

実務家のための労働判例読本 2025年版

目 次

はじめに	1
------------	---

第1章 多様性

◆多様性 2024年の特徴	22
国・人事院（経産省職員）事件	23
1. 判断内容	23
2. 補足意見	25
3. 実務上のポイント	26
AGC グリーンテック事件	28
1. 均等法	28
2. 社宅制度と住宅手当	29
3. 実務上のポイント	31

第2章 解雇

◆解雇 2024年の特徴	34
宇城市（職員・分限免職）事件	36
1. 131のエピソード	36
2. 判断枠組み	37
3. エピソードの内容・悪質性	37
4. 教育的配慮の低さ	38
5. 実務上のポイント	38
日本コーキ事件	40

1. 中途採用と判断枠組み	40
2. 実務上のポイント	41
宮城県・県教委（県立高校教諭）事件	43
1. 判断枠組みと判断の視点	43
2. 裁量権の逸脱・濫用	45
3. 実務上のポイント	47
小田急電鉄（懲戒解雇）事件	49
1. 退職金不支給の範囲	49
2. 実務上のポイント	50
近畿車輛事件	51
1. Xの言動の整理	51
2. プロセス	55
3. 実務上のポイント	56
医療法人社団健医会ほか事件	57
1. 2つの論点	57
2. 実務上のポイント	58
日本産業パートナーズ事件	59
1. 事案の特徴	59
2. 競業禁止義務自体の有効性	60
3. 退職金不支給の有効性	61
4. 実務上のポイント	63
国立大学法人横浜国立大学事件	64
1. 事案の概要	64
2. 違法性	65
3. 実務上のポイント	65

第3章 退職

◆退職 2024年の特徴	68
司法書士法人はたの法務事務所事件	69
1. 契約内容	69
2. 残業時間	70
3. 実務上のポイント	70
学校法人玉手山学園（関西福祉科学大学）事件	71
1. 更新の期待	71
2. 更新拒絶の合理性	72
3. 実務上のポイント	73
放送大学学園事件	75
1. 更新の期待（労契法19条1号・2号）	75
2. 更新の期待の存続	77
3. 更新拒絶の合理性	80
4. 実務上のポイント	81
ドコモ・サポート事件	83
1. 判決の構造と判断枠組み	83
2. 事実認定と評価	84
3. 実務上のポイント	86
慶應義塾（無期転換）事件	88
1. 論点	88
2. 大学の教員等の任期に関する法律（任期法）	88
3. 更新拒絶の有効性（労契法19条）	90
4. 実務上のポイント	92
東光高岳事件	93
1. 紛争類型	93

2. 理論構成	95
3. 実務上のポイント	96
エイチ・エス債権回収事件	97
1. 更新の期待と更新拒絶の合理性	97
2. 実務上のポイント	98
中倉陸運事件	100
1. 退職合意	100
2. 実務上のポイント	101
独立行政法人国立病院機構事件	103
1. 相殺の可否	103
2. 実務上のポイント	104
日本マクドナルド（変形労働時間制）事件	106
1. 退職の合意	106
2. 未払残業代	108
3. うつ病（民事労災）	108
4. ハラスメント	110
5. 実務上のポイント	111

第4章 変形労働時間制・固定残業代等

◆変形労働時間制・固定残業代等 2024年の特徴	114
協同組合グローブほか事件	115
1. 判断枠組み	115
2. 実務上のポイント	117
サカイ引越センター事件（1審）	119
1. 基礎賃金	119
2. 変形労働時間制	120
3. 資格手当	120

4. 実務上のポイント	121
サカイ引越センター事件（2審）	122
1. 基礎賃金	122
2. 実務上のポイント	123
ヤマト運輸（未払割増賃金）事件	125
1. 労働時間の確認	125
2. 実務上のポイント	127
エイチピーデイコーポレーション事件	129
1. 固定残業代	129
2. 変形労働時間制	130
3. 実務上のポイント	131
国・渋谷労基署長（カスタマーズディライト）事件	133
1. 固定残業代制度の有効性	133
2. 実務上のポイント	134
月光フーズ事件	135
1. 労務管理の状況	135
2. 合意の存在	136
3. 実態の存在	136
4. 実務上のポイント	137
大成事件	138
1. 変形労働時間制	138
2. 労働時間	139
3. 実務上のポイント	140
社会福祉法人幹福社会事件	142
1. 変形労働時間制	142
2. 実務上のポイント	143
久日本流通事件	144

1. 残業代かどうか	144
2. 実務上のポイント	146
JP ロジスティクス (旧トールエクスプレスジャパン) 事件	148
1. 背景	148
2. 適法とされた理由	149
3. 実務上のポイント	151
足利セラミックラボラトリー事件	153
1. 基本給と固定残業代	153
2. 変形労働時間制	154
3. 配置転換の違法性	155
4. パワハラ	156
5. 実務上のポイント	157

第5章 労働時間

◆労働時間 2024年の特徴	160
社会福祉法人 A 会事件	162
1. 夜勤時間は労働時間か?	162
2. 最低賃金を下回ってもいいのか?	164
3. 実務上のポイント	165
させぼバス事件	166
1. 判断枠組みと判断構造	166
2. 労働時間 (①②)	167
3. 諸手当 (③)	169
4. 実務上のポイント	172
千代田石油商事事件	174
1. 労働時間の認定	174
2. 休憩時間	174

3. 実務上のポイント	175
-------------------	-----

第6章 有給休暇

◆有給休暇 2024年の特徴	178
阪神電気鉄道事件	179
1. 論点	179
2. 制度設計上の問題 (①)	180
3. 人員不足 (②)	181
4. 実務上のポイント	182
JR 東海 (年休) 事件	184
1. 時季変更権の最終行使日が予定日 5 日前である点	184
2. 人員不足という X らの主張	185
3. 実務上のポイント	186
社会医療法人警和会事件	187
1. 配慮義務	187
2. 法律構成	188
3. 実務上のポイント	189
京王プラザホテル札幌事件	190
1. 時季変更権の行使の違法性	190
2. 有給取得目的の考慮	191
3. 実務上のポイント	192

第7章 給与体系

◆給与体系 2024年の特徴	194
国立研究開発法人国立精神・神経医療研究センター事件	196
1. 判断枠組み	196
2. 具体的な評価	197

3. 実務上のポイント	197
ネクスコン・ジャパン事件	199
1. 管理監督者該当性	199
2. 実務上のポイント	200
住友生命保険（費用負担）事件	201
1. 理論構成の違い	201
2. 一括合意の有無と個別検討（①）	202
3. 実務上のポイント	204
国（外務省職員・俸給等請求）事件	206
1. 2級50号の合理性	206
2. 実務上のポイント	208
弁護士法人アディーレ法律事務所事件	209
1. 休業手当と賃金請求権	209
2. 実務上のポイント	210

第8章 同一労働同一賃金

◆同一労働同一賃金 2024年の特徴	212
社会福祉法人紫雲会事件（1審）	213
1. 概要とポイント	213
2. 旧労契法20条・パート法8条	214
3. パート法9条	217
4. 実務上のポイント	219
社会福祉法人紫雲会事件（2審）	220
1. 2審の特徴	200
2. 実務上のポイント	221
日本郵便（寒冷地手当）事件	223
1. 判断枠組み	223

2. 合理性	224
3. 実務上のポイント	225

第9章 人事権

◆人事権 2024年の特徴	228
大阪府（府立学校教員再任用）事件	230
1. 意向確認の違憲性・違法性（①）	230
2. 不採用決定の違法性（②）	231
3. 実務上のポイント	232
ゆうちょ銀行事件	233
1. 裁量権の根拠・範囲	233
2. 実務上のポイント	235
アメリカン・エアラインズ事件	236
1. 就業規則	236
2. 実務上のポイント	237
システムディほか事件	239
1. ①減給処分	239
2. ②パワハラ	240
3. ③パワハラ	240
4. ④休職期間満了後・不就労状態での給与	241
5. ⑤有給休暇の日数・通勤手当の計算	243
6. 実務上のポイント	244
日本 HP 事件	245
1. Yの規定	245
2. 実務上のポイント	246
シーエーシー事件	247
1. 降格の有効性	247

2. 実務上のポイント	248
社会福祉法人滋賀県社会福祉協議会事件	249
1. 何が示されたのか	249
2. 実務上のポイント	251
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	253
1. 地域限定合意	253
2. 権利濫用	253
3. 実務上のポイント	255
向島運送ほか事件	256
1. 「合理的な裁量の範囲を逸脱した違法」	256
2. 実務上のポイント	257
学校法人梅光学院（研究室設置）事件	258
1. 実務上のポイント	258
ウィンアイコ・ジャパン事件	260
1. 民法536条2項と労基法26条	260
2. 実務上のポイント	263

第10章 情報開示

◆情報開示 2024年の特徴	266
学校法人早稲田大学（公募）事件	267
1. 裁判所の判断理由	267
2. 実務上のポイント	268
對馬（文書提出命令）事件	269
1. 理由	269
2. 実務上のポイント	269

第11章 労災

◆ 労災 2024年の特徴	272
国・土浦労基署長（大東建物管理）事件	273
1. 1 審と2 審の違い	273
2. 実務上のポイント	274
国・中央労基署長（JR 東海）事件	275
1. 業務起因性	275
2. 実務上のポイント	276
国・札幌中央労基署長（一般財団法人あんしん財団）事件	278
1. X の手続き保障	278
2. 実務上のポイント	279
国・むつ労基署長（検査開発）事件	282
1. ルール	282
2. 正当な理由	283
3. 実務上のポイント	285
青森三菱ふそう自動車販売事件	286
1. 1 審と異なるポイント	286
2. 実務上のポイント	287
建設アスベスト訴訟（東京）事件	290
1. 確率論	290
2. 問題点と評価	291
3. 実務上のポイント	293
セントラルインターナショナル事件	295
1. 降格処分 (①)	295
2. 実務上のポイント	296
大阪府（府立高校教員）事件	297

1. 請求認容のポイント	297
2. 実務上のポイント	298
A 総合研究所事件	299
1. 事案の概要	299
2. 責任否定の理由	300
3. 実務上のポイント	301
大和高田市事件	302
1. 事実認定の特徴	302
2. 実務上のポイント	304
学校法人 A 京都校事件	305
1. セクハラ認定	305
2. Xの既往症	306
3. 実務上のポイント	307
北九州市（囑託職員自殺）事件	310
1. 因果関係（公務起因性）	310
2. 実務上のポイント	311

第12章 ハラスメント

◆ハラスメント 2024年の特徴	314
Man to Man Animo 事件	316
1. 法律構成	316
2. 障害者 (①)	316
3. 合理的配慮 (②)	318
4. 具体的判断	319
5. 実務上のポイント	320
グリーンキャブ（パワハラ）事件	322
1. パワハラ（X1の請求）	322

2. 名誉棄損（Yの請求）	324
3. 実務上のポイント	325
オフィス・デヴィ・スカルノ元従業員ら事件	327
1. 申し入れの合理性	327
2. 実務上のポイント	328
医療法人社団 B テラスほか事件	329
1. パワハラ該当性	329
2. 実務上のポイント	331
食肉加工業 A 社ほか事件	332
1. 事実認定	332
2. 実務上のポイント	332
ハイデイド高事件	334
1. ハラスメントの認定	334
2. 実務上のポイント	335
任天堂ほか事件	336
1. パワハラの判断基準	336
2. Xらの役割や業務内容	337
3. 仕事外しの合理性 (①)	338
4. コミュニケーション拒否 (②)	340
5. 直接雇用契約の成否	340
6. 実務上のポイント	342
東京税理士会神田支部ほか事件	344
1. 性的暴行	344
2. Y1の責任	346
3. 実務上のポイント	348
医療法人社団 A 会（セクハラ）事件	349
1. 態様	349

2. 事実認定	350
3. 実務上のポイント	350
F-LINE 事件	352
1. 他社の運転手へのハラスメント	352
2. 実務上のポイント	353
国立大学法人愛知教育大学事件	354
1. アカハラ	354
2. 実務上のポイント	354

第13章 労働者性・使用者性

◆労働者性・使用者性 2024年の特徴	358
パチンコ店経営会社 A 社事件	359
1. 労働者性	359
2. 減給	360
3. 解雇	361
4. 実務上のポイント	362
ファーストシンク事件	363
1. 判断枠組み	363
2. 実務上のポイント	364
国立大学法人東京大学（医局内定取り消し）事件	366
1. 誰が使用者か	366
2. 実務上のポイント	367
野村証券・野村ホールディングス事件	369
1. 判断構造	369
2. 実務上のポイント	371
国・労働保険審査会ほか（共立サポート）事件	372
1. 労働者性	372

2. 使用者性	373
3. 実務上のポイント	374

第14章 国際労働事件

◆国際労働事件 2024年の特徴	376
伊藤忠商事・シーアイマテックス事件	377
1. 1審の判断	377
2. 2審の判断	378
3. 準拠法	378
4. 実務上のポイント	380
ふたば産業事件	382
1. 国際私法の構造	382
2. 中国法の選択	383
3. 中国法の適用	384
4. 実務上のポイント	384
アイウエア事件	386
1. 自主退職の無効	386
2. 解雇の無効	387
3. 実務上のポイント	387
佐山鉄筋工業・海外事業サポート協同組合事件	389
1. Yらの義務	389
2. 実務上のポイント	390

第15章 労働組合

◆労働組合 2024年の特徴	392
大阪府・府労委（枚方市）事件	393
1. 当事者適格	393

2. 管理運営事項	393
3. 事務所明渡し	395
4. 実務上のポイント	396
三多摩合同労働組合元組合員事件	397
1. 事案の概要	397
2. 実務上のポイント	398
JR 東日本（組合脱退勧奨）事件	399
1. 組織的な組合脱退勧奨	399
2. 個別の組合脱退勧奨	400
3. 実務上のポイント	401
広島県・県労委（NPO 法人エス・アイ・エヌ）事件	402
1. 判断枠組み	402
2. 実務上のポイント	403
京都市（救済命令不実施）事件	404
1. 法律構成	404
2. 実務上のポイント	405
国・中労委（学校法人河合塾）事件	406
1. 労働者性	406
2. 不当労働行為	407
3. 実務上のポイント	408
山形県・県労委（国立大学法人山形大学・差戻審）事件	409
1. ①④⑤⑥対②③	409
2. 実務上のポイント	411

第16章 民事訴訟

◆民事訴訟 2024年の特徴	414
よこはまシティユニオン（ユーコーコミュニティー）事件	415

1. 実務上のポイント	415
MSD 事件	417
1. 理論構成	417
2. 実務上のポイント	419
既刊本のご紹介	421

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（巻末に収録事件名を掲載）

『読本』／『実務家のための労働判例読本』／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』／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』／芦原一郎 著
／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』／芦原一郎 著
／経営書院刊

『読本2024年版』／『実務家のための労働判例読本2024年版』／芦原一郎 著
／経営書院刊

第 1 章

多 様 性

多様性 2024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、(競争論) 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)だけでなく、(組織論) 従業員や企業文化等、組織や経営の構造的な部分からの多様性も重要になってきました。

- ① 国・人事院(経産省職員)事件/23頁
- ② AGC グリーンテック事件/28頁

上記裁判例のうち、①は、マスコミなどでも大きく取り上げられたもので、トランスジェンダーの職員が庁舎内の女性トイレの使用の制限(上下1階は使えない)の合理性を争った事案です。1審は違法、2審は合法、最高裁は違法、と判断が分かれました。

②は、「総合職」の女性従業員に社宅制度の適用がない、という不利益が、男女雇用機会均等法の差別に該当するとしたものです。

- ・人事権：①②⇒9章
- ・給与体系：②⇒7章

他章の関連裁判例

「中倉陸運事件」(障害者への退職勧奨)：3章(退職)⑧、12章(ハラスメント)

「大和高田市事件」(障害者の営業活動)：11章(労災)⑩

「Man to Man Animo 事件」(障害者の勤務環境)：12章(ハラスメント)

①

国・人事院（経産省職員）事件

●————— 最高裁三小法廷令5.7.11判決（労働判例1297号68頁）

この事案は、トランスジェンダーの職員 X が、勤務先の経産省 Y で女性として処遇されるように申し入れてきた事柄や経過について、Y の対応や決定に問題があるとして争った事案です。X が問題にした Y 担当者の言動や、Y の決定（X の要求を拒否するものなど）は多岐にわたります。

1 審はこのうち、女性トイレの使用制限（執務室の上下1階の女性トイレの使用を禁止）と、上司 A の「なかなか手術を受けないんだったら、もう男に戻ってはどうか」という発言について、違法であると判断しました。

2 審は、後者の判断は維持しましたが、前者（トイレ制限）について判断を覆し、トイレ制限についての Y の責任を否定しました。

最高裁では、トイレ制限の問題についてだけ判断がされ、2 審の判断を否定し、1 審の判断を維持しました（2 審を破棄しました）。

1. 判断内容

最高裁は、まず、2 審を以下のように要約しました。

「経済産業省において、本件処遇を実施し、それを維持していたことは、上告人を含む全職員にとっての適切な職場環境を構築する責任を果たすための対応であったというべきであるから、本件判定部分は、裁量権の範囲を逸脱し又はこれを濫用したものとはいえず、違法であるということはいえない。」

そのうえで、「一般国民及び関係者の公平並びに職員の能率の発揮及び増進」の観点から与えられた裁量権（人事権）に関し、「裁量権の範囲を逸脱し又はこれを濫用した」かどうかを判断基準と設定して、以下のような理由（概要）で、この2審の判断を否定しました。

- ① Xは、トイレ利用階の制限により、日常的に相応の不利益を受けている。
- ② Xは、性別適合手術を受けていないものの、治療を受けていて、性衝動に基づく性暴力の可能性は低い旨の医師の診断も受けている。
- ③ Yによる、Xの性同一性障害に関する説明会（本件説明会）の後、Xが女性トイレを使用してトラブルが生じたことはない。また、本件説明会では、数名の女性職員が違和感を抱いているように見えたにとどまり、明確に異を唱える職員はいなかった。
- ④ 本件説明会から約4年10か月後にも、Yは、Xによるトイレの利用階制限撤廃の再度の要求を否定したが、女性トイレの使用状況の調査や制限の見直しは検討されなかった。このように、Xの女性トイレ使用によるトラブルは想定し難く、特段の配慮をすべき他の職員の存在が確認されてもいなかった。
- ⑤ つまり、Xに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。

このような理由から、結論として、「①本件における具体的な事情を踏まえることなく②他の職員に対する配慮を過度に重視し、③上告人の不利益を不当に軽視する」ものであって、「④関係者の公平並びに上告人を含む職員の能率の発揮及び増進の見地から判断しなかった」から、著しく妥当性を欠く、と判断しまし

た（○の数字は筆者）。

以上が、裁判官全員共通の「法廷意見」です。

まず、この「法廷意見」を整理してみましょう。

①②がX側の事情（＝③）、③⑤が他の従業員側（≒Y側、＝②）の事情、④は両者を調整すべきプロセスの問題、と整理することもできるでしょう（①④は、判断の方法や視点）。すなわち、合理性の判断枠組みの一般的な形として見ると、「天秤の図」そのものであり、一方の皿が従業員側の事情（①②③）、他方の皿が会社側の事情（③⑤②）、支点に当たる部分がプロセス・その他（④）、という形に整理できるのです。

このように整理すると、X側の不利益が大きいのに、Y側の不利益が小さく、プロセスも不十分だったから、Yの判断の合理性が否定された、と評価できるでしょう。

2. 補足意見

さらに、（他者の補足意見に賛成するだけの裁判官もいますが）全裁判官が何らかの形で補足意見を表明しています。これらの補足意見が、それぞれ相互に、あるいは法廷意見と比較して、どこがどのように違うのか、対立点が明確でなく、分かりにくいのですが、上記①～⑤、①～④以外に具体的に指摘された理由には、以下のようなものがあります。

- ②'（裁判官宇賀克也）性別適合手術を受けていない場合であっても、自らの性自認に基づいて社会生活を送る利益をできる限り尊重した対応をとることが求められていた。
- ④'（裁判官宇賀克也）女性職員の違和感・羞恥心等は、研修により、相当程度払拭できると考えられるが、かかる取組をしていない。
- ①'（裁判官長嶺安政）不利益を被ったのは上告人のみであった。