

最近の主要労働判例・命令

(2021年5月号)

2021年5月19日

経団連労働法制本部

1. 労働判例から

【安全配慮義務】

○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）

被控訴人（うつ病及び不眠症と診断され現在も休職中）は、控訴人会社従業員らによる被控訴人に対する勤務中の暴行によって心的外傷後ストレス障害（PTSD）を発症したとして、平成26年9月、西脇労働基準監督署長により労災認定された。続く訴訟において、被控訴人は控訴人会社の安全配慮義務違反、控訴人会社従業員の不法行為等を主張し、原審（大阪地判平成30年12月14日）は控訴人会社に約600万円の支払を命じる等した。これに控訴人会社および敗訴した一部の控訴人会社従業員が控訴した事案。

（判示事項）

本件の事実関係によれば被控訴人に対する殴打等の暴行は認められるが、それまで控訴人会社において暴力を伴う指導があったわけではなく、上記暴行も偶発的ないしとっさに行われたものであること等からすれば、控訴人会社において暴力を伴うような指導や叱責等を受ける可能性があるとは予見できたと認められず、暴力を伴う指導をしないよう注意すべき義務があったとまではいえない。また、上記暴行によって精神疾患を発症・悪化すると予見できたとはいえない。したがって、控訴人らの賠償すべき損害額はそれぞれ1乃至2万円余となる。

【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

複数回にわたり更新を行った有期契約社員につき、労働契約法19条の適用を否定し、無期転換逃れであるとの主張も排斥した例

（事案）

原告は、平成24年6月1日から、Q2事業所においてQ3配送業務に従事するという内容の労働契約1（3か月）、2（10か月）、3～6（1年。なお5以降更新限度条項が追記。）、7（2か月。なお締結時に終期後の更新はしないこと、従業務が限定された雇用であること等を記載した文書を交付。）、8（7か月。なお、締結時に更新上限どおり契約は終了すること等を記載した文書を交付して読み上げ、原告も契約書に署名。）を締結し、平成30年1月31日付で同年3月31日に契約は終了し更新しない旨を通知した。これに対し原告は同年3月12日到着の通知書で更新申込の意思表示をしたうえで、労働契約法19条1号又は

2号により契約上の地位の確認を求めて提訴したという事案。

(判示事項)

必ず契約書を作成している、原告の署名押印を求める、契約書を読み上げて意思を確認するといった手続きを行っていたから、更新処理が形骸化していたとはいえない。

次に、労働契約1乃至7はQ2事業所でのQ3配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ったところ、被告がQ3業務を受注できずQ2事業所を閉鎖し撤退することとなったもので、このこと及び代わりにQ3業務を受注した業者に移籍できること等は原告に労働契約7の締結前から複数回説明されていたから、それまでの雇用期間や更新回数で生じる更新の合理的期待は同時点で打ち消されたといえる。労働契約8の記載内容等からしても更新の合理的期待が生じたとも認められないから、合理的期待は認められない。

原告は不更新条項等を設けて行った本件雇止めが労働契約法18条の無期転換権の潜脱であると主張するが、認められない。

2. 労働委員会命令から

【中労委】

○日立 Astemo (旧 日立オートモティブシステムズ) 不当労働行為再審査事件 (令和元年 (不再)第58号) 令和3年3月16日

(事案)

会社が、①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(以下「本件試験」)を実施したこと、②団体交渉において組合から本件試験の事前説明会での配付資料を要求されたのに対し、一部内容が欠落した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、③Aの時間外労働時間を減少させたことが不当労働行為であるとして、救済申立てがあった事案。

(判断の要旨)

①は、試験の可否が労働条件に影響せず組合員の雇用契約は終了しないから事前協議義務があったといえない。②は、意図的な提出とは認められないこと、その後欠落部分を補充したこと、異なる資料を送付した経緯の説明内容も不合理とはいえないことからすると、不誠実対応とまでいえない。③は、製品の生産数減少で時間が減少したもので、組合員であることを理由に減少されたわけではないから、不利益取扱いとはいえない。

以上から、いずれも不当労働行為にはあたらない。

3. 実務に役立つ労働法の知識

○マツヤデンキ事件大阪高裁裁判決について(労働経済判例速報2437号 伊藤隆史弁護士論説から 抜粋は事務局による)

Xは PTSD の発症について労災の支給決定を受けていたが、二審判決が判示するとおり、

同支給決定があったからといって当然に予見可能性が肯定されるものではなく、本件程度の暴行（暴行①は偶発的なもの、暴行②も同僚従業員がとっさに行ったもの）によって何らかの精神疾患の発症を予見することは困難というべきである。また、一審判決は被控訴人が加入する労働組合から紹介されて診察を受けた主治医の診断等を根拠として PTSD 等の発症を認定しているが、そもそも被控訴人が主張するような暴行を受けた程度では PTSD の診断基準には該当しないはずである。これらの点について、二審判決は労災支給決定および主治医の判断の問題点を丁寧に拾っており、参考になる（特に、主治医はX側からしか事情を聴いておらず、暴行の態様等についてXの主張に引きずられた過大な評価をしているのではないかとの疑問があるとの二審判決の指摘は、他の事案でも当てはまること少なくないと思われる。）。

また、安全配慮義務の内容についても、業務遂行に問題のある社員に対して他の従業員が暴力を振るう蓋然性があるとはいえないから、一審判決の判断には論理の飛躍があり、それを修正した二審判決は妥当である。安全配慮義務違反を争う訴訟においては、原告側から事案ごとに様々な義務内容が主張されがちであるが、それが適切な義務を設定するものであるかどうかの検討が重要であることを示す裁判例といえる。