

最近の主要労働判例・命令

(2022年9月号)

2022年9月6日

経団連労働法制本部

1. 労働判例から

【労災認定】

○一般財団法人あんしん財団事件 東京地裁（令和4年4月15日判決） 速報2485号

労働者の業務災害等保険給付支給処分に対する抗告訴訟について、事業主の原告適格が否定された例

（事案）

労災保険のメリット制の適用を受ける事業の事業主である原告に勤務していた補助参加人につき、療養補償給付及び休業補償給付の支給決定（労災認定）がなされたことにつき、原告が労災保険料の納付義務の範囲が増大して直接具体的な不利益（約750万円の保険料の増大）を被るおそれがあるとして、当該労災認定の取り消しを求めた事案

（判示事項）

労災保険法は、被災労働者等の法的利益の保護を図ることを目的とし、これに反する事業主の利益は保護の対象としていないものと解するのが相当である。

労災保険事業において、要件の判断を誤った業務災害支給処分がなされることで、保険給付額に一部過大な給付が含まれ、又はその他の事情により保険料が過少となる場合がありうるが、労働保険の保険料の徴収等に関する法律（以下、「徴収法」）が予定する労災保険事業の運営の在り方としては、そのような個別の事象は、労災保険事業全体の長期的な収支によって均衡を図ることが予定されており、事業主の不服申立てによる給付の是正は予定されていない。

また、いわゆるメリット制の目的は、労働保険料に関する事業者間の公平性と災害防止努力の促進にあり、その目的に個々の保険給付の適正化が含まれるとは解し難い。メリット制に係る特定事業主の利益は、あくまで、徴収法に基づく労働保険料の認定処分との関係で考慮されるべき法律上の利益となり得るにとどまるものと解するのが相当であり、事業主の不服申立てにより、個別の保険給付自体の是正を図ることが予定されているものとは言い難い。

したがって、労働保険料の認定処分に対する事業主の不服申立権は、労働保険料の認定処分との関係で考慮されるべき事業主の利益を保護することを意図した制度であると解するほかなく、徴収法が、個別の保険給付に係る特定事業主の利益を保護していると読み取ることはできない。

以上より、特定事業主の利益は行訴法9条1項にいう法律上保護された利益には該当せず、特定事業主は、業務災害支給処分の取消訴訟の原告適格を有しない。

【雇止め】

○学校法人沖繩科学技術大学院大学学園事件 那覇地裁（令和4年3月23日判決） 速報 2486号

雇止め法理の適用が否定され、雇止めが有効と判断された例

（事案）

1 被告は、診療所、保健センター等を設立、運営する学校法人である。原告は、平成28年11月1日から同30年10月31日までを雇用期間として採用され、被告の運営する診療所（クリニック）で看護師業務に従事した。

原告と被告との間の雇用契約書には、「本契約は、契約期間満了時の業務量および被告の財務状況、その他を判断し、原告に対して契約更新を提示し、原告の承諾を以って、更新が成立するものとする。」旨定められており、労働条件通知書には、「契約更新の可能性：あり」との記載があった。

2 原告が勤務していたクリニックは、当該クリニックの唯一の医師が退職し、管理者不在となったため、同年8月1日よりクリニックは休診となった。そのため、原告は、保健センターにおける患者対応業務等に従事することとなった。

3 原告と被告は、平成30年11月1日、契約更新手続を経た上で、同日から同31年3月31日までを雇用期間として雇用契約を更新した（以下、更新の前後を問わず「本件労働契約」という。）。なお、配属部署はクリニックから保険センターに変更となった。

4 被告は、平成31年4月頃にクリニックを正式再開する予定であったが、クリニックの開院時間の短縮が見込まれたことから、開院時間短縮に伴う業務縮小を理由に、同年3月31日の雇用期間満了をもって、原告との雇用契約を更新せず終了した（以下、「本件雇止め」という。）。その後、クリニックは、当初の予定よりも遅れ、令和元年6月3日に再開されたが、1週当たりの開院時間は16時間から10時間と減少した

5 本件は、本件雇止めは客観的に合理的な理由を欠き、社会通念上相当であるとは認められないなどと主張して、労働契約上の権利を有する地位にあることの確認等を求めて提訴した事案である。

（判示事項）

1 被告では原則として任期制職員が採用されているが、このことは被告の財源が国費による補助金に依存していることに伴う人事上の制約に基づくものとして、やむを得ない側面があるものといえる。

また、本件労働契約が看護師としての一定の経験を有する者という特定のスキルの所持者を対象とするものであり、その賃金は、原告の経験・スキルに相応する高額のものといえることからすると、本件労働契約は、その業務が常用性を有するものであるとしても、被告が雇用形態として有期雇用を選択したことに合理性を欠くとはいえない。

2 原告は被告のクリニックの職員として雇用されたものであるから、雇用開始後にクリ

ニックの運営状況が縮小方向に変化したことは、原告の雇用を継続しないことの合理的な理由となり得るものといえる。

- 3 本件労働契約においては、1回の更新がされたのみであり、かつその労働期間も全体として2年5か月にとどまり、更新後の期間はわずか5か月とされたのであるから、更新回数・通算期間の観点からは、原告において本件労働契約の更新に対する合理的な期待が生ずるものとはいえない。
- 4 本件の事情を総合すると、有期雇用契約とされたことについて合理的な根拠があり、また雇用契約や業務内容の性質から当然に更新されることが前提となっているものとはいえず、さらに本件労働契約の更新回数や通算期間、本件労働契約に係る定め、被告側の説明等に照らしても、原告に契約更新について合理的期待を生じさせるものとはいえない。

よって、本件労働契約が労働契約法19条に基づき更新されたとはいえないことから、原告の請求はいずれも理由がない。

【労基法 16 条、研修費用返還】

○独立行政法人製品評価技術基盤機構事件 東京地裁（令和3年12月2日判決） 速報 2487号

研修終了後一定期間経過前に退職した場合は、研修費用の全部又は一部を返還する旨の条件付金銭消費貸借契約が労基法 16 条違反として無効とされた例

（事案）

- 1 被告は、平成 13 年 4 月に行政執行法人である原告（その役員及び職員には国家公務員の身分が付与されている）に採用され、経産省への出向を経た後、平成 18 年 4 月から原告の化学センターの安全審査課に勤務していた。
その後、被告は、平成 19 年 12 月 28 日から平成 21 年 12 月 27 日までの 2 年間、長期派遣研修制度の対象者に選定され、国家公務員の身分を有したまま、米国環境保護局（以下「EPA」）に派遣されて、EPA において研修（以下「本件研修」）を受けた。なお、被告は、本件研修に参加する際、及び、当初の研修期間を延長する際に、「研修の期間の末日の翌日から起算した職員としての在職期間が 60 月に達するまでの期間に自己都合により退職した場合、機構が支出した総額に相当する金額又は一部を返還すること。」などを内容とする誓約書に署名押印の上、原告に提出した。
- 2 被告は、平成 21 年 12 月 28 日から化学センターに復帰したが、平成 25 年 9 月 30 日、自己都合により原告を辞職した。
- 4 原告は、平成 25 年 12 月 4 日、被告に対し、本件研修費用のうち、本件研修終了後の在職期間 45 か月分を控除した 285 万 3275 円を返還することを求める旨が記載された通知書を送付したが、被告がこれに応じなかったため、本件訴訟を提起した。

(判示事項)

1 被告は、本件研修に参加し、また、研修期間が延長されるに際して、研修終了後 60 月（5 年）以内に原告を自己都合により退職した場合には、原告が負担した本件研修費用の一部又は全部を返還するという意思を有し、これを原告に表示したといえるから、原被告間には、被告が原告に対し本件研修費用の一部又は全部を返還する債務を負うが、被告が本件研修の終了後、原告での勤務を年間継続したときは、原告は被告に対し上記の返還債務を免除する旨の条件付金銭消費貸借契約が成立したものと認めるのが相当である。

2 本件消費貸借契約が労基法 16 条に反し無効か否か

(1) 原告は、本件消費貸借契約を締結した平成 19 年及び平成 20 年当時は特定独立行政法人とされていたから、その職員について、国家公務員（一般職）に属する職員に対する労基法の適用除外について定めた国家公務員法附則 16 条は適用されず、被告には労基法が適用されていたものと認められる。

(2) 本件消費貸借契約が同条に違反するか否かは、同契約の前提となる本件研修制度の実態等を考慮し、本件研修が業務性を有しその費用を原告が負担すべきものであるか、本件消費貸借契約に係る合意が労働者である被告の自由意思を不当に拘束し労働関係の継続を強要するものか否かといった実質的な見地から個別、具体的に判断すべきものと解すべきである。

(3) 被告は、自らの意思により本件研修に参加したものといえる一方で、被告において積極的に海外派遣を原告に求めたものではなく、研修先の選定や研修内容の確定に当たっても被告の意向が反映された形跡はうかがわれず、かえって、原告において、被告を長期海外派遣の適任者として選定し、派遣先や研修内容も原告において主導的に調整、決定した上で被告を EPA に派遣したものと認められる。

また、本件研修は、実態としては、日本の化学物質管理行政の分野における原告のプレゼンスを高めるという組織的目的に基づき実施された面も相当程度あったものと認めるのが相当である。

さらに、被告の EPA における本件研修は、形式的には独自の調査研究と原告に対する報告を主とするものとされていたが、これにとどまらず、原告の職員としての業務性も相当程度帯びていたものと認められる。

加えて、被告が EPA において従事していた業務は、原告における被告の業務内容と深く関係する一方で、必ずしも原告や関係省庁以外の職場や化学物質管理に関する業務以外の業務分野における汎用的な有用性を有するものではなかったといえることができる。

(4) 以上のとおり、本件研修は、主として原告の業務として実施されたものと評価するのが相当であり、そうであれば、本件研修費用も本来的に使用者である原告において負担すべきものとなるところ、本件消費貸借契約は、被告に一定期間の原告への勤務継続

を約束させるという実質を有するものであり、労働者である被告の自由な退職意思を不当に拘束して労働関係の継続を強要するものといわざるを得ないから、労基法 16 条に違反し無効と解するのが相当である。

2. 労働委員会命令から

【中労委】

○シェーンコーポレーション不当労働行為再審査事件（令和元年（不再）第 50 号）令和 4 年 8 月 9 日

（事案）

会社の就業規則上の有給休暇の計画的付与は無効であるから、就業規則に定められた有給休暇日数を任意に取得できると主張して、出勤に応じない状態を続けた組合員を雇止めとしたことが、不当労働行為に当たらないとされた事案

（判断の要旨）

- (1) 組合員 C に対する雇止めは、組合員 C が会社の制度とは異なる有給休暇を主張して出勤に応じない状態を続けたことから、会社が企業秩序を維持するためにとった対応といえ、仮に同人が組合員でなかったとしても、会社は同じ対応をしたものと推測される。
- (2) したがって、組合員 C に対する雇止めは、同人が組合の組合員であることや組合活動を理由とするものではなく、不当労働行為に当たらない。

【都労委】

○テイケイ事件（令和 2 年（不）第 40 号・令和 3 年（不）第 27 号）令和 4 年 8 月 24 日

会社が団体交渉に応じなかったことは正当な理由とならず、会社による文書送付行為等は支配介入に当たるとして一部救済された例

3. 実務に役立つ労働法の知識

○独立行政法人製品評価技術基盤機構事件東京地裁判決について（労働経済判例速報 2487 号 三上安雄弁護士論説から抜粋）

裁判所は、同条（注：労基法 16 条）違反の有無につき、本件研修制度の実態等を考慮し、本件研修が業務性を有し、その費用を原告が負担すべきものであるか、本件消費貸借契約に係る合意が労働者である被告の自由意思を不当に拘束し労働関係の継続を強要するものか否かという実質的な見地から個別、具体的に判断すべきとした。

そして、確かに、被告自らの意思により本件研修に参加し、派遣時期や米国滞在中のビジネススクールへの通学などの被告自身の希望も派遣計画に一定程度反映されていたとはいえるが、①被告が積極的に海外派遣を原告に求めたものではなく、原告が、被告を長期海外派遣の適任者として選定し、派遣先や研修内容も主導的に調整決定したうえで被告を E P A に派遣したこと、②実態として、被告個人の能力向上のみならず、E P A の取組み

を被告に体得させ、また、EPAとの人脈を形成することによって以降の情報交換を容易にし、日本の化学物質管理行政の分野における原告のプレゼンスを高めるという組織的目的に基づき実施された面も相当程度認められること、③本件研修は、調査研究と原告に対する報告にとどまらず、経産省等の原告以外の職員からの求めに応じての調査、検討、報告等原告の職員としての業務性も相当程度帯びていた、などの事情を勘案し、本件研修は主として原告の業務として実施されたものと評価するのが相当であり、本件研修費用は本来的に使用者である原告が負担すべきとした。そして、本件消費貸借契約は、一定期間勤務継続を約束させる実質を有し、被告の自由な退職意思を不当に拘束して労働関係の継続を強要するものといわざるを得ないと判断した。

さて、研修・留学後の勤務継続を確保すべく、終了後一定期間内に退職した場合に研修・留学費用の返還を義務付けることが同条違反かが争われた裁判例で、(1) 研修・留学参加の任意性、(2) 研修・留学の業務性、(3) 労働契約と区別した金銭消費貸借契約の有無等が考慮されているが、そのうち、業務性の有無は大きな判断要素といえよう(新日本証券事件・東京地判平10.9.25等)。要するに誰のための研修・留学なのか、それが使用者のためであればその費用は使用者が負担すべきということである。本判決が認定した原告の研修への関与(研修先選定等)、研修目的、研修中における対応の事実を前提とすれば、本研修の業務性を肯定し同条違反とした判断はやむを得ないと思われる。