

## 多発する労働事件から見る現状と課題

2024年1月18日

弁護士 棗 一郎  
(日本労働弁護団常任幹事)

### 第1 はじめに

#### 1 現在の労働相談の件数と特徴

～ 厚労省「令和4年度個別労働紛争解決制度の施行状況」(資料1)

総合労働相談件数は124万8,368件で、15年連続で100万件を超え、高止まり。助言・指導の申出件数、あっせんの申請件数は前年度より減少。民事上の個別労働紛争相談件数は27万2,000件に減少(4.2%減)。

内 容		件 数	前年度比
総合労働相談		124万8,368件	0.5%増
内 訳 延べ数	法制度の問い合わせ	86万1,096件	2.6%増
	労働基準法等の違反の疑いがあるもの	18万8,515件	10.8%増
	民事上の個別労働紛争相談	27万2,185件	4.2%減
助言・指導申出		7,987件	5.9%減
あっせん申請		3,492件	7.1%減

2 民事上の個別労働紛争における相談、助言・指導の申出、あっせんの申請の全項目で、「いじめ・嫌がらせ」の件数が引き続き最多。いじめ・嫌がらせの相談は民事上の個別労働紛争の相談件数では、69,932件(前年度比18.7%増)で11年連続最多。助言・指導の申出では、1,005件(同40.5%減)で10年連続最多。あっせんの申請では、866件(同26.1%減)で9年連続最多。

※ 令和4年4月の改正労働施策総合推進法の全面施行に伴い、同法に規定する職場におけるパワーハラスメントに関する相談については同法に基づき対応されるため、「総合労働相談」のうち「法制度の問い合わせ」や「労働基準法等の違反の疑いがあるもの」として計上され、「民事上の個別労働紛争(のいじめ・嫌がらせ)」の相談件数には計上

されていない。同じく、同法に規定する紛争について、その解決の援助の申立や調停の申請があった場合には、同法に基づき対応している。

◆職場におけるパワーハラスメントとは、職場において行われる、以下1～3の要素を全て満たすものをいう（労働施策総合推進法30条の2）。

- 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

[参考] 令和3年度における同法に関する相談件数等

相談件数：23,366件

紛争解決の援助申立件数：401件

調停申請受理件数：195件

[参考] 令和4年度における同法に関する相談件数等

相談件数：50,840件

紛争解決の援助申立件数：1,409件

調停申請受理件数：368件

### 3 相談内容（全体）

多い順に、①いじめ・嫌がらせ、②自己都合退職、③解雇、④労働条件の引き下げ、⑤退職勧奨、⑥雇い止め、⑦出向・配置転換、⑧雇用管理等、⑨募集・採用、⑩採用内定取り消し、その他。

### 4 裁判所における労働事件の件数と推移

訴訟も労働審判事件も令和2年は過去最高の件数（最高裁発表）

- ① 労働関係通常訴訟事件数 過去最多3963件。  
令和3年は、3609件。
- ② 労働審判事件数 過去最多3646件。  
令和3年は、3609件。  
合計）7870件（令和3年7255件）。

#### 注！

【労働審判申立件数の大きな減少の原因について】

これまで東京地裁労働専門部（4ヶ部）では、年間1000件を超える労働審判事件が行われたが、令和3年には963件、令和4年では805件となって、令和2年をピークに激減している。新型コロナウイルスの影響が雇用に影響があったと思われるが、その反面労働審判数が減っている理由は何が考えられるか。雇用調整助成金や他の助成金・支援金などの効果があったのか、また新型コロナウイルス関係での争いや裁判手続きへの心理的なことで抵

抗があったか、労働審判事件が減っている原因は何か。

東京地裁の申立件数の減少は、労働審判制度が始まって以来の急激な落ち込み。

全国の裁判所での労働審判の年間新受件数は、

- ・平成30年 3630件
- ・令和元年 3665件
- ・令和2年 3907件
- ・令和3年 3609件
- ・令和4年 3208件
- ・令和5年（1月～8月）2178件（推計年間 3192件）

最大のピーク時令和2年から700件も減少しているが、東京地裁の件数はそれを上回って約2割も激減。こんなに急激に労働審判の申立件数が減少したのは、同制度が始まって以来初めてのこと。

東京地裁本庁は、

- ・令和元年 1059件
- ・令和2年 1136件
- ・令和3年 963件
- ・令和4年 805件 〇令和2年から331件も減少。約3割も減少。
- ・令和5年（1月～8月）580件（推計年間 846件）

立川支部はほぼ半減

- ・元年 91件
- ・2年 74件
- ・3年 84件
- ・4年 43件
- ・5年 41件（年間推計 52件）

福岡地裁の減少も激しい。（217件→207件→168件→174件→97件（推計 137件）

ところが、横浜、大阪、神戸、仙台、札幌は減少していない。

これはいったいどういうことが起きているのか？

正確な原因の分析は難しいが、厚労省の総合労働相談の件数は（令和3年、4年ともに）124万件を超えて最多であり、15年連続で100万件を超え、そのうちの民事上の個別労働紛争相談件数も28万4000件、27万2000件を超えてそれほど減っていない。しかも、2020年以降はコロナ禍による労使紛争は増えているというのが実感であり、労働事件そのものが減っているとは思えない。

だとすると、東京地裁の労働審判の新規申立件数だけが急激に減少しているのは、労働事件の件数が減っていることが原因だとは言えない。ただし、コロナ禍の労働事件の種類を見ると、非正規労働者や女性のパート労働者等の事件が多いので、行政の労働相談どまりで、経済的な理由で法的手続きを利用するところまで言っていないケースも多くある。

また、最高裁の話によれば、コロナ禍の影響で在宅勤務やリモートワークが増えたことが原因かもしれないが、残業代請求事件が顕著に減少している。

しかし、通常の民事事件全体を見てみると、民事第一審訴訟事件の新受件数は、過払金等事件（「金銭のその他」等）の新受件数の増減を受け、平成21年をピーク（新受件数23万5508件）にして減少傾向が続いた後、平成27年以降はおおむね横ばいとなっていました。近年は減少に転じて、令和2年には13万3427件に落ち込み、10万件以上減っているという現状にある。

過去に、立川支部で労働審判手続申立の受付が始まった時に、なかなか申立件数が増えなくて、多摩支部で労働事件を多く扱う労働弁護士に聞き取り調査をしたところ、労働審判委員会の審理の進め方や判断（調停案や労働審判）、解決水準が低いことなどに不満が多くて、利用するのを止めているという回答が寄せられたことがあった。

このような事情を前提に推測すると、労働者や国民から労働審判や裁判所による解決があまり役に立たない、解決水準が低い、やっても意味がないと見限られている可能性も否定できない。この15年間で裁判所に持ち込まれる民事事件の件数が半分近くに激減しているので、労働審判事件もそうなる可能性がないとはいえない。もしそうだとすると、労働者や国民から労働審判制度や裁判制度が信頼されてないということになる。これは憂慮すべき事態であり、代理人弁護士も裁判所・労働審判委員会も法曹界全体として深刻に受け止めて、国民や労働者がもっと利用しやすい制度にしないといけないのではないかと。

## 5 現在の労使紛争事件（労働事件）の特徴

～ 労働組合や労働側弁護士（日本労働弁護団など）に寄せられる最近の労働相談の特徴と背景は？

労働相談や労働事件は、その時代時代の景気や経済の動向（好況、不況、世界的不況）、企業の動向、労働法制の改正、雇用社会の動向などによって変遷し特徴がある。

### (1) リストラの過程や手段として行われる職場いじめ（パワーハラスメント）

人事に関するマネジメント力のない社長や管理職などの単純なパワハラも多いが、企業のリストラ・人員整理のための退職強要や労働組合つぶしの手段として行われるという相談も依然として多い。

### (2) 職場いじめの増加に伴う病気休職（労災事件）の増加、休職期間満了での解雇、退職強要事件の増加

より深刻なのは、長時間の過重労働の上に、酷いいじめを受けてうつ病などの精神疾患を発症し、重篤な症状により勤務できなくなり休職に追い込まれたり、長期の病気休暇を取ってもなかなか緩快せず退職に追い込まれるという

相談が多数ある。自傷行為や自殺を凶るといった最悪の事例もある。

### (3) 新型コロナ経済不況下におけるリストラ事件の特徴

a. 退職勧奨から強要、閑職への不当配転により、企業は今や解雇せずに辞めさせる手法を取っている。あたかも通常の人事異動のごとく装い、「リストラ・追い出し部屋」の変形の手法。

\* このような事件の場合、労働側の紛争解決にとって、最大の障害になっているのが、配転命令の権利濫用に関する昭和61年の**東亜ペイント事件最高裁判決**！

➡ あまりに使用者の配転命令権の裁量権が強すぎて「特段の事情」がなければ人事の濫用にはならないので、現在の使用者は東亜ペイント事件最判を利用して、解雇せずに、退職勧奨を断った労働者に対して、退職へ誘導するような閑職、他部署、新設部署（庶務課、人事・総務部付きリストラ部屋）へ配転して退職するよう仕向ける。新型コロナ危機下でもより顕著になっている。この最判が、労働側が不当配転を争う場合の桎梏となっている。

### b. コロナ禍における倒産、整理解雇事件

コロナ対人業種と言われる飲食・小売り・旅行関連業種の店舗閉鎖、事業閉鎖、倒産事件が多い。企業組織再編の事件もある（廃業、部門閉鎖、事業譲渡、合併など）。

### (4) “フリーランス”～「雇用によらない」曖昧な働き方の急速な広がり

就労の実態は労働契約でありながら、契約の形式的な名称や名目を「(業務)請負」「業務委託」などと称して労働契約ではないかのように偽装して労働者を「個人事業主」であるかのように扱う働き方が、日本の雇用社会に急速に広がっている。

例えば、美容師、ネイリスト、HP制作、マッサージ師、宅配運転手などが個人事業主扱いされている。

最近では、新しいビジネスモデル「プラットフォームビジネス」において、労務供給型のプラットフォームが問題となっている。典型的な事例が、Uberイーツの配達員やアマゾンの配達員等。

### (5) 残業代未払い事件と長時間労働の相談は継続的に多い

## 第2 多発する労働事件と最近の注目すべき重要事件

### 1 アマゾン配達員に対する初めての画期的な労災認定！

#### ～労働基準法・労働契約法上の労働者性

#### (1) 問題の所在

アマゾンジャパン合同会社の下請会社の横須賀配送センターで働くアマゾンの配達員が、2022年9月、商品を配達中に階段から転落して腰椎圧迫骨折の大けがを負った。普通の労働者なら当然労災保険により治療費や休業補償給付が受けられるが、アマゾンの配達員はすべて雇用契約ではなく業務委託契約で、一方的に個人事業主として扱われて、労災保険の適用がないから、休業補償給付も治療代ももらえない。労働者として一切保護されないという劣悪な立場で働いている。しかし、実態はアマゾン配達員は毎日会社の配送指示により指揮監督の下で働いているから、「労働者」に該当する。

#### (2) 解決策の工夫

そこで、裁判所で正面から「労働者」と認めると提訴しても、「労働者性」が争点となると裁判に長い時間がかかり、最高裁まで争われて結論が出るまで5年～10年もかかってしまう。どうすればよいか？

アマゾン労働者弁護団は、労働基準監督署に労災申請をして、半年か1年で労災補償給付が受けられることになれば、使用者側は労災認定を争えないので、極めて短期間で救済される。2023年9月26日、横須賀労働基準監督署長は、アマゾン配達員を「労働者」と認め労災補償給付を支給する決定をした。これにより、全国で働く数万人ともいわれるアマゾン配達員に救済の道を開いたことになる。日本で初めてアマゾン配達員の労働者性を肯定した画期的な労災認定となった。

そして、労働災害で救済されるだけでなく、最高裁判例（横浜南労基署事件・最一小平成8年11月28日）によって「労働災害保険法上の労働者は労働基準法上の労働者と同一」とされていることから、労働法が全面的に適用されることになる。そうすると、未払い残業代請求も有給休暇の取得もコロナ等災害時の休業補償も一方的アカウント停止による解雇事件も全て労基法・労働契約法の適用があることになって、全面的な労働者保護が図れる可能性が大きくなった。

#### (3) 労災補償給付と裁判の違い

使用者は労災補償給付の支給決定を争えないので、労基署においては当該判断は確定する。ただ、アマゾン配達員が各地の労基署で労災認定を受けたからと言って、配達員が労災保険給付だけでなく、使用者に対して民事上の損害賠償請求をするために裁判上の手続をとれば、使用者は裁判所では労働者性を争

うことはできる。

労基署で労働者性を認めさせるメリットは、厚労省本省と横須賀労基署の判断は、労災保険請求については全国の全ての労基署で通用することになり（もっとも個別事案の労働者性の要件に該当する事実は本当に同じか各事案ごとに各労基署で検討することにはなる）、全てのアマゾン配達員が労災事故については救済される。極めて大きなメリットが全てのアマゾン配達員にもたらされることになる。

これに対して、裁判上の手続として、労災に基づく民事上の損害賠償を請求するとか、残業代を請求する、アマゾンアプリのアカウント停止に対する解雇無効の裁判などは、一応労基署の判断とは別途に裁判所が独自に労働者性を判断することになる。しかし、労災事故に基づく損害賠償請求は、過失の有無を除いて裁判所はほぼ労基署の判断を尊重する。残業代請求も労基署が認めて是正指導をしていれば、その判断を裁判所は尊重すると思われる。

問題は労基法に基づく請求ではなく、労働契約法上の請求の場合で、実務上は裁判所は解雇事件などは慎重に労働者性を検討することになるだろう。仮に、労基署と裁判所の判断が異なってもそれはそれで仕方がなく、裁判官は労基署が間違っていると判断すれば、異なる判決を書くこともありうる。その時は、労働者側代理人は最高裁まで争うことになる。

#### (4) 厚労省「貨物軽自動車運送事業の自動車運転者に係る労働者性の判断事例について」2023年12月（資料参照）

厚労省が本件労災認定事例を資料として公表した。これによって、全国の労基署においてアマゾン配達員（アマゾンアプリを使った現在の就労形態の場合）の配達業務遂行中の労災事故は全て救済されることが確定した。そこから派生して、今後は労基法上の請求なら労基署はすべて認めることになる。

#### \* 厚労省の判断

- 労働基準法上の「労働者」に該当するか否かは、契約の形式や名称にかかわらず、「労働者性の判断基準」（参考）に基づき、実態を勘案して総合的に判断されます。
- 先般、業務委託契約を締結し、個人事業主とされていた貨物軽自動車運送事業の自動車運転者から労災請求がなされた事案において、労働基準監督署による調査の結果、当該自動車運転者が労働基準法上の「労働者」に該当すると判断されたものがありました。

本資料は、他の業種と比べて申告が多く、判断に困難が伴うことも多い自動車運転者が、「労働者」に該当すると実際に判断された事例をまとめたものです（※）。各事例の実態に応じ、上記判断基準に沿って、判断のポイントを示しています。

- 契約上、個人事業主とされている場合でも、実態として、労働基準法上の労働者に

該当する場合には、労働基準関係法令を遵守する必要があります。本資料も参考に、適切に対応いただくようお願いします。

※ 本資料に掲げる事例は、「労働者」に該当すると労働基準監督署により判断された個別事案の一部であり、これら以外にもそのように判断された事案があります。また、本資料に掲げる事例にあるような指揮 監督等の実態がないからといって、「労働者」に該当しないと判断されるものではありません。

## 2 ウーバーイーツユニオン事件・都労委命令（令和4年10月4日） ～労働組合法上の労働者性

### (1) 事件の概要

ウーバー・イーツ・ジャパン（旧ウーバー・ポルティエ・ジャパンが名称変更）（Y2会社）は、専用アプリ上で、飲食店、飲食物の注文者、配達パートナーの三者を結び付ける事業を運営しており、同社と契約した配達パートナーは、当該アプリを通じて、配送の依頼を受け付け、履行すること等が可能となる。また、ウーバー・ジャパン（Y1会社）は、Y2会社の委託を受けて、配達パートナーの登録手続や教育、サポート等の業務に関わっている。

本件は、①Y1会社が、配達パートナーが結成した組合からの事故の際の配達パートナーに対する補償等についての令和元年10月8日付団交申入れに応じなかったこと、及び②Y2会社が、同組合からの事故の補償や報酬引下げ等についての同年11月25日付団交申入れに応じなかったことが不当労働行為に当たる、として救済申立てをした。

東京都労働委員会は、いずれも労働組合法第7条第2号に該当する不当労働行為であると判断し、Y1会社及びY2会社に対し、それぞれ(i)誠実団体交渉応諾、(ii)文書の交付及び掲示等を命じた。

\*本件は、いくつもの法人格を多用して、使用者としての責任逃れ。法人が入り乱れ非常に分かりにくい事業組織になっている。

### ア ウーバーイーツ事業の内容

ウーバーイーツ事業とは、ウーバーアプリ上で、飲食店、飲食物を注文する注文者、飲食物を注文者に配達する配達パートナーの三者を結びつけ、飲食店が提供する飲食物を注文者に届けることを実現するサービス。

ウーバーイーツ事業では、アプリ上で、注文者が飲食店に飲食物を注文し、飲食店がその注文に応じると、配達パートナーに配達リクエストが送信され、マッチングが行われる。配達パートナーが配達リクエストに応じる

と、配達パートナーは飲食店に移動して飲食物を受け取り、注文者に飲食物を配達することとなる。(端的に、フードデリバリーサービス事業である。)

ウーバーイーツ事業の運営主体は被申立人ウーバー・イーツ・ジャパンであるが、同事業の業務の役割分担は下記のとおり。

#### イ 当事者とウーバー各社の役割分担

##### a 申立人ウーバーイーツユニオン (X)

ウーバーイーツ配達員(都労委命令では「配達パートナー」)らが当初18名で結成した労働組合。本件申立て当時は30名。配達員は別会社ウーバー・ポルティエ及びウーバー・ポルティエ・ジャパン(後の被申立人ウーバー・イーツ・ジャパン合同会社)と契約を締結、ウーバー・アプリを付与される。

##### b 被申立人ウーバー・ジャパン株式会社 (Y1)

平成24年11月30日設立当初は、別会社ウーバー・ポルティエから委託を受けて、ウーバーイーツ事業に関する業務を行っていたが、令和元年12月1日以降は、ウーバー・ポルティエ・ジャパン(後の被申立人Y2ウーバー・イーツ・ジャパン合同会社)とサポート業務契約を締結して、同社から委託を受けて、ウーバーイーツ事業における

①広報・法務・契約業務

②配達パートナーの登録手続・教育

③アカウントへのアクセス停止措置の運用

④パートナーセンターの運用

⑤サポートセンターの運用

⑥登録飲食店拡大のための営業計画とその実施

⑦利用者拡大のための広告戦略の立案とその実施

⑧配達パートナー確保のための広告戦略の立案とその実施

⑨マーケティング

などの業務を行っていた。

・令和3年1月以降は、上記⑥ないし⑨の業務はY2が所管(契約内容の変更はない)。

・授業員は115名、59名、令和4年2月1日時点で125名に変動。

##### c 被申立人ウーバー・イーツ・ジャパン合同会社 (Y2)

旧ウーバー・ポルティエ・ジャパンとして令和元年10月29日設立され、日本におけるウーバーイーツ事業の運営主体。令和2年6月1日、商号変更「ウーバー・イーツ・ジャパン」。

ウーバーサービスの提供・あっせん、契約条件、サービス手数料及び推奨配送手数料の決定並びにこれらの代金決済業務、アピージング費用の支払

い、アカウント停止措置の判断基準の決定、アプリの表示に関する決定、  
「配達パートナーガイド」の作成などの業務。

加えて、上記(2)⑥～⑨の業務を所管。

- ・配達パートナーの登録手続を行う「パートナーセンター」を東京、横浜、大阪、京都、神戸、名古屋、福岡等で運営。
  - ・配達パートナーをサポートする「サポートセンター」を運営して、アプリの不具合、使い方が分からない場合などの対応、ウーバーイーツの利用者（飲食店、注文者、配達パートナー）間でのトラブルの調整。
  - ・従業員は令和3年1月時点で59名、同4年2月時点で95名。
- \*被申立人らの親会社はウーバー・テクノロジーズ（アメリカ合衆国が本拠）で、アプリとシステムの技術を開発し、世界各地で事業を展開している。

(2) 都労委命令の要旨

① 配達パートナーが労組法上の労働者に当たるか否かについて

A 労働者性の判断枠組みについて

ア UBイーツ事業（以下「本件事業」）は、Y2会社を運営主体とし、親会社であるC会社のほか、Y1会社、D会社、E会社が関わっており（本命令書において、主体が明確に区分できないときは、これらの会社を総称して便宜上「UB」と呼ぶ）、飲食店と、飲食物を注文する注文者と、配達パートナーとをアプリ上で結び付け、飲食店が提供する飲食物を注文者に届けるサービスである。

配達パートナーは、簡便な手続により登録された不特定多数の個人であり、UBから、配達の手順を具体的かつ詳細に記載した配達パートナーガイドの交付を受け、基本的にこれに従って業務を遂行している。

本件では、このようなプラットフォーム〔個人同士をインターネット上で結びつけるシステム〕を利用して業務を遂行する配達パートナーの労働者性が争点となっている。

イ 会社ら（Y1会社及びY2会社（商号変更前のY02会社を含む。）をいう。以下同じ。）は、本件事業は、飲食店と注文者と配達パートナーとをつなぐマッチングサービスであり、その利用者である配達パートナーは、Y2会社の「顧客」であって、その労働力を会社らが利用しているわけではないとして、労組法上の労働者性の判断基準が適用される余地はない旨主張する。

本件事業においては、契約上、UBは、配送サービスやデリバリー等のサービスを提供するものではなく、利用者（注文者、飲食店及び配達パートナー）にプラットフォームを提供するものであり、飲食物の販売については、注文者と飲食店との間で直接取引が行われ、配送が伴う場合は、飲食店と配達パート

ナーとの間で直接的な取引関係が生じるとされており、配達パートナーがD会社及びY2会社に対して労務を提供する関係とはなっていない。

しかし、労組法が適用される「賃金、給料その他これに準ずる収入によって生活する者」（同法第3条）に当たるか否かについては、契約の名称等の形式のみにとらわれることなく、その実態に即して客観的に判断する必要がある。

ウ 飲食店と配達パートナーとのマッチングが成立すると、契約上、配達業務については、両者の間の直接的な取引関係となるところ、実際には、UBは、配達パートナーガイドに一定の禁止行為を定め、これに反した場合はアカウント停止措置を行うことを示唆ないし警告し、時には実際にアカウント停止措置を行い、トラブル発生時にはY1会社が運営するサポートセンターがその対応に当たるなどしている。

こうした事実からすれば、配達パートナーが、本件事業の不可欠の業務である配達業務を円滑かつ安定的に遂行できるよう、UBが様々な形で関与しているとみることができる。配送料についても、契約上は、飲食店が配達パートナーに支払う形となっているものの、実際は、Y2会社が代理権限に基づいて注文者から受領し、自らが得るサービス手数料を差し引いて配達パートナーに支払っている。

エ このように、UBは、配達パートナーに対し、プラットフォームの提供にとどまらず、配達業務の遂行に様々な形で関与している実態があり、配達パートナーは、そのような関与の下に配達業務を行っていることからすると、純然たる「顧客」（プラットフォームの利用者）にすぎないとみることが困難であり、配達パートナーが、本件事業全体の中で、事業を運営するUBに労務を供給していると評価できる可能性のあることが強く推認される。

そうすると、シェアリングエコノミー上のプラットフォームを提供する事業であっても、その実態において、利用者がシェア事業者に労務を供給していると評価できる場合もあり得るのであるから、前記イの会社らの主張は採用することができない。

したがって、上記の点を踏まえつつ、本件における配達パートナーが労組法上の労働者に当たるか否かについては、労組法の趣旨及び性格に照らし、会社らと配達パートナーとの間の関係において、労務供給関係と評価できる実態があるかという点も含めて検討し、(2)事業組織への組入れ、(3)契約内容の一方的・定型的決定、(4)報酬の労務対価性、(5)業務の依頼に必ずべき関係、(6)広い意味での指揮監督下の労務提供、一定の時間的場所的拘束、(7)顕著な事業者性等の諸事情があるか否かを総合的に考慮して判断すべきである。

## B 事業組織への組入れ

本件事業において、配達パートナーが飲食物を注文者に配達する割合は注文全体の99パーセントを占めており、事業を成立させ収益を上げるためには、多くの配達パートナーを確保する必要があったことは容易に推測できる。

会社らは、評価制度やアカウント停止措置等により、配達パートナーの行動を統制し、配達業務の円滑かつ安定的な遂行を維持しているとみられる。このほか、一部の配達パートナーについて、〔ロゴ入りの配達用バッグの提供等、訪問時に「UBイーツ」と名乗って挨拶することの推奨など〕第三者に対し自己の組織の一部として取り扱ったり、〔期間内に配達件数の目標を達成すると支払われる報酬などの〕インセンティブを設けて事実上専属的に従事する配達パートナーを一定数確保したりもしている。

以上のことからすると、本件事業は、配達パートナーの労務提供なしには機能せず、配達パートナーは、会社らの事業の遂行に不可欠な労働力として確保され、事業組織に組み入れられていたというべきである。

#### C 契約内容の一方的・定型的決定

①配達パートナーが、D会社及びY1会社と締結しているUBサービス契約書は、会社らが用意した定型的な様式のもので、プラットフォームの仕組みや運営ルールは、UBが一方的、定型的に定めており、②支払われる配送料についても、個別に交渉できるようなアプリの仕様にはなっていないことなどから、契約内容の決定及び変更のいずれにおいても、対等な関係性は認められず、会社らが一方的・定型的に決定しているといえる。

#### D 報酬の労務対価性

契約上は、配達パートナーは、配送料を飲食店に請求すると規定されているが、金銭の流れをみると、Y1会社が、飲食店に代わって注文者から受領し、配達パートナーに支払っており、その金額についても決定していることなどから、実態としては、Y2会社が配達パートナーに対し配送料を支払っているとみるのが相当である。

また、①配送料は基本料金にインセンティブを加えたものであり、②基本料金は件数や配達距離により計算され、③「インセンティブ」は、期間内に配達件数の目標を達成すると支払われる「クエスト」など3種類の追加報酬からなり、④いずれも、配達パートナーが自ら行う労務の提供に対する対価としての性格を有するものといえる。

#### E 業務の依頼に応ずべき関係

配達パートナーは、アプリをオンラインとするか否か、どの時間帯や場所で

配達業務を行うかは自由であり、配達リクエストを拒否しても、具体的な不利益を受ける旨の定めは特になく、業務の依頼に応ずべき関係にあったとまではいうことができないが、〔①組合員である配達パートナーが、配達リクエストを拒否すればその送付件数が減るなどの不利益を受ける可能性があるとの認識を持っていたことは否定できず、②飲食店で配達先を知らされた段階では、リクエストの拒否が困難な状況にあったこと、③インセンティブとしての前記リクエストの存在など〕場合によっては、配達パートナーの認識として、配達リクエストを拒否しづらい状況に置かれるような事情もあったことがうかがわれる。

#### F 広い意味での指揮監督下の労務提供、一定の時間的場所的拘束

配達パートナーは、業務を行う時間帯及び場所について会社らからの拘束を受けているということとはできないものの、〔①業務手順などに係る配達パートナーガイドの詳細な記載、②トラブル発生時におけるサポートセンターの対応、③評価制度やアカウント停止措置の存在、④業務における裁量の余地の少なさ、⑤位置情報のGPS把握からすれば〕広い意味で会社らの指揮監督下に置かれて、配達業務を遂行しているとみることができる。

#### G 顕著な事業者性

配達パートナーは、バイクや自転車等の配達手段を自ら保有しているものの、〔①業務における裁量の余地は極めて少ないこと、②飲食店や注文者との不必要な接触の禁止、③他人のアカウントの使用等の禁止などにより〕独自に固有の顧客を獲得することはできず、他人労働力を利用することはできず、自己の才覚で利得する機会はほとんどないし、〔④配送事業における損益はY2会社が負担しており〕配送事業のリスクを負っているともいえないことから、配達パートナーが顕著な事業者性を有しているということとはできない。

#### H 以上のとおり、本件事業の下で、配達パートナーは、会社らの事業の遂行に不可欠な労働力として確保され、事業組織に組み入れられており、会社らが契約内容を一方的・定型的に決定しているということができ、)配達パートナーの得る報酬である配送料は、労務の提供に対する対価としての性格を有しているといえる。

一方で、配達パートナーは、アプリを稼働するか否か、どの時間帯に、どの場所で配達業務を行うかについて自由を有しており、会社らの業務の依頼に応ずべき関係にあったとまではいえない。しかし、場合によっては、配達リクエ

ストを拒否しづらい状況に置かれる事情があったことが認められる。また、一定の時間的場所的拘束を受けているとはいえないものの、広い意味で会社らの指揮監督下に置かれて、配達業務を遂行しているということができる。そして、配達パートナーが顕著な事業者性を有していると認めることはできない。

これらの事情を総合的に勘案すれば、本件における配達パートナーは、会社らとの関係において労組法上の労働者に当たると解するのが相当である。

なお、会社らは、組合が組合員の氏名、属性及び組合規約を明らかにしなければ、労働者性を判断できないし、属性不明の者が組織する労働組合と団体交渉を行うことはできない旨主張するが、組合は労組法第5条第1項の規定に基づき当委員会に組合規約を提出しており、また、全組合員の氏名及び属性を明らかにしなくても、既に検討したとおり労働者性を判断できないわけではない。

そして、2名以上の労働者が労働組合を結成して団体交渉を申し入れている以上、客観的根拠もない憶測で団体交渉を拒否することはできず、会社らの主張は採用することができない。

② Y1会社は、配達パートナーである組合員との関係で労組法上の使用者に当たるか否か

A Y1会社は、Y2会社から業務委託を受け、配達パートナーへのサポート業務を行っているところ、組合は、Y1会社は組合が申し入れた団体交渉事項について、現実的かつ具体的に支配、決定することができる地位にあり、労組法上の責任を負う「使用者」に当たると主張する。

組合が、Y1会社に申し入れた団体交渉事項は、①事故の際の配達パートナーに対する補償、②報酬計算の根拠となる距離計算の誤り、③アカウント停止措置の基準等、④報酬、⑤アプリ、⑥Y1会社と配達パートナーの協同による配達サービスの品質向上、⑦紹介料についてであり、配達パートナーがY2会社との関係において労組法上の労働者に当たることからすれば、いずれも配達パートナーの労働条件その他その経済的地位に関するものであるといえる。

B Y1会社と配達パートナーの間には直接の契約関係は存在しないが、Y1会社は、本件申立時において、Y2会社から受託して、広報・法務・契約業務、配達パートナーの登録手続、教育、アカウント停止措置の運用、パートナーセンター及びサポートセンターの運営等を所管しており、上記の団体交渉事項のほとんどを取り扱っている。また、上記サポートセンターが、配送料の計算の誤り、アカウント停止措置、アプリに関する問合せにも対応しており、配達パートナーにとって、登録や契約の手続から、運用の説明・サポート、各種問合せまで、本件事業について実質的に対応しているのは、Y1会社であるといえる。

- C さらに、UBサービス契約、配達パートナーガイドなどの記載からすると、本件事業については、事業に携わる関連会社各社の役割分担が明確に区別されているとはいえず、実質的には、関連各社が事実上一体となって展開し、運営していたとみるのが相当である。
- D これらのことから、本件事業について、登録や契約の手続から、運用の説明・サポート、各種問合せまで、実質的に配達パートナーへの対応を行っているY1会社は、配達パートナーの労働条件等に関する上記(2)の団体交渉事項について、配達パートナーとの契約の当事者であるY2会社と共に、現実的かつ具体的に支配、決定することができる地位にあったとみるのが相当であり、団体交渉に応ずるべき使用者の地位にあるというべきである。

### (3) 本件命令の意義と特徴

- ア 日本で初めて「プラットフォーム労働者（ワーカー）の労働者性」が争われた事案であり、結論として労組法上の労働者性を認めた点で重要な意義がある。
- イ プラットフォーム労働者は、プラットフォーム（事業主）から個人事業主（非雇用・非労働者）として扱われ、労働法の保護の外に置かれて働いている実態があり、その取扱いを法的に間違いだと判断して、労組法の保護が及ぶ労働者と認めて団結権・団体交渉権を保障したことは、日本の社会において画期的な意義がある。
- ウ 本件命令が、上記のプラットフォーム労働に関する事案であることを意識して、プラットフォームが必ず主張する「プラットフォームの抗弁」に正面から答えて、労働者性の判断枠組みにそれを組み込んだ設定をしていることに特徴がある。
- エ プラットフォームワーカーは、その就労の仕方として、時間的・場所的拘束性が典型的な労働者よりも弱く、また業務の依頼に応ずべき関係（諾否の自由）についても議論もあることから、本件命令が先例となる最高裁3判決でほぼ確立した労組法上の労働者性に関する判断要素を適用して労働者性を肯定したことに大きな意義がある。
- オ 「本件命令は契約形式を背後に追いやってかなり実態を重視して、従来の中労委命令や東京地裁判決から一歩も二歩も踏み出した命令。」（西谷敏先生のコメント）
- カ 上記ウと関連して、本件命令がウーバーイーツ事業の内容を実態に即して捉えたうえで、上記判断要素の中で最も重要と思われる「事業組織への組入れ」の判断に多くの頁を割いていることに特徴がある。

### 3 LGBTを理由とするハラスメントの顕在化～LGBTの労働者の職場環境をめぐる労働事件・相談の増加

- ・LGBT法連合会に寄せられる職場の相談は年間20万件にも及ぶ。
- ・職場における差別禁止、損害賠償請求事件が訴訟や仮処分事件に。

#### \* トランスジェンダー経済産業省事件・行政措置要求判定取消、国家賠償請求事件（東京地裁判決令和1.12.12 労経速2410号、令和5年7月11日 第三小法廷判決）

一般職の国家公務員であり、性同一性障害（トランスジェンダー：身体的性別は男性、性自認は女性）である旨の医師の診断を受けている原告（上告人）が、国家公務員法86条の規定により、人事院に対し、職場のトイレの使用等に係る行政措置の要求をしたところ、いずれの要求も認められない旨の判定（以下「本件判定」）を受けたことから、被告国（被上告人）を相手に、本件判定の取消しを求めるとともに、国家賠償法に基づき損害賠償を求め東京地裁に提訴した事件。

被告は、原告の女性用トイレ使用制限の理由として、女性職員との間で生ずるおそれのあるトラブルを避けるためである等と主張。

- ▼ 第1審判決は、①原告は、専門の医師が適切な手順を経て性同一性障害と診断した者で、女性ホルモンの投与によって原告が遅くとも平成22年3月頃までには女性に対して性的な危害を加える可能性が客観的にも低い状態に至っていたことを経産省も把握していたこと、②当該女性用トイレにおいては、利用者が他の利用者に見えるような態様で性器等を露出するような事態が生ずるとは考えにくいこと、③原告は、社会生活を送るにあたって、行動様式や振る舞い、外見の点を含め、女性として認識される度合いが高いものであったこと、④身体的性別及び戸籍上の性別が男性で、性自認が女性であるトランスジェンダーの従業員に対して、特に制限なく女性用トイレの使用を認めている民間企業の例が少なくとも6件存在し、経産省においてもこれらを把握することができたこと等からすれば、平成26年4月7日時点では、被告主張のトラブルが生じる可能性は、せいぜい抽象的なものにとどまるものであり、経産省も把握できたとして、同日以降もトイレの使用を制限したことは、庁舎管理権の行使に当たって尽くすべき注意義務を怠ったものとして、国会賠償法上、違法の評価を免れないと判断した。人事院の判定も違法であり、取り消しを免れないとした。慰謝料として120万円と弁護士費用12万円の損害賠償を命じた。
- ▼ 第2審（原審）は、本件判定部分の取消請求を棄却した。理由は、経済産業省において、本件処遇を実施し、それを維持していたことは、上告人を含む全

職員にとっての適切な職場環境を構築する責任を果たすための対応であったというべきであるから、本件判定部分は、裁量権の範囲を逸脱し又はこれを濫用したものとはいえず、違法であるということとはできない。

● 最高裁判決

原審の上記判断は是認することができない。その理由は、次のとおりである。

- (1) 国家公務員法86条の規定による行政措置の要求に対する人事院の判定においては、広範にわたる職員の勤務条件について、一般国民及び関係者の公平並びに職員の能率の発揮及び増進という見地から、人事行政や職員の勤務等の実情に即した専門的な判断が求められるのであり(同法71条、87条)、その判断は人事院の裁量に委ねられているものと解される。したがって、上記判定は、裁量権の範囲を逸脱し又はこれを濫用したと認められる場合に違法となると解するのが相当である。
- (2) これを本件についてみると、本件処遇は、経済産業省において、本件庁舎内のトイレの使用に関し、上告人を含む職員の服務環境の適正を確保する見地からの調整を図ろうとしたものであるということが出来る。そして、上告人は、性同一性障害である旨の医師の診断を受けているところ、本件処遇の下において、自認する性別と異なる男性用のトイレを使用するか、本件執務階から離れた階の女性トイレ等を使用せざるを得ないのであり、日常的に相応の不利益を受けているということが出来る。

一方、上告人は、健康上の理由から性別適合手術を受けていないものの、女性ホルモンの投与や・・・を受けるなどしているほか、性衝動に基づく性暴力の可能性は低い旨の医師の診断も受けている。現に、上告人が本件説明会の後、女性の服装等で勤務し、本件執務階から2階以上離れた階の女性トイレを使用するようになったことでトラブルが生じたことはない。また、本件説明会においては、上告人が本件執務階の女性トイレを使用することについて、担当職員から数名の女性職員が違和感を抱いているように見えたにとどまり、明確に異を唱える職員がいたことはうかがわれない。さらに、本件説明会から本件判定に至るまでの約4年10か月の間に、上告人による本件庁舎内の女性トイレの使用につき、特段の配慮をすべき他の職員が存在するか否かについての調査が改めて行われ、本件処遇の見直しが検討されたこともうかがわれない。

以上によれば、遅くとも本件判定時においては、上告人が本件庁舎内の女性トイレを自由に使用することについて、トラブルが生ずることは想定し難く、特段の配慮をすべき他の職員の存在が確認されてもいなかったのであり、上告人に対し、本件処遇による上記のような不利益を甘受させるだけの具体的な事情は見当たらなかったというべきである。そうすると、本件判定部分に係る人

事院の判断は、本件における具体的な事情を踏まえることなく他の職員に対する配慮を過度に重視し、上告人の不利益を不当に軽視するものであって、関係者の公平並びに上告人を含む職員の能率の発揮及び増進の見地から判断しなかつたものとして、著しく妥当性を欠いたものといわざるを得ない。

- (3) したがって、本件判定部分は、裁量権の範囲を逸脱し又はこれを濫用したのものとして違法となるというべきである。以上と異なる原審の判断には、判決に影響を及ぼすことが明らかな法令の違反がある。上記請求は理由があり、これを認容した第1審判決は正当であるから、上記部分につき被上告人の控訴を棄却すべきである。

#### 4 定年後再雇用後の賃金と有期雇用を理由とする「不合理な」格差

##### \* 名古屋自動車学校事件・最高裁第一小法廷令和5年7月20日

Xら（原告）は、自動車学校を経営するY（被告）を60歳で定年退職後、Yと嘱託職員として有期労働契約を締結した。X<sub>1</sub>の基本給は、定年退職時には月額18万1640円であったところ、再雇用後の1年間は月額8万1738円、その後は月額7万4677円であった。X<sub>2</sub>の基本給は、定年退職時には月額16万7250円であったところ、再雇用後の1年間は月額8万1700円、その後は月額7万2700円であった。また、定年退職前に支給されていた賞与（約22～23万円）は、再雇用後は、嘱託職員一時金として、平均約7～11万円弱となった。Xらは、再雇用後、老齢厚生年金および高年齢雇用継続基本給付金を受給している。

X<sub>1</sub>は、A組合の分会長として、Yに、嘱託職員と正職員との賃金の相違について回答を求める書面を送付した。

Xらは、定年前の賃金額との相違は、旧労契法20条に違反すると主張して提訴した。原審（名古屋高判令和4・3・25）は、Xらの基本給および嘱託職員一時金がXらの定年退職時の基本給および賞与の60%を下回る部分は、不合理性を認め、60%に相当する金額との差額相当額を損害賠償として支払いを命じたため、Yが上告した。

##### ● 最判 破棄差戻。

I 「労契法20条…にいう不合理と認められるものに当たる場合…の判断にあたっては、…基本給及び賞与の性質やこれらを支給することとされた目的を踏まえて同条所定の諸事情を考慮することにより、…不合理と評価することができるものであるか否かを検討すべきものである（最三小判令和2・10・14民集74巻7号1901頁参照）。

II 「正職員の基本給は、勤続年数に応じて額が定められる勤続給としての性質のみを有するということはできず、職務の内容に応じて額が定められる職務給

としての性質を有するものとみる余地がある。他方で、…役付手当…の支給額は明らかでないこと、正職員の基本給には功績給も含まれていることなどに照らすと、その基本給は、職務遂行能力に応じて額が定められる職能給としての性質を有するものとみる余地もある。」

「また、…嘱託職員は定年退職後再雇用されたものであって、役職に就くことが想定されていないことに加え、その基本給が正職員の基本給とは異なる基準の下で支給され、Yらの嘱託職員としての基本給が勤続年数に応じて増額されることもなかったこと等からすると、嘱託職員の基本給は、正職員の基本給とは異なる性質や支給の目的を有するものとみるべきである。」

しかるに、原審は、正職員の基本給につき、一部の者の勤続年数に応じた金額の推移から年功的性格を有するものであったとするとどまり、……また、嘱託職員の基本給についても、その性質及び支給の目的を何ら検討していない。」

「また、労使交渉に関する事情を…『その他の事情』として考慮するに当たっては、…労使交渉の結果のみならず、その具体的な経緯をも勘案すべきものと解される。」

「Yは、X<sub>1</sub>およびその所属する労働組合との間で、嘱託職員としての賃金を含む労働条件の見直しについて労使交渉を行っていたところ、原審は、…その結果に着目するにとどまり、上記見直しの要求等に対するYの回答やこれに対する上記労働組合等の反応の有無及び内容と言った具体的な経緯を勘案していない」。

「以上によれば、…その一部が労働契約法20条にいう不合理と認められるものに当たるとした原審の判断には、同条の解釈適用を誤った違法がある」。

Ⅲ 賞与および嘱託職員一時金についても、原審は、その性質および支給の目的を何ら検討しておらず、労使交渉の具体的な経緯を勘案していないので、労契法20条の解釈適用を誤った違法がある。

## 5 ハラスメントを理由とする懲戒、分限処分の有効性

### \*長門市・市消防長事件（最3小判令4.9.13労判1277号5頁）

本件は、長門市（以下、「Y市」）の消防職員Xが、Y市による分限免職処分（本件処分）の取消しを求めた事案である。

Xは、小隊分隊長を務めるなどしていた約5年間を中心に、部下等の立場にあった約30人（Yの消防職員全体の人数の半数近く）に対し、一部刑事罰を科されたものを含む暴行、暴言、きわめて卑わいな言動、プライバシー侵害をした上に、相手を不安に陥れる言動、報復の示唆等に及び、その件数は約80件に上った（以下「本件各行為」）。

一審（山口地判令 3.4.14 労判 1277 号 18 頁）及び二 審（広島高判令 3.9.30 労判 1277 号 15 頁）は、本件各行為が、Y 消防組織の独特な職場環境を背景として行われ、X に自らを改める機会がなかったことに鑑み、分限免職は重きに失ずるとして本件処分の取消請求を認容した。

#### ● 最高裁判決

「長期間にわたる悪質で社会常識を欠く一連の行為に表れた X の粗野な性格につき、公務員である消防職員として 要求される一般的な適格性を欠くとみることは不合理であるとはいえない」とし、「頻度等も考慮すると、上記性格を簡単に矯正することはできず、指導の機会を設けるなどしても改善の余地がないとみることにとも不合理な点は見当たらない」などとして、本件処分は違法とはいえないとして X の請求を棄却した。

なお、消防署職員に対する同種事件としては、氷見市・市消防長事件（最 3 小判令 4.6.14 労経速 2496 号 3 頁）。この事件の最判は、上司・部下への暴行等を理由とする停職 2 か月の処分（第 1 処分）、および停職中に部下（暴行被害者）に面会を求めたこと等を理由とする停職 6 か月の処分（第 2 処分）につき、第 2 処分を取り消した二審判決（名 古屋高金沢支判令 3.2.24 労経速 2469 号 7 頁）を破棄、差し戻している。

## 6 コロナ禍での整理解雇と手続違反による解雇無効

### \* アンドモワ事件（東京地判令 3.12.21 労判 1266 号 74 頁）

本件は、コロナ禍における飲食チェーン店店長 X が整理解雇された事案。被告 Y は令和元年 12 月当時、全国に約 300 件の居酒屋をチェーン展開しており、X は都内 3 店舗の店長として就労していた。新型コロナの感染拡大に伴い、急速に損失が膨らんだため、Y は、令和 2 年 3 月頃、収益性の高い店舗を 30 店舗程度残し、それ以外の店舗経営から撤退する方針を固め、店舗の営業停止、休業を命じるなどした。同年 5 月 26 日に緊急事態宣言が解除された後、最終的に存続させる店舗を約 10 店舗にまで絞り込んだが、その中に X 勤務の 3 店舗は含まれていなかった。Y は、X を含む解雇対象従業員に対し、同年 6 月 18 日頃、同年 7 月 20 日付けで解雇する旨の解雇予告通知書を送付した。X は、解雇前に書類が送付されること等を電話で言われただけで、解雇についてそれ以上の説明を受けることはなかった。

判決は、整理解雇の一般的な 4 要素を検討するとしうえて、相当高度の人員削減の必要性を認め、解雇回避のために現実的にとることが期待される措置は限定されていたとし、被解雇者の選定も不合理であったとは認められないとした。しかし、解雇手続の妥当性について、「新型コロナウイルス感染症

が流行している中で全国に点在する労働者を対象とした説明会を開くことが困難であったとしても、各労働者に対する個別の説明や協議が必要でなくなるわけではない」と指摘し、X に対して個別説明をすることや協議の場を設けることが現実的に不可能であったとは言い難いこと、解雇予告通知書を発送するおよそ3ヶ月前には大規模な事業縮小の方針を決めていたのであれば、解雇前に原告を含む対象者に対して整理解雇の必要性等を説明することができないほどの事情があったことまでは認められないとして、解雇を無効とした。

手続的瑕疵のみを理由として整理解雇を無効とした例として、参考になる裁判例である。

## 7 任期法と無期転換権

### \* 学校法人羽衣学園（羽衣国際大学）事件（大阪高 判令 5. 1. 18 労判 1285 号 18 頁）

本件は、労働契約法18条の無期転換権と大学教員任期法（以下「任期法」）との関係が争点とされた事案。原告は、1年契約の非常勤講師として、平成22年4月から25年3月まで被告で勤務し、平成25年4月からは3年契約の専任教員となった。平成28年に3年契約が更新されたが、この時の契約書には不更新条項があった。原告は平成30年11月4日に無期転換権を行使したが、平成31年3月31日をもって雇い止めにされた。

一審判決（大阪地判令 4. 1. 31 労判 1274 号 40 頁は、①原告が講師職であること及び原告の担当分野に一定の広がりがあることから原告の地位が任期法4条1項1号に該当するとして、10年の特例の適用を認めた。また、労契法19条の合理的期待も否定して、原告の請求を棄却した。

本高裁判決は、任期法4条1項1号該当性につき、「当該教育研究組織で行われる教育研究の分野又は方法の特性にかんがみ、多様な人材の確保が特に求められる教育研究の職であることが必要」であり、「教育研究の職に該当すると評価すべきことが……具体的事実によって根拠づけられていると客観的に判断し得ることを要する」と判示した。そのうえで、本件講師職の募集経緯や原告の職務内容（授業の大半は、介護福祉士養成課程のカリキュラムに属し、介護福祉士としての基本的な知識や技術を教授し、実際の福祉施設における介護実習に向けた指導を行い、また、国家試験の受験対策をさせるものであった）に照らすと、「実社会における経験を生かした実践的な教育研究等を推進するため、絶えず大学以外から人材を確保する必要があるなどということはず、また、『研究』という側面は乏しく、多様な人材の確保が特に求められる教育

研究の職に該当するということとはできない」として、任期法4条1項1号に該当しないとした。

また、任期法4条1項3号該当性についても、同号の「大学が定め又は参画する特定の計画に基づき期間を定めて行う教育研究」は、「いわゆるプロジェクト研究、時限研究をいうと解され」、被告が主張する、数年先に学生募集を停止するといったような「専ら大学経営上の計画に基づき期間を定める教育研究は同号には含まれない」として否定した。

結論として、判決は、無期転換を認めたとうえで地位確認、雇止め後の賃金、賞与の請求を認めた（慰謝料請求については、棄却）。本判決は、任期法4条1項1号、3号につき厳格な解釈を示した点で意義がある。

## 8 休職事由と異なる理由による自然退職扱い

### \* シャープ NEC ディ스플레이ソリューションズ 事件（横浜地判令 3.12.23 労経速 2483 号 3 頁）

原告 X は、適応障害を発症して、平成 28 年 3 月 25 日、被告 Y 社より同年 7 月 25 日まで私傷病休職を命じられた。休職期間は延長されたが、その満了日である平成 30 年 10 月 31 日をもって、自然退職とされた。しかし、主治医が復職可能と診断したのに続き、平成 29 年 7 月 28 日には、産業医も復職可能と判断していた。X は、休職期間満了前に休職理由が消滅しているとして、Y 社に対して、地位確認等の請求をした。

Y 社が X の適応障害以外の事由（業務遂行に必要とされるコミュニケーション能力、社会性等を欠く状態）を理由に自然退職としたことに関し、判決は、「職務を通常の間に行える労働能力を欠くことは、いわゆる普通解雇の解雇理由ともなり得るところ、従業員が私傷病により休職したときに、その復職の要件である『従前の職務を通常の間に行える健康状態』を、当該従業員が私傷病により労働能力を欠くことになる前のレベル（以下『私傷病発症前の職務遂行のレベル』という。）以上の労働が提供できることになったことを意味するとし、私傷病発症前の職務遂行のレベル以上のものに至っていないことを理由に休職期間の満了により自然退職とすることは、いわゆる解雇権濫用法理の適用を受けることなく、休職期間満了による雇用契約の終了という法的効果を生じさせることになり、労働者の保護に欠けることになる。被告会社の従業員就業規則 77 条 1 項が、疾病の種類に応じて休職期間を定めていること…なども踏まえると、ある傷病について発令された私傷病休職命令に係る休職期間が満了する時点で、当該傷病の症状は、私傷病発症前の職務遂行のレベルの労働を提供することに支障がない程度にまで軽快したものの、当該傷病とは別の事

情により、他の通常の従業員を想定して設定した『従前の職務を通常の数に行える健康状態』に至っていないようなときに、労働契約の債務の本旨に従った履行の提供ができないとして、上記休職期間の満了により自然退職とすることはできないと解される」と判示した。

その上で、「原告の休職は、あくまで適応障害により発症した各症状（泣いて応答ができない、業務指示をきちんと理解できない、会話が成り立たない）を療養するためのものであり、…職場内で馴染まず一人で行動することが多いことや上司の指示に従わず無届残業を繰り返す等の行動については、休職理由の直接の対象ではないと考えるべきである」として、Y社の主張を退け、自然退職を無効とし、Xの地位確認等請求を認めた。

私傷病休職からの復職について、休職の理由とは別の理由による自然退職扱いはできないとした判決で参考となる。

## 9 退職強要と意思表示の錯誤無効

### \* テイケイ事件（東京地判令 4. 3. 25 労判 1269 号 73 頁）

本件は、退職の意思表示の効力が争われた事案。原告 X は、平成 30 年 3 月に被告との間で労働契約を締結し、平成 31 年 2 月からは、A 社に派遣され、福井県の現場に泊まり込みで出張していた。令和元年 5 月 9 日、被告 Y の常務取締役らは、X ら 3 名から事情聴取をしたうえで、X らに対して、「決意表明」、「自認書」（自己の行為が「電子機器使用詐欺罪」に当たることを認識していたとするもの）退職届に署名捺印をさせた。事情聴取の際、X は、平成 31 年 2 月 18 日に遅刻した（休憩時間終了時刻である午後 1 時ではなく午後 2 時に戻った）にも拘わらず、勤怠システムにおいて遅刻がなかった旨の入力をしたことが、「電子機器使用詐欺罪」にあたり、執行猶予のつかない重大犯罪である旨や、現職の人間は警察には連れていくが、退職すれば警察に連れて行かない旨を告げられた。

以上の事実関係に基づき、判決は、①X は、「犯罪者として警察に突き出されることを避けるためには被告を退職するしかない」と誤信したために本件退職の意思表示をした、②「退職すれば警察に連れて行かない旨を告げられ、警察に行くのは困ると述べた上で本件退職届を作成しているから、…原告の退職の動機は被告に表示され、退職の意思表示の内容になっている」、③「客観的にみて、上記の錯誤がなければ原告が本件退職の意思表示をしなかったであろうことは上記認定に照らして明らかである」と判示し、本件退職の意思表示は 錯誤により無効であるとし、地位確認、退職扱い後の賃金請求を認容した。

★（懲戒）解雇事由が存在しないのに、（懲戒）解雇 になる等と告げて、退職の

意思表示をさせた場合、当該意思表示は錯誤無効と判断されるのが一般的であり、本判決もその一例である。

### 第3（番外編）参考

別紙 参照

そごう・西武労働組合スト・事業存続と雇用をかけた背景資本との闘い  
～ストライキの現代的意義と力

【講師プロフィール】

弁護士 棗 一郎（第二東京弁護士会所属）

日本労働弁護団常任幹事、日弁連労働法制委員会事務局次長

旬報法律事務所所属（弁護士29名）

〒100-0006 東京都千代田区有楽町1-6-8 松井ビル6階

Tel 03-3580-5311 Fax 03-3592-1207

\* 代理人を務めた主な労働事件

山田紡績民事再生整理解雇事件（UAゼンセン）、日本マクドナルド名ばかり店長（管理監督者）事件（東京管理職ユニオン）、警視庁HIV無断検査事件、三洋電気サービス自殺過労死事件、阪急トラベルサポート事業場外みなし労働事件（全労協東京東部労組）、全港湾浪速通運分会解雇事件、リコー・リストラ出向命令事件（東京管理職ユニオン）、セブンイレブン店長ユニオン団交拒否事件（連合岡山）、ファミリーマート店長ユニオン団交拒否事件（連合東京）、進学塾市進50歳定年制雇止め事件（東京東部労組）、フジクラ・追出し部屋リストラ出向事件（連合東京）、JP労契法20条事件（郵政ユニオン）及び全国集団訴訟など。

連合北海道と情報労連が組織化した事件「ベルコ事件」の道労委・中労委と札幌地裁・高裁での代理人。連合ユニオン東京が組織化したシャルレユニオンの不当労働行為事件（中労委）、名誉棄損損害賠償請求被告事件などの代理人。

連合が支援するウーバーイーツユニオン団交拒否不当労働行為救済申立事件（都労委）の組合代理人など。現在、全国ユニオンと連合組織局が進めているAmazon配達員の労働組合結成に関与し、組合代理人として交渉・法的手続きを予定。既に配達途中の事故による怪我休職について労災申請を行った。23年6月末に証拠保全手続きを実施。今後残業代未払い請求事件で法的手続きの予定。アマゾン配達員の配達中の怪我について横須賀労基署に労災保険給付請求を行い、23年9月、労基署（厚労省）はアマゾン配達員を労災保険法上の労働者（労基法上の労働者と同義）と認めて労災補償給付の支給決定を出した。

大手百貨店では61年ぶりのストライキとなったそごう・西武労働組合のストライキについて、スト権確立からスト通告、スト決行まで法律的な助言を行い、スト潰しを阻止、スト当日の警備にも当たった。