

## はじめに

みなさん、こんにちは。(^^) / 社会保険労務士の小川と申します。

近年の社会保険労務士試験では、選択式試験、択一式試験を問わず判例をテーマとした出題が見受けられますよね。

また、社会保険労務士は、事業における労務管理その他の労働に関する事項や社会保険に関する事項について、裁判所において、補佐人として、弁護士である訴訟代理人とともに出頭し陳述をすることができるため、社会保険労務士には、今後、ますます判例に関する知識が必要とされてくる場面が想定されます。

そうすると、今後の社会保険労務士試験で判例に関する出題のウェイトが増していく可能性も考えられるところですよ。

そこで、本書では判例「100事件」を、これから社会保険労務士を目指している受験生の方が知識として整理しやすいようにまとめました。

さらに、私たちが挑戦する社会保険労務士試験に合格してから実務に携わるようになった際には、判例の知識が生かされる場面が多数あります。例えば、顧問先企業に対して、判例での事件解決などの考え方を踏まえて適切な労務管理指導を行っていけば、不要なトラブルは避けられます。

過去に実際にトラブルになった際に、どのようなジャッジが下されたのかをよく知っている社会保険労務士の労務管理は、活きた労務管理になり、判例をあまり知らない社会保険労務士との対応力の差は明らかです。

社会保険労務士試験での判例の問題は、難しい問題で苦手意識を持たれる受験生の方も多ですが、試験合格のためにも、合格後のためにも、判例の学習は活かせるものなので、がんばって取り組んでみてくださいね。(^^) /

## 本書の使い方

本書の構成は、i) 事案、ii) 争点・結論、iii) 判旨、iv) 解説、v) 関連条文、vi) 確認問題の順で、社会保険労務士試験において重要な判例を見開き2ページでまとめています。

まずは、i) 事案で、イラストを見ながらその事件の背景、場面や状況を確認して、イメージを膨らませてください。この事案は、「どんなお話なんだろう？」とイメージを膨らませておくと、みなさんの記憶に残りやすくなると思われます。

次に、ii) 争点・結論の表形式でギュッとコンパクトにまとめられている試験に問われるポイントを、「ふむふむ、この辺が論点になるんだな」といった感じで確認して行ってください。

そして、iii) 判旨(判決の要旨)へと進みますが、ここが今後の試験対策でも大切な

部分ではないかと考えます。判例の文章の特徴は、文章が長い、使用される用語が難しい、などが挙げられますが、ここが受験生のつまづくポイントなのです。

今回テーマとして取り上げている判例は、過去に択一式試験で出題実績のある判例を中心に集めています。つまり、社会保険労務士試験の作問者サイドでは重要な判例と位置付けていることが出題実績から明らかなものばかりであり、今後の選択式試験で出題される可能性も高い判例であると推察されるものです。

択一式試験の場合は、その1肢が正誤判断できなくても、他の肢でリカバーしやすいため、さほど神経質になる必要はありませんが、選択式試験においては、1つの空欄が得点できないと、科目別最低点（合格基準点）を確保できない可能性があります。

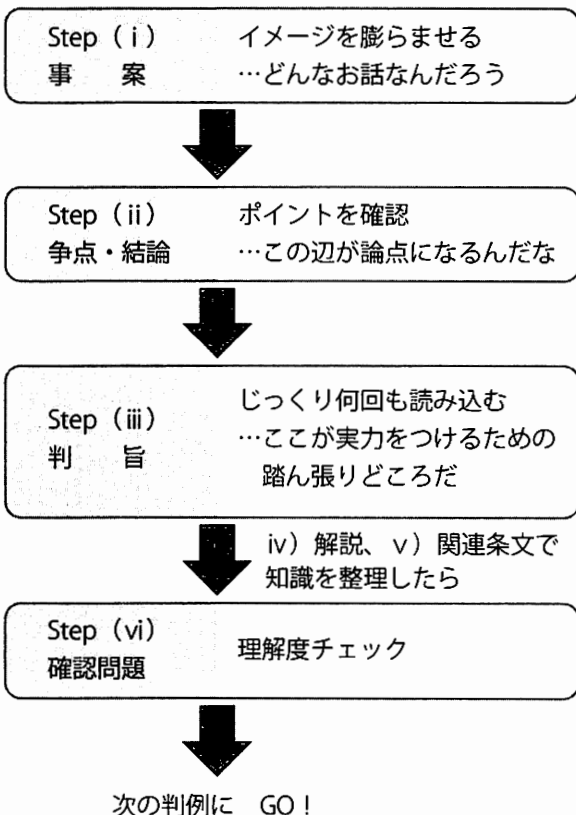
そのため、「この辺が選択式でも狙われやすいところなんだな」とか「このキーワードは注意が必要なんだな」という感じで、選択式対策として、iii) 判旨の太字キーワードを意識して、何回も繰り返し目を通しましょう。

なお、分かりやすい簡単な言葉に書き換えてある要旨タイプの文章は、親切で理解はしやすいので、択一式試験対策には有効ですが、選択式試験対策のキーワードのチェックという観点からは、少し不適切と思われます。

そこで、本書では紙面の許す限りボリュームを付けて、原文に近い文章で記載をしています。読み飛ばしたくなる文章ばかりで負荷がかかるつらい学習ですが、「ここが実力をつけるための踏ん張りどころだ」と、じっくり何回も読み込んでいただきたいところです。

そして、iv) 解説と v) 関連条文で知識を整理したら、最後に vi) 確認問題（過去問など）で理解度チェックとなりますが、iii) の判旨を「せっせと何回も何回も」、しっかり読み込むと、普段は「コリャ難解だ難解だ」と感じていた過去問の難解な肢も、長文にも慣れてくるせいか不思議と意外にスッキリ見えてきます。これで苦手意識も薄れ、あわせて選択式試験、択一式試験対策もバッチリです。( ^o^ ) /

### ★学習の流れ



## ◆ 労働基準法関係

1	採用の自由 三菱樹脂事件（最判大昭 48.12.12）	8
2	公民権行使の保障 十和田観光電鉄事件（最判第 2 小昭 38.6.21）	10
3	労働基準法上の労働者 関西医科大学研修医事件（最判第 2 小平 17.6.3）	12
4	試用期間と有期労働契約 神戸弘陵学園事件（最判第 3 小平 2.6.5）	14
5	予告なしの解雇 細谷服装事件（最判第 2 小昭 35.3.11）	16
6	就業規則の法的規範性 秋北バス事件（最判大昭 43.12.25）	18
7	損害賠償請求権との賃金相殺 日本勧業経済会事件（最判大昭 36.5.31）	20
8	自由意思に基づく賃金相殺 日新製鋼事件（最判第 2 小平 2.11.26）	22
9	賃金債権の譲渡 電電公社小倉電話局事件（最判第 3 小昭 43.3.12）	24
10	賃金の過払精算 福島県教組事件（最判第 1 小昭 44.12.18）	26
11	賞与の支給日在籍要件 大和銀行事件（最判第 1 小昭 57.10.7）	28
12	退職金債権の放棄 シンガー・ソーイング・メシオン事件（最判第 2 小昭 48.1.19）	30
13	争議行為中の賃金 水道機工事件（最判第 1 小昭 60.3.7）	32
14	使用者の責に帰すべき事由 ノース・ウエスト航空事件（最判第 2 小昭 62.7.17）	34
15	労働基準法上の労働時間 三菱重工長崎造船所事件（最判第 1 小平 12.3.9）	36
16	休憩時間の自由利用 目黒電報電話局事件（最判第 3 小昭 52.12.13）	38
17	時間外労働の義務 日立製作所武蔵工場事件（最判第 1 小平 3.11.28）	40
18	歩合給と割増賃金 高知県観光事件（最判第 2 小平 6.6.13）	42
19	事業場外労働のみなし制度 阪急トラベルサポート事件（最判第 2 小平 26.1.24）	44

20	長期年次有給休暇の時季変更権 時事通信社事件（最判第3小平4.6.23）	46
21	打切補償 専修大学事件（最判第2小平27.6.8）	48
22	固定残業代の有効性 医療法人社団康心会事件（最判第2小平29.7.7）	50
23	労務提供と賃金請求権 片山組事件（最判第1小平10.4.9）	52
24	賃金と中間利益の相殺 あけぼのタクシー事件（最判第1小昭62.4.2）	54
25	仮眠時間と労働時間 大星ビル管理事件（最判第1小平14.2.28）	56
26	36協定の締結当事者 トーコロ事件（最判第2小平13.6.22）	58
27	違法な状況下での時間外労働 小島燃系事件（最判第1小昭35.7.14）	60
28	みなし時間外手当 日本ケミカル事件（最判第1小平30.7.19）	62
29	年次有給休暇の請求 白石営林署事件（最判第2小昭48.3.2）	64
30	年次有給休暇と争議行為 津田沼電車区事件（最判第3小平3.11.19）	66
31	年次有給休暇の全労働日 八千代交通事件（最判第1小平25.6.6）	68
32	時季指定と代替勤務者 弘前電報電話局事件（最判第2小昭62.7.10）	70
33	管理監督者の深夜割増賃金 ことぶき事件（最判第2小平21.12.18）	72
34	産前産後休業と賞与支給要件 東朋学園事件（最判第1小平15.12.4）	74
35	生理休暇中の賃金 エヌ・ビー・シー工業事件（最判第3小昭60.7.16）	76
36	就業規則に基づく業務命令 電電公社帯広電報電話局事件（最判第1小昭61.3.13）	78
37	競業禁止義務 三晃社事件（最判第2小昭52.8.9）	80
38	権利行使の抑制 日本シェーリング事件（最判第1小平1.12.14）	82
39	年次有給休暇と不利益取扱い 沼津交通事件（最判第2小平5.6.25）	84
40	就業規則と周知手続 フジ興産事件（最判第2小平15.10.10）	86

41	労使の慣行 商大八戸ノ里ライビングスクール事件（最判第1小平7.3.9）	88
42	長期無断欠勤と懲戒 日本ヒューレット・パッカー事件（最判第2小平24.4.27）	90
43	選択定年制による早期退職 神奈川信用農業協同組合事件（最判第1小平19.1.18）	92
44	退職意思の撤回 大隈鐵工所事件（最判第3小昭62.9.18）	94
45	所持品検査規定の有効性 西日本鉄道事件（最判第2小昭43.8.2）	96
<b>◆ 労災保険法関係</b>		
46	労災法上の労働者 横浜南労基署長（旭紙業）事件（最判第1小平8.11.28）	98
47	労働災害と業務起因性 横浜南労基署長（東京海上横浜支店）事件（最判第1小平12.7.17）	100
48	第三者行為災害と示談 小野運送事件（最判第3小昭38.6.4）	102
49	民事損害賠償と年金給付の調整 三共自動車事件（最判第3小昭52.10.25）	104
50	不法就労外国人の逸失利益 改進黨事件（最判第3小平9.1.28）	106
51	損害賠償元本との調整 フォーカスシステムズ事件（最判大平27.3.4）	108
52	労働災害と業務遂行性 行橋労基署長（テイクロ九州）事件（最判第2小平28.7.8）	110
<b>◆ 労働契約法関係</b>		
53	精神的健康と安全配慮義務 東芝うつ病事件（最判第2小平26.3.24）	112
54	安全配慮義務の定義 陸上自衛隊八戸車両整備工場事件（最判第3小昭50.2.25）	114
55	宿直中の安全配慮義務 川義事件（最判第3小昭59.4.10）	116
56	過労による自殺と健康配慮義務 電通事件（最判第2小平12.3.24）	118
57	無期労働契約への転換 福原学園事件（最判第1小平28.12.1）	120
58	上限年齢での雇止め 日本郵便事件（最判第2小平30.9.14）	122
59	不利益変更の同意 山梨県民信用組合事件（最判第2小平28.2.19）	124
60	就業規則変更の合理性 第四銀行事件（最判第2小平9.2.28）	126

61	就業規則変更の必要性 みちのく銀行事件（最判第1小平12.9.7）	128
62	不利益変更の代償措置 大曲市農協事件（最判第3小昭63.2.16）	130
63	転勤命令と権利濫用 東亜ペイント事件（最判第2小昭61.7.14）	132
64	出向命令と権利濫用 新日本製鐵事件（最判第2小平15.4.18）	134
65	復職命令と同意 古河電気工業・原子燃料工業事件（最判第2小昭60.4.5）	136
66	懲戒処分と権利濫用 ネスレ日本事件（最判第2小平18.10.6）	138
67	企業秩序と懲戒 関西電力事件（最判第1小昭58.9.8）	140
68	解雇権の濫用 高知放送事件（最判第2小昭52.1.31）	142
69	採用内定の法的性質 大日本印刷事件（最判第2小昭54.7.20）	144
70	雇止めの意思表示 東芝柳町工場事件（最判第1小昭49.7.22）	146
71	解雇法理の類推適用 日立メディコ事件（最判第1小昭61.12.4）	148

## ◆ 労働組合法関係

72	労働組合費納付の協力義務 国労広島地本事件（最判第3小昭50.11.28）	150
73	労働組合脱退の自由 東芝労働組合小向支部事件（最判第2小平19.2.2）	152
74	労働協約の不利益変更 朝日火災海上保険（石堂）事件（最判第1小平9.3.27）	154
75	ユニオン・ショップ協定と解雇 日本食塩製造事件（最判第2小昭50.4.25）	156
76	業務委託契約と労働者性 INAXメンテナンス事件（最判第3小平23.4.12）	158
77	自由出演契約と労働者性 CBC管弦楽団労組事件（最判第1小昭51.5.6）	160
78	請負関係での使用者 朝日放送事件（最判第3小平7.2.28）	162
79	ユニオン・ショップ協定の効力 三井倉庫港湾事件（最判第1小平1.12.14）	164
80	差し違え条件 日本メール・オーダー事件（最判第3小昭59.5.29）	166

81	チェック・オフの中止申入れ エッソ石油事件（最判第1小平5.3.25）	168
82	救済命令の適法性 ネスレ日本（東京・島田）事件（最判第1小平7.2.23）	170
83	使用者の言論と支配介入 プリマハム事件（最判第2小昭57.9.10）	172
84	労働組合の企業施設利用 国鉄札幌運転区事件（最判第3小昭54.10.30）	174
85	企業施設の使用拒否 池上通信機事件（最判第3小昭63.7.19）	176
86	労働協約の効力発生要件 都南自動車教習所事件（最判第3小平13.3.13）	178
87	労働協約の一般的拘束力 朝日火災海上保険（高田）事件（最判第3小平8.3.26）	180
88	賃金削減の範囲 三菱重工長崎造船所事件（最判第2小昭56.9.18）	182
89	争議行為の正当性 御國ハイヤー事件（最判第2小平4.10.2）	184
90	労働組合間での残業差別 日産自動車事件（最判第3小昭60.4.23）	186
91	ロックアウト 丸島水門事件（最判第3小昭50.4.25）	188
92	労働組合との賃金債権放棄の合意 平尾事件（最判第1小平31.4.25）	190
<b>◆ その他の法律関係</b>		
93	正社員と契約社員の賃金格差 ハマキョウレックス事件（最判第2小平30.6.1）	192
94	正社員と定年後嘱託社員との賃金格差 長澤運輸事件（最判第2小平30.6.1）	194
95	同一労働同一賃与 大阪医科薬科大学事件（最判第3小令2.10.13）	196
96	親会社のセクハラ防止措置 イビデン事件（最判第1小平30.2.15）	198
97	男女別定年制の合理性 日産自動車事件（最判第3小昭56.3.24）	200
98	マタニティハラスメント 広島中央保健生活共同組合事件（最判第1小平26.10.23）	202
99	セクシュアルハラスメント 海遊館事件（最判第1小平27.2.26）	204
100	偽装請負 パナソニックプラズマディスプレイ(パスコ)事件（最判第2小平21.12.18）	206

# 三菱樹脂事件 (最判大昭48.12.12)

過去問 H21-労基1B、H28-労基1ウ

## 事案

Xは、大学卒業と同時にY社の将来の管理職要員として3カ月の試用期間を設けられて採用されたが、本採用については拒否され、解雇されるに至った。

本採用が拒否された理由は、Xが大学在学中に学生運動に関与していたにもかかわらず、採用試験にあたり提出した身上書にはそのことを記載せず、また、面接試験での回答でも事実と相違する回答をしていたため、管理職要員としてはふさわしくないといったことなどであった。そこで、Xは、この解雇の処分は無効ではないかと訴えた。



## 争点・結論

争点	企業者が特定の思想、信条を有する者について、それを理由として雇い入れることを拒むことはできるか。
結論	できる。

### POINT

企業者は、いかなる者を雇い入れるか、いかなる条件で雇うかについて、法律その他による特別の制限がない限り、原則として自由にこれを決定することができる。

労働基準法3条は労働者の信条によって賃金その他の労働条件につき差別することを禁じているが、これは、雇入れ後における労働条件についての制限であって、雇入れそのものを制約する規定ではない。

## 判旨

憲法は、思想、信条の自由や法の下での平等を保障すると同時に、他方、財産権の行使、営業その他広く経済活動の自由をも基本的人権として保障している。それゆえ、企業者は、かような経済活動の一環としてする契約締結の自由を有し、自己の営業のために労働者を雇備するにあたり、いかなる者を雇い入れるか、いかなる条件でこれを雇うかについて、法律その他による特別の制限がない限り、原則として自由にこれを決定することができるのであって、企業者が特定の思想、信条を有する者をそのゆえをもって雇い入れることを拒んでも、それを当然に違法とすることはできないのである。



憲法14条の規定が私人のこのような行為を直接禁止するものでないことは前記のとおりであり、また、労働基準法3条は労働者の信条によって賃金その他の労働条件につき差別することを禁じているが、これは、雇入れ後における労働条件についての制限であって、雇入れそのものを制約する規定ではない。

また、**思想、信条**を理由とする雇入れの拒否を直ちに民法上の**不法行為**とすることができないことは明らかであり、その他これを**公序良俗違反**と解すべき根拠も見出すことはできない。

このように、企業者が雇傭の自由を有し、**思想、信条**を理由として雇入れを拒んでもこれを目して違法とすることができない以上、企業者が、労働者の採否決定にあたり、労働者の**思想、信条**を調査し、そのためその者からこれに関連する事項についての申告を求めることも、これを法律上禁止された違法行為とすべき理由はない。

もとより、企業者は、一般的には個々の労働者に対して**社会的に優越**した地位にあるから、企業者のこの種の行為が労働者の**思想、信条**の自由に対して影響を与える可能性がないとはいえないが、法律に別段の定めがない限り、これは企業者の法的に許された行為と解すべきである。

また、企業者において、その雇傭する労働者が当該企業の中でその**円滑な運営の妨げ**となるような行動、態度に出るおそれのある者でないかどうかに関心を抱き、そのために採否決定に先立ってその者の性向、思想等の調査を行なうことは、企業における雇傭関係が、単なる**物理的労働力の提供**の関係を越えて、一種の**継続的な人間関係**として**相互信頼**を要請するところが少なくなく、わが国におけるようにいわゆる**終身雇傭制**が行なわれている社会では一層そうであることにかんがみるときは、企業活動としての合理性を欠くものということとはできない。

## 解説

労働基準法3条は、「労働条件」全般についての差別を禁止しています。しかし、これは労働者を雇い入れてからの話であり、企業には採用の自由があることが、この事件で明確になっています。なお、雇い入れてからは、賃金、労働時間だけでなく、解雇、災害補償、安全衛生、寄宿舎等についても差別禁止です。

## 関連条文

### (均等待遇) 労働基準法第3条

使用者は、労働者の国籍、信条または社会的身分を理由として、賃金、労働時間その他の労働条件について、差別的取扱をしてはならない。

## 確認問題

Q 労働基準法第3条は、労働者の国籍、信条または社会的身分を理由として、労働条件について差別することを禁じているが、これは雇入れ後における労働条件についての制限であって、雇入れそのものを制限する規定ではないとするのが、最高裁判所の判例である。(H28-1ウ)

# 十和田観光電鉄事件 (最判第2小昭38.6.21)

過去問 H23-労基1C、H29-労基5工

## 事案

Xは、Y社の従業員であり、労働組合の執行委員長を務めていたが、労働組合に推薦され、市議会議員選挙に立候補することとなった。

その後、Xは、選挙に当選したため、Y社の社長に議員に就任したことを伝え、公務就任中は休職扱いとしてもらいたい旨を申し出た。

すると、Y社は、Xの行為は、「従業員が会社の承認を得ずに公職に就任した場合には懲戒解雇する」旨の就業規則の規定に該当するとして、Xを懲戒解雇に付した。

このため、Xは、このような就業規則は無効であり、懲戒解雇も無効であると訴えた。



## 争点・結論

争点	使用者の承認を得ないで公職に就任した場合、懲戒解雇するという就業規則の条項は有効か。
結論	無効である。

### POINT

労働基準法7条は、労働者に対し労働時間中における公の職務の執行を保障しており、公職の就任を使用者の承認にかからしめ、その承認を得ずに公職に就任した者を懲戒解雇に附する旨の就業規則の条項は、労働基準法の規定の趣旨に反し、無効のものと解すべきである。

## 判旨

懲戒解雇なるものは、普通解雇と異なり、譴責、減給、降職、出勤停止等とともに、企業秩序の違反に対し、使用者によって課せられる一種の制裁罰であると解するのが相当である。

ところで、本件就業規則の前記条項は、従業員が単に公職に就任したために懲戒解雇するというのではなくして、使用者の承認を得ないで公職に就任したために懲戒解雇するという規定ではあるが、それは、公職の就任を、会社に対する届出事項とするにとどまらず、使用者の承認にかからしめ、しかもそれに違反した者に対しては制裁罰としての懲戒解雇を課するものである。

しかし、労働基準法7条が、特に、労働者に対し労働時間中における公民としての権利の行使および公の職務の執行を保障していることにかんがみるときは、公職の就任を使用者の承認にかからしめ、その承認を得ずして公職に就任した者を懲戒解雇に附する旨の前記条項は、右労働基準法の規定の趣旨に反し、無効のものと解すべきである。

従って、所論のごとく公職に就任することが会社業務の遂行を著しく阻害する虞れのある場合においても、普通解雇に附するは格別、同条項を適用して従業員を懲戒解雇に附することは、許されないものといわなければならない。

## 解説

労働基準法7条では、労働者の選挙権その他の公民としての権利の行使や公の職務執行を保障するために、必要な範囲において労働義務の免除を使用者に命じており、労働者の国民としての公的活動が担保されています。

このため、判例では、就業規則に規定があることを理由として、懲戒解雇とすることまでは許されないとの結論に至っています。

なお、労働者が労働基準法7条の公民権行使に必要な時間を請求した場合、使用者はこれを拒むことはできませんが、同条ただし書により、権利の行使や職務の執行に妨げがない限り、日にちの変更を含めて、時刻の変更をすることができますし、公民権の行使中の時間の賃金についても、有給たると無給たるとは当事者の自由に委ねられた問題となります。

## 関連条文

### (公民権行使の保障) 労働基準法第7条

使用者は、労働者が労働時間中に、選挙権その他公民としての権利を行使し、または公の職務を執行するために必要な時間を請求した場合においては、拒んではならない。

ただし、権利の行使または公の職務の執行に妨げがない限り、請求された時刻を変更することができる。

## 確認問題

**Q1** 公職の就任を使用者の承認にかからしめ、その承認を得ずして公職に就任した者を懲戒解雇に付する旨の就業規則条項は、公民権行使の保障を定めた労働基準法第7条の趣旨に反し、無効のものと解すべきであるとするのが最高裁判所の判例である。(H23-1C)

**Q2** 労働者が「公職に就任することが会社業務の遂行を著しく阻害する虞れのある場合においても、普通解雇に附するは格別、同条項〔当該会社の就業規則における従業員が会社の承認を得ないで公職に就任したときは懲戒解雇する旨の条項〕を適用して従業員を懲戒解雇に附することは、許されないものといわなければならない。」とするのが、最高裁判所の判例である。(H29-5エ)

## 関西医科大学研修医事件 (最判第2小平17.6.3)

過去問 H29-労基5才

### 事 案

Xは、医師国家試験に合格し、厚生大臣(当時)の免許を受けた医師であり、その直後の6月からY病院で臨床研修を受けていた。

Y病院における臨床研修のプログラムは、2年間の研修期間を2期に分け、①第1期(1年間)は、外来診療、入院患者の主治医を務めることを通じて診療の基本的な知識、技術を学ぶ、②第2期(1年間)は、関連病院においてさらに高いレベルの研修を行うというものであった。



研修当初の6月から8月ごろまでの間、Xは、原則的に、午前7時30分から午後10時まで病院内において臨床研修に従事すべきこととされており、Y病院は、Xに対して奨学金として月額6万円の金員と1回当たり1万円の副直手当を支払っていた。

このため、Xが労働基準法上の労働者であり、最低賃金法上の労働者に該当するにもかかわらず、Y病院は奨学金等として最低賃金額に達しない金員しか支払っていなかったとして、最低賃金額と奨学金等との差額に相当する賃金の支払を求めて訴えた。

### 争点・結論

争点	研修医が臨床研修で医療行為等に従事する場合は、労働基準法上の労働者に当たるか。
結論	労働者に当たる。

#### POINT

研修医が医療行為等に従事する場合には、これらの行為等は病院の開設者のための労務の遂行という側面を不可避免的に有することとなる。このため、病院の開設者の指揮監督の下にこれを行ったと評価することができる限り、研修医は労働基準法9条所定の労働者に当たるものというべきである。

### 判 旨

研修医は、医師国家試験に合格し、医籍に登録されて、厚生大臣の免許を受けた医師であって、医療行為を業として行う資格を有しているものであるところ、**医師法**では、医師は、免許を受けた後も、2年以上大学の医学部もしくは大学附置の研究所の附属施設である病院または

厚生大臣の指定する病院において、臨床研修を行うように努めるものとして定めている。

この臨床研修は、医師の資質の向上を図ることを目的とするものであり、教育的な側面を有しているが、そのプログラムに従い、臨床研修指導医の指導の下に、研修医が医療行為等に従事することを予定している。

そして、研修医がこのようにして医療行為等に従事する場合には、これらの行為等は病院の開設者のための労務の遂行という側面を不可避的に有することとなるのであり、病院の開設者の指揮監督の下にこれを行ったと評価することができる限り、上記研修医は労働基準法9条所定の労働者に当たるものというべきである。

これを本件についてみると、事実関係によれば、Y病院における臨床研修のプログラムは、研修医が医療行為等に従事することを予定しており、Xは、Y病院の休診日等を除き、Y病院が定めた時間及び場所において、指導医の指示に従って、Y病院の患者に対して提供する医療行為等に従事していたというのであり、これに加えて、Y病院は、Xに対して奨学金等として金員を支払い、これらの金員につき給与等に当たるものとして源泉徴収まで行っていたというのである。

そうすると、Xは、Y病院の指揮監督の下で労務の提供をしたものとして労働基準法9条所定の労働者に当たり、最低賃金法2条所定の労働者に当たるというべきであるから、Y病院は、同法5条2項により、Xに対し、最低賃金と同額の賃金を支払うべき義務を負っていたものというべきである。

## 解説

労働基準法における労働者とは、使用者の指揮命令を受けて労働力を提供し、その労働の対償として賃金を支払われる者をいいます。なお、最低賃金法の労働者の定義は、労働基準法における労働者と同じです。

## 関連条文

### (定義) 労働基準法第9条

この法律で「労働者」とは、職業の種類を問わず、事業または事務所に使用される者で、賃金を支払われる者をいう。

## 確認問題

Q 医科大学附属病院に勤務する研修医が、医師の資質の向上を図ることを目的とする臨床研修のプログラムに従い、臨床研修指導医の指導の下に医療行為等に従事することは、教育的な側面を強く有するものであるため、研修医は労働基準法第9条所定の労働者に当たるとはしないとするのが、最高裁判所の判例の趣旨である。(H29-5オ)

A × 病院の開設者の指揮監督の下に医療行為等に従事し、病院の開設者のための労務の遂行という側面を有すると評価することができる限り、研修医は労働基準法9条所定の労働者に当たるものというべきであるとするのが、最高裁判所の判例の趣旨である。

## 事案

Xは、4月1日付でY学校の教員（常勤講師）として採用された。面接の際、Y学校の理事長から、採用後の身分は常勤講師とし、契約期間は一応4月1日から1年とすること、1年間の勤務状態を見て再雇用するかどうかの判定をすることなどにつき説明を受け、口頭で、採用したい旨の申出を受け、それを受諾した。

そして、5月中旬、Xは、Y学校から求められるままに、あらかじめY学校より交付されていた「Xが3月31日までの1年の期限付の常勤講師として採用される旨の合意が成立したこと、その期限が満了したときは解雇予告その他何らの通知を要せず期限満了の日に当然退職の効果を生ずること」などが記載されている期限付職員契約書に自ら署名捺印した。

その後、Y学校は、3月31日にXの労働契約については、期間満了をもって終了する旨の通知を行ったため、Xは、地位確認と4月以降の賃金支払いを求めて訴えた。



## 争点・結論

争点	雇用契約に期間を設けた場合において、その設けた目的が労働者の適性を評価・判断するためのものであるときは、その期間を試用期間とすることができるか。
結論	できる。

## POINT

使用者が労働者を新規に採用するに当たり、その雇用契約に期間を設けた場合において、その設けた趣旨・目的が労働者の適性を評価・判断するためのものであるときは、期間の満了によりその雇用契約が当然に終了する旨の明確な合意が当事者間に成立しているなどの特段の事情が認められる場合を除き、この期間は契約の存続期間ではなく、試用期間であると解するのが相当である。

## 判旨

使用者が労働者を新規に採用するに当たり、その雇用契約に期間を設けた場合において、その設けた趣旨・目的が労働者の適性を評価・判断するためのものであるときは、右期間の満了により右雇用契約が当然に終了する旨の明確な合意が当事者間に成立しているなどの特段の事



著者略歴

小川 泰弘

社会保険労務士

大手自動車ディーラーの総務人事部勤務中に社会保険労務士資格を取得。愛知大学オープンカレッジでは、社会保険労務士講座（入門コース、総合コース、実践コース、演習コース）を担当するほか、年金アドバイザー試験対策講座、衛生管理者試験対策講座、ファイナンシャル・プランニング技能検定講座など、幅広い資格試験の講座を担当。また、セルズアカデミーにて社会保険労務士講座を担当し、アカデミックな受験指導をしている。



イラストでわかる労働判例 100

令和2年11月25日 初版発行

検印省略



日本法令®

〒101-0032

東京都千代田区岩本町1丁目2番19号

<https://www.horei.co.jp/>

(営業) TEL 03-6858-6967

Eメール [syuppan@horei.co.jp](mailto:syuppan@horei.co.jp)

(通販) TEL 03-6858-6966

Eメール [book.order@horei.co.jp](mailto:book.order@horei.co.jp)

(編集) FAX 03-6858-6957

Eメール [tankoubon@horei.co.jp](mailto:tankoubon@horei.co.jp)

(バーチャルショップ) <https://www.horei.co.jp/iec/>

(お詫びと訂正) <https://www.horei.co.jp/book/shakaisei.shtml>

※万一、本書の内容に誤記等が判明した場合には、上記「お詫びと訂正」に最新情報を掲載しております。ホームページに掲載されていない内容につきましては、FAX または Eメールで編集までお問合せください。

・乱丁、落丁本は直接弊社出版部へお送りくださればお取替えいたします。

・**JCOPY** (出版者著作権管理機構 委託出版物)

本書の無断複製は著作権法上での例外を除き禁じられています。複製される場合は、そのつど事前に、出版者著作権管理機構 (電話 03-5244-5088、FAX 03-5244-5089、e-mail: [info@jcopy.or.jp](mailto:info@jcopy.or.jp)) の許諾を得てください。また、本書を代行業者等の第三者に依頼してスキャンやデジタル化することは、たとえ個人や家庭内での利用であっても一切認められておりません。

© Sharoushi V jukenshidouhan 2020. Printed in JAPAN

ISBN 978-4-539-72792-8