

実務情報 SERIES

2020 11



管理職なら
知っておきたい

「重要労働判例」の ポイント解説

はじめに

社内の問題に対して見て見ぬふりをしてきた企業が、労使トラブルで労働者と真っ向から対峙し、泣きを見るケースがあります。特に中小企業では、ミドルマネジメント層に労務の知識が十分でないこともあり、回避できるトラブルを回避できないことも少なくありません。そこで、管理職に押さえておいてもらいたい重要労働判例を厳選し、その読み解き方を解説します。

本冊子は2018年10月号「重要労働判例とその読み方」の続編として、新型コロナの影響で労働条件変更や雇用調整が必要になっている企業が多いこと、昨今カスタマーハラスメントが問題となっていることなどを踏まえて、その参考となる重要労働判例を新たに10件セレクトしています。

[執筆]

中山・男澤法律事務所
弁護士

高仲 幸雄

たかなか ゆきお 早稲田大学法学部卒業。
2003年弁護士登録（第一東京弁護士会）、中山・男澤法律事務所入所。13年パートナー就任。09年より国士舘大学21世紀アジア学部非常勤講師。『働き方改革関連法対応 Q&A 改正労働時間法制のポイント』など著書多数。

実務情報 Series CONTENTS

管理職なら知っておきたい 「重要労働判例」のポイント解説

第1部 労働判例のきほん	3
1 判例とは	
2 判例の調べ方・読み方	
3 最近の傾向	
4 労働分野の基本用語	
第2部 重要労働判例10選	6
1 就業規則の不利益変更（第四銀行事件）	6
2 就業規則変更への個別同意（山梨県民信用組合事件）	7
3 労働協約による不利益変更（朝日火災海上保険（石堂）事件）	8
4 過半数代表の選出方法（トーコロ事件）	9
5 整理解雇（東洋酸素事件）	10
6 退職勧奨の限界（下関商業高校事件）	11
7 休業手当と賃金の関係（ノース・ウエスト航空事件）	12
8 定年後再雇用と同一労働同一賃金（長澤運輸事件）	13
9 契約更新時の労働条件変更（河合塾（非常勤講師・出講契約）事件）	14
10 顧客として行なったセクハラ（カスハラ）の懲戒処分（加古川市事件）	15

第1部 労働判例のきほん

1 判例とは

「判例」は、裁判所が言い渡した判決一般を指すこともあります。厳密には最高裁判所の判決のみを指します。最高裁判所の判断(判例)は、他の裁判所の判断を拘束することから、裁判実務における重要性は地裁や高裁の判決(下級審裁判例)の比ではなく、類似事件における裁判所の判断を予想するうえで最高裁の判例は必須となります。

判例・裁判例については、分野によって若干の違いはあるものの、特に労働法の分野においては、労働契約法等の条文はあっても解釈の余地が多いため、「判例法理」(判例の蓄積により形成された考え方)による補充が重要になります。実際、労働事件の裁判では、労使双方が判例をベースに法的主張を組み立てることが多く、裁判等の労使紛争を見据えた場合は、労働事件の判例(労働判例)の理解が必須となります。『労働判例(労判)』や『労働経済判例速報(労経速)』など、労働判例の専門誌が出ているのもこのためです。

『判例六法』や『模範六法』等において、法律の条文とセットで判例が掲載されていますが、これらは判決文の一部の抜粋や要約です。判例の概観や検索においては便利ですが、実際に裁判で判例を引用したり、実務対応の指針としたりする場合には、判決文全体を読んで、①どのような事案の判断か、②判断した対象や考慮した事情、を確認する必要があります。

なお、本格的な判例検討では、判決全体を読んで、そこで述べられている理屈・結論が自社の問題解決に役立つか否かを検討するだ

けでなく、それまでに蓄積した判例との関係性も意識する必要があります。ただ、これは学者や専門的に該当分野を研究している弁護士等の専門家の領域の話になります。

2 判例の調べ方・読み方

近時は、インターネット等による検索システムによって、大量の判例検索が可能です。特定の判例を検索することで、関連判例を参照できたり、裁判例の存在自体がわからない場合でも、キーワードや法律上の条文をもとに一定範囲の判例をまとめて検索することができます。このように判例の検索自体は容易になっていますが、法律・制度の全体像がわかっていないと、判例の位置づけを間違ってしまうことがあります。

そこで、判例・裁判例を検索するときは、定評のある書籍や判例集もセットで検討し(下表参照)、検討している判例が、他の判例等を踏まえてどのように位置づけられているのかを確認する必要があります。

■主な基本書

- 菅野和夫『労働法(第12版)』(弘文堂)

■実務書

- 岩村正彦・中山慈夫・宮里邦雄編『実務に効く 労働判例精選(第2版)』(有斐閣)
- 佐々木宗啓ほか『類型別 労働関係訴訟の実務』(青林書院)

■主な判例集

- 村中孝史・荒木尚志編『労働判例百選(第9版)』(有斐閣)
- 大内伸哉『最新重要判例200 [労働法](第6版)』(弘文堂)

なお、労働判例では、2部で挙げる10件の判例にあるとおり、事件ごとに会社名等を挙げた事件名が付されることが多くあります。これは裁判所が付けるものではなく、判例集

や労働法の文献を作成する出版社が付けるものです。

そのため、出典によって事件名が若干異なることがあります。確実に判例を特定するのであれば、①裁判所、②判決日、③事件番号が重要になります。

3 最近の傾向

筆者は労働事件（使用者側）を専門としており、その経験から近時の労働裁判や労務トラブルの傾向について若干感想めいたことを述べさせていただきます。

まず、労働関係の裁判例については、インターネットや専門誌の充実により、収集・分析の作業は非常に容易になりました。そのため裁判には至っていない労務案件や事前の法律相談においても、参考となる裁判例を視野に入れた対応が一般的になっています。相談に来られる企業の担当者でも、前提となる判例・裁判例を事前にチェックしていることが多く、打合わせも効率化できていると感じています。少なくとも、労働分野では、事前の情報収集と整理・分析が重要になってくるでしょう。

他方、判決文自体の長さには苦慮します。近時の判決文と、昭和の時代の判決文を対比すると、明らかに近時のもののほうが分量が多いです。おそらくWord等のソフトが一般化し、文字の入力・転記が容易になったことで、裁判当事者の主張の分量も増え、それに伴って判決文も長くなっているのでしょう。その結果、判決文の該当箇所を検索するのに手間がかかり、簡単に要約・整理できないケースも多くなりました。

検討すべき労働判例が増加し、その判決文も長くなったことから、今後の労働関係の書籍やセミナーは「解釈」よりも、「情報提供・整理」に重点が置かれるかもしれません。

次に、労働裁判自体の傾向を述べますと、労働組合がかかわる集团的労使紛争は減少し、

労働者個人のトラブルである個別的労使紛争が増加したことが挙げられます。また、事件の内容としては、①残業代事件、②ハラスメント関連事件、が増加しています。①については、判例・裁判例の理解は前提として、Excelを使って勤怠時間を分析・整理し、それを裁判上の主張に結び付けていくスキルが必要になっています。②については、当事者の言い分が異なることが多く、裁判で提出された証拠の分析だけでなく、当時のメールを検索したり、削除されたパソコンデータを専門業者に復元を依頼し、有利な証拠を見つけ出すといった作業もあります。そのため、弁護士サイドでも、基本的なパソコンスキルは必須ですし、ITやデジタルに関する知識を有していたほうが有利になっています。

近時の傾向として労働審判の増加も挙げられます。労働審判は、原則3回の期日で終了しますが、実質的な勝負は第1回目の期日です。労働審判を申し立てられる会社側は第1回期日までに時間的余裕がないなかで、弁護士への依頼や証拠収集、労働審判期日に出席する者への準備等を行なわなければなりません。そのためには、該当する労務トラブルについて、会社側でも参考となる判例・裁判例に目を通しておくことが有益です。時間が無いのに……と思われるかもしれませんが、ざっと目を通すだけでも、裁判所で問題とされる事項（争点）や事実経過が整理でき、労働審判期日を目指した準備や同期日における質問への対応で参考になります。

4 労働分野の基本用語

労働判例やその解説を読むにあたっては、労働分野における基本用語を理解しておくとう理解が早いです。

右に代表的なものを挙げておきました。見たことがない用語が出てきたら、前掲の基本書等で用語の意味を都度確認しておく、判決の正確な理解に有益です。

労働分野の基本用語

【労働関連】

- **就業規則**：労働者の就業上遵守すべき規律や労働条件に関する具体的細目について定めた規則の総称
- **就業規則の最低基準効**：就業規則を下回る労働条件を合意しても、当該合意の効力は否定され、その部分は就業規則で定めた基準（労働条件）によって規律されるという効力（労働契約法12条）
- **就業規則の不利益変更**：就業規則を労働者の不利益に変更すること。当該変更に同意しない労働者を拘束する効力を有するかが問題となる（労働契約法9条、10条）
- **昇進・降職**：企業組織内における地位（役職を含めた職務遂行上の地位）を「職位」といい、この上げ下げを「昇進」、下げを「降職」という
- **配転（配置転換）**：同一企業内において労働者の職種または勤務場所を変更すること
- **休職**：労働者を就業させることが困難または不適切な事情が生じた場合に、労働者としての身分を保有したまま一定期間就業義務を免除または禁止する措置
- **懲戒処分**：使用者が服務規律・職場秩序に違反した従業員に対して行なう制裁としての不利益措置（社内処分）
- **解雇**：使用者側の一方的な意思表示によって従業員との労働契約を終了させること
- **退職勧奨**：雇用する労働者に対して使用者が退職を促すこと。類型としては、①使用者が労働者に対して辞職を勧める行為、②使用者からの労働契約の合意解約の申込みに対して、労働者側に承諾を勧める行為、がある
- **希望退職募集**：使用者が退職希望者を募ること。法律的に説明すれば、①労働者に対する合意退職の申込みの誘い（誘引）であり、②これを受けて労働者が応募し、あるいは退職届を提出する行為が申込みの意思表示となる。そして、③労働者からの申込みに対して使用者が承諾することで、はじめて合意退職が成立する
- **セクシュアルハラスメント**：職場における性的な言動に対する労働者の対応により当該労働者が不利益を受けるもの（対価型）と、職場における性的な言動により労働者の就業環境が害されるもの（環境型）をいう
- **職場におけるパワーハラスメント**：職場において行なわれる①優越的な関係を背景とした言動であって、②業務上必要かつ相当な範囲を超えたものにより、③労働者の就業環境が害されるものであり、①から③までの3要素をすべて満たすもの（令和2年1月15日厚生労働省告示5号の定義）

- **業務災害**：労働者の業務上の負傷、疾病、障害または死亡（労災保険法7条）
- **過労死等**：業務における過重な負荷による脳血管疾患もしくは心臓疾患を原因とする死亡もしくは業務における強い心理的負荷による精神障害を原因とする自殺による死亡またはこれらの脳血管疾患もしくは心臓疾患もしくは精神障害（過労死等防止対策推進法2条）
- **安全配慮義務**：使用者が、労働者の労務提供の課程において、労働者の生命・身体を危険から保護するように配慮すべき義務（労働契約法5条）
- **使用者責任**：事業のために他人（被用者）を使用する者（使用者）が、被用者が当該事業の執行について第三者（被害者）に加えた損害を賠償する責任（民法715条）

【労働組合関連】

- **過半数労働組合**：事業場の従業員の過半数で組織する労働組合
- **労働協約**：労働組合と使用者との間で労働条件等に関して書面で協定し、両当事者が署名または記名押印したもの（労働組合法14条）
- **争議行為**：同盟罷業、怠業、作業所閉鎖その他労働関係の当事者が、その主張を貫徹することを目的として行なう行為およびこれに対抗する行為であって、業務の正常な運営を阻害するもの（労働関係調整法7条）
- **労働協約の規範的効力**：労働協約に定める労働条件や待遇に関する基準に違反する労働契約は無効となり（強行的効力）、無効となった労働契約の部分や労働契約に定めがない部分は労働協約の規定する基準になる（直律的効力）という効力（労働組合法16条）
- **労働協約の一般的拘束力**：労働協約が一定の要件を満たす場合には、労働協約の当事者である労働組合の組合員以外にも適用されるという効力。労働組合法17条が工場事業場単位の一時的拘束力を規定し、労働組合法18条が地域的な一般的拘束力を規定している
- **不当労働行為**：労働組合活動を侵害したり、労働組合の自主性を侵害したりする行為として、労働組合法7条で禁止される行為。同法は、不当労働行為について行政機関（労働委員会）による救済手続きを設けている
- **緊急命令**：労働委員会の命令に対して使用者側が取消訴訟を提起した場合において、受訴裁判所が使用者に対して判決確定まで同命令の全部または一部に従うことを求める命令（労働組合法27条の20）

第2部 重要労働判例10選

1 就業規則の不利益変更

第四銀行事件

最二小判平成9年2月28日(平成4年(オ)2122号)



概要 労働契約法9条および10条は、就業規則の不利益変更の拘束力の判断枠組みや判断要素を示しています。この「就業規則の不利益変更」に関する判例理論を集大成したと評価されているのが本件です。



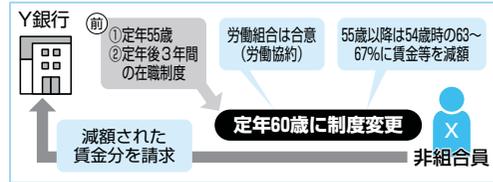
事実 Y銀行では、①定年を55歳とし、②その後3年を上限とする定年後在職制度があった。Y銀行は、約9割の行員で組織する労働組合と定年を60歳とする労働協約を締結し、それに即して就業規則も変更した。非組合員である行員Xは、この就業規則変更によって、②の制度で支給されるはずであった賃金等が減額されたことは、Xの期待権を侵害し、労働条件を一方的に不利益に変更するもので無効として、差額分の支払いを求めて訴訟を提起した。第一審および原審ともにXの請求を棄却したことからXが上告。



判旨 上告棄却（Y銀行が勝訴）。

「賃金、退職金など労働者にとって重要な権利、労働条件に関し実質的な不利益を及ぼす就業規則の作成又は変更については、当該条項が、そのような不利益を労働者に法的に受忍させることを許容することができるだけの高度の必要性に基づいた合理的な内容のものである場合において、その効力を生ずる」

「合理性の有無は、具体的には、就業規則の変更によって労働者が被る不利益の程度、使用者側の変更の必要性の内容・程度、変更後の就業規則の内容自体の相当性、代償措置



その他関連する他の労働条件の改善状況、労働組合等との交渉の経緯、他の労働組合又は他の従業員の対応、同種事項に関する我が国社会における一般的状況等を総合考慮して判断すべきである」



解説 最高裁は、判旨のように述べたうえで、①60歳定年のための人件費削減の必要性、②同業他社・世間相場を踏まえた変更後の労働条件の相当性、③行員の約9割で組織する多数派労働組合が同意していること、を総合考慮して変更の合理性を肯定しました。

就業規則の不利益変更については、原則として労働者の合意が必要であり、労働者との合意なしに、労働条件を引き下げるには、就業規則の変更の合理性が求められます。

就業規則変更の合理性の判断要素については、本判決により判例法理が集大成され、その後に成立した労働契約法10条で明文化されました。もっとも具体的な事案における合理性の判断は、個別要素の総合考慮であり、特に紛争になりやすい賃金・退職金をめぐる問題では有効性のハードルが高く設定されているため、事前予測が難しいのが現状です。

実務では、就業規則の変更と併せ、①社員からの個別同意の取得、②労働組合との労働協約の変更が行なわれることもあります。

関連判例

- ①秋北バス事件 [最大判昭和43年12月25日]
- ②みちのく銀行事件 [最一小判平成12年9月7日]

2 就業規則変更への個別同意 山梨県民信用組合事件

最二小判平成28年2月19日〔平成25年(受)2595号〕



概要 実務では、1で説明した「就業規則の不利益変更」と併せ、社員からの個別合意を取得することがあります。この個別合意（同意）の効力を判断したのが本件です。



事実 A信用金庫はY信用金庫に吸収合併されることになり、当該合併前にA信用金庫の規程変更が行なわれた。A信用金庫の職員であったXらは、上記変更に関する同意書に署名押印した。

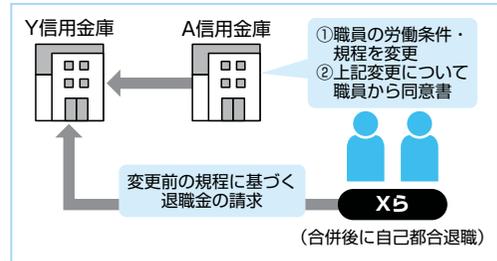
合併後に自己都合退職したXらは、変更後の規程では退職金が不支給となるなどの不利益が発生した。Xらは変更前の規程に基づく退職金の支払いを求めて訴訟提起をしたが、第一審および原審はXらの請求を棄却した。Xらが上告。



判旨 破棄差戻し。

「使用者が提示した労働条件の変更が賃金や退職金に関するものである場合には、当該変更を受け入れる旨の労働者の行為があるとしても……当該行為をもって直ちに労働者の同意があったものとみるのは相当でなく、当該変更に対する労働者の同意の有無についての判断は慎重にされるべき」

「就業規則に定められた賃金や退職金に関する労働条件の変更に対する労働者の同意の有無については、当該変更を受け入れる旨の労働者の行為の有無だけでなく、当該変更により労働者にもたらされる不利益の内容及び程度、労働者により当該行為がされるに至った経緯及びその態様、当該行為に先立つ労働者への情報提供又は説明の内容等に照らして、当該行為が労働者の自由な意思に基づいてされ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否かという観点からも、判断されるべきものと解するのが相当である」



解説 本件において最高裁は、判旨のように述べたうえで、「同意」の有無を規範的・実質的に判断するとともに、同意取得の手続き面も考慮して、①退職金額が不支給となるケースもあるほどの大きな不利益なのに情報提供・説明が不十分であること、②労働協約を締結した労働組合側の担当者（執行委員長）に締結権限があったか不明であるとして、原判決を破棄差戻しとしました。なお、「労働者の自由な意思に基づいてされ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否か」という判断枠組みは関連判例①②で用いられているものです。

就業規則の変更とともに、社員から取得した個別合意が労働契約法9条の「合意」といえば、同法10条の「就業規則の不利益変更」の紛争リスクを回避することができます。しかし、本件の判断枠組みからすると、就業規則の不利益変更への個別同意については、社員ごとに変更後の労働条件の不利益の内容・程度について、抽象的・曖昧な情報提供や説明では足りず、変更前後の金額面のシミュレーション資料を示すなどして不利益程度を具体的に説明する必要があります。

実際、個別同意を得ていたケースでも、後から同意の有無・有効性が争われることもあり、企業は社員への説明内容を意識的に記録に残し、全体説明だけでなく、希望者には個別面談も行なうなどの対応が必要です。

関連判例

- ① シンガー・ソーイング・メシエン事件〔最二小判昭和48年1月19日〕
- ② 日新製鋼事件〔最二小判平成2年11月26日〕
- ③ ザ・ウィンザー・ホテルズインターナショナル事件〔札幌高判平成24年10月19日〕

3 労働協約による不利益変更 朝日火災海上保険(石堂)事件

最一小判平成9年3月27日〔平成7年(オ)1299号〕

概要 労働協約には、組合員の労働条件を規律する効力(規範的効力)があります。では、労働協約の変更で、組合員の労働条件は無限定に不利益変更できるのでしょうか。この点を判断したのが本件です。

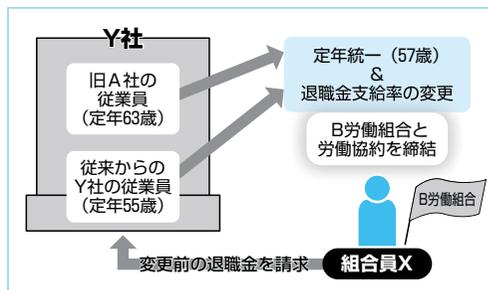
事実 Y社には、①A社から承継した従業員、②従前からY社に在籍している従業員で労働条件が異なり、定年も①が63歳、②が55歳であった。

Y社は、経営悪化により定年の統一と退職金支給率の変更を行なうこととし、B労働組合と協議を行なった。その結果、Y社とB労働組合との間で、定年を57歳とし、退職金支給率を引き下げる労働協約が締結された。A社出身の従業員Xは、B労働組合の組合員であったが、上記労働協約の変更は無効であると主張して、過去の定年を前提とする退職金支給を受ける地位の確認を求めて訴えを提起した。1審および2審ともにXの請求を棄却したため、Xが上告。

判旨 上告棄却(Xの請求棄却)。

「本件労働協約は、上告人の定年及び退職金算定方法を不利益に変更するものであり……上告人が受ける不利益は決して小さいものではないが、同協約が締結されるに至った以上の経緯、当時の被告会社の経営状態、同協約に定められた基準の全体としての合理性に照らせば、同協約が特定の又は一部の組合員を殊更不利益に取り扱うことを目的として締結されたなど労働組合の目的を逸脱して締結されたものとはいえず、その規範的効力を否定すべき理由はない」

「上告人の個別の同意又は組合に対する授權がない限り、その規範的効力を認めることができないものと解することもできない」



解説 本判決は、労働協約によって組合員の労働条件を引き下げること(規範的効力)を原則として認めつつも、当該協約が「特定の又は一部の組合員を殊更不利益に取り扱うことを目的として締結されたなど労働組合の目的を逸脱して締結された」場合は、規範的効力が及ばないという例外も示しました。この「労働組合の目的を逸脱して締結された」か否かは、個別事案ごとの判断になりますが、対象組合員の不利益の内容・程度や組合内部の手続きを検証していくことになり、組合内部において一部の組合員(少数派)に不当な不利益を課していないかという、労働協約締結にあたっての労働組合内部のプロセスが重要になります。

本判決が示した「労働組合の目的を逸脱して締結された」か否かの基準以外でも、既発生権利や労働組合(労働協約)によって制限・処分不可能なもの(参政権等の憲法上の権利、プライバシー権等)は組合自治・協約自治の範囲外となり、労働協約によって不利益に変更することはできません。

なお、本判決と共に論じられることが多いのが関連判例①の朝日火災海上保険〔高田〕事件です。同事件は、労働組合法17条の「事業場単位の一時的拘束力(拡張適用)の限界」が争点となっており、最高裁は、未組織組合員に対しては「著しく不合理」である場合に拡張適用の効力が否定されると判断しています。

関連判例

- ①朝日火災海上保険(高田)事件〔最三小判平成8年3月26日〕
- ②平尾事件〔最一小判平成31年4月25日〕

4 過半数代表の選出方法

トーコロ事件

最二小判平成13年6月22日〔平成10年(オ)555号〕



概要 過半数代表の選出方法については現行の労働基準法では明記されておらず、2019年の労働基準法等の改正において労働基準法施行規則6条の2で明文化されています。労働関係の諸制度では過半数代表との労使協定が要件とされるものも多いですが、その選出方法が問題となった判例が本件です。



事実 Y社の従業員であるXは、Y社から残業命令を発せられたが、眼精疲労の診断書を提出し、定時帰宅していた。その後、Y社の社長はXに退職勧奨を行ない、これをXが拒否するとXは解雇された。Xは、この解雇は無効であるとして訴訟を提起し、第一審および原審はXの請求をほぼ認容した。これに対し、Y社が上告。



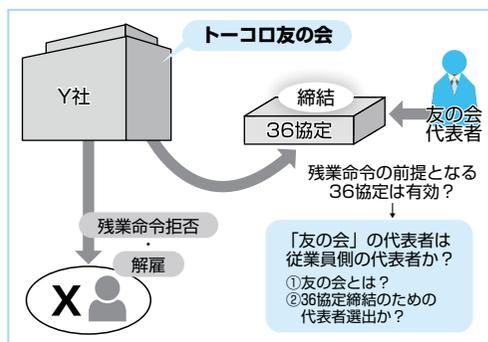
判旨 上告棄却（Xが勝訴）。

最高裁の判旨は原審の認定・判断は正当であり是認できるとして上告棄却とした簡潔なものなので、以下では原審の判旨を挙げる。

「『労働者の過半数を代表する者』は当該事業場の労働者により適法に選出されなければならないが、適法な選出といえるためには、当該事業場の労働者にとって、選出される者が労働者の過半数を代表して36協定を締結することの適否を判断する機会が与えられ、かつ、当該事業場の過半数の労働者とその候補者を支持していると認められる民主的な手続がとられていることが必要といふべきである」



解説 原判決は、判旨のように述べたうえで、36協定の労働者側の代表者Aが、社内の親睦団体（トーコロ友の会）の代表者にすぎず、36協定締結に際して従業員に対して周知・集会等を行なった事実もないとして、Aは「労働者の過半数を代表する者」として民主的に



選出されたとはいえないとし、Aの締結した36協定は無効であり、Xの残業命令や解雇も無効としました。

労働者の過半数を組織する労働組合（過半数組合）がない場合、36協定等の労使協定を締結する場合は、社内で過半数代表者の選出が必要です。労働基準法施行規則では、過半数代表の要件として「使用者の意向に基づき選出されたものでないこと」を挙げており（同規則6条の2第1項2号）、会社側の意向に基づいた選任として問題とされないように、選出にあたっての案内文書や投票システムにおいては、民主的な手続きを確保した体制で実施する必要があります。

近時は、社内メールによる選出方法が議論されることがあり、この方法も法令上禁止されてはなりません。新型コロナウイルスの感染防止策として在宅勤務が増加すれば、リモート形式での従業員代表の選出（立候補および賛否の意思の表明）を行なわざるを得ないケースは増えていくでしょう。その場合、会社の管理・保有するメールアドレスや社内システムの利用が必要になります。

なお、労働基準法施行規則は、選出された過半数代表者がその事務を円滑に遂行することができるように使用者が必要な配慮を行わなければならないことを規定しています（同規則6条の2第4項）。この「必要な配慮」には、過半数代表者が労働者の意見集約等を行なうに当たって必要となる事務機器や事務スペースの提供を行なうことが含まれます（平成30年12月28日基発1228第15号）。

5 整理解雇

東洋酸素事件

東京高判昭和54年10月29日〔昭和51年(ネ)1028号〕



概要 普通解雇の1類型として会社側の経営上の事情で行なわれる解雇を、「整理解雇」といい、この整理解雇の判断枠組みを示したと評価されているのが本件です。



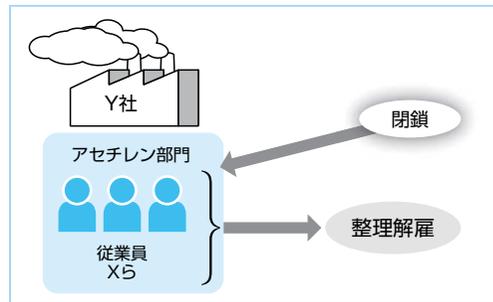
事実 Y社のアセチレン部門の業績悪化により、Y社のA工場のアセチレン部門は閉鎖されることとなった。そこで、Y社は、A工場のアセチレン部門の全従業員を整理解雇した。解雇された従業員Xらは、Y社に対して地位保全の仮処分を行ない、一審は整理解雇を無効とした。Y社が控訴。



判旨 原判決取消し（Xらの申請却下）。

「特定の事業部門の閉鎖に伴い右事業部門に勤務する従業員を解雇するについて、それが『やむを得ない事業の都合』によるものと言い得るためには、第一に、右事業部門を閉鎖することが企業の合理的運営上やむをえない必要に基づくものと認められる場合であること、第二に、右事業部門に勤務する従業員を同一又は遠隔でない他の事業場における他の事業部門の同一又は類似職種に充当する余地がない場合、あるいは右配置転換を行ってもなお全企業的に見て剰員の発生が避けられない場合であって、解雇が特定事業部門の閉鎖を理由に使用者の恣意によってなされるものでないこと、第三に、具体的な解雇対象者の選定が客観的、合理的な基準に基づくものであること、以上の三個の要件を充足することを要し、特段の事情のない限り、それをもって足りるものと解するのが相当である」

「解雇につき労働協約又は就業規則上いわゆる人事同意約款又は協議約款が存在するにもかかわらず労働組合の同意を得ず又はこれと協議を尽くさなかったとき、あるいは解雇がその手続上信義則に反し、解雇権の濫用に



わたると認められるとき等においては、いずれも解雇の効力が否定されるべきである」



解説 本判決は、判旨のように判示したうえで、Y社が行なった整理解雇を有効としました。本判決後に整理解雇の有効性が争われた裁判例をみると、おおむね、①人員削減の必要性、②人員削減の手段として整理解雇を選択することの必要性（解雇回避努力を尽くしていること）、③解雇対象者の選定の妥当性、④解雇手続きの妥当性、という4点に着目した判断がなされています。この4点が「4要件」か「4要素」かについては学説上は議論のあるところですが、裁判所としては、この部分だけを独立した論点として検討はせず、具体的事案において、結論・判断に必要な事由を考慮・評価し、事案ごとに柔軟な解決を図っていると解されます。

もっとも、整理解雇の有効性は事案ごとの個別判断であるため、いかなる場合に整理解雇が有効となるのかの事前予測が難しいのが悩ましいところです（希望退職募集や退職勧奨による人員削減を先行して実施するのもこのためです）。

なお、以上は正社員の「整理解雇」の議論であり、労働契約法16条の問題であり、有期雇用労働者の契約期間中の解雇（中途解除）では、同法17条1項の問題となって判断の枠組みも異なる点に注意してください（関連判例参照）。

関連判例

プレミアライン事件〔宇都宮地裁栃木支部決平成21年4月28日〕

6 退職勧奨の限界

下関商業高校事件

最一小判昭和55年7月10日〔昭和52年(オ)405号〕



概要 労働者に対して「退職願(届)」を提出するよう会社側が勧奨(退職勧奨)することがあります。その退職勧奨の違法性が最高裁で争われたのが本件です。



事実 Y1市の市立高校では、市の教育委員会(市教委)が教員の新陳代謝・適正な年齢構成の維持を理由に、教員X1、X2に退職勧奨を行なった。市教委では、退職勧奨に応じないXらに対し、市教委に呼び出して繰り返し退職勧奨を行なった。

Xらは、市教委の退職勧奨による精神的損害について、Y1市や同市の教育長(Y2)や教育次長(Y3)に対して国家賠償法に基づく損害賠償を求め訴訟を提起した。第1審はY1市に慰謝料請求の一部を認め、その結論を第2審も維持した。Y1市が上告。



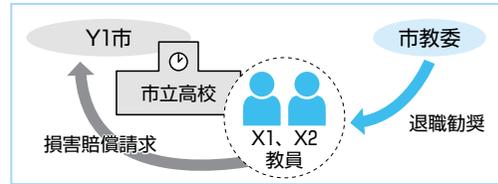
判旨 上告棄却(Xらが勝訴)。

最高裁の判旨は、原審の認定・判断は正当であり是認できるとして上告棄却とした簡潔なものなので、以下では原審の判旨を挙げる。

「退職勧奨は、任命権者がその人事権に基づき、雇傭関係ある者に対し、自発的な退職意思の形成を慫慂するためになす説得等の行為であって、法律に根拠をもつ行政行為ではなく、単なる事実行為である。従って被勧奨者は何らの拘束なしに自由にその意思を決定しうるということまでもない」

「一貫して勧奨に応じないことを表明しており、特に被控訴人らについてはすでに優遇措置も打切られていたのかかわらず……Y3ほか6名の勧奨担当者が1人ないし4人で1回につき短いときでも20分、長いときには2時間15分に及ぶ勧奨を繰り返した」

「退職するまで勧奨を続ける旨の発言を繰り返し述べて被控訴人らに際限なく勧奨が続



くのではないかと不安感を与え心理的圧迫を加えたものであって許されない」

「退職勧奨の回数、その態様、勧奨時のY3らの発言、勧奨に関連してなされたレポート・研究物の要求、宿直廃止問題、被控訴人X2に対する夜間の電話・配転問題などこれまで認定してきたところのすべての事情を総合して考えると、被控訴人らが本件退職勧奨によりその精神的自由を侵害され、また受忍の限度を越えて名誉感情を傷つけられ、さらには家庭生活を乱されるなど相当の精神的苦痛を受けたことは容易に推認しうる」



解説 本件では、労働者への退職勧奨がケースによっては不法行為を構成し、使用者に損害賠償責任が発生することが示されました。後の裁判例でも、退職勧奨時の言動をめぐって、不法行為の成立や退職の意思表示の有効性が問題となることがあり、使用者側は発言・対応には注意が必要です(近時は退職勧奨の状況を録音することも多いです)。

使用者(会社)側としては、①退職勧奨の対象労働者を誤信させたり、強迫する発言はしない、②名誉感情を傷つけるような侮辱や人格否定にあたるような言葉は用いない、③対象労働者が退職拒否の意思を明らかにした場合は、長時間・継続的な勧奨(執拗な勧奨)はしないことが必要です。

また、労働者側が退職勧奨に応じた場合には、退職の撤回や退職後のトラブル防止のために、退職日や退職までの勤務、退職金の金額や年次有給休暇の残日数等の取扱い等を明記した退職合意書を作成しておくべきです。

関連判例

- ①日本アイ・ピー・エム事件〔東京高判平成24年10月31日〕
- ②日本航空事件〔東京高判平成24年11月29日〕

7 休業手当と賃金の関係 ノース・ウエスト航空事件

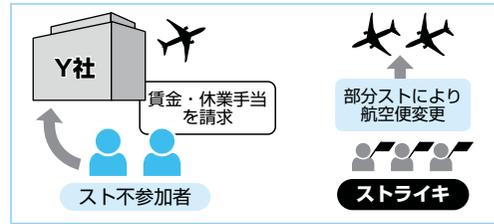
最二小判昭和62年7月17日〔昭和57年(オ)1189号・1190号〕

概要 本件はストライキの不参加者に関する休業手当と賃金の関係が問題となった事案です。ストライキ以外でも労働基準法26条の「休業手当」が問題となるケースで引用される最高裁判決です。

事実 航空会社であるY社の労働組合が行なった部分スト（組合員の一部分が行なうストライキ）によってY社は予定便・路線の変更措置を余儀なくされた。部分ストを行なった労働組合の組合員ではあるものの、上記部分ストには参加しなかったXらは、上記変更措置によって休業となったことは、Y社の責任であるとし、民法536条2項に基づいて未払賃金を、予備的に労働基準法26条に基づいて休業手当の支払いを求める訴訟を提起した。第1審はXらの請求を棄却し、控訴審（原審）は休業手当の請求を認めた。そこで、XらとY社の双方が上告した。

判旨 破棄・自判（Xらの請求棄却）。
「労働基準法26条の『使用者の責に帰すべき事由』と民法536条2項の「債権者ノ責ニ帰スヘキ事由」との異同、広狭が問題となる。休業手当の制度は、右のとおり労働者の生活保障という観点から設けられたものではあるが、賃金の全額においてその保障をするものではなく、しかも、その支払義務の有無を使用者の帰責事由の存否にかからしめていることからみて、労働契約の一方当事者たる使用者の立場をも考慮すべきものとしていることは明らかである」

「そうすると、労働基準法26条の『使用者の責に帰すべき事由』の解釈適用に当たっては、いかなる事由による休業の場合に労働者の生活保障のために使用者に前記の限度での負担を要求するのが社会的に正当とされるか



という考量を必要とするといわなければならない。このようにみると、右の『使用者の責に帰すべき事由』とは、取引における一般原則たる過失責任主義とは異なる観点をも踏まえた概念というべきであって、民法536条2項の『債権者ノ責ニ帰スヘキ事由』よりも広く、使用者側に起因する経営、管理上の障害を含むものと解するのが相当である」

解説 本件は、労働組合の一部がストライキ（部分スト）を行なったことで、当該ストライキの不参加者が就労できなくなった場合の賃金と休業手当の請求が問題となった事案です。最高裁は、部分ストによってスト不参加者の就労が客観的に不可能・無意味になったとして、Xらの請求を認めませんでした。

本件は労働組合のストライキの事案ですが、経営上の都合等、使用者側の事情で労働者を休業させた場合には「休業手当（60%の賃金）」と「通常の賃金（100%の賃金）」の双方が問題となり、両者の関係を整理しておくことが必要です。休業手当を支給しておけば問題ないという訳ではなく、差額分（40%分）を別途請求されるリスクがあるからです。また、休業手当は「平均賃金」を基準に算定することから、算定方法をめぐってもトラブルにならないように事前確認が必要です。

会社側は、「賃金の6割を支払いさえすれば休業にできる」と考えるべきではなく、労働者を休業させる場合は、事情を説明し、可能であれば実施期間や休業手当の計算方法等について書面で合意を得たほうがよいです。

関連判例

いすゞ自動車（雇止め）事件〔東京高判平成27年3月26日〕

8 定年後再雇用と同一労働同一賃金 長澤運輸事件

最二小判平成30年6月1日〔平成29年(受)442号〕



概要 いわゆる「同一労働同一賃金」に関する最高裁判決のなかで、定年後再雇用にまつわる事案です。本件では、定年後再雇用となった有期雇用のドライバーと正社員のドライバーの待遇差の不合理性（労働契約法20条*違反）が問題となりました。



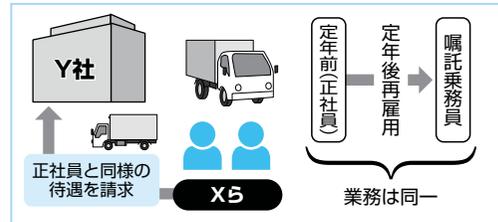
事実 運送会社Y社で、定年後再雇用された嘱託乗務員Xらは、自己の賃金について、定年前と業務内容が同じであるにもかかわらず能率給・職務給等が支給されないことは労働契約法20条に違反するとして、嘱託乗務員の賃金の定めが無効や損害賠償等を提起した。第1審はXらの請求を認容したが、控訴審（原審）は不合理な待遇差には該当しないとしてXらの請求を棄却した。Xらが上告。



判旨 原判決を一部破棄（Xらの損害賠償請求の一部を認容）。

「使用者が定年退職者を有期労働契約により再雇用する場合、当該者を長期間雇用することは通常予定されていない。また、定年退職後に再雇用される有期契約労働者は、定年退職するまでの間、無期契約労働者として賃金の支給を受けてきた者であり、一定の要件を満たせば老齢厚生年金の支給を受けることも予定されている。……このような事情は、定年退職後に再雇用される有期契約労働者の賃金体系の在り方を検討するに当たって、その基礎になるものである」

「有期契約労働者が定年退職後に再雇用された者であることは、当該有期契約労働者と無期契約労働者との労働条件の相違が不合理と認められるものであるか否かの判断において、労働契約法20条にいう『その他の事情』として考慮されることとなる事情に当たると解するのが相当である」



「嘱託乗務員と正社員との職務の内容が同一である以上、両者の間で、その皆勤を奨励する必要性に相違はないというべきである」

「正社員に対して精動手当を支給する一方で、嘱託乗務員に対してこれを支給しないという労働条件の相違は、不合理であると評価することができるものであるから、労働契約法20条にいう不合理と認められるものに当たると解するのが相当である」



解説 最高裁は、精動手当および同手当を時間外労働の算定基礎にしなかった点を不合理な待遇差（労働契約法20条違反）として不法行為に基づく損害賠償請求を認めました。他方、その他の労働条件（基本給、能率給、職務給、住宅手当、家族手当、役付手当および賞与）について同条違反を否定しました。

長澤運輸事件は、再雇用時の年収が定年退職前の約79%と減額幅が比較的小さかった事案です。そのため、定年後再雇用の場合にどの程度の減額幅が許容されるかは事案ごとの個別判断になり、企業においては同業種や類似制度における裁判所の判断を参考として、個別に対応せざるを得ないのが実情です。

定年退職者が条件に不満で定年後再雇用契約を拒否した場合、再雇用社員としての地位自体がないので、正社員との待遇差の問題にはなりません。もっとも会社側が提示した労働条件が高年齢者雇用安定法の趣旨に反するようなものである場合（あからさまな業務変更や賃金減額等）は、会社に対する損害賠償請求として争われることがあります。

関連判例

- ①北日本放送事件〔富山地判平成30年12月19日〕
- ②トヨタ自動車ほか事件〔名古屋高判平成28年9月28日〕

*2018年6月の働き方改革関連法の成立により、労働契約法20条は削除され、パートタイム・有期雇用労働法8条に移行（2020年4月1日施行）〔中小企業は2021年4月1日施行〕

9 契約更新時の労働条件変更

河合塾（非常勤講師・出講契約）事件

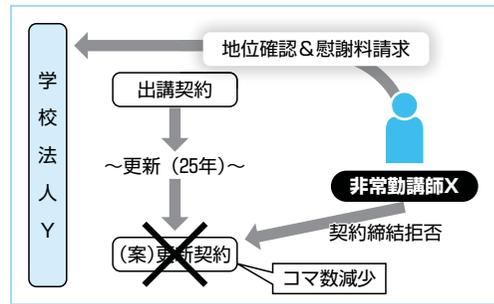
最三小判平成22年4月27日〔平成21年（受）1527号〕

概要 有期雇用労働者をめぐるトラブルでは「雇止め（契約不更新）」が代表的ですが、本件では契約更新時に労働者側に不利益な条件変更を行なったことが問題となりました。

事実 学校法人Yと非常勤講師Xは、契約期間1年の出講契約を25年（26年間）にわたって更新した。Yは、講義評価を参考にして、契約更新時に担当授業を週7コマから週4コマ（約40%の減収）に削減したい旨を告げたが、Xはこれを拒否し、従前のコマ数での更新を求めた。Yは、文書で週4コマとする出講契約書を送付したが、Xは、合意に至らない部分は労働審判を申し立てるとの条件で週4コマの出講契約を担当すると返答し、同契約書を返送しなかった。Yは、Xが求める取扱いはできないとし、契約更新手続きは行なわれなかった。Xは、出講契約の更新がなされなかったことを違法な雇止めであるとして、労働契約上の地位確認や慰謝料支払い等を求めて訴訟を提起した。第1審はXの請求をすべて棄却したが、第2審は不法行為の慰謝料請求（350万円）のみを認めた（その他の請求は棄却）。そこでYが上告受理申立てを行なった。

判旨 原判決破棄・自判（Xの請求棄却）。

「上告人が平成18年度における被上告人の担当講義を週4コマに削減することとした主な理由は、被上告人の講義に対する受講生の評価が3年連続して低かったことにあり、受講生の減少が見込まれる中で、大学受験予備校経営上の必要性からみて、被上告人の担当コマ数を削減するという上告人の判断はやむを得なかったものというべきである。上告人は、収入に与える影響を理由に従来どおりのコマ数の確保等を求める被上告人からの申入



れに応じていないが、被上告人が兼業を禁止されておらず、実際にも過去に兼業をしていた時期があったことなども併せ考慮すれば、被上告人が長期間ほぼ上告人からの収入により生活してきたことを勘案しても、上告人が上記申入れに応じなかったことが不当とはいえない」

解説 本件で最高裁は、Yが更新前年に次年度のコマ数削減を伝え、2度にわたり講師側の回答を待っており、その過程で不適切な説明をしたり、不当な手段を用いたりした等の事情があるともうかがわれないうして、不法行為の成立を否定しました。

もっとも、本件では不法行為の成否が争点となったため、契約更新時にどの程度の変更提案が許容されるのかについて一般的な判断枠組みは示されず、その後の裁判例をみても、不利益変更の限度（下限）や判断要素は見出しがたいのが現状です（本判決後の裁判例として〔関連判例〕②の時間短縮に応じなかった社員の雇止めが有効とされた事案がある）。

そのため、実務では、有期雇用労働者に関する就業規則や雇用契約書にある契約更新条項のなかに「契約更新時に会社側が提案する労働条件は、更新前のものとは異なることがある」のように、更新時に労働条件が変更され得ることをあらかじめ規定しておくことが求められます。

関連判例

- ①日本ヒルトン事件 [東京高判平成14年11月26日]
- ②日本郵便（苫小牧支店・時間給契約社員B雇止め）事件 [札幌高判平成26年3月13日]

10 顧客として行なったセクハラ(カスハラ)の懲戒処分 加古川市事件

最三小判平成30年11月6日〔平成29年(行ヒ)320号〕



概要 職場におけるハラスメント(セクハラ・パワハラ)の加害者に対する懲戒処分の有効性が問題となった裁判例は多いです。

近時は、取引先・顧客によるセクハラや悪質クレームが「カスタマーハラスメント(カスハラ)」として問題となっています。

本件は、地方公共団体の男性職員が勤務時間中に訪れたコンビニエンスストアの女性従業員にわいせつ行為等をして停職6か月の懲戒処分を受けた事案において、その処分の有効性が最高裁まで争われた事案です。



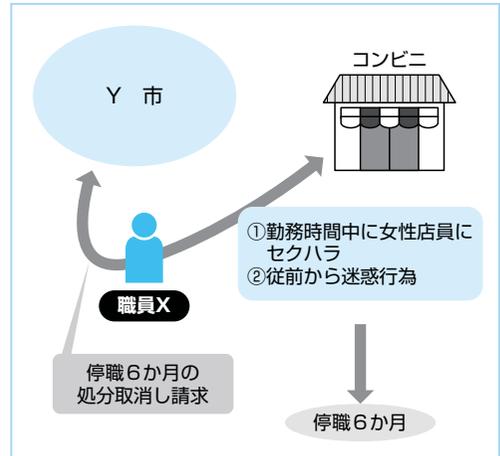
事実 地方公共団体Yの男性職員であるXは、①勤務時間中に訪れたコンビニエンスストア(以下、本件店舗)で勤務する女性従業員に手を握って店内を歩行し、同女性従業員の手をXの下半身に接触させようとする行動をとったこと、②以前から本件店舗の店内で、従業員らを不快にさせる言動をとっていたこと、を理由に停職6月の懲戒処分を受けた(①を「行為1」、②を「行為2」という)。

Xは、上記処分は重すぎるとして、Yに対して取消しを求め、第1審および原審(控訴審)は停職6月の処分は重すぎるとして、Xの請求を認容したため、Yが上告。



判旨 原判決破棄(Xの請求棄却)。

「本件処分は、懲戒処分の種類としては停職で、最も重い免職に次ぐものであり、停職の期間が本件条例において上限とされる6月であって、被上告人が過去に懲戒処分を受けたことがないこと等からすれば、相当に重い処分であることは否定できない。しかし、行為1が、客と店員の関係にあつて拒絶が困難であることに乗じて行われた厳しく非難されるべき行為であつて、上告人の公務一般に対する住民の信頼を大きく損なうものであり、



また、被上告人が以前から同じ店舗で不適切な言動(行為2)を行っていたなどの事情に照らせば、本件処分が重きに失するものとして社会観念上著しく妥当を欠くものであるとまではいえず、市長の上記判断が、懲戒権者に与えられた裁量権の範囲を逸脱し、又はこれを濫用したものであることはできない」



解説 本件において、最高裁は、「行為1」は客と店員との関係にあつて拒絶が困難であることに乗じて行なわれた悪質な行為であること、「行為2」のようにXは従前から同じ店舗で不適切な言動を行っていたことなどを挙げ、原判決を破棄し、自判しました。

セクハラ的事案で懲戒処分の重さが問題となった最高裁として海遊館事件(関連判例①)があり、ここでも懲戒処分を重すぎるとした原審の判断が覆されています。

最高裁が、セクハラ事案に関する懲戒処分の量定(処分の重さ)を厳しく考えている傾向が伺えます。

近時は、親会社がグループ会社向けに相談窓口等を設けている場合、子会社におけるハラスメント事案でも、親会社としての信義則上の対応義務が問題とされることがあります(関連判例②参照)。

関連判例

①海遊館事件〔最一小判平成27年2月26日〕

②イビデンほか事件〔最一小判平成30年2月15日〕