

第9版校正（2022〔令和4〕年2月）後に行われた重要な法令改正等（2022〔令和4〕年雇用保険法改正，職業安定法改正，労災保険法施行規則改正，女性活躍推進法省令改正，労働基準法施行規則改正，2023〔令和5〕年障害者雇用促進法施行令改正等），2023年に改正が予定されている労働契約法制・労働時間法制に係る省令案（労働基準法施行規則改正案），2023年通常国会に提出された法律案（フリーランス・事業者間取引適正化等法案），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，法令改正等と判例・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。また，第9版刊行時に欠落していた部分を，【追記】として最後に示している。

【法令改正等】

●雇用保険料率の改定

2022（令和4）年雇用保険法改正により，失業等給付の保険料率は2022年10月から0.6%に引き上げられ，育児休業給付の保険料率は0.4%に据え置かれた（いずれも労使折半負担）【440頁1】。また，同改正により，雇用保険二事業の保険料率は2022年4月から0.35%に引き上げられた（事業主のみ負担）。【443頁1】

なお，2023（令和5）年雇用保険法改正案により，失業等給付の保険料率が2023年4月から0.8%（労使折半負担）に引き上げられる（育児休業給付の保険料率は0.4%，雇用保険二事業の保険料率は0.35%に据え置かれる）予定である。【440頁1】

●求人メディア等（募集情報等提供事業者）の規制

2022（令和4）年雇用保険法改正により，求人情報サイト，求人情報誌など募集情報等提供を事業として行う者に対する規制が新設された。

すなわち，①新たな形態のサービスも含まれるよう「募集情報等提供」の定義を拡大しつつ（職安法4条6項），②この事業を行う「募集情報等提供事業者」に対し，④他の職業紹介機関等との相互協力の努力義務（職安法5条の2），⑤募集情報等の的確表示義務（虚偽または誤解を生じさせる表示を禁止し，最新かつ正確な内容に保つための措置を講じる義務）（同法5条の4），③事業情報公開の努力義務（同法43条の6），⑥苦情を適切・迅速に処理する義務（同法43条の7）等を課した。

さらに、③募集情報等提供事業のうち求職者に関する情報を収集して行うものを「特定募集情報等提供事業」と定義して（同法 4 条 7 項）、これを行おうとする者に厚生労働大臣への届出を義務づけ（同法 43 条の 2。この届出をして特定募集情報等提供事業を行う者を「特定募集情報等提供事業者」という〔同法 4 条 11 項〕）、④この「特定募集情報等提供事業者」に対し、⑤個人情報の保護（同法 5 条の 5）、⑥業務上の秘密の保持（同法 51 条）、⑦労働者からの報酬受領の禁止（同法 43 条の 3、65 条〔罰則〕）、⑧法令違反に対する改善命令・勧告・企業名公表（同法 48 条の 3）、⑨個人情報保護・秘密保持・報酬受領禁止・改善命令に違反した場合の事業停止命令（同法 43 条の 4）、⑩厚生労働大臣への事業概況報告書の提出義務（同法 43 条の 5）等の規制が課されることとなった（一部を除き 2022〔令和 4〕年 10 月施行）。【436 頁 1】

●労災保険の特別加入制度の対象拡大

2022（令和 4）年の労災保険法施行規則改正（令 4・3・10 厚労省令 35 号、令 4・5・24 厚労省令 87 号）により、特別加入制度の対象にあん摩マツサージ師・はり師・きゅう師、歯科技工師が加えられた。

●男女の賃金の差異に関する情報公表義務

2022（令和 4）年女性活躍推進法省令（女性活躍推進法に基づく一般事業主行動計画等に関する省令）改正により、女性活躍推進法に基づく事業主の情報公表義務の項目に、「男女の賃金の差異」が追加された（2022〔令和 4〕年 7 月 8 日施行。施行後最初に終了する事業年度の実績をその次の事業年度の開始後おおむね 3 か月以内に公表）。すなわち、常用労働者数 301 人以上の事業主に対し、従来は、①「女性労働者に対する職業生活に関する機会の提供に関する実績」8 項目から 1 項目以上、②「職業生活と家庭生活との両立に資する雇用環境の整備に関する実績」7 項目から 1 項目以上（合計 2 項目以上）を選択して、公表することが義務づけられていた（常用労働者数 101 人以上 300 人以下の事業者は①および②のすべての項目から 1 項目以上を公表する義務、常用労働者数 100 人以下の事業主は同様に 1 項目以上を公表する努力義務）が、上記の省令改正により、①の項目に新たに「男女の賃金の差異」が必須の公表項目として追加されたため、改正後は、①の 9 項目のなかから「男女の賃金の差異」を含む 2 項目以上、②の 7 項目から 1 項目以上（合計 3 項目以上）を選択して、公表することが義務づけられた（常用労働者数 101 人以上 300 人以下の事業者は①および②のすべての項目から 1 項目以上を公表する義務、常用労働者数 100 人以下の事業主は同様に 1 項目以上を公表する努力義務）。「男女の賃金の差異」は、男性労働者の賃金の平均に対する女性労働者の賃金の平均の割合（パーセント）を、全労働者、正規雇用労働者、非正規雇用労働者の 3 つの区分で公表することとされている（令 4・7・8 雇均発 0708 第 2 号）。【208 頁 *Column 33*】

●デジタル給与払いの適法化

2022（令和4）年労働基準法施行規則改正により、賃金通貨払原則の新たな例外として、一定の条件の下、資金移動業者の口座への賃金支払い（いわゆる「デジタル給与払い」）が認められることとなった（2023〔令和5〕年4月1日施行）。すなわち、破産等の場合の労働者への債務の保証、口座残高上限額の100万円以下への設定、不正引出し等への損失の補償、適時に1円単位での受取りや資金移動が可能であること等の厳格な要件を満たすものとして厚生労働大臣が指定する資金移動業者の口座に、労働者の同意を得て、賃金を支払うことが、賃金通貨払原則（労基法24条1項）の例外として、認められることとなった（改正労基則7条の2以下）。【238頁(1)】

●障害者雇用率の改定

2023（令和5）年障害者雇用促進法施行令改正により、障害者雇用率を、一般事業主については2.7パーセント、国・地方公共団体、特殊法人等については3.0パーセント（教育委員会は2.9%）に引き上げることとなった。ただし、障害者の雇入れについて計画的な対応を可能とするよう、2023年度は一般事業主は2.3パーセント、国・地方公共団体、特殊法人等は2.6パーセント（教育委員会は2.5パーセント）に据え置き、2024年度から一般事業主は2.5パーセント、国・地方公共団体、特殊法人等は2.8パーセント（教育委員会は2.7パーセント）、2026年度から一般事業主は2.7パーセント、国・地方公共団体、特殊法人等は3.0パーセント（教育委員会は2.9%）と段階的に引き上げることとされている（改正障害者雇用促進法施行令2条、9条、10条の2）。【210頁2】

●労働契約法制および労働時間法制の見直し（労基則改正等）

2023（令和5）年に労働基準法施行規則等が改正され、労働契約法制（無期転換ルール、労働条件の明確化）および労働時間法制（裁量労働制）について制度改正が行われる予定である。

労働契約法制に関しては、①有期労働契約の無期労働契約への転換ルール（労契法18条。338頁3）について、労基法15条の労働条件明示事項に、㉔無期転換申込権が発生する契約更新時に無期転換申込機会と無期転換後の労働条件、㉕有期労働契約の更新上限の有無およびその内容を追加すること、②多様な正社員等の労働条件の明確化について、労基法15条の労働条件明示事項に、就業場所・業務の変更の範囲を追加することなどが予定されている。【123頁3】

労働時間法制に関しては、裁量労働のみなし制について、①専門業務型裁量労働制の適用対象業務である厚生労働大臣が指定する業務の1つに、銀行または証券会社において顧客に対し合併・買収等に関する考案・助言をする業務を追加すること、②専門業務型裁量労働制についても（企画業務型裁量労働制と同様に）、本人同意を得る必要があること、

同意をしなかった労働者に不利益な取扱いをしないこととすること、③専門業務型と企画業務型を通じて、同意の撤回の手続を定め、同意を撤回した場合に不利益な取扱いをしてはならないこととすることなどが予定されている。【268 頁(b)】

●フリーランス保護新法（案）

2023（令和 5）年の通常国会に「特定受託事業者に係る取引の適正化等に関する法律」案（いわゆる「フリーランス・事業者間取引適正化等法」案または「フリーランス保護新法」案）が提出され審議される予定である。

同法案は、①適用対象となるフリーランス（「特定受託業務従事者」）を、業務委託の相手方である事業者であって従業員を使用しない個人および法人代表者と定義し（2 条 1 項・2 項）、これに該当する者に業務委託をする事業者（個人および法人）であって従業員を使用するもの（「特定業務委託事業者」〔同条 5 項・6 項〕）に対して、②経済法の観点から「取引の適正化」を図る措置として、④給付の内容、報酬の額等の書面（または電磁的方法）による明示（3 条）、⑤給付の受領日から 60 日以内の報酬支払い（4 条）、⑥優越的地位の濫用に当たる行為（フリーランスに帰責事由のない受領拒否・報酬減額・返品、著しく低い報酬額の不当な定め、正当理由のない物の購入・役務の利用の強制、不当な経済上の利益の提供要請、フリーランスに帰責事由のない内容変更・やり直し要請）の禁止（5 条）、および、③労働法の観点から「就業環境の整備」を図る措置として、⑦募集情報の的確な表示（虚偽の表示等の禁止と正確・最新情報の保持）（12 条）、⑧妊娠出産・育児介護に対する必要な配慮（13 条）、⑨ハラスメント行為に対する必要な体制の整備（14 条）、⑩継続的業務委託契約の中途解除・不更新の 30 日前の予告（16 条）を、それぞれ義務づけることとしている。また、④これらの規定への違反行為に対して、公正取引委員会、中小企業庁長官および厚生労働大臣は、助言、指導、報告徴収・立入検査、勧告、公表、命令をすることができ（6 条～11 条、17 条～20 条、22 条）、国は、フリーランスへの相談対応など必要な体制の整備等の措置を講じるもの（21 条）とされている（公布日から 1 年 6 か月以内の政令で定める日から施行）。

このように、フリーランス保護新法（案）は、2021（令和 3）年に策定されたフリーランスガイドラインの内容を一部補充しながら、その法的根拠を「法律」に格上げするとともに、違反行為に対する公表や命令等を含む実効性確保措置を定めて、法的ルールの明確性と実効性を高めようとするものである。【56 頁注 14）】

【判例・裁判例等】

○国・渋谷労基署長（山本サービス）事件・東京地判令和 4・9・29 労判ジャーナル 129 号 2 頁は、要介護者の自宅に住込みで介護・家事業務に従事していた家政婦兼訪問介護ヘルパーが業務後に心臓疾患で死亡したことにつき、要介護者の家族との雇用契約に基

づき行われていた家事業務については労基法が適用除外される家事使用人に当たるとして、この部分を業務起因性の判断の対象から除外し、本件の業務起因性を否定した。【53 頁注 3）、291 頁 3】

○Uber Japan 事件・東京都労委令和 4・11・25 命令集未掲載は、プラットフォームを利用して飲食物の配達業務を行う配達パートナー（ウーバー・イーツ配達員）の労組法上の労働者性を肯定し、同人らが加入する労働組合が申し入れた団体交渉にウーバー・イーツ事業を運営する使用者が応じなかったことは正当な理由のない団体交渉拒否にあたることとした。【59 頁注 22）】

○国・中労委（セブン-イレブン・ジャパン）事件・東京地判令和 4・6・6 労判 1271 号 5 頁は、コンビニエンスストアの店主（加盟者）の労組法上の使用者性を否定した中労委の判断を適法とした。【59 頁注 25）】

○TRYNNO 事件・名古屋地岡崎支判令和 3・9・1 労経速 2481 号 39 頁は、自由で裁量性の高い美容師の労契法上の労働者性を否定した。【60 頁注 28）】

○ケイ・エル・エム・ローヤルダツチエアラインズ事件・東京地判令和 4・1・17 労判 1261 号 19 頁は、航空会社の客室乗務員の訓練契約の労働契約性（労契法上の労働者性）を肯定し、それを含めた有期労働契約の通算契約期間が 5 年を超えることから、客室乗務員の申込みによる無期労働契約への転換を認めた。【60 頁注 30）】

○社会福祉法人セヴァ福祉会事件・京都地判令和 4・5・11 労判 1268 号 22 頁は、定期健康診断の受診に要する費用は、労働安全衛生法により事業者が実施が義務づけられている以上、事業者が負担すべきものであり、労働者が負担した費用相当額については、事業者は不当利得として労働者に返還する義務があるとした。【74 頁注 14）】／また、勤務シフト表上の週平均労働時間が週 40 時間を超えているため、1 か月単位の変形労働時間制の適用は認められないとした。【264 頁注 221）】

○住友生命事件・京都地判令和 5・1・26 判例集未掲載は、営業職員の賃金から携帯電話使用料、販促物品代等の諸費用が控除されることにつき、賃金からの控除対象を事理明白に定めた労使協定が存在しているが、賃金控除について労働者の自由意思に基づく個別同意が認められない部分（一律課金されていた募集資料コピー用紙トナー代）、および、個別合意が存在していたが労働者が明示的に異議を述べた部分（異議を述べた時点以降は労働者の自由意思に基づく個別同意があったとは認められない）については、賃金から控除することは労基法 24 条 1 項に違反し許されないとした。【74 頁注 14）、239 頁注 152）】

○医療法人社団新拓会事件・東京地判令和 3・12・21 労判 1266 号 44 頁は、シフト制の勤務医について、雇用契約上固定した勤務日・勤務時間の合意があり、これを削減することにつき労働者（勤務医）の同意があったとは認められないとして、民法 536 条 2 項により削減された時間分の賃金請求権を肯定した。【85 頁 1】

○栗田運輸事件・東京高判令和3・7・7 労判1270号54頁は、歩合給と家族手当を廃止し運行時間外手当（一種の固定残業代）を創設する就業規則変更につき、労働者の不利益の程度は著しく、給与水準を大幅に引き下げる本件変更をすべき高度の必要性は認められない等からすれば、本件変更に従業員の約73%が承諾していたことを踏まえても、本件不利益変更は合理的な内容のものとは認められない。【92頁注58】

○JR西日本（岡山支社）事件・岡山地判令和4・4・19 労判1275号61頁は、労働者が債務の本旨に従った労務の提供をしていない場合でも、使用者が労務を受領している場合には、使用者の指揮命令に服している時間として賃金請求権が発生するものと解される。使用者による分刻みの業務指示に対し労働者が2分間これに沿わない労務提供を行ったとしても、使用者がその労務の受領を拒絶していたものとは解されず、その時間も含めて労務を受領したものとして賃金請求権が発生すると判断した。【98頁注73】

○学校法人茶屋四郎次郎記念学園事件・東京地判令和4・4・7 労判1275号72頁は、大学教員の教授行為は、労務提供義務の履行にとどまらず、自らの研究成果を発表し、学生との意見交換等を通じて学問研究を深化・発展させるものであって、当該教員の権利としての側面を有するとし、訴訟上の和解の後に締結された労働契約に基づき、被告学校法人は原告教授に対し、少なくとも週4コマの授業を担当させる具体的義務を負い、授業を担当させなかったことは債務不履行に該当するとして損害賠償を命じた。【102頁3】

○X事件・横浜地決令和4・3・15 労経速2480号18頁は、退職した美容師による顧客の個人情報の利用および第三者への開示・提供について決定後2年間を限度に差止請求を認容した。【106頁注98】

○スタッフメイト南九州元従業員ほか事件・宮崎地都城支判令和3・4・16 労判1260号34頁は、派遣先企業に派遣されている派遣スタッフを自社に移籍させて同一の派遣先企業に派遣する行為を、派遣元企業も了承済みであるかのような言動をしつつ行ったことは、社会的相当性を逸脱する不法行為にあたるとして損害賠償責任を肯定した。【107頁注99】

○A社事件・東京地判令和4・4・19 労経速2494号3頁は、医学部受験塾の校長を務めていた元従業員らが、同塾に在籍していた内部生を勧誘し、同塾の教材の持出しや貸与パソコンのデータの削除等を行ったことは、社会的相当性を逸脱した誠実義務違反にあたるとして損害賠償責任を肯定した。【107頁注99】

○REI元従業員事件・東京地判令和4・5・13 労判1278号20頁は、労働者が退職後に締結した競業禁止義務を定めた合意書につき、同義務を定める目的・利益は不明確で、禁止される転職等の範囲は広範であり、代償措置も講じられていないことからすると、禁止期間が1年間にとどまることを考慮しても、公序良俗に反し無効であるとした。【107頁Column 17】

○エスツー事件・東京地判令和 3・9・29 労判 1261 号 70 頁は、外国人技能実習生ら 15 名の内定取消につき、人員削減の必要性は認められず、内定取消回避の真摯な努力がなされたとも認められない等として、権利濫用にあたり無効であるとし、6 か月分の給与相当の損害金と慰謝料の支払いを命じた。【116 頁 1】

○フォビジャパン事件・東京地判令和 3・6・29 労経速 2466 号 21 頁は、採用権限のない社長による一次面接での結果良好との発言等により解約権留保付労働契約が成立したとはいえないが、当時雇用されていた会社を退職した原告の期待は法的保護に値するとして、期待権侵害の不法行為による 59 万円余の損賠賠償を命じた。【120 頁 Column 19】

○柏書房事件・さいたま地判令和 4・4・19 労経速 2494 号 24 頁は、出版社での営業経験者として 3 か月の試用期間を付し 1 年の有期労働契約により雇用された者につき、経験者として期待される業務遂行能力や社会人としての適格性を欠くこと等を理由としてなされた試用期間満了による契約終了（解雇）をやむを得ない事由によるものとして有効と判断した。【121 頁注 36】

○シティグループ証券事件・東京地判令和 4・5・17 労経速 2500 号 29 頁は、管理職として 3 か月の試用期間を付して採用した者につき、同僚や上司等に不適切な言動を繰り返し、上司からの指導によってもその態度が改めなかったこと等を理由になされた本採用拒否（解雇）を権利濫用にあたらず有効と判断した。【121 頁注 36】

○広島精研工業事件・広島地判令和 3・8・30 労判 1256 号 5 頁は、課長から平社員への降格につき、業務上の必要性に乏しく、能力・適性を欠いていると認めがたいにもかかわらず、大幅な降格により重大な不利益を与えるものであるから、権利濫用として無効と判断した。【128 頁注 54】

○ビジネスパートナーほか事件・東京地判令和 4・3・22 労判 1269 号 47 頁は、意見を述べたことに代表取締役が立腹して行った降格・降給につき、違法・不当な目的によるものとして権利濫用にあたり違法・無効と判断した。【128 頁注 54】

○スルガ銀行事件・東京地判令和 4・6・23 労経速 2503 号 3 頁は、人事権の行使と懲戒処分とはその根拠も有効要件も異なるものであり、そのいずれかであるかは使用者の主観的意図と無関係に判断することはできないとして、使用者が人事権の行使の意図で行った異動命令につき、懲戒処分には該当せず、人事権の行使として有効であると判断した。

【128 頁注 55】 ○NEC ソリューションイノベータ（配転）事件・大阪地判令和 3・11・29 労判 1277 号 55 頁は、使用者が配転に応じられない理由を聴取する機会を設けようとしたにもかかわらず労働者が自ら説明の機会を放棄した事案において、使用者が配転命令を発出した時点で認識していた事情をもとに配転命令の有効性を判断することが相当であるとした。【131 頁注 68】

○龍生自動車事件・東京地判令和 3・10・28 労判 1263 号 16 頁は、会社の解散に伴う解雇につき、一応の手続的配慮がなされ、従業員や労働組合を排除するという不当な目的

をもってなされたものともいえないことから、解雇権濫用にはあたらず有効と判断した。

【142 頁注 101)】

○シャープ NEC ディ스플레이ソリューションズ事件・横浜地判令和 3・12・23 労経速 2483 号 3 頁は、傷病休職の理由である当該傷病の症状と当該傷病発症前（入社当初）から有していた特性とを区別し、傷病休職からの復職要件として後者を考慮に入れること（その結果休職期間満了により退職扱いすること）は解雇法理を潜脱するものとして妥当でなく、前者（休職理由である傷病の症状）が解消した時点で復職を認めるべきであったとして、後者を考慮して復職を認めず休職期間満了により退職扱いしたことを無効と判断し、復職を認めるべきであった時点からの賃金支払請求を認容した。【143 頁⁵】

○三菱重工業事件・名古屋高判令和 4・2・18 労経速 2479 号 13 頁は、精神疾患による欠勤日数が就業規則所定の上限日数である 33 か月を超えたことを理由になされた解雇につき、産業医、保健師、人事労政担当部門長等で組織される再出勤審査会における審査手続や当時の本人の状態・態度を考慮すると、リハビリ勤務を経ることなくなされた解雇も社会的相当性を欠くとはいえず、有効であるとした。【145 頁注 110)】

○氷見市事件・最三小判令和 4・6・14 労経速 2496 号 3 頁は、懲戒処分の原因となった暴行の加害者（被処分者）が被害者等を威迫した行為を理由とする第 2 の懲戒処分（停職 6 月）につき、これらの威迫行為は懲戒処分の審査手続の公正を害する行為として非難の程度は相当高い等として、権利濫用にあたらないと判断した。【155 頁注 145)】

○長門市・市消防長事件・最三小判令和 4・9・13 労判 1277 号 5 頁は、長期間にわたるパワハラ行為（部下等への暴行・暴言等）を理由とする消防職員（原告）の分限免職処分につき、長期間にわたり多数の悪質な行為を行ってきた原告の粗野な性格を簡単に矯正することはできず改善の余地がないとみることも不合理ではなく、その所属する組織において上司が部下に厳しく接する傾向等があったとしてもその判断は変わるものではないとして、同処分は違法であるとはいえないと判断した。【155 頁注 145)】

○日本郵便（北海道支社・本訴）事件・札幌高判令和 3・11・17 労判 1267 号 74 頁は、100 回にわたる旅費の不正受給を理由とする懲戒解雇につき、類似事案での処分例との比較、会社の旅費支給事務の杜撰さ、被処分者のこれまでの成績の優秀さや会社への貢献、反省の程度等を考慮すると、雇用を終了させなければならないほどの非違行為とはいえず、権利濫用として無効であると判断した。【155 頁注 146)】

○学校法人 A 大学事件・東京地判令和 4・1・20 労経速 2480 号 3 頁は、大学教授が学生の自宅に入り朝まで退出しなかった行為を理由に降格処分がなされた後、その機会に学生に対し身体接触を行っていたことを理由になされた懲戒解雇処分につき、両処分の事由は別異の事実であって一事不再理に反するとはいえず、権利濫用にもあたらないとして、有効と判断とした。【155 頁注 146)】

○スミヨシ事件・大阪地判令和4・4・12 労判 1278 号 31 頁は、障害等級 1 級の認定を受けている労働者の解雇につき、協調性がなく注意・指導しても改善の見込みがない、勤務意欲が低く勤務成績等不良で業務に適さない等の事由があるとは認められず、権利濫用として無効であると判断した。【166 頁注 179)】

○Zemax Japan 事件・東京地判令和 3・7・8 労経速 2467 号 18 頁は、エンジニアの能力不足等を理由とする解雇につき、能力・能率が一定程度低かったなかで、使用者から改善協力を求められても真摯な対応をせず、使用者の指示にも従わない姿勢を示していたこと等から、権利濫用にあらず有効と判断した。【166 頁注 182)】

○ダイワクリエイト事件・東京地判令和 4・3・23 労経速 2494 号 12 頁は、無断欠勤等を理由としてなされた解雇につき、同人が出社しなかったのは会社代表者の会社に来るなどの意の発言によるもので使用者の帰責事由に基づくものと認められるとして、解雇事由は存在せず、権利濫用として無効であるとした。【166 頁注 183)】

○近鉄住宅管理事件・大阪地判令和 4・12・5 労判ジャーナル 131 号 2 頁は、マンション管理人のマスク不着用（苦情 1 件）、通勤手当の不正受給（意図的でなく合計 3 万円弱）という規律違反を理由とする解雇につき、社会通念上相当とはいえず、権利濫用として無効であるとした。【166 頁注 183)】

○欧州連合事件・東京地判令和 4・2・2 労経速 2485 号 23 頁は、職務不適格を理由とする解雇につき、同人の指揮命令違反の程度は著しく、使用者の注意・指導に対して改善の姿勢を示さずかえって反抗的な態度を示していたこと等から、権利濫用にあらず有効と判断した。【167 頁注 186)】

○ユナイテッド・エアーラインズ（旧コンチネンタル・ミクロネシア）事件・東京高判令和 3・12・22 労判 1261 号 37 頁は、所属ベースの閉鎖に伴う客室乗務員の整理解雇につき、人員削減の必要性があり、不利益を相当程度緩和する可能な限りの措置が講じられ、被解雇者選定も合理的で、手続面でも問題がない等として、整理解雇の 4 要素に照らしても権利濫用にはあらず有効であると判断した。【167 頁(2)】／また、労働組合が組合員の解雇について不法行為損害賠償請求を求めたことにつき、不法行為地が日本国内にあることから日本に国際裁判管轄が認められ、組合が主張する不法行為の内容は不当労働行為であるから準拠法は日本法となると判断された。【54 頁 Column 10】

○ネオユニットほか事件・札幌高判令和 3・4・28 労判 1254 号 28 頁は、就労継続支援 A 型（雇用型）事業所の閉鎖に伴うスタッフおよび利用者の解雇につき、被解雇者への説明等の手続が相当であったとはいえず、合意退職の意向確認など解雇回避努力も尽くされていない等として、権利濫用にあたり無効と判断した。【167 頁(2)】

○パークレーズ証券事件・東京地判令和 3・12・13 労経速 2478 号 3 頁は、外資系金融機関の雇用慣行についても整理解雇法理は妥当するとし、解雇以前から収益が拡大しているなかで行われた経営効率化のための解雇について、解雇を正当化するに足りる人員削減

の必要性があったとは認め難い等として、権利濫用にあたり無効と判断した。【167 頁(2)】

○アンドモロ事件・東京地判令和 3・12・21 労判 1266 号 74 頁は、コロナ禍での店舗の大規模撤退を理由とした整理解雇につき、人員削減の必要性、解雇回避努力、人選の合理性は認められるが、被解雇者に書類確認の趣旨の架電がなされただけで解雇について説明がなされなかったことは、解雇手続として著しく妥当性を欠いているとして、権利濫用にあたり無効と判断した。【167 頁(2)】

○クレディ・スイス証券事件・東京地判令和 4・4・12 労経速 2492 号 3 頁は、運用部廃止に伴う解雇につき、使用者は原告労働者の適性或意向に配慮しながら異動に向けた提案をしたにもかかわらず、同人は真摯な対応を長期間にわたって怠っていた等の事情を考慮すると、解雇回避努力を尽くしたといえる等として、権利濫用にあたらず有効と判断した。【167 頁(2)】

○東武バス日光ほか事件・東京高判令和 3・6・16 労判 1260 号 5 頁は、上司らによる退職勧奨発言につき、繰り返し辞職を迫り考慮の機会を与えないままその場で退職願の作成等の手続をさせようとしたものであり、労働者の自由な意思決定を困難にする不法行為にあたるとして、損害賠償責任を肯定した。【176 頁注 218)】

○日東電工事件・広島地福山支判令和 3・12・23 労経速 2474 号 32 頁は、本件労働者による退職願の提出行為は合意解約の申込みの意思表示にあたりとし、部長が同人に対し退職願が会社に受理されていることを伝えたことにより、使用者の承諾の意思表示が同人に到達したと認められ、労働契約は合意解約によって終了したと判断した。【176 頁注 219)】

○医療法人A病院事件・札幌高判令和 4・3・8 労判 1268 号 39 頁は、病院事務部長との間の「退職させていただきます」「はい。分かりました」とのやりとりにより合意解約が有効に成立したとし、事務部長は懲戒解雇について明示的にも暗示的にも告げていないことから合意解約の意思表示は強迫によるものともいえないと判断した。【176 頁注 220)】

○テイケイ事件・東京地判令和 4・3・25 労判 1269 号 73 頁は、休憩時間を 2 時間取って申告しなかったことが電子機器使用詐欺罪にあたり執行猶予が付かない重大な犯罪であるとの虚偽の説明をされ、退職すれば警察には連れていかない旨を使用者から告げられて退職の意思表示をしたことは、退職しなければ罪を免れられないと誤信してなされた錯誤にあたり無効であると判断した。【176 頁注 220)】

○リバーサイド事件・東京高判令和 4・7・7 労判 1276 号 21 頁は、シフト制で勤務する労働者がシフトの提出を行わなかったこと等により退職の意思表示があったとはいえないとし、使用者の帰責事由による不就業期間中の賃金請求権の金額を過去の平均労働時間等を考慮して認定した。【177 頁注 222)】

○一般財団法人 NHK サービスセンター事件・横浜地川崎支判令和 3・11・30 労経速 2477 号 18 頁は、60 歳定年時に使用者が継続雇用を拒否し退職させたことについて、度重なる就業規則違反等や繰り返し注意・指導を受けても改善意思が認められないこと等の事情に照らし、継続雇用しないことに客観的合理性・社会的相当性が認められるとして適法と判断した。【180 頁注 232】

○ヤマサン食品工業事件・令和 4・7・20 富山地判令和 4・7・20 労判 1273 号 5 頁は、定年後の再雇用拒否（嘱託雇用契約の解除）につき、同人に解雇事由や退職事由に相当するような事情がないことから、本件解除は無効であると判断した。【180 頁注 232】

○独立行政法人製品評価技術基盤機構事件・東京地判令和 3・12・2 労経速 2487 号 3 頁は、長期派遣研修制度による米国留学に要した費用を研修終了後 5 年以内に自己都合退職する場合には返還する旨の契約（返還債務免除条件付き金銭消費貸借契約）につき、当該研修はその実態から使用者（原告たる行政執行法人）の業務として実施されたものと評価するのが相当であるから、労基法 16 条に違反し無効であるとした。【189 頁注 2】

○フジ住宅事件・大阪高判令和 3・11・18 労経速 2481 号 3 頁は、特定の国籍や民族的出自を侮辱する内容の文書等を職場で配布したことは人格的利益を侵害する不法行為にあたるとして会社および会社代表者に損害賠償を命じるとともに、控訴審で追加された文書配布の差止請求も認容した。【196 頁注 14】

○巴機械サービス事件・東京高判令和 4・3・9 労判 1275 号 92 頁は、総合職全員が男性、一般職採用者全員が女性であり、職種転換制度にも実績がない状態は、均等法 6 条 3 号違反または同法 1 条の趣旨に鑑み、違法な男女差別にあたることと推定され、これを覆す合理的な理由も見当たらないとして、不法行為に基づく損害賠償請求を認容した。【205 頁注 43】

○人材派遣業 A 社ほか事件・札幌地判令和 3・6・23 労判 1256 号 22 頁は、会社の専務取締役が支店長である原告労働者に対して行った性的な言動および業務上の指導の名を借りて叱責・人格否定発言等を行ったことは、セクハラおよびパワハラとして不法行為にあたり、また、会社がハラスメント認定をできないと安易に判断して被害者たる支店長のストレス原因を取り除かなかつたことおよび同人を降格する意思を示したことは職場環境配慮義務違反にあたることとして、損害賠償請求と就労不能期間中の賃金請求を認容した。【213 頁(1), 215 頁(3)】

○アムールほか事件・東京地判令和 4・5・25 労判 1269 号 15 頁は、会社代表者がフリーランス（業務委託契約従事者）に対して行った性的自由を侵害する行為（契約締結前の行為も含む）および正当な理由なく報酬支払いを拒否する行為は、セクハラおよびパワハラとして不法行為にあたり、また、会社は代表者のこれらの行為によりフリーランスに対する安全配慮義務違反として債務不履行責任を負うとした。【213 頁(1), 215 頁(3), 296 頁注 310)】。

○神社本庁事件・東京地判令和 3・3・18 労判 1260 号 50 頁は、代表者の背任行為に関する通報を行ったこと等を理由とする懲戒解雇につき、真実相当性、目的の公益性、手段の相当性、および、公益通報者保護法の趣旨等に照らし、通報行為の違法性は阻却され、懲戒解雇処分は無効であると判断された。【224 頁注 100】

○学究社（年俸減額）事件・東京地判令和 4・2・8 労判 1265 号 5 頁は、年俸額の改定について具体的基準を定めていない場合、使用者に無限定な決定権限を与えることは相当でなく、昇給率が定まらなかった場合は次年度の年俸額は前年度と同額に定まると解するのが当事者の合理的意思に適うと判断した。【235 頁(b)】

○マーベラス事件・東京地判令和 4・2・28 労判 1267 号 5 頁は、賃金グレードを繰り返し下げて賃金を減額（降給）させることにつき、労働契約上の職責や職務内容の変更を伴わない本件で、当初賃金の 10%減額した額を超える減額部分は、労働者の不利益の大きさに照らし減額幅決定権限の濫用にあたり無効と判断した。【235 頁(b)】

○ビジネスパートナー事件・東京地判令和 4・3・9 労判 1272 号 66 頁は、総合職（転勤あり）が転勤命令を拒んだ場合は地域限定総合職との基本給の差額（月額 2 万円）を半年間遡って返還させる旨の就業規則規定を合理的とし、労働者の経済生活の安定を脅かすものともいえないため賃金全額払原則の趣旨に反するともいえないとして、同規定に基づく使用者から労働者への賃金差額返還請求を適法を認容した。【239 頁(3)】

○バイボックス・ジャパン事件・東京地判令和 3・12・23 労判 1270 号 48 頁は、親会社からの資金供給停止により事業を停止し全従業員に休業を命じたことにつき、経営上の障害に基づく休業として労基法 26 条の使用上の帰責事由が認められるとともに、休業をめぐる諸事情を考慮すれば民法 536 条 2 項の債権者の帰責事由も認められるとして、休業期間中の賃金支払請求を認容し、あわせて休業手当と同額の付加金の支払い（労基法 114 条）も命じた。【227 頁 Column 35, 241 頁(2)】

○医療法人佐藤循環器内科事件・松山地判令和 4・11・2 労判ジャーナル 130 号 2 頁は、賞与の勤労奨励的性格等に照らすと支給日在籍要件には合理性が認められるが、賞与の考課対象期間に継続勤務した後支給日前に死亡した者にこれを適用することは、賞与の賃金後払い的性格や功労報償的性格等に照らすとあまりに酷であり公序良俗に反するとして、賞与請求権を認めた。【229 頁注 117】

○システムメンテナンス事件・札幌高判令和 4・2・25 労判 1267 号 36 頁は、営業時間外の顧客対応当番となっていた時間帯のうち、終業時刻後に事務所内にとどまって待機していた時間について、労基法上の労働時間にあたるとした。【249 頁注 168】

○グローバル事件・福岡地小倉支判令和 3・8・24 労経速 2467 号 3 頁は、障害者就労支援施設等での泊まり込み時間は、不活動時間であっても必要があればトイレ介助など利用者対応をすることがあるから、労基法上の労働時間にあたるとした。【249 頁注 169】

○全日警事件・静岡地判令和4・4・22 労経速 2495 号 3 頁は、自由に過ごすことが認められている休憩時間につき、緊急要請に対し直ちに対応する必要性が生じることが皆無に等しい（隊員 1 人あたり 2 年に 1 回程度しかない）という事情があることから、労基法上の労働時間にあたらなかったとした。【249 頁注 169】

○テイケイ事件・東京地判令和4・6・1 労経速 2502 号 28 頁は、現場で警備業務に従事する警備員が会社に赴いて勤務実績報告書の提出等を行うために要した時間につき、使用者の明示または黙示の指示により業務を行った時間として労基法上の労働時間にあたるとした。【249 頁注 170】

○土地家屋調査士法人ハル登記測量事務所事件・東京地判令和4・3・23 労経速 2490 号 19 頁は、土地家屋調査士として事務所設立以来社員件従業員として勤務してきた労働者につき、その職務権限、勤務態様、待遇に照らし、管理監督者性を肯定した。【253 頁 Column 38】

○ライフデザインほか事件・東京地判令和2・11・6 労判 1263 号 84 頁は、使用者が支給していた業務手当の契約上の位置づけが不明確であることから、時間外労働等に対する対価性を否定した。【261 頁注 211】

○熊本総合運輸事件・最二小判令和5・3・10 裁判所ウェブサイトは、業務内容等に応じて決定された賃金総額から基本給等（基本給、基本歩合給、勤続手当等）を差し引いた金額を「割増賃金」とし、この「割増賃金」は、基本給等を通常の労働時間の賃金として労基法 37 条等に基づいて算定した「時間外手当」とその余の額（「調整手当」）から構成されるとする給与体系（実際の支給額は、19 か月間を通じ、基本給月額 12 万円、時間外手当合計約 170 万円、調整手当約 203 万円であった）について、①本件時間外手当と調整手当とは、前者の額が定まることにより後者の額が定まるという関係にあり、両者の区別はそれぞれ名称が付されているという以上の意味がなく、両者を全体として時間外労働等に対する対価性があるかを問題とすべきであるところ、②本件給与体系は、通常の労働時間の賃金として支払われていた賃金の一部を名目上本件割増賃金に置き換えて支払うことを内容とするものであり、本件割増賃金は通常の労働時間の賃金として支払われるべき部分を相当程度含んでいると解さざるを得ないため、③本件割増賃金につき、通常の労働時間の賃金に当たる部分と割増賃金に当たる部分とを判別することはできず、労基法 37 条の割増賃金が支払われたものとはいえないと判示した。国際自動車（差戻上告審）事件（最一小判令和2・3・30 民集 74 巻 3 号 549 頁）と本件との間には、割増賃金の額だけ基本給（歩合給）を減らす設計にしていたか、調整手当を減らす設計にしていたかという点で形式上の違いがあるが、いずれもその性質上通常の労働時間の賃金に当たる部分を相当程度含むものであり、通常の労働時間の賃金に当たる部分と割増賃金に当たる部分が実質的に混在して判別できないことから、総体として適法な割増賃金の支払とはいえないとの解釈を示したものといえよう。【262 頁注 217】

○セルトリオン・ヘルスケア・ジャパン事件・東京地判令和4・3・30 労経速 2490 号 3 頁は、基本的に自宅から医療機関を直行直帰で訪問する MR（医療情報担当者）について、出勤・退勤を打刻する勤怠管理システムが導入されていたが、出勤から退勤までの具体的な業務スケジュールについては記録されていない等の状況下で、使用者はその勤務状況を具体的に把握することは困難であったとして、事業場外労働のみなし制の適用が認められると判断した。【267 頁(a)】

○一般財団法人あんしん財団事件・東京高判令和4・11・29 判例集未登載は、事業主に労災保険給付の支給決定に対する取消訴訟の原告適格を認める判断をした。【283 頁 1】

○国・岩見沢労基署長（元気寿司）事件・札幌高判令和3・9・17 労判 1262 号 5 頁は、殺菌剤を使用するトイレ清掃作業に従事していた労働者が化学物質過敏症を発症したことにつき、業務上の疾病（労基則別表第1の2第4号9または第11号）に該当するとして業務起因性を肯定した。【287 頁(3)】

○地方公務員災害補償基金北海道支部長事件・札幌高判令和3・9・7 労経速 2469 号 17 頁は、職員の精神疾患の発症による自殺につき、長時間の時間外勤務や職務体制が相当程度の心理的負荷を与えるものであったとして、公務起因性を肯定した。【290 頁注 291)】

○国・出雲労基署長（ウシオ）事件・松江地判令和3・5・31 労判 1263 号 62 頁は、うつ病による自殺につき、長時間の時間外労働等との相当因果関係が認められるとして、業務起因性を肯定した。【290 頁注 291)】

○大阪府事件・大阪地判令和3・6・28 労経速 2500 号 3 頁は、高校教諭の部活動指導や語学研修準備等を含む長時間勤務による適応障害の発症につき、校長に業務負担軽減のための改善策を講じるべき注意義務（安全配慮義務）違反があったと判断した。【296 頁注 313)】

○日立パワーソリューションズ事件・横浜地横須賀支判令和3・8・30 労判 1255 号 39 頁は、石綿粉じんのばく露による中皮腫の発症につき、使用者に予見可能性があったとして、その安全配慮義務違反を肯定した。【298 頁注 324)】

○社会福祉法人紫雲会事件・宇都宮地判令和5・2・8 判例集未登載は、定年後再雇用の嘱託職員への期末・勤勉手当、扶養手当の不支給、年末年始休暇・夏季休暇の不付与につき、①本件期末・勤勉手当には、功労報償的性格とともに、賃金後払的性格、生活費補填、正規職員の勤務継続奨励等の趣旨があるなかで、嘱託社員の基本給は定年退職時の8割相当、期末・勤勉手当不支給を含めた年収は62～63%程度で、退職時に2100万円を超える退職金を受給し、定年退職の翌年から老齢厚生年金も受給しており、原告が加入する労働組合が関与して合意に至っていること等の事情からすれば、嘱託職員と正規職員の職務内容および変更範囲の中核的部分が本質的に異なることを踏まえても、嘱託職員に期末・勤勉手当を支給しないことは不合理とはいえない（労契法旧20条、パート有期法8条）、②本件期末・勤勉手当の不支給は、定年後再雇用の嘱託職員であることを理由とし

たものであって、パート有期法 9 条の有期雇用労働者であることを理由とした差別的取り扱いにも該当しない、③本件扶養手当は、労働者の福利厚生・生活保障の趣旨で支給され、継続的な雇用を確保する目的を有するものであり、定年後再雇用の嘱託職員に不支給とすることも不合理とはいえない（労契法旧 20 条）、④本件年末年始休暇・夏季休暇は、労働者の心身の回復を図る目的とともに、国民の多くが休日として過ごすことを考慮して付与されるものであり、その趣旨は嘱託職員にも等しくあてはまるから、嘱託職員への不支給は不合理と認められる（労契法旧 20 条）とし、④の休暇日数分の賃金相当額について不法行為として損害賠償を命じた。【322 頁¹・323 頁²】

○リクルートスタッフィング事件・大阪高判令和 4・3・15 労判 1271 号 54 頁は、派遣スタッフへの通勤手当の不支給（通勤交通費を基本給に組み込んで支給）を不合理でないとして判断した（原審判断を維持）。【325 頁注 23】

○学校法人河合塾（雇止め）事件・東京高判令和 4・2・2 労判 1271 号 68 頁は、期間 1 年の出講契約を 23 年にわたって締結・更新してきた予備校講師につき、担当コマ数減の提示を拒否したため雇止めされたことにつき、契約更新に対する合理的期待は認められるが、使用者によるコマ数減の提示には客観的合理性・社会的相当性が認められるところ、使用者が同一労働条件による契約更新の申込みを拒否して雇止めになったことに客観的合理性・社会的相当性がないとはいえないとして、雇止めを適法と判断した。【332 頁²】

○アンスティチュ・フランセ日本事件・東京地判令和 4・2・25 労判 1276 号 75 頁は、期間 1 年の有期労働契約が反復更新された後、使用者が無期労働契約締結の申込みをしたことは、「労契法 19 条の有期労働契約の更新の申込み」をしたとはいえず、旧有期労働契約が労契法 19 条に基づき更新された（旧有期労働契約下での旧時給表に基づく賃金支払いを請求することができる）とはいえないとした。【332 頁²】

○学校法人目白学園事件・東京地判令和 4・3・28 労経速 2491 号 17 頁は、労契法 19 条 2 号の契約更新の期待は、有期労働契約と接続または近接した有期労働契約を再び締結することへの期待を意味し、無期労働契約への転換への期待を含むものではないから、原告労働者の無期労働契約への転換の期待は労契法 19 条 2 号の期待には該当しないとした。【332 頁²】

○学校法人茶屋四郎次郎記念学園（東京福祉大学）事件・東京地判令和 4・1・27 労判 1268 号 76 頁は、1 年の有期労働契約を 6 回締結した後に雇止めされた大学の専任講師について、契約更新の期待に合理的理由があり、雇止めに客観的合理性・社会的相当性があるとはいえないから、契約が更新されたのと同様の法律関係にあると判断した。【334 頁注 55）】

○学校法人沖縄化学技術大学学園事件・福岡高那覇支判令和 4・9・29 労経速 2501 号 3 頁は、大学准教授として 5 年の有期労働契約を締結し、その後、同契約の終期の延期や新

たな期間 11 か月の有期労働契約が締結されるなかで、終身在職権（テニユア）審査に不合格になり、通算契約期間 9 年 8 か月の時点で契約終了となったことにつき、テニユア審査と無関係に契約が更新される合理的期待を有していたとはいえないとして、雇止めを適法と判断した。【334 頁注 55)】

○A 学園事件・徳島地判令和 3・10・25 労経速 2472 号 3 頁は、1 か月の有期労働契約を 1 回、1 年の有期労働契約を 12 回締結し、その途中で契約更新限度 5 年が導入されて雇止めされた事案で、契約更新の期待に合理的理由があり（契約更新限度の導入により合理的期待が消滅するものとはいえず）、雇止めに合理的な理由があるとはいえないとし、同一条件での契約更新を認めるとともに、労契法 18 条 1 項による無期労働契約への転換を認めた。【336 頁注 64), 337 頁注 69)】

○公益財団法人埼玉県公園緑地協会・狭山市事件・さいたま地判令和 3・4・23 労判 1264 号 57 頁は、3 年の有期労働契約を 1 回、1 年の有期労働契約を 2 回締結して雇止めされた事案で、雇用の継続に合理的な期待があり（2 回目の更新時に不更新条項が付されていたことで合理的期待が失われたとはいえず）、雇止めに合理的な理由があるとはいえないとし、同一条件での契約更新を認めるとともに、労契法 18 条 1 項による無期労働契約への転換を認めた。【336 頁注 65), 337 頁注 69)】

○学校法人専修大学（無期転換）事件・東京高判令和 4・7・6 労判 1273 号 19 頁は、無期契約転換権発生のための通算契約期間 5 年（労契法 18 条 1 項）を 10 年とする特例が適用される科学技術・イノベーション創出活性化法 15 条の 2 第 1 項 1 号の「研究者」とは、研究開発法人または大学等において業務として研究開発を行っている者であることを要し、学部生に対する外国語の授業、試験およびこれらの関連業務にのみ従事している非常勤講師はこれに該当しないとして、有期労働契約の通算契約期間が 5 年を超えた同講師による無期転換申込権の行使を認めた。【340 頁注 75)】

○羽衣学園事件・大阪高判令和 5・1・18 判例集未掲載は、大学で介護福祉士養成のための実践的な授業（国家試験の受験対策）を担当していた専任講師は、無期契約転換権発生のための通算契約期間 5 年（労契法 18 条 1 項）を 10 年とする特例が適用される「多様な人材の確保が特に求められる教育研究の職」（大学教員任期法 4 条 1 項 1 号）や「特定の計画に基づき期間を定めて行う教育研究の職」（同項 3 号）に該当しないとして、有期労働契約の通算契約期間が 5 年を超えた同講師との間で無期労働契約が成立していることを認めた。【340 頁注 75)】

○バイオスほか（サハラシステムズ）事件・東京地判平成 28・5・31 労判 1275 号 127 頁は、派遣元事業主と派遣先との間において、派遣終了後派遣先が派遣労働者を直接雇用することを禁止する旨を定めた雇用禁止条項は、労働者派遣法 33 条に反し無効であるとした。【352 頁注 90)】

○ベルコほか（代理店従業員・労働契約等）事件・札幌地判令和4・2・25 労判1266号6頁は、被告会社の各代理店の雇用する原告労働者らが、被告会社が代理店に委託した葬儀施行業務に従事していたことにつき、各代理店は、自らが雇用する原告労働者らを当該雇用関係の下に、かつ、他人の指揮命令を受けて、当該他人のために葬儀施行業務にかかる労働に従事させたものとして「労働者派遣」に該当するとし、被告会社は、労働者派遣法所定の厚生労働大臣の許可を得ることなく労働者派遣の役務の提供を受けていた点で、労働者派遣法40条の6第1項2号の行為（無許可派遣業者からの労働者派遣受入れ）を行ったものとして、原告労働者らに対し労働契約の申込みをしたものとみなされるとした。【341頁1, 352頁(2)】

○竹中工務店ほか2社事件・大阪地判令和4・3・30 労判1274号5頁は、いわゆる二重派遣（労働者供給）として職安法44条違反に該当し、派遣先での就労がいわゆる偽装請負にあたるとしても、指揮命令等を行って偽装請負の状態になったことのみをもって脱法目的が推定されるわけではなく、本件派遣先に脱法目的を見出すことは困難であるとして、労働契約申込みみなし（労働者派遣法40条の6第1項5項）の適用を否定した。

【353頁注91)】

○大和自動車王子労働組合事件・東京地判令和3・5・31 労判1256号50頁は、相応の理由がない組合員の除名処分を無効とし、ユニオン・ショップ協定に基づきなされた当該組合員の解雇は解雇権濫用として無効であるとした。【369頁注21)】

○大阪府・府労委（大阪市）事件・大阪高判令和4・2・4 労経速2484号7頁は、庁舎における組合事務所の供与は管理運営事項に該当するとして使用者（大阪市）が団体交渉の申入れに応じなかったことにつき、団交申入事項には組合事務所の不供与による労働組合の不利益の回避や代償措置といった管理運営事項そのものではなく団交の対象となし得る事項が含まれているにもかかわらず、その点を十分に確認することなく団交に応じなかったことは、正当な理由のない団交拒否にあたる判断とした。【378頁1】

○山形県・県労委（国立大学法人山形大学）事件・最二小判令和4・3・18 民集76巻3号283頁は、①使用者は必要に応じてその主張の論拠を説明し、その裏付けとなる資料を提示するなどして誠実に団体交渉に応ずべき義務を負い、この誠実交渉義務に違反することは労組法7条2号の不当労働行為に該当すると判示するとともに、②交渉事項について使用者が制度改正を実施してから4年前後が経過し、事実上合意成立の見込みがない場合であっても、労働委員会の誠実交渉命令により、使用者から説明と資料の提示を受け、労働組合の交渉力の回復や労使関係の正常化を図ることができるから、労働委員会が誠実交渉命令を発することは救済命令制度の趣旨、目的を逸脱するものとはいえないとした。

【379頁2, 381頁注64), 424頁3】

○JMITU 愛知支部ほか（オハラ樹脂工業・仮処分）事件・名古屋地決令和4・11・10 労判1277号37頁は、労働組合がウェブサイトに掲載した記事が使用者の名誉・信用を毀

損するものとして使用者がその削除を求める仮処分を申し立てた事件で、そこに摘示された事実に真実相当性が認められ、表現の目的も正当で、表現の態様も相当といえることから、正当な組合活動として社会通念上許容される範囲内のものであり、仮処分手続で削除を認めるべき違法性を有するとはいえないとした。【404 頁注 31)】

【追記】

○98 頁 3 行目「…違法・不当なものである場合」に、以下の脚注を付す。

「国鉄鹿児島自動車営業所事件・最二小判平成 5・6・11 労判 632 号 10 頁（#24）（事例 13 の I 参照）では、火山灰除去作業命令も職場管理上やむを得ない措置であり、違法・不当な目的でされたものとは認められないとされたが、JR 東日本（本荘保線区）事件・最二小判平成 8・2・23 労判 690 号 12 頁（事例 13 の II 参照）では、就業規則書き写し命令はみせしめを兼ねた懲罰的目的からなされたものであり、権利の濫用にあると判断された。また、予め達成目標が明示されず結果として 73 日間に及んだ日勤教育や、教育の必要性がないにもかかわらず教育のためとして天井清掃や除草業務を命じた日勤教育につき、使用者の裁量を逸脱した違法な業務命令であるとした裁判例として、JR 西日本（森ノ宮電車区・日勤教育等）事件・大阪高判平成 21・5・28 労判 987 号 5 頁がある。」

以 上