

労働判例

人事労務に活かす判例実務誌

No. 1188 2018. 12/15

付録

2018年（平成30年）

労働判例・命令年間総索引

2018年1月1・15日号（No.1167）～12月15日号（No.1188）

● 言渡日順索引	3
● 項目別索引	16
● 解説・連載索引	53

No.1167~1188〔2018年1月1・15日号~12月15日号〕

・本誌2018年（平成30年）1月1・15日号（No.1167）から12月15日号（No.1188）までに掲載した判例・命令および本誌未掲載の他誌掲載判例を言渡日順に収録した。

・「労判掲載号・頁」欄中の、(ダ)は「判例ダイジェスト」として掲載したもの、また(ダ全)は全文を「判例ダイジェスト」として掲載したもの、(リ)は「本誌未登載判例リスト」として、それぞれ紹介した事件を表す。

2014～2015年（平成26～27年）判例

言 渡 日	裁 判 所	事 件 名	労判掲載号・頁	他誌掲載号・頁	係争状況
26. 4. 24	横浜地相模原支判 平22(ワ)682	田口運送事件	1178-86(ダ全)	判時2233-141 労旬1820-77	控訴後和解
26. 9. 3	横浜地判 平25(ワ)3295	コロナイド東日本事件	1171-81(ダ全)	労経速2296-10	控訴
27. 4. 9	鳥栖簡判 平26(ハ)80ほか	信州フーズ事件	1172-87		控訴
27. 4. 23	横浜地判 平25(ワ)689ほか	医療法人社団康心会事件	1168-61	判時2287-124 労旬1893-65 労経速2326-11	控訴
27. 9. 11	佐賀地判 平27(レ)15	信州フーズ事件	1172-81	判時2293-112	上告
27.10. 7	東京高判 平27(ネ)3329ほか	医療法人社団康心会事件	1168-55	判時2287-118 労旬1893-59 労経速2326-6	上告・上告 受理申立
27.11. 5	大阪地裁 平26(ワ)298	永尾運送事件	1188-81(ダ全)	判時2333-114	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. 1.14	大分地判 平21(行ウ)4	大分県・県教委（公立小学校教員） 事件	未掲載	判時2352-13 判タ1445-100	控訴
28. 1.27	東京高判 平26(ネ)5178ほか	コロワイドMD（旧コロワイド東日 本）事件	1171-76(ダ全)	労経速2296-3	上告・上告 受理申立
28. 1.28	静岡地判 平26(行ウ)22	静岡県・県労委（ＪＲ東海〔組合掲 示物撤去〕）事件	1173-83	別冊中時1494- 48 労経速2331-26	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
《3月》					
28. 3.15	岐阜地決 平27(ヨ)71	エヌ・ティ・ティマーケティングア クト（仮処分）事件	1185-79		
28. 3.24	大阪高判 平27(ネ)795	日本航空（客室乗務員）事件	1167-94	労経速2320-3	上告受理申 立
28. 3.29	東京地立川支判 平26(ワ)872ほか	I Tサービス会社社員（顧客情報漏 えい）刑事事件	1180-133(ダ全)		控訴
28. 3.29	東京地立川支判 平26(ワ)2939	日本ケミカル事件	1186-16	労旬1922-77 労経速2358-9	控訴
《4月》					
28. 4.25	千葉地木更津支判 平26(ワ)56	学校法人Y学園ほか事件	未掲載	判時2369-78	控訴
《5月》					
28. 5.27	大阪地判 平27(ワ)5211	わいわいサービス事件	1169-68		控訴
《6月》					
28. 6.14	横浜地判 平25(ワ)4789	学校法人武相学園（高校）事件	1181-67		控訴
《7月》					
28. 7. 1	京都地判 平27(ワ)3139	損害賠償請求事件	未掲載	判時2377-58	控訴
《9月》					
28. 9. 5	福岡高判 平27(行コ)22ほか	大分県・県教委（公立中学校教員） 事件	未掲載	判時2352-25 判タ1447-83	上告・上告 受理申立
28. 9.14	名古屋高金沢支判 平28(ネ)86	福井信用金庫（旧武生信用金庫）事 件	未掲載	労判ジャーナル 57-23	
28. 9.16	東京地判 平26(ワ)13926	日本総業事件	1168-99(ダ全)		確定
28. 9.27	京都地判 平25(ワ)1003	学校法人京都産業大学事件	1167-80		確定
《10月》					
28.10.12	大阪地判 平25(行ウ)73	吹田市（非常勤職員）事件	1186-75	労経速2348-27	控訴
28.10.26	大阪高裁 平27(ネ)3468	永尾運送事件	1188-77(ダ全)	判時2333-110	上告・上告 受理申立
28.10.27	さいたま地判 平27(ワ)142	ホンダ開発事件	1170-63		控訴
28.10.27	福岡地小倉支判 平27(ワ)265	九州惣業事件	1167-58	労旬1915-73 労経速2347-12	控訴
《11月》					
28.11.29	大阪高判 平28(ネ)2078	損害賠償請求事件	未掲載	判時2377-54	確定
28.11.29	千葉地松戸支判 平26(ワ)1013	学校法人M学園ほか（大学講師）事 件	1174-79		確定
28.11.30	名古屋地半田支判 平27(ワ)12	ケンタープライズ事件	1186-31		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
-------	-------	-------	---------	---------	------

《12月》

28.12. 5	東京高判 平27(行コ)16	国（国家公務員・給与減額）事件	1169-74(ダ全)	季刊公判9-52	上告・上告 受理申立
28.12. 7	東京高判 平28(ネ)2773	学校法人Y学園ほか事件	未掲載	判時2369-61	
28.12.14	宮崎地判 平26(行ウ)10	国・宮崎労基署長（宮交ショッピングア ンドレストラン）事件	1172-55	労経速2326-34	控訴
28.12.15	山口地判 平27(ワ)189	A不動産事件	1170-20		控訴
28.12.22	岐阜地判 平25(行ウ)11	地公災基金岐阜県支部長（A市職員） 事件	1171-20	判時2367-87	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. 1.25	神戸地判 平27(行ウ)77ほか	神戸市・市教委事件	未掲載	判時2381-36 季刊公判14-33	控訴
29. 1.27	名古屋地判 平26(ワ)1109	乙山青果ほか事件	1175-46	判時2374-91 判タ1449-122 労経速2336-19	控訴
29. 1.30	大阪地判 平26(行ウ)147	国・神戸西労基署長（阪神高速パト ロール）事件	1174-65	判時2372-116	控訴
29. 1.31	東京地判 平26(行ウ)262	国・歳入徴収官神奈川労働局長（医 療法人社団総生会）事件	1176-65	判時2371-14 判タ1442-82 労経速2309-3	控訴

《2月》

29. 2. 1	東京高判 平28(ネ)2254ほか	日本ケミカル事件	1186-11	労旬1922-73 労経速2358-6	上告受理申 立
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 遺業務）事件	未掲載	判時2373-93 判タ1438-136	控訴
29. 2. 9	東京地立川支判 平26(ワ)185	リオン事件	1167-20		控訴
29. 2.13	東京地判 平28(ワ)14393	学校法人帝京平成大学(大学准教授) 事件	未掲載	判タ1444-128	控訴
29. 2.14	札幌地判 平23(ワ)1238ほか	北海道建設アスベスト事件	未掲載	判時2347-18	控訴
29. 2.21	東京地判 平27(ワ)9111ほか	代々木自動車事件	1170-77		確定
29. 2.23	東京高判 平28(ネ)2669	国（在日米軍横須賀基地）事件	未掲載	判時2354-74	
29. 2.23	東京地判 平26(ワ)15717	国立研究開発法人国立A医療研究セ ンター（病院）事件	1180-99		控訴

《3月》

29. 3. 9	東京高判 平28(行コ)88	静岡県・県労委（J R東海〔組合掲 示物撤去〕）事件	1173-71	労経速2331-19	上告受理申 立
29. 3. 9	東京高判 平28(ネ)3114	学校法人尚美学園（大学専任教員 A・再雇用拒否）事件	1180-89		上告・上告 受理申立
29. 3. 9	大阪地判 平27(ワ)9436	乙山次郎法律事務所	1186-96(リ)		

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. 3. 15	東京地判 平28(行ウ)358	国・陸上自衛隊（東部方面総監）事件	未掲載	季刊公判11-21	確定
29. 3. 21	東京高判 平28(ウ)974	I T サービス会社社員（顧客情報漏えい）刑事事件	1180-123(ダ全)		
29. 3. 24	大阪地判 平27(ワ)12079	南海バス事件	未掲載	労経速2351-6	控訴
29. 3. 24	山口地裁支判 平27(ワ)8	医療法人杏祐会事件	未掲載	労経速2342-6	
29. 3. 27	長崎地判	長崎県・長崎県教委事件	未掲載	季刊公判13-24	控訴
29. 3. 28	東京地判 平26(ワ)25454	ジブラルタ生命労組（旧エジソン労組）事件	1180-73		控訴
29. 3. 28	札幌地判 平28(ワ)345	札幌交通事件	1169-13	判時2351-87 労経速2315-7	控訴
29. 3. 30	札幌地判 平25(ワ)1376ほか	学校法人札幌大学（給与支給内規変更）事件	1174-12	判時2363-91	控訴
《 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 判時2355-3 判タ1444-97 労経速2322-3	高裁に差戻し
29. 4. 6	さいたま地判 平26(ワ)2332	学校法人D学園事件	1176-27		控訴
29. 4. 18	高松地判 平27(ワ)198	ネットショップN社事件	1180-147(ダ全)	労経速2322-16	確定
29. 4. 19	山口地判 平27(行ウ)11	Y市事件	未掲載	季刊公判13-51	控訴
29. 4. 20	大阪高判 平28(ネ)2993	学校法人早稲田大阪学園事件	未掲載	労経速2328-3	
29. 4. 21	東京地判 平27(ワ)24306	学校法人東京純心女子学園（東京純心大学）事件	1172-70	労経速2316-17	控訴後取下げ
29. 4. 26	東京高判 平28(ネ)5651	ホンダ開発事件	1170-53		確定
29. 4. 27	京都地判 平26(ワ)3195	乙山彩色工房事件	1168-80	労旬1889-42	確定
《 5 月 》					
29. 5. 8	東京地判 平27(ワ)10755	東京商工会議所（給与規程変更）事件	1187-70		確定
29. 5. 10	大阪地判 平26(行ウ)173	大阪府・府教委・高槻市（再任用合格取消）事件	未掲載	判タ1447-174	控訴
29. 5. 11	さいたま地判 平26(ワ)510	凸版物流ほか1社事件	1170-34	判時2355-97 労旬1899-56	控訴
29. 5. 15	東京地判 平25(ワ)21715ほか	東京エムケイ（未払賃金等）事件	1184-50		控訴
29. 5. 17	東京高判 平28(ネ)3661	学校法人武相学園（高校）事件	1181-54		上告・上告受理申立
29. 5. 17	長野地裁本支判 平26(ワ)272	A社長野販売ほか事件	1179-63	判時2354-97 労経速2318-26	控訴
29. 5. 19	東京地判 平28(ワ)9818	東京港運送事件	1184-37		控訴
29. 5. 31	東京地判 平28(ワ)3160	ビーエムホールディングスほか1社事件	1167-64		控訴
《 6 月 》					
29. 6. 5	福岡高判 平28(行コ)9	大分県・県教委（公立小学校教員）事件	未掲載	判時2352-3 判タ1445-89	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
29. 6. 6	横浜地判 平26(ワ)4712	コンチネンタル・オートモーティブ 事件	未掲載	労経速2354-7	控訴
29. 6. 14	神戸地判	兵庫県職員分限降任処分取消請求事 件	未掲載	季刊公判12-61	確定
29. 6. 29	東京地判 平25(行ウ)720ほか	国・厚生労働大臣(元社保庁職員ら) 事件	1171-44	判時2361-91 判タ1447-144 季刊公判11-26	控訴
29. 6. 30	佐賀地判 平26(ワ)261ほか	日本郵便ほか(佐賀)事件	未掲載	労経速2323-30	控訴
《7月》					
29. 7. 3	東京地判 平27(ワ)36800	シュプリング・ジャパン事件	1178-70	労経速2332-3	控訴
29. 7. 6	名古屋高判 平29(行コ)7	地公災基金岐阜県支部長(A市職員) 事件	1171-5	判時2367-76	確定
29. 7. 6	東京地判 平24(ワ)25789	学校法人法政大学事件	未掲載	判時2351-99	控訴
29. 7. 7	最二小判 平28(受)222	医療法人社団康心会事件	1168-49	裁時1679-1 判時2351-83 判タ1442-42 労旬1893-56 労経速2326-3	高裁に差戻 し
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. 10	東京地決 平29(モ)40032	国際自動車(仮処分第1・保全取消 し)事件	1170-87(ダ全)		
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. 14	広島高判 平29(ネ)29	A不動産事件	1170-5		確定
29. 7. 14	東京地判 平28(行ウ)160	国・中央労基署長(JFEスチール・ 障害補償給付等)事件	未掲載	労経速2339-16	
29. 7. 18	東京地判 平28(ワ)7178	シリコンパワー・ジャパン事件	未掲載	労経速2334-22	
29. 7. 19	東京地判 平28(行ウ)86	国・中労委(学校法人河原学園〔旧 岡崎学園〕)事件	1178-41		確定
29. 7. 20	大阪高判 平29(行コ)58	神戸市・市教委事件	未掲載	判時2381-28 判タ1447-78 季刊公判14-23	上告受理申 立
29. 7. 20	東京地判 平28(行ウ)544	国・中労委(学校法人A大学学園) 事件	1186-50		控訴
29. 7. 27	大阪高判 平28(ネ)1862	わいわいサービス事件	1169-56		上告・上告 受理申立
《8月》					
29. 8. 2	広島地判 平27(行ウ)29	国・広島拘置所長(法務事務官)事 件	1169-27		控訴
29. 8. 9	神戸地判 平27(ワ)308	国立大学法人H大学事件	未掲載	労経速2328-23	
29. 8. 10	東京地判 平28(ワ)3148	学校法人V大学(人事措置等)事件	1182-73		控訴
29. 8. 10	東京地判 平26(ワ)24172	全日本手をつなぐ育成会ほか事件	未掲載	労経速2334-3	
29. 8. 22	大阪高判 平28(行コ)307	吹田市(非常勤職員)事件	1186-66	労経速2348-20	上告受理申 立
29. 8. 23	福岡高宮崎支判 平29(行コ)3	国・宮崎労基署長(宮交ショップア ンドレストラン)事件	1172-43	労経速2326-26	確定
29. 8. 25	東京地判 平27(ワ)17259	グレースウィット事件	未掲載	労経速2333-3	

言 渡 日	裁 判 所	事 件 名	労判掲載号・頁	他誌掲載号・頁	係争状況
29. 8. 25	神戸地明石支判 平28(ワ)229	N A G A S A W A 事件	未掲載	判タ1447-139	
29. 8. 30	東京地判 平28(ワ)33485	アスリーエイチ事件	未掲載	労経速2334-28	
29. 8. 31	東京地判 平27(ワ)10804ほか	建通エンジニアリング業務委託契約 者ほか事件	1179-71		控訴
《9月》					
29. 9. 6	広島高判 平29(ネ)161	医療法人杏祐会事件	未掲載	労経速2342-3	
29. 9. 7	東京高判 平29(ネ)1138	学校法人帝京平成大学(大学准教授) 事件	未掲載	判タ1444-119	上告受理申 立
29. 9. 7	福岡高判 平28(ネ)911	九州惣業事件	1167-49	労旬1915-66 労経速2347-3	上告・上告 受理申立
29. 9. 8	岐阜地決 平29(モ)1012	エヌ・ティ・ティマーケティングア クト(保全異議)事件	1185-73		
29. 9. 11	東京地判 平28(ワ)19934	日本郵便(新東京局・雇止め)事件	1180-56	労経速2340-28	控訴
29. 9. 12	最三小決 平29(行ヒ)253	静岡県・県労委(J R 東海〔組合掲 示物撤去〕)事件	未掲載	労経速2331-17	
29. 9. 12	甲府地判 平27(行ウ)5	地公災基金山梨県支部長(市立小学 校教諭)事件	1188-44		控訴
29. 9. 14	札幌高判 平29(ネ)151	札幌交通事件	1169-5	労経速2337-32	確定
29. 9. 14	東京地判 平27(ワ)15108	日本アイ・ピー・エム(解雇・第5) 事件	1183-54		控訴後和解
29. 9. 14	東京地判 平28(ワ)34555	学校法人東京国際大学事件	未掲載	判時2366-39	控訴
29. 9. 14	長崎地判 平26(ワ)21	サンフリード事件	1173-51		控訴後取り 下げ
29. 9. 20	京都地判 平27(行ウ)4ほか	京都市立浴場運営財団ほか事件	1167-34	労旬1906-57	控訴
29. 9. 21	東京高判 平29(行コ)57	国・歳入徴収官神奈川労働局長(医 療法人社団総生会)事件	未掲載	労経速2341-29	
29. 9. 25	大阪地判 平27(ワ)8642	国立大学法人大阪大学(歯学研究科 助教)事件	未掲載	判タ1447-129 労経速2327-3	控訴
29. 9. 26	大阪高判 平29(ネ)1095	南海バス事件	未掲載	労経速2351-3	上告受理申 立
29. 9. 26	東京地判 平27(ワ)476	泉レストラン事件	未掲載	労経速2333-23	
29. 9. 29	大阪高判 平29(行コ)55	国・神戸西労基署長(阪神高速パト ロール)事件	1174-43	判時2372-99 判タ1450-50	確定
29. 9. 29	福岡高判	長崎県・長崎県教委事件	未掲載	季刊公判13-15	確定
29. 9. 29	東京地判 平27(ワ)33984	学校法人明治大学(准教授・制限措 置等)事件	1181-27		控訴
《10月》					
29.10. 2	大阪地判 平28(行ウ)250	大阪府・府労委(高槻市〔市立小学 校英語指導助手〕)事件	1174-33		控訴
29.10. 4	札幌高判 平29(ネ)184	学校法人札幌大学(給与支給内規変 更)事件	1174-5		確定
29.10. 4	前橋地判 平26(ワ)632	国立大学法人群馬大学事件	1175-71	労経速2329-9	控訴後和解
29.10. 6	東京地判 平27(ワ)16310	コナミスポーツクラブ事件	未掲載	労経速2335-3	

言 渡 日	裁 判 所	事 件 名	労判掲載号・頁	他誌掲載号・頁	係争状況
29.10.10	東京地判 平24(ワ)36572ほか	J R 東日本（出向等）事件	未掲載	労経速2330-3	
29.10.11	東京地判 平28(ワ)23547	マンボー事件	未掲載	労経速2332-30	
29.10.16	東京地判 平28(ワ)13227	イクヌーザ事件	掲載予定	労経速2335-19	控訴
29.10.18	東京高判 平29(ネ)2108	学校法人D学園事件	1176-18		確定
29.10.18	東京高判 平29(ネ)2821ほか	A社長野販売ほか事件	1179-47	判時2371-109 労経速2332-16	上告・上告 受理申立
29.10.23	東京地判 平29(ワ)7622	日本通運（退職金）事件	未掲載	労経速2340-3	
29.10.23	大阪地判 平27(ワ)1570	エミレーツ航空事件	未掲載	労旬1908-57	
29.10.26	東京高判 平27(ネ)6308	さいたま市（環境局職員）事件	1172-26		確定
29.10.27	広島高判 平29(行コ)10	Y市事件	未掲載	季刊公判13-33	確定
《11月》					
29.11.10	東京地判 平29(ワ)991	独立行政法人都市再生機構事件	未掲載	労経速2339-3	
29.11.15	東京高判 平29(ネ)3294ほか	コンチネンタル・オートモーティブ 事件	未掲載	労経速2354-3	上告・上告 受理申立
29.11.24	さいたま地判 平28(行ウ)11	埼玉県・県教委事件	未掲載	判時2373-29	控訴
29.11.28	横浜地判 平27(ワ)4789	公益財団法人東京横浜独逸学園事件	1184-21		控訴
29.11.29	東京地判 平29(ワ)6271	シンワ運輸東京（運行時間外割増手 当）事件	掲載予定	労経速2339-11	控訴
29.11.30	名古屋高判 平29(ネ)216ほか	乙山青果ほか事件	1175-26	判時2374-78 判タ1449-106 労経速2336-3	上告受理申 立
29.11.30	東京地判 平26(ワ)24161	東京電力パワーグリッドほか1社事 件	掲載予定	労経速2337-3	確定
29.11.30	東京地判 平27(ワ)8146	いなげやほか事件	掲載予定	労旬1919-58	控訴後和解
29.11.30	東京地判 平27(ワ)10381	幻冬舎コミックス事件	未掲載	労経速2337-16	
《12月》					
29.12. 5	名古屋地判 平28(ワ)1675	東建コーポレーション事件	未掲載	判時2371-121	確定
29.12. 8	千葉地判 平27(行ウ)37	X市（X市病院事業管理者）事件	未掲載	労経速2340-11	
29.12.13	東京地判 平29(行ウ)167	国立大学法人福岡教育大学事件	未掲載	労経速2342-17	
29.12.15	東京地判 平27(ワ)36541	日本マイクロソフト事件	1182-54		控訴
29.12.20	大阪地判 平27(ワ)9169	大阪市（大阪市教職員組合）事件	未掲載	判タ1452-131	
29.12.21	東京高判 平29(行コ)267	国・中労委（学校法人A大学学園） 事件	1186-44		確定
29.12.22	東京地判 平28(ワ)26136	医療法人社団充友会事件	1188-56	判時2380-100	確定
29.12.25	岐阜地判 平28(ワ)163	エヌ・ティ・ティマーケティングア クト事件	1185-38	労経速2338-35	控訴後和解

言 渡 日	裁 判 所	事 件 名	労判掲載号・頁	他誌掲載号・頁	係争状況
29.12.26	最三小決 平29(オ)1551ほか	わいわいサービス事件	1174-95(リ)		
29.12.26	大阪高判 平29(行コ)68	地公災基金大阪府支部長(被災地派遣業務)事件	未掲載	判時2373-75 判タ1453-72	確定

2018年(平成30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》

30.1.5	東京地判 平26(ワ)21733ほか	ナック事件	未掲載	労経速2345-3	
30.1.18	東京高判 平28(ネ)2560	国際自動車(第2・歩合給等)事件	1177-75	労経速2341-16	上告・上告 受理申立
30.1.19	最二小決 平29(受)1871	学校法人常葉大学ほか(旧学校法人常葉学園・短大准教授・原告側上告)事件	1177-93(リ)		
30.1.19	最二小決 平29(受)1872	学校法人常葉大学ほか(旧学校法人常葉学園・短大准教授・被告側上告)事件	1177-93(リ)		
30.1.19	福岡高判 平29(ネ)261ほか	NPO法人B会ほか事件	1178-21		上告受理申 立
30.1.23	札幌地判	国(札幌国税局)事件	未掲載	季刊公判14-42	
30.1.23	鹿児島地判 平28(ワ)584	Xセンター事件	未掲載	労経速2354-34	確定
30.1.24	大阪地判 平27(ワ)8334	学校法人大阪医科薬科大学(旧大阪医科大学)事件	1175-5	労旬1907-42 労経速2347-18	控訴
30.1.26	岐阜地判 平28(ワ)137	コメント歯科経営者ほか事件	未掲載	労経速2344-3	
30.1.29	東京地立川支判 平27(ワ)2630	学究社(定年後再雇用)事件	1176-5		控訴
30.1.30	東京地判 平27(ワ)36328ほか	富士保安警備事件	未掲載	労経速2345-27	
30.1.31	名古屋地判 平27(ワ)5690	名港陸運事件	1182-38		控訴

《2月》

30.2.1	福岡地小倉支判 平27(ワ)17	九水運輸商事事件	1178-5	労旬1913-78 労経速2343-3	控訴
30.2.2	函館地判 平28(行ウ)4ほか	森町・町長ほか事件	1187-54		控訴
30.2.7	東京高判 平29(ネ)2856	凸版物流ほか1社事件	1183-39	労旬1910-63	上告受理申 立
30.2.8	横浜地川崎支決 平27(ワ)333	グリーンディスプレイ(和解勧告)事件	1180-6	判時2369-12 労旬1914-54	和解成立
30.2.13	最三小決 平29(行ヒ)456	吹田市(非常勤職員)事件	未掲載	労経速2348-27	
30.2.15	最一小判 平28(受)2076	イビデン事件	1181-5	裁時1694-1 判タ1451-81 労経速2350-3	
30.2.15	東京高判 平29(ネ)1026	国際自動車(差戻審)事件	1173-34	労旬1915-48 労経速2341-3	上告・上告 受理申立
30.2.21	最二小決 平29(オ)1053ほか	航空自衛隊自衛官(セクハラ)事件	1177-92(リ)		

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
30. 2. 21	東京地判 平28(行ウ)6	国・中労委（大阪市〔チェック・オフ〕）事件	1187-14		控訴
30. 2. 21	大阪地判 平26(ワ)5967	日本郵便（非正規格差）事件	1180-26	労経速2338-3 労旬1912-58	控訴
30. 2. 22	東京高判 平29(ネ)3304	医療法人社団康心会（差戻審）事件	1181-11	労経速2343-16	確定
30. 2. 22	東京地判 平27(ワ)28077	トライグループ事件	未掲載	労経速2349-24	
30. 2. 22	広島地福山支判 平28(ワ)18	サニックス事件	1183-29		控訴
30. 2. 26	東京地判 平27(ワ)32573	一般財団法人あんしん財団事件	1177-29		控訴
30. 2. 27	大阪高判 平25(ワ)4665	紀北川上農協事件	未掲載	労経速2349-9	
30. 2. 28	東京高判 平29(行コ)295	地公災基金山梨県支部長（市立小学校教諭）事件	1188-33		確定
30. 2. 28	東京地判 平28(ワ)37532	ニチネン事件	未掲載	労経速2348-12	
30. 2. 28	京都地判 平27(ワ)2727	K S A インターナショナル事件	1177-19		確定
《3月》					
30. 3. 1	最一小決 平30(オ)26ほか	九州惣菜（原告側上告）事件	1175-96(リ)	労経速2347-11	
30. 3. 1	最一小決 平30(受)29	九州惣菜（被告側上告）事件	1175-96(リ)	労経速2347-12	
30. 3. 1	大阪地判 平25(ワ)9354	黒門小雀弥ほか事件	未掲載	判時2382-60 判タ1452-155	
30. 3. 6	旭川地判 平28(行ウ)4	雄武町（国保病院医師）事件	未掲載	労経速2343-24	
30. 3. 6	高知地判 平28(ワ)130	高知県立大学後援会事件	1183-18	労経速2348-3	控訴
30. 3. 7	大阪地判 平28(ワ)7385	国立研究開発法人国立循環器病研究センター事件	1177-5	判タ1453-188	控訴
30. 3. 9	東京地判 平29(ワ)10749	A p o c a l y p s e 事件	未掲載	労経速2359-26	
30. 3. 15	新潟地判 平29(レ)11ほか	医療法人A会事件	未掲載	労経速2347-36	
30. 3. 16	東京地判 平29(ワ)21543	J R 東日本（賞与差別）事件	未掲載	労経速2355-12	
30. 3. 16	東京地判 平29(ワ)8153	クルーガーグループ事件	未掲載	労経速2357-3	
30. 3. 19	東京地判 平28(ワ)42105	三栄製薬事件	未掲載	労経速2358-28	
30. 3. 28	東京地判 平29(ワ)13256	クロスインデックス事件	未掲載	労経速2357-14	
30. 3. 29	広島高岡山支判 平29(ネ)85	学校法人原田学園事件	1185-27		上告・上告 受理申立
30. 3. 29	東京地判 平28(ワ)26305	連合ユニオン東京V社ユニオンほか事件	1183-5	労経速2356-26	控訴
30. 3. 29	東京地判 平27(ワ)32298ほか	A住宅福祉協会理事ら事件	1184-5		控訴
30. 3. 29	東京地判 平29(ワ)3421	新井鉄工所事件	未掲載	労経速2357-22	

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 》					
30. 4. 11	東京地判 平28(ワ)35354	学校法人五島育英会事件	未掲載	労経速2355-3	
30. 4. 17	最三小決 平30(受)65	南海バス事件	未掲載	労経速2351-6	
30. 4. 18	名古屋高判 平29(ネ)7	ケンタープライズ事件	1186-20		上告・上告 受理申立
30. 4. 18	東京地判 平29(ワ)254	P M K メディカルラボほか1社事件	掲載予定	労経速2355-18	
30. 4. 19	大阪高判 平29(ネ)2559	国立大学法人大阪大学（歯学研究科 助教）事件	未掲載	労経速2350-22	
30. 4. 19	横浜地判 平28(ワ)2537, 同 5078, 平29(ワ)4041	相鉄ホールディングス事件	1185-5		控訴
30. 4. 24	松山地判 平27(ワ)224	井関松山ファクトリー事件	1182-5	労経速2346-33	控訴
30. 4. 24	松山地判 平27(ワ)225	井関松山製造所事件	1182-20	労経速2346-18	控訴
《 5 月 》					
30. 5. 8	旭川地判 平29(行ウ)4	猿払村・村長事件	1188-23		確定
30. 5. 9	東京高判 平30(ネ)25	シンワ運輸東京（運行時間外割増手 当）事件	掲載予定	労経速2350-30	
30. 5. 10	横浜地判 平27(ワ)3964ほか	神奈川 S R 経営労務センター事件	1187-39	労経速2352-29	控訴
30. 5. 24	大津地判 平28(ワ)466	関西ケースデンキ事件	未掲載	労経速2354-18	
30. 5. 31	最一小決 平30(オ)321ほか	コンチネンタル・オートモーティブ 事件	未掲載	労経速2354-6	
《 6 月 》					
30. 6. 1	最二小判 平28(受)2099ほか	ハマキョウレックス（差戻審）事件	1179-20	民集72巻2号88 頁 裁時1701-1 判タ1453-58 労旬1918-56 労経速2346-3	高裁に差戻 し
30. 6. 1	最二小判 平29(受)442	長澤運輸事件	1179-34	民集72巻2号 202頁 裁時1701-5 判タ1453-47 労旬1918-62 労経速2346-10	高裁に差戻 し
30. 6. 14	東京地判 平28(ワ)33919ほ か	国際自動車（再雇用更新拒絶・本訴） 事件	掲載予定	労経速2353-23	控訴
30. 6. 26	名古屋高判 平29(ネ)346	N H K（名古屋放送局）事件	掲載予定	労経速2359-3	
30. 6. 27	福岡地判 平28(行ウ)60	国・中央労基署長（読売新聞）事件	未掲載	労経速2358-14	
《 7 月 》					
30. 7. 19	最一小判 平29(受)842	日本ケミカル事件	1186-5	裁時1704-6 労旬1922-70 労経速2358-3	高裁に差戻 し
30. 7. 19	最一小判 平28(受)563	東京都（君が代・再任用拒否）事件	掲載予定	裁時1704-4	

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
30. 7.20	神戸地判 平29(ワ)936	F社事件	未掲載	労経速2359-16	
《8月》					
30. 8.30	東京高判 平30(行コ)111	国・中労委（大阪市〔チェック・オフ〕）事件	1187-5	労旬1917-52	上告・上告 受理申立
《9月》					
30. 9.14	最二小判 平29(受)347	日本郵便（期間雇用社員ら・雇止め） 事件	未掲載	裁時1708-1	
30. 9.28	札幌地判 平27(ワ)1583ほか	ベルコ事件	1188-5		控訴
《10月》					
30.10.17	最大決 平30(分)1	裁判官に対する懲戒申立て事件	未掲載	裁時1710-1	

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
28.10.11	大阪府労委 平26(不)50ほか	エミレーツ航空事件	1148-94	労旬1908-68

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. 3.15	中労委 平26(不再)33	ニチアス（奈良）事件	1167-147	別冊中時1506-1
29. 5. 9	東京都労委 平27(不)108	セコニック事件	1167-146	
29. 5.10	中労委 平26(不再)52	ジェイウェーブほか1社事件	1167-145	別冊中時1508-12
29. 5.23	東京都労委 平27(不)66	千代川運輸事件	1167-144	別冊中時1508-1
29. 6.13	大阪府労委 平27(不)13	高槻市（市立小学校A E T・雇止め）事件	1169-96	
29. 7.28	北海道労委 平28(不)3	学校法人札幌大学（団交拒否等）事件	1176-93	別冊中時1506-49
29. 8. 7	大阪府労委 平27(不)66	丙川飲料販売事件	1170-92	
29. 8. 9	福岡県労委 平28(不)9	ケミサプライ・アマックス事件	1169-95	別冊中時1509-1
29. 8.28	愛知県労委 平26(不)9	乙山交通事件	1170-91	
29. 9.19	東京都労委 平27(不)84	桐原書店事件	1169-94	
29. 9.21	静岡県労委 平28(不)2	東海整備事件	1170-90	
29. 9.29	大分県労委 平27(不)1	大分輸送事件	1170-89	
29.10. 4	中労委 平28(不再)62	学校法人大乗淑徳学園（淑徳大学）事件	1174-93	
29.10.17	東京都労委 平27(不)67	東豊商事事件	1172-92	
29.10.19	茨城県労委 平28(不)2	ツクイ事件	1176-92	
29.10.23	長崎県労委 平28(不)1	九州商船事件	1172-91	
29.10.26	静岡県労委 平28(不)3	沼津夜間救急医療対策協会事件	1174-91	別冊中時1511-1
29.11. 7	東京都労委 平27(不)100	長澤運輸（団交）事件	1185-92	労旬1918-69
29.11. 9	岡山県労委 平28(不)1	アサノ相互運輸ほか1社事件	1172-90	
29.11.14	大阪府労委 平28(不)4ほか	エルライン事件	1176-91	
29.11.15	中労委 平28(不再)55	国際基督教大学事件	1174-90	
29.12.11	神奈川県労委 平27(不)27	杉之間サービス事件	1178-93	
29.12.11	大阪府労委 平28(不)12	サンプラザ事件	1178-94	
29.12.19	東京都労委 平28(不)16	ヒューグル開発事件	1178-91	
29.12.19	東京都労委 平27(不)18	島崎エンジニアリング（再雇用者雇止め）事件	1178-92	
29.12.20	宮城県労委 平28(不)1	北上京だんご本舗事件	1174-89	

2018年（平成30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
30. 1. 15	神奈川県労委 平27(不)15	相鉄ホールディングス（出向解除）事件	1187-92	
30. 1. 17	新潟県労委 平26(不)4ほか	新潟県厚生農協連事件	1181-83	
30. 1. 25	静岡県労委 平29(不)1	吉田機工事件	1181-81	
30. 1. 29	大阪府労委 平28(不)9	学校法人近畿大学事件	1180-156	
30. 2. 22	兵庫県労委 平28(不)4	市川学院事件	1180-154	
30. 2. 23	大阪府労委 平27(不)41ほか	汐江花金ほか事件	1183-92	
30. 2. 23	広島県労委 平29(不)2	P A L T A C事件	1183-91	
30. 2. 26	神奈川県労委 平28(不)8	三協技研工業ほか1社事件	1183-90	
30. 2. 27	神奈川県労委 平28(不)3	日産自動車ほか1社（団交拒否）事件	1181-80	労旬1916-60 労経連2353-3
30. 3. 6	東京都労委 平29(不)54	重田事件	1187-91	
30. 3. 7	中労委 平28(不再)70	医療法人社団更生会事件	1187-90	
30. 3. 14	千葉県労委 平29(不)3	東部重工業事件	1185-91	
30. 3. 22	兵庫県労委 平29(不)3	タワーセミコンダクターリミテッド事件	1181-79	
30. 3. 27	大阪府労委 平27(不)54	日本郵便（新大阪郵便局）事件	1180-153	
30. 4. 3	東京都労委 平27(不)54	シャルレ事件	1185-90	
30. 7. 30	福岡県労委 平29(不)3	ケミサプライ・アマックス（残業差別）事件	1185-89	

項目別索引

・本誌2018年(平成30年)1月1・15日号(No.1167)から12月15日号(No.1188)までに掲載した判例・命令を項目別に分類し、収録した。

●個別の労使関係判例	就業規則……………40	労働協約……………48
労働契約……………16	労働安全・災害補償……………41	不当労働行為……………48
賃金・一時金・退職金……………22	会社解散・分割・承継等……………44	●労委命令
労働時間・休日・休暇……………29	争訟・その他……………44	不利益取扱い……………49
人事・労務……………30	●集団的労使関係判例	団交拒否……………50
懲戒処分(含:懲戒解雇)……………35	労働組合・組合活動・争議	支配介入……………51
普通解雇……………36	行為……………47	救済手続き……………52
契約の終了……………39	団体交渉……………48	

労働契約

成否：高年法違反 高年法の趣旨に反する事業主の行為、例えば、再雇用について、極めて不合理であって、労働者である高年齢者の希望・期待に著しく反し、到底受け入れがたいような労働条件を提示する行為は、継続雇用制度の導入の趣旨に反した違法性を有するものであり、事業主の負う高年齢者雇用確保措置を講じる義務の反射的效果として65歳まで安定的雇用を享受できるという法的保護に値する利益を侵害する不法行為となり得るとされた例（九州惣菜事件・福岡高裁平29.9.7判決）……………1167-49

成否：高年法違反 継続雇用制度（高年法9条1項2号）は、高年齢者の65歳までの「安定した」雇用を確保するための措置の一つであり、「当該定年の引上げ」（同1号）や「当該定年の定め廃止」（同3号）に準じる程度に、当該定年の前後における労働条件の継続性・連続性が一定程度、確保されることが前提ないし原則となると解するのが相当であるとされた例（九州惣菜事件・福岡高裁平29.9.7判決）……………1167-49

成否：高年法違反 例外的に、定年退職前のものと継続性・連続性に欠ける（あるいはそれが乏しい）労働条件の提示が継続雇用制度の下で許容されるためには、同提示を正当化する合理的な理由が存することが必要であるとされた例（九州惣菜事件・福岡高裁平29.9.7判決）……………1167-49

成否 月80時間を超える長時間の時間外労働を恒常的

に行わせることは、労基法32条および36条等の趣旨に反することが明らかであり、こうした恒常的な長時間労働を是認する趣旨でこれに対応する時間外割増賃金に充当する旨の手当の支払いに合意したとは認めがたく、仮にかかる合意をしたとしても、公序良俗に反し、無効と解されるとされた例（ビーエムホールディングスほか1社事件・東京地裁平29.5.31判決）……………1167-64

成否 被告Y₁社が、もともと被告Y₂社の中にあった部門の業務を引き継ぐことを目的として新たに設立された会社であることからすれば、同じ屋号を用いていること、商業登記に記載された目的が同一であること、Y₂社の代表取締役がY₁社の株式の全部を保有していること等をもって、原告XとY₂社との間に労働契約の成立を推認することはできず、また、法人格の否認の法理も認められないとされた例（ビーエムホールディングスほか1社事件・東京地裁平29.5.31判決）……………1167-64

成否 被告Y法人においては、労働契約上の准教授としての地位は、任命権者からの辞令の交付および准教授としての新たな労働契約の締結があつて初めてその地位を取得することができるものということができ、現に、原告Xもこれを前提として、Y法人との間で助教としての有期労働契約を締結したものといえるとして、任命権者による辞令および新たな労働契約の締結のない以上、Xが准教授としての労働契約上の地位を取得したと認めることは困難であるとされた例（学校法人京都産業大学事件・京都地裁平28.9.27判決）……………1167-80

- 成否** Xが、助教から准教授への昇任を内容とする雇用の継続に対する合理的期待が認められることから、准教授としての労働契約上の地位を有する旨の主張をしたところ、助教としての労働契約は有期契約であり、他方、准教授としての労働契約は期間の定めのない契約である点で、両契約は本質的に異なる別個独立の契約であるとして、雇止めが無効となることによりまったく別個の、期間の定めのない労働契約に転ずることは容認されるものではないとされた例（学校法人京都産業大学事件・京都地裁平28.9.27判決）…… 1167-80
- 成否** 助教としての労働契約と准教授としての労働契約は別個独立の契約であると解されるところ、Xは、Y法人との間で助教としての労働契約しか締結しておらず、しかも、同契約は平成25年3月末をもって終了しているのであるから、これと別個の准教授としての労働契約が当然に発生、継続するものではないことは明らかであり、これについての期待権も生じる余地はないものとされた例（学校法人京都産業大学事件・京都地裁平28.9.27判決）…… 1167-80
- 成否** 倉庫作業において控訴人（一審原告）Xが労基法および労契法上の労働者であると認められ、かつ、A社、B社、被控訴人（一審被告）Y社、Xという順次請負関係が存在するからといって、単純にXと雇用契約を締結したのがY社であると認定することはできないとされた例（わいわいサービス事件・大阪高裁平29.7.27判決）…… 1169-56
- 成否** （Y社が、XがB社らの指揮監督のもとに労働者として倉庫作業に従事していることを認識できた可能性のある）平成25年2月中旬以降においても、Y社には、自己がXを雇用する雇用者の地位にあるという認識も、これを他者から引き受けた認識もあったとは認められず、したがって、同月中旬以降にXとY社との間に雇用契約が成立したと認めることはできないとされた例（わいわいサービス事件・大阪高裁平29.7.27判決）…… 1169-56
- 成否** Xは、配送業務に関してY社の雇用する労働者ではなかったから、Y社がXをB社らのもとで本件配送業務請負契約に基づき配送業務に従事させたことが労働者派遣に当たることではなく、その後にXがB社らのもとで倉庫作業に従事しても、Y社がXをB社らのもとに労働者派遣をしたと認めることの形式的前提を欠くとされた例（わいわいサービス事件・大阪高裁平29.7.27判決）…… 1169-56
- 成否** 真正な順次請負関係である場合に孫請人が下請人を介することなく元請人のもとで孫請業務とは異なる別個の作業に労働者として従事した場合において、下請人の意思とは無関係に、下請人と孫請人との間に雇用契約の成立を認めることは、労働者派遣法の趣旨や労働者の保護を考慮してもなお不当であることが明らかであるとされた例（わいわいサービス事件・大阪高裁平29.7.27判決）…… 1169-56
- 成否** 雇用保険審査官の決定書、社会保険審査官の決定書、労働保険審査会の裁決書、労働基準監督官作成の是正勧告書、労働局長作成の是正指導書は、いずれもXとY社間に雇用契約の成立を認めているが、これらは、真正な順次請負関係であったことを適切に評価せず、Y社が当初からXを倉庫作業に従事させるためにB社らのもとに派遣した事案と同様の見立てをしている点で失当であり、採用できないとされた例（わいわいサービス事件・大阪高裁平29.7.27判決）…… 1169-56
- 成否** 被告Y学園と原告Xらとの間で労働契約の成立は認められないものの、Y学園の行為は、労働契約締結過程における信義則に反し、Xらの期待を侵害するものとして不法行為を構成するとされた例（学校法人東京純心女子学園〔東京純心大学〕事件・東京地裁平29.4.21判決）…… 1172-70
- 成否** 再雇用契約の締結時、原告Xは被告Y社に対し、定年退職前と同一の労働条件でなければ勤務はできないと説明したこと、再雇用後も定年退職前と同様の勤務を行っていたが、Y社から勤務態様等について何ら異議を述べられたことはないことなどから、XとY社との間には、定年退職前の労働条件を前提とした再雇用契約が成立したとするXの主張が退けられた例（学究社〔定年後再雇用〕事件・東京地裁立川支部平30.1.29判決）…… 1176-5
- 成否：労働者性** 控訴人（一審原告）Xは労基法および労契法上の労働者に当たるとされた例（わいわいサービス事件・大阪高裁平29.7.27判決）…… 1169-56
- 成否：職種限定合意** 被告Y社の嘱託就業規則には配置転換を命じる規定があることからすると、原告XとY社との間で配置転換のない職種限定としての労働契約が締結されたと認め得るためには、就業規則の例外が定められたと認め得るに足りる契約書の記載や客観的な事情が必要であると解されるとされた例（K S A インターナショナル事件・京都地裁平30.2.28判決）…… 1177-19
- 成否：職種・勤務地限定合意** 多くの同種職員について他の職種への変更が行われていなかったとしても、そのことから職種が限定されているとは認められないとされた例（一般財団法人あんしん財団事件・東京地裁平30.2.26判決）…… 1177-29
- 成否：業務委託** 被告・反訴原告Y₁の勤務実態や報酬の取扱い、本件契約締結の経緯、待遇等の事情を総合考慮すれば、Y₁は原告・反诉被告X社の指揮監督下において労務を提供し、労務に対する代償を支払われていたとは認められず、X社とY₁との間の本件契約は労働契約ではなく、準委任契約としての性格を有する業務委託契約と認めるのが相当であるとされた例（建通エンジニアリング業務委託契約者ほか事件・東

京地裁平29.8.31判決)……………1179-71

成否 原告X₁(A)が被告Y社の代表取締役として業務を行っていたと認められること、少なくとも平成25年10月10日以降はEからの業務上の連絡もなされていないこと等から、X₁とY社との間に労働契約関係があったとは認められないとされた例(ネットショップN社事件・高松地裁平29.4.18判決)

……………1180-147(ダ・全文)

内容 原告X嘱託職員らと被告Y₁財団との労働契約は、旧パート法8条2項所定の「回復して更新されることによって期間の定めのない労働契約と同視することが社会通念上相当と認められる期間の定めのある労働契約」であると認められるとされた例(京都市立浴場運営財団ほか事件・京都地裁平29.9.20判決)

……………1167-34

内容 正規職員と嘱託職員との間での人材活用の仕組み、運用が異なっていたわけでもないことからすると、X嘱託職員らは、旧パート法8条1項所定の「その全期間において、正規職員と職務の内容及び配置の変更の範囲が同一の範囲で変更されると見込まれるもの」に該当すると認めるのが相当で、このようなX嘱託職員らが、正規職員には退職金が支給されるのに対し、何ら退職金を支給されないことについての合理的理由は見当たらないから、Y₁財団が、X嘱託職員らに退職金を支給しないことは、旧パート法8条1項が禁ずる短時間労働者であることを理由とした賃金の決定に関する差別的取扱いであり、違法といわなければならないとされた例(京都市立浴場運営財団ほか事件・京都地裁平29.9.20判決)……………1167-34

内容：労契法20条 被控訴人(一審被告)Y社による控訴人(一審原告)Xへの再雇用労働条件の提案(本件提案)について、XとY社の間で再雇用契約が交わされていないこと等から、労働契約法20条違反が否定された例(九州惣菜事件・福岡高裁平29.9.7判決)

……………1167-49

内容：労契法20条 労契法20条は、「不合理と認められるものであってはならない」と規定しており、同規定は、労働協約や就業規則、個別契約によって律せられる有期雇用労働者の労働条件が、無期雇用労働者の労働条件に比して、法的に否認すべき内容ないし程度で不公正に低いものであることを禁止する趣旨とされた例(学校法人大阪医科薬科大学〔旧大阪医科大学〕事件・大阪地裁平30.1.24判決)……………1175-5

内容：労契法20条 労契法20条は、有期雇用労働者と無期雇用労働者の労働条件の相違が不合理と認められるか否かの考慮要素として、①職務の内容、②職務の内容および配置の変更の範囲、③その他の事情を掲げているところ、その他の事情として考慮すべき内容について、上記①および②を例示するほかに特段の制限を設けていないから、労働条件の相違が不合理である

か否かについては、上記①および②に関連する諸事情を幅広く総合的に考慮して判断すべきものと解するのが相当であるとされた例(学校法人大阪医科薬科大学〔旧大阪医科大学〕事件・大阪地裁平30.1.24判決)

……………1175-5

内容：労契法20条 労契法20条所定の「不合理と認められること」は、規範的要件であって、その文言からして、不合理性を基礎付ける事実は労働者が、不合理性の評価を妨げる事実は使用者がそれぞれ主張立証責任を負うと解するのが相当であるとされた例(学校法人大阪医科薬科大学〔旧大阪医科大学〕事件・大阪地裁平30.1.24判決)……………1175-5

内容：労契法20条 有期雇用労働者と無期雇用労働者との間で労働条件に相違がある場合は、期間の定めの有無と明らかに関連がない相違である場合を除き、労契法20条が掲げる各要素に照らし、不合理であるか否かを判断するのが相当であるとされた例(学校法人大阪医科薬科大学〔旧大阪医科大学〕事件・大阪地裁平30.1.24判決)……………1175-5

内容：労契法20条 本件における労契法20条にかかる不合理性の判断においては、有期雇用職員(アルバイト職員)である原告Xと無期雇用職員である被告Y₁大学の正職員全体を比較対照するのが相当であるとされた例(学校法人大阪医科薬科大学〔旧大阪医科大学〕事件・大阪地裁平30.1.24判決)……………1175-5

内容：労契法20条 Xが主張する各労働条件の相違すべてに対し、労契法20条に違反する不合理な労働条件の相違とまではいえないと棄却された例(学校法人大阪医科薬科大学〔旧大阪医科大学〕事件・大阪地裁平30.1.24判決)……………1175-5

内容：労契法20条 Y社を定年退職したXが有期雇用で再雇用されるに際して、大幅に低下した賃金額の適法性が争われたケースにつき、定年退職の前後で業務の内容および当該業務に伴う責任の程度に差があるとして、労契法20条には違反しないとされた例(学究社〔定年後再雇用〕事件・東京地裁立川支部平30.1.29判決)……………1176-5

内容：労契法20条 労働契約法20条の不合理性の判断は、有期契約労働者と無期契約労働者の間の労働条件の相違について、職務の内容、当該職務の内容および配置の変更の範囲その他の事情を考慮して、個々の労働条件ごとに判断されるべきであるとされた例(九水運輸商事事件・福岡地裁小倉支部平30.2.1判決)

……………1178-5

内容：労契法20条 通勤手当の本件相違に合理的な理由は見出せず、通勤手当が被告Y社に勤務する労働者の通勤のために要した交通費等を填補するものであることなどの性質等にかんがみれば、職務内容の差異等を踏まえても、本件相違は不合理なものといわざるを得ないのであって、本件相違は労働契約法20条に違反

するものというべきであるとされた例（九水運輸商事事件・福岡地裁小倉支部平30.2.1判決）……1178-5

内容：労契法20条 本件相違について、不合理な取扱いが長年継続され、労働契約法20条が規定された後も改められることなく同様の取扱いを継続していたことなどからすれば、違法にそのような取扱いを行っていたものとして、不法行為が成立すると認めるのが相当であり、原告Xらの損害は、各9万5000円であるとされた例（九水運輸商事事件・福岡地裁小倉支部平30.2.1判決）……1178-5

内容：労契法20条 労契法20条は、有期契約労働者と無期契約労働者との間で労働条件に相違があり得ることを前提に、職務の内容、当該職務の内容および配置の変更の範囲その他の事情を考慮して、その相違が不合理と認められるものであってはならないとするものであり、職務の内容等の違いに応じた均衡のとれた処遇を求める規定であるとされた例（ハマキョウレックス〔差戻審〕事件・最高裁二小平30.6.1判決）……1179-20

内容：労契法20条 労契法20条の規定は私法上の効力を有し、有期労働契約のうち同条に違反する労働条件の相違を設ける部分は無効となるものと解されるとした二審判断が維持された例（ハマキョウレックス〔差戻審〕事件・最高裁二小平30.6.1判決）……1179-20

内容：労契法20条 有期契約労働者と無期契約労働者との労働条件の相違が労契法20条に違反する場合であっても、同条の効力により当該有期契約労働者の労働条件が比較の対象である無期契約労働者の労働条件と同一のものとなるものではないと解するのが相当であるとした二審判断が維持された例（ハマキョウレックス〔差戻審〕事件・最高裁二小平30.6.1判決）……1179-20

内容：労契法20条 労契法20条にいう「期間の定めがあることにより」とは、有期契約労働者と無期契約労働者との労働条件の相違が期間の定めの有無に関連して生じたものであることをいうものと解するのが相当であるとされた例（ハマキョウレックス〔差戻審〕事件・最高裁二小平30.6.1判決）……1179-20

内容：労契法20条 労契法20条の「不合理と認められるもの」とは、有期契約労働者と無期契約労働者との労働条件の相違が不合理であると評価することができるものであることをいうとされた例（ハマキョウレックス〔差戻審〕事件・最高裁二小平30.6.1判決）……1179-20

内容：労契法20条 有期契約労働者と無期契約労働者との労働条件の相違が不合理であるか否かの判断は規範的評価を伴うものであるから、当該相違が不合理であるとの評価を基礎付ける事実については当該相違が労契法20条に違反することを主張する者が、当該相違が不合理であるとの評価を妨げる事実については当該

相違が同条に違反することを争う者が、それぞれ主張立証責任を負うものとされた例（ハマキョウレックス〔差戻審〕事件・最高裁二小平30.6.1判決）……1179-20

内容：労契法20条 上告人・附帯被上告人（二審被控訴人兼控訴人・一審被告）Y社の乗務員のうち無期契約労働者に対して皆動手当を支給する一方で有期契約労働者に対してこれを支給しないという労働条件の相違は、労契法20条にいう不合理と認められるものに当たるとして、二審判決を破棄し差し戻された例（ハマキョウレックス〔差戻審〕事件・最高裁二小平30.6.1判決）……1179-20

内容：労契法20条 Y社が、契約社員と正社員とで無事故手当、作業手当、給食手当および通勤手当について相違を設けていることは不法行為に当たるとし、住宅手当にかかる相違は不合理と認められるものに当たらないとした二審判断が維持された例（ハマキョウレックス〔差戻審〕事件・最高裁二小平30.6.1判決）……1179-20

内容：労契法20条 有期契約労働者が定年退職後に再雇用された者であることは、労契法20条にいう「その他の事情」として考慮されることとなる事情に当たると判断された例（長澤運輸事件・最高裁二小平30.6.1判決）……1179-34

内容：労契法20条 有期契約労働者と無期契約労働者との個々の賃金項目にかかる労働条件の相違が不合理と認められるものであるか否かを判断するに当たっては、両者の賃金の総額を比較することのみによるのではなく、当該賃金項目の趣旨を個別に考慮すべきものと解するのが相当であるとされた例（長澤運輸事件・最高裁二小平30.6.1判決）……1179-34

内容：労契法20条 無期契約労働者に対して能率給および職務給を支給する一方で有期契約労働者に対して能率給および職務給を支給せずに歩合給を支給するという労働条件の相違が、労契法20条にいう不合理と認められるものに当たらないとした二審判断が維持された例（長澤運輸事件・最高裁二小平30.6.1判決）……1179-34

内容：労契法20条 正社員に対して精動手当を支給する一方で、嘱託乗務員に対してこれを支給しないという労働条件の相違は、不合理であると評価することができるものであるから、労契法20条にいう不合理と認められるものに当たると解するのが相当であるとして、この点に関する二審判決を破棄し、上告人（二審被控訴人・一審原告）Xらの予備的請求を一部認容した例（長澤運輸事件・最高裁二小平30.6.1判決）……1179-34

内容：労契法20条 有期契約労働者と無期契約労働者との労働条件の相違が労契法20条に違反する場合であっても、同条の効力により、当該有期契約労働者の労働条件が比較の対象である無期契約労働者の労働条

件と同一のものとなるものではないと解するのが相当であるとして、Xらの主位的請求が退けられた例（長澤運輸事件・最高裁二小判30.6.1判決）……1179-34

内容：労契法20条 正社員の超勤手当の計算の基礎に精勤手当が含まれるにもかかわらず、嘱託乗務員の時間外手当の計算の基礎には精勤手当が含まれないという労働条件の相違は、不合理であると評価することができるものであるから、労契法20条にいう不合理と認められるものに当たると解するのが相当であるとして、超勤手当（時間外手当）にかかるXらの予備的請求については二審判決を破棄し、Xらの時間外手当の計算の基礎に精勤手当が含まなかったことによる損害の有無および額につき、さらに審理を尽くさせるため、高裁に差し戻された例（長澤運輸事件・最高裁二小判30.6.1判決）……1179-34

内容：労契法20条 被告Y₁は原告X社の建築事業本部の責任者として、X社の取締役または支配人に比肩し得べき立場で経営の中核を担い、これに見合う報酬を得ていたこと等からすると、Y₁は、本件契約に基づく善管注意義務の一内容として、X社に対し、自己または第三者の利益を図る目的でX社の営業上の利益を害してはならないという競業避止義務を負うとともに、Y₁との間で業務委託関係を継続するか否かをX社が判断するうえで重要となる競業に関する情報について報告すべき義務を負うとされた例（建通エンジニアリング業務委託契約者ほか事件・東京地裁平29.8.31判決）……1179-71

内容：労契法20条 X社と競業関係にある被告Y₂社がE社グループとの間で業務提携契約を成立させ、その際にY₁がY₂社側として契約交渉に参加していることやX社が同グループとの業務提携に参入する余地がなくなったことは、X社にとって、本件契約を継続するか否かを判断するうえで重要な情報であるところ、Y₁は同情報をX社に一切報告しなかったのであるから、本件契約に基づく報告義務を懈怠し、債務不履行責任を負うとされた例（建通エンジニアリング業務委託契約者ほか事件・東京地裁平29.8.31判決）……1179-71

内容：労契法20条 労契法20条は、有期契約労働者と無期契約労働者との間の労働条件の相違について、合理的な理由があることまで要求する趣旨ではないこと、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）の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）の主張立証責任を負うこと、そして、労働条件の相違が不合理であるか否かは、「職務の内容」および「当該職務の内容及び配置の変更の範囲」に関連する諸事情を幅広く総合的に考慮して判断すべきとされ

た例（日本郵便〔非正規格差〕事件・大阪地裁平30.2.21判決）……1180-26

内容：労契法20条 外務業務手当ほか8つの手当等のうち、「年末年始勤務手当」については、特定の繁忙期である年末年始に業務に従事したことに着目して支給される性質を有することから、「住居手当」については、その趣旨目的が、主として、配転に伴う住宅にかかる費用負担の軽減という点にあると考えられ、新一般職は、期間雇用社員と同様に、転居を伴う配転が予定されていないにもかかわらず、同手当が支給されていることから、そして、「扶養手当」については、労働者およびその扶養親族の生活を保障するために、基本給を補完するものとして付与される生活保障給としての性質を有し、職務の内容等の相違によってその支給の必要性の程度が大きく左右されるものではないことなどから、有期契約労働者である原告Xらにそれらが支給されないのは、労契法20条に違反するとされた例（日本郵便〔非正規格差〕事件・大阪地裁平30.2.21判決）……1180-26

内容：労契法20条 労契法20条により無効とされた労働条件を不合理と認められない範囲でどのように補充するかは、労使間の個別的あるいは集団的な交渉に委ねられるべきこと、そして、裁判所が、明文の規定がないまま、かかる場合に労働条件を補充することは、できる限り控えるべきで、関係する就業規則、労働協約、労働契約等の規定の合理的な解釈の結果、有期契約労働者に対して、無期契約労働者の労働条件を定めた就業規則、労働協約、労働契約等の規定を適用するような場合はともかく、そうでない場合について、労契法20条が補充的効力を有するとまで解することはできず、民法709条の規定する不法行為に基づき、使用者に対して損害賠償を請求することができる場合がありうると解するのが相当であるとされた例（日本郵便〔非正規格差〕事件・大阪地裁平30.2.21判決）……1180-26

内容：労契法20条 Xらは、夏期冬期休暇および病気休暇にかかる正社員の就業規則等が適用される労働契約上の地位にあることの確認を求めることができないとされた例（日本郵便〔非正規格差〕事件・大阪地裁平30.2.21判決）……1180-26

内容：労契法20条 同一（価値）労働同一賃金の原則が、労働関係を規律する一般的な法規範として存在していると認めることはできず、「公の秩序」として存在していると認めることもできないとされた例（日本郵便〔非正規格差〕事件・大阪地裁平30.2.21判決）……1180-26

内容：労契法20条 不合理な労働条件の相違として、「年末年始勤務手当」「住居手当」および「扶養手当」またはそれらに相当する手当等が支給されていないこと自体が不合理であり、不法行為を構成し、支給額に

- 相当する損害が生じたと認めるのが相当であるとして、全額が損害と認定された例（日本郵便〔非正規格差〕事件・大阪地裁平30.2.21判決）……………1180-26
- 内容：労契法20条** 正社員や無期転換社員については、長期的な雇用の確保という観点から休職制度を設ける要請が大きいのにに対し、期間雇用社員については、反復継続して雇用契約が更新されることにより、契約更新の期待に合理的な理由が認められるような場合であっても、使用者において、休職制度をもって、長期的な雇用の確保を図るべき要請は必ずしも高くないとされた例（日本郵便〔新東京局・雇止め〕事件・東京地裁平29.9.11判決）……………1180-56
- 内容：労契法20条** 正社員および無期転換社員について長期休職制度を設け、これらと業務内容の一部に重なる部分があるものの、役割の違いや責任の軽重等が異なる期間雇用社員については短期の病気休暇しか認めないことは、不合理な相違とは認められないとされた例（日本郵便〔新東京局・雇止め〕事件・東京地裁平29.9.11判決）……………1180-56
- 内容：労契法20条** 賞与の差および物価手当の有無という相違は、有期契約労働者と無期契約労働者で適用される就業規則が異なることによって生じていることは明らかであるから、各考慮要素を考慮して不合理であると認められる場合には、労契法20条に違反するとされた例（井関松山ファクトリー事件・松山地裁平30.4.24判決）……………1182-5
- 内容：労契法20条** 労契法20条は、労働条件の相違が不合理であると評価されるかどうかを問題としているというべきであり、そのような相違を設けることについて、合理的な理由があることまで要求する趣旨ではないと解されるとされた例（井関松山ファクトリー事件・松山地裁平30.4.24判決）……………1182-5
- 内容：労契法20条** 労契法20条は、「不合理と認められるか否かの考慮要素」として、①職務の内容、②当該職務の内容および配置の変更の範囲、③その他の事情を掲げており、「その他の事情」として考慮すべきことについて、上記①および②を例示するほかに特段の制限を設けていないことからすると、労働条件の相違が不合理であると認められるか否かについては、上記①および②に関連する諸事情を幅広く総合的に考慮して、個々の労働条件ごとに判断すべきものとされた例（井関松山ファクトリー事件・松山地裁平30.4.24判決）……………1182-5
- 内容：労契法20条** 賞与における原告Xらと無期契約労働者の相違は不合理なものとは認められないとされた例（井関松山ファクトリー事件・松山地裁平30.4.24判決）……………1182-5
- 内容：労契法20条** 有期契約労働者に物価手当を一切支給しないことは不合理であるとして、Xらの請求が一部認められた例（井関松山ファクトリー事件・松山地裁平30.4.24判決）……………1182-5
- 内容：労契法20条** 賞与の差および家族手当、住宅手当および精勤手当の有無という相違は、有期契約労働者と無期契約労働者で適用される就業規則が異なることによって生じていることは明らかであるから、各考慮要素を考慮して不合理であると認められる場合には、労契法20条に違反するとされた例（井関松山製造所事件・松山地裁平30.4.24判決）……………1182-20
- 内容：労契法20条** 労契法20条は、労働条件の相違が不合理であると評価されるかどうかを問題としているというべきであり、そのような相違を設けることについて、合理的な理由があることまで要求する趣旨ではないと解されるとされた例（井関松山製造所事件・松山地裁平30.4.24判決）……………1182-20
- 内容：労契法20条** 労契法20条は、不合理と認められるか否かの考慮要素として、①職務の内容、②当該職務の内容および配置の変更の範囲、③その他の事情を掲げており、その他の事情として考慮すべきことについては、上記①および②を例示するほかに特段の制限を設けていないことからすると、労働条件の相違が不合理であると認められるか否かについては、上記①および②に関連する諸事情を幅広く総合的に考慮して、個々の労働条件ごとに判断すべきであるとされた例（井関松山製造所事件・松山地裁平30.4.24判決）……………1182-20
- 内容：労契法20条** 賞与における原告Xらと無期契約労働者の相違は不合理なものとは認められないとされた例（井関松山製造所事件・松山地裁平30.4.24判決）……………1182-20
- 内容：労契法20条** 無期契約労働者への家族手当、住宅手当、精勤手当（本件各手当）の不支給は不合理であり不法行為を構成するとして、Xらの請求が一部認容された例（井関松山製造所事件・松山地裁平30.4.24判決）……………1182-20
- 内容** 原告Xと被告Y社との間で労働契約が成立したことに争いはないものの、その内容、特に賃金の金額や計算方法を証明すべき労働契約書や労働条件通知書が作成されていないような場合、求人広告その他の労働契約の成立に関して労働者と使用者との間で共通の認識の基礎となった書面の内容、労働者が採用される経緯、労働者と使用者との間の会話内容、予定されていた就労内容、職種、就労および賃金支払いの実績、労働者の属性、社会一般の健全な労使慣行等を考慮して、補充的な意思表示で明示または黙示の合意を認定して賃金その他の契約内容を確定すべきとされた例（東京港運送事件・東京地裁平29.5.19判決）……………1184-37
- 競争避止義務** 準委任契約の受任者は善管注意義務を負い（民法644条）、委任者の利益を犠牲にして自己または第三者の利益を図り、委任者に損害を及ぼさないようにすべき義務を負うところ、契約内容や契約締結

の経緯等の諸事情を総合考慮のうえで、かかる善管注意義務の一内容として、競業禁止義務や競業に関する報告義務を負う場合があるとされた例（建通エンジニアリング業務委託契約者ほか事件・東京地裁平29.8.31判決）……………1179-71

派遣・請負：日雇派遣 被控訴人（一審被告）Y₁社らによる控訴人（一審原告）Xの1日単位の雇用は、労働者派遣法の改正（平成24年法律第27号）により禁じられた日雇派遣（同改正後の34条の4第1項）の脱法であって、違法であるとまでいうことはできないとされた例（凸版物流ほか1社事件・東京高裁平30.2.7判決）……………1183-39

その他：職業安定法44条 原告Xが被告Y₂社との間で締結した被告Y₁社で現場待機する内容の労働契約と、欠員が出て採用される際にY₁社との間で締結する労働契約とが、20分間重複していたことにつき、同時に雇用関係が存在し、かつ、待機労働者の作業場所の決定をY₂社の担当者が行うなど支配従属関係があったことから、労働者供給として職安法44条違反に該当するとしつつ、職安法が行政上の取締法規であり、Y₂社とY₁社が上記重複分を控除等することなく各労働契約どおり給与を支払っており、Xに法律上の不利益が生じていたものとは認められないとして、職安法44条違反による人格権侵害が否定された例（凸版物流ほか1社事件・さいたま地裁川越支部平29.5.11判決）……………1170-34

その他：人事異動命令の法的性質 ①被告Y法人と国立病院機構間の人事異動においては、異動元の退職手続きと異動先の採用手続きが取られるのみならず、人事異動後においては異動先の就業規則が適用され、懲戒権等も異動先が有し、異動した職員が異動元に対し、何らかの権利を有するとは認められないこと、②多くの職員が異動元に復帰している実情は認められるものの、復帰の時期があらかじめ定められているわけではなく、復帰できるかどうかはその時々的人事異動の結果に依らざるを得ないこと、③国立病院機構とY法人間の人事異動においては、同一水準の賃金が維持され、退職金については期間通算されることは認められるが、労働条件は、労使間の合意で自由に設定できるから、これらを条件として転籍出向することもあり得るところであり、この点をもって、在籍出向と同視できるとまでは認められないこと、以上の点に鑑みれば、Y法人と国立病院機構間の人事異動は、実質的にみても転籍出向であると認めるのが相当とされた例（国立研究開発法人国立循環器病研究センター事件・大阪地裁平30.3.7判決）……………1177-5

その他：人事異動命令の法的性質 本件人事異動（Y法人から国立病院機構への異動）についてみても、本件人事異動命令発出時点において国立病院機構と何ら法的関係を有していない原告Xが、Y法人との労働契

約を終了させて、国立病院機構と新たな労働契約を締結することを内容とするものであると認められることから、本件人事異動は、転籍出向の性質を有するものであると認めるのが相当であるとされた例（国立研究開発法人国立循環器病研究センター事件・大阪地裁平30.3.7判決）……………1177-5

その他：職業安定法44条 XとY₁社らとの関係は、労働者派遣に該当するものであり、派遣元である被控訴人（一審被告）Y₂社が、派遣労働者であるXに対し、就業条件をまったく示さなかったとか、示した就業条件が派遣先での実際の就業条件とおおよそ異なっていたような事情は認められないから、職安法44条により禁止される労働者供給に該当しないとされた例（凸版物流ほか1社事件・東京高裁平30.2.7判決）……………1183-39

その他：職業安定法44条 Y₁社らについて職安法44条違反の事実は認められないので、Xが受けるべき賃金から中間搾取を行ったことが労基法6条に違反し、不法行為を構成するとのXの主張はその前提を欠いているとされた例（凸版物流ほか1社事件・東京高裁平30.2.7判決）……………1183-39

その他：職業安定法44条 XがY₂社および被控訴人（一審被告）Y₁社との間で締結した労働契約が、待機中20分間重複したことは、労働者供給として職安法44条違反に該当するが、Xに法律上の不利益が生じていたとは認められないとして、上記待機が人格権侵害にはならないとされた例（凸版物流ほか1社事件・東京高裁平30.2.7判決）……………1183-39

その他：職種限定合意等 交渉時における原告組合の関心事項が給与水準の維持および転籍への切替えの強要阻止であったこと等からすれば、在籍出向にかかる労働協約において、定年まで出向を継続し、バス運転士として就労させることを合意したとは認められないとされた例（相鉄ホールディングス事件・横浜地裁平30.4.19判決）……………1185-5

その他：職種限定合意等 就業規則において、業務上の必要がある場合には、転勤、転職および配置転換を命ずることがあると規定されていること、従前よりバス運転士から他の職種への異動実績があること、原告X₁₉を除く原告X₁ら自身、バスの乗務ができなくなっても他の職種をあつせんしてもらえると認識していたことからすれば、業務上の必要がある場合には、労働者の個別の同意なく、職種変更を命じる権限が被告Y社に認められるとされた例（相鉄ホールディングス事件・横浜地裁平30.4.19判決）……………1185-5

賃金・一時金・退職金

未払賃金 賃金の減額変更が無効であるとして未払賃金差額、有給休暇を消化したにもかかわらずその分の

賃金が支払われていないとして当該未払賃金額の各支払請求が認められた例（乙山彩色工房事件・京都地裁平29.4.27判決）……………1168-80

未払賃金 賃確法6条1項、同法施行令1条に基づく原告X退職の翌日からの年14.6%の利率の適用を免れるためには、賃確法6条2項、同法施行規則6条4号、5号の定める「支払が遅滞している賃金の全部又は一部の存否に係る事項に関し、合理的な理由により、裁判所又は労働委員会等で争っている」場合またはこれに準ずる事由に当たることを要するところ、被告Y社は労働法および信義誠実の原則を遵守し、社員またはその志望者に正確な情報を提供する姿勢に欠けて、Xの労働条件をことさらに不明確な状態に置いて、自己が一方的に設定した労働条件を適用していたに過ぎないから、上記「合理的な理由」またはこれに準ずる事由があるということはできないとされた例（東京港運送事件・東京地裁平29.5.19判決）……………1184-37

未払賃金 原告Xらが労働契約上の債務を履行することができないのは、被告Yセンターが、Xらが本件各退職扱いにより退職した旨を主張して、Xらの役務提供の受領を拒否していたことによるものであり、Yセンターの責めに帰すべき事由によるものであるということが出来るから、Xらは、復職以降については給与請求権を有するとされた例（神奈川S R経営労務センター事件・横浜地裁平30.5.10判決）……………1187-39

賃金減額 使用者が、個々の労働者の同意を得ることなく賃金減額を実施した場合において、当該減額が就業規則上の規定に基づくものと主張する場合、当該規定が、減額事由、減額方法、減額幅等の点において、基準としての一定の明確性を有するものでなければ、そもそも個別の賃金減額の根拠となりえないとされた例（ビーエムホールディングスほか1社事件・東京地裁平29.5.31判決）……………1167-64

賃金減額 人事院勧告は文字どおり「勧告」の制度であって、人事院勧告によって国会および内閣を当然に法的に拘束できないことから、国家公務員の給与を定めるに当たり、憲法が許容する範囲内で具体的にどのような内容のものを定めるかについては、国会に裁量が与えられているといえること、国公法にいう「社会一般の情勢」の意味は、広く社会情勢や経済情勢を含み得ること等から、国会が、国家公務員について、人事院勧告や民間準拠原則に基づかず、給与減額支給措置の立法をすることが一義的に許されていないと解することはできないとして、一審判断が維持された例（国〔国家公務員・給与減額〕事件・東京高裁平28.12.5判決）……………1169-74（ダ・全文）

賃金減額 国家公務員も、勤労者として自己の労務を提供することにより生活の資を得ているものであり、その生存権および財産権に配慮する必要があること、人事院勧告が国家公務員の労働基本権制約の代償措置

としては中心的かつ重要なものであること、民間準拠原則が国家公務員の給与水準の増減決定において客観性を支えるものであることからすれば、国会は、国家公務員について給与減額支給措置を立法する場合、当該立法について必要性があり、その内容が上記の観点から不合理なものでないことや、労働基本権制約の代償措置として中心的かつ重要なものとして設けられた人事院勧告制度が本来の機能を果たすという点に留意すべきであって、当該立法について必要性がなく、または、その内容において著しく合理性を欠く立法がされた場合には、立法府の裁量権の範囲を超えるものとして違憲となることもあり得るとされた例（国〔国家公務員・給与減額〕事件・東京高裁平28.12.5判決）

……………1169-74（ダ・全文）

賃金減額 給与減額措置について、立法の必要性および立法内容の合理性を肯定した一審判断が維持された例（国〔国家公務員・給与減額〕事件・東京高裁平28.12.5判決）……………1169-74（ダ・全文）

賃金減額 年金は、労働者ごとに支給要件の有無や受給額が異なるものであるから、その受給を考慮して本件内規変更に伴い生ずる被控訴人（一審原告）Xらの賃金減額の程度が大幅なものではなく、不利益の程度が小さいということではできないとした一審判決が維持された例（学校法人札幌大学〔給与支給内規変更〕事件・札幌高裁平29.10.4判決）……………1174-5

賃金減額 本件内規変更による勤務延長教員の年俸額の減額に関し一定の必要性はあったと認められるものの、本件内規変更によりXらに賃金額の大幅かつ急激な減額という重大な不利益が生ずること、同変更に際して上記のような不利益の重大性に対応する代償措置あるいは経過措置がとられていないこと、さらに、教職員組合との交渉が適切かつ十分なものではなかったことなどを総合考慮すると、本件内規変更は、そのような重大な不利益をXらに対して法的に受忍させることもやむを得ない高度の必要性に基づく合理的なものであったと解することはできないから無効であるとして、控訴人（一審被告）Y大学に対し減額分の支払いを命じた一審判決が維持された例（学校法人札幌大学〔給与支給内規変更〕事件・札幌高裁平29.10.4判決）……………1174-5

賃金減額 本件給与減額と本件所定労働時間変更の基となった被告Y労組の書記局規則および組合書記局人事制度は、原告Xとの関係で、高度の必要性に基づく合理性があるとは認められず、違法、無効であって、これらに基づく本件給与減額と本件所定労働時間変更も有効とは認められないので、Y労組は、これらの措置がなかったものとして、差額給与等を支払うべきこととなるとされた例（ジブラルタ生命労組〔旧エジソン労組〕事件・東京地裁平29.3.28判決）……………1180-73

労務不提供と賃金 原告Xが勤務しなかった日について

て、Xは被告Y社の配車指示に従って出勤しなかったもので、出勤しなくともY社の労務指揮に服している
と認められ、Y社の指示が不可抗力、使用者側に起因
する経営、管理上の障害など、民法536条2項の「責め
に帰すべき事由」に当たらない事由または出勤停止等
の懲戒処分を根拠とすることをうかがわせる主張立証
はないから、Y社は、基本給の支払義務を免れず、基
本給を減額することはできないとされた例（東京港運
送事件・東京地裁平29.5.19判決）……………1184-37

割増賃金 労基法37条が時間外労働等について割増賃
金を支払うべきことを使用者に義務付けているのは、
使用者に割増賃金を支払わせることによって、時間外
労働等を抑制し、もって労働時間に関する同法の規定
を遵守させるとともに、労働者への補償を行おうとす
る趣旨によるものであると解されるとされた例（医療
法人社団康心会事件・最高裁二小判29.7.7判決）
……………1168-49

割増賃金 労基法37条は、同条および施行規則に定め
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付けるにとどまるものと解さ
れ、労働者に支払われる基本給や諸手当にあらかじめ
含めることにより割増賃金を支払うという方法自体が
直ちに同条に反するものではないとされた例（医療法
人社団康心会事件・最高裁二小判29.7.7判決）
……………1168-49

割増賃金 割増賃金をあらかじめ基本給等を含める方
法で支払う場合においては、労働契約における基本給
等の定めにつき、通常の労働時間の賃金に当たる部分
と割増賃金に当たる部分とを判別することができる
ことが必要であり、割増賃金に当たる部分の金額が労基
法37条等に定められた方法により算定した割増賃金の
額を下回るときは、使用者がその差額を労働者に支払
う義務を負うというべきであるとされた例（医療法人
社団康心会事件・最高裁二小判29.7.7判決）
……………1168-49

割増賃金 本件においては、上告人（二審控訴人兼附
帯被控訴人・一審原告）Xと被上告人（二審被控訴人
兼附帯控訴人・一審被告）Y法人との間においては、
本件時間外規程に基づき支払われるもの以外の時間外
労働等に対する割増賃金を年俸に含める旨の合意がさ
れていたものの、Xに支払われた年俸について、通常
の労働時間の賃金に当たる部分と割増賃金に当たる部
分とを判別することはできないことから、Y法人のX
に対する年俸の支払いにより、Xの時間外労働および
深夜労働に対する割増賃金が支払われたということは
できないとし、二審の割増賃金および付加金請求に関
する部分を破棄し、東京高裁に差し戻された例（医療
法人社団康心会事件・最高裁二小判29.7.7判決）
……………1168-49

割増賃金 原告Xらの各未払時間外手当、それらに対

応する労基法114条に基づく付加金およびこれらに
対する各遅延損害金の支払請求が認められた例（乙山
彩色工房事件・京都地裁平29.4.27判決）……………1168-80

割増賃金 原告Xの日報に割増賃金が含まれるとの被
告Y社主張が、高知県観光事件（最二小判平6.6.13）
を引用した判断に従って否定された例（日本総業事
件・東京地裁平28.9.16判決）……………1168-99（ダ・全文）

割増賃金 付加金支払いの要否および金額は、使用者
による労基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、その違反に至る経緯やその後の使用
者の対応などの諸事情を考慮して検討するのが相当で
あるとしたうえで、割増賃金と同額の51万1333円の支
払いが命じられた例（日本総業事件・東京地裁平28.9.
16判決）……………1168-99（ダ・全文）

割増賃金 被控訴人兼附帯控訴人（一審被告）Y社の
業務手当に関する規定は、そもそも残業代を支払う旨
を定めているにすぎない労働基準法37条に違反してい
るとはいえないし、残業代の支払いの定め方として無
効であるといえないとした一審判断を維持し、業務手
当は、定額の割増賃金に当たるものと認められるとさ
れた例（コロナMD〔旧コロナMD東日本〕事件・
東京高裁平28.1.27判決）……………1171-76（ダ・全文）

割増賃金 Y社は、36協定において、月45時間を超え
る特別条項を定めており、その特別条項を無効とすべ
き事情は認められないから、業務手当が月45時間を超
える70時間の時間外労働を目安としていたとしても、
それによって業務手当が違法になるとは認められない
とされた例（コロナMD〔旧コロナMD東日本〕
事件・東京高裁平28.1.27判決）……………1171-76（ダ・全文）

割増賃金 控訴人兼附帯被控訴人（一審原告）Xの未
払割増賃金を計算すると、その合計は56万8047円とな
るが、Y社は、未払いの割増賃金について、一審判決
後、二審の口頭弁論終結時まで、退職日の翌日から
年14.6%の割合により計算した遅延損害金および重利
の遅延損害金も含めてすべて弁済したため、二審にお
いて未払いの割増賃金はないとされた例（コロナMD
〔旧コロナMD東日本〕事件・東京高裁平28.1.27
判決）……………1171-76（ダ・全文）

割増賃金 本件賃金規則においては、通常の労働時間
の賃金に当たる部分（基本給、服務手当、歩合給の部
分）と労基法37条に定める割増賃金に当たる部分（深
夜手当、残業手当、公出手当）が明確に区分されて定
められているということができるとされた例（国際自
動車〔差戻審〕事件・東京高裁平30.2.15判決）
……………1173-34

割増賃金 本件賃金規則において、労基則19条1項6
号の「賃金算定期間において出来高払制その他の請負
制によって計算された賃金の総額」に該当するのは歩
合給(1)であるというべきところ、本件賃金規則が割増
賃金の算出に当たり、その歩合給に相当する部分の算

定方法として対象額A（歩合給(1)の算定過程で控除される割増金の控除前の金額）を総労働時間で除し、これに割増率を乗じた金額に該当する労働時間を乗ずる旨を定めており、歩合給(1)でなく、割増金を控除する前の対象額Aを計算の基礎とするから、労基法37条等に定められた割増賃金の額を常に下回ることがないといふことができ、労基法37条に定める支給要件を満たしており、未払いの割増金または歩合給はないとして、控訴人兼被控訴人（一審原告）Xらの請求が棄却された例（国際自動車〔差戻審〕事件・東京高裁平30.2.15判決）……………1173-34

割増賃金 未払いの割増金または歩合給があるとは認められないことから、これについての遅延損害金および付加金の請求が棄却された例（国際自動車〔差戻審〕事件・東京高裁平30.2.15判決）……………1173-34

割増賃金 原告Xらは、平成25年3月まで、基本給のほか、物価手当、外勤手当、運転手当、職務手当を受給していたところ、本件給与規定①には、これらの諸手当を「固定的な割増賃金として支給する」旨の定めは見当たらず、また、被告Y社は、23年10月および24年12月に労基署から割増賃金の未払い等について勧告・指導を受けた際、上記諸手当が時間外労働に対する手当である旨の説明をすることなく、割増賃金を支払っており、これらの事情に照らせば、上記諸手当は、いずれも時間外労働に対する手当として支給されたものとはいえず、割増賃金の基礎となる賃金に算入されるべきとされた例（サンフリード事件・長崎地裁平29.9.14判決）……………1173-51

割増賃金 就業規則の定め方から、控訴人兼被控訴人（一審被告）Y法人がその職員に対して支払う給与自体は、1日最大8時間、1週最大40時間という法定労働時間に対する対価として支払われるものであることを明記し、その所定労働時間が、最大で法定労働時間と同一の時間となるまでに拡大されることがあったとしても、法定労働時間内の労務提供に対しては、既払いの給与以外の賃金は支払わないことを予定していると解されるとして、被控訴人兼控訴人（一審原告）Xによる法内残業に対する残業代の支払請求は理由がないとした一審判断が維持された例（学校法人D学園事件・東京高裁平29.10.18判決）……………1176-18

割増賃金 始業時刻前の早出残業については、部活動として学校に朝練習の届け出をしている日やX作成の日記に朝練習をした記載がある日については午前7時30分以降の早出残業を認め、終業時刻については、週番日誌に部活動が記録されている場合には、当該部員の下校時刻を原則として終業時刻とするが、それよりも本件日記における退勤時間が遅い場合には、本件日記の記載内容自体から、当該残業の内容その他の残業理由が分かる記載がある場合、あるいは各種会議等の業務が実施されたと認められる場合には、本件日記の

退勤時刻を終業時刻とするという基準により、Xの残業代の合計元本額を算出すべきとした一審判断が維持された例（学校法人D学園事件・東京高裁平29.10.18判決）……………1176-18

割増賃金 Y法人がXに対する残業代債務として弁済供託した額は、未払残業代計算によって得られた金額より多額なものであるから、Xの残業代債権はその全額が消滅したものといふべきであるとした一審判断が維持された例（学校法人D学園事件・東京高裁平29.10.18判決）……………1176-18

割増賃金 タクシー乗務員である控訴人（一審原告）Xらに支払われる歩合給(1)の計算に当たり、計算過程で「対象額A」から割増金（深夜手当、残業手当および公出手当）と同額を控除することを定めた本件規定が、労基法37条等に違反するとはいえないとした一審判断が維持された例（国際自動車〔第2・歩合給等〕事件・東京高裁平30.1.18判決）……………1177-75

割増賃金 労基法37条は、労働契約における通常の労働時間の賃金をどのように定めるかについては、特に規定していないことに鑑みると、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同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労働時間の賃金とする旨が定められていた場合、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、無効と解することはできないとされた例（国際自動車〔第2・歩合給等〕事件・東京高裁平30.1.18判決）……………1177-75

割増賃金 本件賃金規則においては、通常の労働時間の賃金に当たる部分（基本給、服務手当、歩合給の部分）と労基法37条に定める割増賃金に当たる部分（深夜手当、残業手当、公出手当）とを判別することができ、現にXらに支払われた割増金は、労基法37条等の所定の算出方法による割増賃金を下回っているとはいえず、未払いの割増賃金はないとして、Xらの請求を退けた一審判断が維持された例（国際自動車〔第2・歩合給等〕事件・東京高裁平30.1.18判決）……………1177-75

割増賃金 割増賃金を業績給（手当性）により支払っているとの被告Y社の主張について、一定額の手当を割増賃金に代えて支払うことが適法とされるためには、通常の労働時間に相当する部分と割増賃金に当たる部分を明確に判別できることが必要であると解されるところ、原告Xらが残業手当として受領している給与には、通常の労働時間に相当する部分が含まれており、仮に割増賃金に当たる部分が存在するとしても、これを通常の労働時間に相当する部分と明確に区別することはできないこと等から、Y社の賃金規程の有効性について判断するまでもなく、Y社の主張は採用できないとされた例（田口運送事件・横浜地裁相模原支部平26.4.24判決）……………1178-86（ダ・全文）

割増賃金 労働者に支払われる基本給や諸手当にあら

かじめ含めることにより割増賃金を支払うという方法
自体が直ちに労基法37条に反するものではないが、同
条の趣旨によれば、労働契約における基本給等の定め
につき、通常の労働時間の賃金に当たる部分と割増賃
金に当たる部分とを判別することができるが必要と
あり、割増賃金に当たる部分の金額が労基法37条な
らびに政令および厚生労働省令の関係規定により算出
された割増賃金の額を下回るときは、使用者がその差
額を労働者に支払う義務を負うというべきとされた例
(医療法人社団康心会〔差戻審〕事件・東京高裁平30.
2.22判決)……………1181-11

割増賃金 控訴人兼附帯被控訴人(一審原告)Xと被
控訴人兼附帯控訴人(一審被告)Y法人との間では、
Y法人における本件時間外規程に基づき支払われるも
の以外の時間外労働等に対する割増賃金を、年俸1700
万円に含める旨の本件合意がされていたものの、通常
の労働時間の賃金に当たる部分と割増賃金に当たる部
分とを判別することができず、したがって時間外労働
および深夜労働に対する割増賃金が支払われたという
ことはできないとされた例(医療法人社団康心会〔差
戻審〕事件・東京高裁平30.2.22判決)……………1181-11

割増賃金 時間外労働等に対する割増賃金を年俸に含
める本件合意に割増賃金の請求権を放棄する意思表示
が含まれているとのY法人の主張につき、労基法13条
の趣旨に照らしてかかる主張は採用できないとされた
例(医療法人社団康心会〔差戻審〕事件・東京高裁平
30.2.22判決)……………1181-11

割増賃金 XとY法人との間の本件雇用契約の契約書
およびY法人における本件時間外規程において年間法
定労働時間分の労働の対価と時間外労働の対価の対応
関係を示す記載がなく、また、Y法人からXにそのよ
うな説明をしたこともないから、年俸の合意が両対価
を含むものと解し、時間外労働に対する割増賃金を支
払済みと評価することはできないとされた例(医療法
人社団康心会〔差戻審〕事件・東京高裁平30.2.22判決)
……………1181-11

割増賃金 ①被告Y社は労働法および信義誠実の原則
を遵守し、かつ、社員またはその志望者に正確な情報
を提供する姿勢に欠けて、原告Xの労働条件をことさ
らに不明確な状態に置いて、自己が一方的に設定した
最低賃金をも下回る賃金を適用していたこと、②Xの
法定時間外の労働はかなりの時間数に及び、割増賃金
の支払いのないまま著しい長時間労働となっていたこ
と、③特に平成27年6月の割増賃金の対象となった法
定時間外の労働時間数は月150時間を超え、所定労働
時間との合計労働時間が月330時間を超え、「自動車運
転者の労働時間等の改善のための基準」の所定最大拘
束時間も大きく超えていること、④Xは、6回物損事
故を起こしたが、事故の原因となった不注意や居眠り
に上記②、③の長時間労働による疲労の蓄積や睡眠不

足が寄与している可能性も否定できず、Y社における
長時間労働は労働安全衛生および交通安全のうえでも
到底黙過できないものであること、⑤Y社は、Xから
催告を受けると、それまで無事故手当の減額または不
支給のほかは上記④の事故による損害賠償の問題を取り
上げてこなかった態度を覆して、上記②、③の長時
間労働の寄与や使用者の労働者に対する損害賠償請求
権における信義則上の責任制限法理を一切考慮しない
で、Y社の主張によれば金168万円を超える多額の損
害全部の損害賠償請求を示唆して、威嚇的ともいえる
対応をしたことが認められるとして、Y社に対し、付
加金として除斥期間が経過していなかった平成26年4
月分以降の割増賃金と同額の金378万3919円およびこ
れに対する本判決確定の日の翌日から支払済みまで民
法所定の年5%の割合による金員を支払わせるのが相
当とされた例(東京港運送事件・東京地裁平29.5.19判
決)……………1184-37

割増賃金 被告Y社の教習手当は、通常の労働時間の
賃金に当たる部分と時間外の割増賃金に当たる部分と
を判別することが可能であるから、教習手当に含まれ
る固定残業代の定めは有効であり、教習原告らの割増
賃金の計算の基礎賃金額は教習手当中の基本給部分の
額であるとされた例(東京エムケイ〔未払賃金等〕事
件・東京地裁平29.5.15判決)……………1184-50

割増賃金 固定残業代に相当する時間を超えて時間外
労働をした場合には、当該超過部分にかかる時間外勞
働時間の割増賃金について、当該労働日ごとに、支払
われた割増賃金の金額が労基法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る部分として、
Y社が教習原告らに支払う義務を負い、また深夜手当
については、時間外手当に含まれないと解されること
から、その全額が未払いの割増賃金となるとされた例
(東京エムケイ〔未払賃金等〕事件・東京地裁平29.5.
15判決)……………1184-50

割増賃金 固定給原告らについて、月額35万円が税金
や諸手当を含むものであるとされていたものの、その
細目については不明であり、固定残業代が含まれてい
ることは明示されていないこと、「基準外手当」が時間
外手当、深夜手当、休日出勤手当の三者を含むもので
あることについては、給与明細の文言上直ちに明らか
でなく、これらにつき固定残業代として予定される時
間数または計算方法も明らかでないことから、固定残
業代の合意は有効とは認められず、また固定給給与規
程に就業規則としての効力も認められないとされた例
(東京エムケイ〔未払賃金等〕事件・東京地裁平29.5.
15判決)……………1184-50

割増賃金 固定給原告らに割増賃金として支払ったと
認めることができるのは、公出手当のみであるから、
公出手当の金額が労基法37条等に定められた方法によ
り算定した割増賃金を下回る差額部分について、Y社

は固定給原告らに対し、未払賃金として支払う義務を負うとされた例（東京エムケイ〔未払賃金等〕事件・東京地裁平29.5.15判決）……………1184-50

割増賃金 MKシステムによる賃金は、固定給部分と出来高給部分からなるところ、MKシステム原告らに固定給部分の割増賃金として支払われた金額は、基準外手当および公出手当の合計額であり、当該合計額が労基法37条等に定められた方法により算定した割増賃金を下回る場合には、その差額が現に支払われた利益配分等の金額の範囲内である場合には、未払賃金は発生しないというべきであるが、当該差額が利益配分等の金額を超える場合には、Y社はMKシステム原告らに対し、当該差額が利益配分等を超える部分について、固定給部分にかかる未払いの割増賃金として支払う義務を負うとされた例（東京エムケイ〔未払賃金等〕事件・東京地裁平29.5.15判決）……………1184-50

割増賃金 定額の業務手当によって労基法37条の割増賃金が支払われたということはできないとした二審判決を破棄し、高裁に差し戻された例（日本ケミカル事件・最高裁一小平30.7.19判決）……………1186-5

割増賃金 いわゆる定額残業代の支払いを法定の時間外手当の全部または一部の支払いとみなすことができるのは、定額残業代を上回る金額の時間外手当が法律上発生した場合にその事実を労働者が認識して直ちに支払いを請求することができる仕組み（発生していない場合にはそのことを労働者が認識することができる仕組み）が備わっており、これらの仕組みが雇用主により誠実に履行されているほか、基本給と定額残業代の金額のバランスが適切であり、その他労働者の福祉を損なう出来事の温床となる要因がない場合に限られる、とした二審判決の判断が否定された例（日本ケミカル事件・最高裁一小平30.7.19判決）……………1186-5

割増賃金 労基法37条が時間外労働等について割増賃金を支払うべきことを使用者に義務付けているのは、使用者に割増賃金を支払わせることによって、時間外労働等を抑制し、もって労働時間に関する同法の規定を遵守させるとともに、労働者への補償を行おうとする趣旨によるものであると解されるとされた例（日本ケミカル事件・最高裁一小平30.7.19判決）……………1186-5

割増賃金 労働者に支払われる基本給や諸手当にあらかじめ含めることにより割増賃金を支払うという方法自体が直ちに労基法37条に反するものではなく、使用者は、時間外労働等に対する対価として定額の手当を支払うことにより、同条の割増賃金の全部または一部を支払うことができるとされた例（日本ケミカル事件・最高裁一小平30.7.19判決）……………1186-5

割増賃金 雇用契約においてある手当が時間外労働等に対する対価として支払われるものとされているか否かは、雇用契約にかかる契約書等の記載内容のほか、具体的事案に応じ、使用者の労働者に対する当該手当

や割増賃金に関する説明の内容、労働者の実際の労働時間等の勤務状況などの事情を考慮して判断すべきとされた例（日本ケミカル事件・最高裁一小平30.7.19判決）……………1186-5

割増賃金 被告人（二審控訴人兼附帯被控訴人・一審原告）Xに支払われていた定額の業務手当は時間外労働等に対する対価として支払われるものとされていたと認められるから、当該手当の支払いをもって時間外労働等に対する賃金の支払いとみることができるとされた例（日本ケミカル事件・最高裁一小平30.7.19判決）……………1186-5

割増賃金 被控訴人兼控訴人（一審被告）Y社の経営する居酒屋で店長として就労していた控訴人兼被控訴人（一審原告）Xについて、法定労働時間を超える部分につきいわゆるみなし割増賃金（役職手当）による支払いがなされていたケースで、固定残業代の規定は違法無効であるとした一審判断が維持された例（ケンタープライズ事件・名古屋高裁平30.4.18判決）……………1186-20

割増賃金 Y社の賃金規程のうち、役職手当については、その中に割増賃金として支給される部分と、純粋な役職手当として支給される部分とに区分されるはずになり、役職手当として支給される部分については割増賃金の算定の基礎として除外されないから、割増賃金の算定の基礎とされるべき単価は基礎給と役職手当の一部となるが、後者の金額が明瞭でないこと等から、一審判断と同様に、固定残業代の規定は違法無効であると評価された例（ケンタープライズ事件・名古屋高裁平30.4.18判決）……………1186-20

賃金控除 控訴人（一審原告）Xら就業者は、不安定な雇用の立場により、不本意ながら即給サービスを利用せざるを得ない立場にあるといえ、現に約45パーセントに及ぶ就業者が即給サービスを利用しているのであるから、Xら就業者の同意があるとしても、それが労働者の自由な意思に基づいてされたものであると認めるに足る合理的理由が客観的に存在する場合に当たらず、Xの賃金から即給サービスの利用手数料を控除することは、労基法24条1項に違反するとともに、被控訴人（一審被告）Y₁社らの共同不法行為が成立するとして、一審判決が変更された例（凸版物流ほか1社事件・東京高裁平30.2.7判決）……………1183-39

賞与 原告Xの業績年俸（賞与）請求が認められた例（国立研究開発法人国立A医療研究センター〔病院〕事件・東京地裁平29.2.23判決）……………1180-99

賞与 被告Yセンターが従業員に対し毎年2回それぞれ基本給の2か月分以上の額の賞与を支払っていたことは当事者間に争いが無いが、そのような事情を前提としても、これをもってYセンターから原告Xらに対し賞与として勤務成績等にかかわらず基本給の2か月分以上の金額を支払う旨の黙示的な合意がされていた

と認めることはできないとして、Xらの賞与請求には理由がないとされた例（神奈川S R経営労務センター事件・横浜地裁平30.5.10判決）……………	1187-39
退職金 原告X正規職員の被告Y ₁ 財団に対する未払退職金請求が認容された例（京都市立浴場運営財団ほか事件・京都地裁平29.9.20判決）……………	1167-34
退職金 京都市立浴場を設置し、Y ₁ 財団の財産の全額を拠出してこれを設立した被告Y ₂ 市の、X正規職員らに対する退職金支払義務および原告X嘱託職員らに対する退職金相当額の支払義務が否定された例（京都市立浴場運営財団ほか事件・京都地裁平29.9.20判決）……………	1167-34
退職金 従業員の一部が加入する労働組合との合意に基づいて一定年齢時点で勤続年数を凍結する扱いについて、労働協約の拡張適用の要件を満たしていないから原告Xには適用されないし、それが労使慣行であったとしても労働契約法12条により無効となるとして、就業規則の定める算定方法による退職金請求が認容された例（代々木自動車事件・東京地裁平29.2.21判決）……………	1170-77
退職金 被控訴人兼附帯控訴人（一審原告）Xらの退職は、控訴人兼附帯被控訴人（一審被告）Y ₂ の退職強要によるものであって、会社都合の退職として退職金規程の別表1を適用すべきであるとして、自己都合退職として支給された退職金との差額等の支払いを命じられた例（A社長野販売ほか事件・東京高裁平29.10.18判決）……………	1179-47
解雇と賃金 本件懲戒解雇は無効であるから、原告Xは、被告Y大学に対し、本件懲戒解雇後の平成26年12月から本件判決確定の日までの間、少なくともXが請求する月58万1975円の賃金支払請求権を有するとされた例（国立大学法人群馬大学事件・前橋地裁平29.10.4判決）……………	1175-71
解雇と賃金 Y大学における給与の算定基準および方法は明らかではないことから、Xの期末手当および勤勉手当の支払請求は理由がないとされた例（国立大学法人群馬大学事件・前橋地裁平29.10.4判決）……………	1175-71
雇止めと賃金 雇止めが無効である場合の雇止め以降の賃金請求権については、確実に支給されていたであろう賃金額を認容すべきところ、労働契約において、コマ数によって賃金が支給され、コマ数は学園長が決定していたが、原告Xは、少なくとも平成20年以降は週17コマ以上を担当していたこと、本件雇止めの直近の年度においても、週17コマを担当していたことから、最も蓋然性の高い金額としては、17コマを担当していた前年度の金額と同額を認めるのが相当であるとされた例（公益財団法人東京横浜独逸学園事件・横浜地裁平29.11.28判決）……………	1184-21
雇止めと賃金 民法536条2項には、適用要件として	

所定労働時間が決まっている限定を付す根拠となるような文言は存在しないうえ、同項が、本来は債務の履行ができず、反対給付を受けられないところ、債権者の責めに帰すべき事由がある場合に例外的にその反対給付を受けることができることとした趣旨からいって、同項の適用が必ずしも所定労働時間が定まっている場合に限定されるものではないことは明らかであるとされた例（公益財団法人東京横浜独逸学園事件・横浜地裁平29.11.28判決）……………	1184-21
その他：親睦会費 賃金から「親睦会費」という名目で控除がなされていたことにつき、労基法24条1項は、賃金全額払いの原則を定めており、労働者が控除に同意していたとしても、労基法24条1項が定める書面による協定がなければ、親睦会費の控除は強行法規違反として違法無効になるとされた例（ビーエムホールディングスほか1社事件・東京地裁平29.5.31判決）……………	1167-64
その他：歩合給 タクシー乗務員である控訴人兼被控訴人（一審原告）Xらに支払われる歩合給(1)の計算に当たり、計算過程で「対象額A」から割増金（深夜手当、残業手当および公出手当）と同額を控除すると定めた本件規定が、労基法37条1項に違反するとはいえないとして、一審判決の被控訴人兼控訴人（一審被告）Y社敗訴部分を取り消し、Xらの請求が棄却された例（国際自動車〔差戻審〕事件・東京高裁平30.2.15判決）……………	1173-34
その他：歩合給 歩合給(1)の算定方法は、揚高の一定割合を基礎として割増金相当額を控除費目として合理的な利潤を確保するとともに、賃金面において、乗務員に対し労働効率化への動機付けを行うことで非効率的な時間外労働を抑止し、効率的な営業活動を奨励しようとするもので、タクシー業務の実態に即した賃金制度として合理性を認めることができるとされた例（国際自動車〔差戻審〕事件・東京高裁平30.2.15判決）……………	1173-34
その他：付加金 差戻前上告審判決が言い渡されるまでは、被控訴人兼附帯控訴人（一審被告）Y法人が控訴人兼附帯被控訴人（一審原告）Xの割増賃金請求権のうち一審判決が認容した金額を超えた部分を争うことについて、賃確法施行規則6条4号の合理的理由があり、上告審判決が言い渡された後は、合理的な理由はないというべきとされた例（医療法人社団康心会〔差戻審〕事件・東京高裁平30.2.22判決）……………	1181-11
その他：付加金 被控訴人兼控訴人（一審被告）Y社の割増賃金の不払いが違法であり、Y社がタイムカードの打刻について実際の労働時間より少なめな打刻をするよう指示していたこと、みなし割増賃金（役職手当）について不合理な主張をしており、その不合理性は賃金規程の文言からして明らかであったこと等から、一審判断を変更し、付加金の支払請求が全額認め	

られた例（ケンタープライズ事件・名古屋高裁平30.4.18判決）……………1186-20

労働時間・休日・休暇

労働時間 シフト時間前の警備服への着替え、無線機の装着、朝礼への出席について、三菱重工業長崎造船所（一次訴訟・会社側上告）事件（最一小判平12.3.9）を引いて、労働時間該当性が否定された例（日本総業事件・東京地裁平28.9.16判決）……1168-99（ダ・全文）

労働時間 仮眠時間について、実質的に警備員として相当の対応をすべき義務付けがされていないと認めることができるような事情があるとして、労働時間に当たらないとされた例（日本総業事件・東京地裁平28.9.16判決）……………1168-99（ダ・全文）

労働時間 1時間枠の待機時間について、待機時間中の緊急対応は年に1,2回程度であったこと等から、実作業に従事することは予定されておらず、実質的に警備員として相当の対応をすべき義務付けがされていないと認めることができるような事情があるとして、労働時間には当たらないとされた例（日本総業事件・東京地裁平28.9.16判決）……………1168-99（ダ・全文）

労働時間 労基法32条の労働時間は、労働者が使用者の指揮命令下に置かれている時間をいい、労働時間に該当するか否かは、労働者の行為が使用者の指揮命令下に置かれたものと評価できるか否かにより客観的に定まるものであるとされた例（NTT西日本ほか〔全社員販売等〕事件・大阪高裁平22.11.19判決）……………1168-105（ダ・全文）

労働時間 「労務に服する」時間を規律する概念としての労働時間は、使用者の指揮命令に従って労務を提供する時間ということになり、労働者が使用者の指揮命令には至らない指示または単なる黙認、許容のもとに行った労務の提供は、それが使用者の指揮命令に基づくかに行われたものである限りにおいて、労働契約上の義務の履行としてされたものとはいえないとされた例（NTT西日本ほか〔全社員販売等〕事件・大阪高裁平22.11.19判決）……………1168-105（ダ・全文）

労働時間 被控訴人（一審原告）Xが、全社員販売に従事した時間があつたとしても、それは、使用者の指揮命令下にあつた時間とまではいいがたく、少なくとも全社員販売に要したとされる各時間が、Xの労働時間であつたものと認められず、全社員販売は控訴人（一審被告）Y社らの業務上の指示によるものであつて、労働時間性が認められるとした一審判断が取り消された例（NTT西日本ほか〔全社員販売等〕事件・大阪高裁平22.11.19判決）……………1168-105（ダ・全文）

労働時間 WEB学習を推奨し、目標とすることを求めるものの、その効果は各人の能力や意欲によって左

右されるものであるから、WEB学習の推奨は、まさに従業員各人に対し自己研さんするためのツールを提供しているにすぎず、これを業務の指示とみることもできないとして、WEB学習はY社らの業務上の指示によるものであつて、労働時間性が認められるとした一審判断が取り消された例（NTT西日本ほか〔全社員販売等〕事件・大阪高裁平22.11.19判決）……………1168-105（ダ・全文）

時間外〔深夜・休日〕労働 労基法上の労働時間とは、労働者が使用者の指揮命令下に置かれている時間をいうところ、いずれかの社員に命じられていたものではなく、早く出勤した者が朝礼を円滑に開始できるように準備していた作業は、任意に準備していた作業というべきであり、使用者の指揮命令下に置かれている時間と評価することはできないとされた例（ピーエムホールディングスほか1社事件・東京地裁平29.5.31判決）……………1167-64

時間外〔深夜・休日〕労働 手書きのメモに基づいてパソコンでまとめたとする書面による原告Xの労働時間の主張について、手書きのメモの存在が確認されないなど、同書面の主張を裏付ける客観的な証拠が存在しないことなどから、同書面から直ちにXが主張する実労働時間があつたと認めることはできないとされた例（学究社〔定年後再雇用〕事件・東京地裁立川支部平30.1.29判決）……………1176-5

管理監督者性 実質月額4万円の役職手当が、時間外手当が適用されず経営者に準じる管理監督者に当たる役職に対する対価とは考えがたいこと、タイムカードの打刻を行わず時間管理が労働者に任されている外形を取っているとしても、実際に労働時間管理が原告A₁に任されていた実質がないこと、事業について何らかの裁量を有し、労務管理、人事、予算等についての決定権限を持っていたものと認めることのできる事情がないこと等を総合考慮して、A₁の管理監督者性が否定された例（乙山彩色工房事件・京都地裁平29.4.27判決）……………1168-80

その他：裁量労働制 専門業務型裁量労働制を採用するためには、労基法38条の3第1項に従って労使協定が行われることに加えて、個別の労働者との関係では、専門業務型裁量労働制を採用することを内容とする就業規則の改定等により、専門業務型裁量労働制が適用されることが労働契約の内容となることを要するとされた例（乙山彩色工房事件・京都地裁平29.4.27判決）……………1168-80

その他：裁量労働制 専門業務型裁量労働制の採用手続きが適法に行われたことを認めることができないため、原告Xらが行っていた業務が専門業務型裁量労働制の対象業務に該当するか否かを判断するまでもなく、専門業務型裁量労働制を採用したことにより勤務時間の定めがXらに適用されないとの被告Y社の主張

は認めることができないとされた例（乙山彩色工房事件・京都地裁平29.4.27判決）……………1168-80

その他：変形労働時間制 被告Y社のシフト表で定める勤務割は、就業規則に定められた各勤務の始業終業時刻、各勤務の組合せの考え方、勤務割表の作成手続きおよび周知方法等に従って作成された各日の勤務割には当たらないから、変形労働時間制を適用する要件を満たさず、臨時社員である原告Xに変形労働時間制が適用されるとのY社の主張は採用しないとされた例（日本総業事件・東京地裁平28.9.16判決）

……………1168-99（ダ・全文）

その他：変形労働時間制 被告Y社は、長崎労基署長に対し、「一年単位の変形労働時間制に関する協定届」を提出しているものの、労基則6条の2第1項所定の手続きによって選出された者ではない者が、Y社の「労働者の過半数を代表する者」として同協定届に署名押印しているために、同協定届の存在から、労基法32条の4第1項所定の協定が成立したとの事実を推認することはできないとされた例（サンフリード事件・長崎地裁平29.9.14判決）……………1173-51

その他：休憩時間 原告Xらトラック運転手の労働実態に照らすと、出荷場や配送先における待機時間は、いずれも待ち時間が実作業時間に当たり、使用者である被告Y社の指揮命令下に置かれたものと評価することができるものであり、その待機時間中にXらがトイレに行ったり、コンビニエンス・ストアに買い物に行くなどしてトラックを離れる時間があつたとしても、これをもって休憩時間であると評価するのは相当ではないとされた例（田口運送事件・横浜地裁相模原支部平26.4.24判決）……………1178-86（ダ・全文）

人 事・労 務

配転 原告Xに異動を命じる緊急性が認められず、業務上の必要性がそれほど高くない中で、翌日からの転居を伴う異動を命じられることは、労働者の不利益が通常甘受すべき程度を著しく超えるものと評価され、本件異動命令は不法行為を構成するとされた例（ビーエムホールディングスほか1社事件・東京地裁平29.5.31判決）……………1167-64

配転 使用者は業務上の必要性に応じて、その裁量により労働者の勤務場所を決定することができるというべきであるが、転勤、特に転居を伴う転勤は、一般に、労働者の生活関係に少なからぬ影響を与えずにはおかれないから、使用者の転勤命令権は無制約に行使することができるものではなく、これを濫用することが許されないことはいうまでもないところ、当該転勤命令につき、業務上の必要性が存しない場合、または業務上の必要性が存する場合であっても、当該転勤命令が他の不当な動機・目的をもってなされたものであるとき、

もしくは労働者に対し通常甘受すべき程度を著しく超える不利益を負わせるものであるとき等、特段の事情の存する場合でない限りは、当該転勤命令は権利濫用に当たらないとされた例（ホンダ開発事件・東京高裁平29.4.26判決）……………1170-53

配転 配転命令が、その本来の適法性いかにかわらず、労働者の同意によって有効とされるためには、配転命令が違法なものであってもその瑕疵を拭い去るほどの自由意思に基づく同意であることを要すると解するのが相当であるとされた例（K S A インターナショナル事件・京都地裁平30.2.28判決）……………1177-19

配転 使用者の就業規則に従業員を配置転換させることができる旨の規定がある場合、使用者は、職種や勤務場所の限定がない限り、業務上の必要に応じ、個別同意なしに労働者の業務内容や勤務場所を決定する権限を有するが、配転命令につき業務上の必要性が存しない場合または業務上の必要性が存する場合であっても、当該配転命令が他の不当な動機・目的をもってなされたものであるとき、もしくは労働者に対して通常甘受すべき程度を著しく超える不利益を負わせるものであるとき等、特段の事情の存する場合には、配転命令は権利の濫用になると解され、その場合の業務上の必要性については、企業の合理的運営に寄与する点があれば、業務上の必要性が肯定されると解される（東亜ペイント事件・最二小判平61.7.14判労477号6頁参照）とされた例（K S A インターナショナル事件・京都地裁平30.2.28判決）……………1177-19

配転 本件配転命令は、人事権の濫用として無効であり、被告Y社がそれを強行したことは、原告Xに対する不法行為を構成すると認めるのが相当であるとされた例（K S A インターナショナル事件・京都地裁平30.2.28判決）……………1177-19

配転 使用者が労働者に対して職種の変更を命ずることができるとしても、個々の労働者の事情等に鑑み、職種の変更を命ずることが人事権の濫用に当たる場合には、当該職種変更を命ずることは許されないとされた例（一般財団法人あんしん財団事件・東京地裁平30.2.26判決）……………1177-29

配転 等級が役職と連動するものとされ、配転の結果必然的に降格処分が生じるときには、当該降格は配転命令が違法なものであるかどうかを検討する際の一要素として考慮するのが相当であるとされた例（一般財団法人あんしん財団事件・東京地裁平30.2.26判決）……………1177-29

配転 支援を必要とする家族がおり、労働者本人もその支援に一定程度の関与をしていることから、転居を伴う異動により本人またはその家族に一定程度の負担が生ずることが否定しがたいとしても、原告A・同Bの支局長ないし課長の職責に照らせば、配転命令において、ことさらに配慮すべき負担とはいえず、当該異

動が配転命令権の濫用となることはないと言われた例
(一般財団法人あんしん財団事件・東京地裁平30.2.
26判決)……………1177-29

配転 転居を伴う広域の異動を経験したことがないこと、従来から女性職員についてそのような配転命令が行われたことがなかったこと、介護等を要する家族がいることを考慮すれば、転居を伴う異動は相当程度に大きな負担を生じさせるものであり、被告Y法人としてもそのことは十分に予測できた事柄であることに鑑みると、配転命令に当たっては、個々の具体的な状況に十分に配慮し、事前に希望の聴取等をしたうえで、配転命令の業務上の必要性や目的を丁寧に説明し、その理解を得るように努めるべきであったと言われた例
(一般財団法人あんしん財団事件・東京地裁平30.2.
26判決)……………1177-29

配転 個々の具体的な状況への配慮、理解を得るための丁寧な説明もなくなされ、異動に関する希望を聴取せず、余裕がない日程で告知した配転命令は、当該配転命令の業務上の必要性の大きさを考慮しても、原告Dらに予期せぬ大きな負担を負わせるものであり、これに応じて取るべき手続きを欠いていたという点で、相当性を著しく欠くので、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として、人事権の濫用に当たり違法とされた例(一般財団法人あんしん財団事件・東京地裁平30.2.26判決)……………1177-29

配転 大学教員に従来担当していた授業を担当させず学科事務のみを担当するよう命じる職務変更命令は職務の内容を変更するものであり、当該変更に伴って従来使用していた研究室からキャリア支援室への移動を命じる研究室変更命令は勤務場所の変更を命じるものであるから、これらは全体として配転命令の性質を有するとされた例(学校法人原田学園事件・広島高裁岡山支部平30.3.29判決)……………1185-27

配転 控訴人兼附帯被控訴人(一審被告)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、授業内容改善のための各種取組み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すべきものであり、解決不可能なものとは認められないこと、配転命令後に被控訴人兼附帯被控訴人(一審原告)Xが担当する学科事務の内容は具体的に検討もされていなかったこと、キャリア支援室のみを研究室として使用することは困難と認められることから、配転命令である本件職務変更命令および本件研究室変更命令は業務上の必要性を欠くものであり、Xに対して通常甘受すべき程度を著しく超える精神的苦痛を負わせるものであるから、権利濫用として無効であるとされた例(学校法人原田学園事件・広島高裁岡山支部平30.3.29判決)
……………1185-27

出向、転籍 労働契約の解約と新たな労働契約の締結を内容とする転籍出向については、転籍元に対する労働契約上の権利の放棄という重大な効果を伴うものであるから、使用者が一方的に行うことはできず、労働者自身の意思が尊重されるべきであるという点に鑑みて、労働者の個別の同意が必要であると解するのが相当であるとされた例(国立研究開発法人国立循環器病研究センター事件・大阪地裁平30.3.7判決)……………1177-5

出向、転籍 本件人事異動については、原告Xの同意が必要であるところ、本件人事異動命令は、Xの同意を欠いており、その点において、無効と解するのが相当であって、そうすると、本件人事異動命令に応じなかったことを理由とする本件解雇については、懲戒解雇事由に該当する事実が認められず、その限りにおいて、無効なものであるとされた例(国立研究開発法人国立循環器病研究センター事件・大阪地裁平30.3.7判決)
……………1177-5

出向、転籍 仮に、本件人事異動が在籍出向の性質を有するとしても、本件人事異動は、その必要性、対象労働者の選定にかかる事情その他の事情に照らして、出向にかかる権限を濫用したものと認めるのが相当であるとされた例(国立研究開発法人国立循環器病研究センター事件・大阪地裁平30.3.7判決)……………1177-5

出向：復職に伴う業務変更 使用者は、人事権の行使として労働者の出向を解除して復職を命じることができるが、当該復職が職務内容を変更するものである場合、業務上の必要性・合理性が存在しない場合または業務上の必要性・合理性が存在する場合であっても、他の不当な動機・目的をもってなされたものであるとき、もしくは労働者に対し通常甘受すべき程度を著しく超える不利益を負わせるものである等、特段の事情の存する場合、当該復職命令は権利の濫用となるとされた例(相鉄ホールディングス事件・横浜地裁平30.4.19判決)……………1185-5

出向：復職に伴う業務変更 職務内容の変更を伴う復職命令が権利の濫用に当たるかを判断するに当たり、業務上の必要性・合理性については、高度の必要性に限定することは相当でなく、労働力の適正配置、業務の能率増進、労働者の能力開発、勤務意欲の高揚、業務運営の円滑化など企業の合理的運営に寄与する点が認められる限りは、業務上の必要性・合理性の存在を肯定すべきとされた例(相鉄ホールディングス事件・横浜地裁平30.4.19判決)……………1185-5

出向：復職に伴う業務変更 原告X₁₉を除く原告X₁らが不慣れな清掃業務に配置されることがあったとしても、当該清掃業務は研修、適性検査等の空き時間を活用するものであること、従前から労務部の従業員が行っていた業務であること、執務環境が不適切とはいえないこと、清掃業務に従事した期間が最大で17日間にとどまることからすれば、一時的な期間に空き時間の活用として従事させていたものであり、追出し部屋の処遇とは認められないとされた例(相鉄ホールディ

ングス事件・横浜地裁平30.4.19判決)……………1185-5

出向：復職に伴う業務変更 長年携わってきた業務から離れることによる不利益は、職業が労働者の生活の大部分を占め、自己実現の手段であることからして、主観的には相当大きいものと認められるものの、職種限定の合意が認められない以上、その保護は限定的といわざるを得ないこと、復職後の処遇や業務内容が過酷なものとはいえないことからすれば、著しい不利益が生じたとは認められないとされた例（相鉄ホールディングス事件・横浜地裁平30.4.19判決)……………1185-5

降格 精神的な疾患に罹患して休職していた原告Aにつき、一時的に一般職員として復職させ、その後の経過次第で元の等級に戻すことが予定されている場合、当該一時的な一般職への降格に伴い降給等の不利益が生じることは、人事権の濫用とは認められないとされた例（一般財団法人あんしん財団事件・東京地裁平30.2.26判決)……………1177-29

降格 被控訴人兼附帯控訴人（一審原告）X₂に対する控訴人兼附帯被控訴人（一審被告）Y₁社による降格処分が、客観的に合理的な理由を欠き、社会通念上相当であると認められないとして、無効であると判断した一審判決が維持された例（A社長野販売ほか事件・東京高裁平29.10.18判決)……………1179-47

昇任 被告Y法人の各規程の内容および改正の経緯に照らすと、准教授に昇任する際の研究業績の評価においては、査読済み論文の数のみが判断されるとの解釈は採用しがたく、仮に原告Xが査読済み論文3本を公開しているから、当然に准教授になれるとの期待を有していたとしても、その期待は客観的にみて法的保護に値するものであったとは認めがたいとされた例（学校法人京都産業大学事件・京都地裁平28.9.27判決)……………1167-80

昇任 審査対象者が当該大学における准教授としてふさわしいか否かの判断は裁量的・専門的・個別的判断が求められる事項であり、Y法人B学部の人事委員会の判断が権限濫用であるというためには、その裁量権の範囲を逸脱または濫用したといえることが必要であるが、そのような具体的事情をうかがわせるに足る証拠ないし事情は存せず、Xの期待権侵害を構成するものとは認めがたいとされた例（学校法人京都産業大学事件・京都地裁平28.9.27判決)……………1167-80

休職：復職拒否 原告Xの休職事由の消滅すなわち治癒の有無を判断するに当たっては、就業規則の定めに従い、Xの職種およびXの健康時の勤務状況を前提に、「従来の業務を健康時と同様に通常業務遂行できる程度に回復」したと認められるか否かによることが相当であり、この認定に当たっては、Xが提出した医師の診断書の内容が有力な資料の一つとなることはもちろんであるが、そのみによるのではなく、Xの休職事由となった私傷病の内容や症状・治癒の経過、Xの業

務内容やその負担の程度、Xの担当医や被告Y社の産業医の意見その他の事情を総合的に斟酌して、客観的に判断することが相当であるとされた例（名港陸運事件・名古屋地裁平30.1.31判決)……………1182-38

休職：復職拒否 胃の全摘出手術を受けたXのトラードライバーとしての健康状態については、担当医の診断書の内容等を総合的に斟酌し客観的に判断すれば、休職期間の満了日の時点では、日常生活に支障がないということとどまらず職務遂行の可能性という観点からも、1日8時間の所定労働時間内に限ってではあるが、私傷病から「治癒」すなわち「従来の業務を健康時と同様に通常業務遂行できる程度に回復」しており、本件休職命令における休職事由は消滅していたものと認められるとされた例（名港陸運事件・名古屋地裁平30.1.31判決)……………1182-38

休職：復職拒否 労働者が休職期間の経過前であっても復職可能になれば復職を申し出るべき義務があるのか否かについてはともかく、本件においては、Xがあえて事実と異なる症状を申告するなどして意図的に入院治療や自宅療養を引き延ばし欠勤してきたとまでは認めがたく、Xが休職期間の満了直前になって復職を申し出たことが信義則に反し許されないものと解すべき事情があるということはできないとされた例（名港陸運事件・名古屋地裁平30.1.31判決)……………1182-38

休職：復職拒否 休職前にXの残業時間はおおむね毎月50時間から60時間程度であったが、Xについて、休職期間の満了日の翌日からの復職が認められるとしても、それはあくまでも1日8時間の所定労働時間内に限ってであり、Xの自認・年齢等を考慮すれば、時間外手当等の分を損害として認めることはできないとされた例（名港陸運事件・名古屋地裁平30.1.31判決)……………1182-38

休職：復職拒否 業務外傷病による休職制度を定める就業規則規定の「休職事由が消滅した」とは、従前の職務を通常程度に行える健康状態に回復した場合をいい、「復職できない」とは、休職事由が消滅しなかった場合、すなわち従前の職務を通常程度に行える健康状態に回復しなかった場合をいうとされた例（神奈川SR経営労務センター事件・横浜地裁平30.5.10判決)……………1187-39

退職勧奨 控訴人兼附帯被控訴人（一審被告）Y₂代表取締役によるX₂および被控訴人兼附帯控訴人（一審原告）X₁に対する言動は、退職を強要するものであって違法な行為に当たり、Y₂のこれらの言動を見聞きし今後自分たちにも同じような対応があると受け止めて、被控訴人兼附帯控訴人（一審原告）X₃と同X₄とは退職を余儀なくされたのであって、Y₂によるX₂およびX₁に対する言動はX₃とX₄との関係においても間接的に退職を強いるものがあるから、違法な行為に当たると判断された例（A社長野販売ほか事

件・東京高裁平29.10.18判決)……………1179-47

退職勧奨 被告Y労組が本件合同の後、平成25年2月6日以降何度も実施された原告Xとの話し合いの際に行った説明ないし提案のなかには、本件合同のような労働組合の合同の結果として異なる給与体系の者が併存するという事態がおよそあり得ない旨の、法律的にみて問題のある発言も散見され、さらに、Y労組の提案を受け入れられないならXは退職も考えられるべきではないかといった趣旨の、甚だ乱暴な退職の勧奨ないし強要と解される発言もあり、これらY労組役員らの発言は、労働組合において、役員が職員に対してなし得る説得の範囲を逸脱していたことは否定できず、Xは相応の精神的苦痛を受けたものと認められるとされた例(ジブラルタ生命労組〔旧エジソン労組〕事件・東京地裁平29.3.28判決)……………1180-73

ハラスメント：パワハラ(上司による事情聴取、指導行為) 本件指導行為のうち、D副看守長が、原告Xの胸倉を掴んで引き寄せ、激しい口調で詰問した行為は、巡回業務を懈怠したXに対する指導としてみても、不適切で行き過ぎた行為であるといわざるを得ず、国家賠償法上違法なものとされた例(国・広島拘置所長〔法務事務官〕事件・広島地裁平29.8.2判決)……………1169-27

ハラスメント：パワハラ(上司による事情聴取、指導行為) 本件搜索は、Xに対して任意に関係書類を提出する機会を十分に与えないまま行われ、また、Xからの承諾を得る方法において相当性を欠くものであって、任命権者の調査権限を逸脱したものとして国家賠償法上違法とされた例(国・広島拘置所長〔法務事務官〕事件・広島地裁平29.8.2判決)……………1169-27

ハラスメント：パワハラ 大学院を卒業後に採用された新入社員である控訴人(一審原告)Xに対する上司ら2名の言動は、配慮を欠き、Xに屈辱感を与えたものであり、これらの言動と総務係からそれまでの業務と関係がなく周囲から問題のある人とみられるような部署(ランドリー班)に異動させられたことは、一体として考えれば、Xに対し、労働者として通常甘受すべき程度を著しく越える不利益を課すると評価すべきであり、上司らの言動は被控訴人(一審被告)Y社の業務の執行として行われたものであることから、全体としてY社の不法行為に該当すると判断された例(ホンダ開発事件・東京高裁平29.4.26判決)……………1170-53

ハラスメント：パワハラ 被控訴人兼控訴人(一審被告)Y市は、安全配慮義務のひとつである職場環境調整義務として、良好な職場環境を保持するため、職場におけるパワハラ、すなわち、職務上の地位や人間関係などの職場内の優位性を背景として業務の適正な範囲を超えて精神的、身体的苦痛を与える行為または職場環境を悪化させる行為を防止する義務を負い、パワハラの訴えがあったときには、その事実関係を調査し、調査の結果に基づき、加害者に対する指導・配置換え

等を含む人事管理上の適切な措置を講じるべき義務を負うとされた例(さいたま市〔環境局職員〕事件・東京高裁平29.10.26判決)……………1172-26

ハラスメント：パワハラ D係長やE所長が亡Kからパワハラの訴えを受けた後に適切な対応をとり、Kの心理的な負担等を軽減する措置をとっていれば、Kのうつ症状がそれほど悪化することもなく、E所長がKから自殺念慮を訴えられた直後に主治医や産業医等に相談をして適切な対応をしていれば、Kがそのうつ病を増悪させ、自殺することを防ぐことができた蓋然性が高かったとされた例(さいたま市〔環境局職員〕事件・東京高裁平29.10.26判決)……………1172-26

ハラスメント：セクハラ 被告Y₂学園が、ハラスメント行為はなかったという結論を下したことについては、不十分な調査によって被用者である原告Xに不利な結論を下したというほかはなく、Y₂学園の措置は労働契約上の義務に違反するものと認められるとされた例(学校法人M学園ほか〔大学講師〕事件・千葉地裁松戸支部平28.11.29判決)……………1174-79

ハラスメント：パワハラ 平成25年3月27日に、団体信用保険の資料の印刷をした原告Xを、被告Y₂が大声で制し、被告Y₁協会が翌日以降の自宅待機を命じたことは、Xが上記資料を持ち出すことを防止する必要があつてされたものであり、直ちに、社会通念上許される限度を超え、Xの人格的利益を侵害するものとはいえないとされた例(A住宅福祉協会理事らほか事件・東京地裁平30.3.29判決)……………1184-5

ハラスメント：パワハラ、セクハラ ①原告Xの懲戒事由に該当するハラスメントの内容および回数は限定的であること、②Xのパワーハラスメントならびにセクシュアルハラスメントの態様からすれば、Xのハラスメント等の悪質性が高いとはいいがたいこと、③Xには過去に懲戒処分歴がなく、Xは本人ヒアリング結果等において、ハラスメントの一部を認め、反省の意思を示していたことなどから、教職員に対する懲戒処分として最も重い処分であり、即時に労働者としての地位を失い、大きな経済的および社会的損失を伴う懲戒解雇とすることは、Xの懲戒事由との関係では均衡を欠き、社会通念上相当性を欠くといわざるを得ないとされた例(国立大学法人群馬大学事件・前橋地裁平29.10.4判決)……………1175-71

ハラスメント：叱責行為等 先輩従業員である被控訴人兼附帯控訴人(一審被告)Y₂および同Y₃の亡Kに対する注意・叱責行為が社会通念上許容される業務上の指導の範囲を超えて精神的苦痛を与えるものであったとして、Y₂およびY₃の不法行為責任が認められた例(乙山青果ほか事件・名古屋高裁平29.11.30判決)……………1175-26

ハラスメント：セクハラ、パワハラ 指定就労継続支援の利用者に対し、サービス提供法人の職員が、サー

ビス利用契約に基づく契約関係ないし人間関係などの優位性を背景に、就労のための訓練その他の便宜の供与の一環としての適正な支援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、または就労訓練環境を悪化させる行為をした場合には、社会的相当性を欠き、違法となるとされた例（**NPO法人B会ほか事件・福岡高裁平30.1.19判決**）……1178-21

ハラスメント：セクハラ 被上告人（二審控訴人・一審原告）Xは勤務先会社に雇用され、本件工場での業務に従事するに当たり、勤務先会社の指揮監督下で業務を提供していたこと等からすると、上告人（二審被控訴人・一審被告）Y₄社は、自らまたはXの使用者である勤務先会社を通じて本件付随義務を履行する義務を負うとはいえず、勤務先会社が本件付随義務に基づく対応を怠ったことのみをもって、Y₄社のXに対する信義則上の義務違反があったとはいえないとされた例（**イビデン事件・最高裁一小平30.2.15判決**）……1181-5

ハラスメント：セクハラ グループ企業内の子会社である一審被告Y₂社に雇用され、正社員として管理的な地位にあった一審被告Y₁による、同社からライン業務を請け負う勤務先会社の契約社員であるXに対するつきまとい等の行為が、不法行為等に基づく損害賠償責任を生じさせるとされた二審で認定された事実関係のもとで、二審判決とは異なり、グループ内の親会社であるY₄社の責任が否定された例（**イビデン事件・最高裁一小平30.2.15判決**）……1181-5

公務上外 公務の負荷の過重性の判断において、本人を基準とするのは相当でないが、完全な健康者のみならず、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公務に就き得る者を含む平均的な職員を基準として、心理的負荷の有無や程度を判断するのが相当とした一審判断が維持された例（**地公災基金岐阜県支部長〔A市職員〕事件・名古屋高裁平29.7.6判決**）……1171-5

公務上外 公務起因性の有無は、口頭弁論終結時における最新の医学的知見に基づき判断されるべきであるから、本件のように、新認定基準の制定前に精神障害の発症および本件処分があった場合であっても、旧認定基準よりも新認定基準が参考とされるべきであるとした一審判断が維持された例（**地公災基金岐阜県支部長〔A市職員〕事件・名古屋高裁平29.7.6判決**）……1171-5

公務上外 行政通達で定める心理的負荷評価表によれば、亡Kの遭遇した事象の負荷の程度は、個々の事象として「強」に該当する出来事であったとは認められないものの、各出来事を全体としてみれば、その心理的負荷は「強」に至るものであったと認められ、公務起因性が認められるとされた例（**地公災基金岐阜県支部長〔A市職員〕事件・名古屋高裁平29.7.6判決**）……1171-5

……1171-5

公務上外 Kの行動に疑問な点があったとしても、Kは、後関問題が発生した当時、公務の精神的負荷により、すでに精神的な不調を来しており、そのような状態のなかで、後関問題によってKが強い精神的負荷を負ったことは明らかであるから、後関問題の経緯は公務過重性として評価すべきものであるとされた例（**地公災基金岐阜県支部長〔A市職員〕事件・名古屋高裁平29.7.6判決**）……1171-5

その他：職場環境配慮義務 障害者総合支援法に基づく指定就労継続支援（B型・非雇用型）のサービス提供者は、利用者に対し、サービス利用契約の付随義務として、信義則上、利用者にとって生産活動に従事しやすく、必要な支援を受け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・福岡高裁平30.1.19判決**）……1178-21

その他：職場環境配慮義務 指定就労継続支援のサービス利用者に対する職場環境配慮義務の一環として、サービス提供者は、利用者が職員からわいせつ行為（性的虐待）を受けることのないよう配慮し、その環境（体制）を整備すべき注意義務を負うとされた例（**NPO法人B会ほか事件・福岡高裁平30.1.19判決**）……1178-21

その他：秘密保持義務（刑事） B社とO社、O社とQ社、Q社とK社間の各業務委託契約は、いずれも偽装請負に該当し、被告人は、B社の指揮命令を受けて業務に従事する者であったことから、労働者派遣法2条2号にいう派遣労働者に当たると認められ、同法40条の6第1項1号の類推適用により、被告人とB社間には直接雇用契約が成立したものとみなされ、同法24条の4により、業務上取り扱ったことについて知り得た秘密を他に漏らしてはいけない義務を負うことになるとして、被告人はB社に対して秘密保持義務を負っていたとされた例（**ITサービス会社社員〔顧客情報漏えい〕刑事事件・東京高裁平29.3.21判決**）……1180-123（ダ・全文）

その他：秘密保持義務（刑事） 被告人がA社に対しても秘密保持義務を負っていたとした一審判断が誤りであるとされた例（**ITサービス会社社員〔顧客情報漏えい〕刑事事件・東京高裁平29.3.21判決**）……1180-123（ダ・全文）

その他：秘密保持義務（刑事） 一審判決は、事実の誤認に基づいて、労働者派遣法の解釈、適用を誤ったといわざるを得ないが、そうであるとしても、被告人に不正競争防止法上の秘密保持義務が認められることに変わりはないとされた例（**ITサービス会社社員〔顧客情報漏えい〕刑事事件・東京高裁平29.3.21判決**）……1180-123（ダ・全文）

その他：相談窓口の整備 上告人（二審被控訴人・一

審被告) Y₄社が整備した本件法令遵守体制のもとでは、本件グループ会社の事業場内で就労した際に、法令等違反行為で被害を受けた従業員等が本件相談窓口に対しその旨の相談の申出をすれば、Y₄社は、相応の対応をするよう努めることが想定されていたものといえ、上記申出の具体的状況いかんによっては、当該申出をした者に対し、当該申出を受け、体制として整備された仕組みの内容、当該申出にかかる相談の内容等に応じて適切に対応すべき信義則上の義務を負う場合があるとされた例(イビデン事件・最高裁一小30.2.15判決)……………1181-5

その他：相談窓口の整備 本件法令遵守体制の仕組みの具体的内容が、Y₄社において本件相談窓口に対する相談の申出をした者の求める対応をすべきとしようかがわれず、本件申出にかかる相談内容も、被上告人(二審控訴人・一審原告)Xの退職後に本件グループ会社の事業場外で行われた行為に関するものであり、一審被告Y₁の職務執行に直接関係するものではなく、本件申出の当時、XはすでにY₁と同じ職場では就労しておらず、本件行為2が行われてから8か月以上経過していたこと等から、Y₄社においてXに対する事実確認等の対応をしなかったことをもって、Y₄社のXに対する損害賠償責任を生じさせる義務違反があったとはいえないとされた例(イビデン事件・最高裁一小30.2.15判決)……………1181-5

その他：人事措置 大学教員が講義を担当して学生に教授したり、研究室に配属された卒研究生等を指導したり、大学運営に参画したりすることは、労働契約上の労務提供義務という側面のほか、自らの研究成果を発表し、学生等との意見交換等によって学問研究を深め、発展させることを意味し、大学教員の権利としての側面を有するとされた例(学校法人V大学〔人事措置等〕事件・東京地裁平29.8.10判決)……………1182-73

その他：人事措置 被告Y大学の教員には、Y大学に対して特定の講義の担当を求める具体的な権利、卒研究生等の配属を求める具体的な権利、学科会議等に参加し審議に参加することを求める具体的な権利があるとまでは直ちにいえないとせよ、人事上の措置とはいえ、これらの行為を制限するためには、これを正当とするだけの合理的理由が必要であるとされた例(学校法人V大学〔人事措置等〕事件・東京地裁平29.8.10判決)……………1182-73

その他：人事措置 Y大学が学生保護を目的として本件3措置を行ったことには合理的理由があるところ、原告Xが自身の言動に問題があったことを認識し、反省を示すまでの状態に至っていないのみならず、合理的な理由のあるY大学の業務命令等に背くことを繰り返したものであり、Y大学が現在も本件3措置を継続していることにはなお合理性があるとされた例(学校法人V大学〔人事措置等〕事件・東京地裁平29.8.10判

決)……………1182-73

懲戒処分(含：懲戒解雇)

懲戒解雇 本件の懲戒解雇事由である「刑事上の罰に問われた」とときは、起訴され、懲役、禁固または罰金等の刑罰に問われた場合を指すとして、本件告訴について不起訴処分を受けたにすぎない控訴人(一審原告)Xは上記懲戒解雇事由に該当しないとされた例(A不動産事件・広島高裁平29.7.14判決)……………1170-5

懲戒解雇 本件の懲戒解雇事由である「会社の信用を著しく損なう行為のあったとき」とは、その「著しく」という文言や懲戒解雇が労働者に与える影響、効果に鑑みると、その行為により、会社の信用が害され、実際に重大な損害が生じたか、少なくとも重大な損害が生じる蓋然性が高度であった場合をいい、控訴人(一審原告)Xによる信用毀損が原因で、被控訴人(一審被告)Y社に実際に重大な損害が生じたとか、重大な損害が発生する蓋然性が高かったとまではいえないから、Xの本件送信は懲戒解雇事由に該当しないと、一審判断が変更された例(A不動産事件・広島高裁平29.7.14判決)……………1170-5

懲戒解雇 本件懲戒解雇は、平成26年11月20日時点では、原告Xが退職届の提出の「勧告に応じない」と断定できないにもかかわらず行われたものであり、解雇手続きが就業規則の規定に違反した違法な処分であるとされた例(国立大学法人群馬大学事件・前橋地裁平29.10.4判決)……………1175-71

懲戒解雇 解雇手続きに違法があっても、Xを諭旨解雇を経ずに直ちに懲戒解雇とすることが相当であるといえるだけの悪質な、あるいは多数の懲戒事由が認められるとか、すでに諭旨解雇に応じるか否か検討する十分な時間を与えられていたなど特段の事情があり、軽微な違法にとどまる場合には懲戒解雇は有効と解するのが相当であるとされた例(国立大学法人群馬大学事件・前橋地裁平29.10.4判決)……………1175-71

懲戒解雇 懲戒当時使用者が認識していた非違行為については、それが、たとえ懲戒解雇の際の処分説明書に記載されていなかったとしても、処分説明書に記載された非違行為と実質的に同一性を有し、あるいは同種もしくは同じ類型に属すると認められるもの、または密接な関連性を有するものである場合には、それをもって当該懲戒の有効性を根拠付けることができるのとされた例(国立大学法人群馬大学事件・前橋地裁平29.10.4判決)……………1175-71

懲戒解雇 懲戒解雇は、退職金の支給がなく、再就職等にも少なからず影響を与える重大な処分であることからすれば、Xの諭旨解雇の勧告に応じる機会は法律上保護に値する利益というべきであり、被告Y大学が本件諭旨解雇を本件懲戒解雇に切り替えた行為は、X

の法律上保護される利益を侵害するものであり、不法行為を構成するとされた例（国立大学法人群馬大学事件・前橋地裁平29.10.4判決）……………	1175-71
懲戒解雇 高校教諭である控訴人（一審原告）Xに対するD校長による聴取調査およびXが部活動の顧問の仕事に従事していたことによる時間外労働とXのうつ病発症との間には相当因果関係があるから、Xが当該うつ病により休職している期間中に行われた解雇は労基法19条に反して無効であり、Xは被控訴人（一審被告）Y法人に対して労働契約上の権利を有する地位にあるとされた例（学校法人武相学園〔高校〕事件・東京高裁平29.5.17判決）……………	1181-54
懲戒手続き 自主的な判断権を有する学部教授会が主体となって、学生の適正な教育環境を保全し、ひいては大学および本件学部の名誉、信用を維持すべく、その裁量の範囲内で、所属する教員に対し、一定期間・一定の措置をとることができることとされた例（学校法人明治大学〔准教授・制限措置等〕事件・東京地裁平29.9.29判決）……………	1181-27
懲戒手続き 学部教授会は裁量の範囲内で、問題行動のあった教員に対して、一定期間・一定の措置をとることができ、それは、被告Y法人が行う雇用契約に基づく懲戒権とは目的、法的性質を異にするものと解されるとされた例（学校法人明治大学〔准教授・制限措置等〕事件・東京地裁平29.9.29判決）……………	1181-27
停職 原告Xの会議出張（公務出張）に当たり、当該会議の委託会社から交通費等の支給を受けたとしても精算する意思がないにもかかわらず、被告Y ₁ 町から旅費を受領したことが「全体の奉仕者たるにふさわしくない非行」（地方公務員法29条1項3号）に当たるとして、同法上の懲戒事由が肯定された例（森町・町長ほか事件・函館地裁平30.2.2判決）……………	1187-54
停職 地方公務員について、地方公務員法に定められた懲戒事由がある場合に、懲戒処分を行うかどうか、懲戒処分を行うときにいかなる処分を選ぶかについては、懲戒権者の裁量に任されており、懲戒権者は、懲戒事由に該当すると認められる行為の原因、動機、性質、態様、結果および影響のほか、当該公務員の非違行為の前後における態度、懲戒処分等の処分歴、選択する処分が他の公務員および社会に与える影響等の諸般の事情を考慮して懲戒処分をすべきかどうか、また、懲戒処分をする場合にいかなる処分を選択すべきかを決定することができるものというべきところ、懲戒権者が裁量権を行使した懲戒処分は、それが社会通念上著しく妥当を欠いて裁量権を付与した目的を逸脱し、これを濫用したと認められる場合でない限り、その裁量権の範囲内にあるものとして、違法にならないものと解すべきであるとしたうえで、結果としてY ₁ 町による裁量権の濫用を否定した例（森町・町長ほか事件・函館地裁平30.2.2判決）……………	1187-54

その他：分限免職 条件付採用期間中の国家公務員について、労基法19条1項の適用はないと解するのが相当とされた例（国・広島拘置所長〔法務事務官〕事件・広島地裁平29.8.2判決）……………	1169-27
その他：分限免職 地方公務員に適用される労基法が国家公務員（一般職）や条件付採用期間中の国家公務員に適用されないことをもって、不合理な差別であるとか、憲法14条に反するものとは解されないとされた例（国・広島拘置所長〔法務事務官〕事件・広島地裁平29.8.2判決）……………	1169-27
その他：分限免職 処分行政庁の行った本件処分に裁量権の逸脱・濫用は認められず、本件処分は適法であるから、本件処分の取消しを求め、それを前提とする金銭の支払いを求める原告Xの請求には理由がないとされた例（国・広島拘置所長〔法務事務官〕事件・広島地裁平29.8.2判決）……………	1169-27
その他：制限措置等 本件論文不正問題の悪質性、惹起した結果の重大性、原告Xの弁明態度等に照らすと、学部教授会が、学生の適正な教育環境を保全したり、大学および本件学部の名誉、信用を維持したりするため、本件措置1（2年間の研究活動制限措置、対外的活動制限措置、学部教授会での議決権停止措置、および1年間の授業担当停止措置）を発動したことは、その期間も含め、なお学部教授会の裁量権の範囲内にとどまるものと認めることができ、これがXの大学教員としての権利を不当に制限し、権利の濫用に当たると認めることはできないとされた例（学校法人明治大学〔准教授・制限措置等〕事件・東京地裁平29.9.29判決）……………	1181-27
その他：戒告 本件各業務命令はいずれも有効であり、原告Xが本件各業務命令に従わなかったことは、就業規則2条2項に抵触し、懲戒規程6条8号所定の懲戒事由に該当するところ、その具体的な内容や経緯からしても、被告Y大学が懲戒処分として戒告を選択したことには相当性が認められ、本件懲戒処分は有効であるとされた例（学校法人V大学〔人事措置等〕事件・東京地裁平29.8.10判決）……………	1182-73

普通解雇

勤務態度 上告人（二審控訴人兼附帯被控訴人・一審原告）Xの看護師らに対する言動等を理由とする本件解雇を、医療の提供という被上告人（二審被控訴人兼附帯控訴人・一審被告）Y法人病院の中枢の業務の遂行を困難ならしめるものであり、就業規則に定める勧告退職事由に該当する等として、解雇権濫用には当たらないとした一審判断を維持した二審判決部分について、上告受理申立てが不受理とされた例（医療法人社団康心会事件・最高裁二小平29.7.7判決）……………	1168-49
勤務態度 就業規則所定の即時解雇事由としての「採	

用に関し提出する書類に重大な虚偽の申告があったとき」とは、今後の雇用契約の継続を不可能とするほどに、控訴人兼被控訴人（一審被告）Y法人との信頼関係を大きく破壊するに足る重大な経歴を詐称した場合に限られ、数学教師である被控訴人兼控訴人（一審原告）Xがその履歴書において客観的には一部事実と異なる経歴を記載していたとしても、解雇事由に該当するとはいえないとした一審判断が維持された例（学校法人D学園事件・東京高裁平29.10.18判決）

……1176-18

勤務態度 数学教師であるXの問題行動によって学校業務に具体的な停滞や信用の失墜が生じたことまではいえないこと、Xの担当する数学の授業や部活動において具体的に不適切な指導があったことまではいえないことを考慮してもなお、Xには、就業規則76条3号所定の「勤務状態が著しく不良で、学園の職員として勤務するには不適当」に該当する事由があるというべきであり、本件解雇には、客観的に合理的な事由があると認められ、注意・指導が繰り返されてきたにもかかわらず2年4か月にわたって改善がみられなかったことや、教師という職種上、事務職等に配転して雇用を継続することは現実的ではないこと等に鑑みれば、Xが懲戒処分が付されたことがないことを勘案しても、解雇は過酷に失するとはいえず、本件解雇には社会的相当性があるとして、解雇を無効とした一審判決が取り消された例（学校法人D学園事件・東京高裁平29.10.18判決）……1176-18

勤務態度 原告Xの勤務態度が著しく不良であるといえるだけでなく、継続的な教育・指導をしたにもかかわらず改善しない状態にあると評価することができるため、本件解雇は、客観的に合理的理由があり、社会通念上相当であるから、有効であるとされた例（日本マイクロソフト事件・東京地裁平29.12.15判決）

……1182-54

非違行為 本件普通解雇事由の「会社に損害を与えた」とは、被控訴人（一審被告）Y社の信用を毀損した場合も含まれるとしたうえで、控訴人（一審原告）Xが自らの待遇やY社代表者の本件刑事事件への対応に不満を募らせ、外部の団体に向けて本件送信を実行したことは著しく相当性を欠き、本文書の内容からしても、本件送信によるXとY社との間の信頼関係の破壊の程度は大きいといわざるを得ないとされた例（A不動産事件・広島高裁平29.7.14判決）……1170-5

非違行為 本件通知書においては、懲戒解雇の意思表示がされており、普通解雇の意思表示がされたと認めることはできないものの、Y社は一審の第1回口頭弁論期日において普通解雇の意思表示を行っており、また、本件普通解雇事由が存在し、客観的に相当であるから、上記普通解雇の意思表示から30日が経過した時点（平成27年12月26日）をもって、本件労働契約が終

了したと認めることができるとされ、賃金請求権を認めなかった一審判決を変更し、労働契約終了日までの賃金請求が認められた例（A不動産事件・広島高裁平29.7.14判決）……1170-5

職務遂行能力：適格性欠如 被告Y法人の主張する本件解雇理由および本件問題行為の多くは事実として認められず、また、一部認められるものもあるが、期間途中での解雇を可能とする、やむを得ない事由に該当するとはいいがたく、さらに、原告Xに対する注意・指導の有無や本件解雇の手続等の事情も勘案するならば、本件解雇は無効という評価を免れがたいとされた例（国立研究開発法人国立A医療研究センター〔病院〕事件・東京地裁平29.2.23判決）……1180-99

職務遂行能力 業績不良および業務指示拒否を理由とする組合員である原告Xに対する解雇について、被告Y社の掲げる解雇理由がおおよそ根拠を欠いたものということではできなかつつ、Xの問題点には一応の改善がみられ、PBC評価も改善傾向にあったこと、Y社が指示したPMRハンドリングについても、組合活動への影響を懸念し、Y社に団体交渉を求めたこと自体は非難できず、最終的にはこれに応じる旨の回答をしており、その際に条件を付していたとはいえ、なお交渉の余地が残されていたとみるべきであるから、これを不当に拒否していたとはいえないこと、そして、Xの上記回答に対し、Y社において何ら回答や交渉も行わないまま、その翌日に本件解雇にかかる解雇予告が行われたという経緯も踏まえれば、本件解雇は、客観的に合理的な理由を欠き、社会通念上相当とはいえず、権利濫用として無効というべきであるとされた例（日本アイ・ビー・エム〔解雇・第5〕事件・東京地裁平29.9.14判決）……1183-54

整理解雇 整理解雇とは、企業が経営上必要とされる人員削減のために行う解雇であり、使用者の経営上の理由による解雇であるから、更生手続開始決定を受け、将来に向けて事業再生をする必要のある控訴人（一審被告）Y社が、整理解雇の人選基準を設けるに当たって、将来の貢献度に着目し、特に、Y社が再生していく過程にある至近の2～3年間に、どれだけの貢献が期待できるかという点を重視して人選基準を設けることは合理的であるとされた例（日本航空〔客室乗務員〕事件・大阪高裁平28.3.24判決）……1167-94

整理解雇 使用者と労働者間の労働契約において、労働契約の本旨に従った労務の提供をすることが労働者の基本的な義務であること、そのような労務の提供をすることが、貢献があったと評価するための前提として必要であると考えられることからすれば、過去の貢献度を評価するに当たって、「過去の一定期間において病欠欠勤や休職により相当日数労務の提供ができない欠務期間があった」との事実の有無を重視することは、合理性を有するものであるとされた例（日本航空

〔客室乗務員〕事件・大阪高裁平28.3.24判決)

……1167-94

整理解雇 過去の一定期間に病欠欠勤や休職により相当日数労務の提供ができない欠務期間があった者は、そのような病欠欠勤や休職をしないで勤務を行ってきた者との対比において、Y社に対する過去の貢献度が低いしないし劣後すると評価することは合理的であるとして、現在乗務復帰しているとしても直近の時期に欠務期間があった者については将来の貢献度が相対的に低いしないし劣後すると評価し、整理解雇の被対象者となることが肯定された例（日本航空〔客室乗務員〕事件・大阪高裁平28.3.24判決）……1167-94

整理解雇 団体交渉における譲歩として多数を占める労働組合の要求を受け入れ、現在乗務復帰できている者は、本件整理解雇の対象から除外するという「復帰日基準」を追加して設けるに際し、病欠・休職等基準と、その例外としての復帰日基準の設定は、異なる価値基準をどの範囲で採用するかの問題であるから、復帰日基準の適用範囲をどの限度で設定するかについては使用者に裁量の余地が認められるものであるとされた例（日本航空〔客室乗務員〕事件・大阪高裁平28.3.24判決）……1167-94

整理解雇 整理解雇の人選基準として、現在乗務復帰できている者は本件整理解雇の対象から除外するという「復帰日基準」を追加するに当たり、その基準日を、同基準を提示した平成22年11月15日ではなく、当初の人選基準案を提示した同年9月27日に遡らせたことは不合理であるとして地位確認請求を認容していた一審の判断が否定され、被控訴人（一審原告）Xを整理解雇の被解雇者として選定することが認容された例（日本航空〔客室乗務員〕事件・大阪高裁平28.3.24判決）

……1167-94

その他：分限免職 本件各処分は、官制の改廃により廃職を生じた場合においてされたものであるから、国公法78条4号の要件を満たすものというべきであるとされた例（国・厚生労働大臣〔旧社保庁職員ら〕事件・東京地裁平29.6.29判決）……1171-44

その他：分限免職 国公法78条4号に基づく分限処分は裁量処分であるものの、同号に基づく分限免職処分は、被処分者に何ら責められるべき事由がないにもかかわらず、その意思に反して免職という重大な不利益を課す処分であるから、同号の解釈上、本件の処分権者である社保庁長官等は、最終的な分限免職処分の段階に至るまでに、可能な範囲で、廃職の対象となる官職に就いている職員について、機構への採用、他省庁その他の組織への転任または就職の機会の提供等の措置を通じて、分限免職処分を回避するための努力を行うことが求められるとされた例（国・厚生労働大臣〔旧社保庁職員ら〕事件・東京地裁平29.6.29判決）

……1171-44

その他：分限免職 社保庁長官等において分限免職処分を回避するための容易かつ現実的な努力をすることが可能であり、当該努力をしていれば、特定の職員について分限免職処分を回避することができた相応の蓋然性があつたにもかかわらず、社保庁長官等において当該努力を怠った結果、分限免職処分に至ったものと認められるような事情があるときは、当該職員にかかる分限免職処分については、裁量権の逸脱または濫用があつた違法なものとして、その効力は否定されるとされた例（国・厚生労働大臣〔旧社保庁職員ら〕事件・東京地裁平29.6.29判決）……1171-44

その他：分限免職 原告X₁および同X₂に対する関係では、本件処分に当たり社保庁長官等の分限免職回避努力義務違反は認められないとされた例（国・厚生労働大臣〔旧社保庁職員ら〕事件・東京地裁平29.6.29判決）……1171-44

その他：分限免職 原告X₃に対する関係では、社保庁長官等は、分限免職回避努力義務に違反し、裁量権の範囲を逸脱またはこれを濫用したというべきであるとされた例（国・厚生労働大臣〔旧社保庁職員ら〕事件・東京地裁平29.6.29判決）……1171-44

その他：妊娠等と近接して行われた解雇 事業主の主張する解雇理由が不十分であつて、当該解雇が客観的に合理的な理由を欠き、社会通念上相当であると認められなかった場合であっても、妊娠等と近接して行われたものとみなしたり、そのように推認したりして、均等法および育休法違反に当たるものとするのは相当とはいえないとされた例（シュプリング・ジャパン事件・東京地裁平29.7.3判決）……1178-70

その他：妊娠等と近接して行われた解雇 事業主が解雇をするに際し、形式上、妊娠等以外の理由を示しさえすれば、均等法および育休法の保護が及ばないとしたのでは、当該規定の実質的な意義は大きく削がれることになること等からすれば、事業主において外形上、妊娠等以外の解雇事由を主張しているが、それが客観的に合理的な理由を欠き、社会通念上相当であると認められないことを認識しており、あるいはこれを当然に認識すべき場合において、妊娠等と近接して解雇が行われたときは、均等法9条3項および育休法10条と実質的に同一の規範に違反したものとみることができから、このような解雇は、これらの各規定に反しており、少なくともその趣旨に反した違法なものと解するのが相当とされた例（シュプリング・ジャパン事件・東京地裁平29.7.3判決）……1178-70

その他：妊娠等と近接して行われた解雇 被告Y社は、本件解雇は妊娠等に近接して行われており、かつ、客観的に合理的な理由を欠いており、社会通念上相当であると認められないことを少なくとも当然に認識するべきであつたとみることができから、均等法9条3項および育休法10条に違反し、少なくともその趣旨

に反したものであるとして、本件解雇は無効であるとされた例（シュプリンガー・ジャパン事件・東京地裁平29.7.3判決）……………1178-70

その他：労基法19条違反 労働基準法19条1項はあくまで業務上の傷病の「療養のために休業する期間」の解雇の意思表示を禁止している規定であることは文理上明らかであるとされた例（日本マイクロソフト事件・東京地裁平29.12.15判決）……………1182-54

契約の終了

雇止め 控訴人（一審原告）Xの本件労働契約3について、雇用契約書および労働条件通知書に、「契約の更新はしない」または「会社が特に必要と認めた場合契約の更新をすることもある」との記載があること、有期労働契約が2回更新されたにとどまっていたこと、被控訴人（一審被告）Y社が、労働組合に対し、嘱託者の契約は原則更新するが、欠勤が多く業務に支障を来す者等についてはその限りではない旨の説明をしていること、勤務成績が悪く指導による改善がみられなかった乗務員が雇止めをされた前例があること、現にXの勤務成績が非常に良くないものであり指導に従わなければ雇止めもありうる旨を伝えていたこと等から、労働契約が更新されると期待することに合理的な理由があるものと認められないとして、一審判断を変更し労働契約法19条2号に該当しないとされた例（札幌交通事件・札幌高裁平29.9.14判決）……………1169-5

雇止め 自動的に契約更新がされてきたとはいえないとしても、原告Xは、8年間にわたり、6か月ごとに期間雇用契約の更新手続きをし、雇用関係が継続してきたことからすれば、雇用契約が更新されるものと期待することについて合理的な理由があると認められるとされた例（日本郵便〔新東京局・雇止め〕事件・東京地裁平29.9.11判決）……………1180-56

雇止め Xの通院・加療による欠勤日数は出勤日数を大幅に上回っており、症状の回復の可能性を裏付ける診断書等の提出もされていないことからすれば、雇用契約における職務を全うできないとの判断に基づき雇止めをすることは、客観的に合理的な理由を欠き、社会通念上相当でないとは認めたいとされた例（日本郵便〔新東京局・雇止め〕事件・東京地裁平29.9.11判決）……………1180-56

雇止め：労契法18条 有期労働契約が2回更新され、通算雇用期間が2年9か月であった原告Xに対する雇止めについて、労契法19条に違反しないとされた例（高知県立大学後援会事件・高知地裁平30.3.6判決）……………1183-18

雇止め：労契法18条 法人における労契法18条違反または潜脱の意思が認められなかった例（高知県立大学後援会事件・高知地裁平30.3.6判決）……………1183-18

雇止め：労契法18条 被告Yが準拠することとしてきた法人の契約職員就業規則において、通算雇用期間の上限が3年と明確に定められ、契約職員との契約更新の手続きが形骸化していた事情がなく、Yにおいて通算雇用期間の上限の3年を超えて雇用された契約職員が存在しないというケースで、労契法19条2号該当性が否定された例（高知県立大学後援会事件・高知地裁平30.3.6判決）……………1183-18

雇止め 原告Xが被告Y法人における基幹的な業務に従事し、長期における契約更新も想定されていたことから、Xに労働契約が更新されるものと期待することについて相当高度な合理的理由があると認められるので、Xに対する雇止めについて労契法19条2号が適用され、同雇止めには客観的に合理的理由があり、社会通念上相当と認められることが必要となるとされた例（公益財団法人東京横浜独逸学園事件・横浜地裁平29.11.28判決）……………1184-21

雇止め 在外ドイツ学校のA語教諭としてのXの業務遂行に問題がある、Y法人のA語教育体制に組み込まれないなどのXに対する雇止め理由を認めることはできないので、客観的に合理的理由があるということではできず、社会通念上相当とは認められないから、本件雇止めは無効であり、XとY法人の間の期間の定めのある労働契約が更新されたものとみなされるとされた例（公益財団法人東京横浜独逸学園事件・横浜地裁平29.11.28判決）……………1184-21

雇止め 雇止めにあった原告Xらについて、すでに定年退職予定日を過ぎており確認の利益が否定された2名を除き、雇用契約上の地位が確認されるとともに、雇用契約に基づき賃金および遅延損害金の支払いが命じられた例（エヌ・ティ・ティマーケティングアクト事件・岐阜地裁平29.12.25判決）……………1185-38

雇止め 被告Y社による従前と異なる条件での雇用契約の申入れを拒否したとしても、そのことが、Y社から提示された雇用条件の拒否にとどまらず、雇用契約の更新それ自体を拒否する意思表示に当たるとまでいうことはできないとされた例（エヌ・ティ・ティマーケティングアクト事件・岐阜地裁平29.12.25判決）……………1185-38

雇止め 労契法19条2号該当性が肯定された例（エヌ・ティ・ティマーケティングアクト事件・岐阜地裁平29.12.25判決）……………1185-38

雇止め 本件雇止めがY社における経営方針の転換に伴って行われたものであって、労働者であるXらの責めに帰すべき事由によるものとはいえないことから、本件雇止めについて、客観的に合理的な理由があり、かつ社会通念上相当であるといえるか否かを判断するに当たっては、期間の定めのない雇用契約との差異などを十分に踏まえつつ、整理解雇の場合に準じて、①人員削減の必要性、②雇止めの回避努力、③人選の合

理性、④手続きの相当性の各事情を総合的に考慮して判断するのが相当であるとされた例(エヌ・ティ・ティマーケティングアクト事件・岐阜地裁平29.12.25判決)……1185-38

雇止め Y社がXらに行った雇止めについて、人選の合理性や手続きの相当性を欠くとはいえず、また、Y社において人員削減の必要性が一定程度生じたことは否定できないとはいえ、雇止めの対象者の人数等に見合うほどの人員削減の必要性があったか否かについては疑義があること、Y社の対応は、Xらを含む契約社員Dの雇用確保または雇用喪失に対する手当てとして不相当であり、雇止め回避努力が不十分なものであることを総合的に考慮すれば、本件雇止めは客観的に合理的な理由を欠き、社会通念上相当なものであると認めることはできないとされた例(エヌ・ティ・ティマーケティングアクト事件・岐阜地裁平29.12.25判決)……1185-38

雇止め 地方公務員の免職が、地公法において行政処分として構成されていることに照らすと、その採用についても行政処分と解するのが相当であり、また、労契法22条1項が地方公務員について同法を適用しない旨明示的に規定していることに鑑みれば、地方公務員の勤務関係に労契法19条を類推適用する余地はないとした一審判決が維持された例(吹田市〔非常勤職員〕事件・大阪高裁平29.8.22判決)……1186-66

雇止め 非常勤職員である控訴人(一審原告)Xらの任用形態および非常勤職員の任用に関する法令の内容に鑑みれば、Xらが、被控訴人(一審被告)Y市に対し、任用予定期間経過後に再び非常勤職員として採用される権利もしくは採用を要求する権利、または当該非常勤職員が任用の継続を期待することは、それ自体法的保護に値する利益であるとは認められないなどとした一審判決が維持された例(吹田市〔非常勤職員〕事件・大阪高裁平29.8.22判決)……1186-66

雇止め Xらを非常勤職員へ採用することを義務付けることを求める訴えは、行訴法37条の2第1項所定の訴訟要件を欠き不適法であるから、却下を免れないとした一審判決が維持された例(吹田市〔非常勤職員〕事件・大阪高裁平29.8.22判決)……1186-66

再雇用：再雇用拒否 専任教員の勤務内規に関する状況は、再雇用契約の締結を期待させる事情としては薄弱とされた例(学校法人尚美学園〔大学専任教員A・再雇用拒否〕事件・東京高裁平29.3.9判決)……1180-89

再雇用：再雇用拒否 本件大学では、平成12年4月の開学時から26年3月までの間、被控訴人兼控訴人(一審原告)X同様65歳未満で採用されて定年に達し、引き続き勤務を委嘱されて満70歳以上で退職した者は6名にすぎず、定年後の再雇用の実績はわずかな例があるにすぎないから、そうした実績は、再雇用契約の締結を期待させる事情としては薄弱とされた例(学校法

人尚美学園〔大学専任教員A・再雇用拒否〕事件・東京高裁平29.3.9判決)……1180-89

再雇用：再雇用拒否 信義則上、控訴人兼被控訴人(一審被告)Y法人がXによる定年後の再雇用の申込みを承諾すべき義務があるか否かを判断するに当たり、労契法19条2号の趣旨を考慮することは許されるが、本件就業規則の定めからは、満70歳までの継続雇用を期待することはできないとして、一審判断が変更された例(学校法人尚美学園〔大学専任教員A・再雇用拒否〕事件・東京高裁平29.3.9判決)……1180-89

合意解約 原告A₁の退職届の撤回が有効と認められた例(乙山彩色工房事件・京都地裁平29.4.27判決)……1168-80

その他：休職期間満了 原告Xらは、休職期間満了日の時点で復職不可と判断され自然退職の扱いとされたが、いずれも従前の職務を通常の程度に行える健康状態に回復していたといえることができるので、本件各退職扱いは、就業規則10条1項に違反し、いずれも無効であるとされた例(神奈川SR経営労務センター事件・横浜地裁平30.5.10判決)……1187-39

就業規則

効力 労基法37条は、労働契約における通常の労働時間の賃金をどのように定めるかについて、特に規定していないことに鑑みると、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同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労働時間の賃金とする旨が定められていた場合、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、無効と解することはできないとされた例(国際自動車〔差戻審〕事件・東京高裁平30.2.15判決)……1173-34

効力 本件給与規定③は、「1か月の所定労働時間を超えて勤務した従業員に支給する割増賃金のうち、一定金額を固定残業手当として支給する。」と定めるところにより、支給する金額や対応する時間外労働の時間数が明示されておらず、無効とされた例(サンフリース事件・長崎地裁平29.9.14判決)……1173-51

効力：不利益変更 本件給与規定③は、職務手当、物価手当、現場手当、外勤手当、運転手当等について、固定残業手当として支給する旨の定めを新たに置いたところ、これにより、被告Y社の労働者は、時間外労働が固定残業手当を超える場合には、それまで支給されていた物価手当、現場手当、外勤手当、運転手当など固定残業手当に変更された金額に相当する賃金を失い、時間外労働が固定残業手当を超えない場合には、時間外労働に対応する割増賃金を失うことになるとして、上記規定は労働者の不利益に労働条件を変更するものであるとされた例(サンフリース事件・長崎地裁平29.9.14判決)……1173-51

効力：不利益変更 Y社は、本件就業規則②および本件給与規定③への変更につき、原告Xらを含む全従業員から同意を得たと主張するものの、この変更に際して労基署に提出された労働者代表の意見書は、労基則6条の2第1項所定の手続きによって選出された者ではない者が署名押印したものであって、同意見書の存在から、Xらが本件就業規則②および本件給与規定③による労働条件の変更に同意したとはいえないとされた例（サンフリード事件・長崎地裁平29.9.14判決）……1173-51

効力：不利益変更 労働契約法や労働組合法における基本原則に鑑みれば、労働契約の当事者ではない裁判所が裁判判断により変更後の就業規則の一部分につき合理性を承認して変更を有効とすることは、労働者・使用者間の交渉・合意により労働条件を決定するという通常の労働条件変更のあり方に反するものであるとした一審判決が維持された例（学校法人札幌大学〔給与支給内規変更〕事件・札幌高裁平29.10.4判決）……1174-5

効力：不利益変更 就業規則の不利益変更は、その全体につき合理性・有効性を判断するのが原則であり、全体としては合理性を欠くものの、部分的に変更の合理性を承認できるとして当該部分のみを有効と認めることには慎重であるべきであり、これが認められるためには、少なくとも一部有効と判断される部分をもって労働者と使用者との間の新たな労働条件として労使関係を規律するものとするのが客観的に相当であると判断でき、かつそれが当事者の合理的意思にも反するものではないと評価できることが必要であると解すべきであるとした一審判決が維持された例（学校法人札幌大学〔給与支給内規変更〕事件・札幌高裁平29.10.4判決）……1174-5

効力：不利益変更 本件内規変更が部分的に合理性を承認し得るものであったとしても、一部有効とする部分を労使間の法律関係を規律するのに相当なものとして特定するための客観的基準は存在しないとして、就業規則変更の部分的有効性を否定した一審判決が維持された例（学校法人札幌大学〔給与支給内規変更〕事件・札幌高裁平29.10.4判決）……1174-5

効力 本件改定により皆勤手当が廃止されたことによって原告Xらが受ける不利益の程度は小さくないうえに、被告Y社が主張する不利益の代替措置を踏まえてもその内容が相当なものとはいいがたく、また、本件改定の必要性についても疑問があるのであって、Y社が本件改定に当たって個別に従業員に説明して同意を取得し、多くの従業員がこれに賛同しているという事情を踏まえたとしても、本件改定のうち皆勤手当の廃止に関する部分は、同意しないXらに対しこれを法的に受忍させることもやむを得ない程度の高度の必要性に基づいた合理的な内容のものであるということとは

できないとされた例（九水運輸商事事件・福岡地裁小倉支部平30.2.1判決）……1178-5

効力：不利益変更 エジソン労組が平成24年1月6日付で原告Xに交付した給与辞令は、被告Y労組におけるXの処遇について、給与の基準額はエジソン労組と同額としたうえで、エジソン生命からジブラルタ生命への移行者（従業員）に準じて、同辞令記載の額を「目処」として復職時に決定するものと解するのが相当であって、労働契約（個別の特約）により、「就業規則の変更によっては変更されない労働条件」として、具体的な給与額や所定労働時間について合意していたとまで解することはできないとされた例（ジブラルタ生命労組〔旧エジソン労組〕事件・東京地裁平29.3.28判決）……1180-73

効力：不利益変更 年功序列型賃金体系から成果主義型賃金体系への変更には被告Y法人の経営判断として一応の合理性があり、かかる観点から賃金体系変更の合理性を認めることができるとされた例（東京商工会議所〔給与規程変更〕事件・東京地裁平29.5.8判決）……1187-70

効力：不利益変更 本件変更は、評価次第で増額・減額のいずれもあり得る制度変更であり、人件費削減目的の制度変更の場合とは異なり、原告Xの賃金の減額幅は賃金体系変更の合理性の判断の一要素として考えるとしても、合理性を否定する決定的要素とまでは考えられないとされた例（東京商工会議所〔給与規程変更〕事件・東京地裁平29.5.8判決）……1187-70

効力：不利益変更 Y法人から労働組合や職員に対する説明が行われ、その意見も取り込みながら制度改正を行ったことは、本件変更の合理性を基礎付けるとされた例（東京商工会議所〔給与規程変更〕事件・東京地裁平29.5.8判決）……1187-70

効力：不利益変更 本件変更後の就業規則は、労働契約法10条の諸要素に照らし、その合理性を肯定することができるから、Xは同意の有無にかかわらず、その適用を拒むことはできないとされた例（東京商工会議所〔給与規程変更〕事件・東京地裁平29.5.8判決）……1187-70

労働安全・災害補償

業務上外 心停止（心臓性突然死）発症前6か月間の労働により相応の疲労の蓄積があったことを背景に、発症直前9日間から発症当日にかけて、本件クレーム対応および県外出張による強度の精神的、身体的負荷が短期間に集中したことを重視し、業務起因性を肯定した一審判断が維持された例（国・宮崎労基署長〔宮交ショッピングアンドレストラン〕事件・福岡高裁宮崎支部平29.8.23判決）……1172-43

業務上外 控訴人（一審被告）Yの主張する所定始業

時刻前の清掃時間の労働密度や、一審判決が終業時刻の推計の根拠としたパソコンのログオフ記録が残されている期間に繁忙期が含まれていることを勘案しても、亡Kの職場において発症前6か月以前から平均して2時間を超える時間外労働が恒常化していた実態に変わりはなく、Kの発症前6か月間の業務量および業務内容が相当程度の精神的、肉体的疲労の蓄積を生じさせるに足りるものであった旨の一審判決の認定判断を左右するものではないとされた例（国・宮崎労基署長〔宮交ショッピングアンドレストラン〕事件・福岡高裁宮崎支部平29.8.23判決）……………1172-43

業務上外 Kが、通常業務に加えて本件クレーム対応を余儀なくされ、時間外労働を強いられていた中で、本件発症前の1週間という短期間内に、身体的負荷が相当であったと認められる出張が3回断続的に行われており、しかも、本件発症当日に行われた出張先は、大口の取引先で本件クレームにかかる商品を販売した相手方であったことなどから、それら出張がKにとって強度の精神的、身体的負荷となったことは明らかというべきとされた例（国・宮崎労基署長〔宮交ショッピングアンドレストラン〕事件・福岡高裁宮崎支部平29.8.23判決）……………1172-43

業務上外 Kにブルガダ症候群の基礎疾患が存在し、Kの心停止がブルガダ症候群による心室細動によって引き起こされた可能性が否定できず、また、ブルガダ症候群による心室細動ないし心停止は、誘因の有無やその程度とは無関係に発症し得るものであるとしても、本件事実関係の下においては、本件発症はKが従事していた業務に内在する危険が現実化したものと評価するに十分であり、本件発症とKの業務との間に相当因果関係を認めることができるとされた例（国・宮崎労基署長〔宮交ショッピングアンドレストラン〕事件・福岡高裁宮崎支部平29.8.23判決）……………1172-43

業務上外 労災保険法7条1項1号にいう「労働者の業務上の死亡」とは、労働者が業務に基づく負傷または疾病に起因して死亡した場合をいい、業務と上記疾病等との間には相当因果関係のあることが必要であり、その疾病等が原因となって死亡の結果が発生した場合でなければならないと解すべきであるとされた例（国・神戸西労基署長〔阪神高速パトロール〕事件・大阪高裁平29.9.29判決）……………1174-43

業務上外 精神障害の業務起因性の判断について、厚生労働省は認定基準を策定しているところ、これは行政処分の迅速かつ画一的な処理を目的として定められたもので、裁判所を法的に拘束するものではないが、精神医学、心理学および法律学等の専門家により作成された報告書に基づき、医学的専門的知見を踏まえて策定されたものであり、その作成経緯および内容等に照らして合理性を有するといえるから、精神障害にかかる業務起因性を判断するに当たっても、これを参考

にして行うのが相当であるとされた例（国・神戸西労基署長〔阪神高速パトロール〕事件・大阪高裁平29.9.29判決）……………1174-43

業務上外 自殺した亡Kは、本件各出来事による心理的負荷によって、本件自殺の直前頃、うつ病を発症したことを推認することができるとされた例（国・神戸西労基署長〔阪神高速パトロール〕事件・大阪高裁平29.9.29判決）……………1174-43

業務上外 Kが発症したうつ病は、ICD-10のF3に分類される精神障害であるから、Kは、発症したうつ病によって正常の認識、行為選択能力が著しく阻害され、あるいは自殺行為を思いとどまる精神的抑制力が著しく阻害されている状態に陥ったことによって、すなわち上記うつ病が原因となって本件自殺をしたといえることができるので、Kの死亡は、業務に起因するものであり、労災保険法にいう業務上の死亡に当たるとすべきであるとされた例（国・神戸西労基署長〔阪神高速パトロール〕事件・大阪高裁平29.9.29判決）……………1174-43

業務上外 一審判断を変更し、亡Kの自殺と使用者たる被控訴人兼附帯控訴人（一審被告）Y₁社の使用者責任を含む不法行為との間の相当因果関係を認め、損害額が大幅に引き上げられた例（乙山青果ほか事件・名古屋高裁平29.11.30判決）……………1175-26

業務上外 平成23年12月26日付基発1226第1号「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にすぎないが、一定の合理性は認められるから、不法行為とKの自殺との間の相当因果関係の判断に際して参考となるとされた例（乙山青果ほか事件・名古屋高裁平29.11.30判決）……………1175-26

業務上外 使用者がうつ病発症の原因となる事実ないし状況を認識し、あるいは容易に認識することができた場合には、労働者が業務上の原因で自殺することを予見することが可能であったというべきとされた例（乙山青果ほか事件・名古屋高裁平29.11.30判決）……………1175-26

業務上外 控訴人（一審原告）Xが部活動の生徒に対して行った失言は仕事上のミスに該当することや、当該失言の口止めはミスの発覚を防ぐために思わずやってしまいがちであるから、業務による心理的負荷として「会社の経営に影響を与えるなどの重大な仕事上のミスをした場合」に該当すること、失言や口止めに関する聴取調査においてXは自身が退職に追い込まれるリスクを感じたこと等からすると、聴取調査や調査に付随する処分は業務に内在する危険が現実化したものであるとされた例（学校法人武相学園〔高校〕事件・東京高裁平29.5.17判決）……………1181-54

業務上外 部活動業務は年額1万5500円の顧問手当の範囲内でできることをやればよいと指示されていたとしても、入学金等免除の特待生を抱える運動部の顧問

- 教諭は、対外試合で好成績を残すことを学校から黙示的に努力目標として課されていると強く感じ、学校側もそのことを認識していたと認められるから、朝・放課後の練習指導や休日の対外試合への生徒引率、レース前後の指導業務について、Xの心理的負荷は強かったとされた例（学校法人武相学園〔高校〕事件・東京高裁平29.5.17判決）……………1181-54
- 業務上外** 休日出勤中の本件事故について、原告Xは、業務遂行のため被告Y社の支配下にある事業場で本件事故に遭ったと認められ、業務起因性があるとされた例（日本マイクロソフト事件・東京地裁平29.12.15判決）……………1182-54
- 業務上外** 原告Xの右足関節離断性骨軟骨炎および後遺障害とスピリッツで完歩したこととの間の相当因果関係が肯定された例（サニックス事件・広島地裁福山支部平30.2.22判決）……………1183-29
- 損害賠償** 長時間労働によりうつ病を罹患したとして安全配慮義務違反に基づく損害賠償として慰謝料等の各支払請求が認められた例（乙山彩色工房事件・京都地裁平29.4.27判決）……………1168-80
- 損害賠償** 被告Y社による理由のない降格、賃金減額のストレスと、長時間労働の負荷とは、時期的にはうつ病の発症の直前ではないものの、これらを解決するために労働組合に加入した原告A₁に対して、さらに不当労働行為が行われていること、ほかに、当時、A₁にうつ病の発症の原因となるようなストレスがあったことをうかがわせる事情は特段認められないことからすると、A₁のうつ病の発症は、Y社の上記行為に起因するものと推認することができるとし、安全配慮義務違反に基づく損害賠償請求が認められた例（乙山彩色工房事件・京都地裁平29.4.27判決）……………1168-80
- 損害賠償** 亡Kの自殺については、Kのうつ病の既往症が影響していることが否定できず、それを素因として考慮すべきであるとしても、そのことと、被控訴人兼控訴人（一審被告）Y市の安全配慮義務違反とKの自殺との間における相当因果関係の有無とは、別問題であって、Y市の安全配慮義務違反とKの自殺との間の相当因果関係は否定できないとされた例（さいたま市〔環境局職員〕事件・東京高裁平29.10.26判決）……………1172-26
- 損害賠償** Kのうつ病の既往症による脆弱性が重大な素因となっていること、また、控訴人兼被控訴人（一審原告）Xらが主治医等と連携をとるなどして、Kのうつ病の症状が悪化しないように配慮する義務があったといえることから、それらは、損害の賠償に当たり、衡平の見地から斟酌すべき事情になるとし、Kの素因およびXらの過失の割合を、一審の合計8割を変更し、合計7割とすることが相当とされた例（さいたま市〔環境局職員〕事件・東京高裁平29.10.26判決）……………1172-26
- 損害賠償** 軽度の変形性関節症が原告Xの治療の長期化にどのように影響したか不明であること、Xの肥満が病的肥満といえる程度に達していないことなどにより、素因減額が否定された例（サニックス事件・広島地裁福山支部平30.2.22判決）……………1183-29
- その他：安全配慮義務** 精神疾患により休業した職員に対し、その特性を十分理解したうえで、病気休業中の配慮・職場復帰の判断・職場復帰の支援・職場復帰後のフォローアップを行う義務が、被控訴人兼控訴人（一審被告）Y市における安全配慮義務に含まれるとされた例（さいたま市〔環境局職員〕事件・東京高裁平29.10.26判決）……………1172-26
- その他：安全配慮義務** 使用者は、その雇用する労働者に従事させる業務を定めてこれを管理するに際し、業務の遂行に伴う疲労や心理的負荷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（雇用契約上の安全配慮義務および不法行為上の注意義務）を負うと解するのが相当であるとされた例（乙山青果ほか事件・名古屋高裁平29.11.30判決）……………1175-26
- その他：安全配慮義務** 先輩従業員として指導を行うべき立場にあった被控訴人兼附帯控訴人（一審被告）Y₂および同Y₃により、社会通念上許容される業務上の指導の範囲を超えて精神的苦痛を与える注意・叱責行為が行われた事実関係のもとで、被控訴人兼附帯控訴人（一審被告）Y₁社にはこれを制止ないし改善するように注意・指導すべき義務があったとされた例（乙山青果ほか事件・名古屋高裁平29.11.30判決）……………1175-26
- その他：安全配慮義務** 同学歴の新入社員が担当することが比較的多くその負担も比較的軽いものであった業務においてもミスが多かった亡Kを配置転換するに当たり、前任者からの引継ぎが十分でなかった事実関係のもとで、Y₁社としては、当該配転後の業務におけるKの業務の負担や遂行状況を把握し、場合によっては、Kの業務内容や業務分配の見直しや増員を実施すべき義務があるとされた例（乙山青果ほか事件・名古屋高裁平29.11.30判決）……………1175-26
- その他：労災保険率** 業務災害支給処分と労働保険料認定処分は、相結合して初めてその効果を発揮するものということとはできず、上記各処分が実体的に相互に不可分の関係にあるものとして本来的な法律効果が後行の処分である労働保険料認定処分に留保されているということとはできないとされた例（国・歳入徴収官神奈川労働局長〔医療法人社団総生会〕事件・東京地裁平29.1.31判決）……………1176-65
- その他：労災保険率** 業務災害支給処分と労働保険料認定処分との関係については、公定力ないし不可争力により担保されている先行の処分である業務災害支給処分にかかる法律効果の早期安定の要請を犠牲にしても

なお同処分の効力を争おうとする者の手続的保障を図るべき特段の事情があるとは認められないとされた例
(国・徴収官神奈川労働局長〔医療法人社団総生会〕
事件・東京地裁平29.1.31判決)……………1176-65

その他：労災保険率 特定事業に従事する労働者について業務災害支給処分がされたことを前提として当該事業の特定事業主に対して労働保険料認定処分がされている場合には、業務災害支給処分が取消判決等により取り消されたもの、または無効なものでない限り、労働保険料認定処分の取消訴訟において、業務災害支給処分の違法を労働保険料認定処分の取消事由として主張することは許されないとされた例(国・歳入徴収官神奈川労働局長〔医療法人社団総生会〕事件・東京地裁平29.1.31判決)……………1176-65

その他：労災保険率 医療業に従事する労働者である訴外Aについて本件支給処分がされたことを前提として当該事業の特定事業主である原告X会に対し本件認定処分がされており、本件支給処分が取消判決等により取り消されたもの、または無効なものいづれにも当たらない以上、本件認定処分の取消訴訟である本件訴訟において、X会が本件支給処分の違法を本件認定処分の取消事由として主張することは許されないとされた例(国・歳入徴収官神奈川労働局長〔医療法人社団総生会〕事件・東京地裁平29.1.31判決)

……………1176-65

その他：安全配慮義務違反 被告Y社は、参加者が自己の意思で医療機関を受診する機会を奪っているにもかかわらず、医療機関を受診させることに積極的でないこと、スビリティは、個人差や運動経験の有無等によらずに配慮していない点で、無理があるプログラムであること、Xが歩行訓練中に転倒して右足関節を痛め、歩行訓練の中断や病院受診を求めても、これを拒絶して歩行訓練を継続し、スビリティに参加させたことが、Xの現在の症状の原因となっていること等に照らすと、Y社には、債務不履行の原因となる安全配慮義務違反が存在したと認められるとされた例(サニックス事件・広島地裁福山支部平30.2.22判決)……………1183-29

会社解散・分割・承継等

その他：労組の合同に伴う契約の承継 二つ以上の労働組合が合同(合併)することは、これらの労働組合において合同の決議をすれば可能であり、その場合には、これらの労働組合の積極、消極の財産は、特段の意思表示がなされない限り、合同後に存続する労働組合に承継されると解するのが相当であり、契約上の地位についても同様に解されるとされた例(ジブラルタ生命労組〔旧エジソン労組〕事件・東京地裁平29.3.28判決)……………1180-73

その他：労組の合同に伴う契約の承継 労契法上、就

業規則の定義規定は置かれていないものの、労基法にいう就業規則と同様、事業場の労働者集団に対して適用される労働条件や職場規律に関する明文化された規則類として理解されるから、被告Y労組における書記局規則および組合書記局人事制度も、その内容からすれば、労契法上の就業規則と解することができることとされた例(ジブラルタ生命労組〔旧エジソン労組〕事件・東京地裁平29.3.28判決)……………1180-73

争訟・その他

争訟：原告適格 特定事業主は、自らの事業にかかる業務災害支給処分がされた場合、同処分の法的効果により労働保険料の納付義務の範囲が増大して直接具体的な不利益を被るおそれのある者であるから、同処分の取消しを求めるにつき「法律上の利益を有する者」(行訴法9条1項)として、同処分の取消訴訟の原告適格を有するとされた例(国・歳入徴収官神奈川労働局長〔医療法人社団総生会〕事件・東京地裁平29.1.31判決)……………1176-65

損害賠償 旧パート法には、労働基準法13条のような補充的效果を定めた条文は見当たらず、旧パート法8条1項違反によって、原告X嘱託職員らの主張するような請求権が直ちに発生するとは認めがたいとして、損害賠償請求権のみが認められた例(京都市立浴場運営財団ほか事件・京都地裁平29.9.20判決)

……………1167-34

損害賠償 本件提案が継続雇用制度の趣旨に沿うものであるといえるためには、大幅な賃金の減少を正当化する合理的な理由が必要であるところ、月収ベースの賃金の約75パーセント減少につながるような短時間労働者への転換を正当化する合理的な理由があるとは認められないとされ、被控訴人(一審被告)Y社が本件提案をしてそれに終始したことは、継続雇用制度の導入の趣旨に反し、裁量権を逸脱または濫用したものであり、違法性があるとして、不法行為の成立を否定した一審判決を変更して、控訴人(一審原告)Xに対する100万円の慰謝料等の支払いが命じられた例(九州惣菜事件・福岡高裁平29.9.7判決)……………1167-49

損害賠償 被告Y法人B学部においては、助教が査読済み論文3本を公刊したのみで直ちに准教授になれるものではなく、Y法人B学部の人事委員会に原告Xを准教授に推薦する義務が生じるとは認められないとして、Y法人の債務不履行責任が否定された例(学校法人京都産業大学事件・京都地裁平28.9.27判決)

……………1167-80

損害賠償 D副看守長の言動および本件捜索の際に意思確認の方法が不当であったことによる精神的苦痛に対する慰謝料の額は、それぞれ10万円と認めるのが相当とされた例(国・広島拘置所長〔法務事務官〕事

- 件・広島地裁平29.8.2判決)……………1169-27
- 損害賠償** 本件の日雇派遣および日々職業紹介につき、許認可を受けて行われていたもので直ちに違法性のある行為とはいえず、また、職安法が「行政上の取締法規であることを踏まえれば、仮に、同法に違反する事実が認められたとしても、そのことから直ちに労働者の個々具体的な法律上保護されるべき利益が損なわれたものとみることとはできない」として、職安法44条違反を理由とする不法行為の成立が否定された例(凸版物流ほか1社事件・さいたま地裁川越支部平29.5.11判決)……………1170-34
- 損害賠償** 本件の日雇派遣および日々職業紹介が違法なものではないことから、被告Y₂社が被告Y₁社から得ていた手数料につき、労働者派遣ないし労働者紹介の対価であって、賃金からの中間搾取(労基法6条違反)には当たらないとされた例(凸版物流ほか1社事件・さいたま地裁川越支部平29.5.11判決)……………1170-34
- 損害賠償** 本件異動ならびに上司ら2名の控訴人(一審原告)Xに対する言動を、指導・助言のために行ったものである等としてパワハラなど不法行為に当たらないと判断した一審判断部分を取り消し、慰謝料100万円が認められた例(ホンダ開発事件・東京高裁平29.4.26判決)……………1170-53
- 損害賠償** 被告Y社は賃金規定の周知を欠いており、原告Xからその交付を求められたにもかかわらず、Xが退職するまであえて交付せず在職中に交渉等を行う機会を奪ったのであって、その不誠実な対応は著しく社会的相当性を欠き不法行為を構成するとして、そのほか諸般の事情を考慮すると、50万円の慰謝料を認容するのが相当であるとされた例(代々木自動車事件・東京地裁平29.2.21判決)……………1170-77
- 損害賠償** 原告X₃は、本件処分の効力が発生した平成21年12月31日以降は、損害および加害者を知ったものとして請求権行使が可能であったというべきであるところ、同請求権は、26年6月2日の口頭弁論期日において消滅時効を援用したことにより消滅したというべきであるとされた例(国・厚生労働大臣〔旧社保庁職員ら〕事件・東京地裁平29.6.29判決)……………1171-44
- 損害賠償** 原告Xらの被告Yに対する国賠法1条1項または債務不履行に基づく損害賠償請求はいずれも理由がないとされた例(国・厚生労働大臣〔旧社保庁職員ら〕事件・東京地裁平29.6.29判決)……………1171-44
- 損害賠償** 期待権侵害に基づく損害賠償の対象は、被告Y学園への採用を信頼したために原告Xらが被った損害に限られ、採用されたならば得られたであろう利益を損害として請求することはできないとして、逸失利益にかかる請求が棄却され、Xらそれぞれについて慰謝料50万円および弁護士費用5万円の請求が認められた例(学校法人東京純心女子学園〔東京純心大学〕事件・東京地裁平29.4.21判決)……………1172-70
- 損害賠償** 使用者は被用者の活動によって自己の活動領域を拡張しているという関係に立つことから、被用者がその事業の執行について他人に損害を与えた場合は、被用者および使用者の損害賠償債務については自ずと負担部分が存在することになり、一方が自己の負担部分を超えて相手方に損害を賠償したときは、その者は、自己の負担部分を超えた部分について他方に対し求償することができることとされた例(信州フーズ事件・佐賀地裁平27.9.11判決)……………1172-81
- 損害賠償** 控訴人(一審被告・反訴原告)Y社がY社車両の損傷により直接被った損害のうち被控訴人(一審原告・反诉被告)Xに対し賠償を請求できる範囲は、一審同様、信義則上、その損害額の3割を限度とするのが相当であるとされた例(信州フーズ事件・佐賀地裁平27.9.11判決)……………1172-81
- 損害賠償** 被告Y社代表者らがひげを剃るように指導したことは、原告X₂の人格権を侵害するものとして、Y社の不法行為責任が認められた例(サンフリード事件・長崎地裁平29.9.14判決)……………1173-51
- 損害賠償** 原告Xに対する慰謝料15万円の支払いが認められた例(国立大学法人群馬大学事件・前橋地裁平29.10.4判決)……………1175-71
- 損害賠償** 計150万円の慰謝料のみを認めた一審判断を変更し、被控訴人兼附帯控訴人(一審被告)Y₁社において計5574万6426円、同Y₂において計55万円、同Y₃において計110万円の控訴人兼附帯被控訴人(一審原告)Xらに対する損害賠償義務が認められた例(乙山青果ほか事件・名古屋高裁平29.11.30判決)……………1175-26
- 損害賠償** 月額5万円の退職金の補てん(合計175万円)および慰謝料20万円が原告Xの損害として認められた例(KSAインターナショナル事件・京都地裁平30.2.28判決)……………1177-19
- 損害賠償** 平成26年3月時点で報告を受けていれば、同年4月以降、原告X社は本件契約を継続しなかったと認められるため、被告Y₁は、X社への報告義務違反に基づき、同月以降に本件契約を継続したことによってX社が被った損害として、同月分から同年7月分までの報酬相当額である300万円の損害賠償責任を負うとされた例(建通エンジニアリング業務委託契約者ほか事件・東京地裁平29.8.31判決)……………1179-71
- 損害賠償** 原告Xの精神的苦痛は、給与等の差額について支払いを受けることによって直ちに慰謝されるとは解されないで、このほかに本件記録に顕れている諸事情も合わせて考慮して、Xの精神的苦痛に対する慰謝料としては、30万円を認めるのが相当であるとされた例(ジブラルタ生命労組〔旧エジソン労組〕事件・東京地裁平29.3.28判決)……………1180-73
- 損害賠償** 被告Y社が、少なくとも原告Xの段階的な

復職を認める方向の発言をした後、Y社の産業医やXの担当医から、Xの復職申出の時期に疑問を呈する内容の意見を聴取するや、改めてXと面談したり、就業規則に従ってY社の指定する医師への受診をXに命じることなく、Xの復職時期等についての労働組合からの説明要求にも応じないうちに、Xにとってみればおそらく唐突に、Xを退職扱いにしたことは、Xが主張するような不当労働行為に当たるものとまでは認められないとしても、Xの復職に関する判断を誤ったといふにとどまらず、手続的な相当性にも著しく欠けるものであって、その限度において、不法行為に当たるものといわざるを得ず、慰謝料30万円が相当であるとされた例（名港陸運事件・名古屋地裁平30.1.31判決）

……1182-38

損害賠償 不法行為に基づく原告Xの慰謝料等請求がすべて棄却された例（学校法人V大学〔人事措置等〕事件・東京地裁平29.8.10判決）……1182-73

損害賠償 控訴人（一審原告）Xが被控訴人（一審被告）Y₁社での現場待機後の不採用について被控訴人（一審被告）Y₂社に抗議等したことにつき、Y₂社において、Xに対するY₁社での就業の紹介を差し控えたことは、合理的な理由があるといえるが、Y₁社の現場待機の仕組みは、Y₁社に特有なものであるから、Y₂社が、Xに対し、Y₁社以外の紹介先に対する職業紹介までも停止したことは、合理的理由がなく、上記停止は、Xに対する報復とみるのが相当であり、Xに対する違法な侵害行為として不法行為を構成するといわざるを得ず、また、Xに対し、勤務先等の記載のない空の職業案内のメールをY₂社が送信したことも、Xに対する嫌がらせとして送信されたと推認するのが相当であり、Xに精神的な苦痛を与えたものとして、不法行為を構成するとして、一審判決が変更された例（凸版物流ほか1社事件・東京高裁平30.2.7判決）

……1183-39

損害賠償 被告Y₁協会の職員・理事であった被告Y₂らによる原告Xへの侮辱的発言等がパワー・ハラスメントに当たるとして、Y₂らおよびY₁協会に対する不法行為に基づく損害賠償請求が、一部認容された例（A住宅福祉協会理事らほか事件・東京地裁平30.3.29判決）……1184-5

損害賠償 本件職務変更命令および本件研究室変更命令は、被控訴人兼附帯控訴人（一審原告）Xに対して通常甘受すべき程度を著しく超える精神的苦痛を負わせるものであるとして、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・広島高裁岡山支部平30.3.29判決）……1185-27

損害賠償 控訴人（一審原告）Xらの本件不採用（再任用拒否）につき、大阪大学（図書館事務補佐員）事件最高裁判決にいうような「被控訴人（一審被告）Y市が、Xらに対し、C福祉会館の生活介護事業が民間

委託され、同会館の生活指導員としての業務が廃止された後も任用が継続されると期待することが無理からぬものとみられる行為をしたというような特別の事情があるとはいえない」とした一審判決を維持するとともに、委嘱期間を6か月とする最後の委嘱状の交付に先立って、平成24年度の非常勤職員委嘱希望調査がなされ、同年度末までの1年間の指定休日表が配布されていたことについて、Xらの任用に向けたY市の行為によって、Xらに「1年間」の継続任用への期待を生じさせたことがあったとしても、損害賠償をもって償わせる必要がある行為とまではいえないとされた例（吹田市〔非常勤職員〕事件・大阪高裁平29.8.22判決）

……1186-66

その他：保全取消し 被申立人Yらの地位保全等申立てを認容した本件決定においては、Yが月額9万余円の年金のほかに入金がなないことが保全の必要性を認める理由とされていたところ、Yは、本件決定が発令される前の平成28年6月17日以降、申立人X社以外のタクシー会社においてタクシー乗務員として就労し、本件決定で認定された年金収入のほか、月額10万円を超える収入を得ていたことから、本件決定が発令された時点において、Yは賃金の仮払いを求める保全の必要性を欠いていたことが明らかであるとして、本件決定には、民事保全法38条1項所定の取消事由があるものと認められ、本件決定のうちYにかかる部分が取り消された例（国際自動車〔仮処分第1・保全取消し〕事件・東京地裁平29.7.10決定）……1170-87（ダ・全文）

その他：行政処分取消し 市職員であった亡Kの自殺を公務外とした処分行政庁の処分を取り消した一審判決が維持された例（地公災基金岐阜県支部長〔A市職員〕事件・名古屋高裁平29.7.6判決）……1171-5

その他：使用者から被用者への求償 使用者が、その事業の執行につきなされた被用者の加害行為により、直接損害を被った場合には、使用者は、その事業の性格、規模、施設の状況、被用者の業務の内容、労働条件、勤務態度、加害行為の態様、加害行為の予防もしくは損失の分散についての使用者の配慮の程度その他諸般の事情に照らし、損害の公平な分担という見地から信義則上相当と認められる限度において、被用者に対し上記損害の賠償を請求することができるものと解するのが相当とされた例（信州フーズ事件・佐賀地裁平27.9.11判決）……1172-81

その他：被用者から使用者への求償 被控訴人（一審原告・反訴被告）Xの業務は、事故発生の危険性を内包する長距離の自動車運転を予定するものであったこと、本件事故発生前後の業務量も少なくなかったこと、本件事故における過失内容は自動車運転に伴って通常予想される事故の範囲を超えるものではないこと等の事情を総合すると、本件事故におけるD工業に対する損害賠償責任について、控訴人（一審被告・反訴原告）

Y社とXの各負担部分は7対3と認めるのが相当であり、D工業に対する損害額全額の賠償をしたXは、その7割についてY社に対し求償することができるとされた例（信州フーズ事件・佐賀地裁平27.9.11判決）

……1172-81

その他：行政処分取消し 本件掲示物の撤去は、労組法7条3号にいう支配介入には当たらず、不当労働行為には当たらないと結論づけた一審判決を取り消し、被控訴人（一審原告）X社の命令取消請求が棄却された例（静岡県・県労委〔J R東海・組合掲示物撤去〕事件・東京高裁平29.3.9判決）……1173-71

その他：行政処分取消し 組合員である外国人英語指導助手らの卒業式出席を認めなかったこと、出席を認めると支障が生じる懸念があるとの答弁を市の担当者が議会で行ったことを不利益取扱いないし支配介入に当たるとして市に謝罪文手交等を命じた労委命令について、組合員であることを理由とする不利益取扱いないし排除を企図した支配介入とは認められないとして、原告X市の請求が認められ、同命令が取り消された例（大阪府・府労委〔高槻市〈市立小学校英語指導助手〉〕事件・大阪地裁平29.10.2判決）……1174-33

その他：行政処分取消し 亡Kの死亡が業務上の死亡に当たらないとした処分行政庁の本件各処分は、違法として取消しを免れないとして、本件各処分を適法とした一審判決が取り消された例（国・神戸西労基署長〔阪神高速パトロール〕事件・大阪高裁平29.9.29判決）……1174-43

その他：行政処分取消し 組合執行委員長Dに対する自宅待機命令、けん責処分等の不利益取扱い、団交の延期や不誠実な交渉態様等による団交拒否および支配介入の不当労働行為があったとして、けん責処分等の取消し、誠実な交渉応諾、謝罪文手交を命じる初審救済命令を維持した中労委命令に対する取消請求が棄却された例（国・中労委〔学校法人河原学園〈旧岡崎学園〉〕事件・東京地裁平29.7.19判決）……1178-41

その他：顧客情報漏洩（刑事） 再々業務委託先のSE社員であった被告人が、通信教育等の実施を業とするA社からB社に業務委託されていたA社の情報システムの開発等の業務に従事し、営業秘密であるA社の本件顧客情報について、合計約2989万件の顧客情報のデータをダウンロードし、約1009万件のデータを名簿業者に流出させたという不正競争防止法違反の事案に対し、一審判決から減刑し懲役2年6か月および罰金300万円に処せられた例（ITサービス会社社員〔顧客情報漏洩い〕刑事事件・東京高裁平29.3.21判決）

……1180-123（ダ・全文）

その他：顧客情報漏洩（刑事） 本件犯行の悪質性、被害者であるA社に多大な経済的損害を与えたうえ、その信用を失墜させるなど、結果が重大であること、本件が連続的犯行の一環であることなどに加え、被告人

がシステムエンジニアとして備えるべきモラルを欠いていたこと、犯行の動機が身勝手で短絡的であること、本件犯行の社会的影響や一般予防の必要性等について説示し、被告人の責任が重く、懲役刑の実刑が相当であるとした一審判断が維持された例（ITサービス会社社員〔顧客情報漏洩い〕刑事事件・東京高裁平29.3.21判決）……1180-123（ダ・全文）

その他：行政処分取消し 被控訴人補助参加人（一審被告補助参加人）Z₁労組の情宣文書について、無許可の施設内配布を禁じ、控訴人（一審原告）X学園が指定する場所で配布することを求める通知および施設内で情宣文書を配布したことを理由とする労働組合役員らに対する譴責処分を、不当労働行為に当たるとして撤回を命じた救済命令の取消請求を棄却した一審判断が維持された例（国・中労委〔学校法人A大学学園〕事件・東京高裁平29.12.21判決）……1186-44

損害賠償 被告Y₃公平委員会が、原処分を行った被告Y₁町に対して、その職員（地方公務員）である原告Xが懲戒処分にかかる不服申立てをしようとしている旨を連絡した行為について、事前に正確な情報を得るために事実確認をする行為は相当なものであって直ちに違法不当なものということとはできず、不服申立てを妨げるなど不当な目的をもっていたとも認められないとして、その国家賠償法上の違法性を否定して慰謝料請求を退けた例（森町・町長ほか事件・函館地裁平30.2.2判決）……1187-54

その他：行政処分取消し 現業職員で構成された労働組合にチェック・オフ廃止を通告した控訴人（一審原告）X市の行為が支配介入に当たるとして謝罪文交付を命じた中労委命令に対する取消請求を棄却した一審判決が維持された例（国・中労委〔大阪市〈チェック・オフ〉〕事件・東京高裁平30.8.30判決）……1187-5

その他：行政処分取消し 原告Xによる停職処分（懲戒処分）の取消請求が退けられるとともに、当該処分の国家賠償法上の違法性が否定して慰謝料請求を認めなかった例（森町・町長ほか事件・函館地裁平30.2.2判決）……1187-54

労働組合・組合活動・争議行為

組合活動：組合ビラ撤去 本件基本協約228条1項および229条所定の掲示物の撤去に関する「会社の信用を傷つけ、政治活動を目的とし、個人を誹謗し、事実反し、または職場規律を乱す」という各要件については、一般常識や社会通念に従い、文言の一般的意味に即して実質的に判断した場合に、掲示物の記載内容が本件撤去要件に該当すると判断されるときは、当該掲示物を掲示することが正当な組合活動のために掲示板を使用する場合に当たらないものとして、本件撤去要件に該当するものと解すべきであり、したがって、

被控訴人（一審原告）X社がこれを撤去することは、原則として労組法7条3号所定の支配介入の不当労働行為には当たらないものと解すべきであるとした一審判断の基準が維持された例（静岡県・県労委〔JR東海・組合掲示物撤去〕事件・東京高裁平29.3.9判決）

……1173-71

組合活動：組合ビラ撤去 掲示物の記載内容の一部が形式的に本件撤去要件に該当するようにみえる場合であっても、当該掲示物の掲示が補助参加人らの正当な組合活動として許容される範囲を逸脱し、X社の運営等を妨害し、あるいは個人の名誉を著しく毀損するなどしたかについて、その内容、程度、記載内容の真実性、真実でなかった場合に真実と信じるについて正当な理由（誤信相当性）があったか等の事情が総合的に検討されるべきであり、その結果、当該掲示物が全体として正当な組合活動として許される範囲を逸脱していないと認めるに足りる客観的な事情が立証された場合には、実質的に本件撤去要件に該当しないものというべきであるから、X社に自己が掲示物を撤去することの認識がある限り、特段の事情のない限り、反組合的行為の意思が推認され、支配介入の不当労働行為に該当することになると解するのが相当であるとした一審判断の基準が維持された例（静岡県・県労委〔JR東海・組合掲示物撤去〕事件・東京高裁平29.3.9判決）

……1173-71

組合活動：組合ビラ撤去 当該掲示物の掲出が補助参加人らの正当な組合活動として許される範囲を逸脱したか否かを検討するに当たっては、諸々の具体的な事情が考慮されるべきであるとされた例（静岡県・県労委〔JR東海・組合掲示物撤去〕事件・東京高裁平29.3.9判決）

……1173-71

組合活動：組合ビラ撤去 本件掲示物は、本件撤去要件の1つである「会社の信用を傷つけ」るものであるということはできないとした一審判断が維持された例（静岡県・県労委〔JR東海・組合掲示物撤去〕事件・東京高裁平29.3.9判決）

……1173-71

組合活動：HPの記載内容 原告X₁社がその執行役員兼営業本部長である原告X₂によるセクシュアルハラスメントを隠ぺいした等の被告Y₁労組のウェブサイト上の記述について、X₁社の社会的評価を低下させるものであるが、正当な組合活動として社会通念上許容される範囲内であれば違法性が阻却されるところ、記述には真実性が認められ、表現態様が相当であること、表現の目的が組合活動の一環であること等を考慮すると違法性が阻却されるところとして、Y₁労組に対する損害賠償請求が棄却された例（連合ユニオン東京V社ユニオンほか事件・東京地裁平30.3.29判決）

……1183-5

組合活動：HPの記載内容 X₂が代理店の女性にセクシュアルハラスメントを行ったとのY₁労組のウェブサイト上の記述や、株主総会における被告Y₂個人

の発言は原告X₂の社会的評価を低下させるものであるが、正当な組合活動として社会通念上許容される範囲内であれば違法性が阻却されるところ、その内容には真実性が認められ、表現態様が相当であること、表現の目的が組合活動の一環であること等を考慮すると、違法性が阻却されるところとして、Y₁に対する損害賠償請求が棄却された例（連合ユニオン東京V社ユニオンほか事件・東京地裁平30.3.29判決）

……1183-5

組合活動 一般に、労働組合の情宣活動に用いられる配布物は、当該組合の作成した機関誌、情宣紙に限られるものではなく、その労働組合が加盟する上部団体や傘下の下部組織、あるいは支援・協力関係にある労働組合や運動体等の作成した機関誌、情宣紙であることもまみられることであり、配布物の発行主体にかかわらず、配布するに至った経緯、紙面の内容等の事情により、配布行為自体が組合活動として評価される場合があり得るとした一審判断が維持された例（国・中労委〔学校法人A大学学園〕事件・東京高裁平29.12.21判決）

……1186-44

支配介入 労委の勧告に反して復職を実施したとしても、労委の要請に応じて復職を延期し、半年以上にわたって原告組合と協議を行ったにもかかわらず、合意の見込みが立たなかったことからすれば、支配介入行為を行う不当な動機・目的を有していたとは認められないとされた例（相鉄ホールディングス事件・横浜地裁平30.4.19判決）

……1185-5

団体交渉

労働協約

不当労働行為

不利益：卒業式出席拒否 不当労働行為における不利益取扱いとは、当該職場における労働者の一般的認識に照らしてそれが通常不利益なものと受け止められ、それによって労働者らの組合活動意思が萎縮し、そのため組合活動一般に対して制約的効果が及ぶようなものであるか否かという観点から判断されるべきであり、当該労働者の権利や法律上保護に値する利益を侵害する場合に限られるものではなく、また、広く精神的待遇等について不利益な差別的取扱いをなすことをも含むとされた例（大阪府・府労委〔高槻市〈市立小学校英語指導助手〉〕事件・大阪地裁平29.10.2判決）

……1174-33

不利益：卒業式出席拒否 英語指導助手らがビラ配布

等をした事実がある以上、卒業式への出席を認めることによって卒業式の意義が損なわれると懸念した市の担当者らの判断には相応の理由があり、出席拒否や市議会での答弁が不利益取扱いないし支配介入に当たるとはいえないとされた例（大阪府・府労委〔高槻市〈市立小学校英語指導助手〉〕事件・大阪地裁平29.10.2判決）……………1174-33

不利益 物品の発注にかかる内部手続きが明確な内規や業務命令として存在していたとは認められないから、これへの違反を理由とする組合執行委員長Dに対する自宅待機命令、けん責処分や役職の解任等は、合理的理由がないのに組合嫌悪の不当労働行為意思によりなされたと認めるのが相当であるとされた例（国・中労委〔学校法人河原学園（旧岡崎学園）〕事件・東京地裁平29.7.19判決）……………1178-41

団交拒否、支配介入 当初予定されていた団交を延期して教職員への全体説明会を実施した行為、団交の候補日を直前まで通知しなかった行為、団交において誠実な回答や説明を拒否した行為、権限者を出席させなかった行為、一時金の減額支給について事前に団交を行わなかった行為等が、団交拒否および支配介入に当たるとされた例（国・中労委〔学校法人河原学園（旧岡崎学園）〕事件・東京地裁平29.7.19判決）……………1178-41

支配介入：掲示物撤去 本件掲示物は「職場規律を乱す」ものといえ、本件撤去要件に該当するというべきであるとした一審判断を変更し、本件掲示物撤去の不当労働行為該当性が認められた例（静岡県・県労委〔JR東海・組合掲示物撤去〕事件・東京高裁平29.3.9判決）……………1173-71

支配介入 被控訴人補助参加人（一審被告補助参加人）Z₁労組の情宣文書配布について長年の取扱いを大きく変更し、一方的な制限を加える通知を行うことは、組合活動に大幅な不利や不便を生じさせるものであるにもかかわらず、控訴人（一審原告）X学園は事前にその趣旨や必要性について説明や協議を行っておらず、組合活動を抑制ないし妨害する意図をもって行ったものと認められ、支配介入に該当するとして一審判断が維持された例（国・中労委〔学校法人A大学学園〕事件・東京高裁平29.12.21判決）……………1186-44

支配介入 被控訴人補助参加人（一審被告補助参加人）Z₂が解雇の効力を容認する一方、X学園は解決金を支払い、Z₂を新規採用すると和解に基づく取扱いを「解雇撤回」と表現した配布物の文言が事実と反することは否定できないが、事実と異なる程度が格別により大きいとまではいえないし、ことさらに事実を歪曲したものと評価することはできない一方、X学園は、訂正や謝罪等について協議したうえで事態の收拾を図ろうとすることなく、組合活動であると認識して組合員らを本件譴責処分に処した事実が明らかであるから、この処分は、組合活動を嫌悪し、その妨害を意図して

されたものと認められるとした一審判断が維持された例（国・中労委〔学校法人A大学学園〕事件・東京高裁平29.12.21判決）……………1186-44

支配介入 チェック・オフの廃止は労働組合の活動・運営や労使関係に影響を与えるのだから、使用者がこれを廃止するときは、廃止による不利益を与えてもなお廃止せざるを得ないという相当な理由があることが必要であり、また、廃止に当たっては、理由を説明して善後措置等を協議し、十分な猶予期間を設けるなどの手続的配慮をすることが必要であって、このような要件を欠くチェック・オフの廃止は、廃止の目的、動機、その時期や状況、廃止が労働組合の運営や活動に及ぼし得る不利益、影響等の諸要素を総合考慮したうえで、労働組合の弱体化、運営・活動に対する妨害の効果を有つといえる場合は支配介入に当たるとされた例（国・中労委〔大阪市〈チェック・オフ〉〕事件・東京高裁平30.8.30判決）……………1187-5

労 委 命 令

◆不利益取扱い

労組加入後の専属車両割当差別 労組加入を通知した直後からミキサー車運転手であるA₂に対して専属車両を割り当てなかったことが不当労働行為に当たらないとした初審命令が維持された例（ジェイウェブほか1社事件・中労委平29.5.10命令）……………1167-145

英語指導助手の雇止め 小学校の英語指導助手（AET）の直接雇用制度を廃止して組合員全員を雇止めにしたことは不当労働行為に当たらないが、SVである組合員X₃を雇止めにしたことが不当労働行為とされた例（高槻市〔市立小学校AET・雇止め〕事件・大阪府労委平29.6.13命令）……………1169-96

組合員の配置転換 申立外会社からの受注業務削減を理由として組合員3名を配転したこと、および同人らの賃金を減少させたことが不当労働行為に当たらないとされた例（大分輸送事件・大分県労委平29.9.29命令）……………1170-89

臨時社員の雇止め 業務減少を理由に組合員である臨時社員との雇用契約を更新せず、雇止めとしたことが不当労働行為に当たらないとされた例（東海整備事件・静岡県労委平29.9.21命令）……………1170-90

65歳後の再雇用拒否 労組の分会長に対する再雇用拒否が不当労働行為に当たらないとされた例（乙山交通事件・愛知県労委平29.8.28命令）……………1170-91

組合員の雇用契約解除 組合員2名の就労するパチンコ店のワゴンサービスからの撤退を理由に同人らとの雇用契約を更新しなかったことが不当労働行為とされた例（丙川飲料販売事件・大阪府労委平29.8.7命令）……………1170-92

分会長の解雇 インターネットのホームページに分会の結成および活動方針を掲載し、同様の内容が記載されたパンフレットを配布したA₂分会長を懲戒解雇したことが不当労働行為であるとされた例（北上京だんご本舗事件・宮城県労委平29.12.20命令）……1174-89

警告書の発出 夜勤明けの休日に勤務時間終了前に無断で早退した組合員A₂に対して警告書を発出したことが不当労働行為であるとされた例（沼津夜間救急医療対策協会事件・静岡県労委平29.10.26命令）……1174-91

組合員に対する復職拒否 運輸・業務部長からドライバー専従に業務変更されたX₂が、労組に加入して運輸・業務部長に復職するよう求めても応じなかったことが不当労働行為とされた例（エルライン事件・大阪府労委平29.11.14命令）……1176-91

労組委員長に対する定年延長拒否 変更した就業規則を適用して、労組委員長A₁を定年退職としたこと、もしくは73歳までの定年延長をA₁に適用しなかったことが、いずれも不当労働行為に当たらないとされた例（ツクイ事件・茨城県労委平29.10.19命令）……1176-92

組合員に対する定年後再雇用拒絶 定年退職後の労働条件に合意しなかった組合員の再雇用を拒否したことが不当労働行為とされた例（ヒューグル開発事件・東京都労委平29.12.19命令）……1178-91

定年後再雇用者に対する雇止め 定年退職後再雇用してきた組合員2名を雇止めにしたことが不当労働行為とされた例（島崎エンジニアリング〔再雇用者雇止め〕事件・東京都労委平29.12.19命令）……1178-92

労組分会員らに対する業績手当減額 労組結成公然化以降、分会員らの業績手当を減額して支給したことが不当労働行為に当たらないとされた例（杉之間サービス事件・神奈川県労委平29.12.11命令）……1178-93

ストライキによる遅刻届・始末書の提出要求 ストライキを行った組合員2名に対して遅刻届および始末書の提出を求めたことが不当労働行為とされた例（日本郵便〔新大阪郵便局〕事件・大阪府労委平30.3.27命令）……1180-153

勤務態度を理由の雇止め 遅刻・欠勤を繰り返した期間雇用社員であるA₂組合員を訓戒・戒告の懲戒処分に付し、雇止めとしたことが不当労働行為に当たらないとされた例（日本郵便〔新大阪郵便局〕事件・大阪府労委平30.3.27命令）……1180-153

労組機関誌の回収、自宅待機命令 組合機関誌を配布した組合役員5名に対し、回収の指示に従わず、真面目な反省と謝罪がないとして自宅待機を命じたことが不当労働行為とされた例（市川学院事件・兵庫県労委平30.2.22命令）……1180-154

組合員の雇用契約終了 R社が業務量減少等を理由に組合員2名の雇用契約を終了させたことは不当労働行為

為に当たるとされた例（汐江花金ほか事件・大阪府労委平30.2.23命令）……1183-92

残業指示差別等 労組に加入し、自らの労働条件を明らかにしよう求めたAに対し、残業を行わないよう指示し、固定残業代である業績時間外手当を不支給にしたことが不当労働行為とされた例（ケミサプライ・アマックス（残業差別）事件・福岡県労委平30.7.30命令）……1185-89

定年後再雇用拒否 定年退職後再雇用を希望する組合員A₂に対し、定年前人事課が低く再雇用基準を満たしていないとして再雇用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（医療法人社団更生会事件・中労委平30.3.7命令）……1187-90

出向していた組合員に対する出向解除および復職命令 申立外C₁会社に出向していた組合員に対し、平成28年4月16日以降、出向を解除して会社への復職を命じたことは不利益取扱いの不当労働行為に当たるが、支配介入とは認められず、会社の団交における対応も不誠実団交には当たらないとされた例（相鉄ホールディングス〔出向解除〕事件・神奈川県労委平30.1.15命令）……1187-92

◆ 団交拒否

団交応諾義務 組合員の雇用維持や組合活動の保障等を議題とする団交申入れに対して、法人の提案する団交ルールに応じなければ団交開催は困難であるとした法人の対応を不当労働行為に当たるとした初審命令が維持された例（学校法人大乗淑徳学園〔淑徳大学〕事件・中労委平29.10.4命令）……1174-93

団交応諾義務、誠実交渉義務 教職員の期末・勤勉手当にかかる団交において、労組に交渉継続の意思がないとして団交を打ち切ったり、自らの主張に固執して交渉事項に対して自らの見解の内容や根拠を具体的かつ明確に示さず、誠実な対応をしなかったことが不当労働行為とされた例（学校法人札幌大学〔団交拒否等〕事件・北海道労委平29.7.28命令）……1176-93

団交応諾義務、誠実交渉義務 派遣先会社が派遣労働者の雇止めにかかる団交に応じなかったこと、および期間雇用労働者の雇止めにかかる団交に誠実に対応しなかったことが、いずれも不当労働行為とされた例（日産自動車ほか1社〔団交拒否〕事件・神奈川県労委平30.2.27命令）……1181-80

団交応諾義務 工場長が委員長となっている支部の適法性に疑義があるなどとして、支部の申し入れた夏季一時金等に関する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（東部重工業事件・千葉県労委平30.3.14命令）……1185-91

団交応諾義務 労組の申し入れた組合員A₂の復職等を議題とする団交に応じなかった会社の対応は、正当な理由のない団交拒否に当たるとされた例（重田事

件・東京都労委平30.3.6命令)……………	1187-91
誠実交渉義務 日々雇用労働者である組合員2名の賃上げに関する団交における会社の対応が不当労働行為とされた例(千代川運輸事件・東京都労委平29.5.23命令)……………	1167-144
誠実交渉義務 退職者の組織する労組の申し入れた、石綿ばく露による健康被害の補償等を議題とする団交における会社の対応が不誠実であったとした初審命令が維持された例(ニチアス〔奈良〕事件・中労委平29.3.15命令)……………	1167-147
誠実交渉義務 組合員の勤務時間等を議題とする団交で、回答の根拠を示さないうまま、団交は決裂したと述べて退席した会社の対応は不当労働行為だが、団交の出席者を代理人弁護士のみとしたことは不当労働行為に当たらないとされた例(ケミサプライ・アマックス事件・福岡県労委平29.8.9命令)……………	1169-95
誠実交渉義務 団交において、労組の分会長の65歳後の再雇用をしない理由および基準を明確にしなかったことが不当労働行為とされた例(乙山交通事件・愛知県労委平29.8.28命令)……………	1170-91
誠実交渉義務 ジェットフォイル整備員の陸上化に関する団交における会社の対応が不当労働行為とされた例(九州商船事件・長崎県労委平29.10.23命令)……………	1172-91
誠実交渉義務 団交において運輸・業務部長であった組合員X ₂ をドライバー業務専従とした理由を説明しなかった会社の対応が不当労働行為とされた例(エルライン事件・大阪府労委平29.11.14命令)……………	1176-91
誠実交渉義務 就業規則付属の退職手当金規定別表の変更にかかる団交における会社の対応が不誠実で不当労働行為に当たるとされた例(吉田機工事件・静岡県労委平30.1.25命令)……………	1181-81
団交応諾義務 組合員A ₂ の労災にかかる団交申入れに対する被申立人Y ₁ 社、同Y ₂ 社の対応等が不当労働行為に当たらないとされた例(三協技研工業ほか1社事件・神奈川県労委平30.2.26命令)……………	1183-90
団交応諾義務 会社が、労組と団交をすることなくパート社員の昇給を発表したこと等が不当労働行為に当たらないとされた例(PALTA C事件・広島県労委平30.2.23命令)……………	1183-91
誠実交渉義務 定年退職後再雇用者の労働条件等を議題とする団交に実質的な権限を有する者を出席させず、要求された資料を提示しなかった会社の対応が不当労働行為とされた例(長澤運輸〔誠実団交〕事件・東京都労委平29.11.7命令)……………	1185-92
誠実交渉義務 申立外C ₁ 会社に出向していた組合員に対し、平成28年4月16日以降、出向を解除して会社への復職を命じたことは不利益取扱いの不当労働行為に当たるが、支配介入とは認められず、会社の団交における対応も不誠実団交には当たらないとされた例	

(相鉄ホールディングス〔出向解除〕事件・神奈川県労委平30.1.15命令)……………	1187-92
組合員の配点量変更、出向命令 組合員X ₁ の配送業務の仕事量(配点量)について差別的な配点をしたことおよび組織の統廃合を理由に同人をY ₂ 社に出向させたことが不当労働行為とされた例(アサノ相互運輸ほか1社事件・岡山県労委平29.11.9命令)……………	1172-90
組合員に対する残業時間指示 組合員に対する残業時間を非組合員より少なくするよう指示したことが不当労働行為といえないとされた例(東豊商事事件・東京都労委平29.10.17命令)……………	1172-92
組合員に対する会社都合休みの割当て 組合員に対して会社都合休みを多く割り当てたことが不当労働行為とされた例(東豊商事事件・東京都労委平29.10.17命令)……………	1172-92
支配介入 教職員の期末・勤勉手当にかかる団交において、労組に交渉継続の意思がないとして団交を打ち切ったり、自らの主張に固執して交渉事項に対して自らの見解の内容や根拠を具体的かつ明確に示さず、誠実な対応をしなかったことが不当労働行為とされた例(学校法人札幌大学〔団交拒否等〕事件・北海道労委平29.7.28命令)……………	1176-93

◆支配介入

会社によるユシ協定解約 労働協約改定を議題とする団交において、労組の受け入れがたい提案に固執して労働協約を失効させた会社の対応が支配介入に当たるとされた例(セコニック事件・東京都労委平29.5.9命令)……………	1167-146
社内ブログ等での労組批判 社内ブログおよび営業部長のメールで、労組の活動を非難し、労組への批判的意見の醸成を図ったことは不当労働行為であるが、全社集会において労組に批判的な発言がなされても集会の司会を務めた取締役が発言を抑止しなかったことは不当労働行為に当たらないとされた例(桐原書店事件・東京都労委平29.9.19命令)……………	1169-94
英語指導助手の雇止め 小学校の英語指導助手(AET)の直接雇用制度を廃止して組合員全員を雇止めたことは不当労働行為に当たらないが、SVである組合員X ₃ を雇止めたことが不当労働行為とされた例(高槻市〔市立小学校AET・雇止め〕事件・大阪府労委平29.6.13命令)……………	1169-96
組合員の配置転換 申立外会社からの受注業務削減を理由として組合員3名を配転したこと、および同人らの賃金を減少させたことが不当労働行為に当たらないとされた例(大分輸送事件・大分県労委平29.9.29命令)……………	1170-89
65歳後の再雇用拒否 労組の分会長に対する再雇用拒否が不当労働行為に当たらないとされた例(乙山交通事件・愛知県労委平29.8.28命令)……………	1170-91

組合員の配点量変更、出向命令	組合員X ₁ の配送業務の仕事量(配点量)について差別的な配点をしたことおよび組織の統廃合を理由に同人をY ₂ 社に出向させたことが不当労働行為とされた例(アサノ相互運輸ほか1社事件・岡山県労委平29.11.9命令)……	1172-90
会社によるC₁組合加入の働きかけ	新たに雇用したジェットフォイル整備員に対して会社が申立外C ₁ 組合に加入するよう働きかけ、結果としてC ₁ 組合に加入させたことが不当労働行為とされた例(九州商船事件・長崎県労委平29.10.23命令)……	1172-91
施設内の組合活動禁止の通知等	法人の施設内における組合活動は法人の許可がない限り認められないと組合に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(学校法人大乗淑徳学園〔淑徳大学〕事件・中労委平29.10.4命令)……	1174-93
組合活動中止要請	会社役員による組合活動の中止を求める発言の一部は不当労働行為であるが、一部は不当労働行為に当たらないとされた例(北上京だんご本舗事件・宮城県労委平29.12.20命令)……	1174-89
パートタイマーとの雇用契約締結・更新時の労組加入意思の質問	パートタイマーとの雇用契約の締結および更新に当たり、労組への加入の意向を質問したり、その旨の記載のある雇用契約書を使用したことが不当労働行為とされた例(サンプラザ事件・大阪府労委平29.12.11命令)……	1178-94
勤務態度を理由の雇止め	遅刻・欠勤を繰り返した期間雇用社員であるA ₂ 組合員を訓戒・戒告の懲戒処分に付し、雇止めとしたことが不当労働行為に当たらないとされた例(日本郵便〔新大阪郵便局〕事件・大阪府労委平30.3.27命令)……	1180-153
労組機関誌の回収、自宅待機命令	組合機関誌を配布した組合役員5名に対し、回収の指示に従わず、真面目な反省と謝罪がないとして自宅待機を命じたことが不当労働行為とされた例(市川学院事件・兵庫県労委平30.2.22命令)……	1180-154
組合批判発言	大学の学部長が組合員に対し、教員の新規採用に関する情報には守秘義務があるとか、組合ニュースの内容に問題がある等と述べたことが不当労働行為とされた例(学校法人近畿大学事件・大阪府労委平30.1.29命令)……	1180-156
組合脱退勧奨発言および文書配布	病院のリハビリテーション科技師長であって申立外C ₁ 労組の副執行委員長であるB ₆ がC ₁ 労組の説明会で発言した内容は不当労働行為に当たらないが、同人が申立人X労組の組合員に対するX労組からの脱退を勧奨する文書を配布したことは不当労働行為とされた例(新潟県厚生農協連事件・新潟県労委平30.1.17命令)……	1181-83
労組への警告書の送付	労組のビラ配布等の宣伝活動に対する被申立人Y ₂ 社の警告書送付が不当労働行為に当たらないとされた例(三協技研工業ほか1社事	
	件・神奈川県労委平30.2.26命令)……	1183-90
労組への連絡文書送付等	会社が、組合員のみ現在の給与金額で契約更新の手続きをする旨を連絡したこと、労組役員の倉庫立入要求を拒否したことが不当労働行為に当たらないとされた例(PALTA C事件・広島県労委平30.2.23命令)……	1183-91
組合員の雇用契約終了	R社が業務量減少等を理由に組合員2名の雇用契約を終了させたことは不当労働行為に当たるとされた例(汐江花金ほか事件・大阪府労委平30.2.23命令)……	1183-92
介入：残業指示差別等	労組に加入し、自らの労働条件を明らかにするよう求めたAに対し、残業を行わないよう指示し、固定残業代である業績時間外手当を支給にすることが不当労働行為とされた例(ケミサプライ・アマックス〔残業差別〕事件・福岡県労委平30.7.30命令)……	1185-89
団交拒否、会社による法的措置の言明	労組の申し入れた組合員A ₂ の復職等を議題とする団交に応じなかった会社の対応は、支配介入に当たらないとされた例(重田事件・東京都労委平30.3.6命令)……	1187-91
出向していた組合員に対する出向解除および復職命令	申立外C ₁ 会社に出向していた組合員に対し、平成28年4月16日以降、出向を解除して会社への復職を命じたことは不利益取扱いの不当労働行為に当たるが、支配介入とは認められず、会社の団交における対応も不誠実団交には当たらないとされた例(相鉄ホールディングス〔出向解除〕事件・神奈川県労委平30.1.15命令)……	1187-92
◆救済手続き		
当事者適格	C ₁ 社に雇用され、法人の施設の保安警備業務に従事していたAの解雇に関する金銭解決や謝罪等を議題としてAの加入した労組が申し入れた団交について、法人は労組法7条2号の使用者に当たらないとした初審命令が維持された例(国際基督教大学事件・中労委平29.11.15命令)……	1174-90
当事者適格	労組の組合員が雇用されていた申立外Y ₂ 社の親会社である会社が労組法上の使用者に当たらないとされた例(タワーセミコンダクターリミテッド事件・兵庫県労委平30.2.22命令)……	1181-79
当事者適格	組合員の雇用に関して労組法上の使用者に当たらないS社およびT社に対する申立てが棄却された例(汐江花金ほか事件・大阪府労委平30.2.23命令)……	1183-92
当事者適格	会社と代理店契約を締結して会社の商品を販売する代理店主は労組法上の労働者といえないから、代理店主の組織する労組は労組法による救済を受ける資格を有しないとして申立てが却下された例(シャルレ事件・東京都労委平30.4.3命令)……	1185-90

- ・外国人インターンシップを利用した労働力確保
弁護士法人白綜合法律事務所 弁護士
白 諾貝……1173-2
- ・その宝刀は錆びていないか？
旬報法律事務所 弁護士
佐々木 亮……1174-2
- ・さっぽろ青年ユニオンに学ぶ新しい労働運動の
かたち
北海道合同法律事務所 弁護士
長野 順一……1175-2
- ・人材戦略と勤務間インターバル制度
弁護士法人レイズ・コンサルティング法律事務
所 弁護士
石田 達郎……1176-2
- ・タクシー会社における残業代請求訴訟の意味
佐藤・西浦・西中山法律事務所 弁護士
西浦 善彦……1177-2
- ・労働分野にとつての「当たり年」
竹林・畑・中川・福島法律事務所 弁護士
竹林 竜太郎……1178-2
- ・公務員の労働基本権の回復を
弁護士
岡田 俊宏……1179-2
- ・ロースクールの起源
法政大学 名誉教授
諏訪 康雄……1180-2
- ・ここがロドスだ。ここで跳べ！
堺綜合法律事務所 弁護士
村田 浩治……1181-2
- ・ワークルール教育を通じて“ソーシャルアー
ティスト”に！
道央法律事務所 弁護士
上田 絵理……1182-2
- ・偽装請負・違法派遣と国・地方公共団体の「使用」
者としての雇用責任
法政大学 教授
浜村 彰……1183-2
- ・パワーハラスメントのない社会を目指して
成蹊大学 教授
原 昌登……1184-2
- ・過労死等の認定基準の改定を
岩井羊一法律事務所 弁護士

岩井 羊一……1185-2

- ・労契法20条訴訟雑感
牛嶋・寺前・和田法律事務所 弁護士
和田 一郎……1186-2
- ・「口外禁止条項」への抵抗
弁護士法人諫早綜合法律事務所 弁護士
中川 拓……1187-2
- ・中国の労務問題の新潮流～世代による勤務態度
の違い
高井・岡芹法律事務所 会長弁護士
高井 伸夫……1188-2

労働法令関連News

- ・地方公務員法及び地方自治法の一部を改正する
法律の運用について（通知）……1167-149
- ・平成29年「就労条件総合調査」の概要（1月1
日現在）……1168-112
- ・①平成29年「労働組合基礎調査」の概要（6月
30日現在）……1170-94
- ・②平成29年「高齢者の雇用状況」の概要（6
月1日現在）……1170-95
- ・①平成29年「外国人雇用状況」の届出状況（10
月末現在）……1172-94
- ・②平成29年「障害者雇用状況」の集計結果（6
月1日現在）……1172-97
- ・「人材と競争政策に関する検討会」報告書の概
要……1174-97
- ・副業・兼業の促進に関するガイドライン
……1176-95
- ・「働き方改革を推進するための関係法律の整備
に関する法律案」の概要……1177-95
- ・「雇用類似の働き方に関する検討会」報告書の
概要……1178-96
- ・「職場のパワーハラスメント防止対策について
の検討会」報告書の概要……1180-158
- ・① 平成29年「労使間の交渉等に関する実態調
査」の概況……1181-85
- ・② 「年齢にかかわらずの転職・再就職者の受
入れ促進のための指針」の概要……1181-87
- ・① 平成29年度「過労死等の労災補償状況」の
概要……1183-94

-
- ・ ②平成29年「外国人技能実習生の実習実施者に対する監督指導、送検等の状況」の概要
……1183-97
 - ・ ①平成29年「労働争議統計調査」の概況
……1184-87
 - ・ ②平成29年度「個別労働紛争解決制度の施行状況」の概要…………… 1184-88
 - ・ 平成29年度「雇用均等基本調査」の概要（29年10月1日現在）…………… 1185-94
 - ・ ①「労働基準法第36条第1項の協定で定める労働時間の延長及び休日の労働について留意すべき事項等に関する指針」（厚労省告示323号）
……1187-94
 - ・ ②「労働政策審議会労働政策基本部会報告書」（概要）～進化する時代の中で、進化する働き方のために～…………… 1187-96
 - ・ ①平成29年「労働安全衛生調査（実態調査）」結果の概況…………… 1188-94
 - ・ ②「過労死等の防止のための対策に関する大綱」の変更（概要）（平成30年7月24日閣議決定）
……1188-97