

## 労働事件の重要・最新判例

### ～紛争の未然防止のために～

せいけい  
成蹊大学法学部教授・中央労働委員会地方調整委員 まさと 原 昌登

#### はじめに

##### 1 本日の内容

近年の重要な判例について、そのポイントを確認

→今後の実務対応に活かすため、判例の「考え方」をしっかりと理解する

(「判例」とは、裁判所の判決等で「先例」として重要なもの、と考えればよい)

##### 2 判例を読むときの留意点

(1) 判例は、あくまでも「その事案(その紛争)」における判断であることに注意

→似ているように見えても重要な点が異なり、自分が検討する事案の先例として

使うべきではない場合も (事実関係を丁寧に見ていく必要がある)

(2) その判例が、新しいルールを立てているのか、あてはめをした例なのかに留意

①法律の解釈としてルールを示した場合：判例法理としてきわめて重要 (法理=ルール)

②既存のルールをあてはめて結論を出した場合 (事例判決)：実務対応の参考になる

(判断の例が増えれば、自分が検討する事案と似たものを探しやすくなるため)

(3) 最高裁の判断を「判例」、下級審(高裁、地裁)の判断を「裁判例」と呼んで

区別することがある (他方、すべてを「判例」と呼ぶこともある→判例と裁判例を

意識して使い分けることもあるという点を確認しておけばよい)

##### 3 レジユメの構成：【事実】【結論】【判旨】【検討】の4点で、判例のポイントを整理

・原告をX、被告をYと表記

・【判旨】は、終了後などにも参照できる資料として、できるだけ判決の原文を引用する形で記載

(セミナーの時間中は、ポイントを絞って、下線を引いた部分を中心に紹介)

・判例を読む前に基本事項を確認しておくべきテーマについては、【問題点の整理】を掲載

#### 4 判例の表記方法：事件名を付けるのが、労働法分野の特徴

例：①学校法人羽衣学園事件・②最一小判③令和6・10・31④労判1322号5頁

①事件名：労働法の分野では、裁判の当事者となっている使用者の名前等を事件名とする

②裁判所名、裁判の種類：最高裁第一小法廷の判決であることを示している

(ほか、例えば仙台地裁の決定なら、仙台地決と表記)

※判決：訴えに対する裁判所の結論の基本形 決定：いわば判決の簡易版(「仮処分決定」など)

③日付：判決や決定の出された日付

④掲載誌：民間による専門雑誌として「労働判例」(略して労判、産労総合研究所が刊行)などがあり、公的なものとして、最高裁が重要な最高裁判例をまとめた「最高裁判所民事判例集」(略して民集)などがある

#### 【今回取り上げる判例の一覧(兼・レジュメの目次)】

1 大学の有期の専任教員に対する無期転換の10年特例の適用 学校法人羽衣学園(羽衣国際大学)事件・最一小判令和6・10・31 労判1322号5頁.....	4
2 労災保険給付の支給処分等の取消訴訟における事業主の原告適格の有無 国・札幌中央労基署長(一般財団法人あんしん財団)事件・最一小判令和6・7・4 民集78巻3号662頁.....	8
3 酒気帯び運転をした公立学校の教員に対する退職手当の不支給 宮城県・県教育委員会(退職手当)事件・最三小判令和5・6・27 民集77巻5号1049頁.....	12
4 住宅の貸与(社宅制度)に関する間接差別の成否 AGC グリーンテック事件・東京地判令和6・5・13 労判1314号5頁.....	17

【参考資料①】日本の裁判制度の概観

- ・日本の裁判制度は、地方裁判所・高等裁判所・最高裁判所の「**三審制**」  
(訴訟の額が140万円以下の事案などは、簡易裁判所・地裁・高裁の場合もある)
- ・訴訟の経過の例  
第一審(地裁)：原告X、被告Y(原告をX、被告をYとするのが一般的)  
↓第一審でYが負けた場合(Xの請求が認められた場合)、控訴をするのはY  
控訴審(高裁)：控訴人Y、被控訴人X  
↓控訴審でXが負けた場合、上告(上告受理申立て(下記参照))をするのはX  
上告審(最高裁)：上告人X、被上告人Y

- ・「上告」と「上告受理申立て」の違い

**上告**：憲法違反などの場合にのみ、行うことができる

**上告受理申立て**：当事者が上告受理申立てを行い、法令の解釈に関する重要な事項を含むものと認められる場合などに、最高裁は上告を受理することができる

(要は、上告として受けるかどうか、最高裁の裁量が大きいということ…上告の増加に対応するため設けられた仕組み)

【参考資料②】差戻しとは

第一審(地裁)、控訴審(高裁)は**事実の有無の認定**を行うとともに、法律問題を審理するので、「**事実審**」と呼ばれる

⇔上告審(最高裁)は、**法律問題のみ**を審理するので、「**法律審**」と呼ばれる

①最高裁は自ら事実の認定を行うことができないので、高裁が認定した事実関係をもとに、法的な判断のみを行うという役割分担になっている

②最高裁が「これは判断に必要」と考えた事実が、高裁段階で明らかにされていなかった場合は?→「**破棄差戻し**」を使う

※最高裁が示す結論のパターン

- ・上告棄却(高裁の判決が確定)
- ・破棄自判(高裁の判断を取り消し、自ら判断)
- ・破棄差戻し(高裁の判断を取り消した上で、高裁に戻して審理させる)

【参考資料③】最高裁判決に関する「**少数意見**」

- ・最高裁の裁判官(最高裁判事)は、関わった判決に対し「**補足意見**」「**反対意見**」等を述べるができる…「**少数意見**」と総称される  
(なお、判決の内容は「**多数意見**」と呼ばれる)

## 1 大学の有期の専任教員に対する無期転換の10年特例の適用

学校法人羽衣学園（羽衣国際大学）事件・最一小判令和6・10・31 労判1322号5頁

### 【問題点の整理（基本事項の確認）】

#### (1) 労働契約法（労契法）18条<sup>1</sup>による無期転換の概要

①同一使用者のもとで、2つ以上の有期契約が更新等によって通算5年を超える場合、労働者は無期契約への転換を使用者に申し込むことができる（無期転換申込権）

②無期転換申込権を行使→（最後の）有期契約終了の翌日から、無期契約に転換ポイント：要件を満たす労働者が申し込んだ場合、使用者は転換を拒否できない

#### (2) 無期転換の特例（いわゆる「10年特例」）

①以下の2つの法律（特別法）に基づき、一定の要件を満たす研究者や大学教員は、特例として、無期転換が可能になる通算期間が5年超ではなく10年超となる

- ・科技イノベ活性化法（科学技術・イノベーション創出の活性化に関する法律）
- ・任期法（大学の教員等の任期に関する法律）

②今回の事件では、任期法に基づく10年特例に該当するか否かが争点になった  
→当該教員が以下の波線部に該当するといえれば、10年特例の対象となる

任期法7条：第五条第一項…の規定による任期の定めがある労働契約を締結した教員等の当該労働契約に係る労働契約法第十八条第一項の規定の適用については、同項中「五年」とあるのは、「十年」とする。

任期法5条：国立大学法人、公立大学法人又は学校法人は、当該国立大学法人、公立大学法人又は学校法人の設置する大学の教員について、前条第一項各号のいずれかに該当するときは、労働契約において任期を定めることができる。

任期法4条1項：※一号の前の部分（柱書）は省略（注：法人化されていない、公立の大学の教員の任期について規定されている）

一 先端的、学際的又は総合的な教育研究であることその他の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鑑み、多様な人材の確保が特に求められる教育研究組織の職に就ける  
とき。

<sup>1</sup> 労契法18条1項：同一の使用者との間で締結された二以上の有期労働契約（契約期間の始期の到来前のものを除く。以下この条において同じ。）の契約期間を通算した期間（次項において「通算契約期間」という。）が五年を超える労働者が、当該使用者に対し、現に締結している有期労働契約の契約期間が満了する日までの間に、当該満了する日の翌日から労務が提供される期間の定めのない労働契約の締結の申込みをしたときは、使用者は当該申込みを承諾したものとみなす。この場合において、当該申込みに係る期間の定めのない労働契約の内容である労働条件は、現に締結している有期労働契約の内容である労働条件（契約期間を除く。）と同一の労働条件（当該労働条件（契約期間を除く。）について別段の定めがある部分を除く。）とする。

【参考】法律の条文等は、インターネットで検索・参照可能

「e-Gov (イーガブ) 法令検索」<https://laws.e-gov.go.jp/>

(今回、重要な条文については、セミナー中も参照できるようにレジュメの脚注に掲載)

## 【事実】

(1) Yは、A大学を設置する学校法人である。Xは、A大学の人間生活学部人間生活学科生活福祉コース(以下、生活福祉コース)の専任教員として勤務する期間3年の有期労働契約(以下、本件労働契約)をYと締結し、平成25(2013)年4月1日から生活福祉コースの講師の職(以下、本件講師職)に就いた。Yは募集の際に、介護福祉士等の資格を有し、当該資格取得後5年以上の実務経験を有することを応募条件とし、初回の契約期間は3年で、更新は1回に限るとしていた。なお、A大学における教員の任期に関する規則には、任期法5条1項の規定により任期を定めて雇用する教員として、人間生活学部の講師が掲げられていた。

(2) Xは、介護福祉士の養成課程に係る演習、介護実習、レクリエーション現場実習、論文指導、卒業研究といった授業等を担当した。XとYは、平成28(2016)年4月1日頃、契約期間を同日から平成31(2019)年3月31日までの3年間とし、再度の更新をしないものとして、本件労働契約を更新した。

(3) Xは、平成30(2018)年11月4日、Yに対し、本件労働契約の契約期間が満了する日の翌日から勤務が提供される無期労働契約の締結の申込み(無期転換の申込み)をした。しかし、Yが平成31年3月31日をもってXを雇止めしたため、XがYに対し無期(ないし有期)の労働契約が存在するとして、労働契約上の地位確認等を請求する訴訟を提起した。

(4) 地裁(大阪地判令和4・1・31 労判1274号40頁)は、Xの地位が任期法4条1項1号にいう「多様な人材の確保が特に求められる教育研究組織の職」に該当するとして、同法7条の適用による10年特例によって、無期転換申込権は認められないなどとして、Xの請求を棄却した。高裁(大阪高判令和5・1・18 労判1285号18頁)は、Yにおいて、本件講師職に就く者を定期的に入れ替えることが合理的といえる具体的事情は認められず、むしろ安定的に確保することが望ましいといえること、Xが担当していた授業等の内容に照らすと本件講師職には介護分野以外の広範囲の学問に関する知識や経験は必要とされず、担当する職務に研究の側面は乏しいといえることからすると、本件講師職が任期法4条1項1号所定の教育研究組織の職に当たるといえることはできないとして、10年特例の適用を否定し、「雇止めの時点において本件労働契約は既に無期雇用契約に転換していたことになるから…XはYとの間で労働契約上の地位を有する」として、Xの請求を一部認容した。Yが上告受理申立て。

【結論】本件講師職が任期法4条1項1号に当たると判断し、10年特例が適用されるとして、高裁判決を破棄し、事件を高裁に差し戻した(破棄差し戻)。

## 【判旨】

(1) 「任期法は、4条1項各号のいずれかに該当するときは、各大学等において定める任期に関する規則に則り、任期を定めて教員を任用し又は雇用することができる旨を規定している」。「これは、大学等への多様な人材の受入れを図り、もって大学等における教育研究の進展に寄与するとの任期法の目的（1条）を踏まえ、教員の任用又は雇用について任期制を採用するか否かや、任期制を採用する場合の具体的な内容及び運用につき、各大学等の実情を踏まえた判断を尊重する趣旨によるものと解される。」

(2) 「そして、任期法4条1項1号を含む同法の上記各規定〔注：3条1項、4条1項、5条1項・2項〕は…平成25年…に…労働契約法18条1項の特例として任期法7条が設けられた際にも改められず、上記の趣旨が変更されたものとも解されない。 そうすると、任期法4条1項1号所定の教育研究組織の職の意義について、殊更厳格に解するのは相当でないというべきである。」

(3) Yの「生活福祉コースにおいては、Xを含む介護福祉士等の資格及びその実務経験を有する教員により、介護実習、レクリエーション現場実習といった授業等が実施されており、実務経験をいかした実践的な教育研究が行われていたということが出来る。そして、上記の教育研究を行うに当たっては、教員の流動性を高めるなどして最新の実務経験や知見を不断に採り入れることが望ましい面があり、このような教育研究の特性に鑑みると、上記の授業等を担当する教員が就く本件講師職は、多様な知識又は経験を有する人材を確保することが特に求められる教育研究組織の職であるというべきである。

したがって、本件講師職は、任期法4条1項1号所定の教育研究組織の職に当たると解するのが相当である。」

## 【検討】

(1) 本判決の意義

①無期転換の10年特例に関する、任期法4条1項1号の解釈について、最高裁として初めて一般論を展開 →理論的にも実務的にも重要な意義をもつ

②大学における労働紛争…近年、増加の傾向にあると思われる

(無期転換、定年後継続雇用、いわゆる同一労働同一賃金など)

→本件は、大学の労働紛争に関する最高裁の判断事例の1つとしても意義をもつ

(2) 任期法4条1項1号該当性の判断

①判旨の特徴：「殊更厳格に解するのは相当でない」と判断

→該当することを柔軟に認める結果、10年特例が適用される場面が多くなる

②しかし、こうした判断には、率直に言って疑問もある

- ・もう1つの10年特例である、科技イノベ活性化法に関しては、大学の講師には教育と研究を一体として行う者と、教育のみを担当する者とが存在し、前者は10年特例の対象だが、教育のみを担当する後者は対象ではないと解釈されている(学校法人専修大学(無期転換)事件<sup>2</sup>: 語学の非常勤講師への特例適用を否定)
- ・任期法は、平成9(1997)年の制定時には、法人化前の国公立大学において、公務員である常勤の教員に任期を付けることを法的に正面から可能にするという大きな意味があった  
→しかし法人化後は、国公立の大学法人は、私立大学と同じく、有期契約による教員の雇用が可能(任期法の規定は、あくまで確認的な意味をもつものに)<sup>3</sup>  
  
→よって、判旨(2)のように解釈することが妥当か、疑問も残る  
(任期法の趣旨は、制定当時から変更された面もあるといえるように思われる)
- ・科技イノベ活性化法における解釈等も参考にして考えると、むしろ10年特例の対象は限定的に解釈すべきという立場も成り立ちうると思われる

(3) 実務への影響

- ①前記(2)で述べたように、さらに理論的な検討を行っていく必要はあるが、やはり最高裁判決で条文(任期法4条1項1号)の解釈が示された意味は大きい  
→今後、任期法に基づく10年特例は、より認められやすくなることが考えられる
- ②本件は専任教員の事例であるが、任期法は任期制を常勤の者に限定していないため<sup>4</sup>、判旨(1)(2)は常勤でない非常勤講師にもあてはまりうるといえる

---

<sup>2</sup> 東京高判令和4・7・6 労判1273号19頁。

<sup>3</sup> 法人化されていない公立の大学(全国で10校程度)においては、任期法は制定時と同様の意義をもつといえる。

<sup>4</sup> 法人化されていない公立の大学を除く。

2 労災保険給付の支給処分等の取消訴訟における事業主の原告適格の有無  
国・札幌中央労基署長（一般財団法人あんしん財団）事件・最一小判令和6・7・4  
民集78巻3号662頁

【問題点の整理（基本事項の確認）】

(1) 今回の事件の背景：労災保険のメリット制

①労働者等が労災保険給付を受ける→労災保険料が上がる（メリット制）

- ・労災保険料と雇用保険料から構成される労働保険料が次々年度から上がる<sup>5</sup>  
（メリット制は、一定規模以上の事業（特定事業）の事業主に適用される）
- ・労災が発生すれば保険料の負担が増える→**労災の防止**に努めるインセンティブに

②メリット制の下では、使用者は、保険料の上昇を防ぐため、国（労基署長）が労災と認め、給付を決定したこと（労災支給処分）の取消を求めたいと考える可能性がある  
→「使用者は**労災支給処分の取消訴訟**を提起できるのか」が今回の大きなテーマ

(2) 具体的な法律上の論点

①取消訴訟は、取消を求めることに「**法律上の利益**」を有しないと、訴訟を提起する資格（**原告適格**）が認められない<sup>6</sup>

→**労災支給処分の取消訴訟**について、使用者に原告適格が認められるか否かが

1つめの論点（以下、論点**①**）

（労災支給処分が取り消されれば、病気やケガをした労働者に大きな影響が生じるので、当然、しっかりと検討されるべき論点といえる）

②仮に原告適格が認められないとすると、使用者から**労災支給処分の取消**を求めることはできない

→しかし、国による**労働保険料の額の決定**（労働保険料の保険料認定処分）について取消訴訟で争うことができれば、保険料の上昇を防げる可能性がある

→よって、**労災支給処分の取消訴訟**が起こせなくとも、**労働保険料認定処分の取消訴訟**を起こすことができるか（その訴訟の中で、労災認定は実は誤りで、メリット制に基づき自社の保険料を高くする処分は誤りだ、と主張できるか）が2つめの論点（以下、論点**②**）

<sup>5</sup> 労働保険の保険料の徴収等に関する法律 12 条も参照。

<sup>6</sup> 行政事件訴訟法 9 条を参照。



## 【事実】

- (1) 保険業を営む一般財団法人 X の従業員 A が、精神疾患を発症し、労基署（長）による手続を通して労災と認められ、療養補償給付と休業補償給付の支給が決定された（以下、本件各処分と呼ぶ）。
- (2) X は、メリット制で労働保険料が増額されるおそれがあるなどとして、本件各処分の取消を請求する訴訟を起こした（労基署（長）は国の機関であるため、この場合、被告は国（Y）となる）。訴訟として直接的に問題となるのは論点①の部分で、論点②は関連して問題になりうるという形になる。

## 【裁判所の判断：地裁、高裁、最高裁の比較】

- (1) 地裁（東京地判令和 4・4・15 労判 1285 号 39 頁）…X が控訴
  - ・論点①：労災保険法は労働者の利益の保護が目的であり、使用者の利益は考慮しないなどと述べて、X の原告適格を否定し、請求について判断しないとして請求を却下。
  - ・論点②：労災と認定されたものの本当は業務が原因ではない（労災支給処分は違法である）と主張し、保険料の上昇の部分について取消を求めることが「許される余地がある」とした。
- (2) 高裁（東京高判令和 4・11・29 労判 1285 号 30 頁）…Y が上告受理申立て
  - ・論点①：判断を一転させて原告適格を肯定した。使用者は労災支給処分により保険料の増額のおそれがあり、自己の権利もしくは法律上保護された利益を侵害される（または、そのおそれがある）として、具体的に審理させるため事件を地裁に差し戻した。
  - ・論点②：労災支給処分が取り消されていない状態で、実は労災支給処分は違法だという主張を認める必要はないと判断（労災支給処分が取り消されれば保険料が上がることはなくなるので、論点①の取消訴訟を起こせばよいということだと理解できる）。
- (3) 最高裁（最一小判令和 6・7・4 民集 78 卷 3 号 662 頁、労判 1315 号 5 頁）
  - ・最高裁はさまざまな点に言及→以下では要点のみをまとめる（基本的に、労災支給処分の話と、保険料の話は、別々のものということがベースになっている）。
  - ・論点①：労災保険制度は、労働者の迅速な救済を重視しており、保険料の額を早期に決定することまで重視しているわけではない（保険料の額は（各年度の）保険料の認定処分のときに決まるものであり、労災支給処分の段階で、保険料のことも含めて法的な関係を確定しておく必要はない）。  
→労災保険料との関係を理由に、使用者に労災支給処分の取消訴訟を認める必要はないということで、使用者の原告適格を否定。

- ・論点②：本来は労災と認められないのに労災保険給付が行われた場合、メリット制における保険料の上昇の理由にはならない（保険料認定処分の取消訴訟等において、労災支給処分が誤りであると主張し、保険料の増額について争うことができる。なお、これができることによって、使用者の手続保障に欠けることはない）。

【結論】高裁判決を破棄し、地裁判決に基づきXの請求を却下する結論が確定（破棄自判）。

### 【最高裁の判旨】

(1)「労災保険法は、労災保険給付の支給又は不支給の判断を、その請求をした被災労働者等に対する行政処分をもって行うこととしている（12条の8第2項参照）。これは、被災労働者等の迅速かつ公正な保護という労災保険の目的（1条参照）に照らし、労災保険給付に係る多数の法律関係を早期に確定するとともに、専門の不服審査機関による特別の不服申立ての制度を用意すること（38条1項）によって、被災労働者等の権利利益の実効的な救済を図る趣旨に出たものであって、特定事業の事業主の納付すべき労働保険料の額を決定する際の基礎となる法律関係まで早期に確定しようとするものとは解されない。」

「労働保険料の額は、申告又は保険料認定処分の時に決定することができれば足り、労災支給処分によってその基礎となる法律関係を確定しておくべき必要性は見だし難い。」

(2)「支給された労災保険給付のうち客観的に支給要件を満たさないものの額は、当該特定事業の事業主の納付すべき労働保険料の額を決定する際の基礎とはならないものと解するのが相当である。そうすると、特定事業についてされた労災支給処分に基づく労災保険給付の額が当然に上記の決定に影響を及ぼすものではないから、特定事業の事業主は、その特定事業についてされた労災支給処分により自己の権利若しくは法律上保護された利益を侵害され又は必然的に侵害されるおそれのある者に当たるといふことはできない。」「したがって、特定事業の事業主は、上記労災支給処分の取消訴訟の原告適格を有しないといふべきである。」

(3)「以上のように解したとしても、特定事業の事業主は、自己に対する保険料認定処分についての不服申立て又はその取消訴訟において、当該保険料認定処分自体の違法事由として、客観的に支給要件を満たさない労災保険給付の額が基礎とされたことにより労働保険料が増額されたことを主張することができるから、上記事業主の手続保障に欠けるところはない。」

(4)「原判決は破棄を免れない。…本件訴えは不適法であり、これを却下した第1審判決は結論において正当であるから、Xの控訴を棄却すべきである。」

【検討】本判決の意義

- ・今回の論点①②…やや細かい論点ではあるが、裁判所の判断が分かれていた
- ・厚生労働省は、①の原告適格を否定しつつ、②の保険料に関する訴訟で労災支給処分が違法であることを主張できるという解釈を**通達**<sup>7</sup>で示していた
- ・最高裁も行政の解釈と同じ立場であることを明確に示すことで、今後の実務対応の基礎になるものと位置付けられる  
→使用者は、労災保険料の上昇を理由に、労災支給処分の取消訴訟を起こすことはできないということ

---

<sup>7</sup> 令和5・1・31基発0131第2号。なお、本通達は、いわゆる有識者会議である「労働保険徴収法第12条第3項の適用事業主の不服の取扱いに関する検討会」([https://www.mhlw.go.jp/stf/shingi/other-roundou\\_u\\_558547\\_00018.html](https://www.mhlw.go.jp/stf/shingi/other-roundou_u_558547_00018.html))における専門的な見地からの議論等もふまえて出されたものである。

### 3 酒気帯び運転をした公立学校の教員に対する退職手当の不支給

宮城県・県教育委員会（退職手当）事件・最三小判令和5・6・27民集77巻5号1049頁

#### 【事実】

(1) Xは、昭和62（1987）年にY県の公立学校教員に採用され、以後、教諭として勤務していた。Xは、平成29（2017）年4月28日、当時勤務していたY県の高校（以下、本件高校）の同僚の歓迎会に参加して飲酒した後、20km以上離れた自宅に帰るために自家用車を運転中、過失により物損事故（優先道路から交差点に進入してきた車両に衝突し、相手車両に物的損害を与える事故）を起こした。Xは道路交通法違反（酒気帯び運転）で現行犯逮捕され、逮捕の事実については、Xの氏名及び職業も含めて報道された。本件高校は全校集会や保護者会を開き、Xの学級担任の業務等をほかの教諭に担当させるなどの対応をした。

(2) Y県の教育委員会（以下、県教委）は、平成29年5月17日、Xに対し、上記の酒気帯び運転（以下、本件非違行為）を理由として懲戒免職処分をするとともに、職員の退職手当に関する条例<sup>8</sup>（以下、本件条例）12条1項1号<sup>9</sup>の規定により、一般の退職手当等（1724万6467円）の全部を支給しないこととする処分（全部支給制限処分）をした。

(3) Xは、平成29年10月30日、上記の酒気帯び運転の罪により罰金35万の略式命令を受けた。

(4) なお、県教委の教育長は、平成28年（2016）年5月16日付及び7月14日付で、各教育機関の長等に宛てて、今後、飲酒運転に対する懲戒処分についてはより厳格に運用していくといった方針を示すなどして、服務規律の確保を求める旨の通知等を発出していた。また、県教委は、Xを含む教職員に対し、非常事態として注意喚起をしていた中で教職員による飲酒運転が繰り返されたことは極めて遺憾であり、今後はより厳格に対応する旨を記載した周知文書を配布していた。

(5) Xは、Yに対し、懲戒免職処分及び退職金の全部支給制限処分の取消しを求めて訴訟を提起した。地裁（仙台地判令和3・12・2民集77巻5号1089頁）は全部支給制限処分の取消しを認め、高裁（仙台高判令和4・5・26民集77巻5号1110頁）は、全部支給制限処分につき、退職手当の3割相当額を支給しないこととした部分は、県教委の裁量権の範

<sup>8</sup> 昭和28年宮城県条例第70号（令和元年宮城県条例第51号による改正前のもの）。なお、令和元年改正は、成年後見を受けている成年被後見人等について、一律に公務員になることができないと定めていた欠格条項の見直しに関するものであり、本件とは直接関係しないものと考えてよい。

<sup>9</sup> 本件条例12条1項（令和元年改正前のもの。高裁判決より抜粋）：退職をした者が次の各号のいずれかに該当するときは、当該退職に係る退職手当管理機関は、当該退職をした者（当該退職をした者が死亡したときは、当該退職に係る一般の退職手当等の額の支払を受ける権利を承継した者）に対し、当該退職をした者が占めていた職の職務及び責任、当該退職をした者の勤務の状況、当該退職をした者が行った非違の内容及び程度、当該非違に至った経緯、当該非違後における当該退職をした者の言動、当該非違が公務の遂行に及ぼす支障の程度並びに当該非違が公務に対する信頼に及ぼす影響を勘案して、当該一般の退職手当等の全部又は一部を支給しないこととする処分を行うことができる。

一 懲戒免職等処分を受けて退職をした者

二（略）

困を逸脱した違法なものであるとして取り消した（要するに、高裁は、退職手当の全額不支給は許されず、本来の額の3割は支給する必要があるとした）。Yが上告受理申立て。なお、懲戒免職処分については、地裁、高裁ともに処分を適法と認め、Xが上告受理申立てを行わなかったため、高裁の判断で確定した。

【結論】高裁判決を破棄し、退職金の全部支給制限処分を適法と認めた（破棄自判）。

### 【判旨】

(1)「本件条例の規定により支給される一般の退職手当等は、勤続報償的な性格を中心としつつ、給与の後払的な性格や生活保障的な性格も有するものと解される。そして、本件規定は、個々の事案ごとに、退職者の功績の度合いや非違行為の内容及び程度等に関する諸般の事情を総合的に勘案し、給与の後払的な性格や生活保障的な性格を踏まえても、当該退職者の勤続の功を抹消し又は減殺するに足りる事情があったと評価することができる場合に、退職手当支給制限処分をすることができる旨を規定したものと解される。」

(2)「このような退職手当支給制限処分に係る判断については、平素から職員の職務等の実情に精通している者の裁量に委ねるのでなければ、適切な結果を期待することができない。

そうすると、本件規定は、懲戒免職処分を受けた退職者の一般の退職手当等につき、退職手当支給制限処分をするか否か、これをするとした場合にどの程度支給しないこととするかの判断を、退職手当管理機関の裁量に委ねているものと解すべきである。したがって、裁判所が退職手当支給制限処分の適否を審査するに当たっては、退職手当管理機関と同一の立場に立って、処分をすべきであったかどうか又はどの程度支給しないこととすべきであったかについて判断し、その結果と実際にされた処分とを比較してその軽重を論ずべきではなく、退職手当支給制限処分が退職手当管理機関の裁量権の行使としてされたことを前提とした上で、当該処分に係る判断が社会観念上著しく妥当を欠いて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であると判断すべきである。」

(3)「また、本件規定の内容に加え、本件規定と趣旨を同じくするものと解される国家公務員退職手当法<sup>10</sup>・<sup>11</sup>12条1項1号<sup>11</sup>等の規定の内容及びその立法経緯を踏まえても、本件

---

<sup>10</sup> 令和元年法律第37号による改正前のもの。なお、令和元年改正は、成年後見を受けている成年被後見人等について、一律に公務員になることができないと定めていた欠格条項の見直しに関するものであり、本件とは直接関係しないものと考えてよい。

<sup>11</sup> 国家公務員退職手当法12条1項（令和元年改正前のもの）：退職をした者が次の各号のいずれかに該当するときは、当該退職に係る退職手当管理機関は、当該退職をした者（当該退職をした者が死亡したときは、当該退職に係る一般の退職手当等の額の支払を受ける権利を承継した者）に対し、当該退職をした者が占めていた職の職務及び責任、当該退職をした者が行つた非違の内容及び程度、当該非違が公務に対する国民の信頼に及ぼす影響その他の政令で定める事情を勘案して、当該一般の退職手当等の全部又は一部を支給しないこととする処分を行うことができる。

一 懲戒免職等処分を受けて退職をした者

二 (略)

規定からは、一般の退職手当等の全部を支給しないこととする場合を含め、退職手当支給制限処分をする場合を例外的なものに限定する趣旨を読み取ることはできない。」

(4)「以上を踏まえて、本件全部支給制限処分の適否について検討すると…Xは、自家用車で酒席に赴き、長時間にわたって相当量の飲酒をした直後に…自家用車を運転して帰宅しようとしたものである。現に、Xが、運転開始から間もなく、過失により走行中の車両と衝突するという本件事故を起こしていることから、本件非違行為の態様は重大な危険を伴う悪質なものであるといわざるを得ない。

しかも、Xは、公立学校の教諭の立場にありながら、酒気帯び運転という犯罪行為に及んだものであり、その生徒への影響も相応に大きかったものと考えられる。現に、本件高校は、本件非違行為の後、生徒やその保護者への説明のため、集会を開くなどの対応も余儀なくされたものである。このように、本件非違行為は、公立学校に係る公務に対する信頼やその遂行に重大な影響や支障を及ぼすものであったといえる。さらに、県教委が、本件非違行為の前年、教職員による飲酒運転が相次いでいたことを受けて、複数回にわたり服務規律の確保を求める旨の通知等を発出するなどし、飲酒運転に対する懲戒処分につきより厳格に対応するなどといった注意喚起をしていたとの事情は、非違行為の抑止を図るなどの観点からも軽視し難い。

以上によれば、本件全部支給制限処分に係る県教委の判断は、Xが管理職ではなく、本件懲戒免職処分を除き懲戒処分歴がないこと、約30年間にわたって誠実に勤務してきており、反省の情を示していること等を勘案しても、社会観念上著しく妥当を欠いて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ない。」

(宇賀克也裁判官の反対意見)

「県教委が制定した「一般の退職手当等の支給制限処分等の運用について」では、停職以下の処分にとどめる余地がある場合に、特に厳しい措置として懲戒免職処分とされたときには、一般の退職手当等の一部を支給しないこととする処分にとどめることを検討することとし、その場合であっても、公務に対する信頼に及ぼす影響に留意して、慎重な検討を行うこととしている。しかるところ、同じく県教委が制定した「教職員に対する懲戒処分原案の基準」では、飲酒運転を行った場合は、免職又は5月以上の停職とされており、平成27年に3名の高校教員が酒気帯び運転で停職処分とされた例があるほか、Yの職員の飲酒運転による非違行為で停職処分にとどめられた例は少なくない。しかも、飲酒運転を取り締まる立場にあり、その意味で教職員以上に飲酒運転を自制すべき立場にあるともいえる警察官が、Xによる本件非違行為より後の平成30年に酒気帯び運転を行った事案では、停職3月の懲戒処分にとどめられている。

したがって、Yについては、停職以下の処分にとどめる余地がある場合に、特に厳しい措置として懲戒免職処分がされたといえ、一般の退職手当等の一部を支給しないこととする処分をすることを、公務に対する信頼に及ぼす影響に留意して慎重に検討すべきであったといえる。

本件では、Xが教諭として生徒に範を垂れる立場にあったにもかかわらず、安易に飲酒運転を行ったことは公務に対する信頼を損ねるものであり、一般の退職手当等の大幅な減額はやむを得ないとする。

しかし、上記警察官の非違行為と本件非違行為との間には、内容や態様の面で相違もあったとうかがわれるとはいえ、飲酒運転による公務に対する信頼の失墜という点では、飲酒運転を取り締まる立場にある警察官による酒気帯び運転の方が影響が大きいと思われるにもかかわらず、上記警察官は、停職3

月の懲戒処分を受けたにとどまり、一般の退職手当等を減額されることはないものと考えられる。そのことに、Xが管理職ではなく、過去に懲戒処分を受けたことがなく、30年余り勤続してきたこと、本件事故による被害は物損にとどまり既に回復されていること、Xが反省の情を示していること等を考慮すると、一般の退職手当等の有する給与の後払いや退職後の生活保障の機能を完全に否定するのは酷に過ぎるなどとして、本件全部支給制限処分の取消請求を一部認容した原審の判断に違法があるとは考え難い。

以上の私見によれば、原審の判断は是認することができるから、本件上告は棄却されるべきである。」

## 【検討】

### (1) 本判決の意義

#### ①公務員に対する退職手当支給制限の事例…しばしば見られる

→本判決は、同種の事例に関する最高裁の初の判断として注目される

#### ②退職手当支給制限処分の趣旨（目的）、及び、法的な判断枠組みについて、最高裁として初めて判断を示した（判旨（1）の部分）

#### ③結論として、退職金の全部支給制限（不支給）を肯定

→酒気帯び運転で物損事故という場合、懲戒解雇を肯定しつつ、退職手当の一部支給を認める事例も見られる中、厳格な結論を示した…社会的な意義ももつといえる

### (2) 退職金（全部）支給制限に関する判断

#### ①判旨の特徴

・退職手当支給制限処分の趣旨、特徴等に言及

・大きな枠組みは、公務員の懲戒処分に関する先例（神戸税関事件<sup>12</sup>）と同じく、裁量権の逸脱・濫用が認められる場合に処分が違法になるというもの

#### ②退職手当支給制限処分の趣旨（判旨（1））…民間の労働者に対する退職金の減額・不支給の事例等と、基本的に大きな違いはないと解される

#### ③ただし、公務員に対する処分につき、行政機関に裁量が認められるという点では、民間の事例と異なるといえる（判旨（2）の部分）

→あくまで、裁量権の逸脱・濫用があったときのみ、処分が違法となる

<sup>12</sup> 最三小判昭和52・12・20民集31巻7号1101頁。

→その結果、本件におけるあてはめ（全部支給制限の可否）については、行政機関の裁量をやや強調した面もあると思われる

（この点については、さらに理論的な検討を行っていく必要もあるといえる…判断の枠組みは本判決のとおりであるとしても、宇賀裁判官の反対意見も指摘するように、事案ごとの丁寧な判断が重要になる）

### (3) 本判決の影響

①直接的には…Y という県の条例に沿って、公立学校教員の事例について判断したもの

②しかし、基本的なルールは国家公務員等も同様である

→国家公務員、(教員以外の) 地方公務員にも、広く影響をもちうると考えられる

③民間の労働者に対しては？

→判旨(4)も「公務」に言及するなど、民間労働者に関する直接的な先例というわけではないと解される

→ただし、退職金の全部支給制限（不支給）を肯定した点で、社会全体に対して、酒気帯び運転（飲酒運転）についての注意喚起となる面はあるといえる



#### 4 住宅の貸与（社宅制度）に関する間接差別の成否

AGC グリーンテック事件・東京地判令和6・5・13 労判1314号5頁

##### 【問題点の整理（基本事項の確認）】

###### (1) 「間接差別」とは

###### ①男女雇用機会均等法（均等法）<sup>13</sup>：性別による差別（性差別）を禁止

- ・入社から退職まで、雇用の全ステージにわたる差別の禁止（均等法5条、6条）

###### →直接的な性差別（「直接差別」）の禁止

- 募集・採用（5条）、労働者の配置・昇進・降格・教育訓練、福利厚生、職種及び雇用形態の変更、退職勧奨・定年・解雇・労働契約の更新（6条）

###### ②「間接差別」とは（均等法7条<sup>14</sup>、均等法施行規則2条<sup>15</sup>）

- ・労働者の性別以外のことを要件としているが、「**実質的に性別を理由とする差別となるおそれがある**」以下の3つの措置については、均等法及び均等法施行規則によって、**合理的な理由がある場合**でなければ、講じてはならないとされている（均等法7条が基本的なことを定め、均等法施行規則2条が具体的な3つの措置を定めている）

①募集・採用時に、一定の身長・体重・体力を要件とすること

②募集・採用、昇進、職種の変更にあたって、住居の移転を伴う配置転換に応じられることを要件とすること

③昇進にあたり別の事業場への配置転換の経験があることを要件とすること

※上記②③…実態として、女性が家事や育児、介護といった「家庭責任」を負う例がまだまだ多く、転勤に応じるのが難しい場合があることが背景にあるといえる

<sup>13</sup> 正式名称：雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保等に関する法律

<sup>14</sup> 均等法7条：事業主は、募集及び採用並びに前条各号に掲げる事項に関する措置であつて労働者の性別以外の事由を要件とするもののうち、措置の要件を満たす男性及び女性の比率その他の事情を勘案して実質的に性別を理由とする差別となるおそれがある措置として厚生労働省令で定めるものについては、当該措置の対象となる業務の性質に照らして当該措置の実施が当該業務の遂行上特に必要である場合、事業の運営の状況に照らして当該措置の実施が雇用管理上特に必要である場合その他の合理的な理由がある場合でなければ、これを講じてはならない。

<sup>15</sup> 均等法施行規則2条：法第七条の厚生労働省令で定める措置は、次のとおりとする。

一 労働者の募集又は採用に関する措置であつて、労働者の身長、体重又は体力に関する事由を要件とするもの

二 労働者の募集若しくは採用、昇進又は職種の変更に関する措置であつて、労働者の住居の移転を伴う配置転換に応じることができることを要件とするもの

三 労働者の昇進に関する措置であつて、労働者が勤務する事業場と異なる事業場に配置転換された経験があることを要件とするもの

- ・全国展開している企業で、さまざまな地域で経験を積むことが不可欠といえるならば、⑥③は合理的と解しうる（ただし、本当に転勤が必要か、ICT化の進展などもふまえ、あらためて考える必要があるともいえる）

(2) 均等法上の間接差別は、現在のところ、前記の①～③に限定

- ・それ以外の「間接差別」的な行為…均等法7条違反にはならないとしても、一般的に不法行為（民法709条）等に該当する可能性は否定されない  
→本件では、間接差別的な行為が、不法行為に該当するか否かが争われた

**【事実】**

(1) Y社は農業用製品販売事業を営む会社であり、本社及び各営業所に、総合職、一般職を配置している。X（女性）は、平成20（2008）年7月頃、Y社に一般職の正社員として採用された。

(2) Y社の就業規則においては、総合職は、Yの「命ずる任地に赴任することが可能であり…専門知識を基礎とした総合的な判断能力を発揮し、非定型で幅のある業務を円滑に遂行する能力があると認められる者」、一般職は「一般事務等の定型的、補助的な業務に従事する職種であり、就業場所に異動がない者」とそれぞれ定義されている。総合職は、本社勤務の管理職数名のほか、各営業所勤務の営業職が多数を占めていた。平成23（2011）年7月以降、令和2（2020）年4月までに在籍した総合職は男性29名、女性1名、一般職は男性1名、女性5名であった。

(3) Y社には社宅制度（Y社が従業員の居住する賃貸住宅の借主となり、賃料等の全額を支払いつつ、その一部を従業員の賃金から控除する制度）があるところ、Y社は総合職にのみ社宅制度の適用を認め、一般職には認めていなかった。なお、Y社は3箇所の営業所を有し、転勤を経験した営業職も一定数いるが、転勤を経験したことがない営業職も相当数存在していた。

(4) Xは、Y社が社宅制度を総合職にのみ認め、一般職に認めていないことが、均等法6条2号違反の直接差別、または、均等法7条及び民法90条<sup>16</sup>（公序良俗）に違反すると主張して、社宅制度の利用を認めなかったことが債務不履行または不法行為に該当するとして訴訟を提起し、Y社に対し損害賠償を請求した。

**【結論】** 直接差別は否定しつつ、間接差別でY社には不法行為が成立するとして、賠償請求を一部認容した（なお、地裁判決で確定）。

---

<sup>16</sup> 民法90条：公の秩序又は善良の風俗に反する法律行為は、無効とする。

## 【判旨】

(1) 「均等法7条を受けた同法施行規則2条2号には、「労働者の募集若しくは採用、昇進又は職種の変更に関する措置であつて、労働者の住居の移転を伴う配置転換に応じることができることを要件とするもの」が挙げられている。ここには、住宅の貸与…が挙げられていないものの、[1] 性別以外の事由を要件とする措置であつて、[2] 他の性の構成員と比較して、一方の性の構成員に相当程度の不利益を与えるものを、[3] 合理的な理由がないときに講ずること（以下「間接差別」という。）は、均等法施行規則に規定するもの以外にも存在し得るのであつて、均等法7条には抵触しないとしても、民法等の一般法理に照らし違法とされるべき場合は想定される」<sup>17</sup>。

(2) 「そうすると、雇用分野における男女の均等な待遇を確保するという均等法の趣旨に照らし、同法7条の施行（平成19年4月1日）後、住宅の貸与であつて、労働者の住居の移転を伴う配置転換に応じることができることを要件とするものについても、間接差別に該当する場合には、民法90条違反や不法行為の成否の問題が生じると解すべきであり、Y社の社宅制度に係る措置についても同様の検討が必要である。すなわち、措置の要件を満たす男性及び女性の比率、当該措置の具体的な内容、業務遂行上の必要性、雇用管理上の必要性その他一切の事情を考慮し、男性従業員と比較して女性従業員に相当程度の不利益を与えるものであるか否か、そのような措置をとることにつき合理的な理由が認められるか否かの観点から、Y社の社宅制度に係る措置が間接差別に該当するか否かを均等法の趣旨に照らして検討し、間接差別に該当する場合には…Y社の措置に関する不法行為の成否等を検討すべきである」（いわゆる性差別指針<sup>18</sup>の第3の1（1）、（3）ロ参照）。

(3) Y社は「総合職を対象とする社宅制度を設けていることから…実質的に「住宅の貸与」といえる社宅制度の適用について、住居の移転を伴う配置転換に応じることができることを要件としていることになる。」その一方で、「Y社は…運用面においては…自己都合の場合（結婚等で妻帯者向け住居に引っ越し場合や親元からの独立で引っ越し場合）にも社宅制度の利用を認め」ている。そして、事実（2）のとおり、Y社では「総合職の大部分を男性が、一般職の大部分を女性が占めていた。」「そうすると、社宅制度の実際の運用は、総合職でありさえすれば、転勤の有無や現実的可能性のいかんを問わず、通勤圏内に自宅を所有しない限り希望すれば適用されるというのが実態であり、その恩恵を受けたのは、女性従業員1名「を除き全て男性であった」ということになる。」

(4) 「Y社の社宅利用者には、会社の負担率も、40歳以上の独身寮対象者を除き、家賃月額8.2万円までは80%、8.2万円超12万円までは20%とされている。これにより、社宅

<sup>17</sup> 判決文は、続けて、間接差別の禁止（均等法7条）を盛り込んだ均等法の平成18（2006）年改正時における附帯決議、及び、均等法に関する施行通達を参照している（「平成18年6月14日衆議院厚生労働委員会「雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保等に関する法律及び労働基準法の一部を改正する法律案に対する附帯決議」、令和2年2月10日雇均発0210第2号「改正雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保等に関する法律の施行について」の一部改正について」参照。）」。

<sup>18</sup> 「労働者に対する性別を理由とする差別の禁止等に関する規定に定める事項に関し、事業主が適切に対処するための指針」（平成18年厚生労働省告示第614号。平成27年厚生労働省告示第458号等で改正）。

利用者である総合職は、一般職に支給されていた住宅手当<sup>19</sup>…を上回る経済的恩恵を受けており、その格差はかなり大きいということが出来る（例えばXの家賃月額7万2000円を前提とすると、社宅制度を適用した場合のY社の負担額は月額5万7600円に上り、その他に入居費用や更新料も一定額をY社が負担することになる。）。」

(5)「Y社において労働者の能力の育成・確保や組織運営上の人事ローテーションの必要性等からの転勤が定期的に行われているとは認められず、営業職のキャリアシステム上の必要性や有用性という観点からは説明することができない社宅制度の利用者が数多く存在すると認められる。」

(6)「以上の諸点を総合考慮すると、少なくとも平成23年7月以降、社宅制度という福利厚生措置の適用を受ける男性及び女性の比率という観点からは、男性の割合が圧倒的に高く、女性の割合が極めて低いこと、措置の具体的な内容として、社宅制度を利用し得る従業員と利用し得ない従業員との間で、享受する経済的恩恵の格差はかなり大きいことが認められる。他方で、転勤の事実やその現実的可能性の有無を問わず社宅制度の適用を認めている運用等に照らすと、営業職のキャリアシステム上の必要性や有用性、営業職の採用競争における優位性の確保という観点から、社宅制度の利用を総合職に限定する必要性や合理性を根拠づけることは困難である。

そうすると、平成23年7月以降、Y社が…社宅制度の利用を…総合職に限って認め、一般職に対して認めていないことにより、事実上男性従業員のみ適用される福利厚生措置として社宅制度の運用を続け、女性従業員に相当程度の不利益を与えていることについて、合理的理由は認められない。したがって、Y社が上記のような社宅制度の運用を続けていることは、雇用分野における男女の均等な待遇を確保するという均等法の趣旨に照らし、間接差別に該当するというべきである。」

(7) Y社は、間接差別による「違法な状態を是正すべき義務を負っている。そして、Y社がこうした状態を是正する場合、相当数の総合職が恩恵を受けている社宅制度自体を撤廃することは事実上困難であるから、一般職にも社宅制度の適用を認め、総合職と同一の基準で待遇すること以外に現実的な方策は考え難い。かかる方策をとることなく、間接差別に該当する措置を漫然と継続したY社の行為は違法であり、少なくとも過失が認められることから、Y社はこれによりXに生じた損害につき賠償する責任を負う。」（具体的には、Xの月額の家賃から、社宅制度が適用される場合にY社が負担すべき額を算定し、そこからXが受給していた住宅手当を引いた差額が損害となる<sup>20</sup>。）

<sup>19</sup> 判決文によると、「平成20年4月1日以降は3000円、平成24年6月16日以降は3000円であるが一定の場合には6000円、平成27年4月1日以降は借家の場合8000円、平成30年3月16日以降は1万2000円等」とされていた。

<sup>20</sup> 判決文から例を挙げると、例えば平成30年3月から令和元年7月までは、①Xの月額賃料7万2000円、②Y社の負担すべき額5万7600円、③住宅手当1万2000円で、②と③の差額である4万5600円が各月の損害であるとしている。

## 【検討】

### (1) 本判決の意義

①間接差別が、均等法及び均等法施行規則で挙げられたもの以外にも存在しうることを裁判所として初めて述べた

- ・こうした一般論自体は、間接差別が立法化された均等法の平成 18（2006）年改正時の議論や、均等法の施行通達<sup>21</sup>等でも述べられていた  
→裁判所としても同内容を述べたという点に、法的な意義が認められる

②具体的な事案において、間接差別があると認めた事例としても初めてのもの

→間接差別が均等法に盛り込まれて以降（2006年改正、2007年4月1日施行）、初めて間接差別を認めた

→ただし、あくまで一般的な（一般法理としての）判断であり、均等法7条にいう間接差別の成立を認めたわけではない点に注意が必要

### (2) 間接差別に関する判断

①本判決…社宅制度に関する「直接差別」は否定

- ・完全に男女で区別されているわけではない以上、直接差別とは認め難い

- ・しかし、実質的には性別による差別（女性が不利に扱われている）といえる事案に関して、法的な救済の可能性を示した

②判旨は、均等法7条（及び均等法施行規則2条）を出発点（手掛かり）として、違法な間接差別といえるかを判断

- ・均等法7条で間接差別を否定する要素として規定されている、合理的理由の存否についても検討

- ・均等法から離れて「間接差別」について議論しているわけではない

→今後、均等法上の間接差別の成否について判断する上でも、参考になりうると思われる

以上

---

<sup>21</sup> 平成 18 年 10 月 11 日雇児発（厚生労働省雇用均等・児童家庭局長通達）1011002 号。なお、雇用均等・児童家庭局は、その後、雇用環境・均等局等に再編された。