

ねらわれる判例 30選 (01→15)

～未出題&長期出題のない判例からココが出る！～

社会保険労務士
山川 靖樹
(山川社労士予備校)



過去に未出題または長期間(過去5年間) 出題実績のない判例の中から、平成30年度試験で出題が予想されるものを厳選して音声講義で解説します。最初に判例に関する例題を解いた上で、その事件の概要を知ることによって判例への理解を深めます。今月号では、30選のうち時代の古い判例(01～15)を掲載し、来月号で残りの直近の判例(16～30)を掲載します。



【今月号 (01-15) で取り上げる判例の一覧】

「特集1」
00-イントロ

NO.	事件名	裁判の争点
01	細谷服装事件	解雇予告違反の解雇 有効 VS 無効
02	秋北バス事件	就業規則不利益変更の個別同意 不要 VS 必要
03	東芝柳町工場事件	有期労働契約の雇止め① 有効 VS 無効
04	三晃社事件	退職金支給額 減額支給 VS 全額支給
05	三共自動車事件	損害賠償額から労災将来給付額を控除 可 VS 否
06	大日本印刷事件	留保解約権に基づく採用内定取消 有効 VS 無効
07	東洋酸素事件	整理解雇 有効 VS 無効
08	電電公社此花電報電話局事件	時季変更権行使の効力 有効 VS 無効
09	水道機工事件	出張外勤命令拒否の賃金支払義務 なし VS あり
10	東亜ペイント事件	転勤命令 有効 VS 無効
11	日立メディコ事件	有期労働契約の雇止め② 有効 VS 無効
12	神戸弘陵学園事件	存続期間 VS 試用期間
13	横浜南労基署長(旭紙業)事件	車の持込み運転手 労働者ではない VS 労働者
14	第四銀行事件	就業規則の不利益変更 有効 VS 無効
15	電通事件	過労自殺の安全配慮義務違反 なし VS あり

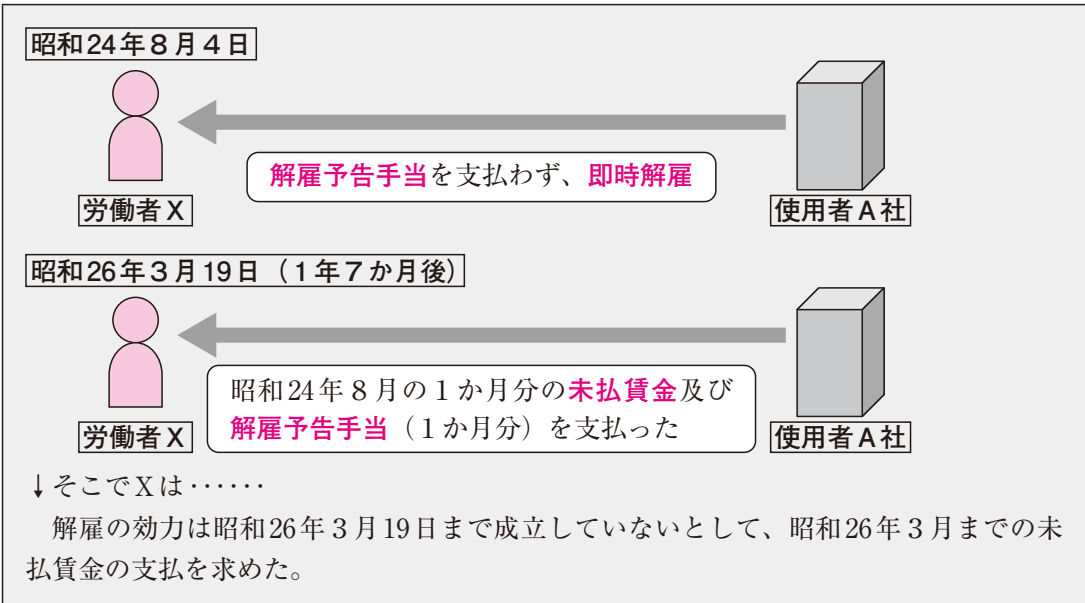
※ マークのある判例に音声解説講義が付いています。

事件名	01 細谷服装事件 (最二判昭35.3.11) (最終出題:平21 択労基2D)
裁判の争点	労基法20条の解雇予告の規定に違反した解雇 有効VS無効

例題 次の記述の正誤を判断せよ。また、誤っている場合はその理由を説明せよ。

使用者が30日以上予告期間を設けず、また30日分以上の予告手当も支払わないで解雇を通告したときは、労働者は解雇無効の主張と解雇有効を前提としたうえでの予告手当の請求のいずれかを選択できるとするのが、最高裁判所の判例の趣旨である。

◆ 事件の概要 ◆



◆ 判決の概要 ◆

結論	労働者 X の敗訴 (上告棄却) 労基法20条の解雇予告の規定に違反した解雇 → 「 相対的無効 」
判旨	<ul style="list-style-type: none"> ●使用者が労働基準法20条所定の予告期間をおかず、また予告手当の支払をしないで労働者に解雇の通知をした場合、その通知は、即時解雇としては効力を生じないが、使用者が即時解雇を固執する趣旨でないかぎり、通知後同条所定の30日の期間を経過するか、または予告手当の支払をしたときに解雇の効力を生ずるものと解すべきである。 ↓つまり…… ●解雇を通知した昭和24年8月4日の翌日(8月5日)から起算した30日後である9月3日の満了をもって解雇の効力が生じるので、それ以降の賃金請求権は認められない。