

バック、エコキャリアカート、ユニフォームを使用しているが、これは円滑な業務遂行を目的としたものである可能性がある以上、Xの労働者性を基礎付けるものとはいえないとされた例（ロジクエスト事件・東京地裁令2.11.24判決）……………1259-69

成否：労働者性 Xが身だしなみについて注意されたことがあったとしても、社会通念に照らして、業務の性質上当然に注意されるべき事柄であるから、これをもってXの労働者性を基礎付けるものとはいえないとされた例（ロジクエスト事件・東京地裁令2.11.24判決）……………1259-69

成否：労働者性 本件契約の料金は、配送距離に応じた単価に個々の件数を乗じて算出するものであり、労務提供時間との結び付きは弱いものであるといえ、Xの労働者性を基礎付けるものとはいいがたいとされた例（ロジクエスト事件・東京地裁令2.11.24判決）……………1259-69

成否：労働者性 亡Kは、本件グループのイベントの9割程度に参加していたが、イベントへの参加は、本件システムに予定として入力されたイベントについてKが「参加」を選択して初めて義務付けられるものであり、「不参加」を選択したイベントへの参加を強制されることはなかったものであり、Kは、本件グループのメンバーとしてイベント等に参加するなどのタレント活動を行うか否かについて諸否の自由を有していたといふべきであり、被告Y社に従属して労務を提供していたとはいえず、労基法上の労働者であったと認めることはできないとされた例（Hプロジェクト事件・東京地裁令3.9.7判決）……………1263-29

成否：労働者性 販売応援は店舗における販売活動そのものとはいえず、芸術的要素を伴った活動であったといふべきであり、Kは、販売活動に限定したとしても、労基法上の労働者であったといふことはできないとされた例（Hプロジェクト事件・東京地裁令3.9.7判決）……………1263-29

成否 原告Xは、本件店舗への入職に際し、被告Y₂社名義の入社誓約書および就業規則に署名押印しており、Xの使用人はY₂社と認めるのが相当であるとされた例（グローバルマーケティングほか事件・東京地裁令3.10.14判決）……………1264-42

成否 B社およびC社においては、葬儀施行業務の際、被告Y₁社から委託を受けた館長や葬儀施行代理店の従業員がFAに対して指揮命令・監督を行うことはあったものの、詳細な勤務規律を定めたり、勤務時間や勤務場所を指示・把握したり、葬儀施行業務に不備があった場合にFAに対し直接不利益を課したりするといった指揮命令・監督にまでは及んでおらず、採用や互助会契約に関する業務上の指示、葬儀施行業務に従事すること自体に関する指揮命令、FAの労務管理や評価、人事権の行使、給与の額の決定や支払いは、

いずれも労働契約の直接の当事者であるB社およびC社が行っていたものであって、原告XらとY₁社との間で黙示の労働契約が成立したものとすることは困難であるとされた例（ベルコほか〔代理店従業員・労働契約等〕事件・札幌地裁令4.2.25判決）……………1266-6

成否：派遣法40条の6第1項 労働者派遣法という労働者派遣事業に該当するか否かを判断するに当たっては、請負等の形式による契約により行う業務に自己の雇用する労働者を従事させることを業として行う事業者であっても、当該事業主が当該業務の処理に関し、①自己の雇用する労働者の労働力を自ら直接利用するものであること、および②請負等の契約により請け負うなどした業務を自己の業務として当該契約の相手方から独立して処理するものであることといずれにも該当する場合を除き、労働者派遣事業を行う事業主とするのが相当であるとされた例（ベルコほか〔代理店従業員・労働契約等〕事件・札幌地裁令4.2.25判決）……………1266-6

成否：派遣法40条の6第1項 B社およびC社は、原告Xらに対し、葬儀施行業務における各種の指示・管理を自ら行っていたとはいいがたく、Xらの労働力を自ら直接利用していたといふことは困難であり、また被告Y₁社から委託を受けた葬儀施行業務を、自己の業務として、Y₁社から独立して処理していたといふことも困難であるから、B社およびC社は、自己の雇用するXらを、当該雇用関係の下に、かつ、他人の指揮命令を受けて、当該他人のために葬儀施行業務にかかる労働に従事させたといふべきであり、かかる従事は労働者派遣法という労働者派遣に該当するとされた例（ベルコほか〔代理店従業員・労働契約等〕事件・札幌地裁令4.2.25判決）……………1266-6

成否：派遣法40条の6第1項 Y₁社は、葬儀施行業務につき、B社およびC社から労働者派遣の役務の提供を受けていたものであるところ、B社およびC社が労働者派遣法5条1項所定の厚生労働大臣の許可を受けていたことを認めるに足りる証拠はなく、Y₁社は、同法24条の2の規定に違反して労働者派遣の役務の提供を受けたものであるから、同法40条の6第1項2号の行為を行ったものとして、同項の規定に基づき、Xらに対し、労働契約の申込みをしたものとみなされるとされた例（ベルコほか〔代理店従業員・労働契約等〕事件・札幌地裁令4.2.25判決）……………1266-6

成否：派遣法40条の6第1項 Xらのみなし申込みに対する承諾の意思表示があったとみることは困難であるとされた例（ベルコほか〔代理店従業員・労働契約等〕事件・札幌地裁令4.2.25判決）……………1266-6

成否：派遣法40条の6第1項 労働者派遣法40条の6第1項は、労働者派遣による役務の提供を受けた者が労働契約の申込みをしたものとみなし、もって派遣労働者に対し、当該役務提供を受けた者との間で労働契

約を締結するかどうかについて、選択権を付与したものと解され、かかる選択権は法律上保護されたものというべきであって、当該役務提供を受けた者は、派遣労働者の選択権の行使を妨害しないよう注意すべき不法行為法上の義務を負うものと解するのが相当であるとされた例（バルコほか〔代理店従業員・労働契約等〕事件・札幌地裁令4.2.25判決）……………1266-6

成否 原告Xと被告Y₁社の代表者である被告Y₂が、委託する業務の内容や報酬の金額について具体的なやり取りを重ね、それまでのやり取りを踏まえた契約書案を作成したうえ、Xが、Y₂の意向を確認しながら現に業務を履行したことに照らすと、XおよびY₁社との間において、Xが本件業務を行い、Y₁社がXに対して報酬を支払う旨の本件業務委託契約が成立していたものと認めるのが相当であるとされた例（アムールほか事件・東京地裁令4.5.25判決）……………1269-15

成否：派遣法40条の6 労働者と労務を提供する相手方との間に黙示の労働契約が成立しているか否かを判断するに当たっては、これと両立しない別当事者との労働契約関係の有無のほか、両者間に事実上の使用従属関係、労務提供関係、賃金支払関係の有無や態様等の諸事情を総合的に勘案して決するのが相当であるところ、原告Xと被告Y₃社との労働契約が形骸化していたとはいえず、Xと被告Y₁社との間に事実上の使用従属関係や賃金支払関係等が成立していたとも認められないとして、Y₁社との黙示の労働契約の成立が否定された例（竹中工務店ほか2社事件・大阪地裁令4.3.30判決）……………1274-5

成否：派遣法40条の6 いわゆる二重の労働者供給（二重派遣）のケースで、Xに実際に指揮命令をしていたY₁社について、職業安定法44条に違反しているといえるものの、労働者派遣法40条の6の申込みみなしの対象には当たらないとされた例（竹中工務店ほか2社事件・大阪地裁令4.3.30判決）……………1274-5

成否：派遣法40条の6 労働者派遣法40条の6第1項5号の適用には脱法目的が必要であるところ、労働者派遣における指揮命令と請負における注文者の指図等との区別は微妙な場合があり、偽装請負に該当するか否かの判断には困難を伴う場合が少なくないことから、客観的に違反行為があるというだけで派遣先にその責めを負わせることは公平性や相当性を欠くところ、指揮命令等を行い偽装請負の状態となったことのみをもって脱法目的は推定されず、仮に、被告Y₂社による指示が指揮命令に該当し、Y₂社におけるXの就労がいわゆる偽装請負に当たるとしても、本件では脱法目的がないとして、Y₂社に対する労働者派遣法40条の6第1項5号の適用が否定された例（竹中工務店ほか2社事件・大阪地裁令4.3.30判決）……………1274-5

内容 訴外Dの原告Xに対する説明の内容、雇用契約書および「営業職員給与規程」の記載内容、被告Y社

の業績給の算出方法およびXへの業績給の支給状況、Xの認識および異議を述べた時期等の事実を総合考慮すると、XとY社との間の労働契約において、XとY社との間でXの売上8割すべてをXの賃金とする合意があったと認めるに足りる証拠はなく、また、XとY社との間では、売上8割から基本給相当額、その他在籍料、情報購入料等自分にかかるさまざまな経費等を差し引いた金額を業績給とする旨の合意があったことが推認されるとされた例（グッドウイン事件・東京地裁令3.2.4判決）……………1253-117

内容 事業主負担分の社会保険料や基本給相当額に対する消費税相当額を売上8割から差し引くこと、およびその理由等について営業職員の理解を得られるよう十分な説明を尽くすことが望ましいとは考えられるものの、事業主負担分の社会保険料等を差し引くことに関する個別具体的な説明がなかったとしても、それにより当然にXとY社との間で売上8割すべてをXの賃金とする旨の合意があったとはいえないというべきであるとされた例（グッドウイン事件・東京地裁令3.2.4判決）……………1253-117

内容 調整額・控除額明細には項目と金額が記載されており、その内容に不満があればY社に問い合わせることも可能であったことがうかがえるとして、平成29年3月以降の調整額・控除額明細への署名は自由な意思に基づかないもので無効であるとするXの主張が退けられた例（グッドウイン事件・東京地裁令3.2.4判決）……………1253-117

内容：不利益変更 年俸額の改定をめぐり、個別合意において昇給率を定める具体的な基準を定めていないことについて、当事者の意思をどのように解すべきかが問題となるが、賃金が労働条件の中でも最も重要なものの一つであり、このような労働条件は、労働者および使用者が対等の立場で合意して決めるべき事項であること（労契法3条、労基法15条、89条参照）に照らすと、上記個別合意の定めは、被告Y社と原告Xらが客観的で合理的な昇給率の定め方を合意した場合に、これに従ってY社にXらの年俸額を査定、決定する権限を付与することを合意したものと解するのが相当であるとされた例（学究社〔年俸減額〕事件・東京地裁令4.2.8判決）……………1265-5

内容：不利益変更 労基法15条、89条や労契法3条の趣旨に照らすと、労働契約において年俸制を採用することを合意しただけで、本来、対等であるべき契約の一方当事者にすぎない使用者に、重要な労働条件である賃金を決定する無限定な裁量権が認められると解するのは相当ではないとされた例（学究社〔年俸減額〕事件・東京地裁令4.2.8判決）……………1265-5

内容：不利益変更 当事者間に年俸額についての合意が成立しなかった場合の不都合については、必要性、合理性等を備えた就業規則の制定や変更によって年俸

額算定の客観的で合理的な基準を定めることによって回避することができるのであり、法が認めるこのような労働者の正当な利益にも配慮した合理的で適正な手段をとることなく、使用者に無限定労働条件の決定権限を与える解釈をとることは相当でないといわれた例（学究社〔年俸減額〕事件・東京地裁令4.2.8判決）

……1265-5

内容：不利益変更 XらとY社は、平成30年度年俸通知書によって、令和元年度年俸の額は、平成30年度年俸額に昇給率を乗ずることによって定めることを合意していたと認められることに照らすと、昇給率が定まらなかった場合には年俸額は前年度の額のまま変更されず、次年度の年俸額は前年度と同額に定まると解するのが、当事者の合理的意思に適うとされた例（学究社〔年俸減額〕事件・東京地裁令4.2.8判決）

……1265-5

内容：不利益変更 本件変更は、旧給与規程の歩合給および家族手当を廃止し、歩合給に代えて割増賃金に該当する賃金として支払うとする運行時間外手当を創設するものであり、労働条件の不利益変更（労働契約法9条、10条）に当たるとした一審判断が維持された例（栗田運輸事件・東京高裁令3.7.7判決）……1270-54

内容：不利益変更 本件変更により、歩合給が廃止され、これに代わる運行時間外手当全額について割増賃金としての性格が与えられることになると、通常の労働時間の賃金には、基本給、勤続給、精勤手当、無事故手当が該当すると解されること、新給与規程に基づく雇用契約書記載の基本給15万7000円を前提とすると、通常の労働時間の賃金の減額分と家族手当を合わせた減額分は、被控訴人兼附帯控訴人（一審原告）X₁について約32.5%、同X₂について約30.2%、同X₃について約28.6%であることからすれば、本件変更による不利益の程度は著しいといわざるを得ないとした一審判断が維持された例（栗田運輸事件・東京高裁令3.7.7判決）……1270-54

内容：不利益変更 控訴人兼附帯被控訴人（一審被告）Y社の経営状況につき検討したうえで、Y社の経営状況からは、従業員の給与水準を大幅に下げる内容の本件変更をすべき高度の必要性があったとは認められないとした一審判断が維持された例（栗田運輸事件・東京高裁令3.7.7判決）……1270-54

内容：不利益変更 Y社は、怠業により不当に残業代を稼ぐ従業員がいることから本件変更の必要性があった旨主張するところ、残業の有無にかかわらず割増賃金に相当する金額（運行時間外手当）を支払う賃金制度を導入し、労働時間の短縮を図るという目的に一定の合理性があることは否定できないものの、本件においては、旧給与規程の下での残業代相当額を残業の有無にかかわらず支払うという内容ではなく、通常の労働時間の賃金に当たる歩合給を廃止し、これに代えて

割増賃金の性質を有する運行時間外手当を支払うという内容の変更であり、通常の労働時間の賃金が大幅に削減されることに加え、家族手当の廃止による減額もあり、被控訴人兼附帯控訴人（一審原告）Xらの被る不利益は著しいことからすれば、Y社の主張は採用できないとした一審判断が維持された例（栗田運輸事件・東京高裁令3.7.7判決）……1270-54

内容：不利益変更 割増賃金にかかる最高裁判例を引用のうえ、本件変更後の新給与規程については、運行時間外手当の判別可能性・対価性が認められ、運行時間外手当は割増賃金の性質を有すると考えられるから、新給与規程の内容が相当でないということではできないとした一審判断が維持された例（栗田運輸事件・東京高裁令3.7.7判決）……1270-54

内容：不利益変更 本件変更による不利益の程度は著しいといわざるを得ないところ、本件変更の必要性が高かったとは認めがたいことに加え、本件変更当時に特段の代償措置もなかったことからすれば、労働組合等との交渉での承諾や、新給与規程の内容が相当でないとはいえないことを踏まえても、本件変更が、このような不利益を法的に受忍させることもやむを得ない高度の必要性に基づいた合理的な内容のものであると認めることはできないとした一審判断が維持された例（栗田運輸事件・東京高裁令3.7.7判決）……1270-54

内容：労契法20条 有期の派遣労働者に対する通勤手当の不支給について、旧労働契約法20条にいう不合理なものとは認められないとした一審判決が維持された例（リクルートスタッフィング事件・大阪高裁令4.3.15判決）……1271-54

内容：労契法20条 本件通勤手当は、通勤交通費填補の趣旨のみならず、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、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をする等の趣旨を有するものと解されるとした一審判決を変更し、本件通勤手当の趣旨が、通勤交通費の補填とのみ認められた例（リクルートスタッフィング事件・大阪高裁令4.3.15判決）……1271-54

内容：労契法20条 ある賃金項目の有無および内容が、他の賃金項目の有無および内容を踏まえて決定される場合もあり得るところ、そのような事情も、有期契約労働者と無期契約労働者との個々の賃金項目にかかる労働条件の相違が不合理と認められるものであるか否かを判断するに当たり考慮されることにな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・大阪高裁令4.3.15判決）……1271-54

内容：労契法20条 ハマキョウレックス（差戻審）事件判決（最二小判平30.6.1判労1179号20頁）は、直接

雇用労働者の労働条件の相違に関するものであり、間接雇用とされる派遣労働者に関する本件とは事案を異にするとして一審判決を変更し、同判決は、有期契約労働者である派遣スタッフ等の時給が通勤交通費の負担を勘案して決定され、かつ、控訴人（一審原告）Xが比較対象として指定するR職社員とは職務の内容や変更の可能性が異なるなどの事情がある本件とは事案を異にするとしてされた例（リクルートスタッフィング事件・大阪高裁令4.3.15判決）……………1271-54

無期転換：科技イノベ活性化法15条の2 有期労働契約の任期中の非常勤講師による無期労働契約の地位にかかる地位確認請求の訴えについて、確認の利益が認められた例（学校法人専修大学〔無期転換〕事件・東京地裁令3.12.16判決）……………1259-41

無期転換：科技イノベ活性化法15条の2 科技イノベ活性化法15条の2第1項1号の「研究者」というには、研究開発法人または有期労働契約を締結した者が設置する大学等において、研究開発およびこれに関連する業務に従事している者であることを要するというべきであり、有期労働契約を締結した者が設置する大学において研究開発およびこれに関連する業務に従事していない非常勤講師については、同号の「研究者」とすることは立法趣旨に合致しないというべきであるとされた例（学校法人専修大学〔無期転換〕事件・東京地裁令3.12.16判決）……………1259-41

無期転換：科技イノベ活性化法15条の2 任期法は、10年超えの特例が適用される対象を限定したうえ、手続的にも厳格な定めを置いているところ、科技イノベ活性化法15条の2第1項1号の「研究者」につき、研究実績がある者、または、大学等を設置する者が行った採用の選考過程において研究実績を考慮された者であれば「研究者」に該当すると解した場合、大学教員は、研究実績がある者であったり、研究実績を選考過程で考慮された者であったりすることがほとんどであるから、任期法7条が適用対象を限定したことが無意味となり、このような解釈は不合理であるとされた例（学校法人専修大学〔無期転換〕事件・東京地裁令3.12.16判決）……………1259-41

無期転換：科技イノベ活性化法15条の2 科技イノベ活性化法15条の2第1項1号の「研究者」は、研究開発法人または有期労働契約を締結している大学等において業務として研究開発を行っている者であることを要すると解すべきであり、被告Y法人の設置する専修大学において、学部生に対する初級から中級までのA語の授業、試験およびこれらの関連業務にのみ従事している原告Xは、「研究者」に該当しないというべきであるとされた例（学校法人専修大学〔無期転換〕事件・東京地裁令3.12.16判決）……………1259-41

無期転換 原告Xが被告Y法人に対して無期転換申込みを行うためには通算契約期間が10年を超えているこ

とが必要になるところ、本件無期転換申込みの時点でXとY法人の間の有期労働契約の通算契約期間は10年に満たないから、Y法人が本件無期転換申込みを承諾したものとみなされることはないというべきであるとされた例（学校法人茶屋四郎次郎記念学園〔東京福祉大学〕事件・東京地裁令4.1.27判決）……………1268-76

無期転換 原告Xの有期労働契約は、契約期間の満了前に相応に厳密な手続きを履践して締結されていたものであるから、契約期間の満了ごとに当然更新を重ねてあたかも無期労働契約と実質的に異ならない状態となっていたということはできないとされた例（国立大学法人東北大学〔雇止め〕事件・仙台地裁令4.6.27判決）……………1270-14

無期転換：科技イノベ活性化法15条 科技イノベ活性化法15条の2は、研究開発に5年を超える期間の定めのあるプロジェクトが少なくないことを前提に、そのようなプロジェクトの終了前に雇止めがされることを回避するために、10年超えの特例を定めたものであり、同様の事態がすべての有期労働契約の労働者に当てはまるものとはいえないとされた例（学校法人専修大学〔無期転換〕事件・東京高裁令4.7.6判決）……………1273-19

無期転換：科技イノベ活性化法15条 科技イノベ活性化法15条の2第1項1号の「研究者」というには、研究開発法人または有期労働契約を締結した者が設置する大学等において、研究開発およびこれに関連する業務に従事している者であることを要するというべきであり、有期労働契約を締結した者が設置する大学において研究開発およびこれに関連する業務に従事していない非常勤講師については、同号の「研究者」とすることは立法趣旨に合致しないというべきであるとの一審判断が維持された例（学校法人専修大学〔無期転換〕事件・東京高裁令4.7.6判決）……………1273-19

無期転換：科技イノベ活性化法15条 科技イノベ活性化法15条の2第1項1号の「研究者」につき、研究実績がある者、または、大学等を設置する者が行った採用の選考過程において研究実績を考慮された者であれば「研究者」に該当すると解した場合、大学教員は、研究実績がある者であったり、研究実績を選考過程で考慮された者であったりすることがほとんどであるから、任期法の定めと比べて10年超えの特例が広く適用されることとなり、このような解釈は不合理であるとされた例（学校法人専修大学〔無期転換〕事件・東京高裁令4.7.6判決）……………1273-19

無期転換：科技イノベ活性化法15条 科技イノベ活性化法15条の2第1項1号の「研究者」は、研究開発法人または有期労働契約を締結している大学等において業務として研究開発を行っている者であることを要すると解すべきであり、控訴人（一審被告）Y法人の設置する専修大学において、学部生に対する初級から中級までのA語の授業、試験およびこれらの関連業務に

のみ従事している被控訴人（一審原告）Xは、「研究者」に該当しないとの一審判断が維持された例（学校法人専修大学〔無期転換〕事件・東京高裁令4.7.6判決）

……1273-19

無期転換 大学教員の労働契約に大学教員任期法ないし10年特例が適用されるためには、労働契約の締結時ないし更新時に、大学側から当該労働契約が大学教員任期法4条1項各号に該当することなど大学教員任期法の適用に関して十分に説明し、そのうえで労働者の同意を得ることなどが必要となる旨の原告Xの主張につき、同法は、X主張にかかる特別な説明や同意等が適用の要件となる旨の規定を置いておらず、Xの主張は独自の見解であり、採用の限りでない」とされた例（学校法人羽衣学園〔羽衣国際大学〕事件・大阪地裁令4.1.31判決）……1274-40

無期転換 本件労働契約に基づくXの地位は、大学教員任期法4条1項1号のうち「その他の当該教育研究組織で行われる教育研究の分野又は方法の特性に鑑み、多様な人材の確保が特に求められる教育研究組織の職」に該当すると認められるとされた例（学校法人羽衣学園〔羽衣国際大学〕事件・大阪地裁令4.1.31判決）……1274-40

無期転換 大学の学長の意見聴取が欠けたことにより、直ちに「任期に関する規則」が無効となり、ひいては、当該大学が締結した有期労働契約に大学教員任期法適用の余地がなくなるまでの効果が生じると解することはできないとされた例（学校法人羽衣学園〔羽衣国際大学〕事件・大阪地裁令4.1.31判決）

……1274-40

無期転換 本件労働契約には10年特例を含む大学教員任期法が適用され、X主張にかかる本件無期転換申込みによる始期付無期労働契約の成立は認められないとされた例（学校法人羽衣学園〔羽衣国際大学〕事件・大阪地裁令4.1.31判決）……1274-40

無期転換 そもそもXは、本件労働契約の更新を期待していたと認めることはできず、たとえ主観的にその旨の期待を抱いていたとしても、合理的な理由があるものとは認められないとされた例（学校法人羽衣学園〔羽衣国際大学〕事件・大阪地裁令4.1.31判決）

……1274-40

無期転換 被告Y法人理事長の発言は、同人の個人的な意向の表明にすぎないと解され、それ以上にX主張にかかる労働契約の成立に関する意思表示とみることはできないとされた例（学校法人羽衣学園〔羽衣国際大学〕事件・大阪地裁令4.1.31判決）……1274-40

派遣・請負：派遣法40条の6第1項 労働者派遣法40条の6第1項5号のいわゆる適用潜脱目的をめぐり、同号に該当する行為を行ったこと（労働者派遣以外の名目で契約を締結していることおよび当該契約に基づき労働者派遣の役務の提供を受けていること）という

客観的事実の認識（悪意）から直ちにその存在が推認されるものではないが、他方で、その存在を直接的に示す証拠（行為主体の指示や発言）がなければ認められないものでもなく、その存在を推認させる事情が存在する場合はもとより、上記客観的事実の認識があり、かつ、それにもかかわらず適用潜脱目的ではないことをうかがわせる事情が一切存在しないような場合にも、その存在を推認することができる」とされた例（日本貨物検数協会〔日興サービス〕事件・名古屋高裁令3.10.12判決）……1258-46

派遣・請負：派遣法40条の6第1項 みなし申込みに対する承諾の意思表示は、それが派遣先との間の新たな労働契約の締結を内容とするものであり、かつ、その内容やそれがされた際の状況等からみて、それがみなし申込みに対する承諾の意思表示と実質的に評価し得るものであれば足りると解するのが相当であるとされた例（日本貨物検数協会〔日興サービス〕事件・名古屋高裁令3.10.12判決）……1258-46

派遣・請負：派遣法40条の6第1項 みなし申込みに対する承諾の意思表示といふ得るためには、少なくとも、使用者が変わることに伴って必然的に変更となる労働条件等があったとしても、なお派遣元との従前の労働契約の維持ではなく派遣先との新たな労働契約の成立を希望する（選択する）意思を派遣労働者が表示したと評価し得るものでなければならず、そうでなければ派遣労働者の希望を的確に反映することにはならないとされた例（日本貨物検数協会〔日興サービス〕事件・名古屋高裁令3.10.12判決）……1258-46

派遣・請負：派遣法40条の6第1項 現行の申込みみなし制度においては、派遣労働者がみなし申込みの発生または承諾期間の進行開始を認識し得る措置は何ら講じられておらず、労働者派遣法40条の6第2項は、承諾期間について、派遣労働者が「〇〇を知った時」から進行するものとはせず、派遣労働者の認識の有無にかかわらず「同項に規定する行為が終了した日」から進行するとして、みなし申込みの効力喪失を主張することが信義則に反するとまではいえないとした一審判断が維持された例（日本貨物検数協会〔日興サービス〕事件・名古屋高裁令3.10.12判決）……1258-46

派遣・請負：派遣法40条の6・40条の7 労働者派遣法40条の7第1項の趣旨および性格ならびに同条が「採用その他の適切な措置」と規定し、採用は例示であると解されることに照らせば、国等の機関は、同条の要件を満たす派遣労働者からの求めがある場合であっても、直ちに当該派遣労働者にかかる労働条件と同一の労働条件を内容とする公務員として採用すべき義務があるものではないとされた例（国・大阪医療刑務所〔日東カストディアル・サービス〕事件・大阪地裁令4.6.30判決）……1272-5

派遣・請負：派遣法40条の6・40条の7 労働者派遣

法40条の7第1項のもとで、国等の機関は、派遣労働者の能力、職務内容、賃金や期間等の労働条件、派遣労働者からの求めがなされた時期およびそれまでに取られた措置の有無・内容、当該業務にかかる定員および欠員の状況等の諸般の事情を踏まえ、「採用その他の適切な措置」を講ずべきか否かや、講ずる場合にいかなる措置を講ずるかを決すべきであり、同措置には、他の機関における非常勤職員募集の情報を提供することや、一定期間経過後に欠員が生ずる見込みがある場合にその情報を提供することなど、当該派遣労働者の雇用の安定に資する事実行為を含むさまざまな行為が含まれるとされた例（国・大阪医療刑務所〔日東カストディアル・サービス〕事件・大阪地裁令4.6.30判決）

……1272-5

派遣・請負：派遣法40条の6・40条の7 労働者派遣法40条の6第1項5号の文言等や免脱目的が要件とされた趣旨に照らせば、免脱目的は、「請負その他労働者派遣以外の名目で契約を締結」する行為と「第26条第1項各号に掲げる事項を定めずに労働者派遣の役務の提供を受けること」の双方に必要であり、個々の労働者について、労働者派遣の役務の提供を受ける者が、労働者派遣契約とは異なる契約を締結し、役務の提供を受け始めた時点でこれを有することが必要となるとされた例（国・大阪医療刑務所〔日東カストディアル・サービス〕事件・大阪地裁令4.6.30判決）……1272-5

派遣・請負：派遣法40条の6・40条の7 大阪医療刑務所長は、本件請負契約の締結に際し、原告Xの従事する自動車運行管理業務の実態が労働者派遣に該当し、労働者派遣契約を締結することなくその役務の提供を受けることが労働者派遣法に違反することを認識しながら、労働者派遣法等の法規制の適用を免れるためにあえて本件請負契約を締結し、役務の提供を受けていたとは認められないとされた例（国・大阪医療刑務所〔日東カストディアル・サービス〕事件・大阪地裁令4.6.30判決）……1272-5

その他：訓練契約の労働契約該当性 訓練契約が労働契約といえるためには、訓練に従事する者が労働契約法および労働基準法上の労働者といえる必要があり、使用者の指揮監督下において労務の提供をする者であること、および労務に対する対償を支払われる者であることが必要であるとされた例（ケイ・エル・エム・ローヤルダツチエアラインズ事件・東京地裁令4.1.17判決）……1261-19

その他：訓練契約の労働契約該当性 本件訓練は、教育的性格を有するが、これと労務の提供は両立し得るとされ、本件訓練期間中に原告Xらが被告Y社に対して労務を提供しているといえるか否かが個別具体的に検討された結果、本件訓練への従事は、客室乗務員として乗務するに当たって必要不可欠で、業務の一環と評価すべきであるから、Xらは労務を提供していたと

認められた例（ケイ・エル・エム・ローヤルダツチエアラインズ事件・東京地裁令4.1.17判決）

……1261-19

その他：訓練契約の労働契約該当性 Xらが客室乗務員として乗務するには本件訓練を修了するほかないことから、本件訓練の内容につきXらに諾否の自由はなく、時間的場所的に拘束され、Y社の指揮監督下で訓練に従事し、代替性もなかったとして、本件訓練期間中のXらは、Y社の指揮監督下において労務を提供する者であったとされた例（ケイ・エル・エム・ローヤルダツチエアラインズ事件・東京地裁令4.1.17判決）

……1261-19

その他：訓練契約の労働契約該当性 Y社が支払う訓練手当等は、その一部が源泉徴収の対象となっていたこと、これにはすべての法定の手当が含まれるとされていること、訓練を途中で終了した場合はその期間に応じた訓練手当が支払われるとされていることから、本件訓練への従事という労務の提供に対する対償といえるため、Xらは労務に対する対償を支払われる者であったとされた例（ケイ・エル・エム・ローヤルダツチエアラインズ事件・東京地裁令4.1.17判決）

……1261-19

その他：商業使用人 会社法14条1項が商業使用人に包括的な代理権を付与した趣旨等に鑑みると、同項所定の商業使用人とされるためには、少なくとも、会社に従属し、当該会社に使用されて労務を提供することを要するところ、被告Y₂および亡C₁が被告Y₁社に従属し、これに使用されて労務を提供していたものと認めることは困難であるとされた例（ベルコほか〔代理店従業員・労働契約等〕事件・札幌地裁令4.2.25判決）……1266-6

その他：教員任期法7条 原告Xは、東京福祉大学の専任講師であるから、教員任期法所定の「教員」に該当し、Xと大学を設置する学校法人である被告Y法人との間で締結された有期労働契約については、教員任期法7条が適用されるとされた例（学校法人茶屋四郎次郎記念学園〔東京福祉大学〕事件・東京地裁令4.1.27判決）……1268-76

その他：労使慣行の成立 民法92条により法的効力を有する労使慣行が成立しているといえるためには、同種の行為または事実が一定の範囲で長期間反復継続されて慣習といえるものとなり、かつ、当該慣行が労使双方の規範意識によって支えられ当該慣習による意思を有していると認められることが必要であり、これを本件についてみると、平成12年度入試では入試業務に従事した本件大学の専任教員の一部に対し入試手当が支給され、13年度入試についても支給対象者がさらに限定されたものの、本件大学の専任教員の一部には入試手当が支給され、14年度入試については、本件大学の専任教員に対しては入試手当が一切支給されなくな

り、その後も本件各訴えの提起に至るまで同様の状態が相当期間継続していることが認められるが、本件大学の専任教員において、本来入試手当が本件変更によって支給されなくなったことを認識し、それを容認していたことを認めるに足りる証拠はなく、入試手当が支給されないことを規範として意識し、その慣習に従う意思を有していたとまでは認められないというべきであり、労使慣行が成立していたということとはできないとされた例（学校法人上野学園事件・東京地裁令3.8.5判決）……………1271-76

賃金・一時金・退職金

未払賃金 控訴人（一審原告）Xらの労働契約成立後における賃金支払請求が認められた例（東リ事件・大阪高裁令3.11.4判決）……………1253-60

未払賃金 原告Xの職務内容やその存続期間、昇格要件の内容に照らすと、Xは俸給表上の一定の役割を担われ、これに見合う就労を求められていたことは明らかであるから、個別具体的に昇格を求める権利を得たというべきで、使用者の裁量が許されるか否かにかかわらず、裁量を理由に昇格請求を否定することはできないし、Xは実際にそれに見合う業務を担っているのであるから、昇格を前提とした給与の請求をすることができるとして、一定の職能資格・等級にあったものとして計算される給与および諸手当と既払賃金との差額請求が認容された例（社会福祉法人希望の丘事件・広島地裁令3.11.30判決）……………1257-5

未払賃金 控訴人（一審第1事件原告兼第2事件被告）Xが用いた時間外（割増）賃金算定方法による算定結果は、労働基準法所定の計算方法や就業規則により算出した算定結果を下回るものとは認められず、またA前会長が代表理事としての権限を濫用したと評価すべき事情は認められないとされた例（一般社団法人奈良県猟友会事件・大阪高裁令3.6.29判決）……………1263-46

皆勤特別手当、調整手当および賞与と合わせて支給された調整手当についても、代表理事の決裁を経て支給が行われていたことに鑑み、A前会長の指示に基づくものと認められ、当該指示に基づく給与の支給を無効とすべき事情を認めるに足りる証拠はないとされた例（一般社団法人奈良県猟友会事件・大阪高裁令3.6.29判決）……………1263-46

未払賃金 民法536条2項に基づき請求が認められる賃金額が、シフト削減前の賃金の日額平均とシフト削減後の賃金の日額平均との差額に、シフト削減後の日数を乗じることで算定された例（医療法人社団新拓会事件・東京地裁令3.12.21判決）……………1266-44

未払賃金 被告Y社は原告Xに対し、休業手当の支払いに加え、平成31年4月分～令和元年6月分の賃金として計63万8970円の支払義務を負うとされた例（パイ

ボックス・ジャパン事件・東京地裁令3.12.23判決）……………1270-48

賃金減額 能率手当の一連の減額が違法、無効であるとする原告Xの主張が退けられた例（広島精研工業事件・広島地裁令3.8.30判決）……………1256-5

賃金減額 被告Y社の就業規則には昇格や降格に関する規定があり、また、昇格や降格によって職群等級や職種が変更された場合には本給の額も変動する仕組みが規定されていたため、Y社は労働契約に基づく人事権の行使として労働者を降格させることができ、これに伴い、労働者の個別的同意がなくても賃金を引き下げる権限を有しているとされた例（日立製作所〔降格〕事件・東京地裁令3.12.21判決）……………1266-56

賃金減額 被告Y社は、行動評価を実施したうえでその結果を本件降給基準に当てはめて本件報酬テーブルのグレードを下げる降給（賃金減額）を検討するところ、Y社が使用者の考課裁量を逸脱または濫用したと認められる場合、その考課を前提とした賃金減額の効力は否定されるとされた例（マーベラス事件・東京地裁令4.2.28判決）……………1267-5

賃金減額 賃金を減額する根拠規定があり、Y社が本件評価に当たり考課裁量を逸脱または濫用したと認められないから、本件評価のいずれについても、本件降給基準を充足しており、Y社は、本件報酬テーブルにおける原告Xのグレードを下げて降給（賃金減額）を検討して実施する権限があったとされた例（マーベラス事件・東京地裁令4.2.28判決）……………1267-5

賃金減額 Y社にXの賃金グレードを下げて降給を検討して実施する権限があり、本件降給基準を充足した場合に賃金が減額され得ることが労働契約上予定されていたと認められるとしても、Y社の権限行使による減額内容等によっては、なお減額幅決定権限の濫用により賃金減額の効力が否定されるとされた例（マーベラス事件・東京地裁令4.2.28判決）……………1267-5

賃金減額 本件賃金減額は通常の労働に対する対価としての賃金を継続的に一定額減給するものといえるうえ、本件降給基準を充足して賃金グレードが下げられたからといって、それに伴う労働契約上の職責や職務内容の変更を伴わなかったと認められるところ、減額幅を10%以内に収める運用については、労基法91条が規定する減給制裁の限界と対比し、一定の合理性を有すると評価できるものの、繰り返し賃金グレードを下げることにした場合、労働者の不利益が大きくなっていくことは明らかであるが、Y社は、労働契約においても内部の運用においても何らの手当てをしておらず、労働者の不利益の大きさと対比して連続減額の客観性および合理性の乏しさは否定しがたいとされた例（マーベラス事件・東京地裁令4.2.28判決）……………1267-5

賃金減額 原告Xが被告Y₁社の部長職の地位にあり一定額の賃金の支払いを受ける地位にあることの確認

請求、および既払賃金との差額請求が認容された例(ビジネスパートナーほか事件・東京地裁令4.3.22判決)

……1269-47

労務不提供と賃金 原告Xの休職中の賃金請求について、就労不能状態であると診断された平成30年1月1日から31年3月31日までの期間に限り賃金請求権を認めることが相当であると判断された例(人材派遣業A社ほか事件・札幌地裁令3.6.23判決)……1256-22

労務不提供と賃金 原告Xは、遅くとも本件出向命令を受けた平成28年9月16日の時点で糖尿病の悪化により就労が困難であったことがうかがわれるが、同年10月31日に被告Y法人に対してはまだ体調が回復していない旨伝え、29年4月6日頃には退職を希望し、その後も体調が回復した旨の連絡をすることもなかったところ、28年11月頃には、Y法人に関する醜聞を創作し、マスコミにリークすることまでしているものであり、同年9月16日以降、Xに就労の意思および能力があったとは認められず、Xが同年11月1日以降就労していないことがY法人の受領拒絶によるものであると認めることはできないとされた例(医療法人偕行会事件・東京地裁令3.3.30判決)……1258-68

労務不提供と賃金 本件欠勤日に関する原告XとEとのLINEのやり取りは、Eから休業するよう求めているとはいえるものの、その内容・文言に照らせば、Xに休業を強いるようなものであったということではできず、Xが、本件欠勤日について、被告Y社から休業を強いられたと認めることはできないとされた例(撰津産業開発事件・大阪地裁令3.3.26判決)……1259-55

割増賃金 給特法は、教員の職務の特殊性を踏まえ、一般労働者と同じ定量的な労働時間の管理にはなじまないとの判断を基礎として、労基法37条の適用を排除したうえで、時間外で行われるその職務を包括的に評価した結果として、教職調整額を支払うとともに、時間外勤務命令を発することのできる場合を超勤4項目に限定することで、同条の適用排除に伴う教員の勤務時間の長期化を防止しようとしたものであり、このような給特法の構造からすると、同法の下では、超勤4項目に限らず、教員のあらゆる時間外での業務に関し、労基法37条の適用を排除していると解できるとされた例(埼玉県〔小学校教員・時間外割増賃金請求〕事件・さいたま地裁令3.10.1判決)……1255-5

割増賃金 当該教員の所定勤務時間における勤務状況、時間外勤務等を行うに至った事情、時間外勤務で従事した業務の内容、その他、勤務の全般的な状況等の諸事情を総合して考慮し、校長の職務命令に基づく業務を行った時間(自主的な業務の体裁を取りながら、校長の職務命令と同視できるほど当該教員の自由意思を強く拘束するような形態での時間外勤務等がなされた場合には、実質的に職務命令に基づくものと評価すべきである)が日常的に長時間にわたり、時間外勤務

をしなければ事務処理ができない状況が常態化しているなど、給特法が、時間外勤務を命ずることができる場合を限定して、教員の労働時間が無定量になることを防止しようとした同法の趣旨を没却するような事情が認められる場合には、その勤務の外形的、客観的な状況から、当該校長において、当該教員の労働時間について、労基法32条に違反していることの認識があり、あるいは認識可能性があるものとして、その違反状態を解消するために、業務量の調整や業務の割振り、勤務時間等の調整などの措置を執るべき注意義務があるといえたとされた例(埼玉県〔小学校教員・時間外割増賃金請求〕事件・さいたま地裁令3.10.1判決)

……1255-5

割増賃金 市立小学校の教員である原告Xの被告埼玉県に対する労基法37条による時間外割増賃金請求権に基づく、または、国賠法1条1項、3条1項による損害賠償請求権に基づく、時間外割増賃金またはその相当額の損害金等の請求が棄却された例(埼玉県〔小学校教員・時間外割増賃金請求〕事件・さいたま地裁令3.10.1判決)……1255-5

割増賃金：固定残業代 原告Xに支払われていた固定残業手当は、本件雇用契約において、時間外労働等に対する割増賃金として支払われるものとされていたと認められ、かつ、当該手当が基本給とは別に定められていることからすると、その全額が時間外労働等に対する対価として支払われるものであることを明確に判別することができるといえるから、被告Y社による固定残業手当の支払いをもって、時間外労働等に対する賃金の支払いとみることができるといえるべきであるとされた例(フォーリッシュ事件・大阪地裁令3.1.12判決)……1255-90

割増賃金：固定残業代 割増賃金計286万6545円および遅延損害金に加え、付加金227万7819円の支払いが命じられた例(フォーリッシュ事件・大阪地裁令3.1.12判決)……1255-90

割増賃金 原告Xと被告Y₁社の間では雇用契約書が取り交わされておらず、Y₁社には就業規則や賃金規程も存在せず、営業手当として支払われた金員が割増賃金として支払われる旨の合意がされていたことを直接に裏付ける証拠はなく、営業手当が割増賃金として支払われていたと認めることはできないとされた例(ラッキーほか事件・東京地裁令2.11.6判決)

……1259-73

割増賃金 本件労働契約上、労働時間および休日に関する定めはないことから、法定労働時間(週44時間)を所定労働時間として月平均所定労働時間を計算し、被告Y₁社に対し割増賃金計41万4661円の支払いが命じられた例(ルーチェほか事件・東京地裁令2.9.17判決)……1262-73

割増賃金 原告Xが在職していた当時に就業規則や賃

金規程は存在しなかったところ、労働条件通知書や採用内定通知書といった雇用契約の内容が記載された書面では、単に固定給として月30万円が支払われるとされただけで、業務手当が支払われる趣旨について何ら記載されることはなく、Xの採用時にその趣旨について説明がされることもなかったこと、被告Y₂も業務手当を割増賃金として支払っていたかは分からない旨供述していること、Xが退職した後に作成された就業規則等でも業務手当が何の対価であるかが明らかにされることはなかったことから、業務手当が割増賃金として支払われたとは認められないとされた例（ライフデザインほか事件・東京地裁令2.11.6判決）

……1263-84

割増賃金：固定残業代 被告Y社において就業規則はあるが賃金規程は存在せず、雇用契約にかかる契約書等も存在しないものの、入社面接の際に、月給にはみなし残業手当が含まれることなどの説明があったことや、入社後の定期的面接でモニターに映し出された図表の表示などから、Y社は原告Xに対し、外勤手当は36時間分のみなし残業手当であることを説明し、Xもこれを理解していたと認められるとされた例（株式会社浜田事件・大阪地裁堺支部令3.12.27判決）

……1267-60

割増賃金：固定残業代 Y社は、外勤手当と他の手当を区別して賃金を支給していたのであるから、固定残業代の有効要件を満たしているとされた例（株式会社浜田事件・大阪地裁堺支部令3.12.27判決）……1267-60

割増賃金：固定残業代 対価性や清算合意については、これらを別途固定残業代を有効とする要件とすべき法的根拠はないとされた例（株式会社浜田事件・大阪地裁堺支部令3.12.27判決）……1267-60

割増賃金：固定残業代 Xに支給されていた外勤手当は月36時間分のみなし残業手当に当たるとされた例（株式会社浜田事件・大阪地裁堺支部令3.12.27判決）

……1267-60

割増賃金：固定残業代 割増賃金を算定するための基礎賃金は、外勤手当および非課税通勤費を除いた合計額とされた例（株式会社浜田事件・大阪地裁堺支部令3.12.27判決）……1267-60

割増賃金 被告Y法人の年俸規程では、基本給はその全額が時間外・深夜割増賃金の算定の基礎となるものとされていることから、基本給の中に1か月当たり15時間分の時間外割増賃金が含まれているかのような本件労働契約書の記載は、就業規則の最低基準効に抵触し、無効と解するのが相当とされた例（社会福祉法人セヴァ福祉会事件・京都地裁令4.5.11判決）……1268-22

割増賃金 原告Xに対する休日振替について、被告Y社があらかじめ法定休日たる特定の日を他の日に振り替えたことや、振替について業務上の必要性があったことを基礎づける事実を一切主張していない以上、法

定休日労働の割増賃金の支払いは免れないとされた例（アルデバラン事件・横浜地裁令3.2.18判決）1270-32

割増賃金 Xの未払割増賃金の額（時効により消滅していない平成28年11月分以降に限る）の元金は、990万7484円であるとされた例（アルデバラン事件・横浜地裁令3.2.18判決）……1270-32

賞与 賞与の具体的な請求権は、そ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ものというべきであり、原告Xが、X・被告Y法人間において賞与の支給の実施および具体的な支給額またはその算定方法にかかる決定がされたことを認めるに足る証拠を提供していない本件では、Xの主張にかかる具体的な請求権が発生しているとは認められないとされた例（一般財団法人あんしん財団〔降格〕事件・東京地裁令4.1.31判決）……1265-20

解雇と賃金 控訴人（一審原告）スタッフX₃らおよび控訴人（一審原告）利用者X₁らに対する本件解雇はいずれも無効であるとして、解雇後の賃金支払請求が認容された例（ネオユニットほか事件・札幌高裁令3.4.28判決）……1254-28

解雇と賃金 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利益（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、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できないとされた例（日本郵便〔北海道支社・本訴〕事件・札幌高裁令3.11.17判決）……1267-74

解雇と賃金 中間利益の額が平均賃金額の4割を超える場合には、さらに労基法12条4項の平均賃金算定の基礎に算入されない賃金の全額を対象として利益額を控除することが許されるものと解されるとされた例（日本郵便〔北海道支社・本訴〕事件・札幌高裁令3.11.17判決）……1267-74

その他：有給休暇手当 被告Y社給与規定には、労基法39条、同法施行規則25条所定の方法とは異なる有給休暇手当の算定方法についての定めがある（Y社給与規定6項）が、労基法39条は年休権の行使を確保するための強行規定であり、労働者が有給休暇を取得した各日について、使用者から労働者に対し、労基法39条、同法施行規則25条所定の方法により算定された額を下回る賃金しか支払われていない場合には、当該使用者の行為は上記各規定に反するものとして、使用者は、労働者に対し、賃金差額の支払義務を負うことになるとされた例（不二タクシー事件・東京地裁令3.3.26判決）……1254-75

その他：付加金 被告Y₁社は、原告Xとの雇用契約の締結に当たり雇用契約書の作成を怠るなどしてXの労働条件を明らかにしなかったばかりか、被告Y₂が

Xをかなりの長時間の時間外労働に従事させることを容認したうえ、それに相当する割増賃金の支払いに一切応じていないことを考慮すると、Y₁社に対しては、付加金の支払いを命じるのが相当であるとされた例（ラッキーほか事件・東京地裁令2.11.6判決）

……1259-73

その他：付加金 被告Y₁社は、本件請求期間中、原告Xを含む従業員の労働時間の管理を一切しておらず、かつXは原則として本件各店舗の営業日の営業時間中は勤務しており、Y₁社は割増賃金が生じ得ることを容易に認識し得たというべきであるから、割増賃金を不払いに何ら理由はなく悪質であるといわざるを得ず、Y₁社に対して、労基法114条に基づき、割増賃金と同額である30万9027円の付加金の支払いを命ずるのが相当であるとされた例（ルーチェほか事件・東京地裁令2.9.17判決）……1262-73

その他：付加金 Xは、付加金に対する遅延損害金の利率を5%として請求するが、付加金が滞滞に陥る日が、改正後の民法の施行日より後の日であることが明らかであるから、その法定利率は年3%となるとされた例（ルーチェほか事件・東京地裁令2.9.17判決）

……1262-73

その他：休業手当 新型コロナウイルス感染拡大による売上減少に伴う所定労働時間の減少や休業につき、労働契約の変更に関する合意はないことから、休業等は被告Y社からの一方的な休業命令であって、この休業命令は労基法26条の「使用者の責めに帰すべき事由」に当たるため、支払われた休業手当に不足があるとして、不足分の未払賃金等および付加金の請求が認められた例（ホテルステーショングループ事件・東京地裁令3.11.29判決）……1263-5

その他：市費移譲による給料表の切替え 原告Xらには、市費移譲による給料表の切替えにより、県給料表の適用を受けていた平成23年度以降の採用者との比較において、県給料表が適用されていた移譲日までの勤務（号給）の取扱いに差異が生じており、Xら22年度採用者には、他の採用年度の者と比べて不利益・不均衡が生じているとされた例（川崎市・市人事委員会〔是正措置要求〕事件・横浜地裁令3.9.27判決）……1266-85

その他：休業手当 控訴人（一番原告）Xは、被控訴人（一番被告）Y社に対し、解雇後の期間について、休業手当請求権を有するものと認められるところ、その額は、すでに認められた未払賃金額を上回らないものと認められ、また、一番では本件懲戒解雇は有効と判断されていたこと、Y社は、別件仮処分決定後、Xに対し、毎月20万円の仮払いを行っていることを考慮すると、本件において、Y社に付加金の支払いを命じることは相当ではないとされた例（日本郵便〔北海道支社・本訴〕事件・札幌高裁令3.11.17判決）

……1267-74

その他：付加金 付加金支払命令の要否について、諸般の事情を総合考慮すると、被控訴人（一番被告）Y社の労基法違反の程度と控訴人（一番原告）Xが被った不利益は小さくないものの、Y社に労基法を遵守し不備を是正しようとする態度もみられたことからすれば、対象額の約2割の付加金支払いを命ずるのが相当であるとして、付加金の支払いを認めなかった一審判断が変更された例（システムメンテナンス事件・札幌高裁令4.2.25判決）……1267-36

その他：付加金 被告Y社が原告Xに割増賃金を支払わなかったことについて、付加金の全部または一部の支払いを免れさせることを相当とするほどのやむを得ない事情があったとはいえないとして、付加金783万2119円の支払いを命じるのが相当であるとされた例（アルデバラン事件・横浜地裁令3.2.18判決）

……1270-32

その他：休業手当 労働基準法26条の休業手当は、労働者の最低生活を保障する趣旨で定められた規定であり、同条所定の使用者の帰責事由は、使用者側に起因する経営、管理上の障害を含むものと解するのが相当であるとされた例（バイボックス・ジャパン事件・東京地裁令3.12.23判決）……1270-48

その他：休業手当 被告Y社は、平成31年3月25日、事業を停止し、原告Xを含む全従業員に対して休業を命じたこと、同休業の事由は、Y社が親会社であるバイボックステクノロジーから資金の供給を停止されたことによるものと認められるから、上記休業は、Y社の経営上の障害によるものというべきであり、労働基準法26条所定の使用者の帰責事由が認められるとされた例（バイボックス・ジャパン事件・東京地裁令3.12.23判決）……1270-48

その他：休業手当 Y社のXに対する平成31年4月分～令和元年6月分休業手当の合計額である95万8455円の支払いが命じられた例（バイボックス・ジャパン事件・東京地裁令3.12.23判決）……1270-48

その他：付加金 被告Y社が事業を停止して休業を命じたことについて責任があることからすれば、原告Xに対し、平成31年4月分～令和元年6月分休業手当の合計額である95万8455円と同額の付加金の支払義務を負うというべきであるとされた例（バイボックス・ジャパン事件・東京地裁令3.12.23判決）……1270-48

その他：賃金差額返還 本件規定は、総合職として賃金の全額が支払われた後、転勤できないことが発覚した場合に、就業規則の規定に従って、本来支払われるべきでなかった総合職と地域限定総合職の基本給の差額を半年分遡って返還させるというものであること、その金額も、月額2万円（半年分で12万円）にとどまること、従業員としては、自身の転勤の可否について適時に正確に申告していれば、返還をしなければならない事態を避けることができることが認められること

から、本件規定は、労働者に過度の負担を強い、その経済生活を脅かす内容とまではいえず、賃金全額払いの原則の趣旨に反するとまではいえないから、無効であるということとはできないとされた例（ビジネスパートナー従業員事件・東京地裁令4.3.9判決）……1272-66

労働時間・休日・休暇

労働時間 基本的にタイムカードの打刻時刻をもって原告Xの出勤時刻および退勤時刻と認めるのが相当であるとされた例（フリーッシュ事件・大阪地裁令3.1.12判決）……1255-90

労働時間 Xは、所定の終業時刻後も、菓子の製造作業や清掃等の業務に従事していたものと認められ、かかる業務への従事につき、少なくとも被告Y社の黙示の指示命令があったと推認されるから、退勤時刻をもって終業時刻と認めるのが相当であるとされた例（フリーッシュ事件・大阪地裁令3.1.12判決）……1255-90

労働時間 原告Xが本件車両外で待機していた時間については、その一部について、待機時間の自由な利用が保障され、被告Y₁社の指揮命令下から離れていたというべきであり、Xが本件車両外で待機していた時間の長さも勘案すると、各稼働日ごとに1時間は労働時間に当たらない時間があったと認めるのが相当であるとされた例（ラッキーほか事件・東京地裁令2.11.6判決）……1259-73

労働時間 Xの労働時間は、Xが本件車両を運転して本件駐車場等を出た時刻から被告Y₂を自宅等に送り届けて本件駐車場等に本件車両を駐車させた時刻までの時間から、休憩時間1時間を除いた時間となるとされた例（ラッキーほか事件・東京地裁令2.11.6判決）……1259-73

労働時間 完全予約制で運用されていた美容院において、来客がない時間はほぼ休憩時間であるとした被告Y₁社の主張に対し、来客がない時間には原告Xが実際に業務をしていない時間が相当程度あったことが推認されるとしつつ、営業時間中にXが業務をしていない時間があったとしても、直ちに労働からの解放が保障されていたとみることはできないとして、Y₁社の主張が否定された例（ルーチェほか事件・東京地裁令2.9.17判決）……1262-73

労働時間 原告Xが所定始業時刻前に行っていた準備作業は業務遂行そのものであり、その作業がタイムカードの打刻後に被告Y社の管理が及ぶ店舗内で行われ、すべての出勤日で行われ続けていたことなどからすれば、準備作業はY社の包括的で黙示的な指示によって行われていたものであるから、所定始業時刻前の準備作業の時間は労働時間であるとされた例（ホテルステーショングループ事件・東京地裁令3.11.29判

決）……1263-5

労働時間 Xは、所定労働時間内においては、実作業に従事していない時間であっても、状況に応じて業務に取り掛からなければならない可能性がある状態に置かれていたというべきであり、常に控室への在室を余儀なくされていたものであるから、労働からの解放が保障されていたとはいえず、所定労働時間内はすべて労基法上の労働時間に当たるとされた例（ホテルステーショングループ事件・東京地裁令3.11.29判決）……1263-5

労働時間 新型コロナウイルスの感染拡大を契機とした所定労働時間の減少や休業につき、労働契約の変更に関する個別の合意や就業規則の変更は存在しないから、これらはY社がXに休業を命じたものと解すべきであるところ、本件休業は不可抗力ではなくY社側に起因する経営・管理上の障害によるものと評価すべきであり、本件休業はY社の「責めに帰すべき事由」によるものであるとされた例（ホテルステーショングループ事件・東京地裁令3.11.29判決）……1263-5

労働時間 営業時間開始前の作業等については、従業員全員を対象とする朝礼への参加については被告Y社の指示があったと認めることができるが、それ以外については、Y社が業務に従事することを指示していたとは認められないから、業務に関する作業を行っていたとしても労働時間を認めることはできないとして、朝礼の時間のみの労働時間と認めるとされた例（株式会社浜田事件・大阪地裁堺支部令3.12.27判決）……1267-60

労働時間 機械式駐車場のメンテナンス業務に従事する控訴人（一番原告）Xが営業時間外の顧客対応当番となっていた時間帯のうち、終業時刻後に事務所内にとどまって待機していた時間について、速やかに現場へ向かうために待機しており、それを被控訴人（一番被告）Y社も認識し、容認していたから、使用者の指揮命令下に置かれていた労働時間に当たるとして、不活動待機時間を労働時間に当たらないとした一審判断を変更し、その時間に対する割増賃金請求が認容された例（システムメンテナンス事件・札幌高裁令4.2.25判決）……1267-36

労働時間 Xの当番時間帯のうち、事務所待機を除く時間について、遠方に出かけることや飲酒することが禁止されていたものの、それ以外に制約はなく、帰宅して私的な生活・活動を営むことが十分に可能であると認められ、使用者の指揮命令下から離脱したものと評価することができるから労働時間に当たらないとした一審判断を維持し、その時間に対する割増賃金請求が棄却された例（システムメンテナンス事件・札幌高裁令4.2.25判決）……1267-36

労働時間 平成30年7月1日から令和2年3月31日までの原告Xの実労働時間は、Xのタイムカードの記録

- に基づき、休憩時間はないものとして集計された労働時間のおりであったとされた例（社会福祉法人セヴァ福祉会事件・京都地裁令4.5.11判決）……1268-22
- 労働時間** 残業禁止命令や残業申請手続きは、X以外の職員からも遵守されていなかったことから、残業時間が労働時間に当たらないとの被告Y法人の主張は採用できないとされた例（社会福祉法人セヴァ福祉会事件・京都地裁令4.5.11判決）……1268-22
- 労働時間** 看護師である原告Xによる緊急看護対応業務に従事するための待機時間は、全体として労働からの解放が保障されていたとはいえ、雇用契約上の役割の提供が義務づけられていたと評価することができ、労基法上の労働時間に当たるとされた例（アルデバラン事件・横浜地裁令3.2.18判決）……1270-32
- 労働時間** 原告Xは、料金所における就労環境は、坑内労働と同じ環境にあり、労基法38条2項が類推適用される旨主張するが、同項の「坑内」とは、地下にある鉱物を試掘または採掘する場所および地表に出ることなしにこの場所に達するために作られる地下の通路をいい、当初から地表に貫通するために作られ、かつ、公道と同様程度の安全衛生が保障されており、かつ、坑内夫以外の者の通行が可能である地下の通路は、労基法上の坑ではないとされているところ、危険性や健康・福祉への悪影響等の点で料金所の休憩室等と坑内のそれとは比較にならないものがあり、Xの主張は採用しがたいとされた例（阪神高速トール大阪事件・大阪地裁令3.3.29判決）……1273-32
- 労働時間** 所定労働時間および所定仮眠時間は労働時間に該当しないとされた例（阪神高速トール大阪事件・大阪地裁令3.3.29判決）……1273-32
- 労働時間** 亡Kの終業時刻につき、F支店長からメールで連絡を受けたこと、Gとラインで交番表に関するやり取りをしたこと存在は、いずれも、Kがタイムカード等に打刻や終業時刻の記載をした後、その受信時刻または送信時刻まで本件会社の業務に従事していたことを直接示すものではなく、これらの連絡終了まで本件会社の指揮命令下にあったものとは認められないとされた例（国・名古屋北労基署長〔ヤマト運輸〕事件・名古屋地裁令2.12.16判決）……1273-70
- 管理監督者性** 経営者との一体性、自己の労働時間についての裁量、賃金等の待遇といった要素を満たす者を管理監督者と認めるべきであるが、原告Xについては管理監督者の地位にあったと認めることはできないとされた例（社会福祉法人セヴァ福祉会事件・京都地裁令4.5.11判決）……1268-22
- 管理監督者性** 施設の管理者とされていた原告Xは、労基法41条2号所定の管理監督者に該当するものとは認められないとされた例（アルデバラン事件・横浜地裁令3.2.18判決）……1270-32
- 年休：時季指定変更権** 被告Y社が本件時季変更をした際の裁量的判断は、労基法39条の趣旨に反する不合理なものであるとはいえず、同条5項ただし書の要件を充足する適法なものであったといえるとされた例（不二タクシー事件・東京地裁令3.3.26判決）……1254-75
- 年休** 年休とは、労働者が形成権として時季指定権を有するものであり、労働者が使用者に対して自ら有する休暇日数の範囲内で具体的に休暇の始期と終期を指定したときに、使用者が時季変更権を行使しない限り、使用者の承認を待たずに労働者の時季指定権の行使によって成立するものであるところ、労働者の意思のみで当該労働日の就労義務を消滅させる効果を生じさせるから、時季指定した休暇の始期と終期は明確なものであることを要するとされた例（高島事件・東京地裁令4.2.9判決）……1264-32
- 年休** 原告Xの年休の終期について、一義的に明確ではなく、多義的な解釈が可能であり、現実にも内容の理解に齟齬が生じているような文言では、時季指定権の行使をしたとは認められないとされた例（高島事件・東京地裁令4.2.9判決）……1264-32
- 年休** 時季指定権の行使の撤回は、当該労働日における労働者の就労義務を復活させ、使用者において業務命令等を発することが可能となるから、時季指定権の行使と同様に明確に行われるべきとされた例（高島事件・東京地裁令4.2.9判決）……1264-32
- その他：休憩時間** 原告Xは、勤務時間中に休憩がなかった旨主張するところ、ゴルフ場利用客が多数といえない場合には、利用客全員がレストランを利用したとしても、休憩をとることができないほど繁忙になるというようなことは想定しがたいこと、Xが勤務する日に限って、レストランを利用する客が多いというような事情はうかがわれないこと等から、Xは、少なくとも毎日1時間程度は休憩をとることができていたと認めるのが相当であるとされた例（摂津産業開発事件・大阪地裁令3.3.26判決）……1259-55
- その他：シフト制での勤務時間削減** シフト制であることと一部の労働者に固定したシフトを割り当てることは何ら矛盾するものではないとされ、本件雇用契約において固定した勤務日および勤務時間の合意があったと認定された例（医療法人社団新拓会事件・東京地裁令3.12.21判決）……1266-44
- その他：シフト制での勤務時間削減** 勤務日および勤務時間を削減することについて原告Xが同意したものと認められないとされた例（医療法人社団新拓会事件・東京地裁令3.12.21判決）……1266-44
- その他：シフト制での勤務時間削減** 本件雇用契約において固定した勤務日および勤務時間を合意していたところ、被告Y法人が一方的にこれを削減するという労働条件の切り下げをしたものであるが、これは無効かつ違法であるというべきであり、Y法人に「責めに

帰すべき事由」があることは明らかであるとされた例
(医療法人社団新拓会事件・東京地裁令3.12.21判決)

……1266-44

その他：シフト制での勤務時間削減 勤務日および勤務時間の削減はやむを得ないものであり、自身に「責めに帰すべき事由」はないとのY法人の主張に対して、Xとの間で固定した勤務日および勤務時間について合意していたものであるから、Xに割り当てる勤務日および勤務時間を除いてシフトを組めばよいのであって、Xの勤務日および勤務時間の削減がやむを得ないとはいえないとされた例 (医療法人社団新拓会事件・東京地裁令3.12.21判決) ……1266-44

その他：変形労働時間制 本件事業場に適用される勤務シフト表は、週平均所定労働時間が常時40時間を超過するものであって、労働基準法32条の2所定の要件を満たさないものであるから、変形労働時間制の適用は認められないものと解するのが相当とされた例 (社会福祉法人セヴァ福祉会事件・京都地裁令4.5.11判決) ……1268-22

人事・労務

配転 本件配置転換は、被告Y社の配転命令権に基づく正当なものであり、その後原告Xを単行本の企画立案業務のみに従事させたことについてもY社が不当に過小な要求をしていたものとはいえないから、これらが不法行為に当たるとはいえないとされた例 (清流出版事件・東京地裁令3.2.26判決) ……1256-78

配転 本件転勤命令は、業務上の必要性および人員選択の合理性が認められ、また両親の介助の必要があるとしても、被告Yが受ける生活上の不利益は転勤に伴い通常甘受すべき程度のものであり、これを著しく超える不利益をYに負わせるものとはいえず、不当な動機、目的があるとも認められないから、原告X社の転勤命令権の濫用と評価することはできないとされた例 (ビジネスパートナー従業員事件・東京地裁令4.3.9判決) ……1272-66

配転 仮の地位を定める仮処分命令はその任意の履行を期待するものにすぎず、仮に原告人(原審債権者)Xが本件配転命令に従わない場合に相手方(原審債務者)Y法人がXを懲戒解雇する可能性があるとしても、本件配転命令や解雇の有効性は本案により最終的に確定されるべき事柄であるし、仮の地位を定める仮処分命令は、被保全権利が疎明されるとともにXに生ずる著しい損害または急迫の危険を避けるためこれを必要とするときに発することができるのであるから(民事保全法23条2項)、仮に被保全権利が疎明されているとしても、上記保全の必要があるか否かは別途検討すべきものであるといえることとされた例 (学校法人コングレガシオン・ド・ノートルダム〔抗告〕事件・福岡高

裁令4.2.28決定) ……1274-91

配転 本件配転命令に基づく異動の前後で賃金の減少は認められず、給与規程により赴任旅費や住宅手当も支給されるから、転勤や転居による経済的負担についても大きいとはいえず、身体的負担についても同様であるし、桜の聖母学院におけるB科教諭としての業務は明治学園における業務と大きく異なるものとはいえず、その業務内容においてXに何らかの不利益を負わせるものともいえないことからすれば、本件配転命令によるXの精神的苦痛が多大なものであるとは解しがたいとして、本件配転命令によりXに著しい損害または急迫の危険が生じるとは認められないとされた例 (学校法人コングレガシオン・ド・ノートルダム〔抗告〕事件・福岡高裁令4.2.28決定) ……1274-91

配転 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るものであることを考慮しても、本件配転命令に従って福島市において就労することにより、Xに著しい損害または急迫の危険が生じるとはいえず、保全の必要性が認められないとした原決定の判断を維持し、Xの抗告が棄却された例 (学校法人コングレガシオン・ド・ノートルダム〔抗告〕事件・福岡高裁令4.2.28決定) ……1274-91

降格 被告Y社は、原告Xの承諾や労働契約上の根拠がなくても、人事権の行使としてXの役職や職位を引き下げることができ、このような人事権の行使は、基本的には使用者であるY社の経営上の裁量判断に属するものであるというべきであるが、人事権の行使としての降格も無制限に認められるものではなく、これが社会通念上著しく妥当性を欠き、権利の濫用に当たると認められるような場合には、当該降格は違法、無効となるというべきとされた例 (広島精研工業事件・広島地裁令3.8.30判決) ……1256-5

降格 労働者の降格が権利濫用に当たるか否かを判断するに当たっては、①使用者側における業務上、組織上の必要性の有無および程度、②労働者の能力または適性の欠如の有無および程度、③労働者の受ける不利益の性質および程度等の諸事情を総合的に考慮することが相当とされた例 (広島精研工業事件・広島地裁令3.8.30判決) ……1256-5

降格 本件降格は、Y社側における業務上、組織上の必要性に乏しく、また、Xが課長の地位にふさわしい能力や適性を欠いているとも認めがたいにもかかわらず、Xを課長から平社員へと大幅に降格させ、これに伴いXに重大な経済的不利益を与えるものであるから、社会通念上著しく妥当性を欠き、権利濫用に当たり、違法、無効であるとされた例 (広島精研工業事件・広島地裁令3.8.30判決) ……1256-5

降格 原告X₂の降格・減給にかかる本件処分は、懲戒処分としての客観的合理的な理由がなく、社会通念上相当性を欠くものであり、無効である (労働契約法

15条)とされた例(神社本庁事件・東京地裁令3.3.18判決)……………1260-50

降格 原告Xに対する平成30年6月および令和元年6月の降格(賃金減額)の効力につき、就業規則に十分な根拠が規定されていると認められるとされた例(一般財団法人あんしん財団〔降格〕事件・東京地裁令4.1.31判決)……………1265-20

降格 被告Y法人がグレードの格付を行うに当たって使用者の考課裁量を逸脱または濫用したと認められる場合、その格付(降格)による賃金減額の効力は否定されるが、Xに対する平成29年度下期考課、30年度上期考課および同年度下期考課はいずれも、Y法人の考課裁量に濫用・逸脱があるとみることとはできないとされた例(一般財団法人あんしん財団〔降格〕事件・東京地裁令4.1.31判決)……………1265-20

降格 降格・減給について、①業務上の必要性がない場合や②それが他の不当な動機・目的を持ってされたものであるとき、または③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など特段の事情がある場合には、当該降格・減給は人事権の濫用として無効となるとされた例(日立製作所〔降格〕事件・東京地裁令3.12.21判決)……………1266-56

降格 ①本件降格前の1年9か月間、原告Xには売上げ実績がまったくなく、管理職に期待される所属部署への貢献を十分に果たしていなかったこと等に照らすと、本件降格には業務上の必要性があり、②不当な動機・目的は認められず、③本件降格後、Xの本給が減額されているものの、Xが非管理職となったために管理職には支給されない裁量労働勤務手当を受給するようになったことからすれば、本件降格および減給が、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るものであるともいえないとされた例(日立製作所〔降格〕事件・東京地裁令3.12.21判決)……………1266-56

降格 部長であった原告Xに対する降格および降給につき、被告Y₁社は就業規則規定に基づき、個別の同意がなくても、人事考課により降格やこれに伴う降給を決定する権限を有していると認められるが、不当な動機・目的をもってされたものであるときや、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など、特段の事情がある場合は違法、無効となる場合、Xが意見を述べたことにY₁社の代表取締役が立腹して、違法・不当な目的で行ったものと推認されるとして、降格および降給が違法、無効とされた例(ビジネスパートナーほか事件・東京地裁令4.3.22判決)……………1269-47

降格 Xの出向中の非違行為を理由とする懲戒としての降級処分について、懲戒事由が存在しないか、懲戒事由に該当しないから無効であるとされた例(ビジネスパートナーほか事件・東京地裁令4.3.22判決)……………1269-47

休職 休職期間満了時において、控訴人(一審原告)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、現実に被控訴人(一審被告)Y社の尾道事業所に出動する形態で労務を提供することができる健康状態に回復していたとは認められないとした一審判断が維持された例(日東電工事件・大阪高裁令3.7.30判決)……………1253-84

休職 Xがほとんどクリーンルームに入室せず、あるいは現場・現地に赴くことのないまま業務をこなせるものとは解されず、またXによるクリーンルーム内での業務遂行は困難であると認められることから、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健康状態に回復していたと解することはできないとした一審判断が維持された例(日東電工事件・大阪高裁令3.7.30判決)……………1253-84

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しては、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した一審判断が維持された例(日東電工事件・大阪高裁令3.7.30判決)……………1253-84

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した一審判断が維持された例(日東電工事件・大阪高裁令3.7.30判決)……………1253-84

休職 本件退職処理は、Y社の就業規則12条6号に基づく、休職期間の満了によるY社の社員の資格喪失によるものであり、Y社が休職期間の満了時にXを解雇したものであるから、当然に解雇に関する労働契約法16条が適用または準用される局面ではないとされた例(日東電工事件・大阪高裁令3.7.30判決)……………1253-84

休職 Xとしては、最終的に、尾道事業所への復職を希望する意思を明示したのであるから、Y社としてはその可否を検討すれば足りるのであり、Xが配置される現実的可能性があると認められるすべての業務について、Xによる労務の提供の可否を検討すべき義務があったということとはできないとされた例(日東電工事件・大阪高裁令3.7.30判決)……………1253-84

退職勧奨 使用者のする退職勧奨は、その内容および態様が労働者に対し明確かつ執拗に辞職(自主退職)

を求めるものであるなど、これに応じるか否かに関する労働者の自由な意思決定を促す行為として許される限度を逸脱し、その自由な意思決定を困難とするものである場合には、労働者は使用者に対し、不法行為として損害賠償を請求することができるのと解するのが相当であるとされた例（東武バス日光ほか事件・東京高裁令3.6.16判決）……………1260-5

退職勧奨 本件についてみるに、本件退職勧奨発言は、被控訴人（一審原告）Xに対し、単にこのままでは雇用継続できない旨の会社の判断を伝えて自主退職するか否かの検討を求めるにとどまらず、繰り返し辞職（自主退職）を迫り、考慮の機会を与えないままその場で退職願の作成等の手続きをさせようとしたものというべきであり、その発言の内容および態様ならびにその後のXの精神状態に照らし、労働者に対し明確かつ執拗に辞職（自主退職）を求めるものであり、これに応じるか否かに関する労働者の自由な意思決定を促す行為として許される限度を逸脱し、その自由な意思決定を困難にするものであって、違法というほかはないとして、控訴人（一審被告）Y₂および同Y₄の損害賠償責任を認めたと、一審判断を変更し、同Y₃、同Y₅、同Y₆の発言に違法性はないとされた例（東武バス日光ほか事件・東京高裁令3.6.16判決）……………1260-5

退職勧奨 退職を一度断つた者に再度退職を促す場合についても、それが社会通念上相当とは認められないほどの執拗さで行われるなど、労働者に不当な心理的圧力を加え、その自由な退職意思の形成を妨げた場合に初めて違法と評価されるべきところ、本件研修後の面談の中でのB部長の言動や原告Xがその後受講を命じられた本件フォローアップ研修は、いずれもその内容や態様に照らし、Xの自由な意思形成を妨げるものとは認めたいとされた例（日立製作所〔降格〕事件・東京地裁令3.12.21判決）……………1266-56

ハラスメント：パワハラ・セクハラ 被告Y₁社の専務取締役である被告Y₂が、B支店長である原告Xに対して、「ホテルに遊びに行っていないか」「抱いちゃおうかな」などと述べて自身の性的願望を露骨に示した行為、深夜に「ホテルに遊びに行きたいのです」等のLINEメッセージを送信したり架電した行為、飲み会の席上で、Xに対し、手を重ねるような形で握ったり、突然キスをして胸を触ったりした行為は、不法行為を構成すると判断された例（人材派遣業A社ほか事件・札幌地裁令3.6.23判決）……………1256-22

ハラスメント：パワハラ・セクハラ Y₂が、Xが他の従業員に対してセクハラ被害を相談したことを知り、不快感を抱き、Xが作成した人事考課表につきXを強く叱責したり、会議という公開の場でXの支店長としての資質を貶めたり、助言を求めたXに対し人格否定につながる発言をしたりしたことは、いずれも業務上の指導の名を借りて行われたものであるが、原因とさ

れたXの行為内容等に照らし、必要かつ相当な範囲を逸脱するものといえ、直属の上司としての立場を利用したハラスメントと評価できるから、不法行為を構成すると判断された例（人材派遣業A社ほか事件・札幌地裁令3.6.23判決）……………1256-22

ハラスメント：パワハラ・セクハラ Y₂は、セクハラ行為およびパワハラ行為（本件不法行為）によりXに生じた損害を賠償する義務を負い、また、Y₁社は、Y₂の使用者として賠償義務を負うと判断された例（人材派遣業A社ほか事件・札幌地裁令3.6.23判決）……………1256-22

ハラスメント：パワハラ・セクハラ Y₁社が、X主張のハラスメントを認定できないと安易に判断して、Xのストレス原因を取り除かなかつたばかりか、Xを降格する意思を示したことに関しては、被害者に対する配慮のための措置等が適切に講じられたとは評価しがたいものであるから、職場環境配慮義務に反すると判断された例（人材派遣業A社ほか事件・札幌地裁令3.6.23判決）……………1256-22

ハラスメント：パワハラ Aの言動は、身だしなみを整えることを求めるものであり、かかる指導が社会的相当性を逸脱する程度に至っているとはいえないし、さらに、君にできるような仕事はないとの発言や常軌を逸しているという発言が直ちに社会的相当性を逸脱して違法であるとまではいえないとされた例（ロジクエスト事件・東京地裁令2.11.24判決）……………1259-69

ハラスメント：パワハラ 被告Y₂および同Y₃が原告Xに対し「仕事したの」と質問するようになったのは、Xの拒絶反応等を見て面白がる目的でしたと認められ、Xに対する嫌がらせ行為であり、Xはこれらの嫌がらせ行為により精神的に塞ぎ込んで通院するまでに至ったのであるから、Y₂およびY₃の行為によりXの人格権が侵害されたといえることができるとされた例（しまむらほか事件・東京地裁令3.6.30判決）……………1272-77

ハラスメント：パワハラ Y₂およびY₃のXに対する嫌がらせ行為は、被告Y₁社の業務の執行につき行われたと認められるから、Y₁社はXに対し、使用者責任を負うとされた例（しまむらほか事件・東京地裁令3.6.30判決）……………1272-77

ハラスメント 原告Xの、「Eさん、基本、男性用やから、男性用使わしてもらんやからー、下ろしたもんは、上げといてよ」等の本件各発言は、女性が男性も使用するトイレを使用した場合には、後に使用する男性のために便座を上げるべきという、性別により役割分担すべきとする意識に基づく言動にほかならないと認められ、本件就業規則14条1項に違反するとされた例（阪神高速トール大阪事件・大阪地裁令3.3.29判決）……………1273-32

性同一性障害 トランスジェンダー（身体的性別は男

性、自認している性別は女性)である国家公務員の控訴人兼被控訴人(一審原告)Xが、自認する性別のトイレ(女性用トイレ)の使用を一定の範囲で制限されたことにつき、一審判決が被控訴人兼控訴人(一審被告)Yに国賠法上の損害賠償責任を認めるとともに、女性用トイレを自由に使用させることを求めた国家公務員法86条の規定に基づく措置要求は認められないとしたYの処分行政庁である人事院の判定が違法であるとして、判定の取消しが認められたのに対し、そのいずれの判断も取り消された例(国・人事院〔経産省職員〕事件・東京高裁令3.5.27判決)……………1254-5

性同一性障害 性同一性障害者特例法の立法趣旨およびそもそも性別が個人の人格的生存と密接不可分なものであることに鑑みれば、自らの性自認に基づいた性別で社会生活を送ることは、法律上保護された利益であるというべきであるとされた例(国・人事院〔経産省職員〕事件・東京高裁令3.5.27判決)……………1254-5

性同一性障害 権利または法的利益を侵害された個別の国民との関係において、公務員が職務上通常尽くすべき注意義務を尽くすことなく漫然と当該行為をしたと認め得るような事情がある場合に限り、国賠法1条1項にいう違法の評価を受けるものと解するのが相当であるとされた例(国・人事院〔経産省職員〕事件・東京高裁令3.5.27判決)……………1254-5

性同一性障害 性別によって異なる様式の衣服を着用するという社会的文化が長年にわたり続いているわが国の事情に照らしても、この性別に即した服を着用するという自体が、性自認に即した社会生活を送るうえで基本的な事柄であり、性自認と密接不可分なものであることは明らかであるとした一審判断が維持された例(国・人事院〔経産省職員〕事件・東京高裁令3.5.27判決)……………1254-5

その他：公益通報 公益通報者保護法の規定の内容、および公益通報者を保護して公益通報の機会を保障することが国民生活の安定および社会経済の健全な発展に資するとの当該規定の趣旨に鑑みると、労働者が、労務提供先である使用者の役員、従業員等による法令違反行為の通報を行った場合、通報内容の真实性を証明して初めて懲戒から免責されるとすることは相当とはいえず、①通報内容が真実であるか、または真実と信じるに足る相当な理由があり、②通報目的が、不正な利益を得る目的、他人に損害を加える目的その他の不正の目的でなく、③通報の手段方法が相当である場合には、当該行為が被告Yの信用を毀損し、組織の秩序を乱すものであったとしても、懲戒事由に該当せず、または該当しても違法性が阻却されることとなり、また、①～③のすべてを満たさず懲戒事由に該当する場合であっても、①～③の成否を検討する際に考慮した事情に照らして、選択された懲戒処分が重すぎるときは、労働契約法15条にいう客観的合理的な理

由がなく、社会通念上相当性を欠くため、懲戒処分は無効となると解すべきであるとされた例(神社本庁事件・東京地裁令3.3.18判決)……………1260-50

その他：公益通報 三川総長およびI会長が、本件売買について背任行為を行った事実、およびL課長がこれに加担した事実については、①真実であるとは認められないものの、本件文書を理事2名に交付した当時、原告X₁が、これを真実と信じるに足る相当の理由があったといえ、②不正の目的であったとはいえず、③手段は相当であったから、公益通報者を保護し、公益通報の機会を保障することが、国民生活の安定などに資するとの公益通報者保護法の趣旨などに照らし、本件文書の交付をもってこれらの事実を摘示した行為は、違法性が阻却されて懲戒すべき事由とはいえないというべきであるとされた例(神社本庁事件・東京地裁令3.3.18判決)……………1260-50

その他：管理監督義務 本件事件発生当時、原告Xは、病気休暇取得中であり、部下職員に対する指導監督を行うことは期待できず、Xには、病気休暇期間中について、Eを含む部下職員らに対する管理監督義務の懈怠があったと認めることはできないとされた例(みよし広域連合事件・徳島地裁令3.9.15判決)……………1261-87

その他：管理監督義務 病気休暇取得前である平成30年4月30日までの期間については、Xは、消防長部局の長の地位にあり、同部局に所属する部下職員に対する管理監督をすべき義務を負っていたというべきであり、その管理監督の範囲としては、当該公務員の職務自体に関する事項にとどまらず、私生活上の行為に関し、公務に対する信用および信頼を損なわないように指導監督することまで及ぶとされた例(みよし広域連合事件・徳島地裁令3.9.15判決)……………1261-87

その他：出社停止 使用者による休業の命令が、民法536条2項所定の債権者の責めに帰すべき事由に該当するか否かは、休業に合理性があるか否かにより判断すべきであり、その合理性の有無は、使用者側の休業の実施の必要性の内容・程度、休業により労働者が被る不利益の内容・程度、他の労働者との均衡、事前・事後の説明・交渉の有無・内容等を総合的に考慮して判断することが相当であるとされた例(バイボックス・ジャパン事件・東京地裁令3.12.23判決)……………1270-48

その他：無期転換後の労働条件 労契法18条1項後段の「別段の定め」とは、労使交渉や個別の契約を通じて現実に合意された労働条件を指すものと解するのが相当であり、無期転換後の労働条件について労使合意が調わなかった場合において、直ちに裁判所が補完的意思解釈を行うことで労働条件に関する合意内容を擬制すべきものではなく、同一価値労働同一賃金の原則によって労働条件の合意を擬制することが制度上要求されていると解することはできないとされた例(ハマ

キョウレックス〔無期契約社員〕事件・大阪高裁令3.7.9判決)……………1274-82

その他：無期転換後の労働条件 同一価値労働同一賃金の原則が、平成30年10月1日の控訴人(一審原告)Xらの無期転換の時点において公の秩序として確立しているとは認められるのは困難であるとされた例(ハマキョウレックス〔無期契約社員〕事件・大阪高裁令3.7.9判決)……………1274-82

懲戒処分(含：懲戒解雇)

懲戒解雇 漏えいが生じた場合に顧客等の情報主体また被控訴人兼附帯控訴人(一審被告・反訴原告)Y社グループの経営および業務に対して重大な影響を及ぼすおそれがあるため厳格な管理を要するとされる「重要(MB)」に分類される情報を含む4件の情報資産を持ち出し、少なくとも15件の情報を出版社等に常習的に漏えいした控訴人兼附帯被控訴人(一審原告・反訴被告)Xの行為は、情報資産の適切な保護と利用を重要視するY社の企業秩序に対する重大な違反行為であるというべきであるとした一審判断が維持された例(みずほ銀行事件・東京高裁令3.2.24判決)……………1254-57

懲戒解雇 XとY社との間の信頼関係の破壊の程度は著しく、将来的に信頼関係の回復を期待することができる状況にもなかつたといえ、Y社において、処分の量定として懲戒解雇を選択することはやむを得なかつたというべきであるから、本件懲戒解雇は、客観的に合理的な理由があり、社会通念上相当であると認められるとした一審判断が維持された例(みずほ銀行事件・東京高裁令3.2.24判決)……………1254-57

懲戒解雇 本件懲戒解雇事由①および③については就業規則上の懲戒解雇事由に該当するところ、本件懲戒解雇事由①は、原告Xへの金銭の支払いを要求したものであるが、被告Y法人から工事を受注した取引先に対して威圧的言動を用いて法的根拠のない金銭の支払いを要求するものであって、その態様に照らすと規律違反の程度は軽いとはいえず、本件懲戒解雇事由③は、内容虚偽の請求書を作成してY法人の関連法人を欺いて4200万円を超える損害を与えたというものであり、その態様は極めて悪質で損害も重大であり、これを主導したXの規律違反の程度は著しいというべきであって、本件懲戒解雇は、社会通念上相当であると認められるとされた例(医療法人偕行会事件・東京地裁令3.3.30判決)……………1258-68

懲戒解雇 Y法人は、Xが本件公益通報通知をする約4か月前の平成29年8月10日の時点で、すでにXに対して本件懲戒解雇事由①～③を理由とする懲戒処分のための弁明の機会を付与する旨通知しており、同日時点ですでにXに対する懲戒処分を検討していたのであるから、本件懲戒解雇が本件公益通報通知と近接され

た時期にされたことをもって、本件懲戒解雇が本件公益通報通知を理由としてされたものと推認することはできず、本件懲戒解雇は公益通報者保護法3条1号により無効であるとか、懲戒権の濫用として無効であるということとはできないとされた例(医療法人偕行会事件・東京地裁令3.3.30判決)……………1258-68

懲戒解雇 解雇理由1にかかる行為は、庁内の秩序を保持する義務(就業規則4条)に反したものとして就業規則67条1号および3号、就業規則67条2号「社会的規範にもとる行為のあったとき」、5号の「本庁の信用を傷つけ」る行為のあったときに、それぞれ外形的に該当する行為であるといえ、原告Xは、被告Yの神職であるから、神職懲戒規程の適用があると解されるどころ、神職懲戒規程細則3条2号ハおよびニにも該当するから、この点でも就業規則67条1号の懲戒事由に外形的に該当するとされた例(神社本庁事件・東京地裁令3.3.18判決)……………1260-50

懲戒解雇 解雇理由1にかかる行為は、労働者が、その労務提供先である使用者の代表者、使用者の幹部職員および使用者の関係団体の代表者の共謀による背任行為という刑法に該当する犯罪行為の事実、つまり公益通報者保護法2条3項1号別表1号に該当する通報対象事実を、Yの理事および関係者らに対し伝達する行為であるから、その懲戒事由該当性および違法性の存否、程度を判断するに際しては、公益通報者保護法による公益通報者の保護規定の適用およびその趣旨を考慮する必要があるとされた例(神社本庁事件・東京地裁令3.3.18判決)……………1260-50

懲戒解雇 解雇理由1にかかる行為の一部ならびに解雇理由3および4にかかる各行為は、懲戒すべき行為に当たらず、解雇理由1にかかる行為のうち懲戒すべき行為と認められる部分および解雇理由2にかかる行為については、解雇に相当するとはいえないから、本件解雇は、懲戒権の行使に客観的に合理的な理由がなく、社会通念上相当性を欠くものであり無効である(労働契約法15条)とされた例(神社本庁事件・東京地裁令3.3.18判決)……………1260-50

懲戒解雇 懲戒解雇につき、本件暴行の事実を認めるに足りる証拠は存しないというほかに、原告Xとその上司Eが口論の末にお互い掴みあってもみあいになり、被告Y社従業員数名らがXとEの間に入るなどして、その機会にお互い負傷した事実までしか認定できないというべきであり、XがEの身体を掴んでもみあいになった点についてXのEに対する有形力行使とみる余地があるとしても、この点を捉えて、懲戒解雇事由として就業規則66条1号が規定する「他の従業員に対し暴行……を加えることにより職場の秩序、風紀を乱した」に当たるとまでいうことはできないとされた例(シナジー・コンサルティング事件・東京地裁令3.2.15判決)……………1264-77

懲戒解雇 控訴人（一審原告）Xによる旅費の不正受給（本件非違行為）は、被控訴人（一審被告）Y社の旅費規程に反するものであり、社員就業規則81条1項1号および5号の懲戒事由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（日本郵便〔北海道支社・本訴〕事件・札幌高裁令3.11.17判決）
……1267-74

懲戒解雇 Xの100回にわたる旅費の不正受給を理由とする本件懲戒解雇は、客観的に合理的な理由を欠き、社会通念上相当なものとして是認することができないものであり、懲戒権を濫用するものとして無効と認められるとして、懲戒権を濫用したものであることはできないとした一審判断を変更し、雇用契約上の地位確認請求および賃金等請求が認容された例（日本郵便〔北海道支社・本訴〕事件・札幌高裁令3.11.17判決）
……1267-74

懲戒解雇 通勤手当の不正受給・研究費の不正請求・経歴の誤記載は、いずれも本件就業規則上の懲戒事由に該当するとされた例（学校法人帝京大学事件・東京地裁令3.3.18判決）……1270-78

懲戒解雇 本件通勤手当受給の悪質性、これにかかる経緯および動機に酌むべき事情が見当たらないこと、結果の重大性、真摯な反省がみられないことに加え、被告Y法人において他の教職員が同様の不正受給を行うことを抑止する現実的な必要性が高いことも踏まえると、上記懲戒事由該当行為のみでも、戒告やけん責にとどまらず、免職を含む重い懲戒処分が相当であるとされた例（学校法人帝京大学事件・東京地裁令3.3.18判決）……1270-78

懲戒解雇 本件各行為の内容やその程度等に関する事情を総合すると、原告Xは、悪質な詐欺と評価すべき行為により重大な結果を生じさせたうえ、全体的に規範意識の欠如が顕著であるだけでなく、自己の行為を隠蔽する行動に出るとともに、自己の責任を自覚せず、他者に責任を転嫁するような言動を繰り返すなどしたものであり、Y法人大学の教員として、学生を指導育成するとともに、その研究を指導する職責を担うにふさわしいとは到底いえないと評価せざるを得ないとされた例（学校法人帝京大学事件・東京地裁令3.3.18判決）……1270-78

懲戒解雇 過去に懲戒処分歴がないことに加え、本件懲戒処分による現実的な不利益を含むXに有利な事情を最大限考慮しても、懲戒処分のうち最も重い懲戒解雇ではなく、退職届を提出した場合には退職と扱って一定の退職金が支給される免職を選択したY法人の判断は、社会通念上相当なものであり、裁量権の逸脱または濫用があったということはできないとされた例（学校法人帝京大学事件・東京地裁令3.3.18判決）
……1270-78

出勤停止 本件懲戒処分は、被告Y社の懲戒処分の体

系上、懲戒解雇、降職に次ぐ重さの懲戒処分である出勤停止が選択され、その期間も上限である14日間とされていることなどに加えて、手続きの相当性を欠くものであったといわざるを得ないとされた例（不二タクシー事件・東京地裁令3.3.26判決）……1254-75

出勤停止 原告Xの行為は懲戒事由には該当するものの、懲戒事由として重大であるとはいいい切れないにもかかわらず、Y社が出勤停止を選択したことからすると、本件懲戒処分は、やや重きに失するものであったといえることとされた例（不二タクシー事件・東京地裁令3.3.26判決）……1254-75

出勤停止 本件懲戒処分は、社会通念上相当であったということはできず、懲戒権の濫用に当たり、無効であるとされた例（不二タクシー事件・東京地裁令3.3.26判決）……1254-75

懲戒解雇と退職金減額 本件退職金規程5条1項は、懲戒処分を受けた者の退職金は減額または不支給とすることがある旨を規定しており、懲戒処分を受けた者に対する退職金の支給、不支給については被控訴人兼附帯控訴人（一審被告・反訴原告）Y社の合理的な裁量に委ねており、懲戒処分のうち懲戒解雇の処分を受けた者については、原則として退職金を不支給とすることができることと解されるとされた例（みずほ銀行事件・東京高裁令3.2.24判決）……1254-57

懲戒解雇と退職金減額 懲戒解雇事由の具体的な内容や、労働者の雇用企業への貢献度合いを考慮して、退職金の全部または一部の不支給が信義誠実の原則に照らして許されないと評価される場合には、全部または一部を不支給とすることは、裁量権の濫用となり、許されないものというべきであるとされた例（みずほ銀行事件・東京高裁令3.2.24判決）……1254-57

懲戒解雇と退職金減額 控訴人兼附帯被控訴人（一審原告・反訴被告）Xの行為は、Y社の信用を大きく毀損する行為であり、また、反復継続して情報を持ち出し、漏えい行為が実行されたことも合わせて考慮すると、悪質性の程度は高く、Xが永年Y社に勤続してその業務に通常の貢献をしてきたことを考慮しても、退職金の全部を不支給とすることが、信義誠実の原則に照らして許されないとはいえず、裁量権の濫用には当たらないというべきであるとされた例（みずほ銀行事件・東京高裁令3.2.24判決）……1254-57

その他：戒告処分 原告Xに管理監督義務の懈怠を認めることはできず、Xに懲戒事由該当性があるとはいえないとされた例（みよし広域連合事件・徳島地裁令3.9.15判決）……1261-87

その他：戒告 本件各発言によりE主任に不利益を与えたことは、懲戒事由に該当するものであり、本件戒告処分は、客観的に合理的な理由があり、社会通念上相当であって、有効なものであるから、原告Xの人格権を違法に侵害するものであるとは認められないとさ

れた例（阪神高速トール大阪事件・大阪地裁令3.3.29判決）……………1273-32

普通解雇

採用内定取消し 原告X₁らの本件内定通知書には、勤務場所がD L A B O事業部であり、入社までにITエンジニアの関連資格の取得を目指すことを求める等の記載があるものの、被告Y社の求人票や就業規則の記載内容等を踏まえれば、勤務場所・職種の限定があったとは認められないとされた例（エスツー事件・東京地裁令3.9.29判決）……………1261-70

採用内定取消し Y社は執行役員Eの退職に伴い、新規事業の見通しが立たず、財務状況が悪化したものの、これはY社が入社後間もないEにD L A B Oのほぼ全権を委ね、適切なマネジメント体制を構築しなかったこと等に由来するため、これをもって人員削減の必要性が正当化されるものではなく、自らかかる事態を招いたY社は、X₁らの内定取消しを回避すべく、あらゆる手段を検討すべきであったところ、Eの退職から2週間後に本件内定取消しを行い、真摯な努力がなされたとは認めがたいこと等からすれば、本件内定取消しは権利濫用として無効であり、X₁らへの不法行為を構成するとされた例（エスツー事件・東京地裁令3.9.29判決）……………1261-70

採用内定取消し X₁らは長年日本語を学び、日本での就労意欲が高く、3か月の試用期間を超えて相当程度勤務したであろう蓋然性が認められ、また、X₁ら留学生が日本で就職先を見つけるのは難しく、現にX₁らの中には再就職先を見つけるのに1年半以上を要した者もいること等に鑑みれば、平成30年4月以降6か月分を限度に、本件内定取消しと給与相当損害金との間の相当因果関係が認められるとされた例（エスツー事件・東京地裁令3.9.29判決）……………1261-70

勤務態度 原告Xについては、私用での外出時のルールに違反したことがあった点および本件リストを被告Y社に無断でX端末に保存していた点で、Y社の就業規則等に違反する点があったが、それぞれの事情は直ちに本件主位の解雇を相当とするほどの事情とはいいがたく、それらの点を合わせ考えてみても、本件主位の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は認められず、解雇権を濫用したのとして無効であるというべきであるとされた例（清流出版事件・東京地裁令3.2.26判決）……………1256-78

勤務態度 被告Y社が、本件解雇の理由とした、無駄話が多すぎること（解雇理由①）、女性従業員に対するパワハラ（解雇理由②）、メニューを減らしてもいいとの指示に従わなかったこと（解雇理由③）、レストランフロアと調理場の掛け持ち指示に従わなかったこと（解雇理由④）、業務中に飲酒をしていたこと（解雇理

由⑤）を総合考慮すると、原告Xには、解雇理由②、⑤の行為が認められるが、その両者を合わせて全体として考慮したとしても、Xを解雇することが客観的に合理的で社会通念上相当であるとまではいうことができないから、本件解雇は無効であるとされた例（摂津産業開発事件・大阪地裁令3.3.26判決）……………1259-55

勤務態度 普通解雇につき、被告Y社が主張する普通解雇事由のうち、無断欠勤・遅刻・早退の繰り返し、勤務状況報告懈怠、Y社に隠れて利益を得ようとしていたこと、本件暴行等のY社主張の解雇事由に当たる事実を認めるに足りる証拠は存せず、したがって、本件懲戒解雇通知書による本件解雇の通知に普通解雇の意思表示が含まれているといえるとしても、解雇の理由となる事実が認められないとされた例（シナジー・コンサルティング事件・東京地裁令3.2.15判決）……………1264-77

勤務態度 原告Xが取り扱っていた商品は、歯科医院で使用されるレセプト作成補助用のソフトウェアであり、その性質上、顧客側のニーズは限定的で、被告Y社の営業担当職員が顧客に対して営業をかけても、たやすく契約を受注することができるものではなかったといえ、令和2年4月10日から同年5月6日までの期間においては、新型コロナウイルス感染症拡大の影響により、Y社でも、対面での商談が禁止されていたところであり、Xは、同時期において未だ試用期間中または試用期間が終了して間がなく、Y社における業務の経験も少なかったから、同時期およびその直後頃においてXが的確な営業活動を行うことは困難であったといえるとされた例（デンタルシステムズ事件・大阪地裁令4.1.28判決）……………1272-72

勤務態度 在職中におけるXの営業成績は振るわないものであったとはいえ、本件解雇がされた令和2年7月末頃の時点において、Xの勤務成績または業務効率に向上の見込みがなかったとはいえないから、Xに就業規則所定の解雇事由は認められず、また、仮に解雇事由が認められ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情があるものと証拠上認めることはできないとされた例（デンタルシステムズ事件・大阪地裁令4.1.28判決）……………1272-72

勤務態度 本件解雇は、客観的に合理的な理由を欠き、社会通念上相当であると認められないから、解雇権を濫用したのとして無効となるとされた例（デンタルシステムズ事件・大阪地裁令4.1.28判決）……………1272-72

非違行為 控訴人（一番第1事件原告兼第2事件被告）Xには解雇事由に該当する事実認められず、Xに対する普通解雇は無効であるとして、一番判断が取り消された例（一般社団法人奈良県猟友会事件・大阪高裁令3.6.29判決）……………1263-46

職務遂行能力 本件解雇の有効性に関し、原告Xにつき、本件解雇時において「職務遂行能力、業務成績又

は勤務態度が不良で、社員として不適格と認められる場合」または「将来もその職務に見合う業務を果たすことが期待し得ないと認められる場合」のいずれかに該当するとは認めがたく、その他に解雇事由に該当する事実は見当たらないため、本件解雇は、客観的に合理的な理由を欠き、社会通念上相当であると認められないから、無効であるというべきであるとされた例(ノキアソリューションズ&ネットワークス事件・東京地裁平31.2.27判決)…………… 1257-60

整理解雇 被控訴人(一審被告)Y₁社が運営する就労継続支援A型(雇用型)事業所の閉鎖に伴う控訴人(一審原告)スタッフX₃、X₉および知的障害または精神障害を有する控訴人(一審原告)利用者X₁、X₄、X₅、X₇の解雇の効力について、事業廃止の必要性和解雇手続きの妥当性の2点を検討して解雇を有効と判断した一審判決を変更し、Xらへの説明等において解雇手続きが相当であったとはいえず、合意退職の意向確認など解雇回避努力も尽くされていなかったとして、解雇権濫用に当たるとされた例(ネオユニットほか事件・札幌高裁令3.4.28判決)…………… 1254-28

整理解雇 整理解雇に当たって使用者が負う「労働者等との間で十分な協議を行うべき信義則上の義務」について、「障害の特性等も踏まえた上で、Dの閉鎖等に係る事情について丁寧に説明したり、十分な再就職の支援等を行ったりして、……利用者X₁らの理解を得る(……)ように努めるべきであった」として、障害特性に対する配慮を要するとされた例(ネオユニットほか事件・札幌高裁令3.4.28判決)…………… 1254-28

整理解雇 所属ベースの閉鎖に伴い所属する客室乗務員の人員削減をする十分な必要性があり、解雇による不利益を相当程度緩和する可能な限りの措置が講じられており、被解雇者選定についても合理性が認められ、手続面においても問題は認められないとして、いわゆる整理解雇の4要素に照らしても、本件解雇が客観的に合理的な理由を欠き、社会通念上相当であると認められないということではできないとした一審判断が維持された例(ユナイテッド・エアラインズ〔旧コンチネンタル・マイクロネシア〕事件・東京高裁令3.12.22判決)…………… 1261-37

整理解雇 被告Y社が約300店舗あった居酒屋のうち収益改善の見込みが高いと判断した約10店舗だけを残り、それ以外の店舗の経営からは撤退すると経営判断をしたことは、不合理ではないこと、余剰人員全員を残った約10店舗やY社の本社機能を担う部門で吸収することはおよそ不可能であったこと、本件解雇以外の経費削減措置だけでは、資金ショートのおそれを回避するのに十分でなかったことから、本件解雇当時、Y社の人員削減の必要性が高かったとされた例(アンドモワ事件・東京地裁令3.12.21判決)…………… 1266-74

整理解雇 撤退対象となった店舗で従業員として就労

していた者を解雇の対象者と選定することが不合理であるとは認められないとされた例(アンドモワ事件・東京地裁令3.12.21判決)…………… 1266-74

整理解雇 被告Y社が、原告Xに対し、個別に整理解雇の必要性等を説明したり、協議したりする場を設けることが現実的に不可能であったとは考えがたいこと、本件解雇前にXら解雇対象従業員に対して整理解雇の必要性やその時期・規模・方法等について説明することができないほどの事情があったとは認められないことから、本件解雇には手続きの妥当性が著しく欠けていたとされた例(アンドモワ事件・東京地裁令3.12.21判決)…………… 1266-74

整理解雇 本件解雇に当たって、本件解雇予告通知書を送付する直前にその予告の電話を入れただけで、それ以外に何らの説明も協議もしなかったのは、手続きとして著しく妥当性を欠いていたといわざるを得ず、信義に従い誠実に解雇権を行使したとはいえないとして、解雇が無効とされた例(アンドモワ事件・東京地裁令3.12.21判決)…………… 1266-74

会社解散・分割・営業譲渡に伴う解雇 国籍差別ゆえに解雇無効であるとの主張、および組合差別ゆえに解雇無効であるとの主張が、それぞれ否定された一審判断が維持された例(ユナイテッド・エアラインズ〔旧コンチネンタル・マイクロネシア〕事件・東京高裁令3.12.22判決)…………… 1261-37

会社解散・分割・営業譲渡に伴う解雇 グループ内の数社の経営統合の過程で生じた解雇であるからグループ全体の事情を考慮して解雇の有効性が検討される必要があるとの主張に対して、解雇を行ったCMIが独立して業務を遂行しており、グループ内の他社から業務遂行上の指揮命令を受けることはなく、労働契約の内容や給与の支払関係についても別個であるというべきであって、CMI所属の者とグループ内の他社との間に労働契約が存在したまたはこれに類する関係があったと認めることはできないなどとして、あくまで別個の会社であるから、本件解雇の効力を判断するに当たっては、CMI所属の控訴人(一審原告)個人Xらの使用者がCMIであることを前提として、CMI単体のみで判断すべきとした一審判断が維持された例(ユナイテッド・エアラインズ〔旧コンチネンタル・マイクロネシア〕事件・東京高裁令3.12.22判決)…………… 1261-37

会社解散・分割・営業譲渡に伴う解雇 解雇の効力の判断に当たって、人員削減の必要性、解雇回避措置の相当性、被解雇者選定の合理性および解雇手続きの相当性の各要素の存否およびその程度等の諸事情を総合考慮して、本件解雇が客観的に合理的な理由を欠き、社会通念上相当であると認められないかどうかを検討するのが相当とした一審判断が維持された例(ユナイテッド・エアラインズ〔旧コンチネンタル・マイクロネシア〕事件・東京高裁令3.12.22判決)…………… 1261-37

ネシア]事件・東京高裁令3.12.22判決)……1261-37
会社解散・分割・営業譲渡に伴う解雇 会社の解散は、会社が自由に決定すべき事柄であり、会社が解散されれば、労働者の雇用を継続する基盤が存在しないことになるから、解散に伴って解雇された場合に、当該解雇が解雇権の濫用に当たるか否かを判断する際には、いわゆる整理解雇法理により判断するのは相当ではないとされた例(龍生自動車事件・東京地裁令3.10.28判決)……1263-16

会社解散・分割・営業譲渡に伴う解雇 ①手続的配慮を著しく欠いたまま解雇が行われたものと評価される場合、②解雇の原因となった解散が仮装されたもの、または既存の従業員を排除するなど不当な目的でなされたものと評価される場合は、当該解雇は、客観的に合理的な理由があり、社会通念上相当であると認められず、解雇権を濫用したものととして無効となるとされた例(龍生自動車事件・東京地裁令3.10.28判決)……1263-16

会社解散・分割・営業譲渡に伴う解雇 本件解雇は、新型コロナウイルス感染症の感染拡大や緊急事態宣言発出に伴う営業収入の急激な減少という予見困難な事態を契機としてなされたものであって、被告Y社が原告Xに対し事前に有意な情報提供をすることは困難であったうえ、解雇後には一応の手続的配慮がされていたことからすれば、本件解雇が著しく手続的配慮を欠いたまま行われたということはできないとされた例(龍生自動車事件・東京地裁令3.10.28判決)……1263-16

会社解散・分割・営業譲渡に伴う解雇 雇用調整助成金は、経済上の理由により急激に事業活動の縮小を余儀なくされた事業主が、労働者を休業させるなどして雇用の継続を図るものであるところ(雇用保険法施行規則102条の3)、事業の継続を断念した事業主において、従業員が再就職する(当該事業を譲渡した場合において譲渡先に雇用されることを含む)までの雇用を確保する目的で雇用調整助成金を利用することが当然に想定されているとは解されないとした例(龍生自動車事件・東京地裁令3.10.28判決)……1263-16

その他：ユ・シ協定に基づく解雇 ユニオン・ショップ協定のうち、締結組合以外の他の労働組合に加入している者および締結組合から脱退または除名されたが、他の労働組合に加入または新たな労働組合を結成した者について使用者の解雇義務を定める部分は、民法90条の規定により無効と解すべきであり、使用者が、ユニオン・ショップ協定に基づき、このような労働者に対してした解雇は、同協定に基づく解雇義務が生じていないのにされたものであるから、客観的に合理的な理由を欠き、社会通念上相当なものとして是認することはできず、他に解雇の合理性を裏付ける特段の事由がない限り、解雇権の濫用として無効であると

いわざるを得ないとされた例(大和自動車王子労働組合事件・東京地裁令3.5.31判決)……1256-50

その他：ユ・シ協定に基づく解雇 原告Xは本件除名処分および本件解雇要求をされた平成31年3月29日時点では、第2組合を結成し同組合に加入していたのであるから、同月30日にされた本件ユシ協定に基づく本件解雇は、本件ユシ協定に基づく解雇義務が生じていないのにされたものであって、客観的に合理的な理由を欠き、社会通念上相当なものとして是認することはできず、他に解雇の合理性を裏付ける事由についての主張・立証もないから、解雇権の濫用として無効であり、本件解雇要求は、違法にXの個人的権利利益を侵害したものととして不法行為が成立するとされた例(大和自動車王子労働組合事件・東京地裁令3.5.31判決)……1256-50

その他：就労意思 原告Xは、美容師の資格を有し、本件店舗において美容師として勤務していたところ、本件退職合意後、その資格を生かすことができず、職種も異なる不動産会社の営業職として再就職していること、再就職後の給与額は平均的にみると減少していることが認められるから、ほかに特段の事情が認められない本件においては、再就職によりXの就労意思が失われたと認めることはできないとされた例(グローバルマーケティングほか事件・東京地裁令3.10.14判決)……1264-42

契約の終了

雇止め 労契法19条2号の要件に該当するか否かは、当該雇用の臨時性・常用性、更新の回数、雇用の通算期間、契約期間管理の状況、雇用継続の期待をもたせる使用者の言動の有無等の客観的事実を総合考慮して判断すべきであるとされた例(日本通運〔川崎・雇止め〕事件・横浜地裁川崎支部令3.3.30判決)……1255-76

雇止め 労契法19条2号の「満了時」は、最初の有期雇用契約の締結時から雇止めされた雇用契約の満了時までの間のすべての事情が総合的に勘案されることを示すものとされた例(日本通運〔川崎・雇止め〕事件・横浜地裁川崎支部令3.3.30判決)……1255-76

雇止め 本件では、原告Xに、本件雇用契約締結から雇用期間満了までの間に、更新に対する合理的な期待を生じさせる事情があったとは認めたいとされた例(日本通運〔川崎・雇止め〕事件・横浜地裁川崎支部令3.3.30判決)……1255-76

雇止め 本件雇用契約締結時に、不更新条項等が無期転換申込権の事前放棄の効果を生ずることについて説明されず、また、相当の熟慮期間が設けられなかったこと等の事情は、労働者が契約するかどうかの自由意思を阻害するものであり、当該条項を雇用継続に対する合理的期待の判断において考慮すべきではないとの

- Xの主張が退けられた例（日本通運〔川崎・雇止め〕事件・横浜地裁川崎支部令3.3.30判決）……1255-76
- 雇止め** 本件不更新条項等は労契法18条の適用を免れる目的で設けられたものであり、公序良俗に反し無効であるとのXの主張が退けられた例（日本通運〔川崎・雇止め〕事件・横浜地裁川崎支部令3.3.30判決）……1255-76
- 雇止め** 労契法18条の適用について派遣期間を通算すべきであるとしたXの主張が退けられた例（日本通運〔川崎・雇止め〕事件・横浜地裁川崎支部令3.3.30判決）……1255-76
- 雇止め** 本件雇用契約は、雇用期間満了日の経過をもって終了したものと認めるのが相当であるとされ、雇用契約上従業員としての地位確認ならびに未払賃金および遅延損害金の支払請求が退けられた例（日本通運〔川崎・雇止め〕事件・横浜地裁川崎支部令3.3.30判決）……1255-76
- 雇止め** 原告Xの本件雇用契約の更新に対する合理的期待の程度が高いとはいえない中で、Xの勤務状況や患者等への対応に問題がみられ、契約更新手続きに対しても非協力的であったことからすると、被告Y法人において、これらの事情を考慮したうえで、本件雇用契約を更新しないと判断したことは、客観的に合理的な理由があり、社会通念上相当であると認められるとされた例（医療法人社団悠翔会事件・東京地裁令3.3.31判決）……1256-63
- 雇止め** 原告Xと被告Y₁社との間の労働契約上の更新回数、通算した契約期間、Xの就労状況、業務指導に対する対応状況等を踏まえると、Xについて契約更新に対する合理的期待があると認めることは困難であり、また、Y₁社がXを雇止めたことには合理的理由があり、かつ社会通念上も相当と解され、本件雇止めが無効であるということではできないとされた例（大器キャリアキャスティングほか1社事件・大阪地裁令3.10.28判決）……1257-17
- 雇止め** 本件労働契約は令和2年3月2日から同月31日までの有期契約であり、本件雇止めまで一度も更新されたことがなかったことや、本件労働契約に更新を予定した条項が定められていなかったことに照らすと、本件雇止めの時点で原告Xに雇用継続への合理的期待があったとはいえないとされた例（ロバート・ウォルターズ・ジャパン事件・東京地裁令3.9.28判決）……1257-52
- 雇止め** Xは被告Y社から「半年で正社員になることができる会社がある」との説明とともに本件派遣先会社の紹介を受け、これを信じて本件労働契約を締結したのであるから、Xには雇用継続への合理的な期待があった旨を主張するところ、Y社の担当者がXに対し、本件派遣先会社では派遣社員が正社員登用される可能性が高い旨を事前に説明していたことが認められるものの、上記説明は本件派遣先会社における正社員登用の一般的な可能性を説明したものにすぎず、本件派遣先会社での正社員登用を約束したのもでも、本件派遣先会社への派遣が長期間続くことを保証したのもでもないことからすれば、Xが上記説明を聞いて契約更新を期待したとしても、かかる期待を法的に保護されるべき合理的な期待と認めることはできないとされた例（ロバート・ウォルターズ・ジャパン事件・東京地裁令3.9.28判決）……1257-52
- 雇止め** 航空会社の客室乗務員として必要な訓練の受講およびその手当の支給等に関し締結された訓練契約が、その実態に照らせば労働契約であったとされ、訓練契約とその後締結された有期労働契約との通算期間が5年を超え、有期労働契約の期間満了日までに期間の定めのない労働契約の申込みが行われていることから、被告Y社は労働契約法18条1項に基づきこれを承諾したものとみなされるとして、原告Xからの期間の定めのない労働契約上の権利を有する地位の確認請求が認容され、有期労働契約の期間満了日の翌日から本判決確定日までの未払賃金等の支払請求が認められた例（ケイ・エル・エム・ローヤルダッチエアラインズ事件・東京地裁令4.1.17判決）……1261-19
- 雇止め** 原告Xらは、被告Y₁協会において、新たな指定管理者の指定を受けた場合、本件協定による被告Y₂市の要請に従って、自己らの雇用が継続されることへの合理的な期待があったといえることができるとされた例（公益財団法人埼玉県公園緑地協会・狭山市事件・さいたま地裁令3.4.23判決）……1264-57
- 雇止め** Xらが、他の正規職員よりも高水準の給与を得ていながら、それに見合った働きができていないと評価されることは、相応の根拠があってやむを得ない面があるが、Xらの業務上の問題点は、いずれも業務の遂行に重大な支障を及ぼすほどのものでなく、直ちに本件雇止めの合理的な理由になるとはいいがたく、本件雇止めに合理的な理由があるということではできないとされた例（公益財団法人埼玉県公園緑地協会・狭山市事件・さいたま地裁令3.4.23判決）……1264-57
- 雇止め：ユニオン・ショップ制による雇止め** 本件のように労働組合法7条1項但書の条件を充足するユニオン・ショップ制は、労働者が労働組合の組合員たる資格を取得せずまたはこれを喪失した場合に、使用者をして当該労働者との雇用関係を終了させることにより、間接的に労働組合の組織の拡大強化を図る制度であり、このような制度としての正当な機能を果たすものと認められる限りにおいてその有効性を承認されること、期間従業員の漸次的組合員化の中で、一定の勤務年数を経過したシニア期間従業員のみ制度対象とすることには合理性があり、上記制度趣旨に反するものとはいえないとされた例（トヨタ自動車事件・名古屋地裁岡崎支部令3.2.24判決）……1265-83

雇止め：ユニオン・ショップ制による雇止め 原告Xが平成30年3月31日の契約期間満了までに第二労働組合に加入したとは認められないとされた例（トヨタ自動車事件・名古屋地裁岡崎支部令3.2.24判決）

……1265-83

雇止め：ユニオン・ショップ制による雇止め 仮にXが契約期間満了までに第二労働組合に加入していたとしても、第二労働組合またはXから被告Y社に対し、契約期間満了までにその旨の告知があったとも認められないとされた例（トヨタ自動車事件・名古屋地裁岡崎支部令3.2.24判決）

……1265-83

雇止め：ユニオン・ショップ制による雇止め Xは、最終の契約期間5か月のために労働組合費を負担することを嫌い、契約期間満了までに他の労働組合に加入せず、もしくは他の労働組合に加入した旨をY社に告知することもしないで、ユニオン・ショップ制により雇止めされることを希望し、契約更新を希望することで会社都合退職となり失業保険給付日数が長期化することを意図していたものというべきであるとされた例（トヨタ自動車事件・名古屋地裁岡崎支部令3.2.24判決）

……1265-83

雇止め：ユニオン・ショップ制による雇止め Y社は、ユニオン・ショップ制により非組合員を解雇する義務を負うものであり、しかも、Xは、失業保険給付日数を増やすために契約更新を希望してしただけで、労働組合費の負担を免れるために契約を終了させることを自ら意図していた（有期労働契約の更新を期待していなかった）者であるから、雇止めが解雇権の濫用に当たらないことは明らかであるとされた例（トヨタ自動車事件・名古屋地裁岡崎支部令3.2.24判決）

……1265-83

雇止め 原告Xにおいて本件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ったものと認められるから、本件労働契約は、労働契約法19条2号に該当するということができるとされた例（学校法人茶屋四郎次郎記念学園〔東京福祉大学〕事件・東京地裁令4.1.27判決）

……1268-76

雇止め 被告Y法人による本件雇止めは、客観的に合理的な理由を欠き、社会通念上相当であるとは認められないから、Y法人は、労働契約法19条柱書に基づき、本件労働契約の内容である労働条件と同一の労働条件でXによる更新の申込みを承諾したとみなされ、XとY法人は、平成31年4月1日以降も期間を1年とする本件労働契約が更新されたのと同様の法律関係にあることになるとされた例（学校法人茶屋四郎次郎記念学園〔東京福祉大学〕事件・東京地裁令4.1.27判決）

……1268-76

雇止め 有期労働契約について、その雇止めが、無期労働契約における解雇と社会通念上同視することができるといえるためには、契約期間の満了ごとに厳密な

更新手続きがとられない状況下で定期労働契約が多数回更新された事情があるなど、当該有期労働契約が、契約期間の満了ごとに当然更新を重ねてあらかも無期労働契約と異なる状態が存在していたといえることを要するとされた例（国立大学法人東北大学〔雇止め〕事件・仙台地裁令4.6.27判決）

……1270-14

雇止め 労契法19条2号に該当するというためには、雇止めがされた労働契約の契約期間の満了時に契約更新を期待する合理的理由があることを要し、契約更新を期待する合理的理由があるといえるかは、雇用の臨時性・常用性、更新の回数、雇用の通算期間、契約期間管理の状況、雇用継続の期待をもたせる使用者の言動の有無などの客観的事実を総合的に考慮して判断されるべきであるとされた例（国立大学法人東北大学〔雇止め〕事件・仙台地裁令4.6.27判決）

……1270-14

雇止め 原告Xにつき、本件雇止めの時点において、契約更新を期待する合理的理由があったということはできず、Xと被告Y法人との間の労働契約が、労契法19条2号に該当するということができないとされた例（国立大学法人東北大学〔雇止め〕事件・仙台地裁令4.6.27判決）

……1270-14

雇止め 1年契約を更新してきた予備校講師である控訴人（一審原告）Xが、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、コマ数減の提示には客観的合理性と社会的相当性があるところ、被控訴人（一審被告）Y法人が同一労働条件による契約更新の申込みを拒絶したことが、客観的に合理的な理由を欠き、社会通念上相当であると認められないとはいえないとして、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・東京高裁令4.2.2判決）

……1271-68

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、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した一審判断が維持された例（学校法人河合塾〔雇止め〕事件・東京高裁令4.2.2判決）

……1271-68

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した一審判断が維持された例（学校法人河合塾〔雇止め〕事件・東京高裁令4.2.2判決）

……1271-68

再雇用：再雇用拒否 「高齢者雇用確保措置の実施

及び運用に関する指針」の内容をも踏まえると、就業規則に定める解雇事由または退職事由（年齢にかかわるものを除く）に該当する場合に限り、例外的に継続雇用しないことができるが、労使協定または就業規則において、これと異なる基準を設けることは、平成24年改正後の高年法の趣旨を没却するものとして、許されないと解するのが相当であるとされた例（ヤマサン食品工業事件・富山地裁令4.7.20判決）……………1273-5

再雇用：再雇用拒否 被告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、本件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、本件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（ヤマサン食品工業事件・富山地裁令4.7.20判決）……………1273-5

再雇用：再雇用拒否 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（ヤマサン食品工業事件・富山地裁令4.7.20判決）……………1273-5

再雇用：再雇用拒否 定年前約2年間における原告Xの人事評価の結果を全体としてみると、Y社の人事評価制度やそれに基づく査定を前提としても、せいぜい標準をやや下回っているという程度であり、解雇事由や退職事由に相当するほど著しく不良であるとはいえないとされた例（ヤマサン食品工業事件・富山地裁令4.7.20判決）……………1273-5

再雇用：再雇用拒否 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社による本件解除は無効であるとされた例（ヤマサン食品工業事件・富山地裁令4.7.20判決）……………1273-5

再雇用：再雇用拒否 本件就業規則抵触条項の解釈および評価が、一見して明白に、かつ一義的に決まるものとはいえないから、結果として本件解除が無効であったとしても、Y社が本件就業規則抵触条項を適用し、本件解除をしたことが、不法行為に該当すると当然にいえるものではないとされた例（ヤマサン食品工業事件・富山地裁令4.7.20判決）……………1273-5

合意解約 本件面談における、控訴人兼被控訴人兼相手方（一番原告）Xによる被控訴人兼控訴人兼申立人（一番被告）Y法人事務部長らに対する「退職させていただきます」との発言は、確定的な退職の意思に基づいてされた、本件労働契約の合意解約の申込みに当たり、これに権限のあるY法人の事務部長が「はい。

分かりました」と述べていることから、合意解約が有効に成立したと判断して、本件労働契約は合意解約により終了したとは認められないとした一審判断が変更された例（医療法人A病院事件・札幌高裁令4.3.8判決）……………1268-39

合意解約 Y法人の就業規則19条において、退職につき「自己の都合により退職願を提出して病院が認めたとき」と定められているとしても、口頭での合意により労働契約を終了させることは妨げられないと判断して、Xが退職の確定的な意思表示をしたものと認められないとした一審判断が変更された例（医療法人A病院事件・札幌高裁令4.3.8判決）……………1268-39

合意解約 本件作業所での就労形態を労働者派遣に切り替える提案をめぐり、原告Xは派遣契約書の提出や賃金の値上げ等の条件を提示し、被告Y₃社から回答がないこと等を理由に、労働者派遣に切り替えても本件作業所で働くことはできないと述べた点等から、XとY₃社間の労働契約について合意解約が認められた例（竹中工務店ほか2社事件・大阪地裁令4.3.30判決）……………1274-5

退職の意思表示 原告Xは、被告Y₃およびB弁護士から、実際には記録されていなかった防犯カメラの映像に本件暴行の場面が記録されており、これを前提として懲戒解雇や損害賠償請求が認められるといわれ、在職を希望する言動から退職を前提とした退職条件の交渉に移行して退職合意書等に署名したものであるから、その自由な意思に基づいて退職の意思表示をしたものとは認められず、本件退職合意の成立は認められないとされた例（グローバルマーケティングほか事件・東京地裁令3.10.14判決）……………1264-42

退職の意思表示 被控訴人兼控訴人兼申立人（一番被告）Y法人の事務部長が、控訴人兼被控訴人兼相手方（一番原告）Xの非違行為を指摘して、懲戒処分を予定しているが、Xが自主的に退職するならば懲戒処分はしない旨を告げたところ、懲戒解雇について明示的にも暗示的にも告げていない以上、本件労働契約の合意解約の申込みの意思表示をするようにXを強迫したものと認められず、Xによる合意解約の意思表示が強迫によるものであったとはいえないとされた例（医療法人A病院事件・札幌高裁令4.3.8判決）……………1268-39

退職の意思表示 原告Xは、退職勧奨を受けるまで、被告Y社において就労を続ける強い意思を持っていたのであるが、本来1時間であった休憩を2時間取り、その旨を申告しなかったというXの行為が「電子機器使用詐欺罪」に当たり、執行猶予が付かない重大な犯罪であるとの虚偽の説明をされたこと、自己の行為が「電子機器使用詐欺罪」に当たることを認識していた旨の本件自認書を書かされていたこと、退職すれば警察には連れて行かない旨を告げられたことから、犯罪者として警察に突き出されることを避けるためにはY

社を退職するしかない」と誤信したために本件退職の意思表示をしたとされた例（**テイケイ事件**・東京地裁令4.3.25判決）……………1269-73

退職の意思表示 退職しなければ罪を免れることができないうXの退職の動機はY社に表示され、退職の意思表示の内容となっているといえ、本件退職の意思表示は錯誤による意思表示として無効であるとされた例（**テイケイ事件**・東京地裁令4.3.25判決）……………1269-73

退職の意思表示 本件退職の意思表示は錯誤により無効であり、Xは、本件退職の意思表示後も雇用契約上の権利を有する地位にあるとされた例（**テイケイ事件**・東京地裁令4.3.25判決）……………1269-73

その他：休職期間満了 被告Y社において就労していた原告Xが、主治医から自宅療養指示を受けたため、休職に先立ち年休取得を希望したにもかかわらず、一部の年休のみ付与されたのちにY社から休職命令を発令され、その結果として勤続年数が短くなり、これに伴って就業規則に規定される休職期間も短くなったから、Y社がXを休職期間満了による自然退職扱いとしたのは無効であるとして、Y社に対し、労働契約上の権利を有する地位にあることの確認を求めるとともに、労働契約に基づく未払賃金等の支払いを求めたものの、Xの年休取得の希望は時季指定権の行使とはいえず、Xに対する休職命令および自然退職扱いは無効とはいえないとされた例（**高島事件**・東京地裁令4.2.9判決）……………1264-32

就業規則

効力 就業規則の周知性につき、労働契約を締結する場合において、「就業規則を労働者に周知させていた場合には、労働契約の内容は、その就業規則で定める労働条件による」ところ（労働契約法7条本文）、ここでいう「周知」とは、実質的にみて事業場の労働者集団に対して当該就業規則の内容を知り得る状態に置いていたことをいうものと解され、被告Y社の代表取締役乙山の供述によれば、就業規則は、実質的にみて事業場の労働者集団に対して当該就業規則の内容を知り得る状態に置いていたといえ、就業規則の周知性を肯認することができることとされた例（**シナジー・コンサルティング事件**・東京地裁令3.2.15判決）……………1264-77

効力 入試手当の支給対象者の変更の適否について、専任教員にとっては、入試業務一つ当たり数千円から1万数千円の入試手当の支給が受けられなくなるという不利益の程度も考慮すると、そのような不利益を労働者に法的に受忍させることを許容することができるだけの必要性を認めることはできないといふべきであり、本件変更当時在职していた本件大学の専任教員との関係では本件変更の拘束力は及ばないから、同専

任教員は、入試手当の支給対象者から除外されたものということとはできず、本件変更が行われた際にすでに本件大学の専任教員として在职しており、実際に入試手当の支給を受けられなくなった原告X₃については、雇用契約の内容である労働条件としての入試手当の支給について変更されたとはいえず、本件変更前の内容に従って入試手当の支払いを請求できるといふべきであるとされた例（**学校法人上野学園事件**・東京地裁令3.8.5判決）……………1271-76

効力 原告X₁、同X₄、同X₅および同X₆は、本件変更の後にY法人との間で雇用契約を締結し、その後に本件大学の専任教員となったものであり、また原告X₂は本件変更後に非常勤講師から専任教員となったものであるところ、本件大学は、専任教員の業務には入試業務も含まれ、入試業務の対価はすでに基本給として支給されているとの判断に基づき、専任教員を入試手当の支給対象者から除外したことが認められることなどからすれば、入試手当の支給対象をそのように区分すること自体が不合理であるとはいえず、入試手当の支給除外を定める部分について就業規則としての合理性を認めることができ、上記各原告らは、入試手当の支払いを請求することはできないといふべきであるとされた例（**学校法人上野学園事件**・東京地裁令3.8.5判決）……………1271-76

効力 本件規定は、「合理的な労働条件が定められている就業規則」であるといえ、労契法7条により、原告X社と被告Y間の労働契約の内容を規律するとされた例（**ビジネスパートナー従業員事件**・東京地裁令4.3.9判決）……………1272-66

解釈 本件支給額表は、被告Y法人の総務部長が平成12年度に入試手当の支給額等について理事長の決裁を得るために作成された文書の一部であり、実際にも記載された額で入試手当が支給されたことなどの諸事情を総合考慮すると、入試手当の支給実績を記載したにとどまるものではなく、Y法人内部において入試手当の支給金額を定めたものであり、給与規程10条にいう別の定めにと認めるとするものが相当であり、入試手当の支払請求の根拠となるといふべきであるとされた例（**学校法人上野学園事件**・東京地裁令3.8.5判決）……………1271-76

適用 正社員就業規則の適用について黙示の合意があったと認めることはできないとした一審判断が維持された例（**ハマキョウレックス〔無期契約社員〕事件**・大阪高裁令3.7.9判決）……………1274-82

適用 契約社員就業規則の適用について明示の合意があったとした一審判断が維持された例（**ハマキョウレックス〔無期契約社員〕事件**・大阪高裁令3.7.9判決）……………1274-82

適用 契約社員就業規則の適用が、労契法3条2項・4項に違反し同法7条の合理性要件を欠くとか、労契

法10条の類推適用により無効であるとの控訴人（一審原告）Xらの主張には理由がないとした一審判断が維持された例（ハマキョウレックス〔無期契約社員〕事件・大阪高裁令3.7.9判決）……………1274-82

労働安全・災害補償

労災保険法上の労働者性：国外勤務 国外の企業に出向中に自殺した労働者につき労災保険法に基づく保険関係の成立が認められず、保険給付をしないとの処分行政庁の処分が違法であるとはいえないとされ、原告Xの同処分取消請求が棄却された例（国・中央労基署長〔クラレ〕事件・東京地裁令3.4.13判決）……………1272-43

労災保険法上の労働者性：国外勤務 労災保険法上の保険関係の成立する事業は、主として場所的な独立性を基準とし、一定の場所において一定の組織の下に相關連して行われる作業の一体を単位として区分されるものと解されるとされた例（国・中央労基署長〔クラレ〕事件・東京地裁令3.4.13判決）……………1272-43

労災保険法上の労働者性：国外勤務 労災保険法3条1項にいう「適用事業」とは、労災保険法が属地主義によることから、日本国内の事業に限られ、そして、同法上の保険関係が事業ごとに成立することに照らせば、国内で行われる事業に使用される海外出張者は特別加入の手続きを経ることなく保険関係の成立が認められるが、海外で行われる事業に使用される労働者等については、海外派遣者であって特別加入手続きを経なければ保険関係の成立が認められないと解するのが相当であるとされた例（国・中央労基署長〔クラレ〕事件・東京地裁令3.4.13判決）……………1272-43

労災保険法上の労働者性：国外勤務 労災保険法の施行地内（国内）で行われる事業に使用される海外出張者か、それとも、同法施行地外（海外）で行われる事業に使用される海外派遣者であって国内事業場の労働者とみなされるためには同法36条に基づく特別加入手続きが必要である者かについては、単に労働の提供の場が海外にあるだけで、国内の事業場に所属して当該事業場の使用者の指揮に従って勤務しているのか、それとも、海外の事業場に所属して当該事業場の使用者の指揮に従って勤務しているのかという観点から、当該労働者の従事する労働の内容やこれについての指揮命令関係等の当該労働者の国外での勤務実態を踏まえ、どのような労働関係にあるかによって、総合的に判断されるべきものであるとされた例（国・中央労基署長〔クラレ〕事件・東京地裁令3.4.13判決）……………1272-43

労災保険法上の労働者性：国外勤務 海外出張者ではなく海外派遣者であるとの理由から、特別加入の申請がなされておらずその承認も得られていない本件では、労災保険法上の保険関係は成立していないとされ

た例（国・中央労基署長〔クラレ〕事件・東京地裁令3.4.13判決）……………1272-43

業務上外 被告Y₁社の現場作業員として稼働していた亡Kは、平成24年9月22日から同年12月20日までの3か月間、継続して1か月当たり100時間以上の時間外労働を行っていたものであり、Kは、Y₁社での業務上の心理的負荷によりうつ病を発症し、自殺に至ったと判断された例（日和住設ほか事件・札幌地裁令3.6.25判決）……………1253-93

業務上外 Y₁社およびその代表取締役である被告Y₂は、Kの労働状況を的確に把握し、これを踏まえて、Kの心身に業務の遂行に伴う疲労や心理的負荷等が過度に蓄積して労働者の心身の健康を損なうことがないように注意し、適切な措置を講ずるべき義務があったが、これを怠ったとして、Y₁社とY₂とが連帯して、民法709条に基づく損害賠償責任を負うと判断された例（日和住設ほか事件・札幌地裁令3.6.25判決）……………1253-93

業務上外 Kの死亡による逸失利益の算定に当たり、1年のうち8月から12月の5か月について月45時間の限度で時間外労働を行い、時間外手当の支給を受ける蓋然性があるものと認められるとされた例（日和住設ほか事件・札幌地裁令3.6.25判決）……………1253-93

業務上外 原告Xらの被告Y₁らに対する請求は、合計5512万4632円およびこれに対する遅延損害金の連帯払いを求める限度で理由があるとされた例（日和住設ほか事件・札幌地裁令3.6.25判決）……………1253-93

業務上外 中皮腫の原因のほとんどは石綿にばく露したことによるものとされ、低濃度ばく露であっても発症すること、1年以上の職業による石綿粉じんのばく露は中皮腫発症の重要な要因とされていること、発症までの潜伏期間は平均で約40年程度であること、原告Xの肺には石綿粉じんのばく露の指標とされている胸膜プラークがあったこと、被告Y₁社における業務以外にXが石綿にばく露する機会があったとはうかがわれないことからすると、XがY₁社での業務において石綿粉じんを吸引することで胸膜中皮腫を発症したことについて、高度の蓋然性が認められるとされた例（日立パワーソリューションズ事件・横浜地裁横須賀支部令3.8.30判決）……………1255-39

業務上外 平成21年9月から本件事業所で勤務し、勤務開始当初から本件殺菌剤を使用する本件トイレの清掃作業に従事していたが、過去に気分が悪くなる等の症状が出たことはなかった控訴人（一審原告）Xが、本件拭き取り作業により急性症状を発症した事実について、本件トイレ内には、少なくとも本件殺菌剤の主成分である次亜塩素酸ナトリウムがミスト状となって空气中に浮遊していたことが認められるとされた例（国・岩見沢労基署長〔元気寿司〕事件・札幌高裁令3.9.17判決）……………1262-5

業務上外 Xの急性症状は次亜塩素酸ナトリウムのミストまたはこれと塩素ガス（ただし高濃度であったとは認められない）の吸入によるものと考えられるとされた例（国・岩見沢労基署長〔元気寿司〕事件・札幌高裁令3.9.17判決）……………1262-5

業務上外 化学物質過敏症自体は、微量な化学物質曝露でも発症し得るものであり、Xが曝露した次亜塩素酸ナトリウムは、急性症状を発症するに足りるものであって微量とはいえないとされた例（国・岩見沢労基署長〔元気寿司〕事件・札幌高裁令3.9.17判決）……………1262-5

業務上外 本件においては、Xの化学物質過敏症の発症機序などについて確定することこそできないものの、Xが、業務上の事由により化学物質過敏症を発症したと認めるに足りるだけの有害因子（次亜塩素酸ナトリウム等）の曝露を受けており、Xにおいて発症した疾病が、曝露した有害因子（次亜塩素酸ナトリウム等）により発症する化学物質過敏症の症状・兆候を示し、かつ、曝露時期と発症との間および症状の経過に医学的矛盾がないものと認められるとして、上記曝露を否定した一審判断が変更された例（国・岩見沢労基署長〔元気寿司〕事件・札幌高裁令3.9.17判決）……………1262-5

業務上外 Xの化学物質過敏症は、本件拭き取り作業に内在または通常随伴する危険が現実化したことによるものであって、これらの間に相当因果関係が認められるとされた例（国・岩見沢労基署長〔元気寿司〕事件・札幌高裁令3.9.17判決）……………1262-5

業務上外 Xの化学物質過敏症は、本件拭き取り作業に起因したものと認められるから、労働基準法施行規則別表第1の2第4号9ないし第11号に該当する業務上の疾病ということができ、そうすると、Xの化学物質過敏症の発症およびこれと本件拭き取り作業との相当因果関係を否定したうえでされた本件各処分は違法であり、これらをいずれも取り消すべきであるとして、Xの請求を棄却した一審判決が取り消された例（国・岩見沢労基署長〔元気寿司〕事件・札幌高裁令3.9.17判決）……………1262-5

業務上外 自殺した亡Kについて、ICD-10の診断ガイドラインに基づき、定型症状のすべて、および付加的症状4個が認められ、極めて重く急激な症状を発症していたうえ、Kに妄想が認められることに照らせば、本件自殺当日において、KはICD-10による精神病症状を伴う重症うつ病エピソードの診断基準を満たすとされた例（国・出雲労基署長〔ウシオ〕事件・松江地裁令3.5.31判決）……………1263-62

業務上外 戸締り報告書によってKが最終退出者であると確認できる日については、警備記録の発生時間を終業時刻とするが、Kが最終退出者でない日について、タイムカード、出勤簿、業務日報、時刻の記載のある

予定表、Kが使用していたパソコン、その他終業時刻を明らかにする客観的な証拠はないが、午後10時を終業時刻と認定したうえで労働時間が算定された例（国・出雲労基署長〔ウシオ〕事件・松江地裁令3.5.31判決）……………1263-62

業務上外 Kの本件疾病は、発病直前の連続した2か月間に、1か月当たりおおむね120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場合、および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場合であるから、心理的負荷の強度は「強」とされた例（国・出雲労基署長〔ウシオ〕事件・松江地裁令3.5.31判決）……………1263-62

業務上外 連続勤務の有無につき、タイムカード等客観的証拠がないため、警備記録および戸締り報告書によってKが最終退出者であると確認できる日以外の日については、連続勤務を認定するに足りる証拠はないとされた例（国・出雲労基署長〔ウシオ〕事件・松江地裁令3.5.31判決）……………1263-62

業務上外 原告Xらが丙川社長のパワハラと主張する事実については、一部認定できるが、Kが、ひどい嫌がらせ、いじめを受けたと評価できるような事実関係は認められず、Kが暴行を受けた事実も認められないため、心理的負荷の強度は「弱」とされた例（国・出雲労基署長〔ウシオ〕事件・松江地裁令3.5.31判決）……………1263-62

業務上外 本件疾病の発病に関与する業務による出来事は複数あるが、単体でも「強」の評価となるものがあることから、業務による心理的負荷の全体評価は「強」とされ、その結果、Kの本件疾病の発症およびその後の本件自殺は、Kの業務に起因するものであると認めるのが相当であるとされた例（国・出雲労基署長〔ウシオ〕事件・松江地裁令3.5.31判決）……………1263-62

業務上外：二社就業者の労災における補償責任 労働者が複数事業場で就労していた場合における業務の危険性は、使用者が実質的に同一であるなどの特段の事情がない限り、事業場ごとに判断され、業務に内在する危険が現実化して災害が生じたものと認められる事業場の使用者のみがその責任を負うべきであるとされた例（国・大阪中央労基署長〔大器キャリアキャスティング・東洋石油販売〕事件・大阪地裁令3.12.13判決）……………1265-47

業務上外：二社就業者の労災における補償責任 本件疾病発症の約3～4か月前に36日間にわたって連続勤務していたこと、発症前3か月間に1か月当たりおおむね100時間を超える時間外労働があったことのほか、この間にXが数度にわたり上司から注意・指導を受け、

長時間の面談を受けたことから、本件疾病の発症は当該事業場の業務に内在する危険が現実化したものであり、本件疾病の発症について労基法上の災害補償責任を負うべきは当該事業場にかかる使用者であるとされた例（国・大阪中央労基署長〔大器キャリアキャスティング・東洋石油販売〕事件・大阪地裁令3.12.13判決）

……1265-47

業務上外 厚生労働省は、他人の故意に基づく暴行による負傷の取扱いについて本件基準を策定しているところ、本件基準は、裁判所を法的に拘束するものではないものの、労働者が職場での業務遂行中に他人の暴行という災害により負傷した場合、当該暴行は、本件基準で除外されている場合を除き、労働者の業務に内在または随伴する危険が現実化したものと評価できるのが通常であるから、本件基準はその内容に照らしても合理性を有するといえたとされた例（国・豊橋労基署長〔丸裕〕事件・名古屋地裁令4.2.7判決）

……1272-34

業務上外 業務遂行中における他人の故意に基づく暴行による負傷の業務起因性の有無については、本件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・豊橋労基署長〔丸裕〕事件・名古屋地裁令4.2.7判決）

……1272-34

業務上外 原告Xは、業務遂行中におけるBの故意に基づく暴行により負傷しているから、本件基準の内容を参考にすると、当該負傷は、業務に起因するものと推定するのが相当であるとされた例（国・豊橋労基署長〔丸裕〕事件・名古屋地裁令4.2.7判決）

……1272-34

業務上外 本件各傷害は、業務に起因するものと推定されるところ、本件事件がBのXに対する私的怨恨であり、あるいはXの自招行為であるとは認められないから、上記推定が覆されることはなく、Xの業務に内在または随伴する危険が現実化したものと評価され、業務に起因するものというべきであるとされた例（国・豊橋労基署長〔丸裕〕事件・名古屋地裁令4.2.7判決）

……1272-34

業務上外 亡Kの精神障害発病前6か月間の時間外労働時間による心理的負荷の強度は、これのみで客観的に精神障害を発病させるほどのものであったとは認められないが、その程度は、「強」にごく近接したものであったというべきであり、Kは、特に、平成27年12月の繁忙期の長時間労働により心身の疲労を蓄積させ、その後も恒常的に長時間労働を行い、十分回復する機会も得られなかったといわざるを得ず、Kは、28年3月下旬頃には、それまでの長時間労働によりそのストレス対応能力を相当程度低下させていたものと認められるとされた例（国・名古屋北労基署長〔ヤマト運輸〕事件・名古屋地裁令2.12.16判決）

……1273-70

業務上外 本件会社においては、業務中の交通事故の

発生は、明確な処分がなかったとしても、相応に重い出来事として扱われていたものと認められ、Kは、センター員による2件の事故が発生したことに責任を感じて一定の心理的負荷を受けていたものと認められるところ、これは、Kの特異な反応ではなく、本件会社のセンター長一般にみられる反応であると解され、Kの事故の心理的負荷を検討するに当たり、軽視しがたいものであるといえたとされた例（国・名古屋北労基署長〔ヤマト運輸〕事件・名古屋地裁令2.12.16判決）

……1273-70

業務上外 Kの事故は、センター員による2件の事故からほどなくして起こったものであったところ、Kはセンター員による2件の事故についても責任および心理的負荷を感じ、センター員に対する事故防止のための指導を強めていたところであって、Kの事故は、その矢先に生じたものであるから、Kが、実際の損害や自身の過失割合以上の責任を感じるとともに、センター長としての面目を失い、センター員に何もいえなくなってしまうと感じ、今後の本件会社における勤務についても不安を覚えたことは、客観的にみても無理からぬことであったといえ、Kの事故による心理的負荷の強度は、「中」と評価するのが相当であるとされた例（国・名古屋北労基署長〔ヤマト運輸〕事件・名古屋地裁令2.12.16判決）

……1273-70

業務上外 Kは、長時間労働という「強」にごく近接した「中」の強度の心理的負荷に加えて、Kの事故という「中」の強度の心理的負荷を受けたものであるから、これらの事情を総合すると、Kがその頃に受けた業務による心理的負荷の強度は、合わせて「強」であり、客観的にみてKに精神障害を発病させるほどのものであったといえ、本件自殺は、本件会社における業務に起因するものであって、本件自殺に業務起因性がないことを前提とする本件各処分は違法であり、いずれも取消しを免れないとされた例（国・名古屋北労基署長〔ヤマト運輸〕事件・名古屋地裁令2.12.16判決）

……1273-70

損害賠償 上告人（二審被控訴人兼控訴人、一審被告）Y₂建材メーカーらにおいて、平成13年から15年12月31日までの期間に、自らの製造販売する石綿含有建材を使用する屋外建設作業に従事する者に石綿関連疾患に罹患する危険が生じていることを認識することができたということはできず、Y₂建材メーカーらが、14年1月1日から15年12月31日までの期間に、上記の者に対し、上記石綿含有建材に前記の内容の表示をすべき義務を負っていたということはできないとされた例（建設アスベスト訴訟〔京都〕事件・最高裁一小令3.5.17判決）

……1259-33

損害賠償 各証拠について検討することなく、A₈が石綿粉じんにはばく露する建設作業に従事して石綿関連疾患に罹患したことを認めることはできないとした二

審判決の判断には法令の違反があるとされた例（建設アスベスト訴訟〔大阪〕事件・最高裁一小令3.5.17判決）……………1268-5

損害賠償 屋外建設作業に従事する者が石綿含有建材の切断作業に従事するのは就業時間中の限られた時間であり、また、屋外の作業場においては屋内のそれと異なり、風等により自然に換気がされ、石綿粉じん濃度が薄められる等として、屋外建設作業に従事する者が、切断作業をする限られた時間に切断箇所を近づけて作業をすることにより高い濃度の石綿粉じんにはばく露する可能性があるとしても、就業時間を通じて屋内の作業場と同程度に高い濃度の石綿粉じんにはばく露し続けるということはできないとされた例（建設アスベスト訴訟〔大阪〕事件・最高裁一小令3.5.17判決）……………1268-5

その他：安全配慮義務 安全配慮義務違反の前提として、使用者が認識すべき予見義務の内容は、生命・健康という被害法益の重大性に鑑みると、安全性に疑念を抱かせる程度の抽象的な危惧であれば足り、必ずしも生命・健康に対する障害の性質、程度や発症頻度まで具体的に認識する必要はないというべきであり、本件についても、被告Y社において、従業員が石綿粉じんにはばく露することによりその生命・健康に重大な障害が生じる危険性があることを認識し得たのであれば、石綿粉じんのばく露による胸膜中皮腫の発生等につき具体的な認識ないしはその可能性がなくても、安全配慮義務違反の前提となる予見可能性があるということができるとされた例（日立パワーソリューションズ事件・横浜地裁横須賀支部令3.8.30判決）……………1255-39

その他：安全配慮義務 日本において、少なくとも昭和35年頃には、石綿が石綿肺などの危険性を有するとの知見は確立していたと評価できることから、Y社は、昭和35年には、石綿を含む粉じんが人の生命、身体に重大な障害を与える危険性があること、およびY社の溶接作業に従事する者が石綿粉じんにはばく露して、生命、身体に重大な障害が生じる可能性があることを十分に認識でき、また認識すべきであったと認められるとされた例（日立パワーソリューションズ事件・横浜地裁横須賀支部令3.8.30判決）……………1255-39

その他：安全配慮義務 被告Y社は原告Xに対し、違法に本件降格をして経済的不利益を与えるなどしているうえ、合理的な理由なく残業を許可しなかったり、約4か月半にわたって仕事を与えなかったりする不当な取扱いをし、厳しい叱責によりXをうつ状態に陥らせて自宅療養を余儀なくさせたもので、これらによりXには継続的に精神的苦痛が生じているというべきであるから、Y社には、Xに対する安全配慮義務違反があるとされた例（広島精研工業事件・広島地裁令3.8.30判決）……………1256-5

その他：安全配慮義務 原告Xの連続かつ長時間労働の発生は、被告Y₁社および兼職先であるA社との労働契約に基づくXの積極的な選択の結果生じたものであり、労働基準法32条および35条の趣旨を自ら積極的に損なう行動を取っていたといえること、その他の諸事情を踏まえると、Y₁社がXとの労働契約上の注意義務ないし安全配慮義務に違反したとまでは認められないとされた例（大器キャリアキャスティングほか1社事件・大阪地裁令3.10.28判決）……………1257-17

Xにおいて兼職先であるA社との間の労働契約の締結を拒むことができない客観的な事情のない中で、X自ら希望して労働契約を締結し、あるいは就労日を増やしていったものであることなどの一連の経過を踏まえると、A社において労働契約上の安全配慮義務があるとまでは認められないとして、同社を吸収合併した被告Y₂社の法的責任が否定された例（大器キャリアキャスティングほか1社事件・大阪地裁令3.10.28判決）……………1257-17

その他：安全配慮義務 被告Y社は健康配慮義務または安全配慮義務の一内容として、通勤による新型コロナウイルスへの感染を懸念していた原告Xのために、本件派遣先会社に対し、Xを在宅勤務させるように求める義務を負っていた旨をXは主張するものの、令和2年3月初め当時は上記ウイルスに関する知見が十分に集まっておらず、通勤による感染の可能性やその危険性の程度が明らかになっていないといえなかったことからすると、Y社や本件派遣先会社において、Xが通勤時に新型コロナウイルスに感染することを具体的に予見できたとはいえないため、Xが主張する上記義務をY社が負っていたとはいえないとされた例（ロバート・ウォルターズ・ジャパン事件・東京地裁令3.9.28判決）……………1257-52

その他：安全配慮義務 Y社はXの懸念に理解を示し、本件派遣先会社に対してXの出勤時刻の繰下げや在宅勤務の要望を伝えており、その後、出勤時刻の繰下げが速やかに実現し、在宅勤務についてもXが本件派遣先会社との間で協議する約束を取り付け、令和2年3月10日からXの在宅勤務が実現していることからすれば、Y社は十分な配慮をしており、健康配慮義務または安全配慮義務違反があったとは認められないとされた例（ロバート・ウォルターズ・ジャパン事件・東京地裁令3.9.28判決）……………1257-52

その他：安全配慮義務 米軍基地内の合衆国軍軍人等の生活サポート部署において就労する駐留軍等労働者原告Xの適応障害発症は、米国人上司Cから叱責されたことに因果関係があるが、Xの本件退職とは因果関係がないとされた例（国〔在日米軍厚木航空施設・パワハラ〕事件・東京地裁令3.11.22判決）……………1258-5

その他：安全配慮義務 被告Yの負うべき安全配慮義務の内容は、Yが、外部から可能な範囲で、米国に対

し、その安全配慮義務の履行状況を監視し、調査し、必要な措置を講ずるよう働きかける等する二次的な義務にとどまり、Yは二次的な義務を怠ったとは認められないとされた例（国〔在日米軍厚木航空施設・パワハラ〕事件・東京地裁令3.11.22判決）……………1258-5

その他：二社就業者の労災における基礎給付日額 改正前労災保険法の下では、労働者が複数の使用者の事業場で就労していた場合であっても、労災保険給付にかかる給付基礎日額の算定に当たり、労基法上の災害補償責任を負うとはいえない使用者から支払われた賃金額を合算することはできないとされた例（国・大阪中央労基署長〔大器キャリアキャスティング・東洋石油販売〕事件・大阪地裁令3.12.13判決）……………1265-47

その他：二社就業者の労災における基礎給付日額 改正後労災保険法が適用されるのは、令和2年9月1日以降に発生した傷病等にかかる事案に限られ、同日より前に発生した傷病等については、改正前労災保険法が適用されるところ、原告Xが本件疾病を発症したのは、平成26年であったことから、改正後労災保険法の規定は適用されないとされた例（国・大阪中央労基署長〔大器キャリアキャスティング・東洋石油販売〕事件・大阪地裁令3.12.13判決）……………1265-47

その他：二社就業者の労災における基礎給付日額 本件疾病の発症は個別事業場にかかる業務上の事由によるものであることから、改正後労災保険法の下においても、個々の事業の業務では業務起因性が認められないことを前提とした複数業務要因災害の適用場面ではなく、特段の事情がないにもかかわらず、労災保険法改正の趣旨を令和2年9月1日より前に傷病等が発生した事案に及ぼすことはできないとされた例（国・大阪中央労基署長〔大器キャリアキャスティング・東洋石油販売〕事件・大阪地裁令3.12.13判決）……………1265-47

その他：定期健康診断費用 労働者が事業者の指定医師が行う健康診断を希望しない場合に他の医師の行う健康診断を受けることができることとされていることから、使用者は労働者の負担した費用が必要性、合理性を欠く場合でない限り、償還を拒むことができず、当時53歳のXが毎年、2～3万円程度のコースを受診するのも必要かつ合理的といえるから、Y法人は償還を拒むことができないとされた例（社会福祉法人セヴァ福祉会事件・京都地裁令4.5.11判決）……………1268-22

その他：安全配慮義務 原告Xは、実質的には、被告Y₁社の指揮監督の下でY₁社に労務を提供する立場にあったものと認められるから、Y₁社は、Xに対し、Xがその生命、身体等の安全を確保しつつ労務を提供することができるよう必要な配慮をすべき信義則上の義務（安全配慮義務）を負っていたものというべきであるとされた例（アムールほか事件・東京地裁令4.5.25判決）……………1269-15

その他：安全配慮義務 Y₁社は、代表者である被告Y₂自身によるセクハラ行為ないしパワハラ行為によってXの性的自由を侵害するなどし、安全配慮義務に違反したものと認められるから、Xに対し、上記義務違反を理由とする債務不履行責任を負うとされた例（アムールほか事件・東京地裁令4.5.25判決）……………1269-15

その他：国からの派遣先事業主への求償 派遣労働者の業務災害に対する労災保険給付について、第三者行為災害として労災保険法12条の4第1項に基づき国が行った派遣先事業主への求償金請求を棄却した一審判断が維持された例（丸八ガラス店〔求償金請求〕事件・福岡高裁令3.10.29判決）……………1274-70

その他：危険防止措置の有無 労安衛法20条1項および労安衛規則101条1項の定める危険防止措置が必要となる「労働者に危険を及ぼすおそれのある部分」といえるかは、機械の種類や構造、作業環境、それを使用して行われる通常の作業内容等を総合考慮して判断するのが相当であるところ、当該機械への手指の巻き込み事故を想定することは困難なものといわざるを得ず、開口部手前に覆いをつける等の措置を講じる必要があったとは認められないとされた例（丸八ガラス店〔求償金請求〕事件・福岡高裁令3.10.29判決）……………1274-70

会社解散・分割・承継等

法人格否認の法理 被告Y₁社がB社およびC社を支配していたということではできないなどとして、法人格否認の法理に基づく請求が否定された例（ベルコほか〔代理店従業員・労働契約等〕事件・札幌地裁令4.2.25判決）……………1266-6

争訟・その他

損害賠償 被告Yは、トラスト社の代表取締役として、給与規程の内容、従業員の稼働状況および給与の支払状況を確認し、従業員に対し適法な賃金の支払いがなされているかどうかを確かめる義務があったのに、少なくとも重大な過失により自らの代表取締役としての任務を怠り、Aらがトラスト社をして原告Xに対し労働基準法に定められた割増賃金を支払わせる義務を怠るのを看過したとして、XのYに対する会社法429条1項に基づく損害賠償請求を肯定した例（エイシントラスト元代表取締役事件・宇都宮地裁令2.6.5判決）……………1253-138

損害賠償 本件訴訟と別件訴訟（Xのトラスト社に対する割増賃金請求訴訟）とでは、当事者も訴訟物も異なっているから、本件訴訟は一事不再理の原則に反するものとはいえないし、別件訴訟においてXが全面勝

訴し、Xがトラスト社に対する未払賃金請求権を有しているとしても、その回収は極めて困難であるから、Yの任務懈怠のためにトラスト社から割増賃金が支払われなかったことによって、Xには同額の損害が生じたものと認めるのが相当であるとされた例（エイシントラスト元代表取締役事件・宇都宮地裁令2.6.5判決）
……1253-138

損害賠償：国賠法1条1項 控訴人兼被控訴人（一番原告）Xに対する直属の上司の発言は、客観的にXの性自認を否定する内容というべきで、法的に許容される限度を超え、Xに対する業務上の指導を行うに当たって尽くすべき注意義務を怠ったものとして、国賠法上違法の評価を免れないとした一審判断が維持された例（国・人事院〔経産省職員〕事件・東京高裁令3.5.27判決）……1254-5

損害賠償 本件解雇およびそれをめぐる被控訴人（一番被告）Y₁社および同Y₂の対応による精神的苦痛に対する損害賠償請求につき、利用者について慰謝料各5万円および弁護士費用各5000円を認容した一審判決を変更し、控訴人（一番原告）利用者X₁らについて、慰謝料各30万円および弁護士費用各3万円が認容された例（ネオユニットほか事件・札幌高裁令3.4.28判決）
……1254-28

損害賠償：国賠法1条1項 給特法が教員の労働時間を定量的に管理することを前提としておらず、校長が、その指揮命令に基づいて各教員が業務に従事した労働時間を的確に把握できる方法もないことからすると、仮に当該教員の労働時間が労基法32条に定める法定労働時間を超えていたとしても、直ちにかかる事実を認識し、または認識することが可能であったとはいえないから、労基法32条違反についての故意または過失があると認めることはできず、当該教員が校長の指揮命令に基づく業務を行ったことで、その労働時間が労基法32条の制限を超えたからといって、それだけで国賠法上の違法性があるということとはできないとされた例（埼玉県〔小学校教員・時間外割増賃金請求〕事件・さいたま地裁令3.10.1判決）……1255-5

損害賠償 原告Xの精神的苦痛の慰謝料としては100万円が相当であるとされた例（広島精研工業事件・広島地裁令3.8.30判決）……1256-5

損害賠償 被告Y組合と訴外会社との間には協調的な関係性がうかがわれることも考慮すれば、社会通念上、Y組合の解雇要求によって訴外会社の本件解雇による原告Xの損害が発生したと認めるのが相当であり、両者の間には不法行為の成立要件としての違法行為と損害との間の相当因果関係が認められるというべきであるとされた例（大和自動車王子労働組合事件・東京地裁令3.5.31判決）……1256-50

損害賠償 本件文書を訴外会社の従業員が閲覧可能な場所に設置されているY組合の掲示板に掲示して公表

することは、公然と事実を摘示することにより、他のY組合員ないし訴外会社の従業員に、Xが除名等されるに相当する行為をしたものと理解させることを通じ、Y組合および訴外会社におけるXの社会的評価を低下させたものといえ、名誉棄損行為に該当し、不法行為が成立するとされた例（大和自動車王子労働組合事件・東京地裁令3.5.31判決）……1256-50

損害賠償 原告Xを一定の職能資格・等級とする辞令は、事務の過誤により以前の俸給表に基づいて記載された内容であると認められるとして、一定の職務等級にあることを前提とした差額賃金または不法行為による損害賠償請求が棄却された例（社会福祉法人希望の丘事件・広島地裁令3.11.30判決）……1257-5

損害賠償 被告Y₁社のエリアマネージャーらがした原告Xに対する長時間の面談や、業務命令として「業務指示書」への署名押印を求め、その際、署名押印をしないようであればXを勤務シフトに入れることはできない旨告げるなどした行為は違法とはいえないとして、使用者であるY₁社の不法行為責任ないし債務不履行責任（安全配慮義務違反）が否定された例（大器キャリアキャスティングほか1社事件・大阪地裁令3.10.28判決）……1257-17

損害賠償 地位確認、不法行為ないし安全配慮義務違反を理由とする損害賠償および未払賃金ならびに各遅延損害金の支払請求が退けられた例（大器キャリアキャスティングほか1社事件・大阪地裁令3.10.28判決）……1257-17

損害賠償 退職勧奨、パワハラ等による不法行為の成否について、B本部長の退職勧奨の周知、執拗な退職勧奨、コスト削減業務における人間関係からの切離し、Hラインマネージャーによる退職勧奨、人事部からの執拗な退職勧奨、無断録音、といった原告Xの主張はいずれも失当であり採用することができないし、そもそも事実自体が認められないか、または、Xに対する関係で不法行為を構成するとはいえないとされた例（ノキアソリューションズ&ネットワークス事件・東京地裁平31.2.27判決）……1257-60

損害賠償 厚生労働大臣が、平成14年1月1日から16年9月30日までの期間に、安衛法に基づく規制権限を行使して、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にはばく露すると石綿肺、肺がん、中皮腫等の重篤な石綿関連疾患に罹患する危険がある旨を示すこと等を義務付けなかったことは、屋外建設作業に従事する者との関係において、安衛法の趣旨、目的や、その権限の性質等に照らし、著しく合理性を欠くものとはいえず、国賠法1条1項の適用上違法であるということとはできないとされた例（建設アスベスト訴訟〔京都〕事件・最高裁一小令3.5.17判決）
……1259-33

損害賠償 被告Y法人が原告Xに対し、無期転換申立権を認めない取扱いをしたという事実行為によって、Xの無期労働契約上の権利を有する地位が影響を受けることはなく、Xが経済的に不利益を受けた事実はなく、無期労働契約上の権利を有する地位を確認する判決によっては回復することができないほどの精神的苦痛を受けたともいえないから、損害は発生していないものと認めるのが相当であるとされた例（学校法人専修大学〔無期転換〕事件・東京地裁令3.12.16判決）
……1259-41

損害賠償 被告Y社が解雇理由とした行為のうち、少なくとも一部の行為自体は存在したものであり、当該行為の内容に照らせば、Y社が本件解雇という判断をしたことについて、一見して明白に不当であることが明らかであるとまではいえないとし、不法行為法上、違法な行為であるとまでは評価することができないとされた例（摂津産業開発事件・大阪地裁令3.3.26判決）
……1259-55

損害賠償 被告Y₂が原告Xをかなりの長時間の時間外労働に従事させることを被告Y₁社として容認し、また、Y₁社がその時間外労働に対する割増賃金の支払いを怠っていたことは否定しがたいものの、そのことにつきY₂に悪意または重大な過失があったとはいえず、割増賃金の支払いにより長時間の時間外労働自体による精神的苦痛は相当程度慰謝されるべきものであり、別途損害賠償請求権を認めなければならないほどの精神的苦痛がXに生じ、これによる損害が発生したとは認めがたいとされた例（ラッキーほか事件・東京地裁令2.11.6判決）
……1259-73

損害賠償 本件表現または本件侮蔑の表現が、労働者の職責、上司と労働者との関係、労働者の指導の必要性、指導の行われた際の具体的状況、当該指導における発言の内容・態様、頻度等に照らし、社会通念上許容される業務上の指導の範囲を超え、労働者に過重な心理的負担を与えたといえる場合には、当該指導は違法なものとして不法行為に当たると解するのが相当であるとされた例（東武バス日光ほか事件・東京高裁令3.6.16判決）
……1260-5

損害賠償 本件においては、被控訴人（一審原告）Xに対する指導の必要性が極めて高かったことが認められるから、控訴人（一審被告）Y₂らの叱責等の際の発言に厳しいものがあつたとしても、それをもって直ちに、社会通念上許容される業務上の指導の範囲を超えたことにはならないというべきであるとされた例（東武バス日光ほか事件・東京高裁令3.6.16判決）
……1260-5

損害賠償 Y₂による本件表現および本件侮蔑の表現は、従業員に対する指導または退職勧奨として社会通念上許容される限度を超えたものであるとはいえず、不法行為が成立するということができないとして、本

件侮蔑の表現の一部を違法とした一審判断が変更された例（東武バス日光ほか事件・東京高裁令3.6.16判決）
……1260-5

損害賠償 使用者が労働者に対してした業務上の指示・指導が、業務上の必要性・相当性を欠くなど、社会通念上許容される業務上の指示・指導の範囲を超えたものであり、これにより労働者に過重な心理的負担を与えたといえる場合には、当該指示・指導は違法なものとして不法行為に当たると解するのが相当であるとされた例（東武バス日光ほか事件・東京高裁令3.6.16判決）
……1260-5

損害賠償 本件指示⑦については、業務上の必要に基づく指示、指導の範囲内の行為ということができ、これをもって、過小な要求として不法行為を構成するものとは認めがたく、他にこれを認めるに足る証拠はないとされた例（東武バス日光ほか事件・東京高裁令3.6.16判決）
……1260-5

損害賠償 控訴人（一審被告）Y₁社およびY₂ら全員の損害賠償責任を認めた一審判断を変更し、Y₁社およびY₂、Y₄の責任を認めただうで、賠償額の一部減額がなされた例（東武バス日光ほか事件・東京高裁令3.6.16判決）
……1260-5

損害賠償 従業員が行った引き抜きが単なる転職の勧誘を超え、社会的相当性を逸脱して極めて背信的な方法で行われた場合には、誠実義務違反となり、債務不履行または不法行為責任を負うとされた例（スタッフメイト南九州元従業員ほか事件・宮崎地裁都城支部令3.4.16判決）
……1260-34

損害賠償 社会的相当性を逸脱した引き抜き行為であるか否かは、引き抜かれた従業員の当該会社における地位や引き抜かれた人数、従業員の引き抜きが会社に及ぼした影響、転職の勧誘に用いた方法、態様等の諸般の事情を総合して判断するとされた例（スタッフメイト南九州元従業員ほか事件・宮崎地裁都城支部令3.4.16判決）
……1260-34

損害賠償 企業が同業他社の従業員に対して自社へ転職するよう勧誘するに当たって、単なる勧誘の範囲を超えて社会的相当性を逸脱した方法で従業員を引き抜いた場合、当該企業は、同業他社の雇用契約上の債権を侵害したのものとして、不法行為責任を負うことになるとされた例（スタッフメイト南九州元従業員ほか事件・宮崎地裁都城支部令3.4.16判決）
……1260-34

損害賠償 登録状態スタッフは、そもそも原告（反诉被告）X社の従業員ではないこと、派遣スタッフは、より良い待遇やより多くの就業先の可能性を求め、複数の派遣元企業に登録するのが通常であることから、債務不履行または不法行為が問題となる引き抜き行為の対象にはならないとされた例（スタッフメイト南九州元従業員ほか事件・宮崎地裁都城支部令3.4.16判決）
……1260-34

損害賠償 被告（反訴原告）YらがX社に対する負の印象を喧伝し派遣スタッフを移籍させたものではないこと、被告（反訴原告）Y₁がスタッフナビゲーターの情報を持ち出して引き抜き行為を行っていたわけではないこと、X社よりも良い待遇をうたって派遣スタッフを勧誘すること自体は問題がないこと、平成30年6月から8月は、A営業所の粗利率は、A営業所の従業員の中ではSが担当する企業が一番高く、Y₁が粗利率の高いところを狙って引き抜き行為を行ったとは認められないことなどといった事情を考慮しても、本件の引き抜き行為は社会的相当性を逸脱しているといわざるを得ないとして、Yらについて不法行為責任が認められた例（スタッフメイト南九州元従業員ほか事件・宮崎地裁都城支部令3.4.16判決）……………1260-34

損害賠償 X社のY₂社に対する名誉、信用毀損による損害として100万円、X社がY₁に与えた精神的苦痛の慰謝料として70万円の損害が認められた例（スタッフメイト南九州元従業員ほか事件・宮崎地裁都城支部令3.4.16判決）……………1260-34

損害賠償 原告X₁らが日本に留学して長年日本語を学ぶとともに、B学園で専門知識を学び、留学生が就職先を見つけるのが難しい中、被告Y社から本件内定を得て日本での就労に大きな希望を抱いていたところ、入社1か月前に突然内定取消しとなり、再就職先探しのほか、住まい、プライベート等に多大な不利益を受けた一方で、Y社はX₁らに詳細な説明をせず、拙速に本件内定取消しを行い、その後もできる限りの誠実な対応をしたとはいいたいとして、慰謝料は30万円であるとされた例（エスツー事件・東京地裁令3.9.29判決）……………1261-70

損害賠償 被告Y₂の言動等が違法な権利侵害であると評価することができるのは、①平成23年3月～5月の頃に原告Xに対してドライヤーの熱風を浴びせた行為および②29年8月27日～同月30日の頃のXの退職を慰留する中の発言であるが、これら各行為の間には6年以上の間隔があることなどに照らすと、これらが一連の行為であるとは評価することができず、Y₂の上記各言動はそれぞれ別個の不法行為であるというべきであり、①については、その時にXはその損害および加害者を知ったことが明らかであり、同時点から本件訴訟提起の前までに消滅時効期間である3年が経過したことは明らかであるから、被告Yらに対する不法行為および会社法350条による損害賠償請求権はいずれも時効により消滅したというべきであるとして、被告Y₁社は、①の行為について、債務不履行による損害賠償責任を負うとされた例（ルーチェほか事件・東京地裁令2.9.17判決）……………1262-73

損害賠償 被告Y₁社の代表取締役であった被告Y₂は、原告Xに対し、損害賠償責任を負わないとされた例（ライフデザインほか事件・東京地裁令2.11.6判決）

損害賠償 原告Xらの選択権の行使を不当に妨げる被告Y₁社の行為につき、不法行為が成立するが、不法行為によって侵害されるのは、飽くまでも当該役務提供を受けた者との間で労働契約を締結するかどうかの選択権であって、当該選択権を行使して承諾した場合に生じることとなる労働契約上の地位に伴う賃金相当額についてまで、当然に侵害されるものということとはできないのであり、不法行為を理由として未払割増賃金相当額の支払いを求めるXらの主張は、理由がないとされた例（ベルコほか【代理店従業員・労働契約等】事件・札幌地裁令4.2.25判決）……………1266-6

損害賠償 違法に解雇されたとして原告Xによる賃金支払請求、解雇予告手当支払請求、付加金請求および不法行為による損害賠償請求がなされたが、被告Y法人がXを解雇したと認めることはできないと判断された例（医療法人社団新拓会事件・東京地裁令3.12.21判決）……………1266-44

損害賠償：研修の違法性 本件研修で使用された資料によれば、参加者らが管理職に値しない成果しか挙げておらず、被告Y社グループ内で新たな業務に就くことは極めて難しく、転職に活路を見出してほしいとされており、原告Xら参加者が精神的衝撃を受けたことは想像に難くないものの、資料の中でXらの名譽感情を不当に害する表現が用いられているわけではないこと等に照らすと、本件研修の違法性は認められないとされた例（日立製作所【降格】事件・東京地裁令3.12.21判決）……………1266-56

損害賠償 本件懲戒解雇は無効であるが、控訴人（一番原告）Xが本件非違行為に及んだことは争いがなく、本件懲戒解雇に至る社内手続きに問題がみられないことから、本件懲戒解雇が不法行為に当たるといえることはできないとして、慰謝料請求が棄却された例（日本郵便【北海道支社・本訴】事件・札幌高裁令3.11.17判決）……………1267-74

損害賠償 被告Y法人は原告Xに対し多額の時間外・深夜割増賃金を支払う義務を負うところ、Xに生じた精神的苦痛については、通常程度にとどまる限りは、上記の時間外・深夜割増賃金の支払いによって慰謝され、Xに通常程度を超えて精神的苦痛が発生したことを認めるに足りる証拠はないとされた例（社会福祉法人セヴァ福祉会事件・京都地裁令4.5.11判決）

損害賠償 被控訴人兼控訴人兼申立人（一番被告）Y法人の仮執行の原状回復および損害賠償の申立てにつき、Y法人が控訴人兼被控訴人兼相手方（一番原告）Xに対して支払った一審判決の仮執行宣言に基づく金員（519万5330円）の、民法260条2項に基づく原状回復および損害賠償としての遅延損害金の支払いを認めたが、仮処分決定に基づくものについては、本案判

決が確定しない段階では、仮処分命令の効力が遡及して消滅するのではなく、債務者は保全異議ないし保全取消しの手続きによって仮処分命令の取消しを得るとともに、仮処分命令に基づき支払った金銭の返還を求めるなどの方法によるべきであるとして、請求が棄却された例（医療法人A病院事件・札幌高裁令4.3.8判決）……………1268-39

損害賠償 労働大臣は、昭和50年10月1日には、安衛法に基づく規制権限を行使して、通達を發出するなどして、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重篤な石綿関連疾患を発症する危険があること等を示すように指導監督すべきであったところ、この規制権限は、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〔大阪〕事件・最高裁一小令3.5.17判決）……………1268-5

損害賠償 昭和50年10月1日以降、労働大臣が規制権限を行使しなかったことは、屋根を有し周囲の半分以上が外壁に囲まれ屋内作業場と評価し得る建設現場の内部における建設現場における建設作業に従事して石綿粉じんにはばく露した者のうち、安衛法2条2号に該当しない者においても、国賠法1条1項の適用上違法であるというべきであるとされた例（建設アスベスト訴訟〔大阪〕事件・最高裁一小令3.5.17判決）……………1268-5

損害賠償 一審原告X₁の被告国に対する請求に関する二審判決が破棄され、同部分につき審理が高裁に差し戻された例（建設アスベスト訴訟〔大阪〕事件・最高裁一小令3.5.17判決）……………1268-5

損害賠償 一審被告Y工業が、昭和50年から平成2年までの期間に、自らの製造販売する石綿含有建材を使用する屋外建設作業に従事する石綿含有建材を使用する屋外建設作業に従事する者に、石綿関連疾患に罹患する危険が生じていることを認識することができたということとはできないとして、二審判決のY工業敗訴部分が破棄された例（建設アスベスト訴訟〔大阪〕事件・最高裁一小令3.5.17判決）……………1268-5

損害賠償 被告Y₂の一連の言動は、原告Xの性的自由を侵害するセクハラ行為に当たるとともに、本件業務委託契約に基づいて自らの指示の下に種々の業務を履行させながら、Xに対する報酬の支払いを正当な理由なく拒むという嫌がらせにより経済的な不利益を課すパワハラ行為に当たるとし、それらY₂の行為は、Xに対する不法行為に当たるものと認めるのが相当であるとされた例（アムールほか事件・東京地裁令4.5.25判決）……………1269-15

損害賠償 Y₂の行為は、約7か月間にわたるものであり、Xにバストをみせるよう求め、Y₂の性器を触ることを要求するなどの性的な発言のみならず、Xの

陰部を触り、Xの臀部にY₂の股間を押し付けるなどの性器への身体接触を伴うセクハラ行為を継続して行うとともに、Xに対する報酬の支払いを正当な理由なく拒むという嫌がらせにより経済的な不利益を課すパワハラ行為を行ったものであり、その態様は極めて悪質であるとし、また、XはY₂の行為によりうつ状態に陥ったものと認められるなどとして、Y₂の不法行為および被告Y₁社の債務不履行によりXが被った精神的苦痛を慰謝するに足りる金員は、140万円と認めるのが相当であるとされた例（アムールほか事件・東京地裁令4.5.25判決）……………1269-15

損害賠償 原告Xに退職勧奨したこと、過払賞与があるとして返還を求めたこと、損害賠償請求訴訟を提起したことなどを不法行為に当たると認めることはできないが、降格・降給と懲戒処分は不法行為に当たるとして慰謝料100万円の請求を認容し、被告Y₁社と同Y₂に連帯して支払うことが命じられた例（ビジネスパートナーほか事件・東京地裁令4.3.22判決）……………1269-47

損害賠償 被告Y法人が本件就業規則や給与規程等の関連規定を周知せず、ことさらに隠蔽したことを認めるに足りる証拠はなく、原告X₃は、平成11年度入試については入試手当の支給を受けていたこと、本件変更の結果として自己を含む本件大学の専任教員に対して入試手当が支給されなくなったことを知っていたことが認められるから、入試手当の支払いを請求することは、その当時から客観的にも主観的にも可能であったにもかかわらず、長期間にわたってその支払いを請求しなかったものであるから、Y法人がX₃の入試手当の支払請求権について消滅時効を援用することが時効援用権の濫用に当たるといえることはできないとされた例（学校法人上野学園事件・東京地裁令3.8.5判決）……………1271-76

損害賠償：国賠法1条1項 大阪医療刑務所長が免脱目的で本件請負契約を締結し、労働者派遣の役務の提供を受けたと認めることはできないから、原告Xが公務員の地位を有することを前提とする国家賠償請求は理由がなく、また、労働者派遣法40条の7に該当する事実がない以上、大阪医療刑務所長がXに対して負担する職務上の法的義務に違背したとはいえない等として、Xの請求が棄却された例（国・大阪医療刑務所〔日東カスタディアル・サービス〕事件・大阪地裁令4.6.30判決）……………1272-5

損害賠償 被告Y₂および同Y₃は原告Xに対し、共同不法行為に基づく損害賠償責任を負うとされた例（しまむらほか事件・東京地裁令3.6.30判決）……………1272-77

損害賠償 Y₂およびY₃による嫌がらせ行為によりXが受けた精神的苦痛を慰謝するには5万円が相当であるとされた例（しまむらほか事件・東京地裁令3.6.30判決）……………1272-77

損害賠償 労働者供給事業では、労働者の自由意思を

無視して労働させる等のいわゆる強制労働の弊害や、支配従属関係を利用しての中間搾取の弊害が生じるおそれがあり、労働者供給事業は本来的に労働者の基本的権利を侵害し労働の民主化を阻害するおそれ大きいことからすると、職業安定法44条違反は民法709条の違法性を帯びるとしつつ、本件では労働局による通知があつて以降、被告Yらが違法状態の是正に努めた等の点から、Yらの不法行為責任が否定された例（竹中工務店ほか2社事件・大阪地裁令4.3.30判決）

……1274-5

その他：証拠能力 原告Xが、勤務時間中に本件運転日報を業務上の必要なくコピーしたものであるとしても、著しく反社会的な手段を用いて証拠を収集したものであるとまで認めることはできず、他に、本件運転日報を証拠として採用することが信義則に反して許されないとする特段の事情を認めるに足りる確な証拠はないとして、本件運転日報を違法収集証拠として排除すべきとの被告Yの主張を退けた例（エイシントラスト元代表取締役事件・宇都宮地裁令2.6.5判決）

……1253-138

その他：米軍基地就労者に対する米国の損害賠償責任

民特法1条の適用によってX原告の適応障害発症につき、合衆国軍の不法行為責任を認め、合衆国軍の代位責任を担う被告Yに損害賠償責任を認めたものの、これに消滅時効の援用が行われた例（国〔在日米軍厚木航空施設・パワハラ〕事件・東京地裁令3.11.22判決）

……1258-5

その他：米軍基地就労者に対する米国の損害賠償責任

米国は、信義則上、MLC従業員に対してその生命および身体等を危険から保護するよう配慮すべき義務（安全配慮義務）を負うが、国際慣習法上、わが国の民事裁判権が免除されることから、MLC従業員は、米軍に対する安全配慮義務違反を理由とする損害賠償につき、わが国の裁判所に訴えを提起することはできないとされた例（国〔在日米軍厚木航空施設・パワハラ〕事件・東京地裁令3.11.22判決）……1258-5

その他：米軍基地就労者に対する米国の損害賠償責任

米国がMLC従業員に対する安全配慮義務に違反した場合には、Yが、信義則上、MLC従業員に対し、米国の当該MLC従業員に対する当該義務違反を理由とする債務不履行に基づく損害賠償責任を履行すべき義務を負うものとされた例（国〔在日米軍厚木航空施設・パワハラ〕事件・東京地裁令3.11.22判決）

……1258-5

その他：準拠法 労働契約に基づき労働契約上の権利を有することの確認および労働契約で定められた賃金等の支払いを求める事案につき、当該債務の履行地が日本国内にあるから、日本に国際裁判管轄が認められるとされ、また、当該労働契約に最も密接な関係のある地は日本であるから、準拠法は日本法となるとされ

た例（ユナイテッド・エアーラインズ〔旧コンチネンタル・マイクロネシア〕事件・東京高裁令3.12.22判決）

……1261-37

その他：準拠法 労働組合が組合員への解雇につき不法行為に基づく損害賠償請求を求めた事案につき、不法行為があつたとされる地が日本国内にあることから、日本に国際裁判管轄が認められるとされ、また、当該組合が主張する不法行為の内容は不当労働行為であるから、準拠法は日本法となるとされた例（ユナイテッド・エアーラインズ〔旧コンチネンタル・マイクロネシア〕事件・東京高裁令3.12.22判決）……1261-37

その他：行政処分取消し 労働委員会は、救済命令を発するに当たり、不当労働行為によって発生した侵害状態を除去、是正し、正常な集団的労使関係秩序の迅速な回復、確保を図るという救済命令制度の本来の趣旨、目的に由来する限界を逸脱することは許されないが、その内容の決定について広い裁量権を有するのであり、救済命令の内容の適法性が争われる場合、裁判所は、労働委員会の上記裁量権を尊重し、その行使が上記の趣旨、目的に照らして是認される範囲を超え、または著しく不合理であつて濫用にわたると認められるものでない限り、当該命令を違法とすべきではないとされた例（山形県・県労委〔国立大学法人山形大学〕事件・最二小判令4.3.18判決）……1264-20

その他：行政処分取消し 労働組合法7条2号は、使用者がその雇用する労働者の代表者と団体交渉をすることを正当な理由なく拒むことを不当労働行為として禁止するところ、使用者は、必要に応じてその主張の論拠を説明し、その裏付けとなる資料を提示するなどして、誠実に団体交渉に応ずべき義務を負い、この義務に違反することは、同号の不当労働行為に該当するものと解されるとされた例（山形県・県労委〔国立大学法人山形大学〕事件・最二小判令4.3.18判決）

……1264-20

その他：行政処分取消し 使用者が誠実交渉義務に違反している場合に、これに対して誠実に団体交渉に応ずべき旨を命ずることを内容とする救済命令を発することは、一般に、労働委員会の裁量権の行使として、救済命令制度の趣旨、目的に照らして是認される範囲を超え、または著しく不合理であつて濫用にわたるものではないというべきであるとされた例（山形県・県労委〔国立大学法人山形大学〕事件・最二小判令4.3.18判決）……1264-20

その他：行政処分取消し 合意の成立する見込みがないことをもって、誠実交渉命令を発することが直ちに救済命令制度の本来の趣旨、目的に由来する限界を逸脱するということとはできないとされた例（山形県・県労委〔国立大学法人山形大学〕事件・最二小判令4.3.18判決）……1264-20

その他：行政処分取消し 団体交渉にかかる事項に関

して合意の成立する見込みがないと認められる場合であっても、誠実交渉命令が事実上または法律上実現可能性のない事項を命ずるものであるとはいえないし、不当労働行為によって発生した侵害状態がある以上、救済の必要性がないということもできないとされた例（山形県・県労委〔国立大学法人山形大学〕事件・最二小判令4.3.18判決）……………1264-20

その他：行政処分取消し 使用者が誠実交渉義務に違反する不当労働行為をした場合には、当該団体交渉にかかる事項に関して合意の成立する見込みがないときであっても、労働委員会は、誠実交渉命令を発することができると解するのが相当であるとされた例（山形県・県労委〔国立大学法人山形大学〕事件・最二小判令4.3.18判決）……………1264-20

その他：行政処分取消し 本件各交渉事項について、被上告人（二審被控訴人、一審原告）X法人と上告補助参加人（二審控訴人補助参加人、一審被告補助参加人）山形大学職員組合とが改めて団体交渉をしても一定の内容の合意を成立させることは事実上不可能であったと認められることのみを理由として、本件認容部分が処分行政庁の裁量権の範囲を逸脱したもので違法であるとした二審判決の判断には、判決に影響を及ぼすことが明らかな法令の違反があるというべきであるから、論旨には理由があり、二審判決は破棄を免れず、そして、本件各交渉事項にかかる団体交渉におけるX法人の対応が誠実交渉義務に違反するものとして不当労働行為に該当するか否か等について、さらに審理を尽くさせるため、本件を高裁に差し戻すこととするとされた例（山形県・県労委〔国立大学法人山形大学〕事件・最二小判令4.3.18判決）……………1264-20

その他：措置要求 地公法46条は、職員の措置要求に対し、適法な手続きで、かつ内容的にも、裁量権の範囲内における適法な判定を与うべきことを保障する趣旨の規定であり、違法な手続きでなされた棄却の決定または裁量権の限界を超えてなされた棄却の決定は、同条により認められた職員の権利を否定するものとして取り消されるべきとされた例（川崎市・市人事委員会〔是正措置要求〕事件・横浜地裁令3.9.27判決）……………1266-85

その他：措置要求 地公法46条・47条の規定からすると、措置要求の対象は、①給与、勤務時間その他の勤務条件に関するものであり、かつ、②人事委員会または公平委員会、あるいは地方公共団体の機関が、一定の措置をとる権限を有するものでなければならないとされた例（川崎市・市人事委員会〔是正措置要求〕事件・横浜地裁令3.9.27判決）……………1266-85

その他：措置要求 本件措置要求の対象は、給与に関する事項であって勤務条件に関するものに該当し、かつ、被告Y市市長が市給与条例の改正案を議会に提出することに法令上の支障はないから、「人事委員会又

は公平委員会、あるいは地方公共団体の機関が、一定の措置をとる権限を有する」事項であるとの要件を満たすとされた例（川崎市・市人事委員会〔是正措置要求〕事件・横浜地裁令3.9.27判決）……………1266-85

その他：措置要求 市人事委員会の本件判定は、市給与条例の内容の適否について判断すべきではないという誤った判断に基づき、原告Xらの要求事項を判断対象から除外し、Xらが要求していない事項について判断したものであり、本件措置要求を却下したに等しいとされた例（川崎市・市人事委員会〔是正措置要求〕事件・横浜地裁令3.9.27判決）……………1266-85

その他：措置要求 本件措置要求においてXらが是正を要求する対象である不利益・不均衡が生じているのであれば、法令違反の有無のいかんにかかわらず、Xらには、要求事項について実体的な審理および判断を受ける利益があるとされた例（川崎市・市人事委員会〔是正措置要求〕事件・横浜地裁令3.9.27判決）……………1266-85

その他：措置要求 本件判定は、本件措置要求における要求事項について判断したものであることはできず、かつ、Xらに市費移譲により不利益・不均衡が生じていることを看過して、Xらの適法な手続きにより判定を受けることを要求し得る権利を侵害するものとして違法であるから、取消しを免れないとされた例（川崎市・市人事委員会〔是正措置要求〕事件・横浜地裁令3.9.27判決）……………1266-85

その他：債務不存在確認 原告X社による、パワハラ等は存在しないという主張に基づく、被告YのX社に対するパワハラ等にかかる安全配慮義務違反による債務不履行、使用者責任または会社法350条に基づく損害賠償債務および謝罪文の交付義務が存在しないことを求める債務不存在確認の訴えが退けられた例（ユーコーコミュニティ従業員事件・横浜地裁相模原支部令4.2.10判決）……………1268-68

労働組合・組合活動・争議行為

労働組合 混合組合は、労組法適用職員に関する事項について不当労働行為救済命令の申立人適格を有するとされた例（大阪府・府労委〔大阪市・市労組〕事件・大阪地裁令3.7.29判決）……………1255-49

労働組合 本件除名処分の理由は、前提となる事実を欠くものであるか、その理由とする行為をもって団結を守るべき義務に違反する行為とは評価することができず、いずれも除名処分に相応する理由とみることはできないから、本件除名処分は、それに相応する理由がないにもかかわらずされた処分であるというべきであるとされた例（大和自動車王子労働組合事件・東京地裁令3.5.31判決）……………1256-50

労働組合 原告Xに対する本件除名処分は、組合の団

結維持等の除名処分に相応する理由が存在しないのにされた処分であり、Xの権利自由を必要もなく大きく制限したものであって、処分を課す手続きにも重大な瑕疵があるから、無効かつ違法であり、不法行為が成立するというべきであるとされた例（大和自動車王子労働組合事件・東京地裁令3.5.31判決）……1256-50

組合活動 債権者X社と債務者Y₁組合らは、令和元年12月の債務者Y₃分会設立後、多数の書面による交渉と団体交渉を重ねてきたところ、団体交渉の間隔が空くことがあり、Y₁組合らは、こう着した労使交渉を有利に進めるために、本件のほり旗等の掲揚をしたものであって、その目的には正当性が認められるとされた例（J M I T U愛知地方本部ほか〔オハラ樹脂工業・仮処分〕事件・名古屋地裁令3.7.5決定）……1269-80

組合活動：組合壁新聞の名誉毀損該当性 本件新聞の掲載内容は原告X₁社らの社会的評価を低下させるものと認められた例（京阪バス会〔京阪バス〕事件・京都地裁令4.3.30判決）……1273-25

組合活動：組合壁新聞の名誉毀損該当性 本件新聞の掲載内容は、読み手である原告X₁社の従業員にとって重大な関心事であるから、本件新聞の掲載内容は公共の利害に関する事実にかかるものと認められた例（京阪バス会〔京阪バス〕事件・京都地裁令4.3.30判決）……1273-25

組合活動：組合壁新聞の名誉毀損該当性 本件新聞の掲載内容は、X₁社の従業員に訴えかけるものであり、もっぱら公益を図る目的で掲載されたものと認められた例（京阪バス会〔京阪バス〕事件・京都地裁令4.3.30判決）……1273-25

組合活動：組合壁新聞の名誉毀損該当性 本件新聞の掲載内容は、原告X₂に対する人身攻撃とはいえず、意見としての域を逸脱したものとはいえないとされた例（京阪バス会〔京阪バス〕事件・京都地裁令4.3.30判決）……1273-25

組合活動：組合壁新聞の名誉毀損該当性 本件新聞の掲載内容はX₁社らの社会的評価を低下させるものであったとしても、違法性を欠くものとされた例（京阪バス会〔京阪バス〕事件・京都地裁令4.3.30判決）……1273-25

その他：組合脱退と賦課金 元組合員である被告Yは、原告X組合に加入したことにより規約に基づく義務として、労働争議の解決時に使用者から支払われた解決金の20%に相当する賦課金を納める義務を負うとはいえないとされた例（三多摩合同労働組合元組合員事件・東京地裁立川支部令3.9.16判決）……1258-61

その他：組合脱退と賦課金 X組合は、平成22年9月5日の定期大会において、組合員の義務として定められている賦課金の内容および支払期限の定めを置いたことは認められるが、上記規定は同日より効力を生じるものであるから、同日より前にYが受領した未払賃

金に対する賦課金が発生する根拠とはならず、Yがこの改正に賛成票を投じたとしても、その事実が、Yが別件判決を元に受領した未払賃金に対する賦課金の支払義務を負っていることを自認したとか、新たに負担することに合意したことの根拠とはならないとされた例（三多摩合同労働組合元組合員事件・東京地裁立川支部令3.9.16判決）……1258-61

その他：組合の拠出金規程の適法性 被告Y組合による本件拠出金33万余円を受領は、本件規約22条1項3号に基づくものであって、法律上の原因がないということではできないとされた例（プレカリアートユニオン〔拠出金返還等請求〕事件・東京地裁令4.5.24判決）……1268-13

その他：弁護士法72条 労働組合である被告Y組合が組合員のために組合員の雇用主と団体交渉等を行って和解を成立させることは、みだりに他人の法律事務に介入する行為ということではできないし、これによって組合員その他の関係者の利益を損ねたり、法律生活の公正かつ円滑な営みを妨げるものとはいえないから、弁護士法72条所定の「法律事務を取り扱うことには当たらない」というべきであり、したがって、Y組合による本件拠出金の受領および本件規約22条1項3号の規定は弁護士法72条に違反するとの原告Xの主張は採用することができないとされた例（プレカリアートユニオン〔拠出金返還等請求〕事件・東京地裁令4.5.24判決）……1268-13

その他：のぼり旗等の撤去請求 債権者X社の対応に加えて、本件のほり旗等の設置によるX社の権利利益の侵害の程度を考え合わせると、債務者Y₁組合らの目的の正当性を考慮しても、X社による本件のほり旗等の撤去請求は、権利の濫用に当たるとは認められず、被保全権利であるX社のY₁組合らに対する本件のほり旗等の撤去請求権が認められるとされた例（J M I T U愛知地方本部ほか〔オハラ樹脂工業・仮処分〕事件・名古屋地裁令3.7.5決定）……1269-80

その他：のぼり旗等の撤去請求 本件のほり旗等は、X社の施設管理権および所有権を侵害するとともに、信用を毀損するものであり、特に、後者の点については、X社には金銭賠償等では償いきれない著しい損害を発生させるおそれがあると考えられるため、保全の必要性が認められるとされた例（J M I T U愛知地方本部ほか〔オハラ樹脂工業・仮処分〕事件・名古屋地裁令3.7.5決定）……1269-80

団体交渉

交渉主体 債務者Y社の従業員等で構成される債権者X組合が、甲野を代表者として、①36協定の締結、②暖房手当の支給、③組合員の配転等に関する団交を申し入れたところ、Y社は、甲野が定年退職しており、

X組合を代表する者による申入れとは認められないとして団交に応じていないものの、甲野は定年退職前の組合選挙でX組合の執行委員長に選出され、令和3年4月の定年退職当時も執行委員長であり、Y社も2年末頃までは甲野をX組合の代表者とする団交申入れに応じたことが認められるとともに、甲野の定年退職後、X組合が甲野に代わる執行委員長を選出したこともうかがわれないとされた例（函館バス〔仮処分〕事件・函館地裁令4.4.1決定）……………1269-32

交渉主体 X組合の規約には、会社が一方的に解雇した組合員は、その解雇を組合が大会で承認するまでは、組合員資格を継続する旨の規定が置かれ、その趣旨は、会社の一方的な行為によって従業員の地位を喪失した組合員についても、組合員としての権利を保障するとともに、労働組合としてのX組合の団結を維持することにあると解されるところ、甲野が定年退職日以降もY社の継続雇用制度の下での従業員としての地位を有することを民事訴訟にて争っていることに照らすと、上記規約の定めに基づき、甲野がなおX組合の組合員としての地位を失わないと解するX組合の解釈が、客観的にみて合理的な根拠を欠くとはいえないとされた例（函館バス〔仮処分〕事件・函館地裁令4.4.1決定）……………1269-32

団交応諾義務 地方公務員法が適用される職員と「地方公営企業等の労働関係に関する法律」により労働組合法が原則として適用される職員が加入する混合組合からの組合事務所貸与に関する団体交渉申入れを管理運営事項に当たるとして拒否した市の行為を不当労働行為に当たるとし、団体交渉の応諾と謝罪文の手交を命じた労委命令の取消請求が棄却された例（大阪府・府労委〔大阪市・市労組〕事件・大阪地裁令3.7.29判決）……………1255-49

労組法上の労働者性 労組法の趣旨や目的、労組法3条の文言に照らせば、労組法の適用を受ける労働者は、労働契約によって労務を供給する者に加え、その他の契約によって労務を供給して収入を得る者で、使用者との交渉上の対等性を確保するために労組法の保護を及ぼすことが必要かつ適切と認められる者をも含むと解するのが相当であるとされた例（国・中労委〔セブン-イレブン・ジャパン〕事件・東京地裁令4.6.6判決）……………1271-5

労組法上の労働者性 加盟者が労組法上の労働者に該当するか否かを判断するに当たっては、①加盟者が相手方の事業遂行に不可欠ないし枢要な労働力として組織に組み入れられているか、②契約の締結の態様から、加盟者の労働条件や労務の内容を相手方が一方的・定型的に決定しているか、③加盟者の報酬が労務提供に対する対価またはそれに類するものとしての性格を有するか、④加盟者が、相手方からの個々の業務の依頼に対して、基本的に応ずべき関係があるか、⑤加盟者

が、一定の時間的、場所的拘束を受け、参加人の指揮命令の下において労務を提供していたか、⑥加盟者が独立した事業者としての実態を備えているかといった事情を総合的に考慮して、使用者との交渉上の対等性を確保するために労組法の保護を及ぼすことが必要かつ適切と認められるかという観点から判断するのが相当であるとされた例（国・中労委〔セブン-イレブン・ジャパン〕事件・東京地裁令4.6.6判決）……………1271-5

労組法上の労働者性 参加人と本件フランチャイズ契約を締結する加盟者は、参加人との交渉上の対等性を確保するために労組法の保護を及ぼすことが必要かつ適切と認められるかという観点からみて、労組法上の労働者に当たるとは認められないとされた例（国・中労委〔セブン-イレブン・ジャパン〕事件・東京地裁令4.6.6判決）……………1271-5

その他：代表者定年退職後の団交拒否 甲野が債権者X組合の代表者として定年退職日より後にした団交の申入れをX組合の債務者Y社に対する団交の申入れと解することに妨げはなく、Y社は申入れに応じる義務を負うとされた例（函館バス〔仮処分〕事件・函館地裁令4.4.1決定）……………1269-32

その他：代表者定年退職後の団交拒否 Y社が甲野をX組合の代表者とする団交の求めに応じない姿勢を堅持し、労働委員会が救済命令の前段階として発した勧告にも疑義を呈しており、X組合がY社と団交を行うことができない状況が約10か月を超えていること、特に、X組合は組合員の生活維持のために必要な暖房手当についての団交ができていないこと等を踏まえると、X組合に生ずる著しい損害または急迫の危険を避けるため、X組合が求める団交事項につき、Y社に対して団交を求める地位にあることを仮に定める必要があるとされた例（函館バス〔仮処分〕事件・函館地裁令4.4.1決定）……………1269-32

労働協約

不当労働行為

団交拒否 控訴人（一審原告）X社は、本件各団体交渉をいずれも拒否したものであるとした一審判断が維持された例（国・中労委〔アート警備〕事件・東京高裁令2.8.20判決）……………1262-37

団交拒否 団体交渉の場所、時間、議事の進行、記録の有無および方法等の団体交渉を実施する具体的方法や開催の条件等は、労使間の合意によって決定するのが本来のあり方であるが、一方当事者が、一定の条件が充たされない限り、団体交渉の開催を拒否するとの態度に出ることがあり、当該当事者が自己の開催条件に固執する限り、他方は、その条件を受け入れるか、

これを拒否し続けた結果、団体交渉が開催されないままということになり、その場合、開催条件に固執した者が団体交渉を拒否したとみられることもあり得るとした一審判断が維持された例（国・中労委〔アート警備〕事件・東京高裁令2.8.20判決）……………1262-37

団交拒否 開催条件に固執してされた団体交渉拒否について「正当な理由」（労組法7条2号）があるといえるか否かは、従前の労使関係や団体交渉等の経過を踏まえ、労働条件等を含む労使関係について労使対等の立場で合意により形成するという団体交渉の目的に照らし、一方当事者が求める団体交渉開催の条件等の内容が、上記目的に照らして必要性が認められるか否か、条件等の内容それ自体が円滑な団体交渉実施等の観点に照らして合理的な内容か否か、当該条件等の内容が団体交渉の他方当事者の利益を不当に害するものか否かなどの事情を総合して、当該条件等の必要性、合理性等が認められない場合には、当該条件等が具備されないことを理由とした団体交渉拒否は、「正当な理由」がないというべきであるとした一審判断が維持された例（国・中労委〔アート警備〕事件・東京高裁令2.8.20判決）……………1262-37

団交拒否 従前の労使関係や団体交渉等の経過に照らし、X社と参加人間の団体交渉開催に当たり、団交3条件（守秘義務条件、録音撮影禁止条件、議事進行条件）の具備を要求する必要性および合理性を認めることはできないから、X社が参加人の団交3条件への不同意を理由として本件団体交渉1および2を拒否したことは、「正当な理由」がなかったというべきであるとした一審判断が維持された例（国・中労委〔アート警備〕事件・東京高裁令2.8.20判決）……………1262-37

団交拒否 X社は、参加人が団交3条件へ同意していなかったことを理由として本件団体交渉3を拒否したものと認められるから、本件団体交渉3の拒否にも「正当な理由」がなかったものであるとした一審判断が維持された例（国・中労委〔アート警備〕事件・東京高裁令2.8.20判決）……………1262-37

団交拒否 X社は正当な理由なく本件各団体交渉を拒否したものであり、団体交渉拒否の不当労働行為（労組法7条2号）に該当するとして一審判断が維持された例（国・中労委〔アート警備〕事件・東京高裁令2.8.20判決）……………1262-37

支配介入 地公労法は義務的団交事項を同法7条各号の定めるものに限定していると解するのは相当ではなく、労組法適用職員について労働条件等の団体交渉が円滑に行われるための基盤となる労使関係の運営に関する事項は義務的団交事項となり得ると解することが相当であるから、管理運営事項に当たるとして交渉に応じない市の対応は、正当な理由のない団体交渉拒否に当たると同時に支配介入に当たるとされた例（大阪府・府労委〔大阪市・市労組〕事件・大阪地裁令3.7.

29判決）……………1255-49

救済方法 市が組合事務所の貸与について管理運営事項ではない事項か否かを適時かつ適切な方法で確認しつつ、管理運営事項ではない事項について団体交渉をすることが特段不可能であるとは解されず、そのように対応することが地公法55条3項をはじめとする法令に反するものでもないから、団体交渉応諾を命じる労委命令が違法であるとはいえないとされた例（大阪府・府労委〔大阪市・市労組〕事件・大阪地裁令3.7.29判決）……………1255-49

労委命令

◆不利益取扱い

不利益 組合員A₂に対する平成29年度の冬季賞与と減額支給が不当労働行為に当たらないとされた例（小西生コンほか1社事件・愛知県労委令2.11.24命令）……………1253-148

出講契約の不締結 組合員A₁との平成24年度出講契約を非締結とした法人の対応が不当労働行為に当たらないとした初審命令が維持された例（学校法人河合塾事件・中労委令3.2.17命令）……………1256-94

懲戒解雇 雇用する本部指導員の組合執行委員長を協会が懲戒解雇したことを不当労働行為とした初審命令が取り消された例（日本空手協会事件・中労委令2.11.4命令）……………1256-95

賞与の不支給 A₁執行委員長にかかる平成30年夏季賞与の不支給は、A₁執行委員長が組合員であること、および組合が本件救済申立てを行ったことによるものと認められ、不利益取扱いおよび報復的取扱いに当たるとされた例（オーダースーツSADAほか1社事件・宮城県労委令2.9.26命令）……………1258-87

管理運営業務委託先変更後の不採用 資料館の管理運営業務の受託者であった被申立人Y₁法人において、契約期間1年の有期労働契約を締結して学芸員として勤務していた組合員らが、Y₁法人が令和2年度の資料館の管理運営業務委託の入札に参加せず、同年度の業務委託を落札した被申立人Y₂法人に不採用とされたことが、Y₁法人とY₂法人の密接な関係を前提として、労組法7条1号の不利益取扱いに該当すると判断された例（日本財団・笹川保健財団〔国立ハンセン病資料館〕事件・東京都労委令4.3.15命令）……………1264-100

雇止め 契約社員として勤務してきた組合員A₂を契約期間満了を理由に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（全国健康保険協会事件・埼玉県労委令3.6.9命令）……………1266-117

懲戒解雇処分 スクラップ代金の着服・横領等を理由に組合の分会長を懲戒解雇処分としたことが不当労働

行為とされた例（樽本機工事件・大阪府労委令3.1.22命令）……………1266-122

不利益 被申立人Y法人が申立人X組合の執行委員長であるAに対し実施した主任生活相談員から生活支援員への配置転換が、労組法7条1号の不利益取扱いに該当する不当労働行為であるとされた例（社会福祉法人札幌明啓院事件・北海道労委令4.4.25命令）……………1273-88

◆ 団交拒否

交渉主体 元請会社Y₁会社がAの労組法上の使用者に当たるとして、Aの労災問題を議題とする団体交渉に応じなかったことが労組法7条2号の不当労働行為に当たるとした初審命令が取り消された例（IH1インフラシステムほか1社事件・中労委令3.4.21命令）……………1266-119

団交応諾義務 義務的団交事項に当たらない事項につき組合の申し入れた団交に応じなかったことは不当労働行為といえないが、義務的団交事項である組合の申し入れた団交に応じない会社の対応が不当労働行為に当たるとされた例（大屋タクシー事件・三重県労委令2.12.21命令）……………1253-147

団交応諾義務 組合が大会を適法に行っていないなど組合の適法性に疑問があること等を理由に、会社が団交に応じないことが不当労働行為とされた例（クローバー事件・東京都労委令3.1.19命令）……………1254-96

団交応諾義務 組合員の解雇撤回等を議題とする団交申入れに対する会社の対応が不当労働行為とされた例（栗野興産事件・東京都労委令3.1.19命令）……………1251-96

団交応諾義務 共済組合に関する事項は労使関係に関する事項ではないとして、共済組合にかかる団体交渉の開催を正当な理由なく拒んだことをはじめとして、4回にわたり団体交渉を拒否したY₁会社の対応は、すべて不当労働行為に該当するとされた例（オーダースーツSADAほか1社事件・宮城県労委令2.9.26命令）……………1258-87

団交応諾義務 法人が産業別最低賃金の要求にかかる回答を拒否し、ひいては、産業別最低賃金に関する団体交渉を拒否したことに、正当な理由があったということできないから、組合が平成31年2月19日付で申し入れた産業別最低賃金に関する団体交渉について、法人が独禁法に抵触するおそれがあるとして組合の要求に回答しなかったことは、不当労働行為に当たるとされた例（一般社団法人日本港運協会事件・東京都労委令3.7.20命令）……………1260-93

団交応諾義務 組合の団交申入れに対して法人が団交に応じないことが不当労働行為とされた例（社会福祉法人千歳会事件・千葉県労委令3.7.27命令）……………1266-116

団交応諾義務 孫請会社Y₂会社の従業員Aが加入し

た合同労働組合から申し入れられた、Aの労災問題を議題とする団体交渉に同社が応じなかったことが、労組法7条2号の不当労働行為に当たるとした初審命令が維持された例（IH1インフラシステムほか1社事件・中労委令3.4.21命令）……………1266-119

団交応諾義務 組合の申し入れた団交に対し、法人が団交開始時刻および団交開催場所を指定したこと等が不当労働行為に当たらないとされた例（学校法人スバルが丘学園事件・大阪府労委令3.2.15命令）……………1266-121

団交応諾義務 被申立人は児童館等に勤務する組合員全体については、基本給および諸手当について現実的かつ具体的に支配、決定することができる地位にあったと認めることはできず、労組法7条2号における使用者に当たるとはいえないと判断された例（京都市事件・京都府労委令4.6.1命令）……………1269-91

団交応諾義務 協議会の組合員を雇用する管理委員会には、職員処遇要綱どおりに運営する旨を明確にしており、被申立人も過去、そのような運営のあり方を容認し、管理委員会に代わって自ら申立人らとの間で団体交渉を行い具体的な賃金の額を決定してきたこと等から、被申立人は使用者であると認められるとして、被申立人による団体交渉の拒否が、管理委員会が雇用する協議会の組合員に関しては労組法7条2号の不当労働行為に該当すると判断された例（京都市事件・京都府労委令4.6.1命令）……………1269-91

誠実交渉義務 団体交渉の申入れや団体交渉は、その都度別個の行為であり、同様の行為が続いているからといって、全体を一つの継続する行為とみることはできないから、本件申立てより1年以上前の平成31年2月9日以前の団体交渉にかかる申立ては、却下せざるを得ないとされた例（一般社団法人日本港運協会事件・東京都労委令3.7.20命令）……………1260-93

誠実交渉義務 団体交渉における法人の対応が不誠実な団体交渉に当たるとされた例（一般財団法人日本モーターボート競走会事件・東京都労委令3.12.21命令）……………1266-113

誠実交渉義務 第1回から第5回までの本件団体交渉における会社の対応は、話し合いによる解決を目指して一定の努力をしているから、不誠実な団体交渉に当たらないとされた例（サイマル・インターナショナル事件・東京都労委令4.2.1命令）……………1267-93

◆ 支配介入

介入 組合員A₂に対する車両事故の第1回損害金の控除は不当労働行為に当たらないが、第2回控除は不当労働行為に当たるとされた例（小西生コンほか1社事件・愛知県労委令2.11.24命令）……………1253-148

介入 組合と合意した業務負担に関する妥結内容の履行にかかる会社の対応が不当労働行為に当たらないと

された例(東京空港交通事件・東京都労委令2.7.7命令) ……1253-150

介入 組合と合意した休日出勤の振替休日等にかかる会社の対応が不当労働行為に当たるとされた例(東京空港交通事件・東京都労委令2.7.7命令) ……1253-150

組合脱退勧奨 会社の支店長がバス運転手である組合員Aに対し組合脱退勧奨を行ったことが不当労働行為とされた例(ジェイアールバス関東事件・東京都労委令3.8.17命令) ……1254-95

懲戒解雇 雇用する本部指導員の組合執行委員長を協会が懲戒解雇したことを不当労働行為とした初審命令が取り消された例(日本空手協会事件・中労委令2.11.4命令) ……1256-95

組合脱退勧奨 Y₁会社とアドバイザー業務契約を締結した社労士および共済組合の一連の行為は不当労働行為に当たるとされた例(オーダースーツSADAほか1社事件・宮城県労委令2.9.26命令) ……1258-87

社内施設の利用拒否 Y₁会社による社内施設の利用を拒否する行為は、不当労働行為に該当するとされた例(オーダースーツSADAほか1社事件・宮城県労委令2.9.26命令) ……1258-87

チェック・オフ停止 Y₁会社によるチェック・オフの停止は、不当労働行為に該当するとされた例(オーダースーツSADAほか1社事件・宮城県労委令2.9.26命令) ……1258-87

組合併存下における他組合とのユニオン・ショップ協定およびチェック・オフ協定を含む労働協約の締結
 組合併存下において、被申立人会社が、二つの組合を等しく尊重せず、申立人組合を疎んじて申立外UAを優遇する対応により、UAとの間でユニオン・ショップ協定を含む本件協約を締結したことは、組合の組織ないし運営に対する支配介入に当たると判断された例(アイ・トピア事件・東京都労委令3.10.19命令) ……1262-93

新入職員らに対する組合への加入意思確認 被申立人法人が、組合員2名を含む新入職員7名に対し、組合加入の事実関係等について確認したことが支配介入に当たるとされた例(一般財団法人日本モーターボート競走会事件・東京都労委令3.12.21命令) ……1266-113

郵便物の取次拒否 組合が養成所に送付した養成所職員宛ての郵便物に対する法人の対応が、支配介入に当たるとされた例(一般財団法人日本モーターボート競走会事件・東京都労委令3.12.21命令) ……1266-113

理事長による組合批判を内容とした文書の配布 法人が組合を批判する内容の文書を全職員に配布したことが不当労働行為とされた例(社会福祉法人千歳会事件・千葉県労委令3.7.27命令) ……1266-116

雇止め 契約社員として勤務してきた組合員A₂を契約期間満了を理由に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(全国健康保険協会事件・埼

玉県労委令3.6.9命令) ……1266-117

懲戒解雇処分 スクラップ代金の着服・横領等を理由に組合の分会長を懲戒解雇処分としたことが不当労働行為とされた例(樽本機工事件・大阪府労委令3.1.22命令) ……1266-122

事業譲渡に伴う契約終了の不通知 会社による、法人語学研修事業のグループ会社への事業譲渡、同事業部門の閉鎖に伴う契約社員および業務委託講師との契約の終了について、組合らが抗議するまで組合らに通知しなかったことが、支配介入の不当労働行為に当たると判断された例(サイマル・インターナショナル事件・東京都労委令4.2.1命令) ……1267-93

団交対応 第1回から第5回までの本件団体交渉における会社の対応は、話し合いによる解決を目指して一定の努力をしているから、組合の運営に対する支配介入に当たらないとされた例(サイマル・インターナショナル事件・東京都労委令4.2.1命令) ……1267-93

業務の交代・中止 会社が、組合員2名の業務ないし授業について他の講師に交代し、また、組合員1名の授業を中止にしたことは、当時の状況からやむを得ない対応であったといえ、組合らの運営に対する干渉行為であったとまで認めることはできず、組合の運営に対する支配介入に当たらないとされた例(サイマル・インターナショナル事件・東京都労委令4.2.1命令) ……1267-93

労働協約の解約 使用者による、便宜供与にかかる確認書(労働協約)の解約が不当労働行為とされた例(社会福祉法人ハートフル記念会事件・神奈川県労委令4.4.8命令) ……1271-94

組合掲示板不設置 使用者が組合に対しリモート協議を申し出ていること等から、組合掲示板不設置は不当労働行為ではないとされた例(社会福祉法人ハートフル記念会事件・神奈川県労委令4.4.8命令) ……1271-94

介入 被申立人Y法人が申立人X組合の執行委員長であるAに対し実施した主任生活相談員から生活支援員への配置転換が、労組法7条3号の支配介入に該当する不当労働行為であるとされた例(社会福祉法人札幌明啓院事件・北海道労委令4.4.25命令) ……1273-88

◆**救済手続き**

当事者適格 東京都労委が申立人X₁組合の資格審査を行った結果、資格審査「決定書」のとおり、X₁組合は労働組合法2条および5条2項の規定に適合せず、したがって、X₁組合が労働組合法上の救済を受ける資格を有するものと認めることはできないから、本件申立てを却下するとされた例(グランティア事件・東京都労委令2.6.16決定) ……1262-97

◆**報復的不利益**

賞与の不支給 A₁執行委員長にかかる平成30年夏季

賞与の不支給は、A₁執行委員長が組合員であること、
および組合が本件救済申立てを行ったことによるもの
と認められ、報復的取扱いに当たるとされた例（オー
ダースーツSADAほか1社事件・宮城県労委令2.9.
26命令）…………… 1258-87