

[18] 周知されていない就業規則を理由とする賞与の不支給

Point

- (1) 「賞与支給日において退職予定の労働者には賞与を支給しない」とする就業規則が、労働者に実質的に周知されていない場合、当該就業規則に効力はなく、この規定を理由として賞与を不支給とすることは許されない(労契法7条。フジ興産事件—最二小判平15・10・10参照)。
- (2) 賞与の支給日在籍要件については適法とする裁判例が多いが、「賞与支給日において退職予定の労働者」に対して賞与を僅少な金額に止めることは違法とした裁判例がある(ベネッセコーポレーション事件—東京地判平8・6・28)。
- (3) 勤務成績等を査定して賞与を不支給・減額とすることについては、使用者に裁量権があり、裁量権の逸脱がない限り適法とした裁判例がある(マナック事件—広島高判平13・5・23)。

事件の概要

1 当事者 ①労働組合：1企業別 ②合同労組 3その他 組合員数(160人)

②使用者：業種(製造業) 従業員数(30人)

③申請者：①労 2使 3双方 4その他

2 調整申請に至るまでの経過

Aは、Y社に勤務していたところ、平成〇年9月に、協調性を欠いた言動などに対する注意警告を受けたが、これに納得できず、X組合に相談し加入した。

同年12月1日、Aは翌年1月15日付けで自己都合退職する旨の退職届を会社に提出し、引継を行った後、残っていた年次有給休暇を全て取得したが、休暇中に支給となった冬季賞与がAには支給されなかった。

このため、X組合がAの冬季賞与の支給を求めて団体交渉を申し入れたところ、Y社から「就業規則給与規定において、『賞与支給日において既に退職している者又は退職を予定している者には賞与を支給しない』としており、賞与支給日である12月20日時点で翌年1月15日付けでの退職を予定していたAには冬季賞与を支給しなかった。」との回答があった。

そこで、X組合は、就業規則の開示及び団体交渉の開催を求めたが、Y社側がこれに応じようとせず、このままでは進展が見込めないとあつせんを申請した。

3 主な争点と労使の主張

争点 就業規則を理由とする賞与の不支給

労働側主張	使用者側主張
<ul style="list-style-type: none">・ Aに賞与を支給しないことは納得できない。他の労働者と同様に支給すべきだ。・ Aは約20年間働いてきたが、Y社に就業規則があることを知らなかった。 会社は就業規則をX組合に開示し、説明するべきである。	<ul style="list-style-type: none">・ 就業規則給与規定に基づき、賞与支給日において退職を予定しているAには、賞与を支給しなかった。 また、Aは月2、3回程度の遅刻、早退があり、同僚に対する暴言など、勤務成績、態度に問題があったため、「注意、警告書」を提示し始末書の提出を求めたが、始末書は提出されなかった。賞与とは、労働者一人ひとりの勤務成績等を評価した上で、会社が恩恵的に支給するものである。労働者が金額を決定し、請求する性格のものではない。・ 就業規則があることを労働者全員に知らせていない。

4 調整開始より終結に至るまでの経過（用いた調整手法）

まず、Y社に金銭解決の意向を確認したところ、「今日のあっせんで本件紛争を終わりにしたい。解決金として、〇万円を上限に支払う用意がある」と主張した。

次に、X組合及びAに「勤務成績等に応じて、賞与に差を設けること自体は不合理ではないことから、判例等を参考に、他の労働者に支払った賞与（〇万円）の〇割減に相当する額で解決してはどうか」とあっせん員から提案したところ、X組合及びAは、「〇万円であれば受諾する」との意向を示した。

ついては、〇万円を解決金として、あっせん案を調整したところ、労使双方からこれを受諾する旨の回答があり、本事件は解決した。

5 あっせん案の要旨及び案の内容を決めた背景・理由

（あっせん案要旨）

- ① Y社は、X組合の組合員Aに係る紛争の解決金として、金〇万円を平成〇年〇月〇日までに、X組合の指定する口座に振り込み、支払う。
- ② X組合及びAとY社は、この度の争議について、本あっせん案に定める外、債権債務のないことを相互に確認し、以後一切の請求をしない。
- ③ X組合及びAとY社は、本あっせん案の内容について、一切口外しないものとする。

解説

(1) 本事件は、就業規則における「賞与支給日において退職予定の労働者には賞与を支給しない」との規定に基づき賞与を支給しなかった事案であり、また、当該就業規則が労働者に周知されていない場合の効力をめぐる事案でもある。

(2) まず、就業規則が労働者に周知されていない場合の就業規則の効力についてみる。

就業規則の労働者への周知義務については、労基法 106 条 1 項により定められ、また、その周知方法については、同項及び労基則 52 条の 2 により、①常時各作業場の見やすい場所へ掲示し、又は備え付けること、②書面を労働者に交付すること、③磁気テープ、磁気ディスクその他これらに準ずる物に記録し、かつ、各作業場に労働者が当該記録の内容を常時確認できる機器を設置すること、のいずれかとされている。

就業規則の労働者への周知の手続が、就業規則の効力要件であるか否かについて、裁判例は分かれていたが、**フジ興産事件**（最二小判平 15・10・10 労判 861 号 5 頁）において「就業規則が法規範としての性質を有するものとして、拘束力を生ずるためには、その内容を適用を受ける事業場の労働者に周知させる手続が採られていることを要する」とされて以降、効力要件とするものに統一されている。

就業規則が従業員に対して効力を生ずるための周知の方法・内容等については、「実質的に周知の措置がとられていれば足りる」、「実質的な周知とは、従業員の大半が就業規則の内容を知り、又は知ることのできる状態に置かれていれば足りる」とする裁判例がある（**日音事件**—東京地判平 18・1・25 労判 912 号 63 頁）。また、就業規則の変更による退職金の減額について、①朝礼で説明したと主張するが、説明文書等の配付・回覧等はなく、極めて概略的な説明しかなかったと考えられ、実質的な周知がされていない、②休憩室の壁に就業規則が掛けられていたと主張するが、当該就業規則には退職手当の決定、計算に関する事項に関する規程がなく、実質的な周知がされていないとして、就業規則の変更を無効とした裁判例がある（**中部カラー事件**—東京高判平 19・10・30 労判 964 号 72 頁）。

これらの裁判例を受けて、労契法は、就業規則の効力要件の 1 つとして就業規則の労働者への周知を規定し（7 条、10 条）、また、周知について、行政解釈（平成 24 年 8 月 10 日付け基発 0810 第 2 号）では、「(例えば、労基則 52 条の 2 に規定する方法等により、) 労働者が知ろうと思えばいつでも就業規則の存在や内容を知り得るようにしておくことをいうものであること。このように周知させていた場合には、労働者が実際に就業規則の存在や内容を知っているか否かにかかわらず、労契法 7 条の「周知させていた」に該当するものであること。なお、労基法 106 条の「周知」は、労基則 52 条の 2 により、①から③までのいずれかの方法によるべきこととされているが、労契法 7 条の「周知」は、これらの 3 方法に限定されるものではなく、実質的に判断されるものであること。」としている。

したがって、「賞与支給日において退職予定の労働者には賞与を支給しない」とする就業規則が、労働者に実質的に周知されていない場合、当該就業規則に効力はなく、この規定を理由として賞与を不支給とすることは許されないことになる。

(3) 次に、「賞与支給日において退職予定の労働者には賞与を支給しない」とする就業規則が有効であるとして、この規定を理由に賞与を不支給とすることについてみる。

賞与は、通常、就業規則等において、夏季賞与と年末賞与の2回などとおおよその支給時期を定め、組合があれば組合と交渉して額を定めるとされたり、会社の業績等を勘案して(使用者が)定めるなどと規定されている。また、企業業績の著しい低下などがある場合には支給を延期すること、または支給しないことがあるとも定められうる。賞与の額は、基本給にその時々々の経済状況で決まる支給率(何か月分)を乗じ、さらに支給対象期間の出勤率及び成績係数(成績査定によるもの)を乗じて算定するというのが典型である。このような賞与は、基本的には支給対象期間の勤務に対応する賃金ということになるが、そこには功労報償の意味のみならず、生活補填の意味及び将来の労働への意欲向上策としての意味が込められているとされている。

本件の類似例として、就業規則等において、支給日又は一定の基準日(例えば支給日の1カ月前)に在籍する者のみに支給するという取扱いをすることが多くみられる。この取扱いにおいては、支給対象期間を勤務しながら支給日ないし基準日に在籍しない者には賞与が支給されない。

裁判例では、支給日在籍要件を定めた就業規則は、合理性を有するとして適法とされ(大和銀行事件—最一小判昭57・10・7 労判399号11頁)、慣行としての支給日在籍要件についても適法とされている(京都新聞社事件—最一小判昭60・11・28 労判469号6頁)。これは、自発的退職者(大和銀行事件—前掲)だけでなく、解雇者(日本テレコム事件—東京地判平8・9・27 労判707号74頁)、退職日を自ら選択できない定年退職者(京都新聞社事件—前掲、カツデン事件—東京地判平8・10・29 労経速1639号3頁、三光純薬事件—東京地判平14・9・9 労判838号89頁)、労働組合との協定に基づく希望退職優遇制度の利用者(コープこうべ事件—神戸地判平15・2・12 労判853号80頁)についても適法とされている。

ただし、整理解雇の場合は、「労働者自身に帰責事由がないにもかかわらず使用者側の事情により解雇されるものである上、定年退職等のケースと異なりその退職時期を予測できるものでもない」として、支給日在籍要件の適用を違法としている(リーマン・ブラザーズ証券事件—東京地判平24・4・10 労判1055号8頁)。また、支給日在籍要件の支給日とは、賞与支給が予定されている日であり、現実の賞与支給が予定日から遅れて行われた場合、支給予定日に在籍していた労働者は、その後に退職したとしても賞与の請求権があるとされている(ニプロ医工事件—最三小判昭60・3・12 労経速1226号25頁、須賀工業事件—東京地判平12・2・14 労判780号9頁)。

一方、本件は、支給日に退職しているのではなく、退職予定という点が異なっているが、そのような裁判例としては、賞与額決定の要素として、当該従業員の実績の外、同人に対する将来の活躍の期待を加味することを前提に、退職予定者については、後者の点が小さいという点を理由として、これに対する賞与額を非退職者と比較して定額にする条項を定めること自体は適法としつつ、僅少な金額に止めることは違法と判示した上で、退職予定者に非退職予定者の17%の金額しか支給しない規定は違法として、非退職予定者の賞与額の80%の金額の支払いを命じたものがある(ベネッセコーポレーション事件—東京地判平8・6・28 労判696号17頁)。

(4) また、Y社は、Aの勤務成績等についても言及しているので、これを理由に賞与を不支給とすることについてもみる。

裁判例では、「一般的に賞与が功労報償的意味を有していることからすると、賞与を支給するか否かあるいはどの程度の賞与を支給するか否かにつき使用者は裁量権を有する」、「賞与が功労報償的な意味を有し純然たる労務提供の対価たる賃金とは異なる法的性質を備えていることからすると、使用者が賞与規程において不支給事由を定め、使用者がこの不支給事由に該当するとの判断に基づき賞与を支給しないことは許される」、「労基法 91 条は、従業員が具体的賃金請求権を取得していることを前提に従業員の非違行為等に対する制裁としてこれを減給する規定であると解すべきところ、1 審被告（会社）がこの期の賞与として 1 カ月分の基本給に相当する額を支給したのは、この期に支払うべき賞与額を査定した結果であり、1 審原告（労働者）はこの査定によってはじめて具体的賞与請求権を取得したものというべきであるから、労基法 91 条に違反しない」と判示して、賞与支給規程の不支給条項や人事考課規程に基づく減額支給について、賞与査定に裁量権の逸脱がない限り適法としたものがあり（マナック事件—広島高判平 13・5・23 労判 811 号 21 頁）、賞与支給規程等に不支給条項や査定により減額する等の規定があり、それから逸脱することなく適正に行われたものであれば、賞与の不支給や減額の措置も許されると考えられる。

(5) 本事件は、就業規則における「賞与支給日において退職予定の労働者には賞与を支給しない」との規定に基づき賞与を支給しなかったものであるが、当該就業規則は労働者に周知されていなかった事案である。労働者に周知されていない就業規則は効力を有さず、それを理由として不支給とすることは許されないことをY社に説明するとともに、勤務成績等を査定して賞与を減額することは適法であることを労使双方に説明し、解決金の額が調整され、解決した事例である。

(参照すべき法令)

労働契約法

第七条 労働者及び使用者が労働契約を締結する場合において、使用者が合理的な労働条件が定められている就業規則を労働者に周知させていた場合には、労働契約の内容は、その就業規則で定める労働条件によるものとする。ただし、労働契約において、労働者及び使用者が就業規則の内容と異なる労働条件を合意していた部分については、第十二条に該当する場合を除き、この限りでない。

(就業規則による労働契約の内容の変更)

第九条 使用者は、労働者と合意することなく、就業規則を変更することにより、労働者の不利益に労働契約の内容である労働条件を変更することはできない。ただし、次条の場合は、この限りでない。

第十条 使用者が就業規則の変更により労働条件を変更する場合において、変更後の就業規則を労働者に周知させ、かつ、就業規則の変更が、労働者の受ける不利益の程度、労働条件の変更の必要性、変更後の就業規則の内容の相当性、労働組合等との交渉の状況その他の就業規則の変更に係る事情に照らして合理的なものであるときは、労働契約の内容である労働条件は、当該変更後の就業規則に定めるところによるものとする。ただし、労働契約において、労働者及び使用者が就業規則の変更によっては変更されない労働条件として合意していた部分については、第十二条に該当する場合を除き、この限りでない。

(就業規則の変更に係る手続)

第十一条 就業規則の変更の手続に関しては、労働基準法(昭和二十二年法律第四十九号)第八十九条及び第九十条の定めるところによる。

労働基準法

(作成及び届出の義務)

第八十九条 常時十人以上の労働者を使用する使用者は、次に掲げる事項について就業規則を作成し、行政官庁に届け出なければならない。次に掲げる事項を変更した場合においても、同様とする。

- 一 始業及び終業の時刻、休憩時間、休日、休暇並びに労働者を二組以上に分けて交替に就業させる場合においては就業時転換に関する事項
- 二 賃金(臨時の賃金等を除く。以下この号において同じ。)の決定、計算及び支払の方法、賃金の締切り及び支払の時期並びに昇給に関する事項
- 三 退職に関する事項(解雇の事由を含む。)
- 三の二 退職手当の定めをする場合においては、適用される労働者の範囲、退職手当の決定、計算及び支払の方法並びに退職手当の支払の時期に関する事項
- 四 臨時の賃金等(退職手当を除く。)及び最低賃金額の定めをする場合においては、これに関する事項
- 五 労働者に食費、作業用品その他の負担をさせる定めをする場合においては、これに関する事項
- 六 安全及び衛生に関する定めをする場合においては、これに関する事項
- 七 職業訓練に関する定めをする場合においては、これに関する事項
- 八 災害補償及び業務外の傷病扶助に関する定めをする場合においては、これに関する事項
- 九 表彰及び制裁の定めをする場合においては、その種類及び程度に関する事項
- 十 前各号に掲げるもののほか、当該事業場の労働者のすべてに適用される定めをする場合においては、これに関する事項

(作成の手続)

第九十条 使用者は、就業規則の作成又は変更について、当該事業場に、労働者の過半数で組織する労働組合がある場合においてはその労働組合、労働者の過半数で組織する労働組合がない場合においては労働者の過半数を代表する者の意見を聴かなければならない。

2 使用者は、前条の規定により届出をなすについて、前項の意見を記した書面を添付しなければならない。

(制裁規定の制限)

第九十一条 就業規則で、労働者に対して減給の制裁を定める場合においては、その減給は、一回の額が平均賃金の一日分の半額を超え、総額が一賃金支払期における賃金の総額の十分の一を超えてはならない。

(法令等の周知義務)

第一百六条 使用者は、この法律及びこれに基づく命令の要旨、就業規則、第十八条第二項、第二十四条第一項ただし書、第三十二条の二第一項、第三十二条の三、第三十二条の四第一項、第三十二条の五第一項、第三十四条第二項ただし書、第三十六条第一項、第三十七条第三項、第三十八条の二第二項、第三十八条の三第一項並びに第三十九条第四項、第六項及び第七項ただし書に規定する協定並びに第三十八条の四第一項及び第五項に規定する決議を、常時各作業場の見やすい場所へ掲示し、又は備え付けること、書面を交付することその他の厚生労働省令で定める方法によつて、労働者に周知させなければならない。

2 (略)

労働基準法施行規則

第五十二条の二 法第六十六条第一項の厚生労働省令で定める方法は、次に掲げる方法とする。

- 一 常時各作業場の見やすい場所へ掲示し、又は備え付けること。
- 二 書面を労働者に交付すること。
- 三 磁気テープ、磁気ディスクその他これらに準ずる物に記録し、かつ、各作業場に労働者が当該記録の内容を常時確認できる機器を設置すること。

○労働契約法の施行について

(平成 24 年 8 月 10 日付け基発 0810 第 2 号)

第 3 労働契約の成立及び変更(法第 2 章関係)

1 総論

労働契約は、その締結当事者である労働者及び使用者の合意により成立し、又は変更されるものである。

一方、我が国においては、個別に締結される労働契約では詳細な労働条件は定められず、就業規則によって統一的に労働条件を設定することが広く行われている。また、労働契約関係は、一定程度長期にわたる継続的な契約関係であるのが通常であり、社会経済情勢の変化を始めとする契約当事者を取り巻く事情の変化に応じて、当初取り決めた労働契約の内容を統一的に変更する必要が生じる場合があることから、就業規則の変更により労働契約の内容である労働条件を変更することが広く行われてきたところである。

この就業規則の法的性質については、秋北バス事件最高裁判決(昭和 43 年 12 月 25 日最高裁大法廷判決。最高裁判所民事判例集 22 卷 13 号 3459 頁)において、「合理的な労働条件を定めているものであるかぎり、経営主体と労働者との間の労働条件は、その就業規則によるという事実たる慣習が成立しているものとして、その法的規範性が認められるに至っている」と判示され、また、就業規則によって労働条件を不利益に変更する効力については、「新たな就業規則の作成又は変更によって、既得の権利を奪い、労働者に不利益な労働条件を一方的に課することは、原則として、許されないと解すべき」であるが、「当該規則条項が合理的なものである限り、個々の労働者においてこれに同意しないことを理由として、その適用を拒否することは許されないと判示され、その後の累次の最高裁判決においても同様の考え方がとられ、判例法理として確立しているものである。

しかしながら、就業規則に労働契約における権利義務関係を確定させる法的効果を認める法的根拠が成文法上は存在せず、また、判例法理は、労働者及び使用者の多くにとって十分には知られておらず、どのような場合に就業規則による労働条件の変更が有効に認められるのかについての予測可能性は必ずしも高くない状況にあった。

このような状況の中で、個別労働関係紛争が多く発生していることにかんがみれば、労働契約の内容の決定及び変更の枠組みを明らかにし、実態として多く行われている就業規則の変更による労働条件の変更に当たっては、変更後の就業規則を労働者に周知させること及び就業規則の変更が合理的なものであることが必要であること等を判例法理に沿って明らかにすることにより、使用者は安易に一方的に就業規則を変更することにより労働者の不利益に労働契約の内容である労働条件を変更することはできないこと等が明らかとなり、その結果、使用者が就業規則において合理的な労働条件を定めることが促され、これにより、就業規則において不合理な労働条件が定められ、又は不合理な労働条件の変更が行われたこと等を契機とした個別労働関係紛争の防止につながることが期待されるものである。

このため、法第 2 章において、労働契約が合意により成立し、又は変更されるという「合意の原則」を定めた上で、我が国における労務管理実務において定着している就業規則について、労働契約との法的関係等を規定することにより、労働契約の内容の決定及び変更に関するルールを明らかにしたものであること。

これらの内容は、判例法理に沿って規定したものであり、判例法理を変更するものではないこと。

2 労働契約の成立(法第6条・第7条関係)

(2) 法第7条

ア 趣旨

(ア) 我が国においては、個別に締結される労働契約では詳細な労働条件は定められず、就業規則によって統一的に労働条件を設定することが広く行われているが、就業規則で定める労働条件と個別の労働者の労働契約の内容である労働条件との法的関係については法令上必ずしも明らかでない。

このため、法第7条において、労働契約の成立場面における就業規則と労働契約との法的関係について規定したものであること。

(イ) これについては、次の裁判例が参考となること(別添)。

- 労働契約と就業規則との関係について、秋北バス事件最高裁判決
- 秋北バス事件最高裁判決を踏襲した電電公社帯広局事件最高裁判決(最高裁昭和61年3月13日第一小法廷判決)及び日立製作所武蔵工場事件最高裁判決(最高裁平成3年11月28日第一小法廷判決)
- 就業規則が拘束力を生ずるために周知が必要であるとしたものとして、フジ興産事件最高裁判決(最高裁平成15年10月10日第二小法廷判決)

イ 内容

(ア) 法第7条は、労働契約において労働条件を詳細に定めずに労働者が就職した場合において、「合理的な労働条件が定められている就業規則」であること及び「就業規則を労働者に周知させていた」という要件を満たしている場合には、就業規則で定める労働条件が労働契約の内容を補充し、「労働契約の内容は、その就業規則で定める労働条件による」という法的効果が生じることを規定したものであること。

これは、労働契約の成立についての合意はあるものの、労働条件は詳細に定めていない場合であっても、就業規則で定める労働条件によって労働契約の内容を補充することにより、労働契約の内容を確定するものであること。

(イ) 法第7条本文に「労働者及び使用者が労働契約を締結する場合において」と規定されているとおり、法第7条は労働契約の成立場面について適用されるものであり、既に労働者と使用者との間で労働契約が締結されているが就業規則は存在しない事業場において新たに就業規則を制定した場合については適用されないものであること。また、就業規則が存在する事業場で使用者が就業規則の変更を行った場合については、法第10条の問題となるものであること。

(ウ) 法第7条本文の「合理的な労働条件」は、個々の労働条件について判断されるものであり、就業規則において合理的な労働条件を定めた部分については同条の法的効果が生じ、合理的でない労働条件を定めた部分については同条本文の法的効果が生じないこととなるものであること。

就業規則に定められている事項であっても、例えば、就業規則の制定趣旨や根本精神を宣言した規定、労使協議の手續に関する規定等労働条件でないものについては、法第7条本文によっても労働契約の内容とはならないものであること。

(エ) 法第7条の「就業規則」とは、労働者が就業上遵守すべき規律及び労働条件に関する具体的細目について定めた規則類の総称をいい、労働基準法第89条の「就業規則」と同様であるが、法第7条の「就業規則」には、常時10人以上の労働者を使用する使用者以外の使用者が作成する労働基準法第89条では作成が義務付けられていない就業規則も含まれるものであること。

(オ) 法第7条の「周知」とは、例えば、

- ① 常時各作業場の見やすい場所へ掲示し、又は備え付けること

② 書面を労働者に交付すること

③ 磁気テープ、磁気ディスクその他これらに準ずる物に記録し、かつ、各作業場に労働者が当該記録の内容を常時確認できる機器を設置すること

等の方法により、労働者が知ろうと思えばいつでも就業規則の存在や内容を知り得るようにしておくことをいうものであること。このように周知させていた場合には、労働者が実際に就業規則の存在や内容を知っているか否かにかかわらず、法第7条の「周知させていた」に該当するものであること。

なお、労働基準法第106条の「周知」は、労働基準法施行規則第52条の2により、①から③までのいずれかの方法によるべきこととされているが、法第7条の「周知」は、これらの3方法に限定されるものではなく、実質的に判断されるものであること。

(カ) 法第7条本文の「労働者に周知させていた」は、その事業場の労働者及び新たに労働契約を締結する労働者に対してあらかじめ周知させていなければならないものであり、新たに労働契約を締結する労働者については、労働契約の締結と同時である場合も含まれるものであること。

(キ) 法第7条は、就業規則により労働契約の内容を補充することを規定したものであることから、同条本文の規定による法的効果が生じるのは、労働契約において詳細に定められていない部分についてであり、「就業規則の内容と異なる労働条件」を合意していた部分については、同条ただし書により、法第12条に該当する場合(合意の内容が就業規則で定める基準に達しない場合)を除き、その合意が優先するものであること。

4 就業規則の変更による労働契約の内容の変更(法第9条・第10条関係)

(3) 法第10条の内容

エ 法第10条の「就業規則」及び「周知」については、2(2)イ(エ)及び(オ)と同様であること。

(参考となる判例・命令)

- ・フジ興産事件—最二小判平 15・10・10 労判 861 号 5 頁
- ・日音事件—東京地判平 18・1・25 労判 912 号 63 頁
- ・中部カラー事件—東京高判平 19・10・30 労判 964 号 72 頁
- ・大和銀行事件—最一小判昭 57・10・7 労判 399 号 11 頁
- ・京都新聞社事件—最一小判昭 60・11・28 労判 469 号 6 頁
- ・日本テレコム事件—東京地判平 8・9・27 労判 707 号 74 頁
- ・カツデン事件—東京地判平 8・10・29 労経速 1639 号 3 頁
- ・三光純薬事件—東京地判平 14・9・9 労判 838 号 89 頁
- ・コープこうべ事件—神戸地判平 15・2・12 労判 853 号 80 頁
- ・リーマン・ブラザーズ証券事件—東京地判平 24・4・10 労判 1055 号 8 頁
- ・ニプロ医工事件—最三小判昭 60・3・12 労経速 1226 号 25 頁
- ・須賀工業事件—東京地判平 12・2・14 労判 780 号 9 頁
- ・ベネッセコーポレーション事件—東京地判平 8・6・28 労判 696 号 17 頁
- ・マナック事件—広島高判平 13・5・23 労判 811 号 21 頁