

最近の主要労働判例・命令

(2021年2月号)

2021年2月18日

経団連労働法制本部

1. 労働判例から

【LGBT】

○Y交通事件 大阪地裁（令和2年7月20日決定）速報2431号

性同一性障害に対する就労拒否について賃金の仮払が認められた例

（事案）

タクシー乗務員として勤務する性同一性障害の診断を受け日常的に化粧を施していた債権者が、タクシー事業を営む債務者に対し、乗務中の接客等を問題とされ就労を拒否されたことについて、債務者の帰責性に基づく就労拒否に当たるとして、民法536条に基づき、賃金の仮払いを求めて大阪地方裁判所に仮処分を申立てた事案。

（判示事項）

本件の事実関係によれば、債務者が、本件苦情の真実性又は存在自体を理由として、債権者の就労を拒否することは、正当な理由に基づくものとはいえないことに加え、債務者が、債権者に化粧を施したことに関連して就労を拒否したことには、必要性も合理性も認めることはできない。したがって、債権者に対する就労拒否は、債務者の責めに帰すべき事由によるものであるといえることができる。

【安全配慮義務】

○アクサ生命保険事件 東京地裁（令和2年6月10日判決）速報2432号

長時間労働の認識可能性があったにもかかわらず、特段措置を講じなかったとして、原告が具体的な疾患を発症しなかった場合でも慰謝料請求が認められた例

（事案）

生命保険業等を業とする株式会社である被告が、時短勤務制度の事実上の適用を受けていた育成部長の原告に対し、原告が部下に時間外に活動報告を繰り返し求めていたことがパワーハラスメントに当たるとして懲戒戒告処分としたことについて、原告が、被告に対し、この点に関する不法行為に基づく慰謝料請求、及び長時間労働をについて被告が使用者として適切な対応を怠ったことを理由とする使用者責任ないし安全配慮義務違反・職場環境配慮義務違反による債務不履行責任に基づく慰謝料請求を求めた事案。

（判示事項）

被告の部下に対する報告を求める態様や頻度に照らしても、このような行為は、業務の適正な範囲を超えたものであると言わざるを得ず、育成部長の立場にあった原告が部下に対し、その職務上の地位の優位性を背景に精神的・身体的苦痛を与える、又は職場環境を悪化させる言動を行ったと評価できるものであって、パワーハラスメントに該当し懲戒事由と

なるものであり、調査が不十分といえないことや量定が重きに過ぎるともいえないことも併せ鑑みると、被告の処分は懲戒権の濫用に当たらず、被告による本件懲戒処分は有効であるといえるから、原告に対する不法行為の成立は認められない。

原告が育成部長に昇任して以降、上司らは原告が短時間勤務の適用を事実上受けていたことについては当初から知っていたものの、原告について時間外労働が生じていることを認識していたこと、原告がこの点について相談・改善を求めていること、労基署から時間外労働について是正勧告がなされていること、労使協定の締結が平成30年5月までなされていないこと等からすれば、被告には、原告の長時間労働を放置したという安全配慮義務違反が認められ、その慰謝料額は、10万円をもって相当と認める。

【雇止め】

○学校法人 Z1 大学事件 奈良地裁（令和2年7月21日判決）速報 2433号

学部統廃合に伴う大学教員の人員削減の必要性を肯定しつつ解雇・雇止めが無効とされた例

（事案）

大学を経営する学校法人である被告が、学部統廃合による教員余剰および原告らが専門性を生かす場が大学に無いとして、定年後再雇用者である原告2名に対して雇止めを通知し、さらにそれ以外の原告5名には同年3月末日をもって解雇する旨を通知したことに付いて、原告らが、労組法7条1号及び3号該当の不当労働行為であるほか労働契約法16条、19条に反して無効であると主張し訴訟提起した事案。

（判示事項）

本件は学部統廃合による学生募集停止による教員余剰を理由とした解雇・雇止めであるから整理解雇法理が妥当し、①人員削減の必要性、②解雇回避努力を尽くしたか否か、③人選の合理性、④整理解雇手続の相当性を考慮要素として判断される。

そして、①募集停止で教員過員とはなっていたものの、負債はあってもこれを大きく上回る資産を有していたこと、第3の学部設置を検討していたことからすると、削減の必要性が高かったとはいえない。②希望退職募集や事務職員への配置転換、理事長等の報酬削減は行っているが、他方で原告らは高度の専門性を有するから基本的に大学教員としての地位を保障されるところ、原告らは新設学部への異動の前提となる文部科学省の教員審査を受けさせられておらず、同じ学部の他の教授は新設学部へ異動しており、また原告らの賃金切下げは試みられていないことからすれば、解雇回避努力も十分だったとはいえない。③異動のための教員審査を受けさせていないことからすると人選の合理性も肯定し難い。④団体交渉において協議自体は行っているものの人件費削減のために実施したのは希望退職募集と事務職配転等のみであって十分組合と協議したとは認められず、手続の相当性も疑いがある。以上から、定年後再雇用者以外の原告に対する解雇は無効である。

他方で、定年後再雇用者である原告2名については、人員削減の必要性が認められる場面

においては、無期雇用者の解雇よりも有期の定年後再雇用者の雇止めを優先することは合理性を有する。そして、当該2名は既に定年退職して退職金の支払いを受けたあとで定年後再雇用を続けている者であるから、経済的打撃や雇用継続期待は他の原告らと比べて大きいとは言い難い。したがって、当該2名の雇止めは有効である。

2. 労働委員会命令から

【中労委】

○光明池土地改良区不当労働行為再審査事件（平成31年(不再)第1号）令和3年1月15日（事案）

組合からの申入れを受けて特定日に開催された組合員Aの未払残業代に関する団体交渉において、法人が、①組合員Aの未払残業代が発生していないことについて具体的な説明を一切行わず、また、②組合が要求した組合員Aのタイムカードの写しの提供を理由の説明を行うことなく拒否したことが、不当労働行為（不誠実団交）であるとして救済申立てがあった事案

（判断の要旨）

組合員Aに未払残業代を支払わなかった理由を具体的に説明しなかったことは労組法第7条第2号の不当労働行為に該当する。組合員Aのタイムカードの写しを提供しない理由を具体的に説明しなかったことは労組法第7条第2号の不当労働行為に該当する。

○東日本環境アクセス外1社不当労働行為再審査事件（令和元年(不再)第22・24号）令和3年1月22日

（事案）

環境アクセス（アクセス）が、①アクセスのパート社員であるA組合員をパート社員から契約社員に登用しなかったこと、②A組合員による退職の申出の撤回を認めなかったこと、③平成28年1月27日、同年3月9日及び同年4月27日の団体交渉で不誠実に対応したこと等が、①及び②は労組法第7条第1号及び第3号に、③は同条第2号及び第3号に該当する不当労働行為として、また、JR東日本が、労組法第7条の使用者に当たることから、JR東日本との関係においても上記①及び②については、同条第1号及び第3号に該当する不当労働行為であるとして、救済申立てがされた事件

（判断の要旨）

当該組合員の契約社員への転換を認めなかった理由は同人の勤務状況にあり、合理性が認められ、同人が組合員でなければ契約社員への転換が認められたとは認め難いから、不利益取扱いには当たらない。また、契約社員への転換を認めなかったことが組合を弱体化するものであったとは認められないから、組合に対する支配介入にも当たらない。

なお、JR東日本は、組合との関係で労組法第7条の「使用者」には当たらない。

3. 実務に役立つ労働法の知識

○アクサ生命保険事件東京地裁判決について（労働経済判例速報 2432 号 岡正俊弁護士論説から 抜粋、下線は事務局による）

本件判決は、長時間労働により原告が心身の不調を来したことについては、疲労感の蓄積を訴える原告の陳述や、抑うつ状態と診断された旨の診断書があるが、これを認めるに足りる医学的証拠は乏しいとしており、認めていない。しかし「原告が、結果的に具体的な疾患を発症するに至らなかったとしても、被告が、1年以上にわたって、ひと月当たり 30 時間ないし 50 時間以上（1日 8 時間超過分と週 40 時間超過分の合計）に及ぶ心身の不調を来す可能性があるような時間外労働に原告に従事させたことを踏まえると、原告には慰謝料相当額の損害賠償請求が認められるべきである。」として 10 万円の慰謝料を認めた。

本件では、原告は脳・心臓疾患や精神疾患を発症したとは認定されていないにもかかわらず、慰謝料支払請求が認められた。上記疾患を発症していない場合であっても精神的苦痛が認められる場合はあり得るので、この点は今後使用者としても留意する必要がある。

もともと、慰謝料が認められる理由として、本件判決が「ひと月当たり 30 時間ないし 50 時間以上…に及ぶ心身の不調を来す可能性があるような時間外労働に従事させた」としている点は、些か説得力に欠けるように思われる。従来、「長時間労働」としては脳・心臓疾患の労災認定基準が参考にされてきたと思われるところ、本件では1か月あたり 80 時間を超える労働時間は認定されていない。1か月あたり 45 時間を超える時間外労働が認められている月はあるが、それだけで「心身の不調を来す可能性がある」とまでいえるか、30 時間を超える月も問題としているが根拠は何か等について明確な判断が示されておらず、使用者としては「長時間労働」の判断に困るであろう。

このように判旨には疑問もあるが、本件判決の安全配慮義務違反の判断を読むと、使用者としては労働時間の把握・調査や改善指導については今後一層気を配る必要があるように思われる。