

『見落としがちな』

最近約10年の最高裁重要労働判例

～ 固定残業代、同一労働・同一賃金は扱いません！ ～

杜若経営法律事務所
弁護士 平野 剛

令和 6 年 3 月 26 日（火） 13：30 ～ 15：00

講師



杜若経営法律事務所

弁護士 平野 剛

【経歴】 早稲田大学法学部卒
2003年 弁護士登録（第一東京弁護士会）
第一協同法律事務所 入所
2018年 杜若経営法律事務所 加入

弁護士登録後、20年超にわたり、
一貫して使用者側で労務問題を取扱っています。

【主な著作（共著・分担執筆）】

（新刊） 「就業規則の法律相談I・II」 青林書院

「ケース別懲戒処分検討のポイント ―判断・求償の考慮要素―」 新日本法規出版

「Q & A 人事労務規程変更マニュアル」 新日本法規出版

「弁護士法第23条の2 照会の手引」 第一東京弁護士会

顧問サービスのご案内

企業様向け 顧問サービス 月額 5 万円（税別）～

- ・ 法律相談（ご相談方法、回数制限なし）
- ・ 契約書や規程類のチェック、制度見直し、人事対応に関するご相談など

社労士様向け 「士業顧問サービス」 月額 2 万円（税別）～

- ・ 先生方からのご相談対応（ご相談方法、回数制限なし）
- ・ 先生の顧客企業様からの法律相談対応（1 企業様あたり初回 60 分無料）

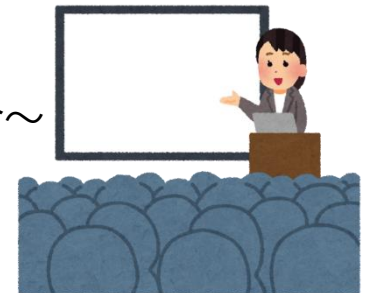
「顧問サービス」、「士業顧問サービス」共通のサービス

- ・ 杜若主催セミナーのレジューメ提供・過去動画アーカイブのご提供
- ・ 顧問先様限定 オンライン勉強会（ご質問可）へのご招待

本日の内容

【原則として労働判例で掲載されている事件名でご紹介します】

1. 労働分野での最近約10年の最高裁判例のトレンド
2. 甲野堂薬局事件 ～ 労基法114条の付加金 ～
3. L 館 事件 ～ 懲戒処分を理由とする降格 ～
4. 福原学園事件 ～ 更新上限付き有期契約の雇止が無効となった場合 ～
5. イビデン 事件 ～ グループ会社従業員のセクハラ行為への親会社の対応 ～
6. 山梨県民信用組合事件 ～ 労働協約締結にあたっての組合の内部手続 ～
7. 平尾事件 ～ 既発生 of 賃金の処分を内容とする労働協約 ～
8. 山形県・県労委事件 ～ 合意の見込みのない場合の誠実交渉命令～
9. 福山通運事件 ～ 被用者から使用者への求償 ～
10. 本日のまとめ



1. 労働分野での最近約10年の 最高裁判例のトレンド

1. 労働分野での最近約10年の最高裁判例のトレンド

すぐに想起されるのは固定残業代と旧労契法20条に関するものばかり

【固定残業代】

- テックジャパン事件（H24.3.8）
- 国際自動車第一次上告審（H29.2.28）
- 医療法人社団康心会事件（H29.7.7）
- 日本ケミカル事件（H30.7.19）
- 国際自動車第二次上告審（R2.3.30）
- 熊本総合運輸事件（R5.3.10）

【旧労契法20条】

- ハマキョウレックス事件（H30.6.1）
- 長澤運輸事件（H30.6.1）
- 大阪医科薬科大学事件（R2.10.13）
- メトロコマース事件（R2.10.13）
- 日本郵便事件（東京・大阪・佐賀）（R2.10.15）
- 名古屋自動車学校事件（R5.7.20）

1. 労働分野での最近約10年の最高裁判例のトレンド

その他の著名判例

【マタハラ】 広島中央保険生協(c生協病院)事件(H26.10.23)

第2子妊娠時の軽業務への転換時の降格、育児休業から復帰後の降格した状態の継続について、原則として均等法9条3項が禁止する不利益取扱いに当たるが、「**自由な意思に基づいて降格を承諾したと認めるに足りる合理的理由が客観的に存在**するとき、又は…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、同項の禁止する不利益取扱いに当たらない」と判断。

【賃金・退職金の不利益変更への同意】 山梨県民信用組合事件(H28.2.19)

就業規則所定の賃金や退職金に関する変更に対する労働者の同意の有無について、「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、…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」と判断。

2. 甲野堂薬局事件

～ 労基法114条の付加金 ～

平成26年3月6日

最高裁第一小法廷判決

(労働判例1119号5頁)

2. 甲野堂薬局事件 (1) 論点・前提知識

～ 残業代の未払いがある場合に付加金の支払いを免れるためには？ ～

労働基準法114条

裁判所は、第20条、第26条若しくは第37条の規定に違反した使用者又は第39条第9項の規定による賃金を支払わなかつた使用者に対して、労働者の請求により、これらの規定により使用者が支払わなければならない金額についての未払金のほか、これと同一額の付加金の支払を命ずることができる。ただし、この請求は、違反のあつた時から5年（＊）以内にしなければならない。

（＊）経過規定により、当面の間「3年」

- ✓ 解雇予告、休業手当、割増賃金の支払いに労基法違反がある場合、裁判所は、これらに加えて、付加金の支払いを命ずることが可能。
- ✓ 2020年の労基法所定の権利の消滅時効期間の伸長の際に、**付加金を請求できる期間（除斥期間）も伸長**された。

2. 甲野堂薬局事件 (2) 事実関係①

＜訴訟の経過＞

- 労働者（被上告人）が、未払割増賃金、これに対する遅延損害金の支払を求めるとともに、未払割増賃金に係る労働基準法114条の付加金、これに対する遅延損害金の支払を裁判上で請求
- 1 審判決は、割増賃金173万1919円及びこれに対する遅延損害金、付加金86万5960円及びこれに対する判決確定日の翌日以降の遅延損害金の支払いを命ずる

2. 甲野堂薬局事件 (2) 事実関係②

<訴訟の経過>

- 会社（上告人）は1審判決に控訴し、控訴審の口頭弁論終結前に、被上告人に対し、1審判決が認容した金額の全額（未払割増賃金173万1919円及びこれに対する**遅延損害金**の合計額198万0066円）を支払う。
- 被上告人は、上告人からの支払いを受けて、割増賃金請求に係る訴えを取り下げ、上告人はこれに同意。
- 控訴審判決は、第1審が支払いを命じた限度で付加金請求を認容すべきと判断

2. 甲野堂薬局事件 (3) 最高裁判決 判旨

労働基準法114条の付加金の支払義務は、使用者が未払割増賃金等を支払わない場合に当然発生するものではなく、
労働者の請求により裁判所が付加金の支払を命ずることによって初めて発生するものと解すべきであるから、**使用者に同法37条の違反があっても、裁判所がその支払を命ずるまで（訴訟手続上は事実審の口頭弁論終結時まで）に使用者が未払割増賃金の支払を完了**しその義務違反の状況が消滅したときには、
もはや、**裁判所は付加金の支払を命ずることができなくなる**と解すべき



<結論>

付加金請求に係る会社敗訴部分を取消し、この部分の請求を棄却

2. 甲野堂薬局事件 (4) 実務上の留意点

- 付加金の支払いを命ずるか否かは裁判所の裁量なので、未払いがある場合でも、裁判所が悪質ではないと判断すれば、付加金の支払いを命じられないこともあるが・・・
- 付加金の支払いを命じられることを確実に回避するためには、割増賃金の**支払を完了し、義務が消滅**していることが必要
 - 「割増賃金の支払義務を争いつつ、仮払い」ではダメ！ 支払義務があることを前提として確定払いをすることが必要。
 - 割増賃金の元金だけではダメ！ **遅延損害金も含め確定払いする**必要。
- **事実審（控訴審）の口頭弁論終結時まで**に割増賃金の支払義務が消滅していることが必要。
 - 1 審判決の言渡し、これに対する控訴後でもOKだが、控訴審は第 1 回期日で口頭弁論終結となることが多いため、要注意。

3. L 館 事件

～ 懲戒処分を理由とする資格等級の降格 ～

平成27年2月26日

最高裁第一小法廷判決

(労働判例1109号5頁)

3. L館事件 (1) 論点

L館事件は、**セクハラを理由とする懲戒処分（出勤停止30日、10日）の有効性**について判断した裁判例として著名

...
etc

30歳は、22、
3歳の子から見
たら、おばさん
やで。

俺の性欲は年々増
すねん。なんでや
ろうな。

...
etc

【控訴審判決】

対象となる行為の性質、態様等に照らして重きに失し、社会通念上相当とは認められず、権利の濫用として無効

【最高裁】

懲戒処分として重きに失し、社会通念上相当性を欠くということとはできない

3. L館事件 (2) 見落とされがちな論点

L館事件では、セクハラを理由とする懲戒処分とは別に、出勤停止の懲戒処分を受けたことを理由として、人事上の資格等級制度に基づく等級を1等級降格する処分を行っていた。

【資格等級制度上の降格事由】

- 就業規則46条に定める懲戒処分を受けたこと
- ...

<労働者側からよくありがちな主張>

- ✓ 二重処分である
- ✓ 実質的には人事権の行使に名を借りた懲戒処分である
- ✓ 相当性を欠き、権利の濫用である

3. L館事件 (3) 最高裁判決 判旨

本件資格等級制度規程は、社員の心身の故障や職務遂行能力の著しい不足といった当該等級に係る適格性の欠如の徴表となる事由と並んで、社員が懲戒処分を受けたことを独立の降格事由として定めているところ、

その趣旨は、社員が企業秩序や職場規律を害する非違行為につき懲戒処分を受けたことに伴い、上記の**秩序や規律の保持それ自体のための降格を認めるところにある**ものと解され、

現に非違行為の事実が存在し懲戒処分が有効である限り、その定めは合理性を有するものといえることができる



3. L館事件 (3) 最高裁判決 判旨②

被上告人らが、管理職としての立場を顧みず、職場において女性従業員らに対して本件各行為のような極めて不適切なセクハラ行為等を繰り返し、上告人の企業秩序や職場規律に看過し難い有害な影響を与えたことにつき、

懲戒解雇に次いで重い懲戒処分として上記…のとおり有効な出勤停止処分を受けていることからすれば、

上告人が被上告人らをそれぞれ 1 等級降格したことが社会通念上著しく相当性を欠くものということとはできず、

このことは、上記各降格がその結果として被上告人らの管理職である課長代理としての地位が失われて相応の給与上の不利益を伴うものであったことなどを考慮したとしても、左右されるものではない

3. L館事件 (4) 留意点

- 秩序・規律違反の制裁としての懲戒処分とは別に、秩序や規律の保持それ自体のための降格を認めることもありうる
 - 懲戒処分に加えて、これとは別に降格を行うこと自体が当然に二重処分であるとして無効になるわけではない
- 資格等級制度における**等級の引下げ**としての降格を行うためには、**降格事由が規程において定められている**ことが必要
 - 懲戒処分を受けたことを理由に資格等級の引下げを可能とするためには、その旨が規程で定められている必要あり
(⇔人事権の行使としての降職)
- 懲戒処分が有効であることが前提
- 不利益の大きさによっては相当性を欠くと判断されるおそれあり

4. 福原学園(九州女子短期大学) 事件

～ 更新上限付き有期契約における雇止め
が無効となった場合の契約の帰趨 ～

平成28年12月1日

最高裁第一小法廷判決

(労働判例1156号5頁)

4. 福原学園事件 (1) 論点

～ 有期労働契約についての労働契約法の定め ～

- 18条

- 通算の契約期間が5年を超えた場合の無期転換申込権

- 19条

- 実質的に無期契約と異なる場合（1号）、または
契約の更新への期待に合理的な理由がある場合（2号）、
雇止めには客観的合理的理由と社会通念上の相当性が必要



✓ 有期労働契約に更新上限を設けている事業者が増えている。

■ 有期労働契約の雇止めが無効と判断された場合、有期契約のまま更新されるのか、それとも無期労働契約に転換することがあるのか？

■ 更新上限が付いている場合はどうなのか？

4. 福原学園事件 (1) 論点

～ 神戸弘陵学園事件 最高裁平成2年6月5日第3小法廷判決 ～

- ✓ 学校法人に常勤講師として採用。
- ✓ 契約締結の際に、最初の1年間を有期雇用契約とした上で、その間の勤務状態をみて期間の定めなく再雇用するか否かの判定をすると理事長から説明。
- ✓ 勤務開始後、1年の期限付の常勤講師として採用すること及び期間満了したときは何らの通知を要せず期間満了の日に当然退職の効果が生じると記載された期限付職員契約書に署名・捺印。

使用者が労働者を新規に採用するに当たり、その雇用契約に期間を設けた場合において、その設けた趣旨・目的が労働者の適性を評価・判断するためのものであるときは、**右期間の満了により右雇用契約が当然に終了する旨の明確な合意が当事者間に成立しているなどの特段の事情が認められる場合を除き、右期間は契約の存続期間ではなく、試用期間であると解するのが相当**

→ 結論として最初の1年間は、**無期雇用における試用期間**と判断

4. 福原学園事件 (2) 事実関係

- 原告は、被告（学校法人）の短期大学に常勤講師として採用される。
- 原告との契約は、契約職員規程に基づき期間 1 年の有期雇用契約として締結
- 契約職員規程では、**契約期間の更新限度が 3 年**であり、その満了時に、契約職員の勤務成績を考慮して、使用者が任用を必要と認めた場合に無期雇用とすると定められていた。
- 最初の 1 年間の有期雇用期間の終了をもって雇用を終了された。
- 原告が雇用契約上の地位の確認を求める訴訟を提起。
- 訴訟継続中に被告は 2 年目終了時、3 年目終了時にそれぞれ雇用契約の終了の通知（予備的雇止め）を行う。

4. 福原学園事件 (3) 原審の判断概要

【福岡高裁H26. 12. 12】 ～ 最高裁判決での要約より ～

- ✓ 採用当初の3年の契約期間に対する上告人の認識や契約職員の更新の実態等に照らせば、上記3年は試用期間であり、特段の事情のない限り、無期労働契約に移行するとの期待に客観的な合理性があるものというべき
- ✓ 2度にわたる雇止めがいずれも客観的に合理的な理由を欠き、社会通念上相当と認められない結果更新され、その後無期労働契約への移行を拒むに足りる相当な事情が認められない以上、上告人は上記申込みを拒むことはできないというべき
- ✓ したがって、本件労働契約は無期労働契約に移行したものと認めるのが相当

4. 福原学園事件 (4) 最高裁判決 判旨①

- ✓ 本件規程には、契約期間の**更新限度が3年**であり、その満了時に労働契約を期間の定めのないものとするができるのは、これを**希望する契約職員の勤務成績を考慮して上告人が必要であると認めた場合**である旨が明確に定められていたものであり、**被上告人もこのことを十分に認識した上で本件労働契約を締結**したものとみることができる。
- ✓ 大学の教員の雇用については**一般に流動性のあることが想定**されていることや、上告人の運営する三つの大学において、3年の更新限度期間の満了後に労働契約が**期間の定めのないものとならなかった契約職員も複数に上っていた**ことに照らせば、
- ✓ 本件労働契約が**期間の定めのないものとなるか否かは、被上告人の勤務成績を考慮して行う上告人の判断に委ねられている**ものというべき



4. 福原学園事件 (4) 最高裁判決 判旨②

- ✓ 本件労働契約が3年の**更新限度期間の満了時に当然に無期労働契約となることを内容とするものであったと解することはできない。**
- ✓ 上告人が本件労働契約を期間の定めのないものとする必要性を認めていなかったことは明らか
- ✓ また、有期労働契約の期間の定めのない労働契約への転換について定める労働契約法18条の要件を被上告人が満たしていないことも明らかであり、他に、本件事実関係の下において、本件労働契約が期間の定めのないものとなったと解すべき事情を見いだすことはできない。
- ✓ 本件労働契約は、平成26年4月1日から期間の定めのないものとなったとはいえず、同年3月31日をもって終了したというべき

雇止を無効とした部分は是認し、更新上限に達するまでの有期労働契約上の地位に基づく賃金請求のみが認められた

4. 福原学園事件 (5) 櫻井龍子裁判官 補足意見

- ✓ 本件被上告人が講師として勤務していたのは大学の新設学科であり・・・、同学科において学生獲得の将来見通しが必ずしも明確ではなかったとうかがわれることや、教員という仕事の性格上、その能力、資質等の判定にはある程度長期間が必要であることを考慮すると、このような雇用形態を採用することには一定の合理性が認められるが、どのような業種、業態、職種についても正社員採用の際にこのような雇用形態が合理性を有するといえるかについては、議論の余地のあるところではなかろうか。
- ✓ 原審は無期労働契約に移行するとの被上告人の期待に客観的合理性が認められる旨の判断をしているが、**有期労働契約が引き続き更新されるであろうという期待と、無期労働契約に転換するであろうという期待とを同列に論ずることができないことは明らかであり、合理性の判断基準にはおのずから大きな差異がある**べきといわなければならない。
- ✓ 無期労働契約への転換は、いわば正社員採用の一種という性格を持つものであるから、**本件のように有期労働契約が試用期間的に先行している場合にあっても、なお使用者側に一定範囲の裁量が留保されているものと解される。**

4. 福原学園事件 (6) 実務上の留意点

- 更新上限を設ける場合には、規程または契約書において明確に規定する。
- どのような場合に、有期契約者が無期契約となることができるのかを規程または契約書において明確にしておく。（例：登用試験に合格した場合）
- 上記の2点について、有期契約労働者に理解してもらったうえで契約を締結する。
- 更新上限が、制度に定めたとおりに厳格に運用されていない場合には、更新上限制度を理由とする雇止が認められない可能性もあるので、安易に例外を認める運用をしないように注意する。
- （業種、業態、職種も含め）契約の経緯、事情によっては、本件のような雇用形態が認められず、有期契約が無期契約における試用期間と認められる可能性もあり得るので、注意が必要。

5. イビデン 事件

～ グループ会社従業員のセクハラ行為
に対する親会社の対応 ～

平成30年2月15日

最高裁第一小法廷判決

(労働判例1181号5頁)

5. イビデン事件 (1) 論点・前提知識

～ 労働関係法令上の相談窓口等の体制整備義務 ～

- 男女雇用機会均等法11条（セクハラ）、13条（マタハラ）
- 労働施策総合推進法30条の2（パワハラ）
- パート・有期労働法16条（雇用管理の改善等）

～ 公益通報者保護法 ～ R4.6.1改正施行

- ✓ 常時使用する労働者の数が301人以上の事業主
 - 公益通報に適切に対応する体制整備等の義務（300人以下は努力義務）



グループ会社を含めて親会社が通報窓口になっていることも少なくない

5. イビデン事件 (2) 事実関係①

＜当事者＞

Y社（上告人）：以下のICT社、IK社の親会社

ICT社（勤務先会社）：原告（被上告人）の雇用主

IK社（発注会社）：ICT社に業務を発注している会社

原告（被上告人）：ICT社に雇用され、Y社の事業場内にある工場（本件工場）にて勤務し、IK社から請け負っている業務に従事

従業員A：IK社の課長の職にあり、上記事業場内にある自社の事務所等で就労

＜Y社のコンプライアンス相談窓口（本件相談窓口）＞

対象：グループ会社の役員、社員、契約社員等本件グループ会社の事業場内で就労する者

相談事項：法令等の遵守に関する事項

5. イビデン事件 (2) 事実関係②

H21.11頃	遅くともこの頃から、被上告人は従業員Aとの間で肉体関係を伴う交際を始めた
H22.7末頃	被上告人が従業員Aに対し、関係を解消したい旨の手紙を手渡す
H22.8以降	従業員Aが本件工場で就労中の被上告人に近づいて自己との交際を求める旨の発言を繰り返し、被上告人の自宅に押し掛けるなどした（「本件行為1」）
H22.9	被上告人が上司である係長に対し、従業員Aに本件行為1をやめるよう注意してほしい旨を相談。 係長は、朝礼の際に「ストーカーや付きまといをしているやつがいるようだが、やめるように。」などと発言したが、それ以上の対応をしなかった。
H22.10.12	その後も従業員Aの行為が続いたため、課長・係長と面談して相談したものの、対応してもらえなかったため、被上告人は勤務先会社を退職。
H22.10.18	派遣会社を介してY社の別の事業場内における業務に従事。

5. イビデン事件 (2) 事実関係③

H22.10末頃まで	従業員 A が、被上告人の自宅付近において、数回自らの自動車を停車
H23.1頃	上記同様の行為（上記とあわせて「本件行為 2」）
H23.10	<p>本件工場で被上告人と同僚だったICT社の従業員Bが、本件行為 2 について聞く。</p> <p>Bは、被上告人のために、本件相談窓口に対し、従業員 A が被上告人の自宅の近くに来ているようなので、被上告人及び従業員 A に対する事実確認等の対応をしてほしい旨を申出（「本件申出」）</p>
	<p>Y社は、本件申出を受け、IK社及びICT社に依頼して従業員 A その他の関係者の聞き取り調査を行わせるなどした。</p> <p>ICT社から本件申出に係る事実は存しない旨の報告があったこと等を踏まえ、被上告人に対する事実確認は行わなかった。</p>
H23.11	Y社は従業員 B に対し、本件申出に係る事実は確認できなかった旨を伝えた。

5. イビデン事件（3）原審の判断概要

【名古屋高裁H28. 7. 20】 ～ 最高裁判決での要約より ～

- ✓ 上告人は、法令等の遵守に関する社員行動基準を定め、本件相談窓口を含む本件法令遵守体制を整備したことからすると、**人的、物的、資本的に一体といえる本件グループ会社の全従業員に対して、直接又はその所属する各グループ会社を通じて相応の措置を講ずべき信義則上の義務を負うものというべき**
- ✓ 本件についてみると、被上告人を雇用していた**勤務先会社において、…本件付随義務に基づく対応を怠っている以上、上告人は、上記信義則上の義務を履行しなかったと認められる。**
- ✓ また、上告人自身においても、平成23年10月、従業員Bが被上告人のために本件相談窓口に対し、本件行為2につき被上告人に対する**事実確認等の対応を求めたにもかかわらず、上告人の担当者がこれを怠ったことにより被上告人の恐怖と不安を解消させなかった**ことが認められる。
- ✓ 上告人は、被上告人に対し、本件行為につき、上記信義則上の義務違反を理由とする債務不履行に基づく損害賠償責任を負う

5. イビデン事件（4）最高裁判決 判旨①

- ✓ 上告人は、本件当時、法令等の遵守に関する社員行動基準を定め、本件法令遵守体制を整備していたものの、被上告人に対しその指揮監督権を行使する立場にあったとか、被上告人から実質的に労務の提供を受ける関係にあったとみるべき事情はない
- ✓ 上告人において整備した本件法令遵守体制の仕組みの具体的内容が、勤務先会社が使用者として負うべき雇用契約上の付随義務を上告人自らが履行し又は上告人の直接間接の指揮監督の下で勤務先会社に履行させるものであったとみるべき事情はうかがわれない
- 以上によれば、上告人は、自ら又は被上告人の使用者である勤務先会社を通じて本件付随義務を履行する義務を負うものといふことはできず、勤務先会社が本件付随義務に基づく対応を怠ったことのみをもって、上告人の被上告人に対する信義則上の義務違反があったものとすることはできない

5. イビデン事件（4）最高裁判決 判旨②

- ✓ 本件相談窓口制度を周知してその利用を促し、現に本件相談窓口における相談への対応を行っていた…趣旨は、本件グループ会社から成る企業集団の業務の適正の確保等を目的として、本件相談窓口における相談への対応を通じて、本件グループ会社の業務に関して生じる可能性がある法令等に違反する行為…を予防し、又は現に生じた法令等違反行為に対処することにあると解される。
- ✓ これらのことに照らすと、本件グループ会社の事業場内で就労した際に、法令等違反行為によって被害を受けた従業員等が、本件相談窓口に対しその旨の相談の申出をすれば、**上告人は、相応の対応をするよう努めることが想定されていたものといえ、上記申出の具体的状況いかんによっては、当該申出をした者に対し、当該申出を受け、体制として整備された仕組みの内容、当該申出に係る相談の内容等に応じて適切に対応すべき信義則上の義務を負う場合があると解される。**

5. イビデン事件（4）最高裁判決 判旨③

- ✓ 本件申出は、上告人に対し、被上告人に対する事実確認等の対応を求めるというものであったが、本件法令遵守体制の仕組みの具体的内容が、上告人において本件相談窓口に対する相談の申出をした者の求める対応をすべきとするものであったとはうかがわれない。
- ✓ 本件申出に係る相談の内容も、被上告人が退職した後に本件グループ会社の事業場外で行われた行為に関するものであり、従業員Aの職務執行に直接関係するものとはうかがわれない。しかも、本件申出の当時、被上告人は、既に従業員Aと同じ職場では就労しておらず、本件行為2が行われてから8箇月以上経過していた。
- ✓ したがって、上告人において本件申出の際に求められた被上告人に対する事実確認等の対応をしなかったことをもって、上告人の被上告人に対する損害賠償責任を生じさせることとなる・・・義務違反があったものとする事はできない。

5. イビデン事件 (5) 実務上の留意点

- 本件は平成23年当時の事件。その後、法改正で各種場面での相談窓口の設置が求められる内容が増えている。
- 本件では、「法令遵守体制の仕組みの具体的内容が、上告人において本件相談窓口に対する相談の申出をした者の求める対応をすべきとするものであったとはうかがわれない」とされているが、
自社の相談窓口の体制の仕組みが、そのような対応をすることを自社に義務付けていないか、確認したうえで対応に当たる必要がある
- 実際には、子会社では対応に限界があるために親会社がグループ全体の窓口となっていることも多いと思われる。
 - そうした場合、まさに本件で言及されている信義則上の義務を負う場合に該当し得るのではないか？
- 申出人に対して被害者に聴いて欲しいという意向があるか確認したうえで、ある場合には被害者に連絡をとる必要がある場合も多いと思われる。

6. 山梨県民信用組合 事件

～ 労働協約締結にあたっての
組合内部の手続きの履践 ～

平成28年2月19日

最高裁第二小法廷判決

(労働判例1136号6頁)

6. 山梨県民信用組合事件 (1) 見落とされがちな論点

本件は、冒頭でも紹介したとおり、
賃金の不利益変更に関する労働者の同意の有効性の判断方法
という論点において、**超重要判例！**

・・・本件では、労働者からの個別同意だけではなく、合併前の信用組合の代表理事と職員組合の執行委員長との間で、退職金支給基準を新規程の変更基準とする旨の労働協約書を締結していた。

＜労働協約が有効な場合＞

- ✓ 特定のまたは一部の組合員をことさらに不利益に取り扱うことを目的とするなど労働組合の目的を逸脱するような事情がない限り、組合員に適用される（最判H9.3.27）
 - 適用される場合、個別同意の有効性の問題の論点も検討されなかった可能性もあった

6. 山梨県民信用組合事件（2）最高裁判決 判旨

- ✓ 本件労働協約書に署名押印をした執行委員長の権限に関して、本件職員組合の規約には、同組合を代表しその業務を統括する権限を有する旨が定められているにすぎず、上記規約をもって上記執行委員長に本件労働協約を締結する権限を付与するものと解することはできない
- ✓ 上記執行委員長が本件労働協約を締結する権限を有していたというためには、本件職員組合の機関である大会又は執行委員会により上記の権限が付与されていたことが必要であると解される
- 原審は、このような権限の付与の有無について、何ら審理判断していない。したがって、上記の点について審理を尽くすことなく、上記規約の規定のみを理由に本件労働協約が権限を有しない者により締結されたものとはいえないとして、組合員上告人らにつき本件労働協約の締結による本件基準変更の効力が生じているとした原審の判断には、審理不尽の結果、法令の適用を誤った違法がある

6. 山梨県民信用組合事件（3）最高裁判決後

【東京高裁H28.11.24】

- ✓ 本件についてみると、・・・本件職員組合の執行委員長であるCは、D常務理事から、署名押印がされた管理職員の本件同意書とともに本件労働協約書を示され、その場で本件労働協約書に署名押印をした・・・
であり、**本件労働協約書は、Cが本件職員組合内部での協議等を経ずに作成したものであることが認められ、本件職員組合の大会や執行委員会が、Cに対し、本件労働協約を締結する権限を付与した事実**は認められない。
- ✓ したがって、本件基準変更を定めた本件労働協約の効力は、組合員控訴人らに及ばない。

6. 山梨県民信用組合事件（４）実務上の留意点

- 組合の代表者である執行委員長との間で締結すれば有効な労働協約であると誤解しがちだが、労働法の基本書でも、「**妥結権限、協約締結権限は規約などで明確に区別されているのが通例**」と解説されている（菅野「労働法第12版」898頁）。
- 労働協約の締結については、交渉権限ある組合役員が交渉したうえで、**執行委員会や組合員大会による承認（締結権限付与）を要する**ものとされ、そのことが**組合規約で明らかにされている**のが通例（上記菅野926頁）

労働協約の締結にあたっては、以下の2点の確認を絶対に怠らない！

- ① **労働組合の規約で、労働協約の締結の権限、手続についてどのような定めがされているか**
- ② **規約に定められた手続きが組合内部で履践され、組合側の交渉員が締結する権限を与えられているか**

7. 平尾 事件

～ 既発生の賃金の支払い猶予・放棄
を内容とする労働協約締結 ～

平成31年4月25日

最高裁第一小法廷判決

(労働判例1208号5頁)

7. 平尾事件 (1) 事実関係①

被上告人（会社）：貨物自動車運送等を業とする株式会社

上告人：被上告人に雇用され、生コンクリート運送業務を行う営業所において、生コンクリートを運送する自動車の運転手として勤務。

- H25.8～26.11の月例賃金（家族手当、食事手当及び交通費を除く。以下同じ。）は月額59万5850円、H25.12、H26.7支給分の賞与は各76万5000円。
- 上告人は、a 労働組合 b 支部（以下「a 労組」）に所属

7. 平尾事件 (1) 事実関係②

被上告人は、経営状態が悪化していたことから、a 労組及びその e 合同分会（以下「a 労組等」）との間で、平成25年8月28日、以下の内容の労働協約（以下「第1 協約」）を締結。

- a 労組等は、被上告人が提案した年間一時金を含む賃金カットに応じる。カット率は、家族手当、食事手当及び交通費を除く総額から20%とする。
 - 上記期間は、平成25年8月支給分の賃金から12か月とし、その後の取扱いについては労使双方協議の上、合意をもって決定する。
 - 被上告人は、前記カット分賃金の全てを労働債権として確認する。カットした金額は賃金明細に記載する。
 - ...
 - 本協定に定めのない事項は、被上告人は、a 労組等と事前に協議し、合意をもって行う。
- 上記カットにより、月例賃金月額11万9170円（計143万0040円）、賞与2回分各15万3000円（計30万6000円）を減額支給（「本件未払賃金1」）

7. 平尾事件 (1) 事実関係③

- 被上告人は、経営状態が改善しなかったことから、a 労組等との間で、平成26年9月3日、の期間を同年8月支給分の賃金から12か月とするほかは、第1協約と同旨の労働協約（以下「第2協約」）を締結。
- 平成26年8月から同年11月までの支給分の月例賃金月額11万9170円の（合計47万6680円）を減額して支給（「本件未払賃金2」）
- 上告人は、平成26年12月14日、本件各未払賃金の支払を求める請求に係る部分の訴えを提起。
- （平成27年3月20日、定年退職）
- 被上告人は、経営状態が改善しなかったことから、a 労組等との間で、平成27年8月10日、期間を同月支給分の賃金から12か月とするほかは、第1協約と同旨の労働協約（以下「第3協約」）を締結。

7. 平尾事件 (1) 事実関係④

- 平成28年12月31日、被上告人の生コンクリート運送業務を行う部門が、同日をもって閉鎖
- 上告人が所属していた営業所に勤務していた a 労組に所属する組合員 2 名が被上告人を退職。
- 被上告人と a 労組は、第 1 協約及び第 2 協約によって賃金カットの対象とされた賃金債権の取扱いについて協議し、これを放棄する旨の合意（「本件合意」）

7. 平尾事件（2）最高裁判決 判旨①

【賃金債権の放棄との関係での判旨】

- ✓ 本件合意は被上告人と a 労組との間でされたものであるから、本件合意により上告人の賃金債権が放棄されたというためには、本件合意の効果が上告人に帰属することを基礎付ける事情を要する
- ✓ 本件においては、この点について何ら主張立証はなく、a 労組が上告人を**代理して具体的に発生した賃金債権を放棄する旨**の本件合意をしたなど、本件合意の効果が上告人に帰属することを基礎付ける事情はうかがわれない。
- ✓ そうすると、本件合意によって上告人の本件各未払賃金に係る債権が放棄されたものということとはできない。

7. 平尾事件（2）最高裁判決 判旨②

【未払賃金の弁済期の到来との関係での判旨】

- ✓ 具体的に発生した賃金請求権を事後に締結された労働協約の遡及適用により処分又は変更することは許されない（過去の最高裁判決を摘示）
- ✓ 上告人の本件未払賃金 1 に係る賃金請求権のうち第 1 協約の締結前及び本件未払賃金 2 に係る賃金請求権のうち第 2 協約の締結前にそれぞれ具体的に発生していたものについては、**上告人による特別の授權がない限り**、労働協約により支払を猶予することはできない
- ✓ （各協約により支払いが猶予されたものについては）第 3 協約の対象とされた最後の支給分（平成28年7月支給分）の月例賃金の弁済期であった同月末日の経過後、支払が猶予された賃金のその後の取扱いについて、協議をするのに通常必要な期間を超えて協議が行われなかったとき、又はその期間内に協議が開始されても合理的期間内に合意に至らなかったときには、弁済期が到来するものと解される。…

7. 平尾事件（3）実務上の留意点

- 労働組合内部で、組合員たる労働者から組合に対して個別の特別な授権があったか否かについて、使用者側は真相は知り得ない
- いわゆる合同労組などの労働組合と協議している際に、本当に組合員である労働者から了解を取り付けているのか、使用者側として疑問を抱くケースも決して珍しくない。
- 中には、本件最高裁判決の判旨が述べている内容を理解しているのか怪しいと思われる合同労組と遭遇することもある・・・

・・・代理の有無、個別授権の有無といった論点が出てこないようにするため

既に発生した組合員の権利の処分について組合との協議が成立した場合、

合意文書に、労働組合だけではなく、組合員本人にも署名、押印してもらうことが必要不可欠！

8. 山形県・県労委(山形大学) 事件

～ 合意成立見込みがない場合において
誠実交渉命令を発することの適法性 ～

令和4年3月18日
最高裁第二小法廷判決
(労働判例1208号5頁)

8. 山形県・県労委事件 (1) 事実関係①

上告人：山形県

上告補助参加人：山形大学の教職員等により組織された労働組合

被上告人：国立大学法人山形大学

H25頃	大学が組合に対し、平成24年度の人事院勧告に倣って平成26年1月1日から教職員のうち55歳を超える者の昇給を抑制すること（①）につき、団体交渉の申入れ
H26頃	大学が組合に対し、平成26年度の人事院勧告に倣って平成27年4月1日から教職員の給与制度の見直し（賃金の引下げ）をすること（②）につき、団体交渉の申入れ
H25.11～	上記各事項につき複数回の団体交渉をしたが、同意を得られず
H27	大学は、同意を得られないまま、同27年1月1日から上記①の昇給の抑制を実施し、同年4月1日から上記②の見直し後の給与制度を実施
H27.6.22	組合が山形県労委に対し、団体交渉における大学の対応が労組法7条2号の不当労働行為に該当するとして救済申立て（「本件申立て」）

8. 山形県・県労委事件 (1) 事実関係②

H31.1.15 山形県労委が要旨、以下の命令を発出

- ✓ (本件各交渉事項に係る団体交渉における被上告人の対応につき)、昇給の抑制や賃金の引下げを人事院勧告と同程度にすべき根拠についての説明や資料の提示を十分にせず、法律に関する誤った理解を前提とする主張を繰り返すなどかたくななものであった
 - 労働組合法7条2号の不当労働行為に該当する
- ✓ 本件各交渉事項につき、適切な財務情報等を提示するなどして自らの主張に固執することなく誠実に団体交渉に応ずべき

8. 山形県・県労委事件 (2) 原審の判断概要

【仙台高裁 R3. 3. 23】 ～ 最高裁判決での要約より ～

- ✓ 本件命令が発せられた当時、昇給の抑制や賃金の引下げの実施から4年前後経過し、関係職員全員についてこれらを踏まえた法律関係が積み重ねられていたこと等からすると、
- ✓ その時点において、本件各交渉事項につき被上告人と上告補助参加人とは改めて団体交渉をしても、上告補助参加人にとって有意な合意を成立させることは事実上不可能であったと認められるから、
- ✓ 仮に被上告人に本件命令が指摘するような不当労働行為があったとしても、処分行政庁が本件各交渉事項についての更なる団体交渉をすることを命じたことは、その裁量権の範囲を逸脱したものといわざるを得ない

8. 山形県・県労委事件 (3) 最高裁判決 判旨①

- ✓ 労働委員会は、救済命令を発するに当たり、**不当労働行為によって発生した侵害状態を除去、是正し、正常な集団的労使関係秩序の迅速な回復、確保を図るという救済命令制度の本来の趣旨、目的に由来する限界を逸脱することは許されないが、その内容の決定について広い裁量権を有する**
- ✓ 救済命令の内容の適法性が争われる場合、**裁判所は、労働委員会の上記裁量権を尊重し、その行使が上記の趣旨、目的に照らして是認される範囲を超え、又は著しく不合理であって濫用にわたると認められるものでない限り、当該命令を違法とすべきではない（過去の最高裁判決を摘示）**
- ✓ 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（以下「誠実交渉義務」という。）を負い・・・

8. 山形県・県労委事件 (3) 最高裁判決 判旨②

- ✓ 労働使用者が誠実交渉義務に違反した場合、労働者は、当該団体交渉に関し、使用者から十分な説明や資料の提示を受けることができず、誠実な交渉を通じた労働条件等の獲得の機会を失い、正常な集団的労使関係秩序が害されることとなるが、
- ✓ その後使用者が誠実に団体交渉に応ずるに至れば、このような侵害状態が除去、是正され得る
- そうすると、使用者が誠実交渉義務に違反している場合に、これに対して誠実に団体交渉に応ずべき旨を命ずることを内容とする救済命令（以下「誠実交渉命令」という。）を発することは、一般に、労働委員会の裁量権の行使として、救済命令制度の趣旨、目的に照らして是認される範囲を超え、又は著しく不合理であって濫用にわたるものではないというべき

8. 山形県・県労委事件 (3) 最高裁判決 判旨③

- ✓ 団体交渉に係る事項に関して合意の成立する見込みがないと認められる場合には、誠実交渉命令を発しても、労働組合が労働条件等の獲得の機会を現実に戻すことは期待できないものともいえる。
- ✓ しかしながら、このような場合であっても、使用者が労働組合に対する誠実交渉義務を尽くしていないときは、その後誠実に団体交渉に応ずるに至れば、労働組合は当該団体交渉に関して使用者から十分な説明や資料の提示を受けることができるようになるとともに、組合活動一般についても労働組合の交渉力の回復や労使間のコミュニケーションの正常化が図られるから、誠実交渉命令を発することは、不当労働行為によって発生した侵害状態を除去、是正し、正常な集団的労使関係秩序の迅速な回復、確保を図ることに資するものというべきである。
- ✓ そうすると、合意の成立する見込みがないことをもって、誠実交渉命令を発することが直ちに救済命令制度の本来の趣旨、目的に由来する限界を逸脱するということはできない

8. 山形県・県労委事件（４）実務上の留意点

- 講師も不当労働行為救済命令の取消請求訴訟を何件も経験したことがあるが、「**裁量**」の範囲は**非常に広範**であり、「裁量逸脱」とまで判断してくれたケースに遭遇したことはない。
- 本件の判旨も、よくぞ最高裁がここまで詳しく解説文のような言及をしたという印象（自身が見てきた下級審判決などで目にした内容と同様で、なぜ高裁がこのような判断をしたのか疑問）
- 労働組合に**財務資料を開示するか否か、開示する場合でもどのような情報を、どのような方法で開示するかは、非常に悩ましい場面も多い。**
- 交渉の議題との関係にもよるが、**少なくとも賃金の不利益変更の場面**においては、**開示の仕方を工夫するなどして、財務に関する情報を提供して、労働組合側の理解を得られるように努力する姿勢**が必要

9. 福山通運事件

～ 業務中の事故について

労働者が被害者に賠償した場合の
使用者への求償の可否 ～

令和2年2月28日

最高裁第二小法廷判決

(労働判例1224号5頁)

9. 福山通運事件 (1) 論点・前提知識

民法715条

ある事業のために他人を使用する者は、被用者がその事業の執行について第三者に加えた損害を賠償する責任を負う。ただし、使用者が被用者の選任及びその事業の監督について相当の注意をしたとき、又は相当の注意をしても損害が生ずべきであったときは、この限りでない。

2 使用者に代わって事業を監督する者も、前項の責任を負う。

3 前二項の規定は、**使用者又は監督者から被用者に対する求償権の行使を妨げない。**

- ✓ 使用者から被用者に対する求償は、損害の公平な分担の見地から信義則上相当な限度で可能（最高裁S51.7.8）。
- では、労働者が被害者に賠償した場合、使用者に対して求償することは可能なのか？

9. 福山通運事件 (2) 事実関係

- ✓ 労働者X（上告人）は、Y社（被上告人）に雇用されてトラックでの運送業務に従事
- ✓ 業務としてトラックを運転中、被害者Aを死亡させる事故を起こす
- ✓ YはAの治療費を支払う
- ✓ Aの相続人は長男、二男の2名
- ✓ まず、二男がY社を提訴し、Y社は裁判上の和解で二男に解決金を支払う
- ✓ 二男より遅れて長男がXを提訴し、Xの支払義務を認める判決が確定
- ✓ Xは確定判決に従い、長男のために有効に弁済供託をする。
- ✓ XがY社を被告とする求償請求訴訟を提起。

9. 福山通運事件

(3) 最高裁判決 判旨①

- ✓ 民法715条1項が規定する使用者責任は、使用者が被用者の活動によって利益を上げる関係にあることや、自己の事業範囲を拡張して第三者に損害を生じさせる危険を増大させていることに着目し、損害の公平な分担という見地から、その事業の執行について被用者が第三者に加えた損害を使用者に負担させることとしたものである（最高裁判決を摘示）
- ✓ このような使用者責任の趣旨からすれば、使用者は、その事業の執行により損害を被った第三者に対する関係において損害賠償義務を負うのみならず、被用者との関係においても、損害の全部又は一部について負担すべき場合があると解すべき

9. 福山通運事件

(3) 最高裁判決 判旨②

- ✓ 使用者が第三者に対して使用者責任に基づく損害賠償義務を履行した場合には、使用者は、その事業の性格、規模、施設の状況、被用者の業務の内容、労働条件、勤務態度、加害行為の態様、**加害行為の予防又は損失の分散についての使用者の配慮の程度**その他諸般の事情に照らし、**損害の公平な分担という見地から信義則上相当と認められる限度において、被用者に対して求償することができる**と解すべきところ（最高裁判決を摘示）、
- ✓ 上記の場合と**被用者が第三者の被った損害を賠償した場合とで、使用者の損害の負担について異なる結果となることは相当でない。**
- ✓ 以上によれば、被用者が使用者の事業の執行について第三者に損害を加え、その損害を賠償した場合には、被用者は、上記諸般の事情に照らし、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することができるものと解すべき

9. 福山通運事件（4）実務上の留意点

- 資力の関係もあり、通常は労働者個人だけ被害者側から訴えられることは珍しいと思われる。
- 例えば、**業務に労働者個人が所有する自動車の使用**を認めているケースで、業務として当該自動車を使用して事故を起こした場合、**労働者個人が加入する保険により被害者に賠償**がなされることが考えられる。
 - このような場合、労働者個人が加入していた保険会社から、使用者である会社に対して求償がなされることが考えられる。
 - そのため、使用者としても、**労働者に対して被害者から請求がなされた場合、連携したり、労働者側での対応を注視**しておくべき必要がある。
- 使用者としては、最高裁の判旨にもあるとおり、**加害行為の予防又は損失の分散についての使用者の配慮**といった取組みが必要。

10. 本日のまとめ

10. 本日のまとめ

■ 甲野堂薬局事件

- 割増賃金の未払いがある場合、労基法114条の付加金の支払いを確実に免れるためには、遅延損害金を含めて、控訴審口頭弁論終結までに確定払いしなければならない

■ L館事件

- 懲戒処分を受けたことを理由とする資格等級の引下げ（降格）も、それが降格事由となることが規程で定められていて、かつ、懲戒処分が有効である場合には、有効となり得る

■ 福原学園事件

- 有期契約に更新上限がある場合、更新上限に達する前の雇止めが無効である場合であっても、更新上限に達した後に当然に無期契約に移行するわけではない

■ イビデン事件

- 親会社の子会社の従業員も対象とする通報窓口・相談窓口を設置している場合、設置している制度の仕組みによっては、子会社の従業員が求める対応を行うべき義務を負う場合がある

10. 本日のまとめ

■ 山梨県民信用組合事件

- 使用者が労働組合の代表者と組合員の労働条件についての合意書面を取り交わした場合であっても、組合内部での協約締結権限付与の手続きがとられていないと、組合員に労働協約の効力が及ばない

■ 平尾事件

- 既に発生した組合員の権利を処分するためには、労働組合に対して組合員から個別に授權がなされていることが必要

■ 山形県・県労委事件

- 問題となった議題についておよそ合意の見込みがなくなった場合であっても、使用者の不誠実交渉について労働委員会は救済命令を発することができる

■ 福山通運事件

- 業務において労働者が第三者に加害行為に及び、労働者が第三者に対して損害賠償をした場合、労働者が使用者に対して求償することができることがある

ご視聴ありがとうございました！

Zoomを退出していただくとアンケートが立ち上がりますので、アンケートにご協力をお願いしますと幸いです。

本日のセミナーのレジュメは顧問先様限定で後日配信予定です。

個別のZoom面談にて顧問契約の説明をお受けいただいた方には、特典として、本日のレジュメを無料配布いたします。

面談をご希望の方は、アンケートにて「顧問内容についてZOOMで話を聞いてみたい」のご選択をお願いいたします。