



アルバイトすらできない状況にあり、しかも外部の仕事を受ける場合は副座長への相談を要したこと、③勤務時間・場所および公演についてはY社が決定していたことなどの事情も踏まえると、公演への出演・稽古についても、Xには諾否の自由がなく、Y社の指揮命令に服していたと認めるのが相当であるとして、公演への出演等は労務の提供といえないとした一審判断が変更された例（エアースタジオ事件・東京高裁令2.9.3判決）…………… 1236-35

**成否：労働者性** 業務委託契約を締結して就労していた英会話学校講師である被控訴人（一審原告）Xらについて、業務遂行上の指揮監督、依頼や指示に対する諾否の自由、勤務場所・時間の拘束性、報酬の労務対償性、専属性からみて、労働基準法上の労働者に当たるとされた例（NOVA事件・名古屋高裁令2.10.23判決）…………… 1237-18

**成否：労働者性** 原告Xの業務については、具体的な仕事の依頼、業務指示等に対する諾否の自由はなく、Xは、被告Y社の業務上の指揮監督に従う関係が認められ、時間的場所的拘束性も相当程度あり、業務提供の代替性があったとはいえないこと、Xに支払われる固定報酬の実質は、労務提供の対価の性格を有していると評価できること、Xには事業者性が認められず、専属性がなかったとはいえないこと、Y社もXを労働者として認識していたことが窺われること等を総合して考えれば、Xは、Y社との使用従属関係の下に労務を提供していたと認めるのが相当であるとして、Xは、労基法9条および労契法2条1項の労働者に当たるといふべきであるとされた例（ワイアクシス事件・東京地裁令2.3.25判決）…………… 1239-50

**成否：労働者性** 被告Y社の社会保険加入に伴い、保険料負担による手取り給与額の減少に労働者側が難色を示したため、労働契約から業務委託契約に切り替えたものの、従前とまったく同じ業務（ラブホテルのフロント業務等）に従事し、かつ、従前と同じシフト管理を受けていた原告Xの労働者性につき、業務内容・遂行方法に対する指揮命令、時間的場所的拘束性、労働契約との内容の近似性の3点から、労働者性が肯定された例（ブレイントレジャー事件・大阪地裁令2.9.3判決）…………… 1240-70

**成否：労働者性** 契約の名称は当事者の意思の表れとして契約の性質を判断するための考慮要素の一つとはなり得るものの、その名称をもって直ちに契約の法的性質が決まるものではなく、当該契約の法的性質については、契約の内容を実質的に検討することが必要であるとされた例（日本代行事件・大阪地裁令2.12.11判決）…………… 1243-51

**成否：労働者性** 原告Xらを含むドライバーは出社するか否かを自らの意思で自由に決定することができていたものであり、また、労働時間も把握されていなかっ

たものであるから、勤務日・勤務時間について拘束されていなかったということができるとされた例（日本代行事件・大阪地裁令2.12.11判決）…………… 1243-51

**成否：労働者性** Xらを含むドライバーは、最初に被告Y社事務所に赴く必要があるが、その後は、Y社の事務所で待機して打診を待つことも、歓楽街等で打診を待つことも自由であったのだから、勤務場所についても拘束されていなかったといえることができるとされた例（日本代行事件・大阪地裁令2.12.11判決）……………1243-51

**成否：労働者性** Xらを含むドライバーが出社日を自由に決定することができていたことから、Xらを含むドライバーはある日について業務を受けるか否かの諾否の自由を有していたといえ、また、本部長という高位の役職にあることがうかがわれる者が運転代行業務に従事しているのは、Y社においては、Xらを含むドライバーが、Y社の営業時間内であっても、各ドライバーの事情から、一定の時間になれば自らの意思で以降の運転代行業務に従事しないこととするなどという諾否の自由を有していたからであることがうかがわれるとされた例（日本代行事件・大阪地裁令2.12.11判決）……………1243-51

**成否：労働者性** Y社で運転代行業務に従事するドライバーは、副業として従事している者が多かったことがうかがわれ、そうであれば、Y社で運転代行業務に従事していたドライバーには専属性がなかったことになり、そして、ほかに、本件において、Xらが、Y社の業務に専従していたことをうかがわせる事情も認められないとされた例（日本代行事件・大阪地裁令2.12.11判決）…………… 1243-51

**成否：労働者性** 運転代行運転手と運転代行業を運営する会社間の契約につき、本件において、Xらが、Y社の指揮命令に従って労務を提供していたと評価することはできないから、XらとY社との契約が雇用契約であったということとはできないとされた例（日本代行事件・大阪地裁令2.12.11判決）…………… 1243-51

**内容：労契法20条** 基本給にかかる金額という労働条件の相違は、労働者の生活保障という観点も踏まえ、嘱託職員時の基本給が正職員定年退職時の基本給の60%を下回る限度で、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（名古屋自動車学校〔再雇用〕事件・名古屋地裁令2.10.28判決）……………1233-5

**内容：労契法20条** 皆精動手当および敢闘賞について、正職員定年退職時に比べ嘱託職員時に減額して支給するという労働条件の相違は、労契法20条にいう不合理と認められるものに当たるとされた例（名古屋自動車学校〔再雇用〕事件・名古屋地裁令2.10.28判決）……………1233-5

**内容：労契法20条** 正職員に対して家族手当を支給す

る一方、嘱託職員に対してこれを支給しないという労働条件の相違は、不合理であると評価することはできず、労契法20条にいう不合理と認められるものに当たるといえることはできないとされた例(名古屋自動車学校〔再雇用〕事件・名古屋地裁令2.10.28判決)

……1233-5

**内容：労契法20条** 原告Xらの嘱託職員一時金と正職員の賞与の相違は、賞与が多様な趣旨を含みうるものであること、嘱託職員の賞与が年功的性格を含まないこと、Xらが退職金を受給しており、要件を満たせば高年齢雇用継続基本給付金および老齢厚生年金(比例報酬分)の支給を受けることができることといった事情を踏まえたとしても、労働者の生活保障という観点からも看過しがたい水準に達しているというべきであり、Xらの基本給を正職員定年退職時の60%の金額であるとして、各季の正職員の賞与の調整率を乗じた結果を下回る限度で、労契法20条にいう不合理と認められるものに当たるとされた例(名古屋自動車学校〔再雇用〕事件・名古屋地裁令2.10.28判決)……1233-5

**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労契法20条に違反する場合であっても、同条の効力により当該有期契約労働者の労働条件が比較の対象である無期契約労働者の労働条件と同一のものとなるのではなく、また、嘱託規程の規定は、嘱託規程において定めを置かなかった事項について、正職員の就業規則等により補充することを予定した規定であり、本件のように、Xらと被告Y社との間で行った嘱託職員としての労働条件に関する個別の合意の内容が私法上無効となる場合に正職員の就業規則等を準用することを定めた規定とはいえないとされた例(名古屋自動車学校〔再雇用〕事件・名古屋地裁令2.10.28判決)……1233-5

**内容：労契法20条** 法違反状態の労働条件は、Y社がXらに対して提示し、その後、これに沿った賃金の支払いがされたのであるから、Y社には、このような違法な取扱いをしたことについて過失があったというべきであり、Xらは、あるべき金額と支給額の差額に相当する損害を被ったとされた例(名古屋自動車学校〔再雇用〕事件・名古屋地裁令2.10.28判決)……1233-5

**内容** 原告X<sub>1</sub>～X<sub>5</sub>と被告Y法人との間の労働契約上、週6コマが義務としての担当であり、それを超える分は任意に担当するものであると解することはできないとされた例(学校法人関西外国語大学事件・大阪地裁令2.1.29判決)……1234-52

**内容：週所定労働日数にかかる合意** 入社時の雇用契約書および労働条件通知書における出勤日の記載は「週5日程度」とされているが、「業務の状況に応じて週の出勤日を決める」との記載も伴うものであること等からすると、直ちに週の所定労働日数が5日であったと認定することはできず、所定労働日数にかかる合

意は、控訴人(一審原告)Xの勤務実態等を踏まえて、契約当事者の意思を合理的に解釈して認定するのが相当であるとされた例(ホームケア事件・横浜地裁令2.3.26判決)……1236-91

**内容：週所定労働日数にかかる合意** Xの供述内容等を踏まえると、Xはおおむね週4日勤務していたものと推認され、本件雇用契約における所定労働日数にかかる合意は、週4日と認めるのが相当であるとされた例(ホームケア事件・横浜地裁令2.3.26判決)……1236-91

**内容：職種限定合意** 本件雇用契約において、被控訴人(一審原告)Xを運行管理業務以外の職種には一切就かせないという趣旨の職種限定の合意があるとは認められないとした一審判断が維持された例(安藤運輸事件・名古屋高裁令3.1.20判決)……1240-5

**内容：職種限定合意** 大学の薬学部教授と付属病院の薬剤部長を兼務していた債権者Xの地位を解任して別の付属病院の薬剤師としての勤務を命じる配転命令を無効とし、薬学部教授として就労することを求める特別の利益があるとして、地位保全が認められた例(学校法人国際医療福祉大学〔仮処分〕事件・宇都宮地裁令2.12.10決定)……1240-23

**内容：職種限定合意** Xの地位を薬学部教授に限定する明確な合意は認められないが、黙示の合意による成立が認められる余地はあるとして、募集と採用の経緯、人事運用等からみて薬学部教授とする職種限定合意がされたこと一応認められるとされた例(学校法人国際医療福祉大学〔仮処分〕事件・宇都宮地裁令2.12.10決定)……1240-23

**内容：労契法20条** 被告Y社の一般職コース社員に対する賞与は、労働意欲の向上、人材の確保・定着を図る趣旨によることから、原告Xら嘱託社員との間の職務内容、職務内容や配置の変更範囲、人材活用の仕組みの各相違、および、再雇用者を除くXら嘱託社員の年間支給額と比較して一般職コース社員の基本給が低い一方、定年後の再雇用者では老齢厚生年金の支給等から賃金が抑制され得ること、さらに、Y社には試験による登用制度があり、嘱託社員としての雇用が固定されたものではないこと等から、一般職コース社員とXら嘱託社員との間の賞与にかかる労働条件の相違は不合理でないとされた例(科学飼料研究所事件・神戸地裁姫路支部令3.3.22判決)……1242-5

**内容：労契法20条** Y社の家族手当や住宅手当は、支給要件や金額に照らすと従業員の生活費を補助する趣旨であるところ、扶養者がいることで日常の生活費が増加することは、Xら嘱託社員と一般職コース社員の間で変わりはなく、Xら嘱託社員と一般職コース社員は、いずれも転居を伴う異動は予定されず、住居を持つことで住居費を要することになる点でも違いはないから、家族手当および住宅手当の趣旨は、Xら嘱託社

員にも同様に妥当するとされ、これらをまったく支給しないことは不合理とされた例（科学飼料研究所事件・神戸地裁姫路支部令3.3.22判決）……………1242-5

**内容：労契法20条** Y社の昼食手当は、当初は従業員の食事にかかる補助の趣旨で支給されていたが、遅くとも平成4年頃までには、名称にかかわらず、月額給与額を調整する趣旨で支給されていたところ、一般職コース社員とXら嘱託社員との間の職務内容、職務内容や配置の変更範囲、人材活用の仕組み等が異なること、両社員では賃金体系が異なり、一般職コース社員の月額の基本給は、昼食手当を加えてもXら嘱託社員の月額支給額より低いこと、Y社では登用制度が設けられていること等から、一般職コース社員とXら嘱託社員との間の昼食手当にかかる労働条件の相違は不合理でないとされた例（科学飼料研究所事件・神戸地裁姫路支部令3.3.22判決）……………1242-5

**内容：労契法20条** 無期雇用の原告Xら年俸社員と一般職コース社員との間に本件手当等の支給にかかる労働条件の相違があることについて、労契法20条を類推適用すべき、あるいは、憲法14条、労契法3条2項、同一労働同一賃金の原則等により裏付けられた公序良俗（民法90条）に違反する等の原告Xらの主張がいずれも退けられた例（科学飼料研究所事件・神戸地裁姫路支部令3.3.22判決）……………1242-5

**内容：職種限定合意** 被告Y法人が、大学准教授である原告Xの休職からの復帰に当たり事務職員への職種変更を命じたことは、雇用契約上の職種限定合意に反し、変更について明示的にも黙示的にも同意はなかったとして、Xの准教授たる地位の確認と差額賃金請求が認容された例（学校法人日通学園〔大学准教授〕事件・千葉地裁令2.3.25判決）……………1243-101

**内容** 本件変更前の雇用延長制度取扱規程において再雇用の要件を満たしていた者が、本件変更後の雇用延長制度取扱規程において再雇用の要件を満たさなくなったというのではないのであるから、本件変更について、労働者の不利益に労働契約の内容である労働条件を変更したものは認められないとされた例（京王電鉄ほか1社事件・東京高裁令元.10.24判決）……………1244-118

**内容** 一審判決は相当であって、本件控訴は理由がないからいずれも棄却するとされた例（京王電鉄ほか1社事件・東京高裁令元.10.24判決）……………1244-118

**内容：労契法20条** 派遣労働者について、不合理な待遇ないし格差の是正は、労働者派遣法に定める規律が中心となるとしても、そのことにより、派遣労働者の待遇格差の是正がおよそ労働契約法20条のらち外となるものではなく、派遣労働者と派遣元との関係についても労働契約法20条の規律を及ぼし、派遣労働の特殊性を含めて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、当該事案における労働条件等の相違について、不合理と認められるものか否かを判断することが相当と解されるとされた例（リクルートスタッフィング事件・大阪地裁令3.2.25判決）……………1246-5

**内容：労契法20条** 通勤手当は、被告Y社の就業規則（ただし、部門別契約社員については個別の労働契約）において、「通勤手当」との名称で定められており、職種により上限額の設定があるものの、原則として実費を全額支給されていることに照らすと、直接的には、通勤に要する費用を補填する性質の手当として設けられたものであることは明らかというべきであるとされた例（リクルートスタッフィング事件・大阪地裁令3.2.25判決）……………1246-5

**内容：労契法20条** Y社における通勤手当ないし交通費の支給は、①配転命令の対象となる職員については、想定外の負担やライフスタイルへの影響のリスクに配慮するとともに、社員が就業場所の変更を伴う配転命令に対して不満を抱くことなく機動的経営を可能にするという趣旨と②配転命令を受けない職員に対しては、魅力的な労働条件として求人可能にする等の趣旨を有するものと解されるとされた例（リクルートスタッフィング事件・大阪地裁令3.2.25判決）……………1246-5

**内容：労契法20条** 通勤手当の支給の有無について、労働契約法20条の「不合理と認められるもの」と評価することはできないとして、原告XのY社に対する民法709条の損害賠償請求が棄却された例（リクルートスタッフィング事件・大阪地裁令3.2.25判決）……………1246-5

**内容** 本件契約の締結に際し、被告Y法人がその就業規則に反する労働条件を提示したとも、労働条件明示義務に違反したともいえないから、Y法人が原告Xに対し、Xが転居した状況を利用して、基準月額を81号俸とすべきであるにもかかわらず61号俸とする雇用契約の締結を余儀なくさせたとの不法行為は成立しないとされた例（独立行政法人日本スポーツ振興センター事件・東京地裁令3.1.21判決）……………1249-57

**内容：旧労契法20条** 地域手当は、物価の高い都市部に勤務する者に対し、それ以外の地域で勤務する者との間で生じる生活費の差額を補てんする趣旨の手当であると解され、契約職員は異動が予定されておらず、東京都特別区にしか配置されていないことから、勤務地の物価の高低による生活費の差額は生じず、これを補てんする必要がなく、したがって、無期職員に対して地域手当を支給する一方で、契約職員に対してこれを支給しないという待遇の相違は、不合理であると評価することができるものとはいえないから、有期雇用労働者法8条にいう不合理と認められる待遇に当たらないと解するのが相当であるとされた例（独立行政法人日本スポーツ振興センター事件・東京地裁令3.1.21

判決)……………	1249-57		
<b>内容：旧労契法20条</b>	住居手当は、被告Y法人の職員の住宅に要する費用を補助する趣旨で支給されるものと解され、契約職員については東京都特別区内にしか配置されておらず、転居の可能性はないことから、無期職員に対して住居手当を支給する一方で、契約職員に対してこれを支給しないという労働条件の相違は、不合理であると評価することはできず、有期雇用労働者法8条に違反するものではないと解するのが相当であり、この点についての不法行為は成立しないとされた例（独立行政法人日本スポーツ振興センター事件・東京地裁令3.1.21判決）……………	1249-57	
<b>内容：旧労契法20条</b>	本件昇給基準に関し、無期職員について昇給の決まりを設けているとはいえないから、無期職員について昇給の決まりを設ける一方、契約職員について昇給の決まりを設けていないという不合理な待遇の相違があり、不法行為に該当する旨の原告Xの主張は、その前提を欠くものであるとされた例（独立行政法人日本スポーツ振興センター事件・東京地裁令3.1.21判決）……………	1249-57	
<b>内容：労契法20条</b>	被控訴人兼控訴人（一審被告）Y <sub>1</sub> 社における、正社員とアルバイトである控訴人兼被控訴人（一審原告）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した一審判断が維持された例（アートコーポレーションほか事件・東京高裁令3.3.24判決）……………	1250-76	
<b>内容</b>	当該契約が雇用契約に該当するか否かは、形式的な契約の文言や形式のいかんにかかわらず、実質的な使用従属性を、労務提供の形態や報酬の労務対償性およびこれらに関連する諸要素をも勘案して総合的に判断すべきであるとされた例（サンフィールド事件・大阪地裁令2.9.4判決）……………	1251-89	
<b>内容</b>	原告Xは、被告Y社の指揮監督下で労務を提供し、労務の対価として報酬を得ていたものであり、XとY社は使用従属関係にあるといえることができるから、本件契約は雇用契約に当たるといえるべきであるとされた例（サンフィールド事件・大阪地裁令2.9.4判決）……………	1251-89	
<b>競業禁止義務</b>	退職後の競業禁止義務については、労働者と使用者の間で合意が成立していたとしても、その合意どおりの義務を労働者が負うと直ちに認めることはできず、労働者が負う競業禁止義務による不利益の程度、使用者の利益の程度、競業禁止義務が課される期間、労働者への代償措置の有無等の事情を考慮し、競業禁止義務に関する合意が公序良俗に反して無効であると解される場合や、合意の内容を制限的に解釈して初めて有効と解される場合があるといえるべきであるとされた例（レジェンド元従業員事件・福岡高裁令2.11.11判決）……………	1241-70	
<b>競業禁止義務</b>	本件競業禁止特約は、控訴人（一審被告）Yが同業他社に就職することや同業の会社を起業すること自体は禁止していないが、その文言によれば、もともとYが個人事業として獲得したY既存顧客に対してもYが営業活動を行わない義務を課す内容であり、Yがこのとおりの義務を負うとなれば、Yが受ける不利益は極めて大きいものであるとされた例（レジェンド元従業員事件・福岡高裁令2.11.11判決）……………	1241-70	
<b>競業禁止義務</b>	被控訴人（一審原告）X社が金銭の交付等の代償措置を講じたとは認められず、また、YがX社に在職中に受領した賃金や報酬が、Yが退職後に競業禁止義務を負うことの実質的な代償措置であると認めることもできないとされた例（レジェンド元従業員事件・福岡高裁令2.11.11判決）……………	1241-70	
<b>競業禁止義務</b>	本件競業禁止特約により、Yが、X社退職後に、Y既存顧客を含むすべてのX社の顧客に対して営業活動を行うことを禁止されたと解することは、公序良俗に反するものであって認められないとされた例（レジェンド元従業員事件・福岡高裁令2.11.11判決）……………	1241-70	
<b>無期転換</b>	本件雇止めが無効とされたことにより有期労働契約を5年を超えて更新した原告Xが、雇止めを争う本件訴訟において、無期転換の主張をしていたことにより、労契法18条1項に基づく無期転換の申込みの意思表示が被告Y法人に対してなされたとして、XとY法人間の労働契約が本件雇止めの無効に伴う契約更新による有期契約期間が満了した翌日（平成31年4月1日）以降、無期労働契約として存続していると判断された例（高知県公立大学法人〔第2〕事件・高知地裁令2.3.17判決）……………	1234-23	
<b>無期転換</b>	人員整理的な雇止めには、人員整理的雇止めとしての客観的合理性、社会的相当性が肯定される場合に限り、特段の事情が認められるといえるべきところ、これが認められない本件雇止めは労契法19条柱書の要件に該当し、被告Y法人は、本件労働契約⑥の内容である労働条件と同一の労働条件で同労働契約の更新申込みを承諾したものとみなされるところ、原告Xの無期転換申込みにより、XとY法人との間には、平成31年4月1日以降、上記有期労働契約の労働条件（契約期間を除く）と同一の条件により、無期労働契約が締結されたものとみなされるとされた例（公益財団法人グリーントラストうつのみや事件・宇都宮地裁令2.6.10判決）……………	1240-83	
<b>派遣・請負：派遣法40条の6第1項</b>	被告Y <sub>2</sub> 社と原告Xとの間でのソフトウェアに関する業務にかかる請負、業務委託等の取引契約について、その実質は労働契約であるとされた例（ハンブテイ商会ほか1社事件・東京地裁令2.6.11判決）……………	1233-26	
<b>派遣・請負：派遣法40条の6第1項</b>	労働者派遣法40		

条の6第1項5号が、派遣先（発注者）において労働者派遣法等の規定の適用を「免れる目的」があることを要することとしたのは、5号違反に関しては、派遣先において、区分基準告示の解釈が困難である場合があり、客観的に違反行為があるというだけでは、派遣先にその責めを負わせることが公平を欠く場合があるためであるところ、本件において「免れる目的」はなかったとされた例（ハンブテイ商会ほか1社事件・東京地裁令2.6.11判決）……………1233-26

**派遣・請負：派遣法40条の6第1項** 労働者派遣法40条の6に関し、労働者派遣の役務提供を受けていること、すなわち、自らの指揮命令により役務の提供を受けていることや、労働者派遣以外の形式で契約をしていることから、派遣先である被告Y<sub>1</sub>社において直ちに同条1項5号の「免れる目的」があったとは推認できないとされた例（ハンブテイ商会ほか1社事件・東京地裁令2.6.11判決）……………1233-26

**その他：職種限定合意等** 交渉時における控訴人（一審原告）X組合の関心事項が給与水準の維持および転籍への切替への強要阻止であったこと等からすれば、在籍出向にかかる労働協約において、定年まで出向を継続し、バス運転士として就労させることを合意したとは認められないとした一審判断が維持された例（相鉄ホールディングス事件・東京高裁令2.2.20判決）……………1241-87

**その他：職種限定合意等** 就業規則において、業務上の必要がある場合には、転勤、転職および配置転換を命ずることがあると規定されていること、従前よりバス運転士から他の職種への異動実績があること、控訴人（一審原告）X<sub>19</sub>を除く控訴人（一審原告）X<sub>1</sub>ら自身、バスの乗務ができなくなっても他の職種をあっせんしてもらえると認識していたことからすれば、業務上の必要がある場合には、労働者の個別の同意なく、職種変更を命じる権限が被控訴人（一審被告）Y社に認められるとした一審判断が維持された例（相鉄ホールディングス事件・東京高裁令2.2.20判決）……………1241-87

**その他：公務員に対する労契法の適用** 原告Xらに対する任命行為は行政処分であるから、本件勤務関係が私法上の労働契約関係と異質なものであることは明らかであり、そのような本件勤務関係の性質を踏まえると、労契法の明文規定に反して、本件勤務関係に同法19条を類推適用すべきということはできないとされた例（大阪府・府教委〔府立岸和田支援学校〕事件・大阪地裁令3.3.29判決）……………1247-5

**その他：公務員に対する労契法の適用** 本件勤務関係を私法上の労働契約関係とみることはできないから、本件勤務関係について私法上の一般原則である信義則や権利濫用法理の適用をして、任用関係があると解することはできないとされた例（大阪府・府教委〔府立

岸和田支援学校〕事件・大阪地裁令3.3.29判決）

……………1247-5

## 賃金・一時金・退職金

**未払賃金** 原告（反訴被告）Xらは、平成31年1月16日の時点において、職場復帰が可能な程度に症状が改善しており、休職事由は消滅していたものと認めるのが相当であり、被告（反訴原告）Y社の復職拒否により、同日以降の労務に服することができなかったため、Y社はXらに対し、同年2月分以降の賃金支払義務を負う（民法536条2項本文）とされた例（丙川商店事件・京都地裁令3.8.6判決）……………1252-33

**賃金減額** 使用者が賃金減額を提示し、それを受け入れる旨の労働者の行為があるとしても、当該行為をもって直ちに労働者の同意があったとみるのは相当でなく、その同意の有無については、当該変更による不利益の内容・程度、労働者が当該行為を行った経緯・態様、当該行為に先立つ労働者への情報提供・説明内容等に照らして、労働者の自由な意思に基づいて当該行為が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か否かという観点から判断されるべきとされた例（O・S・I事件・東京地裁令2.2.4判決）……………1233-92

**賃金減額** 本件契約書の内容は原告Xの賃金を25%も減じるものであり、その不利益の程度は大きいにもかかわらず、被告Y社が当該労働条件変更の根拠について十分な調査を行い、客観的な証拠を示してXに説明した事実がないことからすれば、Xが本件契約書を持ち帰り、翌日、これに署名押印してY社に提出した経緯を考慮しても、本件合意がX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ものとは認められないとされた例（O・S・I事件・東京地裁令2.2.4判決）……………1233-92

**賃金減額** 本件新就業規則の施行により、原告Xらの給与および退職金が減額されることになるから、本件旧就業規則から本件新就業規則への変更は、「就業規則の変更」といえるとされた例（学校法人梅光学院〔給与減額等〕事件・山口地裁下関支部令3.2.2判決）……………1249-5

**賃金減額** 被告Y法人の財政上、極めて危機的な状況に瀕していたとはいえないから、労働者が不利益を受忍せざるを得ないほどの高度の必要性があったとは認定できないとされた例（学校法人梅光学院〔給与減額等〕事件・山口地裁下関支部令3.2.2判決）……………1249-5

**賃金減額** 調整給という代償措置が講じられていることを踏まえても、Y法人の労働者の被る不利益の大きさに照らすと、本件新就業規則の内容の相当性があるとはいいがたいとされた例（学校法人梅光学院〔給与減額等〕事件・山口地裁下関支部令3.2.2判決）

……1249-5

**賃金減額** Y法人は、本件新就業規則への変更について、労働基準法の定める意見聴取手続きを行ったものと認められ、その他、Y法人における本件組合との交渉に、格別の問題があったとは認められないとされた例（学校法人梅光学院〔給与減額等〕事件・山口地裁下関支部令3.2.2判決）……1249-5

**賃金減額** Y法人が極めて危機的な財政状況にあったとはいえ、労働者が不利益を受忍せざるを得ないほどの高度の必要性があったとまでは認めがたいこと、本件新就業規則の内容についても相当性があったとはいいがたいことを踏まえ、本件新就業規則への変更は合理的なものであったと認めることはできないとされた例（学校法人梅光学院〔給与減額等〕事件・山口地裁下関支部令3.2.2判決）……1249-5

**賃金減額** 労働の対償たる賃金を減額するためには、労働契約、就業規則または労働協約上の根拠、あるいは、労働者の同意を要するが、支給の有無が使用者の裁量に委ねられている任意的恩恵の給付については、労働の対償たる賃金には該当せず、これを不支給とすることにつき、労働者の同意等を要しないと解されるとされた例（G C A事件・東京地裁令3.1.20判決）

……1252-53

**労務不提供と賃金** 原告Xが平成28年3月31日まで就労できなかったのは、Xがうつ状態になったことに伴う就労能力または意思の喪失によるものであって被告Y社の帰責事由が認められないものの、その後、同年4月1日から就労可能になったとして、XがY社に対し、同日以降の就労再開を求めたにもかかわらず、Y社が本件雇用契約の終了を主張してこれを拒絶したことについては、Y社の帰責事由によってXが就労できなかったというべきであり、民法536条2項に基づき、Y社はXに対する同日以降の賃金債務の履行を拒めないとされた例（O・S・I事件・東京地裁令2.2.4判決）

……1233-92

**労務不提供と賃金** 控訴人（一審原告）Xの出勤日は、被控訴人（一審被告）Y社が送迎計画表を作成することによって決定され、その判断はY社に委ねられていたのであるから、Xが送迎計画表に入らなかった日に就労しなかったことは、基本的にはY社の責めに帰すべき事由によるものであったと解するのが相当であるとされた例（ホームケア事件・横浜地裁令2.3.26判決）

……1236-91

**労務不提供と賃金：シフト減と賃金** 民法536条2項に基づく賃金請求の可否をめぐる、本件労働契約において勤務時間につき週3日、1日8時間、週24時間とする合意があったとは認められず、毎月のシフトで勤務日や勤務時間が決定していたことからすれば、適法にシフトが決定されている以上、被告・反訴原告Yは、原告・反訴被告X社に対し、シフトによって決定され

た勤務時間以外について、X社の責めに帰すべき事由によって就労できなかったとして賃金を請求することはできないとされた例（シルバーハート事件・東京地裁令2.11.25判決）……1245-27

**労務不提供と賃金：シフト減と賃金** シフト制で勤務する労働者にとって、シフトの大幅な削減は収入の減少に直結するものであり、労働者の不利益が著しいことからすれば、合理的な理由なくシフトを大幅に削減した場合には、シフトの決定権限の濫用に当たり違法となり得ると解され、不合理に削減されたといえる勤務時間に対応する賃金について、民法536条2項に基づき、賃金を請求し得るとされた例（シルバーハート事件・東京地裁令2.11.25判決）……1245-27

**労務不提供と賃金：シフト減と賃金** Yの平成29年9月および10月の賃金について、シフトの削減がなければ、シフトが削減され始めた同年8月の直近3か月（同年5月分～7月分）の賃金の平均額を得られたであろうと認めるのが相当とされた例（シルバーハート事件・東京地裁令2.11.25判決）……1245-27

**労務不提供と賃金** 原告Xが本件施設の1階（デイケア部門）での労務を提供することができないのは、被告Y法人が無効な第3配転命令に基づいて労務の受領を拒絶しているからであって、これはY法人の責めに帰すべき事由といえるから、Xは、民法536条2項に基づき、令和元年6月20日以降の賃金請求権を有するとされた例（医療法人社団弘恵会〔配転〕事件・札幌地裁令3.7.16判決）……1250-40

**割増賃金** 管理職手当支給細則別表において管理職手当の支給対象とされた「医長」は、労基法上の管理監督者である「医長」を意味するとされた例（社会福祉法人恩賜財団母子愛育会事件・東京高裁令元.12.24判決）……1235-40

**割増賃金** 被控訴人兼控訴人（一審本訴被告反訴原告）Y法人は、控訴人兼被控訴人（一審本訴原告反訴被告）Xを労基法上の管理監督者に該当するものと誤解し、そのため管理職手当を支給していたのだから、労基法上の管理監督者には該当しないXが管理職手当の支給を受けることはできないとされた例（社会福祉法人恩賜財団母子愛育会事件・東京高裁令元.12.24判決）

……1235-40

**割増賃金** 亡Kの基礎賃金額は、Kが受給していた基本給等のうち、基本給30万5100円、地域手当のうち扶養手当の月額15%に当たる部分を除いた部分である4万5765円および初任給調整手当24万9100円の合計額である59万9965円となるとされた例（地方独立行政法人長崎市立病院機構事件・長崎地裁令元.5.27判決）

……1235-67

**割増賃金** 問題となる手当が、時間外労働等に対する対価に当たるかの判断に際しては、時間外労働等の抑制、労働者への補償という労基法37条の趣旨を踏まえ、

賃金体系全体における当該手当の位置づけ等にも留意して検討せねばならないとされた例（ツールエクスプレスジャパン事件・大阪高裁令3.2.25判決）……1239-5

**割増賃金** 特定の手当以外の基準内賃金を基礎として割増賃金を算出したうえで、当該手当の計算において割増賃金相当額を減じ、かつ当該手当について別途割増賃金を算出するという本件賃金規則等所定の計算方法等に照らし、通常の労働時間の賃金に当たる部分と、法定割増賃金に当たる部分が明確に区別できるとされた例（ツールエクスプレスジャパン事件・大阪高裁令3.2.25判決）……1239-5

**割増賃金** 業務の効率化を目的として、所定の計算額が割増賃金額を超える場合に限り特定の手当を支払う算出方法に合理的理由があるとされた例（ツールエクスプレスジャパン事件・大阪高裁令3.2.25判決）……1239-5

**割増賃金** 労基法27条の定める労働時間に応じた賃金の保障がされているとされた例（ツールエクスプレスジャパン事件・大阪高裁令3.2.25判決）……1239-5

**割増賃金** 特定の手当に対して法定の計算方法に基づく割増賃金が別途支払われていることから、労基法37条の割増賃金に当たる部分とそれ以外の部分を判別することができないという問題は生じないとされた例（ツールエクスプレスジャパン事件・大阪高裁令3.2.25判決）……1239-5

**割増賃金** 特定の手当を算出する前提として業務量に基づき計算される数値である「賃金対象額」は、労働契約上の出来高払制の通常の賃金に該当しないとされた例（ツールエクスプレスジャパン事件・大阪高裁令3.2.25判決）……1239-5

**割増賃金** 労基法27条所定の賃金保障のほか、労基法施行規則に基づく割増賃金の算出・支払いの限度で、出来高払制の賃金と労基法37条の趣旨との整合性が図られているとされた例（ツールエクスプレスジャパン事件・大阪高裁令3.2.25判決）……1239-5

**割増賃金** 所定の計算額が割増賃金額を超える場合に限り支払われる手当は、出来高払制の賃金として追加支給される性質のものであり、売上高等を得るに当たり生ずる経費としての割増賃金の全額を集配職の労働者に負担させているに等しいと評価することはできないとされた例（ツールエクスプレスジャパン事件・大阪高裁令3.2.25判決）……1239-5

**割増賃金** 割増賃金の定め方が労基法37条の趣旨に反するか否かは、割増賃金制度全体を捉えて判断すべきであるとされた例（ツールエクスプレスジャパン事件・大阪高裁令3.2.25判決）……1239-5

**割増賃金** 懲戒解雇された統括バイヤーであった原告Xの管理監督者性が否定され、割増賃金等請求が一部認容された例（石田商会事件・大阪地裁令2.7.16判決）……1239-95

**割増賃金** 固定残業代の合意は有効であるとは認められず、平成29年12月支給分の賃金減額も有効ではないとして、Xの割増賃金算定の基礎となる賃金は、基本賃金と職務手当を合わせた額であるとされた例（石田商会事件・大阪地裁令2.7.16判決）……1239-95

**割増賃金** 明確区分性を欠いた職務手当の支払いは、Xと被告Y社間の合意があったとしても、固定残業代の支払いとは認められない（小里機材事件最判・テックジャパン事件最判引用）とされた例（石田商会事件・大阪地裁令2.7.16判決）……1239-95

**割増賃金** 原告Xの請求のうち、未払割増賃金737万9533円、Xの法定外労働時間が相当長時間に及び、割増賃金の額も相当に多額であるという事情を踏まえて、付加金520万2182円、および各遅延損害金の各支払いが認容された例（プレイントレジャー事件・大阪地裁令2.9.3判決）……1240-70

**割増賃金** 被控訴人兼附帯控訴人（一審被告）Y<sub>1</sub>社のパン製造工場におけるパン製造にかかる技能実習生として来日し、同社代表者である被控訴人兼附帯控訴人（一審被告）Y<sub>2</sub>等の業務命令により、同社が経営する旅館、飲食店等において食器洗浄、調理、接客等の業務に従事していたところ、入管法違反（資格外活動）の嫌疑で逮捕勾留された技能実習生らによる、Y<sub>1</sub>社在籍中の時間外労働の割増賃金等の請求を一部認めた一審判決が維持された例（千鳥ほか事件・広島高裁令3.3.26判決）……1248-5

**割増賃金** 定額手当制をとる固定残業代の合意が有効であるといえるためには、通常の労働時間の賃金に当たる部分と割増賃金の部分とが明確に区分され、かつ当該手当が割増賃金支払いに代わる手当としての性格を有していることが必要というべきであるとされた例（KAZ事件・大阪地裁令2.11.27判決）……1248-77

**割増賃金** 調整手当の上乗せ分について時間外労働の対価であることの合意があったことをもって、上乗せ前の調整手当についても時間外労働の対価であることの合意があったことになるものではないとされた例（KAZ事件・大阪地裁令2.11.27判決）……1248-77

**賃金控除** 被告・反訴原告Yの所属する事業場は、C<sub>2</sub>事業所、C<sub>3</sub>事業所および児童デイサービスの事業所のいずれかであり、本社に所属していたとは認められないことに加え、従業員代表とされるA氏の選出手続きが具体的に明らかではないから、A氏が、Yの所属する事業場の過半数代表者であるとは認められないとして、本件労使協定によって、Yの賃金から給与振込手数料を控除することはできないとされた例（シルバーハート事件・東京地裁令2.11.25判決）……1245-27

**退職金** 被告Y社と旧ダートとの間で、旧ダートの下で発生した原告Xに対する退職金債務をY社が引き受ける旨の合意があったとはいえず、かえって、本件条項の趣旨、本件覚書の内容、退職金に関するAの説明

にかんがみれば、旧ダートは、本件事業譲渡契約後も、同社の下で発生したXに対する退職金債務を引き続き負っているとされた例（ヴィディヤコーヒー事件・大阪地裁令3.3.26判決）……………	1245-13	ることが可能となり、「Xに生ずる著しい損害又は急迫の危険を避ける」ことができることとなるから、それ以上の措置が必要となるとはいいがたいとされた例（インテリジェントヘルスケア〔仮処分〕事件・大阪地裁令3.2.12決定）……………	1246-53
<b>退職金</b> 退職金制度の廃止について、将来の退職金を失わせるという不利益の大きさに鑑み、その同意の有無については慎重に判断せざるを得ないところ、本件においては、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とはいえず、第1事件原告X <sub>1</sub> の同意があったものとするのができない（山梨県民信用組合事件・最二小判平28.2.19労判1136号6頁引用）とされた例（東神金商事件・大阪地裁令2.10.29判決）……………	1245-41	<b>その他：通勤費増加分</b> 被告Y <sub>1</sub> 社移転に伴う本判決確定後の増加通勤費用の支払請求が不適法であると判断された例（鑑定ソリュート大分ほか事件・大分地裁令2.3.19判決）……………	1231-143
<b>退職金：退職手当</b> 退職手当管理機関がその裁量権の行使としてした処分は、それが社会観念上著しく妥当を欠いて裁量権を付与した目的を逸脱し、これを濫用したと認められる場合でない限り、その裁量権の範囲内にあるものとして違法とならないというべきであるとされた例（堺市〔懲戒免職〕事件・大阪地裁令3.3.29判決）……………	1247-33	<b>その他：付加金</b> 使用者に労基法37条違反があっても、裁判所がその支払いを命じるまでに使用者が未払割増賃金の支払いを完了し、義務違反の状況が消滅したときには、もはや裁判所は付加金の支払いを命じることはできなくなると解すべきであり、このことは、事実審の口頭弁論がいったん終結され、その後口頭弁論が再開された場合であっても異なるものではないとされた例（社会福祉法人恩賜財団母子愛育会事件・東京高裁令元.12.24判決）……………	1235-40
<b>退職金：退職手当</b> 本件懲戒免職処分の各処分事由にかかる第1事件原告・第2事件被告Xの非違行為の内容は悪質といわざるを得ないものであり、Xが占めていた職の職務および責任、その勤務の状況を踏まえても、公務に対する信頼に消極的影響を及ぼし、Xの継続勤務の功を抹消するものであるといわざるを得ず、また、第1事件被告・第2事件原告Yの退職手当条例は、国家公務員退職手当法とほぼ同様の文言を用いた規定になっているところ、同法の運用方針において、例外的に退職手当一部不支給処分とすることができるとする4項目に本件はいずれも該当しないから、退職手当の全部を不支給としたYの判断に裁量権の逸脱または濫用があるとまではいうことができないとされた例（堺市〔懲戒免職〕事件・大阪地裁令3.3.29判決）……………	1247-33	<b>その他：付加金</b> 一審判決中の、付加金支払いに関する部分が取り消され、同取消部分に関する控訴人兼被控訴人（一審本訴原告反訴被告）Xの請求が棄却された例（社会福祉法人恩賜財団母子愛育会事件・東京高裁令元.12.24判決）……………	1235-40
<b>雇止めと賃金</b> 原告Xは、本件雇止めが無効と判断されたことにより平成30年4月1日以降、さらに無期転換により31年4月1日以降、労働契約上の地位に基づき被告Y法人に対して賃金請求権を有すると判断された例（高知県公立大学法人〔第2〕事件・高知地裁令2.3.17判決）……………	1234-23	<b>その他：付加金</b> 被控訴人兼控訴人（一審被告）Y <sub>1</sub> 社は、一審判決によって未払時間外割増賃金等が一部存在することや未払いに対する法律上の主張に理由がないとの判断が示されているにもかかわらず、その後も支払拒絶を継続しており、控訴理由に照らしても合理的とはいいがたく、付加金の支払いを命じ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・東京高裁令3.3.24判決）……………	1250-76
<b>解雇と賃金</b> 原告Xらに支給されていた給与額のうち、本給、住宅手当、担任手当等、超担任手当、特別手当、研究費、研究費補助については請求が認められたが、他方、諸活動手当および入試手当については、請求が棄却された例（学校法人明浄学院事件・大阪地裁令2.3.26判決）……………	1246-91	<b>その他：調整給</b> 本件特別手当は、労働の対償ではなく、本件降格による不利益を緩和するための調整給として支払われた任意的恩恵の給付にすぎず、これを不支給をすることにつき、労働者の同意等を要しないとされた例（G C A事件・東京地裁令3.1.20判決）……………	1252-53
<b>解雇と賃金</b> 解雇によって生活に困窮を来した債権者Xが賃金仮払いの仮処分の申立てを行い、同申立てが認容されれば、Xは同仮払いを生活費等として費消す		<b>その他：中間利益の控除</b> 使用者の責めに帰すべき事由によって解雇された労働者が解雇期間中に他の職に就いて収入等の中間利益を得たときは、使用者は、当該労働者に解雇期間中の賃金を支払うに当たり中間利益の額を賃金額から控除することができるが、上記賃金額のうち労働基準法12条1項所定の平均賃金の6割に達するまでの部分については利益控除の対象とすることが禁止されていると解すべきであるから、使用者が労働者に対して負う解雇期間中の賃金支払債務の額のうち平均賃金額の6割を超える部分から当該賃金の支払対象期間と時期的に対応する期間内に得た中間利益の額を控除することは許されるものと解するのが相当であり、この理は、本件各解雇前の平成31年2月分	

以降の復職拒否期間中についても同様に当てはまるというべきであるとされた例（丙川商店事件・京都地裁令3.8.6判決）……………1252-33

## 労働時間・休日・休暇

**労働時間** 労働基準法上の労働時間とは、労働者が使用者の指揮命令下に置かれている時間をいい、実作業に従事している時間のみならず、作業と作業との間の待機時間である手待時間も含まれ、実作業に従事していない仮眠時間であっても、一定の場所で待機し、必要に応じて直ちに実作業に従事することが義務付けられているときは、その必要が生じることが皆無に等しいなど、実質的に義務付けを否定できるような事情が存しない限り、当該時間に労働から離れることが保障されているとはいえないから、労働者が労働契約上の役務の提供を義務付けられており、実作業に従事していない時間を含めた全体が使用者の指揮命令下に置かれているものとして、労働時間に該当するというべきであるとされた例（地方独立行政法人長崎県立病院機構事件・長崎地裁令元.5.27判決）……………1235-67

**労働時間** 通常業務に従事した時間は原則として労働時間に該当するが、所定労働時間外に行われた自主的見学時間については、被告Y法人の指揮命令に基づく労働であるとはいえないから、労働時間には該当しないとされた例（地方独立行政法人長崎県立病院機構事件・長崎地裁令元.5.27判決）……………1235-67

**労働時間** 当直業務は、全体として手待時間を含む労働時間に該当するとされた例（地方独立行政法人長崎県立病院機構事件・長崎地裁令元.5.27判決）……………1235-67

**労働時間** 看護師勉強会の講義時間およびその準備時間、救命士勉強会および症例検討会の発表時間や準備時間については、使用者の指揮命令下にある労務提供と評価することができ、労働時間に該当するとされた例（地方独立行政法人長崎県立病院機構事件・長崎地裁令元.5.27判決）……………1235-67

**労働時間** 派遣講義の準備や生徒に対する試験の採点などの業務に要する時間は、業務起因性を判断するに当たっての労働時間には該当するが、割増賃金の清算の対象となる労働時間とはならないとされた例（地方独立行政法人長崎県立病院機構事件・長崎地裁令元.5.27判決）……………1235-67

**労働時間** 自身の担当する患者の疾患や治療法に関する文献の調査は労働時間に該当するが、他方、自身の専門分野やこれに関係する分野にかかる疾患や治療法に関する文献の調査に関しては、この部分に要した時間を労働時間と認めることはできないとされた例（地方独立行政法人長崎県立病院機構事件・長崎地裁令元.5.27判決）……………1235-67

**労働時間** 当直業務以外の被告病院に滞在していた時間について、Kが日常的な自己研さん活動を被告病院滞在中に行っていたことを考慮しても、出張に要した時間と平日の休憩時間を除き、少なくとも9割については通常業務を実際に行った時間あるいはその手待時間または看護師勉強会、救命士勉強会および症例検討会の準備等に要した時間に該当し、労働時間であったと認めるのが相当であるとされた例（地方独立行政法人長崎県立病院機構事件・長崎地裁令元.5.27判決）……………1235-67

**労働時間** シフト上、仮眠や食事休憩の時刻が定められることなく、24時間体制で勤務していた原告Xの休憩時間につき、Xは勤務時間中の「不活動時間」においても、フロント業務対応の可能性に備えて待機する必要性があったもので、ただし、平日の0時以降の深夜時間帯には必要性が薄い時間帯があったとして、Xの休憩時間は2時間であったと評価され、その2時間を除き実労働時間に該当すると認められた例（プレイントレジャー事件・大阪地裁令2.9.3判決）……………1240-70

**労働時間** 研修の労働時間性について、三菱重工業長崎造船所（一次訴訟・会社側上告）事件（最一小判平12.3.9判別778号11頁）を引用して、労基法上の労働時間は、客観的にみて、労働者の行為が使用者の指揮命令下に置かれたものと評価できるか否かにより決まることを前提に、本件セミナーへの参加は事実上、強制されていたというべきであって、使用者である被告Y社の指揮命令下に置かれたものと客観的に定まるものといえるから、その参加時間は労働時間であるとされた例（ダイレックス事件・長崎地裁令3.2.26判決）……………1241-16

**労働時間** 労基法上の労働時間は、労働者が使用者の指揮命令下に置かれている時間をいい、その労働時間に該当するか否かは、労働者の行為が使用者の指揮命令下に置かれたものと評価することができるかにより客観的に定まるものであるとされた例（三井住友トラスト・アセットマネジメント事件・東京地裁令3.2.17判決）……………1248-42

**労働時間** 所定労働時間内の作業について、被告Y社において自己研鑽だと認識する作業についても黙認していたこと等からすると、少なくとも所定労働時間内の在社時間は、業務日誌に記載された業務内容にかかわらず、Y社の指揮命令下にあったものと推認することができ、労働時間に当たると認められるとされた例（三井住友トラスト・アセットマネジメント事件・東京地裁令3.2.17判決）……………1248-42

**労働時間** 所定始業時刻より早く出社したからといって、当然に労働時間となるものではなく、所定始業時刻前のパソコンのログ記録をもって始業時刻と主張する場合には、使用者から義務付けられまたはこれを余儀なくされ、使用者の指揮命令下にある労働時間に該

当することについての具体的な主張立証が必要であると解されるとされた例（三井住友トラスト・アセットマネジメント事件・東京地裁令3.2.17判決）

……1248-42

**労働時間** 部長に対して提出した業務日報の内容についての指摘を受けたことがなく、月の半分程度は超過勤務にかかる認可申請書を提出して残業をしていたことからすると、原告Xが所定終業時刻後に行っていた作業については、Y社がこれを黙認していたといえ、黙示の指揮命令があったものとして労働時間に当たると解するのが相当であるとされた例（三井住友トラスト・アセットマネジメント事件・東京地裁令3.2.17判決）……1248-42

**労働時間：更衣・朝礼時間** 被控訴人兼控訴人（一審被告）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した一審判断が維持された例（アートコーポレーションほか事件・東京高裁令3.3.24判決）

……1250-76

**時間外（深夜・休日）労働** 労基法上の労働時間に該当するか否かは、労働者が使用者の指揮命令下に置かれたものと評価することができるか否かにより客観的に定まるものであり、使用者の指揮命令下にあるか否かについては、労働者が使用者の明示または黙示の指示によりその業務に従事しているといえるかどうかによって判断されるべきであるとされた例（山崎工業事件・静岡地裁沼津支部令2.2.25判決）……1244-94

**時間外（深夜・休日）労働** 就業時刻後のいわゆる居残残業と異なり、始業時刻前のいわゆる早出残業については、通勤時の交通事情等から遅刻しないように早めに出社する場合や、生活パターン等から早く起床し、自宅ではやることがないために早く出社する場合などの労働者側の事情により、特に業務上の必要性がないにもかかわらず早出出勤することも一般的にまみられるところであるから、早出出勤については、業務上の必要性があったのかについて具体的に検討されるべきであるとされた例（山崎工業事件・静岡地裁沼津支部令2.2.25判決）……1244-94

**時間外（深夜・休日）労働** 被告Y社の始業時刻は午前8時であるところ、そもそも、Y社は、時間外労働は、やむを得ない場合に限り、課長または班長から指示した者に行わせるという社内ルールを設け、かかる指示によって時間外労働を行ったことは、日報に作業内容や作業時間を記入することで管理することとしていたこと、午前7時30分より前の工場内の点灯を原則禁止していたことなどが認められ、これらの事実

に照らせば、原告Xが始業時刻より約2時間半も早く出社する必要性があったとは認められないとされた例（山崎工業事件・静岡地裁沼津支部令2.2.25判決）

……1244-94

**管理監督者性** 原告Xに管理監督者にふさわしい業務内容や権限および責任の重要性があったとまで認めることはできないこと、賃金額は客観的に特に高額な金額とはいえないこと、他方で労働時間管理はきわめてルーズなものであったことを総合して判断すると、Xが管理監督者であったとは認められないとされた例（石田商会事件・大阪地裁令2.7.16判決）……1239-95

**管理監督者性** 労基法41条2号は、管理監督者に該当する場合、労基法で定める労働時間、休憩および休日に関する規定を適用しないものとしているところ、これは、管理監督者については、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ような立場にある一方、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がないと考えられることによるとされた例（三井住友トラスト・アセットマネジメント事件・東京地裁令3.2.17判決）……1248-42

**管理監督者性** 管理監督者該当性の判断に当たっては、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された例（三井住友トラスト・アセットマネジメント事件・東京地裁令3.2.17判決）……1248-42

**管理監督者性** 労基法41条2号の趣旨からすれば、単に経営上の重要事項に関する企画立案等の業務を担当しているというだけでは、管理監督者に該当するというには足りず、その職務と責任が、経営者と一体的な立場にあると評価できることが必要と解されるとされた例（三井住友トラスト・アセットマネジメント事件・東京地裁令3.2.17判決）……1248-42

**管理監督者性** 原告Xが担当する月報関連業務は、専門的かつ重要な業務ではあるものの、企画立案等の業務に当たるとはいえず、経営上の重要事項に関する業務ともいえないとされた例（三井住友トラスト・アセットマネジメント事件・東京地裁令3.2.17判決）

……1248-42

**管理監督者性** 自己の労働時間について一定の裁量が

あり、管理監督者にふさわしい待遇がなされているものの、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ことからすれば、Xが、管理監督者に該当するとは認められないとされた例（三井住友トラスト・アセットマネジメント事件・東京地裁令3.2.17判決）……………1248-42

**管理監督者性** 労務管理等の対象範囲や権限等に関する諸事情を総合すると、亡Kが労務管理または業務管理という管理業務に従事していたという事実を踏まえても、Kが経営者の有する労務管理に関する権限を経営者に代わって所掌、分掌していたといえるほどの権限を有していたとはいえず、そのような実態があったとみることもできないとされた例（国・川崎北労基署長〔MCOR〕事件・東京地裁令元.11.7判決）……………1252-83

**管理監督者性** 繁忙度の高い状況において、Kが人員の確保や業務の軽減に取り組むことについて一定の制約があったことを踏まえると、繁忙度のそれほど高くない状況においてKの出退勤の時間が管理されていなかったことなどの事情は、管理監督者性を基礎付ける事情として必ずしも大きな意味があるとまではいえないとされた例（国・川崎北労基署長〔MCOR〕事件・東京地裁令元.11.7判決）……………1252-83

**管理監督者性** Kは、労働基準法上の労働時間等に関する規制の枠を超えて活動することが要請されざるを得ない重要な職務と責任を有し、現実の勤務態様も、これらの規制になじまないような立場にある者とみることはできないから、管理監督者に当たると認めることはできないとされた例（国・川崎北労基署長〔MCOR〕事件・東京地裁令元.11.7判決）……………1252-83

**その他：自己研さんの時間** 学会への参加は自主的研さんの範囲に入るものといえ、学会への参加やその準備に要した時間は労働時間とはいえないとされた例（地方独立行政法人長崎市立病院機構事件・長崎地裁令元.5.27判決）……………1235-67

**その他：変形労働時間制** 変形労働時間制が有効であるためには、変形期間である1か月の平均労働時間が1週間当たり40時間以内でなければならない（労基法32条の2第1項、32条1項）ところ、被告Y社の稼働計画表では、原告Xの労働時間は、1か月の所定労働時間にあらかじめ30時間が加算されて定められているのであるから、1か月の平均労働時間が1週間当たり40時間以内でなければならないとする法の定めを満たさず、Y社の定める変形労働時間制は無効であるとされた例（ダイレックス事件・長崎地裁令3.2.26判決）……………1241-16

**その他：安全活動参加時間** 毎月1回の安全委員会の「安全活動」に参加する時間について、労働時間に該当するとはいえないとされた例（前原鎔断事件・大阪

地裁令2.3.3判決）……………1233-47

**その他：勉強会参加時間** 「勉強会」に参加する時間について、労働基準法上の労働時間に該当すると解するのが相当であるとされた例（前原鎔断事件・大阪地裁令2.3.3判決）……………1233-47

**その他：変形労働時間制** 就業規則で定められていた1か月単位の変形労働時間制の有効性につき、原告Xの1か月当たりの労働時間が180時間超に達し、法定の基準（週の平均所定労働時間が40時間以内）を超えていたことから、その有効性が否定された例（プレイントレジャー事件・大阪地裁令2.9.3判決）……………1240-70

## 人 事 ・ 労 務

**配転** 控訴人兼附帯被控訴人（一審被告）Y社による被控訴人兼附帯控訴人（一審原告）Xらに対する別々の営業所への配置転換命令が無効とされ、転勤先の各営業所に勤務する労働契約上の義務がないことを確認した一審判断が維持された例（長崎自動車事件・福岡高裁令2.11.19判決）……………1238-5

**配転** 控訴人（一審被告）Y社には、配転に当たって、運行管理者の資格を活かし、運行管理業務や配車業務に従事するという被控訴人（一審原告）Xの期待への配慮が求められるとした一審判断が維持された例（安藤運輸事件・名古屋高裁令3.1.20判決）……………1240-5

**配転** 運行管理業務および配車業務から倉庫業務への配置転換について、そもそも業務上の必要性がなかったか、仮にこれを肯定し得るとしても、倉庫業務の人員増員の必要性およびXの適性のいずれの観点においても、Xを配転しなければならない必要性は高いものではなかったとした一審判断が維持された例（安藤運輸事件・名古屋高裁令3.1.20判決）……………1240-5

**配転** 本件配転命令は、そもそも業務上の必要性がなかったか、仮に業務上の必要性があったとしても高いものではなく、かつ、運行管理業務および配車業務から排除するまでの必要性もない状況の中で、Y社において、運行管理者の資格を活かし、運行管理業務や配車業務に従事することへのXの期待に大きく反し、その能力・経験を活かすことのできない倉庫業務に漫然と配転し、Xに通常甘受すべき程度を著しく超える不利益を負わせたもので、権利の濫用に当たり無効と解するのが相当であるとされた例（安藤運輸事件・名古屋高裁令3.1.20判決）……………1240-5

**配転** 山梨県民信用組合事件（最二小判平28.2.19労判1136号6頁）を引用したうえで、債権者Xが配転に応じる旨の文書に署名押印したとしても、その行為がされるに至った経緯と様態、労働者への事前の情報提供または説明の内容等に照らして、労働者の自由な意思に基づいてされたものと一応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を踏まえ

て判断することが相当であり、その合理的な理由が客観的に存在しないとして本件配転合意の成立が否定された例（学校法人国際医療福祉大学〔仮処分〕事件・宇都宮地裁令2.12.10決定）……………1240-23

**配転** 使用者は業務上の必要に応じ、その裁量により労働者の勤務場所を決定することができるものというべきであるが、転勤、特に転居を伴う転勤は、一般に、労働者の生活関係に少なからぬ影響を与えずにはおかないから、使用者の転勤命令権は無制約に行使用することができるものではなく、これを濫用することの許されないことはいうまでもないところ、当該転勤命令につき業務上の必要性が存しない場合または業務上の必要性が存在する場合であっても、当該転勤命令が他の不当な動機・目的をもってなされたものであるとき、もしくは労働者に対し通常甘受すべき程度を著しく超える不利益を負わせるものであるとき等、特段の事情の存する場合でない限りは、当該転勤命令は権利の濫用になるものではないというべきである（東亜ペイント事件・最二小判昭61.7.14労判477号6頁）とされた例（インテリジェントヘルスケア〔仮処分〕事件・大阪地裁令3.2.12決定）……………1246-53

**配転** 本件配転命令は、業務上の必要性を理由として発令されたものと評価することはできず、ひいては、配転命令権の濫用として無効となるといわざるを得ないとされた例（インテリジェントヘルスケア〔仮処分〕事件・大阪地裁令3.2.12決定）……………1246-53

**配転** 本件配転①は、組織変更という業務上の必要性に基づくものであり、不当な動機または目的に基づくものではなく、原告Xに生じた不利益も大きなものではないから、被告Y社の配転命令権を濫用したものと到底いえないとされた例（ELCジャパン事件・東京地裁令2.12.18判決）……………1249-71

**配転** 本件配転①は、XとY社の間の職種限定合意に反するものでもなく、配転命令権を濫用したものと到底いえないから、有効であるとされた例（ELCジャパン事件・東京地裁令2.12.18判決）……………1249-71

**配転** 配置転換は、転居を伴わなくとも、職員の生活に相応の影響を及ぼすことがあるから、使用者は配転命令を無制限で行使できるわけではなく、配転命令に業務上の必要性が存在しない場合、または、業務上の必要性が存在しても、当該配転命令が不当な動機や目的をもってなされたり、職員に通常甘受すべき程度を著しく超える不利益を負わせるものであったりするなど、特段の事情がある場合には、その権限の行使は権利の濫用に該当し、当該配転命令は無効となるとされた例（医療法人社団弘恵会〔配転〕事件・札幌地裁令3.7.16判決）……………1250-40

**配転** 第3配転命令に至る経緯、内容、その必要性、原告Xの希望およびこれに対する被告Y法人側の認識その他の事情を総合考慮すると、第3配転命令も、第

1配転命令と同様に、Xを意に沿わない部署に異動させて精神的苦痛を与え、あるいはXを退職に追い込むといったような、不当な動機・目的により行われたとされた例（医療法人社団弘恵会〔配転〕事件・札幌地裁令3.7.16判決）……………1250-40

**降格** 平成30年度原告X人事評価について、被告Y社による裁量権の濫用または逸脱があったとは認められず、したがって、Y社が、平成30年度X人事評価を踏まえて就業規則19条1項に基づいて行った本件降格決定は有効であるとされた例（PwCあらた有限責任監査法人事件・東京地裁令2.7.2判決）……………1245-62

**降格** 本件降格は、組織変更という業務上の必要性に基づくものであり、不当な動機または目的に基づくものではなく、原告Xに生じた不利益も大きなものではないから、被告Y社の使用者としての人事権を濫用したものと到底いえないとされた例（ELCジャパン事件・東京地裁令2.12.18判決）……………1249-71

**降格** 本件降格は、XとY社の間の職種限定合意に反するものでもなく、また、人事権を濫用したものと到底いえないから、有効であるとされた例（ELCジャパン事件・東京地裁令2.12.18判決）……………1249-71

**降格** 被控訴人兼控訴人（一番原告）Xは平成28・29年度にM評価（5段階中3番目の評価）を受けていたことを根拠に、30年度の人事評価での低評価を踏まえて控訴人兼被控訴人（一番被告）Y法人が行った本件降格決定が不当である旨主張するものの、①上記M評価は前回解雇後に復職して間もないXの特殊事情を踏まえた寛大なものであったこと、②復職後のXには業務範囲の拡大や文書作成・資料のまとめ方の改善等が求められていたものの改善がみられなかったこと、③30年1月の担当業務（本件配信業務）廃止後、待機時間が長時間に及んでいたにもかかわらず、Xは業務獲得に向けた活動を積極的に行っておらず、自己研鑽にも熱心ではなかったこと等を踏まえれば、30年度の人事評価についてY法人の裁量権の濫用は認められないとして、一審判断が維持された例（PwCあらた有限責任監査法人事件・東京高裁令3.7.14判決）……………1250-58

**降格** 処分理由①～③は懲戒事由とはならず、処分理由④のうち、原告X<sub>2</sub>のL学生に対する言動はいずれも不適切であり、L学生に与えた精神的苦痛は大きいと認められるが、そのことから直ちに、X<sub>2</sub>の指導全般に問題があったとまでは認められず、これらのことに加え、指導を要する行動を取る学生に対する指導方法については改善の機会が与えられるべきであること、X<sub>2</sub>にはこれまで懲戒処分歴はないことに照らせば、教授の地位を剥奪して専任講師または准教授とするのは、重きに失するというべきであり、したがって、本件降等級処分は、主位的な講師への降等級および予備的な准教授への降等級のいずれについても、社会通

念上相当性を欠き、無効であるとされた例（学校法人  
國土館ほか事件・東京地裁令2.10.15判決）……1252-56

**人事評価** 観察期間における従業員の勤務状況を査定してPA（パフォーマンス・アプライザル）を定め、そのPAに応じたパフォーマンス・ボーナス比率を乗じて支給額が算出される場合の賞与の具体的な請求権は、当該年度分の支給の実施および具体的な支給額または算定方法についての使用者の決定があつて初めて発生するというべきであるが、評価の前提となる事実の認定に誤りがある場合や事実の評価が著しく合理性を欠く場合、使用者が定めた評価方法や手順等に違反した場合には、その裁量権を逸脱・濫用したものととして、従業員に対する不法行為となる場合があるとされた例（フェデラルエクスプレス事件・千葉地裁令2.3.27判決）……1232-46

**人事評価** 本件査定的前提事実とされた4月事案および5月事案について、被告Y社に事実誤認があつたとはいえないこと、評価マネージャーと従業員の評価についての共有や議論はその議論によって評価を変えることを前提としていないと認められ、評価についての共有や議論が行われていなくても査定手続違反になるとは認められないこと、本件査定においてY社が評価対象期間外の原告Xの言動を評価したと認めるに足りる証拠はないことなどにより、本件査定はY社の裁量の範囲において行われたものと認めるのが相当であるとされた例（フェデラルエクスプレス事件・千葉地裁令2.3.27判決）……1232-46

**人事評価** 被告Y社の人事評価が不当であつたとして平成27年度から29年度までの各賞与の差額分の支払いを求める原告Xの請求には理由がないとされた例（ELCジャパン事件・東京地裁令2.12.18判決）……1249-71

**均等待遇** 被告Y社が本件コース別人事制度を導入して以降、令和2年5月までに採用された総合職全員が男性である一方、一般職は全員女性であることからすれば、男性を総合職、女性を一般職として男女で賃金や昇格等につき異なる取扱いをしているとの疑念を抱かせるものであり、同制度の運用面での女性に対する差別的取扱いの有無を検討する必要があるとされた例（巴機械サービス事件・横浜地裁令3.3.23判決）……1243-5

**均等待遇** Y社が総合職の採用方針として現業経験の有無等を重視していることは差別的取扱いに当たらず、原告Xらの一般職としての採用にも合理的理由が認められるとされた例（巴機械サービス事件・横浜地裁令3.3.23判決）……1243-5

**均等待遇** Y社の制度上は一般職から総合職への転換が可能であるものの、従前、かかる転換が実施されず、男女の異別取扱いへの疑念を抱かせる状況が継続していることからすれば、かかる取扱いに合理的理由が認

められない場合には、総合職を男性、一般職を女性とする現状を固定化するものとして、職種変更について性別を理由とした差別的取扱いを禁止する雇用機会均等法6条3号に違反するか、雇用の分野における男女の均等な機会および待遇の確保を図ることを目的とした同法1条の趣旨に鑑みて違法な男女差別に当たるとされた例（巴機械サービス事件・横浜地裁令3.3.23判決）……1243-5

**均等待遇** Y社が総合職転換を希望するXらに対して、そのための具体的な基準等を示したことはなく、かえってY社社長が女性に総合職はない旨の発言をしていることからすれば、Y社は女性であることを理由としてXらに総合職への転換機会を与えていないものと強く推認されるうえ、適切な人材が現れなかったために職種転換制度を運用したことがなかったとするY社の主張が信用しがたいこと等からすれば、Y社がXらに総合職転換の機会を与えなかったことには合理的な理由が認められず、Y社のかかる対応は違法な男女差別に当たるとされた例（巴機械サービス事件・横浜地裁令3.3.23判決）……1243-5

**均等待遇** 総合職としての採用・職種転換を認めるかはY社の裁量に属するため、自らが総合職であることを前提に、男性総合職が得ていた職能給の平均額とXらに支払われた職能給の差額を未払賃金・損害賠償として請求するXらの主張には理由がないものの、諸般の事情を総合考慮して、Xらが男女差別により被った精神的苦痛に対する慰謝料は各100万円を下らないとされた例（巴機械サービス事件・横浜地裁令3.3.23判決）……1243-5

**休職：復職** 休職事由が消滅したというためには、従前の業務を通常の程度に行うことができる健康状態に回復したことを必要とするところ、休職事由が消滅した後に復職命令を発令するのに必要な合理的な期間を経ても復職できないことは労働者に著しく不利益になるから、一定の合理的な期間を経ても使用者が復職を発令しない場合には、当然復職するものと解するのが相当であるとされた例（学校法人日通学園〔大学准教授〕事件・千葉地裁令2.3.25判決）……1243-101

**休職** 休職期間満了時において、原告Xは、本件事故発生当時と同様の1週間当たり5日間、あるいは、それと大きな相違がない日数にわたって、現実に被告Y社の尾道事業所に出勤する形態で労務を提供することができるとは認められないとされた例（日東電工事件・大阪地裁令3.1.27判決）……1244-40

**休職** 尾道事業所での勤務可能日数等の点を度外視したとしても、Xは、休職前の担当業務を通常程度行うことができると解することはできないとされた例（日東電工事件・大阪地裁令3.1.27判決）……1244-40

**休職** Xの業務内容、後遺障害の内容、程度、身体能力および健康状態、Xの業務内容や就労に伴う危険性

等を勘案すると、合理的配慮指針に例示される程度の事業主に過重な負担とならない措置をもっては、Xの業務の遂行は到底困難と解され、このことは、Y社が資本金267億円、従業員数5000人を超える大企業であることを考慮しても、本件の事情の下では左右されるものではないとされた例（日東電工事件・大阪地裁令3.1.27判決）……………1244-40

**休職** 休職期間満了時において、Xが休職前の職務を通常の程度に行うことができる健康状態を回復したと認められず、また、配置される現実的可能性があると認められる他の業務について労務の提供の申出をしていたとは認められないから、その時点において、債務の本旨に従った履行の提供ができる状態にあるとはいえず、したがって、休職事由が消滅したとはいえないとされた例（日東電工事件・大阪地裁令3.1.27判決）……………1244-40

**休職** 本件各休職命令は、その要件を満たしておらず、無効であり、その結果、反訴原告Xは、本件就業規則29条3号の退職要件を満たしていないとされた例（タカゾノテクノロジー事件・大阪地裁令2.7.9判決）……………1245-50

**休職：復職** 原告Xの復職判断に際しての被告Y社の配慮義務は十分に尽くされたものとはいえないから、Xの復職を認めず、休職命令を行ったY社の行為は違法であるとされた例（東菱薬品工業事件・東京地裁令2.3.25判決）……………1247-76

**再雇用** 債務者Y社における継続雇用制度は、平成24年高年法改正の趣旨を踏まえ、就業規則3-7別表1に定める基準年齢に達するまでは、労使協定に定める基準を適用することなく、解雇事由または退職事由に該当する事由がない限り再雇用し、上記基準年齢に達した後は、労使協定に定める基準を満たす者に限って65歳まで再雇用する旨定めるものと解釈すべきであるとされた例（ヤマサン食品工業〔仮処分〕事件・富山地裁令2.11.27決定）……………1236-5

**再雇用** 本件就業規則抵触条項についても、解雇事由または退職事由に該当するような就業規則違反があった場合に限定して、本件合意を解除し、再雇用の可否や雇用条件を再検討するという趣旨であると解釈すべきであるとされた例（ヤマサン食品工業〔仮処分〕事件・富山地裁令2.11.27決定）……………1236-5

**退職勧奨** 本件退職勧奨①および②の態様が原告Xの退職に関する自由な意思決定を阻害するようなものであったと認めるべき証拠はなく、不法行為に当たるといえることはできないとされた例（E L C ジャパン事件・東京地裁令2.12.18判決）……………1249-71

**ハラスメント：セクハラ** 被告Y<sub>2</sub>が、原告X<sub>1</sub>に対し、宿泊予定のホテルに向かうタクシー内で、愛人となるよう求める発言を複数回行ったことは、それ自体、セクハラ行為に該当するものであり、加えて、Y<sub>2</sub>は、到

着したホテルにおいて、別室を希望するX<sub>1</sub>の意向を拒み、一時的であれ同室で過ごすことをやむを得ない状況に置き、さらに入室後には早々にシャワーを浴びるという行動に出ているのであり、これらのY<sub>2</sub>による言動および対応は、X<sub>1</sub>に対し、意に沿わない性的関係等を要求される危惧を抱かせるものであったと認められ、Y<sub>2</sub>において、このことの認識を持ち得なかった特段の事情がないことも合わせ鑑みれば、以上のY<sub>2</sub>の一連の言動および対応は、全体として、X<sub>1</sub>に対する違法なセクハラ行為となると評価するのが相当であるとされた例（P社ほか〔セクハラ〕事件・大阪地裁令2.2.21判決）……………1233-66

**ハラスメント：セクハラ** 原告Xが被告Y<sub>3</sub>の手を払って拒否していることが明らかであるにもかかわらず、Y<sub>3</sub>は複数回Xの肩に手を回そうとして、現にXの肩に触れたものであるところ、当該行為は、Xの人格権を侵害する違法行為というべきであり、不法行為に当たるとされた例（海外需要開拓支援機構ほか事件・東京地裁令2.3.3判決）……………1242-72

**ハラスメント：セクハラ** Y<sub>3</sub>は、派遣労働者であるXが執行役員であるY<sub>3</sub>に対して拒否の意思を示すことが容易ではないことは明らかであるのに、XがY<sub>3</sub>に対して拒否する意思を明確にしていることを意に介することなく複数回Xの肩に手を回そうとしたものであって、Xは、相応の羞恥心、強度の嫌悪感を抱いたものと推認されるが、他方、Y<sub>3</sub>が接触した部位はXの肩にとどまるなどとして、Xが被った精神的苦痛に対する慰謝料の額としては5万円が相当とされた例（海外需要開拓支援機構ほか事件・東京地裁令2.3.3判決）……………1242-72

**ハラスメント：セクハラ** 本件懇親会において、「当たり！！ワインディナー with 監査役（交換不可）」などと記載され、封筒に入れられたくじ10枚を、Xらに対し、1人当たり2～3枚引かせた行為は、監査役の接待等を主たる目的として、Xの意思にかかわらず業務と無関係の行事に監査役らと同行することなどを実質的に強制しようとするもので、Xの人格権を侵害する違法行為というべきであり、本件くじ引きが主として接待の目的でされたもので業務と無関係な行事への参加等を実質的に強制するという内容であったことに照らせば、Xがこれにより相応の嫌悪感、屈辱感等を抱いたことは優に推認されるなどとし、Xが被った精神的苦痛に対する慰謝料の額としては5万円が相当とされた例（海外需要開拓支援機構ほか事件・東京地裁令2.3.3判決）……………1242-72

**ハラスメント：セクハラ** 被告Y<sub>1</sub>社は、被告Y<sub>2</sub>による本件懇親会および本件くじ引きについてXが社外ホットラインに通報した後、速やかに関係者に対する事実関係の調査を実施し、弁護士の助言に基づいてY<sub>2</sub>の行為を不適切と判断して嚴重注意をしているな

どとして、XのY<sub>1</sub>社に対する職場環境配慮、整備義務違反を理由とする請求は理由がないとされた例（海外需要開拓支援機構ほか事件・東京地裁令2.3.3判決）……1242-72

**ハラスメント：セクハラ** Xは、被告Y<sub>5</sub>社の担当者に対し、Y<sub>2</sub>の行為について相談した際もその後も、何らかの具体的な措置を求めたことがなかったばかりか、相談窓口を利用することもなかったものであり、このような状況において、派遣元事業主であるY<sub>5</sub>社において何らかの措置をとらなければならない義務を認めるべき法律上の根拠はないなどとして、XのY<sub>5</sub>社に対する職場環境配慮、整備義務違反を理由とする請求は理由がないとされた例（海外需要開拓支援機構ほか事件・東京地裁令2.3.3判決）……1242-72

**ハラスメント：セクハラ** 被告Yは、平成30年8月下旬から同年10月下旬にかけて、原告Xに対し、ほぼ毎日のように多数のメッセージ等を送信しており、Yが送信したメッセージ等に業務とおおよそ無関係なものが多数含まれていたこと、同年8月31日を除いて、Xからメッセージ等の送信を開始したことはなく、いずれもYから送信が開始されていること、平日はその大部分が業務時間外に送信されており、休日の午前4時台に送信されたり、夜間、Yが飲酒したうえで送信されることもあったことなどに照らすと、Yからのメッセージ等の送信は業務上の必要性のみから行われたとは到底認めがたく、職場内の親睦を図るという趣旨があると評価せざるを得ないとされた例（旭川公証人合同役場事件・旭川地裁令3.3.30判決）……1248-63

**ハラスメント：セクハラ** Yは、Xの息子がXのスマートフォンを時々使用していると聞くと、「このメッセージ、大丈夫でしょうか」とのメッセージを送信し、Xから同人の交際相手が気にしている旨の返信を受けて、メッセージ等の内容や頻度を変化させており、自らのメッセージ等の送信について、Xの息子や交際相手に知られると問題となり得るものであるとの認識があったことがうかがわれるとされた例（旭川公証人合同役場事件・旭川地裁令3.3.30判決）……1248-63

**ハラスメント：セクハラ** Yは、Yの言動がXにとって迷惑であり、性的な嫌悪感を含む精神的苦痛を生じさせるものであることを認識し得たといえ、使用者として、これを認識し、業務上の必要性に乏しいメッセージ等の送信を控えるべき注意義務を負っていたといふべきであるとされた例（旭川公証人合同役場事件・旭川地裁令3.3.30判決）……1248-63

**ハラスメント：セクハラ** Yによるメッセージ等の送信を全体としてみれば、社会通念上、許容される限度を超えて、Xに対する精神的苦痛を与えたと評価され、その人格権を侵害するものとして不法行為に該当するとされた例（旭川公証人合同役場事件・旭川地裁令3.

3.30判決）……1248-63

**ハラスメント** 業務上の必要性があるときに、至近距離に接近することや、パソコン操作をした際に手が当たり、腕が胸に触れたとして、そのことが、平均的女性労働者を基準として、性的不快感を与えるものとして、違法であるとはまではいえず、身体接触等について、被告Y<sub>2</sub>の行為が違法であるとは認められないとされた例（長崎県ほか〔非常勤職員〕事件・長崎地裁令3.8.25判決）……1251-5

**ハラスメント** Y<sub>2</sub>が原告Xに対し、①俺じゃだめかな、②俺の前ではそういうことをいってもいいけど、③俺の何が気に食わないのか、などと述べたことは認められるが、前後の経緯に照らせば、いずれもY<sub>2</sub>がXを指導する立場にあることを前提に、①および③は、指導者として不適切か、不満があるのか問うものであり、②は、現地調査に向かう際に、現地調査の際には、そのようなことをいわないようにとの趣旨で述べたものであることが認められ、Xに男性らしさをアピールするために使用したものは認められないなどとして、その違法性が否定された例（長崎県ほか〔非常勤職員〕事件・長崎地裁令3.8.25判決）……1251-5

**ハラスメント** Y<sub>2</sub>は、Xに対し、俺の何が気に食わないのか、逃げるのか、俺に対して失礼だと思わないのかなどと述べたことが認められるところ、同発言は、退職意向を示したXに対し、XがY<sub>2</sub>によるパワハラを訴え、辞めようとしているものと捉え、自己防衛的にXを非難するものであり、退職意向を示した部下に対し、事情を聴取する際の上司の言動として、不適切であることが明らかであり、社会通念に反し、違法であると認められるとされた例（長崎県ほか〔非常勤職員〕事件・長崎地裁令3.8.25判決）……1251-5

**その他：運転禁止命令** 大型車等の運転禁止命令は、業務上の必要性および合理性に基づいて行われたものであり、発令時期についても特段不合理といふべき事情は認められず、他に原告Xに対する嫌がらせの目的およびXを孤立させる目的で行われたと認めるに足りる証拠はないとされた例（フェデラルエクスプレス事件・千葉地裁令2.3.27判決）……1232-46

**その他：使用者責任** 被告Y<sub>2</sub>は、被告Y<sub>1</sub>社が事業のために使用する被用者に当たると認めるのが相当であり、Y<sub>2</sub>のセクハラ行為は、その業務と密接に関連する出張中のタクシーおよび宿泊予定のホテルでなされており、Y<sub>1</sub>社の業務の執行についてなされたものと認められるから、Y<sub>1</sub>社は、Y<sub>2</sub>によるセクハラ行為につき、使用者責任（民法715条）に基づく損害賠償責任を負うとされた例（P社ほか〔セクハラ〕事件・大阪地裁令2.2.21判決）……1233-66

**その他：使用者責任** Y<sub>1</sub>社は、原告X<sub>1</sub>からのセクハラ被害申告に対し、使用者として採るべき事実関係の調査や出社確保のための方策を怠ったものとして、

X <sub>1</sub> 主張の職場環境整備義務に違反したと認めるのが相当であるとされた例（P社ほか〔セクハラ〕事件・大阪地裁令2.2.21判決）……………	1233-66	レックス〔無期契約社員〕事件・大阪地裁令2.11.25判決）……………	1237-5
<b>その他：性同一性障害と賃金</b> 本件身だしなみ規定は、その規定目的自体は正当性を是認することができるが、同規定に基づく、業務中の従業員の身だしなみに対する制約は、無制限に許容されるものではなく、業務上の必要性に基づく、合理的な内容の限度に止めなければならないとされた例（淀川交通〔仮処分〕事件・大阪地裁令2.7.20決定）……………	1236-79	<b>その他：無期転換後の労働条件</b> 無期転換後のXらと正社員との間にも、職務の内容および配置の変更の範囲に関し、有期の契約社員と正社員との間と同様の違いがあるなかで、無期転換後のXらと正社員との労働条件の相違も、両者の職務の内容および配置の変更の範囲等の就業の実態に応じた均衡が保たれている限り、労契法7条の合理性を満たすとされた例（ハマキョウレックス〔無期契約社員〕事件・大阪地裁令2.11.25判決）……………	1237-5
<b>その他：性同一性障害と賃金</b> 男性乗務員が化粧をして乗務したことをもって、本件身だしなみ規定に違反したものと取り扱うことは、債務者Y社が、女性乗務員に対して化粧を施したうえで乗務することを許容している以上、乗務員の性別に基づいて異なる取扱いをするものであるから、その必要性や合理性は慎重に検討する必要があるとされた例（淀川交通〔仮処分〕事件・大阪地裁令2.7.20決定）……………	1236-79	<b>その他：無期転換後の労働条件</b> 労契法18条は、期間の定めのある労働契約を締結している労働者の雇用の安定化を図るべく、無期転換により契約期間の定めをなくすることができる旨を定めたものであって、無期転換後の契約内容を正社員と同一にすることを当然に想定したものではないとされた例（ハマキョウレックス〔無期契約社員〕事件・大阪地裁令2.11.25判決）……………	1237-5
<b>その他：性同一性障害と賃金</b> 一般論として、サービス業において、客に不快感を与えないとの観点から、男性のみに対し、業務中に化粧を禁止すること自体、直ちに必要性や合理性が否定されるものとはいえないが、債権者Xは、医師から性同一性障害であるとの診断を受け、生物学的な性別は男性で、性自認が女性という人格であるところ、そうした人格にとっては、外見を可能な限り性自認上の性別である女性に近づけ、女性として社会生活を送ることは、自然かつ当然の欲求であるというべきであり、個性や価値観を過度に押し通そうとするものであると評価すべきものではないことから、性同一性障害者であるXに対しても、女性乗務員と同等に化粧を施すことを認める必要があるといえるとされた例（淀川交通〔仮処分〕事件・大阪地裁令2.7.20決定）……………	1236-79	<b>その他：復職命令</b> 職務内容の変更を伴う復職命令が権利の濫用に当たるかを判断するに当たり、業務上の必要性・合理性については、高度の必要性に限定することは相当でなく、労働力の適正配置、業務の能率増進、労働者の能力開発、勤務意欲の高揚、業務運営の円滑化など企業の合理的運営に寄与する点が認められる限りは、業務上の必要性・合理性の存在を肯定すべきとした一審判断が維持された例（相鉄ホールディングス事件・東京高裁令2.2.20判決）……………	1241-87
<b>その他：無期転換後の労働条件</b> 労契法18条による無期転換後の労働条件について、被告Y社は、無期転換後の無期契約社員が正社員になるとは考えておらず、正社員就業規則は適用されない旨回答しているものであって、無期パート雇用契約書および契約社員就業規則の無期契約社員規定が無効となる場合には正社員就業規則が適用されるといった原告Xらの考えをY社が了解した事情は何ら存在しないとされた例（ハマキョウレックス〔無期契約社員〕事件・大阪地裁令2.11.25判決）……………	1237-5	<b>その他：復職命令</b> 控訴人（一審原告）X <sub>19</sub> を除く控訴人（一審原告）X <sub>1</sub> らが不慣れな清掃業務に配置されることがあったとしても、当該清掃業務は研修、適性検査等の空き時間を活用するものであること、従前から労務部の従業員が行っていた業務であること、執務環境が不適切とはいえないこと、清掃業務に従事した期間が最大で17日間にとどまることからすれば、一時的な期間に空き時間の活用として従事させていたものであり、追出し部屋の処遇とは認められないとした一審判断が維持された例（相鉄ホールディングス事件・東京高裁令2.2.20判決）……………	1241-87
<b>その他：無期転換後の労働条件</b> Xらは、Y社が無期転換後の無期契約社員が正社員になると考えていないことを認識したうえで、無期転換後の労働条件は契約社員就業規則による旨が明記された無期パート雇用契約書に署名押印してY社に提出しており、XらとY社との間には、無期転換後も契約社員就業規則が適用されるという明示の合意があるとされた例（ハマキョウ		<b>その他：復職命令</b> 長年携わってきた業務から離れることによる不利益は、相当大きいものと認められるものの、職種限定の合意が認められない以上、その保護は限定的といわざるを得ないこと、復職後の処遇や業務内容が過酷なものとはいえないことからすれば、著しい不利益が生じたとは認められないとした一審判断が維持された例（相鉄ホールディングス事件・東京高裁令2.2.20判決）……………	1241-87
		<b>その他：留学費用に関する返還合意の有無および対象</b> 原告X社と被告Yとの間には、本件留学制度に基づく留学に際しX社が負担したYの留学費用について、	

労働契約とは別個の消費貸借契約が成立していることが認められるとされた例（みずほ証券元従業員事件・東京地裁令3.2.10判決）……………1246-82

**その他：留学費用に関する返還合意の有無および対象**

X社とYとの間には、Yの留学に関してX社が負担した費用のすべてについて、Yが留学終了後X社に5年間勤務した場合にはその返還債務を免除する旨の特約付きの消費貸借契約が成立していると認められるとされた例（みずほ証券元従業員事件・東京地裁令3.2.10判決）……………1246-82

**その他：留学費用に関する返還合意の有無および対象**

X社とYとの間には、X社が請求した留学費用のすべて（合計額3045万0219円）について返還の対象となる旨の合意が成立していると認められるとされた例（みずほ証券元従業員事件・東京地裁令3.2.10判決）……………1246-82

**その他：留学費用に関する返還合意の有無および対象**

留学費用についてのX社・Y間の返還合意は、その債務免除までの期間が不当に長いとまではいえないことも踏まえると、Yの自由意思を不当に拘束し、労働契約の継続を強要するものではないから、労働基準法16条に反するとはいえないとされた例（みずほ証券元従業員事件・東京地裁令3.2.10判決）……………1246-82

**懲戒処分（含：懲戒解雇）**

**懲戒解雇** 退職した労働者である原告Xからの、懲戒解雇したことを理由に被告Y社が支払わない就労分の賃金、退職金共済の退職一時金の受給妨害、不当な損害賠償請求をしたこと等を理由とする損害賠償請求について、未払賃金、慰謝料および退職一時金減額分の損害賠償請求等が認容された例（日成産業事件・札幌地裁令2.5.26判決）……………1232-32

**懲戒解雇** 原告Xらが各種委員会・理事会における議論の内容等を外部に漏らした行為等につき、漏えい行為は就業規則上の懲戒事由に該当するものの、漏えいの対象が被告Y法人関係者および守秘義務を負う弁護士に限られること、当該漏えい行為によるY法人への具体的な損害が認められないこと等を考慮し、懲戒解雇処分を行うのは重きに失するから、その権利を濫用したものとして無効とされた例（学校法人追手門学院〔懲戒解雇〕事件・大阪地裁令2.3.25判決）……………1232-59

**懲戒解雇** Y法人による普通解雇が、懲戒解雇を争うXらによる訴状送達から3年以上経過し、証人尋問および本人尋問も終了した後に、準備書面をもって予備的になされたとしても、当時、当事者双方が事後に最終準備書面を提出することを予定しており、口頭弁論終結前であったことから、時機に後れた攻撃防御方法として却下する対象とはならないとされた例（学校法人追手門学院〔懲戒解雇〕事件・大阪地裁令2.3.25判

決）……………1232-59

**懲戒解雇** 同業他社に転職した原告X<sub>1</sub>および同X<sub>2</sub>に対する、同僚への転職勧誘行為等を理由とする懲戒解雇について、同人らの行為は単なる転職勧誘にとどまらず、本部長または店長の地位にありながら同業他社のため繰り返し勧誘を行うという社会的相当性を超えた態様でなされたものであって懲戒事由に該当し、懲戒解雇とすることに客観的に合理的な理由と社会的相当性があるとされた例（福屋不動産販売事件・大阪地裁令2.8.6判決）……………1234-5

**懲戒解雇** 被告Y社の社内規定に反し、Y社が販売媒介する不動産物件を居住用であると申告して転売目的で取得した原告X<sub>3</sub>に対する懲戒解雇について、懲戒事由があると認められるものの、懲戒解雇とすることが社会通念上相当とまでは認められないとされた例（福屋不動産販売事件・大阪地裁令2.8.6判決）……………1234-5

**懲戒解雇** 退職時期を今後の話し合いによって決定することを前提に退職を申し出ていたX<sub>3</sub>に対する懲戒解雇が無効であるとして、労働契約上の権利を有する地位確認請求を認め、賃金について、諸事情を考慮すると年度末には退職したとするのが相当として、解雇日から平成30年3月分までの賃金支払いが命じられた例（福屋不動産販売事件・大阪地裁令2.8.6判決）……………1234-5

**懲戒解雇** 原告Xは、被告Y社の商品を322点も窃取したことを理由として解雇されたものであるから、Xの解雇は、労働者の責めに帰すべき理由に基づくものと認めるのが相当であって、Xの解雇予告手当支払請求には理由がないとされた例（石田商会事件・大阪地裁令2.7.16判決）……………1239-95

**懲戒解雇** 原告Xは被告Y社が管理する各自動販売機内の売上金を着服（窃取）していたと認められ、1年以上繰り返し行われていたこと、着服金額が100万円を超えること、被害弁償も行われていないことを考慮すれば、本件解雇には合理的な理由があり社会的相当性も認められるとされた例（近畿中央ヤクルト販売事件・大阪地裁令2.5.28判決）……………1244-136

**懲戒解雇** 解雇理由①の発言①～⑤は、学生に不信任・不安感を与える内容であったものの、被告Y<sub>1</sub>法人の一般的な信用を毀損するおそれは小さいこと、解雇理由②も、Y<sub>1</sub>法人の業務に支障をきたすものではないこと、解雇理由③について、教員規則20条の懲戒事由となる事実があるとは認められないこと、いずれも、規律違反は重大であるとまではいえないこと、原告X<sub>1</sub>が過去に懲戒処分を受けたことがないことを考慮すれば、解雇理由①②によってX<sub>1</sub>を解雇することは、重きに失し、社会的相当性を欠くものといわざるを得ず、したがって、本件解雇は権利の濫用に当たり、無効であるとされた例（学校法人國土館ほか事件・

東京地裁令2.10.15判決)……………1252-56

**懲戒解雇** Y<sub>1</sub>法人は、本件専攻主任解任の理由は、処分理由①～③である旨主張するところ、処分理由①～③は懲戒事由とならず、したがって、本件専攻主任解任は、判断の根拠となる事実の基礎を欠き、事実の評価が著しく合理性を欠く場合に当たるから、人事権の濫用として無効であるとされた例(学校法人國士館ほか事件・東京地裁令2.10.15判決)……………1252-56

**論旨解雇** 原告Xが本件ストーカー行為を行ったことについて真に反省していたかが疑わしい点を勘案したとしても、労働者たる地位の喪失につながる本件論旨免職処分は、重きに失するものであったといわざるを得ず、社会通念上相当であるとは認められない場合に当たり、労働契約法15条により、その権利を濫用したものとして無効であるとされた例(PwCあらた有限責任監査法人事件・東京地裁令2.7.2判決)……………1245-62

**論旨解雇** 本件ストーカー行為の態様や被害女性の精神的苦痛の程度、被控訴人兼控訴人(一審原告)Xの反省態度、再発の危険性等に鑑みれば、同行為を理由とするXへの本件論旨免職処分については懲戒権の濫用が認められないとして、一審判断を変更し、Xの同処分無効確認請求が棄却された例(PwCあらた有限責任監査法人事件・東京高裁令3.7.14判決)……………1250-58

**論旨解雇** ①Xが基本的な業務対応をほとんどできていなかったこと、②本件配信業務を問題なく遂行していたとはいえないこと、③補助業務等を担当する意思がない旨を表明していたこと、④控訴人兼被控訴人(一審被告)Y法人のバックオフィスの職員は7割が女性であり、本件ストーカー行為を行ったXを他の部署に異動させることが困難であったこと、⑤令和元年度の業務目標設定に際しての上司の提案に反発し、同年度の目標を設定しなかったこと、⑥令和元年度も最低の人事評価が見込まれていたこと等から、Y法人の就業規則が規定する普通解雇事由(「職務の遂行に必要な能力を欠き、かつ他の職務に転換することができない」こと、および「職務怠慢がひどく、勤務成績が著しく不良」であること)が認められるとして、一審判断を変更し、Xの解雇無効確認請求が棄却された例(PwCあらた有限責任監査法人事件・東京高裁令3.7.14判決)……………1250-58

**論旨解雇** ①Xが本件ストーカー行為等について真摯に反省しておらず、②Y法人のアサイン制度や人事評価制度を否定していたこと等からすれば、Xの言動はY法人との間で構築されるべき誠実な信頼関係を破壊するものであり、Y法人の就業規則が規定するその他の解雇事由(「その他……やむを得ない事由」)も認められるとして、一審判断を変更し、Xの解雇無効確認請求が棄却された例(PwCあらた有限責任監査法人事件・東京高裁令3.7.14判決)……………1250-58

**出勤停止** 控訴人兼附帯被控訴人(一審被告)Y社が、被控訴人兼附帯控訴人(一審原告)Xらに対してした、同僚に対する恫喝行為等を理由とする出勤停止の懲戒処分をそれぞれ無効であるとした一審判断が維持された例(長崎自動車事件・福岡高裁令2.11.19判決)……………1238-5

**出勤停止** 原告X<sub>1</sub>が送信した本件各メールの内容をみると、被告Y法人の理事ら個人について侮辱的表現を繰り返すなどしたものであり、他の部分もY法人の経営について建設的な意見を述べたものではなく、同理事らを一方的に批判し、揶揄する内容であるから、本件各メールの送信はX<sub>1</sub>の業務に関してされたものとみることとはできず、Y法人の教職員として、担当の業務に専念し、能率発揮に努めるべき義務を怠ったとされた例(学校法人目白学園事件・東京地裁令2.7.16判決)……………1248-83

**出勤停止** X<sub>1</sub>は、Y法人理事らに対し、侮辱的なあだ名を付けて一方的に批判、揶揄する内容のメールを、Y法人内部の1名から18名に対し、約1か月の短期間に11回にわたり送信したものであり、その内容、回数等のほか、送信を受けた他のY法人の職員について業務とは無関係の内容の各メールを作成、閲読させるなどしてY法人の業務に与えた影響も考慮すると、就業規則等に定める義務違反の程度を軽視することはできず、以前に同様の行為を行ったことにより口頭厳重注意を受けたことがあるにもかかわらず、再度、Y法人の理事等を批判、揶揄する内容の本件メールを送信したことからすると、X<sub>1</sub>の義務違反の責任は軽いものとはいいがたいとされた例(学校法人目白学園事件・東京地裁令2.7.16判決)……………1248-83

**出勤停止** 原告X<sub>2</sub>がX<sub>1</sub>に対して本件情報を提供したことは、職務上知り得た個人情報を漏えいし、または自ら不当な目的で使用したものであり、加えて、収集した個人情報について定められた目的以外の目的への利用、およびあらかじめ情報主体の同意を得ない第三者への提供にも当たるといふべきであり、懲戒事由に該当するが、出勤停止処分は重きに失し相当性を欠くとされた例(学校法人目白学園事件・東京地裁令2.7.16判決)……………1248-83

**懲戒手続き** 米軍基地内で起こった窃盗事件に関与したことが疑われ、制裁措置の対象となった駐留軍等労働者である原告X<sub>1</sub>～X<sub>11</sub>について、被告Yは、米軍の捜査・取調べは適切に行った旨の陳述書を提出するのみで、本件訴訟において、同僚らの陳述書を提出せず、同人らの証人尋問の申請も行わないのであるから、制裁措置の対象となるMLC附表Xの9項の「窃盗」に該当する違反行為の事実を認定することはできないとされた例(国[在日米軍基地従業員・出勤停止]事件・那覇地裁令3.7.7判決)……………1251-24

**懲戒手続き** 制裁措置にかかる本件処分①は、制裁措

置を課するための事実の基礎を欠くものとして無効とされた例（国〔在日米軍基地従業員・出勤停止〕事件・那覇地裁令3.7.7判決）……………1251-24

**懲戒手続き** 原告X<sub>12</sub>が従業員Aを制止するに際して多少の身体的接触があったとしても、その目的および態様が社会通念に照らしても必要やむを得ない範囲にとどまるものであったと解されるとして、IHAの定める「11a 生産性、規律又は士気に悪影響を及ぼす攻撃的な言動」に該当しないため、本件処分②は、制裁措置の事実の基礎を欠き、無効と判断された例（国〔在日米軍基地従業員・出勤停止〕事件・那覇地裁令3.7.7判決）……………1251-24

**その他：けん責** 被告Y法人が原告X<sub>1</sub>～X<sub>5</sub>に発した本件業務命令を違法と解することはできず、また、本件業務命令の拒否をもって懲戒権を行使することが、懲戒権の濫用に当たるとも解されないとされた例（学校法人関西外国語大学事件・大阪地裁令2.1.29判決）……………1234-52

**その他：戒告** 原告Xらに対する本件各処分の懲戒事由は認められず、その余の点（社会通念上相当性欠如、公益通報違反、懲戒規程違反）について判断するまでもなく、本件各処分は無効というべきであるとされた例（学校法人國士館ほか〔戒告処分等〕事件・東京地裁令2.11.12判決）……………1238-30

**その他：戒告** 被告Y<sub>1</sub>法人が、Xらに本件各処分の懲戒事由があるとした判断は、調査不十分というにとどまらず、中立性、公平性にも疑問があるとして、本件各処分は違法であり、無効とされた例（学校法人國士館ほか〔戒告処分等〕事件・東京地裁令2.11.12判決）……………1238-30

**その他：懲戒免職** 懲戒権者が裁量権の行使としてした懲戒処分は、それが社会観念上著しく妥当を欠いて裁量権を付与した目的を逸脱し、これを濫用したと認められる場合でない限り、その裁量権の範囲内にあるものとして違法とならないものというべきであるとされた例（堺市〔懲戒免職〕事件・大阪地裁令3.3.29判決）……………1247-33

**その他：懲戒免職** 第1事件原告・第2事件被告Xの行為は、非違行為の態様の悪質性や結果の重大性に加えて、その動機、過失の程度、事後のXの対応状況および社会的影響の程度等を踏まえると、処分行政庁がXに対する懲戒処分として免職処分を選択したことが、社会通念に照らして著しく妥当を欠くものであったということとはできないとされた例（堺市〔懲戒免職〕事件・大阪地裁令3.3.29判決）……………1247-33

**その他：降格** 原告Xが本件事故について一応の報告をしていることがうかがわれるのであって、被告Y社が主張するように、平成28年9月14日より前には、Xから欠勤に関する連絡が一切なかったとの事実が十分に立証されているということとはできないから、少なく

とも「無連絡欠勤」であったと評価することはできないとされた例（東菱薬品工業事件・東京地裁令2.3.25判決）……………1247-76

**その他：降格** 本件懲戒処分は、前提となる懲戒事由の存在を認めることができないから、無効であるとされた例（東菱薬品工業事件・東京地裁令2.3.25判決）……………1247-76

## 普通解雇

**勤務態度** 被告Y<sub>1</sub>社の主張する解雇理由（業務の仕上げの期限徒過、期限に間に合わないことが予想されるときに報告懈怠、被告Y<sub>3</sub>の叱責に腹を立てて同人に詰め寄り威嚇したこと、指導の無視等による勤務態度不良、習熟度未熟）について、これらを理由とする解雇が、客観的に合理的な理由のあるもので、社会通念上相当なものとしてまていうことはできないとされた例（鑑定ソリュート大分ほか事件・大分地裁令2.3.19判決）……………1231-143

**勤務態度** 被告Y社は給与の見直しや雇用契約から業務委託契約への変更を原告Xに断られた後、人員削減の必要性や解雇回避義務を尽くしたことの十分な説明をすることなくXを即日解雇しており、Xと解雇について協議をしたとはいえないとされた例（東京現代事件・東京地裁平31.3.8判決）……………1237-100

**勤務態度** Xの副業への従事をY社代表者が知っていたことをもって、副業が許可されているとは認められず、就業規則に違反しており、客観的に合理的な理由があるとして解雇の有効性が認められた例（東京現代事件・東京地裁平31.3.8判決）……………1237-100

**勤務態度** 原告X・被告Y社間の信頼関係が破壊されているとして普通解雇事由に該当するというためには、XにつきY社との信頼関係が破壊されたことを理由として解雇を相当とするだけの客観的事情が存在することが必要と解されるとされた例（みずほビジネスパートナー事件・東京地裁令2.9.16判決）……………1238-56

**勤務態度** 勤務成績および業務遂行能力の不良および非違行為については、いずれも直ちに解雇を相当とする事情とは認められないところ、これらの事情に加えて、Xがみずほ銀行のOBとしてY社に転籍したという労働契約締結の経緯や、Xが懲戒処分2の際に他に規律違反行為はない旨誓約する内容の顛末書を提出していたこと等を合わせ考慮しても、本件解雇時点において、X・Y社間の信頼関係が破壊されていたと認めるには足りず、当該解雇事由があるとは認められないとされた例（みずほビジネスパートナー事件・東京地裁令2.9.16判決）……………1238-56

**勤務態度** 原告Xの、睡眠時無呼吸症候群を原因とする居眠りについて、その回数、時間等が「業務に堪えられない」との程度に至っているとはいえず、就業規

- 則上の解雇事由への該当性が認められないとされた例  
(太平洋ディエムサービス事件・大阪地裁令2.3.27判決)……………1238-93
- 勤務態度** Xにおいて職務懈怠等が著しく、あるいは、もっぱらXの言動によって本件雇用契約上の信頼関係が破壊させられ、これが就業規則上の解雇事由「その他前各号に準ずるやむを得ない事由があるとき」に該当するという被告Y社の主張について、そのような著しい職務懈怠等やXに帰責されるべき本件雇用契約上の信頼関係の破壊があったとの客観的評価が妥当するとはいえないとして、解雇事由への該当性が否定された例(太平洋ディエムサービス事件・大阪地裁令2.3.27判決)……………1238-93
- 非違行為** 本件解雇が妊娠中にされた解雇であり雇用機会均等法9条4項に反して無効であると甲事件原告・乙事件被告Xが主張しているところ、証明責任が転換されていることからしても、Xによる窃取の事実を甲事件被告・乙事件原告Y社が証明できない以上、民法536条2項における使用者の責に帰すべき事由があるとされるのは当然のことであったとされた例(アニマルホールド事件・名古屋地裁令2.2.28判決)……………1231-157
- 非違行為** 本件解雇は、客観的合理性・社会的相当性を欠いており、権利濫用と評価され、認定事実の平成30年5月11日以降の経過や本件訴訟での主張立証状況に鑑みても性急かつ軽率な判断といわざるを得ず、少なくともY社に過失が認められることは明らかであるから、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された例(アニマルホールド事件・名古屋地裁令2.2.28判決)……………1231-157
- 非違行為** 被告Y法人が原告Xらに対する普通解雇を検討した事実がないこと、解雇が「懲戒通知書」によってなされ、解雇理由の説明も「懲戒処分説明書」をもってなされており、当該書面に普通解雇をうかがわせる記載がないことから、懲戒解雇に普通解雇の意思表示が含まれていると解することはできないとされた例(学校法人追手門学院〔懲戒解雇〕事件・大阪地裁令2.3.25判決)……………1232-59
- 非違行為** 新たに発覚した非違行為1,3については、懲戒処分1,2が存在することを考慮しても、直ちに解雇を相当とする行為として、原告X・被告Y社間の信頼関係が破壊されたと認めるには足りないというべきであるとされた例(みずほビジネスパートナー事件・東京地裁令2.9.16判決)……………1238-56
- 非違行為** 被控訴人兼附帯控訴人(一審原告)X<sub>1</sub>、一審原告X<sub>2</sub>および同X<sub>3</sub>と控訴人兼附帯被控訴人(一審被告)Y社との間に退職合意が存在したとのY社の主張には、理由がないとした一審判断が維持された例(新日本建設運輸事件・東京高裁令2.1.30判決)……………1239-77
- 非違行為** 本件各解雇は、いずれも客観的に合理的な理由を欠き、社会通念上相当であるとは認められないというべきであるから、解雇権を濫用したものとして無効である(労働契約法16条)とした一審判断が維持された例(新日本建設運輸事件・東京高裁令2.1.30判決)……………1239-77
- 非違行為** 原告Xに就業規則所定の解雇事由は認められず、仮に解雇事由に該当する余地があったとしても、Xを解雇せざるを得ないほどの事由があると認めることはできないから、本件普通解雇は、客観的に合理的な理由を欠き、社会通念上相当であると認めることはできず、労働契約法16条により、解雇権を濫用したもとのとして無効であるとされた例(PwCあらた有限責任監査法人事件・東京地裁令2.7.2判決)……………1245-62
- 職務遂行能力** 被告Y社が、原告Xの就業状況が著しく不良で就業に適さない、あるいはこれに準ずるものとしてした本件解雇は、客観的に合理的な理由があり、かつ社会通念上相当と認められるとされた例(前原鎔断事件・大阪地裁令2.3.3判決)……………1233-47
- 職務遂行能力** 原告(反訴被告)Xらが被告(反訴原告)Y社の承認を得ないでY社以外で就労していることについて、いずれもY社の承認なく在職中に他に就職したものであるから、本件就業規則の解雇事由に該当するものの、本件の具体的事情の下でこれを理由に解雇することは著しく不合理であり、社会通念上相当なものとして是認することができず、解雇権の濫用として無効であるとされた例(丙川商店事件・京都地裁令3.8.6判決)……………1252-33
- 整理解雇** 仮に職種限定合意があっても、直ちに整理解雇法理の適用が排除されるわけではないとされた例(学校法人奈良学園事件・奈良地裁令2.7.21判決)……………1231-56
- 整理解雇** 学部廃止に伴う教員の過員状態の解消という人員削減の必要性自体は認められるものの、原告Xら教員を解雇しなければ被告Y法人が経営破綻するなどの逼迫した財政状態ではなかったため、Xらを解雇する必要性が高かったとはいえないとされた例(学校法人奈良学園事件・奈良地裁令2.7.21判決)……………1231-56
- 整理解雇** Y法人はXら教員を他学部へ異動させることを検討しておらず、総人件費削減に向けて努力をした形跡もないことからすれば、解雇回避努力が尽くされたとはいえないとされた例(学校法人奈良学園事件・奈良地裁令2.7.21判決)……………1231-56
- 整理解雇** Y法人はXらの他学部への異動の可否を検討しないままXらを整理解雇の対象者に選定しており、人選の合理性を肯定することは困難であるとされた例(学校法人奈良学園事件・奈良地裁令2.7.21判決)……………1231-56
- 整理解雇** Y法人は本件組合等との間で多数回の団交

に応じているものの、希望退職の募集と解雇対象者の事務職等への配転を検討するのみであり、協議が十分に尽くされたといえるかは疑問が残るとされた例（学校法人奈良学園事件・奈良地裁令2.7.21判決）

……1231-56

**整理解雇** Xらのうち無期契約を締結した4名の解雇については、整理解雇法理の4要素を総合考慮しても、労契法16条所定の客観的合理的理由と社会通念上の相当性は肯定されないとされた例（学校法人奈良学園事件・奈良地裁令2.7.21判決）……………1231-56

**整理解雇** 「やむを得ない事由」（労働契約法17条1項）の判断に当たっては、本件解雇が整理解雇でもあることからすると、①人員削減の必要性、②解雇回避措置の相当性、③人員選択の合理性、④手続きの相当性の各要素を総合的に考慮して判断すべきであるとされた例（センバ流通〔仮処分〕事件・仙台地裁令2.8.21決定）……………1236-63

**整理解雇** 令和2年3月から4月中旬にかけて、厚生労働省や労働基準監督署、宮城県タクシー協会がホームページや説明会を利用して雇用調整助成金を利用した雇用の確保を推奨していたこと、東北運輸局がホームページを利用して臨時休車措置の利用を推奨していたこと、債務者Y社自身が、同年4月20日から同月27日までの間、雇用調整助成金の利用を検討する旨の説明を債権者Xらや他の従業員にしていたことに照らすと、Y社は、本件解雇に先立ち、これらの措置を利用することが強く要請されていたというべきであるとされた例（センバ流通〔仮処分〕事件・仙台地裁令2.8.21決定）……………1236-63

**整理解雇** 特に雇用調整助成金の利用が可能であったにもかかわらずこれを利用していないという解雇回避措置の相当性が相当に低いことに加え、本件解雇が有期労働契約の契約期間中の整理解雇であることを総合的に考慮すると、本件解雇は労働契約法17条1項のやむを得ない事由を欠いて無効であるとされた例（センバ流通〔仮処分〕事件・仙台地裁令2.8.21決定）……………1236-63

**整理解雇** 新型コロナウイルスの感染拡大によって、令和2年2月中旬以降、貸切バスの運行事業がまったくできなくなり、同年3月中旬にはすべての運転手に休業要請を行う事態に陥ったこと、同年3月の売上げは約399万円、同年4月の売上げは約87万円であったこと、従業員の社会保険料の負担は月額150万円を超えていたこと、同年3月当時、雇用調整助成金がいづいから支給されるかも不透明な状況にあったこと等を考慮すると、その後、高速バス事業のために運転手2名を新たに雇用したことを考慮しても、債務者Y社において人員削減の必要性があったことは一応認められるとされた例（森山〔仮処分〕事件・福岡地裁令3.3.9決定）……………1244-31

**整理解雇** Y社は、令和2年3月17日のミーティングにおいて、人員削減の必要性に言及したものの、人員削減の規模や人選基準等は説明せず、希望退職者を募ることもないまま、翌日の幹部会で解雇対象者の人選を行い、解雇対象者から意見聴取を行うこともなく、直ちに解雇予告をしたことは拙速といわざるを得ず、本件解雇の手続きは相当性を欠くというべきであるとされた例（森山〔仮処分〕事件・福岡地裁令3.3.9決定）……………1244-31

**整理解雇** 債権者Xが解雇の対象に選ばれたのは、高速バスの運転手として働く意思を表明しなかったことが理由とされているところ、Y社は、令和2年3月17日のミーティングにおいて、高速バス事業を開始することを告知し、運転手らに協力を求めたものの、高速バスによる事業計画を乗務員に示し、乗務の必要性を十分に説明したとは認められないうえ、高速バスを運転するか否かの意向確認は突然であって、観光バスと高速バスとでは運転手の勤務形態が大きく異なり家族の生活にも影響することを考慮すると、当該ミーティングの場で挙手しなかったことをもって直ちに高速バスの運転手として稼働する意思は一切ないものと即断し、解雇の対象とするのは、人選の方法として合理的なものとは認めがたいとされた例（森山〔仮処分〕事件・福岡地裁令3.3.9決定）……………1244-31

**整理解雇** 本件解雇は、客観的な合理性を欠き、社会通念上相当とはいえないから、無効といわざるを得ないとされた例（森山〔仮処分〕事件・福岡地裁令3.3.9決定）……………1244-31

**整理解雇** 被告Y法人の事業活動収支が赤字であることに加えて、入学者数の減少が見込まれる状況で決定された人員整理について、不合理とはいえないとしつつ、7名の常勤講師の退職の申出のために新たに13名を採用していることからすると、本件各解雇の予告を撤回して原告Xらの雇用を継続することができなかった理由も見当たらないとされた例（学校法人明浄学院事件・大阪地裁令2.3.26判決）……………1246-91

**整理解雇** Y法人は3名を教員として採用しているところ、入学者数の減少により授業数も減少することが見込まれ、代わりにXら2名で対応できた可能性が否定できないとされた例（学校法人明浄学院事件・大阪地裁令2.3.26判決）……………1246-91

**整理解雇** 人件費の削減は、解雇に至らなくてもXらの給与額を削減することによっても達成することができたが、Xらに在職したまま給与を減額する提案を行っていないとして、Y法人の解雇回避努力が否定された例（学校法人明浄学院事件・大阪地裁令2.3.26判決）……………1246-91

**整理解雇** 本件各解雇は、人員削減の必要性に疑問があることに加え、人選の合理性や十分な解雇回避努力の履行が認められず、客観的かつ合理的な理由を欠き、

社会通念上相当であるとは認められないから、いずれも無効であるとされた例（学校法人明浄学院事件・大阪地裁令2.3.26判決）……………1246-91

**その他：解雇の意思表示** Y<sub>1</sub>社はX<sub>2</sub>に対し、同年9月28日付での解雇の意思表示をしたものと認められるとされた例（P社ほか〔セクハラ〕事件・大阪地裁令2.2.21判決）……………1233-66

**その他：行方不明** 被告Y社の就業規則における本件退職条項が定める「従業員が行方が不明となり、14日以上連絡が取れないとき」とは、従業員が所在不明となり、かつ、Y社が当該従業員に対して出勤命令や解雇等の意思表示をする通常的手段が、まったくなくなったときを指すと解するのが相当であるところ、原告Xは本件施設に出勤しなくなって以降も休暇等と題する書面をファクシミリでY社に送信し、その後も電子メールにより退職を申し出ていること等を考慮すれば、Xは本件退職条項に該当する状況にあったとはいえず、本件雇用契約が本件退職条項により終了したともいえないとされた例（O・S・I事件・東京地裁令2.2.4判決）……………1233-92

**その他：他社就労と就労意思** 被控訴人兼附帯控訴人（一審原告）X<sub>1</sub>の離職時に就労意思がなかったということではできず、また、解雇された労働者が、解雇後に生活の維持のため、他の就労先で就労すること自体は復職の意思と矛盾するとはいえず、不当解雇を主張して解雇の有効性を争っている労働者が解雇前と同水準以上の給与を得た事実をもって、解雇された就労先における就労の意思を喪失したと認めることはできないとされた例（新日本建設運輸事件・東京高裁令2.1.30判決）……………1239-77

**その他：他社就労と就労意思** X<sub>1</sub>について、遅くとも有限会社H興業に再就職した後約半年が経過し、本件解雇から1年半弱が経過した平成29年11月21日の時点で、客観的にみて控訴人兼附帯被控訴人（一審被告）Y社における就労意思を喪失するとともに、Y社との間でX<sub>1</sub>がY社を退職することについて黙示の合意が成立したと認めるのが相当であるとした一審判断を変更し、Y社は、X<sub>1</sub>に対する平成28年7月分から二審判決確定の日まで、賃金の支払義務を負うとされた例（新日本建設運輸事件・東京高裁令2.1.30判決）……………1239-77

**その他：不安全行動に基づく解雇** 本件解雇の法的性質は普通解雇であることが一義的に明らかであるとされた例（山崎工業事件・静岡地裁沼津支部令2.2.25判決）……………1244-94

**その他：不安全行動に基づく解雇** 原告Xは、本件事故②の危険性を省みることなく、かえって、A,Cおよび被告Y社を非難する姿勢を強めていたものであって、Xが自ら職場環境の安全に対する意識を高めること、あるいはY社がXにかかる意識を高めるよう指導、

教育を行い、その効果を得ることはもはや期待し得ない状況に陥っていたというほかないところ、そのような状況下において、Y社がXを雇用し続けることは、Xが本件事故②と同様の事故を再び生じさせるリスクを抱えることを意味するものであって、そのことは労働者の生命、身体等の安全に配慮すべき立場にある使用者として甘受し得ないほどの著しい負担をもたらすものであったというべきであるとされた例（山崎工業事件・静岡地裁沼津支部令2.2.25判決）……………1244-94

**その他：不安全行動に基づく解雇** 本件解雇は、客観的に合理的な理由のあるものであったというべきであり、社会通念上相当なものであったといえることができるから、解雇権の濫用に当たらず、有効であるといえるべきであるとされた例（山崎工業事件・静岡地裁沼津支部令2.2.25判決）……………1244-94

**その他：地位保全の必要性** 解雇によって生活に困窮を来した債権者Xが賃金仮払いの仮処分を申し立てを行い、同申し立てが認容されれば、Xは同仮払いを生活費等として費消することが可能となり、「Xに生ずる著しい損害又は急迫の危険を避ける」ことができることとなるから、それ以上の措置が必要となるとはいえないとされた例（インテリジェントヘルスケア〔仮処分〕事件・大阪地裁令3.2.12決定）……………1246-53

**その他：地位保全の必要性** 労働契約上の権利を有する地位にあることを仮に定める旨の仮処分命令を発令する保全の必要性があるといえるのは、特段の事情がある場合に限られると解するほかないが、本件において、上記特段の事情があることを一応認めるに足りる疎明資料はないとされた例（インテリジェントヘルスケア〔仮処分〕事件・大阪地裁令3.2.12決定）……………1246-53

## 契約の終了

**退職：妊娠した労働者の退職** 被告Y社が原告Xに対して月220時間の勤務時間を守ることができないのであれば正社員としての雇用を継続することができない旨を伝えていたと認めることはできず、したがって、Xにおいて、月220時間勤務を約束することができなかったため、退職を決断せざるを得なくなったという事情があったということではできないとされた例（ドリームスタイラー事件・東京地裁令2.3.23判決）……………1239-63

**退職：妊娠した労働者の退職** Y社は、Xの妊娠が判明した後、Xの体調を気遣い、Xの通院や体調不良による遅刻、早退および欠勤をすべて承認するとともに、Xの時短勤務の希望には直ちに応じることができなかったものの、Xに対し、従前の勤務より業務量および勤務時間の両面において相当に負担が軽減される勤務を提案していたものであり、これらのY社の対応が

労働基準法65条3項等に反し、違法であるということ  
はできないとされた例（ドリームスタイラー事件・東  
京地裁令2.3.23判決）……………1239-63

**退職：妊娠した労働者の退職** Xの退職が実質的にみ  
てY社による解雇に該当すると認めることはできな  
いとされた例（ドリームスタイラー事件・東京地裁令2.  
3.23判決）……………1239-63

**雇止め** 原告Xら2名の雇止めについて、人員削減  
の際に有期契約労働者を優先して雇止めとすることに  
は客観的に合理的な理由があり、社会通念上も相当で  
あるとされた例（学校法人奈良学園事件・奈良地裁令  
2.7.21判決）……………1231-56

**雇止め** 被告Y法人の有期プロジェクトに専門職とし  
て従事するために、有期労働契約を締結し3回にわたり  
更新してきた原告Xに対する、財政悪化およびシス  
テム構築の完了を理由とする雇止めが無効と判断され  
た例（高知県公立大学法人〔第2〕事件・高知地裁令  
2.3.17判決）……………1234-23

**雇止め** 契約書に不更新条項等が記載され、これに対  
する同意が更新の条件となっている場合には、労働者  
としては署名を拒否して直ちに契約関係を終了させる  
か、署名して次期の期間満了時に契約関係を終了させ  
るかとの二者択一を迫られるため、労働者が不更新条項  
等を含む契約書に署名押印する行為は、労働者の自由  
な意思に基づくものか一般的に疑問があり、契約更新  
時において労働者が置かれた前記の状況を考慮すべ  
ば、不更新条項等を含む契約書に署名押印する行為が  
あったことをもって、直ちに不更新条項等に対する承  
諾があり、合理的期待の放棄がされたと認めるべきで  
はなく、労働者が置かれた前記の状況からすれば、前  
記行為が労働者の自由な意思に基づいてされたものと  
認めるに足りる合理的な理由が客観的に存在する場合  
に限り、労働者により更新に対する合理的な期待が放  
棄されたと認めるべきであるとされた例（日本通運事  
件・東京地裁令2.10.1判決）……………1236-16

**雇止め** 労働契約6から8までの不更新条項等の存在  
は、原告Xの雇用継続の期待の合理性を判断するた  
めの事情の1つにとどまるというべきところ、労働契約  
8の満了時において、当初の契約時から満了時までの  
事情を総合してみれば、Xが被告Y社との間の有期労働  
契約が更新されると期待することについて合理的な  
理由がある（労契法19条2号）とは認められないとさ  
れた例（日本通運事件・東京地裁令2.10.1判決）  
……………1236-16

**雇止め** 本件各労働契約につき、雇用期間の定め  
の意味や目的を考慮したとしても、なお原告Xの雇用継続  
に対する期待を保護する必要は高いものというべきで  
あるから、Xにおいて本件労働契約⑥の満了時に同労働  
契約が更新されるものと期待することについて合理的  
な理由があるとされた例（公益財団法人グリーント

ラストうつのみや事件・宇都宮地裁令2.6.10判決）  
……………1240-83

**雇止め** 本件学校や府教委側が、原告Xらに対し、X  
らが再任用されることが保障されていると解されるよ  
うな言動に及んだ事実は認められず、任用期間満了後  
も任用が継続されると期待することが無理からぬもの  
とみられる行為をしたというような特別な事情はない  
として、本件各不再任用の国賠法上の違法性が否定さ  
れた例（大阪府・府教委〔府立岸和田支援学校〕事件・  
大阪地裁令3.3.29判決）……………1247-5

**雇止め** 予備校講師として1年契約を更新してきた原  
告Xが、次年度の担当コマ数減の提示を拒否したため  
雇止めとされた事案において、被告Y法人のコマ数  
減の提示には客観的合理性があり、社会的相当性があ  
るところ、Xからの同一労働条件による契約更新の申  
込みをY法人が拒絶したことは、「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」  
場合に当たらないとして、地位確認請求等が退けられ  
た例（学校法人河合塾〔雇止め〕事件・東京地裁令3.  
8.5判決）……………1250-13

**雇止め** 労契法19条2号の適用においては、更新の際  
に同一の労働条件で更新されたか否かは更新の期待の  
合理性を基礎付ける本質的要素ではなく、同号にいう  
「更新」とは、当該労働契約と接続または近接した時  
期に有期労働契約を再度締結することを意味するもの  
であって、同一の契約期間や労働条件による契約の再  
締結を意味するものではないとされた例（学校法人河  
合塾〔雇止め〕事件・東京地裁令3.8.5判決）  
……………1250-13

**雇止め** 労契法19条2号の更新を期待する合理的理由  
は、同一の労働条件に対する合理的期待ではなく、更  
新に対する合理的期待であるから、使用者が提示した  
内容で更新される限度で合理的期待を判断すること  
は、労働者の合理的期待の程度を使用者が直接左右す  
ることを認めることになりかねず、労契法19条の法意  
に照らして採用できないとされた例（学校法人河合塾  
〔雇止め〕事件・東京地裁令3.8.5判決）……………1250-13

**再雇用：再雇用拒否** 債権者Xは、高年法および債務  
者Y社の継続雇用制度に基づき、年齢を除く解雇事由  
または退職事由に該当する事情がない限り、令和2年  
7月20日の定年退職後もY社に再雇用される立場にあり、  
現に本件合意が締結され、年齢を除く解雇事由また  
は退職事由に該当する事情も認められなかったのだ  
であるから、本件合意に定められた条件で再雇用され  
るものと期待することには合理的な理由があると認めら  
れる一方、Y社において、本件就業規則抵触条項に定  
める解除条件を充足したとして本件合意を解除し、X  
を再雇用しないことは、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ことから、Y社によ  
る上記解除は無効であるとされた例（ヤマサン食品工

業【仮処分】事件・富山地裁令2.11.27決定)

……1236-5

**再雇用** ①高年法9条1項は、事業主に対し高年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いと解するのが相当である、②継匠社員制度は、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、同項所定の継続雇用制度の内容に合致するものではない、③高年法所定の継続雇用制度においては、同法9条1項の趣旨に反しない限り、その労働条件を個々の事業主の実情に応じた多様かつ柔軟なものとするのが許容されていると解すべきところ、労使協議を経て再雇用社員制度が導入されたという経緯等も踏まえれば、再雇用社員制度が高年法所定の継続雇用制度に当たらないとみることはできないとされた例(京王電鉄ほか1社事件・東京高裁令元.10.24判決)……1244-118

**再雇用** 解雇事由や退職事由に該当しない事由を選択要件とすることができないとする根拠は見出しがたいし、労働者の給与や昇給を決定するための基準である成績評価制度における査定をもって、バス運転手としての雇用継続の是非を判断するための基準として用いることが直ちに不合理であるとも、その査定が相対評価であることををもって不合理であるともいえないとされた例(京王電鉄ほか1社事件・東京高裁令元.10.24判決)……1244-118

**契約の解除** 被告Y<sub>2</sub>社と原告Xとの間の契約関係について、期間1か月の有期労働契約を更新したものであるところ、スキル不足等を理由とするY<sub>2</sub>社による中途解約について、労契法17条1項の「やむを得ない事由」がなく無効とされた例(ハンブテイ商会ほか1社事件・東京地裁令2.6.11判決)……1233-26

**契約の解除** 被告Y社が原告Xに対してした本件契約の解除は、労働者であるXに対する解雇であるところ、本件契約の解除に至る経緯からは、客観的合理的理由があるとは認められず、当該解雇は権利の濫用に当たり無効であるとされた例(ワイアクシス事件・東京地裁令2.3.25判決)……1239-50

**その他：休職期間満了** 休職期間満了後も引き続き被告(反訴原告)Y社から休職扱いを受けてきた原告(反诉被告)Xらが、上記休職期間満了によりすでに自然退職となっていたかが争われているような場面において、労働者の身分の喪失にも関わる規定を、文言と正反対の意味に読み替えたうえで労働者の不利に適用することは、労働者保護の見地から労働者の権利義務を明確化するために制定される就業規則の性質に照らし、採用しがたい解釈であるといわざるを得ないとされた例(丙川商店事件・京都地裁令3.8.6判決)

……1252-33

## 就業規則

**効力：不利益変更** 原告Xと被告Y社との間で、営業成績給のある給与体系が就業規則の変更によっても変更されない労働条件として合意されていたと認めることはできないとされた例(野村不動産アーバンネット事件・東京地裁令2.2.27判決)……1238-74

**効力：不利益変更** 本件就業規則の変更により、本件人事制度においてXに支給された賃金は、旧人事制度において想定される賃金よりも1割以上減少していることが認められ、Xが受けた不利益は小さくないが、本件人事制度において、高い役割を果たすようになれば給与支給額が増額するから、本件人事制度の導入直後の不利益は、将来にわたって固定化されるものではなく、今後の昇進等により減少ないし消滅し得るものであるとされた例(野村不動産アーバンネット事件・東京地裁令2.2.27判決)……1238-74

**効力：不利益変更** 複数の異なる給与体系を廃止して統一的な人事制度を導入する必要性がY社にあったこと、本件人事制度の導入は、従業員に対する賃金の総原資を減少させるものではなく、賃金額決定の仕組みや配分方法を変更するものであること、給与体系を含む人事制度の設計は、人材育成等の雇用施策等と深くかかわるものであること等からすると、本件就業規則の変更による労働条件変更の必要性を認めることができるとされた例(野村不動産アーバンネット事件・東京地裁令2.2.27判決)……1238-74

**効力：不利益変更** 本件人事制度は、従業員に対しては、毎年、少なくとも役割給の15か月分の賃金は確実に支給されるという点において安定的であり、従業員の定着率を上げるというY社の人事計画とも合致するものであること、本件人事制度においては、当該従業員に対する行動評価および業績評価に基づいて役割や賞与額が決定されるところ、その評価の内容は、役割に基づいた項目の達成度、業績の難易度および達成度等によって、従業員本人および社内の研修を受けた評定者2名が行う評価に基づくものであり、従業員本人に対して振り返り面談が行われる等、評定制度の恣意的な運用を避ける制度的な担保があるものということができ、また評定制度の恣意的な運用がなされていると認めることもできないことから、本件就業規則の変更について、その内容も相当なものであるということができるとされた例(野村不動産アーバンネット事件・東京地裁令2.2.27判決)……1238-74

**効力：不利益変更** Y社は、従業員に対し、複数回にわたり説明会を開催して本件就業規則の変更の内容を説明し、新旧対照表を付したうえで変更後の就業規則および諸規程を閲覧できる状態にする等して、本件就業規則の変更の内容を周知するとともに、従業員代表

の候補者であるDを信任しない旨の投票をした従業員がX以外にいたとも認められないのであるから、Dは、Y社の過半数従業員職場代表として、本件就業規則の変更に異議がない旨の意見を述べたことが認められ、本件就業規則の変更にかかる従業員の過半数代表者からの意見聴取手続きが、労働基準法90条1項、労働基準法施行規則6条の2第1項2号に違反するとは認められないとされた例（野村不動産アーバンネット事件・東京地裁令2.2.27判決）……1238-74

**効力：不利益変更** 本件就業規則の変更について、労働条件変更の必要性、変更後の就業規則の内容の相当性が認められ、Y社は、従業員に対して必要とされる最低限の説明は行っており、従業員の過半数代表者から異議がない旨の意見を聴取していることが認められ、労働者の受ける不利益を考慮してもなお、本件就業規則の変更は合理的なものであるということができ、変更後の就業規則および給与規程は、従業員が容易に閲覧可能な状態に置かれ、周知されていたと認められることができるから、本件就業規則の変更による労働条件の変更は、有効であるとされた例（野村不動産アーバンネット事件・東京地裁令2.2.27判決）……1238-74

**効力：不利益変更** 本件新就業規則および本件新賃金規程の退職金規定部分は、合理的なものとは認められず、原告Xらと第1事件・第2事件被告Y社との間の労働契約の内容とはならないとされた例（東神金商事件・大阪地裁令2.10.29判決）……1245-41

**内容** 使用者は、人事権の一内容として、労働者の人事評価を行う権限を有するから、本件評価制度が就業規則の内容となっていなかったとしても、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・東京高裁令元.10.24判決）……1244-118

## 労働安全・災害補償

**労災保険法上の労働者性** 労災保険制度が、使用者の労基法上の労災補償義務を前提に、その責任保険としての性格を持つとともに（労基法84条1項参照）、労災保険給付が労基法上の災害補償事由が生じた場合に行われること（労災保険法12条の8第2項参照）に鑑みると、労災保険法にいう労働者は、労基法9条にいう労働者と同一と解するのが相当であるとされた例（国・津山労基署長〔住友ゴム工業〕事件・大阪地裁令2.5.29判決）……1232-17

**労災保険法上の労働者性** 労基法9条は、同法における労働者につき、「職業の種類を問わず、事業又は事務所（……）に使用される者で、賃金を支払われる者をいう」と定義していることから、労災保険法上の労働者性についても基本的にこれと同様に解し、①労働が使用者の指揮監督下において行われているか否かとい

う労働提供の形態と②報酬が提供された労働に対するものであるか否かという報酬の労働対償性によって判断するのが相当であり（「使用従属性」）、労基法の適用対象を画する使用従属性は、契約の形式にとらわれるのではなく、労働提供の形態や報酬の労働対償性およびこれに関連する諸要素を総合考慮し、実質的に判断する必要があるとされた例（国・津山労基署長〔住友ゴム工業〕事件・大阪地裁令2.5.29判決）……1232-17

**労災保険法上の労働者性** 原告Xは、①本件事故が発生した当時、社員ライダーと同様に、本件会社による一定の時間的・場所的な拘束・管理の下で、本件会社から業務の内容および方法に関する具体的な指揮命令を受け、これに従って業務を遂行していたといえることに、②本件会社からXに対して支払われる報酬には、一定の労働対償性があったといえること、③Xの業務遂行に不可欠なバイクは、本件会社が用意していたことや、Xが本件会社の業務に従事している間は一定の専属性があったといえることを合わせ考慮すれば、本件契約が形式上は業務委託契約とされていること、本件契約には、業務遂行上生じた損害は原則としてXの負担とする旨の条項があること、Xの報酬から、給与所得としてではなく、報酬・料金としての源泉徴収がされていたことなどの事情を勘案しても、Xは、本件会社の指揮監督の下で、本件会社に労働を提供し、本件会社から賃金を支払われていた者、すなわち労基法9条にいう「労働者」に当たるといべきであるとされた例（国・津山労基署長〔住友ゴム工業〕事件・大阪地裁令2.5.29判決）……1232-17

**業務上外** 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であるとされた例（国・京都上労基署長〔島津エンジニアリング〕事件・大阪高裁令2.7.3判決）……1231-92

**業務上外** 強い心理的負荷とは、精神障害を発病した労働者がその出来事および出来事後の状況が持続する程度を主観的にどう受け止めたかではなく、同種の労働者が一般的にどう受け止めるかという観点から評価されるものであり、また、業務による心理的負荷の強度は、対象疾病の発病前おおむね6か月の間に業務による出来事があり、当該出来事およびその後の状況による心理的負荷が、客観的に対象疾病を発病させるおそれのある強い心理的負荷であると認められることをいふとされた例（国・京都上労基署長〔島津エンジニアリング〕事件・大阪高裁令2.7.3判決）……1231-92

**業務上外** C面談および社長面談②は、控訴人（一番原告）Xの正社員登用試験の当年の受験を困難にするだけでなく、契約社員としての雇用継続も困難になることを予想させる出来事であり、契約社員の地位に関係し、かつ、正社員への登用という形であっても、また、有期雇用契約の更新による契約社員としての継続

という形であっても、雇用の継続が困難になると受け止められる出来事というべきであるから、認定基準・別表1の「非正規社員である自分の契約満了が迫った」という具体的出来事の類推事例として評価することができることとされた例（国・京都上労基署長〔島津エンジニアリング〕事件・大阪高裁令2.7.3判決）……1231-92

**業務上外** 本件各出来事の直後に本件疾病を発症していることも合わせて考慮すると、Xが本件各出来事によってかなりの心理的負荷を受けたことが認められ、そして、この心理的負荷は、本件出来事1の労務管理上の不合理性および不適切性ならびに本件出来事2の不適切性によるもの、すなわち客観的な事由によるものであり、Xに特殊なものとは解されず、Xと職種、年齢、経験などが類似する同種の労働者にとっても、同様にあり得る受け止め方ということができると認められるため、本件各出来事は、総合して、認定要件における「業務による強い心理的負荷」の原因であったとされた例（国・京都上労基署長〔島津エンジニアリング〕事件・大阪高裁令2.7.3判決）……1231-92

**業務上外** 認定基準によると、本件疾病は、本件各出来事という認定基準の「具体的出来事」である「非正規社員である自分の契約満了が迫った」ことに類推される出来事により発症したものであり、これを参考にして、一切の事情を総合的に考慮すると、本件疾病については、本件会社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であると評価することができるから、本件会社の業務との間に相当因果関係が認められ、本件疾病に業務起因性があると認められるとして、請求を棄却した一審判断が取り消された例（国・京都上労基署長〔島津エンジニアリング〕事件・大阪高裁令2.7.3判決）……1231-92

**業務上外** 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であること、そして、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であるとされた例（国・大阪中央労基署長〔讀賣テレビ放送〕事件・大阪地裁令2.6.24判決）……1231-123

**業務上外** 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」（労基法施行規則別表1の2第9号）に該当するか否かの判断は、環境由来のストレスと個体側の反応性・脆弱性を総合考慮し、業務による心理的負荷が、当該労働者と同程度の年齢、経験を有する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、精神障害を発症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の間に相当因果関係を認めるのが相当であるとされた例（国・大阪中央労基署長〔讀賣テレビ放送〕事件・大阪地裁令2.6.24判決）……1231-123

**業務上外** 厚労省の精神障害の業務起因性を判断するための認定基準は、裁判所を法的に拘束するものではないが、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いえるから、精神障害にかかる業務起因性の有無については、認定基準の内容を参考にしつつ、個別具体的な事情を総合的に考慮して判断するのが相当というべきであるとされた例（国・大阪中央労基署長〔讀賣テレビ放送〕事件・大阪地裁令2.6.24判決）……1231-123

**業務上外** 原告Xが業務によって被った心理的負荷は、いずれも単独では「強」と評価できないところ、本件に表れたその他の事情を含めて全体として評価しても、その心理的負荷の強度は「強」に当たるとまではいえないとされ、Xの業務による心理的負荷が、社会通念上客観的にみて、本件疾病を発症させる程度に強度であるといえず、本件疾病の業務起因性は認められないとされた例（国・大阪中央労基署長〔讀賣テレビ放送〕事件・大阪地裁令2.6.24判決）……1231-123

**業務上外** Xの適応障害発症につき、精神障害を発病させるおそれのある業務による強い心理的負荷があったとは認められないとしてなした、労基署長による本件処分が適法であるとされた例（国・大阪中央労基署長〔讀賣テレビ放送〕事件・大阪地裁令2.6.24判決）……1231-123

**業務上外** 亡Kの時間外労働時間数は、業務と発症との関連性が高いものであったと評価することができるうえ、労働時間以外の負荷要因についても、相当程度の精神的緊張を伴う業務を深夜にわたって行うことを余儀なくされるなど過重なものであったといえ、Kは、発症前6か月間の長期にわたって、著しい疲労の蓄積をもたらす特に過重な業務に就労したと認められるとされた例（地方独立行政法人長崎市立病院機構事件・長崎地裁令元.5.27判決）……1235-67

**業務上外** Kの内因性心臓死は、質量ともに極めて過重な被告病院での業務によって生じたものと認められ、被告病院の業務とKの死亡との間には因果関係があるといえるべきであるとされた例（地方独立行政法人長崎市立病院機構事件・長崎地裁令元.5.27判決）……1235-67

**業務上外** 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注意する義務を負うとする一審の判断が維持された例（サンセイほか事件・東京高裁令3.1.21判決）……1239-28

……1243-27

**業務上外** 労働者が基礎疾患を有している場合であっても、業務に起因する過重な精神的・身体的負荷によってその基礎疾患が自然経過を超えて増悪し、脳出血を発症するに至ったときには、業務による過重負荷が脳出血の共働原因となったものとして、労働者の従事していた業務と脳出血との間の相当因果関係を肯定するのが相当であるとする一審の判断が維持された例（サンセイほか事件・東京高裁令3.1.21判決）…… 1239-28

**業務上外** 労働基準監督署長が被控訴人（一審原告）Xの三叉神経痛も含めて業務起因性を認め、休業補償給付の支給を決定しているとしても、同署長が中立的立場の専門家に対して業務起因性につき意見を求めるなどしたうえで当該決定をしたとは認められず、同僚の暴行とXの傷害との間に相当因果関係を認めることはできないとして、一審判決から賠償額が減額された例（マツヤデンキほか事件・大阪高裁令2.11.13判決）……1242-33

**業務上外** 労働基準監督署長が業務に起因してXが外傷後ストレス障害を発症したとして休業補償給付等の支給を決定しているとしても、ICD-10やDSM-5に照らしてその判断過程は明らかでなく、また、当該決定に当たっては不法行為における過失や債務不履行における安全配慮義務の有無が審査されることはないから、当該決定がされたからといって当然に予見可能性が肯定されるものではないとされた例（マツヤデンキほか事件・大阪高裁令2.11.13判決）…… 1242-33

**業務上外** 亡Kの長時間労働について、「仕事内容・仕事量の（大きな）変化を生じさせる出来事があった」に該当し、その心理的負荷は「強」と判断すべきであるとされた例（国・福岡中央労基署長〔新日本グラウト工業〕事件・福岡地裁令3.3.12判決）…… 1243-27

**業務上外** Kに対する上司の発言について、「(ひどい)嫌がらせ、いじめ、又は暴行を受けた」に該当し、当該出来事自体の心理的負荷は「中」程度であっても、その出来事前に月100時間を超える残業時間（恒常的長時間労働）が認められることから、心理的負荷の程度を「強」と修正すべきであるとされた例（国・福岡中央労基署長〔新日本グラウト工業〕事件・福岡地裁令3.3.12判決）…… 1243-27

**業務上外** Kの不安障害は重度のものとは認められず、平均的労働者の範囲を逸脱するものとはいえないから、不安障害を発症していたことを個体側要因として取り上げるのは相当ではないとされた例（国・福岡中央労基署長〔新日本グラウト工業〕事件・福岡地裁令3.3.12判決）…… 1243-27

**業務上外** Kはアルコール依存症と診断されていたものの、その程度は重いものではなく、平均的労働者の範囲内といえるから、Kの個体側要因として評価すべきとはいえないとされた例（国・福岡中央労基署長〔新日本グラウト工業〕事件・福岡地裁令3.3.12判決）

**業務上外** Kのうつ病エピソードの発病は業務に起因すること、およびKの自殺と業務に相当因果関係があることが認められた例（国・福岡中央労基署長〔新日本グラウト工業〕事件・福岡地裁令3.3.12判決）

……1243-27

**業務上外** 「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、亡K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、K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することができる者を基準として、当該労働者の置かれた具体的状況における心理的負荷が一般に精神障害を発病させる危険性を有するか検討し、当該業務による負荷が当該精神障害を発病させたとは認められれば、業務に内在する危険性が現実化したとして、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とした一審判断が維持された例（国・三田労基署長〔日本電気〕事件・東京高裁令2.10.21判決）…… 1243-64

**業務上外** 上司とのトラブル、顧客や取引先からのクレームによりKが軽度のうつ病を発症させ、治療によりいったんは症状が寛解したのち、長年の業務による能力経験を生かすことができず、苦手な技術を駆使しなければならない業務への職務変更および当該業務の停滞による上司からの叱責、達成困難なノルマにより、再びうつ病を発症してその症状を悪化させ、自殺するに至ったことにつき、これら個別の心理的負荷としては「中」の出来事は、相互に関連して生じており、全体を一つの出来事として評価すると、心理的負荷は「強」に該当するとされた例（国・三田労基署長〔日本電気〕事件・東京高裁令2.10.21判決）…… 1243-64

**業務上外** Kが本件疾病を発症し、その結果、自殺に至ったことは業務に内在する危険性が現実化したものといえるから、業務と精神障害発病またはその自然的経過を超えた悪化、そして死との間には相当因果関係があるとして、一審判断が取り消された例（国・三田労基署長〔日本電気〕事件・東京高裁令2.10.21判決）……1243-64

**業務上外** 認定基準は、労働者がうつ病を発症した後の出来事は原則としてその悪化についての業務起因性は認められないとし、「特別な出来事」があり、その後おおむね6か月以内に対象疾病が自然経過を超えて著しく悪化したと医学的に認められる場合に限り、心理的負荷の悪化を業務上の疾病として取り扱うとしているところ、裁判所としては、必ずしもこれにとらわれることなく、認定基準の趣旨を踏まえつつ相当因果関係の認定を適切に行えば足りるとされた例（国・三田労基署長〔日本電気〕事件・東京高裁令2.10.21判決）

……1243-64

**業務上外** 原告Xの時間外労働は、心理的負荷評価表項目16の「1か月に80時間以上の時間外労働を行った」に当たり、発病直前の連続した3か月間に1か月当たりおおむね100時間以上の時間外労働を行い、その業務内容が通常その程度の労働時間を要するものであったといえることができるから、その心理的負荷の程度は「強」に当たるとされた例(国・大阪中央労基署長〔リーヴスホーム〕事件・大阪地裁令3.3.15判決)

……1249-35

**業務上外** 本件出来事①～本件出来事⑤は、いずれも業務指導の範囲内の注意・指導・叱責であり、心理的負荷評価表項目30の「上司とのトラブル」に当たるとしても、その程度が強いとはいえず、その心理的負荷の強度はいずれも「弱」にとどまるとされた例(国・大阪中央労基署長〔リーヴスホーム〕事件・大阪地裁令3.3.15判決) ……1249-35

**業務上外** Xには、そのみで心理的負荷の程度を「強」とするに十分な長時間労働が認められ、これに心理的負荷の程度はそれぞれ「弱」である本件出来事①～⑤や、心理的負荷の程度が「中」である2週間以上の連続勤務が重なったものであるから、これらを総合評価すれば各出来事によるXの心理的負荷の程度は「強」に当たるとされた例(国・大阪中央労基署長〔リーヴスホーム〕事件・大阪地裁令3.3.15判決)

……1249-35

**業務上外** Xには業務による強い心理的負荷があったのであるから、Xに業務以外の心理的負荷として、妻との不和や借金があったこと、Xの側面要因として、ストレスを過剰に受け止めてしまう性格傾向があることを踏まえても、本件疾病には業務起因性が認められるとされた例(国・大阪中央労基署長〔リーヴスホーム〕事件・大阪地裁令3.3.15判決) ……1249-35

**業務上外** 控訴人(一審原告)Xが平成26年10月29日時点で発病していた本件事故前とは異なる精神障害は、PTSDではなく、適応障害であったとされた例(国・一宮労基署長〔ティーエヌ製作所〕事件・名古屋高裁令3.4.28判決) ……1251-46

**業務上外** Xの各入院の期間は、合計すれば2か月以上となるうえ、その間に5回にもわたり観血的な手術を受けたことからして、Xの左眼の負傷は、「(重度の)病気やケガをした」との具体的出来事のうち、心理的負荷の強度が「強」であるものに該当するとされた例(国・一宮労基署長〔ティーエヌ製作所〕事件・名古屋高裁令3.4.28判決) ……1251-46

**業務上外** 左眼の負傷によるXの心理的負荷は、全体として極めて強度なものであったとされた例(国・一宮労基署長〔ティーエヌ製作所〕事件・名古屋高裁令3.4.28判決) ……1251-46

**業務上外** 本件事故による心理的負荷および左眼の負

傷による心理的負荷は、負傷後の疼痛および視力の低下も含めれば、Xと同程度の年齢、経験を有する平均的労働者にとっても相当強度なものであったといえるべきであり、とりわけ視力の低下が本件事故から約2年後の適応障害発病当時も継続していた状況にあったことも総合的に評価すれば、右眼の視力の低下による心理的負荷を除いたとしても、本件事故と適応障害の発病との間の相当因果関係を認めるに足りる程度の強度なものであり、このことは、Xが社会復帰が困難な状況であったとまでは認められず、休業補償給付の打切りによる経済生活上の不安等も原因として複合していたとしても、否定すべきものではないとして、適応障害の業務起因性を否定した一審判断が変更された例(国・一宮労基署長〔ティーエヌ製作所〕事件・名古屋高裁令3.4.28判決) ……1251-46

**業務上外** Xの本件事故前からの既往症であるうつ病およびアルコール依存症は、本件事故時点では、就労に支障がない程度で安定し、ほぼ寛解状態であったから、業務以外の心理的負荷および側面要因により適応障害を発病したものと認めることはできないとされた例(国・一宮労基署長〔ティーエヌ製作所〕事件・名古屋高裁令3.4.28判決)

……1251-46

**業務上外** 亡Kの死亡は、本件店舗における長時間労働により生じたものと推認するのが相当とされた例(株式会社まつりほか事件・東京地裁令3.4.28判決)

……1251-74

**公務上外** 本件のような脳血管疾患にあっては、公務に内在する危険の現実化として発症したものと認められるためには、当該職員と同程度の年齢・経験を有し、基礎疾患を有していても通常の職務を支障なく遂行することができる程度の健康状態にある者を基準として、公務による負荷が、医学的経験則に照らし、脳血管疾患の発症の基礎となる血管病変等をその自然経過を超えて増悪させ得ることが客観的に認められる負荷といえるものでなければならぬとされた例(地公災基金熊本県支部長〔市立小学校教諭〕事件・福岡高裁令2.9.25判決) ……1235-5

**公務上外** 控訴人(一審原告)Xの各業務内容を検討すると、個々の業務自体が過重であるとはいえないものの、Xは、これらの業務を同時期に並行して処理していたのであるから、Xの業務上の負荷については、Xの業務を全体として評価する必要があるとされた例(地公災基金熊本県支部長〔市立小学校教諭〕事件・福岡高裁令2.9.25判決) ……1235-5

**公務上外** 自宅での作業は、職場における労働に比して緊張の程度が低いといえることができるが、Xは、職場での時間外労働をした後、そこで終了させることのできなかった業務を自宅で行うことを余儀なくされていたものと認められ、また、その自宅作業の時間およ

び時刻からすれば、Xは、自宅作業を行うことを余儀なくされた結果、睡眠時間が減ったものと認められ、さらに、本件発症の前日においても、自宅で業務を行っており、本件発症の前日の夜から朝にかけての睡眠時間も短いものであったと認められるとされた例（地公災基金熊本県支部長〔市立小学校教諭〕事件・福岡高裁令2.9.25判決）……………1235-5

**公務上外** Xは、本件小学校での授業のない土曜日や日曜日に、部活動の試合の引率を担当することもあり、これが睡眠時間および休日の休息の時間を減少させ、Xの疲労の回復を遅らせる要因となったものといえることができるとされた例（地公災基金熊本県支部長〔市立小学校教諭〕事件・福岡高裁令2.9.25判決）……………1235-5

**公務上外** 長時間労働の継続による睡眠不足と疲労の蓄積が脳血管疾患の発症の基礎となる血管病変等を増悪させ得る因子となることは医学的経験則となっており、Xの本件発症前における業務は、その身体的および精神的負荷により、脳血管疾患の発症の基礎となる血管病変等をその自然経過を超えて増悪させ得ることが客観的に認められる負荷であったといえることができるとされた例（地公災基金熊本県支部長〔市立小学校教諭〕事件・福岡高裁令2.9.25判決）……………1235-5

**公務上外** 本件発症と公務との間に相当因果関係を認めることができるとして、一審判断を取り消し、公務外認定処分を取り消すとされた例（地公災基金熊本県支部長〔市立小学校教諭〕事件・福岡高裁令2.9.25判決）……………1235-5

**損害賠償** 業務としての海外視察参加中の交通事故により重傷を負ったことにつき、使用者に対する損害賠償請求が棄却された例（伊藤忠商事・シーアイマテックス事件・東京地裁令2.2.25判決）……………1242-91

**損害賠償** 被告Y<sub>1</sub>社は、遅くとも本件発症の約1か月前には、Kの時間外労働時間について把握し、Kの時間外労働を制限するなどの方法により業務の負担を軽減すべき義務を負っていたとされた例（株式会社まつりほか事件・東京地裁令3.4.28判決）……………1251-74

**損害賠償** 被告Y<sub>2</sub>はY<sub>1</sub>社の代表取締役として、従業員の労働時間や労働内容を適切に把握し、必要に応じてこれを是正すべき措置を講ずべき善管注意義務を負っていたところ、その職務を行うについて悪意または重大な過失があり、これによりKの損害を生じさせたといえるべきであるから、会社法429条1項に基づき、Y<sub>1</sub>社と連帯して、Kの死亡により生じた損害の賠償責任を負うとされた例（株式会社まつりほか事件・東京地裁令3.4.28判決）……………1251-74

**損害賠償** Y<sub>2</sub>はいわゆる名目的な代表取締役であったものの、Y<sub>1</sub>社の代表取締役への就任自体は有効に行われたものであるといわざるを得ず、そうである以上、Y<sub>1</sub>社の代表取締役として第三者に負うべき一般

的な善管注意義務を免れるものではないとされた例（株式会社まつりほか事件・東京地裁令3.4.28判決）……………1251-74

**損害賠償** 逸失利益の基礎収入の算定に当たって、KがY<sub>1</sub>社において労働を継続することのできる限度で、Kに支払われるべきであった時間外労働にかかる割増賃金額を加えるのが相当として、1か月当たり45時間の限度で認めるのが相当とされた例（株式会社まつりほか事件・東京地裁令3.4.28判決）……………1251-74

**損害賠償** 本件発症は突然に生じたものと評価するほかなく、Kが発症直前の欠勤した2日間に病院を受診しなかったことをKに不利にしんしゃくするのは相当でないなどとし、過失相殺を認めないとされた例（株式会社まつりほか事件・東京地裁令3.4.28判決）……………1251-74

**損害賠償** 民法719条1項後段は、複数の者がいづれも被害者の損害をそのみで惹起し得る行為を行い、そのうちのいずれの者の行為によって損害が発生したかが不明である場合に、被害者の保護を図るため、公益的観点から、因果関係の立証責任を転換したものであり、被害者によって特定された複数の行為者のほかに被害者の損害をそのみで惹起し得る行為をした者が存在しないことは、民法719条1項後段の適用の要件であるとされた例（建設アスベスト訴訟〔神奈川〕事件・最高裁一小令3.5.17判決）……………1252-5

**損害賠償：安衛法に基づく規制権限の不行使** 国または公共団体の公務員による規制権限の不行使は、その権限を定めた法令の趣旨、目的や、その権限の性質等に照らし、具体的事情の下において、その不行使が許容される限度を逸脱して著しく合理性を欠くと認められるときは、その不行使により被害を受けた者との関係において、国賠法1条1項の適用上違法となるとされた例（建設アスベスト訴訟〔神奈川〕事件・最高裁一小令3.5.17判決）……………1252-5

**損害賠償：安衛法に基づく規制権限の不行使** 主務大臣の安衛法に基づく規制権限は、労働者の労働環境を整備し、その生命、身体に対する危害を防止し、その健康を確保することをその主要な目的として、できるだけ速やかに、技術の進歩や最新の医学的知見等に適合したものに改正すべく、適時にかつ適切に行使されるべきものであるとされた例（建設アスベスト訴訟〔神奈川〕事件・最高裁一小令3.5.17判決）……………1252-5

**損害賠償：安衛法に基づく規制権限の不行使** 安衛法57条は、労働者に健康障害を生ずるおそれのある物等について、人体に及ぼす作用、貯蔵または取扱い上の注意等を表示しなければならないとしているところ、この表示の記載方法についても、できる限り速やかに、技術の進歩や最新の医学的知見等に適合したものとなるように指導監督すべきであり、このことは、特化則に定められた揭示義務規定に基づく揭示の記載方法に

- 関する指導監督についても同様であるとされた例（建設アスベスト訴訟〔神奈川〕事件・最高裁一小令3.5.17判決）……………1252-5
- 損害賠償：安衛法に基づく規制権限の不行使** 労働大臣は、石綿にかかる規制を強化する昭和50年の改正後の特化則が一部を除き施行された同年10月1日には、安衛法に基づく規制権限を行使して、通達を发出するなどして、石綿含有建材の表示および石綿含有建材を取り扱う建設現場における掲示として、石綿含有建材から生ずる粉じんを吸入すると、石綿関連疾患を発生させる危険があること、ならびに石綿粉じんを発生させる作業およびその周囲における作業をする際には必ず適切な防じんマスクを着用する必要があることを示すように指導監督するとともに、安衛法に基づく省令制定権限を行使して、事業者に対し、屋内建設現場において上記各作業に労働者を従事させる場合に呼吸用保護具を使用させることを義務付けるべきであったとされた例（建設アスベスト訴訟〔神奈川〕事件・最高裁一小令3.5.17判決）……………1252-5
- 損害賠償：安衛法に基づく規制権限の不行使** 規制権限の不行使が国賠法1条1項の適用上違法である状態は、昭和50年10月1日から内閣が平成15年10月16日に一部改正した安衛令が施行された16年9月30日まで継続していたとされた例（建設アスベスト訴訟〔神奈川〕事件・最高裁一小令3.5.17判決）……………1252-5
- 損害賠償：安衛法に基づく規制権限の不行使** 石綿含有建材を取り扱う者に健康障害が生ずるおそれがあることは安衛法2条2号において定義された労働者に該当するか否かによって変わるものではなく、労働大臣の規制権限は、労働者を保護するためのみならず、労働者に該当しない建設作業従事者を保護するためにも行使されるべきものであったとされた例（建設アスベスト訴訟〔神奈川〕事件・最高裁一小令3.5.17判決）……………1252-5
- その他：安全配慮義務** 被告Y法人は、亡Kの死亡を含む何らかの健康状態の悪化を予見できたのに、Kの労務負担の軽減のための具体的な方策をとらなかったといえ、使用者としての安全配慮義務違反があったと認められるとされた例（地方独立行政法人長崎市立病院機構事件・長崎地裁元令.5.27判決）……………1235-67
- その他：取締役責任** 会社の取締役は、会社に対する善管注意義務として、会社が使用者としての安全配慮義務に反して労働者の生命、健康等を損なう事態を招くことのないよう注意する義務を負い、これを懈怠して労働者に損害を与えた場合には会社法429条1項に基づく損害賠償の責任を負うと解されるとする一審の判断が維持された例（サンセイほか事件・東京高裁令3.1.21判決）……………1239-28
- その他：取締役責任** 安全配慮義務違反の債務不履行により死亡した者の遺族は固有の慰謝料請求権を有し
- ないと解されるが、会社法429条1項による場合にはこれを肯定する余地があると判断された例（サンセイほか事件・東京高裁令3.1.21判決）……………1239-28
- その他：試用期間延長後の自殺の業務起因性** 亡Kは、きつ音を有しながらも他の看護師と同様の勤務に就くことが期待されたものであることから、Kにかかる業務起因性を判断するに当たっては、きつ音を有する労働者を基準とする必要はなく、特段の労務軽減なしに、通常の新人看護師としての業務を遂行できる者を基準とするとされた例（国・札幌東労基署長〔カレスサポロ〕事件・札幌地裁令2.10.14判決）……………1240-47
- その他：試用期間延長後の自殺の業務起因性** 患者からの苦情による相応に重い心理的負荷が生じていた状況において、さらに、患者とのコミュニケーション問題を含む課題を提示され、これを改善しなければ本件病院での勤務を継続できなくなるかもしれない、その時期も迫っているという上司からの課題の指摘および試用期間延長による心理的負荷が加わったものであり、そしてこれらの出来事と重なる時期に、指導担当者による指導等による心理的負荷があったと認められることにも鑑みると、これらの出来事にかかる全体的な心理的負荷の程度は、Kと同種の労働者にとって、精神障害を発病させる程度に強度のものであったと認めるのが相当であるとされた例（国・札幌東労基署長〔カレスサポロ〕事件・札幌地裁令2.10.14判決）……………1240-47
- その他：使用者責任** 同僚の従業員から注意や叱責に当たり暴行を受けたとしても、①それ以前に上司や同僚から被控訴人（一審原告）Xに対する暴力を伴う指導があったことや、その点につきXが会社に苦情を申し出たり相談したりしたことを窺わせる事情はなかったこと、②上記暴行は偶発的または咄嗟に行われたにすぎないこと、③Xが入社以降、人事評価において低位の評価が続いており、注意や指導が困難な社員であると受け止められていたからといって、Xが上司や同僚から暴力を伴うような指導や叱責等を受ける可能性があることを予見することができたとは認められないことから、控訴人（一審被告）Y<sub>1</sub>社には、Xの上司や同僚に対してXへの業務上の注意・指導を行うに当たり暴力を伴うような指導等をするのがないよう注意すべき義務があったとまでいうことはできないとして、一審判断が変更された例（マツヤデンキほか事件・大阪高裁令2.11.13判決）……………1242-33
- その他：使用者責任** 使用者に安全配慮義務違反が認められるためには、労働者の生命、身体等に対する具体的な危険があることを前提として、その危険の発生について使用者に予見可能性があることが必要であるとされた例（伊藤忠商事・シーアイマテックス事件・東京地裁令2.2.25判決）……………1242-91
- その他：使用者責任** 被告Y社らにおいて、安全配慮

義務違反が認められるために必要な予見可能性があったとは認められないとされた例（伊藤忠商事・シーアイマテックス事件・東京地裁令2.2.25判決）

……1242-91

**その他：使用者責任** 労働者が出向した場合には、出向元の使用者が継続して出向先の労働者に対する指揮命令権を及ぼしているといった特段の事情のない限り、現に労働者に対する指揮命令権の帰属する出向先が、当該労働者に対する安全配慮義務を負うと解すべきとされた例（伊藤忠商事・シーアイマテックス事件・東京地裁令2.2.25判決）……1242-91

**その他：安全配慮義務** 被告Y社は安全配慮義務に違反するものというべきであり、Y社がかかる義務を尽くしていれば、原告Xが本件事故①により負傷することはなかったものというべきであるから、Y社は、Xに生じた損害を賠償する義務を負うとされた例（山崎工業事件・静岡地裁沼津支部令2.2.25判決）……1244-94

**その他：安全配慮義務** 本件製麺機は常時刃が露出している危険性を有するものであり、被告Y社は労働者にそのような危険性を有する作業をさせるに当たって、刃に覆いを付けるなどの物的な対策や、それに代えて労働者を十分に教育するなどして、作業から生じる危険性を防止する義務を負っていたというべきであるとされた例（製麺会社A事件・旭川地裁令2.8.31判決）……1247-71

**その他：基礎給付日額** Kが管理監督者に当たることを前提として給付基礎日額を算定した本件各変更処分は違法であるとされた例（国・川崎北労基署長〔MCOR〕事件・東京地裁令元.11.7判決）……1252-83

## 会社解散・分割・承継等

**その他：事業譲渡と契約の承継** ①旧ダートとVidyaの本件事業譲渡契約の交渉の際に、譲受会社（Vidya）では退職金の定めがないことが明らかにされていたこと、②譲渡会社（旧ダート）の常務取締役Aは原告Xらに対して、事業譲渡によってVidyaの下では退職金がなくなるものの、旧ダートの下での退職金は同社が支払う旨の説明を行っていること、③かかる事情の下で、Xらは、Vidyaが設立した被告Y社との間で雇用契約書を交わしていること等からすれば、本件事業譲渡契約において、VidyaはY社による雇用を望む従業員とは新たに雇用契約を締結し直すことを予定しており、Xについても、退職金の支給はない旨規定する本件雇用契約書および本件労働条件通知書の内容でY社と新たな雇用契約を締結したというべきであり、「本件事業譲渡契約によって、旧ダートとXとの雇用契約とこれに基づく権利義務関係はY社に承継された」とのXの主張が退けられた例（ヴィディヤコーヒー事件・大阪地裁令3.3.26判決）……1245-13

## 争訟・その他

**損害賠償** 被告Y<sub>1</sub>社による原告Xに関する社会保険の被保険者資格にかかる届出懈怠による精神的損害に基づく慰謝料請求が退けられた例（鑑定ソリュート大分ほか事件・大分地裁令2.3.19判決）……1231-143

**損害賠償** Y<sub>1</sub>社の取締役である被告Y<sub>3</sub>によるXへの言動がパワーハラスメントであるとのXの主張を退け、損害賠償および慰謝料請求が棄却された例（鑑定ソリュート大分ほか事件・大分地裁令2.3.19判決）……1231-143

**損害賠償** 平成30年5月11日を含む甲事件被告・乙事件原告Y社が主張する41回の窃取について、そのうち1回でも甲事件原告・乙事件被告Xが行ったものであると認めることはできないから、乙事件の不法行為に基づくY社の損害賠償請求は理由がなく、また、本件解雇は、客観的合理性・社会的相当性を欠き権利濫用として無効であるとされた例（アニマルホールド事件・名古屋地裁令2.2.28判決）……1231-157

**損害賠償** 承諾のない手形取引を行って被告Y社に損害を与えたことを理由とする、取引を担当した原告Xの損害賠償債務が存在しないことの確認請求が認容された例（日成産業事件・札幌地裁令2.5.26判決）……1232-32

**損害賠償** Xに対する懲戒解雇がなされた事実は認められず、Y社は懲戒解雇自体が存在しないことを認識しながら存在するかのよう装って退職一時金支給を妨害したこと、損害でないことが明らかな経費について賠償を請求したこと、本件訴訟においてあえて真実と異なる主張をしたばかりでなく改変した書証を提出したこと等は、正当な権利行使として許容される範囲を逸脱しており、これらは全体として一個の不法行為に当たるとされた例（日成産業事件・札幌地裁令2.5.26判決）……1232-32

**損害賠償** 被告Y社の従業員らからパワー・ハラスメント行為を受けたとする、原告XのY社に対する不法行為（使用者責任）に基づく損害賠償請求が、いずれも理由がないとされた例（前原鎔断事件・大阪地裁令2.3.3判決）……1233-47

**損害賠償** 本件同意書は、使用者である原告X社が被用者である被告Yに対して私的交際を禁止し、これに違反した場合には違約金200万円を請求し、Yはこれを支払う旨合意するものであるところ、これは、労働契約の不履行について違約金を定めたり、損害賠償額を予定する契約をしたりすることを禁じた労働基準法16条に違反しており、無効であるとされた例（キャバクラ運営A社従業員事件・大阪地裁令2.10.19判決）……1233-103

**損害賠償** 控訴人兼被控訴人（一審本訴原告反訴被告）

Xが、医師手当を基礎となる賃金に加えたうえで割増賃金の支払いを受けることのできる地位にあることからすれば、被控訴人兼控訴人（一審本訴被告反訴原告）Y法人がXに対して管理職手当の返還を請求することが権利濫用に該当するものとは評価できないとして、Y法人からの不当利得返還請求が認められた例（社会福祉法人恩賜財団母子愛育会事件・東京高裁令元.12.24判決）……………1235-40

**損害賠償** 原告Xと被告Y社との間でXの定年後に雇用契約が成立しなかったのは、XがY社からの申込みを承諾せずこれを拒否した結果であること、Y社がXに対して申し込んだ定年再雇用にかかる勤務場所および職務内容が客観的にみて不合理であったとは認められないことに照らせば、XとY社との間で定年再雇用契約が成立しなかったことにつき、Y社に違法な行為があったと認める余地はないとして、Xの請求が棄却された例（アルパイン事件・東京地裁令元.5.21判決）……………1235-88

**損害賠償** 労働者である被控訴人（一審原告）Xらとの契約を業務委託契約として扱ったことで、控訴人（一審被告）Y社に年休権を侵害する不法行為があったとして、慰謝料の支払いが命じられた例（NOVA事件・名古屋高裁令2.10.23判決）……………1237-18

**損害賠償** Xらを健康保険法上の被保険者として届け出なかったことはY社の債務不履行ないし不法行為に当たるとして、慰謝料の支払いが命じられた例（NOVA事件・名古屋高裁令2.10.23判決）……………1237-18

**損害賠償** 控訴人兼附帯被控訴人（一審被告）Y社が被控訴人兼附帯控訴人（一審原告）Xらに対する出勤停止処分および本件処分等の事実を公表したことが不法行為を構成するとして、一審判断を変更し慰謝料の請求が認容された例（長崎自動車事件・福岡高裁令2.11.19判決）……………1238-5

**損害賠償** 被告Y<sub>1</sub>法人が、利害が対立する者の供述などから短絡的に懲戒事由を認定し、その懲戒手続きに反する公平性を損なう手続きにより行われた本件各処分は違法であり、Y<sub>1</sub>法人には過失があるとされ、原告Xらに対する不法行為が成立するとして、Y<sub>1</sub>法人に対し、Xら各自につき慰謝料50万円の支払いが命じられた例（学校法人國士館ほか〔戒告処分等〕事件・東京地裁令2.11.12判決）……………1238-30

**損害賠償** 過去の出来事の実質性について誤信し、誤信したままを主張したり報告した場合には、これを違法と評価すると、人に不可能または著しい困難を強いる結果となるから、違法とはいえないというべきであるとして、被告Y<sub>2</sub>の言動は、いずれも違法と評価することはできず、Xらに対する不法行為は成立しないとされた例（学校法人國士館ほか〔戒告処分等〕事件・東京地裁令2.11.12判決）……………1238-30

**損害賠償** 労働審判において、国賠法1条1項の規定

にいう違法な行為があったものとして国の損害賠償責任が肯定されるためには、当該労働審判委員会またはその構成する労働審判官や労働審判員が違法または不当な目的をもって審判をしたなど、付与された権限の趣旨に明らかに背いてこれを行行使したものと認めうるような特別の事情があることが必要であると解するのが相当であるとされた例（国〔口外禁止条項〕事件・長崎地裁令2.12.1判決）……………1240-35

**損害賠償** 労働審判の内容は事案の解決のために相当なものではないという相当性の要件を満たす必要があると考えられ、相当性の要件を具備しているか否かを判断するに当たっては、申立ての対象である労働関係にかかる権利関係と合理的関連性があるか、手続きの経過において、当事者にとって受容可能性および予測可能性があるかといった観点によるのが相当であるとされた例（国〔口外禁止条項〕事件・長崎地裁令2.12.1判決）……………1240-35

**損害賠償** 本件職種変更命令に伴い府省共通研究開発管理システム（e-Rad）に誤った記載がなされたことで原告Xの社会的評価が低下したとは認められず、研究の機会を奪ったとは認められないとして、慰謝料請求が棄却された例（学校法人日通学園〔大学准教授〕事件・千葉地裁令2.3.25判決）……………1243-101

**損害賠償** 被告Y<sub>2</sub>が行った本件各掲示行為（フラッグ1～3、見出し紙およびプレート掲示行為）は、原告Xが盗聴や秘密録音を行っているなど、その真実性等について主張立証しない限り、Xの名誉を毀損する違法なものと評価されるべきものであって、不法行為に当たると判断された例（ソニー生命保険ほか事件・東京地裁令3.3.23判決）……………1244-15

**損害賠償** 被告Y<sub>3</sub>による、BやY<sub>2</sub>に対する本件情報（XがD秘書の話を録音していることを前提とした虚偽の情報）の伝達は、Xの名誉を低下させるものであって、少なくとも過失があったと評価せざるを得ず、不法行為に該当すると判断された例（ソニー生命保険ほか事件・東京地裁令3.3.23判決）……………1244-15

**損害賠償** Y<sub>2</sub>の本件各掲示行為は、Y<sub>3</sub>による本件情報の伝達がきっかけであること、Y<sub>3</sub>の虚偽の情報伝達はXの名誉を毀損するものであることなどから、本件各掲示行為についてY<sub>3</sub>とY<sub>2</sub>との共同不法行為が成立し、Y<sub>3</sub>もその賠償責任を負うとされた例（ソニー生命保険ほか事件・東京地裁令3.3.23判決）……………1244-15

**損害賠償** Y両名には不法行為責任が認められるところ、これらの不法行為は被告Y<sub>1</sub>社の職務に関連して行われたものと評価すべきであり、Y<sub>1</sub>社は、Y両名の行為について使用者責任を負うとされた例（ソニー生命保険ほか事件・東京地裁令3.3.23判決）……………1244-15

**損害賠償** フラッグ1～3は、数日間掲示されていた

のであり、XがY<sub>3</sub>らに対して相談した後も、見出し紙やプレートが掲示されるなど、Y<sub>2</sub>による不法行為が継続して行われていたこと、各掲示物がすべて撤去されるまでの期間は短期間とはいえないこと、本件情報に関しては、A<sub>1</sub>支社以外のY<sub>1</sub>社の社員にも伝播していた可能性が否定できないことに照らすと、その間にXが被った精神的苦痛は多大なものであったと評価するのが相当であるとして、Y<sub>1</sub>社およびY兩名に、Xに対し、連帯して80万円の支払いを命じるとされた例（ソニー生命保険ほか事件・東京地裁令3.3.23判決）

……1244-15

**損害賠償** 原告Xが被告Y社の管理する各自動販売機内の売上金を繰り返し着服（窃取）したことからすれば、故意にY社の権利（売上金の所有権）を侵害したものと認められるとされた例（近畿中央ヤクルト販売事件・大阪地裁令2.5.28判決）……1244-136

**損害賠償** 本件各身元保証契約の範囲はXの売上金着服行為に及び、その金額もY社が被った全額に及ぶと認めるのが相当であるとして、Y社の被告次郎および被告花子に対する損害賠償請求が認められた例（近畿中央ヤクルト販売事件・大阪地裁令2.5.28判決）

……1244-136

**損害賠償** XとY社との間で固定残業代の合意は認められないとして、XのY社への割増賃金未払額としての424万余円の請求が認められた例（近畿中央ヤクルト販売事件・大阪地裁令2.5.28判決）……1244-136

**損害賠償** 法人である労働組合の代表者がその職務を行うにつき不法行為をして他人に損害を与えた場合、代表者も個人として不法行為責任を負うと解されること、この理は、労働組合が権利能力なき社団である場合についても当てはまり、この場合、労働組合の財産的取引行為に限定して適用されると解すべき理由はないとされた例（谷川電機製作所労組ほか事件・東京高裁令3.4.7判決）……1245-5

**損害賠償** 被控訴人（一審甲事件被告）Y<sub>1</sub>は、本件除名処分が控訴人（一審甲事件原告）X<sub>2</sub>の権利を侵害する違法なものであることを知り、または少なくとも知り得べきでありながら、支部組合の臨時大会において、執行委員長として本件除名処分の件を付議したものであるから、不法行為に基づく本件除名処分によってX<sub>2</sub>に生じた損害を賠償すべき責任があるとして、一審判断が変更された例（谷川電機製作所労組ほか事件・東京高裁令3.4.7判決）……1245-5

**損害賠償** JMITUの規約には、支部組合が組織脱退し得る旨の規定は置かれていないから、JMITUの担当者としては、支部組合からの組織脱退の可否に関する相談に対しては、規約上、組織脱退はできないことを教示すれば足り、それ以上に組織脱退が可能な法解釈の存在まで教示すべき義務を負うものではないとして、一審判断を変更し、控訴人（一審乙事件被告）

Y<sub>5</sub>組合に対する配慮義務違反が否定された例（谷川電機製作所労組ほか事件・東京高裁令3.4.7判決）

……1245-5

**損害賠償** 反訴被告Y社の故意または過失による反訴原告の法益侵害があったとか、労働契約上の職場環境配慮義務違反があったと認めることができないとされた例（タカゾノテクノロジー事件・大阪地裁令2.7.9判決）……1245-50

**損害賠償：SNS投稿の違法性** 労働組合関係者によるSNSにおける原告Xに対する批判言論につき、Xの社会的評価を低下させるものである以上、被告Yらによる共同不法行為を構成するが、もっぱら公益目的に出たもので、摘示の事実は真実であるか真実と信ずる相当の理由があり、その表現も意見ないし論評の域を逸脱したものとまでいうことはできないから、正当な組合活動として社会通念上許容された範囲内のものであるか否かを判断するまでもなく、違法性ないし責任が阻却されるとされた例（首都圏青年ユニオン執行委員長ほか事件・東京地裁令2.11.13判決）……1246-64

**損害賠償：雑誌記事投稿の違法性** 雑誌記事についても、原告Xの社会的評価を低下させるもので共同不法行為を構成するが、もっぱら公益目的に出たものと認めることができ、記事記載の事実は真実であり、本件訴えがスラップ訴訟であるとの意見ないし論評も論評の域を逸脱しているとはいえないことに加え、事実の経緯からみれば、かえって、本件訴え提起の目的は、本件組合の活動を指弾し、これに掣肘を加えることにもあることが窺われるといえるとして、正当な組合活動として社会通念上許容された範囲内のものであるか否かを判断するまでもなく、違法性ないし責任が阻却されるとされた例（首都圏青年ユニオン執行委員長ほか事件・東京地裁令2.11.13判決）……1246-64

**損害賠償** 第1事件原告・第2事件被告Xの行為は、個人情報等の保護のための各規定の遵守事項に故意に違反し、あるいは重過失により必要な措置を怠って違反したものであると認められるところ、各規定の趣旨・目的に加えて、態様の悪質性および結果の重大性等に鑑みれば、不法行為法上の違法なものと評価されるものであり、第1事件被告・第2事件原告Yが各調査会社に委託し、各業務委託費用として支払った総額（359万余円）につき、Xの不法行為と相当因果関係にある損害であると認められるとされた例（堺市【懲戒免職】事件・大阪地裁令3.3.29判決）……1247-33

**損害賠償** 原告Xは本件事故当時、自らの手元を注視しなかったのであるから、注意を欠いていたといわざるを得ないし、その不注意が本件事故に寄与していることは明らかといわざるを得ず、Xとしても、その危険性を容易に認識することができたといえ、本件事故に対するXの過失割合は3割を相当と認めるとされた例（製麺会社A事件・旭川地裁令2.8.31判決）……1247-71

**損害賠償** 軽作業であれば復職可能である旨の診断書の提出にもかかわらず、原告Xが従事可能な業務について十分な配慮をせず、休職を命じたこと、復職に当たって始末書を提出させたこと、および無効な本件懲戒処分を行ったことについて、被告Y社には少なくとも過失が認められるから、これら一連の行為に関し、Y社は、不法行為責任ないし安全配慮義務違反による債務不履行責任に基づく損害を賠償する義務を負うとされた例（東菱薬品工業事件・東京地裁令2.3.25判決）……1247-76

**損害賠償：技能実習生の逮捕と逸失利益** 一審判決が認容した控訴人兼附帯被控訴人（一審原告）Xらの逮捕勾留期間中の賃金相当分に加え、控訴人兼附帯被控訴人（一審原告）X<sub>1</sub>および同X<sub>2</sub>については勾留を解かれて被控訴人（一審被告）Y<sub>3</sub>組合の研修施設に移動し、転籍により技能実習を再開するまでの間、控訴人兼附帯被控訴人（一審原告）X<sub>4</sub>については釈放後3か月間のそれぞれ賃金相当額について、逸失利益として認定された例（千鳥ほか事件・広島高裁令3.3.26判決）……1248-5

**損害賠償：技能実習生の逮捕と逸失利益** 被控訴人兼附帯控訴人（一審被告）Y<sub>1</sub>社らがXらに資格外活動に当たる業務命令を発したことを原因とする逮捕勾留による身体拘束について、各20万円の慰謝料の請求を認容した一審判決に加え、Y<sub>1</sub>社において予定していた技能実習を行えなかったことによる慰謝料として各10万円の支払いが命じられた例（千鳥ほか事件・広島高裁令3.3.26判決）……1248-5

**損害賠償** 第1配転命令およびこれによるアパート内の居室での業務の指示は、およそ使用者が労働者に対して行う正当なものとはいいがたく、違法なものであるといわざるを得ないとして、これを含む被告Y法人の一連の行為は、不法行為に該当するとされた例（医療法人社団弘恵会〔配転〕事件・札幌地裁令3.7.16判決）……1250-40

**損害賠償** 科目担当者会議における原告XのH教授に対する発言を人権侵害のハラスメントであると判断し、「Xに対して、学長より限りなく懲戒に近い口頭による嚴重注意をするとともに、宣誓書を提出することを命じる」旨の措置をすることが適当であることを学長に報告した、令和2年1月6日付の大学ハラスメント防止委員会決定の取消しを求める訴えは、訴えの利益を欠き、不適法とされた例（A大学ハラスメント防止委員会委員長ら事件・札幌地裁令3.8.19判決）……1250-5

**損害賠償** 原告Xは、初めて行政事務を担当することから、被告Y<sub>2</sub>からの説明の際、逐一、メモをとり、覚えようとしていたところ、Y<sub>2</sub>は、平成30年4月2週目頃、Xに、メモをとらずに話を聞くように指導したことが認められるが、XはY<sub>2</sub>の説明を十分に理解で

きずにいたのであって、メモをとることを制限されたことも、理解を困難にした要因であったと認められるから、Y<sub>2</sub>がメモをとることを制限したことは、合理的な理由なくXの業務習熟を妨げるものであり、違法であるというべきであるとされた例（長崎県ほか〔非常勤職員〕事件・長崎地裁令3.8.25判決）……1251-5

**損害賠償** 違法行為1および2は、国賠法1条1項所定の公権力の行使に該当し、違法性が認められ、その態様に照らし、Y<sub>2</sub>の過失も認められるから、被告Y<sub>1</sub>県は、Xに対し、これらに起因して生じた損害を賠償すべき責任を負うとされた例（長崎県ほか〔非常勤職員〕事件・長崎地裁令3.8.25判決）……1251-5

**損害賠償** 本件セクハラについて、Y<sub>2</sub>に違法行為があるとは認められず、本件パワハラについても、その一部の違法行為1および2が認められるにとどまること、そして、Xの適応障害は平成30年5月下旬頃に生じているところ、違法行為1は、同月初めには解消されており、違法行為2は、症状が生じた後、Xが退職意向を示した後の行為であることなどの事情によれば、違法行為1および2がXの適応障害に若干の影響を与えた可能性は否めないものの、違法行為1および2に起因して適応障害を発症したとは認められず、相当因果関係を有するとは認められないとされた例（長崎県ほか〔非常勤職員〕事件・長崎地裁令3.8.25判決）……1251-5

**損害賠償** 本件解雇は無効であるところ、解雇理由③は懲戒事由とはいえず、解雇理由①および②は重大とはいえないものであり、このような理由で極刑ともいえるべき解雇を選択することは、あまりに重きに失する極端な懲戒であり、不法行為としての違法性があるといえるし、そのような判断をしたことについては、被告Y<sub>1</sub>法人に少なくとも過失があり、したがって、Y<sub>1</sub>法人は原告X<sub>1</sub>に対する不法行為責任を負うとされた例（学校法人國士館ほか事件・東京地裁令2.10.15判決）……1252-56

**損害賠償** 教員に対する懲戒処分はY<sub>1</sub>法人理事会に決定権があり、学長および理事である被告Y<sub>2</sub>の独断によりなし得るものではないが、Y<sub>2</sub>の各行為により、違法な本件解雇が行われるに至ったものであり、Y<sub>2</sub>が、規律違反とはいえない解雇理由③を懲戒事由とし、重大とはいえない解雇理由①②をもって懲戒解雇という過大な処分を選択する意見に賛成したことについて、Y<sub>2</sub>には過失があるとされた例（学校法人國士館ほか事件・東京地裁令2.10.15判決）……1252-56

**その他：除名処分** 被告Y労組が原告Xに対してなした本件除名処分につき、統制事由該当事実がなく、あるとしても除名処分とするのは均衡を失したものとして、無効と判断し、組合員としての地位の確認請求が認容された例（北海道協同組合通信社労働組合事件・札幌地裁令2.8.6判決）……1232-5

**その他：視覚障害者の逸失利益** ①視覚障害のある者の雇用実態に関する公的な調査結果が判然としないこと、②厚生労働省による平成25年度障害者雇用実態調査において、25年10月の身体障害者の平均賃金が22万3000円であったこと、③同調査以降に賃金格差や就労条件等が明らかに変わったと窺える事情も見当たらないことを踏まえると、現時点において、健常者と身体障害者との間の基礎収入については、差異があるとされた例（**視覚障害者後遺障害逸失利益等損害賠償請求事件・山口地裁下関支部令2.9.15判決**）……1237-37

**その他：視覚障害者の逸失利益** 原告X<sub>1</sub>については、全盲の障害があったとしても、潜在的な稼働能力を発揮して健常者と同様の賃金条件で就労する可能性があったと推測されるとされた例（**視覚障害者後遺障害逸失利益等損害賠償請求事件・山口地裁下関支部令2.9.15判決**）……1237-37

**その他：視覚障害者の逸失利益** X<sub>1</sub>にはその就労可能期間を通じて、平成28年賃金センサス第1巻第1表、男女差、学歴計、全年齢の平均賃金の7割の年収を得られたものと認めるのが相当であるとされた例（**視覚障害者後遺障害逸失利益等損害賠償請求事件・山口地裁下関支部令2.9.15判決**）……1237-37

**その他：支部組合員の除名処分** 本件除名処分は、支部組合が組織脱退するかについて協議している最中に、多数派に反対する意見を表明した組合員を支部組合から排除する目的でなされたものであり、原告X<sub>2</sub>の言動は、何ら組合規約に反するものでなかったとして、X<sub>2</sub>に対する除名処分が、違法無効とされた例（**谷川電機製作所労組ほか事件・さいたま地裁令2.6.12判決**）……1237-73

**その他：支部組合の同一性** 下部組織であっても独自の規約、役員、財産を有し、それ自体を一つの独立した労働組合とみることができる場合については、上部団体の規約上個人加盟方式をとっていても、下部組織自らの意思によって組織脱退が可能な場合があり、そのときには、脱退後の労働組合は、脱退前の下部組織と同一性を有するものとして組合財産も承継されると解されるが、有効な決議を経ることなく集団的脱退と新組合の結成が行われたにすぎない場合には、残留した者によって組織される労働組合が、なお従前の下部組織と同一性をもって存続しているとされた例（**谷川電機製作所労組ほか事件・さいたま地裁令2.6.12判決**）……1237-73

**その他：支部組合の同一性** 本件脱退は組織脱退ではなく、組合員各人がJMITUから個々に脱退しただけであり、集団脱退後に結成された被告Y<sub>5</sub>組合は、従前の支部組合とはまったく別の労働組合と評価せざるを得ないから、原告X<sub>1</sub>支部に支部組合との同一性が認められ、支部組合の組合財産である本件動産も、X<sub>1</sub>支部が承継するとされた例（**谷川電機製作所労組**

**ほか事件・さいたま地裁令2.6.12判決**）……1237-73

**その他：口外禁止条項の違法性** 原告Xが本件口外禁止条項と同旨の条項を設けた調停案を明確に拒絶しているような場合に、労働審判委員会がそれと同趣旨の労働審判をなし得るかについては、調停案を当事者の一方が明確に拒絶したとしても、調停案と同趣旨の労働審判をすることが一概に否定されるものではないが、当事者に過大な負担となるなど、消極的な合意さえも期待できないような場合には、当事者が明確に拒絶した調停案と同趣旨の労働審判は相当性の要件を欠くといわざるを得ないとされた例（**国〔口外禁止条項〕事件・長崎地裁令2.12.1判決**）……1240-35

**その他：口外禁止条項の違法性** 本件口外禁止条項の内容は、Xの心情と合わせてみれば、Xに過大な負担を強いるものといわざるを得ないものであること等から、本件口外禁止条項に受容可能性はなく、手続きの経過を踏まえたものとはいえず、相当性を欠き、労働審判法20条1項および2項に違反するとされた例（**国〔口外禁止条項〕事件・長崎地裁令2.12.1判決**）……1240-35

**その他：行政処分取消し** 本件救済命令中、補助参加人（労働組合）の申立てを認容した部分を取り消した一審判決は相当であり、本件控訴は理由がないからこれを棄却することとされた例（**山形県・県労委〔国立大学法人山形大学〕事件・仙台高裁令3.3.23判決**）……1241-5

**その他：行政処分取消し** 本件の諸事情からすると、本件各交渉事項にかかる昇給抑制または賃金引下げの実施から4年前後を経過した平成31年1月15日の時点において、本件各交渉事項について被控訴人（一審原告）X法人と補助参加人とが改めて団体交渉をしても、補助参加人にとって有意な合意を成立させることは事実上不可能であったと推認することができ、このような推認を覆すに足りる証拠はないとされた例（**山形県・県労委〔国立大学法人山形大学〕事件・仙台高裁令3.3.23判決**）……1241-5

**その他：行政処分取消し** 仮に、X法人と補助参加人との本件各交渉事項をめぐる団体交渉においてX法人に本件救済命令が指摘するような不当労働行為があったとしても、本件救済命令が、平成31年1月15日の時点において、X法人に対し、本件各交渉事項について、補助参加人とさらなる団体交渉をするように命じたことは、労働委員会規則33条1項6号の趣旨にも照らし、裁量権の範囲を逸脱したものといわざるを得ないとされた例（**山形県・県労委〔国立大学法人山形大学〕事件・仙台高裁令3.3.23判決**）……1241-5

**その他：行政処分取消し** 本件団交における控訴人（一審原告）X社の対応は前件和解条項に反する不誠実なものというべきであり、本件団交の出席者の交渉権限および経営資料の不提示について労組法7条2号

の不誠実団体交渉に当たると判断した一審判決を維持し、控訴が棄却された例（国・中労委〔長澤運輸〕事件・東京高裁令3.1.28判決）……………1241-35

**その他：行政処分取消し** 交渉担当者が実質的な交渉権限を有していたか否かは、形式的な交渉権限の有無だけではなく、実際の団体交渉における具体的な言動を踏まえて、実質的な交渉権限を有する者としての対応を行ったか否かを事柄の実質に即して検討すべきであるとされた例（国・中労委〔長澤運輸〕事件・東京高裁令3.1.28判決）……………1241-35

**その他：会社による研修費用返還請求** セミナー受講料返還合意について、①本件セミナーの受講は労働時間と認められ、その受講料等は本来的に被告Y社が負担すべきものと考えられること、②その内容に汎用性を見出しがたいから、他の職に移ったとしても本件セミナーでの経験を活かせるまでは考えられず、そうすると、本件合意は従業員の雇用契約から離れる自由を制限するものといわざるを得ないこと、③受講料について尋ねることは事実上困難というべきであって、従業員の予測可能性が担保されていないこと、④受講料合計額が40万円を超え、決して少額とはいえないことなどからすると、その実質においては、労基法16条にいう違約金の定めであるとして、本件合意は無効であるとされた例（ダイレックス事件・長崎地裁令3.2.26判決）……………1241-16

**その他：準拠法** 本件においては、不法行為によって生ずる債権の成立および効力にかかる準拠法がマレーシア法であると判断された例（伊藤忠商事・シーアイマテックス事件・東京地裁令2.2.25判決）……………1242-91

**その他：準拠法** わが国の民法715条および自賠法3条に基づく原告Xらの損害賠償請求につき、マレーシア法が準拠法であるため理由がないとされた例（伊藤忠商事・シーアイマテックス事件・東京地裁令2.2.25判決）……………1242-91

**その他：行政処分取消し** 原告Xによる本件行為の動機および態様、本件行為による損害の内容、本件行為がもたらす影響ならびにXの地位階級を具体的に考慮すれば、本件行為を「重大な場合」（免職）に当たるとした判断（本件処分1）は重きに失する不合理なものというべきであり、社会観念上著しく妥当性を欠き、裁量権の範囲を逸脱・濫用した違法な処分として、取り消されるべきであるとされた例（国・陸上自衛隊第11旅団長〔懲戒免職等〕事件・札幌地裁令2.11.16判決）……………1244-73

**その他：行政処分取消し** 本件処分1には、自衛隊法施行規則85条2項の要件を満たしていないにもかかわらず、審理を行わずに本件処分1をしたという手続的瑕疵があり、審理は懲戒処分の手続きにおいて被疑隊員に防御の機会を与える重要な手続保障であることからすれば、本件処分1の手続きには重大な瑕疵があっ

たというべきであるから、本件処分1はかかる手続上の瑕疵によっても取り消されるべきであるとされた例（国・陸上自衛隊第11旅団長〔懲戒免職等〕事件・札幌地裁令2.11.16判決）……………1244-73

**その他：行政処分取消し** 違法な本件処分1を前提とする本件処分2（一般の退職手当等の全部を支給しない旨の退職手当支給制限処分）も違法であり、取り消されるべきであるとされた例（国・陸上自衛隊第11旅団長〔懲戒免職等〕事件・札幌地裁令2.11.16判決）……………1244-73

**その他：行政処分取消し** 本件処分1は、国家賠償法上も違法な処分であると認められるところ、第11旅団長は、本件行為について「重大な場合」に当たるとして免職を選択するという判断が重きに失することを認識することができたと認められるのであるから、本件処分1をしたことについて、第11旅団長に過失が認められ、また、第11旅団の広報担当者が、本件行為に関する重要な点について真実に反する内容を公表したことは、Xに対する名誉毀損に当たり、不法行為が成立するとされた例（国・陸上自衛隊第11旅団長〔懲戒免職等〕事件・札幌地裁令2.11.16判決）……………1244-73

**その他：動産引渡請求** 本件動産の所有権は、被控訴人（一審乙事件原告）X<sub>1</sub>支部に帰属し、X<sub>1</sub>支部の控訴人（一審乙事件被告）Y<sub>5</sub>組合に対する所有権に基づく引渡請求は理由があるとした一審判断が維持された例（谷川電機製作所労組ほか事件・東京高裁令3.4.7判決）……………1245-5

**その他：不当利得返還** 控訴人兼被控訴人（一審原告）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、被控訴人兼控訴人（一審被告）Y<sub>1</sub>社賠償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らが貸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した一審判断が維持された例（アートコーポレーションほか事件・東京高裁令3.3.24判決）……………1250-76

**その他：組合加入の成否** 控訴人兼被控訴人（一審原告）Xらにおいては、被控訴人（一審被告）Y<sub>2</sub>組合について、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した一審判断が維持された例（アートコーポレーションほか事件・東京高裁令3.3.24判決）……………1250-76

**その他：チェック・オフ** 被控訴人（一審被告）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控訴人兼被控訴人（一審原告）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、チェック・オフ協定とは別に、被控訴人兼控訴人（一審被告）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した一審判断が維持された例（アートコーポレーションほか事件・東京高裁令3.3.24判決）

……1250-76

## 労働組合・組合活動・争議行為

**労働組合** 団体として組織的な組合活動を行ってきたことや、独自規約を定めており、組織運営や財産管理のほか労働組合として団体交渉等の活動を行っていたこと等から、支部組合は、民事訴訟法29条上の、いわゆる権利能力のない社団であったとされた例（谷川電機製作所労組ほか事件・さいたま地裁令2.6.12判決）

……1237-73

**労働組合** 支部組合は、原告X<sub>1</sub>支部としてその同一性を維持して存続しているとして、X<sub>1</sub>支部の当事者能力が肯定された例（谷川電機製作所労組ほか事件・さいたま地裁令2.6.12判決）……1237-73

**争議行為** 団体交渉は、労使が対等な立場で、合意により、労働条件の決定を始めとする労使間のルールを形成する機能を有していることに鑑みると、争議行為は、団体交渉を通じた労使間の合意形成を促進する目的あるいは態様で行われなければならないものと解されるとされた例（学校法人関西外国語大学事件・大阪地裁令2.1.29判決）……1234-52

**争議行為** 争議行為の態様が、団体交渉において業務命令によって命じられた義務が存在しないことの確認を協議事項としつつ、争議行為として当該義務の履行そのものを拒否するものである場合、当該争議行為は、常に正当なものということではできず、団体交渉の実施状況や争議行為の実施状況に照らし、当該争議行為が、業務命令の拒否自体を目的としているとみることができるなど、団体交渉を通じた労使間の合意形成を促進する目的が失われたものと評価できる場合には、当該時点から正当性を有しないものというべきであるとされた例（学校法人関西外国語大学事件・大阪地裁令2.1.29判決）……1234-52

**その他：除名処分** 労働組合は、自律性を有する団体として有する統制権に基づき、組合員に対して制裁をすることができるものと解されるが、他方、制裁が組合員の権利義務に及ぼす影響が大きいこと、および労働組合が労働組合法によって特別な法的地位を認められていることに鑑み、その手続的正義の担保のため、そのような制裁をするに当たっては、少なくとも労働組合同規約に制裁の内容、制裁事由、手続等の制裁に関する

主要部分が定められ、組合員に対して制裁が課され得ることが周知されていることが必要とされた例（北海道協同組合通信社労働組合事件・札幌地裁令2.8.6判決）……1232-5

**その他：除名処分** 改正前の組合同規約において制裁に関する定めがなかったことから、かかる組合同規約のもとで制裁はし得なかったものといわざるを得ないとされた例（北海道協同組合通信社労働組合事件・札幌地裁令2.8.6判決）……1232-5

**その他：除名処分** 制裁の決定の前に必ず本人に弁明の機会を付与すべきことを定めた改正後の組合同規約上の規定の趣旨を、制裁が組合員としての権利義務に及ぼす影響に鑑み、制裁対象者である組合員に防御の機会を与え、もって制裁の発動が適正に行われるよう担保する点にあると解し、弁明の機会の付与もその趣旨に沿ってされなければならないとされた例（北海道協同組合通信社労働組合事件・札幌地裁令2.8.6判決）

……1232-5

**その他：除名処分** 性急になされた本件除名処分につき、組合同規約が求める趣旨の弁明の機会が付与されたということではできず、手続きに瑕疵があるとされた例（北海道協同組合通信社労働組合事件・札幌地裁令2.8.6判決）……1232-5

**その他：組合事務所明渡し** 組合事務所が企業別組合の維持・運営、団結権確保のための機能を果たしていることに鑑みると、原則、事務所の使用が終わらないうちは使用貸借契約は終了しないというべきであるが、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る正当な事由がある場合には使用貸借契約が終了するものと解すべきであり、①使用者が適切な代替施設を提供したか否か、②使用者による組合事務所の返還請求が組合の運営・活動に対する妨害といった他事考慮に基づくものであるか否かは、上記正当な事由の有無を判断するうえで重要な要素となる（ヤマト交通〔組合事務所明渡し請求〕事件・東京高判令元.7.3労働1210号5頁引用）とされた例（①国際自動車〔占有妨害禁止等仮処分・対資産保有会社〕事件・東京地裁令3.1.8決定、②国際自動車〔占有妨害禁止等仮処分・対会社〕事件・東京地裁令3.1.8決定）

……1241-56

**その他：組合事務所明渡し** ②事件債務者Y<sub>2</sub>社は、事務所返還を請求する正当な事由として、①事件債務者Y<sub>1</sub>社との間で組合事務所を含む本件建物の賃貸借契約を合意解約し、同社に本件建物を返還したことを主張するが、その返還に至るまでの経緯、①・②事件債権者X組合が本件事務所を使用する必要性が依然高いこと、また、適切な代替施設の提供がなかったことからすれば、Y<sub>2</sub>社がX組合に本件事務所の返還を請求する正当な事由があることの疎明があったとはいえ

ず、本件事務所にかかる使用貸借契約は終了しておらず、X組合は本件事務所の使用借権を有しているとされた例(①国際自動車〔占有妨害禁止等仮処分・対資産保有会社〕事件・東京地裁令3.1.8決定、②国際自動車〔占有妨害禁止等仮処分・対会社〕事件・東京地裁令3.1.8決定)……………1241-56

## 団 体 交 渉

**誠実交渉義務** 被告Y法人は、原告X<sub>6</sub>組合の主張や要求の具体性や追及の程度に応じて、自らの主張や回答をし、必要に応じて論拠や資料を提示するなどして相手方の説得に努め、誠実交渉義務を尽くしていたものということができるとされた例(学校法人関西外国語大学事件・大阪地裁令2.1.29判決)……………1234-52

**誠実交渉義務** 遅くとも、本件懲戒処分の対象行為がなされた時点においては、もはや当該事項についての団体交渉が進展する状況ではなく、団体交渉を通じた労使間の合意形成を促進する目的が失われたものと評価でき、本件争議行為は、正当性を有しないものと解されるとされた例(学校法人関西外国語大学事件・大阪地裁令2.1.29判決)……………1234-52

**その他：労組の団交での発言に対する損害賠償請求**

団交申入れ先会社の執行役員とされていた特定社会保険労務士である原告Xが、団体交渉の開始前と交渉中に労働組合の組合員らから威圧的言動や誹謗中傷等を受けたとして、組合構成員である被告Yらに損害賠償を請求した事案において、X主張の事実を認める証拠がないとして退けられた例(首都圏青年ユニオン執行委員長ほか事件・東京地裁令2.11.13判決)

……………1246-64

## 労 働 協 約

### 不当労働行為

**不利益：復職拒否** 休職となっていた労働者について復職を拒否することは、それによって労働者が種々の不利益を被ることは明らかであるから、本件復職拒否は、労組法7条1号所定の「不利益な取扱い」に当たるとされた例(国・中労委〔学校法人神奈川歯科大学〕事件・東京地裁令2.6.26判決)……………1237-57

**不利益** 継匠社員制度が乗務員の圧倒的多数を組合員とする京王労組との度重なる労使交渉を経て成立したという事情をも踏まえると、継匠社員制度の導入の際における京王新労との交渉状況をもって直ちに継匠社員制度選択要件が不合理であるとはいえないし、継匠社員制度選択要件がその前提とする本件評価制度につ

いて、控訴人(一審各事件原告)Xらについて恣意的差別的な査定がされたとはいえず、京王新労を差別的に取り扱っているものともいえないとされた例(京王電鉄ほか1社事件・東京高裁令元.10.24判決)

……………1244-118

**団交拒否：不誠実団交** 団体交渉において実質的な合意をすることはしないとの原告X法人の対応は、合意達成に向けた誠実な対応とはいいがたいものであるとされた例(国・中労委〔学校法人神奈川歯科大学〕事件・東京地裁令2.6.26判決)……………1237-57

**支配介入：復職拒否** 本件復職拒否は被告補助参加人労組の弱体化を図るものとして、労働組合の「運営すること」に対する「支配介入」であるということができるとされた例(国・中労委〔学校法人神奈川歯科大学〕事件・東京地裁令2.6.26判決)……………1237-57

**支配介入：団交対応** 本件団交対応は、Cの復職に向けた被告補助参加人の活動を妨害するものであると認められるから、支配介入に当たるとされた例(国・中労委〔学校法人神奈川歯科大学〕事件・東京地裁令2.6.26判決)……………1237-57

**支配介入：労働者供給依頼再開拒否** 被告補助参加人会社が、本件申入れを受け、原告X組合らに対し、従前の業務妨害行為等に関するX組合らの認識等について意見交換をしたい旨の意向を伝えることが、X組合らに対する支配介入に当たるとすることはできないし、上記意向伝達に回答することもなかったX組合らに対して日々雇用労働者の供給依頼を再開しなかったことが、X組合らに対する不当な差別として支配介入に当たるとしてもできないとされた例(国・中労委〔関西支部〕事件・東京地裁令2.3.23判決)

……………1237-88

**支配介入：労働者供給依頼再開拒否** 被告補助参加人が本件申入れに応じず、X組合らに対する日々雇用労働者の供給依頼を再開しなかったことは、労働組合法7条3号の不当労働行為に該当しないというべきであり、したがって、これと同旨の本件命令の判断は正当であり、その他、本件命令に違法な点は見当たらず、本件命令は適法であるとされた例(国・中労委〔関西支部〕事件・東京地裁令2.3.23判決)……………1237-88

## 労 委 命 令

### ◆不利益取扱い

**組合員の時間外労働抑制** 組合に加入した組合員2名に対し、定時帰宅を指示したことが不当労働行為とされた例(近物レックス事件・大阪府労委令2.4.20命令)……………1231-168

**組合員の雇止め** 準社員であるセールスドライバーJを契約期間終了としたことが不当労働行為に当たらな

いとされた例（近物レックス事件・大阪府労委令2.4.20命令）……………1231-168

**休職期間満了による退職** 休職を申し入れた組合員A<sub>2</sub>に対し1か月の休職通知を送付したこと、および休職期間満了後A<sub>2</sub>にその旨を通知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（第一交通武蔵野事件・東京都労委令2.2.4命令）……………1231-170

**役職手当不支給** 分会書記長に対し役職手当を不支給としたことが不当労働行為とされた例（NPO法人せたがや白梅事件・東京都労委令元.11.5命令）……………1231-172

**異動命令** 組合員A<sub>2</sub>を廃棄物の収集運搬をするコースドライバーから廃棄物の仕分業務に人事異動したことが不当労働行為とされた例（上田清掃事件・京都府労委令元.9.18命令）……………1232-102

**准教授・助教の不昇任決定** 組合員A<sub>2</sub>准教授および同A<sub>3</sub>助教を教授ないし講師に昇任させなかったことが不当労働行為に当たらないとされた例（弘徳学園事件・兵庫県労委令2.7.9命令）……………1234-101

**無許可ビデオ撮影等を理由とした解雇** 組合員3名を、無許可ビデオ撮影等を理由に解雇したことを不当労働行為とした初審命令が維持された例（木村建設事件・中労委令2.7.1命令）……………1234-102

**人事異動** 組合員XをB<sub>1</sub>郵便局第二集配営業部からB<sub>2</sub>郵便局に人事異動したことが不当労働行為に当たらないとした初審命令が維持された例（日本郵便〔人事異動〕事件・中労委令2.1.22命令）……………1234-105

**執行委員長の雇止め** 限定正社員登用試験を受験しなかった有期雇用の組合執行委員長を雇止めとしたことが不当労働行為に当たらないとされた例（日本コンセンソックスほか1社事件・沖縄県労委令2.7.9命令）……………1236-102

**解任および配転命令** 組合員Gに対し本社営業課長の任を解き運転職を命じたこと、および組合員Hに対し経理担当事務を解き一般事務担当を命じたことが、いずれも不当労働行為とされた例（アクアライン事件・大阪府労委令2.5.11命令）……………1236-103

**けん責処分** 営業会議に出席しない等を理由に組合員Dをけん責の懲戒処分としたことが不当労働行為に当たらないとされた例（パナソニック事件・大阪府労委令2.1.7命令）……………1240-98

**普通解雇** 期間契約職員である組合員A<sub>2</sub>に対し、法人の指定した勤務シフトに従わず、欠勤を続けたことを理由に普通解雇したことが不当労働行為に当たらないとされた例（社会福祉法人新事件・東京都労委令元.12.17命令）……………1240-99

**退職勧奨** 団交において配置転換をめぐる協議中の組合員A<sub>2</sub>に対し、法人顧問が退職を勧奨したことは法7条1号の不当労働行為に当たらないとされた例（医療法人望会事件・高知県労委令元.11.12命令）……………1240-105

**賞与不支給** 他の従業員に支給した平成28年冬季賞与を組合員に支給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（大久保自動車教習所事件・中労委令2.9.2命令）……………1238-101

**採用拒否** 堺市〇区のC<sub>1</sub>小学校で学童保育事業の主任指導員であったA<sub>1</sub>を、新たに同事業を受託した会社が採用し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（CLC事件・中労委令2.8.5命令）……………1238-102

**懲戒処分** 職務上の非違行為を理由に組合委員長を減給処分としたことが不当労働行為に当たらないとされた例（社会福祉法人祐愛会事件・沖縄県労委令2.3.12命令）……………1238-103

**労給契約の終了による就労拒否** 労働者供給契約の期間満了を理由に同契約で就労していた組合員1名を就労させない措置をとった会社の対応が不当労働行為とされた例（五一事件・大阪府労委令2.10.26命令）……………1244-149

**正社員への契約変更拒否、契約の終了** 契約社員である組合員X<sub>2</sub>に対し、正社員への契約変更要求に応じず、期間満了により契約関係を終了させたことが不当労働行為に当たらないとされた例（ジャバンビジネスラボ事件・東京都労委令2.7.21命令）……………1244-150

**組合員の残業禁止** 組合員に加入した組合員2名に対し、残業を禁止し、給与を減少させたことが不当労働行為とされた例（ワーカーズコープタクシー福岡事件・福岡県労委令2.12.11命令）……………1245-92

**組合員の賞与支給時期の遅れ** 組合員の賞与支給時期を非組合員より遅らせたことが不当労働行為に当たらないとされた例（沖縄セメント工業〔賞与〕事件・沖縄県労委令2.11.12命令）……………1245-94

**再雇用終了後雇用継続拒否** 定年退職後再雇用契約が満了した組合員A<sub>2</sub>およびA<sub>1</sub>の雇用契約を継続しなかった使用者の対応が不当労働行為とされた例（全日本海員組合〔再雇用後雇用継続拒否〕事件・東京都労委令元.12.17命令）……………1249-97

## ◆ 団交拒否

**団交応諾義務** 団交申入れに対して、会社の質問に事前に回答しないこと、および組合員名簿を事前に提出しないことを理由に、会社が団交に応じなかったことが不当労働行為とされた例（デリカフーズ事件・大阪府労委令2.4.6命令）……………1231-169

**団交応諾義務** 退職した組合員の在職中の時間外手当等を議題とする団交に応じなかった会社の対応が不当労働行為に当たらないとされた例（鴻池運輸事件・群馬県労委令2.2.13命令）……………1236-104

**団交応諾義務等** 賃上げおよび夏季一時金を議題とする2回の団交における対応、ならびにその後の団交申入れに応じない会社の対応が不当労働行為とされた例

(古久根鉄工事件・愛知県労委令2.2.10命令)

……1238-105

**団交応諾義務** 組合員が特定されないことを理由に団交に応じない会社の対応が不当労働行為とされた例(ヨーク事件・京都府労委令2.12.9命令)……1244-148

**団交応諾義務** 当事者間で団交を行う前提となる「信頼関係が構築できていない」ことを理由に団交に応じない会社の対応が不当労働行為とされた例(魚沼運輸事件・新潟県労委令3.1.6命令)……1245-91

**団交応諾義務** 組合員A<sub>2</sub>の解雇問題を議題とする団交に応じなかった会社の対応が不当労働行為とされた例(ラクサス・テクノロジーズ事件・広島県労委令2.8.7命令)……1245-95

**団交応諾義務** 組合が3回にわたって行った団交申入れについて、会社が、組合は労組法2条および5条の要件を満たしていないとして団交に応じないことを不当労働行為とした初審命令が維持された例(共立メンテナンス事件・中労委令3.4.7命令)……1249-94

**誠実交渉義務** 准職員および時間雇用職員の無期転換に関する団体交渉を行う際に、人件費や財務への影響についての資料を用いた具体的な説明を行わなかったY法人の対応が不当労働行為とされた例(国立大学法人東北大学事件・宮城県労委令元.11.14命令)

……1240-100

**誠実交渉義務** 組合員A<sub>2</sub>に対する配置転換を議題とする団交における法人の対応が不当労働行為とされた例(医療法人望会事件・高知県労委令元.11.12命令)

……1240-105

## ◆支配介入

**組合員の時間外労働抑制** 組合に加入した組合員2名に対し、定時帰宅を指示したことが不当労働行為とされた例(近物レックス事件・大阪府労委令2.4.20命令)……1231-168

**無期雇用転換、就業規則についての団交拒否** 団交申入れに対して、会社の質問に事前に回答しないこと、および組合員名簿を事前に提出しないことを理由に、会社が団交に応じなかったことが不当労働行為とされた例(デリカフーズ事件・大阪府労委令2.4.6命令)

……1231-169

**休職期間満了による退職** 休職を申し入れた組合員A<sub>2</sub>に対し1か月の休職通知を送付したこと、および休職期間満了後A<sub>2</sub>にその旨を通知したことがいづれも不当労働行為に当たらないとされた例(第一交通武蔵野事件・東京都労委令2.2.4命令)……1231-170

**異動命令** 組合員A<sub>2</sub>を廃棄物の収集運搬をするコースドライバーから廃棄物の仕分業務に人事異動したことが不当労働行為とされた例(上田清掃事件・京都府労委令元.9.18命令)……1232-102

**組合事務所の明渡請求** 長年貸与してきた組合事務所

を、組合の納得を得るよう努力することなく、合理性のない理由で明渡しを求めたことが不当労働行為とされた例(ヤマト交通事件・東京都労委令元.9.17命令)

……1232-103

**組合掲示板および休憩室の終業時間外の利用の禁止**

組合掲示板の貸与および休憩室の就業時間外の利用を認め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(グローバル事件・東京都労委令元.9.17命令)

……1232-104

**准教授・助教の不昇任決定** 組合員A<sub>2</sub>准教授および同A<sub>3</sub>助教を教授ないし講師に昇任させなかったことが不当労働行為に当たらないとされた例(弘徳学園事件・兵庫県労委令2.7.9命令)……1234-101

**無許可ビデオ撮影等を理由とした解雇** 組合員3名を、無許可ビデオ撮影等を理由に解雇したことが、不当労働行為とした初審命令が維持された例(木村建設事件・中労委令2.7.1命令)……1234-102

**労働契約期間短縮措置** 組合員A<sub>3</sub>およびA<sub>4</sub>との労働契約期間を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した初審命令が維持された例(交通機械サービス〔契約期間短縮〕事件・中労委令2.6.3命令)……1234-103

**嘱託不採用** 組合支部長A<sub>2</sub>を定年退職後嘱託採用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(交通機械サービス〔契約期間短縮〕事件・中労委令2.6.3命令)……1234-103

**解任および配転命令** 組合員Gに対し本社営業課長の任を解き運転職を命じたこと、および組合員Hに対し経理担当事務を解き一般事務担当を命じたことが、いづれも不当労働行為とされた例(アクアライン事件・大阪府労委令2.5.11命令)……1236-103

**退職勧奨** 団交において配置転換をめぐる協議中の組合員A<sub>2</sub>に対し、法人顧問が退職を勧奨したことは法7条3号の不当労働行為に当たるとされた例(医療法人望会事件・高知県労委令元.11.12命令)……1240-105

**組合事務所の明渡し** 組合の発行する組合ニュースについて、特定の記事を掲載しないよう求め、記事の内容を理由に組合事務所の明渡しを求めたことが不当労働行為とされた例(枚方市事件・大阪府労委令2.11.30命令)……1242-104

**組合間差別** 申立外Z<sub>1</sub>組合に組合事務所を無償で貸与しながら、申立人組合に組合事務所を貸与しないことが不当労働行為とされた例(長崎自動車事件・長崎県労委令元.10.21命令)……1242-105

**組合掲示板不貸与** 申立人組合の掲示板貸与と要求に応じないものの、各営業所長との合意により組合掲示を認める会社の対応が不当労働行為に当たらないとされた例(長崎自動車事件・長崎県労委令元.10.21命令)

……1242-105

**労給契約の終了による就労拒否** 労働者供給契約の期

間満了を理由に同契約で就労していた組合員1名を就労させない措置をとった会社の対応が不当労働行為とされた例（五一事件・大阪府労委令2.10.26命令）

……1244-149

**正社員への契約変更拒否、契約の終了** 契約社員である組合員A<sub>2</sub>に対し、正社員への契約変更要求に応じず、期間満了により契約関係を終了させたことが不当労働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・東京都労委令2.7.21命令）……1244-150

**組合員の残業禁止** 組合に加入した組合員2名に対し、残業を禁止し、給与を減少させたことが不当労働行為とされた例（ワーカーズコープタクシー福岡事件・福岡県労委令2.12.11命令）……1245-92

**組合員の賞与支給時期の遅れ** 組合員の賞与支給時期を非組合員より遅らせたことが不当労働行為に当たらないとされた例（沖縄セメント工業〔賞与〕事件・沖縄県労委令2.11.12命令）……1245-94

**面談における発言** 組合員A<sub>2</sub>に対する部長および社長の面談における発言の一部が不当労働行為とされた例（ビジネスパートナーほか1社事件・東京都労委令2.1.21命令）……1247-96

**組合事務室移転後の掲示板の不設置** 組合事務室移転前に設置していた組合掲示板を組合事務室移転後に設置しなかったことが不当労働行為とされた例（学校法人近畿大学〔組合掲示板等〕事件・大阪府労委令元.11.26命令）……1247-97

**組合加入慣行の停止** 組合に加入した新入社員を従業員名簿に記載して組合に交付する取扱いを停止した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（くれよん事件・中労委令3.3.3命令）……1249-95

**脱退勧奨、新労組結成** 会社の総務部長らが組合脱退勧奨を行い、申立外C<sub>1</sub>組合の結成を行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（くれよん事件・中労委令3.3.3命令）……1249-95

**再雇用終了後雇用継続拒否** 定年退職後再雇用契約が満了した組合員A<sub>2</sub>およびA<sub>1</sub>の雇用契約を継続しなかった使用者の対応が不当労働行為とされた例（全日本海員組合〔再雇用後雇用継続拒否〕事件・東京都労委令元.12.17命令）……1249-97

**脱退勧奨** 会社の管理部次長が非組合員に指示し、当該非組合員が組合員1名に脱退を勧奨したことが会社の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）……1251-95

**誹謗中傷記事のウェブサイトへの掲載** 会社が運営するウェブサイト組合に誹謗中傷する記事を掲載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（シーフォービジネスインテグレーション事件・中労委令元.10.2命令）……1251-96

## ◆救済手続き

**当事者適格** 労組法7条3号の救済申立てをするについては、当該労働組合のほか、その組合員も申立適格を有すると解するのが相当である（京都地労委〔京都市交通局〕事件・最二小判平16.7.12）とされた例（ワーカーズコープタクシー福岡事件・福岡県労委令2.12.11命令）……1245-92

## ◆報復的不利益

**嘱託不採用** 組合支部長A<sub>2</sub>を定年退職後嘱託採用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（交通機械サービス〔契約期間短縮〕事件・中労委令2.6.3命令）……1234-103