

項目別索引

・本誌2019年(平成31年)1月1・15日号(No.1189)から同年(令和元年)12月15日号(No.1210)までに掲載した判例・命令を項目別に分類し、収録した。

●個別的労使関係判例	就業規則……………24	労働協約……………35
労働契約……………1	労働安全・災害補償……………25	不当労働行為……………35
賃金・一時金・退職金……………8	会社解散・分割・承継等……………30	●労委命令
労働時間・休日・休暇……………13	争訟・その他……………30	不利益取扱い……………36
人事・労務……………14	●集団的労使関係判例	団交拒否……………38
懲戒処分(含:懲戒解雇)……………18	労働組合・組合活動・争議	支配介入……………39
普通解雇……………19	行為……………34	救済手続き……………41
契約の終了……………22	団体交渉……………35	

労働契約

成否 再任用制度等における採用候補者選考の成否の判断に際しての従前の勤務成績の評価については、基本的に任命権者の裁量に委ねられているものということができ、そして、再任用制度等において任命権者が有する上記の裁量権の範囲が、再任用制度等の目的や当時の運用状況等のゆえに大きく制約されるものであったと解することはできないとされた例(東京都[君が代・再任用不合格等]事件・最高裁一小平30.7.19判決)……………1191-16

成否 事業協同組合である被控訴人兼附帯控訴人(一審被告)Y協組の職員として勤務後に理事および常務理事となった控訴人兼附帯被控訴人(一審原告)Xについて、理事就任後も引き続き労働契約に基づく職員たる地位を継続的に有していたものと認められるとした一審判決が維持された例(佐世保配車センター協同組合事件・福岡高裁平30.8.9判決)……………1192-17

成否 本件船舶の借入人および所有者の変更により、控訴人兼被控訴人(一審被告)Y₁社と被控訴人兼控訴人(一審原告)X₁らとの雇入契約は、船員法43条1項によって終了し、同条2項によりX₁らと被控訴人兼控訴人(一審被告)Y₄社との間に従前の労働条件と同一条件の雇入契約が存するとみなされるとした一審判断が維持された例(協和海運ほか事件・東京高裁平30.4.25判決)……………1193-5

成否 本件NPO法人(前使用者)と被告Y会の間で事業譲渡があったからといって、当然に従前の雇用契約がY会に承継されるものではなく、従前の雇用契約がY会に承継されているか否かは、本件NPO法人とY会との間で雇用契約の承継について特別の合意がされているか否かで判断することになるとされた例(社会福祉法人佳徳会事件・熊本地裁平30.2.20判決)……………1193-52

成否 原告XとY会との雇用契約は、期間の定めのない正職員としての合意があったものと認められ、期間の定めのある正職員としての合意があったものとは認められない(労働契約法7条参照)とされた例(社会福祉法人佳徳会事件・熊本地裁平30.2.20判決)……………1193-52

成否 育児休業終了日に正社員である原告Xが被告Y社との間で、期間1年、1週間3日勤務の契約社員となる有期労働契約を内容とする本件合意をしたことにつき、本件合意は、本件正社員契約を解約するとともに、これと別途の契約である本件契約社員契約を締結する合意であると解するのが相当であるので、本件正社員契約は、本件合意において、合意解約されているとされた例(ジャパンビジネスラボ事件・東京地裁平30.9.11判決)……………1195-28

成否 本件合意にかかるXの錯誤無効の主張が否定された例(ジャパンビジネスラボ事件・東京地裁平30.9.11判決)……………1195-28

成否 本件合意において、XとY社が停止条件付無期

労働契約を締結した事実は認められず、Xの1週間3日勤務の正社員に復帰したいとの意思表示は、Y社に対する本件時短正社員契約の申込みにすぎないものであるから、Y社がこれを承諾したとの事実がない以上、本件時短正社員契約の成立は認められないとされた例（ジャパンビジネスラボ事件・東京地裁平30.9.11判決）……………1195-28

成否：勤務地限定合意 被告Y₁社と原告Xとの間では、Xの勤務地が必ずしもA₅店だけに限定されていないとしても、少なくともA₅店またはA₄店などの近接店舗に限定する旨の合意があったものと解するのが相当であるとされた例（ジャパンレンタカーほか【配転】事件・津地裁平31.4.12判決）……………1202-58

成否：労働者性 ①控訴人（一審原告）Xらは就業規則と題する書面に署名押印させられ、同規則においては、勤務時間や職務専念義務等が規定されており、また、同規則に定めのない事項は労働基準法その他の法令の定めるところによると規定されていたこと、②Xらは、仕事の開始時間、待機場所等について具体的に指示されるなど、被控訴人（一審被告）Y社の包括的な指揮監督に服していたこと、③Y社が一方的にXらの勤務シフトを作成し、Xらには諾否の自由が認められないこと、④他の代行運転者と異なり、Xらについては業務委託契約書が作成されていないうえ、その業務も他の代行運転者と異なるものであったこと、⑤Xらは、歩合報酬だけでなく、職務手当および役職手当の名目で支払いを受け、Y社の決算書においても、Xらへの支払いが給料手当として計上されていることなどの事情を考慮すると、XらとY社との関係は労働契約に基づくものであるとして、一審判断が変更された例（ミヤイチ本舗事件・東京高裁平30.10.17判決）……………1202-121

成否：加盟店主の労働者性 労働基準法9条および労働契約法2条1項の各規定によれば、労働者とは、使用従属性の要件を満たす者、すなわち、使用者の指揮監督の下に労務を提供し、使用者から労務の提供の対価として報酬を支払われる者をいうと解されるとされた例（セブンイレブン・ジャパン【共同加盟店主】事件・東京地裁平30.11.21判決）……………1204-83

成否：加盟店主の労働者性 原告Xは、個人もしくは本件有限会社の代表取締役として、被告Y社との間で本件各店舗の経営に関するフランチャイズ契約である本件各基本契約を締結し、同契約に基づき、独立の事業者として、本件各店舗を経営していたものであって、このことはXが労働者であることと本質的に相容れないものであるとされた例（セブンイレブン・ジャパン【共同加盟店主】事件・東京地裁平30.11.21判決）……………1204-83

成否：加盟店主の労働者性 業務遂行上の指揮監督、時間的・場所的拘束性、代替性、報酬の算定・支払方法等およびその他の事情といった各観点からXの就労実態をみれば、使用従属性が認められるとのXの主張について、Xが指摘する各事情は、いずれもXの事業者性を減殺して、Xの労働者性を積極的に肯定できるまでの事情とはいえず、Xは労働者に該当しないというべきであるとされた例（セブンイレブン・ジャパン【共同加盟店主】事件・東京地裁平30.11.21判決）……………1204-83

成否：労働者性 労基法9条の「労働者」であるか否かについては、「使用される＝指揮監督下の労働」という労務提供の形態（①仕事の依頼、業務従事の指示等に対する諾否の自由の有無、②業務遂行上の指揮監督の有無、③拘束性の有無）および「賃金支払い」という報酬の労務に対する対償性によって判断すべきと解される（「使用従属性」の判断）が、これらの基準によって「労働者性」を判断することが困難な限界的事例については、「使用従属性」の有無を判断するに当たり、事業者性の有無や報酬の額等の諸要素をも考慮して、「労働者性」の有無を判断すべきであり、被控訴人（一審被告）Y組合がワーカーズ・コレクティブであるとの一事をもって当然に組合員の「労働者性」は否定されず、使用従属性の判断に加え、事業者性の有無等についても慎重に検討のうえ、その「労働者性」を判断する必要があるとした一審判断が維持された例（企業組合ワーカーズ・コレクティブ轍・東村山事件・東京高裁令元.6.4判決）……………1207-38

成否：労働者性 「使用従属性」についての判断および「労働者性」の判断を補強する要素についての判断にかんがみれば、控訴人（一審原告）Xを含む各メンバーとY組合との間の関係は、各メンバーが拠出金と労働力を出資して共同して配送業を営むという組合構成員の色彩が濃いもので、Y組合から業務に関する一定の指示ないし時間的拘束があることや、器具や経費をY組合が負担し、Xが雇用保険の対象になっていることを踏まえても、Xに「労働者性」を肯定することはできないとした一審判断が維持された例（企業組合ワーカーズ・コレクティブ轍・東村山事件・東京高裁令元.6.4判決）……………1207-38

成否：労働者性 「仕事の依頼、業務従事の指示等に対する諾否の自由」、「業務遂行上の指揮監督の有無」、「報酬の労務対償性」および「労働者性の判断を補強するその他の要素」についてのXの主張がいずれも退けられた例（企業組合ワーカーズ・コレクティブ轍・東村山事件・東京高裁令元.6.4判決）……………1207-38

成否：定年後再雇用 定年後の再雇用（雇用継続）について、再雇用を希望する者全員との間で新たに労働

契約を締結する状況が事実上続いていたとしても、契約上の地位確認は認められないとされた例(尾崎織マーク事件・京都地裁平30.4.13判決)……………1210-66

内容 原告Xと被告Y学園の間の雇用契約の内容は、合意書等の記載内容に即して判断すべきであって、雇用期間のような重要な契約条件について、合意書等の記載内容に反する法的合意が成立していたなどと、たやすく認めることはできないとして、XとY学園の間で雇用期間をXが65歳に達するまでとする旨の法的合意が成立していた、あるいは、Xが65歳に達するまで雇用契約の更新をY学園に求める法的期待権を有していたというXの主張が否定された例(学校法人名古屋カトリック学園事件・名古屋地裁岡崎支部平30.3.13判決)……………1191-64

内容 労働者供給契約と労契法19条 債務者Y社と債権者Xが加入する本件組合との間の本件労働者供給契約を介して、定年後にY社と有期労働契約を締結、更新したXについて、その経緯に照らせば、Y社の自由裁量により労働者の就労が打ち切られることは想定されていなかったことから、Y社とXとの間の労働契約に労契法19条は適用されるとされた例(国際自動車〔再雇用更新拒絶第2・仮処分〕事件・東京地裁平30.5.11決定)……………1192-60

内容 労契法20条 通勤手当の本件相違について労働契約法20条違反を認め、皆通勤手当の廃止について不合理性を認めた一審判断が維持された例(九水運輸商事事件・福岡高裁平30.9.20判決)……………1195-88

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、通勤手当が被控訴人兼控訴人(一審被告)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した一審判断が維持された例(九水運輸商事事件・福岡高裁平30.9.20判決)……………1195-88

内容 労契法20条 二審における控訴人兼被控訴人(一審原告)Xらの補充主張およびY社の補充主張が否定された例(九水運輸商事事件・福岡高裁平30.9.20判決)……………1195-88

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労働条件に相違があることを前提としているのであり(すなわち、同一労働同一賃金を前提とするものではない)、使用者に対し、それぞれの労働者の職務の内容等の違いに応じた均衡のとれた処遇をするよう要求する規定と解されるとされた例(日本郵便〔非正規格差〕事件・大阪高裁平31.1.24判決)……………1197-5

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(日本郵便〔非正規格差〕事件・大阪高裁平31.1.24判決)……………1197-5

内容 労契法20条 労契法20条にいう「その他の事情」とは、職務の内容、職務の内容および配置の変更の範囲に関連する事情に限定されるものではないものというべきであるとされた例(日本郵便〔非正規格差〕事件・大阪高裁平31.1.24判決)……………1197-5

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である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り、ある賃金項目の有無および内容が、他の賃金項目の有無および内容を踏まえて決定されている場合には、そのような事情も考慮されることとなると解されるとされた例(日本郵便〔非正規格差〕事件・大阪高裁平31.1.24判決)……………1197-5

内容 労契法20条 本件においては、控訴人兼被控訴人(一審原告)Xらと、旧人事制度においては旧一般職全体、新人事制度においては新一般職とを比較対照するのが相当というべきであるとされた例(日本郵便〔非正規格差〕事件・大阪高裁平31.1.24判決)……………1197-5

内容 労契法20条 Xらと比較対照すべき正社員とXらとの間には、程度の差はあるものの、当該職務の内容および配置の変更の範囲について相違が存在すると認められるとされた例(日本郵便〔非正規格差〕事件・大阪高裁平31.1.24判決)……………1197-5

内容 労契法20条 「その他の事情」として、正社員と期間雇用社員との地位が必ずしも固定的なものでないこと、本件各労働条件については、それぞれ導入された趣旨および歴史的経緯、導入に当たっての労使交渉等が存在すること、被控訴人兼控訴人(一審被告)Y社が引き継いだ郵便事業は極めて長期間にわたって継続しており、その間、労使間において労働条件に関する協議等が行われ、その中で本件各労働条件についても決定等されるほか、雇用および人事に関する経営判断から、正社員について長期雇用を前提とした有為な人材確保、会社に貢献することに対するインセンティブ付与の側面があること等の事情も考慮するのが相当というべきであるとされた例(日本郵便〔非正規格差〕事件・大阪高裁平31.1.24判決)……………1197-5

内容 労契法20条 外務業務手当等の8つの手当および夏期冬期休暇等の2つの休暇のうち、①「住居手当」

についての相違は、Y社の新一般職との比較においては不合理というべきであり、②「年末年始勤務手当」、「祝日給」のうち年始期間の扱い、「夏期冬期休暇」、「病気休暇」についての相違は、本件契約社員のうち有期労働契約を反復して更新し、改正後の労契法施行日である平成25年4月1日の時点で、契約期間を通算した期間がすでに5年（労契法18条参照）を超えている場合には不合理というべきであるが、そうでない場合には不合理とはいえず、③その余の本件各労働条件についてはいずれも不合理なものとはいえないとされた例（日本郵便〔非正規格差〕事件・大阪高裁平31.1.24判決）……………1197-5

内容：労契法20条 被告Y社の正社員と原告Xの嘱託社員および臨時社員時との賃金額の相違は、それぞれ期間の定めの有無に関連して生じたものであるということができ、上記の賃金額の相違は、それぞれ労働契約法20条にいう「期間の定めがあることにより」生じたということができるとされた例（日本ビューホテル事件・東京地裁平30.11.21判決）……………1197-55

内容：労契法20条 嘱託社員および臨時社員時のXの労働条件と比較対照すべき正社員とは、まずはXが勤務していた事業所において役職定年により営業課支配人の地位を離れた定年退職前の者となるが、定年退職前のX自身のほかに上記のような正社員の例は証拠上見当たらないから、労働条件の具体的相違やその不合理性の判断における職務の具体的内容については定年退職前後のXの職務内容を比較することとなるとされた例（日本ビューホテル事件・東京地裁平30.11.21判決）……………1197-55

内容：労契法20条 有期契約労働者と無期契約労働者との賃金にかかる労働条件の相違の不合理性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ことなく、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ので、Y社が正社員と嘱託社員および臨時社員に支払う賃金項目の実質的性格やそれらの対応関係は、Xの嘱託社員および臨時社員時の賃金額が定年退職時の年俸の月額よりも低いという労働条件の相違の不合理性を判断するに当たって考慮されることとなるとされた例（日本ビューホテル事件・東京地裁平30.11.21判決）……………1197-55

内容：労契法20条 Xの定年退職時と嘱託社員および臨時社員時の業務内容および当該業務に伴う責任の程度（職務の内容）は大きく異なるうえ、職務の内容および配置の変更の範囲にも差異があるから、嘱託社員および臨時社員時の基本給ないし時間給と正社員の年俸の趣旨に照らし、Xの嘱託社員および臨時社員時の基本給および時間給が定年退職時の年俸よりも低額であること自体不合理ということできないとされた例

（日本ビューホテル事件・東京地裁平30.11.21判決）……………1197-55

内容：労契法20条 Xの定年退職時の年俸額はその職務内容に照らすと激変緩和措置として高額に設定されているうえ、正社員の賃金制度と嘱託社員および臨時社員の賃金制度は、その前提がまったく異なるのであるという観点からもみても、両者の賃金額に相違があること自体をもって不合理といえないことは明らかであるとされた例（日本ビューホテル事件・東京地裁平30.11.21判決）……………1197-55

内容：労契法20条 Xの定年退職時の年俸の月額とこれに対応する嘱託社員および臨時社員時の賃金とを比較するとその違いは小さいものとはいえないが、それらの賃金額は職務内容が近似する一般職の正社員のそれとの比較においては不合理に低いとまではいえないことも合わせ考慮すれば、Y社における嘱託社員および臨時社員の賃金額の決定過程に労使協議が行われていないとのXの指摘を踏まえてもなお、Xの定年退職時の年俸の月額と嘱託社員および臨時社員時の基本給および時間給の月額との相違が不合理であると認めることはできず、これをもって労働契約法20条に違反するということはできないとされた例（日本ビューホテル事件・東京地裁平30.11.21判決）……………1197-55

内容：労契法20条 労契法20条が比較対象とする無期契約労働者を具体的にどの範囲の者とするかについては、その労働条件の相違が、労働者の業務の内容および当該業務に伴う責任の程度、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、不合理と認められると主張する無期契約労働者において特定して主張すべきものであるとされた例（メトロコマース事件・東京高裁平31.2.20判決）……………1198-5

内容：労契法20条 有期契約労働者と無期契約労働者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解されるとされた例（メトロコマース事件・東京高裁平31.2.20判決）……………1198-5

内容：労契法20条 売店業務に従事する正社員と控訴人兼被控訴人（一審原告）Xら契約社員Bとの労働条件の相違のうち、住宅手当、退職金、褒賞および早出残業手当に関する相違については、労契法20条に違反するものであり、被控訴人兼控訴人（一審被告）Y社が上記のような違法な取扱いをしたことについては過失があったというべきであるとされた例（メトロコマース事件・東京高裁平31.2.20判決）……………1198-5

内容：労契法20条 本給および資格手当、賞与にかかる相違は労契法20条に違反しないとして、Xらの請求を棄却した一審判断が維持された例（メトロコマース事件・東京高裁平31.2.20判決）……………1198-5

内容：労契法20条 皆勤手当の不支給について、労働契約法20条のいう不合理と認められるものに当たり、均衡待遇を要求する控訴人（差戻前上告審被上告人・附带上告人、差戻前二審控訴人兼破産者甲野太郎破産管財人丙川花子訴訟継承人兼被控訴人、一審原告）Xの法的な利益を侵害するものとして不法行為になり得るとされた例（ハマキョウレックス〔第二次差戻後控訴審〕事件・大阪高裁平30.12.21判決）……………1198-32

内容：労契法20条 労契法20条には補充的効力はなく、労契法20条の「不合理なもの」として無効とされた場合、そのような労働条件に基づく取扱いには不法行為は成立し得るが、一審被告Y社の就業規則および給与規程等の合理的解釈として、正社員の労働条件が有期契約労働者である一審原告Xらに適用されるということではできないとした一審判断が維持された例（日本郵便〔時給制契約社員ら〕事件・東京高裁平30.12.13判決）……………1198-45

内容：労契法20条 労契法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との賃金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であるとされた例（日本郵便〔時給制契約社員ら〕事件・東京高裁平30.12.13判決）……………1198-45

内容：労契法20条 外務業務手当、早出勤等手当、祝日給、夏期年末手当、夜間特別勤務手当、郵便外務・内務業務精通手当について不合理なものとはいえないとした一審判断が維持された例（日本郵便〔時給制契約社員ら〕事件・東京高裁平30.12.13判決）……………1198-45

内容：労契法20条 Y社における年末年始勤務手当について、旧一般職および新一般職（いずれも正社員）と時給制契約社員らとの労働条件の相違は労契法20条にいう不合理なものとして認められるとして、その差額全額につき不法行為に基づく損害賠償が認められた例（日本郵便〔時給制契約社員ら〕事件・東京高裁平30.12.13判決）……………1198-45

内容：労契法20条 Y社における住居手当について、新一般職（正社員）と時給制契約社員らとの労働条件の相違は労契法20条にいう不合理なものとして認められるとして、正社員に対する支給額の6割の損害賠償を命じた一審判断を改め、その差額全額につき不法行為に基づく損害賠償が認められた例（日本郵便〔時給制契約社員ら〕事件・東京高裁平30.12.13判決）……………1198-45

内容：労契法20条 夏期冬期休暇および病気休暇につき、正社員と時給制契約社員らとの労働条件の相違は労契法20条にいう不合理なものとして認められるとした一審判断を維持し、一審原告X₃の病気による無給の承認欠勤および年次有給休暇取得日について、病気休暇を取得した場合に支給される額の不法行為に基づく損害賠償請求が認容された例（日本郵便〔時給制契約社員ら〕事件・東京高裁平30.12.13判決）……………1198-45

内容：労契法20条 臨時職員である控訴人（一審原告）Xと比較対照した対照職員との基本給（俸給ないし給与月額）にかかる労働条件の相違は、臨時職員において、正規職員に適用される就業規則のうち、採用、給与、勤務時間等について「臨時職員の取扱いに関する件」が適用されることにより生じているものであるから、当該相違は「期間の定めの有無に関連して生じたもの」ということができ、したがって、臨時職員と正規職員の基本給にかかる労働条件は、労契法20条にいう「期間の定めがあることにより」相違している場合に当たるとされた例（学校法人産業医科大学事件・福岡高裁平30.11.29判決）……………1198-63

内容：労契法20条 正規職員である対照職員と臨時職員であるXとの間では、業務の内容および当該業務に伴う責任の程度（職務の内容）に違いがあるということができ、さらに両者は、その可能性だけでなく、実際上も職務の内容および配置の各変更の範囲において相違があるということができるとされた例（学校法人産業医科大学事件・福岡高裁平30.11.29判決）……………1198-63

内容：労契法20条 1か月ないし1年の短期という条件で、しかも大病院開院当時の人員不足を補う目的のために4年間に限り臨時職員として採用された有期契約労働者が、30年以上もの長期にわたり雇止めもなく雇用されるという、その採用時に予定していなかった雇用状態が生じたという事情は、当該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と認められるものであるか否かの判断において、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すべきであるとされた例（学校法人産業医科大学事件・福岡高裁平30.11.29判決）……………1198-63

内容：労契法20条 一審判決を変更し、30年以上の長期にわたり雇用を続け、業務に対する習熟度を上げたXに対し、臨時職員であるとして人事院勧告に従った賃金の引上げのみが行われ、現在では、同じ頃採用された正規職員との基本給の額に約2倍の格差が生じているという労働条件の相違は、同学歴の正規職員の主任昇格前の賃金水準（約21万6000円）を下回る3万円の限度において不合理であり、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された例（学校法人産業医科大学事件・福岡高裁平30.11.29判決）……………1198-63

内容：労契法20条 被控訴人（一審被告）Y法人が、30年以上の長きにわたり、月額給与について人事院勧告に従った賃金の引上げしかしてこなかったことに照らすと、Y法人が労契法20条違反の取扱いをしたことには過失があったというべきであるとされた例（学校法人産業医科大学事件・福岡高裁平30.11.29判決）……………1198-63

内容：労契法20条 労契法20条は、有期契約労働者の公正な処遇を図るため、その労働条件につき、期間の定めがあることにより不合理なものとするを禁止したものであるとされた例（学校法人大阪医科薬科大学〔旧大阪医科大学〕事件・大阪高裁平31.2.15判決）……………1199-5

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（職務の内容等）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解されるとされた例（学校法人大阪医科薬科大学〔旧大阪医科大学〕事件・大阪高裁平31.2.15判決）……………1199-5

内容：労契法20条 労契法20条にいう「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・大阪高裁平31.2.15判決）……………1199-5

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同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解されるとされた例（学校法人大阪医科薬科大学〔旧大阪医科大学〕事件・大阪高裁平31.2.15判決）……………1199-5

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と認められるものであるか否かを判断する際に考慮されることとなる事情は、労働者の職務内容および変更範囲ならびにこれらに関連する事情に限定されるものではないというべきであるとされた例（学校法人大阪医科薬科大学〔旧大阪医科大学〕事件・大阪高裁平31.2.15判決）……………1199-5

内容：労契法20条 被控訴人（一審被告）Y₂大学における賞与が、正職員として賞与算定期間に在籍し、就労していたことそれ自体に対する対価としての性質を有する以上、同様にY₂大学に在籍し、就労していたアルバイト職員、とりわけフルタイムのアルバイト職員に対し、額の多寡はあるにせよ、まったく支給しないとするには、合理的な理由を見出すことが困難であり、不合理というしかないとされた例（学校法人大阪医科薬科大学〔旧大阪医科大学〕事件・大阪高裁平31.2.15判決）……………1199-5

内容：労契法20条 控訴人（一審原告）Xに対し、賃金同様、正職員全体のうち平成25年4月1日付で採用された者と比較対照し、その者の賞与の支給基準の60%を下回る支給ししない場合は不合理な相違に至るものというべきであるとされた例（学校法人大阪医科薬科大学〔旧大阪医科大学〕事件・大阪高裁平31.2.15判決）……………1199-5

内容：労契法20条 Xのように年間を通してフルタイムで勤務しているアルバイト職員に対し、正職員と同様の夏期特別有給休暇を付与しないことは不合理であるというほかないとされた例（学校法人大阪医科薬科大学〔旧大阪医科大学〕事件・大阪高裁平31.2.15判決）……………1199-5

内容：労契法20条 フルタイム勤務で契約期間を更新しているアルバイト職員に対して、私傷病による欠勤中の賃金支給を一切行わないこと、休職給の支給を一切行わないことは不合理であるというべきであるとされた例（学校法人大阪医科薬科大学〔旧大阪医科大学〕事件・大阪高裁平31.2.15判決）……………1199-5

内容：労契法20条 アルバイト職員の契約期間は更新があり得るとしても1年であるのが原則であり、当然に長期雇用が前提とされているわけではないことを勘案すると、私傷病による賃金支給につき1か月分、休職給の支給につき2か月分（合計3か月、雇用期間1年の4分の1）を下回る支給ししないときは、正職員との労働条件の相違が不合理であるというべきであるとされた例（学校法人大阪医科薬科大学〔旧大阪医科大学〕事件・大阪高裁平31.2.15判決）……………1199-5

内容：職種限定合意 抗告人（債権者）Xの外科医師としての黙示の職種限定合意の成立が認められた例（地方独立行政法人岡山市立総合医療センター〔抗告〕事件・広島高裁岡山支部平31.1.10決定）……………1201-5

内容 本件任用の目的、手続き、その履践状況等に鑑みると、原告Xの任用は、その任期ごとに、地公法22条5項の「臨時の職に関する場合」としてなされた個別の任用であったと認めるのが相当であり、これを一体として地公法17条1項に基づく期間の定めのない任用とみることはできないとされた例（吹田市〔臨時雇

用員]事件・大阪地裁平31.2.13判決)……………1206-28

内容：労契法20条 有期契約労働者に対しての賞与の不支給について、「短時間・有期雇用労働者及び派遣労働者に対する不合理な待遇の禁止等に関する指針」の定めを考慮しても、労契法20条に反するものとまではいえないとされた例(井関松山製造所事件・高松高裁令元.7.8判決、井関松山ファクトリー事件・高松高裁令元.7.8判決)……………1208-25

内容：労契法20条 (①事件について)家族手当、精勤手当、住宅手当の不支給は労契法20条に違反するものであるとした一審判断が維持された例(井関松山製造所事件・高松高裁令元.7.8判決、井関松山ファクトリー事件・高松高裁令元.7.8判決)……………1208-25

内容：労契法20条 (②事件について)物価手当の不支給は労契法20条に違反するものであるとした一審判断が維持された例(井関松山製造所事件・高松高裁令元.7.8判決、井関松山ファクトリー事件・高松高裁令元.7.8判決)……………1208-25

無期転換 無期転換した労働者に対しては無期転換就業規則が適用されるとされていることから、無期契約労働者の労働条件を定めた就業規則等が適用されると解することは困難であるとされた例(井関松山製造所事件・高松高裁令元.7.8判決、井関松山ファクトリー事件・高松高裁令元.7.8判決)……………1208-25

無期転換 各手当等の不支給を定めた無期転換就業規則は、両事件控訴人兼被控訴人(一審原告)Xらが無期転換する前に定められていることを考慮しても、当該定めについて合理的なものであることを要するところ、手当等の支給に関する限り同規則制定前の有期契約労働者の労働条件と同一であること、労働組合との交渉がなく、Xらが同規則の労働条件を受け入れたと認めるに足る証拠もないこと、上記不支給を定めた同規則の合理性について使用者が特段の立証をしないことから、同規則の制定のみをもって、無期転換後の損害金の支払義務を①事件被控訴人兼控訴人(一審被告)Y社および②事件被控訴人兼控訴人(一審被告)Y社が負わないと解すべき根拠は認められないとされた例(井関松山製造所事件・高松高裁令元.7.8判決、井関松山ファクトリー事件・高松高裁令元.7.8判決)……………1208-25

その他：不利益変更 労働契約の内容である労働条件は、労働者と使用者との個別の合意によって変更することが可能である(労働契約法8条)が、使用者が提示した労働条件の変更が賃金や退職金に関するものである場合には、当該変更を受け入れる旨の労働者の行為があるとしても、労働者が使用者に使用されてその指揮命令に服すべき立場に置かれており、自らの意思決定の基礎となる情報を収集する能力にも限界がある

ことに照らせば、当該行為をもって直ちに労働者の同意があったものとみるのは相当でなく、当該変更に対する労働者の同意の有無についての判断は慎重にされるべきであるとされた例(社会福祉法人佳徳会事件・熊本地裁平30.2.20判決)……………1193-52

その他：不利益変更 労働条件変更にかかる同意の有無については、当該行為を受け入れる旨の労働者の行為の有無だけでなく、当該変更により労働者にもたらされる不利益の内容および程度、労働者により当該行為がされるに至った経緯およびその態様、当該行為に先立つ労働者への情報提供または説明の内容等に照らして、当該行為が労働者の自由な意思に基づいてされたものと認めるに足る合理的な理由が客観的に存在するか否かという観点からも、判断されるべきものと解するのが相当であるとされた例(社会福祉法人佳徳会事件・熊本地裁平30.2.20判決)……………1193-52

その他：不利益変更 原告Xにとって、期間の定めの有無は賃金および退職金等と同様に重要な事項であるといえるから、本件において、Xが、被告Y会との雇用契約を期間の定めのある雇用契約へと変更する同意があったか否かについては、労働条件変更にかかる労働者の同意の有無についての判断基準に従って判断するとされた例(社会福祉法人佳徳会事件・熊本地裁平30.2.20判決)……………1193-52

その他：船員法43条に基づく雇入契約の当然承継 船員の雇用を保護するために、船員法43条1項および2項が、船舶の譲渡に伴って譲渡人と船員との雇入契約が終了し、同契約が譲渡人に承継されるという趣旨は合理的であって、船員の雇用保護の必要性は、必ずしも長距離を移動する船舶の船員に限られるものではなく、移動する距離の長短のみと相関関係にあると認めるに足る証拠もない以上、移動する距離の長短を問わず同条項を適用し、これに伴って営業の自由および採用の自由が一部制約されるとしても、公共の福祉に基づく合理的な制約として立法裁量の範囲内にあるといふべきであるから、本件において船員法43条1項および2項を適用することが営業の自由および採用の自由を不当に制約し、憲法22条1項および29条に反するといふことはできないとした一審判断が維持された例(協和海運ほか事件・東京高裁平30.4.25判決)……………1193-5

その他：不利益変更 本件改定について、本件改定による不利益の程度は僅少であるとはいいたいから、本件改定のうち皆勤手当の廃止にかかる部分が、そのような不利益を労働者に法的に受忍させることを許容できるだけの高度の必要性に基づいた合理的な内容のものである場合において、その効力を生ずるものといふべきであるとされた例(九水運輸商事事件・福岡高

裁平30.9.20判決)……………1195-88

その他：不利益変更 本件改定のうち皆勤手当の廃止に関する部分が、労働契約法10条にいう合理的なものに当たると認めることはできないとされた例(九水運輸商事事件・福岡高裁平30.9.20判決)……………1195-88

その他：商業使用人 原告Xは、被告Y社との間で代理店契約を締結したうえ、自らA社を設立して相当数の従業員を雇用し、自らの危険と計算の下に本件業務を遂行していたものであるとされた例(ベルコ〔代理店代表社員〕事件・札幌地裁平30.12.25判決)……………1197-25

その他：商業使用人 Y社は、支社および代理店を一体的な組織であるかのように運用しようとし、Xを含む代理店に対して相当程度強い統制を及ぼしていたものであるが、その多くはY社事業を全国的に展開するという代理店契約の趣旨ないし性質から導かれるものとみることができうえ、その統制は、Xに対する指揮命令と評価できるほど強固なものであったわけではないのであって、Xがこうした統制を受けていたからといって、直ちにXがY社の指揮命令下にある商業使用人であることが基礎付けられるとはいえないとされた例(ベルコ〔代理店代表社員〕事件・札幌地裁平30.12.25判決)……………1197-25

その他：商業使用人 Xは、自らの意思でY社との間で代理店契約を締結し、独立した事業者として事業活動を営んでいたものであって、Xは実態としても代理商に当たるといふべきであり、Xが代理商に当たるところをY社が主張することが信義則に反し、または権利の濫用に当たるといふべき事情を認めるに足りる証拠はないとされた例(ベルコ〔代理店代表社員〕事件・札幌地裁平30.12.25判決)……………1197-25

その他：労働者供給基本契約と労契法19条の適用 労働組合との労働者供給契約が、会社が供給の申込みをした供給労働者と会社との間で、別途雇用契約が締結されることを当然の前提としている以上、労働者供給契約に基づく会社からの供給申込みが契機となるからといって、労働者と会社との契約関係に労契法および労基法の適用を否定すべき理由はないとした一審判断が維持された例(国際自動車ほか〔再雇用更新拒絶・本訴〕事件・東京高裁平31.2.13判決)……………1199-25

その他：労働者供給基本契約と労契法19条の適用 労働者供給契約の締結により、契約期間の満了した労働者に対して供給申込みをするか否かが使用者の自由裁量に委ねられ、有期雇用契約の更新について労契法19条が適用されなくなるとの解釈は、労働者供給契約を締結することによって、有期労働者を制限なく雇止めすることが可能になり、労働者保護の観点から労働者供給事業の原則禁止を定めた職業安定法44条の趣旨に反するとした一審判断が維持された例(国際自動車ほ

か〔再雇用更新拒絶・本訴〕事件・東京高裁平31.2.13判決)……………1199-25

その他：労働契約と異なる就業規則 労働契約で用いられている用語につき、就業規則が一般に理解される意味とは異なる特別の意味で用いているからといって、就業規則での特別の意味で解釈することは、労働者と使用者の個別の合意による労働契約の内容を使用者のみの制定による就業規則に基づいて変更し、就業規則を優先させることに等しく、使用者による労働者に対する労働条件の明示義務(労働基準法15条)および理解促進の責務(労働契約法4条)ならびに労使の対等な立場における合意原則(労働契約法1条、3条1項、8条、9条本文、労働基準法2条1項)の趣旨に反し、労働者に対し予測不可能な労働条件を押し付ける不意打ちにもなりかねないから、労働契約締結以前にその就業規則も示して、就業規則の内容が労働契約そのものとなり、労働契約の用語を就業規則での特別の意味で用いることが労働契約に取り込まれたといえる場合に当たらない限り、労働契約法7条但書の趣旨に従い、その労働契約はやはり一般に理解される意味で解釈されるべきである(就業規則の最低基準準に抵触する場合は除く)とされた例(グレースウィット事件・東京地裁平29.8.25判決)……………1210-77

賃金・一時金・退職金

未払賃金 民法536条2項による休職期間中の賃金請求につき、原告Xが労災保険給付(休業補償給付および特別支給金)を受領したことをもって、A・B・C事件被告Y₁社の支払うべき賃金額を減ずるべきことにはならないとされた例(プラネットシーアールほか事件・長崎地裁平30.12.7判決)……………1195-5

未払賃金 上告人(二審控訴人・一審原告)Xの本件各未払賃金の元本部分について認容(自判)され、その遅延損害金の起算日について高裁に差し戻された例(平尾事件・最高裁一小平31.4.25判決)……………1208-5

賃金減額 新人事制度導入に伴う裁量労働適用除外等による本件減給について、違法ないし無効事由は認められないとして、原告Xの被告Y社に対する差額賃金請求および未払業績年俸請求は、その余の点について判断するまでもなく、理由がないとされた例(テクノマセマティカル事件・東京地裁平29.2.24判決)……………1191-84

賃金減額 菓子および清涼飲料水の製造販売を営む被告Y社に中途採用された原告Xが、営業部から製造部へ配置転換された後に、個別的合意があった基本給・職務手当・調整手当の額が減額されたことにつき、Xの同意がなく行われたもので無効であると判示され、

- 差額賃金（毎月7万円）の支払請求とともに、減額前の額でそれらの支給を受ける権利を有する地位確認請求が認容された例（キムラフーズ事件・福岡地裁平31.4.15判決）……………1205-5
- 割増賃金** 労基法37条は、同条等に定められた方法により算定された額を下回らない額の割増賃金を支払うことを義務付けるにとどまり、使用者に対し、労働契約における割増賃金の定めを同条等に定められた算定方法と同一のものとし、これに基づいて割増賃金を支払うことを義務付けるものとは解されないとした一審判断が維持された例（シンワ運輸東京〔運行時間外手当・第1〕事件・東京高裁平30.5.9判決）……………1191-52
- 割増賃金** 控訴人（一審原告）Xらが配送する荷物の受託先から被控訴人（一審被告）Y社が得られる運賃収入を基礎に算定される運行時間外手当も、当該手当額が実労働時間を基礎に労基法37条所定の計算方法によって算出した割増賃金の金額に不足する場合にはその差額をXらに取得させることとされていたのであるから、当該手当は割増賃金として支給されていたものと認められ、同条に違反する点はないとされた例（シンワ運輸東京〔運行時間外手当・第1〕事件・東京高裁平30.5.9判決）……………1191-52
- 割増賃金** 実際には長時間の時間外労働を恒常的に労働者に行わせることを予定していたわけではないことを示す特段の事情が認められる場合はさておき、通常は、基本給のうちの一定額を月間80時間分相当の時間外労働に対する割増賃金とすることは、公序良俗に違反するものとして無効とすることが相当であるとされた例（イクヌーザ事件・東京高裁平30.10.4判決）……………1190-5
- 割増賃金** 被控訴人兼附帯控訴人（一審被告）Y社の賃金規程の規定ぶりからして、本件固定残業代の定めは、控訴人兼附帯被控訴人（一審原告）Xにつき少なくとも月間80時間に近い時間外勤務を恒常的に行わせることを予定したものといえ、現実の勤務状況も、そのような長時間労働を恒常的に行わせることが予定されていたことを裏付けるものであったとされた例（イクヌーザ事件・東京高裁平30.10.4判決）……………1190-5
- 割増賃金** Y社における本件固定残業代の定めは、労働者の健康を損なう危険のあるものであり、公序良俗に違反するものとして無効とすることが相当であるとして、本件固定残業代の定めを有効とした一審判決を変更しXの請求が認められた例（イクヌーザ事件・東京高裁平30.10.4判決）……………1190-5
- 割増賃金** 月45時間の残業に対する時間外賃金を定額により支払う旨の合意があったと解することはできず、また部分的無効を認めると、とりあえずは過大な時間数の固定残業代の定めをしたうえで、それを上回る場合のみ残業手当を支払っておくとの取扱いを助長するおそれがあるから、本件固定残業代の定め全体を無効とすることが相当とされた例（イクヌーザ事件・東京高裁平30.10.4判決）……………1190-5
- 割増賃金** 本件固定残業代は、時間外労働に対する対価であると認めることはできないから、基礎賃金に含まれるとされた例（PMKメディカルラボほか1社事件・東京地裁平30.4.18判決）……………1190-39
- 割増賃金** 労基法37条4項、同法施行規則21条は、時間外割増賃金の基礎となる賃金から除外される賃金を規定しているところ、これらの賃金が除外される趣旨は、「家族手当」、「住宅手当」などであれば、同一時間の時間外労働に対する割増賃金額が労働の内容や量とは無関係な労働者の個人的事情で変わるのとは相当でないとの理由で除外されたものであり、「臨時に支払われた賃金」であれば、労基法37条3項に規定する「通常の労働時間又は労働日の賃金」とはいえないことから除外されたものであるとされた例（PMKメディカルラボほか1社事件・東京地裁平30.4.18判決）……………1190-39
- 割増賃金** 本件業績給等については、支給事由の発生が不確定なものといえるから、「臨時に支払われた賃金」に当たると解されるとし、本件住宅手当についても、労働の内容や量とは無関係な労働者の個人的事情に基づいて支給されるものというべきとし、双方とも、割増賃金の基礎となる賃金に当たらないとされた例（PMKメディカルラボほか1社事件・東京地裁平30.4.18判決）……………1190-39
- 割増賃金** 被告Y社の計算に従って、未払割増賃金15万1666円の支払いが認められた例（テクノマセマティカル事件・東京地裁平29.2.24判決）……………1191-84
- 割増賃金** 控訴人（一審原告）Xらの労働時間数、受領した手当・報酬額等に照らして、控訴人（一審原告）X₁の未払残業代請求は、285万2162円およびこれに対する遅延損害金の支払いを求める限度で理由があり、また、控訴人（一審原告）X₂の未払残業代請求は、118万7383円およびこれに対する遅延損害金の支払いを求める限度で理由があるとされた例（ミヤイチ本舗事件・東京高裁平30.10.17判決）……………1202-121
- 割増賃金** 定額残業代の合意が有効となるためには、通常の労働時間の合意に当たる部分と時間外・休日・深夜の割増賃金に当たる部分とを判別できるものであることを要するところ、被控訴人兼控訴人（一審被告）Y社の給与規程はその要件を満たすものであり、本件特約は定額残業代の定めとして有効であって、基礎賃金には、職能手当は含まないと解するのが相当とされた例（結婚式場運営会社A事件・東京高裁平31.3.28判決）……………1204-31

割増賃金 支給が合意された定額残業代の額を超える時間外労働等が行われた場合に、その超過分について割増賃金が別途支払われることは労働基準法上当然に求められるから、差額の精算合意を定額残業代の定め有効要件とする必要はないとされた例（結婚式運営会社A事件・東京高裁平31.3.28判決）……1204-31

割増賃金 職能手当は基礎賃金の約109時間分にも当たり、実際の勤務体系とはかけ離れたものであること、定時より後に業務が行われているにもかかわらず、タイムカードによる従業員の出勤管理を行っておらず、残業代を支給したことも計算したこともないこと等から定額残業代の定めを公序良俗違反とした一審判断を否定し、時間外労働等の対価でないとはいえないとされた例（結婚式運営会社A事件・東京高裁平31.3.28判決）……1204-31

割増賃金 控訴人（一審原告）Xは労基法9条の「労働者」に該当するとは認められないから、Xに労基法37条1項は適用されず、同条に基づく時間外労働割増賃金支払請求権が成立する余地がないとした一審判断が維持された例（企業組合ワーカーズ・コレクティブ・東村山事件・東京高裁令元.6.4判決）……1207-38

割増賃金 時間外労働等の割増賃金の算定方法は労基法37条等に定められた方法により算定された額を下回らない額の割増賃金を支払うことを義務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く、使用者は、労働者に対し、雇用契約に基づき、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もでき、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であるとされた例（国・茂原労基署長〔株式会社まつり〕事件・東京地裁平31.4.26判決）……1207-56

割増賃金 亡Kの雇用契約において固定残業代が時間外労働等に対する対価として支払われているものとはされておらず、ひいては固定残業代が雇用契約の内容とはなっていないとされた例（国・茂原労基署長〔株式会社まつり〕事件・東京地裁平31.4.26判決）……1207-56

割増賃金 被告Y社が亡Kに支払うべき割増賃金の額は536万9347円であり、原告Xはその3分の2を相続したから、357万9565円および遅延損害金の支払いを受けるべきであるが、Y社に付加金の支払いを命じる

のは相当でない」とされた例（日産自動車〔管理監督者性〕事件・横浜地裁平31.3.26判決）……1208-46

賞与：退職年度の期末手当 大和銀行事件（最一小判昭57.10.7）、京都新聞社事件（最一小判昭60.11.28）を参照し、賞与には多面的な意味があることを踏まえれば、在籍用件の設定自体は不合理なものといふことはできないとされた例（JR東日本〔退職年度期末手当〕事件・東京高裁平29.12.13判決）……1200-86

賞与：退職年度の期末手当 期末手当の意味付けとして、基本的に調査期間の勤務に対応する賃金の意味のほか、功労報償的な意味、生活補填的な意味および将来の労働への意欲向上策としての意味も有しているものとみることができ、在籍用件の設定は、それ自体が不合理なものとはいえないとされた例（JR東日本〔退職年度期末手当〕事件・東京高裁平29.12.13判決）……1200-86

賞与：退職年度の期末手当 本件在籍用件については、4月生まれの定年退職者が受ける不利益が最も大きいものの、いずれの月生まれの者も段階的に同様の不利益を受けているものであるから、控訴人（一審原告）Xらの主張のように、4月生まれの定年退職者だけが特別に差別的取扱いをされているとはいえないとされた例（JR東日本〔退職年度期末手当〕事件・東京高裁平29.12.13判決）……1200-86

退職扱いと賃金 原告Xの休職期間中の賃金請求および未払いの割増賃金請求が認められ、同割増賃金と同額の付加金の支払いも認められた例（エターナルキャストほか事件・東京地裁平29.3.13判決）……1189-129

退職金 懲戒解雇を理由とする退職金の不支給に関して、被告・反訴原告Y社の退職金制度は賃金の後払い的性格および功労報償的性格の色彩が強いものであるとして、本件不支給規定の適用は、退職一時金の6割である189万0369円を不支給とする限度でのみ合理性を有するとされた例（KDDI事件・東京地裁平30.5.30判決）……1192-40

退職金 原告X・被告Y社間での自由定年制度適用の合意が成立していないこと、XがY社に対してメールで自由定年制度の申出を撤回していることが認められ、合意の要件を満たしていないから、自由定年制度に基づく退職金請求は認められないとされた例（化学メーカーC社〔有機溶剤中毒等〕事件・東京地裁平30.7.2判決）……1195-64

解雇と賃金 原告Xと被告Y学園の間の雇用契約の内容は、合意書等の記載内容に即して判断するのが、当事者の通常の合理的意思に沿い、相当であるとして、本件解雇の日である平成28年3月30日から更新限度とされた30年3月31日までの賃金を求めることができると認めるのが相当であるとされた例（学校法人名古屋

- カトリック学園事件・名古屋地裁岡崎支部平30.3.13判決)……………1191-64
- 解任と賃金** 控訴人兼附帯被控訴人(一審原告)Xの常務理事解任後も嘱託職員としての再雇用契約は継続していたと認められるとして、未払賃金および退職金の請求が認容された例(佐世保配車センター協同組合事件・福岡高裁平30.8.9判決)……………1192-17
- 解雇と賃金** 役付手当について、雇用契約上確実に支給されたであろう賃金とまで認めることはできないとされた例(協和海運ほか事件・東京高裁平30.4.25判決)……………1193-5
- 解雇と賃金** 賞与について、雇用契約上確実に支給されたであろう賃金とはいえないとした一審判断が維持された例(協和海運ほか事件・東京高裁平30.4.25判決)……………1193-5
- 解雇と賃金** 被控訴人兼控訴人(一審原告)X₁らが、船員法43条2項により従前と同一条件の雇入契約が存するものとみなされる被控訴人兼控訴人(一審被告)Y₄社に対し、未払賃金として請求できるのは、労働実態等に照らして控訴人兼被控訴人(一審被告)Y₁社との雇用契約上確実に支給されたであろう賃金であるとして、基本給に加えて、各時間外手当、有休食料金、課税食料金もX₁らが確実に支給されたであろう賃金と認めるのが相当であるとして、一審判断が一部変更された例(協和海運ほか事件・東京高裁平30.4.25判決)……………1193-5
- 解雇と賃金** 失業していない期間に失業手当の受給を受けたのであれば、その分はいわゆる不当利得に当たり、雇用保険を管掌する政府に対して返還すべきものであるとして、被告Yとの間で未払賃金からの控除その他の方法により調整を図るべき金員ではないとされた例(横浜A皮膚科経営者事件・横浜地裁平30.8.23判決)……………1201-68
- 解雇と賃金** 原告Xは労働者に該当せず、そもそも、Xと被告Y社との法律関係が労働契約であるということできないから、Xの賃金支払請求を認めることもできないとされた例(セブン-イレブン・ジャパン〔共同加盟店〕事件・東京地裁平30.11.21判決)……………1204-83
- その他：テスト出局中の賃金** 休職者は事実上、テスト出局において業務を命じられた場合にそれを拒否することは困難な状況にあるといえるから、単に本来の業務に比べ軽易な作業であるからといって、賃金請求権が発生しないとまではいえず、当該作業が使用者の指示に従って行われ、その作業の成果が使用者が享受しているような場合等には、当該作業は、業務遂行上、使用者の指揮監督下に行われた労働基準法11条の規定する「労働」に該当するものと解され、無給の合意があっても、最低賃金法の適用により、テスト出局については最低賃金と同様の定めがされたものとされて、これが契約内容となり(同法4条2項)、賃金請求権が発生するとして、一審判決が一部変更された例(NHK〔名古屋放送局〕事件・名古屋高裁平30.6.26判決)……………1189-51
- その他：テスト出局中の賃金** 控訴人(一審原告)Xの行った作業が、X処遇区分の賃金に相当する対価に見合う労務を提供したものと認めることは困難であり、労働契約上の本来の債務の本旨に従った労務の提供を行ったとはいえず、職員給与規程による賃金の支払請求は認められないとされた例(NHK〔名古屋放送局〕事件・名古屋高裁平30.6.26判決)……………1189-51
- その他：テスト出局中の賃金** ①Xが本件テスト出局中に上司の指示に従って被控訴人(一審被告)Y協会の業務であるニュース制作に関与したこと、②Xが関与したニュースは放映され、その成果をY協会が享受したことから、この時間は労働基準法11条の規定する労働に従事していたものであり、無給の合意があっても最低賃金の適用により、Y協会はXに対し、その労働に対し最低賃金額相当の賃金を支払う義務を負うこととなる(労働基準法11条、13条、28条、最低賃金法2条、4条1項、2項)とされた例(NHK〔名古屋放送局〕事件・名古屋高裁平30.6.26判決)……………1189-51
- その他：労基法24条1項** 控訴人兼附帯被控訴人(一審原告)Xが常務理事であったときに、回収困難となった取引先からの貸付金返済のため控除された金銭について、Xの自由意思に基づいてなされたものであると認めるに足りる合理的な理由が客観的に存在するとはいえず、労基法24条1項に違反するとして、一審判決を変更し、不当利得返還請求が認容された例(佐世保配車センター協同組合事件・福岡高裁平30.8.9判決)……………1192-17
- その他：激変緩和措置要求** 給与、勤務時間その他の勤務条件を対象とする措置要求において、条例の制定改廃そのものを求める措置要求は不合法であるが、長が条例の制定改廃の議案を議会に提出することを求める措置要求は、公平委員会に権限がないから、あるいは管理運営事項だからという理由で一律に否定されることはないとした一審判断が維持された例(三木市・市公平委員会事件・大阪高裁平30.5.25判決)……………1196-42
- その他：激変緩和措置要求** 措置要求について、人事委員会、公平委員会または地方公共団体の他の機関が一定の措置をとる権限を有するか否かは、抽象的にではなく事案ごとに個別に検討することを要するとした一審判断が維持された例(三木市・市公平委員会事件・大阪高裁平30.5.25判決)……………1196-42

その他：激変緩和措置要求 市議会に対して勧告することを求めるとの記載のない本件措置要求の要求書は、条例の制定改廃そのものを求めているのではなく、市長に対し給与条例の改正案を議会に提出するよう勧告することを求めているものと理解することができ、公務員の労働基本権制約への代償措置として認められている措置要求について、要求書を理解するに当たりその間口をことさらに狭くするような解釈をすることは制度の趣旨に反し妥当でないとした一審判断が維持された例（三木市・市公平委員会事件・大阪高裁平30.5.25判決）……………1196-42

その他：激変緩和措置要求 市長の権限に属する事項について措置要求を求める措置について、法律上の支障その他権限行使を妨げる事情はうかがわれなかった一審判断が維持された例（三木市・市公平委員会事件・大阪高裁平30.5.25判決）……………1196-42

その他：激変緩和措置要求 地公法46条に基づく勤務条件に関する措置要求制度が公務員の労働基本権制約の代償措置であることからすれば、控訴人（一審被告）Y市が主張する条例の制定改廃の持つ影響の大きさや処分行政庁の体制などの事情は、市長の条例案の議会提案を措置要求の対象から除外すべき根拠としては足りないとされた例（三木市・市公平委員会事件・大阪高裁平30.5.25判決）……………1196-42

その他：激変緩和措置要求 旧給与条例の規定が直ちに違法、無効であったものではないから、改正条例によって被控訴人（一審原告）Xらに支給される給料が急激に減額されることを緩和するために経過措置をとることを検討することは考えられる選択肢というべきであって、現給保障または激変緩和措置を一切とることができないとする法的根拠は見当たらないとされた例（三木市・市公平委員会事件・大阪高裁平30.5.25判決）……………1196-42

その他：激変緩和措置要求 給与条例の改正に伴い、職務の等級および号給の切替えによって給与が大幅減額となった市の一般行政職員のなした現給保障または激変緩和措置を講じることを求める措置要求は、地公法46条に基づく措置要求の対象となる事項に該当しないとしてなされた処分行政庁の却下判定は違法であり、取消しを免れないとした一審判決が維持された例（三木市・市公平委員会事件・大阪高裁平30.5.25判決）……………1196-42

その他：育休取得と増担手当 増担手当について、増担手当の支給要件の有無を通年で平均担当授業時間を踏まえて判断し、事後的に支給要件を満たさなくなった場合に支給済みの増担手当の返還を求めるという被告Y法人の運用が直ちに不合理であるということはいできないが、年度の一部の期間について育児休業を

した場合に、その期間の担当授業時間を0時間として、これと現に勤務して担当した授業時間とを通年で平均することは、育児休業したことにより、育児休業をせずに勤務した実績までも減殺する効果を有するものであるというべきであり、かかる取扱い、育児休業をした者に対し、育児休業をしたことを理由に、当該休業期間に不就業であったことによる効果以上の不利益を与えるものであるから、育児介護休業法10条の「不利益な取扱い」に該当するというべきであり、増担手当の返還請求は、同条に違反し認められないと解するのが相当であるとされた例（学校法人近畿大学〔講師・昇給等〕事件・大阪地裁平31.4.24判決）……………1202-39

その他：弁済期 本件各未払賃金のうち、第1協約により支払いが猶予されたものについては第2協約および第3協約が締結されたことにより、第2協約により支払いが猶予されたものについては第3協約が締結されたことにより、その後も弁済期が到来しなかったものであり、これらについては、第3協約の対象とされた最後の支給分の月例賃金の弁済期であった平成28年7月末日の経過後、支払いが猶予された賃金のその後の取扱いについて、協議をするのに通常必要な期間を超えて協議が行われなかったとき、またはその期間内に協議が開始されても合理的期間内に合意に至らなかったときには、弁済期が到来するものと解されるとされた例（平尾事件・最高裁一小平31.4.25判決）……………1208-5

その他：弁済期 二審が確定した事実関係の下においては、本件各未払賃金の弁済期を確定することはできないが、第1協約、第2協約および第3協約は、被上告人（二審被控訴人・一審被告）Y社の経営を改善するために締結されたものというべきであるところ、平成28年12月31日にY社の生コンクリート運送業務を行う部門が閉鎖された以上、その経営を改善するために同部門に勤務していた従業員の賃金の支払いを猶予する理由は失われたのであるから、遅くとも同日には第3協約が締結されたことにより弁済期が到来していなかった上告人（二審控訴人・一審原告）Xの賃金についても弁済期が到来したというべきであり、二審口頭弁論終結時において、本件各未払賃金の元本221万2720円の弁済期が到来していたことは明らかであるとして、未払賃金等について二審判断が破棄された例（平尾事件・最高裁一小平31.4.25判決）……………1208-5

その他：固定残業代 出向手当を固定残業代とすることは、労働条件の不利益変更にあたるとしたうえで、労働契約法8条、山梨県民信用組合事件（最二小判平28.2.19労判1136号6頁）、および労働契約法10条によって検討し、労働条件変更の合理性は認められないとされた例（グレースウィット事件・東京地裁平29.8.

25判決)……………1210-77

その他：固定残業代 原告Dにかかる固定残業2万円は、いわゆる固定残業代であり、残業代計算の割増賃金からは除かれ、かつ、残業代の既払金として扱われるべきものというべきであるとされた例(グレースウィット事件・東京地裁平29.8.25判決)……………1210-77

その他：固定残業代 固定残業代につき、時間数の明示や差額支給の定めは要しないとされた例(グレースウィット事件・東京地裁平29.8.25判決)……………1210-77

労働時間・休日・休暇

労働時間 終業時刻について、控訴人兼被控訴人(一審原告)Xが最終メール送信時刻から主張している日については、メール送信時刻、あるいはその時刻に近接するシャットダウンログの時刻までは、少なくとも被控訴人兼控訴人(一審被告)Y社の指揮命令下に置かれたものと評価でき、またXが、シャットダウンログ、あるいはログオフログから主張している日については、Xがログオフした可能性が乏しいことをうかがわせる状況がなければ、その時刻まで業務の必要性があったものと認めるのが相当であるが、シャットダウンログのみしかない日には、他に証拠がなければ、シフト表をはじめとする他の指標を用いて終業時刻を認定するのが相当とされた例(結婚式場運営会社A事件・東京高裁平31.3.28判決)……………1204-31

管理監督者性 労基法上の管理監督者に該当するかどうかについては、①当該労働者が実質的に経営者と一体的な立場にあるといえるだけの重要な職務と責任、権限を付与されているか、②自己の裁量で労働時間を管理することが許容されているか、③給与等に照らし管理監督者としての地位や職責にふさわしい待遇がなされているかという観点から判断すべきであるとの一審判断が維持された例(コナミスポーツクラブ事件・東京高裁平30.11.22判決)……………1202-70

管理監督者性 被控訴人・附帯控訴人(一審原告)Xの職責や権限、勤務態様や待遇等に照らせば、Xが労基法41条2号に定める管理監督者の地位にあったと認めることはできないから、支店長職およびマネージャー職のいずれの立場にあった時についても、時間外労働および休日労働に対する割増賃金が支払われるべきであるとされた例(コナミスポーツクラブ事件・東京高裁平30.11.22判決)……………1202-70

管理監督者性 労基法41条2号の趣旨は、管理監督者は、その職務の性質や経営上の必要から、経営者と一体的な立場において、労働時間、休憩および休日等に関する規制の枠を超えて活動することが要請されるような重要な職務と責任、権限を付与され、実際の勤務

態様も労働時間等の規制になじまない立場にある一方、他の一般の従業員に比して賃金その他の待遇面でその地位にふさわしい優遇措置が講じられていることや、自己の裁量で労働時間を管理することが許容されていることなどから、労基法の労働時間等に関する規制を及ぼさなくてもその保護に欠けることはないことであるとされた例(日産自動車〔管理監督者性〕事件・横浜地裁平31.3.26判決)……………1208-46

管理監督者性 労基法上の管理監督者に該当するかどうかは、①当該労働者が実質的に経営者と一体的な立場にあるといえるだけの重要な職務と責任、権限を付与されているか、②自己の裁量で労働時間を管理することが許容されているか、③給与等に照らし管理監督者としての地位や職責にふさわしい待遇がなされているかという観点から判断すべきであるとされた例(日産自動車〔管理監督者性〕事件・横浜地裁平31.3.26判決)……………1208-46

管理監督者性 被告Y社において課長職であった亡Kは、自己の労働時間について裁量があり、管理監督者にふさわしい待遇を受けていたものの、実質的に経営者と一体的な立場にあるといえるだけの重要な職務と責任、権限を付与されているとは認められないところ、これらの諸事情を総合考慮すると、Kが管理監督者に該当するとは認められないと判断された例(日産自動車〔管理監督者性〕事件・横浜地裁平31.3.26判決)……………1208-46

年休：労基法39条1項 日本外国語専門学校で非常勤講師として有期雇用を反復継続してきた原告X₁および同X₂について、年次有給休暇の取得要件のうち継続勤務の要件を満たすとされ、当該日についての未払賃金の請求が認められた例(学校法人文蔵学園〔外国人非常勤講師〕事件・東京地裁平30.11.2判決)……………1201-55

年休：労基法39条1項 被告Y法人における契約更新の実態やX₁およびX₂の就労実態からすれば、学期の前期と後期との間に約半月、後期と次年度の前期との間には約2か月の期間があるとしても、これは日本外国語専門学校が専門学校であり各学期間に講義が行われない期間が存在し、講師契約の性質上、この間も契約関係を存続させておく実益が極めて乏しいことによるもので、これらの期間が存在することは重視できないとされた例(学校法人文蔵学園〔外国人非常勤講師〕事件・東京地裁平30.11.2判決)……………1201-55

その他：労基法38条の2と時間外労働 就業規則の日当に関する部分について、最高裁判決等で労基法38条の2第1項の適用が排除されたとしても、平成20年就業規則の事業場外労働みなし制の規定が無効となるにとどまり、当然に「変更後の就業規則の内容の相当性」

がないとはいえないとされた例（阪急トラベルサポート〔派遣添乗員・就業規則変更〕事件・東京高裁平30.11.15判決）……………1194-13

人 事 ・ 労 務

配転 本件配転命令に違法はないとされた例（テクノマセマティカル事件・東京地裁平29.2.24判決）

……………1191-84

配転 抗告人（債権者）Xの配転命令および診療禁止命令に従う義務のないことの仮の定めならびに懲戒処分等の事前差止めを求める申立てをいずれも却下した原決定を変更し、申立ての一部が認められた例（地方独立行政法人岡山市立総合医療センター〔抗告〕事件・広島高裁岡山支部平31.1.10決定）……………1201-5

配転 Xへの配置転換命令につき、当該配置転換命令に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、当該配置転換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に権利濫用が認められるとした原審の判示を引用したうえで、本件では少なくとも信義則上、本件配転命令による変更前の職務から変更後の職務に異動させる高度の業務上の必要性が必要であるとされた例（地方独立行政法人岡山市立総合医療センター〔抗告〕事件・広島高裁岡山支部平31.1.10決定）……………1201-5

配転 仮に、原告Xの勤務先をA₅店または近接店舗に限定する旨の合意が成立しているとしても、被告Y₁社には、Xの勤務先がA₅店または近接店舗に限定するようできるだけ配慮すべき信義則上の義務があるというべきであり、本件配転命令が特段の事情のある場合に当たるとして、権利濫用になるかどうか判断するに当たっても、この趣旨を十分に考慮すべきであるとされた例（ジャパンレンタカーほか〔配転〕事件・津地裁平31.4.12判決）……………1202-58

配転 労働契約法は、労働契約の締結または変更に当たり仕事と生活の調和にも配慮することを要求しており、転居を伴う配置転換は労働者の社会生活に少なからず影響を及ぼすところ、配置転換が労働者の社会生活に与える影響や仕事と生活の調和への配慮に欠けることが、慰謝料請求権の発生原因となる余地を直ちに否定することはできないとされた例（一般財団法人あんしん財団事件・東京高裁平31.3.14判決）……………1205-28

配転 配置転換の内示は、使用者の労働者に対する人事権の行使としての配転命令に先立ち、転勤を受諾するかどうかについて検討する機会を与えるための事前の告知であり、これによって人事異動の効力を生ずる

ものではなく、その後に異動計画が撤回ないし変更される余地を残しているものと解され、労働者による介護の状況等の事前の申告が抽象的なものにとどまることを加味すると、転居を伴う配転の内示をしたことが人事権の濫用として違法なもの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・東京高裁平31.3.14判決）……………1205-28

配転 労働者に内示した配置転換の内容が、労働者の社会生活や仕事と生活の調和への配慮に欠けることがあったとしても、配置転換の内示は、労働者にこれを受諾するかどうか検討する機会を与える手続きであること、および結果として当該配転命令が撤回されたことからすれば、当該配転の内示が慰謝料請求権の発生原因になることはないとして、一審判断を変更し、被控訴人（一審原告）X₄らの慰謝料請求が棄却された例（一般財団法人あんしん財団事件・東京高裁平31.3.14判決）……………1205-28

降格 精神的な疾患に罹患して休職していた控訴人（一審原告）X₁につき、一時的に一般職として復職させ、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した一審判断が維持された例（一般財団法人あんしん財団事件・東京高裁平31.3.14判決）

……………1205-28

人事評価 原告Xに対する本件人事考課は、新人事制度に基づいてされた相当なものであり、被告Y社が同制度の趣旨に反して裁量権を濫用したと認めることはできないとされた例（テクノマセマティカル事件・東京地裁平29.2.24判決）……………1191-84

休職 原告Xは、本件休職期間満了時においても、規則正しく定時に勤務できる状態にまで回復していたとはいえず、自己の精神疾患に対する病識が欠如し、復職後における自己のストレス対処も不十分な状況にあったことなどの事情を総合考慮すると、休職前に勤務していた送電部門に復職したとしても、精神疾患の症状を再燃させ、あるいは悪化させて、就労に支障が出るおそれが大きい状態であったことから、Xの休職事由が消滅しているとはいえないとされた例（東京電力パワーグリッド事件・東京地裁平29.11.30判決）……………1189-67

休職 被告Y社の就業規則は、休職中の者が休職期間を満了してもなお復職不能のときは休職期間満了をもって退職するとしており、Y社における休職制度は、休職期間中の使用者による解雇を制限し労働者の地位を保全するものであるということができるところからすれば、休職期間が満了する前に休職原因が消滅したことについては、労務の提供ができなかったにもかかわらず解雇権を留保されていた労働者が主張立証責任を

負うと解するのが相当とされた例（**綜企画設計事件・東京地裁平28.9.28判決**）……………1189-84

休職 Y社就業規則でいう休職原因である「復職不能」の事由の消滅については、労働契約において定められた労務提供を本旨履行できる状態に復することと解すべきことに鑑みると、基本的には従前の職務を通常程度に行うことができる状態にある場合をいうものであるが、それに至らない場合であっても、当該労働者の能力、経験、地位、その精神的不調の回復の程度等に照らして、相当の期間内に作業遂行能力が通常の業務を遂行できる程度に回復すると見込める場合を含むものと解するのが相当とされた例（**綜企画設計事件・東京地裁平28.9.28判決**）……………1189-84

休職 休職原因がうつ病等の精神的不調にある場合において、一定程度の改善をみた労働者について、いわゆるリハビリ的な勤務を実施したうえで休職原因が消滅したか否かを判断するに当たっては、当該労働者の勤怠や職務遂行状況が雇用契約上の債務の本旨に従い従前の職務を通常程度に行うことができるか否かのみならず、相当の期間内に作業遂行能力が通常の業務を遂行できる程度に回復すると見込める場合であるか否かについても検討することを要し、その際には、休職原因となった精神的不調の内容、現状における回復程度ないし回復可能性、職務に与える影響などについて、医学的な見地から検討することが重要になるというべきであるとされた例（**綜企画設計事件・東京地裁平28.9.28判決**）……………1189-84

休職 休職期間中であつた従業員が復職するに際しては、使用者においても、復職のための環境整備等の適切な対応を取ることが求められるが、その個別具体的な内容については、法令等で明確に定められているのではなく、使用者が事業場の実情等に応じて、個別に対応していくべきものといえたとされた例（**ビーピー・カストロールほか事件・大阪地裁平30.3.29判決**）……………1189-118

休職 被告Y₁社は原告Xの復帰について一応の業務軽減等の措置を取っており、復帰プログラムという形態での支援がなかったとしても、それをもってY₁社が環境整備等の義務を怠ったとまではいえないとされた例（**ビーピー・カストロールほか事件・大阪地裁平30.3.29判決**）……………1189-118

休職 Y₁社において、Xが被告Y₂のいずれかを他に配転するような義務があるとまでは認められないとされた例（**ビーピー・カストロールほか事件・大阪地裁平30.3.29判決**）……………1189-118

休職 双極I型障害を発症し休職していた原告Xにつき、平成24年4月1日以降において、Xが被告Y社に復職して本件雇用契約における債務の本旨に従った労

務の提供ができたとは認められないとされた例（**帝人ファーマ事件・大阪地裁平26.7.18判決**）……………1189-166

休職 Y社におけるリハビリ勤務とは、就業時間が制限されたり、時間外労働や出張が禁止されたりするなど、労務の一部または全部の軽減を伴うものであるから、このようなりハビリ勤務は、雇用契約における債務の本旨に従った労務の提供とは評価することができないとされた例（**帝人ファーマ事件・大阪地裁平26.7.18判決**）……………1189-166

休職 管理職であつたXについては、配転・降格ともに困難を伴うことから、セーフス担当以外の職務をみても、Y社において、Xを現実的に配置して労務の提供を受けることが可能な職務が存在したとは認められないとされた例（**帝人ファーマ事件・大阪地裁平26.7.18判決**）……………1189-166

退職勧奨 原告Xが経理業務の主担当から外されたことに不満を持ち、あつせんの申立てをしたり、弁護士に交渉を委任すること自体は何ら不当ではなく、被告Y₁社がXを経理業務の主担当から外した経緯等を踏まえても、被告Y₂やBによる本件退職強要行為2が正当化される余地はなく、その態様の悪質性からしても違法というほかないとされた例（**エターナルキャストほか事件・東京地裁平29.3.13判決**）……………1189-129

退職勧奨 Xに専門的な知識や経験を要する本件レポートを短期間に作成させ、その出来が芳しくなかったことに藉口して、AおよびBがXに経理業務等からの配転に同意するよう責め立てたこと、さらにXの清掃業務との発言を取り上げて、雇用条件を正社員からパート社員に変更したうえで、事業所において清掃スタッフとして勤務することに同意するよう言葉巧みに迫り、これに同意できない場合には辞職するほかないかのように仕向けたこと（本件退職強要行為3、4）は違法と認められるとされた例（**エターナルキャストほか事件・東京地裁平29.3.13判決**）……………1189-129

退職勧奨 違法なパワハラ行為といった損害賠償責任を認めるべき不法行為があつたものと評価すべき事情があるということではできないなどとして請求を棄却した一審判断を取り消し、社会的相当性を逸脱する違法な退職勧奨があつたとされた例（**公益財団法人後藤報恩会ほか事件・名古屋高裁平30.9.13判決**）……………1202-138

退職勧奨 被控訴人（一審被告）Y₂らの言動について、Y₂らと控訴人（一審原告）Xの地位、立場等に照らし、Xにとっては職場からの排除を示唆されたと感じ得るものであり、退職勧奨の趣旨を含むとされた例（**公益財団法人後藤報恩会ほか事件・名古屋高裁平30.9.13判決**）……………1202-138

ハラスメント：パワハラ 暴行・暴言を受けたとする

原告Xの主張について、Xからの伝聞以外には暴行等があったことを裏付ける証拠がなく、Xが被告Y₂の言動を否定的に受け止める傾向があることが否定できないこと等からすれば、Xの主張は採用できないとされた例（いなげやほか事件・東京地裁平29.11.30判決）……1192-67

ハラスメント：パワハラ Y₂が、Xに対し、複数回にわたって仕事ぶりが幼稚園児以下であるとの発言や、「馬鹿でもできるでしょ」との発言をしたことは、不法行為に該当するとされた例（いなげやほか事件・東京地裁平29.11.30判決）……1192-67

ハラスメント：パワハラ Y₂による不法行為が被告Y₁社の事業の執行につき行われたことは明らかであるから、Y₁社は民法715条に基づき、使用者責任を負うとされた例（いなげやほか事件・東京地裁平29.11.30判決）……1192-67

ハラスメント：パワハラ Y₂が、Xに対し、暴言をしたこと（不法行為）によりXが精神的苦痛を受けたとは認められるものの、これに起因してY₁社を退職するに至ることまでが通常生ずべき結果であるとまではいえず、退職によって喪失した賃金相当額が、不法行為との間で相当因果関係を認めることはできないとされた例（いなげやほか事件・東京地裁平29.11.30判決）……1192-67

ハラスメント：パワハラ 上司であるGやHの亡Kに対する一連の叱責が、業務上の指導の範囲を逸脱し、社会通念上違法なものであったとまでは認められないし、その他の事情からしてもGやHが何らかの不法行為責任を負うものとまでは認められず、被告Y社の使用者責任を求める原告Xの請求は、その前提を欠き理由がないとされた例（ゆうちょ銀行〔パワハラ自殺〕事件・徳島地裁平30.7.9判決）……1194-49

ハラスメント：パワハラ 業務上の指導を逸脱したいじめ行為と評価された上司であるB事件被告Y₃による叱責行為等について、原告Xの人格権等を違法に侵害する不法行為に当たるとされた例（プラネットシーアールほか事件・長崎地裁平30.12.7判決）……1195-5

ハラスメント：マタハラ 原告Xにとって、本件正社員契約を解約して本件契約社員契約を締結する合意により得る法的地位は、これをせずに育児休業終了を迎えた場合に置かれる地位と比較して有利なものであり、本件合意は、その当時のXの状況に照らせば、必ずしもただちにXに不利益な合意とまではいえず、そうであるからこそ、Xは子を入れる保育園が決まらないという事情を考慮し、被告Y社代表者から本件契約社員契約の内容につき説明を受け理解したうえで、本件合意をしたと認められるので、これがXの真意によらないY社の強要によるとは認められず、本件合意は、

Xに対する均等法9条3項および育児法10条にいう不利益な取扱いに当たらないとされた例（ジャパンビジネスラボ事件・東京地裁平30.9.11判決）……1195-28

ハラスメント：マタハラ 育児介護休業法23条の2における規定の文言や趣旨等に鑑みると、当該規定は、育児のための所定労働時間の短縮申出を理由とする不利益取扱いを禁止し、育児のための所定労働時間の短縮措置を希望する労働者が懸念なく同申出をできるようにしようとする目的を実現するために、これに反する事業主による措置を禁止する強行規定として設けられたものと解するのが相当であり、育児のための所定労働時間の短縮申出および同措置を理由として解雇その他不利益取扱いをすることは、同条に違反するものとして違法であり、無効であるというべきであるとされた例（フーズシステムほか事件・東京地裁平30.7.5判決）……1200-48

ハラスメント：マタハラ 育児介護休業法23条の2の対象は事業主による不利益な取扱いであるから、労働者と事業主との合意に基づき労働条件を不利益に変更したような場合には、事業主単独の一方的な措置により労働者を不利益に取り扱ったものではないから、直ちに違法、無効であるとはいえないとされた例（フーズシステムほか事件・東京地裁平30.7.5判決）……1200-48

ハラスメント：マタハラ 労働者の不利益変更にかかる合意は、もともと所定労働時間の短縮申出という使用者の利益とは必ずしも一致しない場面においてされる労働者と使用者の合意であり、かつ、労働者は自らの意思決定の基礎となる情報を収集する能力にも限界があることに照らせば、当該合意の成立および有効性についての判断は慎重にされるべきであって、そうすると、上記短縮申出に際してされた労働者に不利益な内容を含む使用者と労働者の合意が有効に成立したというためには、当該合意により労働者にもたらされる不利益の内容および程度、労働者が当該合意をするに至った経緯およびその態様、当該合意に先立つ労働者への情報提供または説明の内容等を総合考慮し、当該合意が労働者の自由な意思に基づいてなされたものと認めるに足りる合理的な理由が客観的に存在することが必要であるというべきであるとされた例（フーズシステムほか事件・東京地裁平30.7.5判決）……1200-48

ハラスメント：マタハラ 被告Y₁社が原告Xとの間でパート契約を締結したことは、育児介護休業法23条の所定労働時間の短縮措置を求めたことを理由とする不利益取扱いに当たるとされた例（フーズシステムほか事件・東京地裁平30.7.5判決）……1200-48

ハラスメント：マタハラ 育児介護休業法23条に従い、嘱託勤務のままに所定労働時間の短縮措置をとるべき

であったにもかかわらず、パート契約でなければ短勤務はできない旨の説明をしたうえで、Xの真に自由な意思に基づかないで、嘱託社員からパート社員へ雇用形態を変更する旨のパート契約を締結させ、事務統括から事実上降格したことは、同法23条の2の禁止する不利益取扱いに当たり、不利益の内容や違法性の程度等に照らし、Xに対する不法行為を構成するとされた例（フーズシステムほか事件・東京地裁平30.7.5判決）……………1200-48

ハラスメント：パワーハラ パワーハラの定義に該当する行為があっても、それが直ちに不法行為に該当するものではないと解され、それがいかなる場合に不法行為としての違法性を帯びるかについては、当該行為が業務上の指導等として社会通念上許容される範囲を超えていたか、相手方の人格の尊厳を否定するようなものであったか等を考慮して判断するのが相当であるとされた例（甲府市・山梨県〔市立小学校教諭〕事件・甲府地裁平30.11.13判決）……………1202-95

ハラスメント：パワーハラ C校長が、犬咬み事故に関して本件児童の父および祖父と面談した際、事故の被害者である原告Xに何ら理由のない謝罪を強いた行為は、Xに対し、職務上の優越性を背景とし、職務上の指導等として社会通念上許容される範囲を明らかに逸脱したものであり、Xの自尊心を傷つけ、多大な精神的苦痛を与えたものといわざるを得ないとされた例（甲府市・山梨県〔市立小学校教諭〕事件・甲府地裁平30.11.13判決）……………1202-95

ハラスメント：パワーハラ 上司による一連の叱責や懲罰がパワーハラスメントに該当するとして一審判断が維持された例（松原興産事件・大阪高裁平31.1.31判決）……………1210-32

障害者雇用 被告Yにおいて原告Xの高次脳機能障害という障害に応じた具体的な合理的配慮を提供するためには、少なくとも本件処分当時、YにおいてXが高次脳機能障害であることを認識し、または認識し得たことが必要と解されるところ、Yは、本件処分当時、Xが高次脳機能障害であることを認識し、または認識し得たとは認められないとされた例（大阪府・府知事〔障害者対象採用職員〕事件・大阪地裁平31.1.9判決）……………1200-16

障害者雇用 知的障害や発達障害を有する者は、その障害が原因で、頑張っても努力が報われず、できるようにならないため、無力感や劣等感、自己否定感を抱きやすく、ストレスへの耐性も他の人と比べて低いという見方もある。うつ病や適応障害といった二次障害に陥りやすいとされていること、亡Kが自殺したのは、本件プレス機が停止する出来事があった日の翌日の通勤途中であったことを合わせてみれば、

Kがうつ病などの精神障害を発症していた可能性もないとはいえず、本件全証拠によっても業務以外に自殺の原因となる要因は見当たらないから、被告Y社の業務に対する心理的負荷がKの自殺を招いたものと推測されるとされた例（富士機工事件・静岡地裁浜松支部平30.6.18判決）……………1200-69

障害者雇用 障害者雇用促進法の規定を個別にまたは全体としてみても、国または地方公共団体における個々の職員の任用の根拠やその性質・内容を規律するものとは解されないため、同法を根拠として、本件任用を期間の定めのないものと認めることはできないとされた例（吹田市〔臨時雇用員〕事件・大阪地裁平31.2.13判決）……………1206-28

障害者雇用 障害者雇用促進法38条1項を地方公共団体における職員の任用の根拠やその性質・内容を規律する規定と解することはできず、原告Xの任用期間や任用手続き、被告Y市が1年を超えて引き続きXを雇用したことはないことからすれば、本件任用を「常時勤務する職員」としての任用と解する余地はないとされた例（吹田市〔臨時雇用員〕事件・大阪地裁平31.2.13判決）……………1206-28

その他：診療禁止命令 抗告人（債権者）Xへの診療禁止命令につき、使用者の業務命令権に基づくものであり、その行使は、使用者の広範な裁量に委ねられるというべきであるとしながら、当該業務命令に業務上の必要性が存しない場合や業務上の必要性がある場合でも、不当な動機・目的をもってなされたもの、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がある場合には権利濫用が認められるとした原審の判示を引用したうえで、本件では少なくとも信義則上、高度の業務上の必要性が必要であるとされた例（地方独立行政法人岡山市立総合医療センター〔抗告〕事件・広島高裁岡山支部平31.1.10決定）……………1201-5

その他：診療禁止命令 Xが診療行為や手術の担当をしなくなることにより、外科医師としての技能・技術の質を低下させられ、また、その期間が継続すれば外科専門医等の各資格の更新要件を満たすことができなくなり資格を更新することができなくなることが、Xにとって通常甘受すべき程度を著しく超える不利益であるとされた例（地方独立行政法人岡山市立総合医療センター〔抗告〕事件・広島高裁岡山支部平31.1.10決定）……………1201-5

その他：育休取得と昇給差別 法は、事業主に対し、育児休業期間を出勤として取り扱うべきことまで義務付けているわけではないから、育児休業をした労働者について、当該不就業期間を出勤として取り扱うかどうかは、原則として労使間の合意に委ねられていると

いべきであり、被告Y法人の旧育休規程が育児休業期間を勤務期間に含めないものとしているからといって、直ちに育児介護休業法10条が禁止する「不利益な取扱い」に該当するとまでいうことはできないとされた例（学校法人近畿大学〔講師・昇給等〕事件・大阪地裁平31.4.24判決）……………1202-39

その他：育休取得と昇給差別 Y法人の旧育休規程について、少なくとも、定期昇給日の前年度のうち一部の期間のみ育児休業をした職員に対し、旧育休規程および給与規程をそのまま適用して定期昇給させないこととする取扱いは、当該職員に対し、育児休業をしたことを理由に、当該休業期間に不就業であったことによる効果以上の不利益を与えるものであって、育児介護休業法10条の「不利益な取扱い」に該当すると解するのが相当であるとされた例（学校法人近畿大学〔講師・昇給等〕事件・大阪地裁平31.4.24判決）……………1202-39

その他：育休取得と昇給差別 Y法人において、育児休業期間のうち2分の1を出勤期間に算入して、特別昇給としての減年調整を実施することは、育児休業をした者に対しても一定の配慮をしながら、現に勤務をした者との間で調整を図るものとして一定の合理性を有しているといべきであって、原告Xが本件育休をしたことにより、平成29年4月1日に減年調整を実施しなかったY法人の取扱いに裁量権の逸脱または濫用があったとは認められず、不法行為法上違法であるとはいえないとされた例（学校法人近畿大学〔講師・昇給等〕事件・大阪地裁平31.4.24判決）……………1202-39

その他：就労請求権 雇用契約においては、労働者は使用者の指揮命令に従って一定の労務を提供する義務を負い、使用者は提供された労務に対する対価としての賃金を支払う義務を負うのがその最も基本的な法律関係であるから、当該雇用契約等に特別の定めがある場合、または業務の性質上労働者が労務提供について特別の合理的な利益を有するなどの特段の事情がある場合を除いて、労働者が使用者に対し就労請求権を有するものでないと解されるとされた例（学校法人梅光学院ほか〔特任准教授〕事件・広島高裁平31.4.18判決）……………1204-5

その他：大学教員の図書館利用 本件雇用契約においては、大学教員という労務内容に配慮し、控訴人兼附帯被控訴人（一審原告）Xが学問研究を十分に行えるよう図書館を利用できることがその契約内容に入っており、これを利用させることが被控訴人兼附帯控訴人（一審被告）Y₁法人の付随義務になっていたとして、一審判決を変更して、Xは図書館利用者証の交付をY₁法人に請求できると判断され、図書館の利用ができなかった精神的損害につき慰謝料（30万円）の請求

が認容された例（学校法人梅光学院ほか〔特任准教授〕事件・広島高裁平31.4.18判決）……………1204-5

その他：大学教員の研究室利用 研究室の利用については、教員の学問研究のためにどの研究室をどの教員に利用させるかについては、Y₁法人に裁量が認められるとして、Xの請求が退けられた例（学校法人梅光学院ほか〔特任准教授〕事件・広島高裁平31.4.18判決）……………1204-5

懲戒処分（含：懲戒解雇）

懲戒解雇 本件解雇は、就業規則所定の懲戒解雇事由に該当する行為をしていないにもかかわらず、行われたものであって、客観的に合理的理由を欠いているといべきであるから、その余の点について検討するまでもなく、無効であるとされた例（学校法人名古屋カトリック学園事件・名古屋地裁岡崎支部平30.3.13判決）……………1191-64

懲戒解雇 原告・反訴被告Xによる住宅手当および単身赴任手当の不正受給、社宅使用料の支払等を不正に免れたこと、賃料支払いを不正に免れたこと、本人赴任手当の不正受給、帰省旅費の不正受給等により、被告・反訴原告Y社に400万円を超える損害が生じていたなかで行われた、Xに対する懲戒解雇が有効とされた例（KDDI事件・東京地裁平30.5.30判決）……………1192-40

懲戒解雇 本件懲戒解雇が有効であるとは認められないから、原告Xの労務不提供は、被告Yの帰責事由に基づくといべきであるとされた例（横浜A皮膚科経営者事件・横浜地裁平30.8.23判決）……………1201-68

出勤停止 本件組合の委員長である控訴人（一審原告）Xの情報提供に基づいて、本件組合がパート運転者の不満を取り上げて被控訴人（一審被告）Y社と交渉したが、Y社は、非組合員の問題であるとして組合との交渉に応じなかったとする新聞記事①と、Y社の正社員の運転者の問題として、長時間労働で体調を崩す労働者が現れ、労働者の仕事が悪くなる悪循環が起こっているとする記事②のいずれについても、一般読者の読み方を前提とした場合、その掲載およびそれにかかる情報提供行為は、公共の利害に関する事実にかかり、もっぱら公益を図る目的でなされたものであって、摘示された事実が真実であることが証明されたといえるので、それにかかる情報提供行為には違法性がなく、不法行為は成立しないといべきであるから、両記事にかかるXの情報提供行為が、Y社主張の懲戒事由に該当するといえることはできないとして、Xに対する出勤停止10日間および始末書提出の懲戒処分が無効とされた例（帝産湖南交通事件・大阪高

裁平30.7.2判決) ……1194-59

懲戒手続き 自衛隊法施行規則85条2項の規定する、規律違反の事実が明白で争う余地がなく、規律違反の疑いがある隊員が審理を辞退するときという審理省略の要件を欠いたまま、審理がされることなく本件処分がされたものであるから、本件処分は、処分を科す手続きに重大な瑕疵があり、この点でも違法というべきであるとされた例(国・防衛大臣〔海上自衛隊厚木航空基地隊自衛官〕事件・東京地裁平30.10.25判決) ……1201-84

その他：報道機関に対する情報提供行為 新聞記者に対し誤った情報を提供して報道させ、被控訴人(一審被告)Y社の信用を著しく毀損したとして控訴人(一審原告)Xに対する懲戒処分を有効とした一審判決が取り消された例(帝産湖南交通事件・大阪高裁平30.7.2判決) ……1194-59

その他：各制限措置 論文の不正行為によって学術研究者または教育者としての信用を失った控訴人(一審原告)Xに対し、学生に対する適正教育の実現、ならびに大学および本件学部の名誉と信用の維持の観点から、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)がされることはやむを得ないものというべきであり、これは、学部教授会の裁量権の行使として合理的かつ相当なものといえることができるとして、Xに対する不法行為には当たらないとした一審判断が維持された例(学校法人明治大学〔准教授・制限措置等〕事件・東京高裁平30.4.25判決) ……1196-56

その他：各制限措置 学部教授会がXに対して行った本件措置2(研究活動制限措置等の無期限化およびゼミナール等の担当の無期限停止措置)につき、Xの学術研究者または明大の准教授の立場にあることを顧みない行動態度、およびこれによりもたらされた事態をも踏まえて発動されたものであり、合理的かつ相当として、Xに対する不法行為には当たらないとした一審判断が維持された例(学校法人明治大学〔准教授・制限措置等〕事件・東京高裁平30.4.25判決) ……1196-56

その他：事前差止め 懲戒処分がされるのか否かおよびその内容についてはいまだ明らかでないから、抗告人(債権者)Xに著しい損害または急迫の危険を避けるために事前差止めの必要性があるとまでは認めるに足りないとして、懲戒処分の事前差止めを求める申立てが却下された例(地方独立行政法人岡山市立総合医療センター〔抗告〕事件・広島高裁岡山支部平31.1.10決定) ……1201-5

その他：免職 原告Xによる窃盗行為は、「隊員たるにふさわしくない行為」に当たり、自衛隊法46条1項2

号の懲戒事由に該当するとされた例(国・防衛大臣〔海上自衛隊厚木航空基地隊自衛官〕事件・東京地裁平30.10.25判決) ……1201-84

その他：免職 Xの認知機能の低下による事理弁識能力または行動制御能力の減退は、著しい程度に至っていたと認めることはできないから、Xが、当時、若年性認知症または軽度認知障害等により患していたとの事情は、少なくとも同人の窃盗行為が自衛隊法46条1項2号の懲戒事由に該当するとの限りにおいては、懲戒事由該当性の判断を左右しないとされた例(国・防衛大臣〔海上自衛隊厚木航空基地隊自衛官〕事件・東京地裁平30.10.25判決) ……1201-84

その他：免職 公務員に対する懲戒処分について、懲戒権者の裁量権の行使に基づく処分が社会観念上著しく妥当を欠き、裁量権の範囲を逸脱しこれを濫用したと認められる場合に限り、違法であると判断すべきものであるとされた例(国・防衛大臣〔海上自衛隊厚木航空基地隊自衛官〕事件・東京地裁平30.10.25判決) ……1201-84

その他：免職 Xの窃盗行為は、被害の程度が軽微であり、態様も特段悪質とはいえないことに加え、被害弁償、過去の処分歴、若年性認知症等の事情を総合考慮すれば、違反態様が「重い場合」として懲戒免職処分を適用することは重きに失するものである、重くとも「軽微な場合」として停職処分が相当であったといえるべきであり、本件処分は、社会観念上著しく妥当を欠くものとして、違法があるとされた例(国・防衛大臣〔海上自衛隊厚木航空基地隊自衛官〕事件・東京地裁平30.10.25判決) ……1201-84

普通解雇

非違行為 原告X・被告Y社の間で長年にわたりトラブルが続いてきたなかで行われた普通解雇について、客観的合理的理由を欠くものとして無効とされた例(パナソニックアドバンステクノロジー事件・大阪地裁平30.9.12判決) ……1203-44

非違行為 本件解雇事由は、Xの非違行為と認められるものであっても、それぞれ個別にみる限りにおいて、本件解雇の客観的合理的理由ということではできないとされた例(パナソニックアドバンステクノロジー事件・大阪地裁平30.9.12判決) ……1203-44

非違行為 Xの行為の一部につき、誹謗・中傷やそれに類する言動で職場の風紀を乱した点や、故意または過失により他人の業務を阻害する面があり、それが複数回行われていることを考慮しても、Xが本件出勤停止処分事由についてはすでに懲戒処分を受けていること、本件解雇事由によるY社の業務への影響が限定的

であること等を踏まえると、本件解雇事由は、過去の経緯を踏まえたうえ、それを全体としてみたとしても、本件解雇の客観的合理的理由とまで認めることはできないとされた例（パナソニックアドバンステクノロジー事件・大阪地裁平30.9.12判決）……………1203-44

職務遂行能力 原告Xは、その履歴書における経歴から、発達支援事業部部長として、さらには被告Y法人グループ全体の事業推進を期待されるY法人の幹部職員として、Y法人においては高額な賃金待遇の下、即戦力の管理職として中途採用された者であり、職員管理も含め、Y法人において高いマネジメント能力を発揮することが期待されていたとされた例（社会福祉法人どろんこ会事件・東京地裁平31.1.11判決）……………1204-62

職務遂行能力 Xの業務運営の手法は、少なくとも施設長らとの円滑な意思疎通が重要となるY法人の発達支援事業部部長としては、高圧的・威圧的で協調性を欠き、適格的でなかったと評価せざるを得ないとされた例（社会福祉法人どろんこ会事件・東京地裁平31.1.11判決）……………1204-62

職務遂行能力 高いマネジメント能力が期待されて管理職として中途採用されたXにつき、少なくとも、他の職員の業務遂行に悪影響を及ぼし、協調性を欠くなどの言動のほか、履歴書に記載された点に事実と著しく反する不適切な記載があったことが認められるところであり、本件本採用拒否による契約解消は、解約権留保の趣旨、目的に照らし、客観的に合理的な理由が存し、社会通念上相当なものとして認められるとされた例（社会福祉法人どろんこ会事件・東京地裁平31.1.11判決）……………1204-62

職務遂行能力 Xが、その履歴に鑑み、高いマネジメント能力を買われて、Y法人としては好待遇の下、即戦力として中途採用されたものであったことに照らせば、改善指導を当然の前提とすることも相当でなく、むしろ、Xの高圧的言動にかかる事実が短期間で複数認められたことや、Xの不正行為や違法行為にかかる指摘によりY法人の信頼関係を大きく損なう事態にもなっていたこと、X申告の経歴に不適切な点もあったことに照らせば、Xの是正意向にかかわらず、これをしなかったからといって、およそ本採用拒否の理由にならないものでもないとしてされた例（社会福祉法人どろんこ会事件・東京地裁平31.1.11判決）……………1204-62

心身故障 被告Y₁社は、原告Xの病状や就業上いかなる配慮をすべきかについて、Xの協力が不十分であるため客観的な情報を十分に取得できていなかったと認められる一方、Y₁社および三洋ハートエコロジーは、被告Y₂社との経営統合により、事業再編およびこれに伴う人員削減が必要になる客観的な状況下にお

いて、Xに対し、Xが就労可能であると考えられる業務を可能な限り提示して、復職したいというXの意向に最大限答えるべく対応しようとしていたと認められるとされた例（三洋電機ほか1社事件・大阪地裁平30.5.24判決）……………1189-106

心身故障 Y₁社が、Xに対し、4回目の休職を命じることなく、Xが就業規則32条1項4号の「精神または身体上の故障のため、業務に堪えられない時」に該当するとして、本件解雇を行ったことは、客観的に合理的理由を欠くとはいえず、また、社会通念上相当であるとされた例（三洋電機ほか1社事件・大阪地裁平30.5.24判決）……………1189-106

整理解雇 学部の廃止に伴う本件解雇は、原告Xらに帰責性のない被告Y法人の経営上の都合によるものであって、本件解雇が解雇権を濫用したものとして無効となるか否かは、人員削減の必要性、解雇回避努力、被解雇者選定の合理性および解雇手続きの相当性に加えて、本件においては、Xらの再就職の便宜を図るための措置等を含む諸般の事情をも総合考慮して、本件解雇が客観的に合理的な理由があり、社会通念上相当と認められるか否か（労働契約法16条）を判断するのが相当であるとされた例（学校法人大乗淑徳学園〔大学教授ら・解雇〕事件・東京地裁令元.5.23判決）……………1202-21

整理解雇 Xらの所属学部および職種が同学部の大学教員に限定されていたか否かにかかわらず、同学部の廃止およびこれに伴う本件解雇についてXらに帰責性がないことに変わりはなく、Y法人の主張するXらの所属学部および職種の限定の有無は、本件解雇の効力を判断する一要素に過ぎないとされた例（学校法人大乗淑徳学園〔大学教授ら・解雇〕事件・東京地裁令元.5.23判決）……………1202-21

整理解雇 本件解雇は、解雇権を濫用したものであり、社会的相当性を欠くものとして無効であるとされた例（学校法人大乗淑徳学園〔大学教授ら・解雇〕事件・東京地裁令元.5.23判決）……………1202-21

整理解雇 経営状態の改善や経営合理化を進めるため、経費削減の具体策の実現を目的とした解雇は、いわゆる整理解雇の一種であり、その有効性判断については、①人員削減の必要性があること、②使用者が整理解雇回避のための努力を尽くしたこと（解雇回避努力義務）、③被解雇者の選定基準および選定が公正であること、④解雇手続きの相当性（労働組合や労働者に対して必要な説明・協議を誠実に行ったか）の4つの要素を総合して判断するのが相当であるとされた例（尾崎織マーク事件・京都地裁平30.4.13判決）……………1210-66

整理解雇 整理解雇の原因となったAセンターの閉鎖

を進める一方で、原告Xに対する東京支店への転配の打診も行うことなく、同支店に配属する労働者を新規採用することは、一貫性を欠き、解雇回避努力を尽くしたとは評価できないとされた例（尾崎織マーク事件・京都地裁平30.4.13判決）……………1210-66

試用期間中の解雇 被告Y法人の本件本採用拒否は、試用期間中に使用者たるY法人が本件労働契約において留保していた解約権を行使する趣旨に出たものであるところ、留保解約権の行使も、解約権留保の趣旨、目的に照らし、客観的に合理的な理由が存し、社会通念上相当として是認され得る場合にのみ許されるとされた例（社会福祉法人どろんこ会事件・東京地裁平31.1.11判決）……………1204-62

試用期間中の解雇 本件において原告Xは解約留保権の行使により労働契約の解消に至ったものであって、懲戒手続きにより解消に至ったものではなく、告知聴聞の手続きが履践されていないという点から本件本採用拒否による契約解消の有効性が左右されるものでもないとされた例（社会福祉法人どろんこ会事件・東京地裁平31.1.11判決）……………1204-62

条件付採用期間中の免職 地方公務員法22条1項の趣旨は、地方公務員の任用は受験成績等能力の実証に基づいて行われなければならないところ（成績主義。地方公務員法15条）、職員の採用に当たり行われる競争試験または選考の方法が、なお、職務を遂行する能力を完全に実証するとはいいがたいことに鑑み、試験等によりいったん採用された職員の中に適格性を欠く者があるときは、その排除を容易にし、もって、成績主義の原則を貫徹しようとするにあり、とすれば、条件付採用期間中の職員は、いまだ正式採用に至る過程にある者というべきであり、この職員の分限につき、正式採用の職員の分限に関する規定の適用がないこととされている（地方公務員法29条の2第1項1号）のも、このことを示すものにほかならないとした一審判断が維持された例（雄武町・町長〔国保病院医師〕事件・札幌高裁平30.8.9判決）……………1197-74

条件付採用期間中の免職 被控訴人（一審被告）Y町において条件付採用期間中の職員の分限に関する条例は制定されていないところ、かかる場合、同じく条件付採用期間中の国家公務員の分限について定めている人事院規則11-4（職員の身分保障）10条に準じ、条件付採用期間中の職員の分限は、勤務成績の不良なこと、心身に故障のあること、その他の事実に基づいてその官職に引き続き任用しておくことが適当でないと認められる場合に限り許されるものと解するのが相当であるとした一審判断が維持された例（雄武町・町長〔国保病院医師〕事件・札幌高裁平30.8.9判決）……………1197-74

条件付採用期間中の免職 本件免職処分につき、裁量権の行使を誤った違法があるとはいえないとした一審判断が維持された例（雄武町・町長〔国保病院医師〕事件・札幌高裁平30.8.9判決）……………1197-74

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〔元社保庁職員ら〕事件・東京高裁平30.9.19判決）……………1199-68

その他：分限免職 国公法78条4号に基づく分限免職処分は、被処分者に何らの責められるべき事由がないにもかかわらず、その意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、処分権者である社保庁長官等は、分限免職処分をするに至るまでの間に、「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、他省庁への転任または他の組織への就職の機会の提供等の措置を採るなど分限免職処分回避に向けた努力をすべき義務（分限免職処分回避努力義務）を負うとされた例（国・厚生労働大臣〔元社保庁職員ら〕事件・東京高裁平30.9.19判決）……………1199-68

その他：分限免職 社保庁長官等および厚労大臣は、甲事件控訴人（一審甲事件原告）X兩名に対する分限免職処分回避のためのさまざまな方策をとったが、X兩名に対する分限免職処分を避けることができなかったものと認められ、これを超えて、社保庁長官等および厚労大臣において、X兩名について分限免職処分を回避することが可能であったと認めることはできないとして、X兩名の請求を棄却した一審判断が維持された例（国・厚生労働大臣〔元社保庁職員ら〕事件・東京高裁平30.9.19判決）……………1199-68

その他：分限免職 乙事件被控訴人兼附帯控訴人（一審乙事件原告）X₃は、仮に本件内部基準が存在しなかったとしても、正規職員に採用されるべき健康状態であったとまでは認められないなどとして、一審判断を取り消し、X₃の請求が棄却された例（国・厚生労働大臣〔元社保庁職員ら〕事件・東京高裁平30.9.19判決）……………1199-68

その他：分限免職 原告Xには、本件処分当時、地公法28条1項1号および3号に定める分限事由（勤務実績不良および適格性欠如）があったと認めるのが相当であるとされた例（大阪府・府知事〔障害者対象採用職員〕事件・大阪地裁平31.1.9判決）……………1200-16

その他：分限免職 被告Yにおいて、Xが高次脳機能障害であることを認識し得たとは認められないとされた例（大阪府・府知事〔障害者対象採用職員〕事件・大阪地裁平31.1.9判決）……………1200-16

その他：分限免職 Xの勤務状況等を踏まえてなされ

た本件処分については、処分行政官が有する裁量権を逸脱し、または濫用したものであるとは認められないとされた例（大阪府・府知事〔障害者対象採用職員〕事件・大阪地裁平31.1.9判決）……………1200-16

契約の終了

再雇用：雇止め 債権者Xは、定年後7年間有期雇用契約を更新していたこと、そのタクシーの運転業務という業務内容は定年の前後で特段の変更はなく、債務者Y社において恒常的かつ基幹的な仕事であること、Y社において一般的に定年退職者について75歳までの再雇用が運用として行われており、平成19年7月24日の団交において75歳までは雇用を継続するとしていたことなどを踏まえると、XがY社との有期労働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いえ、労契法19条2号の適用があるとされた例（国際自動車〔再雇用更新拒絶第2・仮処分〕事件・東京地裁平30.5.11決定）……………1192-60

再雇用：雇止め Y社がXに対し、従前のフルタイム勤務から短時間勤務に変更しての雇用継続の申し出をしたことは、従前の労働契約の主要部分の変更を含んでおり、その変更に応じなければ労働契約を更新せず終了させるというのであるから、これは、契約更新の拒絶すなわち雇止めの側面を持ち、労契法19条の適用があるとされた例（国際自動車〔再雇用更新拒絶第2・仮処分〕事件・東京地裁平30.5.11決定）……………1192-60

再雇用：雇止め Y社は平成29年11月に本件組合に対し、Xの労務供給契約の更新について、短時間勤務に変更するとの申し出をしたが、その理由（年齢、健康状態、過去1年の出番数）は、Xを引き続き雇用するに当たり、その労働条件を変更する必要性、相当性を認めるに足りる事実はなく、更新する契約内容の合意ができなかった場合に更新を拒絶する（雇止め）ことの相当性も認められないとされた例（国際自動車〔再雇用更新拒絶第2・仮処分〕事件・東京地裁平30.5.11決定）……………1192-60

再雇用：雇止め 被上告人（二審控訴人・一審被告）Y社の本件規則の、満65歳を更新上限とする旨定める本件上限条項は、高齢の期間雇用社員について契約更新を重ねた場合に事故等が懸念されることを考慮して定められたものであり、その雇用管理の方法を定めることが不合理ということではできず、一定の年齢に達した場合に契約を更新しない旨をあらかじめ就業規則に定めておくことには相応の合理性があり、また、その内容は高齢法に抵触するものではないとされた例（日本郵便〔期間雇用社員ら・雇止め〕事件・最高裁二小平30.9.14判決）……………1194-5

再雇用：雇止め 上告人（二審控訴人・一審原告）XらとY社との間の各有期労働契約は6回から9回更新されているが、Xらは、本件各雇止めの時点において、いずれも満65歳に達していたのであり、本件各有期労働契約は、更新されることなく期間満了によって終了することが予定されたものであったというべきであるから、XらとY社との間の本件各有期労働契約は、本件各雇止めの時点において、実質的に無期労働契約と同視し得る状態にあったということはできないとされた例（日本郵便〔期間雇用社員ら・雇止め〕事件・最高裁二小平30.9.14判決）……………1194-5

再雇用：雇止め XらとY社との間の本件各有期労働契約が実質的に無期労働契約と同視し得るとして、本件各雇止めが解雇に関する法理の類推適用によれば無効になるとしながら、本件上限条項によって根拠付けられた適法なものであるとした二審の判断には、法令の解釈適用を誤った違法があるが、Xらの労働契約上の地位の確認および本件各雇止め後の賃金の支払いを求める請求をいずれも棄却すべきものとした二審の判断は、結論において是認することができるとされた例（日本郵便〔期間雇用社員ら・雇止め〕事件・最高裁二小平30.9.14判決）……………1194-5

雇止め 本件契約社員契約について、被告Y社が同契約の更新を拒絶することが客観的に合理的な理由が十分にあるとは容易に解し得ず、雇止めが社会通念上やむを得ないものと解するには足りないとされた例（ジャパンビジネスラボ事件・東京地裁平30.9.11判決）……………1195-28

再雇用：雇止め 無期雇用契約が定年により終了した場合であっても、労働者からの申込みがあれば、それに応じて期間の定めのある再雇用契約を締結することが就業規則等で明定され、または確立した慣行となっていて、かつその場合の契約内容が特定されている場合には、使用者が再雇用契約を締結せず、それが客観的に合理的な理由を欠き、社会通念上相当と認められない場合には、再雇用契約を締結しない行為が権利濫用に該当し、労契法19条、解雇権濫用法理の趣旨ないし信義則に照らして、期間の定めのある再雇用契約が成立するとみる余地はあるとされた例（国際自動車ほか〔再雇用更新拒絶・本訴〕事件・東京高裁平31.2.13判決）……………1199-25

再雇用：雇止め 一方当事者の意思のみで契約内容が定まると解することは、双方当事者の意思の合致によるという契約の一般原則に反し、労契法19条のような明文上の規律や確立した慣行がないにもかかわらず、新たな雇用契約を成立させることはできないとされた例（国際自動車ほか〔再雇用更新拒絶・本訴〕事件・東京高裁平31.2.13判決）……………1199-25

<p>再雇用：雇止め 勤怠、健康状態等に問題がない限り自動的に再雇用となる旨の社長の発言、従業員に配布された書面における75歳まで雇用延長が可能である旨の記載、および営業所長らによる同旨の説明、現に75歳まで再雇用された実績の存在に照らすと、勤怠、健康状態等に問題がない限り75歳まで契約更新が可能という限度で、有期雇用契約が更新されることについての合理的な理由（労契法19条2号）があると認めるのが相当であるとした一審判断が維持された例（国際自動車ほか〔再雇用更新拒絶・本訴〕事件・東京高裁平31.2.13判決）……………1199-25</p> <p>再雇用：雇止め 定年到達後、再雇用された労働者は、75歳まで有期雇用契約が更新されると期待することについての合理的な理由が認められる以上、再雇用後、有期雇用契約の更新が一度もされていない労働者についても、一度再雇用としての有期雇用契約を締結した以上、契約更新への期待はすでに現実化しているといえ、更新を期待する合理的な理由があるとした一審判断が維持された例（国際自動車ほか〔再雇用更新拒絶・本訴〕事件・東京高裁平31.2.13判決）……………1199-25</p> <p>再雇用：雇止め 違法とはいえない訴訟の提起そのものを主要な動機としてされた会社による再雇用拒否または雇止めは、国民の重要な基本的権利である裁判を受ける権利（憲法32条）に対する違法な侵害行為であるとした一審判断が維持された例（国際自動車ほか〔再雇用更新拒絶・本訴〕事件・東京高裁平31.2.13判決……………1199-25</p> <p>雇止め 雇用契約期間を1年、最大2回、最長3年まで更新することがある旨の募集要綱に応募して雇用された大学准教授である控訴人兼附帯被控訴人（一審原告）Xに対する、1年経過時の雇止めについて、本件雇用契約は期間を1年とする有期労働契約であるとしたうえで、有期契約の運用実態、Xの授業に対する高い評価、執筆した論文数およびその内容についての評価、豊富な業務量、被控訴人兼附帯被控訴人（一審被告）Y₁法人においても引き続き雇用する前提でいたこと等を考慮し、初回の更新の際の合理的な期待は高度であり、2度目の更新についても合理的な期待があったこと、就業規則の規定では更新上限が5年とされていること等から、本件雇止めが不適法とされ、一審判決を変更して、平成31年3月31日までの地位確認請求が認められた例（学校法人梅光学院ほか〔特任准教授〕事件・広島高裁平31.4.18判決）……………1204-5</p> <p>雇止め 就業規則の本件更新限度条項における上限である5年を超えることになるから、平成31年4月1日の更新は、もはや更新についての期待に合理的な理由があるものとはいえないとされた例（学校法人梅光学院ほか〔特任准教授〕事件・広島高裁平31.4.18判決）……………1204-5</p>	<p>……………1204-5</p> <p>再雇用：雇止め 原告Xの人事考課の結果は、本件人事考課基準を充足すると認められた例（エボニック・ジャパン事件・東京地裁平30.6.12判決）……………1205-65</p> <p>再雇用：雇止め 被告Y社の正社員として勤務した後、に定年退職し、本件再雇用契約を締結したXについて、同契約が65歳まで継続すると期待することについて、就業規則16条2項および本件労使協定の趣旨に基づく合理的な理由があるものと認められ、Xは、本件人事考課基準を含む本件再雇用基準に含まれるすべての要素を充足していたから、本件雇止めは、客観的に合理的な理由を欠き、社会通念上相当とは認められないものといえ、労働契約法19条2号により、同一の労働条件で本件再雇用契約が更新されたものと認められるとされた例（エボニック・ジャパン事件・東京地裁平30.6.12判決）……………1205-65</p> <p>再雇用：雇止め 高年法それ自体が私法的効力を有していないとしても、高年法の趣旨に沿って設けられた就業規則16条2項および本件労使協定が私法的効力を有することは明らかであり、これらの解釈に当たり高年法の趣旨が参照されることに支障があるとはいえないとされた例（エボニック・ジャパン事件・東京地裁平30.6.12判決）……………1205-65</p> <p>再任用拒否 任命権者による地方公務員の任用が行政処分と解されることに加え、地公法は任用行為の条件を法定しており、これを当事者の意思等によって変更することはできないこと、労契法22条1項の規定をも合わせ鑑みると、再任用拒否について解雇権濫用法理が適用ないし類推適用される余地はないとされた例（吹田市〔臨時雇用員〕事件・大阪地裁平31.2.13判決）……………1206-28</p> <p>再任用拒否 第二次不再任用は、平成23年任用の期間満了後、任用されなかったことによるものにすぎないのであるから、本件任用の経緯や原告Xの業務内容・性質、更新回数、雇用通算期間、被告Y市の言動等の諸事情を検討するまでもなく、Xが再任用を期待する法的に保護されるべき利益・権利を有していたものとは認められず、また、かかる期待を抱かせるような行為をY市が行ったという特別の事情も存しないとされた例（吹田市〔臨時雇用員〕事件・大阪地裁平31.2.13判決）……………1206-28</p> <p>その他：休職期間満了 リワークプログラムへの通所の状況および原告X本人の振り返りの不足などから、休職原因が消滅しているとは認められず、私傷病による休職期間満了による解職が有効と判断され、地位確認請求が退けられた例（東京電力パワーグリッド事件・東京地裁平29.11.30判決）……………1189-67</p> <p>その他：休職期間満了 原告Xに対する本件配転命令</p>
---	---

1 (経理業務から外したこと)に違法性はないが、被告Y₂、AおよびBによる退職強要行為等は違法であり、Xのうつ病を悪化させ就業できなくさせたものであるから、労基法19条1項の趣旨に照らして、Xの休職期間満了による当然退職扱いは違法であるとされた例(エターナルキャストほか事件・東京地裁平29.3.13判決)……………1189-129

その他：休職期間満了 平成26年1月頃のXのうつ病発症自体に業務起因性が認められるか否かは判然としないものの、Xは、その後も勤務自体は可能であったところ、Y₂、AおよびBによる違法な本件退職強要行為2～4により、うつ病を悪化させ、職務に従事することができなくなったものであるから、Xは、業務上の事由による傷病により就業できなくなったものであり、就業規則40条(1)「業務外の傷病」には当たらない。え、労基法19条1項の趣旨に照らすと、休職期間満了による当然退職扱いは許されないとされた例(エターナルキャストほか事件・東京地裁平29.3.13判決)……………1189-129

その他：試用期間満了による解雇 試用期間の定めが有効とされる理由は、雇用契約において、採否決定の当初は労働者の適格性の有無について必要な調査を行い適切な判定資料を十分に収集できないため、後日の調査や観察に基づく最終的決定を留保する趣旨で一定の合理的な期間解約権を留保する試用期間を定めることが合理的である点にあるとされた例(社会福祉法人佳徳会事件・熊本地裁平30.2.20判決)……………1193-52

その他：試用期間満了による解雇 被告Y会社が原告Xとの試用期間満了により留保解約権の行使としてXを解雇することは、本件NPO法人(前使用者)において無効な解雇を、Y会において有効な解雇として転換することに他ならず、試用期間制度を濫用するものといわざるを得ないとされた例(社会福祉法人佳徳会事件・熊本地裁平30.2.20判決)……………1193-52

その他：休職期間満了 傷病休職期間満了前に主治医が復職可能との診断書を提出したとしても、当該診断書は労働者の意向を受けて作成されたものと認められ、復職不能とした使用者の判断は正当であるとした一審判断が維持された例(コンチネンタル・オートモーティブ事件・東京高裁平29.11.15判決)……………1196-63

就業規則

効力 被告Y₁社らの全店舗において、本件取扱い(各店舗の店長に申し出れば、いつでも本件就業規則を閲覧することができたというような取扱いのこと)を現実に運用することで、実質的にみて事業場の労働者集団に対して、本件就業規則の内容を知りうる状態に置

いていたものと認めることはできないとし、本件取扱いによって、本件就業規則を周知しているとのY₁社らの主張は採用することができないとされた例(PMKメディカルラボほか1社事件・東京地裁平30.4.18判決)……………1190-39

効力 旧会社における事情をもって、旧会社の非常勤職員が、旧会社に対し、満65歳を超えて任用される権利または法的利益を有していたということではできず、また、Y社は、期間雇用社員の労働条件を定めるに当たり、相応の配慮をしたものとみることができるから、本件上限条項は、期間雇用社員である上告人(二審控訴人・一審原告)Xらについて、労働契約法7条にいう合理的な労働条件を定めるものであるということができるとされた例(日本郵便〔期間雇用社員ら・雇止め〕事件・最高裁二小平30.9.14判決)……………1194-5

効力 被上告人(二審被控訴人・一審被告)Y社は、特殊法人である旧会社とは法的性格を異にしており、また、旧会社の非常勤職員は、郵政民営化法167条の適用を受けることがない以上、旧会社の非常勤職員であった者がY社との間で有期労働契約を締結することにより、旧会社当時の労働条件がY社に引き継がれるということではできないのであるから、Y社が本件上限条項を定めたことにより旧会社当時の労働条件を変更したものであるということではできないし、本件規則は、本件上限条項を含め、その内容をその適用を受ける事業場の労働者に周知させる手続きがとられていたということから、本件上限条項の定める労働条件は、本件各有期労働契約の内容になっていたというべきであるとされた例(日本郵便〔期間雇用社員ら・雇止め〕事件・最高裁二小平30.9.14判決)……………1194-5

効力 登録派遣添乗員との間で労働契約を締結する際に労働条件の内容となる就業規則を制定、変更することは、形式的に個別の労働契約が繰り返し締結され、労働契約を異にすることから、就業規則や労働条件の「変更」という概念そのものには当たらないとしても、諸般の事情を総合考慮すれば、登録派遣添乗員に適用される就業規則は、常用の労働契約における就業規則と同様に、一定期間継続して登録派遣添乗員との間の労働契約の内容を一律に規律する効力を果たしている実情にあるとした一審判断が維持された例(阪急トラバサポート〔派遣添乗員・就業規則変更〕事件・東京高裁平30.11.15判決)……………1194-13

効力 平成20年就業規則の制定は、算定方式をみると控訴人兼附帯被控訴人(一審原告)X₁らに不利益な内容であるといえるものの、被控訴人兼附帯控訴人(一審被告)Y社は、就労実態等に合わせた就業規則を制定する必要性があったものであり、従前の日当額が増額されて支給されており、変更の内容が相当性を欠く

ものといえず、労使の交渉の経過など諸事情を総合考慮すれば、X₁らの労働条件維持の期待に応じた合理的な労働条件を定めたものと考えられ、X₁らに対して効力を生ずるものとした一審判断が維持された例（阪急トラベルサポート〔派遣添乗員・就業規則変更〕事件・東京高裁平30.11.15判決）……………1194-13

その他：複写禁止規定 就業規則の閲覧対象者を従業員のみとし、英語を母語とする原告Xらに対して、就業規則の複写機による複写や撮影機器による撮影等の機械的な複写を認めないY法人の取扱いについて、不法行為の成立が否定された例（学校法人文際学園〔外国人非常勤講師ら〕事件・東京地裁平30.11.2判決）……………1201-55

労働安全・災害補償

業務外 仮に、原告Xの腰痛ないしその悪化があったとしても、これらが、被告Y₁社ないし三洋ハートエコロジーの業務に起因するものであるとはいえず、したがって、本件解雇が労基法19条1項に違反するとはいえないとされた例（三洋電機ほか1社事件・大阪地裁平30.5.24判決）……………1189-106

業務外 一審で認定していた本件作業の態様は物理的に不可能であって、本件作業中に控訴人兼被控訴人（一審原告）Xの腰痛の発症、悪化があったとしても、Xにおいて本件作業に従事する相当以前から患っていた慢性的な腰痛が日常生活上の通常の動作によって一時的に悪化したことがある程度のものであるにすぎず、その原因が本件作業にあったということは到底できないとされた例（ケー・アイ・エスほか事件・東京高裁平28.11.30判決）……………1189-148

業務外 Xの腰痛を理由とする休職は、業務上の疾病による休職ではなく、私傷病による休職であったことになるから、本件について労働基準法19条の適用はないとして、地位確認・未払賃金の支払いに加え慰謝料160万円等の支払いを認めた一審判断を変更し、Xの請求がすべて棄却された例（ケー・アイ・エスほか事件・東京高裁平28.11.30判決）……………1189-148

業務外 被控訴人兼控訴人（一審被告）Y₁社の安全配慮義務違反、Y₁社および被控訴人（一審被告）Y₂の不法行為はいずれも成立しないとして、一審判断が変更された例（ケー・アイ・エスほか事件・東京高裁平28.11.30判決）……………1189-148

業務外 「ストレス-脆弱性理論」に依拠して最新の医学的知見を踏まえて策定されたものである認定基準は、行政庁内部の通達にすぎず法的な拘束力までは認められないとしても、その内容には合理性があるものと認められるから、認定基準の定める要件に該当す

れば、より科学的・合理的な知見との抵触があるなどの特段の事情がない限り、業務起因性が認められると解するのが相当であるとされた例（国・さいたま労基署長〔ビジュアルビジョン〕事件・東京地裁平30.5.25判決）……………1190-23

業務外 「ストレス-脆弱性理論」の趣旨および社会的実態・要請等に照らすと、業務の危険性の判断は、原告Xと同種の平均的労働者、すなわち、何らかの個体側の脆弱性を有しながらも、Xと職種、職場における立場、経験等の社会通念上合理的な属性と認められる諸要素の点で同種の者であって、特段の勤務軽減まで必要とせずに通常業務を遂行することができる者を基準として、当該労働者の置かれた具体的状況における心理的負荷が一般に精神障害を発症させる危険性を有するかを検討し、当該業務による負荷が当該精神障害を発病させたと認められれば、業務に内在し、または随伴する危険性が実現したとして、業務と精神障害発病との間に相当因果関係が認められると解するのが相当であるとされた例（国・さいたま労基署長〔ビジュアルビジョン〕事件・東京地裁平30.5.25判決）……………1190-23

業務外 A₁代表のXに対する退職強要等は、Xが真意ではなくA₁代表に退職を申し出たことがきっかけであり、Xは以前にも同様に退職を申し出たことがあったことからすれば、A₁代表がXに対して反省を促すことには業務上の理由が認められるが、Xは、多人数が参加する会議等において退職申出の撤回を拒否されたうえ、土下座でもしなければ退職を余儀なくされるという追い詰められた心理状態に置かれたとみることができ、これは認定基準別表1の出来事の類型④「役割・地位の変化等」のうち具体的出来事の項目20「退職を強要された」に当たり、その心理的負荷の程度は「強」と認めるのが相当であるとされた例（国・さいたま労基署長〔ビジュアルビジョン〕事件・東京地裁平30.5.25判決）……………1190-23

業務外 Xにプライドが高く直情径行的な面があることは否めないが、しかしながら、Xは、本件疾病発病以前に既往歴やアルコール・薬物等への依存状況はなく、退職をめぐるやり取りの結果A₁代表やE課長との人間関係が悪化するまでは、上司や同僚と日常的に衝突していたことを窺わせる事情は認められず、むしろ良好な関係を築いていたことからすれば、その性格傾向によって通常の業務に支障が生ずるようなことはなかったということができ、Xは平均的な労働者の範疇に入るとすることができるとされた例（国・さいたま労基署長〔ビジュアルビジョン〕事件・東京地裁平30.5.25判決）……………1190-23

業務外 原告Xは平成24年7月度に107時間45分の

時間外労働（うち深夜労働48時間40分）を行っているが、その深夜労働に仮眠時間が含まれていたと推認されることなどから、本件労災認定に反して被告Y社の安全配慮義務違反等が否定され、Xの損害賠償請求が棄却された例（テクノマセマティカル事件・東京地裁平29.2.24判決）……………1191-84

業務上外 労災保険制度が使用者の過失の有無を問わずに被災労働者の損失を填補し、危険責任の法理に由来することにかんがみれば、保険給付の対象となる「業務上死亡した場合」に当たるためには、業務と当該死亡との間に相当因果関係があることが必要であり、当該死亡が業務に内在する危険性が実現したものと認められる必要があるとした一審判断が維持された例（国・厚木労基署長〔ソニー〕事件・東京高裁平30.2.22判決）……………1193-40

業務上外 業務に内在する危険性の判断に当たっては、被災労働者と同種の平均的労働者、すなわち、何らかの個体側の脆弱性を有しながらも、当該労働者と職種、職場における立場、経験等の社会通念上合理的な属性と認められる諸要素の点で同種のものであって、特段の勤務軽減まで必要とせずに通常業務を遂行できる者を基準として検討し、当該業務による負荷が相対的に有力な要因となって当該精神障害を発病させたと認められれば、業務に内在する危険性が実現したと認められるとした一審判断が維持された例（国・厚木労基署長〔ソニー〕事件・東京高裁平30.2.22判決）……………1193-40

業務上外 業務上の事由に当たるか否かの判断においては、当該出来事を客観的に把握すべきである以上、障害者の保護の必要性を加味すべく、被災労働者である障害者を基準として心理的負荷の強弱を評価することは相当ではないとした一審判断が維持された例（国・厚木労基署長〔ソニー〕事件・東京高裁平30.2.22判決）……………1193-40

業務上外 被災労働者の障害等は当該労働者の個別的な事情に伴うものであるから、当該労働者と同種の平均的労働者を検討するに当たり、これらの個別的な事情を考慮した場合には、出来事の有する客観的な心理的負荷の強度を適切に把握することにはならないとした一審判断が維持された例（国・厚木労基署長〔ソニー〕事件・東京高裁平30.2.22判決）……………1193-40

業務上外 労働者の有する障害の存在が当該労働者を雇用する際の前提とされ、当該障害の故に所要の労務軽減がされているような場合には、障害の故に労務軽減が必要とされていることを年齢、経験等に準ずる属性として考慮することが適切と考えられるが、亡Kについてはかかる事情が認められないし、本件会社がKの障害を知り、または知り得たとしても、かかる事業

主の認識が無過失責任に立脚する労災保険制度上の給付の有無を左右することになるとは解することができないとした一審判断が維持された例（国・厚木労基署長〔ソニー〕事件・東京高裁平30.2.22判決）

……………1193-40

業務上外 すでに発症している精神障害が悪化した場合に、当該悪化の業務起因性の判断において「特別な出来事」の存在を要するとすることには合理性があるとされた例（国・厚木労基署長〔ソニー〕事件・東京高裁平30.2.22判決）……………1193-40

業務上外 本件検査分析業務の内容、原告Xの症状発症の経過、医師による診断内容を総合すると、Xは、本件工場内の研究本棟において、本件検査分析業務に従事する過程で、大量の化学物質の曝露を受けたことにより、有機溶剤中毒に罹患し、その後、化学物質過敏症を発症したと認めるのが相当であるとされた例（化学メーカーC社〔有機溶剤中毒等〕事件・東京地裁平30.7.2判決）……………1195-64

業務上外 医学的に、恒常的な長時間労働による負荷が一定期間にわたって作用した場合には、疲労の蓄積が生じ、血管病変等をその自然状態を超えて著しく増悪させ、その結果、脳梗塞等の脳血管疾患を発症させることがあるとされ、特に、発症前1か月間におおむね100時間または発症前2か月間から6か月間にわたって、1か月当たりおおむね80時間を超える時間外労働が認められる場合には、業務と発症の関連性が強いと評価できる等として、原告Xの業務と本件疾病発症との相当因果関係が肯定された例（フルカワほか事件・福岡地裁平30.11.30判決）……………1196-5

業務上外 仮に、Xが自らの意思に基づいて被告Y1社の監査役および取締役に就任していた事実が過去にあったとしても、そのことから直ちに、本件疾病発症前6か月間において、Xが業務の遂行について広範な裁量を有していたことになるものではないなどとして、これらの事情が相当因果関係を否定する考慮要素とされなかった例（フルカワほか事件・福岡地裁平30.11.30判決）……………1196-5

業務上外 諸般の事実を鑑みれば、自殺までの間に、亡Kに精神障害の発症や自殺の兆候は見当たらず、被告Y社が、Kにとって業務が過重であり、自殺や精神障害を招き得る心理的負荷となっていたことを予見することは困難であったというほかないとされた例（富士機工事件・静岡地裁浜松支部平30.6.18判決）

……………1200-69

業務上外 Kの自殺までプレス作業の実習開始から2週間、金型交換作業の実習開始から1週間程度と短く、実労働日数でみるとさらに短いことに加え、Y社におけるKの様子に特段変わったところはなかったことか

らして、原告Xら主張の事実をもって直ちに、Kの業務が自殺を招き、あるいはうつ病等の精神疾患や精神障害を発症させ得る業務上の心理的負荷になることを、Y社が予見すべきであったとはいいがたいとされた例(富士機工事件・静岡地裁浜松支部平30.6.18判決) ……1200-69

業務上外 Y社には安全配慮義務および注意義務の前提となる予見可能性があったとは認められないとされた例(富士機工事件・静岡地裁浜松支部平30.6.18判決) ……1200-69

業務上外 劇症型心筋炎による亡Kの死亡について、長時間労働による免疫力低下と心筋炎発症の関連が医学的に明らかでなく業務起因性は認められないとしてなされた遺族補償給付等の不支給処分が取り消された例(国・大阪中央労基署長〔La Tortuga〕事件・大阪地裁令元.5.15判決) ……1203-5

業務上外 平均で月約250時間の時間外労働をしていたKの劇症型心筋炎による死亡について、疲労の蓄積によって自然免疫機能の低下や獲得免疫機能の過剰といった免疫力の異常が発生する結果、ウイルスに感染しやすく感染症の症状が重篤化しやすい状態になること自体は相応の医学的な裏付けがあると認めるのが相当であり、Kは極端な長時間労働による疲労の著しい蓄積によって免疫力の著しい異常が生じていたと認めるのが相当であって、業務起因性を否定する事情がないとされた例(国・大阪中央労基署長〔La Tortuga〕事件・大阪地裁令元.5.15判決) ……1203-5

業務上外 労災保険法に基づく保険給付は、労働者の業務上の疾病等について行われるところ(同法7条1項1号)、労働者の疾病等を業務上のものと認めるためには、業務と疾病等との間に相当因果関係が認められることが必要とされた例(国・伊賀労基署長〔東罐ロジテック〕事件・大阪地裁平30.10.24判決) ……1207-72

業務上外 労災保険制度が、労働基準法上の危険責任の法理に基づく使用者の災害補償責任を担保する制度であることからすれば、業務と疾病等との相当因果関係を認めるためには、当該疾病等の結果が、当該業務に内在または通常随伴する危険が現実化したものであると評価し得ることが必要とされた例(国・伊賀労基署長〔東罐ロジテック〕事件・大阪地裁平30.10.24判決) ……1207-72

業務上外 現在の医学的知見においては、精神障害発病の機序について、「ストレス-脆弱性理論」が広く受け入れられているところ、精神障害の業務起因性の判断、すなわち当該精神障害が「人の生命にかかわる事故への遭遇その他心理的に過度の負担を与える事象を伴う業務による精神及び行動の障害又はこれに付随す

る疾病」(労働基準法施行規則別表第1の2第9号)に該当するか否かの判断においては、環境由来のストレスと個体側の反応性・脆弱性とを総合考慮し、業務による心理的負荷が、当該労働者と同程度の年齢、経験を有する同僚労働者または同種労働者であって、日常業務を支障なく遂行することができる労働者(平均的労働者)を基準として、社会通念上客観的にみて、精神障害を発病させる程度に強度であるといえる場合に、当該業務に内在または通常随伴する危険が現実化したものとして、当該業務と精神障害発病との間に相当因果関係を認めるのが相当とされた例(国・伊賀労基署長〔東罐ロジテック〕事件・大阪地裁平30.10.24判決) ……1207-72

業務上外 厚生労働省は、精神障害の業務起因性の有無を判断するための基準として、「心理的負荷による精神障害の認定基準」を策定しているところ、認定基準は、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あり、裁判所を拘束するものではないものの、精神医学、心理学および法学等の専門家により作成された平成23年報告書に基づき、上記医学的専門的知見を踏まえて策定されたものであって、その作成経緯および内容等に照らしても合理性を有するものと認められることからすると、精神障害にかかる業務起因性の有無を判断するに当たっては、認定基準を参考にしつつ、個別具体的な事情を総合的に考慮して行うのが相当とされた例(国・伊賀労基署長〔東罐ロジテック〕事件・大阪地裁平30.10.24判決) ……1207-72

業務上外 原告Xの適応障害の発病は、Xの業務に内在または通常随伴する危険が現実化したものと評価でき、Xの業務とXの精神障害の発病との間には相当因果関係があると認めるのが相当とされた例(国・伊賀労基署長〔東罐ロジテック〕事件・大阪地裁平30.10.24判決) ……1207-72

業務上外 使用者には、労働契約に伴い、労働者とその生命、身体等の安全を確保しつつ労働することができるよう、必要な配慮をすべきところ(労契法5条)、亡Kのようにうつ病を発病している者は、心理的負荷に対する脆弱性が高まっており、ささいな心理的負荷にも過大に反応する傾向があること、Kの上司であったDは、Kが被告Y社に雇用される前の時点において、Kがうつ病に患していることを認識していたことからすれば、Kに対する安全配慮義務の一内容として、業務上、Kがうつ病に患している者であることを前提に、心理的負荷を与える言動をしないようにすべき注意義務を負うとされた例(食品会社A社〔障害者雇用枠採用社員〕事件・札幌地裁令元.6.19判決) ……1209-64

業務上外 一般に、使用者側は、雇用する労働者の配置および業務の割当て等について、業務上の合理性に基づく裁量権を有するが、労働者に労務提供の意思および能力があるにもかかわらず、使用者が業務を与えず、またはその地位、能力および経験に照らして、これらとかけ離れた程度の低い業務にしか従事させない状態を継続させることは、業務上の合理性がなければ許されないとされた例（食品会社A社〔障害者雇用枠採用社員〕事件・札幌地裁令元.6.19判決）…… 1209-64

業務上外 程度の低い業務にしか従事させない状態の継続は、当該労働者に対し、自らが使用者から必要とされていないという無力感を与え、他の労働者との関係においても劣等感や恥辱感を生じさせる危険性が高いといえ、上記の状態に置かれた期間および具体的な状況次第で、労働者に心理的負荷を与えることは十分あり得るとされた例（食品会社A社〔障害者雇用枠採用社員〕事件・札幌地裁令元.6.19判決）…… 1209-64

業務上外 本件発言によって、Kがうつ病の程度を悪化させ、それによって自殺したとは認められないとして、Dの注意義務違反とKの自殺との間の因果関係が否定された例（食品会社A社〔障害者雇用枠採用社員〕事件・札幌地裁令元.6.19判決）…… 1209-64

業務上外 労働者に発症した疾病を業務上のものと認めるためには、相当因果関係が認められることが必要であり、相当因果関係を認めるためには、当該疾病等の結果が、当該業務に内在する危険が現実化したものであると評価し得ることが必要と解するのが相当であるとされた例（国・熊本労基署長〔ヤマト運輸〕事件・熊本地裁令元.6.26判決）…… 1210-19

業務上外 業務に内在する危険性の有無を判断するに当たっては、当該労働者本人あるいは最も脆弱な労働者を基準とするのは相当でなく、平均的労働者を基準とすべきであるとされた例（国・熊本労基署長〔ヤマト運輸〕事件・熊本地裁令元.6.26判決）…… 1210-19

業務上外 セールスドライバーの業務内容は、長時間の運転業務を伴う配達・集荷作業等といった一般的に肉体的・精神的負担が大きい業務と考えられるし、亡Kのくも膜下出血の発症前1か月間の拘束時間は280時間54分（1日平均12時間46分）であるから、拘束時間の長い業務であったと認められ、上記発症前2か月～6か月の拘束時間も短いものではないことからすると、労働時間以外の負荷要因による負荷も相当程度に過重なものであったと認められるとされた例（国・熊本労基署長〔ヤマト運輸〕事件・熊本地裁令元.6.26判決）…… 1210-19

業務上外 Kのくも膜下出血の発症と同人の業務との間に相当因果関係が認められるから、上記発症および死亡に業務起因性があると認めるのが相当であるとさ

れた例（国・熊本労基署長〔ヤマト運輸〕事件・熊本地裁令元.6.26判決）…… 1210-19

業務上外 上司からパワーハラスメントを受け、うつ病に罹患したことを原因とする損害賠償請求において、裁判所は、加害者の賠償すべき額を決定するに当たり、民法722条2項の過失相殺の規定を類推適用して、損害の発生または拡大に寄与した被害者の性格等の心因的要因を一定の限度で考慮することができるが、労働者の性格が同種の業務に従事する労働者の個性の多様さとして通常想定される範囲を外れるものではない場合には、使用者の賠償すべき額を決定するに当たり、その性格およびこれに基づく業務遂行の態様等を心因的要因として考慮することはできないとされた例（松原興産事件・大阪高裁平31.1.31判決）…… 1210-32

業務上外 本件において控訴人・被控訴人（一番原告）Xの性格等の脆弱性を理由として、民法722条2項の類推適用により損害を減額することは相当ではないとして一審判断が変更された例（松原興産事件・大阪高裁平31.1.31判決）…… 1210-32

損害賠償 本件自殺により原告Xらの支出した葬儀費用は、亡Kに生じた損害であり、これは、被告Y連合会の安全配慮義務違反と相当因果関係を有するとされた例（岐阜県厚生農協連事件・岐阜地裁平31.4.19判決）…… 1203-20

損害賠償 Y連合会による、(1)管理課におけるKの業務が量的にも質的にも過大でなく、Kの業務の進め方、姿勢等に問題がある、(2)Kに対し、超過勤務申請を促していたにもかかわらず、超過勤務申請書を提出しなかったことから、Y連合会において、Kの労働状況および健康状況を把握できず、必要な措置をとることができなかった、(3)Kがうつ病エピソードを発病していたとしても、発病前に精神科を受診するなど、自己の健康管理を行うべき、(4)Kのライフル所持許可が失効し、平成25年の東京国体予選会で予選落ちしたことは、ライフルを人生そのものと考えていたKの悩みであったとの主張をいずれも退け、過失相殺が否定された例（岐阜県厚生農協連事件・岐阜地裁平31.4.19判決）…… 1203-20

損害賠償 Y連合会は、その雇用する労働者に対し、業務の遂行に伴う疲労や心理的負荷等が過度に蓄積して労働者の心身の健康を損なうことがないように注意する義務を負っており、Kに対して長時間労働等によりストレスが蓄積して心身の健康を損なうことがないように配慮する義務を負っていたところ、これを怠り、Kを死亡させたことから、Kに対する債務不履行責任を負うとされた例（岐阜県厚生農協連事件・岐阜地裁平31.4.19判決）…… 1203-20

損害賠償 被災労働者である控訴人（一番原告）X₁

の使用者たる二次下請事業者である被控訴人（一審被告）Y₃社およびその代表者被控訴人（一審被告）Y₄の損害賠償責任のみ認め、元請事業者被控訴人（一審被告）Y₁社および一次下請事業者被控訴人（一審被告）Y₂社の責任を否定した一審判決を取り消し、Y₁社およびY₂社の安全配慮義務違反も認められた例（日本総合住生活ほか事件・東京高裁平30.4.26判決）……1206-46

損害賠償 会社法350条に基づき使用者たるY₃社の損害賠償責任を認めた一審判断が維持された例（日本総合住生活ほか事件・東京高裁平30.4.26判決）……1206-46

損害賠償 X₁の過失は大きいといわざるを得ないとして、5割の過失相殺が認められた例（日本総合住生活ほか事件・東京高裁平30.4.26判決）……1206-46

その他：安全配慮義務 労働契約において使用者は労働者に対して安全配慮義務を負うが、その具体的内容は、労働者の職種、労務内容、労務提供場所等の安全配慮義務が問題となる具体的状況等によって定まるものであるとした一審判断が維持された例（日本総合住生活ほか事件・東京高裁平30.4.26判決）……1206-46

その他：安全配慮義務 本件作業について、一丁掛けの安全帯ではなく二丁掛けの安全帯を提供し、その使用方法を指導し、本件作業にこれを使用させる義務があったとされた例（日本総合住生活ほか事件・東京高裁平30.4.26判決）……1206-46

その他：安全配慮義務 使用者たる被控訴人（一審被告）Y₃社の安全配慮義務違反が認められるとともに、その代表者であり現場における指揮監督者であった被控訴人（一審被告）Y₄の不法行為責任を認めた一審判断が維持された例（日本総合住生活ほか事件・東京高裁平30.4.26判決）……1206-46

その他：使用者責任 B事件被告Y₃の不法行為はA・B・C事件被告Y₁社の業務を行うにつきなされたものであるから、Y₁社は、使用者責任に基づき、原告Xの損害を賠償する責任を負うとされた例（プラネットシーアールほか事件・長崎地裁平30.12.7判決）……1195-5

その他：安全配慮義務 使用者は、労働者に対し、労働者が労務提供のために設置する場所、設備もしくは器具等を使用し、または使用者の指示の下に労務を提供する過程において、労働者の生命および身体等を危険から保護するよう配慮すべき義務を負っているところ、安衛法、安衛則、有機則などの規制は、公法的規制であり、これらが直ちに安全配慮義務の内容になるものではないが、当該規制が設けられた趣旨や具体的な状況の下において、これら規制が安全配慮義務の内容となる場合もあるとされた例（化学メーカーC社〔有機溶剤中毒等〕事件・東京地裁平30.7.2判決）……1195-64

その他：安全配慮義務 被告Y社には、雇用契約上の安全配慮義務の内容としての局所排気装置等設置義務、保護具支給義務および作業環境測定義務の各違反が認められるとされた例（化学メーカーC社〔有機溶剤中毒等〕事件・東京地裁平30.7.2判決）……1195-64

その他：安全配慮義務 労働者が労働日に長時間にわたり業務に従事する状況が継続するなどして、疲労や心理的負荷等が過度に蓄積すると、労働者の心身の健康を損なう危険のあることは、周知のところであり、労働基準法所定の労働時間制限や労働安全衛生法65条の3所定の作業管理に関する努力義務は、上記のような危険が発生するのを防止することを目的とするものと解されることからすれば、使用者は、雇用契約上の安全配慮義務として、その雇用する労働者に従事させる業務を定めてこれを管理するに際し、業務の遂行に伴う疲労や心理的負荷等が過度に蓄積して労働者の心身の健康を損なうことがないように注意する義務を負うものと解するのが相当である（労働契約法5条参照）とされた例（フルカワほか事件・福岡地裁平30.11.30判決）……1196-5

その他：安全配慮義務 安全配慮義務は、雇用契約の信義則上の付随義務として一般的に認められるべきものであるから、原告Xが被告Y₁社の従業員であった以上、過去に監査役または取締役就任していたとしても、そのことから直ちにY₁社がXに対する安全配慮義務を負わないことになるものではないとされた例（フルカワほか事件・福岡地裁平30.11.30判決）……1196-5

その他：安全配慮義務 会社法429条1項は、株式会社における取締役の地位の重要性に鑑み、取締役の職務懈怠によって株式会社が第三者に損害を与えた場合に、当該第三者を保護するため、法律上特別に取締役の責任を定めたものであると解されるところ、労使関係は企業経営について不可欠なものであり、株式会社の従業員に対する安全配慮義務は、労働基準法、労働安全衛生法および労働契約法の各法令からも導かれるものであることからすると、株式会社の取締役は、会社に対する善管注意義務として、会社が安全配慮義務を遵守する体制を整備すべき義務を負うものと解するのが相当であるとされた例（フルカワほか事件・福岡地裁平30.11.30判決）……1196-5

その他：労災保険 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した一審判断が維持された例（国・歳入徴収官神奈川労働局長〔医療法人社団総生

会) 事件・東京高裁平29.9.21判決)……………1203-76

その他：元請責任 元請人は原則として下請人の雇用する労働者に対する安全配慮義務を負うことはないが、元請人と下請企業の労働者との間に特別な社会的接触の関係が認められる場合には、元請人は、信義則上、当該労働者に対して安全配慮義務を負うとした一審判断が維持された例(日本総合住生活ほか事件・東京高裁平30.4.26判決)……………1206-46

その他：元請責任 元請人が下請企業の労働者に対して安全配慮義務を負うといえるための特別な社会的接触関係の有無については、元請人の管理する設備、工具等を用いていたか、労働者が事実上元請人の指揮、監督を受けて稼働していたか、労働者の作業内容と元請人の作業員のそれとの類似性等の事情に着目して判断するのが相当であるとした一審判断が維持された例(日本総合住生活ほか事件・東京高裁平30.4.26判決)……………1206-46

その他：元請責任 被控訴人(一審被告)Y₁社および被控訴人(一審被告)Y₂社と被控訴人(一審被告)Y₃社の従業員との間に特別な社会的接触の関係を肯定するに足る指揮監督関係が認められた例(日本総合住生活ほか事件・東京高裁平30.4.26判決)……………1206-46

その他：給付日額の算定基礎 労基法12条1項の「その労働者に対し支払われた賃金の総額」とは、労基法の適用を前提として、現実には支払われていないものであっても、算定事由発生日において、労基法の適用上支払われるべき、すでに債権として確定している賃金債権をも含むと解されるから、時間外労働等が行われている場合には、同法37条所定の割増賃金も平均賃金の算定基礎賃金に含まれることになるとされた例(国・茂原労基署長〔株式会社まつり〕事件・東京地裁平31.4.26判決)……………1207-56

その他：給付日額の算定基礎 労基署長は、平均賃金の算定基礎において、固定残業代を通常の労働時間の賃金として算入し、さらに、固定残業代を基礎賃金に含めたくて算出した割増賃金を算入することなく、平均賃金および給付基礎日額を算出し、これを前提として遺族補償給付および葬祭料の支給額を変更する処分をしているので、本件各処分には、平均賃金、ひいては給付基礎日額の算定に誤りがあるから違法であって取消しを免れないとされた例(国・茂原労基署長〔株式会社まつり〕事件・東京地裁平31.4.26判決)……………1207-56

その他：給付日額の算定基礎 平均賃金の算定期間中の労働時間数について、労基署長が主張する時間数を認定するのが相当であるので、遺族補償給付および葬

祭料の支給額を変更する処分において、亡Kの上記労働時間数を前提として時間外労働等の割増賃金を計算し、これを平均賃金の算定基礎とし、給付基礎日額を算定した点に誤りはないとされた例(国・茂原労基署長〔株式会社まつり〕事件・東京地裁平31.4.26判決)……………1207-56

その他：使用者責任 本件暴行は、被告Y₂社の事業所内においてY₂社の従業員同士の間で勤務時間中に行われたものではあるが、その原因は、本件暴行前から生じていた原告Xと被告Y₁との個人的な感情の対立、嫌悪感の衝突、XのY₁に対する侮辱的な言動にあり、本件暴行は、私的な喧嘩として行われたものと認めるのが相当であるとし、本件暴行がY₂社の事業の執行を契機とし、これと密接な関連を有するとは認められないから、本件暴行によるXの損害は、Y₁がY₂社の事業の執行につき加えた損害に当たるとはいえないとされた例(A研究所ほか事件・横浜地裁川崎支部平30.11.22判決)……………1208-60

その他：使用者責任 本件暴行は、本件忘年会の二次会において、被告Y₂社の従業員である被告Y₁によって行われたものであるから、Y₂社は使用者責任を負うとされた例(フーデックスホールディングスほか事件・東京地裁平30.1.22判決)……………1208-82

会社解散・分割・承継等

法人格否認の法理 G社と被告Y社は、少なくともIT技術者の雇用に関する限り、その事業運営は一体化し、G社はあたかもY社の一事業部門であるかのような実態を呈し、両者の法人格は便宜的に使い分けられるだけの形骸化したものになっていたとされた例(グレースウィット事件・東京地裁平29.8.25判決)……………1210-77

争訟・その他

損害賠償：仮執行の損害賠償 仮執行宣言付判決である一審判決を得た控訴人兼被控訴人(一審原告)Xが経済的理由によりただちにその強制執行に出ることは、被控訴人兼控訴人(一審被告)Y₁社も容易に予測し得たといえることができるとして、Y₁社の役員等が債権差押命令や強制執行停止の申立ての検討・対応のために実際に要した人件費(38万156円)のうち合計10万円の限度で損害と認められた例(ケー・アイ・エスほか事件・東京高裁平28.11.30判決)……………1189-148

損害賠償：国賠法1条1項 所属校の卒業式または入学式において国歌斉唱の際に国旗に向かって起立して斉唱することを命ずる旨の職務命令への違反を理由と

した、東京都公立学校の再任用職員等の採用候補者選考における不合格または合格取消しにつき、裁量権の範囲の逸脱またはその濫用があるなどとして、国家賠償法1条1項に基づく損害賠償を一部認容した一・二審の判断が破棄された例（東京都〔君が代・再任用不合格等〕事件・最高裁一小平30.7.19判決）……1191-16

損害賠償：国賠法1条1項 任命権者である都教委が、再任用職員等の採用候補者選考に当たり、従前の勤務成績の内容として本件職務命令に違反したことを被上告人（二審被控訴人・一審原告）Xらに不利益に考慮し、これを他の個別事情のいかんにかかわらず特に重視すべき要素であると評価し、そのような評価に基づいて本件不合格等の判断をすることが、その当時の再任用制度等の下において、著しく合理性を欠くものであったということではできないとして、Xらの損害賠償請求が棄却された例（東京都〔君が代・再任用不合格等〕事件・最高裁一小平30.7.19判決）……1191-16

損害賠償 不法行為に基づく損害賠償としての慰謝料および弁護士費用の支払いについて、本件解雇が原告Xに対する不法行為を構成する程の違法性を帯びるものであるとまで認めることはできないとして否定された例（学校法人名古屋カトリック学園事件・名古屋地裁岡崎支部平30.3.13判決）……1191-64

損害賠償 事業主は、被用者が職場において他の従業員等から暴行・暴言等を受けている疑いのある状況が存在する場合、雇用契約に基づいて、事実関係を調査して適正に対処する義務を負うとされた例（いなげやほか事件・東京地裁平29.11.30判決）……1192-67

損害賠償 被用者が職場において他の従業員等から暴行・暴言等を受けている疑いのある場合、企業は、各企業の置かれている人的、物的設備の現状等を踏まえて、事実関係の調査および対処を合理的範囲で行う安全配慮義務を負うとされた例（いなげやほか事件・東京地裁平29.11.30判決）……1192-67

損害賠償 原告Xが複数回にわたり被告Y₂から暴言を受けていたことにつき、I店長は、事実関係を確認し、Y₂に注意をしていることから、当該事実を人財開発部に報告しなかったからといって、合理的な範囲の対処を尽くしていないということではできないとされた例（いなげやほか事件・東京地裁平29.11.30判決）……1192-67

損害賠償 被告Y₁社における従業員の配置は、Y₁社の人事権の行使として原則としてその裁量に委ねられているところ、雇用契約上XおよびY₂の就労場所および職種が限定されていたこと、およびその適性、役割に照らせば、Y₂を配置転換するとか、XとY₂の業務を分けるといったことは困難であったと認められ、Xの配置転換に関し、Y₁社に合理的配慮が足りな

かったということではできないとされた例（いなげやほか事件・東京地裁平29.11.30判決）……1192-67

損害賠償 慰謝料について、原告Xが、被告Y会の行動により、長期間不安定な地位に置かれている状況を踏まえると、Xの精神的苦痛を慰藉するには賃金請求権の補てんを除いても、30万円が相当と認められるとされた例（社会福祉法人佳徳会事件・熊本地裁平30.2.20判決）……1193-52

損害賠償：安全配慮義務 少なくとも係長のFにおいては、亡Kの体調不良や自殺願望の原因がGやHとの人間関係に起因するものであることを容易に想定できたものといえるから、Kの上司であるDやFとしてはKの執務状態を改善し、Kの心身に過度の負担が生じないように、同人の異動をも含めその対応を検討すべきであったといえるところ、DやFは、一時期、Kの担当業務を軽減したのみで、その他にはなんらの対応もしなかったのであるから、被告Y社には、Kに対する安全配慮義務違反があったというべきであるとされた例（ゆうちょ銀行〔パワハラ自殺〕事件・徳島地裁平30.7.9判決）……1194-49

損害賠償 C事件被告Y₅社およびA・B・C事件被告Y₁社の代表取締役を務めるC事件被告Y₂が行った、本件訴訟提起後における、原告X等に対する文書送付行為が、Xの名誉感情を侵害する違法な侮辱行為に当たり、不法行為を構成するとされた例（ブラネットシーアールほか事件・長崎地裁平30.12.7判決）……1195-5

損害賠償 契約準備段階において交渉に入った者同士の間では、誠実に交渉を続行し、一定の場合には重要な情報を相手方に提供する信義則上の義務を負い、この義務に違反した場合は、それにより相手方が被った損害につき不法行為に基づく損害賠償責任を負うとされた例（ジャパンビジネスラボ事件・東京地裁平30.9.11判決）……1195-28

損害賠償 被告Y社は、原告Xを正社員に戻す労働契約の締結にかかる交渉において不誠実な対応に終始して、Xを正社員に復帰させる時期や条件等について具体的かつ合理的な説明を何ら行わなかったものであるから、契約準備段階における交渉当事者間の信義則上の義務に違反したとされた例（ジャパンビジネスラボ事件・東京地裁平30.9.11判決）……1195-28

損害賠償 Y社の交渉姿勢により、Xの受けた不利益の程度は著しいものといえ、Y社の不誠実な対応はいずれもXが幼年の子を養育していることを原因とするものであることを合わせて考慮すれば、Y社がXに対して支払うべき慰謝料の金額としては、100万円が相当であるとされた例（ジャパンビジネスラボ事件・東京地裁平30.9.11判決）……1195-28

損害賠償 Y社に対する訴訟提起についての記者会見におけるXの発言が、Y社の名誉や信用が毀損される行為に当たらないとされた例（ジャパンビジネスラボ事件・東京地裁平30.9.11判決）……………1195-28

損害賠償 上司の言動や使用者の対応の不備により精神障害を発症したとしてなされた損害賠償請求について、事実が認められないか違法性が無いとして棄却した一審判断が維持された例（コンチネンタル・オートモーティブ事件・東京高裁平29.11.15判決）……………1196-63

損害賠償 被告Yには有休にかかる賃金支払義務を怠ったことについて故意が認められるというべきであるから、Yは、同額の損害につき不法行為に基づく賠償義務を負うものというべきであるとされた例（横浜A皮膚科経営者事件・横浜地裁平30.8.23判決）……………1201-68

損害賠償：反訴提起の不法行為該当性 被告Yによる反訴の提起が裁判制度の趣旨目的に照らして著しく相当性を欠くと認められ、不法行為が成立するものと認められることができるとされた例（横浜A皮膚科経営者事件・横浜地裁平30.8.23判決）……………1201-68

損害賠償：反訴提起の不法行為該当性 Yの反訴提起にかかる原告Xの慰謝料額が20万円とされた例（横浜A皮膚科経営者事件・横浜地裁平30.8.23判決）……………1201-68

損害賠償 本件有休を取得した原告Xに対し、育児休業を取得したことを理由としてなした被告Y法人による平成28年度の昇給不実施につき、不法行為に基づく損害賠償責任が認められた例（学校法人近畿大学〔講師・昇給等〕事件・大阪地裁平31.4.24判決）……………1202-39

損害賠償 社会保険未加入による損害賠償として75万余円が認められた例（ジャパンレンタカーほか〔配転〕事件・津地裁平31.4.12判決）……………1202-58

損害賠償 被告Y₁市が設置するA₁小の校長であるC校長が、その職務を行うについて故意または過失によって違法に原告Xに損害を加えたと認められるから、Y₁市はXに対し国家賠償法1条に基づく損害賠償責任を負い、C校長は被告Y₂県が給与を負担している県費負担教職員であるから、Y₂県は、同法3条1項に基づき、Y₁市とともに損害賠償責任を負うとされた例（甲府市・山梨県〔市立小学校教諭〕事件・甲府地裁平30.11.13判決）……………1202-95

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して一審判断が維持された例（国・歳入徴収官神奈川労働局長〔医療法人社団総生会〕事件・東京高裁平29.9.21判決）……………1203-76

損害賠償 配転後に原告Xの賞与がきわめて低く査定されるようになったことにつき、使用者が正当な理由なく査定その他の決定を怠り、または裁量権を濫用して労働者に不利な査定その他の決定をしたときは、労働者の期待権を侵害するものとして不法行為が成立すると述べたうえで、配転からそれほど期間が経過していない中で配転先の勤務成績を大きく考慮することは公平を失し、そのような低い査定を正当化する事由を見出しがたいこと、加えて、賃金減額やパワーハラスメント等も合わせ考慮すると、被告Y社が恣意的に減額した意図も推認されるとして、裁量権濫用によるXの期待権侵害を認め、慰謝料20万円が認容された例（キムラフーズ事件・福岡地裁平31.4.15判決）……………1205-5

損害賠償 Y社の代表者によるXの胸を突いたり背中を叩いたりした行為は、身体に対する暴行に該当し、「解雇する」「給料を下げる」といった発言や、他の従業員の前で怒鳴りつけた行為は、もはや業務指導の範囲を超えたXの名誉感情を害する侮辱的、威圧的な言動で、人格権侵害に該当するとして、また、Xを指導していたベテラン従業員Aによる「作業は1回しか教えない」との発言や代表者から休ませるなどいわれているとXに告げた言動も、人格権侵害に当たるとして、代表者の行為については会社法350条に基づき、上記従業員の行為については民法715条に基づき、Y社の賠償責任を認め、慰謝料50万円が認容された例（キムラフーズ事件・福岡地裁平31.4.15判決）……………1205-5

損害賠償 Bの不法行為は、被告Y₁社の事業の執行について生じたものであり、また、Y₁社が、本件事故当日に被用者の選任およびその事業の監督について相当の注意をしたとか、相当の注意をしても損害が生ずべきであったとは到底認められないから、Y₁社は、本件事故の発生につき、使用者責任を負うとされた例（ダイヤモンドほか事件・大阪地裁平31.2.26判決）……………1205-81

損害賠償：知的障害者の逸失利益の有無および額 自閉症で重度の知的障害者である亡Kにおいても、（その具体的な金額は別としても）一般就労を前提とした平均賃金を得る蓋然性それ自体はあったものとして、その逸失利益算定の基礎となる収入としては、福祉的就労を前提とした賃金や最低賃金によるのではなく、一般就労を前提とする平均賃金によるのが相当であるとされた例（社会福祉法人藤倉学園事件・東京地裁平31.3.22判決）……………1206-15

損害賠償：知的障害者の逸失利益の有無および額 K

の基礎収入額として、平成27年賃金センサスの男女計・学歴計・19歳までの平均賃金により、238万1500円が相当であるとされた例（社会福祉法人藤倉学園事件・東京地裁平31.3.22判決）……………	1206-15	その他：行政処分取消し 労働組合内の少数派であった原告Xらの昇格・昇給差別の救済申立てを棄却した中労委命令は相当であるとして、Xらの請求が棄却された例（国・中労委〔明治〈昇格・昇給差別〉〕事件・東京地裁平30.11.29判決）……………	1201-31
損害賠償：知的障害者の逸失利益の有無および額 Kが本件施設を出て行方不明となり死亡するに至ったのは、K自身の行動にも由来するものの、被告Y法人において、本件契約上、負担する、本件施設の利用児童の生命、身体の安全に配慮すべき義務違反の程度は著しく、これを軽視することはできないとされた例（社会福祉法人藤倉学園事件・東京地裁平31.3.22判決）……………	1206-15	その他：修学資金返還請求 貸付の趣旨や実質、本件貸付規定の内容等本件貸付にかかる諸般の事情に照らし、貸付金の返還義務が実質的に被控訴人（一審被告）Y ₁ の退職の自由を不当に制限するものとして、労働契約の不履行に対する損害賠償額の予定であると評価できる場合には、本件貸付は、労働基準法16条に反するものとすべきであるとされた例（医療法人杏祐会元看護師ほか事件・広島高裁平29.9.6判決）……………	1202-163
損害賠償：知的障害者の逸失利益の有無および額 K固有の慰謝料として200万円、原告Xら固有の慰謝料として500万円（一人当たり250万円）が認められた例（社会福祉法人藤倉学園事件・東京地裁平31.3.22判決）……………	1206-15	その他：修学資金返還請求 本件貸付が実質として労働契約の不履行に対する損害賠償額の予定を不可分の要素として含むと認められる場合は、本件貸付は、形式はともあれ、その実質は労働契約の一部を構成するものとなるから、労働基準法13条が適用されるというべきであり、本件貸付が同法16条に反する場合に無効となるのは、同条に反する部分に限られ、かつ、本件貸付は同条に適合する内容に置き換えて補充されることになるとされた例（医療法人杏祐会元看護師ほか事件・広島高裁平29.9.6判決）……………	1202-163
損害賠償 定年後の再雇用の期待が明らかである場合において、その期待権を侵害したことにかかる損害賠償額につき、少なくとも地域別最低賃金相当額を下回らず、また損害発生期間については、原告Xの健康が再雇用規程に基づき期待される最大限（5年間）まで維持されるとは必ずしも断定できないことから、損害賠償額は3年分相当額と認めるのが相当とされた例（尾崎織マーク事件・京都地裁平30.4.13判決）……………	1210-66	その他：修学資金返還請求 労働基準法14条は、契約期間中の労働者の退職の自由が認められない有期労働契約について、その契約期間を3年（特定の一部の職種については5年）と定め、労働者の退職の自由を上記期間を超えて制限することを許容しない趣旨であるから、「退職の自由を不当に制限する」か否かの判断においては、事実上の制限となる期間が3年（特定の一部の職種については5年）を超えるか否かを基準として重視すべきであるとされた例（医療法人杏祐会元看護師ほか事件・広島高裁平29.9.6判決）……………	1202-163
その他：不当利得返還請求 被告・反訴原告Y社の原告・反訴被告Xに対する反訴請求により、諸手当等にかかる計537万余円の不当利得返還請求が認められた例（KDDI事件・東京地裁平30.5.30判決）……………	1192-40	その他：修学資金返還請求 本件貸付規定の返還免除期間は、看護師について労働基準法14条が労働者の退職の自由を制限する限界としている3年間の倍の6年間であり、同条の趣旨からも大きく逸脱した著しい長期間である一方で、6年間に1日でも満たない場合は全額返還を要するなど勤続年数に応じた減額措置もなく、Y ₁ が正看護師資格取得後に約4年4か月も勤務した事実は一切考慮されず、本件貸付②の要返還額はG看護学校在学中のY ₁ の基本給の約10倍であって、この返還義務の負担が退職の自由を制限する事実上の効果は非常に大きいことから、本件貸付規定により、労働者の退職の自由について課す制限は、目的達成の手段として均衡を著しく欠くものであって、合理性があるとは到底認められないとされた例（医療法人杏祐会元看護師ほか事件・広島高裁平29.9.6判決）……………	1202-163
その他：代理監督者 A・B・C事件被告Y ₁ 社の親会社たるC事件被告Y ₅ 社の大株主として、Y ₁ 社の社長人事等の重要事項について実質的な決定権限を有していたB事件被告Y ₄ が民法715条2項の代理監督者に当たるといふことはできないとされた例（ブラネットシーアールほか事件・長崎地裁平30.12.7判決）……………	1195-5		
その他：訴えの利益 被告Y社と原告Xとの雇用関係不存在の確認を求めるY社の訴えが却下された例（ジャパンビジネスラボ事件・東京地裁平30.9.11判決）……………	1195-28		
その他：消滅時効 安全配慮義務違反による損害賠償請求権は、その損害が発生した時に成立し、同時にその権利を行使することが法律上可能になるというべきであり、本件では損害発生から本件訴えの提起まで10年を経過しておらず、消滅時効期間の経過は認められないとされた例（化学メーカーC社〔有機溶剤中毒等〕事件・東京地裁平30.7.2判決）……………	1195-64		

その他：修学資金返還請求 本件貸付②の返還合意部分は、本件貸付規定の返還債務の免除規定（5条）および返還規定（6条）と相まって、実質的には、経済的足止め策として、Y₁の退職の自由を不当に制限する、労働契約の不履行に対する損害賠償の予定であるといわざるを得ず、本件貸付②の返還合意部分は、労働基準法16条に反するものとして同法13条により無効であり、本件貸付②は、返還合意なき給付金契約になるとされた例（医療法人杏祐会元看護師ほか事件・広島高裁平29.9.6判決）……1202-163

その他：行政処分取消し 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した一審判断が維持された例（国・歳入徴収官神奈川労働局長〔医療法人社団総生会〕事件・東京高裁平29.9.21判決）

その他：行政処分取消し 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控訴人（一審原告）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ず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した一審判断が維持された例（国・歳入徴収官神奈川労働局長〔医療法人社団総生会〕事件・東京高裁平29.9.21判決）……1203-76

その他：行政処分取消し 一審判断を維持し、X会の本件認定処分取消請求が棄却された例（国・歳入徴収官神奈川労働局長〔医療法人社団総生会〕事件・東京高裁平29.9.21判決）……1203-76

その他：知的障害者の一般企業における就労の蓋然性
わが国における障害者雇用施策は正に大きな転換期を迎えようとしているのであって、知的障害者の一般就労がまだまだ十分でない現状にあるとしても、かかる現状のみに捕らわれて、知的障害者の一般企業における就労の蓋然性を直ちに否定することは相当ではなく、あくまでも個々の知的障害者の有する稼働能力（潜在的な稼働能力を含む）の有無、程度を具体的に検討したうえで、その一般就労の蓋然性の有無、程度を判断するのが相当であるとされた例（社会福祉法人藤倉学園事件・東京地裁平31.3.22判決）……1206-15

その他：知的障害者の一般企業における就労の蓋然性

特定の物事に極端にこだわるという自閉症の一般的な特性のほか、亡Kの実際の行動が、本件施設の担当職員のみならず、Kの両親である原告Xらの想定を超えるものであったことに照らせば、Kには特定の分野、範囲に限っては高い集中力をもって障害者でない者と同等の、場合によっては障害者でない者よりも優れた稼働能力を発揮する蓋然性があったことがうかがわれるとされた例（社会福祉法人藤倉学園事件・東京地裁平31.3.22判決）……1206-15

その他：知的障害者の一般企業における就労の蓋然性

重度の知的障害者が有すると思われる潜在的な稼働能力の認識、発見は必ずしも容易ではなく、Kが具体的にいかなる分野、範囲について、その有する能力を有効に発揮することができたかを的確に認めるに足りる証拠はなく、仮にKの有するであろう潜在的な稼働能力を有効に発揮し得る分野、範囲を早期に認識、発見することができたとしても、これに適合する労働環境の整備が一朝一夕に実現されるわけではないものの、Kの就労可能期間（49年間）が極めて長期に及ぶことに鑑みると、Kの特性に配慮した職業リハビリテーションの措置等を講ずることにより、上記就労可能期間のいずれかの時点で、その有する潜在的な稼働能力が顕在化し、障害者でない者と同等の、場合によっては障害者でない者よりも優れた稼働能力を発揮した蓋然性は高いというべきであるとされた例（社会福祉法人藤倉学園事件・東京地裁平31.3.22判決）

その他：行政処分取消し 給付基礎日額に誤りがあるとして、遺族補償給付および葬祭料の支給額を変更する処分が取り消された例（国・茂原労基署長〔株式会社まつり〕事件・東京地裁平31.4.26判決）……1207-56

その他：行政処分取消し 労働者災害補償保険の遺族補償給付等を不支給とする労働基準監督署の決定が取り消された例（国・熊本労基署長〔ヤマト運輸〕事件・熊本地裁令元.6.26判決）……1210-19

労働組合・組合活動・争議行為

不当労働行為：団交拒否 本件第一、二回団交時に原告Y社が雇止めについて相応の説明を尽くしたのに対し、本件組合は具体的な反論等を行わず、労契法19条に関する自説に固執して雇止めの撤回を要求するのみであったことや、Y社が本件労働者の勤務状況に照らして雇止めを判断したことが合理的な理由を欠くものとはいえないことなどに照らすと、Y社が本件雇止めに関する団体交渉を打ち切り、以降、これに応じなかったことは労組法7条2号に反しないとされた例（国・

中労委〔日本郵便〈晴海郵便局〉〕事件・東京地裁平30.12.20判決)……………1210-52

不当労働行為：団交拒否 本件雇止めにかかる団体交渉にY社が応じなかったことについて正当な理由がないとはいえないことに加え、従前の本件組合の交渉態度や本件各団交申入書の記載内容、さらに、本件副部長発言が録音等の客観的証拠に基づいて議論できるようなものではなかったことをも考慮すれば、Y社が、B副部長がパワーハラスメントを行った事実はないと回答したのみで、本件組合の謝罪要求にかかる団体交渉にそれ以上応じなかったこともやむを得ないとされた例(国・中労委〔日本郵便〈晴海郵便局〉〕事件・東京地裁平30.12.20判決)……………1210-52

その他：組合事務所明渡し 組合事務所の明渡請求を棄却した一審判決が維持され、控訴人(一審原告)X社からの控訴が棄却された例(ヤマト交通〔組合事務所明渡請求〕事件・東京高裁令元.7.3判決)……………1210-5

その他：組合事務所明渡し 使用目的を組合事務所とする期間の定めのない使用貸借契約が締結されていたと認めるのが相当とした一審判断が維持された例(ヤマト交通〔組合事務所明渡請求〕事件・東京高裁令元.7.3判決)……………1210-5

その他：組合事務所明渡し 使用貸借契約は、組合事務所としての使用を終わらないうちは、原則として終了しないというべきであるが、組合事務所の無償貸与は、使用者による恩恵的な便宜供与の性格を有することも否定できないから、使用者がその返還を請求するに足りる正当な事由がある場合には、使用者との間の使用貸借契約が終了するものと解すべきとした一審判断が維持された例(ヤマト交通〔組合事務所明渡請求〕事件・東京高裁令元.7.3判決)……………1210-5

団 体 交 渉

労 働 協 約

効力 建交労組が上告人(二審控訴人・一審原告)Xを代理して具体的に発生した賃金債権を放棄する旨の本件合意をしたなど、本件合意の効果がXに帰属することを基礎付ける事情はうかがわれず、本件合意によってXの本件各未払賃金にかかる債権が放棄されたものということとはできないとされた例(平尾事件・最高裁一小平31.4.25判決)……………1208-5

効力 具体的に発生した賃金請求権を事後に締結された労働協約の遡及適用により処分または変更することは許されないと、Xの本件未払賃金1にかかる賃

金請求権のうち第1協約の締結前および本件未払賃金2にかかる賃金請求権のうち第2協約の締結前にそれぞれ具体的に発生していたものについては、Xによる特別の授權がない限り、労働協約により支払いを猶予することはできないとされた例(平尾事件・最高裁一小平31.4.25判決)……………1208-5

効力 本件各未払賃金のうち、第1協約により支払いが猶予されたものについては第2協約および第3協約が締結されたことにより、第2協約により支払いが猶予されたものについては第3協約が締結されたことにより、その後も弁済期が到来しなかったものであり、これらについては、第3協約の対象とされた最後の支給分の月例賃金の弁済期であった平成28年7月末日の経過後、支払いが猶予された賃金のその後の取扱いについて、協議をするのに通常必要な期間を超えて協議が行われなかったとき、またはその期間内に協議が開始されても合理的期間内に合意に至らなかったときには、弁済期が到来するものと解されるとされた例(平尾事件・最高裁一小平31.4.25判決)……………1208-5

不当労働行為

不利益 控訴人兼被控訴人(一審被告)Y₁社が被控訴人兼控訴人(一審原告)X₁らに対し、Y₁社から被控訴人兼控訴人(一審被告)Y₄社への本件事業譲渡および従業員の移籍に関する一体的なスキームの一環として支払われた割増退職金を支払わなかったことは、X₁らがX労組に加入していることの故をもって、X₁らに経済的な不利益を課す不利益取扱い(労組法7条1号)に該当し、民法709条の不法行為に該当するとして一審判断が維持された例(協和海運ほか事件・東京高裁平30.4.25判決)……………1193-5

不利益：組合活動を理由とする昇格・昇給差別 労組法27条2項が行為の日から1年を経過した申立てを認めない趣旨は、証拠収集や実情把握が困難となり、かえって労使関係の安定を阻害するおそれや、救済の実益が乏しくなっている場合もあるからであり、一括して一個の行為と評価できる「継続する行為」の範囲をあまり緩やかに解すると除斥期間が定められた趣旨を没却することとなりかねないから、継続する行為に当たるか否かは、除斥期間の趣旨を踏まえ、各行為の具体的な意図、関連性、時間的接着性等に照らして判断すべきであるとされた例(国・中労委〔明治〈昇格・昇給差別〉〕事件・東京地裁平30.11.29判決)……………1201-31

不利益：組合活動を理由とする昇格・昇給差別 原告X₁らを一つの集団として集団的考察を行うことは可能であるが、多数派集団と母数に有意な差があり、その職分や所属工場の割合が近似しているとも認められな

いから、人事考課の成績分布の差を直ちに不合理ということはできず、その差が有意なものであるか否かを慎重に検討する必要があるというべきであり、Z労組組合員集団の考課上位者と下位者の分布に差異がある部分も認められるものの、組合活動を嫌悪したことに基づいて、ことさらに低い人事考課をした結果であると認めることはできないとされた例（国・中労委〔明治〈昇格・昇給差別〉〕事件・東京地裁平30.11.29判決）

……1201-31

団交拒否 端末機器の貸与の有無は、取次業務による取次件数に大きく影響するものと解され、その貸与の有無は、「地域スタッフ」の経済的地位に関わるものであり、労働者の労働条件にかかわる事項であると認められるから、本件団交申入れは義務的団交事項を含むとされた例（国・中労委〔NHK〈全受労南大阪（旧堺）支部〉〕事件・東京高裁平30.1.25判決）

……1190-54

団交拒否 「地域スタッフ」でない別の労働組合所属の者の出席を拒否することに正当な理由は見出せないとして、本件団交申入れに対する控訴人（一審原告）Xの対応は、正当な理由のない団交拒否の不当労働行為に該当するとされた例（国・中労委〔NHK〈全受労南大阪（旧堺）支部〉〕事件・東京高裁平30.1.25判決）

……1190-54

団交拒否 3月26日付団体交渉申入れおよび5月9日付団体交渉申入れは、いずれも被告補助参加人組合員の労働条件等の義務的団体交渉事項を含むものであり、原告X法人は、少なくとも当該事項については団体交渉義務を負っていたものであるが、交渉場所を学外とする開催条件に固執して団体交渉に応じなかったものであるから、このようなX法人の対応は、正当な理由がない限り、団体交渉拒否の不当労働行為に当たるところ、本件においてX法人は、学外での団体交渉に固執して団体交渉の開催に向けた誠実な交渉を怠ったものであるから、正当な理由なく団体交渉を拒否したものと認めるのが相当であるとされた例（国・中労委〔大乘淑徳学園〈淑徳大学〉〕事件・東京地裁平31.2.21判決）

……1205-38

支配介入 使用者がその管理する施設を利用した組合活動を許さないことが権利の濫用であると認められ支配介入に当たるか否かは、施設管理権と組合活動の調和を図る見地から、当該組合活動の内容および必要性、当該組合活動により使用者に生ずる支障の有無および程度、使用者の不当労働行為意思の有無等の諸点を総合考慮して判断すべきであるとされた例（国・中労委〔大乘淑徳学園〈淑徳大学〉〕事件・東京地裁平31.2.21判決）

……1205-38

支配介入 原告X法人が被告補助参加人との連絡手段

を郵便に限定したことは、参加人組合員の雇用維持という重要な議題を含む団体交渉についての連絡を、施設管理上顕著な支障がないにもかかわらず、参加人を弱体化させる意図により妨害したものであって、施設管理権を濫用したのものとして参加人の運営に対する支配介入に当たると認めるのが相当であるとされた例（国・中労委〔大乘淑徳学園〈淑徳大学〉〕事件・東京地裁平31.2.21判決）

……1205-38

救済手続き 労組法上の「労働者」については、労働契約によって労務を提供する者のみならず、これに準じて使用者との交渉上の対等性を確保するための労組法の保護を及ぼすことが必要かつ適切と認められる者をも含み、これに当たるか否かについては、契約の実際の運用等の実態に即して、事業組織への組込みの有無、契約内容の一方的・定型的決定の有無、報酬の労務対価性、業務の依頼に対する諾否の自由の有無、指揮監督下の労務の提供の有無、事業者性等の事情を総合考慮して決すべきであるとされた例（国・中労委〔NHK〈全受労南大阪（旧堺）支部〉〕事件・東京高裁平30.1.25判決）

……1190-54

救済手続き 控訴人（一審原告）Xとの間で委託契約を締結して放送受信料の集金業務や放送受信契約締結の取次等の業務に従事する「地域スタッフ」が、労組法上の「労働者」に該当するとされた例（国・中労委〔NHK〈全受労南大阪（旧堺）支部〉〕事件・東京高裁平30.1.25判決）

……1190-54

労 委 命 令

◆不利益取扱い

組合員に対する配置転換命令 申立人労組の書記長Cを生活相談員から生活支援員に配置転換したことが不当労働行為とされた例（社会福祉法人札幌明啓院〔配転〕事件・北海道労委平30.9.28命令）

……1189-184

労組委員長に対する定年延長拒否 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、および同人に満73歳までの契約更新条項を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した初審命令が維持された例（ツクイ事件・中労委平30.8.1命令）

……1189-185

組合員に対する再雇用更新拒絶 未払賃金請求訴訟の原告となり、定年または契約期間が満了した組合員9名について労働者供給契約の申込みを行わず、同人らと雇用契約を締結しなかったことが不当労働行為とされた例（国際自動車〔km国際自動車労組〕事件・東京都労委平30.6.5命令）

……1189-186

組合員の解雇 葬儀場のマイクロバス運転手である組

組合員A ₂ を、セクハラの言動を理由に解雇したことが不当労働行為とされた例（日本セレモニ―事件・福岡県労委平30.9.21命令）……………	1190-92	れた例（朝日ダイヤゴルフ事件・大阪府労委平30.7.13命令）……………	1198-84
組合員である非常勤講師の雇止め 労組加入を公然化した組合員A ₃ との非常勤講師契約を再締結しなかったことが不当労働行為に当たらないとした初審命令が維持された例（学校法人文際学園〔非常勤講師〕事件・中労委平30.2.21命令）……………	1190-93	組合員に対する解雇 自宅待機命令解除後長期にわたって出社命令に応じなかったX ₂ を解雇したことが不当労働行為とされた例（朝日ダイヤゴルフ事件・大阪府労委平30.7.13命令）……………	1198-84
組合員である有期雇用職員の雇止め 契約期間満了を理由に有期雇用職員である組合員A ₂ 、A ₃ の契約を更新しなかったことが不当労働行為に当たらないとされた例（国立研究開発法人情報通信研究機構事件・東京都労委平30.2.20命令）……………	1190-94	組合員に対する解雇・雇止め 法人の設置する大学の学部廃止に伴い、同学部の教員である組合員5名を解雇したこと、および同学部で定年退職後再雇用されていた組合員2名を雇止めし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（学校法人奈良学園〔解雇・雇止め等〕事件・奈良県労委平31.1.24命令）……………	1200-90
労働者供給に関する基本契約拒否 労組の申し入れた労働者供給に関する基本契約締結を拒否した会社の対応が不当労働行為とされた例（国際自動車7社事件・東京都労委平30.11.6命令）……………	1192-92	組合員に対する支那不採用 被申立人Y社は、代理店従業員である組合員との関係において、労組法上の使用者と認められるから、労組組合結成を企図した組合員2名の雇用を終了させて同人らを失職させたことが不当労働行為とされた例（ベルコ〔代理店従業員不採用〕事件・北海道労委平31.4.26命令）……………	1202-181
年休を流さない運動を行った組合員に対する配転 年休を流さない運動を行ったAを平野工場から東淀工場に配転したことが不当労働行為に当たらないとされた例（大阪市・八尾市・松原市環境施設組合事件・大阪府労委平30.7.31命令）……………	1192-93	労組交渉窓口担当交代要求 学校法人が労組の交渉窓口担当者の交代を求めたことを不当労働行為とした初審命令が維持された例（学校法人大阪YMCA事件・中労委平31.2.6命令）……………	1203-84
配車差別 貸切バスの担当者変更の一部は合理的理由が認められ、不当労働行為に当たらないものの、その一部は組合員に対する配車差別の不当労働行為とされた例（船木鉄道事件・山口県労委平30.10.25命令）……………	1194-90	組合員の不採用 会社が心斎橋郵便局の期間雇用社員として採用決定を通知した組合員X ₂ を採用しなかったことは不当労働行為であるが、中之島等9つの郵便局の期間雇用社員にX ₂ を採用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（日本郵便〔心斎橋局〕事件・大阪府労委平30.12.14命令）……………	1203-85
労組執行委員長雇止め 交通事故等を理由に労組委員長の再雇用契約を更新せず、雇止めにしたことが不当労働行為とされた例（太宰府タクシー事件・福岡県労委平30.11.2命令）……………	1196-93	組合員の定年後再雇用 定年退職後の組合員Cに対して職能資格等級を3段階降格し、契約内容を他の定年退職者より低くしたことが不当労働行為とされた例（サンブラザ〔再雇用〕事件・大阪府労委平30.11.9命令）……………	1203-86
協定破棄 労働者供給事業の日雇労働者の月13日稼働確保協定を破棄したことが不当労働行為といえないとされた例（上組陸運事件・兵庫県労委平31.1.24命令）……………	1198-80	事業撤退に伴う解雇 製造事業からの撤退を理由に組合員8名を解雇したことが不当労働行為に当たらないとされた例（新井鉄工所事件・東京都労委平30.12.4命令）……………	1205-94
組合員に対する懲戒処分 労働組合の執行委員長であるA ₂ に対し、介護事故を理由として減給の懲戒処分に付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（社会福祉法人祐愛会事件・中労委平30.10.17命令）……………	1198-82	組合員の不採用 被申立人Y ₁ 社伊丹工場の巾木工程等の業務について、請負契約により行っていた申立外C ₁ 社から労働者派遣事業を行う被申立人Y ₂ 社に切り替わった際、C ₁ 社に雇用されていた組合員5名のみY ₂ 社に雇用されなかったことが不当労働行為とされた例（東りほか1社事件・兵庫県労委平31.4.25命令）……………	1209-82
組合員に対する賃金減額 労組に加入したゴルフ場レストラン料理長X ₂ の賃金を大幅に減額して支給したことが不当労働行為とされた例（朝日ダイヤゴルフ事件・大阪府労委平30.7.13命令）……………	1198-84	組合員の雇止め 希望退職の応募者が定員に達しなかったことを理由に、有期限雇用の嘱託職員である組合書記長を雇止めにしたことが不当労働行為とされた	
組合員に対する清掃業務等の提示 自宅待機命令解除後のX ₂ に対し、料理長への復職を拒否し、清掃業務等への就労を提示したこと、および提示に応じないX ₂ に賃金を支払わなかったことが不当労働行為とさ			

例(学校法人大阪YMCA〔雇止め〕事件・大阪府労委平31.2.22命令)……………1209-84

◆ 団交拒否

団交応諾義務 持株会社である親会社は労組法上の使用者に当たらないから、労組の申し入れた団交に応じなかったことは不当労働行為に当たらないとした初審命令が維持された例(昭和ホールディングスほか事件・中労委平30.11.21命令)……………1194-89

団交応諾義務、誠実交渉義務 非常勤講師の契約更新を議題とする3回の団交における大学の対応およびその後の団交申し入れに応じなかったことが不当労働行為とされた例(学校法人明治大学〔非常勤講師・更新拒絶〕事件・東京都労委平30.12.18命令)……………1196-92

団交応諾義務 労組の団交申し入れに対して、一部の事項について書面による回答だけを行ったこと、および開催条件に固執して団交を拒否したことなどの会社の対応を不当労働行為とした初審命令が維持された例(アート警備事件・中労委平31.1.31命令)……………1196-90

団交応諾義務 組合員A₂の契約不更新にかかる第4回団交に応じない会社の対応は不当労働行為であるが、初審命令後に第4回団交が行われたことにより、救済の利益が失われたとして初審救済命令が取り消された例(交通機械サービス事件・中労委平30.12.19命令)……………1200-92

団交応諾義務 組合員2名の雇用継続を議題とする団交に応じなかったことが不当労働行為とされた例(ベルコ〔代理店従業員不採用〕事件・北海道労委平31.4.26命令)……………1202-181

団交応諾義務 賃上げを議題とする団交における学校法人の対応、賃上げを議題とする団交を約2か月半延引したこと等を不当労働行為とした初審命令が維持された例(学校法人大阪YMCA事件・中労委平31.2.6命令)……………1203-84

団交応諾義務 労組の団交申し入れに対する再審査被申立人(初審被申立人)Y₁社の対応が不当労働行為に当たらないとした初審命令が維持された例(三協技研工業ほか1社事件・中労委平31.2.20命令)……………1205-92

団交応諾義務 被申立人会社とフランチャイズ契約を締結して公文式教室を開設し、生徒指導に当たる教室指導者らの組織する申立人労組の申し入れた、同人らの労働条件を議題とする団体交渉に応じない会社の対応は正当な理由のない団体交渉拒否であるとされた例(公文教育研究会事件・東京都労委令元.5.28命令)……………1207-89

団交応諾義務 労務の供給が業務委託等の労働契約以外の契約形式によってなされる者であっても、実質的に、①当該労務供給を行う者たちが、相手方の事業活

動に不可欠な労働力として恒常的に労務供給を行うなど、いわば相手方の事業組織に組み入れられているといえるか、②当該労務供給契約の全部または重要部分が、相手方により一方的・定型的に決定されているか、③当該労務供給者への報酬が当該労務供給に対する対価ないし同対価に類似するものとみることができるか、という判断要素に照らし、団体交渉の保護を及ぼすべき必要性和適切性が認められる場合には、当該労務供給者は、労組法上、「賃金、給料その他これに準ずる収入によって生活する」労働者に当たるとみべきであるとされた例(セブニーイレブン・ジャパン事件・中労委平31.2.6命令)……………1209-15

団交応諾義務 加盟者は、再審査申立人(初審被申立人)Y社との間のフランチャイズ契約に基づいて経営判断上一定の制約を受けている面があるとしても、同契約に基づく利益を享受している面もあるのであって、これらを前提としたうえで、自らの裁量で経営判断をし、損益を帰属させていると評価することができるものであるから、その実態としても、独立した小売事業者としての性格を失っているとはいえないとされた例(セブニーイレブン・ジャパン事件・中労委平31.2.6命令)……………1209-15

団交応諾義務 年中無休・24時間営業体制の遵守や収益確保等の観点から、實際上、加盟者が店長等として自店での業務に従事している例が多いことは確かであるが、個人事業主や法人の代表者においてもそのような例は生じ得ることであり、加盟者が独立した小売事業者である以上、そのことは、加盟者がY社の事業のための労働力としてその事業組織に組み入れられているとの評価に直結するものとはいえないとされた例(セブニーイレブン・ジャパン事件・中労委平31.2.6命令)……………1209-15

団交応諾義務 加盟者は、その店舗の営業日・営業時間についてY社からの拘束を受けているといえるが、それをもって加盟者が業務従事についての時間的拘束を受けているということではできず、場所についても拘束を受けているということではできないとされ、また、店舗運営業務についてOFCの助言・指導等やY社のマニュアルは、本件フランチャイズ契約に違反する行為に対するものを除いては、基本的に加盟者への拘束力を持つものではないし、加盟者がそれらに事実上従わざるを得ないことがあるとしても、それは小売事業者の事業活動としての店舗経営への制約とみるべきものであって、広い意味でも、加盟者の労務供給への指揮監督としての性格を持つとはいえないとされた例(セブニーイレブン・ジャパン事件・中労委平31.2.6命令)……………1209-15

団交応諾義務 コンビニエンスストアの経営という観

点からみる限りは、Y社と加盟者の間で専属性を否定することはできないが、そのような制約はフランチャイズ・システムを利用したの事業活動としての店舗経営への制約となるものではあるが、本件においては加盟者が他の事業を営むことは禁じられていないことに鑑みると、上記事実を、加盟者がY社の事業のための労働力として事業組織に組み入れられているといえるかどうかの判断に当たって重視することはできないといふべきであるとされた例（セブン-イレブン・ジャパン事件・中労委平31.2.6命令）……………1209-15

団交応諾義務 本件においては、加盟者は小売事業者として、自ら資金を調達するとともに事業の費用を負担しており、また、損失や利益の帰属主体となり、自らの判断で従業員の雇用や人事管理等を行うことで他人労働力等を活用し、自ら選択した場所でコンビニエンスストアの経営を行っているのであって、資金の管理、商品の仕入れ及び営業日・営業時間について一定の制約はあるものの、なお経営者として相当の裁量を有する独立の小売事業者としての性格を持つものであるとされた例（セブン-イレブン・ジャパン事件・中労委平31.2.6命令）……………1209-15

団交応諾義務 加盟者は、Y社から時間的・場所的拘束を受けて労務を供給しているとはいえない。店舗において店舗運営業務に従事する際には実際上マニュアル等に従い、OFCの助言・指導を受けてはいるものの、本件フランチャイズ契約に違反する行為に対するものを除いては、これらに拘束力があるとはいえず、それにより店舗での業務遂行が事実上制約を受ける面があるとしても、それは加盟者の事業活動としての店舗経営への制約とみるべきものであり、加盟者が広い意味でもY社の指揮監督の下で労務を供給しているとはいえないとされた例（セブン-イレブン・ジャパン事件・中労委平31.2.6命令）……………1209-15

団交応諾義務 加盟者は独立した小売事業者であることからすると、本件フランチャイズ契約は、加盟者の労務供給や労働条件というよりは、加盟者による店舗経営という事業活動の態様について規定しているとみるのが相当であり、Y社がその内容を一方的に決定していることは、Y社と加盟者間での事業者としての交渉力の格差を示すものであるとしても、加盟者の労組法上の労働者性を根拠付けるものとはいえないとされた例（セブン-イレブン・ジャパン事件・中労委平31.2.6命令）……………1209-15

団交応諾義務 加盟者がセブンイレブン・システムの一部であるオープンアカウントを通じた決済の過程でY社から金員を受領しているとしても、そのことをもってY社から加盟者への報酬と評価する前提を欠くといふべきであって、加盟者がY社から賃金、給料そ

の他これに準ずる収入を得ているとはいえないとされた例（セブン-イレブン・ジャパン事件・中労委平31.2.6命令）……………1209-15

団交応諾義務 加盟者は、独立した事業者であり、自身の小売事業の経営全体に関し、事業の形態や店舗数等に関する判断、また、日々の商品の仕入れの工夫や経費の支出等に関する判断や業務の差配によって、恒常的に独立した経営判断により利得する機会を有しているとともに、自らの行う小売事業の費用を負担し、その損失や利益の帰属主体となり、他人労働力等を活用して、自らリスクを引き受けて事業を行っているのであって、顕著な事業者性を備えているといふことができる。とされた例（セブン-イレブン・ジャパン事件・中労委平31.2.6命令）……………1209-15

誠実交渉義務 労働者供給契約に基づき供給されている日々雇用労働者の賃上げを議題とする団交での会社の対応を不当労働行為とした初審命令が維持された例（千代川運輸事件・中労委平31.1.23命令）……………1196-91

誠実交渉義務 あっせん合意後の団交における法人の対応が不当労働行為に該当するとされた例（学校法人奈良学園〔解雇・雇止め等〕事件・奈良県労委平31.1.24命令）……………1200-90

誠実交渉義務 平成27年1月1日からの55歳超の教職員の昇給抑制および同年4月1日からの給与制度の見直しによる賃金引下げにかかる団交における大学の対応が不誠実であるとして不当労働行為とされた例（国立大学法人山形大学事件・山形県労委平31.1.15命令）……………1200-91

誠実交渉義務 一時金の年間支給月数に関する労使合意を否定し、自らの提案に固執する会社の対応が不当労働行為に当たらないとした初審命令が維持された例（D新聞社事件・中労委平30.11.7命令）……………1200-93

誠実交渉義務 労組の申し入れた団交に社長が出席しなかったこと、団交における会社側出席者の対応、団交期日の決定にかかる会社の対応がいずれも不誠実といえず、不当労働行為に当たらないとされた例（第一交通産業ほか事件・愛知県労委平30.10.19命令）……………1203-87

◆支配介入

組合掲示板不貸与 被申立人会社内に併存する申立外2労組に掲示板を貸与しながら新たに結成された申立人労組の下部組織A₁分会に掲示板を貸与しなかったことが不当労働行為とされた例（山陽タクシー事件・兵庫県労委平30.10.25命令）……………1189-183

労組委員長に対する定年延長拒否 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、および同人が満73歳までの契約更新条項を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した初審命令が維持された例（ツクイ事件・中労委平30.8.1命令）

……1189-185

組合員に対する再雇用更新拒絶 未払賃金請求訴訟の原告となり、定年または契約期間が満了した組合員9名について労働者供給契約の申込みを行わず、同人らと雇用契約を締結しなかったことが不当労働行為とされた例（国際自動車〔km国際自動車労組〕事件・東京都労委平30.6.5命令）……1189-186

組合員の解雇 葬儀場のマイクロバス運転手である組合員A₂を、セクハラと言動を理由に解雇したことが不当労働行為とされた例（日本セレモニー事件・福岡県労委平30.9.21命令）……1190-92

労働者供給に関する基本契約拒否 労組の申し入れた労働者供給に関する基本契約締結を拒否した会社の対応が不当労働行為とされた例（国際自動車7社事件・東京都労委平30.11.6命令）……1192-92

年休を流さない運動を行った組合員に対する配転 年休を流さない運動を行ったAを平野工場から東淀工場に配転したことが不当労働行為に当たらないとされた例（大阪市・八尾市・松原市環境施設組合事件・大阪府労委平30.7.31命令）……1192-93

雇用問題に関する団交の拒否 子会社2社が、平成27年8月18日付で労組の申し入れた土地売却等に伴う雇用問題に関する団交に応じない対応をとったことは支配介入の不当労働行為に当たるとして、初審命令が一部変更された例（昭和ホールディングスほか事件・中労委平30.11.21命令）……1194-89

配車差別 貸切バスの担当者変更の一部は合理的理由が認められ、不当労働行為に当たらないものの、その一部は組合員に対する配車差別の不当労働行為とされた例（船木鉄道事件・山口県労委平30.10.25命令）……1194-90

組合掲示板設置等の便宜供与拒否 市に勤務する労組の組合員が1名であることなどを理由に、労組の要求する掲示板設置等の便宜供与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（東大和市事件・東京都労委平30.7.17命令）……1194-92

協定破棄 労働者供給事業の日雇労働者の月13日稼働確保協定を破棄したことが不当労働行為といえないとされた例（上組陸運事件・兵庫県労委平31.1.24命令）……1198-80

組合事務所貸与拒否 組合員数の差等を理由に申立外C₁組合に組合事務所を貸与しながら、労組に貸与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（日本郵便輸送事件・中労委平30.11.7命令）……1198-81

組合員に対する賃金減額 労組に加入したゴルフ場レ

ストラテジ料理長X₂の賃金を大幅に減額して支給したことが不当労働行為とされた例（朝日ダイヤゴルフ事件・大阪府労委平30.7.13命令）……1198-84

組合員に対する清掃業務等の提示 自宅待機命令解除後のX₂に対し、料理長への復職を拒否し、清掃業務等への就労を提示したこと、および提示に応じないX₂に賃金を支払わなかったことが不当労働行為とされた例（朝日ダイヤゴルフ事件・大阪府労委平30.7.13命令）……1198-84

組合員に対する解雇 自宅待機命令解除後長期にわたって出社命令に応じなかったX₂を解雇したことが不当労働行為とされた例（朝日ダイヤゴルフ事件・大阪府労委平30.7.13命令）……1198-84

組合員に対する解雇・雇止め 法人の設置する大学の学部廃止に伴い、同学部の教員である組合員5名を解雇したこと、および同学部で定年退職後再雇用されていた組合員2名を雇止めにし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（学校法人奈良学園〔解雇・雇止め等〕事件・奈良県労委平31.1.24命令）……1200-90

労使合意を否定した一時金支給 一時金の年間支給月数に関する労使合意を否定し、会社提案の一時金を支払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（D新聞社事件・中労委平30.11.7命令）……1200-93

組合員に対する支部不採用 被申立人Y社は、代理店従業員である組合員との関係において、労組法上の使用者と認められるから、労働組合結成を企図した組合員2名の雇用を終了させて同人らを失職させたことが不当労働行為とされた例（ベルコ〔代理店従業員不採用〕事件・北海道労委平31.4.26命令）……1202-181

労組交渉窓口担当交代要求 学校法人が労組の交渉窓口担当者の交代を求めたことが不当労働行為とした初審命令が維持された例（学校法人大阪YMCA事件・中労委平31.2.6命令）……1203-84

組合員の不採用 会社が心齋橋郵便局の期間雇用社員として採用決定を通知した組合員X₂を採用しなかったことは不当労働行為であるが、中之島等9つの郵便局の期間雇用社員にX₂を採用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（日本郵便〔心齋橋局〕事件・大阪府労委平30.12.14命令）……1203-85

組合員の定年後再雇用 定年退職後の組合員C₁に対して職能資格等級を3段階降格し、契約内容を他の定年退職者より低くしたことが不当労働行為とされた例（サンブラザ〔再雇用〕事件・大阪府労委平30.11.9命令）……1203-86

労組に対する誹謗中傷発言 申立人労組の団交申入れに対し、被申立人Y₁の取締役B₂が組合員と直接面談

し、労組からの脱退を勧奨し労組を誹謗中傷する発言を行ったことが不当労働行為とされた例（ほうびほか1社事件・神奈川県労委平31.1.11命令）……1205-93

個別面談による退職勧奨 希望退職に応じない組合員に対して退職条件を説明する等の個別面談を行い、退職を勧奨したことが不当労働行為とされた例（新井鉄工所事件・東京都労委平30.12.4命令）……1205-94

契約期間の短縮 期間限定雇用契約社員として雇用されてきた組合員2名に対して、契約期間を従来の6か月から3か月に短縮したことが不当労働行為に当たらないとされた例（交通機械サービス〔契約期間短縮〕事件・東京都労委平31.3.19命令）……1209-83

組合員の雇止め 希望退職の応募者が定員に達しなかったことを理由に、有期限雇用の嘱託職員である組合書記長を雇止めにしたことが不当労働行為とされた例（学校法人大阪YMCA〔雇止め〕事件・大阪府労委平31.2.22命令）……1209-84

◆救済手続き

当事者適格 再審査被申立人（初審査被申立人）Y₂社は、同社の工場で就労していた下請会社の従業員A₂との関係で労組法7条の使用者に当たるとした初審命令が取り消された例（三協技研工業ほか1社事件・中労委平31.2.20命令）……1205-92

当事者適格 被申立人Y₁のB₂取締役による言動はY₁と実質的に同一性を有し、その地位を承継している被申立人Y₂による不当労働行為とされた例（ほうびほか1社事件・神奈川県労委平31.1.11命令）……1205-93

当事者適格 被申立人会社とフランチャイズ契約を締結して公文式教室を開設し、生徒指導に当たる教室指導者は労働組合法上の労働者と認められるとされた例（公文教育研究会事件・東京都労委令元.5.28命令）……1207-89

不当労働行為事件の審査の開始 会社が平成25年1月1日に就業規則を変更して送迎職員の満70歳定年制を規定したことに関する本件救済申立ては、行為の日から救済申立日までに1年以上が経過したとし却下された例（ツクイ事件・中労委平30.8.1命令）……1189-185