

実務家のための労働判例読本 2024年版

目 次

はじめに	1
------------	---

第1章 多様性

◆多様性 2023年の特徴	20
巴機械サービス事件	21
1. 何が違法か	21
2. 実務上のポイント	22
学校法人横浜山手中華学園事件	23
1. 各種申請の合理性 (①～④)	23
2. 実務上のポイント	24
アメックス (降格等) 事件	26
1. 1 審との違い	26
2. 実務上のポイント	28
フジ住宅ほか事件	29
1. 判断の困難さ	29
2. 実務上のポイント	30

第2章 労働者性

◆労働者性 2023年の特徴	32
Uber Japan ほか 1 社事件	33
1. 労働者性	33
2. 実務上のポイント	35

国・中労委（セブン-イレブン・ジャパン）事件	37
1. 労働者性と経営者性	37
2. フランチャイザーとフランチャイズ・チェーン	38
3. 実務上のポイント	39
国・中労委（ファミリーマート）事件	41
1. 判断枠組み	41
2. 総合判断	43
3. 各判断枠組みの検討状況	44
4. 実務上のポイント	47
弁護士法人甲野法律事務所事件	49
1. 本訴（Yの杜撰な仕事）	49
2. 労働契約の成否とパワハラの有無	50
3. 実務上のポイント	51
国・渋谷労基署長（山本サービス）事件	53
1. 住込み業務	53
2. 会社業務	54
3. 実務上のポイント	55

第3章 解雇

◆解雇 2023年の特徴	58
長門市・市消防長事件	60
1. パワハラの程度	60
2. 改善の機会	61
3. 実務上のポイント	62
糸島市・市消防本部消防長事件	64
1. 規範（ルール）	64
2. 事実（あてはめ）	67

3. 判断の視点	68
4. 実務上のポイント	69
パークレイズ証券事件	73
1. 外資系企業の人事制度とのズレ	73
2. 実務上のポイント	74
クレディ・スイス証券（職位廃止解雇）事件	76
1. 判断枠組み	76
2. 解雇回避努力	77
3. その他の3要素	80
4. 実務上のポイント	81
龍生自動車事件	83
1. 判断枠組み	83
2. 実務上のポイント	84
スミヨシ事件	85
1. 事実認定の特徴	85
2. 評価の特徴	86
3. 解雇の合理性	87
4. 実務上のポイント	88
学校法人埼玉医科大学事件	90
1. Xの言動	90
2. 実務上のポイント	91
近鉄住宅管理事件	92
1. 解雇無効の理由	92
2. 実務上のポイント	93
学校法人札幌国際大学事件	95
1. 懲戒解雇の有効性	95
2. 再雇用拒否の有効性	96

3. 実務上のポイント	96
日本クリーン事件	98
1. 懲戒事由該当性	98
2. 処分の相当性	98
3. 実務上のポイント	100

第4章 雇止め

◆雇止め 2023年の特徴	104
スタッフマーケティング事件	105
1. 更新拒絶の判断	105
2. 実務上のポイント	106
学校法人羽衣学園（羽衣国際大学）事件	107
1. 1 審と 2 審の違い	107
2. 教員任期法 4 条 1 項の趣旨	108
3. 実務上のポイント	110
田中酸素（継続雇用）事件	111
1. 再雇用期間中の給与	111
2. 更新拒絶の有効性	112
3. 実務上のポイント	113
グッドパートナーズ事件（1 審）	115
1. 更新の期待	115
2. 実務上のポイント	116
グッドパートナーズ事件（2 審）	118
1. 実務上のポイント	118
日本通運事件	119
1. 判断構造	119
2. 1 審と 2 審の比較	120

3. 実務上のポイント	120
日本通運（川崎・雇止め）事件	122
1. 判断構造	122
2. 本判決と参考判例の比較	123
3. 実務上のポイント	124
国立大学法人東北大学（雇止め）事件	125
1. 実務上のポイント	125
コード事件	127
1. 更新の期待	127
2. 合理性	128
3. 実務上のポイント	130
ケイ・エル・エム・ローヤルダツチエアーラインズ（雇止め） 事件	131
1. 更新の上限の有効性	131
2. 錯誤無効	132
3. オランダ民法の適用	133
4. 実務上のポイント	134

第5章 合意退職

◆合意退職 2023年の特徴	138
リバーサイド事件	139
1. 退職合意の有無	139
2. 賃金の支払い	140
3. 実務上のポイント	141
酔心開発事件	142
1. 時間外手当	142
2. 固定残業代	144

3. 退職の合意	145
4. 実務上のポイント	146
ツキネコほか事件	148
1. 退職勧奨	148
2. リハビリが無給であること	149
3. 原職に戻さなかったこと	150
4. 無断欠勤中に無給だったこと	150
5. 解雇	151
6. 実務上のポイント	151
Allegis Group Japan（リンクスタッフ元従業員）事件	153
1. 事実認定	153
2. 実務上のポイント	153

第6章 労働債務・労働条件

◆労働債務・労働条件 2023年の特徴	156
学校法人茶屋四郎次郎記念学園（東京福祉大学・授業担当）事件	157
1. 授業の担当	157
2. 内部通報	158
3. 実務上のポイント	159
国・人事院（名古屋刑務所）事件	161
1. 1 審の判断構造	161
2. 2 審の特徴	162
3. 実務上のポイント	163
関西新幹線サービックほか事件	165
1. 判断枠組み	165
2. 事実認定と評価	166

3. 実務上のポイント	167
住友生命保険（費用負担）事件	169
1. 判断枠組み	169
2. 事実認定・評価	170
3. 実務上のポイント	171
大陸交通事件	172
1. ①クレカ利用料金の控除	172
2. ②特殊車両の利用料金	173
3. ③賠償金の一部	174
4. 実務上のポイント	175
大成建設事件	177
1. 消費貸借契約の成立	177
2. 消費貸借契約の有効性	178
3. 相殺合意の有効性	180
4. 実務上のポイント	180

第7章 賃金

◆賃金 2023年の特徴	184
アンスティチュ・フランセ日本事件（1審）	186
1. 更新前の契約条件が適用されるか	186
2. 補償金	188
3. 実務上のポイント	188
アンスティチュ・フランセ日本事件（2審）	190
1. 実務上のポイント	190
プロバンク（抗告）事件	191
1. 契約の成否	191
2. 実務上のポイント	193

熊本総合運輸事件	194
1. ①と②の関係について	194
2. 1 審・2 審と最高裁の構造	196
3. 判別可能性・対価性の意味	197
4. 実務上のポイント	200
国・所沢労基署長（埼玉運輸）事件	202
1. 「固定残業代」の判断枠組み	202
2. 就業規則の規定	203
3. 違法性の根拠	205
4. 実務上のポイント	206
セルトリオン・ヘルスケア・ジャパン事件	209
1. 「労働時間を算定し難い」	209
2. 実務上のポイント	210
名古屋自動車学校（再雇用）事件	212
1. 旧労契法20条	212
2. 1 審 2 審の判断構造	213
3. 最高裁の判断内容	213
4. 実務上のポイント	214
社会福祉法人恩賜財団済生会事件	216
1. 論点の設定	216
2. 労契法10条	217
3. 実務上のポイント	218
医療法人佐藤循環器科内科事件	220
1. 権利性	220
2. 在籍要件	221
3. 実務上のポイント	221
吉永自動車工業事件	222

1. 実務上のポイント	222
エヌアイケイほか事件	224
1. 論点の概要	224
2. 会社法429条	226
3. 実務上のポイント	227
そらふね元代表取締役事件	228
1. 管理監督者性	228
2. Yの責任	229
3. 実務上のポイント	229

第8章 管理監督者

◆管理監督者 2023年の特徴	232
三井住友トラスト・アセットマネジメント事件	233
1. 管理監督者性	233
2. 早出残業	234
3. 実務上のポイント	234
国・広島中央労基署長（アイグランホールディングス）事件	236
1. 判断枠組み	236
2. 実務上のポイント	238

第9章 労働時間

◆労働時間 2023年の特徴	242
JR 西日本（岡山支社）事件	243
1. ノーワークノーペイ	243
2. 実務上のポイント	244
国・天満労基署長（大広）事件	246

1. 労働時間	246
2. 実務上のポイント	247
JR 東海（年休）事件	248
1. 年休決定のプロセスと、担当者のミス	248
2. 制度設計上の問題	249
3. 人員不足	250
4. 実務上のポイント	251
JR 東海（年休・大阪）事件	252
1. 関連事件との比較	252
2. 制度設計上の問題（①）	253
3. 人員不足（②）	254
4. 実務上のポイント	254

第10章 人事権

◆人事権 2023年の特徴	258
NEC ソリューションイノベータ（配転）事件	259
1. 判断枠組み	259
2. 事実認定	260
3. 実務上のポイント	261
地方独立行政法人市立東大阪医療センター（仮処分）事件	263
1. 2つの法律構成	263
2. 職種限定合意	263
3. 権限の濫用	264
4. 実務上のポイント	265
インテリムほか事件	267
1. 違法とされなかった論点	267

2. スマホ取り上げの違法性	268
3. 減給と配転の違法性	269
4. 実務上のポイント	271
学校法人宮崎学園事件	272
1. 1 審と 2 審の違い	272
2. 人件費削減の必要性	273
3. 労働者の受ける不利益	274
4. 実務上のポイント	276
Ciel Blue ほか事件	277
1. 就業規則の不存在と減給の可否	277
2. 自由な意思	277
3. 減給制度の不存在	279
4. 実務上のポイント	281
アイ・ディ・エイチ事件	282
1. 民法536条 2 項	282
2. 労働時間	284
3. 減給	284
4. 実務上のポイント	285

第 11 章 競業避止義務

◆ 競業避止義務 2023年の特徴	288
REI 元従業員事件	289
1. 契約の有効性	289
2. 競業避止義務違反	290
3. 実務上のポイント	290
不動技研工業事件	292
1. 理論構成	292

2. 実務上のポイント	294
-------------------	-----

第12章 ハラスメント

◆ハラスメント 2023年の特徴	298
東京三協信用金庫事件	299
1. 事実認定	299
2. ハラスメント	300
3. 実務上のポイント	301
栃木県・県知事（土木事務所職員）事件	303
1. 法律構成	303
2. 自由な意思	304
3. 実務上のポイント	305

第13章 労災

◆労災 2023年の特徴	308
地公災基金熊本県支部長（農業研究センター）事件	310
1. ロドコッカス・エクイ菌の感染経路	310
2. Aの素因とロドコッカス・エクイ菌の関係	311
3. 実務上のポイント	312
国・北九州東労基署長（TOTOインフォーム）事件	313
1. 判断枠組み	313
2. あてはめ	314
3. 実務上のポイント	315
国・札幌中央労基署長（一般財団法人あんしん財団）事件	317
1. 労災法・徴収法上の事業主	317
2. 実務上のポイント	320

国・川越労基署長（サイマツ）事件	321
1. 特別加入	321
2. 労働者の行う業務に準じた業務	321
3. 実務上のポイント	322
国・中央労基署長（クラレ）事件	323
1. ルール	323
2. 事実	324
3. 実務上のポイント	324
大器キャリアキャスティングほか 1 社事件	325
1. X の主張の背信性	325
2. 理論的な問題	325
3. 実務上のポイント	328
新潟市（市水道局）事件	330
1. Y の義務違反	330
2. 過失相殺	331
3. 実務上のポイント	332
医療法人社団誠馨会事件	334
1. 残業代	334
2. 民事労災	335
3. 実務上のポイント	336

第 14 章 休職

◆ 休職 2023 年の特徴	338
シャープ NEC ディスプレイソリューションズほか事件	339
1. 復職の可否	339
2. 裁判所の判断の問題点	340

3. 「債務の本旨」は不要か？	344
4. 実務上のポイント	346

第15章 派遣

◆派遣 2023年の特徴	350
大陽液送事件	351
1. 派遣法40条の6	351
2. 判断枠組み	352
3. あてはめ	355
4. 実務上のポイント	357
竹中工務店ほか2社事件	359
1. 二重偽装請負	359
2. 偽装目的	360
3. 実務上のポイント	361
バイオスほか（サハラシステムズ）事件	362
1. 派遣法33条	362
2. 実務上のポイント	364

第16章 労働組合

◆労働組合 2023年の特徴	366
JMITU 愛知支部ほか（オハラ樹脂工業・仮処分）事件	367
1. 判断枠組み	367
2. 事実の適示（摘示）と意見の表明	368
3. 実務上のポイント	370
プレカリアートユニオンほか（栗野興産）事件	371
1. 判断枠組み	371
2. 実務上のポイント	373

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	374
1. 事実認定	374
2. 組合活動の当事者	375
3. 実務上のポイント	375
国・中労委（昭和ホールディングスほか）事件	377
1. 使用者性	377
2. 交渉事項ごとの判断	378
3. 実務上のポイント	378

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

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

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

『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

『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

『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

『読本2023年版』／『実務家のための労働判例読本2023年版 2022年「労働判例」誌掲載裁判例』／芦原一郎／経営書院刊

第 1 章

多 様 性

多様性 2023年の特徴

グローバル化や少子高齢化・人口減少に伴い、日本社会も多様性がより強く求められるようになり、経済市場や労働市場も多様化が進んでいます。当然、企業も対外的な市場対応の方法（商品やサービス、マーケティング、イメージ作り、等の競争論的な活動）等の表面的な対応だけでなく、従業員や企業文化等、組織や経営の根本的な部分（組織論的な対応）からの多様性も重要になってきました。

ここで紹介する下記裁判例には、男女の差別、育休・産休に関する不利益が問題になった事案（「巴機械サービス事件」「学校法人横浜山手中華学園事件」「アメックス（降格等）事件」）と、民族的な差別が問題になった事案（「フジ住宅ほか事件」）があります。

- ・ 巴機械サービス事件（男女差別）／21頁
- ・ 学校法人横浜山手中華学園事件（産休育休）／23頁
- ・ アメックス（降格等）事件（産休育休）／26頁
- ・ フジ住宅ほか事件（民族的な差別）／29頁

なお、「アメックス（降格等）事件」では、「キャリア形成上の不利益」という概念が論じられており、人事権に関する問題が検討されています。

巴機械サービス事件

● ————— 東京高裁令4.3.9判決（労働判例1275号92頁）

この事案は、男性＝総合職、女性＝一般職という状況が定着している会社 Y の人事制度に関し、女性の一般職員 2 名、X らが、違法な性差別であると主張し、争った事案です。

1 審（横浜地裁令3.3.23判決労働判例1243号 5 頁、読本2022年版163頁） 2 審いずれも、X らの請求の一部を認めました。

1. 何が違法か

2 審は、1 審の判断を概ねそのまま採用していますので、詳細は 1 審の解説をご覧ください。

ここでは、ポイントだけ簡単に整理しましょう。

まず、総合職と一般職に分けること、総合職は全て男性で一般職は全て女性という状況にあること、X らを一般職として採用し、一般職に配属したこと、については、それだけでは違法でないとなりました。

しかし、X らに総合職に職種転換する機会を実際には与えていなかった、そのことで「総合職は全て男性、一般職は全て女性」という状況を固定化していた、という点を違法としました。

すなわち、採用や配置の段階で男女差が生じたことは違法ではないが、それを固定化してしまった（職種転換の機会を与えなかった）点が違法である、という内容です。

学校法人横浜山手中華学園事件

● ————— 横浜地裁令5.1.17判決（労働判例1288号62頁）

この事案は、小学校教諭 X が、（平成28年ころ）第 5 子の出産に伴う産休・育休の取得・延長、（令和 2 年ころ）第 6 子の妊娠に伴う勤務軽減措置や、母性健康保護措置に伴う休業、等を取得したが、学校 Y は、X が、①休業申請や②休業延長、③軽減措置、④看護休暇の申請が不当であり、⑤育休中に別の学校で働き（懲戒処分された）、同僚や上司を非難するなど「教師に必要な総合的な人間力が欠如している」として、X を解雇した事案です。

裁判所は、解雇を無効と評価しました。

1. 各種申請の合理性（①～④）

①～④には、それぞれ固有の事情があります（①は、給与が支給されるかどうかによって、休業や在宅勤務等、要求内容がころころと変わったこと、②は 1 か月・3 週間前、③は 3 日前、④は当日、というように、申請から実際に登校しない日までの期間が短かったこと、など）が、X の要求に対応するために Y が非常に苦労した点があります。

裁判所は、①については、賃金支払いの有無によって申請内容を変更することは、従業員の立場として不合理ではない、としました。また、②～④については、いずれも関連法規の要求する条件が満たされている（②については、育休法 5 条 3 項・4 項により 2 週間、③については、労基法 65 条 3 項に予告期間の定めなし、④についても、育休法 16 条の 2 の 1 項に予告期間の定めなし、

し)、としました。

たしかに、急に代わりの教師を確保するなどの対応が必要となったことから、Yとしては、Xが周囲への配慮に欠けるように感じたのでしょうか、法の定める要件が備わっている以上、法が定める休業などは与えなければならず、むしろそのような急な申し出にも対応できるような体制作りと、従業員との日頃からのコミュニケーションが求められている、と評価できます。

会社の人事体制や管理の在り方に関し、学ぶべき重要なポイントです。

2. 実務上のポイント

次に⑤ですが、具体的にどのような言動があったのか、「被告代表者が作成した陳述書」の内容が明らかでないため、明らかではありませんが、裁判所は、陳述書記載のXの言動を「前提としても」、すなわちYの主張を仮にそのまま認めた場合であったとしても、Xの言動は校長を批判するものにすぎず、Xの能力不足等を「裏付ける事情とはいえない」と評価しています。

裁判所のここでの判断を前提にすると、人格非難など、経営批判を超えた内容の言動があり、それがXの能力不足等を裏付けると評価できる場合には、かかる言動が解雇事由の1つとなり得る（もっとも、さらにそれが解雇に相当するかどうか、という問題が残ります）でしょうが、多少きついやり取りがあっても、その言動自体を問題とすることができない、ということになります。

このことから、処遇や労務管理に関して従業員から苦情や問題提起がなされる場合、会社はかなり辛抱強くこれに対応しなければならない、ということがわかります。