

労働判例

人事労務に活かす判例実務誌

No. 1318 2024. 12/15

2024年(令和6年)

労働判例・命令年間総索引

2024年1月1・15日号(No.1297)～12月15日号(No.1318)

●言渡日順索引	3
●項目別索引	16
●解説・連載索引	53

No.1297~1318〔2024年1月1・15日号~12月15日号〕

・本誌2024年（令和6年）1月1・15日号（No.1297）から同年12月15日号（No.1318）までに掲載した判例・命令および本誌未掲載の他誌掲載判例を言渡り順に収録した。

2019年（平成31・令和元年）判例

言 渡 日	裁 判 所	事 件 名	労判掲載号・頁	他誌掲載号・頁	係争状況
-------	-------	-------	---------	---------	------

《6月》

- | | | | | | |
|---------|--------------------|------------|---------|-------------------------|----|
| 1. 6.28 | 京都地判
平28(ワ)1402 | 学校法人A京都校事件 | 1302-49 | 労旬2056-65
労経速2528-14 | 確定 |
|---------|--------------------|------------|---------|-------------------------|----|

2020年（令和2年）判例

言 渡 日	裁 判 所	事 件 名	労判掲載号・頁	他誌掲載号・頁	係争状況
-------	-------	-------	---------	---------	------

《1月》

2. 1.28 仙台高判 青森三菱ふそう自動車販売事件 1297-147 確定
平30(ネ)72

《9月》

- | | | | | |
|---------|----------------------|----------------------|---------|----|
| 2. 9.10 | さいたま地判
平29(ワ)2944 | セントラルインターナショナル事
件 | 1304-63 | 控訴 |
|---------|----------------------|----------------------|---------|----|

《10月》

- | | | | | |
|---------|--------------------|----------------|----------|-------|
| 2.10.28 | 東京地判
令元(ワ)31581 | 独立行政法人国立病院機構事件 | 1316-100 | 控訴後和解 |
|---------|--------------------|----------------|----------|-------|

《11月》

- 2.11.26 大阪地判 大阪府（府立学校教員再任用）事 1298-45 労経速2411-3 控訴
平30(ワ)1661 件

2021年（令和3年）判例

言 渡 日	裁 判 所	事 件 名	労判掲載号・頁	他誌掲載号・頁	係争状況
〈1月〉					
3. 1.27	名古屋地判 平31(ワ)1665	国立大学法人愛知教育大学事件	1307-64		確定
3. 1.29	大阪地判 令元(ワ)5879	近畿車輛事件	1299-64		控訴
〈2月〉					
3. 2. 4	横浜地判 平30(ワ)3073ほか	グリーンキャブ（パワハラ）事件	1300-75		確定
3. 2.17	東京地判 令元(ワ)13230	F - L I N E 事件	1306-87	労経速2454-26	確定
3. 2.18	東京地判 令元(ワ)12712	エイチ・エス債権回収事件	1303-86		控訴
3. 2.26	東京地判 平31(ワ)616	千代田石油商事事件	1312-73		控訴
〈3月〉					
3. 3. 4	東京地判 令元(ワ)18250ほか	月光フーズ事件	1314-99		控訴
3. 3.12	大阪地判 令元(ワ)30027	ネクスコン・ジャパン事件	1313-98		控訴
〈4月〉					
3. 4.26	長野地松本支判 平30(ワ)120	アイウエア事件	1310-139	判時2560-83	控訴
〈5月〉					
3. 5.17	最一小判 平31(受)596	建設アスベスト訴訟（東京）事件	1299- 5	民集75- 6 -2303 裁時1768-23 判時2497-17 判タ1487-136 労旬1993-70	高裁に差戻し
3. 5.21	高知地判 平30(ワ)259	社会福祉法人ファミーユ高知ほか事件	未掲載	判時2574-58 労経速2459-26	控訴
3. 5.28	東京地判 令 2 (ワ)24180	ウィンアイコ・ジャパン事件	1316-96		確定
〈6月〉					
3. 6.16	東京地判 令元(ワ)21702	ドコモ・サポート事件	1315-85		控訴
3. 6.28	東京地判 令元(行ウ)421	国・中央労基署長（J R 東海）事件	1302-30		控訴
〈8月〉					
3. 8.17	東京地判 令元(ワ)31690	シーエーシー事件	1307-57		控訴
〈9月〉					
3. 9.16	東京地判 令 2 (ワ)12383	弁護士法人アディーレ法律事務所事件	1299-57		確定
〈10月〉					
3.10.14	天津地判 令 2 (行ウ)15	天津市事件	未掲載	労経速2558-20	控訴

言 渡 日	裁 判 所	事 件 名	労判掲載号・頁	他誌掲載号・頁	係争状況
3.10.19	東京地判 平30(ワ)12125	警察庁出向職員（セクハラ）事件	未掲載	労経速2539-9	控訴
3.10.20	東京地判 令元(ワ)11952	日本コーキ事件	1313-87		控訴
3.10.25	徳島地判 平30(ワ)253	放送大学学園事件	1315-71	労経速2472-3	控訴後和解
3.10.27	東京地判 令3(ワ)928	M S D 事件	1309-89		確定
3.10.28	横浜地判 令元(ワ)3033	医療法人社団A会（セクハラ）事件	1311-72	労経速2475-26	控訴
《11月》					
3.11.9	東京地判 令3(ワ)7479	国立大学法人東京大学（内定取消し）事件	1312-70		控訴
《12月》					
3.12.2	仙台地判 令元(行ウ)26ほか	宮城県・県教委（県立高校教諭）事件	1297-115	労旬2056-65 労経速2528-14	控訴
3.12.9	大阪高判 令3(ネ)100	大阪府（府立学校教員再任用）事件	1298-30		上告受理申立

2022年（令和4年）判例

言 渡 日	裁 判 所	事 件 名	労判掲載号・頁	他誌掲載号・頁	係争状況
《1月》					
4.1.26	東京高判 令3(ネ)2578	アイウエア事件	1310-131	判時2560-78	確定
4.1.27	東京高判 令3(ネ)3940	シーエーシー事件	1307-51		確定
4.1.27	東京地判 令2(ワ)20841	スワロートラック事件	未掲載	判時2570-90	控訴
《2月》					
4.2.22	大阪地判 令元(ワ)4384	ヤマト運輸（未払割増賃金）事件	1302-67		確定
《3月》					
4.3.16	東京地判 令元(ワ)34404ほか	伊藤忠商事事件	未掲載	判時2572-102	控訴
4.3.23	長崎地佐世保支判 平29(ワ)119	させほバス事件	1300-12		控訴
4.3.28	東京地判 令3(ワ)12135	A総合研究所事件	1310-118		控訴
《4月》					
4.4.8	東京地判 令元(ワ)18319	食肉加工業A社ほか事件	1305-68		確定
4.4.14	横浜地判 平30(ワ)3377	パチンコ店経営会社A社事件	1299-38	判時2543・ 2544-104	控訴後和解
4.4.21	那覇地沖縄支判 令元(ワ)300	エイチピーデイコーポレーション事件	1306-69		確定
4.4.27	京都地判 令元(ワ)3532	社会福祉法人滋賀県社会福祉協議会事件	1308-20	労旬2059-50 労経速2552-13	控訴

言 渡 日	裁 判 所	事 件 名	労判掲載号・頁	他誌掲載号・頁	係争状況
4. 4.28	東京地判 令2(ワ)32430	ゆうちょ銀行事件	1298-70		控訴
《5月》					
4. 5.12	東京地判 令元(ワ)15129	学校法人早稲田大学（公募）事件	1298-61		控訴
4. 5.17	熊本地判 令元(ワ)396ほか	協同組合グローブほか事件	1309-30	労経速2495- 9	控訴
4. 5.18	東京高判 令3(ネ)4720	三多摩合同労働組合元組合員事件	1305-58	判タ1511-153	確定
4. 5.25	高知高判 令3(ネ)172ほか	社会福祉法人ファミーユ高知ほか事件	未掲載	判時2574-50	確定
4. 5.26	仙台高判 令4(行コ)1	宮城県・県教委（県立高校教諭）事件	1297-98	労旬2056-57 労経速2528- 7	上告・上告 受理申立
4. 5.30	長崎地判 平31(ワ)114	長崎市事件	未掲載	判時2570-59	確定
4. 5.31	東京高判 令3(ネ)5279	医療法人社団A会（セクハラ）事件	1311-59		上告・上告 受理申立
《6月》					
4. 6.28	青森地判 令2(ワ)233	地位確認等請求事件	未掲載	判時2599-88	控訴
4. 6.28	大阪地判 平31(ワ)1644	大阪府（府立高校教員）事件	1307-17	労経速2500- 3	確定
《7月》					
4. 7.13	大阪高判 令3(行コ)129ほか	大津市事件	未掲載	労経速2558- 7	上告・上告 受理申立
4. 7.13	広島地福山支判 平31(ワ)43	静岡県（県警察）事件	未掲載	判時2574-86	控訴
4. 7.15	奈良地葛城支判 令元(ワ)224	大和高田市事件	1305-47		確定
《8月》					
4. 8.30	岐阜地判 令元(ワ)708	Man to Man Animo 事件	1297-138		控訴後和解
《9月》					
4. 9. 6	東京高判 令4(ネ)661	スワロートラック事件	未掲載	判時2570-87	確定
4. 9. 7	横浜地判 平30(行ウ)8	国（外務省職員・俸給等請求）事件	1316-61		控訴
4. 9. 7	大阪地判 令2(行ウ)174	大阪府・府労委（枚方市）事件	1300-58		控訴
4. 9. 9	福岡地判 令2(行ウ)32	国・岡山労基署長（日本電気）事件	未掲載	労経速2537- 7	控訴
4. 9.12	東京地判 令2(ワ)26401	司法書士法人はたの法務事務所事件	1306-58		控訴
4. 9.22	東京高判 令2(ネ)3641ほか	セントラルインターナショナル事件	1304-52	労経速2520- 3	確定
《10月》					
4.10. 7	水戸地判 令3(行ウ)2	国・土浦労基署長（大東建物管理）事件	1316-35		控訴
4.10.12	東京高判 令3(ウ)931	各職業安定法違反被告事件	未掲載	判タ1516-142	上告

言 渡 日	裁 判 所	事 件 名	労判掲載号・頁	他誌掲載号・頁	係争状況
4.10.14	東京地判 令3(行ウ)137	国・中央労基署長（A総合研究所）事件	未掲載	判時2595-67	控訴
4.10.20	東京高判 令4(ネ)1409	ユーコーコミュニティ従業員事件	未掲載	判タ1519-202	上告・上告 受理申立
4.10.26	名古屋地判 令元(ワ)4675	日本マクドナルド（変形労働時間制）事件	1317-58	労経速2506-3	控訴
《11月》					
4.11.7	長崎地判 平28(ワ)89ほか	三菱重工業長崎造船所事件	未掲載	判時2577-11	控訴
4.11.10	福岡高判 令4(ネ)595	協同組合グローブほか事件	1309-23	労経速2550-6	上告・上告 受理申立
4.11.15	名古屋高判 令3(ネ)833ほか	国（警備業法欠格事由）事件	未掲載	判時2593-27 判タ1514-54	上告・上告 受理申立
4.11.24	大阪高判 令4(ネ)1373	社会福祉法人滋賀県社会福祉協議会事件	1308-16	労旬2059-45 労経速2552-9	上告・上告 受理申立
《12月》					
4.12.6	長崎地判 平31(ワ)101	日本冷熱工産（石綿ばく露）事件	未掲載	判時2577-63	控訴
4.12.9	東京地判 令3(ワ)6885	外国人労働者転落事故事件	未掲載	判時2582-87	控訴
4.12.9	横浜地判 令3(ワ)1883	社会福祉法人秀峰会事件	未掲載	労経速2531-11	控訴
4.12.15	大阪地判 令2(ワ)58	阪神電気鉄道事件	1299-20	労経速2512-22	控訴
4.12.21	東京高判 令4(ネ)3329	損害賠償請求控訴事件	未掲載	判タ1518-104	確定
4.12.21	東京地判 令4(行ウ)230	国・中労委（日本フッソ工業）事件	未掲載	別冊中時1586-38	
4.12.22	横浜地判 令2(ワ)4467	学校法人橘学苑事件	未掲載	判時2575-87	控訴後和解

2023年（令和5年）判例

言 渡 日	裁 判 所	事 件 名	労判掲載号・頁	他誌掲載号・頁	係争状況
《1月》					
5.1.18	大阪地判 令元(ワ)4380ほか	トールエクスプレスジャパン（第2次）事件	1313-78	労経速2510-21	控訴
5.1.20	福岡地判 平29(行ウ)39	北九州市（嘱託職員自殺）事件	1304-33		控訴
5.1.25	東京高判 令2(ネ)1420	伊藤忠商事・シーアイマテックス事件	1300-29	判タ1507-74	上告・上告 受理申立
5.1.26	仙台高判 令4(ネ)253ほか	地位確認等請求事件	未掲載	判時2599-80	確定
5.1.26	東京地判 令4(行ウ)244	国・むつ労基署長（検査開発）事件	1297-136		控訴
5.1.26	東京地判 令3(行ウ)555	国・渋谷労基署長（カスタマーズデイルイト）事件	1307-5	労経速2524-19	確定
5.1.26	大阪地判 令3(ワ)30034	ふたば産業事件	1304-18		確定
5.1.30	東京地判 令3(行ウ)69	国・中労委（CLC）事件	未掲載	別冊中時1582-59	控訴

言 渡 日	裁 判 所	事 件 名	労判掲載号・頁	他誌掲載号・頁	係争状況
《2月》					
5. 2. 1	東京地立川支判 令元(ワ)1344ほか	国立研究開発法人国立精神・神経 医療研究センター事件	1301-31		控訴
5. 2. 3	東京地判 令2(ワ)9818	ハイデイ日高事件	1312-66		確定
5. 2. 7	熊本地判 令3(ワ)42	国（陸上自衛隊）事件	未掲載	判時2599-94 季刊公判36-39	控訴
5. 2. 8	宇都宮地判 令3(ワ)292	社会福祉法人紫雲会事件	1298- 5		控訴
5. 2.22	東京地判 令3(ワ)12024	学校法人東京家政学院事件	未掲載	労経速2530-22	
5. 2.27	大阪地判 令2(ワ)494	聴覚障害者死亡逸失利益等損害賠 償請求事件	未掲載	判時2572-71 判タ1516-198	控訴
5. 2.28	横浜地判 令3(ワ)2062	よこはましティユニオン（ユー コーコミュニティ）事件	1308-51		控訴
《3月》					
5. 3. 2	東京地判 令2(ワ)20554	アイグラフィックサービス事件	未掲載	労経速2538- 3	
5. 3. 3	東京地判 令3(ワ)5716	日本レストランシステム事件	未掲載	労経速2535- 3	
5. 3. 3	横浜地判 令2(ワ)4605	向島運送ほか事件	1304- 5		確定
5. 3. 9	京都地判 令3(ワ)606	中倉陸運事件	1297-124		控訴
5. 3. 9	福岡高判 令4(ネ)383ほか	させぼバス事件	1300- 5		上告・上告 受理申立
5. 3.15	東京地判 令3(ワ)12060	医療法人社団Bテラスほか事件	1303-53	労経速2518- 7	控訴
5. 3.15	東京地判 令3(行ウ)362	国・渋谷労基署長（モリケン）事 件	未掲載	労経速2533-30	
5. 3.16	津地判 平30(ワ)521ほか	日東電工事件	未掲載	判時2586-73 労経速2519- 3	控訴
5. 3.17	名古屋地判 令3(ワ)3314	オハラ樹脂工業事件	未掲載	労経速2542- 8	控訴
5. 3.23	東京高判 令4(ネ)4547	司法書士法人はたの法務事務所事 件	1306-52		確定
5. 3.23	東京高判	国（外務省職員・俸給等請求）事 件	未掲載	季刊公判35-21	確定
5. 3.23	津地判 令3(行ウ) 6	国・伊勢労基署長（伊勢志摩リ ゾートマネジメント）事件	未掲載	判時2596-105	確定
5. 3.23	大阪地判 令2(行ウ)49	国・東大阪労基署長（学校法人近 畿大学）事件	未掲載	判時2583-64 判タ1521-169	控訴
5. 3.24	熊本地判 令2(行ウ)22	宇城市（職員・分限免職）事件	1310-35		控訴
5. 3.27	東京地判 令2(ワ)29001ほか	東京税理士会神田支部ほか事件	1314-61		控訴
5. 3.27	広島地判 令4(行ウ)22	広島県・県労委（N P O 法人エ ス・アイ・エヌ）事件	1309-76	労経速2516-21	控訴
5. 3.28	東京地判 令4(ワ)13952	永信商事事件	未掲載	労経速2538-29	
5. 3.29	東京地判 令2(ワ)5746	染谷梱包ほか事件	未掲載	労経速2536-28	
5. 3.30	東京地判 令3(行ウ)485	国・中央労基署長（セブン＆ア イ・フードシステムズ）事件	未掲載	労経速2535-22	

言 渡 日	裁 判 所	事 件 名	労判掲載号・頁	他誌掲載号・頁	係争状況
5. 3.31	札幌地判 令3(ワ)1981	久日本流通事件	1302-5		控訴
《4月》					
5. 4. 5	東京高判 令4(ネ)1666	Y社事件	未掲載	判タ1516-88	確定
5. 4.10	東京地判 令2(ワ)15013	ホープネット事件	未掲載	労経速2549-3	
5. 4.12	大阪地判 令2(行ウ)43ほか	国・労働保険審査会ほか（共立サ ポート）事件	1316-46		控訴
5. 4.13	東京地立川支判 令3(ワ)518	社会福祉法人幹福社会事件	1318-102		控訴
5. 4.14	東京地判 令元(ワ)21504	大成事件	1318-55	労経速2549-24	控訴
5. 4.14	水戸地判 令2(ワ)242	ゆうちょ銀行事件	未掲載	判時2597-48	控訴
5. 4.19	東京地判 令2(ワ)15292ほか	プレカリアートユニオン（テイケ イ）事件	未掲載	労旬2064-56	控訴
5. 4.21	大阪地判 令2(ワ)10940ほか	ファーストシンク事件	1310-107	判タ1514-176 労旬2036-61	控訴
5. 4.26	東京高判 令4(行コ)305	国・中労委（トールエクスプレス ジャパン）事件	掲載予定	判時2594-100 別冊中時1574-41	上告・上告 受理申立
5. 4.26	仙台地判	国（国税調査官）事件	未掲載	季刊公判37-61	確定
《5月》					
5. 5. 8	東京地判 令4(行ウ)112	国・陸上自衛隊第12旅団長（懲戒 免職等）事件	未掲載	季刊公判37-42	確定
5. 5.16	東京地判 令3(ワ)5803	一般社団法人日本空調衛生工事業 協会事件	未掲載	労経速2546-27	
5. 5.18	東京地判 令3(ワ)7413	学校法人星薬科大学事件	未掲載	労経速2545-22	
5. 5.19	東京地判 令3(ワ)20681	日本産業パートナーズ事件	1312-11	労経速2543-6	控訴
5. 5.19	京都地判 令3(ワ)997	学校法人玉手山学園（関西福祉科 学大学）事件	1308-78	労経速2533-19	控訴
5. 5.29	東京地判 平31(ワ)9000	A社ほか（セクハラ）事件	未掲載	労経速2546-3	
5. 5.29	東京地判 令2(ワ)19834	カーニバル・ジャパンほか事件	未掲載	労経速2545-3	
《6月》					
5. 6. 1	仙台地判 令2(ワ)804	足利セラミックラボラトリー事件	1318-81		控訴
5. 6. 9	東京地判 令4(ワ)4703	日本HP事件	1306-42		控訴後和解
5. 6. 9	千葉地判 令3(ワ)1696	社会福祉法人A会事件	1299-29	労経速2527-3	控訴
5. 6.22	名古屋高判 令4(ネ)1010ほか	日本マクドナルド（変形労働時間 制）事件	1317-48	労経速2531-27	確定
5. 6.27	最三小判 令4(行ヒ)274	宮城県・県教委（県立高校教諭） 事件	1297-78	判時2579-86 判タ1513-65 労旬2056-54 労経速2528-3	
5. 6.27	東京地立川支判 令4(ワ)224	謙心建設事件	未掲載	労旬2061-59	控訴

言 渡 日	裁 判 所	事 件 名	労判掲載号・頁	他誌掲載号・頁	係争状況
5. 6.28	東京高判 令4(ネ)3777	オリエンタルランド事件	未掲載	労経速2555-3	
5. 6.28	東京地判 令3(ワ)33108	キヤノン(再雇用)事件	未掲載	労経速2539-20	
5. 6.29	大阪高判 令5(ネ)239	阪神電気鉄道事件	1299-12	労経速2528-22	確定
5. 6.29	東京地判 令3(ワ)6113	アメリカン・エアラインズ事件	1305-29		確定
5. 6.29	東京地判 令3(ワ)28600	学究社(退職金等請求)事件	未掲載	労経速2540-24	
5. 6.30	大阪地判 平28(ワ)9433ほか	関西建設アスベスト事件	未掲載	判時2591-41 判タ1518-171	控訴
《7月》					
5. 7. 5	富山地判 令元(ワ)273	滑川市・富山県事件	未掲載	判時2574-72 労経速2530-3	確定
5. 7.11	最三小判 令3(行ヒ)285	国・人事院(経産省職員)事件	1297-68	判時2594-59 判タ1516-51 労旬2049-61 労経速2525-3	
5. 7.12	最二小決 令5(行ヒ)115	国・中労委(セブン-イレブン・ジャパン)事件	未掲載	別冊中時1580-67	
5. 7.12	岡山地判	国(法務教官)事件	未掲載	季刊公判36-81	確定
5. 7.18	山口地下関支判 令3(ワ)127	学校法人梅光学院(研究室設置)事件	1308-62		控訴
5. 7.19	仙台高判 令4(行コ)13	山形県・県労委(国立大学法人山形大学・差戻審)事件	1317-38	判時2600-67	上告・上告 受理申立
5. 7.19	東京地判 令元(ワ)26511ほか	野村證券・野村ホールディングス事件	1313-42	労経速2542-21	控訴
5. 7.20	東京高判 令5(行コ)50	国・中労委(CLC)事件	未掲載	判タ1522-59 別冊中時1582-51	上告・上告 受理申立
5. 7.20	大阪高判 令5(ネ)401	Jプロジスティクス(旧トールエクスプレスジャパン)事件	1313-65	労経速2532-3	上告・上告 受理申立
5. 7.20	東京地判 令2(ワ)3729	日本郵便(寒冷地手当)事件	1301-13	判タ1518-163 労経速2541-3	控訴
《8月》					
5. 8. 4	東京地決 令5(モ)1584	對馬(文書提出命令・仮処分)事件	1317-35	労経速2530-20	抗告
5. 8. 9	東京地立川支判 平31(ワ)187	サカイ引越センター事件	1305-5	労経速2536-3	控訴
5. 8.10	東京地判 令元(ワ)35190	JR東日本(組合脱退勧奨)事件	1306-5		控訴
5. 8.24	東京地立川支判 令4(ワ)733	医療法人社団健医会ほか事件	1310-92		控訴後和解
5. 8.28	東京地判 令2(ワ)27018	中日新聞社(鍊成費不支給)事件	未掲載	労経速2543-25	控訴
5. 8.31	東京高判 令5(ネ)307	社会福祉法人秀峰会事件	未掲載	労経速2531-3	
5. 8.31	大阪高判 令4(ネ)1831	大陽液送事件	未掲載	労旬2046-74	上告受理申立
《9月》					
5. 9. 7	東京高判 令3(ネ)4819	警察庁出向職員(セクハラ)事件	未掲載	労経速2539-3	
5. 9.11	札幌地判 令3(ワ)1175	北海道・地方職員共済組合事件	未掲載	労経速2536-20	

言 渡 日	裁 判 所	事 件 名	労判掲載号・頁	他誌掲載号・頁	係争状況
5. 9.11	名古屋地判 令3(ワ)564	J M I T U愛知地方本部ほか（オハラ樹脂工業）事件	未掲載	労経速2533- 9	
5. 9.13	横浜地判 令2(行ウ)45	神奈川県・県警察本部長事件	未掲載	労経速2540- 3	
5. 9.14	東京高判 令5(行コ)10	国・中労委（日本フッソ工業）事件	未掲載	別冊中時1586-30	
5. 9.19	福岡地小倉支判 令4(ワ)22ほか	学校法人コングレガシオン・ド・ノートルダムほか（明治学園）事件	1313-54	労経速2538-21	控訴
5. 9.26	福岡高判 令4(行コ)54	国・岡山労基署長（日本電気）事件	未掲載	労経速2537- 3	
5. 9.26	東京地判 令3(行ウ)244	国・中労委（学校法人河合塾）事件	1312-31	別冊中時1584- 1 労経速2548- 3	控訴
5. 9.26	東京地判 令3(行ク)219	国・中労委（学校法人河合塾・緊急命令）事件	未掲載	別冊中時1584-42	
5. 9.27	大阪地決 令4(モ)1292	文書提出命令の申立て事件	未掲載	判タ1521-196	確定
5. 9.28	名古屋地判 令元(ワ)4086ほか	U T I 元従業員ほか事件	未掲載	労経速2535-13	
5. 9.28	大阪地判 令3(ワ)3191	佐山鉄筋工業・海外事業サポート協同組合事件	1314-80		控訴
《10月》					
5.10. 6	東京地判 令4(ワ)23418	ゆうしん事件	未掲載	労経速2558-27	
5.10.11	東京高判 令5(ネ)1405	社会福祉法人紫雲会事件	1312-24		上告・上告 受理申立
5.10.19	東京高判 令5(ネ)3117	社会福祉法人幹福社会事件	1318-97		上告・上告 受理申立
5.10.25	東京高判 令5(ネ)2029	医療法人社団Bテラスほか事件	1303-39	労経速2537-27	確定
5.10.26	東京地判 令5(ワ)10572	勝英自動車学校元従業員事件	未掲載	労経速2554-31	
5.10.27	東京地判 令4(ワ)1430	P A G インベストメント・マネジメント事件	未掲載	労経速2555-21	
5.10.30	東京地判 令元(ワ)34176	学校法人和洋学園事件	未掲載	判タ1520-65 労経速2543-18	控訴
《11月》					
5.11.14	東京高決 令5(ラ)1926	對馬（文書提出命令・抗告）事件	1317-31		
5.11.14	京都地判 令4(行ウ) 6	国・京都上労基署長（京都通信社）事件	未掲載	労経速2541-10	
5.11.15	東京高判 令5(ネ)1852	よこはまシティユニオン（ユーコーコミュニティ）事件	1308-44		上告・上告 受理申立
5.11.16	東京地判 令5(ワ)1414	シービーアールイーCMソリューションズ事件	未掲載	労経速2555-35	
5.11.17	広島高判 令5(行コ) 9	広島県・県労委（N P O 法人エス・アイ・エヌ）事件	1309-69		上告・上告 受理申立
5.11.22	札幌地判 令2(ワ)278	日本郵便（寒冷地手当・札幌）事件	未掲載	労経速2545-35	控訴
5.11.27	東京地判 令2(ワ)27963	伊藤忠商事（懲戒解雇）事件	未掲載	労経速2554-14	
5.11.30	東京高判 令5(ネ)3142	日本産業パートナーズ事件	1312- 5	労経速2543- 3	確定

言 渡 日	裁 判 所	事 件 名	労判掲載号・頁	他誌掲載号・頁	係争状況
5.11.30	仙台高判 令5(ネ)216ほか	足利セラミックラボラトリー事件	1318-71		上告・上告 受理申立
5.11.30	名古屋高判 令5(ネ)361ほか	オハラ樹脂工業事件	未掲載	労経速2542-3	
5.11.30	福岡高判 令5(行コ)27	宇城市（職員・分限免職）事件	1310-29		上告受理申 立
5.11.30	東京地判 令4(ワ)17461	オフィス・デヴィ・スカルノ元従 業員ら事件	1301-5		控訴
《12月》					
5.12.1	東京地判 令4(ワ)14329	R & L 事件	未掲載	労経速2556-23	
5.12.8	京都地判 令5(ワ)230	京都市（救済命令不実施）事件	1311-52	労旬2059-39	控訴
5.12.14	東京地判 令4(行ウ)578	東京都・都労委（一般財団法人あ んしん財団・解雇等）事件	未掲載	労経速2557-3	
5.12.18	東京地判 令3(行ウ)261	国・東京国税局長（国税調査官） 事件	未掲載	労経速2557-26	
5.12.19	東京地判 令4(ワ)26426	小田急電鉄（懲戒解雇）事件	1311-46	労経速2542-16	確定
5.12.20	松山地判 令2(ワ)200ほか	学校法人松山大学ほか事件	未掲載	労旬2051-44 労経速2544-3	控訴
5.12.22	札幌地判 令4(ワ)1656	京王プラザホテル札幌事件	1311-26		控訴
5.12.22	大阪地判 令4(ワ)754	倉敷紡績ほか事件	未掲載	労経速2544-34	
5.12.22	神戸地判 令3(ワ)609	日本郵便事件	未掲載	労経速2546-16	

2024年（令和6年）判例

言 渡 日	裁 判 所	事 件 名	労判掲載号・頁	他誌掲載号・頁	係争状況
《1月》					
6.1.11	大阪地判 令4(ワ)4261	学校法人関西大学（懲戒処分等） 事件	未掲載	労経速2541-18	
6.1.12	最二小決 令5(オ)1021ほか	アンスティチュ・フランセ日本事 件	1307-81(リ)		
6.1.17	東京高判 令5(ネ)2730	プレカリアートユニオン（テイケ イ）事件	未掲載	労旬2064-44	
6.1.25	東京地判 令4(ワ)5230	ばばす事件	未掲載	労経速2560-29	
6.1.29	東京地判 令4(ワ)14617	学校法人東京医科大学事件	未掲載	労経速2559-7	
6.1.30	東京地判 令3(ワ)25476	学校法人日本大学事件	未掲載	労経速2560-3	
6.1.31	東京高判 令4(行コ)317	国・土浦労基署長（大東建物管 理）事件	1316-22		確定
《2月》					
6.2.2	大津地判 令2(ワ)376	大津市（市教委職員）事件	未掲載	季刊公判38-27	
6.2.2	熊本地判 令4(ワ)262	上益城消防組合事件	未掲載	労経速2551-26	

言 渡 日	裁 判 所	事 件 名	労判掲載号・頁	他誌掲載号・頁	係争状況
6. 2. 6	札幌地判 令4(ワ)2640	雄武町事件	未掲載	労経速2547-27	
6. 2. 8	東京高判 令5(ネ)3963	野村證券・野村ホールディングス 事件	1313-38		上告受理申 立
6. 2. 8	横浜地判 令3(ワ)909	国立大学法人横浜国立大学事件	1315-47		控訴
6. 2.14	水戸地下妻支判 令2(ワ)176	古河市事件	未掲載	労経速2547-3	
6. 2.16	鳥取地判 令3(ワ)44	A社ほか(セクハラ)事件	未掲載	労経速2551-3	
6. 2.22	東京高判 令5(ネ)2945	東京税理士会神田支部ほか事件	1314-48		上告・上告 受理申立
6. 2.27	京都地判 令2(ワ)2664	任天堂ほか事件	1313-5		控訴
6. 2.28	東京高判 令5(ネ)2385ほか	J R東海(年休)事件	1311-5	労経速2553-3	上告・上告 受理申立
6. 2.28	東京地判 令2(ワ)14565	プレカリアートユニオン(総会決 議不存在確認)事件	未掲載	判タ1523-180 労経速2548-34	控訴
《3月》					
6. 3.12	横浜地判 令4(ワ)1830	慶應義塾(無期転換)事件	1317-5	労経速2550-13	控訴
6. 3.27	横浜地判 令4(ワ)2663	医薬品製造販売業A社事件	未掲載	労経速2559-20	
6. 3.27	大阪地判 令元(ワ)9603	社会医療法人警和会事件	1310-6		控訴
《4月》					
6. 4.15	札幌地判 令4(ワ)1695	国(陸上自衛隊)事件	未掲載	労経速2556-17	
6. 4.16	最三小判 令5(受)365	協同組合グローブ事件	1309-5	判タ1523-84 労経速2550-3	高裁に差戻 し
6. 4.24	東京高判 令5(ネ)2734ほか	大成事件	1318-45		確定
6. 4.25	東京地判 令4(ワ)6348	東光高岳事件	1318-27	労経速2554-3	控訴
6. 4.25	東京地判 令4(行ウ)28	国・静岡刑務所長(刑務官)事件	未掲載	労経速2553-21	
6. 4.25	横浜地判 令2(ワ)144ほか	アドバンスコンサル行政書士事務 所事件	掲載予定	労旬2063-47	控訴
6. 4.26	最二小判 令5(受)604	社会福祉法人滋賀県社会福祉協議 会事件	1308-5	判タ1523-80 労旬2059-43 労経速2552-7	高裁に差戻 し
6. 4.26	水戸地判 令4(ワ)89	大津漁業協同組合事件	掲載予定	労経速2556-3	控訴
《5月》					
6. 5.13	東京地判 令2(ワ)20432	A G Cグリーンテック事件	1314-5	労旬2062-44	確定
6. 5.15	東京高判 令5(ネ)4464ほか	サカイ引越センター事件	1318-17		上告・上告 受理申立
6. 5.16	大阪高判 令5(ネ)417	住友生命保険(費用負担)事件	1316-5		上告・上告 受理申立
6. 5.22	東京高判 令5(ネ)4059	謙心建設事件	未掲載	労旬2061-53	確定

言 渡 日	裁 判 所	事 件 名	労判掲載号・頁	他誌掲載号・頁	係争状況
-------	-------	-------	---------	---------	------

《6月》

6. 6.27	最一小判 令4(行ヒ)319	大津市事件	未掲載	労経速2558-3	
6. 6.27	東京地判 令5(行ウ)391	国・中労委(全国保険協会)事件	未掲載	別冊中時1590-47	

《7月》

6. 7. 4	最一小判 令5(行ヒ)108	国・札幌中央労基署長(一般財団 法人あんしん財団)事件	1315-5	労経速2559-3	
---------	-------------------	--------------------------------	--------	-----------	--

2022年（令和4年）労委命令

言 渡 日	労 働 委 員 会	事 件 名	労判掲載号・頁	他誌掲載号・頁
2. 9.25	大阪府労委 平30(不)37	旭生コン事件	未掲載	別冊中時1582-31, 1569-175

2022年（令和4年）労委命令

言 渡 日	労 働 委 員 会	事 件 名	労判掲載号・頁	他誌掲載号・頁
4. 2.18	大阪府労委 令2(不)27	医療法人山紀会事件	1297-165	労旬2042-57 別冊中時1570-53
4. 4. 6	中労委 令2(不再)9	ワットラインサービス事件	1311-124	別冊中時1576-37
4. 4. 6	中労委 令2(不再)56ほか	日本フッソ工業事件	未掲載	別冊中時1586-43
4.10.24	秋田県労委 令3(不)1	ホテルテトラ事件	1297-163	

2023年（令和5年）労委命令

言 渡 日	労 働 委 員 会	事 件 名	労判掲載号・頁	他誌掲載号・頁
5. 1.11	中労委 令3(不再)35	ジェイアールバス関東事件	1311-122	別冊中時1578-45
5. 1.23	奈良県労委 令3(不)5	夢 kitchen 事件	1298-99	
5. 2. 1	中労委 令2(不再)41ほか	旭生コン事件	1308-92	別冊中時1582-1
5. 2. 9	兵庫県労委 令3(不)2	宍粟市事件	1310-170	
5. 2.10	愛媛県労委 平31(不)1ほか	学校法人松山大学事件	1311-117	
5. 5.25	埼玉県労委 令4(不)3	有田川漁業協同組合事件	1297-161	
5. 7. 5	中労委 令4(不再)4	学校法人日本国際学園事件	1310-168	別冊中時1586-1
5. 7.24	愛知県労委 令4(不)1	東海交通機械事件	1300-88	
5. 8.18	大阪府労委 令3(不)13ほか	ヒガシトゥエンティワン事件	1302-91	
5. 9.19	東京都労委 令3(不)71	社会福祉法人賛育会ほか事件	1304-82	
5. 9.27	群馬県労委 令5(不)1	J R東日本運輸サービス事件	1300-87	
5. 9.29	大阪府労委 令4(不)4	ポーラ事件	1306-98	別冊中時1588-1
5.11. 2	広島県労委 令4(不)2	フォーブル事件	1310-163	
5.11.21	東京都労委 平31(不)20	プレカリアートユニオンほか事件	1313-112	
5.11.21	東京都労委 令2(不)98	日本アイ・ビー・エムほか1社事件	1317-85	
5.11.27	山口県労委 令4(不)1	山口県国民健康保険団体連合会事件	1310-159	

2024年（令和6年）労委命令

言 渡 日	労 働 委 員 会	事 件 名	労判掲載号・頁	他誌掲載号・頁
6. 1.12	大阪府労委 令3(不)51	学校法人近畿大学事件	未掲載	別冊中時1590-1
6. 2. 9	北海道労委 令4(不)1ほか	函館バス（組合員ら・配転等）事件	1311-114	
6. 2. 9	大阪府労委 令5(不)17	在日カナダ大使館事件	未掲載	別冊中時1588-37
6. 3. 5	東京都労委 令2(不)6	NHKビジネススクリエイト事件	1315-99	
6. 3.21	中労委 令2(不再)11	藤原生コン運送事件	未掲載	労旬2065-55

項目別索引

- ・本誌2024年(令和6年)1月1・15日号(No.1297)から12月15日号(No.1318)までに掲載した判例・命令を項目別に分類し、収録した。

●個別の労働関係判例	労働安全・災害補償……………39	●労委命令	
労働契約……………16	会社解散・分割・承継等…44	不利益取扱い……………48	
賃金・一時金・退職金…20	争訟・その他……………44	団交拒否……………49	
労働時間・休日・休暇…25	●集団的労使関係判例	支配介入……………50	
人事・労務……………29	労働組合・組合活動・争議	救済手続き……………51	
懲戒処分(含:懲戒解雇)…34	行為……………46	報復的不利益……………52	
普通解雇……………35	団体交渉……………46		
契約の終了……………36	労働協約……………46		
就業規則・労使協定…………39	不当労働行為……………46		

労働契約

成否：労働者性 原告Xらは、被告Y社の当時の代表取締役一郎の親族かつ部長として本件店舗の運営の中核を担い、その業務内容や就労時間に関し、他の従業員らとは異なる権限や一定の裁量を有していたことはうかがわれるものの、XらはY社の事業または事務所に使用される者で、賃金を支払われる者ということができ、労働契約法および労働基準法が適用される労働者に該当し、XらとY社との間には、労働契約が締結されたと認めことができるとされた例（パチンコ店経営会社A社事件・横浜地裁令4.4.14判決）

……1299-38

成否：中国の労働法および労働契約法の適用 中国の労働法および労働契約法上の使用者は中国企業であり、わが国の企業をはじめとする外国企業は含まれないと解されるとされた例（ふたば産業事件・大阪地裁令5.1.26判決）……………1304-18

成否：中国の労働法および労働契約法の適用 通則法
12条は、労働契約の成立および効力にかかる準拠法の
選択にかかる定めであり、これによって適用される国
の法令の解釈を左右するものではないとされた例（ふ
たば産業事件・大阪地裁令5.1.26判決）……………1304-18

成否：中国の労働法および労働契約法の適用 中華人民共和国涉外民事関係法律適用法は中国国内の準拠法を定める法律であって、同法43条は、労働契約は労働

者の勤務地の法律を適用する旨を定めているにとどまり、その文言上、中国の労働法および労働契約法所定の労働契約の当事者に外国企業が含まれるか否かを左右する定めであるとはいえないとされた例（ふたば産業事件・大阪地裁令5.1.26判決）……………1304-18

成否：中国の労働法および労働契約法の適用 本件契約は委任契約であるから、本件措置による本件契約の解消は、当事者が随時任意契約を解除することができる旨を定めた中国の契約法410条に基づく有効な委任契約の解除であるとされた例（ふたば産業事件・大阪地裁令5.1.26判決）……………1304-18

成否：再雇用 被告Y社の定年後再雇用の制度が適用された場合に再雇用後の労働条件が定年前の労働条件と同一となるとはいえず、そのような慣行があったと認めることも困難といわざるを得ないとされた例（アメリカン・エアラインズ事件・東京地裁令5.6.29判決）

……1305-29

成否：再雇用 再雇用契約の内容は、就業規則等において特定の労働条件が示されていたものではなく、かえって、当該契約を締結する個々の定年退職者との個別の協議により合意されることとされていたことが認められるから、定年後再雇用によって確定される労働契約の内容（労働条件等）が再雇用契約の締結時において特定されていたとは解しがたいものといわざるを得ないとされた例（アメリカン・エアラインズ事件・東京地裁令5.6.29判決）……………1305-29

成否 被控訴人（一審原告）Xが「雇用形態」欄に

「正社員」、「試用期間3か月」と記載されていた募集要項をみて採用面接に臨み、当該面接時に控訴人（一審被告）Y法人が契約期間についてXに何らの説明もしなかったこと等を考慮すると、Xは本件面接において本件募集要項どおりに正社員となること、すなわち、期間の定めのない労働契約を申し込み、Y法人はこれを承諾したものと認められるから、本件労働契約は本件面接において期間の定めのないものとして成立したと認めるのが相当であるとした一審判断が維持された例（司法書士法人はたの法務事務所事件・東京高裁令5.3.23判決）……………1306-52

成否：労基法上の労働者性 労働基準法における労働者に該当するかについては、契約の形式ではなく、実質的な使用従属性の有無に基づいて判断されるとされた例（ファーストシンク事件・大阪地裁令5.4.21判決）……………1310-107

成否：労基法上の労働者性 本訴被告・反訴原告Yの労働者性が認められるため、本件違約金条項は、労働基準法16条に違反して無効であるとされた例（ファーストシンク事件・大阪地裁令5.4.21判決）……………1310-107

成否 原告Xが平成20年4月から同年9月まで都立D病院、同年10月から21年3月まで東京大学医学部附属病院に勤務と記載された人事表を交付されるなどしたことは、本件医局が都立D病院の任命権者であるはずもないことからすれば、これはあっせんする就職先を提示したものとして解するほかなく、本件医局が行っていることは飽くまでも就職の仲介、あっせんにとどまるとされた例（国立大学法人東京大学〔医局内定取消し〕事件・東京地裁令3.11.9判決）……………1312-70

成否 本件内規において「大学助手postを提供する」などと定められていること、本件内規4項によって本件医局の医局員は、大学の諸設備、研究費を利用し得るという権利が与えられていること、本件医局の事務局が東京大学医学部A科学教室に置かれていることが認められるが、これらは本件医局が東大A科の発展に資することを目的とする医師による私的な団体であるというその性格に基づくものといえ、これをもって、本件医局が被告Y法人と一体であってY法人の一部門であると認めることはできないとされた例（国立大学法人東京大学〔医局内定取消し〕事件・東京地裁令3.11.9判決）……………1312-70

成否 本件医局がY法人と一体であってY法人の一部門であると認めることはできず、本件医局への内定がY法人との雇用契約の内定に当たるということもできないとされた例（国立大学法人東京大学〔医局内定取消し〕事件・東京地裁令3.11.9判決）……………1312-70

成否：派遣法40条の6第1項 ITに関するコンサルティング等を目的とするA社との間でcontractor agreementを締結し、被控訴人（一審被告）Y₁社のB部のオフィス内でB₁チームに加わって業務を行っ

てきた控訴人（一審原告）Xは、Y₁社または被控訴人（一審被告）Y₂社の指揮命令を受けて同社のために労働に従事していたとは認められず、「労働者派遣」（派遣法2条1号）の役務の提供を受ける者には該当しないから、直接雇用申込みのみなし制について規定する派遣法40条の6第1項の要件を満たさないとされた例（野村證券・野村ホールディングス事件・東京高裁令6.2.8判決）……………1313-38

成否：派遣法40条の6第1項 Y₁社またはY₂社に対し、雇用契約上の権利を有する地位にあることの確認ならびに未払賃金の支払いを求めるXの請求を退けた一審判決が維持された例（野村證券・野村ホールディングス事件・東京高裁令6.2.8判決）……………1313-38

成否：労働者性 補助参加人Zは、業務遂行上の指揮監督を受けて本件倉庫作業に従事していたと認められるうえ、作業時間に関する拘束も受けており、労務提供の代替性もなかったこと、本件倉庫作業にかかるZの報酬は時給計算されていたこと、Zは本件倉庫作業を行うに当たり、機械・器具を一切提供しておらず、かえって新開社および原告X社から携帯電話の貸与を受けており、その報酬額も低額であったこと、Zの専属性は高かったといえること等に照らすと、Zは、使用者による指揮監督下で労務を提供し、当該労務提供の対価として報酬を受けていたものというべきであるから、Zの労働者性は肯定できるとされた例（国・労働保険審査会ほか〔共立サポート〕事件・大阪地裁令5.4.12判決）……………1316-46

成否：労働者性 Zの採用に至る経緯、Zに対する指導等の状況や報酬の決定方法等に照らすと、X社とZとの間で本件倉庫作業にかかる雇用契約が成立し、X社がZの使用者であったと認めるのが相当であるとされた例（国・労働保険審査会ほか〔共立サポート〕事件・大阪地裁令5.4.12判決）……………1316-46

成否：労働者性 X社とZの間に黙示の雇用契約が成立したというべきであり、X社がZの使用者であったと認めるのが相当であるから、本件裁決および本件決定は適法であるとされた例（国・労働保険審査会ほか〔共立サポート〕事件・大阪地裁令5.4.12判決）……………1316-46

内容：労契法旧20条 定年後に再雇用された嘱託職員の期末・勤勉手当に関する待遇について、嘱託職員と正規職員との職務内容および変更範囲はその中核的部分が本質的に異なることを踏まえても、正規職員の長期雇用と年功的処遇の賃金体系・退職金制度を維持しつつ、嘱託職員につき基本給を定年退職時の8割として、嘱託職員には期末・勤勉手当を支給しないことは労契法旧20条にいう不合理とは認められないとされた例（社会福祉法人紫雲会事件・宇都宮地裁令5.2.8判決）……………1298-5

内容：労契法旧20条 定年後に再雇用された嘱託職員

の扶養手当に関する待遇について、扶養手当には福利厚生ないし生活保障の趣旨があるとしたうえで、嘱託職員に扶養手当を支給しないことは労契法旧20条にいう不合理とは認められないとされた例（社会福祉法人紫雲会事件・宇都宮地裁令5.2.8判決）……1298-5

内容：労契法旧20条 定年後に再雇用された嘱託職員の年末年始休暇および夏期休暇に関する待遇について、これらの休暇は労働者が心身の回復を図る目的とともに、多くの労働者が休日として過ごす時期であることを考慮して付与されるものであるとしたうえで、このような趣旨は嘱託職員にも当てはまるとして、嘱託職員に対しその時期や日数を問わず休暇を一切付与しないことは労契法旧20条にいう不合理と認められるものに当たるとされた例（社会福祉法人紫雲会事件・宇都宮地裁令5.2.8判決）……1298-5

内容：労契法旧20条 年末年始休暇および夏期休暇が付与されなかったという不合理な待遇について、それにより原告Xは本来する必要のない勤務をせざるを得なかったとして、当該日数分の賃金相当額の損害が認定された例（社会福祉法人紫雲会事件・宇都宮地裁令5.2.8判決）……1298-5

内容：パート有期法8条・9条 定年後に再雇用された嘱託職員の期末・勤勉手当に関する待遇について、当該待遇は原告Xが嘱託職員であることを理由としたものであり、有期雇用労働者であることを理由としたものではないとして、パート有期法9条の適用が否定された例（社会福祉法人紫雲会事件・宇都宮地裁令5.2.8判決）……1298-5

内容：パート有期法8条・9条 定年後に再雇用された嘱託職員の期末・勤勉手当に関する待遇について、嘱託職員に期末・勤勉手当を支給しないことはパート有期法8条にいう不合理とは認められないとされた例（社会福祉法人紫雲会事件・宇都宮地裁令5.2.8判決）……1298-5

内容：旧労契法20条 被告Y社にて有期労働契約を締結している原告Xが、Y社にて無期労働契約を締結するいわゆる正社員には寒冷地手当が支給される一方、Xにこれが支給されないのは旧労契法20条に違反する旨主張して不法行為に基づく損害賠償等を請求したところ、Y社における寒冷地手当は勤務地域を異にすることによって増加する生計費の負担を緩和して正社員間の公平を図る趣旨で支給されるものであるが、Xには勤務地域の差異に起因した不公平が生じているとはいえないことから寒冷地手当支給の趣旨が妥当せず、正社員に対して寒冷地手当を支給する一方でXにこれを支給しないという労働条件の相違は、不合理であると評価できるものではないとされた例（日本郵便〔寒冷地手当〕事件・東京地裁令5.7.20判決）……1301-13

内容：旧労契法20条 旧労契法20条は、同一の使用者における有期契約労働者と無期契約労働者との労働条

件に相違がある場合に、労働者の業務の内容および当該業務に伴う責任の程度、職務の内容および配置の変更の範囲その他の事情を考慮して、その相違が不合理と認められるものであってはならないとするものであり、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っては、両者の賃金の総額を比較することのみによるのではなく、当該賃金項目の趣旨を個別に考慮すべきものと解するのが相当であり、ある賃金項目の有無および内容が、他の賃金項目の有無および内容を踏まえて決定され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たとされた例（日本郵便〔寒冷地手当〕事件・東京地裁令5.7.20判決）……1301-13

内容：旧労契法20条 Y社における寒冷地手当は、Y社に勤める正社員の基本給には勤務地域による差異が設けられていないところ、寒冷地域に在勤する正社員が他の地域に在勤する正社員と比較して、寒冷地域であることに起因して暖房用燃料費等にかかる生計費が増加することから、寒冷地域に在勤する正社員に対し、寒冷地域であることに起因して増加する暖房用燃料費等にかかる生計費をその増加が見込まれる程度に応じて補助することによって、勤務地域を異にするために増加する生計費の負担を緩和し、正社員間の公平を図る趣旨で支給されているものと解されるとされた例（日本郵便〔寒冷地手当〕事件・東京地裁令5.7.20判決）……1301-13

内容：旧労契法20条 Y社において正社員には寒冷地手当が支給され、時給制契約社員には寒冷地手当が支給されないことについて、時給制契約社員の基本賃金は地域別最低賃金を基準として地域ごとに所属長が決定しており、地域別最低賃金は「地域における労働者の生計費」が考慮要素の一つとされ、これを決定する過程において、各都道府県の人事委員会が定める標準生計費が参照されていることから、時給制契約社員の基本賃金は、勤務地域ごとに必要とされる生計費も考慮されたうえで勤務地域ごとに定められているのであるから、勤務地域を異にする者の間に勤務地域による差異がないことに起因する不公平が生じているとはいえず、寒冷地手当の支給により公平を図る趣旨が妥当するとはいえず、そうすると、正社員に対して寒冷地手当を支給する一方で、時給制契約社員に対してこれを支給しないという労働条件の相違は、不合理であると評価できるものではないとされた例（日本郵便〔寒冷地手当〕事件・東京地裁令5.7.20判決）……1301-13

内容 採用後、被控訴人（一審原告）Xは労働契約が1か月の有期契約である旨が記載された雇用契約書に

署名押印しているが、控訴人（一審被告）Y法人が、本件雇用契約書の作成に当たり、Xに対し、本件労働契約を無期契約から有期契約に変更すること等についての説明をしたとは認められないから、Xが本件雇用契約書の内容について自由な意思に基づいて合意をしたとは認められず、本件雇用契約書によって、XとY法人の間に本件労働契約を無期契約から有期契約に変更する旨の合意が成立し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（司法書士法人はたの法務事務所事件・東京高裁令5.3.23判決）……………1306-52

内容：労契法旧20条 定年後に再雇用された嘱託職員の期末・勤勉手当に関する待遇について、中核的業務については、嘱託職員と正規職員との間で職務内容には本質的な差異がなく、変更範囲にも実質的な差異がないこと、他方で、中核的業務以外の業務については、正規職員において心身に相当程度の負荷がかかる業務やさらなる責任感・緊張感を要求される業務を行っていることなどを踏まえて、正規職員の長期雇用と年功的処遇の賃金体系・退職金制度を維持しつつ、嘱託職員につき基本給を定年退職時の8割として、嘱託職員には期末・勤勉手当を支給しないことは労契法旧20条にいう不合理とは認められないとした一審判断が維持された例（社会福祉法人紫雲会事件・東京高裁令5.10.11判決）……………1312-24

内容：労契法旧20条 定年後に再雇用された嘱託職員の扶養手当に関する待遇について、扶養手当には福利厚生ないし生活保障の趣旨があるとしたうえで、嘱託職員に扶養手当を支給しないことは労契法旧20条にいう不合理とは認められないとした一審判断が維持された例（社会福祉法人紫雲会事件・東京高裁令5.10.11判決）……………1312-24

内容：労契法旧20条 定年後に再雇用された嘱託職員の年末年始休暇および夏期休暇に関する待遇について、労契法旧20条にいう不合理と認められるものに当たるとした一審判断が維持された例（社会福祉法人紫雲会事件・東京高裁令5.10.11判決）……………1312-24

内容：パート有期法8条・9条 定年後に再雇用された嘱託職員の期末・勤勉手当に関する待遇について、当該待遇は控訴人（一審原告）Xが嘱託職員であることを理由としたものであり、有期雇用労働者であることを理由としたものではないとして、パート有期法9条の適用を否定した一審判断が維持された例（社会福祉法人紫雲会事件・東京高裁令5.10.11判決）……………1312-24

内容：パート有期法8条・9条 定年後に再雇用された嘱託職員の期末・勤勉手当に関する待遇について、嘱託職員に期末・勤勉手当を支給しないことはパート有期法8条にいう不合理とは認められないとした一審判断が維持された例（社会福祉法人紫雲会事件・東京高裁令5.10.11判決）……………1312-24

内容：勤務地限定契約 学校法人の合併や学校の新設などに伴い、採用時に存在しなかった新たな職場で勤務する可能性が事後的に生ずることは、一般的にあり得ることであるうえ、就業規則には、業務の都合による配置転換等の異動に関する定めがあり、原告Xが、消滅法人旧明治学園に対し、配置換えや勤務場所の変更があっても異議ない旨記載された誓約書を提出している状況では、Xと被告Y₁法人との間でXの勤務地を本件学校に限定する旨の黙示の合意が存在したと認めることはできないとされた例（学校法人コングレガシオン・ド・ノートルダムほか〔明治学園〕事件・福岡地裁小倉支部令5.9.19判決）……………1313-54

内容：承継 被告Y₁法人は、本件学校等の設置者を新設する被告Y₂法人に引き継がせるに当たって、令和5年3月31日時点で本件学校等の部門に属する一切の資産、負債、雇用契約およびその他の権利義務をY₂法人に移管・譲渡することを承認、決議していること、Y₂法人が本件学校等の設置者として福岡県知事から寄付行為の認可を受け、これらの学校を現に運営していることからすれば、Y₁法人とY₂法人との間で、上記の決議内容に従い、上記時点における本件学校等の部門の一切の権利義務を譲渡する旨の合意がなされたことが推認されるうえ、本件配転命令は権利の濫用として無効であり、原告Xは上記時点で本件学校等の部門に属する教職員であったことになるから、本件学校等の他の教職員と同様に、その労働契約上の権利関係はY₁法人からY₂法人へ承継されたものと解するのが相当であるとされた例（学校法人コングレガシオン・ド・ノートルダムほか〔明治学園〕事件・福岡地裁小倉支部令5.9.19判決）……………1313-54

競業避止義務 労働者は、職業選択の自由を保障されていることから、退職後の転職を一定の範囲で禁止する本件競業避止条項は、その目的、在職中の職位、職務内容、転職が禁止される範囲、代償措置の有無等に照らし、転職を禁止することに合理性があると認められないときは、公序良俗に反するものとして無効であると解されるとした一審判決が維持された例（日本産業パートナーズ事件・東京高裁令5.11.30判決）……………1312-5

競業避止義務 本件競業避止条項が、公序良俗に反し無効であるとはいえないとした一審判決が維持された例（日本産業パートナーズ事件・東京高裁令5.11.30判決）……………1312-5

無期転換：任期法7条1項の適用と通算期間 任期法5条2項にいう「あらかじめ」の意義について、同条1項により教員との労働契約において任期を定めるときよりも前の時点において、当該大学にかかる教員の任期に関する規則を定めておかなければならないことを意味するとされた例（慶應義塾〔無期転換〕事件・横浜地裁令6.3.12判決）……………1317-5

無期転換：任期法7条1項の適用と通算期間 大学の非常勤講師である原告Xにつき、任期法4条1項1号該当性に関して個々の教員の職務の内容に着目して判断するとの仮定の下で、本件大学における業務はC語の授業、試験等のみであるが、本件大学を所属研究機関として科研費を支給されていたなどの事情が考慮されて、任期法4条1項1号該当性が肯定された例（慶應義塾〔無期転換〕事件・横浜地裁令6.3.12判決）……1317-5

無期転換：任期法7条1項の適用と通算期間 Xについて、任期法4条1項1号の該当性が認められ、労契法18条の特例が適用された例（慶應義塾〔無期転換〕事件・横浜地裁令6.3.12判決）……1317-5

派遣・請負（クラウドワーク） 紹介予定派遣について立法過程での議論を踏まえると、派遣労働者の直接雇用に資するため、労働者派遣一般に対する例外として、派遣就業開始前に、面接や履歴書等の送付などの特定行為および求人条件の明示という職業紹介の前提となる行為をすることが派遣先に許容されているとされた例（任天堂ほか事件・京都地裁令6.2.27判決）……1313-5

派遣・請負（クラウドワーク） 紹介予定派遣の場合に、派遣労働者にも派遣先にも、派遣期間満了後に直接労働契約を締結しなければならない義務が生じるとは解されないとされた例（任天堂ほか事件・京都地裁令6.2.27判決）……1313-5

派遣・請負（クラウドワーク） 仮に、職業紹介が行われて、派遣先が派遣労働者と直接雇用を目的とした内定を出したという段階まで進めば、派遣先と派遣労働者との間に解約権の留保された労働契約が締結されたとみる余地はあるものの、そうではなく紹介予定派遣にとどまる限り、派遣労働契約と直接労働契約とは併存しないとされた例（任天堂ほか事件・京都地裁令6.2.27判決）……1313-5

派遣・請負（クラウドワーク） 紹介予定派遣は、派遣先での直接雇用に至らない場合があることを制度上当然の前提としていることから、直接雇用に向けた派遣労働者の期待が直ちに法的保護に値する合理的期待であるとはいえず、職業紹介を経て直接雇用が確実に見込まれる段階に至ったとか、直接雇用をしない理由が不合理であるといった特段の事情が存しない限り、直接雇用に向けての期待は法的保護に値しないとされた例（任天堂ほか事件・京都地裁令6.2.27判決）……1313-5

賃金・一時金・退職金

未払賃金 賃金の支払いに関する紛争については、給付請求によるのが有効かつ適切であり、これとは別個に、賃金の支払いを受け得る地位の確認を求めることは原被告間の紛争の解決にとって有効、適切とはいえないから、

本件の確認の訴えは確認の利益を欠く不適法なものというべきであるとされた例（国立研究開発法人国立精神・神経医療研究センター事件・東京地裁立川支部令5.2.1判決）……1301-31

賃金減額 使用者が労働者に対してその業務成果の不良等を理由として労働者の承諾なく賃金を減額する場合、その法的根拠が就業規則にあるというためには、就業規則においてあらかじめ減額の事由、その方法および程度等につき具体的かつ明確な基準が定められていることが必要と解するのが相当であるとされた例（システムディほか事件・東京地裁平30.7.10判決）……1298-82

賃金減額 被告Y1社の賃金規程において、賃金の減額につき具体的かつ明確な基準が定められているものとはいえず、また、Y1社の賃金規程は、そもそも降給を予定していないものといえることから、Y1社において、原告Xの業務成果等を理由としてその賃金を減額することには、法的な根拠がなく、そのことは、Xの配置や業務が変更されたことによっても左右されないとされた例（システムディほか事件・東京地裁平30.7.10判決）……1298-82

賃金減額 役職または職位の引下げに伴って賃金を減額するためには、労働契約上かかる定めがあることが必要になると解されるところ、被告Y社においては部長職から解任されたことを理由として賃金を減額できることを定める就業規則等の定めは証拠上見当たらないのであるから、本件各減給処分が有効となる余地はないとされた例（パチンコ店経営会社A社事件・横浜地裁令4.4.14判決）……1299-38

賃金減額 降格処分を前提とする控訴人・附帯被控訴人（一審原告）Xの基本給の減額は、その効力を生じないとされた例（セントラルインターナショナル事件・東京高裁令4.9.22判決）……1304-52

賃金減額 会社が労働条件である賃金を、労働者に不利益に変更するには、会社と労働者との合意または就業規則等の明確な根拠に基づいてなされることが必要であるとされた例（日本HP事件・東京地裁令5.6.9判決）……1306-42

賃金減額 本件資料1～3は、職務および職務レベルの変更に伴う具体的な賃金の増減や残業代としてのみなし手当の支払いの有無について定めるものであり、従業員に与える影響が大きいものであることからすれば、これらの内容を被告Y社が従業員に周知し、これらについて従業員や労働組合から指摘を受けたことがなかったとしても、本件資料1～3の内容を労働契約の内容とする旨の合意が、原告Xを含む従業員とY社との間に成立したとは認められないとされた例（日本HP事件・東京地裁令5.6.9判決）……1306-42

賃金減額 本件降格は、XとY社との合意または就業規則等の明確な根拠に基づいてされたものと認めるこ

とはできず、Xの賃金減額は有効とは認められないとされた例（日本HP事件・東京地裁令5.6.9判決）

……1306-42

賃金減額 Y社はXに対し、降給前と降給後の基本給の差額分約41万円を毎月支払うべきであり、降給後Y社がXに対し支払ったみなし手当および固定賞与の内容や支払方法等に照らせば、基本給とは性質を異にするので上記の判断を左右するものではないとされた例（日本HP事件・東京地裁令5.6.9判決）……1306-42

労務不提供と賃金 原告Xらは本件各解雇の後も就業意思を有し、労務の提供をしていたのは明らかであり、実際に労務の提供ができなかったのは、本件店舗玄関の鍵等を交換してXらの入構を不可能にし、かつ、Xらに業務の指示を行わなかった被告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（パチンコ店経営会社A社事件・横浜地裁令4.4.14判決）

……1299-38

労務不提供と賃金 被控訴人兼控訴人（一審被告）Y₂による不法行為が認められることからすると、控訴人兼被控訴人（一審原告）Xの育児後の不就労については、使用者たる被控訴人兼控訴人（一審被告）Y₁法人の責めに帰すべき事由により労務を提供できなかったといえるとして賃金請求を一部認めた一審判決の判断が維持された例（医療法人社団Bテラスほか事件・東京高裁令5.10.25判決）……1303-39

労務不提供と賃金 一審判決後の理事長の交代により、Y₂がXと院長（理事長）として接する場面は解消されること等からすると、被控訴人兼控訴人（一審被告）Y₂らからは、現時点で特段の従業員に対する研修等の企画は提示されていないものの、一応の必要な安全配慮義務は果たされたものと認められるとして、一審判決の判断を変更し、理事長の交代から相当期間が経過した日以降のXの不就労につき、民法536条2項の責めに帰すべき事由が否定された例（医療法人社団Bテラスほか事件・東京高裁令5.10.25判決）

……1303-86

労務不提供と賃金 被告Y社が原告Xに対して解雇が妥当か否かを調査するために、Xに対して本件休職命令をもって休職を命じたのは合理的というべきであり、平成30年9月4日以降のXの休職はY社の「責めに帰すべき事由」（民法536条2項）によるものとは認められないから、Y社はXに対して、その休業期間につき労働基準法26条に基づき平均賃金の60パーセントを支払えば足りたものであり、それを超える責任は負わないとされた例（ウィンアイコ・ジャパン事件・東京地裁令3.5.28判決）……1316-96

割増賃金 本件雇用契約では、基本給のほか、1日当たり6000円の「夜勤手当」が支給されていたほか、基本給の6%に相当する夜間支援手当が支給されており、夜勤時間帯については実労働が1時間以内であっ

たときは夜勤手当以外の賃金を支給しないことが労働契約の内容となっていたとされた例（社会福祉法人A会事件・千葉地裁令5.6.9判決）……1299-29

割増賃金 労基法37条の割増賃金は、「通常の労働時間又は労働日の賃金」を基礎にして計算されるが、泊まり勤務の賃金が夜勤手当であるとされていたことに照らすと、本件の夜勤に対する割増賃金の算定基礎は、基本給の額ではなく、夜勤手当の支給額として約定された6000円であるとされた例（社会福祉法人A会事件・千葉地裁令5.6.9判決）……1299-29

割増賃金 日中勤務と比べて労働密度の薄い夜勤時間帯の勤務について、契約において特に労働の対価が合意されているような場合においては、割増賃金算定の基礎となる賃金単価について約定の夜勤手当額と解しても労基法37条の趣旨に直ちに反しないとされた例（社会福祉法人A会事件・千葉地裁令5.6.9判決）

……1299-29

割増賃金 最低賃金にかかる法規制はすべての労働時間に対し時間当たりの最低賃金額以上の賃金を支払うことを義務付けるものではなく、泊まり勤務にかかる単位時間当たりの賃金額が最低賃金を下回るとしても、直ちに泊まり勤務の賃金額にかかる合意の効力は否定されないとされた例（社会福祉法人A会事件・千葉地裁令5.6.9判決）……1299-29

割増賃金 夜勤手当6000円を割増賃金算定の基礎とし計算した結果、原告Xに約69万円の割増賃金請求権が認められ、被告Y法人に同額の付加金支払いが命じられた例（社会福祉法人A会事件・千葉地裁令5.6.9判決）……1299-29

割増賃金 本件バス乗務員の「特殊勤務手当」は割増賃金の算定基礎に含まれるが、「夜間勤務手当」および「休日勤務手当」は基礎賃金に含まれないとした一審判断が維持された例（させばバス事件・福岡高裁令5.3.9判決）……1300-5

割増賃金 本件バス乗務員の「20分手当」は、労働時間に応じた割増賃金とは別に、あらかじめ定められたシフト（運転表）と異なる追加の乗務を割り当てられた場合に、一律に加算されていた手当であるから、本件の係争時間に対する未払割増賃金に充当することはできないとした一審判断が維持された例（させばバス事件・福岡高裁令5.3.9判決）……1300-5

割増賃金 割増賃金として支払われた金額が、通常の労働時間の賃金に相当する部分の金額と判別可能というためには、当該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ことを要し、そのような趣旨で支払われるものとされているか否かは、当該労働契約にかかる契約書等の記載内容のほか諸般の事情を考慮して判断すべきとされた例（久日本流通事件・札幌地裁令5.3.31判決）……1302-5

割増賃金 本件残業手当については、原告Xの雇用契

約書には時間外労働等の対価として支給する旨や算定方法についての記載がなく、本件賃金規程に記載されている算出方法とまったく異なるものであること、採用面接やその後の賃金支給の際にも説明がされていないこと等から、本件残業手当を時間外労働等に対する対価として支払う旨の合意があったと直ちに推認することはできないとされた例（久日本流通事件・札幌地裁令5.3.31判決）……………1302-5

割増賃金 本件残業手当については、労働時間の長短にかかわらず一定額の支払いが行われるものであり、本件残業手当として支給される金額のなかには通常の労働時間によって得られる売上げによって算定される部分も含まれること等から、時間外労働によって得られた売上げに対応する部分との区別ができないものであり、また、時間外労働時間の有無や程度を把握せずとも算定可能なものであるなど、労基法37条の趣旨に反するものであるといわざるをえないから、時間外労働等の対価として支払われるものとは認められないとされた例（久日本流通事件・札幌地裁令5.3.31判決）……………1302-5

割増賃金 本件残業手当については、労基法施行規則所定の「出来高払制」の賃金に該当するとはいえないとして、総労働時間で除する方法で賃金単価を算出すべきとの被告Y社の主張が退けられた例（久日本流通事件・札幌地裁令5.3.31判決）……………1302-5

割増賃金 労基法27条および労基法施行規則19条1項6号の「出来高払制その他の請負制」とは、労働者の賃金が労働給付の成果に応じて一定比率で定められている仕組みを指すものと解するのが相当であり、出来高払制賃金とは、そのような仕組みの下で労働者に支払われるべき賃金のことをいうと解するのが相当であるとされた例（サカイ引越センター事件・東京地裁立川支部令5.8.9判決）……………1305-5

割増賃金 売上額に応じて支給される賃金である業績給A（売上給）、作業件数と車格に応じて支給される賃金である業績給A（件数給）、現業職が、配車係の指示により、長距離運転（150km以上）、ピアノの搬出・搬入、応援、資材引取等の一定の作業を行った場合に、ポイント表に基づいて支給される賃金である業績給B、車両の洗車やワックスがけを行った場合に支給される賃金である愛車手当、無事故に関する所定の条件を満たした場合に支給される賃金である無事故手当について、いずれも出来高払制賃金に該当するとは認められないとされた例（サカイ引越センター事件・東京地裁立川支部令5.8.9判決）……………1305-5

割増賃金 顧客からのアンケート評価と枚数に応じて支給される賃金であるアンケート手当、一時的なキャンペーンに基づく支給金、最低賃金を満たすための賃金保障、給与体系の見直しにより不足額が生じた場合に支給される賃金であるその他・その他2について、

臨時に支払われた賃金に該当するとは認められず、割増賃金の算定基礎から除外されないとされた例（サカイ引越センター事件・東京地裁立川支部令5.8.9判決）……………1305-5

割増賃金 原告Xの労働契約書や就業規則全体の規定内容によれば、職責給は、通常の労働時間の賃金ではなく、割増賃金に当たるものであることが判別できるものであると認められるとされた例（エイチピーデイコーポレーション事件・那覇地裁沖縄支部令4.4.21判決）……………1306-69

割増賃金 Xに支払われた月々の職責給と認定できる実際の時間外労働の状況とが大きくかい離しているところ、被告Y社の認識、本件当時のY社の賃金体系における職責給の位置付け、Xの職責給の趣旨への理解といった事情を総合して、本件請求期間においてXに支払われた職責給は、時間外労働に対する対価としての性質を有するものであったと認めることができるとされた例（エイチピーデイコーポレーション事件・那覇地裁沖縄支部令4.4.21判決）……………1306-69

割増賃金：職務手当 使用者が、労働契約に基づき、労基法37条等に定められた方法以外の方法により算定される手当を時間外労働等に対する対価として支払うこと自体が直ちに同条に反するものではないが、同条の定める割増賃金を支払ったとすることができるか否かを判断するためには、割増賃金として支払われた金額が、通常の労働時間の賃金に相当する部分の金額を基礎として、労基法37条等に定められた方法により算定した割増賃金の額を下回らないか否かを検討することになるところ、その前提として、労働契約における賃金の定めにつき、通常の労働時間の賃金に当たる部分と同条の定める割増賃金に当たる部分とを判別することができる必要があるとされた例（国・渋谷労基署長〔カスタマーズディライト〕事件・東京地裁令5.1.26判決）……………1307-5

割増賃金：職務手当 料理店等を営む本件会社において、マネージャー兼料理長として業務に従事していた原告Xが、業務に起因して精神疾患を発症したとして、労働者災害補償保険法に基づき休業補償給付を支給する旨の本件処分がなされたが、同処分に関し、職務手当が労基法37条に基づく割増賃金の支払いに当たるものとして給付基礎日額を算定したことに誤りがあるとして、本件処分の取消しを求めたところ、職務手当は、その全額が労基法37条に基づく割増賃金として支払われたものと認めることはできず、通常の労働時間の賃金として支払われる部分が含まれ、職務手当における通常の労働時間に当たる部分と同条の定める割増賃金に当たる部分とを判別することはできないとして、本件処分の取消しは免れないとされた例（国・渋谷労基署長〔カスタマーズディライト〕事件・東京地裁令5.1.26判決）……………1307-5

- 割増賃金：職務手当** 契約書や就業規則の記載を踏まえても、Xの本件会社における地位および職責に照らし、通常の労働時間に対応する賃金が基本給の限りであったと認めるには無理があること、業務と脳・心臓疾患の発症との関連性が強いと評価される80時間を大幅に超える1か月当たり150時間前後の法定時間外労働を前提とする職務手当を支給することは当事者の通常の意味に反することを総合考慮すると、本件会社から支払われた職務手当には、通常の労働時間も含め、Xの職責に対応する業務への対価としての性質を有する部分が一定程度は存在したと認めるのが相当であるとされた例（国・渋谷労基署長〔カスタマーズディライト〕事件・東京地裁令5.1.26判決）……………1307-5
- 割増賃金** 使用者が、労働契約に基づき、労基法37条等に定められた方法以外の方法により算定される手当を時間外労働等に対する対価として支払うこと自体が直ちに同条に反するものではないとの一審判断が維持された例（J P ロジスティクス〔旧ツールエクスプレスジャパン〕事件・大阪高裁令5.7.20判決）……………1313-65
- 割増賃金** 時間外手当Aの金額によっては能率手当が0円となる場合があるものの、能率手当の算定基礎となる賃金対象額は出来高払制の賃金として支払われることが保障されているものではないから、能率手当の算出に当たり、賃金対象額から時間外手当Aの金額を控除することとしても、本来控訴人（一審原告）Xら本来原告に対して支払うことが予定されている賃金の一部を名目上割増賃金に置き換えたことにはならず、能率手当と本件各時間外手当について、労基法37条の割増賃金に当たる部分とそうでない部分が判別不能になることはないとの一審判断が維持された例（J P ロジスティクス〔旧ツールエクスプレスジャパン〕事件・大阪高裁令5.7.20判決）……………1313-65
- 割増賃金** 本件計算方法が労基法37条の趣旨に反し、その実質において、出来高払制の通常の労働時間の賃金として支払うことが予定されている賃金を、時間外労働等がある場合に、その一部につき名目のみを割増賃金に置き換えて支払うものであると評価することはできず、時間外手当Aに通常の労働時間に対する賃金が含まれているとみるべき事情はないから、時間外手当Aは、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との一審判断が維持された例（J P ロジスティクス〔旧ツールエクスプレスジャパン〕事件・大阪高裁令5.7.20判決）……………1313-65
- 割増賃金** 控訴人兼附帯被告（一審被告）Y社が被控訴人兼附帯控訴人（一審原告）Xらに支給している業績給A（売上給）、業績給A（件数給）、業績給B、愛車手当および無事故手当について、いずれも労基則19条1項6号所定の「出来高払制その他請負制によって定められた賃金」に該当しないと一審判断が維持された例（サカイ引越センター事件・東京高裁令6.5.15判決）……………1318-17
- 割増賃金** 基本給について固定残業代が含まれているとの被控訴人・附帯控訴人（一審被告）Y社の主張が退けられ、本件求人票等に記載のとおり17万円を算定基礎として、未払賃金の請求が認められた例（足利セラミックラボラトリー事件・仙台高裁令5.11.30判決）……………1318-71
- 割増賃金** 深夜労働時間帯以外の時間（午前5時から午後10時）に労働をした場合、基本給、処遇改善手当に加えて支払われる「日中手当」は、深夜労働の割増賃金の算定基礎賃金に含まれるとされた例（社会福祉法人幹福社会事件・東京高裁令5.10.19判決）……………1318-97
- 割増賃金** 時給に上乗せされて毎月定期的に支払われる「処遇改善手当」は、割増賃金の算定基礎賃金となるとされた例（社会福祉法人幹福社会事件・東京高裁令5.10.19判決）……………1318-97
- 賃金控除：経費負担** 営業活動にかかる経費全般を労働者負担とする合意について、契約書に明文で存在しない場合であっても、入社前の研修において説明があり、同趣旨の文章が記載された勤務のしおりが配布され、労働者が異議を申し立てなければ、成立すると判断された例（住友生命保険〔費用負担〕事件・大阪高裁令6.5.16判決）……………1316-5
- 賃金控除：経費負担** 労基法89条5号の規定等に照らし、一定の裁量をもって業務を遂行する労働者については、業務遂行上の経費を、個々の労働者の裁量に委ねるとともにこれを労働者の負担とすることも、合理的なものとして許容されるとされた例（住友生命保険〔費用負担〕事件・大阪高裁令6.5.16判決）……………1316-5
- 賃金控除：経費負担** 労働者に業務遂行上の費用を負担させる旨の記載が就業規則にないとしても、就業規則の最低基準効により、当該費用を使用者の負担とすることはできないと判断された例（住友生命保険〔費用負担〕事件・大阪高裁令6.5.16判決）……………1316-5
- 賃金控除：経費負担** 営業活動にかかる経費全般を労働者負担とする合意が、同時に当該負担分を賃金から控除することの合意を含むと判断された例（住友生命保険〔費用負担〕事件・大阪高裁令6.5.16判決）……………1316-5
- 賃金控除：経費負担** 相殺としての性質を持つ賃金控除について、賃金全額払いの原則の例外として許容されるためには、その合意が労働者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ことが必要であるとされた例（住友生命保険〔費用負担〕事件・大阪高裁令6.5.16判決）……………1316-5
- 賃金控除：経費負担** 本件における賃金控除への合意は、労働者が事前に認識可能であり、負担額も年収の5%以下であり、簡便な処理が可能である点で労働者

にも便宜であったことから、自由な意思に基づく合意が認められると判断された例（住友生命保険〔費用負担〕事件・大阪高裁令6.5.16判決）……………1316-5

退職金 競業禁止義務違反をもって直ちに退職金を不支給または減額できるとするのは相当といえず、本件減額規定に基づき、競業禁止義務違反を理由に業績退職金を不支給または減額できるのは、労働者のそれまでの勤続の功を抹消ないし減殺してしまうほどの著しく信義に反する行為がある場合に限られるとするのが相当であるとした一審判決が維持された例（日本産業パートナーズ事件・東京高裁令5.11.30判決）……………1312-5

退職金 控訴人（一審原告）Xの業績退職金のうちXが貢献した部分の割合の多寡は、Xにそれまでの勤続の功を抹消ないし減殺してしまうほどの著しく信義に反する行為があるとして退職金を減額できるかや、減額の程度を判断する際に考慮するのが相当であるとした一審判決が維持された例（日本産業パートナーズ事件・東京高裁令5.11.30判決）……………1312-5

退職金 Xの競業禁止義務違反の内容が悪質であること、Xが故意に競業禁止義務に違反していること、業績退職金に占めるXが貢献した割合も低いことなどを考慮すれば、Xの競業禁止義務違反は、Xの勤続の功を大きく減殺する、著しく信義に反する行為に当たり、被控訴人（一審被告）Y社がXの退職金から業績退職金を減額したことは相当であると認めるのが相当であるとした一審判決が維持された例（日本産業パートナーズ事件・東京高裁令5.11.30判決）……………1312-5

退職金 被告Y社が原告Xに対して交付した退職金明細書において、「退職金」として70万3790円が支払われたことが明記されているとしても、本件支払済金員は休業手当および解雇予告手当であると認めざるを得ず、これを退職金と認めることはできないとされた例（ウィンアイコ・ジャパン事件・東京地裁令3.5.28判決）……………1316-96

その他：業務停止処分中の賃金 被告Y法人は、本件各広告表示の掲示が景表法ひいては業務広告に関する日弁連規程に違反することを容易に認識し得たものであり、これにより本件業務停止処分を受け、本件履行不能を招来することを十分予見し得たにもかかわらず、本件各広告表示の掲載に及んだのであるから、少なくとも本件履行不能について過失があるといえ、民法536条2項の「被告の責めに帰すべき事由」によるものと認められるとされた例（弁護士法人アディーレ法律事務所事件・東京地裁令3.9.16判決）……………1299-57

その他：出張手当・早出手当 被告Y社らは、令和元年12月5日以降、原告Xに対して、出張手当や早出手当の付く配車をほとんどしなくなったこと（本件処遇）の理由として、①Xが高速道路の「24時降り」に協力せず、②早朝出荷の際にFAXの確認や連絡を怠

るなどし、配車係である被告Y₂の指示に従わなかったこと等を指摘するところ、問題とされる行為の回数は1・2回程度に留まり、Y₂や営業所所長BがXに注意・指導をしていないこと等からすれば、Xに対し、具体的な注意・指導の機会を設けることなく、本件処遇をするほどの業務上の必要があったとは認めがたく、他方で、Xは、事前の注意・警告もないまま、突然、本件処遇を受け、本件処遇による減収の額は減給処分を受けた場合よりも大きく、Xが著しい不利益を被っていることを合わせて考慮すると、運転手への配車が配車係の裁量に委ねられていることを考慮しても、本件処遇は、合理的な裁量の範囲を逸脱した違法なものというべきであるとされた例（向島運送ほか事件・横浜地裁令5.3.3判決）……………1304-5

その他：出張手当・早出手当 ①本件処遇がなければ、Xは令和元年12月以降、出張手当および早出手当として合計379万1269円を受領できたものとみるのが相当であるとされた一方で、②被告Y₁社は本件処遇の代わりに、Xに対し、残業手当および深夜手当が生ずる業務を割り当てており、これにより、Xの残業手当および深夜手当の額は合計53万3600円増加したものとみることができるため、①の金額から②の金額を控除した325万7669円が、本件処遇によってXの被った損害額であると認定された例（向島運送ほか事件・横浜地裁令5.3.3判決）……………1304-5

その他：男女賃金格差 男性一般職Gと原告Xとの賃金差は、転職市場における交渉原理を反映したもので、性別に基づくものではなく、労基法4条や民法90条に違反しないとされた例（AGCグリーンテック事件・東京地裁令6.5.13判決）……………1314-5

その他：相殺 本件相殺合意は、原告Xの同意を得てなされたものであり、その同意は、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していたものというべきであるから、本件相殺合意は、労基法24条1項に違反するものではないとされた例（独立行政法人国立病院機構事件・東京地裁令2.10.28判決）……………1316-100

その他：処遇格差 採用に際して6級37号俸に格付けされた旨の原告Xの主張は、その前提となる事実が認められず、理由がないとされた例（国〔外務省職員・俸給等請求〕事件・横浜地裁令4.9.7判決）……………1316-61

その他：処遇格差 Xは、育児休業法7条1項に基づき任期付職員（育休代替任期付職員）として採用された者であるところ、育児休業法の趣旨に照らせば、そのように採用された任期付職員等の行う職務の割当ては、育休職員が担当していた業務および部課内の他の職員の業務分担状況等を総合的に判断したうえでされるものであって、必ずしも育休職員が担当していた業務の全部または一部と同一であることを要しないものというべきであるとされた例（国〔外務省職員・俸給

労働時間・休日・休暇

労働時間 原告Xが夜勤時間帯に生活支援員としてグループホームに宿泊していた時間は、実作業に従事していない時間を含めて、労働契約上の役務提供が義務付けられており、労働からの解放が保障されているとはいえず、被告Y法人の指揮命令下にあったとし、夜勤時間帯全体が労働時間であったとされた例（社会福祉法人A会事件・千葉地裁令5.6.9判決)……………1299-29

労働時間 運転日報に記載されている「点検」「荷積・荷卸」「給油」の各時間については労働時間と認められるとされ、「待機」時間のうち荷積みおよび荷卸しの前の時間については労働時間と認定すべきとされた例（久日本流通事件・札幌地裁令5.3.31判決)……………1302-5

労働時間 運転日報上、作業内容が不明と記載されている時間のうち、車両の修理と認められる時間およびその待機時間については労働時間と認められるとされた例（久日本流通事件・札幌地裁令5.3.31判決)……………1302-5

労働時間 原告Xは、平成29年5月度以降の勤怠確認リストの欄外に署名押印をしているところ、署名押印の存在によって、Xがその内容、すなわち、業務用端末機器の操作時刻にかかる「P P入力実績」欄に加え、「勤怠登録」欄の「出勤」「退勤」「休憩」記載の時刻ないし時間数を確認していたことが推認できるといべきであり、業務に従事したX自身の確認を経ているものであることに照らせば、勤怠確認リストにおける「勤怠登録」欄の「出勤」記載の時刻が始業時刻であり、「休憩」記載の時間が休憩時間であるものとして、勤務日ごとの始業時刻および休憩時間を認定することが相当であるとされた例（ヤマト運輸〔未払割増賃金〕事件・大阪地裁令4.2.22判決)……………1302-67

労働時間 労働時間の短縮に結び付き得る業務体制の見直し等は、平成29年3月度以降に顕著となったものとみられるところ、このような体制の見直し等の前に、多くの勤務日にちょうど1時間の休憩が取得できていたとみるのは、かえって不自然かつ不合理ともいことができ、29年5月度から30年4月度までの1年間を通じた1日当たりの平均休憩時間数としての45分を超えることはないものとして、その限度で認定することが相当であるとされた例（ヤマト運輸〔未払割増賃金〕事件・大阪地裁令4.2.22判決)……………1302-67

労働時間 控訴人（一審被告）Y法人は従業員の労働時間管理のためにタイムカードを導入したうえで、従業員に対し出勤時のみタイムカードの打刻を認め、退勤時には打刻をしないように指示していたので、被控訴人（一審原告）XがTwitter（現「X」）で「出

勤」「退勤」とツイートしていたところ、Y法人の著しく不当な労働時間管理によってXの終業時間を示す客観的証拠が他にないこと等を考慮すれば、Xの終業時間について、Xが退勤とツイートした時間と認めるのが相当であるとした一審判断が維持された例（司法書士法人はたの法務事務所事件・東京高裁令5.3.23判決)……………1306-52

労働時間 本件ホテルではタイムカード等による出退勤管理はされておらず、これに代わって用いられていた出勤簿の記載も信用しがたいこと等も合わせると、本件においては、本件ノートの記載をもって、原告Xの実労働時間を認定するのが相当であるとされた例（エイチビーデイコーポレーション事件・那覇地裁沖縄支部令4.4.21判決)……………1306-69

労働時間：事業場外労働みなし制 被上告人（二審控訴人兼被控訴人、一審本訴原告兼反訴被告）Xは多岐にわたる業務に従事し、自ら具体的なスケジュールを管理しており、所定の休憩時間とは異なる時間に休憩をとることや自らの判断により直行直帰することも許されていたものといえ、随時具体的に指示を受けたり報告をしたりすることもなかったという事情の下で、業務の性質、内容やその遂行の態様、状況等、業務に関する指示および報告の方法、内容やその実施の態様、状況等を考慮すれば、Xが担当する実習実施者や1か月当たりの訪問指導の頻度等が定まっていたとしても、上告人（二審控訴人兼被控訴人、一審本诉被告兼反訴原告）Y1組合が労働者の事業場外における勤務の状況を具体的に把握することが容易であったと直ちにはいいがたいとされた例（協同組合グローブ事件・最高裁三小令6.4.16判決)……………1309-5

労働時間：事業場外労働みなし制 二審判決は、キャリア業務日報の正確性の担保に関する具体的な事情を十分に検討することなく、同業務日報による報告のみを重視して、本件業務につき労働基準法38条の2第1項にいう「労働時間を算定し難いとき」に当たるとはいえないとしたものであり、このような二審判決の判断には、上記規定の解釈適用を誤った違法があるといふべきであるとされた例（協同組合グローブ事件・最高裁三小令6.4.16判決)……………1309-5

労働時間 原告Xは、職務の公共性や上長としての立場から、仮眠、休憩時間中も緊急時に備える必要があった旨主張するが、かかる主張によってこれら時間が指揮命令下にあったと認めるに足りず、休憩、仮眠時間が労働時間に該当すると認めることはできないとされた例（千代田石油商事事件・東京地裁令3.2.26判決)……………1312-73

労働時間 本船勤務後の欠勤時間は、少なくとも時間外労働等にかかる割増賃金の算定に当たって、これを労働時間に当たるものとして算定すべきものとは認められないとされた例（千代田石油商事事件・東京

地裁令3.2.26判決)……………1312-73

労働時間 作業服装に着替えること、または作業服装から着替えることも含めて、控訴人兼附帯被控訴人（一審被告）Y社の指揮命令下に置かれているとしたうえで、始業時刻について自己申告時刻（シフト上の始業時刻）の前5分間、終業時刻について退勤認証時刻の後5分間をそれぞれ労働時間に加えた一審判断が維持された例（サカイ引越センター事件・東京高裁令6.5.15判決）……………1318-17

労働時間 被控訴人兼附帯控訴人（一審原告）Xらが勤務前後に着替えに要したと主張する時間については、控訴人兼附帯被控訴人（一審被告）Y社の指揮命令の下でされていたものと認めることはできず、労働時間には当たらないとした一審判断が維持された例（大成事件・東京高裁令6.4.24判決）……………1318-45

労働時間 Xらは、本件タワーにおける仮眠時間中、不活動仮眠時間も含めてY社の指揮命令下に置かれているものであり、本件タワーでの仮眠時間は労基法上の労働時間に当たるといふべきであるとした一審判断が維持された例（大成事件・東京高裁令6.4.24判決）……………1318-45

管理監督者性 原告Xの被告Y社における位置付けや、実際の収入額で一般職の従業員との間に有意な差異があり、また、Y社被告代表者とも同程度の待遇であったことなどに照らせば、Xの待遇は管理監督者としてふさわしい待遇であったと評価することができ、総合考慮すると、Xは管理監督者に当たると解するのが相当であるとされた例（ネクスコン・ジャパン事件・大阪地裁令3.3.12判決）……………1313-98

年休：時季変更権の行使 時季変更権行使の要件である「事業の正常な運営を妨げる場合」に該当するか否かの判断において、代替勤務者確保の難易は、その判断の一要素であって、特に、勤務割による勤務体制がとられている事業場の場合には、重要な判断要素であるといふべきであり、このような勤務体制がとられている事業場において、勤務割における勤務予定日につき年次休暇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かった結果、代替勤務者が配置されなかったときは、必要配置人員を欠くことをもって事業の正常な運営を妨げる場合に当たるといふことはできないと解するのが相当であるとされた一審判断が維持された例（阪神電気鉄道事件・大阪高裁令5.6.29判決）……………1299-12

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次休暇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は、当該事業場において、年次休暇の時季

指定に伴う勤務割の変更が、どのような方法により、どの程度行われていたか、年次休暇の時季指定に対し使用者が従前どのような対応の仕方をしてきたか、当該労働者の作業の内容、性質、欠務補充要員の作業の繁忙などからみて、他の者による代替勤務が可能であったか、また、当該年次休暇の時季指定が、使用者が代替勤務者を確保しうだけの時間的余裕のある時期にされたものであるか、さらには、当該事業場において週休制がどのように運用されてきたかなどの諸点を考慮して判断されるべきであり、上記の諸点に照らし、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一審判断が維持された例（阪神電気鉄道事件・大阪高裁令5.6.29判決）……………1299-12

年休：時季変更権の行使 被控訴人（一審被告）Y社においては勤務割の作成基準等が労使間の協議を経て定められ、これらに基づき年休取得がされてきたことが認められるところ、本件時季指定が1か月前にされたものであり、その間に使用者が通常の配慮をしたとしても、控訴人（一審原告）Xが時季指定した日は、Xの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はなかったといふべきであるとした一審判断が維持された例（阪神電気鉄道事件・大阪高裁令5.6.29判決）……………1299-12

年休：時季変更権の行使 勤務割には予備のシフトが複数組まれており、当該事業場における車掌の在籍人数は列車の運行に必要な人員数に達していないわけではなく、時間外労働が三六協定および労使間の合意の範囲内で命じられていたことに照らせば、直ちに当該事業場が「恒常的な要員不足の状態」にあったとは認められず、むしろ、当該事業場における車掌職の平成30年の年休取得率が96.6%であり、同年度に時季変更権が行使された割合も4.7%であったこと、X自身も直近3年間の年休取得率が100%であり、時季変更権を行使されたことがなかったことを合わせ考慮すれば、当該事業場は本件時季変更当時「恒常的な要員不足の状態」ではなかったといふべきであるとされた例（阪神電気鉄道事件・大阪高裁令5.6.29判決）……………1299-12

年休：時季変更権の行使 被告Y法人が運営する病院（本件病院）にて職員として勤務していた原告Xらが、本件病院の事業譲渡に伴う退職の際にXらの有していた年休を取得しようと一斉申請したものの、すべては取得できなかったことにつき、第1次請求として、Y法人において年休消化に向けた具体的な措置を行うべ

きであったにもかかわらず、これを怠ったことにより、第2次請求として、Y法人の違法な時季変更権行使等によって年休取得を妨害されたことにより、未消化年休に相当する賃金相当額の損害を与えられたとして、不法行為または債務不履行に基づき損害賠償を請求したところ、Y法人がXらの年休を取得させるために具体的な措置を講ずる義務が生じていたとは認められず、Y法人においてXらの年休申請に対し承認印を押さずに、結果としてXらが一部の日について出勤したことは、時季変更権の行使ではなく、Xらが任意に時季指定権の行使を撤回し、Y法人もこれを承諾したものと認めるのが相当であるとして、Xらの請求がいずれも棄却された例（社会医療法人警和会事件・大阪地裁令6.3.27判決）……………1310-6

年休：時季変更権の行使 労基法39条7項によって年5日を限度とした確実な年休取得の措置がとられることとなったものの、改正前の労基法は、年休の時季指定を労働者の時季指定権の行使に委ねていたことを踏まえると、状況に応じた使用者の配慮というのは、個々の労働者の個別具体的な時季指定権を行使する際に、使用者ができる限り労働者が指定した時季に年休を取得することができるようにするものにとどまり、これを超えて、使用者がすべての労働者に対して年休すべてを取得させるような具体的な措置を講ずる義務を負っていたと解することはできないとされた例（社会医療法人警和会事件・大阪地裁令6.3.27判決）……………1310-6

年休：時季変更権の行使 Y法人の事業譲渡先が、従前は年休の残日数を引き継ぐと説明していたもののその意向を変更した点や、本件組合が個々の論点を退職金割増しとして集約するよう提案していたこと等を踏まえると、Y法人がXらの年休を取得させるために具体的な措置を講ずる義務が生じていたとは認められないとされた例（社会医療法人警和会事件・大阪地裁令6.3.27判決）……………1310-6

年休：時季変更権の行使 Xらによる年休の一斉申請に対して所属長の承認印を押さないよう指示し、実際に承認印が押されなかったことについては、Xらが一定の年休は取得できていること、Y法人が課長・師長に対して指示したのは「できる限り調整してほしい」ということであったこと等を踏まえると、課長や師長等が職員に対して出勤への説得をしたことが推認され、承認印を押さないことをもって、Xらの年休申請（時季指定）に対して時季変更権を行使したということできないというべきであり、年休申請をしたのに出勤した職員は、任意に時季指定権の行使を撤回し、Y法人もこれを承諾したものと認めるのが相当であるとされた例（社会医療法人警和会事件・大阪地裁令6.3.27判決）……………1310-6

年休：時季変更権の行使 仮に承認印を押さなかった

という行為が時季変更権の行使に当たるとしても、本件一斉申請のとおり全体の約3分の2に及ぶ職員が年休を取得した場合、本件病院の運営に重大な支障を生じ、「事業の正常な運営を妨げる」ことは明らかであるところ、退職時の年休取得については他の時季に年休取得の可能性がないから、時季変更の要件を欠くものと解するのが相当であるものの、本件病院の業務に重大な支障を生じ、その事業の存続が危殆に瀕することが明らかであるような事情がある場合には、労働者が退職前に年休を一括時季指定しても、使用者は労働者が可及的に年休を取得できるように配慮しながら時季変更権を行使することは許されるものと解するのが相当であるとされた例（社会医療法人警和会事件・大阪地裁令6.3.27判決）……………1310-6

年休：時季変更権の行使 旅客運送業等を営む控訴人兼附帯被控訴人（一審被告）Y社の債務不履行を認めて被控訴人兼附帯控訴人（一審原告）Xらの主張を一部認容していた一審判決が変更され、Xらの主張はいずれも理由がないものとして、一審判決にて請求が認容されていた部分が取り消され、取消部分にかかるXらの請求がいずれも棄却された例（JR東海〔年休〕事件・東京高裁令6.2.28判決）……………1311-5

年休：時季変更権の行使 Xらが従事していた事業（東海道新幹線の運行）の性格やその内容、Xらの業務（東海道新幹線の乗務員）の性質、時季変更権行使の必要性、Xらの被る不利益等を考慮すると、本件期間において、Y社が勤務日の5日前に時季変更権を行使したことについては、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を超えてされたものということできないとされた例（JR東海〔年休〕事件・東京高裁令6.2.28判決）……………1311-5

年休：時季変更権の行使 使用者の無効な時季変更権の行使によって労働者が年休を取得できなかった場合、使用者は労働者に対し、労働契約上の債務不履行責任を負うことになるとされた例（JR東海〔年休〕事件・東京高裁令6.2.28判決）……………1311-5

年休：時季変更権の行使 Y社が恒常的な要員不足の状態に陥っていたものと認めることはできないとされた例（JR東海〔年休〕事件・東京高裁令6.2.28判決）……………1311-5

年休：時季変更権の行使 新型コロナウイルス感染症拡大に伴う当時の国内外の社会状況と被告Y社の経営状態の悪化等を前提とすると、Y社が令和2年3月17日に本件時季変更権の行使により、業務命令として原告Xのハワイ渡航を禁じたことは、Y社の事業の正常な運営を妨げる場合に当たるものとして合理性があり、違法であるとはいえないとされた例（京王プラザホテル札幌事件・札幌地裁令5.12.12判決）……………1311-26

年休：時季変更権の行使 労働者が利用目的を明示して年次有給休暇の時季指定を行っている場合、当該利

用目的自体から現実的に生じ得る事態等を踏まえて、使用者の事業の正常な運営に直接影響を及ぼすことになるといった特段の事情があるときには、例外的に使用者が時季変更権の行使に当たり、年次有給休暇の利用目的を考慮することも許されるとされた例（京王プラザホテル札幌事件・札幌地裁令5.12.12判決）

……1311-26

年休：時季変更権の行使 Xが年次有給休暇を取得し娘の結婚式に出席するためにハワイへ渡航したとして、仮にXが新型コロナウイルスに感染した場合、当該感染の事実等が大々的に報道され、Y社に対する社会的評価の低下をもたらす、Y社の事業継続に影響しかねないものであったと認められ、時季変更権行使について年次有給休暇の利用目的を考慮する特段の事情が認められるとされた例（京王プラザホテル札幌事件・札幌地裁令5.12.12判決）……1311-26

年休：時季変更権の行使 時季変更権の行使は合理的期間内にされるべきであるが、諸般の事情の変更により事業の正常な運営を妨げることが判明した場合に、遅滞なく時期変更権が行使されたという特段の事情がある場合には、合理的期間内に行使されたものとして許されるとされた例（京王プラザホテル札幌事件・札幌地裁令5.12.12判決）……1311-26

年休：時季変更権の行使 新型コロナウイルス感染状況が国内外で日々刻々と変化するという諸般の事情の変更があったなかで、ハワイ渡航前日に時季変更権が行使されたが、社長らが同日Xの意思を確認のうえ協議を行い、速やかにハワイ渡航を禁止する旨の判断をしたことには特段の事情が認められ、本件時季変更権の行使は合理的期間内に行われたとされた例（京王プラザホテル札幌事件・札幌地裁令5.12.12判決）

……1311-26

その他：変形労働時間制 被告Y社が運用する変形労働時間制は、労働基準法の要件を充足しており、かつ、同法の趣旨に反しているともいえず、有効であると認められるとされた例（ヤマト運輸〔未払割増賃金〕事件・大阪地裁令4.2.22判決）……1302-67

その他：変形労働時間制 1年単位の変形労働時間制の定めについて、労基法32条の4の要件を充足しないものとして無効であるとされた例（サカイ引越センター事件・東京地裁立川支部令5.8.9判決）……1305-5

その他：変形労働時間制 被告Y社提出の就業規則は、変形期間における各週、各日の所定労働時間の特定を欠いており、Y社の1か月単位の変形労働時間制は、労基法32条の2第1項の要件を満たしていないため無効であるとされた例（エイチピーデイコーポレーション事件・那覇地裁沖縄支部令4.4.21判決）……1306-69

その他：変形労働時間制 各セクションの従業員から選出された代表者が出席した会合において本件ホテルに所属する従業員全体の代表者として選出された者

は、適法に選出された過半数代表者であるとは認められず、Y社主張の1年単位の変形労働時間制は、労基法32条の4第1項の要件を満たしておらず無効であるとされた例（エイチピーデイコーポレーション事件・那覇地裁沖縄支部令4.4.21判決）……1306-69

その他：休憩時間 ランチタイムの営業時間とディナータイムの営業時間の間においても、原告Xらが業務に当たっており、業務以外の理由で店舗を離れることはできなかったことからすると、当該時間はXらが被告Y社の指揮命令下にあった時間帯というべきであり、労働時間に該当すると解するのが相当であるとされた例（月光フーズ事件・東京地裁令3.3.4判決）……1314-99

その他：変形労働時間制 変形労働時間制において、就業規則に定めのない店舗独自の勤務シフトを使って勤務割が作成されていたことについて、就業規則により各週、各日の労働時間を具体的に特定したものとはいえず、労基法32条の2の「特定された週」または「特定された日」の要件を充足するものではないとした一審判断が支持され、変形労働時間制が無効とされた例（日本マクドナルド〔変形労働時間制〕事件・名古屋高裁令5.6.22判決）……1317-48

その他：変形労働時間制 時間外労働時間数の認定に当たり、勤務表に記載された公休日と労働者に実際に勤務予定がない日が一致していなかったことについて、勤務表等において指定された休日を前提として、これが週に複数ある場合には、そのうちの後の日を法定休日とするのが相当であるとして、これを前提に休日労働の時間数が認定された例（日本マクドナルド〔変形労働時間制〕事件・名古屋高裁令5.6.22判決）

……1317-48

その他：変形労働時間制 控訴人兼附帯被控訴人（一審被告）Y社のI支社において採用している1年単位の変形労働時間制は、労基法32条の4の要件を充足していないとした一審判断が維持された例（サカイ引越センター事件・東京高裁令6.5.15判決）……1318-17

その他：変形労働時間制 具体的な勤務割である勤務シフトによって変形労働時間制を適用する要件が具備されたというためには、作成される各書面の内容、作成時期や作成手続等に関する就業規則等の定めなどを明らかにしたうえで、就業規則等による各週、各日の所定労働時間の特定がされていると評価し得るか否かを判断する必要があるとした一審判断が維持された例（大成事件・東京高裁令6.4.24判決）……1318-45

その他：変形労働時間制 控訴人兼附帯被控訴人（一審被告）Y社就業規則において、勤務割に関して作成される書面の内容、作成時期や作成手続等について定めた規定は見当たらず、勤務表の作成によって、就業規則等による各週、各日の所定労働時間の特定がされていると評価することはできず、被控訴人兼附帯控訴人（一審原告）Xらに対しては、変形労働時間制が適

用されるということとはできないとした一審判断が維持された例（大成事件・東京高裁令6.4.24判決）

……1318-45

その他：変形労働時間制 労協協定が無効であるとして、変形労働時間制の適用が無効とされた例（足利セラミックラボラトリー事件・仙台高裁令5.11.30判決）……1318-71

その他：変形労働時間制 1か月単位の変形労働時間制において、使用者は、就業規則において変形期間内の各労働日の労働時間の長さを始業・終業時刻とともに特定しなければならないところ、就業規則それ自体に各ケアスタッフの各週・各日の所定労働時間および始業・終業時刻を具体的に特定して記載することが困難な場合には、就業規則と勤務割表である月間スケジュールとを合わせて上記の具体的な特定をすることも許容されるが、労基法32条の2第1項が所定労働時間の特定を求める趣旨に照らすと、まずは就業規則において、月間スケジュールによる所定労働時間、始業・終業時刻の具体的な特定がどのようなものになる可能性があるか、労働者の生活設計にとって予測が可能な程度の定めをする必要があるとされた例（社会福祉法人幹福社会事件・東京高裁令5.10.19判決）

……1318-97

その他：変形労働時間制 控訴人（一審被告）Y法人の就業規則の各規定は、月間スケジュールの交付によって変形期間の始業・終業時刻が特定されること、始業時刻は各勤務日の「最初の訪問先の訪問時刻」とし、終業時刻は「最後の訪問先の退出時刻」とすることを定めるものにすぎないこと、労働条件通知書および賃金・退職金規定（細則）とを合わせ考慮しても、月間スケジュールは前月25日までに作成され、ケアスタッフに交付されること、利用者の都合に依拠して月間スケジュールが作成されることが理解し得るというにすぎないこと、「最初の訪問先の訪問時刻」および「最後の訪問先の退出時刻」は、いつでもあり得る時刻であって、何ら始業・終業時刻を予測し得る基準とはならないし、「利用者の都合」も、変形期間の所定労働時間がどのようなものになる可能性があるかを予測し得る基準としては機能しないことに加えて、月間スケジュールが、ケアスタッフと所定労働時間を合意することによって作成する旨の定めは就業規則にないことに鑑みれば、就業規則によって変形期間内の各週・各日の所定労働時間が始業・終業時刻とともに特定されていたとはいえず、Y法人の変形労働時間制は労基法32条の2第1項の要件を満たしておらず、無効なものといわざるを得ないとされた例（社会福祉法人幹福社会事件・東京高裁令5.10.19判決）……1318-97

人 事・労 務

配転 上告人（二審控訴人兼被控訴人、一審原告）Xと被上告人（二審被控訴人兼控訴人、一審被告）Y法人との間には、Y法人がXを福祉用具の改造・製作、技術開発を行わせる技術者として就労させる旨の職種限定合意があったといえるものの、Xを総務課施設管理担当に配転する旨の本件配転命令は、Y法人の福祉用具改造・製作業務が廃止されることにより、技術職として職種限定で採用されたXの解雇を回避するためにされたものであり、また、本件配転命令当時、本件事業場の総務課が欠員状態となっていたことやXが従前も見学者対応等の業務を行っていたこと等からすれば、本件配転命令には業務上の必要性があり、上記施設管理担当の業務内容は特別な技能や経験を必要とせず、負荷も大きくないから、本件配転命令が甘受すべき程度を超える不利益をXにもたらすとまではいえず、本件配転命令に不当な目的があるともいいがたいとして、本件配転命令は配転命令権の濫用に当たらず違法とはいえないと結論づけた一・二審判決の判断を是認することはできないとされた例（社会福祉法人滋賀県社会福祉協議会事件・最高裁二小令6.4.26判決）

……1308-5

配転 労働者と使用者との間に当該労働者の職種や業務内容を特定のものに限定する旨の合意がある場合には、使用者は、当該労働者に対し、その個別的同意なしに当該合意に反する配転を命ずる権限を有しないとされた例（社会福祉法人滋賀県社会福祉協議会事件・最高裁二小令6.4.26判決）……1308-5

配転 XとY法人の間には、Xの職種および業務内容を技術職に限定する旨の合意があったため、Y法人はXに対し、その同意を得ることなく総務課施設管理担当への配転を命ずる権限をそもそも有していなかったとされた例（社会福祉法人滋賀県社会福祉協議会事件・最高裁二小令6.4.26判決）……1308-5

配転 本件配転命令について不法行為を構成すると認めるに足りる事情の有無や、Y法人がXの配転に関し、Xに対して負う雇用契約上の債務の内容およびその不履行の有無等についてさらに審理を尽くさせるため、本件を原審に差し戻すとされた例（社会福祉法人滋賀県社会福祉協議会事件・最高裁二小令6.4.26判決）

……1308-5

配転 20年以上本件学校でB学教員として勤務していた原告Xに対する本件解雇を無効とする控訴審判決が確定して、本件学校に復帰すべき状況にもかかわらず、その後約9か月間にわたりXは本件学校に復帰させてもらえず、本件学校の敷地内への立入りすら禁じられた状態が継続し、これまではシスターを除く一般の教職員が本件学校から桜の聖母学院へ異動となった例はうかがわれない中で、異動について何らの意向の聴取等も行われずに本件配転命令を受けるに至ったという一連の経過、および本件配転命令の業務上の必要性は

ないとはいえない程度にとどまることに照らせば、本件配転命令が、業務上の必要性とは異なる不当な動機・目的をもってなされたことが強く疑われるうえ、Xに対し通常甘受すべき程度を著しく超える不利益を負わせるものといわざるを得ないとされた例（学校法人コングレガシオン・ド・ノートルダムほか【明治学園】事件・福岡地裁小倉支部令5.9.19判決）……1313-54

配転 Xは、本件配転命令が無効であり、Xの労働契約上の権利関係が被告Y₁法人から被告Y₂法人に承継された旨主張しているのに対し、Y₂法人はこれを争い、XがY₂法人との間で労働契約関係にあることを否定しているのであるから、両者の間に紛争が生じていることは明らかであり、かかる紛争を解決するためには、XとY₂法人との間で労働契約上の権利を有する地位の有無を確認することが最も有効かつ適切であるとされた例（学校法人コングレガシオン・ド・ノートルダムほか【明治学園】事件・福岡地裁小倉支部令5.9.19判決）……1313-54

降格 被控訴人・附帯控訴人（一審被告）Y社において降格処分をする際、控訴人・附帯被控訴人（一審原告）Xの心身の異常等について認識し得たものというべきであるとされた例（セントラルインターナショナル事件・東京高裁令4.9.22判決）……1304-52

降格 Xへの降格処分は重きに失し、客観的に合理的な理由を欠き、社会通念上相当であると認められず、懲戒権を濫用したもとして無効であるというべきであるとされた例（セントラルインターナショナル事件・東京高裁令4.9.22判決）……1304-52

降格 被告Y社が、本件降格の根拠であると主張した本件資料1～3は、就業規則の一部または本件降格規程の細則とは認められないとされた例（日本HP事件・東京地裁令5.6.9判決）……1306-42

降格 職位の引き下げとしての降格については、就業規則等に規定がなくても人事権の行使として行うことが可能であり、使用者には広範な裁量が認められるが、業務上の必要性の有無、程度、労働者の能力、適性、労働者が受ける不利益等の事情を考慮して、人事権の濫用があるといえる場合には、無効となとした一審判決が維持された例（シーエーシー事件・東京高裁令4.1.27判決）……1307-51

降格 サービスプロデューサーからチーフプロジェクトマネージャーへの降格（本件第一降格）とこれに伴う役職給の減給は、人事権の濫用に当たり無効であるとした一審判決が維持された例（シーエーシー事件・東京高裁令4.1.27判決）……1307-51

降格 本件第一降格のわずか1か月後に行われたチーフプロジェクトマネージャーから役職がない者への降格（本件第二降格）とこれに伴う役職給0円への減額は、人事権の濫用に当たり無効であるとした一審判決が維持された例（シーエーシー事件・東京高裁令

4.1.27判決）……1307-51

人事評価 「業務知識」の項目につき、業務に必要なまたは有益な知識の範囲は広範であり、試験の点数などの絶対的尺度で容易に測り得るものではないこと、本件給与規程が「高度」との抽象的な表現を用いていることに照らせば、被告Y社において、原告Xがモニタリング業務に関し高度な業務知識を有していたと評価しなかったことが、本件給与規程の評価点の定めにも照らし、是認される範囲を超え、著しく不合理であって濫用にわたるものとは認めすることはできないから、違法であるとはいえず、これが不法行為に当たるとはいえないとされた例（ゆうちょ銀行事件・東京地裁令4.4.28判決）……1298-70

福利厚生：企業年金 被告Y社の企業年金の財政状態の健全性が現実に失われている等の具体的な事情が認められない本件において、いまだ受給要件を満たしていない原告Xの権利または法律的地位に現に危険、不安が存在しているものと認めすることはできないとして、確認の利益が認められなかった例（MSD事件・東京地裁令3.10.27判決）……1309-89

福利厚生：総合職限定の社宅制度 被告Y社が一般職には社宅制度の利用を認めず、総合職に社宅制度の利用を認めていることにより、男女間で著しい待遇の格差が存在していることについて、男女の性別を直接の理由とする直接差別とは認められないとされた例（AGCグリーンテック事件・東京地裁令6.5.13判決）……1314-5

福利厚生：総合職限定の社宅制度 間接差別は均等法施行規則2条2項に規定するもの以外にも存在し得るのであり、均等法7条には抵触しないとしても、民法等の一般法理に照らし違法とされるべき場合はあるとされた例（AGCグリーンテック事件・東京地裁令6.5.13判決）……1314-5

福利厚生：総合職限定の社宅制度 均等法の趣旨に照らし、同法7条の施行（平成19年4月1日）後、住宅の貸与であって、労働者の住居の移転を伴う配置転換に応じることができることを要件とするものについても、間接差別に該当する場合には、民法90条違反や不法行為の成否の問題が生じるとされた例（AGCグリーンテック事件・東京地裁令6.5.13判決）……1314-5

福利厚生：総合職限定の社宅制度 Y社が社宅制度の利用を総合職に限って認め、一般職には認めていないことにより、女性従業員に相当程度の不利益を与えていることは、均等法の趣旨に照らし、間接差別に該当するとされた例（AGCグリーンテック事件・東京地裁令6.5.13判決）……1314-5

福利厚生：総合職限定の社宅制度 社宅制度の利用に「総合職」という要件を設けている社宅管理規程や文言自体に公序良俗違反はなく、また同規程を原告Xに適用しないことは債務不履行でもないとした例（A

G C グリーンテック事件・東京地裁令6.5.13判決)

……1314-5

福利厚生：総合職限定の社宅制度 Y社は違法な状態を是正すべき義務を負っていたところ、間接差別に該当する措置を漫然と継続したY社には過失があり、違法であるとされた例 (AGCグリーンテック事件・東京地裁令6.5.13判決)……1314-5

福利厚生：総合職限定の社宅制度 一般職に社宅管理規程が適用される場合、Xも適用を申請すれば承認されていたと認められるから、Y社の不法行為によりXに生じた損害は、社宅管理規程によりY社が負担すべき額と、Y社が負担していた住宅手当の差額になるとし、損害額等約323万円と慰謝料等55万円の支払いが、Y社に対して命じられた例 (AGCグリーンテック事件・東京地裁令6.5.13判決)……1314-5

退職勧奨 被告Y社の退職勧奨行為は、原告Xの自由な意思決定を阻害したものとまで評価できないにしても、障害者であるXに対して適切な配慮を欠き、Xの人格的利益を損なうものであって、不法行為を構成するというべきであるとされた例 (中倉運送事件・京都地裁令5.3.9判決)……1297-124

ハラスメント：パワハラ 被告Y2ら4名の言動は、原告Xの人格権を違法に侵害するものであり、そのような言動により繰り返し退職を勧告し、さらに法的な根拠なく一方的に賃金を減額した行為は、Xの労働環境を不当に害するものと認められ、被告Y1社は、この点において、従業員の労働環境に対して配慮する注意義務を怠ったものと認められるとされた例 (システムディほか事件・東京地裁平30.7.10判決)……1298-82

ハラスメント：パワハラ 被告Y1の言動等についてパワハラ該当性が否定された例 (グリーンキャブ [パワハラ] 事件・横浜地裁令3.2.4判決)……1300-75

ハラスメント：セクハラ 認定事実によれば、セクハラに当たる本件各行為は、いずれも、本件学校の分室長の立場にあった被告Y2と雇用後1年少々の常勤講師であった原告Xの立場の違いなどによりXが強く拒絶できない状況で、Y2がこの状況に乗じてXの意に反して行ったものといえるところ、これがXの性的自由を侵害することは明白であり、本件各行為はXに対する不法行為を構成するとされた例 (学校法人A京都校事件・京都地裁令元.6.28判決)……1302-49

ハラスメント：セクハラ 被告Y1法人の本件学校にはセクハラ相談窓口がなかったことが認められ、このような状況下で本件各行為の当時、性的被害に関してしばしばみられる被害者の対応など、セクハラが発生する背景に対してどれほどの理解があったのか、実効的な指導がされていたのか、疑問というほかないとし、Y1法人が事業の監督について相当の注意をしたなどということではできないとされた例 (学校法人A京都校事件・京都地裁令元.6.28判決)……1302-49

ハラスメント：マタハラ 被控訴人兼控訴人 (一審被告) Y2の言動の不法行為の成否については、均等法9条3項、同法11条の3第1項、「事業主が職場における妊娠、出産等に関する言動に起因する問題に関して雇用管理上講ずべき措置等についての指針」、労働施策総合推進法30条の2第1項の規定を踏まえつつ検討するものとされた例 (医療法人社団Bテラスほか事件・東京高裁令5.10.25判決)……1303-39

ハラスメント：マタハラ 一審判決の判断と同様、Y2が、控訴人兼被控訴人 (一審原告) Xの診療予約を入りにくくした行為は、業務上の必要があったものと認めることはできず、不法行為の成立が認められるとされた例 (医療法人社団Bテラスほか事件・東京高裁令5.10.25判決)……1303-39

ハラスメント：マタハラ Y2が、Xがいない場で他の従業員に対しXの名誉を毀損し侮辱する内容の発言をした行為は、客観的にみて、それ自身がXの就業環境を害する行為に当たるとして、一審判決の判断を変更し、不法行為の成立が認められるとされた例 (医療法人社団Bテラス事件・東京高裁令5.10.25判決)……1303-39

ハラスメント：マタハラ Y2は、民法709条に基づき、Xが被った損害を賠償する義務があり、被控訴人兼控訴人 (一審被告) Y1法人は、医療法46条の6の4、「一般社団法人及び一般財団法人に関する法律」78条に基づき、Y2と連帯して同損害を賠償する義務があるとされた例 (医療法人社団Bテラスほか事件・東京高裁令5.10.25判決)……1303-39

ハラスメント：マタハラ 一審判決の判断を変更し、Y2の各不法行為によりXの被った精神的苦痛を慰謝するための慰謝料としては、20万円を認めるのが相当であるとされた例 (医療法人社団Bテラスほか事件・東京高裁令5.10.25判決)……1303-39

ハラスメント：セクハラ 被告Y2と原告Xとの間に上司部下の関係はなく、Y2は運転手としての担当業務のほかに被告Y1社内で特段の役職や権限を有する立場にはなかったことから、Xの主張は、その前提を欠き、失当であるとされ、セクハラ成立が否定された例 (食肉加工業A社ほか事件・東京地裁令4.4.8判決)……1305-68

ハラスメント 原告Xが、学生Fに対して教育を放棄する姿勢を示して罵声を浴びせたことは、A学部の教授として学生Fに指導を行い、あるいはその反省を促すというものを超えた過剰な言動であり、本件懲戒事実②-1は、Xの不適切な言動により、学生Fの修学上の環境を害したものであるべきであり、ハラスメントに該当するとされた例 (国立大学法人愛知教育大学事件・名古屋地裁令3.1.27判決)……1307-64

ハラスメント Xは、他の学生もいるなかで、学生Fの大学院入学試験の英語の点数が合格者のなかで一番

低かった旨述べたものであり、Xが公表した内容は、学生Fが公表を望まないであろうことを通常予見できる種類のものであることを踏まえると、本件懲戒事実③は、Xの不適切な言動により、学生Fの修学上の環境を害したものであるというほかなく、ハラスメントに該当するとされた例（国立大学法人愛知教育大学事件・名古屋地裁令3.1.27判決）……………1307-64

ハラスメント 教育の現場において、たとえ少額であっても現金のやり取りをしたり、指導に必要な食品の購入を求めたりすることは適切とはいえないものの、「罰金」の金額が少額であり、他の学生から徴収した「罰金」や菓子を学生との茶話会等に利用してX個人が費消することもなかったことなどを踏まえると、Xの上記言動が直ちに学生の修学上の環境を害したとまではいえず、本件懲戒事実①および④がハラスメントに該当するとは認められないとされた例（国立大学法人愛知教育大学事件・名古屋地裁令3.1.27判決）……………1307-64

ハラスメント 被告Yによる行為1～3、および5、6について行為の存在が否定された例（ハイデイ日高事件・東京地裁令5.2.3判決）……………1312-66

ハラスメント Yが、平成29年3月14日、本件店舗の休憩室において、原告Xについて否定的な感想、意見を述べたこと（行為4の1、行為4の2）は否定できないが、Yの発言は、「いやだ」、「気持ち悪い」、「大っ嫌い」等と主としてYのXに対する主観的な感情・評価を吐露するものにすぎず、Xにかかる個別具体的な事実を摘示し、これによりXが社会から受ける客観的な評価を低下させるようなものであったとはいえないし、具体的な事実に基づく論評・評価に当たるものであったともいえないところ、Xの500件以上の録音のうちYによるXに対する否定的評価の言動は2日間のものに限られ、Yによる継続的な言動があったと認めるに足りないし、いずれもX不在の本件店舗の休憩室における一時的な会話であり、Xが秘密録音したことによって、Xの知るところとなったにすぎないのであるから、このような行為4の1および行為4の2にかかる具体的な状況を踏まえてみると、これがXに対する不法行為に当たるものとまでは解されないとされた例（ハイデイ日高事件・東京地裁令5.2.3判決）……………1312-66

ハラスメント Xによる秘密録音が違法収集証拠に当たるかについて、当該録音媒体は、Xが、本件店舗の従業員が共同して使用する本件店舗の休憩室での会話を、Yが知らない間に録音したというにとどまり、その録音の手段・方法に照らして、著しく反社会的な手法で人格権を侵害して取得されたことまでは認められないのであり、証拠能力は否定されないというべきであるとされた例（ハイデイ日高事件・東京地裁令5.2.3判決）……………1312-66

ハラスメント：パワハラ 被告Y₂の各言動のうち、一方的な定例ミーティングの中止および廃止等は、原告Xらに対するパワーハラスメントであるとして、Y₂の不法行為責任が認められ、一方、被告Y₁社について安全配慮義務違反はないものの使用者責任が認められ、各Xに対して連帯して慰謝料10万円の支払いが命じられた例（任天堂ほか事件・京都地裁令6.2.27判決）……………1313-5

ハラスメント：セクハラ、パワハラ 一連の性的行為は、全体として、同意のない性的行為であったとの評価を免れず、被控訴人兼控訴人（一審本訴被告・反訴原告）Y₂は同意のない性的行為（本件性的暴行）により控訴人兼被控訴人（一審本訴原告・反诉被告）Xの人格権を侵害したことについて、不法行為を負うとされた例（東京税理士会神田支部ほか事件・東京高裁令6.2.22判決）……………1314-48

ハラスメント：セクハラ、パワハラ 本件性的暴行は、被控訴人（一審本訴被告）Y₁支部の事業の執行について行われたものであるとは認められないし、Y₁支部が安全配慮義務を負うべき場面において行われたものであるとも認められないことから、Y₁支部は、Y₂による本件性的暴行について、使用者責任または債務不履行（安全配慮義務違反）により連帯責任を負うとはいえないとされた例（東京税理士会神田支部ほか事件・東京高裁令6.2.22判決）……………1314-48

ハラスメント：セクハラ、パワハラ 本件面談において、精神的圧迫を与えかねない状況の下で、Y₁支部側の出席者らが、復職の可否判断に必要な事実確認を行うという本来の目的からは逸脱して、Xに対する否定的な感情をこもごも吐露し、それ自体ハラスメントに当たるといわざるを得ない言動をしたことは、Xに対する人格権侵害に当たるといふべきであるとされた例（東京税理士会神田支部ほか事件・東京高裁令6.2.22判決）……………1314-48

性同一性障害 トランスジェンダー（Male to Female）である経産省職員による、職場での女性用トイレ使用に制限を設けないこととする処遇の措置要求（国家公務員法86条）を認めなかった人事院の判定につき、裁量権の逸脱濫用があり違法であるとして、取消請求認容の判断が支持された例（国・人事院〔経産省職員〕事件・最高裁三小令5.7.11判決）……………1297-68

性同一性障害 国家公務員法86条の規定による行政措置の要求に対する人事院の判定においては、広範にわたる職員の勤務条件について、一般国民および関係者の公平ならびに職員の能率の発揮および増進という見地から、人事行政や職員の勤務等の実情に即した専門的な判断が求められるのであり、その判断は人事院の裁量に委ねられているため、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とされた例（国・人事院〔経産省職員〕事件・最高裁

三小令5.7.11判決)……………1297-68

性同一性障害 本件の事実関係のもとでは、本件判定が行われた時点では、上诉人(二審控訴人兼被控訴人、一審原告)Xにトイレ使用制限による不利益を甘受させるだけの具体的な事情は見当たらなかったというべきであり、人事院の判断は、本件における具体的な事情を踏まえることなく他の職員に対する配慮を過度に重視し、Xの不利益を不当に軽視するものであって、関係者の公平ならびに能率の発揮および増進の見地から判断しなかったものとして、著しく妥当性を欠いたものといわざるを得ないとされた例(国・人事院〔経産省職員〕事件・最高裁三小令5.7.11判決)

……………1297-68

その他：国歌斉唱等意向確認 国歌斉唱時の起立斉唱行為を求める職務命令と、それにかかる職務命令に従うか否かを問う意向確認は、控訴人(一審原告)Xの思想および良心の自由を直ちに制約するものと認めることはできず、起立斉唱行為を命じることがXの思想および良心の自由についての間接的な制約となる側面はあるものの、外部的行動の制限が必要かつ合理的なものである場合には、その制限を介して生ずる上記の間接的な制約も許容され得るものであるから、上記職務命令および本件意向確認は、Xの思想および良心の自由を侵害するものとして憲法19条に違反するとはいえないと解するのが相当であるとの一審判断が維持された例(大阪府〔府立学校教員再任用〕事件・大阪高裁令3.12.9判決)……………1298-30

その他：出勤拒否提案 被告Yらが他の従業員らの意向にかかわらず、本件話し合いを主導して本件方針を決定せたと認めることはできないとされた例(オフィス・デヴィ・スカルノ元従業員ら事件・東京地裁令5.11.30判決)……………1301-5

その他：出勤拒否提案 Yら従業員6名が、原告Xの帰国後2週間は在宅での勤務を行う旨の本件方針を決定し、その旨をXに申し出たこと自体が、直ちに不合理とはいえず、これをもって、Xとの関係で社会通念上許されない違法な行為に当たるともいえないとされた例(オフィス・デヴィ・スカルノ元従業員ら事件・東京地裁令5.11.30判決)……………1301-5

その他：出勤拒否提案 YらがXに本件方針を告げ、本件発言をしたことは、Xの検査結果が陰性であってもなおXに新型コロナウイルス感染の可能性があることを前提とするもの、または指摘するものといえるが、飽くまでも可能性をいうものであって、Xを感染者またはその濃厚接触者と決めつけたものと評価することはできないことから、Xの主張はその前提を欠き、理由がないとされた例(オフィス・デヴィ・スカルノ元従業員ら事件・東京地裁令5.11.30判決)

……………1301-5

その他：適切な研究室の不設置 原告Xらに研究室を

利用させることは被告Y法人の雇用契約上の付随義務となっているとされた例(学校法人梅光学院〔研究室設置〕事件・山口地裁下関支部令5.7.18判決)

……………1308-62

その他：適切な研究室の不設置 Y法人は、雇用契約上の付随義務の履行として、どのような研究室を設置し、どのように割り当てるかにつき、相当に広い裁量を有しているとされた例(学校法人梅光学院〔研究室設置〕事件・山口地裁下関支部令5.7.18判決)

……………1308-62

その他：適切な研究室の不設置 Xらの研究・教育業務に一定の支障が生じたとしても、それらの支障がY法人の裁量を逸脱すると評価できるほどに大きなものでない限り、Xらの研究室を利用する権利・利益を侵害したことにはならないとされた例(学校法人梅光学院〔研究室設置〕事件・山口地裁下関支部令5.7.18判決)……………1308-62

その他：適切な研究室の不設置 文部科学省の見解は法的拘束力を持つものではなく、内容も抽象的であり、これによって、研究室についての具体的な基準を設定できるものではなく、また、同省が研究室は個室である必要はないとの見解も示していることに鑑みると、本件共同研究室が研究執務に専念できる環境ではないとはいいがたく、個人研究室を廃止したことによるXらの研究・教育業務への支障は、Y法人の裁量を逸脱すると評価できるほどに大きいとはいえないとされた例(学校法人梅光学院〔研究室設置〕事件・山口地裁下関支部令5.7.18判決)……………1308-62

その他：体温計測の違法性 令和2年5月には新型コロナウイルスの感染リスクが最も高い職種は歯科衛生士であると指摘されるなど、歯科医院においては一層感染防止対策が必要と認識され、同年8月には、公益社団法人日本歯科医師会が感染防止対策として歯科医療従事者が毎日欠かさず体温を計りそれを報告するシステムが有効であると指摘するなど、体温計測が有効な対策の一つであると一般に認識されており、3年12月にも同様に認識されていたとされた例(医療法人社団健医会ほか事件・東京地裁立川支部令5.8.24判決)

……………1310-92

その他：体温計測の違法性 本件歯科医院においては、令和2年4月以降、職員に対し、出勤時に朝の体温を含む体調を報告する体制を設け、また、被告Y1法人の理事長兼本件歯科医院の院長であり、歯科医師でもある被告Y2は、本件歯科医院の夕礼においてたびたび朝の検温とその報告が職員の義務であるなど、その遵守を呼び掛けるなどしていたが、歯科衛生士である原告Xによる頑固なまでの長期にわたる検温表提出に協力せず是正を拒む態度は、本件歯科医院を含む歯科医院の新型コロナウイルス感染症対策における職員に対する検温の重要性にかんがみると、本件歯科医

院の存続を危ぶませかねないほどに悪質であるから、本件解雇に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、Y法人がその権利を濫用したものであるとはいえないとされた例（医療法人社団健医会ほか事件・東京地裁立川支部令5.8.24判決）……1310-92

懲戒処分（含：懲戒解雇）

懲戒解雇 原告Xは、本件配転命令の内示を受けた直後から、本件配転命令を拒否する姿勢を示したうえ、2か月近くにわたって被告Y社からの連絡を無視し続けており、業務命令違反の程度は著しく、懲戒解雇処分となることもやむを得ないと考えられることに加えて、これまでの勤務状況等にも鑑みれば、本件解雇は客観的に合理的理由があり、社会通念上相当であるといえ、権利の濫用には当たらず、有効であるとされた例（F-LINE事件・東京地裁令3.2.17判決）

……1306-87

懲戒解雇：退職金不支給 被告Y社の退職金が賃金の後払的性格を有しており、こうした退職金の性格に鑑みれば、退職金支給規則等に基づき退職金を不支給とすることができるのは、当該従業員のそれまでの勤務の労を抹消してしまうほどの不信行為があった場合に限り解すべきであるとされた例（小田急電鉄〔懲戒解雇〕事件・東京地裁令5.12.19判決）……1311-46

懲戒解雇：退職金不支給 本件犯罪行為は、原告Xの永年勤続の功労を抹消するほどの不信行為というほかになく、退職金の全部不支給は相当であるとされた例（小田急電鉄〔懲戒解雇〕事件・東京地裁令5.12.19判決）……1311-46

懲戒免職：退職手当減額 一般の退職手当等は、勤続報償的な性格を中心としつつ、給与の後払的な性格や生活保障的な性格も有するものと解されるとされた例（宮城県・県教委〔県立高校教諭〕事件・最高裁三小令5.6.27判決）……1297-78

懲戒免職：退職手当減額 裁判所が退職手当支給制限処分の適否を審査するに当たっては、退職手当管理機関と同一の立場に立って、処分をすべきであったかどうか、またはどの程度支給しないこととすべきであったかについて判断し、その結果と実際にされた処分とを比較してその軽重を論ずべきではなく、退職手当支給制限処分が退職手当管理機関の裁量権の行使としてされたことを前提としたうえで、当該処分にかかる判断が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と認められる場合に違法であると判断すべきであるとされた例（宮城県・県教委〔県立高校教諭〕事件・最高裁三小令5.6.27判決）

……1297-78

懲戒免職：退職手当減額 本件全部支給制限処分にか

かる県教委の判断は、被上告人（二審控訴人兼被控訴人、一審原告）Xが管理職ではなく、本件懲戒免職処分を除き懲戒処分歴がないこと、約30年間にわたって誠実に勤務してきており、反省の情を示していること等を勘案しても、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であるとはいえないとされた例（宮城県・県教委〔県立高校教諭〕事件・最高裁三小令5.6.27判決）……1297-78

懲戒免職：退職手当減額 本件全部支給制限処分のうち退職手当の3割相当額の支給制限をした部分のみ取り消した二審判決の判断について、明らかな法令の違反があるとして、上記部分に変更された例（宮城県・県教委〔県立高校教諭〕事件・最高裁三小令5.6.27判決）……1297-78

懲戒解雇：入試不正・成績評価不正 原告Xは、令和2年度入試の合否判定にかかる他の教員の評価点を無断で改ざんしたものと認められ、Xの行為は入試における公正な選考を妨げるものであり、「誠実かつ公正に職務を遂行」することを怠り、被告Y法人の「不名誉となる」ものであるから、就業規則41条および43条に違反したものであり、Xがこのような評価点の改ざんを行ったことは、X個人の利益を図る目的であったとは認められないが、Xの行為は、「故意又は重大な過失により本学に損害を与えたとき」など、就業規則36条（懲戒の事由）1号から3号までに掲げる行為に準ずるものであるから、同条4号（前各号に準ずる行為）に該当するものと認められるとされた例（国立大学法人横浜国立大学事件・横浜地裁令6.2.8判決）……1315-47

懲戒解雇：入試不正・成績評価不正 Xの行為は、成績評価の公正を著しく害するものであり、学生との間の信頼関係を損なわせ、ひいては学生とY法人との信頼関係を損なうものであるから、Xの行為は、「誠実かつ公正に職務を遂行」することを怠り、Y法人の「不名誉となる」ものであるから、就業規則41条（服務の根本基準）および43条（信用失墜行為の禁止）に違反したものであり、同規則36条4号に該当するとされた例（国立大学法人横浜国立大学事件・横浜地裁令6.2.8判決）……1315-47

停職 被告Y法人は、教授会の議を経ることをせず、重要な機関である教授会から意見を述べる機会を奪い、その意見を判断材料としないままに本件処分を行っているのであるから、教授会の議を経ることなくされた本件処分には、手続上の重大な瑕疵があるといえ、本件処分は無効であるとされた例（国立大学法人愛知教育大学事件・名古屋地裁令3.1.27判決）

……1307-64

停職 本件処分に教授会の議は不要である旨のY法人の主張は、これを採用することはできないものの、何らみるべき理由のないものであるとまではいえず、また、Y法人が本件懲戒事実①～⑤を厳しく評価したこ

と自体には合理性がないとはいえないことから、本件処分は、その手続上の重大な瑕疵により無効ではあるものの、不法行為を構成するものとはでは評価できないとされた例（国立大学法人愛知教育大学事件・名古屋地裁令3.1.27判決）……………1307-64

その他：復職時期の引き延ばし 被控訴人・附帯控訴人（一審被告）Y社が、団体交渉において復職条件を提示しようとしたことをもって、控訴人・附帯被控訴人（一審原告）Xに対する不法行為または労働契約上の労務提供の違法な拒否に当たるとすることはできないとされた例（セントラルインターナショナル事件・東京高裁令4.9.22判決）……………1304-52

普通解雇

勤務態度 原告Xの懲戒処分歴、これを含めた被告Y社の注意・指導に対するXの反省・改善の欠如、一連のXの言動から窺われるY社への反発や勤務意欲の低下・喪失およびその顕在化の程度および態様等を合わせ鑑みれば、Y社が、Xについて、勤務成績または業務能力が著しく不良で技能発達の見込みがなく、他の職務にも転換できない等、就業に適さない、あるいはこれに準ずるものとしてした本件解雇には、客観的に合理的な理由があり、かつ、社会通念上も相当なものであったと認められるとされた例（近畿車輛事件・大阪地裁令3.1.29判決）……………1299-64

業務命令違反 控訴人兼被控訴人（一審本訴原告・反诉被告）Xが、本件解雇がされるまでの約3週間、合理的な理由なく出勤しなかったことは、形式的に就業規則55条1項に定める解雇事由に該当するだけでなく、実質的に、被控訴人（一審本诉被告）Y支部の業務について、著しい支障を生じさせたと認めるのが相当であることから、本件解雇が、客観的に合理的な理由を欠き、社会通念上相当と認められないとはいえないとの一審判断が維持された例（東京税理士会神田支部ほか事件・東京高裁令6.2.22判決）……………1314-48

非違行為 診療所を経営する医療法人社団において管理職として職員の採用から指示・指導まで現場実務を統括する立場にあった者による、勤務先の診療所のほぼすべての女性職員に対する常態的なセクハラ行為（不必要な性的発言や頬や肩・背中への身体的接触など）を理由とする解雇を、有効と認めた一審判決の判断が維持された例（医療社団法人A会〔セクハラ〕事件・東京地裁令4.5.31判決）……………1311-59

職務遂行能力：分限免職処分 地方公務員法22条は、職員の採用はすべて条件付きのものとし、当該職員がその職において6か月を勤務し、その間その職務を良好な成績で遂行したときに正式採用になる旨定めているが、その趣旨は、職員の採用に当たり行われる競争試験または選考の方法が職務を遂行する能力を完全に

実証するものではないことから、成績主義に基づき、適格性を欠くのに採用された職員の排除を容易にすることにあるとした一審判断が維持された例（宇城市〔職員・分限免職〕事件・福岡高裁令5.11.30判決）……………1310-29

職務遂行能力：分限免職処分 条件付採用期間中の職員も、すでに競争試験等の過程を経て勤務し、現に給与の支給も受けているから、正式採用になることに對する期待を有し、地方公務員法27条1項は、職員の分限および懲戒について公正性を要求しているとされた例（宇城市〔職員・分限免職〕事件・福岡高裁令5.11.30判決）……………1310-29

職務遂行能力：分限免職処分 被控訴人（一審原告）Xの人事評価（E係長による1次評価およびD次長による2次評価）が5点満点中最低の1点または2点ばかりとされていることについて、評価者の恣意が入りすぎて厳しすぎるものとなっており、十分な合理性および客観性を欠くといわざるを得ないとした一審判断が維持された例（宇城市〔職員・分限免職〕事件・福岡高裁令5.11.30判決）……………1310-29

職務遂行能力：分限免職処分 新型コロナ禍のなかで、作成した文書の誤字脱字、書式や文体の不統一、印刷方法の不手際、電話・窓口対応等における不備がみられ、担当業務の理解等の点でも不十分な点があった条件付採用期間中のXに対する分限免職処分が取り消された例（宇城市〔職員・分限免職〕事件・福岡高裁令5.11.30判決）……………1310-29

試用期間中の解雇 原告Xが本件解雇までに製作した製品の数合計で数百点に及び、Xの技術水準を判断するには十分であったと認められるから、被告Y社において、試用期間の満了を待たずに、Xが期待された技術水準に達する見込みがないと判断したことにも合理的な理由があるというべきであり、本件解雇は、解約権留保の趣旨、目的に照らして客観的に合理的な理由があり、社会通念上相当であると認められ、したがって、本件解雇は有効であるとされた例（日本コーキ事件・東京地裁令3.10.20判決）……………1313-87

その他：公益通報 原告X₂が本件動画の撮影を行い、原告X₁らが警察署に対し遊技釘の調整に関する告発を行ったことを理由としてX₁らを解雇することは許されない（公益通報者保護法）とされた例（パチンコ店経営会社A社事件・横浜地裁令4.4.14判決）……………1299-38

その他：転籍に伴う労働契約終了 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場合に該当し、無効となるとともに、少なくとも控訴人（一審被告）Y社において過失があったと認めるのが相当であるから、被控訴人（一審原告）Xに対する不法行為に該当するといふべきであるとした一審判断が維持された例（アイウエア事件・東京高裁

契約の終了

退職 原告Xは、C所長を通じて被告Y社から雇用を継続することは困難である旨告げられ、退職手続きのため出社するよう求められてこれに応じ、令和2年8月6日にはY社B営業所に出社し、Y社からの貸与品を返還し、同月4日までの賃金を受領したうえ、退職事由欄に「一身上」と記載するなどした本件退職届を作成して、これをC所長に提出したというのであるから、同月6日、XとY社との間で退職合意が成立したと認めるのが相当であるとされた例（中倉陸運事件・京都地裁令5.3.9判決）……………1297-124

退職 Xは、本件退職届を作成、提出した際にも、その意味するところを十分に理解していたというべきであるから、Xの本件退職届の作成、提出につき、心裡留保があるとか、これに対応する意思の欠缺があるということとはできないとされた例（中倉陸運事件・京都地裁令5.3.9判決）……………1297-124

退職 退職勧奨行為自体は、その具体的内容や態様、これに要した時間等からみて、執拗に迫ってXに退職の意思表示を余儀なくさせるような行為であったとまでいうことはできず、不法行為に該当しうるとしても、退職に関するXの自由な意思決定を阻害するものであったとは認めがたく、上記退職勧奨行為があったからといって、X・Y社間で退職合意に至ったことそのものが、公序良俗に反するというとはできないとされた例（中倉陸運事件・京都地裁令5.3.9判決）……………1297-124

退職 本件第二降格の後、3年7か月以上もの期間にわたって勤務を継続し、他社からの内定を契機とする控訴人（一审原告）Xの退職は、会社都合による退職とは認められないとされた例（シーエーシー事件・東京高裁令4.1.27判決）……………1307-51

雇止め 勤務態度等に問題があれば契約更新されないこと、原告Xの周りに現に70歳を超えてフルタイムの契約社員として勤務している者が存在したわけではないことからすると、Xが、平成31年3月31日の満了時に本件労働契約が更新されることについて強度な期待を抱くことにまで合理的な理由があるとは認められず、また、契約満了時以降当然に複数回にわたって契約が更新されるという期待を抱くことに合理的な理由があるとも認められないとされた例（エイチ・エス債権回収事件・東京地裁令3.2.18判決）……………1303-86

雇止め Xの勤務成績、態度、能力、能率および作業状況等に相当重大な問題が生じているといえ、Xが血糖値が若干高いこと以外に健康上重大な問題を抱えていたと認めるに足りる事情は見当たらないことを加味しても、被告Y社がXに対して本件雇止めをし、Xの

更新申込みを拒絶することが、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された例（エイチ・エス債権回収事件・東京地裁令3.2.18判決）……………1303-86

雇止め 本件労働契約について、Y社がXの更新申込みを拒絶する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から、Xの更新申込みをY社が承諾したものとはみなされないとされた例（エイチ・エス債権回収事件・東京地裁令3.2.18判決）……………1303-86

雇止め 原告Xの本件労働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とされた例（学校法人玉手山学園〔関西福祉科学大学〕事件・京都地裁令5.5.19判決）……………1308-78

雇止め Xが担当するA学コミュニケーションという科目は、一般的に大学で履修対象とされることが多い科目であり、しかも、本件大学では必修科目とされているのであるから、仮に将来的に学園の財政状況上・教育課程編成上の問題が発生する事態になったとしても、開講されるコマ数が大幅に減らされるとは容易には考えがたい科目であること、Xは学期ごとに安定的に5～6コマを担当してきたことからすれば、恒常性のある業務といえなくもないから、4回にわたり契約更新されたXが、雇用継続に対する期待を抱いても不思議はなく、かかる期待の程度を踏まえて、本件雇止めの肯否について判断するとされた例（学校法人玉手山学園〔関西福祉科学大学〕事件・京都地裁令5.5.19判決）……………1308-78

雇止め Xが契約更新されると期待することについて、一定程度の合理性が認められるにとどまるものの、被告Y法人が挙げる本件雇止めの理由はまったく採用することができないから、本件雇止めは、客観的に合理的な理由を欠き、社会通念上相当なものとして是認することはできないとされた例（学校法人玉手山学園〔関西福祉科学大学〕事件・京都地裁令5.5.19判決）……………1308-78

雇止め 有期労働契約における労働者、特に本件上限規定が定められた時点で、相当回数にわたって契約が更新されてきた原告Xにとって、今後の更新可能回数を制限することが労働条件の不利益変更にあたることは明らかであるところ、一般に、労働者が使用者に使用されてその指揮命令に服すべき立場に置かれており、自らの意思決定の基礎となる情報を収集する能力にも限界があることに照らせば、更新可能回数を制限する本件上限規定や不更新条項といった不利益な変更は、たとえ、これらが雇入通知書に記載され、これに対して労働者が具体的に異議を述べていなかったとしても、その事実のみで当該労働者が承諾したとみるべきではなく、当該労働者の自由な意思に基づいて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

在するか否かという観点からも判断されるべきものであり（山梨県民信用組合事件・最二小判平28.2.19労働判1136号6頁・民集70巻2号123頁参照）、そのような事情を踏まえて、雇用契約が更新されることについての合理的な理由が消滅したかを検討すべきであるとされた例（放送大学学園事件・徳島地裁令3.10.25判決）……1315-72

雇止め 本件決定や雇入通知書の記載によってもなお、Xが自由な意思に基づいて、これらを承諾したうえで平成25年以降の契約更新に及んだと認めるに足りる客観的に合理的な理由があるとはいえず、この点からも、雇用契約が更新されることについての合理的な期待が消滅するものとはいえないとされた例（放送大学学園事件・徳島地裁令3.10.25判決）……1315-72

雇止め F教授を中心とする被告Y法人職員の一部が、Y法人に対し、平成25年5月頃から、本件上限規定を定める本件決定につき抗議を行うとともに、29年3月からは、本件上限規定を理由とする雇止めにつき抗議を始めたこと、Y法人もこれに応じて有期雇用職員の雇用期間に関する説明会や意見交換会を開催したこと、Y法人の教授会においても本件上限規定を理由とした雇止めの是非が議論されていたこと、Xが、このような本件上限規定を理由とした雇止めに対する一連の反対運動について、F教授から情報提供を受けていたこと、同年12月の時点で本件上限規定に例外が定められ、時間雇用職員の一部について通算上限期間5年を超えて雇用されることが可能となったこと、Xは、本件雇止め前の30年1月頃に、労働組合を通じてY法人に対して団体交渉を行ったこと等の事情もあり、これらの事情も、本件雇止めに至るまでの間、契約更新がされると期待することについて合理的な理由があると評価すべき根拠になるといえることとされた例（放送大学学園事件・徳島地裁令3.10.25判決）……1315-72

雇止め 本件労働契約の満了の時点において、Xが労働法19条2号所定の契約更新が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ることができるとされた例（放送大学学園事件・徳島地裁令3.10.25判決）……1315-72

雇止め 被告Y社における有期契約労働者に関する雇用制度およびその運用状況に照らせば、Y社では、有期契約労働者については、無期契約労働者へのキャリアアップの仕組みを設ける一方で、無期契約労働者の登用試験に合格しない者については、長期雇用の適性を欠くものと判断し、更新限度回数または契約期間の上限により契約を終了するという人事管理をしているものといえるから、Y社の雇用制度においては、有期契約労働者は、無期契約労働者の登用試験に合格しない限りは、有期契約労働者として5年（更新限度回数4回）を超える長期間の雇用を継続していくことは予

定されていないものといえるとされた例（ドコモ・サポート事件・東京地裁令3.6.16判決）……1315-86

雇止め 原告XとY社との間の本件契約の締結に至るまでの経過やY社の契約期間管理に関する状況等からすれば、Xは、Y社に採用された当初から、本件契約の更新限度回数は最大で4回であることを認識したうえで本件契約を締結しており、その認識のとおり、本件契約が更新されていったものといえるから、Xにおいて、本件契約が、更新限度回数4回を超えて、さらに更新されるものと期待するような状況にあったとはいえないとされた例（ドコモ・サポート事件・東京地裁令3.6.16判決）……1315-86

雇止め 原告Xについて、担当科目の性質、委嘱の手続き、専任教員と非常勤講師の間での労働契約の内容・性質の違い、カリキュラムの内容、非常勤講師への委嘱に関する大学の裁量などの事情が考慮されて、労働法19条という雇用継続に対する合理的な期待が否定された例（慶應義塾〔無期転換〕事件・横浜地裁令6.3.12判決）……1317-5

再雇用：再雇用拒否 原告Xについては、定年に達した令和2年12月の時点において、就業規則65条5号の「事業縮小、人員整理、組織再編成等により社員の職務が削減されたとき」という退職事由が存在していたものといわざるを得ないから、Xには就業規則67条2項ただし書所定の事由があったとされた例（アメリカン・エアラインズ事件・東京地裁令5.6.29判決）……1305-29

再雇用：再雇用拒否 Xにおいて、就業規則67条2項本文に基づく定年後の再雇用について一定の期待を有していたとしても、そのことが合理的な理由に基づくものとはいえないとされた例（アメリカン・エアラインズ事件・東京地裁令5.6.29判決）……1305-29

再雇用：再雇用拒否 本件再雇用拒否が無効となるとはいえず、Xと被告Y社との間で本件契約について明示的・黙示的に合意が成立したと認めることも困難であるとして、本件契約が締結された旨の主張が退けられた例（アメリカン・エアラインズ事件・東京地裁令5.6.29判決）……1305-29

再雇用：再雇用拒否 期間の定めのない労働契約が定年により終了した場合であっても、労働者からの申込みがあれば、それに応じて期間の定めのある労働契約を締結することが就業規則等で明定されていたり、確立した慣行となっており、かつ、その場合の労働条件等の労働契約の内容が特定されているということができる場合には、労働者において労働契約の定年による終了後も再度の労働契約の締結により雇用が継続されるものと期待することにも合理的な理由があり得、そのような場合において、労働者から再度の労働契約の締結の申込みがあったにもかかわらず、使用者が労働契約を締結せず、それが客観的に合理的な理由を欠

き、社会通念上相当と認められない場合には、使用者が再雇用契約を締結しない行為は権利濫用に該当し、労契法19条の基礎にある法理や解雇権濫用法理の趣旨ないし使用者と労働者との間の信義則に照らして、期間の定めのない労働契約が定年により終了した後に、上記の特定されている契約内容による期間の定めのある再度の労働契約が成立するとみる余地はありとされた例（アメリカン・エアラインズ事件・東京地裁令5.6.29判決）……………1305-29

再雇用：再雇用拒否 本件方針に基づいて定年後再雇用がされなかったことが、客観的に合理的な理由を欠き社会通念上相当と認めがたいとは断じ得ないとして、労契法19条2号の適用による労働契約の成立が否定された例（アメリカン・エアラインズ事件・東京地裁令5.6.29判決）……………1305-29

再雇用：再雇用更新拒絶 労契法19条2号は従前の有期契約と同一条件で有期契約を成立させる法的効果を生じさせるものであり、その要件としての「更新」の合理的期待は法的効果に見合う内容であることを要するため、同号の「更新」とは、直近の労働契約と同一条件で契約を締結することをいうとされた例（東光高岳事件・東京地裁令6.4.25判決）……………1318-27

再雇用：再雇用更新拒絶 労働条件を問わず同一当事者間で労働契約が締結されると期待することへの合理的理由があれば解雇権濫用法理が類推適用されたとした場合、使用者が従前の契約よりも不利な条件で契約を提案し、労働者が承知しなかった場合には、雇止めの客観的に合理的な理由、社会通念上の相当性があるといえない限り、従前と同一条件で労働契約が成立する結果となり、契約期間満了の都度、就業実態に応じて均衡を考慮して労働条件を交渉すること（労契法3条1項、2項）は困難となるから、労働契約における契約自由の原則に反する帰結となるとされた例（東光高岳事件・東京地裁令6.4.25判決）……………1318-27

再雇用：再雇用更新拒絶 ユークエスト継続雇用規程は、原則として希望者を65歳まで再雇用することを定め、原告Xがユークエストの地位を包括承継した被告Y社との間で、労働条件を問わず新契約が締結されるものと期待することには合理的理由があるものの、他方で、①Xとユークエスト間の契約更新回数や通算期間、②ユークエスト継続雇用規程によれば、労働条件は同社が個別に決定するとされていること、③ユークエストがY社に吸収合併された経緯、④Y社の再雇用制度が規定する賃金額が本件契約1の水準を下回ること等からすれば、XがY社との間で本件契約1と同一条件で労働契約が締結されると期待することについて、合理的理由があるとはいえず、労契法19条が適用される余地はないとされた例（東光高岳事件・東京地裁令6.4.25判決）……………1318-27

再雇用：再雇用更新拒絶 念のため、労契法19条2号

の「更新」を、同一当事者間で労働条件を問わず新たな労働契約が締結されることと解した場合の評価についても検討すると、Xが本件契約1と同一条件で契約更新の申込みをしたのに対し、Y社が承諾せず、本件契約1の条件を下回る提案をしたことは契約更新拒絶といえるものの、本件の事情等を踏まえれば、本件提案1および3が、本件契約1と比較して、勤務日が週4日から週5日に増える一方、基本賃金は約15%減少するものであり、本件提案2および4は、月額賃金が約51%減少するものであり、いずれも不利益が著しいこと等を考慮しても、本件各提案には合理性があるといえるため、Y社による更新拒絶には客観的に合理的理由があり、社会通念上相当であるとされた例（東光高岳事件・東京地裁令6.4.25判決）……………1318-27

合意解約 労働者が退職条件通知書兼退職同意書に署名押印したことについて、錯誤無効の主張および強迫を理由とする取消しの主張を退けるとともに、合意解約の成立後になされた撤回の意思表示は効力がないとした一審判断が支持され、合意解約により労働契約が終了したとされた例（日本マクドナルド〔変形労働時間制〕事件・名古屋高裁令5.6.22判決）……………1317-48

退職の意思表示 被控訴人（一審原告）Xにおいては、確かに転籍出向を自ら選択し、本件退職願に署名押印して提出しているものの、海外の現地法人との新たな雇用契約の締結を前提としたうえで、真に控訴人（一審被告）Y社との雇用契約を終了させる意思に基づいてこれを提出したものではないと認めるのが相当であるとした一審判断が維持された例（アイウエア事件・東京高裁令4.1.26判決）……………1310-131

退職の意思表示 Xによる退職の意思表示は、海外の現地法人との新たな雇用契約の締結を前提としたうえで、真にY社との雇用契約を終了させるとの意思に基づくものではなく、かつY社は、Xによる退職の意思表示が真意に基づくものではないことについて悪意であったと認められるから、Xによる退職の意思表示は、心裡留保によって無効であるとした一審判断が維持された例（アイウエア事件・東京高裁令4.1.26判決）……………1310-131

その他：再任用不合格等 大阪府立公立学校の教員であった控訴人（一審原告）Xが、卒業式等における国歌斉唱時の不起立により過去に2度の戒告処分を受けた後、国歌斉唱時の起立斉唱を含む上司の職務命令に従うかどうかの意向確認を受けたものの答えず、その後定年を迎えるに当たって再任用の選考を申し込んだがこれを不合格とされたため、上記意向確認はXの思想良心の自由（憲法19条）を侵害し、かつ、地公法13条、15条、大阪府個人情報保護条例6条2項に違反する点で、違憲かつ違法なものであり、再任用の不合格は府教委が採用選考における裁量権を逸脱・濫用した違法なものであると主張して、被控訴人（一審被

告) Yに対し、国家賠償法1条1項に基づき、各行為による損害に対する慰謝料等の請求を行ったところ、Xの請求がいずれも棄却された一審判決とは異なり、本件意向確認が違憲・違法であるとは認められないとしつつ、Xを再任用しなかったことは、雇用と年金との接続を図ろうとする近時の情勢や同年度の再任用選考において戒告処分より重い減給処分を受けた教員が合格とされたこと等の事情を踏まえると、客観的合理性や社会的相当性を著しく欠くもので、裁量権の逸脱または濫用に当たるとして、Xの請求が一部認容された例(大阪府〔府立学校教員再任用〕事件・大阪高裁令3.12.9判決)……………1298-30

その他：再任用不合格等 再任用の可否の審査に当たって、過去の懲戒処分歴が重視されることは明らかといえるところ、過去に戒告処分を受けたにとどまるXが再任用を「否」とされ、生徒に対する体罰を繰り返し戒告処分より重い減給1か月の懲戒処分を受けた者が再任用「合格」とされており、過去の懲戒処分の軽重と再任用の選考結果とが逆転した状態が生じていることは、Xが他の選考対象者との関係で不合理に取り扱われないという法的保護に値する期待に反するもので、合理性を欠くものといわざるを得ず、このほか、Yの教職員においては、本件不採用の頃には、再任用や再任用更新を希望する者がほぼ全員採用される実情にあったこと等の事情を勘案すれば、本件不採用の判断は、客観的合理性や社会的相当性を著しく欠くものとして、裁量権の逸脱または濫用に当たり、違法というべきであるとされた例(大阪府〔府立学校教員再任用〕事件・大阪高裁令3.12.9判決)……………1298-30

就業規則・労使協定

効力：不利益変更 原告Xの給与総支給額の年額は、平成30年度および令和元年度は平成29年度より増加することとなり、令和2年度から4年度までは各年度において、平成29年度の給与総支給額の年額を下回っているが、減額の割合は、令和2年度が0.49%、3年度が1.15%、4年度が1.9%の減額にとどまっており、4年度の給与総支給額でも年額660万円程度あるから、本件変更による不利益の程度は、本件変更を否定するに足りるものであったということではできないとされた例(国立研究開発法人国立精神・神経医療研究センター事件・東京地裁立川支部令5.2.1判決)

……………1301-31

効力：不利益変更 被告Y法人においては、中長期目標で定められた令和3年3月までに繰越欠損金を平成26年度比で3.5%削減するという目標を達成するための取組みを速やかに実行することが求められており、そのために、給与水準について適正な給与体系となるよう見直す必要性もあったということができるとされ

た例(国立研究開発法人国立精神・神経医療研究センター事件・東京地裁立川支部令5.2.1判決)……………1301-31

効力：不利益変更 本件病院において、旧給与規程に基づき特殊業務手当が支給されていた特定の病棟の職員に限定して、一般病棟の職員には支給されない手当を支給する合理性は、職員の意識においても、業務の実態においても失われてきた状況にあったということができるとされた例(国立研究開発法人国立精神・神経医療研究センター事件・東京地裁立川支部令5.2.1判決)……………1301-31

効力：不利益変更 Y法人は本件組合と5回にわたり団体交渉を行い、その間に窓口交渉も行い、一部変更にも応じており、本件組合から理解を得られるように、回数と時間をかけて対応していたということができるから、労働組合等との交渉の欠缺などを理由に、本件変更が無効になるとはいえないとされた例(国立研究開発法人国立精神・神経医療研究センター事件・東京地裁立川支部令5.2.1判決)……………1301-31

効力：不利益変更 本件変更により労働者の受ける不利益の程度、労働条件の変更の必要性や、変更後の就業規則の内容の相当性、労働組合等との交渉の状況やその他就業規則の変更にかかる事情に照らすと、旧給与規程から新給与規程への本件変更は、合理的なものといえるから、労働契約法10条により有効であるとされた例(国立研究開発法人国立精神・神経医療研究センター事件・東京地裁立川支部令5.2.1判決)

……………1301-31

労働安全・災害補償

業務上外 控訴人(一審原告)Xらが、子であり被控訴人(一審被告)Y社の従業員であった亡Kが違法な長時間労働等により精神疾患を発症して自殺したとして、Y社に対し、使用者責任、不法行為または債務不履行に基づき、損害賠償を求めた事案において、適応障害発症・自殺の業務起因性ならびに会社の安全配慮義務違反を認め、一審判断を変更し、請求が一部認容された例(青森三菱ふそう自動車販売事件・仙台高裁令2.1.28判決)……………1297-147

業務上外 本件労災認定が「仕事の量・質」として心理的負荷の強度「中」と位置付けたことが相当であること、全体としての時間外労働時間は、労災保険給付調査官作成の調査報告書にあるもの、ひいては、本件労災認定が前提としたものを下回ることではないと認めるのが相当であること等から、本件認定基準に基づく本件労災認定を不合理ということではできないとされた例(青森三菱ふそう自動車販売事件・仙台高裁令2.1.28判決)……………1297-147

業務上外 Kは、平成28年1月上旬頃、それまでのY社A営業所における業務に起因して適応障害を発症し

たところ、その後も長時間労働が続き（同月上旬以降の労働時間についても、それまでの時期と異なる認定をすべき事情は見当たらず、むしろ、同年3月は繁忙な決算月として、他の月よりも長時間の労働を余儀なくされた」と推認することができる）、出来事に対する心因性の反応が強くなっていた中、同年4月16日、先輩従業員であるFから叱責されたことに過敏に反応して自殺を図るに至ったと認めることができるとされた例（青森三菱ふそう自動車販売事件・仙台高裁令2.1.28判決）……………1297-147

業務上外 Kが適応障害を発症して自殺を図るに至ったことについては、Y社A営業所の長であるB所長およびKの上司であるC課長代理において、Kに業務上の役割・地位の変化および仕事量・質の大きな変化があって、その心理的負荷に特別な配慮を要すべきであったところ、Kの過重な長時間労働の実態を知り、または知り得べきであったのに、かえって、従業員が実労働時間を圧縮して申告しなければならない労働環境を作出するなどして、これを軽減しなかったことに要因があるということができ、B所長らにはKの指導監督者としての安全配慮義務に違反した過失があるから、Y社は、使用者責任に基づき、Xらに対し、Kの死亡につき同人およびXらが被った損害を賠償すべき責任があるとされた例（青森三菱ふそう自動車販売事件・仙台高裁令2.1.28判決）……………1297-147

業務上外 本件立証手法は相応の合理性を有し、これにより特定の石綿含有建材について建材現場到達事実が立証されることはあり得るとされた例（建設アスベスト訴訟〔東京〕事件・最高裁一小令3.5.17判決）……………1299-5

業務上外 本件立証手法により建材現場到達事実が立証され得ることを一律に否定した二審判決の判断は、経験則または採証法則に違反する違法があるため破棄を免れないとされた例（建設アスベスト訴訟〔東京〕事件・最高裁一小令3.5.17判決）……………1299-5

業務上外 業務としての海外視察参加中の交通事故により重傷を負ったことにつき、被控訴人（一審被告）Y社らに対する損害賠償請求を棄却した一審の判断が変更され、控訴人（一審原告）Xらの請求が一部認容された例（伊藤忠商事・シーアイマテックス事件・東京高裁令5.1.25判決）……………1300-29

業務上外 控訴人（一審原告）X₁が、被控訴人（一審被告）Y₁社の関連会社に在籍出向している従業員の指示により、孫会社の従業員が運転する車に同乗して移動中に事故に遭い重傷を負ったことにつき、Y₁社の使用者責任（民法715条）が認められた例（伊藤忠商事・シーアイマテックス事件・東京高裁令5.1.25判決）……………1300-29

業務上外 X₁が、Y₁社の関連会社に在籍出向している従業員の指示により、孫会社の従業員が運転する

車に同乗して移動中に事故に遭い重傷を負ったことにつき、X₁の出向元である被控訴人（一審被告）Y₂社の安全配慮義務違反が否定された例（伊藤忠商事・シーアイマテックス事件・東京高裁令5.1.25判決）……………1300-29

業務上外 本件疾病は「業務上の疾病」に該当せず、療養補償給付および休業補償給付の支給要件を満たさないから、本件各処分は適法であるとされた例（国・中央労基署長〔J R 東海〕事件・東京地裁令3.6.28判決）……………1302-30

業務上外 本件訓告処分について補助参加人に人事権行使における裁量の逸脱濫用があったとは認められないうえ、本件出向命令によって原告Xが出向先会社において多大な労力を費やしたなど強い心理的負荷を受けたような出来事も認められないから、本件出向命令について、認定基準別表1の「配置転換があった」（項目21）に該当する余地があるとしても、その心理的負荷が「強」であるとはいえず、本件訓告処分および本件出向命令がXの心理的負荷に強く影響したと評価することはできないとされた例（国・中央労基署長〔J R 東海〕事件・東京地裁令3.6.28判決）……………1302-30

業務上外 Xが本件疾病を発病したのは平成28年6月下旬であるところ、同年7月20日にされた本件訓告処分および本件出向命令は、本件疾病の発病後の出来事であり、発病前のおおむね6か月の間の業務による出来事に当たらないとされた例（国・中央労基署長〔J R 東海〕事件・東京地裁令3.6.28判決）……………1302-30

業務上外 Xは、本件疾病の発病の約半年前に、以前から別居していた妻との間で養育費等の支払いをする旨の調停が成立し、月々の支出に少なからぬ負担が生じていたことに加え、Xの精神病歴も踏まえると、業務以外の心理的負荷および個体側の要因が本件疾病の発病に一定程度影響を及ぼしていた可能性を否定できないとされた例（国・中央労基署長〔J R 東海〕事件・東京地裁令3.6.28判決）……………1302-30

業務上外 本件各行為と原告Xにおける心的外傷後ストレス障害（PTSD）および解離性障害との間の相当因果関係が肯定された例（学校法人A京都校事件・京都地裁令元.6.28判決）……………1302-49

業務上外 本件条例に基づく補償は、地方公務員災害補償法69条に基づくものであって、公務上の災害（負傷、疾病、障害または死亡）について給付される場所（同法1条、45条1項）、公務上の災害といえるためには、単に当該公務と死亡等の発生との間に条件関係が存するだけでなく、相当因果関係が認められることが必要であるとされた例（北九州市〔嘱託職員自殺〕事件・福岡地裁令5.1.20判決）……………1304-33

業務上外 亡Kは、平成25年3月31日にB区役所を退職しており、27年5月21日に本件自殺に至るまで、発症から約2年4か月が、B区役所を退職してから約2

年2か月が経過していることを考慮すれば、仮に本件疾病が公務によるものであったとしても、本件疾病の発症から長期間経過後に自殺に至っているものといえ、直ちに公務と自殺との相当因果関係を推認することはできないとされた例（北九州市〔嘱託職員自殺〕事件・福岡地裁令5.1.20判決）……………1304-33

業務上外 仮にKがB区役所での公務によって本件疾病を発症していたとしても、本件自殺は、B区役所での公務を終えた後、新たな職場での業務負荷等によりうつ状態が遷延し、意欲を持って取り組んでいた仕事を退職せざるを得なくなったことや退職後の経済的な不安が大きな負荷要因となり発生したものと解するのが相当であって、社会通念上、本件自殺が、B区役所での公務に内在または随伴する危険が現実化して発生したものと認められず、B区役所での公務と本件自殺との間に相当因果関係を認めることはできないとされた例（北九州市〔嘱託職員自殺〕事件・福岡地裁令5.1.20判決）……………1304-33

業務上外 被控訴人・附帯控訴人（一審被告）Y社は、控訴人・附帯被控訴人（一審原告）Xの業務内容等を改善するための具体的な対策を講じ、Xの精神疾患発症を防止する注意義務があったとされた例（セントラルインターナショナル事件・東京高裁令4.9.22判決）……………1304-52

業務上外 Xの遷延性抑うつ反応の発病自体が、Y社の安全配慮義務違反によるものと認められるとされた例（セントラルインターナショナル事件・東京高裁令4.9.22判決）……………1304-52

業務上外 原告Xの既存の障害、現実認められる右足の状態、Xの従事した業務の状況や性質、それが心身に及ぼす影響の程度などを総合勘案して、Xの右足関節の症状悪化と業務との因果関係を判断することが相当であるとされた例（大和高田市事件・奈良地裁葛城支部令4.7.15判決）……………1305-47

業務上外 アルバイト業務の開始に先立って全般的な基礎的能力の確認や研修を行わなかったことが安全配慮義務に反することになるものではないとされた例（A総合研究所事件・東京地裁令4.3.28判決）……………1310-118

業務上外 Oは亡Kの心理状態に配慮し、能力に応じた業務が割り振られているかを確認し、必要な援助を申し出ていたことが認められ、さらに被告Y社の従業員らはKの心理状態に配慮したり精神的支援を行っていたことが認められることから、仮に原告Xらが主張するような安全配慮義務があったとしても、Y社はその義務を履行していたというべきであるとされた例（A総合研究所事件・東京地裁令4.3.28判決）……………1310-118

業務上外 Y社において、平成27年11月14日までにKがY社におけるアルバイト業務を行うなかで強度の心

理的負担を感じ取り、そのために自殺するに至ることを予見できたということとはできないとされた例（A総合研究所事件・東京地裁令4.3.28判決）……………1310-118

業務上外 労災保険法上の休業補償給付が支給されるには、業務上の疾病の療養のために労働することができないこと、つまり当該疾病が治癒（症状固定）に至っていないことを要するところ、この治癒（症状固定）とは、完治を意味するものではなく、その症状が安定し、疾病が固定した状態にあるものをいい、急性症状が消退し、慢性症状は持続していても、医学上一般に認められた治療を行ってもその効果が期待し得ない状態となった場合には、治癒（症状固定）したというべきであるとされた例（国・土浦労基署長〔大東建物管理〕事件・東京高裁令6.1.31判決）……………1316-22

業務上外 控訴人（一審原告）Xは、平成31年3月31日当時、双極性障害を前提とした適切な治療を受けておらず、令和元年9月以降、適切な治療を受けた結果、その病状の改善がみられているのであるから、平成31年3月31日時点で、医学上一般に認められた治療を行ってもその効果が期待し得ない状態となったとはいえないことは明らかであるとされた例（国・土浦労基署長〔大東建物管理〕事件・東京高裁令6.1.31判決）……………1316-22

業務上外 本件疾病が平成31年3月31日当時に治癒（症状固定）していたとしてされた本件処分は違法であり、その取消しを求めるXの請求は理由があるとして、一審判断が取り消された例（国・土浦労基署長〔大東建物管理〕事件・東京高裁令6.1.31判決）……………1316-22

公務上外 本件高校の校長は、原告Xら教員に対し、労働時間の管理のなかで、その勤務内容、態様が生命や健康を害するような状態であることを認識、予見し得た場合には、事務の分配等を適正にする等して勤務により健康を害することがないように配慮すべき義務（安全配慮義務）を負うものと解するのが相当であるとされた例（大阪府〔府立高校教員〕事件・大阪地裁令4.6.28判決）……………1307-17

公務上外 勤務時間管理者である校長が、教員の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その心身の健康を損なうことがないように注意する義務（安全配慮義務）の履行の判断に際しては、時間外勤務時間をもって業務の量的過重性を評価するのが相当であり、時間外勤務時間が、校長による時間外勤務命令に基づくものではなく、労働基準法上の労働時間と同視することができないことをもって、左右されるものではないとされた例（大阪府〔府立高校教員〕事件・大阪地裁令4.6.28判決）……………1307-17

公務上外 本件高校の校長は、Xの長時間労働が生命や健康を害するような状態であることを認識、予見し、あるいは認識、予見すべきであったから、その労

働時間を適正に把握したうえで、事務の分配等を適正にする等して、勤務により健康を害することがないように配慮すべき注意義務を負っていたものと認められるとされた例（大阪府〔府立高校教員〕事件・大阪地裁令4.6.28判決）……………1307-17

公務上外 本件高校の校長が、Xよりその追い詰められた精神状態を窺わせるメールを受信しながら、漫然と身体を気遣い休むように等の声掛け等をするのみで、抜本的な業務負担軽減策を講じなかった結果、Xは本件発症に至ったものと認められるから、校長には注意義務（安全配慮義務）違反が認められるとされた例（大阪府〔府立高校教員〕事件・大阪地裁令4.6.28判決）……………1307-17

公務上外 本件発症前6か月のXの業務が量的および質的に過重なものであり、Xについて、本件発症当時、業務以外に精神疾患の原因となり得るような心理的負荷があった等の事情は窺えないから、本件発症は、Xの公務に内在する危険が現実化したものと評価すべきであり、校長の注意義務違反と本件発症には相当因果関係が認められるとされた例（大阪府〔府立高校教員〕事件・大阪地裁令4.6.28判決）……………1307-17

損害賠償 原告Xの主張する強要行為等の違法性が否定された例（Man to Man Animo 事件・岐阜地裁令4.8.30判決）……………1297-138

損害賠償 控訴人（一審原告）Xらの請求について、使用者責任に基づき、被控訴人（一審被告）Y社に対し、控訴人（一審原告）X1につき3681万3651円、同X2につき3678万62円および各遅延損害金の支払いが認められた例（青森三菱ふそう自動車販売事件・仙台高裁令2.1.28判決）……………1297-147

損害賠償 本件の一切の事情を考慮すれば、控訴人・附帯被控訴人（一審原告）Xの通院慰謝料として210万円を認めるのが相当とされた例（セントラルインターナショナル事件・東京高裁令4.9.22判決）……………1304-52

損害賠償 退職勧奨等に関する安全配慮義務違反を否定した一審判断が支持され、損害賠償請求が認められなかった例（日本マクドナルド〔変形労働時間制〕事件・名古屋高裁令5.6.22判決）……………1317-48

合理的配慮：障害者雇用 腰を痛めていることにより履物に関して配慮を求めることが、障害者雇用促進法の求める合理的配慮の対象になるとは直ちに解されないが、原告Xは、入社当初から、履歴書にも履物に関する配慮を求める旨を記載し、運動靴しか履けない旨を申し出ており、被告Y社も、これを認識してXを雇用したと認められるから、本件においては、履物に対する配慮は、障害者雇用促進法の求める合理的配慮に準じるものとして扱うのが相当であるとされた例（Man to Man Animo 事件・岐阜地裁令4.8.30判決）……………1297-138

合理的配慮：障害者雇用 障害者雇用促進法が、「障害者である労働者は、職業に従事する者としての自覚を持ち、自ら進んで、その能力の開発及び向上を図り、有為な職業人として自立するように努めなければならない」（同法4条）、「すべて事業者は、障害者の雇用に関し、社会連帯の理念に基づき、障害者である労働者が有為な職業人として自立しようとする努力に対して協力する責務を有するものであって、その有する能力を正當に評価し、適当な雇用の場を与えるとともに適正な雇用管理を行うことによりその雇用の安定を図るように努めなければならない」（同法5条）と規定していることに照らせば、Xの雇用主であるY社が障害者であるXに対して自立した業務遂行ができるように相応の支援、指導を行うことは、許容されているというべきであり、このような支援、指導があった場合は、Xは、業務遂行能力の向上に努力すべき立場にあるというべきであるから、Y社が、Xの業務遂行能力の拡大に資すると考えて提案（支援、指導）した場合には、その提案（支援、指導）が、配慮が求められている事項と抵触する場合であっても、形式的に配慮が求められている事項と抵触することのみをもって配慮義務に違反すると判断することは相当ではなく、その提案の目的、提案内容がXに与える影響などを総合考慮して、配慮義務に違反するか否かを判断するのが相当であるとされた例（Man to Man Animo 事件・岐阜地裁令4.8.30判決）……………1297-138

合理的配慮：障害者雇用 Y社における職場環境を改善する義務の懈怠が否定された例（Man to Man Animo 事件・岐阜地裁令4.8.30判決）……………1297-138

その他：審査請求却下に対する取消訴訟の可否 労災保険法に基づく保険給付に関する処分の取消しの訴えは、当該処分についての審査請求に対する労働者災害補償保険審査官の決定を経た後でなければ、提起することはできず（同法40条、審査請求前置）、そして、審査請求が不適法であり、それを理由に却下された場合には、同条の決定を経たものとはいえないと解される（最高裁二小判昭30.1.28民集9巻1号60頁参照）とされた例（国・むつ労基署長〔検査開発〕事件・東京地裁令5.1.26判決）……………1297-136

その他：審査請求却下に対する取消訴訟の可否 本件では、青森労働者災害補償保険審査官は、本件審査請求は労審法8条1項の法定請求期間を経過した後にされたものであり不適法であると判断して却下しているから、原則として、労災保険法40条の決定を経たものとはいえないが、青森労働者災害補償保険審査官の上記判断が誤りであるときは、その誤りを原告Xに帰責することは許されないから、同条の決定を経たと認めることができるというべきであるとされた例（国・むつ労基署長〔検査開発〕事件・東京地裁令5.1.26判決）……………1297-136

その他：審査請求却下に対する取消訴訟の可否 本件審査請求は、Xが法定請求期間内に審査請求をすることができなかったことについて正当な理由を疎明しない限り（労審法8条1項ただし書）、不適法となる（同項本文）とされた例（国・むつ労基署長〔検査開発〕事件・東京地裁令5.1.26判決）……………1297-136

その他：審査請求却下に対する取消訴訟の可否 労審法8条1項ただし書の「正当な理由」とは、審査請求をする者の主観的事情では足りず、その者が審査請求をしようとしてもこれが不可能と認められるような客観的な事情が存在することをいうと解されるとされた例（国・むつ労基署長〔検査開発〕事件・東京地裁令5.1.26判決）……………1297-136

その他：審査請求却下に対する取消訴訟の可否 本件審査請求について、労審法8条1項ただし書の「正当な理由」があるとは認められず、本件審査請求は、法定請求期間を経過してからされたものであって、不適法であるとされた例（国・むつ労基署長〔検査開発〕事件・東京地裁令5.1.26判決）……………1297-136

その他：審査請求却下に対する取消訴訟の可否 本件訴えは、労災保険法40条の適法な決定を経た後に提起されたものとは認められないから、不適法となると解されるとされた例（国・むつ労基署長〔検査開発〕事件・東京地裁令5.1.26判決）……………1297-136

その他：安全配慮義務 使用者は、労働者の生命・健康が損なわれないよう安全を確保するための措置を講ずべき義務を負っているため、労働者が現に健康を害し、そのため当該業務にそのまま従事するときには、健康を保持するうえで問題があり、あるいは健康を悪化させるおそれがあるときには、速やかに労働者を当該業務から離脱させ、または他の業務に配転させるなどの措置を取るべき義務を負うとされた例（大和高田市事件・奈良地裁葛城支部令4.7.15判決）……………1305-47

その他：安全配慮義務 E課に配属された後の原告Xの右足は、家庭訪問の業務が大きな負担となるような状態にあったのであり、被告Y市もその事実については、自己申告書や身体障害者手帳のコピーでXの身体障害を把握するとともに、E課長と同僚を通じて実情を容易に知り得る状態にあったと認められるから、Y市としては、Xの状況を把握したうえ、その業務負担を軽減する措置を取り、あるいは担当業務を変更するなどの措置を講じる義務を負っていたとされた例（大和高田市事件・奈良地裁葛城支部令4.7.15判決）……………1305-47

その他：安全配慮義務 Y市は、平成17年以降、XをE課から異動させず、多数回の家庭訪問に従事させたのであるから、Y市には安全配慮義務違反があるとされた例（大和高田市事件・奈良地裁葛城支部令4.7.15判決）……………1305-47

その他：処分取消訴訟の原告適格 特定事業主が、特定事業についてなされた労災支給処分の取消しを求めるにつき、行訴法9条1項の「法律上の利益を有する者」といえるかについては、同処分に基づく労災保険給付の額が当然に当該特定事業主の納付すべき労働保険料の額の決定に影響を及ぼすこととなるか否かが問題となるとされた例（国・札幌中央労基署長〔一般財団法人あんしん財団〕事件・最高裁一小令6.7.4判決）……………1315-5

その他：処分取消訴訟の原告適格 労災保険法が労災保険給付の支給・不支給の判断を被災労働者等に対する行政処分をもって行うこととしているのは、被災労働者等の権利利益の実効的な救済を図る趣旨に出たものであって、特定事業主の納付すべき労働保険料の額を決定する際の基礎となる法律関係まで早期に確定しようとするものとは解されないとされた例（国・札幌中央労基署長〔一般財団法人あんしん財団〕事件・最高裁一小令6.7.4判決）……………1315-5

その他：処分取消訴訟の原告適格 徴収法におけるメリット制は、財政の均衡を保つことができる範囲内において事業主間の公平を図るとともに、事業主による災害防止の努力を促進する趣旨のものであるところ、客観的に支給要件を満たさない労災保険給付の額を特定事業主の納付すべき労働保険料の額を決定する際の基礎とすることは上記趣旨に反するし、客観的に支給要件を満たすものの額のみを基礎としたからといって、上記財政の均衡を欠く事態に至るとは考えられないことからすれば、労働保険料の額は、申告または保険料認定処分の時に決定することができれば足り、労災支給処分によってその基礎となる法律関係を確定しておく必要性は見出しがたいとされた例（国・札幌中央労基署長〔一般財団法人あんしん財団〕事件・最高裁一小令6.7.4判決）……………1315-5

その他：処分取消訴訟の原告適格 特定事業について支給された労災保険給付のうち客観的に支給要件を満たさないものの額は、特定事業主の納付すべき労働保険料額を決定する際の基礎とはならず、特定事業についてなされた労災支給処分に基づく労災保険給付の額が当然に労働保険料額の決定に影響を及ぼすものではないから、特定事業主は、同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のある者に当たるということはできないとして、特定事業主の労災支給処分の取消しを求める原告適格を否定し、二審判決を破棄した例（国・札幌中央労基署長〔一般財団法人あんしん財団〕事件・最高裁一小令6.7.4判決）……………1315-5

その他：処分取消訴訟の原告適格 特定事業主は、自己に対する保険料認定処分についての不服申立て、またはその取消訴訟において、同処分自体の違法事由として、客観的に支給要件を満たさない労災保険給付の

額が基礎とされたことにより労働保険料が増額されたことを主張できるため、その手続保障に欠けるところはないとされた例（国・札幌中央労基署長〔一般財団法人あんしん財団〕事件・最高裁一小令6.7.4判決）

……1315-5

会社解散・分割・承継等

争訟・その他

損害賠償：国賠法1条1項 国家賠償法に基づく損害賠償請求を含め、その他の上告は上告受理決定において排除されたことから、棄却された例（国・人事院〔経産省職員〕事件・最高裁三小令5.7.11判決）

……1297-68

損害賠償 被告Yらが原告Xに新型コロナウイルス感染の可能性があることを指摘したことが、社会通念上許される限度を超える侮辱行為としてXの人格的利益を侵害するものとは認められなかったとされた例（オフィス・デヴィ・スカルノ元従業員ら事件・東京地裁令5.11.30判決）……1301-5

損害賠償 本件各行為と原告Xのうつ病、不安障害および適応障害との間には相当因果関係があるとされた例（学校法人A京都校事件・京都地裁令元.6.28判決）

……1302-49

損害賠償 一審判決の判断と同様、従業員の誰もが利用できる控室に秘密裏に録音機器を設置して他者の会話内容を録音する行為は、相当な証拠収集方法であるとはいえないが、著しく反社会的な手段であるとまではいえないことから、違法収集証拠とはいえないとされた例（医療法人社団Bテラスほか事件・東京高裁令5.10.25判決）……1303-39

損害賠償 原告Xは、①「気に食わない奴には出張を付けない」、②「あんたは話にならないドライバーだよ」等の被告Y₂の発言が名誉毀損に該当すると主張するものの、①については、発言の事実を認めることができず、②については、表現内容が穏当さを欠くことは否定できないものの、発言の経緯等を踏まえると、Y₂は、Xを誹謗中傷するなどの目的の下に、著しく適切さを欠く表現により上記の発言をしたとは認められず、これをもって、直ちに社会的相当性を逸脱した違法な行為であるとまでは認めがたいとされた例（向島運送ほか事件・横浜地裁令5.3.3判決）……1304-5

損害賠償 本件第二降格は、明らかに慎重さを欠くものというほかなく、被控訴人（一審被告）Y社には少なくとも過失があり不法行為に当たるとされ、控訴人（一審原告）Xが受けた精神的苦痛を考慮して30万円の限度で慰謝料請求を認めた一審判決が維持された例（シーエーシー事件・東京高裁令4.1.27判決）

……1307-51

損害賠償：不当労働行為救済申立ての不法行為該当性

労働組合が不当労働行為にかかる救済を申し立てる権利は最大限尊重されなければならない、不法行為の成否を判断するに当たっては、不当労働行為救済命令制度の利用を不当に制限する結果とならないよう慎重な配慮が必要であるとされた例（よこはまシティユニオン〔ユーコーコミュニティ〕事件・東京高裁令5.11.15判決）……1308-44

損害賠償：不当労働行為救済申立ての不法行為該当性

労働組合が労働委員会に対し救済命令を申し立てる行為が、使用者に対する違法な行為といえるのは、当該手続きにおいて労働組合の主張した不当労働行為が事實的、法律的根拠を欠くものであるうえ、労働組合が、そのことを知りながらまたは通常人であれば容易にそのことを知り得たといえるのにあえて申し立てたなど、当該申立てが不当労働行為救済命令制度の目的に照らして著しく相当性を欠くと認められるときに限られるものと解するのが相当であるとされた例（よこはまシティユニオン〔ユーコーコミュニティ〕事件・東京高裁令5.11.15判決）……1308-44

損害賠償：不当労働行為救済申立ての不法行為該当性

本件救済申立てにおいて、被控訴人（一審被告）Y組合の主張した不当労働行為が事實的、法律的根拠を欠くうえ、Y組合がそのことを知りながらまたは通常人であれば容易にそのことを知り得たのにあえて申し立てたということはできないとされた例（よこはまシティユニオン〔ユーコーコミュニティ〕事件・東京高裁令5.11.15判決）……1308-44

損害賠償

本件解雇については、被控訴人（一審原告）Xに対する不法行為を構成するものと認めるべきことが明らかであるとされた例（アイウエア事件・東京高裁令4.1.26判決）……1310-131

損害賠償

専門職団体である被控訴人（一審本訴被告）Y₁支部のC部長がその事務局職員に性的暴行を行ったとの事実は、公共の利害に関する事実であり、その発表は公益を図る目的で行われたものと認められ、発表された内容は真実であることから、本件記者会見での発表による被控訴人兼控訴人（一審本訴被告・反訴原告）Y₂の名誉毀損については、違法性が阻却され、不法行為は成立しないとされた例（東京税理士会神田支部ほか事件・東京高裁令6.2.22判決）

……1314-48

損害賠償

本件雇用契約の目的および内容ならびに技能実習制度の仕組みに照らせば、被告Y₁社は、原告Xに対し、Xが技能実習1号口による在留期間満了までに技能実習2号口への在留資格の変更ができるよう、技能実習1号口による在留期間満了までに技能実習計画を作成して機構による認定を受けるべき義務を負っていたというべきであるとされた例（佐山鉄筋工

業・海外事業サポート協同組合事件・大阪地裁令5.9.28判決)……………1314-80

損害賠償 技能実習2号口への在留資格変更が同1号口にかかる在留期間満了までに行えなかった経緯に加え、本件雇用契約の目的および内容ならびに技能実習制度の仕組みに照らせば、適法に本邦に在留するために在留資格変更申請を行うのはXであるとしても、Y1社はXに対し、本件雇用契約の目的および内容を実現するため、本邦に在留しながら技能実習2号口の在留資格変更手続きを行うために取り得る手段の有無を調査して、これをXに対して説明すべき義務を負っていたと認めるのが相当であるとされた例(佐山鉄筋工業・海外事業サポート協同組合事件・大阪地裁令5.9.28判決)……………1314-80

損害賠償 Y1社は、遅くとも令和元年6月8日までに、本件方法による在留資格変更手続きを行うことができる旨を説明すべきであったのに、これを説明しなかったものであり(本件説明義務違反1)、これは民法上の不法行為に当たり、Y1社はXに対し、これによって生じた損害の賠償責任を負うものと認められるとされた例(佐山鉄筋工業・海外事業サポート協同組合事件・大阪地裁令5.9.28判決)……………1314-80

損害賠償 Xの技能実習2号口への在留資格変更に向けた関与状況等に照らせば、一般に監理団体がその担当する技能実習生に対して在留資格の取得および変更の方法について調査・説明義務を負うか否かはともかく、本件においては、被告Y2協同組合もXに対し、本邦に在留しながら技能実習2号の在留資格変更手続きを行うために取り得る手段の有無を調査して、これをXに対して説明すべき義務を負っていたというべきであるとされた例(佐山鉄筋工業・海外事業サポート協同組合事件・大阪地裁令5.9.28判決)……………1314-80

損害賠償 Y2協同組合もY1社とともに、Xに対し、遅くとも令和元年6月8日までに、本件方法による在留資格変更手続きを行うことができる旨を説明すべきであったのにこれを説明しなかった(本件説明義務違反2)といわざるを得ず、これは民法上の不法行為に当たり、Y2協同組合はXに対し、これによって生じた損害の賠償責任を負うものと認められるとされた例(佐山鉄筋工業・海外事業サポート協同組合事件・大阪地裁令5.9.28判決)……………1314-80

損害賠償 Xは、本件説明義務違反1および2により、令和元年6月9日から2年6月29日(就労再開日の前日)までの387日間、Y1社において就労できなかった損害を被ったものと認められるとされた例(佐山鉄筋工業・海外事業サポート協同組合事件・大阪地裁令5.9.28判決)……………1314-80

損害賠償 本件説明義務違反1および2により、Xは、令和元年6月9日から2年3月30日(短期滞在の在留資格変更日)までの間、在留資格を失ったまま本

邦に在留する不安定な立場に置かれ、実際に50日間、収容されたことから、精神的苦痛に対する慰謝料として30万円が認められた例(佐山鉄筋工業・海外事業サポート協同組合事件・大阪地裁令5.9.28判決)1314-80

損害賠償 Xの在留資格変更に関する事務はY1社がY2協同組合に委託して行われ、Xに対していったんベトナムに帰国するように説明することも、Y1社代表者とY2協同組合の担当者が相談して決めたことが認められるから、本件説明義務違反1および2は、Y1社とY2協同組合において関連共同して行われたものであり、共同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(佐山鉄筋工業・海外事業サポート協同組合事件・大阪地裁令5.9.28判決)……………1314-80

損害賠償：携帯電話料金負担 業務に利用した携帯電話料金相当額の支払請求を棄却した一審判断が維持された例(住友生命保険〔費用負担〕事件・大阪高裁令6.5.16判決)……………1316-5

損害賠償 本件求人票等に記載された内容での基本給の支払いを求めた控訴人・附帯被控訴人(一審原告)Xに対して、雇用条件を不利益に変更する内容の雇用契約書を作成させようとして被控訴人・附帯控訴人(一審被告)Y社社長が脅迫的な言動をしたうえ、仕事をさせないよう指示したこと等について、違法な権利侵害になるとして、不法行為の成立が認められた例(足利セラミックラボラトリー事件・仙台高裁令5.11.30判決)……………1318-71

その他：採用選考における情報開示 大学教員の採用を公募により行う場合、その選考過程は公平・公正であることが求められており、応募者の基本的な人権を侵害するようなものであってはならないといえることができるが、原告X1が本件公募について透明・公正な採用選考が行われるものと期待していたとしても、その期待は抽象的な期待にとどまり、未だ法的保護に値するとはいえず、被告Y法人が専任教員の選考方式として公募制を採用したことから、直ちに本件情報開示・説明義務が発生する法的根拠は見出しがたいとされた例(学校法人早稲田大学〔公募〕事件・東京地裁令4.5.12判決)……………1298-61

その他：準拠法 マレーシアで起きた交通事故にかかる損害賠償請求を目的とする訴えにつき、被控訴人(一審被告)Y社らの主たる事務所が日本国内にあることから、国際裁判管轄が認められた例(伊藤忠商事・シーアイマテックス事件・東京高裁令5.1.25判決)……………1300-29

その他：準拠法 雇用契約上の債務不履行(安全配慮義務違反)に基づく損害賠償請求につき、当事者間に黙示的に準拠法を日本法とする選択があったと認定され、仮に黙示の選択がなかったとしても、労務の提供を行う地の法である日本法が最密接関係地法であると判断された例(伊藤忠商事・シーアイマテックス事

件・東京高裁令5.1.25判決)……………	1300-29
その他：準拠法 使用者責任および運行供用者責任に基づく損害賠償請求につき、不法行為の成立および効力についての準拠法を定める通則法17条により原則としてマレーシア法が準拠法と解されるが、本件では日本のほうが明らかに密接な関係がある地であり、同法20条により日本法が準拠法になると判断された例（伊藤忠商事・シーアイマテックス事件・東京高裁令5.1.25判決)……………	1300-29
その他：自賠法3条 日本国外で運行の用に供される自動車は自賠法3条の「自動車」に当たらないとして、同条の運行供用者責任に基づく損害賠償請求が退けられた例（伊藤忠商事・シーアイマテックス事件・東京高裁令5.1.25判決)……………	1300-29
その他：文書提出命令 本件における割増賃金率は法定の利率と同率であり、その余の点については当事者間に争いが無いのであるから、本件文書1（労働条件通知書兼雇用契約書）の取調べの必要性があるとは認められないとの一審決定の判断が維持された例（對馬〔文書提出命令・抗告〕事件・東京高裁令5.11.14決定)……………	1317-31
その他：文書提出命令 抗告人（一審相手方）Y社においては、相手方（一審申立人）Xらの労働時間を管理する文書としては本件文書2（Xらが出退勤時刻や休憩開始・終了時刻を手書きで記載した紙）しかなく、使用者は「労働関係に関する重要な書類」（労基法109条）として5年間の保存義務を負っており、違反した場合は罰金の罰則もある（同法120条1号）ことからすると、Y社が所持している蓋然性が非常に高いとの一審決定の判断が維持された例（對馬〔文書提出命令・抗告〕事件・東京高裁令5.11.14決定）……………	1317-31
その他：文書提出命令 Y社が本件文書2の破棄の裏付けとして提出した代表者の陳述書について、具体的な廃棄の方法および状況等が説明されていないうえ、その廃棄を裏付ける客観的な資料等が一切提出されていないこと等からすると、その記載内容を信用することはできないとされた例（對馬〔文書提出命令・抗告〕事件・東京高裁令5.11.14決定)……………	1317-31
その他：文書提出命令 本件文書2はY社が所持しており、民訴法220条4号イ～ホの除外事由に該当しないから、Y社は本件文書2の提出義務を負うとの一審決定の判断が維持された例（對馬〔文書提出命令・抗告〕事件・東京高裁令5.11.14決定)……………	1317-31
その他：文書提出命令 Y社に対し本件文書2の提出を命じる一方で、Xらのその余の請求を却下した一審決定が維持され、Y社の抗告が棄却された例（對馬〔文書提出命令・抗告〕事件・東京高裁令5.11.14決定)……………	1317-31

労働組合・組合活動・争議行為

その他：組合脱退と賦課金 控訴人（一審原告）X組合の新規約は平成22年9月5日より効力を有するものとされ、賦課金の支払いも争議相手方支払日以降とされているから、これより前の別件判決に基づき使用者（訴外藤商会）から元組合員である被控訴人（一審被告）Yに未払賃金が支払われた（平成18年10月13日）という本件に新規約が遡って適用されることはないと言われた例（三多摩合同労働組合元組合員事件・東京高裁令4.5.18判決)……………	1305-58
その他：組合脱退と賦課金 旧規約は、組合員の義務として「組合費及び機関で決定したその他の賦課金を納める義務」と定めているが、本件では、上記規定と一体となる賦課金規程等も存在せず、機関で具体的な納付義務の内容が決定されたともいえないから、上記規定に基づき、X組合の組合員が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X組合に支払う義務を負うとは認められないとされた例（三多摩合同労働組合元組合員事件・東京高裁令4.5.18判決)……………	1305-58
その他：組合脱退と賦課金 X組合の請求を退けた一審判決が維持された例（三多摩合同労働組合元組合員事件・東京高裁令4.5.18判決)……………	1305-58
その他：労組法上の労働者性 委託契約の塾講師である本件組合のC書記長が労組法上の労働者に当たるとされた例（国・中労委〔学校法人河合塾〕事件・東京地裁令5.9.26判決)……………	1312-31

団体交渉

団交応諾義務 便宜供与に関する団体交渉申入れは義務的団体交渉事項に当たるところ、補助参加人組合の要求は組合事務所を供与しない場合の善後策等について具体的な説明や協議を求めるものであって、行政財産の使用目的制限や目的外使用許可の取消しという行政処分撤回自体を求めるものではないから、原告X市の団体交渉拒否に正当な理由はないとされた例（大阪府・府労委〔枚方市〕事件・大阪地裁令4.9.7判決）……………	1300-58
--	---------

労働協約

不当労働行為

不利益：組合員らの解雇 A解雇が労組法7条1号または3号の不当労働行為に該当するというためには、被控訴人（一審原告）X法人に不当労働行為の意思、

すなわち反組合的な意思または動機があったと認められる必要があり、A解雇が合理性や相当性を欠くことが明らかな場合には、X法人に上記のような意思または動機があったことを推認し得るものといえるところ、A解雇は合理性、相当性を欠くことが明らかであるとまではいえず、この点から、X法人の反組合的意
思または動機を推認することはできないというべきであるとした一審判断が維持された例（広島県・県労委〔NPO法人エス・アイ・エヌ〕事件・広島高裁令5.11.17判決）……1309-69

不利益：組合員らの解雇 X法人側の言動等の事情から、A解雇に関してX法人に反組合的意
思または動機があったと認められるかが問題となる
ところ、控訴人（一審被告）Yが主張するX法人側の言動等からも、X法人が反組合的意
思または動機を有していたと認めるには足りず、そのほかに同意思または動機を有して
いたと認めるに足る事情はないとした一審判断が維持された例（広島県・県労委〔NPO法人エス・アイ・エヌ〕事件・広島高裁令5.11.17判決）……1309-69

不利益：組合員らの解雇 A解雇にかかるX法人の不当労働行為の意思は認められないし、また、仮にX法人側の言動等からX法人が本件組合を嫌悪していたことが否定できないとしても、A解雇は、本件不正受給が悪質なものであったにもかかわらず、Aに反省の態度がみられず、信頼関係が破壊されたこと等を主な理由としてされたというべきであり、本件組合への嫌悪が決定的な動機となってされたものとは認められないから、いずれにしても、A解雇が不当労働行為に当たるとい
うことはできないとした一審判断が維持された例（広島県・県労委〔NPO法人エス・アイ・エヌ〕事件・広島高裁令5.11.17判決）……1309-69

不利益：組合員らの解雇 C解雇は合理性、相当性を欠くことが明らかであるとまではいえず、この点からX法人の反組合的意
思または動機を有していたと認めることができないことは、A解雇の場合と同様であり、また、仮にX法人側の言動等からX法人が本件組合を嫌悪していたことが否定できないとしても、C解雇は、Cがさしたる理由もなく本件配転命令を強硬に拒否し、雇用関係の基礎となる信頼関係が破壊されたこと等を主な理由としてされたというべきであり、本件組合への嫌悪が決定的な動機となってされたものとは認められないから、いずれにしても、C解雇が不当労働行為に当たるとい
うことはできないとした一審判断が維持された例（広島県・県労委〔NPO法人エス・アイ・エヌ〕事件・広島高裁令5.11.17判決）……1309-69

不利益：組合員らの解雇 A解雇およびC解雇が不当労働行為に当た
ることを前提にされた本件救済命令は違法であるから取り消すとした一審判断が維持された例（広島県・県労委〔NPO法人エス・アイ・エヌ〕

事件・広島高裁令5.11.17判決）……1309-69

不利益・支配介入 原告X法人がC書記長との間で平成26年度出講契約を締結しなかったことが、労組法7条1号、3号に該当するとされた例（国・中労委〔学校法人河合塾〕事件・東京地裁令5.9.26判決）

……1312-31

不利益・支配介入 X法人がC書記長に平成26年度春季講習を担当させなかったことが、労組法7条1号、3号に該当するとされた例（国・中労委〔学校法人河合塾〕事件・東京地裁令5.9.26判決）……1312-31

団交拒否 原告X法人が本件組合からの団交申し込みに応じなかったことが、労組法7条2号に該当するとされた例（国・中労委〔学校法人河合塾〕事件・東京地裁令5.9.26判決）……1312-31

支配介入：組合事務所退去 使用目的制限に反して組合事務所で政治的主張を含む組合ニュースが作成されていたとしても、補助参加人組合が表現の自由の範囲において一定の政治的意見を表明することがまったく許容されないわけではなく、その記事が各組合ニュースに占める割合が必ずしも大きくないこと、組合事務所の明渡しは組合活動に与える影響がきわめて大きく、その活動に直接的な支障を生じさせるおそれがあることに鑑みれば、組合事務所退去による不利益を与えてもなお明渡しを求めざるを得ない相当な理由があったとはいいがたく、手続的配慮もきわめて不十分なのであったこと等からすると、組合事務所退去を求めた原告X市の行為は支配介入に当たるとされた例（大阪府・府労委〔枚方市〕事件・大阪地裁令4.9.7判決）……1300-58

支配介入：組合事務所退去 組合事務所の使用目的制限違反があったことを理由にその明渡しを求めたX市の行為が支配介入に当たり、正当な理由のない団体交渉拒否があったとして、団体交渉応諾と謝罪文の手交を命じた労委命令が維持された例（大阪府・府労委〔枚方市〕事件・大阪地裁令4.9.7判決）……1300-58

支配介入：労組脱退勧奨 社内掲示、幹部の職場巡回・訓示はベースアップについての考えを明らかにしたに過ぎず、本件組合脱退者数の確認は三六協定の労働者代表者に本件組合員になるかという正当な関心事項によるものであり、一部発言などは脱退勧奨がされた可能性が高いものの、組織的な脱退勧奨の一環として被告Y社が主導したとはいえないとされた例（J R 東日本〔組合脱退勧奨〕事件・東京地裁令5.8.10判決）

……1306-5

損害賠償 懇親会の席上でのU区長・V所長による原告Xへの脱退勧奨（本件行為⑧）は、本件組合への支配介入に当たり社会的相当性を逸脱して精神的苦痛を与えたといえ、本件行為⑧は不法行為に当たり、全員出席の懇親会が時間的にも場所的にも業務に接着していることからすれば「業務の執行に関して」

なされたといえるから、被告Y社は使用者責任を負うとされた例（JR東日本〔組合脱退勧奨〕事件・東京地裁令5.8.10判決）……………1306-5

当事者適格 いわゆる混合組合である補助参加人組合について、管理運営事項に関する団体交渉を打ち切ることができることを踏まえると、労組法の適用を認めたとしても地公法の意味を失わせることになるとはいえない。労組法適用職員が少数であったとしても不当労働行為救済制度による救済等が及ばなくなることは相当とはいえず、組合員の構成比率で不当労働行為救済制度に関与できる地位の存否が左右されることは法的安定性や手続的明確性の観点からも疑義があるとして、不当労働行為の申立人適格が認められた例（大阪府・府労委〔枚方市〕事件・大阪地裁令4.9.7判決）……………1300-58

救済方法 本件認容部分を取り消す旨の判決をした一審および差戻前二審の判断を変更し、①被控訴人（一審原告）X法人が本件団体交渉において十分な説明や資料の提示をしたとは認められず、X法人には不当労働行為となる誠実交渉義務違反があるところ、②これに対して発出された誠実交渉命令である本件命令の本件認容部分はX法人において遂行可能なものであって、これが労働委員会である処分行政庁の裁量権の行使として是認される範囲を超え、または著しく不合理であって濫用にわたるものであるとは認められないから、本件認容部分が違法であるとはいえないと判断された例（山形県・県労委〔国立大学法人山形大学・差戻審〕事件・仙台高裁令5.7.19判決）……………1317-38

救済方法 X法人が本件団体交渉において十分な資料を提示したとはいえず、X法人には不当労働行為となる誠実交渉義務違反がある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・差戻審〕事件・仙台高裁令5.7.19判決）……………1317-38

救済方法 X法人は、誠実交渉義務として、控訴人（一審被告）補助参加人Zとの団体交渉において、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べきものであり、団体交渉にかかる事項につきその実施から相当期間が経過するなどして同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、使用者が事後的に十分な説明や資料の提供をするなどして誠実に団体交渉に応ずること自体は可能であることが明らかであるから、本件認容部分が事実上または法律上遂行不可能なことを命ずるものであるとはいえず、これが労働委員会である処分行政庁の裁量権の行使として是認される範囲を超え、または著しく不合理であって濫用にわたるものであるとは認められないとされた例（山形県・県労委〔国立大学法人山形大学・差戻審〕事件・仙台高裁令5.7.19判決）……………1317-38

その他：救済命令不実施 救済命令は、使用者および

申立人に交付された日から効力を生じることとされている（労組法27条の12第3項、4項）ところ、救済命令によって使用者に課される義務は、公法上の義務であると解されるとされた例（京都市〔救済命令不実施〕事件・京都地裁令5.12.8判決）……………1311-52

その他：救済命令不実施 被告Y市が原告Xらの団体交渉申入れに応じなかったことに対する法的評価としては、本件命令によって課される公法上の義務に違反したとの点で違法であると評価することはできるものの、Xらとの関係において、そのことのみによって直ちに私法上の権利を侵害した違法があるとまでは認められないとされた例（京都市〔救済命令不実施〕事件・京都地裁令5.12.8判決）……………1311-52

その他：救済命令不実施 本件命令が確定する前であったとしても、Y市がXらとの団体交渉に応じることに対するXらの期待は、合理的なものとして、私法上の保護に値する利益というべきであり、このような利益が違法に侵害された場合には、国家賠償法に基づく損害賠償責任が生じることとなるとされた例（京都市〔救済命令不実施〕事件・京都地裁令5.12.8判決）……………1311-52

その他：救済命令不実施 Y市は、本件命令による公法上の義務に違反して、団体交渉にかかるXらの合理的期待を侵害したといえるから、Y市が団体交渉に応じないことには違法性があると認められるとされた例（京都市〔救済命令不実施〕事件・京都地裁令5.12.8判決）……………1311-52

労 委 命 令

◆不利益取扱い

時間外労働賃金不払い A₂組合員およびA₃組合員が組合に加入したことを理由に時間外労働に対する賃金の支払いに応じないこと等は不当労働行為に当たらないとされた例（夢kitchen事件・奈良県労委令5.1.23命令）……………1298-99

団交時間の賃金不払い 会社が、組合との団交について、社内組合である申立外C組合に対する対応と異なり、組合のA₁分会の分会長であるA₂の就業時間内に実施して、A₂に団交時間分の賃金支給を拒んだこと、および会社内での団交の実施を拒んだことが労組法7条1号に該当するとされた例（東海交通機械事件・愛知県労委令5.7.24命令）……………1300-88

賞与不支給 申立人会社が、被申立人組合の労務員運転職に対して、令和3年度夏季および冬季賞与を支給しなかったことが、労組法7条1号の不利益取扱いに当たると判断された例（ヒガシトウエンティワン事件・大阪府労委令5.8.18命令）……………1302-91

再雇用要求拒否 被申立人法人の申立人組合の組合員

Aにかかる再雇用要求拒否は、同人の組合活動を理由として行われた不利益取扱いに該当するとされた例（社会福祉法人賛育会ほか事件・東京都労委令5.9.19命令）……………1304-82

労働者供給依頼停止 再審査被申立人兼申立人（初審申立人）会社が行った本件供給依頼停止には相応の合理性があり、再審査申立人兼被申立人（初審申立人）組合の弱体化を意図して行われたものではなく、労供組合員集団に属する労供組合員が組合の組合員であることを理由に行われたものとはいえないことから、本件供給依頼停止は、労組法7条1号の不当労働行為に当たらないとされた例（旭生コン事件・中労委令5.2.1命令）……………1308-92

時間外労働制限 申立人組合の組合員A₂にのみ時間外労働を割り当てず時間外手当を支給しなかったことは不利益取扱いであり、労組法7条1号の不当労働行為に当たると判断された例（フォーブル事件・広島県労委令5.11.2命令）……………1310-163

配転 被申立人会社が、申立人組合の組合員である申立人X₂、組合員C、D、Eに対して行った配置転換命令が、労組法7条1号に当たると判断された例（函館バス〔組合員ら・配転等〕事件・北海道労委令6.2.9命令）……………1311-114

懲戒解雇 組合員X₂およびDが配置転換命令による就労をしなかったことを理由とする懲戒解雇処分が、正当な組合活動をしたことの故をもってなされた不利益取扱いであるとして、労組法7条1号の不当労働行為に該当すると判断された例（函館バス〔組合員ら・配転等〕事件・北海道労委令6.2.9命令）……………1311-114

昇給・賞与差別、残業差別、出張差別 組合員Xが、平成31年度および令和3年度に昇給していないこと、Xの令和元年夏季および冬季ならびに2年冬季の業績加算が低額であったこと、会社が、組合加入後にXに時間外労働の少ない業務を担当させていることは、労組法7条1号の不利益取扱いには該当しないが、平成29年6月以降、会社がXに出張の少ない運行業務を担当させていることは、同人の組合加入を理由とする不利益取扱いに当たると判断された例（NHKビジネスクリエイト事件・東京都労委令6.3.5命令）……………1315-99

◆団交拒否

団交応諾義務 申立人組合が令和4年6月22日に団体交渉を申し入れたのに対し、被申立人漁協が本件申立時までにおいて団体交渉に応じなかったことが不当労働行為に当たらないとされた例（有田川漁業協同組合事件・埼玉県労委令5.5.25命令）……………1297-161

団交応諾義務 申立人組合が、被申立人会社の従業員であったAが勤務中に死亡したことについて、その勤務状況の説明等や会社の従業員に対する安全配慮義務等を交渉事項とする団体交渉を申し入れたところ、会

社は、Aが組合員であったことの確認を組合に求め、組合がこれを拒否したため団体交渉が開催されなかった例（JR東日本運輸サービス事件・群馬県労委令5.9.27命令）……………1300-87

団交応諾義務 会社が、団交において、会社の従業員であるDの暴行によるA₂分会長の労働災害にかかる協議を拒否したこと、虚偽の発言を行ったことが労組法7条2号に該当するとされた例（東海交通機械事件・愛知県労委令5.7.24命令）……………1300-88

団交応諾義務 新型コロナウイルス感染症にかかる緊急事態宣言期間中において、組合の団交申入れに対する法人の対応が、正当な理由のない団交拒否であるとして評価することはできないとされた例（社会福祉法人賛育会ほか事件・東京都労委令5.9.19命令）……………1304-82

団交応援義務 申立人組合が、被申立人会社に対し、会社と委託販売契約を締結して化粧品等の販売業務を行っていた組合員Aの契約内容や経費負担に関する事実関係を明確にすること等について団体交渉を申し入れたところ、会社が、Aは労組法上の労働者に該当しないとして拒否したことが、労組法7条2号の不当労働行為に当たると判断された例（ポーラ事件・大阪府労委令5.9.29命令）……………1306-98

団交応諾義務 再審査申立人兼被申立人（初審申立人）組合が申し入れた団体交渉の議題（①労働者供給依頼を打ち切った経緯の説明、②労働者供給依頼停止を解除し速やかに回復すること）は、労供組合員の労働条件その他の待遇に関する事項で、かつ、再審査被申立人兼申立人（初審被申立人）再審査被申立人兼申立人（初審被申立人）会社に処分や説明が可能なものであるから、義務的団交事項に当たり、本件団交申入れに対し会社が応じなかったことは、正当な理由のない団体交渉拒否であり、労組法7条2号の不当労働行為に当たると判断した初審命令が維持された例（旭生コン事件・中労委令5.2.1命令）……………1308-92

団交応諾義務 被申立人法人が、申立人組合との団体交渉について、昇格の運用の見直し（主幹の廃止）にかかる団交を形式的な交渉を行ったのみで打ち切ったことが、不当労働行為に当たると判断された例（山口県国民健康保険団体連合会事件・山口県労委令5.11.27命令）……………1310-159

団交応諾義務 被申立人会社の、申立人組合との団体交渉のうち、変形労働時間制導入の撤回等に関する団体交渉およびその後の対応が、労組法7条2号に該当すると判断された例（フォーブル事件・広島県労委令5.11.2命令）……………1310-163

団交応諾義務 使用者が、団体交渉を開催するための条件についての協議に誠意をもって対応したとは認められないため開催条件につき合意が成立せず、団体交渉が開催されなかった場合には、正当な理由のない団

体交渉の拒否として不当労働行為に該当し得ると判断された例（学校法人日本国際学園事件・中労委令5.7.5命令）……1310-168

団交応諾義務 再審査被申立人（初審申立人）組合が連名で、再審査申立人（初審被申立人）会社に対し、①平成31年度の計器工事件数の割当て等を議題とする団体交渉申入れをし、また、②会社から提示された請負契約書が従来の契約の不利益変更であるとしてこれにかかる団体交渉申入れをしたところ、会社が、組合は会社が雇用する労働者の代表ではないとして、これに応じなかったことは労組法7条2号および3号の不当労働行為に当たるとした初審命令が維持され、再審査請求が棄却された例（ワットラインサービス事件・中労委令4.4.6命令）……1311-124

誠実交渉義務 被申立人会社が、申立人組合との令和3年4月13日の第1回団体交渉後、①第2回および第3回の団体交渉の開催期日を先送りしてきたこと、②第1回および第2回団体交渉において、組合が事前に送付した要求書等の内容を会社が真摯に検討し、誠実に対応しなかったことが、労組法7条2号の不当労働行為に該当すると判断され、文書交付および掲示が命じられた例（ホテルテトラ事件・秋田県労委令4.10.24命令）……1297-163

誠実交渉義務 会社が、団体交渉において組合が要求している資料を提示しなかったことが不誠実団交に該当するとされた例（夢 kitchen 事件・奈良県労委令5.1.23命令）……1298-99

誠実交渉義務 会社が、組合との団交について、C組合に対する対応と異なり、団交の時間を30分程度に設定したことが労組法7条2号に該当するとされた例（東海交通機械事件・愛知県労委令5.7.24命令）……1300-88

誠実交渉義務 再審査申立人（初審被申立人）法人は、団体交渉の開催条件としての録音について、合意達成の可能性を模索する誠実な努力を再審査被申立人（初審申立人）組合らの努力に照らして十分に行っていたと評価することはできず、本件団体交渉申入れにかかる団体交渉が開催されなかった責は法人にあると認めることが相当であり、法人の対応は、労組法7条2号の正当な理由のない団体交渉拒否に該当するとされた例（学校法人日本国際学園事件・中労委令5.7.5命令）……1310-168

誠実交渉義務 会計年度任用職員として任用した組合員A₂に対する正式採用を不可とする等の通告に関し、申立人組合により令和3年5月27日付および同年11月18日付で申入れのあった団体交渉における被申立人市の対応は、労組法7条2号の不当労働行為に当たることが確認された例（栄栗市事件・兵庫県労委令5.2.9命令）……1310-170

誠実交渉義務 被申立人法人が、申立人組合の申し入

れた団体交渉に関し、理事長の出席要求に応じなかったこと、専門業務型裁量労働制の導入に当たっての第6回から第8回までの団体交渉において、法人が、組合の要求する資料提供や説明に誠実に応じなかったことが、不誠実団体交渉（労組法7条2号）に該当すると判断され、法人に組合への謝罪文の交付が命じられた例（学校法人松山大学事件・愛媛県労委令5.2.10命令）……1311-117

誠実交渉義務 会社と組合の第8回および第14回の団体交渉において、会社の対応が不誠実な団体交渉に当たるとまでいうことはできないと判断された例（NHKビジネスクリエイイト事件・東京都労委令6.3.5命令）……1315-99

誠実交渉義務 申立人組合らに対するシニア契約社員の給与、賞与および有給休暇に関する3回の団体交渉における被申立人Y₁社の対応が、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（日本アイ・ビー・エムほか1社事件・東京都労委令5.11.21命令）……1317-85

誠実交渉義務 Y₁社が、組合らが申し入れたシニア契約社員の給与等を議題とする団体交渉について、シニア契約社員をバンド3に位置付けて給与額等を決定した理由等を具体的に説明するなどして、誠実に応じなければならないこと、および文書掲示等を命じられるとともに、Y₁社の事業を一部承継した被申立人Y₂社に対し、組合らが、定年後再雇用者の給与等を議題とする団体交渉を申し入れたときは、誠実に応じなければならないこと等が命じられた例（日本アイ・ビー・エムほか1社事件・東京都労委令5.11.21命令）……1317-85

◆支配介入

会社による名誉棄損訴訟提起 申立人組合が、上部団体とともに、コロナ禍を理由に、被申立人法人との労使紛争の休戦を実現するため、医療機関等に対し要請したところ、法人が、名誉棄損に当たるなどとして大阪地裁に組合関係者3名に対する損害賠償請求訴訟を提起したことが、労働組合法7条3号の支配介入に該当すると判断された例（医療法人山紀会事件・大阪府労委令4.2.18命令）……1297-165

のぼり旗・掲示板設置 被申立人漁協が申立人組合に対し、漁協事務所への立入りおよび使用ならびに同事務所敷地内へののぼり旗・掲示板等の設置を拒否したことが不当労働行為に該当しないと判断された例（有田川漁業協同組合事件・埼玉県労委令5.5.25命令）……1297-161

紛争終結の書面提出要求 会社が、労働基準監督署が提出を求めているとして組合に紛争終結を誓約する文書の提出を求めたことが支配介入に該当するとされた例（夢 kitchen 事件・奈良県労委令5.1.23命令）……1298-99

団交時間の賃金不払い 会社が、組合との団交について、社内組合である申立外C組合に対する対応と異なり、組合のA₁分会の分会長であるA₂の就業時間内に実施して、A₂分会長への団交時間分の賃金支給を拒んだこと、および会社内での団交の実施を拒んだことが労組法7条3号に該当するとされた例（東海交通機械事件・愛知県労委令5.7.24命令）……………1300-88

団交時間格差 会社が、組合との団交について、C組合に対する対応と異なり、団交の時間を30分程度に設定したことが労組法7条3号に該当するとされた例（東海交通機械事件・愛知県労委令5.7.24命令）……………1300-88

組合掲示板不提供 会社が、C組合に対する対応と異なり、組合に対し組合掲示板を貸与しないことが労組法7条3号に該当するとされた例（東海交通機械事件・愛知県労委令5.7.24命令）……………1300-88

職種変更 申立人会社においては、被申立人組合を含めて3つの労働組合が存在し、会社の従業員がどの労働組合に加入するかは、事実上、職種によって決定していたところ、会社が組合の組合員17名を総合職に職種変更したことが労組法7条3号の支配介入に該当すると判断された例（ヒガシトウエンティワン事件・大阪府労委令5.8.18命令）……………1302-91

賞与不支給 令和3年の被申立人組合の春闘要求に対し、申立人会社が、組合の労務員運転職に対して同年度の賞与を支給しない旨回答したことが労組法7条3号の支配介入に該当すると判断された例（ヒガシトウエンティワン事件・大阪府労委令5.8.18命令）……………1302-91

賞与不支給 会社が、組合の労務員運転職に対して、令和3年度夏季および冬季賞与を支給しなかったことが、労組法7条3号の支配介入に当たると判断された例（ヒガシトウエンティワン事件・大阪府労委令5.8.18命令）……………1302-91

説明会実施、個別面談、チェックオフ中止 申立人会社による営業所別説明会の実施、組合員に対する会社の専務および部長による個別面談、職種変更後の組合員の申出によらないチェック・オフの中止が、支配介入には当たらないと判断された例（ヒガシトウエンティワン事件・大阪府労委令5.8.18命令）……………1302-91

再雇用要求拒否 被申立人法人の申立人組合の組合員Aにかかる再雇用要求拒否は、法人内における組合活動の弱体化を企図した支配介入に該当するとされた例（社会福祉法人賛育会ほか事件・東京都労委令5.9.19命令）……………1304-82

労働者供給依頼停止 再審査申立人兼被申立人（初審申立人）組合による平成29年12月12日と13日の会社への供給停止を契機として、再審査被申立人兼申立人（初審被申立人）会社が30年4月2日以降の日々雇用労働者の供給を依頼しなかったこと（本件供給依頼停

止）が、労組法7条3号の支配介入に当たるとした初審命令を変更し、本件供給依頼停止は、組合の弱体化を意図して行われたものではなく、労組法7条3号の不当労働行為に当たらないとされた例（旭生コン事件・中労委令5.2.1命令）……………1308-92

降格同意書への署名要求 被申立人法人が、対象となる職員2名（うち1名は非組合員）に対し、直接、降格同意書への署名を求めたことが、不当労働行為に当たると判断された例（山口県国民健康保険団体連合会事件・山口県労委令5.11.27命令）……………1310-159

変形労働時間制運用の通知 申立人組合に事前に通知等することなく、直接、組合員A₂に対して変形労働時間制の運用を開始する旨通知等したことは、不当労働行為に当たらないと判断された例（フォーブル事件・広島県労委令5.11.2命令）……………1310-163

配転 被申立人会社が、申立人組合の組合員である申立人X₂、組合員C、D、Eに対して行った配置転換命令が、労組法7条3号に当たると判断された例（函館バス〔組合員ら・配転等〕事件・北海道労委令6.2.9命令）……………1311-114

懲戒解雇 組合員X₂およびDが配置転換命令による就労をしなかったことを理由とする懲戒解雇処分が、申立人組合の弱体化や組合員の組合活動に萎縮の効果をもたらすものであるとして、労組法7条3号の不当労働行為に該当すると判断された例（函館バス〔組合員ら・配転等〕事件・北海道労委令6.2.9命令）……………1311-114

組合脱退勧奨 再審査被申立人（初審申立人）Xは、本件初審申立て後の令和2年2月16日にJ R東労組を脱退し、その後、新たに結成されたJ T S U - Bに加入したことから、救済命令によってXとJ R東労組との関係における団結を回復する必要性は、もはや失われたといわざるを得ないとして、本件各発言を労組法7条3号の支配介入であると判断した初審命令が取り消された例（ジェイアールバス関東事件・中労委令5.1.11命令）……………1311-122

◆救済手続き

当事者適格 申立人組合は労組法7条2号の「使用者が雇用する労働者の代表者」に当たらないとされた例（J R東日本運輸サービス事件・群馬県労委令5.9.27命令）……………1300-87

当事者適格 委託販売契約を締結していたAは、被申立人会社の商品販売業務の遂行に不可欠ないし重要な労働力として、会社組織に組み入れられていたとみるのが相当であり、会社は販売業務の方法、報酬の算定基準、算出方法を含んだ契約を一方的かつ定期的に決定しており、報酬の労務対価性は否定されず、Aは会社の指定する業務遂行方法に従いその指揮監督下において業務を行っており、Aが顕著な事業者性を有していたとまではいえないとできないとして、Aの労組法

上の労働者性が肯定された例（ポーラ事件・大阪府労
委令5.9.29命令）……………1306-98

当事者適格 職業安定法45条の労働者供給事業の許可
を受けた再審査申立人兼被申立人（初審申立人）組合
のA₂事業所に依頼して、25年にわたり、日々雇用労働
者（労供組合員）の労働者供給を受けていた再審査
被申立人兼申立人（初審被申立人）会社は、組合の組
合員の労組法上の使用者に当たり、本件団交申入れ時
において、組合は労組法7条2号の「使用者が雇用す
る労働者の代表者」に当たるとされた例（旭生コン事
件・中労委令5.2.1命令）……………1308-92

当事者適格 申立人X組合は労働組合法2条の要件を
欠き、したがって、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などとして、申
立てが却下された例（プレカリアートユニオン事件・
東京都労委令5.11.21決定）……………1313-112

救済方法 労働委員会の救済命令は、使用者の不当労働
行為によって生じた状態を直接是正することによ
り、正常な集団的労使関係秩序の迅速な回復、確保を
図ることを目的としたものであり、労働委員会は個々
の事案に応じた適切な是正措置を決定し、これを命ず
ることができるのであって、救済内容が原状回復に限
られるものと解さなければならない根拠は存在しない
とされた例（学校法人日本国際学園事件・中労委令
5.7.5命令）……………1310-168

◆報復的不利益

解説・連載索引

No.1297～1318〔2024年1月1・15日号～12月15日号〕

新春鼎談

- ・ビジネスと人権にかかる判例と課題

和田 一郎（弁護士）

小川 英郎（弁護士）

山本 圭子（司会・法政大学講師）

……1297-6

協議会報告

- ・東京地裁労働部と東京三弁護士会協議会〈第21回〉

○労働事件全般に関する報告と最近の労働事件の状況について

○一覧表を用いた審理のあり方について

○雇用終了事件に係る審理上の諸問題について

……1303-5

判例解説

- ・社宅制度適用における転勤可能性のある総合職要件の間接性差別性

（検討判例：AGCグリーンテック事件〔東京地裁令 6. 5.13判決労判1314号 5 頁〕）

専修大学法学部 教授

長谷川 聡……1318-5

労働判例研究

- ・一産別労組による団結擁護目的の防御的対抗行為とその正当性評価―

（《検討判例》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〔大阪高判令 5. 3. 6労判1296号74頁〕）

名古屋経済大学 教授

榊原 嘉明……1301-106

- ・―60歳定年後における再雇用拒否の効力―

（《検討判例》アメリカン・エアラインズ事件〔東京地判令 5. 6.29労判1305号29頁〕）

専修大学 教授

石田 信平……1307-84

- ・一争議時の労供停止および停止可能性を理由にする労供契約解消の不当労働行為性判断―

（《検討判例》旭生コン事件〔中労委令 5. 2. 1命令労判1308号92頁〕）

労働法学研究者

毛塚 勝利……1310-176

- ・一事業場外労働みなし制の適用の有無と「労働時間を算定し難いとき」の判断―

（《検討判例》協同組合グローブ事件〔最三小判令 6. 4.16労判1309号 5 頁〕）

茨城大学 講師

松井 良和……1316-110

企業実務・判例 Review

- ・《検討判例》社会福祉法人恩賜財団済生会事件（山口地裁令 5. 5.24判決労判1293号 5 頁）

～パート有期法への対応を契機とする諸手当の不利益変更が有効とされた事例～

野口&パートナーズ法律事務所 弁護士

大浦 綾子……1297-170

- ・《検討判例》社会福祉法人A会事件（千葉地裁令 5. 6. 9判決労判1299号29頁）

～夜勤時間帯の割増賃金の算定にあたって夜勤手当を基礎とした事例～

鳩谷・別城・山浦法律事務所 弁護士

山浦 美卯……1299-78

- ・《検討判例》学校法人札幌国際大学事件（札幌地裁令 5. 2.16判決労判1293号34頁）

～定年到達前にされた懲戒解雇が無効とされ、定年後再雇用契約の成立が認められた例～

- 共栄法律事務所 弁護士
木村 一成……1301-104
- ・《検討判例》国立研究開発法人国立精神・神経医療研究センター事件（東京地裁立川支部令 5. 2. 1判決労判1301号31頁）
～特殊業務手当の廃止を含む給与規程の変更が合理的（労契法10条）なもので有効と判断された事例～
弁護士法人三宅法律事務所 弁護士
猿木 秀和……1303-96
 - ・《検討判例》医療法人社団Bテラスほか事件（東京高裁令 5. 10. 25判決労判1303号39頁）
～ハラスメント環境のため就労できないと主張する労働者の賃金請求が認められた事例～
中之島中央法律事務所 弁護士
中井 崇……1305-76
 - ・《検討判例》サカイ引越センター事件（東京地裁立川支部令 5. 8. 9判決労判1305号5頁）
～時間外手当の計算上、業績給等が請負給に該当しないとされた事例～
弁護士法人大江橋法律事務所 弁護士
牟礼 大介……1307-82
 - ・《検討判例》広島県・県労委（N P O 法人エス・アイ・エヌ）事件（広島高裁令 5. 11. 17判決労判1309号69頁）
～組合員らに対する解雇の不当労働行為該当性が否定された事案～
色川法律事務所 弁護士
鈴木 蔵人……1309-96
 - ・《検討判例》社会福祉法人滋賀県社会福祉協議会事件（最高裁二小令 6. 4. 26判決労判1308号5頁）
～使用者は職種限定合意に反して配転命令する権限を有しないものとされた事例～
弁護士法人森・濱田松本法律事務所
大阪オフィス 弁護士
西本 良輔……1310-174
 - ・《検討判例》日本産業パートナーズ事件（東京高裁令 5. 11. 30判決労判1312号5頁）
～入社時の競業禁止条項への違反を理由とする業績退職金の不支給が有効とされた事例～
野口&パートナーズ法律事務所 弁護士
加守田 枝里……1312-88
 - ・《検討判例》A G C グリーンテック事件（東京地裁令 6. 5. 13判決労判1314号5頁）
～総合職にのみ社宅制度利用を認める措置が間接差別に当たると判断した事例～
弁護士法人肥後橋法律事務所 弁護士
植村 和也……1314-122
 - ・定年延長制度構築の実務対応
～これからの高年齢者雇用をどう進めるか～
多田国際社会保険労務士法人 代表社員
特定社会保険労務士
多田 智子……1316-106
 - ・《検討判例》社会医療法人警和会事件（大阪地裁令 6. 3. 27判決労判1310号6頁）
～事業譲渡に伴う一斉退職直前の年休申請に対する使用者の対応が違法でないとされた事例～
共栄法律事務所 弁護士
木村 一成……1318-112
- 遊筆－労働問題に寄せて**
- ・色とりどりに、色褪せる
日本労働組合総連合会 会長
芳野 友子……1297- 2
 - ・「家族と性と多様性にかんする全国アンケート」結果の概要
弁護士法人淀屋橋・山上合同 弁護士
白石 浩亮……1298- 2
 - ・生成A I と働くということ
弁護士法人大江橋法律事務所 弁護士
牟礼 大介……1299- 2
 - ・日本労働弁護団賞
東京法律事務所 弁護士
君和田 伸仁……1300- 2
 - ・労働者協同組合に期待する
国立大学法人北海道国立大学機構小樽商科大学教授
多木 誠一郎……1301- 2
 - ・労働者のいのちと健康を守るための「働き方改革」の実現を
姫路総合法律事務所 弁護士
吉田 竜一……1302- 2
 - ・法制度を理解するということとは？（同一労働同一賃金の原則を例に）
徳永・松崎・斉藤法律事務所 弁護士
斉藤 芳朗……1303- 2
 - ・動き出したカスタマーハラスメント防止の法制化
中央大学名誉教授・弁護士
角田 邦重……1304- 2

- ・ワークルール教育の大切さ
横浜法律事務所 弁護士
笠置 裕亮……1305-2
- ・令和において変わったこと、変わってほしいこと
三浦・奥田・杉原法律事務所 弁護士
杉原 知佳……1306-2
- ・野原ひろしにも労働判例を読んでほしい
早稲田大学法学学術院 教授
大木 正俊……1307-2
- ・懲戒解雇と退職金不支給に関する雑感
日本大学 教授
大山 盛義……1308-2
- ・労働法務 雑感
中山・男澤法律事務所 弁護士
中山 慈夫……1309-2
- ・メンタルヘルス事案解決手法の体系化を
ウェール法律事務所 弁護士
小川 英郎……1310-2
- ・「できること」と「やりたいこと」
石嵯・山中総合法律事務所 弁護士
山中 健児……1311-2
- ・間接差別法理のインパクト
東京法律事務所 弁護士
平井 康太……1312-2
- ・7月3日 最高裁大法廷、旧優生保護法は憲法に違反する
新里・鈴木法律事務所 弁護士・全国優生保護
法被害弁護団共同代表
新里 宏二……1313-2
- ・「休まぬ者、働くべからず」
旬報法律事務所 弁護士
鴨田 哲郎……1314-2
- ・プロアスリートとリプロダクティブ・ライツ
福岡大学法学部 教授
所 浩代……1315-2
- ・都道府県労働局の紛争調整委員会による調停の有効活用を！
松山大学法学部 教授
村田 毅之……1316-2
- ・カスハラについて考える
弁護士法人ライフパートナー法律事務所 弁護士
生越 照幸……1317-2
- ・働く世界をデザインするー「インクルーシブ」な空間を

明治大学法学部 教授
小西 康之……1318-2

労働法令関連 News

- ・「令和5年人事院勧告・報告について」の概要
……1297-172
- ・「個人事業者等に対する安全衛生対策のあり方に関する検討会」報告書について……1298-103
- ・① 「令和4年雇用動向調査」結果の概況
……1299-80
- ・② 労働安全衛生規則等の一部を改正する省令の施行等について
……1299-83
- ・① 「精神障害の労災認定の基準に関する専門検討会報告書」の概要について
……1300-92
- ・② 「女性版骨太の方針2023」の概要について
……1300-96
- ・労働条件明示ルール等の改正について
……1301-113
- ・① 貨物軽自動車運送事業の自動車運転者に係る労働者性の判断事例について
……1302-95
- ・② 「技能実習制度及び特定技能制度の在り方に関する有識者会議」最終報告書について
……1302-98
- ・① 「医師等の宿日直許可基準及び医師の研鑽に係る労働時間に関する考え方についての運用に当たっての留意事項について」の一部改正について
……1304-86
- ・② 「新しい時代の働き方に関する研究会」報告書の概要
……1304-88
- ・① 「家事使用人の雇用ガイドライン」の概要
……1305-78
- ・② 労働協約の地域的拡張適用について福岡県知事が決定した事案について（令和6年1月5日）
……1305-84
- ・③ 令和4年「労働争議統計調査」の概況
……1305-88
- ・④ 令和4年度「雇用均等基本調査」の概要について
……1305-90
- ・「経済財政運営と改革の基本方針2023」について
……1306-103
- ・「持続可能な物流の実現に向けた検討会 最終取りまとめ」の概要
……1307-91
- ・令和4年「労使間の交渉等に関する実態調査」の概況
……1308-95
- ・① 「出入国管理及び難民認定法及び外国人の

- 技能実習の適正な実施及び技能実習生の保護に関する法律の一部を改正する法律」の概要について ……1312-90
- ・ ② 「育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律及び次世代育成支援対策推進法の一部を改正する法律の概要」について ……1312-92
 - ・ ③ 「労働者災害補償保険法施行規則及び労働保険の保険料の徴収等に関する法律施行規則の一部を改正する省令」の施行等について ……1312-93
 - ・ ① 「特定受託事業者の就業環境の整備に関する検討会報告書」の概要 ……1313-114
 - ・ ② 家内労働法とフリーランス法の適用関係について ……1313-117
 - ・ ① 「令和5年度個別労働紛争解決制度の施行状況」の概要 ……1315-103
 - ・ ② 令和5年「高年齢者雇用状況等報告」の概要 ……1315-104
 - ・ ① 令和5年度「過労死等の労災補償状況」について ……1317-89
 - ・ ② 「個人事業者等の健康管理に関するガイドライン」の概要 ……1317-91