度を超えた不当なもので、裁量権の行使を誤った違法なものというべきであるとして、一審判決が取り消された例（明石市・市公営企業管理者事件・大阪高裁平26.12.5判決）……1113-5

その他：国賠法の適否 1審被告Y₁組合は、特別地方公共団体（一部事務組合。地方自治法284条2項）であり、Kら医師を含む職員は地方公務員の身分を有し、Y₁組合との関係は雇用ではなく任用関係にあつたもので、公立病院における医師を含めた職員の継続的な任用関係は、特別職を含め全体の奉仕者として民主的な規律に服すべき公務員関係の一環をなすもので、民間の雇用関係とは自ずと異なる法的性質を有するというべきであり、これら公務員に対する指揮監督ないし安全管理作用も国賠法1条1項にいう「公権力の行使」に該当するとされた例（公立八鹿病院組合ほか事件・広島高裁松江支部平27.3.18判決）……1118-25

その他：国賠法の適否 本件病院のG院長および整形外科部の部長であつた1審被告Y₃は、Y₁組合に代わつてKに対し業務上の指揮監督を行う権限を有する者であつたと認められ、安全配慮義務の内容に従つて、その権限を行使すべきであつたのに、これを怠り、またY₃および1審被告Y₂が職場でKに対して行つたパワハラは、注意や指導の範疇を超えた違法行為であつて、結果としてKに本件疾病ないしこれに基づく自殺という損害を被らせるものであるから、Y₁組合は国賠法1条に基づく責任も免れないとされた例（公立八鹿病院組合ほか事件・広島高裁松江支部平27.3.18判決）……1118-25

その他：国賠法の適否 Y₂およびY₃は個人としての不法行為責任を負わないとして、同人らの不法行為責任を認めた一審判決が変更された例（公立八鹿病院組合ほか事件・広島高裁松江支部平27.3.18判決）

……1118-25

その他：過失相殺 使用者は、必ずしも労働者からの申告がなくても、その健康に関する労働環境等に十分注意を払うべき安全配慮義務を負っており、Kが本件疾病を発症する以前に、責任感から自ら職務を放棄したり、転属を願い出る等しなかったことを捉えて、同人の落ち度ということではできず、その他Y₁組合の賠償責任につき、過失相殺または素因減額は認められないとされて、過失相殺により損害額を2割減額した一審判決が変更された例（公立八鹿病院組合ほか事件・広島高裁松江支部平27.3.18判決）……1118-25

その他：行政処分取消し 亡Kは業務により本件精神障害を発病したことにより、正常な認識、行動選択能力が著しく阻害され、あるいは、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る状態で自殺したものと推定でき、したがって、Kの自殺について業務起因性を認めることができるから、これを業務起因性がないものと認定してされた本件処分は違法であるとされた例（国・秋田労基署長〔ネットヨタ秋田〕事件・秋田地裁平27.3.6判決）……1119-35

その他：行政処分取消し 亡Kの自殺につき、香港Dプロジェクトの業務により強い心理的負荷を受けた後も一定の業務による心理的負荷を受け、その業務遂行中に本件精神障害が発症し、自殺に至ったものであるとして、業務起因性が認められた例（国・中央労基署長〔旧旭硝子ビルウォール〕事件・東京地裁平27.3.23判決）……1120-22

その他：訴えの利益 救済命令の発令後、事情変更があり、救済命令の履行が客観的にみて不可能になった場合や、救済命令の内容が他の方法により実現され、その目的が達せられた場合、救済命令は、その基礎を失ってその拘束力を失い、その結果、原則として訴えの利益も失われることになるが、懲戒処分の無効を命じる救済命令は、当該組合員がすでに退職しているとしても、取消しを求める訴えの利益があるとされた例（広島県・県労委〔平成タクシー〕事件・広島高裁平26.9.10判決）……1120-52

その他：訴えの利益 労働委員会のバックペイ1について、別件民事訴訟判決によりその一部が確定し支払われたとしても、救済命令の取消しを求める訴えの利益は失われないとされた例（広島県・県労委〔平成タクシー〕事件・広島高裁平26.9.10判決）……1120-52

その他：分会の当事者能力 被控訴人兼附帯控訴人（一審原告）X₂分会は同X₁組合を上部組織とし、本

件病院の労働者により設立された組合であり、これまで構成員の変動にかかわらず団体として存続していること、X₂分会は、内部的な規約を有していること、そして規約に基づいた運営がなされていることが認められるから、X₂分会は、民訴法29条にいう「法人でない社団」の要件を具備していた一審判断が維持された例（K病院経営者〔違法仮処分申立損害賠償〕事件・名古屋高裁平26.11.27判決）……1121-77（ダ）

その他：前訴和解合意の不遵守 被控訴人（一審被告）S RおよびS R代表者会長であった同Bは、前訴和解後において、和解条項に反する不誠実な態度をとり続け、労務管理において職場環境に配慮する等して、再発防止に努める旨の前訴和解に基づく義務の履行を怠ったとされた例（神奈川S R経営労務センターほか事件・東京高裁平27.8.26判決）……1122-5

その他：前訴和解合意の不遵守 S Rの前訴和解後の対応は、周知義務の履行としても不十分なものというほかないとされた例（神奈川S R経営労務センターほか事件・東京高裁平27.8.26判決）……1122-5

その他：前訴和解合意の不遵守 被控訴人（一審被告）Cの本件総会における控訴人（一審原告）Xに関する発言は、違法にXの名誉を毀損したとされた例（神奈川S R経営労務センターほか事件・東京高裁平27.8.26判決）……1122-5

その他：前訴和解合意の不遵守 前訴和解の当事者であるS Rは、再発防止義務および周知義務について債務不履行責任および不法行為責任を負うとされた例（神奈川S R経営労務センターほか事件・東京高裁平27.8.26判決）……1122-5

その他：前訴和解合意の不遵守 前訴和解の当事者である被控訴人（一審被告）Bは、再発防止義務について債務不履行責任および不法行為責任を負うとされた例（神奈川S R経営労務センターほか事件・東京高裁平27.8.26判決）……1122-5

その他：前訴和解合意の不遵守 Bらは共同して義務違反の責任を負うところ、S Rに対する忠実義務違反の責任を伴うほか、Xに対する関係でも、違法であって、故意または少なくとも過失が認められるから共同不法行為の責任を負うものというべきであるとされた例（神奈川S R経営労務センターほか事件・東京高裁平27.8.26判決）……1122-5

その他：前訴和解合意の不遵守 理事であるCの名誉毀損行為について、S Rは、権利能力なき社団として不法行為責任を負い、Bを始めとする他の被控訴人は、Cと共同して名誉毀損の共同不法行為責任を負うとされた例（神奈川S R経営労務センターほか事件・東京高裁平27.8.26判決）……1122-5

労働組合・組合活動・争議行為

労働組合 混合組合は、地公法適用組合員と労組法適用組合員とのいずれが主たる地位を占めているのかわからず、労組法適用組合員に関する事項については、労組法上の労働組合に当たるとされた例（大阪府・大阪府労委〔大阪教育合同労組〕事件・大阪地裁平26.7.23判決）……………1102-85(ダ)

労働組合 現行の法体系において、補助参加人のような混合組合について、その組合員・役員の構成において、地公法適用組合員と労組法適用組合員のいずれが主たる地位を占めているのかによって、地公法上の職員団体と労組法上の労働組合のいずれかと解すべき理由に乏しく、地公法適用組合員に関する問題については、職員団体として、地公法上の権利を行使することができ、労組法適用組合員に関する問題については、労働組合として、労組法上の権利を行使することができる」とされた例（大阪府・大阪府労委〔大阪教育合同労組〕事件・大阪高裁平27.1.29判決）…1114-161(ダ・全文)

争議行為 原告Xらの行った安全運転闘争(以下、「本件争議行為」)の態様は、X労組所属の運転士らが意図的な回復運転を伴わない減速走行を行うことによって、故意に列車運行に対する一定の遅延を発生させるというものであり、参加人の定時運行体制を、Xら独自の判断および行為によって混乱させる結果をもたらすものであり、そのことは参加人による運転時分の管理・支配を一時的に排除し、Xらの独自の管理・支配を設けてその下に置くことによって、参加人が保持すべき業務の管理・支配を失わせしめる結果を招来するものであるというべきであるから、本件争議行為は、不法に参加人の自由意思を抑圧し、その業務ないし財産に対する管理・支配を阻止する積極的態様に及ぶものとして、正当な争議行為の範囲を逸脱するものといわざるを得ないとされた例（国・中労委〔JR東日本・安全運転闘争〕事件・東京地裁平26.7.16判決）……………1105-80(ダ)

団 体 交 渉

交渉主体：使用者性 更生管財人に選任された企業再生支援機構は、本件発言当時、C管財人とともに、従業員に対する労働契約上の使用者としての地位を有し、使用者としての権限を単独で行使できる地位にあり、更生開始決定の後、実質的にも、更生3社の従業員および参加人らとの間で労働契約の使用者としての権利を行使し、義務を果たしており、本件発言を行った機構のJディレクターおよびI管財人代理は、使用

者である機構の代理人または機構の幹部として、参加人らに対する説明、交渉、折衝を行い、本件発言の直前も、人員削減（整理解雇）についての参加人らとの団体交渉に出席して、参加人らと交渉を行っていた者であるから、人員削減に関して実施が検討されている争議権の確立に関して同人らの行った本件発言は、出資予定者としての機構の判断を伝えるという一面を有していることを考慮しても、労組法7条の「使用者」の行為であったと認められるとされた例（東京都・都労委〔日本航空乗員組合等〕事件・東京地裁平26.8.28判決）……………1106-5

団交応諾義務 混合組合の単純労務職員の配置等に関する団交要求に対し、原告X市市長が交渉当事者は市教委である旨を案内しただけでは対応として不十分というほかなく、団交申入れを拒否したものと認めるのが相当であり、職員の定数およびその配置に関する事項は地公労法7条但書きの管理運営事項であり、それ自体は団体交渉事項に当たらないが、管理運営事項の内容が労働条件に関連する場合には、当該労働条件について団体交渉事項となると解するのが相当であるから、欠員補充自体は管理運営事項として団体交渉の対象とすることは許されないが、その余は職員の労働条件に関する事項に該当する団体交渉の対象となり得る事項であり、かつ、X市が団体交渉応諾義務を負う事項であるとして、X市に誠実団交を命じた中労委命令が維持された例（国・中労委〔吹田市・校務員配置〕事件・東京地裁平26.11.17判決）……………1115-42

誠実交渉義務 国家公務員について、特殊な公務員を除き、原則的にはいわゆる団体交渉権が認められているところ、給与の改定について、政府として団体交渉に応じる義務があるとしても、果たされるべき団体交渉義務の内容としては、勤務条件法定主義の観点から一定の限界があり、政府が合計6回の交渉において国公労連の要求・主張に対して回答・説明を行っていることからすると、原告X労連の団体交渉権を侵害する違憲、違法な行為があったと評価することは相当ではないとされた例（国〔国家公務員・給与減額〕事件・東京地裁平26.10.30判決）……………1122-77(ダ)

誠実交渉義務 IL087号条約およびILO98号条約は、いずれも国家公務員の団体交渉権を保障したものであるとされた例（国〔国家公務員・給与減額〕事件・東京地裁平26.10.30判決）……………1122-77(ダ)

不当労働行為

不利益等 Aを社員採用選考試験の対象から除外したことは、同試験が契約社員を社員登用するためであることからすると、雇止めにより採用予定日前日以前に

その地位を失うために除外されたにすぎず、不当なものとはいえず、労組の救済申立てを棄却した中労委命令が維持された例（国・中労委〔J R西日本・動労西日本岡山〕事件・東京地裁平26.8.25判決）

……1104-26

不利益、支配介入 原告X社の明け番研修会においてX社の会長が組合および組合活動を嫌悪する発言をしていたこと、団体交渉等において組合員であるAが労働者代表としてX社との交渉相手になることに否定的な態度を示し、X社の本部長も加わってX社の親睦会の会員資格喪失事由に「本会において労働組合行為を行うなど、徒に混乱させたとき」との規定をおく規約の改正をしたこと、団体交渉において組合側の小さなミス等（交渉における失言、ピラにおける誤記など）を取り上げて過剰に攻撃的・敵対的な態度をとっていたことなどのX社の組合に対する態度に照らせば、X社は組合およびその組合活動ならびに組合員であるAを嫌悪していたと推認するのが相当であるとされた例（東京都・都労委〔三幸自動車〕事件・東京地裁平27.1.19判決）……1115-5

不利益、支配介入 本件解雇は、組合および組合活動を嫌悪するX社が、X社における唯一の組合員であるAに対して行ったものであり、解雇事由に該当しない解雇理由によって解雇に及んでいることからすれば、本件解雇はAがX社における唯一の組合員であり、団体交渉等の組合活動を積極的に行っていたことを理由に行われたものと推認するのが相当であり、不利益取扱いおよび支配介入に該当するとされた例（東京都・都労委〔三幸自動車〕事件・東京地裁平27.1.19判決）……1115-5

団交拒否 団体交渉に際し原告Xが事前に交渉参加者名簿を提出させることは、実務的な観点からみれば、それほど困難なことではなく、実益もあるといえ、職務専念義務免除の手続きを理由とするなど、不合理なものとはいえないが、地公法のいずれの規定によっても、交渉参加者名簿を事前に提出することを義務付けているとはいえないから、従前の扱いに反してまで、組合が交渉参加者名簿を事前に提出しないことをもって直ちに団体交渉に応じないとし、それに固執することは、上記のような実益があることを踏まえても正当な理由があるとは評価できず、労組法適用組合員に関する事項に関して不当労働行為に当たるといわざるを得ないとされた例（大阪府・大阪府労委〔大阪教育合同労組〕事件・大阪地裁平26.7.23判決）……1102-85（ダ）

支配介入 A常務の発言にいう「異を唱える動き」には控訴人（一審原告）X労組が行っていた懲戒解雇撤回を求める署名活動が含まれると解されるものの、会社が刑事事件判決の結論に照らして執った措置に対し

て理解を求め、判断の正当性を主張すること自体は容認されるべきものであるとした一審判断が維持された例（国・中労委〔J R東日本大宮支社・常務発言〕事件・東京高裁平26.9.25判決）……1105-5

支配介入 争議権が確立した場合、それが撤回されるまで3500億円の出資をしないことを機構が組織として意思決定したことを参加人らに対して表明した本件発言は、参加人らにとって不利益なことが生ずる旨を伝えるものであるから、労働組合の運営である争議権の確立に対して抑制を加える行為にはかならず、労組法7条3号にいう労働者の労働組合の運営に介入する行為であると認めるのが相当であるとされた例（東京都・都労委〔日本航空乗員組合等〕事件・東京地裁平26.8.28判決）……1106-5

支配介入 更生管財人が利害関係人に対して負担する善管注意義務としての情報提供義務の履行が適法であるというためには、少なくとも、提供した情報の内容が正確であること、および、情報伝達の時期や方法が利害関係人の利益に反しないものであることが必要であるというべきところ、本件発言は、機構の意思決定等の情報について正確に伝えるものであったとは評価できず、また、参加人らが争議権を確立するための一般投票を行っている最中に行われたもので、利害関係人の利益を害しない時期であったとはいえず、この点においても、本件発言は、情報提供義務の履行として適法に行われたとは認められないとされた例（東京都・都労委〔日本航空乗員組合等〕事件・東京地裁平26.8.28判決）……1106-5

支配介入 支配介入は、使用者が労働組合の結成・運営に対して影響力を行使する行為をすることで成立し、現実に労働組合の結成・運営に影響を及ぼすことは必要でないとされた例（東京都・都労委〔日本航空乗員組合等〕事件・東京地裁平26.8.28判決）

……1106-5

不当労働行為 地公法55条5項、6項、8項のいずれの規定によっても、団体交渉の交渉参加者名簿を事前に提出することまでも義務付けているということはできず、また、平成16年から21年までの間においては、補助参加人が交渉参加者名簿を事前に提出することなく団体交渉が行われており、交渉参加者名簿を事前に提出しないことにより大きな支障が生じていたとも認められないこと等から、府教委が、従前の扱いとは異なる、すべての交渉参加者の名簿の事前提出にこだわり、補助参加人がこれを事前に提出しないことをもって団体交渉に応じないとしたことは、交渉参加者名簿の事前提出に実益があることや他の職員団体は交渉参加者名簿を事前に府教委に提出していることを踏まえても、正当な理由があるとは評価できず、労組法適用

組合員に関する事項に関して不当労働行為に当たるとされた例（大阪府・大阪府労委〔大阪教育合同労組〕事件・大阪高裁平27.1.29判決）……1114-161（ダ・全文）

救済手続き：申立人適格 労組法が適用されない一般職地方公務員と労組法が適用される者が構成員となった混合組合について、地公法および労組法は混合組合の存在を許容しているというべきであり、その組織実態に鑑みれば、地公法の職員団体および労組法上の労働組合の複合的な性格を有しており、労組法が適用される組合員との関係では、不当労働行為救済制度のもとで保護された団結権の保障を全うさせるという観点から、救済命令の申立人適格を有するとされた例（国・中労委〔吹田市・校務員配置〕事件・東京地裁平26.11.17判決）……1115-42

救済方法：バックペイ 裁判所は、労働委員会の裁量権を尊重し、その行使が救済命令の趣旨、目的に照らして是認される範囲を超え、または著しく不合理であって濫用にわたると認められるものでない限り、当該命令を違法とすべきではなく、民事訴訟において確定した損害額を上回るバックペイ1を命じた本件救済命令は、正常な集団的労使関係の迅速な回復、確保を図るという救済命令の目的からして許容される範囲内にあるとされた例（広島県・県労委〔平成タクシー〕事件・広島高裁平26.9.10判決）……1120-52

救済方法：バックペイ 原職復帰まで賃金相当額の支払いを命じるバックペイ3は、正常な集団的労使関係の回復、確保を図るという救済命令の目的に沿うものであり、労働委員会の裁量に逸脱はないとされた例（広島県・県労委〔平成タクシー〕事件・広島高裁平26.9.10判決）……1120-52

労 委 命 令

◆不利益取扱い

組合員の配置換え 岡山支店第〇集配営業課所属の外務社員であった組合員2名をB集配センターおよびC集配センターに配置換え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（郵便事業〔岡山支店〕事件・中労委平26.10.15命令）……1101-172

雇止め 非常勤講師であったD組合員に対する本件雇止め通知を撤回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（学校法人箕面自由学園事件・大阪府労委平26.10.7命令）……1101-174

スト予定日に出勤した組合員に対する賃金控除 組合が前日にストを回避すると通告したにもかかわらず、ストを予定していた日に出勤した組合員の就労を認めず、同日分の賃金を控除したことを不当労働行為とし

た初審命令が維持された例（横浜自動車学校事件・中労委平26.11.19命令）……1102-93

賞与不支給、時間外労働や土曜日および祝日の就労差別 組合に加入したX₂およびX₃に対して24年夏期・冬期賞与を支給しなかったこと、同人らに対して時間外労働および土曜日・祝日の就労を認めなかったことがいずれも不当労働行為とされた例（Y建材工業事件・神奈川県労委平26.11.18命令）……1102-94

組合支部長に対する配転等 リフォーム部門の拡充を目的としてリフォーム営業の経験のある組合の支部長を一般営業業務からリフォーム専従に配転したことが不当労働行為に当たらないとされた例（ヤマキ事件・滋賀県労委平26.11.5命令）……1102-95

クラス担任外し、文書配付 再審査申立人（初審被申立人）である学園が授業時間中の生徒指導において生徒とトラブルになったことを理由に組合員Rをクラス担任から外したことを不当労働行為とした初審命令が維持された例（学校法人明泉学園〔S高校・クラス担任外し〕事件・中労委平26.12.3命令）……1104-90

就労拒否 組合結成を主導した取締役製造部長であった申立人Xの取締役辞任届提出を契機に被申立人会社がXの就労を拒否したことが不当労働行為とされた例（想石事件・茨城県労委平26.11.20命令）

……1106-91

組合員の人事異動 申立外「動労千葉を支援する会・全通横浜」の代表である再審査申立人XをR₁支店第一集配営業課からR₂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した初審命令の判断が相当とされた例（日本郵便事件・中労委平26.12.17命令）……1108-88

組合員に対する出勤停止処分等 組合加入前の施設長Aおよびコミュニティケアセンター長Bに対する出勤停止処分が不当労働行為に当たらないとされた例（社会福祉法人大磯恒道会事件・神奈川県労委平26.11.20命令）……1108-91

組合員に対する出勤停止処分等 組合員A（＝施設長A）およびB（＝センター長B）に対して役職解任、自宅待機命令および法人本部分室勤務を命じたことが不当労働行為とされた例（社会福祉法人大磯恒道会事件・神奈川県労委平26.11.20命令）……1108-91

組合員の解雇 被申立人W社が業務委託関係にある申立外S社の従業員であった組合員Aを雇用しなかったことが不当労働行為に当たらないとされた例（W社事件・兵庫県労委平26.9.25命令）……1110-92

希望異動先への異動拒否 短大の専任教員である組合員Gを四年制大学の教員に異動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（学校法人睦学園事件・大阪府労委平26.9.2命令）……1110-93

雇止めされた期間従業員の再雇用 業績悪化を理由に雇止めとした期間従業員である組合員2名に対し、業績が回復し期間従業員の募集を再開した以降に再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命令が相当とされた例（ヤンマー〔雇止め〕事件・中労委平27.4.15命令）……………1112-90

非常勤嘱託員の任用拒否 組合員であって特別職の地方公務員である非常勤嘱託員（学童保育指導員）Aの継続任用を拒否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相当とされた例（城陽市事件・中労委平27.3.18命令）……………1112-91

降格異動・校務分掌減らし 嘱託専任講師であって再審査申立人（初審査申立人）組合委員長X₁の養成科統括主任の役職を解任したこと、同人を養成科から社会福祉科に異動したことおよび同人の校務分掌を減らしたことがいづれも不当労働行為に当たらないとした初審命令が相当とされた例（江戸川学園事件・中労委平27.1.21命令）……………1112-93

異動発令 職場内の言動を理由に組合員Fの職種を変更し、配置転換を行ったことが不当労働行為に当たらないとされた例（学校法人P事件・大阪府労委平27.2.6命令）……………1114-172

希望職種とは異なる再雇用 定年退職となった申立人組合員X₂を業務係から内勤サポーター職として再雇用したことが不当労働行為に当たらないとされた例（S社〔再雇用〕事件・兵庫県労委平27.4.23命令）……………1115-90

組合員2名の雇止め 有期雇用の組合員2名を雇止めにしたことが不当労働行為に当たらないとされた例（R社〔雇止め〕事件・大阪府労委平27.4.17命令）……………1115-91

再雇用時の業務変更 備品管理室長であった組合員Xに対し、定年退職後の継続雇用の業務としてパーキング管理を提示したことが不当労働行為に当たらないとされた例（本能寺文化会館事件・京都府労委平27.3.3命令）……………1115-92

不利益 組合員2名に対してマネージャー職を解き、配転したことを不当労働行為とした初審命令が維持された例（ロイヤル事件・中労委平27.2.4命令）……………1117-95

不利益：組合員に対する担当業務外し 組合員に加入したX₄に対して平成25年度E実習Iの担当から外したことが不当労働行為とされた例（桐蔭学園〔桐蔭横浜大学〕事件・神奈川県労委平27.5.28命令）……………1119-95

休職期間満了を理由の退職扱い、訴訟提起 休職期間満了を理由に労災認定を受けたC組合員を退職扱いとしたことが不当労働行為とされた例（G社〔休職期間

満了〕事件・大阪府労委平27.5.11命令）……………1121-95

休職期間満了を理由の退職扱い、訴訟提起 会社が退職扱いとしたC組合員を被告とする地位等不存在確認請求訴訟を提起したことが不当労働行為に当たらないとされた例（G社〔休職期間満了〕事件・大阪府労委平27.5.11命令）……………1121-95

◆団交拒否

交渉主体 申立外A社従業員X₂と被申立会社との間に黙示の労働契約が成立していたものと認めることはできないとされた例（三軌工業事件・滋賀県労委平26.12.15命令）……………1108-89

交渉主体 広域協ほか7社が労組法7条の使用主に当たらないとした初審判断は相当であるが、申立てを却下した初審を取り消し、申立てを棄却するのが適切とされた例（連帯ユニオン関西地区生コン支部ほか〔大阪広域協ほか〕事件・中労委平26.12.3命令）……………1108-90

団交応諾義務 被申立人会社は孫会社のS社従業員が組織する組合との関係で労組法上の使用者に当たらないから、組合の申し入れたS社従業員の雇用等を議題とする団交に応じないことが不当労働行為に当たらないとされた例（神戸製鋼所〔孫会社S〕事件・兵庫県労委平26.11.20命令）……………1102-92

団交応諾義務 被申立人V社が業務上密接な関係にある申立外U社の従業員であった組合員Dの解雇問題を議題とする団交に応じなかったことが不当労働行為に当たらないとされた例（V社事件・大阪府労委平26.10.3命令）……………1104-91

団交応諾義務 再審査被申立人（初審査申立人）教育合同の申し入れた特別職の非常勤職員である組合員の卒業式および入学式にかかる国旗掲揚および国歌斉唱に関する条例の適用などを議題とする団交のうち、労働条件にかかわる事項の団交に応じなかったことを不当労働行為とした初審命令が維持された例（大阪市〔大阪教育合同労組〕事件・中労委平26.10.1命令）……………1104-92

団交応諾義務 申立組合の申し入れた会社の下請会社の工事に従事していたX₂の雇止め等を議題とする団交に会社が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（三軌工業事件・滋賀県労委平26.12.15命令）……………1108-89

団交応諾義務 生コンの出荷量を構成員各社に割り当てる等の業務を行う初審被申立人広域協ほか7社は、申立外生コン製造会社の従業員である組合員の労組法上の使用者に当たるといえないから、組合の申し入れた団交に広域協ほか7社が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（連帯ユニオン関西地

- 区生コン支部ほか〔大阪広域協ほか〕事件・中労委平26.12.3命令)……………1108-90
- 団交応諾義務** 申立外S社の従業員であったAの雇用継続保障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に当たらないとされた例 (W社事件・兵庫県労委平26.9.25命令)……………1110-92
- 団交応諾義務** 地公法3条3項3号で定める特別職の公立学校非常勤講師の組合員の労働条件を議題とする団交に応じなかったことが不当労働行為とされた例 (大阪府〔公立学校教育関係C労組〕事件・大阪府労委平27.1.30命令)……………1112-92
- 団交応諾義務** 親会社(純粹持株会社=ホールディングス)が、子会社(新ジャレコ)従業員の加入する組合の申し入れた団交に応じないことは、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 (ジャレコほか1社事件・中労委平27.2.18命令)……………1114-170
- 団交応諾義務** 労務供給事業により就労していた労働者の加入する組合の申し入れた団交に応じないことが不当労働行為に当たらないとされた例 (N社事件・大阪府労委平27.2.10命令)……………1114-171
- 団交応諾義務, 誠実交渉義務** 組合の申し入れた給与の減額等を議題とする団交に1か月あまり応じなかったことおよびその後開催された団交における不誠実な対応がいずれも不当労働行為とされた例 (M社〔減給・減額〕事件・大阪府労委平27.4.7命令)……………1117-93
- 団交応諾義務** 被申立人会社とフランチャイズ契約を締結している加盟者は労組法上の労働者と認められるから、加盟者を構成員とする申立人組合の申し入れた再契約可否の判断基準を議題とする団交に応じないことが不当労働行為とされた例 (ファミリーマート〔団交拒否〕事件・東京都労委平27.3.17命令)……………1117-94
- 団交応諾義務** 専属下請運転手である組合員の定期健康診断を議題とする団交に応じなかったことが不当労働行為に当たらないとされた例 (丙川商店事件・大阪府労委平27.6.26命令)……………1119-92
- 団交応諾義務** 予定されていた団交議題に組合員6名の解雇問題を追加するよう求める組合の申し入れに応じなかったことを不当労働行為とした初審命令が維持された例 (日本IBM事件・中労委平27.6.17命令)……………1119-93
- 団交応諾義務** 申立外N社を解雇された組合員A₁の解雇撤回等を議題とする団交に会社が応じなかったことは不当労働行為に当たらず、N社の不当労働行為責任を会社は承継しないとした初審命令が維持された例 (ブリタニカ・ジャパン事件・中労委平27.6.3命令)……………1119-94
- 団交応諾義務** A₁組合員の継続雇用後の再雇用拒否等を議題とする団交申し入れに応じなかったことが、5回の団交で説明を尽くしている等を理由に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 (ユアサ商事事件・中労委平27.6.17命令)……………1121-93
- 誠実交渉義務** 賃上げの団交において回答の根拠となる売上高および人件費を含めた経費の内訳を提示しない会社の対応が不当労働行為とされた例 (小城新生興業社事件・佐賀県労委平成26.10.20命令)……………1101-171
- 誠実交渉義務** 将来の労使関係安定を考慮して誠実な団交の応諾を命ずるに当たり条件が付された例 (小城新生興業社事件・佐賀県労委平成26.10.20命令)……………1101-171
- 誠実交渉義務** 組合員A₂の出向解除等を議題とする団交申し入れについて、代理人弁護士を交渉担当者とする団交でなければ応じられないとした会社の対応が不当労働行為に当たらないとした初審命令が維持された例 (リコー〔出向〕事件・中労委平26.10.15命令)……………1101-173
- 誠実交渉義務** 組合員の本件雇止め撤回を議題とする団交における法人の対応が不当労働行為に当たらないとされた例 (学校法人箕面自由学園事件・大阪府労委平26.10.7命令)……………1101-174
- 誠実交渉義務** 団交において時間外労働手当は営業手当に含まれていると主張しながら、主張の根拠となる資料の提示や内容の説明を十分行わなかった会社の対応が不当労働行為とされた例 (ヤマキ事件・滋賀県労委平26.11.5命令)……………1102-95
- 誠実交渉義務** 京都府立B高校の非常勤講師Aの解雇等を議題とする団交における被申立人京都府の対応が不当労働行為に当たらないとされた例 (京都府〔府立B高校〕事件・京都府労委平26.11.18命令)……………1106-92
- 誠実交渉義務** 給与規程の改正および定年後の教員勤務延長任用規程の改正にかかる団交における説明や資料の提供が不十分で法人の対応が不当労働行為とされた例 (学校法人札幌大学事件・北海道労委平26.10.10命令)……………1106-93
- 誠実交渉義務** X労組の申し入れた人事異動等の事前同意および大学の改革再編構想の説明を議題とする団交におけるY学園の対応が不当労働行為に当たらないとされた例 (学校法人尚美学園〔大学改革再編等〕事件・埼玉県労委平26.8.28命令)……………1110-94
- 誠実交渉義務** 大学の改革再編に伴う雇用等への影響にかかる事前同意を議題とする団交に誠実に対応しなかったことが不当労働行為とされた例 (学校法人尚美学園〔大学改革再編等〕事件・埼玉県労委平26.8.28命令)……………1110-94
- 誠実交渉義務** 再審査申立人(初審申立人)組合の申し入れたAの勤務時間等の是正および任用拒否を議題

とする団交における再審査被申立人（初審被申立人）
市の対応が不当労働行為であったとした初審命令が相当
とされた例（城陽市事件・中労委平27.3.18命令）

……1112-91

誠実交渉義務 被申立人法人のB理事長、E学部長お
よびF学科長が団交に出席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（学校法人鶴岡学園事
件・北海道労委平27.4.24命令）……1115-89

誠実交渉義務 組合員CおよびDを再雇用しなかった
理由を議題とする団交における法人の対応が不当労働
行為とされた例（学校法人鶴岡学園事件・北海道労委
平27.4.24命令）……1115-89

◆支配介入

組合員の配置換え 岡山支店第〇集配営業課所属の外
務社員であった組合員2名をB集配センターおよびC
集配センターに配置換え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（郵便事業〔岡
山支店〕事件・中労委平26.10.15命令）……1101-172

雇止め 非常勤講師であったD組合員に対する本件雇
止め通知を撤回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（学校法人箕面自由学園事件・大阪
府労委平26.10.7命令）……1101-174

誠実交渉義務 組合員の本件雇止め撤回を議題とする
団交における法人の対応が不当労働行為に当たらない
とされた例（学校法人箕面自由学園事件・大阪府労委
平26.10.7命令）……1101-174

スト予定日に出勤した組合員に対する賃金控除 組合
が前日にストを回避すると通告したにもかかわらず、
ストを予定していた日に出勤した組合員の就労を認め
ず、同日分の賃金を控除したことを不当労働行為とし
た初審命令が維持された例（横浜自動車学校事件・中
労委平26.11.19命令）……1102-93

クラス担任外し、文書配付 再審査申立人（初審被申
立人）である学園が授業時間中の生徒指導において生
徒とトラブルになったことを理由に組合員Rをクラス
担任から外したこと等を不当労働行為とした初審命令
が維持された例（学校法人明泉学園〔S高校・クラス
担任外し〕事件・中労委平26.12.3命令）……1104-90

就労拒否 組合結成を主導した取締役製造部長であ
った申立人Xの取締役辞任届提出を契機に被申立人会社
がXの就労を拒否したことが不当労働行為とされた
例（想石事件・茨城県労委平26.11.20命令）

……1106-91

給与規程等の改正にかかる団交の対応 給与規程の改
正および定年後の教員勤務延長任用規程の改正にか
かる団交における説明や資料の提供が不十分で法人の対
応が不当労働行為とされた例（学校法人札幌大学事

件・北海道労委平26.10.10命令）……1106-93

組合員の人事異動 申立外「労働千葉を支援する会・
全通横浜」の代表である再審査申立人XをR₁支店第
一集配営業課からR₂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した初審命令
の判断が相当とされた例（日本郵便事件・中労委平26.
12.17命令）……1108-88

希望異動先への異動拒否 短大の専任教員である組合
員Gを四年制大学の教員に異動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（学校法人睦学園事
件・大阪府労委平26.9.2命令）……1110-93

非常勤嘱託員の任用拒否 組合員であって特別職の地
方公務員である非常勤嘱託員（学童保育指導員）Aの
継続任用を拒否したことが不当労働行為に当たらない
とした初審命令が相当とされた例（城陽市事件・中労
委平27.3.18命令）……1112-91

降格異動・校務分掌減らし 嘱託専任講師であって再
審査申立人（初審申立人）組合委員長X₁の養成科統
括主任の役職を解任したこと、同人を養成科から社会
福祉科に異動したことおよび同人の校務分掌を減らし
たことがいずれも不当労働行為に当たらないとした初
審命令が相当とされた例（江戸川学園事件・中労委平
27.1.21命令）……1112-93

希望職種とは異なる再雇用 定年退職となった申立人
組合員X₂を業務係から内勤サポーター職として再雇
用したことが不当労働行為に当たらないとされた例
（S社〔再雇用〕事件・兵庫県労委平27.4.23命令）

……1115-90

再雇用時の業務変更 備品管理室長であった組合員X
に対し、定年退職後の継続雇用の業務としてパーキン
グ管理を提示したことが不当労働行為に当たらないと
された例（本能寺文化会館事件・京都府労委平27.3.3
命令）……1115-92

解職、配転 組合員2名に対してマネージャー職を解
き、配転したことを不当労働行為とした初審命令が維
持された例（ロイヤル事件・中労委平27.2.4命令）

……1117-95

組合事務所使用料減免不承認 組合事務所の使用にか
かる平成26年度の使用料の減免申請を不承認とし、25
年度および26年度の使用料を期限までに納付しないと
きは、直ちに使用許可を取り消すことを使用許可の条
件として付したことが不当労働行為とされた例（泉佐
野市事件・大阪府労委平27.5.19命令）……1121-94

休職期間満了を理由の退職扱い、訴訟提起 休職期間
満了を理由に労災認定を受けたC組合員を退職扱いと
したことが不当労働行為とされた例（G社〔休職期間
満了〕事件・大阪府労委平27.5.11命令）……1121-95

休職期間満了を理由の退職扱い、訴訟提起 会社が退

職扱いとしたC組員を被告とする地位等不存在確認請求訴訟を提起したことが不当労働行為に当たらないとされた例（G社〔休職期間満了〕事件・大阪府労委平27.5.11命令）……………1121-95

された例（ブリタニカ・ジャパン事件・中労委平27.6.3命令）……………1119-94

◆救済手続き

当事者適格：使用者性 被申立人会社は孫会社のS社従業員が組織する組合との関係で労組法上の使用者に当たらないから、組合の申し入れたS社従業員の雇用等を議題とする団交に応じないことが不当労働行為に当たらないとされた例（神戸製鋼所〔孫会社S〕事件・兵庫県労委平26.11.20命令）……………1102-92

当事者適格：使用者性 被申立人V社が業務上密接な関係にある申立外U社の従業員であった組員Dの解雇問題を議題とする団交に応じなかったことが不当労働行為に当たらないとされた例（V社事件・大阪府労委平26.10.3命令）……………1104-91

当事者適格：労働者性 組合結成を主導した取締役製造部長であった申立人Xの取締役辞任届提出を契機に被申立人会社がXの就労を拒否したことが不当労働行為とされた例（想石事件・茨城県労委平26.11.20命令）……………1106-91

当事者適格：申立人適格 地公法22条により任用される臨時的任用職員である常勤講師の労働条件等を議題とする団交拒否の救済を求める申立人混合組合Cの申立てが却下された例（大阪府〔公立学校教育関係C労組〕事件・大阪府労委平27.1.30命令）……………1112-92

当事者適格：使用者性 親会社（純粋持株会社＝ホールディングス）が、子会社（新ジャレコ）従業員の加入する組合の申し入れた団交に応じないことは、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（ジャレコほか1社事件・中労委平27.2.18命令）……………1114-170

当事者適格：使用者性 労務供給事業により就労していた労働者の加入する組合の申し入れた団交に応じないことが不当労働行為に当たらないとされた例（N社事件・大阪府労委平27.2.10命令）……………1114-171

当事者適格：労働者性 被申立人会社とフランチャイズ契約を締結している加盟者は労組法上の労働者と認められるから、加盟者を構成員とする申立人組合の申し入れた再契約可否の判断基準を議題とする団交に応じないことが不当労働行為とされた例（ファミリーマート〔団交拒否〕事件・東京都労委平27.3.17命令）……………1117-94

当事者適格：使用者性 申立外N社を解雇された組員A₁の解雇撤回等を議題とする団交に会社が応じなかったことは不当労働行為に当たらず、N社の不当労働行為責任を会社は承継しないとした初審命令が維持

信州大学 特任教授 中嶋 士元也……1115-2	
・ ワークルール教育と「支援」の輪	
北海学園大学法学部 准教授,	
ユナイテッド・コモンズ法律事務所 代表弁護士	
浅野 高宏……1116-2	
・ 「憲法遵守義務」と「悪の凡庸さ」	
在間秀和法律事務所 弁護士	
在間 秀和……1117-2	
・ 労働者派遣法の改正	
第一芙蓉法律事務所 辯護士	
木下 潮音……1118-2	
・ 採用の自由に対する規制強化をどのように考えるべきか	
北九州市立大学法学部 准教授	
石田 信平……1119-2	
・ 労働時間法制をめぐる状況と今後の方向性	
関西大学大学院法務研究科 教授	
川口 美貴……1120-2	
・ 過労死防止法の挑戦	
いわき総合法律事務所 弁護士	
岩城 穰……1121-2	
・ ブラックバイトと労働法教育	
同志社大学法学部・法学研究科 教授	
土田 道夫……1122-2	

労働法令関連News

・ 平成26年「就労条件総合調査」結果の概要	……1101-176
・ 平成26年「障害者雇用状況集計結果」(概要)(6月1日現在)	……1102-97
・ 改正男女雇用機会均等法および改正育児・介護休業法施行通達の一部改正について(雇児発0123第1号)	……1104-94
・ 「専門的知識等を有する有期雇用労働者等に関する特別措置法の施行について」(基発1128第1号)	……1104-95
・ 「今後の労働時間法制等の在り方について」(労働政策審議会建議・概要)	……1106-95
・ 平成26年「労働組合基礎調査」結果の概要(6月30日現在)	……1106-97
・ 事業主が行う特定有期雇用労働者の特性に応じ	

た雇用管理に関する措置に関する基本的な指針(案)……1107-94	
・ 平成26年度「過重労働解消キャンペーン」における重点監督の実施結果……1107-96	
・ 「妊娠・出産、育児休業等を契機とする不利益取扱いに係るQ & Aについて」(平27.3.27雇児発0327第1号, 雇児職発0327第2号) ……1108-93	
・ 「我が国のイノベーション促進及び国際的な制度調和のための知的財産制度の見直しに向けて」(報告) ……1108-95	
・ ストレスチェック制度にかかる労働安全衛生規則改正内容の概要……1110-96	
・ 勤労青少年福祉法等の一部を改正する法律案の概要……1110-97	
・ 「労働者派遣事業報告書」の集計結果(概要)(平成26年6月1日現在) ……1112-95	
・ 『男女の働き方改革』の具体的施策の概要―「少子化社会対策大綱」(抜粋)― ……1112-96	
・ 「農業協同組合及び医療法人の分割に伴う労働関係の対応について(中間とりまとめ)」	……1113-93
・ 民法(債権法)の改正について―一時効・危険負担・雇用契約関係(抜粋)― ……1113-94	
・ 「予見可能性の高い紛争解決システムの構築」に関する調査結果……1114-174	
・ 平成26年度「個別労働紛争解決制度の施行状況」	……1114-175
・ 「規制改革に関する第3次答申〜多様で活力ある日本へ〜」―雇用分野(抜粋)― ……1115-94	
・ 労働者の職務に応じた待遇の確保等のための施策の推進に関する法律案……1115-97	
・ 労働契約申込みみなし制度について(通達=平27.7.10職発0710第4号) ……1116-91	
・ 平成26年度「過労死等の労災補償状況」(概要)	……1116-94
・ 「生涯現役社会の実現に向けた雇用・就業環境の整備に関する検討会」報告書の概要……1117-97	
・ 平成26年「労使コミュニケーション調査」の概況(事業所調査) ……1118-95	
・ 今後の仕事と家庭の両立支援に関する研究会報告書の概要……1119-97	
・ 平成27年「就労条件総合調査」結果の概要(平	

成27年1月1日現在) …………… 1121-97

労働審判ダイジェスト

- ・ 有期雇用社員Xの私傷病長期療養欠勤後の雇止めに対する地位確認等請求につき、地位の確認を認める審判が出された例（福岡地裁小倉支部平26(労)21号・平26.8.26）……………1101-170
- ・ 女性社員Xに対する妊娠報告前の退職勧奨および解雇につき、Y社の解雇の意思表示の撤回、雇用契約の合意解約の確認および解決金の支払いを認める調停が出された例（〇〇地裁平26(労)42号・平26.4.7）……………1105-97
- ・ 内定を辞退した相手方Yに対する地位確認請求および求人広告費用の損害賠償請求等につき、申立人X法人による地位確認が退けられ、損害賠償等の請求をすべて放棄するとの調停がなされた例（横浜地裁平27(労)4号・平27.2.20）……………1107-93
- ・ 事業の全廃を理由とした全従業員に対する第一次解雇通告を受けて、申立人Xらが組合を結成し団交を申し入れたところ、相手方Y社が第一次解雇通告を撤回し、再度、Xら組合員9名に対してのみ解雇を通告した事案につき、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26(労)749号・平26.12.9）……1109-97
- ・ 業績不振を理由とする退職勧奨に応じなかった申立人Xら2名に対する配転・出向命令につき、

いずれも労働契約上の義務がないことを確認し、賃金減額分を支払えとの審判が出された例（東京地裁平26(労)977号・平27.3.2）

……………1111-97

- ・ 暴行・傷害を受け解雇された相手方の従業員Yに対し、申立人X社が雇用関係不存在確認の労働審判を申し立てた件につき、X社による解雇の意思表示の撤回および解決金の支払い等の調停が出された例（東京地裁平27(労)168号・平27.5.14）……………1113-97
- ・ 外国人技能実習生として来日した申立人Xが、入国管理局に代表者として届け出がされた被申立人である雇用主Y₁とは異なる者である同Y₂が実質的に運営する縫製の作業場において、最低賃金を大幅に下回る賃金で働かされた末に実習期間途中で解雇されたとして、Y₁に対して未払賃金を請求したことにつき、Y₁に対し、Xへ解決金を支払うことを命じる審判が言い渡された例（岐阜地裁平27(労)6号・平27.4.14）……………1118-94
- ・ 相手方Y社から正社員にするなどと口約束を受けたものの登用されなかった申立人Xが、Y社に対して、地位確認および差額賃金等の支払いを求めた事案において、会社都合による合意退職の確認および差額賃金、慰謝料見合い額、解決金をY社が支払うとする調停が成立した例（京都地裁平25(労)〇号・平26.3.〇）

……………1120-97