



労働法 Newsletter

Vol.6

2024.9



【裁判例紹介】研修医のオンコール待機時間の労働時間性が否定された例



【裁判例紹介】アイドルグループのメンバーに労働基準法上の労働者性が肯定された事例



【裁判例紹介】事業場外労働のみなし労働時間制の適用の有無に関する最高裁判決



【裁判例紹介】マタハラを理由とする不就業期間の賃金支払義務



ご紹介

セミナー及び執筆のご紹介



【裁判例紹介】

研修医のオンコール待機時間の労働時間性が否定された例

- 医療法人社団誠馨会事件

(千葉地判令和5年2月22日、労働判例1295号24頁)

高田 真司
Shinji Takada



Profile

金原 佑征
Yusei Kanehara



Profile

【Point】・病院外では緊急性の比較的高い業務に限り短時間の対応が求められていたにすぎず、これを求められた頻度もさほど多くないなどとして、オンコール待機時間の労基法上の労働時間性が否定された事例

【事案の概要】

本件は、Y（被告）が開設する病院（以下「本件病院」といいます）において研修医として勤務していた X（原告）が、Y に対し、雇用契約又は労働基準法（以下「労基法」といいます）37条1項及び同条4項に基づく未払いの割増賃金の支払い等を求めた事案であり、未払賃金の有無に関しては、いわゆるオンコール待機時間（病院外で呼出し待機をしている時間）が労基法上の労働時間（以下単に「労働時間」といいます）に該当するかが主たる争点となりました。

X が所属していた本件病院の形成外科では、所属医師が、当番制により、終業時刻後から翌日の始業時刻まで（日曜・祝日は当該日の日直医の業務時間中も含む）、本件病院内又は本件病院外で、本件病院からの問合せに対応することとされていました（オンコール当番）。また、本件病院の手外科外傷センターでは、救急隊等からの手指切断患者の受入れ可否を問う電話連絡に対し、24時間365日、本件病院の医師が直接対応する制度（切断指ホットライン）を設けており、形成外科では、オンコール当番医が、同当番担当時間中の切断指ホットラインにも対応することとされていました。

【判断の概要】

本判決は、労働時間の該当性に関する判断基準について、いわゆる指揮命令下説（最一小判平成12年3月9日労判778号11頁（三菱重工業長崎造船所事件）、最一小判平成14年2月28日労判822号5頁（大星ビル管理事

件）等参照）に立つことを明らかにしたうえで、X のオンコール待機時間に関しては、対応が求められたのは緊急性の比較的高いもののみであり、電話対応の所要時間は相当に短時間であったこと、電話対応の回数¹はオンコール当番時間の長さ¹に比して多いとはいえず、私生活上の自由時間が阻害されるような電話対応を余儀なくされたとはいえないこと、オンコール当番で出勤する頻度（1回の当番で出勤することがあったとしても1～2回）や出勤した場合の勤務時間（一度9時間11分と長時間に及んでいるものの、それ以外は1時間24分から3時間45分）も比較的短時間にとどまっていること等から、「本件病院外でのオンコール待機時間中の原告の生活状況は、オンコール当番日でない本件病院外での私生活上の自由時間の過ごし方と大きく異なるものであったとは認められない」とし、「本件病院外でのオンコール待機時間は、いつ着信があるかわからない点等において精神的な緊張を与えるほか、待機場所がある程度制約されていたとはいえるものの、労働からの解放が保障されていなかったとまで評価することはできない」として、X のオンコール待機時間は労働時間に該当しないと判断しました。

【検討・コメント】

オンコール待機時間の労働時間性は、呼び出しの頻度がどの程度か、呼び出された場合にどの程度迅速に病院に到着することが義務付けられているか、呼び出しに備えてオンコール待機中の活動がどの程度制限されている

¹ 「平日はオンコール当番4回のうち架電がない当番の回数が1回程度であり、それ以外は当番1回につき1回以上の頻度で架電があった。日曜・祝日は、オンコール当番の度に複数回の架電があった」とされる。

か等を踏まえ、オンコール待機時間全体について、労働から離れることが保障されているかどうかによって、個別具体的に判断されるものと考えられています（厚生労働省医政局医事課「医師の働き方改革に関する Q&A」問 3-3 参照）。

本判決でも、電話対応の頻度や所要時間、出勤の頻度や所要時間、オンコール待機中の活動に対する制限の程度などが考慮され、「本件病院外でのオンコール待機時間中の原告の生活状況は、オンコール当番日でない本件病院外での私生活上の自由時間の過ごし方と大きく異なるものであったとは認められない」として、オンコール待機時間は労働時間には該当しないと判断されています。

他方で、裁判例の中には、例えば、横浜地判令和 3 年 2 月 18 日労判 1270 号 32 頁（アルデバラン事件）のように、オンコール待機時間の労働時間性を肯定した裁判例も存在します。本件とアルデバラン事件では、原告が研修医か訪問看護師かという違いはあるものの、呼び出しの頻度に関しては、むしろ本件の方が頻度が多いようにもうかがえるところであり、オンコール待機時間の労働時間性について統一的な基準を読みとることは難しいように思われます。そのため、オンコール制度の設計にあたっては、オンコール待機時間の労働時間性に関する判断が裁判例によって分かれているという点を考慮し、オンコールの呼び出しの頻度、呼び出しから到着までの時間的制限の程度、オンコール待機中の活動に対する制限の程度といった観点を踏まえ、自社におけるオンコール待機時間が労働時間に該当すると判断される可能性がないかについて、慎重に検討することが必要と考えられます。

なお、オンコール待機時間が労働時間に該当する場合であっても、それに対していかなる賃金を支払うべきかについては、労働契約において、当該労働時間に対し、いかなる賃金を支払うものと合意されているかによって定まります（前述の大星ビル管理事件最判）。

また、当該労働時間における労働が法定時間外労働となる場合には、労基法 37 条に基づく時間外割増賃金等を支払うべき義務が生じるところ、その算定基礎となる「通常の労働時間又は労働日の賃金」（以下「通常の賃

金」といいます。）は、「当該法定時間外労働ないし深夜労働が、深夜ではない所定労働時間中に行われていた場合に支払われるべき賃金」とされています（同最判）。この点、大星ビル管理事件の最高裁判決では、上告人らについてはその基本給等の基準賃金を基礎として割増賃金を算定すべきとされていますが、所定労働時間中に甲作業に従事し、時間外に乙作業に従事したような場合には、その時間外労働についての通常の賃金とは、乙作業について定められている賃金と考えられ（厚生労働省労働基準局編「令和 3 年版労働基準法上」542 頁）、こうした考え方を踏まえて、オンコール待機時間についてはその労働密度に応じて異なる賃金を定め、それを通常の賃金として時間外割増賃金等を算出するといった制度設計も、場合によってはあり得るのではないかと考えます。

仮に上記のような制度設計を行う場合には、後日の紛争を避けるためにも、オンコール待機時間の賃金を日中の勤務時間帯の賃金とは別に設定すること、当該オンコール待機時間の賃金を基礎として割増賃金の支払いを行うこと等について就業規則等で明確に規定しておくべきと考えられます。

以上

[記事一覧に戻る](#)

【裁判例紹介】

アイドルグループのメンバーに労働基準法上の労働者性が肯定された事例

- ファーストシンク事件
(大阪地裁令和5年4月21日判決・判タ1514号4頁)

菰口 高志 Takashi Komoguchi
成田 銀河 Ginga Narita

[Profile](#)

[Profile](#)

【Point】・マネジメント会社と専属マネジメント契約を締結したアイドルグループのメンバーの労働者性が認められ、同契約中の違約金条項が労働基準法16条に照らして無効とされた事例

【事案の概要】

X(原告)は、アーティスト・タレントの育成・マネジメント等を行う株式会社であり、Y(被告)は、Xと専属マネジメント契約を締結した個人で、Xが専属的にマネジメント及びプロデュースを行うアイドルグループの元メンバーです。

XとYの専属マネジメント契約には、YはXに専属するタレントとしてXの指示に従い芸能活動を誠実に遂行するものとし、Yがこれに違反した場合には、違反1回につき200万円を支払う旨の違約金条項が設けられていました。

グループとしての芸能活動は、ライブ活動、CDのレコーディング、メディア出演、ファンとのオフ会の参加のほか、歌・ダンスのレッスン、リハーサル・打合せへの参加、YouTubeの撮影、チケットの手売りなど、多岐にわたっていました。主にX代表者の友人であるAが仕事を獲得しており、Aは、メンバーに対して、直接又はX代表者の息子でありメンバーの一員であるBを通じて、活動内容の指示を出していました。

Yの業務の決定フローとしては、Bが、グループの仕事を獲得したAから連絡を受け、グループの知名度を上げる仕事は原則断らないの方針の下、これを受けるかどうかを決定し、メンバー共通のスケジュール共有アプリに予定を入力するようになっていました。メンバーは、仕事と私用が重なる場合には極力仕事を優先するよう要望を受けており、完全な休日は週1日であり、アルバイト等の副業は実質的に困難な状況となっていました。

Yは、グループの活動中に適応障害と診断され、グループのコンサートやそれに向けてのリハーサル、その他各種イベントを合計4回欠席し、その後、Xに対して、グループの専属マネジメント契約の解除とグループの脱

退を通知しました。これに対し、Xは、Yに対して、4回の無断欠席とグループからの無断脱退がそれぞれ契約違反を構成するとして、違約金条項に基づき、違約金1000万円から未払報酬を控除した989万円の支払を求め、提訴しました。

労働基準法16条では、労働契約の不履行について違約金や損害賠償額の予定を定めることが禁止されているところ、当該違約金条項が同条に抵触しないかどうかの判断にあたって、Yの労働者性(労働基準法上、「労働者」として保護を受けるか否か)が争点となりました。

【判断の概要】

労働基準法上の「労働者」性について、契約の形式ではなく実質的な使用従属性の有無に基づいて判断されるべきとした上で、①指揮監督下の労働か否か、②報酬の労務対償性、③その他の補強要素の各考慮要素について、以下のとおり判断しています。

すなわち、①について、契約条項にYがXの指示に従い芸能活動を誠実に遂行する義務が定められているところ、当該義務は違約金条項の存在によりもはや単なる努力義務ではなかったこと、Aが主にBを通じて仕事のスケジュールリングを決めて、時間的にも場所的にも拘束した上で活動内容に関する指示を与えており、その指示に従わなければ違約金を支払わされるという状況にあったこと、仕事と私用が重なる場合にはできる限り仕事を優先することがメンバー間で了解事項となっていたことなどを指摘した上で、「Yは、Xの指揮監督の下、ある程度の時間的場所的拘束を受けつつ業務内容について諾否の自由のないまま、定められた業務を提供していたものであるから、Xの指揮監督下の労務の提供であったと認められる。」と判示しています。

本ニュースレターの発行元は弁護士法人大江橋法律事務所です。弁護士法人大江橋法律事務所は、1981年に設立された日本の総合法律事務所です。東京、大阪、名古屋、海外は上海にオフィスを構えており、主に企業法務を中心とした法的サービスを提供しております。

本ニュースレターの内容は、一般的な情報提供に止まるものであり、個別具体的なケースに関する法的アドバイスを想定したものではありません。

本ニュースレターの内容につきましては、一切の責任を負わないものとさせていただきます。

法律・裁判例に関する情報及びその対応等については本ニュースレターのみには依拠されるべきでなく、必要に応じて別途弁護士のアドバイスをお受け頂ければと存じます。

②については、Y は、X から定額の月額報酬が支払われており、グループ加入当初は低かった月額が、在籍期間が長くなるにつれて漸次増額されていると指摘した上で、労務の対償としての固定給を支払っていたと判示しています。③については、諸経費が実質的には X の負担であること、交通費も X が負担していたこと、X から Y へ固定給が支払われており、生活保障的要素が強いことなどを考慮しています。そして、これらを踏まえた結論として、Y の労働者性を認め、違約金条項は労働基準法 16 条に違反するため無効であるとして、X の請求を棄却しました。

【検討・コメント】

本判決は、昭和 60 年 12 月 19 日の労働基準法研究会報告「労働基準法の『労働者』の判断基準について」が示した判断基準に依拠しながら、アイドルグループの活動実態として、Y が X に対してマネージメント・プロデュースを委任したという形を採りながらも事実上は X の指示に従って諸活動に従事していた点を指摘した上で、Y に仕事の諾否の自由がなかったと評価したものであり、「契約の形式」（専属マネージメントという委託契約）と「仕事の受け方の実態」が大きく異なるものと解釈した例として、実務上参考になります。また、Y の諾否の自由、業務遂行上の指揮監督の有無、拘束性の有無の各判断において、違約金条項の存在（及び金額）を重視している点¹、並びに、XY 間の指揮監督関係の有無の判断において、X の社員ではない A やメンバーの一員である B が介在する指揮命令系統の存在を認めた点に本判決の特徴があります²。他方、本判決では、労働者性を肯定する一要素として、諸活動に「時間的場所的拘束」が認められています³、その活動時間全てが「労働時間」となるという趣旨であるかは、判旨が明確ではないように思われます。

また、本件で問題になった労働基準法上の「労働者」は、実態を見て客観的に判断されるため、契約の形式・名称で決まるものではありません。これが問題となり得る一つの類

型として、業務委託契約の下で働く「フリーランス」が挙げられます。令和 6 年 11 月 1 日には「特定受託事業者に係る取引の適正化等に関する法律」（いわゆるフリーランス新法）が施行予定ですが、同法の実務対応においても、今一度この点に十分注意が払われる必要があります。

すなわち、フリーランス新法には、フリーランス（「特定受託事業者」（同法 2 条 1 項））に対して業務委託を行う場合、フリーランスに係る「取引の適正化」と「就業環境の整備」のための規定の遵守が定められており、同法施行後は、これらを遵守した実務が求められることとなります。もっとも、その際に注意すべきなのは、「契約の形式は特定受託事業者に該当するものの、実質的に労働基準法上の労働者と判断されれば、労働基準関係法令が適用され、フリーランス新法は適用されない」と解されていることです³。その結果、フリーランス新法上の特定受託事業者であることを前提に措置を講じていた「フリーランス」について、後になって、実態は労働基準法上の労働者であると判断された場合には、むしろ労働基準関係法令のみが適用されることとなります。これは、「実は無用なフリーランス新法に基づく対応であった上、労働基準法違反であったという評価になる」という事態であり、コンプライアンスの観点からは結果的に間違った取組であったということになります。

フリーランス新法の施行に先立ち、同法を遵守する社内体制を整えることはもちろん重要な課題ですが、このような事態を避けるためにも、併せて、フリーランスとの契約関係に関し、本判決を含めた過去の先例に照らして「そもそも労働者というべき実態がないか」を再確認する機会にさせていただくのがよいと考えます。

以上

[記事一覧に戻る](#)

¹ 細川良「判批」労働法律旬報 2036 号（旬報社、2023 年）25 頁、河津博史「判批」銀行法務 21（経済法令研究会、2024 年）908 号 70 頁参照。

² 細川・前掲 1、小西康之「判批」ジュリスト 1586 号（有斐閣、2023 年）5 頁参照。

³ 宮本悦子・政府参考人答弁（第 211 回国会参議院内閣委員会第 11 号・令和 5 年 4 月 25 日 No.105）

【裁判例紹介】

事業場外労働のみなし労働時間制の適用の有無に関する最高裁判決

- 協同組合グローブ事件
最三小判令和 6 年 4 月 16 日・労働判例 1309 号 5 頁

小寺 美帆
Miho Kodera



Profile

近藤 健太郎
Kentaro Kondo



Profile

【Point】・外国人の技能実習に係る監理団体の指導員が事業場外で業務に従事し、就業日ごとの始業時刻、終業時刻、訪問先、訪問時刻及び業務内容等を記入した日報を提出していた事案について、事業場外労働のみなし労働時間制の適用を認めなかった原審の判断につき、法令の解釈適用の誤りがあるとして違法とした事例

【事案の概要】

X（被上告人）は平成 28 年 9 月に外国人の技能実習に係る監理団体である Y（上告人：協同組合グローブ）に雇用され、同 30 年 10 月 31 日まで指導員として勤務していました。X の主な業務内容は、自らが担当する九州地方各地の実習実施者に対して月 2 回以上の訪問指導を行う他に外国人技能実習生のために来日時等の送迎、日常生活指導や急なトラブルの際の通訳を行うこと等でした。

X の業務の特徴としては、当該業務に関し、実習実施者等への訪問の予約を行うなどして自ら具体的なスケジュールを管理していたこと、X が Y から携帯電話を貸与されていたものの、これを用いるなどして随時具体的に指示を受けたり、報告をしたりすることはなかったこと、X の就業時間や休憩時間は定められていたものの、実際に X が休憩していた時間は就業日ごとに区々であったこと、X は、タイムカードを用いた労働時間の管理を受けておらず、自らの判断により直行直帰できたこと、Y では月末に就業日ごとの始業時刻、終業時刻及び休憩時間の他、訪問先、訪問時刻及びおおよその業務内容等を記入したキャリア業務日報の提出を求めており、X はこれを提出し、確認を受けていたことが挙げられます。

こうした業務に従事していた X は退職後に Y に対して時間外労働等に対する賃金の支払等を求めて提訴しました¹。これに対して Y は、X の事業場外の業務について、労働基準

法 38 条の 2 第 1 項の「労働時間を算定し難いとき」に当たり、所定労働時間労働したものとみなされる旨を主張しました。

事業場外労働のみなし労働時間制の適用については²、リーディングケースである阪急トラベルサポート事件（最二小判平成 26 年 1 月 24 日）において「業務の性質・内容やその遂行の態様・状況等、使用者と労働者との間で業務に関する指示及び報告がされているときはその方法・内容や実施の態様・状況等を総合して、使用者において労働者が労働に従事した時間を把握することができるかどうかの観点から判断する」という判断枠組が最高裁で示されており、本事案の 1 審（熊本地判令和 4 年 5 月 17 日労経速 2495 号 9 頁）は当該判断枠組に従い、特にキャリア業務日報の記載についてある程度の正確性が担保されているものと評価することができることや Y が同日報に基づいて具体的な事業場外労働時間を管理していたものと評価せざるを得ないことを指摘し、X の事業場外の労働について「労働時間を算定し難いとき」に該当しないと判断しました。

原審（福岡高判令和 4 年 11 月 10 日）も一部補正をしつつも、基本的に一審の判断を維持しました。

【判断の概要】

本判決は、X の業務について、実習実施者に対する訪問指導の他、外国人技能実習生の送迎、生活指導や急なトラブルの際の通訳

¹ 本訴として X の Y に対する未払賃金請求及び上司のパワーハラスメントに関する、X の Y らに対する損害賠償請求（上司 2 名及び Y を被告とする民法 709 条及び 715 条に基づく請求）、反訴として Y の X に対する損害賠償請求（民法 709 条及び 710 条）がされました。

² 事業場外労働のみなし労働時間制の適用の有無以外に、本訴については、就業規則の有効性、移動時間の労働時間該当性、時間外労働の有無、固定残業代の支払、管理監督者該当性、未払賃金の金額、パワーハラスメント行為等の有無及び損害額が、反訴については、名誉毀損及び信用毀損行為等の有無、真実性の抗弁及び損害額が争点になりましたが、本記事では、事業場外労働のみなし労働時間制の適用の有無を中心に解説します。

等、多岐にわたるものであったこと、X は、業務に関し、訪問の予約を行うなどして自ら具体的なスケジュールを管理していたこと、所定の休憩時間とは異なる時間に休憩をとることや自らの判断により直行直帰することも許されていたこと及び Y から随時具体的に指示を受けたり、Y に対して報告をしたりすることもなかったことを指摘し、業務の性質、内容やその遂行の態様、状況等、業務に関する指示及び報告の方法、内容やその実施の態様、状況等を踏まえると、Y は X の事業場外における勤務の状況を具体的に把握することが容易であったと直ちにはいい難いと判断しました。

その上で、1 審及び原審が特に重視した業務日報について、その記載内容につき実習実施者等への確認が可能であったことについては、実習実施者等に確認するという方法の現実的な可能性や実効性等は具体的には明らかでない旨を指摘しました。また、Y が業務日報の正確性を前提に時間外労働の時間を算定して残業手当を支払う場合もあったことについては、Y の反論の当否を検討しなければ、Y が業務日報の正確性を前提としていたといえない上、Y が一定の場合に残業手当を支払っていた事実のみをもって、業務日報の正確性が客観的に担保されていたと評価できるものではないと指摘しました。

そして原審は、業務日報の正確性の担保に関する具体的な事情を十分に検討することなく、業務日報による報告のみを重視して、本件業務につき、本件規定にいう「労働時間を算定し難いとき」に当たるとはいえない旨を判断しているため、本件規定の解釈適用を誤った違法があるものとして、原審に差し戻しました。

本判決には、林道晴裁判官の補足意見が付され、事業場外労働のみなし労働時間制の適用について、本判決がリーディングケースである阪急トラベルサポート事件の基準を維持していることが確認され、当該基準が今後も参考になると考えられることが明言されました。また今後も当該判決の考慮要素について、個別の事案の具体的な事情に従い判断されるであろうことが指摘されました。

【検討・コメント】

本判決は、事業場外労働のみなし労働時間

制の適用の有無に関する阪急トラベルサポート事件以来の最高裁判決です。本判決は、従前の判例の判断枠組を踏襲しつつ、本件の具体的な事実を丁寧に分析した上で、原審が業務日報の正確性の担保に関する具体的な事情を十分に検討することなく、業務日報による報告の存在のみを重視して、「労働時間を算定し難いとき」に該当しないと判断したこと等を理由に、原審を違法と判断しました。

本判決の背景には、事業場外の労働の業務内容等が記載された日報等が作成、提出される場合であっても、その作成が専ら労働者の裁量に委ねられ、使用者にその正確性を担保する方法や手段がない場合、日報の正確性について使用者が把握することは実質的に不可能であることから、そうした日報等が作成、提出される事情のみをもって、「労働時間を算定し難いとき」に当たらないと判断することへの問題意識があるように思われます。すなわち、事業場外の労働時間が存在する従業員に対して、使用者が日報等の何らかの報告書の作成や提出を求めることは通常のことであり、その事実のみを重視して「労働時間を算定し難いとき」に該当しないとするのは実態と乖離してしまうのではないかという問題意識です。本判決は業務日報の存在自体を重視する傾向をやや是正する意義があるようにも思われます。

もっとも本判決は、事業場外労働のみなし労働時間制の適否について結論を出したのではなく、本件の業務日報の正確性の評価等に関する判断は、差戻審の判断を待つ必要があることには留意が必要です。

本判決の補足意見が指摘するとおり、事業場外労働のみなし労働時間制の適用の有無については、各事案の事情を踏まえた個別判断になりますし、事業場外労働のみなし労働時間制の適用が肯定された事例は多くありませんので、本件の差戻審を含め引き続き当該制度に関する裁判例の動向に注目していく必要があります。実務において、事業場外労働のみなし労働時間制を適用する上では、本判決や今後の差戻審の示唆も踏まえ、その可否や業務内容の報告制度等の運用を改めて確認することが重要となります。

以上

[記事一覧に戻る](#)

本ニュースレターの発行元は弁護士法人大江橋法律事務所です。弁護士法人大江橋法律事務所は、1981年に設立された日本の総合法律事務所です。東京、大阪、名古屋、海外は上海にオフィスを構えており、主に企業法務を中心とした法的サービスを提供しております。

本ニュースレターの内容は、一般的な情報提供に止まるものであり、個別具体的なケースに関する法的アドバイスを想定したものではありません。

本ニュースレターの内容につきましては、一切の責任を負わないものとさせていただきます。

法律・裁判例に関する情報及びその対応等については本ニュースレターのみに依拠されるべきでなく、必要に応じて別途弁護士のアドバイスをお受け頂ければと存じます。



Profile



Profile

【裁判例紹介】

マタハラを理由とする不就労期間の賃金支払義務

- 医療法人社団 B テラスほか事件
(東京高判令和 5 年 10 月 25 日、労働判例 1303 号 39 頁)

- 【Point】**
- ・妊娠した従業員である歯科医師の診療予約を入れにくくした行為や本人のいないところでの悪口（陰口）を不法行為と認定した上で、慰謝料支払請求を認めた事例
 - ・使用者が安全配慮義務を怠っていたことを捉えて、ハラスメント行為を理由とする従業員の育児休業後の不就労は、使用者の責めに帰すべき事由によるものであるとして、欠勤期間の未払賃金の支払請求を認めた一審判決を維持した事例
 - ・従業員からハラスメント行為の訴えがあれば、直ちに事実関係を調査し、当該行為が認められる場合には、就業環境の改善に資する対策を実施しておくことが必要

【事案の概要】

本件は、歯科医師の女性である X（一審原告）が、ハラスメントを受けたと主張して、X の勤務先である歯科診療所¹（「本件歯科医院」）を開設・運営する医療法人 Y1（一審被告法人）に対しては医療法 46 条の 6 の 4 及び一般社団法人及び一般財団法人に関する法律 78 条（代表者の行為についての損害賠償責任）に基づく損害賠償請求を、Y1 の理事長兼院長である Y2（一審被告）に対しては民法 709 条に基づく不法行為を理由とする損害賠償請求 Y1 を行った事案です。また、X は Y1 に対し、Y1 が安全配慮義務を果たしていないため、X が育児休業終了後も労務の提供ができないとして、就労の意思を示した日以降の未払賃金の支払も求めていました。一審判決（東京地判令和 5 年 3 月 15 日労経速 2518 号 7 頁）は、不法行為を理由とする損害賠償請求を棄却し、不就労期間の未払賃金請求については一部認容しました。一審判決に対し、XY 双方が控訴し、①不法行為の成否と②民法 536 条 2 項の責めに帰すべき事由の有無が主な争点となりました。

時系列の概要は以下のとおりです。

2019.5.1	X が本件歯科医院に就職。
2020.7	不妊治療のため X が週 4 日勤務を求めて、Y2 が了承。
9.19-10.31	X が悪阻を理由に休職。Y1 が X の診療予約の変更などを調整。
11.1	X が復職。
2021.1.22-	X が胃炎等を理由に休職→産前休業→出産・産後休業→育児休業。
2022.5.14	X が、育児休業を終了し、労務提供の意思がある旨を Y1 に伝達。ただし、Y2 に安全配慮義務違反があることを理由に X は就労せず。
2023.5.1	Y2 は、Y1 の理事長を辞任し、Y2 の二女 A が同理事長に就任。

【判断の概要】

1 争点①（不法行為の成否）

本判決は、男女雇用機会均等法 9 条 3 項²、同法 11 条の 3 第 1 項³、「事業主が職場における妊娠、出産等に関する言動に起因する問題に関して雇用管理上講ずべき措置等についての指針」（平成 28 年 8 月 2 日厚生労働省告示第 312 号）⁴、労働施策総合推進法 30 条の 2 第 1 項⁵を指摘し、これらの規定を踏まえつ

¹ 本件歯科医院は、Y2 が開業し、Y2 の長女及び二女 A も本件歯科医院において歯科医師として勤務していました。本件歯科医院は、元々女性が多い職場であり、Y2 自身が歯科医師として勤務しながら長女らを出産して仕事と育児を両立していたほか、長女も妊娠出産を経て 2023 年 5 月から本件歯科医院に復職していました。

² 事業主が、その雇用する女性労働者の妊娠、出産等を理由として、解雇その他の不利益な取扱いをしてはならない旨を定めています。

³ 事業主が、職場における妊娠、出産等（同法 11 条 1 項及び 2 項所定の事由）に関する言動により、雇用する女性労働者の就業環境が害されることのないよう、相談に応じ、適切に対応するために必要な体制の整備その他の雇用管理上必要な措置を講ずべき義務を負う旨を定めています。

⁴ 妊娠、出産等の事由に関する言動によって当該労働者の就業環境が害されることをもって「職場における妊娠、出産に関するハラスメント」とした上で、必要な事項を定めた指針になります。

⁵ 事業主が、職場において行われる優越的な関係を背景とした言動であって、業務上必要かつ相当な範囲を超えたものによりその雇用する労働者の就業環境が害されることのないよう、当該労働者からの相談に応じ、適切に対応するために必要な体制の整備その他の雇用管理上必要な措置を講じなければならない旨を定めています。

つ、X主張の72に及ぶ言動について不法行為の成否を検討する判断枠組みを示しました。

まず、本判決は、予約受付システムに入力したXの診療予定時間をY2が独断で30分延長して、Xの診療予約を入りにくくさせた行為が「業務上の必要性があったものと認めることはできない」として不法行為に該当すると判示しました。

次に、本件歯科医院の控室において、Y2が歯科衛生士らと一緒にあって、Xの育ちが悪い、家にお金がないなどとXを揶揄する会話に興じる行為について、一審判決を変更し、Xが耳にすることを前提としたものではないが、理事長（院長）としてのY2の地位・立場を考慮すると、客観的にみて、それ自体がXの就業環境を害する行為に当たることは否定し難く、不法行為に当たると判示しました⁶。

その他の大半の言動については、業務の割り振りに関する使用者の裁量を認め、X主張の事実が認められない行為や業務上の必要性がある行為につき不法行為を否定しました。

2 争点②（責めに帰すべき事由の有無）

一審判決はY2によるハラスメント行為を認定した上で「現時点においては、安全配慮義務が尽くされたとはいえず、使用者たるY1の責めに帰すべき事由により労務提供できなかったといえる」とし、民法536条2項により、Xが育児休業から復帰する意思表示をした2022年5月14日以降の賃金請求を認めました。本判決も、一審判決の判断を支持しつつ、Y2が2023年5月1日付けでY1の理事長を辞任し、同日、Y2の二女Aが同理事長に就任したことから、Y2がXと院長（理事長）として接する場面は解消され、一連の経過も踏まえてAが院長（理事長）として措置を講じていくことになることを指摘して、「一応の必要な安全配慮義務は果たされたものと認められるというべきである。」として、Y2の退任から相当期間が経過した同日16日以降については賃金請求を認めませんでした。

3 結論

各不法行為を理由とする慰謝料として20万円が認められ、またXが育児休業から復帰する意思表示をした2022年5月14日からY2の辞任後相当期間が経過した2023年5月15日までの未払賃金請求も認められました。

【検討・コメント】

本判決は、3つの点で注目し値します。

まず、妊娠した歯科医師の診療予約を入りにくくした行為について、不法行為の成立が認められた点です。

次に、本人が不在の場所での悪口（陰口）についても不法行為の成立が認められた点です⁷。本判決は、別にハラスメント行為が認められ、かつその行為を行った者が組織の長（理事長兼院長）であるという事実関係の下での陰口についての判断ですが、組織の長はもちろん、全役職員が本人不在の場所での言動に関しても改めて一層の注意が必要であることを示唆するものと考えられます。

最後に、ハラスメント行為があったと主張する従業員が、会社の対応が不十分であるとして欠勤することはこれまでも見受けられましたが、今後は従業員側が本判決を参考にしてハラスメント行為を理由とする欠勤期間に対応した賃金支払を請求することが想定されます。安全配慮義務の具体的な内容を特定せず、漠然と同義務違反があるとして使用者の責めに帰すべき事由を認めた本判決は妥当ではないと考えますが、本判決は高裁の判断でもあり、一定の先例的価値を有することは否定できません。そのため、使用者としては、安全配慮義務違反を理由とした賃金支払義務を負うことがないよう、従業員の訴え等によりハラスメントの疑いを持った場合、放置せず、直ちに事実関係を調査し、当該行為が認められる場合は対策を講じることで、安全配慮義務を果たし、申告者が就業可能な環境を回復することが、これまで以上に重要です。

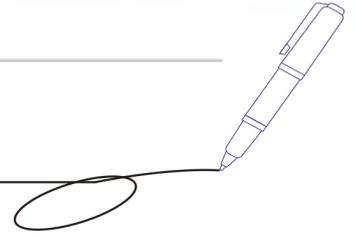
以上

⁶ なお、この点に関しXが依拠する証拠（秘密録音の反訳）を違法収集証拠として排除すべきか否かも争われましたが、本判決は「従業員の誰もが利用できる控室に秘密裏に録音機器を設置して他者の会話内容を録音する行為は、他の従業員のプライバシーを含め、第三者の権利・利益を侵害する可能性が大きく、職場内の秩序維持の観点からも相当な証拠収集方法であるとはいえないが、著しく反社会的な手段であるとまではいえない」と判示し、従前の裁判例と同様に秘密録音の証拠能力を認めました。

⁷ 過去の裁判例（大阪地判平成30年12月20日判例秘書L07351152）では、他の人物の閲覧が想定されていないチャットワーク上で人格を傷つける内容の書き込みを行ったことにつき、不法行為の成立を認めたものがありましたが、当該人物が閲覧すること自体は可能でしたので、本人が認識し得ない場所での陰口とは異なります。

【ご紹介】

セミナー及び執筆情報



近時行われるセミナー

テーマ：「シャープ NEC ディ스플레이ソリューションズ事件をめぐって」（第4回学術大会連携学会シンポジウム1）

日時：2024年9月21日（土）14:25～16:25

講演者：菰口 高志

主催：一般社団法人日本産業保健法学会

URL：<https://jaohl.info/>

テーマ：「治療と仕事の両立支援の課題と法」（第4回学術大会 シンポジウム8）

日時：2024年9月22日（日）14:20～16:20

講演者：菰口 高志

主催：一般社団法人日本産業保健法学会

URL：<https://jaohl.info/>

テーマ：2024年11月1日施行・フリーランス法の実務チェックポイント

日時：2024年9月26日（木）16:00～17:10

講演者：吉村 幸祐、菰口 高志

主催：トムソン・ロイター株式会社、弁護士法人大江橋法律事務所 共催

URL：<https://www.thomsonreuters.co.jp/ja/events/webinar-practical-checkpoints-for-the-freelance-act-effective-november-1-2024.html/>

テーマ：働き方改革の現状と物流の2024年問題

日時：2024年11月14日（木）14:00～

講演者：大和 奈月

主催：NPO法人企業の健康いきいきプロジェクト 第6回企業交流会

URL：[企業交流会・企業の健康いきいきプロジェクト（働き方改革・健康経営の相談・支援等）](https://kenkouikiiki.jp/)

テーマ：メンタルヘルス等の問題が疑われる社員への「配慮」と「人事対応」の使い分け方～労働法・産業保健法の観点から～

日時：2024年11月09日（土）13:30～17:30

講演者：菰口 高志

主催：関西福祉科学大学 EAP 研究所

URL：https://www.eap-ins.com/event_jigyo_ad.html

本ニュースレターの発行元は弁護士法人大江橋法律事務所です。弁護士法人大江橋法律事務所は、1981年に設立された日本の総合法律事務所です。東京、大阪、名古屋、海外は上海にオフィスを構えており、主に企業法務を中心とした法的サービスを提供しております。

本ニュースレターの内容は、一般的な情報提供に止まるものであり、個別具体的なケースに関する法的アドバイスを想定したものではありません。

本ニュースレターの内容につきましては、一切の責任を負わないものとさせていただきます。

法律・裁判例に関する情報及びその対応等については本ニュースレターのみに依拠されるべきでなく、必要に応じて別途弁護士のアドバイスをお受け頂ければと存じます。

執筆情報

タイトル：職場における健康情報の取扱いに関する主要論点の整理

著者：菰口 高志

掲載誌：産業保健法学会誌 3 巻（2024）1 号 92 頁-104 頁

出版日：2024 年 7 月 19 日

出版社：一般社団法人日本産業保健法学会

URL：https://www.jstage.jst.go.jp/article/jaohl/3/1/3_92/article-char/ja

タイトル：「法定外健康診断」と「希死念慮のある労働者」をめぐる検討

著者：菰口 高志（共著）

掲載誌：産業保健法学会誌 3 巻（2024）1 号 84 頁-91 頁

出版日：2024 年 7 月 19 日

出版社：一般社団法人日本産業保健法学会

URL：https://www.jstage.jst.go.jp/article/jaohl/3/1/3_84/article-char/ja

[記事一覧に戻る](#)

本ニュースレターの発行元は弁護士法人大江橋法律事務所です。弁護士法人大江橋法律事務所は、1981年に設立された日本の総合法律事務所です。東京、大阪、名古屋、海外は上海にオフィスを構えており、主に企業法務を中心とした法的サービスを提供しております。

本ニュースレターの内容は、一般的な情報提供に止まるものであり、個別具体的なケースに関する法的アドバイスを想定したものではありません。

本ニュースレターの内容につきましては、一切の責任を負わないものとさせていただきます。

法律・裁判例に関する情報及びその対応等については本ニュースレターのみに依拠されるべきでなく、必要に応じて別途弁護士のアドバイスをお受け頂ければと存じます。