

JILPT 資料シリーズ

No.288 2025年1月

個別労働関係法ハンドブック

—法令と判例—

JILPT 資料シリーズ No.288

2025年1月

個別労働関係法ハンドブック

—法令と判例—

まえがき

本書は、都道府県労働局や労働基準監督署に置かれた総合労働相談窓口において、個別労働関係紛争事案の相談に当たる相談員が、その相談内容に応じた法令や判例・裁判例を素早く見つけ出し、適切なアドバイスをすることができるように、最適化された労働法の判例集である。そのために、大学等における労働法の講義用に作られた労働法の判例集とはかなり異なったコンセプトになっている。

まず、対象となる分野がかなり限定されている。個別労働関係紛争の定義上、集団的労使関係法に関わる分野は対象から除外した。これらの事案は、個別労働関係紛争の窓口ではなく、労働委員会等の集団的労使関係紛争処理システムにおいて対応されるからである。ただし、労働協約に基づく解雇や労働条件引下げなど、個別労働関係に関わる事項については、本書に含めた。次に、労働基準法や労災保険法など、公法的規制に関わる分野についても対象から除外した。これらの事案は、労働基準監督官や労災保険担当官による解決が図られるものであり、労働相談窓口においても、そちらに移送されるべきものであるからである。以上から、本書の対象となる範囲は、いわゆる民事上の個別労使関係紛争であり、労働相談の延長上に、都道府県労働局長による助言・指導や紛争調整委員会によるあっせん又は調停が予定されうるものということができる。これは、労働相談窓口の相談員にとって必要にして十分な範囲であると考ええる。

また、基礎知識に欠ける学生を相手に大学等の講義で用いるのではなく、既に労働法制や人事労務管理について一定程度の知識経験を有する相談員が手元に置いて相談の際に活用する冊子であるという性格から、項目ごとに関連する法令と判例・裁判例を提示するにとどめ、過剰な解説のたぐいは排した。そして、できるだけ様々な相談事案に対応できるよう、項目ごとに判例・裁判例をさらに細区分し、そこに示す判例・裁判例はすべて事案の具体的内容の説明と判旨のできる限り十分な引用をもって構成することとした。項目区分はできるだけ現場の紛争類型に沿った形で区分し、労働法の教科書に見られる労働契約や就業規則の性質といった労働法学上の概念規定をめぐる項目区分とはしていない。さらに、多くの判例集においては、代表的な判例・裁判例のみ詳細な事案の概要と判旨の引用があり、他は簡単なコメントか場合によっては裁判例の名称のみが列挙されることが多いが、学習用判例集ならばいざ知らず、相談員の実務用判例集としては、それでは実用にならない。このように、すべての判例・裁判例に相当のスペースをとっているため、収録した判例・裁判例の数はかなり少なくなっている。しかしながら、労働相談の窓口で使う上では決して少なすぎることはなく、十分な量であると考ええる。

最後に、収録する判例・裁判例についても、できるだけ近年のものを多く取り入れるように努めた。もちろん、各項目には基本的判例といわれるものがあり、それを無視することは

できないので、昭和時代の有名判例もかなり掲載しているが、基本的判例以外の裁判例は、できるだけ最近のものから選んだ。なお、便宜上、原告被告のいずれであるかにかかわらず、労働者側を X、使用者側を Y と記号化してある。

以上のような特色を持った本書を、その特色にあった形で是非活用していただきたいと願っている。

2025年1月

独立行政法人 労働政策研究・研修機構

理事長 藤村博之

執筆担当者（執筆順）

氏 名	所 属	担 当
濱口 桂一郎	労働政策研究・研修機構 研究所長	下記以外
滝原 啓允	大東文化大学法学部准教授	第9章、第10章

凡例

●判例・裁判例

最大判(決)	最高裁判所大法廷判決(決定)
最一小判(決)	最高裁判所第一小法廷判決(決定)
最二小判(決)	最高裁判所第二小法廷判決(決定)
最三小判(決)	最高裁判所第三小法廷判決(決定)
高判(決)	高等裁判所判決(決定)
地判(決)	地方裁判所判決(決定)

●判例集略語

労判	労働判例
判時	判例時報
労経速	労働経済判例速報
労判ジャ	労働判例ジャーナル
労旬	労働法律旬報
LLI/DB	判例秘書データベース

目 次

第1章 募集・採用	1
1 募集（労働条件の明示）	1
(1) 新卒学生採用の場合	2
(2) 既卒者採用の場合	2
(3) 中途採用の場合	3
(4) いわゆる求人詐欺	4
2 採用の自由	4
(1) 思想信条による採用差別	5
(2) 採用選考過程の開示	6
(3) 健康情報に関する調査の自由	7
3 採用内定取消	7
(1) 新卒学生の正規の内定	8
(2) 新卒学生の内々定	9
(3) 中途採用の内定取消	10
(4) 内定辞退	11
4 試用期間	11
(1) 本採用拒否の効力	12
(2) 新卒採用者の試用期間	13
(3) 中途採用者の試用期間	14
(4) 試用期間の性質を有する有期労働契約	15
第2章 人事異動	16
1 転勤	16
(1) 転勤命令の効力	17
(2) 家庭生活上の不利益	18
(3) 不当な動機・目的	19
(4) 転勤の内示	19
(5) 転勤拒否の場合の賃金の一部返還	19
2 職種変更	20
(1) 職種変更命令の効力	21
(2) 職種限定合意の認定	22
(3) いわゆる追い出し部屋	23
3 出向（在籍出向）	23
(1) 労働者の同意の要否	24

(2) 権利濫用となる場合	25
(3) 出向者の復帰	25
4 転籍	26
(1) 労働者の同意の要否	26
(2) 労働者の同意の例外	27
5 休職	28
(1) 傷病休職	29
(2) 自宅療養	30
(3) 復職の可否判断	30
6 在宅勤務	31
(1) 在宅勤務命令	32
(2) 在宅勤務者への出社命令	32
(3) 在宅勤務の請求	32
第3章 労働条件とその引下げ	34
1 人事査定	34
(1) 職能資格制度における人事査定	34
(2) 組合差別の場合	35
(3) 女性差別の場合	36
2 降格	36
(1) 職能資格の降格	37
(2) 役職の降格	38
3 新たな賃金制度の導入	39
(1) 職務等級制度	40
(2) 成果主義	42
(3) 年俸制	43
(4) 年俸額の期間途中の変更	44
4 労働者の同意	44
(1) 労働者の同意による労働条件引下げ	45
(2) 労働者の同意の存否	46
5 就業規則による労働条件引下げ	47
(1) 賃金の減額	47
(2) 降格規定の新設	49
6 労働協約による労働条件引下げ	49
(1) 労働組合員への効力	50
(2) 非組合員への効力	50

第4章 懲戒	52
1 懲戒権	52
(1) 懲戒権の根拠	52
(2) 懲戒権の濫用	53
(3) 懲戒事由の追加	54
2 経歴詐称	54
(1) 低学歴詐称	55
(2) 高学歴詐称	56
(3) 職歴詐称	56
3 兼業・副業	56
(1) 無許可兼業	57
(2) 兼業不許可	58
4 内部告発	58
(1) 内部告発を理由とする懲戒解雇	59
(2) 内部告発による不利益取扱い	60
5 職務怠慢	60
(1) 無断欠勤・遅刻	61
(2) 私用メール	62
(3) 企業秘密の漏洩	63
6 非違行為	64
(1) 不正行為	64
(2) 企業の風紀を乱す行為	65
(3) 私生活上の非違行為	66
7 労働者への損害賠償請求	66
(1) 運転中の事故	67
(2) 業務上のミス	68
(3) 労働者による逆求償	68
第5章 解雇・雇止め	69
1 普通解雇（勤務態度）	69
(1) 業務上のミス	70
(2) 勤務態度	71
2 普通解雇（能力不足）	72
(1) 新卒採用の若年者	72
(2) 新卒採用の中老年者	73
(3) 中途採用者	74

3	ユニオン・ショップ協定による解雇	75
	(1) ユニオン・ショップ協定に基づく解雇	75
	(2) 別組合加入者に対するユニオン・ショップ解雇	76
	(3) ユニオン・ショップ協定に基づく雇止め	77
4	整理解雇	77
	(1) 事業部門の閉鎖	78
	(2) 支店の閉鎖	79
	(3) 法人の解散	80
	(4) 会社更生手続下の整理解雇	80
	(5) ポストの廃止	81
5	変更解約告知	82
	(1) 変更解約告知の認容	82
	(2) 変更解約告知の否定	83
6	有期労働契約の雇止め	83
	(1) 雇止め法理	85
	(2) 不更新条項の導入	86
	(3) 当初からの不更新条項	87
	(4) 有期労働契約の変更提案拒否による雇止め	87
7	有期労働契約の期間途中解雇	88
	(1) 普通解雇	88
	(2) 整理解雇	89
	(3) 期間途中解雇後の期間満了	90
8	派遣労働者の雇止めと期間途中解雇	90
	(1) 派遣労働者の雇止め	91
	(2) 派遣労働者の期間途中解雇	92
	(3) 常用派遣労働者の整理解雇	93
第6章 退職・定年・継続雇用・企業再編		94
1	労働者の辞職	94
	(1) 在職強要	94
	(2) 損害賠償の予定	95
	(3) 留学費用の返還	96
2	合意退職	97
	(1) 退職届の撤回	98
	(2) 心裡留保による退職	99
	(3) 錯誤による退職	99

(4) 強迫による退職	99
3 退職勧奨・早期退職優遇制度	100
(1) 退職勧奨	101
(2) 退職勧奨の拒否を理由とする不利益取扱い	102
(3) 早期退職優遇制度	103
4 定年制	103
(1) 定年制の導入	104
(2) 定年引上げに伴う労働条件引下げ	105
(3) 定年の引下げ	106
(4) 更新の上限年齢	107
(5) 更新の上限年齢の引下げ	107
5 定年後の継続雇用	107
(1) 継続雇用の可否	109
(2) 定年後再雇用の更新拒絶	109
(3) 継続雇用の労働条件	110
(4) 継続雇用の労働条件の提示	112
6 退職時の特約	113
(1) 同業他社への転職制限	113
(2) 秘密の保持	114
(3) 労働者の引抜き	115
7 企業再編と労働契約承継	116
(1) 事業譲渡	117
(2) 会社分割	118
第7章 非正規雇用	119
1 差別の禁止	119
(1) 賞与	119
(2) 退職金	120
2 不合理な待遇	121
(1) 各種手当	122
(2) 退職金	124
(3) 賞与	125
(4) 基本給	126
(5) 均等待遇のための正社員の労働条件引下げ	126
3 無期転換	127
(1) 無期転換回避のための雇止め	129

(2)	雇止め無効後の無期転換	130
(3)	研究者の特例	130
(4)	無期転換後の労働条件	132
(5)	無期転換直後の定年後再雇用拒否	133
4	派遣労働	133
(1)	偽装請負	134
(2)	二重派遣による偽装請負	135
(3)	均等待遇	136
5	シフト制	136
(1)	シフトの削減	137
(2)	シフト希望不提出と退職	138
第8章	雇用平等とワークライフバランス	139
1	賃金差別	139
(1)	男女別賃金表	139
(2)	世帯主基準	140
(3)	職務の相違	141
(4)	男女賃金格差解消のための賃金規定変更	141
2	昇進・昇格差別	141
(1)	昇格差別	142
(2)	コース別雇用管理	144
3	退職年齢の差別	146
(1)	定年年齢の差別	146
(2)	退職勧奨年齢の差別	147
4	妊娠・出産	147
(1)	不利益取扱い	148
(2)	解雇	149
(3)	合意退職	150
(4)	軽易業務への配転	151
5	育児休業・介護休業	152
(1)	不利益取扱い	152
(2)	降格	154
(3)	有期契約への変更合意	154
6	障害者	155
(1)	障害を理由とする解雇	156
(2)	障害を理由とする差別的取扱い	157

第9章 パワーハラスメント	158
1 典型と解される事案	159
(1) 電子メールによる叱責	160
(2) 有形力行使・言葉による暴力（暴言）	160
(3) 執拗な言動と管理職による放置	163
(4) 3年近くに及んだ言動	166
(5) 飲酒の強要、深夜のメールと留守電	166
2 被行為者に一定の事情が存在していた事案	167
(1) 新入社員に対する暴言	168
(2) 新人医師に対する有形力行使・暴言	171
(3) 喫煙者に対する嫌がらせ	172
(4) 被行為者がPTSDないし神経症という認識があるにもかかわらずなされた言動	172
(5) 被行為者が鬱病という認識があるにもかかわらずなされた言動	173
(6) 疾患による休業ののち職場復帰した被行為者になされた言動	174
(7) 被行為者における何らかの問題行動が契機となりなされた言動	176
(8) 被行為者における新型コロナウイルス感染が契機となりなされた言動	178
(9) 在日外国人への差別的な言動	179
3 行為者に対する処分	180
第10章 セクシュアルハラスメント・その他のハラスメント	184
1 セクシュアルハラスメント	184
(1) 性的な噂の流布	186
(2) 卑猥な言動	186
(3) 覗き見	187
(4) 不十分な調査・放置	189
(5) 行為者に対する懲戒処分	189
2 妊娠・出産等に関するハラスメント、育児休業等に関するハラスメント	191
(1) 言葉による暴力（暴言）	193
(2) 被行為者を揶揄する陰での会話	194
判例索引	196
最高裁判所	196
高等裁判所	197
地方裁判所	200

第1章 募集・採用

1 募集(労働条件の明示)

【ポイント】

- 新卒学生の採用の場合、求人票に記載された基本給額は見込額に過ぎず、最低額の支給を保証しているわけではないとの裁判例がある（【判例・裁判例】(1) 八洲測量事件参照）。
- 中途採用の中でも新卒採用に準じるいわゆる既卒者の採用の場合、求人広告の内容で雇用契約が成立するとは言えないが、求人者の説明によっては労基法の労働条件明示義務違反になり得るとの裁判例がある（【判例・裁判例】(2) 日新火災海上保険事件参照）。
- 中途採用の場合、求人票の記載をもって労働契約の内容となったものと判断された裁判例とそうでない裁判例がある（【判例・裁判例】(3) 丸一商店事件、千代田工業事件、藍澤証券事件参照）。
- いわゆる求人詐欺に類する事案では、使用者が求人広告その他の労働者募集のための労働条件提示の内容とは労働条件が異なることを表示せずに労働者を採用したときは、当該労働条件提示の内容で労働契約が成立したものと判断した裁判例がある（【判例・裁判例】(4) Apocalypse 事件参照）。

【法令等】

労働基準法第15条第1項は、使用者は労働契約の締結に際し、賃金・労働時間その他の労働条件を労働者に明示しなければならないと規定している。これは採用時における労働条件明示義務である。しかしながら、通常採用（就職）においては、使用者による募集が先行する。

職業安定法第5条の3第1項、第2項は、募集時における労働条件明示義務を規定している。すなわち、労働者の募集を行う者は、労働者の募集に当たり、募集に応じて労働者となろうとする者に対し、その者が従事すべき業務の内容及び賃金、労働時間その他の労働条件を明示しなければならないと規定し、求人者は求人者の申込みに当たり、公共職業安定所や職業紹介事業者に対し、求職者が従事すべき業務の内容及び賃金、労働時間その他の労働条件を明示しなければならないとしている。

さらにいわゆる求人詐欺を防ぐために、職業安定法第5条の4第1項は、労働者の募集を行う者が新聞広告等により求人情報等を提供するときは、虚偽の表示や誤解を生じさせる表示をしてはならず、また正確かつ最新の内容に保たなければならないと規定している。

これらに基づき職業安定法施行規則や告示（職業紹介事業者、求人者、労働者の募集を行う者、募集受託者、募集情報等提供事業を行う者、労働者供給事業者、労働者供給を受けようとする者等がその責務等に関して適切に対処するための指針）で詳細が規定されており、同告示では「賃金等について、実際の賃金等よりも高額であるかのように表示してはならないこと」

等が例示されている。

なお、労働契約法第4条第1項は、使用者は労働者に提示する労働条件及び労働契約の内容について、労働者の理解を深めるようにするものとする規定している。

【判例・裁判例】

(1) 新卒学生採用の場合

募集時の労働条件と入社後の労働条件の相違に関する最高裁の判例は存在しないが、基本的な裁判例としては、**八洲測量事件**（東京高判昭和58年12月19日労判421号33頁）がある。本件は測量・調査の事業を営むYが1974年6～9月に大学、専門学校、高校等に求人票を提示し、Xらはこれに応じて応募して新卒学生として入社したが、ちょうど石油ショックの影響で経営が悪化し、1975年の入社時には基本給等が求人票記載の額より大幅に引き下げられたという事案であるが、求人票に記載された基本給額は見込額に過ぎず、最低額の支給を保証しているわけではないと判示した。すなわち、「新規学卒者の求人、採用が入社（入職）の数か月も前からいち早く行われ、また例年4月ころには賃金改訂が一斉に行われるわが国の労働事情のもとでは、求人票に入社時の賃金を確定的なものとして記載することを要求するのは無理が多く、かえって実情に即しない」し、「求人は労働契約申込みの誘引であり、求人票はそのための文書であるから、労働法上の規制（職業安定法18条）はあっても、本来そのまま最終の契約条項になることを予定するものでない」ので、「労働基準法15条の労働条件明示義務に反するものとは思われない」とし、そして、「このことは、通常新規学卒者の採用内定から入職時まで、逐次契約内容が明確になり、遅くとも入職時に確定する（本件もそうである。）という実情にも合致する」と判示した。特に、1975年度の新入社員募集に係る本件は石油ショックによる人件費削減のためのものであったことから信義則に反するものとは言えない等と述べている。

(2) 既卒者採用の場合

これに対し、厳密には新卒学生ではないが、中途採用の中でも新卒採用に準じるいわゆる既卒者採用の事案として、**日新火災海上保険事件**（東京高判平成12年4月19日労判787号35頁）がある。本件は、既卒者にその者と同年卒業で同社に入社した社員の現時点での給与と同等の額を約束するというYの求人広告を見て応募し入社したXが、新卒同年次採用者の下限に格付けられたことに対し、その平均額に格付けられるべきであるとして訴えた事案である。同判決は八洲測量事件を受け継ぎ、求人広告はそれをもって雇用契約の申込みと見ることはできないし、その記載自体から雇用契約がX主張の内容をもって成立したとは言えないとし

つつも、Yは内部の運用基準で中途採用者の初任給を新卒同年次採用者の下限に格付けると決定していたのに、応募者にそのことを明示せず、平均的給与を受けられることができると信じさせかねない説明をしていたことから、これを労働基準法第15条の労働条件明示義務違反であり、雇用契約締結に至る過程における信義誠実の原則に反するものであるとして、不法行為の成立を認めて、慰謝料100万円の支払を命じた。

(3) 中途採用の場合

中途採用の場合、一般に募集から採用までの期間が短いこともあり、求人票の記載をもって労働契約の内容となったものと判断された事案とそうでない事案がある。

丸一商店事件（大阪地判平成10年10月30日労判750号29頁）は、公共職業安定所における求人票には「退職金有り」「退職金共済に加入」の記載があり、その後これと異なる特段の説明がないまま採用され、退職時に退職金の支払をめぐる争いになった事案であるが、「求人票は、求人者が労働条件を明示したうえで求職者の雇用契約締結の申込みを誘引するもので、求職者は、当然に求人票記載の労働条件が雇用契約の内容になることを前提に雇用契約締結の申込みをするのであるから、求人票記載の労働条件は、当事者間においてこれと異なる別段の合意をするなどの特段の事情がない限り、雇用契約の内容になるものと解すべき」とし、中小企業退職金共済制度に加入していた場合の最下限の退職金の額の支払を命じた。

雇用形態の事案としては、**千代田工業事件**（大阪高判平成2年3月8日労判575号59頁）がある。これは、機械器具製造業のYにトレース業務で採用されたXが、公共職業安定所の求人票には「常用」とのみ記載されていたにもかかわらず、有期労働契約であるとして契約期間満了とともに雇止めされた事案である。Y側は、求人票の雇用期間欄の「常用」に丸をつけたのは、常勤・非常勤の用語例のように、期間の定めがあっても「常用」に該当すると理解したからだと主張したが、本判決は、「Yは、本件求人票の雇用期間欄に『常用』と記載しながら具体的に雇用期間欄への記載をしなかったものであるから、Yの内心の意思が前認定のとおり期間の定めのある特別職を雇用することにあつたにせよ、雇用契約締結時に右内心の意思がXに表示され雇用期間について別段の合意をするなどの特段の事情がない限り、右内心の意思にかかわらず、本件求人票記載の労働条件にそつた期間の定めのない常用従業員であることが雇用契約の内容になるものと解するのが相当である」と判示して、求人票記載の通り期間の定めのない労働契約の成立を認めた。

これに対し、**藍澤證券事件**（東京高判平成22年5月27日労判1011号20頁）は、障害者雇用の事案であるが、公共職業安定所の求人票には「正社員」と記載されていたが、面接後の雇用契約書では雇用期間の定めのある「契約社員」と明記されていた事案である。本判決は、「雇用契約が使用者と従業員となろうとする者の双方の具体的事情を踏まえて内容が決定されるものであることから、使用者による就職希望者に対する求人は、雇用契約の申込の誘引であり、

その後の採用面接等の協議の結果、就職希望者と使用者との間に求人票と異なる合意がされたときは、従業員となろうとする者の側に著しい不利益をもたらす等の特段の事情がない限り、合意の内容が求人票記載の内容に優先する」と述べ、本件については「XとYとの雇用契約関係は、仮に平成18年4月17日の採用面接で第1契約の契約書記載の条件が説明されたかどうかにかかわらず、本件求人票の内容ではなく、その後に関わされた第1契約の契約書記載の内容（平成18年5月21日から同年10月31日までの有期雇用契約）のとおり合意されたものと認めるのが相当である」と判示し、正社員として採用されたとのXの主張を退けた。

（4）いわゆる求人詐欺

募集における労働条件を意図的に不明確にしておくことでより高い労働条件と誤解させるいわゆる求人詐欺に類する事案もいくつかある。**Apocalypse事件**（東京地判平成30年3月9日労経速2359号26頁）は、飲食店を営むYが「月給25万円～40万円」という労働条件で調理スタッフを募集しながら、総支給額が残業代を含めた金額であると説明しないままXらと労働契約を締結した事案であるが、雇用契約書や労働条件通知書は作成されていない。本判決は、「求人広告その他の労働者募集のための労働条件提示は、使用者からの労働契約締結のための申込みの誘引で、それ自体は契約を成立させる意思表示ではないが、労働条件を的確な表示で明示すべきもので（職業安定法5条の3、42条、65条8号参照）、労働者が応募して労働契約を申し込むときは上記労働条件提示の内容を当然に前提としているから、上記労働条件提示で契約の内容を決定できるだけの事項（一定の範囲で使用者に具体的な決定権を留保するものを含む。）が表示されている限り、使用者が上記労働条件提示の内容とは労働条件が異なることを表示せずに労働者を採用したときは、労働者からの上記労働条件提示の内容を含む申込みを承諾したことにはほかならず、両者の申込みと承諾に合致が認められるから上記労働条件提示の内容で労働契約が成立したというべきである」と判示して、Xらの残業割増賃金の請求を認めた。

2 採用の自由

【ポイント】

- 企業には採用の自由があり、思想、信条を理由として雇入れを拒んでも違法とは言えないとの最高裁判例があり、これと異なる裁判例は存在しない（【判例・裁判例】（1）三菱樹脂事件参照）。
- 特定ポストの公募をめぐる採用選考過程や評価基準について開示する義務を否定した裁判例がある（【判例・裁判例】（2）学校法人早稲田大学（公募）事件参照）。
- 応募者の同意を得ずに感染症検査を実施することは違法であるとして損害賠償を命じた

裁判例がある（【判例・裁判例】（3）東京都（警察学校・警察病院 HIV 検査）事件、国民金融公庫（B 型肝炎ウイルス感染検査）事件参照）。

【法令等】

民法第 521 条は、何人も法令に特別の定めがある場合を除き、契約するかどうかを自由に決定できると規定している。採用は使用者側から見た雇用契約の締結であるから、採用の自由はこの契約自由の原則の雇用における現れである。

労働契約法第 3 条第 1 項は、労働契約は、労働者及び使用者が対等の立場における合意に基づいて締結し、又は変更すべきものと規定している。

一方、個別分野においては採用の自由に一定の制限を課す規定が存在する。労働組合法第 7 条第 1 項は、労働者が労働組合に加入せず若しくは労働組合から脱退することを雇用条件とすることを不当労働行為として禁止している。また男女雇用機会均等法第 5 条は、募集・採用に当たって性別に関わらず均等な機会を与えなければならないと規定しており、労働施策総合推進法第 9 条は募集・採用に当たって年齢制限を設けることを原則として禁止している。さらに障害者雇用促進法第 34 条は、障害を理由とする募集・採用差別を禁止するとともに、一定の合理的配慮を義務づけている。しかしながら、他の差別根拠に関しては採用の自由を制限する法令等は存在しない。

厚生労働省は、事業主啓発用パンフレット「公正な選考採用をめざして」などを通じて、「応募者に広く門戸を開くこと」及び「本人のもつ適性・能力に基づいた採用基準とすること」を公正な採用選考の基本とした上で、本籍・出生地に関することなど「本人に責任のない事項」の把握や思想・信条に関わる「本来自由であるべき事項」の把握は就職差別につながるおそれがあるとしている。また、求職者の個人情報の取扱いについては、職業安定法第 5 条の 5（平成 11 年労働省告示第 141 号第 5）において、社会的差別の原因となるおそれのある思想・信条や労働組合への加入状況などの個人情報の収集は、原則として認められないとされている。

【判例・裁判例】

（1）思想信条による採用差別

採用の自由に関する基本的な判例は**三菱樹脂事件**（最大判昭和 48 年 12 月 12 日労判 189 号 16 頁）である。同判決は、厳密に言えば試用期間満了時の本採用拒否の事案であるが、思想、信条を理由とする新卒学生の本採用拒否を違法ではないと判示した判例として有名である。本件は 1963 年に発生した事案であり、X は A 大学法学部在学中に合成樹脂製造業を営む Y の採用試験に合格し、卒業後 3 か月の試用期間を設けて管理職要員として採用されたが、試用期間満了直前に本採用拒否を告知された。その理由は、X は学生自治会の委員として安保反対運

動に関与していたにもかかわらず、それを秘匿して採用されたことにある。本判決は「企業者は、かような経済活動の一環としてする契約締結の自由を有し、自己の営業のために労働者を雇傭するにあたり、いかなる者を雇い入れるか、いかなる条件でこれを雇うかについて、法律その他による特別の制限がない限り、原則として自由にこれを決定することができるのであって、企業者が特定の思想、信条を有する者をそのゆえをもって雇い入れることを拒んでも、それを当然に違法とすることはできないのである」とした上で、「企業者が雇傭の自由を有し、思想、信条を理由として雇入れを拒んでもこれを目して違法とすることはできない以上、企業者が、労働者の採否決定にあたり、労働者の思想、信条を調査し、そのためその者からこれに関連する事項についての申告を求めることも、これを法律上禁止された違法行為とすべき理由はない。もとより、企業者は、一般的には個々の労働者に対して社会的に優越した地位にあるから、企業者のこの種の行為が労働者の思想、信条の自由に対して影響を与える可能性がないとはいえないが、法律に別段の定めがない限り、右は企業者の法的に許された行為と解すべきである。また、企業者において、その雇傭する労働者が当該企業の中でその円滑な運営の妨げとなるような行動、態度に出るおそれのある者でないかどうかに関心を抱き、そのために採否決定に先立ってその者の性向、思想等の調査を行なうことは、企業における雇傭関係が、単なる物理的労働力の提供の関係を越えて、一種の継続的な人間関係として相互信頼を要請するところが少なくなく、わが国におけるようにいわゆる終身雇傭制が行なわれている社会では一層そうであることにかんがみるときは、企業活動としての合理性を欠くものということとはできない。のみならず、本件において問題とされている Y の調査が、前記のように、X の思想、信条そのものについてではなく、直接には X の過去の行動についてされたものであり、ただその行動が X の思想、信条となんらかの関係があることを否定できないような性質のものであるということとどまるとすれば、なおさらこのような調査を目して違法とすることはできないのである」と判示した。

思想、信条による採用差別に関しては、今日に至るまでこの判例と異なる裁判例は存在していない。

(2) 採用選考過程の開示

三菱樹脂事件は新卒一括採用の事案であるが、大学教授という特定ポストの公募をめぐる採用選考過程の開示義務が問題となったのが、**学校法人早稲田大学（公募）事件**（東京地判令和 4 年 5 月 12 日労判 1298 号 61 頁）である。本判決は、Y 大学が行った大学院アジア太平洋研究科専任教員（募集領域：現代中国の政治と国際関係、採用後の身分：教授又は准教授）の公募に応募し、書類審査で不合格となった X が、Y には本件公募の採用選考過程や評価基準について情報を開示し説明をする義務があるにもかかわらず、上記義務に違反してこれらの開示を拒否し続け、これによって X の採用選考に対する期待権及び社会的名誉を侵害したと訴

えたのに対し、「大学教員の採用を公募により行う場合、その選考過程は公平・公正であることが求められており、応募者の基本的人権を侵害するようなものであってはならない」としつつも、「Xは、Yとの間で契約締結段階に至ったとは認められず、契約締結過程において信義則が適用される基礎を欠く」ことから、「仮に、Xが本件公募について透明・公正な採用選考が行われるものと期待していたとしても、その期待は抽象的な期待にとどまり、未だ法的保護に値するとはいえず、Yが専任教員の選考方式として公募制を採用したことから、直ちに本件情報開示・説明義務が発生する法的根拠は見出し難い」と、訴えを退けた。

(3) 健康情報に関する調査の自由

近年注目を集めた事案に本人の同意を得ない HIV（エイズウイルス）や B 型肝炎ウイルスに係る検査の正当性に関するものがある。**東京都（警察学校・警察病院 HIV 検査）事件**（東京地判平成 15 年 5 月 28 日労判 852 号 11 頁）は、警察学校が新たに入校した警察官に対して実施する血液検査において、無断で HIV 抗体検査を行い、その結果が陽性であったため入校辞退を勧告し、警察官を辞職させた事案であるが、「採用時における HIV 抗体検査は、その目的ないし必要性という観点から、これを実施することに客観的かつ合理的な必要性が認められ、かつ検査を受ける者本人の承諾がある場合に限り、正当な行為として違法性が阻却される」と判示し、本件無断検査とそれに基づく辞職勧奨行為を違法とし、国家賠償法に基づく損害賠償等を命じた。

また、**国民金融公庫（B 型肝炎ウイルス感染検査）事件**（東京地判平成 15 年 6 月 20 日労判 854 号 5 頁）は、金融機関が採用選考の過程で応募者の同意を得ずに B 型肝炎ウイルス検査を実施した事案であるが、金融機関の業務に照らして能力・適性の判断のために B 型肝炎ウイルス検査を実施する必要性は乏しく、事前の同意を得ずに行われたものであるから応募者のプライバシー権を侵害する不法行為に当たるとして、慰謝料 150 万円の支払いを命じた。

3 採用内定取消

【ポイント】

- 新卒学生の正規の内定は始期付き・解約権留保付きの労働契約であり、その取消は当該解約権の行使であり、正当な取消事由は「採用内定当時知ることができず、また知ることが期待できないような事実」に限られるとの最高裁判例がある（【判例・裁判例】(1) 大日本印刷事件、電電公社近畿電話局事件参照）。
- これに対し、新卒学生の正規の内定以前のいわゆる内々定は労働契約の成立とはみなされないが、その取消は事情によっては不法行為となりうるとの裁判例がある（【判例・裁

判例】(2) コーサーアールイー(第2)事件参照)。

- 中途採用の場合、採用通知から就労開始までの内定期間について、事案の性質に応じて、始期付き・解約権留保付きの労働契約の成立を認めた裁判例と認めなかった裁判例がある(【判例・裁判例】(3) インフォミックス事件、ユタカ精工事件、インターネット総合研究所事件参照)。
- 内定者側からの内定辞退については、著しく信義則上の義務に違反する態様で行われた場合に限り債務不履行又は不法行為責任を負うとした裁判例がある(【判例・裁判例】(4) アイガー事件参照)。

【法令等】

日本の採用の特徴は新規学卒者一括採用にあるが、その採用過程においては通常採用内定が行われる。採用内定自体を規定する法令は存在しないが、雇用契約について規定する民法第623条の「雇用は、当事者の一方が相手方に対して労働に従事することを約し、相手方がこれに対してその報酬を与えることを約することによって、その効力を生ずる」と、労働契約の成立について規定する労働契約法第6条の「労働契約は、労働者が使用者に使用されて労働し、使用者がこれに対して賃金を支払うことについて、労働者及び使用者が合意することによって成立する」が基本規定となる。

大学生の就職ルールについては戦後紆余曲折を経ているが、2018年に官邸に設置された就職・採用活動日程に関する関係省庁連絡会議において、2020年度からは毎年「〇〇年度卒業・修了予定者の就職・採用活動日程に関する考え方」がとりまとめられ、これに基づいて政府が経済団体・業界団体に対して新卒予定者の就職・採用活動に関する要請を行っている。2024年現在、その日程は、広報活動開始が3月1日、採用選考活動開始が6月1日、正式内定日が10月1日である。

【判例・裁判例】

(1) 新卒学生の正規の内定

採用内定に関する基本的な判例は大日本印刷事件(最二小判昭和54年7月20日労判323号19頁)である。同判決は、企業による求人募集が申込みの誘引であり、学生の応募が申込みであり、企業からの採用内定通知が申込みに対する承諾であり、これによって企業と学生の間で始期付き・解約権留保付きの労働契約が成立したと判示した。この事案は大学生の新規学卒一括採用の事案であり、中途採用の事案ではない。また、正規の採用内定通知が出された後にそれが取り消された事案であり、いわゆる内々定の事案ではない。本件は1968年に発生した事案であり、当時は、大学生の就職においては、大学推薦によるものが主流であった。本件に

においても、Xは在籍していたA大学の推薦を得てYの求人に応募し、7月に筆記試験と適格検査を受けてこれに合格し、数日後に面接試験と身体検査を受け、同月13日に採用内定を得た。Xは内定通知書と一緒に送付されてきた誓約書をYの指定日までに送付した。A大学では、学生が内定を得た場合にはその会社に入社を決定し、それ以後は他社に応募しないという指導を行っており、Xもそれに従って以後の就職活動を中止した。ところが、Yは翌1969年2月に、Xに対する採用内定を取り消したがその理由は示されなかった。Xは同年3月にA大学を卒業し、Yによる内定取消は解雇権濫用であるとして訴えを提起した。本判決は、上述の通り、企業による求人募集が申込みの誘引であり、学生の応募が申込みであり、企業からの採用内定通知が申込みに対する承諾であり、これによって企業と学生の間には始期付き・解約権留保付きの労働契約が成立したと判示した。その理由として、「わが国の雇用事情に照らすとき、大学新規卒業予定者で、いったん特定企業との間に採用内定の関係に入ったもの…の地位は、一定の試用期間を付して雇用関係に入った者の試用期間中の地位と基本的には異なるところはない」ことを挙げている。そして「採用内定の取消事由は、採用内定当時知ることができず、また知ることが期待できないような事実であって、これを理由として採用内定を取り消すことが解約権留保の趣旨、目的に照らして客観的に合理的と認められ社会通念上相当として是認できるものに限られる」と判示し、本件についてはYが主張するXがグルミーな印象であることは当初からわかっていたことであるから、解約権の濫用として無効と判断した。

なお、この「採用内定当時知ることができず、また知ることが期待できないような事実」であるかどうかについては、同じ最高裁判例の電電公社近畿電話局事件（最二小判昭和55年5月30日労判342号16頁）が参考になる。同事案は高校の既卒者の採用であり、Xは反戦青年委員会に所属し、その指導的地位にある者の行動として、大阪市公安条例等違反の現行犯として逮捕され、起訴猶予処分を受ける程度の違法行為をしたことが採用内定通知後判明したという事件である。本判決は、本件採用内定を始期付き・解約権留保付きと判断した上で、本件採用取消は解約権留保の趣旨、目的に照らして社会通念上相当として是認することができ、解約権の行使は有効と判示した。

(2) 新卒学生の内々定

大日本印刷事件発生当時は学生の就職ルールは現在ほど明確ではなかったが、その後経団連が中心となって倫理憲章を策定し、正式内定日を卒業年度の10月1日以降とするルールを定め、2020年度卒業生からは政府の関係省庁連絡会議申合せにより正式内定日10月1日というルールが維持されている。

この状況下における正式内定前のいわゆる内々定の段階の取消について判断したのが、コーセーアールイー(第2)事件（福岡高判平成23年3月10日労判1020号82頁）である。本件はリーマンショックの発生した2008年に就職活動を行った学生が、同年5月30日頃に採用

内々定通知を受け取り、他社への就職活動を終了したが、景気が急激に悪化した同年 9 月 30 日に、内定通知書授与式の直前になって、内々定取消通知書が送られてきた事案である。本判決は、正規の内定前のいわゆる内々定は最高裁判例のいう「始期付解約権留保付労働契約が成立した」とはいえないとしつつも、その間の諸事情を踏まえて、不法行為の成立を認め、50 万円の慰謝料の支払を命じた。このように、新卒学生に関しては現在 10 月 1 日以後とされている正規の内定の前後で労働契約の成立を認めるか認めないかが異なる扱いとなっている。

(3) 中途採用の内定取消

中途採用の場合、学生のような就職ルールはなく、正式の内定式も行われませんが、採用通知から就労開始までの内定期間について、始期付き・解約権留保付きの労働契約の成立を認めた裁判例と認めなかった裁判例が存在する。

インフォミックス事件（東京地決平成 9 年 10 月 31 日労判 726 号 37 頁）では、A 社に勤務していた X がコンピュータソフトウェア関連の別会社 Y からスカウトされ、役員と面談し、Y から採用条件提示書及び入社承諾書の送付を受けたが、この提示書には「左記条件で X を採用することを決定したことをお知らせする」旨が記載されていた。そこで X は A 社に退職届を出したが、Y は経営悪化を理由として内定を取り消したという事案である。本判決は、本件採用内定を就労開始の始期の定めのある解約留保権付労働契約であるとした上で、「Y が自らスカウトしておきながら経営悪化を理由に採用内定を取り消すことは信義則に反するというほかに、本件採用内定を取り消す場合には、X の納得が得られるよう十分な説明を行う信義則上の義務があるというべきである」にもかかわらず、「Y は、…必ずしも X の納得が得られるような十分な説明をしたとはいえず、Y の対応は、誠実性に欠けていたといわざるを得ない」として、内定取消を無効と判示した。

また**ユタカ精工事件**（大阪地判平成 17 年 9 月 9 日労判 906 号 60 頁）は、銀行支店長を歴任してきた X が、取引先 Y の社長と個人的に親しくなり、社長の求めで転職を決意し、勤務先に退職する旨を伝えたが、その後転職後の賃金額で合意に至らず、採用されなかったという事案である。本判決は、「企業が新卒者を採用する場合と異なり（新卒者の採用の場合は、就業規則等で給与などの条件が定められていることが通常である。）、Y が、X を採用する場合において、給与の額をいくりにするかは、雇用契約におけるもっとも重要な要素ということができ、本件において、給与についての合意がなされずにいた時点では、X の雇用契約について合意が成立したとはいえない」と述べ、「Y は、X に対し、Y への入社を依頼しながら、その後、何も決めることなく推移し、平成 16 年 3 月 25 日においても、雇用契約を締結することなく終わったというべきであり、X と Y との間に、雇用契約が締結されたと認めることはできない」と判示した。

一方、**インターネット総合研究所事件**（東京地判平成 20 年 6 月 27 日労判 971 号 46 頁）は、

証券会社でマーケティングリーダー（課長クラス）を務めていたXが、情報処理コンサルティング会社Yの代表取締役と転職後の労働条件について概ね合意に至ったため、勤務先に辞意を伝えたが、年俸額が高すぎるとしてYの役員会の了承が得られなかったという事案である。本判決では「Xから希望する年俸額として1500万円プラスアルファを提示され、Y代表取締役が概ねこれを了承し、Yにおける勤務開始日についても8月1日と合意したこと」を踏まえて、「代表取締役からここまで具体的な話があった以上、これを内定、すなわち始期付解約権留保付雇用契約の締結と認めて妨げないというべき」と述べ、「役員会の承認がXとの始期付解約権留保付雇用契約の条件となっていたのならともかく、そのようなことは一切ない」ので、当該解約権行使を違法とし、慰謝料300万円の支払を命じた。

（4）内定辞退

内定取消とは逆に、内定者側が内定を辞退した事案として、**アイガー事件**（東京地判平成24年12月28日労経速2175号3頁）がある。これは、広告代理店Yに内定した大学生Xが、在学中に行われた3回にわたるプレゼンテーション研修でYの研修担当者から「内定を辞退した方が、会社にとってもあなたにとっても幸せだ」等と酷評され、内定を辞退して1年留年することとした事案であり、YがXに内定辞退を強要したとするXからの損害賠償請求と、Xの内定辞退を理由とするYからの損害賠償請求が組み合わさった複雑な事案である。内定辞退に関しては、本判決は「労働者たるXには原則として『いつでも』本件労働契約を解約し得る地位が保障されているのであるから（民法627条1項）、本件内定辞退の申入れが債務不履行又は不法行為を構成するには上記信義則違反の程度が一定のレベルに達していることが必要であって、そうだとすると本件内定辞退の申入れが、著しく上記信義則上の義務に違反する態様で行われた場合に限り、Xは、債務不履行又は不法行為に基づく損害賠償責任を負う」とした上で、本件については「プレゼン研修におけるC課長の一連の発言は、本件内定辞退の強要そのものには当たらないものの、それにかかなり近い辛辣さを有するものであり、「そのため未だ社会経験に乏しいXは、これを真に受け、一種の過剰反応を起こして、Yへの入社意欲が薄れ、X代理人弁護士に相談の上、本件就職留年手続の申請に至ったものとみることができる」ので、「XがYに対し本件就職留年手続の申請報告を行わず、本件内定辞退の申入れが入社日の直前までずれ込んだことをことさら重く見るのは、社会経験の乏しいXにとって些か酷に過ぎよう」と述べ、結論としてYの損害賠償請求を退けた。

4 試用期間

【ポイント】

○無期契約の試用期間は解約権留保付きの労働契約であり、本採用拒否の正当性は通常の

解雇よりも広い範囲で認められるが、それは「知ることができ、又は知ることが期待できる事実」であるか否かで判断されるとの最高裁判例がある（【判例・裁判例】(1) 三菱樹脂事件参照）。

○新卒採用者の試用期間は、基本的な社会人としての能力の見極めという観点から判断される傾向にある（【判例・裁判例】(2) 日本基礎技術事件、三井倉庫事件参照）。

○中途採用者の試用期間は、より即戦力としての能力が判断基準とされることがある（【判例・裁判例】(3) ブレーンベース事件、ヤマダコーポレーション事件、オープンタイドジャパン事件、ファミメディック事件参照）。

○有期労働契約が適性判断の目的で締結された場合には無期雇用を前提とした試用期間と見なされ、その雇止めは本採用拒否と見なされるとした最高裁判例があるが、近年の最高裁判例や裁判例はこれと異なる判断をしており、適性評価のための有期労働契約は可能で、試用期間とは解せないとの判断をする裁判例も見られる（【判例・裁判例】(4) 神戸弘陵学園事件、福原学園（九州女子短期大学）事件、明治安田生命保険事件参照）。

【法令等】

試用期間を直接規制する法令上の規定は存在しないが、労働基準法第 21 条第 4 号は、「試の使用期間中の者」について、同法第 20 条の 30 日間の解雇予告又は 30 日分の解雇予告手当の規定を適用しないと規定している。ただし、試の使用期間中の者が 14 日を超えて引き続き使用されるに至った場合においては、この限りでないとも規定している。

また最低賃金法第 7 条第 2 号は、「試の使用期間中の者」について、最低賃金の減額の特例を認めている。

なお、雇用保険法施行規則第 110 条の 3 のトライアル雇用助成金は、安定した職業に就くことが困難な求職者を、期間の定めのない通常の労働者として雇い入れることを目的に、3 か月以内の期間を定めて試行的に雇用する労働者として雇い入れる事業主に対して、支給される助成金である。

【判例・裁判例】

(1) 本採用拒否の効力

試用期間に関する基本的な判例は、採用の自由の基本的判例と同じく**三菱樹脂事件**（最大判昭和 48 年 12 月 12 日労判 189 号 16 頁）である。同事件の経緯については採用の自由の項で述べたので省略するが、原告 X は大学在学中に Y の採用試験に合格し、卒業後 3 か月の試用期間を設けて管理職要員として採用されたが、試用期間満了直前に本採用拒否を告知された。本判決は、「企業者は、労働者の雇入れそのものについては、広い範囲の自由を有するけれど

も、いったん労働者を雇い入れ、その者に雇傭関係上の一定の地位を与えた後においては、その地位を一方的に奪うことにつき、雇入れの場合のような広い範囲の自由を有するものではない。労働基準法3条は、前記のように、労働者の労働条件について信条による差別取扱を禁じているが、特定の信条を有することを解雇の理由として定めることも、右にいう労働条件に関する差別取扱として、右規定に違反するものと解される」と述べ、試用期間を解約権留保付雇用契約であると判断し、「本件本採用の拒否は、留保解約権の行使、すなわち雇入れ後における解雇にあたり、これを通常の雇入れの拒否の場合と同視することはできない」と認めている。しかしながらその上で、「このような解約権の留保は、大学卒業者の新規採用にあたり、採否決定の当初においては、その者の資質、性格、能力その他Yのいわゆる管理職要員としての適格性の有無に関連する事項について必要な調査を行ない、適切な判定資料を十分に蒐集することができないため、後日における調査や観察に基づく最終的決定を留保する趣旨でされるもの」として合理性があり、それゆえ「右の留保解約権に基づく解雇は、これを通常の解雇と全く同一に論ずることはできず、前者については、後者の場合よりも広い範囲における解雇の自由が認められてしかるべきもの」としている。とはいえ、「いったん特定企業との間に一定の試用期間を付した雇傭関係に入った者は、本採用、すなわち当該企業との雇傭関係の継続についての期待の下に、他企業への就職の機会と可能性を放棄したものであることに思いを致すときは、前記留保解約権の行使は、上述した解約権留保の趣旨、目的に照らして、客観的に合理的な理由が存し社会通念上相当として是認されうる場合にのみ許されるものと解するのが相当」であるので、「企業者が、採用決定後における調査の結果により、または試用中の勤務状態等により、当初知ることができず、また知ることが期待できないような事実を知るに至った場合において、そのような事実を照らしその者を引き続き当該企業に雇傭しておくのが適当でないと判断することが、上記解約権留保の趣旨、目的に徴して、客観的に相当であると認められる場合には、さきに留保した解約権を行使することができるが、その程度に至らない場合には、これを行使することはできない」との判断基準を示した。この判断基準は内定取消に係る大日本印刷事件最高裁判決のそれとほぼ同様であり、最高裁が内定と試用期間を通じて解約権留保付雇用契約と捉え、その取消や本採用拒否の正当性の判断基準についても、「知ることができ、又は知ることが期待できる」のか否かで線引きをしていることが窺える。

(2) 新卒採用者の試用期間

上記基本的判例と同じ新卒採用者の試用期間に係る裁判例を見ると、**日本基礎技術事件**（大阪高判平成24年2月10日労判1045号5頁）は、建設コンサルタント会社Yに技術社員として就職したXが、危険な行為や問題行動を繰り返し、適格性を著しく欠くとともに、指導を受けたにもかかわらず改善がみられないとして解雇された事案であるが、「今後指導を継続しても、能力を飛躍的に向上させ、技術社員として必要な程度の能力を身につける見込みも立たな

かったと評価されてもやむを得ない」として、解雇を有効とした。

三井倉庫事件（東京地判平成13年7月2日労経速1784号3頁）は、倉庫業を営む会社Yに見習期間を3か月として採用されたXが、担当の業務は比較的平易な内容であるにもかかわらず頻繁にミスを繰り返すことから事務処理能力が欠如しており、また業務に取り組む態度等にも問題があるなど勤務状況に難点があるとの理由で、見習期間を2か月延長する旨が命じられたが、延長された見習期間中もミスを繰り返したため、期間満了の際に従業員として不適格として解雇された事案である。本判決は「本件解雇が試用期間中のものであることを考慮するまでもなく、著しく不合理であると認めるには至らない」として、解雇を有効と認めた。このように、新卒採用者の試用期間は基本的な社会人としての能力の見極めという観点から判断される傾向にある。

（3）中途採用者の試用期間

これに対し中途採用者の試用期間は、より即戦力としての能力が判断基準とされることがある。**ブレンベース事件**（東京地判平成13年12月25日労経速1789号22頁）は、医療器機製造販売業の会社Yに、パソコンに精通しているという発言や職務経歴書の記載から、パソコン操作及び営業活動の経験と能力を有すると判断して、3か月の試用期間を付して採用したXが、歯科医が緊急を要するとして発注してきた依頼に速やかに応じず、それほど困難でないパソコン作業も満足に行うことができず、会社にとって重要な商品発表会の翌日には参加者にお礼の電話等をする慣行にもかかわらず休暇を取得したことを理由に、試用期間満了直前に解雇したことが有効と判断された。

また、**ヤマダコーポレーション事件**（東京地判令和元年9月18日労経速2405号3頁）は、ポンプ製造業のYの経営企画室IT管理者（係長）として中途採用されたXが、協調性に欠け、配慮を欠いた言動によりYの社内関係者及び取引先等を困惑させ、軋轢を生じさせたことを理由とする試用期間満了解雇を、「Xの勤務に臨む姿勢や態度といった根本的で重大な問題を含むものであって、係長としての管理職の資質に関するものである」として有効と判断した。

これに対して、**オープンタイドジャパン事件**（東京地判平成14年8月9日労判836号94頁）は、インターネットサービスを営むYの事業開発部長として年俸1300万円で中途採用されたXが、業務遂行状況の不良、適性の欠如、職務経歴書の不実記載などを理由に本採用拒否された事案であるが、「仮にXが事業開発部長としてY主張のような職責を果たすことを期待されていたとしても、Xが解雇されるまでの2か月弱の間にそのような職責を果たすことは困難であったというべきであり、また、その後に雇用を継続しても、Xがそのような職責を果たさなかったであろうと認めることもできない」として、解雇を無効と判断した。

また、**ファミメディック事件**（東京地判平成25年7月23日労判1080号5頁）は、動物病院・ペット専用ホテルを運営する会社Yに獣医師として採用されたXが、仕事上の細かいミ

ス、学科試験の成績や勉強会への出席状況、少ない診療件数実績等を理由に試用期間中に解雇された事案であるが、それらをもって X が獣医師として能力不足であり改善の余地がないとまでいうことはできないとして、解雇を無効と判断した。

(4) 試用期間の性質を有する有期労働契約

有期労働契約が適性判断の目的で締結された場合には、期間満了すれば当然終了するのではなく、無期雇用を前提とした試用期間と見なされ、その雇止めは本採用拒否と見なされることになる。この旨を明らかにした基本的判例が、**神戸弘陵学園事件**（最三小判平成2年6月5日労判564号7頁）である。本件は、Y 高等学校の常勤講師として採用された X が、採用面接の際に理事長から契約期間は一応1年とし、1年間の勤務状況を見て再雇用するか否かの判定をするとの説明を受けていた事案である。本判決は、「使用者が労働者を新規に採用するに当たり、その雇用契約に期間を設けた場合において、その設けた趣旨・目的が労働者の適性を評価・判断するためのものであるときは、右期間の満了により右雇用契約が当然に終了する旨の明確な合意が当事者間に成立しているなどの特段の事情が認められる場合を除き、右期間は契約の存続期間ではなく、試用期間であると解するのが相当である」との基準を定立し、「1年の期間の満了により本件雇用契約が当然に終了する旨の明確な合意が X と Y との間に成立していたとすることには相当の疑問が残る」として、原審の雇止め有効との判決を破棄差戻しした。

ところが一方、近年の最高裁判例の**福原学園（九州女子短期大学）事件**（最一小判平成28年12月1日労判1156号5頁）は、期間1年で更新限度3年の有期労働契約を締結した大学教員について、勤務成績を考慮して無期契約とすることができるとされていた事案であるが、原審が3年間を試用期間と判断していたのを否定し、大学の教員の雇用については一般に流動性のあることが想定されていることなども踏まえて、「本件労働契約が期間の定めのないものとなるか否かは、X の勤務成績を考慮して行う Y の判断に委ねられているものというべきであり、本件労働契約が3年の更新限度期間の満了時に当然に無期労働契約となることを内容とするものであったと解することはできない」と判示した。

また、**明治安田生命保険事件**（東京地判令和5年2月8日労経速2515号3頁）でも、生命保険会社 Y でアドバイザー見習契約を締結して業務に従事していた X について、見習契約期間を労働者の適性を評価するための期間であって、試用期間と評価すべきであるとの X 側の主張を退け、「労働者の適性を把握するために有期労働契約を締結すること自体は許容されている」ので、「これを試用期間と解することはできない」と判示し、上記神戸弘陵学園事件判決の射程は及ばないとした。

第 2 章 人事異動

1 転勤

【ポイント】

- 転勤命令は、業務上の必要がない場合、不当な動機・目的がある場合、労働者に通常甘受すべき程度を著しく超える不利益を与える場合等を除き、権利の濫用とはならないとする最高裁判例がある（【判例・裁判例】(1) 東亜ペイント事件参照）。
- このうち、転勤がもたらす家庭生活上の不利益について、「通常甘受すべき程度を超えない」とした判例がある一方で、育児・介護休業法第 26 条を踏まえて「通常甘受すべき程度を著しく超える」とした裁判例もある（【判例・裁判例】(2) 帝国臓器製薬事件、ケンウッド事件、明治図書出版事件、ネスレ日本（配転本訴）事件参照）。
- 一方、転勤命令に「不当な動機・目的がある」と判断された裁判例もいくつかある（【判例・裁判例】(3) フジシール事件、アールエフ事件参照）。
- 転勤命令まで至らない転勤の内示について、人事異動の効力を生じていないとして慰謝料請求を退けた裁判例がある（【判例・裁判例】(4) 一般財団法人あんしん財団事件参照）。
- 総合職が転勤を拒否した場合に地域限定職との基本給の差額を返還させることを認めた裁判例がある（【判例・裁判例】(5) ビジネスパートナー事件参照）。

【法令等】

育児・介護休業法第 26 条は、事業主は、その雇用する労働者の配置の変更で就業の場所の変更を伴うものをしようとする場合において、その就業の場所の変更により就業しつつその子の養育又は家族の介護を行うことが困難となることとなる労働者がいるときは、当該労働者の子の養育又は家族の介護の状況に配慮しなければならないと規定している。

この配慮の内容としては、育児・介護休業措置指針において、当該労働者の子の養育又は家族の介護の状況を把握すること、労働者本人の意向をしんしゃくすること、配置の変更で就業の場所の変更を伴うものをした場合の子の養育又は家族の介護の代替手段の有無の確認を行うこと等が示されている。

また労働契約法第 3 条第 3 項は、労働契約は、労働者及び使用者が仕事と生活の調和にも配慮しつつ締結し、又は変更すべきものとする規定している。

男女雇用機会均等法第 7 条は、性別以外の事由を要件とするいわゆる間接差別を禁止しているが、同法施行規則第 2 条はその内容を「労働者の募集若しくは採用、昇進又は職種の変更に関する措置であつて、労働者の住居の移転を伴う配置転換に応じることができるとを要件とするもの」、「労働者の昇進に関する措置であつて、労働者が勤務する事業場と異なる事業場に配置転換された経験があることを要件とするもの」と定めている。

なお、労働基準法第 15 条第 1 項は、使用者は労働契約の締結に際し、賃金・労働時間その他の労働条件を労働者に明示しなければならないと規定し、その明示事項として労基則第 5 条第 1 項第 1 号の 3 は「就業の場所及び従事すべき業務に関する事項」を挙げていたが、同号は 2023 年の省令改正により 2024 年 4 月から「就業の場所及び従事すべき業務に関する事項（就業の場所及び従事すべき業務の変更の範囲を含む。）」と改正された。

短時間・有期労働法第 8 条は、短時間・有期雇用労働者の待遇について、職務の内容及び配置の変更の範囲等を考慮して、不合理と認められる相違を設けてはならないとし、第 9 条は職務の内容及び配置が通常の労働者と同一の範囲で変更されることが見込まれる短時間・有期雇用労働者に対して差別的取扱いをしてはならないとしている。

【判例・裁判例】

(1) 転勤命令の効力

転勤に関する基本的な判例は、**東亜ペイント事件**（最二小判昭和 61 年 7 月 14 日労判 477 号 6 頁）である。同判決は、転勤命令は、業務上の必要がない場合、不当な動機・目的がある場合、労働者に通常甘受すべき程度を著しく超える不利益を与える場合等を除き、権利の濫用とはならないと判示した。本件は、全国に営業所を持つ塗料メーカーの Y に、大卒の営業担当者として、勤務地を限定することなく採用された X が、神戸営業所から広島営業所への転勤内示を拒否し、名古屋営業所への転勤内示にも応じず、名古屋営業所への転勤命令にも拒否したことを理由に、業務命令違反として懲戒解雇された事案である。Y の就業規則には、「業務の都合により異動を命ずることがあり、社員は正当な理由なしに拒否することはできない」との定めが置かれていた。X は家庭の事情を理由に転勤を拒否したのであるが、具体的には、妻(28 歳)は保育所で保母として働き、子どもは 2 歳で、さらに 71 歳の老母と同居していた。本判決は、「使用者は業務上の必要に応じ、その裁量により労働者の勤務場所を決定することができるものというべきであるが、転勤、特に転居を伴う転勤は、一般に、労働者の生活関係に少なからぬ影響を与えずにはおかないから、使用者の転勤命令権は無制約に行使することができるものではなく、これを濫用することの許されないことはいうまでもないところ、当該転勤命令につき業務上の必要性が存しない場合又は業務上の必要性が存する場合であっても、当該転勤命令が他の不当な動機・目的をもってなされたものであるとき若しくは労働者に対し通常甘受すべき程度を著しく超える不利益を負わせるものであるとき等、特段の事情の存する場合でない限りは、当該転勤命令は権利の濫用になるものではないというべきである。右の業務上の必要性についても、当該転勤先への異動が余人をもっては容易に替え難いといった高度の必要性に限定することは相当でなく、労働力の適正配置、業務の能率増進、労働者の能力開発、勤務意欲の高揚、業務運営の円滑化など企業の合理的運営に寄与する点が認められる限

りは、業務上の必要性の存在を肯定すべきである」と判断基準を詳細に示した上で、本件については、業務上の必要性が優に存したことに加え、Xの家族状況に照らして「名古屋営業所への転勤がXに与える家庭生活上の不利益は、転勤に伴い通常甘受すべき程度のものというべき」だと判断し、懲戒解雇を有効と認めた。

(2) 家庭生活上の不利益

東亜ペイント事件は1973年から1974年にかけて発生した事件であり、最高裁判決も1986年になされており、当時はワーク・ライフ・バランスという言葉は存在していなかった。上記育児・介護休業法第26条が設けられたのは、2001年の同法改正によるものであり、労働契約法第3条第3項が設けられたのは2007年である。こうした社会的変化が、裁判例の動向にどのように影響を及ぼしてきているのかを概観する。

帝国臓器製薬事件（最二小判平成11年9月17日労判768号16頁）は、製薬会社Yに勤務するXが東京営業所から名古屋営業所への転勤を命ぜられ、共働きの妻及び子供らと別居せざるを得ない単身赴任を強いられたとして損害賠償を求めた事案であるが、最高裁はXの経済的、社会的、精神的不利益が社会通念上甘受すべき程度を著しく超えるものということではできないとして訴えを退けた。

また**ケンウッド事件**（最三小判平成12年1月28日労判774号7頁）は、東京都品川区に居住し、オーディオ機器製造を営むYの目黒区の本部から八王子の事業場に配転になった女性従業員Xが、通勤時間が長くなり、3歳の息子の保育園送迎ができなくなり、家庭生活も破壊されるとしてこれを拒否し、長期間出勤しなかったため停職処分を受け、その後懲戒解雇された事案であるが、最高裁はXの不利益は必ずしも小さくはないが、なお通常甘受すべき程度を著しく超えるとまではいえないと判断した。

これに対して近年の下級審裁判例では上記法令等を踏まえた判断がされるようになってきている。**明治図書出版事件**（東京地決平成14年12月27日労判861号69頁）は、出版社Yの東京本社に勤務するXに大阪支社勤務を命じたところ、妻が共働きであり、2人の子が重度のアトピー性皮膚炎で東京都内にある治療院に週2回通院しており、また将来的に両親の介護の必要があることなどを理由に、転勤命令の無効を訴えた事案である。本判決は、上記育児・介護休業法第26条の「配慮」とは、育児の負担がどの程度のものであるのか、これを回避するための方策はどのようなものがあるのかを、少なくとも当該労働者が配置転換を拒む態度を示しているときは、真摯に対応することを求めているものであり、既に配転命令を所与のものとして労働者に押しつけるような態度を一貫してとるような場合は、同条の趣旨に反し、その配転命令が権利の濫用として無効になることがあると判示し、共働きの夫婦における重症のアトピー性皮膚炎の子らの育児の不利益は、通常甘受すべき不利益を著しく超えるものであるとして、転勤命令は権利の濫用として無効だと判断した。

また、**ネスレ日本（配転本訴）事件**（大阪高判平成18年4月14日労判915号60頁）は、食品メーカーY社の姫路工場に勤務していたXが霞ヶ浦工場への転勤を命じられたが、妻が精神病を抱えていたうえ、実母が要介護度2の認定を受け、介護が必要であったため、転勤命令を拒否し、その無効を訴えた事案である。本判決は、本件配転命令はXに通常甘受すべき程度を著しく越える不利益を負わせるもので、配転命令権の濫用に当たると判示した。

（3）不当な動機・目的

東亜ペイント事件判決が挙げる「不当な動機・目的」については、**フジシール事件**（大阪地判平成12年8月28日労判793号13頁）は、包装資材メーカーYに管理職として開発業務に従事していた54歳のXが、Yからの退職勧奨を拒否した後、大阪本社から筑波工場のインク担当への配転を命じられた事案であり、退職勧奨拒否に対する嫌がらせとして発令されたもので権利の濫用として無効であると判示した。

また、**アールエフ事件**（長野地判平成24年12月21日労判1071号26頁）は、医療機器メーカーYの社長ミーティングで社長の意に沿わない発言をしたXらに対し、大阪から長野への転勤命令がされた事案であるが、社長が当該配転から1か月も経たない時期に「辞めさせたいが辞めない」、「同じ従業員から認められなければ辞めるはずだ」などといってXらに退職を迫るための社員集会の開催を指示したり、Xらの宿泊先・作業場所等について嫌がらせを指示し、従業員に対してXらを見捨てること、監視して言動を報告すること、あら探しをすることを命じていたことから、配転命令が不当な目的により権利を濫用して行われたとして無効と判断した。

（4）転勤の内示

転勤命令まで至らない転勤の内示については、**一般財団法人あんしん財団事件**（東京高判平成31年3月14日労判1205号28頁）が、「人事権の行使としての配転命令に先立ち、転勤を受諾するかどうかについて検討する機会を与えるための事前の告知であり、これによって人事異動の効力を生ずるものではなく」、「労働者にこれを受諾するかどうか検討する機会を与える手続であり、正当な理由を示して内示通りの配置転換を拒むことができる」ことを理由に、慰謝料請求を退けている。なお、本件は転勤命令が結果的に撤回されたことから転勤内示の不法行為性が問題となった事案である。

（5）転勤拒否の場合の賃金の一部返還

ビジネスパートナー事件（東京地判令和4年3月9日労判1272号66頁）では、勤務地を

限定しない総合職の労働者が転勤を拒否した場合に地域限定総合職との基本給の差額を返還させる制度が問題となった。リース事業、割賦販売事業を営むYには、グローバル総合職、総合職、地域限定総合職、エキスパート総合職の4つの正社員職群があり、その間には基本給に差があった。Xは勤務地を特定しない総合職として入社し、人事部のアンケートには両親の世話があり遠方への転勤が困難なので地域限定総合職への転換を希望する旨記載したが、正式の申請手続は行わず、総合職としての賃金を受け取っていた。YはXに東京から大阪への転勤を命じたが、Xはこれを拒否したので、YはXを地域限定総合職に変更するとともに、既払いの半年分の差額(2万円×6か月)の支払を求めた事案である。本判決は、「本件規定は、総合職として賃金の全額が支払われた後、転勤ができないことが発覚した場合に、就業規則の規定に従って、本来支払われるべきでなかった総合職と地域限定総合職の基本給の差額を半年分遡って返還させるというもの」であり、「従業員としては、自身の転勤の可否について適時に正確に申告していれば、上記のような返還をしなければならない事態を避けることができ」たことから、本件規定は「賃金全額払いの原則の趣旨に反するとまでは言えない」とし、本件転勤命令は転勤命令権の濫用とは言えないので、Yの請求を認めた。

2 職種変更

【ポイント】

- 特定の職種以外の職種には一切就かせないという趣旨の職種限定の合意が明示又は黙示に成立していると認められない限り、業務運営上の必要があれば、個別的同意なしに職種の変更を命じることができるとする最高裁判例がある（【判例・裁判例】(1) 日産自動車村山工場事件参照）。
- もっとも、職種限定合意の認定と職種変更の効力とは必ずしも一致するわけではなく、職種限定合意があっても職種変更を命じることがありうるとする裁判例もあれば、職種限定合意がなくても職種変更が認められないとする裁判例もある（【判例・裁判例】(2) 東京海上日動火災保険事件、安藤運輸事件参照）。
- 退職勧奨を目的とした職種変更（いわゆる追い出し部屋）を不当な動機・目的によるものとして無効とした裁判例がある（【判例・裁判例】(3) 新和産業事件、ベネッセコーポレーション事件参照）。

【法令等】

労働基準法第15条第1項は、使用者は労働契約の締結に際し、賃金・労働時間その他の労働条件を労働者に明示しなければならないと規定し、その明示事項として労基則第5条第1項第1号の3は「就業の場所及び従事すべき業務に関する事項」を挙げていたが、同号は2023年の省令改正により2024年4月から「就業の場所及び従事すべき業務に関する事項（就業の

場所及び従事すべき業務の変更の範囲を含む。）」と改正された。

また、短時間・有期労働法第8条は、短時間・有期雇用労働者の待遇について、職務の内容及び配置の変更の範囲等を考慮して、不合理と認められる相違を設けてはならないとし、第9条は職務の内容及び配置が通常の労働者と同一の範囲で変更されることが見込まれる短時間・有期雇用労働者に対して差別的取扱いをしてはならないとしている。

なお、男女雇用機会均等法第6条は、労働者の職種及び雇用形態の変更について、労働者の性別を理由として、差別的取扱いをしてはならないと規定している。この「職種」とは、差別禁止指針によると、「職務や職責の類似性に着目して分類されるものであり、「営業職」・「技術職」の別や、「総合職」・「一般職」の別などがある」とされている。

【判例・裁判例】

(1) 職種変更命令の効力

職種変更に関する基本的な判例は、最高裁の**日産自動車村山工場事件**（最一小判平成元年12月7日労判554号6頁）である。本判決は、自動車製造業を営むYに十数年から二十数年にわたって機械工として勤務してきたXらが、1981年に製造部における組立作業への配置転換の命令を受けたことについて、その無効を訴えたことに対し、機械工以外の職種には一切就かせないという趣旨の職種限定の合意が明示又は黙示に成立したものとまでは認めることができず、Xらの訴えを退けた事例である。最高裁判決自体は原審の判断を正当と認めるのみでその理由を特に詳細に説示していない。すなわち、「Xらを機械工以外の職種には一切就かせないという趣旨の職種限定の合意が明示又は黙示に成立したものとまでは認めることができず、Xらについても、業務運営上必要がある場合には、その必要に応じ、個別的同意なしに職種の変更等を命令する権限がYに留保されていたとみるべき」であり、「Yが本件異動を行うに当たり、対象者全員についてそれぞれの経験、経歴、技能等を各別にしんしゃくすることなく全員を一斉に村山工場の新型車生産部門へ配置替えすることとしたのは、労働力配置の効率化及び企業運営の円滑化等の見地からやむを得ない措置として容認しうる」のであり、「Xらに対する本件各配転命令がYの配転命令権の濫用に当たるとはいえない」といった原審の判断を正当として是認している。

なお原審の控訴審判決（東京高判昭和62年12月24日労判512号66頁）は、「本件配転前にも機械工を含めて職種間の異動が行われた例のあることが認められること、並びに我が国の経済の伸展及び産業構造の変化等に伴い、多くの分野で職種変更を含めた配転を必要とする機会が増加し、配転の対象及び範囲等も拡張するのが時代の一般的趨勢であることなどに鑑みると、Xらについても、業務運営上必要がある場合には、その必要に応じ、個別的同意なしに職種の変更等を命令する権限が控訴人に留保されていたとみるのが、雇用契約における

当事者の合理的意思に沿うものというべきである」と、その社会的背景を述べている。

(2) 職種限定合意の認定

戦後の裁判例の趨勢を見ると、高度成長期には職種限定合意を認め、職種変更の効力を否定する判決がかなり多かったが、石油危機後の安定成長期以後には上記基本的判例を含め職種変更を肯定する判決が増大し、かつては職種限定合意を認められていたような専門的職種についても、職種変更を肯定する裁判例が多くなってきている。

近年の職種限定合意を認めた裁判例としては、**東京海上日動火災保険事件**（東京地判平成19年3月26日労判941号33頁）がある。本判決は、損害保険会社Yにリスクアドバイザーとして勤務するXらの職種限定合意を認定し、他職種への配転命令は労働者の同意がない限り原則として認められないとしつつ、「労働者と使用者との間の労働契約関係が継続的に展開される過程をみてみると、社会情勢の変動に伴う経営事情により当該職種を廃止せざるを得なくなるなど、当該職種に就いている労働者をやむなく他職種に配転する必要性が生じるような事態が起こることも否定し難い現実である。このような場合に、労働者の個別の同意がない以上、使用者が他職種への配転を命ずることができないとすることは、あまりにも非現実的であり、労働契約を締結した当事者の合理的意思に合致するものとはいえない。そのような場合には、職種限定の合意を伴う労働契約関係にある場合でも、採用経緯と当該職種の内容、使用者における職種変更の必要性の有無及びその程度、変更後の業務内容の相当性、他職種への配転による労働者の不利益の有無及び程度、それを補うだけの代替措置又は労働条件の改善の有無等を考慮し、他職種への配転を命ずるについて正当な理由があるとの特段の事情が認められる場合には、当該他職種への配転を有効と認めるのが相当である」と、職種変更の可能性を認めている。もっとも、本件については「職種変更につき正当性が認められるような特段の事情が立証されていない」としてXらの訴えを認めた。

一方、**安藤運輸事件**（名古屋高判令和3年1月20日労判1240号5頁）は、運送業を営むYに勤務し、配車業務や運行管理業務に従事してきたXが、本社倉庫部門への配転命令を受けた事案であるが、「XとYとの間において、Xを運行管理業務以外の職種には一切就かせないという趣旨の職種限定の合意が明示又は黙示に成立したことは認められない」と職種限定合意の成立は否定しながらも、「XがYにおいて運行管理者の資格を活かし、運行管理業務や配車業務に当たっていくことができるとする期待は、合理的なものであって、単なるXの一方的な期待等にとどまるものではなく、Yとの関係において法的保護に値するもの」であり、それゆえ「Yにおいて、配転に当たっては、Xのこのような期待に対して相応の配慮が求められる」と述べ、結論として「本件配転命令は、そもそも業務上の必要性がなかったか、仮に業務上の必要性があったとしても高いものではなく、かつ、運行管理業務及び配車業務から排除するまでの必要性もない状況の中で、Yにおいて、運行管理者の資格を活かし、運行管理業務や配車業務に当

たっていくことができるとする X の期待に大きく反し、その能力・経験を活かすことのできない倉庫業務に漫然と配転し、X に通常甘受すべき程度を著しく超える不利益を負わせたものであるから、本件配転命令は、権利の濫用に当たり無効と解する」と、職種変更命令の効力を否定した。

(3) いわゆる追い出し部屋

新和産業事件（大阪高判平成 25 年 4 月 25 日労判 1076 号 19 頁）は、いわゆる追い出し部屋的な事案である。本件では、商社 Y の営業部で新規開拓営業を行っていた課長職の X が退職勧奨を受け、これに応じなかったところ倉庫業務に配転され、荷物の運搬業務を命じられた。本判決は、X は営業担当の総合職としての適性を欠いておらず、Y が X を大阪営業部から大阪倉庫に配転する必要性は乏しかったとした上で、Y は X が退職勧奨を拒否したことに対する報復として退職に追い込むため、又は合理性に乏しい大幅な賃金の減額を正当化するために本件配転命令をしたと推認し、本件配転命令は業務上の必要性とは別個の不当な動機及び目的によるものであると判断した。

ベネッセコーポレーション事件（東京地立川支判平成 24 年 8 月 29 日労判ジャ 14 号 1 頁）は、教育産業を営む Y に長年勤続してきた X が人財部付に配属された事案であるが、「人財部付に配属された社員は名刺も持たされず、社内就職活動をさせられるほかは、単純労働をさせられたのみであること、人財部付の制度の運用が開始された当初は、配属先が見付かれば D 評価、見付からなければ E 評価という運用がなされていたこと、電話にも出ないよう指示されていたこと等を総合すると、人財部付は実質的な退職勧奨の場となっていた疑いが強く、違法な制度であったといわざるを得ない」として、本件配転命令を無効とした。

3 出向(在籍出向)

【ポイント】

- 就業規則や労働協約に出向規定があり、出向者に不利益が生じないようにされている場合には、労働者の個別的同意がなくても出向を命ずることができるとの最高裁判例がある（【判例・裁判例】(1) 新日本製鐵（日鐵運輸第 2）事件参照）。
- 出向の目的、人選の合理性などに照らし、出向命令が権利の濫用と認められれば、出向命令が無効となるとの裁判例がある（【判例・裁判例】(2) リコー事件、ゴールド・マリタイム事件参照）。
- 出向中の労働者に対しては、労働者本人の同意なく復帰を命じることができるとの最高裁判例がある（【判例・裁判例】(3) 古河電気工業・原子燃料工業事件参照）。

【法令等】

民法第 625 条第 1 項は、使用者は、労働者の承諾を得なければ、その権利を第三者に譲り渡すことができないと規定している。

一方、労働契約法第 14 条は、使用者が労働者に出向を命ずることができる場合において、当該出向の命令が、その必要性、対象労働者の選定に係る事情その他の事情に照らして、その権利を濫用したものと認められる場合には、当該命令は、無効とすると規定している。

なお、雇用保険法施行規則第 102 条の 3 に定める雇用調整助成金の中には、休業、教育訓練と並んで「出向」も含まれている。また第 102 条の 3 の 3 に定める産業雇用安定助成金のうちのスキルアップ支援奨励金も出向に対する助成金である。

【判例・裁判例】

(1) 労働者の同意の要否

出向に関する基本的判例は、最高裁の**新日本製鐵（日鐵運輸第 2）事件**（最二小判平成 15 年 4 月 18 日労判 847 号 14 頁）である。同判決は、就業規則や労働協約に出向規定があり、出向者に不利益が生じないようにされている場合には、労働者の個別的同意がなくても出向を命ずることができる」と判示した。鉄鋼業を営む Y は 1989 年、社内の構内輸送業務のうち鉄道輸送部門の一定の業務を A に業務委託し、当該業務に従事していた X らに A への出向（在籍出向）を命じたが、これに対して X らは出向命令の無効確認を求めて訴えた。Y の就業規則には「会社は従業員に対して業務上の必要によって社外勤務をさせることがある」という規定があり、X らの所属する B 労働組合との間で締結された労働協約にも同様の規定があった。また、出向に先立って Y は同労働組合と交渉を行い、その同意を得ていた。本判決は、「以上のような事情の下においては、Y は、X らに対し、その個別的同意なしに、Y の従業員としての地位を維持しながら出向先である A においてその指揮監督の下に労務を提供することを命ずる本件各出向命令を発令することができるというべきである」とした上で、本件出向命令が権利濫用に当たるかどうかを判断し、「本件各出向命令によって X らの労務提供先は変わるものの、その従事する業務内容や勤務場所には何らの変更はなく、上記社外勤務協定による出向中の社員の地位、賃金、退職金、各種の出向手当、昇格・昇給等の査定その他処遇等に関する規定等を勘案すれば、X らがその生活関係、労働条件等において著しい不利益を受けるものとはいえない。そして、本件各出向命令の発令に至る手続に不相当な点があるともいえない。これらの事情にかんがみれば、本件各出向命令が権利の濫用に当たるとすることはできない」と、出向命令を有効としている。

なお、本件のような在籍出向と転籍との相違について、「在籍出向といわゆる転籍との本質的な相違は、出向元との労働契約関係が存続しているか否かという点にあるのであるから、出

向元との労働契約関係の存続自体が形がい化しているとはいえない本件の場合に、出向期間の長期化をもって直ちに転籍と同視することはできず、これを前提として個別的同意を要する旨をいう論旨は、採用することができない」と述べており、これは転籍には個別的同意が必要であるとの趣旨を裏側から述べたものと考えられる。

(2) 権利濫用となる場合

上記基本的判例にも権利濫用による制約が明示され、また 2007 年制定の労働契約法第 14 条にも権利濫用の場合は無効と規定されていることから、いかなる場合に出向命令が権利濫用と判断されるかが重要となる。**リコー事件**(東京地判平成 25 年 11 月 12 日労判 1085 号 19 頁)は、光学機器メーカー Y の大規模なリストラ計画に基づく退職勧奨を拒否した X らに、子会社 A への出向を命じた事案であるが、「本件出向命令は、事業内製化による固定費の削減を目的とするものとはいいい難く、人選の合理性(対象人数、人選基準、人選目的等)を認めることもできない。したがって、X らの人選基準の一つとされた人事評価の是非を検討するまでもなく、本件出向命令は、人事権の濫用として無効というほかない」として、出向命令を無効と判断した。

また、**ゴールド・マリタイム事件**(大阪高判平成 2 年 7 月 26 日労判 572 号 114 頁)は、海運代理・仲立業を営む Y が、管理職であった X に対して勤務中の所在不明、無断早退等を理由としてなされた懲戒解雇が裁判上その効力を否定され、復職させることになったが、会社内に配置すべきポストがないとして下請企業への出向を命じたのに対し拒否されたため諭旨解雇された事案である。Y は出向先の A との間の業務の円滑化を一層促進しその協力関係を強化するために、A との間で人事交流に関する確認書を作成して相互に社員を出向させることとしたが、A へ出向させるべき人物は、コンテナ荷役業務の研修を行うとともに A との仲介役を勤めることのできる有能な人物と考えていたにもかかわらず、Y は X を、協調性がなく勤務態度も不良で、管理者としての適性を欠き Y の職場内には復帰させるべき余地のない人物であると評価していたことを捉えて、「本件出向命令には、その業務上の必要性、人選上の合理性があるとは到底認められず、むしろ、協調性を欠き勤務態度が不良で管理職としての適性を欠くと認識していた X を、出向という手段を利用して Y の職場から放逐しようとしたものと推認せざるを得ない」と判断している。

(3) 出向者の復帰

一方、出向中の労働者に対する復帰命令については、**古河電気工業・原子燃料工業事件**(最二小判昭和 60 年 4 月 5 日労判 750 号 48 頁)が、労働者本人の同意なく復帰を命じることができると判示している。すなわち、1972 年にいずれも電気工業を営む Y1 と A は両社の核燃料

部門を新設の Y2 に引き継ぎ、両社の従業員を在籍出向の形で従事させた。その半年後に Y1 は X に対して Y2 からの復帰命令を発したが、X は Y2 への出勤を続けたため、X を懲戒解雇した事案である。本判決において最高裁は、「X の Y2 への出向は、Y1 又は Y2 の業務上の都合により Y1 へ復帰を命ずることがあることを予定して行われたものであって、X が Y1 の指揮監督の下において労務を提供するという当初の雇用契約における合意がその後変容を受けるに至ったとみるべき特段の事情の認められない本件においては、Y1 は X に対し復帰を命ずる際に改めて X の同意を得る必要はないものというべきである」と述べ、出向元への復帰に労働者の同意を不要としている。

4 転籍

【ポイント】

- 転籍は既存の労働契約関係の終了と新たな労働契約関係の設定であるから、労働者の個別的同意が必要であるとした裁判例がある（【判例・裁判例】（1）三和機材事件参照）。
- この労働者の同意は入社時の包括的な同意でもよいという裁判例もあるが、多くは個別の同意を必要としている（【判例・裁判例】（2）日立精機事件、国立循環器病研究センター事件参照）。

【法令等】

民法第 625 条第 1 項は、使用者は、労働者の承諾を得なければ、その権利を第三者に譲り渡すことができないと規定している。労働契約法上には転籍に関する条項はない。

なお、雇用保険法施行規則第 102 条の 5 に定める労働移動支援助成金のうちの再就職支援コース奨励金は、事業規模の縮小等により離職する労働者の再就職支援に対する助成金であり、社会的実体としては転籍と重なる部分がある。

【判例・裁判例】

（1）労働者の同意の要否

在籍出向に関する最高裁の新日本製鐵（日鐵運輸第 2）事件判決は、裏側から転籍には個別的同意が必要であるとの趣旨を述べていたが、これを転籍の事案について明示した裁判例として、**三和機材事件**（東京地判平成 7 年 12 月 25 日労判 689 号 31 頁）がある。本件では、土木機器メーカー Y が倒産し、和議手続下で会社再建のために Y の営業部を独立させて新会社 A を設立し、X らを含む Y の営業部門の全従業員に A への転籍出向を命じたが、X のみがこれを拒否したため、X を懲戒解雇した事案である。本判決は、「本件転籍命令は、X と Y との間の労

働契約関係を終了させ、新たに A との間に労働契約関係を設定するものであるから、いかに Y の再建のために業務上必要であるからといって、特段の事情のない限り、X の意思に反してその効力が生ずる理由はなく、X の同意があってはじめて本件転籍命令の効力が生ずるものというべきである」と述べて、本件懲戒解雇を権利濫用として無効と判示した。なお、Y 側は「Y と A とは、法人格こそ違おうが、実質上同一の会社とみることができる」とも主張していたのであるが、本判決はこの点について「A が Y の営業部門を分離独立させたものに過ぎず、A の役員構成が被告のそれと重複し、A の株主構成も Y 及びその関係者によって占められ、X の業務内容、就労場所、賃金、勤務時間等の労働条件が当初は従来 Y に勤務していたころのものと同様と変わるところがないとしても、前記のとおり、両社の資産内容に相当の開きがあり、事業の内容も異なることなどからすると、それぞれの将来が必ずしも浮沈を同一にすることは限らず、新会社での労働条件も変更が予定されているのであるから、各従業員の処遇内容について両社が実質的に同一であると認めることはできない」と、その主張を退けている。

(2) 労働者の同意の例外

転籍に関する多くの裁判例は転籍には労働者の個別的同意が必要であるとしているが、中にはそれと異なる判断をしたものもある。日立精機事件（千葉地判昭和 56 年 5 月 25 日労判 372 号 49 頁）では、工作機械メーカー Y の習志野工場に勤務してきた X を、Y の輸出部門と官公庁部門を独立させて設立した A に転属させる旨の業務命令を発したことが争われた。本判決は、「Y は入社時における X の包括的同意及び Y 就業規則第 8 条を根拠として、X に対して A に転属すべきことを命じうるものと解される」と、上記基準に反するような判断をしている。その理由は、本件転籍を「転籍」ではなく「転属」と称していることにも現れている本事案の特殊性にある。すなわち、A の従業員は、若干名の女子従業員を除いて A が独自に採用することではなく、その大部分は Y からの転属者で占められ、一方 Y は従業員の募集に際してその勤務場所の一つに A を定め、募集要項や入社案内にもその旨明記し、必要に応じてその社員を A に転属させてきた。転属に際しては、現実には退職手続はされず、転属通知と本人の赴任という社内配転と同様の簡略な手続で処理され、組合もこれを了承し、永年異議なく運用されてきた。本判決は、Y と A とは実質的に同一会社であるとの Y の主張は退けているが、A の転属は会社の人事体制に組み込まれて永年継続されてきた制度であって、従業員の募集において同社を勤務場所の一つに定め、採用面接の際の身上調書においてもその旨を明らかにしているなどの事情のもとでは、X は Y に入社するに際して将来 A に転属することにつき予め包括的な同意を会社に与えたものということができると判断し、転属に必要とされる転属者の同意は転属の際の個別具体的な同意に限られず、特段の事情のない限り、入社の際の包括的同意を根拠に転属を命じうると判示した。

ただしこれはあくまでも例外的な裁判例であって、近年の例でも国立循環器病研究センタ

一事件（大阪地判平成 30 年 3 月 7 日労判 1177 号 5 頁）では厳格な判断がされている。本件はもともと厚生労働省の一機関からそれぞれに独立行政法人化した Y の職員であった X に対し A 機構への異動を命じ、これを拒否した X を懲戒解雇した事案である。X は独立行政法人化する前の厚生省に採用されており、独法化に伴って A 機構の職員となり、その後 Y に異動していた。Y 側は、法人化以降においても、Y が独自に採用した職員を除き、A 機構が実質的に人事権を持ち、近畿圏では Y を含めたグループの 21 の病院内で法人を跨いだ人事交流が常態的に行われ、A 機構の指示によって、A 機構から Y へ異動し、Y から A 機構に戻るといった人事異動が繰り返されていることから、A 機構の職員が Y に異動することは、実質的には A 機構から Y への在籍出向と同視すべきものであり、Y から A 機構に戻る場合も、実質的には在籍出向を解かれて出向元に戻ることに同視すべきものであり、したがって、同異動については労働者の個別の同意は不要である、と主張していた。ところが本判決は、Y と A 機構の間の人事異動は、実質的にみても転籍出向であると認めるのが相当であり、在籍出向とは同一視すべきであるとする Y の主張は採用できず、転籍出向に係る労働者の同意については、個別の同意を必要とし、包括的な同意で足りると解することはできず、この点は、X が従前の人事異動に関する運用を知っていたとしても、その点をもって覆るものではないと、極めて厳格な判断を下している。

5 休職

【ポイント】

- 職種限定のない雇用契約の場合、傷病休職満了時に原職復帰が不可能であっても、配置可能な業務があればその業務に復帰させるべきであるとする裁判例がある（【判例・裁判例】（1）東海旅客鉄道事件参照）。
- これは、傷病休職ではなく病氣療養中の労働者に係る最高裁判例の考え方を応用したものである（【判例・裁判例】（2）片山組事件参照）。
- 職種限定契約でなくても、事実上復職可能な業務を限定的に捉えて、休職期間満了による退職を認める裁判例もある（【判例・裁判例】（3）早稲田大学事件参照）。

【法令等】

民間労働者の休職制度を実体的に規制する法令は特に存在しないが、労働基準法第 15 条第 1 項は、使用者は労働契約の締結に際し、賃金・労働時間その他の労働条件を労働者に明示しなければならないと規定し、その明示事項として労働基準法施行規則第 5 条第 1 項第 11 号は「休職に関する事項」を挙げている。

一方、私傷病による休職時の所得補償として、健康保険法第 99 条は、療養のため労務に服することができなくなった日の 3 日後から 1 年 6 か月の間、傷病手当金を支給することとし

ている。

なお、国家公務員法、地方公務員法等、公務員法制においては、人事管理規定として休職に係る規定が多く設けられている。

また、平成 28 年 2 月に策定(令和 6 年 3 月改訂)された「事業場における治療と仕事の両立支援のためのガイドライン」では、事業者は、労働者が治療をしながら就業の継続が可能であると判断した場合には業務によって疾病が増悪することがないように就業上の措置等をまとめた計画(両立支援プラン)や、職場復帰が可能であると判断した場合には必要に応じて労働者が職場復帰するまでの計画(「職場復帰支援プラン」)を策定することが望ましいとしている。

【判例・裁判例】

(1) 傷病休職

傷病休職についての裁判例としては、**東海旅客鉄道事件**(大阪地判平成 11 年 10 月 4 日労判 771 号 25 頁)が、休職期間満了時に復職不可能と判定して退職扱いしたことを否定し、配置換えにより配置可能な業務がある限り、その業務に配置すべきと判示した。本件は、旅客鉄道業を営む Y の従業員 X が脳内出血で倒れ、Y の休職・復職判定委員会の判定に基づいて病気休職中であったが、本人の復職の意思表示にもかかわらず、3 年の休職期間満了により退職扱いと決定されたことに対して、地位確認等を求めて訴えた事案である。本判決は、「労働者が私傷病により休職となった以後に復職の意思を表示した場合、使用者はその復職の可否を判断することになるが、労働者が職種や業務内容を限定せずに雇用契約を締結している場合においては、休職前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、使用者の規模や業種、その社員の配置や異動の実情、難易等を考慮して、配置替え等により現実に配置可能な業務の有無を検討し、これがある場合には、当該労働者に右配置可能な業務を指示すべきである。そして、当該労働者が復職後の職務を限定せずに復職の意思を示している場合には、使用者から指示される右配置可能な業務について労務の提供を申し出ているものというべきである」と判示し、「身体障害等によって、従前の業務に対する労務提供を十全にはできなくなった場合に、他の業務においても健常者と同じ密度と速度の労務提供を要求すれば労務提供が可能な業務はあり得なくなるのであって、雇用契約における信義則からすれば、使用者はその企業の規模や社員の配置、異動の可能性、職務分担、変更の可能性から能力に応じた職務を分担させる工夫をすべきであり、Y においても、例えば重量物の取り扱いを除外したり、仕事量によっては複数の人員を配置して共同して作業させ、また工具等の現実の搬出搬入は貸出を受ける者に担当させるなどが考えられ、Y の企業規模から見て、Y がこのような対応を取り得ない事情は窺えない。そうであれば、少なくとも工具室における業務について X を配置することは可能であり、X について配置可能な業務はないとする Y の右主張は

採用できない」と述べ、原職復帰ができなくてもできる仕事に復帰させるべきとの基準を示した。

(2) 自宅療養

上記(1)の裁判例は、傷病休職ではなく病氣療養中の労働者に係る最高裁の片山組事件（最一小判平成10年4月9日労判736号15頁）における判示を応用したものである。同判決は、建設会社Yの現場監督であるXがバセドウ病に罹患し、現場監督業務に従事できないが事務作業は行えると申し出たのに対し、Yが自宅療養を命じ、その間の賃金を支払わなかったことが争点となった事件である。最高裁は、「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・異動の実情及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。そのように解さないと、同一の企業における同様の労働契約を締結した労働者の提供し得る労務の範囲に同様の身体的原因による制約が生じた場合に、その能力、経験、地位等にかかわらず、現に就業を命じられている業務によって、労務の提供が債務の本旨に従ったものになるか否か、また、その結果、賃金請求権を取得するか否かが左右されることになり、不合理である」と判示した。上記東海旅客鉄道事件判決は、この片山組事件最高裁判決を傷病休職にも当て嵌めたものである。

(3) 復職の可否判断

もっとも、近年の裁判例には休職期間満了時の復職の可否の判断について、これとは異なる判断をしたものもある。早稲田大学事件（東京地判令和5年1月25日労経速2524号3頁）は、Y大学の教育・総合科学学術院の教授（政治学）であったXが、脳出血とその後遺症（右片麻痺、重度運動性失語、高次脳機能障害）により休職していたところ、Yから休職期間満了を理由に解任された事案である。本判決は、「XとYの労働契約は、Yにおいて教授としての職務を行うことを内容とするものであるから、休職事由の消滅の判断に当たっては、Yの教授としての職務を通常の数に行い得るかという観点から検討する必要がある」とした上で、「Yの教授としての職務を通常の数に行うことができるというためには、授業において学生との間で同時性ないし即応性を有する双方向のコミュニケーションを行うことを前提とし、そのための能力を備えていることが必要であると認められる。そして、学生とのコミュニケーションの内容も、高等教育研究機関である大学の授業等に求められる教育効果からすれば、学生に対する適切なフィードバックを含む相応に高度なものが求められる」と認められる」との基準

を示し、Xが休職期間満了時にYの教授としての職務を通常の間に行える健康状態にあったとは認められず、Yの合理的配慮により復職可能な状態にあったと認めることも出来ないとして、本件解任を有効と認めた。本件では労働契約を職種限定の契約と認めたわけではないが、「Yの教授としての職務を通常の間に行える」という形で、事実上復職可能な業務をかなり限定的に捉えたものである。

6 在宅勤務

【ポイント】

- 自宅を事務所として勤務する在宅勤務命令について、家族の不利益の程度や当該命令の合理的必要性に照らして、配転命令権を逸脱したものとする裁判例がある（【判例・裁判例】（1）マガジンプランニング事件参照）。
- 業務上の必要性が認められないとして、在宅勤務者への出社命令を無効とした裁判例がある（【判例・裁判例】（2）アイ・ディ・エイチ事件参照）。
- 許可を得ずに在宅勤務をした派遣労働者の雇止めを有効とした裁判例がある（【判例・裁判例】（3）ロバート・ウォルターズ・ジャパン事件参照）。

【法令等】

在宅勤務に係る法令としては、育児・介護休業法の2024年改正により、3歳に満たない子を養育する労働者がテレワークを選択できるように措置を講ずる事業主の努力義務規定が盛り込まれた。

なお、2021年3月に策定された「テレワークの適切な導入及び実施の推進のためのガイドライン」では、テレワークを円滑に実施するためには、使用者は労使で協議して策定したテレワークのルールを就業規則に定め、労働者に適切に周知することが望ましいことや、労働契約や就業規則において定められている勤務場所や業務遂行方法の範囲を超えて使用者が労働者にテレワークを行わせる場合には、労働者本人の合意を得た上での労働契約の変更が必要であること等が示されている。

また、雇用保険法施行規則第118条第2項第1号「へ」は、情報通信技術を活用した勤務に関する制度を実施した事業主に対する人材確保等支援助成金（テレワークコース）を規定している。

【判例・裁判例】

(1) 在宅勤務命令

マガジンプランニング事件（京都地判平成23年7月4日労旬1752号83頁）は、A社の広告宣伝を営むYの大阪支店で働いていたXが、大阪支店の廃止に伴い、しばらく元大阪支社を大阪事務所とした後、Xの自宅を大阪事務所とする自宅事務所勤務命令を受けたことに対し、やむを得ない事由（民法第628条）があるとして、Yに対して契約期間中の即時解約を通知するとともに、残りの契約期間の賃金相当額の損害賠償を請求した事案である。本判決は「自宅事務所勤務命令は、Xの労働条件、当該命令によるX及びその家族の不利益の内容及び程度、当該命令の合理的必要性の程度に照らして、Yの配転命令権の範囲を逸脱するものであり、大阪事務所を賃借等せず、Xの就労場所を確保しなかったことを理由にされた本件解約告知は、Yの故意過失によるやむを得ない事由によるもの」として、X側による損害賠償請求を認めた。

なお、民法第628条は、当事者が雇用の期間を定めた場合であっても、やむを得ない事由があるときは、各当事者は、直ちに契約の解除をすることができ、この場合において、その事由が当事者の一方の過失によって生じたものであるときは、相手方に対して損害賠償の責任を負うと規定している。

(2) 在宅勤務者への出社命令

アイ・ディ・エイチ事件（東京地判令和4年11月16日労判1287号52頁）は、ソフト開発を営むYに雇用され、もっぱら自宅でデザイナー業務に従事していたXが、従業員間でY代表の悪口を書き込んだとして、YはXに出勤停止を命じ、その後リモートワークを禁止して出社命令を発したが、Xは出勤せず、退職扱いとなった事案である。本判決は、「本件労働契約においては、本件契約書の記載にかかわらず、就業場所は原則としてXの自宅とし、Yは、業務上の必要がある場合に限って、本社事務所への出勤を求められることができると解するのが相当である」と認定した上で、「本件の事情の下においては、本社事務所への出勤を求める業務上の必要があったとは認められない」ので、「本件出社命令は無効である」と判示した。

(3) 在宅勤務の請求

ロバート・ウォルターズ・ジャパン事件（東京地判令和3年9月28日労判1257号52頁）は、労働者派遣事業を営むYに派遣労働者として雇用されるXが、通勤中の新型コロナウイルス感染の不安から、満員電車の時間帯を避けるために派遣先のAへの出勤時間を繰り上げるとともに、当面の間在宅勤務をさせてもらうよう依頼したが、許可を得ずに在宅勤務したこと

をAが問題視し、Yに派遣契約の不更新を伝え、YはXを雇止めした事案である。本判決は、「令和2年3月初め頃は、新型コロナウイルスの流行が既に始まっており、Xのように通勤を通じて新型コロナウイルスに感染してしまうのではないかと危惧を抱いていた者も少なからずいたこととはうかがわれる。しかしながら、他方で、当時は、新型コロナウイルスに関する知見がまだまだ十分に集まっておらず…、通勤によって感染する可能性があるのかや、その危険性の程度は必ずしも明らかになっているとはいえなかった。そうすると、YやAにおいて、当時、Xが通勤によって新型コロナウイルスに感染することを具体的に予見できたと認めることはできないというべきであるから、Yが、労働契約に伴う健康配慮義務又は安全配慮義務（労働契約法5条）として、本件派遣先会社に対し、在宅勤務の必要性を訴え、Xを在宅勤務させるように求めるべき義務を負っていたと認めることはできない」として、本件雇止めを違法ではないと判示した。

第3章 労働条件とその引下げ

1 人事査定

【ポイント】

○職能資格制度における人事査定は裁量権が大幅に認められるとする裁判例があるが、査定期間外の行為を理由にした人事査定は違法となる可能性があるとする裁判例もある（【判例・裁判例】（1）光洋精工事件、マナック事件参照）。

○査定差別が認められた判例・裁判例として、組合差別（【判例・裁判例】（2）紅屋商事事件参照）の事案や、女性差別（【判例・裁判例】（3）岡谷鋼機事件参照）の事案がある。

【法令等】

人事査定自体を規定する法令は存在しないが、査定差別を認定する根拠となり得る差別禁止規定としては、労働組合法第7条第1号が、労働者が労働組合の組合員であること、労働組合に加入し、若しくはこれを結成しようとしたこと若しくは労働組合の正当な行為をしたことの故をもって、その労働者を解雇し、その他これに対して不利益な取扱いをすることを不当労働行為として禁止している。また、男女雇用機会均等法第6条第1号は、労働者の配置（業務の配分及び権限の付与を含む。）、昇進、降格及び教育訓練について、労働者の性別を理由として、差別的取扱いをしてはならないと規定している。

【判例・裁判例】

（1）職能資格制度における人事査定

職能資格制度における人事査定については、**光洋精工事件**（大阪高判平成9年11月25日 労判729号39頁）が企業における裁量権を大幅に認める判断をしている。本件は、ベアリング製造販売を営むYに雇用されていたXが、職能資格制度の導入で9級に格付けされ、その後8級に進級しそのまま退職となったことにつき、Yが人事考課についての裁量権を濫用した違法がある等として、正当な人事考課がなされていた場合との賃金・退職金との差額等を請求した事案である。本判決は、「人事考課は、労働者の保有する労働能力（個々の業務に関する知識、技能、経験）、実際の業務の成績（仕事の正確さ、達成度）、その他の多種の要素を総合判断するもので、その評価も一義的に定量判断が可能なのではないため、裁量が大きく働くものであり、組合間差別の不当労働行為のように大量観察を行うことにより有意の較差が存在することによって人事考課に違法な点があることを推認できる場合は別として、個々の労働者についてこれを適確に立証するのは著しく困難な面があることはいうまでもない」との

基本認識に基づき、「人事考課をするに当たり、評価の前提となった事実について誤認があるとか、動機において不当なものがあつたとか、重要視すべき事項を殊更に無視し、それほど重要でもない事項を強調するとか等により、評価が合理性を欠き、社会通念上著しく妥当を欠くと認められない限り、これを違法とすることはできない」と判示し、差別事案のような特殊な場合を除いて人事査定の内容には大幅な裁量権を認めた。

一方、**マナック事件**（広島高判平成13年5月23日労判811号21頁）は、医薬品等の製造・販売を営むYで、業務課主任として勤務するXが、取締役の退任について、勤務中に経営陣を批判する発言等を同僚の前で大声でしたため、直属上司から叱責され、会長からも注意を受けたが、謝罪を拒否していたところ、勤務成績を理由に監督職である職能資格4級から一般職である3級に降格されるとともに、それ以降の4年間、基本給決定における昇給査定が最低ランクに位置付けられ、また賞与についても低査定がされたことから、差額の支給と慰謝料を請求した事案である。本判決は、Xの4級から3級への降格に関しては、「Xの監督職にある従業員の能力を判断するうえで負の評価を受けても当然の行為であるといわざるを得」ず、「Yが、Xにつき4級に該当する職員として本件降格条項に該当するとして本件降格処分をしたことが違法であるとは認められない」としたが、昇給査定に関しては、「使用者たるYの自由裁量に属する事柄」としつつも、評定期間外のXの行為をもとに低査定を行ったことが「Yの昇給査定にこれらの実施手順等に反する裁量権の逸脱があり、これによりXの本件賃金規程及び人事考課規程により正当に査定されこれに従って昇給するXの利益が侵害されたと認められる場合には、Yが行った昇給査定が不法行為となる」と判示し、また賞与についても算定期間外の行為をもとにしたものとして違法と判示した。

（2）組合差別の場合

上記光洋精工事件判決でいう「組合間差別の不当労働行為のように大量観察を行うことにより有意の較差が存在することによって人事考課に違法な点があることを推認できる場合」の例として、集团的労使関係法に属する判例であるが、**紅屋商事事件**（最二小判昭和61年1月24日労判467号6頁）がある。本件は、複数組合が併存していた大型小売業Yにおいて、夏季賞与と冬季賞与の人事考課率にA労働組合所属の組合員とX労働組合所属の組合員との間で格差があつたことを不当労働行為として訴えた事案である。最高裁は、「X組合員らの勤務成績等がA組合員又は非組合員のそれと比較して劣悪になつたことを窺わせる事情はなく、したがって、本件各賞与における人事考課率の査定時においても、X組合員らとそれ以外の者らとの勤務成績等に全体として差異がなかつた」と認定しつつ、「本件各賞与における人事考課率をX組合員らとそれ以外の者らとの間で比較してみると、その間に全体として顕著な差異の生じていることが明らかである。そして、これらの事実によりX組合が結成されこれが公然化した後YにおいてX組合を嫌悪しX組合員をA組合員と差別する行動を繰り返していること、

昭和 50 年度夏季賞与の考課期間の後に X 組合を脱退して非組合員又は A 組合員となった者らの同年度冬季賞与における平均人事考課率がにわかに上昇し従前から A 組合員又は非組合員であった者らの平均人事考課率に近似する数値となっていることなどの前記認定事実を合わせ考えると、X 組合員らとそれ以外の者らとの間に生じている右のような差異は、Y において X 組合員らの人事考課率をその組合所属を理由として低く査定した結果生じたものとみるほかな」と述べ、いわゆる大量観察方式による査定差別の認定を行った。

(3) 女性差別の場合

一方、女性に対する昇格差別を認定した事案として、**岡谷鋼機事件**（名古屋地判平成 16 年 12 月 22 日労判 888 号 28 頁）がある。本件は、鋼材の専門商社 Y に事務職として勤務してきた X らが、同標準年齢男性従業員（年齢を標準とした原告らと比較すべき男性従業員）は総合職に配置され職能資格又は役割等級が付与されたのに、X1 が事務職に配置され担当職 1 級という職能資格しか付与されておらず、X2 が賃金格差及び退職金格差があるのは、Y による違法な男女差別に基づくためであるとして、差額の支払を求めた事案である。本判決は、「ほぼ同時期に入社した同年齢の男女の従業員間において、昇格、賃金等について著しい格差がある場合には、その格差が生じたことについて合理的な理由が認められない限り、性の違いによって生じたものと推認することができる」と、大量観察方式を示した上で、本件については「Y は、男女の就労実態の差異を前提にその差異が専ら性差に基づくものであるとして、男女をコース別に採用し、その上でそのコースに従い、男性従業員については、主として処理の困難度の高い業務を担当させ、勤務地も限定しないものとし、他方、女性従業員については、主として処理の困難度の低い業務に従事させ、勤務地を限定することとしたものと認めるのが相当である。そして、その結果、被告の給与体系からも明らかなように、Y においては、入社後の昇格、賃金についても、その決定方法、内容が男女のコース別に行われていたもので、それに伴い、昇格時期、昇格内容及びこれに伴って賃金にも格差が生じていた」と認定し、男女の差別的取扱の禁止が法的義務となった 1999 年の改正男女雇用機会均等法の施行以降についてのみ違法と認めた。

2 降格

【ポイント】

○一般的な職能資格制においては、いったん備わっていると判断された職務遂行能力が、これを備えないものとして降格されることは原則として予定されず、また一般的な職能資格制を成績により降格する制度へ変更することは不利益変更であり、合理性が必要であるとす裁判例がある（【判例・裁判例】(1) アーク証券（本訴）事件参照）。

○役職の降格は企業の人事権の行使として、例外的に権利濫用となる場合を除き違法ではないとする裁判例がある一方で、役職の降格が認められても、それに伴う賃金の減額は認められないとする裁判例がある（【判例・裁判例】(2) バンク・オブ・アメリカ・イリノイ事件、デイエフアイ西友事件参照）。

【法令等】

民間労働者の降格について実体的に規制する法令は特に存在しないが、男女雇用機会均等法第5条第1号は、性別を理由として差別的取扱いをしてはならない事項として、「労働者の配置（業務の配分及び権限の付与を含む。）、昇進、降格及び教育訓練」を挙げている。この「降格」とは、差別禁止指針によると、「企業内での労働者の位置付けについて上位の職階から下位の職階への移動を行うことをいい、昇進の反対の措置である場合と、昇格の反対の措置である場合の双方が含まれる」としている。

また、公益通報者保護法第5条第1項は、労働者が公益通報をしたことを理由としてはならない不利益取扱いとして、「降格、減給、退職金の不支給その他不利益な取扱い」を挙げている。

【判例・裁判例】

(1) 職能資格の降格

降格には職能資格の降格（昇格の反対）と役職の降格（昇進の反対）があるが、職能資格の降格については、**アーク証券（本訴）事件**（東京地判平成12年1月31日労判785号45頁）が、降格には就業規則の根拠が必要で、そうでなければ職能資格制においては「いったん備わっていると判断された職務遂行能力が、営業実績や勤務評価が低い場合にこれを備えないものとして降格されることは、（心身の障害等の特別の事情がある場合は別として）給与システムにおいて何ら予定されていなかった」と判示した。本件は、証券会社Yの営業社員であったXらにつき、毎年のように、人事考課によってその成績不良を理由に、Xらの資格を降格して、又は資格の引下げを伴わずに職能給の号俸の引下げ、若しくは給与システムを改定して諸手当を減額されたほか、経営上の必要性を理由に職能給及び諸手当を減額されたという事案である。降格は1992年から行われたが、1994年に就業規則の改定が行われ、降格又は減給を新たに規定した。本判決は、1994年改定前の旧就業規則は「他の企業で採られている一般的な職能資格制度」を採っていたものであり、その下においては、「いったん備わっていると判断された職務遂行能力が、営業実績や勤務評価が低い場合にこれを備えないものとして降格されることは、（心身の障害等の特別の事情がある場合は別として）給与システムにおいて何ら予定されていなかった」として、降格に基づく賃金の引下げを無効と判断した。一方1994年

改定後の変動賃金制（能力評価制）については、「安定した賃金収入を得ることができる保障や、より長期的なサイクルの中で営業実績を挙げることにより昇格することができるという安定した地位を失い、営業実績が低下すれば、それを理由として降格されたり、個別的に減給される危険があるという不安定な状態に置かれることとなった」のであるから就業規則の不利益変更であり、「Y に業績の悪化に伴いこの制度を導入する経営上の必要があったことは肯定できるし、本件変動賃金制（能力評価制）が一般論として合理性を有する制度であることは否定できないが、代償措置その他関連する労働条件の改善がされておらず、あるいは既存の労働者のために適切な経過措置が採られているともいえず、あるいは不利益を緩和する措置が何ら執られていないとしても、現に雇用されている従業員が以後の安定した雇用の確保のためにはそのような不利益を受けてもやむを得ない変更であると納得できるものである等、Y の業績悪化の中で労使間の利益調整がされた結果としての合理的な内容と認めることもできない」と、その不利益変更の合理性を否定した。前半は一般的な職能資格制における降格の合理性を否定したものであり、後半は一般的な職能資格制から変動賃金制への変更の合理性を否定したものと見える。

（2）役職の降格

これに対して、役職の降格（昇進の反対）については、**バンク・オブ・アメリカ・イリノイ事件**（東京地判平成7年12月4日労判685号17頁）が、降格自体は権利の濫用ではないが、降格後の受付係への配転を違法とした。本件では、外資系銀行Yにおいて、セクションチーフ（課長職）であったXがオペレーションズテクニシャン（課長補佐職）に降格されて役職手当が減額され、降格後は預送金課で手形取立・送金業務に、輸出入課で対外的書類送付、サイン等の業務に従事した後、総務課に配転され、受付業務を担当した。同業務は、それまで20歳代前半の契約社員が担当していた業務である。本判決はまず一般論として、「使用者が有する採用、配置、人事考課、異動、昇格、降格、解雇等の人事権の行使は、雇用契約にその根拠を有し、労働者を企業組織の中でどのように活用・統制していくかという使用者に委ねられた経営上の裁量判断に属する事柄であり、人事権の行使は、これが社会通念上著しく妥当を欠き、権利の濫用に当たると認められる場合でない限り、違法とはならない」と、原則として企業の裁量判断に委ねているが、「右人事権の行使は、労働者の人格権を侵害する等の違法・不当な目的・態様をもってなされてはならないことはいうまでもなく、経営者に委ねられた右裁量判断を逸脱するものであるかどうかについては、使用者側における業務上・組織上の必要性の有無・程度、労働者がその職務・地位にふさわしい能力・適性を有するかどうか、労働者の受ける不利益の性質・程度等の諸点が考慮されるべきである」と、例外的に人事権濫用の場合には違法となると判示した。その上で本件に関しては、Yでは「新経営方針の推進・徹底が急務とされ、Xらこれに積極的に協力しない管理職を降格する業務上・組織上の高度の必要性があっ

たと認められること…等の事実からすれば、X のオペレーションズテクニシャンへの降格をもって、Y に委ねられた裁量権を逸脱した濫用的なものと認めることはできない」と、本件降格については容認している。しかしながら、その後の総務課受付業務への配転については、「単純労務作業であり、X の業務経験・知識にふさわしい職務とは到底いえ」ず、「X の人格権（名誉）を侵害し、職場内・外で孤立させ、勤労意欲を失わせ、やがて退職に迫りやる意図をもってなされたものであり、Y に許された裁量権の範囲を逸脱した違法なものであって不法行為を構成する」と判示した。前半は一般的に役職の降格についての企業の広範な裁量性を認めたものであるが、後半はそれが人格権の侵害や退職勧奨の意図に及べば違法性が認められることを明らかにしたものである。

一方、**ダイエフアイ西友事件**（東京地決平成9年1月24日労判719号87頁）は、ディスカウント・スーパーマーケットの店舗展開をするYの社長のスペシャル・アシスタントとして年俸約758万円で雇用されたXが、その後商品部のバイヤーに異動となったが、成績が不良であるとしてバイヤーのアシスタントに降格された上、賃金を月額約25万円に減額された事案である。本判決は、「一般に、…労働者の同意がある場合、懲戒処分として減給処分がなされる場合その他特段の事情がない限り、使用者において一方的に賃金額を減額することは許されない」一方で、「配転については、原則として、経営者の裁量権が尊重されるべきであり、労働者は、具体的な職務内容を求めることのできる具体的な請求権を有しない」のであり、「配転と賃金とは別個の問題であって、法的には相互に関連しておらず、労働者が使用者からの配転命令に従わなくてはならないということが直ちに賃金減額処分に服しなければならないということを意味するものではない。使用者は、より低額な賃金が相当であるような職種への配転を命じた場合であっても、特段の事情のない限り、賃金については従前のままとすべき契約上の義務を負っている」と、広範な裁量性が認められる役職の降格と厳格に拘束される賃金減額を切り離すべきとの判断を示した。

3 新たな賃金制度の導入

【ポイント】

- 職能給から職務給への賃金制度の変更は不利益変更にあたるが、その下での人事査定が合理的であれば変更も合理的であるとする裁判例がある（【判例・裁判例】（1）ノイズ研究所事件、日本たばこ産業事件参照）。
- 成果主義に基づく人事考課と給与査定は使用者の裁量に委ねられているが、等級の引下げは本人の個別同意を要するとした裁判例がある（【判例・裁判例】（2）エーシーニールセン・コーポレーション事件、キョーイクソフト事件参照）。
- 年俸制における減額については、労働者の同意が必要とされた裁判例と不要とされた裁判例がある（【判例・裁判例】（3）日本システム開発研究所事件、中山書店事件参照）。

○期間途中の年俸額の一方的な変更は許されないとする裁判例がある（【判例・裁判例】（4）シーエーアイ事件参照）。

【法令等】

職能給や職務給といった賃金制度に関する法令上の規定は存在しないが、2023年6月の「新しい資本主義のグランドデザイン及び実行計画 2023 改訂版」においては、三位一体の労働市場改革の指針として、「個々の企業の実態に応じた職務給の導入」が掲げられている。

なお、議員立法である、労働者の職務に応じた待遇の確保等のための施策の推進に関する法律第2条第1号は、その基本理念として「労働者が、その雇用形態にかかわらずその従事する職務に応じた待遇を受けることができるようにすること」を挙げ、第4条は、政府に対し、労働者の職務に応じた待遇の確保等のための施策を実施するため、必要な法制上、財政上又は税制上の措置その他の措置を講ずることを求めている。

【判例・裁判例】

（1）職務等級制度

旧来の職能給を廃止して職務給を導入した先駆的な事例として、**ノイズ研究所事件**（東京高判平成18年6月22日労判920号5頁）がある。試験機器専門メーカーYでは、旧賃金制度は職能資格制度を基本とするが実質的には年功型の賃金制度であり、大多数の従業員にとっては業績を上げることに對する動機付けにおいては必ずしも十分なものではなく、中にはそのような賃金制度に安住してあまりよく働かない従業員もいたが、経営状況が悪化する中、Yは2000年以降賃金制度の抜本的改革に着手した。その基本的な考え方は、年功型賃金制度から脱却し、従業員の従事する仕事に応じて対価を決定する職務給制度と業績貢献度に見合った処遇を行う成果主義とを導入するというものであった。職務給制度とは仕事の難易度や責任の重さに応じて賃金を決める制度であり、社内の各職務を1等級（グレード）から10等級までにランク分け、格付けし、従業員が従事する職務に応じた職務給を支給することとし、人事評価の結果により昇給号俸が異なる。人事評価に関しては、従来の能力評価を廃止し、業績目標達成度、職務遂行達成度により行われることとされた。これに対しYの従業員であるXらが、変更後の就業規則及びそれに基づく新給与規程等は無効であり、Xらはこれに拘束されないとして、変更前の就業規則及びこれに基づく旧給与規程による地位等の確認と賃金の差額の支払いを求めたのが本事案である。本判決は、「新賃金制度の下では、従業員の従事する職務の格付けが旧賃金制度の下で支給されていた賃金額に對する職務の格付けよりも低かった場合や、その後の人事考課査定の結果従業員が降格された場合には、旧賃金制度の下で支給されていた賃金額より顕著に減少した賃金額が支給されることとなる可能性がある」ので、就

業規則の不利益変更にあたると認めたと、Y が、経営上の判断に基づき、経営上の柱と位置付けた業務との関係において、個々の従業員の取り組み職務を重要性の観点から区別し、Y にとって重要な職務により有能な人材を投入するために、従業員に対して従事する職務の重要性の程度に応じた処遇を行うこととするものであり、かつ、職務との関係において行った従業員の格付けを固定的なもの、獲得済みのものとせず、従業員がどれだけ自己啓発し、努力したか次第で昇格も降格もあり得ることとするものであって、このような賃金制度の構造上の変更は、上記の経営上の必要性に対処し、見合ったものである」とし、さらに「本件賃金制度の変更は、従業員に対して支給する賃金原資総額を減少させるものではなく、賃金原資の配分の仕方をより合理的なものに改めようとするものであり、また、個々の従業員の具体的な賃金額を直接的、現実的に減少させるものではなく、賃金額決定の仕組み、基準を変更するものであって、新賃金制度の下における個々の従業員の賃金額は、当該従業員に与えられる職務の内容と当該従業員の業績、能力の評価に基づいて決定する格付けとによって決定されるのであり、どの従業員についても人事評価の結果次第で昇格も降格もあり得るのであって、自己研鑽による職務遂行能力等の向上により昇格し、昇給することができるという平等な機会が与えられているということが出来るから、新賃金制度の下において行われる人事考課査定に関する制度が合理的なものであるということが出来るのであれば、本件賃金制度の変更の内容もまた、合理的なものである」と、その合理性を認め、「本件給与規程等の変更は、X に対しても効力を生ずる」と判示した。

また、**日本たばこ産業事件**（東京地判平成 27 年 10 月 30 日労判 1132 号 20 頁）では、たばこや医薬品の製造販売を営む Y の医療事業部医薬情報部においてチームリーダーとして勤務し、マネジメント職の E1 グレード区分に格付けされていた X が、その所属していた G チームが解散することになったため、職務を医薬事業部臨床開発部医薬スタッフとし、グレードを医薬職・ディベロップメント群の「医薬 1」に変更され、Y が 2006 年から採用している職務等級制度に基づいて、基本給が月額約 63 万円から約 49 万円に減額されたことに対し、降級前のグレードの地位の確認と賃金差額の支払いを求めた事案である。Y によれば、この職務等級制度は、資格体系のベースを「職能（人）」から「職務（仕事）」に改め、担当職務の「大きさ」に応じた資格（グレード）と基準を設定し、給与制度についても、「職能及び属人的要素を含むもの」から「職務価値と市場価値に基づくもの」に改めるものである。X は、Y の人事給与制度の下では、職務と職種・グレードとの間の対応関係が不明確であり、担当職務の決定には Y の裁量が認められるとしても、その決定とグレードの変更・格下げとは不可分一体の関係になりから、グレードの格下げの当否が独立して審査されなければならないと主張したが、本判決は「新制度の下では、社員を管理職に相当するマネジメント職と、エキスパート群とディベロップメント群から成るそれ以外の一般職とに分けた上で、それぞれの職務の種類・内容、所掌の範囲やその重要性・責任の大小、要求される専門性の高さ等に応じて細分化したグレードを設定し、個々のグレードに対応する基本給の基準額とその範囲を定め、これを基礎にして支払

給与及び賞与その他の処遇を定めているのであり、担当職務に変更が加わればこれに対応してグレード・基本給にも変更が生じることも当然に予定され、これらの点が就業規則・給与規則において具体的に明らかにされ、社員に対する周知の措置が講じられることにより、Yと社員との労働契約の内容を成していたものと認めることができる」とし、「本件人事発令にあつては、マネジメント職からそれ以外の一般職というべきディベロップメント群に属する医療職への担当業務の変更が命じられたものであり、これに伴う給与規則所定のグレードの変更についても、担当職務の変更と一体のものとして、業務上の必要性の有無、不当な動機・目的の有無、通常甘受すべき程度を著しく超える不利益の有無等について検討し、人事権の濫用となるかどうかという観点からその効力を検討するのが相当である」とした。そして本件については、業務上の必要性は認められ、不利益の程度については「もとより、ここで生じた減収を少額ということはできず、超過勤務手当の支払額は労働実態に呼応して変動し得る不確定なものであるとの事情も無視はできないが、本件人事発令により管理職に相当するマネジメント職の地位からはずれ、その職務内容・職責に変動が生じていることも勘案すれば、Xに生じた上記減収程度の不利益をもって通常甘受すべき程度を超えているとみることはできない」と述べて、訴えを退けた。

(2) 成果主義

エーシーニールセン・コーポレーション事件（東京高判平成16年11月16日労判909号77頁）では、外資系マーケティングリサーチ会社のYに営業譲渡されたAの社員であったXらが、Yの成果主義給与制度の下で低い格付け評価をされたため、Aにいたときの給与制度に基づいて支給せよと訴えた事案である。本判決は、「Xらは、成果主義による給与制度を内容とする新給与規定等の適用を受けるものであるところ、このように、労働契約の内容として、成果主義による給与制度が定められている場合には、人事考課とこれに基づく給与査定は、基本的には使用者の裁量に任されている」とした上で、例外的に「しかしながら、ある従業員が、給与査定の結果、降給の措置を受け、当該降給措置が、不当労働行為に当たると認められるときは、公序良俗に反するものとして無効となるものと解される」と述べ、本件については「バンドの格付けにおいて、Xらのみが不利益に取り扱われたと認めることはできない。また、Xらに対する人事考課が、新人事制度の手續に則って行われたことは前示のとおりであり、Xらについて低い評価がされたのは、Xらが新人事制度において定められている上司との面談を拒否したため、上司によって設定された目標やそのウエイトについてXらの意見が反映されなかったことや、もともと従前の資格・等級に比して一つ上位のバンドに位置づけられたため、より高い目標の達成を求められたことによるものと認められ、現に、Xらが所属する労働組合の組合員の中には、高い評価を得てバンドの昇格や昇給の措置を受けた者も複数いることも勘案すれば、Xらに対し、労働組合の組合員であることを理由に不利益な人事考課がされたと

は認められない」と判示して、訴えを退けた。

これに対し、**キョーイクソフト事件**（東京高判平成15年4月24日労判851号48頁）は、教育に関する研究資料の製作販売を営むYで業務推進部業務課に勤務するXらが、賃金制度を年功序列型から業績重視型に改める就業規則変更により、賃金が大幅に減額されたとして訴えた事案である。本判決は、「本件就業規則改定は、賃金制度を年功序列型から業績重視型に改め、従業員間の賃金格差を是正することを目的としたものであり、その経営上の必要性があったことを否定することまではできない」と認めつつ、「その内容は、賃金を高年齢層から低年齢層に再配分するものであり、Xらを含む高年齢層にのみ不利益を強いるものとなっており、総賃金コストの削減を図ったものではない上、これによりXらの被る賃金面における不利益の程度は重大であり、これに対する代償措置も十分なものではなく、組合及びXらとの交渉の経緯もYが新賃金規程を一方向的に説明したにとどまるものであったから、本件就業規則改定は、これに同意しないXらとの関係において、そのような不利益を法的に受忍させることもやむを得ない程度の高度の必要性に基づいた合理的な内容のものであると認めることはできない」と、成果主義に否定的な判示をした。

（3）年俸制

年俸制における賃金減額については**日本システム開発研究所事件**（東京高判平成20年4月9日労判959号6頁）がある。調査研究を行う公益法人Yにおいては、20年以上前から就業規則を変更することなく、主に40歳以上の研究職員を対象に、個別の交渉によって賃金の年間総額と支払方法を決定する年俸制を導入してきたが、2005年度にはYの役員の作成した業績評価により個別交渉を行ったが、年俸額が大幅に引下げられていたため合意に至らず、暫定的に算定した額に基づいて賃金を支払った。そこで、年俸制の適用を受けていたXらが従前賃金との差額の支払を求めて訴えた事案である。本判決は、「Yにおける年俸制のように、期間の定めのない雇用契約における年俸制において、使用者と労働者との間で、新年度の賃金額についての合意が成立しない場合は、年俸額決定のための成果・業績評価基準、年俸額決定手続、減額の限界の有無、不服申立手続等が制度化されて就業規則等に明示され、かつ、その内容が公正な場合に限り、使用者に評価決定権があるというべきである。上記要件が満たされていない場合は、労働基準法15条、89条の趣旨に照らし、特別の事情が認められない限り、使用者に一方向的な評価決定権はない」と述べ、Yにおいては「年俸額決定のための成果・業績評価基準、減額の限界の有無、不服申立手続等については、これが制度化され、明確化されていたと認めるに足りる証拠はな」く、「年俸額についての合意が成立しない場合に、Yが年俸額の決定権を有するということはできない」ので、「年俸について、使用者と労働者との間で合意が成立しなかった場合、使用者に一方向的な年俸額決定権はなく、前年度の年俸額をもって、次年度の年俸額とせざるを得ないというべきである」と判示した。

これに対して、**中山書店事件**（東京地判平成19年3月26日労判943号41頁）は、出版社Yが、年功給による賃金制度から年功的要素を排除した賃金制度として年俸制を導入したところ、その社員Xらが年俸の減額を受けたため、差額の支払を求めた事案である。本判決は、「Yは、貢献度に応じた人件費の配分をすることによって、社員の勤労意欲の向上を図ることを一番の目的とし、社員の経営参加意識の向上を図ることを副次的な目的として、年功給による賃金制度から年功的要素を排除した賃金制度として年俸制を採用することを決定したのであるから、当然に、Xら社員の同意なくして年俸額を減額することがあり得る制度として年俸制が設計されていると解されるし、そうである以上、社員に対してもその旨の説明がされるのが通常である」と述べ、年俸の減額に労働者の同意は不要と判示した。

（4）年俸額の期間途中の変更

一方、いったん合意した年俸額を、期間途中で一方的に変更することについては、**シーエーアイ事件**（東京地判平成12年2月8日労判787号58頁）が否定的な判示をしている。本件は、情報処理システム開発を営むYに、620万円の年俸制（月額36万5千円）、裁量労働制でソフトウェアの研究開発業務に従事していたXが、Yの急速な財政状態の悪化に伴う就業規則・賃金規則の改定（拘束時間つきの裁量労働制及び月報制）によって賃金が大幅に減額した（月額16万5千円）ことを違法として差額の支払を求めた事案であるが、本判決は「XとYは期間を1年とする本件雇用契約により、旧賃金規定の支給基準等にかかわらず、支払賃金額は月額36万5000円、年俸額620万円の確定額として合意をしているのであり、このような年俸額及び賃金月額についての合意が存在している以上、Yが賃金規則を変更したとして合意された賃金月額を契約期間の途中で一方的に引き下げることは、改定内容の合理性の有無にかかわらず許されない」と判示した。

4 労働者の同意

【ポイント】

- 使用者は労働者と合意すれば、就業規則を変更することにより、労働者の不利益に労働契約の内容である労働条件を変更することができるが、同意の認定は、当該行為が労働者の自由な意思に基づいてされ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か否かという観点から、慎重にされるべきであるとの最高裁判例がある（【判例・裁判例】（1）山梨県民信用組合事件参照）。
- 動機の錯誤があれば、労働者の同意の存在が否定されるとの裁判例がある（【判例・裁判例】（2）東武スポーツ（宮の森カントリー倶楽部）事件、医療法人社団新拓会事件参照）。

【法令等】

労働契約法第9条本文は、使用者は、労働者と合意することなく、就業規則を変更することにより、労働者の不利益に労働契約の内容である労働条件を変更することはできないと規定している。これを反対解釈すると、使用者は労働者と合意すれば、就業規則を変更することにより、労働者の不利益に労働契約の内容である労働条件を変更することができるということになる。

なお民法第95条第1項は、①意思表示に対応する意思を欠く錯誤、②表意者が法律行為の基礎とした事情についてのその認識が真実に反する錯誤、に基づく意思表示であって、その錯誤が法律行為の目的及び取引上の社会通念に照らして重要なものであるときは、取り消すことができる」と規定している。

【判例・裁判例】

(1) 労働者の同意による労働条件引下げ

労働者の同意による労働条件の不利益変更の要件についての基本的判例は、**山梨県民信用組合事件**（最二小判平成28年2月19日労判1136号6頁）である。これは、A信用組合がY'信用組合に吸収合併されることになり、合併協議会でAの退職金規程を変更して支給額を大幅に引下げることになり、Aの管理職であるXらはその同意書に署名押印したが、合併後のY'（さらに合併してY信用組合と改称）を退職したXらは、変更後の基準では退職金額が10分の1に激減したりゼロとなったりしたため、変更に対する同意は無効だとして、旧規程による退職金の支給を求めた事案である。本判決は、「労働契約の内容である労働条件は、労働者と使用者との個別の合意によって変更することができるものであり、このことは、就業規則に定められている労働条件を労働者の不利益に変更する場合であっても、その合意に際して就業規則の変更が必要とされることを除き、異なるものではないと解される」と原則を述べた上で、「もっとも、使用者が提示した労働条件の変更が賃金や退職金に関するものである場合には、当該変更を受け入れる旨の労働者の行為があるとしても、労働者が使用者に使用されてその指揮命令に服すべき立場に置かれており、自らの意思決定の基礎となる情報を収集する能力にも限界があることに照らせば、当該行為をもって直ちに労働者の同意があったものとみるのは相当でなく、当該変更に対する労働者の同意の有無についての判断は慎重にされるべきである。そうすると、就業規則に定められた賃金や退職金に関する労働条件の変更に対する労働者の同意の有無については、当該変更を受け入れる旨の労働者の行為の有無だけでなく、当該変更により労働者にもたらされる不利益の内容及び程度、労働者により当該行為がされるに至った経緯及びその態様、当該行為に先立つ労働者への情報提供又は説明の内容等に照らして、当該行為が労働者の自由な意思に基づいてされ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か否かという観点からも、判断されるべきものと解するのが相当である」と、同意の認定は慎重にすべきとの立場を示し、本件については「本件同意書への同人らの署名押印がその自由な意思に基づいてされ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か否かという観点から審理を尽くすことなく、同人らが本件退職金一覧表の提示を受けていたことなどから直ちに、上記署名押印をもって同人らの同意があるものとした原審の判断には、審理不尽の結果、法令の適用を誤った違法がある」として差し戻した。なお差戻審（東京高判平成 28 年 11 月 24 日労判 1153 号 5 頁）では、具体的な不利益の内容や程度についての情報提供や説明を受けていなかったとして、X らの請求を一部認容した。

（2）労働者の同意の存否

そもそも労働条件の引下げに労働者の同意が存在したか否かが争われたのが、**東武スポーツ（宮の森カントリー倶楽部）事件**（東京高判平成 20 年 3 月 25 日労判 959 号 61 頁）である。本件は、ゴルフ場等を運営する Y にキャディ職として勤務していた X らが、雇用期間を 1 年間とし、基本給を廃止してラウンド給及びアフレ手当にする等の不利益変更の効力を争った事案である。Y は X らに対して、本件労働条件変更の基本的部分について具体的な説明をして、本件労働条件変更の申込みをし、X らは本件労働条件変更に同意したと主張したが、本判決は「X らの本件労働条件変更同意の意思表示には、本件誤信をしたという動機の錯誤があり、その動機は黙示に表示され、Y もこれを知っていたといえる。そして、本件労働条件変更の内容が、X らの認識においても、期間の定めのない契約から有期契約への変更等という、極めて不利な内容であり、これに対する何らかの見返りあるいは代償措置を伴わないものであったことに照らすと、X らは、上記錯誤がなければ本件労働条件変更の同意に応じることはなかったといえるから、上記錯誤は、要素の錯誤に当たるといえることができる」と述べ、期間の定めのない労働契約上の権利と差額賃金相当分の支払を認めた。

また、いわゆるシフト制の事案であるが、**医療法人社団新拓会事件**（東京地判令和 3 年 12 月 21 日労判 1266 号 44 頁）では、大学の勤務医である X が医療法人 Y でシフト制のアルバイト勤務をしていたが、Y がレギュラー勤務を一部廃止して X のシフトを削減した。その際、X が Y 担当者に対し、LINE で「了解しました。よろしく願いいたします」と送信したが、勤務日及び勤務時間の削減について同意していない旨を LINE 上で明確に伝え、本件雇用契約書への押印を拒否しているため、X が勤務日及び勤務時間の削減に同意したものと認めることはできないと判示した。

5 就業規則による労働条件引下げ

【ポイント】

- 就業規則の変更による労働条件の引下げは、変更後の就業規則を労働者に周知させ、かつ、就業規則の変更が、労働者の受ける不利益の程度、労働条件の変更の必要性、変更後の就業規則の内容の相当性、労働組合等との交渉の状況その他の就業規則の変更に係る事情に照らして合理的なものであるときは有効である（労働契約法第10条本文）。
- 就業規則の変更による賃金の減額について、労働条件の均衡を過度に重視することで、個人の甚大な不利益を正当化することは困難であるとしてこれを否定した裁判例と、不利益変更部分は具体的な権利性を欠くことや、財務運営状況の必要性も認め合理性を肯定した裁判例がある（【判例・裁判例】（1）ジブラルタ生命労働組合事件、九水運輸商事事件、紀北川上農業協同組合事件、国・国立大学法人新潟大学事件参照）。
- 就業規則による降格規定の新設について、合理性を認めた裁判例がある（【判例・裁判例】（2）ファイザー事件参照）。

【法令等】

労働契約法第10条本文は、使用者が就業規則の変更により労働条件を変更する場合において、変更後の就業規則を労働者に周知させ、かつ、就業規則の変更が、労働者の受ける不利益の程度、労働条件の変更の必要性、変更後の就業規則の内容の相当性、労働組合等との交渉の状況その他の就業規則の変更に係る事情に照らして合理的なものであるときは、労働契約の内容である労働条件は、当該変更後の就業規則に定めるところによるものとするとして規定している。ただし、その但書において、労働契約において、労働者及び使用者が就業規則の変更によっては変更されない労働条件として合意していた部分については、第12条に該当する場合（＝就業規則違反の労働契約）を除き、この限りでないとして規定している。

これは、秋北バス事件以来の最高裁の判例法理をそのまま法文化したものとされている。

【判例・裁判例】

（1）賃金の減額

2007年に労働契約法が制定され、いわゆる就業規則法理が条文化されて以降に、就業規則による労働条件の引下げが問題となった裁判例のうち、賃金に関するものとしては**ジブラルタ生命労働組合事件**（東京地判平成29年3月28日労判1180号73頁）がある。本件は、2012年にA生命がB生命とC生命を吸収合併したことに伴い、3社の労働組合もA生命労組（Y）を存続組合として合同したことで、旧B生命労組に勤務していたXが、合同後の書記局規則に

より、月額約45万円の給与を年間150万円程度減額されたことを無効と訴えた事案であるが、本判決は「他の書記局員との均衡は、実現することが望ましいとはいえ、労働組合の合同の結果として、従前の各労働組合における労働条件はYに包括的に承継され、原則として、労働者の個別の同意がない限り、これを変更することはできないのであるから、給与等の労働条件が区々になるのはやむを得ないところであって、労働条件の均衡という点を過度に重視し、これをもって、一書記局員の甚大な不利益を正当化するのは困難である」とし、結論として「これほどの甚大な不利益をXに法的に受忍させることを許容することができるだけの高度の必要性があると認めることはできない」として、差額の支払を命じた。

また、**九水運輸商事事件**（福岡高判平成30年9月20日労判1195号88頁）は、卸売市場内で海産物の荷役業務を行うYに、有期労働契約を更新しながら時給制のパート社員として勤務するXらが、パートタイマー就業規則の変更により月額5000円の皆勤手当が廃止されたことを無効だと訴えた事案であるが、本判決は、「本件改定のうち皆勤手当の廃止に関する部分が、そのような不利益を労働者に法的に受忍させることを許容できるだけの高度の必要性に基づいた合理的な内容のものであるということとはできず、労働契約法10条にいう合理的なものに当たると認めることはできない」と判示した。

一方、**紀北川上農業協同組合事件**（大阪高判平成30年2月27日労経速2349号9頁）は、農業協同組合Yが、一定年齢に達した職員に適用されるスタッフ職制度につき、就業規則を改正して、賞与は原則として支給せず、定期昇給は実施しないとしたことに対し、Yの職員であるXらが無効と訴えた事案であるが、本判決は「変更に係る高度の必要性があるとまでは認め難いものの、その変更対象が具体的な権利性を欠く賞与や定期昇給に限られるなど変更に伴う不利益の程度が大きいとまではいえないこと、変更後の就業規則等の内容についても、不相当であるとまではいえないこと、同内容を理解している本件労働組合においても、反対の意思表示をしておらず、スタッフ職制度自体、Y内において一応の定着をみておると評価できること、同変更については一定程度経営上の必要性がうかがえること」等を総合的に勘案して、本件就業規則等の変更の合理性を認めた。

また、**国・国立大学法人新潟大学事件**（東京高判平成30年10月16日労経速2366号35頁）は、国立大学法人Y1が、Y2（国）からの事務連絡等を受けて、同大学の教職員の給与及び退職手当を引き下げる内容の就業規則変更をしたことについて、同大学の教職員であったXらが、上記変更は就業規則の不利益変更に当たり、無効であると主張した事案である。本判決は、「Y1における以上のような財務運営状況を考慮すると、キャッシュ・フローの累計残高の計算上の資金残高を運営費交付金の減額分に充てることはできないと判断することが認められ、Y1においては、本件給与減額及び本件退職手当減額の高度の必要性があったと認められる」から、「Xらに対しても効力を有する」と判示した。

(2) 降格規定の新設

ファイザー事件（東京高判平成 28 年 11 月 16 日労経速 2298 号 22 頁）は、医薬品の製造販売を営む Y が、2012 年に専門管理職から一般社員への降格に関する規定を就業規則に新設し、これに基づいて社員 X を降格して賃金を減額した事案であるが、本判決は「専門管理職の業務の遂行に必要な能力を有していない者を一般社員に降格することができない状態から降格することも可能にするという就業規則の変更には、合理性があるというべきである」として降格規定の新設を認めた上で、「X は、その業務遂行において、作業に不備が多く、会議の状況を理解せず進行を妨げるような行為を行い、資料等は不十分なものしか作成することができず、関係上司の了解や責任者の確認を取らずに資料を他部門に送付することがあり、就業時間中に居眠りをしていることがあり、上司（本部長）C は、X に注意改善指導書を交付し、面談において注意するなどの指導を行ったが、改善は見られず、X は真摯な改善の姿勢を示すことがなかった」等として降格を有効と判示した。

6 労働協約による労働条件引下げ

【ポイント】

- 労働協約による労働条件の引下げは、原則として当該労働組合の組合員に効力を有するが、合理性を欠けば無効となる場合もあるとする最高裁判例がある（【判例・裁判例】(1) 朝日火災海上保険（石堂・本訴）事件、中根製作所事件参照）。
- 労働協約の一般的拘束力は、原則として非組合員にも適用されるが、不合理であれば適用されないとの最高裁判例がある（【判例・裁判例】(2) 朝日火災海上保険（高田）事件参照）。

【法令等】

労働組合法第 16 条は、労働協約に定める労働条件その他の労働者の待遇に関する基準に違反する労働契約の部分は、無効とする。この場合において無効となった部分は、基準の定めるところによると規定し、労働契約に定めがない部分についても、同様とするとしている。

また同法第 17 条は、一の工場事業場に常時使用される同種の労働者の 4 分の 3 以上の数の労働者が一の労働協約の適用を受けるに至ったときは、当該工場事業場に使用される他の同種の労働者に関しても、当該労働協約が適用されるものと規定している。

【判例・裁判例】

(1) 労働組合員への効力

労働協約の締結による労働条件の引下げは、原則として当該労働組合の組合員に効力を有する。**朝日火災海上保険（石堂・本訴）事件**（最一小判平成9年3月27日労判713号27頁）では、損害保険会社Yが、1965年にA保険会社鉄道保険部で取り扱ってきた保険業務を引き継いだ後も、Xを含むAからYに移った労働者の労働条件は従前のままで、元からYにいた者との間に格差が存在していた。YはZ労働組合との間で労働条件の統一について交渉を進め、賃金制度等は統一したが、定年についてはA出身者63歳、それ以外の者は55歳という状況であった。ようやく1983年にY社とZ組合の間で定年を57歳とし、退職金の計算方法を変更する労働協約が締結されたが、53歳であったXはこれに反対して提訴した事案である。本判決は、「本件労働協約は、Xの定年及び退職金算定方法を不利益に変更するものであり、昭和53年度から昭和61年度までの間に昇格があることを考慮しても、これによりXが受ける不利益は決して小さいものではないが、同協約が締結されるに至った以上の経緯、当時のYの経営状態、同協約に定められた基準の全体としての合理性に照らせば、同協約が特定の又は一部の組合員を殊更不利益に取り扱うことを目的として締結されたなど労働組合の目的を逸脱して締結されたものとはいえず、その規範的効力を否定すべき理由はない」と述べ、「本件労働協約に定める基準がXの労働条件を不利益に変更するものであることの一事をもってその規範的効力を否定することはできないし、また、Xの個別の同意又は組合に対する授權がない限り、その規範的効力を認めることができないものと解することもできない」と述べて、Z組合員であるXに対する労働協約の規範的効力を認めた。

これに対して、**中根製作所事件**（東京高判平成12年7月26日労判789号6頁）では、ミシン部品製造を営むYが、経営状況の悪化のためZ労働組合との間で交渉し、基本給を大幅に減額する労働協約が締結されたことに対し、Y社の従業員Xらがその無効を訴えた事案である。本判決は、「労働協約の締結は組合大会の付議事項とされているところ、本件労働協約締結にあたって組合大会で決議されたことはないから、本件労働協約は、労働組合の協約締結権限に瑕疵があり無効といわざるを得ない」と述べて、労働協約を無効と判示した。

(2) 非組合員への効力

これに対して、**朝日火災海上保険（高田）事件**（最三小判平成8年3月26日労判691号16頁）は、上記朝日火災海上保険（石堂・本訴）事件と同一の事案であるが、こちらのXは当時57歳で、北九州支店の営業担当調査役であり、労働協約により非組合員とされていた点が異なる。そこで、労働組合法第17条の労働協約の一般的拘束力が非組合員たるXに及ぶかが問

題となるが、本判決は、「同条の適用に当たっては、右労働協約上の基準が一部の点において未組織の同種労働者の労働条件よりも不利益とみられる場合であっても、そのことだけで右の不利益部分についてはその効力を未組織の同種労働者に対して及ぼし得ないものと解するのは相当でない」と非組合員にも適用されるとの原則論を述べた上で、「当該労働協約を特定の未組織労働者に適用することが著しく不合理であると認められる特段の事情があるときは、労働協約の規範的効力を当該労働者に及ぼすことはできないと解するのが相当である」と、例外の余地を認めた。そして本件については、Xは本件労働協約によって、既に定年に達していたものとして退職したことになるだけでなく、退職金も減額となることとなり、専ら大きな不利益だけを受ける立場にあるので、「本件労働協約の効力はXに及ぶものではないと解するのが相当である」と判示し、一般的拘束力を否定した。

第4章 懲戒

1 懲戒権

【ポイント】

- 使用者が労働者を懲戒するためには、あらかじめ就業規則において懲戒の種別及び事由を定めておかなければならず、それが労働者に拘束力を生ずるためには、その内容を事業場の労働者に周知させる手続をとらなければならないとの最高裁判例がある（【判例・裁判例】（1）フジ興産事件参照）。
- 懲戒事由に該当する事実が存在する場合でも、客観的に合理的な理由を欠き、社会通念上相当なものとして是認することができないときには、権利の濫用として無効になるとの最高裁判例がある（【判例・裁判例】（2）ネスレ日本（懲戒解雇）事件参照）。
- 懲戒当時に使用者が認識していなかった非違行為は、特段の事情のない限り、その存在をもって当該懲戒の有効性を根拠付けることはできないとの最高裁判例があるが、懲戒処分で告知された非違行為と密接に関連するような行為を懲戒理由として追加することを認めた裁判例もある（【判例・裁判例】（3）山口観光事件、富士見交通事件参照）。

【法令】

労働契約法第15条は、使用者が労働者を懲戒することができる場合において、当該懲戒が、当該懲戒に係る労働者の行為の性質及び態様その他の事情に照らして、客観的に合理的な理由を欠き、社会通念上相当であると認められない場合は、その権利を濫用したものとして、当該懲戒は、無効とすると規定している。

また、労働基準法第89条第9号は、就業規則の相対的の必要記載事項として「表彰及び制裁の定めをする場合においては、その種類及び程度に関する事項」を挙げている。

なお、国家公務員法、地方公務員法等、公務員法制においては、人事管理規定として休職に係る懲戒規定が多く設けられている。

【判例・裁判例】

（1）懲戒権の根拠

懲戒権の根拠については、**フジ興産事件**（最二小判平成15年10月10日労判861号5頁）が、使用者が労働者を懲戒するためには、予め就業規則において懲戒の種別及び事由を定めておかなければならず、それが労働者に拘束力を生ずるためには、その内容を事業場の労働者に周知させる手続をとらなければならない旨を明らかにしている。本件は、化学プラント設計等

を目的とする Y の設計部門のあるセンターに勤務していた X が、得意先の担当者らの要望に十分応じずトラブルを発生させ、上司に暴言を吐くなどとして職場の秩序を乱したことなどを理由に、約 2 か月前に実施された新就業規則の懲戒規定に基づき、懲戒解雇された事案である。控訴審では、一審の結論と同様、新就業規則について労働者の同意を得た日以前の X の行為については、同規則と同内容の旧就業規則上の懲戒解雇事由該当性を検討するとしううえで、旧就業規則がセンターに備え付けられていなかったとしても、旧就業規則の懲戒解雇事由が存在する X の本件懲戒解雇を有効としたが、最高裁判決は、「使用者が労働者を懲戒するには、あらかじめ就業規則において懲戒の種別及び事由を定めておくことを要する」とし、「就業規則が法的規範としての性質を有する…ものとして、拘束力を生ずるためには、その内容を適用を受ける事業場の労働者に周知させる手続が採られていることを要する」と判示した上で、本件については Y が労働者代表の同意を得て旧就業規則を制定し、これを労働基準監督署長に届け出た事実を確定したのみで、その内容をセンター勤務の労働者に周知させる手続が採られていることを認定しないまま、旧就業規則に法的規範としての効力を肯定し、本件懲戒解雇が有効であると判断した原審の判断を違法とし、破棄差戻した。

(2) 懲戒権の濫用

懲戒権があっても、その行使が濫用とされることがある。ネスレ日本（懲戒解雇）事件（最二小判平成 18 年 10 月 6 日労判 925 号 11 頁）では、食品メーカー Y の霞ヶ浦工場に勤務する従業員 X らが、1993 年に体調不良による欠勤を有給休暇に振り替えたいと申し出て、上司に拒否されたため、抗議をしたが、その際上司の腹部等に暴行を加え傷害を負わせた。Y は X らに懲戒処分を課すことを検討したが、処分は警察の捜査結果を受けて決定することとし、処分を保留した。X らは約 6 年後の 1999 年に不起訴処分となり、Y は 2001 年に X らを、退職願を出せば退職金を支給するが、提出しなければ懲戒解雇するという論旨退職処分をし、X らが退職願を出さなかったので懲戒解雇したという事案である。本判決は、「就業規則所定の懲戒事由に該当する事実が存在する場合であっても、当該具体的事情の下において、それが客観的に合理的な理由を欠き、社会通念上相当なものとして是認することができないときには、権利の濫用として無効になる」と一般論を述べた上で、本件については「捜査の結果を待たずとも Y において X らに対する処分を決めることは十分に可能であった」のに、「長期間にわたって懲戒権の行使を留保する合理的な理由は見いだし難い」上、「捜査の結果が不起訴処分となったにもかかわらず、Y が X らに対し実質的には懲戒解雇処分に等しい本件論旨退職処分のような重い懲戒処分を行うことは、その対応に一貫性を欠くものといわざるを得ない」として、本件論旨退職処分及び懲戒解雇を権利の濫用として無効と判断した。

(3) 懲戒事由の追加

懲戒処分後に判明した非違行為を処分理由に追加することについては、**山口観光事件**（最一小判平成8年9月26日労判708号31頁）が否定的な判示をしている。本件は、浴場を経営するYでマッサージ業務に従事していたXが、疲労困憊したので休みを取りたいと電話したところ、「お前みたいな者はもう必要がないので辞めてくれ。明日から来なくてよい」と言われて懲戒解雇された事案であるが、Xの訴えに対して、YがXの履歴書において年齢を57歳であるのに45歳と偽る虚偽記載をしていたことを懲戒解雇の理由に追加したことの是非が問題となった。本判決において、最高裁は「使用者が労働者に対して行う懲戒は、労働者の企業秩序違反行為を理由として、一種の秩序罰を課するものであるから、具体的な懲戒の適否は、その理由とされた非違行為との関係において判断されるべきものである。したがって、懲戒当時に使用者が認識していなかった非違行為は、特段の事情のない限り、当該懲戒の理由とされたものでないことが明らかであるから、その存在をもって当該懲戒の有効性を根拠付けることはできないものというべきである」と、懲戒事由の追加を否定した。

もっとも、懲戒処分で告知された非違行為と密接に関連するような行為を追加することを認める裁判例として、**富士見交通事件**（東京高判平成13年9月12日労判816号11頁）がある。本件では、タクシー会社Yのタクシー運転手Xが、職場離脱を理由に懲戒解雇された事案で、裁判上で飲酒の上での営業車両の運転が懲戒理由として追加されたものである。本判決では、上記山口観光事件最高裁判決の一般論を述べた上で、「懲戒当時に使用者が認識していた非違行為については、それが、たとえ懲戒解雇の際に告知されなかったとしても、告知された非違行為と実質的に同一性を有し、あるいは同種若しくは同じ類型に属すると認められるもの又は密接な関連性を有するものである場合には、それをもって当該懲戒の有効性を根拠付けることができる」と述べ、本件については「職場離脱及び飲酒の上での営業車両の運転行為は、前記認定に係る他の非違行為ともども、被控訴人の勤務態度の劣悪さを示すもの…であって、一体として密接な関連性を有するもの」であり、「職場離脱のみならず、それ以外の前記認定に係る被控訴人の非違行為もまた、本件懲戒解雇の有効性を根拠付けることができるものというべきである」と判断した。

2 経歴詐称

【ポイント】

○最終学歴は、労働力評価のみならず、企業秩序の維持にも関わる事項であり、高学歴（学生運動で大学中退）を低学歴（高卒）に詐称することは懲戒解雇事由となるとの最高裁判例がある（【判例・裁判例】(1)炭研精工事件参照）。

○これに対し、低学歴を高学歴に詐称したとしても、それによって事務遂行に重大な障害を

与えたとは認められない場合には、懲戒解雇事由に該当するほど重大なものとはいえないとの裁判例もある（【判例・裁判例】(2) 中部共石油送事件参照）。

○労働者が経歴について真実を告知していれば使用者は雇用契約を締結しなかったであろうと客観的に認められる場合には、実害が発生していなくても経歴詐称自体が信頼関係を破壊するものとして懲戒解雇事由になるとの裁判例がある（【判例・裁判例】(3) メッセ事件参照）。

【法令】

低学歴者が高学歴を詐称して対応する高給を不当に取得したような場合、構成要件的には刑法第 246 条の詐欺罪（人を欺いて財物を交付させた者は、10 年以下の懲役に処する）に該当しうる。

なお、軽犯罪法第 1 条第 15 号は、「官公職、位階勲等、学位その他法令により定められた称号若しくは外国におけるこれらに準ずるものを詐称し」た者を拘留又は科料に処すると規定しており、高学歴詐称はすべてこれに該当する。

【判例・裁判例】

(1) 低学歴詐称

経歴詐称に関する基本的な判例は、**炭研精工事件**（最一小判平成 3 年 9 月 19 日労判 615 号 16 頁）であるが、これは高学歴者が低学歴を詐称した事案である。X は 1980 年、機械用カーボン製品メーカーの Y が公共職業安定所を通じて行った中卒・高卒対象のプレス工の募集に応募し、採用されたが、X は実際には A 大学商学部中退であり、採用当時は成田空港反対闘争に参加したときの公務執行妨害罪について公判中で、後に執行猶予付の懲役刑が確定するにも関わらず、履歴書には最終学歴を高卒、賞罰なしと記載していた。その後 Y は X の経歴を調査したところ、これらの事実を発見し、懲戒解雇した。本判決は、「雇用関係は、労働力の給付を中核としながらも、労働者と使用者との相互の信頼関係に基礎を置く継続的な契約関係であるといえることができるから、使用者が、雇用契約の締結に先立ち、雇用しようとする労働者に対し、その労働力評価に直接関わる事項ばかりでなく、当該企業あるいは職場への適応性、貢献意欲、企業の信用の保持等企業秩序の維持に関係する事項についても必要かつ合理的な範囲内で申告を求めた場合には、労働者は、信義則上、真実を告知すべき義務を負うというべきである」とした上で、「最終学歴は、…単に X の労働力評価に関わるだけではなく、Y の企業秩序の維持にも関係する事項であることは明らかであるから、X は、これについて真実を申告すべき義務を有していたといえることができる」と判示し、高学歴者が低学歴を詐称したことを、懲戒解雇事由として認めた。

(2) 高学歴詐称

低学歴者が高学歴を詐称した事案としては、**中部共石油送事件**（名古屋地決平成5年5月20日労経速1514号3頁）がある。本件は有期労働契約の雇止めであり、その理由として学歴詐称をも持ち出した事案である。タンクローリーによる石油輸送を営むYの経理業務に有期労働契約で採用されたXは、C大学商学部経営学科を卒業しており、税理士資格を有している旨述べていたが、実際にはC大学商学部第二部又は併設の経理研究所の簿記・会計等の講座を受講していたが、C大学商学部の卒業資格はなく、また税理士資格も有していなかった。本判決は、「Xが税理士資格及びC大学商学部の卒業資格を有していないことによって、担当していたYの事務遂行に重大な障害を与えたことを認めるに足りる疎明資料がない」と述べて、「Xに自己の経歴について虚偽を述べた事実があるとしても、それが解雇事由に該当するほど重大なものとは未だいえないというべき」と判示し、低学歴者の高学歴詐称に対して極めて寛大な姿勢を示した。

(3) 職歴詐称

メッセ事件（東京地判平成22年11月10日労判1019号13頁）は、労働者派遣事業を営むYが、アメリカで経営コンサルタントをしていたと称するXを信用して採用したが、採用後の言動から疑問を持ち、調査したところ事実と反していたので、懲戒解雇した事案である。本判決では、「労働者が雇用契約の締結に際し、経歴について真実を告知していたならば、使用者は当該雇用契約を締結しなかったであろうと客観的に認められるような場合には、経歴詐称それ自体が、使用者と労働者との信頼関係を破壊するものであるといえることからすると、…具体的な財産的損害の発生やその蓋然性がなくとも、重要な経歴をいつわり採用された場合に該当」とし、「渡米して経営コンサルティング業務に従事していたと自己の労働力の評価を高める虚偽の経歴を記載した」ことは悪質であるとして、懲戒解雇を有効と認めた。

3 兼業・副業

【ポイント】

- 兼業を全面的に禁止することは合理性を欠くが、兼業の許可制は合理的であり、無許可兼業は懲戒事由となるとの裁判例があるが、事情によって懲戒処分を否定した裁判例もある（【判例・裁判例】(1) 小川建設事件、十和田運輸事件参照）。
- 兼業の許可制の下において、労務の提供が不完全になったり、経営秩序を乱したりするなどの合理的な理由が認められないとして、兼業許可申請の不許可を不法行為とした裁判例

がある（【判例・裁判例】（2）マンナ運輸事件参照）。

【法令】

公務員法制における職務専念義務規定を別にすれば、民間労働者の兼業自体を規制する法令は存在しない。むしろ、働き方改革による兼業・副業の促進政策を受けて、「副業・兼業の促進に関するガイドライン」（平成30年1月）が策定されている。そこでは「原則、副業・兼業を認める方向とすることが適当である」とした上で、「副業・兼業を禁止、一律許可制にしている企業は、副業・兼業が自社での業務に支障をもたらすものかどうかを今一度精査したうえで、そのような事情がなければ、労働時間以外の時間については、労働者の希望に応じて、原則、副業・兼業を認める方向で検討することが求められる」としている。

これを踏まえて、労災保険法第8条第3項は複数事業労働者の労災時の賃金合算、第20条の2～第20条の10は複数業務要因災害に関する規定を設けている。また、雇用保険法第37条の5は65歳以上の高年齢被保険者について複数事業の特例を設けている。

なお、労働基準法第38条第1項は、労働時間は、事業場を異にする場合においても、労働時間に関する規定の適用については通算すると規定している。上記ガイドラインは、この通算のやり方について、簡便な管理モデルを提示している。

【判例・裁判例】

（1）無許可兼業

小川建設事件（東京地決昭和57年11月19日労判397号30頁）では、建設業を営むYの従業員Xが、午前8時45分から午後5時15分までYの営業所で勤務した後、午後6時から午前0時までキャバレーの会計係として11か月の間勤務していた。これを知ったYは、本来は懲戒解雇とすべきところを普通解雇にとどめるとして、普通解雇した。Yの就業規則には「会社の承認を得ないで在籍のまま他に雇われたとき」を懲戒事由としていた。本決定は、「労働者がその自由なる時間を精神的肉体的疲労回復のため適度な休養に用いることは次の労働日における誠実な労務提供のための基礎的条件をなすものであるから、使用者としても労働者の自由な時間の利用について関心を持たざるをえず、また、兼業の内容によっては企業の経営秩序を害し、または企業の対外的信用、体面が傷つけられる場合もありうるので、従業員の兼業の許否について、労務提供上の支障や企業秩序への影響等を考慮したうえでの会社の承諾にかからしめる旨の規定を就業規則に定めることは不当とはいいがた」と述べて、兼業の許可制規定を合理的と認め、「XがYに対して兼業の具体的職務内容を告知してその承諾を求めることなく、無断で二重就職したことは、それ自体が企業秩序を阻害する行為であり、Yに対する雇用契約上の信用関係を破壊する行為と評価されうる」と判断し、さらに本件の事情につ

いても「Xの兼業の職務内容は、Yの就業時間とは重複してはいないものの、軽労働とはいえ毎日の勤務時間は6時間に亙りかつ深夜に及ぶものであって、単なる余暇利用のアルバイトの域を越えるものであり、したがって当該兼業がYへの労務の誠実な提供に何らかの支障をきたす蓋然性が高いものとみるのが社会一般の通念」であるとして、結論として本件普通解雇を有効と認めた。

これに対して、**十和田運輸事件**（東京地判平成13年6月5日労経速1779号3頁）は、貨物運送業を営むYで配送業務に従事していたXらが、運送先の店舗より家電製品の払下げを受けてAのリサイクル部に搬入して代価を受けており、しかも勤務時間中にかつYの車両を使用して行っていたことが、職務専念義務違反・就業規則各規定に違反するとして懲戒解雇された事案である。本判決は、Yに就業規則がないので懲戒解雇は無効だとしたうえで、普通解雇の効力については「Xらのこのような行為によってYの業務に具体的に支障を来したことはなかったこと、Xらは自らのこのような行為について」Yの代表者が「許可、あるいは少なくとも黙認しているとの認識を有していたこと…が認められるから、Xらが職務専念義務に違反し、あるいは、被告との間の信頼関係を破壊したとまでいうことはできない」として、解雇を無効と判示した。

（2）兼業不許可

一方、労働者の兼業許可申請を不許可としたことの不法行為性が争われたのが**マンナ運輸事件**（京都地判平成24年7月13日労判1058号21頁）である。本件は、貨物自動車運送業を営むYで大型貨物自動車運転手として勤務するXが、他の運輸業者における構内仕分け作業3件、ラーメン屋の接客・皿洗い1件の計4件のアルバイトの許可を申請したが、すべて不許可とされた事案である。本判決は、「労働者が兼業することによって、労働者の使用者に対する労務の提供が不能又は不完全になるような事態が生じたり、使用者の企業秘密が漏洩するなど経営秩序を乱す事態が生じることもあり得るから、このような場合においてのみ、例外的に就業規則をもって兼業を禁止することが許されるものと解するのが相当である」と述べた上で、過度の長時間労働となり得る毎日のアルバイト2件の不許可は合理的であるが、休日のみのアルバイト2件の不許可は理由がないとして、不法行為に対する損害賠償請求を認めた。

4 内部告発

【ポイント】

○内部告発は真実であるか、真実であると信じるについて相当な理由がある場合には、懲戒処分は許されないとする裁判例がある一方で、真実であると認められず、また真実と信ずるにつき相当の理由があるとも認められない場合には内部告発は正当でなく、懲戒処分が

可能との裁判例もある（【判例・裁判例】（1）大阪いずみ市民生協事件、アワーズ事件参照）。

- 懲戒処分ではないが、内部告発した労働者を長期間昇格させないで不利益に取り扱ったことを不法行為及び債務不履行として損害賠償を認めた裁判例がある（【判例・裁判例】（2）トナミ運輸事件参照）。

【法令】

公益通報者保護法第 3 条は、公益通報をしたことを理由とする公益通報者の解雇を無効とし、同法第 4 条は労働者派遣契約の解除を無効とし、同法第 5 条は降格、減給、退職金の不支給その他不利益な取扱いを禁止している。

なお、保護の対象となる公益通報には次の 3 類型がある。

①事業者（内部通報）

要件：不正があると思料すること

②行政機関

要件：不正があると思料するに足りる相当の理由があること又は不正があると思料し、氏名などを記載した書面を提出すること

③報道機関等（通報対象事実の発生・被害の拡大を防止するために必要と認められる者）

要件：不正があると思料するに足りる相当の理由があること及び次のような事由があること

例 1：目撃した場合、証拠がある場合 など

例 2：内部通報では解雇されそうな事由、生命・身体への危害、財産への重大な損害が発生する事由など

【判例・裁判例】

（1）内部告発を理由とする懲戒解雇

大阪いずみ市民生協事件（大阪地堺支判平成 15 年 6 月 18 日労判 855 号 22 頁）は、生活協同組合の管理職である X らが、生協の副理事長である Y が生協を私物化し公私混同しているとの内容の匿名文書を、生協総代会の直前に関係者に配布し、これに対し Y らは X らに出勤停止と自宅待機を命じ、その後 X らのうち 2 名を懲戒解雇し、1 名を人事部付とした事案である。本判決は、「内部告発の内容の根幹的部分が真実ないしは内部告発者において真実と信じるについて相当な理由があるか、内部告発の目的が公益性を有するか、内部告発の内容自体の当該組織体等にとっての重要性、内部告発の手段・方法の相当性等を総合的に考慮して、当該内部告発が正当と認められた場合には、当該組織体等としては、内部告発者に対し、当該内部告発により、仮に名誉、信用等を毀損されたとしても、これを理由として懲戒解雇をすること

は許されないものと解するのが相当である」と述べ、本件内部告発は正当なものであり、これを理由とする懲戒解雇は許されないと判示した。

これに対し、**アワーズ事件**（大阪地判平成17年4月27日労判897号26頁）は、Yが経営する動物園に飼育員として勤務していたXが、園内の象の死亡は虐待によるものであるとしてAテレビに内部告発をし、これが報道番組で放送された後に、YがXを懲戒解雇した事案であるが、本判決は「XがAテレビの取材に応じて撮影・録音をさせたXの発言中、本件番組中で放送された部分は、真実であるとは認められず、また、それをXが真実と信ずるにつき相当な理由があるとも認められない」と認定し、従って本件内部告発は正当性を有するとはいえず、本件懲戒解雇は解雇権の濫用に当たらないと判示した。

（2）内部告発による不利益取扱い

懲戒処分ではないが、内部告発した労働者を長期間昇格させないで不利益に取り扱った事案が、**トナミ運輸事件**（富山地判平成17年2月23日労判891号12頁）である。本件は、貨物自動車運送事業を営むYの従業員であるXが1974年に、Yが他の同業者との間で最高運賃收受や荷主移動（顧客争奪）禁止を内容とする闇カルテルを締結している旨をA新聞社及び公正取引委員会に内部告発した後、Yの教育研修所に異動となり、昇格が停止された事案である。本判決は、「Xの内部告発は正当な行為であって法的保護に値する」とした上で、「Yが、Xが内部告発をしたことを理由に、これに対する報復として、Xを旧教育研修所に異動させたうえ、業務上の必要がないのにXを2階の個室に置いて他の職員との接触を妨げ、それまで営業の一線で働いていたXを極めて補助的で特に名目もない雑務に従事させ、更に、昭和50年10月から平成4年6月までという長期間にわたってXを昇格させないというXに不利益な取扱いをしたこと及びXに対する退職強要行為をしたことは明らかである」と認定し、不法行為及び債務不履行に基づく損害賠償責任を認めた。

5 職務怠慢

【ポイント】

- 無断欠勤・遅刻は懲戒事由となるが、精神疾患の疑いのある従業員の場合、治療・休職等の措置をとらずに直ちに無断欠勤を理由として諭旨退職処分をすることはできないとの最高裁判例がある（【判例・裁判例】(1) 東京プレス工業事件、日本ヒューレット・パッカーD事件参照）。
- 過度の私用メールは懲戒事由になり得るとの裁判例がある（【判例・裁判例】(2) グレイワールドワイド事件、久留米工業技術専門学校事件参照）。
- 企業秘密の漏洩は懲戒事由になるが、弁護士への相談については正当と認められうると

の裁判例がある（【判例・裁判例】（3）日本リーバ事件、メリルリンチ・インベストメント・マネージャーズ事件、みずほ銀行事件参照）。

【法令等】

本項に直接関わる法規定は存在しないが、企業秘密の漏洩に関しては、不正競争防止法第2条第4号が、窃取、詐欺、強迫その他の不正の手段により営業秘密を取得する行為（＝営業秘密不正取得行為）又は営業秘密不正取得行為により取得した営業秘密を使用し、若しくは開示する行為を不正競争の一つとし、差止請求権（第3条）や損害賠償請求（第4条）等を規定している。

【判例・裁判例】

（1）無断欠勤・遅刻

東京プレス工業事件（横浜地判昭和57年2月25日労経速1117号3頁）は、労働者Xが6か月間に合計24回（1回平均2.7時間）に及ぶ無届けの遅刻をし、さらに同期間に事前の届出なしに合計14日間の欠勤をし、Yは上司を通じて再三Xに注意するとともに、始末書を提出させる譴責処分を行ったが、Xの勤務態度は改まらず、無断遅刻・欠勤を繰り返し、訓告処分後もなお無断欠勤・遅刻を繰り返したので、懲戒解雇した事案である。本判決は、「事前に届出のない遅刻、欠勤は、Yの業務、職場秩序に混乱を生ぜしめるものであることが明らかである」として、懲戒解雇を正当と認めた。

類似の裁判例は多いが、精神疾患の疑いのある従業員の無断欠勤については、最高裁が異なる判例を示している。すなわち、**日本ビューレット・パッカー事件**（最二小判平成24年4月27日労判1055号5頁）は、コンピュータ会社YのシステムエンジニアであるXが、被害妄想など何らかの精神的な不調により、実際には事実として存在しないにもかかわらず、約3年間にわたり加害者集団からその依頼を受けた専門業者や協力者らによる盗撮や盗聴等を通じて日常生活を子細に監視され、これらにより蓄積された情報を共有する加害者集団から職場の同僚らを通じて自己に関する情報のほめかし等の嫌がらせを受けているとの認識を有し、そのために、同僚らの嫌がらせにより自らの業務に支障が生じており自己に関する情報が外部に漏えいされる危険もあると考え、Yに上記の被害に係る事実の調査を依頼したものの納得できる結果が得られず、Yに休職を認めるよう求めたものの認められず出勤を促すなどされたことから、自分自身が上記の被害に係る問題が解決されたと判断できない限り出勤しない旨をあらかじめYに伝えた上で、有給休暇を全て取得した後、約40日間にわたり欠勤を続けた結果、正当な理由のない無断欠勤があったとして諭旨退職処分を受けたという事案である。これに対して最高裁は、「このような精神的な不調のために欠勤を続けていると認められる労働

者に対しては、精神的な不調が解消されない限り引き続き出勤しないことが予想されるところであるから、使用者であるYとしては、その欠勤の原因や経緯が上記のとおりである以上、精神科医による健康診断を実施するなどした上で…、その診断結果等に応じて、必要な場合は治療を勧めた上で休職等の処分を検討し、その後の経過を見るなどの対応を採るべきであり、このような対応を採ることなく、Xの出勤しない理由が存在しない事実に基づくものであることから直ちにその欠勤を正当な理由なく無断でされたものとして諭旨退職の懲戒処分の措置を執ることは、精神的な不調を抱える労働者に対する使用者の対応としては適切なものとはいえない」と判示し、本件諭旨退職の懲戒処分を無効と判断した。

(2) 私用メール

職場における非違行為として私用メールの送受信も問題となる。**グレイワールドワイド事件**（東京地判平成15年9月22日労判870号83頁）は、広告会社Yにインターナショナル・コーディネーターとして勤務するXが、就業時間中に私用メールを送受信したこと等を理由に懲戒解雇された事案であるが、XがYの取引先や友人らに送信した私用メールの中には、Yが行った人事についての不満や、上司に対する口汚い批判が含まれていた。本判決は「労働者といえども個人として社会生活を送っている以上、就業時間中に外部と連絡をとることが一切許されないわけではなく、就業規則等に特段の定めがない限り、職務遂行の支障とならず、使用者に過度の経済的負担をかけないなど社会通念上相当と認められる限度で使用者のパソコン等を利用して私用メールを送受信しても上記職務専念義務に違反するものではない」とした上で、「就業時間中にXが送受信したメールは1日あたり2通程度であり、それによってXが職務遂行に支障を来したとかYに過度の経済的負担をかけたとは認められず、社会通念上相当な範囲にとどまる」とした。また、「労働者が上司を批判することについては、これが一切許されないというわけではなく、その動機、内容、態様等において社会通念上著しく不相当と評価される場合にのみ解雇事由となり得る」のであり、「本件解雇が客観的合理性及び社会的相当性を備えているとは評価し難い」と判示した。

これに対して、**久留米工業技術専門学校事件**（福岡高判平成17年9月14日労判903号68頁）は、私立学校法人Yが経営する専門学校の自動車工学科教師Xが、勤務時間中に職場のパソコンを利用して、インターネット上のいわゆる出会い系サイトでメールを大量に送受信したことを理由として懲戒解雇された事案である。本判決は、Xの千数百件に上るメールの送受信のほとんどが出会い系サイトで知り合った女性又は女性を名乗る者とのわいせつな内容のやりとりで、「Y学校のものであることを推知し得る本件アドレスを用いてSMの相手を求める旨の内容のメールを送信していたものであり、かかるメールが第三者に閲覧可能な状態におかれただけでY学校の名誉等を傷つけ得るもの」として、「Xの非違行為の程度及びXが教育者たる立場にあったことからすれば、本件懲戒解雇は誠にやむを得ないものであって、これが

不当に苛酷なものということもできない」と、懲戒解雇を正当と認めた。

(3) 企業秘密の漏洩

企業秘密の漏洩を理由とする懲戒処分については、事案の文脈によって異なった判断がされている。日本リーバ事件（東京地判平成14年12月20日労判845号44頁）では、化粧品の製造販売等を営むYのコンシューマー・リサーチ・マネージャーXが、早期退職制度を利用して退職した後に、同業他社へ就職しようとしていたが、その際Yが開発を検討していた商品のデータを同業他社へ漏洩し、また同業他社への転職が内定した後で機密事項を扱う会議に出席して、そこで入手した資料を持ち出したことから、YがXを懲戒解雇とした事案である。本判決は、「本件懲戒解雇は、客観的に合理的理由を欠き社会通念上相当として是認することができないとはいえないから有効であり、長年の功労を否定し尽くすだけの著しく重大なものである」と判示した。

これに対して、メリルリンチ・インベストメント・マネージャーズ事件（東京地判平成15年9月17日労判858号57頁）は、機関投資家に対する資産運用及び投資信託の設定・運用などを主たる業務とするYの従業員であったXが、Yにおいて、自己に対するいじめ・差別的な処遇があるとして、その担当弁護士に人事情報や顧客情報等の記載された本件各書類をYの承諾無しに開示・交付したことに付き、守秘義務規程（秘密保持義務）違反および本件各書類の返還要請拒否等を理由として懲戒解雇された事案である。本判決は、「弁護士は、その職責に鑑みれば、正式な委任関係に立つ前の段階であっても、法律相談に応じる場合には、相談者から必要な事実関係、情報を知らされなければ適切な判断ができないし、職務上知り得た秘密を保持する義務を有するから（弁護士法23条）、相談者が自己の相談について必要であると考えられる情報については、たとえその中に企業機密に関する情報が含まれている場合であっても、企業の許可を得なくてもこれを弁護士に開示することは許される」と述べ、Xが本件各書類を弁護士に開示、交付したのは、自己の救済を求めるという目的のためであり、それは不当な目的とはいえないし、秘密保持義務に違反したとはいえないとして、本件懲戒解雇を無効と判断した。

一方、みずほ銀行事件（東京高判令和3年2月24日労経速2463号22頁）は、銀行業を営むYに勤務するXが、対外秘であり無断持ち出しが禁止された行内通達等の情報5件を持ち出し、20回にわたり新聞社や出版社等へ送付する等の方法で情報漏えいを繰り返し、その結果、Z社が発行する雑誌Z誌にYの内部者しか知りえない情報を基にYを揶揄する記事が長年にわたり多数回掲載され、N新聞等のZ誌の広告の見出しにもYの名が出るなど、Yの信用・名誉が大きく棄損されたとして、Xを懲戒解雇し、退職金を全額支払わなかった事案である。本判決は、「金融業・銀行業を営むYにとって、情報の厳格な管理、顧客等の秘密の保持は、他の業種にも増して重要性が高く、企業の信用を維持する上での最重要事項の一つであり、

「Xの行為は、Yの信用を大きく毀損する行為であり、悪質である」ことから、「Xが永年Yに勤務してその業務に通常の貢献をしてきたことを考慮しても、退職金の全部を不支給とすることが、信義誠実の原則に照らして許されないとはいえず、裁量権の濫用には当たらない」と判示した。

6 非違行為

【ポイント】

- 出張旅費の不正請求は懲戒解雇事由となるが、その事情によっては懲戒権の濫用として無効となり得るとの裁判例がある（【判例・裁判例】(1) NTT 東日本（出張旅費不正請求）事件、日本郵便事件参照）。
- 従業員間の情交関係（不倫）は懲戒解雇事由となるが、その事情によっては無効と判断した裁判例もある（【判例・裁判例】(2) 長野電鉄事件、繁機工設備事件参照）。
- 私生活上の非行も懲戒解雇事由となるとしつつも、懲戒解雇といえども退職金の全額不支給を認めなかった裁判例もある（【判例・裁判例】(3) 小田急電鉄事件参照）。

【法令等】

本項に直接関わる法規定は存在しないが、不正行為は刑法第 247 条の背任罪（他人のためにその事務を処理する者が、自己若しくは第三者の利益を図り又は本人に損害を加える目的で、その任務に背く行為をし、本人に財産上の損害を加えたときは、5 年以下の懲役又は 50 万円以下の罰金に処する）や、同法第 253 条の業務上横領罪（業務上自己の占有する他人の物を横領した者は、10 年以下の懲役に処する）に該当しうる。

【判例・裁判例】

(1) 不正行為

不正行為としてよく見られるのが出張旅費の不正請求である。**NTT 東日本（出張旅費不正請求）事件**（東京地判平成 23 年 3 月 25 日労判 1032 号 91 頁）は、電話事業会社 Y から、日帰り出張旅費を不正に請求して私的流用をしたとして懲戒解雇された労働者 X が、不正請求・私的流用はないとして雇用契約上の地位確認、未払賃金等の支払を求めた事案である。本判決は、営業活動に伴う旅費として受領した約 91 万円のうち、約 15 万円は X が立替えて支払った顧客との交際費等の返還を受ける目的であったと認めたが、差額の約 76 万円は過大請求して私的流用したものと認定し、本件懲戒解雇は懲戒権の濫用に当たらず、正当なものとした。

これに対し、**日本郵便事件**（札幌高判令和 3 年 11 月 17 日労判 1267 号 74 頁）では、1 年 6

か月間に 100 回にわたる計 50 万円超の出張旅費不正受給を理由とする懲戒解雇について、真実は社用車で出張しながら公共交通機関を利用した場合の旅費を請求し、また、出張先のホテルに宿泊する際にクオカードが宿泊費に含まれているプランで宿泊して、クオカード代金を含む宿泊費を請求していたほか、出張先のホテルに宿泊する際に駐車場料金が宿泊費に含まれているプランで宿泊して、ホテルの担当者から、宿泊費に駐車場料金を含めた領収書の発行を受け、これを利用して旅費を請求したものであり、これらは懲戒事由に該当するが、「多数の営業インストラクターが X と同様の不正受給を繰り返していたなど Y の旅費支給事務に杜撰ともいえる面がみられることや、X に懲戒歴がなく、営業成績は優秀で Y に貢献してきたこと、本件非違行為を反省して始末書を提出し、利得額を全額返還していること」などを理由に挙げて、本件懲戒解雇は懲戒権の濫用として無効と判示した。

(2) 企業の風紀を乱す行為

企業の風紀を乱す行為として問題となるのは、従業員間の情交関係(不倫)である。**長野電鉄事件**(長野地判昭和 45 年 3 月 24 日判時 600 号 111 頁)は、妻子あるバス運転手が未成年の女子車掌と情交関係を持ち、同女を妊娠させたことに対して、懲戒解雇とすべきところを普通解雇とした事案である。本判決は、「妻子を有し分別ある年輩の運転士たる X が無責任にも同じ職場に勤務する未成年の女子車掌と長期間にわたり不倫な関係を結んだ挙句同女を妊娠させ、その中絶手術を受けて退職するの止むなきに至らしめた行為は、それ自体すでに Y 従業員間の風紀を紊し職場の秩序を破ること著しきものであり、これによって現に当該女子車掌の退職、女子従業員の不安動揺、求人についての悪影響等を招来したほか、バス事業を営む Y の企業者としての社会的地位、名誉、信用等を傷つけるとともに多かれ少かれその業務の正常な運営を阻害し、もって Y に損害を与えたものと認められるからである。元来運転士および女子車掌間の風紀維持はバス事業運営のため経営者として最も留意すべき重要事項であるから、Y が運転士たる X によって引き起された本件の如き態様程度の風紀紊乱に対し、事業体の名誉信用を維持し、その正常なる業務の運営を計るうえに到底これを放置しえないものとして協約所定の該当条項を適用し X を企業の埒外に排除したのは、その立場上まことにやむをえない措置であったといわざるをえない」と述べ、解雇を正当と認めた。

これに対して、**繁機工設備事件**(旭川地判平成元年 12 月 27 日労判 554 号 17 頁)は、水道配管会社の女性事務員が、妻子ある同僚男性職員との不倫を理由として風紀を乱したとして懲戒解雇された事案であるが、本判決は「X が妻子ある A と男女関係を含む恋愛関係を継続することは、特段の事情のない限りその妻に対する不法行為となる上、社会的に非難される余地のある行為であるから、Y の前記就業規則第 23 条 2 号所定の『素行不良』に該当しうることは一応否定できない」としつつ、「右規程中の『職場の風紀・秩序を乱した』とは、これが従業員の懲戒事由とされていることなどからして、Y の企業運営に具体的な影響を与えるものに

限ると解すべきところ、前記認定の X 及び A の地位、職務内容、交際の態様、会社の規模、業態等に照らしても、X と A との交際が債務者の職場の風紀・秩序を乱し、その企業運営に具体的な影響を与えたと一応認めるに足りる疎明はない」と述べて、懲戒解雇を無効と判断した。

(3) 私生活上の非違行為

労働者の労働時間外の犯罪行為を理由とする懲戒処分としては、**小田急電鉄事件**（東京高判平成 15 年 12 月 11 日労判 867 号 5 頁）が、度重なる痴漢行為による懲戒解雇を有効としている。本件においては、痴漢撲滅運動に取り組んでいる私鉄会社 Y の従業員 X が、痴漢行為により逮捕拘留された後に略式起訴された後にも再び痴漢行為に及んで逮捕され、正式起訴され執行猶予付き判決を受けた上、余罪も自白したことから、就業規則の懲戒条項に基づき懲戒解雇するとともに、退職金規程の不支給条項により、退職金を支払わなかったことに対して、解雇の無効と退職金の支払を求めて訴えた事案である。本判決は、「X は、そのような電車内における乗客の迷惑や被害を防止すべき電鉄会社の社員であり、その従事する職務に伴う倫理規範として、そのような行為を決して行ってはならない立場にある。しかも、X は、本件行為のわずか半年前に、同種の痴漢行為で罰金刑に処せられ、昇給停止及び降職の処分を受け、今後、このような不祥事を発生させた場合には、いかなる処分にも従うので、寛大な処分をお願いしたいとの始末書を提出しながら、再び同種の犯罪行為で検挙されたものである。このような事情からすれば、本件行為が報道等の形で公になるか否かを問わず、その社内における処分が懲戒解雇という最も厳しいものとなったとしても、それはやむを得ないものというべきである」と述べて懲戒解雇を正当と認めた。しかしながら退職金の全額不支給については、退職金は賃金の後払い的な性格を有し、従業員の退職後の生活保障という意味合いをも有するものであり、その場合、従業員は、そのような退職金の受給を見込んで、それを前提にローンによる住宅の取得等の生活設計を立てている場合も多く、それは必ずしも不合理な期待とはいえ、そのような期待を剥奪するには、相当の合理的理由が必要とされるとき、そのような事情がない場合には、懲戒解雇の場合であっても、本来支給されるべき退職金のうち、一定割合での支給が認められるべきであると判示した。

7 労働者への損害賠償請求

【ポイント】

- 労働者が業務上の行為で使用者に損害を与えた場合はその賠償責任を負うが、信義則上その責任は制限されるとの最高裁判例がある（【判例・裁判例】(1) 茨石事件参照）。
- 業務上のミスについて、労働者の賠償責任を過失相殺ないし信義則の見地から制限した裁判例がある（【判例・裁判例】(2) 株式会社 T（債務引受請求等）事件参照）。

○労働者が被害者に損害賠償した場合には、使用者に対して逆求償することができるとの最高裁判例がある（【判例・裁判例】(3) 福山通運事件参照）。

【法令等】

民法第 415 条第 1 項本文は、債務者がその債務の本旨に従った履行をしないとき又は債務の履行が不能であるときは、債権者は、これによって生じた損害の賠償を請求することができる」と規定しているが、その但書において、その債務の不履行が契約その他の債務の発生原因及び取引上の社会通念に照らして債務者の責めに帰することができない事由によるものであるときは、この限りでないと規定している。

一方民法第 709 条は、故意又は過失によって他人の権利又は法律上保護される利益を侵害した者は、これによって生じた損害を賠償する責任を負うと規定している。また第 715 条第 1 項本文は、ある事業のために他人を使用する者は、被用者がその事業の執行について第三者に加えた損害を賠償する責任を負うと規定しているが、その但書において、使用者が被用者の選任及びその事業の監督について相当の注意をしたとき、又は相当の注意をしても損害が生ずべきであったときは、この限りでないと規定している。

そして同条第 3 項は、これらの規定は、使用者又は監督者から被用者に対する求償権の行使を妨げないと規定している。

【判例・裁判例】

(1) 運転中の事故

労働者への損害賠償請求事案の基本的な判例は、**茨石事件**（最一小判昭和 51 年 7 月 8 日判時 827 号 52 頁）である。本件は、石油等の輸送、販売を業とする Y に主に小型貨物自動車の運転手として雇用された従業員 X が、入社半年後に重油を満載したタンクローリーの運転を臨時的に命じられ、渋滞し始めた国道を走行中、急停止した先行車両に追突したため、Y は損害賠償金約 40 万円を相手に支払う一方、X にその全額を賠償するよう提訴した事案である。本判決において最高裁は、「使用者が、その事業の執行につきなされた被用者の加害行為により、直接損害を被り又は使用者としての損害賠償責任を負担したことに基づき損害を被った場合には、使用者は、その事業の性格、規模、施設の状況、被用者の業務の内容、労働条件、勤務態度、加害行為の態様、加害行為の予防若しくは損失の分散についての使用者の配慮の程度その他諸般の事情に照らし、損害の公平な分担という見地から信義則上相当と認められる限度において、被用者に対し右損害の賠償又は求償の請求をすることができる」と一般論を述べた上で、本件については「Y がその直接被った損害及び被害者に対する損害賠償義務の履行により被った損害のうち X に対して賠償及び求償を請求しうる範囲は、信義則上右損害額の 4

分の1を限度とすべき」と判示した。

(2) 業務上のミス

業務上のミスについては金融機関の事例が多いが、**株式会社 T (債務引受請求等)事件**（東京地判平成17年7月12日労判899号47頁）では、消費者金融業者であるYが、Yの元社員であるXに対し、XがYの定める内規に違反して紹介屋から多数の借主の紹介を受け、融資申込者に収入証明等について虚偽の申告をさせながら、これらの事実をYに秘して、Yをして貸付をなさしめたとして、Xに対し、雇用契約上の債務不履行又は不法行為に基づく損害賠償を求めた事案であるが、これに対してX側がYに対し、Yの幹部がXを長時間監禁し、供述書等を書くことを強要した行為が不法行為に当たるとして、損害賠償を求める反訴を提起した。本判決は、Xの行為は、XY間の雇用契約上の債務不履行に該当すると認められるが、Yの支店長が本件各貸付に関与していること等の事情を考慮すると、Yが被った損害についてのXの賠償責任は、過失相殺ないし信義則の見地から制限されるべきであるとして、損害の1割の限度で請求を認容した。

(3) 労働者による逆求償

労働者が業務上起こした第三者に対する損害については、民法第715条第1項に基づいて企業が賠償して、同条第3項に基づいて労働者に求償するというのが通常であるが、逆に労働者が賠償してから企業に求償したという事案が、**福山通運事件**（最二小判令和2年2月28日労判1224号5頁）である。本件では、貨物運送業を営むYでトラック運転手として勤務するXが、運転中自転車と接触事故を起こし、相手は死亡した。その長男がXに対して損害賠償を求める訴訟を起こし、Xはその判決に基づいて賠償金を支払う（弁済供託）とともに、Yに対して逆求償したという事案である。本判決は、「使用者は、その事業の執行により損害を被った第三者に対する関係において損害賠償義務を負うのみならず、被用者との関係においても、損害の全部又は一部について負担すべき場合があると解すべきである」とし、「被用者が使用者の事業の執行について第三者に損害を加え、その損害を賠償した場合には、被用者は、上記諸般の事情に照らし、損害の公平な分担という見地から相当と認められる額について、使用者に対して求償することができるものと解すべきである」と判示した。

第5章 解雇・雇止め

1 普通解雇(勤務態度)

【ポイント】

- 普通解雇事由があっても、常に解雇権を行使できるわけではなく、軽微な業務上のミスでは解雇権の濫用として無効とされるとの最高裁判例がある一方、業務上のミスを繰り返した場合に解雇を正当と認めた裁判例もある（【判例・裁判例】(1) 高知放送事件、日本ストレージテクノロジー事件参照）。
- 勤務態度の不良を理由とする解雇も、繰り返され改善の見込みがなければ解雇は正当とする最高裁判例がある一方、程度が軽微であれば無効とした裁判例もある（【判例・裁判例】(2) 小野リース事件、西武バス事件参照）。

【法令等】

労働契約法第16条は、解雇は、客観的に合理的な理由を欠き、社会通念上相当であると認められない場合は、その権利を濫用したものとして、無効とする規定している。

特定の解雇を禁止した規定としては、労働組合法第7条第1号は、労働者が労働組合の組合員であること、労働組合に加入し、若しくはこれを結成しようとしたこと若しくは労働組合の正当な行為をしたことの故をもつて、その労働者を解雇し、その他これに対して不利益な取扱いをすることを不当労働行為として禁止し、労働基準法第19条第1項は、労働災害により休業する期間及びその後30日間並びに産前産後休業期間及びその後30日間を解雇制限期間としている。

また男女雇用機会均等法第6条第4号は、「退職の勧奨、定年及び解雇並びに労働契約の更新」について、労働者の性別を理由として、差別的取扱いをしてはならないと規定し、第9条各項が婚姻、妊娠、出産を理由とする解雇等を禁止し（同条第4項は妊娠中及び出産後1年間の解雇を無効とする。）、第11条第2項がセクハラの相談等を行ったことを理由とした解雇を禁止している。さらに、育児・介護休業法第10条、第16条、第16条の10、第18条の2、第20条の2、第21条第2項、第23条の2、第25条第2項は、育児休業、介護休業等同法の定める諸措置の申出等をしたことを理由とする解雇その他の不利益取扱いを禁止している。他にも特定の解雇を禁止する規定は多い。

【判例・裁判例】

(1) 業務上のミス

労働契約法第16条に結実した解雇権濫用法理は、後述の日本食塩事件判決において最高裁が初めて明言したものであるが、これはユニオン・ショップ協定に基づく解雇というやや特殊な事例であり、一般的な事例としては業務上のミスを理由とする解雇事案である**高知放送事件**（最二小判昭和52年1月31日労判268号17頁）が基本的判例である。本件では、放送事業を営むYのアナウンサーであったXが、1967年に、2週間の間に2度も、宿直勤務の際に寝過ごしたために、午前6時からの定時ラジオニュースを放送できず、放送が0分間ないし5分間中断されることとなった。また、2度目の放送事故の際に直ちに上司に報告せず、後に事故報告を提出した際にも事実と異なる報告をした。Yは、Xの行為は就業規則の懲戒事由に該当し、懲戒解雇とすべきところを、Xの将来を考慮して普通解雇とした。本判決は、「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、社会通念上相当なも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」と述べた上で、「本件事故は、いずれもXの寝過ごしという過失行為によって発生したものであって、悪意ないし故意によるものではなく、また、通常は、ファックス担当者が先に起きアナウンサーを起こすことになっていたところ、本件第一、第二事故ともファックス担当者においても寝過ごし、定時にXを起こしてニュース原稿を手交しなかったのであり、事故発生につきXのみを責めるのは酷であること」等の諸事情を列挙し、結論として「Xに対し解雇をもってのぞむことは、いささか苛酷にすぎ、合理性を欠くうらみなしとせず、必ずしも社会的に相当なものとして是認することはできないと考えられる余地がある」と述べ、解雇権の濫用として無効と判示した。

一方、業務上のミスを繰り返した**日本ストレージテクノロジー事件**（東京地判平成18年3月14日労経速1934号12頁）では解雇が正当とされている。本件では、磁気ディスク等の輸入販売を行うYに物流専門職として中途採用され、管理本部物流業務課に配属されたXが、同課配属後10か月以上経過しても商品納入に当たって欠品を生じさせ、発注確認や事務処理に必要な各種書類の提出の遅延などを繰り返し、また、社内の他部門関係者や顧客からその業務対応の不適切さ、不誠実さ、協調性を欠く言動について苦情が寄せられることが多く、その都度マネージャーがXに対して状況報告を求め、指導・注意を行ったが、Xは速やかに報告書を提出しなかったばかりか、弁解をして指導・注意に従わず、反省の様子が見られず、その後もXの不適切、不誠実な業務対応についての苦情が顧客から相次いだため、退職を勧奨したがXが拒否したため普通解雇に至った。本判決は、「Xは、上司からの再三の指導・注意にもかかわらず、自己の勤務態度を反省して、改善することがなかったと判断せざるを得ないから、X

は、業務の遂行に必要な能力を著しく欠くと認められ、また、これに準ずるやむを得ない事由がある場合に該当すると認めることができ、本件解雇は、客観的に合理的な理由が存在し、社会通念上相当であったというほかない」と、解雇を正当と認めている。

(2) 勤務態度

これに対し、勤務態度を理由とする解雇を正当とした最高裁の判決として、**小野リース事件**（最三小判平成22年5月25日労判1018号5頁）がある。本件では、建設機械器具の賃貸借を業とするYの統括事業部長兼務取締役であるXが、酒に酔った状態で出勤したり、勤務時間中に居眠りをしたり、社外での打ち合せ等と称して、嫌がる部下を引き連れて温泉施設で昼間から飲酒をしたり、取引先の担当者も同席する展示会の会場で呂律が回らなくなるほど酔ってしまったことがあり、取引先と打ち合せをする予定があるのに出勤せず、常務から出勤するように電話で指示されたのに結局その日欠勤したため、社長がXに代わって取引先の担当者と打ち合せを行った。その後、Yの大口取引先である会社の代表者から、Xを解雇するように求められ、Xを普通解雇した。本判決で最高裁は、「本件解雇の時点において、幹部従業員であるXにみられた本件欠勤を含むこれらの勤務態度の問題点は、Yの正常な職場機能、秩序を乱す程度のものであり、Xが自ら勤務態度を改める見込みも乏しかったとみるのが相当であるから、Xに本件規定に定める解雇事由に該当する事情があることは明らかであった」ので、「YがXに対し、本件欠勤を契機として本件解雇をしたことはやむを得なかったものというべきであり、…本件解雇が著しく相当性を欠き、Xに対する不法行為を構成するものということとはできない」と判示し、解雇を正当と認めた。

一方、**西武バス事件**（東京高判平成6年6月17日労判654号25頁）では、バス運転手Xが深夜酒気を帯びて、同僚の運転するバスを停めて2分間ほど待たせて乗車し、乗客から苦情を申し込まれるという事態を引き起こし、また同夜、酒気帯びのまま営業所に宿泊したことを理由としてなされた普通解雇について、「Xは、酔余とはいえ、翌日の早朝勤務に備えて上石神井営業所に宿泊するために最終バスに飛び乗ったというものであって、その動機においては同情すべきところがあり」、「Xの行為により本件バスが遅延した時間は、前項認定のとおり、40秒を超えない程度であり」、さらに「Xが宿泊したことによって他の施設利用者に現実に迷惑をかけるなど具体的に不都合な事態を生じたことは認められ」ないことから、「その原因となった行為と比較して、社会通念上の相当性を欠き、合理的な理由がないと判断せざるを得ないものであって、解雇権の濫用として無効である」と判示した。

2 普通解雇(能力不足)

【ポイント】

- 新卒採用の若年者の場合、能力不足解雇は著しく労働能率が劣り、しかも向上の見込みがないときでなければならないと、極めて限定的に解釈されるべきとして、解雇を無効とした裁判例がある（【判例・裁判例】(1) セガ・エンタープライゼス事件）。
- 新卒採用後長期勤務してきた中高年者の成績不良については、単なる成績不良ではなく、企業から排除しなければならない程度に至っているか等を考慮し、解雇を無効とした裁判例と、勤務態度から、改善、向上の見込みがないとして解雇を有効と認めた裁判例がある（【判例・裁判例】(2) エース損害保険事件、NEC ソリューションイノベータ事件参照）。
- 中途採用者の場合、即戦力として期待されていたことから解雇を有効と認めた裁判例がある一方、業務の質の低さに関する事項は解雇事由とするまでの合理性が認められないとして、無効とした裁判例もある（【判例・裁判例】(3) ヒロセ電機事件、ブルームバーグ・エル・ピー事件参照）。

【法令等】

労働契約法第16条は、解雇は、客観的に合理的な理由を欠き、社会通念上相当であると認められない場合は、その権利を濫用したものとして、無効とする規定している。

【判例・裁判例】

(1) 新卒採用の若年者

新卒採用者の能力不足解雇の事案としては、**セガ・エンタープライゼス事件**（東京地決平成11年10月15日労判770号34頁）が典型的である。本件では、大学院卒の正社員としてゲーム機製造販売を営むYに採用されたXが、人材開発部人材教育課、企画制作部企画制作一課、開発業務部国内業務課等の部署を次々と異動を命じられたが、この間Xは業務遂行上問題を起こして上司に注意されることや、業務に関して顧客からYに苦情が寄せられることがしばしばあり、人事考課において下位10パーセントに位置づけられていた。その後、YはXを特定の業務がない部署に配置し、退職勧告を行ったが、Xが応じなかったため、就業規則の「労働能率が劣り、向上の見込みがない」に該当するとして普通解雇した。本決定は、「Xが、Yの従業員として、平均的な水準に達していなかったからといって、直ちに本件解雇が有効となるわけではない」と述べた上で、本件就業規則の文言を「平均的な水準に達していないというだけでは不十分であり、著しく労働能率が劣り、しかも向上の見込みがないときでなければならないというべきである」と解釈した。そして、Xは「平均的な水準に達しているとはいえない

し、Yの従業員の中で下位10パーセント未満の考課順位ではある。しかし、すでに述べたように右人事考課は、相対評価であって、絶対評価ではないことからすると、そのことから直ちに労働能率が著しく劣り、向上の見込みがないとまでいうことはできない」とし、就業規則の「労働能率が劣り、向上の見込みがない」とは、「極めて限定的に解されなければならないのであって、常に相対的に考課順位の低い者の解雇を許容するものと解することはできない」と述べて、本件解雇を権利の濫用として無効と判示した。

(2) 新卒採用の中高年者

エース損害保険事件（東京地決平成13年8月10日労判820号74頁）は、新卒採用後勤続27年と24年になるそれぞれ53歳と50歳の中高年の正社員について、就業規則の「労働能力が著しく低くYの事務能率上支障があると認められたとき」に該当するとして解雇した事案である。本決定は、「長期雇用システム下で定年まで勤務を続けていくことを前提として長期にわたり勤続してきた正規従業員を勤務成績・勤務態度の不良を理由として解雇する場合は、労働者に不利益が大きいこと、それまで長期間勤務を継続してきたという実績に照らして、それが単なる成績不良ではなく、企業経営や運営に現に支障・損害を生じ又は重大な損害を生じる恐れがあり、企業から排除しなければならない程度に至っていることを要し、かつ、その他、是正のため注意し反省を促したにもかかわらず、改善されないなど今後の改善の見込みもないこと、使用者の不当な人事により労働者の反発を招いたなどの労働者に宥恕すべき事情がないこと、配転や降格ができない企業事情があることなども考慮して濫用の有無を判断すべきである」と判示し、本件は解雇権濫用として無効とした。

これに対し、**NECソリューションイノベータ事件**（東京地判平成29年2月22日労判1163号77頁）は、電子機器システム開発を行うYに新卒で入社し、当初はシステムエンジニアとして勤務したがその後間接部門に配属され勤続31年になるXについて、極めて低い勤務評定を受け続け、退職勧奨や在籍出向も拒んだことから、解雇した事案である。本判決は、「Xの勤務成績の著しい不良は長年にわたるものであり、その程度は深刻であるばかりか、その勤務態度等に鑑みると、もはや改善、向上の見込みがないと評価されてもやむを得ないものである。Yは、かようなXに対し、人事考課、賞与考課のフィードバック等を通じて注意喚起を続け、かつ、在籍出向を命じるなどして解雇を回避すべく対応しているものであって、手続面でも格別問題のない対応をしていると認められる。このような点に鑑みれば、本件解雇は、客観的に合理的な理由を有し、社会通念上相当と認められるものであって、有効と認められる」と判示した。

(3) 中途採用者

一方、中途採用者の能力不足解雇の事案としては、**ヒロセ電機事件**（東京地判平成14年10月22日労判838号15頁）がある。本件は、電気機械器具製造販売業を営むYに、海外重要顧客A社での勤務歴等に着眼して、業務上必要な日英の語学力、品質管理能力を備えた即戦力となる人材であると判断されて品質管理部海外顧客担当で主事一級という待遇で中途採用されたXが、入社4か月後に、上司への誹謗、業務命令違反、基本的、専門的知識、能力の欠如、職場規律違反等を理由に就業規則の規定に基づき解雇された事案である。本判決は、「本件は、Xの職歴、特に海外重要顧客であるA社での勤務歴に着眼し、業務上必要な日英の語学力、品質管理能力を備えた即戦力となる人材であると判断して品質管理部海外顧客担当で主事一級という待遇で採用し、Xもそのことは理解して雇用された中途採用の事案であり、長期雇用を前提とし新卒採用する場合と異なり、Yが最初から教育を施して必要な能力を身につけさせるとか、適性がない場合に受付や雑用など全く異なる部署に配転を検討すべき場合ではない」と述べ、「労働者が雇用時に予定された能力を全く有さず、これを改善しようもしないような場合は解雇せざるを得ない」ものであると、新卒採用と中途採用の違いを明らかにしている。そして、本件においては「Xは、実はA社ではさしたる勤務経験を有さず品質管理に関する知識や能力が不足していた」こと、「期待した英語能力にも大きな問題があり」、「勤務態度も不良であった」こと等を挙げて、解雇を正当と認めた。

これに対し、**ブルームバーグ・エル・ピー事件**（東京地判平成24年10月5日労判1067号76頁）は、13年の記者経験があるXが、一般顧客向けに経済、金融情報を提供する通信社であるYに年収810万円で入社したが、入社1年後の勤務評価が低かったため、業務改善のためのアクションプランが課されたが、その後の勤務評価も低く、Xはその頃から心身の疲れを理由に休職し、復職後課題克服のためのPIPプログラムを3度にわたり命じられたが、この目標課題も達成できなかったため、YはXに退職勧奨し、その後解雇したという事案である。本判決は、「勤務能力ないし適格性の低下を理由とする解雇に客観的に合理的な理由があるか否かについては、まず、当該労働契約上、当該労働者に求められている職務の能力の内容を検討した上で、当該職務能力の低下が、当該労働契約の継続を期待することができない程に重大なものであるか否か、使用者側が当該労働者に改善矯正を促し、努力反省の機会を与えたのに改善がされなかったか否か、今後の指導による改善可能性の見込みの有無等の事情を総合考慮して決すべきである」とした上で、本件については「社会通念上一般的に中途採用の記者職種限定の従業員に求められていると想定される職務能力との対比において、XとYとの間の労働契約上、これを量的に超え又はこれと質的に異なる職務能力が求められているとまでは認められない」と述べて、「記事内容の質の低さに関する事項は解雇事由とすることには、客観的合理性があるとはいえない」と判示した。

3 ユニオン・ショップ協定による解雇

【ポイント】

- ユニオン・ショップ協定に基づく解雇は、労働組合による組合員の除名処分が無効でない限り、正当な解雇であるとした最高裁判例がある（【判例・裁判例】(1) 日本食塩事件参照）。
- ユニオン・ショップ協定の効力は、他組合に加入した者には及ばないとした最高裁判例がある（【判例・裁判例】(2) 三井倉庫港運事件参照）。
- ユニオン・ショップ協定による組合を脱退した期間従業員の雇止めを有効とした裁判例がある（【判例・裁判例】(3) トヨタ自動車事件参照）。

【法令等】

労働組合法第7条第1号但書は、労働組合が特定の工場事業場に雇用される労働者の過半数を代表する場合において、その労働者がその労働組合の組合員であることを雇用条件とする労働協約を締結することを妨げるものではないと規定しており、これはユニオン・ショップ協定を認めたものと解されている。

【判例・裁判例】

(1) ユニオン・ショップ協定に基づく解雇

最高裁が初めて解雇権濫用法理を明言したのは**日本食塩事件**(最二小判昭和50年4月25日判時774号3頁)であるが、この事件はユニオン・ショップ協定に基づく解雇というやや特殊な事案であった。A労働組合は、Yとの間に「会社は組合を脱退し、または除名された者を解雇する。」とのユニオン・ショップ条項を含む包括的労働協約を締結していた。A組合の執行委員長であったXは、Yとの労使紛争に端を発して懲戒解雇処分となったが、労働委員会の斡旋により和解が成立し、Xは退職することとなったが、その後Xが退職を拒否したため、A組合はXを離籍処分(=除名処分)とし、その旨をYに通知した。これを受けて、Yはユニオン・ショップ条項の規定によってXを解雇したという事案である。本判決は、解雇の一般論として「使用者の解雇権の行使も、それが客観的に合理的な理由を欠き社会通念上相当として是認することができない場合には、権利の濫用として無効になると解するのが相当である」と述べた上で(通常、本判例についてはほぼこの部分のみが引用される)、本件のようなユニオン・ショップ協定による解雇について「ユニオン・ショップ協定は、労働者が労働組合の組合員たる資格を取得せず又はこれを失った場合に、使用者をして当該労働者との雇用関係を終了さ

せることにより間接的に労働組合の組織の拡大強化をはかろうとする制度であり、このような制度としての正当な機能を果たすものと認められるかぎりにおいてのみその効力を承認することができるものであるから、ユニオン・ショップ協定に基づき使用者が労働組合に対し解雇義務を負うのは、当該労働者が正当な理由がないのに労働組合に加入しないために組合員たる資格を取得せず又は労働組合から有効に脱退し若しくは除名されて組合員たる資格を喪失した場合に限定され、除名が無効な場合には、使用者は解雇義務を負わないものと解すべきである。そして、労働組合から除名された労働者に対しユニオン・ショップ協定に基づく労働組合に対する義務の履行として使用者が行う解雇は、ユニオン・ショップ協定によって使用者に解雇義務が発生している場合にかぎり、客観的に合理的な理由があり社会通念上相当なものとして是認することができるのであり、右除名が無効な場合には、前記のように使用者に解雇義務が生じないから、かかる場合には、客観的に合理的な理由を欠き社会的に相当なものとして是認することはできず、他に解雇の合理性を裏づける特段の事由がないかぎり、解雇権の濫用として無効であるといわなければならない」と判示し、本件については、「原審が、本件離籍（除名）の効力について審理判断することなく、除名の有効無効はユニオン・ショップ協定に基づく解雇の効力になんら影響を及ぼすものではないとして、Xの主張を排斥したのは、ユニオン・ショップ協定に基づく解雇の法理の解釈を誤り、そのため審理不尽におちいり、ひいては理由不備の違法をおかしたもの」であるとして、破棄差戻した。

（2）別組合加入者に対するユニオン・ショップ解雇

ユニオン・ショップ協定に基づく解雇事案としては、ユニオン・ショップ協定締結組合から脱退し、別組合に加入した労働者に対する解雇の有効性が問題となった三井倉庫港運事件（最一小判平成元年12月14日労判552号6頁）がある。YはA労働組合との間に「Yに所属する海上コンテナトレーラー運転手は、双方が協議して認めた者を除き、すべてA組合の組合員でなければならない。Yは、Yに所属する海上コンテナトレーラー運転手で、A組合に加入しない者及びA組合を除名された者を解雇する」とのユニオン・ショップ協定を締結していた。Yに勤務する海上コンテナトレーラー運転手であったXらは、A組合に対して脱退届を提出して同組合を脱退し、即刻B労働組合に加入し、その旨をYに通告した、A組合は直ちにYに対しユニオン・ショップ協定に基づく解雇を要求し、Yは即日Xらを解雇したという事案である。本判決は、「ユニオン・ショップ協定は、労働者が労働組合の組合員たる資格を取得せず又はこれを失った場合に、使用者をして当該労働者との雇用関係を終了させることにより間接的に労働組合の組織の拡大強化を図ろうとするものであるが、他方、労働者には、自らの団結権を行使するため労働組合を選択する自由があり、また、ユニオン・ショップ協定を締結している労働組合の団結権と同様、同協定を締結していない他の労働組合の団結権も等しく尊重されるべきであるから、ユニオン・ショップ協定によって、労働者に対し、解雇の威嚇の下に特

定の労働組合への加入を強制することは、それが労働者の組合選択の自由及び他の労働組合の団結権を侵害する場合には許されないものというべきである。したがって、ユニオン・ショップ協定のうち、締結組合以外の他の労働組合に加入している者及び締結組合から脱退し又は除名されたが、他の労働組合に加入し又は新たな労働組合を結成した者について使用者の解雇義務を定める部分は、右の観点からして、民法 90 条の規定により、これを無効と解すべきである。そうすると、使用者が、ユニオン・ショップ協定に基づき、このような労働者に対してした解雇は、同協定に基づく解雇義務が生じていないのにされたものであるから、客観的に合理的な理由を欠き、社会通念上相当なものとして是認することはできず、他に解雇の合理性を裏付ける特段の事由がない限り、解雇権の濫用として無効であるといわざるを得ない」と判示した。この結果、ユニオン・ショップ協定による解雇が有効となるのは、脱退・除名後の組合にも加入していない場合に限られることとなる。

(3) ユニオン・ショップ協定に基づく雇止め

トヨタ自動車事件（名古屋地岡崎支判令和 3 年 2 月 24 日労判 1265 号 83 頁）は、自動車製造販売を営む Y に期間従業員として雇用された X が、Y と A 労働組合の間で締結されたユニオン・ショップ協定に基づき雇止めされた事案であるが、この協定においては、期間従業員は継続勤務期間が 1 年を超えてシニア期間従業員になると加入することとされていた。X は A 組合に加盟したが後に脱退し、期間満了により退職となったため、訴えを提起した事案である。本判決は「期間従業員の漸次的組合員化の中で、一定の勤務年数を経過したシニア期間従業員のみ制度対象とすることには合理性がある」として、X の訴えを退けた。

4 整理解雇

【ポイント】

- 事業部門の閉鎖による整理解雇については、①人員削減を行う必要性、②解雇を回避する努力、③被解雇者の人選の合理性、④労働者や労働組合との十分な協議、といういわゆる 4 要件をすべて満たす必要があるとする裁判例がある一方で、これを要件ではなく 4 要素とする裁判例もある（【判例・裁判例】(1) 東洋酸素事件、ナショナル・ウェストミンスター銀行（第 3 次仮処分）事件参照）。
- 事業場自体（支店）の閉鎖の場合に、整理解雇を有効と認めた裁判例がある（【判例・裁判例】(2) シンガポール・デベロップメント銀行事件参照）。
- 法人の解散の場合には、整理解雇は原則として有効であるが、解散の合理性や手続的配慮を著しく欠く場合は無効となり得るとした裁判例がある（【判例・裁判例】(3) 帝産キャブ奈良（解雇）事件、龍生自動車事件参照）。

○会社更生手続下でも整理解雇法理は適用されるが、人員削減の必要性は認められるとした裁判例がある（【判例・裁判例】(4) 日本航空（客室乗務員整理解雇）事件参照）。

○当該労働者の就いているポストの廃止の場合でも、整理解雇を正当と認めた裁判例がある（【判例・裁判例】(5) クレディ・スイス証券事件参照）。

【法令等】

労働契約法第 16 条は、解雇は、客観的に合理的な理由を欠き、社会通念上相当であると認められない場合は、その権利を濫用したものとして、無効とする規定している。

なお、解雇の効力とは直接関係ないが、整理解雇を防止するための政策措置として、雇用保険法第 62 条第 1 項第 1 号は、政府が雇用安定事業として「景気の変動、産業構造の変化その他の経済上の理由により事業活動の縮小を余儀なくされた場合において、労働者を休業させる事業主その他労働者の雇用の安定を図るために必要な措置を講ずる事業主に対して、必要な助成及び援助を行うこと」（＝雇用調整助成金）を規定している。

【判例・裁判例】

(1) 事業部門の閉鎖

いわゆる整理解雇 4 要件ないし 4 要素を定式化したのは、事業部門の閉鎖に伴う全員解雇についての**東洋酸素事件**（東京高判昭和 54 年 10 月 29 日労判 330 号 71 頁）であるとされている。これは、高圧ガスの製造販売を営む Y には本社のほか 3 工場があり、X らは川崎工場のアセチレン部門に勤務していたが、Y は競争の激化、需要の低下、人件費の高騰等により大幅な赤字になり、川崎工場のアセチレン部門の閉鎖を決め、同部門の全従業員を就業規則の「やむを得ない事業の都合による時」に該当するとして解雇した事案である。本判決は、結論としては解雇を有効と認めたが、特定の事業部門の閉鎖に伴い当該事業部門に勤務する従業員を解雇することが「やむを得ない事業の都合」によるものと言い得るためには、①当該事業部門を閉鎖することが企業の合理的運営上やむをえない必要に基づくものと認められる場合であること、②当該事業部門に勤務する従業員を同一又は遠隔でない他の事業場における他の事業部門の同一又は類似職種に充当する余地がない場合、あるいは右配置転換を行ってもなお全企業的に見て剰員の発生が避けられない場合であって、解雇が特定事業部門の閉鎖を理由に使用者の恣意によってなされるものでないこと、③具体的な解雇対象者の選定が客観的、合理的な基準に基づくものであること、3 要件を充足することを要し、特段の事情のない限り、それをもって足りると定式化した。なお、④解雇につき労働協約又は就業規則上いわゆる人事同意約款又は協議約款が存在するにもかかわらず労働組合の同意を得ず又はこれと協議を尽くさなかったとき、あるいは解雇がその手続上信義則に反し、解雇権の濫用にわたると認めら

れるとき等においては、いずれも解雇の効力が否定されるべきであるとも述べているため、これを含めて労働法の世界では整理解雇 4 要件ないし 4 要素として定式化されてきたものである。本判決は本件についてはいずれの要件についても充たしており、本件整理解雇は権利の濫用にはならないと判示した。

同じく事業部門の閉鎖に伴う解雇であるが、金融機関の管理職に係る事案として、**ナショナル・ウェストミンスター銀行（第 3 次仮処分）事件**（東京地決平成 12 年 1 月 21 日労判 782 号 23 頁）がある。本件は、金融、為替取引、証券、投資顧問業務などの複数の業務部門によって構成された外資系企業グループに所属する銀行 Y の東京支店で、入社以来トレードファイナンス関係の事務を担当し、アジア・パシフィック部門のアシスタント・マネージャーであった X が、グループの経営戦力の転換に基づくアジア地区におけるトレードファイナンス業務の廃止の決定により、担当業務が消滅し、X を従来の地位を保持させたまま配転させうるポジションがないことを理由に、特別退職金等の支給を約束する形で退職勧奨されたが、これを拒否し、更に提案された関連会社への職務転換も拒否したため、解雇された事案である。本判決は、「いわゆる整理解雇の 4 要件は、整理解雇の範疇に属すると考えられる解雇について解雇権の濫用に当たるかどうかを判断する際の考慮要素を類型化したものであって、各々の要件が存在しなければ法律効果が発生しないという意味での法律要件ではなく、解雇権濫用の判断は、本来事案ごとの個別具体的な事情を総合考慮して行うほかないものであるから、X 主張の方法論は採用しない」と、通説化していた整理解雇 4 要件説を否定し、4 要素説を提示した。そして本件に関しては、「Y としては、X との雇用契約を従前の賃金水準を維持したまま他のポジションに配転させることができなかつたのであるから、X との雇用契約を継続することは、現実的には不可能であったということができ、したがって、X との雇用契約を解消することには、合理的な理由があるものと認められる」として、整理解雇を有効と認めた。

（2）支店の閉鎖

事業場の一部門ではなく、事業場自体（支店）の閉鎖による整理解雇については、**シンガポール・デベロップメント銀行事件**（大阪地判平成 12 年 6 月 23 日労判 786 号 16 頁）がある。本件は、シンガポール共和国に本店を置く銀行 Y の大阪支店で外国為替業務を担当してきた X らが、本店の指令による大阪支店の閉鎖の発表と希望退職要請に対し、東京支店への転勤を求めたが拒否され、解雇された事案である。本判決は、「支店を閉鎖したからといってその支店の従業員を直ちにすべて解雇できるものでない」と一応認めつつ、本件については「解雇回避が可能かどうかは、東京支店への転勤が可能かどうかということに尽き」、「東京支店に欠員がない以上、X らを東京支店へ転勤させるには、東京支店の従業員を解雇するよりほかない」が、そうすると「東京支店でその業務に習熟した従業員を辞めさせたうえで、業務内容によっては習熟していない X らを担当させることになるのであって合理性がない」とし、結論として Y は

解雇回避努力を欠いたと言えます、本件整理解雇を有効と認めた。

(3) 法人の解散

使用者たる会社の法人格自体が消滅する場合の整理解雇については、**帝産キャブ奈良(解雇)事件**（奈良地判平成 26 年 7 月 17 日労判 1102 号 18 頁）がある。一般乗用旅客自動車運送事業を営む Y は臨時株主総会で解散を決議し、それに伴い従業員全員が整理解雇されたが、その際 X らの労働組合との団体交渉を拒否した。本判決は、「職業選択の自由や財産権の保障といった見地から企業を廃止することが事業主の専権に属する」以上、それに伴う解雇は、原則として有効であると解するのが相当であるとしつつ、「解散による企業の廃止が、労働組合を嫌悪し壊滅させるために行われた場合など、当該解散等が著しく合理性を欠く場合には、会社解散それ自体は有効であるとしても、当該解散等に基づく解雇は…労働契約法 16 条により無効となる余地がある」り、また「会社解散による解雇の場合であっても、会社は、従業員に対し、解散の経緯、解雇せざるを得ない事情及び解雇の条件などを説明すべきであり、そのような手続的配慮を著しく欠いたまま解雇が行われた場合には…労働契約法 16 条により無効と判断される余地がある」と判示したが、本件については整理解雇を有効と認め、ただ団体交渉の拒否に対する損害賠償のみを認めた。

また、**龍生自動車事件**（東京高判令和 4 年 5 月 26 日労判 1284 号 71 頁）は、タクシー会社 Y がコロナ禍で売上げが激減したため解散し、運転手の X を解雇した事案であるが、本判決は「会社の解散は、会社が自由に決定すべき事柄であり、会社が解散されれば、労働者の雇用を継続する基盤が存在しないことになるから、解散に伴って解雇がされた場合に、当該解雇が解雇権の濫用に当たるか否かを判断する際には、いわゆる整理解雇法理により判断するのは相当でない」と、整理解雇法理の適用を否定した上で、手続的配慮を著しく欠いた場合等には無効となりうると述べつつも、「本件解雇は、新型コロナウイルス感染症の感染拡大や緊急事態宣言発出に伴う営業収入の急激な減少という予見困難な事態を契機としてなされたものであって、Y が X に対し事前に有意な情報提供をすることは困難であった上、解雇後には一応の手続的配慮がされていたことからすれば、本件解雇が著しく手続的配慮を欠いたまま行われたということはできない」として、本件整理解雇を正当と認めた。

(4) 会社更生手続下の整理解雇

会社更生手続下でなされた整理解雇については、**日本航空(客室乗務員整理解雇)事件**（東京高判平成 26 年 6 月 3 日労経速 2221 号 3 頁）が、一応は整理解雇法理の適用を認めつつも、「更生会社である Y の場合においては、…本件解雇前、いったんは破綻状態にあって、その債権者及び取引先に対する取引上の信頼が失われた状態に陥っており、更生会社の事業の維

持更生を目的とする会社更生法（同法1条）に基づく本件会社更生手続開始決定がなされ、同法に基づく手続によって、本件更生計画案が債権者らの同意を得て可決されて裁判所に認可され、本件更生計画が遂行されて事業の維持更生が図られることがなければ、破綻が避けられなかったのであって、同法に基づく更生計画案は、更生会社の当面の破綻を回避するにとどまらず、破綻原因を除去して更生計画を確実に遂行することができる業務体制の確立を図るものとして、そのために必要な諸施策を織り込んで作成することが同法の目的に適うものであることに十分配慮した上で、上記人員削減の必要性の要素を判断するのが相当である」と述べて、破綻していない企業とは異なる判断基準を用いるべきとし、本件についても「更生会社であるYを存続させ、これを合理的に運営する上でやむを得ないものとして、その人員削減の必要性が認められる」と判示した。

（5）ポストの廃止

以上のような何らかの意味で集合的な整理解雇に対し、当該労働者の就いているポストの廃止という個別的な整理解雇の事案が、**クレディ・スイス証券事件**（東京高判令和5年1月25日労経速2525号26頁）である。本件は、金融機関であるYでプライベートバンキング部門のヴァイス・プレジデントとして勤務してきたXが、Yのマルチ・アセット運用部においてXの従事していた職位をなくすことを決定したために整理解雇された事案である。本判決は、人員削減の必要性については「Yにおいては、4年以上の時間をかけても成果が上がらなかった事業に更なる予算を投入することは相当でないと判断して、プライベート・マンデートに係る事業を廃止することにし、プライベート・マンデートの新規顧客の受付の停止とこれを扱っていたマルチ・アセット運用部を廃止することを決定したものであって、これに至る経緯や背景事情を踏まえると、このようなYの経営判断が不合理であるとは認められないこと、本件解雇時までプライベート・マンデートの新規顧客の受付は停止されたままであり、マルチ・アセット運用部も復活していなかったこと、これらの事情からすると、本件解雇時において、マルチ・アセット運用部に配属されていた者は余剰人員となっており、Yにおいて人員削減の必要性があったものと認められる」と、解雇回避努力義務については「Yにおいて、Xの適性や意向にも配慮しながら、Yの人事制度上取り得る異動に向けた提案をしたのに対し、Xは、〔1〕応募しない正当な理由がないにもかかわらず、提示されたポジションに対して一切応募をせず、〔2〕Yから複数回にわたり面談を求められても、都合がつかないとか差し支えというだけで、具体的な理由を示さないまま面談に応じないのみならず、候補日の対案を示すなどの対応も取らず、〔3〕その後もYから度々面談の申入れを受けるなどしたにもかかわらず、これに取り合わず、〔4〕鎖骨骨折による疼痛が増強し、面談に行くことができないとしてYとの面談を拒否し続ける一方で、テニストーナメントに参加し、試合にも出場するなど、極めて不誠実な態度による対応に終始し、真摯な対応を長期間にわたって怠っていたものといわざるを得な

いこと…も考慮すると、Y においては、信義則上要求される解雇回避のための努力を尽くしたものと認めるのが相当である」と、人選の合理性については「本件解雇当時、マルチ・アセット運用部の廃止によって生じた余剰人員として残っているのは X だけであったことから、Y が X を被解雇者として選定したことが不合理であるとは認められない」とそれぞれ判示し、本件整理解雇を正当と認めた。

5 変更解約告知

【ポイント】

○変更解約告知（労働条件を変更するための解約、換言すれば新契約締結の申込をともなった従来の雇用契約の解約）は、この概念を認める裁判例（【判例・裁判例】（1）スカンジナビア航空事件参照）と、この概念を認めずに整理解雇法理を適用する裁判例（【判例・裁判例】（2）大阪労働衛生センター事件参照）がある。

【法令等】

変更解約告知に関わる法令上の規定は存在しない。

【判例・裁判例】

（1）変更解約告知の認容

変更解約告知を初めて認めた裁判例が、**スカンジナビア航空事件**（東京地決平成 7 年 4 月 13 日労判 675 号 13 頁）である。ストックホルムに本社を置く航空会社 Y は、業績の急激な悪化により、日本の地上職及びエア・ホステス全員に早期退職募集を行い、必要人員を再雇用することにしたが、その際の労働条件は賃金、労働時間、雇用期間などで不利益変更となるものであった。Y は従業員 140 名のうち最終的に応じなかった X 9 名を解雇した。本判決は、本件の類型を「雇用契約で特定された職種等の労働条件を変更するための解約、換言すれば新契約締結の申込をともなった従来の雇用契約の解約であって、いわゆる変更解約告知といわれるものである」と整理した上で、「労働者の職務、勤務場所、賃金及び労働時間等の労働条件の変更が会社業務の運営にとって必要不可欠であり、その必要性が労働条件の変更によって労働者が受ける不利益を上回っていて、労働条件の変更をともなう新契約締結の申込みがそれに応じない場合の解雇を正当化するに足りるやむを得ないものと認められ、かつ、解雇を回避するための努力が十分に尽くされているときは、会社は新契約締結の申込みに応じない労働者を解雇することができるものと解するのが相当である」と判示し、本件については「この変更解約告知のされた当時及びこれによる解雇の効力が発生した当時の事情のもとにおいて

は、右再雇用の申入れをしなかったXらを解雇することはやむを得ないものであり、かつ、解雇を回避するための努力が十分に尽くされていた」と認めて、解雇を有効と判断した。

(2) 変更解約告知の否定

これに対して、**大阪労働衛生センター事件**(大阪地判平成10年8月31日労判751号38頁)は、変更解約告知という類型を設けることを否定している。本件は、Y病院心療内科でカウンセリング等に従事する週3日勤務の医局員に対し、週4日勤務の常勤従業員になるか、それともパートタイマーの労働条件への引下げに応じるか、の選択を求めたところ、Xはいずれも拒否して従前通りの勤務を行い、YはXを解雇したという事案である。本判決は、「講学上いわゆる変更解約告知といわれるものは、その実質は、新たな労働条件による再雇用の申出をともなった雇用契約解約の意思表示であり、労働条件変更のために行われる解雇であるが、労働条件変更については、就業規則の変更によってされるべきものであり、そのような方式が定着しているといつてよい。これとは別に、変更解約告知なるものを認めるとすれば、使用者は新たな労働条件変更の手段を得ることになるが、一方、労働者は、新しい労働条件に応じない限り、解雇を余儀なくされ、厳しい選択を迫られることになるのであって、しかも、再雇用の申出が伴うということで解雇の要件が緩やかに判断されることになれば、解雇という手段に相当性を必要とするとしても、労働者は非常に不利な立場に置かれることになる。してみれば、ドイツ法と異なって明文のない我国においては、労働条件の変更ないし解雇に変更解約告知という独立の類型を設けることは相当でないというべきである。そして、本件解雇の意思表示が使用者の経済的必要性を主とするものである以上、その実質は整理解雇にほかならないのであるから、整理解雇と同様の厳格な要件が必要である」と述べ、変更解約告知ではなく整理解雇法理による判断を行い、結論としては「Xを解雇しなければならないような経営上の必要性は何ら認められないから、それにもかかわらず、労働条件の変更に応じないことのみを理由にXを解雇することは、合理的な理由を欠くものであり、社会通念上相当なものとしてこれを是認することはでき」ないとして、解雇権の濫用として無効と判示した。

6 有期労働契約の雇止め

【ポイント】

- 有期労働契約が反復更新されて、①期間の定めのない契約と実質的に異なる状態になるか、②雇用の継続が合理的に期待しうる場合には、その雇止めには客観的に合理的な理由と社会通念上の相当性が必要とされる（【判例・裁判例】(1) 東芝柳町工場事件、日立メディコ事件参照）。
- 有期労働契約を反復更新してきた労働者に対し新たに不更新条項を導入した場合につい

- ては、雇止めを有効と認めた裁判例と、無効と判断した裁判例がある（【判例・裁判例】(2) 近畿コカ・コーラボトリング事件、明石書店（制作部契約社員・仮処分）事件参照）。
- これに対し、当初から不更新条項が盛り込まれていた場合についても、契約書に自ら署名押印したなどの事情に照らして、雇止めを有効と認めた裁判例と、法令法理の趣旨を没却するとして雇止めを無効と判断した裁判例がある（【判例・裁判例】(3) 日本通運事件、長崎大学事件参照）。
- 有期労働契約の変更提案を労働者が拒否したことによる雇止めについて、整理解雇法理を準用せず、新たな申込みの拒否とした裁判例がある（【判例・裁判例】(4) 河合塾事件参照）。

【法令等】

民法第 629 条第 1 項は、雇用の期間が満了した後労働者が引き続きその労働に従事する場合において、使用者がこれを知りながら異議を述べないときは、従前の雇用と同一の条件で更に雇用をしたものと推定する。この場合において、各当事者は、第 627 条の規定により解約の申入れをすることができる」と規定している。

また、労働契約法第 19 条は、次のいずれかの有期労働契約についてその契約期間が満了する日までの間に労働者が当該有期労働契約の更新の申込みをした場合又は当該契約期間の満了後遅滞なく有期労働契約の締結の申込みをした場合であって、使用者が当該申込みを拒絶することが、客観的に合理的な理由を欠き、社会通念上相当であると認められないときは、使用者は、従前の有期労働契約の内容である労働条件と同一の労働条件で当該申込みを承諾したものとみなすと規定している。

①当該有期労働契約が過去に反復して更新されたことがあるものであって、その契約期間の満了時に当該有期労働契約を更新しないことにより当該有期労働契約を終了させることが、期間の定めのない労働契約を締結している労働者に解雇の意思表示をすることにより当該期間の定めのない労働契約を終了させることと社会通念上同視できると認められること。

②当該労働者において当該有期労働契約の契約期間の満了時に当該有期労働契約が更新されるものと期待することについて合理的な理由があるものであると認められること。

なお、厚生労働省では、労働基準法第 14 条第 2 項に基づき「有期労働契約の締結、更新、雇止め等に関する基準」（平成 15 年厚生労働省告示第 357 号、令和 6 年 4 月 1 日一部改正）を策定しており、更新上限を定める場合等の理由の説明義務や雇止め理由の明示について規定しているほか、「有期契約労働者の雇用管理の改善に関するガイドライン」（平成 20 年 7 月策定）により、事業主が講ずべき必要な事項や配慮すべき措置を示している。

【判例・裁判例】

(1) 雇止め法理

現在労働契約法第 19 条に規定されている雇止め法理は、昭和時代に最高裁が下した 2 つの判例に基づいている。まず、**東芝柳町工場事件**（最一小判昭和 49 年 7 月 22 日労判 206 号 27 頁）は、電気機器の製造販売を営む Y の柳町工場や堀川町工場に、契約期間 2 か月で採用され、5 回から 23 回（1 年から 3 年 8 か月）も契約の更新を受けてきた臨時工 X らが、勤務態度の不良や業務量の減少を理由に契約の更新を拒否された事案である。本判決は、「X らと Y との間の本件労働契約においては、契約期間を 2 か月と定めた契約書が取かわされてはいても、右期間満了時に右契約が終了すべきことは必ずしも当事者双方とも予期するところではなく、むしろ、Y としては景気変動等の原因による労働力の過剰状態を生じない限り契約の継続することを期待し、X らとしても勿論引続き雇われることを期待していたものであって、実質においては当事者双方とも、期間の定めは一応あるが、いずれかから格別の意思表示がなければ当然更新せらるべき労働契約を締結する意思であったものと解することが相当」と述べ、「そうだとすると本件各労働契約は、契約当初及びその後しばしば形式的に取交された契約書に記載された 2 か月の期間の満了する毎に終了することはなく、当然更新を重ねて、恰も期間の定なき契約と実質的に異なる状態で存続していたものといわなければならない」と判示し、「X らに対しそれぞれ将来労働契約を継続せしめず契約を終了させる趣旨の下に本件雇止めの意思を表示したこと」は、実質上解雇の意思表示にあたるものであり、これを無効と判断した。これが労働契約法第 19 条第 1 号の元となった判例である。

一方、**日立メディコ事件**（最一小判昭和 61 年 12 月 4 日労判 486 号 6 頁）は、医療機器メーカー Y の柏工場に臨時社員として契約期間 2 か月で採用された X が、5 回更新された後に雇止めされた事案であるが、本判決は「5 回にわたる契約の更新によって、本件労働契約が期間の定めのない契約に転化したり、あるいは X と Y との間に期間の定めのない労働契約が存在する場合と実質的に異なる関係が生じたということもできない」と、自動的な無期転換を否定した上で、「柏工場の臨時員は、季節的労務や特定物の製作のような臨時的作業のために雇用されるものではなく、その雇用関係はある程度の継続が期待されていたものであり、Y との間においても 5 回にわたり契約が更新されているのであるから、このような労働者を契約期間満了によって雇止めにするに当たっては、解雇に関する法理が類推され、解雇であれば解雇権の濫用、信義則違反又は不当労働行為などに該当して解雇無効とされるような事実関係の下に使用者が新契約を締結しなかったとするならば、期間満了後における使用者と労働者間の法律関係は従前の労働契約が更新されたのと同様の法律関係となるものと解せられる」と、解雇権濫用法理の類推適用という法理を定式化し、「しかし、右臨時員の雇用関係は比較的簡易な採用手続で締結された短期的有期契約を前提とするものである以上、雇止めの効力を判

断すべき基準は、いわゆる終身雇用の期待の下に期間の定めのない労働契約を締結しているいわゆる本工を解雇する場合とはおのずから合理的な差異があるべきである」と、本来の解雇権濫用法理との間に明確な格差も認め、結論として本件については「独立採算制がとられているYの柏工場において、事業上やむを得ない理由により人員削減をする必要があり、その余剰人員を他の事業部門へ配置転換する余地もなく、臨時員全員の雇止めが必要であると判断される場合には、これに先立ち、期間の定めなく雇用されている従業員につき希望退職者募集の方法による人員削減を図らなかったとしても、それをもって不当・不合理であるということはできず、右希望退職者の募集に先立ち臨時員の雇止めが行われてもやむを得ない」と判示し、雇止めを有効とした。これが労働契約法第19条第2号のもとになった判例である。

(2) 不更新条項の導入

有期契約を反復更新してきた労働者に対し、次回の契約更新はしない旨を定めた不更新条項を新たに盛り込んだ事案として、**近畿コカ・コーラボトリング事件**（大阪地判平成17年1月13日労判893号150頁）がある。清涼飲料水メーカーのYとXらは十数年にわたって雇用期間1年の契約を更新してきたが、最終契約書において「本契約期間については、更新しないものとする」という不更新条項が付加されたが、Xらは異議を述べなかった。その1年後にYはXらに期間満了を通知し、雇止めした事案である。本判決は、「Xらは、本件各契約書に自ら署名押印している以上、本件各契約書は真正に作成されたことが推定されるものであり、…不更新条項を含む本件各契約書の作成はXらの意思に基づくというべき」と述べ、「Xらがかかる合意をしたことにかんがみれば、本件各契約書の作成後については、本件各雇用契約について、その継続が期待されていたということとはできないから、解雇に関する法理を類推適用する余地はな」と判示し、雇止めを正当と認めた。

これに対し、**明石書店（制作部契約社員・仮処分）事件**（東京地決平成22年7月30日労判1014号83頁）は、有期契約を反復更新して最後の契約で「本件労働契約期間満了時をもって、その後の新たな労働契約を結ばず、本件契約は終了する」という不更新条項が設けられ、これを根拠に雇止めした事案であるが、本判決は「少なくとも従前においては、Yの社内においては、期間の定めのある労働契約を締結していた契約社員には、更新の合理的な期待があると評価できることは明らかであり、…労働契約の当事者間で、不更新条項のある労働契約を締結するという一事により、直ちに上記の判例法理の適用が排除されるというのでは、上述の期間の定めの有無による大きな不均衡を解消しようとした判例法理の趣旨が没却されることになる」と述べて、不更新条項の存在のみによって雇止め法理が適用除外されるという考えを否定し、「労働者としての立場では、Xは不本意ながら…本件不更新条項による本件労働契約の締結をせざるを得ない状況にあったと認められることに鑑みると、Yの上記主張を肯認することはできない」とした上で、「本件雇止めの正当性を認めることはできない」と判示した。

(3) 当初からの不更新条項

一方、当初から不更新条項が盛り込まれていた事案としては、**日本通運事件**（東京高判令和4年9月14日労判1281号14頁）がある。本件は、物流事業を営むYで配送センター事務員として1年の有期労働契約を4回更新し、5年の期間満了とともに雇止めされた事案であるが、本契約には締結当初から5年を超えて更新することはない旨の条項が付されていた。本判決は、「使用者が、一定期間が満了した後に契約を更新する意思がないことを明示・説明して労働契約の申込みの意思表示をし、労働者がその旨を十分に認識した上で承諾の意思表示をして、使用者と労働者とが更新期間の上限を明示した労働契約を締結することは、これを禁止する明文の規定がなく、同法19条2号の適用を回避・潜脱するものであって許容されないと解する根拠もない」のであるから、「使用者と労働者とが更新期間の上限を明示した労働契約を締結したという事情は…契約の更新への期待の合理的理由を否定する方向の事情として、当該有期労働契約が更新されるものと期待することについて合理的な理由があるものであると認められるか否かを判断する際の考慮要素となる」と述べ、Xの契約更新への合理的期待を認めず、訴えを退けた。

これに対して、**長崎大学事件**（長崎地判令和5年1月30日判時2602号72頁）では、国立大学法人Yの医学部で英語を教えていたXが雇止めされた事案であるが、初度契約と1回目、2回目の更新のいずれでも労働条件通知書には「契約更新しない」と書かれていた。しかしながら本判決は、「1回目更新及び2回目更新の際に、Xに更新の意向を確認したことは認められるものの、そのほか、Xの英語教育能力や授業評価等について、Xにも認識し得るような方式で、更新の可否について実質的な審査等をした形跡はない。このような更新実態は、上記文言が形骸化したものであり、労働条件通知書等の交付という形式的な手続により更新されるとXに認識させるものといえる」と述べ、「Xが、2回目更新合意による契約期間の満了後も、引き続き本件労働契約が更新されるものと期待したことについて、合理性があると認められる」と判示し、雇止めを無効とした。

(4) 有期労働契約の変更提案拒否による雇止め

無期労働契約における変更解約告知と似た事案として、有期労働契約の変更提案を労働者が拒否したことを理由とする雇止めがある。**河合塾事件**（東京高判令和4年2月2日労判1271号68頁）では、予備校を運営するYの非常勤講師として有期労働契約を反復更新してきたXが、Yからコマ数を週7コマから週4コマに減らすと通告されたのに対して同意せず、契約書を返送しなかったため、契約が終了したので、地位確認を求めて訴えた。本判決は、整理解雇法理を準用すべきとのX側の主張を退け、「本件コマ数減提示は、新たな出講契約の申込みで

あって、使用者による労働契約の解約である解雇とは法的性質を異にする」と判示し、訴えを退けた。

7 有期労働契約の期間途中解雇

【ポイント】

- 有期労働契約の期間途中解雇にはやむを得ない事由が必要であるが、普通解雇についてやむを得ない事由を否定して解雇を無効とした裁判例と、これを肯定して解雇を有効と認めた裁判例がある（【判例・裁判例】(1) 学校法人東奥義塾事件、リーディング証券事件参照）。
- 有期労働契約の期間途中の整理解雇について、整理解雇4要件によって判断し、解雇を無効とした裁判例がある（【判例・裁判例】(2) センバ流通（仮処分）事件参照）。
- 反復更新された有期労働契約の期間途中解雇が無効とされた場合に、最後の契約期間満了によって雇用終了することがありうることを示した最高裁判例がある（【判例・裁判例】(3) 朝日建物管理事件参照）。

【法令等】

民法第628条は、当事者が雇用の期間を定めた場合であっても、やむを得ない事由があるときは、各当事者は、直ちに契約の解除をすることができる。この場合において、その事由が当事者の一方の過失によって生じたものであるときは、相手方に対して損害賠償の責任を負うと規定している。

また労働契約法第17条第1項は、使用者は、期間の定めのある労働契約（＝「有期労働契約」）について、やむを得ない事由がある場合でなければ、その契約期間が満了するまでの間において、労働者を解雇することができないと規定している。さらに、「有期契約労働者の雇用管理の改善に関するガイドライン」（平成20年7月策定）に、雇用契約の遵守について示されている。

【判例・裁判例】

(1) 普通解雇

有期労働契約の期間途中解雇には「やむを得ない事由」が必要であるが、**学校法人東奥義塾事件**（仙台高秋田支判平成24年1月25日労判1046号22頁）は、4年間の有期労働契約により私立高校を運営するY義塾の塾長として採用されたXが、卒業祝賀会や礼拝での配慮を欠いた発言等を理由として、期間途中の初年度終了直前に解雇された事案である。本判決は、「X

は…やや乱暴で思慮を欠くというべき行動をとっており、校務をつかさどり、所属職員を監督する塾長としての見識が十分でない面があることは否定できない」としつつ、個々の言動について「極めて不適切とはいえない」と判断し、「Xは、4年の任期の初年度において、すでに、塾長として一定の成果を出していたことに照らすと、Xが、塾長として、教職員らからの一定の信頼を得ていたと認められる」と評価し、結論として「本件解職処分には、法17条1項にいうやむを得ない事由があったとは認め難い」として、解雇を無効とした。

一方、**リーディング証券事件**（東京地判平成25年1月31日労経速2180号3頁）は、証券会社Yに雇用期間1年間の約定で採用されたXが、試用期間中の勤務状態等により、スピードが遅い、日本語のレベルが低い、分析力・専門知識が日本の証券会社に勤めるアナリストに比べると低いといった事実が明らかになり、試用期間中の留保解約権の行使として解雇した事案である。本判決は、これら事実を「XがY従業員として適格性に欠け、Yの上記期待に応えることがおよそ不可能な従業員であることをうかがわせるに足るものである上、従業員としての適格性具備の前提（基礎）となる使用者との間の信頼関係を根本から喪失させるものである」と評価し、「YにおいてXを引き続き雇用しておくことが適当でないものと判断したことは、解約権留保の趣旨、目的に徴して、客観的に相当である上、雇用期間の満了を待つことなく直ちに雇用を終了させざるを得ないような特別の重大な事由も存在している」と判示し、解雇を有効と認めた。

（2）整理解雇

有期労働契約を期間途中で整理解雇した事例として、コロナ禍のさなかで発生した**センバ流通（仮処分）事件**（仙台地決令和2年8月21日労判1236号63頁）がある。Xらはタクシー会社Yに有期労働契約で雇用されたタクシー運転手であるが、2020年4月に新型コロナウイルスの感染拡大に伴ってタクシー利用者は減少し、Yの経営状況が極めて悪化したため、YはXらを解雇した。これについて本判決は、有期雇用契約の期間満了前の解雇であるから「やむを得ない事由」が必要であり、その判断に当たっては、人員削減の必要性、解雇回避措置の相当性、人員選択の合理性、手続の相当性の各要素を総合的に考慮して判断すべきであると、整理解雇4要素によって判断する枠組を示し、「債務者の人員削減の必要性については、直ちに整理解雇を行わなければ倒産が必至であるほどに緊急かつ高度の必要性であったことの疎明があるとはいえない」、「雇用調整助成金や臨時休業措置等を利用した解雇回避措置が可能であったにもかかわらずこれを利用していない点において解雇回避措置の相当性は相当に低い」等と、かなり厳しい判断基準により、本件解雇を無効と判断した。

(3) 期間途中解雇後の期間満了

朝日建物管理事件（最一小判令和元年11月7日労判1223号5頁）は、建物管理を営むYに有期労働契約を反復更新して勤務するXが、別のビルの管理業務担当をYに命じられたにもかかわらず、これを拒んだとして期間途中解雇されたことを訴え、第一審、原審とも解雇無効との判決を下したが、Y側は契約期間満了により雇用終了したと主張した事案である。本判決は、「最後の更新後の本件労働契約の契約期間は、Xの主張する平成26年4月1日から同27年3月31日までであるところ、第1審口頭弁論終結時において、上記契約期間が満了していたことは明らかであるから、第1審は、Xの請求の当否を判断するに当たり、この事実をしんしゃくする必要があった」と述べ、「原審は、最後の更新後の本件労働契約の契約期間が満了した事実をしんしゃくせず、上記契約期間の満了により本件労働契約の終了の効果が発生するか否かを判断することなく、原審口頭弁論終結時におけるXの労働契約上の地位の確認請求及び上記契約期間の満了後の賃金の支払請求を認容しており…判決に影響を及ぼすことが明らかな法令の違反がある」と判示した。

8 派遣労働者の雇止めと期間途中解雇

【ポイント】

- 有期派遣労働者の雇止めについて、雇止め法理（解雇権濫用法理の類推適用）を否定した裁判例と、同法理の適用を肯定した裁判例がある（【判例・裁判例】(1)伊予銀行・いよぎんスタッフサービス事件、資生堂・アンフィニ事件参照）。
- 有期派遣労働者の期間途中解雇について、やむを得ない事由を否定して解雇を無効とした裁判例がある（【判例・裁判例】(2)資生堂・アンフィニ事件、ワークプライズ（仮処分）事件参照）。
- 常用派遣労働者の整理解雇について、整理解雇4要件に従い、解雇を無効とした裁判例がある（【判例・裁判例】(3)シーテック事件参照）。

【法令等】

派遣労働者にも、無期雇用派遣労働者（労働者派遣法第30条の2第1項）と有期雇用派遣労働者（労働者派遣法第30条第1項）があり、民法と労働契約法の関係規定が適用される。

労働契約法第16条は、解雇は、客観的に合理的な理由を欠き、社会通念上相当であると認められない場合は、その権利を濫用したものとして、無効とする規定している。

また、労働契約法第19条は、次のいずれかの有期労働契約についてその契約期間が満了する日までの間に労働者が当該有期労働契約の更新の申込みをした場合又は当該契約期間の満了後遅滞なく有期労働契約の締結の申込みをした場合であって、使用者が当該申込みを拒絶

することが、客観的に合理的な理由を欠き、社会通念上相当であると認められないときは、使用者は、従前の有期労働契約の内容である労働条件と同一の労働条件で当該申込みを承諾したものとみなすと規定している。

①当該有期労働契約が過去に反復して更新されたことがあるものであって、その契約期間の満了時に当該有期労働契約を更新しないことにより当該有期労働契約を終了させることが、期間の定めのない労働契約を締結している労働者に解雇の意思表示をすることにより当該期間の定めのない労働契約を終了させることと社会通念上同視できると認められること。

②当該労働者において当該有期労働契約の契約期間の満了時に当該有期労働契約が更新されるものと期待することについて合理的な理由があるものであると認められること。

さらに労働契約法第 17 条第 1 項は、使用者は、期間の定めのある労働契約（＝「有期労働契約」）について、やむを得ない事由がある場合でなければ、その契約期間が満了するまでの間において、労働者を解雇することができないと規定している。

なお、厚生労働省では、労働基準法第 14 条第 2 項に基づき「有期労働契約の締結、更新、雇止め等に関する基準」（平成 15 年厚生労働省告示第 357 号、令和 6 年 4 月 1 日一部改正）を策定しており、更新上限を定める場合等の理由の説明や無期転換後の労働条件に関する説明について規定しているほか、「有期契約労働者の雇用管理の改善に関するガイドライン」（平成 20 年 7 月策定）により、事業主が講ずべき必要な事項や配慮すべき措置を示している。

【判例・裁判例】

(1) 派遣労働者の雇止め

派遣労働者には常用型と登録型があるが、登録型の場合は有期労働契約であるので、契約期間満了による雇止めがありうる。伊予銀行・いよぎんスタッフサービス事件（高松高判平成 18 年 5 月 18 日労判 921 号 33 頁）は、Y1 銀行の 100%子会社である派遣会社 Y2 の登録型派遣労働者である X が、1987 年から 2000 年まで 6 カ月契約を更新しながら Y1 の石井支店で働いてきたが、同支店に赴任してきた支店長代理と折り合いが悪くなり、Y1 は Y2 との労働者派遣契約を更新しないこととし、Y2 は X との労働契約の更新を拒否して雇止めした事案である。本判決は、「X と Y2 との間の雇用契約が反復継続したとしても、あたかも期間の定めのない契約と実質的に異ならない状態で存在している場合、あるいは期間満了後も使用者である Y2 が雇用を継続すべきものと期待することに合理性が認められる場合には当たらないから、Y2 が X に対し、X との間の雇用契約を更新しない旨通知したことにつき、いわゆる解雇権濫用の法理が類推適用されることはない」と述べて、雇止めを有効とした。

これに対して、資生堂・アンフィニ事件（横浜地判平成 26 年 7 月 10 日労判 1103 号 23 頁）は、化粧品製造販売業を営む Y1 と業務委託契約をしている Y2 との間で労働契約を締結し、Y1

の鎌倉工場で派遣労働者又は請負労働者として勤務していた X らが、Y1 が Y2 への発注額を半減させたために、解雇ないし雇止めをされた事案である。本判決は、このうち雇止めについて「第 2 グループ X らは Y2 との間の労働契約につき雇用継続についての合理的期待を有していたと解するのが相当である。したがって、Y2 による本件雇止めには、解雇権濫用法理が類推適用され、雇止めが客観的合理的理由を欠き、社会通念上相当であると認められない場合には、本件雇止めは許されない」とした上で、「本件雇止めについては、人員削減の必要性は認められるものの、その程度は高度なものとはまではいえず、かつ、Y2 において人員削減回避の措置を十分に尽くしたということも、人選が合理的であったということもできず、手続の妥当性も欠いていたというべきであるから、本件雇止めは、客観的合理的理由を欠き、社会通念上相当であると認めることはできない。したがって、本件雇止めの効力を認めることはできない」と述べて、雇止めを無効と判示した。

(2) 派遣労働者の期間途中解雇

派遣労働者の場合の派遣有期労働契約の期間途中解雇については、上記**資生堂・アンフィニ事件**（横浜地判平成 26 年 7 月 10 日労判 1103 号 23 頁）が、第 1 グループ X らについて労働契約法 17 条 1 項にいう「やむを得ない事由」とは、期間満了を待たずに直ちに契約を終了させざるを得ないような重大な事由をいうと解するのが相当でとした上で、「本件解雇については、人員削減の必要性は認められるものの、その程度は高度なものとはまではいえず、Y2 において解雇回避努力義務を尽くしたということとはできず、手続の妥当性も欠いていたというべきである」とし、「やむを得ない事由」があると認めることはできないので、本件解雇は無効であると判示した。

また**ワークプライズ(仮処分)事件**（福井地決平成 21 年 7 月 23 日労判 984 号 88 頁）では、世界的不況の影響で派遣先の A の出荷が極端に減少して従前の生産規模を維持できなくなり、大幅な生産調整が契機となって他の事業部門への配置転換する余地もなくなったとして、派遣会社 Y が X らを期間途中解雇した事案であるが、本判決は「確かに、Y は、派遣を求める派遣先企業の存在があってはじめて X らに労働の場を提供できるうえ、その需要も様々な要因により変動するものである。さらに、派遣労働者の需要は留保しておくことができない性質のものである」と Y 側の主張にも理解を示した上で、「しかしながら、Y としては、労働者派遣業の上記特質を理解したうえ、派遣労働者確保のメリットと派遣労働者に対する需要の変動リスク回避などの観点を総合的に勘案して、派遣期間だけ労働契約を締結する形態ではなく、期間 1 年という期間を定める形で労働契約を締結したのであるから、その契約期間内については派遣先との労働者派遣契約の期間をそれに合わせるなどして派遣先を確保するのが務めであり、それによって労働契約中に派遣先がなくなるといった事態はこれを回避することができたのである」とその主張を退け、解雇を無効と判示した。

(3) 常用派遣労働者の整理解雇

シーテック事件（横浜地判平成 24 年 3 月 29 日労判 1056 号 81 頁）は、常用型の技術者派遣事業を営む Y が経営上の理由による整理解雇を行い、Y に技術者として雇用され、派遣就労していた X が、当該整理解雇を無効と訴えた事案である。本判決は、いわゆる整理解雇 4 要素に従い、「本件解雇当時、Y において、支出の相当割合を占める人件費を削減することが求められていたというべきであり、…人員削減の必要性が生じていたことは否定し難い」としつつも、「Y において、本件解雇に先立ち、解雇回避努力を十分に尽くしたと認めることはできず、本件解雇の対象者の人選についても合理性があると認めることができない」ので、「本件解雇は無効であって、X は、Y に対して、労働契約上の権利を有する地位にあると認められる」と判示した。

第 6 章 退職・定年・継続雇用・企業再編

1 労働者の辞職

【ポイント】

- 労働者の辞職申入れに対する使用者による在職強要について、使用者の労働者に対する損害賠償責任を認めた裁判例がある一方で、労働者の突然退社に対する損害賠償の合意の効力を一部認めた裁判例もある（【判例・裁判例】(1) 広告代理店 A 社元従業員事件、ケイズインターナショナル事件参照）。
- 労働者が退職した場合に講習手数料を支払う旨の契約や、自発的に退職した場合にサイニングボーナスを返還する旨の約定は、労働基準法第 16 条が禁止する労働者への損害賠償の予定に該当するので無効であるとした裁判例がある（【判例・裁判例】(2) サロン・ド・リリー事件、日本ポラロイド（サイニングボーナス等）事件参照）。
- これに対し、留学後一定期間内に退職した場合に留学費用を返還する旨の約定については、損害賠償の予定に該当せず有効とする裁判例と、労働基準法第 16 条違反として無効とする裁判例がある（【判例・裁判例】(3) 長谷工コーポレーション事件、新日本証券事件参照）。

【法令等】

民法第 627 条第 1 項は、当事者が雇用の期間を定めなかったときは、各当事者は、いつでも解約の申入れをすることができる。この場合において、雇用は、解約の申入れの日から二週間を経過することによって終了すると規定し、少なくとも労働者側からの解約については、これを修正する法規定は存在しない。

また民法第 628 条は、当事者が雇用の期間を定めた場合であっても、やむを得ない事由があるときは、各当事者は、直ちに契約の解除をすることができる。この場合において、その事由が当事者の一方の過失によって生じたものであるときは、相手方に対して損害賠償の責任を負うと規定している。

労働基準法第 16 条は、使用者は、労働契約の不履行について違約金を定め、又は損害賠償額を予定する契約をしてはならないと規定している。

【判例・裁判例】

(1) 在職強要

労働者の辞職申入れに対する使用者による在職強要は、個別労働紛争としては膨大な数に

上るが、**広告代理店 A 社元従業員事件**（福岡高判平成 28 年 10 月 14 日労判 1155 号 37 頁）は、広告代理店 Y に雇用され、web サイトの作成を担当していた X が、2014 年 3 月 14 日、うつ病に罹患していることを告げて、3 月末をもって退職することを申し出たが、Y 代表者は X に対し、①後任者が採用されるまで通常業務に従事すること、②後任者が採用された際には速やかに業務の引き継ぎを行うこと、③これらに違反した場合には、Y に生じた損害を賠償すること、などを内容とする誓約書への署名、押印を求め、X はこれに応じた。その後、X は同年 3 月末日をもって Y を退職したので、Y は X に対しその労務不提供による債務不履行に基づく損害賠償等を求めて訴え、X がこれに反訴した事案である。

本判決は、「Y 代表者は、X が 3 月 14 日に同月末日限り Y を退職する旨を申し出たのに対し、飽くまで後任者が採用され同人に対する引継ぎをするまで Y での業務に従事するよう要請し、それまでは退職を認めないとの姿勢を崩さず、そのため 3 月末日限りでの退職を希望する X と押し問答を続け、これが約 2 時間に及んだというのである。…これは取りも直さず、X の希望に反して、Y が、理由の如何を問わず、その後任者が採用され同人に対する引継ぎが終了するまで退職せずに引き続き Y での業務を行い、これに違反した場合には無条件で多額の損害賠償請求を受けることを容認するという内容であると読めるのであって、それ自体、X としては、当時の病状からして到底受入れ難い内容であったと推認される」ことに加え、「Y と X との労働契約は、期間の定めのない労働契約であるところ、労働者からする退職の申出は、退職まで 2 週間の期間を要するのみであり〔民法 627 条 1 項〕、同規定は強行規定と解されるから、これに反する Y の就業規則ないし本件誓約書の効力には疑義がある」ことから、「X が本件誓約書に署名押印したのは、Y 代表者による長時間に及ぶ説得の結果、いわば押し切られたことによるものであることが明らかである」等として、逆に Y の X に対する損害賠償責任を認めた。

これに対し、**ケイズインターナショナル事件**（東京地判平成 4 年 9 月 30 日労判 616 号 10 頁）は、室内装飾等を目的とする会社 Y に入社した X が入社 4 日目に突然退社したため、Y がこれにより損害を被ったとして X との間で合意したとする 200 万円の損害賠償の支払を求めた事案である。X はこの約束は Y 代表者の強迫によるものだと主張したが、本判決は「X は 36 歳の男性であるのに対し、Y 代表者は同年齢の女性である」ことなどからそれを否定し、「そもそも、期間の定めのない雇用契約においては、労働者は、一定の期間をおきさえすれば、何時でも自由に解約できるものと規定されている」ので、「Y が X に対し、雇用契約上の債務不履行としてその責任を追及できるのは、平成 2 年 6 月 4 日から同月 30 日までの損害にすぎないことになる」として、結論として約定の 200 万円のうち 70 万円の損害賠償を認めた。

（2）損害賠償の予定

上記ケイズインターナショナル事件は辞職後に損害賠償の合意をした事案であるが、労働

者の自由な辞職を制約するものとしては、労働者への損害賠償額を予定することが労働基準法第 16 条により禁止されている。**サロン・ド・リリー事件**（浦和地判昭和 61 年 5 月 30 日労判 489 号 85 頁）は、美容室を経営する Y に美容を職種とする準社員として就職した X が Y との間で締結した、会社の美容指導を受けたにもかかわらず会社の意向に反して退職したときは入社時にさかのぼって一か月につき金 4 万円の講習手数料を支払う旨の契約に基づいて、Y が X に対し講習手数料を請求した事案である。本判決は、「労働基準法第 16 条が使用者に対し、労働契約の不履行について違約金を定め、又は損害賠償を予定する契約をすることを禁じている趣旨は、右のような契約を許容するとすれば労働者は、違約金又は賠償予定額を支払わされることを虞れ、その自由意思に反して労働関係を継続することを強制されることになりかねないので、右のような契約を禁じこのような事態が生ずることを予め防止するところにある」とした上で、「当該契約がその規定上右違約金又は損害賠償の予定を定めていることが、一見して必ずしも明白でないような場合にあっては、右立法趣旨に実質的に違反するものと認められる場合においては、右契約は同条により無効となるものと解される」とし、本件については「本件契約が講習手数料の支払義務に従業員に課することにより、その自由意思を拘束して退職の自由を奪う性格を有することが明らかであるから、結局、本件契約は、労働基準法第 16 条に違反する無効なものである」と判示した。

また、**日本ポラロイド（サイニングボーナス等）事件**（東京地判平成 15 年 3 月 31 日労判 849 号 75 頁）は、光学製品等の製造販売を営む Y に、1 年以内に自発的に退社した場合には雇用開始直後に受領したサイニングボーナス 200 万円を返還する旨の約定を含む雇用契約を締結した X が、その 7 か月後に退職し、Y から返還を求められた事案である。本判決は、労働基準法第 16 条について「労働者の足止めや身分的従属を回避して、労働者の不当な人身拘束を防止しようとする」ものであり、「暴行、脅迫、監禁といった物理的手段のほか、労働者に労務提供に先行して経済的給付を与え、一定期間労働しない場合は当該給付を返還する等の約定を締結し、一定期間の労働関係の下に拘束するという、いわゆる経済的足止め策も、その経済的給付の性質、態様、当該給付の返還を定める約定の内容に照らし、それが当該労働者の意思に反して労働を強制することになるような不当な拘束手段であるといえるときは、労働基準法 5 条、16 条に反し、当該給付の返還を定める約定は、同法 13 条、民法 90 条により無効である」と判示した上で、「本件報酬約定に定める本件サイニングボーナスの給付及びその返還規定は、本件サイニングボーナスの性質、態様、本件報酬約定の内容に照らし、それが X の意思に反して労働を強制することになるような不当な拘束手段であるといえる」から無効であるとした。

（3）留学費用の返還

労働基準法第 16 条の損害賠償の予定については、留学費用の返還をめぐる多くの事案が

発生している。**長谷工コーポレーション事件**（東京地判平成9年5月26日労判717号14頁）は、建築工事請負業のYに勤務するXが、Yの社員留学制度を利用してアメリカのC大学院に留学し、経営学博士の学位を取得した後、帰国後2年5か月で退職した事案である。留学に先立って、XはYに「帰国後、一定期間を経ず特別な理由なくYを退職することとなった場合、会社が海外大学院留学に際し支払った一切の費用を返却すること」という誓約書を提出していた。これに基づいてYがXに対し留学費用のうち学費相当分約467万円の返還を求めたのに対し、本判決は「XはYに対し、労働契約とは別に留学費用返還債務を負っており、ただ、一定期間Yに勤務すれば右債務を免除されるが特別な理由なく早期退職する場合には留学費用を返還しなければならないという特約が付いているにすぎないから、留学費用返還債務は労働契約の不履行によって生じるものではなく、労基法16条が禁止する違約金の定め、損害賠償額の予定には該当せず、同条に違反しない」と判示した。

これに対して、**新日本証券事件**（東京地判平成10年9月25日労判746号7頁）は、証券会社Yに勤務するXが、Yの留学規程に基づきアメリカのB経営大学院に留学した後退職した事案であるが、やはり留学規程には「留学終了後5年以内に自己都合により退職」したときは「原則として留学に要した費用を全額返還させる」と書かれていた。本判決は、「Yは、海外留学を職場外研修の一つに位置付けており、留学の応募自体は従業員の自発的な意思にゆだねているものの、いったん留学が決定されれば、海外に留学派遣を命じ、専攻学科もYの業務に関連のある学科を専攻するよう定め、留学期間中の待遇についても勤務している場合に準じて定めているのであるから、Yは、従業員に対し、業務命令として海外に留学派遣を命じるものであって、海外留学後のYへの勤務を確保するため、留学終了後5年以内に自己都合により退職したときは原則として留学に要した費用を全額返還させる旨の規定を本件留学規程において定めたもの」と解し、従って「本件留学規程のうち、留学終了後5年以内に自己都合により退職したときは原則として留学に要した費用を全額返還させる旨の規定は、海外留学後のYへの勤務を確保することを目的とし、留学終了後5年以内に自己都合により退職する者に対する制裁の実質を有するから、労働基準法16条に違反し、無効である」と判示した。

2 合意退職

【ポイント】

- 退職届の撤回について、退職届受理時に権限ある者が受理したことにより合意解約が成立したので撤回できないとした最高裁判例と、権限ある者が受理していないので撤回できるとした裁判例がある（【判例・裁判例】(1) 大隈鐵工所事件、岡山電気軌道事件参照）。
- 退職の意思表示について、民法第93条第1項の心裡留保に当たるとして無効とした裁判例（【判例・裁判例】(2) 昭和女子大学事件参照）、錯誤によるものとして無効とした裁判例（【判例・裁判例】(3) テイケイ事件参照）、強迫によるものとして取り消しうるとした

裁判例がある一方で、錯誤も脅迫もなく有効とした裁判例（【判例・裁判例】（4）ニシムラ事件、積水化学工業滋賀水口工場事件参照）もある。

【法令等】

民法第93条第1項は、意思表示は、表意者がその真意ではないことを知ってしたときであっても、そのためにその効力を妨げられない。ただし、相手方がその意思表示が表意者の真意ではないことを知り、又は知ることができたときは、その意思表示は、無効とすると規定している。

民法第95条第1項は、①意思表示に対応する意思を欠く錯誤、②表意者が法律行為の基礎とした事情についてのその認識が真実に反する錯誤、に基づく意思表示であって、その錯誤が法律行為の目的及び取引上の社会通念に照らして重要なものであるときは、取り消すことができる」と規定している。

また民法第96条第1項は、詐欺又は強迫による意思表示は、取り消すことができると規定している。

【判例・裁判例】

（1）退職届の撤回

退職届の撤回に関する基本的な判例は**大隈鐵工所事件**（最三小判昭和62年9月18日労判504号6頁）である。本件は、鉄工業を営むYの社内で同期入社と同僚と共に政治団体の活動を行っていたXが、同僚の失踪について上司から事情聴取されたときに、自分は関係ないと述べてA人事部長に退職届を提出し、その翌日にその撤回を申し入れたが拒否されたという事案である。本判決は、「A部長がXの退職願を受理したことをもって本件雇用契約の解約申込に対するYの即時承諾の意思表示がされたものというべく、これによって本件雇用契約の合意解約が成立したものと解するのがむしろ当然」と判示した。

これに対して、**岡山電気軌道事件**（岡山地判平成3年11月19日労判613号70頁）では、旅客運送事業を営むYでバス運転手として勤務するXが、職務規律違背について事情聴取を受けているときに自ら退職願を書いてA常務に渡したが、その後考え直して撤回届を提出した事案である。本判決は、「被用者による雇用契約の合意解約の申込みは、これに対して使用者が承諾の意思表示をし、雇用契約終了の効果が発生するまでは、使用者に不測の損害を与えるなど信義に反すると認められるような特段の事情がない限り、被用者は自由にこれを撤回することができる」とした上で、本件においては労務部の担当役員は別のB常務であって、退職届を受け取ったA常務には人事権は与えられていなかったと認定して、退職願は有効に撤回されたのでXはYの従業員たる地位を有すると判示した。

(2) 心裡留保による退職

心裡留保による退職の事案としては、**昭和女子大学事件**（東京地決平成4年2月6日労判610号72頁）がある。これは、Y女子大学の教授であるXが、学生指導をめぐってH学長と対立し、勤めを続けたいのなら、それなりの文書を提出しろと要求され、本気で謝罪している姿勢を見せるため反省の色が最も強く出る文書にしたほうが良いと判断して、実際には退職する意思はなく勤務継続の意思を有していたが、退職願をH学長に提出したという事案である。本判決は、「Xは反省の意を強調する意味で退職願を提出したもので実際に退職する意思を有していなかったものである。そして、右退職願は勤務継続の意思があるならばそれなりの文書を用意せよとのH学長の指示に従い提出されたものであること、Xは右退職願を提出した際にH学長らに勤務継続の意思があることを表明していること等の事実によれば、YはXに退職の意思がなく右退職願による退職の意思表示がXの真意に基づくものではないことを知っていたものと推認することができる。そうするとXの退職の意思表示は心裡留保により無効であるから（民法93条ただし書）、Yがこれに対し承諾の意思表示をしても退職の合意は成立せず、債権者の退職の効果は生じないものというべきである」と判示した。

(3) 錯誤による退職

錯誤による退職の事案としては、**テイケイ事件**（東京地判令和4年3月25日労判1269号73頁）がある。これは、警備業等を営むYに警備員として勤務していたXが、派遣先の現場で昼寝をして寝過ごしたにもかかわらず定時に戻ったとの虚偽の勤怠入力をしたことについて、退職届を書かないと電子機器使用詐欺罪で警察に突き出すなどと詰問を受け、疲弊しきって退職届を書いたという事案である。本判決は、Xの行為が電子器機使用詐欺罪に当たるといふYの説明は虚偽であり、Xは「犯罪者として警察に突き出されるか、Yを退職するかのどちらかしかないと思い込み、犯罪者として警察に突き出されることを回避するために、初めてYを退職するという考えに至り、その場で退職届に署名するしかないと思い込み、本件退職届に署名指印したもの」であるから、「本件退職の意思表示は錯誤による意思表示として無効である」と判示した。

（編注：令和2年4月1日の改正民法適用前は、錯誤は無効と定められていた。）

(4) 強迫による退職

強迫による退職の事案としては**ニシムラ事件**（大阪地判昭和61年10月17日労判486号83頁）がある。これは、婦人服販売業を営むYで事務員をしていたXらが突然呼びつけられ、会

社の経費でトコロ天やヨーグルトを買って飲食したことが横領罪や私文書偽造罪を構成するから、直ちに任意退職届を提出しなければ警察に告訴した上、懲戒解雇処分にすると迫って退職届を出させた事案である。本判決は、「労働者に何らかの不正行為があり、それによって使用者が被害を被ったような場合に、使用者が右を理由に労働者を懲戒解雇に処し、あるいは刑事上の告訴をなすことは、それらが濫用にわたらない限り、正当な権利行使として許されることは論を俟たないが、使用者の右懲戒権の行使や告訴自体が権利の濫用と評すべき場合に、懲戒解雇処分や告訴のあり得べきことを告知し、そうなった場合の不利益を説いて同人から退職届を提出させることは、労働者を畏怖させるに足りる強迫行為というべきであり、これによってなした労働者の退職の意思表示は瑕疵あるものとして取り消し得るものというべき」であると述べ、本件においては「Xらの本件退職の意思表示は、Yの強迫によって畏怖した結果なされたもので取消し得るものというべき」であると判示した。

これに対し、**積水化学工業滋賀水口工場事件**（大阪地判平成16年3月12日労判873号91頁）は、合成樹脂製品の製造を営むYの工場に勤務するXが、無断欠勤を繰り返し、上司に「一身上の都合により2002年8月26日付にて退職いたします」という手書きのメモを提出した事案である。Xの心神喪失、錯誤、強迫といった主張に対して、本判決は、「Xが退職メモを提出したとき及び退職願を提出したときのいずれの時点においても、Xが心身喪失あるいは心身耗弱の状態であったということはできない」、「Xは、自宅で退職メモを作成して、Yに退職を申し出、さらに、改めて、所定の退職願の用紙に退職日や氏名を自ら作成したのであって、このような一連の退職願作成の経緯からみると、Xの退職の意思表示に錯誤があったということとはできない」、「Xの上司らが、Xに対して退職するように強迫行為を行ったということとはできない」と、ことごとく否定した。

3 退職勧奨・早期退職優遇制度

【ポイント】

- 退職勧奨はその性質上使用者が自由になしうるものであるが、自発的な退職意思の形成を勧める程度を超えて心理的圧力を加えて退職の強要にわたる場合には違法となるとする最高裁判例がある一方で、退職勧奨に基づく説得が自由な意思形成を促す行為として許容範囲内であれば違法ではないとする裁判例もある（【判例・裁判例】(1) 下関商業高校事件、日本アイ・ビー・エム事件参照）。
- 退職勧奨の拒否を理由とする配転や昇給停止といった不利益取扱いも違法となり得るとの裁判例がある（【判例・裁判例】(2) フジシール事件、鳥屋町職員事件参照）。
- 早期退職優遇制度がある場合にこれを適用しないことは、自由に退職できるので特に問題とならないとした最高裁判例がある（【判例・裁判例】(3) 神奈川信用農業協同組合（割増退職金請求）事件参照）。

【法令等】

退職勧奨を規制する規定としては、男女雇用機会均等法第6条第4号が、「退職の勧奨、定年及び解雇並びに労働契約の更新」について、労働者の性別を理由として、差別的取扱いをしてはならないと規定している。

なお、雇用保険法第23条の特定受給資格者（給付制限期間がなく、所定給付日数が長い者）を定める雇用保険法施行規則第36条第9号は、「事業主から退職するよう勧奨を受けたこと」を挙げている。

また、青少年雇用促進法第15条の優良事業主の認定制度において、同法施行規則第7条第5号ハは「過去一年間に労働者に対する退職の勧奨又は労働者の解雇（労働者の責めに帰すべき理由によるものを除く。）を行った者」を除外している。

【判例・裁判例】

(1) 退職勧奨

退職勧奨に関する基本的な判例は、最高裁の**下関商業高校事件**（最一小判昭和55年7月10日労判345号20頁）である。本件が発生した1965年から1969年にかけての時期には、公務員に定年制はなく、退職勧奨によって退職するのが一般的であった。市立高校Yの教員であるXらは、県教育委員会が定めた退職勧奨年齢57歳に達したことを理由に、毎年、学校長等から2～3回にわたり退職を勧奨されたがこれに応じなかった。1969年度末には、勧奨に応じない旨を表明しているにもかかわらず、計10回以上、職務命令として市教委への出頭を命じられ、1～4人から20～90分にわたって退職を勧奨され、勧奨に応じない限り所属組合の要求にも応じないと言われるなど、執拗に退職を勧奨され、不当に退職を強要されたとして、XらはYに対して損害賠償を求めた事案である。本判決は、まず一般論として「退職勧奨はその性質上任命権者（使用者）において自由になし得るもの」としつつも、「本件退職勧奨は、その本来の目的である被勧奨者の自発的な退職意思の形成を慫慂する限度を越え、心理的圧力を加えて退職を強要したものと認めるのが相当である。Yらは市教委にとって本件退職勧奨は必要かつやむを得ないものであったと強調するが、いかに必要であったとしても任意退職を求めるものである以上、強要にわたる行為が許されないことは言うまでもないところ」と判示し、結論として国家賠償法第1条第1項に基づき、違法な退職勧奨による損害賠償として、精神的苦痛に対する慰謝料4万円～5万円の支払を命じた。

これに対して**日本アイ・ピー・エム事件**（東京高判平成24年10月31日労経速2172号3頁）は、情報システム業を営むYが業績低迷のため退職金加算と再就職支援のRA（リソース・アクション）プログラムを立ち上げて退職勧奨を行い、このプログラムの対象となった従業員Xは58歳でうつ病で在宅勤務していたが、Yによる退職勧奨を違法な退職強要であるとして、

不法行為による損害賠償を求めて訴えた事案である。本判決は「退職勧奨の態様が、退職に関する労働者の自由な意思形成を促す行為として許容される限度を逸脱し、労働者の退職についての自由な意思決定を困難にするものであったと認められるような場合には、当該退職勧奨は、労働者の退職に関する自己決定権を侵害するものとして違法性を有し、使用者は、当該退職勧奨を受けた労働者に対し、不法行為に基づく損害賠償義務を負うものというべきである」と述べつつも、本件については「RA プログラムには、面談の留意事項として退職強要は許されず、対象者の『自由意思』を尊重することが掲げられ、具体的かつ詳細な注意事項が示されて講義や面談研修も施されており、これらの措置は、個別の退職勧奨が、対象者の自由な意思形成を促す限度で行われ、法的に正当な業務行為として許容されるように慎重に配慮されたものと認められるところ、このような配慮に従って、業績評価の客観性が確保され、面談の留意事項が遵守されるのであれば、RA プログラムによる退職勧奨に基づく説得は、自由な意思形成を促す行為として社会的に許容される範囲を逸脱するとは解されない」と判示して、その違法性を否定した。

(2) 退職勧奨の拒否を理由とする不利益取扱い

退職勧奨を拒否した者に対する配転の事案として、前出の**フジシール事件**（大阪地判平成 12 年 8 月 28 日労判 793 号 13 頁）がある。本件は、管理職として開発業務に従事していた 54 歳の X が、Y からの退職勧奨を拒否した後、大阪本社から筑波工場のインク担当への配転を命じられた事案であり、退職勧奨拒否に対する嫌がらせとして発令されたもので権利の濫用として無効であると判示した。

また退職勧奨を拒否したことによる昇給停止の事案として、**鳥屋町職員事件**（金沢地判平成 13 年 1 月 15 日労判 805 号 82 頁）がある。本件は、地方自治体 Y で下水道課主査として勤務していた女性 X が、Y では行政職の職員について男性 58 歳、女性 48 歳の退職勧奨制度があり、これに従って 48 歳になることを理由に退職勧奨されたが、これに応じなかったため、助役から町長室に呼出されて退職勧奨され、X が退職勧奨を拒否して以降昇給がされなくなったため、Y に対し X が昇給していたはずの額と既払額との差額の支払の請求を求めた事案である。本判決は、「Y が特段の事由がない限り X を毎年 1 号給昇給させる法的義務を負っていると解することはできない」としつつも、「違法な本件退職勧奨に X が応じなかったことを主要な原因として、X に対し、本件昇給停止という不利益な取扱いを行ったものであって、前記行為は、違法な公権力の行使といわなければならぬ」として、国家賠償法に基づく損害賠償を命じた。

(3) 早期退職優遇制度

早期退職優遇制度に関しては、同制度を適用しなかったことを争った事案が多い。その基本的判例としては**神奈川信用農業協同組合（割増退職金請求）事件**（最一小判平成19年1月18日労判931号5頁）がある。これは、Y信組において60歳の定年前に退職した場合に割増退職金を支給する選択定年制を設けていたが、その適用を受けるためにはYの承認が必要であった。Yの従業員Xらは選択定年制による退職を申し出たが、Yの経営状態が悪化したため、理事会で選択定年制の廃止を決定し、Xらの申出を承認しないこととしたので、Xらが割増退職金の支払を求めた訴えた事案である。本判決は、「本件選択定年制による退職に伴う割増退職金は、従業員の申出とYの承認とを前提に、早期の退職の代償として特別の利益を付与するものであるところ、本件選択定年制による退職の申出に対し承認がされなかったとしても、その申出をした従業員は、上記の特別の利益を付与されることこそないものの、本件選択定年制によらない退職を申し出るなどすることは何ら妨げられていないのであり、その退職の自由を制限されるものではない。したがって、従業員がした本件選択定年制による退職の申出に対してYが承認をしなければ、割増退職金債権の発生を伴う退職の効果が生ずる余地はない」と判示し、Xらの請求を退けた。

4 定年制

【ポイント】

- 現在では60歳未満の定年は禁止されているが、その立法以前に55歳定年制を導入したことについて合理性を認めた最高裁判例がある（【判例・裁判例】(1) 秋北バス事件参照）。
- 定年の引上げに伴って旧定年後の労働条件を引き下げることについては、労使間の利害調整がされた結果として合理的なものとして判断した最高裁判例がある一方で、大きな不利益を与えるものとして合理性を否定した最高裁判例がある（【判例・裁判例】(2) 第四銀行事件、みちのく銀行事件参照）。
- 年齢構成を是正するために定年年齢を70～72歳から65歳に引き下げることを合理的と認めた裁判例がある（【判例・裁判例】(3) 芝浦工業大学（定年引下げ）事件参照）。
- 有期契約労働者について更新の上限年齢を設定し、65歳に達したことを理由に雇止めをすることを合理的と認めた最高裁判例がある（【判例・裁判例】(4) 日本郵便（更新上限）事件参照）。
- 有期契約労働者の更新の上限年齢を60歳から50歳に引き下げることの合理性を否定した裁判例がある（【判例・裁判例】(5) 市進事件参照）。

【法令等】

高年齢者等の雇用の安定等に関する法律第 8 条は、事業主がその雇用する労働者の定年の定めをする場合には、当該定年は、60 歳を下回ることができないと規定し、60 歳未満の定年制を禁止している。

その他定年を規制する実定法規定としては、男女雇用機会均等法第 6 条第 4 号が、「退職の勧奨、定年及び解雇並びに労働契約の更新」について、労働者の性別を理由として、差別的取扱いをしてはならないと規定している。

【判例・裁判例】

(1) 定年制の導入

就業規則法理の基本的判例とされている最高裁の**秋北バス事件**（最大判昭和 43 年 12 月 25 日判時 542 号 14 頁）は、上記高齢法による定年規制が設けられる遥か以前の 1957 年に、定年のなかった企業に新たに 55 歳定年制を導入した事案である。バス事業を営む Y にはもともと定年制はなかったが、1957 年に就業規則を「従業員は満 50 才を以て停年とする。主任以上の職にあるものは満 55 才を以て停年とする。停年に達したるものは退職とする」と改正し、当時大館営業所次長(所長事務取扱)の職にあった X が既に 55 歳に到達していることを理由に、X に対し退職を命ずる旨の解雇の通知をしたという事案である。本判決は、「多数の労働者を使用する近代企業においては、労働条件は、経営上の要請に基づき、統一かつ画一的に決定され、労働者は、経営主体が定める契約内容の定型に従って、附従的に契約を締結せざるを得ない立場に立たされるのが実情であり、この労働条件を定型的に定めた就業規則は、一種の社会的規範としての性質を有するだけでなく、それが合理的な労働条件を定めているものであるかぎり、経営主体と労働者との間の労働条件は、その就業規則によるという事実たる慣習が成立しているものとして、その法的規範性が認められ」、「当該事業場の労働者は、就業規則の存在および内容を現実に知っているか否とにかかわらず、また、これに対して個別的に同意を与えたかどうかを問わず、当然に、その適用を受ける」と、いわゆる就業規則法理を述べた上で、本件定年制については、「停年制は、労働者が所定の年齢に達したことを理由として、自動的に、又は解雇の意思表示によって、その地位（職）を失わせる制度であるから、労働契約における停年の定めは一種の労働条件に関するものであって、労働契約の内容となり得るものであることは疑いを容れないところであるが、労働契約に停年の定めがないということは、ただ、雇用期間の定めがないというだけのことで、労働者に対して終身雇用を保障したり、将来にわたって停年制を採用しないことを意味するものではなく、俗に「生涯雇用」といわれていることも、法律的には、労働協約や就業規則に別段の規定がないかぎり、雇用継続の可能性があるということ以上には出でないものであって、労働者にその旨の既得権を認めるものと

いうことはできない。従って、停年制のなかったXのごとき主任以上の職にある者に対して、Yがその就業規則で新たに停年を定めたことは、Xの既得権侵害の問題を生ずる余地のないものといわなければならない。また、およそ停年制は、一般に、老年労働者にとっては当該業種又は職種に要求される労働の適格性が逡減するにかかわらず、給与が却って逡増するところから、人事の刷新・経営の改善等、企業の組織および運営の適正化のために行なわれるものであって、一般的にいて、不合理な制度ということとはできず、本件就業規則についても、新たに設けられた55歳という停年は、わが国産業界の実情に照らし、かつ、Yの一般職種の労働者の停年が50歳と定められているのとの比較権衡からいっても、低きに失するものとはいえない」とその合理性を認めた。

(2) 定年引上げに伴う労働条件引下げ

政府が定年引上げ政策を進めていた1980年代に行われた定年引上げに伴う旧定年後の労働条件引下げが問題となったのが、やはり就業規則法理で有名な**第四銀行事件**（最二小判平成9年2月28日労判710号12頁）である。Y銀行は55歳を定年とし、健康な男子職員については賃金水準を維持したまま58歳までの再雇用を認めていたが、1983年から定年年齢を60歳に引き上げる一方で、55歳以降の賃金を54歳時の63～67%に引き下げるという就業規則の改定を行った。その直後の1984年に55歳に到達したXは、従前の賃金額との差額の支払を求めて訴えたという事案である。本判決は、就業規則の不利益変更の合理性の有無は、「就業規則の変更によって労働者が被る不利益の程度、使用者側の変更の必要性の内容・程度、変更後の就業規則の内容自体の相当性、代償措置その他関連する他の労働条件の改善状況、労働組合等との交渉の経緯、他の労働組合又は他の従業員の対応、同種事項に関する我が国社会における一般的状況等を総合考慮して判断すべき」との就業規則法理を述べた上で、本件については「労働力人口の高齢化を背景として、昭和50年代から定年延長等による高年齢労働者の雇用の安定を図る動きが活発になり、昭和58年当時は、60歳定年制の実現が、いわば国家的な政策課題とされ、社会的に強く要請されていたのであり、このような状況の下で、Yに対しては、労働大臣や県知事から定年延長の早期実施の要請があり、組合からも同様の提案がされていたというのである。したがって、定年延長問題は、Yにおいても、不可避的な課題として早急に解決することが求められていたということができ、定年延長の高度の必要性があったことは、十分にこれを肯定することができる。一方、定年延長は、年功賃金による人件費の負担増加を伴うのみならず、中高年齢労働者の役職不足を深刻化し、企業活力を低下させる要因ともなることは明らかである。そうすると、定年延長に伴う人件費の増大、人事の停滞等を抑えることは経営上必要なことといわざるを得ず、特にYにおいては、中高年齢層行員の比率が地方銀行の平均よりも高く、今後更に高齢化が進み、役職不足も拡大する見通しである反面、経営効率及び収益力が十分とはいえない状況にあったというのであるから、従前の定年である

55歳以降の賃金水準等を見直し、これを変更する必要性も高度なものであったといえる。そして、円滑な定年延長の導入の必要等からすると、このときに、全行員の入行以降の賃金体系、賃金水準を抜本的に改めることとせず、従前の定年である55歳以降の労働条件のみを修正したことも、やむを得ない」と判示し、さらに（X自身は非組合員であったが）「本件就業規則の変更は、行員の約90パーセントで組織されている組合との交渉、合意を経て労働協約を締結した上で行われたものであるから、変更後の就業規則の内容は労使間の利益調整がされた結果としての合理的なものであると一応推測することができ」として、不利益変更の合理性を認めた。

これに対し、**みちのく銀行事件**（最一小判平成12年9月7日労判787号6頁）では、1976年の設立時から60歳定年制であったが、1986～1988年にかけて就業規則を改定し、55歳以上の者は専任職として賃金が減額されることとなったため、Xらが差額の支払を求めた事案である。本判決は就業規則法理について第四銀行事件と同様に繰り返した上で、本件については、「職階及び役職制度の変更に限ってみれば、その合理性を認めることが相当である」としつつも、「Xらは、段階的に賃金が増加するものとされていた賃金体系の下で長く就労を継続して50歳代に至ったところ、60歳の定年5年前で、賃金が頭打ちにされるどころか逆に半額に近い程度に切り下げられることになったものであり、これは、55歳定年の企業が定年を延長の上、延長後の賃金水準を低く抑える場合と同列に論ずることはできない」と、第四銀行事件との違いを強調し、「本件における賃金体系の変更は、短期的にみれば、特定の層の行員にのみ賃金コスト抑制の負担を負わせているものといわざるを得ず、その負担の程度も前示のように大幅な不利益を生じさせるものであり、それらの者は中堅層の労働条件の改善などといった利益を受けないまま退職の時期を迎えることとなるのである。就業規則の変更によってこのような制度の改正を行う場合には、一方的に不利益を受ける労働者について不利益性を緩和するなどの経過措置を設けることによる適切な救済を併せ図るべきであり、それがなくままに右労働者に大きな不利益のみを受忍させることには、相当性がないものというほかはない」と述べて、その合理性を否定した。

（3）定年の引下げ

一方、**芝浦工業大学（定年引下げ）事件**（東京高判平成17年3月30日労判897号72頁）は定年の引下げの合理性が争点となった。Y大学では、教員の定年年齢は70歳～72歳であったが、2001年に就業規則を改正し、新規採用者の定年年齢は65歳、既往の教職員は2001年から毎年1歳ずつ引き下げ、2007年度に一律65歳とするとしたが、Xらがその無効を訴えた事案である。本判決は、「学位を取得した若手研究者の採用及び高齢教員の早期退職による年齢アンバランスの解消による組織の活性化は、Yにおいて必要かつやむを得ない措置であり、「高齢教員の人件費の負担削減の必要性があることからすると、定年引下げの必要性は相当

高い」と述べ、「従前の定年年齢は、かなり高齢であり、その結果 Y の教職員の年齢構成は、前記のとおり典型的なブランデーグラス構成となり、様々な問題を生じさせていたのであって、その解決のため大幅な年齢引下げはやむを得ない」と判示し、合理的なものと認めた。

(4) 更新の上限年齢

有期労働契約において一定の年齢に達したことを理由とする雇止めの効力が問題となったのが、**日本郵便（更新上限）事件**（最二小判平成 30 年 9 月 14 日労判 1194 号 5 頁）である。Y と時給制の期間雇用契約を締結し、7～9 回更新してきた X らは、Y が新たに定めた就業規則で 65 歳に達した日以後は更新しないとされたため、雇止めされた事案である。本判決は、「本件上限条項は、期間雇用社員が屋外業務等に従事しており、高齢の期間雇用社員について契約更新を重ねた場合に事故等が懸念されること等を考慮して定められたものであるところ、高齢の期間雇用社員について、屋外業務等に対する適性が加齢により逡減し得ることを前提に、その雇用管理の方法を定めることが不合理であるということとはできず、Y の事業規模等に照らしても、加齢による影響の有無や程度を労働者ごとに検討して有期労働契約の更新の可否を個別に判断するのではなく、一定の年齢に達した場合には契約を更新しない旨をあらかじめ就業規則に定めておくことには相応の合理性がある」と述べ、X らの訴えを退けた。

(5) 更新の上限年齢の引下げ

一方、**市進事件**（東京高判平成 27 年 12 月 3 日労判 1134 号 5 頁）は、更新の上限年齢を 60 歳から 50 歳に引き下げた就業規則の改正の合理性を否定した。本件は、学習塾を経営する Y に有期労働契約で講師として勤務している X が、50 歳を超えたことを理由として雇止めされたことを無効として訴えた事案である。Y は「授業を行う講師が高齢化し、生徒との間でジェネレーションギャップが広がると、生徒との間で円滑なコミュニケーションをとることが困難になるし、講師の体力が低下すると、多数の生徒全員を巻き込んだ授業をやりきることが困難になるから、高齢化した講師は、魅力ある授業を行うことができず、退会者を出す原因となる」等と主張したが、本判決は、「年齢が 50 歳を超えた場合には一律に契約更新を行わないとの就業規則の変更を行う高度の必要性を肯定することはできない」と述べ、X の請求を認めた。

5 定年後の継続雇用

【ポイント】

○現在では 65 歳までの継続雇用が義務づけられており、継続雇用基準を満たす者が継続雇用を希望した場合、継続雇用しなかったことを違法とした最高裁判例がある一方で、複数

の継続雇用制度の一方とされたことは許容されたとした裁判例がある（【判例・裁判例】

(1) 津田電気計器事件、京王電鉄ほか1社事件参照）。

○定年後再雇用された者を65歳に達する前に更新拒絶することは、低評価による雇止めを無効とする裁判例と、経営不振による雇止めを有効とする裁判例がある（【判例・裁判例】

(2) シンワ運輸東京事件、フジタ事件参照）。

○定年後継続雇用時の労働条件については、有期契約労働者の不合理な待遇に当たるか否かで判断され、最高裁判例においては、定年退職後再雇用であることは「その他の事情」に当たるとした上で、項目によって当否の判断が分かれている（【判例・裁判例】(3) 長澤運輸事件、名古屋自動車教習所（再雇用）事件参照）。

○定年退職時に提示した継続雇用の労働条件について、大幅な賃金引下げを違法とした裁判例や、全く異なった単純労務職の提示を違法とした裁判例がある（【判例・裁判例】(4) 九州惣菜事件、トヨタ自動車事件参照）。

【法令等】

高年齢者等の雇用の安定等に関する法律第9条は、65歳未満の定年の定めをしている事業主に対して、①当該定年の引上げ、②継続雇用制度の導入、③当該定年の定め廃止、のいずれかを講じなければならないと規定している。また同法第10条の2第1項は、65歳以上70歳未満の定年又は継続雇用制度を導入している事業主に対して、①当該定年の引上げ、②65歳以上継続雇用制度の導入、③当該定年の定め廃止、の措置を講ずることにより、65歳から70歳までの安定した雇用を確保するよう努めなければならない（努力義務）と規定している。

なお、雇用保険法施行規則第104条は、66歳以上の年齢までの継続雇用制度の導入に対する六十五歳超雇用推進助成金の支給を規定している。

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第8条は、事業主は、その雇用する短時間・有期雇用労働者の基本給、賞与その他の待遇のそれぞれについて、当該待遇に対応する通常の労働者の待遇との間において、当該短時間・有期雇用労働者及び通常の労働者の業務の内容及び当該業務に伴う責任の程度（＝「職務の内容」）、当該職務の内容及び配置の変更の範囲その他の事情のうち、当該待遇の性質及び当該待遇を行う目的に照らして適切と認められるものを考慮して、不合理と認められる相違を設けてはならないと規定している。このうち、有期雇用労働者に係る部分は、働き方改革による改正前は、労働契約法第20条に規定されていた

【判例・裁判例】

(1) 継続雇用の可否

定年後の継続雇用に関する基本的判例は、**津田電気計器事件**（最一小判平成 24 年 11 月 29 日労判 1064 号 13 頁）である。電子機器の製造販売を営む Y では 60 歳を定年とし、その後一律に 1 年間の嘱託雇用契約を適用していたが、2006 年に過半数代表者との協定により継続雇用規程を設け、在職中の業務実態及び業務能力につき作成された査定帳票の内容等を所定の方法で点数化し、総点数が 0 点以上の高年齢者を採用し、これに満たない高年齢者は原則として採用しない等と定めた。X は Y に継続雇用の希望を伝えたが、Y は X が継続雇用基準を充たさないとして、再雇用契約をしなかった事案である。本判決は、「X は、在職中の業務実態及び業務能力に係る査定等の内容を本件規程所定の方法で点数化すると総点数が 1 点となり、本件規程所定の継続雇用基準を満たすものであったから、X において嘱託雇用契約の終了後も雇用が継続されるものと期待することには合理的な理由があると認められる一方、Y において X につき上記の継続雇用基準を満たしていないものとして本件規程に基づく再雇用をすることなく嘱託雇用契約の終期の到来により X の雇用が終了したものとすることは、他にこれをやむを得ないものとみるべき特段の事情もうかがわれぬ以上、客観的に合理的な理由を欠き、社会通念上相当であると認められないもの」とし、「Y と X との間に、嘱託雇用契約の終了後も本件規程に基づき再雇用されたのと同様の雇用関係が存続しているものとみるのが相当」と判示した。

一方、**京王電鉄ほか 1 社事件**（東京高判令和元年 10 月 2 日労判 1244 号 118 頁）では、私鉄会社 Y1 からその子会社 Y2 に出向してバス運転手として勤務してきた X らが、2012 年に導入された 2 つの継続雇用制度（バス運転業務で基本給 19.5 万円の継匠社員制度、車両清掃業務で時給 1000 円の再雇用社員制度）のうち、前者を希望したが、評価が低かったために認められず、再雇用社員として継続雇用されたことを、高齢法違反として訴えた事案である。本判決は、「継匠社員制度は、継匠社員制度選択要件が定められており、現に雇用している高年齢者のうち就業規則に定める解雇事由又は退職事由に該当する者を除く希望者全員をその定年後も引き続いて雇用することを内容とするものではないので、高年法の継続雇用制度ではなく、一方「同法 9 条 1 項の趣旨に反しない限り、その労働条件を個々の事業主の実情に応じた多様かつ柔軟なものとするのが許容されていると解すべき」であるので、「再雇用社員制度が高年法所定の継続雇用制度に当たらないとみることはできない」として、X らの訴えを退けた。

(2) 定年後再雇用の更新拒絶

定年後一旦再雇用された者がその更新を拒絶された事案として、**シンワ運輸東京事件**（東京

地判平成 28 年 2 月 19 日労判 1136 号 58 頁)がある。本件は、貨物自動車運輸業を営む Y でセメント運送業務に従事していた X が、定年後雇用期間 1 年の再雇用契約を結び 1 回更新して 2 年経ったときに、Y が X の低評価を理由に更新を拒絶した事案である。本判決は、「X が同様の問題ある言動を繰り返したり、これにより Y の業務自体に重大な影響が生じたりしたとも認められないことなどに照らせば、これらの事由を総合的に検討してみても、X との雇用契約の更新を拒絶することが相当といえるほどの規律遵守及び勤務態度上の問題があるとは認められない」とし、「本件更新拒絶当時の X の再雇用（更新）基準に基づく評価は、各項目が素点 2 点以上で、かつ、総合評価（素点合計）が 12 点以上になることから、更新基準を充足するものと認められ、本件更新拒絶は不適法で無効である」と判示した。

一方**フジタ事件**（大阪地判平成 23 年 8 月 12 日労経速 2121 号 3 頁）では、建設業を営む Y が、リーマンショック後の厳しい経営環境の中、新たな再雇用を行わず、現在再雇用中の者は再雇用 1 年目で終了することとし、X1 は再雇用 1 年目で雇止め、X2 は再雇用しなかった事案である。本判決は、「継続雇用制度の対象者について労働協定において定められた具体的客観的な基準に合致する者については、原則として継続雇用を拒否することは許されないというべきであるが、他方、同基準には合致するものの、その他の事情（経営不振による雇用継続の困難性等）によって、雇用の継続が困難であると認められる客観的に合理的な理由があり、雇止め等が社会通念上相当であると認められる場合には、継続雇用しないことも許されると解するのが相当」と述べ、「Y においては会社存続に当たって人員削減の必要性が高度に認められ、Y は、希望退職の募集や役員報酬、賃金の減額等の人員削減を回避すべく一定の措置を講じており、団体交渉等において説明するとともに、一定の譲歩案を提案したこと等の事情を総合的に勘案すると、Y が行った本件雇止め等には客観的に合理的な理由があり、社会通念上相当であると認めるのが相当」と判示した。

（3）継続雇用の労働条件

定年後継続雇用の労働条件をめぐることは近年多くの事案が生じている。その中でも、基本的判例とされている**長澤運輸事件**（最二小判平成 30 年 6 月 1 日労判 1179 号 34 頁）は、定年退職後に有期契約労働者として再雇用された者が、労働契約法旧第 20 条（現在はパート・有期労働法第 8 条に統合）に定める有期契約労働者に対する不合理な労働条件の禁止に反するとして訴えた事案である。本件では、セメント輸送業を営む Y でパラセメントタンク車の乗務員として勤務している X らが、定年到達後有期契約の嘱託社員となり、各種手当がなくなって、年収が定年退職前の 79% 程度となったが、正社員との間に業務の内容や責任の程度に違いはなかった。本判決は、「労働契約法 20 条は、有期契約労働者と無期契約労働者との労働条件の相違が不合理と認められるものであるか否かを判断する際に考慮する事情として、『その他の事情』を挙げているところ、その内容を職務内容及び変更範囲に関連する事情に限定すべき理

由は見当たらない」と述べ、本件のような定年退職後の継続雇用のケースについては、「定年制の下における無期契約労働者の賃金体系は、当該労働者を定年退職するまで長期間雇用することを前提に定められたものであることが少なくない」ことなどから、「有期契約労働者が定年退職後に再雇用された者であることは、当該有期契約労働者と無期契約労働者との労働条件の相違が不合理と認められるものであるか否かの判断において、労働契約法 20 条にいう『その他の事情』として考慮されることとなる事情に当たると解するのが相当である」とした。その上で、本件で問題となった各種手当について具体的には、能率給及び職務給の不支給については「Y は、嘱託乗務員について、正社員と異なる賃金体系を採用するに当たり、職種に応じて額が定められる職務給を支給しない代わりに、基本賃金の額を定年退職時の基本給の水準以上とすることによって収入の安定に配慮するとともに、歩合給に係る係数を能率給よりも高く設定することによって労務の成果が賃金に反映されやすくなるように工夫している」こと等から不合理ではないとし、精勤手当の不支給については、「Y の嘱託乗務員と正社員との職務の内容が同一である以上、両者の間で、その皆勤を奨励する必要性に相違はない」として不合理と判断し、住宅手当及び家族手当の不支給については、「Y における正社員には、嘱託乗務員と異なり、幅広い世代の労働者が存在し得るところ、そのような正社員について住宅費及び家族を扶養するための生活費を補助することには相応の理由がある」として不合理ではないとし、役付手当についても不合理ではないとし、超勤手当の相違については不合理とし、賞与の不支給については不合理といえないとし、結局精勤手当と超勤手当についての損害賠償請求のみを認めた。

これに対し、**名古屋自動車教習所（再雇用）事件**（最一小判令和 5 年 7 月 20 日労判 1292 号 5 頁）は、自動車学校を経営する Y に教習指導員として勤務している X らが、定年退職後に嘱託職員として有期労働契約で再雇用されたが、基本給が月額 16～18 万円台から 8 万円台へとほぼ半減し、賞与は 22～23 万円台から 7～8 万円台へとほぼ 3 分の 1 とされた事案である。本判決は、「正職員の基本給は、勤続年数に応じて額が定められる勤続給としての性質のみを有するということはできず、職務の内容に応じて額が定められる職務給としての性質をも有するものとみる余地がある。他方で、正職員については、長期雇用を前提として、役職に就き、昇進することが想定されていたところ、一部の正職員には役付手当が別途支給されていたものの、その支給額は明らかでないこと、正職員の基本給には功績給も含まれていることなどに照らすと、その基本給は、職務遂行能力に応じて額が定められる職能給としての性質を有するものとみる余地もある」と、正社員の基本給を様々な性質を有するものと捉え、また「嘱託職員は定年退職後再雇用された者であって、役職に就くことが想定されていないことに加え、その基本給が正職員の基本給とは異なる基準の下で支給され、Y らの嘱託職員としての基本給が勤続年数に応じて増額されることもなかったこと等からすると、嘱託職員の基本給は、正職員の基本給とは異なる性質や支給の目的を有するものとみるべきである」と述べ、基本給の 60% を超える格差を不合理だとする原審の判断を否定した。

(4) 継続雇用の労働条件の提示

一方で、定年退職時に大幅な賃金減少を伴う再雇用を提示したことを不法行為とした裁判例もある。**九州惣菜事件**（福岡高判平成 29 年 9 月 7 日労判 1167 号 49 頁）は、惣菜の製造加工を営む Y に無期フルタイム勤務していた X が、定年退職に際し Y から短時間労働者としての再雇用で、月額 33.5 万円から時給 900 円となることを提示されたことを、不法行為だとして訴えた事案である。本判決は、「再雇用について、極めて不合理であって、労働者である高年齢者の希望・期待に著しく反し、到底受け入れ難いような労働条件を提示する行為は、継続雇用制度の導入という高年法の趣旨に違反した違法性を有するものであり、事業主の負う高年齢者雇用確保措置を講じる義務の反射的效果として当該高年齢者が有する、上記措置の合理的運用により 65 歳までの安定的雇用を享受できるという法的保護に値する利益を侵害する不法行為となり得ると解するべき」と述べ、本件については「本件提案の条件は定年前の賃金の約 25 パーセントに過ぎず、本件提案の労働条件は、定年退職前の労働条件との継続性・連続性を一定程度確保するものとは到底いえないため、本件提案が継続雇用制度の趣旨に沿うものであるといえるためには、そのような大幅な賃金の減少を正当化する合理的な理由が必要であるが、月収ベースの賃金の約 75 パーセント減少につながるような短時間労働者への転換を正当化する合理的な理由があるとは認められない」とし、不法行為の成立を認めた。

なお賃金ではなく再雇用後の職務内容について不法行為の成立を認めた裁判例として、**トヨタ自動車事件**（名古屋高判平成 28 年 9 月 28 日労判 1146 号 22 頁）がある。本件では、自動車製造販売を営む Y において、定年後再雇用に際し、労使協定の基準を充たす者はスキルパートナーとして 65 歳まで元の職種で勤務するが、充たさない者は時給制パートタイマーとして再雇用することとされ、Y で事務職として勤務してきた X は、1 日 4 時間の清掃業務での再雇用を提示されたため、これを拒否して地位確認を求めた事案である。本判決は、地位確認は認めなかったが、「定年後の継続雇用としてどのような労働条件を提示するかについては一定の裁量があるとしても、提示した労働条件が、無年金・無収入の期間の発生を防ぐという趣旨に照らして到底容認できないような低額の給与水準であったり、社会通念に照らし当該労働者にとって到底受け入れ難いような職務内容を提示するなど実質的に継続雇用の機会を与えたとは認められない場合においては、当該事業者の対応は改正高年法の趣旨に明らかに反するものである」と述べ、本件については、給与水準は「到底容認できないような低額の給与水準であるということとはできない」が、職務内容は「Y は、X に対し、その 60 歳以前の業務内容と異なった業務内容を示すことが許されることはいうまでもないが、両者が全く別個の職種に属するなど性質の異なったものである場合には、もはや継続雇用の実質を欠いており、むしろ通常解雇と新規採用の複合行為というほかないから、従前の職種全般について適格性を欠くなど通常解雇を相当とする事情がない限り、そのような業務内容を提示することは許され

ない」と判示し、「YがXに提示した業務内容は、上記のとおり、Xのそれまでの職種に属するものとは全く異なった単純労務職としてのもの」であるので、改正高年法の趣旨に明らかに反する違法なものとして不法行為に基づく慰謝料127万円の支払を命じた。

6 退職時の特約

【ポイント】

- 退職後に同業他社への転職を制限する特約を有効と認めた裁判例と、その範囲は特有の技術上又は営業上の情報等を用いることによって実施される業務に制限され、ごく一般的な知識等を用いる業務は含まれないとする裁判例がある（【判例・裁判例】(1) フォセコ・ジャパン・リミテッド事件、アートネイチャー事件参照）。
- 退職後も秘密の保持を義務づける合意を有効と認めた裁判例と、否定した裁判例がある（【判例・裁判例】(2) ダイオーズサービシーズ事件、ダンス・ミュージック・レコード事件参照）。
- 労働者の引抜きについて不法行為とした裁判例と、違法な行為とはいえないとした裁判例がある（【判例・裁判例】(3) ラクソン事件、港ゼミナール事件参照）。

【法令等】

本項に直接関わる法規定は存在しないが、労働者にとっての転職は使用者にとっての中途採用であり、労働施策総合推進法第27条の2は、労働者300人超の事業主に対し、中途採用者の割合を定期的に公表することを義務づけている。また、雇用保険法施行規則第110条の4は、一定の中途採用者を雇い入れる事業主に対し、中途採用等支援助成金を支給することとしている。

なお、秘密保持義務に関しては、不正競争防止法第2条第7号が、営業秘密を保有する事業者（＝「営業秘密保有者」）からその営業秘密を示された場合において、不正の利益を得る目的で、又はその営業秘密保有者に損害を加える目的で、その営業秘密を使用し、又は開示する行為を不正競争の一つとし、差止請求権(第3条)や損害賠償請求(第4条)等を規定している。

【判例・裁判例】

(1) 同業他社への転職制限

同業他社への転職を制限する特約（競業避止特約）については、**フォセコ・ジャパン・リミテッド事件**（奈良地判昭和45年10月23日判時624号78頁）が基本的裁判例である。本件は、冶金用副資材を製造販売するYが、同社の研究部門に長年所属し、同社の重要極秘技術

に關与していた X らとの間に「(1) X ら兩名は雇傭契約存続中、終了後を問わず、業務上知り得た秘密を他に漏洩しないこと。(2) X ら兩名は雇傭契約終了後満 2 年間 Y と競業關係にある一切の企業に直接にも、間接にも關係しないこと。」という特約を結んでいたが、X らは退職後間もなく Y と事業内容が同一の A 社の取締役役に就任したので、競業行為の差止めを求めた事案である。本判決は、「当該使用者のみが有する特殊な知識は使用者にとり一種の客觀的財産であり、他人に譲渡しうる価値を有する点において右に述べた一般的知識・技能と全く性質を異にするものであり、これらはいわゆる営業上の秘密として営業の自由とならんで共に保護されるべき法益というべく、そのため一定の範囲において被用者の競業を禁ずる特約を結ぶことは十分合理性があるものと言うべきである」と述べ、その中でも「技術的秘密の財産的価値は極めて大きいものがあり従って保護の必要性も大きい」ので、「技術的秘密を保護するために当該使用者の営業の秘密を知り得る立場にある者、たとえば技術の中核部にタッチする職員に秘密保持義務を負わせ、又右秘密保持義務を実質的に担保するために退職後における一定期間、競業避止義務を負わせることは適法・有効と解する」として、競業避止特約を認めた。そして本件については、「Y は客觀的に保護されるべき技術上の秘密を有して」おり、「X ら兩名は、競業者たる A に対し、Y の営業の秘密を漏洩し、或いは必然的に漏洩すべき立場にあると言え、Y は本件特約に基いて X らの競業行為を差止める権利を有する」と判示した。

これに対し、**アートネイチャー事件**（東京地判平成 17 年 2 月 23 日労判 902 号 106 頁）では、鬘の製造販売等を営む Y で、店長、カウンセラー（営業職）、お客様サービスセンター課長として勤務していた X2 らが、「貴社を退職する場合も次の事業に関して就職したり、役員に就任したり、独立して営業などをしません。〔1〕貴社が行う主たる事業と競合關係にたつもの、〔2〕貴社の企画または開発中の事業と競合關係にたつもの・・・」という誓約書を差し入れていたにもかかわらず、Y と競合する XI 社に入社したなどとして、差止めと損害賠償を求めた事案である。本判決は X らが「本件誓約書に基づく競業避止義務を負う」と認めつつ、「従業員が、使用者の保有している特有の技術上又は営業上の情報等を用いることによって実施される業務が競業避止義務の対象とされると解すべきであり、従業員が就業中に得た、ごく一般的な業務に関する知識・経験・技能を用いることによって実施される業務は、競業避止義務の対象とはならない」と述べ、本件については「X らが、ワンズクラブ（編注：美容室）において行っている業務は、X らが、本件誓約書により負担する競業避止義務の範囲に含まれない」と判示した。

（2）秘密の保持

ダイオーズサービシーズ事件（東京地判平成 14 年 8 月 30 日労判 838 号 32 頁）は、衛生タオルのレンタル等を営む Y を懲戒解雇された X が、「就業期間中は勿論のこと、事情があつて貴社を退職した後にも、貴社の業務に関わる重要な機密事項、特に『顧客の名簿及び取引内容

に関わる事項』並びに『製品の製造過程、価格等に関わる事項』について一切他に漏らさないこと。事情があつて貴社を退職した後、理由のいかんにかかわらず2年間は在職時に担当したことのある営業地域（都道府県）並びにその隣接地域（都道府県）に在する同業他社（支店、営業所を含む）に就職をして、あるいは同地域にて同業の事業を起して、貴社の顧客に対して営業活動を行ったり、代替したりしないこと」との誓約書を差し入れていたにもかかわらず、競合会社とフランチャイズ契約を結んで営業活動をしているとして、Yが損害賠償を求めた事案である。本判決は、「退職後の秘密保持義務を広く容認するときは、労働者の職業選択又は営業の自由を不当に制限することになるけれども、使用者にとって営業秘密が重要な価値を有し、労働契約終了後も一定の範囲で営業秘密保持義務を存続させることが、労働契約関係を成立、維持させる上で不可欠の前提でもあるから、労働契約関係にある当事者において、労働契約終了後も一定の範囲で秘密保持義務を負担させる旨の合意は、その秘密の性質・範囲、価値、当事者（労働者）の退職前の地位に照らし、合理性が認められるときは、公序良俗に反せず無効とはいえない」と述べ、本件については「マット・モップ等の個別レンタル契約を経営基盤の一つにおいているYにとっては、経営の根幹に関わる重要な情報であり、これを自由に開示・使用されれば、容易に競業他社の利益又はYの不利益を生じさせ、Yの存立にも関わりかねないことになる点では特許権等に劣らない価値を有するもの」と認定して、「本件誓約書の定める秘密保持義務は、合理性を有するものと認められ、公序良俗に反せず無効とはいえない」と判示した。

これに対して、**ダンス・ミュージック・レコード事件**（東京地判平成20年11月26日判時2040号126頁）では、レコード、CD等のインターネット通信販売業を営むYが、従業員Xが在職中秘密保持と競業禁止の誓約書を差し入れていたにもかかわらず、退職後携帯電話のモバイルコンテンツ事業を行うE社に就職して、レコード、CD等のインターネット通信販売業務を行っているとして損害金の支払を求めた事案である。本判決は、「Xが、Y在職中に、その業務の中核に関わる重要な地位に就いていたともいえず、携わっていた業務の内容も、商品の仕入、販売等に関する業務を自ら行うほか、アルバイトの取りまとめ等を行う程度のものであって、単独で責任を負うような立場にもなかつたこと、本件競業禁止合意に基づいて退職後の競業禁止義務を負うことについて、何らの代償措置も講じられていなかったことなどの事情も併せ検討すれば、同義務を負う期間が2年間とさほど長くないことを考慮しても、XがE社において実施している業務の内容は、本件競業禁止合意の対象に含まれるとは認められない」と判示した。

（3）労働者の引抜き

ラクソン事件（東京地判平成3年2月25日労判588号74頁）では、英会話教室を運営するY社の取締役兼営業本部長であり、Yの売上の80%を占めていたX1が、取締役を辞任し、

競合する X2 社に移籍するとともに、X1 の部下たちを X2 に引き抜くために慰安旅行に連れ出し、移籍を説得したという事案である。本判決は、「個人の転職の自由は最大限に保障されなければならないから、従業員の引抜行為のうち単なる転職の勧誘に留まるものは違法とはいえず、したがって、右転職の勧誘が引き抜かれる側の会社の幹部従業員によって行われたとしても、右行為を直ちに雇用契約上の誠実義務に違反した行為と評価することはできない」としつつも、「会社に内密に移籍の計画を立て一斉、かつ、大量に従業員を引き抜く等、その引抜きが単なる転職の勧誘の域を越え、社会的相当性を逸脱し極めて背信的方法で行われた場合には、それを実行した会社の幹部従業員は雇用契約上の誠実義務に違反したものとして、債務不履行あるいは不法行為責任を負う」と述べ、本件については「X1 の本件セールスマンらに対する右移籍の説得は、もはや適法な転職の勧誘に留まらず、社会的相当性を逸脱した違法な引抜行為であり、不法行為に該当すると評価せざるを得ない」と、損害賠償責任を認めた。

これに対し、**港ゼミナール事件**（大阪地判平成元年 12 月 5 日判時 1363 号 104 頁）では、学習塾を運営する Y に学生アルバイトとして雇われ、中心的立場にあった X が、Y 退職後その近隣に T 塾を開設し、Y のアルバイト講師や生徒を引き抜いたため、Y は閉鎖せざるを得なくなったとして、Y が X に損害賠償を請求した事案である。本判決は、「X の開設した T 塾が Y からわずかの距離にあり、講師・生徒が一部 Y から T 塾に移ったため、昭和 63 年度に Y に通う可能性があった生徒がかなり T 塾へ流れたことが推認され、T 塾の開設が Y の閉鎖倒産の一因をなしていることが認められるが、X は、Y の一部の講師など数人の後輩から相談されて学習塾開設を計画し、Y の講師らにも協力を依頼したもので、給与面で必ずしも有利とはいえない T 塾に Y の講師が移ったのは、X の引き抜きがあったからというよりは、むしろ Y の一部の講師が X の計画に賛同して T 塾に移ったと認められる」と述べ、「適正な自由競争の範囲内の行為であって、社会通念上正当な競争手段を逸脱した違法な行為であるとは到底いえない」と判示した。

7 企業再編と労働契約承継

【ポイント】

- 事業譲渡は特定承継であり、労働契約が当然承継されるわけではないとした裁判例があるが、その態様によっては承継を認めた裁判例もある（【判例・裁判例】(1) 東京日新学園事件、勝英自動車学校（大船自動車興業）事件参照）。
- 会社分割は包括承継であり、原則として従事する事業に従って労働契約が承継され、労働者が承継を不服として訴えたが 5 条協議が不十分とはいえないとされた最高裁判例がある（【判例・裁判例】(2) 日本アイ・ビー・エム事件参照）。

【法令等】

会社分割に伴う労働契約の承継等に関する法律第 3 条は、分割会社が雇用する労働者であって承継会社等に承継される事業に主として従事するものが分割会社との間で締結している労働契約であって、分割契約等に承継会社等が承継する旨の定めがあるものは、当該分割契約等に係る分割の効力が生じた日に、当該承継会社等に承継されるものとする規定している。

またこれと同時に行われた 2000 年の商法改正法の附則第 5 条は、会社法の規定に基づく会社分割に伴う労働契約の承継等に関しては、会社分割をする会社は、会社分割に伴う労働契約の承継等に関する法律第 2 条第 1 項の規定による通知をすべき日までに、労働者と協議をするものとする規定している。

これらについては、分割会社及び承継会社等が講ずべき当該分割会社が締結している労働契約及び労働協約の承継に関する措置の適切な実施を図るための指針に詳細が規定されている。

さらに、2016 年に策定された事業譲渡又は合併を行うに当たって会社等が留意すべき事項に関する指針においては、承継予定労働者や労働組合との事前協議が適当である旨が書かれている。

【判例・裁判例】

(1) 事業譲渡

東京日新学園事件（東京高判平成 17 年 7 月 13 日労判 899 号 19 頁）は、経営が破綻した学校法人 A が設置運営していた専修学校の経営を、新しく設立された学校法人 Y が引き継いだ際、旧法人が教職員を全員解雇し、そのうち Y に採用を希望する者の中から、合計 141 名を Y の雇用する教職員として新規に採用したが、組合を公然化した X から数名が不採用となったことが不当労働行為に該当し、不採用行為は無効であるとして、X が Y に対して雇用契約関係の存在を主張した事案である。本判決は、「営業譲渡契約は、債権行為であって、契約の定めるところに従い、当事者間に営業に属する各種の財産（財産価値のある事実関係を含む）を移転すべき債権債務を生ずるにとどまるものである上、営業の譲渡人と従業員との間の雇用契約関係を譲渡人が承継するかどうかは、譲渡契約当事者の合意により自由に定められるべきものであり、営業譲渡の性質として雇用契約関係が当然に譲渡人に承継されることになるものと解することはできない」として、X の主張を退けた。

これに対して、**勝英自動車学校（大船自動車興業）事件**（東京高判平成 17 年 5 月 31 日労判 898 号 16 頁）では、自動車教習所を運営する A が、その営業を同じく自動車教習所を運営する Y に譲渡して解散し、その際、賃金等の労働条件が相当程度下回る水準に改訂されることに異議のある従業員は排除することとし、A の全従業員に退職届を提出させ、退職届を提出した

者を Y が雇用する形式をとり、退職届を提出しない者は A の解散を理由に解雇することとしていたことに対し、排除された X らが Y の従業員たる地位の確認を求めた事案である。本判決は、「賃金等の労働条件が A を相当程度下回る水準に改訂されることに異議のある同会社の従業員については、上記移行を個別に排除」し、「この目的を達成する手段として A の従業員全員に退職届を提出させ、退職届を提出した者を控訴人が再雇用するという形式を採るものとし、退職届を提出しない従業員に対しては、A において会社解散を理由とする解雇に付する」という合意は「民法 90 条に違反するものとして無効になる」と判示し、X らの訴えを認めた。

(2) 会社分割

2000 年に制定された会社分割に係る労働契約承継法の適用が問題となったのは、**日本アイ・ピー・エム事件**（最二小判平成 22 年 7 月 12 日労判 1010 号 5 頁）である。本件は、コンピュータの製造販売を営む Y がそのハードディスク事業部門を分割し、A との間で設立した C に移転するとともに、Y のハードディスク事業に従事していた X らの労働契約を C に承継したことに対し、X らがその承継を不服として訴えた事案である。本判決は、「会社分割による労働契約の承継に異議のある労働者は、分割会社が、5 条協議を全く行わなかった場合若しくは実質的にこれと同視し得る場合、または、5 条協議の態様、内容がこれを義務づけた上記規定の趣旨を没却するものであり、そのため、当該労働者が会社分割により通常生じると想定される事態がもたらす可能性のある不利益を超える著しい不利益を被ることとなる場合に限り、当該労働者に係る労働契約を承継対象として分割計画書に記載する要件が欠けていることを主張して、分割会社との関係で、労働契約の承継の効果を争うことができる」と判示し、本件については「Y と X らを含む労働組合員との間の 5 条協議が、本件改正法附則 5 条の趣旨を没却するもので、同規定違反の瑕疵を帯び、そのため、X らが本件会社分割により通常生じると想定される事態がもたらす可能性のある不利益を超えて著しい不利益を被ることになるとは認められない」と述べて、結論として「Y の 5 条協議が不十分であるとはいえず、X らの C への労働契約承継の効力が生じないということとはできない」と、訴えを退けた。

第 7 章 非正規雇用

1 差別の禁止

【ポイント】

○職務内容と配置の範囲が正社員と変わらず、「通常の労働者と同視すべき短時間労働者」に該当するタンクローリー運転手について、賞与や退職金の差別を違法とした裁判例がある（【判例・裁判例】(1) ニヤクコーポレーション事件参照）。

○職務内容と配置の範囲が正規職員と変わらず、「通常の労働者と同視すべき短時間労働者」に該当する嘱託職員について、退職金の差別を違法とした裁判例がある（【判例・裁判例】(2) 京都市立浴場運営財団事件参照）。

【法令等】

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第 9 条は、事業主は、職務の内容が通常の労働者と同一の短時間・有期雇用労働者（＝「職務内容同一短時間・有期雇用労働者」）であって、当該事業所における慣行その他の事情からみて、当該事業主との雇用関係が終了するまでの全期間において、その職務の内容及び配置が当該通常の労働者の職務の内容及び配置の変更の範囲と同一の範囲で変更されることが見込まれるもの（＝「通常の労働者と同視すべき短時間・有期雇用労働者」）については、短時間・有期雇用労働者であることを理由として、基本給、賞与その他の待遇のそれぞれについて、差別的取扱いをしてはならないと規定している。

この規定は、2018 年の働き方改革の前には、短時間労働者の雇用管理の改善等に関する法律第 8 条に規定されていた。

【判例・裁判例】

(1) 賞与

現在のパート・有期法第 9 条の元となった旧パート法第 8 条が問題となった事案にニヤクコーポレーション事件（大分地判平成 25 年 12 月 10 日労判 1090 号 44 頁）がある。本件は、貨物自動車運送業を営む Y にタンクローリーの運転手として 1 年の有期労働契約を 6 回にわたり更新してきた X が雇止めされた事案であるが、X が雇止めの無効と併せて旧パート法第 8 条に基づく差別の是正を求めたことで、本条に係る判決第 1 号となった。Y において、正社員と X ら準社員の間には業務の違いはないが、年間賞与で 40 万円の格差が存在した。本判決は YX 間の労働契約の実情について、「正社員と準社員との間には、転勤・出向の点において、大き

な差があったとは認められず、チーフ、グループ長、運行管理者、運行管理補助者への任命の有無によって、正社員と準社員の間で、配置の変更の範囲が大きく異なっていたとはいえない。さらに、準社員ドライバーが、正社員ドライバーと異なり、緊急の対処が必要な業務、対外的な交渉が必要な業務に従事しないことは、正社員ドライバーと準社員ドライバーの職務内容の相違点として重視することはできず、正社員ドライバーの中には、事務職に職系転換して主任、事業所長又は課長に任命された者があるのに対し、準社員に、そのように事務職に職系転換した者はいないとしても、この点をもって、正社員ドライバーの配置の範囲が準社員ドライバーと異なるとはいえない」と認定し、そこからXは、旧パート法第8条にいう「通常の労働者と同視すべき短時間労働者」に該当するものと認め、「正社員と準社員であるXの間で、賞与額が大幅に異なる点、週休日の日数が異なる点、退職金の支給の有無が異なる点は、通常の労働者と同視すべき短時間労働者について、短時間労働者であることを理由として賃金の決定その他の処遇について差別的取扱いをしたものとして、パートタイム労働法8条1項に違反するものと認められる」と判示した。

(2) 退職金

一方、**京都市立浴場運営財団事件**（京都地判平成29年9月20日労判1167号34頁）は市立浴場の管理運営を行う一般社団法人Yに雇用され、1年間の有期労働契約を5～13回更新してきた嘱託職員のXらが、Yの解散に伴い解雇されたことから、Yが嘱託職員の退職金規程を定めていなかったことが旧パート法第8条違反であるとして訴えた事案である。本判決は、「確かに、XらとYとの労働契約は、期間の定めのないものではなかったけれども、同契約は、少ないものでも5回、多いものでは13回にもわたって更新されている。また、上記のとおり、嘱託職員の職務の内容は恒常的なもので、かつ正規職員の職務の内容と全く同一であり、さらに契約の更新手続も形骸化していたと評価し得る程度に至っており、実際にも過去に雇止めをされた嘱託職員がいるといった事情も見当たらない。その上、Yが、嘱託職員との労働契約を繰り返し更新してきたのは、Yが、上記のとおり、正規職員を削減し、その後は正規職員を採用せず、嘱託職員との契約を繰り返し更新することで、経費削減を図るという経営方針を採っていたからである。これらの事情に照らすと、XらとYとの労働契約は、旧パート法8条2項所定の『反復して更新されることによって期間の定めのない労働契約と同視することが社会通念上相当と認められる期間の定めのある労働契約』であると認められる」と認めた上で、「嘱託職員であっても主任になる者もいたこと、嘱託職員には他浴場への異動が予定されていないにもかかわらず正規職員にはそれが予定されていた等といった事情も認められず、正規職員と嘱託職員との間での人材活用の仕組み、運用が異なっていたわけでもないことからすると、Xら嘱託職員は、旧パート法8条1項所定の『その全期間において、正規職員と職務の内容及び配置の変更の範囲が同一の範囲で変更されると見込まれるもの』に該当すると認

めるのが相当である」と認定した。それゆえ、「このようなXらが、正規職員には退職金が支給されるのに対し、何ら退職金を支給されないことについての合理的理由は見当たらない」とし、「Yが、Xらに退職金を支給しないことは、旧パート法8条1項が禁ずる短時間労働者であることを理由とした賃金の決定に関する差別的取扱いであり、違法といわなければならない」と判示した。

2 不合理な待遇

【ポイント】

- パート・有期労働者の待遇は、職務内容や職務・配置の変更範囲、その他の事情を考慮して、正社員との間で不合理な相違を設けることが禁止され、不合理な待遇か否かについては、個々の手当や退職金、賞与ごとに、その目的に照らして判断される。
- このうち各種手当については、住宅手当の不支給は不合理ではないが皆勤手当の不支給は不合理とした最高裁判例、年末年始勤務手当や扶養手当の不支給を不合理とした最高裁判例がある（【判例・裁判例】(1) ハマキョウレックス事件、日本郵便(東京)事件、日本郵便(大阪)事件、日本郵便(佐賀)事件参照）。
- これに対して、退職金については、不支給を不合理と認めなかった最高裁判例がある【判例・裁判例】(2) メトロコマース事件参照）。
- また賞与についても、不支給を不合理と認めなかった最高裁判例がある（【判例・裁判例】(3) 大阪医科薬科大学事件参照）。
- 基本給については、大学専任教員と非常勤講師の本俸の格差を不合理と認めなかった裁判例がある（【判例・裁判例】(4) 学校法人中央学院事件参照）。
- 非正規労働者の均等待遇のために正社員の労働条件を引き下げることが認められた裁判例もある（【判例・裁判例】(5) 社会福祉法人恩賜財団済生会事件参照）。

【法令等】

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第8条は、事業主は、その雇用する短時間・有期雇用労働者の基本給、賞与その他の待遇のそれぞれについて、当該待遇に対応する通常の労働者の待遇との間において、当該短時間・有期雇用労働者及び通常の労働者の業務の内容及び当該業務に伴う責任の程度（＝「職務の内容」）、当該職務の内容及び配置の変更の範囲その他の事情のうち、当該待遇の性質及び当該待遇を行う目的に照らして適切と認められるものを考慮して、不合理と認められる相違を設けてはならないと規定している。

この規定は、2018年の働き方改革の前には、有期雇用労働者については労働契約法第20条に規定されていた。

【判例・裁判例】

(1) 各種手当

現在のパート・有期法第8条の元となった旧労働契約法第20条は、有期労働契約を締結している労働者の労働契約の内容である労働条件が、期間の定めがあることにより同一の使用人と期間の定めのない労働契約を締結している労働者の労働契約の内容である労働条件と相違する場合においては、当該労働条件の相違は、労働者の業務の内容及び当該業務に伴う責任の程度（＝職務の内容）、当該職務の内容及び配置の変更の範囲その他の事情を考慮して、不合理と認められるものであってはならないと規定していた。各種手当の格差に対するこの規定の適用について最高裁が初めて解釈を示したのが、ハマキョウレックス事件（最二小判平成30年6月1日労判1179号20頁）である。

本件は、一般貨物自動車運送事業を営むYにおいて、契約期間1年の労働契約を反復更新してトラック運転手として配送業務に従事しているXが、無期雇用の正社員との間で基本給、各種手当、賞与、退職金等において格差があることを不合理な労働条件であるとして訴えた事案である。具体的には、正社員の基本給は年齢給、勤続給、職能給で構成された月給制であるのに対し、契約社員は職務内容ごとの時間給であり、正社員には無事故手当、作業手当、給食手当、住宅手当、皆勤手当及び家族手当が支給されるのに契約社員にはなく、通勤手当には格差があり、賞与や退職金も正社員のみを支給されていた。なお、トラック運転手としての業務内容と責任の程度に正社員と契約社員に違いはなく、ただ正社員には配転規定がある。原審は、通勤手当の格差と無事故手当、作業手当、給食手当の不支給を不合理と認めたが、住宅手当と皆勤手当の不支給については不合理と認めなかった。本判決は、住宅手当の不支給は不合理とは認めなかったが、皆勤手当の不支給は不合理と認めた。その理由は、まず住宅手当については「両者の職務の内容に違いはないが、職務の内容及び配置の変更の範囲に関しては、正社員は、出向を含む全国規模の広域異動の可能性があるほか、等級役職制度が設けられており、職務遂行能力に見合う等級役職への格付けを通じて、将来、Yの中核を担う人材として登用される可能性があるのに対し、契約社員は、就業場所の変更や出向は予定されておらず、将来、そのような人材として登用されることも予定されていないという違いがあるといえる」と、職務の内容及び配置の変更の範囲の相違を確認し、「契約社員については就業場所の変更が予定されていないのに対し、正社員については、転居を伴う配転が予定されているため、契約社員と比較して住宅に要する費用が多額となり得る。したがって、正社員に対して上記の住宅手当を支給する一方で、契約社員に対してこれを支給しないという労働条件の相違は、不合理であると評価することができるものとはいえないから、労働契約法20条にいう不合理と認められるものに当たらない」と判示した。

一方、皆勤手当については、「Yの乗務員については、契約社員と正社員の職務の内容は異

ならないから、出勤する者を確保することの必要性については、職務の内容によって両者の間に差異が生ずるものではない。また、上記の必要性は、当該労働者が将来転勤や出向をする可能性や、Yの中核を担う人材として登用される可能性の有無といった事情により異なるとはいえない」等から、「Yの乗務員のうち正社員に対して上記の皆勤手当を支給する一方で、契約社員に対してこれを支給しないという労働条件の相違は、不合理であると評価することができるものであるから、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解するのが相当である」と判示した。

日本郵便(東京)事件（最一小判令和2年10月15日労判1229号67頁）、**日本郵便(大阪)事件**（最一小判令和2年10月15日労判1229号58頁）、**日本郵便(佐賀)事件**（最一小判令和2年10月15日労判1229号5頁）は、同一企業について同じ日に出された最高裁判決であり、重なる点も多いのでまとめて記述する。郵便事業等を営むYとの間で有期労働契約を更新している時給制契約社員のXらは、夏期冬期休暇（佐賀、東京、大阪）、年末年始勤務手当（東京、大阪）、年始期間の勤務に対する祝日給（大阪）、病気休暇（東京）、扶養手当（大阪）の格差を不合理として訴えた。

本諸判決は、まず夏期冬期休暇について、「心身の回復を図るという目的」と解した上で、「郵便の業務を担当する時給制契約社員は、契約期間が6か月以内とされるなど、繁忙期に限定された短期間の勤務ではなく、業務の繁閑に関わらない勤務が見込まれているのであって、夏期冬期休暇を与える趣旨は、上記時給制契約社員にも妥当するというべきである」から、「郵便の業務を担当する正社員に対して夏期冬期休暇を与える一方で、郵便の業務を担当する時給制契約社員に対して夏期冬期休暇を与えないという労働条件の相違は、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」と判示した。

次に、年末年始勤務手当については、「多くの労働者が休日として過ごしている上記の期間において、同業務に従事したことに対し、その勤務の特殊性から基本給に加えて支給される対価としての性質を有するもの」と解した上で、「上記のような年末年始勤務手当の性質や支給要件及び支給金額に照らせば、これを支給することとした趣旨は、郵便の業務を担当する時給制契約社員にも妥当するものである」から、「郵便の業務を担当する正社員に対して年末年始勤務手当を支給する一方で、同業務を担当する時給制契約社員に対してこれを支給しないという労働条件の相違は、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」と判示した。

また、年始期間の勤務に対する祝日給については、「年始期間における勤務の代償として祝日給を支給する趣旨は、本件契約社員にも妥当するというべきである」から、「郵便の業務を担当する正社員に対して年始期間の勤務に対する祝日給を支給する一方で、本件契約社員に対してこれに対応する祝日割増賃金を支給しないという労働条件の相違は、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」と判示した。

一方、病気休暇については、「継続的な勤務が見込まれる労働者に私傷病による有給の病気

休暇を与えるものとすることは、使用者の経営判断として尊重し得るもの」と解しつつも、「上記目的に照らせば、郵便の業務を担当する時給制契約社員についても、相応に継続的な勤務が見込まれるのであれば、私傷病による有給の病気休暇を与えることとした趣旨は妥当するというべき」であり、「Xらのように有期労働契約の更新を繰り返して勤務する者が存するなど、相応に継続的な勤務が見込まれている」から、「私傷病による病気休暇として、郵便の業務を担当する正社員に対して有給休暇を与えるものとする一方で、同業務を担当する時給制契約社員に対して無給の休暇のみを与えるものとするという労働条件の相違は、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」と判示した。(後述の大阪医科薬科大学事件も参照)

さらに、扶養手当についても、「継続的な勤務が見込まれる労働者に扶養手当を支給するものとすることは、使用者の経営判断として尊重し得るもの」と解しつつも、「上記目的に照らせば、本件契約社員についても、扶養親族があり、かつ、相応に継続的な勤務が見込まれるのであれば、扶養手当を支給することとした趣旨は妥当するというべき」であり、「Xらのように有期労働契約の更新を繰り返して勤務する者が存するなど、相応に継続的な勤務が見込まれている」から、「郵便の業務を担当する正社員に対して扶養手当を支給する一方で、本件契約社員に対してこれを支給しないという労働条件の相違は、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」と判示した。

(2) 退職金

メトロコマース事件（最三小判令和 2 年 10 月 13 日労判 1229 号 90 頁）では、地下鉄駅構内の売店等を営む Y と有期労働契約を反復更新して駅構内の売店で販売業務に従事する X らが、正社員との間に基本給及び資格手当、住宅手当、賞与、退職金、褒賞、早出残業手当に相違があることは労働契約法 20 条又は公序良俗に違反していると訴えた事案である。原審は、本給及び資格手当、賞与については、不合理と認められないとしたが、住宅手当、退職金制度、褒賞、早出残業手当については不合理な相違があるとして、不法行為に基づく損害賠償を命じた。これに対して本判決は、退職金については不合理ではないとした。その理由としては、Y の「退職金は、上記の職務遂行能力や責任の程度等を踏まえた労務の対価の後払いや継続的な勤務等に対する功労報償等の複合的な性質を有するものであり、Y は、正社員としての職務を遂行し得る人材の確保やその定着を図るなどの目的から、様々な部署等で継続的に就労することが期待される正社員に対し退職金を支給することとしたもの」とその性質を解した上で、正社員と X ら契約社員 B の業務の内容及び当該業務に伴う責任の程度（＝「職務の内容」）について「両者の業務の内容はおおむね共通するものの、正社員は、販売員が固定されている売店において休暇や欠勤で不在の販売員に代わって早番や遅番の業務を行う代務業務を担当していたほか、複数の売店を統括し、売上向上のための指導、改善業務等の売店業務のサポートやトラブル処理、商品補充に関する業務等を行うエリアマネージャー業務に従事することが

あったのに対し、契約社員 B は、売店業務に専従していたものであり、両者の職務の内容に一定の相違があった」と、また両者の職務の内容及び配置の変更の範囲（＝「変更の範囲」）についても「売店業務に従事する正社員については、業務の必要により配置転換等を命ぜられる現実の可能性があり、正当な理由なく、これを拒否することはできなかつたのに対し、契約社員 B は、業務の場所の変更を命ぜられることはあっても、業務の内容に変更はなく、配置転換等を命ぜられることはなかつたものであり、両者の変更の範囲にも一定の相違があった」と、両者の相違を示し、さらに「その他の事情」として、売店業務に従事する正社員と他の多数の正社員とで職務の内容及び変更の範囲につき相違があったことや、契約社員 A 及び正社員へ段階的に職種を変更するための開かれた試験による登用制度を設けていたことなどを挙げ、結論として「Y の正社員に対する退職金が有する複合的な性質やこれを支給する目的を踏まえて、売店業務に従事する正社員と契約社員 B の職務の内容等を考慮すれば、契約社員 B の有期労働契約が原則として更新するものとされ、定年が 65 歳と定められるなど、必ずしも短期雇用を前提としていたものとはいえず、X らがいずれも 10 年前後の勤続期間を有していることをしんしゃくしても、両者の間に退職金の支給の有無に係る労働条件の相違があることは、不合理であるとまで評価することができるものとはいえない」と判示した。

（3）賞与

大阪医科薬科大学事件（最三小判令和 2 年 10 月 13 日労判 1229 号 77 頁）は、大学と付属病院を運営する Y にアルバイト職員として教室事務に従事し、有期労働契約を反復更新した X が、基本給、賞与、年給、休暇、私傷病欠勤等についての正職員との格差を不合理として訴えた事案である。本判決はこれらのうち賞与について、まず「Y は、正職員としての職務を遂行し得る人材の確保やその定着を図るなどの目的から、正職員に対して賞与を支給することとしたものといえる」とその性格を確認し、教室事務員である正職員とアルバイト職員である X の「職務の内容」について、「両者の業務の内容は共通する部分はあるものの、X の業務は、その具体的な内容や、X が欠勤した後の人員の配置に関する事情からすると、相当に軽易であることがうかがわれるのに対し、教室事務員である正職員は、これに加えて、学内の英文学術誌の編集事務等、病理解剖に関する遺族等への対応や部門間の連携を要する業務又は毒劇物等の試薬の管理業務等にも従事する必要があったのであり、両者の職務の内容に一定の相違があった」こと、「変更の範囲」についても「教室事務員である正職員については、正職員就業規則上人事異動を命ぜられる可能性があったのに対し、アルバイト職員については、原則として業務命令によって配置転換されることはなく、人事異動は例外的かつ個別的な事情により行われていた」こと、さらに「その他の事情」として、Y は教室事務員の業務の内容の過半が定型的で簡便な作業等であったため、平成 13 年頃から一定の業務等が存在する教室を除いてアルバイト職員に置き換えてきたことなどを挙げ、結論としては「本件大学の教室事務員であ

る正職員に対して賞与を支給する一方で、アルバイト職員である X に対してこれを支給しないという労働条件の相違は、労働契約法 20 条にいう不合理と認められるものに当たらない」と判示した。

なお私傷病による欠勤中の賃金についても、「アルバイト職員は、契約期間を 1 年以内とし、更新される場合はあるものの、長期雇用を前提とした勤務を予定しているものとはいえないこと」から「雇用を維持し確保することを前提とする制度の趣旨が直ちに妥当するものとはいえない」ので、「本件大学の教室事務員である正職員に対して私傷病による欠勤中の賃金を支給する一方で、アルバイト職員である X に対してこれを支給しないという労働条件の相違は、労働契約法 20 条にいう不合理と認められるものに当たらない」と判示した。

(4) 基本給

現時点で基本給の相違について明示的に論じた最高裁判例はないが、最高裁が上告申立を不受理とした高裁判決に、大学の専任教員と非常勤講師の間の本俸の格差について判断したものがあつた。学校法人中央学院事件（東京高判令和 2 年 6 月 24 日労経速 2429 号 17 頁）は、大学を設置運営する Y の非常勤講師として、EC 法、社会学等の授業をしてきた X が、非常勤講師と専任教員との間には、本俸額について約 3 倍の差があること等を労働契約法第 20 条違反として訴えた事案である。本判決は、「専任教員については、1 週間に一定時間数（コマ数）以上の授業を担当すること及び学長が必要と認めたときにはそれを超える担当時間数の授業をすることや、専攻分野について研究活動を行うことが被控訴人との間の労働契約上の義務とされ、本件大学の規程により 3 年に 1 回以上は論文を発表することが義務付けられているのであるが、それとは異なり、X が専任教員と遜色のないコマ数の授業を担当したことは、本件非常勤講師給与規則の定める条件の下において、自らの意思により Y と合意したことに基づくものであり、法学論叢に複数の論文発表をしたのも、義務の履行としてではなく、自らの希望によるものである。また、X は、専任教員と異なり、Y との間の労働契約に基づき、教授会における審議、各種委員会委員等の委嘱等の大学運営に関する業務を行う義務を負うことはないなど、専任教員との間には、その労働契約上の義務とその履行としての活動において、前記引用に係る原判決の説示するような相違があることに照らせば、本俸の額における相違は不合理とはいえず、X の上記主張を採用することはできない」と判示し、訴えを退けた。

(5) 均等待遇のための正社員の労働条件引下げ

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 日労判 1293 号 5 頁）では、総合病院を経営する Y において、2018 年のパート・有期法改正により正規職員と非正規職員との間の不合理な待遇差が禁止され、具体的な説明が困難な格差については是正しなければ

ならなくなったため、正規職員のみの方養手当と住宅手当を廃止し、非正規職員も含めた新制度として子ども手当と保育手当、住宅補助手当を新設したところ、正規職員として勤務する作業療法士、臨床検査技師、診療放射線技師、臨床工学技士、言語聴覚士のXらが、住宅手当と扶養手当の減額を不合理な労働条件不利益変更だとして訴えた事案である。本判決は、「扶養手当の支給目的は、もともと、高度経済成長期の家族像（稼ぎ手としての夫と専業主婦としての妻、その間の未成熟な子どもという核家族）に基づいた、主として男性職員の家族らの生活・扶養に係る支援であったと考えられるところ、女性職員率が70%を超えている本件病院において、配偶者を被扶養者とする手当の受給者は男性職員のみで全職員の約6%（約40名）にすぎず、配偶者や子ども以外の親族を被扶養者とする手当の受給者は男性職員3名のみであった。このように、本件病院において、扶養手当が従来想定していたのとは異なって、家族像が多様化する中、男性職員にしか支給されていない配偶者手当等を再構築して、子どもを被扶養者とする手当や扶養の有無にかかわらず保育児童について支給される手当を拡充・新設することは、本件病院の職員の多数を占める女性の就労促進という目的に沿うもので、同目的との関連性が認められる上、その内容自体も本件病院の実態に即した相当なものといえる」と述べ、住宅手当についても同様の評価をした上で、「本件変更については、その必要性、本件新规定の内容が設定された目的に沿うという意味での関連性、そして、本件新规定に係る制度設計を選択することの合理性及び相当性がそれぞれ認められる」とし、「本件変更は合理的なものであると認められる」と判示した。

3 無期転換

【ポイント】

- 有期労働契約を反復更新して5年を超えた場合には、労働者が無期転換を申込むことができ、この場合使用者がこれを承諾したものとみなす。この無期転換回避のための雇止めを認めた裁判例と認めなかった裁判例がある（【判例・裁判例】(1) 公益財団法人グリーントラストうつのみや事件、ドコモ・サポート事件参照）。
- 有期労働契約を反復更新した労働者の雇止めを無効としながらも、その後の無期転換を認めなかった裁判例がある（【判例・裁判例】(2) 高知県立大学事件参照）。
- 科技イノベ活性化法及び大学教員任期法は、一定の研究者等について無期転換期間を5年から10年に延長しているが、「研究者」に該当しない非常勤講師はこれに当たらないという裁判例がある（【判例・裁判例】(3) 学校法人専修大学(無期転換)事件、学校法人羽衣学園事件参照）。
- 無期転換後の労働条件は必ずしも正社員となるわけではなく、また無期転換に伴う労働条件の引下げを認めた裁判例がある（【判例・裁判例】(4) ハマキョウレックス（無期契約社員）事件、アンスティチュ・フランセ日本事件参照）。

○無期転換直後に60歳定年を迎えた労働者が継続雇用されなかったことについて、違法ではないとした裁判例がある（【判例・裁判例】（5）一般財団法人NHKサービスセンター事件参照）。

【法令等】

労働契約法第18条第1項は、同一の使用者との間で締結された2以上の有期労働契約…の契約期間を通算した期間…が5年を超える労働者が、当該使用者に対し、現に締結している有期労働契約の契約期間が満了する日までの間に、当該満了する日の翌日から労務が提供される期間の定めのない労働契約の締結の申込みをしたときは、使用者は当該申込みを承諾したものとみなす。この場合において、当該申込みに係る期間の定めのない労働契約の内容である労働条件は、現に締結している有期労働契約の内容である労働条件（契約期間を除く。）と同一の労働条件（当該労働条件（契約期間を除く。）について別段の定めがある部分を除く。）とすると、いわゆる無期転換について規定している。

同法同条第2項は、当該使用者との間で締結された一の有期労働契約の契約期間が満了した日と当該使用者との間で締結されたその次の有期労働契約の契約期間の初日との間にこれらの契約期間のいずれにも含まれない期間（＝「空白期間」）があり、当該空白期間が6月（直前に満了した有期労働契約の契約期間が1年未満の場合にあっては、当該有期労働契約期間の2分の1の期間等）以上であるときは、当該満了した有期労働契約期間は、通算契約期間に算入しないという、いわゆるクーリング期間について規定している。

専門的知識等を有する有期雇用労働者等に関する特別措置法第8条は、事業主による計画の作成と厚生労働大臣の認定を要件として、専門的知識等を有する有期契約労働者について、労働契約法第18条第1項の規定の適用については、同項中の「5年」をプロジェクト完了まで（最長10年）と、無期転換期間の延長を規定している。

科学技術・イノベーション創出の活性化に関する法律第15条の2第1項は、次の4類型の者について、その労働契約に係る労働契約法第18条第1項の規定の適用については、同項中の「5年」とあるのは「10年」とすると、無期転換期間の延長を規定している。

① 研究者等であって研究開発法人又は大学等を設置する者との間で期間の定めのある労働契約（＝「有期労働契約」）を締結したもの

② 研究開発等に係る企画立案、資金の確保並びに知的財産権の取得及び活用その他の研究開発等に係る運営及び管理に係る業務（専門的な知識及び能力を必要とするものに限る。）に従事する者であって研究開発法人又は大学等を設置する者との間で有期労働契約を締結したもの

③ 試験研究機関等、研究開発法人及び大学等以外の者が試験研究機関等、研究開発法人又は大学等との協定その他の契約によりこれらと共同して行う研究開発等（＝「共同研究開発等」）の業務に専ら従事する研究者等であって当該試験研究機関等、研究開発法人及び大学等

以外の者との間で有期労働契約を締結したもの

④ 共同研究開発等に係る企画立案、資金の確保並びに知的財産権の取得及び活用その他の共同研究開発等に係る運営及び管理に係る業務（専門的な知識及び能力を必要とするものに限る。）に専ら従事する者であって当該共同研究開発等を行う試験研究機関等、研究開発法人及び大学等以外の者との間で有期労働契約を締結したもの。

大学の教員等の任期に関する法律第7条第1項も、第5条第1項の規定による任期の定めがある労働契約を締結した教員等の当該労働契約に係る労働契約法第18条第1項の規定の適用については、同項中「5年」とあるのは、「10年」とすると、無期転換期間の延長を規定している。なお同法第5条第1項は、国立大学法人、公立大学法人又は学校法人は、当該国立大学法人、公立大学法人又は学校法人の設置する大学の教員について、第4条第1項各号のいずれかに該当するときは、労働契約において任期を定めることができると規定し、同法第4条第1項各号は以下の通りである。

1号 先端的、学際的又は総合的な教育研究であることその他の当該教育研究組織で行われる教育研究の分野又は方法の特性に鑑み、多様な人材の確保が特に求められる教育研究組織の職に就けるとき。

2号 助教の職に就けるとき。

3号 大学が定め又は参画する特定の計画に基づき期間を定めて教育研究を行う職に就けるとき。

【判例・裁判例】

(1) 無期転換回避のための雇止め

無期転換を回避するための雇止めの適法性が問題となったのが**公益財団法人グリーントラストうつのみや事件**（宇都宮地判令和2年6月10日労判1240号83頁）である。これは、宇都宮市でグリーントラスト運動の推進を目的に設立されたYの非常勤嘱託員として有期労働契約を反復更新して勤務してきたXに対し、Yが「5年のルールが同年4月1日から施行されるので、Xについては今度更新すると長期雇用となってしまいうので、市の人事課から人員を整理するよう指導があった」という理由で契約更新を拒絶したので、Xが地位確認を求めた事案である。本判決は、「本件雇止めは、宇都宮市の財政支援団体であるYが労契法18条所定の期間の定めのない労働契約の締結申込権の発生を回避する目的で行われたもの」であり、「労契法18条所定の『通算契約期間』が経過し、労働者に無期労働契約の締結申込権が発生するまでは、使用者には労働契約を更新しない自由が認められているのであって、上記『通算契約期間』の定めは、使用者のかかる自由まで否定するものではない。そうすると、使用者が上記無期労働契約の締結申込権の発生を回避するため、上記『通算契約期間』内に当該有期労働契約

の更新を拒絶したとしても、それ自体は格別不合理な行為ではない」と一応は認めつつも、「Xの業務実態は、本件各労働契約締結のかなり早い段階から、非常勤としての臨時的なものから基幹的業務に関する常用的なものへと変容し、その雇用期間の定めも、雇止めを容易にするだけの名目的なものになりつつあった」こと等から、「人員整理を目的とした本件雇止めには、客観的な合理性はもとより社会的な相当性も認められ」ないと判示した。

これに対し、**ドコモ・サポート事件**（東京地判令和3年6月16日労判1315号85頁）は、電気通信関連の事業を営むYに有期労働契約で雇用され、4回目の更新時に雇止めされたXが訴えた事案であるが、契約の更新回数の上限は4回、契約期間は最長で5年間とされていた。本判決は、「Xは、Yに採用された当初から、本件契約の更新限度回数は最大で4回であることを認識した上で本件契約を締結しており、その認識のとおり、本件契約が更新されていったものといえるから、Xにおいて、本件契約が、更新限度回数4回を越えて、更に更新されるものと期待するような状況にあったとはいえない」と述べ、Xの主張を退けた。

（2）雇止め無効後の無期転換

有期労働契約に係る労働契約法第18条と第19条が組み合わさった事案として、**高知県立大学事件**（高松高判令和3年4月2日労経速2456号3頁）がある。これは、公立大学法人Yが運営する県立大学のシステムエンジニアとして、補助金が平成24年度から30年度までの7年交付される予定があったプロジェクトに従事するため、有期労働契約を締結し、3回にわたり更新したXが、通算契約期間4年5か月の時点で雇止めしたことを、労働契約法第19条に基づき無効と主張した上で、当該労働契約が更新されていたとすれば、通算契約期間は5年を超え、同法第18条第1項に基づき、期間の定めのない労働契約に転換していたと主張し、地位確認等を求めた事案である。本判決は、「Xが、プロジェクトが終了する前の段階で、X1人を対象として本件雇止めをしたことにつき、人選の合理性があったとは認められないことに照らすと、本件雇止めは、客観的に合理的な理由を欠き、社会通念上相当であると認められないといわざるを得ない」と、第19条による雇止めの無効は認めたが、「Xが明示的にYに対して本件労働契約につき無期転換申込権行使の意思表示をしたのは、本件労働契約の期間満了（平成31年3月31日）の後である令和元年8月9日付けの準備書面によってであったことが認められる。したがって、Xが労働契約法18条1項所定の期間内に無期転換申込権を行使したとは認められない」と、第18条による無期転換は認めなかった。

（3）研究者の特例

一定の研究者等については、科技イノベ活性化法第15条の2第1項及び大学教員任期法第7条第1項により、無期転換期間が5年から10年に延長されているが、それぞれについてそ

の適用が争点になった裁判例がある。

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日労判1273号19頁）は、学校法人Yが設置する大学の経営学部でドイツ語の非常勤講師として有期労働契約を更新してきたXが、労働契約法第18条第1項に基づき5年経過による無期転換申込み権を行使したと主張したのに対し、YはXY間の契約は科技イノベ活性化法第15条の2第1項に該当するので10年経過による無期転換申込み権は発生していないとして、これを認めなかった事案である。本判決は、「科技イノベ活性化法15条の2第1項1号の『研究者』というには、研究開発及びこれに関連する業務に従事するため有期労働契約を締結している者であること、すなわち、研究開発法人又は有期労働契約を締結した者が設置する大学等において、研究業務及びこれに関連する業務に従事している者であることを要する」とした上で、「有期雇用契約を締結した者が設置する大学において研究開発及びこれに関連する業務に従事していない非常勤講師については、同号の『研究者』とすることは立法趣旨に合致しない」と判示し、本件についても「Xの職務は、学部生に対する初級から中級までのドイツ語の授業、試験及びこれらの関連業務に限られており、これがXの研究業績に裏打ちされた見識に基づき遂行されているとしても、XがYにおいて職務として研究に従事していると認めることはできないから、Xは『研究者』に該当するとはいえない」と述べ、同法の無期転換の10年特例の適用を否定して、Xの主張を認めた。

学校法人羽衣学園事件（大阪高判令和5年1月18日労判1285号18頁）は、学校法人Yが設置する大学の介護福祉士養成課程の専任講師として有期労働契約を更新してきたXが、同課程の閉鎖に伴い雇止めされたのに対し、労働契約法第18条第1項に基づく5年経過による無期転換申込み権の行使を主張し、YはXY間の契約は大学教員任期法第7条第1項に基づき10年経過による無期転換申込み権は発生していないと主張した事案である。本判決は、「Xが担当していた授業の大半は、介護福祉士養成課程のカリキュラムに属するものであり、その内容は、介護福祉士としての基本的な知識や技術を教授し、実際の福祉施設における介護実習に向けた指導を行い、また、国家試験の受験対策をさせるものであった。これらの授業内容に照らすと、本件講師職について、実社会における経験を生かした実践的な教育という側面は存在するものの、それは、飽くまでも介護福祉士の養成という目的のためのものであり、介護分野以外の広範囲の学問分野に関する知識経験が必要とはされていない。また、国家試験の受験対策においては、研究という側面は乏しい。以上によれば、本件講師職の募集経緯や職務内容に照らすと、実社会における経験を生かした実践的な教育研究等を推進するため、絶えず大学以外から人材を確保する必要があるなどということはできず、また、『研究』という側面は乏しく、多様な人材の確保が特に求められる教育研究の職に該当するということはできない」と、同法第4条第1項第1号該当性を否定した。また、「大学が定め又は参画する特定の計画に基づき期間を定めて行う教育研究とは、Xが主張するとおり、いわゆるプロジェクト研究、時限研究をいうと解され、Yが主張するような、数年先に学生募集を停止するといったような専ら

大学経営上の計画に基づき期間を定める教育研究は同号に含まれないと解される」と述べて、同法第4条第1項第3号該当性も否定し、結論として無期転換の10年特例の適用を否定して、雇止めを無効とした。

(4) 無期転換後の労働条件

ハマキョウレックス(無期契約社員)事件(大阪地判令和2年11月25日労判1237号5頁)は、貨物自動車運送業を営むY社に有期労働契約を反復更新してトラック運転手として勤務してきたXらが、労働契約法第18条第1項により無期転換した後、正社員就業規則の適用を求めて訴えた事案である。本判決は、「Yは、一貫して、無期転換後の無期契約社員が正社員になるとは考えておらず、正社員就業規則が適用されるものではない旨回答しているのであって、無期パート雇用契約書及び契約社員就業規則の無期契約社員規定が無効となる場合には正社員就業規則が適用されるといったXらの考えをYが了解したと認めるに足る事情は何ら存在しない。かえって、Xらは、Yの回答が上記のとおりであることを認識した上で、無期転換後の労働条件は契約社員就業規則による旨が明記された無期パート雇用契約書に署名押印してYに提出しており、XらとYとの間には、無期転換後も契約社員就業規則が適用されることについて明示の合意があるというべきである」とのその訴えを退けた。そして、無期転換後に契約社員就業規則を適用することについても、「Yにおいて、有期の契約社員と正社員とで職務の内容に違いはないものの、職務の内容及び配置の変更の範囲に関しては、正社員は、出向を含む全国規模の広域異動の可能性があるほか、等級役職制度が設けられており、職務遂行能力に見合う等級役職への格付けを通じて、将来、Yの中核を担う人材として登用される可能性があるのに対し、有期の契約社員は、就業場所の変更や出向は予定されておらず、将来、そのような人材として登用されることも予定されていないという違いがある」ことから、「無期転換後のXらと正社員との間にも、職務の内容及び配置の変更の範囲に関し、有期の契約社員と正社員との間と同様の違いがあるといえることができる」と述べて、「無期転換後のXらと正社員との労働条件の相違も、両者の職務の内容及び配置の変更の範囲等の就業の実態に応じた均衡が保たれている限り、労契法7条の合理性の要件を満たしているといえることができる」と判示した。

一方、**アンスティチュ・フランセ日本事件**(東京高判令和5年1月18日労判1295号43頁)は、フランス語の語学学校Yが非常勤講師であるXらに対して時給を引き下げた無期契約の締結を提案したのに対し、Xらは無期転換を受け入れつつ、旧契約が民法第629条第1項又は労働契約法第19条に基づき更新されたので従来の労働条件が引き継がれると主張して訴えた事案であるが、本判決は「Yが旧時給表を適用することについて一貫して明示に異論を述べていたのであるから…民法629条1項により更新されたということとはできない」し、「Xらの新たな申込みは、期間の定めがある雇用契約の申込みではなく、期間の定めがない雇用契約の申

込みであるから、同（＝労働契約法第 19）条にいう更新の申込みには当たらない」として、訴えを退けた。ただし、担当講座数の減少に対する補償金の支払いは認めた。

（5）無期転換直後の定年後再雇用拒否

一般財団法人 NHK サービスセンター事件（東京高判令和 4 年 11 月 22 日労判ジャ 133 号 36 頁）は、視聴者コールセンターを運営する Y で、視聴者対応を行うコミュニケーターとして 1 年の有期労働契約を反復更新し、2019 年 7 月に無期転換権を行使した X が、同年 12 月末に 60 歳の定年を迎えた後、継続雇用されなかったことを不当と訴えた事案である。Y は、X が視聴者との間で「お客様も非常に失礼でございますね、私に対して」、「もうあなたは犯罪者ですね」等と対応してトラブルになったことを理由としている。本判決は、「X については、勤務状況が著しく不良で引き続き従業員としての職責を果たし得ないこと等就業規則に定める解雇事由に該当し、継続雇用しないことについて、客観的に合理的な理由があり、社会通念上相当であると認められる以上、高年法の趣旨を踏まえても、60 歳定年時の雇止めが許されないものとはいえないと解するのが相当であり、本件継続雇用拒否は、高年法に反するものとはいえず、労働契約法 18 条の趣旨に反するものということもできず、無効な雇止めであるとはいえない」と判示した。

4 派遣労働

【ポイント】

- 労働者派遣法の適用を免れるための偽装請負等一定の場合には、派遣先が派遣労働者に対し直接雇用の申込をしたものとみなすこととされているが、これにより派遣先との間に直接雇用の成立を認めた裁判例と、労働者側の承諾の意思表示がないとして認めなかった裁判例がある（【判例・裁判例】（1）東り事件、日本貨物検数協会（日興サービス）事件参照）。
- 二重の偽装請負の場合は、直接雇用の申込みみなし規定は適用されないとした裁判例がある（【判例・裁判例】（2）竹中工務店ほか 2 社事件参照）。
- 派遣労働者と派遣元の正社員との待遇格差について、不合理と認めなかった裁判例がある（【判例・裁判例】（3）リクルートスタッフィング事件参照）。

【法令等】

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第 40 条の 6 第 1 項は、派遣先の事業場が次の①～⑤のいずれかに該当する行為を行った場合には、その時点に

において、派遣先から当該派遣労働者に対し、その時点における労働条件と同一の労働契約の申込みをしたものとみなす。

- ① 派遣労働者を禁止業務に従事させること
 - ② 無許可事業主から労働者派遣の役務の提供を受けること
 - ③ 事業所単位の期間制限に違反して労働者派遣を受けること
 - ④ 個人単位の期間制限に違反して労働者派遣を受けること
 - ⑤ いわゆる偽装請負（労働者派遣法等の規定の適用を免れる目的で、請負やその他労働者派遣以外の名目で契約を締結し、必要とされる事項を定めずに労働者派遣を受けること）等
- 同条第 2 項は、労働契約の申込みをしたものとみなされた派遣先は、当該労働契約の申込みに係る①～⑤に該当する行為が終了した日から 1 年を経過する日までの間は、当該申込みを撤回することができないと規定している。

不合理な待遇差をなくすための規定としては、同法第 30 条の 3 及び、第 30 条の 4 において、①派遣先均等・均衡方式（派遣労働者と派遣先の通常の労働者との待遇（基本給、賞与、手当、福利厚生、教育訓練、安全管理等）について、「不合理な待遇差」がないようにこれを決定する）と②労使協定方式（派遣元で一定の要件を満たす労使協定を締結し、当該協定に基づいて派遣労働者の待遇を決定する）を示し、①②いずれかの方式によって派遣労働者の待遇を決めることを義務化している。

なお、労働者派遣と請負の区分に関しては、「労働者派遣事業と請負により行われる事業との区分に関する基準」（昭和 61 年労働省告示第 37 号）がある。

【判例・裁判例】

(1) 偽装請負

東リ事件（大阪高判令和 3 年 11 月 4 日労判 1253 号 60 頁）は、各種床材の製造販売を営む Y において、Y から巾木製造等を請け負う A に雇用され、巾木工程に従事していた X らが、同工程が偽装請負の状態にあるとして、労働者派遣法第 40 条の 6 第 1 項第 5 号に基づき、Y の直接雇用の申込みを受諾するとの意思表示を行った事案である。本判決は、「A が本件業務請負契約 1・2 に基づいて Y の伊丹工場の中木工程及び化成品工程で行っていた業務は、本件区分基準にいう請負の要件を満たすものということとはでき」ず、「偽装請負等の状態にあったものというべきである」とした上で、偽装請負の目的があったかについて「A が Y と業務請負契約を締結して巾木工程に関与を始めた平成 11 年頃の A の Y に対する役務の提供が偽装請負であったことは明らかであり、そのことを Y も認識していた」し、「本件業務請負契約 1・2 が解消されるまでの間、Y には、偽装請負等の目的があったものと推認することができる」と認定し、「このように偽装請負等の目的があったことが認められる以上、Y に労働者派遣法 40 条の

6 第 1 項ただし書の善意無過失が認められる余地はない」と判示し、Y が X らに労働契約の申込みをしたものとみなされ、X らがこれを承諾することにより、Y と X らとの間に直接の労働契約が成立したものと認めた。

一方、**日本貨物検数協会（日興サービス）事件**（名古屋高判令和 3 年 10 月 12 日労判 1258 号 46 頁）は、流通貨物の検数事業等を営む団体 Y から業務委託を受けて検数業務を行う A に無期契約で雇用されていた X らが、その所属する B 労働組合の Y に対する X らの A から Y への移籍要求を行い、その際同業務が偽装請負の状態にあるとして、労働者派遣法第 40 条の 6 第 1 項第 5 号に基づき、Y の直接雇用の申込みを受諾するとの意思表示を行ったと主張した事案である。本判決は、同条第 1 項第 5 号の該当性を認め、Y が労働契約の申込をしたものと認めたが、「みなし申込みに対する承諾の意思表示といい得るためには、少なくとも、使用者が変わることに伴って必然的に変更となる労働条件等があったとしてもなお派遣元との従前の労働契約の維持ではなく派遣先との新たな労働契約の成立を希望する（選択する）意思を派遣労働者が表示したと評価し得るものでなければならず、本件 B 組合による要求は「あくまで団体交渉の申入れをしたものにとどまり、これをもって X ら（を代理したとする B 組合）の Y に対する何らかの意思表示とみることが困難である」と述べて、結論として「Y が平成 28 年 4 月 1 日には A 社との間で労働者派遣契約を発効させて従前の業務委託契約を終了させ、いわゆる偽装請負の状態を解消した以上、その後になし申込みは発生しておらず、Y による最後のみなし申込みは平成 28 年 3 月 31 日にされたことになり、その効力は同日から 1 年を経過した平成 29 年 4 月 1 日の到来をもって消滅したことになる」として、訴えを退けた。

（2）二重派遣による偽装請負

竹中工務店ほか 2 社事件（大阪高判令和 5 年 4 月 20 日労判 1295 号 5 頁）は大手ゼネコン Y1 社の管理する作業所で、Y1 の担当者とその子会社 Y2 の担当者から指揮命令を受け、Y3 に雇用されて就労していた X が、二重の偽装請負として、労働者派遣法第 40 条の 6 第 5 号の適用を訴えた事案である。本判決は、二重偽装請負の状態が生じていたことは認めつつ、「本件の二重偽装請負の場合についてみると、Y2 にとって X は労働者派遣法 2 条 1 項所定の『自己の雇用する労働者』に当たらないから、Y1 が Y2 から同号所定の『労働者派遣の役務の提供』を受けたということとはできない。また、Y3 は Y1 との間で、X を Y1 の業務に従事させる契約を締結していないから、Y1 が Y3 から労働者派遣法 40 条の 6 所定の『労働者派遣の役務の提供』を受けたということもできない。そうすると、Y1 は同条所定の『労働者派遣の役務の提供を受ける者』に当たらないから、Y1 に同条が直接適用されると解することはできない」と判示し、X の主張を退けた。

(3) 均等待遇

リクルートスタッフィング事件（大阪高判令和4年3月15日労判1271号54頁）は、労働者派遣法第30条の3による派遣先の通常の労働者との不合理な待遇ではなく、旧労働契約法第20条による派遣元正社員との不合理な労働条件が問題となった事案であるが、便宜上ここで取り上げる。本件は労働者派遣事業を営むYに派遣スタッフとして雇用されるXが、Yの正社員に支給される通勤手当が支給されないのは違法だと訴えた事案である。本判決は、「本件通勤手当は通勤交通費を補填する趣旨で支給されるもので、本件相違は期間の定めの有無に関連して生じたものであるが、労働契約法20条にいう不合理と認められるものに当たらない」と判示した。その理由は、「派遣スタッフ等は、その雇用期間中に就業場所が変更される可能性が少なく、その期間中の自らの就業に伴う通勤交通費を予測することも容易であり、通勤交通費の支出を考慮した上で、JOB等を選択することが可能である」一方で、「Yにおいては、基幹となる人材派遣事業を行う上でこれを担う派遣スタッフ等の確保が重要な経営課題であるところ、平成元年頃に『新時給制度』を導入して以来、派遣スタッフ等に対して別途通勤手当を支給しないことを前提としつつ、別途通勤手当を支給する競合他社との派遣スタッフ獲得競争も意識して、通勤交通費の負担を勘案して時給を比較的高めに決定してきたことが認められる。これは、就業場所の近隣に居住するなど通勤交通費が低額な派遣スタッフ等については、通勤交通費を控除した実質的な収入がより高くなる労働条件を定めるものということができる」というものである。

5 シフト制

【ポイント】

- シフト制労働者におけるシフトの削減について一定の賃金支払を認めた裁判例がある（【判例・裁判例】（1）ホームケア事件、シルバーハート事件参照）。
- 労働者がシフト希望を提出しなくなったため退職として処理したことを認めなかった裁判例がある（【判例・裁判例】（2）リバーサイド事件参照）。

【法令等】

シフト制労働者を規制する法令は存在しないが、2021年1月、厚生労働省は「いわゆる『シフト制』により就業する労働者の適切な雇用管理を行うための留意事項」という文書を公開しており、「労働条件通知書等には、単に『シフト制による』と記載するのでは足りず、（略）原則的な始業及び就業時刻を記載した上で労働契約の締結と同時に定める一定期間分のシフト表等をあわせて労働者に交付するなどの対応が必要」とした上で、要旨、一定の期間において、目安となる労働日数、労働時間数をあらかじめ取り決めておくことが望まれるとしている。

【判例・裁判例】

(1) シフトの削減

ホームケア事件（横浜地判令和2年3月26日労判1236号91頁）は、介護保険法に基づく指定居宅サービス事業等を営むYに、出勤日欄に「毎週（月 火 水 木 金 土 日のうち週5日程度）」、「業務の状況に応じて週の出勤日を決める。必要がある場合には、勤務日を変更することがある」などと記載した雇用契約書及び労働条件通知書を交わして雇用され、施設の利用者の送迎業務に従事していたXが、週5日未満の日数しか就労できなかったとして、その差額の支払を求めた事案である。本判決は、上記記載から「直ちに、本件雇用契約における週の所定労働日数が5日であったと認定することはできない」としつつ、Xの本人尋問から「本件雇用契約における所定労働日数に係る合意は、契約当事者の意思を合理的に解釈すれば、週4日であったと認めるのが相当である」と認定し、これに基づき、「YがXを送迎計画表に入れなかった日については、Xが就労しなかったことは、Yの責めに帰すべき事由によるものと認めるのが相当であって、Xは、Yに対する賃金請求権を失うものではない」と判示した。

一方、**シルバーハート事件**（東京地判令和2年11月25日労判1245号27頁）では、介護事業と放課後児童デイサービス事業を営むYに雇用され介護業務に従事してきたXが、雇用契約書では勤務時間に関しては始業・終業時間のほかには「シフトによる」とのみ記載されていたが、Xの勤務シフトは、2017年7月は15日（78時間）だったが、8月は5日（40時間）、9月は1日（8時間）に削減され、10月以降は1日も配属されなくなった。XはYとの間で勤務時間を週3日、1日8時間、週24時間との合意があると主張したが、Yはそのような合意はないとの確認を求めて訴訟を提起し、これに対して、Xが反訴を提起したのが本事案である。本判決は、「Xが、Yの求人に応募した際に、勤務時間について週3日、1日8時間、週24時間の希望を有していたことを踏まえても、そのような内容の合意をしていない旨のY代表者の供述は信用でき、Xの供述は、これに反する部分は信用できないと言わざるを得ない」と、労働時間の合意を否定しつつも、「しかしながら、シフト制で勤務する労働者にとって、シフトの大幅な削減は収入の減少に直結するものであり、労働者の不利益が著しいことからすれば、合理的な理由なくシフトを大幅に削減した場合には、シフトの決定権限の濫用に当たり違法となり得ると解され、不合理に削減されたといえる勤務時間に対応する賃金について、民法536条2項に基づき、賃金を請求し得ると解される」と述べ、「少なくとも勤務日数を1日（勤務時間8時間）とした同年9月及び一切のシフトから外した同年10月については、同年7月までの勤務日数から大幅に削減したことについて合理的理由がない限り、シフトの決定権限の濫用に当たり得る」と判示した。

(2) シフト希望不提出と退職

リバーサイド事件（東京高判令和4年7月7日労判1276号21頁）は、飲食店等を経営するYの寿司店においてシフト制でホール作業に従事するXが、店長に「もうすぐ店を辞める」と告げて、シフト希望を減らしていき、2019年3月13日以降はまったく提出しなくなったので、YはXに対し3月30日付けでの退職処理を行ったところ、Xが復職を求めて訴えた事案である。本判決は、「Xによる退職の意思表示については何ら書面が作成されていないところ、YによるXの退職の意思の確認も明確には行われておらず、Yの上記主張によっても、Xの退職時期が判然としない上、Xは最終出勤日の勤務以降も本件寿司店の店舗の鍵を所持し、同店舗に私物を置いたままにしていたこと、同年4月10日にB店長と電話をした際や令和元年5月7日にB店長に送信したLINEのメッセージにおいて、退職の意思表示をしたことを強く否定し、一時休職するものの復職の意思がある旨述べていたことからすれば、Xの最終出勤日の勤務前後の言動から、XがYに対して確定的な退職の意思表示をしたと認めることは困難である。また、上記事情に照らすと、XからYに対して黙示の退職の意思表示があったと認めることもできない」として、合意退職を認めず、賃金請求を一部認めた。

第 8 章 雇用平等とワークライフバランス

1 賃金差別

【ポイント】

- 男女別に作成、適用される賃金表は違法であるとした裁判例がある（【判例・裁判例】(1) 内山工業事件参照）。
- 基本給における世帯主基準を違法であるとした裁判例がある（【判例・裁判例】(2) 三陽物産事件参照）。
- 男女間の賃金差が職務の相違に基づくものであれば認められるとした裁判例がある（【判例・裁判例】(3) フジスター事件参照）。
- 男女賃金格差解消のために家族手当を削減した賃金規定の変更を合理的とした裁判例がある（【判例・裁判例】(4) リオン事件参照）。

【法令等】

労働基準法第 4 条は、使用者は、労働者が女性であることを理由として、賃金について、男性と差別的取扱いをしてはならないと規定している。

また、女性の職業生活における活躍の推進に関する法律に基づく一般事業主行動計画等に関する省令第 2 条第 1 項第 24 号は「その雇用する労働者の男女の賃金の差異」の公表を求めている。

なお、厚生労働省は 2003 年 4 月に「男女間の賃金格差解消のための賃金管理及び雇用管理改善方策に係るガイドライン」を策定公表し、2010 年 8 月には「男女間賃金格差解消に向けた労使の取組支援のためのガイドライン」を策定公表している。

【判例・裁判例】

(1) 男女別賃金表

内山工業事件（広島高岡山支判平成 16 年 10 月 28 日労判 884 号 13 頁）は、自動車用ガスケット・シール材等の製造・販売を業とする Y の女性従業員 X らが、女子であることを理由に、勤続年数・年齢の同じ男性従業員と比べて賃金等の支給につき不合理な差別がなされたとして、不法行為による損害賠償（支給されるべきであった額との差額）を請求した事案であるが、Y では 1981 年以前は男子賃金表、女子賃金表という名称で、1981 年から 1995 年までは年齢給・勤続給の【1】表・【2】表という 2 種類の賃金表が作成され、1995 年 11 月以後は新賃金体系が導入されたが、その基本給を構成する職能給の該当号棒ないし等級は 1995 年 10 月

における基本給とされていた。本判決は、【1】表・【2】表という2種類の賃金表について、「その適用の実態からすれば、いずれの年度においても、【1】表は男子に、【2】表は女子に適用するものとして作成、運用され、かつ女子従業員の基本給は、いずれの年齢及び勤続年数においても、【2】表という形で、意図的に【1】表の男子従業員の賃金よりも低いものとして設定、運用されてきた」と認定した上で、「男女間に格差（男子に有利で女子に不利な格差）が存在する場合には、それが不合理な差別であることが推認され、使用者側で右格差が合理的理由に基づくものであることを示す具体的かつ客観的事実を立証できない限り、その格差は女子であることを理由として設けられた不合理な差別であると推認するのが相当である」との考え方を示し、「【2】表適用従業員すなわち女子は、【1】表適用従業員すなわち男子の約8割弱の基本給しか支給されていないのであるから、その格差は過大というべきであり、Yの主張するように使用者に賃金決定の裁量があるとしても、その裁量を逸脱したものと言わざるを得ず、加えて、右に認定したように、【1】表と【2】表は、昭和56年以前は「男子賃金表」、「女子賃金表」と性別により区別されていた歴史的な背景からすると、本件においては、男女の賃金格差に合理的な理由があるとはいえない」と判示した。

（2）世帯主基準

三陽物産事件（東京地判平成6年6月16日労判651号15頁）は、酒類食品等の卸しを業とするYの支店で事務職として働くXらが、基本給のうちの本人給につき、非世帯主および独身の世帯主で、かつ本人の意思で勤務地を限定して勤務している者に、実年齢に応じた本人給を支給せず、実年齢より低い26歳の本人給を支給する措置を労働基準法第4条違反として訴えた事案である。Yは男子従業員全員に実年齢による本人給を支給する理由として、「男子従業員は、営業につく可能性がある。営業につくと、Yの事業及び営業担当者としての資質の向上等からして、当然、広域での配転が必要不可欠である。」と主張したが、本判決はこれに反して、「Yにおいては、男子従業員であっても、必ずしも営業職につくとはいえず、男子従業員の中にももっぱら内勤職に従事している者が相当数いるし、また営業職についても広域配転をしない従業員が多数いるのであって、広域配転の割合、とりわけYの業務上の都合による広域配転の割合は微々たるものである」と認定し、「Yにおいては、本人の意思で勤務地域を限定して勤務についている従業員に対して26歳相当の本人給で据え置くという勤務地域限定・無限定の基準は、真に広域配転の可能性があるが故に実年齢による本人給を支給する趣旨で設けられたものではなく、女子従業員の本人給が男子従業員のそれより一方的に低く抑えられる結果となることを容認して制定され運用されてきたものであるから、右基準は、本人給が26歳相当の本人給に据え置かれる女子従業員に対し、女子であることを理由に賃金を差別したものであるというべきであり、したがって、労働基準法4条の男女同一賃金の原則に反し、無効であるといわなければならない」と判示した。

(3) 職務の相違

フジスター事件（東京地判平成 26 年 7 月 18 日労経速 2227 号 9 頁）は、衣料等の製造販売を営む Y に雇用された X が、賃金（基本給及び各種手当を含む。）及び賞与が男性従業員よりも不当に低く抑えられたと主張し、差額の支払を求めた事案である。本判決は、「Y では、X の入社から退職までの期間を通じ、営業職は男性が、企画職は女性がそれぞれほぼ全員を占めており、職種間で著しい男女比の偏りが見られる」ので、「上記差異が、営業職と企画職の職務の違いに基づく差異として合理的なものであるか否かを検討すべき」とし、「Y における基本給、職務給及び夏季・冬季賞与における従業員間の差異は、性別に由来するものではなく、職務の違いに基づくものというべきであって、それが合理性を有しないとはいえない」と判示した。ただし、「住宅手当及び家族手当については、職種の違いを問題とせず、男性従業員と女性従業員に対し、性別のみを理由として異なる取扱いをし、女性従業員に不利な結果をもたらしていたこと」等は不合理として損害賠償を命じた。

(4) 男女賃金格差解消のための賃金規定変更

以上は既存の賃金制度の男女差別が問題となったものであるが、逆に男女賃金格差解消のための賃金規定変更が不利益変更として訴えられたのがリオン事件（東京地立川支判平成 29 年 2 月 9 日労判 1167 号 20 頁）である。本件は、計測器等の製造販売を営む Y が、厚生労働省の「男女間の賃金格差解消のための賃金管理及び雇用管理改善方策に係るガイドライン」において男女間の賃金格差を解消すべく、家族手当などの生活手当の割合を減少させることを広く社会一般に要請したこと等を受け、家族手当の削減等を内容とする就業規則の変更を行ったことに対して、Y の従業員である X らが不合理な不利益変更であると訴えた事案である。本判決は、「男女間の賃金格差解消が当時の社会的要請であったことに鑑みれば、一般的に男性従業員に支払われることの多い家族手当が過大となることは望ましくないから、こうした観点からも、家族手当の比重の大きかった Y において、同手当を減少させ、その分を、例えば基本給などの増額に利用する必要性があったものと認められる」と述べ、「新賃金規定への変更は、合理的な変更であると評価することができる」と判示した。

2 昇進・昇格差別

【ポイント】

- 男性のみ年功的に昇格させ、女性を昇格させないことは違法であるとした裁判例がある（【判例・裁判例】(1) 社会保険診療報酬支払基金事件、芝信用金庫事件、昭和シェル石油（賃金差別）事件参照）。

○コース別雇用管理は、男女別に運用されているのであれば違法であるとした裁判例がある一方、直ちに差別と認めず一般職から総合職への転換機会を与えなかったことのみ違法とした裁判例もある（【判例・裁判例】（2）野村証券事件、兼松事件、東和工業事件、巴機械サービス事件参照）。

【法令等】

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第 6 条は、以下の事項について「労働者の性別を理由として、差別的取扱いをしてはならない」と規定している。

- ① 労働者の配置（業務の配分及び権限の付与を含む）、昇進、降格及び教育訓練
- ② 住宅資金の貸付けその他これに準ずる福利厚生の措置であって厚生労働省令で定めるもの
- ③ 労働者の職種及び雇用形態の変更
- ④ 退職の勧奨、定年及び解雇並びに労働契約の更新

なお、コース別雇用管理については、「コース等で区分した雇用管理を行うに当たって事業主が留意すべき事項に関する指針」（平成 25 年厚生労働省告示第 384 号）がある。

【判例・裁判例】

（1）昇格差別

社会保険診療報酬支払基金事件（東京地判平成 2 年 7 月 4 日労判 565 号 7 頁）は、診療報酬請求書等の審査を行う法人 Y で審査業務に従事する女性職員 X らが、全国社会保険診療報酬支払基金労働組合（全基労）との労働協約に基づいて、男性職員については勤続年数による一律昇格措置をとりながら、同一業務に従事する女性については昇格措置をとらないことの違法性を訴えた事案である。

本判決は、「本件昇格措置が前記のとおり勤続年数のみを基準とする選考抜き一律昇格という性格のもので、極めて明確な昇格要件を定めて男子職員を一挙に昇格させたにもかかわらず、同一の要件を満たす女子職員については段階的にしか昇格させないというのは、それ自体女性差別であり、その趣旨で労働協約が締結されたとすれば、その協約の効力はそのまま認めることはできない」と述べ、「仮に X らの所属する全基労が、本件昇格差別がされることを認識した上で Y 主張の趣旨の労働協約を締結したとしても、X らとの関係において、右協約締結により本件昇格措置を講じないという Y の取扱いが正当化されるものではない」として、「Y の不作為は不法作為に該当するといわなければならない」と判示した。ただし、X らが求めた男性と同様の昇格をしたことの確認請求については、根拠がないとして退けた。

また、**芝信用金庫事件**（東京高判平成 12 年 12 月 22 日労判 796 号 5 頁）は、Y 信金で勤続

28～40年の女性社員Xらが、副参事（課長格）への昇格と課長への昇進についてXらと同期同給与年齢の男性社員の間のみならず、男性社員と女性社員との間で著しい格差があり、男性社員は昇格試験制度の枠外で昇格を認める例外的措置がとられて副参事に昇格していたこと等から、女性であることのみを理由として昇格及び昇進その他の処遇において差別的取扱いを受けたとして、同期同給与年齢の男性社員のうち最も遅く課長職に昇格・昇進した者と同時期に昇格・昇進したものとして、課長職の資格と職位にあることの確認及び差額賃金の支払いを求めた事案である。本判決は、「Yにおいては、副参事の受験資格者である男子職員の一部に対しては、副参事昇格試験等における人事考課において優遇し、優遇を受けた男子職員が昇格試験導入前においては人事考課のみの評価により昇格し、昇格試験導入後はその試験に合格して副参事（新人事制度における課長職）に昇格を果たしているのであるから、女性職員であるXらに対しても同様な措置を講じられたことにより、Xらも同期同給与年齢の男性職員と同様な時期に副参事昇格試験に合格していると認められる事情にあるときには、Xらが副参事試験を受験しながら不合格となり、従前の主事資格に据え置かれるというその後の行為は、労働基準法13条の規定に反し無効となり、当該Xらは、労働契約の本質及び労働基準法13条の規定の類推適用により、副参事の地位に昇格したのと同一の法的効果を求める権利を有するものというべきである」と、昇格請求権を認めた。

さらに**昭和シェル石油（賃金差別）事件**（東京高判平成19年6月28日労判946号76頁）は、石油会社Yに採用された女性職員Xが、定年退職した後在職中賃金について女性であることを理由に差別を受けたとして、不法行為に基づく損害賠償を求めた事案である。本判決は、「前記のような滞留年数表の存在、前記…に認定した職務資格等級に関する状況によれば、Yは、…実際の運用においては、合併以降少なくとも平成5年まで、滞留年数表と同旨の基準、即ち、男性社員は学歴別年功制度を基本に置き、一定年齢以上はこれに職能を加味し、昇格の時期に幅を持たせて学歴が高卒の者の場合G1までは年功に重きを置き、標準的な者でS2まで、優秀な者は少なくともM4A以上までの昇格を予定する昇格管理を行う一方、高卒女性社員については、高卒男性とは別の昇格基準、即ちG3までは男性と同じく年功で昇格するが、G2以上への昇格には同学歴男性より長い年限を必要とし、一定の等級（S2）以上への昇格を想定しないものを設けて昇格管理を行っていたとみることができる。このような取扱いは、まさしく、労働者の昇進について、女子労働者に対して男子労働者と均等な取扱いをしないことを積極的に維持していたといえることができる」と認定し、「Yが現実採用していた前記認定の滞留年数表に記載されたのと同旨の男女の差別取扱いを維持し、Xの職務職能等級を合併に伴う移行の際格付けされるべきであったG1から更に昇格させないのみか、G2のままに据え置いた措置は雇用関係の私法秩序に反し、違法であり、少なくとも過失による不法行為が成立すると認めるのが相当である」と判示した。

(2) コース別雇用管理

コース別雇用管理についても多くの裁判例がある。**野村証券事件**（東京地判平成14年2月20日労判822号13頁）は、Y証券に勤務してきた女性社員Xらが、同期同学歴の男性社員との昇格格差を訴えた事案であるが、Yにおける男女別コース制の存在が問題となった。本判決は、諸事情を検討した上で「Yは、高卒社員につき、Y主張のようにまず職種の違いがあることを前提とするものではなく、男女の性による違いを前提に男女をコース別に採用し、その上でそのコースに従い、男性社員については主に処理の困難度の高い業務を担当させ、勤務地も限定しないものとし、他方、女性社員については主に処理の困難度の低い業務に従事させ、勤務地を限定することとしたものと認めるのが相当である」と認定し、「その結果、賃金交渉におけるYの対応や人事考課、昇格運用から明らかなように、Yにおいては、入社後の昇格、賃金についても、その決定方法、内容が男女のコース別に行われていたもので、それに伴い、昇格時期、昇格内容及びこれに伴って賃金にも格差が生じていたということが出来る」と評価した。そして、「旧均等法は、…男女で差別的取扱いをしないことを努力義務に止めているのであり、…旧均等法が制定、施行されたからといって、Yの男女のコース別の処遇が公序に反して違法であるとまでいうことはできない」が、1999年4月に施行された改正均等法の下では「Yが、それ以前にYに入社した社員について、男女のコース別の処遇を維持し、男性を総合職掌に位置づけ、女性のほとんどを一般職掌に位置づけていることは、配置及び昇進について、女性であることを理由として、男性と差別的取扱いをするものであり、均等法6条に違反するとともに、公序に反して違法である」と判示した。ただし地位確認請求は認めず、慰謝料の支払を命じた。

兼松事件（東京高判平成20年1月31日労判959号85頁）は、商事会社Yの女性社員Xらが、いわゆるコース別人事制度において、同期男性との賃金格差等が男女差別に当たるとして、差額賃金、慰謝料等を請求した事案である。本判決は、「合併前の旧兼松及び江商において、…男性に適用される賃金体系と女性に適用される賃金体系が別に設定され、これを比較すると、男性の方が年数が高くなるにつれて女性よりも賃金が高く設定され、そのような賃金体系は、以前から長く継続してきた」こと、「合併後のYにおいて、以上のような男女間の職務分担に関する考え方に変化はなく、男女別の採用、処遇が続き、成約事務を重視する企業風土、労働組合の被控訴人に対する賃金増額の要求において男性重視の方針がとられたこと…なども手伝って、男女間の賃金格差はさらに拡大していった」と認定した上で、「そのようなA体系、B体系の格差は、かつて、女性社員の一般的な勤続年数が極めて短く、処理の困難度の低い定型的、補助的な業務を中心として担当していたのに対し、男性社員が成約業務など比較的処理の困難度の高い業務を行っていたという職務内容の截然とした差異に対応していたものであるが、既に昭和50年代から女性でも勤続年数が長く、経験を積み専門知識を身につけた者が出て来ており、男性と女性が截然と区分される別の職務を担当するのではなく、男性の行う職

務と女性の行う職務が重なる場合があったところ、…これら長期勤続の女性社員の中には一部成約業務を担当していた者や履行业務であっても経験を積んで専門知識や一定程度の交渉力、語学力により重要な仕事を行っているものが相当数おり、…このような相当数の女性社員に関しては、女性社員の勤続年数が一般的に極端に短く、処理の困難度の低い定型的、補助的な業務を中心として担当しており、男性社員の職務と截然とした差異があったことに対応する A 体系と B 体系をそのまま引き継いだ一般職の給与体系と事務職の給与体系の間の格差の合理性を基礎付ける事実は平成 4 年 4 月 1 日の時点で上記年齢の旧一般 1 級との関係では既に失われていた」と述べて、違法なものになったと判示した。

東和工業事件（名古屋高金沢支判平成 28 年 4 月 27 日労経速 2319 号 19 頁）では、機械設備の設計施工を営む Y に X が 1987 年に採用され、当初は事務職であったが、1990 年からは設計職としてプラントや産業機械の設計に従事し、2001 年には二級建築士の資格を取得した。Y は 2002 年に男女別賃金制度に代えてコース別雇用制を導入したが、男性は全て総合職、女性は全て一般職とされ、設計部でも 7 名のうち女性の X のみが一般職とされ、後輩の男性よりも低い賃金とされた。X は Y に対し、繰り返し総合職として扱うよう求めたが受け入れられず、訴訟を提起した。本判決は、「Y においては、本件コース別雇用制を導入するに当たって、総合職は従前の男子、一般職は従前の女子を指す旨の通達が社内で発せられていた。そして現に、本訴提起後の平成 25 年 4 月 1 日付けで総合職の女性従業員が採用されるまで、Y の男性従業員は全員が総合職であり、女性従業員は全員が一般職であった」との事実から、「本件コース別雇用制における総合職と一般職の区別は、結局のところ、男女の区別であることが強く推認される」と述べ、「Y においては、少なくとも合理的なコース転換制度が就業規則上明記された平成 24 年 6 月（これは、X が Y を定年退職した後のことである。）までは、実質的に男女別の賃金表が適用されていたということができ、それを特段の検討も加えることなくそのまま X に適用したものであって、かかる取扱いは労働基準法 4 条に違反するもの」と判示した。

これに対し、**巴機械サービス事件**（東京高判令和 4 年 3 月 9 日労判 1275 号 92 頁）は、遠心分離機のメンテナンス等を営む Y では 1999 年にコース別人事制度を導入したが、総合職は全員男性、一般職は全員女性であり、Y で一般事務職として勤務する X らが、総合職としての地位確認と差額の支給を求めた訴えた事案である。本判決は、「Y において、男性が全員総合職であり、女性が全員一般職であること、本件コース別人事制度の導入から令和 2 年 5 月までに採用された総合職 56 名の全員が男性であり、一般職として採用された 9 名の全員が女性であることについては、これが Y の業務内容や、Y が巴工業の一部門を移管されるなどして設立されたという経緯に由来するものであり、直ちに男女を差別的に取り扱うものと認められ」ず、「X らは、中卒、高卒、専卒の男性が総合職であるのに、大卒の女性が一般職として処遇されていることを指摘するが、Y においては、現業の知識、経験、技能を必要とする業務が基幹的業務と位置付けられ、これに基づいて、総合職については、学歴のみならず、現業に関する経歴の有無等を重視して中途採用が行われてきたものであることを考慮すると、上記のような

人員体制から、Yにおいて男女差別が行われてきたことを推認させるとまではいえない」として、コース別人事管理自体は正当と認め、ただし一般職から総合職への転換の機会を与えなかったことについて、男女雇用機会均等法第6条第3号及び第1条の趣旨に反するとして、慰謝料の支払を命じた。

3 退職年齢の差別

【ポイント】

- 定年退職年齢の女性差別は違法であるとした最高裁判例がある（【判例・裁判例】(1) 日産自動車事件参照）。
- 退職勧奨年齢の女性差別を違法とした裁判例があるが、男女とも一定年齢以上に退職勧奨することは問題ないとした裁判例もある（【判例・裁判例】(2) 鳥取県教員事件、全国商工会連合会事件参照）。

【法令等】

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第6条は、以下の事項について「労働者の性別を理由として、差別的取扱いをしてはならない」と規定している。

- ① 労働者の配置（業務の配分及び権限の付与を含む。）、昇進、降格及び教育訓練
- ② 住宅資金の貸付けその他これに準ずる福利厚生措置であって厚生労働省令で定めるもの
- ③ 労働者の職種及び雇用形態の変更
- ④ 退職の勧奨、定年及び解雇並びに労働契約の更新

【判例・裁判例】

(1) 定年年齢の差別

上記男女雇用機会均等法第6条第4号の元になった基本的判例が**日産自動車事件**（最三小判昭和56年3月24日労判360号23頁）である。これは、自動車の製造販売を営むYでは、男子の定年は55歳、女子の定年は50歳としていたが、1969年に50歳に達した女性Xは定年退職を命じられたため、民法第90条の公序良俗違反として訴えた事案であるが、本判決は「Yにおいては、女子従業員の担当職務は相当広範囲にわたっていて、従業員の努力とYの活用策いかんによっては貢献度を上げうる職種が数多く含まれており、女子従業員各個人の能力等の評価を離れて、その全体をYに対する貢献度の上からない従業員と断定する根拠はないこと、しかも、女子従業員について労働の質量が向上しないのに実質賃金が上昇するという不均

衡が生じていると認めるべき根拠はないこと、少なくとも 60 歳前後までは、男女とも通常の職務であれば企業経営上要求される職務遂行能力に欠けることなく、各個人の労働能力の差異に応じた取扱いがされるのは格別、一律に従業員として不適格とみて企業外へ排除するまでの理由はないことなど、Y の企業経営上の観点から定年年齢において女子を差別しなければならない合理的理由は認められない」として、「性別のみによる不合理な差別を定めたものとして民法 90 条の規定により無効である」と判示した。その後 1985 年の男女雇用機会均等法により、定年年齢の男女差別は禁止された。

(2) 退職勧奨年齢の差別

男女雇用機会均等法第 6 条第 4 号のうち退職の勧奨と労働契約の更新は 2006 年改正で追加されたものであるが、それに先立つ**鳥取県教員事件**（鳥取地判昭和 61 年 12 月 4 日労判 486 号 53 頁）は、公務員法上に定年がなかった 1967 年度の事案であるが、Y 県教育委員会が公立学校教師の退職勧奨において 3～7 歳の男女差を設け、勧奨に応じない女性職員には優遇措置を適用しないことが争われた。本判決は、「Y は、定年制の場合であれば不合理な男女年齢差を設けることが違法となるのは格別、退職勧奨の場合それ自体何ら法的効果を生じないものであるから、定年制の場合と同一には論じられない旨主張するが、前記のとおり退職勧奨年齢基準についても合理性が要求され、不合理な男女年齢差を設けることは選定の公平さという観点から違法の評価をすることができるというべき」と述べ、不法行為に基づく損害賠償を認めた。

なお、**全国商工会連合会事件**（東京地判平成 10 年 6 月 2 日労判 746 号 22 頁）では、特別認可法人である Y が行った退職勧奨を、従業員の X らが有夫の女性を狙い撃ちにしたりストラであると訴えた事案であるが、本判決は「Y は、事業等の合理化・簡素化計画の一環として、原則として年齢 40 歳以上の全職員を対象に退職の意向等を確認したというのであり、有夫の女性であることなどを理由に X を特定して退職を勧奨したとは認められない」と認定して、訴えを退けた。

4 妊娠・出産

【ポイント】

○産前産後休業や育児時間を不就業に含む稼働率算定による賃上げ協定を妊娠・出産を理由とする不利益取扱いとして違法無効とした最高裁判例や、賞与の支給要件の出勤率に産前産後休業や時短勤務を含む規定を違法無効とした最高裁判例がある（【判例・裁判例】

(1) 日本シェーリング事件、東朋学園事件参照）。

○妊娠・出産後 1 年間の解雇は無効であるが、妊娠・出産を理由とする解雇でないことを証

明したとして解雇を有効とした裁判例がある一方、解雇を無効とした裁判例もある（【判例・裁判例】(2) ネギシ事件、シュプリンガー・ジャパン事件参照）。

○労働者が退職の意思表示をしたことによる合意退職であっても、男女雇用機会均等法の趣旨からその真意性を否定し、退職を無効とした裁判例がある（【判例・裁判例】(3) TRUST 事件参照）。

○妊娠中の軽易な業務への転換に伴う降格について、男女雇用機会均等法の趣旨に反するとした最高裁判例がある（【判例・裁判例】(4) 広島中央保健生活協同組合事件参照）。

【法令等】

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第9条は、事業主は、女性労働者が婚姻し、妊娠し、又は出産したことを退職理由として予定する定めをしてはならない(第1項)、事業主は、女性労働者が婚姻したことを理由として、解雇してはならない(第2項)、事業主は、その雇用する女性労働者が妊娠したこと、出産したこと、労働基準法第65条第1項の規定による休業を請求し、又は同項若しくは同条第2項の規定による休業をしたことその他の妊娠又は出産に関する事由であって厚生労働省令で定めるものを理由として、当該女性労働者に対して解雇その他不利益な取扱いをしてはならない(第3項)、妊娠中の女性労働者及び出産後一年を経過しない女性労働者に対してなされた解雇は、無効とする。ただし、事業主が当該解雇が前項に規定する事由を理由とする解雇でないことを証明したときは、この限りでない(第4項)、と規定している。

なお労働基準法第65条第1項は、使用者は、6週間（多胎妊娠の場合にあっては14週間）以内に出産する予定の女性が休業を請求した場合においては、その者を就業させてはならないと、同条第2項は、使用者は、産後8週間を経過しない女性を就業させてはならない。ただし、産後6週間を経過した女性が請求した場合において、その者について医師が支障がないと認められた業務に就かせることは、差し支えないと規定している。同条第3項は、使用者は、妊娠中の女性が請求した場合においては、他の軽易な業務に転換させなければならないと規定している。

また、労働基準法第19条第1項は、同法65条の規定によって休業する期間及びその後30日間は（理由を問わず）解雇してはならないと規定している。

【判例・裁判例】

(1) 不利益取扱い

妊娠・出産を理由とする解雇だけでなく、それらを理由とする不利益取扱いも禁止されたのは2006年男女雇用機会均等法改正によってであるが、それ以前の判例として、日本シェーリ

ング事件（最一小判平成元年12月14日労判553号16頁）がある。本件は、医薬品の輸入等を営むYが、総評化学同盟日本シェリング労働組合との間で締結した賃上げ協定において、賃金引上げ対象者から前年の稼働率が80%以下の者を除外するという趣旨の条項が盛り込まれたが、稼働率算定の基礎となる不就労には、欠勤、遅刻、早退によるもののほか、年次有給休暇、生理休暇、慶弔休暇、産前産後の休業、育児時間、労働災害による休業ないし通院、同盟罷業等組合活動によるものを含めており、Xらが公序良俗に反するとして訴えた事案である。本判決は、「本件80パーセント条項は、労基法又は労組法上の権利に基づくもの以外の不就労を基礎として稼働率を算定する限りにおいては、その効力を否定すべきいわれはないが、反面、同条項において、労基法又は労組法上の権利に基づく不就労を稼働率算定の基礎としている点は、労基法又は労組法上の権利を行使したことにより経済的利益を得られないこととすることによって権利の行使を抑制し、ひいては、右各法が労働者に各権利を保障した趣旨を実質的に失わせるものというべきであるから、公序に反し無効であるといわなければならない」と判示した。

また東朋学園事件（最一小判平成15年12月4日労判862号14頁）では、専修学校等を運営するYにおいて、就業規則の賞与支給要件が出勤率90%以上とされ、Yの事務職であるXは出産後8週間休業し、1年間の勤務時間短縮措置を受けたところ、90%条項を充たしていないとして賞与不支給とされたことを争った事案である。本判決は、「本件90パーセント条項は、労働基準法65条で認められた産前産後休業を取る権利及び育児休業法10条を受けて育児休業職規程で定められた勤務時間の短縮措置を請求し得る法的利益に基づく不就労を含めて出勤率を算定するものであるが、上述のような労働基準法65条及び育児休業法10条の趣旨に照らすと、これにより上記権利等の行使を抑制し、ひいては労働基準法等が上記権利等を保障した趣旨を実質的に失わせるものと認められる場合に限り、公序に反するものとして無効となる」と判示し、本件については「本件90パーセント条項のうち、出勤すべき日数に産前産後休業の日数を算入し、出勤した日数に産前産後休業の日数及び勤務時間短縮措置による短縮時間分を含めないものとしている部分が無効である」とした。

（2）解雇

妊娠と解雇をめぐるはいくつもの裁判例がある。ネギシ事件（東京高判平成28年11月24日労判1158号140頁）は、鞆の製造販売を営むYの営業部門に勤務するXが妊娠中に、協調性がなく改善の見込みがなく、社員としての適格性がないとして解雇された事案である。本判決は、「Xが他の職員らに対してしばしば怒鳴ったりきつい言葉遣いや態度をとったり、叱責するなどしており、これに対し主として検品部門の職員らが強い不満やストレスを感じていたこと、このため、Z5が退職したほか、パート職員で検品部門の責任者であるZ3は、精神的に追い詰められ、Y代表者の慰留によって退職は思い止まったものの、2回早退をしようと

し、2回目は実際に早退したこと、その他の職員らもXの言葉遣い等を問題視し、Y代表者に対して繰り返し改善を求めていたこと、Y代表者は、口頭によるものとはいえ、これまで再三にわたり、Xに対し言葉遣いや態度等を改めるよう注意し、改めない場合には会社を辞めるしかないと指導、警告してきたにもかかわらず、Xは反省して態度を改めることをしなかったこと」等を認定し、「本件解雇は、就業規則に定める解雇事由に該当するためされたものであり、Xが妊娠したことを理由としてされたものではないことは明らかであるから、同条3項に違反するものではない」とし、「Xが妊娠したことを理由としてされたものではないことをYが証明したものといえるから…、同条4項ただし書きにより、本件解雇が無効となるものではない」と判示した。

一方、**シュプリングー・ジャパン事件**（東京地判平成29年7月3日労判1178号70頁）は、英文書籍の出版等を営むYの雑誌編集チームに勤務するXが、2回にわたり産前産後休業と育児休業を取得したところ、従前の部署に復帰するのは難しく、復帰を希望するのであれば、インドの子会社に転籍するか、収入が大幅に下がる総務部のコンシェルジュ職に移るしかないなどと説明して、Xに対して退職を勧奨し、その後解雇した事案である。本判決は、「事業主において、外形上、妊娠等以外の解雇事由を主張しているが、それが客観的に合理的な理由を欠き、社会通念上相当であると認められないことを認識しており、あるいは、これを当然に認識すべき場合において、妊娠等と近接して解雇が行われたときは、男女雇用機会均等法9条3項及び育休法10条と実質的に同一の規範に違反したものとみることができるから、このような解雇は、これらの各規定に反しており、少なくともその趣旨に反した違法なものと解する」と述べ、本件については「労働者に何らかの問題行動があって、職場の上司や同僚に一定の負担が生じ得るとしても、例えば、精神的な変調を生じさせるような場合も含め、上司や同僚の生命・身体を危険にさらし、あるいは、業務上の損害を生じさせるおそれがあることにつき客観的・具体的な裏付けがあればともかく、そうでない限り、事業主はこれを甘受すべきものであって、復職した上で、必要な指導を受け、改善の機会を与えられることは育児休業を取得した労働者の当然の権利といえ、Xとの関係でも、こうした権利が奪われてよいはずがない」として、解雇を無効と判断した。

（3）合意退職

一方、労働者が退職の意思表示をしたことによる合意退職であっても、男女雇用機会均等法の趣旨からその真意性について判断したのが、**TRUST事件**（東京地立川支判平成29年1月31日労判1156号11頁）である。これは、建築物の測量事業を営むYで建築測量・墨出し工事一式の業務に従事するXが、インフルエンザによる休暇中に妊娠が発覚し上司に相談したところ、妊娠中のYでの現場業務継続が困難であるため、派遣会社に登録し、派遣先企業での業務についたところ、YがXを退職扱いとした事案である。本判決は、「退職は、一般的に、労働

者に不利な影響をもたらすところ、男女雇用機会均等法1条、2条、9条3項の趣旨に照らすと、女性労働者につき、妊娠中の退職の合意があったか否かについては、特に当該労働者につき自由な意思に基づいてこれを合意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か慎重に判断する必要がある」とした上で、本件については「Yが退職合意のあったと主張する時点まで、Y側からは、社会保険について、Xの退職を前提に、Yの下では既に加入できなくなっている旨の明確な説明や、退職届の受理、退職証明書の発行、離職票の提供等の、客観的、具体的な退職手続がなされておらず、他方で、X側は、Yに対し、継続して、社会保険加入希望を伝えており、Y代表者から退職扱いとなっている旨の説明を受けて初めて、離職票の提供を請求した上で、自主退職ではないとの認識を示しており、さらに、Yの主張を前提としても、退職合意があったとされる時に、Yは、Xの産後についてなんら言及をしていないことも併せ考慮すると、Xは、産後の復帰可能性のない退職であると実質的に理解する契機がなかったと考えられ、また、Yに紹介された派遣会社につき、派遣先やその具体的労働条件について決まる前から、Xの退職合意があったとされていることから、Xには、Yに残るか、退職の上、派遣登録するかを検討するための情報がなかったという点においても、自由な意思に基づく選択があったとは言い難い」として、Xの従業員としての地位を認めた。

(4) 軽易業務への配転

広島中央保健生活協同組合事件（最一小判平成26年10月23日労判1100号5頁）では、Yに雇用され副主任の職位にあった理学療法士であるXが、労働基準法第65条第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ぜられ、育児休業の終了後も副主任に任ぜられなかったことを、男女雇用機会均等法に違反し無効であると訴えた事案である。本判決は、「一般に降格は労働者に不利な影響をもたらす処遇であるところ、…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、…その業務上の必要性の内容や程度及び上記の有利又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及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のが相当である」との基準を示し、本件については「YにおいてX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業務上の必要性から支障があったか否か等は明らかではなく、…本件措置によりYにおける業務上の負担の軽減が図られたか否か等も明らかではない一方で、Xが本件措置により受けた不利な影響の内容や程度は管理職の地位と手当等の喪失という重大なものである上、本件措置による降格は、軽易業務への転換期間の経過後も副主任への復帰を予定していないものといわざるを得ず、Xの意向に反するものであったというべき」であるから、「均等法9条3項の趣旨及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」と判示し、差し戻した。なお差し戻し審（広

島高判平成 27 年 11 月 17 日労判 1127 号 5 頁) では、輕易な業務への転換に伴う降格や副主任に戻れなかったことによる精神的苦痛を認め、100 万円の損害賠償を命じた。

5 育児休業・介護休業

【ポイント】

- 育児休業後復職した際に、成果報酬ゼロとして降格、年俸減給したことを育児休業取得を理由とする不利益取扱いとして違法とした裁判例や、育児休業取得による 3 か月間の不就業を理由とした職能給の不昇給等を違法とした裁判例がある（【判例・裁判例】(1) コナミデジタルエンタテインメント事件、医療法人稲門会（いわくら病院）事件参照）。
- 育児休業取得を理由に部下なしポストに降格配転したことを違法とした裁判例がある（【判例・裁判例】(2) アメックス(降格等)事件参照）。
- 育児休業取得後の有期労働契約への転換は、不利益の程度や自由意志に基づいて転換に合意したと認められるかどうかによって、無効とする裁判例と有効とする裁判例がある（【判例・裁判例】(3) フーズシステム事件、ジャパンビジネスラボ事件参照）。

【法令等】

育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律第 10 条は、事業主は、労働者が育児休業申出等をし、若しくは育児休業をしたこと等を理由として、当該労働者に対して解雇その他不利益な取扱いをしてはならないと規定している。

同法第 16 条は、事業主は、労働者が介護休業申出をし、又は介護休業をしたことを理由として、当該労働者に対して解雇その他不利益な取扱いをしてはならないと規定している。

同規定は、子の看護休暇、介護休暇、所定外労働の制限、時間外労働の制限、深夜業の制限、所定労働時間の短縮措置等に準用される。

子の養育又は家族の介護を行い、又は行うこととなる労働者の職業生活と家庭生活との両立が図られるようにするために事業主が講ずべき措置等に関する指針では、不利益取扱いの例として、雇止め、更新上限回数の引下げ、労働契約変更強要、自宅待機、意に反する労働時間の制限、降格、減給、昇進・昇格における不利益評価、不利益な配置変更、就業環境の侵害が挙げられている。

【判例・裁判例】

(1) 不利益取扱い

コナミデジタルエンタテインメント事件(東京高判平成 23 年 12 月 27 日労判 1042 号 15 頁)

は、電子応用機器関連のソフトウェア製作を営む Y の従業員 X が、育児休業後復職した際に降格され、年俸を減給された人事措置を無効と主張した事案である。本判決は、Y が 2009 年度の成果報酬について、2008 年 4 月 1 日から 2009 年 3 月 31 日までの 1 年間を査定の対象期間としたが、X は、このうち 2008 年 7 月 16 日以降は育休等を取って休業していたためその間の業務実績はなかったので、成果報酬はゼロと査定したことを「あまりにも硬直的な取り扱いといわざるを得ない」とし、「本件成果報酬ゼロ査定は、育休取得後、業務に復帰した後も、育休等を取得して休業したことを理由に成果報酬を支払わないとすることであり、そのようなことは…育児・介護休業法が、育休等の取得者に対する不利益取扱いを禁止している趣旨にも反する結果になる」と述べ、「このような場合、Y としては、成果報酬の査定に当たり、X が育休等を取得したことを合理的な限度を超えて不利益に取り扱うことがないよう、前年度の評価を据え置いたり、あるいは X と同様の役割グレードとされている者の成果報酬査定の平均値を使用したり、又は合理的な範囲内で仮の評価を行うなど、適切な方法を採用することによって、育休等を取得した者の不利益を合理的な範囲及び方法等において可能な限り回避するための措置をとるべき義務がある」にもかかわらず、「Y は、X の平成 21 年度の成果報酬を合理的に査定する代替的な方法を検討することなく、機械的にゼロと査定したものであるから、その意味においても、人事権の濫用として違法であるというべきである」と判示した。

また、**医療法人稲門会（いわくら病院）事件**（大阪高判平成 26 年 7 月 18 日労判 1104 号 71 頁）は、Y が開設する病院において男性看護師として勤務していた X が、2010 年 9 月 4 日から同年 12 月 3 日まで 3 か月間の育児休業を取得したところ、Y が X の 3 か月間の不労を理由として職能給を昇給させず、また昇格試験の受験資格を認めず、受験の機会を与えなかったことを、育児・介護休業法第 10 条の禁止する不利益取扱いであると訴えた事案である。本判決は、「本件不昇給規定は、1 年のうち 4 分の 1 にすぎない 3 か月の育児休業により、他の 9 か月の就労状況いかににかかわらず、職能給を昇給させないというものであり、休業期間を超える期間を職能給昇給の審査対象から除外し、休業期間中の不労の限度を超えて育児休業者に不利益を課すものであるところ、育児休業を私傷病以外の他の欠勤、休暇、休業の取扱いよりも合理的理由なく不利益に取り扱うものである。育児休業についてのこのような取扱いは、人事評価制度の在り方に照らしても合理性を欠くものであるし、育児休業を取得する者に無視できない経済的不利益を与えるものであって、育児休業の取得を抑制する働きをするものであるから、育児介護休業法 10 条に禁止する不利益取扱いに当たり、かつ、同法が労働者に保障した育児休業取得の権利を抑制し、ひいては同法が労働者に保障した趣旨を実質的に失わせるものであるといわざるを得ず、公序に反し、無効というべきである」と判示し、不法行為による差額の損害賠償を命じた。

(2) 降格

アメックス(降格等)事件（東京高判令和5年4月27日労判1292号40頁）は、クレジットカードを発行するYの個人営業部の部長（営業管理職）であるチームリーダーとして勤務していたXが、妊娠、出産、産前産後休業及び育児休業の取得を理由に、チームリーダーの役職を解かれ、ジョブバンド（職務等級）の低下なしに部下のいないポストに配転されたことを訴えた事案である。本判決は、「基本給や手当等の面において直ちに経済的な不利益を伴わない配置の変更であっても、業務の内容面において質が著しく低下し、将来のキャリア形成に影響を及ぼしかねないものについては、労働者に不利な影響をもたらす処遇に当たるといふべき」と述べ、本件については「既に平均して6人の部下を持ち、その実績を評価され、当時の副社長からは女性管理職のロールモデルと言われてチームリーダーまで昇進した」にもかかわらず、復職後のポストは「一人の部下も付けられず、目標としての契約件数、獲得枚数、売上目標等が示されることもないまま、新規販路の開拓に関する業務を行うこととされ、…700件の電話リストを与えられ、優先して取り組むように指示されて同リストを使った電話営業を自ら行っていたにすぎない」ので、「Xが復職後に就いたアカウントマネージャーは、妊娠前のチームリーダーと比較すると、その業務の内容面において質が著しく低下し、給与面でも業績連動給が大きく減少するなどの不利益があったほか、何よりも妊娠前まで実績を積み重ねてきた控訴人のキャリア形成に配慮せず、これを損なうものであったといわざるを得ない」と判示し、慰謝料200万円の支払いを命じた。

(3) 有期契約への変更合意

フーズシステム事件（東京地判平成30年7月5日労判1200号48頁）は、鮪の卸業を営むYに期間の定めなく雇用され、事務統括（主任）という役職にあったXが、自身の妊娠、出産後、育児休業の満了後に復職した際に降格され、新たに有期契約（パート契約）の締結を強いられ、最終的に雇止めされたと訴えた事案である。Xは第1子出産後の面談で、育児のため時短勤務を希望したところ、Yの代表取締役から、勤務時間を短くするためにはパート社員になるしかないと言われ、パート契約書に署名押印したものである。本判決はこれを、「それまでの期間の定めのない雇用契約からパート契約に変更するものであり、期間の定めが付されたことにより、長期間の安定的稼働という観点からすると、Xに相当の不利益を与えるものであること、賞与の支給がなくなり、従前の職位であった事務統括に任用されなかったことにより、経済的にも相当の不利益な変更であることなどを総合すると、XとYとのパート契約締結は、Xに対して従前の雇用契約に基づく労働条件と比較して相当大きな不利益を与えるもの」とし、「Xは、同契約の締結に当たり、釈然としないものを感じながらも、第1子の出産により他の従業員に迷惑をかけているとの気兼ねなどから同契約の締結に至ったことなどの事情を

総合考慮すると、パート契約が X の自由な意思に基づいてされ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認めることはできない」と判示して、パート契約自体を無効とした。

これに対して、**ジャパンビジネスラボ事件**(東京高判令和元年 11 月 28 日労判 1215 号 5 頁)は、語学スクールを経営する Y で正社員のコーチとして勤務していた X が、育児休業取得後に有期労働契約に変更され、その効力等を争った事例である。Y は、X が育児休業取得後に職場に復帰するに当たり、X との間で期間 1 年の契約社員契約(週 3 日勤務)を締結したが、1 年の期間満了によって雇止めした。これに対して X が、男女雇用機会均等法 9 条 3 項、育児・介護休業法 10 条の不利益取扱いに当たるとして、労働契約上の地位確認、損害賠償等を求めた。なお、X が育児休業終了後に契約社員契約を締結したことには保育所が見つからないという事情があった。本判決は、契約社員が不利益であることを認めつつも、「実際は、X は、本件合意の時点においては、子を預ける保育園が見つからず、家族のサポートも十分に得られないため、週 5 日勤務が困難であり週 3 日 4 時間の就労しかできなかったのであるから、子を預ける保育園が確保できる見込みがないまま、週 5 日勤務の正社員のコーチとして復職すれば、時間短縮措置を講じたとしても、コーチとしてクラスを担当すること自体が困難になったり、クラスを担当してもその運営に大きな支障が生じたりし、あるいは欠勤を繰り返すなどして自己都合による退職を余儀なくされるか、勤務成績が不良で就業に適さないとして解雇されるか、さらには出勤常ならず改善の見込みがないものとして懲戒解雇されるおそれがあるなどの状況にあったものである」との事情から、「本件合意には、X の自由な意思に基づいて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」とし、「均等法 9 条 3 項や育介法 10 条の「不利益な取扱い」には当たらない」と認めた。そして、「Y における契約社員制度は、育児休業明けの社員のみを対象とするものであり、子の養育状況等によって、将来、正社員(週 5 日勤務)として稼働する環境が整い、本人が希望する場合には、正社員として期間の定めのない労働契約の再締結を想定しているものであるから、本件契約社員契約は、労働者において契約期間の満了時に更新されるものと期待することについて合理的な理由があるものと認められる有期労働契約に当たる」と認めつつも、会話を無断で録音したり、マスコミに事実と異なる情報を提供したりする X の行為が「服務規律に反し、円滑な業務に支障を与える行為」であって、「Y との信頼関係を破壊する行為に終始しており、かつ反省の念を示しているものでもないから、雇用の継続を期待できない十分な事由があるものと認められる」として、「本件雇止めは、客観的に合理的な理由を有し、社会通念上相当である」と判示した。

6 障害者

【ポイント】

○障害による能力不足を理由とする解雇を無効とした裁判例がある一方、障害者の不適切

な行為を理由とした解雇を有効とした裁判例がある（【判例・裁判例】(1) サン石油事件、富士ゼロックス事件参照）。

- 障害者枠で期間を定めて採用されたことを差別的取扱いではなく合理的とした裁判例がある一方、視覚障害を理由とした大学教授への職務変更命令を無効とした裁判例がある（【判例・裁判例】(2) 日本曹達(退職勧奨)事件、原田学園事件参照）。

【法令等】

障害者の雇用の促進等に関する法律第 34 条は、事業主は、労働者の募集及び採用について、障害者に対して、障害者でない者と均等な機会を与えなければならないと、同法第 35 条は、事業主は、賃金の決定、教育訓練の実施、福利厚生施設の利用その他の待遇について、労働者が障害者であることを理由として、障害者でない者と不当な差別的取扱いをしてはならないと、それぞれ規定している。

【判例・裁判例】

(1) 障害を理由とする解雇

障害による能力不足を理由とした解雇としては、**サン石油事件**(札幌高判平成 18 年 5 月 11 日労判 938 号 68 頁)がある。これはガソリンスタンドの経営などを行う Y に、面接の際に視力障害を告知せずに重機運転手として雇用され稼働していた X が、視力障害を理由として解雇された事案である。本判決は、「X は Y での採用面接に当たり、実技試験として、Y の作業現場の責任者の前で重機を運転し、その技能に問題がないと判断されて雇用されたこと、及び X の保有する大型特殊免許は、平成 16 年 2 月 12 日に更新されていることからすると、X に上記のような視力障害があることをもって、直ちに、X が、重機の運転業務に不適格であるとまでは認められ」ず、「一眼につき視力障害のある X が大型免許を受けられないからといって、そのことから直ちに大型特殊免許を有する X を大型特殊自動車(重機)の運転業務に従事させることが危険であるとまでは認められない」ので、「X の視力障害が、重機の運転業務に関する不適格性をもたらすほどのものであるとは認められ」ず、本件解雇は権利の濫用として無効と判示した。

これに対し、**富士ゼロックス事件**(東京地判平成 26 年 3 月 14 日労経速 2211 号 3 頁)は、ゼログラフィック製品の製造販売を営む Y に障害者雇用枠で中途採用された X が、数多くの不適切な行為(入社後における業績が極めて低く、かつ、再教育の結果でも改善されず、今後、会社での業務遂行に期待が持てないこと、勤怠不良等の職場秩序違反行為を多発させ、あるいは基本的就業ルールの違反、業務指示の未遂行を繰り返し、職場秩序を乱し、かつ、上司等から再三の注意を促すも反省の態度が見られず、また改善が行われないこと等)を理由に解雇さ

れたことを訴えた事案であるが、本判決はXが「多数の服務上、能力上の問題を生じていたこと、そして、警告書によるものやこれによらないものも含め、度重なる注意、警告等を受け、あるいは、職場環境を替え、研修も受け、自らの服務姿勢を改め、改善するといった機会も持ったのに、こうした服務上、能力上の問題はなお改まらない状況にあったことを指摘することができる」とし、「本件解雇は、客観的に合理的な理由を欠き、社会通念上相当であると認められない場合に当たるものとはいえない」と判示した。

(2) 障害を理由とする差別的取扱い

日本曹達(退職勧奨)事件（東京地判平成18年4月25日労判924号112頁）は、化学工業製品の製造販売を営むYに障害者枠で6か月の期間を定めた嘱託契約社員として採用されたXが、Yから合理的な理由もなく、障害者であることのみを理由に差別的な取扱いをされた上、退職勧奨により退職を強要されたと訴えた事案である。本判決は、Yの障害者枠制度は「障害者が業務への適性や業務遂行能力を有するか否かを見極めるために必要な期間を設けることによって、被告及び障害者の双方が雇用契約を締結しやすくなるような状況を作り、被告における障害者雇用の維持・拡大を図ることを目的とした制度であり、障害者雇用以外の嘱託契約職員にも共通して採用されていることから、障害者であることを理由とした差別ではなく「合理性があるもの」と認め、また差別的言動により退職強要をしたとも認められないとして、Xの訴えを退けた。

一方、**原田学園事件**（広島高岡山支判平成30年3月29日労判1185号27頁）は、学校法人Yの設置する岡山短期大学で幼児教育学科の准教授であるXが、遺伝性疾患である網膜色素変性症が進行し、文字の判読が困難となったため、YはXを授業から外し、学科事務を担当させる職務命令及び研究室の明渡し命令を発したことが争われた事案である。本判決は、「本件職務変更命令は、Xの研究発表の自由、教授・指導の機会を完全に奪うもので、しかも、それは平成28年度に限ったものではなく、以後、Xには永続的に授業を担当させないことを前提とするものであるから、直ちに具体的な法的権利、地位とまでは認められないにせよ、Xが学生を教授、指導する本件利益を有することにかんがみると、Xに著しい不利益を与えるもので、客観的に合理的と認められる理由を欠くといわざるを得ない」と述べ、本件職務変更命令とそれに伴う研究室明渡し命令は権利濫用であり無効であると判示した。

第9章 パワーハラスメント

【法令等】

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(本章において(以下「労働施策総合推進法」)の改正により、パワーハラスメントについて一定の規制が設けられることになるまで、法令における定義は存在しなかった。しかも、厳密に言えば、労働施策総合推進法においても「パワーハラスメント」という用語は使われていない。とはいえ、同法に基づく「事業主が職場における優越的な関係を背景とした言動に起因する問題に関して雇用管理上講ずべき措置等についての指針」(令和2年厚生労働省告示第5号、本章において以下「パワーハラスメント指針」)には、「職場におけるパワーハラスメント」との文言が用いられており、それは同法30条の2第1項における文言の言い換えであることからすれば、同条文は、パワーハラスメント概念について言及するものといえよう。すなわち、労働施策総合推進法30条の2第1項、あるいは指針からすれば、パワーハラスメントは、「職場において行われる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までの要素を全て満たすもの(パワーハラスメント指針2(1))」と定義される。

パワーハラスメントに係る労働施策総合推進法における規定のうち、とりわけ重要なのは、事業主の措置義務に関する条文である30条の2と30条の3のふたつとなろう。30条の2第1項では事業主に措置義務が課され、第2項ではパワーハラスメントに関し相談したことなどを理由とする解雇その他不利益取扱いの禁止が定められ、同3項以下では「パワーハラスメント指針」を定める根拠規定などが置かれている。また、30条の3では、パワーハラスメントにつき、広報・啓発をなすなど国の責務(1項)、研修を実施するなど国の講ずる措置に協力する事業主の責務(2項)、関心と理解を深め必要な注意を払う事業主(役員)の責務(3項)、関心と理解を深め必要な注意を払い事業主の講ずる措置に協力する労働者の責務(4項)について規定しているが、これらはいずれも努力義務規定となっている。とはいえ、経営層が自らパワーハラスメントをなすような事案が複数みられることからすれば、同条3項の規定の持つ意味は少なくないだろう。

事業主における措置義務の内容に関しては、パワーハラスメント指針において、詳らかである。具体的には、①事業主の方針等の明確化及びその周知・啓発、②相談(苦情を含む)に応じ適切に対応するために必要な体制の整備、③職場におけるパワーハラスメントに係る事後の迅速かつ適切な対応といったことが核とされている。例えば、①パワーハラスメントについての方針(パワーハラスメント方針)を就業規則などに規定し、それを労働者に周知し一定の啓発をなし、②外部などに相談窓口を設け、③パワーハラスメントに係る相談の申出があった場合、被行為者と行為者への迅速対応をなすとともに、パワーハラスメント方針について改めて周知等をなし再発防止に向けた措置を講じることなどが事業主には求められる。なお、措置義

務に関する規定の施行は、大企業につき 2020 年 6 月 1 日、中小企業につき 2022 年 4 月 1 日となっていたところ、現在すべての企業に措置義務が課されている。

パワーハラスメント指針によれば、パワーハラスメントには 6 つの類型が存在するとされている。すなわち、①身体的な攻撃(暴行・傷害)、②精神的な攻撃(脅迫・名誉棄損・侮辱・ひどい暴言)、③人間関係からの切り離し(隔離・仲間外し・無視)、④過大な要求(業務上明らかに不要なことや遂行不可能なことの強制・仕事の妨害)、⑤過小な要求(業務上の合理性なく能力や経験とかけ離れた程度の低い仕事を命じることや仕事を与えないこと)、⑥個の侵害(私的なことに過度に立ち入ること)の 6 つとされている(指針 2(7))。とはいえ、実際の事案について当該 6 類型のように単純に分類し得ることはむしろ稀であり、複数の類型にあてはまる言動が生じていることが少なくない。

ところで、労働施策総合推進法における規定そして指針は公法的規制であって、私法上の効力を直ちに生じさせるものでないが、事業主において指針に沿った取組がなされていたかどうかにより訴訟上の結論が左右される可能性があるし、指針の内容は、職場環境配慮義務といった各種ハラスメントを射程とする付随義務の具体的内容と重なり得る点に、十分留意すべきであろう。

私法上、パワーハラスメントについては、行為者の不法行為責任(民法 709 条)を問うもの、使用者の不法行為責任(一般不法行為責任(同法同条)もしくは使用者責任(同法 715 条)、またはその双方)を問うもの、使用者の債務不履行責任(同法 415 条)を問うもののほか、会社法 350 条責任を問うものなどが見られる。債務不履行が問われる場合、職場環境配慮義務(「働きやすい職場環境」に係る使用者における義務)や安全配慮義務(労働契約法 5 条)といった付随義務違反が問われるなどしている。なお、公務事案では国家賠償法 1 条 1 項責任が問われるなどしている。

1 典型と解される事案

【ポイント】

- 「会社を辞めるべき」といった文言を含む叱責の電子メールを被行為者のみならず職場の同じユニットの同僚十数名にも送信した事案において、行為者による送信目的が正当であったとしても、その表現において許容限度を超え著しく相当性を欠くとし不法行為を構成するとした裁判例がある(【判例・裁判例】(1) 三井住友海上火災保険事件参照)。
- 有形力行使・言葉による暴力(暴言)の事案においては、当該言動が違法と評価される場合がほとんどである(【判例・裁判例】(2) 日本土建事件、海上自衛隊事件、神戸市・代表者交通事業管理者事件、アークレイファクトリー事件参照)。但し、例外的な事情のもと、当該言動を違法視しなかった裁判例も存在する(【判例・裁判例】(2) 東京都ほか(警視庁海技職員)事件参照)。

○執拗な言動と管理職による放置の事案であって、管理職者が適切な対処をしなかったことが違法評価に結びついた裁判例が複数存在する（【判例・裁判例】(3) 川崎市水道局事件、さいたま市環境局事件参照）。

○3年近くに及んだ言動の事案においては、当該期間の長さも、使用者における債務不履行責任肯定にあたっての考慮要素の一つとされている（【判例・裁判例】(4) 誠昇会北本共済病院事件参照）。

○行為者による被行為者への飲酒の強要があり、また深夜に叱責のメールをしたり留守電を残したりした事案において、いずれの言動も不法行為を構成するものとした裁判例がある（【判例・裁判例】(5) ザ・ウィンザー・ホテルズインターナショナル事件参照）。

【判例・裁判例】

(1) 電子メールによる叱責

行為者（Y）が被行為者（X）に対し、「意欲がない、やる気がないなら、会社を辞めるべきだと思います」などと記載された電子メールを被行為者とその職場の同僚に送信した事案の三井住友海上火災保険事件（東京高判平成17年4月20日労判914号82頁）では、メールにおける表現や内容、送信範囲に着目がなされ判断されている。具体的には、Yによる上記言動について、本判決は、「本件メールの内容は、職場の上司であるYがエリア総合職で課長代理の地位にあるXに対し、その地位に見合った処理件数に到達するよう叱咤督促する趣旨であることがうかがえないわけではなく、その目的は是認することができる」が、「本件メール中には、『やる気がないなら、会社を辞めるべきだと思います。当SCにとっても、会社にとっても損失そのものです。』という、退職勧告とも、会社にとって不必要な人間であるとも受け取られるおそれのある表現が盛り込まれており、これがX本人のみならず同じ職場の従業員十数名にも送信されている」ところ、その表現においては「『あなたの給料で業務職が何人雇えますか。あなたの仕事なら業務職でも数倍の実績を挙げますよ。……これ以上、当SCに迷惑をかけないで下さい。』という、それ自体は正鵠を得ている面がないではないにしても、人の気持ちを逆撫でする侮辱的言辞と受け取られても仕方のない記載などの他の部分ともあいまって、Xの名誉感情をいたずらに毀損するものであることは明らかであり、上記送信目的が正当であったとしても、その表現において許容限度を超え、著しく相当性を欠くものであって、Xに対する不法行為を構成するというべきである」とした。

(2) 有形力行使・言葉による暴力(暴言)

日本土建事件（津地判平成21年2月19日労判982号66頁）は、行為者が新入社員（「養成

社員」と呼称される職種であった)で何も知らない被行為者に対して、こんなこともわからないのかと言って物を投げつけたり机を蹴飛ばしたりし、また、被行為者に対し行為者が、今日中に仕事を片づけておけと命じ1人遅くまで残業せざるを得ない状況にさせ仕事を押しつけ、あるいは、被行為者に対し行為者が、勤務時間中にガムを吐きかけ測量用の針の付いたポールを投げつけ足を怪我させるなどした事案であった。津地裁は、使用者(Y)について上記言動に関し、「本件作業所の責任者であるW所長はこれに対し、何らの対応もとらなかったどころか問題意識さえ持っていなかったことが認められ」、「その結果、Yとしても、何ら亡Aに対する上司の嫌がらせを解消するべき措置をとって」おらず、「このようなYの対応は、雇用契約の相手方である亡Aとの関係で、Yの社員が養成社員に対してYの下請会社に対する優越的立場を利用して養成社員に対する職場内の人権侵害が生じないように配慮する義務(パワーハラスメント防止義務)としての安全配慮義務に違反しているというほかない」とし、「したがって、この点に関し、Yには、雇用契約上の債務不履行責任がある」とし、「同時に、このようなYの対応は、不法行為を構成するほどの違法な行為であると言わざるを得ないから、この点についても責任を負うべきである」とした。同事件は、被行為者が新入社員という意味では、後述する「(3)新入社員に対する暴言」にも分類し得るし、管理者による放置があったという意味では、後述する「(5)執拗な言動と管理職による放置」にも分類し得る。

海上自衛隊事件(東京高判平成26年4月23日労判1096号19頁)は、行為者が被行為者に対し、殴打したり蹴ったり、エアガンを撃ちつけるなどした事案であった。東京高裁は、行為者は被行為者の仕事ぶりにいらだちを感じたときや単に機嫌が悪いときに、「10回程度以上、平手や拳で顔や頭を殴打したり、足で蹴ったり、関節技をかけるなどの暴行をし」、また、「頻繁に、エアガン等を用いてBB弾を撃ちつける暴行を加えた」として、行為者の言動を「暴行」と評価するなどし、行為者は職務と無関係に行われた暴行及び恐喝につき個人としての不法行為責任を負うとしつつ、国は、行為者の被行為者に対する「暴行のうち、業務上の指導と称して行われたものにつき、国賠法1条1項に基づく責任を負うほか」、行為者の上司職員において、行為者に対する指導監督義務違反があったと認められる場合には、「上司職員の職務執行につき違法な行為があったものとして、同項に基づく責任を負う」とした。

被行為者が着座する椅子を行為者が蹴ったことで、頸椎捻挫及び腰椎捻挫として加療約1週間を要するとの診断を被行為者が受けるなどした事案の**神戸市・代表者交通事業管理者事件**(神戸地判令和3年9月30日労判ジャ120号44頁)では、神戸地裁は「パワーハラスメントとは、職場において行われる優越的な関係を背景にした言動であって、業務上必要かつ相当な範囲を超えたものにより、被用者の就業環境が害されるものをいい、客観的にみて、業務上必要かつ相当な範囲で行われる適正な業務指示や指導は、パワーハラスメントには該当しない。この就業環境が害されたかは、社会一般の平均的な被用者が、就業する上で看過できない程度の支障が生じたと感じるような言動かどうかを基準に判断するべきである」との規範を定立させている。上記の言動は、行為者(B)が災害対応時、右手に携帯電話を持って打合せ

を行い左手に手板(メモ)を持っていたところ、問合せと思われる電話のコール音が鳴ったが、被行為者(X)は隣の席の職員と話をしており直ぐには電話に出なかったため、被行為者に電話に出よう指示するために、行為者が右足の内側側面又は足裏で被行為者の座っていた椅子の背部を1回蹴ったというものであったが、神戸地裁は、「いかに災害対応時の緊迫した状況下で、かつ両手が携帯電話及び手板で塞がっていたとしても、部下であるXに電話を取るよう指示するに当たって、足で原告の座っている椅子を蹴るとするのは、Xにとって屈辱的な態様である上、そのような方法で合図をする業務上の必要性は全くなく、合図に足を用いたこと自体不適切な行為であった。加えて、椅子の背部を蹴るという危険な暴行に及んだことからすると、B係長の本件暴行は、優越的な関係を背景に、相手に対し身体的・精神的に苦痛を与え、就業する上で看過できない程度の支障が生じたと感じさせるものであったと認められ、パワーハラスメントに該当する」とした。なお、同事件では、行為者による被行為者への言辞も争点にされている(「ここは学校じゃない」、「文章の書き方を教えるところじゃない」、「本俸が高いのだから、本俸に見合う仕事をしなさい」といった行為者による被行為者への発言について、業務上必要かつ相当な理由があったとはいえないと判断されている)。

以上のように、基本的には、殴打するなど有形力行使があった時点で当該言動は違法なものとして評価される。但し、例外的な事案もある。例えば、行為者が被行為者のネクタイを掴んで引っ張るなどした事案の**東京都ほか(警視庁海技職員)事件**(東京高判平成22年1月21日労判1001号5頁)では、被行為者にとって分限免職処分がされるより退職願を提出する方が有利であるとの事情があったとされるところ、行為者(Y2)が被行為者(X)に対して「ネクタイを掴んで引っ張った経緯は……Y2課長らがXに退職願を作成しない理由を問うても1時間にわたりXはその理由を明らかにしないでいて、その挙げ句、Xが理由はないと答えたことに立腹したY2課長がXのネクタイを掴んで引っ張ったが、直ちに手を離し、Xはそのまゝいすに座り込んだというもの……であって、Y2課長が上記行為をするに至る経緯を全体として考察し、その態様、有形力の程度及びその結果に照らしてこれを評価すると、これをもってXの権利又は法律上保護すべき利益を違法に侵害するものということとはできない」と判示されている(なお、同事件は、上記のほか多数の様々な言動につき争われた事案であった)。

言葉による暴力(暴言)の事案であって比較的シンプルな行為類型のものとして、**アークレイファクトリー事件**(大阪高判平成25年10月9日労判1083号24頁)が挙げられる。同事件では、行為者らによる被行為者(派遣労働者)への「殺すぞ」といった発言内容につき、「いかにも粗雑で、極端な表現」との評価がなされ、あるいは、『「殺すぞ」という言葉は、仮に『いい加減にしろ』という意味で叱責するためのものであったとしても、指導・監督を行う者が被監督者に対し、労務遂行上の指導を行う際に用いる言葉としては、いかにも唐突で逸脱した言辞というほかはな」といった判示がなされている。なお、同事件判決は、行為者らによる被行為者への他の言動と上記発言を包括して不法行為が成立するものとしている。

(3) 執拗な言動と管理職による放置

川崎市水道局事件（東京高判平成15年3月25日労判849号87頁）は、行為者（B・C・Dの3名）による言動の後、被行為者（亡A）の自殺という結果が生じたものであった。具体的には、①Bら3名が、被告市（Y）の水道局工業用水課に配転されてきた亡Aに対し、聞こえよがしに、「何であんなのがここに来たんだよ」、「何であんなのがAの評価なんだよ」などと言ったこと、②Dが、Fといわゆる下ネタ話をしていたとき、会話に入ってくることなく黙っている亡Aに対し、「もっとスケベな話にもものってこい」、「F、亡Aは独身なので、センズリ比べをしろ」などと言ったこと、そして、亡Aが女性経験がないことを告げると、亡Aに対するからかいの度合いをますます強め、DがFに対し、「亡Aに風俗店のことについて教えてやれ」「経験のために連れて行ってやってくれよ」などと言ったこと、③Dが、亡Aを「むくみ麻原」などと呼んだり、亡Aが登庁すると「ハルマゲドンが来た」などと言って嘲笑したこと、④Dが、ストレス等のためにさらに太った亡Aに対し、外回りから帰ってきて上気していたり、からかわれて赤面しているときなどに、「酒をのんでいるな」などと言って嘲笑したこと、⑤出勤することが辛くなり、休みがちとなった亡Aに対し、Bら3名は、「とんでもないのが来た。最初に断れば良かった」「顔が赤くなってきた。そろそろ泣き出すぞ」「そろそろ課長（Bのこと）にやめさせて頂いてありがとうございますと来るぞ」などと亡Aが工業用水課には必要とされていない厄介者であるかのような発言をしたこと、⑥合同旅行会の際、亡Aが、Bら3名が酒を飲んでいる部屋に、休みがちだったことなどについて挨拶に行ったところ、Dが、持参した果物ナイフを亡Aに示し、振り回すようにしながら「今日こそは切ってやる」などと亡Aを脅かすようなことを言い、さらに、亡Aに対し、「一番最初にセンズリこかすぞ、コノヤロー」などと言ったり、亡Aが休みがちだったことについても「普通は長く休んだら手みやげぐらいもってくるもんだ」などと言ったというようなことについて争われた事案であった。なお、上記のような言動が生じる以前、YとX1（亡Aの父）との間では、X1の耕作地における工事中立杭に関し一定のトラブルが生じていた。

東京高裁は、Yの法的責任につき、「亡Aは……内気で無口な性格であり、しかも、本件工事に係るX1とのトラブルが原因で職場に歓迎されず、また、負い目を感じ、職場にも溶け込めない状態にあった」が、「亡Aが工業用水課に配転されてから1か月しか経過せず、仕事にも慣れていない時期に、上司であるBら3名は、職員数が10名という同課事務室において、一方的に執拗にいじめを繰り返していたものであり、しかも、Bは、同課の責任者でありながら、亡Aに対するいじめを制止しなかった」結果、「亡Aは……同課に配属されるまではほとんど欠勤したことがなかったにもかかわらず、まったく出勤できなくなるほど追い詰められ、心因反応という精神疾患に罹り、治療を要する状態」になったとし、水道局職員課長のGは、亡Aの状況を知り、「Bら3名などに対し面談するなどして調査を一応行ったものの……亡Aからはその事情聴取」もしないまま「いじめの事実がなかったと判断し……いじめ防止策及び

加害者等関係者に対する適切な措置」を講ぜず、その後も、職場復帰した亡Aが再び休暇を取得していることを知っていたが、格別な措置を執らず、配転替えを希望している亡Aの希望を一旦拒否するなどし、亡Aに不安を抱かせ、配転することができた亡Aではあったが不安感などが強く、2日出勤した後は「出勤できなくなり、病状が回復しないまま自殺してしまった」として、「このような経過及び関係者の地位・職務内容に照らすと、工業用水課の責任者であるBは、Dなどによるいじめを制止するとともに、亡Aに自ら謝罪し、Dらにも謝罪させるなどしてその精神的負荷を和らげるなどの適切な処置をとり、また、職員課に報告して指導を受けるべきであったにもかかわらず、C及びDによるいじめなどを制止しないばかりか、これに同調していたものであり、G課長から調査を命じられても、いじめの事実がなかった旨報告し、これを否定する態度をとり続けていたものであり、亡Aに自ら謝罪することも、Dらに謝罪させることも」せず、「また、亡Aの訴えを聞いたG課長は、直ちに、いじめの事実の有無を積極的に調査し、速やかに善後策（防止策、加害者等関係者に対する適切な措置、亡Aの配転など）を講じるべきであったのに、これを怠り、いじめを防止するための職場環境の調整をしないまま、亡Aの職場復帰のみを図ったものであり、その結果、不安感の大きかった亡Aは復帰できないまま、症状が重くなり、自殺に至った」とし、「B及びG課長においては、亡Aに対する安全配慮義務を怠った」としつつ、「精神疾患に罹患した者が自殺することはまああることであり、しかも、心因反応の場合には、自殺念慮の出現する可能性が高いことをも併せ考えると、亡Aに対するいじめを認識していたB及びいじめを受けた旨の亡Aの訴えを聞いたG課長においては、適正な措置を執らなければ、亡Aが欠勤にとどまらず……場合によっては自殺のような重大な行動を起こすおそれがあることを予見することができた」とし、「上記の措置を講じていれば、亡Aが職場復帰することができ、精神疾患も回復し、自殺に至らなかったであろうと推認することができるから、B及びG課長の安全配慮義務違反と亡Aの自殺との間には相当因果関係がある」として、Yは、安全配慮義務違反により、国家賠償法1条1項の責任を負うとした。

また、さいたま市環境局事件（東京高判平成29年10月26日労判1172号26頁）は、被行為者（亡A）が被告市（Y）の教育委員会から環境局S部の本件センターに異動し、行為者（B）の指導を受けたところ、後述するような暴力や暴言を受けたという事案であった。当該異動前、亡Aは、「うつ病、適応障害を発症し、重症うつ状態レベル」であるなどと診断され、89日間の病気休暇を取得していた。Bは、自己主張が強く協調性に乏しい、言葉使いが乱暴でミスをした際には強く叱るといった認識・評価が職場関係者からなされており、本件センター係長であったEは、Bに上記のような問題があることを認識していた。本件センター所長のFは、亡Aが上記病気休暇を取得していることについて引継ぎを受けておらず、Eも同様に亡Aの上記病気休暇取得の事実を知らなかった。平成23年4月初旬から、亡AはBとペアを組み、Bと2人で公用車に乗って、銀行への入金・両替業務を開始したが、Bは、亡Aに対しても、指導係として職務について教示をする際、威圧感を感じざるほどの大きな声を出し、厳しい言葉で注

意をすることがあり、おおよそ①Bが亡Aの脇腹に暴行を加えたこと、②おおよそ3か月に亘りBが亡Aに暴言等を継続的になしたことにつき、本件で争われた。

東京高裁は、事実の存否に関する判断ではあるが、「亡Aは、平成23年4月21日頃、Bから脇腹に暴行を受けたことは優に認定することができ、同年7月末頃まで、職場における優越性を背景とした暴言等のパワハラを継続的に受けていたものと推認することができる」とした。

また、東京高裁は、Yについて、「安全配慮義務のひとつである職場環境調整義務として、良好な職場環境を保持するため、職場におけるパワハラ、すなわち、職務上の地位や人間関係などの職場内の優位性を背景として、業務の適正な範囲を超えて、精神的、身体的苦痛を与える行為又は職場環境を悪化させる行為を防止する義務を負い、パワハラが訴えがあったときには、その事実関係を調査し、調査の結果に基づき、加害者に対する指導、配置換え等を含む人事管理上の適切な措置を講じるべき義務を負うものというべきである」とし、亡Aが精神疾患で「89日間の病気休暇を取得した旨の情報」が「Yの組織内で適切に共有されなかったから」といって、直ちに安全配慮義務に反するものということとはできない」としつつも、「亡Aの上司であったEは、亡Aからパワハラが訴えを受けたのであるから、パワハラの有無について事実関係を調査確認し、人事管理上の適切な措置を講じる義務があるにもかかわらず、事実確認をせず、かえって、職場における問題解決を拒否するような態度を示し、Eから報告を受けたFも特段の指示をせず、ようやく7月末頃になって、Bが1人で入金・両替業務をする体制に変更したものの、それまでパワハラが訴えを放置し適切な対応をとらなかった」とし、「また、亡Aは、F宛の平成23年7月11日付けの『入金（その他）の件について』と題する書面……を作成しているところ、これは作成日付が記載されたものである上、X2は、亡Aが上記書面をFに渡した旨供述、陳述し、実際、同月末頃には、B1人で入金・両替業務をする体制に変更する措置が取られているのであるから、それをFに交付した可能性も高いが、Fはこれを否定している……上記の書面の交付を受け取っていたとすれば当然のこと、受け取ってなかったとしても、Fは、Eから亡Aのパワハラが訴えについて報告を受けたにもかかわらず、事実の確認等について指示をせず、放置したことには変わりがない」とし、Yは、「亡Aのパワハラが訴えに適切に対応しなかったのであるから、職場環境調整義務に違反したものであるべき」とし、さらに、「Yは、EやFは、亡Aのうつ病による病気休暇の取得の情報を知らなかったというが、亡Aを問題があるBと同じ管理係に配置したこと自体が問題ではなく、亡Aからのパワハラが訴えに適切に対応しなかったことが職場環境を調整する義務を怠ったものと評価されるものである」としつつ、あるいは、また、「Fは、亡Aから、平成23年12月14日には体調不良を訴えられ、翌15日には、実際自殺念慮までも訴えられ、亡Aの精神状態が非常に危険な状況にあることを十分認識できたのであるから、直ちに亡Aの同意をとるなどし、自らあるいは部下に命じるなどして主治医等から意見を求め、産業医等に相談するなど適切に対処する義務があったにもかかわらず、自己の判断で、勤務の継続をさせ、亡Aの精神状

況を悪化させ、うつ病の症状を増悪させたのであるから、Yには、この点においても、安全配慮義務違反があるというべきである」とし、安全配慮義務違反による国家賠償法1条1項の責任を肯定した。

(4) 3年近くに及んだ言動

誠昇会北本共済病院事件（さいたま地判平成16年9月24日労判883号38頁）は、看護の現場における先輩（行為者（Y1、なお男性））・後輩（被行為者（亡A、なお男性））間での職場いじめ事案であったが、具体的には、Y1が亡Aに買い物させ、肩もみをさせ、家の掃除をさせ、車を洗車させ、長男の世話をさせ、風俗店へ行く際や他病院医師の引き抜きのためスナックに行く際に送迎をさせ、パチンコ屋での順番待ちをさせ、馬券を購入しに行かせ、女性を紹介するよう命じ困らせ、ウーロン茶1缶を3000円で買わせ、職員旅行の際に飲み物費用（約88000円）を負担させ、介護老人施設作りに関する署名活動をさせ、亡Aがその交際相手とのデート中に仕事を理由にY2病院に呼び戻し（亡Aが病院に到着してもY1は病院にいなかった）、勝手に携帯電話を覗き亡Aの交際相手にメールを送信するなどしたことといった言動があったものであり、他の行為とも包括しつつ、さいたま地裁は、上記言動につきY1の不法行為責任を肯定した。

また、病院を運営するY2について、さいたま地裁は、「Y1らの後輩に対する職場でのいじめは従前から続いていたこと、亡Aに対するいじめは3年近くに及んでいること、本件職員旅行の出来事や外来会議でのやり取りは雇い主であるY2も認識が可能であったことなど……Y2は、Y1らの亡Aに対する本件いじめを認識することが可能であったにもかかわらず、これを認識していじめを防止する措置を採らなかった安全配慮義務違反の債務不履行があったと認めることができる」とし、「Y2は、民法415条に基づき……安全配慮義務違反の債務不履行によって亡Aが被った損害を賠償する責任がある」とした。

(5) 飲酒の強要、深夜のメールと留守電

ザ・ウィンザー・ホテルズインターナショナル事件（東京高判平成25年2月27日労判1072号5頁）は、営業担当者であった被行為者（X）に対し、営業部次長であった行為者（Y2）が、Xのミスや帰社命令不遵守などを契機としつつ、飲酒を強要し、深夜に叱責のメールを送信ないし留守電（7・1留守電）を残したことなどにつき争われた事案であった。

東京高裁は、飲酒強要について、「Xは、少量の酒を飲んだだけでもおう吐しており、Y2は、Xがアルコールに弱いことに容易に気付いたはずであるにもかかわらず、『酒は吐けば飲めるんだ』などと言い、Xの体調の悪化を気に掛けることなく、再びXのコップに酒を注ぐなどしており、これは、単なる迷惑行為にとどまらず、不法行為法上も違法というべきであり、「ま

た、その後も、Y2の部屋等でXに飲酒を勧めているのであって」、前記言動に「引き続いて不法行為が成立するというべきである」とし、また、深夜のメールと留守電につき、Y2による「本件7・1留守電やメールの内容や語調、深夜の時間帯であることに加え、従前のY2のXに対する態度に鑑みると、同留守電及びメールは、Xが帰社命令に違反したことへの注意を与えることよりも、Xに精神的苦痛を与えることに主眼がおかれたものと評価せざるを得ないから、Xに注意を与える目的もあったことを考慮しても、社会的相当性を欠き、不法行為を構成するというべきである」とした。

2 被行為者に一定の事情が存在していた事案

【ポイント】

- 新入社員に対する暴言の事案においては、被行為者が経験の少ない者であることに着目しつつ、それを判断にあたっての考慮要素に取り込む裁判例が多い（【判例・裁判例】(1) 岡山県貨物運送事件、加野青果事件、暁産業ほか事件参照）。
- 新人医師に対する有形力行使・暴言の事案において、被行為者の属性・心身の状況（新人医師であること等）、言動の内容・態様・継続性（患者や他の医療スタッフの面前での言動であること等）、当該言動が被行為者に与える影響、（新人である）被行為者に課された業務量・内容等が判断にあたっての考慮要素とされている（【判例・裁判例】(2) 公立八鹿病院組合ほか事件参照）。
- 喫煙者に対する嫌がらせの事案において、行為者による一連の行為は、同人が心臓発作を防ぐためたばこの臭いを避けようとしていたことを考慮したとしても、喫煙者である被行為者らに対する嫌がらせの目的をもって、長期間にわたりなされたものであるなどして不法行為責任を肯定するなどした裁判例がある（【判例・裁判例】(3) 日本ファンド事件参照）。
- 被行為者がPTSDないし神経症という認識があるにもかかわらずなされた言動の事案において、被行為者がPTSDないし神経症である旨の診断を受け、担当医から、かつての勤務先の関係者との面談、仕事の話をするを控える旨告知されていたことを行為者が認識していたことからすれば、本言動は違法であって不法行為を構成するなどした裁判例がある（【判例・裁判例】(4) ファーストリテイリングほか（ユニクロ店舗）事件参照）。
- 被行為者が鬱病という認識があるにもかかわらずなされた言動の事案において、行為者における配慮が欠けた本言動は違法であって不法行為を構成するなどした裁判例がある（【判例・裁判例】(5) サントリーホールディングスほか事件参照）。
- 疾患による休業ののち職場復帰した被行為者になされた言動の事案において、行為者ないし使用者における配慮につき着目するなどした裁判例がある（【判例・裁判例】(6) トマト銀行事件、鹿児島県・曾於市（市立中学校教諭）事件参照）。

- 被行為者における何らかの問題行動が契機となりなされた言動の事案においては、軽微な問題行動から一定の危険を伴う問題行動まで様々な事情の事案が複数存在する。具体例としては、まず、当該問題行動（不正経理）を理由にした一定の叱責を「社会通念上許容される業務上の指導の範囲を超えるものと評価することはできない」とし違法評価しなかった裁判例がある（【判例・裁判例】（7）前田道路事件参照）。また、当該問題行動（医療機関における事務処理上のミス等）を理由とした注意・指導について「時には厳しい指摘・指導や物言いをしたことが窺われるが、それは生命・健康を預かる職場の管理職が医療現場において当然になすべき業務上の指示の範囲内にとどまるもの」として違法評価しなかった裁判例がある（【判例・裁判例】（7）医療法人財団健和会事件参照）。これらに類するとも言い得る裁判例も存在する（【判例・裁判例】（7）関西ケースデンキ事件参照）が、大きな声で不相当な表現を用いた事案では、当該言動を違法としたものも存在する（【判例・裁判例】（7）三洋電機コンシューマエレクトロニクス事件（参照）。一方、被行為者における問題行動が存在するにせよ、行為者による複数の有形力行使に至った事案においては、当該言動は不法行為と評価されている（【判例・裁判例】（7）メイコウアドヴァンス事件参照）。
- 被行為者における新型コロナウイルス感染が契機となりなされた言動の事案においては、被行為者の言い分を聞くことなく、被行為者を行為者の感染の原因であると断定して一方的に叱責し、態様も比較的長時間にわたるものであったことなどから、当該言動は不法行為に該当するとした裁判例がある（【判例・裁判例】（8）A 歯科医院事件参照）。
- 在日外国人への差別的な言動の事案においては、当該言動は不法行為にあたり、また労働契約上の職場環境配慮義務違反が成立するとして債務不履行責任が肯定されるなどと判断した裁判例が複数存在する（【判例・裁判例】（9）カンリ事件、フジ住宅ほか事件参照）。

（1）新入社員に対する暴言

新入社員であった被行為者（亡 A）が自殺した**岡山県貨物運送事件**（仙台高判平成 26 年 6 月 27 日労判 1100 号 26 頁）は、亡 A が不注意等によりミス（荷物を傷つけてしまうなど）をすることが多く同じようなミスを繰り返すことも少なくなかったなどの事情のもと、行為者（Y2）が「何でできないんだ」、「何度も同じことを言わせるな」、「そんなこともわからないのか」、「俺の言っていることがわからないのか」、「なぜ手順通りにやらないんだ」等と怒鳴る等して、亡 A に強い口調で頻回に叱責し、亡 A のミスが重大であった場合には、「馬鹿」、「馬鹿野郎」、「帰れ」などという言葉を発し、あるいは、亡 A に対し、同人の業務に対する理解度を把握するとともに同人の業務の改善につなげようとの意図の下に、業務日誌を書くように指示したものの書き方等は指導せず、「?」、「日誌はメモ用紙ではない！業務報告。書いている内容がまったくわからない!」、「内容の意味わからない わかるように具体的に書くこと」な

どと赤字でコメント記載するなどし、新入社員である亡 A を励まし進歩や成長を褒め努力したことを評価するようなものを 1 つも記載しないなどしたという事案であった。仙台高裁は、「Y2 による叱責の態様（言葉使い、口調、叱責の時間、場所）や頻度、亡 A の叱責中又は叱責後の様子等に照らすと、亡 A に対する Y2 の叱責は、社会経験、就労経験が十分でなく、大学を卒業したばかりの新入社員であり、上司からの叱責に不慣れであった亡 A に対し、一方的に威圧感や恐怖心、屈辱感、不安感を与えるものであったというべきであり、Y2 の叱責が亡 A に与えた心理的負荷は、相当なものであったと認めるのが相当である」とし、また、Y2 は、「亡 A に対し、本件業務日誌を通じて具体的な業務の方法等について指導することはなかったこと、本件業務日誌の記載の仕方について事前に具体的な指導をすることもなかったものの、亡 A が自分なりに考えて記載した内容について、意味が分からない等の厳しいコメントを散発的かつ一方的に付すのみで、亡 A の進歩や成長、努力を評価するようなコメントを付したことはなかったこと」などから、「本件業務日誌の作成作業も、亡 A に対し、Y2 による叱責と相まって、相当程度の心理的負荷を与えるものであったというべきである」としつつ、「これに対し、Y2 は、Y2 の叱責は、亡 A のミスに端を発したものであることや、Y2 は亡 A の人格を非難するようなことはなく、理由なく叱責することもなかったこと、他の従業員が、Y2 からより頻回に、より厳しい内容の叱責を受け、それに耐えていたこと等も指摘する」が、「叱責の端緒が亡 A のミスにあったことは、亡 A に対する心理的負荷の程度を検討する際に重視されるべき事柄ではないし、Y2 が亡 A の人格を非難したり、理由なく叱責したりしたことがなかったとしても、前記認定の叱責の態様や頻度等に照らせば、これらの叱責が亡 A に相当の心理的負荷を与えていたこと自体は否定し難い」とし、「また……亡 A は、大学を卒業したばかりの新入社員であり、それまでアルバイト以外に就労経験がなく……C 営業所における勤務を開始したばかりであったのだから、上司からの叱責を受け流したり、これに柔軟に対処する術を身につけていないとしても無理からぬところであり、同営業所の他の従業員らが、Y2 による叱責に対処できていたことをもって、亡 A に対する心理的負荷が重いものでなかったということはできない」などとして、Y2 の不法行為責任を認め、また使用者 Y1 の使用者責任も認めるなどした。

また、青果物仲卸業の Y1 において同じく新入社員である被行為者（亡 A）が自殺した**加野青果事件**（名古屋高判平成 29 年 11 月 30 日労判 1175 号 26 頁）は、数字や日付の入力ミスといった仕事上のミスが多かった被行為者に対し、先輩従業員ないし指導担当者であった行為者（Y2、Y3）による言動が問題となった事案であった。すなわち、Y2 については、亡 A に対し深夜架電したこと、及び出社を指示したことや亡 A のミスに対し注意し叱責したこと、Y3 については、亡 A に対し「てめえ」「あんた、同じミスばかりして」などと厳しい口調で叱責したこと、亡 A に対し、「親に出てきてもらうくらいなら、社会人としての自覚を持って自分自身もミスのないようにしっかりしてほしい」と述べたことなどの言動について争われたが、名古屋高裁は、Y2 による「電話連絡や出社指示は、業務上の必要性によるものであったとい

え」ることなどから、「Y2の亡Aに対する深夜の架電及び出社指示は、業務として適正な範囲を超えるものではなく、亡Aに対し精神的又は身体的苦痛を与える行為とまでは評価できないから、不法行為に該当しない」としつつも、「亡Aに対し……『何度言ったらわかるの』などと強い口調で注意・叱責をするなどしており、同じ注意・叱責を何回も繰り返し、相応に長い時間にわたることもあったことが認められ」、「かかるY2の亡Aに対する叱責行為は、その態様、頻度等に照らして、Y3の場合と同様に、業務上の適正な指導の範囲を超えて、亡Aに精神的苦痛を与えるものであったと認められるから、不法行為に該当するというべきであり、「かかる叱責の態様に照らせば、Y2において、これが社会通念上許容される業務上の適正な指導の範囲を超えて不法行為に該当するものであることを認識することは容易であったと認められる」ことから、「Y2は、上記行為について不法行為責任を負うというべきである」としており、また、Y3については、その叱責の態様が「徐々にきつい口調」になることを指摘しつつ、Y3が「繰り返し注意をしても亡Aのミスが減らないことに怒りを覚えて一層感情的に亡Aを叱責するようになり」、また亡Aの母であるX2がY1の取締役であったBに対し、「Y3の言動について注意するよう申入れたことについても好ましく思っていなかった」とし、以上のような「Y3の亡Aに対する叱責の態様及び叱責の際のY3の心理状態に加え、亡Aが高等学校卒業直後の平成21年4月にY1へ入社したこと……及び平成24年4月以降、亡Aが同月に引き継いで間もない新しい業務に従事していたこと……」に鑑みると、平成23年秋頃以降、Y3が亡Aに対して、継続的かつ頻回に、叱責等を行ったことは、亡Aに対し、一方的に威圧感や恐怖心を与えるものであったといえるから、社会通念上許容される業務上の指導の範囲を超えて、亡Aに精神的苦痛を与えるものであると認められる」とし、「Y3の本件叱責行為は、不法行為に該当する」とし、Y2とY3の言動につき使用者Y1の使用者責任を肯定した。

さらに、同じく新入社員である被行為者（亡A）が自殺した**暁産業ほか事件**（福井地判平成26年11月28日労判1110号34頁）は、行為者（Y2）による「学ぶ気持ちはあるのか、いつまで新人気分」、「詐欺と同じ、3万円を泥棒したのと同じ」、「毎日同じことを言う身にもなれ」、「わがまま」、「申し訳ない気持ちがあれば変わっているはず」、「待っていた時間が無駄になった」、「聞き違いが多すぎる」、「耳が遠いんじゃないか」、「嘘をつくような奴に点検をまかせられるわけがない」、「点検もしてないのに自分をよく見せようとしている」、「人の話をきかずに行動、動くのがのろい」、「相手するだけ時間の無駄」、「指示が全く聞けない、そんなことを直さないで信用できるか」、「何で自分が怒られているのかすら分かっていない」、「反省しているふりをしているだけ」、「嘘を平気でつく、そんなやつ会社に要るか」、「嘘をついたのに悪気もない」、「根本的に心を入れ替えれば」、「会社辞めたほうが皆のためになるんじゃないか、辞めてもどうせ再就職はできないだろ、自分を変えるつもりがないのならば家でケーキ作れば、店でも出せば、どうせ働きたくないんだろう」、「いつまでも甘甘、学生気分はさっさと捨てろ」、「死んでしまえばいい」、「辞めればいい」、「今日使った無駄な時間を返してくれ」といった発言について争われるなどした事案であった。福井地裁は、「これらの発言は、仕事上のミスに

対する叱責の域を超えて、亡 A の人格を否定し、威迫するものである」とし、「これらの言葉が経験豊かな上司から入社後 1 年にも満たない社員に対してなされたことを考えると典型的なパワーハラスメントといわざるを得ず、不法行為に当たると認められる」とするなどし、また使用者（Y1）の使用者責任も肯定した。

（2）新人医師に対する有形力行使・暴言

新人医師であった被行為者（亡 A）の自殺という結果が生じた公立八鹿病院組合ほか事件（広島高松江支判平成 27 年 3 月 18 日労判 1118 号 25 頁）は、上司からの有形力行使や一定の妄言が問題となった事案であった。やや詳しく述べれば、本件は、研修医を終えて半年の亡 A（専門医 1 年目）が Y1 の運営する病院での勤務において一定のミスなどが生じさせるなどしたところ、整形外科医長であった Y2 が握り拳で 1 回ノックするように亡 A の頭を叩いたこと、また、これに関し、整形外科部長であった Y3 が院長より Y2 を指導するように言われたにも関わらずそれを行わなかったこと、手術の際に Y3 が亡 A に「田舎の病院だと思ってなめとるのか」と言ったこと、Y2 が亡 A に対し、その仕事ぶりでは給料分に相当していないこと、これを「両親に連絡しようか」などと言ったことなどについて争われた事案であった。広島高裁松江支部は、Y らによる上記言動について、「社会通念上許容される指導又は叱責の範囲を明らかに超えるものである」とし、亡 A について、「友人に送った『整形の上司の先生 2 人、気が短くよく怒られてるわ。』等のメールや……Y3 や Y2 を避けるようになっていたこと等に鑑みると……度々、Y3 及び Y2 から患者や看護師らの前で罵倒ないし侮蔑的な言動を含んで注意を受けていたことは容易に推測され、このような状況の下で亡 A は一層萎縮し、Y3 及び Y2 らに質問もできず 1 人で仕事を抱え込み、一層負荷が増大するといった悪循環に陥っていったものと認められる」とした上で、「以上に加え、亡 A は、所定の勤務時間外や休日に月に 12 回の待機当番を担当して業務関係の電話を受けることもあり……また、月に三、四回程度は処置のため呼び出されたり自ら出勤するなどして、本来は予定されている休息をとり得ないこともあったことが認められる」とし、「以上を総合すると、本件病院において、亡 A が従事していた業務は、それ自体、心身の極度の疲弊、消耗を来し、うつ病等の原因となる程度の長時間労働を強いられていた上、質的にも医師免許取得から 3 年目（研修医の 2 年間を除くと専門医として 1 年目）で、整形外科医としては大学病院で 6 か月の勤務経験しかなく、市井の総合病院における診療に携わって一、二か月目という亡 A の経歴を前提とした場合、相当過重なものであったばかりか、Y2 や Y3 によるパワハラを継続的に受けていたことが加わり、これらが重層的かつ相乗的に作用して一層過酷な状況に陥ったものと評価される」として、「Y3 及び Y2 の亡 A に対するパワハラはその職務を行うについて行ったものであり、Y1 には国賠法 1 条に基づく責任が認められる」とした。

(3) 喫煙者に対する嫌がらせ

日本ファンド事件（東京地判平成 22 年 7 月 27 日労判 1016 号 35 頁）は、冠攣縮性狭心症及び不整脈（心室性期外収縮）の持病を患い、たばこの臭いが心臓病に悪影響を及ぼすとしてたばこの臭いを避けていた行為者（Y2）が喫煙者であった部下の被行為者（X1、X2）に対し、扇風機を用いない季節にも関わらず、長期間に亘り頻繁に扇風機の風を当てたことなど複数の言動について争われた事案であったが、東京地裁は、「Y2 は、平成 19 年 12 月以降、従来扇風機が回されていなかった時期であるにもかかわらず、X1 及び X2 がたばこ臭いなどとして、扇風機を X1 及び X2 の席の近くに置き、X1 及び X2 に扇風機の風が直接当たるよう向きを固定した上で、扇風機を回すようになり、Y2 は、X2 に対しては平成 20 年 4 月 1 日に X2 が他社に異動するまで、X1 に対しては同年 6 月に本件組合が中止を申し入れるまで、しばしば、時期によってはほぼ連日、X2 及び X1 に扇風機の風を当てていた」ところ、「Y2 によるこれら一連の行為は、Y2 が心臓発作を防ぐためたばこの臭いを避けようとしていたことを考慮したとしても、喫煙者である X1 及び X2 に対する嫌がらせの目的をもって、長期間にわたり執拗に X1 及び X2 の身体に著しい不快感を与え続け、それを受忍することを余儀なくされた X1 及び X2 に対し著しく大きな精神的苦痛を与えたものというべきであるから、X1 及び X2 に対する不法行為に該当するというべきである」などとし、不法行為責任を肯定し、事業運営をする Y1 の使用者責任を肯定した。

(4) 被行為者が PTSD ないし神経症という認識があるにもかかわらずなされた言動

ファーストリテイリングほか（ユニクロ店舗）事件（名古屋高判平成 20 年 1 月 29 日労判 967 号 62 頁）は、被行為者（X）が勤務中、従業員間の連絡事項等を記載する「店舗運営日誌」に、「店長へ」として、前日の陳列商品の整理、売上金の入金などに関する店長としての監督責任を含めた行為者（Y3）の仕事上の不備を指摘する記載をし、その横に「処理しておきましたが、どうのことですか？反省してください。X」と書き添えたところ、上記記載を見た Y3 は、X にさらし者にされたと感じ、同日午後 5 時 30 分ころ、X を休憩室に呼びつけ「これ、どうのこと」、「感情的になっていただけやろ」などと説明を求め、これに対して X は「事実を書いただけです」「感情的になっていない。2 回目でしょう」と答えた上、右手を握りしめ殴るような仕草を見せた Y3 に対し「2 回目でしょう。どうしようもない人だ」と言い、鼻で笑う態度を示した結果、激高した Y3 が、X の胸倉を掴み、同人の背部を板壁に 3 回ほど打ち付けた上、側にあったロッカーに同人の頭部や背部を 3 回ほど打ち付けた後、謝罪を求める X に対し謝る素振りをしながら同人の顔面に 1 回頭突きをし、口論の後 X が退去しようとしたところ、さらに「まだ、話しは終わっていない」と言いながら、X の首のあたりを両手で掴み板壁に同人の頭部、背中等を 1 回打ち付けるなどしたこと（以下、「本件事件」）、また、その後、

Xが管理部部長のEに電話し、衣料品販売業のY1（なおY2は平成17年にY1から分割され権利義務を承継）内における本件事件の報告書の開示などを求めたところ、2時間以上に及ぶ会話の中で、EがXに対し、「いいかげんにせいよ、お前。おー、何考えてるんかこりゃあ。ぶち殺そうかお前。調子に乗るなよ、お前」などと声を荒げながら申し向けたこと（以下、「本件発言」）などにつき争われた事案であった。

名古屋高裁は、本件事件につき、「Y3は、Xに対し、本件事件において暴行を加えたというのであるから、その違法性は明らかであり、これによりXが被った損害を賠償すべき責任を負う」などとし、本件発言につき、「声を荒げながらXの生命、身体に対して害悪を加える趣旨を含む」もので、E自身、「XがPTSDないし神経症である旨の診断を受け、担当医から、Y1の関係者との面談、仕事の話しをすることを控える旨告知されていたことを認識していたことからすれば、本件発言は違法であって、不法行為を構成する」とした。また、名古屋高裁は、使用者（Y1（Y2））の使用者責任も肯定した。

（5）被行為者が鬱病という認識があるにもかかわらずなされた言動

サントリーホールディングスほか事件（東京高判平成27年1月28日労経速2284号7頁）は、①行為者（Y2）が、被行為者（X）を注意・指導する際に、「新入社員以下だ。もう任せられない」、「何で分からない。おまえは馬鹿」などと発言しXを誹謗中傷したこと、②Xが、鬱病に罹患しており今後約3か月の自宅療養を要する旨の診断書を、平成19年4月12日にY2に提出し休職を願い出たところ、Y2が、3か月の休養については有給休暇で消化すること、3か月の休みを取るならばXの異動の話は白紙に戻さざるを得ずY2の下で仕事を続けることになること、4月16日までに異動ができるかどうかの返答をすることをXに述べ、困惑させたことなどにつき争われた事案であった。

東京高裁は、①について、「Yらは、Y2の言動はXを注意指導するために行われたものであって、Xの上司としてすべき正当な業務の範囲内にあり、社会通念上許容される業務上の指導の範囲を超えたものではなかったと主張する」ので、「検討するに……Xは、平成18年4月11日のKホスピタルでの初診時において、医師に対し、Y2から『新入社員以下だ。もう任せられない。』との発言があったことのほかに、Y2から納期を守らないことなどで叱責されたことを話していたこと、Xは、同月14日のKホスピタルでの2回目の診察時においても、医師に対し、Y2は頭の回転が速くて付いて行けない感じを持っているとも話していたことなどが認められることからすると……Y2の言動は、Y2がXを注意、指導する中で行われたものであったと認められるものであるが、一方、Y2の上記言動について、Y2がXに対する嫌がらせ等の意図を有していたものとは認めすることはできない」としつつ、「しかしながら、『新入社員以下だ。もう任せられない。』というような発言はXに対して屈辱を与え心理的負担を過度に加える行為であり、『何で分からない。おまえは馬鹿』というような言動はXの名誉感情をいたず

らに害する行為であるといえることからすると、これらの Y2 の言動は、X に対する注意又は指導のための言動として許容される限度を超え、相当性を欠くものであったと評価せざるを得ないというべきであるから、X に対する不法行為を構成するものと認められる」とし、②について、「Y2 は、本件診断書を X から受領した際、X に対し、3 か月の休養については有給休暇で消化してほしいこと、X が隣の部署に異動する予定であるが、3 か月の休みを取るならば上記異動の話は白紙に戻さざるを得ず、Y2 の下で仕事を続けることになること、この点について平成 19 年 4 月 16 日までに異動ができるかどうかの返答をするように告げたことが認められる」ところ、「Y2 の上記言動は、本件診断書を見ることにより、Y2 の部下である X が鬱病に罹患したことを認識したにもかかわらず、X の休職の申出を阻害する結果を生じさせるものであって、X の上司の立場にある者として、部下である X の心身に対する配慮を欠く言動として不法行為を構成するものといわざるを得ない」とし、その他の言動又はその他の行為者の言動については不法行為責任を否定しつつ、上記言動①②につき、Y2 に不法行為責任を肯定し、また、上記言動が存した際の使用者 S の使用者責任を肯定し、S の権利義務を一部承継した Y1 は本件損害賠償債務も承継しているものとした。

(6) 疾患による休業ののち職場復帰した被行為者になされた言動

トマト銀行事件（岡山地判平成 24 年 4 月 19 日労判 1051 号 28 頁）は、被行為者（X）の療養直後に行為者（Y2）らから以下のような言動を受けたという事案である。すなわち、X は、平成 18 年 4 月 28 日、脊髄空洞症等に罹患したことにより、同日から同年 7 月 15 日までの期間、K 大学附属病院に入院し、退院後、自宅療養を経て、平成 18 年 9 月に職場復帰をした。Y2 は、ミスをした X に対し、「もうええ加減にせえ、ほんま。代弁の一つもまともにできんのか。辞めてしまえ。足がけ引っ張るな」、「一生懸命しようとしても一緒じゃが、そら、注意しよらんじゃもん。同じことを何回も何回も。もう、貸付は合わん、やめとかれ。何ぼしても貸付は無理じゃ、もう、性格的に合わんのじゃと思う。そら、もう 1 回外出られとった方がええかもしれん」、「足引っ張るばあすんじゃったら、おらん方がええ」などと発言し、また、延滞金の回収ができず、代位弁済の処理もしなかった X に対し、「今まで何回だまされとんで。あほじゃねんかな、もう。普通じゃねえわ。あほうじゃ、そら」、「県信から来た人だって……そら、すごい人もおる。けど、僕はもう県信から来た人っていったら、もう今は係長……だから、僕がペケになったように県信から来た人を僕はもうペケしとるからな」などと発言し、さらに、ミスをした X に対し、「何をとぼけたこと言いよんだ、早う帰れ言うからできん。冗談言うな」、「鍵を渡してあげるからいつまでもそこ居れ」、「何をバカなことを言わんべ、仕事ができん理由は何なら、時間できん理由は何なら言うたら、早う帰れ言うからできんのじゃて言うたな自分が」などと発言するなどし、Y2 のその他の発言を含め岡山地裁は、「Y2 は気が高ぶってくると、口調が早くて強くなっていく傾向があると認められ」、「Y2 は、X の病状、体調に

ついて、退院されて職場復帰した以上、通常の業務はできる体で来ていると思っていたとして、ほとんど把握も配慮もしていなかった」などとし、「以上を前提に判断するに、Y2は、ミスをしたXに対し、厳しい口調で、辞めてしまえ、(他人と比較して)以下だなどといった表現を用いて、叱責していたことが認められ、それも1回限りではなく、頻繁に行っていたと認められる」とし、「確かに……Xが通常に比して仕事が遅く、役席に期待される水準の仕事ができてはいなかったとはいえる」が、「本件で行われたような叱責は、健常者であっても精神的にかなりの負担を負うものであるところ、脊髄空洞症による療養復帰直後であり、かつ、同症状の後遺症等が存するXにとっては、さらに精神的に厳しいものであったと考えられること、それについてY2が全くの無配慮であったことに照らすと、上記X自身の問題を踏まえても、Y2の行為はパワーハラスメントに該当するといえる」として、Y2の不法行為責任を肯定し、他の行為者の言動については不法行為責任を否定しつつ、使用者(Y1)の使用者責任を肯定した。

また、**鹿児島県・曾於市(市立中学校教諭)事件**(鹿児島地判平成26年3月12日労判1095号29頁)は、被行為者(亡A)が、平成11年度以降、不適應反応・躁うつ・神経症性うつ病・神経症性不眠・ストレス反応といった精神の疾患への罹患歴を有し、病気休暇や年休を随時取得するなどしていたところ、行為者ら(B、C、D)による以下の言動を受けたという事案であった。Bらによる言動のうち、本件で争点となったのは、①亡Aが3か月間の病気休暇を取得した後、業務軽減の必要性が記載された診断書を提出し職場に復帰したところ、Bが、亡Aに対し、平成17年度の亡Aの担当教科として、免許外科目である第1、2学年の国語科を追加・担当させるなどしたこと、②BとCにおいては、亡Aが何らかの精神疾患を有しており、その状態が良好でないことを認識し得たにもかかわらず確認をなさないまま、平成18年7月にBがY2教育委員会に対して亡Aについて指導力不足等教員に係る申請を行い、亡Aに教育センターでの指導力向上特別研修を受けることを命じるなどしたこと、③教育センターにおいて、Dら指導官(本件担当指導官)は、亡Aが何らかの精神疾患を有していることを認識し得たにもかかわらず、これまでの教員生活を振り返り自己の課題を発見するために自分史に基づく指導を継続させ、またDが、休職や退職を考えたいという亡Aの研修日誌の記載に、「自分の身上や進退については、両親や担当者とも十分に相談してください」とコメントするなどしたことであった。

鹿児島地裁は、①について、「平成17年度における亡Aの業務における心理的負荷は、精神疾患による病気休暇取得直後の労働者にとって過重であった」とし、②について、「指導力向上特別研修が指導力不足等教員に対して行われる研修であり、亡Aが平成18年1月以降教育センターで指導力向上特別研修を受講することを拒絶していたこと、平成18年10月当時の教育センターにおける研修の対象者が亡A以外に1名のみであり、指導力向上特別研修の受講が教員にとって不利益なものであると推測されること、亡Aは指導力向上特別研修の受講は制裁措置であると考え、指導力向上特別研修の辞令をもらって、力が抜け、どうやって死のうかと思うと自殺念慮をうかがわせる行動をしたことに照らして、指導力向上特別研修の受

講は、何らかの精神疾患を有し、その状態が良好でない亡Aにとり、極めて心理的負荷が大きいものであると認めることができ」、「また、B校長及びC教頭も、これまでの亡Aの行動に照らして、亡Aの心理的負荷を知り得る状況にあったものと認めることができる」とし、③について、「亡Aは、本件担当指導官らに対し、精神安定剤の服用をしている事実、偏頭痛、めまい及びじんましん等の症状が現れている事実、気分的に不安定なことが起こり、センターに来る以前に休職すべきだったこと等を申告していることからすると、D指導官及び本件担当指導官らにおいても、亡Aが何らかの精神疾患を有していることを認識し得たというべきである」が、「本件担当指導官らにおいて、これまでの教員生活を振り返り自己の課題を発見するために自分史に基づく指導を継続し、D指導官において、休職や退職を考えたいという亡Aの研修日誌の記載に、『自分の身上や進退については、両親や担当者とも十分に相談してください。』とコメントするなど、退職を促しているとも受け取られる指導を行っており、これらは、亡Aにとり、極めて心理的負荷が大きいものであったというべきである」とし、以上を包括して、B、C、Y2教員委員会、Dらによる「一連の各行為は、亡Aの精神疾患を増悪させる危険性の高い行為であるというべきであって……E医師の意見書中に、『根本的に学校関係・教育委員会側と主治医側との大きな違いは、Aさんがa)精神疾患なのか、b)心身は正常で素行が悪い単なる問題教員、指導力不足教員、このa)b)の判定に尽きる。主治医としては、a)である。』、『指導力不足、職業人としての自覚がないという判断で教育センターへの措置決定を下された際、精神疾患で通院治療中であつた事を校長及び教育委員会は了解していたにも関わらず、しかも主治医に十分な病状確認をせずに措置決定を下された点』が亡Aの『自殺を誘因したもの』とする部分は、労働者の健康状態を把握し、健康状態の悪化を防止するというY2及びY1の信義則上の安全配慮義務に違反したことを指摘する内容で……正鵠を得たもの」とするのが相当とした。結果として、鹿児島地裁は、被告であつた市(Y1)及び県(Y2)について、上記言動①から③につき包括し安全配慮義務違反を肯定し、国家賠償法1条、3条に基づく賠償責任を肯定した。

(7) 被行為者における何らかの問題行動が契機となりなされた言動

被行為者における何らかの問題行動(何らかの不正行為や仕事上のミスなど)が契機となつて、行為者による言動を生じさせた事案が多くみられる。とはいえ、軽微な問題行動から一定の危険を伴う問題行動まで、事案によってその事情は様々である。

例えば、**三洋電機コンシューマエレクトロニクス事件**(広島高松江支判平成21年5月22日労判987号29頁)は、被行為者における同僚を中傷する発言、役員への脅迫的な言辞といった問題行動を背景とした事案であつた。そこでは、行為者が被行為者に対し注意・指導の面談をなした際、「感情的になって大きな声」を出し叱責することがあり、「従業員に対する注意、指導としてはいささか行き過ぎであつたことは否定し難」く、行為者が大きな声を出し、被行

為者の「人間性を否定するような不相当な表現を用い」叱責した点は不法行為を構成するなど判断がなされている。その一方で、本件面談の際に、行為者が感情的になって大きな声を出したのは、被行為者が、人事担当者である行為者に対し、「ふて腐れ、横を向くなどの不遜な態度を取り続けたことが多分に起因していると考えられ」、被行為者はやり取りを行為者に秘して録音しており録音を意識して会話に臨んでいるのに対し、行為者は「録音されていることに気付かず」、被行為者の「対応に発言内容をエスカレートさせていったと見られ」、被行為者の言動に「誘発された面があるとはいっても、やはり、会社の人事担当者が面談に際して取る行動としては不適切」としながらも、その経緯等からすれば被行為者への慰謝料額は「相当低額で足りる」などとしている。

また、被行為者が自殺した事案の**メイコウアドヴァンス事件**（名古屋地判平成26年1月15日労判1096号76頁）は、被行為者において設備や機械を損傷するという事故を含むミスをししばしば起こしていたところ、行為者が「てめえ、何やってんだ」、「どうしてくれるんだ」、「ばかやろう」など怒鳴り、ときとして被行為者の頭を叩き、あるいは殴ることや蹴ることも複数回あり、ミスによって会社に与えた損害について弁償するように求め、「会社を辞めたければ7000万円払え」などと述べるなどした事案であったが、それら暴言及び暴行は、「仕事上のミスに対する叱責の域を超え」、被行為者を「威迫し、激しい不安に陥れるものと認められ、不法行為に当たると評価するのが相当である」と判断されている。

同じく自殺事案ではあるものの遺族による請求が棄却された**前田道路事件**（高松高判平成21年4月23日労判990号134頁）は、被行為者が、営業所長に就任した1か月後頃から部下に命じ架空出来高の計上等の不正経理を開始し、是正指示を受けた後も、これを是正することなく1年以上も不正経理を続けるなどしたため、行為者が一定の言動に及んだといった事案であったが、上司らが被行為者に対して「不正経理の解消……についてある程度の厳しい改善指導をすることは……上司らのなすべき正当な業務の範囲内にあるものというべきであり、社会通念上許容される業務上の指導の範囲を超えるものと評価することはできないから……上司らの叱責等が違法なものということとはできない」などと判断されている。

さらに、**医療法人財団健和会事件**（東京地判平成21年10月15日労判999号54頁）では、病院の事務職員（新入職員）であった被行為者において、健康診断問診票の入力ミス、計測結果の入力ミス、受診者の住所入力不備などといった問題行動を背景として叱責などの当該言動がなされたという事案であったが、被行為者の「事務処理上のミスや事務の不手際は、いずれも、正確性を要請される医療機関においては見過ごせないものであり」、これに対する行為者による「都度の注意・指導は、必要かつ的確なものというほかな」く、「一般に医療事故は単純ミスがその原因の大きな部分を占めることは顕著な事実であり」、そのため、行為者が、被行為者を責任ある常勤スタッフとして育てるため、単純ミスを繰り返す被行為者に対し、「時には厳しい指摘・指導や物言いをしたことが窺われるが、それは生命・健康を預かる職場の管理職が医療現場において当然になすべき業務上の指示の範囲内にとどまるものであり、

到底違法ということはできない」などと判断されている。

関西ケーブデンキ事件（大津地判平成 30 年 5 月 24 日労経速 2354 号 18 頁）は、販売やレジ業務に従事していた被行為者において、許容されない値引きなど複数の不適正行為や禁止された行為をなすといった問題行動が見られたとの事案であったが、行為者による被行為者への大声での叱責については、「何度も不適切な処理を繰り返した」被行為者に「十分な反省が見られず」、被行為者から反論されたために「一時的に感情を抑制できずにされた叱責」であり、「叱責の内容自体が根拠のない不合理なもの」であったわけではなく、「それ以外に、大声での叱責が反復継続して繰り返し行われていたとか、他の従業員の面前で見せしめとして行われていたなど、業務の適正な範囲を超えた叱責があったことを窺わせる事情を認めるに足りる証拠」もないということを踏まえ、被行為者において「叱責を受けてもやむを得ない部分があったことは否定できない」としてパワハラとは評価できないなどと判断されている。しかし、行為者が被行為者に対し、価格調査業務への配置換え指示を出したことについては、価格調査の業務内容が、親会社における「マーケットリサーチプロジェクトチームの業務内容に匹敵する業務量である」などとして、当該配置換え指示は、被行為者に対し、「業務の適正な範囲を超えた過重なものであって、強い精神的苦痛を与える業務に従事することを求める行為である」という意味で、不法行為に該当すると評価するのが相当である」などと判断され、遺族による請求は一部認容されているが、当該指示と被行為者の自殺との相当因果関係は否定されている。

なお、すでに他項目として紹介した**ザ・ウィンザー・ホテルズインターナショナル事件**（東京高判平成 25 年 2 月 27 日労判 1072 号 5 頁）も、被行為者のミスや帰社命令不遵守などを契機としており、本項目に該当し得る事案である。

（8）被行為者における新型コロナウイルス感染が契機となりなされた言動

歯科衛生士として勤務していた被行為者が、勤務先の歯科医院の院長であった行為者から、新型コロナウイルス感染につき叱責を受けたという事案であったのが、**A 歯科医院事件**（静岡地判令和 5 年 8 月 25 日 LLI/DB 判例番号 L07850882）である。より具体的には、行為者における新型コロナウイルス感染は被行為者を感染源とするものであり、かつ、被行為者の感染は同人の乱れた生活態度を原因とするものであると断定して、行為者は被行為者に対し、プライベートな情報を含む感染経路を問いただすなどし、被行為者が途中で泣き出したにもかかわらず、少なくとも 20 分程度にわたり一方的に叱責したという事案であった。かかる行為者の行為につき、静岡地裁は、感染判明の先後を基準とすれば、むしろ行為者が先に感染し、これを被行為者に感染させた可能性を疑うべき状況にあったものであるにもかかわらず、被行為者の言い分を聞くことなく、被行為者を行為者の感染の原因であると断定して一方的に「叱責し、態様も比較的長時間にわたるものであったことなどを踏まえると、社会通念上相当と認めら

れる限度を超えたものというべきであるから、原告に対する違法なパワーハラスメントに当たると認められる」として、不法行為が成立するとした。なお、本件では、上記行為とは別の日（約3か月後）に、行為者が、被行為者の自宅を訪問し、インターホン越しに弁当を買ってきたなどと告げて、被行為者が断り切れずにオートロックを解除するとその自宅に上がり込み、同自宅内において、被行為者に対し「年上の男と付き合ったことがあるか」などと聞いた後、同人に接近してキスをしようと迫り、同人が拒んでも繰り返しキスを求めたものの同人が一貫して拒否したことから、最終的にキスを諦め同人に対し握手を求め同人がやむなく握手に応じたところ自宅を退去したことについて、「違法なセクシャルハラスメントに当たる」とされ、不法行為が成立するとされている（慰謝料等は後者行為の方が格段に高額である）。

（9）在日外国人への差別的な言動

カンリ事件（東京高判平成27年10月14日労判ジャ47号43頁）は、代表取締役であった行為者が、在日韓国人であった被行為者に対し、本名である韓国名を名乗るよう他の従業員の前で繰り返し求めるなどした事案であった。東京高裁は、「在日韓国人であり日常生活において専ら通名を使用してきた労働者に対して本名の使用を命じ又は勧奨することは、労働契約上の付随義務として信義則上負う職場環境配慮義務（被用者にとって働きやすい職場環境を保つよう配慮すべき義務）による労働契約上の責任を生じさせることがある」ほか、その態様等具体的事情によっては不法行為上違法となるとして被告会社代表の不法行為責任を肯定している。

フジ住宅ほか事件（大阪高判令和3年11月18日労判1281号58頁）も代表取締役による言動などが争点となった事案であった。すなわち、同事件は、韓国籍であった被行為者が、会社及び代表取締役会長であった行為者から、中国・韓国・北朝鮮の国籍を有する者等を誹謗中傷する旨の人種差別や民族差別を内容とする政治的見解が記載された資料を職場で大量に配布されその閲読を余儀なくされるなどした事案であり、ヘイトスピーチの事案として著名である。大阪高裁は、「企業の経営は人の集団を一定の目的や方針に従って動かすことによって実現するものであり、その経営者が、従業員と経営理念や価値観を共有するため任意に働きかけを行うことは違法な行為ではなく、「当該企業のため、どのような経営理念や価値観を妥当と考えるのか、そのための働きかけの方法や内容については、それが業務命令などによるものではなく、従業員に対する強制や不利益の契機を伴わないものである限り、経営者の広い裁量権が認められるべきである」などとしつつも、「他方、使用者としての経営者には、労働契約上、労働契約法5条に基づく労働者への安全配慮義務があるほか、信義則上（労働契約法3条4項）、労働者の職場環境に配慮する義務があり、「また、令和元年法律第24号による改正後の労働施策総合推進法30条の2（雇用管理上の措置等）……の趣旨は、同改正法施行前においても妥当すべきもの」とし、「したがって、経営者が、このような職場環境に配慮する

義務を怠った結果、労働者の人格的利益その他の法的保護に値する利益を侵害したと認められる場合には、経営者は不法行為又は債務不履行に基づく責任を免れないというべきである」とした。そして、被行為者には、「私法上、法的保護に値する利益として、自己の民族的出自等に関わる差別的思想を醸成する行為が行われていない職場又はそのような差別的思想が放置されることがない職場において就労する人格的利益」があるとし、会社及び行為者は、「自ら職場において原審原告の民族的出自等に関わる差別的思想を醸成する行為をした場合はもちろん、現に職場において差別的思想が醸成されているにもかかわらずこれを是正せず、放置した場合には、職場環境配慮義務に違反し」、上記「利益を侵害したものとして、不法行為責任又は債務不履行責任を免れない」などとしつつ、会社及び行為者の不法行為責任を肯定した。なお、同事件では、上記言動以外にも、被行為者が都道府県の教育委員会が開催する教科書展示会へ参加した上で行為者らが支持する教科書の採択を求める旨のアンケートを提出することを余儀なくされたこと、それまでの行為者らの言動につき被行為者が訴訟を提起したところ、その提起を誹謗中傷する旨の従業員の感想文等が職場で配布されたことにより報復的非難を受けたことも争点となっていたが、いずれも被行為者の人格的利益を侵害するものとして、不法行為が成立すると判示されている。

3 行為者に対する処分

【ポイント】

○行為者に対する処分がされた事案においては、当該言動（有形力行使・暴言等）に着目しつつ懲戒権者の裁量権において逸脱がないかが検討されるなどしている（【判例・裁判例】氷見市・市消防長事件、長門市・市消防長事件参照）。

氷見市・市消防長事件（最三小判令和4年6月14日労経速2496号3頁）は、氷見市（Y）の消防職員であった行為者（X）が、任命権者であった氷見市消防長から、上司及び部下に対する暴行等を理由とする停職2月の懲戒処分（第1処分）を受け、さらに、その停職期間中に正当な理由なく上記暴行の被害者である部下に対して面会を求めたこと等を理由とする停職6月の懲戒処分（第2処分）を受けたところ、行為者が、第1処分及び第2処分の各取消しを求めるなどしたという事案であった。

第1処分の原因となったのは、行為者による以下の言動であった。すなわち、①行為者が消防長であった被行為者（A）に対し、「早く消防長辞めてしまえ」などと怒鳴ったこと、②行為者が上司である被行為者（B）に対し、「お前、上の者のところへ行って俺の悪口を言っとるやろう」などと大声で怒鳴り胸倉をつかんで壁に押し付けたこと、③行為者が救助訓練の準備中に部下である被行為者（C）を注意し同人を蹴ろうとしCの左手小指が腫れたこと、④行為者が部下である被行為者（D）に対し、「何や、お前その手は、反抗的やの」などと述べ平手で頬

を殴打するなどしたこと、⑤行為者が上司である被行為者（E）に対し胸倉をつかみ「殴ってやろうか」などと大声で怒鳴ったこと、⑥行為者が消防長であった被行為者（F）に対し、「お前みたいなやつ、早く辞めてしまえ」と怒鳴ったこと、⑦行為者が、上司である被行為者（G）に対し、大声で一方向的に怒鳴りつけて詰め寄り、Eが、行為者とGを連れて別室に移動したが、行為者は、その後もE及びGに対し、約10分間にわたって一方向的に「バカ」、「アホ」などと怒鳴り続けたことなどの言動が存在した。行為者は、消防長から、地方公務員法29条1項1号に基づき停職2月の懲戒処分を受けた（第1処分）。これに対し、行為者は、氷見市公平委員会に対して審査を請求した。

第1処分の後、⑧行為者は、Eに対する暴行及び暴言（上記⑤）についての事情を知っていた同僚である被行為者（H）に対し、電話で、同人が訓練において不適切に電動式心肺人工蘇生器を作動させた事案につき行為者においてHに対する処分を軽くするための行動をとることを提案した上で、同人が第1処分に係る調査で事実関係を話したのかについて問い詰め、同人が裏切るような行為をしたために第1処分がされたのであれば許さないなどと述べた。また、⑨行為者は、Cに対し、数次にわたる電話で、当時消防職員の給与計算を担当していた同人による時間外勤務手当の処理に問題があることに言及した上で、第1処分に対する審査請求手続において同人への暴行が争点となること等についての話をし、処分をより軽くする目的で、同人と面会する約束をした。その後、行為者は、Cとの間でメールのやり取りをしたところ、行為者が送信したメールには、行為者の運転する自動車にCが同乗して氷見市外の面会場所に行くことを提案する旨の記載や、「この不服に邪魔が入りもしうまうまいかなかったら辞表出して……消防長とDを刑事告訴する それに加担したのも含むつもり リークしたのも同罪やろ」との記載があった。Cは、行為者と面会したくないと考えたため、消防長であるFに相談したところ、行為者と面会することを禁止されるなどしたことから、同月29日朝、行為者に対し、面会を取りやめる旨のメールを送信した。これに対し、行為者は、間もなく、Cに対し、連続して3回にわたりメールを送信した。そのメールには、「Dと一緒ににならないように」、「お前も加担してるとは思わなかったわ」との記載があった。行為者は、以上のような第1処分後の言動につき、消防長から、正当な理由なく暴行の被害者に対して面会を求めるなど、いずれも反社会的な違法行為であって、全体の奉仕者たるにふさわしくない非行に当たるなどとして、地方公務員法29条1項3号に基づき停職6月の懲戒処分を受けた（第2処分）。

行為者は、第1処分及び第2処分を不服として、その取消しを求め、原審は第2処分については重きに失するものとして違法とした。しかし、最高裁は、「公務員に対する懲戒処分について、懲戒権者は、諸般の事情を考慮して、懲戒処分をするか否か、また、懲戒処分をする場合にいかなる処分を選択するかを決定する裁量権を有しており、その判断は、それが社会観念上著しく妥当を欠いて裁量権の範囲を逸脱し、又はこれを濫用したと認められる場合に、違法となるものと解される」との判例法理を引き、⑧の「XによるHへの働き掛けは、Xがそれまで上司及び部下に対する暴行及び暴言を繰り返していたことを背景として、同僚であるHの

弱みを指摘した上で、第1処分に係る調査に当たって同人がXに不利益となる行動をとっていたならば何らかの報復があることを示唆することにより、Hを不安に陥れ、又は困惑させるものと評価することができる」とし、また、⑨の「XによるCへの働き掛けは、同人が部下であり暴行の被害者の立場にあったこと等を背景として、同人の弱みを指摘するなどした上で、第1処分に対する審査請求手続をXにとって有利に進めることを目的として面会を求め、これを断ったCに対し、告訴をするなどの報復があることを示唆することにより、同人を威迫するとともに、同人を不安に陥れ、又は困惑させるものと評価することができる」とした上で、「上記各働き掛けは、いずれも、懲戒の制度の適正な運用を妨げ、審査請求手続の公正を害する行為というほかなく、全体の奉仕者たるにふさわしくない非行に明らかに該当することはもとより、その非難の程度が相当に高いと評価することが不合理であるとはいえない。また、上記各働き掛けは、上司及び部下に対する暴行等を背景としたものとして、第1処分の対象となった非違行為と同質性があるといえることができる。加えて、上記各働き掛けが第1処分の停職期間中にされたものであり、Xが上記非違行為について何ら反省していないことがうかがわれることにも照らせば、Xが業務に復帰した後に、上記非違行為と同種の行為が反復される危険性があると評価することも不合理であるとはいえない」として、「以上の事情を総合考慮すると、停職6月という第2処分の量定をした消防長の判断は、懲戒の種類についてはもとより、停職期間の長さについても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であるといえる」とし、原審の判断には、懲戒権者の裁量権に関する法令の解釈適用を誤った違法があるとした。

長門市・市消防長事件（最三小判令和4年9月13日労判1277号5頁）は、部下への暴行などを含む言動により、長門市（Y）の消防職員であった行為者（X）が任命権者である長門市消防長から地方公務員法28条1項3号等の規定に該当するとして分限免職処分を受けた行為者が、同処分の取消しを求めたという事案であった。

行為者は、消防職員で部下等の立場にあった約30人に対し、約80件の言動をしており、その主な内容は、①訓練中に蹴ったり叩いたりする、羽交い絞めにして太ももを強く膝で蹴る、顔面を手拳で10回程度殴打する、約2kgの重りを放り投げて頭で受け止めさせるなどの暴行、②「殺すぞ」、「お前が辞めたほうが市民のためや」、「クズが遺伝子を残すな」、「殴り殺してやる」などの暴言、③トレーニング中に陰部を見せるよう申し向けるなどの卑わいな言動、④携帯電話に保存されていたプライバシーに関わる情報を強いて閲覧した上で「お前の弱みを握った」と発言したり、プライバシーに関わる事項を無理に聞き出したりする行為、⑤Xを恐れる趣旨の発言等をした者らに対し、土下座を強要したり、Xの行為を上司等に報告する者がいた場合を念頭に「そいつの人生を潰してやる」と発言したり、「同じ班になったら覚えちよけよ」などと発言したりする報復の示唆等であった。長門市が実施した調査によれば、上記各行為の対象となった消防職員らのうち、行為者が自宅待機から復帰した後の報復を懸念する者が16人、行為者と同じ小隊に属することを拒否する者が17人に上った。長門市消防長は、長

門市職員分限懲戒審査会における調査及び審議を踏まえた上で、行為者に対し、消防職員としての資質を欠き改善の余地がなく、上記各行為による長門市の消防組織全体への影響が大きいなどとして、上記分限免職処分をした（なお、上記処分後、行為者は上記各行為の一部について暴行罪により罰金 20 万円の略式命令を受けている）。

行為者は、上記処分を不服として、その取消しを求め、原審は上記処分を重きに失するものとして違法とした。しかし、最高裁は、上記各行為は「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 人と多数であるばかりか、Y の消防職員全体の人数の半数近くを占める。そして、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。こうした長期間にわたる悪質で社会常識を欠く一連の行為に表れた 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も不合理な点は見当たらない。さらに、本件各行為により Y の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ものであり、特に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、消防職員や住民の生命や身体の安全を確保するために重要であることにも鑑みれば、上記のような影響を重視することも合理的であるといえる。そして、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」とし、「以上の事情を総合考慮すると、免職の場合には特に厳密、慎重な判断が要求されることを考慮しても、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。そして、このことは、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」として、上記分限免職処分が違法であるとした原審の判断には、分限処分に係る任命権者の裁量権に関する法令の解釈適用を誤った違法があるとした。

第10章 セクシュアルハラスメント・その他のハラスメント

1 セクシュアルハラスメント

【ポイント】

- 行為者によって被行為者の性的な噂の流布がされた事案であって、行為者の不法行為責任と使用者責任を肯定した裁判例がある（【判例・裁判例】(1) 福岡セクシュアルハラスメント事件参照）。
- 行為者によって被行為者に対し卑猥な言動があった事案であって、行為者の不法行為責任と使用者の債務不履行（職場環境配慮義務違反）責任を肯定した裁判例がある（【判例・裁判例】(2) 三重セクシュアルハラスメント事件参照）。
- 行為者が女子トイレの覗き見をした事案であって、使用者の債務不履行（職場環境配慮義務違反）責任を肯定した裁判例がある（【判例・裁判例】(3) 仙台セクシュアルハラスメント事件参照）。
- 使用者における不十分な調査・放置の事案であって、行為者の不法行為責任を肯定するのみならず、使用者の不法行為責任を肯定した裁判例がある（【判例・裁判例】(4) 沼津セクシュアルハラスメント事件参照）。
- 行為者に対する懲戒処分がされた事案であって、当該1年余にわたり繰り返された性的な発言の性質に着目するなどして懲戒権の濫用がなかったものとした判例がある（【判例・裁判例】(5) 海遊館事件参照）。

【法令等】

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(本章において以下「男女雇用機会均等法」) 11条1項では、職場において行われる性的な言動(本章において以下「セクシュアルハラスメント」)につき、事業主に措置義務が課され、第2項ではセクシュアルハラスメントに関し相談したことなどを理由とする解雇その他不利益取扱いの禁止が定められ、第3項では他の事業主から当該事業主の講ずる措置の実施に関し必要な協力を求められた場合に応ずる努力義務が定められ、第4項以下ではセクシュアルハラスメントに係る指針(「事業主が職場における性的な言動に起因する問題に関して雇用管理上講ずべき措置等についての指針」(平成18年厚生労働省告示第615号、本章において以下「セクシュアルハラスメント指針」)を定める根拠規定などが置かれている。また、11条の2では、セクシュアルハラスメントにつき、広報・啓発をなすなど国の責務(1項)、研修を実施するなど国の講ずる措置に協力する事業主の責務(2項)、関心と理解を深め必要な注意を払う事業主(役員)の責務(3項)、関心と理解を深め必要な注意を払い事業主の講ずる措置に協力する労働者の責務(4項)について規定しているが、これらはいずれも努力義務規定となっている。

パワーハラスメントと同様、厳密に言えば、男女雇用機会均等法において「セクシュアルハラスメント」という用語は使われていない。とはいえ、同法に基づく上記セクシュアルハラスメント指針では、「職場におけるセクシュアルハラスメント」との文言が用いられており、同指針1において、「職場において行われる性的な言動に対するその雇用する労働者の対応により当該労働者がその労働条件につき不利益を受け、又は当該性的な言動により当該労働者の就業環境が害されること」を「職場におけるセクシュアルハラスメント」としており、一定の法的概念として捉えることができる。なお、セクシュアルハラスメント指針2(1)は、セクシュアルハラスメントには、「職場において行われ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その労働条件につき不利益を受けるもの」(対価型セクシュアルハラスメント)と、「当該性的な言動により労働者の就業環境が害されるもの」(環境型セクシュアルハラスメント)の2つがあるとし、さらに、セクシュアルハラスメントには、「同性に対するものも含まれる」とし、また、被害者の「性的指向又は性自認にかかわらず、当該者に対する」セクシュアルハラスメントも同指針の対象となるものとしている。なお、セクシュアルハラスメント指針2(4)が、『性的な言動』とは、性的な内容の発言及び性的な行動を指し、この『性的な内容の発言』には、性的な事実関係を尋ねること、性的な内容の情報を意図的に流布すること等が、『性的な行動』には、性的な関係を強要すること、必要なく身体に触ること、わいせつな図画を配布すること等が、それぞれ含まれ、「当該言動を行う者には、労働者を雇用する事業主(その者が法人である場合にあつては その役員)、上司、同僚に限らず、取引先等の他の事業主又はその雇用する労働者、顧客、患者又はその家族、学校における生徒等もなり得る」としている点には、留意が必要である。また、セクシュアルハラスメント指針2(5)は、対価型セクシュアルハラスメントにつき、「事務所内において事業主が労働者に対して性的な関係を要求したが、拒否されたため、当該労働者を解雇すること」などを例示し、同指針2(6)は、環境型セクシュアルハラスメントについて、「労働者が抗議をしているにもかかわらず、事務所内にヌードポスターを掲示しているため、当該労働者が苦痛に感じて業務に専念できないこと」などを例示している。

事業主における措置義務の内容に関しては、セクシュアルハラスメント指針において、詳らかである。具体的には、①事業主の方針等の明確化及びその周知・啓発、②相談(苦情を含む)に応じ適切に対応するために必要な体制の整備、③職場におけるセクシュアルハラスメントに係る事後の迅速かつ適切な対応といったことが核とされている。

ところで、パワーハラスメントにおける労働施策総合推進法における規定と同様、男女雇用機会均等法における規定そして指針は公法的規制であって、私法上の効力を直ちに生じさせるものでない。しかし、事業主において指針に沿った取組がなされていたかどうかにより訴訟上の結論が左右される可能性があるし、指針の内容は、職場環境配慮義務といった各種ハラスメントを射程とする付随義務の具体的内容と重なり得る点に、十分留意すべきであることに変わりはない。

私法上、セクシュアルハラスメントについては、パワーハラスメントと同様、行為者の不法行為責任（民法 709 条）を問うもの、使用者の不法行為責任（一般不法行為責任（同法同条）もしくは使用者責任（同法 715 条）、又はその双方）を問うもの、使用者の債務不履行責任（同法 415 条）を問うもののほか、会社法 350 条責任を問うものなどが見られる。債務不履行が問われる場合、職場環境配慮義務（「働きやすい職場環境」についての使用者における義務）や安全配慮義務（労働契約法 5 条）といった付随義務違反が問われるなどしている。なお、公務事案では国家賠償法 1 条 1 項責任が問われるなどしている。

【判例・裁判例】

（1）性的な噂の流布

福岡セクシュアルハラスメント事件（福岡地判平成 4 年 4 月 16 日労判 607 号 6 頁）は、雑誌出版社（Y1）で雑誌の取材・執筆・編集等をしていた被行為者（X）が、その活躍の幅を広げるにつれ、X の上司の編集長（Y2）により異性関係の乱脈ぶりを真正らしく流布されたという事案であった。Y2 の具体的行為としては、（1）X について「けっこう遊んでいる。おさかんらしい」とアルバイト学生に対し Y1 内で話したこと、（2）デザイナーと X は「怪しい仲にある」と関係者に噂を流したこと、あるいは、（3）卵巣腫瘍により入院して手術が必要であるとの診断を受けた X につき、X のほか社員やアルバイト学生がいる Y1 内での通話で「X が病気で入院するんですよ」「いえ、盲腸なんかじゃなくて、ほらほら、あれですよ、あれ、あっち、そうそうそっちの方、やっぱり X らしいというか、あっちのほうが激しいんじゃないですか」と嘲笑したことなどが事実認定されている。福岡地裁は、Y2 の行為は「X の人格を損なってその感情を害し、X にとって働きやすい職場環境のなかで働く利益を害するものである」として Y2 の不法行為責任を認めた上で、「使用者は、被用者との関係において社会通念上伴う義務として、被用者が労務に服する過程で生命及び健康を害しないよう職場環境等につき配慮すべき注意義務を負うが、そのほかにも、労務遂行に関連して被用者の人格的尊厳を侵しその労務提供に重大な支障を来す事由が発生することを防ぎ、又はこれに適切に対処して、職場が被用者にとって働きやすい環境を保つよう配慮する注意義務もあると解されるところ、被用者を選任監督する立場にある者が右注意義務を怠った場合には、右の立場にある者に被用者に対する不法行為が成立することがあり、使用者も民法 715 条により不法行為責任を負うことがあると解すべきである」などとして Y1 の使用者責任を肯定した。

（2）卑猥な言動

三重セクシュアルハラスメント事件（津地判平成 9 年 11 月 5 日労判 729 号 54 頁）は、被

告法人（Y1）が経営する病院において、被行為者ら（X1、X2）が行為者（Y2）により卑猥な言辭を浴びせられ、下半身を触られるなどした事案であった。具体的には、X1 らに対し Y2 は「いいケツしとるな」「生理と違うか」「処女か」などとの言辭を向け、あるいは、深夜の休憩室で X1 又は X2 の下半身を触るなどしている。津地裁は、Y2 の不法行為責任を認めつつも、その行為は「個人的な行為であるから、業務を契機としてなされたものではな」いなどとして職務関連性を否定し Y1 の使用者責任を認めなかった。しかし、同地裁は、「使用者は被用者に対し、労働契約上の付随義務として信義則上職場環境配慮義務、すなわち被用者にとって働きやすい職場環境を保つように配慮すべき義務を負って」いるとし、「Y2 には従前から日常勤務中特にひわいな言動が認められたところ、Y1 は Y2 に対し何も注意をしなかったこと、主任は平成 5 年 12 月の時点で X2 から Y2 との深夜勤をやりたくない聞きながら、その理由を尋ねず、何ら対応策をとらなかったこと、平成 6 年 1 月 28 日主任は X2 から Y2 の休憩室での前記行為を聞いたにもかかわらず、直ちに婦長らに伝えようとせず、Y2 に注意することもしなかったこと、その結果同年 2 月 1 日深夜 Y2 は X1 に対し何もいわずに太腿部を触ったことから、「Y1 は X1 らに対する職場環境配慮義務を怠った」とし、Y1 の債務不履行責任を認めた。なお、「婦長・主任・副主任らの責任態勢を確立し、毎月定期の院内勉強会、職員の研修会等を行うなど、職員に対する指導監督を尽くした旨」の Y1 の主張について、同地裁は、「右の次第で職場環境配慮義務を尽くしたとは認められない」としている。

（3）覗き見

仙台セクシュアルハラスメント事件（仙台地判平成 13 年 3 月 26 日労判 808 号 13 頁）は、Y に勤める被行為者（X）が平成 10 年 1 月 4 日午後 3 時過ぎごろに掃除用のモップを出そうとして、店舗内の女子トイレ内にある掃除道具置場の扉を開けたところ、整備担当の男子従業員である行為者 A が同所内にしゃがみ込んでいるのを発見し（なお、A は、その日は非番で、午後 1 時過ぎごろ、土産をもって S 店に遊びに来ていた）、驚きのあまり、X は悲鳴を上げて通路に飛び出し、A は、その間に本件女子トイレから出て、車で逃走したという事案であった。

仙台地裁は、「事業主は、従業員に対し、雇用契約上の附随義務として、良好な職場環境の下で労務に従事できるよう施設を整備すべき義務を負っていると解すべき」とし、「本件では、まさに本件侵入事件が発覚して初めて Y の本件女子トイレの構造上の問題点が明らかになったというべきで」、これをもって、Y に上記義務違反があったということはできないとした。しかし、一方で、仙台地裁は、「事業主は、雇用契約上、従業員に対し、労務の提供に関して良好な職場環境の維持確保に配慮すべき義務を負い、職場においてセクシャルハラスメントなど従業員の職場環境を侵害する事件が発生した場合、誠実かつ適切な事後措置をとり、その事案にかかる事実関係を迅速かつ正確に調査すること及び事案に誠実かつ適正に対処する義務を負っているというべき」とし、「本件侵入事件は、事件当日に X がのぞき見目的で潜んで

いた A を発見したもので、のぞき見されたわけではないから直接的なセクシャルハラスメントの被害が顕在化した事案とまではいえないとしても、X がのぞき見目的で潜んでいた A を発見しなければ、その後 X をはじめとする女子従業員のプライバシーが侵害されることになったばかりでなく、同人が過去に同種の行為を反復継続していた可能性もあったのであるから、職場環境を侵害する事案として、Y には誠実かつ適正に対処する義務があったというべき」とし、Y の「店長であり従業員の監督責任者である U 店長は、本件侵入事件が発覚した後、事件当日のうちに T 営業係長から本件侵入事件の報告を受け、さらに午後 6 時のミーティング時に、X から A に事情を聞いて欲しい旨の申告を受けていたのであり、しかも、X は、U 店長に対し、A が人に頼まれて写真を撮ろうとして掃除道具置場内に侵入していたこと、雑誌社に送るといい金になると電話で話していたことを指摘しており、このことが真実であれば、単なる一時的な出来心の場合よりも事態は相当に深刻であり、X を初めとする女性従業員並びに顧客が被害に遭っている可能性が高いものである。また、写真などは隠滅が容易であって、のぞき行為が発覚した A が右証拠の隠滅に及ぶことは容易に想像できたというべき」とし、「このような場合、Y としては、当日のうちに A に対し、電話などで、A が X に対し電話で話した内容、すなわちのぞき見目的で侵入していたか、人に頼まれて写真を撮ろうとしていたか、雑誌社に送っているのかどうか等について事情を聴取し、その上で、被害回復、再発防止のための適切な対処をする義務が存在したというべきである」として、「しかるに、U 店長は、本件侵入事件当日が初売り期間中で仕事が残っていたこと、性質上直ちに事情を聞かなければならない程の緊急性のある事件ではないと判断したことなどから、A が出勤する 6 日に事情を聞くことにし、X に対しては警察に届けないように口止めして、初売りの仕事を優先して続けたのであり、Y は本件侵入事件に対する初期の適正迅速な事実調査義務を怠ったというべきである」などとした。また、仙台地裁は、「Y の S1 常務及び H 部長は、1 月 8 日、A から事情を聴取したものの、……具体的な事情を聴取することもなく、また X の言い分と A の言い分が異なっているにもかかわらず、漫然と A の言い分を聞くだけで、右言い分が真実かどうかの確認をする努力もしなかったというのであるから、この点においても Y に誠実かつ適正な事実調査義務を怠った過失が存在するというべきである」とし、「さらに、Y は X に対し、警察や社外に口外しないように指示ないし要請したというのであるから、X が警察への届け出をしないかわりに、Y 自らが事実調査を行う義務を負ったことを自認していることは明らかというべき……であって、警察や社外に口外しないように指示ないし要請しながら、自らは A の言い分だけを聞いて、A の言うことと X の言うことのどちらが正しいのかの事実を確認することもなく、漫然と A の言い分を真実と受け止めるような態度をとったことは事案に適正に対処する義務を怠ったものと言わざるを得ない」などと判示した。以上より、仙台地裁は、Y の職場環境配慮義務違反を認めた。

(4) 不十分な調査・放置

被行為者（X）への行為者（Y1、Y2）の言動のみならず、使用者（Y3）における不十分な調査・放置が争点となったものとして、**沼津セクシュアルハラスメント事件**（静岡地沼津支判平成11年2月26日労判760号38頁）がある。静岡地裁沼津支部は、Y1につき、「Xの上司である地位を利用し、Xに対し、Xが入社した直後から交際を迫っていたこと、平成7年12月5日の夜には、Xを誘って飲食をした後、Xの運転していた車の中で暴行を振るったこと、Xから付き合いを断られると、Y2とともに、XとS支店長とが特別の関係にあるかのような噂を流したことが認められ」、「Y1の右行為は、職場での上下関係を利用して、異性の部下であるXの意思を無視して性的嫌がらせ行為を繰り返し、付き合いに応じないXの職場環境を悪化させたものであり、Xの人格権を侵害するものであるから、Xの被った損害を賠償する責任があるというべきである」とした。また、Y2につき、同支部は、「Xの上司である地位を利用し、平成7年12月ころから平成8年3月ころまで、夜間、Xを頻繁に食事に誘い、Xの自宅にしばしば電話をかけたり訪問したりしたほか、Xの歡心を買うため様々なプレゼントをしてきたこと、さらに、その期間中、Y2は、熱海支店の廊下や階段で、Xに抱きつくなどの行為をしたこと、付き合いをしなくなったXに対し、Y1とともに、前記噂を流し中傷したことが認められ」、「Y2の右行為は、Y1の場合と同様に、職場での上下関係を利用して、性的嫌がらせ行為等を行ったものであり、Xの人格権を侵害するものであるから、Xの被った損害を賠償する責任があるというべきである」とした。さらに、Y3につき、同支部は、「Y3は、Y1及びY2の使用者であり、同被告らの前記不法行為は同被告らの職務と密接な関連性があり、Y3の事業の執行につき行われたものと認めるのが相当であるから、使用者として不法行為責任を負い、「また、Y3は、XやS支店長に機会を与えてその言い分を聴取するなどしてXとS支店長とが特別な関係にあるかどうかを慎重に調査し、人間関係がぎくしゃくすることを防止するなどの職場環境を調整すべき義務があったのに、十分な調査を怠り、Y1らの報告のみで判断して適切な措置を執らず、しかも、本件解雇撤回後も、Y2の下で勤務させ、仕事の内容を制限するなどしたものであり、職場環境を調整する配慮を怠ったものであり、この点に不法行為があるというべき」などとした。

(5) 行為者に対する懲戒処分

海遊館事件（最一小判平成27年2月26日労判1109号5頁）は、水族館の経営等を目的とする株式会社Yの労働者であるXらが、それぞれ複数の女性従業員に対して性的な発言等のセクシュアルハラスメント等をしたことを懲戒事由としてYから出勤停止の懲戒処分を受けるとともに、これらを受けたことを理由に下位の等級に降格されたことから、Yに対し、各出勤停止処分は懲戒事由の事実を欠き又は懲戒権を濫用したのものとして無効であり、上記各降

格もまた無効であるなどと主張して、上記各出勤停止処分の無効確認や上記各降格前の等級を有する地位にあることの確認等を求める事案であった。原審（大阪高判平成 26 年 3 月 28 日 労判 1099 号 33 頁）は、X らの各出勤停止処分の無効確認請求や各降格前の等級を有する地位にあることの確認請求等を認容すべきものとした。その理由は、X らが、従業員 A から明確な拒否の姿勢を示されておらず、本件各行為のような言動も同人から許されていると誤信していたことや、X らが懲戒を受ける前にセクハラに対する懲戒に関する Y の具体的な方針を認識する機会がなく、本件各行為について Y から事前に警告や注意等を受けていなかったことなどを考慮すると、懲戒解雇の次に重い出勤停止処分を行うことは酷に過ぎるといふべきであり、Y が X らに対してした本件各行為を懲戒事由とする各出勤停止処分は、その対象となる行為の性質、態様等に照らして重きに失し、社会通念上相当とは認められず、権利の濫用として無効であり、上記各処分を受けたことを理由としてされた各降格もまた無効であるというものであった。

しかし、最高裁は、「本件各行為の内容についてみるに、X1 は、営業部サービスチームの責任者の立場にありながら……従業員 A が精算室において 1 人で勤務している際に、同人に対し、自らの不貞相手に関する性的な事柄や自らの性器、性欲等について殊更に具体的な話をするなど、極めて露骨で卑わいな発言等を繰り返すなどしたものであり、また、X2 は……上司から女性従業員に対する言動に気を付けるよう注意されていたにもかかわらず……従業員 A の年齢や従業員 A らがいまだ結婚をしていないことなどを殊更に取上げて著しく侮蔑的ないし下品な言辞で同人らを侮辱し又は困惑させる発言を繰り返し、派遣社員である従業員 A の給与が少なく夜間の副業が必要であるなどとやゆする発言をするなどしたもので」、「このように、同一部署内において勤務していた従業員 A らに対し、X らが職場において 1 年余にわたり繰り返した上記の発言等の内容は、いずれも女性従業員に対して強い不快感や嫌悪感ないし屈辱感等を与えるもので、職場における女性従業員に対する言動として極めて不適切なものであって、その執務環境を著しく害するものであったといふべきであり、当該従業員らの就業意欲の低下や能力発揮の阻害を招来するものといえる」とし、「しかも、Y においては、職場におけるセクハラ防止を重要課題と位置付け、セクハラ禁止文書を作成してこれを従業員らに周知させるとともに、セクハラに関する研修への毎年の参加を全従業員に義務付けるなど、セクハラ防止のために種々の取組を行っていたのであり、X らは、上記の研修を受けてただけでなく、Y の管理職として上記のような Y の方針や取組を十分に理解し、セクハラ防止のために部下職員を指導すべき立場にあったにもかかわらず、派遣労働者等の立場にある女性従業員らに対し、職場内において 1 年余にわたり上記のような多数回のセクハラ行為等を繰り返したものであって、その職責や立場に照らしても著しく不適切なものといわなければならない」とし、「そして、従業員 A は、X らのこのような本件各行為が一因となって、本件水族館での勤務を辞めることを余儀なくされているのであり、管理職である X らが女性従業員らに対して反復継続的に行った上記のような極めて不適切なセクハラ行為等が Y の企

業秩序や職場規律に及ぼした有害な影響は看過し難いものというべきである」とした。その上で、最高裁は、「原審は、Xらが従業員Aから明白な拒否の姿勢を示されておらず、本件各行為のような言動も同人から許されていると誤信していたなどとして、これらをXらに有利な事情としてしんしゃくするが、職場におけるセクハラ行為については、被害者が内心でこれに著しい不快感や嫌悪感等を抱きながらも、職場の人間関係の悪化等を懸念して、加害者に対する抗議や抵抗ないし会社に対する被害の申告を差し控えたりちゅうちょしたりすることが少なくないと考えられることや……本件各行為の内容等に照らせば、仮に上記のような事情があったとしても、そのことをもってXらに有利にしんしゃくすることは相当ではないというべきである」とし、「また、原審は、Xらが懲戒を受ける前にセクハラに対する懲戒に関するYの具体的な方針を認識する機会がなく、事前にYから警告や注意等を受けていなかったなどとして、これらもXらに有利な事情としてしんしゃくするが、Yの管理職であるXらにおいて、セクハラの防止やこれに対する懲戒等に関する……Yの方針や取組を当然に認識すべきであったといえることに加え、従業員AらがYに対して被害の申告に及ぶまで1年余にわたりXらが本件各行為を継続していたことや、本件各行為の多くが第三者のいない状況で行われており、従業員Aらから被害の申告を受ける前の時点において、YがXらのセクハラ行為及びこれによる従業員Aらの被害の事実を具体的に認識して警告や注意等を行い得る機会があったとしようかがわれないことからすれば、Xらが懲戒を受ける前の経緯についてXらに有利にしんしゃくし得る事情があるとはいえない」とし、「Xらが過去に懲戒処分を受けたことがなく、Xらが受けた各出勤停止処分がその結果として相応の給与上の不利益を伴うものであったことなどを考慮したとしても、X1を出勤停止30日、X2を出勤停止10日とした各出勤停止処分が本件各行為を懲戒事由とする懲戒処分として重きに失し、社会通念上相当性を欠くということとはできない」として、「YがXらに対してした本件各行為を懲戒事由とする各出勤停止処分は、客観的に合理的な理由を欠き社会通念上相当であると認められない場合に当たるとはいえないから、Yにおいて懲戒権を濫用したものとはいえず、有効なものというべきである」とした。

2 妊娠・出産等に関するハラスメント、育児休業等に関するハラスメント

【ポイント】

- 「妊婦として扱うつもりないんですよ」といった暴言の事案であって、行為者の不法行為責任と使用者責任を肯定した裁判例がある（【判例・裁判例】(1) ツクイほか事件参照）。
- 被行為者を揶揄するような会話を被行為者のいない場でするなどしていた事案であって、そうした言動の不法行為該当性を肯定した裁判例がある（【判例・裁判例】医療法人社団Bテラス事件参照）。

【法令等】

男女雇用機会均等法 11 条の 3 第 1 項では、女性労働者の妊娠・出産・産前産後休業の取得などに関する言動（本章において以下「妊娠・出産等に関するハラスメント」）につき、事業主に措置義務が課され、第 2 項では妊娠・出産等に関するハラスメントに関し相談したことなどを理由とする解雇その他不利益取扱いの禁止（条文上はセクシュアルハラスメントに係る規定である同法 11 条 2 項の準用）が定められ、同 3 項以下では妊娠・出産等に関するハラスメントに係る指針（「事業主が職場における妊娠、出産等に関する言動に起因する問題に関して雇用管理上講ずべき措置等についての指針」（平成 28 年厚生労働省告示第 312 号、本章において以下「妊娠・出産等に関するハラスメント指針」）を定める根拠規定などが置かれている。また、11 条の 4 では、妊娠・出産等に関するハラスメントにつき、広報・啓発をなすなど国の責務（1 項）、研修を実施するなど国の講ずる措置に協力する事業主の責務（2 項）、関心と理解を深め必要な注意を払う事業主（役員）の責務（3 項）、関心と理解を深め必要な注意を払い事業主の講ずる措置に協力する労働者の責務（4 項）について規定しているが、これらはいずれも努力義務規定となっている。

事業主における措置義務の内容に関しては、妊娠・出産等に関するハラスメント指針において、詳らかである。具体的には、①事業主の方針等の明確化及びその周知・啓発、②相談（苦情を含む）に応じ適切に対応するために必要な体制の整備、③職場における妊娠・出産等に関するハラスメントに係る事後の迅速かつ適切な対応、そして、④職場における妊娠・出産等に関するハラスメントの原因や背景となる要因を解消するための措置といったことが核とされている。この④については、妊娠・出産等に関するハラスメントないし以下の育児休業等に関するハラスメントにおいて特徴的なものとなっている（パワーハラスメントとセクシュアルハラスメントの各指針においては④類似の規定が存在しない）。

育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律（本章において以下「育児介護休業法」） 25 条第 1 項では、労働者の育児休業・介護休業の取得などに関する言動（本章において以下「育児休業等に関するハラスメント」）につき、事業主に措置義務が課され、第 2 項では育児休業等に関するハラスメントに関し相談したことなどを理由とする解雇その他不利益取扱いの禁止が定められ、25 条の 2 では、育児休業等に関するハラスメントにつき、広報・啓発をなすなど国の責務（1 項）、研修を実施するなど国の講ずる措置に協力する事業主の責務（2 項）、関心と理解を深め必要な注意を払う事業主（役員）の責務（3 項）、関心と理解を深め必要な注意を払い事業主の講ずる措置に協力する労働者の責務（4 項）について規定しているが、これらはいずれも努力義務規定となっている。また、28 条は、育児休業等に関するハラスメントを含む指針（「子の養育又は家族の介護を行い、又は行うこととなる労働者の職業生活と家庭生活との両立が図られるようにするために事業主が講ずべき措置等に関する指針」（平成 21 年厚生労働省告示第 509 号、本章において以下「子の養育等に関する

る指針」)を定める根拠規定となっている。

事業主における措置義務の内容に関しては、子の養育等に関する指針において、詳らかである。具体的には、①事業主の方針等の明確化及びその周知・啓発、②相談(苦情を含む)に応じ適切に対応するために必要な体制の整備、③職場における育児休業等に関するハラスメントに係る事後の迅速かつ適切な対応、そして、④職場における育児休業等に関するハラスメントの原因や背景となる要因を解消するための措置といったことが核とされている。この④については、上述したように、妊娠・出産等に関するハラスメントないし育児休業等に関するハラスメントにおいて特徴的なものとなっている(上述したように、パワーハラスメントとセクシュアルハラスメントの各指針においては④類似の規定が存在しない)。

私法上、妊娠・出産等に関するハラスメント及び育児休業等に関するハラスメントについては、行為者の不法行為責任(民法709条)を問うもの、使用者の不法行為責任(一般不法行為責任(同法同条)もしくは使用者責任(同法715条)、又はその双方)を問うもの、使用者の債務不履行責任(同法415条)を問うもののほか、会社法350条責任を問うものなどがあり得る。債務不履行が問われる場合、職場環境配慮義務や安全配慮義務といった付随義務違反が問われ得る。

【判例・裁判例】

(1) 言葉による暴力(暴言)

ツクイほか事件(福岡地小倉支判平成28年4月19日労判1140号39頁)は、被告Y1社が経営するデイサービスの営業所で介護職員として勤務していた被行為者(X)が妊娠し、行為者(Y2、なお女性)がXに対し可能な業務と不可能な業務を確認したところ、Xは、Y2に対し、医師から重たい物を持たない、長距離を歩かない、高い所から物を下さない、手を上に上げないなどの指導を受けていること、介護業務の中で、体操やレクリエーションは手を高く上げない範囲で可能であること、入浴や衣服の着脱は控えたいこと、歩行介助は可能であることなどを述べ、それに対し、Y2は、歩行介助についても危険があるのではないかということを指摘した後、「何よりも何ができません、何ができますちゅうのも不満なんやけど、まず第一に仕事として一生懸命していない人は働かなくてもいいと思ってるんですよね」、「仕事は仕事やけえ、ほかの人だって、病気であろうと何であろうと、仕事っちなったら、年齢も関係ないし、資格がもちろんあるけど、もう、この空間、この時間を費やすちゅうことに対しての対価をもらいよるんやけえ、やっぱり、うん、特別扱いは特にするつもりはないんですよ」、「万が一何かあっても自分は働きますちゅう覚悟があるのか、最悪ね。だって働くちゅう以上、そのリスクが伴うんやけえ」、「妊娠がどうのとか、本当に関係なく、最近の自分の行動、言動、いつも、ずっとずっと注意されよったことを、もう一回思い出してもらって、取り組んでもらって、そ

れが、改善が見えない限りは、本当にもう、全スタッフ一緒ですよ。更新はありませんよ。ゆうのは、そういうことですよ。」「本当にこんな状態で、制服も入らんような状態で、どうやって働く？」「きついつとか、そんなのもあるかもしれんけど、体調が悪いときは体調が悪いときで言ってくれて結構やし。やけど、もう、べつに私、妊婦として扱うつもりないんですよ。こういうところはもちろんね、そうやけど、人として、仕事しよう人としてちゃんとしてない人に仕事はないですから」などといった言動につき争われるなどした事案であった。福岡地裁小倉支部は、「Y2は、具体的な指導の中で、労働者が妊娠を理由として業務の軽減を申し出ることが許されない（『妊婦として扱うつもりないんですよ。』）とか、流産をしても構わないという覚悟をもって働くべき（『万が一何かあっても自分は働きますちゅう覚悟があるのか、最悪ね。だって働くちゅう以上、そのリスクが伴うんやけえ』）と受け止められる発言をするなど……妊娠をした者（X）に対する業務軽減の内容を定めようとする機会において、業務態度等における問題点を指摘し、これを改める意識があるかを強く問う姿勢に終始しており、受け手（X）に対し、妊娠していることを理由にすることなく、従前以上に勤務に精励するよう求めているとの印象、ひいては、妊娠していることについての業務軽減等の要望をすることは許されないとの認識を与えかねないもので、相当性を欠き、また、速やかにXのできる業務とできない業務を区分して、その業務の軽減を図るとの目的からしても、配慮不足の点を否定することはできず、全体として社会通念上許容される範囲を超えているものであって、使用者側の立場にある者として妊産婦労働者（X）の人格権を害するものといわざるを得ない」などとし、他に争われた諸点についても一定の判断をしつつ、Y2の不法行為責任とY1の使用者責任を肯定した。

（2）被行為者を揶揄する陰での会話

医療法人社団Bテラス事件（東京高判令和5年10月25日労判1303号39頁）は、被告Y1が経営する歯科医院に勤務していた歯科医師の被行為者（X）が妊娠した後、院長であった行為者（Y2、女性）が、被行為者を揶揄するような会話をXのいない場でしていたことなどについて争われた事案である。東京高裁は、「Xは……Y2が、Xがいない場で他の従業員（歯科衛生士）に対し……Xの名誉を毀損し侮辱する内容の発言をしたと主張する」ところ、Xが依拠する証拠は、「Y2が院内でXの悪口を言っているのではないかとの疑いを持ったXが、その証拠を得ようとして、院内のオープンスペースである控室に秘密裏にボイスレコーダーを設置しておいたところ、偶然Y2の会話内容が録音できたことから、その録音内容を反訳して書証として提出した書面であることが認められ」、「従業員の誰もが利用できる控室に秘密裏に録音機器を設置して他者の会話内容を録音する行為は、他の従業員のプライバシーを含め、第三者の権利・利益を侵害する可能性が大きく、職場内の秩序維持の観点からも相当な証拠収集方法であるとはいえないが、著しく反社会的な手段であるとまではいえないことから、違法収集

証拠であることを理由に同証拠の排除を求める Y らの申立て自体は理由があるとはいえない」とした上で、証拠によれば、「Y2 は、本件歯科医院の控室において歯科衛生士 2 名と休憩中に同人らと雑談を交わす中で、X のする診療内容や職場における同人の態度について言及するにとどまらず、歯科衛生士 2 名と一緒にあって、X の態度が懲戒に値するとか、子供を産んでも実家や義理の両親の協力は得られないのではないかと、暇だからパソコンに向かって何かを調べているのは、マタハラを理由に訴訟を提起しようとしているからではないかと、果ては、X の育ちが悪い、家にお金がないなどと、X を揶揄する会話に及んでいることが認められ、
「これらの会話は、元々 X が耳にすることを前提としたものではないが、院長（理事長）としての Y2 の地位・立場を考慮すると、他の従業員と一緒にあって前記のような X を揶揄する会話に興じることは、客観的にみて、それ自体が X の就業環境を害する行為に当たることは否定し難い」とし、「この点について不法行為の成立を認めるのが相当である」と判示した。

判例索引

最高裁判所

秋北バス事件（最大判昭和 43 年 12 月 25 日判時 542 号 14 頁）	104
三菱樹脂事件（最大判昭和 48 年 12 月 12 日労判 189 号 16 頁）	5, 12
東芝柳町工場事件（最一小判昭和 49 年 7 月 22 日労判 206 号 27 頁）	85
日本食塩事件（最二小判昭和 50 年 4 月 25 日判時 774 号 3 頁）	75
茨石事件（最一小判昭和 51 年 7 月 8 日判時 827 号 52 頁）	67
高知放送事件（最二小判昭和 52 年 1 月 31 日労判 268 号 17 頁）	70
大日本印刷事件（最二小判昭和 54 年 7 月 20 日労判 323 号 19 頁）	8
電電公社近畿電話局事件（最二小判昭和 55 年 5 月 30 日労判 342 号 16 頁）	9
下関商業高校事件（最一小判昭和 55 年 7 月 10 日労判 345 号 20 頁）	101
日産自動車事件（最三小判昭和 56 年 3 月 24 日労判 360 号 23 頁）	146
古河電気工業・原子燃料工業事件（最二小判昭和 60 年 4 月 5 日労判 750 号 48 頁）	25
紅屋商事事件（最二小判昭和 61 年 1 月 24 日労判 467 号 6 頁）	35
東亜ペイント事件（最二小判昭和 61 年 7 月 14 日労判 477 号 6 頁）	17
日立メディコ事件（最一小判昭和 61 年 12 月 4 日労判 486 号 6 頁）	85
大隈鐵工所事件（最三小判昭和 62 年 9 月 18 日労判 504 号 6 頁）	98
日産自動車村山工場事件（最一小判平成元年 12 月 7 日労判 554 号 6 頁）	21
三井倉庫港運事件（最一小判平成元年 12 月 14 日労判 552 号 6 頁）	76
日本シェーリング事件（最一小判平成元年 12 月 14 日労判 553 号 16 頁）	148
神戸弘陵学園事件（最三小判平成 2 年 6 月 5 日労判 564 号 7 頁）	15
炭研精工事件（最一小判平成 3 年 9 月 19 日労判 615 号 16 頁）	55
朝日火災海上保険(高田)事件（最三小判平成 8 年 3 月 26 日労判 691 号 16 頁）	50
山口観光事件（最一小判平成 8 年 9 月 26 日労判 708 号 31 頁）	54
第四銀行事件（最二小判平成 9 年 2 月 28 日労判 710 号 12 頁）	105
朝日火災海上保険（石堂・本訴）事件（最一小判平成 9 年 3 月 27 日労判 713 号 27 頁）	50
片山組事件（最一小判平成 10 年 4 月 9 日労判 736 号 15 頁）	30
帝国臓器製薬事件（最二小判平成 11 年 9 月 17 日労判 768 号 16 頁）	18
ケンウッド事件（最三小判平成 12 年 1 月 28 日労判 774 号 7 頁）	18
みちのく銀行事件（最一小判平成 12 年 9 月 7 日労判 787 号 6 頁）	106
新日本製鐵（日鐵運輸第 2）事件（最二小判平成 15 年 4 月 18 日労判 847 号 14 頁）	24
フジ興産事件（最二小判平成 15 年 10 月 10 日労判 861 号 5 頁）	52
東朋学園事件（最一小判平成 15 年 12 月 4 日労判 862 号 14 頁）	149
ネスレ日本（懲戒解雇）事件（最二小判平成 18 年 10 月 6 日労判 925 号 11 頁）	53

神奈川信用農業協同組合（割増退職金請求）事件（最一小判平成 19 年 1 月 18 日労判 931 号 5 頁）	103
小野リース事件（最三小判平成 22 年 5 月 25 日労判 1018 号 5 頁）	71
日本アイ・ビー・エム事件（最二小判平成 22 年 7 月 12 日労判 1010 号 5 頁）	118
日本ビューレット・パッカー事件（最二小判平成 24 年 4 月 27 日労判 1055 号 5 頁）	61
津田電気計器事件（最一小判平成 24 年 11 月 29 日労判 1064 号 13 頁）	109
広島中央保健生活協同組合事件（最一小判平成 26 年 10 月 23 日労判 1100 号 5 頁）	151
海遊館事件（最一小判平成 27 年 2 月 26 日労判 1109 号 5 頁）	189
山梨県民信用組合事件（最二小判平成 28 年 2 月 19 日労判 1136 号 6 頁）	45
福原学園（九州女子短期大学）事件（最一小判平成 28 年 12 月 1 日労判 1156 号 5 頁）	15
長澤運輸事件（最二小判平成 30 年 6 月 1 日労判 1179 号 34 頁）	110
ハマキョウレックス事件（最二小判平成 30 年 6 月 1 日労判 1179 号 3420 頁）	122
日本郵便（更新上限）事件（最二小判平成 30 年 9 月 14 日労判 1194 号 5 頁）	107
朝日建物管理事件（最一小判令和元年 11 月 7 日労判 1223 号 5 頁）	90
福山通運事件（最二小判令和 2 年 2 月 28 日労判 1224 号 5 頁）	68
メトロコマース事件（最三小判令和 2 年 10 月 13 日労判 1229 号 90 頁）	124
大阪医科薬科大学事件（最三小判令和 2 年 10 月 13 日労判 1229 号 77 頁）	125
日本郵便（東京）事件（最一小判令和 2 年 10 月 15 日労判 1229 号 67 頁）	123
日本郵便（大阪）事件（最一小判令和 2 年 10 月 15 日労判 1229 号 58 頁）	123
日本郵便（佐賀）事件（最一小判令和 2 年 10 月 15 日労判 1229 号 5 頁）	123
氷見市・市消防長事件（最三小判令和 4 年 6 月 14 日労経速 2496 号 3 頁）	180
長門市・市消防長事件（最三小判令和 4 年 9 月 13 日労判 1277 号 5 頁）	182
名古屋自動車教習所（再雇用）事件（最一小判令和 5 年 7 月 20 日労判 1292 号 5 頁）	111

高等裁判所

東洋酸素事件（東京高判昭和 54 年 10 月 29 日労判 330 号 71 頁）	78
八洲測量事件（東京高判昭和 58 年 12 月 19 日労判 421 号 33 頁）	2
ザ・ウィンザー・ホテルズインターナショナル事件（東京高判平成 2 年 2 月 27 日労判 1072 号 5 頁）	166, 178
千代田工業事件（大阪高判平成 2 年 3 月 8 日労判 575 号 59 頁）	3
ゴールド・マリタイム事件（大阪高判平成 2 年 7 月 26 日労判 572 号 114 頁）	25
西武バス事件（東京高判平成 6 年 6 月 17 日労判 654 号 25 頁）	71
光洋精工事件（大阪高判平成 9 年 11 月 25 日労判 729 号 39 頁）	34
日新火災海上保険事件（東京高判平成 12 年 4 月 19 日労判 787 号 35 頁）	2
中根製作所事件（東京高判平成 12 年 7 月 26 日労判 789 号 6 頁）	50

芝信用金庫事件（東京高判平成12年12月22日労判796号5頁）	142
マナック事件（広島高判平成13年5月23日労判811号21頁）	35
富士見交通事件（東京高判平成13年9月12日労判816号11頁）	54
川崎市水道局事件（東京高判平成15年3月25日労判849号87頁）	163
キョーイクソフト事件（東京高判平成15年4月24日労判851号48頁）	43
小田急電鉄事件（東京高判平成15年12月11日労判867号5頁）	66
内山工業事件（広島高岡山支判平成16年10月28日労判884号13頁）	139
エーシーニールセン・コーポレーション事件（東京高判平成16年11月16日労判909号77頁）	42
芝浦工業大学（定年引下げ）事件（東京高判平成17年3月30日労判897号72頁）	106
三井住友海上火災保険事件（東京高判平成17年4月20日労判914号82頁）	160
勝英自動車学校（大船自動車興業）事件（東京高判平成17年5月31日労判898号16頁）	117
東京日新学園事件（東京高判平成17年7月13日労判899号19頁）	117
久留米工業技術専門学校事件（福岡高判平成17年9月14日労判903号68頁）	62
ネスレ日本（配転本訴）事件（大阪高判平成18年4月14日労判915号60頁）	19
サン石油事件(札幌高判平成18年5月11日労判938号68頁)	156
伊予銀行・いよぎんスタッフサービス事件(高松高判平成18年5月18日労判921号33頁)	91
ノイズ研究所事件（東京高判平成18年6月22日労判920号5頁）	40
昭和シェル石油（賃金差別）事件（東京高判平成19年6月28日労判946号76頁）	143
ファーストリテイリングほか（ユニクロ店舗）事件（名古屋高判平成20年1月29日労判967号62頁）	172
兼松事件（東京高判平成20年1月31日労判959号85頁）	144
東武スポーツ（宮の森カントリー倶楽部）事件（東京高判平成20年3月25日労判959号61頁）	46
日本システム開発研究所事件（東京高判平成20年4月9日労判959号6頁）	43
前田道路事件（高松高判平成21年4月23日労判990号134頁）	177
三洋電機コンシューマエレクトロニクス事件（広島高松江支判平成21年5月22日労判987号29頁）	176
東京都ほか（警視庁海技職員）事件（東京高判平成22年1月21日労判1001号5頁）	162
藍澤證券事件（東京高判平成22年5月27日労判1011号20頁）	3
コーセーアールイー(第2)事件（福岡高判平成23年3月10日労判1020号82頁）	9
コナミデジタルエンタテインメント事件(東京高判平成23年12月27日労判1042号15頁)	152

学校法人東奥義塾事件（仙台高秋田支判平成 24 年 1 月 25 日労判 1046 号 22 頁）	88
日本基礎技術事件（大阪高判平成 24 年 2 月 10 日労判 1045 号 5 頁）	13
日本アイ・ビー・エム事件（東京高判平成 24 年 10 月 31 日労経速 2172 号 3 頁）	101
新和産業事件（大阪高判平成 25 年 4 月 25 日労判 1076 号 19 頁）	23
アークレイファクトリー事件（大阪高判平成 25 年 10 月 9 日労判 1083 号 24 頁）	162
海上自衛隊事件（東京高判平成 26 年 4 月 23 日労判 1096 号 19 頁）	161
日本航空（客室乗務員整理解雇）事件（東京高判平成 26 年 6 月 3 日労経速 2221 号 3 頁）	80
岡山県貨物運送事件（仙台高判平成 26 年 6 月 27 日労判 1100 号 26 頁）	168
医療法人稲門会（いわくら病院）事件（大阪高判平成 26 年 7 月 18 日労判 1104 号 71 頁）	153
サントリーホールディングスほか事件（東京高判平成 27 年 1 月 28 日労経速 2284 号 7 頁）	173
公立八鹿病院組合ほか事件（広島高松江支判平成 27 年 3 月 18 日労判 1118 号 25 頁）	171
カンリ事件（東京高判平成 27 年 10 月 14 日労判ジャ 47 号 43 頁）	179
市進事件（東京高判平成 27 年 12 月 3 日労判 1134 号 5 頁）	107
東和工業事件（名古屋高金沢支判平成 28 年 4 月 27 日労経速 2319 号 19 頁）	145
トヨタ自動車事件（名古屋高判平成 28 年 9 月 28 日労判 1146 号 22 頁）	112
広告代理店 A 社元従業員事件（福岡高判平成 28 年 10 月 14 日労判 1155 号 37 頁）	95
ファイザー事件（東京高判平成 28 年 11 月 16 日労経速 2298 号 22 頁）	49
ネギシ事件（東京高判平成 28 年 11 月 24 日労判 1158 号 140 頁）	149
九州惣菜事件（福岡高判平成 29 年 9 月 7 日労判 1167 号 49 頁）	112
さいたま市環境局事件（東京高判平成 29 年 10 月 26 日労判 1172 号 26 頁）	164
加野青果事件（名古屋高判平成 29 年 11 月 30 日労判 1175 号 26 頁）	169
紀北川上農業協同組合事件（大阪高判平成 30 年 2 月 27 日労経速 2349 号 9 頁）	48
原田学園事件（広島高岡山支判平成 30 年 3 月 29 日労判 1185 号 27 頁）	157
九水運輸商事事件（福岡高判平成 30 年 9 月 20 日労判 1195 号 88 頁）	48
国・国立大学法人新潟大学事件（東京高判平成 30 年 10 月 16 日労経速 2366 号 35 頁）	48
一般財団法人あんしん財団事件（東京高判平成 31 年 3 月 14 日労判 1205 号 28 頁）	19
京王電鉄ほか 1 社事件（東京高判令和元年 10 月 2 日労判 1244 号 118 頁）	109
ジャパンビジネスラボ事件（東京高判令和元年 11 月 28 日労判 1215 号 5 頁）	155
学校法人中央学院事件（東京高判令和 2 年 6 月 24 日労経速 2429 号 17 頁）	126
安藤運輸事件（名古屋高判令和 3 年 1 月 20 日労判 1240 号 5 頁）	22
みずほ銀行事件（東京高判令和 3 年 2 月 24 日労経速 2463 号 22 頁）	63
高知県立大学事件（高松高判令和 3 年 4 月 2 日労経速 2456 号 3 頁）	130

日本貨物検数協会（日興サービス）事件（名古屋高判令和3年10月12日労判1258号46頁）	135
東リ事件（大阪高判令和3年11月4日労判1253号60頁）	134
日本郵便事件（札幌高判令和3年11月17日労判1267号74頁）	64
フジ住宅ほか事件（大阪高判令和3年11月18日労判1281号58頁）	179
河合塾事件（東京高判令和4年2月2日労判1271号68頁）	87
巴機械サービス事件（東京高判令和4年3月9日労判1275号92頁）	145
リクルートスタッフィング事件（大阪高判令和4年3月15日労判1271号54頁）	136
龍生自動車事件（東京高判令和4年5月26日労判1284号71頁）	80
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日労判1273号19頁）	131
リバーサイド事件（東京高判令和4年7月7日労判1276号21頁）	138
日本通運事件（東京高判令和4年9月14日労判1281号14頁）	87
一般財団法人NHKサービスセンター事件（東京高判令和4年11月22日労判ジャ133号36頁）	133
学校法人羽衣学園事件（大阪高判令和5年1月18日労判1285号18頁）	131
アンスティチュ・フランセ日本事件（東京高判令和5年1月18日労判1295号43頁）	132
クレディ・スイス証券事件（東京高判令和5年1月25日労経速2525号26頁）	81
竹中工務店ほか2社事件（大阪高判令和5年4月20日労判1295号5頁）	135
アメックス（降格等）事件（東京高判令和5年4月27日労判1292号40頁）	154
医療法人社団Bテラス事件（東京高判令和5年10月25日労判1303号39頁）	194

地方裁判所

長野電鉄事件（長野地判昭和45年3月24日判時600号111頁）	65
フォセコ・ジャパン・リミテッド事件（奈良地判昭和45年10月23日判時624号78頁）	113
日立精機事件（千葉地判昭和56年5月25日労判372号49頁）	27
東京プレス工業事件（横浜地判昭和57年2月25日労経速1117号3頁）	61
小川建設事件（東京地決昭和57年11月19日労判397号30頁）	57
サロン・ド・リリー事件（浦和地判昭和61年5月30日労判489号85頁）	96
ニシムラ事件（大阪地判昭和61年10月17日労判486号83頁）	99
鳥取県教員事件（鳥取地判昭和61年12月4日労判486号53頁）	147
港ゼミナール事件（大阪地判平成元年12月5日判時1363号104頁）	116
繁機工設備事件（旭川地判平成元年12月27日労判554号17頁）	65
社会保険診療報酬支払基金事件（東京地判平成2年7月4日労判565号7頁）	142
ラクソン事件（東京地判平成3年2月25日労判588号74頁）	115

岡山電気軌道事件（岡山地判平成3年11月19日労判613号70頁）	98
昭和女子大学事件（東京地決平成4年2月6日労判610号72頁）	99
ケイズインターナショナル事件（東京地判平成4年9月30日労判616号10頁）	95
中部共石油送事件（名古屋地決平成5年5月20日労経速1514号3頁）	56
三陽物産事件（東京地判平成6年6月16日労判651号15頁）	140
スカンジナビア航空事件（東京地決平成7年4月13日労判675号13頁）	82
バンク・オブ・アメリカ・イリノイ事件（東京地判平成7年12月4日労判685号17頁）	38
三和機材事件（東京地判平成7年12月25日労判689号31頁）	26
デイエフアイ西友事件（東京地決平成9年1月24日労判719号87頁）	39
長谷工コーポレーション事件（東京地判平成9年5月26日労判717号14頁）	97
インフォミックス事件（東京地決平成9年10月31日労判726号37頁）	10
三重セクシュアルハラスメント事件（津地判平成9年11月5日労判729号54頁）	186
全国商工会連合会事件（東京地判平成10年6月2日労判746号22頁）	147
大阪労働衛生センター事件（大阪地判平成10年8月31日労判751号38頁）	83
新日本証券事件（東京地判平成10年9月25日労判746号7頁）	97
丸一商店事件（大阪地判平成10年10月30日労判750号29頁）	3
沼津セクシュアルハラスメント事件（静岡地沼津支判平成11月2月26日労判760号38頁）	189
東海旅客鉄道事件（大阪地判平成11年10月4日労判771号25頁）	29
セガ・エンタープライゼス事件（東京地決平成11年10月15日労判770号34頁）	72
ナショナル・ウェストミンスター銀行（第3次仮処分）事件（東京地決平成12年1月21日 労判782号23頁）	79
アーク証券（本訴）事件（東京地判平成12年1月31日労判785号45頁）	37
シーエーアイ事件（東京地判平成12年2月8日労判787号58頁）	44
シンガポール・デベロップメント銀行事件（大阪地判平成12年6月23日労判786号16頁）	79
フジシール事件（大阪地判平成12年8月28日労判793号13頁）	19,102
鳥屋町職員事件（金沢地判平成13年1月15日労判805号82頁）	102
仙台セクシュアルハラスメント事件（仙台地判平成13年3月26日労判808号13頁）	187
十和田運輸事件（東京地判平成13年6月5日労経速1779号3頁）	58
三井倉庫事件（東京地判平成13年7月2日労経速1784号3頁）	14
エース損害保険事件（東京地決平成13年8月10日労判820号74頁）	73
ブレンベース事件（東京地判平成13年12月25日労経速1789号22頁）	14
野村証券事件（東京地判平成14年2月20日労判822号13頁）	144

オープンタイドジャパン事件（東京地判平成 14 年 8 月 9 日労判 836 号 94 頁）	14
ダイオーズサービシーズ事件（東京地判平成 14 年 8 月 30 日労判 838 号 32 頁）	114
ヒロセ電機事件（東京地判平成 14 年 10 月 22 日労判 838 号 15 頁）	74
日本リーバ事件（東京地判平成 14 年 12 月 20 日労判 845 号 44 頁）	63
明治図書出版事件（東京地決平成 14 年 12 月 27 日労判 861 号 69 頁）	18
日本ポラロイド（サイニングボーナス等）事件（東京地判平成 15 年 3 月 31 日労判 849 号 75 頁）	96
東京都（警察学校・警察病院HIV検査）事件（東京地判平成 15 年 5 月 28 日労判 852 号 11 頁）	7
大阪いずみ市民生協事件（大阪地堺支判平成 15 年 6 月 18 日労判 855 号 22 頁）	59
国民金融公庫（B 型肝炎ウイルス感染検査）事件（東京地判平成 15 年 6 月 20 日労判 854 号 5 頁）	7
メリルリンチ・インベストメント・マネージャーズ事件（東京地判平成 15 年 9 月 17 日労判 858 号 57 頁）	63
グレイワールドワイド事件（東京地判平成 15 年 9 月 22 日労判 870 号 83 頁）	62
積水化学工業滋賀水口工場事件（大阪地判平成 16 年 3 月 12 日労判 873 号 91 頁）	100
誠昇会北本共済病院事件（さいたま地判平成 16 年 9 月 24 日労判 883 号 38 頁）	166
岡谷鋼機事件（名古屋地判平成 16 年 12 月 22 日労判 888 号 28 頁）	36
近畿コカ・コーラボトリング事件（大阪地判平成 17 年 1 月 13 日労判 893 号 150 頁）	86
トナミ運輸事件（富山地判平成 17 年 2 月 23 日労判 891 号 12 頁）	60
アートネイチャー事件（東京地判平成 17 年 2 月 23 日労判 902 号 106 頁）	114
アワーズ事件（大阪地判平成 17 年 4 月 27 日労判 897 号 26 頁）	60
株式会社 T（債務引受請求等）事件（東京地判平成 17 年 7 月 12 日労判 899 号 47 頁）	68
ユタカ精工事件（大阪地判平成 17 年 9 月 9 日労判 906 号 60 頁）	10
日本ストレージテクノロジー事件（東京地判平成 18 年 3 月 14 日労経速 1934 号 12 頁）	70
日本曹達(退職勧奨)事件（東京地判平成 18 年 4 月 25 日労判 924 号 112 頁）	157
東京海上日動火災保険事件（東京地判平成 19 年 3 月 26 日労判 941 号 33 頁）	22
中山書店事件（東京地判平成 19 年 3 月 26 日労判 943 号 41 頁）	44
インターネット総合研究所事件（東京地判平成 20 年 6 月 27 日労判 971 号 46 頁）	10
ダンス・ミュージック・レコード事件（東京地判平成 20 年 11 月 26 日判時 2040 号 126 頁）	115
日本土建事件（津地判平成 21 年 2 月 19 日労判 982 号 66 頁）	160
ワークプライズ（仮処分）事件（福井地決平成 21 年 7 月 23 日労判 984 号 88 頁）	92
医療法人財団健和会事件（東京地判平成 21 年 10 月 15 日労判 999 号 54 頁）	177
日本ファンド事件（東京地判平成 22 年 7 月 27 日労判 1016 号 35 頁）	172

明石書店（制作部契約社員・仮処分）事件（東京地決平成 22 年 7 月 30 日労判 1014 号 83 頁）	86
メッセ事件（東京地判平成 22 年 11 月 10 日労判 1019 号 13 頁）	56
NTT 東日本（出張旅費不正請求）事件（東京地判平成 23 年 3 月 25 日労判 1032 号 91 頁）	64
マガジンプランニング事件（京都地判平成 23 年 7 月 4 日労旬 1752 号 83 頁）	32
フジタ事件（大阪地判平成 23 年 8 月 12 日労経速 2121 号 3 頁）	110
シーテック事件（横浜地判平成 24 年 3 月 29 日労判 1056 号 81 頁）	93
トマト銀行事件（岡山地判平 24 年 4 月 19 日労判 1051 号 28 頁）	174
マンナ運輸事件（京都地判平成 24 年 7 月 13 日労判 1058 号 21 頁）	58
ベネッセコーポレーション事件（東京地立川支判平成 24 年 8 月 29 日労判ジャ 14 号 1 頁）	23
ブルームバーグ・エル・ピー事件（東京地判平成 24 年 10 月 5 日労判 1067 号 76 頁）	74
アールエフ事件（長野地判平成 24 年 12 月 21 日労判 1071 号 26 頁）	19
アイガー事件（東京地判平成 24 年 12 月 28 日労経速 2175 号 3 頁）	11
リーディング証券事件（東京地判平成 25 年 1 月 31 日労経速 2180 号 3 頁）	89
ファミメディック事件（東京地判平成 25 年 7 月 23 日労判 1080 号 5 頁）	14
リコー事件（東京地判平成 25 年 11 月 12 日労判 1085 号 19 頁）	25
ニヤクコーポレーション事件（大分地判平成 25 年 12 月 10 日労判 1090 号 44 頁）	119
メイコウアドヴァンス事件（名古屋地判平成 26 年 1 月 15 日労判 1096 号 76 頁）	177
鹿児島県・曾於市（市立中学校教諭）事件（鹿児島地判平成 26 年 3 月 12 日労判 1095 号 29 頁）	175
富士ゼロックス事件（東京地判平成 26 年 3 月 14 日労経速 2211 号 3 頁）	156
資生堂・アンフィニ事件（横浜地判平成 26 年 7 月 10 日労判 1103 号 23 頁）	91, 92
帝産キャブ奈良（解雇）事件（奈良地判平成 26 年 7 月 17 日労判 1102 号 18 頁）	80
フジスター事件（東京地判平成 26 年 7 月 18 日労経速 2227 号 9 頁）	141
暁産業ほか事件（福井地判平成 26 年 11 月 28 日労判 1110 号 34 頁）	170
日本たばこ産業事件（東京地判平成 27 年 10 月 30 日労判 1132 号 20 頁）	41
シンワ運輸東京事件（東京地判平成 28 年 2 月 19 日労判 1136 号 58 頁）	109
ツクイほか事件（福岡地小倉支判平成 28 年 4 月 19 日労判 1140 号 39 頁）	193
TRUST 事件（東京地立川支判平成 29 年 1 月 31 日労判 1156 号 11 頁）	150
リオン事件（東京地立川支判平成 29 年 2 月 9 日労判 1167 号 20 頁）	141
NEC ソリューションイノベータ事件（東京地判平成 29 年 2 月 22 日労判 1163 号 77 頁）	73
ジブラルタ生命労働組合事件（東京地判平成 29 年 3 月 28 日労判 1180 号 73 頁）	47
シュプリンガー・ジャパン事件（東京地判平成 29 年 7 月 3 日労判 1178 号 70 頁）	150

京都市立浴場運営財団事件（京都地判平成 29 年 9 月 20 日労判 1167 号 34 頁）	120
国立循環器病研究センター事件（大阪地判平成 30 年 3 月 7 日労判 1177 号 5 頁）	27
Apocalypse 事件（東京地判平成 30 年 3 月 9 日労経速 2359 号 26 頁）	4
関西ケーブズデンキ事件（大津地判平成 30 年 5 月 24 日労経速 2354 号 18 頁）	178
フーズシステム事件（東京地判平成 30 年 7 月 5 日労判 1200 号 48 頁）	154
ヤマダコーポレーション事件（東京地判令和元年 9 月 18 日労経速 2405 号 3 頁）	14
ホームケア事件（横浜地判令和 2 年 3 月 26 日労判 1236 号 91 頁）	137
公益財団法人グリーントラストうつのみや事件（宇都宮地判令和 2 年 6 月 10 日労判 1240 号 83 頁）	129
センバ流通（仮処分）事件（仙台地決令和 2 年 8 月 21 日労判 1236 号 63 頁）	89
ハマキョウレックス（無期契約社員）事件（大阪地判令和 2 年 11 月 25 日労判 1237 号 5 頁）	132
シルバーハート事件（東京地判令和 2 年 11 月 25 日労判 1245 号 27 頁）	137
トヨタ自動車事件（名古屋地岡崎支判令和 3 年 2 月 24 日労判 1265 号 83 頁）	77
ドコモ・サポート事件（東京地判令和 3 年 6 月 16 日労判 1315 号 85 頁）	130
ロバート・ウォルターズ・ジャパン事件（東京地判令和 3 年 9 月 28 日労判 1257 号 52 頁）	32
神戸市・代表者交通事業管理者事件（神戸地判令和 3 年 9 月 30 日労判ジャ 120 号 44 頁）	161
医療法人社団新拓会事件（東京地判令和 3 年 12 月 21 日労判 1266 号 44 頁）	46
ビジネスパートナー事件（東京地判令和 4 年 3 月 9 日労判 1272 号 66 頁）	19
テイケイ事件（東京地判令和 4 年 3 月 25 日労判 1269 号 73 頁）	99
福岡セクシュアルハラスメント事件（福岡地判平成 4 年 4 月 16 日労判 607 号 6 頁）	186
学校法人早稲田大学（公募）事件（東京地判令和 4 年 5 月 12 日労判 1298 号 61 頁）	6
アイ・ディ・エイチ事件（東京地判令和 4 年 11 月 16 日労判 1287 号 52 頁）	32
早稲田大学事件（東京地判令和 5 年 1 月 25 日労経速 2524 号 3 頁）	30
長崎大学事件（長崎地判令和 5 年 1 月 30 日判時 2602 号 72 頁）	87
明治安田生命保険事件（東京地判令和 5 年 2 月 8 日労経速 2515 号 3 頁）	15
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 日労判 1293 号 5 頁）	126
A 歯科医院事件（静岡地判令和 5 年 8 月 25 日 LLI/DB 判例番号 L07850882）	178

JILPT 資料シリーズ No.288
個別労働関係法ハンドブック ー法令と判例ー

発行年月日 2025年1月30日
編集・発行 独立行政法人 労働政策研究・研修機構
〒177-8502 東京都練馬区上石神井4-8-23
(照会先) 研究調整部研究調整課 TEL:03-5991-5104
印刷・製本 有限会社 正陽印刷

©2025 JILPT

Printed in Japan

* 資料シリーズ全文はホームページで提供しております。(URL : <https://www.jil.go.jp/>)