

最近の主要労働判例・命令

(2021年4月号)

2021年4月23日
経団連労働法制本部

1. 労働判例から

【地公災害補償】

○地方公務員災害補償基金熊本県支部長事件 福岡高裁(令和2年9月25日判決) 速報 2436号

脳間幹部出血発症と公務との間に相当因果関係を認めなかった原判決を取消し、発症の公務起因性が肯定された例

(事案)

小学校教諭として勤務していたX(原告、控訴人)が、脳幹部出血を発症して後遺障害を負った(以下「本件発症」という。)のは公務に起因するものと主張して、公務災害認定請求を行ったところ、被告熊本県支部長が行った公務外認定処分を不服として、取消しを求めて提訴した事案

(判示事項)

受け持っていた授業等様々な業務を同時期に並行して処理していたのであるから、業務上の負荷については業務全体として評価する必要がある。

自宅での作業は職場における労働に比して緊張の程度が低いといえることができるが、控訴人は、午後7時ころまで本件小学校で時間外労働をした上で、仕事を持ち帰り、自宅で業務を行うことを余儀なくされた結果、睡眠時間が減ったものと認められる。控訴人が自身の長男及び次男の入院や自宅療養に対応したことに伴い、控訴人に身体的な負荷がかかったことは否定できないが、控訴人が頻繁に入院に付き添い、病院の簡易ベッドで寝たとは認められず、これにより控訴人の血管病変等が本件発症を生じさせるような状態にまで増悪していたとは認められない。

以上の事情を総合考慮すれば、控訴人の本件発症前の過重な業務による身体的及び精神的負荷が控訴人の血管病変等をその自然経過を超えて増悪させ、本件発症に至ったと認められる。したがって、本件発症は、公務に内在する危険が現実化したものと評価することができ、本件発症と公務との間に相当因果関係を認めることができる。

【労災民訴】

○マツヤデンキ事件 大阪高裁(令和2年11月13日判決) 速報2437号

労災認定後の労災民事訴訟において、使用者の安全配慮義務違反が否定された例

(事案)

被告Y社の従業員である原告Xが、同僚従業員から暴行を受けて傷害を負ったほか、心的外傷後ストレス障害(PTSD)またはうつ病に罹患して休職を余儀なくされたとして、Y

社に対して債務不履行（安全配慮義務違反）または不法行為（使用者責任）に基づく損害賠償を請求するなどした事案

（判示事項）

同僚Aから右前腕部、頭部および左腰部を殴打され打撲を負ったことは不法行為として認められる。一方、同僚Bから2リットルのペットボトルを左眼付近に振り下ろして殴打され左眼球打撲、左外傷性虹彩炎および左三叉神経痛の障害を負ったことについては、ペットボトルで頭の上を叩くようにして脅そうとしたところ、手元が狂い、ペットボトルがXの額の左側付近や眼鏡に当たって眼鏡が外れたものであり、当該暴行によって一審判決が認定するような傷害を負ったとはいえない。

そして、本件の事情に照らせば、Y社が上記の暴行により原告が精神障害を発症・増悪させることを予見することはできなかったといえる。また、Y社においてXの低評価等を理由にXが同僚らから暴力を伴うような指導や叱責等を受ける可能性があることを予見してそのようなことがないように注意すべき義務があったとはいえない。

したがって、Y社の安全配慮義務違反は成立せず、認容し得るのは、使用者責任に基づく損害賠償約2万円の限りである。

【雇止め】

○日本通運事件 東京地裁（令和2年10月1日判決） 速報2438号

同一の使用者との間で、労働契約の更新を7回行った有期契約社員に、次の更新の合理的な期待が認められなかった例

（事案）

鉄道利用運送事業、貨物自動車運送事業、貨物運送取次事業及び倉庫業等を営む株式会社である被告との間で、平成24年6月1日以降、平成30年3月31日にまでに、被告を使用者、原告を労働者として、労働契約1から労働契約8の有期労働契約を締結した原告が、平成30年1月31日付けで、労働契約8の期間満了日である同年3月31日をもって原告との労働契約を終了させ、以後契約を更新しない旨の通知を受けたことから、原告と被告の労働契約は労契法19条1号又は2号の要件を満たしており、雇止めについて客観的合理的な理由も社会通念上相当性もないため、従前の労働契約の内容で契約が更新されたと主張して、被告に対し、労働契約上の権利を有する地位にあることの確認、平成30年4月分以降賃金等の支払を求め、訴えを提起した事案

（判示事項）

原告が、不更新条項等を含む労働契約5から8までの契約書に署名押印したことをもって、その合理的期待を放棄したと認めることはできないが、労働契約1から7までは、特定の商品発送業務を被告が受注する限りにおいて継続する性質の雇用であること、被告が同業務を受注できず事業所を閉鎖して撤退することとなり、原告に対し複数回その旨の説明を行い、契約書にも不更新条項が設けられたこと等からすると、それまでの契約期間通算

5年1箇月、5回の更新がされたことによって生じるべき更新の合理的期待は、打ち消されてしまったといえ、原告に合理的な期待が生じる余地はなかったとみるのが相当である。

そして、原告は、5年を超えて雇用されておらず、かつ、労契法19条2号の適用により5年を超えて雇用されたことになるともいえず、原告について、労契法18条の保護が及ぶことはなく、本件雇止めが同条の潜脱となるとはいえない。

2. 労働委員会命令から

【中労委】

○日立Astemo不当労働行為再審事件（令和元年（不再）第58号）令和2年3月16日

（事案）

会社が、事前に団体交渉等を行わず、組合員に対して正社員登用試験を実施したこと等は、不当労働行為に当たらないとされた事案

（判断の要旨）

会社が、事前に団体交渉等を行わず、組合員Aに対して正社員登用試験を実施したこと及び団体交渉において組合から正社員登用試験の事前説明会での配付資料を要求されたのに対し、異なる資料を提出し、Aに対して説明した内容との間に齟齬を生じさせたこと等は不当労働行為に当たらない。

3. 実務に役立つ労働法の知識

○日本通運事件東京地裁判決について（労働経済判例速報 2438号 緒方弁護士論説から抜粋、下線は事務局による）

合理的期待型は、日立メディコ事件（最判昭61.12.4集民149.209）の判例法理を明文化したものであるところ（平成24年通達）、契約目的・作業内容・更新回数などから、「ある程度の継続が期待されていた」場合である。またこのような合理的期待の有無は、「契約期間の満了時」、すなわち最初の契約締結から雇止めされるまでの間のあらゆる事情を総合勘案して判断される（平成24年通達）。

・・・(略)・・・

本件労働契約は、もともと、被告のQ2事業所におけるQ3の商品発送業務を行わせる目的で締結されたものであり、同業務を被告が受注する限りにおいて継続する性質の雇用契約であったと解されるところ、被告が同業務を受注できなくなり事業所の閉鎖・撤退をすることから、労働契約7（6回目の更新）の締結の時点においては「更新の合理的期待は、打ち消されてしまった」として、その後、締結された労働契約8の契約期間満了時においては、更新の合理的期待は認められないと判断した。

目的の消滅により契約終了するという契約法の当然の事理を踏まえて更新の合理的期待の有無を判断したものといえ、単に通算契約期間の年数のみから無期転換逃れとする原告の主張は実態に沿わず筋違いといえよう。