

判例時報7月1日号 (No.2367)

判例	判例年月日	内容	備考
1	32	<p><b>東京地判平成29年9月14日〔地位確認等請求事件〕【控訴】</b>  <b>*日本郵便(東京)事件(労働契約法20条裁判)</b></p> <p>一 労働契約法20条は、①職務の内容、②当該職務内容、配置変更の範囲、③その他の事情を考慮要素としており、同条は、同一労働同一賃金の考え方を採用したのではなく、同一の職務内容であっても、有期契約労働者と無期契約労働者との間で一定の賃金制度上の違いがあることを許容すると解された事例</p> <p>二 正社員と契約社員との労働条件の相違について、年末年始勤務手当、新人事制度導入後の住居手当、夏期冬期休暇、病気休暇に関する相違は不合理なものであるが、外務業務手当、早出勤等手当、祝日給、夏期年末手当、夜間特別勤務手当、郵便外務・内務業務精通手当に関する相違は不合理なものではないと判断した事例</p> <p>三 労働契約法20条に違反する労働条件による損害の認定にあたり民事訴訟法248条を適用した事例</p>	<p>●現在の最高裁の到達点については、<b>最二小判平成30年6月1日(ハマキョウレックス事件)</b>を参照。</p> <p>●個々の労働条件ごとに相違の不合理性を判断するにおいても、個々の事案における「労使の交渉の経緯」「手当や待遇の中の共通の趣旨」などの事情を「その他の事情」として考慮し、人事制度や賃金制度を踏まえて判断するとしている。</p> <p>●労働契約法20条の補充的効力を否定(ハマキョウレックス最高裁判決で確定)</p> <p>●労働契約法20条違反の労働条件の相違を含めて、公序良俗違反となることを基礎付ける事実は認められないとして排斥した。</p> <p>●<b>労働契約法20条違反が不法行為になる場合、その損害額の算定について、民事訴訟法248条を初めて適用した。</b>(具体的には年末年始勤務手当については新旧一般職の支給額の8割相当額、住居手当は正社員の支給要件を適用して得られる額の6割相当額とした)</p>

判例時報7月11日号 (No.2369)

1	61	<p><b>東京高判平成28年12月7日〔損害賠償、地位確認等請求控訴事件〕</b></p> <p>私立小学校の教頭が、運営主体である学校法人の理事長及び理事の横領・背任を告発する書面を県に提出したこと等を理由とする、同教頭に対する普通解雇が有効とされた事例</p>	<p>●本件は、いわゆる内部通報について、解雇の合理性及び相当性に加え、<b>公益通報者保護法3条に基づく解雇の効力が争われた事案</b>であり、事例的判断を示したものとして、類似の事件の参考となる。</p> <p>●本件と同様に、学校法人における内部告発に基づく解雇の有効性が問題となったものとして、<b>学校法人田中千代学園事件(東京地判平成23年1月28日労働判例1029号59頁)</b>が存在する。</p> <p>●<b>公益通報者保護法第3条にいう「信ずるに足りる相当の理由」とは、単なる憶測や伝聞等ではなく、通報内容を裏付ける内部資料等がある場合や関係者による供述がある場合など、相応の根拠がある場合をいい、通報者は労働者として通常知り得る範囲内で、これらの要件を立証する責任を負うと解されている(消費者庁消費者制度課編・逐条解説公益通報者保護法(商事法務、2016)100、106頁)。</b></p> <p>⇒<b>控訴審は、対象者の告発内容は、薄弱な根拠に基づき、容易に可能な裏付け調査すら行わないまま行われたものであって、通報対象事実である横領又は背任の事実が生じたと信ずるに足りる相当の理由があったとは認められないとして、同法3条の適用を否定した。</b></p>
---	----	---	--

【参考】

「公益通報者保護法3条」(解雇の無効)

公益通報者が次の各号に掲げる場合においてそれぞれ当該各号に定める公益通報をしたことを理由として前条第一項第一号に掲げる事業者が行った解雇は無効とする。

一 通報対象事実が生じ、又はまさに生じようとしていると思料する場合

→当該労務提供先等に対する公益通報【対使用者】

二 通報対象事実が生じ、又はまさに生じようとしていると信ずるに足りる相当の理由がある場合

→当該通報対象事実について処分又は勧告等をする権限を有する行政機関に対する公益通報【対行政】

三 通報対象事実が生じ、又はまさに生じようとしていると信ずるに足りる相当の理由があり、かつ、次のいずれかに該当する場合

→その者に対し当該通報対象事実を通報することがその発生又はこれによる被害の拡大を防止するために必要であると認められる者に対する公益通報【対第三者】

(略)

判例時報7月21日号 (No.2370)

判例	判例年月日	内容	備考
----	-------	----	----

1	36	<p><b>大阪高判平成29年12月1日〔損害賠償請求控訴事件〕【確定】</b></p>	<p>再審請求弁護人の死刑確定者との秘密面会の申出の際に拘置所長が接見時間を制限し、パソコンの使用を認めないことが違法であるとして、国に対する損害賠償請求が認められた事例</p>	<p>●本件法は、<b>接見の際にパソコンの使用を許さないことが違法であるとした</b>ものであり、確定判例であるため、実務上重要である。</p> <p>●死刑確定者の秘密面会の申出の拒否に関する判断基準については、「これを許さない刑事施設の長の措置は、秘密面会により刑事施設の規律及び秩序を害する結果を生ずるおそれがあると認められ、又は死刑確定者の面会についての意向を踏まえその心情の安定を把握する必要性が高いと認められるなど<b>特段の事情がない限り、裁量権の範囲を逸脱し又はこれを濫用して死刑確定者の秘密面会をする権利を侵害するだけでなく、再審請求弁護人の固有の秘密面会をする利益も侵害するものとして、国家賠償法1条1項の適用上違法となる</b>」  <u>(最判平成25年12月10日民集67・9・1761)</u>の判断が参考とされている。</p>
---	----	--	---	---