

実務情報
Series 2025 12

管理職が押さえておきたい
2025年の
「重要労働判例」
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判断枠組みが解決に役立つので、トラブル防止の観点から、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4弾です。2018年10月号、2020年11月号および2024年12月号の労働判例に続き、2025年の最新判例を中心に特に知っておくべきものを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

管理職が押さえておきたい 2025年の「重要労働判例」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 知識・ノウハウを利用可能な状態で整理する／
- 5 情報を簡略化した状態で整理する

第2部 重要労働判例10選

- 1 職種限定合意に反する配転の違法性〔社会福祉法人滋賀県社会福祉協議会（差戻審）事件〕.....6
- 2 無期転換ルールの特例（任期法）の適用〔学校法人羽衣学園（羽衣国際大学）事件〕.....7
- 3 就労の意思の喪失時期（フィリップス・ジャパン事件）.....8
- 4 手当廃止（不利益変更）の有効性（国立研究開発法人国立精神・神経医療研究センター事件）.....9
- 5 パワハラによる懲戒免職処分（糸島市事件）.....10
- 6 休憩のない勤務の差止め（ジェットスター・ジャパン事件）.....11
- 7 社内データの大量削除による損害賠償（日亜化学工業事件）.....12
- 8 手当廃止による待遇差解消〔日本郵便（住居手当）事件〕.....13
- 9 パワハラ投稿の名誉毀損該当性（ICT・イノベーター事件）.....14
- 10 誠実団交で考慮される交渉態度等〔国・中労委（ジャパンビジネスラボ）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、最高裁判所の判決だけを「判例」、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）が重要です。

(3) 判決全体を検討するにあたって

本格的な判例検討を行なう場合は、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）』『労働経済判例速報（労経速）』など〕が有益です。判例六法や模範六法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、目当ての判例検索が可能です。

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。

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・分析が容易になった現在、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します。時間的余裕がないなかで、弁護士への依頼や資料収集、検討点の整理等の準備を行わなければなりません。そのような場合でも、関連する判例を少しでも知っておくと、理解が進み、闇雲に準備をしないで済みます。

4 知識・ノウハウを利用可能な状態で整理する

労働問題を検討する際に重要なのは、「知識やノウハウを利用可能な状態で整理しておくこと」です。その際に重要なのは、まずは「概念・用語の整理」です。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、以下のような用語は、概念を共通化しておかないと議論が噛み合いません。

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

次に、「議論のレベルを整理する」という点も重要です。たとえば「解雇できるか?」「不利益変更として問題が生じるか?」という問題を検討する場合、以下のように議論のレベルを分けて検討する必要があります。

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?

これらの議論のレベルを整理しないまま、ざっくりとした議論をすると、検討漏れが起きてしまう可能性があります。

5 情報を簡略化した状態で整理する

「情報を簡略化した状態で整理する」ことも重要です。筆者は人事・労務のポイントを50音で整理しています。労務トラブル対応では議論が感情的になり、検討事項に漏れが生じることがあるので、語呂合わせで検討漏れを防ぐことは企業の担当者としても有益でしょう。参考としてか行・な行を紹介します。

労務トラブル対応の「か・き・く・け・こ」

か：カレンダー

自分の予定だけではなく、上司や決裁者、対象従業員の予定を確認します。「なるべく早く」や「今月初めに」のようにアバウトなスケジュール感ではなく、「カレンダー（暦）」で具体的に確認してください。

休日や年休、出張等を踏まえて必要なヒアリングや社内の打合せ等の予定をあらかじめ確認しておくことが重要です。

解雇を伴う場合は、解雇予告手当の送金や解雇通知の郵送のために、金融機関や郵便局の営業日についても確認が必要です。

き：規定

就業規則や労働協約等の「規定」に基づく検討をすることです。その際は、「根拠規定」だけでなく「関連規定」や「手続規定」まで確認してください。

く：組合

「組合（労働組合）」がある場合は、対象従業員が組合員であるか否かや、労働組合との間の労働協約の確認をすることが必要です。労働協約がない場合でも、労働組合との間の従前の取扱いや慣行（労使慣行）は確認してください。

なお、就業規則の不利益変更や解雇を伴う重要問題で、「組合が了解しているから大丈夫だろう」などという安易な判断をしないことも重要です。

け：決裁

人事措置を行なう場合や懲戒処分通知書等を発行する場合は、誰の名義で実施するのか、誰が決定権者なのかといった社内の「決裁（決裁者・決裁手続き）」を確認してください。

トラブルの内容・規模（波及効果）によ

っては、部門決裁だけではなく「本社決裁」「親会社の事前了解」が必要になる場合があります。

こ：コネ・個人

対象従業員が「コネ」入社である場合は、懲戒処分や解雇等の人事措置の前に、関係者に事前相談や根回しが必要なケースがあります。また、入社時に個別合意をしている、対象従業員に固有の事情があるかもしれません。「個人（属人）」の事情も忘れずに確認してください。

パワハラの兆候を示す 「な・に・ぬ・ね・の」

な：長い

仕事に関する注意・指導は、長くても30分あれば足りるはずですが、「説教」になると「長い」話になります。説教が長くなってしまうのは、往々にして「繰返しが多い」「抽象論が多い」ことが原因ですが、効果は希薄（多くの場合、逆効果）です。「私が話せば大丈夫」などという勘違いが背景にあることもあります。

上司としては、部下が嫌悪感や不快感を抱くと、その嫌悪感や不快感が指数関数的に増加・拡大する危険性を意識する必要があります。

に：二番煎じ

本当に役立つ実践的な注意・指導であれば、部下の成長に効果的ですが、「二番煎じ」は見透かされてしまいます。経験・知識が乏しいと、有名な経営者や歴史上の人物の言葉の借り物でしかないような話や、「〇〇が△△と言っている」などといった引用が多くなります。部下との個別面談（1 on 1 ミーティング）でも、感心させようとすると「どこかで聞いた話」になりがちです。

部下が求めているのは「ありがたい偉人

の説法」ではなく、「等身大の上司からの現役感のある話」です。

ぬ：塗り固める

興味のない話や不愉快な話題は耳に入れたくないというタイプの上司には、注意が必要です。

上司の立場にある（役職についている）だけで「自分が偉い」と勘違いして横暴な行動をとるケースもあれば、通常の業務指導や注意がパワハラ（パワー・ハラスメント）として問題になるケースもあります。

勝手な決めつけや二者択一的な話に「塗り固める」タイプの上司は、柔軟性に乏しいですが、自分の上司の命令には一心不乱に従うので扱いやすい面があります。

ただ、部下にも自分と同様の行動を求めるので、真面目な部下だと疲弊してしまいます。

ね：ネガティブ・ネチネチ

ポジティブな話がなく、失敗・改善点の指摘も簡潔でないと部下は疲れます。上司自身の性格が原因のこともあります。社風・部門が暗い雰囲気だと「ネガティブ・ネチネチ」とした態度で部下に接するのが日常的になっている場合があります。

離職者や休職者が多い職場では、「面倒くさいコミュニケーション」が日常的になっていないか確認してみましょう。

の：飲み屋で説教（仕事の話）

「飲み屋で説教（仕事の話）」は「話が長くなる」「声が大きくなる」「説教臭くなる」という特徴があり、圧力・攻撃のように受け止められる可能性があります。

飲み会での仕事の話が習慣化すると、「飲み会の席で話せばよい」と考えて部下の仕事が甘くなるだけでなく、飲み会に参加できない部下は上司・職場への疎外感を抱く危険があります。

第2部 重要労働判例10選

1 職種限定合意に反する配転の違法性 社会福祉法人滋賀県社会福祉協議会(差戻審)事件

大阪高判令和7年1月23日〔令和6年(ネ)1154号〕



概要 職種・業務内容の変更を伴う配転命令を受けた従業員が、職種等の限定合意に反するとして損害賠償等を求めた事案で、配転命令を有効とした高裁判決を最高裁は破棄・差戻しとしました。本事件は差戻審です。



事実 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、技術職として勤務し、職種および業務内容を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、X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じた（本件配転命令）。

下級審（高裁判決）は本件配転命令を有効としたが、最高裁（**関連判例①**）は「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」として破棄・差戻しとした。



判旨 慰謝料80万円等を認容。

「YとXとの間には、Xの職種及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利をそもそも有していなかったものというほかない。にもかかわらず、Yは、本件合意に反して本件

配転命令を行ったものであって、同命令は違法というべきである」

「Yとしては、本件合意の存在を容易に認識できたというべきであるから、Yには本件配転命令を行ったことについて過失が認められ…Xに対する関係で、不法行為を構成する」



解説 関連判例②は、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、企業は配転命令権の濫用に該当しないかぎり配転が可能であるとし、配転命令権の濫用の判断枠組みを示しています。

もっとも、上記枠組みは「配転命令権がある場合」を前提とした議論であり、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し「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限定の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存在することが前提となっており、本件配転命令の違法性について判旨のように述べてXの同意がない配転命令を違法としました。

本判決はあくまで事例判断ですが、ジョブ型や地域限定の雇用が増加すれば、配転を巡る紛争も増加するでしょう。職種や支店等の廃止に伴う解雇の回避のための配転命令も、雇用主に過失があり、配転命令が違法・無効となって慰謝料請求等が認容されるのかは、今後の裁判例の集積が待たれます。

関連判例

①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）…本事件の差戻前上告審

②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

2 無期転換ルールの特例(任期法)の適用 学校法人羽衣学園(羽衣国際大学)事件

最一小判令和6年10月31日〔令和5年(受)906号〕



概要 大学教員任期法(任期法)では、労働契約法18条の無期転換ルールの例外を定め、無期転換のための通算契約期間を5年から10年に延長しています(10年ルール)。

本事件は、任期法が定める10年ルールの適用が問題となった事案の最高裁判決です。

2025年以降、この最高裁判決を踏襲した裁判例(関連判例①②)が出ています。



事実 Yが設置する私立大学(Y大学)で勤務する専任教員Xは、契約期間満了を理由としてYから雇止めをされた。Xは、①有期契約期間の通算期間が5年を超え、労働契約法18条1項に基づく無期転換権の行使により無期労働契約が成立している、②仮に無期労働契約が成立していない場合でも同法19条により雇止めは無効である、③契約期間後にXとYとの間で無期労働契約を締結する合意が成立した、と主張して、Yに対し労働契約上の地位確認や未払い賃金等の支払いを求めた。

原審は、任期法の要件を厳格に解釈して、Xが無期労働契約に転換していると判断し、Yに対する地位確認請求や賃金・賞与の支払請求を認めた。Yが上告。



判旨 破棄・差戻し。

「任期法は、4条1項各号のいずれかに該当するときは、各大学等において定める任期に関する規則に則り、任期を定めて教員を任用し又は雇用することができる旨を規定している」

「これは、大学等への多様な人材の受入れを図り、もって大学等における教育研究の進展に寄与するとの任期法の目的(1条)を踏まえ、教員の任用又は雇用について任期制を採用するか否かや、任期制を採用する場合の具体的内容及び運用につき、各大学等の実情を踏まえた判断を尊重する趣旨によるものと解

される」

「労働契約法18条1項の特例として任期法7条が設けられた際にも改められず、上記の趣旨が変更されたとも解されない。そうすると、任期法4条1項1号所定の教育研究組織の職の意義について、殊更厳格に解するのは相当でないというべきである」



解説 労働契約法18条の無期転換ルールには、概要のとおり、研究者や大学教員による例外があります(任期法の10年ルール)。

この例外として想定する教員等は、大学や担当授業の科目・研究実績等によって細かく限定されているわけではありません。元々の想定対象は相当高度な知識・経験を持つ専門家かもしれませんが、大学のランクや研究実績で対象を限定することは困難ですし、実績を重視すれば若手の育成が困難になります。

また、任期法の10年ルールは有期特措法の定年後再雇用の特例のように事業者認定を要求しておらず、このような制度上の仕組みからすれば、適用対象を法文以上に限定解釈する法的根拠は希薄です。このような観点からすれば、最高裁が判旨のように述べて「任期法4条1項1号所定の教育研究組織の職の意義について、殊更厳格に解するのは相当でない」とした判断は妥当であり、今後の裁判でも同様の判断になるでしょう。

なお、任期法と同法に無期転換ルールの特例である「10年ルール」を定めるものに科技イノベ活性化法があり、同法15条の2第1項1号の「研究者」の該当性が問題となった裁判例として、**関連判例③**があります。

関連判例

- ①慶応義塾大学事件(東京高判令和7年2月12日)
薬学部で語学を担当する非常勤講師について、任期法の「教育研究組織の職」に該当すると同法の適用を認めた
- ②学校法人東海大学事件(東京地判令和7年1月30日)
任期法の適用を認め無期転換権の発生を否定した
- ③学校法人専修大学(無期転換)事件(東京高判令和4年7月6日)
科技イノベ活性化法15条の2第1項1号の「研究者」には該当しないと判断され、特例の該当性が否定された

※PIP (Performance Improvement Plan) …主に外資系企業において能力不足の従業員に対して実施される業績改善プログラム

3 就労の意思の喪失時期

フィリップス・ジャパン事件

東京高判令和7年5月15日〔令和6年(ネ)5378号〕



概要 能力不足で解雇された従業員が、退職勧奨等を行なった上司らに対して不法行為に基づく損害賠償請求をするとともに、会社に対して解雇後の賃金や使用者責任に基づく損害賠償等を請求した事件の控訴審です。上記従業員は解雇後に他社に就職しており、解雇後の就労意思の喪失が問題となりました。



事実 Xは、Y社にパラリーガルとして就職した後に司法試験に合格し、司法修習のために休職した。その後、育児休業を経て社内弁護士としてY社に復職したが、社内弁護士としての能力不足を理由に退職勧奨を受け、Xが応じなかったためY社に解雇された。

Xは、解雇後に別会社（A社）に入社したが、Y社に対しては解雇無効を主張して裁判を提起した。Y社は、裁判提起後に上記解雇を撤回してXに復職を求めるとともに、上記裁判においてA社就職時点でY社への就労意思を喪失していると主張した。原審は、Y社の上記主張を認めず、Xが就労意思がないことを自認した日をもって、就労意思の喪失と黙示の退職合意の成立を認めた。他方、Xが主張した不法行為と使用者責任を否定した。

XとY社の双方が控訴。



判旨 原判決を一部変更。

「A社での6か月間の試用期間中に解雇や解雇予告がされなかったということは、A社においてXは社内弁護士としての職務能力があると評価されたといえるから、その後は職務能力がないことを理由として解雇されるおそれは相当低下したといえる」

「A社におけるXの雇用条件は、賃金月額7万9,200円であるなど、Y社における雇用条件（月額51万5,300円）と比較して明らかに好待遇であり、第2子の出産育児のために、産前

産後休業及び育児休業も取得できた一方で、Y社においては、PIP（※筆者注）の結果、社内弁護士としての能力を欠いていると評価され、後に撤回されたとはいえ、解雇までされたことを考慮すると、A社での試用期間が終了した時点において、XがA社をあえて退職してまでY社で就労する意思があったと認めることはできない」

「Xは、A社での試用期間が終了した令和4年8月31日時点においてY社への就労意思を喪失したと認めるのが相当であり、同日時点において、XとY社との間での黙示の退職合意が成立したというべきである」



解説 本事件の高裁判決は、原審の判断を変更して、「就労の意思」の喪失時期を早め、A社における試用期間終了日としました。

解雇後に他社で就労していた場合には、他社就労期間中の賃金の取扱い（中間利益の控除）が問題となり、この点は最高裁が処理方法の枠組みを示しています（**関連判例**）。

また、解雇後に正社員として他社に就職し、復職が想定されないケースでは、解雇された会社での「就労の意思」がすでに喪失しており、黙示の退職合意がなされたと判断できる場合があります。実務でも、解雇紛争が転職によって早期の金銭解決になるケースもあり、解雇後の転職状況は重要になります。

本事件は、Xが社内弁護士であり、Y社が解雇撤回を行なったことなどの特殊性があり、判旨の内容が直ちに他事案にも一般化できるかは微妙ですが、解雇後の転職事案における「就労の意思」を検討する際に参考となります。なお、就労意思の喪失時期や、労働契約終了をどのように導くかは、現状定まった見解がなく、裁判例の集積が待たれます。

関連判例

○最二小判昭和37年7月20日、最一小判昭和62年4月2日
解雇無効となった場合の解雇期間中の賃金支払債務について、平均賃金額の6割を超える部分から、上記賃金の支給対象期間と時期的に対応する期間内の中間利益の控除を認めている

4 手当廃止(不利益変更)の有効性

国立研究開発法人国立精神・神経医療研究センター事件

東京高判令和7年3月27日〔令和5年(ネ)1537号〕



概要 就業規則の不利益変更の有効性の判断枠組みは労働契約法9・10条が規定していますが、実際の裁判では諸々の事情が考慮されての個別判断になることから、結論の予測が難しいです。実務では、経過措置や調整給等の不利益緩和措置を設けて紛争リスクを軽減させることがあり、本事件も手当の段階的削減を行なう経過措置が設けられていました。



事実 Yが運営する病院では、特定の病棟に勤務する従業員に対して特殊業務手当を支給していたが、2018年(平成30年)4月から年20%ずつ段階的に減額し、2021年度で完全に廃止する給与規程の変更(以下「本件変更」)が行なわれた。同病院で勤務する看護師・保育士ら(Xら)は、本件変更は無効であるとして、廃止前の特殊業務手当の支払いを求めた。原審は、本件変更は合理的であると判断し、Xらの請求を棄却。Xらが控訴。



判旨 原判決変更・Xらの請求認容。

「地域手当の引上げ(①)は…人事院の給与勧告を受け…平成30年度までに実行することが合意されていたもので…特殊業務手当廃止の代償措置と評価することはできず…夜間看護等手当の増額(②)についても…特殊業務手当の受給者とは支給対象が異なっているほか、増額の目的は『人材確保等』で…特殊業務手当廃止の代償措置とは位置づけられていない」

「役職手当の引上げ(③)についても、その支給対象は看護師長等の役職者であり、特殊業務手当の受給者とは支給対象が異なっているほか、増額の目的は『他職種の役職手当額との均衡、部下数の増による職責の増大等の考慮』であって…本件特殊業務手当の廃止変更の代償措置とは位置づけられていない」

「改定案の施行日は同年4月1日であったか

ら、本件組合とYとの交渉の期間は約1か月半(改定案提示からも約2か月)しかなかったものであり…特殊業務手当の見直しについては、さらに時間をかけて交渉していくことで、合意をめざすという方法もあった…しかし、Yは、特殊業務手当の廃止に変更はないとして…特殊業務手当の廃止についての本件組合の承諾は得られないまま、同年3月末、本件特殊業務手当の廃止変更を実施した」

「本件特殊業務手当の廃止変更は5年間かけて段階的に廃止するという経過措置が設けられていたこと…同時に、国家公務員給与法の改定率に準じた基本給及び月例年俸の引上げ(0.2%)、地域手当の引上げ(14%から16%に)、夜間看護等手当の増額等が実施されたこと…などを踏まえても、それらは代償措置とは言えないことからすると、本件特殊業務手当の廃止変更が、労働契約法10条にいう合理的なものとは認められない」



解説 Yは、組合との間で5回にわたる団体交渉を行ない、他の待遇アップも実施していましたが、高裁判決は、労働組合との交渉を不十分と評価し、他の待遇アップも代償措置とは認めず、原審の判断を覆し、特殊業務手当の廃止を無効としました。

5年にわたる段階的削減という経過措置は相応の不利益緩和措置だと評価できますが、裁判所は判旨のように述べて変更の合理性を否定しています。このように、経過措置を設けていても、他の事情から不利益変更の合理性が否定されることがあります。また、本件では、Yが主張した代償措置の該当性が否定されており、不利益変更時の代償措置についても慎重な制度設計や理由付けが必要です。

実務では、就業規則の不利益変更にあたって、経過措置や代償措置等に加えて、従業員から変更に関する同意を個別に得ることがあります(個別同意の効力については関連判例)。

関連判例

○山梨県民信用組合事件(最二小判平成28年2月19日)

5 パワハラによる懲戒免職処分 糸島市事件

最三小判令和7年9月2日〔令和6年(行ヒ)241号〕



概要 消防署におけるパワハラの事案については、2022年に最高裁判決が2件あります(関連判例①②)。本事件では、懲戒処分のなかで最も重い懲戒免職が問題となりました。



事実 Y市の消防職員Xは、採用後1年にも満たない部下に対し、訓練等に係る指示や指導として、鉄棒に掛けたロープで身体を縛って懸垂をさせたり、力尽きた後もそのロープを保持して数分間宙づりにしてさらに懸垂するように指示したり、熱中症の症状を呈するまで訓練を繰り返させたり、体力の限界のため倒れ込んだことに対するペナルティーと称してさらに過酷なトレーニングをさせていた。

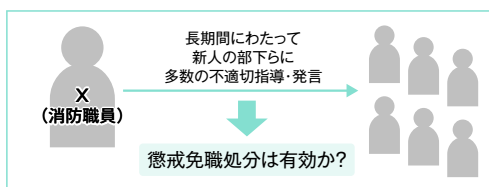
上記言動等を理由に懲戒免職処分を受けたXは、Y市に対して、上記処分の取消しや国家賠償法に基づく損害賠償を求めた。一審および原審ともXの請求を認め、Y市が上告。



判旨 破棄・自判(Xの請求棄却)。

「消防職員については、火災等の現場において住民の生命や身体确保安全のための活動等を行うという職務の性質上、厳しい訓練が必要となる場合があるとしても、指示や指導としての範ちゅうを大きく逸脱する各指導が許容される余地はないのであって、各指導を含む本件各行為が、部下に対する悪感情等の赴くままに行われた部分が大きかったことからしても、Xが本件各行為に及んだ経緯に酌むべき事情があるとはいえない」

「本件各行為は、小隊長等として消防職員を指導すべき立場にあるXが、少なくとも10人もの部下に対し、十数年もの長期間、多数回にわたり、上記のような不適切な指導や発言を執拗に繰り返したというものであり、甚だしく職場環境を害し、Y市の消防組織の秩序や規律を著しく乱すものというべきである。



消防組織においては、職員間で緊密な意思疎通を図ることが職務の遂行上重要であることにも鑑みれば、本件各行為が及ぼす上記のような悪影響は看過することができないものである。消防本部においてXらによるいじめやしごき等により若手の職員の退職が相次いでいるなどの記載がある文書の提出を受けたY市長の指示により調査が行われ、多数の職員がXの職場復帰に反対する旨の書面を提出したことは、以上の現れということができる」

「Xには本件処分以外に懲戒処分歴がないこと等の事情があり、免職処分が公務員の地位の喪失という重大な結果を生じさせるものであることを踏まえても、Xに対する処分として免職を選択した消防長の判断が、社会観念上著しく妥当を欠くものであるとはいえず、懲戒権者に与えられた裁量権の範囲を逸脱し、又はこれを濫用したものということとはできない」



解説 本判決の判断理由は、判旨で端的に整理されています。懲戒免職を無効とした原判決の評価については、本判決の補足意見で「原審は、要するに、個々の行為を単体で評価すると免職が重きに失する旨判断するものといえることができる」ところ、本件各行為が全体としてどのような悪影響をもたらすものであるかをも十分に評価すべきであったにもかかわらず、これを怠った」と指摘されています。パワハラが重大問題とされる昨今では、消防組織でも「業界の特殊性」という理屈は通用しなくなってきており、これは一般企業においてはなおさらでしょう。

関連判例

①氷見市事件(最三小判令和4年6月14日)

パワハラを理由とする停職6か月の懲戒処分を有効と判断

②長門市事件(最三小判令和4年9月13日)

パワハラを理由とする分限免職を有効と判断

6 休憩のない勤務の差止め

ジェットスター・ジャパン事件

東京地判令和7年4月22日〔令和4年(ワ)18366号〕



概要 客室乗務員の勤務体制が問題となった事案で、労基法34条1項の休憩時間が付与されない勤務を命じることの差止めを認めた判決です。同事件では、労基規則32条1項および2項の該当性が争点となりました。



事実 航空会社（Y社）の客室乗務員であるXらは、勤務パターンのいずれにおいても労基法34条1項所定の休憩時間が付与されない勤務を命じられており、今後も休憩時間の付与されない勤務を命じられるおそれがあると主張して、安全配慮義務違反を理由とした慰謝料請求や人格権に基づく上記勤務を命じることの差止め等を求める裁判を提起した。他方、Y社は、Xらの勤務では労基規則32条1項および2項が適用され、労基法34条1項違反はないと主張した。



判旨 Xの請求一部認容。

「航空機の客室乗務員は、同項（※労基規則32条1項）の航空機に乗務する『給仕』に該当するから、Xらは上記『給仕』に該当する…しかしながら…各運航における継続した乗務時間はいずれも6時間に達していない。そうすると、Xらは『長距離にわたり継続して乗務するもの』に該当しないから、同項（※同上）の適用があるとはいえない」

「労基規則32条2項の『その他の時間』とは、使用者の指揮監督下にあるものの、停車時間、折返しによる待合せ時間のように、実際に乗務しない時間と同程度に精神的肉体的に緊張度が低いと認められる時間をいうものと解するのが相当である。…本件において、労基規則32条2項所定の時間と認められ得るのは、便間時間のうちの業務外便間時間に限られる」

「使用者が労働者に対して同法34条1項に違反する勤務を命ずることについては、労働者

がこれを受忍すべき合理的理由はなく、労働者の人格権を違法に侵害する行為というほかない」

「Xらの差止め請求は、Y社が、Xらに対し、労働時間が6時間を超える場合においては少なくとも45分、8時間を超える場合においては少なくとも1時間の休憩時間を付与しない勤務（ただし、労基規則32条2項所定の時間の合計が上記休憩時間に相当する場合を除く。）を命ずることの差止めを求める限度で理由がある」



解説 労基法40条に基づき、労基規則32条では休憩時間付与の例外として、①長距離継続乗務員たる乗務員に該当する場合（同条1項）、②上記①の「長距離継続乗務員」に該当しない乗務員でも、業務の性質上休憩時間を付与できない場合で、停車時間や待合せ時間等の合計が労基法所定の休憩時間に相当する場合（同条2項）、が規定されています。

また、行政通達は、①の「長距離継続乗務」を、運行の所要時間が6時間を超える区間について連続して乗務して勤務する場合としています（昭和29年6月29日基発355号）。

本事件における裁判所の判断で注目すべき点は、慰謝料請求だけでなく差止め請求まで認めた点です。今後も同様の裁判が継続するかは未知数ですが、企業としては、休憩時間を付与しない対応を継続させた場合、休憩時間分の賃金請求に加えて、差止めの問題に発展する可能性がある点は留意すべきです。

休憩時間中に業務・作業をさせたり、接客や業務の対応準備をさせていると、休憩の実態（業務からの離脱）がないとして、残業代請求で労働時間にカウントされることもあり、残業代問題の観点でも休憩時間の確保は確認する必要があります。

関連判例

○住友化学工業事件（最三小判昭和54年11月13日判決）

休憩時間の自由利用違反について、慰謝料請求を認めた原判決（高裁判決）を是認した

7 社内データの大量削除による損害賠償 日亜化学工業事件

徳島地判令和7年1月16日〔令和5年(ワ)38号〕



概要 退職予定の従業員が、事前に設定したプログラムを実行することで会社共有サーバーに保存されていたファイルを削除した事案で、会社からの損害賠償請求が認容された裁判例です。



事実 半導体などの製造・販売等を行なうX社において、元従業員であるY1が退職の際に、あらかじめ設定していたプログラムを実行することによりX社の共有サーバーに保存されていた大量のファイルを削除したことが発覚した。そこで、X社は、Y1と、その身元保証人であるY2、Y3（母親および妻）に対して損害賠償請求を行なった。

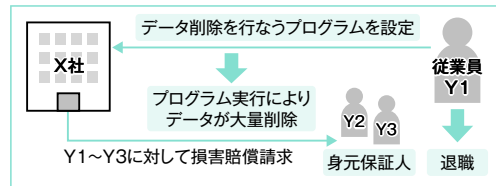


判旨 X社の請求一部認容。

「本件各ファイルは、Y1がX社の業務に従事する過程で作成し、X社の管理する本件共有サーバー内に保存していたものであるから、本件各ファイルに関する利益は、削除されたファイルの財産的価値を否定すべき特段の事情がない限り、X社の法律上保護される利益であったということができ、そのようなX社の法律上保護される利益を、X社の同意なく滅失させた行為には不法行為が成立し得る」

「本件プログラムにコマンドを入力したのはY1のみであること、本件プログラムは数行程度の単純なものであり…プログラミングミスをすることは想像し難いものであることから、Y1が…フォルダ内のファイルを削除するようなコマンドをあえて入力したものと推認される」

「Yらは、プログラミングのミスである旨主張するが、どのようなミスをすれば、本件共有サーバー内の別紙フォルダ一覧表の…フォルダだけが削除されるのかについて具体的な説明をせず、抽象的な可能性を指摘するにと



どまっており、前記の推認を覆すには足りない。…Y1は、本件プログラムにより本件各ファイルが削除されることを認識、認容していたということができ、本件各ファイルを故意に削除したと認められる」

「本件削除行為によりX社に生じた損害は577万4,212円と認められる」



解説 従業員の退職にあたっては、企業秘密や営業情報の漏えいを防止するため、秘密保持契約等を締結するのが一般的です。しかし本件のように、退職後にデータを自動的に削除できるプログラムを忍ばせておくことまで想定した対策をしている企業はまれでしょう。

本事件で裁判所は判旨のように述べ「消失した成果物の再構築に係る人件費又は外注費」として、合計577万4,212円を認めました。

万が一自社で本件のようなトラブルが起きた場合は、その後の裁判や損害賠償に備えて、①データの保全、②調査・復元過程も含めた記録化、③作業時間や費用等の記録化、をしておく必要があります。

近時の裁判例には、業務データの削除等を理由とする退職者に対する損害賠償請求や私的目的での社内情報保存を理由とした懲戒解雇が問題となった事案があります（**関連判例**）。従業員に職業選択の自由がある以上、競業禁止の合意も限界があります。転職者は増加する傾向にあり、企業においては一層の情報管理が必要になります。

関連判例

- ① A社事件（東京地判令和4年4月19日）
顧客引抜きやデータ削除等を理由とする損害賠償請求を認容した
- ② 伊藤忠商事ほか事件（東京地判令和4年12月26日）
会社情報を私的にアップロードした退職予定の従業員に対する懲戒解雇を有効とした

8 手当廃止による待遇差解消 日本郵便（住居手当）事件

東京高判令和6年12月12日〔令和6年(ネ)3124号〕



概要 本事件は、複数の有期契約社員が、正社員との待遇差が不合理であるとして、損害賠償を求めた事案です。2025年8月、厚生労働省が示した「同一労働同一賃金ガイドライン関係」に関する論点案のなかで「通常の労働者の待遇引下げによる待遇の相違の解消」が取り上げられており、この論点は本事件でも争点となりました。



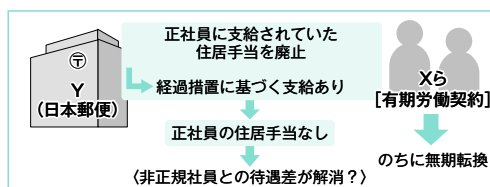
事実 日本郵便（Y）では、一部の正社員（新一般職等）に対して支給していた住居手当を廃止し、支給対象者には一定の経過措置を設ける制度改定を行なった。また、Yの正社員は90日の有給の病気休暇が取得可能とされ、一定要件の下、扶養手当が支給されている。Yと有期労働契約を締結したXら（その後に無期労働契約に転換）は、上記の住居手当、病気休暇および扶養手当に関する待遇差が不合理であるとして、Yに対して損害賠償を求めた。



判旨 Xの請求棄却。

「労契法20条と同様に、パートタイム有期労働法8条に違反する相違であると判断されたとしても、そのことをもって有期契約労働者に無期契約労働者との同一の待遇を付与しなければならない法的義務を発生させるものではなく、同方法以外による措置を講じることが禁止されるものでもない」

「既に廃止された住居手当について…最高裁判決で労契法20条違反と判断された当時の正社員と同様の住居手当を付与する措置を講じなかったことが労契法20条やパートタイム有期労働法8条に違反するとはいえないし、その後に無期契約労働者に対する就業規則等により、労契法20条に違反すると判断された住居手当が廃止され、その結果として、住居手当に係る本件改定後の有期契約労働者と無期



契約労働者との間で住居手当に係る相違がなくなったとしても、そのような事象から直ちに住居手当に係る本件改定が上記各法条に違反するともいえない」

「時給制契約社員と無期契約労働者の職務内容や人事異動等に係る相違があることに照らせば、その継続的勤務への期待の程度や雇用確保の要請の程度の相違から、相応に継続的な勤務が見込まれる時給制契約社員であっても、有給とする病気休暇の日数に無期契約労働者の労働条件と相違を設けること自体が不合理であると評価することができるとはいえないし、また、その日数につき10日を超えるものが認められなければ不合理であると評価することができるものではない」



解説 本判決は、判旨のように述べて住居手当を廃止する方法で待遇差を解消することは、非正規社員の不合理な待遇差を禁止する規定に違反するものではないと判断しました（同様の判断をしたものとして**関連判例①**）。

住居手当の廃止にあたって経過措置が設けられた点について、本判決は、住居手当の支給対象外であったXらに同措置による支給がなくても不合理とは評価できないとしました。

病気休暇では、Xらに付与される病気休暇（10日／年）を超える部分の待遇差が争われ、裁判所は不合理性を否定しています（病気休暇の有給・無給の相違については**関連判例②**）。扶養手当については、問題となったXらの家族状況が正社員の扶養手当の支給要件に該当せず、同手当に係る損害賠償請求には理由がないと判断されました。

関連判例

- ①社会福祉法人恩賜財団済生会事件（山口地判令和5年5月24日）
- ②日本郵便（時給制契約社員ら）事件（最一小判令和2年10月15日）

9 パワハラ投稿の名誉毀損該当性 ICT・イノベーター事件

東京地判令和7年1月15日〔令和4年(ワ)32378号、令和5年(ワ)31092号〕



概要 転職サイトにパワハラがある旨を投稿した元従業員に対し、会社が名誉毀損を理由として損害賠償請求を行なった事案です。

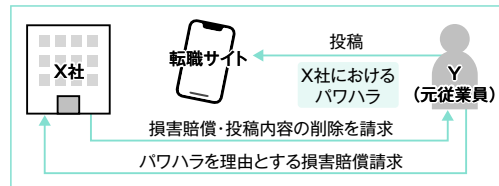


事実 X社の元従業員であるYは、インターネット上の転職サイト（本件掲示板）において、X社の職場内で強度のパワハラがある等の投稿を行なった。X社は上記投稿が名誉毀損に該当するとしてYに対して損害賠償等を請求した。これに対してYは、X社在職中にX社代表者からパワハラ発言があったとして、安全配慮義務違反（債務不履行）を理由として、X社に対し損害賠償を求める反訴を提起した。



判旨 X社の請求一部認容・Yの反訴請求棄却。
「事実を摘示しての名誉毀損にあっては、その行為が公共の利害に関する事実に係り、かつ、その目的が専ら公益を図ることにあった場合に、摘示された事実がその重要な部分について真実であることの証明があったときには、上記行為には違法性がなく、仮に上記事実が真実であることの証明がないときにも、行為者において上記事実を真実と信ずるについて相当の理由があれば、その故意又は過失は否定される」

「転職活動を行っている者が本件掲示板を見てX社に転職するか否かを判断するにあたり参考となる事実を摘示するものといえるから、公共の利害に関する事実を摘示したものといえる。また、転職活動を行う者にとって、良い点も悪い点もどちらも有益な情報となるため、転職活動に資する口コミの投稿を行うためには…『気になること・改善したほうがいい点』を記載することが公益を図るために必要であり…『良い点』の記述とともに投稿された記事であることを踏まえると…転職活



動をする者の職業選択の参考とするという公益を図る目的の下にされた投稿といえる」

「X社代表者の本件各発言は長期間の精神的な治療を要するほどの強度のものであるところか、そもそもパワハラにすら該当しないものであるから、たとえYが令和2年8月からうつ状態ないしうつ病の治療のため通院を継続しているとしても、本件摘示事実が真実であるとは認められないし、Yにおいて真実であると信ずるにつき相当な理由があるともいえない」



解説 本判決は、X社代表者によるパワハラを否定するとともに、Yによる「パワハラ、独断と偏見が凝り固まっているため、場合によっては精神的な治療が長期間必要になる可能性も充分にある」との投稿は名誉毀損に該当すると判断しました。

そのうえで、判旨のように述べて違法性阻却も否定し、Yに36万円の損害賠償を命じるとともに、「本件掲示板に一度投稿された口コミの削除自体は受け付けていないものの、投稿者から修正内容の提示を受けることで、内容変更の対応をすることは可能」であり、「本件掲示板の投稿について、投稿者が投稿の編集をすることも可能である」として、名誉毀損と認められた投稿内容の削除も命じています。

労働事件では、労働者側による記者会見が行なわれることがあります。それが事実と反する内容である場合に、名誉毀損を認める裁判例があります（**関連判例**）。

関連判例

- ① プラダジャパンほか事件（東京地判平成25年11月12日）
- ② ジャパンビジネスラボ事件（東京高判令和元年11月28日）

10 誠実団交で考慮される交渉態度等 国・中労委(ジャパンビジネスラボ)事件

東京地判令和6年12月25日〔令和4年(行ウ)488号〕



概要 本事件は、団体交渉における誠実交渉義務違反が争点となり、中央労働委員会の命令が裁判所によって取り消されました。



事実 X社の正社員であったAは、産前産後休業および育児休業を取得後、週3日勤務の有期雇用契約を締結して雇用契約を変更した。しかし、復帰後に子を保育園に入園させることが可能になったとして、雇用形態を時短勤務の正社員に変更することを要求した。

上記要求をX社が拒否すると、Aは労働組合に加入し、同組合はAを正社員にすること等を求めて団体交渉の申入れを行なった。X社は団体交渉に応じたが、同組合はX社の対応が不誠実であるとして労働委員会に救済申立を行なった。東京都労働委員会・中央労働委員会は、X社の対応には誠実交渉義務に違反する部分があるとして救済命令を発した。

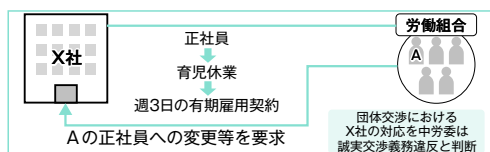
X社は中央労働委員会の命令（再審査命令）の取消しを求めた。



判旨 X社の請求認容。

「使用者の誠実交渉義務違反は不当労働行為となるのに対し、労働者・労働組合は誠実交渉義務を負わないと解されるものの、団体交渉とは、労働者・労働組合と使用者たる会社の双方が通常対面で意見を交わすものであり、一方の対応が他方の対応に呼応するものとなることは避けられない以上、団体交渉における使用者の対応が誠実交渉義務違反となるか否かは、その前後における労働者・労働組合の発言や交渉態度等も踏まえて判断する」

「交渉とは、一致点を見出すことを目的として、双方が相互に主張を一定数やりとりすることを想定しているものである以上、原則として団体交渉中の個別の発言等だけに着目して誠実交渉義務に反するかどうかを判断する



のではなく、団体交渉全体を踏まえて、使用者の対応が誠実交渉義務に反するものかを判断するのが相当である」

「団体交渉の日程は、組合とXの双方が互いの都合に応じた調整を行った結果、双方が合意して決定されたものと認められ、Xが合理的な理由もなく、団体交渉を引き延ばす目的で組合の希望する日程に応じなかったとまでは認められない」

「労組法7条2号を踏まえても、使用者たるX社が、組合の要求に対し、譲歩し、受け入れる義務まではないことから、各議題に対するX社の対応が誠実交渉義務に反するものとは認められない」

「団体交渉における日程調整や各議題へのX社の対応だけでなく、X社の態度についても誠実交渉義務に反する不当労働行為に該当するものとはいえない」



解説 本判決では、使用者側の誠実交渉義務違反が否定されました。判決中では労使双方のさまざまな事象が検討されており、誠実交渉義務が争点となった場合に考慮すべき事象として参考となります。また、判決では、Aが、「子を保育園に入園させることが可能になったという事実はなかったにもかかわらず、入園が可能になったとして時短勤務正社員への変更を希望し…事実と反する発言を訂正することなく、入園は可能であることを前提とした交渉を続けていた」点を指摘しています。

なお、X社とAとの間では、育児休業取得後の雇用形態の変更合意や雇止めの有効性も裁判で争われています（**関連判例**）。

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）

育児休業後の有期契約への変更合意およびその後の雇止めを有効と判断した