



の変更がされていないことが推定され、当初明示された条件で契約が成立する旨主張するが、同法5条の3が規定する上記事情は、労働契約の成否に直接影響を及ぼさないとされた例（プロバンク〔抗告〕事件・東京高裁令4.7.14決定）……………1279-54

**成否：労働者性** 被告Yは、弁護士資格を有する者であり、弁護士の業務の性質上、裁量の幅が広いからといって、直ちに業務にかかる明確な指示がないとして指揮監督がないということになるものではないが、Yの原告X<sub>1</sub>事務所入所当初よりYの業務内容等の定めや服務規律がなく、具体的な指示命令がされた形跡がないこと等から、Yと原告X<sub>2</sub>の法律関係は、雇用契約ではなく、業務委託契約または委任契約であったものというべきであるとされた例（弁護士法人甲野法律事務所事件・横浜地裁川崎支部令3.4.27判決）……………1280-57

**成否：労働者性** Yは、社員として、X<sub>1</sub>事務所に損失が出ればその負担を受け一方で、利益があればその配分を受け得る立場にあったのであり、このようなYの立場からも、YとX<sub>1</sub>事務所の法律関係が雇用契約であったとは認めがたいとされた例（弁護士法人甲野法律事務所事件・横浜地裁川崎支部令3.4.27判決）……………1280-57

**成否：再雇用** 嘱託規定の再雇用基準を満たした被控訴人兼附帯控訴人（一番原告）Xが、控訴人兼附帯被控訴人（一番被告）Y社に対し、継続雇用契約を更新する旨の申込みを行い、契約更新について交渉したが、最初の継続雇用期間満了日までに労働条件について合意に達しなかったことから設けられた1か月の暫定猶予期間は、継続雇用契約の更新について条件を交渉するための期間と解するのが相当であるとされた例（田中酸素〔継続雇用〕事件・広島高裁令2.12.25判決）……………1286-68

**成否：再雇用** 有期労働契約であることが明らかな定年退職後の再雇用に労契法19条が準用されると解するのが相当であり、嘱託規定2条が定年退職後の就労希望者を全員嘱託従業員として61歳まで再雇用することを定め、同規定3条が2条に定める期間を過ぎた後も所定の条件を備えた者については例外なく満65歳の誕生日の属する月の賃金締切日まで再雇用することが定められている場合において、Xが嘱託規定に定める条件を満たしているときは、Xが、平成29年3月1日以降もY社において再雇用されると期待することについて合理的理由があるといえ、Y社が、Xの再雇用の申込みを拒絶するには社会通念上相当であることが必要であって、そのようにいえない場合、本件継続雇用契約は、従前どおりの条件で自動的に更新されるとされた例（田中酸素〔継続雇用〕事件・広島高裁令2.12.25判決）……………1286-68

**成否：再雇用** 本件継続雇用契約は、19万円の基本給

での契約ということで定まったとし、平成29年3月1日以降においても、本件継続雇用契約と同一の内容で契約が更新されているものとした一審判決が維持された例（田中酸素〔継続雇用〕事件・広島高裁令2.12.25判決）……………1286-68

**成否：派遣法40条の6** いわゆる二重偽装請負のケースで、労働者と注文者との間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・大阪高裁令5.4.20判決）……………1295-5

**成否：派遣法40条の6** 二重偽装請負における注文者について、労働者派遣法40条の6の趣旨が妥当する面はあるものの、同条は適用されないと解するのが立法者意思に整合的であり、また、仮に注文者に同条が類推適用されると解するとすれば職安法による規制との関係につき問題が生じ、他方、注文者に同条が類推適用されないと解したとしても単純な偽装請負の場合との関係で著しい不均衡が生ずるとはいえないとして、同条の適用および類推適用がいずれも否定された例（竹中工務店ほか2社事件・大阪高裁令5.4.20判決）……………1295-5

**成否：派遣法40条の6** 労働者派遣法40条の6第1項5号の適用をめぐる、二重偽装請負の状態が生じている場合において、元請人の行為が労働者に対する指揮命令に当たるか否かについて一般に十分な議論がされていたとはいえず、偽装請負の状態が生じていることを明確に認識できたとはいえないことに加え、被控訴人（一番被告）Y<sub>2</sub>社は、大阪労働局による指導等を踏まえて相応の対応をしていたとして、Y<sub>2</sub>社に派遣法等免脱目的があったとはいえないとして、控訴人（一番原告）Xの主張が退けられた例（竹中工務店ほか2社事件・大阪高裁令5.4.20判決）……………1295-5

**内容** 控訴人（一番原告）Xの雇用契約は、本件改定の前後を通じて、実質的には期限の定めのない雇用契約と同一であるとされた例（学校法人宮崎学園事件・福岡高裁宮崎支部令3.12.8判決）……………1284-78

**内容：労契法20条** 被上告人（二審控訴人兼被控訴人、一番原告）Xらについては、定年退職の前後を通じて、主任の役職を退任したことを除き、職務の内容および当該職務に伴う責任の程度ならびに当該職務の内容および配置の変更の範囲に相違がなかったにもかかわらず、嘱託職員であるXらの基本給および嘱託職員一時金の額は、定年退職時の正職員としての基本給および賞与の額を大きく下回り、正職員の基本給に勤続年数に応じて増加する年功的性格があることから金額が抑制される傾向にある勤続短期正職員の基本給および賞与の額をも下回っているのであって、このような帰結は、労使自治が反映された結果でもなく、労働者の生活保障の観点からも看過しがたいことなどに鑑みると、嘱託職員であるXらと正職員の間における労働条件の相違のうち、Xらの基本給がXらの定年退職時

の基本給の額の60%を下回る部分、およびXらの嘱託職員一時金がXらの定年退職時の基本給の60%に所定の掛け率を乗じて得た額を下回る部分は、労契法20条にいう不合理と認められるものに当たるとした二審判決を棄却し、基本給および賞与にかかる労働条件の相違が労契法20条にいう不合理と認められるか否かなどについて審理を尽くさせるとして、高裁に差し戻された例（名古屋自動車学校〔再雇用〕事件・最高裁一小令5.7.20判決）……………1292-5

**内容：労契法20条** 二審判決は、正職員の基本給につき、一部の者の勤続年数に応じた金額の推移から年功的性格を有するものであったとするとどまり、他の性質の有無および内容ならびに支給の目的を検討せず、また、嘱託職員の基本給についても、その性質および支給の目的を何ら検討していないとされた例（名古屋自動車学校〔再雇用〕事件・最高裁一小令5.7.20判決）……………1292-5

**内容：労契法20条** 労使交渉に関する事情を労契法20条にいう「その他の事情」として考慮するに当たっては、労働条件にかかる合意の有無や内容といった労使交渉の結果のみならず、その具体的な経緯をも勘案すべきものと解されるとされた例（名古屋自動車学校〔再雇用〕事件・最高裁一小令5.7.20判決）……………1292-5

**内容：労契法20条** Xらに支給された嘱託職員一時金は、正職員の賞与と異なる基準によってではあるが、同時期に支給されていたものであり、正職員の賞与に代替するものと位置付けられていたといえるところ、二審判決は、賞与および嘱託職員一時金の性質および支給の目的を何ら検討せず、また労使交渉の具体的な経緯も勘案していないとされた例（名古屋自動車学校〔再雇用〕事件・最高裁一小令5.7.20判決）……………1292-5

**競業避止義務** 被告Y<sub>1</sub>らのいずれについても、本件基本契約10条2項の「高度な教育訓練により取得した特殊な知識・技術を有する派遣労働者」に該当すると認めることはできないとされた例（バイオスほか〔サハラシステムズ〕事件・東京地裁平28.5.31判決）……………1275-127

**競業避止義務** 甲事件被告兼乙事件原告Yは、すでに甲事件原告兼乙事件被告X社を退職した後、かつB社と業務委託契約を締結した後に、本件合意書に署名押印したものであって、使用者と被用者という関係にはなく、その立場上の差によって、自由な意思決定が困難であったとする事情はないとして、本件合意書の成立が認められた例（REI元従業員事件・東京地裁令4.5.13判決）……………1278-20

**競業避止義務** 従業員の退職後の競業避止義務を定める特約は、従業員の再就職を妨げてその生計の手段を制限し、その生活を困難にする恐れがあるとともに、職業選択の自由に制約を課すものであることに鑑みる

と、これによって守られるべき使用者の利益、これによって生じる従業員の不利益の内容および程度ならびに代償措置の有無およびその内容等を総合考慮し、その制限が必要かつ合理的な範囲を超える場合には、公序良俗に反して無効であると解するのが相当であるとされた例（REI元従業員事件・東京地裁令4.5.13判決）……………1278-20

**競業避止義務** X社の本件合意書により達しようとする目的は明らかではないことに比して、Yが禁じられる転職等の範囲は広範であり、その代償措置も講じられていないことからすると、競業禁止義務の期間が1年間にとどまることを考慮しても、本件合意書に基づく合意は、その制限が必要かつ合理的な範囲を超える場合に当たるものとして公序良俗に反し、無効であるといわざるを得ないとされた例（REI元従業員事件・東京地裁令4.5.13判決）……………1278-20

**競業避止義務** X社を退職した後に認められる職業選択の自由を踏まえ、Yにおいて収入を得て生活を維持する必要があることからすると、本件合意書を作成する前であり、退職後、間断なく他企業に就業したことが自由競争の範囲を逸脱する違法な競業行為に当たると解する余地はないとされた例（REI元従業員事件・東京地裁令4.5.13判決）……………1278-20

**無期転換** 労契法19条の更新とは、期間の定めのある雇用契約と次の期間の定めがある雇用契約が接続した雇用契約の再締結を意味するところ、原告Xらの新たな申込みは、期間の定めがある雇用契約の申込みではなく、期間の定めがない雇用契約の申込みであるから、同条にいう更新の申込みには当たらないとされた例（アンスティチュ・フランセ日本事件・東京地裁令4.2.25判決）……………1276-75

**無期転換** Xについて、労契法18条の保護が及ぶことはなく、本件雇止めが同条の潜脱となるとはいえないとした一審判断を維持したうえで、Xについては、労働契約8の満了時において、Y社との有期労働契約が更新されるものと期待したとしても、その期待について合理的な理由があるとは認められないのであるから、労契法18条の潜脱を論ずる余地はないといえるべきであるとされた例（日本通運事件・東京高裁令4.11.1判決）……………1281-5

**無期転換** 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控訴人（一審原告）Xの主張が退けられた例（日本通運〔川崎・雇止め〕事件・東京高裁令4.9.14判決）……………1281-14

**無期転換** 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の主張を退けた一審判断が維持された例（日本通運〔川崎・雇止め〕事件・東京高裁令4.9.14判決）……………1281-14

**無期転換** 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の主張を退けた一審判断が維持された例（日本通運〔川崎・雇止め〕事件・東京高裁令4.9.14判決）……………1281-14

**無期転換** 労契法18条の規定が導入された後も、5年を超える反復更新を行わない限度において有期労働契約により短期雇用の労働力を利用することは許容されていると解されるから、その限度内で有期労働契約を締結し、雇止めをしたことのみをもって、同条の趣旨に反する濫用的な有期労働契約の利用であるとか、同条を潜脱する行為であるなどと評価されるものではないとされた例（日本通運〔川崎・雇止め〕事件・東京高裁令4.9.14判決）……………1281-14

**無期転換** 本件不更新条項等の違法性が否定された例（日本通運〔川崎・雇止め〕事件・東京高裁令4.9.14判決）……………1281-14

**無期転換** 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、雇用契約上の従業員としての地位確認らびに未払賃金および遅延損害金の支払請求を退けた一審判断が維持された例（日本通運〔川崎・雇止め〕事件・東京高裁令4.9.14判決）……………1281-14

**無期転換：教員任期法の10年特例** 大学教員任期法4条1項1号の多様な人材の確保が特に求められる教育研究の職に該当すると評価すべきことが、例示されている「先端的、学際的又は総合的な教育研究であること」を示す事実と同様に、具体的事実によって根拠付けられていると客観的に判断し得ることを要すると解すべきであるとされた例（学校法人羽衣学園〔羽衣国際大学〕事件・大阪高裁令5.1.18判決）……………1285-18

**無期転換：教員任期法の10年特例** 本件講師職の募集経緯や職務内容に照らすと、実社会における経験を生かした実践的な教育研究等を推進するため、絶えず大学以外から人材を確保する必要があるなどということではできず、また、「研究」という側面は乏しく、多様な人材の確保が特に求められる教育研究の職に該当するということで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・大阪高裁令5.1.18判決）……………1285-18

**無期転換：教員任期法の10年特例** 大学教員任期法4条1項3号にいう、大学が定めまたは参画する特定の計画に基づき期間を定めて行う教育研究とは、いわゆるプロジェクト研究、時限研究をいうと解され、数年前に学生募集を停止するといったような、もっぱら大学経営上の計画に基づき期間を定める教育研究は同号には含まれないと解されるとされた例（学校法人羽衣

学園〔羽衣国際大学〕事件・大阪高裁令5.1.18判決）……………1285-18

**無期転換：教員任期法の10年特例** 本件労働契約に10年特例の適用があるということではできず、本件雇止めの時点において本件労働契約はすでに無期雇用契約に転換していたことになるから、控訴人（一審原告）Xは被控訴人（一審被告）Y法人との間で労働契約上の地位を有するとされた例（学校法人羽衣学園〔羽衣国際大学〕事件・大阪高裁令5.1.18判決）……………1285-18

**無期転換** 有期労働契約に5年以内の上限を付して利用することは、個別の事案において労契法18条の脱法行為ないし公序良俗違反行為とみればべき特段の事情がない限り、許容されると解すべきであり、そして、有期雇用契約において、有効な更新限度の定めがある場合には、原則として当該更新限度を超えて有期雇用契約が更新されると期待することについて合理的な理由があるということではできないとされた例（ケイ・エル・エム・ローヤルダツチエアラインズ〔雇止め〕事件・東京地裁令5.3.27判決）……………1287-17

**派遣・請負：派遣法33条** 労働者派遣法33条1項は「派遣元事業主は、その雇用する派遣労働者との間で、正当な理由がなく、その者に係る派遣先である者に当該派遣元事業主との雇用関係の終了後雇用されることを禁ずる旨の契約を締結してはならない。」と、同条2項は「派遣元事業主は、その雇用する派遣労働者に係る派遣先である者との間で、正当な理由がなく、その者が当該派遣労働者を当該派遣元事業主との雇用関係の終了後雇用することを禁ずる旨の契約を締結してはならない。」とそれぞれ規定するところ、これらの規定の趣旨は、派遣元事業主と派遣労働者との間または派遣元事業主と派遣先との間で、派遣元事業主との雇用関係の終了後に派遣労働者が派遣先であった者に雇用されることを制限する趣旨の契約を締結することが無制限に認められることになると、派遣労働者の就業の機会が制限され、憲法22条により保障される派遣労働者の職業選択の自由が実質的に制限される結果となつて、労働者派遣法の立法目的にそぐわなくなることから、派遣元事業主と派遣労働者の間または派遣元事業主と派遣先との間において、そのような契約を締結することを禁止し、もつて派遣労働者の職業選択の自由を特に雇用制限の禁止という面から実質的に保障しようとするものであつて、労働者派遣法33条に違反して締結された契約条項は、私法上の効力が否定され、無効であると解されるとされた例（バイオスほか〔サハラシステムズ〕事件・東京地裁平28.5.31判決）……………1275-127

**派遣・請負：派遣法33条** 労働者派遣法33条は、派遣元事業主が独自に有し、他の事業主は有しない特殊な知識等を有することによる当該派遣元事業主の利益を保護するといった正当な理由がある場合に限り、雇用

制限の禁止を解除することとしたものと解されるとされた例（バイオスほか〔サハラシステムズ〕事件・東京地裁平28.5.31判決）……………	1275-127	義務違反によって侵害されたといえるようなX社の財産が存在すると認めることはできないとされた例（バイオスほか〔サハラシステムズ〕事件・東京地裁平28.5.31判決）……………	1275-127
<b>派遣・請負：派遣法33条</b> 派遣労働者について雇用制限をすることは原則として禁止され、これに反して結ばれた雇用制限条項は無効であるが、当該雇用制限条項を設けることに正当な理由があることの主張立証があった場合に限り、例外的にその禁止が解除されて当該雇用制限条項の効力が認められることになると解されるとされた例（バイオスほか〔サハラシステムズ〕事件・東京地裁平28.5.31判決）……………	1275-127	<b>派遣・請負</b> いわゆる37号告示（昭和61年4月17日労告第37号）に照らして、B社では自ら独立して請負事業主として原告Xらを指揮命令しているものと認めるのが相当であり、単にXらの労務を被告Y社に提供しているにすぎないとはいえないとして、いわゆる偽装請負への該当性が否定された例（大陽液送事件・大阪地裁堺支部令4.7.12判決）……………	1287-62
<b>派遣・請負：派遣法33条</b> 派遣元事業主である原告X社と、その雇用する派遣労働者にかかる派遣先である被告Y <sub>4</sub> 社との間において、Y <sub>4</sub> 社が当該派遣労働者をX社との雇用関係の終了後雇用することを禁ずる旨を定める本件雇用禁止合意について、本件禁止条項A～Cを設けることにつき正当な理由があると認めることはできないとして、派遣労働者である被告Y <sub>1</sub> ～Y <sub>3</sub> について、Y <sub>1</sub> を当事者とする雇用契約Aにおける本件禁止条項A、Y <sub>2</sub> を当事者とする雇用契約Bにおける本件禁止条項B、およびY <sub>3</sub> を当事者とする雇用契約Cにおける本件禁止条項Cは、労働者派遣法33条に反し無効であるというべきであるとされた例（バイオスほか〔サハラシステムズ〕事件・東京地裁平28.5.31判決）……………	1275-127	<b>派遣・請負</b> B社の従業員であるXらによる、発注企業（Y社）に対しての労働者派遣法40条の6に基づく地位確認請求が棄却された例（大陽液送事件・大阪地裁堺支部令4.7.12判決）……………	1287-62
<b>派遣・請負：派遣法33条</b> 本件雇用禁止合意は、労働者派遣法33条によって原則的に禁止される雇用制限に当たるといえるから、本件雇用禁止合意をするにつき正当な理由があることの主張立証がなければ、本件雇用禁止合意は無効であるとされた例（バイオスほか〔サハラシステムズ〕事件・東京地裁平28.5.31判決）……………	1275-127	<b>派遣・請負</b> Y社とB社との各日の個別契約について、B社は、Y社からの注文表を受け、各従業員の出勤日、休暇休日、月間の運送距離等を考慮して、従業員の乗務割を決定し、注文表に各乗務を担当する従業員の氏名を記載してY社に返信し、さらに、上記乗務割に従ってY社が作成した搭乗票（案）の内容を確認し、特に異議がなければ同案のとりの搭乗票とするが、申入れにより変更されることもあるとして、37号告示の「労働者に対する業務の遂行方法に関する指示その他の管理を自ら行う」ものに該当するとされた例（大陽液送事件・大阪地裁堺支部令4.7.12判決）……………	1287-62
<b>派遣・請負：派遣法33条</b> 本件雇用禁止合意が雇用禁止期間を比較的短期間に限定しており、労働者の職業選択の自由に対する制約が必要最小限度である等のX社の主張に対し、退職後6か月間の雇用禁止期間が短期間であるとはにわかに認めることができないし、労働者派遣法33条2項は、派遣元事業主と、その雇用する派遣労働者にかかる派遣先である者との関係、本件に則していえば、X社とY <sub>4</sub> 社との関係を規律していることに照らして、Y <sub>4</sub> 社との関係においてのみ制限を課すことそれ自体が正に問題とされているのであって、この点に関するX社の主張が失当であることは明白であるとされた例（バイオスほか〔サハラシステムズ〕事件・東京地裁平28.5.31判決）……………	1275-127	<b>派遣・請負</b> Y社の従業員とB社の従業員とが同じ制服等の着用をしていた点について、これらを命じていたのはY社ではなくB社であることや、制服等を統一することについては、高圧ガスという危険物を取り扱う者の安全を確保し、納入先等に安心感を与えるなどの合理的な理由がある等として、Y社がB社の人事権に介入している事実は認められないとされた例（大陽液送事件・大阪地裁堺支部令4.7.12判決）……………	1287-62
<b>派遣・請負：派遣法33条</b> 本件雇用禁止合意が雇用禁止期間を比較的短期間に限定しており、労働者の職業選択の自由に対する制約が必要最小限度である等のX社の主張に対し、退職後6か月間の雇用禁止期間が短期間であるとはにわかに認めることができないし、労働者派遣法33条2項は、派遣元事業主と、その雇用する派遣労働者にかかる派遣先である者との関係、本件に則していえば、X社とY <sub>4</sub> 社との関係を規律していることに照らして、Y <sub>4</sub> 社との関係においてのみ制限を課すことそれ自体が正に問題とされているのであって、この点に関するX社の主張が失当であることは明白であるとされた例（バイオスほか〔サハラシステムズ〕事件・東京地裁平28.5.31判決）……………	1275-127	<b>その他：授業不担当における債務不履行</b> 一般に、労働契約における労務の提供は労働者の義務であって、原則として、使用者はこれを受領する義務（労働者を就労させる義務）を負うものではないが、大学の教員が講義等において学生に教授する行為は、労務提供義務の履行にとどまらず、自らの研究成果を発表し、学生との意見交換等を通じて学問研究を深化・発展させるものであって、当該教員の権利としての側面を有するから、被告Y法人が原告Xに対し本件和解および本件契約に基づき授業を担当させる義務を負うか否かを判断するに当たっては、以上のような大学教員が行う講義等の特質を考慮する必要があるとされた例（学校法人茶屋四郎次郎記念学園〔東京福祉大学・授業担当〕事件・東京地裁令4.4.7判決）……………	1275-72
<b>派遣・請負：派遣法33条</b> Y <sub>4</sub> 社との関係において、本件雇用禁止合意は労働者派遣法33条に反し無効であるとされた例（バイオスほか〔サハラシステムズ〕事件・東京地裁平28.5.31判決）……………	1275-127	<b>その他：授業不担当における債務不履行</b> 本件の経緯を踏まえれば、当事者の合理的意思解釈として、Xと	
<b>派遣・請負：派遣法33条</b> X社が主張するような保護			

Y法人は、本件和解および本件契約において、Y法人がXに対し少なくとも週4コマ（1コマ90分授業）の授業を担当させることを合意したものであって、大学教員が行う講義等の特質を考慮合わせると、Y法人はXに対し少なくとも週4コマ（1コマ90分授業）の授業を担当させる具体的義務を負うものと解すべきであり、本件和解に基づく義務の履行を拒むことは許されないから、Y法人がXに授業を担当させなかったことは債務不履行に該当するとされた例（学校法人茶屋四郎次郎記念学園〔東京福祉大学・授業担当〕事件・東京地裁令4.4.7判決）……………1275-72

**その他：無期転換に伴う労働条件切り下げ** 旧時給表が適用される本件旧各契約が民法629条1項または労契法19条に基づき更新されたとはいえないから、同更新がされたことを前提とし、原告Xらと被告Yの雇用契約について旧時給表が適用されるとするXらの地位確認請求およびこれを前提とする報酬の差額の支払請求には理由がないとされた例（アンスティチュ・フランセ日本事件・東京地裁令4.2.25判決）……………1276-75

**その他：職種限定合意** 債権者Xと債務者Y法人との間で、勤務場所を中河内センターとし、勤務内容を外傷・救急外科医としての業務に限定する合意が成立したものと推認するのが相当であり、この認定を左右するに足る疎明資料はないとされた例（地方独立行政法人市立東大阪医療センター〔仮処分〕事件・大阪地裁令4.11.10決定）……………1283-27

**その他：人種差別** 日本人客室乗務員とオランダ人客室乗務員との間の雇用契約の期間の定めの有無についての取扱いの違いが、憲法14条や労働基準法3条に違反するものではないとされた例（ケイ・エル・エム・ローヤルダツチエアラインズ〔雇止め〕事件・東京地裁令5.3.27判決）……………1287-17

**その他：無期転換に伴う時給引き下げ** 旧時給表が適用される本件旧各契約が民法629条1項または労契法19条に基づき更新されたとはいえないから、同更新がされたことを前提とし、控訴人（一審原告）Xらと被控訴人（一審被告）Yの雇用契約について旧時給表が適用されるとするXらの地位確認請求等には理由がないとした一審判決が維持された例（アンスティチュ・フランセ日本事件・東京高裁令5.1.18判決）……………1295-43

## 賃金・一時金・退職金

**未払賃金** 列車の運転士として就労している原告Xが、回送列車を移動させる作業を行う際、待機すべきホームを間違え、被告Y社より指定された作業等に関し2分間の遅れが生じ、その2分間について賃金が控除されたため、Y社に対し、この賃金控除は違法であり不法行為にも該当すると主張して、雇用契約に基づ

く未払賃金等の支払いを求めたところ、Y社はその2分間についてXの労務を受領したものとイえるから、当該労務の提供が、債務の本旨に従ったものであったか否かにかかわらず、当該労務についてY社の指揮命令に服している時間としてXに賃金請求権が発生するとされた例（JR西日本〔岡山支社〕事件・岡山地裁令4.4.19判決）……………1275-61

**未払賃金** 労働者が債務の本旨に従った労務の提供をしていない場合であっても、使用者が当該労務の受領を拒絶することなく、これを受領している場合には、使用者の指揮命令に服している時間として、賃金請求権が発生するものと解されるとされた例（JR西日本〔岡山支社〕事件・岡山地裁令4.4.19判決）……………1275-61

**未払賃金** 労務の提供が人間の活動である以上、その遂行過程の一部に過失による誤りや遅れ等が生じ得ることは通常想定され、いかに所定の作業が分刻みで指定されているとしても、それに反する労務の受領を一律に拒絶しているものとは解されず、むしろそれに反する労務を行った場合は、直ちに所定の労務内容への修正を求めているものと解するのが合理的であり、修正するための労務も含めてY社の指揮命令に服しているのであって、乗務員の過失による誤った労務やその修正のための労務をY社が受領していないなどとみるのは相当でないとしてされた例（JR西日本〔岡山支社〕事件・岡山地裁令4.4.19判決）……………1275-61

**未払賃金** 飲食店等を営む被控訴人兼附帯控訴人（一審被告）Y社において、いわゆるシフト制で勤務していた控訴人兼附帯被控訴人（一審原告）Xが、シフトの提出を一切行わなかったこと等によりY社から合意退職の扱いとされたことにつき、Y社に対し、Xが意思表示していないにもかかわらず、Y社がXを合意退職の扱いとしXによる労務の受領を拒絶している旨主張し、雇用契約上の権利を有する地位にあることの確認および未払賃金等の支払いを求めたところ、合意退職は成立していないとして、一部期間の賃金請求等が認められた例（リバーサイド事件・東京高裁令4.7.7判決）……………1276-21

**未払賃金** 本件雇用契約は、時給制であり、労働時間はシフト表により定まること、Xが自ら勤務日数を減少させた間の平均労働時間は1か月約95時間であること、新型コロナウイルス感染症の感染拡大により本件寿司店は長期にわたって休業や営業時間短縮を余儀なくされていること等を考慮し、XがY社の責めに帰すべき事由により就労することができなかった賃金については、1か月95時間に時給を乗じた金額と認めるのが相当であるとされた例（リバーサイド事件・東京高裁令4.7.7判決）……………1276-21

**未払賃金** Xは当面休職する旨等を述べており、本件労働組合を通じて本件要求書を送付した頃まで復職時

期を明確にしていなかったことが認められ、この間にY社は新たにアルバイト従業員を雇い入れる等していたから、Y社が直ちにXを復職させなかったとしても、Y社の責めに帰すべき事由によりXが就労することができなかったとまでは認められないが、その後新たに従業員が雇用されていることからすれば、その月以降については、Xを本件寿司店で就労させることは可能であったと認められるから、XはY社の責めに帰すべき事由により就労することができなかつたと認めることができることとされた例（リバーサイド事件・東京高裁令4.7.7判決）……………1276-21

**未払賃金** 甲事件被告兼乙事件原告Yの甲事件原告兼乙事件被告X社に対する未払賃金請求が認容された例（REI元従業員事件・東京地裁令4.5.13判決）……………1278-20

**未払賃金** 原告Xは、本件解雇後、他社で就労し、中間収入を得ていると認められるから、Xの月額賃金の4割の限度でこれを未払賃金額から控除すべきであるとされた例（スミヨシ事件・大阪地裁令4.4.12判決）……………1278-31

**未払賃金** 在宅で勤務する本訴原告（反訴被告）Xの出勤命令後の不就業について、労働契約上、就業場所を原則としてXの自宅とし、業務上の必要がある場合に限って本訴被告（反訴原告）Y社の本社事務所への出勤を求めることができるものと解すべきところ、出勤を命じる業務上の必要性が生じたともいえないから、その後の不就業はY社の責めに帰すべき事由によるものであるとして、Xの賃金等請求が認容された例（アイ・ディ・エイチ事件・東京地裁令4.11.16判決）……………1287-52

**未払賃金** 控訴人（一審原告）Xが、令和元年8月分および同年9月分の基本給を減額することについて同意したと認めることはできない、一審被告Y<sub>1</sub>社らは、派遣先から支払われた派遣料が日割計算であったことを理由として、不就業控除を行うことはできない、技術手当が割増賃金として支払われたものであると認めることはできない、Y<sub>1</sub>社らは、月の労働時間が160時間を超えないことを理由に技術手当を支払わないことはできない、Xが原審会社被告らの指示に従わずに労働を行ったと認めることはできず、また、原審会社被告らが割増賃金の支払いを免れることもできないと一審で判断された例（エヌアイケイほか事件・大阪高裁令5.1.19判決）……………1289-10

**賃金減額** 本件減給措置の実施当時、被告Y<sub>1</sub>社には就業規則等はなく、Y<sub>1</sub>社が原告Xの賃金を減額するにはXの合意が必要であり、当該合意の認定は、労働者の自由意思に基づいてされたことと認めるに足りる合理的理由が客観的に存在するか否かの観点から検討すべきとされた例（Ciel Bleuほか事件・東京地裁令4.4.22判決）……………1286-26

**賃金減額** 社員間のダイレクトメッセージの中で本訴被告（反訴原告）Y社代表者を批判する内容があったとしても、出勤を命じる必要性があったとはいえず、降給の理由があるともいえないとされた例（アイ・ディ・エイチ事件・東京地裁令4.11.16判決）……………1287-52

**賃金減額** 本訴原告（反訴被告）Xの勤務時間中の不就業を理由とするY社の反訴賃金返還請求について、不就業時間があつた立証が十分でなく、仮に不就業時間があつたとしても、Y社がそれまで問題にしてこなかったことからすると、賃金の控除を放棄したとみるべきとして棄却された例（アイ・ディ・エイチ事件・東京地裁令4.11.16判決）……………1287-52

**賃金減額** 被控訴人（一審被告）Y<sub>1</sub>社に最終的な年俸額決定権限を付与した本件賃金規程の定めが当然に無効であるとまでは認められないと解するのが相当であるとされた例（インテリムほか事件・東京高裁令4.6.29判決）……………1291-5

**賃金減額** Y<sub>1</sub>社は、合理性・透明性に欠ける手続きにより、公正性・客観性に乏しい判断の下で、年俸額決定権限を濫用して控訴人（一審原告）Xの15期の年俸を決定したものとわざるを得ず、したがって、本件賃金減額①は、Y<sub>1</sub>社がその与えられた年俸額決定権限を濫用して行ったものと認められるから、違法、無効であるとされた例（インテリムほか事件・東京高裁令4.6.29判決）……………1291-5

**賃金減額** 本件労働契約にかかる合意の内容は、職務給と同様に、みなし手当もその一部に含めるものであつたというのであり、そうである以上、このようなみなし手当を減額できるのは、職務給の減額の場合と同様、Y<sub>1</sub>社に最終的な年俸額決定権限を付与した本件賃金規程の定めに基づいて初めて可能となるとされた例（インテリムほか事件・東京高裁令4.6.29判決）……………1291-5

**賃金減額** 年度途中の賃金減額を行うに当たり、違法な配転命令を引き合いに出して一方的な説明をするなど、合理性・透明性に欠ける手続きで、公正性・客観性に乏しい判断の下で、年俸額決定権限を濫用してXの年俸額を減額変更したものとわざるを得ないとされた例（インテリムほか事件・東京高裁令4.6.29判決）……………1291-5

**賃金減額** 本件賃金減額③は違法・無効であり、その結果、Xの基本給（職務給）は、本件賃金減額③以前の基本給（職務給）の額である月額55万円のまま据え置かれたものと認めるのが相当であるとされた例（インテリムほか事件・東京高裁令4.6.29判決）……………1291-5

**賃金減額** 賃金減額について、控訴人（一審原告）Xの同意がないのはもちろんのこと、在職中にXに説明したことや、給料の減額を規定した就業規則などが存在することを認めるに足りる証拠もないなどとして、

その有効性が否定された例（そらふね元代表取締役事件・名古屋高裁金沢支部令5.2.22判決）……1294-39

**割増賃金** 労基法37条は、同条等に定められた方法により算定された額を下回らない額の割増賃金を支払うことを義務付けるにとどまり、使用者は労働者に対し、雇用契約に基づき、上記方法以外の方法により算定された手当を時間外労働等に対する対価として支払うことにより、同条の割増賃金を支払うことができるが、使用者が労働者に対して同条の割増賃金を支払ったものといえるためには、通常の労働時間の賃金に当たる部分と同条の割増賃金に当たる部分とを判別することができる必要があるとされた例（熊本総合運輸事件・最高裁二小令5.3.10判決）……1284-5

**割増賃金** 雇用契約において、ある手当が時間外労働等に対する対価として支払われるものとされているか否かは、雇用契約にかかる契約書等の記載内容のほか、具体的事案に応じ、使用者の労働者に対する当該手当等に関する説明の内容、労働者の実際の労働時間等の勤務状況などの諸般の事情を考慮して判断すべきであって、その判断に際しては、労基法37条が時間外労働等を抑制するとともに労働者への補償を実現しようとする趣旨による規定であることを踏まえうえて、当該手当の名称や算定方法だけでなく、当該雇用契約の定める賃金体系全体における当該手当の位置付け等にも留意して検討しなければならないというべきであるとされた例（熊本総合運輸事件・最高裁二小令5.3.10判決）……1284-5

**割増賃金** 新給与体系は、その実質において、時間外労働等の有無やその多寡と直接関係なく決定される賃金総額を超えて労基法37条の割増賃金が生じないようにすべく、旧給与体系の下においては通常の労働時間の賃金に当たる基本歩合給として支払われていた賃金の一部につき、名目のみを本件割増賃金に置き換えて支払うことを内容とする賃金体系であるというべきであって、そうすると、本件割増賃金は、その一部に時間外労働等に対する対価として支払われているものを含むとしても、通常の労働時間の賃金として支払われるべき部分を相当程度含んでいるものと解さざるを得ないとされた例（熊本総合運輸事件・最高裁二小令5.3.10判決）……1284-5

**割増賃金** 本件割増賃金のうちの部分が時間外労働等に対する対価に当たるかが明確になっているといった事情もうかがわれない以上、本件割増賃金につき、通常の労働時間の賃金に当たる部分と労基法37条の割増賃金に当たる部分とを判別することはできないこととなるから、被上告人（二審被控訴人兼控訴人、一審被告）Y社の上告人（二審控訴人兼被控訴人、一審原告）Xに対する本件割増賃金の支払いにより、同条の割増賃金が支払われたものということとはできないとされた例（熊本総合運輸事件・最高裁二小令5.3.10判決）

……1284-5

**割増賃金** Y社のXに対する本件時間外手当の支払いにより労基法37条の割増賃金が支払われたものとした二審の判断には、割増賃金に関する法令の解釈適用を誤った違法があるとされた例（熊本総合運輸事件・最高裁二小令5.3.10判決）……1284-5

**割増賃金** 割増賃金および付加金の請求には理由がないとした一審判決が維持された例（セルトリオン・ヘルスケア・ジャパン事件・東京高裁令4.11.16判決）……1288-81

**割増賃金：固定残業代** 固定残業代の規定の適用が否定され、割増賃金の支払いが認容された例（クレディ・スイス証券〔職位廃止解雇〕事件・東京地裁令4.4.12判決）……1292-55

**割増賃金** 本件契約では、臨時日・当直および時間外手当、早出、呼出、待機、手術手当等の手当については本給に含まれるとの合意がされたにとどまり、固定残業代額の明示はなく、また、被告Yが原告Xに対し、本件契約締結の際、基本給の一部を固定残業代として支払う趣旨であるとの説明をしたとの的確な証拠もないことから、Xが、月額基本給のうち時間外労働に対する対価がいくらであるかを判別できたとはいえないから、固定残業代にかかる合意は無効であるとされた例（医療法人社団誠馨会事件・千葉地裁令5.2.22判決）……1295-24

**労務不提供と賃金** 原告Xは、リハビリ期間中、債務の本旨に従った労務の提供をしたとは認められないうえ、その期間中は無給であることが合意されたのであるから、Xのリハビリ期間中の賃金請求を認めることはできないとされた例（ツキネコほか事件・東京地裁令3.10.27判決）……1291-83

**賃金控除：経費負担** 労基法24条1項但書に基づき書面の労使協定により賃金からの控除が許される「事理明白なもの」とは、労働者が当然に支払うべきことが明らかなものであり、控除の対象となることが労働者にとって識別可能な程度に特定されているものでなければならない一方で、労働者が自由な意思に基づき控除に同意した費用は、労働者が当然に支払うべきことが明らかなものに該当するので、その控除は労基法24条1項に違反しないとされた例（住友生命保険〔費用負担〕事件・京都地裁令5.1.26判決）……1282-19

**賃金控除：経費負担** 労基法89条5号の規定等に照らし、使用者と労働者の個別合意により事業遂行上の費用の一部を労働者の負担とすることが許容されるとされた例（住友生命保険〔費用負担〕事件・京都地裁令5.1.26判決）……1282-19

**賃金控除：経費負担** 使用者が、業務遂行費用を営業職員に負担させることは、労働者を身分的に拘束したり、労働者に過度な負担を負わせるとは必ずしもいえないとして、労基法16条の趣旨に反しないとされた例

- (住友生命保険〔費用負担〕事件・京都地裁令5.1.26判決)……………1282-19
- 賃金控除：経費負担** 賃金全額払いの趣旨に照らし、使用者から義務づけられ、労働者にとって選択の余地がない営業活動費を労働者が負担することは、自由な意思に基づく合意とはいえ、賃金からの控除は許されないとされた例(住友生命保険〔費用負担〕事件・京都地裁令5.1.26判決)……………1282-19
- 賃金控除：経費負担** 業務上の利用が推奨されているが、義務づけられてはいなかった業務用の本件携帯端末の利用料につき、書面による合意があるとして賃金からの控除が適法とされた例(住友生命保険〔費用負担〕事件・京都地裁令5.1.26判決)……………1282-19
- 賃金控除：経費負担** 営業活動において利用することが推奨されているが、義務づけられてはいなかった物品費につき、原告Xが明示的に異議を述べた時点までは、異議なく賃金支払いを受けていたこと等から同意が認められるとして、賃金からの控除が適法とされた例(住友生命保険〔費用負担〕事件・京都地裁令5.1.26判決)……………1282-19
- 賃金控除：経費負担** 全営業職員が一律に定額負担するコピー用紙トナー代につき、個別合意が認められず、賃金全額払い原則の趣旨からも有効性を認めることは困難であるとして、賃金からの控除が違法とされた例(住友生命保険〔費用負担〕事件・京都地裁令5.1.26判決)……………1282-19
- 賃金控除：手数料負担** 歩合給の算定基礎から、被告Y社に入金されず利益ともならない、顧客のクレジットカード決済手数料を控除することは、成果主義に基づく賃金を算定するための合理性を有するとされた例(大陸交通事件・東京地裁令3.4.8判決)……………1282-62
- 賃金控除：手数料負担** 原告X<sub>2</sub>および同X<sub>3</sub>の署名押印のある同意書が存在する場合において、毎月の控除を認識していたにもかかわらず異議を述べなかったことや、利用料のかからない車両を利用できたこと等を理由に、車両の利用料相当額を賃金から控除することに対する同人らの同意が認められた例(大陸交通事件・東京地裁令3.4.8判決)……………1282-62
- 賃金控除：手数料負担** X<sub>2</sub>およびX<sub>3</sub>の署名押印のある同意書が存在しない場合において、毎月の賃金からの控除に異議を述べなかったこと等をもって同人らの同意を認めることはできないとされた例(大陸交通事件・東京地裁令3.4.8判決)……………1282-62
- 賞与** 被控訴人(一審被告)Y<sub>1</sub>社がインセンティブ手当の支給を具体的に決定したり、その支給基準等を具体的に定めたりするまでは、Y<sub>1</sub>社の従業員にはインセンティブ手当の具体的請求権も、これに関する法的保護に値する具体的請求権のようなものも認めるとはできないとされた例(インテリムほか事件・東京高裁令4.6.29判決)……………1291-5
- 賞与：支給日在籍要件** 賞与の支払請求権が認められるためには、当該賞与の支給額が、使用者の決定等を経て具体的に確定したものと評価することができることを要するとされた例(医療法人佐藤循環器科内科事件・松山地裁令4.11.2判決)……………1294-53
- 賞与：支給日在籍要件** 支給日在籍要件には合理性が認められるとされた例(医療法人佐藤循環器科内科事件・松山地裁令4.11.2判決)……………1294-53
- 賞与：支給日在籍要件** 病死による退職は、労働者がある退職時期を事前に予測したり、自己の意思で選択することはできず、このような場合にも支給日退職要件を機械的に適用すれば、労働者に不測の損害が生じ得ることになり、賞与の有する賃金の後払いとしての性格や功勞報償的な意味合いを踏まえると、労働者が考課対象期間の満了後に病死で退職するに至った場合、労働者は一般に、考課対象期間満了前に病死した場合に比して、賞与の支給を受けることに対する強い期待を有していると考えるのが相当であるとされた例(医療法人佐藤循環器科内科事件・松山地裁令4.11.2判決)……………1294-53
- 賞与：支給日在籍要件** 亡Kが、本件夏季賞与にかかる考課対象期間中、長期欠勤等なく稼働することによって、本件夏季賞与の支給額は、上記考課対象期間満了日の経過をもってすでに具体的に確定していたものと評価される状態にあったのであるから、Kの本件夏季賞与の支給を受けることに対する期待は、単なる主観的な期待感の類いのものではなく、法的な保護に値し得るだけの高い具体性を備えたものであったとされた例(医療法人佐藤循環器科内科事件・松山地裁令4.11.2判決)……………1294-53
- 賞与：支給日在籍要件** Kに対する本件夏季賞与についての本件支給日在籍要件の適用は、民法90条により排除されるべきであり、Kが本件夏季賞与の支給日において被告Y法人に在籍していなかったことは、本件夏季賞与にかかる賞与支払請求権の発生を妨げるものではないと認められるとされた例(医療法人佐藤循環器科内科事件・松山地裁令4.11.2判決)……………1294-53
- 賞与：支給日在籍要件** 原告Xは、本件夏季賞与にかかる賞与支払請求権に基づき28万2305円を請求しているところ、本件夏季賞与にかかる賞与支払請求権の金額が、本件訴えにおけるXの上記請求額を下回ることはないと認められるとされた例(医療法人佐藤循環器科内科事件・松山地裁令4.11.2判決)……………1294-53
- 解雇と賃金** 本件解雇は無効であり、原告Xの就労義務が履行不能となったことにつき、被告Y社に帰責事由があるというべきであるから、Xは、Y社に対し、民法536条2項により賃金請求権を失わないとされた例(スミヨシ事件・大阪地裁令4.4.12判決)……………1278-31
- 雇止めと賃金** 一般的に雇止めされた労働者が、当該

雇止め効力について争う場合において、生計維持のために新たな職を得ること自体はやむを得ない面があり、他社への就職をもって直ちに元の就労先における就労意思を喪失したと認めるのは相当でないといわれた例（グッドパートナーズ事件・東京地裁令4.6.22判決）

……1279-63

**雇止めと賃金** 原告Xが就労意思を喪失していたと認めることはできないから、Xは被告Y社に対し、平成31年4月分および令和元年5月分の賃金請求権を有するといふべきであるとされた例（グッドパートナーズ事件・東京地裁令4.6.22判決）……1279-63

**雇止めと賃金** 米軍山田部隊事件最終（最二小判昭37.7.20民集16巻8号1656頁）引用のうえで、平均賃金の6割を超える部分の中間収入の控除が認められた例（グッドパートナーズ事件・東京地裁令4.6.22判決）

……1279-63

**再雇用と賃金** 定年退職後の継続雇用契約（期間は1年間）で賃金は暫定的に月額19万円、ただし基本給と賞与については今後団体交渉によって取り決めるとされていた場合において、当該契約期間中に給与額を変更する定めが作られなかった以上、継続雇用契約の内容（給与額）は、その19万円の基本給での契約ということで定まったものと評価するのが相当であるとされた例（田中酸素〔継続雇用〕事件・広島高裁令2.12.25判決）……1286-68

**再雇用と賃金** 被控訴人兼附帯控訴人（一審原告）Xが、控訴人兼附帯被控訴人（一審被告）Y社の提示した3種類の労働条件案を受け入れなかったことから、Y社が、嘱託労働契約の継続契約権を破棄したものとみなして、正式契約継続までの暫定猶予期間による雇用契約関係を終了させることは、再雇用を拒絶することの客観的に合理的な理由とも社会通念上相当な理由ともならず、また、定年退職後の再雇用においては、そもそも本件継続雇用契約の時点でXの定年退職時の給与の6割程度の給与としているところ、本件提案はその給与をさらに減額するというもので、許されるべきではないし、上記事情による勤務条件の変更と勤務場所の変更は何ら関連性はなく、定年退職後の再雇用ということで変更できる条件とはいえないなどとして、Xは基本給19万円と家族手当5000円については支給を求めることができるとされた例（田中酸素〔継続雇用〕事件・広島高裁令2.12.25判決）……1286-68

**その他：総合職と一般職の賃金差額** 本件コース別人事制度は、男女で異なる賃金体系を設けて賃金に差をつけるという趣旨および目的に基づいて設けられたものとは認められないから、総合職と一般職とで異なる職能給表を適用していること自体が、直ちに労働基準法4条に違反する違法なものであるとは認められないとされた例（巴機械サービス事件・東京高裁令4.3.9判決）……1275-92

**その他：総合職と一般職の賃金差額** 控訴人兼被控訴人（一審原告）Xらが総合職としての地位にあることの確認を求める訴えの利益はあるものの、Xらを総合職として扱うか否かは被控訴人兼控訴人（一審被告）Y社の人事権に基づく裁量的判断に委ねられているとして、総合職としての地位確認請求が棄却され、総合職であることを前提とした差額賃金請求も棄却された例（巴機械サービス事件・東京高裁令4.3.9判決）

……1275-92

**その他：固定残業代** 被告Y社が賃金の引下げとなることを説明した形跡すら窺われないので、原告Xが本件雇用通知書に署名しただけでは、その自由な意思に基づいて、基本給を引き下げ、当該引下げ分をわずかに上回る金額を固定残業代として支払うことについて合意をしたと認めることはできないとされた例（酔心開発事件・東京地裁令4.4.12判決）……1276-54

**その他：付加金** 被告Y社には、原告Xに対し、労働基準法37条所定の未割増賃金額と同額（ただし、令和2年法律第13号による改正前の労働基準法114条但書による除斥期間が経過していない範囲に限る）の付加金の支払いを命じるのが相当であるとされた例（酔心開発事件・東京地裁令4.4.12判決）……1276-54

**その他：歩合給** 本件における歩合給の計算過程は、労基法24条1項本文の賃金全額払いの原則に反しないとされた例（大陸交通事件・東京地裁令3.4.8判決）

……1282-62

**その他：最低賃金** 原告Xの時給換算額は750円であったところ、大阪府の最低賃金1時間当たり762円を下回っており、平成21年9月30日以降の本件労働契約の賃金額は、大阪府の1時間当たりの最低賃金額に所定労働時間8時間を乗じた金額を日給とするものとなるとされた例（吉永自動車工業事件・大阪地裁令4.4.28判決）……1285-93

## 労働時間・休日・休暇

**労働時間** 本件会社において、在宅勤務は認められておらず、個人のノートパソコンを業務で利用することも認められていないところ、個人のノートパソコンで業務に関するメールを受信および送信してもこれらに要した時間を労働時間とみることはできず、ノートパソコンの稼働時間を労働時間に加えることは相当でないといわれた例（国・天満労基署長〔大広〕事件・大阪地裁令4.6.15判決）……1275-104

**労働時間** 被告Y社において作成した本件就業規則における趣旨不明の記載をもって、本件労働契約における所定労働時間について原告Xに不利な解釈をするのは相当ではないとされた例（酔心開発事件・東京地裁令4.4.12判決）……1276-54

**労働時間** 本件店舗は、労働基準法別表第1の14号所

定の「料理店、飲食店」であって、その従業員が常時10人未満であったことが認められ、また、本社や他店舗と場所的に独立しており、売上げや経費を独立して管理したり、アルバイト従業員の募集や採用面接を行ったり、日々の仕入れの判断を行ったりしていることが認められることに照らすと、独立の「事業」であったことも認められるから、Xの割増賃金請求期間中の法定労働時間は、労働基準法別表第1の14号および同法施行規則25条の2第1項により、44時間であるとされた例（**酔心開発事件・東京地裁令4.4.12判決**）

……1276-54

**労働時間** 割増賃金請求の基礎となるXの労働時間について、勤務実態を適切に反映していないタイムカードの打刻時刻ではなく、Xの職位、職務内容や勤務形態等に照らして推認される時間をもって算定がされた例（**酔心開発事件・東京地裁令4.4.12判決**）

……1276-54

**労働時間：事業場外労働みなし制** 「労働時間を算定し難い」ときに当たるか否かは、業務の性質、内容やその遂行の態様、状況等、使用者と労働者との間で業務に関する指示および報告がされているときは、その方法、内容やその実施の態様、状況等を総合して、使用者が労働者の勤務の状況を具体的に把握することが困難であると認めるに足りるかという観点から判断することが相当であるとした一審判決が維持された例（**セルトリオン・ヘルスケア・ジャパン事件・東京高裁令4.11.16判決**）……1288-81

**労働時間：事業場外労働みなし制** 控訴人（一審原告）Xの被控訴人（一審被告）Y社における業務は事業場外での労働に当たり、かつ、Xの事業場外労働は労働時間を算定しがたい場合に当たるといえ、事業場外労働みなし制が適用されるとした一審判決を変更し、本件システムの導入前の平成30年11月までは、労働時間を算定しがたいときに当たり、事業場外労働のみなし制が適用されるが、同年12月以降は、労働時間を算定しがたいときには当たらず、事業場外労働みなし制は適用されないとされた例（**セルトリオン・ヘルスケア・ジャパン事件・東京高裁令4.11.16判決**）……1288-81

**労働時間** 所定始業時刻よりも前に出社して被控訴人兼附帯控訴人（一審原告）Xが行っていた作業について、控訴人兼附帯被控訴人（一審被告）Y社による黙示的な容認の下、業務として行っていたものと認められるとされた例（**三井住友トラスト・アセットマネジメント事件・東京高裁令4.3.2判決**）……1294-61

**労働時間** 所定終業時刻後に行っていた作業について、Y社の指揮命令下に置かれた時間であるとされた例（**三井住友トラスト・アセットマネジメント事件・東京高裁令4.3.2判決**）……1294-61

**労働時間** 客観的には管理監督者に当たらないXにつき、Y社が主観的にこれに当たると信じていた場合で

も、Xが所定始業時刻前および終業時刻後に行った行為をY社が黙示的に容認していたと認められ、客観的に一定の職務性があること、Y社はXが各行為に従事していること自体は認識していることからすれば、上記各行為がY社の指揮命令下で行われた労働時間であることを否定できないとされた例（**三井住友トラスト・アセットマネジメント事件・東京高裁令4.3.2判決**）

……1294-61

**労働時間** オンコール当番医は、本件病院外においては緊急性の比較的高い業務に限り短時間の対応が求められていたに過ぎず、原告Xがこれを求められた頻度もさほど多くなく、オンコール待機時間は労働からの解放が保障されていなかったとまで評価することはできないことから、本件病院外でのオンコール待機時間中は、被告Yの指揮命令下に置かれていたとはいえず、当該時間は労働時間に該当しないとされた例（**医療法人社団誠馨会事件・千葉地裁令5.2.22判決**）

……1295-24

**管理監督者性** 労基法41条2号の管理監督者とは、労務管理について経営者と一体的な地位にある労働者をいい、労働時間規制の枠を超える活動が要請される重要な職務や権限があり、その責任を負っているか否か、労働時間に関する裁量を有するか否か、賃金等で管理監督者にふさわしい待遇がされているか否かの3点を中心に、労働実態等を含む諸事情を総合考慮して判断すべきであるところ、ここでいう経営者と一体的な立場とは、あくまで労務管理に関してであって、使用者の経営方針や経営上の決定に関与していることは必須ではなく、当該労働者が担当する組織の範囲において、経営者が有する労務管理の権限を経営者に代わって所掌、分掌している実態がある旨をいう趣旨であることに留意すべきであるとされた例（**国・広島中央労基署長〔アイグランホールディングス〕事件・東京地裁令4.4.13判決**）……1289-52

**管理監督者性** 控訴人（一審原告）Xの管理監督者性を否定した一審判断が維持された例（**そらふね元代表取締役事件・名古屋高裁金沢支部令5.2.22判決**）

……1294-39

**管理監督者性** 被控訴人（一審被告）Yは、本件会社の代表取締役として、Xを管理監督者と扱って残業代を支払わないと決めたものであるから、本件会社がXの残業代を支払わないことは、Yの任務懈怠に当たるとされた例（**そらふね元代表取締役事件・名古屋高裁金沢支部令5.2.22判決**）……1294-39

**管理監督者性** 本件会社の代表取締役であるYは、Xを管理監督者として扱ったことについて重大な過失があるとされた例（**そらふね元代表取締役事件・名古屋高裁金沢支部令5.2.22判決**）……1294-39

**管理監督者性** 管理監督者に該当するか否かの判断に当たっては、当該労働者が、①経営者と一体的な立場

にあり、労働時間等に関する規制を超えて労働することが要請されるような重要な職務と責任を有しているか、②出退社や勤務時間について厳格な制限を受けておらず、ある程度の自由裁量が認められているか、③時間外労働割増賃金等が支給されない代わりにそれに見合った待遇を受けているかといった要素を総合的に考慮して判断するのが相当であり、いわゆるスタッフ職の管理監督者該当性の判断に当たっても基本的に妥当するとされた例（三井住友トラスト・アセットマネジメント事件・東京高裁令4.3.2判決）……………1294-61

**管理監督者性** 被控訴人兼附帯控訴人（一審原告）Xが、相当程度難易度の高い重要な業務に従事していると認められるとしても、直ちに「経営者と一体的な立場に立ち、労働時間等に関する規制を超えて労働することが要請されるような重要な職務と責任を有する者」に当たるといえることはできないとされた例（三井住友トラスト・アセットマネジメント事件・東京高裁令4.3.2判決）……………1294-61

**管理監督者性** Xが形式的には管理監督者と位置付けられ、待遇面では管理監督者であるライン管理職と同格以上の報酬を受領していたとしても、その職務、責任等について、経営者と一体的な立場に立ち、重要な職務と責任を有する者に当たるといえることができないのみならず、経営上の重要事項に関する企画立案等を担当しているともいえないこと、労働時間の裁量についても、実態としては極めて裁量の余地に乏しい状況にあったことを総合考慮すると、Xは労基法41条2号所定の管理監督者に該当するとはいえないとされた例（三井住友トラスト・アセットマネジメント事件・東京高裁令4.3.2判決）……………1294-61

**年休：時季変更権の行使** 旅客運送業等を営む被告Y社において乗務員として従事する原告Xらが、年休取得を申請したのに対してY社から時季変更権を行使されたことにつき、Y社の時季変更権の行使は労働契約に反するものであるなどと主張し、Y社に対し、労働契約の債務不履行に基づく損害賠償請求として慰謝料等の支払いを求めたところ、Y社がXらに対して年休取得予定日の5日前に時季変更権行使の要否を判断していたことにつき、当該期間が事業の正常な運営を妨げる事由の存否を判断するのに当然に必要な合理的期間であると認めることは困難といわざるを得ず、また、Y社における人員配置につき、恒常的な要員不足によって常時代替要員の確保が困難な状態であり、そのようななかでの時季変更権の行使は許されないものであることから、Y社において債務不履行があったと認められた例（JR東海〔年休〕事件・東京地裁令5.3.27判決）……………1288-18

**年休：時季変更権の行使** 使用者は労働者に対し、時季変更権を行使するに当たり、労働契約に付随する義務として、事業の正常な運営を妨げる事由の存否を判

断するのに必要な合理的期間内に、かつ、遅くとも労働者が時季指定をした日の相当期間前までにこれを行使用するなど労働者の円滑な年休取得を著しく妨げることのないように配慮すべき義務を負っているものと認められ、この判断に当たっては、労働者の担当業務、能力、経験および職位等ならびに使用者の規模、業種、業態、代替要員の確保可能性、使用者における時季変更権行使の実情およびその要否といった時季変更権の行使に至るまでの諸般の事情を総合考慮するのが相当であるとされた例（JR東海〔年休〕事件・東京地裁令5.3.27判決）……………1288-18

**年休：時季変更権の行使** 使用者が恒常的な要員不足状態に陥っており、常時代替要員の確保が困難な状況にある場合には、たとえ労働者が年休を取得することにより事業の運営に支障が生じるとしても、それは労基法39条5項ただし書きにいう「事業の正常な運営を妨げる場合」に当たらず、そのような使用者による時季変更権の行使は許されないものと解するのが相当であるとされた例（JR東海〔年休〕事件・東京地裁令5.3.27判決）……………1288-18

**年休：時季変更権の行使** Y社は、労働者であるXらとの関係で、労働契約に付随する義務として、恒常的な要員不足の状態にあり、常時代替要員の確保が困難である場合には、そのまま時季変更権を行使することを控える義務を負っているものと解するのが相当であるとされた例（JR東海〔年休〕事件・東京地裁令5.3.27判決）……………1288-18

**年休：時季変更権の行使** 毎月発表される勤務指定表に基づいて勤務に従事することとされている被告Y社の事業場において、勤務指定表の発表に先立って行われる年休申込簿への記入行為につき、これは具体的な始期と終期を指定したものであるから、時季指定権の行使とみるべきであるものの、記入時点では年休申込みの対象日が労働日であるかが定まっておらず、当該労働日における就労義務が消滅するという時季指定権の効果が生じ得ないことから、対象日を労働日とすることを停止条件とする時季指定権の行使と解するのが相当であるとされた例（JR東海〔年休・大阪〕事件・大阪地裁令5.7.6判決）……………1294-5

**年休：時季変更権の行使** 勤務割による勤務体制がとられている事業場において、勤務予定日につき年休の時季指定がされた場合に、使用者としての通常の配慮をすれば、代替勤務者を確保して勤務割を変更することが客観的に可能な状況にあると認められるにもかかわらず、使用者がそのための配慮をしないことにより、代替勤務者が配置されないときは、必要配置人員を欠くものとして「事業の正常な運営を妨げる場合」に当たるといえることはできず、また代替勤務者の確保の難易を判断するに当たっては、代替勤務者を確保できることが前提となるから、当該事業場が恒常的な要員不

足により常時代替勤務者の確保が困難である場合には、「事業の正常な運営を妨げる場合」に該当しないと解するのが相当であるとされた例（JR東海〔年休・大阪〕事件・大阪地裁令5.7.6判決）……………1294-5

**年休：時季変更権の行使** 勤務割における勤務予定日につき年休の時季指定がされた場合に、使用者としての通常の配慮をすれば代替勤務者を確保して勤務割を変更することが客観的に可能な状況にあったか否かについての判断に当たっては、当該事業場における年休の時季指定に伴う勤務割の変更の方法や頻度等の諸点を考慮して判断されるべきところ、使用者が通常の配慮をしたとしても代替勤務者を確保して勤務割を変更することが客観的に可能な状況になかったと判断しうる場合には、使用者において代替勤務者を確保するための配慮をしたとみうる何らかの具体的行為をしなかったとしても、そのことにより、使用者がした時季変更権の行使が違法となることはないものと解するのが相当であるとされた例（JR東海〔年休・大阪〕事件・大阪地裁令5.7.6判決）……………1294-5

**年休：時季変更権の行使** 恒常的な要員不足の状態であったかについて、Y社では支社別に業務を円滑に遂行していく一定の目安値として基準人員が算出され、合わせて乗務員数の増減や業務量の増減が予測されたうえで、全乗務員が年休20日を取得できることを見込んだ人員が配置され、全乗務員が年休20日を取得できる状況にはならないと見込まれる場合には、計画的な休日勤務指定等の対策が講じられていたことなどからいえば、基準人員の算定が合理性を欠く等の事情があれば格別、そうでなければ、事後的にみて特定の時期に年休取得が一時的に20日を下回ったからといって直ちに恒常的な要員不足であったと評価することはできず、実際の年休取得実績等も踏まえれば、本件期間中に当該事業場において恒常的な要員不足の状態であったと認めることはできないとされた例（JR東海〔年休・大阪〕事件・大阪地裁令5.7.6判決）……………1294-5

**その他：複数会社就労者の労働時間** 控訴人（一審原告）Xが同一の店舗において被控訴人（一審被告）Y<sub>1</sub>社およびA社という異なる使用者の下で就労していたことに照らせば、Y<sub>1</sub>社はA社との労働契約に基づくXの労働日数および労働時間について把握できる状況にあったから、XのA社における兼業は、従業員が勤務時間外の私的な時間を利用して雇用主と無関係の別企業で就労した場合（雇用主が兼業の状況を把握することは必ずしも容易でない場合）とは異なるとされた例（大器キャリアキャスティングほか1社事件・大阪高裁令4.10.14判決）……………1283-44

**その他：休憩時間** 原告Xは、本件病院に出勤してから退勤するまで時間を問わず看護師からのPHSによる連絡を受け、医師として対応をすることが要求されており、またそのような対応を実際に行っていたと推認

できることから、Xは、出勤してから退勤するまでの間、常に、本件病院内で医師としての業務をすることを余儀なくされていたものといえ、本件契約で定められた1時間の休憩時間も労働時間に該当するといべきであるとされた例（医療法人社団誠馨会事件・千葉地裁令5.2.22判決）……………1295-24

## 人 事・労 務

**配転** 東亜ペイント事件（最二小判昭61.7.14労判477号6頁）を参照して、配転命令につき業務上の必要性が存しない場合または業務上の必要性が存する場合であっても、当該配転命令がほかの不当な動機・目的をもってなされたものであるとき、もしくは労働者に対し通常甘受すべき程度を著しく超える不利益を負わせるものであるとき等、特段の事情の存する場合でない限りは、当該配転命令は権利の濫用になるものではないとされた例（NECソリューションイノベータ〔配転〕事件・大阪地裁令3.11.29判決）……………1277-55

**配転** 被告Y社が配転命令発出時に、原告Xが配転命令により受ける不利益の内容を認識していなかったのは、Y社がXに対し配転命令に応じることができない理由を聴取する機会を設けようとしたにもかかわらず、Xが自ら説明の機会を放棄したというXが招いた事態によるものであり、Y社が必要な調査を怠ったということではできないから、Y社が本件配転命令を発出した時点において認識していた事情を基に、本件配転命令の有効性を判断することが相当といべきであるとされた例（NECソリューションイノベータ〔配転〕事件・大阪地裁令3.11.29判決）……………1277-55

**配転** 仮にXが本件訴訟において提出した各資料（長男の自家中毒への対応や母親の生活に支障が生じること等、Xが本件配転命令によって受ける不利益の内容を示す資料）を考慮したとしても、本件配転命令が権利の濫用となることを基礎づける特段の事情があるとはいえないとされた例（NECソリューションイノベータ〔配転〕事件・大阪地裁令3.11.29判決）……………1277-55

**配転** 原告Xが管理員から清掃員に配転されることで、月額賃金が減少することとなることなどから、配転命令が無効となることはあり得るものの、一見して明白に不当であることが明らかであるとはいえず、被告Y社による配転命令が発令されていたと仮定しても、同命令について、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（近鉄住宅管理事件・大阪地裁令4.12.5判決）……………1283-13

**配転** 本件配転命令は、債権者Xと債務者Y法人との間に成立した勤務場所・勤務内容限定合意に反するものであるから、その余の点について判断するまでもなく無効といべきであるとされた例（地方独立行政法

人市立東大阪医療センター〔仮処分〕事件・大阪地裁令4.11.10決定)……………1283-27

……1292-40

**配転** 少なくとも、Xが中河内センターに割愛されるに当たっては、中河内センターで外科医・救急科医として勤務することが想定されており、Xもそのような前提で割愛に応じたと認められることからすれば、Xが中河内センターで外科医・救急科医として勤務できるとの期待は十分保護に値するというべきであり、本件配転命令の権利濫用該当性を判断するに当たっては、上記期待の存在を十分考慮することが必要であるとされた例（地方独立行政法人市立東大阪医療センター〔仮処分〕事件・大阪地裁令4.11.10決定）

……1283-27

**配転** 本件配転命令については業務上の必要性を肯認できず、同命令によりXが被る不利益も通常甘受すべき程度を著しく超えるものと認められ、本件配転命令は、配転命令権の濫用にも当たるから、いずれにせよ無効であるとされた例（地方独立行政法人市立東大阪医療センター〔仮処分〕事件・大阪地裁令4.11.10決定）

……1283-27

**均等待遇：育休等復帰後の降格・配置変更・人事評価**

均等法9条3項および育介法10条の規定は、強行規定として設けられたものと解するのが相当であるが、一般に、基本給や手当等の面において直ちに経済的な不利益を伴わない配置の変更であっても、業務の内容面において質が著しく低下し、将来のキャリア形成に影響を及ぼしかねないものについては、労働者に不利な影響をもたらす処遇に当たるといえるべきであるところ、均等法および育介法の趣旨および目的に照らせば、女性労働者につき、妊娠、出産、産前産後の請求、産前産後の休業等を理由として、労働者につき、育児休業申出、育児休業等を理由として、上記のような不利益な配置の変更を行う事業主の措置は、原則として同各項の禁止する取扱いに当たるものと解されるが、当該労働者が当該措置により受ける有利な影響および不利な影響の内容や程度、当該措置にかかる事業主による説明の内容その他の経緯や当該労働者の意向等に照らして、当該労働者につき自由な意思に基づいて当該措置を承諾したものと認めるに足りる合理的な理由が客観的に存在するとき、または事業主において当該労働者につき当該措置を執ることなく産前産後の休業から復帰させることに円滑な業務運営や人員の適正配置の確保などの業務上の必要性から支障がある場合であって、その業務上の必要性の内容や程度および上記の有利または不利な影響の内容や程度に照らして、当該措置につき均等法9条3項および育介法10条の趣旨および目的に実質的に反しないものと認められる特段の事情が存在するときは、同各規定の禁止する取扱いに当たらないものと解するのが相当であるとされた例（アメックス〔降格等〕事件・東京高裁令5.4.27判決）

**均等待遇：育休等復帰後の降格・配置変更・人事評価**

被控訴人（一審被告）Y社の組織変更により、控訴人（一審原告）Xの育児休業中にXが所属していたチームを消滅させた措置は、Y社の業務上の必要に基づくものであり、Xの育児休業等を理由とするものとは認められないとされた例（アメックス〔降格等〕事件・東京高裁令5.4.27判決）……………1292-40

**均等待遇：育休等復帰後の降格・配置変更・人事評価**

Xが育児休業等から復帰後に就いた役職は、妊娠前のもものと比較すると、その業務の内容面において質が著しく低下し、給与面でも業績連動給が大きく減少するなどの不利益があったほか、何よりも妊娠前まで実績を積み重ねてきたXのキャリア形成に配慮せず、これを損なうものであったといわざるを得ないものであり、この措置について、Xが自由な意思に基づいて当該措置を承諾したものと認めるに足りる合理的な理由が客観的に存在するか、均等法9条3項または育介法10条の趣旨および目的に実質的に反しないものと認められる特段の事情が存在するとはいえないとされた例（アメックス〔降格等〕事件・東京高裁令5.4.27判決）……………1292-40

**均等待遇：育休等復帰後の降格・配置変更・人事評価**

Xの復帰後に行われたさらなる組織変更において、Xをチームリーダーとしていないところ、そのこと自体はY社の人事権の範囲内であるものの、引き続きXに部下を付けることなく電話営業等を行わせた限度において、均等法9条3項および育介法10条が禁止する「不利益な取扱い」に当たるとされた例（アメックス〔降格等〕事件・東京高裁令5.4.27判決）……………1292-40

**均等待遇：育休等復帰後の降格・配置変更・人事評価**

Xの復帰後の人事評価について、リーダーシップの項目が最低評価とされたのは、復職したXに一人の部下も付けずに新規販路の開拓に関する業務を行わせ、その後間もなくもっぱら電話営業に従事させた結果であるといわざるを得ず、この点が均等法9条3項および育介法10条が禁止する「不利益な取扱い」に当たる以上、Xを最低評価とした措置についても「不利益な取扱い」に当たるとされた例（アメックス〔降格等〕事件・東京高裁令5.4.27判決）……………1292-40

**均等待遇：育休等復帰後の降格・配置変更・人事評価**

Y社がXに対し、育児休業等からの復帰直後、個人営業部の共用スペースの席で執務するように指示したこと等については、Xの育児休業等を理由とする「不利益な取扱い」に当たるとはいえないとされた例（アメックス〔降格等〕事件・東京高裁令5.4.27判決）

……1292-40

**休職：復職命令拒否**

原告Xの主治医のD医師の意見、Xがリハビリ期間から本件復職命令に至るまでインク製造班での業務に耐えられないと申し出たことがない

こと、被告Y<sub>1</sub>社もXの体調には配慮すると明言していることに加え、インク製造班でも軽作業があることに照らすと、元の職場である開発業務に復職させず、インク班インク製造チームへの勤務を命じた本件復職命令が医学的に問題であり、Xに対する安全配慮義務を無視した違法なものであるということではできないとされた例(ツキネコほか事件・東京地裁令3.10.27判決) ……1291-83

**休職：復職命令拒否** 本件では、Xは、Y<sub>1</sub>社の製品の製造をめぐるC取締役工場長とのトラブルを発端に精神疾患を発症して休職しており、主治医であるD医師も外部と接触する業務と開発業務は避けたほうが良いと指摘していたのであるから、元の職場である開発業務に復職させず、本件復職命令を発したことが違法であるということではできないとされた例(ツキネコほか事件・東京地裁令3.10.27判決) ……1291-83

**再雇用** 本件就業規則は、大学教員は満63歳に達した日の属する年度の終わりをもちて定年となり、本人が希望し、解雇事由または退職事由に該当しない者については、退職日の翌日から1年ごとの契約更新によって満65歳まで継続雇用する旨を定めていること等に鑑みれば、原告Xが定年後も満65歳まで雇用されるものと期待することには合理的な理由があり、人事考課の内容等を踏まえれば、Xを再雇用しないことにつきやむを得ない特段の事情も窺われないから、再雇用することなくXの雇用が終了したものとすることは、客観的に合理的な理由を欠き、社会通念上相当とはいえないとされた例(学校法人札幌国際大学事件・札幌地裁令5.2.16判決) ……1293-34

**再雇用** Xは、令和4年4月以降、被告Y法人との間で定年後に再雇用された教職員としての労働契約上の地位にあり、その労働条件は、本件就業規則、本件特任就業規程および本件特任給与内規の定めに従うことになるとされた例(学校法人札幌国際大学事件・札幌地裁令5.2.16判決) ……1293-34

**再雇用** 再雇用された教員の給料については、月額24万円、25万円、26万円の3区分があり、Xは再雇用後の給与として、少なくとも月額24万円の限度で支払いを受ける権利を有するとされた例(学校法人札幌国際大学事件・札幌地裁令5.2.16判決) ……1293-34

**退職勧奨** 原告Xに対する配転命令権を有する被告Y<sub>1</sub>社の代表者である被告Y<sub>2</sub>がXとの面談やリハビリを通じてXに適性のある職種はないと判断し、その結果をXに伝えたとしても、社会通念上許される限度を超える侮辱行為であるとはいえず、Y<sub>2</sub>による退職勧奨は違法とは認められないとされた例(ツキネコほか事件・東京地裁令3.10.27判決) ……1291-83

**退職勧奨** 退職勧奨としての本件自宅待機命令の違法性が否定された例(クレディ・スイス証券〔職位廃止解雇〕事件・東京地裁令4.4.12判決) ……1292-55

**ハラスメント** 労働契約における使用者は、労働者に対し、労務の提供に関して良好な環境の維持確保に配慮すべき義務を負い、ハラスメントなど従業員の職場環境を侵害する事案が発生した場合、事実関係を調査し、事案に誠実かつ適正に対処し、適切な時期に申告者に報告する義務を負っている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・授業担当〕事件・東京地裁令4.4.7判決) ……1275-72

**ハラスメント** 被告Y法人の設置するハラスメント防止・対策専門部会が、パワーハラスメントに関する原告Xからの申告について審議不能との結論を出してから、Y法人がX所属組合にその旨を回答するまでに8か月余りが経過しているところ、回答までにかかる期間を要したことについて、合理的理由のない回答遅延は債務不履行を構成するとされた例(学校法人茶屋四郎次郎記念学園〔東京福祉大学・授業担当〕事件・東京地裁令4.4.7判決) ……1275-72

**ハラスメント：パワハラ** 原告XのAに対する本件各発言は、被告Y社のパワハラ規程ならびに就業規則の条項に定める懲戒事由に該当するとされた例(東京三協信用金庫事件・東京地裁令4.4.28判決) ……1291-45

**その他：一般職女性の総合職への転換** 本件コース別人事制度の導入以来採用された総合職の全員が男性である一方で、一般職として採用された者は全員が女性となっている状況において、かかる現状を生じさせている本件コース別人事制度の運用、すなわち職種の採用や転換において、女性であることを理由とした差別的取扱いをしていないかを検討する必要があるとされた例(巴機械サービス事件・東京高裁令4.3.9判決) ……1275-92

**その他：一般職女性の総合職への転換** 本件コース別人事制度の運用上、採用に際する一般的方針として、女性であることを理由とした差別的取扱いをしているとは認められないし、控訴人兼被控訴人(一審原告)Xらの採用に当たっても女性であることを理由として一般職に振り分けたとは認められないと判断された例(巴機械サービス事件・東京高裁令4.3.9判決) ……1275-92

**その他：一般職女性の総合職への転換** 本件コース別人事制度においては職種転換制度が規定され、一般職から総合職への転換が制度上可能とされているにもかかわらず、職種転換がなされた実績が存在せず、本件コース別人事制度の現状が、例外なく、男性を総合職、女性を一般職として、男女で賃金や昇格等につき異なる取扱いをしている状況が継続していることからすれば、一般職から総合職への転換がないことについて、合理的理由が認められない場合には、総合職を男性、一般職を女性とする現状を固定化するものとして、職種の変更について性別を理由とした差別的取扱いを禁

止する雇用機会均等法6条3号に違反するか、同法1条の趣旨に鑑み、違法な男女差別に当たることが事実上推定されるというべきであり、本件で合理的な理由は何ら見当たらないから、当該事実上の推定を覆すには至らないとされた例（巴機械サービス事件・東京高裁令4.3.9判決）……………1275-92

**その他：出勤命令** 被告Y<sub>1</sub>社の就業規則によれば、従業員の業務内容（勤務）は、Y<sub>1</sub>社が指定するものとされているから、Y<sub>1</sub>社は、原告X<sub>1</sub>らに対し、労働契約上、業務の具体的内容を決定する人事上の裁量権を有するとされた例（関西新幹線サービックほか事件・大阪地裁令4.6.23判決）……………1282-48

**その他：出勤命令** Y<sub>1</sub>社が従業員に対して一定の業務への従事を指示することが、他の従業員との間で不利益な取扱いをするものとして、不法行為上、違法性を有するのは、Y<sub>1</sub>社が一定の業務への従事を指示することによって人事上の裁量権の範囲を逸脱し、またはこれを濫用したと評価されることを要するとされた例（関西新幹線サービックほか事件・大阪地裁令4.6.23判決）……………1282-48

**その他：出勤命令** Y<sub>1</sub>社の裁量権の逸脱・濫用の判断に当たっては、①当該業務指示にかかる業務上の必要性、②当該業務に従事することによって当該従業員に生ずる不利益の程度、③従業員間における業務内容に関する負担の相違の有無、程度および合理性といった観点から検討するのが相当であるとされた例（関西新幹線サービックほか事件・大阪地裁令4.6.23判決）……………1282-48

**その他：出勤命令** X<sub>1</sub>らに対する出勤指示は、Y<sub>1</sub>社の業務上の必要に基づくものであり、従業員に対して特別に重い負担や不利益を課すものでもなく、自宅待機を命じられた従業員との比較において、業務上の負荷の程度に一定の相違を生じさせるものではあるとしても、相違の原因となったY<sub>1</sub>社の運用（自宅待機者を選定するに当たって、課題を提出した者を優先する運用）には合理的理由があり、負荷の相違の程度や内容等に照らして従業員間の公平を害するということができないことからすると、Y<sub>1</sub>社の裁量権の範囲を逸脱し、またはこれを濫用するものとはいえず、不法行為上、違法性があるとは認められないとされた例（関西新幹線サービックほか事件・大阪地裁令4.6.23判決）……………1282-48

**その他：研修費用返還** 労基法16条が、使用者に対し、労働契約の不履行について違約金を定めまたは損害賠償額を予定する契約の締結を禁じている趣旨は、労働者の自由意思を不当に拘束して労働契約関係の継続を強要することを防止しようとした点にあると解され、したがって、本件消費貸借契約が労基法16条に反するか否かは、本件消費貸借契約が労働契約関係の継続を強要するものであるか否かによって判断するのが相当

であるとされた例（大成建設事件・東京地裁令4.4.20判決）……………1295-73

**その他：研修費用返還** ①本件研修は、本訴原告兼反訴被告Xが自らの意思で応募したものであり、研修テーマ・研修機関・履修科目もXが自ら選定したものであって、②本件相殺合意の対象となる貸与金の返済義務は、復職後満5年の経過をもって免除されることが約されており、本件研修費用の貸与を受けられることによるXの利益は大きく、また③本件相殺合意の内容について十分な情報提供がされていたことができ、したがって、本件相殺合意は、Xの自由な意思に基づいてされたものであると認めるに足りる合理的な理由が客観的に存在すると認められるとされた例（大成建設事件・東京地裁令4.4.20判決）……………1295-73

## 懲戒処分（含：懲戒解雇）

**懲戒解雇** 訴外Iによる競業会社設立等に関与した原告X<sub>1</sub>らに対する各懲戒処分（原告X<sub>1</sub>について懲戒解雇、同X<sub>3</sub>について諭旨解雇、同X<sub>2</sub>について降格処分）の効力がそれぞれ否定された例（不動技研工業事件・長崎地裁令4.11.16判決）……………1290-32

**懲戒解雇** 本件懲戒解雇は懲戒事由を欠き、相当性も欠くとされた例（学校法人札幌国際大学事件・札幌地裁令5.2.16判決）……………1293-34

**諭旨解雇：守秘義務・服務規律違反** 控訴人（一審被告）Y社の従業員がマンション居住部分を清掃中に起こしたうがい用タンブラーの洗浄事故に関し、被控訴人（一審原告）Xのなした組合委員長への送信メールおよび同人との面談における発言の内容（本件伝達行為）、ならびに、その提供した情報を伝播させることになった組合による定期大会議案書の作成および組合ホームページへの掲載について、Xの懲戒事由（守秘義務違反）を判断するに当たっては、本件議案書の作成や本件掲載について、Xがこれを認識し、あるいは積極的に意図していたか否かを中心に検討する必要があるとされた例（日本クリーン事件・東京高裁令4.11.16判決）……………1293-66

**諭旨解雇：守秘義務・服務規律違反** 本件掲載にかかる懲戒事由は、Xにおいて、本件掲載事項の本件議案書への掲載および本件組合において議案書がホームページで公開されることがルーティンに行われていた実情を認識しており、守秘義務に基づきこれを本件掲載から除外するか、少なくとも、個人名および企業名を匿名化することを要求すべき注意義務を負っていることを認識し得たにもかかわらず、本件議案書の内容（本件掲載事項）が本件ホームページに掲載されることを阻止することなく容認したこととするのが相当であるとされた例（日本クリーン事件・東京高裁令4.11.16判決）……………1293-66

**論旨解雇：守秘義務・服務規律違反** 本件懲戒処分の相当性の検討に当たっては、①当該行為の内容、性質、②行為の目的やそれが行われた経緯、③漏えいされた情報（本件掲載事項）の真实性、④当該行為による結果やその後の影響、⑤Y社における情報管理の状況、⑥処分対象者の言動・態度と再発の可能性、⑦処分対象者の処分歴の有無とその内容等といった点を順次検討したうえで、これらの事情を総合して判断するものとするとしてされた例（日本クリーン事件・東京高裁令4.11.16判決）……………1293-66

**論旨解雇：守秘義務・服務規律違反** Xの本件における非違行為は、その性質上、重大な規律違反に当たるものの、当該行為の態様、目的とその経緯、発生した結果のほか、本件を取り巻く周辺事情や、Xの反省の度合いと再発可能性、これまでの処分歴の有無といった一切の事情を総合し勘案したならば、Xが懲戒処分の対象となること自体は免れないが、その量定に当たり、実質的に解雇に等しい論旨退職を選択することは、重きに失しているといわざるを得ず、本件懲戒処分は相当性を欠いており、無効であるとされた例（日本クリーン事件・東京高裁令4.11.16判決）……………1293-66

**論旨解雇：守秘義務・服務規律違反** Xに対する論旨退職の懲戒処分の相当性を否定した一審判決が維持された例（日本クリーン事件・東京高裁令4.11.16判決）……………1293-66

**出勤停止** 原告Xが本件食堂で無銭飲食をしたことは、詐欺罪を構成するもので、本件就業規程66条1項8号「不正不義の行為をして教職員としての体面を汚したとき」に当たるとして、Xの被告Y法人に対する本件懲戒処分1（出勤停止20日）が有効とされた例（学校法人埼玉医科大学事件・千葉地裁令3.5.26判決）……………1279-74

**出勤停止** Xが、重大な過失により本件USBを紛失したことについて、本件懲戒処分2（出勤停止20日）は社会通念上相当というべきであるとされた例（学校法人埼玉医科大学事件・千葉地裁令3.5.26判決）……………1279-74

**懲戒手続き** 懲戒処分手続きについては、原告Xに対し実質的な弁明の機会が確保されていなかったとか、本件懲戒処分にかかる手続きにおいて、Xに対し具体的な非違行為やそれを認定した根拠を示さなかったとは認められないとされた例（東京三協信用金庫事件・東京地裁令4.4.28判決）……………1291-45

**懲戒手続き** XがAに対して本件各発言をし、これによりAが心身の不調を来してメンタルクリニックに受診させるに至ったことは本件就業規則の懲戒事由に該当し、これを理由とする本件懲戒処分が、実質的にも手続的にも社会通念上著しく相当性を欠くものであり、裁量権の範囲を逸脱し、またはこれを濫用したものとはいえないから、本件懲戒処分は有効とされた例

（東京三協信用金庫事件・東京地裁令4.4.28判決）……………1291-45

**懲戒免職** 原告X<sub>1</sub>の非違行為とされた行為のうち一部につき、地方公務員法29条1項1号および2号（懲戒処分規定）に該当するとされた例（糸島市・市消防本部消防長事件・福岡地裁令4.7.29判決）……………1279-5

**懲戒免職** 地方公務員法所定の懲戒事由がある場合については、懲戒権者が、懲戒処分をするか否か、懲戒処分をする場合にいかなる処分を選択するかを決定する裁量権を有しており、その判断が、社会観念上著しく妥当性を欠いて裁量権の範囲を逸脱し、またはこれを濫用したと認められる場合に、違法となるものと解されるとされた例（糸島市・市消防本部消防長事件・福岡地裁令4.7.29判決）……………1279-5

**懲戒免職** 本件懲戒指針に照らし、X<sub>1</sub>は、少なくとも2以上の非違行為を行ったものと認められることから、免職を選択することが可能であると解されるとされた例（糸島市・市消防本部消防長事件・福岡地裁令4.7.29判決）……………1279-5

**懲戒免職** X<sub>1</sub>につき本件懲戒指針に定める標準的な懲戒処分のうち最も重い免職処分を選択した判断は、処分の選択が重きに失するものとして社会観念上著しく妥当を欠き、本件免職は懲戒権者としての裁量権の範囲を超えるものとして違法と評価せざるを得ないとされた例（糸島市・市消防本部消防長事件・福岡地裁令4.7.29判決）……………1279-5

**その他：戒告** 原告X<sub>2</sub>の非違行為とされた行為のうち一部につき、地方公務員法29条1項1号（懲戒処分規定）に該当するとされた例（糸島市・市消防本部消防長事件・福岡地裁令4.7.29判決）……………1279-5

**その他：戒告** X<sub>2</sub>の非違行為とされた行為について、標準的な懲戒処分の種類は停職または減給に相当するものとしたうえで、戒告処分を選択した判断は、社会観念上著しく妥当を欠いて裁量権の範囲を逸脱し、またはこれを濫用したものと認められず、本件戒告は違法であるとはいえないとされた例（糸島市・市消防本部消防長事件・福岡地裁令4.7.29判決）……………1279-5

**その他：降職** 使用者は懲戒処分を行うに当たり、懲戒処分をすべきかどうか、また、懲戒処分をする場合にいかなる処分を選択すべきかを決定する裁量権を有していると解すべきであり、使用者の裁量権の行使に基づく処分が社会通念上著しく妥当性を欠いて裁量権の範囲を逸脱し、またはこれを濫用したと認められる場合に限り無効と判断すべきものとされた例（東京三協信用金庫事件・東京地裁令4.4.28判決）……………1291-45

**その他：降職** 本件各発言が1回の機会におけるものであったこと、発言時間も長時間に及ぶものではなかったことなどの原告Xに有利な事情を十分に考慮したとしても、被告Y社において、Xに与える経済的不利益へも最大限配慮したうえで部下を有する管理職で

はない考査役に降格して職能給を下げる旨の降職降格を選択した判断は、社会通念上相当なものといえ、これに裁量権の逸脱または濫用があったものとは認められないとされた例（東京三協信用金庫事件・東京地裁令4.4.28判決）……………1291-45

## 普通解雇

**勤務態度** 原告Xの言動を考慮しても、Xについて、就業規則第66条2号所定の「協調性がなく、注意及び指導しても改善の見込みがないと認められるとき」に該当する事由があるということではできないとされた例（スミヨシ事件・大阪地裁令4.4.12判決）……………1278-31

**勤務態度** 被告Y社主張の事情をもって、解雇理由に当たる程度に、Xの勤務意欲が欠けていることや勤務成績等不良で業務に適さないことを示すものということではできず、雇用契約には試用期間を3か月間とする定めがあるところ、Y社は、試用期間の満了後も引き続きXを雇用し続けていること、Xが、Y社に採用された後、無遅刻無欠勤であったことや断熱作業に関するメモを作成していたことなどからすると、Xの就労への意欲は高いことがうかがえることにも照らすと、Xについて、就業規則第66条4号の「勤務意欲が低く、これに伴い、勤務成績、勤務態度その他の業務能率全般が不良で業務に適さないと認められるとき」に該当する事由があるということではできないとされた例（スミヨシ事件・大阪地裁令4.4.12判決）……………1278-31

**勤務態度** 原告Xは、本件マンションで管理員として業務を遂行する際や、通勤の際に、日常的にマスクを着用していなかったことがうかがわれ、使用者である被告Y社からの業務上の指示に従っていなかったことになるが、Xが過去に同様の行為について注意を受けていたという事情はないこと、現実にY社に寄せられた苦情は1件にとどまっていること、本件マンションの住民あるいはY社内部においていわゆるクラスターが発生したというような事態もないことなどからすれば、一連のXの行動をもって、Xを解雇することが社会通念上相当であるとはできないとされた例（近鉄住宅管理事件・大阪地裁令4.12.5判決）……………1283-13

**勤務態度・職務遂行能力** 一般に労働者にとって3か月以上にわたる期間の賃金の支払いの有無およびその額は重大な関心事であることに照らすと、妊娠中につき新型コロナウイルス感染症への不安のためとして母性健康管理措置としての休業を希望するとの意向を示しつつ、それと同時に休業期間の賃金の支払いの有無およびその額について確認を求め、その回答次第では、在宅勤務を希望したり、休業の申出を撤回することは、労働者の対応として直ちに不合理なものとはいえないとされた例（学校法人横浜山手中華学園事件・横浜

地裁令5.1.17判決）……………1288-62

**勤務態度・職務遂行能力** 休業の取得に関する原告Xの対応が、直ちにXの職務遂行能力または能率の不足等を基礎づける事情となるものとは認められず、これをもって就業規則59条2号の「職務遂行能力または能率が著しく劣り、また向上の見込みがないと認められたとき」に該当するものとはいえないとされた例（学校法人横浜山手中華学園事件・横浜地裁令5.1.17判決）……………1288-62

**勤務態度・職務遂行能力** 各解雇事由において主張されている事実は、それぞれ就業規則59条2号に該当するものではなく、本件解雇は、客観的に合理的理由を欠き、社会通念上相当であると認めることもできず、権利の濫用として無効である（労働契約法16条）とされた例（学校法人横浜山手中華学園事件・横浜地裁令5.1.17判決）……………1288-62

**業務命令違反** 本件解雇には客観的に合理的な理由があり、社会通念上も相当であると認められるから、本件解雇は有効であるとされた例（ツキネコほか事件・東京地裁令3.10.27判決）……………1291-83

**非違行為** 被告Y社が主張する解雇事由を個別にみたとしても、また、合わせてみたとしても、原告Xを解雇することが社会通念上相当であるということではできず、本件解雇は解雇権を濫用したものとして、無効であるとされた例（近鉄住宅管理事件・大阪地裁令4.12.5判決）……………1283-13

**非違行為** 原告X<sub>1</sub>および同X<sub>3</sub>に対して予備的になされた普通解雇について、効力が否定された例（不動技研工業事件・長崎地裁令4.11.16判決）……………1290-32

**職務遂行能力** 長期間の悪質で社会常識を欠く一連の行為に表れた被上告人（二審被控訴人、一審原告）Xの粗野な性格につき、公務員である消防職員に要求される一般的な適格性を欠くとみることが不合理とはいえず、本件各行為（パワハラ行為）の頻度等も考慮すると、上記性格を簡単に矯正することはできず、指導の機会を設けるなどしても改善の余地がないとみることに不合理な点は見当たらないとされた例（長門市・市消防長事件・最高裁三小令4.9.13判決）……………1277-5

**職務遂行能力** 特に消防組織では、職員間で緊密な意思疎通を図ることが消防職員や住民の生命や身体の安全を確保するために重要であることにも鑑みれば、本件各行為により上告人（二審被控訴人、一審被告）Y市の消防組織の職場環境が悪化するとの影響を重視することも合理的であり、Xの報復を懸念する消防職員が相当数に上ること等からしても、Xを消防組織内に配置しつつ、組織としての適正な運営を確保することは困難とされた例（長門市・市消防長事件・最高裁三小令4.9.13判決）……………1277-5

**職務遂行能力** 配置転換の可能性について検討するま

でもなく、原告Xについて、就業規則第66条3号の「職務の遂行に必要な能力を欠き、かつ、他の職務に転換させることができ（き）ないとき」に該当する事由があるということとはできないとされた例（スミヨシ事件・大阪地裁令4.4.12判決）……………1278-31

**職務遂行能力** 原告Xの勤務態度は、被告Y法人の正常な職場機能、秩序を乱す程度のもといえ、解雇以外の人事権の行使や他の軽い処分によってXの勤務態度の改善は期待できず、本件解雇は、これまでのXの勤務態度や能力等を踏まえ、Xを配置することができる部署がなかったために行われたものであることに照らせば、本件解雇は、客観的に合理的な理由が認められ、社会通念上相当であるから、有効であるとされた例（学校法人埼玉医科大学事件・千葉地裁令3.5.26判決）……………1279-74

**整理解雇** 就業規則38条1項4号は、労働者に何らかの帰責事由があることを理由とせず、経営上必要とされる人員削減を理由として行われる解雇の事由を規定したものであり、いわゆる整理解雇の解雇事由を定めたものといえることができるから、同号に基づく解雇の有効性を判断するに当たっては、人員削減の必要性、解雇回避努力、人選の合理性、手続きの相当性といった諸要素を総合的に考慮したうえで、本件解雇が同号所定の事由に該当し、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か否か（労働契約法16条）を判断するのが相当であるとされた例（パークレイズ証券事件・東京地裁令3.12.13判決）……………1290-91

**整理解雇** 被告Y社のシンジケーション部門においては、本件解雇を正当化するに足りるだけの人員削減の必要性があったとまでは認めがたい。Y社のシンジケーション部門の人員構成の合理化を図るという目的を達成する他の措置が十分に検討され、対象者の選定が客観的かつ合理的な基準に基づいて行われたと評価することもできないことを総合考慮すると、Y社が外資系金融機関であることを斟酌しても、本件において就業規則38条1項4号所定の事由があるとは認められず、本件解雇は、客観的に合理的な理由があり、社会通念上相当であるとは認められないとされた例（パークレイズ証券事件・東京地裁令3.12.13判決）……………1290-91

**整理解雇** Y社のシンジケーション本部の収益が、平成25年以降急激な減少に転じたのは、主に、リーマンショック後の市場の正常化、金融規制の強化、さらには、パークレイズ・グループにおいて、MTN部が扱っていた業務が非中核事業と位置付けられたことなどによるものであって、これを原告Xの能力不足や勤務態度によるものということとはできないとされた例（パークレイズ証券事件・東京地裁令3.12.13判決）……………1290-91

**整理解雇** Xに、本件解雇を正当化するに足りるだけの勤務成績や勤務態度の不良があると認めることはできないから、本件において就業規則38条1項8号、同項2号所定の事由があるとは認められず、本件解雇は、客観的に合理的な理由があり、社会通念上相当であるとは認められないとされた例（パークレイズ証券事件・東京地裁令3.12.13判決）……………1290-91

**整理解雇** Y社の、本件解雇が無効であるとの判断がされれば、国際企業が日本におけるビジネスから撤退し、または、日本において高い職位を設けないという結果を招きかねないなどとする主張に対し、本件における解雇無効の判断は、①X・Y社間の労働契約において、Xの担う職務や果たすべき職責、職務の遂行や職責に必要な能力、期待される評価等を限定する旨の合意があったと認めるに足りる証拠が提出されていないこと、②就業規則の内容が、整理解雇に当たって、配置転換や職位の降格等を検討することを予定したものであること、③Y社が、本件解雇に至るまで、Xに対し、勤務評価において職務能力や勤務成績の不良を指摘せず、高額な賞与を支給し続けてきたこと、④シンジケーション本部の収益目標やY社代表者による忠告の具体的な時期・内容を認めるに足りる証拠が提出されていないこと等、本件における事実関係およびその基礎となる証拠関係を踏まえたものであって、Y社が指摘する懸念については、使用者において、国際企業における人事労務管理と整合する合理的な内容の労働契約や就業規則を締結または制定するようしたり、解雇の有効性を基礎付ける事実を裏付ける客観的な資料を適切に作成し保存したりすること等によって対処することができるものであるとされた例（パークレイズ証券事件・東京地裁令3.12.13判決）……………1290-91

**整理解雇** ①職位がなくなった原因が原告Xにあり、能力不足解雇の要素もあること、②Xは、終身雇用で年功型賃金制度の適用を受ける労働者と異なり、高度専門職として高待遇を受けている労働者であり、転職によるキャリアアップが想定された労働者であることから、整理解雇法理により判断するのは妥当でないと被告Y社が主張した解雇について、Y社が主張する特色は、整理解雇という本件解雇の基本的性質を失わせるものではないとされた例（クレディ・スイス証券〔職位廃止解雇〕事件・東京地裁令4.4.12判決）……………1292-55

**整理解雇** Y社が指摘する本件解雇の特色は、Y社に信義則上求められる解雇回避努力の内容や程度等を検討するに当たっての考慮要素として斟酌することができる例（クレディ・スイス証券〔職位廃止解雇〕事件・東京地裁令4.4.12判決）……………1292-55

**整理解雇** Y社はXと個別面談をしてその意向や希望を聴取し、Xの職位も考慮しつつXが就きうるポジションを紹介したのであり、解雇回避のために相当な

努力をしたものと認められる等として、本件解雇は有効とされた例（クレディ・スイス証券〔職位廃止解雇〕事件・東京地裁令4.4.12判決）……………1292-55

**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した一審判断が維持された例（龍生自動車事件・東京高裁令4.5.26判決）……………1284-71

**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とのとして無効となとした一審判断が維持された例（龍生自動車事件・東京高裁令4.5.26判決）……………1284-71

**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、被控訴人（一審被告）Y社が控訴人（一審原告）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ではできないとした一審判断が維持された例（龍生自動車事件・東京高裁令4.5.26判決）……………1284-71

**会社解散・分割・営業譲渡に伴う解雇** 本件解雇は、事業譲渡に当たり従業員や労働組合を排除するといった不当な目的をもってなされたものとはいえないとした一審判断が維持された例（龍生自動車事件・東京高裁令4.5.26判決）……………1284-71

**その他：分限免職** 上告人（二審控訴人、一審被告）Y市の消防組織では、公私にわたり職員間に濃密な人間関係が形成され、ある意味で開放的な雰囲気が従前から醸成されていたほか、職務柄、上司が部下に厳しく接する傾向にあり、本件各行為（パワハラ行為）もかかる独特な職場環境の下で行われ、従前、被上告人（二審被控訴人、一審原告）Xには自身の行為を改める機会がなかったことをも鑑みると、本件各行為は、単に簡単に矯正できないX個人の素質、性格等のみ基因するものとはいいがたいから、Xを分限免職とするのは重きに失するとして、本件処分（分限免職処分）を違法と評価した二審判断が破棄された例（長門市・市消防長事件・最高裁三小令4.9.13判決）……………1277-5

**その他：分限免職** 地方公務員法28条に基づく分限処

分の場合、任命権者に一定の裁量権が認められるものの、その判断が合理性を持つものとして許容される限度を超える場合には、裁量権の行使を誤った違法性が認められ、公務員としての地位を失うという重大な結果を伴う免職の場合には、特に厳密さ、慎重さが要求されると解すべきとされた例（長門市・市消防長事件・最高裁三小令4.9.13判決）……………1277-5

・ 本件の事情を総合考慮すると、被上告人（二審被控訴人、一審原告）Xに対し分限免職処分をした消防長の判断は合理性を持つものとして許容される限度を超えていることはなく、本件処分が裁量権の行使を誤った違法なものとはいえず、このことは、上告人（二審控訴人、一審被告）Y市の消防組織において上司が部下に厳しく接する傾向等があったとしても何ら変わるものではないとされた例（長門市・市消防長事件・最高裁三小令4.9.13判決）……………1277-5

**その他：育児法違反** 期限直前になって育児休業の延長の申出をするなどしたため人事配置等に混乱が生じたなどとして解雇事由に該当するものとすることは、育児休業の申出を理由として当該労働者に対する解雇その他不利益取扱いを禁ずる育児介護休業法10条に違反するものであって許されないとされた例（学校法人横浜山手中華学園事件・横浜地裁令5.1.17判決）……………1288-62

**その他：均等法違反** 被告Yが、均等法9条4項ただし書きの「前項に規定する事由を理由とする解雇でないことを証明した」とはいえず、本件解雇は、原告Xの妊娠中にされたものとして均等法9条4項に違反するといえ、この点においても、本件解雇は無効といふべきであるとされた例（学校法人横浜山手中華学園事件・横浜地裁令5.1.17判決）……………1288-62

**その他：均等法違反** Xは、適法な権利行使やそれに伴い通常想定される協議等をしたものであるにもかかわらず、令和2年11月13日の面談において突如として解雇の告知をされるに至っていることや、本件解雇が均等法9条4項に違反する妊娠中の解雇となっている等の経過に鑑みると、本件解雇の違法性は大きいものであって、本件解雇は不法行為を構成するというべきであるとされた例（学校法人横浜山手中華学園事件・横浜地裁令5.1.17判決）……………1288-62

## 契約の終了

**雇止め** 本件雇止めまでに本件労働契約が5回にわたり更新されていることは当事者間に争いがなく、原告Xにおいて、本件労働契約の期間満了時に、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ると認められるとされた例（スタッフマーケティング事件・東京地裁令3.7.6判決）……………1275-120

- 雇止め** 被告Y社が主張する、XがY社から休日に業務連絡の電子メールを受信したことについて激高し、「休みの日にメールしてくるんじゃねえ」と連絡を拒絶したこと等の感情的な言動に及んだ事実を認めるに足りる証拠はなく、本件雇止めは、客観的に合理的な理由を欠き、社会通念上相当であると認められないものというべきであるとされた例（スタッフマーケティング事件・東京地裁令3.7.6判決）……………1275-120
- 雇止め** 平成31年3月31日時点での更新の期待について、本件契約にかかる契約書には、更新があり得る旨の記載があったところ、同年2月21日に送信された本件メールは、本件契約の更新が確定したことを内容とするものであるから、これを受信した原告Xにおいて、初回の契約満了時である同年3月31日の時点において、本件契約が更新されることについて強い期待を抱かせるものであったとすることができるのであり、Xには、同日時点において、本件契約が更新されるものと期待することについて合理的な理由があると認められるとされた例（グッドパートナーズ事件・東京地裁令4.6.22判決）……………1279-63
- 雇止め** 本件契約を締結した当初において、長期にわたる更新が予定されていたことを窺わせる事情も認められず、本件雇止めが本件契約の初回の更新時にされたものであり、雇用継続に対する期待を生ぜしめるような反復更新もされていなかったことからすると、本件メールに記載のない二度目以降の契約更新について、Xが更新を期待することに合理的な理由があったと認めることはできないとされた例（グッドパートナーズ事件・東京地裁令4.6.22判決）……………1279-63
- 雇止め** 本件雇止めについて、客観的に合理的な理由があるとは認められないとされた例（グッドパートナーズ事件・東京地裁令4.6.22判決）……………1279-63
- 雇止め** 更新処理が形骸化していたとはいえ、いずれかから格別の意思表示がなければ当然更新されるべき労働契約を締結する意思であったと認められる場合には当たらない本件では、控訴人（一審原告）Xと被控訴人（一審被告）Y社との労働契約が実質的に期間の定めのない契約と異ならない状態に至っていたとは認めがたく、当該有期労働契約を更新しないことにより同契約を終了させることが、期間の定めのない労働契約を解雇により終了させることと社会通念上同視できると認められる場合には該当しないとした一審判断が維持された例（日本通運事件・東京高裁令4.11.1判決）……………1281-5
- 雇止め** 労働契約8の満了時において、当初の契約時から満了時までの事情を総合してみれば、XがY社との間の有期労働契約が更新されると期待することについて合理的な理由がある（労契法19条2号）とは認められないとした一審判断が維持された例（日本通運事件・東京高裁令4.11.1判決）……………1281-5
- 雇止め** Xの労働契約上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を退けた一審判断が維持された例（日本通運事件・東京高裁令4.11.1判決）……………1281-5
- 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、雇用継続の期待を持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した一審判断が維持された例（日本通運〔川崎・雇止め〕事件・東京高裁令4.9.14判決）……………1281-14
- 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した一審判断が維持された例（日本通運〔川崎・雇止め〕事件・東京高裁令4.9.14判決）……………1281-14
- 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がたいとした一審判断が維持された例（日本通運〔川崎・雇止め〕事件・東京高裁令4.9.14判決）……………1281-14
- 雇止め** 使用者が、一定期間が満了した後に契約を更新する意思がないことを明示・説明して労働契約の申込みの意思表示をし、労働者はその旨を十分に認識したうえで承諾の意思表示をして、使用者と労働者とが更新期間の上限を明示した労働契約を締結することは、これを禁止する明文の規定がなく、労契法19条2号の適用を回避・潜脱するものであって許容されないと解する根拠もないというべきであるうえ、使用者と労働者とが更新期間の上限を明示した労働契約を締結したという事情は、契約期間管理の状況、雇用継続の期待を持たせる使用者の言動の有無といった考慮事情と並んで、契約の更新への期待の合理的理由を否定する方向の事情として、当該有期労働契約が更新されるものと期待することについて、合理的な理由があるものであると認められるか否かを判断する際の考慮要素となるとされた例（日本通運〔川崎・雇止め〕事件・東京高裁令4.9.14判決）……………1281-14
- 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たかも無期労働契約と異ならない状態が存在していたといえることを要するとした一審判断が維持された例（国立大学法人東北大学〔雇止め〕事件・仙台高裁令5.1.25判決）……………1286-17
- 雇止め** 控訴人（一審原告）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とはできないとした一審判断が維持された例（国立大学法人東北大学〔雇止め〕事件・仙台高裁令5.1.25判決）……………1286-17

**雇止め** 労働契約法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した一審判断が維持された例（国立大学法人東北大学〔雇止め〕事件・仙台高裁令5.1.25判決）……………1286-17

**雇止め** 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とはできず、Xと被控訴人（一審被告）Y法人との間の労働契約が、労働契約法19条2号に該当するということができないとした一審判断が維持された例（国立大学法人東北大学〔雇止め〕事件・仙台高裁令5.1.25判決）……………1286-17

**雇止め** Xは、本件改正に伴い本件上限条項が施行されたことにより、平成26年4月1日以降も本件雇止めがされた30年3月31日まで、Y法人との契約が毎年度更新されることとなったという利益を受けており、本件改正がXに対して不利益をもたらすものであったとは認められず、また、本件改正が脱法行為に当たるとは認められないとされた例（国立大学法人東北大学〔雇止め〕事件・仙台高裁令5.1.25判決）……………1286-17

**雇止め** 動機の錯誤のもとでなされた労働組合と使用者との間の約定につき、当該動機が相手方に表示されておらず、また要素の錯誤とも認められないとして、錯誤無効が否定された例（ケイ・エル・エム・ローヤルダツチエアラインズ〔雇止め〕事件・東京地裁令5.3.27判決）……………1287-17

**雇止め** 契約更新を期待することについて合理的な理由があったとは認められないとして、労契法19条に基づく主張が退けられた例（ケイ・エル・エム・ローヤルダツチエアラインズ〔雇止め〕事件・東京地裁令5.3.27判決）……………1287-17

**雇止め** 本訴原告・反訴被告Xの雇用継続に対する合理的期待を認めるのは難しく、そうでないとしても、その程度は必ずしも高いものということとはできないとされた例（コード事件・京都地裁令4.9.21判決）……………1289-38

**雇止め** 本件雇止めが、客観的合理性・社会的相当性を欠いたものということとはできないとされた例（コード事件・京都地裁令4.9.21判決）……………1289-38

**雇止め** 控訴人（一審原告）Xについては、本件契約が令和元年5月31日まで継続すると期待することについては合理的な理由があるものと認められるが、同年6月1日以降については、契約更新を期待することについて合理的な理由があるとは認められないとした一審判断が維持された例（グッドパートナーズ事件・東京高裁令5.2.2判決）……………1293-59

**雇止め** 本件雇止めについて、客観的に合理的な理由があるとは認められず、Xは平成31年4月1日の契約更新に限り合理的な期待があると認められるから、Xについては、令和元年5月31日までの間、労働契約上の権利を有する地位にあったことが認められるとした一審判断が維持された例（グッドパートナーズ事件・東京高裁令5.2.2判決）……………1293-59

**雇止め** 一般的に雇止めされた労働者が、当該雇止めの効力について争う場合において、生計維持のために新たな職を得ること自体はやむを得ない面があり、他社への就職をもって直ちに元の就労先における就労意思を喪失したと認めるのは相当でないとした一審判断が維持された例（グッドパートナーズ事件・東京高裁令5.2.2判決）……………1293-59

**退職の意思表示** 控訴人兼附帯被控訴人（一審原告）Xの発言によって確定的に雇用契約終了の法律効果を生じさせる意思表示されたということとはできず、黙示の意思表示も認められないとの一審判決が維持された例（リバーサイド事件・東京高裁令4.7.7判決）……………1276-21

**退職の意思表示：錯誤の成否** 職員から退職願が提出されている場合であっても、退職願の作成に至る経緯や職員の心身の状況その他の事情に照らし、その意に反しないものと認められない場合には、当該退職願に基づきなされた、当該職員に対する職を免ずる旨の行政処分は、違法であると解するのが相当であるとされた例（栃木県・県知事〔土木事務所職員〕事件・宇都宮地裁令5.3.29判決）……………1293-23

**退職の意思表示：錯誤の成否** 本件面談および本件退職願の作成・提出はいずれも、原告Xが双極性感情障害のため傷病休暇を取得して約半月が経過し、なお傷病休暇中であった最中に行われたものであり、28余年にわたる公務員としての身分を失うという人生の重要局面における決断を、熟慮のうえでなし得るような病状であったとはいいがたいとされた例（栃木県・県知事〔土木事務所職員〕事件・宇都宮地裁令5.3.29判決）……………1293-23

**退職の意思表示：錯誤の成否** 本件退職願は自由な意思に基づくものとはいえず、退職がXの意に反しないものであったとは認められないとされた例（栃木県・県知事〔土木事務所職員〕事件・宇都宮地裁令5.3.29判決）……………1293-23

**その他：休職期間満了** 休職期間の満了により自然退

職とすることは、いわゆる解雇権濫用の法理の適用を受けることなく、休職期間満了による雇用契約の終了という法的効果を生じさせるものであるから、休職の直接の事由となった傷病とは別の事情により労働契約の債務の本旨に従った履行の提供ができないとして、休職期間の満了により自然退職とすることはできないとされた例（シャープNECディスプレイソリューションズほか事件・横浜地裁令3.12.23判決）・1289-62

**その他：休職期間満了** 休職の直接の原因となった適応障害が寛解した後も、本来的な人格構造や発達段階での特性や傾向に起因するコミュニケーション能力、社会性等の問題を理由に復職が認められなかったことによる休職期間徒過に伴う自然退職は無効であるとして、原告Xの雇用契約上従業員としての地位確認および判決確定までの賃金支払請求が認容された例（シャープNECディスプレイソリューションズほか事件・横浜地裁令3.12.23判決）……………1289-62

## 就業規則・労使協定

**効力** 改正後の就業規則をチェーンでつなぎ、コピーを禁止するなど、熟読するには事実上支障があったかもしれない場合であっても、閲読することには支障がないとして、労契法10条および7条の「周知」要件の充足が認められた例（大陸交通事件・東京地裁令3.4.8判決）……………1282-62

**効力** 労基法89条および90条の手続きを履行していないことは、就業規則変更の合理性判断の考慮要素の1つにすぎないとされた例（大陸交通事件・東京地裁令3.4.8判決）……………1282-62

**効力** 人事部長の推薦を契機とするものであっても、労使双方の委員からなる安全衛生委員会の推薦を受けており、また後日、代表選出について従業員の意見を実際に尋ね、反対者の存在も確認していることから、使用者の意向に基づき選出された従業員代表とはいえないとされた例（大陸交通事件・東京地裁令3.4.8判決）……………1282-62

**効力：不利益変更** 本件改定は、60歳を超える教員が支払いを受け得る年俸を減額するものであって、実質的には就業規則の不利益変更にあたると認めるのが相当であり、労働契約法10条にいう合理的なものといえる場合に限り、控訴人（一審原告）Xに対して効力を有すると解するのが相当であるとされた例（学校法人宮崎学園事件・福岡高裁宮崎支部令3.12.8判決）……………1284-78

**効力：不利益変更** 本件改定は、本件大学の特定の有期雇用教員の年俸を大きく減額するものであるところ、本件改定内容はXが受ける不利益に見合うだけの相当性を有していたと認めることはできないとして、本件改定は合理的なものであるとした一審判断が変更

された例（学校法人宮崎学園事件・福岡高裁宮崎支部令3.12.8判決）……………1284-78

**効力：不利益変更** 本件改定は、それによりXに生じる実質的な不利益が大きく、改定内容についてXが受ける不利益に見合うだけの相当性を有しているとは認められず、そのような不利益をXに受忍させることがやむを得ない程度の高度の必要性に基づいたものであるから、労働契約法10条にいう合理的なものであると認めることはできないとして、本件改定は合理的なものであるとした一審判断が変更された例（学校法人宮崎学園事件・福岡高裁宮崎支部令3.12.8判決）……………1284-78

**効力：不利益変更** 固定賞与制度の廃止にかかる就業規則の変更に関して、労働者の不利益に労働契約の内容である労働条件を変更するものとは直ちに認めがたいうえ、その変更内容である固定賞与の廃止については、控訴人（一審原告）Xによる個別の同意があるものと認められるとした一審判決が維持された例（セルトリオン・ヘルスケア・ジャパン事件・東京高裁令4.11.16判決）……………1288-81

**効力：不利益変更** 給与規程の諸手当にかかる規定の変更は、正規職員と非正規職員との間の不合理な待遇差を禁止するパートタイム・有期雇用労働法8条への対応を契機として行われたものであるとされた例（社会福祉法人恩賜財団済生会事件・山口地裁令5.5.24判決）……………1293-5

**効力：不利益変更** 給与規程の諸手当支給にかかる変更は、旧規定では手当支給の趣旨・目的が不明確であったため、納得性のある形で明確化することを目的に行われたもので、もっぱら人件費削減を目的としてされたものとは認められず、変更の合理性は否定されないとされた例（社会福祉法人恩賜財団済生会事件・山口地裁令5.5.24判決）……………1293-5

**効力：不利益変更** 就業規則変更による労働条件の不利益変更は、不利益を労働者に受忍させることを許容することができるだけの高度の必要性に基づいた内容でなければならないところ、就業規則変更が高度の必要性に基づいた合理的な内容かどうかは、諸般の事情を総合的に考慮して判断しなければならないとされた例（社会福祉法人恩賜財団済生会事件・山口地裁令5.5.24判決）……………1293-5

**効力：不利益変更** 就業規則変更は、使用者の事業存続といった極めて高度の必要性が常に求められるものでもなく、その必要性が財政上の理由のみに限定されるものでもないとしてされた例（社会福祉法人恩賜財団済生会事件・山口地裁令5.5.24判決）……………1293-5

**効力：不利益変更** 給与規程の諸手当にかかる変更による手当減額率は大きいものとはいえず、不利益の程度は大きいとはいえないとされた例（社会福祉法人恩賜財団済生会事件・山口地裁令5.5.24判決）……………1293-5

**効力：不利益変更** 女性の就労促進および若年層の確保という重要課題を抱える本件病院の長期的な経営の観点から、人件費の増加抑制にも配慮しつつ諸手当の組換えを検討する必要性があったとされた例（社会福祉法人恩賜財団済生会事件・山口地裁令5.5.24判決）

**効力：不利益変更** 扶養手当廃止と子ども手当等新設につき、人材確保のための子育て支援として相当性が認められるとされた例（社会福祉法人恩賜財団済生会事件・山口地裁令5.5.24判決）……1293-5

**効力：不利益変更** 住宅手当廃止と住宅補助手当新設につき、手当支給目的を納得性のある形で明確化するという目的に沿うもので、合理性・相当性が認められるとされた例（社会福祉法人恩賜財団済生会事件・山口地裁令5.5.24判決）……1293-5

**効力：不利益変更** 給与規程変更に関し、労働組合の理解を求めて一定の協議ないし交渉が行われたとされた例（社会福祉法人恩賜財団済生会事件・山口地裁令5.5.24判決）……1293-5

**労働安全・災害補償**

**労災保険法上の労働者性** 亡Kは27年5月20日から同月27日朝までの間、A宅に住み込んで家政婦としての家事業務（本件家事業務）および訪問介護ヘルパーとしての訪問介護サービスにかかる業務（本件介護業務）を提供していたところ、本件家事業務はKとAの息子との間の雇用契約に基づいて提供されており、これを本件会社の業務と認めることはできないとされた例（国・渋谷労基署長〔山本サービス〕事件・東京地裁令4.9.29判決）……1285-59

**労災保険法上の労働者性** 原告Xの本件各申請は、本件会社の業務に起因してKが本件疾病を発症し死亡したとして、遺族補償給付および葬祭料の支給を求めるものであるところ、本件家事業務は本件会社の業務とはいえず、Aの息子との間で締結された雇用契約に基づく業務であり、同業務との関係では、Kは労基法116条2項所定の「家事使用人」に該当するとされた例（国・渋谷労基署長〔山本サービス〕事件・東京地裁令4.9.29判決）……1285-59

**労災保険法上の労働者性** 本件各申請当時、労災保険法上の業務起因性を判定する際、複数の事業場の業務を競合または一括して考慮することは予定されておらず、業務起因性の有無は当該使用者にかかる事業ないし事業場を単位として判定することが予定されていたことからすれば、本件家事業務は本件会社の業務ではないから、同業務と本件疾病の発病との間の業務起因性は検討の対象にはならないとされた例（国・渋谷労基署長〔山本サービス〕事件・東京地裁令4.9.29判決）

**労災保険法上の労働者性** 国外の企業に outwarding 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、保険給付をしなないと処分行政庁の処分が違法があるとはいえないとして、控訴人（一番原告）Xの同処分取消請求を棄却した一審判断が維持された例（国・中央労基署長〔クラレ〕事件・東京高裁令3.12.2判決）……1295-94

**労災保険法上の労働者性** 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した一審判断が維持された例（国・中央労基署長〔クラレ〕事件・東京高裁令3.12.2判決）……1295-94

**業務上外** 業務に関連して撮影した写真や知り得た舞台裏情報を無断で私的な本件ブログに掲載することは業務ではなく、私的な非違行為と解され、そのことで責任を問われたことによる心理的負荷は、業務の危険の現実化というよりも、非違行為を行った者の問題性の顕在化と評価するのが相当であるとされた例（国・天満労基署長〔大広〕事件・大阪地裁令4.6.15判決）

**業務上外** 原告Xが本件事故直前に本件オークション会場において探索・下見を行っていた車両は、サイマツの事業で使用される車両であったと認められ、Xは、本件事故当時、サイマツで使用される車両の購入のための探索・下見を行っていたと認められるとされた例（国・川越労基署長〔サイマツ〕事件・東京地裁令3.4.5判決）……1278-80

**業務上外** 車両による運送事業を営む企業における車両の購入、調達業務については、企業の規模や車両の価格等にもよるものの、その権限が調達部門の従業員に委ねられていること自体は十分あり得ることであり、車両の調達に際して相手方と金額を交渉する行為やそれに先立って車両を探す行為が、行為の性質から客観的、典型的に当然に中小事業主の事業主の立場において行う事業主本来の業務であるということではできないとされた例（国・川越労基署長〔サイマツ〕事件・東京地裁令3.4.5判決）……1278-80

**業務上外** サイマツでは、最終的な車両購入の決定権限については、取締役であったXのみが有していたものの、特定の車両が割り当てられていた従業員については、割り当てられた車両を専属的に使用していたことから、各従業員において車両の買替えが必要となった場合には独自に車両の探索・下見を行い、取締役であったXに調達に関する希望を伝えるなどしていたのであって、車両の探索・下見を事業主であるXのみが行っていたものではなく、労働者である従業員も業務として行っていたものであるとされた例（国・川越労基署長〔サイマツ〕事件・東京地裁令3.4.5判決）

……1278-80

**業務上外** Xによる本件の車両の探索・下見は、サイマツの従業員の業務に準じた業務の範囲内のものと認めるのが相当であり、Xは、本件事故当時、労働者の行う業務に準じた業務としてサイマツの事業に用いる車両の探索・下見を行っており、そのための出張の際に本件事故に遭ったものであるから、業務遂行性が認められ、業務上本件事故に遭い負傷したといえるから、労働者の行う業務に準じた業務の範囲外であるとして療養補償給付および休業補償給付をいずれも不支給とした本件各処分は、違法であり、取り消されるべきものであるとされた例（国・川越労基署長〔サイマツ〕事件・東京地裁令3.4.5判決）……1278-80

**業務上外** 亡Kの業務のうち本件会社の業務であった本件介護業務と本件疾病の発症等との間の業務起因性の有無を検討するに、本件疾病の発症前約1週間のKの同業務にかかる総勤務時間は31時間30分にとどまり、業務時間・業務量が特に過剰であったとか、著しい疲労の蓄積をもたらすものであったとは認めがたく、Kが本件会社の業務に内在または通常随伴する危険の現実化として本件疾病を発症し死亡したと認めることは困難であるとされた例（国・渋谷労基署長〔山本サービス〕事件・東京地裁令4.9.29判決）

……1285-59

**業務上外** 精神障害で長期間にわたり通院を継続しているものの、症状がなく（寛解状態にあり）、または安定していた状態で、通常の勤務を行っていた者の事案については、「発病後の悪化」であるか否かという事情如何によって判断基準が大きく異なるのは、労災保険法の趣旨にもとらというべきで、悪化の場合について業務起因性が認められるのは「特別な出来事」に該当する出来事があり、その後おおむね6か月以内に精神障害が自然経過を超えて著しく悪化したと認められる場合であるとする専門検討会報告書の考え方を踏まえたうえで、当該労働者の具体的な病状の推移や具体的な出来事の内容等を総合考慮し、相当因果関係の認定を行えば足りるとされた例（国・北九州東労基署長〔OTTOインフォム〕事件・福岡地裁令4.3.18判決）

……1286-38

**業務上外** いったん業務外の要因によって精神障害を発病したと認められる労働者がその後精神障害を発病ないし悪化した事案の相当因果関係の判断についても、後者の発病ないし悪化の時点で前者の発病が寛解に至っていたか否かで形式的に異なった基準を適用するのではなく、発病ないし悪化時点での当該労働者の具体的な病状の推移、個別具体的な出来事の内容等を総合考慮したうえで、業務による心理的負荷が、平均的労働者を基準として、社会通念上客観的にみて、精神障害を発病させる程度に強度であるといえ、業務に内在する危険が現実化したと認められる場合には、当

該発病ないし悪化についても業務との相当因果関係を認めて差し支えないとされた例（国・北九州東労基署長〔OTTOインフォム〕事件・福岡地裁令4.3.18判決）……1286-38

**業務上外** 本件悪化前には、心理的負荷を「強」とすべき出来事があったと認められ、業務による心理的負荷が、平均的労働者を基準として、社会通念上客観的にみて、精神障害を発病させる程度に強度であったといふべきであり、業務との相当因果関係（業務起因性）が認められるとされた例（国・北九州東労基署長〔OTTOインフォム〕事件・福岡地裁令4.3.18判決）……1286-38

**公務上外** 亡Kは、日常的にロドコッカス・エキイ菌に曝露する可能性の高い業務（本件業務）を行っており、Kが本件業務以外に馬や豚に接触しておらず、各医師の意見でも、Kは本件業務によりロドコッカス・エキイ菌に感染して本件疾病を発症したとされていることからすると、Kは、本件業務（公務）に従事したことにより、ロドコッカス・エキイ菌に感染して本件疾病を発症したものと認められ、本件業務に従事しなければ、ロドコッカス・エキイ菌に感染せず、本件疾病を発症しなかったから、Kの本件業務（公務）と本件疾病の間には、公務遂行性が認められるとされた例（地公災基金熊本県支部長〔農業研究センター〕事件・熊本地裁令5.1.27判決）……1290-5

**公務上外** ロドコッカス・エキイ菌は馬、豚およびその飼育環境や土壤に広く生息しており、人が吸入等を行うことにより感染するものであり、本件研究室で飼育されている豚がロドコッカス・エキイ菌を保有していないとはいえず、職員が、各豚舎での作業中、マスクの着用を徹底していたものではないことを合わせて考えると、本件研究室の各豚舎が、ロドコッカス・エキイ菌に感染する可能性が極めて低い環境下にあったものとは認められないとされた例（地公災基金熊本県支部長〔農業研究センター〕事件・熊本地裁令5.1.27判決）……1290-5

**公務上外** Kの本件素因たる骨髓増殖性腫瘍(MPN)による免疫低下状態が、Kのロドコッカス・エキイ菌の感染および本件疾病の発症に一定程度の影響を及ぼしていること自体は否定できないものの、ロドコッカス・エキイ菌が本件業務（公務）の場に相応に存在したものと強く推認され、免疫正常者でも一定数の感染例があることから、ロドコッカス・エキイ菌は、免疫正常者でも畜産関係等の職種に就いている者には感染する可能性がある細菌であるといえ、本件業務は、ロドコッカス・エキイ菌に感染して本件疾病を発症する危険性を有する業務（公務）であるといふことができるとされた例（地公災基金熊本県支部長〔農業研究センター〕事件・熊本地裁令5.1.27判決）……1290-5

**公務上外** 本件疾病の発症との関係では、Kの本件素

因のうち、骨髄増殖性腫瘍（MPN）による免疫低下状態が影響した程度は高いものとはいえず、Kにおいて本件業務の従事を契機としてロドコッカス・エクイ菌に感染したことにより、その自然的経過を超えて骨髄機能異常が進行し、ロドコッカス・エクイ菌の感染によりその免疫低下状態が進行した可能性が一定程度あると考えられることからすると、Kが元々有していた本件素因のうち、MPNによる免疫低下状態自体が、ロドコッカス・エクイ菌の感染およびそれによる本件疾病の発症に対して影響した程度が高いものとはいえないとされた例（地公災基金熊本県支部長〔農業研究センター〕事件・熊本地裁令5.1.27判決）……1290-5

**公務上外** 本件疾病は、本件業務（公務）に内在または通常随伴する危険が現実化して発症したものであることができ、本件業務と本件疾病との間に公務遂行性および公務起因性が認められるにもかかわらず、処分行政庁は、これを否定して本件処分である公務外認定を行ったものであるから、本件処分には違法性があるとされた例（地公災基金熊本県支部長〔農業研究センター〕事件・熊本地裁令5.1.27判決）……1290-5

**損害賠償** E係長には、自分自身の亡Kを含む他の職員に対する接し方が係内の雰囲気及ぼす悪影響や、Kとの人間関係の悪化による悪影響によって、Kが係内で発言しにくくなり、他の係職員に対し業務に関する質問がしにくくなっているD<sub>1</sub>係内のコミュニケーション上の問題を踏まえて、初めて担当するKにとって比較的難しい業務であった修繕単価表の改定業務に関し、①Kによる業務の進捗状況を積極的に確認し、進捗が思わしくない部分についてはE係長またはI主査が必要な指導を行う機会を設けるか、または、②E係長において部下への接し方を改善してD<sub>1</sub>係内のコミュニケーションを活性化させ、KがE係長またはI主査に対して積極的に質問しやすい環境を構築すべき注意義務があったというべきであるとされた例（新潟市〔市水道局〕事件・新潟地裁令4.11.24判決）

……1290-18

**損害賠償** Kにおいても、自殺するに至る過程において、水道局の中堅職員として自らの苦境を解消するために可能であると考えられる対応を十分に採らなかったものと認めることができるから、その点に関して過失相殺を免れることはできず、その割合は、本件における一切の事情を考慮して、5割とすることが相当であるとされた例（新潟市〔市水道局〕事件・新潟地裁令4.11.24判決）……1290-18

**その他：健診不実施** 被告Y社が原告Xに対し定期健康診断を実施していたと認めることはできず、これは、労働安全衛生法66条1項に違反するが、Xがこれによって損害を被ったことを認めるに足る証拠はないとされた例（酔心開発事件・東京地裁令4.4.12判決）

……1276-54

**その他：労災保険関係の成立範囲** 国・広島中央労基署長（A工業）事件（最二小判平24.2.24判例1064号18頁）を引用し、労災保険関係は、労働者を使用する事業について成立するものであり、その成否は当該事業ごとに判断すべきものであって、労災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、当該一定の場所において一定の組織の下に相関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・川越労基署長〔サイマツ〕事件・東京地裁令3.4.5判決）……1278-80

**その他：労災保険関係の成立範囲** サイマツにおいては、運転業務について保険関係が成立しているところ、運送事業に使用する車両の探索・下見は、運転業務と同一の組織の下で相関連して行われる一体の作業であって、「運転」業務に含まれるものであるから、これについても労災保険関係が成立しているというべきであるとされた例（国・川越労基署長〔サイマツ〕事件・東京地裁令3.4.5判決）……1278-80

**その他：職場環境配慮義務** 経営者が、職場環境に配慮する義務を怠った結果、労働者の人格的利益その他の法的保護に値する利益を侵害したと認められる場合には、経営者は不法行為または債務不履行に基づく責任を免れないというべきであるとされた例（フジ住宅ほか事件・大阪高裁令3.11.18判決）……1281-58

**その他：職場環境配慮義務** 被控訴人兼控訴人（一審被告）Y<sub>1</sub>らは、自ら職場において控訴人兼被控訴人（一審原告）Xの民族的出自等に関わる差別的な思想を醸成する行為をした場合はもちろん、現に職場において差別的な思想が醸成されているのにもかかわらずこれを是正せず、放置した場合には、職場環境配慮義務に違反し、自己の民族的出自等に関わる差別的な思想を醸成する行為が行われていない職場またはそのような差別的な思想が放置されることがない職場において就労するXの人格的利益を侵害したものと、不法行為責任または債務不履行責任を免れないとされた例（フジ住宅ほか事件・大阪高裁令3.11.18判決）……1281-58

**その他：職場環境配慮義務** Y<sub>1</sub>らが職場環境配慮義務を履行するに当たっては、その具体的な履行方法や内容についてはY<sub>1</sub>らの裁量の余地が認められるべきであるとされた例（フジ住宅ほか事件・大阪高裁令3.11.18判決）……1281-58

**その他：安全配慮義務** 本業にかかる使用者たる被控訴人（一審被告）Y<sub>1</sub>社は、労働者が心身の健康を害さないよう配慮する義務を負い、労働時間、休日等について適正な労働条件を確保するなどの措置を取るべき義務（安全配慮義務）を負うと解されるところ、A社との労働契約に基づく就労状況も比較的容易に把握することができたのであるから、控訴人（一審原告）Xの業務を軽減する措置を取るべき義務を負うとされた例（大器キャリアキャストینگほか1社事件・大阪

高裁令4.10.14判決)……………1283-44

**その他：安全配慮義務** Y<sub>1</sub>社は、Xが兼業をしている事実を把握したにもかかわらず、兼業の解消を求めることはあったものの、XのA社における就労状況を具体的に把握することなく、約3か月にわたり長時間の連続勤務をする状態を解消しなかったとして、Xに対する安全配慮義務違反を認める一方、不法行為法上の違法行為はないとされた例(大器キャリアキャストینگほか1社事件・大阪高裁令4.10.14判決)……………1283-44

**その他：安全配慮義務** Y<sub>1</sub>社は、Xが連続かつ長時間労働をしていることを認識した場合には、直ちにそのような状況を除去すべくY<sub>1</sub>社におけるXの勤務シフトを承認しない等の措置を取ることもできたのであるから、Xの連続かつ長時間労働の発生がXの積極的な選択の結果生じたものであることは安全配慮義務違反の有無の判断を直接左右するとはいえず、過失相殺の有無・程度において考慮されるにとどまるところ、4割の過失相殺をするのが相当とされた例(大器キャリアキャストینگほか1社事件・大阪高裁令4.10.14判決)……………1283-44

**その他：安全配慮義務** 兼業にかかる使用者たるA社において、XがY<sub>1</sub>社との兼業をしていることを明確に認識していたことに徴すると、A社がXの労働時間の短縮につき何らかの配慮をすることは望ましいといえるものの、A社での兼業はXが主として労務を提供していたY<sub>1</sub>社における拘束時間外(私的な時間)に行われることから、A社がY<sub>1</sub>社における就労状況を積極的に把握すべきであったとはいえないとされた例(大器キャリアキャストینگほか1社事件・大阪高裁令4.10.14判決)……………1283-44

**その他：処分取消訴訟の原告適格** 特定事業主は、自らの事業にかかる業務災害支給処分により自己の権利もしくは法律上保護された利益を侵害され、または必然的に侵害されるおそれがあり、その取消しによってこれを回復すべき法律上の利益を有するとされた例(国・札幌中央労基署長〔一般財団法人あんしん財団〕事件・東京高裁令4.11.29判決)……………1285-30

**その他：処分取消訴訟の原告適格** 本件各処分の取消訴訟における特定事業主は、自らの事業にかかる業務災害支給処分がされた場合、同処分の法的効果により労働保険料の納付義務の範囲が増大して直接具体的な不利益を被るおそれのある者であるから、同処分の取消しを求めるにつき「法律上の利益を有する者」(行訴法9条1項)として、同処分の取消訴訟の原告適格を有するものと解するのが相当であるとされた例(国・札幌中央労基署長〔一般財団法人あんしん財団〕事件・東京高裁令4.11.29判決)……………1285-30

**その他：処分取消訴訟の原告適格** 業務災害支給処分と労働保険料認定処分との関係については、公定力ない

し不可争力により担保されている先行の処分である業務災害支給処分にかかる法律効果の早期安定の要請を犠牲にしても、なお同処分の効力を争おうとする者の手続的保障を図るべき特段の事情があるとは認められないとされた例(国・札幌中央労基署長〔一般財団法人あんしん財団〕事件・東京高裁令4.11.29判決)……………1285-30

**その他：処分取消訴訟の原告適格** 特定事業に従事する労働者について業務災害支給処分がされたことを前提として当該事業主に対し労働保険料認定処分がされている場合には、業務災害支給処分が取消判決等により取り消されたもの、または無効なものでない限り、労働保険料認定処分の取消訴訟において、業務災害支給処分の違法を労働保険料認定処分の取消事由として主張することは許されないものと解するのが相当であるとされた例(国・札幌中央労基署長〔一般財団法人あんしん財団〕事件・東京高裁令4.11.29判決)……………1285-30

**その他：処分取消訴訟の原告適格** 特定事業主は、自らの事業にかかる業務災害支給処分がされた場合、同処分の名宛人以外の者ではあるものの、同処分の法的効果により労働保険料の納付義務の範囲が増大して直接具体的な不利益を被るおそれのある者であるから、同処分の取消しによってこれを回復すべき法律上の利益を有するものというべきであり、現に、控訴人(一審原告)X法人の労働保険料に少なからぬ増額が見込まれるのであるから、その救済のための手続きを労基署長による職権取消しを促すことにとどめることが相当とはいえないとされた例(国・札幌中央労基署長〔一般財団法人あんしん財団〕事件・東京高裁令4.11.29判決)……………1285-30

**その他：処分取消訴訟の原告適格** X法人が原告適格を有しないとして本件訴えを却下した原判決は相当ではなく、本件控訴は理由があるから、さらに審理を尽くさせるため、一審判決を取り消し、事件を地裁に差し戻すとされた例(国・札幌中央労基署長〔一般財団法人あんしん財団〕事件・東京高裁令4.11.29判決)……………1285-30

**その他：給付基礎日額の算定** 固定残業代として支払われた運行時間外手当は法定外時間外勤務に対する対価と認められるものの、法定外時間外勤務に対する対価以外のものを相当程度含んでおり、運行時間外手当のうちどの部分が法定外時間外勤務に対する対価に当たるかは明らかでなく、通常の労働時間の賃金に当たる部分と割増賃金に当たる部分とを判別できないから、運行時間外手当を固定残業代として認めようとして、給付基礎日額を定めた本件処分は取消しを免れないとされた例(国・所沢労基署長〔埼玉運輸〕事件・東京地裁令4.1.18判決)……………1285-81

**その他：給付基礎日額の算定** 本件賃金規程には時間

外勤務手当、休日勤務手当、深夜勤務手当が別個に定められていること、計算に用いる1.25という係数が法定外時間外労働をする場合の係数であることから、運行時間外手当は法定外時間外勤務に対する対価であって、法定内時間外勤務、深夜勤務および休日勤務に対する対価も含むものと認めることはできないとされた例（国・所沢労基署長〔埼九運輸〕事件・東京地裁令4.1.18判決）…………… 1285-81

**その他：給付基礎日額の算定** 本件会社が原告Xに対して運行時間外手当が法定内時間外勤務、法定外時間外勤務、深夜勤務および休日勤務に対する対価である旨を説明したことを認めるに足る証拠はないから、運行時間外手当に上記各勤務に対する対価が含まれるものと認めることはできないとされた例（国・所沢労基署長〔埼九運輸〕事件・東京地裁令4.1.18判決）…………… 1285-81

**その他：給付基礎日額の算定** 運行時間外手当は、法定外時間外勤務に対する対価以外のものを相当程度含んでいるものとみるのが相当であり、運行時間外手当のうちどの部分が法定外時間外勤務に対する対価に当たるかは明らかでないから、運行時間外手当のうち、通常の労働時間の賃金に当たる部分と労基法37条の定める割増賃金に当たる部分とを判別することはできず、運行時間外手当が、法定外時間外勤務に対する対価として支払われるものとされているものと認めることはできないとされた例（国・所沢労基署長〔埼九運輸〕事件・東京地裁令4.1.18判決）…………… 1285-81

**その他：休業補償給付における給付基礎日額の算定** 原告Xが労基法41条2号の管理監督者に当たることを前提になされた休業補償給付支給決定について、Xは管理監督者に該当せず給付基礎日額に誤りがあるとして、処分行政庁の支給決定処分が取り消された例（国・広島中央労基署長〔アイグランホールディングス〕事件・東京地裁令4.4.13判決）…………… 1289-52

## 会社解散・分割・承継等

**法人格否認の法理** 一審被告Y<sub>1</sub>社と同Y<sub>2</sub>社とは、経営陣、従業員、事業内容などの主要な要素を同一にするものであり、その実態において一連性を有するといえるから、Y<sub>1</sub>社とY<sub>2</sub>社は実質的には同一というべきであること、また、Y<sub>1</sub>社とB社との間の紛争によってY<sub>1</sub>社の活動が阻害される可能性があるため、そのような事態を回避するためにY<sub>2</sub>社を設立し、その法人格を利用する意図がうかがわれることからすると、Y<sub>1</sub>社とY<sub>2</sub>社については、いわゆる法人格否認の法理が適用され、信義則上、Y<sub>1</sub>社とY<sub>2</sub>社が異なる法人格であることを理由に責任を免れることはできないとした一審判断が維持された例（エヌアイケイほか事件・大阪高裁令5.1.19判決）…………… 1289-10

## 争訟・その他

**損害賠償** 労働契約上の金銭債務不履行により原告Xが被る不利益は一般には金銭的なものととまり、当該不利益自体は未払賃金が支払われれば回復すること、未払賃金の額も少額であること等に鑑みれば、本件賃金控除がXに対する不法行為を構成するものとまではいえないとされた例（J R西日本〔岡山支社〕事件・岡山地裁令4.4.19判決）…………… 1275-61

**損害賠償** 被告Y法人による各債務不履行につき、損害賠償の請求が一部認容された例（学校法人茶屋四郎次郎記念学園〔東京福祉大学・授業担当〕事件・東京地裁令4.4.7判決）…………… 1275-72

**損害賠償** 総合職および一般職によるコース別人事制度の運用上違法な男女差別があり不法行為に該当するとして、被控訴人兼控訴人（一審被告）Y社に控訴人兼被控訴人（一審原告）Xらに対する各100万円の慰謝料およびこれに対する遅延損害金の支払いを命じ、Xらのその余の請求については棄却した一審の判断が維持された例（巴機械サービス事件・東京高裁令4.3.9判決）…………… 1275-92

**損害賠償** 本件記事5の図15および16は、債務者Y<sub>2</sub>分会のマークおよび集合写真であり、債権者X社について何らかの表現をするものではないとされた例（J M I T U愛知支部ほか〔オハラ樹脂工業・仮処分〕事件・名古屋地裁令4.11.10決定）…………… 1277-37

**損害賠償** 債務者Yらは、本件記事4のリンク先である添付BのPDFは、X社に宛てた文書であり、不特定多数の者の閲覧を予定していないと主張するが、X社に宛てた文書であってもウェブサイト上で公開した以上は、不特定多数の者が閲覧する可能性があることは当然であり、Yらの主張には理由がないとされた例（J M I T U愛知支部ほか〔オハラ樹脂工業・仮処分〕事件・名古屋地裁令4.11.10決定）…………… 1277-37

**損害賠償** Yらの掲載した各記事がX社の名誉を毀損するものであっても、各記事の掲載は、労働組合の組合活動としての表現行為によるものであるから、表現行為によって摘示された事実または特定の事実を基礎とする意見ないし論評の表明については前提とする事実の重要部分が真実であるかまたは真実と信じるについて相当な理由があるか、表現自体の相当性、表現の目的および態様等の一切の事情を総合考慮し、正当な組合活動として社会通念上許容される範囲内のものである場合には、違法性が阻却されるものと解するのが相当であるとされた例（J M I T U愛知支部ほか〔オハラ樹脂工業・仮処分〕事件・名古屋地裁令4.11.10決定）…………… 1277-37

**損害賠償** 本件の各記事掲載前後の状況に鑑みれば、Yらは、労使交渉が膠着する中で、広く世間に向けて、

就労働環境上の問題を訴え、支持を得ることにより、Yら組合員の労働条件の向上、改善を目的として行ったものと認められ、組合活動として正当な目的であるといえたとされた例（JMITU愛知支部ほか〔オハラ樹脂工業・仮処分〕事件・名古屋地裁令4.11.10決定）……1277-37

**損害賠償** Yらは、不特定多数の者が閲覧するインターネット上に本件各記事を発信するものであり、名誉毀損表現の影響が広範に及ぶ可能性がある一方で、現代社会において、労働組合が、インターネット上での情宣活動を行うことの必要性は高いと認められ、一般的にも行われていることからすれば、本件各記事の表現の態様は組合活動として相当なものというべきであるとされた例（JMITU愛知支部ほか〔オハラ樹脂工業・仮処分〕事件・名古屋地裁令4.11.10決定）……1277-37

**損害賠償** 本件解雇に至る経過等によれば、本件解雇が原告Xに慰謝料の支払いをもって慰謝する必要がある程度の精神的苦痛を生じさせるような違法性を有するものということではできなるとされた例（スミヨシ事件・大阪地裁令4.4.12判決）……1278-31

**損害賠償：国賠法1条1項** 本件免職は、裁量権の行使を誤った違法があるというべきであり、これは違法な公権力の行使に該当し、かつ、懲戒処分の選択について少なくとも過失があったと認められるから、被告Y市は、国家賠償法1条1項に基づき、原告X<sub>1</sub>に生じた損害を賠償すべき義務を負うとされた例（糸島市・市消防本部消防長事件・福岡地裁令4.7.29判決）……1279-5

**損害賠償：国賠法1条1項** 本件免職は、違法な公権力の行使に該当するといえ、X<sub>1</sub>は相応の精神的苦痛を被ったものといえるが、非違行為とされた行為の相当部分が懲戒事由に該当すること自体は認められること、本件免職が取り消されることで精神的苦痛の相当部分が慰謝されることになること等から、精神的苦痛に対する慰謝料は100万円とするのが相当とされた例（糸島市・市消防本部消防長事件・福岡地裁令4.7.29判決）……1279-5

**損害賠償** 本件雇止めは、実質的には、原告Xが被告Y社に報告することなく、本件通報行為に及んだことを理由としてなされたものと認めるのが相当であるとされた例（グッドパートナーズ事件・東京地裁令4.6.22判決）……1279-63

**損害賠償** 本件雇止めについては、これが無効であることは前記のとおりであるが、その違法の程度が著しいとか、侵害行為が悪質であるとまではいえず、Xにおいて経済的な不利益を填補されてもなお慰謝されるべき精神的苦痛があるとは認められないとして、慰謝料請求が棄却された例（グッドパートナーズ事件・東京地裁令4.6.22判決）……1279-63

**損害賠償** 原告Xの被告Y法人に対する不法行為に基づく損害賠償請求は理由がないとされた例（学校法人埼玉医科大学事件・千葉地裁令3.5.26判決）……1279-74

**損害賠償：携帯電話料金負担** 雇用契約上の費用償還請求権、立替契約に基づく立替金請求権、不当利得返還請求権、または事務管理による有益費用償還請求権を根拠とする、業務に利用した携帯電話料金相当額の支払請求がいずれも棄却された例（住友生命保険〔費用負担〕事件・京都地裁令5.1.26判決）……1282-19

**損害賠償：立替費用** 控訴人（一審原告）Xは、立て替えた交通費、証明写真代および郵送費について、事務管理に基づく費用償還請求または不当利得として、その請求をすることができると一審で判断された例（エヌアイケイほか事件・大阪高裁令5.1.19判決）……1289-10

**損害賠償：取締役らの賠償責任** 本件において被控訴人（一審被告）個人被告らが会社法429条に基づく責任を負うと認めることはできないとした一審の判断が変更され、控訴人（一審原告）Xの請求が一部認容された例（エヌアイケイほか事件・大阪高裁令5.1.19判決）……1289-10

**損害賠償：取締役らの賠償責任** 賃金債権は要保護性が高く、労基法上も、賃金の支払義務の違反については罰則が設けられている（同法24条、120条）ことからすれば、原審会社被告らをして法令違反および契約違反がないように賃金の支払義務を遵守させることは、原審会社被告らの役員の職務（任務）であり、原審会社被告らの役員において、当該任務の懈怠につき悪意または重過失があり、これによりXに損害を与えたときは、個人被告らは、会社法429条1項に基づき賠償責任を免れないというべきであるとされた例（エヌアイケイほか事件・大阪高裁令5.1.19判決）……1289-10

**損害賠償** 新型コロナウイルス感染症拡大に関連する雇止めは社会的関心事であり、そのような社会的関心事に関して本件本訴を提起したことを述べ、これと合わせて本訴原告・反訴被告Xの立場を説明するため、本件記者会見を開いたことについては、本件記者会見上の発言が人身攻撃に及ぶようなものではなかったなど自らの意見表明の域を逸脱したとはいうことができない本件においては、表現の自由の尊重が社会の根幹を構成することに照らし、違法な無形的利益の侵害行為であるということではできなるとされた例（コード事件・京都地裁令4.9.21判決）……1289-38

**損害賠償** Xの本件インタビュー上の発言は、おおむねXと本訴被告・反訴原告Y社との間の訴訟外でのやり取り等の事実経過に沿うものであって、それを踏まえて、Xの立場から見解、意見を述べたものにとどまるというべきであるから、Xの上記発言は、違法な無形的利益の侵害行為であるということではできなるとさ

れた例（コード事件・京都地裁令4.9.21判決）

……1289-38

**損害賠償** 本件反訴提訴者であるY社において、その主張した権利または法律関係が事実的・法的根拠を欠くことを知りながら、または通常人であれば容易に知り得たのにあえて訴えを提起したとか、Xに対する嫌がらせ目的で訴えを提起したとまでは認められず、本件反訴の提起そのものが、裁判制度の趣旨に照らして著しく相当性を欠くということとはできないとされた例（コード事件・京都地裁令4.9.21判決）……1289-38

**損害賠償** 適応障害を発症した原告Xを受診させるために会社に迎えに来た両親の車に、自席から動かなくなったXの四肢を従業員らが抱えるなどして被告Y<sub>1</sub>社の正面玄関から連れ出して乗せた措置は、やむを得ないもので不法行為には該当しないとして、慰謝料請求が棄却された例（シャープNECディスプレイソリューションズほか事件・横浜地裁令3.12.23判決）

……1289-62

**損害賠償** 被告Y<sub>2</sub>が、Y<sub>1</sub>社に提出する診療情報提供書に記載した「能力発達に元々特性があり、業務に支障をきたす人」という表現は、Xを発達障害と診断したのではないとして、Y<sub>2</sub>に対する慰謝料請求が棄却された例（シャープNECディスプレイソリューションズほか事件・横浜地裁令3.12.23判決）

……1289-62

**損害賠償** 本件懲戒解雇および本件降格処分は懲戒権を濫用したものととして無効であり、本件論旨解雇は懲戒事由に該当するとは認められず無効であるところ、被告Y社が、本件各懲戒処分をしたことは、不法行為に該当し違法とされた例（不動技研工業事件・長崎地裁令4.11.16判決）……1290-32

**損害賠償** Y社が本件各懲戒処分について公表したことは、原告Xらの社会的評価を低下させ名誉棄損に該当するとして、不法行為に基づく慰謝料請求が認容された例（不動技研工業事件・長崎地裁令4.11.16判決）

……1290-32

**損害賠償** 被控訴人（一審被告）Y<sub>1</sub>社が社用スマートフォンを回収したことは、合理的な目的や必要性もなく、感情的な理由から権限を濫用して行ったものであり、違法であると認められた例（インテリムほか事件・東京高裁令4.6.29判決）……1291-5

**損害賠償** 本件懲戒解雇により、原告Xがその意思に反して大学教授としての講義を行う機会を失ったこと等を考慮すれば、Xが一定程度の精神的苦痛を被ったことが認められる一方で、本件懲戒解雇後の賃金が支払われることにより、Xの精神的苦痛も相当程度慰謝されるものといえることからすれば、本件懲戒解雇による慰謝料を50万円と算定するのが相当とされた例（学校法人札幌国際大学事件・札幌地裁令5.2.16判決）

……1293-34

**損害賠償：未払割増賃金と元代表取締役の賠償責任**

本件における控訴人（一審原告）Xへの残業代未払いは、本件会社の事業継続が困難な状況となったことが原因であり、被控訴人（一審被告）Yの任務懈怠が原因ではないとしてXの請求を棄却した一審判断が変更され、Xの請求が認容された例（そらふね元代表取締役事件・名古屋高裁金沢支部令5.2.22判決）

……1294-39

**損害賠償：未払割増賃金と元代表取締役の賠償責任**

Xが超過勤務をしたことによる残業代は月々発生するものであるから、Xが残業代の支払いを受けられなかったことによる損害も月々発生するものであり、本件会社において、さほど多額とはいえないXの各月の残業代を支払うことすらできなかった経営状態であったことを認めるに足りる証拠はないことからすれば、Yの任務懈怠とXの損害との因果関係があるとして、会社法429条1項に基づく損害賠償請求が認められた例（そらふね元代表取締役事件・名古屋高裁金沢支部令5.2.22判決）……1294-39

**損害賠償：業務妨害** 医師紹介事業を行う原告X社が

人材紹介事業を行う被告Y社による業務妨害等の行為を訴えた事案において、Y社従業員（リクルーター）であるAらのX社事務所立入りによるX社の業務妨害を認めることはできないとされた例（Allegis Group Japan〔リンクスタッフ元従業員〕事件・東京地裁令4.12.22判決）……1295-90

**損害賠償** 本件記載①、③、⑤および本件発言によ

って摘示された過積載または名義貸しに関する事実は、公共の利害に関する事実であり、かつ、もっぱら公益目的を図るものであったといえ、また、本件記載②および④が摘示する、控訴人（一審原告）X社が自ら違法行為を指摘した組合員をその指摘を理由に通常業務からごみ拾いに配置転換したうえて不当に解雇したことについても、X社の従業員等多数の者の労働条件に関係する事実であるから、公共の利害に関する事実であり、かつ、もっぱら公益目的を図るものであったといえたとした一審判決の判断が維持された例（プレカリアートユニオンほか〔栗野興産〕事件・東京高裁令4.5.17判決）……1295-53

**その他：訴えの利益** 夜間勤務から外された刑務所勤務の法務事務官・看守である控訴人（一審原告）Xの

なした夜間勤務を求める措置要求につき、同人は遅くとも令和3年5月31日から夜間勤務を担当している以上、本件措置要求により求める措置はすでに達成されており、人事院による本件決定を取り消すことを求める訴えの利益は認められないとされた例（国・人事院〔名古屋刑務所〕事件・東京高裁令4.6.14判決）

……1276-39

**その他：行政措置要求** 管理運営事項にかかる事項を

対象とする措置要求は不適法であり、夜間勤務を求め

る措置要求は基本的に管理運営事項に関するものというべきであるから、人事院が実体審理を行うべき職務上の法的義務を負うものではないが、パワハラや平等原則・人事管理の原則に違背する取扱いを受けた職員が、これを勤務条件という側面から捉えて是正を求めることまでが許されないとは解されないとされた例（国・人事院〔名古屋刑務所〕事件・東京高裁令4.6.14判決）……………1276-39

**その他：行政措置要求** 本件措置要求におけるパワハラ、平等原則違反および人事管理の原則の記載が、具体的な根拠を欠き、勤務条件の側面から捉えられるのではないかと控訴人（一審原告）Xの主観的な疑義を呈するとともに、人事院が実体審理を行ってその疑義を解明しなければならない職務上の法的義務を負うと解することは困難であるとされた例（国・人事院〔名古屋刑務所〕事件・東京高裁令4.6.14判決）……………1276-39

**その他：行政措置要求** 人事院規則13-2が代理人による措置要求についての定めを置いていないのは、これを許容しない趣旨と解され、代理についての補正は実体審理を行う前提となるものであるところ、人事院に実体審理を行うべき職務上の法的義務が生じると解されない以上、人事院に代理の補正を命ずべき職務上の法的義務があると解されないとされた例（国・人事院〔名古屋刑務所〕事件・東京高裁令4.6.14判決）……………1276-39

**その他：ウェブサイト記事の削除請求** 本件申立ては、本件各記事を仮に削除することを求める仮処分であるところ、違法性阻却の判断については、仮処分手続において労働組合の表現行為を直接的に規制するものであり、表現および組合活動への制約が大きいことをも考慮するべきであるとされた例（JMITU愛知支部ほか〔オハラ樹脂工業・仮処分〕事件・名古屋地裁令4.11.10決定）……………1277-37

**その他：国籍を理由とする差別** 本件においては、憲法13条、14条、19条および21条の規定、人種差別撤廃条約の規定の趣旨ならびに関連する国内法の定めを踏まえて、不法行為に関する諸規定等、国内私法の規定の解釈を行うべきとされた例（フジ住宅ほか事件・大阪高裁令3.11.18判決）……………1281-58

**その他：国籍を理由とする差別** 韓国の民族的出自等を有する者に対するヘイトスピーチに当たる表現や、韓国に友好的な発言または行動をする者に対して売国奴等侮辱的言辞を用いて人格攻撃する表現を含む資料の配布行為の差止め、および控訴人兼被控訴人（一審原告）Xが本件訴訟を提起し、または追行すること自体を批判し、または誹謗中傷する表現を含む資料を職場で配布する行為の差止めの限度において、差止請求が認められた例（フジ住宅ほか事件・大阪高裁令3.11.18判決）……………1281-58

**その他：事故負担金** 所定の手続きを経たのちに、60万円を上限として修理費の10%を労働者が支払う旨が就業規則等において定められ、労使協定にもその支払義務が定められている場合において、修理費の一部として5千余円を原告X<sub>1</sub>の賃金から控除したことが適法とされた例（大陸交通事件・東京地裁令3.4.8判決）……………1282-62

**その他：保全の必要性** 債権者Xが有する医師としての技能、技術の著しい低下という、本案判決を待たずしては回復しがたい損害を回避するためには、Xについて、現在配置されている東大阪医療センターにおいて勤務する労働契約上の義務がないことを仮に定めるとともに、中河内センターにおいて就労することへの妨害を禁ずることにより、Xの就労先が三次救急たる中河内センターであることを明確にしたうえで、中河内センターでの就労の機会を確保することが是非とも必要であるというべきであり、本件においては、通常においては認めがたい特段の事情があるものとして、保全の必要性も認められるとされた例（地方独立行政法人市立東大阪医療センター〔仮処分〕事件・大阪地裁令4.11.10決定）……………1283-27

**その他：行政処分取消し** 特定事業主は、自らの事業にかかる業務災害支給処分により自己の権利もしくは法律上保護された利益を侵害され、または必然的に侵害されるおそれがあり、その取消しによってこれを回復すべき法律上の利益を有するとされた例（国・札幌中央労基署長〔一般財団法人あんしん財団〕事件・東京高裁令4.11.29判決）……………1285-30

**その他：和解契約の効力** 本件合意書への署名押印に至る経緯に照らせば、労働者の自由な意思に基づくものであると認めるに足る合理的な理由が客観的に存在しているとはいえず、本件和解契約の成立は認められないとされた例（吉永自動車工業事件・大阪地裁令4.4.28判決）……………1285-93

**その他：オランダ法適用の可否** オランダ法に基づく無期転換の主張が認められ、地位確認請求および未払賃金請求の一部が認容された例（ケイ・エル・エム・ローヤルダツチエアラインズ〔雇止め〕事件・東京地裁令5.3.27判決）……………1287-17

**その他：オランダ法適用の可否** 雇用契約上日本法が準拠法とされていたが、「有期労働契約の無期転換」は通則法12条1項の「労働契約の効力」に含まれ、原告Xらにより適用が主張されているところの本件オランダ法条は、当事者が単に約定するのみでは排除することができないから、通則法12条1項にいう強行規定に当たるといえることができるとして、同項に基づいて本件オランダ法条が適用されるかどうか判断された例（ケイ・エル・エム・ローヤルダツチエアラインズ〔雇止め〕事件・東京地裁令5.3.27判決）……………1287-17

**その他：オランダ法適用の可否** 本件各雇用契約は労

務提供地を特定することができない場合に当たり、雇  
入事業所地はオランダと認められるとして、最密接関  
係地法がオランダ法と推定され、当該推定を覆す事情  
もないとされた例（ケイ・エル・エム・ローヤルダツ  
チエアラインズ〔雇止め〕事件・東京地裁令5.3.27  
判決）……………1287-17

**その他：威力業務妨害〔刑事〕、強要未遂〔刑事〕** 一  
審判決は、被告人らの行為の強要未遂罪および威力業  
務妨害罪の各構成要件該当性の判断、さらには、正当  
行為に当たるか否かという判断において、前提事実の  
認定やその評価を誤ったものであり、上記各構成要件  
の該当性に疑問が残るとともに、被告人らの行為が労  
働組合法1条2項、刑法35条の正当行為となることも  
否定できない以上、上記事実誤認が判決に影響を及ぼ  
すことは明らかであるなどとして、被告人ら3名に対  
しそれぞれ懲役10月～1年4月（いずれも執行猶予3  
年）の刑に処するとして一審判決が破棄され、被告人  
らに対し、無罪が言い渡された例（全日本建設運輸連  
帯労働組合関西地区生コン支部〔和歌山〕刑事事件・  
大阪高裁令5.3.6判決）……………1296-74

## 労働組合・組合活動・争議行為

**組合活動** 本件各街宣活動および本件要請書①～⑤の  
送付行為（本件各行為）といった労働組合の活動につ  
いては、その内容が控訴人（一審原告）X社の信用を  
毀損するものであるとしても、本件各行為が労働組合  
である被控訴人（一審被告）Y<sub>1</sub>組合の活動の一環と  
して行われているものであるから、本件各行為によっ  
て摘示された事実が真実であるか否か、または真実と  
信じるについて相当な理由が存在するか否かに加え、  
本件各行為の目的、必要性、態様およびその行為が及  
ぼす影響など、一切の事情を総合考慮し、その活動  
が正当な組合活動として社会通念上許容される範囲内  
のものであると判断される場合には、違法性が阻却さ  
れると解するのが相当であるとされた例（プレカ  
リアートユニオンほか〔栗野興産〕事件・東京高裁令4.  
5.17判決）……………1295-53

**組合活動** 関生支部事務所の調査について、関生支部  
として、Bに事実確認を行い、事実であれば再発防止  
を求める交渉を行うという目的自体は正当ではある  
が、関生支部の組合員の中にBまたは広域協に雇  
用されている者がいないため、その目的を達成する手段  
として許容される行為には相応の限界があるなどと判  
示した一審の判断は、労働組合の団結権保障の趣旨や、  
関生支部が産業別労働組合であることを正解しない不  
合理的な認定判断といわざるを得ないとされた例（全  
日本建設運輸連帯労働組合関西地区生コン支部〔和  
歌山〕刑事事件・大阪高裁令5.3.6判決）……………1296-74

**組合活動** 産業別労働組合である関生支部は、業界企

業の経営者・使用者あるいはその団体と、労働関係上  
の当事者に当たるといふべきだから、憲法28条の団結  
権等の保障を受け、これを守るための正当な行為は、  
違法性が阻却されると解すべきである（労働組合法1  
条2項）とされた例（全日本建設運輸連帯労働組合関  
西地区生コン支部〔和歌山〕刑事事件・大阪高裁令5.  
3.6判決）……………1296-74

**組合活動** 生コン事業者（使用者）の協同組合である  
広域協の意を受けた元暴力団員らが、関生支部事務所  
の調査を行い、ビデオカメラで撮影し、「在籍確認や」  
「甲野おるか」などと組合員らを監視したり、圧力を  
かけたりする行為が、関生支部の団結権を大きく脅か  
すものであることは明らかで、関生支部幹部等が、そ  
の首謀者と目する広域協の実質的運営者であるBの下  
へと抗議等に赴くことは、それが暴力の行使を伴うな  
ど不当な行為に及ぶものでない限り、労働組合が団結  
権を守ることを目的とした正当な行為として、労働組  
合法1条2項の適用または類推適用を受けるといふべ  
きであるとされた例（全日本建設運輸連帯労働組合関  
西地区生コン支部〔和歌山〕刑事事件・大阪高裁令5.  
3.6判決）……………1296-74

**組合活動** 被告人らの目的は労働組合法1条1項所定  
の正当な目的とは認められない旨の検察官の主張が退  
けられ、目的の正当性を認めた一審判決の判断が維持  
された例（全日本建設運輸連帯労働組合関西地区生  
コン支部〔和歌山〕刑事事件・大阪高裁令5.3.6判決）  
……………1296-74

**組合活動** 被告人らのBに対する抗議の態様等は、確  
かに、Bの名誉を毀損する街宣活動といった若干行き  
過ぎといえる部分を含むものとはいえ、暴力を伴うも  
のではなく、本件を含む関生支部と広域協との一連の  
やり取りを全体的にみた場合、被告人らの行為が社会  
的相当性を明らかに逸脱するとまではいいがたく、労  
働組合法1条2項の適用または類推適用により正当行  
為として違法性が阻却される合理的な疑いが残るとい  
わざるを得ないとされた例（全日本建設運輸連帯労働  
組合関西地区生コン支部〔和歌山〕刑事事件・大阪高  
裁令5.3.6判決）……………1296-74

## 団体交渉

**交渉主体：親会社の労組法上の労働者性** 労組法は、  
労働者が使用者との交渉において対等の立場に立つこ  
とを促進するために、労働者が自主的に労働組合を組  
織し、使用者と労働者の関係（労使関係）を規制する  
労働協約を締結するための団体交渉をすること、その  
他の団体行動を行うことを助成しようとすることを目  
的とし（1条）、同法7条は、労働者の団結権等の侵害  
に当たる使用者の一定の行為を排除、是正し、もって  
正常な労使関係を回復することを目的として設けられ

たものであり、そうすると、雇用主以外の事業主であっても、上記観点から集団的労使関係の一当事者となるべき者、すなわち、労働者の基本的な労働条件等について、雇用主と部分的とはいえ同視できる程度に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る場合には、その限りにおいて、上記事業主は同条の「使用者」に当たると解するのが相当であるとされた例（国・中労委〔昭和ホールディングスほか〕事件・東京高裁令4.1.27判決）……………1281-25

**交渉主体：親会社の労組法上の労働者性** 親会社に当たることから、子会社の従業員を構成員とする労働組合との労働協約の対象となる、子会社の従業員の基本的な労働条件等について、子会社と同視できる程度に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るかについては、親子会社それぞれの事業・経営の状況、役員の選任状況、子会社の従業員の労務管理・労働の実態等を個別に考慮して検討する必要があるとされた例（国・中労委〔昭和ホールディングスほか〕事件・東京高裁令4.1.27判決）……………1281-25

**交渉主体：親会社の労組法上の労働者性** 補助参加人ホールディングスの労組法7条の使用者性を否定した一審判決の判断が維持された例（国・中労委〔昭和ホールディングスほか〕事件・東京高裁令4.1.27判決）……………1281-25

**労組法上の労働者性** 労組法の趣旨や目的、同法3条の文言に照らせば、同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の一審判断が維持された例（国・中労委〔セブン-イレブン・ジャパン〕事件・東京高裁令4.12.21判決）……………1283-5

**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、相手方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の一審判断が維持された例（国・中労委〔セブン-イレブン・ジャパン〕事件・東京高裁令4.12.21

判決）……………1283-5

**労組法上の労働者性** 被控訴人（一審被告）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の一審判断が維持された例（国・中労委〔セブン-イレブン・ジャパン〕事件・東京高裁令4.12.21判決）……………1283-5

**労組法上の労働者性** 参加人はセブンイレブンのフランチャイズ・チェーンを運営しており、加盟者の加盟の対象も同フランチャイズ・チェーンであるから、X組合の構成員の労働者性を判断するうえで、セブンイレブンのフランチャイズ・チェーンの実態を踏まえた、加盟者とフランチャイズ・チェーンとの関係という視点からの検討も必要となるとされた例（国・中労委〔セブン-イレブン・ジャパン〕事件・東京高裁令4.12.21判決）……………1283-5

**労組法上の労働者性** 参加人（フランチャイズ本部）と2FC契約（店舗物件・設備を参加人が調達して加盟者に貸与する契約）を締結した個人加盟者であり、加盟店舗で店長を務める者が原告Xの組合員の過半数を占めていることからすれば、この立場にある者が労組法上の労働者である場合、Xは労組法上の労働者が構成員の主要部分を占める団体といえる一方で、店舗の店長を務めていない者または店舗運営業務に従事したことがない者を含め、全般的・一般的に、労組法上の労働者性が認められる必要はないとされた例（国・中労委〔ファミリーマート〕事件・東京地裁令5.5.25判決）……………1296-5

**労組法上の労働者性** 労組法上の労働者に当たるかは、積極的要素として、①事業組織への組入れ、②契約内容の一方的・定型的決定、③報酬の労務対償性、④業務の依頼に応ずべき関係ないし諾否の自由、⑤広い意味での指揮監督および時間的場所的拘束の有無を、消極的要素として、⑥顕著な事業者性を考慮すべきとされた例（国・中労委〔ファミリーマート〕事件・東京地裁令5.5.25判決）……………1296-5

**労組法上の労働者性** 2FC契約では、加盟者または法人加盟者代表者が店長（加盟者店長）を務める場合が圧倒的に多く、加盟者店長が店舗運営業務に長時間従事しなければ店舗経営が成り立たない場合があることは否定できないものの、本件契約は、参加人が加盟者または法人加盟者代表者の労働力を確保する目的で締結されているとまではいえず、また、加盟者店長はいつ何時間どのような内容の店舗運営業務に従事するかを自ら決定し、参加人がその労働力を管理する権限を有しないこと等からすると、加盟者または法人加盟者代表者が、参加人の事業遂行に不可欠・枢要な労働力として参加人の組織内に確保されているとはいえない

いとされた例(国・中労委〔ファミリーマート〕事件・東京地裁令5.5.25判決)……………1296-5

**労組法上の労働者性** 本件契約の内容は参加人が一方的・定型的に決定しており、参加人と加盟者組合員との間には交渉力格差があるとされた例(国・中労委〔ファミリーマート〕事件・東京地裁令5.5.25判決)……………1296-5

**労組法上の労働者性** 本件契約上、参加人が加盟者に報酬を支払う約束はなく、参加人が加盟者に支払う金員は、店舗での就業による出来高、業務量等によって算出されるものではなく、労務供給の対価とはいえないとされた例(国・中労委〔ファミリーマート〕事件・東京地裁令5.5.25判決)……………1296-5

**労組法上の労働者性** 加盟者店長が参加人から個々の業務依頼を受けることは想定されておらず、また、本件契約上、加盟者は参加人の指導に従うことを義務付けられていないこと等からすれば、広い意味でも、加盟者店長が参加人の指揮監督下で労務提供しているとはいえず、時間的拘束もないとされた例(国・中労委〔ファミリーマート〕事件・東京地裁令5.5.25判決)……………1296-5

**労組法上の労働者性** 加盟者には店舗の取引の損益が帰属し、加盟者は契約締結の際、出店候補地における契約の可否を選択でき、契約締結後は、商品の種類・数量の選択および従業員の雇用等についての裁量を有し、これらによって損益を変動させる余地があり、また、加盟者には、複数店舗経営等によって加盟店舗から得る利益を拡大できる可能性があり、他人労働力も制限なく利用していたことからすれば、加盟者は、恒常的に自己の才覚で利得する機会を有し自らリスクを引き受けて事業を行える立場にあり、顕著な事業者性があるとされた例(国・中労委〔ファミリーマート〕事件・東京地裁令5.5.25判決)……………1296-5

## 労働協約

### 不当労働行為

**団交拒否** 義務的団交事項とは、団体交渉を申し入れた労働者の団体の構成員たる労働者の労働条件その他の待遇、当該団体と使用者との間の団体的労使関係の運営に関する事項であって、使用者に処分可能なものをいうと解されるとした一審判決の判断枠組みが維持された例(国・中労委〔昭和ホールディングスほか〕事件・東京高裁令4.1.27判決)……………1281-25

**団交拒否** 本件3団交申入れについて、その一部につき義務的団交事項該当性を認めた一審判決の判断が変更された例(国・中労委〔昭和ホールディングスほか〕事件・東京高裁令4.1.27判決)……………1281-25

**救済方法** 団交拒否の救済方法として文書の交付のみを命じるという救済方法を選択した中労委の判断に違法があるということではできないとした一審判決の判断が維持された例(国・中労委〔昭和ホールディングスほか〕事件・東京高裁令4.1.27判決)……………1281-25

## 労委命令

### ◆不利益取扱い

**退職勧奨** 会社による退職勧奨の態様は、極めて問題であるといわざるを得ないが、Cら3名の工事現場における勤務態度が必ずしも良好なものであったとはいえないこと等の事情を勘案すれば、Cに対する退職勧奨は、同人が組合員であることを理由として行われたものであるとまでは認められないことから、組合員であるが故の不利益取扱いには当たらないとされた例(テイケイ事件・東京都労委令4.6.21命令)……………1275-139

**不利益** 本件一時金について、申立人の組合員A<sub>2</sub>ら<sub>2</sub>を非組合員に比べて低額となる2万円支給としたことは、不当労働行為に当たらないとされた例(たくみ運輸事件・兵庫県労委令4.9.6命令)……………1280-101

**不利益：組合員の解雇** 組合員A<sub>2</sub>の無断欠勤等を理由とした解雇について、組合員であること等を理由としたものとはいえず、労組法7条1号の不利益取扱いに該当しないとされた例(辰巳事件・群馬県労委令4.5.19命令)……………1282-96

**退職勧奨、普通解雇、転載、時短勤務終了、降格・降級** 平成29年12月25日のA<sub>2</sub>に対するB<sub>1</sub>支局長の発言、31年2月28日付のA<sub>2</sub>に対する普通解雇、令和元年5月31日付のA<sub>4</sub>に対する普通解雇は、組合員であるがゆえの不利益取扱いと組合の組織運営に対する支配介入に該当するとされたが、そのほかの申立ては棄却された例(一般財団法人あんしん財団〔解雇等〕事件・東京都労委令4.10.18命令)……………1288-106

**担当クラス削減** 会社が、コロナ禍後の営業再開におけるクラス再編において、ヨギーヨガのクラスについて、ヨギー・インスティテュート認定資格の更新の意思がない組合員4名に担当クラスを割り当てなかったことは、不利益な取扱いには当たらないとされた例(ヨギー事件・東京都労委令5.3.28命令)……………1289-92

**担当クラス削減** 会社が、営業再開におけるクラス再編において、従来の評価方法とは異なる評価基準に基づいて、A<sub>1</sub>、A<sub>2</sub>およびA<sub>4</sub>が担当するヨギーヨガ以外のクラスについても削減し、同人らの担当クラス数をゼロとしたことにつき、当時の対立的な労使関係等を考慮すると、会社は、組合の中心である組合員3名に対し、不利益を与えることにより、組合活動の抑制を図ったといわざるを得ず、不当労働行為に該当する

と判断された例（ヨギー事件・東京都労委令5.3.28命令）……………1289-92

**懲戒処分、降格** 申立人組合の組合員Aに対する、上司、同僚、部下とのやり取り等に関する問題行動を理由とする懲戒処分（出勤停止3日間）および管理職層から非管理職層への降格は、いずれも不当労働行為に当たらないとされた例（あおぞら銀行事件・東京都労委令5.1.24命令）……………1291-95

**配転** Aに対する人事部附への配置転換は、申立人組合の存在を嫌悪していた被申立人会社が、組合員として自身の懲戒処分撤回等の活動を行っていたAを退職誘導して職場から排除し、ひいては会社から排除することを企図して組合を弱体化させるために行ったものであったといわざるを得ず、Aが組合員であること、および組合活動を行ったことを理由とする不利益取扱いに当たるとされた例（あおぞら銀行事件・東京都労委令5.1.24命令）……………1291-95

**勧誘行為による減給** 被申立人会社が、申立人組合の組合員である申立人X<sub>2</sub>が、グループLINEを使用して社内の友人に組合への加入を勧誘するメッセージを送信し、その文面に事実に反する記載があったことを理由として、X<sub>2</sub>に対して行った減給の懲戒処分（減給額3500円）が、重きに失し懲戒処分として相当性を欠き、X<sub>2</sub>の組合活動を嫌悪したものであったとして、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（カンプロ事件・茨城県労委令4.10.20命令）……………1295-101

**住宅手当支給区分変更** 配偶者死亡による「既婚者」から「単身独立生計者」への住宅手当支給区分の変更について、本件支給区分の変更には合理性があり、Aが再審査申立人（初審査申立人）組合の組合員であることを理由とするものではないとして、不当労働行為に該当しないとした初審判断が維持された例（ENEOS〔旧エクソンモービル・住宅手当変更〕事件・中労委令4.6.1命令）……………1295-103

## ◆ 団交拒否

**交渉主体** 再審査被申立人（初審査被申立人）UAは吸収合併により交渉すべき地位を引き継いでいるのであるから、再審査申立人（初審査申立人）組合による合併前に解雇された組合員らの解雇に関する団体交渉申入れについて、UAが本件団交申入れに対応すべき使用者に当たらないとして団体交渉を拒否することは、正当な理由であると評価することはできないとした初審命令が維持された例（ユナイテッド・エアラインズ事件・中労委令4.3.2命令）……………1284-102

**交渉主体:使用者性** ウーバーイーツ事業については、同事業に携わる関連会社各社の役割分担が明確に区別されているとはいえず、実質的には、関連各社が事実上一体となって、同事業を展開し、運営していたとみ

るのが相当であるとされた例（Uber Japan ほか1社事件・東京都労委令4.10.4命令）……………1280-19

**交渉主体:使用者性** ウーバーイーツ事業について、登録や契約の手続きから、運用の説明・サポート、各種問合せまで、実質的に配達パートナーへの対応を行っているウーバー・ジャパンは、配達パートナーの労働条件等に関する団体交渉事項について、配達パートナーとの契約の当事者であるウーバー・イーツ・ジャパンとともに、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みるのが相当であり、団体交渉に応ずるべき使用者の地位にあるというべきであるとされた例（Uber Japan ほか1社事件・東京都労委令4.10.4命令）……………1280-19

**交渉主体** 組合が丸八HDに対し、平成30年12月25日付、31年3月1日付および同月4日付で申し入れた団体交渉を拒否したことにつき、本件団交事項のいずれについても、丸八HDは労組法上の使用者に当たるといえず、組合が申し入れた団体交渉に対し丸八HDが応じなかったことは、労組法7条2号の不当労働行為に該当しないとされた例（丸八ホールディングス事件・埼玉県労委令5.3.30命令）……………1286-91

**団交応諾義務** 団体交渉申入れ時点において会社の業務が妨害されたことについての疎明はないこと等の事情を勘案すると、会社において団体交渉を拒否する正当な理由とはならないとするのが相当であり、組合が申し入れた団体交渉を拒否した会社の対応は、正当な理由のない団体交渉の拒否に当たるとされた例（テイケイ事件・東京都労委令4.6.21命令）……………1275-139

**団交応諾義務:労働者性** 労組法上の労働者該当性については、契約の名称等の形式のみにとらわれることなく、その実態に即して客観的に判断する必要があるとされた例（Uber Japan ほか1社事件・東京都労委令4.10.4命令）……………1280-19

**団交応諾義務:労働者性** ウーバーは、配達パートナーに対し、プラットフォームを提供するだけにとどまらず、配達業務の遂行にさまざまな形で関与している実態があり、配達パートナーは、そのようなウーバーの関与の下に配達業務を行っていることからすると、本件において、配達パートナーが純然たる「顧客」(プラットフォームの利用者)にすぎないとみることが困難であり、配達パートナーが、ウーバーイーツ事業全体の中で、その事業を運営するウーバーに労務を供給していると評価できる可能性のあることが強く推認されるとされた例（Uber Japan ほか1社事件・東京都労委令4.10.4命令）……………1280-19

**団交応諾義務:労働者性** 配達パートナーが労組法上の労働者に当たるか否かについては、労組法の趣旨および性格に照らし、会社らと配達パートナーとの間の関係において、労務供給関係と評価できる実態があるかという点も含めて検討し、事業組織への組入れ、契

約内容の一方的・定型的決定、報酬の労務対価性、業務の依頼に応ずべき関係、広い意味での指揮監督下の労務提供、一定の時間的場所的拘束、顕著な事業者性等の諸事情があるか否かを総合的に考慮して判断すべきであるとされた例（Uber Japan ほか1社事件・東京都労委令4.10.4命令）……………1280-19

**団交応諾義務：労働者性** 本件における配達パートナーは、会社らの事業の遂行に不可欠な労働力として確保され、事業組織に組み入れられており、会社らが契約内容を一方的・定型的に決定しているということができ、配達パートナーの得る報酬である配送料は、労務の提供に対する対価としての性格を有しているといえたとされた例（Uber Japan ほか1社事件・東京都労委令4.10.4命令）……………1280-19

**団交応諾義務：労働者性** 配達パートナーは、アプリを稼働するか否か、どの時間帯に、どの場所で配達業務を行うかについて自由を有しており、会社らの業務の依頼に応ずべき関係にあったとまではいえないが、場合によっては、配達リクエストを拒否しづらい状況に置かれる事情があったことが認められるとされた例（Uber Japan ほか1社事件・東京都労委令4.10.4命令）……………1280-19

**団交応諾義務：労働者性** 配達パートナーは、一定の時間的場所的拘束を受けているとはいえないものの、広い意味で会社らの指揮監督下に置かれて、配達業務を遂行しているということができるとされた例（Uber Japan ほか1社事件・東京都労委令4.10.4命令）……………1280-19

**団交応諾義務：労働者性** 配達パートナーが顕著な事業者性を有していると認めることはできないとされた例（Uber Japan ほか1社事件・東京都労委令4.10.4命令）……………1280-19

**団交応諾義務：労働者性** 本件における事情を総合的に勘案すれば、配達パートナーは、会社らとの関係において労組法上の労働者に当たると解するのが相当であるとされた例（Uber Japan ほか1社事件・東京都労委令4.10.4命令）……………1280-19

**団交応諾義務** 合併前会社において平成28年2月4日から同年4月13日までに行われた5回の団交が行き詰まりに達しており、組合による本件団交申入れは、行き詰まりに達していた事項そのものについて再度交渉を求めるものにほかならず、UAが本件団交申入れに応じることで、交渉が進展する可能性があったということではできないから、この点でUAに新たに団交応諾義務が生じていると認めることはできないとした初審命令を維持し、再審査申立てが棄却された例（ユナイテッド・エアラインズ事件・中労委令4.3.2命令）……………1284-102

**団交応諾義務** 会社が組合の令和2年12月17日付等の団交交渉申入れに応じなかったことの一部について、

労組法7条2号に該当する不当労働行為であると判断された例（エイ・アンド・エム事件・福岡県労委令4.3.11命令）……………1286-85

**団交応諾義務** 労働組合法が適用されない会計年度任用職員にかかる事項を議題とした本件団体交渉申入れについて、組合らの申立適格は認められないとして、申立てが却下された例（東京都〔ALT〕事件・東京都労委令4.7.19決定）……………1288-108

**団交応諾義務** 被申立人会社が、申立人組合の組合員Aに対する業務委託契約（ワクチンの接種業務）の解除通知を協議事項とする団体交渉後、再度の団体交渉の申入れに応じなかったことが労働組合法7条2号に該当する不当労働行為であると判断して、会社に対し、団体交渉応諾および文書交付が命じられた例（セントラルメディエンス事件・大阪府労委令5.1.13命令）……………1291-98

**団交応諾義務** 被申立人法人が、その正規職員であるAが加入した申立人組合からの平成2年8月13日付および11月10日付の団体交渉申入れに対し、組合執行委員長の交渉権限あるいは協約締結権限の有無に疑義があるなどとして、団体交渉に応じなかったことが労働組合法7条2号の不当労働行為であると判断された例（医療法人社団雄仁会事件・東京都労委令4.10.18命令）……………1291-101

**団交応諾義務** 組合が丸八HDに対し、平成30年12月25日付、31年3月1日付および同月4日付で申し入れた団体交渉を拒否したことにつき、本件団交事項のいずれについても、丸八HDは労組法上の使用者に当たるといえず、組合が申し入れた団体交渉に対し丸八HDが応じなかったことは、労組法7条2号の不当労働行為に該当しないとされた例（丸八ホールディングス事件・埼玉県労委令5.3.30命令）……………1286-91

**誠実交渉義務** 法人が、賃上げ、賞与および燃料手当を交渉事項とする団体交渉に最高経営責任者のC院主を出席させなかったこと、平成29年度燃料手当を交渉事項とする団体交渉において誠実に対応しなかったこと、同年度冬期賞与を交渉事項とする団体交渉において誠実に対応しなかったことは、正当な理由のない団体交渉の拒否に当たるとされた例（医療法人社団恵和会事件・北海道労委令4.6.24命令）……………1276-92

**誠実交渉義務** 法人が、平成29年度の春闘賃上げ要求にかかる団体交渉において誠実に対応しなかったこと、令和2年度の介護職員処遇改善加算および元年10月から導入の介護職員等特定処遇改善加算を交渉事項とする団体交渉において誠実に対応しなかったことは、正当な理由のない団体交渉の拒否に当たるとされた例（医療法人社団恵和会事件・北海道労委令4.6.24命令）……………1276-92

**誠実交渉義務** 本件団体交渉における被申立人の対応は、不誠実な団体交渉に該当し、不当労働行為に当た

るとされた例（たくみ運輸事件・兵庫県労委令4.9.6命令）……………1280-101

**誠実交渉義務** 被申立人会社が、弁護士事務所の人間を称するB<sub>3</sub>にどのような権限を与えたかを明確に示さずに、実質的に代理させて交渉に当たらせたこと、およびあらかじめ要求書に記載された要求事項に回答できる者を出席させなかったことは、合意達成の可能性を模索する義務に反しているうえ、B<sub>3</sub>が、C<sub>1</sub>社がA<sub>2</sub>の無断欠勤を問題にしている等の組合の適切な判断を誤らせるおそれのある虚偽の主張を繰り返したことは、誠実な交渉態度であったとは評価しがたいとされた例（辰巳事件・群馬県労委令4.5.19命令）……………1282-96

**誠実交渉義務** 第3回団体交渉における会社の対応は、労組法7条2号の団体交渉拒否に該当するが、第4回団体交渉における対応は、同号の団体交渉拒否に該当しないとされた例（辰巳事件・群馬県労委令4.5.19命令）……………1282-96

**誠実交渉義務** 本件救済申立以降に4回の団交が開催されたが、会社は過去にA<sub>2</sub>への過払賃金があるとして解決金との相殺の主張をしたり、社会保険の未加入について和解する前提として当該組合員から組合への委任状の提示を求めたり、当該組合員の住民票原本の提示等を求めたりして妥結を拒んだことが、労働組合法7条2号に該当すると判断された例（ヨコヅカ事件・栃木県労委令5.1.12命令）……………1286-83

**誠実交渉義務** 本件申立後に実施された団交の状況により、解雇問題にかかる会社の対応は不誠実であったとはいえないとされた例（ヨコヅカ事件・栃木県労委令5.1.12命令）……………1286-83

**誠実交渉義務** 法人が、①理事会規程について事前提示することなく、また、教員人事評価委員会規程など3規程については提示したものの、内容の説明に依ることなく、それぞれ制定したこと、②住居手当および通勤手当の額の改定にかかる団体交渉における、組合からの法人の業務実績や他法人の給与等の考慮にかかる要求に応じることなく、これら手当にかかる規程を改正したこと、③外国研修担当教員に対する調査にかかる団体交渉に応じなかったことが、いずれも不当労働行為であると判断された例（公立大学法人下関市立大学事件・山口県労委令4.1.31命令）……………1289-95

**誠実交渉義務** 被申立人会社は、組合員らのマイナス評価およびA<sub>2</sub>の配置転換に関し、団体交渉時に口頭で説明を行っていることから、申立人組合からの文書回答要求に応じなかったことは不当労働行為に当たらないと判断された例（カンプロ事件・茨城県労委令4.10.20命令）……………1295-101

## ◆支配介入

**退職勧奨** 会社による退職勧奨の態様は、極めて問題

であるといわざるを得ないが、Cら3名の工事現場における勤務態度が必ずしも良好なものであったとはいえないこと等の事情を勘案すれば、Cに対する退職勧奨は、同人が組合員であることを理由として行われたものであるとまでは認められないことから、組合の運営に対する支配介入には当たらないとされた例（テイケイ事件・東京都労委令4.6.21命令）……………1275-139

**組合非難・抗議の文書送付** 会社による本件文書送付行為等が、組合の運営に対する支配介入に当たるとされた例（テイケイ事件・東京都労委令4.6.21命令）……………1275-139

**団交拒否** D組合員が組合員であることを否定し、団交申入れに応じなかった会社の対応は、組合の運営に対する支配介入であり、労組法7条3号に該当する不当労働行為であるとされた例（マテロックス事件・大阪府労委令3.5.7命令）……………1275-142

**説明の欠如等** 法人が、組合が要求していたパート職員の賃上げを実施しているながら組合に一切説明しなかったこと、平成29年度燃料手当の支給に当たって、組合に何らの説明をすることなく、一方的に減額したこと、組合と協議することなく、平成29年度冬期賞与以後の「賞与支給要項」の事前交付を取りやめたことは、組合の運営に対する支配介入に当たるとされた例（医療法人社団恵和会事件・北海道労委令4.6.24命令）……………1276-92

**不誠実交渉** 法人が、平成29年度の春闘賃上げ要求にかかる団体交渉において誠実に対応しなかったこと、令和2年度の介護職員処遇改善加算および元年10月から導入の介護職員等特定処遇改善加算を交渉事項とする団体交渉において誠実に対応しなかったことは、組合の運営に対する支配介入に当たるとされた例（医療法人社団恵和会事件・北海道労委令4.6.24命令）……………1276-92

**組合専従者の昇等級** 会社が、申立外組合の組合員で組合専従者でもある2名を昇等級させたことが組合専従者に対する人事優遇であって不当労働行為に当たるとして、同組合の組合員である申立人からなされた救済申立てが棄却された例（阪神電気鉄道事件・大阪府労委令4.3.14命令）……………1278-89

**介入** 本件一時金について、申立人の組合員A<sub>2</sub>らを非組合員に比べて低額となる2万円支給としたことは、不当労働行為に当たらないとされた例（たくみ運輸事件・兵庫県労委令4.9.6命令）……………1280-101

**退職勧奨、普通解雇、配転、時短勤務終了、降格・降級**  
平成29年12月25日のA<sub>2</sub>に対するB<sub>1</sub>支局長の発言、31年2月28日付のA<sub>2</sub>に対する普通解雇、令和元年5月31日付のA<sub>4</sub>に対する普通解雇は、組合員であるがゆえの不利益取扱いと組合の組織運営に対する支配介入に該当するとされたが、そのほかの申立ては棄却された例（一般財団法人あんしん財団〔解雇等〕事件・東京都労委令4.10.18命令）……………1288-106

**組合批判の資料配布** 被申立人財団が、申立人組合の組合員らが所属する3つの支局において、「ユニオンとは何かーその実態と対応方法ー」という資料を支局長が配布し、読み上げたことが、不当労働行為であるとして、文書交付および掲示等が命じられた例（一般財団法人あんしん財団〔資料配布〕事件・東京都労委令3.6.15命令）……………1288-110

**懲戒処分、降格** 申立人組合の組合員Aに対する、上司、同僚、部下とのやり取り等に関する問題行動を理由とする懲戒処分（出勤停止3日間）および管理職層から非管理職層への降格は、いずれも不当労働行為に当たらないとされた例（あおぞら銀行事件・東京都労委令5.1.24命令）……………1291-95

**配転** Aに対する人事部附への配置転換は、申立人組合の存在を嫌悪していた被申立人会社が、組合員として自身の懲戒処分撤回等の活動を行っていたAを退職誘導して職場から排除し、ひいては会社から排除することを企図して組合を弱体化させるために行ったものであったといわざるを得ず、Aが組合員であること、および組合活動を行ったことを理由とする、組合の運営に対する支配介入に当たるとされた例（あおぞら銀行事件・東京都労委令5.1.24命令）……………1291-95

**組合の代表者資格否定** 被申立人法人が、その正規職員であるAが加入した申立人組合からの平成2年8月13日付および11月10日付の団体交渉申入れに対し、組合執行委員長の交渉権限あるいは協約締結権限の有無に疑義があるなどとして、団体交渉に応じなかったことが労働組合法7条3号の不当労働行為であると判断された例（医療法人社団雄仁会事件・東京都労委令4.10.18命令）……………1291-101

**勧誘行為による減給** 被申立人会社は、申立人組合の組合員による従業員らへの組合加入勧誘行為に干渉することで、組合の結成・運営に支配介入をしてはならないとされた例（キャンプ口事件・茨城県労委令4.10.20命令）……………1295-101

## ◆救済手続き

**当事者適格** D組合員は、取締役であっても、実質的には使用人としての地位にあったとみるのが相当であり、労組法3条の労働者に該当するというべきであるとされた例（マテロックス事件・大阪府労委令3.5.7命令）……………1275-142

**当事者適格** 組合員個人である申立人の申立適格が認められた例（阪神電気鉄道事件・大阪府労委令4.3.14命令）……………1278-89

**当事者適格** 労働組合法が適用されない会計年度任用職員にかかる事項を議題とした本件団体交渉申入れについて、組合らの申立適格は認められないとして、申立てが却下された例（東京都〔ALT〕事件・東京都労委令4.7.19決定）……………1288-108

**当事者適格** 全国の店舗でスタジオ事業を運営しヨガ等のプログラムを展開する会社と業務委託契約を締結するインストラクターについて、労組法上の労働者性が認められた例（ヨギー事件・東京都労委令5.3.28命令）……………1289-92

**救済方法** 誠実交渉命令・文書揭示命令とともに、交渉の終結まで労働条件を定める諸規程の適用がないものとして扱うよう命じられた例（公立大学法人下関市立大学事件・山口県労委令4.1.31命令）……………1289-95

**申立期間** 本件救済申立ては、申立期間を徒過しており、適法になされたものとは認められないとして、却下された例（ジェコー事件・埼玉県労委令4.10.20命令）……………1295-100

## ◆報復的不利益