

労働判例

人事労務に活かす判例実務誌

No.1166 2017.12/15

付録

2017年（平成29年）

労働判例・命令年間総索引

2017年1月1・15日号（No.1145）～12月15日号（No.1166）

- 言渡日順索引 2
- 項目別索引 15
- 解説・連載索引 50

| 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 |
|----------|-----------------------|-------------------------------|-------------|------------|---------------------|
| 〈3月〉 | | | | | |
| 27. 3.13 | 東京地判 平25(ワ)18279 | プロボライフ事件 | 1146-85(ダ) | | 控訴後和解 |
| 27. 3.25 | 東京地決 平26(行ク)383 | 社会福祉法人ひまわりの会(中労 委・緊急命令)事件 | 1145-74 | | |
| 〈4月〉 | | | | | |
| 27. 4.27 | 広島地判 平26(行ウ)20ほか | 福山市・福山市長事件 | 未掲載 | 判タ1433-112 | 控訴 |
| 〈5月〉 | | | | | |
| 27. 5.28 | 東京地判 平25(ワ)25127ほか | 日本ビューレット・バックカード(休 職期間満了)事件 | 1162-73 | 労経速2254-3 | 控訴 |
| 27. 5.29 | 大津地彦根支判 平25(ワ)205 | ハマキョウレックス事件 | 未掲載 | 労経速2292-26 | 控訴 |
| 〈6月〉 | | | | | |
| 27. 6.24 | 大阪高判 平26(ネ)3082 | ニチアス(王寺工場・石綿ばく露) 事件 | 未掲載 | 判時2309-66 | 上告・上告 受理申立 |
| 〈7月〉 | | | | | |
| 27. 7. 3 | 静岡地決 平27(ヨ)19 | 学校法人常葉学園ほか(短大准教 授・仮処分)事件 | 1154-63 | | 保全抗告・ 保全異議申 立 |
| 27. 7.15 | 東京地判 平24(ワ)28734 | ピジョン事件 | 1145-136(ダ) | | 控訴後和解 |
| 27. 7.17 | 東京地判 平23(ワ)39604ほか | 日本郵便(期間雇用社員ら・雇止め) 事件 | 1153-43 | 労旬1863-32 | 控訴 |
| 27. 7.29 | 神戸地判 平26(ワ)684ほか | H協同組合事件 | 未掲載 | 労経速2316-10 | 控訴 |
| 27. 7.31 | 大阪高判 平27(ネ)2106ほか | ハマキョウレックス事件 | 未掲載 | 労経速2292-25 | 地裁に差戻 し |
| 〈8月〉 | | | | | |
| 27. 8.18 | 岐阜地大垣支判 平26(ワ)39 | イビデン建装元従業員ほか事件 | 1157-74 | | 控訴 |
| 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 | 1146-52 | 労経速2265-3 | 控訴 |
| 〈9月〉 | | | | | |
| 27. 9. 9 | 東京高判 平26(行コ)479 | 国・厚生労働大臣(特別支給の老齢 厚生年金)事件 | 1166-10 | | 上告 |
| 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 | 1150-61(ダ全) | 判時2301-112 | 確定 |
| 27. 9.18 | 東京地判 平26(ワ)3236 | 元アイドルほか1名事件 | 未掲載 | 判時2310-126 | 確定 |
| 27. 9.25 | 高知地判 | 高知県(飲酒運転・懲戒免職)事件 | 未掲載 | 季刊公判8-72 | 控訴 |
| 〈10月〉 | | | | | |
| 27.10.22 | 名古屋地判 平24(ワ)4740 | ジブラルタ生命(旧エジソン生命) 事件 | 1159-30 | | 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 |
|----------|--------------------|----------------------------|-------------|------------------------|------------|
| 27.10.28 | 広島高判 平27(行コ)17 | 福山市・福山市長事件 | 未掲載 | 判タ1433-107 | 差戻し、上告受理申立 |
| 《11月》 | | | | | |
| 27.11.5 | 横浜地判 平26(行ウ)52 | 大和市・大和市消防長(懲戒停職)事件 | 未掲載 | 判時2330-92 | 控訴 |
| 27.11.5 | 大阪地判 平26(ワ)298 | 永尾運送事件 | 未掲載 | 判時2333-114 | 控訴 |
| 27.11.11 | 福岡地判 平26(ワ)710 | 住吉神社ほか事件 | 1152-69(ダ全) | 判時2312-114 | 確定 |
| 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 | 1145-41 | 別冊中時1490-33 | 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(解雇・仮処分)事件 | 1151-70 | 労経速2291-14 | 抗告 |
| 27.11.27 | 大阪地判 平25(ワ)5636 | ヘアカット専門店Y社事件 | 未掲載 | 判時2324-130 | 控訴 |
| 《12月》 | | | | | |
| 27.12.11 | 東京地判 平26(ワ)3930 | バッファロー事件 | 未掲載 | 判時2310-139 | 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 | 1151-36 | 判時2342-80 労経速2269-8 | 控訴 |
| 27.12.21 | 大阪地判 平25(行ウ)196 | 大阪府・府教委(府立支援学校)事件 | 未掲載 | 判時2341-83 | 控訴 |
| 27.12.24 | 札幌地判 平24(行ウ)42 | 札幌市・市教委(市立中学校教諭)事件 | 1148-29 | | 控訴 |

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 | 1146-33 | 判時2342-107 労経速2300-12 | 控訴 |
| 28.1.21 | 福岡地判 平25(ワ)3718 | 糸島市事件 | 1151-15 | | 控訴 |
| 28.1.25 | 静岡地決 平27(モ)2064 | 学校法人常葉学園ほか(短大准教授・保全異議)事件 | 1154-61 | | 抗告 |
| 28.1.27 | 東京高判 平26(ネ)5178ほか | X社事件 | 未掲載 | 労経速2296-3 | 上告・上告受理申立 |
| 《2月》 | | | | | |
| 28.2.3 | 大阪高判 平27(ネ)2587 | H協同組合事件 | 未掲載 | 労経速2316-3 | 上告受理申立 |
| 28.2.10 | 東京地判 平26(ワ)4370 | フジビグループ分会組合員ら(富士美術印刷)事件 | 1149-24 | 労旬1878-45 労経速2277-3 | 控訴 |
| 28.2.19 | 鳥取地判 平25(ワ)264 | プライダグ関連会社元経営者ら事件 | 1147-83 | | 確定 |
| 28.2.25 | 東京高判 平27(ネ)3609 | 日本ヒューレット・パッカー(休職期間満了)事件 | 1162-52 | | 上告・上告受理申立 |
| 《3月》 | | | | | |
| 28.3.4 | 京都地判 平26(ワ)140 | 廣記商行事件 | 1149-91(ダ全) | | 確定 |

| 言 渡 日 | 裁 判 所 | 事 件 名 | 労判掲載号・頁 | 他誌掲載号・頁 | 係争状況 |
|-----------|------------------------|------------------------------|--------------|--------------------------|-----------|
| 28. 3. 8 | 最三小決 平28(オ)26ほか | N H K 神戸放送局 (地域スタッフ) 事件 | 1152-93(リ) | | |
| 28. 3. 8 | 東京地判 平27(ワ)12474 | 空調服事件 | 1145-28 | 労経速2305-8 | 控訴 |
| 28. 3. 16 | 名古屋地判 平26(行ウ)33 | 国・半田労基署長(テー・エス・シー) 事件 | 1160-55 | 労経速2325-10 | 控訴 |
| 28. 3. 16 | 岐阜地多治見支決 平27(ヨ)10 | ゴールドルチル (仮処分) 事件 | 1156-25 | | 即時抗告 |
| 28. 3. 22 | 東京地判 平26(ワ)33637 | ネギシ事件 | 1145-130(ダ全) | 労旬1888-73 | 控訴 |
| 28. 3. 24 | 大阪高判 平27(ネ)795 | 日本航空 (客室乗務員) 事件 | 未掲載 | 労経速2320-3 | 上告受理申立 |
| 28. 3. 25 | 高松高判 平27(行コ)15 | 高知県 (飲酒運転・懲戒免職) 事件 | 未掲載 | 季刊判8-59 | 上告受理申立 |
| 28. 3. 25 | 東京地判 平26(ワ)24595 | 愛田観光事件 | 未掲載 | 判タ1431-202 労経速2289-24 | 確定 |
| 28. 3. 25 | 福岡地判 平26(ワ)2529ほか | 広告代理店A社元従業員事件 | 1155-46 | | 控訴 |
| 28. 3. 29 | 京都地判 平26(ワ)1148 | O公立大学法人 (O大学・准教授) 事件 | 1146-65 | | 控訴 |
| 28. 3. 29 | 大阪地判 平27(行ク)309 | 泉佐野市 (大阪府労委・緊急命令) 事件 | 未掲載 | 別冊中時1508-75 | |
| 28. 3. 31 | 東京地判 平26(ワ)26555 | 東京女子医科大学 (学部長・解任) 事件 | 1145-112 | | 控訴 |
| 28. 3. 31 | 東京地判 平27(ワ)19440 | マネジメント専属契約存続確認請求 事件 | 未掲載 | 判タ1438-164 | 控訴 |
| 《 4 月 》 | | | | | |
| 28. 4. 15 | 大阪高判 平27(ネ)397 | 今井建設ほか事件 | 1145-82 | | 確定 |
| 28. 4. 21 | 東京高判 平28(行コ)3 | 国・中労委 (旧社会福祉法人ひまわりの会) 事件 | 1145-34 | | 上告・上告受理申立 |
| 28. 4. 22 | 東京地判 平26(行ウ)96 | 地公災基金神奈川県支部長 (横須賀市消防局) 事件 | 未掲載 | 労経速2297-12 | |
| 28. 4. 25 | 東京地判 平27(行ウ)137 | 国・中労委 (ゲオホールディングス) 事件 | 未掲載 | 判時2320-139 | 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 | 1146-46 | 労経速2284-3 | 確定 |
| 28. 4. 27 | 東京高判 平27(ネ)4383 | 市川エフエム放送事件 | 1158-147(ダ全) | | 上告・上告受理申立 |
| 28. 4. 27 | 名古屋高金沢支判 平27(ネ)99ほか | 東和工業事件 | 未掲載 | 労経速2319-19 | 上告・上告受理申立 |
| 28. 4. 28 | 福岡地判 平26(ワ)1171 | A庵経営者事件 | 1148-58 | | 控訴 |
| 《 5 月 》 | | | | | |
| 28. 5. 10 | 東京地判 平27(ワ)8956 | 学校法人尚美学園 (大学専任教員 A・再雇用拒否) 事件 | 1152-51 | 判時2325-129 労経速2282-15 | 控訴 |
| 28. 5. 30 | 東京地判 平26(ワ)30224 | 無洲事件 | 1149-72 | 判タ1430-201 | 控訴後和解 |
| 28. 5. 31 | 東京地判 平25(ワ)30124 | 解体業特例有限会社B事件 | 未掲載 | 判タ1431-207 | 確定 |
| 《 6 月 》 | | | | | |
| 28. 6. 1 | 前橋地高崎支判 平26(ワ)155 | Y社事件 | 未掲載 | 判タ1434-245 | |
| 28. 6. 1 | 静岡地浜松支判 平26(ワ)490 | 航空自衛隊自衛官 (セクハラ) 事件 | 1162-21 | | 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 |
|-----------|-----------------------|--------------------------------|-------------|--|---------------|
| 28. 6. 7 | 福島地判 平26(行ウ)5 | 福島県立高校職員懲戒処分取消等請求事件 | 未掲載 | 季刊公判9-38 | 控訴 |
| 28. 6. 13 | 東京地判 平26(行ウ)489 | 国・中労委(近畿建設協会)事件 | 未掲載 | 判タ1433-197 | 控訴 |
| 28. 6. 13 | 大阪地判 平24(行ウ)153 | 国・淀川労基署長(通勤災害)事件 | 未掲載 | 判時2329-8 | 控訴 |
| 28. 6. 14 | 札幌地判 平27(行ウ)16 | 北海道・道教委(免職処分等)事件 | 未掲載 | 判時2332-95 季刊公判10-57 | 控訴 |
| 28. 6. 15 | 東京地判 平25(ワ)34146 | ケー・アイ・エスほか事件 | 未掲載 | 労経速2296-17 | 控訴 |
| 28. 6. 20 | 東京地判 平26(行ウ)203 | 国・栃木労基署長(旧ナムラ)事件 | 未掲載 | 労経速2310-19 | |
| 28. 6. 27 | 東京地判 平27(行ウ)211 | 国・防衛省海上幕僚長(事務官)事件 | 未掲載 | 季刊公判10-24 | 控訴 |
| 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・クラス担任外し)事件 | 1150-33 | 別冊中時1505-40 | 控訴 |
| 28. 6. 30 | 東京高判 平27(行コ)427 | 大和市・大和市消防長(懲戒停職)事件 | 未掲載 | 判時2330-89 | 上告・上告 受理申立 |
| 《7月》 | | | | | |
| 28. 7. 1 | 東京地判 平25(ワ)30457ほか | Agape事件 | 1149-35 | | 控訴後和解 |
| 28. 7. 4 | 東京高判 平28(ネ)1598ほか | フジビグループ分会組合員ら(富士美術印刷)事件 | 1149-16 | 労旬1878-39 労経速2290-8 | 上告・上告 受理申立 |
| 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(解雇・仮処分)事件 | 1151-60 | 労経速2291-3 | |
| 28. 7. 7 | 東京地判 平27(ワ)33606 | 元アイドルほか(グループB)事件 | 1148-69(ダ全) | | 確定 |
| 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 | 1145-6 | 裁時1655-8 判時2321-127 判タ1432-58 労経速2290-3 | |
| 28. 7. 8 | 東京地判 平26(ワ)23938ほか | ドコモCS事件 | 未掲載 | 労経速2307-3 | |
| 28. 7. 12 | 最三小決 平28(オ)644ほか | X社事件 | 未掲載 | 労経速2296-9 | |
| 28. 7. 13 | 大阪高判 平27(ネ)1943 | 国立大学法人京都大学事件 | 未掲載 | 労経速2294-3 | 上告・上告 受理申立 |
| 28. 7. 14 | 東京地判 平25(行ウ)794 | 国・池袋労基署長(ライジングサンセキュリティーサービス)事件 | 1148-38 | | 確定 |
| 28. 7. 14 | 大阪地判 平26(ワ)9729 | リンクスタッフ元従業員事件 | 1157-85(ダ全) | | 確定 |
| 28. 7. 15 | 東京地判 平25(行ウ)800 | 国・大田労基署長(日本エアシステム)事件 | 未掲載 | 労経速2313-13 | 控訴 |
| 28. 7. 19 | 東京地判 平27(ワ)16404 | クレディ・スイス証券(懲戒解雇)事件 | 1150-16 | | 控訴 |
| 28. 7. 20 | 名古屋高判 平27(ネ)812 | イビケン(旧イビデン建装)元従業員ほか事件 | 1157-63 | | 上告・上告 受理申立 |
| 28. 7. 20 | 東京地判 平26(ワ)34404 | ユニデンホールディングス事件 | 1156-82(ダ全) | 労経速2302-3 | 控訴 |
| 28. 7. 25 | 津地決 平28(モ)10013 | ジーエル(保全異議)事件 | 1152-26 | | |
| 28. 7. 28 | 福岡高判 | 長崎県知事事件 | 未掲載 | 季刊公判7-28 | 上告受理申立 |
| 28. 7. 29 | 大阪高判 平28(ネ)93 | NHK堺営業センター(地域スタッフ)事件 | 1154-67 | 判タ1435-114 | 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. 3 | 東京高判 平28(ネ)1885ほか | 空調服事件 | 1145-21 | 労経速2305-3 | 上告 |
| 28. 8. 9 | 東京地決 平28(ヨ)21021 | 国際自動車(再雇用更新拒絶・仮処分第1)事件 | 1149-5 | | |
| 28. 8.18 | 宮崎地決 平28(ヨ)5 | バイエル薬品(仮処分)事件 | 1154-89(ダ全) | | |
| 28. 8.19 | 東京地判 平27(ワ)18072 | AGORA TECHNO(解雇)事件 | 未掲載 | 判タ1433-186 | 控訴 |
| 28. 8.26 | 高松高判 平26(行コ)10 | 西条市(市立周桑病院)事件 | 1163-53 | 季刊公判7-39 | 上告・上告 受理申立 |
| 28. 8.30 | 東京地判 平27(ワ)7550 | 医療法人社団創恵会事件 | 1157-83(ダ全) | | 確定 |
| 28. 8.30 | 名古屋地判 平26(行ウ)142 | 国・半田労基署長(医療法人B会D病院)事件 | 1162-44 | | 控訴 |
| 28. 8.31 | 東京高判 平26(ネ)2150 | 東芝(うつ病・解雇・差戻審)事件 | 1147-62 | 労経速2298-3 | 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 | 1151-27 | 判時2342-75 判タ1433-119 労経速2295-9 | 確定 |
| 28. 9. 2 | 大阪高判 平28(ネ)94 | ヘアカット専門店Y社事件 | 未掲載 | 判時2324-120 | 確定 |
| 28. 9. 7 | 東京高決 平28(ラ)263 | 学校法人常葉学園ほか(短大准教授・保全抗告)事件 | 1154-48 | 判タ1432-85 | |
| 28. 9. 8 | 東京地判 平27(行ウ)572 | 国・渋谷労基署長(乙山製作所)事件 | 未掲載 | 労経速2295-29 | |
| 28. 9.12 | 東京高判 平27(ネ)3505 | 学校法人専修大学(差戻審)事件 | 1147-50 | 労経速2297-3 | 上告・上告 受理申立 |
| 28. 9.14 | 大阪地判 平27(行ウ)376 | 大阪府・府労委(樋口商店)事件 | 未掲載 | 別冊中時1511-32 | |
| 28. 9.21 | 東京地判 平27(ワ)26906 | まぐまぐ事件 | 未掲載 | 労経速2305-13 | |
| 28. 9.28 | 名古屋高判 平28(ネ)149 | トヨタ自動車ほか事件 | 1146-22 | 判時2342-100 労経速2300-3 | 確定 |
| 28. 9.28 | 東京地判 平25(ワ)9072 | 綜企画設計事件 | 未掲載 | 労経速2304-3 | |
| 28. 9.29 | 札幌高判 平28(行コ)2 | 札幌市・市教委(市立中学校教諭)事件 | 1148-17 | | 上告・上告 受理申立 |
| 28. 9.29 | 神戸地姫路支判 平27(ワ)157 | 福星堂事件 | 未掲載 | 労経速2303-3 | |
| 28. 9.30 | 京都地判 平27(ワ)723 | 鳥伸事件 | 1155-12 | 労旬1886-80 | 控訴 |
| 〈10月〉 | | | | | |
| 28.10. 5 | 東京高判 平27(ネ)4778 | 日本郵便(期間雇用社員ら・雇止め)事件 | 1153-25 | 労旬1863-32 | 上告・上告 受理申立 |
| 28.10. 6 | 東京地判 平26(ワ)8236 | 美容院A事件 | 1154-37 | | 控訴 |
| 28.10. 7 | 東京地判 平27(ワ)1761 | 日立コンサルティング事件 | 1155-54 | | 控訴 |
| 28.10.11 | 東京地判 平27(ワ)5802 | 学校法人日本大学第三学園事件 | 1150-5 | 判時2329-60 | 控訴後和解 |
| 28.10.14 | 福岡高判 平28(ネ)440ほか | 広告代理店A社元従業員事件 | 1155-37 | | 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 |
|----------|-----------------------|---------------------------|--------------|--|---------------|
| 28.10.14 | 東京地判 平27(ワ)33503 | 損保ジャパン日本興亜（付加金支払請求異議）事件 | 1157-59 | | 控訴 |
| 28.10.24 | 大阪高判 平28(行コ)22 | 大阪府・府教委（府立支援学校）事件 | 未掲載 | 判時2341-68 | 上告・上告 受理申立 |
| 28.10.25 | 大阪地判 平27(ワ)5287ほか | 学校法人早稲田大阪学園事件 | 1155-21 | 判時2340-106 労経速2295-15 | 控訴 |
| 28.10.25 | 津地判 平27(ワ)232 | ジャパンレンタカー事件 | 1160-14 | | 控訴 |
| 28.10.26 | 大阪高判 平27(ネ)3468 | 永尾運送事件 | 未掲載 | 判時2333-110 | 上告・上告 受理申立 |
| 28.10.26 | 東京地判 平27(行ウ)668 | 国・中労委（全日本手をつなぐ育成会）事件 | 未掲載 | 別冊中時1509-7 中労時1213-47 | 控訴 |
| 28.10.27 | 東京地判 平27(行ウ)523 | 国・品川労基署長（R e L i f e）事件 | 未掲載 | 労経速2310-12 | |
| 《11月》 | | | | | |
| 28.11.10 | 福岡高判 平28(ネ)198 | 糸島市事件 | 1151-5 | | 確定 |
| 28.11.15 | 東京地立川支判 平26(ワ)2450 | トッパンメディアプリンテック東京事件 | 未掲載 | 労経速2301-3 | |
| 28.11.16 | 東京高判 平28(ネ)3371 | ファイザー事件 | 未掲載 | 労経速2298-22 | |
| 28.11.16 | 東京地判 平27(ワ)27767 | ディーコープ事件 | 未掲載 | 労経速2299-12 | |
| 28.11.18 | 札幌高判 平28(行コ)20 | 北海道・道教委（免職処分等）事件 | 未掲載 | 判時2332-90 季刊公判10-40 | 上告・上告 受理申立 |
| 28.11.21 | 大阪地判 平27(行ウ)307 | 国・川越労基署長（C工務店）事件 | 1157-50 | | 控訴 |
| 28.11.24 | 東京高判 平28(ネ)1107 | 山梨県民信用組合（差戻審）事件 | 1153-5 | | 確定 |
| 28.11.24 | 東京高判 平28(ネ)2098ほか | ネギシ事件 | 1158-140(ダ全) | 労旬1888-66 | 上告・上告 受理申立 |
| 28.11.25 | 東京地判 平27(ワ)4276 | ソクハイ（雇止め）事件 | 未掲載 | 労経速2306-22 | |
| 28.11.25 | 大阪地判 平25(ワ)6014 | 山元事件 | 1156-50 | | 控訴後和解 |
| 28.11.29 | 最三小決 平28(オ)1338ほか | 学究社事件 | 1151-96(リ) | | |
| 28.11.30 | 東京高判 平28(ネ)3599ほか | ケー・アイ・エスほか事件 | 未掲載 | 労経速2310-3 | |
| 28.11.30 | 仙台高判 平28(行コ)13 | 福島県立高校職員懲戒処分取消等請求事件 | 未掲載 | 季刊公判9-20 | 上告 |
| 28.11.30 | 大阪高判 平28(行コ)206 | 国・淀川労基署長（通勤災害）事件 | 未掲載 | 判時2329-3 | 確定 |
| 28.11.30 | 東京地判 平27(ワ)16073 | 学校法人尚美学園（大学専任教員B・再雇用拒否）事件 | 1152-13 | 判時2328-129 判タ1436-151 労経速2302-11 | 控訴 |
| 28.11.30 | 東京地判 平27(ワ)16258 | 学校法人尚美学園（大学特別専任教員・雇止め）事件 | 1154-81(ダ全) | 労経速2302-21 | 控訴 |
| 《12月》 | | | | | |
| 28.12. 1 | 最一小判 平27(受)589 | 福原学園（九州女子短期大学）事件 | 1156-5 | 裁時1665-3 判時2330-84 判タ1435-89 | |
| 28.12. 1 | 名古屋高判 平27(行コ)75 | 国・岐阜労基署長（アピコ関連会社）事件 | 1161-78(ダ全) | | 確定 |
| 28.12. 5 | 東京高判 平27(行コ)16 | 国（国家公務員・給与減額）事件 | 未掲載 | 季刊公判9-52 | 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 |
|----------|----------------------|-------------------------|-------------|------------------------|--------------|
| 28.12.7 | 東京高判 | 国・防衛省海上幕僚長（事務官）事件 | 未掲載 | 季刊公判10-16 | 上告・上告受理申立 |
| 28.12.9 | 大阪地判 平27(ワ)30036 | 医療法人貴医会事件 | 1162-84(ダ全) | | 控訴 |
| 28.12.12 | 大阪地判 平26(ワ)8127 | 豊中市・豊中市長（再任用）事件 | 未掲載 | 判時2332-29 | 控訴 |
| 28.12.20 | 東京地判 平25(ワ)18502 | コンビニエンスほか事件 | 1156-28 | 労経速2303-10 | 確定 |
| 28.12.21 | 最二小決 平28(オ)620ほか | 日産自動車ほか（派遣社員ら雇止め等）事件 | 1155-96(リ) | | |
| 28.12.21 | 東京地判 平26(行ウ)441ほか | 国・中労委（東急バス・増務割当差別）事件 | 1157-17 | | 控訴 |
| 28.12.21 | 東京地判 平25(行ウ)606 | 国・厚木労基署長（ソニー）事件 | 1158-91 | | 控訴 |
| 28.12.22 | 大阪高判 平28(行コ)180 | 大阪府・府労委（泉佐野市・チェック・オフ）事件 | 1157-5 | 判時2327-96 労旬1882-46 | 上告受理申立後訴訟取下げ |
| 28.12.28 | 東京地判 平27(ワ)8670ほか | ドリームエクスチェンジ事件 | 1161-66(ダ全) | 労経速2308-3 | 控訴 |

2017年（平成29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〉

| | | | | | |
|---------|-----------------------|------------------------|-------------|------------|----|
| 29.1.11 | 名古屋高決 平28(ラ)141 | ゴールドルチル（抗告）事件 | 1156-18 | | |
| 29.1.18 | 福岡高判 平28(ネ)501 | A庵経営者事件 | 1156-71(ダ全) | | 確定 |
| 29.1.19 | 最一小決 平28(オ)1567 | 空調服事件 | 1160-97(リ) | | |
| 29.1.20 | 静岡地判 平27(ワ)390 | 学校法人常葉学園ほか（短大准教授・本訴）事件 | 1155-77(ダ全) | 労旬1894-73 | 控訴 |
| 29.1.24 | 東京地判 平27(ワ)28184 | 一般社団法人東京都港区医師会事件 | 未掲載 | 労経速2308-15 | |
| 29.1.25 | 東京高判 平28(行コ)295 | 国・大田労基署長（日本エアシステム）事件 | 未掲載 | 労経速2313-3 | |
| 29.1.26 | 東京地判 平25(ワ)6593ほか | S G S ジャパン事件 | 未掲載 | 労経速2306-3 | |
| 29.1.30 | 津地判 平26(ワ)168 | 竹屋ほか事件 | 1160-72 | 労経速2311-3 | 確定 |
| 29.1.31 | 東京地判 平26(行ウ)262 | 医療法人社団X事件 | 未掲載 | 労経速2309-3 | |
| 29.1.31 | 東京地立川支判 平27(ワ)2386 | T R U S T事件 | 1156-11 | 労旬1884-65 | 控訴 |

〈2月〉

| | | | | | |
|---------|----------------------|------------------------|---------|------------|----|
| 29.2.6 | 大阪地判 平26(行ウ)230 | 地公災基金大阪府支部長（被災地派遣業務）事件 | 未掲載 | 判タ1438-136 | |
| 29.2.14 | 奈良地葛城支判 平27(ワ)225 | 社会福祉法人X事件 | 未掲載 | 労経速2311-20 | |
| 29.2.17 | 静岡地判 平26(ワ)804 | プレナス（ほっともっと元店長A）事件 | 1158-76 | | 確定 |
| 29.2.21 | 長崎地判 平27(ワ)95ほか | N P O 法人B会ほか事件 | 1165-65 | | 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 |
|-------------|---------------------------|-----------------------------|-------------|---|---------------|
| 29. 2.22 | 東京地判 平27(ワ)13996 | N E C ソリユーシヨニンノベータ事 件 | 1163-77(ダ全) | 労経速2308-25 | 控訴 |
| 29. 2.23 | 東京高判 平28(行コ)116 | 地公災基金東京都支部長(市立A小 学校教諭)事件 | 1158-59 | | 確定 |
| 29. 2.23 | 名古屋高判 平28(行コ)34 | 国・半田労基署長(テー・エス・シー) 事件 | 1160-45 | 労経速2325-3 | 確定 |
| 29. 2.24 | 最二小決 平28(行ツ)417ほ か | 札幌市・市教委(市立中学校教諭) 事件 | 1153-96(リ) | | |
| 29. 2.28 | 最三小判 平27(受)1998 | 国際自動車事件 | 1152-5 | 判時2335-90 判タ1436-85 労旬1886-73 労経速2321-23 | 高裁に差戻 し |
| 《3月》 | | | | | |
| 29. 3. 1 | 名古屋地判 平26(行ウ)16 | 地公災基金愛知県支部長(県立商業 高校教諭)事件 | 1159-67 | | 控訴 |
| 29. 3. 2 | 最一小決 平28(受)929 | H協同組合事件 | 未掲載 | 労経速2316-10 | |
| 29. 3. 3 | 大阪高判 平28(ネ)2839ほか | 鳥伸事件 | 1155-5 | 労旬1886-76 | 確定 |
| 29. 3. 9 | 東京高判 平28(ネ)1730ほか | 野村証券事件 | 1160-28 | | 確定 |
| 29. 3. 9 | 名古屋高判 平27(ネ)973 | ジブラルタ生命(旧エジソン生命) 事件 | 1159-16 | | 上告・上告 受理申立 |
| 29. 3.16 | 名古屋高判 平28(行コ)63 | 国・半田労基署長(医療法人B会D 病院)事件 | 1162-28 | | 確定 |
| 29. 3.21 | 最三小判 平27(行ツ)375 | 地公災基金大阪府支部長(市立中学 校教諭)事件 | 1162-5 | 裁時1672-3 判時2341-65 判タ1439-70 | |
| 29. 3.21 | 東京地判 平28(ワ)12611 | 廣川書店(配転)事件 | 1158-48 | | 控訴 |
| 29. 3.23 | 東京地判 平26(ワ)10806 | メトロコマース事件 | 1154-5 | 労旬1895-54 労経速2312-3 | 控訴 |
| 29. 3.24 | 名古屋地判 平27(ワ)5150 | 引越社事件 | 1163-26 | | 確定 |
| 29. 3.24 | 大阪地判 平25(ワ)11587ほ か | N P O 法人H事件 | 1163-40 | | 確定 |
| 29. 3.28 | 東京地判 平27(ワ)10139 | エイボン・プロダクツ事件 | 1164-71 | 労旬1891-78 労経速2317-3 | 控訴 |
| 29. 3.28 | 札幌地判 平28(ワ)345 | 札幌交通事件 | 未掲載 | 労経速2315-7 | 控訴 |
| 29. 3.28 | 名古屋地判 平27(ワ)1794 | N H K (名古屋放送局)事件 | 1161-46 | | 控訴 |
| 29. 3.28 | 岡山地判 平28(ワ)274 | 学校法人原田学園事件 | 1163-5 | 労経速2324-3 | 控訴 |
| 29. 3.29 | 岡山地判 平25(ワ)1051 | 公立大学法人岡山県立大学ほか事件 | 1164-54 | | 控訴 |
| 29. 3.30 | 仙台地判 平27(ワ)999 | ヤマト運輸(賞与)事件 | 1158-18 | 労経速2312-30 | 控訴 |
| 29. 3.30 | 横浜地判 平27(ワ)1802ほか | プロシード元従業員事件 | 1159-5 | | 控訴 |
| 29. 3.30 | 京都地判 平27(ワ)1754 | 福祉事業者A苑事件 | 1164-44 | | 確定 |
| 29. 3.30 | 金沢地判 平19(ワ)305ほか | 国立大学法人金沢大学元教授ほか事 件 | 1165-21 | | 控訴 |
| 29. 3.30 | 大分地判 平27(ワ)14 | プレナス(ほっともっと元店長B) 事件 | 1158-32 | 労経速2317-17 | 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 |
|-----------|------------------------|-------------------------|-------------|-----------------------|-----------|
| 《4月》 | | | | | |
| 29. 4. 6 | 最一小判 平27(行ヒ)349 | じん肺管理区分決定処分取消等請求事件 | 未掲載 | 裁時1673-1 労経速2322-3 | 高裁に差戻し |
| 29. 4. 10 | 大阪地判 平25(ワ)4665 | 紀北川上農協事件 | 1165-5 | | 控訴 |
| 29. 4. 12 | 東京高判 平28(ネ)3224 | 航空自衛隊自衛官(セクハラ)事件 | 1162-9 | | 上告・上告受理申立 |
| 29. 4. 13 | 東京地判 平27(ワ)6033 | 富士美術印刷ほか事件 | 1161-31 | 労経速2315-22 | 控訴 |
| 29. 4. 14 | 大阪高判 平28(ネ)3119 | 学校法人同志社(大学教授・定年延長)事件 | 未掲載 | 労経速2316-26 | |
| 29. 4. 18 | 高松地判 平27(ワ)198 | ネットショップA社事件 | 未掲載 | 労経速2322-16 | |
| 29. 4. 19 | 東京地判 平27(ワ)6804 | 日本コクレア事件 | 1166-82 | | 確定 |
| 29. 4. 21 | 最二小判 平28(行ヒ)14 | 国・厚生労働大臣(特別支給の老齢厚生年金)事件 | 1166-5 | 判タ1438-81 | |
| 29. 4. 21 | 東京地判 平27(ワ)24306 | 学校法人東京純心女子学園事件 | 未掲載 | 労経速2316-17 | |
| 29. 4. 27 | 京都地判 平26(ワ)3195 | 乙山工房事件 | 未掲載 | 労旬1889-42 | |
| 《5月》 | | | | | |
| 29. 5. 11 | さいたま地川越支判 平26(ワ)510 | 凸版物流ほか1社事件 | 未掲載 | 労旬1899-56 | |
| 29. 5. 12 | 鳥取地米子支判 平28(ワ)79 | H社事件 | 1161-62(ダ全) | | 確定 |
| 29. 5. 15 | 札幌地判 平27(行ウ)30 | 国・札幌中央労基署長(札幌交通A営業所)事件 | 1166-61 | | 確定 |
| 29. 5. 17 | 最一小決 平28(オ)1057ほか | 東和工業事件 | 未掲載 | 労経速2319-25 | |
| 29. 5. 17 | 千葉地判 平27(ワ)1447 | イオンディライトセキュリティ事件 | 1161-5 | 労経速2318-3 | 確定 |
| 29. 5. 17 | 長野地松本支判 平26(ワ)272 | F社ほか事件 | 未掲載 | 労経速2318-26 | |
| 29. 5. 18 | 名古屋高判 平28(ネ)1008ほか | ジャパンレンタカー事件 | 1160-5 | | 確定 |
| 29. 5. 19 | 東京地判 平28(ワ)22425 | カンダコーポレーション事件 | 未掲載 | 労経速2322-7 | |
| 29. 5. 31 | 東京地判 平27(ワ)23613 | Chub損害保険事件 | 1166-42 | | 確定 |
| 《6月》 | | | | | |
| 29. 6. 6 | 最三小決 平28(受)1272 | 日本航空(客室乗務員)事件 | 未掲載 | 労経速2320-48 | |
| 29. 6. 29 | 東京地判 平28(ワ)36386 | JR東日本(退職年度期末手当)事件 | 1164-36 | 労経速2321-3 | 控訴 |
| 29. 6. 30 | 東京地判 平26(ワ)16952 | 医療法人社団E会(産科医・時間外労働)事件 | 1166-23 | | 控訴 |
| 29. 6. 30 | 佐賀地判 平26(ワ)261 | 日本郵便ほか(佐賀)事件 | 未掲載 | 労経速2323-30 | |
| 《7月》 | | | | | |
| 29. 7. 7 | 最二小判 平28(受)222 | 医療法人社団康心会事件 | 掲載予定 | 裁時1679-1 労旬1893-56 | |

| 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 |
|----------|----------------------|-------------------------|------------|------------|------|
| 29. 7. 7 | 大阪高判 平29(ネ)806 | 社会福祉法人X事件 | 未掲載 | 労経速2325-27 | |
| 29. 7.11 | 東京高判 平28(行コ)77 | 国・長野労基署長(観光バス運転手)事件 | 未掲載 | 労経速2324-21 | |
| 29. 7.13 | 東京高判 平29(ネ)640 | 学校法人常葉学園ほか(短大准教授・本訴)事件 | 未掲載 | 労旬1894-59 | |
| 《8月》 | | | | | |
| 29. 8.22 | 最三小決 平28(オ)1419ほか | フジビグループ分会組合員ら(富士美術印刷)事件 | 1161-92(リ) | | |
| 《9月》 | | | | | |
| 29. 9.14 | 東京地判 平26(ワ)11271 | 日本郵便(時給制契約社員ら)事件 | 1164-5 | 労経速2323-3 | 控訴 |

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. 6. 27 | 三重県労委 平27(不)3 | 齋木運送事件 | 1145-157 | |
| 28. 7. 19 | 京都府労委 平27(不)1 | プリントバック事件 | 1145-156 | 別冊中時1508-1 |
| 28. 7. 27 | 中労委 平27(不再)21ほか | G社（休職期間満了）事件 | 1146-94 | |
| 28. 8. 3 | 中労委 平27(不再)32 | 社会福祉法人札幌明啓院事件 | 1146-93 | 別冊中時1506-49 |
| 28. 8. 4 | 栃木県労委 平26(不)1 | 大水事件 | 1145-155 | |
| 28. 8. 30 | 愛知県労委 平24(不)7 | 学校法人河合塾事件 | 1145-154 | |
| 28.10. 5 | 中労委 平27(不再)28 | 桐蔭学園（桐蔭横滨大学）事件 | 1146-92 | 中労時1214-21 |
| 28.10. 5 | 中労委 平26(不再)45 | 島崎エンジニアリング事件 | 1148-95 | 中労時1214-20 |
| 28.10. 6 | 静岡県労委 平27(不)2 | 石川タクシーほか3社事件 | 1152-91 | |
| 28.10.11 | 大阪府労委 平26(不)50ほか | エミレーツ航空事件 | 1148-94 | |
| 28.10.14 | 大阪府労委 平27(不)35 | 高槻市（市立小学校英語指導助手）事件 | 1150-92 | |
| 28.10.14 | 福岡県労委 平28(不)1 | 国立病院機構小倉医療センター事件 | 1154-94 | |
| 28.11.10 | 兵庫県労委 平27(不)2 | テーエス運輸（一時金）事件 | 1148-93 | |
| 28.11.16 | 中労委 平27(不再)4ほか | 泉佐野市事件 | 1148-92 | 別冊中時1511-1 |
| 28.11.16 | 新潟県労委 平27(不)1 | 新潟県厚生農業協同組合連合会（転勤）事件 | 1150-91 | |
| 28.12. 8 | 山口県労委 平28(不)1 | 明石被服興業事件 | 1152-90 | |
| 28.12.12 | 埼玉県労委 平26(不)1 | 学校法人山口学院事件 | 1150-90 | |
| 28.12.14 | 神奈川県労委 平26(不)1ほか | 協和海運ほか1社事件 | 1152-89 | |

2017年（平成29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 |
|-----------|------------------|-------------------------|----------|------------|
| 29. 1. 11 | 中労委 平25(不再)47 | 明治（昇格・昇給差別）事件 | 1156-93 | 労経速2314-3 |
| 29. 1. 12 | 神奈川県労委 平26(不)16 | 日東興産事件 | 1156-92 | |
| 29. 1. 23 | 長崎県労委 平27(不)1 | J R九州（長崎支社・組合事務所貸与差別）事件 | 1158-155 | |
| 29. 1. 27 | 沖縄県労委 平26(不)21ほか | 社会福祉法人祐愛会事件 | 1156-91 | |
| 29. 2. 1 | 中労委 平28(不再)6 | 社会福祉法人光摂会事件 | 1152-88 | 別冊中時1505-1 |
| 29. 2. 1 | 中労委 平28(不再)9 | ダイシン物流事件 | 1154-93 | |
| 29. 3. 1 | 中労委 平27(不再)41 | 京都生協事件 | 1158-154 | |
| 29. 3. 7 | 東京都労委 平27(不)106 | 青林堂事件 | 1159-91 | |
| 29. 3. 9 | 群馬県労委 平27(不)31ほか | 中央タクシー（配転等）事件 | 1158-153 | |
| 29. 3. 10 | 福岡県労委 平28(不)4 | 社会福祉法人方城療育園事件 | 1159-90 | |
| 29. 3. 13 | 大阪府労委 平27(不)57 | 学校法人文際学園事件 | 1161-90 | |
| 29. 3. 14 | 大阪府労委 平27(不)20 | Tタクシー事件 | 1159-89 | |
| 29. 3. 16 | 神奈川県労委 平26(不)31 | エス・エフ・ティー事件 | 1163-91 | |
| 29. 3. 23 | 埼玉県労委 平28(不)2 | アート警備事件 | 1154-92 | |
| 29. 3. 23 | 岡山県労委 平27(不)2 | 正栄工業事件 | 1159-88 | |
| 29. 4. 13 | 埼玉県労委 平28(不)3 | リソルホールディングス事件 | 1156-90 | |
| 29. 4. 19 | 中労委 平27(不再)49 | J R東海（伊勢運輸区）事件 | 1163-90 | |
| 29. 5. 29 | 北海道労委 平27(不)14 | 札幌交通（新賃金協定）事件 | 1161-89 | 労経速2321-9 |
| 29. 6. 7 | 中労委 平27(不再)47 | 学校法人樟蔭学園（雇止め）事件 | 1163-89 | |

| 言 渡 日 | 労 働 委 員 会 | 事 件 名 | 労判掲載号・頁 | 他誌掲載号・頁 |
|-----------|------------------|----------------------------------|---------|---------|
| 29. 6. 22 | 岡山県労委 平26(不)3ほか | D新聞社事件 | 1165-95 | |
| 29. 7. 4 | 東京都労委 平28(不)42 | 凸版印刷事件 | 1161-88 | |
| 29. 7. 5 | 中労委 平20(不再)45 | J X T G エネルギー (旧エクソンモー ビル) 事件 | 1163-88 | |
| 29. 7. 18 | 東京都労委 平27(不)28ほか | 引越社ほか2社事件 | 1165-94 | |
| 29. 8. 7 | 滋賀県労委 平28(不)3 | 北びわこ農協事件 | 1165-93 | |

Xの従業員性を否定することはできないとされた例
(美容院A事件・東京地裁平28.10.6判決)

……1154-37

成否：労働者性 控訴人兼被控訴人(一審原告)Xは、
労契法上の労働者に該当せず、本件中途解約に労契法
17条1項は適用も類推適用もされないと言われた例(N
HK堺営業センター〔地域スタッフ〕事件・大阪高裁
平28.7.29判決)……………1154-67

成否：職種限定合意 控訴人(一審原告)Xとエジソン
生命との労働契約においては、少なくとも固定給の
保証された入社後2年程度の間は、Xの職種はSPL
に限定され、業務内容もSPの採用育成およびユニ
ットの運営等に限定され、営業活動は義務づけられ
ていなかったものと認められ、その限度で職種限定
合意が存在したものであると言われた例(ジブラル
タ生命〔旧エジソン生命〕事件・名古屋高裁平29.3.
9判決)……………1159-16

成否：職種限定合意 エジソン生命の勧誘資料には、
SPには「転勤がないこと」が明記され、SPM(S
PLの上司に当たる管理職)についても、管轄する自
身のチーム、組織を自分で選び、自分で作ることが
明記されており、これは意に沿わない転勤がないこと
を保証した趣旨に解されること等からすると、SPMと
SPとの中間にあるSPLについても、少なくとも意
に沿わない転勤がないことが保証されていたものと認
められ、Xについては、職場を名古屋近辺とすること
の限定合意があったものであると言われた例(ジブラ
ルタ生命〔旧エジソン生命〕事件・名古屋
高裁平29.3.9判決)……………1159-16

成否：会社分割に伴う労働契約の承継 承継法は、会
社分割による労働契約の承継のいかんが労働者の地位
に重大な変更をもたらし得るものであることから、分
割会社が、承継される営業に従事する個々の労働者
との間で協議(5条協議)を行うこととし、労働者の
希望等も踏まえつつ分割会社に承継の判断をさせる
ことによって、労働者の保護を図ろうとする趣旨に出
たものと解されるところ、このような5条協議の趣旨
からすると、承継法3条は適正に5条協議が行われ
て当該労働者の保護が図られていることを当然の前
提とするものといえたとされた例(エイボン・プロ
ダクツ事件・東京地裁平29.3.28判決)……………
1164-71

成否：会社分割に伴う労働契約の承継 承継法3条に
よれば、5条協議がまったく行われなかった場合、ま
たは、会社からの説明や協議の内容が著しく不十分で
あるため承継法が同協議を求めた趣旨に反することが
明らかなる場合には、労働者は労働契約承継の効力
を争うことができるとされた例(エイボン・プロダク
ツ事件・東京地裁平29.3.28判決)……………1164-71

成否：会社分割に伴う労働契約の承継 原告Xは、被
告Y社から本件会社分割の目的や、それによる労働
条件の変更が特段ない旨を他の従業員と一緒に大ま
かに説明されていたものの、XとB工場長の個別の話し

合いにおいては、リストラを示唆される中で、労働組
合を脱退することと引替えに労働契約の承継を選択す
るよう迫られたにすぎず、その話し合いは労働契約の承
継に関する希望聴取とは程遠く、承継法が5条協議を
求めた趣旨に反することが明らかであるとされた例(エ
イボン・プロダクツ事件・東京地裁平29.3.28判決)

……1164-71

内容 出向元企業を定年退職(満60歳)するとともに、
それまで出向先であった控訴人・被控訴人(一審本訴
被告)Y₁社と直接雇用契約を締結した控訴人・被控
訴人(一審本訴原告、反訴被告)Xにつき、60歳を超
えた従業員に退職金を支給することが想定された規定
が見当たらない一方、中途採用される正社員はその年
齢が59歳までであることが前提となっているY₁社に
正社員として雇用されたことを認めるのは困難という
べきであり、囑託として採用されたものと認めるのが
相当であるとされた例(今井建設ほか事件・大阪高裁
平28.4.15判決)……………1145-82

内容：労契法20条 労契法20条の不合理性について
は、労働者は、相違のある個々の労働条件ごとに、当
該労働条件が期間の定めを理由とする不合理なもので
あることを基礎づける具体的事実(評価根拠事実)に
ついて主張立証責任を負い、使用者は、当該労働条件
が不合理なものであるとの評価を妨げる具体的事実
(評価障害事実)についての主張立証責任を負うもの
であるとされた例(メトロコマース事件・東京地裁平
29.3.23判決)……………1154-5

内容：労契法20条 正社員には長期雇用を前提とした
年功的な賃金制度を設け、短期雇用を前提とする有期
契約労働者にはこれと異なる賃金体系を設けるという
制度設計をすることは、企業の人事施策上の判断と
して一応の合理性が認められるといえたとされた例
(メトロコマース事件・東京地裁平29.3.23判決)

……1154-5

内容：労契法20条 正社員と契約社員Bとの間の賞与
の算定方法の差異について、賞与の功労報償的な性格
や将来の労働への意欲向上としての意味合い等から、
長期雇用を前提とする正社員に対し賞与の支給を手厚
くすることには一定の合理性が認められるとされ、賞
与における正社員と契約社員Bとの相違は不合理な
ものであるとまでは認められないとされた例(メトロコ
マース事件・東京地裁平29.3.23判決)……………1154-5

内容：労契法20条 正社員に支給される資格手当、住
宅手当、退職金、永年勤続褒賞が契約社員Bに支給さ
れないことについて、長期雇用を前提とした配転の
ある正社員にこれらを手厚くすることによって、有為な
人材の獲得・定着を図るという被告Y社の主張する
目的は人事施策上相応の合理性を有し、労契法20条に
違反する不合理な労働条件とはいえないとされた例(メ
トロコマース事件・東京地裁平29.3.23判決)

……1154-5

内容：労契法20条 正社員と契約社員Bとの間の早出

残業手当の割増率の相違について、労契法20条に違反する不合理な労働条件に当たると判断され、差額相当額の請求が認容された例（メトロコマース事件・東京地裁平29.3.23判決）……………1154-5

内容：労契法20条 被告Y社におけるマネージ社員（無期雇用）とキャリア社員（有期雇用）の賞与の支給方法の差異は、労契法20条に反する不合理な労働条件の相違であるとは認められないとされた例（ヤマト運輸【賞与】事件・仙台地裁平29.3.30判決）……………1158-18

内容 本件契約上の原告Xの業務は、人事および会計に関連する業務に限定されたものではなく、総務および会社の指示する業務も含まれていたというべきであるとして、被告Y社がXを本件契約の内容と異なる業務に従事させたとは認められないとされた例（H社事件・鳥取地裁米子支部平29.5.12判決）……………1161-62（ダ・全文）

内容：労契法20条 労契法20条の不合理性の判断については、相違のある個々の労働条件ごとに、当該労働条件が期間の定めを理由とする不合理なものであるかを判断すべきであるとされた例（日本郵便【時給制契約社員ら】事件・東京地裁平29.9.14判決）……………1164-5

内容：労契法20条 労契法20条は、①職務の内容、②当該職務内容、配置の変更の範囲、③その他の事情を考慮要素としており、同条は同一労働同一賃金の考え方を採用したのではなく、同一の職務内容であっても賃金を低く設定することが不合理とされない場合があることを前提としており、有期契約労働者と無期契約労働者との間で一定の賃金制度上の違いがあることも許容すると解されるとされた例（日本郵便【時給制契約社員ら】事件・東京地裁平29.9.14判決）……………1164-5

内容：労契法20条 労契法20条は訓示の規定ではなく、同条に違反する労働条件の定めは無効というべきであり、その定めに対する取扱いには、民法709条の不法行為が成立し得るとされ、労契法20条の補充的効力が否定された例（日本郵便【時給制契約社員ら】事件・東京地裁平29.9.14判決）……………1164-5

内容：労契法20条 被告Y社において、正社員と契約社員に適用される就業規則および給与規程等が別個独立に存在し、前者がY社の全従業員に適用されることを前提に、契約社員については後者がその特則として適用されることになっていないから、就業規則、給与規程等の合理的解釈として、正社員の労働条件が有期契約社員に適用されると解することはできないとされた例（日本郵便【時給制契約社員ら】事件・東京地裁平29.9.14判決）……………1164-5

内容：労契法20条 正社員と時給制契約社員との労働条件の相違について、年末年始勤務手当、（平成26年4月以降の）住居手当、夏期冬期休暇、病気休暇に関する相違は不合理なものであるが、外務業務手当、早出勤務等手当、祝日給、夏期年末手当、夜間特別勤務手当、郵便外務・内務業務精通手当にかかる相違については不合理なものとはいえないとして、原告X

らの請求が一部認容された例（日本郵便【時給制契約社員ら】事件・東京地裁平29.9.14判決）……………1164-5

内容：求人票との相違 原告Xは、ハローワークで本件求人票を閲覧して被告Yの面接を受けて採用されたものであるところ、本件求人票には雇用期間の定めはなく、雇用期間の始期は平成26年2月1日とされ、面接でもそれらの点について求人票と異なる旨の話はないまま、YはXに採用を通知したのであるから、本件労働契約は、同日を始期とする期間の定めのない契約として成立したものと認められるとされた例（福祉事業者A苑事件・京都地裁平29.3.30判決）……………1164-44

内容：求人票との相違 面接において、Y代表者から定年制については未定という回答がなされたものの、本件求人票には定年制なしと記載されていたうえ、定年制は、その旨の合意をしないうり労働契約の内容とはならないのであるから、求人票の記載と異なり定年制があることを明確にしないままXに採用を通知した以上、定年制のない労働契約が成立したと認めるのが相当であるとされた例（福祉事業者A苑事件・京都地裁平29.3.30判決）……………1164-44

内容：非常勤契約と常勤契約の関係 労働時間に関する規制は当事者間の合意で左右できない強行法規であるから、契約の締結方法等で労働時間の算定方法を変更する余地もなく、複数の労働契約または労働内容の一つが当直勤務であっても労基法41条3号の「断続的労働」（宿日直勤務が本来の業務である場合）または同法施行規則23条の「宿直又は日直の勤務で断続的な業務」（本来の業務とは別に宿日直勤務をする場合）のいずれかに該当し、かつ、労基署長の許可を得ない限り労働時間の規制が及ぶから、宿直または日直の勤務のみの労働を別個の労働契約とすることで規制を免れることは許されないところ、原告Xの当直勤務は労基署長の許可を得ていないから、Xの当直勤務は宿日直であることを理由に割増賃金の支払義務を含む労働時間の規制を免れることはできないので、本件常勤契約と本件非常勤契約が併存しているため、当直勤務が時間外労働等であることが否定されるかのような被告Y法人の主張は失当であるとされた例（医療法人社団E会【産科医・時間外労働】事件・東京地裁平29.6.30判決）……………1166-23

競業避止義務 被告Yはいわゆる平社員にすぎないうえ、原告X社への在籍期間も約1年にすぎず、他方、競業禁止義務を負う範囲は、退職の日から3年にわたって競業関係に立つ事業者への就職等を禁止するというものであり、何らの地域制限も付されていないから、相当程度に広範といわざるを得ないとされた例（リンクスタッフ元従業員事件・大阪地裁平28.7.14判決）……………1157-85（ダ・全文）

競業避止義務 本件誓約書による競業禁止の範囲は合理的な範囲にとどまるものとはいえないから、公序良俗に反し無効であり、競業禁止の合意に基づく請求は理由がないとされた例（リンクスタッフ元従業員事

件・大阪地裁平28.7.14判決)……1157-85(ダ・全文)

その他：労使慣行 就業規則に定めのある事柄であり、かつ就業規則の趣旨に反する慣行につき、労使の規範意識を肯定して事実たる慣習として法的拘束力を認めることは、就業規則がまったく形骸化しているような事情のもとにおいて、就業規則を改廃する権限を有する者が慣行を規範として認める意思を有していたような例外的な場合に限られるとされた例(学校法人尚美学園〔大学専任教員B・再雇用拒否〕事件・東京地裁平28.11.30判決)……1152-13

その他：労使慣行 定年を満70歳とする労使慣行については、法的効力を認めるまでには至らないとされた例(学校法人尚美学園〔大学専任教員A・再雇用拒否〕事件・東京地裁平28.5.10判決)……1152-51

その他：過去の雇用関係の存否 原告Xらの本訴請求は、いわゆる過去の権利関係について確認を求めているものであるが、被告Y会がハローワークや年金事務所に對してXらとの過去の雇用関係の存在を否定し、既払いの保険料の還付手続きを申し立てるなど、Y会との関係で紛争が生じているのみならず、関係各機関の間でも社会保険の給付関係等で将来的に不利益を受けるおそれが生じているところ、これらの問題を抜本的有効的に解決するには、XらがF₁クリニックに在勤中にY会との間で雇用関係が存在したことの確認を求めるほかに有効適切な方法は見当たらないとされた例(医療法人社団創恵会事件・東京地裁平28.8.30判決)……1157-83(ダ・全文)

その他：過去の雇用関係の存否 Y会との関係で雇用関係を確認しても第三者にその判決効が拡張されるものではないが、本件ではXらとY会との間で雇用関係が確認されれば、それが国その他の利害関係者との関係でも事実上の行動準則になり、紛争が統一的に解決される可能性が期待できるため、確認の利益ないし被告適格を肯定するのが相当であるとされた例(医療法人社団創恵会事件・東京地裁平28.8.30判決)……1157-83(ダ・全文)

その他：労働条件の変更 定年制の有無およびその年齢も、契約締結当時64歳のXの場合には、やはり賃金と同様に重要な労働条件であり、期間の定めおよび定年制のない労働契約を、1年の有期契約で、65歳を定年とする労働契約に変更することには、Xの不利益が重大であると認められ、本件労働条件通知書は、Y代表者がその主要な内容を相応に説明したうえで、Xが承諾するとして署名押印したものであるものの、Y代表者が求人票と異なる労働条件とする旨やその理由を明らかにして説明したとは認められず、他方、Y代表者がそれを提示した時点では、Xはすでに従前の就業先を退職してYでの就労を開始しており、これを拒否すると仕事が完全になくなり収入が絶たれると考えて署名押印したと認められるところ、同通知書にXが署名押印した行為は、そ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

るとは認められないから、それによる労働条件の変更についてXの同意があったと認めることはできないとして、XとYとの労働契約は、期間の定めおよび定年制のないものであると認められるとされた例(福祉事業者A苑事件・京都地裁平29.3.30判決)……1164-44

賃金・一時金・退職金

未払賃金 原告Xが、出産後に職場復帰するまでの休職合意は存在していたとして、被告Y社から退職扱いとなっていることを伝えられた日以降、Y社の責任でXの職場復帰が確定的に不可能となったものであり、民法536条2項に基づき賃金債権が発生するとして(ただし、産前6日間と産後8週間を除く)、同日以降の未払賃金債権が認容された例(TRUST事件・東京地裁立川支部平29.1.31判決)……1156-11

賃金減額 仮に、共同経営の話合いをした当初に「経営状況に合わせて報酬額を変更する旨を合意」あるいはそれに類するような何らかの話合いが原告Xと被告Y社代表者との間で持たれていたものであったとしても、それは、飽くまで、XがY社代表者と共同して代表取締役となり、両者が同額の役員報酬を受領していることを前提に、同報酬の減額を念頭に置いてなされたものというべきであるし、具体的な減額の金額を明示したのではなく抽象的な内容にすぎないものと推認されるから、それでもって従業員としての賃金相当額の合意があらかじめ具体的にされたものということとは到底できないとされた例(美容院A事件・東京地裁平28.10.6判決)……1154-37

賃金減額 本件規程では、減額方法、減幅等の基準が示されているということではできず、個別の賃金減額の根拠になるということではできないから、本件規程に基づく本件賃金減額は無効であるといわざるを得ないとされた例(ユニデンホールディングス事件・東京地裁平28.7.20判決)……1156-82(ダ・全文)

賃金減額 抑うつ状態等による休職からの復職に向けていわゆるリハビリ勤務が実施されたケースで、リハビリ勤務期間のうち一部について、短時間勤務であることを踏まえ基本給の1割を減額するという個別同意に基づく賃金減額が認められた例(Chubb損害保険事件・東京地裁平29.5.31判決)……1166-42

割増賃金 労基法37条は、同条等に定められた方法により算定された額を下回らない額の割増賃金を支払うことを義務づけるにとどまり、使用者に対し、労働契約における割増賃金の定めを同条等に定められた算定方法と同一のものとし、これに基づいて割増賃金を支払うことを義務づけるものとは解されないこととされた例(国際自動車事件・最高裁三小評平29.2.28判決)……1152-5

割増賃金 使用者が労基法37条の定める割増賃金を支払ったとすることができるか否かを判断するには、契約上、通常の労働時間の賃金に当たる部分と同条の定める割増賃金に当たる部分とに判別することができる

か否かを検討したうえで、判別できる場合に、割増賃金として支払われた金額が、通常の労働時間の賃金に相当する部分の金額を基礎として、同条等に定められた方法により算定した割増賃金の額を下回らないか否かを検討すべきとされた例（国際自動車事件・最高裁三小平29.2.28判決）……………1152-5

割増賃金 二審は、上告人（二審被控訴人兼控訴人・一審被告）Y社の賃金規則における賃金の定めについて、通常の労働時間の賃金に当たる部分と労基法37条の定める割増賃金に当たる部分とを判別することができるか否か、また、そのような判別が可能な場合に、Y社賃金規則に基づいて割増賃金として支払われた金額が同条等に定められた方法により算定した割増賃金の額を下回らないか否かについて審理判断することなく、被上告人（二審控訴人兼被控訴人・一審原告）Xらの請求を一部認容すべきとしたものであり、その点について審理を尽くさなかった違法があるとされた例（国際自動車事件・最高裁三小平29.2.28判決）……………1152-5

割増賃金 Xらに割増賃金として支払われた金額が、労基法37条等に定められた方法により算定した割増賃金の額を下回らないか否かについて審理判断するに当たっては、Xらの時間外労働等のうち法内時間外労働や法定外休日労働に当たる部分とそれ以外の部分とを区別する必要があるとされた例（国際自動車事件・最高裁三小平29.2.28判決）……………1152-5

割増賃金 控訴人・附帯被控訴人（一審原告）Xと被控訴人・附帯控訴人（一審被告）Y社との間の雇用契約書には「月給250,000円—残業含む」と総額が記載されているのみで、その内訳が明らかにされていないこと、本件店舗の店長がXの現実の時間外労働時間を十分に管理し、把握していなかったといえるから「6万2000円」の残業手当が想定する時間外労働時間を同店長がXに明確に説明したとはいえないこと、雇用契約書には、時間外労働時間を含めたものとうかがわれる就業時間として、（午前）7時から（午後）7時30分まで、週6日との記載があるが、これをもって残業手当が想定した時間外労働時間を示した記載であると認められないことから、労働契約時において、給与総額のうちに何時間分の割増賃金代替手当が含まれているのが明確にされていたとは認められないとされた例（鳥伸事件・大阪高裁平29.3.3判決）……………1155-5

割増賃金 Y社の就業規則、求人広告および雇用契約書では、基本給の額と残業手当の額の区別が明確にされていたとは認められないし、労働契約時において給与総額のうちに何時間分の割増賃金代替手当が含まれているかが明確にされていたとも認められないから、本件の残業手当の支払いをもって、時間外労働割増賃金の代替としての支払いと認めることはできないとされた例（鳥伸事件・大阪高裁平29.3.3判決）……………1155-5

割増賃金 割増賃金の計算に当たっては、店舗管理手

当および新店管理手当は、いずれも割増賃金算定の基礎となる賃金から除外されないとされた例（プレナス〔ほっともっと元店長A〕事件・静岡地裁平29.2.17判決）……………1158-76

割増賃金 就業規則では、変形労働期間の各日、各週の労働時間、始業時刻および終業時刻は別に定めるシフトパターン表を組み合わせるにより行うとするだけで、シフトパターン表は証拠として提出されていないから、結局のところ、被控訴人兼附帯控訴人（一審原告）Xに変形労働時間制が適用されることを認めるに足る証拠はなく、また、雇用契約書には6時間分の深夜割増賃金と3時間分の時間外労働賃金が含まれていることを示す記載があるものの、「明確区分性」の要件に欠けるうえに、支給対象の時間外労働の時間数が労働者に明示されていないとの理由から、時間外割増賃金および付加金の支払いを認めた一審判決が維持された例（ジャパンレンタカー事件・名古屋高裁平29.5.18判決）……………1160-5

割増賃金 宿直または日直の勤務にかかる宿日直手当その他の賃金（宿日直手当）が定められていても、宿日直手当は、労基法施行規則23条に基づいて労働時間に関する規定の適用から除外されて割増賃金が発生しないことを前提とするものであり、宿直または日直の勤務が全体として許可その他の適用除外の効力発生要件を満たしていないにもかかわらず、宿日直手当の金額に限って労働者に不利な効力を認めるべきではなく、「通常の労働時間又は労働日の賃金」（労基法37条1項）には当たらないと解すべきであるから、原告Xの当直勤務については、本件常勤契約に基づく日直にかかる年俸を基礎賃金として、時間外労働等の残業代を計算すべきであるとされた例（医療法人社団E会〔産科医・時間外労働〕事件・東京地裁平29.6.30判決）……………1166-23

賞与 被告Y社における原告Xに対する賞与にかかる査定が人事裁量権を逸脱し、これを濫用したものであるとは認められないとされた例（ヤマト運輸〔賞与〕事件・仙台地裁平29.3.30判決）……………1158-18

賞与：退職年度の期末手当 被告Y社における期末手当は、賞与としての性質を有するものであるところ、賞与が査定対象期間における労働に対する報償的な性格を有するにとどまらず、将来の労働への意欲向上や将来の貢献への期待といった要素を合わせ持つものであること、企業においては多数の従業員に対する賞与の支給事務を迅速かつ画一的に行う必要があることなどを踏まえると、企業が賞与の支給について、支給日に近接した基準日を設け、当該基準日に企業に在籍している（基準日1か月以内に退職または死亡した場合を含む）ことを要求することは、当該企業の経営上の裁量に属する事項として合理性が認められるとされた例（J R東日本〔退職年度期末手当〕事件・東京地裁平29.6.29判決）……………1164-36

賞与：退職年度の期末手当 賃金規程の賞与に関する

各規定および動労総連合との間の合意の存在を踏まえると、被告Y社が期末手当の支給について、支給日に近接した基準日を設け、基準日における在籍要件を設ける取扱いをすることには、一定の合理性が認められるというべきであり、期末手当に関するY社の当該取扱いが公序良俗に反することを基礎付ける事情は認められないとされ、原告Xらの請求が棄却された例（JR東日本〔退職年度期末手当〕事件・東京地裁平29.6.29判決）……………1164-36

退職金 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した差戻前の最高裁判決に沿って判断された例（山梨県民信用組合〔差戻審〕事件・東京高裁平28.11.24判決）……………1153-5

退職金 退職金が賃金の後払い的性格と共に功労報償的性格も有するといえる場合には、労働者においてそれまでの勤続の功労を抹消または減殺する程度にまで著しく信義に反する行為があったと認められるとき、使用者は、その労働者による退職金請求の全部または一部が権利の濫用に当たるとして、その支給の全部または一部を拒むことができると解するのが相当であるとされた例（医療法人貴医会事件・大阪地裁平28.12.9判決）……………1162-84(ダ・全文)

退職金 原告Xの本件改ざん行為は、懲戒解雇事由に該当する悪質な行為であり、Xが19年余にわたり本件病院に勤務して積み上げてきた功労を減殺するものといえるものの、被告Y法人の信用失墜には至らなかったことを考慮すると、Xの功労を全部抹消するほどに重大な事由であるとまではいえないとされた例（医療法人貴医会事件・大阪地裁平28.12.9判決）……………1162-84(ダ・全文)

退職金 本件改ざん行為の性質、態様および結果その他本件に顕れた一切の事情にかんがみると、Y法人は、Xに対し、本来の退職金の支給額の2分の1を支給すべきであったといえるとされた例（医療法人貴医会事件・大阪地裁平28.12.9判決）……………1162-84(ダ・全文)

その他：歩合給 労働契約において売上高等の一定割合に相当する金額から労基法37条に定める割増賃金に相当する額を控除したものを通常の賃金とする旨が定められていた場合に、当該定めに基づく割増賃金の支払いが同条の定める割増賃金の支払いといえるか否かは問題となりうるものの、当該定めが当然に同条の趣旨に反するものとして公序良俗に反し、無効であるとはいえないとされた例（国際自動車事件・最高裁三小平29.2.28判決）……………1152-5

解雇と賃金 本件雇用契約の終了は認められず、原告Xは現在でも被告Y社に対して雇用契約上の権利を有する地位にあり、平成26年10月以降もXはY社に対す

る月額21万円の賃金請求権を有するとされた例（ネギシ事件・東京地裁平28.3.22判決）……………1145-130(ダ・全文)

雇止めと賃金 管理職手当・担当手当についても差額賃金の算定に組み入れたうえで、計631万8073円の差額賃金の支払いが認められた例（学校法人尚美学園〔大学特別専任教員・雇止め〕事件・東京地裁平28.11.30判決）……………1154-81(ダ・全文)

その他：固定残業代 原告Xの賃金の支給項目を、基本給月額35万円および家賃手当月額3万円から基本給月額20万8800円、ほか職務手当月額11万7000円（時間外固定残業代）等を合わせて計38万円に変更する旨の平成23年6月変更は、Xの賃金にかかる労働条件の切下げに当たるといえるべきであり、23年6月変更の目的は、基本給を減じ、残業代計算の基礎となる賃金の額を減ずることに主たる目的があったものと認めるほかにないとされた例（プロボライフ事件・東京地裁平27.3.13判決）……………1146-85(ダ)

その他：付加金 被告Y社は、就業規則および給与規程を改定するなどして労働条件の明確化について一定の努力を払ってきたことが認められ、これらの事情は付加金の額を定めるに当たってY社に有利な事情として斟酌すべきであるとして、合計487万3071円の割増賃金の半額である243万6535円の付加金の支払いを認めるのが相当であるとされた例（プロボライフ事件・東京地裁平27.3.13判決）……………1146-85(ダ)

その他：付加金 労働基準法の付加金は労働基準法上の義務の違背に対する制裁であって実体法上の消滅原因によって付加金支払義務を免れることはできないこと、付加金支払いを認める判決の基礎とすることができる事実は口頭弁論終結時までであることからすると、付加金支払義務の発生は事実審の口頭弁論終結時において付加金支払いを命ずるための要件が具備されていれば足り、判決が取り消されない限り、その後の事情に影響を受けないとされた例（損保ジャパン日本興亜〔付加金支払請求異議〕事件・東京地裁平28.10.14判決）……………1157-59

その他：役員報酬と賃金 原告Xの当初の報酬月額57万円のうち、少なくともXに次いで美容師としての稼働実績を残している一般従業員の賃金と同額の37万円がXの従業員としての賃金相当額で、残額20万円が実質的に役員報酬額に相当するものといえるべきであるとされた例（美容院A事件・東京地裁平28.10.6判決）……………1154-37

その他：付加金 被控訴人・附帯控訴人（一審被告）Y社は、労働契約時に想定時間外労働時間を十分に明らかにしないまま労働契約を締結し、その後自らが定めた金額を残業手当として支払ってきたものであるから、誠実に労働基準法等の規制を遵守していたとはいえないものの、上記残業手当における想定労働時間が現実の時間外労働時間と格段に相違していることまでは認められないこと、現実の時間外労働時間数の程度等

を考え合わせると、Y社に対し、上限額の2分の1の付加金の支払いを命じるのが相当であるとされた例

(鳥仲事件・大阪高裁平29.3.3判決)……………1155-5

その他：付加金 当事者双方の主張内容や事実関係、その後の訴訟経過に照らせば、被告Y社に対し、付加金という制裁を課することが相当とはいえないとされた例(プレナス〔ほっともっと元店長B〕事件・大分地裁平29.3.30判決)……………1158-32

その他：付加金 労基法114条所定の付加金については、使用者による同法違反の程度や態様、労働者が受けた不利益の性質や内容、前記違反に至る経緯やその後の使用者の対応等の諸事情を考慮して、支払いの要否および金額を検討するのが相当とされた例(プレナス〔ほっともっと元店長A〕事件・静岡地裁平29.2.17判決)……………1158-76

その他：付加金 被告Y社は原告Xに対し割増賃金を一切支払っていないことが認められるが、その期間は研修期間中を含めても約1年程度に限定されていることや、店長職にない者と比べると不利益の程度が著しいとまではいえないこと、Xは勤務当時に割増賃金を請求していなかったなどの事情を総合考慮すると、Y社に対し、未払いの割増賃金の5割相当額の付加金の支払いを命ずるのが相当とされた例(プレナス〔ほっともっと元店長A〕事件・静岡地裁平29.2.17判決)……………1158-76

その他：テスト出局中の賃金 うつ病による休職からの復職が問題となり、テスト出局(リハビリ出勤)中の作業に対して無給とされていたケースで、最低賃金法との関係では、原告Xの行った作業が労基法上の労働といえるかどうか、すなわち、Xが被告Y協会の指揮命令下に置かれていたかどうかの判断によることになり、具体的には、Y協会のテスト出局が、傷病休職中にもかかわらず、職員に労働契約上の労務の提供を義務付けまたは余儀なくするもので、実際にも本件テスト出局中にXが行った作業が労働契約上の労務の提供といえるかどうかを検討すべきとして、結論として最低賃金法違反が否定された例(NHK〔名古屋放送局〕事件・名古屋地裁平29.3.28判決)……………1161-46

その他：会社解散と賃金 被告Y社は原告Xに対し、労働契約に基づき、Xがオアスを解雇された日以降の賃金支払義務を負い、また、Y社の賞与規定やXがY社に勤務していた当時の賞与の支給状況を踏まえれば、原則、賞与を支給する旨の合意がX・Y社間の労働契約の内容を成しているものと解するのが相当であるとして、Y社は上記解雇日以降の賞与についても支払義務を負うとされた例(エイボン・プロダクツ事件・東京地裁平29.3.28判決)……………1164-71

その他：付加金 労基法を遵守する態勢が整えられていたとはいえない被告Y法人の問題は軽視できないが、原告Xには産婦人科医としての高い専門性が考慮されて高額な年俵と当直手当が支払われていたこと、Xの年俵および当直手当はY法人の一方的な決定では

なく、Xとの協議を経たもので、Xは協議の結果、当直手当の増額も得ていること、Xの勤務では、日勤でも当直勤務でも手待時間に当たる時間数が相当あるうえ、就寝したり、趣味を楽しんだりした時間も相当あり、その労働の強度が強いはいえないこと等の本件特有の事情を考慮すると、Y法人に対して、付加金の支払いで制裁を科することが相当とはいえないとされた例(医療法人社団E会〔産科医・時間外労働〕事件・東京地裁平29.6.30判決)……………1166-23

その他：特別支給の老齢厚生年金 厚生年金保険法43条3項は、退職改定の対象となる者を「被保険者である受給権者」と定めている以上、待期間を経過した時点においても老齢厚生年金の受給権者であることを退職改定の要件としているものと解するのが文理に沿う解釈であるとされた例(国・厚生労働大臣〔特別支給の老齢厚生年金〕事件・最高裁二小平29.4.21判決)……………1166-5

その他：特別支給の老齢厚生年金 厚生年金保険法は、退職改定がされる待期間の経過時点においても老齢厚生年金の基本権が存することを予定しているものといえることができるとされた例(国・厚生労働大臣〔特別支給の老齢厚生年金〕事件・最高裁二小平29.4.21判決)……………1166-5

その他：特別支給の老齢厚生年金 特別支給の老齢厚生年金の基本権の内容と(厚生年金保険法42条に基づく)本来支給の老齢厚生年金のそれとを必ず一致させることは予定されていないと解されることをも合わせ考えると、待期間を経過した時点においても老齢厚生年金の受給権者であることを退職改定の要件としているものと解することは、老齢厚生年金に関する制度の仕組み等に沿うものといえることができるとされた例(国・厚生労働大臣〔特別支給の老齢厚生年金〕事件・最高裁二小平29.4.21判決)……………1166-5

労働時間・休日・休暇

労働時間 平成23年2月から24年3月までの原告Xの休日は月6日であり、被告Y社の1日当たりの所定労働時間は8時間であったところ、そのような休日の規定は労基法32条1項の規制に違反することになるから、暦週のはじめから法定休日を除いて所定労働時間を積算し、40時間までを所定労働時間と認めるとされた例(プロポライフ事件・東京地裁平27.3.13判決)……………1146-85(女)

労働時間 2つのドーナツ店の店長とサービス事業部の課長代理とを兼務していた亡Kが、日中は30分ごとに位置情報を自動的に送信するGPSを携帯し、本人が「出社」「退社」のデータを送信することにより労働時間管理が行われていたという事案において、GPSの記録に基づいて推計された資料により労働時間を認定すべきものとされた例(竹屋ほか事件・津地裁平29.1.30判決)……………1160-72

時間外(深夜・休日)労働 実作業に従事していない時間(不活動時間)が労基法上の労働時間に該当するか否かは、労働者が不活動時間において使用者の指揮命令下に置かれていたものと評価することができるか否かにより客観的に定まるものとされた例(イオンディライトセキュリティ事件・千葉地裁平29.5.17判決)……………1161-5

時間外(深夜・休日)労働 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ではできず、当該時間に労働者が労働から離れ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と評価でき、したがって、不活動時間であっても労働からの解放が保障されていない場合には労基法上の労働時間に当たるとすべきであり、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、労働者は使用者の指揮命令下に置かれているというのが相当であるとされた例(イオンディライトセキュリティ事件・千葉地裁平29.5.17判決)……………1161-5

時間外(深夜・休日)労働 原告Xの本件仮眠時間1・2および本件休憩時間1・2、G1店の勤務における朝礼および着替えに要する時間が、いずれも労基法上の労働時間に該当することとなるとされた例(イオンディライトセキュリティ事件・千葉地裁平29.5.17判決)……………1161-5

時間外労働 原告Xと被告Y法人は、日勤にかかる労働契約と当直勤務にかかる労働契約を別個のものとして併存させる意思はなく、一体のものとして、本件常勤契約を成立させる際、従前の本件非常勤契約はその内容を変更したうえ、本件常勤契約の一部に取り込み、当直勤務を本件常勤契約における時間外労働等と位置付けることを合意したと推認することができるので、Y法人は、日勤と当直勤務の各労働時間は通算すべきもので、当直勤務は時間外労働等に当たるとを認識していたとされた例(医療法人社団E会〔産科医・時間外労働〕事件・東京地裁平29.6.30判決)……………1166-23

その他:休憩時間 使用者が当座従事すべき業務がないときに労働者に休息を指示し、または労働者の判断で休息をとることを許していても、休息の時間を「午後〇時〇分まで」「〇分間」などと確定的に定めたり、一定の時間数の範囲で労働者の裁量に任せたりする趣旨でなく、一定の休息時間が確保される保障のないなかで「別途指示するまで」「新たな仕事の必要が生じる時まで」という趣旨で定めていたに過ぎないときは、結果的に休息できた時間が相当の時間数に及んでいても、当該時間に労働から離れることが保障されていたとはいえないから、あくまで手待時間であって、休憩時間に当たるとはいえないとされた例(医療法人社団E会〔産科医・時間外労働〕事件・東京地裁平29.6.30判決)……………1166-23

その他:チャット時間の労働時間該当性 所定労働時間内の本件チャットが行われた時間について、使用者の指揮命令下から離脱しているということではできず、労基法上の労働時間に当たるとされた例(ドリームエクスチェンジ事件・東京地裁平28.12.28判決)……………1161-66(ダ・全文)

管理監督者性 労基法41条2号の管理監督者に該当するか否かについては、労働条件の決定その他労務管理について経営者と一体的な立場にある者であって、労働時間、休憩および休日に関する規制の枠を超えて活動することが要請されざるを得ない重要な職務と責任を有し、現実の勤務態様も、労働時間等の規制になじまないような立場にあるかを、職務内容、責任と権限、勤務態様および賃金等の実態を踏まえ、総合的に判断すべきとされた例(プレナス〔ほっともっと元店長B〕事件・大分地裁平29.3.30判決)……………1158-32

管理監督者性 原告Xは、職務内容、責任と権限、勤務態様および賃金等の実態からすれば、労働時間、休憩および休日に関する規制の枠を超えて活動することが要請されざるを得ない重要な職務と責任を有すとも、現実の勤務態様が労働時間等の規制になじまないような立場にあるともいえないから、労働条件の決定その他労務管理について経営者と一体的な立場にある者、すなわち管理監督者に該当するとは認められないとされた例(プレナス〔ほっともっと元店長B〕事件・大分地裁平29.3.30判決)……………1158-32

管理監督者性 原告Xは管理監督者であるとは認められず、また、被告Y社の就業規則の、店長職を管理監督者と扱う旨の部分は労基法に反するため無効とされた例(プレナス〔ほっともっと元店長A〕事件・静岡地裁平29.2.17判決)……………1158-76

管理監督者性 店長であった亡Kが担っていたのは店舗内における労務管理に過ぎず、会社全体の事業経営に関する重要事項に関与していたわけではないし、役割手当として受給していたのは月6万円に過ぎず、月100時間を超える時間外労働に従事していたことも考慮すれば管理監督者に相応する待遇を受けていたとは認められないとして、Kが労基法41条2号所定の管理監督者とは認められないとされた例(竹屋ほか事件・津地裁平29.1.30判決)……………1160-72

その他:休憩時間、仮眠時間 警備員(24時間体制)の休憩時間および仮眠時間につき、前者については労基法上の労働時間性が肯定され、後者については否定された例(国・池袋労基署長〔ライジングサンセキュリティサービス〕事件・東京地裁平28.7.14判決)……………1148-38

その他:裁量労働制除外措置 原告Xを裁量労働制の適用から除外した被告Y社の措置が、Xの反対にもかかわらず、Y社のみ意思により労働条件を変更する十分な労働契約上の根拠を認めることはできず、「健康及び福祉のための措置」として合理的なものであるとはいえないとして、法的に有効なものとする

はできないとされた例（日立コンサルティング事件・東京地裁平28.10.7判決）……………1155-54

人 事・労 務

配転 転勤は、職務内容・職場環境・通勤手段等に関する大きな環境変化を当然に伴うものであり、精神疾患を有する者にはこれらの環境変化がその病状の増悪を誘引するおそれがあることから、このような精神疾患を有する者に対する転勤命令は、主治医等の専門医の意見を踏まえたうえで、当該精神疾患を増悪させるおそれが低いといえる場合のほか、増悪させないために現部署から異動させるべき必要があるとか、環境変化による増悪のおそれを踏まえてもなお異動させるべき業務上の理由があるなど、健常者の異動と比較して高い必要性が求められ、また、労働者が受ける不利益の程度を評価するに当たっても上記のおそれや意見等を踏まえて一層慎重な配慮を要するものと解すべきであるとされた例（ビジョン事件・東京地裁平27.7.15判決）……………1145-136(ダ)

配転 本件配転命令は、精神疾患に罹患していた原告Xとの関係では、業務上の必要性が認められないか、あったとしても非常に弱いものであり、環境変化や通勤時間の大幅な長時間化等がXの心身や疾患に悪影響を与えるおそれも否定できないものであって、その負担、不利益も大きいといえることから、被告Y社がその権限を濫用した無効なものと解するのが相当であるとされた例（ビジョン事件・東京地裁平27.7.15判決）……………1145-136(ダ)

配転 職務内容は基本的に変わらないものの、就業場所を被告Y社の本社社屋からA₁分室に変更したうえで、その状態を継続させることを予定した本件配転命令は、配転に当たるとされた例（廣川書店【配転】事件・東京地裁平29.3.21判決）……………1158-48

配転 本件配転命令は明らかに不合理であり、A₁分室に原告Xらを配転する業務上の必要性があるとは容易に認めることはできず、むしろ、このような配転には業務上の必要性がないという推定が働くといふべきであるとされた例（廣川書店【配転】事件・東京地裁平29.3.21判決）……………1158-48

配転 控訴人（一審原告）Xには、エジソン生命において、一定期間の職種限定と一定範囲の職場限定の合意が適用されており、さらに、Xが入社したばかりの時期にSPLの職種を廃止するのであるから、エジソン生命および被控訴人（一審被告）Y社としては、Xの意向を十分に聴取し、また、Xと十分協議しつつ、可能な限り、従前のSPLの業務と同等かそれに近い職種や職場に移行することができるよう丁寧で誠実な対応をすることが信義則上求められるとされた例（ジブラルタ生命【旧エジソン生命】事件・名古屋高裁平29.3.9判決）……………1159-16

配転 Y社が、職種および職場限定の合意があったX

に対して、最も意に沿わない職種であり、かつ、待遇面でも不利益となることが明白な一般の営業職員として取り扱ったことは、正当な理由のない配転命令がなされたものといふべきであって、しかも、管理職から一般社員への懲罰的な降格人事とも解されるから、人事権の濫用として無効であるとして、一審判断が取り消された例（ジブラルタ生命【旧エジソン生命】事件・名古屋高裁平29.3.9判決）……………1159-16

配転：職務変更 大学教員が自己の専門分野について学生を教授・指導する利益を有する場合において、授業担当を免じる職務変更命令に業務上の必要性が存しない場合やそれが不当な動機・目的をもってされた場合等、客観的に合理的と認められる理由を欠くときには、当該職務変更命令は権利を濫用するものとして無効になるといふべきであるとされた例（学校法人原田学園事件・岡山地裁平29.3.28判決）……………1163-5

配転：職務変更 被告Y学園が本件職務変更命令の必要性として指摘する点は、あったとしてもY学園が実施している授業内容改善のための各種取組等による授業内容の改善や、補佐員による視覚補助により解決可能なものと考えられ、本件職務変更命令の必要性としては十分とはいえず、原告Xは学生を教授・指導する利益を有しているところ、本件職務変更命令はXの研究発表の自由、教授・指導の機会を完全に奪うもので、しかも以後Xには永続的に授業を担当させないことを前提とするものであるから、Xに著しい不利益を与えるもので、客観的に合理的と認められる理由を欠くといわざるを得ず、権利の濫用であり無効と解するのが相当であるとされた例（学校法人原田学園事件・岡山地裁平29.3.28判決）……………1163-5

降格 本件降格は、労働者にとって最も重要な労働条件である賃金を不利益に変更するものであるから、労働者の個別の同意もしくは就業規則や賃金規程上の明確な根拠が必要で、このような就業規則等の明確な根拠規定もなく、労働者の個別の同意もないまま使用者が一方向的に従業員のグレードを引き下げること（降格）は、人事権を濫用するものとして許されないとされた例（Chubb損害保険事件・東京地裁平29.5.31判決）……………1166-42

休職 被告Y社総務課のH係長の原告Xに対する休職制度についての説明は、休職制度について誤った説明をしたものなのであるから、仮にそれをもって休職命令と捉えたとしても、本件事故当日からの休職を命じたものとして、就業規則上の要件を欠く休職命令であり、無効と解するのが相当であるとされた例（石長事件・京都地裁平28.2.12判決）……………1151-77(ダ・全文)

休職 Xがよろしく願いますと述べたことをもって休職合意と捉えたとしても、本件事故当日からの休職を合意したのとして、就業規則よりもXに不利益な合意であって、無効と解するのが相当であるとされた例（石長事件・京都地裁平28.2.12判決）……………1151-77(ダ・全文)

休職 被告Y協会において休職や復職時の処遇に関わる制度が就業規則等で詳細に規定されており、運用の実態としても、労働者の側に相当配慮したのとなっていたケースで、原告Xの主治医による復職可能との評価にもかかわらず、産業医だけでなく第三者の専門医の意見もふまえて復職を不可能とした等のY協会の対応について、違法性が否定された例（NHK〔名古屋放送局〕事件・名古屋地裁平29.3.28判決）

……1161-46

休職 本件休職命令が発せられた時点において、控訴人（一審原告）Xが本件労働契約の債務の本旨に従った履行をすることができる状態にあったのであれば、Xは賃金請求権を失わず、また休職期間満了を前提とする自然退職も認められないとした一審判断が維持された例（日本ヒューレット・パッカー〔休職期間満了〕事件・東京高裁平28.2.25判決）……1162-52

休職 仮に精神的不調により従前の職場での労務の提供が十分できない状況にあると認められる場合でも、職種や業務内容が特定されていたと認めるに足りる証拠はないから、能力、経験、企業規模、配置・異動の実情および難易等に照らしてXが配置される現実的可能性があると認められる他の業務について労務提供が可能なときは、なお債務の本旨に従った履行の提供があったものと認められる余地があるとした一審判断が維持された例（日本ヒューレット・パッカー〔休職期間満了〕事件・東京高裁平28.2.25判決）

……1162-52

休職 職種等に限定がないことを考慮しても、配置転換により労働契約上の債務の本旨に従った履行の提供をすることができるような職場を見出すことは困難であったとした一審判断が維持された例（日本ヒューレット・パッカー〔休職期間満了〕事件・東京高裁平28.2.25判決）……1162-52

ハラスメント：パワハラ 亡Kは、A庵における長時間勤務によって慢性的な疲労状態にあったこと、および被告Yによる継続的な叱責および暴行が原因となり、自殺を図った当日の叱責をきっかけとして、突発的に精神疾患を発症し、本件自殺に及んだものと認められることができたとされた例（A庵経営者事件・福岡地裁平28.4.28判決）……1148-58

ハラスメント：セクハラ 原告Xの各発言の内容からすれば、Xのセクハラ行為は悪質であるが、被害者である訴外Aの不快感ないし嫌悪感や精神的苦痛については、必ずしも被告Y社の主張するとおりとは解されず、この点では、Xのセクハラ行為の悪質性を過大評価すべきでないとした例（クレディ・スイス証券〔懲戒解雇〕事件・東京地裁平28.7.19判決）……1150-16

ハラスメント：パワハラ B所長の債権者Xに対する働きかけは、部下であるXに対する注意指導、指示として合理的理由に基づくもので、その態様も一般的に妥当な方法と程度にとどまるものであるといわざるを得ないとされた例（バイエル薬品〔仮処分〕事件・宮

崎地裁平28.8.18決定）……1154-89（ダ・全文）

ハラスメント：パワハラ 被告Y₄、Y₂および被告Y₃の行為について、不法行為とは認められないとされた例（学校法人常葉学園ほか〔短大准教授・本訴〕事件・静岡地裁平29.1.20判決）

……1155-77（ダ・全文）

ハラスメント：パワハラ 被告Y₂らの暴力的ないじめ・パワハラおよび精神的・経済的ないじめ・パワハラは、いずれも適正な業務上の注意、指導の範疇を超え、相手方たる原告Xに過度な心理的負荷を与えるものとして、いじめ・パワハラに当たり、不法行為を構成するとされた例（コンビニエンスほか事件・東京地裁平28.12.20判決）……1156-28

ハラスメント：マタハラ 原告Xが、自由意思で退職合意したものと認めるに足りる合理的理由が客観的に認められない以上、Xを退職扱いとした被告Y社に過失があるとして、不法行為の成立が肯定されたが、他方で、Y社がXに一方的に不利益を課す意図はなかったとして、慰謝料として20万円が認容された例（TRUST事件・東京地裁立川支部平29.1.31判決）

……1156-11

ハラスメント：セクハラ 一時は親密な関係にあった男女間でのセクハラの有無が問題となったケースで、被控訴人（一審被告）Y₁の控訴人（一審原告）Xに対するセクハラ行為等は存在しないとしてXの請求を棄却した一審判決が取り消され、不法行為責任等に基づき、慰謝料など220万円等の支払いが認容された例（イビケン〔旧イビデン建築〕元従業員ほか事件・名古屋高裁平28.7.20判決）……1157-63

ハラスメント：セクハラ 加害者であるY₁について民法709条、710条に基づく不法行為責任、Y₁の雇用主である被控訴人（一審被告）Y₂社についてY₁の不法行為にかかる使用者責任として、また、Xの雇用主である被控訴人（一審被告）Y₃社については安全配慮義務等にかかる債務不履行責任として、さらに、被控訴人（一審被告）Y₄社に対しては、安全配慮義務違反ないし不法行為に基づく損害賠償として、それぞれ連帯して賠償責任が認められた例（イビケン〔旧イビデン建築〕元従業員ほか事件・名古屋高裁平28.7.20判決）……1157-63

ハラスメント：セクハラ 上官としての地位を利用して、控訴人（一審原告）Xや太郎の人事への影響力をちらつかせ、当時母子家庭で雇用や収入の確保に敏感になっているXの弱みにつけ込んで性的関係を強要し、これを継続したことが違法行為であるとされた例（航空自衛隊自衛官〔セクハラ〕事件・東京高裁平29.4.12判決）……1162-9

ハラスメント：セクハラ ①Xの精神状態を悪化させ、生活保護を受けざるを得ない状態に追い込んだうえ、このようなXの境遇に関心を示さずに、性的関係を求め続けたこと、②Xが関係解消のために被控訴人（一審被告）Yに訴えかけたのに、これらを無視した

- ことが悪質であるとされた例（航空自衛隊自衛官〔セクハラ〕事件・東京高裁平29.4.12判決）……1162-9
- ハラスメント：セクハラ** XがYから繰り返し受けた不快な言動を原因とするPTSD症状に現在も苦しめられているという点において、被害も非常に深刻であるとされた例（航空自衛隊自衛官〔セクハラ〕事件・東京高裁平29.4.12判決）……1162-9
- ハラスメント：セクハラ** Yは自らがXの人事に関与する立場にあると誤信させ、人事上の必要と称してXの私生活の状況等を聞き出しており、Xは、自らの雇用と生活を守るために、Yの言動に反抗することが困難な状態であったことを認識していたとされた例（航空自衛隊自衛官〔セクハラ〕事件・東京高裁平29.4.12判決）……1162-9
- ハラスメント：パワハラ** 教室主任の教授で甲・丙事件原告兼乙事件被告Xの上司である甲事件被告兼乙事件原告Y₁が、准教授であるXの使用する機器室とセミナー室との間に、ホワイトボード、パーテーションやキャビネットなど高さのある器具等を隙間なく、視界を遮るよう、間仕切り状に設置した行為は、Xに対する嫌がらせを目的としたものと評価せざるを得ないので、上記行為は、本件教室の教室主任としての裁量を濫用した違法な行為であるとされた例（国立大学法人金沢大学元教授ほか事件・金沢地裁平29.3.30判決）……1165-21
- ハラスメント：セクハラ** 被告Y₁法人は、原告X₃に対し、サービス利用契約上の債務不履行により、被告Y₃によるX₃に対する各セクハラ行為について損害賠償責任を負うとされ、その慰謝料は50万円とされた例（NPO法人B会ほか事件・長崎地裁平29.2.21判決）……1165-65（ダ・全文）
- その他：解任** 被告Y法人においては、学部長の解任の要件や解任事由を定めた明文の規定はなく、これに準じる事情もないから、Y法人の理事会は、解任権の行使が権利の濫用に当たるなど特段の事情のない限り、学校法人の業務の一環として、本件大学のA学部長を解任することができるのと解するのが相当とされた例（東京女子医科大学〔学部長・解任〕事件・東京地裁平28.3.31判決）……1145-112
- その他：解任** 原告XのA学部長解任についてのY法人の理事会の判断が、基礎とされた重要な事実と誤認があること等により重要な事実の基礎を欠くこととなる場合、または、合理性を持つ判断として許容される限度を超えた不当なものである場合のいずれかに該当すると断ずることはできないとされた例（東京女子医科大学〔学部長・解任〕事件・東京地裁平28.3.31判決）……1145-112
- その他：解任** Y法人による解任権の行使は権利濫用に当たるとはいえず、本件A学部長解任決議が無効であるということとはできず、また、同決議が無効であるということ为前提として、Xが本件大学のA学部長の地位にあることの確認を求めた請求が棄却された例（東京女子医科大学〔学部長・解任〕事件・東京地裁平28.3.31判決）……1145-112
- その他：性同一性障害** 被控訴人（一審被告）Y₂の自分が退職する等の言動は、亡Kに誘発されたものであって、Kに対する嫌がらせないしいじめであると評価することはできないこと、また、Y₂の上記言動は、Kから受けた精神的衝撃の程度に照らせば、自然なものというべきであって、被控訴人（一審被告）Y₁社に対しKを違法に退職させるよう迫ったものということもできないこと等から、Y₂の言動がKに対する不法行為を構成するものということとはできないとされた例（U社〔性同一性障害・解雇等〕事件・広島高裁平23.6.23判決）……1148-73（ダ・全文）
- その他：旧姓使用** 婚姻前の氏は、婚姻時まで個人を他人から識別・特定する機能を有し、個人として尊重される基礎、個人の人格の象徴となってきた氏名の一部であり、個人が婚姻前に築いた信用、評価、名誉感情等の基礎ともなるものであることに照らせば、その利益が法的保護に値せず、いかなる場合においてもその使用の妨害に対して何らの法的救済が与えられないと解するのは相当ではないとされた例（学校法人日本大学第三学園事件・東京地裁平28.10.11判決）……1150-5
- その他：旧姓使用** 戸籍上の氏は戸籍制度という公証制度により支えられているものであり、その点で、婚姻前の使用実績という事実関係を基礎とする婚姻前の氏に比して、より高い個人の識別特定機能を有しているというべきであるから、職場という集団が関わる場面において職員を識別し、特定するものとして戸籍上の氏の使用を求めることには合理性、必要性が認められるとされた例（学校法人日本大学第三学園事件・東京地裁平28.10.11判決）……1150-5
- その他：旧姓使用** 婚姻後に通称として婚姻前の氏を使用する利益は、婚姻前に戸籍上の氏のみを自己を特定するものとして使用してきた期間における当該氏を使用する利益と比して、それと同程度に大きなものであるとはいえないとされた例（学校法人日本大学第三学園事件・東京地裁平28.10.11判決）……1150-5
- その他：旧姓使用** 通称として婚姻前の氏を使用する利益は一般的には法律上保護される利益であるということが出来るが、職場が関わる場面において戸籍上の氏の使用を求めることは、その結果として婚姻前の氏を使用することができなくなるとしても、現時点でそれをもって違法な侵害であると評価することはできないとされた例（学校法人日本大学第三学園事件・東京地裁平28.10.11判決）……1150-5
- その他：旧姓使用** 仮に、通称として婚姻前の氏を使用する一般的な利益が法律上保護される利益に該当するのみならず人格権の一内容として保護されるものであったとしても、職場が関わる場面で戸籍上の氏の使用を求める行為をもって、違法な人格権の侵害であると評価することはできないから、人格権に基づく妨害

排除（予防）請求も理由がないといわざるを得ないとされた例（学校法人日本大学第三学園事件・東京地裁平28.10.11判決）……………1150-5

その他：旧姓使用 被告Y学園の、原告Xに対する戸籍上の氏の使用の求めは、労働契約法上の付随義務に違反したとは認められないとされた例（学校法人日本大学第三学園事件・東京地裁平28.10.11判決）……………1150-5

その他：担任の解任 組合員である高校の教員Rをクラス担任から解任したことは、教員の重要な業務であるクラス担任としての職務を剥奪するものであり、クラス担任の年度途中での変更が異例の措置であり、教員としての不適格性を推知させるものであるうえ、必要性および合理性を欠く措置であって、その決定に当たってRの弁解の聴取などの相当な手続きを経ていないことからすると、本件解任によってRは職務上、精神上の不利益を被るものといえたとされた例（国・中労委〔学校法人明泉学園S高校・クラス担任外し〕事件・東京地裁平28.6.29判決）……………1150-33

その他：安全配慮義務 被控訴人兼附帯控訴人（一番被告）Yの退職申出に際し、控訴人兼附帯被控訴人（一番原告）X社代表者は、Yを雇用する使用者として、Yから自己がうつ病に罹患しており業務に耐えられないとの訴えを受けたのであるから、その詐病を疑ったとしても、Yが真にうつ病に罹患しているか、罹患しているとしてX社での業務遂行が可能かなどを判断するため、Yから診断書を徴取するなどして、これを慎重に確認したうえで、仮にYがうつ病に罹患していたことが確認された場合には、その病状を悪化させないよう退職時期に配慮するなどの対応をとるべき雇用契約上の義務（安全配慮義務）を負うとされた例（広告代理店A社元従業員事件・福岡高裁平28.10.14判決）……………1155-37

その他：労務不提供 被控訴人兼附帯控訴人（一番被告）Yの在職中の就労状況について、労務の不提供であり債務不履行によって損害が生じたとする控訴人兼附帯被控訴人（一番原告）X社の請求を棄却した一審判断が維持された例（広告代理店A社元従業員事件・福岡高裁平28.10.14判決）……………1155-37

その他：情報漏えい 金融商品取引法166条1項5号の解釈につき、上場会社等と契約締結の交渉をしている法人の役員等がその者の職務に関し重要事実を知ったとして同号に該当するというには、単にその者が職務の遂行上重要事実を知ったというのでは足りず、当該契約の締結もしくはその交渉または履行に関して他の役員等が知った重要事実が法人内部でその者に伝わったということのできる場合でなければならないといふべきであるが、その者がその者の職務に関し知ったといえる限りは、重要事実の伝達ないし流出の方法や経路は問わないものと解されることされた例（野村証券事件・東京高裁平29.3.9判決）……………1160-28

その他：障害者への合理的配慮 視覚障害を有する原

告Xに対する視覚補助のあり方をどのように改善すれば学生の問題行動を防止することができるのかを、Xが所属する学科全体で検討・模索することが、障害者に対する合理的配慮の観点から望ましいとされた例（学校法人原田学園事件・岡山地裁平29.3.28判決）……………1163-5

その他：内部告発 内部告発にかかる情報提供につき、提供する内容が真実である場合はもちろん、仮に真実と認定するに至らない場合であっても、情報提供者がこれを真実であると信じ、かつ、そのように信じるに足る相当な理由がある場合には、その情報提供行為は違法性が阻却され、それを理由に懲戒処分を行うことは許されないとされた例（公立大学法人岡山県立大学ほか事件・岡山地裁平29.3.29判決）……………1164-54

その他：職場環境配慮義務 原告X₃は、被告Y₁法人との間で指定就労継続支援（B型・非雇用型）のサービス利用契約を締結し、Y₁法人から、就労の機会の提供および就労に必要な知識および能力の向上のための訓練等の便宜の供与等の就労継続支援を受け、工賃を受領していたものであり、X₃とY₁法人とは、労働契約上の法律関係と類似し、さらに障害者に対する福祉施設としてより密接な社会的接触がある関係にあるといえることができるから、Y₁法人は、X₃に対し、上記契約上、施設が利用者にとって働きやすい、ないし利用しやすい環境を保つよう配慮する義務（職場環境配慮義務）を負うとされた例（NPO法人B会ほか事件・長崎地裁平29.2.21判決）……………1165-65（ダ・全文）

懲戒処分（含：懲戒解雇）

懲戒免職 本件処分は、控訴人（一番原告）Xが精神疾患を有していることを踏まえ、長期間にわたり、Xはもとより、Xの母親および主治医等とも協議したうえで、Xの病状や行状を十分に把握しようという配慮の下、本件処分の対象であるXの欠勤がXの責めに帰すべき無断欠勤であると判断し、業務軽減措置等も実施した結果を踏まえながら行われたものであると認められるから、結局、社会通念上著しく妥当性を欠き、市教委の裁量権の範囲を逸脱し、またはこれを濫用してされたものであるとはいえないとした一審判断が維持された例（札幌市・市教委〔市立中学校教諭〕事件・札幌高裁平28.9.29判決）……………1148-17

諭旨退職、懲戒解雇 原告Xの送信した電子メールは、Xらが、業務とは無関係ながら、被告Y社との関連があるような外観を呈する案件に関与し、手数料の一部を個人的な利益として取得し分け合うことを合意する内容であることが認められるところ、このような不適切な社外活動の準備を進めていたことは、懲戒事由に該当するものの、この電子メールから相当程度の蓋然性をもって認定（推認）できる事実は、この程度にとどまり、実際に経済的利益を取得していた場合や、

複数回同様の社外活動を実行していた場合とは異なるものとするのが相当であるとされた例(クレディ・スイス証券〔懲戒解雇〕事件・東京地裁平28.7.19判決)……1150-16

諭旨退職, 懲戒解雇 Xの各行為はそれぞれ懲戒事由に該当し、Xは相応の懲戒処分を受けて然るべきであるが、いずれの行為についても考慮すべき事情等があり、従前注意、指導といった機会もなかったのであるから、これらの行為すべてを総合考慮しても、懲戒処分における極刑といわれる懲戒解雇と、その前提である諭旨退職という極めて重い処分が社会通念上相当と認めるには足りず、また、Xを降職までの懲戒処分にとどめ、然るべき注意、指導をするという選択肢があり得ないとは解されないので、懲戒解雇は無効であるとされた例(クレディ・スイス証券〔懲戒解雇〕事件・東京地裁平28.7.19判決)……1150-16

懲戒解雇 本件告訴は、抗告人(債務者)Y学園の社会的評価の毀損をもたらすものであり、Y学園の事業活動に支障をきたすおそれもあることから、告訴事実がないことを容易に認識し得たにもかかわらず、相手方(債権者)Xが行った本件告訴は、非違行為として就業規則の「学園の秩序を乱し、学園の名誉又は信用を害したとき」に当たるとされた例(学校法人常葉学園〔短大准教授・保全抗告〕事件・東京高裁平28.9.7決定)……1154-48

懲戒解雇 Y学園は補助金不正受給に関するXの公益通報後に本件懲戒解雇を行ったものであって、Xの公益通報に対する報復の可能性を否定できないこと、本件告訴によってY学園の社会的評価が大きく毀損されてはいないこと、本件懲戒解雇より緩やかな処分を選択したうえで、Xに対し、指導することも十分に可能であったことを考慮すると、本件懲戒解雇は重きに失するとされた例(学校法人常葉学園〔短大准教授・保全抗告〕事件・東京高裁平28.9.7決定)……1154-48

懲戒解雇 Xは、教育・研究活動に従事する者であり、Y学園の教職員の地位を離れては、Xの教育・研究活動に著しい支障が生じることは明らかであり、Y学園との間で、労働契約上の権利を有する地位にあることを仮に定めなければ、Xに回復しがたい著しい損害が生じるとして、地位保全を認めた仮処分命令が維持された例(学校法人常葉学園〔短大准教授・保全抗告〕事件・東京高裁平28.9.7決定)……1154-48

懲戒解雇 原告Xの一連の不良言動は軽視できない程度のもので、被告Y社はこれを強く問題視しており、降格後も改善の兆しはなかったこと、Y社がXによる偽装請負申告をしたことを把握した日からXの解雇日まで2か月余り経過していることに照らすと、偽装請負申告、労使協定周知違反申告、顧客の業務情報の取扱いに関する質問票および裁量労働制除外措置に関する事情がY社の本件解雇における決定的な動機であるとは認められず、本件解雇が労働者派遣法49条の3および労働基準法104条に違反する不利益取扱いに当た

るとはいえないことから、本件解雇は客観的な合理的な理由を備え、社会通念上相当なものというべきであり、Xの雇用契約上の権利を有する地位の確認請求および雇用契約上の地位を前提とした賃金支払請求を認容することはできないとされた例(日立コンサルティング事件・東京地裁平28.10.7判決)……1155-54

懲戒解雇 原告Xが本件告訴事実が存在したと信じるにつき相当な理由があるということではできず、Xが本件告訴により、就業規則58条1項2号の定めるとおり「学園の秩序を乱し」たことは否定できないが、他方、上記就業規則の定める懲戒解雇の要件は学園の名誉または信用を害するおそれがあるというだけでは足りず、当該行為によって現実に学園の名誉または信用を害したことを要すると解するのが相当であることから、Xが本件告訴したことが、就業規則58条1項2号の定める懲戒解雇の事由に該当するということではできずとされた例(学校法人常葉学園ほか〔短大准教授・本訴〕事件・静岡地裁平29.1.20判決)……1155-77(ダ・全文)

懲戒解雇 本件懲戒委員会は、被告Y₂に対し、Xに対し自主退職を勧めるなどの慎重な対応が必要であるとの意見を付したにもかかわらず、Y₂(または被告Y₁学園)において、そのような慎重な対応を経た形跡がないことに照らせば、本件懲戒解雇は、処分として重きに失するといわざるを得ないとされた例(学校法人常葉学園ほか〔短大准教授・本訴〕事件・静岡地裁平29.1.20判決)……1155-77(ダ・全文)

懲戒解雇 被控訴人兼附帯控訴人(一審原告)Xが「社外の者に対し未公表の法人関係情報を伝え、受領者がそれをもとにインサイダー取引を行ったとして証券取引等監視委員会の勧告を受け、報道された」こと(第1懲戒事由)、および「顧客の情報も漏洩していた」こと(第2懲戒事由)が、就業規則所定の懲戒事由に該当するとして、控訴人兼附帯被控訴人(一審被告)Y社がXに対して行った懲戒解雇につき、第1懲戒事由については、就業規則所定の懲戒事由に該当するものとは認められず、第2懲戒事由については、その一部(他社のアナリストとの会話)が就業規則所定の懲戒事由に該当するものと認められるものの、上記会話を懲戒事由として懲戒処分の中で最も重い懲戒解雇処分を行うことは重きに失することが明らかであるうえ、手続的にも妥当性を欠くものであって、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ることができず、懲戒権を濫用したものとして無効であるとした一審判断が維持された例(野村証券事件・東京高裁平29.3.9判決)……1160-28

懲戒解雇 懲戒解雇は、就業規則上企業秩序違反に対する制裁罰として規定されており、普通解雇とは制度上区別されているのであるから、当然に本件懲戒解雇の意思表示に普通解雇の意思表示が予備的に含まれているということではできず、また、本件懲戒解雇にかかる辞令書にも、「懲戒規定に基づき懲戒解雇に

処す」との記載がある一方、予備的にも普通解雇の意思表示をする旨の記載は認められないのであるから、本件懲戒解雇の意思表示に普通解雇の意思表示が内包されているものとは認められないとされた例（野村証券事件・東京高裁平29.3.9判決）……………1160-28

諭旨解雇 被控訴人（一審被告）Y社が控訴人（一審原告）Xに対して発した配転命令が無効である以上、一般の営業職員が従事すべき営業活動をXが意図的に懈怠したこと等を理由とする本件懲戒解雇も理由がないとされた例（ジブラルタ生命〔旧エジソン生命〕事件・名古屋高裁平29.3.9判決）……………1159-16

懲戒解雇 本件チャットの態様、悪質性の程度、本件チャットにより侵害された企業秩序に対する影響に加え、被告Y社から、本件チャットについて、弁明の機会を与えられた際、原告Xは、本件チャットのやり取り自体を全部否定していたことからすれば、Y社において、Xは本件懲戒事由を真摯に反省しておらず、Xに対する注意指導を通してその業務態度を改善させていくことが困難であると判断したこともやむを得ないというべきであること、Xに対する懲戒処分のみが均衡を欠いているということもできないことなどから、本件解雇（懲戒解雇）は、客観的に合理的な理由があり、社会通念上相当であって、有効であるとされた例（ドリームエクスチェンジ事件・東京地裁平28.12.28判決）……………1161-66（ダ・全文）

懲戒解雇 本件懲戒解雇は、すでに本件労働契約が終了した後になされたものであるから、法的な効力を有しないものというほかないとされた例（医療法人貴医会事件・大阪地裁平28.12.9判決）……………1162-84（ダ・全文）

懲戒解雇 原告Xの本件改ざん行為は、不正な保険請求の危険を生じさせ、その結果、被告Y法人の医療機関としての信用を失墜させる危険のある悪質な行為であり、少なくとも本件就業規則69号12条所定の懲戒事由に該当するとされた例（医療法人貴医会事件・大阪地裁平28.12.9判決）……………1162-84（ダ・全文）

停職 報道機関に対する情報提供をしたこと、および、授業等禁止命令に反して学生の指導を行ったことを理由として発せられた停職3か月の懲戒処分が無効とされ、処分期間中の未払給与の支払いが命じられた例（公立大学法人岡山県立大学ほか事件・岡山地裁平29.3.29判決）……………1164-54

その他：降格 被告Y社就業規則所定の「故意または重大な過失により自己の権限外の行為をなし、または故なく業務に関する上長の指示に従わなかったとき」、「正当な理由なく、業務を阻害するような行為があったとき」、「会社または社内の個人に対して中傷誹謗して信用を失墜させ、または名誉棄損し、あるいは損害を与える等、当社社員としてあるまじき行為があったとき」に抵触するとしてなされた、原告Xのシニアコンサルタントからアナリストへの降格と年俸を20%減じる懲戒処分が、不当ではなく有効とされた例（日立

コンサルティング事件・東京地裁平28.10.7判決）……………1155-54

その他：指定管理者制度導入に伴う分限免職 地方公務員法に基づく分限免職処分に解雇権濫用法理を類推適用することが直接的に必要であるとは認められないこと、分限免職後に事務部門で新規任用しても配置換えをする場合と適用される給料表は変わらないこと、本件の分限免職処分は実質的に降任に近く、分限免職後に任用することに相応の合理的理由が認められ不当な目的によるものとは認められないこと、新規任用による減給の不利益は許容し得ないものであるとまではいえないこと、現給保障を前提とした規則改正等をする法的義務を、被控訴人（一審被告）Y市市長が負っていることまではいえないことからすると、分限免職処分と給料表の廃止に裁量権の逸脱・濫用があったとは認められないとされた例（西条市〔市立周桑病院〕事件・高松高裁平28.8.26判決）……………1163-53

普通解雇

勤務態度 被告Y社が解雇理由として指摘する事実は、その事実が認められないか、あるいは、有効な解雇理由にならないものであるから、原告Xに対する注意・指導に関するY社の主張はその前提を欠き、Xが就業規則40条3号、5号の解雇事由に該当するとは認められないとされた例（ネギシ事件・東京地裁平28.3.22判決）……………1145-130（ダ・全文）

勤務態度 本件解雇は、業務上の負傷のために休業する期間になされたものであって、労働基準法19条1項に反し許されないから、無効であるとして、原決定が取り消された例（ゴールドルチル〔抗告〕事件・名古屋高裁平29.1.11決定）……………1156-18

勤務態度 社会保険の被保険者たる資格を含めた包括的な地位が一旦回復されることになること、任意の履行を求めるものでもよいとして抗告人（債権者）Xが発令を求めていること、発令に応じてXを従業員として扱うことも期待できないわけではないこと等の事情が認められる本件事案においては、雇用契約上の地位保全の必要性を認めることができるとされた例（ゴールドルチル〔抗告〕事件・名古屋高裁平29.1.11決定）……………1156-18

勤務態度 被控訴人兼附帯控訴人（一審原告）Xの言動や態度等は、職場環境を著しく悪化させ、控訴人兼附帯被控訴人（一審被告）Y社の業務にも支障を及ぼすものであるから、就業規則40条3号・同条5号の定める解雇事由に該当するものと認められるとされた例（ネギシ事件・東京高裁平28.11.24判決）……………1158-140（ダ・全文）

勤務態度 Xについては、就業規則に定める解雇事由に該当し、しかも、本件解雇はやむを得ないものと認められるから、本件解雇につき客観的に合理的な理由がないとか、社会通念上も相当としては是認できないと

かいうことはできず、したがって、本件解雇は解雇権の濫用に当たるものではなく、有効であるとして、解雇を無効とした一審判決が取り消された例（ネギシ事件・東京高裁平28.11.24判決）

……1158-140(ダ・全文)

勤務態度 原告Xの勤務成績の著しい不良は長年にわたるものであり、その程度は深刻であるばかりか、その勤務態度等に鑑みると、もはや改善、向上の見込みがないと評価されてもやむを得ないものであり、他方、被告Y社は、かようなXに対し、人事考課、賞与考課のフィードバック等を通じて注意喚起を続け、かつ、在籍出向を命じるなどして解雇を回避すべく対応しているものであって、手続き面でも格別問題のない対応をしていると認められるから、本件解雇は、客観的に合理的な理由を有し、社会通念上相当と認められるものであって、有効と認められるとされた例（NECソリューションイノベータ事件・東京地裁平29.2.22判決）……1163-77(ダ・全文)

勤務態度 被告Y₂、ひいてはY₂が代表を務める被告Y₁法人は、各セクハラ行為を否認する被告Y₃を一貫して擁護していたというべきであるが、そうした対応に対して、原告X₁が、長期欠勤のち無断欠勤に及んだことは行き過ぎであって、Y₁法人の職員が少数であることを考慮すると、Y₁法人がX₁を解雇したことは、社会通念上相当性を欠くとまではいえないとされた例（NPO法人B会ほか事件・長崎地裁平29.2.21判決）……1165-65(ダ・全文)

勤務態度 原告Xについては、就業規則所定の「従業員の就業態度もしくは能率が、会社にとって著しく不適当であると認められた場合」に該当するものと認められ、本件解雇は、その権利を濫用したものととして無効であるとはいえないとされた例（日本コクレア事件・東京地裁平29.4.19判決）……1166-82

勤務態度 被告Y社の乙山社長は、Xとの面談の際、広告掲載の件を指摘してC部長とのコミュニケーションの問題を説明したほか、警告書や指示書等において、本社とのコミュニケーションの問題、C部長に対する態度の点、指示されたプランを提出していない点、警告書に対するフィードバックにおいても反抗的な態度を示して改善しようとしていない点など具体的な言動を明らかにして改善を求めているうえ、Xは、20年間以上にわたる社会人経験を経てY社との間で労働契約を締結し、年間の基本給850万円および変動セールス・コミッション127万5000円もの賃金の支払いを受けて稼働していたことに鑑みれば、自身で行動を規律すべき立場にあり、改めて注意されなければ分からないような事柄ではないといえることなども踏まえれば、本件解雇に相当性を欠く事情があったとはいえないとされた例（日本コクレア事件・東京地裁平29.4.19判決）……1166-82

勤務態度 配置転換等の可能性を検討せず本件解雇に至ったとしても、Y社が解雇回避義務を尽くしていない

いと評価するのは相当ではないとされた例（日本コクレア事件・東京地裁平29.4.19判決）……1166-82

非違行為 第1事件被告兼第2事件原告Xの行為の悪質性に照らせば、本件解雇は、客観的に合理的理由があり、かつ、社会通念上相当なものと認められるとされた例（NPO法人H事件・大阪地裁平29.3.24判決）……1163-40

職務遂行能力、勤務態度 原告人（原審債権者）Xは本件提案業務についてこれを遂行するのに十分な能力を有していたということとはできず、またその成果もほとんど上がっていなかったうえに、Xの勤務態度についてもむしろ反抗的というべき態度に終始していたのであり、その勤務成績は不良なものであったといえることができるから、Xは就業規則71条3号の「業務能力また勤務成績が不適当と認めるとき」に当たるといえることとした原審判断が維持された例（コンチネンタル・オートモーティブ〔解雇・仮処分〕事件・東京高裁平28.7.7決定）……1151-60

職務遂行能力、勤務態度 Xは、高度の能力を評価されて高額な賃金により中途採用され、報告書の作成技術等の基礎的な教育や指導は本来予定されていなかったこと、相手方（原審債務者）Y社がXに個別指導を行って能力の向上を図ろうとしたにもかかわらず、XはY社の指示に素直に従わず、むしろ反抗的態度に終始したこと、Xには意識改革を図るための機会が十分に付与されていたことに照らすと、Y社がXの業務能力や勤務成績については今後も改善の余地がないと判断して本件解雇を行ったことについては合理性を欠くということとはできず、本件解雇が解雇権の濫用に当たるといえることとはできないとした原審判断が維持された例（コンチネンタル・オートモーティブ〔解雇・仮処分〕事件・東京高裁平28.7.7決定）……1151-60

職務遂行能力、勤務態度 労働契約上の権利を有する地位にあることを仮に定める仮処分はいわゆる任意の履行を求める仮処分に当たるところ、Y社がXの復職には応じられないとの意向を明確に示し、Y社による任意の履行がおよそ期待しがたいことに照らすと、労働契約上の権利を有する地位にあることを仮に定める旨の仮処分を行うことは、実益に乏しいといわざるを得ないとした原審判断が維持された例（コンチネンタル・オートモーティブ〔解雇・仮処分〕事件・東京高裁平28.7.7決定）……1151-60

職務遂行能力 被告Y₁神社による原告Xの解職は客観的に合理的な理由を欠くといえるべきであるから、上記解職は、労契法16条に基づき、解雇権を濫用したものであって無効であるとされた例（住吉神社ほか事件・福岡地裁平27.11.11判決）……1152-69(ダ・全文)

整理解雇 本件解雇に至るまで、5年余りから8年余りにわたり有期労働契約の更新を多数回にわたり更新していること、契約期間の設定に合理的根拠はみられないこと、債権者Xらの業務が恒常的業務であることが一応認められること、更新手続きは形式的なもので

あったことから、少なくともXらと債務者Y社との間の労働契約は、労契法19条2号の場合に当たると解するのが相当とした原決定が維持された例(ジーエル【保全異議】事件・津地裁平28.7.25決定)……………1152-26

試用期間中の解雇 本件解雇は、試用期間中に被控訴人兼附帯控訴人(一審被告)Y社に留保された解約権の行使として行われたものであるところ、使用者による試用期間中の労働者に対する留保解約権の行使は、本採用後の通常解雇より広い範囲で認められるべきであるが、解約権の留保の趣旨・目的に照らして、使用者において、採用決定後の調査や就職後の勤務状況等により、採用時に知ることができず、また知ることを期待できないような事実を知るに至った場合であって、その者を引き続き雇用しておくことが適当でないと判断することが客観的に相当であると認められる場合など、解約権を行使する客観的に合理的な理由が存在し、その行使が社会通念上相当として是認され得る場合のみ許されるとされた例(空調服事件・東京高裁平28.8.3判決)……………1145-21

試用期間中の解雇 企業にとって決算書などの重要な経理処理に誤りがあるという事態はその存立にも影響を及ぼしかねない重大事であり、仮に担当者において経理処理上の誤りを発見した場合においても、まず、自己の認識について誤解がないかどうか、専門家を含む経理関係者に確認して慎重な検証を行い、自らの認識に誤りがないと確信した場合には、経営陣を含む限定されたメンバーで対処方針を検討するという手順を踏むことが期待されること、そのような手順を一切踏むことなく、突然、決算書に誤りがあるとの発言を行った控訴人兼附帯被控訴人(一審原告)Xの行動は、Y社がXに対して期待していた労務管理や経理業務を含む総務関係の業務を担当する従業員としての資質を欠くと判断されてもやむを得ないものであり、かつ、Y社としては、Xを採用するに当たり事前に承知することができない情報であり、仮に事前に承知していたら、採用することはXの資質に関わる情報というべきであるから、本件解雇には、解約権を行使する客観的に合理的な理由が存在し、社会的に相当であるとして、解雇を無効とした一審判決が取り消された例(空調服事件・東京高裁平28.8.3判決)……………1145-21

その他：妊娠期間中の解雇 仮に、被告Y社主張のとおり、本件解雇が原告Xの妊娠を理由としたものではないとしても、本件解雇は、客観的に合理的な理由を欠き、社会通念上相当であると認められず、解雇権を濫用したものと見て、無効である(労働契約法16条)とされた例(ネギシ事件・東京地裁平28.3.22判決)……………1145-130(ダ・全文)

その他：障害者の解雇 一般的には問題があると認識し得る行為であっても、原告Xにおいては、アスペルガー症候群に由来して当然にその問題意識を理解できているものではないという特殊な前提が存在するのであって、被告Y社から、Xに対して、当該行為につ

いての指導ないし指摘がまったくなされておらず、Xに改善の機会が与えられていない以上、Xには問題行動とみる余地のある行動を改善する可能性がなかったものと即断することはできないとされた例(O公立大学法人【O大学・准教授】事件・京都地裁平28.3.29判決)……………1146-65

その他：障害者の解雇 障害者基本法19条2項等の法の理念や趣旨をも踏まえ、障害者を雇用する事業者においては、障害者の障害の内容や程度に応じて一定の配慮をすべき場合も存することが予定されているというべきであるとされた例(O公立大学法人【O大学・准教授】事件・京都地裁平28.3.29判決)……………1146-65

その他：障害者の解雇 Y法人は、Xの優れた経歴や能力を評価し、Y法人が運営する大学にふさわしい教員であると認めて、教員として採用し、それ以降、使用者として、そのような優れた経歴や能力を持つ教員を擁しているという利益を享受していたものであって、その後、Xの障害が判明し、これに起因して一定の配慮が必要となったとしても、これはY法人としてある程度は甘受すべきものであるということもでき、その積み重ねによって対応に苦慮することとなったとしても、Xを大学教員としての適格性を欠くとの理由で直ちに解雇し、Xにその負担を負わせることは、公平を欠くものといわざるを得ないとされた例(O公立大学法人【O大学・准教授】事件・京都地裁平28.3.29判決)……………1146-65

その他：解雇制限 労働者の労務提供の不能や労働能力または適格性の欠如ないし喪失は、労働契約法16条にいう解雇の客観的に合理的な理由に当たり、傷病やその治癒後の障害のための労働能力の喪失もこれに含まれるものであるとされた例(学校法人専修大学【差戻審】事件・東京高裁平28.9.12判決)……………1147-50

その他：解雇制限 一般に、労働者の労務提供の不能や労働能力の喪失が認められる場合、解雇には客観的に合理的な理由が認められ、特段の事情がない限り社会通念上も相当と認められるべきであるとされた例(学校法人専修大学【差戻審】事件・東京高裁平28.9.12判決)……………1147-50

その他：解雇制限 業務上の疾病による労務不提供的場合であっても、労基法81条の要件を満たし、同条による打切補償がされたときは、特段の事情がない限り当該解雇は社会通念上も相当と認められるものと解するのが相当であるとされた例(学校法人専修大学【差戻審】事件・東京高裁平28.9.12判決)……………1147-50

その他：解雇制限 業務災害に関する労災保険制度は使用者による災害補償に代わる保険給付を行う制度であり、労災保険法に基づく保険給付の実質は使用者の労基法上の災害補償義務を政府が保険給付の形式で行うものであって、労基法において使用者の義務とされている災害補償は、これに代わるものとしての労災保険法に基づく保険給付が行われている場合には、それ

によって実質的に行われているものということができるとされた例（学校法人専修大学〔差戻審〕事件・東京高裁平28.9.12判決）……………1147-50

その他：解雇制限 使用者自らの負担により災害補償が行われている場合と、労災保険法に基づく保険給付が行われている場合とで、その後の解雇の適否の判断を異にすべきではないと判示された例（学校法人専修大学〔差戻審〕事件・東京高裁平28.9.12判決）……………1147-50

その他：解雇制限 労災保険法に基づく補償給付を受けている労働者は労基法81条にいう「第75条の規定によって補償を受ける労働者」には該当しないのであるから、本件においては労基法19条1項ただし書所定の解雇制限は解除されていないとして本件解雇を無効としていた一審ならびに差戻前二審の判断が取り消された例（学校法人専修大学〔差戻審〕事件・東京高裁平28.9.12判決）……………1147-50

その他：解雇制限 療養開始後3年を経過しても疾病（頸肩腕症候群）が治らない被控訴人（一審反訴原告・差戻前二審被控訴人・上告審被告人）Xが、労災保険法に基づく療養補償給付および休業補償給付を受給していたところ、控訴人（一審反訴被告・差戻前二審控訴人・上告審被告人）Y大学が平均賃金1200日分の打切補償を支払うことにより解雇した事案につき、本件は労務提供の不能や労働能力の喪失が認められる場合に当たるので本件解雇については客観的に合理的な理由があり、解雇までの間に業務上の疾病の回復のための配慮をまったく欠いていたというような特段の事情は認められないので本件解雇が社会通念上の相当性を欠くこともなく、解雇権の濫用に当たるとは認められないとされた例（学校法人専修大学〔差戻審〕事件・東京高裁平28.9.12判決）……………1147-50

その他：妊娠中の解雇 本件解雇は、就業規則に定める解雇事由に該当するためされたものであり、被控訴人兼附帯控訴人（一審原告）Xが妊娠したことを理由としてされたものではないことは明らかであるから、雇用機会均等法9条3項に違反するものではないとされた例（ネギシ事件・東京高裁平28.11.24判決）……………1158-140(ダ・全文)

その他：妊娠中の解雇 本件解雇は、妊娠中のXに対してされたものではあるが、Xが妊娠したことを理由としてされたものではないことを控訴人兼附帯被控訴人（一審被告）Y社が証明したものと見えるから、雇用機会均等法9条4項ただし書きにより、本件解雇が無効となるものではないとされた例（ネギシ事件・東京高裁平28.11.24判決）……………1158-140(ダ・全文)

契約の終了

退職 原告Xは、流通加工センターにおける就労が可能となった旨の診断書が提出できなければ被告Y社への復職が不可能と誤信していたことから、錯誤が認め

られ、本件退職の意思表示は錯誤により無効であるとして、地位確認請求が認められた例（ビジョン事件・東京地裁平27.7.15判決）……………1145-136(ダ)

雇止め 雇止めを有効とするような客観的合理性や社会的相当性は認められず、債権者Xらと債務者Y社との労働契約は、各労働契約の期間満了日以降も6か月ごとに従前の労働契約が更新されて継続していたとした原決定が維持された例（ジーエル〔保全異議〕事件・津地裁平28.7.25決定）……………1152-26

雇止め 被控訴人（一審被告）Y社における期間雇用社員の控訴人（一審原告）Xら9名の雇止めにつき、同人らの雇用契約が6～9回更新されていること、期間満了予告通知書によって通知された雇用条件を前提に契約の更新を希望する場合、期間雇用社員のY社に対する申出を必ずしも必要としていない運用がされていること等の事情から、Y社における期間雇用社員の契約更新手続きが形骸化し、実質的に期間の定めのない雇用契約と同視しうる状態になっていたものと認めるのが相当であるとした一審判断が維持された例（日本郵便〔期間雇用社員ら・雇止め〕事件・東京高裁平28.10.5判決）……………1153-25

雇止め 旧公社の分割民営化に伴って制定された就業規則の本件例外規則等の規定文言・体裁に鑑みると、Xらが担当業務について習熟していることをもって「会社が特に必要と認める場合」であると期待することが合理的であるとまでいうことはできず、雇用更新または再雇用の限定的な運用をもって、Xらについて雇用継続に対する合理的期待があったものとはいえないとした一審判断が維持された例（日本郵便〔期間雇用社員ら・雇止め〕事件・東京高裁平28.10.5判決）……………1153-25

雇止め 本件上限規則に基づくXらの雇止めを有効とした一審判決が維持された例（日本郵便〔期間雇用社員ら・雇止め〕事件・東京高裁平28.10.5判決）……………1153-25

雇止め Y社が一律に雇止めをする基準となる年齢を65歳とすることについて、その合理性を否定することはできないとされた例（日本郵便〔期間雇用社員ら・雇止め〕事件・東京高裁平28.10.5判決）……………1153-25

雇止め 原告Xは、平成26年4月以降も、特別専任教員としての労働契約が更新されると期待することについて合理的な理由があったものというべきであるとされた例（学校法人尚美学園〔大学特別専任教員・雇止め〕事件・東京地裁平28.11.30判決）……………1154-81(ダ・全文)

雇止め Xの特別専任教員としての雇止めについて客観的に合理的な理由があったとはいえず、労働契約法19条に基づき、従前の特別専任教員としての労働契約が更新されたものとみなされることになるとされた例（学校法人尚美学園〔大学特別専任教員・雇止め〕事件・東京地裁平28.11.30判決）……………1154-81(ダ・全文)

雇止め 一・二審判決のうち、契約期間を1年とする

有期雇用で採用された大学教員の初回更新時における雇止めについて、上告人（二審控訴人・一審被告）Y学園における有期雇用の教員の雇用形態が、複数年にわたる一貫した教育を予定していたこと、Y学園における規程の文言や採用時の説明等からすると、被上告人（二審被控訴人・一審原告）Xにおいて本件労働契約が少なくとも3年間は継続して雇用され、その間に2回の更新がされると期待することに合理的な理由があるとされた部分が維持された例（福原学園〔九州女子短期大学〕事件・最高裁一小平28.12.1判決）

……1156-5

雇止め 本件係争中になされた予備的雇止め2について、二審判決が雇止めの適法性を否定したうえで、本件有期労働契約を試用期間と評価し、無期雇用への移行を認め、さらに解雇の合理性を否定したのに対して、Y学園における有期雇用に関する規程の整備状況や実態、Xの認識に照らして、無期雇用への転換を否定し、予備的雇止め2の適法性を肯定して、二審判決を一部取り消した例（福原学園〔九州女子短期大学〕事件・最高裁一小平28.12.1判決）……1156-5

雇止め 22年以上もの間、更新を繰り返してきた被控訴人兼附帯控訴人（一審原告）アルバイト従業員Xと控訴人兼附帯被控訴人（一審被告）Y社との間の有期労働契約は、期間の定めのない労働契約とほぼ同視できるものであったといえる（労契法19条1号）としたうえで、Xの携帯電話の忘れ物に関する対応、顧客からのクレーム、業務懈怠および睡眠障害等を理由としてY社がなした雇止めは、客観的に合理的な理由を欠き、社会通念上相当であるとは認められず、Y社は従前と同一の労働条件でXの更新の申込みを承諾したものとみなされるとした一審判決が維持された例（ジャパンレンタカー事件・名古屋高裁平29.5.18判決）

……1160-5

契約の解除 被告Y₁の本件契約に基づく原告X社に対する地位は労働者ということになるから、本件契約が締結されてから1年以上が経過してからされた本件申出は、Y₁がX社を退職する旨の意思表示といえることができるのであって、これにより本件契約は解除されたといえるべきである（労働基準法137条）とされ、X社の損害賠償請求が棄却された例（元アイドルほか〔グループB〕事件・東京地裁平28.7.7判決）

……1148-69（ダ・全文）

契約の解除 控訴人兼被控訴人（一審原告）Xと被控訴人兼控訴人（一審被告）Y協会との間の有期の委託契約の中途解約に労契法17条1項を類推適用して無効とした一審判決を取り消し、Xの地位確認請求が棄却された例（NHK堺営業センター〔地域スタッフ〕事件・大阪高裁平28.7.29判決）……1154-67

契約の解除 本件中途解約が公序違反（不当労働行為）、本件契約の解約制限条項違反、信義則違反であるとするXの主張がいずれも退けられ、Xの業績不良を理由とする本件中途解約が有効であるとされた例（N

H K堺営業センター〔地域スタッフ〕事件・大阪高裁平28.7.29判決）……1154-67

退職の意思表示 原告Xは被告Y社に対して、Y社を退職し、在職中に知り得たY社の機密事項を保持する旨の文書を提出しているものの、これは退職の意思表示というよりも秘密保持を誓約する内容のものであり、また、X・Y社間の労働契約が承継されるものとして取り扱われていた状況下でY社を「退職」とするの言い回しが用いられていたとしても、それが「退社」という事実上の意味を超えてX・Y社間の労働契約を将来に向けて合意解約するというような法的意味合いを持って用いられたものとはいえないとされた例（エイボン・プロダクツ事件・東京地裁平29.3.28判決）

……1164-71

再雇用：再雇用拒否 改正前高年法9条2項で定めていた継続雇用対象者を労使協定で限定できる仕組みが廃止されている範囲では、従業員全員に継続雇用の機会を適正に与えるべきであって、定年後の継続雇用としてどのような労働条件を提示するかについては一定の裁量があるとしても、提示した労働条件が、無年金・無収入の期間の発生を防ぐという趣旨に照らして到底容認できないような低額の給与水準であったり、社会通念に照らし当該労働者にとって到底受け入れがたいような職務内容を提示するなど実質的に継続雇用の機会を与えたとは認められない場合には、当該事業者の対応は改正高年法の趣旨に明らかに反するものであるといわざるを得ないとされた例（トヨタ自動車ほか事件・名古屋高裁平28.9.28判決）……1146-22

再雇用：再雇用拒否 被控訴人（一審甲事件被告）Y₁社が控訴人（一審甲事件原告兼乙事件原告）Xに対して提示した再雇用後の給与水準は、老齢厚生年金の報酬比例部分の約85%が得られるものであり、無年金・無収入の期間を防ぐという改正高年法の趣旨に照らして到底容認できないような低額の給与水準であるということとはできないとされた例（トヨタ自動車ほか事件・名古屋高裁平28.9.28判決）……1146-22

再雇用：再雇用拒否 改正高年法の趣旨からすると、定年以前の業務内容と異なった業務内容を示すことが許されることはいうまでもないが、両者がまったく別個の職種に属するなど性質の異なったものである場合には、もはや継続雇用の実質を欠いており、むしろ通常解雇と新規採用の複合行為というほかないから、従前の職種全般について適格性を欠くなど通常解雇を相当とする事情がない限り、そのような業務内容を提示することは許されないとされた例（トヨタ自動車ほか事件・名古屋高裁平28.9.28判決）……1146-22

再雇用：再雇用拒否 本件規程の文理上は特別専任教員の委嘱が原則であるとまで読み取ることができないことを十分考慮しても、原告Xにおいて、定年時、本件再雇用契約を締結し、70歳まで雇用が継続すると期待することが合理的であると認められるとされた例（学校法人尚美学園〔大学専任教員B・再雇用拒否〕

事件・東京地裁平28.11.30判決)……………1152-13

再雇用：再雇用拒否 定年後再雇用についても、雇用継続への合理的期待が生じた場合には、労契法19条2号の趣旨が妥当し、その場合は同条を類推適用し、本件規程が定める再雇用制度に基づく労働契約上の地位にあるものとみなすとされた例(学校法人尚美学園〔大学専任教員B・再雇用拒否〕事件・東京地裁平28.11.30判決)……………1152-13

再雇用：再雇用拒否 原告Xについて定年後再雇用の可否を検討するに当たって、理事会で審議された内容は、従前の定年後再雇用のあり方とはまったく異なっており、しかも、客観性ある基準に基づくものでも、具体的な事情を十分に斟酌したものでもなく、合理性、社会的相当性が認められないから、理事会がXについて再雇用を否定し、被告Y学園においてXとの間で再雇用契約を締結しないことは権限濫用に当たり、違法無効というべきであって、解雇であれば解雇権濫用に該当し解雇無効とされる事実関係の下で再雇用契約を締結しなかったときに相当するものとして、XとY学園の間の法律関係は、平成27年4月1日付で再雇用契約が締結されたのと同様になるものとされた例(学校法人尚美学園〔大学専任教員A・再雇用拒否〕事件・東京地裁平28.5.10判決)……………1152-51

その他：休職期間満了に伴う退職扱い 被告Y社の原告Xに対する有効な休職命令があったとは認められず、Xが休職期間の満了によって自然退職したとするY社の主張は理由がないとされた例(石長事件・京都地裁平28.2.12判決)……………1151-77(ダ・全文)

その他：退職合意の有無 建築測量や墨出し工事等に従事していた原告女性Xが、妊娠によって当該業務の継続が難しくなるとして、被告Y社の代表者乙山の提案で派遣会社への登録を受け入れたところ、それによって退職合意があったとするY社の主張につき、妊娠中の退職の合意があったか否かについては、特に当該労働者につき自由な意思に基づいてこれを合意し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慎重に判断する必要があるとして、退職届の受理、退職証明書等の客観的、具体的な退職手続きがなかったことや、上記提案から約6か月経ってY社から退職扱いとなっている旨の説明を受けたなどの事情から、退職合意の存在が否定され、労働契約上の権利を有する地位が認められた例(TRUST事件・東京地裁立川支部平29.1.31判決)……………1156-11

その他：休職期間満了 私傷病による精神疾患により休職と復職とを繰り返してきた職員について、被告Y協会が、本件テスト出局の実施後にも、原告Xの精神疾患は治癒していないとして復職を認めず解職したことの違法性等が否定された例(NHK〔名古屋放送局〕事件・名古屋地裁平29.3.28判決)……………1161-46

その他：休職期間満了 雇用契約上の傷病休暇・休職の制度は、雇用契約の終了を一定期間猶予し、労働者に治療・回復の機会を付与することを目的とする制度と

解すべきであり、一方、労働者の治療・回復にかかる情報は、その健康状態を含む個人情報であり、原則として労働者側の支配下にあるものであるから、休職期間の満了によって雇用契約は当然に終了するものの、労働者が復職を申し入れ、債務の本旨に従った労務提供ができる程度に病状が回復したことを立証したときに、雇用契約の終了の効果が妨げられると解するのが相当とされた例(日本ヒューレット・パッカー〔休職期間満了〕事件・東京高裁平28.2.25判決)……………1162-52

その他：休職期間満了 休職理由(精神的不調)が休職期間満了時に消滅したとは認められない以上、控訴人(一審原告)Xの就労の現実的可能性がある職場が被控訴人(一審被告)Y社の社内にはないとの本件休職命令発令時の状況は、休職期間満了時においても変わりがないといわざるを得ないから、休職期間満了時にXに精神的な不調があるとしてもY社の職場において就労が可能であったとはいえないとされた例(日本ヒューレット・パッカー〔休職期間満了〕事件・東京高裁平28.2.25判決)……………1162-52

就業規則

効力：不利益変更 控訴人(差戻前上告審上告人・二審控訴人・一審原告)管理職Xらは、退職金に関する労働条件の変更に対する本件同意書への署名押印に際し、変更によって生ずる具体的な不利益の内容や程度についての情報提供や説明を受けていなかったと判断され、本件同意書への署名押印はその自由な意思に基づいてされたものとはいえないとして、本件基準変更に対し管理職Xらが同意したとは認められないとされた例(山梨県民信用組合〔差戻審〕事件・東京高裁平28.11.24判決)……………1153-5

効力：不利益変更 控訴人(差戻前上告審上告人・二審控訴人・一審原告)Xら(管理職Xらおよび組合員Xら)は平成16年基準変更についての本件報告書への署名に当たり、退職金の支給につき生ずる具体的な不利益の内容や程度についての情報提供や説明を受けていなかったというべきであり、Xらによる本件報告書への署名はその自由な意思に基づいてされたものとはいえないとして、平成16年基準変更に対しXらが同意したとは認められないとされた例(山梨県民信用組合〔差戻審〕事件・東京高裁平28.11.24判決)……………1153-5

効力：不利益変更 本件基準変更にかかる労働協約書の締結について、執行委員長が組合内部での協議等を経ずに作成したものであって、本件職員組合の大会や執行委員会が執行委員長に本件労働協約締結権限を付与した事実は認められないことから、本件基準変更を定めた本件労働協約の効力は控訴人(差戻前上告審上告人・二審控訴人・一審原告)組合員Xらには及ばないとしてされた例(山梨県民信用組合〔差戻審〕事件・東京高裁平28.11.24判決)……………1153-5

効力：不利益変更 解散や整理解雇は、従業員に大き

な影響を及ぼすものであり、人件費の支出が大きな割合を占めるといふ被告Y法人の性質からすれば、定期昇給の停止や手当削減などの一時的な対策のみでは経営状態を改善する効果は限定的であるといわざるを得ず、本件変更には、労働者の退職金等という重要な権利に不利益を及ぼすこととなってもやむを得ない高度の必要性があったと認められるとされた例（学校法人早稲田大阪学園事件・大阪地裁平28.10.25判決）
……1155-21

効力：不利益変更 一定の激変緩和措置を設けていること、職群資格を設けたことが一定の代償措置と評価できること、Y法人における退職金の支給率および基礎となる基本給の額は、大阪府という同一地域内において高いものとなっていることを考慮すると、本件変更後の内容は相当なものといえることとされた例（学校法人早稲田大阪学園事件・大阪地裁平28.10.25判決）
……1155-21

効力：不利益変更 本件変更については、これにより被る原告Xらの不利益は大きいものではあるが、他方で、変更を行うべき高度の必要性が認められ、変更後の内容も相当であり、本件組合等との交渉・説明も行われてきており、その態度も誠実なものであるといえることなどからすれば、本件変更は合理的なものであると認められるとされた例（学校法人早稲田大阪学園事件・大阪地裁平28.10.25判決）……1155-21

効力 就業規則とは、効率的な事業経営のため、労働条件を公平・統一的に設定し、かつ職場規律を規則として設定しておくものであり、その制定後のさまざまな事態に適時適切に対応できるよう、ある程度一般的抽象的な定めを置く形になるのが通常であって、当該就業規則制定時に配転先として分室が存在し、その旨の定めが明記されていたか否か、分室への配転命令が発せられたことがあるか否かといった事情によって分室への配転命令権の有無が直ちに左右されるものと解すべきではないとされた例（廣川書店〔配転〕事件・東京地裁平29.3.21判決）……1158-48

効力：不利益変更 従前は、被告Y農協の裁量によって賞与を支給し、あるいは定期昇給を実施することができたのに対し、スタッフ職制度の導入および適用によって、賞与が原則的に支給されなくなり、定期昇給も実施されなくなったのであって、これらスタッフ職制度導入の前後における労働者に対する処遇を一般的客観的に対比すると、その程度はともかくとして、本件就業規則等の変更は、労働者の労働条件を不利益に変更するものであると解するのが相当であるとされた例（紀北川上農協事件・大阪地裁平29.4.10判決）
……1165-5

効力：不利益変更 スタッフ職制度の制定およびその改正について、原告Xらが同意する旨の明示的な意思表示をしたとは認められず、またスタッフ職制度について反対の意思表示をしていない等の消極的な事情をもって、Xらにおいて、本件就業規則等の変更につい

て、黙示的な同意があったと評価することはできないとされた例（紀北川上農協事件・大阪地裁平29.4.10判決）……1165-5

効力：不利益変更 本件就業規則等の変更に関する支所長会議の資料が各支店で閲覧可能な状態にあったこと、全職員が参加する研修会においてその内容が示されていたこと等の事情に鑑みれば、本件就業規則等の変更については、全職員に周知されていたものと認められるとされた例（紀北川上農協事件・大阪地裁平29.4.10判決）……1165-5

効力：不利益変更 Y農協において、本件就業規則等の変更にかかる高度の必要性があるとは認めがたいものの、①その変更対象が具体的な権利性を欠く賞与や定期昇給に限られるなど変更に伴う不利益の程度が大きいとまではいえないこと、②変更後の就業規則等の内容についても、不相当であるとまではいえないこと、③同内容を理解している本件労働組合においても、反対の意思表示をしておらず、スタッフ職制度自体、Y農協内において一応の定着をみていると評価できること、④同変更については一定程度経営上の必要性がうかがえることから、本件就業規則等の変更は労契法10条所定の合理性を有していると認めるのが相当であり、本件就業規則等の変更は、労契法10条により、Xらについても効力が及ぶとされた例（紀北川上農協事件・大阪地裁平29.4.10判決）……1165-5

その他：不利益変更 被控訴人（一審被告）Y社が、控訴人（一審原告）Xらについて、所定の雇用期間が満了したことを理由として雇止めを行うことは合理的理由および社会的相当性がなく、したがって、解雇権濫用法理の類推適用により違法無効と評価されることになるとする一方で、Xらの雇止めは本件上限規則が雇止めの根拠となっているところ、旧会社には年齢による再任用の制限がないという労働条件が存在したのであり、しかも、このような労働条件は旧会社からY社に引き継がれているというべきであるから、分割民営化の経緯に照らし、本件上限規則の制定は、Xらの従前の労働条件を不利益に変更するもの、ないしは不利益変更準じて、不利益変更法理によりその有効性について判断すべきであるとした一審判断が維持された例（日本郵便〔期間雇用社員ら・雇止め〕事件・東京高裁平28.10.5判決）……1153-25

その他：不利益変更 Y社が本件上限規則を設けることによって、Xらが不利益を被ることになることは否めないが、不利益の程度は限定的なものといわざるをえない一方で、本件上限規則を使用者であるY社において制定することの必要性が認められ、その内容それ自体も相当なものであるということができ、その他の事情も合わせて考慮すると、本件上限規則の制定により旧労働条件を変更する合理性が認められ、また、これを周知させる手続きが採られていることを踏まえると、本件上限規則は、本件規則の一部として規範的効力が認められ、XらとY社との間の雇用契約の内容と

なるとした一審判断が維持された例（日本郵便〔期間雇用社員ら・雇止め〕事件・東京高裁平28.10.5判決）
……1153-25

労働安全・災害補償

労災法上の労働者性 労災保険法は、適用対象となる労働者の定義規定を置いていないが、労災保険制度が、使用者の労基法上の労災補償義務を前提に、その責任保険としての性格を持つとともに（労基法84条1項）、労災保険給付が労基法上の災害補償事由が生じた場合に行われること（労災保険法12条の8第2項）に鑑みると、労災保険法という労働者とは、労基法9条という労働者と同じと解するのが相当であるとされた例（国・川越労基署長〔C工務店〕事件・大阪地裁平28.11.21判決）……1157-50

労災法上の労働者性 労基法9条が、同法における労働者につき、「職業の種類を問わず、事業又は事務所（……）に使用される者で、賃金を支払われる者という」と定義しているから、労災保険法上の労働者性も、基本的にこれと同様に解し、①労働者が使用者の指揮監督下に置かれているか否かという労務提供の形態と、②報酬が提供された労務に対するものであるか否かという報酬の労務対償性によって判断するのが相当であるとされた例（国・川越労基署長〔C工務店〕事件・大阪地裁平28.11.21判決）……1157-50

業務上外 社長業務を代行していたC部長の言動により、亡Kが業務を一時中断して本件歓送迎会に参加しないわけにはいかない状況に置かれ、その結果、本件歓送迎会の終了後に本件資料の作成業務を再開するために職場に戻ることを余儀なくされたものというべきであり、このことは、本件会社からみると、Kに対し、職務上、上記の一連の行動をとることを要請していたものということができるのとされた例（国・行橋労基署長〔テイクロ九州〕事件・最高裁二小平28.7.8判決）
……1145-6

業務上外 本件歓送迎会は、親会社が子会社から受け入れていた研修生の研修の目的を達成するために本件会社において企画された行事の一環であると評価することができ、研修生と従業員との親睦を図ることにより、親会社および子会社との関係強化等に寄与するものであり、本件会社の事業活動に密接に関連して行われたものというべきとされた例（国・行橋労基署長〔テイクロ九州〕事件・最高裁二小平28.7.8判決）
……1145-6

業務上外 本件歓送迎会終了後に職場へ戻る際に、本件歓送迎会に参加していた研修生を本件アパートまで送る行為が、本件会社から要請されていた一連の行為の範囲内のものであったとされた例（国・行橋労基署長〔テイクロ九州〕事件・最高裁二小平28.7.8判決）
……1145-6

業務上外 諸事情を総合すれば、本件歓送迎会が事業

場外で開催され、アルコール飲料も提供されたものであり、本件歓送迎会終了後に他の参加者を送るため行われた運転行為が明示的な指示を受けてされたものとはうかがわれないこと等を考慮しても、Kは、本件事故の際、なお本件会社の支配下にあったというべきであり、また、本件事故によるKの死亡と当該運転行為との間に相当因果関係の存在を肯定することができるのとされた例（国・行橋労基署長〔テイクロ九州〕事件・最高裁二小平28.7.8判決）……1145-6

業務上外 原告Xは、平成24年2月5日から同年9月16日までの間に、7度、11～40日間連続勤務に従事していたことになるとされた例（国・池袋労基署長〔ライジングサンセキュリティサービス〕事件・東京地裁平28.7.14判決）……1148-38

業務上外 本件自殺前の半年間に恒常的に月100時間前後の時間外労働に従事していたこと、定休日であった月曜日にも出勤することがあったこと、被告Yから継続的に叱責および暴行を受けていたことを合わせて考慮すれば、本件自殺当時の亡KのA庵における業務は、社会通念上客観的にみても、精神疾患を発症させる程度に過重なものであったと認められるとされた例（A庵経営者事件・福岡地裁平28.4.28判決）
……1148-58

業務上外 使用者は、労働者を使用するに当たっては、労働者の労働時間や休日等の取得状況を適切に管理、把握し、過重労働等によって労働者が心身の健康を害することがないように配慮する義務、および業務指導の範囲を超えた暴力や苛烈な叱責により、労働者が心身の健康を害することがないように配慮する義務を負っているところ、YがKを長時間労働に従事させ、また、同人に対し叱責および暴行を加えていたことに照らせば、Yは前記義務を怠ったものというべきであるとされた例（A庵経営者事件・福岡地裁平28.4.28判決）
……1148-58

業務上外 精神障害の業務起因性を判断するに当たっての業務の危険性の判断は、当該労働者と同種の平均的な労働者、すなわち、何らかの個体側の脆弱性を有しながらも、当該労働者と職種、職場における立場、経験等の点で同種の者であって、特段の勤務軽減まで必要とせずに通常業務を遂行することができる者を基準とすべきであり、このような意味での平均的な労働者にとって、当該労働者の置かれた具体的状況における心理的負荷が、一般に精神障害を発病させるに足りる程度のものといえる場合には、業務と当該精神障害発病との相当因果関係を認めるのが相当であるとした一審判断が維持された例（国・三田労基署長〔シー・ヴィ・エス・ベイエリア〕事件・東京高裁平28.9.1判決）……1151-27

業務上外 コンビニエンスストアの店長として勤務していた亡Kが精神障害を発病していたかどうかについて、精神科医を受診した事実は認められないが、異常な行動（レジからの現金の持出し、居室を賃借した状

態での新たな居室の賃借など)を取るようになった時期(平成20年12月中旬頃)には、うつ病エピソードまたは適応障害を発病していたとされた例(国・三田労基署長〔シー・ヴィ・エス・ベイエリア〕事件・東京高裁平28.9.1判決)……………1151-27

業務上外 亡Kが自殺したことについて、1か月の時間外労働時間が発病時期から遡って6か月以上前の時期にはあるが約5か月にわたりおおむね120時間を超えていたこと、店舗ごとに売上げ、廃棄率、人件費の目標が設定され、その責任は店長にあったことなどを考慮して、業務起因性が認められるとして、業務起因性を否定した一審判決が取り消された例(国・三田労基署長〔シー・ヴィ・エス・ベイエリア〕事件・東京高裁平28.9.1判決)……………1151-27

業務上外 亡Kは、恒常的な長時間勤務ないし生体リズムと生活リズムとの位相のずれを生じ得る不規則な勤務により、慢性的に疲労が蓄積する労働状況にあったところ、ことにKの死亡前1か月間は、労働時間が増大したことに伴い疲労や心理的負荷が蓄積され、これを原因として致死性不整脈による心疾患を発症し、死亡するに至ったと認めるのが相当であり、本件業務とKの致死性不整脈発症および死亡の間には因果関係が存在するものと認められるとされた例(山元事件・大阪地裁平28.11.25判決)……………1156-50

業務上外 被告Y社は、労働時間等のKの労働状況により、Y社におけるアルバイト業務がKに過度の負担をもたらすおそれがあるにもかかわらず、Kの正確な労働時間を把握することを怠り、かつ、Kの労働時間数等を調整するための措置を採ることなく、漫然とKを各現場における作業に従事させたものといえるから、Y社は、Kに対する安全配慮義務の履行を怠ったものというべきであるとされた例(山元事件・大阪地裁平28.11.25判決)……………1156-50

業務上外 亡KのA庵での業務は繁忙なものとはいいがたく、その業務遂行自体がKに対し著しい心理的負荷を与えたものとはいえないというべきであるが、その過程でなされた控訴人(一審被告)YのKに対する叱責および2回にわたる暴行がKに対する大きな心理的負荷となり、Kをして自己否定の念を高じさせ、ひいては自暴自棄にさせて本件行為に及ばしめるに至ったというべきであって、KがA庵での勤務の過程で受けた叱責・暴行と本件行為との間には因果関係が認められるとされた例(A庵経営者事件・福岡高裁平29.1.18判決)……………1156-71(ダ・全文)

業務上外 労基則別表第1の2第9号に該当する業務上の疾病に当たるためには、ICD-10第V章「精神および行動の障害」に分類される対象疾病の発病を要するところ、亡Kは、平成22年6月8日頃に適応障害を発症後、症状を悪化させ、同年8月頃に軽症うつ病エピソードを発症したとされた例(国・厚木労基署長〔ソニー〕事件・東京地裁平28.12.21判決)……………1158-91

業務上外 業務に内在する危険性の判断に当たって

は、被災労働者と同種の平均的労働者、すなわち、何らかの個体側の脆弱性を有しながらも、当該労働者と職種、職場における立場、経験等の社会通念上合理的な属性と認められる諸要素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して、当該労働者の置かれた具体的状況における心理的負荷が一般に精神障害を発病させる危険性を有するか検討し、当該業務による負荷が他の業務以外の要因に比して相対的に有力な要因となつて当該精神障害を発病させたと認められれば、業務に内在する危険性が実現したとして、業務と当該精神障害の発病との間に相当因果関係が認められるとされた例(国・厚木労基署長〔ソニー〕事件・東京地裁平28.12.21判決)……………1158-91

業務上外 すでに発病している精神障害が悪化した場合の業務起因性について、認定基準が定める「特別な出来事」が存在しなくても、労働者の個別的な脆弱性よりも出来事の有する客観的な危険性が強く精神障害の悪化に作用したと認められるときなど一定の場合には業務起因性が認められるとされた例(国・厚木労基署長〔ソニー〕事件・東京地裁平28.12.21判決)……………1158-91

業務上外 Kの担当医師の指摘などからすれば、Kは、平成22年6月以降、適応障害が寛解した状態ないし症状がない状態にあったとも、これに準ずるような安定していた状態にあったともいいがたく、また、軽症うつ病エピソード発病について、強い心理的負荷があったと評価される複数の出来事の存在が認められず、Kは、同月頃に業務外の原因により適応障害を発症し、精神的に脆弱な状態であったところに退職強要を受け、同年8月頃に軽症うつ病エピソードを発症したとみるのが相当であり、同発症については業務起因性を認めることはできないとされた例(国・厚木労基署長〔ソニー〕事件・東京地裁平28.12.21判決)……………1158-91

業務上外 控訴人(一審被告)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の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した一審判断が維持された例(市川エフエム放送事件・東京高裁平28.4.27判決)……………1158-147(ダ・全文)

業務上外 Kの主治医であったE医師が、Kの抗うつ剤ジェイゾロフト等の服薬を一気に止めたこと、Kの自殺との因果関係を否定した一方で、過失相殺の要素としては考慮した一審判断が維持された例(市川エフエム放送事件・東京高裁平28.4.27判決)

……1158-147(ダ・全文)

業務上外 亡Kの有していたブルガダ症候群は自然的経過によって突然死を発症させるものとは認められず、長時間労働が突然死のリスクを増大させる要因となる睡眠時間減少をもたらすことからすると、発症前1か月間の85時間48分の時間外労働時間数だけでも、脳・心臓疾患に対する影響が発現する程度の過重な労働負荷であるということができるとされた例(国・半田労基署長〔テー・エス・シー〕事件・名古屋高裁平29.2.23判決)……………1160-45

業務上外 医学的な意味での心臓疾患の基礎疾患に限らず、何らかの基礎疾患を有しながら日常業務を支障なく行っている労働者が、頑健な労働者が発症に至る負荷ほどではない業務上の負荷を受けて脳・心臓疾患を発症した場合に、労災補償の対象とならないとするのは、労災保険制度の基礎となる危険責任の法理に反し、労働者保護に欠けるとされた例(国・半田労基署長〔テー・エス・シー〕事件・名古屋高裁平29.2.23判決)……………1160-45

業務上外 Kは過重な時間外労働を余儀なくされ、うつ病による早期覚醒の症状が加わってさらに睡眠時間が5時間に達しない程度にまで減少したことにより、血管病変等がその自然的経過を超えて著しく増悪し、その結果心停止に至ったものと認められるとして、業務との相当因果関係を認めることができるとされた例(国・半田労基署長〔テー・エス・シー〕事件・名古屋高裁平29.2.23判決)……………1160-45

業務上外 Kが深夜にブログ掲載等をしていたことや就寝前に飲酒していたことは平均的労働者が日常生活において行っている範囲を超えるものでなく、相当因果関係の判断を左右する事情とは認められないとされた例(国・半田労基署長〔テー・エス・シー〕事件・名古屋高裁平29.2.23判決)……………1160-45

業務上外 認定基準は、業務の過重性の評価を適正、迅速に行うために設定されたものであって、その基準を満たせば業務起因性を肯定しうるに過ぎず、その基準を満たさないことが業務起因性を認める余地がないことまでを意味するものではないとされた例(国・半田労基署長〔テー・エス・シー〕事件・名古屋高裁平29.2.23判決)……………1160-45

業務上外 ドーナツ店の店長としてドーナツの製造業務等に従事していた亡Kが致死性不整脈により死亡したことにつき、発症前6か月間にわたって月平均112時間35分の時間外労働をしていたものと認められ、長期かつ長時間の過重労働により心身に負荷がかかり、致死性不整脈を発症して死亡に至ったものであるとされ、業務と死亡との間に相当因果関係が認められるとされた例(竹屋ほか事件・津地裁平29.1.30判決)……………1160-72

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した一審判断が維持された例(国・岐阜労基署長〔アピコ関連会社〕事件・名古屋高裁平28.12.1判決)

……1161-78(ダ・全文)

業務上外 亡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した一審判断が維持された例(国・岐阜労基署長〔アピコ関連会社〕事件・名古屋高裁平28.12.1判決)……………1161-78(ダ・全文)

業務上外 心理的負荷の評価が「強」と判断される業務上の「具体的出来事」(総合評価や全体評価等を経て「強」と判断される場合も含む)は、労働者の個体側要因である脆弱性の程度にかかわらず、平均的労働者にとって、業務による「強い心理的負荷」であり、精神障害を発病させる危険性を有すると認められるのであるから、すでにうつ病を発病した労働者にとっても、当該「具体的出来事」自体の心理的負荷は「強」と判断されるとされた例(国・岐阜労基署長〔アピコ関連会社〕事件・名古屋高裁平28.12.1判決)

……1161-78(ダ・全文)

業務上外 すでに精神障害を発病(専ら業務外の心理的負荷により発病した場合を含む)している者が、業務において、健常者を精神障害の発病に至らせるだけの「強い心理的負荷」に遭遇し、すでに発病していた精神障害が悪化した場合に、原則として業務に内在する危険の現実化(業務起因性がある)と捉え、相当因果関係があるとまでいえるかは議論の余地があり、当該業務上の心理的負荷の程度、業務外の心理的負荷の有無・程度、個体側の要因等を総合的に検討して、相当因果関係の有無を判断するのが相当とされた例(国・岐阜労基署長〔アピコ関連会社〕事件・名古屋高裁平28.12.1判決)……………1161-78(ダ・全文)

業務上外 精神障害の発症については、ストレス(業務による心理的負荷と業務以外の心理的負荷)と個体側の反応性、脆弱性を総合考慮し、業務による心理的負荷が、社会通念上、客観的にみて精神障害を発症させる程度に過重であるといえる場合には、業務に内在または随伴する危険が現実化したものとして、業務と当該精神障害との相当因果関係が認められるとされた例(国・半田労基署長〔医療法人B会D病院〕事件・名古屋高裁平29.3.16判決)……………1162-28

業務上外 業務に内在または随伴する危険(業務による心理的負荷)の程度は当該労働者と同種の平均的労働者、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べきであり、ここでいう通常の勤務に

就くことが期待されている者とは、完全な健常者のみならず、一定の素因や脆弱性を抱えながらも勤務の軽減を要せず通常の勤務に就き得る者、いわば平均的労働者の最下限の者も含むとされた例（国・半田労基署長〔医療法人B会D病院〕事件・名古屋高裁平29.3.16判決）……………1162-28

業務上外 平成23年12月26日付基発1226第1号厚生労働省労働基準局長通達「心理的負荷による精神障害の認定基準について」は、法令と異なり、行政上の基準（通達）にすぎないうえ、労働者が置かれた具体的な立場や状況等を十分に斟酌して適正に心理的負荷の強度を評価するに足りるだけの明確な基準とはいえないが、一定の合理性は認められるから、参考資料と位置付けるのが相当であるとされた例（国・半田労基署長〔医療法人B会D病院〕事件・名古屋高裁平29.3.16判決）……………1162-28

業務上外 後に上司となる同僚との確執により度々口論となり、退職を示唆する発言や怒鳴られることもあったため、控訴人（一審原告）Xが職場環境の改善を促したが、使用者による改善措置が採られることはなく、かえって面談において約3時間もの間一方的な理由を告げられ退職を迫られたことを、全体として評価すると、業務によるX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程度に過重なものであったと評価することが相当とされた例（国・半田労基署長〔医療法人B会D病院〕事件・名古屋高裁平29.3.16判決）……………1162-28

業務上外 本件疾病（脳出血）の原因となった本件事故（運転していたタクシーが吹雪による吹き溜まりに埋まり走行不能となったこと）前後の気象状況は、通常の業務において遭遇することがまれな異常な災害と認められ、本件事故に遭ったことによって、原告Xには強い精神的負荷がかかり、本件脱出作業（スコップで雪を掘ったり、タクシーのアクセルを踏んだりするなど）を余儀なくされたことで、Xには、相当程度に強い身体的負荷もかかったと認められるから、全体として考慮すると、本件事故および本件脱出作業は、認定基準にいう異常な出来事であったと認めるのが相当とされた例（国・札幌中央労基署長〔札幌交通A営業所〕事件・札幌地裁平29.5.15判決）……………1166-61

業務上外 Xについては、本件事故に遭遇し、本件脱出作業を余儀なくされたために、日常生活における通常の負荷によっては生じないような著しい血圧の上昇が生じ、これによって本件疾病が発症したと考えるのが合理的であるとされた例（国・札幌中央労基署長〔札幌交通A営業所〕事件・札幌地裁平29.5.15判決）……………1166-61

公務上外 本件自殺前1か月間の時間外勤務や業務の精神的負担などからみて、本件条例案に関する業務は、被控訴人（一審被告）Y市における平均的な管理職員（課長職）にとって過重な業務であり、亡Kには同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

いたとされた例（糸島市事件・福岡高裁平28.11.10判決）……………1151-5

公務上外 Kはまじめで几帳面であり、人に仕事を任せられない傾向があったが、同種労働者の性格傾向の多様さとして通常想定される範囲を逸脱するような脆弱性を有しているとはいえず、本件条例案に関する業務の過重性に鑑みると、Kがうつ病を発症して本件自殺に及んだ原因が本件条例案に関する業務にあったことは明らかであるとして、一審判断を変更し、公務と本件自殺との間の因果関係が認められた例（糸島市事件・福岡高裁平28.11.10判決）……………1151-5

公務上外 公務起因性の判断に当たり、被災職員と職種、職、業務経験等が同程度の職員を基準として客観的に判断すべきのものであって、その基準として想定すべき職員については、ストレスに対する反応性、脆弱性において、何らかの側面での脆弱性を有しながらも、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とする一審判断を維持したうえで、本件における平成18年4月から同年7月までの本件クラスでの出来事を、亡Kがどのように受け止めたのかは、それらの出来事の負荷の強さを判断する資料として用いていることが明らかであるとして、Kを基準にし、Kの立場に立って同人が個別具体的事実をどう受け止めたのかを推認する方法によって業務による負荷を判断することが、著しく客観性を欠き、誤りであるとの控訴人（一審被告）Y主張が退けられた例（地公災基金東京都支部長〔市立A小学校教諭〕事件・東京高裁平29.2.23判決）……………1158-59

公務上外 Kは本件クラスでトラブルが続くことに悩んでいたものであり、一連の出来事が担任になって間もない新任教諭にとって、相当の精神的負荷を与える事象であったものと認められるので、各事件がそれぞれ早期に解決し、あるいは単発的なものであって、短期間のうちに連続して起こった事象とは評価できないから、各事件が平成18年5月から同年6月までの間に発生したことは、Kに対する精神的負荷を強めるものとして総合考慮すべき事情に当たらないとのYの主張が退けられた例（地公災基金東京都支部長〔市立A小学校教諭〕事件・東京高裁平29.2.23判決）……………1158-59

公務上外 脳・心臓疾患の公務起因性の判断においては、「心・血管疾患及び脳血管疾患の公務上災害の認定について」（認定基準）および「脳血管疾患及び虚血性心疾患等（負傷に起因するものを除く。）の認定基準について」（民間認定基準）を参考としつつ、発症に至るまでの具体的事情を総合的に斟酌して、公務と災害との間の相当因果関係の有無を判断するのが相当であるとされた例（地公災基金愛知県支部長〔県立商業高校教諭〕事件・名古屋地裁平29.3.1判決）……………1159-67

公務上外 職務の量的過重性の点からは、亡Kが、本件疾病の発症前の1か月間において、通常の日常の職務に比較して特に過重な業務に従事したものと評価す

ることを直ちに肯定することも否定することもできないため、公務起因性が認められるか否かは、職務の質的過重性あるいは公務外の要因の有無や程度を含めて、総合的に判断することが相当とされた例（地公災基金愛知県支部長〔県立商業高校教諭〕事件・名古屋地裁平29.3.1判決）……………1159-67

公務上外 職務の質的過重性の点からは、Kは、少なくとも本件疾病の発症前の1か月間において、通常の日常の職務に比較して特に過重な職務に従事したものと評価することが相当であるとされた例（地公災基金愛知県支部長〔県立商業高校教諭〕事件・名古屋地裁平29.3.1判決）……………1159-67

公務上外 Kの高血压症および脳動脈瘤の存在ならびに飲酒については、本件疾病の発症の時点において自然経過によっても発症する危険性を認め得るほどの病態または習慣であったとまではいいがたく、そのほかに、Kについて本件疾病の発症の基礎となるような公務外の要因があったことを合理的に疑うことはできないとされた例（地公災基金愛知県支部長〔県立商業高校教諭〕事件・名古屋地裁平29.3.1判決）……………1159-67

公務上外 本件疾病の具体的事情を総合的に斟酌しても、本件疾病の発症およびKの死亡と公務との間には相当因果関係があり、公務起因性を認めるのが相当であるとされた例（地公災基金愛知県支部長〔県立商業高校教諭〕事件・名古屋地裁平29.3.1判決）……………1159-67

損害賠償：技術者のうつ病発症・増悪と安全配慮義務違反 付随義務である安全配慮義務の不履行による損害賠償請求権は、付随義務を履行しなかった結果により積極的に生じた損害についての賠償請求権であり、付随義務履行請求権の変形物ないし代替物であるとはいえないから、安全配慮義務違反に基づく損害賠償債務は、安全配慮義務と同一性を有するものではないと解するのが相当であるとされた例（東芝〔うつ病・解雇・差戻審〕事件・東京高裁平28.8.31判決）……………1147-62

損害賠償：技術者のうつ病発症・増悪と安全配慮義務違反 安全配慮義務違反による損害賠償請求権にかかる債務が商法514条の「商行為によって生じた債務」に該当するとみることはできないとされた例（東芝〔うつ病・解雇・差戻審〕事件・東京高裁平28.8.31判決）……………1147-62

損害賠償：技術者のうつ病発症・増悪と安全配慮義務違反 休業補償給付による填補の対象となる損害は、遅延損害金と同性質であるということも、相互補完的な関係にあるということもできないのであって、休業補償給付と遅延損害金との間で損益相殺的な調整を行うことは相当ではないとされた例（東芝〔うつ病・解雇・差戻審〕事件・東京高裁平28.8.31判決）……………1147-62

損害賠償：技術者のうつ病発症・増悪と安全配慮義務違反 休業補償給付は、填補の対象となる損害が現

実化する都度ないし現実化するのに対応して定期的に支給されることが予定されていることなどを考慮すると、制度の予定するところと異なってその支給が著しく遅滞するなどの特段の事情のない限り、その填補の対象となる損害はそれが発生したときに填補されたものと法的に評価して損益相殺的な調整をすることが公平の見地からみて相当であるとされた例（東芝〔うつ病・解雇・差戻審〕事件・東京高裁平28.8.31判決）……………1147-62

損害賠償 亡Kの自殺未遂やその後の心身状態悪化の事実は、被控訴人（一審被告）Y₁社に伝えられることがなかったのであるから、Y₁社が、Kのリストカットや性同一性障害を認識していたとしても、本件解雇をすれば、Kの心身の状態が悪化して自殺に至る可能性があるとまで予見することは困難であったというほかにとされた例（U社〔性同一性障害・解雇等〕事件・広島高裁平23.6.23判決）……………1148-73(ダ・全文)

損害賠償 Kの自殺が復職の可能性の高くなった後に実行されたこと等から、Kの負っていた心理的負荷の主たるものは、本件解雇に伴うものというよりも、被控訴人（一審被告）Y₂との人間関係が崩れたことによるものというべきであって、そうすると、Y₁社がKに対する安全配慮の義務に違反した事実は認められず、また、本件解雇とKの本件自殺との間に相当因果関係を認めることもできないとされた例（U社〔性同一性障害・解雇等〕事件・広島高裁平23.6.23判決）……………1148-73(ダ・全文)

損害賠償 管理4に相当する病状の原告Xらの損害額（慰謝料）は、それぞれ2200万円（原告X₂については既払いの600万円を控除する）と認めるのが相当であり、各弁護士費用ならびに年5分の割合による遅延損害金を合わせてXらの損害額とされた例（ニチアス〔羽島工場・石綿ばく露〕事件・岐阜地裁平27.9.14判決）……………1150-61(ダ・全文)

損害賠償 Y市の代理監督であるE部長には安全配慮義務違反が認められるとしたうえで、同義務違反は国家賠償法1条1項の過失に当たるから、被控訴人（一審被告）Y市は、控訴人（一審原告）Xらに対し、同法1条1項に基づき、亡Kの死亡により生じた損害を賠償する義務があるとされた例（糸島市事件・福岡高裁平28.11.10判決）……………1151-5

損害賠償 亡Kの年間給与が250万円程度であったことから、逸失利益は1862万2500円となり、慰謝料は2000万円が相当であるとされたうえで、過失相殺として3割が減額され、損害額は2973万9325円であるとした一審判断が維持された例（市川エフエム放送事件・東京高裁平28.4.27判決）……………1158-147(ダ・全文)

その他：海外勤務者 被災労働者が海外出張者（労災保険法が適用される）であるか海外派遣者（特別加入の承認がなければ労災保険法は適用されない）であるかは、単に労働の提供の場が海外にあるだけで国内の事業場に所属して当該事業場の使用者の指揮に従って

勤務しているのか、海外の事業場に所属して当該事業場の使用者の指揮に従って勤務しているのかという観点から、当該労働者の従事する労働の内容やこれについての指揮命令関係等の当該労働者の国外での勤務実態を踏まえてどのような労働関係にあるかによって総合的に判断されるべきであるとされた例（国・中央労基署長〔日本運搬社〕事件・東京高裁平28.4.27判決）

……1146-46

その他：海外勤務者 現地法人の総経理（日本の会社法における執行役類似の機関）であった亡Kが急性心筋梗塞を発症して死亡したことについて、Kは海外出張者に当たるといふべきであり、特別加入の承認がないことを理由として労災保険法上の保険給付の対象から除外することはできないとされた例（国・中央労基署長〔日本運搬社〕事件・東京高裁平28.4.27判決）

……1146-46

その他：安全配慮義務 遅くとも昭和33年5月26日の時点においてすでに石綿肺に関する医学的知見が確立していたことに加え、被告Y社が石綿製品の製造を取り扱う国内有数の株式会社であったことにも照らせば、Y社は、原告Xらが勤務していた時期（昭和34年以降）において、Xら従業員が石綿粉じん曝露することにより、石綿肺等その生命・健康に重大な障害を与える危険性があることについて当然認識することができ、かつ認識すべきであったといふべきであって、Y社には、安全配慮義務の前提となる予見可能性があったとされた例（ニチアス〔羽島工場・石綿ばく露〕事件・岐阜地裁平27.9.14判決）……1150-61（ダ・全文）

その他：安全配慮義務 Y社の羽島工場における石綿粉じん発生・飛散防止措置、従業員に対するマスクの着用に関する指示、監督、安全教育や安全指導はどれも不十分なものであり、Y社は、Xら石綿粉じん作業に従事する者への石綿肺への罹患やその増悪を防止すべき義務を履行しなかったものと評価できるから、Y社には安全配慮義務違反があったとされた例（ニチアス〔羽島工場・石綿ばく露〕事件・岐阜地裁平27.9.14判決）……1150-61（ダ・全文）

その他：安全配慮義務 原告X₁、X₂のいずれもY社の安全配慮義務違反によって石綿肺に罹患したと認められ、その病状は管理4相当であるとされた例（ニチアス〔羽島工場・石綿ばく露〕事件・岐阜地裁平27.9.14判決）……1150-61（ダ・全文）

その他：安全配慮義務 労働契約上、使用者は、その雇用する労働者に従事させる業務を定めてこれを管理するに際して、業務の遂行に伴う疲労や心理的負荷等が過度に蓄積して労働者の心身の健康を損なうことがないように注意する義務を負い、使用者に代わって労働者に対し業務上の指揮監督を行う権限を有する者は、この注意義務の内容に従ってその権限を行使すべきところ、この理は地方公共団体と地方公務員の間にも当てはまり、地方公共団体の代理監督者に上記の義務違反があった場合には、当該代理監督者には国家賠償法

1条1項の過失があったといふべきであり、地方公共団体には安全配慮義務違反があったといふべきであるとされた例（糸島市事件・福岡高裁平28.11.10判決）

……1151-5

その他：安全配慮義務 本件自殺前、亡Kには、過重労働により心身の健康を損なっていることを示す明確な兆候があり、被控訴人（一審被告）Y市の代理監督者であるE部長は、Kの心身の健康状態について通常の注意を払うことにより、Kが過重な業務に起因して心身の健康を損なっていることを認識できたといふべきであるとされた例（糸島市事件・福岡高裁平28.11.10判決）……1151-5

その他：安全配慮義務 Y市の代理監督者であるE部長には安全配慮義務違反が認められるとしたうえで、同義務違反は国家賠償法1条1項の過失に当たるから、Y市は、控訴人（一審原告）Xらに対し、同法1条1項に基づき、Kの死亡により生じた損害を賠償する義務があるとされた例（糸島市事件・福岡高裁平28.11.10判決）……1151-5

その他：過失相殺 Kは、管理職として、可能な業務を部下に割り振るなどして自らの労働時間を適正に管理する意識が弱く、また、Y市のメンタルヘルスに関する相談制度を利用せず、業務によるストレスを蓄積していたのであり、業務によるストレスからうつ病に罹患して本件自殺に至ったことについては、Kの勤務姿勢やメンタルヘルスへの認識の低さが深く寄与しているとして、衡平の見地に照らし、Kの死亡逸失利益および慰謝料については8割の過失相殺をするのが相当であるとされた例（糸島市事件・福岡高裁平28.11.10判決）……1151-5

その他：過失相殺 亡Kはその従事する作業についてある程度主体的に選択し得る立場にあったともいえるのであって、Kが作業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事態を避けるためには、自らにおいても業務量を適正なものとし、休息や休日を十分に取ることにより疲労の回復に努めるべきであったことは否定できないから、Kの死亡による損害の全額についての賠償をY社に命じるのは、当事者間の公平を失し、相当とはいえないとして、3割の過失相殺をされた例（山元事件・大阪地裁平28.11.25判決）……1156-50

その他：安全配慮義務 使用者には安全配慮義務が認められるところ（電通事件最判・最二小判平12.3.24労判779号13頁）、被告Y₁社は亡Kの労働時間が長期にわたり長時間に及んでいることを把握していたにもかかわらず、Kの業務を軽減する措置を採らなかったばかりか、後輩店長への指導を課長代理としての職務として扱わないなど個々の労働者に負担をかける業務態勢となっていたとして、Y₁社の安全配慮義務違反が認められ、損害賠償の支払いが命じられた例（竹屋ほか事件・津地裁平29.1.30判決）……1160-72

その他：過失相殺 致死性不整脈を発症した亡Kの死

亡について、死亡の約20日前に兼務が解消されて発症前1か月間の業務時間が軽減されていたこと、Kは複数の危険因子を有していたにもかかわらず不摂生により放置していたこと等の事情を考慮して、Kの過失割合が3割とされた例（竹屋ほか事件・津地裁平29.1.30判決）……………1160-72

その他：遺族補償年金等受給資格 公立中学校教諭であった妻が公務災害により自殺した上告人（二審被控訴人・一審原告）Xが、地公災法に基づき遺族補償年金を支給請求したところ、年齢要件（職員死亡時に夫が55歳以上）を満たさないことを理由としてなされた不支給処分に対する取消訴訟において、受給要件として配偶者のうち夫のみ年齢要件を課す同法32条1項ただし書および附則7条の2第2項の各規定が憲法14条1項に違反しないとした二審の判断につき、正当として是認することができるとして、Xの上告が棄却された例（地公災基金大阪府支部長（市立中学校教諭）事件・最高裁三小平29.3.21判決）……………1162-5

その他：遺族補償年金等受給資格 遺族補償年金制度は、「憲法25条の趣旨を実現するために設けられた社会保障の性格を有する制度」であって、「妻の置かれている社会的状況に鑑み、妻について一定の年齢に達していることを受給の要件としないことは、上告人に対する不支給処分が行われた当時においても合理的な理由を欠くものということとはできない」として、地公災法の各規定のうち夫につき年齢要件を定める部分が憲法14条1項に違反せず、それは待命処分無効確認訴訟（最大判昭39.5.27民集18巻4号676頁）、堀木訴訟（最大判昭57.7.7民集36巻7号1235頁）の趣旨に徴して明らかであるとされた例（地公災基金大阪府支部長（市立中学校教諭）事件・最高裁三小平29.3.21判決）……………1162-5

会社解散・分割・承継等

争訟・その他

損害賠償 被控訴人兼付帯控訴人（一審被告）Y社には、控訴人兼附帯被控訴人（一審原告）Xが直ちに給与計算が担当できない状況等の事実を告知しなかったことについて信義則違反は認められず、また、保険証を交付できる状態にあったと認める証拠はないとの一審判断を維持したうえで、本件解雇には不法行為の成立を認めるだけの違法性も認められないとして、Y社の不法行為が責任が否定された例（空調服事件・東京高裁平28.8.3判決）……………1145-21

損害賠償 本件配転命令は、精神疾患を含む疾患による欠勤から明けて職務に復帰したばかりの原告Xに対し、主治医等の専門医の意見をまったく聞かないままされたもので、安全配慮義務に違反したものと認めら

れ、実際にXが病状を悪化させて欠勤・休職に陥ったことなどから、慰謝料（30万円）の支払いが認められた例（ビジョン事件・東京地裁平27.7.15判決）

……………1145-136(ダ)

損害賠償：不当利得返還請求 仮に控訴人・被控訴人（一審本訴原告、反訴被告）Xが自ら行うべき仕事を他部署に異動後も引き続き賃貸管理部の業務を担当していたKに代替させていたとしても、債権管理が懈怠されていたとまでは認められず、また、仮に、Xに任務懈怠があったとしても、賃料滞納自体は賃借人の責任であることが明らかであるうえ、より厳しい取立てをしていたとしても、本件認定事実には照らすと、損害の拡大を防ぐことができたのかは疑問である一方、控訴人・被控訴人（一審本訴被告）Y₁社および被控訴人（一審本訴被告、反訴原告）Y₂は、一定の割合で賃料等の滞納が発生し、回収不能により損害が生じることを当然に予想して、これを織り込んで業績を予想し、賃貸事業を行っているものと考えられるところ、Y₁社ないしY₂が、家賃の滞納によって被った損害の賠償を、従業員であるXに対して請求する権利があるということはできないなどとして、XのY₂に対する不当利得返還請求（100万円）が認容された例（今井建設ほか事件・大阪高裁平28.4.15判決）……………1145-82

損害賠償 被控訴人（一審甲事件被告）Y₁社が控訴人（一審甲事件原告兼乙事件原告）Xに提示した業務内容は、社会通念に照らし労働者にとって到底受け入れがたいようなものであり、実質的に継続雇用の機会を与えたと認められないのであって、改正高年法の趣旨に明らかに反する違法なものであり、そのような対応は雇用契約上の債務不履行に当たるとともに不法行為とも評価できるとして、Xがパートタイマーとして1年間再雇用されていた場合の賃金等の給付見込額と同額の損害賠償金が慰謝料として認められた例（トヨタ自動車ほか事件・名古屋高裁平28.9.28判決）

……………1146-22

損害賠償 原告Xらに対する給与の未払いまたは解雇予告手当の不払いという事態について、被告Yらに株式会社の代表取締役および取締役としての任務懈怠および当該任務懈怠についての重大な過失があり、また、当該任務懈怠とXらの経済的損失に相当因果関係があるとして、Yらに会社法429条1項による損害賠償責任が認められた例（プライダル関連会社元経営者ら事件・鳥取地裁平28.2.19判決）……………1147-83

損害賠償 株式会社の取締役は、当該会社をして使用者の労働者に対する基本的義務である給与の所定支払日における全額支払いの履行に遺漏がないようにするため、その時点における最善の努力を尽くすべきものであり、そのことは、取締役が株式会社に対して負担する善管注意義務・忠実義務の内容となっているものと解され、この努力を怠ることは、取締役の任務懈怠と評価されるべきとされた例（プライダル関連会社元経営者ら事件・鳥取地裁平28.2.19判決）……………1147-83

損害賠償 本件会社およびその代表取締役である被告Y₁がXらに支給すべき金額につき不足が生じていることを認識していた事実関係のもとで、そのような意図的な給与未払いという事態は、すでにそれ自体として、取締役が期待される最善の努力を尽くしてはいること、すなわち任務懈怠があったことを強く推認させるとされた例（ブライダル関連会社元経営者ら事件・鳥取地裁平28.2.19判決）……………1147-83

損害賠償 給与と同様に労働者にとって不可欠のものとして高度の保護が与えられている解雇予告手当の現行法上の保護の態様に鑑みれば、給与未払いについてのYらの任務懈怠に関して認定・説示したことは、解雇予告手当の不払いという事態についても同様に妥当する（Yらの任務懈怠を構成する）とされた例（ブライダル関連会社元経営者ら事件・鳥取地裁平28.2.19判決）……………1147-83

損害賠償 亡Kの逸失利益を2149万1792円、Kの慰謝料を2000万円、Xらの慰謝料を各100万円、葬儀費用等228万円に対し、葬祭料・遺族補償年金合計618万円1279円を損益相殺したうえで、弁護士費用396万円を加え、Kの損害額4355万513円の賠償が認められた例（A庵経営者事件・福岡地裁平28.4.28判決）……………1148-58

損害賠償 亡Kが死亡したことによる逸失利益を損害として計上することはできない（また、控訴人〔一審原告〕Xらは、Kの賃金にかかる請求はしていない）が、他方、Kが本件解雇によって不快感ないし精神的苦痛を感じたことは明らかであって、これは不当な解雇と相当因果関係の認められるべき損害というべきであること等から、Kの精神的苦痛を慰謝するために、200万円の慰謝料の支払いを認めた一審判決が維持された例（U社〔同性一性障害・解雇等〕事件・広島高裁平23.6.23判決）……………1148-73（ダ・全文）

損害賠償 控訴人兼附帯被控訴人（一審原告）X社の不当利得返還請求権に基づく債権と、被控訴人兼附帯控訴人（一審被告）Yの在職中の時間外労働等に対する割増賃金請求権との相殺が認められた例（広告代理店A社元従業員事件・福岡高裁平28.10.14判決）……………1155-37

損害賠償 X社代表者の措置等は、うつ病であるとの申出をした者に対する説得の態様、時間、方法等に照らし社会的相当性を逸脱するものと評価するほかになく、使用者としての安全配慮義務に反する違法なものであるとして、慰謝料5万円の支払いが認められた例（広告代理店A社元従業員事件・福岡高裁平28.10.14判決）……………1155-37

損害賠償 慰謝料570万円を含む計930万4211円が原告Xの損害として認められた例（コンビニエンスほか事件・東京地裁平28.12.20判決）……………1156-28

損害賠償 本件配転命令は違法、無効であり、不法行為を構成するとして、原告Xら各人につき慰謝料30万円の支払いが命じられた例（廣川書店〔配転〕事件・

東京地裁平29.3.21判決）……………1158-48

損害賠償 訴えの提起は、提訴者が当該訴訟において主張した権利または法律関係が事実的、法律的根拠を欠くものであるうえ、同人がそのことを知りながら、または通常人であれば容易にそのことを知り得たのにあえて提起したなど、裁判制度の趣旨目的に照らして著しく相当性を欠く場合に限り、相手方に対する違法な行為となるとされた例（ブロード元従業員事件・横浜地裁平29.3.30判決）……………1159-5

損害賠償 本訴原告・反訴被告X社主張の本訴被告・反訴原告Yの不法行為に基づく損害賠償請求権は、事実的、法律的根拠を欠くものというべきであるし、X社が主張するYの不法行為によってX社主張の損害が生じ得ないことは、通常人であれば容易にそのことを知り得たと認めるのが相当であり、それにもかかわらず、Yに対し、X社におけるYの収入の5年分以上に相当する1270万5144円もの大金の賠償を請求することは、裁判制度の趣旨目的に照らして著しく相当性を欠き不法行為に該当するものとして、YによるX社に対する慰謝料請求（反訴）が認められた例（ブロード元従業員事件・横浜地裁平29.3.30判決）……………1159-5

損害賠償 Yが躁うつ病という虚偽の事実をねつ造して退職し、就業規則に定める業務の引継ぎも行わなかったこと等を理由としたX社の損害賠償請求（本訴）が棄却された例（ブロード元従業員事件・横浜地裁平29.3.30判決）……………1159-5

損害賠償 X社の本訴提起が不法行為であることに基づき、Yに対する慰謝料100万円および弁護士費用10万円の支払いが認められた例（ブロード元従業員事件・横浜地裁平29.3.30判決）……………1159-5

損害賠償 被控訴人（一審被告）Y社は、合理的な理由のない本件懲戒解雇により、控訴人（一審原告）Xに対し精神的苦痛を与えたものであるから、Xに対し民法709条、710条の不法行為責任を負うとされた例（ジブラルタ生命〔旧エジソン生命〕事件・名古屋高裁平29.3.9判決）……………1159-16

損害賠償 控訴人兼附帯被控訴人（一審被告）Y社は、被控訴人兼附帯控訴人（一審原告）Xが健康保険、厚生年金および雇用保険の資格を取得したこと等を届け出て、かつ、雇用継続中、上記各保険料を納付すべき義務があったのにこれを怠ったとしてなされた、不法行為に基づく損賠賠償の請求を一部認容した一審判決が維持された例（ジャパンレンタカー事件・名古屋高裁平29.5.18判決）……………1160-5

損害賠償 訴外F製版が破産するに至ったのは、被告Y₁社との不当な値引き取引によるものであり、Y₁社とその取締役であった被告Y₂、同Y₃、破産会社の取締役被告Y₄、同Y₅による組合排除を目的とした共同不法行為に当たるとしてなされた、原告Xらの損害賠償請求が棄却された例（富士美術印刷ほか事件・東京地裁平29.4.13判決）……………1161-31

損害賠償 原告Xが学生を教授・指導する利益を侵害

する不法行為である本件職務変更命令・本件研究室変更命令により被告Y学園がXに命じた作業は、質的判別を伴うものではなく量的な情報を基にした整理や数値情報の検出などをさせることを意図するものであり、対外的にもY学園のパンフレットの教員紹介欄からXを外すなどしていることからすると、上記各変更命令は、Xの上記利益を侵害するものであるというだけでなく、精神的苦痛を被らせるものでもあり、100万円の慰謝料の支払いが命じられた例（学校法人原田学園事件・岡山地裁平29.3.28判決）……………1163-5

損害賠償 事実を摘示しての名誉毀損は、その行為が公共の利害に関する事実にかかり、もっぱら公益を図る目的に出た場合において、摘示された事実が真実であることの証明があったときには、違法性を欠き、不法行為は成立しない（最一小判昭41.6.23民集20巻5号1118頁、最一小判昭58.10.20集民140号177頁）とされた例（引越社事件・名古屋地裁平29.3.24判決）……………1163-26

損害賠償 平成27年2月以降、原告X₂ユニオンと被告Y社との間には激しい対立があり、運送業界の業界紙を発行するC新聞社がこれに関心を抱き、一方当事者であるY社を取材すること、および取材を受けたY社においてC新聞社に対し、少なくとも支部長の地位にある原告X₁の個人情報や伝達することの社会的な意義、必要性は高いと認められるから、X₁の個人情報を公表されない法的利益が報道のための取材の自由に優越するとはいえないなどとして、Y社が、C新聞社に対し、X₁のプライバシーにかかる情報を公表したことについて、不法行為は成立しないとされた例（引越社事件・名古屋地裁平29.3.24判決）……………1163-26

損害賠償 Y社の本件掲示行為（名誉毀損）によるX₁に対する慰謝料は30万円とされた例（引越社事件・名古屋地裁平29.3.24判決）……………1163-26

損害賠償 本件掲示行為によりX₂ユニオンが被った名誉および信用の毀損ならびに団結権の侵害という無形の損害を金銭に換算すると20万円と認めるのが相当であるとされた例（引越社事件・名古屋地裁平29.3.24判決）……………1163-26

損害賠償 原告Xは、本件解雇後も、正当な理由なく関連施設を占拠しており、かかる行為は不法行為を構成するとされた例（NPO法人H事件・大阪地裁平29.3.24判決）……………1163-40

損害賠償 甲事件被告兼乙事件原告Y₁が、甲・丙事件原告兼乙事件被告Xから暴行を受け、負傷したという虚偽の事実を丙事件被告Y₂法人に対して報告し、警察署に対して、上記虚偽の事実を申告する内容の被害届を提出した行為は、不法行為法上違法と評価されるとされた例（国立大学法人金沢大学元教授ほか事件・金沢地裁平29.3.30判決）……………1165-21

損害賠償 Xが、Y₁の不法行為と主張する行為のうち、間仕切り設置行為、鍵の使用制限行為、鍵の紛失についての発言、報告書提出行為、および平成24年度

以降の授業の割当てにかかる行為は、Y₁の本件大学における授業科目の科目責任者ないし本件教室の主任としての権限に基づく行為であり、純然たる私経済作用または国家賠償法2条の营造物の設置管理作用に当たるものではないことは明らかであるので、「公権力の行使」に当たり、行為の外形においては、Y₁の職務行為そのものというべきであることからすると、「職務の執行について」に当たることから、上記各行為について、国家賠償法1条1項の適用があるため、Y₁個人は、Xに対して不法行為に基づく賠償責任を負わないとされた例（国立大学法人金沢大学元教授ほか事件・金沢地裁平29.3.30判決）……………1165-21

損害賠償 Y₂法人が、ハラスメント行為の有無等の事実関係を調査したうえで、具体的な対応をすべき義務（Xの職場環境改善に向けた対応義務）を尽くしたということではできず、ハラスメント対策として一つの有力な方策であったと評価できる本件教室の分割を含めた措置の実現に向けた具体的な取組みをXが所属する部局が行ったとは評価しがたいことから、Y₂法人は、平成19年1月12日以降、Y₁が退職した27年7月31日までの間、Xの職場環境改善に向けた対応義務を尽くさなかったことについて、Xに対して、債務不履行責任を負うとされた例（国立大学法人金沢大学元教授ほか事件・金沢地裁平29.3.30判決）……………1165-21

損害賠償 原告X₂は被告Y₁法人と雇用関係にあるものではないが、X₂は、Y₁法人において就労継続支援（B型・非雇用型）を受け、工賃を受領していたところ、このような支援をするY₁法人の理事らは、その利用者であるX₂との関係において職務に準じた地位ないし人間関係等の優位性があるということができ、上記理事らが、就労のための訓練その他の便宜の供与の適正な範囲として社会通念上許容される範囲を超えて、精神的、身体的苦痛を与え、または職場環境を悪化させる行為をした場合には、不法行為としての違法性を具備するとされた例（NPO法人B会ほか事件・長崎地裁平29.2.21判決）……………1165-65（ダ・全文）

損害賠償 被告Y₃のX₂に対するセクハラ行為について、Y₁法人およびY₃は、Y₃につき不法行為、Y₁法人につき使用者責任に基づき、連帯して損害金33万円等を支払う義務を負うとされた例（NPO法人B会ほか事件・長崎地裁平29.2.21判決）……………1165-65（ダ・全文）

請求異議 未払割増賃金請求訴訟において原告X社が口頭弁論終結後に未払割増賃金を供託し、付加金支払いを命じた判決に控訴せず確定したところ、付加金を請求債権としてなされた債権差押えへの請求異議が棄却された例（損保ジャパン日本興亜〔付加金支払請求異議〕事件・東京地裁平28.10.14判決）……………1157-59

その他：行政処分取消し 本件歓送迎会終了後に自動車での他の参加者を送る途中に遭遇した本件事故による死亡に関し、最高裁は当該運転行為の業務遂行性を否定した一・二審判決を破棄し、業務起因性を認め、労

基署長の不支給処分を取り消した例（国・行橋労基署長〔テイクロ九州〕事件・最高裁二小平28.7.8判決）……1145-6

その他：行政処分取消し 海外勤務をしていた亡Kの死亡につき、被災労働者の死亡が労災保険法上の保険給付の対象になり得ないことを理由とする不支給決定の取消訴訟においては、当該死亡が同法上の保険給付の対象になり得ることを明らかにして当該決定を取り消せば足りるとして、当該死亡の業務起因性について判断することなく当該決定を取り消すとして、一審判決が取り消された例（国・中央労基署長〔日本運搬社〕事件・東京高裁平28.4.27判決）……1146-46

その他：行政処分取消し 原告Xの時間外労働時間数は、業務と発症との関連性が高いと評価することができるうえ、労働時間以外の負荷要因を総合考慮すれば、Xは、発症前6か月間の長期にわたって、著しい疲労の蓄積をもたらす特に過重な業務に就労したと認められるとして、休業補償給付不支給処分が取り消された例（国・池袋労基署長〔ライジングサンセキュリティーサービス〕事件・東京地裁平28.7.14判決）……1148-38

その他：保全の必要性 念のために、保全の必要性について判断するとしてうえで、抗告人（原審債権者）XおよびX世帯の経済状況が、本案訴訟を提起することが困難となる程ではなかったなどとして、このことが仮処分命令における保全の必要性の有無についての判断を左右するものではないとされた例（コンチネンタル・オートモーティブ〔解雇・仮処分〕事件・東京高裁平28.7.7決定）……1151-60

その他：行政処分取消し 地方公務員法58条により労組法の適用が排除されている地公法適用組合員について、混合組合は労組法上の権利行使をすることはできず、不当労働行為救済申立ての申立人適格もないとして、労組法適用組合員のみならず地公法適用組合員をも含めて不当労働行為に対して救済するとして労委命令を取り消した一審の判断が維持された例（大阪府・府労委〔泉佐野市・チェック・オフ〕事件・大阪高裁平28.12.22判決）……1157-5

その他：行政処分取消し チェック・オフの中止という不当労働行為に対する救済命令として、救済命令の本来の目的である不当労働行為がなかったのと同じ事実状態を回復させるためには、事務手数料を徴収することなく無償でチェック・オフを再開するよう命じることで十分であり、使用者にチェック・オフ中止期間中の振替手数料相当額の支払いまで命じるのは、救済命令の本来の目的を超えて労働組合に生じた損害を補填するものであり、これは実質的に不法行為による損害賠償を命じるに等しいものであるところ、不当労働行為救済申立ての手続きにおいて損害賠償のような民事上の権利義務の存否を判断することは予定されておらず、使用者に損害賠償義務があるか否かは民事訴訟に委ねるべきものであるから、使用者に上記振替手数料相当額の支払いを命じることは労委の裁量権の範囲

を超えるものであるとして、控訴人・被控訴人（一審原告）X市に対してチェック・オフ中止期間中の振替手数料相当額の支払いを命じた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・大阪高裁平28.12.22判決）……1157-5

その他：行政処分取消し 少数派組合の甲事件被告補助参加人兼乙事件原告である原告組合のバス乗務員に増務を短時間しか割り当てなかったことについて、1名を除いて不利益取扱いおよび支配介入があったとして、増務割当差別の禁止、バックペイ、謝罪文掲示等を命じた中労委命令についての取消請求が棄却された例（国・中労委〔東急バス・増務割当差別〕事件・東京地裁平28.12.21判決）……1157-17

その他：行政処分取消し 不当労働行為救済命令申立てにおいて増務割当ての差別をしてはならない旨の前救済命令が行われていたとしても、異なる期間を審査の対象とし、基礎となる不当労働行為の事実が異なる救済命令申立てに将来にわたる増務割当差別禁止を求める利益がないとはいえないから、二重申立てに当たらないとされた例（国・中労委〔東急バス・増務割当差別〕事件・東京地裁平28.12.21判決）……1157-17

その他：行政処分取消し 転落事故死した宮大工である亡Kにつき、Kが、本件各工事に従事するに当たり、C工務店の指揮監督のもとに労務を提供していたものといえないことに加えて、C工務店からKに支払われた報酬については労務対償性があるとはいえないこと、および平成23年7月以降、事業者として宮大工を行っていたことがうかがわれることを合わせ鑑みれば、Kが労災保険法上の労働者に該当するとはいえないなどとして、Kの妻である原告Xの労災不支給処分取消請求が棄却された例（国・川越労基署長〔C工務店〕事件・大阪地裁平28.11.21判決）……1157-50

その他：行政処分取消し 公務外認定処分取消請求を認容した原判決は相当であるとして、控訴人（一審被告）Yによる控訴が棄却された例（地公災基金東京都支部長〔市立A小学校教諭〕事件・東京高裁平29.2.23判決）……1158-59

その他：行政処分取消し 亡Kの虚血性心疾患による死亡につき、一審判決を取り消し、基発1063号「脳血管疾患及び虚血性心疾患等（負傷に起因するものを除く。）の認定基準について」の認定基準に達しないとしてなされた遺族補償給付等の不支給処分が取り消された例（国・半田労基署長〔テー・エス・シー〕事件・名古屋高裁平29.2.23判決）……1160-45

その他：行政処分取消し 亡一郎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を取り消した一審判断が維持された例（国・岐阜労基署長〔アピコ関連会社〕事件・名古屋高裁平28.12.1判決）……1161-78（ダ・全文）

その他：訴権の濫用 本件損害賠償請求訴訟は、被告Y₁社が提起した原告Xら3名に対する別件訴訟に対

する嫌がらせのため提起されたものとは認められず、
訴権濫用には当たらないとされた例（富士美術印刷ほ
か事件・東京地裁平29.4.13判決）…………… 1161-31

その他：行政処分取消し 控訴人（一審原告）Xに労働者災害補償保険法に基づく休業補償給付を支給しない旨の行政処分の取消請求を棄却した一審判決を取り消し、当該行政処分が取り消された例（国・半田労働局長〔医療法人B会D病院〕事件・名古屋高裁平29.3.16判決）…………… 1162-28

その他：行政処分取消し 公立病院運営の指定管理者制度移行に伴って分限免職となった看護師・放射線技師であった控訴人（一審原告）Xらの分限免職処分および給料表の廃止処分の取消請求を棄却した一審判決が維持された例（西条市〔市立周桑病院〕事件・高松高裁平28.8.26判決）…………… 1163-53

その他：訴権の濫用 甲・丙事件原告兼乙事件被告Xが、丙事件被告Y₂法人のハラスメント防止委員会等による解決ではなく、訴訟による解決を希望して、甲事件を提起したことが信義則に反し、訴権の濫用に当たるといふことはできないとされた例（国立大学法人金沢大学元教授ほか事件・金沢地裁平29.3.30判決）…………… 1165-21

その他：行政処分取消し 特別支給の老齢厚生年金について退職改定がされるためには、被保険者である当該年金の受給権者が、その被保険者の資格を喪失し、かつ、被保険者となることなくして待期間を経過した時点においても、当該年金の受給権者であることを要すると解するのが相当であるとして、被上告人（二審被告控訴人・一審原告）Xの請求が棄却された例（国・厚生労働大臣〔特別支給の老齢厚生年金〕事件・最高裁二小平29.4.21判決）…………… 1166-5

労働組合・組合活動・争議行為

団 体 交 渉

労 働 協 約

効力 控訴人（一審原告）Xらが所属する郵政ユニオンが被控訴人（一審被告）Y社との間で締結した本件上限協約（本件上限規則と同一内容）は、規範的効力を有しており、Xらに対する本件雇止めを根拠付けるものと認められるとした一審判断が維持された例（日本郵便〔期間雇用社員ら・雇止め〕事件・東京高裁平28.10.5判決）…………… 1153-25

不当労働行為

不利益：担任の解任 原告法人が被告補助参加人・本件組合を嫌悪しており、十分な調査を経ずに行われた必要性および合理性を欠く本件解任も法人の本件組合に対する嫌悪の情の表れであると推認することができるので、本件解任は、Rが組合員であることまたは正当な組合活動を理由としてなされた不利益な取扱いであり、労組法7条1号の不利益な取扱いに当たるといふべきであるとされた例（国・中労委〔学校法人明泉学園S高校・クラス担任外し〕事件・東京地裁平28.6.29判決）…………… 1150-33

不利益 配転命令に業務上の必要性が存在しない場合、あるいは、業務上の必要性が存在するにしても、当該配転命令が不当な動機や目的をもってなされたり、職員に通常甘受すべき程度を著しく超える不利益を負わせるものであるなど、特段の事情があり、その権限の行使が権利の濫用に該当する場合には、当該配転命令は無効といふべきであるとされた例（廣川書店〔配転〕事件・東京地裁平29.3.21判決）…………… 1158-48

団交拒否、支配介入 控訴人（一審原告）X会が、組合活動を非難する文書等を送付したこと、県本部の執行委員長である甲野を責任者から解任したこと、甲野をこれまで非正規職員が担ってきた送迎業務へ配置転換したこと、組合の立場が明らかでないことを理由として団体交渉に応じなかったことが、いずれも労組法7条各号の不当労働行為に該当するとされた例（国・中労委〔旧社会福祉法人ひまわりの会〕事件・東京高裁平28.4.21判決）…………… 1145-34

団交拒否、支配介入 X会の不当労働行為に対する県労委およびそれを基本的には維持した中労委の救済命令について、救済命令制度の趣旨、目的に照らして是認される範囲を超え、または著しく不合理であって濫用にわたる違法な点はないとした一審判断が維持された例（国・中労委〔旧社会福祉法人ひまわりの会〕事件・東京高裁平28.4.21判決）…………… 1145-34

支配介入 昭和49年頃から平成26年に至るまで組合費のチェック・オフが無償で行われてきたものであるところ、控訴人・被控訴人（一審原告）X市が控訴人（一審被告補助参加人）E労組に対して事務手数料徴収契約の締結を求め、これにE労組が応じなかったためチェック・オフが中止されたことにつき、本件チェック・オフの中止にはX市が主張する財政健全化という合理的な理由があるとは認められないうえ、E労組らとの十分な協議もしないまま2か月にも足りない猶予期間しかおくことができないほど緊急にチェック・オフを中止しなければならないような事情は認められないとして、本件チェック・オフの中止が支配介入の不当労働行為に該当するとした労委命令が維持された例（大阪府・府労委〔泉佐野市・チェック・オフ〕事件・大阪高裁平28.12.22判決）…………… 1157-5

支配介入 チェック・オフは、地公労法7条ただし書きで団体交渉の対象とすることができないとされている地方公営企業および特定地方独立行政法人の管理および運営に関する事項ということではできないとされた例（大阪府・府労委〔泉佐野市・チェック・オフ〕事件・大阪高裁平28.12.22判決）……………1157-5

支配介入：担任の解任 労組法7条1号の不利益な取扱いに当たる本件解任は、本件組合や組合員に対して、組合員であることや正当な組合活動を理由に不利益な措置を講じることがあることを知らしめて、組合の結成を阻止しないし妨害したり、組合を懐柔し、弱体化したり、組合の運営・活動を妨害したり、組合の自主的決定に干渉したりする効果を持つものといえることから、労組法7条3号の支配介入に当たるといべきであるとされた例（国・中労委〔学校法人明泉学園S高校・クラス担任外し〕事件・東京地裁平28.6.29判決）……………1150-33

支配介入：支部長に関する張り紙掲示 本件張り紙が掲示された平成27年7月当時、原告X₂ユニオンと被告Y社は激しい対立状態にあり、Y社による本件掲示行為の主たる目的（動機）が、違法ないし不当なマルチ商法による従業員らの経済的被害を防止するための注意喚起という公益的なものといえるかについては、慎重に検討する必要があるとされた例（引越社事件・名古屋地裁平29.3.24判決）……………1163-26

支配介入：支部長に関する張り紙掲示 本件掲示行為全体について公益性が認められないとの理由により、違法性は阻却されず、仮に公益性が認められるとしても、本件張り紙の記載1、3から5については真実性を欠くとの理由により、違法性は阻却されないとされた例（引越社事件・名古屋地裁平29.3.24判決）……………1163-26

支配介入：支部長に関する張り紙掲示 使用者にも憲法21条が保障する表現の自由が及ぶことはもちろんであるが、憲法28条の団結権を侵害してはならないという制約を受けるから、使用者の組合または組合活動に対する意見ないし言論は、その内容、それがなされた状況（発表の手段、発表の時期）、それが組合の運営や活動に与えた影響、推認される使用者の意図などを総合して、当該意見ないし言論が組合員に対して威嚇的效果を与え、組合の組織、運営に影響を及ぼすような場合は支配介入に当たるとされた例（引越社事件・名古屋地裁平29.3.24判決）……………1163-26

労委命令

◆不利益取扱い

書記長に対する出講契約非締結 無許可文書配布およびその非を認めないことを理由に業務委託契約講師である労組E書記長との次年度の委託基本契約を締結しなかったことが不当労働行為とされた例（学校法人河

合塾事件・愛知県労委平28.8.30命令）……………1145-154

取引先社員に対する労組集会勧誘 C₁社従業員C₃に申立人X₁労組の集会に参加するよう勧誘した申立人A₂組合員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（大水事件・栃木県労委平28.8.4命令）……………1145-155

組合員に対する賞与不支給等差別 申立人X₁労組に加入した申立人X₂ら2名に対して昇給、夏季・年末賞与および決算賞与支給を差別したことが不当労働行為とされた例（プリントパック事件・京都府労委平28.7.19命令）……………1145-156

組合員に対する担当業務外し 労組に加入した大学専任講師Aを平成25年度E実習Iの担当から外したことが不当労働行為であったとした初審命令が取り消された例（桐蔭学園〔桐蔭横浜大学〕事件・中労委平28.10.5命令）……………1146-92

休職期間満了を理由の退職扱い うつ病を発症した組合員A₂に対して休職期間満了を理由に退職扱いとしたことは不当労働行為に当たるが、別件訴訟において裁判上の和解により合意退職していることを理由に初審命令の救済方法が変更された例（G社〔休職期間満了〕事件・中労委平28.7.27命令）……………1146-94

一時金遅配 労使交渉が妥結していないことを理由に組合員に対する年末一時金の支給を遅らせたことが不当労働行為に当たらないとされた例（テーエス運輸〔一時金〕事件・兵庫県労委平28.11.10命令）……………1148-93

事業縮小を理由の自宅待機命令および解雇 業務縮小を理由に組合員3名を解雇したことが不当労働行為とされた例（エミレーツ航空事件・大阪府労委平28.10.11命令）……………1148-94

懲戒処分等 生徒に対する体罰を理由に組合委員長を昇給停止の懲戒処分に付し、学級担任を外したことが不当労働行為に当たらないとされた例（学校法人山口学院事件・埼玉県労委平28.12.12命令）……………1150-90

組合員を理由とする転勤命令 労組の支部長に選出されたA₃に対するB₂病院からB₃病院への転勤命令が不当労働行為に当たらないとされた例（新潟県厚生農業協同組合連合会〔転勤〕事件・新潟県労委平28.11.16命令）……………1150-91

組合活動等を理由の卒業式出席拒否 市立小学校の英語指導助手に対して卒業式出席を拒否したことが不当労働行為とされた例（高槻市〔市立小学校英語指導助手〕事件・大阪府労委平28.10.14命令）……………1150-92

事業譲渡に伴う組合員の新会社への採用拒否 解散したY₁社がその従業員のうち組合員11名のみを新会社のY₂社で雇用する者に推薦しなかったことが不当労働行為とされた例（協和海運ほか1社事件・神奈川県労委平28.12.14命令）……………1152-89

事業譲渡に伴う組合員の新会社への採用拒否 Y₂社が、解散したY₁社の推薦がなかったことを理由に組合員11名のみを採用しなかったことが不当労働行為とされた例（協和海運ほか1社事件・神奈川県労委平28.

| | |
|--|----------|
| 12.14命令)…………… | 1152-89 |
| 労組加入を理由とする契約終了 平成27年7月31日までの契約継続を約束しながら、労組に加入したA ₂ の契約を同年5月31日で終了したことは不当労働行為であるが、契約期間満了後のパート募集に応募しなかったA ₂ の継続就労を拒否したことは不当労働行為に当たらないとされた例(明石被服興業事件・山口県労委平28.12.8命令)…………… | 1152-90 |
| 組合員に対する賃金引下げ 労働契約更新時に組合員2名の基本賃金を引き下げたことが不当労働行為とされた例(社会福祉法人祐愛会事件・沖縄県労委平29.1.27命令)…………… | 1156-91 |
| 労組加入等を理由とするセクハラ等の放置 X ₃ が夫の陳述書を別事件の証拠とすることに協力し、その後組合支部に加入したことを理由に、会社が他の従業員によるX ₃ に対するセクハラやパワハラを放置したことが不当労働行為に当たらないとされた例(日東興産事件・神奈川県労委平29.1.12命令)…………… | 1156-92 |
| 組合活動を理由とする昇格・昇給差別 平成元年度から4年度の昇格・昇給差別(昇格昇給決定行為)に関する本件救済申立ては申立期間を徒過したものとした初審命令が維持された例(明治〔昇格・昇給差別〕事件・中労委平29.1.11命令)…………… | 1156-93 |
| 組合活動を理由とする昇格・昇給差別 労組内少数派グループに所属する本件申立人らの昇格・昇給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(明治〔昇格・昇給差別〕事件・中労委平29.1.11命令)…………… | 1156-93 |
| 不利益：配置転換 自殺未遂を図った空港送迎タクシー業務に従事していたA ₄ を内勤業務に配転したことが不当労働行為に当たらないとされた例(中央タクシー〔配転等〕事件・群馬県労委平29.3.9命令)…………… | 1158-153 |
| 不利益：稼働手当減額 組合員2名の稼働手当を減額したことが不当労働行為とされた例(中央タクシー〔配転等〕事件・群馬県労委平29.3.9命令)…………… | 1158-153 |
| 同意のないチェック・オフおよび他組合への交付 申立外組合と締結したチェック・オフ協定により申立人組合の組合員からチェック・オフした組合費を申立外組合に交付したことが不当労働行為とされた例(Tタクシー事件・大阪府労委平29.3.14命令)…………… | 1159-89 |
| 新協定に調印しない申立組合員に対する協定外残業等の拒否 賃金体系変更協定に応じなかった申立組合員に対して、協定外残業および公休出勤を認めず、勤務シフトの変更に応じなかったことが不当労働行為に当たらないとされた例(札幌交通〔新賃金協定〕事件・北海道労委平29.5.29命令)…………… | 1161-89 |
| 自動車通勤手当の支給方法変更 労組と合意することなく自動車通勤手当制度を実施したことが、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(JXTGエネルギー〔旧エクソンモービル〕事件・中労委平29.7.5命令)…………… | 1163-88 |

| | |
|---|---------|
| 組合員の雇止め 大学の非常勤講師である組合員Aを雇止めに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(学校法人樟蔭学園〔雇止め〕事件・中労委平29.6.7命令)…………… | 1163-89 |
| シュレッダー係への配転 労組に加入した営業専任職として勤務していたA ₂ をシュレッダー係に配転したことは不当労働行為であるが、その後和解により、営業専任職に復職しているから、救済方法としては文書交付および掲示を命ずることが相当とされた例(引越社ほか2社事件・東京都労委平29.7.18命令)…………… | 1165-94 |

◆ 団交拒否

| | |
|--|----------|
| 団交拒否 あっせん申請を理由に団交に応じないこと、およびその後に行われた団交に誠実に対応しなかったことが不当労働行為とされた例(正栄工業事件・岡山県労委平29.3.23命令)…………… | 1159-88 |
| 団交応諾義務 団交場所を社外に設けることに固執して、労組の申し入れた団交に応じない会社の対応が不当労働行為とされた例(齋木運送事件・三重県労委平28.6.27命令)…………… | 1145-157 |
| 団交応諾義務 従来の慣行を一方的に変更して施設内の集会室における団交開催を拒否し、また、交渉参加人数を制限して団交を開催し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(社会福祉法人札幌明啓院事件・中労委平28.8.3命令)…………… | 1146-93 |
| 団交応諾義務 団交内容を第三者に漏洩しないなどの団交ルールに、労組が同意しないことを理由として団交に応じない会社の対応が不当労働行為とされた例(アート警備事件・埼玉県労委平29.3.23命令)…………… | 1154-92 |
| 団交応諾義務 調理職場の業務委託拡大等を議題とする団交申入れに対して、義務的団交事項に当たらないとして応じなかったことが不当労働行為とされた例(国立病院機構小倉医療センター事件・福岡県労委平28.10.14命令)…………… | 1154-94 |
| 団交応諾義務 会社工場の周辺住民の健康被害に対する補償問題などが義務的団交事項に当たらないとされた例(リソルホールディングス事件・埼玉県労委平29.4.13命令)…………… | 1156-90 |
| 団交応諾義務 交渉が行き詰まったことなどを理由に組合の申し入れた団交に応じない法人の対応が不当労働行為とされた例(社会福祉法人方城療育園事件・福岡県労委平29.3.10命令)…………… | 1159-90 |
| 団交応諾義務 労組による団交申入れの根拠が不明である等として、団交に応じなかった会社の対応が不当労働行為とされた例(凸版印刷事件・東京都労委平29.7.4命令)…………… | 1161-88 |
| 団交応諾義務 組合員の再雇用における労働条件等を団交事項とする団交の申入れについて、学園が定年退職後の処遇は労働条件の変更にとらざらず団交事項でな | |

いとして団交に応じなかったことが不当労働行為とされた例(学校法人文際学園事件・大阪府労委平29.3.13命令)……………1161-90

誠実交渉義務 年末一時金を議題とする団交における会社の対応が不当労働行為に当たらないとされた例(テーエス運輸〔一時金〕事件・兵庫県労委平28.11.10命令)……………1148-93

誠実交渉義務 労働条件の決定・変更および重要な経営施策の事前協議・同意制度にかかる協定案締結等を議題とする団交および臨時就労契約期間満了後の組合員の労働条件にかかる団交申入れに関する会社の対応を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(島崎エンジニアリング事件・中労委平28.10.5命令)……………1148-95

誠実交渉義務 年休付与に関する就業規則改定を議題とする団交における法人の対応を不当労働行為とした初審命令が維持された例(社会福祉法人光協会事件・中労委平29.2.1命令)……………1152-88

誠実交渉義務 Y₄社が申立人らの申し入れた争議の全面解決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(石川タクシーほか3社事件・静岡県労委平28.10.6命令)……………1152-91

誠実交渉義務 初審命令の一部を変更したうえで、就業規則の開示等の要求にかかる団交申入れに対して期日を先送りしたこと、組合員に適用される就業規則の説明を行わなかったこと、および定年に達した組合員の労働条件を組合に説明しなかったことがいずれも不当労働行為とされた例(ダイシン物流事件・中労委平29.2.1命令)……………1154-93

誠実交渉義務 組合員A₂の賃金減額を議題とする団交申入れに対する会社の対応は不当労働行為であるが、その後の会社の対応から救済の必要性がなくなったとされた例(エス・エフ・ティー事件・神奈川県労委平29.3.16命令)……………1163-91

誠実交渉義務 役職定年制度導入を議題とする団交における農協の対応が不誠実であるとされた例(北びわこ農協事件・滋賀県労委平29.8.7命令)……………1165-93

誠実交渉義務 新賃金制度に関する労使協議会の過程で行われた一時金の支給月数の話し合いは、労使間の合意と認められず、会社が後の一時金交渉において合意を否定する対応をとったことが不当労働行為に当たらないとされた例(D新聞社事件・岡山県労委平29.6.22命令)……………1165-95

◆支配介入

書記長に対する出講契約非締結 無許可文書配布およびその非を認めないことを理由に業務委託契約講師である労組E書記長との次年度の委託基本契約を締結しなかったことが不当労働行為とされた例(学校法人河合塾事件・愛知県労委平28.8.30命令)……………1145-154

組合員に対する賞与不支給等差別 申立人X₁労組に加入した申立人X₂ら2名に対して昇給、夏季・年末

賞与および決算賞与支給を差別したことが不当労働行為とされた例(プリントバック事件・京都府労委平28.7.19命令)……………1145-156

確認書合意内容の不履行等 労組の団交申入れに対して文書で報告したとおりであると回答したこと、および労使間の確認書で合意した内容を履行しなかったことを支配介入に当たるとした初審命令が維持された例(社会福祉法人札幌明啓院事件・中労委平28.8.3命令)……………1146-93

組合事務所使用料減免不承認 組合事務所の使用にかかる平成25年度、同26年度の使用料の減免申請を不承認としたこと、および使用料を期限までに納付しないときは使用許可を取り消す旨通知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(泉佐野市事件・中労委平28.11.16命令)……………1148-92

一時金遅配 労使交渉が妥結していないことを理由に組合員に対する年末一時金の支給を遅らせたことが不当労働行為に当たらないとされた例(テーエス運輸〔一時金〕事件・兵庫県労委平28.11.10命令)……………1148-93

事業縮小を理由の自宅待機命令および解雇 業務縮小を理由に組合員3名を解雇したことが不当労働行為とされた例(エミレーツ航空事件・大阪府労委平28.10.11命令)……………1148-94

組合員を理由とする転勤命令 労組の支部長に選出されたA₃に対するB₂病院からB₃病院への転勤命令が不当労働行為に当たらないとされた例(新潟県厚生農業協同組合連合会〔転勤〕事件・新潟県労委平28.11.16命令)……………1150-91

組合活動等を理由の卒業式出席拒否 市立小学校の英語指導助手に対して卒業式出席を拒否したことが不当労働行為とされた例(高槻市〔市立小学校英語指導助手〕事件・大阪府労委平28.10.14命令)……………1150-92

組合批判 市議会本会議において市教委教育指導部長Y₂が組合活動を批判する答弁を行ったことが不当労働行為とされた例(高槻市〔市立小学校英語指導助手〕事件・大阪府労委平28.10.14命令)……………1150-92

不誠実な団交対応 年休付与に関する就業規則改定を議題とする団交における法人の対応を不当労働行為とした初審命令が維持された例(社会福祉法人光協会事件・中労委平29.2.1命令)……………1152-88

事業譲渡に伴う組合員の新会社への採用拒否 解散したY₁社がその従業員のうち組合員11名のみを新会社のY₂社で雇用する者に推薦しなかったことが不当労働行為とされた例(協和海運ほか1社事件・神奈川県労委平28.12.14命令)……………1152-89

事業譲渡に伴う組合員の新会社への採用拒否 Y₂社が、解散したY₁社の推薦がなかったことを理由に組合員11名のみを採用しなかったことが不当労働行為とされた例(協和海運ほか1社事件・神奈川県労委平28.12.14命令)……………1152-89

組合活動を理由とする昇格・昇給差別 平成元年度から4年度の昇格・昇給差別(昇格昇給決定行為)に関

する本件救済申立ては申立期間を徒過したものとした初審命令が維持された例（明治〔昇格・昇給差別〕事件・中労委平29.1.11命令）……………1156-93

組合活動を理由とする昇格・昇給差別 労組内少数派グループに所属する本件申立人らの昇格・昇給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（明治〔昇格・昇給差別〕事件・中労委平29.1.11命令）……………1156-93

介入：本件各書面提示 覚書締結交渉の膠着状態を打開しようとして労組委員長らの発言の言葉じりを捉えた文書を掲示または閲覧した生協の措置につき、初審命令が取り消され、不当労働行為とされた例（京都生協事件・中労委平29.3.1命令）……………1158-154

介入：組合事務所貸与と差別 土地区画整理事業等にもなう建物群の移転、撤去を理由に、併存する一方労組に組合事務所の貸与を続けながら、申立人労組に組合事務所を貸与しなかったことが不当労働行為とされた例（J R九州〔長崎支社・組合事務所貸与と差別〕事件・長崎県労委平29.1.23命令）……………1158-155

通勤手当の減額変更 通勤手当の減額は不当労働行為に当たらないとされた例（正栄工業事件・岡山県労委平29.3.23命令）……………1159-88

同意のないチェック・オフおよび他組合への交付 申立外組合と締結したチェック・オフ協定により申立人組合の組合員からチェック・オフした組合費を申立外組合に交付したことが不当労働行為とされた例（T タクシー事件・大阪府労委平29.3.14命令）……………1159-89

組合加入を理由とする労働条件変更と解雇 解雇された組合員の復職後の労働条件をめぐって対立するなかで、社長が組合を非難し、脱退を勧奨する発言を行ったことが不当労働行為とされた例（青林堂事件・東京都労委平29.3.7命令）……………1159-91

自動車通勤手当の支給方法変更 労組と合意することなく自動車通勤手当制度を実施したことが、不当労働行為に当たらないとした初審命令が維持された例（J X T G エネルギー〔旧エクソンモービル〕事件・中労委平29.7.5命令）……………1163-88

組合掲示板設置不許可 組合員数が許可基準を満たさないことを理由に、組合掲示板の設置申請を許可しなかった会社の措置が不当労働行為に当たらないとし、初審命令の一部が変更された例（J R 東海〔伊勢運輸区〕事件・中労委平29.4.19命令）……………1163-90

誠実交渉義務 組合員A₂の賃金減額を議題とする団交申入れに対する会社の対応は不当労働行為であるが、その後の会社の対応から救済の必要性がなくなるとされた例（エス・エフ・ティー事件・神奈川県労委平29.3.16命令）……………1163-91

労使合意を否定した一時金支給 新賃金制度に関する労使協議会の過程で行われた一時金の支給月数の話し合いは、労使間の合意と認められず、会社が後の一時金交渉において合意を否定する対応をとったことが不当労働行為に当たらないとされた例（D 新聞社事件・岡

山県労委平29.6.22命令）……………1165-95

◆救済手続き

当事者適格 解散した被申立人Y₄社の純粋持株会社である同Y₂社、Y₂社の親会社である同Y₁社およびY₂社の持株会社である同Y₃社は、Y₄社従業員で組織する申立人X₂支部との関係で、労組法の使用者に当たらないとされた例（石川タクシーほか3社事件・静岡県労委平28.10.6命令）……………1152-91

当事者適格 申立人労組は社会運動を目的とするものといえず、労組法上の労働組合に当たるとされた例（リソルホールディングス事件・埼玉県労委平29.4.13命令）……………1156-90

救済方法 うつ病を発症した組合員A₂に対して休職期間満了を理由に退職扱いとしたことは不当労働行為に当たるが、別件訴訟において裁判上の和解により合意退職していることを理由に初審命令の救済方法が変更された例（G社〔休職期間満了〕事件・中労委平28.7.27命令）……………1146-94

- ・「雇用契約によらない働き方」と労働者・非労働者
東京法律事務所 弁護士
菅 俊治……1152-2
- ・弁護士バッヂをつけた活動家
暁法律事務所 弁護士
指宿 昭一……1153-2
- ・キーワードは「柔軟性」と「多様な選択肢」
労働評論家
久谷 與四郎……1154-2
- ・働き方の変化と働き方「改革」
西南学院大学 教授
有田 謙司……1155-2
- ・日本にも必要な「刃物退勤法」
龍谷大学 名誉教授
脇田 滋……1156-2
- ・ひねくれた法律家の存在意義
渡邊岳法律事務所 弁護士
渡邊 岳……1157-2
- ・働き方改革と裁判
元最高裁判所判事、元労働省女性局長
櫻井 龍子……1158-2
- ・過半数労働組合と過半数代表者
茨城大学 名誉教授
深谷 信夫……1159-2
- ・証拠保全の現場から
光永法律事務所 弁護士
光永 享央……1160-2
- ・アジア地域における労働法の発展
名古屋大学大学院 教授
和田 肇……1161-2
- ・「個人はあてにならない」という常識
法政大学 教授
沼田 雅之……1162-2
- ・医師にとっての長時間労働規制
東京大学医学部附属病院医療安全対策センター長
中島 勸……1163-2
- ・使用者側弁護士として半世紀
三浦・奥田・杉原法律事務所 弁護士
三浦 啓作……1164-2
- ・「過労死」の現場から考える「働かせ方改革」
海道法律事務所 弁護士

海道 宏実……1165-2

- ・働き方改革と創業支援
徳永・松崎・斉藤法律事務所 弁護士
永原 豪……1166-2

労働法令関連News

- ・平成28年「高齢者の雇用状況」の概要（6月1日現在）……………1145-159
- ・経済対策を踏まえた仕事と育児の両立支援について－労働政策審議会建議－……………1146-96
- ・①平成28年「労働組合基礎調査」結果の概要（6月30日現在）……………1147-93
- ・②「働き方に関する政策決定プロセス有識者会議」報告書……………1147-94
- ・違法な長時間労働や過労死等が複数の事業場で認められた企業の経営トップに対する都道府県労働局長等による指導の実施及び企業名の公表について（平29.1.20基発0120第1号）……………1148-97
- ・①雇用保険法等の一部を改正する法律案(概要)……………1149-95
- ・②労働時間の適正な把握のために使用者が講ずべき措置に関するガイドライン……………1149-96
- ・①「外国人雇用状況」の届出状況（平成28年10月末現在）……………1150-94
- ・②平成28年「障害者雇用状況」の集計結果（6月1日現在）……………1150-97
- ・①平成28年「就労条件総合調査」結果の概要（28年1月1日現在）……………1151-92
- ・②平成28年「労働組合基礎調査」結果の概要（28年6月30日現在）……………1151-94
- ・「外国人の技能実習の適正な実施及び技能実習生の保護に関する法律の公布について」（平28.11.28能発1128第1号）……………1152-95
- ・時間外労働の上限規制等に関する労使合意（2017年3月13日）……………1153-95
- ・①労働安全衛生規則等の一部を改正する省令案要綱……………1154-96
- ・②受動喫煙防止対策の強化について（基本的な考え方の案）……………1154-97
- ・「『雇用関係によらない働き方』に関する研究会」

- 報告書―「まとめ」部分（抜粋）――… 1155-92
- ・働き方改革実行計画…………… 1156-95
- ・平成28年度「職場のパワーハラスメントに関する実態調査」結果の概要……………1158-159
- ・①働き方改革実行計画を踏まえた今後の産業医・産業保健機能の強化について（建議）……………1159-93
- ・②時間外労働の上限規制等について（建議）……………1159-95
- ・同一労働同一賃金に関する法整備について（建議）…………… 1160-93
- ・①平成28年度「過労死等の労災補償状況」（概要）……………1161-94
- ・②平成28年度「個別労働紛争解決制度施行状況」（概要）…………… 1161-97
- ・①労働安全衛生法に基づく「ストレスチェック制度の実施状況」の概要（平成29年6月末現在）……………1162-95
- ・②平成28年「労働組合活動等に関する実態調査」の概要…………… 1162-96
- ・平成28年度「雇用均等基本調査」の概要（28年10月1日現在）…………… 1163-93
- ・平成28年「パートタイム労働者総合実態調査」の概況（平成28年10月1日現在）…………… 1165-97

- を支払うとした調停がなされた例（横浜地裁平28(労)254号，同255号・平29.3.23）…………… 1155-89
- ・合意に基づき休職していた労働者が，復職の申し出をしたところ，休職期間中に妊娠していたことを伝えたことを契機に復職を拒否され，退職扱いとされた件につき，使用者が交渉段階で退職扱いを一時的に撤回し復職指示したものの労働者が復職しなかった等の事情があることなどを前提にしても，不就労期間の賃金全額を含む相当額の解決金の支払いによる調停がなされた例（東京地裁平29(労)〇号・平29.5.〇）……………1158-157
- ・新賃金制度発足時の職能資格決定において，会社のルールによれば，申立人女性社員Xは，本来「主事」の職能資格でなければならないところ，1段階下の「主任1級」と決定されたのは差別であるとして，その賃金差額の損害賠償を求めたところ，解決金30万円を支払うとする審判が出された例（千葉地裁平29(労)28号・平29.6.9）…………… 1164-88

労働審判ダイジェスト

- ・職場に付属する工場の焼却炉からの排煙を原因として，化学物質過敏症を発症し休職した従業員に対する私傷病扱いとしたうえでの休職期間満了退職扱いに対し，退職扱いの無効に基づく地位確認請求および化学物質過敏症発症に対する安全配慮義務違反に基づく損害賠償請求につき，解決金の支払いを命ずる審判がなされた例（横浜地裁平28(労)189号・平29.1.20）……………1151-90
- ・宅配便セールス・ドライバーらの早出および業務用端末使用終了後の残業の存否につき，未払残業代の支払義務を認めただうえで，変形労働時間制適用の是非や業務インセンティブの性格をめぐる双方主張の食い違いはあるものの，早期かつ円満に解決するために双方譲歩し，解決金