

労働判例

人事労務に活かす判例実務誌

No. 1144 2016. 12/15

付録

2016年(平成28年)

労働判例・命令年間総索引

2016年1月1・15日号 (No.1123) ~ 12月15日号 (No.1144)

- 言渡日順索引 2
- 項目別索引 16
- 解説・連載索引 54

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. 25	仙台地判 平24(ワ)1118	七十七銀行（女川支店）事件	1123-63	判時2217-74	控訴
《3月》					
26. 3. 18	東京高判 平25(行コ)395	国・中労委（大阪府教委・大阪教育 合同労組）事件	1123-159(ダ全)	労旬1814-59 別冊中時1460- 37	上告・上告 受理申立
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	1136-156(ダ全)	別冊中時1461- 66	控訴
《4月》					
26. 4. 14	大阪地判 平23(行ウ)71ほか	国・天満労基署長（寿司田）事件	1125-80		控訴
26. 4. 23	鳥取地判 平22(ワ)320ほか	学校法人矢谷学園ほか事件	1130-50		控訴
《5月》					
26. 5. 21	東京高判 平25(ネ)6368	ソクハイ（契約更新拒絶）事件	1123-83		上告受理申 立
《6月》					
26. 6. 12	東京高判 平25(ネ)6273	石川タクシー富士宮ほか事件	1127-43	判時2294-102	上告・上告 受理申立
《9月》					
26. 9. 10	東京高判 平26(行コ)163	国・行橋労基署長（テイクロ九州） 事件	未掲載	労経速2290-6	上告受理申 立
26. 9. 19	大阪地判 平24(ワ)5631	A N A 大阪空港事件	1126-25	労経速2233-3	控訴
《10月》					
26.10.31	秋田地判 平23(行ウ)6	北秋田市（米内沢病院職員）事件	1139-61		控訴
《11月》					
26.11.17	神戸地判 平24(行ウ)54	兵庫県・兵庫県労委（テーエス運輸・ 第2）事件	未掲載	別冊中時1488- 40	控訴
26.11.20	東京地判 平25(行ウ)557	東京都・都教委（東村山高校・退職 手当支給制限処分）事件	未掲載	季刊公判4-47	控訴
26.11.26	大阪地判 平24(行ウ)164ほ か	大阪市・大阪市立西九条小学校長ほ か（学校施設使用不許可処分）事件	未掲載	判夕1421-152	控訴
26.11.27	京都地判 平23(ワ)3774	中野運送店事件	1124-84(ダ)		控訴後和解
26.11.28	大阪地決 平26(ヨ)395	全日本建設運輸連帯労組関西地区生 コン支部（甲野建設）事件	未掲載	労旬1852-65	控訴
《12月》					
26.12.12	札幌地判 平25(ワ)1180	学校法人天使学園（大学教授）事件	1132-40	判時2286-129 労経速2262-19	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	長野地松本支判 平25(ワ)238	A農協事件	1132-61		控訴
26.12.25	千葉地判 平25(ワ)914	富士運輸（割増賃金等）事件	1137-56		控訴

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	甲府地判 平24(ワ)487	クレーン農協ほか事件	1129-67		控訴後和解
27. 1.15	高松地決 平26(行ク)4	詫間港運（香川県労委・緊急命令） 事件	1137-40		
27. 1.16	大阪高判 平26(行コ)84	国・天満労基署長（寿司田）事件	1125-57		上告・上告 受理申立 （上告は取 下げ）
27. 1.16	大阪地判 平25(行ウ)228	東大阪市事件	1124-78(ダ)		控訴
27. 1.19	大阪地判 平25(行ウ)120	泉北環境整備施設組合事件	1124-33		控訴
27. 1.19	大阪地判 平24(行ウ)185	国・北大阪労基署長（J R西日本・ 適応障害等）事件	1124-71(ダ)		控訴
27. 1.21	東京地決 平26(行ク)368	東京都・都教委（免職処分執行停止・ 仮処分）事件	1123-153(ダ)		
27. 1.28	東京高判 平26(ネ)4547	サントリーホールディングスほか事 件	未掲載	労経速2284-7	
27. 1.28	大阪地判 平23(ワ)8408	日本航空（客室乗務員）事件	1126-58(ダ全)	判時2282-121 判タ1421-187 労旬1840-72	控訴
〈2月〉					
27. 2.18	東京地判 平25(ワ)28035	出水商事（年休等）事件	1130-83(ダ)	労経速2245-3	控訴
27. 2.25	福岡地小倉支判 平26(ワ)384	国家公務員共済組合連合会ほか（C 病院）事件	1134-87(ダ)		確定
27. 2.26	東京高判 平26(ネ)5194	介護ヘルパーほか（N P O法人A・ 差止請求）事件	1124-68(ダ)		上告・上告 受理申立
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	1136-138(ダ全)	別冊中時1481- 54	上告・上告 受理申立
27. 2.26	大阪高判 平26(ネ)2524	西宮カーゴ事件	1125-92(ダ)		上告受理申 立
27. 2.27	東京地判 平26(ワ)8332	有限会社空事件	1123-149(ダ)		確定
〈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	1127-88(ダ)	労経速2242-13	確定
27. 3. 4	広島地判 平24(行ウ)47	国・広島中央労基署長（中国新聞シ ステム開発）事件	1131-19		控訴
27. 3. 6	札幌地判 平24(行ウ)35	国・函館労基署長（N T T北海道テ レマート）事件	1126-46(ダ全)		確定
27. 3. 9	神戸地判 平25(ワ)1901	テーエス運輸（配転）事件	1144-49		控訴

言渡日	裁判所	事件名	労判掲載号・頁	他誌掲載号・頁	係争状況
27. 3.11	東京地判 平25(ワ)25357ほか	乙山法律事務所経営者事件	未掲載	判時2274-73	確定
27. 3.12	東京地判 平25(ワ)22110	トミテック事件	1131-87(ダ)		控訴
27. 3.12	横浜地判 平23(行ウ)82	国・厚木労基署長(コープかながわ)事件	1129-87(ダ全)		確定
27. 3.13	東京地判 平25(ワ)29469	出水商事事件	1128-84(ダ)	労経速2251-3	控訴
27. 3.16	大分地判 平25(行ウ)2ほか	大分県知事事件	未掲載	季刊公判5-52	控訴
27. 3.20	大阪地判 平25(ワ)9418	J R 西日本(うつ病自殺)事件	未掲載	判タ1421-254	確定
27. 3.25	東京高判 平26(ネ)6370	公益財団法人えどがわ環境財団事件	1130-78(ダ)		確定
27. 3.25	東京高判	東京都・都教委(東村山高校・退職手当支給制限処分)事件	未掲載	季刊公判4-40	上告受理申立
27. 3.25	さいたま地判 平21(ワ)2203	D N P ファインオプトロニクスほか事件	1129-16	判時2288-109 労旬1859-41 労経速2267-12	控訴
27. 3.25	大阪地決 平27(モ)245	サンテレホン(移送申立て)事件	1124-67(ダ全)	労経速2249-3	
27. 3.26	東京地立川支判 平24(ワ)3181	警備会社A事件	1123-144(ダ)		控訴
27. 3.26	金沢地判 平23(ワ)658	東和工業事件	1128-76(ダ)		控訴
27. 3.27	東京地判 平25(ワ)16709	アンシス・ジャパン事件	1136-125(ダ)	労経速2251-12	確定
27. 3.31	大阪地判 平23(ワ)9716ほか	生コン製販会社経営者ら(会社分割)事件	1135-39	判時2300-50	控訴
《4月》					
27. 4. 8	札幌地判 平26(行ウ)8	北海道市町村職員退職手当組合事件	1129-54		控訴
27. 4.16	東京地立川支判 平25(ワ)2021	公立大学法人都留文科大学事件	未掲載	労経速2268-11	控訴
27. 4.17	札幌地判 平25(ワ)1377	医療法人社団恵和会ほか事件	1134-82(ダ)	労旬1846-64	確定
27. 4.22	仙台高判 平26(ネ)92	七十七銀行(女川支店)事件	1123-48	判時2258-68	上告・上告受理申立
27. 4.23	東京地判 平25(ワ)7202	日本郵便(定年再雇用)事件	未掲載	労経速2266-20	控訴
27. 4.23	横浜地判 平25(ワ)689ほか	医療法人社団Y事件	未掲載	判時2287-124	控訴
27. 4.24	大阪地判 平25(ワ)3690	大和証券ほか1社事件	1123-133(ダ)		控訴
《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事件	1138-74(ダ)	労旬1848-41 労経速2252-3	控訴
27. 5.12	東京地判 平25(ワ)17050	X企業年金基金(退職一時金)事件	未掲載	判タ1421-216	控訴
27. 5.14	東京高判 平26(行コ)486	国・中労委(吹田市・校務員配置)事件	1124-56(ダ全)		確定
27. 5.14	大阪高決 平26(ラ)1404	全日本建設運輸連帯労組関西地区生コン支部(甲野建設)事件	未掲載	労旬1852-62	
27. 5.19	東京地判 平24(ワ)36197	有限会社Y1ほか事件	未掲載	判タ1422-335	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
27. 5.20	福岡地判 平24(行ウ)52	北九州市・市交通局(市営バス運転手)事件	1124-23		控訴
27. 5.26	名古屋地判 平26(ワ)204	アイシン機工ほか1社事件	未掲載	労経速2289-9	
27. 5.27	広島高松江支判 平26(ネ)38	学校法人矢谷学園ほか事件	1130-33		確定
27. 5.28	東京高判 平26(行コ)177	東京都・都教委(職務命令違反・国歌斉唱)事件	未掲載	判時2278-21	上告・上告 受理申立
27. 5.29	大阪地判 平24(ワ)6437	国(大阪労働局)事件	未掲載	季刊公判6-40	控訴
《6月》					
27. 6. 2	大阪高判 平26(行コ)162	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	未掲載	判時2282-28	確定
27. 6. 2	東京地判 平26(ワ)11718ほか	K P I ソリューションズ事件	1143-75(ダ)	労経速2257-3	確定
27. 6. 8	東京地判 平25(ワ)22822	学校法人早稲田大学事件	1141-82(ダ)		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	1131-72(ダ全)	労旬1850-49	上告・上告 受理申立
27. 6.19	大阪高判 平25(行コ)211	地公災基金大阪府支部長(市立中学校教諭)事件	1125-27	判時2280-21	上告・上告 受理申立 (上告受理申立は取下げ)
27. 6.23	東京地判 平26(ワ)1922	横町ビルディング事件	未掲載	労経速2258-3	
27. 6.24	東京高判 平27(ネ)511ほか	A農協事件	1132-51		上告・上告 受理申立
27. 6.26	大阪高判 平26(行コ)163	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2278-32 労旬1857-40	上告・上告 受理申立
27. 6.26	東京地判 平24(ワ)13811	学校法人早稲田大学(セクハラ・解任・第2)事件	未掲載	判時2278-129	
27. 6.26	東京地判 平24(ワ)30796	N E X X 元従業員事件	未掲載	労経速2258-9	
27. 6.30	東京地判 平25(ワ)16020	市進事件	1134-17	労経速2257-16	控訴
《7月》					
27. 7. 8	千葉地判 平25(ワ)1642	市川エフエム放送事件	1127-84(ダ)		控訴
27. 7. 8	岐阜地判 平24(ワ)224	丸萬乙山興業ほか事件	未掲載	判時2280-111	
27. 7.10	大阪高判 平26(行コ)189	兵庫県・兵庫県労委(テーエス運輸・第2)事件	未掲載	別冊中時1488-27	上告・上告 受理申立
27. 7.14	甲府地判 平25(ワ)301	クレイン農協(共済金支払)事件	1129-81	判時2280-131	控訴後和解
27. 7.15	東京地判 平21(ワ)33221	日産自動車ほか1社事件	1131-52	労経速2261-9	確定
27. 7.16	東京高判 平27(ネ)1166	国際自動車事件	1132-82(ダ全)	労旬1847-49	上告・上告 受理申立
27. 7.17	東京地判 平23(ワ)39604ほか	日本郵便(契約社員・雇止め)事件	未掲載	労旬1863-32	
27. 7.29	東京地判 平25(ワ)18093	日本電気事件	1124-5	判時2279-125 判夕1424-283 労経速2259-3	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
27. 7. 29	福岡地判 平26(ワ)1736	学校法人杉森学園事件	1132-76(ダ)		確定
27. 7. 31	京都地判 平26(ワ)560	類設計室(取締役塾職員・残業代)事件	1128-52		控訴
《8月》					
27. 8. 7	東京地判 平25(ワ)12898	三菱地所リアルエステートサービス事件	未掲載	労経速2263-3	
27. 8. 10	大阪地判 平26(ワ)30020	阪急バス(未払割増賃金)事件	未掲載	労経速2281-9	
27. 8. 10	和歌山地判 平24(ワ)192	社会福祉法人和歌山ひまわり会ほか事件	1136-109		控訴後和解
27. 8. 14	福岡高判	国(海上自衛隊A地方隊・パワハラ)事件	未掲載	季刊公判3-41	確定
27. 8. 18	東京地判 平26(ワ)15908	エスケーサーサービス事件	未掲載	労経速2261-26	
27. 8. 26	最一小決 平26(受)2283	日本政策金融公庫(うつ病・自殺)事件	1126-92(リ)		
27. 8. 27	東京地判 平26(行ウ)305	国・上野労基署長(甲野電気工事)事件	未掲載	労経速2258-19	
27. 8. 28	東京地判 平26(行ウ)315	国・中央労基署長(日本運搬社)事件	掲載予定	労経速2265-3	控訴
《9月》					
27. 9. 7	東京地判 平25(ワ)32891	株式会社Y(放送車両事業部)事件	未掲載	判夕1423-295	
27. 9. 8	東京地判 平25(ワ)33881	宮城交通事件	1135-86(ダ全)	労経速2263-21	控訴
27. 9. 9	東京地判 平26(ワ)11031	東芝(懲戒処分・配転)事件	未掲載	労経速2266-3	
27. 9. 10	東京高判 平26(ネ)2672	日産自動車ほか(派遣社員ら雇止め等)事件	1135-68		上告・上告 受理申立
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	判時2295-35 判夕1423-250 別冊中時1487-27 労旬1853-64	控訴
27. 9. 10	東京地判 平26(行ウ)613	国・新宿労基署長(構造計画研究所)事件	未掲載	労経速2265-16	
27. 9. 10	京都地判 平24(ワ)1605	南山建設事件	未掲載	判時2293-75	控訴後和解
27. 9. 11	札幌高判 平27(行コ)7	北海道市町村職員退職手当組合事件	1129-49		上告・上告 受理申立
27. 9. 11	大阪高判 平26(ネ)1905	NHK神戸放送局(地域スタッフ)事件	1130-22	判時2297-113 労経速2264-3	上告・上告 受理申立
27. 9. 11	佐賀地判 平27(レ)15	Y社事件	未掲載	判時2293-112	上告棄却
27. 9. 14	岐阜地判 平22(ワ)1277ほか	ニチアス(羽島工場・石綿ばく露)事件	未掲載	判時2301-112	確定
27. 9. 16	大津地彦根支判 平27(ワ)163	ハマキョウレックス(差戻審)事件	1135-59		控訴
27. 9. 18	東京地判 平26(ワ)13271	一般財団法人厚生年金事業振興団事件	1139-42		控訴
27. 9. 18	東京地判 平25(ワ)12174ほか	弁護士法人法律事務所MIRAI O(第2次)事件	未掲載	判時2294-65	控訴
27. 9. 18	京都地判 平25(行ウ)17	国・京都下労基署長(セルバック)事件	1131-29	判時2302-125	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
27. 9. 25	大阪高判 平27(行コ)42	国・池袋労基署長(光通信グループ)事件	1126-33		確定
27. 9. 25	東京地判 平25(ワ)20746	東京理科大学(パワハラ・懲戒処分)事件	未掲載	労経速2260-13	
27. 9. 28	東京地判 平26(行ウ)165	東京都・都労委(ソクハイ)事件	1130-5	別冊中時1491-50	控訴
27. 9. 29	大阪高判 平26(ネ)2810	A N A大阪空港事件	1126-18		上告受理申立
27. 9. 29	大阪地判 平26(ワ)3066	ミトミほか事件	未掲載	労経速2269-3	
27. 9. 30	横浜地川崎支判 平26(ワ)879	オールエス興業事件	1125-16		控訴
《10月》					
27.10. 2	札幌高判 平27(ネ)22	学校法人天使学園(大学教授)事件	1132-35	判時2286-127 労経速2262-16	確定
27.10. 2	東京地判 平26(ワ)6956	社会福祉法人全国重症心身障害児(者)を守る会事件	1138-57	労経速2270-3	控訴
27.10. 7	東京高判 平27(ネ)3329ほか	医療法人社団Y事件	未掲載	判時2287-118	上告・上告受理申立
27.10. 9	東京地判 平26(ワ)17940	キングスオート事件	未掲載	労経速2270-17	
27.10.13	大阪高判 平27(行コ)2	大阪市・大阪市立西九条小学校長ほか(学校施設使用不許可処分)事件	未掲載	判時2296-30	確定
27.10.15	大阪高判 平27(行コ)4ほか	大阪市・市交通局長(入れ墨調査)事件	1136-92	判時2292-30 季刊公判4-69	上告・上告受理申立
27.10.15	横浜地判 平26(ワ)1458	エヌ・ティ・ティ・ソルコ事件	1126-5		控訴
27.10.16	京都地決 平27(ヨ)318	きょうとユニオン(iWAi分会・仮処分)事件	1137-14	労旬1874-65	抗告
27.10.16	鳥取地判 平25(ワ)68	三洋電機(契約社員・雇止め)事件	1128-32		控訴
27.10.21	最二小決 平26(オ)967ほか	オリエンタルモーター(第二次賃金差別)事件	1126-91(リ)		
27.10.22	広島高判 平27(行コ)13	国・広島中央労基署長(中国新聞システム開発)事件	1131-5		確定
27.10.22	福岡高判 平27(行コ)27	大分県知事事件	未掲載	季刊公判5-41	上告・上告受理申立
27.10.22	岐阜地判 平26(ワ)192	穂波事件	1127-29		控訴後和解
27.10.26	東京地判 平26(行ウ)595	東京都・都教委(都立高校教員・免職処分)事件	未掲載	判時2297-22 判夕1422-153	控訴
27.10.28	東京高判 平27(ネ)3175	公立大学法人都留文科大事件	未掲載	労経速2268-3	
27.10.28	仙台大秋田支判 平26(行コ)3	北秋田市(米内沢病院職員)事件	1139-49		上告受理申立
27.10.29	最一小決 平27(受)59	三菱重工業(下関造船所・じん肺)事件	1132-92(リ)		
27.10.29	大分地判 平24(行ウ)6	国・大分労基署長(N T T西日本・うつ病)事件	1138-44		確定
27.10.30	高松高判 平25(ネ)304	四国化工機ほか1社事件	1133-47		確定
27.10.30	東京地判 平26(ワ)1882	L産業(職務等級降級)事件	1132-20		控訴後和解
27.10.30	東京地判 平25(ワ)21848	T S P元従業員事件	未掲載	判時2307-99 労経速2268-20	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
〈11月〉					
27.11. 5	東京高判 平27(ネ)3108	日本郵便（定年再雇用）事件	未掲載	労経速2266-17	
27.11. 5	東京地判 平26(ワ)21131	Mコーポレーション事件	1134-76(ダ)	判時2300-121	控訴
27.11.11	東京高判 平27(ネ)2592	D N P ファインオプトロニクスほか 事件	1129-5	判時2288-102 労旬1859-32 労経速2267-3	上告・上告 受理申立
27.11.11	東京地判 平26(ワ)14251	共栄オーメック事件	未掲載	労経速2275-3	
27.11.13	名古屋高判 平27(ネ)606	アイシン機工事件	未掲載	労経速2289-3	
27.11.16	東京地判 平25(ワ)640	N H K （フランス語担当者）事件	1134-57	労経速2274-3	確定
27.11.17	最一小判 平26(行ヒ)129	中津市（特別職職員）事件	1135-5		
27.11.17	広島高判 平26(ネ)342	広島中央保健生協（C生協病院・差 戻審）事件	1127-5	判時2284-120 労経速2271-3	確定
27.11.18	さいたま地判 平25(ワ)1578	さいたま市（環境局職員）事件	1138-30		控訴
27.11.18	名古屋地判 平26(行ウ)5	国・岐阜労基署長（アピコ関連会社） 事件	1133-16		控訴
27.11.18	大阪地判 平25(ワ)3197	学校法人追手門学院（追手門学院大 学）事件	1134-33		控訴（控訴 後取下げ）
27.11.19	大阪高判 平27(ネ)1215	テーエス運輸（配転命令）事件	1144-49		上告・上告 受理申立
27.11.25	大阪高判 平27(ネ)2130	国（大阪労働局）事件	未掲載	季刊公判6-22	上告・上告 受理申立
27.11.27	東京地判 平26(行ウ)189	国・中労委（旧社会福祉法人ひまわ りの会）事件	掲載予定	別冊中時1490- 33	控訴
27.11.27	さいたま地判 平26(ワ)983	新生銀行（減給）事件	未掲載	判時2291-129 労経速2272-3	控訴
27.11.27	横浜地決 平27(ヨ)154	コンチネンタル・オートモーティブ （地位保全等・仮処分）事件	未掲載	労経速2291-14	抗告
27.11.27	横浜地相模原支判 平25(ワ)462	鍼灸整骨院院長事件	1141-79(ダ)		確定
27.11.30	大阪地判 平25(ワ)7442	N H K 堺営業センター（地域スタッ フ）事件	1137-61	労旬1860-41	控訴
〈12月〉					
27.12. 3	東京高判 平27(ネ)4016	市進事件	1134-5		確定
27.12.11	大阪高判 平27(ネ)1538	生コン製販会社経営者ら（会社分割） 事件	1135-29	判時2300-44	上告受理申 立
27.12.14	最一小判 平26(オ)77ほか	エヌ・ティ・ティ企業年金基金事件	未掲載	裁時1642-23 判時2294-29 判夕1423-117	
27.12.14	東京地判 平26(行ウ)236	国・東京国税局（麴町税務署）事件	未掲載	季刊公判6-52	控訴
27.12.16	最二小決 平26(オ)1634ほか	医療法人稲門会（いわくら病院）事 件	1125-96(リ)		
27.12.16	大阪高判 平27(ネ)697ほか	大阪市ほか（労使関係アンケート調 査）事件	未掲載	判時2299-54	確定
27.12.17	東京地判 平25(行ウ)112	国・三田労基署長（シー・ヴィ・エ ス・ベイエリア）事件	掲載予定	労経速2269-8	控訴
27.12.22	東京地判 平26(ワ)26275	乙山月子税理士事務所事件	未掲載	労経速2271-23	

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
27.12.22	長崎地判	長崎県（職員懲戒処分）事件	未掲載	季刊公判5-81	控訴
27.12.24	東京高判 平27(ネ)2236	富士運輸（割増賃金等）事件	1137-42		確定
27.12.25	東京地判 平26(ワ)27027	東京メトロ（論旨解雇・本訴）事件	1133-5	労経速2273-3	控訴
27.12.28	高松地判 平26(行ウ)4	香川県・県労委（詫間港運）事件	1137-15		控訴後和解

2016年（平成28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》					
28. 1. 7	名古屋地岡崎支判 平27(ワ)62ほか	トヨタ自動車ほか事件	掲載予定		控訴
28. 1.12	大分地中津支判 平26(ワ)97	中津市（特別職職員・年休）事件	1138-19	労経速2276-3	確定
28. 1.14	東京地判 平25(ワ)6929	大王製紙事件	1140-68	労経速2283-13	控訴
28. 1.15	東京地判 平25(ワ)26113	第一紙業元従業員事件	未掲載	労経速2276-12	
28. 1.15	福井地判 平26(ワ)150ほか	ナカヤマ事件	1132-5	判時2306-127	控訴後和解
28. 1.18	東京地判 平27(ワ)1759	元アイドルほか事件	1139-82(ダ)		確定
28. 1.19	東京地判 平27(ワ)2034	学究社事件	1143-31	労経速2275-24	控訴
28. 1.22	大阪地判 平23(ワ)8942ほか	国・建材メーカー41社（石綿・じん肺）事件	未掲載	判タ1426-49	控訴
28. 1.25	東京地判 平25(ワ)3175	神社本庁ほか事件	未掲載	労経速2272-11	
28. 1.26	東京地判 平25(ワ)33632	三菱重工（名古屋航空宇宙システム製作所）事件	未掲載	労経速2279-3	
28. 1.28	大阪高判 平25(行コ)209	国・神戸東労基署長（造船会社）事件	未掲載	判時2304-110	確定
28. 1.28	静岡地判 平26(行ウ)22	J R東海（組合掲示物撤去）事件	未掲載	別冊中時1494-48	
28. 1.29	東京地判 平25(ワ)25952	全日本海員組合（再雇用更新拒絶）事件	1136-72	労経速2273-11	控訴
28. 1.29	京都地判 平23(ワ)1956ほか	国ほか32社（石綿ばく露）事件	未掲載	判時2305-22 判タ1428-101	控訴

《2月》

28. 2. 5	東京地判 平26(ワ)25681ほか	大泰化工事件	未掲載	労経速2274-19	
28. 2. 5	東京地判 平25(行ウ)32	国・新宿労基署長（日工技研）事件	未掲載	労経速2279-14	
28. 2. 8	大阪高決 平27(ラ)1332	きょうとユニオン（iWAi 分会・仮処分）事件	1137-5	労旬1874-59	特別抗告・ 抗告許可申立
28. 2. 8	大阪地判 平26(行ウ)2	大阪府・府労委（大阪シティバスほか）事件	未掲載	別冊中時1497-47	控訴
28. 2.12	京都地判 平26(ワ)2233	石長事件	未掲載	労旬1869-53	

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
28. 2. 9	福岡高判 平27(ネ)667	サカキ運輸ほか(法人格濫用)事件	1143-67		確定
28. 2.10	東京地判 平26(ワ)4370	フジ製版元従業員事件	未掲載	労経速2277-3	控訴
28. 2.17	最二小決 平27(受)2315	神奈川S R経営労務センターほか事件	1132-90(リ)		
28. 2.17	東京高判 平27(ネ)5407	一般財団法人厚生年金事業振興団事件	1139-37		確定
28. 2.19	最二小判 平25(受)2595	山梨県民信用組合事件	1136-6	裁時1646-1 判タ1428-16 労旬1862-48 労経速2280-3	高裁に差戻し
28. 2.19	東京地判 平26(ワ)965	シンワ運輸東京事件	1136-58		控訴
28. 2.19	東京地判 平26(ワ)10346	公益財団法人ラボ国際交流センター事件	未掲載	労経速2278-18	控訴後和解
28. 2.22	東京地判 平25(ワ)29625	国立研究開発法人国立精神・神経医療研究センターほか事件	1141-56		控訴
28. 2.24	東京高判 平27(行コ)354	東京都・都労委(ソクハイ)事件	未掲載	別冊中時1496-52	
28. 2.25	東京高判 平27(行コ)352	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1496-43	上告・上告受理申立
28. 2.25	大阪地判 平26(ワ)12322	阪急バス事件	1139-28	労経速2282-3	控訴
28. 2.26	東京地判 平24(ワ)29263	野村證券事件	1136-32		控訴
28. 2.29	東京地判 平25(行ウ)795	地公災基金東京都支部長(市立A小学校教諭)事件	1140-49	労経速2277-15	控訴
《3月》					
28. 3. 9	東京地判 平26(ワ)29954	社会福祉法人奉優会事件	未掲載	労経速2281-25	
28. 3.16	東京地判 平25(ワ)1985ほか	ネットワークインフォメーションセンターほか事件	1141-37		確定
28. 3.25	東京地判 平26(ワ)24595	愛田観光事件	未掲載	労経速2289-24	
28. 3.28	東京地判 平24(ワ)29095	日本アイ・ビー・エム(解雇・第1)事件	1142-40	労旬1867-45 労経速2286-3	控訴
28. 3.28	東京地判 平25(ワ)16158	日本アイ・ビー・エム(解雇・第2)事件	未掲載	労経速2287-3	
28. 3.29	最三小決 平27(受)910	社会医療法人A会事件	1143-90(リ)		
28. 3.29	名古屋地判 平24(ワ)4531	デンソー事件	未掲載	労経速2289-14	
28. 3.29	長崎地判 平26(ワ)153	長崎県(臨時職員)事件	1138-5		控訴
28. 3.30	福井地判 平26(ワ)10	福井信用金庫(旧武生信用金庫)事件	未掲載	判時2298-132	控訴
28. 3.31	東京地判 平26(ワ)25956	野村證券元従業員事件	1144-37	労経速2283-3	
《4月》					
28. 4.11	東京地判 平26(行ウ)462	国・中労委(動労千葉・支部役員配転)事件	未掲載	別冊中時1500-55	
28. 4.12	京都地判 平25(ワ)3844	仁和寺事件	1139-5	判時2300-129 労旬1866-62	確定
28. 4.15	東京地判 平26(ワ)29807	レラ・六本木販売事件	未掲載	労経速2290-14	

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
28. 4. 15	京都地判 平25(ワ)3509	メルファインほか事件	1143-52	労旬1873-54	控訴後和解
28. 4. 18	東京地判 平25(行ウ)80	国・北大阪労基署長（富士火災海上 保険）事件	未掲載	判タ1427-156	
28. 4. 19	福岡地小倉支判 平26(ワ)823	ツクイほか事件	1140-39		控訴後和解
28. 4. 21	名古屋高判 平27(行コ)29	地公災基金名古屋市支部長（市営バ ス運転士）事件	1140-5		確定
28. 4. 21	東京地判 平26(ワ)26409	国際自動車（第2・歩合給等）事件	1141-25		控訴
28. 4. 27	東京高判 平27(行コ)320	国・中央労基署長（日本運搬社）事 件	掲載予定	労経速2284-3	確定
《5月》					
28. 5. 10	東京地判 平27(ワ)8956	学校法人尚美学園（尚美学園大学） 事件	未掲載	労経速2282-15	
28. 5. 13	東京地判 平26(ワ)27214ほ か	長澤運輸事件	1135-11	労旬1868-71 労経速2278-3	控訴
28. 5. 18	大阪地判 平27(行ウ)282	大阪府・府労委（泉佐野市・チェッ ク・オフ）事件	1143-35	判時2307-116	控訴
28. 5. 19	前橋地高崎支判 平25(ワ)424	ヤマダ電機事件	1141-5		控訴
28. 5. 25	東京高判 平28(行コ)28	国・東京国税局（麹町税務署）事件	未掲載	季刊公判6-76	確定
28. 5. 26	東京高判 平27(行コ)321	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1499- 38	
28. 5. 26	神戸地判 平26(ワ)890	学校法人須磨学園ほか事件	1142-22	労旬1871-65	確定
28. 5. 31	東京地判 平26(ワ)6694	ファイザー事件	未掲載	労経速2288-3	
《6月》					
28. 6. 3	最二小決 平27(行ヒ)254	北海道・道労委（北海道教職員組合） 事件	未掲載	別冊中時1502- 46	
28. 6. 8	東京高判 平28(ネ)914	学究社事件	1143-25	労経速2282-11	上告・上告 受理申立
28. 6. 16	天津地判 平27(行ウ)13	三軌工業事件	未掲載	別冊中時1503- 43	
28. 6. 17	最二小判 平27(行ツ)221	北海道・道労委（北海道教職員組合） 事件	未掲載	別冊中時1502- 46	
28. 6. 17	東京地判 平24(行ウ)54	日本年金機構（ベルリッツ・ジャパ ン）事件	1142-5	労旬1874-43	確定
28. 6. 29	東京地判 平27(行ウ)17	国・中労委（学校法人明泉学園S高 校・担任外し）事件	未掲載	別冊中時1505- 40	
《7月》					
28. 7. 4	東京高判 平28(ネ)1598ほか	フジ製版元従業員事件	未掲載	労経速2290-8	
28. 7. 5	最三小決 平28(オ)223ほか	アイシン機工事件	未掲載	労経速2289-8	
28. 7. 7	東京高決 平28(ラ)51	コンチネンタル・オートモーティブ （地位保全等・仮処分）事件	未掲載	労経速2291-3	
28. 7. 8	最二小判 平26(行ヒ)494	国・行橋労基署長（テイクロ九州） 事件	掲載予定	裁時1655-8 労経速2290-3	
28. 7. 26	大阪高判 平27(ネ)3037	ハマキョウレックス（差戻審）事件	1143-5	判タ1429-96	上告・上告 受理申立

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

〈8月〉

28. 8. 2	東京地判 平26(ワ)26846	甲社（視覚障害者）事件	未掲載	労経速2291-20	
28. 8.25	東京地判 平26(ワ)20147ほか	L社事件	1144-25		確定

〈9月〉

28. 9. 1	東京高判 平28(行コ)24	国・三田労基署長（シー・ヴィ・エス・ベイエリア）事件	掲載予定		
28. 9.28	名古屋高判 平28(ネ)149	トヨタ自動車ほか事件	掲載予定		

〈10月〉

28.10. 5	東京高判 平27(ネ)4778	日本郵便（契約社員・雇止め）事件	未掲載		
----------	--------------------	------------------	-----	--	--

〈11月〉

28.11. 2	東京高判 平28(ネ)2993	長澤運輸事件	1144-16		
----------	--------------------	--------	---------	--	--

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. 14	神奈川県労委 平24(不)35	日東興産事件	未掲載	別冊中時1490-1
27. 5. 19	茨城県労委 平25(不)3	エスアイ製作所事件	1124-92	
27. 7. 1	中労委 平25(不再)41ほか	甲野堂薬局事件	1126-89	
27. 7. 7	東京都労委 平21(不)116ほか	東豊商事事件	未掲載	別冊中時1496-1
27. 7. 21	東京都労委 平25(不)10ほか	民事法務協会事件	未掲載	別冊中時1499-1
27. 7. 23	岡山県労委 平26(不)1	学校法人順正学園事件	1123-166	別冊中時1497-1
27. 7. 27	徳島県労委 平26(不)3	海部川沿岸土地改良区事件	未掲載	別冊中時1493-1
27. 7. 28	大阪府労委 平26(不)10ほか	泉佐野市（チェック・オフ）事件	1123-165	
27. 7. 28	大阪府労委 平25(不)40ほか	H運送事件	1124-91	
27. 8. 25	東京都労委 平23(不)102	NHK（名古屋放送局・地域スタッフ）事件	1123-164	
27.10. 6	東京都労委 平25(不)117	廣川書店事件	1128-94	
27.10. 7	埼玉県労委 平26(不)2	日本郵便（越谷局）事件	1123-163	
27.10.20	東京都労委 平25(不)93	東京航業研究所事件	1128-93	
27.10.21	中労委 平25(不再)26	J R東海（賞与等減率等）事件	1128-92	
27.10.21	中労委 平26(不再)50	学校法人尚美学園（大学改革再編等）事件	1132-88	
27.10.21	中労委 平26(不再)13	大阪市（市労連ほか・組合事務所退去）事件	未掲載	別冊中時1491-22
27.10.21	中労委 平26(不再)14ほか	大阪市（市労組・組合事務所退去）事件	未掲載	労旬1857-82
27.10.21	三重県労委 平25(不)1	J R東海（伊勢運輸区）事件	1126-88	
27.10.22	奈良県労委 平26(不)1	奈良市事件	1124-90	
27.10.22	埼玉県労委 平26(不)4	埼玉県国保連合会事件	1126-87	別冊中時1499-25
27.10.23	大阪府労委 平26(不)52	T社（懲戒解雇）事件	1130-93	
27.11. 4	中労委 平25(不再)53	NHK（全受労堺支部）事件	1126-86	別冊中時1493-16
27.11.18	中労委 平26(不再)15ほか	大阪市（チェック・オフ）事件	1132-87	別冊中時1494-1
27.11.18	中労委 平26(不再)11	日幸製菓事件	1134-95	
27.12. 7	長崎県労委 平25(不)4	光洋商事ほか1社事件	1130-92	別冊中時1500-1
27.12.16	中労委 平26(不再)34	日本精工事件	1130-91	
27.12.24	兵庫県労委 平25(不)8	P社（配転等）事件	1130-90	

2016年（平成28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
28. 1. 5	大阪府労委 平26(不)12	社会福祉法人光摂会事件	未掲載	別冊中時1505-1
28. 1. 6	中労委 平26(不再)24	日本ロール製造事件	1134-94	
28. 1. 8	大阪府労委 平26(不)58	高槻市（交通部）事件	1134-93	
28. 1.19	東京都労委 平25(不)102	東京電力ほか4社事件	未掲載	別冊中時1502-1
28. 1.29	福岡県労委 平26(不)10	国立大学法人福岡教育大学事件	1134-92	
28. 2.18	兵庫県労委 平26(不)13	神明解体工業事件	1132-86	
28. 2.23	岩手県労委 平27(不)1の1	両磐酒造（団交拒否）事件	1136-170	
28. 3. 2	中労委 平26(不再)22	沖縄セメント工業事件	1137-93	

言 渡 日	労 働 委 員 会	事 件 名	労判掲載号・頁	他誌掲載号・頁
28. 3. 2	中労委 平26(不再)20	廣川書店(第2)事件	未掲載	別冊中時1500-29
28. 3.16	中労委 平27(不再)1	東急バス(残業手当・第2・審査再開)事件	1137-92	別冊中時1497-27
28. 3.17	山梨県労委 平26(不)1	身延山学園事件	未掲載	別冊中時1503-1
28. 3.25	大阪府労委 平26(不)73	ダイセイほか1社事件	未掲載	別冊中時1503-29
28. 3.29	茨城県労委 平25(不)4ほか	小竹運輸ほか3社事件	1143-88	
28. 3.30	神奈川県労委 平26(不)19	神奈川県総合リハビリテーション事業団事件	未掲載	別冊中時1502-25
28. 4. 6	中労委 平26(不再)58ほか	社会福祉法人大磯恒道会事件	1136-169	
28. 4. 7	兵庫県労委 平26(不)8	伊藤興業ほか1社事件	1137-91	
28. 4.15	福岡県労委 平27(不)5	学校法人九州電機工業学園事件	1137-90	
28. 4.20	中労委 平26(不再)40ほか	アイ介護サービス事件	1141-93	
28. 4.21	兵庫県労委 平26(不)9	Q社事件	1139-92	
28. 5.26	神奈川県労委 平25(不)39	エスト事件	1143-87	
28. 6. 1	中労委 平25(不再)75ほか	アドバンスコミュニケーションテクノロジー事件	1136-168	
28. 6.15	中労委 平26(不再)39	学校法人暁星学園事件	1143-86	
28. 7. 4	愛知県労委 平26(不)8	J商事事件	1141-92	
28. 7.13	石川県労委 平26(不)2	全日本海員組合(組合長再雇用更新拒絶)事件	1139-91	
28. 7.19	東京都労委 平27(不)17	国立大学法人東京学芸大学事件	1141-91	別冊中時1505-21
28. 7.28	埼玉県労委 平27(不)1	大石運輸事件	1139-90	
28. 8.18	兵庫県労委 平27(不)5	神戸ヤマト運輸事件	1141-90	

従業員であるXに対し具体的な指揮命令をする関係にあったとはいえず、また、Y₁社がXの採用手続きに関与したり、Y₄社の従業員の賃金を決定していたことをうかがわせる事情が見当たらない本件では、Y₄社がXの具体的な就業を管理していたことは明らかであり、Y₄社がY₁社に労働者を提供するために設立されたなどの設立目的等も認められないことなどの事実を総合すれば、XとY₁社との間に雇用契約関係が黙示的に成立していたものと評価すべき事情は見当たらないとされ、同旨の一審判決が維持された例（DNPファインオプトロニクスほか事件・東京高裁平27.11.11判決）……………1129-5

成否：労働者性 控訴人（一審被告）Y協会との間で、放送受信料の集金および放送受信契約の締結等を内容とする有期委託契約（本件契約）を継続して締結してきた地域スタッフである被控訴人（一審原告）Xにつき、労基法（労契法）上の労働者に当たり、期間途中の解雇を労契法17条1項の「やむを得ない事由」に基づかない解雇であり無効として未払賃金請求を認めた一審判決が取り消された例（NHK神戸放送局〔地域スタッフ〕事件・大阪高裁平27.9.11判決）……………1130-22

成否：労働者性 本件契約につき、稼働日数や稼働時間がスタッフの裁量に任されており、時間的な拘束性が相当低く、場所的拘束性も、訪問対象の世帯等がその地域内にあるというだけで、訪問以外の場面ではその地域内での待機を強いられるわけではなく、報酬の出来高払い的性格、第三者への再委託などの事情を総合すれば、労働契約的性質を有するとは認められないとされた例（NHK神戸放送局〔地域スタッフ〕事件・大阪高裁平27.9.11判決）……………1130-22

成否：派遣労働者 派遣法2条1号にいう労働者派遣に該当する場合には、たとえ同法違反の事実があったとしても、その事実から当該労働者派遣が職安法4条6項にいう労働者供給に該当することにはならないというべきであり、また、仮に同法違反の労働者派遣が行われた場合においても、特段の事情のない限り、そのことだけによって派遣労働者と派遣元との間の労働契約が無効になることはないというべきであるとされた例（日産自動車ほか1社事件・東京地裁平27.7.15判決）……………1131-52

成否：派遣労働者 派遣元である被告Y₂社に雇用され、派遣先である被告Y₁社において就労していた原告XとY₂社との契約関係が実体を欠いた、形骸化したものというのは困難であり無効とすべき特段の事情は見当たらないとされた例（日産自動車ほか1社事件・東京地裁平27.7.15判決）……………1131-52

成否：派遣労働者 XとY₁社との間の直接の雇用関係の成立を認めるべき事情は見当たらず、XとY₁社との間で黙示の労働契約の成立は認められないとされた例（日産自動車ほか1社事件・東京地裁平27.7.15判

決）……………1131-52

成否：派遣労働者 派遣法40条の4および同40条の5の規定は、派遣先と派遣労働者との間の労働契約の成立・存在を擬制する旨の規定とはなっておらず、派遣法の取締法規としての性質も勘案すると、同法上の指導、助言、監督および公表という行政上の措置を通じて、間接的に派遣先に義務の履行を促すにすぎず、これらの規定を根拠として、XとY₁社との間の労働契約の成立を認めることはできないとされた例（日産自動車ほか1社事件・東京地裁平27.7.15判決）……………1131-52

成否 原告Xがその業務遂行の方法等について被告Y協会の指示・指導等を受けていたとは認められず、Xは、依頼された業務を第三者に再依頼することも許されており、また、就業する際の時間的・場所的拘束の程度も緩やかであったことからすれば、XがY協会の指揮監督下で労務を提供していたとはいえないこと、報酬の支払方法や公租公課の負担等をもみても、Xが労働基準法、労働契約法上の労働者であることの根拠となる事情は見当たらず、他にこれを認めるに足りる証拠はないこと等から、本件契約は労働契約とは認められず、本件契約は、準委任契約としての性格を有する業務委託契約と解するのが相当であるとされた例（NHK〔フランス語担当者〕事件・東京地裁平27.11.16判決）……………1134-57

成否 ①原告Xが被告Y社の指揮命令を受けて本件契約上の業務を遂行していたとまで評価することはできないこと、②XがY社によって業務遂行の場所と時間を指定・管理されていたと評価することもできないこと、③Xの報酬は、接客という労務提供の対価としたならば極めて高額であること、④Xは、本件クラブに在籍する他のホステスと異なる待遇を受けていたこと、⑤Y社が社会保険の関係でXを労働者として扱っていたという事情もないこと等の各事情に照らせば、本件契約について、XがY社の指揮監督下において労働し、その対価として賃金の支払いを受ける旨の労働契約であったと評価することは困難であり、Xは、労働基準法および労働契約法上の労働者に該当しないというべきであるとされた例（Mコーポレーション事件・東京地裁平27.11.5判決）……………1134-76(ダ)

成否 派遣法が、労働力の需給の適正な調整を図るため労働者派遣事業の適正な運営の確保に関する措置を講じるとともに、派遣労働者の保護等を図り、もって派遣労働者の雇用の安定その他福祉の増進に資することを目的とする行政上の取締法規であることを踏まえれば、仮に、派遣法に違反する労働者派遣が行われた場合においても、特段の事情がない限り、そのことから直ちに派遣労働者と派遣元との間の雇用関係が無効になるものではないとされた例（日産自動車ほか〔派遣社員ら雇止め等〕事件・東京高裁平27.9.10判決）……………1134-76(ダ)

成否 派遣労働者と派遣先との間に、それぞれ労働契約を成立させる意思の合致があったと認められて、黙示の労働契約が成立するか否かについては、派遣労働者および派遣先の就労当時の認識を前提としつつ、派遣元の企業体としての独自性の有無、派遣労働者と派遣先の間の実用上の使用従属関係、労務提供関係および賃金支払関係の実情等を検討して決すべきものであるとされた例（日産自動車ほか〔派遣社員ら雇止め等〕事件・東京高裁平27.9.10判決）……………1135-68

成否 派遣法が行政上の取締法規であることを踏まえば、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の具体的な法律上保護されるべき利益が損なわれたものとみることはできないとして、不法行為に基づく控訴人（一審原告）Xらの慰謝料請求が否定された例（日産自動車ほか〔派遣社員ら雇止め等〕事件・東京高裁平27.9.10判決）……………1135-68

成否：労契法20条 原告Xが被告Y社の正社員と同一の権利を有する地位にあるとのXの主張および月額30万円とXの支給賃金との差額ならびに正社員に支給される無事故手当、作業手当、給食手当、住宅手当等とXの支給賃金との差額の支払いを求めるXの主張はいずれも採用できないとされた例（ハマキョウレックス〔差戻審〕事件・大津地裁彦根支部平27.9.16判決）……………1135-59

成否：労契法20条 無事故手当、作業手当、給食手当、住宅手当等の支給に関する正社員と契約社員との労働契約条件の相違は、Y社の経営・人事制度上の施策として不合理なものとはいえないというべきであるから、本件有期労働契約に基づく労働条件の定めが公序良俗に反するということはできないことはもとより、労働契約法20条に反するというのもできないとされた例（ハマキョウレックス〔差戻審〕事件・大津地裁彦根支部平27.9.16判決）……………1135-59

成否：労契法20条 無効とされた労働契約の条件が無期契約労働者の労働条件によって自動的に代替されることになるとの効果を労働契約法20条の解釈によって導くことは困難というべきであるから、労働契約の条件が同条に違反する場合については、別途会社が不法行為責任を負う場合があるにとどまるとされた例（ハマキョウレックス〔差戻審〕事件・大津地裁彦根支部平27.9.16判決）……………1135-59

成否：労働者性 地域スタッフは、被告Y協会の具体的な仕事の依頼、業務従事地域の指示等に対して諸否の自由を有しないと見えるが、これは、委託業務を包括的に受託したことによるものであると解されるから、これをもって直ちに指揮監督関係を肯定することはできないとされた例（NHK堺営業センター〔地域スタッフ〕事件・大阪地裁平27.11.30判決）……………1137-61

成否：労働者性 原告Xは、Y協会に対し、労契法上の労働者に準じる程度に従属して労務を提供していたと評価することができるから、契約の継続および終了においてXを保護すべき必要性は、労契法上の労働者とさほど異なるところはなく、本件契約の中途解約については、労契法17条1項を類推適用するのが相当であるとされた例（NHK堺営業センター〔地域スタッフ〕事件・大阪地裁平27.11.30判決）……………1137-61

成否 黙示の労働契約の成否について、本件では原告X・被告Y間に意思表示の合致が認められないばかりか、そもそも地方公共団体における職員の勤務関係に照らすと、任命権者による任用がない以上、Yとの間で法的な雇用関係ないし勤務関係は成立しないとされた例（長崎県〔臨時職員〕事件・長崎地裁平28.3.29判決）……………1138-5

成否 月額の手取賃金を30万円以上とすることの合意および始期付無期労働契約の締結の合意は認めることが困難であるとの一審判断が維持された例（ハマキョウレックス〔差戻審〕事件・大阪高裁平28.7.26判決）……………1143-5

成否 控訴人（一審原告）X₁が本件各契約書に署名押印していること、その効力を否定する特段の事情も認めがたいことから、本件労働契約において、「時給1000円、賞与なし」の合意が成立したと認められるとされた例（愛知ミタカ運輸事件・大阪高裁平22.9.14判決）……………1144-74（ダ・全文）

内容 被告Y社においては、就業規則に規定はないとしても、正社員に対して、諸手当を一律に支給しており、そして、原告X₁₃が正社員に登用されるに際して、賃金を契約社員と同じに据え置くこと、あるいは、正社員として扱わないことにつき、X₁₃が同意したものと認めることのできる事情はないから、Y社がX₁₃に諸手当全額を支給しないことは、労基法3条（均等待遇）に反し、違法といえることとされた例（中野運送店事件・京都地裁平26.11.27判決）……………1124-84（ダ）

内容 月曜日から土曜日まで、使用者から日々就労する場所を指定されて現場作業に従事し、1つの作業現場で6時間就労するごとに1万円の支給を受けるという「フリーシフト制」につき、当該雇用契約は雇用期間の定めがないものであり、原告Xは被告Y社において労基法39条にいう6年6か月以上の継続勤務をしていたものと推認できるとし、年休権の発生要件を満たしているものと認められた例（アールエス興業事件・横浜地裁川崎支部平27.9.30判決）……………1125-16

内容 退職功労金の支給基準（昭和55年基準）を内規として設けていた被控訴人（一審被告）Y社を退職した元従業員らおよび元従業員の相続人である控訴人（一審原告）Xらが、当該内規が改廃されるまでに支給基準を満たし既得の権利が発生していたと主張して

行った退職功労金の支払請求につき、昭和55年基準は退職金規程の内容を具体化するものではあるが、それ自体は就業規則の一部ではないから、労働契約の内容としてY社を拘束するものではないとして、Xらの請求を棄却した一審判決が維持された例（ANA大阪空港事件・大阪高裁平27.9.29判決）……………1126-18

内容 本件組合に宛てた書面に記載されていた昭和55年基準は、一般的な就業規則とは形式が明らかに異なっているうえ、就業規則を作成・変更するに当たって法律上要求されている手続き（労基法89条・90条）が行われたと認められず、しかも、同書面に昭和55年基準が内規であることが記載され、加えて、労使の合意としての書面が作成されていないことから、就業規則として定められたものではないとされた例（ANA大阪空港事件・大阪高裁平27.9.29判決）……………1126-18

内容 Xらが二審で主張に加えた労使慣行の成立の有無の点につき、Y社が昭和55年基準に従って退職功労金を労働契約の内容とする意思を有していなかったことから、昭和55年基準が労使双方の規範意識に支えられるものとして労使慣行となっていたとは認められないとして、Xらの主張が退けられた例（ANA大阪空港事件・大阪高裁平27.9.29判決）……………1126-18

内容：労契法20条 被告Y社においては、有期契約労働者である嘱託社員と、無期契約労働者である正社員との間に、賃金の定めについて、その地位の区別に基づく定型的な労働条件の相違があることが認められるのであるから、当該労働条件の相違が期間の定めの有無に関連して生じたものであることは明らかであるとされた例（長澤運輸事件・東京地裁平28.5.13判決）……………1135-11

内容：労契法20条 有期契約労働者と無期契約労働者との間の労働条件の相違が不合理であるか否かについては、有期契約労働者の職務内容ならびに当該職務の内容および配置の変更の範囲が無期契約労働者と同一であるにもかかわらず、労働者にとって重要な労働条件である賃金の額について、有期契約労働者と無期契約労働者との間に相違を設けることは、その相違の程度にかかわらず、これを正当と解すべき特段の事情がない限り、不合理であるとの評価を免れないものであるというべきであるとされた例（長澤運輸事件・東京地裁平28.5.13判決）……………1135-11

内容：労契法20条 定年後の嘱託再雇用の有期契約労働者である原告Xらと、正社員との間に、職務の内容、当該職務の内容および配置の変更の範囲にまったく違いがないにもかかわらず、賃金の額に関する労働条件に相違を設けることを正当と解すべき特段の事情が認められないとされた例（長澤運輸事件・東京地裁平28.5.13判決）……………1135-11

内容：労契法20条 嘱託社員の労働条件のうち賃金の定めに関する部分が無効である場合には、正社員就業

規則の規定が原則として全従業員に適用される旨の定めに従い、嘱託社員の労働条件のうち無効である賃金の定めに関する部分については、これに対応する正社員就業規則その他の規定が適用されることになるものと解するのが相当であるとされた例（長澤運輸事件・東京地裁平28.5.13判決）……………1135-11

内容 深夜勤務を含む長距離輸送に従事していたトラック運転手の一審原告Xの労働条件につき、集団就職説明会の場で給与体系についての説明がなされたうえで明確な労働契約書が作成されているものであるし、Xは被控訴人（一審被告）Y社に入社する直前にも歩合制のトラック運転手として勤務していたのであるからトラック運転手の勤務形態や賃金体系について一定の知識と経験があったとして、割増賃金の算定方法について説明されていなかったとするXの主張が退けられた例（富士運輸〔割増賃金等〕事件・東京高裁平27.12.24判決）……………1137-42

内容 契約社員としての雇用期間が満4年に達した者に対して「直近の」正社員登用試験の受験資格を与えるという点が原告Xらと被告Y社との間の契約社員にかかる雇用契約の内容となっていたといえないと認めるのが相当であるとして、Y社の債務不履行責任の点については理由がないとされた例（阪急バス事件・大阪地裁平28.2.25判決）……………1139-28

内容 就業規則における70歳という院長の定年の定めは、雇用契約の自動終了事由としての定年の定めであって、定年までに至る間の雇用継続を保証することを意味しないとされた一審判決が維持された例（一般財団法人厚生年金事業振興団事件・東京高裁平28.2.17判決）……………1139-37

内容 本件雇用契約の締結に際しては、期間は期限の定めのないものとするのが合意されたものと認められ、被控訴人（一審被告）Y法人が控訴人（一審原告）Xに雇用期間を明示しなかったことを理由とする不法行為の成立が否定された例（一般財団法人厚生年金事業振興団事件・東京高裁平28.2.17判決）……………1139-37

内容 被告Yの作成にかかる、本件違約金条項が定められた本件契約書の内容は、労基法上禁止されている長時間労働を違約金の威嚇の下に義務付け、使用者としての有給休暇付与義務を免れさせる一方、違約金をもって休暇取得を制限し、さらには労基法上禁止されている違約金と給与との相殺を予定するなどの違法なものであるから、原告Xに対してこのような契約の遵守を要求したYの行為は、Xの労働者としての正当な権利を侵害するものとして、不法行為を構成するとされた例（鍼灸整骨院院長事件・横浜地裁相模原支部平27.11.27判決）……………1141-79(ダ)

内容 原告Xと被告Y₁法人との間にXの職務を日本史の授業担当に限定するという書面による合意は一切存在しないこと、Xは地理歴史、公民、国語の普通免

許状を有しており、実際にも高校において日本史以外に世界史や政治経済の授業も担当していたのであるから、Y₁法人との間で日本史の授業のみを担当するという合意があったとは認められないとされ、高校の日本史の授業を担当する権利を有する地位にあることの確認の請求が棄却された例（学校法人須磨学園ほか事件・神戸地裁平28.5.26判決）……………1142-22

内容 控訴人（一審原告）X₁は、定年退職によりいったん、被控訴人（一審被告）Y社の正社員としての地位を失った後に、新たに本件労働契約を締結してY社に嘱託として雇用されたのであるから、労働協約の余効効に準じて取り扱う根拠は見出しがたいとされた例（愛知ミタカ運輸事件・大阪高裁平22.9.14判決）……………1144-74（ダ・全文）

内容 高年法9条1項の規定の仕方を見ると、違反した場合に私法的効力を認める明文規定や補充的効力に関する規定が存在せず、同項1～3号の各措置に伴う労働契約の内容や労働条件に関する具体的規定がなく、特に2号の継続雇用制度の内容が一義的に規定されていないことから、私法上の効力を発生させるだけの具体性を備えていると解釈するのは困難であるとされた例（愛知ミタカ運輸事件・大阪高裁平22.9.14判決）……………1144-74（ダ・全文）

内容 シニア社員制度につき、同一労働同一賃金の原則、労働条件の一方的な不利益変更、または労契法3条所定の均衡待遇原則の観点から、公序良俗違反となるとはいえず、高年法の子定する制度枠組みの範囲内であるとして、Xらの請求を棄却した一審判断が維持された例（愛知ミタカ運輸事件・大阪高裁平22.9.14判決）……………1144-74（ダ・全文）

内容：労契法20条 被控訴人（一審原告）Xらと控訴人（一審被告）Y社との間の有期労働契約は、期間の定めのある労働契約であるところ、その内容である賃金の定めは正社員の労働契約の内容である賃金の定めと相違しているから、本件の有期労働契約には、労契法20条の規定が適用されることになるとした一審判断が維持された例（長澤運輸事件・東京高裁平28.11.2判決）……………1144-16

内容：労契法20条 本件において、有期契約労働者である嘱託社員と無期契約労働者である正社員の労働条件の間には、賃金の定めについて、その地位の区別に基づく定型的な労働条件の相違があり、これによりXらの賃金が定年時のものより減額されていることから、Y社が、高年法が定める選択肢のひとつとして、Xらと有期労働契約を締結したのは、賃金の節約や雇用調整を弾力的に図る目的もあるものと認められ、本件における同条件の相違は、期間の定めの有無に関連して生じたものであるとして一審判断が維持された例（長澤運輸事件・東京高裁平28.11.2判決）……………1144-16

内容：労契法20条 労契法20条は、有期契約労働者と無期契約労働者との間の労働条件の相違が不合理と認められるか否かの考慮要素として、①職務の内容、②当該職務の内容および配置の変更の範囲のほか、③その他の事情を掲げており、その他の事情として考慮すべきことについて、上記①および②を例示するほかに特段の制限を設けていないから、労働条件の相違が不合理であるか否かについては、①および②に関連する諸事情を幅広く総合的に考慮して判断すべきものと解されるとされた例（長澤運輸事件・東京高裁平28.11.2判決）……………1144-16

その他：労契法19条2号該当性 労働契約法19条2号は、期間満了後も従前の有期労働契約が継続することに対する労働者の期待と、期間満了により従前の有期労働契約を終了させる使用者の必要性との調整をはかるため、労働者が有期労働契約の契約期間の満了時にその有期労働契約が更新されて継続するものと期待することについて合理的な理由が認められる場合において、使用者が雇止めをすることが、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、契約期間の満了時までに当該有期労働契約の更新の申込みをしたとき、または当該契約期間の満了後遅滞なく有期労働契約の締結の申込みをしたときは、雇止めは認められず、使用者は、従前の有期労働契約と同一の労働条件で労働者による有期労働契約の更新または締結の申込みを承諾したものとみなす旨を規定するものであるとされた例（A農協事件・東京高裁平27.6.24判決）……………1132-51

その他：労契法19条2号該当性 労働契約法19条2号は、従前の有期労働契約を継続させる一種の法定更新を定める規定であり、法定更新の法律効果の発生を明確にするため、契約期間の満了時までに当該労働契約の更新の申込みをしたこと、または当該契約期間の満了後遅滞なく有期労働契約の締結の申込みをしたことを法定更新の要件と定めるものであるとされた例（A農協事件・東京高裁平27.6.24判決）……………1132-51

その他：労契法19条2号該当性 季節労働者である被控訴人兼附帯控訴人（一審原告）Xの雇止めにつき、Xにおいて従前の有期労働契約が継続することに対する合理的期待があるとは認められないとして労働契約法19条2号の類推適用が否定され、同法19条2号の類推適用を認めていた一審判断が取り消された例（A農協事件・東京高裁平27.6.24判決）……………1132-51

その他：労契法19条2号該当性 労働契約法19条が、有期労働契約終了後に新たな契約締結の申込みをした場合であっても、当該契約期間満了後「遅滞なく」上記申込みをしたときは、使用者が同条所定の条件で当該申込みを承諾したものとみなす旨を規定していることからすれば、同条2号を類推適用するについて、従前の有期労働契約と同号により更新された後の有期労働契約

働契約が連続しており、各契約間にまったく空白のないことまで求めているものではないと解すべきであるとされた例（A農協事件・東京高裁平27.6.24判決）
……1132-51

その他：労契法19条2号該当性 労働契約法19条2号の類推適用をするためには、各有期労働契約間の空白期間は、各有期労働契約の契約期間との対比などから、従前の有期労働契約が法定更新によって継続されると法律上評価することができる程度のものにとどまることを要するものとされた例（A農協事件・東京高裁平27.6.24判決）……1132-51

その他：雇用類似の契約 本件契約は、被告Y₁が原告X社に対してマネージメントを依頼するというようなY₁が主体となった契約ではなく、X社が、所属の芸能タレントとしてY₁を抱え、X社の具体的な指揮命令の下にX社が決めた業務にY₁に従事させることを内容とする雇用類似の契約であったと評価するのが相当であるとされた例（元アイドルほか事件・東京地裁平28.1.18判決）……1139-82(ダ)

賃金・一時金・退職金

未払賃金 退職の意思表示をするに際し、原告Xは年休の時季指定権を行使していたものと認められ、有給休暇20日相当分の未払賃金の支払いが被告Y社に命じられた例（アールエス興業事件・横浜地裁川崎支部平27.9.30判決）……1125-16

未払賃金 月曜日から土曜日においてXが就労していなかった日についてXが就労の意思を表示していたとの事実は認められないとして、会社都合による休業日にかかる42日分の未払賃金を請求していたXの訴えが退けられた例（アールエス興業事件・横浜地裁川崎支部平27.9.30判決）……1125-16

未払賃金 原告Xが雇用契約上の権利を有する地位にあることが認められた本件における未払賃金の平均基礎賃金額の算定について、Xが雇止めされていなければ確実に支給されていたであろう時間帯割増手当、休日等割増手当および精勤手当のみ、被告Y社に支払義務を認めるのが相当であるとされた例（エヌ・ティ・ティ・ソルコ事件・横浜地裁平27.10.15判決）……1126-5

未払賃金 労働基準法4条違反の被告Y社の不法行為における原告Xの損害は、Xが一般職の賃金表に基づき現に支給されていた賃金と、総合職の賃金表の適用があるとすればXが得られる賃金との差額であるとされた例（東和工業事件・金沢地裁平27.3.26判決）
……1128-76(ダ)

未払賃金 Y社の不法行為に基づくXの損害賠償請求として328万円（年齢給差額198万円、慰謝料100万円、弁護士費用30万円の合計）、退職金差額として101万6266円およびこれらに対する遅延損害金の支払いが認

められた例（東和工業事件・金沢地裁平27.3.26判決）
……1128-76(ダ)

未払賃金 営業社員の時間外労働のうち、1日2時間分につき営業手当でまかなわれていたとはいえず、原告Xは、時間外労働全部について時間外労働賃金の支払いを受けることができるとされた例（ナカヤマ事件・福井地裁平28.1.15判決）……1132-5

未払賃金 違法な本件配転命令を発令したことにより破壊されたXとの間の労働契約上の信頼関係は、被告Y社が本件配転命令を撤回し、誓約書を提出しただけでは回復したとは認められないとして、Xが本件配転命令撤回後も出勤していないのは、Y社の責めに帰すべき事由によるものといえるから、民法536条2項により、Y社は、Xに対し、本件配転命令の撤回後も賃金支払義務を負うとされた例（ナカヤマ事件・福井地裁平28.1.15判決）……1132-5

未払賃金 通勤手当に関し、正社員が5万円を限度として通勤距離に応じて支給される（2km以内は一律5000円）のに対し、契約社員には3000円を限度でしか支給されないとの労働条件の相違は、労働者間の職務内容や職務内容・配置の変更の範囲の異同にその他の事情を加えて考察すると、公序良俗に反するとまではいえないものの、被告Y社の経営・人事制度上の施策として不合理なものであり、労働契約法20条の「不合理と認められるもの」に当たるとされた例（ハマキョウレックス〔差戻審〕事件・大津地裁彦根支部平27.9.16判決）……1135-59

未払賃金 業務別時給に原告Xが合意していたと認められ、また、業務によって時給が異なることが直ちに不合理ともいえないとして、すべてを介護職員時給で計算した場合との賃金の差額請求が棄却された例（ツクイほか事件・福岡地裁小倉支部平28.4.19判決）
……1140-39

未払賃金 B営業所出向命令は無効であり、原告Xは、B営業所出向命令の効力発生日とされた平成25年2月5日以降、被告Y社の責めに帰すべき事由によって就労義務の履行をすることができなかったというべきであるから、この間の賃金債権を失わないというべきであるとされた例（大王製紙事件・東京地裁平28.1.14判決）……1140-68

未払賃金 光洋商事による被控訴人（一番原告）Xらの解雇は、不当労働行為により無効であり、控訴人（一番被告）Y₁社は、光洋商事とXらの労働契約の効力が及ばないと主張することはできないから、退職金相当額と中間収入を控除した未払賃金の支払いを認めた一審判断が維持された例（サカキ運輸ほか〔法人格濫用〕事件・福岡高裁平28.2.9判決）……1143-67

賃金減額 本件改定に一応の必要性があったことは認められるが、平成23年8月に本件改定を行わなければならないとするだけの高度の必要性を窺わせる事情

は、特段、見当たらず、そして、被告Y社が、本件改定に先立ち、原告Xらの所属する本件組合に十分な説明を行っていたものということではできず、以上に加えて、本件改定がXらに与える不利益が少ないとはいえないこと、本件改定に対する代償措置もとられていないことに照らすと、本件改定に合理性があるということではできないとされた例（中野運送店事件・京都地裁平26.11.27判決）……………1124-84(ダ)

賃金減額 被告Y大学においては、遅くとも平成24年6月頃以降には、教職員の給与が、社会一般の情勢に適合したものとなるように、または国家公務員の例に準拠するものとなるように、一定の減額を実施すべき高度の必要性が存したものと認められるとされた例（国立大学法人京都大学事件・京都地裁平27.5.7判決）……………1138-74(ダ)

賃金減額：業績年俵 研究室長である原告Xに対する被告Yセンターが行った業績評価について、事実の基礎を欠く、または事実に対する評価が合理性を欠くなどといった事情があるということではできず、また、被告Yらが本件年俵制および本件評価制度の目的と関係のない目的や動機に基づいて評価を行ったといった事情があるともいえないから、裁量権の範囲の逸脱、または濫用があったということではできないとされた例（国立研究開発法人国立精神・神経医療研究センターほか事件・東京地裁平28.2.22判決）……………1141-56

昇給差別 本件昇給抑制は、本件制度の取得を理由として、労働時間が短いことによる基本給の減給（ノーワークノーペイの原則の適用）のほかに本来与えられるべき昇給の利益を不十分にしか与えないという形態により不利益取扱いをするものであり、育児・介護休業法23条の2に違反する不利益な取扱いであるとされた例（社会福祉法人全国重症心身障害児〔者〕を守る会事件・東京地裁平27.10.2判決）……………1138-57

昇給差別 育児・介護休業法23条の2が、事業主において解雇、降格、減給などの作為による不利益取扱いをする場合に、禁止規定としてこれらの事業主の行為を無効とする効果を持つのは当然であるが、本件昇給抑制のように、本来与えられるべき利益を与えないという不作為の形で不利益取扱いをする場合に、そのような不作為が違法な権利侵害行為として不法行為を構成することは格別、さらに進んで本来与えられるべき利益を実現するのに必要な請求権を与え、あるいは法律関係を新たに形成ないし擬制する効力までも持つものとは、その文言に照らし解することができないとされた例（社会福祉法人全国重症心身障害児〔者〕を守る会事件・東京地裁平27.10.2判決）……………1138-57

昇給差別 育児短時間勤務制度を利用したため、昇給が抑制されたとする原告Xらによる損害賠償請求等につき、昇給の事実がないため労働契約に基づく賃金請求権として請求することはできないが、不法行為に基

づく損害賠償として、差額賃金相当分の支払いおよび慰謝料（10万円）の請求が認められた例（社会福祉法人全国重症心身障害児〔者〕を守る会事件・東京地裁平27.10.2判決）……………1138-57

割増賃金 控訴人（一審被告）Y社において、被控訴人（一審原告）Xらに対し、營收に54%ないし55%を乗じた金額を総労働時間で除した時間当たりの単価に各請求にかかる時間外・深夜労働時間およびそれぞれこれらに対応する法令所定の割合を乗じた金員を時間外・深夜割増賃金として支払う義務を負うとした一審判断が維持された例（三和交通〔歩合給等・付加金〕事件・札幌高裁平24.2.16判決）……………1123-121

割増賃金 Y社が時間外・割増賃金にかかる金員（各元金および遅延損害金）につき現実の提供をしたこと、Xらとその受領を拒絶したことおよびY社が民法494条に基づいて上記各金員を法務局に供託したことが認められることから、Y社のXらに対する時間外・深夜割増賃金支払債務は、上記弁済供託により消滅したとされた例（三和交通〔歩合給等・付加金〕事件・札幌高裁平24.2.16判決）……………1123-121

割増賃金 付加金の支払いを命じた一審の判決後であっても、Y社がすでに時間外・深夜割増賃金の支払いを完了している以上、Y社に付加金の支払いを命じることはできないとされた例（三和交通〔歩合給等・付加金〕事件・札幌高裁平24.2.16判決）……………1123-121

割増賃金 原告Xの月額賃金の一部は割増賃金として支払われていた旨の被告Y社の主張について、Y社からXに交付されていた給与支払明細書には「基本給330,000」と記載されているのみであり、通常の労働時間の賃金に当たる部分と割増賃金に当たる部分とを判別できないから、上記主張は理由がないとされた例（有限会社空事件・東京地裁平27.2.27判決）……………1123-149(ダ)

割増賃金 被告Y社による労働条件通知書には、原告Xのみなし残業手当は、10万円、83時間相当である旨の記載があるが、83時間の残業は、36協定で定めることができる労働時間の上限の月45時間の2倍に近い長時間であり、相当な長時間労働を強いる根拠となるものであって、公序良俗に違反するといわざるを得ず、これがXとY社との間に合意されたということではできないことから、Y社がXに支払っている管理者手当（管理固定残業）は時間外労働に対する手当として扱うべきではなく、月によって定められた賃金として、時間外労働等の割増賃金の基礎とすべきであるとされた例（穂波事件・岐阜地裁平27.10.22判決）……………1127-29

割増賃金 タクシー乗務員である控訴人・被控訴人（一審原告）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控訴人・控訴人（一審被告）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した一審判決が維持された例（国際自動車事件・東京高裁平27.7.16判決）……………1132-82(ダ・全文)

割増賃金 本件請求にかかる賃金の未払いについて、Y社が労基法37条の規定自体に違反したもの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した一審判決が維持された例（国際自動車事件・東京高裁平27.7.16判決）……………1132-82(ダ・全文)

割増賃金 被告Y社が支給する運行時間外手当は、当該乗務員の運行によってY社が得た運賃収入に車種や搬送物等に応じた一定の掛け率を乗じることによって算出されるものと認められるから、ある業務を、法定労働時間外や深夜時間帯等に行った場合と、そうではない通常の労働時間内に行った場合とで、支給される上記手当の額に違いはないといえるので、運行時間外手当が時間外労働等にかかる割増賃金の性格を有する手当であるとは認められないとされた例（シンワ運輸東京事件・東京地裁平28.2.19判決）……………1136-58

割増賃金 一審原告Xの賃金は固定給と歩合給の二本立てであることから、固定給については労基法施行規則19条1項4号に基づき、月額賃金を月における所定労働時間数で除した金額、歩合給については同項6号に基づき、賃金算定期間において出来高払制によって計算された賃金の総額を当該賃金算定期間における総労働時間数で除した金額として算定されるものであるとされた例（富士運輸〔割増賃金等〕事件・東京高裁平27.12.24判決）……………1137-42

割増賃金 固定給にかかる割増賃金を算定する基礎となるのは基本給のほか、皆勤手当、待機手当、加算手当、空車回送手当、携帯電話手当、講習手当等の名目で支払われていた金員を含み、歩合給にかかる割増賃金を算定する基礎には運行勤務手当と有給休暇手当が含まれるものであるとされた例（富士運輸〔割増賃金等〕事件・東京高裁平27.12.24判決）……………1137-42

割増賃金 Xの時間外・休日労働に対して被控訴人（一審被告）Y社が実際にXへ支払った割増分に相当する金額は、労基法37条所定の方法で算定した金額を上回っているものと認められ、Xに未払いの割増賃金は存在しないと結論づけた一審判断が維持された例（富士運輸〔割増賃金等〕事件・東京高裁平27.12.24判決）……………1137-42

割増賃金 特別手当、役付手当、皆勤手当のいずれも、基礎賃金からの除外が否定されたうえで、就労不能になるまでの1年3か月間の原告Xの時間外手当（法内残業、法外残業、休日労働、深夜労働）の未払額として、合計1026万4171円が認められた例（仁和寺事件・京都地裁平28.4.12判決）……………1139-5

割増賃金 被告Y寺の労働時間規制を軽視する態度が

顕著であり、労基法違反の態様が悪質であるとして、同法37条違反にかかる未払いの時間外手当額677万7750円の全額につき、Y寺の付加金の支払義務が肯定された例（仁和寺事件・京都地裁平28.4.12判決）……………1139-5

賃金控除 本件賃金控除規定について、これがタクシー乗務員の有給休暇を取得する権利の行使を抑制し、ひいては労基法が労働者に有給休暇取得の権利を保障した趣旨を実質的に失わせるとまで認めることはできず、これが公序良俗に反するものとして違法無効であるということもできないとされた例（宮城交通事件・東京地裁平27.9.8判決）……………1135-86(ダ・全文)

賞与 就業規則57条は、賞与を支給するか否かはY社の裁量に委ねられていることがうかがわれるところ、そうであるならば、実体的にも、原告Xが被告Y社に対して当然に平成25年以降の賞与請求権を有するとはいえないとされた例（大王製紙事件・東京地裁平28.1.14判決）……………1140-68

賞与 被告Y₂は、被告Y₁法人の理事長として、原告Xに対して違法な退職勧奨を行う一環として期末手当を不当に減額したと認められるから、この減額措置はXに対する不法行為を構成するので、XはY₁法人に対し不法行為に基づき、本来支給を受けられたはずである最低額と支給額との差額および民法所定の年5%の割合による遅延損害金を請求することができることとされた例（学校法人須磨学園ほか事件・神戸地裁平28.5.26判決）……………1142-22

退職金 懲戒免職相当の行為があったときに退職手当を原則として全額不支給とする運用方針が不合理なものということできない以上、全額不支給処分が社会通念上著しく妥当を欠き、裁量を付与した目的を逸脱し、これを濫用したと認められるかを判断するに当たっては、処分者が運用方針に則って処分をしたといえるかどうかによるのが相当であるとされた例（北海道市町村職員退職手当組合事件・札幌高裁平27.9.11判決）……………1129-49

退職金 町職員だった亡Kの退職手当につき、在職中に金銭着服、その隠ぺい行為があったとしてなされた全額不支給処分について、不正行為は悪質なものと評価できるが、被害額が約18万円と結果態様として非難の程度が大きいとはいえず、被害額に比して全部支給しないことが相当といえるほどに重大な非違行為とまでいうことはできないとした一審判決が取り消され、一部不支給とすべき事情は見当たらないとして処分の取消請求が棄却された例（北海道市町村職員退職手当組合事件・札幌高裁平27.9.11判決）……………1129-49

退職金 旧A村および原告人（二審被控訴人・一審被告）Y市は、被告原告人（二審控訴人・一審原告）Xが任用された職を地公法3条3項3号所定の特別職として設置する意思を有し、かつ、Xにつき、それを前提と

する人事上の取扱いをしていたものと認められるのであって、Xの在任中の勤務日数および勤務時間が常勤職員と同一であることや、Xがその勤務する中学校の校長によって監督される立場にあったことなどを考慮しても、Xの在任中の地位は同号所定の特別職の職員に当たるといふべきであるとされた例(中津市〔特別職職員〕事件・最高裁三小平27.11.17判決)……1135-5

退職金 本件条例の改正の経緯等を勘案すれば、本件条例は地公法3条3項3号所定の特別職の職員には適用されないとされ、Xは本件条例に基づく退職手当の支払いを請求することはできないとされた例(中津市〔特別職職員〕事件・最高裁三小平27.11.17判決)……1135-5

退職金 退職金支給基準の変更について、管理職上告人(二審控訴人・一審原告)Xらは同意書および「合併に伴う新労働条件の職員説明について」の「新労働条件による就労に同意した者の氏名」欄等に署名押印したことにより、組合員上告人(二審控訴人・一審原告)Xらについては、本件労働協約および「新労働条件による就労に同意した者の氏名」欄等への署名押印により、本件基準変更および平成16年基準変更の効力が生じたとした二審判決が破棄され、高裁に差し戻された例(山梨県民信用組合事件・最高裁二小平28.2.19判決)……1136-6

解雇と賃金 控訴人(一審原告)Xの注文者である被控訴人(一審被告)Y₁社との間の雇用契約に基づく地位確認請求および同契約に基づく賃金等の支払請求が退けられた例(DNPファインオプトロニクスほか事件・東京高裁平27.11.11判決)……1129-5

解雇と賃金 本件関係各社の代表取締役である被控訴人(一審被告)Y₂、同Y₃、同Y₅に対する任務け怠等を理由とする損害賠償請求を退けた一審判決が維持された例(DNPファインオプトロニクスほか事件・東京高裁平27.11.11判決)……1129-5

解雇と賃金 本件処分は社会通念上相当であると認められない場合(労働契約法15条)に当たり、本件処分は被告Y社において懲戒権を濫用したもとして無効であるとされ、原告XのY社に対する雇用契約上の権利を有する地位と平成26年4月26日以降の賃金支払請求が認められた例(東京メトロ〔諭旨解雇・本訴〕事件・東京地裁平27.12.25判決)……1133-5

再雇用と賃金 高年法に基づく高年齢者雇用確保措置の選択肢のひとつである継続雇用たる有期労働契約は、社会一般に広く行われており、定年後の継続雇用の賃金を定年時より引き下げることでそれが不合理であるといふことはできないとして、一審判断が取り消された例(長澤運輸事件・東京高裁平28.11.2判決)……1144-16

再雇用と賃金 定年の前後で、職務内容、当該職務の内容および配置の変更の範囲が変わらないままで、相

当程度賃金を引き下げることは広く行われていることから、再雇用後の原告Xらの賃金額が、定年前に比べて20~24%程度減額となったことが、社会的に妥当性を欠くとはいえないと判断された例(長澤運輸事件・東京高裁平28.11.2判決)……1144-16

再雇用と賃金 シニア社員制度につき、従業員に65歳までの安定的な雇用が確保されるという大きな利益がもたらされるとして、従前の嘱託制度に比較して従業員に有利に改正されたといえること、賃金額においても従前の嘱託の労働条件から不利益に変更されたとはいえないことから、X₁が本件労働契約において、シニア社員制度の賃金条件を上回る賃金請求権を有していると認めることはできないとされた例(愛知ミタカ運輸事件・大阪高裁平22.9.14判決)……1144-74(ダ・全文)

その他：付加金 時間外手当の不支給が労基法37条に違反していることは明らかであるといふべきであり、労基法114条に基づいて、被告Y社に対し過去2年分の原告Xの時間外手当にかかる付加金の支払いを命じるのが相当であるとされた例(類設計室〔取締役兼職員・残業代〕事件・京都地裁平27.7.31判決)・1128-52

その他：歩合給 月間所定運収29万2000円未満の者に基本給を支給しない制度にすることも、直ちに不当であるとはいえず、月間所定運収29万2000円未満の者に基本給を支給しない制度であるからといって、当該制度全体が歩合給制度であることになるわけでもないこと等から、被告Y社における基本給が事実上歩合給制度であるとは認められないとされた例(宮城交通事件・東京地裁平27.9.8判決)……1135-86(ダ・全文)

その他：歩合給 被告Y社におけるタクシー乗務員の賃金規則によれば、歩合給の算出に当たり、時間外・休日・深夜労働による「割増金」に相当する額が対象額A(算定基礎額)から控除される結果、「割増金」が支払われても、その分だけ歩合給が減少することになるところ、かかる本件規定は労基法37条および公序良俗に違反しないとされた例(国際自動車〔第2・歩合給等〕事件・東京地裁平28.4.21判決)……1141-25

その他：歩合給 歩合給の具体的内容をどのように定めるかは、基本的には当事者間の合意によって定められるべきものであり、賃金の算出方式をどのように定めるかは、強行法規に違反しない限り当事者の自由といふべきであるとされた例(国際自動車〔第2・歩合給等〕事件・東京地裁平28.4.21判決)……1141-25

その他：歩合給 揚高から経費に相当する部分を控除する算出方法をとることは不合理ではなく、たとえ揚高が同じであったとしても、時間外労働等がされた場合における労働の成果は、時間外労働等に伴う残業手当等の増加により経費が増加する結果、相対的に低くなるということができるのであるから、労使間で、あらかじめ、これを見越して残業手当等その他の経費に

相当する金額を控除する方法で歩合給を算出するような方式について合意することを否定すべき理由はないとされた例（国際自動車〔第2・歩合給等〕事件・東京地裁平28.4.21判決）……………1141-25

その他：歩合給 本件規定によれば、対象額Aから「割増金」等を控除した金額がマイナスになった場合でも、歩合給をゼロにするにとどめていて、Y社賃金規則による残業手当等は、時間外労働等が行われれば、必ず支給されることになることから、本件規定が労基法37条の趣旨を没却し、同条による規制を潜脱するものとは認められないとされた例（国際自動車〔第2・歩合給等〕事件・東京地裁平28.4.21判決）……………1141-25

その他：手当 有期契約労働者の無事故手当、作業手当、給食手当および通勤手当の支給に関する部分については、期間の定めがあることを理由とする相違であり、労働契約法20条にいう「不合理と認められるもの」に当たるとして、一審判断が一部変更された例（ハマキョウレックス〔差戻審〕事件・大阪高裁平28.7.26判決）……………1143-5

その他：退職加算金 本件制度は、退職加算金の受給に伴って本件返還合意をしなければならないことを考慮しても、原告X社を退職しようとする従業員にとって通常の退職よりも有利な選択肢であるということが出来るから、本件制度のうち本件返還合意だけを取り上げて、これが退職後の職業選択の自由を制約する競争禁止の合意であると評価することはできず、本件返還合意が公序良俗に違反するとは認められないとされた例（野村證券元従業員事件・東京地裁平28.3.31判決）……………1144-37

その他：満60歳以上の者の賃金 わが国においては、定年に達した者の賃金水準が定年前のそれよりも相当程度低く定められることは一般的であり、このことは、高年法が、定年を迎えた者が再就職した場合の賃金月額が同人が60歳に到達したときの賃金月額の61パーセント以下まで下がることを想定していることにも表れているとされた例（L社事件・東京地裁平28.8.25判決）……………1144-25

その他：年齢による賃金額の差異 わが国の現行法令上、同一価値労働同一賃金の原則を定めたと解される規定は見当たらないものの、賃金の差異が社会通念上相当と認められる程度を逸脱し、不合理な差別と認められる場合には、このことが被告Y社の原告Xに対する不法行為の権利侵害に当たる場合もあり得るとされた例（L社事件・東京地裁平28.8.25判決）……………1144-25

その他：年齢による賃金額の差異 一般に企業が人材のいかなる属性等に着眼してどのような処遇を行うかは当該企業の経営判断に委ねられ、当該企業の裁量の余地が相当程度認められるべきであるとされた例（L社事件・東京地裁平28.8.25判決）……………1144-25

その他：年齢による賃金額の差異 Y社の車両管理者

のうち、満60歳に達しない者の基本給与（本人給、職務給）、割増賃金の額は、専任嘱託契約社員のそれを上回るどころ、これはY社の終身雇用制度の特徴を反映しており、その差異にも一定の合理性があり、さらに、Xが本件想定初年度専任社員等の8割程度の年収を得ていたことからすれば、満60歳に達しない者との間の格差が社会通念上不相当であり、不合理な差別であるとい概に断じることとはできないとされた例（L社事件・東京地裁平28.8.25判決）……………1144-25

その他：年齢による賃金額の差異 Xの収入に占める高齢者雇用継続基本給付金および在職老齢年金の割合はごくわずかでY社からの賃金はその大部分を占めることや、Xが、自らの労働条件を認識したうえでY社に入社したことをも勘案すれば、Xの年収が本件想定初年度専任社員等の1年当たりの賃金額を下回るとしても、かかる差異が社会通念上相当と認められる程度を逸脱する不合理なものとはいいがたいとされた例（L社事件・東京地裁平28.8.25判決）……………1144-25

その他：年齢による賃金額の差異 受託先や管理車両等の異動に関する配慮の有無、手待ち時間や運転業務に従事する時間の長さ等の点から、Xの職務内容と満60歳に達するまでの車両管理者の職務内容が同等・同質なものであるとはにわかに認めがたいとされた例（L社事件・東京地裁平28.8.25判決）……………1144-25

労働時間・休日・休暇

労働時間 就業規則は、使用者が労働者の同意を必要とせず、一方的に定めることができるものである以上、その記載を誤って変更してしまったにしても、その責任は使用者において負うべきであり、被告Y社は、就業規則（甲6）において1日の所定労働時間が7時間30分と定めているにもかかわらず、1日8時間働いている原告Xらに対し、法内残業が生じている30分の不足分の賃金を払っておらず、その点について、賃金の支払義務を負うとされた例（出水商事〔年休等〕事件・東京地裁平27.2.18判決）……………1130-83(ダ)

時間外労働 原告Xの始業時刻についてはもう1人の板前と同様に午前9時と認められ、タイムカードの記録から被告Y社もそれを容認していたものと認めるのが相当であり、終業時刻についてはタイムカードの記録が存する日はタイムカードどおり、それ以外の日はタイムカードに記録された退出時刻の平均時刻である午後11時21分とし、そこから休憩時間（2時間）を引いて算定した時間がXの実労働時間とされた例（有限会社空事件・東京地裁平27.2.27判決）……………1123-149(ダ)

時間外労働 原告Xが所定の休憩以外に、店舗を離れる場合でも、常に連絡が取れるような態勢になっており、その店舗の入っているショッピングモールを出る場合には、会社への報告が必要であったことが認めら

れるので、これらの時間を休憩時間とみることはできず、またXには閉店後も作業の必要があったことから、閉店後20分以降の在店時間をXの実労働時間と評価できないとする被告Y社の主張が退けられた例（穂波事件・岐阜地裁平27.10.22判決）……………1127-29

管理監督者性 労基法41条2号所定の管理監督者といえるためには、①職務内容および権限に照らし、労務管理を含めて、企業全体の事業経営に関する重要事項に関与していること、②出退社についてある程度の自由裁量を有すること、③賃金等の待遇がその地位に相応しいことが必要であるところ、原告Xの職位である主任は、労基法41条2号所定の管理監督者に該当せず、給与条例上の管理監督者にも該当しないとされた例（東大阪市事件・大阪地裁平27.1.16判決）……………1124-78(ダ)

管理監督者性 原告Xが労基法41条2号の定める管理監督者に当たるといえるためには、店長の名称だけではなく、実質的に、企業経営上の必要から、経営者と一体的な立場において、同法所定の労働時間等の枠を超えて事業活動することを要請されてもやむを得ないといえるような重要な職務と権限を付与され、賃金等の待遇やその勤務態様において、他の一般労働者に比べて優遇措置が取られているので、その労働時間等に関する規定の適用を除外されても、労基法の定める労働時間に関する基本原則に反するような事態が避けられ、当該労働者の保護に欠けるところがないという趣旨を充足するような立場にあると認められるものでなければならず、具体的には、①職務内容、権限および責任に照らし、労務管理を含め、企業全体の事業経営に関する重要事項にどのように関与しているか、②その勤務態様が労働時間等に対する規制になじまないものであるか否か、③給与（基本給、役付手当等）および一時金において、管理監督者にふさわしい待遇がなされているかなどの諸点から判断すべきとされた例（穂波事件・岐阜地裁平27.10.22判決）……………1127-29

管理監督者性 被告Y社の「店長」として、Xに与えられていた権限は、担当店舗に関する事項に限られていて、Y社の経営全体について、Xが、決定に関与することがなされていたとは認められず、企業経営上の必要から経営者との一体的な立場にあったとはいえないこと、店長が労働時間や担当店舗の営業日、営業時間を自ら決定する権限はなかったこと、Y社において、店長が賃金面で、他の一般労働者に比べて優遇措置が取られていたとは認められないこと等から、Xが労基法の41条2号の管理監督者に該当すると認めることはできないとされた例（穂波事件・岐阜地裁平27.10.22判決）……………1127-29

管理監督者性 労基法上の労働者に該当するといえるか否かの問題は、個別労働関係を規律する立法の適用対象となる労務供給者に該当するか否かの問題に帰

するところ、この点は、当該業務従事者と会社との間に存する客観的な事情をもとに、当該業務従事者が会社の実質的な指揮監督関係ないし従属関係に服していたか否かという観点に基づき判断すべきとされた例（類設計室〔取締役塾職員・残業代〕事件・京都地裁平27.7.31判決）……………1128-52

管理監督者性 労基法上の労働者該当性について、被告Y社は、原告XがY社の取締役であり労働者ではない旨を主張している以上、取締役就任の経緯、その法令上の業務執行権限の有無、取締役としての業務執行の有無、拘束性の有無・内容、提供する業務の内容、業務に対する対価の性質および額、その他の事情を総合考慮しつつ、当該業務従事者が会社の実質的な指揮監督関係ないし従属関係に服していたか否かという観点から判断すべきとされた例（類設計室〔取締役塾職員・残業代〕事件・京都地裁平27.7.31判決）……………1128-52

管理監督者性 Xの労働者性を否定する事情は見出しがたいというほかなく、Xは、Y社の実質的な指揮監督関係ないしは従属関係に服していたものといわざるを得ず、紛れもなく労基法上の労働者であったと認められるべきとされた例（類設計室〔取締役塾職員・残業代〕事件・京都地裁平27.7.31判決）……………1128-52

管理監督者性 亡Kの管理監督者（労基法41条2号）該当性につき、職務内容、勤務態様、賃金等の待遇から、管理監督者に該当するとは認められないとされた例（社会福祉法人和歌山ひまわり会ほか事件・和歌山地裁平27.8.10判決）……………1136-109

管理監督者性 原告Xは料理長ではあったものの、被告Y寺の意思決定にかかる会議に出席することはなく、Y寺の一部門が掌管する施設内で調理業務を担当していたにすぎず、部下も5人程度と少数で、経営上重要な事項の決定等に関与する立場にあったとはいいがたいこと、また、出退勤時刻は自らの判断に委ねられていたものの、タイムカード打刻が要請されていたこと、会館で提供される料理にかかる調理を行うという「包括的な指揮命令」の下で必要な労働時間が自ずと決まり、限られた範囲内で調整できたにすぎなかったことなどから、管理監督者性が否定された例（仁和寺事件・京都地裁平28.4.12判決）……………1139-5

年休 原告Xは、退職の前年に全労働日の8割以上を出勤したものと認められ、20日間の年休権が成立していたものと認められた例（アールエス興業事件・横浜地裁川崎支部平27.9.30判決）……………1125-16

年休 被告Y社が、年次有給休暇の取得を妨害する行為として、平成15年6月から給与明細書の有休残日数を0日とする扱いを1年間行っていること、その後も18年に有休は最大で6日間、しかも冠婚葬祭等についてのみ認めるとする通達②を出していること、実際にも原告Xらは通達②に沿った扱いを受け、長期間にわ

人 事・労 務

たって年次有給休暇をほとんど取得していなかったこと等の諸般の事情を考慮すれば、Xらについて、各50万円ずつの損害の発生を認めるのが相当であるとされた例（出水商事〔年休等〕事件・東京地裁平27.2.18判決）……………1130-83(ダ)

年休：不利益取扱い 労基法136条は、それ自体としては、使用者の努力義務を定めたものであって、労働者の有給休暇の取得を理由とする不利益取扱いの私法上の効果を否定するまでの効力を有するものとは解されないこととされた例（宮城交通事件・東京地裁平27.9.8判決）……………1135-86(ダ・全文)

年休：継続勤務要件 労働者の心身の疲労を回復させ、労働力の維持培養を図るという年休の趣旨に照らせば、「継続勤務」（労基法39条）については、形式的に労働者としての身分や労働契約の期間が継続しているかどうかによってのみ決するべきものではなく、勤務の実態に即して実質的に労働者としての勤務関係が継続しているか否かにより判断すべきものであることとされた例（中津市〔特別職職員・年休〕事件・大分地裁中津支部平28.1.12判決）……………1138-19

年休：継続勤務要件 旧A村の編入に際しての原告Xの任用も、合併における債権債務を含む包括的な事務の承継の一環としてされた手続きにすぎず、Xの勤務実態が継続勤務であることを変更するようなものではないなどして、Xの勤務実態が、旧A村における最初の任用時以降、「継続勤務」に該当するとされた例（中津市〔特別職職員・年休〕事件・大分地裁中津支部平28.1.12判決）……………1138-19

その他：待機時間 不活動時間において、労働者が実作業に従事していないというだけでは、使用者の指揮命令下から離脱しているということとはできず、当該時間に労働者が労働から離れていることを保障されていて初めて、労働者が使用者の指揮命令下に置かれていないものと評価することができるので、不活動時間であっても労働からの解放が保障されていない場合には労基法上の労働時間に当たるといふべきであり、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された例（北九州市・市交通局〔市営バス運転手〕事件・福岡地裁平27.5.20判決）……………1124-23

その他：待機時間 原告Xら市営バスの乗務員らは、待機時間中といえども、労働からの解放が保障された状態ではなく、使用者の指揮命令下に置かれているといふべきであるから、転回時間であるか待機時間であるかを問わず、調整時間のすべてが労基法上の労働時間に該当するとされた例（北九州市・市交通局〔市営バス運転手〕事件・福岡地裁平27.5.20判決）……………1124-23

転籍 本件では転籍に関する同意は書面でなされているから原告Xの意思表示は明確であり、X、被告Y₁社および同Y₂社の三者の間で、本件転籍にかかる合意が有効に成立しており、XとY₁社との間の労働契約は、平成25年3月31日をもって終了しているから、XのY₁社に対する労働契約上の権利を有することの確認請求および同年4月以降の賃金の支払いを求める請求は、いずれも理由がないとされた例（大和証券ほか1社事件・大阪地裁平27.4.24判決）……………1123-133(ダ)

配転 本件配転命令は被控訴人（一审原告）Xらが結成した本件組合の組織力を損ない、その活動を妨げることをも動機・目的としたものと認められるのであって、不当な動機・目的をもってなされた配転命令として権利を濫用したものであり無効であるとして一審判断が維持された例（公益財団法人えどがわ環境財団事件・東京高裁平27.3.25判決）……………1130-78(ダ)

配転 営業社員に対するノルマ未達成を理由の配転命令につき、本件賞罰規定の目的は、困難な売上高の達成を求めるものである一方で、達成できなかった場合には、直ちに固定給を月額10万円減額するか、他の支店に異動させるという制裁を課すものであり、過酷に過ぎ、著しく不合理であるとして、本件配転命令が権利の濫用に当たるとされた例（ナカヤマ事件・福井地裁平28.1.15判決）……………1132-5

配転、降格 本件人事発令にあつては、マネジメント職からそれ以外の一般職というべきディベロップメント群に属する医療職への担当業務の変更が命じられたものであり、これに伴う給与規則所定のグレード変更についても、担当職務の変更と一体のものとして、業務上の必要性の有無、不当な動機・目的の有無、通常甘受すべき程度を著しく超える不利益の有無等を検討し、人事権の濫用となるかどうかという観点からその効力を検討するのが相当であるとされた例（L産業〔職務等級降級〕事件・東京地裁平27.10.30判決）……………1132-20

配転、降格 グレードの格下げが生じることを考慮に入れても、原告Xを臨床開発部に配転する業務上の必要性が否定されることはないこととされた例（L産業〔職務等級降級〕事件・東京地裁平27.10.30判決）……………1132-20

配転、降格 本件人事発令により管理職に相当するマネジメント職の地位からはずれ、その職務内容・職責に変動が生じていることも勘案すれば、Xに生じた減収程度の不利益をもって通常甘受すべき程度を超えているとみることはできないとされた例（L産業〔職務等級降級〕事件・東京地裁平27.10.30判決）……………1132-20

配転 新就業規則の規定は、飽くまでも職務変更がな

された後の服務規律に関する規定であって、同規定自体が配転命令権の根拠になるものとみることはできないとされた例（学校法人追手門学院〔追手門学院大学〕事件・大阪地裁平27.11.28判決）……………1134-33

配転 本件労働契約の内容を規律する新・旧就業規則のいずれにも、配転命令権の根拠となる具体的な規定は存在せず、他に本件労働契約において、原告Xの同意なくA₁学部以外の学部に配転を命じうる権限を定めているとは認められないとされた例（学校法人追手門学院〔追手門学院大学〕事件・大阪地裁平27.11.28判決）……………1134-33

配転 本件配転命令が無効であるとは認められないから、原告Xが被告Y社の総務人事本部人事部付に勤務する労働契約上の義務がないことの確認を求めるXの請求は理由がないとされた例（大王製紙事件・東京地裁平28.1.14判決）……………1140-68

配転 労使紛争が継続しているなかでなされた労組役員らに対する他事業所への配転命令について、業務上の必要性には一応の合理性が認められ、不当労働行為性を帯びるほどの著しい不利益性を二審控訴人・被控訴人（一審原告）Xに課するものはないから有効であるとした一審判断が維持された例（テーエス運輸ほか〔配転〕事件・大阪高裁平27.11.19判決）……………1144-49

出向 B営業所出向命令は、その動機・目的が不当なものであるといわざるを得ないことになるから、出向命令権を濫用したものととして、無効であるというべきであるとされた例（大王製紙事件・東京地裁平28.1.14判決）……………1140-68

降格 妊娠中の控訴人（一審原告）Xが、軽易な業務への転換を希望し、訪問リハビリの業務から病院リハビリ科に異動されるに際し、被控訴人（一審被告）Y生協がXの副主任を免じたこと（本件措置1）が、均等法9条3項に違反するとされた例（広島中央保健生協〔C生協病院・差戻審〕事件・広島高裁平27.11.17判決）……………1127-5

降格 本件措置1を、Y生協の業務遂行、管理運営、人事配置上の必要性に基づくものであって、Xもこれに同意していたとして、本件措置1が均等法9条3項に違反しないとされた差戻前の二審判決が取り消された例（広島中央保健生協〔C生協病院・差戻審〕事件・広島高裁平27.11.17判決）……………1127-5

降格 本件措置1につき、その必要性や理由について、Y生協からXに対する説明があったと認めるに足りる証拠はなく、事後にXがやむなく承諾したことは認められるとしても、これがXの自由意思に基づくものであると認定し得る合理的理由は存在しないとされた例（広島中央保健生協〔C生協病院・差戻審〕事件・広島高裁平27.11.17判決）……………1127-5

降格 本件措置1について、Y生協が、均等法の目的、理念に従って女性労働者を遇することについて使用者

として十分に裁量権を働かせたとはいいがたく、使用者として、女性労働者の母性を尊重し職業生活の充実の確保を果たすべき義務に違反した過失（不法行為）、労働法上の配慮義務違反（債務不履行）があったとされた例（広島中央保健生協〔C生協病院・差戻審〕事件・広島高裁平27.11.17判決）……………1127-5

降格 就業規則所定の懲戒事由に該当する事実が認められ、本件降格処分が懲戒権を濫用したものと認められないから、本件降格処分が無効であるということとはできないので、Xが管理職1級の地位にあることの確認を求めるXの請求は理由がないとされた例（大王製紙事件・東京地裁平28.1.14判決）……………1140-68

人事評価 雇用契約の内容として、使用者は自らが雇用する労働者の人事評価一般について裁量権を有するものというべきであるから、原則として、当該使用者は、当該使用者における人事評価の制度（評価の基準、方法等）を随時導入し、実施することができることとされた例（国立研究開発法人国立精神・神経医療研究センターほか事件・東京地裁平28.2.22判決）……………1141-56

人事評価 被告Y₁センターが本件年俸制および本件評価制度を導入、実施したことには合理性があり、そこに裁量権の範囲を逸脱し、または裁量権を濫用したことと当たることを基礎付ける事情は見当たらないとされた例（国立研究開発法人国立精神・神経医療研究センターほか事件・東京地裁平28.2.22判決）……………1141-56

……………1141-56

人事評価 雇用契約の内容として、使用者は労働者の人事評価一般について裁量権を有するものというべきであるから、Y₁センターが本件年俸制および本件評価制度のもとで行う業績評価の内容についても、本件年俸制および本件評価制度の枠なかでのY₁センターの裁量的判断に委ねられるとされた例（国立研究開発法人国立精神・神経医療研究センターほか事件・東京地裁平28.2.22判決）……………1141-56

均等待遇 労働基準法4条は、性別を理由とする賃金差別を禁止した規定であり、賃金表に男性や女性といった名称が用いられていない場合であっても、実態において男女別の賃金表を定めたのと異なる態様で複数の賃金表が適用されているときには同様に当てはまると解すべきであるとされた例（東和工業事件・金沢地裁平27.3.26判決）……………1128-76(ダ)

均等待遇 本件コース別雇用制導入時の従業員の振り分けをみると、総合職は従前の男性職から、一般職は女性職からそのまま移行したものであるから、本件コース別雇用制における総合職と一般職の区別は、男女の区別であることが強く推認され、さらに、合理的なコース転換制度も、具体的なコース転換の勧誘もなかったことからすると、本件コース別雇用制における総合職と一般職の区別は、少なくとも合理的なコース転換制度が就業規則上明記された平成24年6月まで

は、男女の区別、すなわち、実態において性別の観点によってされており、原告Xはそのような観点からそのまま一般職と処遇されたと認めるのが相当であるとされた例（東和工業事件・金沢地裁平27.3.26判決）

……1128-76(ダ)

退職勧奨 原告Xに対する本件整理解雇や退職勧奨が不法行為に当たるといえることはできないとされた例（日本航空〔客室乗務員〕事件・大阪地裁平27.1.28判決）……1126-58(ダ・全文)

退職勧奨 使用者が労働者に退職勧奨することは一般には違法とならないが、合意解約は双方の自由な意思により行われなければならないから、退職勧奨するに当たっての説得の手段や方法が社会通念上相当と認められる範囲を超え、労働者の自由な意思形成を不当に妨げるような態様でされた場合には、その人格権を侵害するものとして不法行為になりうるとされた例（学校法人須磨学園ほか事件・神戸地裁平28.5.26判決）

……1142-22

退職勧奨 教材研究命令、自宅待機命令を取り消した後も特段の業務を与えなかったことを含む被告Y₂らの言動は、退職勧奨の手段として社会通念上相当と認められる範囲を超えるものであり、労働者である原告Xの自由な意思形成を不当に妨げるような態様で行われたものであるといえるから、不法行為を構成するとされた例（学校法人須磨学園ほか事件・神戸地裁平28.5.26判決）……1142-22

ハラスメント 被告Y₂社が、旧第二営業部室内に原告Xの席を設けるなどしてXを隔離したこと、約1年にわたり新規顧客開拓業務に専従させ、1日100件訪問するよう指示したこと、Xの営業活動により取引を希望した者の口座開設を拒否したことは、Xに対する嫌がらせであり、不法行為に該当するとされた例（大和証券ほか1社事件・大阪地裁平27.4.24判決）

……1123-133(ダ)

ハラスメント 被告Y₂社は、Y₁社の了解を得たうえで、Xに対する嫌がらせを行っていたものと認めるのが相当であり、Y₁社は、Y₂社と共同してXに対して嫌がらせを行ったものであり、共同不法行為を負うとされた例（大和証券ほか1社事件・大阪地裁平27.4.24判決）……1123-133(ダ)

ハラスメント：マタハラ 原告Xが育休を取得している以上、復職予定日に復職するのは当然であり、また、育児・介護休業法4条、22条等に照らせば、被告Y社は、事業者として育休後の就業が円滑に行われるよう必要な措置を講ずるよう努める責務を負うと解されること、平成25年4月1日以降のY社の対応は、Y社がXの復職を拒否し、またはXを解雇しようとしているとの認識をXに抱かせてもやむを得ないものであり、Y社は、同年8月31日の乙2の通知書を送付するまで、Xに対し明確に復職のための面談に向けた出社

の指示をしたとは認められないから、乙2の通知書がXに到達する同年8月31日までのXの不就業については、Y社に帰責性があるとされた例（出水商事事件・東京地裁平27.3.13判決）……1128-84(ダ)

ハラスメント：マタハラ 産休中のXに対して退職扱いにする旨の連絡をし、Xから取消しを求められても直ちにこれを取り消さず、むしろ本件退職通知をXに送付するというY社の一連の行為には重大な過失があるといえるべきであるから、これらY社の一連の行為は、労働基準法19条1項および育児・介護休業法10条に反する違法行為として不法行為に該当するとされた例（出水商事事件・東京地裁平27.3.13判決）

……1128-84(ダ)

ハラスメント：マタハラ Y社がXに支払うべき慰謝料として15万円が認められた例（出水商事事件・東京地裁平27.3.13判決）……1128-84(ダ)

ハラスメント：パワハラ 被告Y₁農協に勤めていた亡Kの自殺は、通常の業務上の指導の範囲を逸脱した被告Y₂からのノルマ不達成を理由とする叱責や顔を殴るなどの暴行等による急性ストレス反応が原因であるとして、Y₂に不法行為責任（民法709条）、Y₁農協に使用者責任（同715条）が肯定された例（クレイン農協ほか事件・甲府地裁平27.1.13判決）……1129-67

ハラスメント：パワハラ 認定基準に照らしてみると、「(ひどい)嫌がらせ、いじめ、又は暴行を受けた」の具体例のうち、「部下に対する上司の言動が業務指導の範囲を逸脱しており、その中に人格や人間性を否定するような言動が含まれ、かつ、これが執拗に行われた」という程度には至らない場合であるが、継続性が認められるから、その心理的負荷の程度は「強」あるいは、少なくとも「中」を下回るものではないとされた例（国・京都下労基署長〔セルバック〕事件・京都地裁平27.9.18判決）……1131-29

ハラスメント 被告Y₂および被告Y₃について、原告Xが病院の看護部事務に異動となり、サクシオン瓶の洗浄等の労働をX1人に集中して命じられたことは、嫌がらせと受け止められてもやむを得ないものであったこと、Xが、妊娠を報告した際、Y₂およびY₃が想像妊娠だとか中絶を示唆するような言動をしたことは、著しく不適切であり、その後、Y₂が肉体労働である特浴の入浴介助をX1人で行うことを命じたのも、配慮に欠けるものであったこと等の事項は、Xの人格的利益を侵害する違法な嫌がらせであったといえるべきであり、被告Y₁法人には、Xの主張する職場環境配慮義務の不履行があったといえるべきであるとされた例（医療法人社団恵和会ほか事件・札幌地裁平27.4.17判決）……1134-82(ダ)

ハラスメント：パワハラ 被告Y₂の原告Xに対する各言動は、いずれも客観的には部下という弱い立場にあるXを過度に威圧する言動と評価すべきであって、

被告Y₁の運営するC病院D病棟の看護師長として、Xを含む同病棟に勤務する複数の看護師を指導監督する立場にある者の言動として、社会通念上許容される相当な限度を超えて、配下にある者に過重な心理的負担を与える違法なものと認められ、不法行為に該当するというべきであるとされた例（国家公務員共済組合連合会ほか〔C病院〕事件・福岡地裁小倉支部平27.2.25判決）……………1134-87(ダ)

ハラスメント：パワハラ Y₁の使用するY₂のXに対する各言動は、Y₁のC病院の運営という業務においてされたもので、その事業の執行について行われたものであるから、Y₁はXに対し使用者責任を負うとされた例（国家公務員共済組合連合会ほか〔C病院〕事件・福岡地裁小倉支部平27.2.25判決）……………1134-87(ダ)

ハラスメント 本件のように二人体制で業務を担当する他方の同僚からパワハラで訴えられるという出来事（トラブル）は、同僚との間での対立が非常に大きく、深刻であると解される点で、客観的にみても原告Xに相当強い心理的負荷を与えたと認めるのが相当であるから、被告Y社は、そのように強い心理的負荷を与えるようなトラブルの再発を防止し、Xの心理的負荷等が過度に蓄積することがないように適切な対応をとるべきであったとされた例（アンシス・ジャパン事件・東京地裁平27.3.27判決）……………1136-125(ダ)

ハラスメント：パワハラ 被告Y市には、亡Kが主張するパワハラが存在するか否か調査をし、パワハラが存在が認められる場合はもとより、仮にその存在が直ちには認められない場合であっても、本件既往症のあるKが相談を持ち掛けたことを重視して、本件既往症であるうつ病を増悪させることがないように配慮すべき義務があったというべきであるとされた例（さいたま市〔環境局職員〕事件・さいたま地裁平27.11.18判決）……………1138-30

ハラスメント：パワハラ Y市の安全配慮義務違反とKの自殺との間には、相当因果関係があるとされた例（さいたま市〔環境局職員〕事件・さいたま地裁平27.11.18判決）……………1138-30

ハラスメント：パワハラ Kが、本件既往症を増悪させ、自殺するに至ったことについては、Kの本件既往症が重大な要因となっていること、また、原告Xらが、Kと身分上または生活上一体関係にある者として、Kの自殺を防ぐために必要な措置を採るべきであったこと等を考慮し、過失相殺または過失相殺の規定（民法722条2項）の類推適用により、KおよびXらに生じた損害の8割を減ずるのが相当とされた例（さいたま市〔環境局職員〕事件・さいたま地裁平27.11.18判決）……………1138-30

ハラスメント：マタハラ 被告Y₁社が経営するデイスサービスのA営業所で介護職員として勤務していた原告Xに対して、妊娠を理由とする業務軽減に関する面

談時に被告Y₂が行った発言につき、嫌がらせの目的は認められないにしても、相当性を欠き、社会通念上許容される範囲を超えたものであって、妊産婦労働者の人格権を害するものとされた例（ツクイほか事件・福岡地裁小倉支部平28.4.19判決）……………1140-39

ハラスメント：マタハラ Y₂が、Xとの面談から1か月経っても、業務軽減に対応しなかったことが、従業員の職場環境を整え、妊婦であったXの健康に配慮する義務に違反したものととして、Y₂の不法行為責任およびY₁社の使用者責任が肯定された例（ツクイほか事件・福岡地裁小倉支部平28.4.19判決）……………1140-39

ハラスメント：マタハラ Xによる妊娠の報告を受けてから、2度目の業務軽減の申出を受けるまでの約4か月間、Y₁社が業務軽減等の措置を執らなかつたことが、労働契約上の就業環境整備義務に違反したものととして、Y₁社の債務不履行責任が肯定された例（ツクイほか事件・福岡地裁小倉支部平28.4.19判決）……………1140-39

ハラスメント：パワハラ 被告Yは、原告Xに対し、ブログの作成・更新やメーリングリストへの反省文の投稿について、Xがこれらの業務を勤務時間内に行うことができず、勤務時間外に行わざるを得ない状況にあること、その場合も同業務が賃金の対象となるものではないことを十分認識しながら、あえてこれらの業務を指示していたものであり、かかる行為は、Xの労働者としての正当な権利を侵害するものとして、不法行為を構成するとされた例（鍼灸整骨院院長事件・横浜地裁相模原支部平27.11.27判決）……………1141-79(ダ)

ハラスメント：セクハラ、アカハラ 原告XのIに対するセクシュアル・ハラスメント行為は、大学の教員として当然要求されるべき資質とモラルを著しく欠くことを示すものであり、その行為の性質、態様等に加えて、Iが重大な肉体的・精神的苦痛を受けており、その社会的影響も軽視できないものであり、行為の内容・重大性と対比して特段考慮を要する事情も見当たらないことから、本件解任は、客観的に合理的な理由があり、社会通念上も相当であると認められた例（学校法人早稲田大学事件・東京地裁平27.6.8判決）……………1141-82(ダ)

その他：学長就任による教授解任 本件大学において、従前教授として勤務していた者が学長に就任しても、当然に教授たる地位を喪失するという運用が存在したとは認められず、その旨の労使の合意や慣行があったとも認められないとされた例（学校法人追手門学院〔追手門学院大学〕事件・大阪地裁平27.11.28判決）……………1134-33

その他：学長就任による教授解任 Xの教授たる地位は、A₁学部の所属と一体のものとするのが相当であり、学長就任により当然に教授たる地位を失うことがない以上、XがA₁学部に所属しているという点につ

いても失われるものではないとされた例（学校法人追手門学院〔追手門学院大学〕事件・大阪地裁平27.11.28判決）……………1134-33

その他：入れ墨調査 入れ墨調査が憲法13条に反するか否かの審査基準について、「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した一審判断が維持された例（大阪市・市交通局長〔入れ墨調査〕事件・大阪高裁平27.10.15判決）……………1136-92

その他：入れ墨調査 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した一審判断が維持された例（大阪市・市交通局長〔入れ墨調査〕事件・大阪高裁平27.10.15判決）……………1136-92

その他：入れ墨調査 人の内心における精神作用を外部に公表する精神活動として入れ墨を入れることが一般的であると認めるに足りる証拠はなく、また、入れ墨をしているか否か等について回答すること自体が思想や信仰などの内心における精神作用を外部に公表する精神活動の一態様であるとも解されないから、本件調査等が憲法21条に反する旨の被控訴人・附帯控訴人（一審原告）Xの主張は採用することができないとした一審判断が維持された例（大阪市・市交通局長〔入れ墨調査〕事件・大阪高裁平27.10.15判決）……………1136-92

その他：入れ墨調査 控訴人・附帯被控訴人（一審被告）Y市の個人情報保護条例6条2項が収集を禁止する「その他社会的差別の原因となるおそれがあると認められる事項に関する個人情報」(差別情報)について、本件入れ墨情報は、人種、民族または犯罪歴に関する個人情報と同じ範疇に属するものと考えことはできず、同項にいう差別情報には該当しないとされて、本件入れ墨情報の収集は同項に反し違法であるとした一審判決が取り消された例（大阪市・市交通局長〔入れ墨調査〕事件・大阪高裁平27.10.15判決）……………1136-92

その他：入れ墨調査 本件調査は、個人情報保護条例6条1項および同2項1号に違反するとの主張が退けられた例（大阪市・市交通局長〔入れ墨調査〕事件・大阪高裁平27.10.15判決）……………1136-92

その他：入れ墨調査 労働者の調査協力義務を一定の場合に限られるとした富士重工事件最高裁判決（富士重工工業事件・最三小判昭52.12.13判例287号7頁）は、地方公務員の調査協力義務について直ちに妥当するものではなく、本件結論に影響を与え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・大阪高裁平27.10.15判決）……………1136-92

その他：育児・介護休業法23条の2違反 育児・介護休業法23条の2の規定は、同法の目的および基本理念を実現するためにこれに反する事業主による措置を禁

止する強行規定として設けられたものと解するのが相当であり、労働者につき、所定労働時間の短縮措置の申出をし、または短縮措置が講じられたことを理由として解雇その他不利益な取扱いをすることは、その不利益な取扱いをすることが同条に違反しないと認めるに足りる合理的な特段の事情が存しない限り、同条に違反するものとして違法であり、無効であるとされた例（社会福祉法人全国重症心身障害児〔者〕を守る会事件・東京地裁平27.10.2判決）……………1138-57

その他：正社員登用制度 被告Y社は、正社員登用試験の受験資格等について、正社員の欠員状況や必要人数、さらにはY社の経営状況や事業計画等を総合的に勘案したうえで決定し、実施していると認められるとされた例（阪急バス事件・大阪地裁平28.2.25判決）……………1139-28

その他：正社員登用制度 正社員登用試験導入の経緯、同試験の実施状況等を鑑みれば、Y社において、原告Xらが主張する、一定年数が経過しても正社員にはなれない場合もある旨の説明を行う法的義務（期待権侵害・説明義務）があるとは解しがたく、同主張はそれ自体失当というほかないとして、Y社の不法行為責任を否定し慰謝料請求が棄却された例（阪急バス事件・大阪地裁平28.2.25判決）……………1139-28

その他：業務命令 原告Xに対する教材研究命令は、業務上の必要性から行われたものではなく、従来から勤務成績が悪く、校長である被告Y₂自身もその直前に直接不快な体験をさせられたXにつき、自主的に退職してもらおうための環境を整えるために行われたものであることが強く推認されるところ、教材研究命令はそもそも業務上の必要性が認められないうへ、Xを自主退職に追い込むという不当な動機・目的のもとに行われたものであり、社会通念上著しく合理性を欠いているといわざるをえず、業務命令権を濫用したものととして違法無効であるとされた例（学校法人須磨学園ほか事件・神戸地裁平28.5.26判決）……………1142-22

その他：業務命令 教材研究命令は違法無効であるから、Xはこれに従う義務を負わないので、この義務がないことを確認することは、被告Y₁法人に対して現在Xが有する地位の内容を明確にし、その間の労働契約をめぐる紛争の解決に資するものであるから、その確認請求は適法であり、認容すべきであるとされた例（学校法人須磨学園ほか事件・神戸地裁平28.5.26判決）……………1142-22

懲戒処分（含：懲戒解雇）

懲戒解雇 被控訴人（一審被告）Y₂が、控訴人（一審原告）X₁に対し、不法行為に該当するような退職勧奨行為等をしてきたことが認められることからすると、X₁において、Y₂を理事長兼校長から退任させよ

うとしたことや、Y₂が理事長兼校長の地位にある被控訴人（一審被告）Y₁学園に対して反抗する姿勢を示したことは、酌量されるべき相応の理由があったと認められるとされた例（学校法人矢谷学園ほか事件・広島高裁松江支部平27.5.27判決）……1130-33

懲戒解雇 X₁らが被控訴人（一審被告）Y₃に対して本件手紙および29枚の文書を交付してした説明および相談した行為によって、Y₁学園に多少の混乱を生じさせ、また、Y₂の心情を害したことは否定できないものの、Y₁学園およびY₂にX₁を懲戒免職処分にすべきほどの重大な実害が生じたことまでは認められないとされた例（学校法人矢谷学園ほか事件・広島高裁松江支部平27.5.27判決）……1130-33

懲戒解雇 Y₁学園が、X₁を懲戒免職とすることは、重きに失し、著しく不合理であり、社会通念上相当なものとして是認することができないというべきであり、したがって、本件解雇は、解雇権の濫用として無効であるとして、一審判断が変更された例（学校法人矢谷学園ほか事件・広島高裁松江支部平27.5.27判決）……1130-33

懲戒解雇 被告Y社（証券会社）の従業員である原告Xが懲戒解雇されたことにつき、就業規則所定の懲戒事由（会社の名誉または威信を傷つけた場合）に該当するには、本件被告および報道によるY社の名誉または威信の毀損についてXに帰責事由がなければならぬところ、Xの行為は懲戒事由に該当しないとされた例（野村証券事件・東京地裁平28.2.26判決）……1136-32

懲戒解雇 顧客情報の漏えいは懲戒事由に該当するが、Xに背信的な意図がなかった、軽視できない違反行為は反復継続していなかった、漏えいについて注意や指導がなされていなかった、弁明の機会が与えられていなかったなどとして、本件懲戒解雇は懲戒権の濫用に当たるとされた例（野村証券事件・東京地裁平28.2.26判決）……1136-32

懲戒解雇 原告XがB営業所出向命令に従わなかったことをもって、Xが懲戒規程7条14号の「配置転換、転勤、出向などを拒否したとき」に該当するということができないから、本件懲戒解雇は、就業規則所定の懲戒事由を欠き、その効力を生じないというべきであるとされた例（大王製紙事件・東京地裁平28.1.14判決）……1140-68

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た例（東京メトロ〔諭旨解雇・本訴〕事件・東京地裁平27.12.25判決）……1133-5

諭旨解雇 被告Y社は、他の鉄道会社と同様、本件行為の当時、痴漢行為の撲滅に向けた取組みを積極的に

行っていたこと、また、原告Xは、Xが本件行為を行った当時、Y社の駅係員として勤務していたことに照らすと、本件行為はY社における懲戒の対象となり得るべきであるが、本件行為の悪質性は比較的低いこと、本件行為についてマスコミによる報道はなかったこと、Xの勤務態度に問題はなかったことなどを合わせ考えれば、本件行為に対する懲戒処分として、諭旨解雇をもって臨むことは重きに失するとされた例（東京メトロ〔諭旨解雇・本訴〕事件・東京地裁平27.12.25判決）……1133-5

諭旨解雇 痴漢行為について起訴されたかどうかだけを基準として懲戒処分を決定し、当該痴漢行為の具体的な態様や悪質性、当該従業員の地位、当該従業員が当該痴漢行為について隠ぺい工作をしようとしたかどうか、当該従業員の日頃の勤務態度について考慮しないのは不合理であるとされた例（東京メトロ〔諭旨解雇・本訴〕事件・東京地裁平27.12.25判決）……1133-5

諭旨解雇 Xが本件においてXに対する処分が決定する具体的な手続きが進行していることを知らされず、このような中でXが同手続きにおいて弁明の機会を与えられなかったことについては、本件処分に至る手続きに不適切ないし不十分な点があったものといわざるを得ないとされた例（東京メトロ〔諭旨解雇・本訴〕事件・東京地裁平27.12.25判決）……1133-5

停職、その他：分限降任処分 公務員（一部事務組合の課長）である原告Xが部下に指示して情報ネットワークシステムにおける自身のIDに特定利用権限（サーバーのすべてのフォルダにアクセスできる閲覧権限）を設定させた行為、および、同人が当該権限を行使して本来の閲覧権限ではアクセスできない各フォルダおよびそのなかのファイルにアクセスした行為が、地公法33条の信用失墜行為ならびに同法29条1項各号（懲戒事由）および同法28条1項3号（降任事由）に該当するとされた例（泉北環境整備施設組合事件・大阪地裁平27.1.19判決）……1124-33

減給 入試ミスの発生等を理由とする入試委員長であった大学教授に対する本件処分につき、事前および事後の点検作業を確実に実施しなかったことは懲戒事由の職務懈怠に該当するが、その内容は減給を相当とするものとはいえず、他の被処分者との均衡を欠くとした原判決を改め、その地位や職務内容に照らせば、責任が出題者および点検者より軽いとはいえず、本件処分が裁量を逸脱し、あるいは他の被処分者との均衡を逸するともいえないとして、一審判断が取り消された例（天使学園（大学教授）事件・札幌高裁平27.10.2判決）……1132-35

減給 懲戒処分において、就業規則上必要とされている「教授会」の意見聴取を経ないことは、特段の事情のない限り手続的瑕疵になるが、「教授会」の構成員について争いがあるなかで、就業規則の定める「教授会」

の開催を理事会が求めたのに、構成員がこれに応じなかったのであるから、手続的瑕疵があったということではできないとした一審判断が維持された例（天竺学園（大学教授）事件・札幌高裁平27.10.2判決）

……1132-35

その他：免職処分 申立人Xが生徒Aに対し性的な内容を含む不適切なメールを送信したこと等は認められるが、その後不適切なメールを送信した事実はいかかえず、また、J校長は平成24年12月の不適切メール発覚後に25年4月にはXを教壇に戻し、校内での研修を命じた25年12月以降も26年4月7日からは通常の勤務をさせ、同年5月26日付でXにI学校経営支援センターにおける研修を命じていること等から、本件非違行為によってB高校の生徒・教員に不信感を招いた等の状況が存したか否かについては、なお疎明されていないとされた例（東京都・都教委〔免職処分執行停止・仮処分〕事件・東京地裁平27.1.21決定）

……1123-153(ダ)

その他：免職処分 都教委が策定した本件処分量定においては、実際の性行為等を「免職」としているところ、都教委が本件処分の理由とした本件非違行為には、本件処分量定における「免職」に相当する行為は含まれていないから、本件非違行為は「免職」には相当せず、「免職」を相当とするとした都教委の判断がその裁量の範囲内にあるものと認めるべき具体的な事情は十分に疎明されているとはいいがたいとされた例（東京都・都教委〔免職処分執行停止・仮処分〕事件・東京地裁平27.1.21決定）……1123-153(ダ)

その他：解任 被控訴人（一審被告）Y₂が、控訴人（一審原告）X₁に対し、不法行為に該当するような退職勧奨行為等をしてきたことからすると、控訴人（一審原告）X₂においても、Y₂を理事長兼校長から退任させようとしたことには、酌量されるべき相応の理由があったと認められるとされた例（学校法人矢谷学園ほか事件・広島高裁松江支部平27.5.27判決）

……1130-33

その他：解任 被控訴人（一審被告）Y₁学園が、X₂を懲戒解任することは、重きに失し、著しく不合理であり、社会通念上相当なものとして是認できないといふべきであり、したがって、本件解任は、解任権の濫用として無効になるとして、一審判断が変更された例（学校法人矢谷学園ほか事件・広島高裁松江支部平27.5.27判決）……1130-33

その他：戒告 本件職務命令は適法であり、交通局長がした本件処分に裁量権の逸脱または濫用があったとは認められないとして、本件処分を違法とした一審判決が取り消された例（大阪市・市交通局長〔入れ墨調査〕事件・大阪高裁平27.10.15判決）……1136-92

その他：戒告 本件ストライキおよび本件参加行為が地公労法附則5項により準用される同法11条1項に違

反する違法なものであって、懲戒事由それ自体は存在していることに加え、懲戒権の行使が濫用であると評価するうえで障害となる事情を総合考慮すれば、控訴人（一審原告）Xが参加人乙山に対して本件参加行為を理由として行った本件懲戒処分が、懲戒権を濫用したものであり、社会通念上その対象となる組合活動の態様等に比して著しく過重なものであると認めることはできず、本件懲戒処分は、労組法7条3号の支配介入に該当しないとされた例（北海道・道労委〔北海道教職員組合〕事件・札幌高裁平27.2.26判決）

……1136-138(ダ・全文)

普通解雇

非違行為 原告XのIの意に反する性的身体的接触行為は、刑法上の強制わいせつ行為としての評価を受け得る重大な違法行為であり、大学の規定が懲戒事由として定める「教員として不都合な行為」に該当するほか、早稲田大学教員任免規則29条1項3号が定める解任事由（教員としての職責を全うすることができない）に該当するとされた例（学校法人早稲田大学事件・東京地裁平27.6.8判決）……1141-82(ダ)

非違行為 査問委員会の査問対象であったXに対する自宅待機措置について、その待機期間が約2か月にとどまり、被告Y大学からXに対し、自宅待機期間中の賃金が支給されたことに鑑みれば、合理的な理由があり、相当であるといふべきであるとされた例（学校法人早稲田大学事件・東京地裁平27.6.8判決）

……1141-82(ダ)

職務遂行能力 業績不良を理由とする組合員である原告Xらに対する解雇は、その適性に合った職種への転換や業務内容に見合った職位への降格、一定期間内に業績改善がみられなかった場合の解雇の可能性をより具体的に伝えようとするさらなる業績改善の機会の付与などの手段を講じることなく行われたものであり、客観的に合理的な理由を欠き、社会通念上相当とは認められず、権利濫用として無効といふべきであるとされた例（日本アイ・ビー・エム〔解雇・第1〕事件・東京地裁平28.3.28判決）……1142-40

職務遂行能力 被告Yらの主張する解雇理由が認められず、また、被告Y₅あるいは被告Y₁が原告Xに対して、解雇理由についての注意や指導を行ったともいえないため、訴外メルフィンがしたXに対する解雇には、いまだ合理的な理由があるといふことはできず、訴外メルフィンには、解雇日以降、なお、Xに賃金を支払うべき義務があったとされた例（メルフィンほか事件・京都地裁平28.4.15判決）……1143-52

職務遂行能力 原告Xは、被告Y社との雇用関係において重要な職歴、職業上の能力および日本語の能力を詐称してY社に本件雇用契約を締結させ、その結果、

Y社は、Xに業務を任せることができず、業務を他の従業員に委ねたり、別の開発者の派遣を受けたりして対応せざるを得なくなったものであり、このほかに、Xが外部研究資料の無断転用（論文の盗用）を行って報告書を作成、提出するという重大問題を起こしていること、このことも含めて、さまざまな事柄について指摘、指導等を受けても容易に問題点が改まらず、かえって逆ギレや開き直りの態度すらみせていたことなど、一連の事実経過を踏まえると、Xについては、少なくとも就業規則19条1号および同条3号所定の解雇事由が認められること、そして、かかるXの言動は、Y社との間の信頼関係を破壊するに足る悪質なものとわざるを得ないことから、本件解雇は、客観的かつ合理的な理由があり、社会通念上も相当であるとされた例（KPIソリューションズ事件・東京地裁平27.6.2判決）……………1143-75（ダ）

整理解雇 本件では、実質的な整理解雇があったと認められるところ、整理解雇の4要素を総合的に考慮すれば、本件雇止めは、人員削減の必要性の点において客観的に合理的な理由あるいは社会通念上の相当性の要件充足性の程度が弱く、これを補完するに足りる程度の手厚い雇止め回避努力がされたとはいえず、人選の合理性、手続きの相当性も不十分であったと認められるから、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、原告Xと被告Y社は従前と同一の条件で雇用契約を更新したものとみなすことができ、Xは、Y社に対し、雇用契約上の権利を有する地位にあるというべきであるとされた例（エヌ・ティ・ティ・ソルコ事件・横浜地裁平27.10.15判決）……………1126-5

整理解雇 本件整理解雇の人選基準自体は合理性を有するといえ、病欠・休職日数基準をもって被告Y社への貢献度を評価することも合理性があるとされた例（日本航空〔客室乗務員〕事件・大阪地裁平27.1.28判決）……………1126-58（ダ・全文）

整理解雇 本件人選基準は、当初の人選基準案に現在乗務復帰できている者は本件整理解雇の対象から除外するという復帰日基準を追加しながら、その基準日を、同基準を提示した平成22年11月15日ではなく、当初の人選基準案を提示した同年9月27日に遡らせた点において、同年9月28日から同年11月15日までに復職した者が依然本件整理解雇の対象者とされることになり、その余の点を判断するまでもなく不合理といわざるを得ず、同年10月19日に乗務復帰した原告Xが本件整理解雇の対象者に該当しないことは明らかであるとして、Xの地位確認請求と解雇後の未払賃金請求の一部が認容された例（日本航空〔客室乗務員〕事件・大阪地裁平27.1.28判決）……………1126-58（ダ・全文）

整理解雇 本件解雇は、労働者の私傷病や非違行為などの労働者の責めに帰すべき事由による解雇ではな

く、使用者の経営上の理由による解雇であるから、その効力は、人員削減の必要性の有無および程度、解雇回避努力の有無および程度、被解雇者の選定の合理性の有無および程度、解雇手続きの相当性の有無および程度等を総合考慮して、客観的に合理的な理由があり、社会通念上相当であると認められるか否かによって判断すべきであるとされた例（学校法人杉森学園事件・福岡地裁平27.7.29判決）……………1132-76（ダ）

整理解雇 本件解雇について、一定程度の人員削減の必要性を肯定することはできるものの、解雇回避措置が十分に尽くされていたとはいいがたく、人選の合理性を認めることも困難であって、手続きの相当性について検討するまでもなく、本件解雇は、客観的に合理的な理由を欠き、社会通念上相当であると認められないから、解雇権を濫用したものであって無効であるとされた例（学校法人杉森学園事件・福岡地裁平27.7.29判決）……………1132-76（ダ）

会社解散・分割・営業譲渡に伴う解雇 解雇手続きとしては、解散を事実上決定する際に資金繰りや事業廃止を遅らせることによる損失の程度等を考慮したうえで、適切な時期を解散や解雇の実施日と定め、解散の必要性に関する具体的な状況および解散や解雇の実施予定日等も記載した説明文書を作成して従業員にあらかじめ配布するとともに、説明会を開催して質疑応答を経るなどしたうえで、円満に解散および解雇を行うことが、信頼関係を基礎とする継続的契約である雇用契約を終了させる方策として望ましいことは当然であるが、上記のような手続きをとることがなかったとしても、従業員を解雇する必要性があり、解雇に合理性が認められる以上は、そのことにより当然に解雇権が濫用されたということにはならないのみならず、そのような手続きをとることが困難であったり、とったとしてもそれに見合う成果が期待しがたいような場合もありうるものであり、このような場合に、そのような手続きがとられなかったことにより解雇権の行使が権利の濫用となることはないとした例（石川タクシー富士宮ほか事件・東京高裁平26.6.12判決）……………1127-43

会社解散・分割・営業譲渡に伴う解雇 被控訴人（一審被告）Y₁社は、本件解散および本件解雇に先立って、本件組合に対し、Y₁社の厳しい財務状況を開示したうえで、賃金改定が実現できなければ会社が存続できない可能性を示唆していたが、本件組合が賃金改定を拒否し、それ以上の交渉にも応じない旨表明したことから、解散を決意したという経緯が認められ、これによると、Y₁社において、上記のような適切な手続きをとったとしても解散が円滑に進行するか疑問であり、Y₁社の厳しい財務状況からして、それ以上の損失の拡大を避けるために直ちに解散と解雇を行い、従業員の負担軽減策は事後的に講じるという選択も、経営的判断としてあり得るところといえるので、本件解

雇は、それまでの経緯に照らすと、必要かつ可能な手続きを取ってとらなかったことにより、ことさら控訴人（一審原告）Xらに不利益を与えたとはいえないとされた例（石川タクシー富士宮ほか事件・東京高裁平26.6.12判決）……………1127-43

会社解散・分割・営業譲渡に伴う解雇 地方公共団体の職員の任用関係の法的性質に鑑みると、身分の得喪に関する法律の特別の定めがない以上、任用関係の主体が消滅したときに職員は身分を失うと解するほかになく、他の地方公共団体との間に任用関係の承継ないし設定を許容する解釈は法解釈の限界を超えるものというべきであるとされた例（北秋田市〔米内沢病院職員〕事件・仙台高裁秋田支部平27.10.28判決）……………1139-49

会社解散・分割・営業譲渡に伴う解雇 本件処分は、本件病院組合の管理者として行ったものであり、これにより身分を失った本件病院組合の職員を被控訴人（一審被告）Y市の市長が当然に職員として任用する義務を負う法律上の根拠は存在せず、また、地方公共団体における職員の任用は、市長その他の任命権者が、その裁量のもと、固有の権限として任命権を行使して行うものであるから、控訴人（一審原告）Xらが、任命権者であるY市の市長に任用され、Y市との固有の勤務関係を設定することについて法律上の利益を有していると解することはできないとされた例（北秋田市〔米内沢病院職員〕事件・仙台高裁秋田支部平27.10.28判決）……………1139-49

解雇手続き Xらが解雇予告とともに職場から退去させられ出社を禁止されたこと、および被告Y社が解雇予告時に具体的な解雇事由を明記せず解雇を伝えるとともに、原告X₂および同X₃に対しては、短い期間内に自主退職をすれば退職の条件を上乗せするという提示をすることに違法性があるとはいえないとして不法行為の成立が否定された例（日本アイ・ビー・エム〔解雇・第1〕事件・東京地裁平28.3.28判決）……………1142-40

その他：事業廃止に伴う解雇 本件解雇は、経営上必要とされる人員削減を行うための解雇ではなく、事業の廃止に伴う解雇であり、整理解雇の四要件が満たされなければ無効であるとはいえず、また本件解雇に至る手続きに本件解雇を無効にするような瑕疵があるとは認められないとされた例（一般財団法人厚生年金事業振興団事件・東京高裁平28.2.17判決）……………1139-37

契約の終了

雇止め 本件雇用契約は、契約の更新ごとに雇用契約書を作成しており、当然更新を重ねたことはないこと、原告Xは、本件雇止めの当時、本件施設の派遣隊員の中では最高齢の68歳で、次の更新をすれば69歳に達するという者であり、本件施設の警備は、その複雑な

構造や車両認証システム、専用の管制室等に適切に対応し得る判断力や俊敏さが求められていること等の事情から、本件雇用契約は、期間の定めのない契約と実質的に異ならない状態で存在しているとも、期間満了後に被告Y社が雇用を継続すべきものと期待することに合理性があるものともいえないから、いわゆる解雇権濫用法理を類推適用する余地はないとされた例（警備会社A事件・東京地裁立川支部平27.3.26判決）……………1123-144(タ)

雇止め 仮に、本件雇用契約の終了に際し、解雇権濫用法理を類推適用する余地があるとしても、本件雇止めには客観的合理的な理由があったといえ、社会的相当性を欠くということとはできないから、Y社による解雇権の濫用に当たるとは評価することができないとされた例（警備会社A事件・東京地裁立川支部平27.3.26判決）……………1123-144(タ)

雇止め 15年7か月にわたり、期間1年または3か月の雇用契約を約17回更新し、被告Y社の恒常的・基幹的業務である電話番号案内業務（104業務）に従事してきたパートタイム社員の原告Xに対する雇止めは、期間の定めのない雇用契約における解雇と社会通念上同視できると認めるのが相当で、X・Y社間の雇用契約は労働契約法19条1号に該当するとされた例（エヌ・ティ・ティ・ソルコ事件・横浜地裁平27.10.15判決）……………1126-5

雇止め 原告Xと被告Y社との間では、契約期間満了の都度、雇用契約を締結し直すことにより、雇用契約を更新してきたことが認められるのであるから、本件雇用契約を終了させることについて、期間の定めのない労働契約を終了させることと社会通念上同視できるとまでいうことは困難であり、労契法19条1号該当性を否定せざるを得ないとされた例（三洋電機〔契約社員・雇止め〕事件・鳥取地裁平27.10.16判決）……………1128-32

雇止め XとY社は、約30回にわたり雇用契約を更新し続けてきたこと、他の新準社員が雇止めされた例があるとは認められないこと、Xの業務内容が正社員のそれと比して特段臨時性ないし特殊性が認められるものではないことからすると、Xには、本件雇止めがされた時点において、雇用が継続することへの合理的な期待が生じていたといふべきであって、労契法19条2号該当性が認められた例（三洋電機〔契約社員・雇止め〕事件・鳥取地裁平27.10.16判決）……………1128-32

雇止め Y社における雇用契約の更新手続きは厳格であって、契約書の文言上も、当然には更新することが予定されているとはいえないこと、Y社の鳥取地区における事業は縮小の一途をたどっていたことから、雇用契約の更新に寄せられる期待の合理性は相対的には減弱していたと評価すべきであるので、本件雇止めにおいては、その理由自体に強度の合理性が要求される

べきであるとはいえず、Xから寄せられる上記期待に見合った程度の合理性さえ欠くといった場合においてはじめて、「客観的に合理的な理由を欠き、社会通念上相当であると認められない」場合に該当するとされた例（三洋電機〔契約社員・雇止め〕事件・鳥取地裁平27.10.16判決）……………1128-32

雇止め Y社に人員削減の必要性がなかったと断ずることはできないこと、Y社による雇止め回避の努力が不十分であったとはいえないこと、雇止めまでの手続きに不合理な点があるとはいえないことなどから、本件雇止めが無効であるということではできず、Xの雇用契約は、平成25年3月末日で終了したとされた例（三洋電機〔契約社員・雇止め〕事件・鳥取地裁平27.10.16判決）……………1128-32

雇止め 黙示の雇用契約更新について定める民法629条が、1項後段において、各当事者は、期間の定めのない雇用の解約の申入れに関する同法627条の規定により解約の申入れをすることができると定めていることに照らせば、雇用契約が黙示に更新された場合、更新された雇用契約は、期間の定めのないものになると解するのが相当であるとされた例（学校法人矢谷学園ほか事件・広島高裁松江支部平27.5.27判決）……………1130-33

雇止め 本件管理職規程では、被控訴人（一審被告）Y₁学園に採用された控訴人（一審原告）X₁のような管理職の任用期間は2年以内とされているが、他方で、その任用期間を更新することができることとされているから、本件管理職規程をもって、民法629条と異なる法理が適用されるとも認めがたく、X₁とY₁学園との間の雇用契約は、第1次雇用契約の黙示の更新によって、平成20年4月1日以降、期間の定めのないものになったとされた例（学校法人矢谷学園ほか事件・広島高裁松江支部平27.5.27判決）……………1130-33

雇止め 被告Y社において、J図書館のすべての職員について、期間の定めのある労働契約を締結した理由には合理性を認めることができるが、原告Xにおいて、Y社の足立区からの委託期間の中途である雇用期間の満了時に、本件労働契約が更新されるものと期待することには、合理的な理由があったとされた例（トミテック事件・東京地裁平27.3.12判決）……………1131-87(ダ)

雇止め Xについて、雇用関係の継続に支障を来すような業務遂行能力の不足や勤務態度の不良があるということではできず、本件更新拒絶は、客観的に合理的な理由を欠き、社会通念上相当であるとは認められないというべきであるから、XとY社の間には、本件労働契約が更新されたのと同様の法律関係が存在するとされた例（トミテック事件・東京地裁平27.3.12判決）……………1131-87(ダ)

雇止め 専任についての50歳不更新制度を前提としながら、10年が経過したことにより特嘱制度が廃止され

たとしてなした特別嘱託専任講師（特嘱）の雇止めには、客観的合理性も社会通念上の相当性も認めがたいとされ、年齢による原告X₁の雇止めが無効とされた例（市進事件・東京高裁平27.12.3判決）……………1134-5

雇止め 専任講師である原告X₂の能力不足を理由とする雇止めについて、客観的な合理性、社会通念上の相当性を認めることはできないとして、地位確認を認めた一審判決が維持された例（市進事件・東京高裁平27.12.3判決）……………1134-5

再雇用：雇止め 被告Y社の定年退職者再雇用規程において、定年後の再雇用契約は、同規程の更新基準を満たす必要はあるものの、その更新は原告Xの場合65歳に達する月の末日まであり得るものであり、Xが定年まで勤めあげたうえで再雇用契約が締結されるに至ったことなどに照らせば、本件更新拒絶のされた当時、客観的にみて、X・Y社間の雇用契約が再度更新されることの合理的期待（労契法19条2号参照）があったものと認められるとされた例（シンワ運輸東京事件・東京地裁平28.2.19判決）……………1136-58

再雇用：雇止め 本件更新拒絶当時のXの再雇用（更新）基準に基づく評価は、各項目が素点2点以上で、かつ、総合評価（素点合計）が12点以上になることから、更新基準を充足するものと認められ、本件更新拒絶は不適法で無効であるとされた例（シンワ運輸東京事件・東京地裁平28.2.19判決）……………1136-58

再雇用：雇止め インターネット上で執行部を批判するブログを開設した原告Xの再雇用契約更新拒絶につき、名誉棄損に当たる不法行為や雇用契約上の義務違反等の更新を拒絶する合理的理由があったとは認められないとして、地位確認と賃金請求が認容された例（全日本海員組合〔再雇用更新拒絶〕事件・東京地裁平28.1.29判決）……………1136-72

再雇用：雇止め ブログ開設の経緯および継続の経緯に照らすと、被告Y組合の被る不利益に対する配慮がやや不十分であったことを考慮しても、本件更新拒絶の合理的理由となるような不当な行為であるとまではいえないとされた例（全日本海員組合〔再雇用更新拒絶〕事件・東京地裁平28.1.29判決）……………1136-72

期間満了 「業務委託契約書」に基づく本件契約②は、1年間の契約期間が定められ、配送業務の受託に当たっては有効期間の定めのあるソクハイ配送技能認定証の保有が必要とされ、有効期間を延長するためにはソクハイ配送技能認定更新試験に合格する必要があることを含め、契約の内容が説明され、控訴人（一審原告）Xはその旨の記載のある業務委託契約書に署名押印しており、かつまた、その規定の内容どおりにソクハイ配送技能認定試験も受験して、後の契約終了時期が到来するに当たっては、更新手続き等の問い合わせをしていたことから、実質的に期間の定めのないものであったとみることは困難であり、期間満了により

終了したとの一審判断が維持された例（ソクハイ〔契約更新拒絶〕事件・東京高裁平26.5.21判決）

……1123-83

期間満了 控訴人（一審原告）Xについては、Xが再雇用満了年齢に達するとともに、本件雇用契約において契約期間の終期と定められた平成26年11月7日をもって定年後の再雇用契約が終了したというべきであるとされた例（学究社事件・東京高裁平28.6.8判決）

……1143-25

期間満了 旧A社の「定年再雇用規程」によれば、Xが満65歳となった平成26年11月7日をもって定年となり、Xの再雇用の期間が満了し、本件雇用契約が終了することになることは明らかであるとされた例（学究社事件・東京高裁平28.6.8判決）

……1143-25

期間満了 定年後の再雇用契約が更新される蓋然性が高いとか、その契約期間が再雇用満了年齢に達した月の末日までとなる蓋然性が高いといえるものではないとされた例（学究社事件・東京高裁平28.6.8判決）

……1143-25

契約の解除 原告Xと同様に国外等に避難し、その間被告Y協会の業務に就かなかったフランス語担当者6名の中に、Y協会が契約を解除し、または次年度の契約を締結しなかった者はいなかったこと等から、Xが平成23年3月15日に避難したことを捉えて、「本業務の実施内容が不十分又は不完全であり、改善の見込みがない」（本件契約書16条3項1号）または「その他本件契約を継続し難い事由が生じた」（同条項5号）に当たるものと解するのは均衡を欠き相当でないといわれた例（NHK〔フランス語担当者〕事件・東京地裁平27.11.16判決）

……1134-57

契約の解除 本件解除および平成23年度の契約申込みの撤回は、Xが同契約を締結・更新する機会、その合理的な期待を一方的に奪うものであって、Xの権利を違法に侵害する不法行為に当たるとして、23年度における契約による得べかりし利益468万余円の支払いが命じられた例（NHK〔フランス語担当者〕事件・東京地裁平27.11.16判決）

……1134-57

契約の解除 本件中途解約は、原告Xの業績不良を理由とするものであるが、期間満了を待たずに直ちに契約を終了せざるを得ないような事由であるとまではいえないから、本件中途解約は労契法17条1項の類推適用により無効であるとし、休業見舞金、報奨金、特別給付金、事務費等の支払いが命じられた例（NHK堺営業センター〔地域スタッフ〕事件・大阪地裁平27.11.30判決）

……1137-61

契約の解除 被告Y協会が、Xとの契約を更新しなかった理由は、Xの長期にわたる業績不良、長期休業等であって、Y協会がXの契約更新申込みを拒絶したことは、客観的に合理的な理由があり、かつ社会通念上相当であるとされた例（NHK堺営業センター〔地

域スタッフ〕事件・大阪地裁平27.11.30判決）

……1137-61

契約の解除 本件契約の規定にかかわらず、民法628条に基づき、「やむを得ない事由」があるときは、直ちに本件契約を解除す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（元アイドルほか事件・東京地裁平28.1.18判決）

……1139-82(ダ)

契約の解除 本件契約の内実は、被告Y₁に一方的に不利なものであって、そのような本件契約の性質を考慮すれば、Y₁には、本件契約を直ちに解除すべき「やむを得ない事由」があったとされた例（元アイドルほか事件・東京地裁平28.1.18判決）

……1139-82(ダ)

その他：休職期間満了 本件休職期間満了時において、原告Xが従前の職務である予算管理業務を通常の程度に行える健康状態、または当初軽易作業に就かせればほどなく当該職務を通常の程度に行える健康状態になっていたとは認められず、また、障害者をどのような状態であろうと受け入れる義務が被告Y社にあるとは認められないこと等から、Y社によるXの本件退職扱いが有効とされた例（日本電気事件・東京地裁平27.7.29判決）

……1124-5

就業規則

効力 「専任が満年齢50歳を超えた場合には、原則として翌年度の契約更新は行わない」旨の50歳不更新制度を導入する就業規則の不利益変更は、本件改定がされた平成15年3月1日から10年が経過した後においても、特嘱就業規則5条2項に定めるように満60歳に達した日の属する年度末までは、代償措置としての特嘱ないしそれと同等の職務内容の職種での契約の更新を、年齢のみを理由として拒絶しない扱いをする限りにおいて、その効力を肯定することができることとされた例（市進事件・東京高裁平27.12.3判決）

……1134-5

効力：不利益変更 労働契約の内容である労働条件は、労働者と使用者との個別の合意によって変更することができ、このことは、就業規則に定められている労働条件を労働者の不利益に変更する場合であっても、その合意に際して就業規則の変更が必要とされることを除き、異なるものではないとされた例（山梨県民信用組合事件・最高裁二小平28.2.19判決）

……1136-6

効力：不利益変更 使用者が提示した労働条件の変更が賃金や退職金に関するものである場合には、当該変更を受け入れる旨の労働者の行為があるとしても、当該行為をもって直ちに労働者の同意があったものとみるのは相当でなく、当該変更に対する労働者の同意の有無についての判断は慎重にされるべきであるとされた例（山梨県民信用組合事件・最高裁二小平28.2.19判決）

……1136-6

効力：不利益変更 就業規則に定められた賃金や退職

労働安全・災害補償

金に関する労働条件の変更に対する労働者の同意の有無については、当該変更を受け入れる旨の労働者の行為の有無だけでなく、当該変更により労働者にもたらされる不利益の内容および程度、労働者により当該行為がされるに至った経緯およびその態様、当該行為に先立つ労働者への情報提供または説明の内容等に照らして、当該行為が労働者の自由な意思に基づいてされたものと認めるに足りる合理的な理由が客観的に存在するか否かという観点からも、判断されるべきものと解するのが相当であるとされた例（山梨県民信用組合事件・最高裁二小平28.2.19判決）……………1136-6

効力 事務室にある無施錠のキャビネット内に就業規則や賃金規程が備え付けられていたものであるところ、一時期は事務室へのトラック運転手の立入りが制限されていたこともあったと認められるが、就業規則等のコピーを取得することができる状況にあったとして、就業規則は周知できる状態で備え付けられていたものとする一審判断が維持された例（富士運輸〔割増賃金等〕事件・東京高裁平27.12.24判決）……………1137-42

効力 本件特例規定は、教職員に対する不利益を与えるものではあるものの、特に、本件の特殊事情を踏まえて被告Y大学における状況を相対的にみれば、その不利益の程度は非常に限定的なものにとどまると評価すべきものであって、その他の事情をも合わせ考慮すれば、本件特例規定は十分な相当性を有するものと認められるとされた例（国立大学法人京都大学事件・京都地裁平27.5.7判決）……………1138-74(ダ)

解釈 被控訴人（一審被告）Y社の「定年後再雇用規程」における定年後の再雇用契約は、原則として契約期間を1年として締結し、したがって、契約期間である1年が経過することにより終了することとなるが、例外的に再雇用満了年齢に達した年月の月末を終期の上限として1年未満の契約を定めることができることを規定したものと理解すべきであるとした一審判断が維持された例（学究社事件・東京高裁平28.6.8判決）……………1143-25

解釈 Y社の「定年後再雇用規程」の3条における「再雇用満了年齢に至るまで更新することができる」というのは、「再雇用満了年齢に至るまで更新する」という規定ぶりからすると、再雇用満了年齢に達する以前に再雇用契約の更新期間が開始していることが前提であると解され、再雇用契約の更新期間が再雇用満了年齢に達した後に開始することは予定されていないから、再雇用契約が再雇用満了年齢に達して契約期間も満了となった後にその月末まで契約期間が更新される余地はないというべきであるとされた例（学究社事件・東京高裁平28.6.8判決）……………1143-25

業務上外 原告Xが本件事故当日に本件視聴をしたこと等や本件各苦情への対応等に伴う心理的負荷の強度は、社会通念上、客観的にみて、いまだ適応障害を発病させる、または適応障害を自然的経過を超えて著しく悪化させるに足りる程度に達していたとまで認めることはできないとして、Xの精神障害の発病および悪化の業務起因性が否定された例（国・北大阪労基署長〔J R西日本・適応障害等〕事件・大阪地裁平27.1.19判決）……………1124-71(ダ)

業務上外 労災保険法に基づく保険給付は、危険責任法理に基づいて使用者の帰責性の有無に関係なく、労働者の業務上の疾病等について行われるところ、労働者の疾病等が業務上のものであると認めるためには、業務と疾病等との間に相当因果関係が認められることが必要であるとされた例（国・天満労基署長〔寿司田〕事件・大阪高裁平27.1.16判決）……………1125-57

業務上外 業務と疾病等との間の相当因果関係を判断する場合における労働者は、平均的な労働者、すなわち、通常の勤務に就くことが期待されている者を基準とするとされた例（国・天満労基署長〔寿司田〕事件・大阪高裁平27.1.16判決）……………1125-57

業務上外 寿司店の調理補助員で糖尿病の基礎疾病を有する原告Xが、基礎疾病が増悪し心不全、糖尿病性腎症に至った本件疾病の発症について、本人の過食や肥満という本件業務以外の糖尿病発症・増悪因子があったとし、Xの請求を棄却した一審判断が維持された例（国・天満労基署長〔寿司田〕事件・大阪高裁平27.1.16判決）……………1125-57

業務上外 X側が主張の根拠とした長時間労働と糖尿病に關係する医学文献等の内容を総合的に考慮したとしても、本件の事実関係の下においては、本件業務に内在する危険によってXの2型糖尿病および本件疾病が発症・増悪したとは認めがたいとされた例（国・天満労基署長〔寿司田〕事件・大阪高裁平27.1.16判決）……………1125-57

業務上外 亡Kが従事していた業務が、長期間にわたる長時間の業務その他血管病変等を著しく増悪させる業務に該当する場合には、特段の反証がない限り上記業務と本件発症との相当因果関係が肯定され、本件疾病およびこれを原因とする死亡が業務に起因するといえるとして、一審判決が維持された例（国・池袋労基署長〔光通信グループ〕事件・大阪高裁平27.9.25判決）……………1126-33

業務上外 Kは、少なくとも本件発症前36か月頃からの恒常的な長時間労働により疲労を蓄積していたところ、本件発症前15か月頃頃から業務が質的にも量的にもさらに過重なものとなったことにより、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
こと、本件発症前10か月頃からはそれまでに比べれば
労働時間は短くなったものの、引き続き1か月当たり
45時間を超える時間外労働に従事し、その業務に伴う
精神的負荷も相当大きかったことから、それまでに蓄
積した疲労を解消することができず、そのため、自然
経過を超えて著しく増悪した血管病変等が引き続き維
持され、あるいはさらに増悪し、最終的には、冠動脈
攣縮の発生をきっかけとして、本件発症をしたことが
認められ、Kが従事していた業務は、長期間の過重業
務に該当し、上記業務と本件発症との間には相当因果
関係が認められるとして、一審判決が維持された例
(国・池袋労基署長〔光通信グループ〕事件・大阪高
裁平27.9.25判決)……………1126-33

業務上外 Kには、軽度の脂質異常および喫煙という
私的リスクファクターが存在したが、これらの私的リ
スクファクターをもって、Kの業務と本件発症との相
当因果関係の存在を否定することはできないとして、
一審判決が維持された例(国・池袋労基署長〔光通信
グループ〕事件・大阪高裁平27.9.25判決)……………1126-33

業務上外 業務起因性に関する法的判断枠組みにつ
き、労災保険法に基づく保険給付は、労働者の業務上
の負傷、疾病、障害または死亡に関して行われる危険
責任の法理に由来する制度であり(労災保険法1条、
7条1項1号)、「業務上死亡した場合」(同法12条の8
第1項4号、5号、同条2項、労働基準法79条、80条)
といえるためには、業務と当該死亡との間に条件関係
があることを前提に、いわゆる相当因果関係があるこ
とが必要であるとされた例(国・長崎労基署長〔長崎
大学病院〕事件・長崎地裁平27.3.2判決)
……………1127-88(ダ)

業務上外 業務起因性についての認定基準は、裁判所
による判断を直接拘束する性質のものではないが、十
分な合理性を有するものであるといえるとされた例
(国・長崎労基署長〔長崎大学病院〕事件・長崎地裁
平27.3.2判決)……………1127-88(ダ)

業務上外 亡Kのうつ病の発病時期につき、認定基準
は、ICD-10の診断基準を満たした時(診断基準の
定める症状が出揃った時またはその症状が出揃ったと
医学的に推定できる時)をもって、発病時期とするこ
とを前提としているものと解するのが相当であるところ、
被告国が発病時期と主張する平成21年1月頃のKの
行動・反応について、うつ病の症状である特異な言
動や生活様式の変化が顕著にみられるようになったと
の評価には、大いに疑問があり、本件疾患の発病時期
は、21年3月下旬ないし同年4月上旬であるとされた
例(国・長崎労基署長〔長崎大学病院〕事件・長崎地
裁平27.3.2判決)……………1127-88(ダ)

業務上外 Kの本件疾患の発病前おおむね6か月の業
務の心理的負荷の強度は、①Kが平成20年7月にA課

に異動し、同年12月に初めて新規GPの担当になった
ことは「中」、②Kが21年3月頃にF主査やG課長から、
合計3回、別の機会・内容の業務上のミスについて叱
責をうけたことはいずれも「中」、③Kが21年3月16日
から26日間連続勤務を行い、時間外労働も多かったこ
とは、同年3月下旬時点で「中」、同年4月上旬時点で
は「中」の中でも「強」に近い程度、④Kの1か月当
たりの時間外労働の合計時間が、21年2月から増加を
続け、同年4月4日(3月6日～4月4日分)以降は
恒常的に100時間を超えるようになったことは、「強」
ないし「中」のなかでも「強」に近い程度と評価でき
るものであり、とりわけ④だけで「強」ないし「強」
に近い程度のものであること、その他にも心理的負荷
が「中」の複数の出来事が続けて起きていることに照
らせば、Kの本件疾患の発病前の業務による心理的負
荷の強度の全体評価は、「強」と判断するのが相当であ
るとされた例(国・長崎労基署長〔長崎大学病院〕事
件・長崎地裁平27.3.2判決)……………1127-88(ダ)

業務上外 使用者は、雇用する労働者の配置・業務の
割当等については、業務上の合理性に基づく裁量権を
有すると解されるが、労働者に労務提供の意思があり、
客観的に労務の提供が可能であるにもかかわらず、使
用者が具体的な業務を担当させず、あるいは、その地
位・能力と比べて著しく軽易な業務にしか従事させない
という状態を継続させることは、当該労働者に対し、
自分が使用者から必要とされていないという無力感を与
え、他の労働者との関係において劣等感や恥辱感を与
えるなどの危険性が高いことから、そのような状態
に置かれた期間および具体的な状況等によっては、使
用者の合理的な裁量の範囲を超えると評価される場合
があり、また、平均的な労働者を基準としても、精神
障害を発症する原因となる強い精神的負荷を与え得る
ものであるとされた例(国・広島中央労基署長〔中国
新聞システム開発〕事件・広島高裁平27.10.22判決)
……………1131-5

業務上外 使用者が、労働者の雇用を継続する一方で
何らの具体的な仕事を与えないという状態は、人員配
置または職務分担上のやむを得ない理由による一時的
な措置である場合や、当該労働者が休職や懲戒処分等
によって就業を制限されている場合などのような特段
の事情がある場合を除き、業務上の合理的な理由がある
とは認められないとされた例(国・広島中央労基署
長〔中国新聞システム開発〕事件・広島高裁平27.10.
22判決)……………1131-5

業務上外 平均的な労働者にとって、業務上の合理的
な理由がなく、約3か月間にわたり、仕事を与えられ
ない状態に置かれることは、それによって受ける心理
的な負荷は強度であり、そのストレスによってうつ病
等の精神障害を発症させる程度の負荷であったとして、
一審判断を取り消し、本件疾病の業務起因性が肯

定され、不支給処分が取り消された例（国・広島中央労基署長〔中国新聞システム開発〕事件・広島高裁平27.10.22判決）……………1131-5

業務上外 原告Xの長時間労働と、AのXに対する叱責・暴言等にかかる具体的出来事とを関連づけてみると、同出来事の心理的負荷の程度は「強」あるいは、少なくとも「中」を下回るものではないと認められるところ、「強」である場合はもちろん、「中」である場合であっても、同出来事の開始時期である平成20年6月頃より後に、月100時間程度の恒常的長時間労働が認められるから、総合評価としては、強度が「強」となる心理的負荷が認められるとされた例（国・京都下労基署長〔セルバック〕事件・京都地裁平27.9.18判決）……………1131-29

業務上外 Xが、平成20年11月頃から21年5月中旬頃にかけて受けた業務上の心理的負荷は、社会通念上、客観的にみて、精神障害を発症させるおそれがあるほどに強度なものであったというに十分であるとされた例（国・京都下労基署長〔セルバック〕事件・京都地裁平27.9.18判決）……………1131-29

業務上外 労働者が「業務上」の疾病にかかった場合は、労働者が業務に起因して疾病にかかった場合をいい、そのような場合に当たるというためには、業務と疾病との間に相当因果関係が認められなければならないと解すべきであるとされた例（国・岐阜労基署長〔アピコ関連会社〕事件・名古屋地裁平27.11.18判決）……………1133-16

業務上外 業務と疾病との間の相当因果関係の有無は、その疾病が当該業務に内在する危険が現実化したものと評価し得るか否かによって決せられるべきであるとされた例（国・岐阜労基署長〔アピコ関連会社〕事件・名古屋地裁平27.11.18判決）……………1133-16

業務上外 「ストレス脆弱性」理論の趣旨に照らせば、業務の危険性の判断は、当該労働者と同種の平均的労働者、すなわち、何らかの側面での脆弱性を有しながらも、当該労働者と職種、職場における立場、経験等の点で同種の者であって、特段の勤務軽減まで必要とせずに通常業務を遂行することができる者を基準とすべきであり、そのような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症させて死亡に至らせる危険性を有し、当該業務による負荷が業務以外の要因に比して相対的に有力な要因となって当該精神障害を発症させて死亡に至らせたと認められれば、業務と精神障害発症および死亡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・岐阜労基署長〔アピコ関連会社〕事件・名古屋地裁平27.11.18判決）……………1133-16

業務上外 業務起因性を判断するにおいては、基本的には「心理的負荷による精神障害の認定基準」（平23.

12.26基発1226第1号）を参考としつつ、当該労働者に関する精神障害発症および死亡に至るまでの具体的事情を総合的に斟酌し、必要に応じてこれを修正する手法により、業務と精神障害発症および死亡との間の相当因果関係を判断するのが相当であるとされた例（国・岐阜労基署長〔アピコ関連会社〕事件・名古屋地裁平27.11.18判決）……………1133-16

業務上外 亡Kが平成21年8月頃にうつ病を発症する以前における業務上の心理的負荷としては、認定基準の別表1における心理的負荷の強度が「強」にやや近接する「中」に該当する出来事が1つ、「中」に該当する出来事が1つ、「弱」に該当する出来事が1つあるものの、「強」に該当する出来事があったとは認められないとされた例（国・岐阜労基署長〔アピコ関連会社〕事件・名古屋地裁平27.11.18判決）……………1133-16

業務上外 自殺の前に業務起因性が認められないうつ病を発症し、その後自殺するまでの間に「特別な出来事」がないということのみをもって、一律に業務起因性を否定することになる認定基準に基づいて相当因果関係を判断するのは相当ではないとされた例（国・岐阜労基署長〔アピコ関連会社〕事件・名古屋地裁平27.11.18判決）……………1133-16

業務上外 うつ病発症から死亡前までの間に生じた出来事を総合評価して、うつ病を増悪し、これにより自殺を図るに至ったことについて業務起因性が認められるか否かを判断すべきとされた例（国・岐阜労基署長〔アピコ関連会社〕事件・名古屋地裁平27.11.18判決）……………1133-16

業務上外 Kには平成21年10月以降、業務上の心理的負荷が蓄積され続けて、ICD-10の診断ガイドライン「F32 うつ病エピソード」の診断基準における一般的症状のうち「思考力や集中力の低下」という新たな症状が発現していたものとみることができるとして、うつ病を発症するまでの心理的負荷を超えた、業務による心理的負荷を受け続けるなか、死亡する前頃にうつ病を決定的に増悪させ自殺を図り死亡したものとみるのが相当であるとされた例（国・岐阜労基署長〔アピコ関連会社〕事件・名古屋地裁平27.11.18判決）……………1133-16

業務上外 Kの業務による心理的負荷とうつ病の増悪により自殺を図り死亡したこととの間に相当因果関係を認めるのが相当として、労災保険給付の不支給処分が取り消された例（国・岐阜労基署長〔アピコ関連会社〕事件・名古屋地裁平27.11.18判決）……………1133-16

業務上外 介護老人福祉施設A1施設で事務管理室室長として勤務していた亡Kが、脳動脈瘤破裂によるくも膜下出血を発症して死亡したことにつき、長時間労働等の過重な業務が原因であったとして、くも膜下出血の発症と業務との間の相当因果関係が肯定された例（社会福祉法人和歌山ひまわり会ほか事件・和歌山地

裁平27.8.10判決)……………1136-109

業務上外 原告Xは、本件選択制度により、家計の維持および家庭生活の維持の両立について悩んでおり、これ自体も弱くない心理的負荷であったなかで、60歳満了型の選択を考えたところ、退職・再雇用型の選択を強要され、相当程度の心理的負荷を加えられたというのであり、Xがもともと感じていた不安感等をことさらに助長されたものということもでき、これらを全体として評価すれば、認定基準が定める出来事の例と比較しても、その心理的負荷の程度は「強」に至っているものというべきであり、Xに加えられていた業務上の心理的負荷は、客観的に、平均的な労働者を基準としてみても、精神障害を発症させる程度に過重なものであったとされた例(国・大分労基署長〔N T T 西日本・うつ病〕事件・大分地裁平27.10.29判決)

……………1138-44

業務上外 Xは、ややストレス耐性に脆弱な点が見受けられるとしても、当該労働者と職種、職場における立場、経験等の点で同種であって、特段の勤務軽減まで必要とせず通常業務を遂行することができる平均的な労働者に該当するものといえ、精神障害を発症した平成19年11月7日頃までの間、業務外で強い心理的負荷を受ける出来事があったことはまったくかわれないことからしても、その発症については、業務上の強度の心理的負荷が相対的に有力な原因となっているものと認められるとされた例(国・大分労基署長〔N T T 西日本・うつ病〕事件・大分地裁平27.10.29判決)……………1138-44

業務上外 業務上の負荷を検討するに当たっては、その時間が労働基準法その他関係法令に定める労働時間に直ちに該当するかどうかはともかく、終業時間ないし時間外労働時間を算定すべきとされた例(ヤマダ電機事件・前橋地裁高崎支部平28.5.19判決)……………1141-5

業務上外 長時間労働と精神疾患の発症との明確な関連性はまだ十分に示されていないとの医学的知見に照らすと、労働時間のみをもって極めて強い業務上の負荷を受けていたと直ちに評価することはできず、業務に関する諸般の事情を考慮する必要があるとされた例(ヤマダ電機事件・前橋地裁高崎支部平28.5.19判決)

……………1141-5

業務上外 亡Kに精神障害を発症させるほどの強い業務上の負荷が生じていたとはいえず、うつ病を発症していたとも認められないとされた例(ヤマダ電機事件・前橋地裁高崎支部平28.5.19判決)……………1141-5

公務上外 地公災法に基づく補償は、地方公務員等の公務上の災害等について行われるところ、同補償制度が使用者の過失の有無を問わずに被災公務員の損失をてん補する危険責任の法理に由来する制度であることに鑑みれば、「公務上」の災害とは、公務に起因する災害、すなわち公務員が公務に起因して負傷、疾病、障

害または死亡した場合をいい、公務と災害との間に相当因果関係が認められることが必要であるとした一審判断が維持された例(地公災基金名古屋支部長〔市営バス運転士〕事件・名古屋高裁平28.4.21判決)

……………1140-5

公務上外 公務の過重性を判断する際には、当該公務員と職種、職場における立場、経験等の点で同等の者を基準とすべきであり、そのような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疾患を発病させ、死亡に至らせる危険性を有しているものであって、特段の公務以外の心理的負荷および個体側の要因のない場合には、公務と精神疾患発症との間に相当因果関係が認められるとした一審判断が維持された例(地公災基金名古屋支部長〔市営バス運転士〕事件・名古屋高裁平28.4.21判決)……………1140-5

公務上外 亡Kの従事した業務は、量的には精神疾患を発症させるまでの過重なものとはいえないとした一審判断を踏襲しつつも、本件添乗指導、本件苦情および本件転倒事故の3つの出来事がわずか4か月という短期間に発生したこと、本件転倒事故については、それに関与していないと認識していたKにとって大きな精神的負荷となったと評価し、Kがこれらの出来事から受けた負荷は平均的労働者にとっても強い精神的負荷であったとして、Kの精神疾患の公務起因性を否定した一審判断が取り消された例(地公災基金名古屋支部長〔市営バス運転士〕事件・名古屋高裁平28.4.21判決)……………1140-5

公務上外 公務の危険性の判断は、当該被災職員と同種の平均的な職員、すなわち、何らかの個体側の脆弱性を有しながらも、当該被災職員と職種、職場における立場、経験等の点で同種の者であって、特段の勤務軽減まで必要とせず通常業務を遂行することができる者を基準とし、このような意味での平均的な職員にとって、当該被災職員の置かれた具体的状況における心理的負荷が、一般に精神疾患を発症させるに足りる程度のものであるといえる場合には、公務と当該精神疾患との相当因果関係を認めるのが相当であるとされた例(地公災基金東京都支部長〔市立A小学校教諭〕事件・東京地裁平28.2.29判決)……………1140-49

公務上外 自殺した亡Kのうつ病発症前に発生した業務上の出来事については、Kの勤務開始直後である平成18年4月から、同年6月頃という短期間のうちに、連続して発生したものであり、かつ、それぞれの出来事は、初めて学級担任を受け持った新任教諭にとって、少なくとも相当程度の精神的または肉体的負荷を与えるものであったと認められるとされた例(地公災基金東京都支部長〔市立A小学校教諭〕事件・東京地裁平28.2.29判決)……………1140-49

公務上外 Kのうつ病発症前に発生した業務上の出来

事は、全体として業務による強い精神的・肉体的負荷を与える事象であったと認められ、Kが、業務以外の負荷および個体側要因によりうつ病を発症したとは認められないから、Kのうつ病は、公務に起因して発症したとされた例（地公災基金東京都支部長〔市立A小学校教諭〕事件・東京地裁平28.2.29判決）……1140-49

公務上外 Kの自殺については、うつ病によって正常の認識、行為選択能力が著しく阻害され、または自殺行為を思いとどまる精神的な抑制力が著しく阻害されている状態で行われたものと推定され、Kに業務以外の負荷要因があったことを認めるに足りる証拠はないから、Kの自殺について、上記推定を覆すに足りる事情は認められず、Kの自殺には公務起因性が認められるとされた例（地公災基金東京都支部長〔市立A小学校教諭〕事件・東京地裁平28.2.29判決）……1140-49

損害賠償 被控訴人（一審被告）Y社が、Y社女川支店の津波避難場所として本件屋上を追加したことには合理性が認められるとした一審判断が維持された例（七十七銀行〔女川支店〕事件・仙台高裁平27.4.22判決）……1123-48

損害賠償 Y社において本件地震発生前および発生後に収集が可能であった情報によっては、本件屋上を超えるほどの高さの津波が襲来する危険性を具体的に予見することが可能であったとは認められないから、D支店長が事前に想定されていた津波からの避難が可能場所として災害対応プラン上の避難場所とされていた本件屋上への避難を指示したことについて、安全配慮義務違反があった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（七十七銀行〔女川支店〕事件・仙台高裁平27.4.22判決）……1123-48

損害賠償 安全配慮義務の対象となる回避すべき危険は、具体的に予見することができる範囲のものとするのが相当であり、Y社において、女川支店の屋上を超える高さの津波が襲来する危険性を具体的に予見することができたとは認められないから、Y社に安全配慮義務違反の法的責任を問うことはできないとされた例（七十七銀行〔女川支店〕事件・仙台高裁平27.4.22判決）……1123-48

損害賠償 被告Y社代表者の乙山は、亡Kの精神状態や自殺リスクについて、非常に軽く考えていたため、Kの治療状況の確認や職場における人間関係の調整などについて、専門家の助言を得ることなく、自分だけの判断でKの職場復帰および業務内容を決めたものであり、その業務内容も、Kの精神的・身体的状態を十分配慮したもとはいえないものであったことからすれば、Y社（乙山）の対応は、Kの生命身体に対する安全配慮義務に違反するものというべきであるとされた例（市川エフエム放送事件・千葉地裁平27.7.8判決）……1127-84（ダ）

損害賠償 電通事件（最二小判平12.3.24労判779号13

頁）判決に従って、本件において使用者である被告Y社は、その雇用する労働者である原告Xに対し、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い、Xに対して業務上の指揮監督を行う権限を有するB部長は、Y社の上記注意義務の内容に従ってXに対する指揮監督権限を行使する義務を負うとされた例（アンシス・ジャパン事件・東京地裁平27.3.27判決）……1136-125（ダ）

損害賠償 Y社の注意義務違反について、民法415条に基づく損害賠償責任、B部長の過失に基づく注意義務違反について、民法715条に基づく損害賠償責任が認められ、それらによるXの精神的損害については、50万円をもって慰謝するのが相当であるとされた例（アンシス・ジャパン事件・東京地裁平27.3.27判決）……1136-125（ダ）

損害賠償 電通事件最高裁判決（最二小判平12.3.24労判779号13頁）を引用したうえで、亡Kの直属の上司であった被告Y₃、同Y₂については、注意義務を怠った過失があり、不法行為に基づく損害賠償責任を負うとされ、また被告Y₁法人も、不法行為に基づく損害賠償責任を負うとされた例（社会福祉法人和歌山ひまわり会ほか事件・和歌山地裁平27.8.10判決）……1136-109

損害賠償 過重労働等の結果として発症・増悪した精神障害による出向労働者・亡Kの自殺について、出向先・被告Y₂社は、Kに対し、労働契約上の安全配慮義務があったとして、また出向元・被告Y₁社は、長時間労働をしている出向労働者がいるときは、被告Y₃または被告ら補助参加人丙川においてその業務負担の軽減の措置を取ることができる体制を整える義務があったとして、そしてY₂社の代表取締役でありかつY₁社の代表取締役であったY₃は、Y₂社の代表者としては業務負担軽減の措置を取る義務を負い、Y₁社の代表者としては業務負担軽減措置を取ることができる体制を整える義務があったとして、不法行為に基づくY₂社・Y₁社・Y₃の賠償責任が認められた例（ネットワークインフォメーションセンターほか事件・東京地裁平28.3.16判決）……1141-37

その他：遺族補償年金等受給資格 地公災法の定める遺族補償年金は、基本的に憲法25条の趣旨を実現するために設けられた社会保障制度の一環であるとしたうえで、憲法25条の規定の趣旨にこたえて具体的などのような立法措置を講じるかの選択決定は、立法府の広い裁量にゆだねられており、それが著しく合理性を欠き明らかに裁量の逸脱・濫用とみざるを得ないような場合を除き、裁判所が審査判断するのに適しない事柄であるといわなければならない、また、同条の趣旨にこたえて制定された法令において受給権者の範囲、支給要件等につき何ら合理的理由のない不当な差別的取扱

いをするときには別に憲法14条1項違反の問題を生じ得るといふべきであるとされた例(地公災基金大阪府支部長〔市立中学校教諭〕事件・大阪高裁平27.6.19判決)……………1125-27

その他：遺族補償年金等受給資格 地公災法32条1項が、配偶者のうち妻については年齢要件を定めず、夫については年齢要件を定めて、遺族補償年金の受給要件について夫と妻を区別していることについて、男女の労働力率の比較、男女の賃金額の比較、家事のみを行っている妻と家事のみを行っている夫の比較をふまえて、今日の社会情勢のもとにおいても、妻については年齢を問わずに「一般に独力で生計を維持することが困難である」と認めて遺族補償年金を受給できるものとするが、夫については年齢を問わずに「一般に独力で生計を維持することが困難である」とは認められないとして「一般に独力で生計を維持することが困難である」と認められる一定の年齢に該当する場合に遺族補償年金を受給できるものとする本件区別は、合理性を欠くということではできず、本件区別を不合理な差別的取扱いで、違憲・無効として不支給決定を取り消した一審判決が取り消された例(地公災基金大阪府支部長〔市立中学校教諭〕事件・大阪高裁平27.6.19判決)……………1125-27

その他：遺族補償年金等受給資格 社会権規約9条は憲法25条とは異なることを定める趣旨ではなく、また、自由権規約26条および社会権規約3条は憲法14条1項にかかる違憲審査基準につき差別的取扱いを禁ずる内容を否定する趣旨ではないとしたうえで、遺族補償年金の受給要件に関する夫と妻の区別について、合理性を欠くとはいえないのであるから、地公災法32条1項は自由権規約26条および社会権規約3条に違反しないとされた例(地公災基金大阪府支部長〔市立中学校教諭〕事件・大阪高裁平27.6.19判決)……………1125-27

その他：後遺障害 原告Xの疼痛の部位、強度および発生の態様に基づき、労働能力及び影響を判断すると、Xの疼痛は「特殊な性状の疼痛」に当たり、本件後遺障害は、障害等級第9級の7の2「通常の労務に服することはできるが、疼痛により時には労働に従事することができなくなるため、就労可能な職種の範囲が相当な程度に制限されるもの」に当たるとされた例(国・厚木労基署長〔コープかながわ〕事件・横浜地裁平27.3.12判決)……………1129-87(ダ・全文)

その他：後遺障害 認定基準については、裁判所の判断を拘束するものではなく、裁判規範として、その趣旨を踏まえ合理的な範囲で解釈し適用することが必要であるところ、認定基準が本件における裁判所の判断を妨げるものではないとされた例(国・厚木労基署長〔コープかながわ〕事件・横浜地裁平27.3.12判決)……………1129-87(ダ・全文)

その他：安全配慮義務 控訴人(一審被告)子会社Y₂

社への出向に前後してうつ病を発症し、被控訴人(一審被告)出向元Y₁社への復帰後の自宅療養中に自殺した亡Kの遺族による安全配慮義務違反を理由とする損害賠償請求について、Y₂社の責任を認めた一審判決を改め、Y₁社、Y₂社のいずれの責任も否定した例(四国化工機ほか1社事件・高松高裁平27.10.30判決)……………1133-47

その他：安全配慮義務 過労等による精神状態の悪化は瞬時に起こるものではなく、ある程度の期間を通じて漸増的に生じることから、特定の業務指示のみに着目するのではなく、その後の業務負担の軽減措置をも考慮して、予見可能性等を含めた安全配慮義務違反の有無を判断すべきとされた例(四国化工機ほか1社事件・高松高裁平27.10.30判決)……………1133-47

その他：安全配慮義務 Y₂社のC常務が、Kに対して改造設計を指示した翌営業日に、Kからの申入れに基づき、即座にY₁社での作業を許可したうえで、Y₁社へ応援を依頼し、これに応じたY₁社でも対応が図られていたことから、過重な業務指示を短期間のうちに修正し、適切な業務調整を行ったと評価され、安全配慮義務違反が否定された例(四国化工機ほか1社事件・高松高裁平27.10.30判決)……………1133-47

その他：安全配慮義務 被告Y寺が運営する宿泊・飲食施設で料理長を務めていた原告Xが、抑うつ神経症を発症して勤務不能となったことにつき、長時間労働や連続勤務(週40時間を超える時間外労働が最も多い月で約240時間、1年間の勤務日数が356日、そのうち349日間は連続勤務など)といった業務実態が、強い心理的負荷を生じさせる過重性を有していたと認められた例(仁和寺事件・京都地裁平28.4.12判決)……………1139-5

会社解散・分割・承継等

法人格否認の法理 被告Yおよびその外郭団体のもとで短期の雇用を交互に繰り返してきた原告Xの勤続期間の算定をめぐり、本件各外郭団体の規約や予算、運営の独自性などから法人格否認の法理の適用が否定された例(長崎県〔臨時職員〕事件・長崎地裁平28.3.29判決)……………1138-5

法人格否認の法理 一般の社団である本件各外郭団体と普通地方公共団体であるYとの間では、前提となる法律関係が異なり、そもそも法人格否認の法理の適用はないとされた例(長崎県〔臨時職員〕事件・長崎地裁平28.3.29判決)……………1138-5

法人格否認の法理 被告Y₂が「メルファイン」の商号で、一部被告Y₆社の名の下に行っていた事業は、訴外メルファインの事業と実質的に同一であり、Y₂が廃業したと述べる時期以降に訴外マッシュアップが行っている事業も、訴外メルファインおよびY₂の事業と同一であり、一連の事業は、被告Y₁が主体とな

り、被告Y₅、被告Y₃、Y₂をはじめとする従業員を使って行っていたものと推認することができ、そして、Y₁においては、Xに対する債務の支払いを免れるために、訴外メルファインを倒産させ、Y₂、Y₆社や訴外マッシュアップの名で事業を継続させたものであり、法人格の濫用を行ったものといえることができるとされた例（メルファインほか事件・京都地裁平28.4.15判決）……………1143-52

法人格否認の法理 組合員を排除する目的で運送事業を廃止し、支配下にある控訴人（一審被告）Y₁社に無償で承継させ、被控訴人（一審原告）Xらを除いたことは、法人格を濫用した不当労働行為といえるべきで、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した一審判断が維持された例（サカキ運輸ほか〔法人格濫用〕事件・福岡高裁平28.2.9判決）……………1143-67

争訟・その他

損害賠償 被告Yらの原告Xに対する嫌がらせは、組織的かつ長期にわたって行われており、態様は悪質であるから、Xの精神的損害を填補するための慰謝料は150万円が相当であるとされた例（大和証券ほか1社事件・大阪地裁平27.4.24判決）……………1123-133(ダ)

損害賠償 被告Y₂は、自ら叱責・暴行等の行為を行っており、Kの精神状態を認識し得たうえで、笑いながら自殺するなよという趣旨の発言などをしていたことから、Kの自殺につき予見可能性が認められ、過失があったとされた例（クレイン農協ほか事件・甲府地裁平27.1.13判決）……………1129-67

損害賠償 民法722条2項の類推適用に際し、「ある業務に従事する特定の労働者の性格が同種の業務に従事する労働者の個性の多様さとして通常想定される範囲を外れるものでない場合には、業務の負担が過重であることを原因とする損害賠償請求において使用者の賠償すべき額を決定するに当たり、その性格及びこれに基づく業務遂行の態様等を、心因的要因として斟酌することはできない」（電通事件・最二小判平12.3.24労判779号13頁）とされた例（クレイン農協ほか事件・甲府地裁平27.1.13判決）……………1129-67

損害賠償 過失相殺ないし素因減額につき、まじめだが事務処理を効率的に行うのが不得意といったKの性格や勤務態度を心因的要因として斟酌することが否定された一方で、Kが被告Y₁農協の本部に申告しなかったこと、休憩時間を適切に確保し自己の健康維持に配慮すべき義務を怠った面があること、同居の両親に悩みを相談することがなかったことなどが、急性ス

トレス反応発症による自殺という損害の発生・拡大に寄与したとして、Kに発生した損害額が3割減じられた例（クレイン農協ほか事件・甲府地裁平27.1.13判決）……………1129-67

損害賠償 Kの相続人に当たる原告Xらの損害賠償請求につき、3割の減額を受けたKの損害（逸失利益、慰謝料、葬儀費用。原告X₁については労災保険給付を損益相殺）のほか、Xら固有の損害、弁護士費用の合計3487万0684円に限り認められた例（クレイン農協ほか事件・甲府地裁平27.1.13判決）……………1129-67

損害賠償 被告Y₁社が東京労働局の指導に従わなかったことは、原告XがY₁社による直接雇用以外は受け入れられない姿勢を示していたことからすれば、合意に至る可能性が低いとして交渉に応じなかったことを捉えて不法行為に当たるとするのは相当でないとされた例（日産自動車ほか1社事件・東京地裁平27.7.15判決）……………1131-52

損害賠償 派遣法40条の4の規定による労働契約の申込みがなかったときは、労働契約の成立を法律上当然に期待できるものではないから、XとY₁社との間で、直接雇用契約が成立した場合を念頭に置いた逸失利益および慰謝料の請求、不当利得の返還請求につき、いずれも理由がないとされた例（日産自動車ほか1社事件・東京地裁平27.7.15判決）……………1131-52

損害賠償 本件各配転は違法・無効であり、被告Y法人にはこれを行ったことにつき過失が認められるから、Y法人は、不法行為に基づき、本件各配転により原告Xに生じた損害を賠償する責任を負うとされた例（学校法人追手門学院〔追手門学院大学〕事件・大阪地裁平27.11.18判決）……………1134-33

損害賠償 事業の主要部分を会社分割により新設会社に移転し、分割前会社の事業を廃止したことは、本件組合壊滅を目的とした不当労働行為であり違法であるとして、分割前の本件会社の被控訴人（第2事件一審原告）元代表取締役D₁および新設会社M産業の代表取締役（第1事件一審被告）C₂による共同不法行為に当たるとされた例（生コン製販会社経営者ら〔会社分割〕事件・大阪高裁平27.12.11判決）……………1135-29

損害賠償 会社分割の手続きを行った被控訴人（第3事件一審被告）司法書士Eについて、違法な目的による会社分割であると知らなかったとする一審の判断を取り消し、D₁らと共謀して不法行為を行ったものと認められるとして、D₁らと連帯して損害賠償の支払いが命じられた例（生コン製販会社経営者ら〔会社分割〕事件・大阪高裁平27.12.11判決）……………1135-29

損害賠償 不法行為による損害について、従業員について賃金相当額から未払賃金立替払制度による支給分と他社で就労して得た収入額を控除した額と慰謝料80万円、本件組合について無形損害150万円とされた例（生コン製販会社経営者ら〔会社分割〕事件・大阪高

- 裁平27.12.11判決)……………1135-29
- 損害賠償** 本件組合とその組合員に対し、D₁と家族に対する連絡・面談強要、監視、自宅から半径300メートル以内の街宣活動の差止めと、D₁に30万円、その妻である被控訴人(第2事件一審原告)D₂に50万円の慰謝料支払いが命じられた例(生コン製販会社経営者ら〔会社分割〕事件・大阪高裁平27.12.11判決)……………1135-29
- 損害賠償** 通勤手当についてのY社の労働条件の相違は、労働契約法20条に反し、同条の解釈上、同条に違反する労働条件の定めは、強行法規違反として無効と解され、かかる定めをしたY社の行為は、原告Xに対する不法行為を構成するとされた例(ハマキョウレックス〔差戻審〕事件・大津地裁彦根支部平27.9.16判決)……………1135-59
- 損害賠償** 自宅待機命令を含め一連の退職勧奨は嫌がらせともいえる態様で継続しており、その違法性は強く、原告Xの不利益は大きいことから、慰謝料は100万円とされた例(学校法人須磨学園ほか事件・神戸地裁平28.5.26判決)……………1142-22
- 損害賠償** 被告Y₂は、被告Y₁法人の理事長として、Xに対して違法な退職勧奨を行う一環として期末手当を不当に減額したと認められるから、この減額措置はXに対する不法行為を構成するので、XはY₁法人に対し不法行為に基づき、本来支給を受けられたはずである最低額と支給額との差額および民法所定の年5%の割合による遅延損害金を請求することができることとされた例(学校法人須磨学園ほか事件・神戸地裁平28.5.26判決)……………1142-22
- 損害賠償** 本件調査等および本件処分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は、理由がないとされた例(大阪市・市交通局長〔入れ墨調査〕事件・大阪高裁平27.10.15判決)……………1136-92
- 損害賠償** 原告Xを臨時的職員として2か月程度の間を空けながら繰り返し雇用し地公法22条2項の趣旨に反する取扱いをしていたこと、本件で部分的に職安法や派遣法に反する取扱いがなされていた点で、被告Yには注意義務違反があるとされ、国賠法1条1項に基づく慰謝料請求が一部認容された例(長崎県〔臨時職員〕事件・長崎地裁平28.3.29判決)……………1138-5
- 損害賠償** 被告Y市は、原告XとY市との間の任用関係に基づき、虚偽の情報を積極的に告知しない法的義務を負っているところ、Y市はこれに違反したものであり、国賠法上違法な行為に該当するとされた例(中津市〔特別職職員・年休〕事件・大分地裁中津支部平28.1.12判決)……………1138-19
- 損害賠償** 原告Xの就労不能は被告Y寺の責めに帰すべき事由によるものであり、就労不能後の賃金請求権および期末手当請求権が発生するとして(民法536条2項)、症状固定までの間について、月額40万6000円の賃金請求権のうち休業補償給付の損益相殺の対象とならない40%に当たる各月16万2400円、ならびに、就業規則の定めに基づき、就労中の期末手当の一部未払分と就労不能後から症状固定までの期末手当の支払請求が認容された例(仁和寺事件・京都地裁平28.4.12判決)……………1139-5
- 損害賠償** Xの損害額(通院慰謝料、逸失利益、後遺障害慰謝料、弁護士費用)として合計2011万8656円が認められ、Y寺が主張した過失相殺または素因減額は否定された例(仁和寺事件・京都地裁平28.4.12判決)……………1139-5
- 損害賠償：国賠法1条1項** 控訴人(一審原告)Xらが本件病院組合解散後に被控訴人(一審被告)Y市にその職員として任用されるとのY市の市長に向けられていた期待は、法的保護に値するものというべきであり、これに対して現市長が、本件病院組合の職員の身分について従来の方針を変更し、事情の変更について誠実に説明することをしなかった行為は、Xらの期待権を侵害するもので、Y市の市長の行為として違法というべきであるとし、一審判断を変更して、Y市は、国家賠償法に基づく損害賠償責任を負うとされた例(北秋田市〔米内沢病院職員〕事件・仙台高裁秋田支部平27.10.28判決)……………1139-49
- 損害賠償：国賠法1条1項** 期待権侵害による慰謝料としては、各自50万円とするのが相当であるとされた例(北秋田市〔米内沢病院職員〕事件・仙台高裁秋田支部平27.10.28判決)……………1139-49
- 損害賠償** 異性ととの合意に基づく交際を妨げられることのない自由は、幸福を追求する自由の一内容をなすものと解され、原告X社が、被告Y₁に対し、Y₁が異性と性的な関係を持ったことを理由に損害賠償を請求できるのは、Y₁がX社に積極的に損害を生じさせようとの意図を持って殊更これを公にしたなど、X社に対する害意が認められる場合等に限定して解釈すべきであるとされた例(元アイドルほか事件・東京地裁平28.1.18判決)……………1139-82(ダ)
- 損害賠償** 被告Y₂の言動による原告Xの精神的苦痛は相応のものではあるが、嫌がらせの目的があったとはいえず、また、業務軽減に適切に対応しなかったことで、ことさらにXに負担を負わせたなどの事情も認められないとして、慰謝料につき35万円が相当とされた例(ツクイほか事件・福岡地裁小倉支部平28.4.19判決)……………1140-39
- 損害賠償** 本件懲戒解雇は無効であり、原告Xは被告Y社に対して解雇期間中の賃金請求権を有しているのであって、Xが賃金の支払いを受けてもなお、回復しがたい精神的苦痛を被ったとまで認めることも困難であるから、XのY社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(大王製紙事件・東京地裁平28.1.14判決)……………1140-68

損害賠償 各手当を控訴人兼被控訴人（一審原告）Xに支給しない扱いをした被控訴人兼控訴人（一審被告）Y社の対応は、民法709条の不法行為を構成すると認められ、各手当の不支給額と同額の損害を被ったものと認められるとされた例（ハマキョウレックス〔差戻審〕事件・大阪高裁平28.7.26判決）……………1143-5

損害賠償 被告Y₁は、法人格を濫用して原告Xの債務を免れようと画策した者であり、被告Y₅、被告Y₃および被告Y₂は、実質的に訴外メルファインの経営に関与し、その後、Y₁がY₂をして事業を継続するについても積極的に関与、協力しているものと認められるのであるから、Y₁、Y₅、Y₃、Y₂および被告Y₆社は、共同して不法行為を行った者ということができるとされた例（メルファインほか事件・京都地裁平28.4.15判決）……………1143-52

損害賠償 被告Yが就職したC証券が原告X社と同じ野村グループに属していること、YがC証券に就職したのがX社を退職してから1年8か月を経過した後であったこと、YがC証券で就業した期間が4か月という比較的短期間にとどまったこと、この間にYが得た収入が本件退職加算金の額を大幅に下回る額であったこと、YのC証券への転職によって、X社に目にみえる形で損害が生じることはなかったことなどの事情を十分に考慮しても、本件請求が権利の濫用であることを基礎づけるに足りる事情は認められないとされた例（野村証券元従業員事件・東京地裁平28.3.31判決）……………1144-37

損害賠償 配転先で勤務すべき労働契約上の義務がない地位にあることを仮に定める仮処分が本訴において取り消された以上、仮処分決定書の送達後に配転を拒否して不就労となったことは労働者の責めに帰すべき休業であるとして、賃金差額、慰謝料、年次有給休暇の日数確認等について一審判断を変更し、二審控訴人・被控訴人（一審原告）Xらの請求が棄却された例（テーエス運輸ほか〔配転〕事件・大阪高裁平27.11.19判決）……………1144-49

差止請求 前訴において本件雇用関係の不存在等は公権的に確定し、法的には雇用契約の終了等に関する紛争は解決されており、以後控訴人（一審被告）Y₂組合は被控訴人（一審原告）X法人に対する団体交渉権を失っているから、X法人はY₂組合からの面会申出に対して応ずる法的義務はなく、X法人と控訴人（一審被告）Y₁の間の雇用関係に関する問題の解決を目的とする面会要求等は差止められるとした一審判断について一部変更された例（介護ヘルパーほか〔NPO法人A・差止請求〕事件・東京高裁平27.2.26判決）……………1124-68(ダ)

その他：訴訟の移送 相手方（基本事件原告）Xの賃金はXの指定する銀行口座への振込みにより支払われていたこと、Xは、大阪地方裁判所の管轄区域内に事

務所を有する弁護士を代理人として選任し、基本事件の提起遂行を委任しているが、争点および証拠の整理は電話会議システムを使用して行うことも可能であること（民事訴訟法170条3項参照）をも合わせ考慮すれば、Xの指摘する、Xが一給与所得者にすぎないことや申立人（基本事件被告）Y社の事業規模といった事情を考慮してもなお、訴訟の著しい遅滞を避け、当事者間の衡平を図るため、基本事件を東京地方裁判所に移送する必要があるとされた例（サンテレホン〔移送申立て〕事件・大阪地裁平27.3.25決定）……………1124-67(ダ・全文)

その他：搭乗者傷害死亡共済契約に基づく死亡共済金

本件搭乗者傷害死亡共済契約は、保険契約者が保険料（共済掛金）を負担して搭乗者またはその相続人に対し定額保険による保護を与えることを目的として設計された保険と解されるところ、控訴人（一審被告）Y社と本件搭乗者亡Kとの間に本件搭乗者傷害死亡共済契約に基づく共済金を原則として折半する旨の事前包括合意については、制度趣旨に整合する合理的理由が認められず、またその旨の事前包括合意の存在も認められないとされた例（西宮カーゴ事件・大阪高裁平27.2.26判決）……………1125-92(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を制限する事前包括合意が成立するというためには、搭乗者が安易に保険契約者と事前包括合意をし、享受できるべき利益を事前に放棄し、他方、保険事故があった場合には、保険契約者は、低額の保険料を支払っただけであるのに、損害の有無にかかわらず多額の保険金を受領し、もって不当な利益を享受する結果につながることになり、搭乗者傷害死亡共済契約の本来の目的を外れて、他の目的のためにする脱法的な契約の発生が避けられないことを踏まえると、その合意を必要とする合理的、具体的で明確な事情があり、Y社も運転者も搭乗者傷害死亡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ているかどうかを考慮し、慎重に判断を行うことを要するとされた例（西宮カーゴ事件・大阪高裁平27.2.26判決）……………1125-92(ダ)

その他：搭乗者傷害死亡共済契約に基づく死亡共済金

一審判決は運送トラック業界における保険ないし共済契約の実態を十分に理解していない旨のY社の二審での主張について、共済掛金ないし保険料が安いという理由で、加入目的と異なる保険ないし共済を代用として加入することは脱法的であるといわざるをえないとされた例（西宮カーゴ事件・大阪高裁平27.2.26判決）……………1125-92(ダ)

その他：労災保険法14条1項該当性

処分行政庁である函館労基署長が、原告Xにつき労災保険法14条1項の「労働することができない」との要件を充たすものと判断し、休業補償給付を支給しているところ、Xが

選挙事務所就労後の期間において「業務上の負傷又は疾病による療養のため労働することができない」との要件を充足するか否かについて判断するに当たっては、Xの選挙事務所就労後の症状が、選挙事務所就労前のそれと比較して改善しているか否かという観点で検討することが相当であるとされた例（国・函館労基署長〔N T T北海道テレマート〕事件・札幌地裁平27.3.6判決）……………1126-46(ダ・全文)

その他：労災保険法14条1項該当性

CメンタルクリニックにおけるXの症状および治療の内容は、選挙事務所就労後と選挙事務所就労前で格段の差異は見出せず、また、適応障害による症状の持続期間については、通常6か月を超えないとされているものの、2年を超えない範囲で、遷延性抑うつ反応が持続し得るとされているところ、Xの症状は、遷延性抑うつ反応として理解することができ、そして、Xが休業補償給付を申請している期間は、症状のピークであると被告国も認めるN T T北海道退職の時点（平成18年7月7日）から2年以内の範囲に含まれていることから、Xは、別紙1記載の日においても休業の必要性があったというべきであり、司会業務等に従事していた日を除き、「業務上の負傷又は疾病による療養のため労働することができない」との要件を充足すると解すべきであるとされた例（国・函館労基署長〔N T T北海道テレマート〕事件・札幌地裁平27.3.6判決）……………1126-46(ダ・全文)

その他：行政処分取消し

Kの自殺について地方公務員災害補償法に基づく公務外災害認定処分が取り消された例（地公災基金東京都支部長〔市立A小学校教諭〕事件・東京地裁平28.2.29判決）……………1140-49

その他：行政処分取消し（厚年法の被保険者該当性）

厚生年金保険法（厚年法）は、労働力の対価として得た賃金を生計の基盤として生計を支えるとい得る程度の労働時間を有する労働者を被保険者とするを想定しており、そのような労働者といえない短時間の労働時間を有する者は、厚年法9条にいう「適用事業所に使用される70歳未満の者」に含まれないとされた例（日本年金機構〔ベルリッツ・ジャパン〕事件・東京地裁平28.6.17判決）……………1142-5

その他：行政処分取消し（厚年法の被保険者該当性）

平成28年10月1日施行予定の年金機能強化法が施行される以前においては、厚年法の被保険者とされるか否かについては、個々の事例ごとに、労働日数、労働時間、就労形態、職務内容等を総合的に勘案して判断すべきものとされた例（日本年金機構〔ベルリッツ・ジャパン〕事件・東京地裁平28.6.17判決）……………1142-5

その他：行政処分取消し（厚年法の被保険者該当性）

いわゆる昭和55年内かんおよび平成17年課長通知については、厚年法の判断枠組みに反するものではないとされた例（日本年金機構〔ベルリッツ・ジャパン〕事件・東京地裁平28.6.17判決）……………1142-5

その他：行政処分取消し（厚年法の被保険者該当性）

ベルリッツにおいては、連続したレッスンの間の5分を含む各レッスン前の5分については、被保険者とされるか否かの検討に当たって考慮すべき労働時間と認めるのが相当とされた例（日本年金機構〔ベルリッツ・ジャパン〕事件・東京地裁平28.6.17判決）……………1142-5

その他：行政処分取消し（厚年法の被保険者該当性）

ベルリッツのような語学学校においては、教師が担当するレッスン数が、月ごとに変動するものであることを考慮すると、被保険者の資格の有無を判断するに当たり、一定の期間を考慮することには合理性があることから、労働時間については、対象となる平成21年8月の前6か月および後3か月についてみることにするとされた例（日本年金機構〔ベルリッツ・ジャパン〕事件・東京地裁平28.6.17判決）……………1142-5

その他：行政処分取消し（厚年法の被保険者該当性）

原告Xの労働時間については、内かんによれば直ちに厚生年金保険の被保険者に該当するというものにはならないものの、平成21年7月期までの6か月、同8月期からの3か月のいずれにおいても、常勤講師の労働時間と比較して4分の3に近似するものであったうえ、ベルリッツの内部基準を労働時間に引き直してみれば、同年7月期までの間において、被保険者の資格を喪失するには至らなかったことになるとともに、同年8月期において被保険者の資格を取得することができたことになるとされた例（日本年金機構〔ベルリッツ・ジャパン〕事件・東京地裁平28.6.17判決）……………1142-5

その他：行政処分取消し（厚年法の被保険者該当性）

労働日数、労働時間、就労形態、職務内容等を総合的に勘案すると、平成21年8月当時において、Xについては、短時間労働者として被保険者から除外することは相当ではなく、同月の前後を通じて、厚生年金保険の被保険者の資格を有していたものとみるべきであり、同年8月1日付で被保険者資格を喪失した旨の確認がされているものの、同日において、被保険者の資格を取得（再取得）したものと認めることができるから、Xは同月において「適用事業所に使用される70歳未満の者」に該当するというべきであり、それを否定し、Xの被保険者の取得の確認請求を却下した本件却下処分は違法なものであるとされた例（日本年金機構〔ベルリッツ・ジャパン〕事件・東京地裁平28.6.17判決）……………1142-5

その他：行政処分取消し

被告処分行政府労委が発した救済命令につき、労組法適用職員たる組合員について不当労働行為救済申立ての申立人適格を認めた点は相当であるが、地公法適用職員たる組合員についても労組法上の権利行使（不当労働行為救済申立て）を認めた部分については違法であるとして、同部分について労委命令が取り消された例（大阪府・府労委〔泉

佐野市・チェック・オフ] 事件・大阪地裁平28.5.18判決) ……1143-35

その他：行政処分取消し 原告のX市が無償チェック・オフを中止したうえで組合費集金契約の締結を求めてきたことから組合費の徴収を自力で行わなければならないとなったB労組が、労働金庫に振替手数料を支払って口座振替を行うこととしたところ、労組法適用職員のみならず地公法適用職員も含めて振替手数料相当額の支払いをX市に命じたことは労働委員会が救済方法について有する裁量権の範囲内であるとされ、府労委の発した救済命令の取消しを求める訴えが退けられた例(大阪府・府労委〔泉佐野市・チェック・オフ] 事件・大阪地裁平28.5.18判決) ……1143-35

労働組合・組合活動・争議行為

争議行為 控訴人(一審被告)Yらの本件街宣活動等について、労働組合の組合活動、表現の自由の行使としては著しく相当性を欠くとされた例(介護ヘルパーほか〔NPO法人A・差止請求] 事件・東京高裁平27.2.26判決) ……1124-68(ダ)

争議行為 地公法37条1項において地方公務員の争議行為等を禁止することは、それ自体としては憲法28条に違反するものではないと解され、そして、その事由は、単純労務職員にも基本的にはすべて妥当するから、地公労法附則5項により地方公営企業職員以外の単純な労務に雇用される一般職の地方公務員である単純労務職員に準用される同法11条1項の規定も、憲法28条に違反するものではないと解されるとされた例(北海道・道労委〔北海道教職員組合] 事件・札幌高裁平27.2.26判決) ……1136-138(ダ・全文)

争議行為：籠城スト 相手方(一審債務者)Y労組に対し、所有権、占有権および営業権に基づく妨害排除請求権を被保全権利として、本件不動産の明渡し、本件不動産への立入禁止等、会社宛の電話に出て業務を妨害する内容の会話をするの禁止、本件不動産の出入りならびに本件不動産内の動産および財物の搬出の各妨害禁止、車両の鍵等の引渡しを求める原告人(一審債権者)X社の仮処分命令の申立てにつき、これを却下した一審判断が結論において相当とされた例(きょうとユニオン〔iWAI分会・仮処分] 事件・大阪高裁平28.2.8決定) ……1137-5

争議行為：籠城スト Y労組によるストライキ権の行使に付随した本件不動産における職場滞留は、争議行為として直ちに正当性を欠くということとはできないとされた例(きょうとユニオン〔iWAI分会・仮処分] 事件・大阪高裁平28.2.8決定) ……1137-5

争議行為：籠城スト 平成27年9月7日のストライキは、使用者であるX社との関係においては、直ちにその争議行為としての正当性を欠くものとはいえないか

ら、ストライキ権の行使に付随した本件不動産における職場滞留も、争議行為としての正当性を欠くものとはいえないとされた例(きょうとユニオン〔iWAI分会・仮処分] 事件・大阪高裁平28.2.8決定) ……1137-5

団体交渉

団交応諾義務 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して一審判断が維持された例(国・中労委〔吹田市・校務員配置] 事件・東京高裁平27.5.14判決) ……1124-56(ダ・全文)

誠実交渉義務 労働組合法7条2号における使用者の誠実交渉義務規定は、労使間の円滑な団体交渉の樹立を目的として規定されたものと解されるから、使用者は、単に労働者の代表者との団体交渉に応じれば足りるのではなく、使用者には、自己の主張を相手方が理解し、納得することを目指して、見解の対立を可能な限り解消させることに努め、労働者の代表者と誠実に団体交渉する義務があり、使用者が上記義務を尽くさない場合には、そのような団体交渉態度が、団体交渉の拒否として同号の不当労働行為に当たると解されるとされた例(香川県・県労委〔詫間港運] 事件・高松地裁平27.12.28判決) ……1137-15

誠実交渉義務 使用者が誠実に団体交渉をしたか否かについては、団体交渉の申入れの段階における対応、交渉事項の内容、労働者側の態度等の具体的事情に応じて、団体交渉の場において労使の対立点を可能な限り解消させる努力を行っていたか、そのための方法として、労働組合が検討可能な程度の客観的な資料を提示するなどして、自己の主張の根拠を具体的に説明するなど相手方の納得を得よう努力したかなどの観点から判断するものとされた例(香川県・県労委〔詫間港運] 事件・高松地裁平27.12.28判決) ……1137-15

不当労働行為

不利益 原告X社は不当労働行為意思をもって本件解雇を行ったものというべきであり、労組法7条1号の禁止する不利益取扱いを行ったものというべきであるとされた例(東京都・都労委〔ソクハイ] 事件・東京地裁平27.9.28判決) ……1130-5

不利益 原告Xらに対する解雇は、労組差別による不当労働行為であると認められず、不当労働行為であ

ることを理由とする不法行為の成立は認められないとされた例（日本アイ・ピー・エム〔解雇・第1〕事件・東京地裁平28.3.28判決）……………1142-40

団交拒否 府公立学校の非常勤講師等につき任用の保障（雇用の継続）を求める旨を交渉事項とする団体交渉の申入れを控訴人（一審原告）X（大阪府）が拒否したことについて、非常勤講師等の任用の実態は、繰り返し任用によって実質的に勤務が継続する中での任用条件（職種、校種、勤務地等）の変更または前年度の継続であったと評価できるのであり、非常勤講師等の次年度の任用の保障（雇用の継続）という交渉事項は、任用の継続を前提とする勤務条件の変更または継続を求めるものと解されるため、当該交渉事項は義務的団交事項に当たると判断し、また、当該交渉事項が管理運営事項（地公法55条3項）には該当しないと判断し、不当労働行為（正当な理由のない団体交渉拒否）に該当するとして一審判断が維持された例（国・中労委〔大阪府教委・大阪教育合同労組〕事件・東京高裁平26.3.18判決）……………1123-159（ダ・全文）

団交拒否 控訴人（一審原告）X市の二審における主張について、市教委が本件団交申入れ以前に組合側に対して十分な説明や回答を行っていたとは認められず、本件団交申入れ後の事情から団体交渉の必要性が否定されることもなく、本件団交申入れを交渉窓口を誤った不適法な団交申入れであるということもできず、組合側が本件団交申入れにおいて求めていたものが管理運営事項である14年協定どりの人員配置に尽きるということもできないとして、X市は、正当な理由がなく、本件団交申入れを拒否したといえたとされた例（国・中労委〔吹田市・校務員配置〕事件・東京高裁平27.5.14判決）……………1124-56（ダ・全文）

団交拒否 労組法7条2号の規定、また団体交渉の制度が設けられた趣旨および目的に照らせば、使用者は、団体交渉において協議されるべき事項については、単に労働組合の要求や主張を聞くだけでなく、使用者と労働組合との間で合意および妥協点を見出すため、または、これが困難である場合にも、労働組合の納得を得るため、労働組合からの要求および主張の具体性や労働組合からの追及の程度に応じ、具体的な論拠を示したうえで合理的な説明を行うなどして、誠実に交渉に当たるべき義務を負うものというべきであり、使用者がかかる義務に違反した場合には、同号が禁止する団体交渉の拒否に当たるといべきであるとされた例（東京都・都労委〔ソクハイ〕事件・東京地裁平27.9.28判決）……………1130-5

団交拒否 個別人事にかかる事項も、特段の事情のない限り、使用者が団体交渉の事項として取り上げるべき義務を負う事項（いわゆる義務的団交事項）に当たるとされた例（東京都・都労委〔ソクハイ〕事件・東京地裁平27.9.28判決）……………1130-5

団交拒否 本件各団体交渉における原告X社の対応は、労働組合の納得を得るために一般人の見地から合理的と考えられる説明を具体的な論拠を示して行うこと自体を拒否するものであって、X社が負う誠実に交渉に当たる義務を履行したとはいえないから、X社は、本件各団体交渉において、労訴法7条2号の禁止する不当労働行為を行ったものというべきであるとされた例（東京都・都労委〔ソクハイ〕事件・東京地裁平27.9.28判決）……………1130-5

団交拒否、支配介入 本件団交拒否は、不誠実団交および支配介入に当たるとされた例（香川県・県労委〔詫間港運〕事件・高松地裁平27.12.28判決）……………1137-15

支配介入 原告X社による本件解除は、被告補助参加人に対する支配介入（労組法7条3号本文）にも該当するものというべきであるとされた例（東京都・都労委〔ソクハイ〕事件・東京地裁平27.9.28判決）……………1130-5

支配介入 一般的に、日本国憲法28条は労働者の団結権を保障し、団体交渉その他の団体行動をする権利を保障しているものであり、そのことを大前提として、労働組合法は、労働者が主体的かつ自主的に労働条件の維持改善その他経済的地位の向上を図ることを主たる目的として労働組合を組織する権利を認めているところであって（同法1条、2条）、そのような労働者による主体的かつ自主的な独立した活動を保障するため、使用者において、労働者が労働組合を結成することやその運営を支配しようとしたり、その運営に介入することなどを不当労働行為として禁止しているもの（同法7条3号）であり、そして、そのような日本国憲法や労働組合法は、労働組合を組織して従業員が争議権を確立して争議行為を行おうとしていることによって、雇用されている会社の存立自体を危うくする可能性がある場合であっても、会社を存続させることを優先しているわけではなく、会社が労働組合の運営を支配しようとしたり、その運営に介入しようとすることは認めていないとされた例（東京都・都労委〔日本航空乗員組合等〕事件・東京高裁平27.6.18判決）……………1131-72（ダ・全文）

支配介入 Jディレクターによる本件発言は、もはや機構としてなされている決定事項やその内容を参加人らに知らせたという限度にとどまるものではなく、争議権の確立に向けて運動中の参加人らの活動を抑制し、少なくとも消極的な効果を与えることを意図してなされたものといわざるを得ないから、労働組合としての参加人らの主体性や自主性や独立性を阻害するものとして、参加人らの運営に介入するものであったといわざるを得ないものであり、労働組合法7条3号にいう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・東京高裁平27.6.18判決）……………1131-72（ダ・全文）

……1131-72(ダ・全文)

支配介入 本件発言は参加人らの組合活動に対する支配介入に当たるものというべきであり、労働組合法7条3号所定の不当労働行為に該当するとして、一審判断が維持された例(東京都・都労委〔日本航空乗員組合等〕事件・東京高裁平27.6.18判決)

……1131-72(ダ・全文)

支配介入 本件懲戒処分が労組法7条3号の支配介入に該当するものとして発せられた本件命令には、不当労働行為の成否に関する認定判断を誤った違法があり、その取消しを求める控訴人(一審原告)Xの請求には理由があるとして、一審判断を取り消してXの請求が認容された例(北海道・道労委〔北海道教職員組合〕事件・札幌高裁平27.2.26判決)

……1136-138(ダ・全文)

不当労働行為 被控訴人(一審被告)Y社がソクハイユニオンを殊更排除するため、控訴人(一審原告)Xらを選別的に選択して更新拒絶に及んだものとは認めがたく、Y社に不当労働行為意思があったと認めることはできないから、本件更新拒絶が不当労働行為に該当するということはできず、不法行為を構成するということもできないとした一審判断が維持された例(ソクハイ〔契約更新拒絶〕事件・東京高裁平26.5.21判決)

……1123-83

救済手続き 地方公務員法が適用される組合員および労働組合法が適用される組合員により構成される労働団体(混合組合)の救済申立人適格の有無について、地公法等の改正の経緯、地公法および労組法の内容などからすれば現行法は混合組合の存在を許容しているものと解することができ、混合組合は、構成される組合員に対して適用される法律の区別に従い、地公法上の職員団体および労組法上の労働組合としての複合的な法的性格を有すると解するのが自然かつ合理的である(複合性格説・二元適用論)として、労組法が適用される組合員に関する問題について救済命令の申立人適格を肯定した一審判断が維持された例(国・中労委〔大阪府教委・大阪教育合同労組〕事件・東京高裁平26.3.18判決)……1123-159(ダ・全文)

救済手続き：労働者性 原告Xの労組法上の労働者性を肯定するも、本件契約の更新拒絶は、Xが全受労の組合員であることを理由としてなされたものではないとして、不当労働行為の成立が認められなかった例(NHK堺営業センター〔地域スタッフ〕事件・大阪地裁平27.11.30判決)……1137-61

労 委 命 令

◆不利益取扱い

懲戒処分 組合員2名に指導書・注意書を交付したこ

と、暴行を理由にX₂を出勤停止処分に付したことが不当労働行為に当たらないとされた例(エスデイ製作所事件・茨城県労委平27.5.19命令)……1124-92

業務改善命令、解雇等 担当商品の賞味期限切れを理由として、組合員A₂に業務改善を命じ、損害賠償を請求し、出勤停止処分に付し、解雇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(甲野堂薬局事件・中労委平27.7.1命令)……1126-89

減率等の適用 勤務成績が良好でないと組合員に対する期末手当を減率して支給し、定期昇給に欠格条項を適用したことが不当労働行為に当たらないとした初審命令が維持された例(JR東海〔賞与等減率等〕事件・中労委平27.10.21命令)……1128-92

不利益 通勤中の交通事故の後遺症を理由に、組合員X₂を大型トラックドライバーからパソコン解体開梱作業等に配転し、配転に伴ってX₂の賃金を減額したことが不当労働行為に当たらないとされた例(P社〔配転等〕事件・兵庫県労委平27.12.24命令)……1130-90

不利益：法人格濫用 光洋商事が運送事業を廃止して同事業に従事していた組合員X₁ら4名を解雇したこと、およびX₁らを新設のサカキ運輸に採用しなかったことが両社の不当労働行為とされた例(光洋商事ほか1社事件・長崎県労委平27.12.7命令)……1130-92

懲戒解雇 確定判決に基づく債権差押命令の申立てを理由に組合員1名を懲戒解雇したことが不当労働行為とされた例(T社〔懲戒解雇〕事件・大阪府労委平27.10.23命令)……1130-93

組合員である教員に対する任用差別 組合のピラ配布活動に参加したことを理由に組合員A₂を大学院教育学研究科長に任命しなかったことが不当労働行為とされた例(国立大学法人福岡教育大学事件・福岡県労委平28.1.29命令)……1134-92

組合員である教員に対する任用差別 未払賃金請求訴訟の原告となっていることを理由に組合員A₃を教育研究評議会評議員に指名しなかったことが不当労働行為とされた例(国立大学法人福岡教育大学事件・福岡県労委平28.1.29命令)……1134-92

不利益 取引先会社における派遣業務が終了した組合員X₄に対し、教育訓練を受講させずに自宅待機を命じ、給与を減額支給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(アドバンスコミュニケーションテクノロジー事件・中労委平28.6.1命令)……1136-168

解任、自宅待機命令 組合員A₁およびA₃に対し、センター長および施設長の役職を解任し自宅待機を命じたことを不当労働行為とした初審命令が維持された例(社会福祉法人大磯恒道会事件・中労委平28.4.6命令)……1136-169

分室勤務命令 組合員A₁およびA₃に対し、法人の分室勤務を命じたことを不当労働行為とした初審命令が

- 維持された例（社会福祉法人大磯恒道会事件・中労委平28.4.6命令）……………1136-169
- 組合員に対する定年後継続雇用条件** 定年退職予定の組合員2名に対して雇用期間1年、週10時間の勤務形態、基本賃金月額8万4600円等の短時間嘱託とする継続雇用条件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（学校法人九州電機工業学園事件・福岡県労委平28.4.15命令）……………1137-90
- 組合員に対する増務割当差別** バス乗務員である再審査被申立人組合員X₁に対し、他の従業員と差別して残業扱いとなる乗務（増務）を割り当てなかったことが不当労働行為とされた例（東急バス〔残業割当・第2・審査再開〕事件・中労委平28.3.16命令）……………1137-92
- 残業差別、配車差別** 組合員X₂に対して時間外労働を命じなかったことは不当労働行為に当たらないが、同人に運送業務を配車しなかったことが不当労働行為とされた例（大石運輸事件・埼玉県労委平28.7.28命令）……………1139-90
- 再雇用契約更新拒絶** 申立人従業員組合を結成したX₁組合長に対して定年退職後の再雇用労働契約を更新しなかったことが不当労働行為とされた例（全日本海員組合〔組合長再雇用更新拒絶〕事件・石川県労委平28.7.13命令）……………1139-91
- 時間外労働差別** 組合員A₁の時間外労働について、和解協定を履行せず、団交における合意に反して、非組合員C₁と差別したことが不当労働行為とされた例（Q社事件・兵庫県労委平28.4.21命令）……………1139-92
- 組合員に対する異動命令** 組合員3名に対して異動を命じたことが、いずれも不当労働行為に当たるとされた例（J商事事件・愛知県労委平28.7.4命令）……………1141-92
- 組合員に対する雇止め** 契約期間が満了するA₁組合員を勤務態度に問題があるとして雇止めに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（アイ介護サービス事件・中労委平28.4.20命令）……………1141-93
- 配車差別** 被申立人会社の受注した業務をグループ内の他社に優先配分することにより、会社の従業員である組合員に対する配車を減らし、同人らの賃金を減少させたことが不当労働行為とされた例（小竹運輸ほか3社事件・茨城県労委平28.3.29命令）……………1143-88
- ◆**団交拒否**
- 交渉主体** 申立外C₁社と実質的に一体性をもった経営体を構成する被申立人Y₁社および同Y₂社はC₁社従業員が加入する労組の組合員との関係において労組法7条の使用主に当たるとされた例（伊藤興業ほか1社事件・兵庫県労委平28.4.7命令）……………1137-91
- 団交応諾義務** 組合員X₃の懲戒処分に関して苦情処理会議で審理されたことなどを理由に団交に応じな
- かったことが不当労働行為とされた例（日本郵便〔越谷局〕事件・埼玉県労委平27.10.7命令）……………1123-163
- 団交応諾義務** 中央執行委員が出席する支部交渉を拒否したことおよび支部交渉への中央執行委員の出席を拒否したことが不当労働行為とされた例（NHK〔名古屋放送局・地域スタッフ〕事件・東京都労委平27.8.25命令）……………1123-164
- 団交応諾義務** 申立人組合の申し入れたチェック・オフの際の事務手数料に関する団交に、被申立人である市が応じなかったことが不当労働行為とされた例（泉佐野市〔チェック・オフ〕事件・大阪府労委平27.7.28命令）……………1123-165
- 団交応諾義務** 交渉ルールおよび労使慣行を理由に、労組支部の指定する者が出席する支部と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（NHK〔全受労塚支部〕事件・中労委平27.11.4命令）……………1126-86
- 団交応諾義務** 会社から業務を受注している個人事業主X₂は会社との関係で労働者性が認められず、また、会社はX₂に雇用されているX₃らとの関係で使用者性が認められないから、X₂およびX₃らの加入した組合の申し入れた団交に応じない会社の対応は不当労働行為に当たらないとされた例（東京航業研究所事件・東京都労委平27.10.20命令）……………1128-93
- 団交応諾義務、誠実交渉義務** 組合の申し入れた春闘要求および一時金を議題とする団交に会社が誠実に対応しなかったことが不当労働行為とされた例（廣川書店事件・東京都労委平27.10.6命令）……………1128-94
- 団交応諾義務** 会社の工場で派遣労働者として就労していた組合員12名の雇止めをめぐる事実関係に関する団交に応じなかったことが不当労働行為に当たらないとした初審命令が維持された例（日本精工事件・中労委平27.12.16命令）……………1130-91
- 団交応諾義務** 5.28和解協定の履行に関する団交に応じないことが不当労働行為とされた例（両磐酒造〔団交拒否〕事件・岩手県労委平28.2.23命令）……………1136-170
- 誠実交渉義務** 団交開催までに長期間を要したことおよび賃金は人事院勧告に準拠しているとの説明に終始した被申立人学園の対応が不当労働行為とされた例（学校法人順正学園事件・岡山県労委平27.7.23命令）……………1123-166
- 団交応諾義務** 一時金の支給により団交を終結させようとの作意があったとは認められないとされた例（神明解体工業事件・兵庫県労委平28.2.18命令）……………1132-86
- 団交応諾義務** 労組の申し入れた労委命令を受け入れることを議題とする団交にY₁社およびY₂社が応じないことは不当労働行為に当たるとされた例（伊藤興業ほか1社事件・兵庫県労委平28.4.7命令）……………1137-91
- 団交応諾義務** 労組の申し入れた人事考課制度等を議

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した初審命令が取り消された例（沖縄セメント工業事件・中労委平28.3.2命令）……………1137-93

誠実交渉義務 定年後の再任用制度の任用上限年齢変更等4項目を議題とする団交における市の対応は不当労働行為であるが、下水道事業の企業局への統合を議題とする団交における市の対応は不当労働行為に当たらないとされた例（奈良市事件・奈良県労委平27.10.22命令）……………1124-90

誠実交渉義務 労組との団交に市長が出席しないことが不当労働行為に当たらないとされた例（奈良市事件・奈良県労委平27.10.22命令）……………1124-90

誠実交渉義務 賃上げの団交において回答の根拠となる財務諸表の持帰りおよび書写しを拒否したことが不当労働行為とされた例（H運送事件・大阪府労委平27.7.28命令）……………1124-91

誠実交渉義務 休業命令等を議題とする団交における会社の対応が不当労働行為とされた例（エスデイ製作所事件・茨城県労委平27.5.19命令）……………1124-92

誠実交渉義務 一時金の団交において販売費および一般管理費の内訳を開示しなかったことが不当労働行為とされた例（神明解体工業事件・兵庫県労委平28.2.18命令）……………1132-86

誠実交渉義務 団交における会社の発言が労組の理解と異なっていたとしても、会社の対応を不誠実ということはできないとされた例（神明解体工業事件・兵庫県労委平28.2.18命令）……………1132-86

誠実交渉義務 組合員らの処遇回復等を議題とする団交に誠実に対応しなかったこと、および大学改革再編構想の説明等を求める団交に応じなかったことをいずれも不当労働行為とした初審命令が維持された例（学校法人尚美学園〔大学改革再編等〕事件・中労委平27.10.21命令）……………1132-88

誠実交渉義務 パイプ事業部の縮小に伴う組合員の雇用および労働条件に関する団交における会社の対応が不当労働行為に当たらないとした初審命令が維持された例（日本ロール製造事件・中労委平28.1.6命令）……………1134-94

誠実交渉義務 賃金要求に対して全従業員との個人面談後に回答するとしたことなどは不当労働行為であるとして初審命令が変更された例（日幸製菓事件・中労委平27.11.18命令）……………1134-95

誠実交渉義務 夏季一時金を議題とする団交における会社の対応は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（日幸製菓事件・中労委平27.11.18命令）……………1134-95

誠実交渉義務 24年冬季一時金要求等を議題とする団交における会社の対応が不誠実団交に当たらないとした初審命令が取り消された例（沖縄セメント工業事件・中労委平28.3.2命令）……………1137-93

誠実交渉義務 団交で使用する言語および通訳者の手配に関して、労使の見解に相違があるところ、使用者が自ら示した条件に固執し、それ以外では団交に応じないとしたことが不当労働行為とされた例（国立大学法人東京学芸大学事件・東京都労委平28.7.19命令）……………1141-91

団交応諾義務 学園が団交における労組側出席者を7名以内とすることを求め、労組がこれに応じないことを理由に団交を拒否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（学校法人暁星学園事件・中労委平28.6.15命令）……………1143-86

誠実交渉義務 未払残業代等の労働条件、事業廃止および組合員の解雇等を議題とする団交申入れに対する会社の対応が不当労働行為に当たらないとされた例（エスト事件・神奈川県労委平28.5.26命令）……………1143-87

◆支配介入

支配介入発言 申立人組合の申し立てた駅前センター長の発言がいずれも不当労働行為に当たらないとされた例（NHK〔名古屋放送局・地域スタッフ〕事件・東京都労委平27.8.25命令）……………1123-164

介入 取引先会社における派遣業務が終了した組合員X₄に対し、教育訓練を受講させずに自宅待機を命じ、給与を減額支給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（アドバンスコミュニケーションテクノロジー事件・中労委平28.6.1命令）……………1136-168

組合員のチェック・オフ中止 被申立人である市が、事務手数料徴収にかかる契約の締結に応じないことを理由に組合費のチェック・オフを中止したことが不当労働行為とされた例（泉佐野市〔チェック・オフ〕事件・大阪府労委平27.7.28命令）……………1123-165

寸志の支給 労組と協議することなく従業員に金員を支給したことおよび金員を議題とする団交に応じない会社の対応が不当労働行為とされた例（H運送事件・大阪府労委平27.7.28命令）……………1124-91

懲戒処分 組合員2名に指導書・注意書を交付したこと、暴行を理由にX₂を出勤停止処分に付したこと等が不当労働行為に当たらないとされた例（エスデイ製作所事件・茨城県労委平27.5.19命令）……………1124-92

個別の雇用契約更新回数制限等の提示 臨時職員である組合員の雇用契約更新に当たり、組合と交渉することなく、組合員に雇用契約更新回数の制限などの条件を個別に提示したことが不当労働行為に当たらないとされた例（埼玉県国保連合会事件・埼玉県労委平27.10.22命令）……………1126-87

組合掲示板設置不許可 組合との協議手続きを経ることなく、組織変更を理由に便宜給与を廃止したことが不当労働行為とされた例（J R東海〔伊勢運輸区〕事件・三重県労委平27.10.21命令）……………1126-88

減率等の適用 勤務成績が良好でないとして組合員に対する期末手当を減率して支給し、定期昇給に欠格条項を適用したことが不当労働行為に当たらないとした初審命令が維持された例（JR東海〔賞与等減率等〕事件・中労委平27.10.21命令）……………1128-92

介入 通勤中の交通事故の後遺症を理由に、組合員X₂を大型トラックドライバーからパソコン解体開梱作業等に配転し、配転に伴ってX₂の賃金を減額したことが不当労働行為に当たらないとされた例（P社〔配転等〕事件・兵庫県労委平27.12.24命令）……………1130-90

懲戒解雇 確定判決に基づく債権差押命令の申立てを理由に組合員1名を懲戒解雇したことが不当労働行為とされた例（T社〔懲戒解雇〕事件・大阪府労委平27.10.23命令）……………1130-93

チェック・オフ廃止 長期間継続してきた組合費のチェック・オフ協定を廃止すると通告したことが不当労働行為とした初審命令が維持された例（大阪市〔チェック・オフ〕事件・中労委平27.11.18命令）……………1132-87

チェック・オフ廃止 初審命令を変更し、救済方法として文書交付のみを命ずることが相当とされた例（大阪市〔チェック・オフ〕事件・中労委平27.11.18命令）……………1132-87

組合員である教員に対する任用差別 組合のピラ配布活動に参加したことを理由に組合員A₂を大学院教育学研究科長に任命しなかったことが不当労働行為とされた例（国立大学法人福岡教育大学事件・福岡県労委平28.1.29命令）……………1134-92

組合員である教員に対する任用差別 未払賃金請求訴訟の原告となっていることを理由に組合員A₃を教育研究評議会評議員に指名しなかったことが不当労働行為とされた例（国立大学法人福岡教育大学事件・福岡県労委平28.1.29命令）……………1134-92

協定書の締結拒否 道路交通法により免許停止となった市営バス乗務員である非常勤職員の失職に関する協定締結に応じなかった市の対応が不当労働行為とされた例（高槻市〔交通部〕事件・大阪府労委平28.1.8命令）……………1134-93

組合員に対する定年後継続雇用条件 定年退職予定の組合員2名に対して雇用期間1年、週10時間の勤務形態、基本賃金月額8万4600円等の短時間嘱託とする継続雇用条件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（学校法人九州電機工業学園事件・福岡県労委平28.4.15命令）……………1137-90

組合員に対する増務割当差別 バス乗務員である再審査被申立人組合員Xに対し、他の従業員と差別して残業扱いとなる乗務（増務）を割り当てなかったことが不当労働行為とされた例（東急バス〔残業割当・第2・審査再開〕事件・中労委平28.3.16命令）……………1137-92

時間外労働差別 組合員A₁の時間外労働について、

和解協定を履行せず、団交における合意に反して、非組合員C₁と差別したことが不当労働行為とされた例（Q社事件・兵庫県労委平28.4.21命令）……………1139-92

組合事務所貸与差別 本社の新社屋移転に際し、申立外G労組に組合事務所を貸与しながら、申立人労組に貸与しなかったことが不当労働行為とされた例（神戸ヤマト運輸事件・兵庫県労委平28.8.18命令）……………1141-90

配車差別 被申立人会社の受注した業務をグループ内の他社に優先配分することにより、会社の従業員である組合員に対する配車を減らし、同人らの賃金を減少させたことが不当労働行為とされた例（小竹運輸ほか3社事件・茨城県労委平28.3.29命令）……………1143-88

◆救済手続き

当事者適格 被申立人協会と業務委託契約を締結して契約取次業務等に従事する地域スタッフが協会との関係で労組法上の労働者に当たるとされた例（NHK〔名古屋放送局・地域スタッフ〕事件・東京都労委平27.8.25命令）……………1123-164

当事者適格 会社から業務を受注している個人事業主X₂は会社との関係で労働者性が認められず、また、会社はX₂に雇用されているX₃らとの関係で使用者性が認められないから、X₂およびX₃らの加入した組合の申し入れた団交に応じない会社の対応は不当労働行為に当たらないとされた例（東京航業研究所事件・東京都労委平27.10.20命令）……………1128-93

救済方法 救済方法としては、組合員の減少等の事情変更から文書手交が相当とされた例（JR東海〔伊勢運輸区〕事件・三重県労委平27.10.21命令）……………1126-88

- 社会保険労務士
田代 英治……1134-2
- ・「集団化」と「社会問題化」
北大阪総合法律事務所 弁護士
鎌田 幸夫……1135-2
 - ・労働契約法20条違反の法的効果
旬報法律事務所 弁護士
徳住 堅治……1136-2
 - ・時代の変化を的確に捉え、新たな運動の発信を
連合顧問・連合総研理事長
古賀 伸明……1137-2
 - ・M & Aにおける労働問題と弁護士の関与
鳩谷・別城・山浦法律事務所 弁護士
山浦 美卯……1138-2
 - ・労働法の「専門家」
弁護士法人 淀屋橋・山上合同 弁護士
木村 一成……1139-2
 - ・長澤運輸事件地裁判決のインパクト
松下法律事務所 弁護士
松下 守男……1140-2
 - ・障害者雇用における「合理的配慮」再考
明治大学法学部 教授
小西 啓文……1141-2
 - ・六本木ヒルズでワークルール教育推進法を語る
横浜法律事務所 弁護士
小島 周一……1142-2
 - ・「労」も「使」もない「労使関係」法の世界？
名古屋経済大学 准教授
榊原 嘉明……1143-2
 - ・秋の夕暮れに
労働政策研究・研修機構 研究員
池添 弘邦……1144-2
 - ・労働政策審議会「職業安定分科会雇用保険部会」
報告（概要）……………1126-96
 - ・労働政策審議会建議「仕事と家庭の両立支援対
策の充実について」……………1128-96
 - ・事業場における治療と職業生活の両立支援のた
めのガイドライン……………1130-95
 - ・労働政策審議会職業安定分科会雇用対策基本問
題部会報告書「今後の高齢者雇用対策につい
て」……………1130-96
 - ・「雇用保険法等の一部を改正する法律」の成立
……………1131-95
 - ・「女性の活躍促進に向けた配偶者手当の在り方
に関する検討会」報告書の概要……………1132-94
 - ・「女性の活躍推進に向けた公共調達及び補助金
の活用に関する取組指針」（概要）……………1132-96
 - ・「組織の変動に伴う労働関係に関する対応方策
検討会報告書」の概要……………1133-94
 - ・「民間人材ビジネス実態把握調査（職業紹介事業
者）」結果の概要……………1133-96
 - ・「外国人雇用状況」の届出状況（平成27年10月末
現在）……………1134-97
 - ・「女性活躍推進法に基づく一般事業主行動計画
の策定届出企業数」のとりまとめ……………1135-95
 - ・平成27年度「個別労働紛争解決制度の施行状況」
……………1136-172
 - ・平成27年度「ハローワークにおける求人票の記
載内容と実際の労働条件の相違に係る申出等
の件数」の公表……………1136-174
 - ・「雇用仲介事業等の在り方に関する検討会」報告
書〈全文〉……………1136-175
 - ・平成27年度「過労死等の労災補償状況」（概要）
……………1137-95
 - ・中小企業における労働条件の確保・改善に関す
る公正取引委員会・経済産業省との通報制度等
について（改正 平28.6.3基発0603第2号）
……………1137-97
 - ・平成27年「労使間の交渉等に関する実態調査」
結果の概要……………1138-96
 - ・平成27年度「使用者による障害者虐待の状況等」
結果の概要……………1139-94
 - ・介護休業制度における「常時介護を必要とする
状態に関する判断基準」に関する研究会報告書
- 労働法令関連News**
- ・平成27年「高齢者の雇用状況」の概要（6月
1日現在）……………1123-168
 - ・平成26年「就業形態の多様化に関する総合実態
調査」結果の概要……………1124-94
 - ・過労死防止対策大綱の閣議決定……………1124-95
 - ・平成27年「労働組合基礎調査」結果の概要
……………1126-95

- ……1139-96
- ・平成27年度「雇用均等基本調査」結果の概要
……1140-94
- ・会社分割に伴う労働契約の承継等に関する法律
施行規則の一部を改正する省令等の施行につ
いて（平28.8.17基発0817第1号）…… 1141-95
- ・事業譲渡又は合併を行うに当たって会社等が留
意すべき事項に関する指針（厚生労働省平28.8.
17告示第318号）…… 1141-96
- ・平成28年版「過労死等防止対策白書」（平成27年
度年次報告）の概要…… 1142-94
- ・平成27年「転職者実態調査」結果の概要（27年
10月1日現在）…… 1143-92
- ・「子の養育又は家族の介護を行い、又は行うこと
となる労働者の職業生活と家庭生活との両立が
図られるようにするために事業主が講ずべき措
置に関する指針」の一部改正（平28.8.2厚生労
働省告示313号）…… 1143-93

- Xとの雇用契約を解除したことは無効である
とのXの申立てにつき、X・Y社間の法律関係が
労働契約であったとは認めがたいとしXの請求
が棄却された例（札幌地裁平28(労)48号・平28.
6.7）…… 1138-94
- ・相手方Y社の新社長が進める社内改革に反発し
た定年後再雇用の申立人Xの雇止めにつき、Y
社都合による退職の確認およびY社からの解決
金の支払いなどの調停が成立した例（横浜地裁
平28(労)59号・平28.5.17）…… 1140-92
- ・業務外事故で後遺障害を負い休職後復職した申
立人Xに対する相手方Y社による賃金減額につ
き、Xが事故前と同じ内容・勤務形態の業務に
就くことを了承することを前提に、Y社は遡っ
て2年分の復職前の賃金額との差額の支払いお
よび復職前の賃金額に戻すなどの調停が成立し
た例（札幌地裁平28(労)〇号・平28.8.6）
……1142-92

労働審判ダイジェスト

- ・同僚へのパワハラ嫌疑により精神疾患発症・休
職、休職期間満了により自主退職扱いとされた
申立人Xが、相手方Y社に対し、地位確認およ
び損害賠償の支払いを求めた事案につき、パワ
ハラ行為があったと認定できなかったことおよ
び合意退職の確認、解決金を支払う等の調停が
成立した例（札幌地裁平27(労)〇号・平27.12.
〇）…… 1125-95
- ・前労働審判の調停内容の遵守、職種変更の撤回、
休職期間満了を理由の退職処分の無効等を求め
た事案において、事業主都合による合意退職の
確認および解決金の支払いを内容とする調停が
成立した例（京都地裁平27(労)36号・平27.10.
8）…… 1131-94
- ・トラック運転手の1回の交通事故を理由の解雇
につき、解雇無効確認、損害賠償等を求めた事
案において、会社都合による労働契約の合意解
約および解決金の支払いを内容とする調停が成
立した例（福岡地裁平27(労)85号・平27.9.11）
……1133-93
- ・相手方Y社が形式上雇用扱いとしていた申立人