

はしがき

第5版校正（2014年2月）後に行われた重要な法律改正（2014〔平成26〕年次世代法改正，パートタイム労働法改正，労働安全衛生法改正，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など），および，最新の判例・裁判例（労判1103号まで，労経速2227号まで）などを織り込んで補遺とした。読みやすさを考え，法律改正と判例・裁判例とを分け，前者は改正法の成立順に，後者は本書の該当頁順に並べて記載している。

【法律改正】

○次世代法改正関係

次世代法等を改正する法案は，2014（平成26）年4月16日に国会で可決・成立した。新たな認定制度（②特例認定制度）によって認定を受けた事業主は，認定マーク（愛称「プラチナくるみん」）を広告等に付することができる。また，この特例認定制度においては，行動計画の策定・届出に代えて，次世代育成支援対策の実施状況を公表するものとされている。2014（平成26）年度中に改正法に基づく「行動計画策定指針」が定められ，2015（平成27）年4月に改正法が施行される。（318頁24行目の後に以上の記述を追加）

○パートタイム労働法改正関係

パートタイム労働法改正法案は，2014（平成26）年4月16日に国会で可決・成立した。主な改正点は，①通常の労働者との差別的取扱いが禁止される短時間労働者（改正前8条）について，無期労働契約の締結要件を削除し，その適用範囲を拡大する（改正法9条），②短時間労働者の待遇について，通常の労働者との相違は不合理なものであってはならないとする原則規定を設ける（改正法8条。労契法20条参照），③短時間労働者の雇入れ時に雇用管理の改善等に関する措置の内容についての説明（改正法14条），および，雇用する短時間労働者の相談に適切に対応するための体制の整備（改正法16条）を事業主に義務づける，④厚生労働大臣の勧告に従わない事業主名の公表制度（改正法18条2項），事業主による虚偽報告等に対する過料（改正法30条）を設けるといった点にある。改正法は，2015（平成27）年4月1日に施行される。（328頁7行目の後に以上の記述を追加）

○労働安全衛生法改正関係

労働安全衛生法改正法案は、2014（平成26）年の通常国会に提出され、同年6月19日に国会で可決・成立した。同改正により、①危険性・有害性のある化学物質の間管理のあり方の見直し（施行は改正法公布日から2年を超えない範囲内で政令で定める日）、②労働者の心理的な負担の程度を把握するための医師・保健師等による検査（ストレスチェック）の実施の義務づけ（従業員50人以上の事業者に義務づけ。50人未満の事業者については当分の間努力義務。2015（平成27）年12月施行）、③職場における受動喫煙を防止するための適切な措置を講じることの努力義務（2015（平成27）年6月施行）などが、事業者に課されている。（292頁3行目の後に以上の記述を追加）

○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関係

労契法18条の特例措置を定める「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」が、2014（平成26）年11月21日に国会で可決・成立した。本法により、①5年を超える一定の期間内に完了することが予定されている業務に就く高度専門的知識等を有する有期雇用労働者で年収が1075万円以上の者については、当該業務に就く期間（上限10年）は無期転換申込権が発生せず、また、②定年後に有期契約で継続雇用される高齢者については、定年後引き続き雇用されている期間は無期契約転換権が発生しないものとされる。この特例の適用を受けることを希望する事業主は、当該有期雇用労働者の特性に応じた雇用管理に関する措置を定めた計画（①については「第一種計画」、②については「第二種計画」と呼称）を作成して厚生労働大臣に提出し、その認定を受けなければならない。この特例は、2015（平成27）年4月に施行される。（337頁注47）の後に以上の記述を追加）

○労働者派遣法改正法案関係

上記のような内容の労働者派遣法改正法案が、2014（平成26）年の通常国会、同年秋の臨時国会にそれぞれ提出されたが、いずれも成立に至らず廃案となった。これらとほぼ同じ内容の改正法案が、2015（平成27）年の通常国会で再度提出される予定である。（351頁6行目の次の行に以上の記述を追加）

【判例・裁判例】

○第2編 労働法総論

第2章

65頁4行目の後に以下の記述を追加

医療法人に雇用されその代表者の個人宅でベビーシッター等の業務を行っていた者について、その業務体制が交代制のシフトを組んで組織的に編成され、各種マニユア

ルが整備されて指示，指導等行われていたという当該事案においては，労働条件や指揮命令関係等を外部から把握することが容易で，これを国家的監督・規制に服せしめることが實際上困難とはいえず，かつ，これを把握することが当該家庭の私生活上の自由の保障と密接に関係するものとも言い難いとして，労基法が適用除外される家事使用人とはいえず，時間外割増賃金等の支払請求を認容した裁判例がある（医療法人衣明会事件・東京地判平成 25・9・11 労判 1085 号 60 頁）。

67 頁注 11) に以下の裁判例を追加

株式会社 M I D 事件・大阪地判平成 25・10・25 労判 1087 号 44 頁〔保険代理店と社員契約を締結し保険契約の新規獲得・更改等の業務に従事していた者・肯定〕

72 頁の注 27) に以下の裁判例を追加

ソクハイ事件・東京地判平成 25・9・26 判時 2212 号 97 頁〔自転車で配送業務を行うメッセンジャー・否定〕

72 頁の注 28) に以下の裁判例を追加

NHK 神戸放送局（地域スタッフ）事件・神戸地判平成 26・6・5 労判 1098 号 5 頁〔NHK 受信料の集金等を行う地域スタッフ・肯定〕

77 頁注 48) のパナソニックプラズマディスプレイ（パスコ）事件判決の後に以下の裁判例を追加

三菱電機事件・名古屋高判平成 25・1・25 労判 1084 号 63 頁

第 3 章

100 頁注 40) に以下の記述を追加

また，就業規則変更への労働者の同意は，変更によって生じる不利益性について労働者が十分に認識したうえで自由な意思に基づきその意思を表明した場合に限って認められるとしたものとして，熊本信用金庫事件・熊本地判平成 26・1・24 労判 1092 号 62 頁〔一部の労働者について同意の存在を肯定しその他の労働者については否定〕がある。

108 頁注 61) の社会福祉法人賛育会事件判決の後に以下の 2 つの裁判例に関する記述を追加

役職定年制を導入し 55 歳以降は年 10 パーセントの割合で給与等を削減する（60 歳定年時には 50 パーセントの削減となる）就業規則変更につき，労働者の受ける不利益の程度がその生活設計を根本的に揺るがし得るほど大きなものである（①）一方で，

変更の必要性は現実に被告金庫の破綻等の危険が差し迫っているほど高度なものではなく(②)、代替措置は一応講じられているものの労働者の不利益の程度と比較して不十分なものである(④)ということができ、多くの職員は就業規則変更に同意していること(⑤)等の事情を考慮したとしても、合理的なものであるとは認められないとしたもの(熊本信用金庫事件・熊本地判平成26・1・24労判1092号62頁)、基本給の減額等を行う給与規程の改定につき、賃金減額による労働者の不利益は受忍させることが法的に許容できないほど重大なものとはいえない(①)一方で、経営状態が悪化するなかで変更の必要性は高く(②)、代償措置や経過措置は設けられていないが、変更後の賃金水準は同一地域の同業種の水準と大きな相違があるとはいえないこと(③)等を考慮し、本件給与規程(就業規則)の改定は合理的であるとしたもの(シオン学園(三共自動車学校・賃金体系等変更)事件・東京高判平成26・2・26労判1098号46頁)

117頁注91)の片山組事件判決の後に次の裁判例を追加

学校法人市邨学園(名経大短期大学部)事件・名古屋地判平成26・4・23労判1098号29頁[大学准教授に自宅待機を命じ労務の受領を拒否し続けていることは大学側の責めに帰すべき事由によるものであるとして准教授からの賃金支払請求を認容]

121頁注108)に以下の記述を追加。

また、病院で麻酔科に勤務する医師が、部長を通すことなくセンター長に直接上申したことに対する報復として一切の手術の麻酔担当から外され、退職を決意するに至ったことについて、同医師が被った精神的苦痛に対する損害賠償を命じたもの(千葉県がんセンター(損害賠償)事件・東京高判平成26・5・21労経速2217号3頁)もある。

○第3編 雇用関係法

第1章

149頁注60)に以下の裁判例を追加

学校法人越原学園(名古屋女子大学)事件・名古屋高判平成26・7・4労判1101号65頁[学園の運営方針等への批判的言動を封じ込めるための研修室兼務命令]

162頁注96)に以下の記述を追加

また、傷病欠勤中の従業員が復職を求めたことに対し、会社が現状のまま職場復帰させると再度症状の悪化を招く可能性があるとして理解し、同従業員の休職事由が消滅したと判断できないと考えたことはいずれも相当であり、従業員の就労不能は会社の責めに帰すべきものとはいえず、従業員の賃金請求権は認められないとした裁判例(日

本テレビ放送網事件・東京地判平成 26・5・13 労経速 2220 号 3 頁) もある。

172 頁注 124) に以下の裁判例を追加

国立大学法 B 大学 (アカハラ) 事件・東京高判平成 25・11・13 労判 1101 号 122 頁 [学生へのアカデミックハラスメント等を理由とした大学教員の懲戒処分 (出勤停止 3 か月) は相当であり有効]

173 頁注 128) の姫路市 (消防職員・酒気帯び自損事故) 事件判決の後に以下の裁判例を追加

水産庁 (懲戒免職) 事件・東京地判平成 26・2・12 労経速 2207 号 3 頁

182 頁 16 行目「の解雇の例」の後に次の記述を追加

警告や研修等の機会を経ても能力上の問題性が改まらず、使用者からそのような姿勢が改まらない場合重大な措置となりかねない旨の認識も示されていたにもかかわらず問題性は改まらず、むしろ明確に指示事項に反する事態が多発するといった状況のなかで行われた解雇の例 (富士ゼロックス事件・東京地判平成 26・3・14 労経速 2211 号 3 頁)

187 頁 Column37 の日本航空事件判決を以下の裁判例 (同控訴審) に差替え

日本航空が会社更生手続により企業再建を図るなかで管財人が行った解雇について、東京高裁は、解雇権濫用法理は当然適用されるとしたうえで、①本件解雇当時、破綻的清算を回避し利害関係人の損失の分担の上で成立した更生計画の履行として、事業規模に応じた人員規模にするために人員を削減する必要があったこと、更生計画の予想を上回る収益金が発生したとしても、更生計画の変更手続を経ることなく直ちに人員削減の一部を遂行しないことはできず、更生計画に基づく人員削減の必要性を直ちに減殺する理由とはならないこと、本件解雇後営業利益が飛躍的に改善したとしても、人員削減の必要性の判断の基準時点は本件解雇時であり、本件解雇以後の事情により本件解雇時点で人員削減の必要性がなかったとまで推認することはできないこと、②賃金減額による人件費圧縮、特別早期退職・希望退職の募集等一定の解雇回避努力を行ったこと、③恣意が入る余地がない人選基準を作成し、それを労働組合に提示した上で、同基準に基づいて解雇対象者を選定したこと、また、④労働組合とそれぞれ 13 回の団体交渉を行って右の諸事情等を説明し、解雇対象者には所定退職金の他に特別退職金と賃金 5 か月分の一時金を支給して不利益を緩和する措置を採りその理解を得るよう努めていることから、本件解雇は管財人が有する権限の濫用とは認められないと判示した (日本航空 (運航乗務員整理解雇) 事件・東京高判平成 26・6・5 労経速 2223 号 3 頁)。

第 2 章

215 頁 6 行目「なお、賃金差別」の後に「等」を追加

215 頁注 33) に以下の判例を追加

国立大学法人茨城大学（文書提出命令）事件・最一小判平成 25・12・19 民集 67 卷 9 号 1938 頁〔ハラスメント対策委員会・調査委員会の議事録・報告書〕

309 頁注 295) の後に次の記述を追加

妊娠中の軽易業務への転換を契機としてなされた女性労働者の降格措置が均等法 9 条 3 項の禁止する不利益取扱い（上記③）にあたるかが争われた事件で，最高裁広島中央保健生協（C 生協病院）事件判決は，同項の趣旨・目的に照らせば，原則として同項の禁止する不利益取扱いにあたるが，労働者が受ける有利・不利な影響の内容や程度，事業主による説明などの経緯，労働者の意向等に照らして，労働者が自由な意思に基づいて降格を承諾したものと認めるに足りる合理的な理由が客観的に存在するとき，または，事業主の業務上の必要性の内容や程度，労働者が受ける有利・不利な影響の内容や程度に照らして，同項の趣旨・目的に実質的に反しないと認められる特段の事情が存在するときは，同項違反とならないとの判断枠組みを示し，結論として，本件降格措置を適法とした原審の判断を破棄し差し戻した（最一小判平成 26・10・23 労判 1100 号 5 頁）。

223 頁注 50) に以下の記述を追加

障害をもつ従業員が主事に昇格しなかったことにつき，会社の主事昇格要件を満たさなかったことが理由であり，障害を理由とする違法な差別があったと認められるものではないとした裁判例（S 社（障害者）事件・名古屋地判平成 26・4・23 労経速 2215 号 3 頁）もある。

228 頁注 60) に以下の裁判例を追加

アークレイファクトリー事件・大阪高判平成 25・10・9 労判 1083 号 24 頁〔派遣先の従業員による派遣労働者に対する嫌がらせ・侮辱：派遣先の使用者責任を肯定〕

233 頁注 84) に以下の記述を追加

また，HIV 陽性と診断された看護師につき，①診断結果を入手した病院の医師，職員らが院内感染の防止を目的として他の職員らに情報を伝達したことは，診療目的ではなく労務管理目的であり，個人情報保護法 16 条 1 項が禁止する目的外利用にあたり，本人の同意を得ないまま同情報を共有したことは，プライバシーを侵害する不法行為にあたる，②HIV 感染者であっても，原則として，その処遇において他の労働者と同

様に取り扱われるべきであり，本人の意向を確認したうえで配置転換等の措置をとること等を検討することなく，同人（看護師）に休業を命じたことは，就労を妨げる不法行為にあたり，同労働者への損害賠償を命じた裁判例（社会医療法人天神会事件・福岡地久留米支判平成 26・8・8 判時 2239 号 88 頁）がある。

254 頁 15 行目に以下の記述を追加

なお，LP ガスボンベの配送業務等に従事する配送員に対して，本来使用者が負担すべき車両費用や管理費を負担させ，配送費売上げからこれらの費用を差し引いた額が月額 22 万円（固定給）を下回る場合にその差額を労働者（配送員）の負担として債務に計上することは，労基法 27 条の趣旨に反し公序良俗違反として無効であるとした裁判例がある（東陽ガス事件・東京地判平成 25・10・24 労判 1084 号 5 頁）。

267 頁注 174) に以下の裁判例を追加

DIPS 事件・東京地判平成 26・4・4 労判 1094 号 5 頁

279 頁注 208) のレガシーほか事件判決を以下の裁判例（同控訴審）に差替え

レガシーほか 1 社事件・東京高判平成 26・2・27 労判 1086 号 5 頁

295 頁 4 行目の「遺族（補償）給付（16 条以下，22 条の 4）」の後に以下の記述を追加

（遺族補償年金の受給権者の範囲につき，その第一順位の受給権者である配偶者のうち夫についてのみ 60 歳以上との年齢要件を定める法律規定（地方公務員の事件である本件では地方公務員災害補償法 32 条 1 項ただし書，同法附則 7 条の 2 第 2 項）は，憲法 14 条 1 項に違反する不合理な差別的取扱いとして違憲・無効であると判示した裁判例として，地公災基金大阪府支部長（市立中学校教諭）事件・大阪地判平成 25・11・25 労判 1088 号 32 頁がある）

296 頁 17 行目「性が認められる。」の後に以下の記述を追加

海外出張中の会合における飲酒による事故について，当該飲酒は業務の遂行に不可欠のものであったとして業務遂行性を肯定した裁判例がある（国・渋谷労基署長（飲酒事故）事件・東京地判平成 26・3・19 労経速 2210 号 3 頁）。

299 頁注 260) の国・天満労基署長（CSK・うつ病自殺）事件判決の後に以下の裁判例を追加

岡山県貨物運送事件・仙台高判平成 26・6・27 労判 1100 号 26 頁

299 頁注 260) の国・渋谷労基署長（小田急レストランシステム）事件判決の後に以下の裁判例を追加

地公災基金広島県支部長（県立高校教諭）事件・広島高判平成 25・9・27 労判 1088 号 60 頁〔生徒による暴言や反抗的態度〕

304 頁注 279) のフォーカスシステムズ事件判決の後に以下の 2 つの裁判例を追加

医療法人雄心会事件・札幌高判平成 25・11・21 労判 1086 号 22 頁，鹿児島県・曾於市事件・鹿児島地判平成 26・3・12 労判 1095 号 29 頁

305 頁 12 行目の次の行に以下の記述を追加

労働者が自らの病気に関する情報を使用者に申告していない場合に，使用者に安全配慮義務違反が成立するか，成立するとしても損害賠償の額を定めるにあたって労働者の過失として斟酌できるかも問題となりうる。この点につき，最高裁の東芝（うつ病・解雇）事件判決（最二小判平成 26・3・24 労判 1094 号 22 頁）は，メンタルヘルスに関する神経科の医院への通院，その診断に係る病名，神経症に適応のある薬剤の処方等の情報は，労働者のプライバシーに属する情報であり，人事考課等に影響しうる事柄として通常は職場において知られることなく就労を継続しようとするのが想定される性質の情報であるところ，使用者は，必ずしも労働者からの申告がなくても，その健康に関わる労働環境等に十分な注意を払うべき安全配慮義務を負っているため，労働者がこれらの情報を使用者に申告しなかったことをもって，使用者の安全配慮義務違反に基づく損害賠償の額を定めるにあたって過失相殺をすることはできないと判示した。

305 頁注 285) に以下の裁判例を追加

国（護衛艦たちかぜ〔海上自衛隊員暴行・恐喝〕）事件・東京高判平成 26・4・23 労判 1096 号 19 頁

314 頁注 301) に以下の記述を追加。

また，3 か月以上の育児休業により次年度は昇給させないとの取扱いにつき，遅刻，早退，年休等の不就業に比べて育児休業を不利益に扱うものであり，育児介護休業法 10 条の禁止する不利益取扱いにあたるとともに，同法が労働者に保障した育児休業取得の権利行使を抑制し同法の趣旨を実質的に失わせるものとして公序に反し無効であるとした裁判例（医療法人稲門会事件・大阪高判平成 26・7・18 労経速 2224 号 3 頁）がある。

324 頁注 14) に以下の裁判例を追加

資生堂ほか 1 社事件・横浜地判平成 26・7・10 労判 1103 号 23 頁

332 頁注 32) の医療法人清恵会事件判決を以下の裁判例（同控訴審）に差替え

医療法人清恵会事件・大阪高判平成 25・6・21 労判 1089 号 56 頁

332 頁注 35) に以下の裁判例を追加

独立行政法人国立がん研究センター事件・東京地判平成 26・4・11 労経速 2212 号 22 頁

333 頁注 41) に以下の裁判例を追加

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
〔1 年契約を 3 年以上は更新しないという方針を労働者が認識した時点でそれを超えて勤務が継続されるという合理的期待をもっていたとはいえないとされた事例〕

350 頁注 68) に以下の記述を追加

また、派遣先による正当な理由のない派遣労働者の交代要請について、交代条項に基づく権限を濫用したものとして違法であるとして、派遣労働者が職場と収入を失ったことについて派遣先に損害賠償を命じた裁判例（国（神戸刑務所・管理栄養士）事件・大阪高判平成 25・1・16 労判 1080 号 73 頁）がある。

○第 4 編 労使関係法

第 1 章

363 頁 11 行目の次の行に以下の記述を追加

なお、地方公務員法の適用される職員と労組法の適用される職員の双方が加入しているいわゆる混合組合について、適用される法律の区別に従って地方公務員法上の職員団体および労組法上の労働組合としての複合的な法的性格を有すると解するのが相当であり、その限りにおいて、本件組合は、労組法 2 条の規定する労働組合に該当し、労組法 7 条による不当労働行為救済の申立てができるとした裁判例がある（大阪府・大阪府（23 年度任用）事件・東京高判平成 26・3・18 別冊中労時 1460 号 37 頁）。

第 2 章

412 頁注 53) に以下の裁判例を追加

国（神戸刑務所・管理栄養士）事件・大阪高判平成 25・1・16 労判 1080 号 73 頁
〔派遣先による派遣労働者の交代要請に関する事項に限り、派遣先に部分的に労組法上の「使用者」性が認められると判示〕も参照。

419 頁注 70) に以下の裁判例を追加

東京測器研究所（仮処分）事件・東京地決平成 26・2・28 労判 1094 号 62 頁〔使用者が労働組合の存続の可能性を失わせる結果になることを認識しつつそれを容認する意思の下で行った組合活動家の遠隔地への配転を支配介入にあたると判断〕

426 頁注 88) に以下の裁判例を追加

北海道・北海道労委（渡島信用金庫・昇進・昇格差別）事件・札幌地判平成 26・5・16 労判 1096 号 5 頁