

会員各位

東京SR経営労務センター

## 業務参考図書のご案内について

謹啓 時下ますますご清祥のこととお喜び申し上げます。

平素は、当会業務にご協力を賜り、厚くお礼申し上げます。

さて、この度、新日本法規出版(株)より標記書籍が発刊しましたのでご案内申し上げます。

つきましては、別紙カタログをご参照の上、下記要領にてお申込ください。

敬白

お申込み専用FAX番号

03-3235-7369

記

## 1. 書名および価格

【新刊書】 単行本 コード 5100217 [令和4年4月入荷] お申込部数

## ケース別 懲戒処分検討のポイントー判断・求償の考慮要素ー

価格 5,390 円(税込) 送料460円 \_\_\_\_\_部

【新刊書】 単行本 コード 5100222 [令和4年6月入荷] お申込部数

## 対応ミスで起こる 人事労務トラブル回避のポイント

価格 4,950 円(税込) 送料460円 \_\_\_\_\_部

※2書籍以上お申込みの場合は送料出版社負担とさせていただきます。

## 2. 納品方法

出版社より直接納品されます。

## 3. 代金お支払い方法

代金をご注文品に同封の請求書により郵便局又は全国の主要コンビニエンスストア、料金収納端末設置店にてお支払いください。また、請求書に記載されているバーコードからスマホ専用アプリ(PayPayとauPAY)でもお支払いいただけます。代金をご注文品に同封の請求書により郵便局又は全国の主要コンビニエンスストア、料金収納端末設置店にてお支払いください。

■上記書籍を代金後払いにて申込みます。 年 月 日

ご住所 〒 \_\_\_\_\_


名称 \_\_\_\_\_ 印 \_\_\_\_\_ ご担当者 \_\_\_\_\_ 様

TEL ( \_\_\_\_\_ ) \_\_\_\_\_ FAX ( \_\_\_\_\_ ) \_\_\_\_\_

※ 電話番号による登録を行いますので、市外局番からご記入ください。

※ お客様都合による商品の返品はできません。万一、商品の不備・不良または注文した商品と受取った商品の相違による交換は、商品到着後1週間以内にご連絡ください。

※ ※お申込みいただきましたお客様のお名前・ご住所などの情報は、ダイレクトメールのお届けなど出版社の営業活動に限って使用させていただきます。

(お問合せ先・出版)  新日本法規出版株式会社 会社 東京支社 営業部 浅香

〒162-8407 東京都新宿区市谷砂土原町2-6 TEL (03) 3269-2169

支社	社員コード	扱社員・No	購入区分	請区	請時	納本	請求	入金	納区	案内
30	940759	浅香・22131	庁用・社用・個人							

202009243000004

内容見本 [A5判縮小]

[51] パワハラを告発した元部下に報復行為を行っていた場合

ケース

当社の経営企画課所属のBは、同じ課の課長であるAから受けたパワハラについて告発を行いました。社内調査の結果、Bの告発が事実であると確認できたことから、当社は、Aに対して譴責の懲戒処分と、課長職を解く人事上の降格を行いました。しかし、その直後、AがBに対して、嫌がらせをするようになったことが分かりました。

考慮要素

- 1 報復行為の動機・行為態様
- 2 告発対象のハラスメントに対する懲戒処分の有無・内容
- 3 過去の同種行為に対する処分の有無・内容

ポイント

懲戒事由該当性及び懲戒処分の内容を検討する前提として、懲戒対象の非違行為となる報復行為の動機や行為態様を確認します(1)。また、懲戒処分の要否・内容の決定に際しては、告発の対象となったハラスメントについて、行為者に対してなされた懲戒処分の有無・内容を確認(2)、同種事案の処分内容を確認するため、過去に、社内でき

そのため、ハラスメントの告発に対する報復行為に関する社内における過去の処分履歴を確認し、その処分内容との均衡を考慮して今回の懲戒処分の量定を検討します。

過去の処分よりも重い処分とすることも軽い処分とすることも可能ですが、その場合は、重くする理由・軽くする理由をそれぞれ説明できるようにしておく必要があります。

損害賠償請求等

本ケースでは、Aの報復行為がBに対する不法行為に該当することを前提に、Bから会社に対して使用者責任(民715)の追及がなされる可能性があります。会社は、Bに対して使用者責任に基づいて損害賠償を支払った場合、その損害をAに求償(民715③)することが考えられます。

もっとも、判例では、そのような場合の求償請求について、会社の「事業の性格、規模、施設の状況、被用者の業務の内容、労働条件、勤務態度、加害行為の態様、加害行為の予防若しくは損失の分散についての使用者の配慮の程度その他諸般の事情に照らし、損害の公平な分担という見地から信義則上相当と認められる限度において、被用者に対し右損害の賠償又は求償の請求をすることができる」と判示されており(茨城石炭商事事件=最判昭51・7・8判時827・52)、実務上、会社から従業員に対する損害賠償請求や求償請求は制限されることが多いです。

もっとも、このような制限があるのは軽過失行為に限られ、故意に基づく場合又は重大な過失がある場合には、そのような制限はされないと解されています。報復行為は、被害者(B)の権利侵害を意図しており、故意によるものといえるでしょうから、求償請求は制限されずに認められる可能性が高いと考えられます。

解説

1 報復行為の動機・行為態様

(1) はじめに  
パワハラをはじめとしたハラスメント行為について告発がなされた後、被告発者が告発者に対して、嫌がらせをする・人事評価を不当に下げなどの報復行為を行うことがあります。本ケースでは、このような、パワハラに対する報復行為に係る懲戒処分について検討します。

(2) 報復行為の動機  
その報復行為(嫌がらせ、人事評価を不当に下げなどの生の事実)が告発行為に対するものといえるかどうかを確認するために、報復行為の動機を確認します。

報復行為がパワハラを告発を受けてなされたとの動機が認定できるのであれば、これを告発に対するものと評価することができます。

もっとも、行為の内容次第では、その動機が告発と無関係であっても(報復行為といえなくとも)、懲戒処分の対象になり得ます(嫌がらせはそれ自身が懲戒事由となり得ます。)

そのため、動機は、報復行為が懲戒事由として定められているのであれば懲戒事由該当性の根拠となりますが、主に、非違行為の悪質性に関するものとして、処分の相当性の判断材料となります。

なお、動機は、加害者の内心の事情なので、その認定は、基本的には加害者のヒアリングを踏まえて行うこととなりますが、告発と報復行為との時間的近接性、当該報復行為を行う他の理由の有無などから推認することも考えられます。

(3) 行為態様

[72] 会社から許可を得た副業に関して、勤務時間中に何度も連絡を行っている場合

ケース

従業員Aは、会社から許可を得て副業を行っていますが、就業時間中に何度も業務用のパソコン及び私用のスマートフォンで副業関係の連絡を行っていたことが分かりました。上司から注意をしても、しばらく経つとまた同様の行為を行っていました。

考慮要素

- 1 労務提供への支障の有無及び程度
- 2 副業関係の連絡の内容
- 3 他の従業員に与える影響
- 4 当該従業員に対する個別の注意・指導の状況

ポイント

1 職務専念義務

従業員は、雇用契約に基づく基本的な義務として、会社の指揮命令下で職務を誠実に遂行すべき義務を負っており、就業時間中は職務に専念し、他の私的活動を差し控えるべき義務を負っています(職務専念義務)。

この義務は、就業規則において、例えば、「勤務中は職務に専念し、正当な理由なく勤務場所を離れないこと」などと規定されています(厚生労働省モデル就業規則(令和3年4月版 厚生労働省労働基準局監督課)11条3号参照)。

「パワハラ」「報復」と言われたいために!

ケース別 懲戒処分検討のポイント—判断・求償の考慮要素—

共編 伊藤 昌毅(弁護士)・山畑 茂之(弁護士)

◆業務上・外の非違行為を取り上げ、処分検討時に会社が考慮すべき要素や留意点を、法規定や判例を踏まえ解説しています。

◆従業員個人への損害賠償請求や求償、刑事告訴についても取り上げています。

◆労働事件に豊富な実務経験を有する弁護士が共同で執筆しています。



A5判・総頁418頁  
定価5,390円(本体4,900円) 送料460円

0120-089-339 受付時間 8:30~17:00 (土・日・祝日を除く)

WEBサイト <https://www.sn-hoki.co.jp/>

E-mail [eigyo@sn-hoki.co.jp](mailto:eigyo@sn-hoki.co.jp)



法令情報を配信!

電子書籍も  
新日本法規WEBサイトで  
発売!!

〈電子版〉  
定価 4,950円(本体4,500円)

パソコン スマートフォン タブレット で閲覧いただけます。

「新日本法規アプリ」での閲覧は、iPhone/iPadはAppStoreより、Android端末はGoogle Playよりアプリ(無償)をインストールし、電子書籍をダウンロードしてご利用ください。ブラウザでの閲覧は、ストリーミング形式になりますので、閲覧時にはインターネットへの接続環境が必要です。



# 掲載内容

## 第1章 業務上の行為に対する処分

### 1 虚偽申告・詐称

- [1] 応募条件に合わせて学歴を低く偽っていた場合
- [2] 長期間の勤続を経てから重大な経歴詐称が判明した場合
- [3] 前科があることを隠していた場合
- [4] 親族が反社会的勢力に所属していることが判明した場合
- [5] 業務に支障がある障害を申告していなかった場合
- [6] 前職でトラブルを起こして辞めたことを隠していた場合
- [7] 運転に支障のある持病を隠していた場合
- [8] ストレスチェックで虚偽の回答をしていた場合
- [9] 休職申出時に提出された診断書に虚偽があった場合
- [10] 離婚を隠したまま、家族手当を受給し続けていた場合
- [11] 通勤経路が変更になった後も会社に届け出ず、従前の定期券代を不正受給していた場合

### 2 ミス・能力欠如、勤怠不良

- [12] 会社のモバイル端末をウイルス感染させ、データが流出した場合
- [13] オフィスの施錠忘れにより、盗難被害が出た場合
- [14] 何度も指導を受けているにもかかわらず同じミスを繰り返す場合
- [15] 業務中に過労運転で交通事故を起こした場合
- [16] メンタル不調の部下に不適切な対応を繰り返した場合
- [17] 顧客対応時の言葉遣いが悪く、

- クレームが多い場合
- [18] 遅刻や無断欠勤を繰り返している場合
- [19] 私傷病による精神的不調が疑われる従業員が診断書を提出せずに欠勤を続けている場合

### 3 業務命令違反

- [20] 部下が上司の業務指示に従わず、上司に対して暴言を繰り返している場合
- [21] 時間外労働時間を過少申告していた場合
- [22] 残業で完成させるよう命じられた業務を自己判断で中断した場合
- [23] 業務多忙を理由に、無断で休日出勤を繰り返していた場合
- [24] 試験で故意に低い点数をとり、管理職への登用を拒否した場合
- [25] 業務時間中に大量の私用メールを送受信していた場合
- [26] 勤務時間内に会社のパソコンでインターネットの私的利用を繰り返していた場合
- [27] 業務中に悪ふざけをしている動画をSNSに投稿して炎上した場合
- [28] 在宅勤務で他人に業務を手伝わせていたことが分かった場合
- [29] 新型コロナウイルスの感染拡大に伴う在宅勤務において仕事をしていると装ってサボっていた場合
- [30] 新型コロナウイルスの感染拡大を理由に出張を拒否した場合
- [31] 異動に伴う転勤命令に従わない場合
- [32] 有給休暇申請日が時季変更権に基づき変更されたが、当日に無断欠勤した場合
- [33] メンタル不調の症状が出ているのに受診指示に従わない場合
- [34] 新型コロナウイルスの感染拡

### 4 職場規律違反

- [35] 服装・髪型・ひげ等について、採用時の誓約を守らない場合
  - [36] トランスジェンダーである従業員の身だしなみが会社の規定に反する場合
  - [37] デスク周りにごみが散乱し、不潔な状態が注意されても続く場合
  - [38] 職場に根拠のない噂を流し、士気低下の原因となっている場合
  - [39] 就職活動中の学生と私的に連絡を取り、2人で食事に行っていた場合
  - [40] 新型コロナウイルス感染時の出勤停止期間を守らず、職場で感染者が出た場合
  - [41] 私傷病休職中に転職活動をしていた場合
  - [42] 取得を義務付けられている年次有給休暇を取得しなかった場合
  - [43] 昼食時の混雑回避のため、休憩時間を独断でずらしていた場合
  - [44] 定められた喫煙の場所・時間を守らない場合
  - [45] 規定上、社外持ち出し禁止の機密情報を資料作成のために上司の許可を受けずに自宅に持ち帰った場合
  - [46] 私傷病休職中に医師から処方された薬を購入しないため治療の効果が上がらない場合
- ### 5 ハラスメント行為
- [47] 暴行や傷害、脅迫など、刑事事件性を帯びるパワハラ行為があった場合
  - [48] 暴言、嫌がらせなどのパワハラ行為があった場合
  - [49] 部下や後輩に対し、借金やお金の無心を繰り返す場合
  - [50] 独断で特定の部下に退職する

大に伴う会食禁止の指示に反して会食を行っていた場合

- よう促していた場合
- [51] パワハラを告発した元部下に報復行為を行っていた場合
- [52] 性的関係の強要などの刑事事件性を帯びるセクハラ行為があった場合
- [53] 容姿や体型、服装を侮辱する、からかうなどのセクハラ行為があった場合
- [54] セクハラで処分を受けた者が、過去にも別の従業員に同様のセクハラをしていたことが判明した場合
- [55] 育児休業の取得を妨げるなどのマタハラ行為やパタハラ行為があった場合
- [56] 訴訟でハラスメントが否定された場合
- [57] ハラスメントを受けた旨の虚偽の申告がされた場合

### 6 その他の行為

- [58] 社有車であり運転をして検挙された場合
- [59] 社内で窃盗行為をした場合
- [60] 内部通報を繰り返す場合
- [61] 横領の可能性が高いが証拠がない場合
- [62] 取引先からリベートを受け取っていたことが判明した場合
- [63] 管理職従業員が労働組合の結成に関与していた場合
- [64] 社内で盗撮行為をした場合
- [65] 懲戒処分の一環として提出を命じた始末書の提出に応じない場合
- [66] 経理担当の従業員が不正な経費処理を繰り返して着服していたことが発覚し、上司の指導監督責任が問題となった場合
- [67] 同僚の非違行為について他の

従業員が見て見ぬ振りをして

## 第2章 業務外の行為に対する処分

### 1 副業・兼業

- [68] 平日、コンビニで夜間アルバイトをしていた場合
- [69] 月1回程度、風俗店で働いていた場合
- [70] 転職を前提に競業他社で働いていた場合
- [71] 従業員の副業の取引先が反社会的勢力であった場合
- [72] 会社から許可を得た副業に関して、勤務時間中に何度も連絡を行っている場合
- [73] 会社での労働時間と通算すると労基法上の時間外労働の上限規制に違反する兼業をしていた場合
- [74] 親が経営する会社の取締役となっていた場合
- [75] 多数のワンルームマンションを購入して賃貸業を営んでいた場合

### 2 信用毀損・情報漏えい

- [76] 虚偽が含まれる内部告発をした場合
- [77] 勤務先がブラック企業であるとの暴露本や記事を公表した場合
- [78] 社内スキャンダルをメディア関係者にリークした場合
- [79] 禁止しているにもかかわらず、競業他社の製品の使用をやめない場合
- [80] 上司や同僚の誹謗中傷をSNSに投稿していた場合
- [81] SNS上で差別的な発言を繰り返していた場合

- [82] 従業員の子がSNS投稿で営業秘密を漏えいしていた場合
- [83] 従業員の私的なブログの炎上

### 3 刑事犯

- [84] 痴漢行為・盗撮行為により、迷惑防止条例違反で逮捕された場合
- [85] つきまとい行為により、警察から警告や禁止命令を受けた場合
- [86] 淫行や児童買春で逮捕された場合
- [87] 家族に対する暴力・虐待で逮捕された場合
- [88] 飲酒運転で検挙された場合
- [89] けんかで相手に傷害を負わせた場合
- [90] 薬物事犯で検挙された場合
- [91] 万引き行為で検挙された場合

### 4 その他の行為

- [92] 同僚にマルチ商法や宗教の勧誘行為を繰り返していた場合
- [93] 共用スペースを食事や仮眠で独占し、注意されてもやめない場合
- [94] 社内不倫が発覚した場合
- [95] カードローンで多重債務を抱え、自己破産した場合
- [96] 騒音やごみ出しのルール違反で社宅の近隣者に迷惑をかけた場合
- [97] 新型コロナウイルスの濃厚接触者に該当するにもかかわらず会社に報告せずに出勤していた場合

内容を一部変更することがありますので、ご了承ください。

## 新日本法規出版株式会社

本社 東京都千代田区千代田1-1-1  
 総務本部 〒460-8455 名古屋市中区栄1丁目23番20号  
 東京本社 〒162-8407 東京都新宿区西谷砂土原町2丁目6番地

札幌支社 〒060-8516 札幌市中央区北1条西7丁目5番  
 仙台支社 〒981-3195 仙台市泉区加茂1丁目48番地の2  
 東京支社 〒162-8407 東京都新宿区西谷砂土原町2丁目6番地  
 関東支社 〒337-8507 さいたま市見沼区南中野244番地1  
 名古屋支社 〒460-8456 名古屋市中区栄1丁目26番11号

大阪支社 〒540-0037 大阪市中央区内平野町2丁目1番12号  
 広島支社 〒730-8558 広島市中区国泰寺町1丁目5番9号  
 高松支社 〒760-8536 高松市扇町3丁目14番11号  
 福岡支社 〒810-8663 福岡市中央区大手門3丁目3番13号  
 (2022.4)51002171

この印刷物は環境にやさしい「植物性大豆油インキ」を使用しています。

[23] 「課長」の役職を与えている社員は管理監督者であるから残業代を支払っていない

**Case** 当社では、課長職以上の役職者を全員管理職として扱うとともに、当然に労基法上の管理監督者に該当するものと考え、残業代を支払っていない。

**望ましい対応** 労基法上の管理監督者の範囲は、各役職が「経営者と一体的な立場にある者」に該当するか否かを検討した上で決定すべきである。

トラブル回避のポイント

1 「管理職＝管理監督者」ではない  
 労基法41条は、「この章〔第4章 労働時間、休憩、休日及び年次有給休暇〕、第6章及び第6章の2で定める労働時間、休憩及び休日に関する規定は、次の各号の一に該当する労働者については適用しない。」と規定し、その2号において「監督若しくは管理の地位にある者」、すなわち管理監督者を挙げており、これに該当する場合には、時間外手当等の規定の適用を除外しています。  
 しかしながら、この管理監督者の概念が正しく理解されないまま、導入されているケースも散見されます。特に多いのが、社内の「管理職」（課長職以上）と労基法上の管理監督者とを同義と捉えているケー

[53] 重大な感染症が感染拡大状況にあったが社員の感染防止のための措置をとらなかった

**Case** 重大な感染症が感染拡大状況にあり、社員からは、職場での感染防止策を講じることや在宅勤務の実施、時差出勤の許可に関し、要望が出ていたが、当社としては特に必要がないと判断したため、社員の感染防止のための措置をとらなかった。

**望ましい対応** 会社は、官公庁等が公表しているガイドラインや産業医の意見を参考に、具体的状況に応じて、職場の感染防止措置を講じることが必要である。

トラブル回避のポイント

1 職場の感染防止措置と安全配慮義務  
 会社は、安全配慮義務の一環として、職場の感染防止措置を講じることが必要です。もっとも、講じるべき感染防止措置の内容は、具体的状況によって異なりますので、各社の状況に応じた検討が必要です。例えば、仕切りのない対面の人員・座席配置は避け、可能な限り対角に配置したり、一定の距離を保てるようにしたり、こまめに換気したりすること等が考えられます。

2 対象となる社員の選別の重要性  
 したがって、会社の中でいわゆる管理職として扱われている社員であったとしても、当該社員に与えられている権限の内容等を精査して、関連法務の1で詳述する管理監督者の要件に照らして対象社員を慎重に判断する必要があります。

関連法務

1 労基法上の管理監督者とは  
 管理監督者とは、「経営者と一体の立場にある者」を意味し、具体的には以下の要件を充足する者と解釈されています<sup>(1)</sup>。  
 ① その職務の性質や経営上の必要から、労働時間、休憩及び休日等に関する規制の枠を超えて活動することが要請される重要な職務と責任、権限が付与され、実際の勤務態様も労働時間等の規制になじまない立場にあること  
 ② 自己の裁量の判断で労働時間を管理できること  
 ③ 賃金等の待遇面で他の一般の労働者に比してその地位にふさわしい待遇が付与されていること

2 管理監督者への該当性に関する具体的な判断  
 上記1で言及した三つの要件のうち、特に問題となるのは①です。これは、単に職務上一定の権限が与えられているというだけでは不十分で、経営への参画状況（会社の重要決定事項への発言力や影響力の有無・程度、あるいはそのような事項を決定する機関（経営会議等）への参加の有無等）、労務管理上の指揮監督権（部下労働者らに対する

する権限を有していると解される場合、通常、会社には、在宅勤務や時差出勤に関する社員からの求めに応じる法的義務はありません。しかし、例えば、新型コロナウイルスは、飛沫等を介して感染すると考えられていますので、在宅勤務や時差出勤を実施することは、感染防止措置として有用であり、社員にとっても会社にとっても有益であると考えられています。

そこで、安全配慮義務の観点から、これらを認めることも検討に値します。

関連法務

1 職場の感染防止措置と安全配慮義務  
 労契法5条に、「使用者は、労働契約に伴い、労働者とその生命、身体等の安全を確保しつつ労働することができるよう、必要な配慮をするものとする。」とあり、使用者は労働者に対し、安全配慮義務（労働者の生命及び身体等を危険から保護するよう配慮すべき義務）を負っています。  
 そのため、使用者は労働者に対し、職場における感染拡大防止のため、「必要な配慮」をすべきこととなりますが、その具体的内容は、労

その対応では後々困りませんか？

対応ミスで起こる  
 人事労務トラブル  
 回避のポイント

◆会社が誤りがちな対応をケースとして紹介しています。

◆各ケースでは、「望ましい対応」を示した上で、トラブルを回避するためのポイントを解説しています。

◆会社側が敗訴した裁判例も掲載しています。

A5判・総頁402頁  
 定価4,950円（本体4,500円）送料460円

0120-089-339 受付時間 8:30~17:00 (土・日・祝日を除く)  
 WEBサイト <https://www.sn-hoki.co.jp/>  
 E-mail [eigyo@sn-hoki.co.jp](mailto:eigyo@sn-hoki.co.jp)



法令情報を配信！

電子書籍も新日本法規WEBサイトで発売!!  
 〈電子版〉  
 定価 4,510円(本体4,100円)

パソコン スマートフォン タブレット で閲覧いただけます。  
 「新日本法規アプリ」での閲覧は、iPhone/iPadはAppStoreより、Android端末はGoogle Playよりアプリ(無償)をインストールし、電子書籍をダウンロードしてご利用ください。ブラウザでの閲覧は、ストリーミング形式になりますので、閲覧時にはインターネットへの接続環境が必要です。

- 共編 瓦林 道広 (弁護士)  
 伊藤 尚 (弁護士)
- 著 片岡 邦弘 (弁護士)  
 宮島 朝子 (弁護士)  
 池邊 祐子 (弁護士)  
 石井林太郎 (弁護士)  
 河本みま乃 (弁護士)  
 中川 洋子 (弁護士)  
 中野 大地 (弁護士)  
 飯島 潤 (弁護士)  
 永田 充 (弁護士)



# 掲載内容

## 第1章 採用・内定

- [1] 採用内定通知書を交付する前だったので採用内々定を取り消した
- [2] 採用内定の通知を交付したが、会社の都合で内定を取り消した
- [3] 採用面接の際に、求職者に対してHIV等の感染症への感染や既往症について尋ねた
- [4] 求人票に記載した労働条件よりも低い労働条件で採用した

## 第2章 賃金・賞与・退職金

- [5] 誤って賃金を支払いすぎたことが発覚したが、業務が繁忙だったため、過払い分を6か月後の賃金から控除した
- [6] 年俸制の社員が期待していた成果を出していないので、年俸の改定期に前年より低い年俸額を通知した
- [7] 事前の所属長の承認なく行われた時間外勤務には残業代を支払わなかった
- [8] 雇用契約書の中に「基本給30万円（残業代込み）」、「基本給23万円、営業手当7万円」等と記載しているので残業代を支払わなかった
- [9] 懲戒事由に該当する非違行為を行った疑いのある社員を調査する期間、当該社員に自宅待機を命じ、自宅待機期間中は賃金を支払わなかった
- [10] インターンシップ参加者や入

社前内定者に新入社員とチームを組ませて業務を遂行させたが賃金は支払わなかった

- [11] 就業規則を変更して退職金を減額することを内容とする同意書に社員のサインをもらったので減額した退職金のみを支払った
- [12] 懲戒解雇した社員に退職金を支払わなかった
- [13] 退職に当たって競合他社への転職の禁止に関する誓約書を提出したにもかかわらず競合他社に転職した社員に退職金を支払わなかった
- [14] 例年、年に2回の賞与を支給してきたが、今期は業績が悪化したため、賞与を不支給にした

## 第3章 労働時間・休日・休暇・休業

- [15] 勤務開始前の準備（着替え、朝礼等）の時間は勤務そのものではないから労働時間に算入しなかった
- [16] 所定労働時間外の時間に勉強会や研修を実施したが任意参加としたので参加した社員の労働時間には算入しなかった
- [17] 在宅勤務中の社員を急遽会社に出社させた際の移動時間を休憩時間として取り扱った
- [18] 宿直勤務中の仮眠時間は実労働を行っていないので労働時間に算入しなかった
- [19] 昼休み中でも交代で電話対応や簡単な業務連絡を行わせている
- [20] 繁忙期だったので時間外労働を命じたが拒否されたので解雇した

- [21] スマートフォンを貸与している営業社員に事業場外みなし労働時間制を一律に適用して労働時間を算出した
- [22] 1か月単位の変形労働時間制を導入し、当該月のシフトを特定したが、当該月に入った後、業務上の必要があったためシフトを変更した
- [23] 「課長」の役職を与えている社員は管理監督者であるから残業代を支払っていない
- [24] 社員に休日勤務をさせてしまった場合には、別の日に休みを取らせているので、休日割増賃金は支払っていない
- [25] ほとんど有給消化をしていない社員がいることを認識していたが、年次有給休暇取得は社員の権利なので放置した
- [26] 新型コロナウイルス感染症の拡大によって仕事が入ってこないため、休業したが、不可抗力による休業であるため休業手当は支給していない

## 第4章 配転・出向

- [27] 事務系の専門職で中途採用した社員を警備業務に配転した
- [28] 転勤の内示に異議を述べた社員との間で話合いの機会を設けることなく転勤命令を出した
- [29] 別職種への出向だったが、就業規則等に出向に関する根拠規定があるため、当該出向社員に対して、詳細な説明をすることなく出向を命じた
- [30] 社員が怪我をしたとの連絡があったが、出向先での事故なので出向先で対応させた

## 第5章 退職・解雇

- [31] 社員に何度も退職するよう迫って自主退職してもらった
- [32] 協調性がなく、複数の社員から苦情が申し立てられた社員を解雇した
- [33] 前職までの経歴に着目して中途採用した社員が能力不足だったので解雇した
- [34] 精神疾患を理由として社員が欠勤を続けていたため、休職命令は出さずに解雇した
- [35] 希望退職者を募らずに整理解雇を実施した
- [36] 試用期間終了時本採用を拒否した
- [37] 定年退職する社員の再雇用を拒否した

## 第6章 懲戒

- [38] 社員の非違行為が発覚したため就業規則に懲戒の規定を追加して懲戒処分した
- [39] 会社の事業と関係のない私生活上の犯罪行為であったが、マスメディアで報道されるリスクを考えて直ちに懲戒解雇した
- [40] 社員が重大な非違行為を行ったため、就業規則に定められた賞罰委員会を開かず、また本人の弁明を聞かずに懲戒解雇した
- [41] 退職してもらいたい社員が10年前に非違行為を行っていたことが判明したため懲戒解雇した
- [42] 業務命令に違反した社員を懲戒解雇したところ訴えを提起された。その後の調査で履歴

書に虚偽の経歴が書かれていることが発覚したため懲戒事由を追加した

- [43] 宴席で部下の女性社員に対して手を握るなどのセクハラを行った管理職社員を懲戒解雇した

## 第7章 ハラスメント

- [44] 社内でセクハラに関するルールを策定しておらず、セクハラに関する教育をしたこともない
- [45] 社員からパワハラを受けているとの申告を受けたが、仕事に係る上司の指導が厳しいことはむしろ当然であると考え、特に対応しなかった
- [46] 産休・育休から復帰した女性社員に対し、産休前の役職は既に別の社員に担当させていたため、当該女性社員には降格した役職で業務を行わせた
- [47] 身体的性別が男性、性自認が女性の社員から、社内で女性として振る舞いたい、女性用トイレを使用したいとの要望があったが、対応しなかった
- [48] 社員から、同僚社員が上司からパワハラを受けているとの申告を受けたが、当該同僚社員自身からは何の申告もないため、様子を見た

## 第8章 休職

- [49] 現在休職中の社員が間もなく休職期間満了となるが、復職は難しそうなので、このまま就業規則に従って退職処分にするつもりである。
- [50] 休職期間満了で復帰を申し出

た社員を復職させることにしたが、復職後は直ちに休職前と同一の労働条件で、同一の業務を行わせることにしたい

## 第9章 安全衛生・労働災害

- [51] 長時間労働で社員が心身共に疲弊していることを認識していたが特に対応しなかった
- [52] 社員が会社から帰宅途中に事故に遭ったが、会社に届け出ていた通勤経路とは異なっていたので通勤災害として扱わなかった
- [53] 重大な感染症が感染拡大状況にあったが社員の感染防止のための措置をとらなかった

## 第10章 非正規雇用労働者

- [54] 有期労働契約を10回以上更新していた社員に対して契約更新を拒絶した
- [55] 複数回契約を更新した社員が無期転換権を取得する時期が近づいてきたため契約を更新しなかった
- [56] 正社員に支給している無事故手当や皆勤手当を、契約社員には支給しなかった。また、契約社員には福利厚生の利用を認めなかった
- [57] 業務に変化のない定年後再雇用者の給与を減額した
- [58] 長期間勤務をしていたが、契約社員なので退職金を支給しなかった

## 索引

○判例年次索引

内容を一部変更することがありますので、ご了承ください。