

はしがき

W氏（編集者）： さあ、始めました！ 労働法教科書私の推し本発表会！ 本日は、名だたる大学教員の皆様をお迎えし、学びやすい労働法教材を紹介してもらいます！ 皆さん、準備はよろしいですか？

F氏： 私の推しはO先生らによる『ストゥディア労働法』です。無駄な情報をそぎ落とし、最も重要なポイントだけを洗練された形で提示している本です。基礎から応用まで、的確なバランスでカバーしている点も秀逸です。短時間で全体像をつかみ、その後の学習の足がかりにもなる。労働法の学習の第一歩に最適です。

W氏： コンパクトでありながら、本質をしっかり押さえているということですね！

O氏： 私は、M先生の『プレップ労働法』を推します！ この本の魅力は何と言っても、軽妙な語り口です。絵文字も交えたユーモアたっぷりの文章に、思わずクスッと笑ってしまう表現が随所に散りばめられています。それでいて、解説の的確性は失われていません。「笑っているうちに学んでしまう」。夢のような教科書、名著です！

W氏： 楽しみながら学べるというのは、学生にとって大きな魅力ですね！

S氏： M先生の『労働法』もいいですよ。専門家から実務家まで、幅広い層に支持されている本ですが、私はあえて第1章の「労働法の歴史と機能」を推したい。ここを読むことで、単なる法律の解釈を超えて、労働法がどのように形成され、どのような社会的役割を果たしてきたのかが理解できます。歴史を知ることは、今後の法制度のあり方を考えるうえでも重要です。

W氏： 労働法を理解するための、盤石な基礎を築けるというわけですね！

U氏： H先生による『ジョブ型雇用社会とは何か』は新書ですが教科書としても使えます。伝統的な日本型雇用慣行とジョブ型雇用を対比させながら解説した本ですが、労働法の法理が日本型雇用慣行と密接に結びつきながら形成・

発展してきたことが鮮やかに説明されています。実務と法の結びつきを知る上で格好の本だと思います。

W氏： 理論だけでなく、実際の働き方に直結する内容というのは、学生にも響きそうです！

W氏： さて、ここまで4冊の素晴らしい教材をご紹介いただきました。どれも優れた教科書ですが、より深い理解のためには、判例を通じた学習が欠かせません。

F氏： 確かに、どの教科書も理論的な解説がしっかりしていますが、判例を学ぶことで、制度の運用や法の趣旨をより具体的に理解できますね。

O氏： 特に労働法は、実際の裁判例を通じて法の解釈や適用の実態を知ることが重要です。良質な判例教材があれば、学習効果が飛躍的に高まります。

W氏： そこで登場するのが『労働法判例50!』です！ 重要な判例を50に厳選し、簡潔な事案紹介、丁寧な解説、判示事項の要点を示すガイドを備え、重要箇所には下線を引くことで、効率よく判例のエッセンスを学べる構成にしました。さらに関連判例も提示し、発展的な学習へと導きます！

S氏： これは素晴らしい！ 判例集はすでに何種類かありますが、本書は新しいタイプですね。読者にもやさしく、かつ学習の幅を拡げることができる理想的な本です。

U氏： 労働法を学ぶすべての人にとって、心強い味方になりそうですし、実務的な観点からも必携の一冊ですね！

W氏： ということで、皆さんもぜひ『労働法判例50!』を活用し、労働法の世界を楽しく学んでください！

*以上の会話は著者の一人である大木の創作です。実在の人物や団体などとは関係ありません。

*編集者注：文中で取り上げられた教科書は、小畑史子＝緒方桂子＝竹内（奥野）寿『労働法』（有斐閣ストゥディア）、森戸英幸『ブレップ労働法』（弘文堂）、水町勇一郎『労働法』（有斐閣）、濱口桂一郎『ジョブ型雇用社会とは何か』（岩波書店）だそうです。

2025年1月

著者を代表して 大木正俊

著者紹介

①私と労働、②執筆時に考えていたこと

大木正俊

早稲田大学教授

Masatoshi Ohki



① 小学校の入学式の日、校門をくぐり、短く細い桜並木を歩きながら、「これが定年まで続く長い労働の第一歩なのか」と、暗澹たる気持ちになりました。あの頃の自分に「楽しく働ける素敵な職業人生が待っているよ」と伝えてあげたいです。

② これまで「研究する人」として関わってきた研究者仲間と、「教える人」として議論を交わせたことが、新鮮でした。学生の理解を深めるため、皆さんがさまざまな工夫を凝らしていることを知り、学ばされました。

執筆担当：Chapter I・V, Introduction I-1・II-1・III-3・V-1, 判例 01・02・05～08・26・27・34・35・48～50

植村 新

関西大学教授

Arata Uemura



① 法科大学院で受けた労働法の授業が面白くて、同級生の大半が法曹になる中、研究者の道を選びました。とても悩みましたが、最後は「人生は一度きり」と考えて決心しました。

② 私が感じた労働法の面白さを少しでもお伝えできればと思いながら解説を作りました。個人の生活（ミクロ）と社会の構造（マクロ）の双方に直接関わるダイナミックさを味わっていただけたら嬉しいです。

執筆担当：Chapter III, Introduction III-2, IV-3, 判例 04・28～33・43～47

鈴木俊晴

早稲田大学教授

Toshiharu Suzuki



① 社会学専攻だった大学3年生のとき、たまたま受講した佐藤博樹先生の「人事労務管理」の講義が衝撃的に面白くて、それ以来ずっと人事や労働法を勉強しています。

② できるだけ簡潔に書くことを心掛けていたのですが、簡潔に書こうとすると情報が抜けて逆に分かりにくくなる、という矛盾に苦しんでいました…。

執筆担当：Chapter II, Introduction II-2・3, 判例 09～21

藤木貴史

法政大学准教授

Takashi Fujiki



① 大学入学と共に上京したときは、研究者として働くとは思いませんでした。どうにか人前で話せているのは、学生時代の合唱部の経験のおかげかもしれません。

② 労働法は、身近であると同時に、法学の応用編でもあります。注や図表が、みなさんのイメージを喚起する手助けになりますよう。

執筆担当：Chapter IV, Introduction III-1・4・IV-1・2, 判例 03・22～25・36～42



目次

はしがき	i
著者紹介	iii
本書の使い方	viii
凡例	x

Chapter

I

— 総論

1

労働法の登場人物

Introduction	2
01 個別的労働関係における労働者：横浜南労基署長（旭紙業）事件（最判平成8・11・28）	5
02 過半数代表者：トーコロ事件（最判平成13・6・22）	8
03 集团的労働関係における労働者：INAXメンテナンス事件（最判平成23・4・12）	10
04 集团的労働関係における使用者：朝日放送事件（最判平成7・2・28）	13

Chapter

II

— 労働保護法

17

1. 人権

Introduction	18
05 人格権の尊重：関西電力事件（最判平成7・9・5）	20
06 男女別コース制：兼松事件（東京高判平成20・1・31）	23
07 妊娠中の軽易業務転換と降格：広島中央保健生活協同組合事件（最判平成26・10・23）	26
08 セクシュアル・ハラスメント：福岡セクシュアル・ハラスメント事件（福岡地判平成4・4・16）	29

2. 労働条件

Introduction	32
09 全額払と合意による相殺：日新製鋼事件（最判平成2・11・26）	34

10	退職金の減額：小田急電鉄(退職金請求)事件(東京高判平成15・12・11)	37
11	労働時間の概念：三菱重工長崎造船所事件(最判平成12・3・9)	40
12	時間外労働義務：日立製作所武蔵工場事件(最判平成3・11・28)	43
13	定額残業制：国際自動車事件(最判令和2・3・30)	46
14	事業場外労働みなし制：阪急トラベルサポート(第2)事件(最判平成26・1・24)	49
15	管理監督者：日本マクドナルド事件(東京地判平成20・1・28)	52
16	年次有給休暇の法的性質：白石宮林署事件(最判昭和48・3・2)	55
17	年休・時季変更権の行使の要件：西日本ジェイアールバス(金沢地判平成8・4・18)	57

3. 労働災害

	Introduction	60
18	過労自殺と使用者の損害賠償責任：電通事件(最判平成12・3・24)	62
19	労災保険業務起因性(業務上災害)： 国・行橋労基署長(テイクロ九州)事件(最判平成28・7・8)	65
20	労災保険業務：横浜南労基署長(東京海上横浜支店)事件(最判平成12・7・17)	67
21	通勤災害：国・羽曳野労基署長(通勤災害)事件(大阪高判平成19・4・18)	69

Chapter

Ⅲ

労働契約法

71

1. 労働契約の成立と終了

	Introduction	72
22	解雇権濫用法理：高知放送事件(最判昭和52・1・31)	74
23	整理解雇法理：東洋酸素事件(東京高判昭和54・10・29)	77
24	採用の自由と試用期間中の法律関係：三菱樹脂事件(最大判昭和48・12・12)	80
25	採用内定の法的性質：大日本印刷事件(最判昭和54・7・20)	83

2. 労働契約の展開

	Introduction	86
--	--------------	----

26	就業規則の不利益変更：第四銀行事件(最判平成9・2・28)	89
27	就業規則変更への同意：山梨県民信用組合事件(最判平成28・2・19)	92
28	配転命令：東亜ペイント事件(最判昭和61・7・14)	95
29	降格：アーク証券事件(東京地決平成8・12・11)	98
30	出向命令：新日本製鐵(日鐵運輸第2)事件(最判平成15・4・18)	101
31	私傷病と債務の本旨に従った履行：片山組事件(最判平成10・4・9)	104
32	使用者の懲戒権：関西電力事件(最判昭和58・9・8)	107
33	懲戒権の濫用：ネスレ日本事件(最判平成18・10・6)	110

3. 非正規雇用

	Introduction	113
34	有期労働者との不合理な格差：ハマキョウレックス事件(最判平成30・6・1)	115
35	有期労働者の更新拒否：日立メディコ事件(最判昭和61・12・4)	118

4. 企業変動

	Introduction	121
36	会社分割と労働契約の承継：日本IBM 事件(最判平成22・7・12)	123
37	事業譲渡における特定承継とその修正： 勝英自動車学校(大船自動車興業)事件(東京高判平成17・5・31)	126

Chapter

IV

一 集团的労使関係法

129

1. 労働組合

	Introduction	130
38	ユニオン・ショップ協定の効力とその限界：三井倉庫港運事件(最判平成元・12・14)	132
39	組合員の協力義務・組合費納入義務：国労広島地本事件(最判昭和50・11・28)	135

2. 不当労働行為

	Introduction	138
40	不当労働行為制度の意義：第二鳩タクシー事件(最大判昭和52・2・23)	140
41	団体交渉と誠実交渉義務：山形県・県労委(国立大学法人山形大学)事件(最判令和4・3・18)	143
42	複数組合に対する中立義務：日産自動車事件(最判昭和60・4・23)	146

3. 労働協約・団体行動

	Introduction	149
43	労働協約による不利益変更：朝日火災海上保険(石堂)事件(最判平成9・3・27)	151
44	労働協約の一般的拘束力：朝日火災海上保険(高田)事件(最判平成8・3・26)	154
45	争議行為の正当性：御國ハイヤー事件(最判平成4・10・2)	157
46	組合活動——ビラ貼り：国鉄札幌運転区事件(最判昭和54・10・30)	160
47	組合活動——街宣活動： フジビグループ分会組合員ら(富士美術印刷)事件(東京高判平成28・7・4)	163

Chapter



— 労働市場法

167

労働市場法

	Introduction	168
48	派遣：パナソニックプラズマディスプレイ事件(最判平成21・12・18)	170
49	障害者雇用——合理的配慮：日本電気事件(東京地判平成27・7・29)	173
50	高齢者雇用：九州惣菜事件(福岡高判平成29・9・7)	176
	判例索引	179

総論

Contents

こつ！

- I 総論
- II 労働保護法
- III 労働契約法
- IV 集团的労使関係法
- V 労働市場法

労働法が対象とするのは雇用という働き方である。人間は狩猟採集による自給自足の時代からずっと、しごとをする（＝はたらく）ことで生活をしてきたが、他人の命令を受けて就労するという働き方（雇用）は、産業革命で機械による大量生産が可能となってから普及した。

雇用という働き方が普及した18世紀当時、民法のルールは当事者が対等な関係にあることを前提としていた。しかし、労働契約においては、使用者（雇う側）は労働者（雇われる側）と比べて強い立場にある。たとえば、雇用においては、労働者は使用者の指揮命令のもとで働くことを義務づけられており、使用者の命令に従わなければならない（法的にその命令が有効かは別問題だが）。また、経済的な面においても使用者は強く、労働者を一人ぐらい解雇しても使用者の経済状況がゆらぐことはあまりないが、労働者にとって、解雇は生活の糧を失う大問題である。以上のように、労働者は、使用者に対して従属しているのである（従属性）。

従属性があるがゆえに、労働者は、使用者からの無理な要求にも同意せざるを得ない。対等な関係であることを前提に、当事者の合意を尊重する民法のルールのもとでは、このような労働者による同意であっても法的には原則として有効とされ、第三者がその内容に介入することはできない。しかしながら、このように不本意ながらなされた労働者の同意に基づく労働者と使用者の「合意」は、実質的には使用者による一方的決定に過ぎない。これが法的に有効とされてしまうと、使用者は容易に不当な労働条件で働かせることができてしまう。結果として、雇用という働き方が普及した当時は酷い労働条件で働く労働者が大量に発生した。労働法は、この対等を前提とした民法のルールを修正して、その酷い状況を解消するために生まれた法分野である。

このChapterでは、労働法の基礎的枠組みを形成する、労働者および使用者の概念に係る裁判例、そして労働関係の規律にしばしば関与する過半数代表者に係る裁判例を取り上げる。

労働契約の成立と終了

*1 | 契約

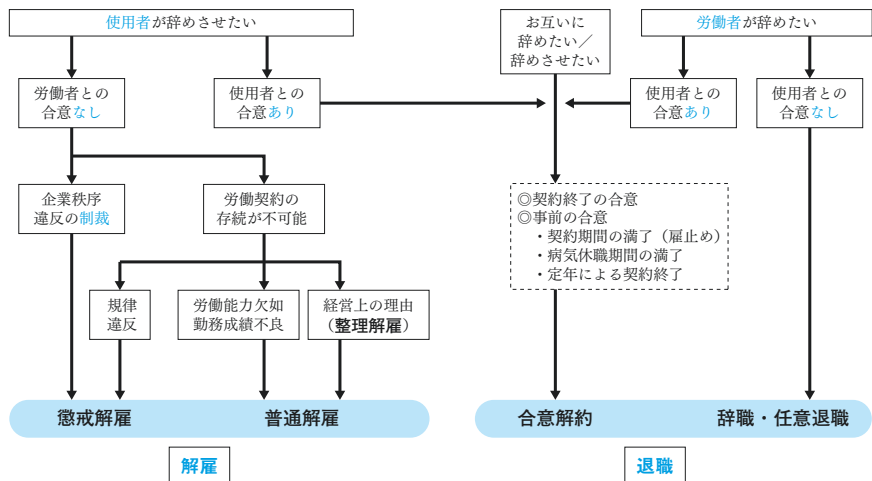
契約のルールは、労働法だけを見ても分からない。民法(契約法)の勉強が必要になる。

1. 「働くこと」の法的意味

みなさんが就職先やバイト先で働き始めるとき、法律学は、みなさん労働者が、就職先やバイト先と、「労働契約」を結んだ、と表現する。仕事を辞める／始めることは、労働契約の終了／成立の問題であり、契約のルールに沿って考えることになる。^{*1}

2. 労働契約の終了

④ 図 契約終了のフローチャート



僕や赤ペンちゃんは、会社を辞めたくなかったのにクビにされたんだ。シャーペンくんは、会社のお金を盗んでクビだって！ でも、消しゴムくんは起業するために自分から辞めたんだよ。

*2 | 解雇の種類

実務的には、懲戒解雇と普通解雇の最も大きな違いは、退職金支払の有無である。ほとんどの企業において、懲戒解雇の場合には退職金の一部または全部が支払われない([判例32]・[判例33])。

労働契約は、原則として、「解雇」か「退職」によって終了する。「解雇」とは、使用者の意思表示により、労働契約を終了させることである。解雇には、①労働者に対する制裁を目的とする懲戒解雇(シャーペンくんの場合)と、②労働契約の存続が不可能となったためにする普通解雇(エンピツくん・赤ペンちゃんの場合)の2種類がある。

これに対して退職とは、労働者の意思表示(あるいは労使の合意)によって、労働契約を終了させることである(消しゴムくんの場合)。退職の場合、解雇に適用されるル

ールの多くは適用されない。そのため、使用者が執拗に退職を迫ることも多く（退職勧奨）、紛争も生じやすい。

僕は、「顔が気に入らない」からクビにされたんだ。赤ペンちゃんは、「不況で会社がつぶれそうだから」だって。明日からどうやって生活すればいいんだろう。それにしても、つぶれそうなのに、社長の報酬はなぜあんなに高いままなの？

労働法のない時代、契約期間^{*3}の定めがない限り、使用者は労働者を自由に解雇することができた（民法627条）。しかしほとんどの場合、労働者は働けないと生計を維持できない。しかも日本の労働者は、長期的に1つの企業で働くことが多い（長期雇用慣行^{*4}）。だから、解雇自由は、使用者が労働者の生活基盤を一方的に奪うことにつながる。しかも、いつ解雇されるか分からない状況では、労働者も使用者に権利を主張することをためらうし、使用者は労働者に無理難題を吹っ掛けることができる。それゆえ、恣意的な解雇を法的に制約するルールが生まれた【判例22】。

それは、会社が経営難の場合でも変わらない。経営難にかこつけて、気に入らない労働者を解雇する場合もあるからだ。そこで、本当に経営難なのか、解雇以外の手段はないのかをチェックするルールも存在する【判例23】。

3. 労働契約の成立

契約が成立していれば、解雇は制限されるんだね！ でも、契約はいつ成立するの？僕はちょうど、株式会社フデパコの面接を受けたけど、内定が出たら契約成立？面接のときは、病気になったことがないか、しつこく聞かれて困ったよ。

民法によれば、AさんとBさんの契約が成立するのは、Aさんが契約を申込み、Bさんがそれを承諾したときである（民法522条1項）。しかし、実際の就職は、大学や高校を卒業予定の学生が、卒業前に面接を受けて「内々定」や「内定」をもらい、卒業してから働き始める、というプロセスを経ることが多い。そこで、契約が成立した時期を判断するルールが重要になる【判例25】。その時期以降は、会社が一方的に「やっぱり働かせない」とはいえないからである。

逆に会社は、契約の成立前に労働者の適性を見極める必要がある。しかし、そのためにお試しで働かせる場合であっても、会社の恣意的な判断を防ぐために、一定のルールは必要となる【判例24】。また、適性を見極めるためとはいえ、どんなことでも調査してよいわけではない。たとえば労働者にもプライバシー権があり、病歴にもプライバシー権が及ぶ。したがって、特段の事情がない限り労働者は病歴を申告する義務はない。使用者も、無断で病歴検査をしたり、その情報を利用することは許されな^{*6}い。



*3 | 契約期間

日本で、契約期間に定めのない長期雇用慣行が広まったのは、早く見積もっても1920年代以降であり、それ以前は契約期間に限りのある働き方も普通だった。

*4 | 長期雇用慣行

日本以外でも、長期雇用慣行のある国では、解雇制限法理が発達している。他方でアメリカのように、解雇が差別等にならない限り自由にできる国もある。アメリカでは、妻を逮捕された社長が腹いせに、警察官の家族を解雇することも自由である。



*5 | 新卒一括採用

本文のような就職を、「新卒一括採用」と言い、日本に特有の採用システムである（日本的雇用慣行）。中途採用の場合のように、企業や労働者が個別に申込み、それを相手に承諾する、という方法もある（適用される労働法のルールに大きな違いは見られない）。

*6 | 病歴の検査

たとえば病院が職員の採用に際し、患者として受診した際に収集したHIV感染情報を利用することは違法である（社会福祉法人北海道社会事業協会事件・札幌地判令和元・9・17労判1214号18頁）。

30

出向命令

新日本製鐵（日鐵運輸第2）事件

最高裁平成15年4月18日第二小法廷判決（労判847号14頁）

▶ 百選63



事案をみてみよう

Xらは鉄鋼の製造・販売等を業とするY社の従業員であり、A組合の組合員である。Y社の就業規則には「会社は従業員に対し業務上の必要によって社外勤務をさせることがある」旨の規定があった。また、Y社とA組合が締結した労働協約（社外勤務協定）には、①出向期間は原則3年以内とするが業務上の必要により延長がありうること、②出向期間はY社の勤続年数としてカウントすること、③出向者の就業時間、休日、休暇等は出向先の規定により、昇格・昇給等の査定は出向先における勤務成績を基にY社の勤務者と同一基準で行うこと、④出向者の給与・賞与は出向先の定めるところによるが、それがY社の規定による支給額に満たないときは差額を支給すること等が定められていた。

ある年、Y社の経営が戦後最悪の状態にまで悪化した。こうした状況に対応するため、Y社は、経営合理化の一環として製鉄所構内の輸送業務のうち鉄道輸送部門の業務^{*1}をB社に委託することとした。これに伴い、Y社は、委託作業を円滑に遂行するのに必要な技能や経験を保有する者という観点からXらを含む鉄道輸送作業に従事していた従業員を出向措置の対象者として選定し、XらにB社への出向を命じた。

Xらは上記出向命令は無効であるとして、B社で就労する義務を負わないことの確認を求めて訴えを提起した。

***1 | 構内での鉄道輸送**

一般に製鉄所の敷地は広く、輸送する貨物は重いため、鉄道での貨物輸送が必要になる。たとえば、日本製鉄九州製鉄所の敷地面積は約1112万m²（3.3km四方）にも及ぶ。



読み解きポイント

- ① 使用者が労働者に出向を命ずる権限を有するのはどのような場合だろうか。
- ② 本判決はどのような事情に着目して出向命令が権利の濫用に当たるか否かを判断しているだろうか。



判決文を読んでみよう

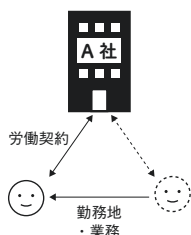
(1) 「(1) 本件各出向命令は、Y社が……一定の業務を協会社であるB社……に業務委託することに伴い、委託される業務に従事していたXらにいわゆる在籍出向を命ずるものであること、(2) Xらの入社時及び本件各出向命令発令時のY社の就業規則には、『会社は従業員に対し業務上の必要によって社外勤務をさせることがある。』という規定があること、(3) Xらに適用される労働協約にも社外勤務条項として同旨の規定があり、労働協約である社外勤務協定において、社外勤務の定義、出向

期間、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して出向労働者の利益に配慮した詳細な規定が設けられていること、という事情がある。

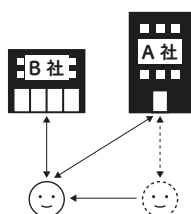
以上のような事情の下においては、Y社は、Xらに対し、その個別的同意なしに、Y社の従業員としての地位を維持しながら出向先であるB社においてその指揮監督の下に労務を提供することを命ずる本件各出向命令を発令することができるというべきである。」

(2) 「Y社が……一定の業務をB社に委託することとした経営判断が合理性を欠くものとはいえず、これに伴い、委託される業務に従事していたY社の従業員につき出向措置を講ずる必要があったということができ、出向措置の対象となる者の人選基準には合理性があり、具体的な人選についてもその不当性をうかがわせるような事情はない。また、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。」

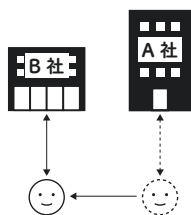
④ 図1 配転



④ 図2 出向



④ 図3 転籍



*2 | 枝分かれする契約

この結果、元々1本だった出向元との労働契約が出向元との労働契約、出向先との労働契約の2本に枝分かれすることになる(→図2)。各契約の内容(賃金はどちらが支払うか、解雇権はどちらが持つか)は、出向元・出向先の間の出向契約や意思解釈によって決まる。

*3 | コロナ禍での雇用調整

近年でも、コロナ禍で不況に陥った航空会社の従業員が一時的に他業界の企業に出向するといった動きが見られた。

↓ この判決が示したこと ↓

- ① 就業規則や労働協約に出向を命じう旨の規定があり、かつ、出向労働者の利益に配慮した詳細な規定が設けられている場合、使用者は労働者の個別的同意がなくても出向を命ずる権限を有する。
- ② 本判決は、①出向の必要性、②人選基準の合理性と具体的な人選の相当性、③出向対象者が生活関係や労働条件等において受ける不利益の有無・程度、④出向命令の発令に至る手続の相当性に着目して出向命令が権利の濫用に当たるか否かを判断している。

👉 解説

I. そもそも出向とは？

出向(在籍出向)とは、使用者(出向元)が労働者との労働契約を維持したまま労働者を他企業(出向先)での業務に従事させることをいう。出向は、労働者が他企業に出て働くようになる点で同一企業内での勤務地・業務の変更に留まる配転と異なり、元々の使用者との労働契約が維持される点でそれが解消される転籍(転籍出向)と異なる(→図1~3)。

出向元と出向先の間には、親会社・子会社や融資元・融資先など何らかの提携関係があることが多い。出向は、^{*3}関連会社への経営・技術指導や従業員の能力開発、経営悪化時の雇用調整といった目的で、配転と同じくわが国で広く行われている。

Ⅱ. 「出向あり」、一言書いていただけじゃダメ

出向命令も使用者の人事権行使なので、その効力はやはり、⑦「使用者に出向を命ずる権限はあるのか」（権限審査）、①「使用者による出向命令が権利の濫用になっていないか」（濫用審査）によって判断される。現在、出向に関するこの判断枠組みは労契法 14 条に定められている。

⑦権限審査について、出向は出向元が労働者に対して有する指揮命令権の一部を出向先に譲渡することを意味するため、配転命令にはなかった考慮を要する。具体的には、「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」と定める民法 625 条 1 項との関係で、この「労働者の承諾」の内容が問題になる。

この問題について、一方の極には、④個別の出向命令ごとに労働者の個別の同意がなければ「労働者の承諾」があるとはいえないという見解があった。これに対して、他方の極には、⑧配転命令の場合と同様、「会社は業務上の都合により従業員に出向を命ずることがある」といった程度の抽象的・包括的な規定に労働者が（就業規則などを通じて）同意していれば「労働者の承諾」として十分であるという見解もあった。こうした中で本判決は、「個別の同意なしに……本件各出向命令を発令することができる」と判示しており、④の見解には立っていない。しかし、出向を命じうる旨の抽象的・包括的な規定に加えて「出向労働者の利益に配慮した詳細な規定が設けられている」という事情を指摘して出向命令権を肯定していることから、⑧の見解よりは具体的・個別的な規定が必要と考えているように読める（判決文 (1)）。この、④と⑧のいわば中間に立つという本判決の見解（具体的規定説）の背後には、出向が配転にはない不利益（例：指揮命令権者や給与支給者の変更、労働条件の低下、労働関係の複雑化）を労働者にもたらしうるという考慮があるものと思われる。

Ⅲ. 濫用審査と労契法 14 条

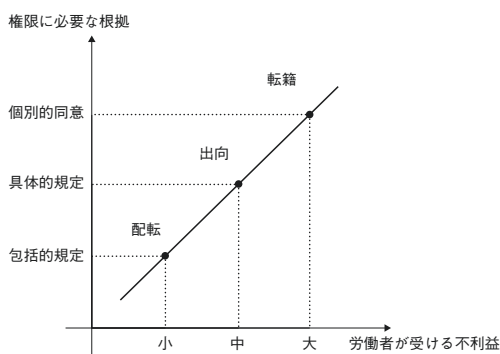
④濫用審査について、本判決をベースに立法された労契法 14 条では、出向命令が権利の濫用か否かは「その必要性、対象労働者の選定に係る事情その他の事情に照らして」判断するとされている。判決文 (2) のうち、この判例が示したこと②で見た④が「その必要性」、⑥が「対象労働者の選定に係る事情」、③および④が「その他の事情」に対応するものと整理できる。これらの判断要素は、配転命令における濫用審査の判断要素（[判例 28]）とおおよそ同じと考えておけばよい。

本件では勤務場所や業務内容が変わらず、給与水準の差額も補填されるという特殊な事情があったため、③労働者が受ける不利益の程度は高くなく、④、⑥、④にも問題はないため本件各出向命令は濫用ではないと評価された（判決文 (2)）。

* 4 | 労契法 14 条

「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して認められる場合には、当該命令は、無効とする」。このうち、「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」が権限審査に、「その権利を濫用したものとして認められる場合」が濫用審査に対応している。

図 4



* 5 | 権限審査のハードル

元の雇用主（転籍元）との労働契約を解消して他企業（転籍先）との労働契約を成立させる転籍の場合、その都度労働者の個別的な同意が必要と解されている。このように、人事権の権限審査において求められるハードルは、当該権限が行使されることで労働者が受ける影響が大きくなるほど高くなると整理できる（→図4）。

最高裁判所

最大判昭和27・10・22民集6巻9号857頁（朝日新聞小倉支店事件）	158
最二小判昭和31・11・2民集10巻11号1413頁（関西精機事件）	36
最大判昭和33・5・28刑集12巻8号1694頁（羽幌炭鉱事件）	158
最大判昭和36・5・31民集15巻5号1482頁（日本勸業経済会事件）	36
最三小判昭和37・9・18民集16巻9号1985頁（米軍調達部事件）	142
最大判昭和43・12・25民集22巻13号3459頁（秋北バス事件）	90
最一小判昭和44・12・18民集23巻12号2495頁（福島県教組事件）	36
最三小判昭和45・7・28民集24巻7号1220頁（横浜ゴム事件）	112
最二小判昭和45・10・30民集24巻11号1693頁（群馬県教組事件）	36
最二小判昭和48・1・19民集27巻1号27頁（シンガー・ソーイング・メシソー事件）	36
最二小判昭和48・3・2民集27巻2号191頁（白石営林署事件）	[判例16] 55
最大判昭和48・12・12民集27巻11号1536頁（三菱樹脂事件）	[判例24] 80
最一小判昭和49・7・22民集28巻5号927頁（東芝柳町工場事件）	120
最二小判昭和50・4・25民集29巻4号456頁（日本食塩製造事件）	133
最三小判昭和50・11・28民集29巻10号1698頁（国労広島地本事件）	[判例39] 135
最一小判昭和51・5・6民集30巻4号437頁（CBC管弦楽団事件）	10
最二小判昭和52・1・31労判268号17頁（高知放送事件）	[判例22] 74
最大判昭和52・2・23民集31巻1号93頁（第二鳩タクシー事件）	[判例40] 140
最三小判昭和52・12・13民集31巻7号974頁（目黒電報電話局事件）	109
最二小判昭和53・11・15刑集32巻8号1855頁（山陽電気軌道事件）	158
最二小判昭和54・7・20民集33巻5号582頁（大日本印刷事件）	[判例25] 83
最三小判昭和54・10・30民集33巻6号647頁（国鉄札幌運転区事件）	[判例46] 160
最二小判昭和55・5・30民集34巻3号464頁（電電公社近畿電気通信局事件）	84
最一小判昭和57・3・18民集36巻3号366頁（電電公社此花電報電話局事件）	59
最三小判昭和57・4・13民集36巻4号659頁（大成観光事件）	162
最一小判昭和58・9・8労判415号29頁（関西電力事件）	[判例32] 107
最三小判昭和59・5・29民集38巻7号802頁（日本メール・オーダー事件）	148
最一小判昭和60・3・7労判449号49頁（水道機工事件）	105
最三小判昭和60・4・23民集39巻3号730頁（日産自動車事件）	[判例42] 146
最二小判昭和61・7・14労判477号6頁（東亜ペイント事件）	[判例28] 95
最一小判昭和61・12・4労判486号6頁（日立メディコ事件）	[判例35] 118
最一小判昭和62・4・2労判506号20頁（あけぼのタクシー事件）	74,76
最二小判昭和62・5・8労判496号6頁（日産自動車事件）	148
最二小判昭和63・2・5労判512号12頁（東京電力塩山営業所事件）	22
最一小判平成元・12・14民集43巻12号2051頁（三井倉庫港運事件）	[判例38] 132
最三小判平成2・6・5民集44巻4号668頁（神戸弘陵学園事件）	82
最二小判平成2・11・26民集44巻8号1085頁（日新製鋼事件）	[判例09] 34
最一小判平成3・9・19労判615号16頁（炭研精工事件）	112

最一小判平成3・11・28民集45巻8号1270頁（日立製作所武蔵工場事件）	〔判例12〕	43
最三小判平成4・6・23民集46巻4号306頁（時事通信社事件）		59
最二小判平成4・10・2労判619号8頁（御國ハイヤー事件）	〔判例45〕	157
最二小判平成6・6・13労判653号12頁（高知県観光事件）		48
最三小判平成7・2・28民集49巻2号559頁（朝日放送事件）	〔判例04〕	13
最三小判平成7・9・5労判680号28頁（関西電力事件）	〔判例05〕	20
最三小判平成8・3・26民集50巻4号1008頁（朝日火災海上保険〔高田〕事件）	〔判例44〕	154
最一小判平成8・11・28労判714号14頁（横浜南労基署長〔旭紙業〕事件）	〔判例01〕	5
最二小判平成9・2・28民集51巻2号705頁（第四銀行事件）	〔判例26〕	89
最一小判平成9・3・27労判713号27頁（朝日火災海上保険〔石堂〕事件）	〔判例43〕	151
最一小判平成10・4・9労判736号15頁（片山組事件）	〔判例31〕	104
最一小判平成12・3・9民集54巻3号801頁（三菱重工長崎造船所事件）	〔判例11〕	40
最二小判平成12・3・24民集54巻3号1155頁（電通事件）	〔判例18〕	62
最二小判平成12・3・31民集54巻3号1255頁（日本電信電話事件）		59
最一小判平成12・7・17労判785号6頁		
（横浜南労基署長〔東京海上横浜支店〕事件）	〔判例20〕	67
最一小判平成12・9・7民集54巻7号2075頁（みちのく銀行事件）		91
最二小判平成13・6・22労判808号11頁（トーコロ事件）	〔判例02〕	8
最一小判平成14・2・28民集56巻2号361頁（大星ビル管理事件）		42
最二小判平成15・4・18労判847号14頁（新日本製鐵〔日鐵運輸第2〕事件）	〔判例30〕	101
最二小判平成15・10・10労判861号5頁（フジ興産事件）		90,109
最一小判平成15・12・4労判862号14頁（東朋学園事件）		27
最二小判平成18・10・6労判925号11頁（ネスレ日本事件）	〔判例33〕	110
最二小判平成21・12・18民集63巻10号2754頁		
（パナソニックプラズマディスプレイ事件）	〔判例48〕	170
最二小判平成21・12・18労判1000号5頁（ことぶき事件）		54
最二小判平成22・7・12民集64巻5号1333頁（日本IBM事件）	〔判例36〕	123
最三小判平成23・4・12民集65巻3号943頁（新国立劇場運営財団事件）		11
最三小判平成23・4・12労判1026号27頁（INAXメンテナンス事件）	〔判例03〕	10
最三小判平成24・2・21民集66巻3号955頁（ビクターサービスエンジニアリング事件）		11
最一小判平成24・3・8労判1060号5頁（テックジャパン事件）		48
最二小判平成26・1・24労判1088号5頁（阪急トラベルサポート〔第2〕事件）	〔判例14〕	49
最一小判平成26・10・23民集68巻8号1270頁		
（広島中央保健生活協同組合事件）	〔判例07〕	26
最一小判平成27・12・26労判1109号5頁（海遊館事件）		31
最二小判平成28・2・19民集70巻2号123頁（山梨県民信用組合事件）	〔判例27〕	92
最二小判平成28・7・8労判1145号6頁		
（国・行橋労基署長〔テイクロ九州〕事件）	〔判例19〕	65
最三小判平成29・2・28労判1152号5頁（国際自動車事件）		46
最二小判平成30・6・1民集72巻2号88頁（ハマキョウレックス事件）	〔判例34〕	115
最二小判平成30・6・1民集72巻2号202頁（長澤運輸事件）		117

最一小判令和2・3・30民集74巻3号549頁（国際自動車事件）	〔判例13〕	46
最二小判令和4・3・18民集76巻3号283頁		
（山形県・県労委〔国立大学法人山形大学〕事件）	〔判例41〕	143
最三小判令和5・7・11民集77巻5号1171頁（国・人事院〔経産省職員〕事件）		22

高等裁判所

東京高判昭和43・6・12労民集19巻3号791頁（三菱樹脂事件）		80
広島高判昭和48・1・25労民集24巻1・2号1頁（国労広島地本事件）		135
高松高判昭和48・12・19労判192号39頁（高知放送事件）		75
札幌高判昭和49・8・28判時764号92頁（国鉄札幌運転区事件）		160
東京高判昭和54・10・29労民集30巻5号1002頁（東洋酸素事件）	〔判例23〕	77
大阪高判昭和59・8・21労判477号15頁（東亜ペイント事件）		95
大阪高判昭和59・11・29労民集35巻6号641頁（日本高圧瓦斯工業事件）		39
高松高判平成元・2・27労判537号61頁（御國ハイヤー事件）		157,159
東京高判平成4・9・16労民集43巻5・6号777頁（朝日放送事件）		13
東京高判平成7・3・16労判684号92頁（片山組事件）		104
東京高判平成9・11・17労民集48巻5・6号633頁（トーコロ事件）		8
大阪高判平成10・5・29労判745号42頁（日本コンベンションサービス事件）		39
大阪高判平成10・8・27労判744号17頁（東加古川幼稚園事件）		64
東京高判平成10・12・10労判761号118頁（直源会相模原南病院事件）		97
東京高判平成15・12・11労判867号5頁（小田急電鉄〔退職金請求〕事件）	〔判例10〕	37,112
東京高判平成16・2・25労経速1890号3頁（ネスレ日本事件）		110
東京高判平成17・3・30労判905号72頁（神代学園ミュージズ音楽院事件）		54
東京高判平成17・5・31労判898号16頁		
（勝英自動車学校〔大船自動車興業〕事件）	〔判例37〕	126
東京高判平成17・7・13労判899号19頁（東京日新学園事件）		128
大阪高判平成19・4・18労判937号14頁		
（国・羽曳野労基署長〔通勤災害〕事件）	〔判例21〕	69
大阪高判平成19・10・26労判975号50頁（第一交通産業ほか〔佐野第一交通〕事件）		128
東京高判平成20・1・31労判959号85頁（兼松事件）	〔判例06〕	23
大阪高判平成20・4・25労判960号5頁（パナソニックプラズマディスプレイ事件）		170
高松高判平成21・4・23労判990号134頁（前田道路事件）		31
東京高判平成21・9・16労判989号12頁（INAXメンテナンス事件）		10
福岡高判平成23・3・10労判1020号82頁（コーセーアールイー〔第二〕事件）		84
東京高判平成23・12・27労判1042号15頁（コナミデジタルエンタテインメント事件）		28
東京高判平成24・9・28労判1063号20頁（NTT東日本〔退職金請求〕事件）		39
東京高判平成25・2・27労判1072号5頁		
（ザ・ウィンザー・ホテルズインターナショナル事件）		31
東京高判平成25・8・29民集70巻2号182頁（山梨県民信用組合事件）		94

福岡高判平成27・1・29労判1112号5頁（社会医療法人A会事件）	22
東京高判平成27・7・16労判1132号82頁（国際自動車事件）	46
東京高判平成28・7・4労判1149号16頁	
（フジビグループ分会組合員ら〔富士美術印刷〕事件）	〔判例47〕 163
大阪高判平成28・7・26民集72巻2号168頁（ハマキョウレックス事件）	115
名古屋高判平成28・9・28労判1146号22頁（トヨタ自動車事件）	178
東京高判平成28・11・24労判1153号5頁（山梨県民信用組合事件〔差戻し後〕）	94
福岡高判平成29・9・7労判1167号49頁（九州惣菜事件）	〔判例50〕 176
東京高判令和元・11・28労判1215号5頁（ジャパンビジネスラボ事件）	28
名古屋高判令和3・1・20労判1240号5頁（安藤運輸事件）	97
大阪高判令和3・2・25労判1239号5頁（トルエクスプレスジャパン事件）	48
仙台高判令和3・3・23労判1241号5頁	
（山形県・県労委〔国立大学法人山形大学〕事件）	143
東京高判令和4・12・21労判1283号5頁（セブンーイレブン・ジャパン事件）	12
仙台高判令和5・7・19労判1317号38頁	
（山形県・県労委〔国立大学法人山形大学・差戻審〕事件）	144

地方裁判所

名古屋地判昭和38・9・28判時359号67頁（電電公社東海電気通信局事件）	162
東京地判昭和41・12・20労民集17巻6号1407頁（住友セメント事件）	25
東京地判昭和51・4・19労経速918号13頁（東洋酸素事件）	77
東京地判平成元・9・22労判548号64頁（カール・ツァイス事件）	145
福岡地判平成4・4・16労判607号6頁（福岡セクシュアル・ハラスメント事件）	〔判例08〕 29
東京地判平成6・10・25労民集45巻5・6号369頁（トーコロ事件）	9
東京地判平成7・10・4労判680号34頁（大輝交通事件）	148
東京地判平成7・12・4労判685号17頁（バンク・オブ・アメリカ・イリノイ事件）	100
東京地判平成7・12・12労判688号33頁（旭商会事件）	39
金沢地判平成8・4・18労判696号42頁（西日本ジェイアールバス事件）	〔判例17〕 57
岡山地判平成10・2・23労判733号13頁（川崎製鉄事件）	64
札幌地判平成10・7・16労判744号29頁（協成建設工業ほか事件）	64
大阪地判平成11・10・4労判771号25頁（JR東海事件）	106
東京地判平成12・7・28労判797号65頁（東京海上火災保険〔普通解雇〕事件）	76
東京地判平成15・6・30労経速1842号13頁（プロトコーポレーション事件）	85
東京地判平成15・11・5労判867号19頁（兼松事件）	25
東京地判平成16・6・23労判877号13頁（オプトエレクトロニクス事件）	85
東京地判平成16・6・25労経速1882号3頁（ユニコン・エンジニアリング事件）	54
東京地判平成17・1・28労判890号5頁（宣伝会議事件）	84
東京地判平成18・11・10労判931号65頁（PE&HR事件）	54
東京地判平成20・1・28労判953号10頁（日本マクドナルド事件）	〔判例15〕 52

東京地判平成21・4・16労判985号42頁（トムの庭事件）	76
神戸地判平成22・3・26労判1006号49頁（郵便事業〔身だしなみ基準〕事件）	109
東京地判平成23・6・10 LEX/DB25471776（パンドウイット・コーポレーション事件）	82
東京地判平成23・12・27労判1044号5頁 （HSBCサービシーズ・ジャパン・リミテッド事件）	54
東京地判平成24・5・31労判1056号19頁（東起業事件）	22
東京地判平成24・11・30労判1069号36頁（日本通信〔懲戒解雇〕事件）	112
東京地判平成27・1・28労判1114号35頁（国際自動車事件）	46
東京地判平成27・7・29労判1124号5頁（日本電気事件）	[判例49] 173
東京地判平成29・3・28労判1164号71頁（エイボン・プロダクツ事件）	125
札幌地判令和元・9・17労判1214号18頁（社会福祉法人北海道社会事業協会事件）	73
東京地判令和4・9・21労経速2514号26頁（兼松アドバンスド・マテリアルズ事件）	85
東京地判令和5・3・27労判1288号18頁（東海旅客鉄道事件）	59
東京地決平成8・12・11労判711号57頁（アーク証券事件）	[判例29] 98
東京地決平成9・10・31労判726号37頁（インフォミックス事件）	85
東京地決平成11・10・15労判770号34頁（セガ・エンタープライゼス事件）	76
東京地決平成15・5・28労判852号11頁（東京都〔警察学校・警察病院HIV検査〕事件）	22

労働委員会

大阪府労委命令平成18・7・21労委DB（INAXメンテナンス事件）	10
中労委命令平成19・10・3労委DB（INAXメンテナンス事件）	10
山形県労委命令平成31・1・15労働委員会DB （山形県・県労委〔国立大学法人山形大学〕事件）	143
東京都労委命令令和4・10・4労判1280号19頁（Uber Japanほか事件）	12

\ START UP /

労働法判例 50!

2025年4月10日 初版第1刷発行

著者 大木正俊
鈴木俊晴
植村 新
藤木貴史

発行者 江草貞治
発行所 株式会社有斐閣
郵便番号 101-0051
東京都千代田区神田神保町2-17
<https://www.yuhikaku.co.jp/>

デザイン 堀 由佳里

印刷・製本 大日本法令印刷株式会社

©2025, M. Ohki, T. Suzuki, A. Uemura, T. Fujiki.
Printed in Japan

落丁・乱丁本はお取替えいたします。

ISBN 978-4-641-24383-5

JCOPY 本書の無断複写(コピー)は、著作権法上での例外を除き、禁じられています。複写される場合は、そのつど事前に(一社)出版者著作権管理機構(電話03-5244-5088, FAX03-5244-5089, e-mail: info@jcopy.or.jp)の許諾を得てください。