



事業者について、労働者派遣か請負かの区分は、当該事業者による業務遂行、労務管理および事業運営において注文主からの独立性があるか、すなわち、①当該事業者が自ら業務の遂行に関する指示等を行っているか、②当該事業者が自ら労働時間等に関する指示その他の管理を行っているか、③当該事業者が、服務規律に関する指示等や労働者の配置の決定等を行っているか、④当該事業者が請負により請け負った業務を自らの業務として当該契約の注文主から独立して処理しているかにより区分するのが相当とされた例（東リ事件・神戸地裁令2.3.13判決）……………1223-27

**成否：派遣法40条の6第1項** Xらの雇用主であるライフ社が、①自ら業務の遂行に関する指示等を行っていたか、②自ら労働時間等に関する指示その他の管理を行っていたか、③服務規律に関する指示等や労働者の配置の決定等を行っていたか、④請負により請け負った業務を自らの業務として被告Y社から独立して処理していたか、さらに⑤Y社が平成29年3月にライフ社と労働者派遣契約を締結した経緯等を検討し、いわゆる偽装請負への該当性が否定された例（東リ事件・神戸地裁令2.3.13判決）……………1223-27

**成否** 原告Xの勤務実態、支払われている報酬の性質および当事者の認識からすれば、Xと被告Y法人との間の契約の性質は、労働契約であったと認めるのが相当であるとされた例（学校法人信愛学園事件・横浜地裁令2.2.27判決）……………1226-57

**成否** 被告Y社は、原告Xの取締役就任時と、その後の取締役会において、Xに対して使用人職務を委嘱する旨の取締役会決議をし、引き続き製造部長との役職名を付与しており、そのことは使用人としての役職名を付与したという外形のみにとどまらず、取締役会決議というY社内部での意思決定の下、Xに使用人としての地位を兼ねさせていたとの評価が妥当しうるとされた例（加賀金属事件・大阪地裁令2.1.24判決）……………1266-84

**成否** Xについて、常務取締役就任時に、本件雇用契約を終了させる旨の黙示的な合意が成立したものと認定することが相当であるとされた例（加賀金属事件・大阪地裁令2.1.24判決）……………1226-84

**成否：派遣法40条の6第1項** 労働者派遣法40条の6第1項5号が定める同法やこれが準用する労基法等の適用を免れる目的（適用潜脱目的）は、労働者派遣以外の名目で契約を締結したこと、および当該契約に基づき労働者派遣の役務の提供を受けていることの主観的な認識（悪意）または認識可能性（過失）とは必ずしも同一ではなく、むしろ、このような形式と実質の齟齬により労働者派遣法等による規制を回避する意図を示す客観的な事情の存在により認定すべきとされた

例（日本貨物検数協会〔日興サービス〕事件・名古屋地裁令2.7.20判決）……………1228-33

**成否：派遣法40条の6第1項** 労働契約の申込みみなし制度は、違法な労働者派遣の是正に当たって、派遣労働者の希望を踏まえつつ雇用の安定化を目的とするところ、労働者派遣の役務の提供を受けた者との間に直ちに労働契約を成立させるのではなく、その成立を労働者の承諾の意思表示にかからしめることで、労働者に対して派遣元との従前の労働契約の維持と派遣先との新たな労働契約の成立との選択権を付与したものであり、みなし申込みに対する承諾の意思表示は、このような選択権の行使の結果として派遣先との間に新たな労働契約を成立させるものであるから、通常の労働契約締結における承諾の意思表示と何ら異ならないとされた例（日本貨物検数協会〔日興サービス〕事件・名古屋地裁令2.7.20判決）……………1228-33

**成否：派遣法40条の6第1項** 労働者がみなし申込みの存在を明確に認識せずに直接の雇用の要望を出しても、それは、労働者の自由な意思による選択権の行使と評価することはできず、むしろ、このような場合にまで労働契約の成立を認めることは、労働者の希望を的確に反映したとは限らないとされた例（日本貨物検数協会〔日興サービス〕事件・名古屋地裁令2.7.20判決）……………1228-33

**成否：派遣法40条の6第1項** 被告Y法人が原告Xらに対してみなし申込みの効力が消滅するまで、みなし申込みの存在を知らせず、結果として、当該みなし申込みに対する承諾の意思表示をするか否かというXらの選択権行使の機会を喪失させたY法人の対応が、仮に不法行為を構成するとしても、Y法人は、労働契約の申込みみなし制度が対象とする違法な労働者派遣の受入れをすでに解消し、その規制目的を実現していた以上、Y法人に対して民事的制裁を加える理由に乏しいとして、Y法人の上記対応をもって労働者派遣法40条の6第2項の期間の経過を主張することが信義則に反するとはいえないとされた例（日本貨物検数協会〔日興サービス〕事件・名古屋地裁令2.7.20判決）……………1228-33

**内容：労契法20条** Xが本件大学においてこれまで長年にわたり専任教員とほぼ遜色ないコマ数の授業を担当し、その中にXの専門外である科目も複数含まれていたことなどといったXが指摘する諸事情を考慮しても、Xと本件大学の専任教員との本俸額の相違が不合理であると評価することはできないとされた例（学校法人中央学院〔非常勤講師〕事件・東京地裁令元.5.30判決）……………1211-59

**内容：労契法20条** 賞与および年度末手当は、被告Y法人の財政状態および教職員の勤務成績に応じて支給

されるものであるところ、本件大学の専任教員が、授業を担当するのみならず、大学運営に関する幅広い業務を行い、これらの業務に伴う責任を負う立場にあること等からすると、Y法人において、本件大学の専任教員のみに対して賞与および年度末手当を支給することが不合理であると評価することはできないとされた例（学校法人中央学院〔非常勤講師〕事件・東京地裁令元.5.30判決）……………1211-59

**内容：労契法20条** 家族手当および住宅手当は、①従業員に対する福利厚生および生活保障の趣旨で支給されるものであり、授業を担当するのみならず、大学運営に関する幅広い業務を行い、これらの業務に伴う責任を負う立場にある本件大学の専任教員としてふさわしい人材を安定的に確保するために、専任教員について福利厚生の面で手厚い処遇をすることに合理性がないとはいえないこと、②本件大学の専任教員が原則として兼業が禁止され、その収入をY法人から受ける賃金に依存せざるを得ないことからすると、Y法人において、本件大学の専任教員のみに対して、家族手当および住宅手当を支給することが不合理であると評価することはできないとされた例（学校法人中央学院〔非常勤講師〕事件・東京地裁令元.5.30判決）……………1211-59

**内容：労契法20条** 本件大学の非常勤講師である原告Xと専任教員の賃金に関する労働条件は、労契法20条に規定する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（学校法人中央学院〔非常勤講師〕事件・東京地裁令元.5.30判決）……………1211-59

**内容：労契法20条** 被告Y法人において、無期契約職員は、産前8週間・産後8週間の出産休暇を付与され、休暇期間中に出産手当金として通常の給与を支給される一方で、有期契約職員は、産前6週間・産後8週間の出産休暇を付与され、休暇期間中は無給とされている（ただし、健康保険法上の出産手当金を受給できる）ことについて、このような労働条件の相違は、有期契約職員の出産休暇に関する労働条件について有期契約職員を対象とする就業規則の規定が適用されることにより生じており、労働契約に関する期間の定めの有無に関連して生じたものといえるから、労働契約法20条にいう期間の定めがあることによる労働条件の相違に当たるとされた例（社会福祉法人青い鳥事件・横浜地裁令2.2.13判決）……………1222-38

**内容：労契法20条** 出産休暇に関する労働条件の相違について、無期契約職員の職務内容、Y法人における女性職員の比率、出産休暇・出産手当金の内容に照らすと、当該制度の目的にはY法人の組織運営の担い手となる職員の離職を防止して人材を確保するとの趣旨が含まれており、その趣旨が合理性を欠くとは認められず、また、労働条件の実質的な相違が基本的には2

週間の産前休暇期間および通常の給与額と健康保険法上の出産手当金との差額部分に留まることも考慮すると、当該相違は無期契約職員および有期契約職員の処遇として均衡を欠くものとはいえないとして、労働契約法20条にいう不合理性を否定された例（社会福祉法人青い鳥事件・横浜地裁令2.2.13判決）……………1222-38

**内容：労契法20条** 出産休暇に関する労働条件の相違について、無期契約職員の離職防止を図りつつ有期契約職員との労働条件の相違を生じさせないために、全職員に対して出産休暇および出産手当金の付与・支給を行うことも合理的な一方策であるが、出産休暇および出産手当金の付与・支給はY法人の相応の経済的負担を伴うものであって、出産休暇および出産手当金の目的に照らし、これをいかなる範囲において行うかはY法人の経営判断にもかかわる事項であるとされた例（社会福祉法人青い鳥事件・横浜地裁令2.2.13判決）……………1222-38

**内容** 被告Y社が作成した「雇用契約書兼労働条件通知書」への原告Xの署名押印、Y社の給与規定等からY社は固定残業代制度を採用していることが認められること、X採用前の面接時と雇用契約締結時の説明などの事情に照らして、固定残業代に関する合意があったものと認められるとされた例（ザニドム事件・札幌地裁若小牧支部令2.3.11判決）……………1226-44

**内容** 複数回の「雇用契約書兼労働条件通知書」への署名押印、および従前と同様の条件でスポット的に勤務する旨の退職時の合意から、その都度、XとY社は、固定残業代の基本日給額と割増分日給額を変更する旨の合意をしたものと認められるとされた例（ザニドム事件・札幌地裁若小牧支部令2.3.11判決）……………1226-44

**内容：労契法20条** 労働条件の相違が労働契約法20条にいう不合理と認められるものであるか否かを判断するに当たっては、当該賃金項目の趣旨を個別に考慮すべきである（長澤運輸事件・最二小判平30.6.1労判1179号34頁引用）とされた例（日本郵便ほか〔佐賀中央郵便局〕事件・最高裁一小令2.10.15判決）……………1229-5

**内容：労契法20条** 賃金以外の労働条件の相違についても、個々の労働条件の趣旨を個別に考慮すべきものと解するのが相当であるとされた例（日本郵便ほか〔佐賀中央郵便局〕事件・最高裁一小令2.10.15判決）……………1229-5

**内容：労契法20条** 郵便の業務を担当する時給制契約社員は、契約期間が6か月以内とされるなど、繁忙期に限定された短期間の勤務ではなく、業務の繁忙に関わらない勤務が見込まれているのであって、夏期冬期休暇を与える趣旨は、上記時給制契約社員にも妥当するというべきであり、郵便の業務を担当する正社員と同業務を担当する時給制契約社員との間に労働契約法

20条所定の職務の内容や当該職務の内容および配置の変更の範囲その他の事情につき相応の相違があること等を考慮しても、両者の間に夏期冬期休暇にかかる労働条件の相違があることは、不合理であると評価することができるものといえるとして、上告人（二審被控訴人兼附帯控訴人、一審被告）Y<sub>1</sub>社の上告が棄却された例（日本郵便ほか〔佐賀中央郵便局〕事件・最高裁一小令2.10.15判決）……………1229-5

**内容：労契法20条** 外務業務手当・早出勤務等手当・祝日給・夏期年末手当・作業能率評価手当・基本賃金・通勤費について、労働契約法20条にいう不合理なものに当たらないとした二審判断が是認された例（日本郵便ほか〔佐賀中央郵便局〕事件・最高裁一小令2.10.15判決）……………1229-5

**内容：労契法20条** 上告人・被上告人（一審被告）Y社において郵便の業務を担当する無期契約労働者である正社員と有期契約労働者である時給制契約社員との間に、労働契約法20条所定の職務の内容や当該職務の内容および配置の変更の範囲その他の事情につき相応の相違があること等を考慮しても、最繁忙期に郵便業務に従事する正社員に年末年始勤務手当を支給することとした趣旨は、郵便の業務を担当する時給制契約社員にも妥当するものであって、両者の間に年末年始勤務手当にかかる労働条件の相違があることは労働契約法20条にいう不合理と認められるものに当たると解するのが相当であるとされた例（日本郵便〔時給制契約社員ら〕事件・最高裁一小令2.10.15判決）……………1229-58

**内容：労契法20条** 正社員と時給制契約社員との間に労働契約法20条所定の職務の内容や当該職務の内容および配置の変更の範囲その他の事情につき相応の相違があること等を考慮しても、私傷病による病気休暇の日数につき相違を設けることはともかく、これを有給とするか無給とするかにつき労働条件の相違があることは、労働契約法20条にいう不合理であると評価することができるものといえるとしてされた例（日本郵便〔時給制契約社員ら〕事件・最高裁一小令2.10.15判決）……………1229-58

**内容：労契法20条** 時給制契約社員である被上告人・上告人（一審原告）Xらは、夏期冬期休暇を与えられなかったことにより、所定の日数につき本来する必要のなかった勤務をせざるを得なかったものといえるから、上記勤務をしたことによる財産的損害を受けたものといえることができるとして、無給の休暇を取得したなどの事実の主張立証がないから夏期冬期休暇を与えられないことによる損害が生じたとはいえないとした二審の判断には不法行為に関する法令の解釈適用を誤った違法があるとして、Xらの夏期冬期休暇にかかる損害賠償請求に関する部分を破棄し高裁に差し戻し

た例（日本郵便〔時給制契約社員ら〕事件・最高裁一小令2.10.15判決）……………1229-58

**内容：労契法20条** 年末年始勤務手当は、その勤務の特殊性から基本給に加えて支給される対価としての性質を有し、また、正社員が従事した業務の内容やその難度等にかかわらず、所定の期間において実際に勤務したこと自体を支給要件とするものであり、その支給金額も、実際に勤務した時期と時間に応じて一律であることに照らせば、これを支給することとした趣旨は、本件契約社員にも妥当するから、郵便業務を担当する正社員と本件契約社員との間に年末年始勤務手当にかかる労働条件の相違があることは、不合理であると評価することができることとされた例（日本郵便〔非正規格差〕事件・最高裁一小令2.10.15判決）……………1229-67

**内容：労契法20条** 年始期間における勤務の代償として祝日給を支給する趣旨は、本件契約社員にも妥当するというべきであるから、祝日給を正社員に支給する一方で本件契約社員にはこれに対応する祝日割増賃金を支給しないという労働条件の相違があることは、不合理であると評価することができることとされた例（日本郵便〔非正規格差〕事件・最高裁一小令2.10.15判決）……………1229-67

**内容：労契法20条** 扶養手当は、従業員の生活保障や福利厚生を図り、扶養親族のある者の生活設計等を容易にさせることを通じて、その継続的な雇用を確保するという目的によるものと考えられ、使用者の経営判断として尊重し得るものと解されること、同手当の目的に照らせば、正社員と本件契約社員との間に扶養手当にかかる労働条件の相違があることは、不合理であると評価することができることとされた例（日本郵便〔非正規格差〕事件・最高裁一小令2.10.15判決）……………1229-67

**内容：労契法20条** 上告人・被上告人（二審被控訴人、一審被告）Y法人は、正職員としての職務を遂行し得る人材の確保やその定着を図るなどの目的から、正職員に対して賞与を支給することとしたものといえることとされた例（学校法人大阪医科薬科大学〔旧大阪医科薬科大学〕事件・最高裁三小令2.10.13判決）……………1229-77

**内容：労契法20条** 被上告人・上告人（二審控訴人、一審原告）Xにより比較の対象とされた教室事務員である正職員とアルバイト職員であるXの業務の内容は共通する部分はあるものの、両者の職務の内容に一定の相違があったことは否定できず、また両者の職務の内容および配置の変更の範囲に一定の相違があったことも否定できないこととされた例（学校法人大阪医科薬科大学〔旧大阪医科薬科大学〕事件・最高裁三小令2.10.13判決）……………1229-77

**内容：労契法20条** 教室事務員である正職員が他の大

多数の正職員と職務の内容および変更の範囲を異にするに至ったことについては、教室事務員の業務の内容やY法人が行ってきた人員配置の見直し等に起因する事情が存在したものといえ、また、アルバイト職員については、契約職員および正職員へ段階的に職種を変更するための試験による登用制度が設けられていたものであり、これらの事情については、教室事務員である正職員とX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に当たり、労契法20条所定の「その他の事情」として考慮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〔旧大阪医科薬科大学〕事件・最高裁三小令2.10.13判決）……1229-77

**内容：労契法20条** 教室事務員である正職員に対して賞与を支給する一方で、アルバイト職員であるXに対してこれを支給しないという労働条件の相違は、労契法20条にいう不合理と認められるものに当たらない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〔旧大阪医科薬科大学〕事件・最高裁三小令2.10.13判決）……1229-77

**内容：労契法20条** 無期契約労働者に対して退職金を支給する一方で、有期契約労働者である契約社員Bに対して退職金を支給しないという労働条件の相違が、改正前の労契法20条にいう不合理と認められるものに当たらないとされ、契約社員Bである被上告人兼上告人（二審控訴人兼被控訴人、一審原告）Xらに正社員の退職金の基準の4分の1の範囲で不法行為に基づく損害賠償を認めた二審判決が破棄された例（メトロコマース事件・最高裁三小令2.10.13判決）……1229-90

**内容：労契法20条** 有期契約労働者と無期契約労働者の間の労働条件の相違が退職金の支給にかかるものである場合、その判断に当たっては、当該使用者における退職金の性質やこれを支給することとされた目的を踏まえて労契法20条所定の諸事情を考慮することにより、当該労働条件の相違が不合理と評価することができるものであるか否かを検討すべきものであるとされた例（メトロコマース事件・最高裁三小令2.10.13判決）……1229-90

**内容：労契法20条** 上告から排除されたことにより、住宅手当、褒賞、早出残業手当の相違については、労契法20条にいう不合理なものであるとした二審判決が確定し、同じく上告から排除されたことにより、本給および資格手当の相違、賞与の相違については同条にいう不合理なものとは認められないとしてXらの請求を棄却した二審判決が確定された例（メトロコマース事件・最高裁三小令2.10.13判決）……1229-90

**内容：労契法20条** 被告Y<sub>1</sub>社における通勤手当は、通勤に要する交通費を補填する趣旨で支給されるものと認められるところ、労働契約に期間の定めがあるか

否かによって通勤に要する費用が異なるものではなく、また、職務の内容および配置の変更の範囲が異なることは、通勤に要する費用の多寡とは直接関連するものではないことから、Y<sub>1</sub>社における、正社員とアルバイトである原告X<sub>2</sub>との間における通勤手当にかかる労働条件の相違は、労働契約法20条にいう不合理と認められるものに当たると解するのが相当であるとされた例（アートコーポレーションほか事件・横浜地裁令2.6.25判決）……1230-36

**その他：内容** 出来高払制が本件就業規則等よりも被控訴人（一審原告）Xらに有利なものであることを認めるに足る証拠はないというのに、本件賃金規程の割増率は出来高払制よりも労働者に有利なものであるから、仮に控訴人（一審被告）Y<sub>1</sub>社らが主張するような本件就業規則等と異なる労働条件の合意があったとしても、就業規則の最低基準効に反して無効といわざるを得ないのであって、Xらの賃金は日給月給制であるから、割増賃金の算定基礎は労基規則19条1項4号に基づいて算定されるとした一審判決が維持された例（大島産業ほか〔第2〕事件・福岡高裁令元.6.27判決）……1212-5

**その他：実習計画外の作業** 一審原告X<sub>1</sub>の大葉巻き作業は、形式的には、1束2円の請負契約として合意されたものであるが、作業内容がX<sub>1</sub>雇用契約において作業内容とされていた大葉の摘み取りと密接に関連しており、X<sub>1</sub>が大葉巻き作業をするに当たり諸否の自由が事実上制限された状態にあったものであって、作業時間についての裁量性も乏しいものであるなどの事情を考慮すれば、一審被告Y<sub>1</sub>の指揮監督下で行われた作業であるというべきであって、X<sub>1</sub>雇用契約とは別の請負契約によるものではなく、X<sub>1</sub>雇用契約に基づいてされたものと認めるのが相当であるとされた例（協同組合つばさほか事件・東京高裁令元.5.8判決）……1216-52

## 賃金・一時金・退職金

**未払賃金：自宅待機期間中の賃金** 自宅待機中の賃金の一部減額について、管理職手当はその地位に応じて支払われる賃金であるから支給義務があるが、通勤手当は交通費の実額補てんであるから支給義務がないとされた例（アルバック販売事件・神戸地裁姫路支部平31.3.18判決）……1211-81

**未払賃金** 賃金全額払いの原則（労基法24条）の例外となる合意が有効であると認められるためには、労働者の自由な意思に基づいてされたものと認めるに足りる合理的な理由が客観的に存在することが必要となるとした一審判決が維持された例（大島産業ほか〔第2〕

事件・福岡高裁令元.6.27判決)……………1212-5

**未払賃金** 原告Xらの未払賃金(ただし、割増賃金を除く)を認めることはできないとされた例(カキウチ商事事件・神戸地裁令元.12.18判決)……………1218-5

**未払賃金** 最低賃金額を下回る賃金額は、その部分について無効であり、その場合、無効となった部分は、最低賃金と同様の定めをしたものとみなされるとして、最低賃金額を賃金単価として原告Xらの総労働時間の賃金を算出し、被告Y社から支払われた報酬を控除して賃金未払い額を算出するとされた例(イヤシス事件・大阪地裁令元.10.24判決)……………1218-80

**賃金減額** 原告Xが、自由な意思に基づき本件各給与減額に対し同意したと認めるに足りる合理的な理由が客観的に存在していたとは認められず、本件各給与減額に対してXの同意があったとはいえないとされた例(木の花ホームほか1社事件・宇都宮地裁令2.2.19判決)……………1225-57

**労務不提供と賃金** 少なくとも平成28年10月11日時点では、被告Y社は、労働条件の不利益変更に関する同意書に署名しない限り原告Xの就労を受け入れないとの態度を示していたものと評価できるから、Xの不就労について、Y社には責めに帰すべき事由があるといえ、この間、休職前の賃金である月額35万1600円の割合による賃金の支払いを請求することができるとされた例(一心屋事件・東京地裁平30.7.27判決)……………1213-72

**労務不提供と賃金** 平成27年7月17日の本件解雇撤回通知以後、甲事件(本訴)被告兼乙事件(反訴)原告兼丙事件(反訴)被告乙山が復職しないことについては、うつ病等を原因とするものとは認められず、その他甲事件(本訴)原告兼乙事件(反訴)被告会社ないし乙事件被告兼丙事件(反訴)原告甲野の行為を原因として復職が妨げられていることも認められず、乙山が復職しないのは、乙山自身の都合によるものであると認められ、乙山が同月18日から原職復帰して稼働するまでの間の賃金請求権は認められないとされた例(豊榮建設従業員事件・天津地裁彦根支部令元.11.29判決)……………1218-17

**割増賃金** 基本給に深夜労働等の割増賃金が含まれると認めるには、通常の労働時間の賃金に当たる部分と深夜等の割増賃金に当たる部分とが判別できることが必要になるとして、深夜割増賃金の支払いを命じた一審判決が維持された例(大島産業ほか〔第2〕事件・福岡高裁令元.6.27判決)……………1212-5

**割増賃金** 使用者が、労働者に対し、時間外労働等の対価として労基法37条の定める割増賃金を支払ったとすることができるか否かを判断するには、労働契約における賃金の定めにつき、それが通常の労働時間の賃

金に当たる部分と同条の定める割増賃金に当たる部分とに判別することができるか否かを検討したうえで、そのような判別をすることができる場合に、割増賃金として支払われた金額が、通常の労働時間の賃金に相当する部分の金額を基礎として、労基法37条等に定められた方法により算定した割増賃金の額を下回らないか否かを検討すべきであり(高知県観光事件・最一小判平6.6.13労判653号12頁、テックジャパン事件・最一小判平24.3.8労判1060号5頁参照)、上記割増賃金として支払われた金額が労基法37条等に定められた方法により算定した割増賃金の額を下回るときは、使用者がその差額を労働者に支払う義務を負うというべきである(国際自動車事件・最一小判平29.2.28労判1152号5頁参照)とされた例(洛陽交運事件・大阪高裁平31.4.11判決)……………1212-24

**割増賃金** 雇用契約においてある手当が時間外労働等に対する対価として支払われるものとされているか否かは、雇用契約にかかる契約書等の記載内容のほか、具体的事案に応じ、使用者の労働者に対する当該手当や割増賃金に関する説明の内容、労働者の実際の労働時間等の勤務状況などの事情を考慮して判断すべきである(日本ケミカル事件・最一小判平30.7.19労判1186号5頁参照)とされた例(洛陽交運事件・大阪高裁平31.4.11判決)……………1212-24

**割増賃金** 時間外勤務手当等につき、法定計算による金額が「基準外手当Ⅰ」および「基準外手当Ⅱ」の合計額を下回る時にのみ基準外手当Ⅰ・Ⅱを支給する定めについて、基準外手当Ⅰ・Ⅱの支払いをもって労基法37条所定の時間外・深夜割増賃金の支払いと認めることはできず、その全額が割増賃金の算定基礎となるというべきであるとされた例(洛陽交運事件・大阪高裁平31.4.11判決)……………1212-24

**割増賃金** B期間における「基準外1」および「基準外2」について、「その他手当」が支払われない場合には、基準外等手当は割増賃金の算定基礎となると認めるのが相当であるとした一審判断を変更し、「その他手当」の支払いの有無で区別することなく、B期間における基準外1・2は、いずれも通常の労働時間の賃金として、割増賃金の基礎となる賃金に当たるとされた例(洛陽交運事件・大阪高裁平31.4.11判決)……………1212-24

**割増賃金：固定残業代** 被告Y社の職務手当の中に、固定残業代のほかに、能力に対する対価も混在しており、固定残業代部分と能力に対する対価部分とが明確に区分されているということができないから、職務手当の支払いをもって労働基準法37条の定める割増賃金の支払いとしての効力は認められず、割増賃金の算定基礎から除外することはできないとされた例(狩野

……1217-56

**割増賃金** 被告Y社が平成28年1月にハローワークに申し込んだ求人票には「基本給13万円～15万円、基本給+精務給+各種手当で35万円～」と記載されており、入社前の面接の際、Y社代表者および同取締役が、基本給のみで35万円との説明をすることはにはわかに考えがたいこと、原告Xらは、Y社入社前、Y社と同業の訴外会社に勤務し、運送会社の賃金体系を把握しており、原告X<sub>1</sub>も、基本給が月額35万円ではなく、手取りで月額35万円と認識していた旨を供述し、時間外手当等を含めないと月額35万円に届かないことを認識していたことからすると、Xらが基本給月額35万円であると認識していたものと認めることはできないとされた例(カキウチ商事事件・神戸地裁令元.12.18判決)

……1218-5

**割増賃金** X<sub>1</sub>については、1時間当たりの単価に、時間外・深夜労働時間を乗じ、所定の割増率で計算すると、割増賃金は合計38万6123円となり、原告X<sub>2</sub>については、1時間当たりの単価に、時間外・深夜労働時間を乗じ、所定の割増率で計算すると、割増賃金は合計17万8840円となるとされた例(カキウチ商事事件・神戸地裁令元.12.18判決)……1218-5

**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るものと解され、使用者が、労働契約に基づき、同条等に定められた方法以外の方法により算定される手当を時間外労働等に対する対価として支払うこと自体が直ちに同条に反するものではないとされた例(国際自動車〔第二次上告審〕事件・最高裁一小令2.3.30判決)……1220-5

**割増賃金** 割増賃金として支払われた金額が、労基法37条等に定められた方法により算定した割増賃金の額を下回らないか否かを検討する前提として、労働契約における賃金の定めにつき、通常の労働時間の賃金に当たる部分と同条の定める割増賃金に当たる部分とを判別することができる必要があるとされた例(国際自動車〔第二次上告審〕事件・最高裁一小令2.3.30判決)……1220-5

**割増賃金** 当該手当が時間外労働等の対価としての趣旨で支払われるものとされているか否かは、当該労働契約にかかる契約書等の記載内容のほか諸般の事情を考慮して判断すべきであり、その判断に際しては、当該手当の名称や算定方法だけでなく、労基法37条の趣旨を踏まえ、当該労働契約の定める賃金体系全体における当該手当の位置付け等にも留意して検討しなければならないというべきであるとされた例(国際自動車〔第二次上告審〕事件・最高裁一小令2.3.30判決)

**割増賃金** 本件では、被上告人Y社において割増金として支払われる賃金のうちどの部分が時間外労働等に対する対価に当たるかは明らかでないから、本件賃金規則における賃金の定めにつき、通常の労働時間の賃金に当たる部分と労基法37条の定める割増賃金に当たる部分とを判別することはできないとされた例(国際自動車〔第二次上告審〕事件・最高裁一小令2.3.30判決)……1220-5

**割増賃金** 原審の判断には判決に影響を及ぼすことが明らかな法令の違反があり、原判決は破棄を免れず、Y社が上告人Xらに対して支払うべき未払賃金の額等について、さらに審理を尽くさせるため、本件を原審に差し戻すこととするとしてされた例(国際自動車〔第二次上告審〕事件・最高裁一小令2.3.30判決)……1220-5

**割増賃金** 国際自動車(第二次上告審)事件と同様の判示がなされた例(国際自動車〔第2・上告審〕事件・最高裁一小令2.3.30判決)……1220-15

**割増賃金** 国際自動車(第二次上告審)事件と同様の判示がなされた例(国際自動車2社〔新宿・城北〕事件・最高裁一小令2.3.30判決)……1220-19

**割増賃金：固定残業代** 原告Xに支給されていた業務手当について、被告Y社があらかじめ残業代の支払いに充てる趣旨で支給していた固定残業代であったと認めることはできないとされた例(豊和事件・大阪地裁令2.3.4判決)……1222-6

**割増賃金** 労基法37条5項により割増賃金の基礎から除外される通勤費は、労働者の通勤距離または通勤に要する実際費用に応じて算定される手当と解され、実際の通勤距離や通勤に要する実際費用に応じて定められたものと認められない場合は、労基法37条5項の通勤手当に当たるとは認められないとして、通勤手当を除外賃金とした一審判断が変更された例(サン・サービス事件・名古屋高裁令2.2.27判決)……1224-42

**割増賃金** 雇用契約においてある手当が時間外労働等に対する対価として支払われるものとされているか否かは、雇用契約にかかる契約書等の記載内容のほか、具体的事案に応じ、使用者の労働者に対する当該手当や割増賃金に関する説明の内容、労働者の実際の労働時間等の勤務状況などの事情を考慮して判断すべきであるとされた例(サン・サービス事件・名古屋高裁令2.2.27判決)……1224-42

**割増賃金** 被控訴人兼控訴人(一審被告)Y社が勤務時間管理を適切に行っていなかったこと、仮に「職務手当」を固定残業代とみた場合に相当する時間数と実際の時間外労働等とが大きく乖離していること、事業場で36協定が締結されておらず、時間外労働等を命ずる根拠を欠いていたこと等に鑑み、「職務手当」は固定

残業代と認められず、割増賃金の基礎となる賃金から除外されないとして、職務手当を除外賃金とした一審判断が変更された例（サン・サービス事件・名古屋高裁令2.2.27判決）……………1224-42

**割増賃金：固定残業代** 本件固定残業代の定めとXの実際の時間外労働時間数は固定残業代としての性質に疑義を生じさせるほど大きくかい離しないものの、平均すると約50時間のかい離が生じており、Xは1か月平均80時間を超える時間外労働等を行っても、清算なしに約131時間分の割増賃金を取得することが可能となるため、常軌を逸した長時間労働が恒常的に行われ得ること等からすると、実際には、長時間の時間外労働を恒常的に行わせることを予定しないことを示す特段の事情も認められないのであり、職務手当を1か月131時間14分相当の時間外労働等に対する賃金とする本件固定残業代の定めは、公序良俗に違反し無効とされた例（木の花ホームほか1社事件・宇都宮地裁令2.2.19判決）……………1225-57

**割増賃金** 面接時に被告Y社の人事係担当者とマネージャーが、原告Xの給与体系が日給制であり、日給のなかには基本給と固定残業代部分が含まれることなどを説明し、Xが基本日給と割増分日給が明記された「雇用契約書兼労働条件通知書」に複数回署名押印していることを指摘して、形式的にも実質的にも基本給部分と固定残業代部分が明確に区分されていないとはいえないとされた例（ザニドム事件・札幌地裁若小牧支部令2.3.11判決）……………1226-44

**割増賃金** 製造部長としての原告Xについても、いわゆる管理監督者（労基法41条2号参照）に該当するというべきであるとして、Xの割増賃金請求が棄却された例（加賀金属事件・大阪地裁令2.1.24判決）……………1266-84

**退職金** Xの退職金請求について、取締役就任後の期間を勤続年数に算入して退職金の支払請求（1096万2000円）が認められた例（加賀金属事件・大阪地裁令2.1.24判決）……………1226-84

**解雇と賃金** 被控訴人（一審原告）Xらは、無効である解雇の意思表示があった後の期間中の賃金請求権を失うことはないとしてされた例（みんなで伊勢を良くし本気で日本と世界を変える人達が集まる事件・名古屋高裁令元.10.25判決）……………1222-71

**再雇用と賃金** 再雇用後の給与面での待遇については、定年年齢時の俸給は少なくとも支給され、雇用期間については、原告Xが満68歳に達する年の年度末までになるものと解されるとされた例（学校法人南山学園〔南山大学〕事件・名古屋地裁令元.7.30判決）……………1213-18

**その他：付加金** 被告Y社の割増賃金の未払いは悪質

であるとして、全額分の付加金（95万9,599円）の支払いが命じられた例（ロビア事件・横浜地裁令元.10.10判決）……………1216-5

**その他：付加金** 被告Y社は全体として労基法軽視の態度が著しく、賃金未払いは悪質であるといわざるを得ないとして、付加金の支払いが命じられた例（しんわコンビ事件・横浜地裁令元.6.27判決）……………1216-38

**その他：付加金** 法内残業に対する賃金の未払いは、付加金の支払いにかかる労働基準法114条の要件に該当しないとされた例（狩野ジャパン事件・長崎地裁大村支部令元.9.26判決）……………1217-56

**その他：保険料控除** 原告X<sub>1</sub>にかかる健康保険料等の控除について、本来控除すべき金額との差額分についてY社がX<sub>1</sub>に対する未払賃金として支払義務を負うとされた例（しんわコンビ事件・横浜地裁令元.6.27判決）……………1216-38

**その他：試用期間中の賃金** 原告Xらの労働契約において、少なくとも平成28年8月7日までは試用期間であり、試用期間中は日給9000円であったとされた例（カキウチ商事事件・神戸地裁令元.12.18判決）……………1218-5

## 労働時間・休日・休暇

**労働時間** 労働基準法32条の労働時間とは、労働者が使用者の指揮命令下に置かれている時間をいい、不活動仮眠時間が上記労働時間に該当するか否かは、不活動仮眠時間において使用者の指揮命令下に置かれていたものと評価することができるか否かにより客観的に定まるといべきであるところ、当該時間において労働契約上の役務の提供が義務付けられていると評価される場合には、労働からの解放が保障されているとはいえず、労働者は使用者の指揮命令下に置かれているというのが相当であるとして一審判断が維持された例（カミコウバス事件・東京高裁平30.8.29判決）……………1213-60

**労働時間** 控訴人（一審原告）Xらは交代運転手として乗車していた間に労働契約上の役務の提供を義務付けられていたとは認められず、使用者の指揮命令下に置かれていたと評価するに足りないとして一審判断が維持された例（カミコウバス事件・東京高裁平30.8.29判決）……………1213-60

**労働時間** 交代運転手としてバスに乗っている時間は労働時間には当たらないとされた例（カミコウバス事件・東京高裁平30.8.29判決）……………1213-60

**労働時間** 被控訴人（一審被告）Y社において、交代運転手は、不活動仮眠時間において労働から離れることが保障されており、Y社が休憩や仮眠を指示したことによって、労働契約上の役務の提供が義務付けられ



たとはいえないから、亡Kおよび控訴人（一審原告）X<sub>4</sub>が不活動仮眠時間においてY社の指揮命令下に置かれていたものと評価することはできないとされた例（カミコバス事件・東京高裁平30.8.29判決）

……1213-60

**労働時間** 交代運転手の休憩する場所がバス車内に限られ、制服の着用を義務付けられていたことをもって、労働契約上の役務の提供が義務付けられていたということではできないとされた例（カミコバス事件・東京高裁平30.8.29判決）……1213-60

**労働時間** 原告Xらと被告Y社との間で締結された本件労働契約は、いずれも1日8時間、週6日勤務に対してその給与を月給制で支払うことを内容とするが、これは週48時間の勤務を所定労働時間とする点で、労基法32条1項に違反することが明らかであるところ、本件労働契約の内容は、労基法13条、32条1項により、1週間当たりの所定労働時間を48時間と定める部分が無効となり、これが40時間（1日8時間、週5日勤務）へと修正され、Y社がXらに支払った月給は、上記のとおり労基法に従って修正された所定労働時間に対する対価として支払われたものと解するのが相当であるとされた例（しんわコンビ事件・横浜地裁令元.6.27判決）……1216-38

**労働時間** 基礎時給の算定方法に関し、本件労働契約における年間所定労働日数は、週6日勤務であることを前提に309日とされていたところ、労基法により1週間当たりの所定労働時間が48時間から40時間に修正される結果、週当たりの所定労働日数は5日と修正されるため、309日から52日（365日÷7）を差し引いた257日が年間所定労働日数となるとされた例（しんわコンビ事件・横浜地裁令元.6.27判決）……1216-38

**労働時間：帰庫後の事務作業** 配車係を兼務していた被控訴人兼控訴人（一審原告）Xにつき、休憩時間とされた時間に携帯電話で配車連絡に対応することが求められていたため労働から解放されておらず労働時間に当たり、帰庫後平均1時間は業務に従事していたと認められるとして、割増賃金の支払いが命じられた例（コーダ・ジャパン事件・東京高裁平31.3.14判決）

……1218-49

**労働時間** 控訴人兼被控訴人（一審原告）Xは、料理長としての仕事のみならず、ホテルのフロント業務の一部や客の送迎も行っていたこと、従業員の休憩施設がないことなどに照らすと、Xが調理等に従事していない時間があったとしても、それは勤務から完全に解放された休憩時間ではなく、手待ち時間とみるのが相当であって、労働時間に含まれると認定するのが相当であるとされた例（サン・サービス事件・名古屋高裁令2.2.27判決）……1224-42

**労働時間** 少なくとも部下が上司とともに移動する形態での出張については、移動中も部下は心理的、物理的に一定の緊張を強いられることが通常であって、心身への負荷がかかるから、移動時間も労働時間として算入するのが相当であるとされた例（池一菜果園ほか事件・高知地裁令2.2.28判決）……1225-25

**労働時間** 車両日程表は、業務内容、業務時間等の予定が記載された書面であるのに対し、運転日報は、原告Xが、実際に行った業務内容、業務時間等を自ら記載して被告Y社に提出していた書面であるから、運転日報に基づきXの実労働時間を算定するのが相当であるとされた例（ザニドム事件・札幌地裁苫小牧支部令2.3.11判決）……1226-44

**労働時間** 運転業務の待ち時間について、請求期間中、20回程度突発的に運転業務以外の業務に従事したからといって、そのことから直ちに、運転業務の待ち時間のすべてについてY社の指揮監督下にあったと推認することは困難であり、突発的な業務が発生したときに休憩中のドライバーは依頼を断ることができ、休憩時間は何をしてもよい時間で外出してもよく、Xも車内でテレビを見ることやマネージャーに告げただうえで外出することもあったという事情から、Xが、休憩時間中もY社の指揮監督下にあったものとは認めに足りないとしてされた例（ザニドム事件・札幌地裁苫小牧支部令2.3.11判決）……1226-44

**労働時間** 点検業務と車内清掃業務について、労働時間の算定をするに当たり考慮することが相当であるとされた例（ザニドム事件・札幌地裁苫小牧支部令2.3.11判決）……1226-44

**労働時間：更衣・朝礼時間** 被告Y<sub>1</sub>社においては、制服を着用することが義務付けられ、朝礼の前に着替えを済ませることになっていたところ、その時間および朝礼の時間以降は、Y<sub>1</sub>社の指揮命令下に置かれたものと評価することができ、これに要する時間は、それが社会通念上相当と認められる限り、労働基準法上の労働時間に該当するというべきであるとされた例（アートコーポレーションほか事件・横浜地裁令2.6.25判決）……1230-36

**年休：計画年休** 法定外の年次有給休暇について使用者が時季指定して付与することができるとしても、被控訴人（一審被告）Y社において、法定の年次有給休暇を計画付与するための適法な労使協定が存在していたといえないから、法定の年次有給休暇と法定外の有給休暇を区別せず使用者が時季指定するY社の就業規則の定めは、使用者による時季指定に関する部分が全体として無効になるとされた例（シェーンコーポレーション事件・東京高裁令元.10.9判決）……1213-5

**その他：法定休日** 法定休日の事前の特定は労働基準

法上要求されておらず、本件労働契約において法定休日日が日曜日であると特定されている形跡もないとしても、暦週における唯一の所定休日である場合、当該日曜日は法定休日に該当するとされた例（狩野ジャパン事件・長崎地裁大村支部令元.9.26判決）……1217-56

## 人事・労務

**配転** 退職勧奨を拒否した甲・乙事件原告Xに対する転居を伴う配転命令について、業務上の必要性が認められるところ、不当な動機・目的でなされ、または通常甘受すべき程度を著しく超える不利益を与えるものとは認められないとして、有効とされた例（アルバック販売事件・神戸地裁姫路支部平31.3.18判決）……1211-81

**配転** 上告が棄却され、配転・降格の違法性が否定された例（一般財団法人あんしん財団事件・最高裁三小令2.3.10決定）……1220-133(リ)

**配転** 被告Y学園の財務の学納金区分の職務（勤務場所は本件学校敷地内事務室）に従事していた事務職員である原告Xに対する、総務の施設区分である施設および設備の保守・点検・補修業務および構内清掃等の用務員業務（勤務場所は本件学校敷地内営繕室）への配転命令には、業務上の必要性が認められ、不当な動機・目的をもってされたものということではできず、X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とはいえないから、権利の濫用に当たらないとされた例（学校法人日本学園事件・東京地裁令2.2.26判決）……1222-28

**配転** Y学園営繕部で勤務する労働契約上の義務のないことを求めるXの請求が退けられた例（学校法人日本学園事件・東京地裁令2.2.26判決）……1222-28

**配転・転任** 乙事件被告Y寺院は、甲事件被告・乙事件原告Xらが本件転任命令に反抗したことを破門事由として主張するところ、本件転任命令には業務上の差し迫った必要性がなく、かえって、Y寺院は責任役員会の意に沿わない行動を採るXらへの報復人事として本件転任命令をしたものと認められるため、同命令は権利濫用に当たり無効であり、これをXらが拒否したことをもって破門事由と認めることはできないとされた例（圓滿院事件・大津地裁令元.10.3判決）……1222-87

**配転** 上告人（二審控訴人・一審被告）Y社の就業規則には、Y社が業務の都合により職種を変え、あるいは職場を異動させることがあり、会館社員は、正当な理由がなければこれを拒むことができない、との定めがあるから、Y社は配転命令権を有するとして二審判決が維持された例（朝日建物管理事件・最高裁一小令元.11.7判決）……1223-5

**配転** 本件配転命令について、その業務上の必要性を基礎付ける事実があると認めることはできず、本件配転命令は、業務上の必要性を欠くものであるから、権利の濫用として、無効と解するのが相当とした二審判決が維持された例（朝日建物管理事件・最高裁一小令元.11.7判決）……1223-5

**降格** 人事権行使としての降格の有効性判断につき、人事評価によって降格を行う契約上の根拠が認められる場合の降格は、使用者の人事評価権に基づくものである限り、原則として使用者の裁量に委ねられるものの、著しく不合理な評価によって、労働者に大きな不利益を与える場合には、人事権を濫用したのとして無効になるとの判断枠組みが示された例（学校法人追手門学院〔降格等〕事件・大阪地裁令元.6.12判決）……1215-46

**降格** 人事評価の結果が2年連続で6段階中下から2段階以下となった場合に、審議を経て降格が決定されることとする職能等級規程のもとで、2年連続下から2段階の評価となったことから1等級降格され職能給の本俸月額が下がった大学専任事務職員である原告Xの降格につき、各評価項目（重点業務、日常業務、職務遂行能力、勤務態度）の達成度の評価が人事権を濫用したものであるとは認められず、それゆえ、それらの評価に基づいてなされた降格も人事権を濫用したのではないとして、Xの請求が棄却された例（学校法人追手門学院〔降格等〕事件・大阪地裁令元.6.12判決）……1215-46

**降格** 平成26年4月から27年3月までの原告Xの勤務状況について、Xの評価は最低のEとなっているが、目標設定自体がXにとって達成困難なものであったことは被告Y社も認めていること、XがY社の営業業務にあまり慣れていなかったこと、介護事業の法人営業が、Y社において十分な実績が上がっておらず、これから全社的に強化していこうという分野であったことからすれば、わずか1年の実績でXの適性を評価するのは酷であるし、そもそもXが必要とされるのは営業の管理職として部下を指導するに当たっての営業の経験であって、営業の現場で実績を上げる能力とは必ずしも一致せず、それがないからといって直ちに営業の管理職として適性を欠くといえるものではないとされた例（ニチイ学館事件・大阪地裁令2.2.27判決）……1224-92

**降格** 本件降格は、Y社の人事権を濫用するものであって無効であるとされた例（ニチイ学館事件・大阪地裁令2.2.27判決）……1224-92

**人事評価** 使用者は、労働契約に基づき、事業を効率的に遂行するための人事権を有し、その一内容として、労働者の人事評価を行う権限を有するものであるから、本件評価制度が就業規則の内容となっていなかつ

たとしても、同評価制度により労働者を評価することが直ちに許されなくなるものではないとされた例（京王電鉄ほか1社事件・東京地裁平30.9.20判決）

……1215-66

**人事評価：ひげを生やしていることによる人事考課上の不利益**

本件身だしなみ基準は、一定の必要性および合理性があることからすれば、身だしなみ基準の制定それ自体が違法であるとはいえないとされた例（大阪市〔旧交通局職員ら〕事件・大阪高裁令元.9.6判決）

**人事評価：ひげを生やしていることによる人事考課上の不利益**

本件各考課は、被控訴人・附帯控訴人（一審原告）Xらがひげを生やしていることを主たる減点評価の事情として考慮したものであるから、上記評価は人事考課における使用者としての裁量権を逸脱・濫用したものであって国賠法上違法であるとされた例（大阪市〔旧交通局職員ら〕事件・大阪高裁令元.9.6判決）

**昇格差別**

原告XのB大学からの復帰に際し昇格させなかったこと、出向中に教育職で昇格したXを復帰後に行政職において昇格させなかったこと、C機構への出向時の取扱い、XのC機構からの復帰に際し職務の級を出向前と同じ級に定めたこと、教育職等を希望することに基づき昇格させなかったこと、各出向先から復帰した際に大臣官房付に採用されたこと、同期職員との間の昇格の取扱いの差異、本件配置換えの理由、本件配置換え期間中のXの人事評価、本件取消判定後の人事評価について、いずれも不合理な差別があったものとは認められないとされた例（国・人事院〔文科省職員〕事件・東京地裁平30.3.16判決）

**均等待遇：育休後の降格・配置変更・人事評価**

原告Xのジョブバンドは平成28年1月以降もそのままであり、Xが実際に復帰した際にはバンド35に相当する役職に就くことが予定されていたこと、本件措置1-2はジョブバンドの低下を伴わない措置であることからすると、本件措置1-1および本件措置1-2は、均等法9条3項および育介法10条所定の「不利益な取扱い」に当たるといえることはできないとされた例（アメックス〔降格等〕事件・東京地裁令元.11.13判決）

……1224-72

**均等待遇：育休後の降格・配置変更・人事評価**

本件措置2は、Xの育児休業等の取得を理由としてされた措置と認めることはできないから、均等法9条3項、育介法10条所定の「不利益な取扱い」に当たるか否かを検討するまでもなく、同法に反する措置ということとはできないとされた例（アメックス〔降格等〕事件・東京地裁令元.11.13判決）

**均等待遇：育休後の降格・配置変更・人事評価**

措置1および2は、被告Y社の営業上の必要性等に照らして、Xが被った不利益が極めて大きく、育児休業等の取得に対する抑制力が過剰に強いということとはできず、公序良俗に反しまたは人事権の濫用として違法・無効であるとはいえないとされた例（アメックス〔降格等〕事件・東京地裁令元.11.13判決）

……1224-72

**再雇用**

継続雇用制度その他の高齢者雇用確保措置においては、高年法9条1項の趣旨に反しない限り、個々の事業主の実情に応じた多様かつ柔軟な措置が許容されているものというべきであり、再雇用社員制度にかかる労使交渉の経緯等も踏まえれば、再雇用社員制度が継続雇用制度に当たらないといえることはできないとされた例（京王電鉄ほか1社事件・東京地裁平30.9.20判決）

**再雇用**

高年法9条1項は、事業主に対し高齢者を雇用する私法上の義務を負わせ、または同項に違反する労働契約を無効とするなどの私法的効力を有するものではなく、仮に継匠社員制度が高年法所定の継続雇用制度に当たるとしても、これにより、被告Yらが原告Xらを継匠社員として雇用する義務を負い、または継匠社員制度選択要件が無効となるなどの効力が認められるものではなく、Xらが継匠社員として雇用されるものと期待することについて合理的な理由等が基礎付けられるということもできないとされた例（京王電鉄ほか1社事件・東京地裁平30.9.20判決）

**再雇用**

継匠社員制度は、継匠社員制度選択要件を規定しており、現に雇用している高齢者のうち就業規則に定める解雇事由または退職事由に該当する者を除く希望者全員をその定年後も引き続いて雇用することを内容とするものではなく、かつ、継続雇用制度みなし規定の適用を受ける場合にも当たらないのであって、継匠社員制度は、継続雇用制度に当たるといえることはできないとされた例（京王電鉄ほか1社事件・東京地裁平30.9.20判決）

**ハラコメント：パワハラ**

原告Xに対して直接行われた被告Y<sub>2</sub>の発言は、いずれも業務との関係でXを指導、叱責する中で行われたものであり、業務上の指導、叱責の範囲を逸脱したものといえることはできないとされた例（国立大学法人筑波大学ほか事件・宇都宮地裁栃木支部平31.3.28判決）

**ハラコメント：パワハラ**

被告Y<sub>3</sub>による各発言や叱責は、その回数および頻度が多く、継続的、執拗に行われたものといえるところ、指導や叱責を行う必要性に欠ける状況であったとは認められないことなどを考慮してもなお、上記発言等は一体として、職務上の地位または職場内の優位性を背景に、継続的にXの人格や名誉感情を侵害し、過重な精神的負担を与える言動

であったといえ、社会通念上許容される限度を超えた、違法なパワーハラ行為に当たるものであったというべきであるとされた例（国立大学法人筑波大学ほか事件・宇都宮地裁栃木支部平31.3.28判決）……………1212-49

**ハラスメント：パワーハラ** Y<sub>3</sub>のXに対するパワーハラ行為は、国立大学法人と民法上の雇用関係にある職員間の指揮監督および安全管理作用上の行為であって、教育研究活動等の国立大学法人の業務上の行為（国立大学法人法22条1項）に当たるものではなく、任用関係にある公務員間における指揮監督または安全管理作用上の行為ともいえないことからすれば、純然たる私経済作用であるというべきであり、Y<sub>3</sub>の違法行為は、国賠法1条1項の「公権力の行使」に当たらないとされた例（国立大学法人筑波大学ほか事件・宇都宮地裁栃木支部平31.3.28判決）……………1212-49

**ハラスメント：マタハラ** 本件合意には、被控訴人兼控訴人（一審甲事件本訴原告・反訴被告、乙事件被告）Xの自由な意思に基づいてしたものとするに足りる合理的な理由が客観的に存在するものといえるので、本件合意は、均等法9条や育介法10条の「不利益な取扱い」には当たらないとした一審判断が維持された例（ジャパンビジネスラボ事件・東京高裁令元.11.28判決）……………1215-5

**ハラスメント：マタハラ** 本件合意に至る経緯、控訴人兼被控訴人（一審甲事件本訴被告・反訴原告、乙事件原告）Y社による雇用形態等の説明に照らし、本件合意は、Xの自由な意思に基づいてされたものと認める合理的な理由が客観的に存在するとした一審判断が維持された例（ジャパンビジネスラボ事件・東京高裁令元.11.28判決）……………1215-5

**ハラスメント：マタハラ** 本件合意には錯誤はないとした一審判断が維持された例（ジャパンビジネスラボ事件・東京高裁令元.11.28判決）……………1215-5

**ハラスメント** 会社内部における企画・運営についての自己の意見・不満を外部にぶちまけるかの内容のメールを送付した控訴人（一審原告）Xに対し、直ちに従前の担当を停止し、難易度が著しく低い単純作業（マーシャリング作業）を担当させる業務指示につき、問題行為の性質上、従前の担当業務を担当させられない場合において、業務軽減の必要性のない他の従業員の担当業務の一部を担当させたとしても、その一事をもって懲罰目的であるとか、パワーハラメントに該当するとかいうには無理があり、また、Xに組織の基本を体得させるという業務上の必要性があり、十分な反省と改善がみられるまで外部との接触のない業務を行わせることは、やむを得ない措置であったとされた例（東芝総合人材開発事件・東京高裁令元.10.2判決）……………1219-21

**ハラスメント：セクハラ** 行為者Bによる各行為は、セクシュアルハラスメントと評価されるべきとしたうえで、これらの行為は約2か月間の間に連続して行われたもので、繰り返される出来事として一体のものとして評価すべきだから、一体として、「胸や腰等の身体接触を含むセクシュアルハラスメント」と評価すべきなどとされた例（国・札幌東労基署長〔紀文フレッシュシステム〕事件・札幌地裁令2.3.13判決）……………1221-29

**ハラスメント：セクハラ** 雇用契約上、Bが被行為者原告Xに対し優越的な立場にあったということは、Xの心理的負荷を強める要素として評価すべきことになるとされた例（国・札幌東労基署長〔紀文フレッシュシステム〕事件・札幌地裁令2.3.13判決）……………1221-29

**ハラスメント：マタハラ** 均等法11条の2および育介法25条所定のいわゆるマタハラ防止措置義務は、相談や対応体制の整備などを中心とする内容のもので、国が事業者に対して課した公法上の義務にすぎず、労働者と使用者との法律関係を直接規律するものではないから、これら規定をもって直ちにその内容に対応する私法上の義務が被告Y社と原告Xの間に生じるとはいえないとされた例（アメックス〔降格等〕事件・東京地裁令元.11.13判決）……………1224-72

**ハラスメント：マタハラ** マタハラ防止措置義務にかかる各規定の存在は私法上の注意義務発生の根拠として考慮すべき一つの要素とはなるが、上記私法上の注意義務を措定するについては、当該具体的事案に照らして、発生した権利ないし法益侵害の内容や程度、使用者の結果に対する予見可能性を前提としたうえでの結果回避可能性などを総合的に勘案して検討すべきであるとされた例（アメックス〔降格等〕事件・東京地裁令元.11.13判決）……………1224-72

**ハラスメント：マタハラ** 均等法9条3項または育介法10条等に反する違法な行為の存在自体が認められないから、それらが存在することを前提として、その発生を防止すべき注意義務の違反を観念することもできず、同注意義務違反を根拠とする債務不履行または不法行為責任をY社が負うこともないというべきであるとされた例（アメックス〔降格等〕事件・東京地裁令元.11.13判決）……………1224-72

**ハラスメント：叱責** 誤信に基づく被告Y<sub>3</sub>の言動は、指導としての必要性を欠いており、その内容の激しさからして、責任感が強く真面目な性格であった亡Kにおいて、許可を得ていたはずの休暇を返上せざるを得なくなったのは自然な流れであって、誤解に基づく叱責が不当であることはもとより、従業員に休暇を撤回させる効果を事実上有していたことに鑑みれば、客観的にみて極めて理不尽なものであったといわざるを得ず、これに加えて、自身と比較してKのほうが優遇さ

れているといった趣旨の発言を強い口調で行ったことも加味すれば、明らかに指導の範疇を超えるものであったというべきであるとされた例（池一菜果園ほか事件・高知地裁令2.2.28判決）……………1225-25

**ハラスメント：パワーハラ** 民法709条所定の不法行為としてのパワーハラ行為として、いわゆるパワーハラの6類型があるところ、原告Xの受診状況や手帳の記載内容等を総合すると、乙山のXに対する一連の行為はパワーハラに該当するといえ、Xは、乙山の一連のパワーハラ行為によって、不眠症、食欲低下、不安焦燥、抑うつ状態に陥ったと認められるとして、慰謝料100万円の支払いが認められた例（木の花ホームほか1社事件・宇都宮地裁令2.2.19判決）……………1225-57

**ハラスメント：パワーハラ** 一般に、パワーハラスメントとは、同じ職場で働く者に対して、職務上の地位や人間関係等の職場内の優位性を背景に、業務の適正な範囲を超えて、精神的、身体的苦痛を与える、または職場環境を悪化させる行為をいい、この限度に至った行為は、国賠法上も違法と評価すべきであるとされた例（福生病院企業団〔旧福生病院組合〕事件・東京地裁立川支部令2.7.1判決）……………1230-5

**性同一性障害** トランスジェンダー（生物学的性別は男性、心理的性別は女性）である国家公務員の原告Xが、自認する性別のトイレ（女性用トイレ）の使用を一定の範囲で制限されたことにつき、庁舎管理権の行使に当たって尽くすべき注意義務を怠ったものとして被告Yに国家賠償法上の損害賠償責任を認めるとともに、女性用トイレを自由に使用させることを求めた国家公務員法第86条の規定に基づく措置要求を認められないとした、Yの処分行政庁である人事院の判定が違法であるとして取り消された例（国・人事院〔経産省職員〕事件・東京地裁令元.12.12判決）……………1223-52

**性同一性障害** 性別は、社会生活や人間関係における個人の属性の一つとして取り扱われており、個人の人格的な生存と密接かつ不可分のものといえるのであって、個人がその真に自認する性別に即した社会生活を送ることができることは、重要な法的利益として、国家賠償法上も保護されるものといえるべきであり、そして、トイレが人の生理的作用に伴って日常的に必ず使用しなければならない施設であって、現代においては人が通常の衛生的な社会生活を送るに当たって不可欠のものであることに鑑みると、個人が社会生活を送るうえで、男女別のトイレを設置し、管理する者から、その真に自認する性別に対応するトイレを使用することを制限されることは、当該個人が有する上記の重要な法的利益の制約に当たると考えられるとされた例（国・人事院〔経産省職員〕事件・東京地裁令元.12.12判決）……………1223-52

**性同一性障害** 生物学的な性別に基づく男女の区別を前提として女性用トイレを使用している女性職員に対する相応の配慮も必要であると考えられるが、しかし、求められる具体的な配慮の必要性や方法も、一定または不変のものとするのは相当ではなく、性同一性障害である職員にかかる個々の具体的な事情や社会的な状況の変化等に応じて変わり得るもので、かかる変化等を踏まえてトイレ使用の制限の可否の判断を行うことが必要であるとされた例（国・人事院〔経産省職員〕事件・東京地裁令元.12.12判決）……………1223-52

**性同一性障害** 性別によって異なる様式の衣服を着用するという社会的文化が長年にわたり続いているわが国の実情に照らしても、この性別に即した服を着用するということが自体が、性自認に即した社会生活を送るうえで基本的な事柄であり、性自認と密接不可分のものであることは明らかとされた例（国・人事院〔経産省職員〕事件・東京地裁令元.12.12判決）……………1223-52

**管理監督者** 原告Xが労働基準法上の管理監督者に該当するとは到底認められないとされた例（ロピア事件・横浜地裁令元.10.10判決）……………1216-5

**管理監督者** 原告X<sub>1</sub>および原告X<sub>2</sub>の管理監督者該当性が否定された例（しんわコンビ事件・横浜地裁令元.6.27判決）……………1216-38

**その他：配転後の転居命令** 被告Y社の就業規則には、Y社は、「その判断で社員の配置転換又は転勤を命じることができ」（10条）、「業務上の必要若しくは業務上の都合により、社員に対し就業場所若しくは従事する職務の変更を命じることがあり」（13条）、「人事異動により居住地の変更を要する場合の取扱いは別に定める」（15条）との定めがあるから、Y社は、原告Xとの個別の合意なくしてXの勤務場所を決定し、勤務先の変更に伴って居住地の変更を命じて労務の提供を求める権限を有するとされた例（ハンターダグラスジャパン事件・東京地裁平30.6.8判決）……………1214-80

**その他：配転後の転居命令** 転勤命令（転居命令）につき業務上の必要性が存しない場合または業務上の必要性が存する場合であっても、当該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越える不利益を負わせるものであるとき等、特段の事情の存する場合でない限りは、当該命令は権利の濫用になるものではないとされた例（ハンターダグラスジャパン事件・東京地裁平30.6.8判決）……………1214-80

**その他：公益通報** 原告Xによる非公開情報である児童記録データの複写記録の持ち出し行為は、いわゆる公益通報を目的として行われた内部通報に付随する形で行われたものであって、少なくともXにとっては、重要な証拠を手元に置いておくという証拠保全ないし

自己防衛という重要な目的を有していたものであり、このほかに、当該複写記録にかかる個人情報を外部に流出することなどの不当な動機、目的をもって行われた行為であるとは認められないのであるから、その原因や動機において、強く非難すべき点は見出しがたいとされた例（京都市〔児童相談所職員〕事件・京都地裁令元.8.8判決）…………… 1217-67

**その他：社会保険料の求償** 甲事件（本訴）被告兼乙事件（反訴）原告兼丙事件（反訴）被告乙山が原職復帰して稼働するまでの間、賃金請求権は認められない以上、甲事件（本訴）原告兼乙事件（反訴）被告会社が乙山のために支払った社会保険料等については、乙山が負担すべきものであり、会社は乙山に対し、立て替えた社会保険料等について求償できるとされた例（豊榮建設従業員事件・大津地裁彦根支部令元.11.29判決）…………… 1218-17

**その他：国籍による差別的取扱い** 私的支配関係である労働契約において、使用者の実施する文書配布による教育が、その配布の目的や必要性（当該企業の設立目的や業務遂行との関連性）、配布物の内容や量、配布方法等の配布態様、そして、受領の任意性（労働者における受領拒否の可否やその容易性）やそれに対する自由な意見表明が企業内で許容されていたかなどの労働者がそれによって受けた負担や不利益等の諸般の事情から総合的に判断して、労働者の国籍によって差別的取扱いを受けない人格的利益を具体的に侵害するおそれがあり、その態様、程度がもはや社会的に許容できる限度を超える場合には違法になるというべきであるとされた例（フジ住宅ほか事件・大阪地裁堺支部令2.7.2判決）…………… 1227-38

**その他：国籍による差別的取扱い** 就業場所において、国籍によって差別的取扱いを受けるおそれがないという労働者の内心の静穏は、一般的な内心の静穏以上に保護されるべきであり、そうすると、使用者の言動により、労働者が内心の静穏な感情を害され、それが一般人からみても、国籍による差別的取扱いを受けるのではないかとの現実的な危惧感を抱いてしかるべき程度に達している場合は、差別的取扱いそのものを行ってはいないとしても、労働者の国籍によって差別的取扱いを受けない人格的利益を侵害するおそれが現実的に発生しているというべきであり、その侵害の態様、程度が、内心の静穏な感情に対する介入として社会的に許容できる限度を超えているとして不法行為が成立するというべきであるとされた例（フジ住宅ほか事件・大阪地裁堺支部令2.7.2判決）…………… 1227-38

**その他：公益通報** 被控訴人（一審原告）Xによる非公開情報である児童記録データの複写記録の持ち出し行為は、いわゆる公益通報を目的として行われた内部

通報に付随する形で行われたものであって、少なくともXにとっては、重要な証拠を手元に置いておくという証拠保全ないし自己防衛という重要な目的を有していたものであり、このほかに、当該複写記録にかかる個人情報を外部に流出することなどの不当な動機、目的をもって行われた行為であるとは認められないのであるから、その原因や動機において、強く非難すべき点は見出しがたいとした一審判断が維持された例（京都市〔児童相談所職員〕事件・大阪高裁令2.6.19判決）…………… 1230-56

### 懲戒処分（含：懲戒解雇）

**懲戒解雇** 本件懲戒解雇は、対象行為が就業規則所定の懲戒事由に該当せず、被告Y社が予備的に行った本件予備的解雇意思表示については、対象行為が就業規則所定の懲戒事由に該当するかは疑問があり、少なくとも、故意による窃盗行為よりも比較的軽微な違反行為に対し、不相当に重い処分がなされたものといえることから、本件懲戒解雇および予備的に行った本件予備的解雇意思表示は、いずれも、客観的合理的理由を欠き、社会通念上相当であると認められず、無効であるとされた例（ロピア事件・横浜地裁令元.10.10判決）…………… 1216-5

**懲戒解雇** 一般に、使用者が労働者を懲戒するには、あらかじめ労働契約または就業規則において懲戒の種類および事由を定めておくことを要するところ、控訴人（一審原告）X<sub>2</sub>雇用契約に懲戒事由の定めはなく、被控訴人（一審被告）Y<sub>3</sub>組合が就業規則を定めていないことから、Y<sub>3</sub>組合は、X<sub>2</sub>に対して懲戒解雇をすることはできないが、このような場合に、仮に使用者が懲戒解雇と称する意思表示をしたとしても、使用者が懲戒権の行使としての解雇であることに固執せず、かつ、労働者の地位を不当に不安定にすることのない限り、使用者のした解雇の意思表示は、普通解雇の意思表示と解することができるというべきであるとされた例（協同組合つばさほか事件・東京高裁令元.5.8判決）…………… 1216-52

**懲戒解雇** 1年半の期間、100回にわたっての出張旅費の不正請求・受給を理由とする被告Y社の原告X（北海道支社広域インストラクター）に対する懲戒解雇が有効とされた例（日本郵便〔北海道支社・本訴〕事件・札幌地裁令2.1.23判決）…………… 1217-32

**懲戒解雇** 長期間にわたって多数回行われた、多額にわたる旅費の不正請求・受給という本件非違行為は、悪質性が高く、常習性があり、不正受給の額は50万円を超え、看過できない規模に及ぶとして、Xが詐取額を返納したとしても、高い悪質性に照らすと、処分を

軽減すべきとは直ちにいえないとされた例（日本郵便〔北海道支社・本訴〕事件・札幌地裁令2.1.23判決）

……1217-32

**懲戒解雇** Xには懲戒処分歴がなく、営業成績が優秀であったとしても、広域インストラクターは他の職員やインストラクターを指導する立場で、範を示すべきであるから、上記の事情を重くみて、処分を軽減することは相当でないとしてされた例（日本郵便〔北海道支社・本訴〕事件・札幌地裁令2.1.23判決）……1217-32

**懲戒解雇** Y社は、Xの懲戒解雇と同時期に、旅費の不正請求・受給を行ったインストラクター9名に減給処分、1名に停職3か月の処分を行ったが、Xに比べて、その回数、不正受給額に相違があり、Xにこれらの者と異なる懲戒処分をしたことが、客観的に合理的理由を欠き、社会通念上の相当性を欠いているとはいえないとしてされた例（日本郵便〔北海道支社・本訴〕事件・札幌地裁令2.1.23判決）……1217-32

**懲戒解雇** 本件諭旨解雇およびそれに伴う本件懲戒解雇については、懲戒処分としての相当性を欠き、懲戒権の濫用に当たるものであって、労働契約法15条により無効であると認められるとされた例（日本電産トソー事件・東京地裁令2.2.19判決）……1226-72

**諭旨解雇** 以前から原告Xに種々の問題行動があったが、Xには懲戒処分歴はなかったことなど、Xにとって有利に斟酌すべき事情も認められることなどを勘案すると、1度目の懲戒処分ではXを直ちに諭旨解雇とするのは、やや重きに失するといふべきであるとされた例（日本電産トソー事件・東京地裁令2.2.19判決）……1226-72

**停職** いわゆる公益通報を目的として行われた内部通報に付随して行われた行為について、地方公務員である原告Xに対する停職3日の懲戒処分が取り消された例（京都市〔児童相談所職員〕事件・京都地裁令元.8.8判決）……1217-67

**停職** 地方公務員につき地方公務員法29条1項各号の懲戒事由がある場合に、懲戒処分を行うかどうか、行うとしていかなる処分を選ぶかは、平素から庁内の事情に通暁し、部下職員の指揮監督に当たる懲戒権者の裁量に任されているものと解すべきであり、懲戒権者は、懲戒事由に該当すると認められる行為の原因、動機、性質、態様、結果、影響等のほか、当該公務員の上記行為の前後における態度、懲戒処分等の処分歴、選択する処分が他の公務員および社会に与える影響等、諸般の事情を考慮して、懲戒処分をすべきかどうか、また、懲戒処分をする場合にいかなる処分を選択すべきかを決定する裁量権を有しており、裁判所が上記処分の適否を審査するに当たっては、懲戒権者と同一の立場に立って懲戒処分をすべきであったかどうか、

またはいかなる処分を選択すべきであったかについて判断し、その結果と懲戒処分とを比較してその軽重を論ずべきものではなく、懲戒権者の裁量権の行使に基づく処分が社会通念上著しく妥当を欠いて裁量権を逸脱または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（京都市〔児童相談所職員〕事件・京都地裁令元.8.8判決）

……1217-67

**停職** 本件懲戒処分は社会通念上著しく妥当を欠き、その裁量権を逸脱または濫用した違法があるとされた例（京都市〔児童相談所職員〕事件・京都地裁令元.8.8判決）……1217-67

**停職** 公務員に対する懲戒処分について、懲戒権者は、諸般の事情を考慮して、懲戒処分をするか否か、また、懲戒処分をする場合にいかなる処分を選択するかを決定する裁量権を有しており、その判断は、それが社会通念上著しく妥当を欠いて裁量権の範囲を逸脱し、またはこれを濫用したと認められる場合に、違法となるものと解されるとされた例（加古川市事件・最高裁三小平30.11.6判決）……1227-21

**停職** 被上告人（二審被控訴人・一審原告）Xと従業員Vはコンビニエンスストアの客と店員の関係にすぎないから、Vが終始笑顔で行動し、Xによる身体的接触（Vの指先を自らの股間に軽く触れさせる等の一連の行為）に抵抗を示さなかったとしても、それは、客との間のトラブルを避けるためのものであったとみる余地があり、身体的接触についての同意があったとして、これをXに有利に評価することは相当でないとしてされた例（加古川市事件・最高裁三小平30.11.6判決）

……1227-21

**停職** Vおよび本件店舗のオーナーがXの処罰を望まないとしても、それは、事情聴取の負担や本件店舗の営業への悪影響等を懸念したことによるものとも解されるとされた例（加古川市事件・最高裁三小平30.11.6判決）……1227-21

**停職** 身体的接触を伴うかどうかはともかく、Xが以前から本件店舗の従業員らを不快に思わせる不適切な言動をしており、これを理由の一つとして退職した女性従業員もいたことは、本件処分の量定を決定するに当たり軽視することができない事情といふべきであるとされた例（加古川市事件・最高裁三小平30.11.6判決）

……1227-21

**停職** 当該身体的接触が勤務時間中に上告人（二審控訴人・一審被告）加古川市の制服を着用してされたものであるうえ、複数の新聞で報道され、加古川市において記者会見も行われたことからすると、それにより、加古川市の公務一般に対する住民の信頼が大きく損なわれたといふべきであり、社会に与えた影響は決して

小さいものということではできないとされた例（加古川市事件・最高裁三小平30.11.6判決）……………1227-21

**停職** 本件処分が停職で、最も重い免職に次ぐものであり、停職の期間が上限とされる6か月であって、Xが過去に懲戒処分を受けたことがないこと等からすれば、相当に重い処分であることは否定できないが、当該身体的接触が、客と店員の関係にあつて拒絶が困難であることに乗じて行われた厳しく非難されるべき行為であつて、加古川市の公務一般に対する住民の信頼を大きく損なうものであり、また、Xが以前から同じ店舗で不適切な言動を行っていたなどの事情に照らせば、本件処分が重きに失するものとして社会観念上著しく妥当を欠くものであるとまではいえず、市長の上記判断が、懲戒権者に与えられた裁量権の範囲を逸脱し、またはこれを濫用したものであるとできないとされた例（加古川市事件・最高裁三小平30.11.6判決）……………1227-21

**停職** いわゆる公益通報を目的として行われた内部通報に付随して行われた行為について、地方公務員である被控訴人（一番原告）Xに対する停職3日の懲戒処分を取り消した一審判断が維持された例（京都市〔児童相談所職員〕事件・大阪高裁令2.6.19判決）……………1230-56

**停職** 地方公務員につき地方公務員法29条1項各号の懲戒事由がある場合に、懲戒処分を行うかどうか、行うとしていかなる処分を選ぶかは、平素から庁内の事情に通暁し、部下職員の指揮監督に当たる懲戒権者の裁量に任されているものと解すべきであり、懲戒権者は、懲戒事由に該当すると認められる行為の原因、動機、性質、態様、結果、影響等のほか、当該公務員の上記行為の前後における態度、懲戒処分等の処分歴、選択する処分が他の公務員および社会に与える影響等、諸般の事情を考慮して、懲戒処分をすべきかどうか、また、懲戒処分をする場合にいかなる処分を選択すべきかを決定する裁量権を有しており、裁判所が上記処分の適否を審査するに当たっては、懲戒権者との立場に立って懲戒処分をすべきであったかどうか、またはいかなる処分を選択すべきであったかについて判断し、その結果と懲戒処分とを比較してその軽重を論ずべきものではなく、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いて裁量権を逸脱または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とした一審判断が維持された例（京都市〔児童相談所職員〕事件・大阪高裁令2.6.19判決）……………1230-56

**停職** 任命権者は、職員に対し、懲戒処分を行う場合、処分の事由を記載した説明書（処分説明書）を交付しなければならないとされている仕組み（地方公務員法

49条1項）に照らせば、懲戒処分の際の処分説明書において懲戒事由とされていない事由を当該懲戒処分の取消訴訟において処分行政庁の所属する公共団体が主張することは許されないというべきとされた例（京都市〔児童相談所職員〕事件・大阪高裁令2.6.19判決）……………1230-56

**その他：戒告** 部下に対して、帰宅後の遅い時間、頻繁に業務報告を求めた原告Xの行為をパワーハラスメントに当たるとしてなされた戒告処分につき、処分に当たって公正な調査がされなかったとはいえず、懲戒権濫用にも当たらないとして、本件懲戒処分が不法行為に当たるとはいえないとされた例（アクサ生命保険事件・東京地裁令2.6.10判決）……………1230-71

**その他：譴責処分** 懲戒対象事実①～③に当たる原告Xの行為については、いずれも懲戒事由に該当せず、本件処分は無効であるとされた例（学校法人南山学園〔南山大学〕事件・名古屋地裁令元.7.30判決）……………1213-18

**その他：譴責処分** 仮にXの行為が懲戒事由に該当するとしても、情状酌量の余地があるとして、譴責を免じて訓戒に留めるのが相当であったとされた例（学校法人南山学園〔南山大学〕事件・名古屋地裁令元.7.30判決）……………1213-18

**その他：譴責処分** 仮に懲戒事由があるとしても、本件処分は、懲戒事由との均衡を欠いた不相当なものであり、無効であるとされた例（学校法人南山学園〔南山大学〕事件・名古屋地裁令元.7.30判決）……………1213-18

## 普通解雇

**採用内定取消し：H I V感染不告知を理由とした採用内定取消し** ①ヒト免疫不全ウイルス（H I V）に関する医学的知見が進展しその治療方法が確立されていること、②原告Xの就労により他者へH I Vが感染する危険性は無視できるほど小さいものであったこと、③現在でもなおH I V感染者に対する社会的偏見や差別が根強く残っていることを総合考慮すると、Xが被告Y法人の採用手続きにおいてH I V感染の事実を告げる義務があったということではできないとされた例（社会福祉法人北海道社会事業協会事件・札幌地裁令元.9.17判決）……………1214-18

**採用内定取消し：H I V感染不告知を理由とした採用内定取消し** そもそも事業者が採用に当たって応募者に無断でH I V検査をすることはもちろんのこと、応募者に対しH I V感染の有無を確認することですら、H I V抗体検査陰性証明が必要な外国での勤務が予定されているなど特段の事情のない限り、許されないというべきであるとされた例（社会福祉法人北海道



**採用内定取消し：H I V感染不告知を理由とした採用**

**内定取消し** XがY法人に対しH I V感染の事実を告げる義務はなかったのであるから、Xが本件面接において持病の有無を問われた際に上記事実を告げなかったとしても、これを理由とする内定取消しについて、客観的に合理的な理由が存在し社会通念上相当として是認することができる場合に当たるということはできず、本件内定取消しは違法であり、Xに対する不法行為を構成するとされた例（社会福祉法人北海道社会事業協会事件・札幌地裁令元.9.17判決）…… 1214-18

**勤務態度** 勤務態度や成績不良を理由とする本件解雇について、甲・乙事件被告Y社が事前に注意、指導等をした事実は認められず、解雇を含む措置がとられる可能性がある旨を予告したにもかかわらず問題が解消されなかった状態だったとはいえないとして、無効とされた例（アルバック販売事件・神戸地裁姫路支部平31.3.18判決）…… 1211-81

**勤務態度** 当時人事部長であったBの被控訴人（一審原告）X<sub>1</sub>および同X<sub>2</sub>に対する、それぞれ明日から出社しなくてよい旨の発言の趣旨は、単なる出勤停止を告げるものではなく、確定的・一方的にXらとの間の雇用関係を終了させる意思表示であったことは明らかであるとして、X<sub>1</sub>については控訴人（一審被告）Y社からの解雇の意思表示自体が認められず、X<sub>2</sub>についてはY社との間の退職合意があったとは認められないとした一審判断が変更された例（みんなで伊勢を良くし本気で日本と世界を変える人達が集まる事件・名古屋高裁令元.10.25判決）…… 1222-71

**勤務態度** Xらに対する解雇は、客観的に合理的な理由を欠き、社会通念上の相当性も認められないから無効であるとされた例（みんなで伊勢を良くし本気で日本と世界を変える人達が集まる事件・名古屋高裁令元.10.25判決）…… 1222-71

**勤務態度** 原告Xが本件保育園の施設長であるB園長の保育方針や決定に対して質問や意見を述べたり、前年度の行事のやり方とは異なるやり方を提案することがあったことは認められるものの、質問や意見を出したことや、保育観が違うということをもって、解雇に相当するような問題行動であると評価することは困難であり、また、XのBらに対する言動に、仮に不適切な部分があったとしても、BがXに対して度重なる注意、改善要求をしていたとは認められず、Xには、十分な改善の機会も与えられていなかったというべきとされた例（社会福祉法人緑友会事件・東京地裁令2.3.4判決）…… 1225-5

**業務命令違反** 被控訴人（一審被告）Y<sub>3</sub>組合の業務

を妨害し、その信用を毀損する警察への通報を繰り返したこと、監査結果報告書を持ち出してY<sub>3</sub>組合の業務を妨害したこと、明示の職務命令に反して外出し、Y<sub>3</sub>組合に敵対的な感情を明らかにし、Y<sub>3</sub>組合の職場の秩序を乱したことによれば、これらの言動によってY<sub>3</sub>組合と控訴人（一審原告）X<sub>2</sub>との信頼関係は完全に失われていたといわざるを得ず、個別的な指導等によってもX<sub>2</sub>がY<sub>3</sub>組合の職務に戻ることは現実的に期待できなかつたというべきであるから、解雇したことについては社会通念上相当なものと認められるとされた例（協同組合つばさほか事件・東京高裁令元.5.8判決）…… 1216-52

**業務命令違反** 本件転居命令は、業務上の必要性を欠き権利濫用であつて無効であるから、本件転居命令に従わなかつたことを理由とする本件解雇は、客観的に合理的理由を欠いており、社会通念上も相当であるとは認めがたいとして、本件解雇は労働契約法16条により無効であるとされた例（ハンターダグラスジャパン事件・東京地裁平30.6.8判決）…… 1214-80

**業務命令違反** 問題行為を起こした控訴人（一審原告）Xが提出した反省文に、自己の意見、不満をにじませた記載があつたことから、被控訴人（一審被告）Y社が今後も職場規律を乱す言動を行いかねないという大きなリスクを抱えた人材であると評価し、Xを従前業務に復帰させなかつたことは、誠にやむを得ないものであつたとされた例（東芝総合人材開発事件・東京高裁令元.10.2判決）…… 1219-21

**業務命令違反** 従前の担当を停止し、難易度が著しく低い単純作業を担当させる業務指示の必要性について、Xに対する説明に不足はないとされた例（東芝総合人材開発事件・東京高裁令元.10.2判決）…… 1219-21

**業務命令違反** 本件業務指示が、Xを退職に追い込む目的で発せられたことを認めるに足りる証拠はなく、また、Y社は、本件メール送付行為があつたことから、直ちに性急に解雇に踏み切つたものでもなく、Xは、反省と改善の機会を十分に与えられていたにもかかわらず、2度の懲戒処分後も自省的な反省と改善がみられず、上司や元上司等に対する他罰的言動を繰り返したのであるから、本件解雇は有効であるとして、一審判断が維持された例（東芝総合人材開発事件・東京高裁令元.10.2判決）…… 1219-21

**業務命令違反** 本件解雇は、被告人（二審被控訴人・一審原告）Xが本件配転命令に従わないことを理由にされたものであるところ、本件配転命令は無効であるから、本件解雇に「やむを得ない事由がある」と認めることはできず、本件解雇は無効というべきとした二審判決が維持された例（朝日建物管理事件・最高裁一小令元.11.7判決）…… 1223-5

**非違行為** 同僚に対する暴行、パワーハラスメント等を理由とする被控訴人兼控訴人（一審原告）Xに対する普通解雇を有効とした一審判断を改め、労働契約の継続を期待することができないほどの重大な非違行為があったとはいえ、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として、解雇が無効とされた例（コーダ・ジャパン事件・東京高裁平31.3.14判決）……………1218-49

**非違行為** 甲事件被告・乙事件原告Xらが乙事件被告Y寺院に僧侶として雇用されていることからすれば、Xらへの本件破門処分は解雇としての性質を有するものであり、解雇が有効と認められるためには本件規約が規定する破門事由が存在しなければならないとされた例（圓滿院事件・大津地裁令元.10.3判決）……………1222-87

**非違行為** Xらが諸手当や信者からの布施を横領した事実はなく、Y寺院がXらの入信していたG会の教義を問題視していた実態もなく、XらがY寺院を乗っ取るうとした事実もないため、これらを破門事由とするY寺院の主張には理由がないとされた例（圓滿院事件・大津地裁令元.10.3判決）……………1222-87

**非違行為** 本件普通解雇は、客観的に合理的な理由があり、かつ社会通念上も相当であると認められるとされた例（日本電産トーンソク事件・東京地裁令2.2.19判決）……………1226-72

**職務遂行能力** 原告Xに対する指導の中では「いくら改善がみられる」旨が言及されたこと等の事情があったとしても、Xを引き続き雇用しておくことが適当でないとの被告Y社の判断が客観的に合理的理由を欠くものであるとか、社会通念上相当なものであると認められないものであるとは、解しがたいとされた例（ゴールドマン・サックス・ジャパン・ホールディングス事件・東京地裁平31.2.25判決）……………1212-69

**心身故障** 被控訴人（一審被告）Y社は、控訴人（一審原告）Xに対する十分な説明を行うことなく、解雇を回避する選択の機会を与えないまま、本件解雇に至ったといわざるを得ず、Y社による解雇回避努力が尽くされたとも認められないとされた例（東京キイチ事件・札幌高裁令2.4.15判決）……………1226-5

**心身故障** 本件事故がY社の業務に起因して発生し、Xが労災給付を受けていたものであるうえ、症状固定の約1か月後には本件解雇の意思表示がされたことからすれば、本件解雇は、客観的に合理的な理由を欠き、社会通念上相当であったとは認められず、解雇権を濫用したものというべきであるとして、解雇を有効とした一審判断が変更された例（東京キイチ事件・札幌高裁令2.4.15判決）……………1226-5

**心身故障** 本件解雇の時点において、XがY社との雇

用契約の本旨に従った労務を提供することが可能であったと認められないとしても、慣らし勤務を経ることにより債務の本旨に従った労務の提供を行うことが可能であったと考えられるし、本件事故がY社の業務に起因して発生したことを前提としてXが労災給付を受給していたことも踏まえると、かかる慣らし勤務が必要であることを理由として、Xに解雇事由があると認めることは相当でないとされた例（東京キイチ事件・札幌高裁令2.4.15判決）……………1226-5

**試用期間中の解雇** 就業規則の定めによって留保された解約権の行使は、その留保の趣旨、目的に照らして、客観的に合理的な理由があり、社会通念上相当として是認される場合にのみ許されるものというべきであり、客観的に合理的な理由を欠き、社会通念上相当であると認められない場合には、権利を濫用したものとして、無効となるとされた例（ゴールドマン・サックス・ジャパン・ホールディングス事件・東京地裁平31.2.25判決）……………1212-69

**試用期間中の解雇** 就業規則の定めによって留保された解約権は、試用期間中の執務状況等についての観察等に基づく採否の最終決定権を留保する趣旨のものであると解されるから、その解約権の行使の効力を考えるに当たっては、原告Xにかかる採用の趣旨を前提としたうえで、当該観察等によって被告Y社が知悉した事実を照らしてXを引き続き雇用しておくことが適当でない判断することが、この最終決定権の留保の趣旨に徴して客観的に合理的理由を欠くものかどうか、社会通念上相当であると認められないものかどうかを検討すべきことになるとされた例（ゴールドマン・サックス・ジャパン・ホールディングス事件・東京地裁平31.2.25判決）……………1212-69

**会社解散・分割・営業譲渡に伴う解雇** CMIは、旧CO、旧UAおよび被告Y社（UA）から業務遂行上の指揮命令を受けることなく独立して機内サービスの提供を行い、CMIのFAの労働契約の内容や給与の支払関係についても各社と渾然一体になっているとはいえ、別個の会社と認められるから、CMIのFAと上記3社との間で労働契約またはこれに類する関係があったとはいえないとされた例（ユナイテッド・エアラインズ〔旧コンチネンタル・ミクロネシア〕事件・東京地裁平31.3.28判決）……………1213-31

**会社解散・分割・営業譲渡に伴う解雇** CMIと旧UAは別個の会社であるから、原告個人Xらの使用者がCMIであることを前提に、CMI単体で本件解雇の効力を判断するのが相当であるとされた例（ユナイテッド・エアラインズ〔旧コンチネンタル・ミクロネシア〕事件・東京地裁平31.3.28判決）……………1213-31

**会社解散・分割・営業譲渡に伴う解雇** ①旧UAから

の業務委託が減少し、成田ベースのF Aの業務が減少する中で、C M Iが同ベースの閉鎖を決断したことは企業経営の観点から合理的であり、その必要性も高度なものであり、②C M Iは早期退職に伴う特別退職金の支払いやF Aの年収水準を維持したうえで地上職への転換など、解雇による不利益を相当程度緩和する措置や可能な限りの解雇回避措置を講じており、③成田ベースのF Aのうち、②の提案に応じない者全員が解雇されているから、被解雇者選定の合理性も認められ、④C M Iは、複数回の団体交渉を通じて、原告X<sub>5</sub>組合に対し、成田ベース閉鎖の経緯を説明し、②の提案とその条件提示を行ってきたものであるから、手続面でも問題はないため、本件解雇は、客観的に合理的な理由があり、かつ、社会通念上も相当であって有効であるとされた例(ユナイテッド・エアーラインズ〔旧コンチネンタル・マイクロネシア〕事件・東京地裁平31.3.28判決)……………1213-31

**会社解散・分割・営業譲渡に伴う解雇** 本件解雇は日本人である個人XらのF Aの地位を剥奪することを目的としたものではなく、X<sub>5</sub>組合への嫌悪に基づくものともいえないとされた例(ユナイテッド・エアーラインズ〔旧コンチネンタル・マイクロネシア〕事件・東京地裁平31.3.28判決)……………1213-31

**その他：解雇通知の不法行為性** 本件解雇通知は、解雇理由証明書の内容を踏まえても、また普通解雇であるとしても、特段解雇とされるべき事由も事情も見受けられず、解雇権の濫用に当たり、本件解雇通知については、解雇権の濫用に当たる行為を乙事件被告兼丙事件(反訴)原告甲野があえて行った不法行為に該当するとされた例(豊築建設従業員事件・大津地裁彦根支部令元.11.29判決)……………1218-17

**その他：解雇と契約期間満了** 被告人(二審被控訴人・一審原告)Xの最後の更新後の本件労働契約の契約期間は、平成26年4月1日から27年3月31日までであるところ、一審の口頭弁論終結時において、上記契約期間が満了していたことは明らかであるから、一審判決は、Xの請求の当否を判断するに当たり、この事実をしんしゃくする必要があったとされた例(朝日建物管理事件・最高裁一小令元.11.7判決)……………1223-5

**その他：解雇と契約期間満了** 二審判決の判断のうち、契約期間の満了により本件労働契約の終了の効果が発生するか否かを判断することなく、Xの労働契約上の地位の確認請求およびその契約期間満了後の賃金の支払請求を認容した部分は是認できないとして破棄され、同部分につき高裁に差し戻された例(朝日建物管理事件・最高裁一小令元.11.7判決)……………1223-5

**その他：出産後1年を経過しない解雇** 均等法9条4項は、妊娠中の女性労働者および出産後1年を経過し

ない女性労働者に対する解雇を原則として禁止しているところ、これは、妊娠中および出産後1年を経過しない女性労働者については、妊娠、出産によるさまざまな身体的・精神的負荷が想定されることから、妊娠中および出産後1年を経過しない期間については、原則として解雇を禁止することで、安心して女性が妊娠、出産および育児ができることを保障した趣旨の規定であると解されるとされた例(社会福祉法人緑友会事件・東京地裁令2.3.4判決)……………1225-5

**その他：出産後1年を経過しない解雇** 均等法9条4項但書は、「前項(9条3項)に規定する事由を理由とする解雇でないことを証明したときは、この限りでない」と規定するが、同条4項の趣旨を踏まえると、使用者は、単に妊娠・出産等を理由とする解雇ではないことを主張立証するだけでは足りず、妊娠・出産等以外の客観的に合理的な解雇理由があることを主張立証する必要があるものと解されるとされた例(社会福祉法人緑友会事件・東京地裁令2.3.4判決)……………1225-5

**その他：出産後1年を経過しない解雇** 本件解雇は、客観的に合理的理由を欠き、社会通念上相当であると認められず、権利の濫用に当たり無効であることに加え、均等法9条4項に違反するものであるから、違法であり、被告Y法人に不法行為責任が成立するとされた例(社会福祉法人緑友会事件・東京地裁令2.3.4判決)……………1225-5

## 契約の終了

**雇止め** 語学学校講師であった控訴人(一審原告)Xの雇止めについて、年次有給休暇と認められない欠勤があったこと等を理由に適法とした一審判決を破棄し、本件雇止めには客観的かつ合理的理由がなく社会通念上も相当とはいえないとして、Xの地位確認請求等が認容された例(シェーンコーポレーション事件・東京高裁令元.10.9判決)……………1213-5

**雇止め** Xは、Y社代表者の命令に反し、自己がした誓約にも反して、執務室における録音を繰り返したうえ、マスコミ等の外部関係者に対し、あえて事実とは異なる情報を提供し、Y社の名誉、信用を毀損するおそれがある行為に及び、Y社との信頼関係を破壊する行為に終始しており、かつ反省の念を示しているものでもないから、雇用の継続を期待できない十分な事由があるものと認められるとして、一審判断を変更し、本件雇止めは、客観的に合理的な理由を有し、社会通念上相当であるとされた例(ジャパンビジネスラボ事件・東京高裁令元.11.28判決)……………1215-5

**雇止め** 被控訴人兼控訴人(一審甲事件本訴原告・反訴被告、乙事件被告)Xは、雇用形態として選択の対

象とされていた中から正社員ではなく契約社員を選択し、控訴人兼被控訴人（一審甲事件本訴被告・反訴原告、乙事件原告）Y社との間で雇用契約書を取り交わし、契約社員として期間を1年更新とする有期労働契約を締結したものであるから、これにより、本件正社員契約を解約したものと認められた例（ジャパンビジネスラボ事件・東京高裁令元.11.28判決）……1215-5

**雇止め** 助教である原告Xの雇用契約について、再任限度回数（4回）を超える合計6度の更新が行われ、雇用継続期間も約7年3か月間という比較的長期に及んでいたこと、Xの雇用は臨時的なものとはいえないこと、本件雇用契約の更新は必ずしも厳格な手続きが履践されていたとはいえないことから、平成27年3月（本件要望書等の交付前）の段階では、Xは本件雇用契約が翌年度以降も同様に更新されることについて合理的な期待を抱いていたといえるし、本件要望書等における書面による選択を求められることを認識していなかった者にとって、その選択・判断のための十分な時間的余裕が確保されていたかについては議論の余地があるとしても、28年3月末（雇用期間満了時）には、Xは、本件要望書のとおり翌々年度（同年4月）以降は雇用契約が更新されないことを十分理解したうえで、自己の意思に基づき、その提出に至ったものと認めるのが相当であるから、本件要望書の提出後の段階においては、雇用契約が翌々年度（同月）以降も同様に更新されることについて、合理的な期待を有していたものとはいえないとされた例（学校法人近畿大学〔任期付助教・雇止め〕事件・大阪地裁令元.11.28判決）……1220-46

**雇止め** 大学の教員の雇用については、一般に流動性のあることが想定されているところ、助教の職位の性質ないし位置付けおよび被告Y法人における実情を踏まえると、契約の更新に当たり、当該助教の勤務成績や業績評価が重視されることは、その制度趣旨に沿うものと解され、とりわけXの研究業績にかかる状況などの本件に現れた諸事情を合わせ考慮すると、Y法人が、Xについてさらなる雇用継続を行わないこととして本件雇止めに至ることについては、客観的にみても、十分な合理性および社会通念上の相当性があるといえるべきであるとされた例（学校法人近畿大学〔任期付助教・雇止め〕事件・大阪地裁令元.11.28判決）……1220-46

**雇止め** 原告X<sub>2</sub>がB賃乗務員となった後の交通事故発生率が比較的高く、とりわけ本件雇止め直前の雇用期間中の平成26年9月と同年11月に立て続けに事故を惹起していること、それにもかかわらず危険運転行為に及び、これについて反省や今後事故を回避するための方策を真摯に検討する様子が窺えない点を踏まえる

と、被告Y社が、今後X<sub>2</sub>の運転により重大な事故等が発生することを危惧し、前記運転行為について真摯な謝罪や反省がなければ契約の更新を行うことはできないと判断したことは、やむを得ないというべきであるとされた例（すみれ交通事件・横浜地裁令元.9.26判決）……1222-104

**雇止め** X<sub>2</sub>は、本件雇止め時点で69歳と高齢であって、年々身体能力が低下していくこと自体は否めず、その程度如何によっては、雇用契約が更新されなくなる可能性も否定できないのであるから、その意味でX<sub>2</sub>の雇用契約更新への期待の程度は限定的であることも合わせ考えると、本件雇止めには客観的に合理的な理由が認められるとされた例（すみれ交通事件・横浜地裁令元.9.26判決）……1222-104

**雇止め** 原告X<sub>7</sub>は自らの意思でY社に退職届を提出しており、Y社がその後に再雇用を拒絶したことが、X<sub>7</sub>の合理的期待に反すると解する余地はないとされた例（すみれ交通事件・横浜地裁令元.9.26判決）……1222-104

**雇止め** 5年の更新上限を設け例外的に更新することを定める就業規則に基づき、更新基準を満たさないとしてなされた雇止めが違法とされた例（地方独立行政法人山口県立病院機構事件・山口地裁令2.2.19判決）……1225-91

**雇止め** 原告Xには就業規則の改正によって更新上限条項が設けられる前から更新を期待する合理的な理由があったといえ、更新上限条項が設けられたことをもってその合理的期待が消滅したと解することはできないとされた例（地方独立行政法人山口県立病院機構事件・山口地裁令2.2.19判決）……1225-91

**雇止め** 労働契約の更新に合理的期待を有する者に対し、客観的に合理的な理由を欠き社会通念上相当であると認められない雇止めをすることは許されないのであるから、人事権に当然内在する制約として、更新の判断は公正に行われなければならないと解すべきとされた例（地方独立行政法人山口県立病院機構事件・山口地裁令2.2.19判決）……1225-91

**雇止め** 本件労働契約の継続審査には評定尺度の基準や総合評価との関連付けの定めもなく、評価の根拠を明らかにすることも予定されていない等、合理的な評価基準の定め、および評価の公正さを担保できる仕組みが存在しない以上、その判断過程は合理性に欠けるものといわなければならないから、本件雇止めには合理的理由および社会的相当性が認められないとされた例（地方独立行政法人山口県立病院機構事件・山口地裁令2.2.19判決）……1225-91

**雇止め** 約30年にわたり本件雇用契約を更新してきた原告Xにとって、被告Y社との有期雇用契約を終了さ

せることは、その生活面のみならず、社会的な立場等にも大きな変化をもたらすものであり、その負担も少なくないものと考えられるから、XとY社との間で本件雇用契約を終了させる合意を認定するには慎重を期す必要がある、これを肯定するには、Xの明確な意思が認められねばならないとされた例（博報堂〔雇止め〕事件・福岡地裁令2.3.17判決）……………1226-23

**雇止め** 形骸化した契約更新を繰り返してきていた平成25年の時点で、「Xの契約更新に対する期待は相当に高いものがあった」として、労働契約法19条2号により保護されるべきと判示したうえで、Y社が主張する人件費削減の必要性等の「一般的な理由」では本件雇止めの合理性肯定には不十分だとして、本件雇止めは客観的に合理的な理由を欠き、社会通念上相当であると認められず、Y社が従前の有期雇用契約の内容である労働条件と同一の労働条件で当該申込みを承諾したものとみなされると判断された例（博報堂〔雇止め〕事件・福岡地裁令2.3.17判決）……………1226-23

**雇止め** 労働契約法に基づく無期転換ルールの施行に合わせて、Y社が平成25年4月以降の雇用契約書に設けた30年4月以降の「不更新条項」を、Xが承知したうえで契約書に署名押印していたとして、雇用契約終了に合意があったとするY社の主張につき、Xにとっては、署名押印を拒否すると契約更新できなかったものであり、「署名押印をしていたからといって、直ちに、Xが雇用契約を終了させる旨の明確な意思を表明したものとみることとは相当ではない」として、雇止めに当たると判示された例（博報堂〔雇止め〕事件・福岡地裁令2.3.17判決）……………1226-23

**雇止め** 原告X採用時の理事会において、Xについては、それまでの慣例どおり定年と任期設定を設けないと決定されていたこと、Xの契約は8回更新され通算9年に及ぶこと、本件幼稚園は平成27年4月1日に認定こども園に移行したところであり、Xは、園長として新しい制度に対応した取組みを行っている最中であると考えられること、本件更新拒絶については、29年11月14日に予告もなく通告されたものであり、Xはそれまで30年度に向けて入園説明会や入園希望者面接を行い、職員の勤続意思確認の面接も行っていることからすると、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された例（学校法人信愛学園事件・横浜地裁令2.2.27判決）……………1226-57

**雇止め** 本件更新拒絶の理由として被告Y法人が主張する事情は、いずれもその合理性を基礎付けるものとしては認められないとされた例（学校法人信愛学園事件・横浜地裁令2.2.27判決）……………1226-57

**再雇用：雇止め** 労契法19条2号の類推適用等から、労働者が定年後の再雇用契約による雇用継続を期待す

ることについて合理的理由があると認められる場合に、使用者が再雇用基準を満たしていないものとして定年により労働者の雇用が終了したものとすることは、特段の事情がない限り、客観的に合理的理由を欠き、社会通念上相当と認められず、定年後再雇用されたのと同様の雇用関係が存続しているものとみるのが相当であるとされた例（学校法人南山学園〔南山大学〕事件・名古屋地裁令元.7.30判決）……………1213-18

**再雇用：雇止め** 原告Xの再雇用の拒否は、客観的に合理的な理由を欠き、社会通念上相当であると認められないから、被告Y法人とXとの間に、定年後も再任用規程に基づき再雇用されたのと同様の雇用関係が存続しているものとみるのが相当であるとされた例（学校法人南山学園〔南山大学〕事件・名古屋地裁令元.7.30判決）……………1213-18

**再雇用：雇止め** 訴外Cに対するハラスメント行為を理由とする被告Y法人による原告Xの雇止めについては、Y法人がハラスメントと主張した諸行為については、その事実を認めることができないか、個々についてはハラスメントたりえないものであるところ、これらを総合的に検討しても、雇止め事由として認めることはできず、更新を妨げる特段の事情の該当性について判断するまでもなく、本件雇止めは不適法であるとされた例（学校法人北海道カトリック学園事件・札幌地裁令元.10.30判決）……………1214-5

**再雇用：雇止め** Y法人の再雇用規程は高年法9条1項に則り規定されているところ、本件規程の適用基準が、いずれも勤務内容を問題とするものとはいえないこと、証拠上、他に具体的な審査基準や手続きが設けられているとは認められないことに照らせば、かかる適用基準を満たす者については、65歳まで継続して雇用されると期待することについて、合理的な期待があると認めるとされた例（学校法人北海道カトリック学園事件・札幌地裁令元.10.30判決）……………1214-5

**再雇用：再雇用拒否** 仮に再雇用社員制度が継続雇用制度に当たらないとしても、そのことをもって継匠社員制度が継続雇用制度に当たるといえることはできず、原告Xらが継匠社員として雇用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ることはできずとされた例（京王電鉄ほか1社事件・東京地裁平30.9.20判決）……………1215-66

**再雇用：再雇用拒否** 定年後再雇用者について労契法19条2号を類推適用した一審判断が維持された例（学校法人南山学園〔南山大学〕事件・名古屋高裁令2.1.23判決）……………1224-98

**再雇用：再雇用拒否** 被控訴人兼附帯控訴人（一審原告）Xの再雇用の拒否は、客観的に合理的な理由を欠き、社会通念上相当であると認められないから、控訴

人兼附帯被控訴人（一審被告）Y法人とXとの間に、定年後も再任用規程に基づき再雇用されたのと同様の雇用関係が存続しているものとみるのが相当であるとした一審判断が維持された例（学校法人南山学園〔南山大学〕事件・名古屋高裁令2.1.23判決）……1224-98

**再雇用：再雇用拒否** 再雇用後の給与面での待遇については、定年年齢時の俸給は少なくとも支給され、雇用期間については、Xが満68歳に達する年の年度末までになるものと解されるとした一審判断が維持された例（学校法人南山学園〔南山大学〕事件・名古屋高裁令2.1.23判決）……1224-98

**再雇用** 原告Xは、平成18年3月31日に定年退職となるはずであったが、雇用を延長する旨の手続き（延長を承認する旨の理事会の決議）は何ら行われないうまま、上記日以後も施設長としての勤務を継続したものであるから、上記日において雇用契約はいったん定年により終了したことを前提として、黙示の更新が推定され、同推定を覆す事情は存在しない（民法629条）とされた例（社会福祉法人ネット事件・東京地裁立川支部令2.3.13判決）……1226-36

**再雇用** 定年延長にかかる就業規則規定の但書について、被告Y法人主張のように、理事会決議において延長が承認されなかったことを労働契約の終期（不確定期限）として定めたものと解することはできないとされた例（社会福祉法人ネット事件・東京地裁立川支部令2.3.13判決）……1226-36

**再雇用** XとY法人との間の労働契約は、平成28年6月25日の理事会決議時点においては、期限の定めのないものとして存在していたものと認められるから、当該決議があったことにより労働契約が終了するということとはできないとされた例（社会福祉法人ネット事件・東京地裁立川支部令2.3.13判決）……1226-36

**再雇用：雇止め** 労契法19条2号における、雇用契約が更新されるものと期待することについての合理的理由の存否は、当該雇用の臨時性、常用性、更新の回数、雇用の通算期間、雇用期間の管理の状況等を総合考慮して決すべきものと解されるとされた例（日の丸交通足立事件・東京地裁令2.5.22判決）……1228-54

**再雇用：雇止め** 被告Y社のタクシー運転手のうち、70歳以上の運転手は16%以上に上ること、原告Xは昭和57年に入社後からタクシー運転手として勤務し、定年退職後の嘱託雇用契約についても契約書や同意書等の書面の作成がないまま、嘱託雇用契約を一度更新したこと等が認められ、これらの事実を照らすと、69歳に達したXにおいても、体調や運転技術に問題が生じない限り、嘱託雇用契約が更新され、定年前と同様の勤務を行うタクシー運転手としての雇用が継続すると期待することについて、合理的な理由が認められ、X・

Y社間の嘱託雇用契約は、労契法19条2号に該当するとされた例（日の丸交通足立事件・東京地裁令2.5.22判決）……1228-54

**再雇用：雇止め** 本件接触および本件不申告のみを理由に雇止めとすることは、重すぎるといふべきであり、本件雇止めは、客観的に合理的理由があり、社会通念上相当であるとは認められず、したがって、労契法19条に反して無効であるとされた例（日の丸交通足立事件・東京地裁令2.5.22判決）……1228-54

**再雇用：雇止め** 労契法19条が適用対象とする有期雇用契約について、類型や条件等を限定する法令は特段存在しておらず、定年後の継続雇用であるからといって法の適用自体を否定すべき理由はないとされた例（テヅカ事件・福岡地裁令2.3.19判決）……1230-87

**再雇用：雇止め** 被告Y社の提示した労働条件の合理性・相当性等については、Y社が本件雇用契約の更新を拒絶したことについて客観的に合理的な理由を欠き、社会通念上相当であるかの判断の要素として考慮されるべきであるとされた例（テヅカ事件・福岡地裁令2.3.19判決）……1230-87

**再雇用：雇止め** Y社において人員整理を含む人件費削減の抽象的な必要性があったことは理解できるものの、原告Xに対して提示した賃金額は、当時の具体的状況においてやむを得ないものであるという根拠を具体的に検討したとは認められず、Xの勤務能力等を踏まえた相当な提示額である根拠もうかがわれないうとされた例（テヅカ事件・福岡地裁令2.3.19判決）……1230-87

**再雇用：雇止め** 本件係争期間中の有期雇用の再度の期間満了に関して、その時点でも、Xは本件継続雇用制度上の上限である満65歳には達しておらず、当初の本件更新拒絶2の時点以降に、Xにおいて本件雇用契約が更新されるものと期待する合理的理由の有無、および更新拒絶についての客観的に合理的理由・社会的相当性の有無にかかわる新たな事情があるとの主張立証を欠くなかで、これらの要件の評価の根拠等となる事実については、本件更新拒絶2の当時と変化がないと認めるのが相当として、本件雇用契約は、労契法19条2号により、再度更新されたとみなされた例（テヅカ事件・福岡地裁令2.3.19判決）……1230-87

**再雇用：雇止め** 本件雇用契約が本件継続雇用制度に基づく以上、当事者の合理的意思等を踏まえ、更新前と同一の労働条件の意味に本件継続雇用制度において定められた条件等に従うという趣旨を包含するものとして、例えば、継続雇用後の賃金の減額割合やいわゆる役職定年等の労働条件に従った更新という理解をすることもあり得るものの、本件継続雇用制度にそのような定めはなく、労契法19条2号を適用した効果とし

て生ずる同一の労働条件での更新について、従前の雇用契約で定めると同一の労働条件によるほかないとされた例（テヅカ事件・福岡地裁令2.3.19判決）

……1230-87

**その他：解任** 原告Xの取締役解任については、「正当な理由」（会社法339条2項）があるとされた例（加賀金属事件・大阪地裁令2.1.24判決）……………1226-84

## 就業規則

**効力、適用** 従前の本給、能力給、諸手当を廃止し、資格と役職により基本給を決定したうえで、人事考課により加減することを内容とする就業規則変更について、不利益変更であるが、その必要性、内容の相当性、交渉の経緯からみて合理性があり甲・乙事件原告Xに適用されるものの、変更後の給与体系は就業規則となっていないからXに適用されないとして、従前の給与額を前提として新制度の考課によって減額した額と実際の支給額の差額の支払いが命じられた例（アルバック販売事件・神戸地裁姫路支部平31.3.18判決）

……1211-81

**効力：不利益変更** 職員給与規程（就業規則）の変更により勤続手当の金額を凍結することは、被告Y法人の従業員が勤続を重ねた場合に将来受給することができる金額が減少するという意味で、従業員に対し不利益な内容ではあるとされた例（学校法人近畿大学〔勤続手当等〕事件・大阪地裁平31.4.24判決）……………1221-67

**効力：不利益変更** 変更後の職員給与規程（就業規則）は、原告X<sub>1</sub>らを含むY法人従業員に対して、周知されていたと認められるとともに、合理的なものとするのが相当であるとして、同変更の時点から、X<sub>1</sub>らに対して拘束力を有することになるとされた例（学校法人近畿大学〔勤続手当等〕事件・大阪地裁平31.4.24判決）……………1221-67

**効力：不利益変更** 総会は、組合員の意見を述べる機会が十分に確保されているなかで、締結された労働協約の内容を有効なものとして確定する意思を示した（追認した）ものと評価することができることとされた例（学校法人近畿大学〔勤続手当等〕事件・大阪地裁平31.4.24判決）……………1221-67

**効力：不利益変更** 労働組合の代表者または労働組合の委任を受けた者は、当該労働組合またはその組合員のために使用者等と労働協約の締結その他の事項に関して交渉する権限を有すること（労組法6条）、当該交渉の結果締結された労働協約の規範的効力は、労組法17条または18条の一般的拘束力を有する場合を除き、労働協約当事者である労働組合の組合員にのみ及ぶと解されること、労働者に労働組合加入の自由があるこ

と、以上の点からすると、当該協約の規範的効力が生じた後に労働協約当事者である労働組合の組合員になった者の労働協約の内容が、組合員でなかった時点に遡って、当該労働協約により変更されると解することはできず、当該組合員に対する当該協約の規範的効力の始期は、労働協約上特段の定めがない限り、労働組合加入の時点であると解するべきであるとされた例（学校法人近畿大学〔勤続手当等〕事件・大阪地裁平31.4.24判決）……………1221-67

**効力：不利益変更** 勤続手当の凍結および共済掛金負担金の廃止が、いずれも賃金に関する労働条件の変更に関する事項であることからすると、当該変更に対する労働者の同意の有無については、当該変更を受け入れる旨の労働者の行為の有無だけでなく、当該行為がX<sub>1</sub>らの自由な意思に基づいてされたものと認めるに足りる合理的な理由が客観的に存在するか否かという観点からの検討が必要とな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〔勤続手当等〕事件・大阪地裁平31.4.24判決）……………1221-67

**適用** 個別の合意によることなく労働者の労働条件を規律すべく、就業規則を定めた使用者において、労働者との個別の合意がないにもかかわらず、就業規則が合理的な労働条件ではないことを理由として、自らその拘束力を否定するのは禁反言の法理に反するというべきであるとした一審判決が維持された例（大島産業ほか〔第2〕事件・福岡高裁令元.6.27判決）……………1212-5

## 労働安全・災害補償

**業務上外** 労働者が血管病変等の基礎疾患を有している場合に、急性大動脈解離を含む心臓疾患の発症が労働者の従事していた業務と因果関係があると認められるためには、業務に起因する過重な負荷によって労働者の上記基礎疾患がその自然経過を超えて著しく増悪し、心臓疾患を発症したときに、上記業務による過重な負荷が心臓疾患の発症原因となったものとして、労働者が従事していた業務と心臓疾患との間に因果関係を認めるのが相当であるとされた例（太陽家具百貨店事件・広島高裁平31.3.7判決）……………1211-137

**業務上外** 労働者災害補償手続きにおける脳・心臓疾患の業務起因性の判断基準については、「脳血管疾患及び虚血性心疾患等（負傷に起因するものを除く。）の認定基準について」（平成13年12月12日基発第1063号）が定められているところ、同基準は医学的知見を踏まえて作成されたものであるから、本件における業務と心臓疾患との間の因果関係の検討に当たっても、これを参考にするのが相当であるとされた例（太陽家具百貨店事件・広島高裁平31.3.7判決）……………1211-137

**業務上外** 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、労働基準法の労働時間に関する制限の定めや労働安全衛生法の健康配慮義務の定めは、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から、使用者は、その雇用する労働者に従事させる業務を定めてこれを管理するに際し、業務の遂行に伴う疲労や心理的負荷等が過度に蓄積して労働者の心身の健康を損なうことがないように注意する義務を負う（電通事件・最二小判12.3.24判779号13頁参照）とされた例（太陽家具百貨店事件・広島高裁平31.3.7判決）  
……1211-137

**業務上外** 管理監督者（労働基準法41条2号）は、労働基準法が定める労働条件の最低基準である労働時間、休憩および休日に関する規定の適用が除外されるが、その趣旨は、管理監督者が労働条件の決定、その他労務管理について経営者と一体的な立場にあり、その職務内容、責任および権限の重要性に照らして、同法所定の労働時間の枠を超えて事業活動をするのが要請される一方、一般の労働者と比し、相応の賃金を受け取り、また、自らの労働時間について厳格な規制を受けず、比較的自由的な裁量が認められているなどの待遇面および勤務実態に照らして、例外的に、労働時間等に関する規定を適用しなくても、過重な長時間労働を防止しようとした法の趣旨が没却されるおそれが乏しいことによるものと解されるとされた例（太陽家具百貨店事件・広島高裁平31.3.7判決）……1211-137

**業務上外** 平均的労働者説に従って業務起因性が判断された例（国・大阪中央労基署長〔ダイヤモンド〕事件・大阪地裁令元.5.29判決）……1220-102

**業務上外** 本件においては、相当因果関係の判断に職場のパワーハラスメントの成立要件を考慮すべきであるとした原告Xらの主張が否定された例（国・大阪中央労基署長〔ダイヤモンド〕事件・大阪地裁令元.5.29判決）……1220-102

**業務上外** 亡一郎が、本件事故当日のBおよびDによる飲酒の強要に対して、これを拒絶することはきわめて困難な状況にあったと認められ、また、BおよびDが、ヘルプホストである亡一郎に対し、濃い酒を作って飲むように強要することは、本件クラブにおけるホストの業務の一環ないし同業務に直接関連する行為であったとされた例（国・大阪中央労基署長〔ダイヤモンド〕事件・大阪地裁令元.5.29判決）……1220-102

**業務上外** 業務の危険性の判断について、平均的労働者基準説がとられた例（国・平塚労基署長〔旧ワタミの介護〕事件・東京地裁平30.5.30判決）……1220-115

**業務上外** 原告X主張の出来事のほとんどは認められず、本件疾病の発病前おおむね6か月の間における業務による強い心理的負荷は認められないことなどから、本件疾病の発病につき業務起因性は認められないとされた例（国・平塚労基署長〔旧ワタミの介護株式会社〕事件・東京地裁平30.5.30判決）……1220-115

**業務上外** Bによる一連の行為は、「胸や腰等への身体接触を含むセクシュアルハラスメントであって、行為は継続していないが、会社に相談しても適切な対応がなく、改善されなかった又は会社への相談等の後に職場の人間関係が悪化した場合」に該当し、他の諸点も合わせ考慮すると、その心理的負荷の評価は「強」となるとされた例（国・札幌東労基署長〔紀文フレッシュシステム〕事件・札幌地裁令2.3.13判決）  
……1221-29

**業務上外** 本件において、原告Xの精神障害（うつ病）発病につき業務起因性を認めることができるから、これを否定して療養補償給付および休業補償給付を支給しないこととした本件各処分は違法であって、取消しを免れないとされた例（国・札幌東労基署長〔紀文フレッシュシステム〕事件・札幌地裁令2.3.13判決）  
……1221-29

**業務上外** 原告Xは、被告Y社において担当していた各種業務の処理のために長時間労働を継続していたものと認められることから、Xの業務は、著しく過重なものであったとされた例（豊和事件・大阪地裁令2.3.4判決）……1222-6

**業務上外** 長時間労働の継続によるXの心理的負荷の程度は強度であったといえ、Y社における業務と本件疾病の発症との間には相当因果関係が認められるとされた例（豊和事件・大阪地裁令2.3.4判決）……1222-6

**業務上外** Xの長時間労働に対し、Y社がこれを解消すべく、Xの業務量を軽減するための適切な措置を講じたものとは認められず、Y社は、かかる措置を講じることなく、Xを過重な心理的負荷の原因となる長時間労働に従事させ続けたものであるから、Y社には安全配慮義務違反があったものと認められるとされた例（豊和事件・大阪地裁令2.3.4判決）……1222-6

**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、Xの業務と疾病との相当因果関係が肯定されたとした一審判断が維持された例



(フルカワほか事件・福岡高裁令元.7.18判決)

……1223-95

**業務上外** 仮に、被控訴人(一審原告)Xが自らの意思に基づいて控訴人(一審被告)Y<sub>1</sub>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等として、これらの事情を相当因果関係を否定する考慮要素としなかった一審判断が維持された例(フルカワほか事件・福岡高裁令元.7.18判決) ……1223-95

**業務上外** 本件では、心理的負荷が「中」となる出来事が複数認められるうえ、これらの出来事の前後において恒常的長時間労働があったことを総合評価すれば、亡Kに対する業務による心理的負荷の強度は「強」であったものと認めるのが相当であるとされた例(国・敦賀労基署長〔三和不動産〕事件・福井地裁令2.2.12判決) ……1224-57

**業務上外** Kが適応障害を発症したこと、Kの適応障害発症前の業務による心理的負荷の総合評価は「強」であることが認められ、反面、Kの適応障害発症の原因となる業務以外の心理的負荷または個体側要因を認めることはできないから、Kの適応障害の発症およびその後の本件自殺は、Kの業務に起因するものであると認めるのが相当であり、Kについて精神障害は発生していないとして、遺族補償年金および葬祭料を不支給とした本件処分は違法であり、取消しを免れないとされた例(国・敦賀労基署長〔三和不動産〕事件・福井地裁令2.2.12判決) ……1224-57

**業務上外** 嫌がらせ・いじめと評価される出来事の前に恒常的長時間労働があり、当該出来事の直後に亡Kの精神障害の発病が認められ、心理的負荷の強度は「強」と評価されるとされた例(池一菜果園ほか事件・高知地裁令2.2.28判決) ……1225-25

**業務上外** 亡Kにある程度の仕事量が存在し、継続的な作業が行われたと認められる場合には、持帰り仕事が業務の過重性に影響したと評価することができるから、証拠からうかがわれる作業時間を合計したうえで、これを30分単位で切り捨てにした時間を業務の過重性に影響した労働時間として認定するのが相当であるとされた例(アルゴグラフィックス事件・東京地裁令2.3.25判決) ……1228-63

**業務上外** Kは、発症前6か月間において、特に過重な労働に従事したことによって著しく疲労を蓄積させたことにより、血管病変等がその自然的経過を超えて著しく増悪し、これによりくも膜下出血を発症したものと推認され、Kの死亡と業務との間に因果関係を認めるのが相当であるとされた例(アルゴグラフィック

ス事件・東京地裁令2.3.25判決) ……1228-63

**公務上外** 基礎疾患が、確たる発症因子がなくともその自然の経過により心筋梗塞等の心臓疾患を発症させる寸前までは増悪していなかったと認められる場合に、公務が、基礎疾患をその自然の経過を超えて増悪させる要因となり得るような過重性を有するものであったことが認められ、かつ公務のほかにその自然の経過を超えて増悪させる危険因子が認められないときには、発症と公務との相当因果関係が肯定されるものというべきである(地公災基金鹿児島県支部長〔内之浦町教委職員〕事件・最二小判平18.3.3労判919号5頁参照)とされた例(国〔陸上自衛隊員訓練死〕事件・旭川地裁令2.3.13判決) ……1224-23

**公務上外** 亡Kは、一定の基礎疾患を有していたと認められるものの、その進行の程度は、確たる因子がなくとも発症する寸前ではなかったと認められる一方で、本件スキー機動訓練には、基礎疾患をその自然の経過を超えて増悪させ、プラークの破綻により心筋梗塞を発症させる危険性が存在したと認められ、そのほかにはその自然の経過を超えて基礎疾患を増悪させる危険因子は認められないから、Kの死亡については、公務起因性が認められるとされた例(国〔陸上自衛隊員訓練死〕事件・旭川地裁令2.3.13判決) ……1224-23

**損害賠償：素因減額** 亡Kの既往症(高血圧)を理由とした素因減額について30%を相当とした一審判断を変更し、20%が相当とされた例(太陽家具百貨店事件・広島高裁平31.3.7判決) ……1211-137

**損害賠償** 本件学校の教員であった亡Kが、平成26年4月から同年9月(同年8月を除く)にかけて毎月約120時間以上にわたり所定勤務時間外に本件学校に在籍し、その在籍時間に担当授業の準備、部活動指導、初任者研修の準備、保護者対応、または、それらに関連する事務を行っていた事案において、このような業務は、一般の労働者を基準とした場合、過重であることは明らかであり、Kは、それによって心身の健康を損なう蓋然性の高い状態にあったとされた例(福井県・若狭町〔町立中学校教員〕事件・福井地裁令元.7.10判決) ……1216-21

**損害賠償** Kが、明示的な勤務命令を受けずに、所定勤務時間外において業務遂行のための付随的業務を行っていた事案において、業務内容や経験年数からすればKは当該業務を所定勤務時間外に行わざるを得なかったものと認められ、自主的に従事していたとはいえないから、事実上、本件校長の指揮監督下において行っていたものと認められるとされた例(福井県・若狭町〔町立中学校教員〕事件・福井地裁令元.7.10判決) ……1216-21

**損害賠償** 本件校長がKに対する安全配慮義務の履行

を怠ったとされた例（福井県・若狭町〔町立中学校教員〕事件・福井地裁令元.7.10判決）……………1216-21

**損害賠償** Kの精神疾患は業務の過重性を原因として発症したものと認めるのが相当であるとされた例（福井県・若狭町〔町立中学校教員〕事件・福井地裁令元.7.10判決）……………1216-21

**損害賠償** Kが、業務を原因とする精神疾患を発症した後も、平成26年8月を除き100時間を超える所定勤務時間外の業務に従事していた事案において、業務以外の心理的負荷がKの自殺を誘発したこと等をうかがわせる事情はないから、Kの自殺は業務により発症した精神疾患に基づくものであったと認めるのが相当であるとされた例（福井県・若狭町〔町立中学校教員〕事件・福井地裁令元.7.10判決）……………1216-21

**損害賠償** Kが、被告町および被告県が設けていたメンタルヘルス対策制度を利用していなかった事案において、同制度は一般的なものとどまるうえ、Kの勤務状況にかんがみれば本人からの積極的な利用が期待できたともいえず、当該制度を利用しなかったことに過失があるとは認められないとして、過失相殺が否定された例（福井県・若狭町〔町立中学校教員〕事件・福井地裁令元.7.10判決）……………1216-21

**損害賠償** 被告Y<sub>2</sub>および同Y<sub>3</sub>は、いずれもKの時間外労働時間および業務内容ならびに○月の出来事の内容を認識または認識できたのであり、被告Y<sub>1</sub>社の規模を考慮すれば取締役において容易に認識し得たものであるから、故意または重過失が認められるというべきであり、Y<sub>2</sub>およびY<sub>3</sub>は、いずれも会社法429条1項に基づく損害賠償責任を負うとされた例（池一葉果園ほか事件・高知地裁令2.2.28判決）……………1225-25

**損害賠償** 亡Kの逸失利益を算定する際の基礎収入については、通常の労働時間の賃金のみならず時間外割増賃金も考慮するのが相当であるとされた例（アルゴグラフィックス事件・東京地裁令2.3.25判決）……………1228-63

**損害賠償** Kは、高血圧の既往を有し、治療薬を適切に服用しないこともあったものと認められるところ、高血圧が動脈りゅう破裂のリスク要因とされていることからすると、Kの高血圧がくも膜下出血の発症に影響を及ぼした可能性を否定し得ないことを考慮して、民法722条2項の過失相殺の規定を適用または類推適用し、被告Y社について1割の減責をするのが相当であるとされた例（アルゴグラフィックス事件・東京地裁令2.3.25判決）……………1228-63

**その他：使用者責任** 被告Y<sub>1</sub>大学は被告Y<sub>3</sub>の行為につき使用者責任を負うとされた例（国立大学法人筑波大学ほか事件・宇都宮地裁栃木支部平31.3.28判決）……………1212-49

**その他：安全配慮義務** 地方公共団体が設置する中学校の校長は、自己の監督する教員が、業務の遂行に伴う疲労や心理的負荷等が過度に蓄積して心身の健康を損なうことがないように注意する義務（安全配慮義務）を負うと解するのが相当であるとされた例（福井県・若狭町〔町立中学校教員〕事件・福井地裁令元.7.10判決）……………1216-21

**その他：損益相殺** 安全配慮義務違反を理由として国家賠償が請求された事案において、遺族特別支給金、遺族特別援護金および遺族特別給付金は、福祉事業の一環として支給するもので、これらの給付は損害填補の性質を有するものではないから、損益相殺の対象にならないとされた例（福井県・若狭町〔町立中学校教員〕事件・福井地裁令元.7.10判決）……………1216-21

**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事実であり、被告Y社は、原告Xに対し、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Xの心身の健康を損なうことがないように注意すべき義務があったとされた例（狩野ジャパン事件・長崎地裁大村支部令元.9.26判決）……………1217-56

**その他：安全配慮義務** Y社が、36協定を締結することなく、ないしは労働基準法施行規則6条の2第1項の要件を満たさない36協定を締結して、月90時間～160時間以上の時間外労働に従事させたうえ、当該期間中、タイムカードの打刻時刻から窺われるXの労働状況について注意を払い、Xの作業を確認し、改善指導を行うなどの措置を講じることもしないという事実は、安全配慮義務違反を構成し、それにより生じた損害を賠償する義務が発生するとされた例（狩野ジャパン事件・長崎地裁大村支部令元.9.26判決）……………1217-56

**その他：安全配慮義務** Xが長時間労働により心身の不調を来したと認めるに足りる証拠はなく、結果的に具体的な疾患を発症するに至らなかったと認められるとしても、Y社が安全配慮義務を怠り、2年余にわたり、Xを心身の不調を来す危険があるような長時間労働に従事させたことは、Xの人格的利益を侵害したものと見え、精神的苦痛に対する慰謝料等を支払う義務があるとされた例（狩野ジャパン事件・長崎地裁大村支部令元.9.26判決）……………1217-56

**その他：安全配慮義務** 訴訟上の因果関係の立証は、一点の疑義も許されない自然科学的証明ではなく、経験則に照らして全証拠を総合して検討し、特定の事実が特定の結果発生を招来した関係を是認し得る程度の

高度の蓋然性を証明することであり、その判定は、通常人が疑いを差し挟まない程度に真実性の確信を持ち得るものであることを必要とすると解されるとされた例（住友ゴム工業〔旧オートタイヤ・石綿ばく露〕事件・神戸地裁平30.2.14判決）……………1219-34

**その他：安全配慮義務** 平成24年報告書（「石綿による疾病の認定基準に関する検討会報告書」）に示された知見に照らして、肺がんの労災認定基準である平成24年基準（平成24年3月29日基発0329第2号通達）に定められる「累積ばく露量の指標が実質的に認められるか否か」を検討するのが相当であるとされた例（住友ゴム工業〔旧オートタイヤ・石綿ばく露〕事件・神戸地裁平30.2.14判決）……………1219-34

**その他：安全配慮義務** 使用者が認識すべき预见義務の内容は、生命、健康という被害法益の重大性にかんがみると、安全性に疑念を抱かせる程度の抽象的な危険であれば足り、必ずしも生命・健康に対する障害の性質、程度や発症頻度まで具体的に認識する必要はないとされた例（住友ゴム工業〔旧オートタイヤ・石綿ばく露〕事件・神戸地裁平30.2.14判決）……………1219-34

**その他：安全配慮義務** 甲事件被告兼乙事件被告Y社は、遅くとも、昭和35年までには、石綿ないしタルクが、人の生命・健康に重大な障害を与える危険性があると認識することができ、かつ、認識すべきであったとして、安全配慮義務違反の前提となる预见可能性があったとされた例（住友ゴム工業〔旧オートタイヤ・石綿ばく露〕事件・神戸地裁平30.2.14判決）……………1219-34

**その他：安全配慮義務** Y社は昭和35年以降、石綿粉じんないしタルク粉じんの発生・飛散の防止および粉じんの吸入防止について、粉じんの発生状況等に応じて粉じん作業従事者の生命・健康に重大な障害が生じることを防止する義務を負っていたとされた例（住友ゴム工業〔旧オートタイヤ・石綿ばく露〕事件・神戸地裁平30.2.14判決）……………1219-34

**その他：安全配慮義務** 亡C、亡B、亡E、乙事件原告Gについては昭和35年から、亡Fについては36年から、それぞれY社の安全配慮義務違反が認められるとされた例（住友ゴム工業〔旧オートタイヤ・石綿ばく露〕事件・神戸地裁平30.2.14判決）……………1219-34

**その他：安全配慮義務** Y社が、積極的に、甲事件および乙事件原告Xらの権利行使を妨げたなどの事情は認められないものの、Y社の看過できない帰責事由により、Xらの権利行使や時効中断行為が事実上困難になったというべきであり、債権者に債権行使を保障した趣旨を没却するような特段の事情が認められるとし、Y社の消滅時効の援用は権利濫用として許されないものとされた例（住友ゴム工業〔旧オートタイヤ・

石綿ばく露〕事件・神戸地裁平30.2.14判決）

……………1219-34

**その他：安全配慮義務** 亡Aの疾病（肺がん）と石綿ばく露の因果関係について否定した一審の認定を一部変更し、肺がんの発症リスクを2倍以上に高める石綿ばく露があった場合に肺がん発症を石綿に起因するものとみなし、石綿繊維25本/ml×年を発症リスクが2倍になる累積ばく露量とみなす平成24年基準（労災認定基準）を優に満たしていることから、肺がん発症が神戸工場での勤務に起因することが高度の蓋然性をもって証明されたというべきであるとされた例（住友ゴム工業〔旧オートタイヤ・石綿ばく露〕事件・大阪高裁令元.7.19判決）……………1220-72

**その他：安全配慮義務** 亡Dの疾病（肺がん）と石綿ばく露の因果関係について否定した一審判断を変更し、平成24年基準に定められる累積ばく露量の指標を満たしているというべきであり、他方、喫煙年数が判然としないことから、肺がん発症が喫煙に起因するものであると推認することはできないため、肺がん発症が神戸工場での勤務に起因することが高度の蓋然性をもって証明されたというべきであるとされた例（住友ゴム工業〔旧オートタイヤ・石綿ばく露〕事件・大阪高裁令元.7.19判決）……………1220-72

**その他：安全配慮義務** 昭和35年の時点で被控訴人・控訴人（一審甲事件被告兼乙事件被告）Y社は、高濃度のタルク粉じんの飛散、タルクへの石綿の混在、石綿の生命・健康への危険性のすべてを知悉していたともいえ、そうであれば、Y社は具体的に生命・健康への危険性を预见していたとも認められるとされた例（住友ゴム工業〔旧オートタイヤ・石綿ばく露〕事件・大阪高裁令元.7.19判決）……………1220-72

**その他：安全配慮義務** 喫煙歴による慰謝料の減額については一律に行うのが相当として、1割の減額が相当とされた例（住友ゴム工業〔旧オートタイヤ・石綿ばく露〕事件・大阪高裁令元.7.19判決）……………1220-72

**その他：安全配慮義務** Y社による消滅時効の援用を権利濫用に当たるとした一審判断が維持された例（住友ゴム工業〔旧オートタイヤ・石綿ばく露〕事件・大阪高裁令元.7.19判決）……………1220-72

**その他：注意義務違反** 平均月250時間程度の時間外労働に従事していた亡Kが発症したウイルス性心筋炎について、被告Y<sub>2</sub>は過重な勤務状態を認識しており、業務遂行に伴う疲労が過度に蓄積する状況になることを容易に想定することができたのに負担軽減措置を一切講じなかったのみならず、Kが体調不良を訴えていたのにほぼ通常と同様の業務に従事させたことは、注意義務違反（過失）に当たるとされた例（La Tortuga〔過労死〕事件・大阪地裁令2.2.21判決）……………1221-47

**その他：注意義務違反** Y<sub>2</sub>の注意義務違反によるKの心筋炎の発症および劇症化と、これに後続する重症心不全によるショック状態、その結果として補助人工心臓を埋め込んだことによる合併症である脳出血を発生して死亡したことには相当因果関係があるとされた例（La Tortuga〔過労死〕事件・大阪地裁令2.2.21判決）……………1221-47

**その他：安全配慮義務違反** 被控訴人兼控訴人（一審被告）Y<sub>1</sub>社としては、控訴人兼被控訴人（一審原告）Xの業務がうつ病の発症をもたらしうる危険性を有する特に過重なものとして認識することは困難であり、単に労働時間が長時間に及んでいることのみをもって、Xのうつ病の発症を予見できたとはいえず、またY<sub>1</sub>社は、Xの業務をさらに削減することが困難であったうえ、特にXから業務の遂行が困難であることの申告もなかったことから、Xのうつ病の発症を回避するために具体的な対応をすることも困難であったとされた例（北海道二十一世紀総合研究所ほか事件・札幌高裁令元.12.19判決）……………1222-49

**その他：安全配慮義務違反** Xのうつ病発症について、Y<sub>1</sub>社に安全配慮義務違反は認められないとされた例（北海道二十一世紀総合研究所ほか事件・札幌高裁令元.12.19判決）……………1222-49

**その他：安全配慮義務違反** Xの復職時の減給は労働契約に基づく賃金債権の債務不履行等に当たりうるが、安全配慮義務とは直接関係せず、安全配慮義務違反による不法行為を構成するとはいえないなどとして、一審判断を変更し、被控訴人兼控訴人（一審被告）Y<sub>1</sub>社らの不法行為はいずれも認められないとされた例（北海道二十一世紀総合研究所ほか事件・札幌高裁令元.12.19判決）……………1222-49

**その他：安全配慮義務** 使用者の雇用契約上の安全配慮義務を認めた（労働契約法5条参照）一審判断が維持された例（フルカワほか事件・福岡高裁令元.7.18判決）……………1223-95

**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、被控訴人（一審原告）Xが控訴人（一審被告）Y<sub>1</sub>社の従業員であった以上、過去に監査役または取締役が就任していたとしても、そのことから直ちにY<sub>1</sub>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した一審判断が維持された例（フルカワほか事件・福岡高裁令元.7.18判決）……………1223-95

**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した一審判断が維持された例（フルカワほか事件・福岡高裁令元.7.18判決）……………1223-95

**その他：安全配慮義務** 被告Yが亡Kの健康状態を把握する義務にも、危険等の調査・防止の義務にも違反したとは認められないとされた例（国〔陸上自衛隊員訓練死〕事件・旭川地裁令2.3.13判決）……………1224-23

**その他：安全配慮義務** 被告Y<sub>1</sub>社は、亡Kに対し、長時間労働による疲労や業務上の心理的負荷等が過度に蓄積しないように注意ないし配慮する義務を負っていたにもかかわらず、Kに長時間労働を行わせつつ不相当な指導を行い、かかる義務に違反したと認められるとされた例（池一菜果園ほか事件・高知地裁令2.2.28判決）……………1225-25

**その他：安全配慮義務** 被告Y社は、漫然と亡Kに過重な労働に従事させたものとのそしりを免れず、Kに対する安全配慮義務を怠ったものといわざるを得ないから、Y社はKの死亡について、労働契約上の債務不履行または不法行為に基づき、その損害を賠償する責任を負うものとされた例（アルゴグラフィックス事件・東京地裁令2.3.25判決）……………1228-63

**その他：安全配慮義務** 一般に、使用者は、従業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従業者の心身の健康を損なうことがないようにする義務を負い、そして、使用者に代わって従業者に対し業務上の指揮監督を行う権限を有する者は、使用者の上記注意義務の内容に従って、その権限を行使すべき義務があるとされた例（福生病院企業団〔旧福生病院組合〕事件・東京地裁立川支部令2.7.1判決）……………1230-5

**その他：安全配慮義務** 被告Y社は原告Xが長時間労働に従事していたことを認識しており、長時間労働を放置した安全配慮義務違反が認められるところ、その結果として具体的疾患を発生するに至らなかったとしても、1年以上にわたりひと月当たり30時間～50時間以上の時間外労働に従事させたことを踏まえると、10万円の慰謝料支払いを命じるのが相当とされた例（アクサ生命保険事件・東京地裁令2.6.10判決）……………1230-71

## 会社解散・分割・承継等

## 争訟・その他

**損害賠償** 甲・乙事件被告Y社の退職勧奨行為は両事  
件原告Xの自由な意思形成を促すものとして許容され  
る限度を超え自己決定権を害するものであり、その後  
の自宅待機命令も正当な理由がなく裁量権を逸脱して  
いるとして、慰謝料の支払いが命じられた例(アルバッ  
ク販売事件・神戸地裁姫路支部平31.3.18判決)

……1211-81

**損害賠償** 本件処分および本件再雇用拒否は、全体と  
して、原告Xの雇用を保持する利益や名誉を侵害する  
ものとして不法行為を構成するとして、慰謝料請求が  
一部認容された例(学校法人南山学園〔南山大学〕事  
件・名古屋地裁令元.7.30判決)……1213-18

**損害賠償** 被告Y法人の経営するY病院が、本来原告  
Xの診療など健康管理に必要な範囲で用いることが想  
定されていたXの医療情報について、その範囲を超え  
て採用活動に利用したことは、Xに対する不法行為を  
構成するとされた例(社会福祉法人北海道社会事業協  
会事件・札幌地裁令元.9.17判決)……1214-18

**損害賠償** 本件各考課およびJ運輸長の発言により、  
被控訴人・附帯控訴人(一審原告)Xらが心理的圧迫  
や精神的苦痛を受けたことから、Xらが受けた精神的  
苦痛に対する慰謝料としてはそれぞれ20万円、弁護士  
費用としてはそれぞれ2万円が相当であるとされた例  
(大阪市〔旧交通局職員ら〕事件・大阪高裁令元.9.6  
判決)……1214-29

**損害賠償** 控訴人兼被控訴人(一審甲事件本訴被告・  
反訴原告、乙事件原告)Y社が、被控訴人兼控訴人(一  
審甲事件本訴原告・反訴被告、乙事件被告)Xに付与  
した業務用のメールアドレスに送信されたX宛てのメ  
ールを閲読し、そのメールを送信した社外の第三者  
らに対し、Xが就業規則違反と情報漏洩のため自宅待  
機処分となった旨を記載したメールを送信したことは、  
Xのプライバシーを侵害する行為であり、不法行為  
が成立するとして、一審判決が認容した損害を減額  
して、慰謝料は5万円が相当であるとされた例(ジャ  
パンビジネスラボ事件・東京高裁令元.11.28判決)

……1215-5

**損害賠償** Xが、本件甲事件本訴を提起した日に行っ  
た本件記者会見における発言に基づく報道は、語学ス  
クールを経営するY社があたかもマタハラ企業である  
ような印象を与えて社会的評価を低下させるもので  
あり、報道によってY社の受けた影響は小さくないが、  
本件に現れた一切の事情を考慮すると、損害は55万円  
と認められるとして、一審判決と異なり、Y社のXに  
対する損害賠償請求が認められた例(ジャパンビジネ

スラボ事件・東京高裁令元.11.28判決)……1215-5

**損害賠償** 本件掲示は、原告Xの社会的評価を低下さ  
せる事実を摘示するものであり、違法性が阻却される  
とは認められないため、不法行為に該当するとされた  
例(ロピア事件・横浜地裁令元.10.10判決)……1216-5

**損害賠償：有休取得妨害** B賃従業員と被告Y社との  
間では、それが合法か否かは別として、個々の欠勤ご  
とに有給休暇取得の有無を判断するのではなく、結果  
的に、1か月の現実の就労日数が所定労働日数(8乗  
務16日)を下回らない限り、有給休暇を取得しないも  
のとして扱われていたものと推認され、仮に、Y社に  
おいて、B賃従業員に有給休暇がないといった趣旨の  
発言があったとしても、それは、現実にはB賃従業員  
の中で月の乗務数が8乗務を下回る者がいなかったこ  
とを踏まえて、当事者間の認識を確認ないし説明する  
趣旨のものであったと理解することができるから、こ  
のことによって、有給休暇取得権の行使が妨害され  
たとはいえないとされた例(すみれ交通事件・横浜地裁  
令元.9.26判決)……1222-104

**損害賠償：国賠法1条1項** 原告Xに対する直属の上  
司の発言が、客観的にXの性自認を否定する内容とい  
うべきで、法的に許容される限度を超え、Xに対する  
業務上の指導を行うに当たって尽くすべき注意義務を  
怠ったものとして国家賠償法上違法の評価を免れない  
とされた例(国・人事院〔経産省職員〕事件・東京地  
裁令元.12.12判決)……1223-52

**損害賠償** 本件処分および本件再雇用拒否は、全体と  
して、被控訴人兼附帯控訴人(一審原告)Xの雇用を  
保持する利益や名誉を侵害するものとして不法行為を  
構成するとして、慰謝料請求を一部認容した一審判断  
が維持された例(学校法人南山学園〔南山大学〕事件・  
名古屋高裁令2.1.23判決)……1224-98

**損害賠償** 本件においては、育児休業後の復職のため  
に第1子の保育所入所の手続きを進め、保育所入所も  
決まり、復職を申し入れたにもかかわらず、客観的合  
理的理由がなく直前になって復職を拒否され、均等法  
9条4項にも違反する本件解雇をされた結果、第1子  
の保育所入所も取り消されるという経過をたどって  
おり、このような経過に鑑みると、原告Xがその過程で  
大きな精神的苦痛を被ったことが認められ、賃金支払  
等によってその精神的苦痛がおおむね慰謝されたこと  
は相当でなく、被告Y法人による違法な本件解雇  
により、Xに生じた精神的苦痛を慰謝するに足りる  
金額は30万円と認めるのが相当であるとされた例(社  
会福祉法人緑友会事件・東京地裁令2.3.4判決)

……1225-5

**その他：行政処分取消し** 給与法は、職員の地位に必  
然的に伴う給与決定について、法適合性を確保するた

めに、人事院の職権による更正決定を認め、給与決定に苦情のある職員には、その職権発動を促す審査の申立てのみを認めたものと解するのが相当であるとして、給与決定の審査申立てに対する決定は、行訴法3条2項所定の処分性を有しないとされた例(国・人事院〔文科省職員〕事件・東京地裁平30.3.16判決)

……1212-80

**その他：行政処分取消し** 人事院による職員の行政措置要求への判定が、①違法な手続きによって行われたり、②裁量権の範囲を逸脱または濫用するなど人事院が有する裁量権の限界を超えて行われたりした場合には違法となるというべきである(最三小判昭36.3.28民集15巻3号595頁参照)とされた例(国・人事院〔文科省職員〕事件・東京地裁平30.3.16判決)

……1212-80

**その他：文書提出命令** ある文書が、その作成目的、記載内容、これを現在の所持者が所持するに至るまでの経緯、その他の事情から判断して、専ら内部の者の利用に供する目的で作成され、外部の者に開示することが予定されていない文書であって、開示されると個人のプライバシーが侵害されたり個人ないし団体の自由な意思形成が阻害されたりするなど、開示によって所持者の側に看過しがたい不利益が生ずるおそれがあると認められる場合には、特段の事情がない限り、当該文書は自己利用文書に当たると解するのが相当であり、この理は準文書についても異ならないとした原決定が維持された例(学校法人河合塾〔文書提出命令・抗告〕事件・東京高裁令元.8.21決定)……1214-68

**その他：文書提出命令** 講師氏名等、校舎、教室に加えて、所属地区(本件コマ数減講師については東日本地区以外の所属地区に限る)につきマスキングしたうえで本件非更改講師等データを開示した場合、抗告人(原審相手方・基本事件被告)Y法人の側に看過しがたい不利益が生ずるおそれがあるとはいえないから、当該マスキング後の本件非更改講師等データが自己利用文書に当たるといえることはできないとされた例(学校法人河合塾〔文書提出命令・抗告〕事件・東京高裁令元.8.21決定)……1214-68

**その他：文書提出命令** 本件全講師集計値データが自己利用文書に当たるといえることはできないとした原決定が維持された例(学校法人河合塾〔文書提出命令・抗告〕事件・東京高裁令元.8.21決定)……1214-68

**その他：文書提出命令** 各予備校が受講生を確保するために厳しい競争関係にあり、予備校は、講師の良否が講義を受講する生徒数に直結し、予備校経営にも影響を与えることから、講師の良否を適切に評価することがその利益に直結することになるという事情を踏まえると、講師の人事評価基準は、各予備校の利益に直

結する重要な内部情報であり、その詳細が開示されることは、競争関係にある予備校に有益な情報を開示することになる結果、Y法人の事業に大きな不利益を生ずるおそれがあるということができたとした原決定が維持された例(学校法人河合塾〔文書提出命令・抗告〕事件・東京高裁令元.8.21決定)……1214-68

**その他：文書提出命令** 人事評価基準を労働者に開示することは、人事評価の透明性確保に資する一方で、労働者がこれを過度に意識して業務に取り組むこととなる結果、当該労働者の本来的な適性を見誤るなどの事態を招来するおそれがあり、さらに、Y法人において、上記事態の生ずることを懸念して以後の人事評価基準の作成および保管を控える事態となり、公正かつ円滑な人事評価に支障が生ずるおそれがあるとした原決定が維持された例(学校法人河合塾〔文書提出命令・抗告〕事件・東京高裁令元.8.21決定)……1214-68

**その他：行政処分取消し** 救護施設を経営する原告法人が、当該施設に生活相談員として勤務する被告補助参加人労組の書記長Cに対し、同人への事前説明や補助参加人労組との事前協議なく、介護職である生活支援員に配置転換を行ったことが不当労働行為に当たるとしてなされた救済命令が維持され、法人の救済命令取消請求が棄却された例(北海道・道労委〔社会福祉法人札幌明啓院〔配転〕〕事件・札幌地裁令元.10.11判決)……1218-36

**その他：中国事務所勤務職員の労働契約についての適用法** 本件において、日本の裁判所が審理および裁判をすることが当事者間の衡平を害し、または適正かつ迅速な審理の実現を妨げることとなる特別の事情は認められないとした一審判断が維持された例(国立研究開発法人理化学研究所事件・東京高裁平30.10.24判決)……1221-89

**その他：中国事務所勤務職員の労働契約についての適用法** 本件労働契約は、わが国において締結されたものであり、任期制職員就業規程は、この規程に定めのない事項については、労基法その他法令の定めるところによる旨定めていること、被控訴人兼附帯控訴人(一審本訴原告兼反訴被告兼民訴法260条2項相手方)X法人および控訴人兼附帯被控訴人(一審本訴被告兼反訴原告兼民訴法260条2項申立人)Yは、本件労働契約にかかる勤務地についてQ事務所に変更する予定であったのに、本件労働契約締結時および変更時のいずれにおいても、勤務地の変更に伴い、本件労働契約を規律する法律を変更するか否かについて別段の合意をしていなかったことから、X法人およびYは、本件労働契約締結当時、本件労働契約が日本法により規律されるとの意思を有していたものと認められるとした一審判断が維持された例(国立研究開発法人理化学研究

所事件・東京高裁平30.10.24判決)……………1221-89

**その他：最密接関係地** 被控訴人兼附帯控訴人X法人は、法律上、職員の給与等の支給の基準を定める権限が与えられていること、X法人は、その権限の行使を含む職員の労働条件の決定・管理等の事務を、埼玉県和光市所在の本部で遂行しており、本件労働契約に関する事務についても同様であり、Q事務所では行っていないこと、X法人および控訴人兼附帯被控訴人Yの本件労働契約締結当時の意思等の諸事情を合わせ考慮すると、本件労働契約についての最密接関係地が中国であるとの推定は覆され、日本であると認められるとした一審判断が維持された例(国立研究開発法人理化学研究所事件・東京高裁平30.10.24判決)……………1221-89

**その他：中国での不法行為に関する適用法** 中国において法益侵害の結果が発生した控訴人兼附帯被控訴人Yの行為において、被控訴人兼附帯控訴人X法人のYに対する不法行為に基づく請求についての準拠法は中国法であるとした一審判断が維持された例(国立研究開発法人理化学研究所事件・東京高裁平30.10.24判決)……………1221-89

**その他：建物明渡請求** 甲事件原告寺院は、本件各建物のうち、甲事件被告・乙事件原告Xらが居住に供している本件建物①・②のみに限定して使用貸借契約の終了を理由とする明渡しを請求するが、これは本件破門処分をより実効あらしめるために、Xらを乙事件被告Y寺院から排除する行為の一環として行われたものであり、信義則上、許されないとされた例(圓満院事件・大津地裁令元.10.3判決)……………1222-87

**その他：被用者から使用者への逆求償** 使用者責任の趣旨からすれば、使用者は、その事業の執行により損害を被った第三者に対する関係において損害賠償義務を負うのみならず、被用者との関係においても、損害の全部または一部について負担すべき場合があると解すべきであるとされた例(福山通運事件・最高裁二小令2.2.28判決)……………1224-5

**その他：被用者から使用者への逆求償** 使用者が第三者に対して使用者責任に基づく損害賠償義務を履行した場合には、使用者は、その事業の性格、規模、施設の状態、被用者の業務の内容、労働条件、勤務態度、加害行為の態様、加害行為の予防または損失の分散についての使用者の配慮の程度その他諸般の事情に照らし、損害の公平な分担という見地から信義則上相当と認められる限度において、被用者に対して求償することができることと解すべきところ(茨城石炭商事事件最高裁昭和49年(オ)第1073号同51年7月8日第一小法廷判決・民集30巻7号689頁)、上記の場合と被用者が第三者の被った損害を賠償した場合とで、使用者の損害の負担について異なる結果となることは相当でないこととさ

れた例(福山通運事件・最高裁二小令2.2.28判決)……………1224-5

**その他：使用者による政治活動の勧奨** 使用者が就業場所において政治活動を任意に勧奨するに当たっては、労働者が不参加に当たり、当該政治活動に対する見解を表明することを余儀なくされたり(政治的見解の表明を強制されない自由を侵害されたり)、不利益を受けることのないよう、労働者の政治上の思想・信条に対して従業員に対する教育訓練の場面よりも一層慎重な配慮を要するといふべきとしたうえで、使用者が自己の支持する政治活動への参加を従業員に促すことについては、たとえ参加を強制するものではないとしても、前記の点や参加の任意性(勧奨の態様や不参加の容易性)等の諸般の事情を総合的に判断して、その勧奨が、労働者の思想・信条の自由を侵害するか具体的に侵害するおそれがあり、その態様、程度が社会的に許容できる限度を超えている場合には違法になるといふべきであるとされた例(フジ住宅ほか事件・大阪地裁堺支部令2.7.2判決)……………1227-38

**その他：退職直後の覚書に基づく約定損失補てん金請求の有効性** 被控訴人(一審原告)X社を退職した直後の覚書に基づく、控訴人(一審被告)Yに対する約定損失補てん金請求を全部認容した一審判断が取り消された例(P興産元従業員事件・大阪高裁令2.1.24判決)……………1228-87

**その他：退職直後の覚書に基づく約定損失補てん金請求の有効性** Yに対する約定損失補てん金支払いを約した本件覚書による本件合意は、公序良俗に反し無効であるといふべきであるから、本件合意に基づくX社の本件請求は理由がないとされた例(P興産元従業員事件・大阪高裁令2.1.24判決)……………1228-87

**その他：退職直後の覚書に基づく約定損失補てん金請求の有効性** 本件覚書による本件合意は、その成立時期がYの退職直後であるものの、使用者が労働契約関係にあった労働者に退職後も上記労働契約に付随して努力する義務を負わせたうえ、将来X社に損害が生じた場合には、事情の如何を問わずその全額の賠償を約束させるものにはかならず、実質的には、労基法16条の規定の趣旨に反するとされた例(P興産元従業員事件・大阪高裁令2.1.24判決)……………1228-87

**その他：退職直後の覚書に基づく約定損失補てん金請求の有効性** 本件覚書は、X社に一方的に有利で、かつ、Yに一方的に不利益な内容であって、すでにX社を退職していたYが本件覚書にかかる本件合意をする合理的理由を何ら見だせないにもかかわらず、Yが本件覚書に署名押印したのは、これを拒否した場合にYおよび当時X社に就労中の妻に加えられることが想定されるX社代表者および関係者(N、G)からの報復

を恐れたためであると解するのが自然であり、本件合意は、Yの自由意思によるものとはいえないとされた例（P興産元従業員事件・大阪高裁令2.1.24判決）

……1228-87

**その他：国賠法1条1項** 被告Y企業団は、特別地方公共団体（一部事務組合）であり、その職員に対する指揮監督ないし安全管理作用は、国賠法1条1項にいう「公権力の行使」に当たると解されるとされた例（福生病院企業団〔旧福生病院組合〕事件・東京地裁立川支部令2.7.1判決）……1230-5

**その他：不当利得返還** 原告Xらが引越事故責任賠償金名目で支払った金員については、被告Y<sub>1</sub>社賠償規程が定める手続きをまったく履践しておらず、金額についても、同規程が予定しているものとはまったく別であるというのであるから、上記金員の支払いが、同規程に基づく引越事故責任賠償金であるとは到底認められず、Xらが賃金からの控除または現金交付の方法によりY<sub>1</sub>社に引越事故責任賠償金名目で金員を支払ったことには法律上の原因がないとされた例（アートコーポレーションほか事件・横浜地裁令2.6.25判決）

……1230-36

**その他：組合加入の成否** 原告Xらにおいては、被告Y<sub>2</sub>組合について、その正式名称や活動目的ないし活動内容を詳細には把握していないにしても、少なくとも一種の社団としてのY<sub>2</sub>組合に加入しているという認識は有していたものと認めるのが相当であり、そのような認識がありながら、これを脱退するなどの意思表示をしていない以上、Y<sub>2</sub>組合に加入する黙示の意思表示があったものと認めるのが相当であるとされた例（アートコーポレーションほか事件・横浜地裁令2.6.25判決）……1230-36

**その他：チェック・オフ** 被告Y<sub>1</sub>社と被告Y<sub>2</sub>組合とは、いわゆるチェック・オフ協定を締結しているところ、これに加えて、Y<sub>2</sub>組合の規約によれば、組合費の支払いはチェック・オフにより行う旨の規定があり、Y<sub>2</sub>組合の組合員である原告Xらは、この規約に従うことを当然に受容しているものと解されることからすれば、特段の事情がない限り、上記チェック・オフ協定とは別に、Y<sub>1</sub>社がXら個々の組合員から、賃金から控除した組合費相当分をY<sub>2</sub>組合に支払うことにつき委任を受けることが、有効なチェック・オフを行うために必要であるとは解されないとされた例（アートコーポレーションほか事件・横浜地裁令2.6.25判決）

……1230-36

## 労働組合・組合活動・争議行為

**その他：ピラ配布の妨害** 原告X法人が被告国の補助

……1222-117

参加人Z労組らのピラ配布を妨害しており、同様の行為を繰り返すおそれがあるとして、ピラ配布妨害の禁止等を命じた労委命令が維持された例（国・中労委〔学校法人文際学園〈非常勤講師〉〕事件・東京地裁平31.2.28判決）……1211-165

## 団体交渉

## 労働協約

## 不当労働行為

**不利益** 介護職への本件配転は、Cの腰部椎間板ヘルニアを悪化させ、肉体的負担を増大させること、生活相談員が統括や決裁など上位の職務を担い、昇進にかかる人事実績があることから、本件配転が「不利益な取扱い」（労組法7条1号）に当たるとされた例（北海道・道労委〔社会福祉法人札幌明啓院〈配転〉〕事件・札幌地裁令元.10.11判決）……1218-36

**不利益、支配介入** 被控訴人補助参加人（一審被告補助参加人）会社は、乗務員が控訴人（一審原告）X労組ないし三労組の組合員であるか否かとは関係なく、旧賃金規定の適用者であることに着目して本件取扱いをすることを意図して本件取扱いを実施したのであって、X労組が新賃金体系を拒否せざるを得ないような状況を作出することにより、X労組の組合員が旧賃金規定の適用者になるような状況を作出したということとはできないとされた例（北海道・道労委〔札幌交通〕事件・札幌高裁令元.8.2判決）……1222-117

**不利益、支配介入** X労組が新賃金体系に対して否定的な対応ないし運動方針をとることを予想し、またはこれを予想できたとしても、そのことをもって、会社が当初からX労組の組合員に対して組合員であることの故をもって本件取扱いをしたということとはできないとされた例（北海道・道労委〔札幌交通〕事件・札幌高裁令元.8.2判決）……1222-117

**不利益、支配介入** 本件取扱いがされるに至った経緯に鑑みれば、本件取扱いがX労組に対する反組合的意図に基づいて行われたものということとはできず、したがって、会社が、本件取扱いによって組合員がX労組を結成または運営することを支配し、またはこれに介入したと認めることはできないとされた例（北海道・道労委〔札幌交通〕事件・札幌高裁令元.8.2判決）

……1222-117



**不利益：組合員の定年後再雇用条件** 本件再雇用条件、本件残業禁止指示、本件賞与減額支給に合理的理由があったということはできず、原告会社と被告補助参加人労組との間の深刻な対立なども総合考慮すると、会社は、Eが組合員であることを理由として、本件再雇用条件、本件残業禁止指示、本件賞与減額支給という不利益な取扱いをしたと認められるとされた例（大阪府・府労委〔サンプラザ〈再雇用〉〕事件・大阪地裁令元.10.30判決）……………1219-5

**支配介入** 平穩に公道上でピラを配布する被告補助参加人Z労組ら組合員の前に原告X法人職員らが立ちほだかる等の行動によって関係者にピラを受け取らせないようにしたことは、通行の安全確保のための措置とは認められず、ピラの記載内容も不相当なものではなかったとして、X法人による支配介入に当たるとされた例（国・中労委〔学校法人文際学園〈非常勤講師〉〕事件・東京地裁平31.2.28判決）……………1211-165

**支配介入** 本件配転は被告補助参加人労組を弱体化させ、組合活動に萎縮的な効果をもたらすものであり、また、労使間の合意に反して補助参加人労組との事前協議なく行われたもので、労働協約の実効性を低下させるとして、「支配介入」（労組法7条3号）に当たるとされた例（北海道・道労委〔社会福祉法人札幌明啓院〈配転〉〕事件・札幌地裁令元.10.11判決）……………1218-36

**支配介入：組合員の定年後再雇用条件** 組合員が定年後再雇用に当たって不利益な取扱いを受けるとすれば、組合員の組合活動意思が萎縮し、組合活動一般に対して制約的効果が及ぶものであり、このような取扱いにより、会社内部における労組の組合員を減少させ、もって労組の組織の弱体化を意図したものであるべきであるから、本件再雇用条件、本件残業禁止指示および本件賞与減額支給は、労組に対する支配介入に当たるとされた例（大阪府・府労委〔サンプラザ〈再雇用〉〕事件・大阪地裁令元.10.30判決）……………1219-5

**当事者適格** 大学構内の保安警備業務を委託されたC<sub>1</sub>社から派遣されていたA組合員の解雇について、A組合員の所属する控訴人（一番原告）X組合が本件学校法人に対して開催を申し入れた団体交渉は、当該解雇についての謝罪または補償を求めることが主眼であり、雇用契約の採用、配置、雇用の終了といった雇用管理一般の問題は議題とされておらず、もっぱら雇用終了についての責任を議題とするものであったと認められるから、本件団交事項との関係において、本件学校法人がA組合員の労組法7条の「使用者」であるというには、A組合員の雇用終了の決定について、雇用主と同視できる程度に現実的かつ具体的な支配力を有していることが必要であり、かつ、それで足りると

いうべきであるとした一審判決が維持された例（国・中労委〔国際基督教大学〕事件・東京高裁令2.6.10判決）……………1227-72

**当事者適格** 保安警備業務に従事するA組合員を受け入れていた本件学校法人は、C<sub>1</sub>社に対し、A組合員の勤務に対する何らかの依頼や苦情を伝えることはあったとしても、それを超えてA組合員を解雇するよう指示したと認めることはできず、C<sub>1</sub>社はあくまでも自らの判断で本件解雇に至ったとみるのが相当であるとされた例（国・中労委〔国際基督教大学〕事件・東京高裁令2.6.10判決）……………1227-72

**当事者適格** 保安警備業務に従事するA組合員を受け入れていた本件学校法人は、A組合員の雇用の終了について雇用主と同視できる程度に現実的かつ具体的な支配力を有していると認めることはできないから、労組法7条の「使用者」に該当しないとした中労委命令が適法であるとした一審判決が維持された例（国・中労委〔国際基督教大学〕事件・東京高裁令2.6.10判決）……………1227-72

**救済方法** Eの再雇用後の労働条件を「職能資格等級は3等級、基本給は月額20万円、職務手当は月額5万円をそれぞれ超えない範囲」で、定年退職時に職能資格等級5等級であったシニア嘱託社員との均衡を失失ないように命じる本件救済命令が、裁量権の逸脱濫用ということとはできないとされた例（大阪府・府労委〔サンプラザ〈再雇用〉〕事件・大阪地裁令元.10.30判決）……………1219-5

## 労 委 命 令

### ◆不利益取扱い

**戒告、業務命令** 会社が、組合員Gに対し、戒告処分および業務命令を行ったことが不当労働行為に当たらないとされた例（食品新聞社事件・大阪府労委令元.6.4命令）……………1216-86

**組合員の解雇** ストライキに続く年休取得による業務妨害（年休権の濫用）等を理由に組合員を解雇したことが不当労働行為とされた例（保険審査サービス〔解雇〕事件・大分県労委令元.7.16命令）……………1211-175

**組合員の賞与査定** 平成27年および28年の賞与に関し、営業職の組合員3名に対する考課点を低くして低額支給したことは不当労働行為であるが、工場勤務職の組合員1名の考課点が低くされたとは認められないとされた例（田中酸素〔賞与・昇給〕事件・山口県労委平31.3.28命令）……………1211-178

**委員長に対する降格および配転** 労組のA<sub>2</sub>委員長を管理職相当職であるB職層から一般職であるC職層へ

- 降格したことおよび同人を東京支店から名古屋市の本社お客様相談課へ配転したことがいずれも不当労働行為とされた例（V社〔降格・配転〕事件・東京都労委平31.2.19命令）……………1211-179
- 組合員に対する配車減** 労組がストライキを解除することなく業務割当てを求めた期間、会社が組合員に配車をしなかったことは不当労働行為に当たらないが、ストライキ解除を通告したあと、会社が組合員の配車を減らしたことは不当労働行為に当たるとされた例（エム・ケイ運輸ほか事件・大阪府労委平31.1.15命令）……………1213-88
- 組合活動を理由とする契約不更新** パート従業員として採用される前にビラ配布等をしたことを理由に、1か月の有期雇用期間満了時に次の有期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（JR西日本広島メンテック事件・広島県労委平31.4.12命令）……………1214-94
- 組合員に対する懲戒処分** 組合員2名を出勤停止の懲戒処分としたことが不当労働行為とされた例（プリモパッソ事件・大阪府労委令元.7.19命令）……………1218-90
- 組合員に対する懲戒解雇予告通知** 組合員2名に対し、懲戒解雇予告通知をしたことが不当労働行為とされた例（プリモパッソ事件・大阪府労委令元.7.19命令）……………1218-90
- 書記長に対する出向命令** 組合書記長A<sub>3</sub>を宇都宮営業所の配車業務を行う班長から申立外B<sub>2</sub>社の小山市に所在する〇〇事業所に出向を命じたことが不当労働行為に当たらないとされた例（東北王子運送事件・東京都労委平31.2.5命令）……………1218-91
- 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を不当労働行為であるとした初審判断が維持された例（国際自動車7社事件・中労委令元.12.18命令）……………1220-128
- 労組委員長の不昇格** 環境業務課に勤務する勤続年数23年の労組委員長A<sub>1</sub>を3級に昇格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（公益財団法人秋田市総合振興公社事件・秋田県労委平31.3.26命令）……………1220-131
- 配転および草刈り作業等の命令** 労組の分会長であるGを太陽光発電事業部からメンテナンス事業部に配転し、草刈り作業等に従事させたことが不当労働行為とされた例（Q v o u事件・大阪府労委令2.2.10命令）……………1222-134
- 雇止め** 有期雇用契約の組合員X<sub>2</sub>を期間満了を理由に雇止めにしたことが不当労働行為に当たらないとされた例（双葉産業事件・大阪府労委令2.2.10命令）……………1222-135
- 出勤停止処分および解雇** 申立人Xに対する異物除去作業の指示、10日間の出勤停止処分および解雇がいずれも不当労働行為に当たらないとされた例（栗野興産ほか1社事件・栃木県労委令元.12.12命令）……………1222-136
- 復職拒否および休職命令** 休職を命じた組合員から就労が可能であるとの診断書および復職願が提出されても復職を認め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（学校法人神奈川歯科大学〔復職〕事件・中労委平31.2.8命令）……………1222-139
- 事業縮小を理由とした自宅待機命令および解雇** 業務縮小を理由に組合員3名を自宅待機とし、さらに解雇したことを不当労働行為であるとした初審命令を維持したうえで、同命令を一部変更し、組合員3名を早期に職場復帰させるよう求めるとされた例（エミレーツ航空事件・中労委令2.1.22命令）……………1223-100
- 組合員であることを理由とした解雇** 勤務態度および勤務成績不良を理由に組合員1名を解雇したことが不当労働行為とされた例（フォーラム事件・大阪府労委令2.3.13命令）……………1225-103
- 担当クラスの閉鎖** 出席生徒数の減少を理由に非常勤講師である組合員2名の担当クラスを閉鎖したことが不当労働行為に当たらないとされた例（エヌ・シイ・シイ事件・東京都労委令2.2.4命令）……………1225-105
- 勤務改善指導書の交付** 被申立人会社の企業内労組である申立外労組の代議員選挙に立候補した申立人Xの選挙公約配布を理由に、会社が勤務改善指導書を繰り返し交付したことが不当労働行為とされた例（九州福山通運事件・福岡県労委令2.6.2命令）……………1227-95
- 配車日数差別** 平成29年6月から30年2月までの組合員に対する配車日数は、ばらつきの域を超えたということができず、不当労働行為に当たらないとされた例（徳島事件・大阪府労委令元.10.21命令）……………1227-98
- 配車日数差別** 平成30年3月以降、組合員2名に配車をしないことが不当労働行為とされた例（徳島事件・大阪府労委令元.10.21命令）……………1227-98
- 組合員であることを理由とした解雇** 被申立人Y法人の設置運営する介護老人保健施設で介護職員として勤務してきた組合員F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（医療法人健和会事件・大阪府労委令2.4.13命令）……………1229-102
- 組合員に対する配転命令** 組合員A<sub>3</sub>をB<sub>3</sub>病院の薬剤科の職務の級2級の一般薬剤師からB<sub>2</sub>病院の薬剤科の職務の級3級の主任薬剤師に配転したことが不当労働行為とされた例（独立行政法人地域医療機能推進機構事件・東京都労委令元.10.1命令）……………1229-105

## ◆ 団交拒否

- 団交応諾義務** 関連会社である申立外Fおよび同Gの従業員と労使関係にないこと等を理由に団交に応じない法人の対応が不当労働行為に当たらないとされた例（日本貨物検数協会〔転籍〕事件・大阪府労委平31.2.12命令）……………1213-87
- 団交応諾義務** 会社が、平成29年1月以降、大阪での団交開催に応じないことが不当労働行為とされた例（食品新聞社事件・大阪府労委令元.6.4命令）……………1216-86
- 団交応諾義務** 組合員の定年後の再雇用条件に関する3回の団交後、労組の申し入れた団交に応じなかった会社の対応が不当労働行為とされた例（日本タタ・コンサルタンシー・サービス事件・東京都労委平31.4.23命令）……………1216-87
- 団交応諾義務** 法人の会員であるC組合員は、法人との関係で労組法上の労働者に当たると断定できず、労組の申し入れた団交に応じない法人の対応が不当労働行為に当たらないとされた例（公益社団法人富田林市シルバー人材センター事件・大阪府労委令元.9.2命令）……………1220-129
- 団交応諾義務** 雇用契約期間に関する労使の認識が異なるX組合員の継続雇用を議題とする労組の申し入れた団交に応じなかった法人の対応が不当労働行為とされた例（社会福祉法人寺田萬寿会事件・大阪府労委令元.7.1命令）……………1220-130
- 団交応諾義務** 被申立人会社は組合員の労組法上の使用者に当たらないとして、申立人労組の申し入れた団交に応じない会社の対応が不当労働行為に当たらないとされた例（CLC事件・大阪府労委平31.1.8命令）……………1222-140
- 団交応諾義務** 計器工事業者らの加入する申立人労組の申し入れた団交に応じない会社の対応が不当労働行為とされた例（ワットラインサービス事件・東京都労委令2.2.4命令）……………1225-104
- 団交応諾義務** 外国人技能実習生受入れ事業を行う協同組合が実習生の加入した申立人労組の申し入れた団交に応じないことが不当労働行為に当たらないとされた例（中亜国際協同組合ほか事件・広島県労委令2.3.13命令）……………1227-96
- 団交応諾義務** 非常勤職員の任用根拠の変更に伴う労働条件の変更に関する団交における府の対応が、団交拒否および支配介入の不当労働行為に当たらないとされた例（大阪府〔非常勤講師等・任用根拠変更〕事件・大阪府労委令2.2.12命令）……………1227-97
- 誠実交渉義務** 定年後再雇用者の労働条件については、裁判で和解が成立したため団交応諾を命じる必要性は失われたものの、3回の団交に実質的権限を有する者を出席させず、自らの主張の裏付けとなる資料を提示しない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（長澤運輸〔団交〕事件・中労委令元.7.3命令）……………1211-176
- 誠実交渉義務** B<sub>2</sub>営業本部長によるハラスメント行為が義務的団交事項に当たらないとする会社の対応が不当労働行為とされた例（V社〔降格・配転〕事件・東京都労委平31.2.19命令）……………1211-179
- 誠実交渉義務** 労働協約改定に関する7回の団交における会社側の対応が不誠実であるとして、不当労働行為とされた例（日本コンベヤほか2社事件・大阪府労委平31.4.12命令）……………1213-86
- 誠実交渉義務** 有期雇用職員の無期転換を議題とする団交において、労組の要求する他大学の財務状況に関する資料を提示しなかったことは不当労働行為に当たらないが、希望者全員の無期転換ができない理由の根拠となる資料の提示および説明をしなかった法人の対応は不当労働行為に当たるとされた例（国立大学法人東北大学事件・宮城県労委令元.11.14命令）……………1214-91
- 誠実交渉義務** 便宜供与を議題とする団交において、要求を拒否する旨回答するのみの会社の対応および労組の便宜供与要求に対し、現時点では応ずることはできないとだけ回答した会社の対応が、いずれも不当労働行為とされた例（朝日新聞社〔便宜供与〕事件・東京都労委平31.4.23命令）……………1214-93
- 誠実交渉義務** 団交の途中で会社側出席者が退席したことが不当労働行為とされた例（トライメディカルサービス事件・大阪府労委令元.7.5命令）……………1216-85
- 誠実交渉義務** 保管ボックスの設置要求、組合員2名の勤務シフト変更要求、施設の改善要求、賃金改定要求を議題とする団交における会社の対応が不当労働行為とされた例（トライメディカルサービス事件・大阪府労委令元.7.5命令）……………1216-85
- 誠実交渉義務** 組合員Cの未払残業代を議題とする団交において、未払残業代が発生していないとする理由を具体的に説明しなかったこと、および同人のタイムカードの写しを提供しない理由を説明しなかったことがいずれも不当労働行為とされた例（光明池土地改良区事件・大阪府労委平31.1.11命令）……………1218-92
- 誠実交渉義務** 団交における被申立人会社の代理人弁護士らによる不適切な発言が不当労働行為とされた例（フォーラム事件・大阪府労委令2.3.13命令）……………1225-103
- 誠実交渉義務** 学科長規程に関する団交における再審査被申立人（初審被申立人）Y法人の対応が不誠実であったとされた例（公立大学法人都留文科大学事件・

中労委令2.3.4命令)……………1229-103

## ◆支配介入

**組合員の解雇** ストライキに続く年休取得による業務妨害(年休権の濫用)等を理由に組合員を解雇したことが不当労働行為とされた例(保険審査サービス〔解雇〕事件・大分県労委令元.7.16命令)……………1211-175

**労働協約改定の申入れ** 会社側がユニオン・ショップ制廃止の条項を含む労働協約の改定を申し入れたことは不当労働行為に当たらないとされた例(日本コンベヤほか2社事件・大阪府労委平31.4.12命令)……………1213-86

**労働協約解約の通知** 会社側が、有効期間経過後に労働協約を解約すると通知したことが不当労働行為とされた例(日本コンベヤほか2社事件・大阪府労委平31.4.12命令)……………1213-86

**脱退勧奨** 会社の管理部長Fが部下の運転士Gを通じて、労組に加入して分会を結成した直後の組合員Cに対し、(労組に加入すると)将来がなくなる等と述べたことが不当労働行為とされた例(西武観光バス事件・東京都労委令元.10.15命令)……………1214-92

**便宜供与** 便宜供与を議題とする団交において、要求を拒否する旨回答するのみの会社の対応および労組の便宜供与要求に対し、現時点では応ずることはできないとだけ回答した会社の対応が、いずれも不当労働行為とされた例(朝日新聞社〔便宜供与〕事件・東京都労委平31.4.23命令)……………1214-93

**組合活動を理由とする契約不更新** パート従業員として採用される前にビラ配布等をしたことを理由に、1か月の有期雇用期間満了時に次の有期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(JR西日本広島メンテック事件・広島県労委平31.4.12命令)……………1214-94

**戒告、業務命令** 会社が、組合員Gに対し、戒告処分および業務命令を行ったことが不当労働行為に当たらないとされた例(食品新聞社事件・大阪府労委令元.6.4命令)……………1216-86

**組合員に対する懲戒処分** 組合員2名を出勤停止の懲戒処分としたことが不当労働行為とされた例(プリモパッソ事件・大阪府労委令元.7.19命令)……………1218-90

**組合員に対する懲戒解雇予告通知** 組合員2名に対し、懲戒解雇予告通知をしたことが不当労働行為とされた例(プリモパッソ事件・大阪府労委令元.7.19命令)……………1218-90

**書記長に対する出向命令** 組合書記長A<sub>3</sub>を宇都宮営業所の配車業務を行う班長から申立外B<sub>2</sub>社の小山市に所在する〇〇事業所に出向を命じたことが不当労働行為に当たらないとされた例(東北王子運送事件・東

京都労委平31.2.5命令)……………1218-91

**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を不当労働行為とした初審判断が維持された例(国際自動車7社事件・中労委令元.12.18命令)……………1220-128

**配転および草刈り作業等の命令** 労組の分会長であるGを太陽光発電事業部からメンテナンス事業部に配転し、草刈り作業等に従事させたことが不当労働行為とされた例(Qvo事件・大阪府労委令2.2.10命令)……………1222-134

**雇止め** 有期雇用契約の組合員X<sub>2</sub>を期間満了を理由に雇止めにしたことが不当労働行為に当たらないとされた例(双葉産業事件・大阪府労委令2.2.10命令)……………1222-135

**組合ニュースの投函禁止** 労組に対して平成29年4月3日付で組合ニュースの教職員用メールボックスへの投函を禁止したことが不当労働行為とされた例(学校法人名古屋自由学院事件・愛知県労委平31.3.8命令)……………1222-138

**復職拒否および休職命令** 休職を命じた組合員から就労が可能であるとの診断書および復職願が提出されても復職を認め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(学校法人神奈川歯科大学〔復職〕事件・中労委平31.2.8命令)……………1222-139

**事業縮小を理由とした自宅待機命令および解雇** 業務縮小を理由に組合員3名を自宅待機とし、さらに解雇したことを不当労働行為とした初審命令を維持したうえで、同命令を一部変更し、組合員3名を早期に職場復帰させるよう求めるとされた例(エミレーツ航空事件・中労委令2.1.22命令)……………1223-100

**退職勧奨** Y<sub>1</sub>社の代表取締役がスト中の組合員2名の自宅を訪問し、退職を勧奨する発言を行ったことが不当労働行為とされた例(エム・ケイ運輸ほか1社事件・大阪府労委令2.1.7命令)……………1223-102

**スト事前予告の要請** 被申立人会社が、ストを行う場合に事前予告を求める内容の文書を申立人労組に交付したことが不当労働行為とされた例(エヌ・シー・シー事件・東京都労委令2.2.4命令)……………1225-105

**配車日数差別** 平成29年6月から30年2月までの組合員に対する配車日数は、ばらつきの域を超えたということができず、不当労働行為に当たらないとされた例(徳島事件・大阪府労委令元.10.21命令)……………1227-98

**配車日数差別** 平成30年3月以降、組合員2名に配車をしないことが不当労働行為とされた例(徳島事件・大阪府労委令元.10.21命令)……………1227-98

**虚偽資料の提示** 非常勤職員の任用根拠の変更に伴う労働条件の変更に関する団交における府の対応が、団

交拒否および支配介入の不当労働行為に当たらないとされた例（大阪府〔非常勤講師等・任用根拠変更〕事件・大阪府労委令2.2.12命令）……………1227-97

**組合員であることを理由とした解雇** 被申立人Y法人の設置運営する介護老人保健施設で介護職員として勤務してきた組合員F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（医療法人健和会事件・大阪府労委令2.4.13命令）……………1229-102

**団交における法人の対応** 退職手当規程に関する団交における再審査被申立人（初審被申立人）Y法人の対応は不当労働行為に当たらないとされた例（公立大学法人都留文科大学事件・中労委令2.3.4命令）……………1229-103

**組合員に対する配転命令** 組合員A<sub>3</sub>をB<sub>3</sub>病院の薬剤科の職務の級2級の一般薬剤師からB<sub>2</sub>病院の薬剤科の職務の級3級の主任薬剤師に配転したことが不当労働行為とされた例（独立行政法人地域医療機能推進機構事件・東京都労委令元.10.1命令）……………1229-105

## ◆救済手続き

**当事者適格** 申立人Xの出向先である被申立人Y<sub>1</sub>会社に対する申立てが却下された例（粟野興産ほか1社事件・栃木県労委令元.12.12命令）……………1222-136

**当事者適格** 申立外堺市の学童保育事業を新たに受託した被申立人会社は、組合員の労組法上の使用者に当たるとはいえず、従前の受託事業者に雇用されていた組合員1名を採用しなかったことが不当労働行為に当たらないとされた例（C L C事件・大阪府労委平31.1.8命令）……………1222-140

**当事者適格：使用者性** Y<sub>2</sub>社は組合員との関係で使用者ということはできないとして、同社を被申立人とする申立てが棄却された例（エム・ケイ運輸ほか1社事件・大阪府労委令2.1.7命令）……………1223-102

**当事者適格** 被申立人会社と請負契約を締結して会社の計器工事に従事する作業者は労組法上の労働者に当たるとされた例（ワットラインサービス事件・東京都労委令2.2.4命令）……………1225-104

**当事者適格** 労組の申し入れた団交事項は一時帰国した技能実習生の在留期間が満了したことにより救済利益が失われたとされた例（中亜国際協同組合ほか事件・広島県労委令2.3.13命令）……………1227-96

**当事者適格** 組合員に教研審の構成員が含まれているものの、学科長は使用者の利益を代表する者に該当せず、学科長が加入する再審査申立人（初審申立人）労組は申立人適格を有するとされた例（公立大学法人都留文科大学事件・中労委令2.3.4命令）……………1229-103

**救済方法** 休職中を理由に減額した賃金はすでに支払われており、経済的損失は回復されているとして、初

審命令を変更し、文書交付のみが命じられた例（学校法人神奈川歯科大学〔復職〕事件・中労委平31.2.8命令）……………1222-139

**救済手続き** 救済申立てまでに1年を経過した配車差別に関する申立てが却下された例（徳島事件・大阪府労委令元.10.21命令）……………1227-98

## ◆報復的不利益

**救済申立てを理由とした不利益取扱い** 組合員2名に対し、懲戒解雇予告通知をしたことが救済申立てを理由とした不利益取扱い（労組法7条4号違反）とされた例（プリモパソン事件・大阪府労委令元.7.19命令）……………1218-90