

実務情報
Series 2024 12

管理職なら押さえておきたい
「重要労働判例」の
ポイント解説

とくぎん
SUCCESS CLUB

はじめに

労務トラブルは急に起こるものであり、正しい労務管理をしないと、思わぬことで訴訟に発展する場合があります。労働問題では判例の考えが解決に役立つので、トラブルの防止の観点から、管理職なら知っておきたい重要労働判例を厳選して紹介します。本冊子は、重要労働判例を解説する企画の第3弾です。2018年10月号の第1弾および2020年11月号の第2弾では掲載できなかった労働判例に加え、令和以降の最新判例のなかで特に重要なものを10件セレクトしました。

【執筆】

中山・男澤法律事務所
弁護士

高 仲 幸 雄

たかなか ゆきお

早稲田大学法学部卒業。2003年弁護士登録、中山・男澤法律事務所入所。13年パートナー就任。09年より国士舘大学21世紀アジア学部非常勤講師。『2024年人事の課題23~今こそ、“働きたい”職場づくり~』（産労総合研究所、共著）など著書多数。

実務情報 Series CONTENTS

管理職なら押さえておきたい 「重要労働判例」のポイント解説

第1部 労働判例の基本	3
1 判例とは／2 判例の調べ方・読み方／3 判例検討の重要性／	
4 多義的な用語に注意／5 労働分野の基本用語	
第2部 重要労働判例10選	
1 普通解雇における解雇権濫用法理（高知放送事件）.....	6
2 職種限定合意と配転命令権（社会福祉法人滋賀県社会福祉協議会事件）.....	7
3 事業場外みなし労働時間制の適用範囲（協同組合グローブ事件）.....	8
4 親会社が設置した相談窓口の対応義務（イビデン事件）.....	9
5 復職時における配慮義務と賃金請求権（片山組事件）.....	10
6 妊娠・出産を理由とする不利益取扱い（広島中央保険生活協同組合事件）.....	11
7 定年退職後の賃金設定（名古屋自動車学校（再雇用）事件）.....	12
8 団交義務を負う「使用者」の範囲（朝日放送事件）.....	13
9 合意成立の見込みがない団交への対応（山形大学事件）.....	14
10 長期のパワハラ行為に対する免職処分（長門市・市消防長事件）.....	15

第1部 労働判例の基本

1 判例とは

(1) 判例の定義

裁判所が言い渡した判決を、一般的に「判例」といいます。なお、最高裁判所の判決のみを「判例」といい、下級審の判決を「裁判例」と呼んで区別することもあります。

(2) 判例の実務・裁判における重要性

裁判における進行（主張整理）や判決は、最高裁判決を踏まえて行なわれるため、裁判を想定した実務対応でも、それを意識する必要があります。

特に労働問題では、労働基準法や労働契約法等の条文を読んだだけでは判断できない部分が多く、「判例法理」（判例の蓄積により形成された考え方）の確認が重要になります。

(3) 判決全体を検討するにあたって

本格的な判例検討をする場合は、判決文全体を読んで、その理屈・結論が自社の問題解決に役立つかを検討し、関連判例も確認する必要があります。

判決文全体を検討するには、専門の判例雑誌〔『労働判例（労判）』や『労働経済判例速報（労経速）』など〕などが有益です。判例六法や模範六法などにも判例は掲載されていますが、判決文の抜粋や要約なので、実務対応の指針とする場合には、①どのような事案の判断か、②判断した対象や考慮した事情は何か、の確認が必要です。

ただし、これらの作業には、相応の前提知識や専門的な文献が必要です。

2 判例の調べ方・読み方

近時は、インターネット等の検索システム

によって、判例の情報入手が容易になりました。判決日や事件名がわからなくても、キーワードや法律の条文を手掛かりに、目当ての判例を検索することもできます。

ただし、法律・制度の全体像がわかっていると、判例の位置付け（解釈・射程範囲）を間違ってしまうことがあります。

判例・裁判例を検索する際には、専門の書籍や判例集（下表）も参照し、当該判例が、ほかの判例等を踏まえてどのように位置付けられているのかを確認する必要があります。

■基本書

- ・菅野和夫・山川隆一『労働法（第13版）』（弘文堂）
- ・水町勇一郎『詳解 労働法（第3版）』（東京大学出版会）

■判例集

- ・村中孝史・荒木尚志 編『労働判例百選（第10版）』（有斐閣）
- ・大内伸哉『最新重要判例200〔労働法〕（第8版）』（弘文堂）

■実務書

- ・菅野和夫・安西愈・野川忍 編『論点体系判例労働法1～4』（第一法規）
- ・山川隆一・渡辺弘 編著『最新裁判実務体系労働関係訴訟Ⅰ～Ⅲ』（青林書院）
- ・佐々木宗啓ほか 編著『類型別 労働関係訴訟の実務Ⅰ・Ⅱ（改訂版）』（青林書院）

たとえば本冊子の判例1の標題は、「普通解雇における解雇権濫用法理」ですが、これが判例の位置付けの手掛かりとなります。

なお、このような標題は、判決文に書いてあるわけではなく、判例集や文献を執筆・作成する著者や出版社が付けるものです。

3 判例検討の重要性

インターネットや専門誌の充実により、労働関係の判例の収集・分析が容易になりました。裁判前の労務案件や通常法律相談でも、

参考となる判例を視野に入れた対応が前提になっています。

弁護士等の専門家ではない企業の担当者でも、十分に事前知識をインプットできる環境が整ってきました。社内打合せ等で足並みをそろえるためにも、労働問題では、判例の情報収集と整理・分析が重要といえます。

労務トラブルは突然発生するものです。時間的余裕がないなかで、弁護士への依頼や資料収集、検討点の整理などの準備を行なわなければなりません。

そのような場合でも、その労務トラブルで問題となる判例を少しでも知っておくと、理解が進み、闇雲な準備をしないで済みます。

4 多義的な用語に注意

筆者は、労働事件（使用者側）を専門としており、その経験から、企業における労働問題の検討で重要と考えている点を述べます。

企業における労働関係の相談やトラブル対応では、さまざまな部署や役職の人が、それぞれの立場で各自の意見を述べるものですが、共通概念がないと話が噛み合わず、延々と議論が続きます。

インターネット等で労働関係の法令や判例の入手が容易になったことから、かえって前提となる概念が未統一のまま、論点や議論だけが增える傾向にあると感じています。

たとえば以下のように、1つの言葉にもさまざまな意味があります。

休み	休日、休暇、休業、休職、欠勤etc
辞めさせる	解雇（普通解雇・懲戒解雇・諭旨解雇）、雇止め（契約不更新）、退職勧奨
労働時間	所定労働時間、法定労働時間
休日	所定休日、法定休日
割増賃金	時間外割増、休日割増、深夜割増
非正規社員	パート労働者、有期契約労働者、派遣労働者、定年後再雇用者

上記の用語を区別せずに、「休みが多い社員を辞めさせることはできるか？」という議論をしても混乱を招くだけです。

インターネットでは、最新の法令や判例の情報を容易に検索できますが、前提として「正確な用語を使う」ことが必須です。

類似の概念・用語があることを知らなければ、「議論の脱線」や「バイアスのかかった報告・相談」に気付くことも、それを修正することもできません。

また、以下のように、1つの論点を議論しているようにみえても、議論のレベルは複数あります。

解雇できるか？
① 就業規則等の解雇事由に該当するか？
② 法令における解雇制限に該当しないか？
③ 労働契約法16条や同法17条1項で解雇の効力が否定されないか？

不利益変更として問題が生じるか？
① 労働契約法（9条、10条）が規制する「就業規則の不利益変更」に該当するか？
② 上記①に該当する場合、就業規則を変更すると紛争化する可能性があるか？
③ 上記②の場合、就業規則の変更が裁判で有効と判断されるか？

今後はAIの発達により、情報を検索したり、「正解のある問題」を解決したりすることは、より一層容易になるでしょう。そのような時代において重要になるのは、「問題設定」とその前提となる「概念・論点の分類」になると考えます。

5 労働分野の基本用語

手間がかかるかもしれませんが、文献や判例を読む際には、用語の定義・概念を確認しながら進めるとよいでしょう。

右に労働分野の基本用語を挙げました。ここに挙げたものはほんの一部ですので、判決文を読むなかで見たことがない用語が出てきたら、前掲の基本書等でその意味を都度確認すると、判決の正確な理解に有益です。

労働分野の基本用語

【労働関連】

- **就業規則**：労働者が就業上遵守すべき規律や、労働条件に関する具体的細目について定めた規則の総称
- **就業規則の最低基準効**：就業規則を下回る労働条件を労使間で合意しても、当該合意の効力は否定され、その部分は就業規則で定めた基準（労働条件）によって規律されるという効力（労働契約法12条）
- **就業規則の不利益変更**：就業規則を労働者の不利益に変更すること。当該変更に同意しない労働者を拘束する効力を有するかが問題となる（労働契約法9条、10条）
- **昇進・降職**：企業組織内における地位（役職を含めた職務遂行上の地位）を「職位」といい、この上げ下げを「昇進」、下げを「降職」という
- **配転（配置転換）**：同一企業内において労働者の職種または勤務場所を変更すること
- **休職**：労働者を就業させることが困難または不適切な事情が生じた場合に、労働者としての身分を保有したまま、一定期間就労義務を免除または就労を禁止する措置
- **懲戒処分**：使用者が服務規律・職場秩序に違反した従業員に対して行なう制裁としての不利益措置（社内処分）
- **解雇**：使用者側の一方的な意思によって従業員との労働契約を終了させること
- **退職勧奨**：雇用する労働者に対して使用者が退職を促すこと。類型としては、①使用者が労働者に対して退職を勧める行為、②使用者からの労働契約の合意解約の申込みに対して、労働者側に承諾を勧める行為、がある
- **希望退職募集**：法律的に説明すれば、①労働者に対する合意退職の申込みの誘い（誘引）であり、②これを受けて労働者が応募し、あるいは退職届を提出する行為が申込みの意思表示となる。そして、③労働者からの申込みに対して使用者が承諾して初めて合意退職が成立する
- **セクシュアルハラスメント**：職場における性的な言動に対する労働者の対応により当該労働者が不利益を受けるもの（対価型）と職場における性的な言動により労働者の就業環境が害されるもの（環境型）をいう
- **職場におけるパワーハラスメント**：職場において行なわれる①優越的な関係を背景とした言動であって、②業務上必要かつ相当な範囲を超えたものにより、③労働者の就業環境が害されるものであり、①から③までの3要素をすべて満たすもの（令和2年1月15日厚生労働省告示第5号2(1)）

- **業務災害**：労働者の業務上の負傷、疾病、障害または死亡（労災保険法7条）
- **過労死等**：業務における過重な負荷による脳血管疾患もしくは心臓疾患を原因とする死亡もしくは業務における強い心理的負荷による精神障害を原因とする自殺による死亡またはこれらの脳血管疾患もしくは心臓疾患もしくは精神障害（過労死等防止対策推進法2条）
- **安全配慮義務**：使用者が、労働者の労務提供の課程において、労働者の生命・身体を危険から保護するように配慮すべき義務（労働契約法5条）
- **使用者責任**：事業のために他人（被用者）を使用する者（使用者）が、被用者が当該事業の執行について第三者（被害者）に加えた損害を賠償する責任（民法715条）

【労働組合関連】

- **過半数労働組合**：事業場の従業員の過半数で組織する労働組合
- **労働協約**：労働組合と使用者との間で労働条件等に関して書面で協定し、両当事者が署名または記名押印したもの（労働組合法14条）
- **争議行為**：同盟罷業、怠業、作業所閉鎖その他労働関係の当事者が、その主張を貫徹することを目的として行なう行為およびこれに対抗する行為であって、業務の正常な運営を阻害するもの（労働関係調整法7条）
- **労働協約の規範的効力**：労働協約に定める労働条件や待遇に関する基準に反する労働契約は無効となり（強制的効力）、無効となった労働契約の部分や労働契約に定めがない部分は労働協約の規定する基準になる（直接的効力）という効力（労働組合法16条）
- **労働協約の一般的拘束力**：労働協約が一定の要件を満たす場合には、労働協約の当事者である労働組合の組合員以外にも適用されるという効力。労働組合法17条が工場事業場単位の一般的拘束力を規定し、労働組合法18条が地域的の一般的拘束力を規定している
- **不当労働行為**：労働組合活動を侵害したり、労働組合の自主性を侵害したりする行為として、労働組合法7条で禁止される行為。同法は、不当労働行為について行政機関（労働委員会）による救済手続きを設けている
- **緊急命令**：労働委員会の命令に対して使用者側が取消訴訟を提起した場合において、受訴裁判所が使用者に対して、判決確定まで同命令の全部または一部に従うことを求める命令（労働組合法27条の20）

第2部 重要労働判例10選

1 普通解雇における解雇権濫用法理 高知放送事件

最二小判昭和52年1月31日〔昭和49年(オ)165号〕

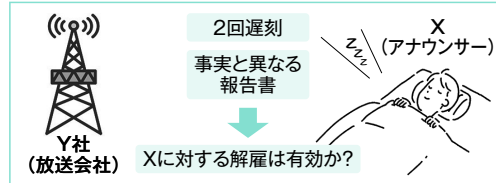
概要 2回朝寝坊して、ラジオニュースの放送事故を起こした放送会社のアナウンサーについて、会社が行なった普通解雇を権利濫用(無効)と判断した事件です。古い判決ですが、従業員の能力不足・勤務態度を理由とする解雇では検討が必須です。

事実 放送会社であるY社のアナウンサーXは、2週間の間に2回朝寝坊により遅刻し、ラジオニュースを1回目は10分間、2回目は5分間放送できなくする放送事故を起こした。2回目の放送事故について、Xは上司に報告せず、後にこれを知った上司から報告書の提出を指示されたが、事実と異なる報告書を提出した。Y社はXを普通解雇としたところ、Xがその効力を争い、1審および控訴審とも当該解雇は解雇権濫用に当たり無効と判断した。Y社が上告。

判旨 上告棄却(労働者側が勝訴)。

「就業規則所定の懲戒事由にあたる事実がある場合において、本人の再就職など将来を考慮して、懲戒解雇に処することなく、普通解雇に処することは、それがたとえ懲戒の目的を有するとしても、必ずしも許されないわけではない。……普通解雇として解雇するには、普通解雇の要件を備えていれば足り、懲戒解雇の要件まで要求されるものではない」

「普通解雇事由がある場合においても、使用者は常に解雇しうるものではなく、当該具体的な事情のもとにおいて、解雇に処することが著しく不合理であり、社会通念上相当な



のとして是認することができないときには、当該解雇の意思表示は、解雇権の濫用として無効になるものというべきである」



解説 労働契約法16条は「客観的に合理的な理由」と「社会通念上の相当性」を欠く解雇を権利濫用として無効と規定しており、これは判例法理(解雇権濫用法理)を明文化した条文です。本事件で最高裁は、就業規則の普通解雇事由である「その他、前各号に準ずる程度のやむをえない事由があるとき」に該当するとしつつ、Xの解雇を解雇権濫用(無効)とした原審を正当としました。

最高裁が挙げた理由は、XはY社の対外的信用を失墜させ、アナウンサーとしての責任感に欠けるとしつつも、①アナウンサーを起こすことになっていた担当者も寝坊していたこと(担当者はけん責処分のみ)、②事実と異なる報告書を提出した点についても、Xの誤解や気後れがあったとして、この点もXを強く責めることはできないというものでした。

なお、本案で、Y社はXを「懲戒解雇」ではなく「普通解雇」としています。裁判所は、退職金没収を伴う懲戒解雇の有効性を厳しく審査する傾向にあるので、リスク軽減の観点から、普通解雇として退職金を支給する方法が選択されることがあります。

関連判例

- ①日本食塩製造事件(最二小判昭和50年4月25日)
- ②セガ・エンタープライゼス事件(東京地決平成11年10月15日)

2 職種限定合意と配転命令権

社会福祉法人滋賀県社会福祉協議会事件

最二小判令和6年4月26日〔令和5年(受)604号〕



概要 本事件は、職種および業務内容の変更を伴う配置転換命令を受けた労働者が、同命令が職種等の限定合意に反するとして損害賠償請求等を行なった事案です。ジョブ型雇用等で職種・業務内容が限定されている社員の配置転換等にあたっては、本事件の理解が必須です。



事実 社会福祉法人Yは、福祉用具の展示および普及、利用者からの相談に基づく改造および製作ならびに技術の開発等の業務を行なう組織の権利義務を承継した。Xは、福祉用具センターにおける上記の改造および製作ならびに技術の開発（本件業務）に係る技術職として雇用されて以降、上記技術職として勤務しており、職種および業務内容を上記技術職に限定する旨の合意（本件合意）があった。

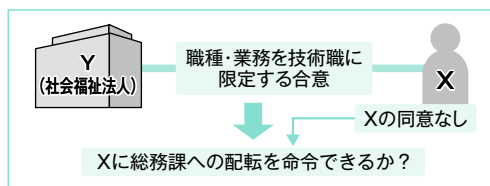
Yは、Xに対し、同意を得ることなく、総務課施設管理担当への配置転換を命じた（本件配転命令）。1審および控訴審ともに配転命令を有効としたため、Xが上告。



判旨 破棄・差し戻し。

「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置転換を命ずる権限を有しないと解される。上記事実関係等によれば、XとYとの間には、Xの職種および業務内容を本件業務に係る技術職に限定する旨の本件合意があったというのであるから、Y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置転換を命ずる権限をそもそも有していなかった」

「YがXに対してその同意を得ることなくした本件配転命令につき、Yが本件配転命令をする権限を有していたことを前提として、そ



の濫用に当たらないとした原審の判断には、判決に影響を及ぼすことが明らかな法令の違反がある」



解説 長期的雇用を予定する正社員については、広範囲な配転が行なわれることがあります。これまでの判例でも、就業規則に業務上の都合により配転を命ずることができる旨の定めがあり、勤務地や職種の限定合意がない場合には、企業は労働者の同意なしに配転を命じることができるとしています。

もっとも、配転命令権の濫用は許されません。東亜ペイント事件の最高裁判決（**関連判例**）では、濫用に該当する場合の判断枠組みが示されています。

注意すべき点として、「配転命令権の濫用」の議論の前提は「使用者に配転命令権があること」です。多くの場合、就業規則や労働協約に「配転命令」に関する根拠規定がありますが、労使間で個別に職種・勤務地等に限定合意がある場合は、当該合意の効力が優先するので「配転命令権」自体が存在しないことになります。

裁判所は、正社員の職種限定や勤務地の限定合意を容易には認めない傾向にありますが、本事件では限定合意が認定された場合の考え方が明示的に述べられています。

ジョブ型雇用が進めば職種・業務が限定される社員も増加するでしょう。その場合の、職種廃止や工場・支店等が廃止されたときの整理解雇の有効性の判断枠組みについては、今後の裁判例の集積を待つこととなります。

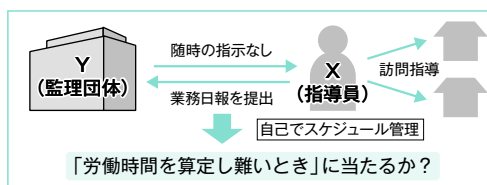
関連判例

○東亜ペイント事件（最二小判昭和61年7月14日）

配転命令が権利濫用に該当するかについて①業務上の必要性、②不当な動機・目的、③通常甘受すべき程度を著しく超える不利益を判断基準とするとした判例。

3 事業場外みなし労働時間制の適用範囲 協同組合グローブ事件

最三小判令和6年4月16日〔令和5年(受)365号〕



概要 本事件は、事業場外みなし労働時間制における「労働時間を算定し難いとき」(労基法38の2第1項)の解釈が問題になりました。外回りの営業社員や在宅勤務の労働時間算定の場面で重要となる判例です。

事実 Xは、外国人の技能実習に係る監理団体であるYに雇用され、指導員として勤務していた。Xは、担当地域の実習実施者に対し訪問指導を行なうほか、技能実習生のために、来日時等の送迎、日常生活指導や急なトラブルの際の通訳を行っていた。

Xは、実習実施者等への訪問の予約を行なうなどして自ら具体的なスケジュールを管理し、携帯電話をYから貸与されていたが、随時具体的に指示を受けたり報告したりはしなかった。また、Xは、タイムカードを用いた労働時間の管理を受けておらず、自らの判断で直行直帰も可能であるが、月末には業務内容等を記入した業務日報をYに提出し、確認を受けていた。

Xは、Yに対し、時間外労働、休日労働および深夜労働に対する賃金の支払いを求め、原審は同請求を一部認容。Yが上告。



解説 本事件に先立つ旅行添乗員の事件では、最高裁は事業場外みなし労働時間制の適用を否定しています(関連判例)。

しかし、実際に企業が顧客等に対して、自社の労働者の日報に関する確認作業をすることは期待し難いでしょう。本事件の最高裁判決では、日報の内容の正確性担保について精査が必要であるとして、審理を原審に差し戻しており、事業場外みなし制度の適用の可否の基準はいまだ不明確です。そもそも日報の検討が必要な法制度自体が時代に不適合であり、同制度の利用自体に紛争リスクが内包されているといえるでしょう。

本判決の補足意見では「近時、通信手段の発達等も背景に活用が進んでいるとみられる在宅勤務やテレワークの局面も含め、その在り方が多様化していることがうかがわれ、被用者の勤務の状況を具体的に把握することが困難であると認められるか否かについて定型的に判断することは、一層難しくなってきた」と述べられていますが、判例や立法で基準が明示されることが期待されます。

関連判例

○阪急トラベルサポート事件(最二小判平成26年1月24日)

旅行ツアーの添乗業務に従事する労働者の提出した日報について、ツアー参加者のアンケートや関係者への問合せで正確性を確認できるとして、事業場外みなし労働時間制の適用が否定された判例。



判旨 破棄・差し戻し。

「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、Yにおいて、X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難い」

「原審は……業務日報に関し……正確性が担保されていたなどと評価し、もって本件業務につき本件規定の適用を否定した」

4 親会社が設置した相談窓口の対応義務 イビデン事件

最一小判平成30年2月15日（平成28年（受）2076号）



概要 親会社では、子会社も対象としたコンプライアンスやハラスメントの相談窓口を設けている場合があります。本事件はセクハラ
の申告に関する親会社の対応が、信義則上の義務違反（債務不履行）に該当するかが問題となった事件であり、親会社の相談窓口担当者は必ず把握しておくべき判決です。



事実 Y社の相談窓口に対し、Y社子会社の従業員Bから、Xを被害者とするセクハラに関する事実確認等の対応の申し出があった。

Y社は、子会社に関係者の聞き取り調査等を行なわせたが、子会社から上記申し出に係る事実は存しない旨の報告があったこと等を踏まえ、被害者に対する事実確認は行なわず、従業員Bには、本件申し出に係る事実は確認できなかった旨を伝えた。

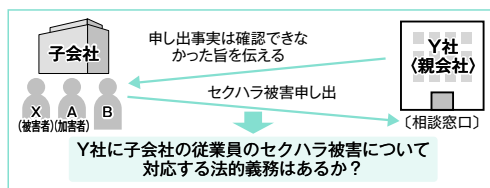
Xは、加害者（従業員A）等に対して損害賠償を求めた。また、Y社には、グループ会社の全従業員に対して直接、またはその所属する各グループ会社を通じて相応の措置を講ずべき信義則上の義務があるとし、原審はY社の損害賠償責任を認めた。Y社が上告。



判旨 破棄・自判（会社側が勝訴）。

「Y社は、自らまたはXの使用者である勤務先会社を通じて本件付随義務を履行する義務を負うものということはできず、勤務先会社が本件付随義務に基づく対応を怠ったことのみをもって、Y社のXに対する信義則上の義務違反があったものとするとはできない」

「本件グループ会社の事業場内で就労した際に、法令等違反行為によって被害を受けた従業員等が、本件相談窓口に対しその旨の相談の申し出をすれば、Y社は、相応の対応をするよう努めることが想定されていたものといえ、上記申し出の具体的状況いかんによって



は、当該申し出をした者に対し、当該申し出を受け、体制として整備された仕組みの内容、当該申し出に係る相談の内容等に応じて適切に対応すべき信義則上の義務を負う場合があると解される」



解説 セクハラに関して企業が法的責任を問われる主な場面に、次の3つがあります。

- 1 加害者の行為に対する使用者責任
- 2 被害者に対する安全配慮義務ないし職場環境配慮義務違反を理由とする債務不履行責任
- 3 相談担当者の不作为（不法行為）に関する使用者責任等

本事件では、親会社（Y社）と被害者・加害者とは労働契約関係はなかったものの、親会社の相談窓口に対するセクハラ
の申告に関する親会社の対応が信義則上の義務違反（債務不履行）に該当するかが問題となりました。

本事件ではY社の責任は否定されましたが、親会社の相談窓口の対応が信義則上の義務違反となる可能性が認められたことで、今後は、子会社従業員等からの相談・申告や、相談窓口の不適切対応を理由とした親会社に対する損害賠償請求等の増加が予想されます。

子会社等の従業員から申告・相談を受け付けている企業は、制度の設計や運用に不備はないか、規程内容は実態に沿っているか（実施困難ではないか）等を再点検すべきです。

なお、本判決は信義則上の義務について、セクハラに限定する形式としていないことから、本判決の射程範囲はハラスメントに関する相談に限定されないと解されます。

関連判例

○三菱重工神戸造船所事件（最一小判平成3年4月11日）
直接的な労働契約関係がない者に対しても、事実上の指揮命令関係がある場合には、安全配慮義務違反が成立する場合を認めた。

5 復職時における配慮義務と賃金請求権 片山組事件

最一小判平成10年4月9日〔平成7年(オ)1230号〕



概要 本事件では、労務提供が十分にできない場合の労働者の賃金請求権が問題となりました。本事件の最高裁の判断は、私傷病休職者の復職の可否判断に影響を与えています。



事実 Y社で建築工事現場における現場監督業務に従事していたXは、私傷病によって現場作業に従事できなくなり、Y社は自宅治療を命じた。これに対してXは、事務作業には従事できるとの診断書を提出したが、Y社は自宅治療の命令を継続した。

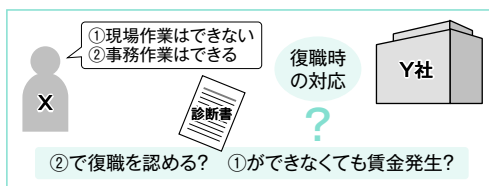
Xは、自宅療養中の賃金不支給分と賞与減額分の支払いを求めて訴訟を提起し、第1審はXの請求を認めたが、控訴審（原審）はXの請求を認めなかった。Xが上告。



判旨 破棄・差し戻し。

「労働者が職種や業務内容を特定せずに労働契約を締結した場合においては、現に就業を命じられた特定の業務について労務の提供が十全にはできないとしても、その能力、経験、地位、当該企業の規模、業種、当該企業における労働者の配置・異動の実情および難易等に照らして当該労働者が配置される現実的可能性があると認められる他の業務について労務の提供をすることができ、かつ、その提供を申し出ているならば、なお債務の本旨に従った履行の提供があると解するのが相当である」

「Xは、Yに雇用されて以来21年以上にわたり建築工事現場における現場監督業務に従事してきたものであるが、労働契約上その職種や業務内容が現場監督業務に限定されていたとは認定されておらず、また、X提出の病状説明書の記載に誇張がみられるとしても、本件自宅治療命令を受けた当時、事務作業に係る労務の提供は可能であり、かつ、その提供を申し出ていたというべきである……Xの能



力、経験、地位、Yの規模、業種、被上告人における労働者の配置・異動の実情および難易等に照らしてXが配置される現実的可能性があると認められる業務が他にあったかどうかを検討すべきである」



解説 本事件における最高裁の判断は、労働者が病気等によって従前の業務ができなくなった場合でも、企業が可能な範囲で業務変更等による配慮をすることが求められるケースがあることを示したものと いえます。

この考え方は、私傷病休職における復職の可否判断や休職期間満了の部分でも用いられています（**関連判例**）。

私傷病休職者の「復職の可否判断」はトラブルとなることが多いので、就業規則では、

- 1 休職期間中のリハビリ勤務・試し勤務による判断方法
- 2 復職の可否判断の材料となる医師の診断書の提出方法
- 3 復職の可否判断が難しい場合の休職期間の延長等

が規定されることがあります。

復職時に業務を変更する場合には、賃金の変更があることを規定化し、あらかじめ合意しておくべきです。復職時に、労務提供が不十分なのに休職前と同額の賃金支払いが求められる危険があるからです。

なお、本件は従業員の職種・業務が限定されていないケースであり、仮に限定があった場合については、いまだ明確な考え方や対応策がない状況です。

関連判例

- ① JR東海事件（大阪地判平成11年10月4日）
- ② キヤノンソフト情報システム事件（大阪地判平成20年1月25日）

6 妊娠・出産を理由とする不利益取扱い 広島中央保険生活協同組合事件

最一小判平成26年10月23日〔平成24年(受)2231号〕



概要 本事件の最高裁判決は「マタハラ判決」として話題になり、本判決を受けて行政通達も改正されました。人事・労務担当者は同通達とセットで押さえておきましょう。

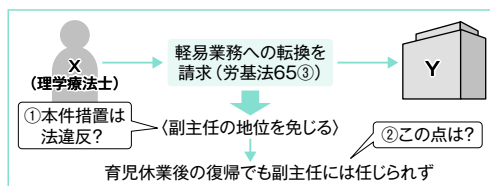


事実 生活協同組合Yに雇用されて副主任の職位にあった理学療法士であるXは、労働基準法65条3項に基づく妊娠中の軽易な業務への転換に際して副主任を免じられ(本件措置)、育児休業の終了後も副主任に任じられなかった。Xは、副主任を免じた措置は男女雇用機会均等法9条3項違反により無効であるなどと主張し、管理職(副主任)手当の支払等を求めた。原審はXの請求を棄却したことから、Xが上告。



判旨 破棄・差し戻し。

「均等法1条および2条の規定する同法の目的および基本的理念や……同法9条3項の規制が設けられた趣旨および目的に照らせば、女性労働者につき妊娠中の軽易業務への転換を契機として降格させる事業主の措置は、原則として同項の禁止する取扱いに当たるものと解されるが、当該労働者が軽易業務への転換および上記措置により受ける有利な影響ならびに上記措置により受ける不利な影響の内容や程度、上記措置に係る事業主による説明の内容その他の経緯や当該労働者の意向等に照らして、当該労働者につき自由な意思に基づいて降格を承諾したものと認めるに足りる合理的な理由が客観的に存在するとき、または事業主において当該労働者につき降格の措置を執ることなく軽易業務への転換をさせることに円滑な業務運営や人員の適正配置の確保などの業務上の必要性から支障がある場合であって、その業務上の必要性の内容や程度および上記の有利または不利な影響の内容や



程度に照らして、上記措置につき同項の趣旨および目的に実質的に反しないものと認められる特段の事情が存在するときは、同項の禁止する取扱いに当たらないものと解する」

「本件措置については、Yにおける業務上の必要性の内容や程度、Xにおける業務上の負担の軽減の内容や程度を基礎付ける事情の有無などの点が明らかにされない限り……均等法9条3項の趣旨および目的に実質的に反しないものと認められる特段の事情の存在を認めることはできない」



解説 最高裁は、妊娠中の軽易業務転換を契機としてなされた降格(本件措置)は、原則として均等法9条3項違反となるが、例外として、①労働者の自由意思に基づく承諾がある場合、②同項の趣旨・目的に実質的に反しない特段の事情がある場合には同項違反とならない、との判断枠組みを示しました。副主任の地位に復帰させなかった措置については、判決中で判断はされていませんが、補足意見のなかで育児介護休業法10条違反となる可能性があるとして指摘されています。本事件の後、判決を踏まえた行政通達が発出されました。近時は、産休・育休取得期間の賞与・手当の算定や人事上の取扱いの有効性も争われるようになっていきます(関連判例)。

育児・介護はプライベートな話題でもあり、企業側で情報確認が難しい面もありますが、労使間で意識的に情報交換と方針確認をすることがトラブル防止に有益です。

関連判例

○ジャパンビジネスラボ事件(東京高判令和元年11月28日)

育児休業からの復帰の際に正社員として就労できない社員について、無期労働契約から有期労働契約への変更を自由意思に基づくものとして有効と判断した。

7 定年退職後の賃金設定

名古屋自動車学校（再雇用）事件

最一小判令和5年7月20日〔令和4年(受)1293号〕



概要 定年後再雇用者が正社員時と同じ仕事をしている場合で、基本給・賞与に関する待遇差が問題となった事件です。原審が6割の基準を示したことが話題となり、最高裁の判断が注目されていました。



事実 Y社の定年後再雇用制度では、期間1年間の嘱託職員として有期労働契約を締結し、65歳まで再雇用していた。嘱託社員用の嘱託規程では、嘱託職員の賃金体系は勤務形態によりその都度決め、賃金額は経歴、年齢その他の実態を考慮して決定する旨や、再雇用後は役職に就かない旨等が定められていた。また、勤務成績等を考慮して臨時に「嘱託職員一時金」を支給することがある旨が定められていた。

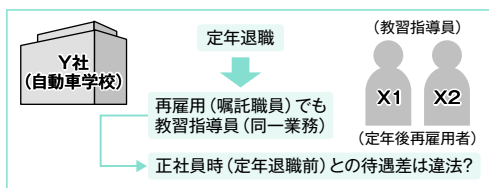
X1およびX2は、Y社を定年退職後に嘱託職員として教習指導員の業務に従事したが、正社員時との待遇差について労働契約法20条（現在のパート・有期法8条）違反を主張して損害賠償請求。

原審は、基本給が定年退職時の基本給の額の60%を下回る部分、および嘱託職員一時金が定年退職時の基本給の60%に所定の掛け率を乗じて得た額を下回る部分は、違法とした。Y社が上告。



判旨 破棄・差し戻し。

「正職員と嘱託職員であるX1、X2らとの間で基本給の金額が異なるという労働条件の相違について、各基本給の性質やこれを支給することとされた目的を十分に踏まえることなく、また、労使交渉に関する事情を適切に考慮しないまま、その一部が労働契約法20条にいう不合理と認められるものに当たるとした原審の判断には、同条の解釈適用を誤った違法がある」



「賞与および嘱託職員一時金の性質やこれらを支給することとされた目的を踏まえることなく、また、労使交渉に関する事情を適切に考慮しないまま、その一部が労働契約法20条にいう不合理と認められるものに当たるとした原審の判断には、同条の解釈適用を誤った違法がある」



解説 本事件に先立って定年後再雇用者の待遇差が問題となった最高裁判決としては長澤運輸事件（[関連判例①](#)）がありますが、同事件は、再雇用時の年収が定年退職前の79%程度と減額幅が比較的小さい事案で、一部の手当のみ待遇差の不合理性を認めました。

本事件の原審判決は理論的に疑問があるものでしたが、6割の判断部分だけが独り歩きして話題になりました。このような原審の判断を最高裁は否定したわけですが、審理不尽による差戻しとしたので、最高裁として定年後再雇用者の賃金水準の判断基準は示されませんでした。

明確な賃金体系や決定基準がない中小企業では、本件と類似のケース（定年後もほとんど仕事は変わらないが基本給は大幅減額）も多く、本事件の差戻し審を含め今後の裁判の動向にはしばらく注視が必要です。

なお、定年退職者が条件に不満で定年後再雇用契約を拒否した場合、再雇用社員としての地位自体がないので、正社員との待遇差の問題にはなりません。企業側が提示した労働条件が高年齢者雇用安定法の趣旨に反する内容の場合は損害賠償請求として争われることになります（[関連判例②](#)）。

関連判例

- ①長澤運輸事件（最二小判平成30年6月1日）
- ②九州惣菜事件（福岡高判平成29年9月7日）

8 団交義務を負う「使用者」の範囲 朝日放送事件

最三小判平成7年2月28日〔平成5年(行ツ)17号〕



概要 本事件は派遣法制定前の事案ですが、派遣先や親会社等の団交応諾義務を検討するにあたって、本判決の解釈や射程範囲が問題になることがあり、正確な理解が必要です。



事実 放送会社であるX社は、下請企業3社から、請負契約により労働者の派遣を受けていた。X社は、当該労働者について、

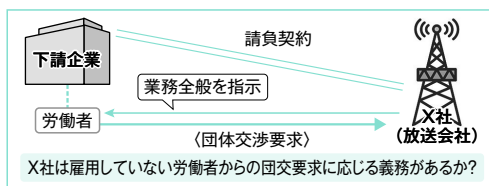
- 1 従事する業務全般について作業の日時・時間・内容等その他細部を決定
- 2 X社の作業秩序に組み込んで同社の従業員とともに作業
- 3 作業遂行もX社の指揮監督下としていた。下請企業3社から派遣された上記従業員の一部が加入する労働組合は、X社に対して労働条件改善等を求めて団体交渉を申し入れたところ、X社はこれを拒否した。

そこで、同組合は、労働委員会に不当労働行為の救済申立てを行なったところ、中央労働委員会（Y）は、団体交渉応諾（労組法7条2号）および支配介入禁止（同条3号）を命じる救済命令を行なった。これに対しX社は、上記中労委命令の取消しを求める行政訴訟を提起。1審は中労委命令を支持したが、2審は上記命令を取り消した。Y（中央労働委員会）が上告。



判旨 破棄・差し戻し。

「X社は実質的にみて、請負3社から派遣される従業員の勤務時間の割振り、労務提供の態様、作業環境等を決定していたのであり、右従業員の基本的な労働条件等について、雇用主である請負3社と部分的とはいえ同視できる程度に現実的かつ具体的に支配、決定することができる地位にあった……その限りにおいて、労働組合法7条にいう『使用者』に当たるものと解するのが相当である」



「X社が自ら決定することのできる労働条件（本件命令中の「番組制作業務に関する勤務の割付けなど就労に係る諸条件」はこれに含まれる）の改善を求める部分については、X社が正当な理由がなく団体交渉を拒否することは許されず、これを拒否したX社の行為は、労働組合法7条2号の不当労働行為を構成する」



解説 本事件の最高裁判決は、雇用主でなくても、労働者の基本的な労働条件等について「雇用主と部分的とはいえ、同視できる程度に現実的かつ具体的に支配、決定できる地位」にある場合には、その限りにおいて労働組合法7条でいう「使用者」に該当すると判断しました。

この判断枠組みは、その後における裁判例などの実務でも踏襲されています。この考え方からすれば、親会社が株主権の行使として子会社に対して行なう管理・監督だけでは労働組合法7条のいう「使用者」に当たるとはいえず、親会社が労働者の基本的な労働条件等について「雇用主と同視できる程度に現実的かつ具体的に支配、決定することができる地位」に当たるか否かが基準になります。

本判決は、注文主・派遣主が、一般的に労働組合法7条の「使用者」に該当し、団体交渉応諾義務があると判断したものではなく、その後の裁判例でも「使用者」に該当すると判断されたケースは限定されている点に注意してください（関連判例）。

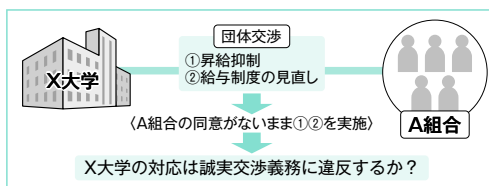
関連判例

○クボタ事件（東京地判平成23年3月17日）

労働組法7条の「使用者」について「雇用主以外のものであっても、当該労働者との間に近い将来において労働契約関係が成立する現実的かつ具体的な可能性が存する者もまた、これに該当する」とし、派遣社員の直用化を決定していた派遣先が「使用者」に該当すると判断された。

9 合意成立の見込みがない団交への対応 山形大学事件

最二小判令和4年3月18日〔令和3年(行ヒ)171号〕



概要 使用者が行なうべき誠実交渉とはどのようなものかについて、最高裁の判断が示された事件です。特殊な事案ですが、団交を行なう担当者は押さえておくべき判決です。

事実 国立大学法人（X大学）は、教職員等が組織する労働組合（A組合）に対し、人事院勧告にならって55歳を超える教職員の昇給抑制について団体交渉を申し入れた（①）。また、X大学はA組合に対し、人事院勧告にならって教職員の給与制度の見直し（賃金の引下げ）についても団体交渉を申し入れた（②）。その後、X大学はA組合との間で、上記①②の事項（本件各交渉事項）につき複数回の団体交渉を行なったが、同意を得られないうまま、①②を実施した。

A組合は、Y労働委員会に救済申立てを行ない、同委員会は、本件各交渉事項に係る団体交渉におけるX大学の対応が労働組合法7条2号の不当労働行為に該当すると認定し、誠実に団体交渉に応ずべき旨を命じた。これに対し、X大学が取消訴訟を提起し、一審はX大学の請求を認めた。Y労働委員会は控訴し、原審が控訴棄却としたことから、上告。

応ずるに至れば、労働組合は当該団体交渉に関して使用者から十分な説明や資料の提示を受けることができるようになるとともに、組合活動一般についても労働組合の交渉力の回復や労使間のコミュニケーションの正常化が図られるから、誠実交渉命令を発することは、不当労働行為によって発生した侵害状態を除去、是正し、正常な集团的労使関係秩序の迅速な回復、確保を図ることに資する……そうすると、合意の成立する見込みがないことをもって、誠実交渉命令を発することが直ちに救済命令制度の本来の趣旨、目的に由来する限界を逸脱するということはできない

解説 本判決は、使用者が誠実交渉義務に違反した場合、団体交渉において合意が成立する見込みがなくても、労働委員会が誠実交渉命令を発し得るとしました。ただ、本事件の特殊性を踏まえる必要があります。

団体交渉において労使の主張が対立し、譲歩の余地がないことが明確になれば、団体交渉の継続は無意味であり、その後の団体交渉を拒否しても正当な理由があるとして不当労働行為は成立せず（関連判例①）、その後の事情変更によっては交渉再開が必要になる場合があると考えられています（関連判例②）。

本判決においても、労組法7条の「使用者」は、いかなる場合でも団体交渉の応諾義務があり、組合に対して説明や資料提出等が必要であると判断したと考えるべきではありません。本判決は、原審が「合意成立の見込みがない」と認定したことを受けて、かかる状況において妥当な解決を図ったものであり、射程範囲は限定的なものと解すべきでしょう。

関連判例

- ①池田電器事件（最二小判令平成4年2月14日）
- ②寿建築研究所事件（東京高判昭和52年6月29日）

判旨 破棄・差し戻し。

「労働組合法7条2号は、使用者がその雇用する労働者の代表者と団体交渉をすることを正当な理由なく拒むことを不当労働行為として禁止するところ、使用者は、必要に応じ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るなどして、誠実に団体交渉に応ずべき義務（以下「誠実交渉義務」という）を負い、この義務に違反することは、同号の不当労働行為に該当するものと解される」

「使用者が労働組合に対する誠実交渉義務を尽くしていないときは、その後誠実に団体交渉に

10 長期のパワハラ行為に対する免職処分 長門市・市消防長事件

最三小判令和4年9月13日〔令和4年(行ヒ)7号〕



概要 本件は公務員の事案ですが、パワハラにおける加害者の問題性・責任を重く捉える最高裁の判断が示されており、パワハラにおける懲戒処分の検討で重要な判決です。



事実 地方公共団体Yの消防職員であるXは、2013年4月から分隊長、2017年4月から小隊長を務めていた。Xは2008年4月から2017年7月まで部下等の約30人の消防隊員に対し、合計約80件のパワハラを行っていた。Xは上記行為の一部について暴行罪により刑事処分(罰金20万円)を受けた。

Xは分限免職処分となったが、Xは同処分の取消訴訟を提起した。第1審および原審は上記処分の取消を認めたため、Yが上告。

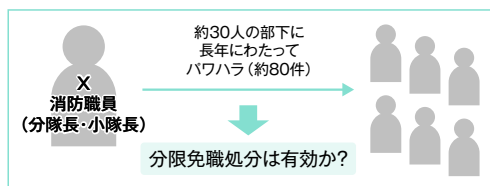


判旨 破棄・自判。

「本件各行為は、5年を超えて繰り返され、約80件に上るものである。その対象となった消防職員も、約30人と多数である……その内容は、現に刑事罰を科されたものを含む暴行、暴言、極めて卑わいな言動、プライバシーを侵害した上に相手を不安に陥れる言動等、多岐にわたる」

「長期間にわたる悪質で社会常識を欠く一連の行為に表われたXの粗野な性格につき、公務員である消防職員として要求される一般的な適格性を欠くとみることが不合理であるとはいえない。また、本件各行為の頻度等も考慮すると、上記性格を簡単に矯正することはできず、指導の機会を設けるなどしても改善の余地がないとみることに不合理な点は見当たらない」

「本件各行為の中には、Xの行為を上司等に報告する者への報復を示唆する発言等も含まれており、現に報復を懸念する消防職員が相当数に上ること等からしても、Xを消防組織



内に配置しつつ、その組織としての適正な運営を確保することは困難であるといえる」

「Xに対し分限免職処分をした消防長の判断が合理性を持つものとして許容される限度を超えたものであるとはいえず、本件処分が裁量権の行使を誤った違法なものであるということとはできない。……Yの消防組織において上司が部下に対して厳しく接する傾向等があったとしても何ら変わるものではない」



解説 本事件では、消防職員であるXが多数の部下に対し5年を超えて約80件の暴行等のパワハラを繰り返し、分限免職処分となった処分の有効性が問題となりました。

原審は、消防組織の独特な職場環境が背景にあったことに加え、当該処分は重きに失するなどとして処分を取り消しました。一方、最高裁は、一連のパワハラ行為に表われた当該職員の性格につき公務員としての一般的な適格性を欠き、改善の余地がないとみることが不合理とはいえず、さらに、当該行為により消防組織の職場環境が悪化するという影響は公務の能率の維持の観点から看過し難い、として当該分限免職処分が裁量権の行使を誤った違法なものとはいえないとしました。

同じく消防職員のパワハラによる懲戒処分の事案に、**関連判例**があります。本事件と合わせて確認してください。

関連判例

○氷見市(消防職員停職処分)事件(最三小判令和4年6月14日)

上司や部下に対する暴行等で停職2か月の懲戒処分(第1処分)を受け、停職期間中に暴行の被害者に面会を求めるなどの働き掛けをしたことを理由に停職6か月の懲戒処分(第2処分)を受けた事案。最高裁は、上記働き掛けは、懲戒制度の適正な運用を妨げ、審査請求手続きの公正を害する行為であり、停職期間中の行為について何ら反省がうかがわれないうとして、第2処分に裁量権の範囲の逸脱・濫用はないとした。