

はしがき

第6版校正（2016年2月）後に行われた重要な法律改正等（2016〔平成28〕年雇用保険法等〔雇用保険法，育児介護休業法，男女雇用機会均等法等〕改正，労働契約承継法施行規則・指針改正，事業譲渡等指針策定，入管法改正，外国人技能実習法制定など），および，最新の判例・裁判例（労判1148号まで，労経速2299号まで）等の情報を追加して，補遺とした。読みやすさを考え，法律改正等と判例・裁判例とを分け，前者は改正等の成立順に，後者は本書の該当頁順に並べて記載している。

【法律改正等】

◎雇用保険法等改正

雇用保険法等（雇用保険法，育児介護休業法，男女雇用機会均等法等）を改正する法案は，2016（平成28）年3月29日に国会で可決・成立した。

○雇用保険法（および労働保険徴収法）の改正

雇用保険法（および労働保険料徴収法）改正のポイントは，①雇用保険の財政状況等を勘案し，2015（平成27）年度は1.0%とされていた失業等給付に係る雇用保険料率を，2016（平成28）年度は0.8%に引き下げる（労働保険料徴収法12条6項），②従来は適用除外とされていた65歳以降に新たに雇用される者を，高齢の雇用者・求職者の増加傾向に鑑み，雇用保険の適用対象とする（雇用保険法6条1号〔改正前〕の改正。保険料徴収は2019年度まで免除），③介護休業を取得した被保険者に支給される介護休業給付を，休業前賃金の40%から，当分の間，67%に引き上げる（61条の6第4項・附則12条の2）といった点にある。

○育児介護休業法・男女雇用機会均等法等の改正

育児・介護をめぐる就業環境を整備し継続就業を促すこと（いわゆる「介護離職ゼロ」など）等を目的として行われた育児介護休業法・男女雇用機会均等法等の改正のポイントは，①介護休業を通算93日の範囲内で3回まで分割取得可能とする（育児介護休業法11条），②介護休暇について半日（所定労働時間の2分の1）単位での取得を認める（16条の5第2項，同法施行規則40条1項），③介護のための短時間勤務等の選択的措置（所定労働時間の短縮，フレックスタイム制，始業・終業時刻の繰上げ・繰下げ，介護サービス費用の援助のいずれかの措置を事業主がとること）を介護休業とは独立して3年間に2回以上利用可能なものとして義務化する（育児介護休業法23条3項，同法施行規則74条），④家族を介護する労働者の請求による所定時間外労働の免除を義務化する（ただし事業の正常な運営を妨げ

る場合はこの限りでない。育児介護休業法 16 条の 9), ⑤育児休業等の対象となる「子」に特別養子縁組の監護期間中の子, 養子縁組里親に委託されている子を含むものとする(2 条 1 号, 同法施行規則 1 条), ⑥有期契約労働者の育児休業の取得要件を緩和する(継続雇用 1 年以上であれば子が 1 歳 6 か月までの間に契約が終了し更新されないことが明らかでない限り取得可能とする。育児介護休業法 5 条 1 項ただし書), ⑦子の看護休暇について半日(所定労働時間の 2 分の 1)単位での取得を認める(16 条の 2 第 2 項, 同法施行規則 34 条 1 項), ⑧妊娠, 出産, 育児休業・介護休業等の取得を理由とする上司・同僚等による就業環境阻害行為(いわゆる「マタニティ・ハラスメント」など)を防止するため事業主に雇用管理上必要な措置を講じること(派遣労働者に対する派遣先事業主の措置を含む)を義務づける(育児介護休業法 25 条, 男女雇用機会均等法 11 条の 2, 労働者派遣法 47 条の 2・47 条の 3)といった点にある。

◎労働契約承継法施行規則・指針改正, 事業譲渡指針策定

会社分割, 事業譲渡, 合併における労働者の保護と円滑な組織再編を図るためのルールの補充・明確化等を行うという観点から, 労働契約承継法施行規則・指針の改正および事業譲渡等指針(「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」)の策定が行われ, 2016(平成 28)年 9 月 1 日から施行・適用された。

○労働契約承継法施行規則・指針の改正

労働契約承継法施行規則・指針の改正のポイントは, ①これまで労働者との個別協議(商法等改正法附則 5 条)の対象に, 承継される事業に従事していない労働者で分割契約等に記載されて承継対象となった者を含むものとする, ②個別協議の説明事項として, 分割会社・承継会社等の債務の履行の見込みに関する事項を追加する, ③会社分割の対象とすることなく, 労働者の個別の同意によって承継会社等に転籍させるいわゆる「転籍合意」の場合も, 労働者との個別協議や書面通知等の法定の手続は省略できないものとする, ④承継される労働者等への書面通知(労働契約承継法 2 条)の通知事項に, 労働条件はそのまま維持される旨を追加するといった点にある。

○事業譲渡等指針の策定

事業譲渡等指針のポイントは, ①事業譲渡の際に労働契約を承継させる場合には, 民法 625 条 1 項により承継予定労働者から承諾を得ることが必要であるため, この承諾に向けて事前の協議を行うことが適当であること, ②譲渡会社等は, 労働者の理解と協力を得るため, 労働者の過半数組合(それがなければ過半数代表者)と事前に協議するよう努めることが適当であることなど, 会社等が留意すべき事項を定めている点にある。

◎入管法改正，外国人技能実習法制定

入管法を改正する法案，および，従来入管法上の在留資格とその省令等によって定められてきた外国人技能実習制度を単独法として体系的に整備した外国人技能実習法（「外国人の技能実習の適正な実施及び技能実習生の保護に関する法律」）を制定する法案が，2016（平成28）年11月18日に国会で可決・成立した。

○入管法の改正

入管法改正のポイントは，①新たな在留資格として「介護（介護福祉士の資格を有する者が介護・介護指導を行う業務に従事する活動）」を追加し（同法19条の16第2号，別表第1の2），日本で介護福祉士の国家資格を取得した外国人留学生等の国内での就労を可能とする，②偽装滞在者の問題への対策を強化するため，罰則の整備（70条，74条の6），在留資格取消事由や退去強制手続の拡充等（22条の4，24条，24条の3）を行う点にある。

○外国人技能実習生法の制定

外国人技能実習法のポイントは，①技能実習生ごとの技能実習計画の認定制（同法8条以下），実習実施者の届出制（17条以下），監理団体の許可制（23条以下）等の制度を新設し技能実習制度の適正な実施を図る，②技能実習生に対する人権侵害行為を罰則付きで禁止する（46条以下）など技能実習生の保護を図る（46条以下），③技能実習計画の認定，実習実施者の届出の受理，監理団体の許可の調査，技能実習生に対する相談・援助等を行う認可法人として外国人技能実習機構を設立する（57条以下），④優良な実習実施者・監理団体に限定して，第3号技能実習生の受入れ（4～5年目の技能実習の実施）を可能とする（2条，9条，23条以下）といった点にある。

◎2017（平成29）年雇用保険法等改正案の国会提出

さらに，2017（平成29）年の通常国会に，雇用保険法等（雇用保険法，育児介護休業法，職業安定法等）の改正法案が提出されており，予算関連法案として同年3月末までには可決・成立することが見込まれている。

そのポイントは，①失業等給付に係る雇用保険料率を，2017（平成29）年度から3年間，時限的に0.6%に引き下げる，②倒産・解雇等により離職した30～45歳未満の者の所定給付日数を，30～35歳未満については90日から120日に，35～45歳未満については90日から150日に引き上げる，③基本手当等の算定に用いる賃金日額の上限額・下限額等を，直近の賃金分布等をもとに引き上げる，④専門実践教育訓練給付の給付上限率を，60%から70%に引き上げる（以上，雇用保険法等改正関係），⑤育児休業の延長期間（保育園への入所ができない場合等に1歳6か月まで）を，さらに6か月（2歳まで）延長することを可能とする（あわせて育児休業給付の支給期間を延長する）（育児介護休業法等改正関係），⑥ハローワークや職業紹介事業者等のすべて

の求人を対象に、一定の労働関係法令違反を繰り返す求人者等の求人を受理しないことを可能とする、⑦求人者について、虚偽の求人申込みを罰則の対象とする、⑧求人者・募集者について、採用時の条件があらかじめ示した条件と異なる場合等に、その内容を求職者に明示することを義務づける（以上、職業安定法改正関係）といった点にある。

【判例・裁判例】

○第2編 労働法総論

第2章

66頁 *Column11* の3行目に次の記述を追加

国・中央労基署長（日本運搬社）事件・東京高判平成28・4・27労判1146号46頁は、日本法人の東京営業所国際輸送課に所属し課長代理の地位をもちつつ、中国の現地法人の責任者（総経理）に就任し中国で勤務していた者について、その労働内容や勤務実態からすると、国内事業場に所属し、当該事業場の使用者の指揮命令に従い勤務する海外出張者にあたる（特別加入手続をとっていなければ労災保険法が適用されない海外派遣者ではない）というべきであり、日本の労災保険法の適用対象から除外することはできないと判示した。

67頁注12) に以下の裁判例を追加

元アイドルほか（グループB）事件・東京地判平成28・7・7労判1148号69頁〔専属タレント契約によりアイドルとしてイベント出演等を行う者・肯定〕

70頁注22) に以下の裁判例を追加

NHK 堺営業センター（地域スタッフ）事件・大阪地判平成27・11・30労判1137号61頁〔NHKの地域スタッフの労組法上の労働者性を肯定〕

72頁注29) 3～4行目のNHK神戸放送局（地域スタッフ）事件判決（一審判決）を以下の裁判例（控訴審判決）に差替え

NHK神戸放送局（地域スタッフ）事件・大阪高判平成27・9・11労判1130号22頁〔NHK受信料の集金等を行う地域スタッフ・否定〕

72頁注29) に次の記述を追加

なお、NHK堺営業センター（地域スタッフ）事件・大阪地判平成27・11・30労判1137号61頁は、NHK受信料の集金等を行う地域スタッフの労契法上の労働者性を否定しつつ、同委託契約の中途解約には労契法17条1項を類推適用すべきであるとして中途解約を無効と判断した。

76 頁注 46) 3 行目のサカキ運輸ほか（法人格濫用）事件判決を以下の控訴審判決に差替え

サカキ運輸ほか（法人格濫用）事件・福岡高判平成 28・2・9 労判 1143 号 67 頁

76 頁 13 行目の次に以下の記述を追加

なお，事業承継会社を解散し責任追及を免れようとする連鎖的な偽装解散の事案では，偽装解散の主謀者・協力者と事業承継会社に対し，法人格を濫用した共同不法行為として損害賠償の連帯責任を肯定する裁判例が増えている（日本言語研究所ほか事件・東京高判平成 23・10・26 労判 1049 号 71 頁，ベストマンほか事件・名古屋地一宮支判平成 26・4・11 労判 1101 号 85 頁，メルファインほか事件・京都地判平成 28・4・15 労判 1143 号 52 頁）。また，組合壊滅の目的で会社分割を行い分割前会社の事業を閉鎖したことは不当労働行為であり共同不法行為にあたるとして，会社分割を共謀して行った取締役等と司法書士に対し損害賠償の連帯責任を肯定した裁判例もある（生コン製販会社経営者ら（会社分割）事件・大阪高判平成 27・12・11 労判 1135 号 29 頁）。

76～77 頁注 49) の 77 頁注部分 5 行目「…労経速 2261 号 9 頁」の次に以下の裁判例を追加

日産自動車ほか（派遣社員ら雇止め等）事件・東京高判平成 27・9・10 労判 1135 号 68 頁，DNP ファインオプトロニクスほか事件・東京高判平成 27・11・11 労判 1129 号 5 頁

77～78 頁注 52) に以下の記述を追加

ブライダル関連会社元経営者ら事件・鳥取地判平成 28・2・19 労判 1147 号 83 頁は，労働者への賃金および解雇予告手当の不払いについて，会社の代表取締役および取締役としての重過失に基づく任務懈怠があったとして，代表取締役および取締役に対する損害賠償請求（会社法 429 条 1 項）を肯定した。

85～86 頁注 10) に次の記述を追加

なお，使用者が自らの運用に委ねられている退職功労金の運用基準を「内規」（内々の決まり）として定めたものは，就業規則の一部ではなく，労働者と使用者の間の労働契約の内容として使用者を拘束するものではないとした裁判例がある（ANA 大阪空港事件・大阪高判平成 27・9・29 労判 1126 号 18 頁）。

第 3 章

105～106 頁注 62) に次の記述を追加

賞罰規程に定められた累積無事故運転者に対する表彰制度を取締役会で事実上廃止し賞罰規程から削除したことについて、労契法 9 条, 10 条が適用される労働条件の不利益変更であり, 変更が合理的であるとは認められないとして, 労働者からの同制度に基づく副賞の支払請求を認容したもの(川崎陸送事件・東京地判平成 28・12・26 判例集未登載)

115 頁 Column 23 の 10 行目「…を認容した」ものなど⁹⁹⁾」の次に以下の記述を追加

アイドルと芸能プロダクションとの専属マネジメント契約書に「ファンと性的な関係をもった場合」等には直ちにアイドルに損害賠償を請求できるとの定めがあったとしても, 異性との合意に基づく交際を妨げられることのない自由は幸福を追求する自由の一内容をなすものであり, 私生活の秘密にあたるものでもあるから, 異性と性的な関係をもったことを理由に損害賠償を請求できるのは, プロダクションに積極的に損害を生じさせようとの意図をもって殊更これを公にしたなど害意が認められる場合等に限定されるとして, 元アイドルの損害賠償責任を否定したもの(元アイドルほか事件・東京地判平成 28・1・18 労判 1139 号 82 頁), 不動産賃貸管理業務に従事していた労働者が, 会社に対し, 賃借人の家賃滞納により会社が被った損害の賠償をす義務はなく, 賃借人の家賃滞納が自らの責任であり自らが延滞額を弁済する旨の誓約書等に署名捺印していたとしても, その支払約束は無効であるとしたもの(今井建設ほか事件・大阪高判平成 28・4・15 労判 1145 号 82 頁)

118 頁注 107) に以下の記述を追加

業務上の合理的な理由なく約 3 か月にわたり仕事を与えられない状態に労働者を置いたことはパワハラ等に該当し, そのストレスによって精神障害を発症したことは労働災害にあたるとして, 労災保険給付の不支給処分を取り消した裁判例もある(国・広島中央労基署長(中国新聞システム開発)事件・広島高判平成 27・10・22 労判 1131 号 5 頁)

○第 3 編 雇用関係法

第 1 章

132 頁注 24) の次に以下の記述を追加

なお, 任用関係は成立しない場合でも, 任用されるとの期待が法的保護に値するときには損害賠償請求が認められることがある(北秋田市(米内沢病院職員)事件・仙台高秋田支判平成 27・10・28 労判 1139 号 49 頁〔市立病院組合の解散後, 市の職員として任用されるとの期待は法的保護に値するものであったにもかかわらず, 市長がその方針を変更し誠実に説明することをしなかったことは前職員らの期待権を侵害す

るとして国家賠償法による損害賠償責任を肯定。最一小判平成 28・3・10 上告不受理決定（判例集未登載）により支持]]。

136 頁注 36) の福原学園（九州女子短期大学）事件判決に関する記述を以下の記述に差替え

福原学園（九州女子短期大学）事件・最一小判平成 28・12・1 裁判所ウェブサイトは、期間 1 年の有期労働契約で「更新は 3 年を限度とする」、「無期契約の職種への異動もありうる」との規程の下で雇用されていた短期大学講師につき、無期契約への異動は勤務成績を考慮して大学が必要であると認めた場合に認められることを同講師も十分に認識して有期労働契約を締結しており、また、大学教員の雇用は一般に流動性があること、3 年終了後に無期労働契約とならなかった者も複数に上っていたことに照らせば、本件労働契約は、3 年の更新限度機関満了後に当然に無期労働契約となる内容のものであったとは解することができないと判示した。事案に応じた契約の解釈の問題である。

142 頁注 51) に以下の裁判例を追加

L 産業（職務等級降級）事件・東京地判平成 27・10・30 労判 1132 号 20 頁〔就業規則規定に基づく降職・降級について権利濫用性を否定〕、ファイザー事件・東京高判平成 28・11・16 労経速 2298 号 22 頁〔降格規定を新設する就業規則変更を合理的としたうえで同規定に基づく賃金減額を伴う本件降格を有効と判断〕

143 頁本文下から 3 行目「…が基礎づけられうる。」の次に以下の記述を追加

就業規則等に配転命令権の根拠規定がないなかで命じられた配転を違法・無効とした裁判例として、学校法人追手門学院（追手門学院大学）事件・大阪地判平成 27・11・18 労判 1134 号 33 頁がある。

145 頁注 62) に以下の裁判例を追加

学校法人須磨学園ほか事件・神戸地判平成 28・5・26 労判 1142 号 22 頁〔高校教諭に対し授業担当から外し教材研究のみに従事させる本件命令は自主退職に追い込もうとする不当な動機・目的によるものとして違法無効であり人格権侵害の不法行為にもあたる〕

144～145 頁注 61) 公益財団法人えどがわ環境財団事件判決（一審判決）を削除し、146 頁注 62) に以下の裁判例（控訴審判決）を追加

公益財団法人えどがわ環境財団事件・東京高判平成 27・3・25 労判 1130 号 78 頁〔労働組合の組織力を損ないその活動を妨げることを動機・目的とした配転命令〕

146 頁 10 行目に次の記述を追加

また、精神疾患に罹患していた労働者への転勤命令につき、業務上の必要性は認められないまたは非常に弱いものであり、環境変化や通勤時間の大幅な長時間化等が心身や疾患に悪影響をおそれるも否定できないとして、同命令を権利濫用・無効と判示した裁判例がある（ピジョン事件・東京地判平成 27・7・15 労判 1145 号 136 頁）。

155 頁 16 行目「適用される。」の次に以下の記述を追加

石川タクシー富士宮ほか事件・東京高判平成 26・6・12 労判 1127 号 43 頁は、会社解散に伴う解雇について、適切な時期を解散や解雇の実施日と定め、解散の必要性に関する具体的状況、解散や解雇の実施日等を記載した説明文書を従業員に配布し、説明会を開催して質疑応答を経るなど、円満に解散・解雇を行うことが望ましいが、解雇の必要性があり、解雇に合理性が認められる場合には、このような手続をとらなかったとしても当然に解雇権濫用となるわけではないと判示した（最三小決平成 27・7・14 上告棄却・不受理決定〔判例集未登載〕により支持）。

168 頁注 131) 2 行目「は無効。】の次に以下の記述を追加

精神疾患を有している教諭に対し、病状・行状への配慮や業務軽減措置等も行ったうえで、合計 25 回にわたる無断欠勤行為を理由としてなされた懲戒免職処分を有効とした裁判例として、札幌市・市教委（市立中学校教諭）事件・札幌高判平成 28・9・29 労判 1148 号 17 頁がある。

173 頁注 148) に以下の裁判例を追加

ケー・アイ・エス事件・東京地判平成 28・6・15 労経速 2296 号 17 頁〔業務に起因する腰痛の療養のため休職していた労働者を 1 年の休職期間満了により退職扱いしたことは労基法 19 条 1 項に反し無効〕

173 頁注 151) に以下の記述を追加

学校法人専修大学事件（前掲注 150）の差戻審（東京高判平成 28・9・12 労判 1147 号 50 頁）は、本件は労働能力の喪失が認められる事案であり、解雇までの間に業務上の疾病の回復のための配慮を全く欠いていたという特段の事情もないため、解雇権濫用にはあたらないとした。

177 頁注 162) に以下の記述を追加

同様に、日本アイ・ビー・エム事件・東京地判平成 28・3・28 労経速 2286 号 3 頁・同 2287 号 3 頁は、現在の担当業務に関して業務不良があるとしても、その適性に見

合った職種への転換や職位への降格，一定期間内に業績改善がみられなかった場合の解雇の可能性をより具体的に伝えたいなどの業績改善機会の付与などの手段を講じることなく行われた解雇を，権利濫用として無効と判断した。

187 頁注 202) に以下の裁判例を追加

ピジョン事件・東京地判平成 27・7・15 労判 1145 号 136 頁〔転勤先で勤務できる程度に病状が回復したとの診断書が提出されない限り復職は認められないと誤信し，診断書を提出できないことが退職の動機であることを表示して行った退職の意思表示は，錯誤により無効〕

188 頁 4 行目「…明らかにすることが必要である。」の次に以下の記述を付加

日本ハウズイング事件・東京地判平成 26・12・24 労経速 2239 号 25 頁は，労働者が単に口頭で自主退職の意思表示をただけで，書面による意思表示を明示していない場合には，外形的に自主退職を前提とするような行動をとった（マンション住込管理人が管理人室を退去した）としても，そのような行動をとらざるをえない特段の事情があれば，自主退職の意思表示と評価することはできないと判示した。また，税理士事務所地位確認請求事件・東京地判平成 27・12・22 労経速 2271 号 23 頁は，労働者が非を指摘されその反発心から突発的に退職する旨発言し，翌日は通常通り勤務，翌々日の夕刻に退職しない旨発言した事案で，労働者の退職の発言をもって確定的な退職の意思表示があったとはいえず，退職合意の成立は認められないとした。

191 頁 10 行目の次に以下の記述を追加

賃金の差異が社会通念上相当と認められる程度を逸脱し不合理な差別と認められる場合には不法行為の権利侵害にあたる場合もありうるとの一般論を述べたうえで，60 歳以上の専任嘱託契約社員の年収が 60 歳未満の専任社員の年収のおおむね 8 割程度であることについて，これは終身雇用型の雇用制度を反映したものであり，年齢による不合理な差別であるとまではいえないとした裁判例がある（L 社事件・東京地判平成 28・5・25 労判 1144 号 25 頁）。これに対し，定年前は事務職に従事していた労働者に対し，定年後の継続雇用制度において定年前とは全く異なる清掃等の業務に従事することを使用者が提案したことは，社会通念上労働者にとって到底受け入れがたいものであり，実質的に改正高年齢者雇用安定法の趣旨に明らかに反する違法なものであるとして，使用者に 1 年分の賃金給付見込額に相当する慰謝料の支払いを命じた裁判例もある（トヨタ自動車ほか事件・名古屋高判平成 28・9・28 労判 1146 号 22 頁）。

第 2 章

213 頁 12 行目「とはいいい難い。」の次に以下の記述を追加

なお，コースの区別・振分け自体が実態として性別に基づいてなされている場合には，労基法 4 条等に違反する男女差別に該当しうる（東和工業事件・金沢地判平成 27・3・26 労判 1128 号 76 頁〔総合職と一般職の区別が性別の観点からなされているとして総合職との賃金差額に相当する損害賠償請求を認容〕参照）。

215 頁注 49) に次の記述を追加

同差戻審・広島高判平成平成 27・11・17 労判 1127 号 5 頁は，本件降格措置を，女性労働者の母性を尊重し職業生活の充実を確保すべき義務に違反する不法行為，および，労働法上の配慮義務違反の債務不履行にあたるとして，同女性労働者からの損害賠償請求を認容した。

215 頁 19 行目の次に以下の記述を追加

また，妊娠中の女性労働者が使用者と現場業務の継続は難しいとの話をし，使用者からの提案を受けて関係する派遣会社に登録し派遣業務に従事したという経緯のなかで女性労働者と使用者との間に退職合意があったといえるかが争点となった事案で，妊娠中の退職合意の有無については，均等法 1 条，2 条，9 条 3 項の趣旨に照らすと，当該労働者が自由な意思に基づいて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て，退職合意の存在を否定した裁判例がある（TRUST 事件・東京地立川支判平成 29・1・31 判例集未登載）。

221～222 頁注 61) のサントリーホールディングスほか事件判決（第一審）を次の判決（控訴審）に差替え

サントリーホールディングス事件・東京高判平成 27・1・28 労経速 2284 号 7 頁

223 頁注 70) に以下の裁判例を追加

クレイン農協ほか事件・甲府地判平成 27・1・13 労判 1129 号 67 頁

227 頁注 87) 9 行目社会医療法人天神会事件判決の次に以下の記述を追加

〔上告不受理決定・最三小決平成 28・3・29 労判 1143 号 90 頁により支持〕

237 頁注 111) に以下の記述を追加

これに対し，北海道市町村職員退職手当組合事件・札幌高判平成 27・9・11 労判 1129 号 49 頁は，職務上の地位を利用して不正な金銭の受領・着服を繰り返していた職員に対する退職手当（763 万円余）の不支給処分について，被害額は大きくない（合計

18万5300円)が公務に対する信頼を大きく損なう行為であり,反省の態度も示さず,従前の勤務状況も良くなかったこと等から,取り消すべき理由はない(全額不支給も適法)としている。

241 頁注 122) に以下の裁判例を追加

Ⅰ産業(職務等級降級)事件・東京地判平成27・10・30 労判1132号20頁〔賃金減額を含め職務変更・降級の権利濫用性を否定〕

260 頁注 179) に次の裁判例を追加

仁和寺事件・京都地判平成28・4・12 労判1139号5頁〔寺の宿泊・飲食施設の料理長の管理監督者性を否定〕

266 頁注 196) 6～9 行目の国際自動車事件判決(控訴審)に関する記述を以下の記述に差替え

タクシー乗務員の歩合給から時間外・深夜労働等の割増賃金を控除し時間外・深夜労働等をして賃金が同額になる賃金規則の適法性が問題となった事案で,最高裁は,労基法37条は同条等に定められた方法により算定された額を下回らない額の割増賃金を支払うことを義務づけるにとどまり,同条等に定められた算定方法と同一の方法で割増賃金を支払うことを義務づけるものではないとし,①通常の労働時間の賃金にあたる部分と同条の定める割増賃金にあたる部分とを判別することができるか,②そのような判別ができる場合に,割増賃金として支払われた金額が,同条等に定められた方法により算定した割増賃金の額を下回らないかを検討すべきであるとして,その審理を尽くさせるため原審に差し戻した(国際自動車事件・最三小判平成29・2・28 裁判所ウェブサイト)。

276 頁注 221) 3 行目「…(昭63・3・14基発150号)」の次に以下の記述を追加

, 中津市(特別職員・年休)事件・大分地中津支判平成28・1・12 労判1138号19頁〔村の市への編入の際の任用の事例〕

288 頁本文下から7行目「が認められる。」の次に以下の記述を追加

国・行橋労基署長(テイクロ九州)事件・最二小判平成28・7・8 労判1145号6頁は,事業活動と密接に関連して開催された研修生らの歓送迎会に上司の意向によって参加し,会の終了後,研修生らをアパートまで送ったうえで工場に戻って業務を行うため,研修生らを車に同乗させて車を運転している途中で交通事故にあつて死亡した事件で,歓送迎会への参加を含む一連の行動は会社から要請されていたものであり,当該労働者は事故の際,なお会社の支配下にあつたとして,業務遂行性を肯定した。

291 頁本文下から 5 行目「…も定められている。」の次に以下の記述を追加

派遣先の上司からセクハラを受け、約 2 年 7 か月にわたりセクハラや嫌がらせ等のストレス因にさらされていた労働者の精神障害（遷延性抑うつ反応）による休業について、業務上の疾病による療養のための就労不能にあたるとした裁判例として、国・函館労基署長（NTT 北海道テレマート）事件・札幌地判平成 27・3・6 労判 1126 号 46 頁がある。

290～291 頁 Column 59 の 291 頁 4 行目「業務起因性を肯定したもの」の次に以下の記述を追加

本件疾病（虚血性心不全）の発症前 10 か月ころからは従前に比べ労働時間が短くなった（それでも 1 か月あたり 45 時間を超えていた）が、発症前 36 か月ころからの恒常的な長時間労働により疲労が蓄積しそれを解消できないまま本件発症に至ったとして、業務起因性を肯定したもの（国・池袋労基署長（光通信グループ）事件・大阪高判平成 27・9・25 労判 1126 号 33 頁）

292 頁注 268) に以下の裁判例を追加

国・大分労基署長（NTT 西日本・うつ病）事件・大分地判平成 27・10・29 労判 1138 号 44 頁

295 頁注 280) に以下の記述を追加

東芝（うつ病・解雇・差戻審）事件・東京高判平成 28・8・31 労判 1147 号 62 頁は、労災保険法上の休業補償給付と民事損害賠償請求としての休業損害および休業損害に対する遅延損害金との関係について、休業補償給付の填補の対象となる損害と休業損害は同性質であるから、原則として（休業補償給付の支給が著しく遅延するなどの特段の事情がない限り）休業損害の元本との間で損益相殺的な調整を行うべきであるが、休業損害に対する遅延損害金の目的は休業補償給付の目的とは明らかに異なるため、遅延損害金との間で損益相殺的な調整を行うことは相当でないと判示した。

296 頁注 284) に次の記述を追加

出向労働者の過重労働等による精神障害発症・自殺につき出向先企業、出向元企業および両社の代表取締役（1 名が兼務）の安全配慮義務違反等による損害賠償責任を肯定したもの（ネットワークインフォメーションセンターほか事件・東京地判平成 28・3・16 労判 1141 号 37 頁）

297 頁注 287) に次の裁判例を追加

社会福祉法人和歌山ひまわり会ほか事件・和歌山地判平成 27・8・10 労判 1136 号

302 頁注 305) に以下の記述を追加

妊娠をした女性労働者の業務軽減についての面談時に、上司が行った「妊婦として扱う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」等の発言は妊産婦労働者の人格権を侵害する違法なものであり、また、会社がその後も同労働者から再度の申し出を受けるまで業務軽減等の措置をとっていなかったことは妊娠した労働者への使用者の健康配慮義務に違反するとして、上司および会社の損害賠償責任を肯定した裁判例がある（ツクイほか事件・福岡地小倉支判平成 28・4・19 労判 1140 号 39 頁）。

306 頁 10 行目に次の記述を追加

出水商事事件・東京地判平成 27・3・13 労判 1128 号 84 頁は、①育児休業取得者に対し使用者が復職を拒否しまたは解雇しようとしているとの認識を抱かせて復職予定日がきても不就労となっていることは使用者の責めに帰すべき就労不能として賃金請求権を発生させ、また、②産休中の労働者を退職扱いしその取消しを求められても退職通知を送付するという使用者の一連の行為は育児介護休業法 10 条等に反する不法行為として損害賠償請求権を発生させるとした。

第 3 章

318 頁注 14) に追加

三洋電機事件・広島高松江支判平成 28・4・13 労働判例ジャーナル 52 号 31 頁

324 頁注 23) に以下の記述を追加

元アイドルほか（グループ B）事件・東京地判平成 28・7・7 労判 1148 号 69 頁は、芸能マネジメント会社と期間 3 年の専属タレント契約を締結し、アイドルグループのメンバーとしてイベント出演等の活動を行っていた者が、契約締結から 1 年以上経過した後に一方向的に通告して以後のイベントを欠演したことにつき、同人は労基法上の労働者にあたり、労基法附則 137 条により本件契約は適法に解約されたもの（以後の出演義務は負わない）と判示した。

325 頁注 25) に以下の裁判例を追加

学校法人矢谷学園ほか事件・広島高松江支判平成 27・5・27 労判 1130 号 33 頁

327 頁注 32) に以下の裁判例を追加

A 農協事件・東京高判平成 27・6・24 労判 1132 号 51 頁

328 頁 5 行目「…ないとされた事例」の次に以下の記述を追加

就業規則に 50 歳不更新制度が定められているが、特別嘱託等で契約が更新されると期待することには合理的理由があり、50 歳という年齢を理由に塾講師を雇止めすることには客観的合理性も社会的相当性も認められないとされた事例（市進事件・東京高判平成 27・12・3 労判 1134 号 5 頁）

327 頁注 34) に以下の裁判例を追加

日本郵便事件・東京高判平成 28・10・5 労働判例ジャーナル 58 号 39 頁〔65 歳以降は契約更新を行わないとの上限規制による雇止めの事例〕

334 頁注 49) のハマキョウレックス事件に関する記述（2 行目から 5 行目）を次の記述に差替え

ハマキョウレックス（差戻審）事件・大阪高判平成 28・7・26 労判 1143 号 5 頁は、労契法 20 条の不合理性の主張立証責任について、労働者は不合理であること基礎づける具体的事実を、使用者は不合理との評価を妨げる具体的事実を主張立証する責任を負うとしたうえで、個々の労働条件ごとに相違の不合理性を判断し、無事故手当、作業手当、給食手当、通勤手当の相違については不合理と認められるとして、不法行為による損害賠償責任を肯定した。

334 頁注 49) に次の記述を追加

長澤運輸事件・東京高判平成 28・11・2 労判 1144 号 16 頁は、定年後再雇用者（有期契約労働者）の賃金（年収）が定年前に比べて 20～24% 減少したことにつき、職務内容および職務内容・配置の変更の範囲は定年前の正社員（無期契約労働者）とおおむね同じであるが、定年後継続雇用制度においては賃金減額分を補う在職老齢年金や高年齢雇用継続給付があることを踏まえて賃金を定年時より引き下げることが一般的であること、会社は労働組合の主張や意見を聞いて基本賃金の増額、調整給の支給など一定の労働条件改善を行ったことなどを考慮すると、本件の賃金の相違は労契法 20 条に反する不合理な労働条件の相違とはいえないと判示した。

○第 4 編 労使関係法

第 1 章

374 頁注 67) に以下の裁判例を追加

国・中労委（吹田市・教務員配置）事件・東京高判平成 27・5・14 労判 1124 号 56 頁

第 2 章

412 頁注 70) に次の裁判例を追加

大阪府・府労委（泉佐野市・チェック・オフ）事件・大阪地判平成 28・5・18 労判 1143 号 35 頁〔長年無償で行ってきたチェック・オフを中止しチェック・オフに関する団体交渉を拒絶したことは団交拒否および支配介入にあたると判断〕。

413 頁注 74) の裁判例（一審判決）を以下の裁判例（控訴審判決）に差替え

東京都・都労委（日本航空乗務組合等）事件・東京高判平成 27・6・18 労判 1131 号 72 頁