

第8版校正（2020〔令和2〕年2月）後に行われた重要な法律改正等（2020〔令和2〕年労基法改正，高年齢者雇用安定法改正，労災保険法改正，雇用保険法改正，労働施策総合推進法改正，公益通報者保護法改正等），2021年通常国会に提出された法律案（育児介護休業法改正法案），2020（令和2）年以降改定または改定・策定予定のガイドライン（副業・兼業ガイドライン，テレワークガイドライン，フリーランスガイドライン），および，最新の判例・裁判例等の情報をまとめて，補遺とした。読みやすさを考え，法律改正等と判例・裁判例に分け，前者は主として法律改正等の成立順に，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】

●賃金請求権の消滅時効期間の延長等（労基法改正）

2020（令和2）年労基法改正により，労基法上の賃金請求権の消滅時効期間等が，以下のように改正された。

- ① 労基法上の賃金（退職手当を除く）の請求権の消滅時効期間は，民法の一般債権と同様に5年とし（当分の間は3年〔労基法143条3項〕），退職手当（5年），災害補償その他（年次有給休暇，帰郷旅費，退職時の証明，〔賃金を除く〕金品の返還等）の請求権（2年）は現行の消滅時効期間を維持する。消滅時効の起算点は，民法の一般債権の主観的起算点（権利行使できることを知った時）とは異なり，客観的起算点（権利行使できる時＝賃金支払日等）であることを明確にする（労基法115条）。

〔227頁3〕

- ② 賃金台帳等の記録の保存期間を，賃金請求権の消滅時効期間と同様に，5年（当分の間は3年〔同法143条1項〕）とする（同法109条）。〔72頁3〕
- ③ 未払割増賃金等に係る付加金の請求期間を，賃金請求権の消滅時効期間と同様に，5年（当分の間は3年〔同法143条2項〕）とする（同法114条但書）。〔70頁1〕
- ④ 施行日は，改正民法の施行日と合わせて2020（令和2）年4月1日としつつ，経過措置については，契約締結日を基準とする改正民法とは異なり，施行日以前から締結されている労働契約についても施行日以後に賃金支払日が到来する賃金請求権について5年（当分の間は3年）の消滅時効期間を適用する（契約締結日の先後により消滅時効期間が異なる賃金請求権が同じ使用者の下で混在することを回避するた

め)。当分の間は3年とされる経過措置につき、施行5年経過後の状況を勘案し、必要があると認めるときは必要な措置を講じる（改正附則3条）。

なお、消滅時効の更新（中断）や完成猶予（停止）については、民法上の一般的なルール（民法147条以下）による。

●65歳から70歳までの就業確保措置の努力義務（高年齢者雇用法改正）〔174頁㊦〕

2020（令和2）年高年齢者雇用安定法改正により、70歳までの就業機会の確保を図る目的で、65歳から70歳までの高年齢者就業確保措置を講じることが事業主の努力義務とされた（2021〔令和3〕年4月施行）。

すなわち、事業主は、①定年の引上げ、②65歳以上の継続雇用制度、③定年の定め廃止の措置（同法10条の2第1項本文）、または、過半数労働組合（それがいない場合は過半数代表者）の同意を得て、④当該高年齢者の希望により、新事業を始める高年齢者（創業高年齢者等）と事業主との間で業務委託契約（事業主が当該高年齢者に金銭を支払うものに限る）を締結し、就業を確保する措置、⑤当該高年齢者の希望により、㊦事業主が実施する社会貢献事業、㊧事業主が委託して他の団体等が実施する社会貢献事業、㊨事業主が必要な資金提供等の援助を行い他の団体が実施する社会貢献事業について、当該事業の実施者が当該高年齢者との間で業務委託契約（当該事業実施者が当該高年齢者に金銭を提供するものに限る）を締結し、就業を確保する措置（④と⑤を合わせて「創業支援等措置」という。同項ただし書、同条2項）を講じることにより、65歳から70歳までの安定した雇用または就業を確保するよう努めなければならない。65歳以上については、65歳までの「雇用」確保措置とは異なり、起業、有償ボランティア等を含むより柔軟な形態での「就業」確保に努めるよう求めている点に特徴がある。また、65歳以上の継続雇用制度（②）には、事業主が他の事業主と契約して他の事業主に希望する高年齢者を継続雇用させることも含まれるとされている（同条3項）。

厚生労働大臣は、以上の高年齢者就業確保措置（①から⑤）の実施・運用について指針を定め（同条4項）、必要があるときには事業主に指導・助言および計画の作成・変更の勧告をすることができる（同法10条の3）とされている。

●複数事業労働者への労災保険の新たな保険給付の創設等（労災保険法改正）〔271頁1，272頁注244）等〕

2020（令和2）年労災保険法改正は、副業・兼業など複数の使用者の下で就労する複数事業労働者の労働災害について「複数業務要因災害」に関する保険給付という新たな保険給付制度を設けた。政府の副業・兼業促進政策のなかで、労災保険制度においても複数事業労働者の適切な保護を図るための制度整備を行うという観点から、複数事業での負荷を

総合的に評価して労災認定を行い、給付額の算定において複数事業の賃金額を合算した額を基礎とすることとする制度改正である（2020〔令和2〕年9月施行）。

すなわち、同法は、事業主が同一でない2以上の事業に使用される労働者を「複数事業労働者」と新たに定義し（同法1条）、複数事業労働者の2以上の事業の業務を要因とする災害を「複数業務要因災害」（同法7条1項2号）として、「業務災害」、「通勤災害」、「二次健康診断等給付」と並ぶ新たな保険給付の対象とすることとした（同法20条の2以下。例えば傷病の療養のための給付は「複数事業労働者療養給付」とされる）。

この「複数業務要因災害」の認定については、1つの事業における業務上の負荷のみでは業務起因性が認められないが、複数の事業の業務上の負荷を総合して評価した場合に業務起因性が認められる場合に、「複数業務要因災害」に当たると認定して保険給付を行うこととされた（同法7条1項2号、20条の2以下）。例えば、A社とB社の2社で就労している労働者について、いずれも週35時間労働で心臓疾患を発症した場合、それぞれの会社の業務負荷のみでは業務起因性が認められないが、両者を総合すると週40時間を超える時間外労働が月100時間を超え、業務起因性が肯定されうる。2020（令和2）年改正前の裁判例では、労災保険法に基づく補償は、労基法に基づく個々の使用者の労働者に対する災害補償責任（労基法75条以下）を前提としているとして、複数の使用者の下での業務を総合して労働災害と認定し保険給付を行うことはできないとしたものがあつた

（国・淀川労基署長事件・大阪地判平成26・9・24 LEX/DB25505112）。本改正は、労災保険法のこのような解釈を法律上明文で改め、複数事業労働者について労基法上の使用者の災害補償責任と切り離れた制度を設定したものと位置づけられる。

複数業務要因災害の保険料負担については、単独の使用者の下での業務で災害が発生したとは評価できないため、個々の使用者の保険料率算定におけるメリット制には反映させず（労働保険料徴収法12条3項）、業種別の危険性に応じた保険料率算定においても、通勤災害と同様に、全業種一律の負担とすることとされた。

なお、複数事業労働者が被災した場合（複数業務要因災害に限らず1つの事業の業務のみを要因とする災害を含む）の休業（補償）給付や遺族（補償）給付等の算定において、2020（令和2）年改正前は、災害が発生した会社等での賃金額を基礎に保険給付額が決定され、他の会社等での就労が不能となってもそこでの賃金喪失分は補償の対象外とされていた。本改正では、就労の実態に応じた被災労働者の保護を図るため、複数事業労働者の業務災害および通勤災害に対する保険給付の算定基礎となる給付基礎日額は、同労働者を雇用しているすべての使用者の給付基礎日額を合算した額とすることとされた（労災保険法8条3項）。例えば、A社で20万円、B社で15万円の賃金を得ていた労働者がA社で発生した災害でいずれの会社でも就労不能となった場合、改正前の休業給付はA社での賃金20万円のみを基礎に算定されていたが、改正後の複数事業労働者休業給付はB社での15万円を基礎とした分も合算して算定されることとなった。

●育児休業給付の独立給付化等（雇用保険法改正）

2020（令和2）年雇用保険法改正により、以下の諸点の改正がなされた。

- ① これまで失業等給付のなかの雇用継続給付の一種として位置づけられてきた育児休業給付を、子を養育するために休業した労働者の雇用と生活の安定を図る給付と位置づけ、その給付と負担の関係を明確にしつつ的確な財政運営を図るという観点から、失業等給付から独立させた（雇用保険法1条、61条の6以下参照）。これに伴い、保険料率も失業等給付とは別に設定され（当面は0.4%とされ労使で折半負担〔労働保険徴収法12条6項〕）、独立した育児休業給付資金が創設された（2020〔令和2〕年4月施行）。なお、失業等給付に係る保険料率については、より景気動向に応じて判定できるよう弾力条項の算定方法を見直し、2020（令和2）年度から2年間に限り0.2%に引き下げた。〔425頁〇〕
- ② 求職者給付の基本手当の受給要件となる被保険者期間（離職前2年間に12か月〔特定理由離職者と特定受給資格者については離職前1年間に6か月〕以上）への算定にあたり、離職日から1か月ごとに遡った期間内に賃金支払基礎日数が11日以上であるものに加え、賃金支払基礎時間が80時間以上であるものも1か月と計算することとし（雇用保険法14条3項）、勤務日数が少ない者でも時間単位での計算で週労働時間が20時間以上に相当する者は雇用保険の給付を受けられるようにした（2020〔令和2〕年8月施行）。〔419頁2〕
- ③ 雇用保険の被保険者から適用除外される短時間労働者（週所定労働時間が20時間未満の者）の所定労働時間は、原則として事業主ごとに算定されるため、例えば、A社とB社でそれぞれ週15時間ずつ就労する兼業労働者は、いずれも短時間労働者として雇用保険の被保険者から適用除外される。兼業労働者についてのこのような状況を改善するために、2020（令和2）年改正は、まずは65歳以上の高年齢者を対象に、それぞれの事業主の下では週所定労働時間が20時間未満であるが、2つの事業主における週所定労働時間を合計して20時間以上となる場合には、本人の申出により被保険者（高年齢被保険者）となることができる特例を設けた（雇用保険法37条の5）。この高年齢被保険者が、1つの事業のみを離職した場合には、失業等給付等は離職した事業で支払われた賃金を基礎として算定される（同法37条の6第2項）（2022〔令和4〕年1月施行）。この特例の効果等を施行後5年を目途として検証することとしている。〔418頁1注4〕
- ④ 65歳までの高年齢者雇用確保措置の進展等を踏まえて、これまで原則15%とされてきた高年齢雇用継続給付の給付額を、2025（令和7）年度から原則10%に縮小することとした。ただし、賃金額が60歳時点での賃金額の64（改正前は61）%を超え75%未満のときは10（改正前は15）%から零に逡減する率を乗じて給付額を算定す

ることにより、賃金と給付額の合計が60歳時点での賃金額の75%を超えないように調整がなされる（雇用保険法61条）。〔425頁〕

●中途採用比率の公表義務〔112頁〕

2020（令和2）年労働施策総合推進法改正は、中途採用に関する情報公表を促進し労働者の適職選択に資するようするため、常用労働者数301人以上の事業主に対し、雇い入れた通常の労働者等に占める中途採用者の割合を定期的に公表することを義務づけた（同法27条の2）（2021〔令和3〕年4月施行）。

●新型コロナウイルス感染症対策としての休業補償等

2020（令和2）年に起こった新型コロナウイルス感染症拡大のなか、政府は雇用調整助成金の拡充など下記の措置を講じ、雇用の維持と生活保障を図った。

- ① 通常の労働者（雇用保険の被保険者）の雇用を守る対策として雇用調整助成金を拡充する特例措置（助成率を中小企業は5分の4、大企業は3分の2〔解雇等を行わない場合は中小企業は10分の10、大企業は4分の3¹〕に引上げ。上限額も8,330円／日から15,000円／日に引上げ）を講じるとともに、週20時間未満の短時間労働者等（雇用保険の被保険者でない労働者）にも雇用調整助成金に準じた緊急雇用安定助成金を支給した²。また、新型コロナウイルス感染症の影響により事業活動の一時的な縮小を余儀なくされた事業主が出向により労働者の雇用を維持する場合、出向元と出向先の双方の事業主を助成する産業雇用安定助成金（出向元および出向先のそれぞれの賃金負担等に対し中小企業は10分の9、大企業は4分の3〔出向元が解雇等を行っている場合はそれぞれ5分の4、3分の2に引下げ〕。上限額は12,000円／日）が、2021（令和3）年2月に創設された。〔421頁〕
- ② 雇用調整助成金（①）について申請手続きが煩雑でその利用が進まず、助成金支給額が事業主や労働者に届かないという事態が生じたため、休業させられたが賃金（休業手当）の支払いを受けることができなかった中小企業の労働者個人（雇用保険の被保険者）に休業前賃金の80%を休業実績に応じて直接支給する新型コロナウイルス感染症対応休業支援金、雇用保険の被保険者以外の労働者（週20時間未満の短時間労働者等）にもこれに準じた給付金を直接支給する臨時特例措置を設けた（2020〔令和2〕年雇用保険臨時特例法に基づく特例措置）。また、大企業に雇用されるシ

¹ 2021（令和3）年1月に発令された緊急事態宣言に伴い、1都3県（東京都、埼玉県、千葉県、神奈川県）の知事の要請を受けて営業時間の短縮に協力する飲食店等に対しては、雇用調整助成金の特例措置に係る大企業の助成率が10分の10に引き上げられた。

² 2020（令和2）年12月31日を期限とされていたこれらの特例措置は、緊急事態宣言が全国で解除された月の翌月末まで延長される予定である。

フト労働者等（シフト制，日々雇用，登録型派遣など労働契約上労働日が明確でない労働者）であって，事業主が休業させ休業手当を受け取っていない者についても，2021（令和3）年1月8日以降の休業につき休業前賃金の80%，2020（令和2）年4月1日から6月30日までの休業については休業前賃金の60%の新型コロナウイルス感染症対応休業支援金・給付金を支給することとした。〔421頁1〕

- ③ 雇用保険等による失業等給付がないフリーランスを含む中小事業者で新型コロナウイルス感染症の影響で売上げが減少したものに対して，中小法人事業者には上限200万円，個人事業者には上限100万円の持続化給付金を支給する措置を講じられた。フリーランス等の個人事業主にも生活保障等一定の保護が必要であることを示す1つの例証といえる。〔52頁1〕

●公益通報者保護法改正（213頁㊦）

2020（令和2）年公益通報者保護法改正は，同法の保護対象を拡大するとともに，事業者には内部通報対応体制の整備義務を課し，行政による履行確保制度を設けるなど，公益通報者の保護の拡充を図った。

すなわち，①保護される公益通報者に退職者（退職後1年以内）・役員を追加（同法2条1項），通報対象事実に刑事罰に加え行政罰（過料）の対象行為を追加（同条3項）し，保護範囲を拡大した。②所轄行政機関への通報に氏名等を記載した書面を提出する場合（同法3条2号），それ以外の者（報道機関等）への通報に財産に対する損害（回復困難または重大なもの）および通報者を特定させる情報が漏れる可能性が高い場合を追加（同条3号）し，外部通報の保護要件を緩和した。③保護の内容として，公益通報に伴う損害賠償責任の免除を明文化した（同法7条）。④常用労働者数301人以上の事業者には，内部通報に適切に対応するために必要な体制の整備（窓口設置，調査，是正措置等）を義務づけた（300人以下の事業者は努力義務）（同法11条）。⑤所轄行政機関への公益通報に対し適切な対応がとられるよう，所轄行政機関に必要な体制の整備等を義務づけた（同法13条2項）。⑥公益通報者保護の実効性を確保するために行政による履行確保措置（助言・指導，勧告，企業名公表）を導入した（同法15条，16条），⑦公益通報対応業務に従事する者（した者）に通報者を特定させる情報の守秘を義務づけ，同義務違反に対する刑事罰を導入した（同法12条，21条）。施行は，公布後2年を超えない範囲で政令で定める日とされている。

●心理的負荷による精神障害の認定基準の改正〔274頁(3)〕

2020（令和2）年6月に改正労働施策総合推進法が施行され，パワーハラスメントの定義等が法律上定められたことにあわせて，労災保険における精神障害認定基準が改正され（令2・5・29基発0529第1号），認定基準の「業務による心理的負荷評価表」にパワー

ハラスメント（「上司等から、身体的攻撃、精神的攻撃等のパワーハラスメントを受けた」）が明示された。また、副業・兼業労働者の複数業務要因災害に関する2020（令和2）年労災保険法改正の施行（同年9月）にあわせて、同認定基準を改正し（令2・8・21基発0821第4号）、複数業務要因災害による精神障害については、心理的負荷の評価にあたり複数事業の労働時間・日数を通算するなど、「二以上の事業の業務」を勘案して心理的負荷の強度を全体的に評価することとした。

●副業・兼業ガイドラインの改定〔255頁(1)〕

2018（平成30）年1月に策定された「副業・兼業の促進に関するガイドライン」が2020（令和2）年9月に改定され、そのなかで、副業・兼業の際の労働時間管理に関する厚生労働省の考え方・解釈が提示された。そこでは、①労働者が事業主を異にする副業・副業を行う場合も労基法上の労働時間は通算され（労基法38条1項）、時間外労働の労働者単位の上限規制（休日労働も含め単月100時間未満、複数月平均80時間以内〔同法36条6項2号・3号〕）、および、割増賃金の支払義務（同法37条）は、通算された時間に対して適用される（事業場ごとの36協定単位で適用される月45時間・年360時間の限度時間〔同法36条4項〕、それを超える場合の年720時間、年6か月までの上限〔同条5項〕は事業場ごとに適用される規制であるため、労働時間は通算されない）、②使用者は、労働者からの申告（届出）等により、副業・兼業の有無・内容を確認するための仕組み（労働者の自己申告制度等）を設けておくことが望ましい、③労働時間の通算の仕方としては、まず労働契約の締結の先後の順に所定労働時間を通算し、次に所定外労働の発生順に所定外労働時間を通算することによって、通算した労働時間全体を把握し、そのうち法定労働時間を超える部分で自ら労働させた時間について、時間外労働の割増賃金を支払う必要がある（例えば、労働契約を先に締結した本業での所定労働時間が週35時間、労働契約を後に締結した副業での所定労働時間が週15時間の場合、両者を通算すると週50時間となり、本業の使用者はその後に加算される自ら労働させた所定外労働部分のみ、副業の使用者は通算で週40時間を超える所定労働時間の週10時間部分とその後に加算される自ら労働させた所定外労働部分について、労基法上の時間外労働として割増賃金を支払う義務を負う）、④簡便な管理モデルとして、副業・兼業の開始前に、先契約事業主の法定外労働時間と後契約事業主の労働時間について、通算時間が上限規制（単月100時間未満、複数月平均80時間以下）の範囲内に収まるようにそれぞれ上限を設定し、労働者にその範囲内で副業・兼業を行うことを求めることにより、当事者の負担を軽減しつつ労基法が遵守されやすいようにすることなどが示された。

●障害者雇用率の引上げ〔204 頁 2〕

2013（平成 25）年障害者雇用促進法改正および同改正に伴う政令により、2018（平成 30）年 4 月以降の障害者（法定）雇用率は、一般事業主については 2.3%（ただし当分の間は 2.2%）、国・地方公共団体、特殊法人等についてはこれに 0.3%を加えた率とされていたが、2020（令和 2）年 10 月の政令（障害者雇用促進法施行令）改正により、2021（令和 3）年 3 月から、当分の間の猶予措置が削除され、一般事業主については 2.3%、国・地方公共団体、特殊法人等については 2.6%とされることとなった。

●労働者協同組合法の成立〔55 頁注 12〕

2020（令和 2）年 12 月、労働者協同組合（ワーカーズ・コレクティブ）の基本原則と組織ルール等を定めた労働者協同組合法が成立した（施行は公布日〔2020 年 12 月 11 日〕から 2 年以内の政令で定める日）。労働者協同組合法は、労働者協同組合を、組合員が出資し、組合員の意見を反映して組合の事業が行われ、組合員が事業に従事することを基本原則とする組織と位置づけ（3 条 1 項）、組合は、その事業に従事する組合員（一部の役員を除く）との間で労働契約を締結しなければならない（20 条 1 項）として、組合員に労働関係法規が適用されることを明確にした。組合は、出資配当を認めない非営利法人とされ、余剰金の配当は組合員が組合の事業に従事した程度に応じて行うこととされている（3 条 2 項）。組合の設立には行政庁の認可等は必要とせず、法定の要件を満たせば法人格が付与される準則主義によるものとされている（22 条以下）。

●テレワークガイドラインの改定〔255 頁(a)、256 頁注 209)等〕

2021（令和 3）年 3 月に、テレワークガイドライン（2018〔平成 30〕年 2 月策定）が改定され、①テレワークの対象者の選定において、正規・非正規労働者といった雇用形態の違いのみを理由として対象者を分けることのないよう留意すること、②テレワークによって生じる費用（通信費、機器費用、サテライトオフィス使用料等）の負担が適切なものとなるよう、労使で十分に話し合い、就業規則等に定めておくことが望ましいこと、③過度な長時間労働にならないように留意し、労働時間を適切に把握することが重要であること、④中抜け時間があったとしても、始業時間と終業時間を適正に把握・管理すれば、労基法の規制との関係で問題はないこと、⑤事業場外みなし労働時間制については、適用要件がわかりやすいものとなるよう具体的な考え方を明確化すること、⑥作業環境の確認・改善および健康状態の管理のために、わかりやすい形でチェックリストを示すこと、⑦テレワーク実施中にもパワハラ、セクハラ等が起きることがあることを共通認識として示すこと、⑧テレワーク中にも事業主の支配下で生じた業務上の災害については労働災害に当たることを周知し、労働者が当該状況を記録しておくこと等の手段を示すこと等が明示される予定である。

●フリーランスガイドラインの策定 [52 頁 1]

2021（令和 3）年 3 月に、フリーランスガイドラインが策定され、①実店舗がなく雇人もいない自営業主や一人社長であって自身の経験や知識、スキルを活用して収入を得る者を「フリーランス」と定義したうえで、②取引の発注者（事業者）とフリーランス全般との取引に独占禁止法が適用されること、③取引の発注者のうち一定の者（資本金 1000 万円超の法人の事業者）とフリーランス全般との取引に下請法が適用されること、④発注事業者は、発注時の取引条件を明確にする書面をフリーランスに交付すべきこと、⑤優越的地位の濫用につながり得る行為（報酬の支払遅延、報酬の減額、やり直しの要請、一方的な発注取消し、役務の成果物の受領拒否など）を行為類型として示し、問題行為として明確化すること、⑥労働関係法令の適用にあたっては、契約の形式や名称にかかわらず、個々の働き方の実態に基づいて「労働者」性が判断され、それに該当する場合には、独禁法等に加え、労働関係法令が適用されること等が明示される予定である。

●男性の育児休業の取得促進等（育児介護休業法等改正法案）[289 頁 1, 293 頁 3, 296 頁 2]

2021（令和 3）年通常国会に育児介護休業法等改正法案が提出され、①男性の育児休業取得を促進するための新制度（子の出生後 8 週を対象期間とし、そのうちの 4 週間を取得可能期間とする、現行の育児休業制度より柔軟な制度）を設けること、②育児休業を取得しやすい職場環境を整備する措置（研修、相談窓口設置、制度・取得事例の情報提供等のうちいずれか 1 つ）、および、妊娠・出産の申出をした労働者（本人・配偶者）に対する個別の働きかけ（制度の周知と取得意向の確認）をすることを事業主に義務づけること、③育児休業を分割して 2 回取得可能とすること、④くるみん等の認定基準として、育児休業取得率の公表を促進すること等が審議される予定である。

【判例・裁判例】

○イヤンス事件・大阪地判令和元・10・24 労判 1218 号 80 頁は、業務委託契約に基づき店舗でリフレクソロジー等の施術を行っていたセラピストにつき、施術の依頼を断る自由がなく、事実上業務従事時間の拘束を受け、報酬に最低保証額が定められ業務従事時間が 8 時間に満たない場合それが減額される等の事情から労基法上の労働者にあたるとして、最低賃金額に達しない未払賃金、時間外労働割増賃金、付加金等の支払請求を認めた。

[55 頁注 10]

○エアースタジオ事件・東京高判令和 2・9・3 労働判例ジャーナル 106 号 38 頁は、劇団員によるセット入替えや音響照明等の裏方業務について、諾否の自由はなく、時間・場所の拘束があり、指揮命令に従って業務を遂行していた等の事情から労基法上の労働者にあたるとして、未払賃金の支払請求を認めた。[55 頁注 10]

○国・津山労基署長（住友ゴム工業）事件・大阪地判令和2・5・29 労判 1232 号 17 頁は、業務委託契約を締結してサーキットコースを周回走行する業務に従事していたテストライダーについて、業務の内容・方法についての具体的指揮命令、報酬の労務対償性、会社によるバイクの提供、一定の専属性等の事情を考慮し、労基法上の労働者にあたりとし、労災保険法の適用を肯定した。〔55 頁注 10〕

○鑑定ソリュート大分ほか事件・大分地判令和2・3・19 労判 1231 号 143 頁は、不動産鑑定評価を業とする会社に取り締役として登記されていた不動産鑑定士につき、取締役登記は名目的なものでそれに見合った権限は付与されておらず、両者間の契約は労働契約であるとし、同人の解任を解雇権濫用にあたり無効であるとした。〔59 頁注 30〕

○しんわコンビ事件・横浜地判令和元・6・27 労判 1216 号 38 頁は、1 日 8 時間・週 6 日勤務に対し月給を支払う旨の労働契約につき、週 48 時間勤務とする部分は労基法 32 条 1 項に違反し同法 13 条により週 40 時間（1 日 8 時間・週 5 日勤務）に修正され、月給はこの修正された所定労働時間に対する対価と解するのが相当であるとした。〔70 頁注 5〕

○O・S・I 事件・東京地判令和2・2・4 労判 1233 号 92 頁は、使用者が基本給を月 23 万円から月 18 万円に 25%減額する雇用契約書を労働者に交付してその署名押印を得たことにつき、この減額合意に先立ち、使用者は無断でアルバイトをしたことや女性利用者からの苦情が寄せられていることを指摘したのみで、十分な事実関係の調査事実や客観的な証拠を示して、労働条件変更の根拠を当該労働者に説明した事実は認められないため、本件減額合意は労働者の自由意思に基づくものとは認められないとした。〔86 頁注 41〕

○野村不動産アーバンネット事件・東京地判令和2・2・27 労経速 2427 号 31 頁は、営業成績給の廃止を含む人事制度改定を行う就業規則の変更につき、①原告労働者への不利益は小さくないが、賃金の総原資を減少させるものではなく、②統一的な人事制度の導入にあたり営業成績給を廃止したことも経営判断として一定の合理性があり、③導入された人事制度は安定的で、恣意的な評定を避ける制度的な担保もあり、④複数回にわたる説明会の実施、個別の照会窓口の設置、新旧対照表の閲覧など手続も相当であったこと等を考慮して、合理的であるとした。〔92 頁注 54〕

○学校法人明泉学園事件・東京地判令和元・12・12 労経速 2417 号 3 頁は、当該学園において 20 年間にわたり全教員につき毎年度少なくとも 1 号俸昇給してきた事実、同学園が作成した定期昇給の運用基準についての内規の記載などから、同学園では、特段の事情がない限り、全教員を毎年度少なくとも 1 号俸ずつ定期昇給させることが、法的拘束力を有する労使慣行となっていたとした。〔95 頁注 59〕

○福山通運事件・最二小判令和2・2・28 民集 74 卷 2 号 106 頁は、労働者が職務遂行上第三者に損害を加え、労働者本人が第三者にその損害を賠償した場合、労働者は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（いわゆる逆求償）することができるとした。理論的には、労働者と使用者間の内部関係において、危

険責任および報償責任の法理に基づき、使用者が信義則上相当といえる範囲の損害を負担する義務を負うという構造（最高裁茨城石炭商事事件判決〔p99 注 77〕など参照）は、使用者から労働者に求償する場合も労働者から使用者に逆求償する場合も変わらない（使用者からの求償の場合には労働者が負担すべき部分について、労働者からの逆求償の場合には使用者が負担すべき部分について、求償・逆求償が認められる）ことを、最高裁として初めて明らかにしたものといえる。〔99 頁(2)〕

○学校法人 A 学園（試用期間満了）事件・那覇地決令和元・11・18 労経速 2407 号 3 頁は、3 か月の試用期間を含む 2 年の有期雇用契約により日本語講師として採用された労働者につき、コミュニケーションスキルや協調性への不安を理由に試用期間を 3 か月延長し改善を求めたが、問題点が改善されなかったため、延長された試用期間の満了時になされた解雇を有効と判断した。〔121 頁③〕

○メディカル・ケア・サービス事件・東京地判令和 2・3・27 労経速 2425 号 31 頁は、6 か月の有期労働契約の始めの 3 か月を試用期間とし、その試用期間の満了前になされた解雇について、繰り返し注意や指導を受けたにもかかわらず、粗暴な言動や威圧的な業務態度等は改善しなかったことから、解雇はやむを得ない事由（労契法 17 条 1 項）に基づくものとして有効と判断した。もっとも、このような短期の有期労働契約に試用期間を付すことができるのかについては、その趣旨に照らし、検討が必要であろう。〔121 頁③〕

○ビジネクスト事件・東京地判令和 2・2・26 労経速 2421 号 31 頁は、8 万円の賃金減額を伴う降格処分（この第 1 次処分は有効）からわずか 3 か月のうちに 5 万円余の賃金減額を伴って行われた降格処分につき、これを正当化するほどの事情があるとはいえないため、人事評価権の濫用として無効であるとした。〔127 頁注 48)〕また、この処分は職責や職務内容の変更をもたらすものでないから、減給の制裁（労基法 91 条）にあたり、同条が定める一賃金支払期の 10 分の 1 の基準を超えるものであるから、同条にも抵触するとした。〔149 頁 2〕

○相鉄ホールディングス事件・東京高判令和 2・2・20 労経速 2420 号 3 頁は、在籍出向により出向先でバス運転業務に従事していた労働者の在籍出向を解除して出向元で清掃業務等に従事することを命じた復職命令につき、労働協約上これを制限する特段の合意等はなく、権利濫用や不当労働行為にあたる事情もないため、有効であるとした。〔134 頁注 76)〕

○日本漁船保険組合事件・東京地判令和 2・8・27 労経速 2434 号 20 頁は、労働者が復職を求める際に提出した主治医の治癒証明（診断書）について、使用者が主治医と面談のうえ事情聴取することを求めたが、労働者がその実現への協力を拒否したため、就業規則規定に基づき当該診断書を受理せず、休職期間満了により当該労働者を自然退職扱いしたことは、違法無効とはいえないとした。〔142 頁⑤〕

○加古川市事件・最三小判平成 30・11・6 労判 1227 号 21 頁は、市の職員が勤務時間中に市の制服を着用してコンビニエンスストアの女性従業員に身体的接触等のセクシュアルハラスメントをし、新聞に報道されて住民の信頼を大きく損なったことに対する 6 か月の停職処分を、裁量権の濫用とはいえ有効とした。〔153 頁注 137〕

○ロピア事件・横浜地判令和元・10・10 労判 1216 号 5 頁は、スーパーマーケットで勤務していた労働者が商品を会計せずに持ち帰ったことを理由としてなされた懲戒解雇について、就業規則上の懲戒事由（故意の窃盗）があったとはいえ、処分も不相当に重いものといえるため無効であるとし、また、同労働者の居住地の近隣店舗を含む全店舗のタイムカード設置場所や従業員通路に、同人の所属店舗、氏名、商品持ち帰り行為により懲戒解雇処分となったことを記載した書面を掲示したことは、同人の名誉を毀損する不法行為にあたるとした。〔153 頁注 137〕

○東京キタイチ事件・札幌高判令和 2・4・15 労判 1226 号 5 頁は、業務上の負傷の治癒（症状固定）の 1 か月後に解雇の意思表示をし 2 か月後に解雇したことにつき、使用者の解雇回避努力が尽くされておらず、当該労働者も慣らし勤務を経ることにより債務の本旨に従った労務提供を行うことが可能であったと考えられること等から、解雇権濫用として無効であるとした。〔161 頁(1)〕

○東芝総合人材開発事件・東京高判令和元・10・2 労判 1219 号 21 頁は、社内における自己の意見・不満を外部にぶちまけるメールを関係者等に送付した労働者の担当を停止し、難易度が著しく低い単純作業（部品仕分作業）を担当させる業務指示をしたところ、これに従わず、その後も上長の指示命令に従わないため出勤停止処分に付したが、なお上長の指示命令に従わない状態を継続したため、同労働者を普通解雇したことにつき、権利濫用にはあたらず有効であるとした。〔161 頁(1)〕

○三菱 UFJ モルガン・スタンレー証券事件・東京地判令和 2・4・3 労経速 2426 号 3 頁は、海外在住のパートナーの妊娠、育児休業申請・取得、病気休職・復職調整等の一連の対応のなかで、不特定多数の人に向けて客観的事実に反する情報発信をした労働者（戦略職の特命部長）の解雇について、職場秩序の維持に関する事項に違反し、戦略職として不適格である等として、解雇を有効とした。〔161 頁(1)〕

○学校法人奈良学園事件・奈良地判令和 2・7・21 労判 1231 号 56 頁は、大学の学部廃止に伴う教員の解雇につき、仮に職種限定合意があっても整理解雇法理の適用が排除されるわけではなく、他学部への異動の可否の検討など解雇回避努力が尽くされていない等として、解雇を無効とした。〔164 頁(2)〕

○みんなで伊勢を良くし本気で日本と世界を変える人たちが集まる事件・名古屋高判令和元・10・25 労判 1222 号 71 頁は、解雇無効期間中に他所で就労し収入を得ていたとしても、解雇が無効とされた場合には復帰することが可能と認められるから、同社において就労する意思と能力を保持し続けていると認められるとした。〔171 頁注 202〕

○176 頁 17 行目の次に、以下の解説を加える。

「近時、大学教員など定年年齢を 65 歳としそれ以降の継続雇用（再雇用）制度がとられているケースで、定年時に継続雇用拒否がなされその違法性が争われる事件が増えている。裁判例は、①雇止め法理（労契法 19 条）の類推適用の枠組みで継続雇用の合理的期待の有無を判断するものと、②定年延長拒否は無期労働契約から有期労働契約への変更の問題であり労契法 19 条の類推適用の基礎を欠くものに分かれている。雇止め法理（労契法 19 条）の根底にある信義則（継続的な労働契約関係における信頼保護）の要請からすると、定年後再雇用の期待に合理性が認められる場合には再雇用拒否に客観的合理性・社会的相当性がない限り再雇用されたものと同様の法律関係となるとする前者

（①）が、最高裁津田電気計器事件判決（p176 注 218）と理論的に整合的な判断枠組みを提示したものと解される。」

○フジ住宅ほか事件・大阪地堺支判令和 2・7・2 判例集未登載は、会社において中国・韓国・北朝鮮の国籍や民族的出自を有する者に対して「死ねよ」「嘘つき」等の文言を用いて侮辱する文書が配布されたこと、同社の創業者（代表取締役会長）が支持する教科書の採択を求めるアンケートの提出活動に勤務時間中に参加することを勧奨したことにつき、労基法 3 条が労働者に保障している、就業場所において国籍または信条によって差別的取扱いを受けない人格的利益を侵害する不法行為であるとして、会社および創業者に損害賠償（慰謝料 100 万円等）の支払いを命じた。〔189 頁㊦， 211 頁 2〕

○学校法人河合塾（文書提出命令・抗告）事件・東京高決令和元・8・21 労判 1214 号 68 頁は、契約を非更改とされた各講師の授業アンケート結果の数値等のデータ（講師氏名等、校舎、教室、所属地区をマスキングしたもの）および全講師集計値データについては、「自己利用文書」にはあたらないとして裁判所への文書提出を命じ、人事評価の基準・内容を示した文書については、開示により法人に看過し難い不利益が生じるおそれがあるため「自己利用文書」にあたるとして文書提出義務の対象外とした。〔194 頁注 28〕

○アニマルホールド事件・名古屋地判令和 2・2・28 労判 1231 号 157 頁は、妊娠中になされた解雇について、均等法 9 条 4 項により証明責任が使用者に転換されており、本件解雇は客観的合理性・社会的相当性を欠き無効であるとともに、労働者の雇用保持の利益や名誉を侵害するものとして不法行為にもあたるとして、解雇無効期間中の賃金支払いに加えて慰謝料の支払いも命じた。〔200 頁注 44〕

○社会福祉法人緑友会事件・東京地判令和 2・3・4 労判 1225 号 5 頁は、出産後 1 年を経過していない労働者（保育士）の解雇について、均等法 9 条 4 項の趣旨を踏まえると、使用者は、単に妊娠・出産を理由とする解雇ではないことを主張立証するだけでは足りず、妊娠・出産以外の客観的に合理的な解雇理由があることを主張立証する必要があるとした。また、客観的に合理的な理由なくなされた本件解雇は、均等法 9 条 4 項に違反し不

法行為にもあたるとして、解雇無効期間中の賃金支払いに加えて慰謝料の支払いも命じた。〔200 頁注 44〕

○P社ほか（セクハラ）事件・大阪地判令和2・2・21 労判 1233 号 66 頁は、上司である男性が海外出張中に同行した女性従業員に対して愛人となるよう求める発言をしその意向に反して同室で過ごす状況に置いたなどの一連の言動・対応を違法なセクハラ行為とし、加害者である上司の不法行為損害賠償責任および会社の職場環境整備義務違反による債務不履行責任を肯定した。〔206 頁(1), 208 頁(3)〕

○国・人事院（経産省職員）事件・東京地判令和元・12・12 労判 1223 号 52 頁は、身体的には男性で自認している性別は女性であるトランスジェンダーの職員に対し、職場での女性用トイレの使用を制限していることは、個人がその真に自認する性別に即した社会生活を送る法的利益を制約するものであり、庁舎管理権行使上の注意義務違反として損害賠償責任を発生させるとともに、人事院が女性用トイレの自由利用を求める同職員の措置要求を認めなかった判定は、裁量権を逸脱・濫用したものとして取消しを免れないとした。また、担当者が「手術を受けないんだったら、もう男に戻ってはどうか」と性自認を否定するような発言をしたことは、業務指導上の注意義務違反として損害賠償責任を発生させるとした。〔211 頁 2〕

○Y交通事件・大阪地決令和2・7・20 労経速 2431 号 9 頁は、性同一性障害者であるタクシー乗務員（男性）に対し、化粧の程度が女性乗務員と同程度か否かを問題とすることなく化粧を施したうえでの乗務を禁止し就労を拒否したことには必要性も合理性も認められないため、使用者の責めに帰すべき就労不能として賃金の仮払いを命じた。〔211 頁 2〕

○京都市（児童相談所職員）事件・大阪高判令和2・6・19 労判 1230 号 56 頁は、公益通報目的で内部通報に付随する行為として行われた児童記録データ（非公開情報）の複写記録の持ち出し行為につき、証拠保全ないし自己防衛という重要な目的を有していたものであり、他に不当な動機・目的をもって行われたとは認められないことから、この行為を理由とする停職 3 日の懲戒処分は裁量権の逸脱・濫用にあたり無効であるとした。〔214 頁 2〕

○えびす自動車事件・東京地判令和元・7・3 労経速 2405 号 22 頁は、度重なる交通事故・交通違反により免許停止処分（120 日）を受けたタクシー運転手につき、会社はタクシー運転手としての就労を拒否し、事務職への転換を提案したが、同運転手がこの提案を拒否し、以降不就労となっていることにつき、使用者の責めに帰すべき事由によるものとはいえないとして賃金支払請求を棄却した。〔217 頁注 96〕

○インタクト事件・東京地判令和元・9・27 労経速 2409 号 13 頁は、業務引継の懈怠等を理由として退職金不支給につき、勤続の功を抹消ないし減殺するほどの著しい背信行為があったとはいえないとして、使用者に退職金規程の基づく退職金の支払いを命じた。〔222 頁注 106〕

○長崎市立病院事件・長崎地判令和元・5・27 労経速 2389 号 3 頁は、勤務医（内科医）が上司（内科診療部長）から指示されて参加した勉強会・検討会での発表時間や準備時間は労基法上の労働時間に該当するが、自主的な研さんの色合いが強い抄読会や学会への参加・準備時間は労働時間にはあたらないとした。〔238 頁 1〕

○前原鎔断事件・大阪地判令和 2・3・3 労判 1233 号 47 頁は、出欠をとらず不参加への制裁や不利益もない安全委員会への安全活動への参加時間は労基法上の労働時間にはあたらないが、原告労働者の参加が開催の前提とされ参加しないと賃金査定や従業員としての地位にかかわる勉強会への参加時間は労基法上の労働時間にあたるとした。〔238 頁 1〕

○三村運送事件・東京地判令和元・5・31 労経速 2397 号 9 頁は、トラック運転手のサービスエリア、宿泊・休憩施設等での滞在時間について、恒常的に一定の作業を行っていたとは認められず、労働からの解放が保障されていたとして、労働時間性を否定した。〔238 頁 1〕

○北九州市営バス事件・福岡地判令和元・9・20 労経速 2397 号 19 頁は、路線バス乗務員の一つの系統と次の系統との運転業務の間の待機時間につき、待機時間の開始後直ちに次の運転業務に備える必要があったことから、その前後の労働から解放されていたとはいえず、待機場所の性質や待機時間の長さに鑑みて、待機時間の 1 割を労基法上の労働時間にあたりと認めるのが相当であるとした。〔238 頁 1〕

○アートコーポレーションほか事件・横浜地判令和 2・6・25 労判 1230 号 36 頁は、朝礼前に制服を着用することが義務づけられていた事案で、制服の着用と朝礼に要する時間は使用者の指揮命令下に置かれたものとして、労基法上の労働時間にあたりとした。〔238 頁 1〕

○サン・サービス事件・名古屋高判令和 2・2・27 労判 1224 号 42 頁は、使用者が割増賃金にあたりと主張する職務手当につき、月約 80 時間分の時間外労働の割増賃金に相当すること、実際にはこれを大きく上回る月 120 時間を超える時間外労働がなされていたこと、36 協定が締結されておらず時間外労働を命じる根拠を欠いていたこと等から、この職務手当を時間外労働の割増賃金にあたりとすることはできず、割増賃金の算定基礎に含まれるとした。また、木の花ホームほか 1 社事件・宇都宮地判令和 2・2・29 労判 1225 号 57 頁は、時間外労働 131 時間余に相当する定額残業代として支給されていた職務手当について、常軌を逸した長時間労働が恒常的に行われうるものであること等から、これを固定残業代とする定めは公序良俗に反し無効であるとした。〔250 頁注 193〕

○国際自動車（差戻上告審）事件・最一小判令和 2・3・30 民集 74 卷 3 号 549 頁は、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（割増金）を控除して支払う賃金形態をとり、時間外・深夜労働等を行っても賃金総額は変わらないものとする仕組みの適法性が問題となった事案において、まず、判別要件の前提となる使用者側が割増賃金を支払ったと主張する賃金部分の時間外労働等に対する対価性の判断においては、当該手当

の名称、算定方法だけでなく、労基法 37 条の趣旨を踏まえ、賃金体系全体における当該賃金部分の位置付け等にも留意して検討しなければならないとの一般論を述べた〔最高裁日本ケミカル事件判決（p250 注 192）の判断要素を補充した〕うえで、本件の仕組みは、その実質において、通常の労働時間の賃金である歩合給を時間外労働等がある場合に名目的に割増金に置き換えて支払うこととするものであり、本件割増金の一部に時間外労働等の対価が含まれているとしても、通常の労働時間の賃金である歩合給として支払われる部分を相当程度含んでいると解さざるを得ず、割増金のうちどの部分が時間外労働等の対価にあたるか明らかでないから、通常の労働時間の賃金部分と割増賃金部分とを判別することはできず、本件割増金は通常の労働時間の賃金にあたるものとして同条の割増賃金額を算定すべきとした。〔251 頁注 196〕

○国・大阪中央労基署長（ダイヤモンド）事件・大阪地判令和元・5・29 労判 1220 号 102 頁は、ホストクラブにおいてホストが主任から飲酒を強要され多量の飲酒により急性アルコール中毒で死亡したことについて、客観的かつ全体的にみてホストとしての業務に関連ないし付随して生じた事態であったとして業務起因性を肯定した。〔273 頁(2)〕

○国・札幌東労基署長（紀文フレッシュシステム）事件・札幌地判令和 2・3・13 労判 1221 号 29 頁は、約 2 か月の間に連続して行われた身体接触や性的な言動について一体となったセクハラとして心理的負荷を「強」と評価し、それらの行為を受けた労働者の精神障害（うつ病）発病の業務起因性を肯定した。〔274 頁(3)〕

○国・京都上労基署長（島津エンジニアリング）事件・大阪高判令和 2・7・3 労判 1231 号 92 頁は、5 年の契約更新限度が近づくなかで、契約社員が上司から正社員登用試験受験の推薦をしないこと、今後の組織運営に必要としない人材であることを告げられ、自尊心を傷つけるような発言を含む長時間の面談を受けた直後に精神障害を発症したことにつき、業務による強い心理的負荷があったと認められるとして、業務起因性を肯定した。〔274 頁(3)〕

○福井県・若狭町（町立中学校教員）事件・福井地判令和元・7・10 労判 1216 号 21 頁は、6 か月間毎月約 120 時間以上にわたり所定勤務時間外に在籍し、授業準備、部活指導、研修準備、保護者対応、その他関連事務を行っていた中学校教員が精神疾患を発症し自殺したことについて、明示的な勤務命令を受けていなかったとしても当該業務を所定勤務時間外に行わざるを得なかったものと認められ、また、校長が早期帰宅を促す等の口頭指導をするにとどまり、業務内容変更等の措置をとっていなかったことから、校長は同人に対する安全配慮義務の履行を怠ったとして、県および町に損害賠償を命じた。〔282 頁注 283〕

○近時の裁判例では、長時間労働により具体的な疾患を発症したという証拠がないとしても、心身の不調を来す危険がある長時間労働に従事させたことを安全配慮義務違反として、使用者に損害賠償（慰謝料の支払い）が命じられている（無洲事件・東京地判平成

28・5・30 労判 1149 号 72 頁〔月 80 時間を超える時間外労働の事案〕、狩野ジャパン事件・長崎地大村支判令和元・9・26 労判 1217 号 56 頁〔月 100 時間以上（長いときには 160 時間以上）の時間外労働等の事案〕、アクサ生命保険事件・東京地判令和 2・6・10 労判 1230 号 71 頁〔月 30 時間ないし 50 時間以上の時間外労働の事案〕。〔282 頁注 283〕

○北海道二十一世紀総合研究所ほか事件・札幌高判令和元・12・19 労判 1222 号 49 頁は、長時間労働によりうつ病を発症し休職となったことにつき、労災保険法上の労災認定がなされた事案であるが、使用者の安全配慮義務違反の成否について、同労働者が行っていた調査研究業務につき使用者が過重性を認識することは困難であり、単に労働時間が長時間に及んでいることをもってうつ病の発症を予見できたとはいえないとして、使用者の予見可能性を否定し、安全配慮義務違反は認められないとした。〔284 頁注 292〕

○住友ゴム工業（旧オートタイヤ・石綿ばく露）事件・大阪高判令和元・7・19 労判 1220 号 72 頁は、1960（昭和 35）年当時、使用者は高濃度のタルク粉じんの飛散、タルクへの石綿の混在、石綿の生命・健康への危険性のすべてを知悉していたとして、石綿ばく露による疾病（肺がん）について使用者の予見可能性を肯定し、また、使用者による消滅時効の援用は権利濫用にあたるとして、使用者に安全配慮義務違反として損害賠償を命じた。〔284 頁注 294〕

○309 頁 15 行目の次に、以下の解説を加える。

「最高裁は、2018（平成 30）年改正前の労契法 20 条の解釈として、①無期契約労働者と有期契約労働者の労働条件の相違が不合理性と評価できるものであるか否かは、当該労働条件の性質や目的を踏まえて同条所定の諸事情を考慮することにより検討すべきものである、②賃金以外の労働条件の相違についても、賃金と同様に、個々の労働条件が定められた趣旨を個別に検討すべきである、との一般的判断枠組みを示した（①については、大阪医科薬科大学〔旧大阪医科大学〕事件・最三小判令和 2・10・13 労判 1229 号 77 頁、メトロコマース事件・最三小判令和 2・10・13 労判 1229 号 90 頁、②については、日本郵便〔東京〕事件・最一小判令和 2・10・15 労判 1229 号 58 頁、同〔大阪〕事件・最一小判令和 2・10・15 労判 1229 号 67 頁、同〔佐賀〕事件・最一小判令和 2・10・15 労判 1229 号 5 頁）。具体的な労働条件ごとの判断としては、①賞与（大阪医科薬科大学事件判決）および②退職金（メトロコマース事件判決）について、正社員としての職務を遂行しうる人材の確保やその定着を図るという目的から支給することとされたこと（いわゆる「正社員人材確保」論。その前提として、正社員につき勤続と能力向上に応じた職能給制度がとられ、人材育成・活用を目的とした人事異動が行われていたこと）、正社員と有期契約労働者の職務内容、配置の変更範囲に一定の相違が認められること、有期契約労働者に正社員登用の制度が設けられていること（実際に登用実績があること）等を考慮して、有期契約労働者への不支給も不合理でないとした。また、③私傷病欠勤・病気休暇中の賃金保障（大阪医科薬科大学事件、日本郵便〔東京〕事件）および④扶養手当（日本郵便〔大阪〕

事件)については、長期勤続勤務の期待から生活保障を図り長期雇用を確保する目的によるものと考えられるとし、相応に継続的な勤務が見込まれる有期契約労働者にはその趣旨が妥当するため、不支給は不合理であるとされた(10年以上勤続していた日本郵便〔東京〕事件判決、同〔大阪〕事件判決では不合理性が肯定され、勤続期間が2年余りであった大阪医科薬科大学事件判決では不合理性が否定された)。さらに、⑤年末年始勤務手当(日本郵便〔東京〕事件、同〔大阪〕事件)および⑥年始期間の祝日勤務への祝日給(日本郵便〔大阪〕事件)の趣旨は最繁忙期における勤務の特殊性への対価、⑦夏期冬期休暇の趣旨は労働から離れることによる心身の回復にある(日本郵便〔佐賀〕事件)とし、これらの趣旨は有期契約労働者にも妥当するとして、有期契約労働者への不支給・不付与は不合理であるとされた。これらの判断は、2018(平成30)年法改正により削除された労契法20条に関する解釈であり、同改正により条文等に修正が加えられたパートタイム・有期雇用労働法8条の解釈にそのまま引き継がれるものでないことには注意が必要である。」

○名古屋自動車学校(再雇用)事件・名古屋地判令和2・10・28 労判1233号5頁は、定年後再雇用の嘱託職員の基本給が正職員定年退職時と比較して45%以下または48.8%以下となっていることにつき、職務内容・配置の変更範囲に相違がないこと、年功賃金の下で賃金が抑制される傾向にある若年正職員の基本給をも下回っていること、労使合意や交渉結果が反映されたという事情はないことからすると、当該嘱託職員が60歳定年時に退職金を受給していること、要件を満たせば高年齢雇用継続基本給付金および老齢厚生年金(比例報酬分)を受給できた(実際に受給していた)という事情を踏まえても、看過しがたい水準に達しており、労働者の生活保障という観点も踏まえ、正職員定年退職時基本給の60%を下回る限度で不合理と認められる。賞与の相違についても、基本給を正職員定年退職時の60%として正職員賞与の調整率を乗じた結果を下回る限度で不合理と認められるとした。〔310頁注28〕

○社会福祉法人ネット事件・東京地立川支判令和2・3・13 労判1226号36頁は、定年退職後雇用延長の手続を何ら行わないまま勤務を続けていた施設長の雇用契約は、黙示の更新(民法629条)により期間の定めのないものとして存在していると認められるとした。〔314頁注37〕

○316頁11行目「しかし、このような……」から317頁8行目「……合理性が否定されている。」までを、以下の解説に置き換える。

「就業規則や契約書等に記載された契約更新限度・不更新条項に基づく雇止め事案で、労働者の契約更新の期待の合理性が認められるかについては、事案により否定例と肯定例に分かれている。

否定例としては、①採用時および契約更新時に更新回数と雇用期間の上限(不更新条

項) が契約上明記され労働者もそれを認識して契約を締結・更新していた事例³, ②通算勤務期間が2年9か月(更新限度は3年)とさほど長くなく更新手続も毎年履践されていた事例⁴, ③不更新条項挿入時に事前説明会や個人面談を行って経営状況を丁寧に説明し労働者から契約書に署名押印を得ていた事例⁵, ④65歳以降の特別嘱託雇用, 勤務頻度が低いアルバイト, 大学の任期付き助教といった契約上の地位の非長期性等を考慮して更新の期待に合理性があるとはいえないとされた事例⁶などがある。

これに対し, 肯定例としては, ⑤雇用当初から契約書に更新限度(5年)が定められていたが雇用継続を期待させるような会社幹部の言動等があった事例⁷, ⑥契約書には更新限度(3年)の記載がなく労働者への説明も不明確・不十分であった事例⁸, ⑦有期契約の長期更新のなかで契約更新限度(5年)が導入され, 労働者が不更新条項に異議を付して契約書に署名したことにより, 既に発生していた更新の合理的期待が消滅するわけではないとされた事例⁹, ⑧不更新条項付きの契約書に対し, これを拒否して直ちに雇止めされることを避けるために不本意ながら署名押印したことによって, 更新の合理的期待が排除されるわけではないとされた事例¹⁰がある。例えば, 更新限度の導入時から一貫した説明を

³ 北海道大学(契約職員雇止め)事件・札幌高判平成26・2・20 労判1099号78頁〔更新限度は3年。さらに1年不更新条項付きで更新〕, 社会福祉法人仙台市社会福祉協議会事件・仙台地判令和2・6・19 労経速2423号3頁〔1年契約で更新限度4回・雇用期間5年の事例〕。

⁴ 高知県立大学後援会事件・高松高判平成30・10・31 労働判例ジャーナル83号36頁。

⁵ 近畿コカ・コーラボトリング事件・大阪地判平成17・1・13 労判893号150頁〔少なくとも1年契約が7回締結された事案〕, 本田技研工業事件・東京高判平成24・9・20 労経速2162号3頁〔1か月ないし3か月契約を継続的に75回, 11年1か月にわたり締結してきた事案〕, 日本通運事件・東京地判令和2・10・1 LEX/DB25566771〔契約更新7回, 通算契約期間5年10か月で最後の2回の契約に不更新条項が設けられ不更新の説明を個人面談も含め重ねて行っていた事案〕。

⁶ JALメンテナンス事件・東京高判平成23・2・15 判時2119号135頁, シャノアール(カフェ・ベローチェ)事件・東京地判平成27・7・31 労判1121号5頁, 学校法人近畿大学(任期付助教・雇止め)事件・大阪地判令和元・11・28 労判1220号46頁。

⁷ カンタス航空事件・東京高判平成13・6・27 労判810号21頁〔1年契約を4回更新〕。

⁸ 学校法人立教女学院事件・東京地判平成20・12・25 労判981号63頁〔派遣職員として約3年勤務後1年の嘱託雇用契約を2回更新〕, 京都新聞COM事件・京都地判平成22・5・18 労判1004号160頁〔親会社と事業会社とを通算して更新4回・4年11か月勤務ないし更新10回・7年9か月勤務〕。

⁹ 地方独立行政法人山口県立病院機構事件・山口地判令和2・2・19 労判1225号91頁〔1年契約等を更新し12年7か月勤務〕, 博報堂(雇止め)事件・福岡地判令和2・3・17 労判1226号23頁〔1年契約を更新し30年勤務〕。

¹⁰ 明石書店(製作部契約社員・仮処分)事件・東京地決平成22・7・30 労判1014号83頁〔7か月契約と1年契約の後, 不更新条項を含む1年契約を締結〕, 高知県立大学法人事件・高知地判令和2・3・17 労経速2415号14頁〔1年契約等を更新し4年6か月勤務〕, 東芝ライテック事件・横浜地判平成25・4・25 労判1075号14頁〔3か月契約を更新し19年勤務〕も参照。

し、労働者もその内容を十分に理解して契約更新の度に契約書に署名押印してきたとしても、それまでの長期の契約更新等により高い更新期待が生じていた場合には、期待の合理性が肯定されることがある（上記博報堂事件判決参照）。また、上記日本通運事件判決は、不更新条項を含む契約書への労働者の署名押印行為については、労働者の自由意思に基づいたものと認めるに足りる合理的理由が客観的に存在する場合に限り、労働者により更新に対する合理的な期待の放棄がされたと認めるべきであるとした（同事案では合理的期待の存在を否定）。」

○318 頁 9 行目の次に、以下の解説を加える。

「なお、雇止めを経営上の必要性など実質的な理由がなく、単に無期労働契約への転換（労契法 18 条参照）を回避する目的で雇止めをした場合、雇止めの客観的合理性・社会的相当性（労契法 19 条）の判断において、無期転換を意識して法を潜脱するような雇止めは許されない（合理性・相当性を欠く）と判断されることがある¹¹。また、雇止めが労契法 19 条により違法とされた結果、通算契約期間が 5 年を超える場合には、労契法 18 条に基づき、労働者の無期転換の申込みの意思表示があったことを認定し、無期労働契約上の地位を確認する判決が下されうる¹²。」

○日本貨物検数協会（日興サービス）事件・名古屋地判令和 2・7・20 労判 1228 号 33 頁は、労働者派遣法等の適用を免れる目的で業務委託契約を締結し労働者派遣の役務の提供を受けていたとして、同法 40 条の 6 第 1 項第 5 号に該当し、労働契約申込みみなしの効力は発生していたが、1 年の法定期間内に労働者からの承諾の意思表示がなかったとして、派遣先との労働契約の成立を否定した。【333 頁(2)】

○ハンプティ商会ほか 1 社事件・東京地判令和 2・6・11 労判 1233 号 26 頁は、労働者派遣法 40 条の 6 第 1 項第 5 号が労働者派遣法等の適用を「免れる目的」を要としたのは、区分基準告示の解釈が困難な場合があり、客観的に違反行為があるだけで派遣先にその責めを負わせることが公平を欠く場合があるからであり、派遣先法人の代表者または法人から契約締結権限を授権されている者の認識として、これがあると認められることが必要であるとしたうえで、本件派遣先の担当者に労働者派遣法の適用を「免れる目的」があったとは認められないとして、派遣先との労働契約の成立を否定した。【333 頁(3)】

○グランティア事件・東京都労委令和 2・6・16 労働委員会関係命令・裁判例データベースは、一般の組合員は組合費無料で組合大会および役員選挙に関与していないネット労働組合の主体性・自主性を否定し、救済申立てを却下した。【343 頁(2)】

¹¹ 上記高知県公立大学法人事件判決，グリーントラストうつのみや事件・宇都宮地判令和 2・6・10 労働判例ジャーナル 101 号 2 頁。

¹² 学校法人信愛学園事件・横浜地判令和 2・2・27 労判 1226 号 57 頁，上記高知県公立大学法人事件判決，上記グリーントラストうつのみや事件判決。

○アートコーポレーションほか事件・横浜地判令和2・6・25 労判1230号36頁は、使用者と労働組合との間のチェック・オフ協定に加えて、労働組合の規約に組合費の支払いはチェック・オフにより行う旨の規定があり、組合員はこの規約に従うことを受容していると解されることから、組合員から使用者への支払委任がなくてもチェック・オフは有効であるとした。[345頁□]

○北海道協同組合通信社労働組合事件・札幌地判令和2・8・6 労判1232号5頁は、労働組合による組合員の制裁（除名処分）につき、組合規約に制裁の内容、制裁事由、手続等の主要部分が定められ、組合員に制裁が課されうることが周知されていることが必要とし、このような組合規約の定めなく、弁明の機会も十分に付与されずに行われた本件除名処分を無効とした。[350頁注25]

○アート警備事件・東京高判令和2・8・20 労働委員会関係命令・裁判例データベースは、使用者が情報一切の守秘義務、録音撮影禁止、使用者側弁護士による議事進行を団体交渉の開催条件とし、労働組合が受け入れなかったことを理由に団体交渉が開催されなかったことにつき、これらの条件には必要性および合理性が認められないとして、正当な理由のない団交拒否に当たると判断した。[359頁2]

○国・中労委（日本郵便〔晴海郵便局〕）事件・東京地判平成30・12・20 労判1210号52頁は、第1回・第2回団体交渉時に使用者が雇止めについて相応の説明を尽くしたのに対し、組合は具体的な反論等を行わず、労契法19条に関する自説に固執して雇止めの撤回を要求するのみであったことなどから、使用者が雇止めに関する団体交渉を打ち切ったことは誠実団交義務違反にはあたらないとした。[359頁2]

○学校法人甲大学事件・大阪地判令和2・1・29 労経速2408号3頁は、大学教員である組合員らによる週6コマを超える授業担当の拒否行為および2つ以上の委員会業務の拒否行為は、もはや当該事項について団体交渉が進展する状況にはなかった当時の団体交渉の実施状況に照らし、団体交渉を通じた労使間の合意形成を促進する目的は失われ、業務拒否自体を目的として行われたものといえるため、正当な争議行為とはいえず、業務拒否を理由とした同組合員らの懲戒（けん責）処分は違法無効ではないとした。[376頁(2)]

○中労委（学校法人Y大学）事件・東京地判令和元・12・16 労判1227号82頁は、業務委託先（保安警備会社）の従業員（組合員）の労働条件にかかる発注法人（大学）の団体交渉義務について、労組法上の「使用者」というためには、本件団交事項（雇用終了の決定）について雇用主と同視できる程度に現実的・具体的な支配力を有していることが必要であり、それで足りると判示した〔結論は否定〕。[389頁 column 57]

○国・中労委（学校法人文際学園〔非常勤講師〕）事件・東京地判平成31・2・28 労判1211号165頁は、組合員が公道上で平穏に行っていたビラ配布を法人職員が立ちはだかつて妨害したことは支配介入に該当するとした。[396頁注69]

○ヤマト運輸（組合事務所明渡請求）事件・東京高判令和元・7・3 労判 1210 号 5 頁は、使用者が 24 年間組合に無償貸与してきた組合事務所（本社建物内の一室）を使用する必要性が生じたとして組合に事務所明渡しを請求した民事事件において、この使用貸借契約は使用者が返還を請求するに足りる合理的な理由がありかつ適切な代替施設を提供する場合に終了するとの一般論を述べたうえで、組合が本件事務所を使用する必要性は極めて高いにもかかわらず、使用者は適切な代替施設を提供しておらず、使用者には不当労働行為救済申立てを行った組合に対する報復・嫌がらせという支配介入の意思で本件返還請求を行ったことが窺われることからすると、本件返還請求に合理的な理由があったとはいえないとして、使用者の請求を棄却した。〔396 頁注 69〕