

実務家のための労働判例読本 2023年版

目 次

はじめに 1

第1章 派遣法40条の6

◆派遣法40条の6 2022年の特徴 22

東リ事件 23

1. 判断枠組み 23

2. 事実認定と評価 25

3. 実務上のポイント 26

日本貨物検数協会（日興サービス）事件 28

1. 派遣法40条の6の1項5号 28

2. 「目的」要件 30

3. 「承諾」要件 31

4. 実務上のポイント 33

ベルコほか（代理店従業員・労働契約等）事件 34

1. YとA・Bの関係 34

2. 派遣法40条の6の1項 36

3. 指揮命令 38

4. 実務上のポイント 39

国・大阪医療刑務所（日東カस्टディアル・サービス）事件 41

1. 派遣法40条の7 41

2. 派遣法40条の6	42
3. 実務上のポイント	43
竹中工務店ほか2社事件	45
1. 偽装派遣の認定	45
2. 派遣法40条の6	46
3. 実務上のポイント	48

第2章 休業

◆休業 2022年の特徴	52
ホテルステーショングループ事件	53
1. 始業時間と休憩時間	53
2. 労働時間の変更	54
3. 休業手当	54
4. 実務上のポイント	55
ハイボックス・ジャパン事件	57
1. 労基法26条と民法536条2項	57
2. 実務上のポイント	60

第3章 問題社員

◆問題社員 2022年の特徴	62
みずほ銀行事件	64
1. 職務規律違反と退職金不支給	64
2. 情報管理	66
3. 実務上のポイント	67
清流出版事件	69
1. 解雇の有効性	69
2. 実務上のポイント	70

医療法人偕行会事件	71
1. 就業拒否	71
2. 実務上のポイント	72
摂津産業開発事件	73
1. 事実認定	73
2. 実務上のポイント	74
東武バス日光ほか事件	76
1. 判断枠組み	76
2. プロセス	78
3. 退職勧奨	79
4. パワハラ	80
5. 実務上のポイント	81
スタッフメイト南九州元従業員ほか事件	82
1. 引き抜き（本件本訴）	82
2. 名誉棄損（本件反訴）	84
3. 実務上のポイント	85
一般社団法人奈良県猟友会事件	87
1. 元会長の判断	87
2. 実務上のポイント	88
シナジー・コンサルティング事件	89
1. Xと上司の喧嘩	89
2. 労務管理	91
3. 実務上のポイント	91
日本郵便（北海道支社・本訴）事件	93
1. 判断の分かれ目	93
2. 実務上のポイント	93
医療法人 A 病院事件	95

1. 退職合意の有効性	95
2. 実務上のポイント	97
学校法人帝京大学事件	99
1. 懲戒解雇の合理性	99
2. 実務上のポイント	100
医療法人社団悠翔会事件	101
1. 更新の期待と更新拒絶の合理性	101
2. 実務上のポイント	102
大器キャリアキャスティングほか1社事件	104
1. 二重契約	105
2. 実務上のポイント	106
国・大阪中央労基署長(大器キャリアキャスティング・東洋石油販売)事件	107
1. K ₂ での勤務時間を加算することの可否	108
2. 実務上のポイント	108
ロバート・ウォルターズ・ジャパン事件	110
1. 健康配慮義務違反(①)	110
2. 更新拒絶(②)	111
3. 実務上のポイント	112
トヨタ自動車事件	113
1. 事案の特殊性	113
2. 実務上のポイント	115
学校法人茶屋四郎次郎記念学園(東京福祉大学)事件	116
1. 更新の期待(労契法19条2号)	116
2. 更新拒絶の合理性(労契法19条本文)	117
3. 実務上のポイント	118
ヤマサン食品工業事件	120

1. 強行法性	120
2. 実務上のポイント	121

第4章 解雇

◆ 解雇 2022年の特徴	124
ネオユニットほか事件	125
1. 判断枠組み	125
2. 実務上のポイント	126
ノキアソリューションズ&ネットワークス事件	128
1. 能力不足	128
2. 解雇の合理性	129
3. 実務上のポイント	131
ユニテッド・エアーラインズ(旧コンチネンタル・ミクロネシア) 事件	132
1. グループ全体か単体か	132
2. 実務上のポイント	135
エスツー事件	136
1. 内定取消しの有効性	136
2. 損害賠償の範囲	137
3. 実務上のポイント	138
龍生自動車事件	139
1. 判断枠組み	139
2. 実務上のポイント	140
アンドモワ事件	142
1. 整理解雇の4要素	142
2. 実務上のポイント	143
デンタルシステムズ事件	144

1. 営業成績	144
2. 上司とのやり取り	144
3. 実務上のポイント	146

第5章 雇止め

◆雇止め 2022年の特徴	148
日本通運（川崎・雇止め）事件	149
1. 労契法19条2号	149
2. 実務上のポイント	150
学校法人専修大学（無期転換）事件（1番）	152
1. 科技イノベ活性化法	152
2. 実務上のポイント	153
学校法人専修大学（無期転換）事件（2番）	155
1. 実務上のポイント	155
公益財団法人埼玉県公園緑地協会・狭山市事件	157
1. 更新の期待	157
2. 更新拒絶の合理性	159
3. 実務上のポイント	159
国立大学法人東北大学（雇止め）事件	161
1. 更新の期待	161
2. 実務上のポイント	162
学校法人河合塾（雇止め）事件	163
1. 有効性の根拠	163
2. 実務上のポイント	164
学校法人羽衣学園（羽衣国際大学）事件	165
1. 無期転換の期間	165
2. 通算されるべき期間かどうか	166

3. 実務上のポイント	167
-------------	-----

第6章 人事権の濫用・合意の効力

◆人事権の濫用・合意の効力 2022年の特徴	170
不二タクシー事件	172
1. 実務上のポイント	172
広島精研工業事件	174
1. 降格	174
2. 実務上のポイント	177
社会福祉法人希望の丘事件	178
1. 昇格・昇給の認定	178
2. 実務上のポイント	180
グローバルマーケティングほか事件	181
1. 減給合意の不成立	181
2. 退職合意の不成立	182
3. 実務上のポイント	183
学究社（年俸減額）事件	184
1. 令和1年度の減給の違法性	184
2. 令和2年度の減給の違法性	185
3. 実務上のポイント	186
一般財団法人あんしん財団（降格）事件	187
1. 判断構造①（基準の明確性）	187
2. 判断構造②（裁量の逸脱・濫用）	189
3. 実務上のポイント	190
日立製作所（降格）事件	191
1. 人事考課制度の合理性	191
2. 退職勧奨と降格のプロセス	192

3. 実務上のポイント	193
マーベラス事件	196
1. 判断構造	196
2. 実務上のポイント	198
テイケイ事件	201
1. 錯誤による退職合意	201
2. 実務上のポイント	202
ビジネスパートナーほか事件	203
1. 降格降給の違法性	203
2. 実務上のポイント	205
栗田運輸事件	207
1. 就業規則の不利益変更	207
2. 実務上のポイント	207
学校法人上野学園事件	209
1. 住宅手当と役職手当	209
2. 入試手当	210
3. 実務上のポイント	211
ビジネスパートナー従業員事件	212
1. 就業規則	212
2. 実務上のポイント	214
医療法人社団新拓会事件	215
1. 意思表示	215
2. 実務上のポイント	217
第7章 労働者性	
◆労働者性 2022年の特徴	220
ロジクエスト事件	221

1. 労働者性	221
2. 実務上のポイント	223
ケイ・エル・エム・ローヤルダッチエアーラインズ事件	224
1. 特徴	224
2. 実務上のポイント	226
Hプロジェクト事件	228
1. 判断枠組み	228
2. 実務上のポイント	231
函館バス(仮処分)事件	233
1. 労組法上の労働者性	233
2. 実務上のポイント	234
国・中労委(セブン・イレブン・ジャパン)事件	235
1. 労働者性と経営者性	235
2. 実務上のポイント	237

第8章 労働時間

◆労働時間 2022年の特徴	240
フーリッシュ事件	241
1. 労働時間	241
2. 固定残業代	242
3. 実務上のポイント	243
ラッキーほか事件	244
1. 待機時間	244
2. 実務上のポイント	246
ルーチェほか事件	247
1. 始業時間と終業時間	247
2. 練習会と講習会	247

3. 実務上のポイント	248
ライフデザインほか事件	249
1. 労働時間	249
2. 実務上のポイント	250
システムメンテナンス事件	251
1. 終業時間後	251
2. 実務上のポイント	252
株式会社浜田事件	254
1. 固定残業代に関するルール	254
2. 実務上のポイント	255
社会福祉法人セヴァ福祉会事件	257
1. 人事制度の問題	257
2. 実務上のポイント	258
アルデバラン事件	259
1. 早出残業と居残残業	259
2. 管理監督者	260
3. 固定残業代	261
4. 実務上のポイント	262

第9章 同一労働同一賃金

◆同一労働同一賃金 2022年の特徴	264
リクルートスタッフィング事件	265
1. 通勤手当の性質・趣旨・目的	265
2. 合理性	266
3. 実務上のポイント	267
ハマキョウレックス（無期契約社員）事件	269
1. 無期転換	269

2. 実務上のポイント	270
-------------	-----

第10章 ハラスメント

◆ハラスメント 2022年の特徴	272
人材派遣業 A 社ほか事件	273
1. セクハラ	273
2. パワハラ	274
3. メンタル	275
4. 実務上のポイント	276
国（在日米軍厚木航空施設・パワハラ）事件	277
1. 判断構造	277
2. ①事実認定の特徴	278
3. ②義務違反認定のポイント	279
4. ③因果関係判断のポイント	281
5. 実務上のポイント	282
アムールほか事件	284
1. 業務委託契約の成否	284
2. ハラスメントの成否	285
3. 実務上のポイント	285
しまむらほか事件	288
1. 嫌がらせ	288
2. 実務上のポイント	289
阪神高速トール大阪事件	290
1. 仮眠時間（待機時間）	290
2. ハラスメント	291
3. 実務上のポイント	293

第11章 労災

◆ 労災 2022年の特徴	296
A 社ほか事件	297
1. うつ病の判断枠組み	297
2. 事実認定とあてはめ	299
3. 実務上のポイント	300
日立パワーソリューションズ事件	302
1. 判断枠組み	302
2. 実務上のポイント	303
建設アスベスト訴訟（京都）事件	304
1. 実務上のポイント	304
国・岩見沢労基署長（元気寿司）事件	306
1. 1 審	306
2. 2 審	307
3. 実務上のポイント	309
国・出雲労基署長（ウシオ）事件	310
1. うつ病の診断	310
2. 実務上のポイント	311
建設アスベスト訴訟（大阪）事件	312
1. 国の責任	312
2. 企業の責任	313
3. 実務上のポイント	313
国・豊橋労基署長（丸裕）事件	315
1. 判断の分かれ目	315
2. 実務上のポイント	317
国・中央労基署長（クラレ）事件	319

1. ルール	319
2. 事実	319
3. 実務上のポイント	320
国・名古屋北労基署長（ヤマト運輸）事件	321
1. 労働時間	321
2. 6か月より前の出来事	322
3. 実務上のポイント	322
丸八ガラス店（求償金請求）事件	324
1. 第三者への求償	324
2. 事実認定	325
3. 実務上のポイント	326

第12章 休職

◆休職 2022年の特徴	328
日東電工事件	329
1. ルール②	329
2. 実務上のポイント	330
高島事件	331
1. なぜXは有給休暇の消化を先行させたいのか	331
2. 実務上のポイント	334

第13章 その他

◆その他 2022年の特徴	336
グッドウイン事件	337
1. 実務上のポイント	337
エイシントラスト元代表取締役事件	338
1. 代表者の個人責任	338

2. 実務上のポイント	339
国・人事院（経産省職員）事件	341
1. 1 審との違い	341
2. 実務上のポイント	343
神社本庁事件	345
1. 判断枠組み（規範）	345
2. 実務上のポイント	348

第14章 公務員

◆公務員 2022年の特徴	352
埼玉県（小学校教員・時間外割増賃金請求）事件	353
1. 給特法	353
2. 原則ルール	353
3. 例外ルール	354
4. 実務上のポイント	355
みよし広域連合事件	356
1. Xの職責	356
2. 実務上のポイント	357
川崎市・市人事委員会（是正措置要求）事件	359
1. 是正措置の取消訴訟と事案の概要	359
2. 裁判所の判断	360
3. 実務上のポイント	361

第15章 労働組合

◆労働組合 2022年の特徴	364
大阪府・府労委（大阪市・市労組）事件	365
1. 混合組合	365

2. 実務上のポイント	366
大和自動車王子労働組合事件	367
1. 統制権と除名処分	367
2. 実務上のポイント	368
三多摩合同労働組合元組合員事件	370
1. 事案の概要	370
2. 実務上のポイント	370
国・中労委（アート警備）事件	372
1. 判断枠組み	372
2. 実務上のポイント	373
山形県・県労委（国立大学法人山形大学）事件	374
1. 何が変わったのか	374
2. 実務上のポイント	376
ブレカリアートユニオン（拠出金返還等請求）事件	378
1. 事実認定の問題	378
2. 実務上のポイント	379
JMITU 愛知地方本部ほか（オハラ樹脂工業・仮処分）事件	380
1. 判断枠組み	380
2. 実務上の対応	381
京阪バス会（京阪バス）事件	382
1. ルール	382
2. 実務上のポイント	383

第16章 民事訴訟法等

◆民事訴訟法等 2022年の特徴	386
ユーコーコミュニティ従業員事件	387
1. 債務不存在確認の訴えの要件	387

2. 実務上のポイント	388
学校法人コングレガシオン・ド・ノートルダム(抗告)事件	391
1. 保全の必要性	391
2. 実務上のポイント	392
既刊本のご紹介	
実務家のための労働判例読本	394
実務家のための労働判例読本2021年版	396
実務家のための労働判例読本2022年版	398

凡例

本書では、本文中に特に注記のない場合は、以下のとおり、略語を使用しています。

1. 法令など

労基法／労働基準法

労契法／労働契約法

パート法／短時間労働者及び有期雇用労働者の雇用管理の改善等に関する法律
雇用機会均等法／雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保等に関する法律

高年法／高年齢者等の雇用の安定等に関する法律

障害者雇用促進法／障害者の雇用の促進等に関する法律

派遣法／労働者派遣事業の適正な運営の確保及び派遣労働者の保護等に関する法律

労組法／労働組合法

安衛法／労働安全衛生法

労働施策推進法／労働施策の総合的な推進並びに労働者の雇用の安定及び職業生活の充実等に関する法律

基発／厚生労働省労働基準局長名で発する通達

2. 諸機関

厚労省／厚生労働省

労基署／労働基準監督署

中労委／中央労働委員会

地労委／都道府県労働委員会

3. 参考書籍

『労働判例読本』／『実務家のための労働判例読本 2019年「労働判例」誌掲載
裁判例』／芦原一郎 著／経営書院刊

『労働判例読本2021年版』／『実務家のための労働判例読本2021年版 2020年
「労働判例」誌掲載裁判例』／芦原一郎 著／経営書院刊

『労働判例読本2022年版』／『実務家のための労働判例読本2022年版 2021年
「労働判例」誌掲載裁判例』／芦原一郎／経営書院刊

第 1 章

派遣法40条の6

派遣法40条の6 2022年の特徴

派遣法40条の6に基づいて、働いている先の会社との間の直接雇用の成立を求める事件が急増しています。派遣の実態がありながら、形式上は請負や業務委託の場合、形式と実態にズレがありますから、そのズレを是正する必要がある、という点は理解できるのですが、実態に合わせたルールを適用（つまり、派遣関係が成立するとして、派遣法を適用）するのではなく、実態を超えたルールを適用（つまり、直接雇用関係が成立する、として労契法などを適用）する点、労働法の中で特異です。

ここで紹介する下記裁判例のうち、「東り事件」は、派遣法40条の6の適用を比較的広く認めるのに対し、それ以外のものはいずれも、何らかの解釈（「目的」「承諾」の意味の解釈）を通して、適用を狭くしようとしています。

なお、「大阪医療刑務所事件」は、派遣法40条の7の問題であり、直接派遣法40条の6の判断が結果に影響しませんが、裁判所はそれでもあえて同条に関する判断を示しています。

- ・東り事件／23頁
- ・日本貨物検数協会（日興サービス）事件／28頁
- ・ベルコほか（代理店従業員・労働契約等）事件／34頁
- ・国・大阪医療刑務所（日東カストディアル・サービス）事件／41頁
- ・竹中工務店ほか2社事件／45頁

なお、ベルコ事件では、正面から労働者性も議論されていますが、これまで労働者性の問題として議論されてきた問題について、労働者性が無い場合に直接雇用が発生する派遣法40条の6と合わせて議論される事案が増えてきていますので、「労働者性」についても参照してください。

東り事件

● ————— 大阪高裁令3.11.4判決（労働判例1253号60頁）

この事案は、メーカーYの製品の一部の製造を請け負っていた業者の従業員Xらが、Yとの間に直接雇用契約があることの確認などを求めた事案です。

Xらの主張は、派遣法40条の6の1項5号の規定、要約すると、(A)偽装請負等の目的で、(B)偽装請負等がされれば、その会社から直接雇用の申し込みがあったとみなされる、という規定を根拠にします。つまり、Xらは当該業者を介してYで働いていたけれども、これは請負を偽装し、派遣法の適用を免れようとしていたものだ、だから同条項号が適用される、したがって、YからXらに対して直接雇用の申し込みがあり、これを承諾したXらは直接雇用関係にある、と主張するのです。

1審（神戸地裁令2.3.13判決、労働判例1223号27頁、労働判例読本2021年版384頁）はXらの請求を否定しましたが、2審はこれを概ね認めました。

1. 判断枠組み

ここで2審は、労働者派遣と請負の区別に関する公的な基準（行政解釈）を参照しています。厚労省の示す行政解釈や指針を、訴訟において、抽象的な規範の判断枠組みとして活用することは、例えば労災に関する精神障害や脳・心臓の疾患などの事業場外の認定についての判断基準のように、よく見かけられることです。

そして、大きく分けて2つの判断枠組みに整理され、検討されています。すなわち、①自社従業員を自ら直接指揮しているかどうか、②請け負った業務を自ら処理しているかどうか、という2点です。

①は、労働者の側に注目した判断枠組みです。すなわち従業員に対する指揮命令は、派遣の場合には派遣先の会社が行い、これに対して請負の場合には請負業者が行います。請負として、請負業者自身が指揮命令を行うのですから、発注者が指揮命令を行わないことの裏返しになります。

②は、会社の側に注目した判断枠組みです。すなわち誰の業務を処理するのか、という観点から見た場合、派遣の場合には派遣先の会社の業務を処理しますが、請負の場合には請負業者の業務であり、その成果が請負会社から発注先に納品されることとなります。請負として、請負業者自身の業務を遂行するのですから、発注者が業務処理しないことの裏返しになります。

ここで1審は、概ねこれと同様の判断枠組みを用いています。強調しているポイントが少し異なります（強調する点が少し異なります）。具体的には、同条項や当該告示を要約した4つの要素、すなわち、①事業者自身が業務指示等を行っているか、②事業者自身が労働時間等の指示・管理を行っているか、③事業者自身が服務規律・配置等を行っているか、④事業者自身が注文者から独立して請負業務を処理しているか、を判断枠組みと設定しています。

1審の方が、判断枠組みを柔軟に設定している面があります（行政解釈をアレンジしています）が、これは論点を整理する裁判所の権限の問題であるため、この事案に関して言えば、判断枠組みの違いだけで実際に大きな差が生じているわけではありませ

ん。

2. 事実認定と評価

けれども、2審と判断を分けたのは、1審が契約形態などの外形を重く見た点にあると思われます。

すなわち1審では、誤解を恐れずに大きく整理すると、①～④について請負業務としての契約形態やルールが存在することを認定し、逆に派遣のような要素も多少はあるかもしれないが、請負業務性を否定するほどのものではない、という評価をしています。請負か派遣か、という二者択一ではなく、両者の要素が混在する中でどちらの要素がより本質的で重要か、という総合判断がされています。

これに対し2審では、総合判断という点では同様ですが、より運用の実態を深く掘り下げて検討しています。

たとえば、事業者自身による業務指示について2審は否定していますが、それは、単に形式的に事業者からの業務指示のためのプロセス（事業会社とYとの間での打ち合わせと、それに基づく内容の指示など）が設定され、そのように運用されていたとしても、その指示内容に事業会社固有のノウハウなどが含まれていない点まで掘り下げて、このプロセスが形骸化しており、実態はYが直接指揮命令していた、と認定しています。

これまでともすれば、事業会社が指示を出したり管理したりするためのプロセスが整い、それが実際に機能していれば、その内容まで深く吟味せずとも事業会社固有の指揮命令が認められるかのような認識や運用があったかもしれません。けれども、2審はそのようなプロセスだけでなく、そのプロセスの中で実際にどのような内容の指揮命令が、誰の判断で行われているのかまで踏み