

裁判例に学ぶ 就業規則

勝敗を分けた規定と整備の実務

書籍の目次紹介

第1章 人事規定にひそむリスク

本章で取り上げる裁判例	2
裁判例【1】試用期間	4
勤務態度不良の新入社員。延長規定がなくても同意を得て試用期間を延長できるか？	
明治機械事件（東京地方裁判所判決令和2年9月28日）	
1 事案の概要	4
2 事実関係	4
3 裁判例の事案の就業規則	6
4 争点	6
5 試用期間の延長の有効性を議論する実益と労使の主張	7
6 裁判所の判断	7
7 裁判所の判断の理由	8
8 就業規則に延長規定がない場合も試用期間を延長できるか	10
9 就業規則の整備に活かすべきポイント	11
◎就業規則のリーガルチェックのポイント	13

裁判例【2】転 勤 15

転勤拒否で給与返還。その規定は有効か？

ビジネスパートナー事件（東京地方裁判所判決令和4年3月9日）

1 事案の概要	15
2 裁判例の事案の就業規則	15
3 本件従業員の主張	16
4 裁判所の判断	17
5 裁判所の判断の理由	17
6 本件の裁判例の意義	18
7 判決の問題点	19
8 就業規則の工夫例	20
9 懲戒により対応することも可能	22
◎就業規則のリーガルチェックのポイント	23

裁判例【3】降 格 24

「現在の等級に在籍することが不適當な者」とは？降格の要件を定めた規定の解釈

仙台高等裁判所判決令和5年1月26日

1 事案の概要	24
2 裁判例の事案の就業規則等	24
3 本件事案における等級引下げの経緯	26
4 裁判所の判断	26
5 裁判所の判断の理由	26
6 会社が敗訴した理由	28
7 まとめ	30

第2章 休職・復職の境界線

本章で取り上げる裁判例	32
-------------	----

裁判例【4】私傷病休職の休職事由	34
-------------------------	----

「1か月を超えて欠勤したとき」を休職要件とする規定—適用ミスによるトラブル

石長事件（京都地方裁判所判決平成28年2月12日）

1 事案の概要	34
2 訴訟に至る経緯	34
3 裁判例の事案の就業規則	35
4 主な争点	35
5 裁判所の判断の理由	36
6 なぜ休職期間満了による自然退職が認められなかったのか？	36
7 連続欠勤要件を定める規定の問題点	37
8 本来あるべき休職命令の要件	38
◎就業規則のリーガルチェックのポイント	40

裁判例【5】復職可否の基準	41
----------------------	----

会社指定医が認めなければ復職不可。会社独自の復職基準設定の効力は？

ワークスアプリケーションズ事件（東京地方裁判所判決平成26年8月20日）

1 事案の概要	41
2 裁判例の事案の就業規則	41
3 訴訟前の経緯と会社の対応	42
4 裁判所の判断	44
5 裁判所の判断の理由	44
6 なぜ会社は負けたのか？	45
7 本件の裁判例と類似する判断をした他の裁判例	46
8 就業規則の整備に活かすべきポイント	47
9 就業規則の改善例	48
◎就業規則のリーガルチェックのポイント	49

裁判例【6】復職審査期間中の賃金 50

復職可能と診断された休職者。復職審査期間中、無給で待たせてよいのか？

日本郵政事件（大阪地方裁判所判決令和5年5月22日）

1 事案の概要	50
2 紛争の経緯	50
3 裁判例の事案の就業規則	52
4 争点	52
5 裁判所の判断	52
6 裁判所の判断の理由	53
7 本件の控訴審の判断	53
8 復職可否の審査期間について会社は賃金を支払う必要があるか	54
9 就業規則の整備に活かすべきポイント	56
◎就業規則のリーガルチェックのポイント	58

裁判例【7】試し出勤期間中の賃金 61

試し出勤期間中の作業は「業務」か？ 無給扱いの是非

NHK（名古屋放送局）事件（名古屋高等裁判所判決平成30年6月26日）

1 事案の概要	61
2 事実関係	61
3 裁判例の事案の就業規則	63
4 争点	64
5 裁判所の判断	64
6 裁判所の判断の理由	64
7 本件の裁判例の評価	66
8 他の裁判例の状況	67
9 就業規則の整備に活かすべきポイント	69
◎就業規則のリーガルチェックのポイント	71

第3章 解雇・退職をめぐる攻防

本章で取り上げる裁判例 74

裁判例【8】勤務成績不良解雇 76

ジョブ型雇用における勤務成績不良解雇。就業規則の解雇事由にあたるか？

欧州連合事件（東京地方裁判所判決令和4年2月2日）

1 事案の概要 76

2 裁判例の事案の就業規則 76

3 裁判所の判断 77

4 裁判所の判断の理由 77

5 なぜ使用者が勝訴したのか？ 78

6 就業規則で解雇事由を非常に限定してしまった事例 80

7 就業規則の工夫例 81

◎就業規則のリーガルチェックのポイント 81

裁判例【9】整理解雇 83

外資系企業の整理解雇。「外資だから」は通用するのか？

パークレイズ証券事件（東京地方裁判所判決令和3年12月13日）

1 事案の概要 83

2 裁判例の事案の就業規則 84

3 裁判所の判断 84

4 裁判所の判断の理由 84

5 なぜ会社は負けたのか？ 87

6 就業規則や雇用契約書の整備に活かすべきポイント 88

7 就業規則の作成例 89

8 参考裁判例 89

◎就業規則のリーガルチェックのポイント 90

裁判例【10】行方不明退職 91

欠勤を続ける従業員を退職扱いにしてよいか？

一行方不明を理由とする当然退職規定の留意点

O・S・I事件（東京地方裁判所判決令和2年2月4日）

1 事案の概要	91
2 従業員が出勤しなくなった経緯	91
3 裁判例の事案の就業規則	92
4 争点	92
5 裁判所の判断	93
6 裁判所の判断の理由	93
7 就業規則の整備に活かすべきポイント	94
8 行方不明を理由とする当然退職扱いの運用は慎重に	96
◎就業規則のリーガルチェックのポイント	99

裁判例【11】定年延長 100

定年後もそのまま勤務していた職員。理事会決議で退職させることの可否

社会福祉法人ネット事件（東京地方裁判所立川支部判決令和2年3月13日）

1 事案の概要	100
2 裁判例の事案の就業規則	100
3 理事会決議に至る経緯	101
4 争点	102
5 裁判所の判断	102
6 裁判所の判断の理由	102
7 本件法人が敗訴した理由	104
8 就業規則の整備に活かすべきポイント	105
◎就業規則のリーガルチェックのポイント	107

第4章 服務規律の限界

本章で取り上げる裁判例	110
-------------	-----

裁判例【12】退職後の義務	112
----------------------	-----

就業規則に定めた機密保持義務。退職後も効力が続くのか？

レガシィ事件（東京地方裁判所判決平成27年3月27日）

1 事案の概要	112
2 裁判例の事案の就業規則	113
3 裁判所の判断	113
4 裁判所の判断の理由	113
5 就業規則の整備に活かすべきポイント	114
6 機密保持義務を規定する際の注意点	117
7 機密保持誓約書を作成すべき必要性	118
◎就業規則のリーガルチェックのポイント	119

裁判例【13】機密保持義務	120
----------------------	-----

何が「秘密」かをどう定める？ 秘密保持規定の留意点

マツイ事件（大阪地方裁判所判決平成25年9月27日）

1 事案の概要	120
2 訴訟に至る経緯	120
3 裁判例の事案の就業規則等	121
4 争点	122
5 本件会社の主張	122
6 裁判所の判断	123
7 裁判所の判断の理由	123
8 本件の裁判例から学ぶべき教訓	125
9 秘密保持義務を定める際の留意点	125
◎就業規則のリーガルチェックのポイント	128

裁判例【14】兼職許可制 129

無許可の兼職を禁止できる？ 兼業規制の実効性

上智学院事件（東京地方裁判所判決平成 20 年 12 月 5 日）

1 事案の概要	129
2 問題となった懲戒事由	129
3 裁判例の事案の就業規則	130
4 学校法人の主張	130
5 裁判所の判断	130
6 裁判所の判断の理由	131
7 学校法人が敗訴した理由	133
8 就業規則の整備に活かすべきポイント	134
9 就業規則の改善例	135
10 実務上の留意点	136
◎就業規則のリーガルチェックのポイント	138

裁判例【15】競業避止義務 140

転職の自由 vs 会社の利益。退職後の競業を禁止する規定の効力は？

創育事件（東京地方裁判所判決令和 5 年 6 月 16 日）

1 事案の概要	140
2 本件の元従業員らの退職に至る経緯と退職後の状況	140
3 裁判例の事案の就業規則	141
4 争点	141
5 裁判所の判断	142
6 裁判所の判断の理由	142
7 就業規則の整備に活かすべきポイント	145
◎就業規則のリーガルチェックのポイント	148

第5章 労働時間をめぐるトラブル

本章で取り上げる裁判例	150
-------------	-----

裁判例【16】 休憩時間	152
---------------------	-----

駐車は「休憩」？ 運転手の駐停車時間を休憩時間とする扱いは適法か？

乙山有限会社事件（福岡地方裁判所判決平成25年9月19日）

1 事案の概要	152
2 裁判所の判断	153
3 裁判所の判断の理由	153
4 就業規則の整備に活かすべきポイント	155
◎就業規則のリーガルチェックのポイント	159

裁判例【17】 変形労働時間制①	160
-------------------------	-----

1か月単位の変形労働時間制。就業規則にすべてのシフトを定めなければ無効か？

日本マクドナルド事件（名古屋高等裁判所判決令和5年6月22日）

1 事案の概要	160
2 1か月単位の変形労働時間制とは	160
3 労働時間の特定の必要性	161
4 裁判例の事案の就業規則	162
5 裁判所の判断	163
6 裁判所の判断の理由	163
7 就業規則の整備に活かすべきポイント	164
8 就業規則の改善例	165
9 運用面の留意点	166
◎就業規則のリーガルチェックのポイント	167

裁判例【18】変形労働時間制② 169

1年単位の変形労働時間制。就業規則におくべき規定とは？

サカイ引越センター事件（東京高等裁判所判決令和6年5月15日）

1 事案の概要	169
2 1年単位の変形労働時間制とは	169
3 労働時間の特定の必要性	171
4 裁判例の事案の就業規則	172
5 裁判例の事案の労使協定	174
6 裁判所の判断	174
7 裁判所の判断の理由	174
8 労務管理の改善に活かすべきポイント	175
9 シフトの変更が頻繁な会社では変形労働時間制の適用は困難	177
◎就業規則のリーガルチェックのポイント	177

裁判例【19】残業許可制 179

無許可の残業は残業代ゼロでよい？ 賃金を支払わないことを定める規定

三誠産業事件（東京地方裁判所判決令和3年6月30日）

1 事案の概要	179
2 裁判例の事案の就業規則	179
3 裁判所の判断	180
4 裁判所の判断の理由	180
5 就業規則に残業許可制を明記すれば十分か	181
6 残業許可制を採用する際の注意点	182
7 就業規則の整備に活かすべきポイント	184
◎就業規則のリーガルチェックのポイント	185

第6章 所定内賃金・賞与の制度設計ミス

本章で取り上げる裁判例 188

裁判例【20】休業中の賃金支払義務 191

不況下の休業命令。休業中は賃金の6割を払うと定める規定の問題点

いすゞ自動車事件（東京高等裁判所判決平成27年3月26日）

1 事案の概要	191
2 休業と雇止めに至る経緯	191
3 裁判例の事案の就業規則	192
4 争点	193
5 裁判所の判断	193
6 裁判所の判断の理由	193
7 会社の主張が認められなかった理由	195
8 就業規則の整備に活かすべきポイント	195
9 就業規則の改善例	198
10 民法536条2項の適用を排除しておく必要性	199
◎就業規則のリーガルチェックのポイント	200

裁判例【21】賃金からの控除 201

職員が天引きを拒否。就業規則に控除の規定がなければ天引きは違法？

住友生命保険事件（大阪高等裁判所判決令和6年5月16日）

1 事案の概要	201
2 裁判例の事案の就業規則	202
3 裁判所の判断	203
4 争点	203
5 裁判所の判断の理由	203
6 本件会社が支払を命じられた理由	206
7 就業規則の整備に活かすべきポイント	209
◎就業規則のリーガルチェックのポイント	211

裁判例【22】賃金の減額 212

「降給を実施することがある」とあれば下げてもよい？—裁判で問われた規定の不備

日本HP事件（東京地方裁判所判決令和5年6月9日）

1 事案の概要	212
2 裁判例の事案の就業規則等	212
3 争点	214
4 裁判所の判断	214
5 裁判所の判断の理由	214
6 会社が敗訴した理由	216
7 就業規則の整備に活かすべきポイント	217
◎就業規則のリーガルチェックのポイント	220

裁判例【23】年俸制 222

次年度の年俸は誰が決める？年俸制についての定めの不備

学究社（年俸減額）事件（東京地方裁判所判決令和4年2月8日）

1 事案の概要	222
2 年俸制とは	222
3 裁判例の事案の就業規則	223
4 紛争の経緯と会社の主張	223
5 裁判所の判断	226
6 裁判所の判断の理由	226
7 会社の主張に対する判断	227
8 会社はなぜ敗訴したのか？	228
9 就業規則の整備に活かすべきポイント	231
◎就業規則のリーガルチェックのポイント	232

裁判例【24】 半期年俸制 234

半年ごとの評価で給与を最大2割減額と定める規定。効力は認められるか？

SBI セキュリティ・ソリューションズ事件（東京地方裁判所判決令和6年8月8日）

- 1 事案の概要 234
- 2 給与の減額の経緯 234
- 3 裁判例の事案の就業規則等 235
- 4 半期年俸制について 236
- 5 争点についての労使の主張 237
- 6 裁判所の判断 237
- 7 裁判所の判断の理由 237
- 8 就業規則の整備に活かすべきポイント 238

裁判例【25】 賞与の査定 241

賞与の査定項目についての規定と実態のずれ。会社の査定は裁量権逸脱？

甲野堂薬局事件（東京地方裁判所立川支部判決平成24年3月28日）

- 1 事案の概要 241
- 2 本件元従業員の主張 242
- 3 裁判例の事案の就業規則等 242
- 4 裁判所の判断 243
- 5 裁判所の判断の理由 243
- 6 会社が敗訴した理由 245
- 7 就業規則の整備に活かすべきポイント 246
- ◎就業規則のリーガルチェックのポイント 248

第7章 残業代をめぐる実務対応

本章で取り上げる裁判例 250

裁判例【26】 法内残業の賃金 253

法内残業に対する支払をしないことを定める規定は適法か？

学校法人D学園事件（東京高等裁判所判決平成 29 年 10 月 18 日）

1 事案の概要 253

2 法内残業と時間外労働 253

3 争点 254

4 裁判例の事案の就業規則 254

5 裁判所の判断 255

6 裁判所の判断の理由 255

7 就業規則の整備に活かすべきポイント 257

◎就業規則のリーガルチェックのポイント 261

裁判例【27】 宿日直勤務 262

宿日直勤務時間の割増賃金。宿日直許可があれば支払わなくてよい？

奈良地方裁判所判決平成 31 年 4 月 25 日

1 事案の概要 262

2 宿日直の許可とは 263

3 裁判例の事案の給与規程等 263

4 本件の争点 265

5 裁判所の判断 265

6 裁判所の判断の理由 265

7 法人が敗訴した理由 268

8 就業規則の整備に活かすべきポイント 270

◎就業規則のリーガルチェックのポイント 271

裁判例【28】夜勤時間帯の割増賃金 272

夜勤時間帯の割増賃金の計算方法。日中より低い単価で計算してよい？

社会福祉法人A会事件（東京高等裁判所判決令和6年7月4日）

1 事案の概要	272
2 日中業務と夜勤業務の内容	272
3 裁判例の事案の就業規則等	273
4 本件の争点	274
5 裁判所の判断	275
6 裁判所の判断の理由	276
7 法人が敗訴した理由	277
8 就業規則の整備に活かすべきポイント	278
9 就業規則の改善例	279
10 宿直許可を得ることでの対応について	281
◎就業規則のリーガルチェックのポイント	281

裁判例【29】定額残業代と法内残業 283

定額残業代は割増賃金の支払にあたる？ 設定の誤りによる賃金支払漏れ

国・所沢労基署長（埼玉運輸）事件（東京地方裁判所判決令和4年1月18日）

1 事案の概要	283
2 訴訟における争点	284
3 裁判例の事案の賃金規程等	284
4 裁判所の判断	286
5 裁判所の判断の理由	286
6 本件の賃金規程の問題点	287
7 就業規則の改善例	289
8 法内残業の処理の必要性	289
◎就業規則のリーガルチェックのポイント	290

裁判例【30】 定額残業代と役付手当	291
役付手当を定額残業代と位置付ける規定。効力は認められるか？	

名古屋高等裁判所判決令和2年5月20日

1 事案の概要	291
2 所定休日の労働についての割増賃金の支払義務	291
3 裁判例の事案の就業規則	292
4 争点	293
5 従業員の主張	293
6 裁判所の判断	293
7 裁判所の判断の理由	294
8 本件の賃金規程の問題点	294
9 就業規則の整備に活かすべきポイント	296
◎就業規則のリーガルチェックのポイント	298

第8章 退職金・福利厚生の失敗例

本章で取り上げる裁判例	300
-------------------	-----

裁判例【31】 退職金不支給	301
-----------------------------	-----

退職金不支給条項。懲戒解雇していない場合も適用できるか？

第一紙業事件（東京地方裁判所判決平成28年1月15日）

1 事案の概要	301
2 裁判例の事案の就業規則等	301
3 本件会社による退職金返還請求に至る経緯	303
4 争点	305
5 裁判所が認定した競争避止義務違反とその評価	305
6 裁判所の判断	306
7 裁判所の判断の理由	306
8 本件会社の退職金規程の問題点	307
9 就業規則の整備に活かすべきポイント	309
10 実務上の留意点	310

裁判例【32】社宅制度 312

総合職にのみ社宅利用を認める規定。運用は男女差別か？

AGC グリーンテック事件（東京地方裁判所判決令和6年5月13日）

1 事案の概要	312
2 裁判例の事案の就業規則等	313
3 総合職と一般職の社宅利用についての格差の実情	314
4 法令により禁止される性差別	315
5 従業員の主張	318
6 裁判所の判断	319
7 裁判所の判断の理由	319
8 なぜ会社は敗訴したのか？	322
9 就業規則の改善例	323
◎就業規則のリーガルチェックのポイント	324

第9章 懲戒についての規定の不備

本章で取り上げる裁判例 326

裁判例【33】懲戒事由 327

「飲酒運転」と「交通法規違反」を別の懲戒事由とする規定の留意点

トヨタモビリティ事件（東京地方裁判所判決令和4年9月2日）

1 事案の概要	327
2 裁判例の事案の就業規則	327
3 本件事案における懲戒解雇の経緯	328
4 訴訟における労使の主張内容	329
5 裁判所の判断	330
6 裁判所の判断の理由	330
7 会社が敗訴した理由	330
8 就業規則の改善例	332
◎就業規則のリーガルチェックのポイント	333

裁判例【34】懲戒の調査	335
--------------	-----

懲戒調査のための出勤停止期間。賃金は6割支給でよい？

JTB 事件（東京地方裁判所判決令和3年4月13日）

1 事案の概要	335
2 懲戒解雇に至った経緯	335
3 裁判例の事案の就業規則	336
4 争点	337
5 裁判所の判断	338
6 裁判所の判断の理由	338
7 懲戒調査等のための出勤停止期間中の賃金を不支給としまたは減額することの可否	338
◎就業規則のリーガルチェックのポイント	344

第10章 有期雇用がもたらす格差とトラブル

本章で取り上げる裁判例	348
-------------	-----

裁判例【35】無期雇用者との賃金格差	349
--------------------	-----

同じ仕事なのに基本給に差があるのは違法？ 有期と無期の賃金格差

学校法人明德学園事件（京都地方裁判所判決令和7年2月13日）

1 事案の概要	349
2 裁判例の就業規則等	350
3 争点	352
4 裁判所の判断	353
5 裁判所の判断の理由	353
6 本件の基本給の格差はなぜ違法とされたのか？	355
7 無期転換後の賃金格差の違法性	358
8 控訴審判決	358
◎就業規則のリーガルチェックのポイント	360

裁判例【36】更新上限の設定と無期転換ルール 363

雇用契約期間を最長5年とする規定。無期転換逃れて違法か？

ドコモ・サポート事件（東京地方裁判所判決令和3年6月16日）

1 事案の概要	363
2 裁判例の事案の就業規則	363
3 雇用契約書の記載	364
4 従業員の主張	364
5 裁判所の判断	365
6 裁判所の判断の理由	365
7 就業規則の整備に活かすべきポイント	367
◎就業規則のリーガルチェックのポイント	369

裁判例【37】無期転換に伴う賃金減額 370

無期転換に伴って業務内容を変更。賃金減額は認められるのか？

一般社団法人シーソック事件（東京地方裁判所判決令和6年1月10日）

1 事案の概要	370
2 業務内容の変更と賃金減額の経緯	370
3 裁判例の事案の就業規則等	371
4 裁判所の判断	372
5 裁判所の判断の理由	373
6 法人が敗訴した理由	373
7 就業規則の整備に活かすべきポイント	375
8 具体的な対応方法	376
◎就業規則のリーガルチェックのポイント	378

第11章 就業規則の変更の失敗と成功

本章で取り上げる裁判例	382
裁判例【38】賃金制度の変更	384
新賃金制度に合理性はあるか？能力給導入を目的とする賃金規程改訂の失敗	
社会福祉法人養育会事件（東京高等裁判所判決平成22年10月19日）	
1 事案の概要	384
2 裁判例の事案の就業規則	384
3 裁判所の判断	386
4 裁判所の判断の理由	386
5 なぜ法人は敗訴したのか？	389
◎就業規則のリーガルチェックのポイント	392
裁判例【39】定額残業代	394
定額残業代規定の不備を修正する就業規則変更。効力は認められるか？	
ピーラインロジ事件（東京地方裁判所判決令和6年2月19日）	
1 事案の概要	394
2 訴訟に至るまでの経緯	394
3 主な争点	396
4 裁判所の判断	397
5 裁判所の判断の理由	398
6 会社の主張が認められなかった理由	401
7 本件の裁判例の教訓	404

裁判例【40】 同一労働同一賃金 409

同一労働同一賃金ルールをきっかけとする手当見直し。給与規程変更の効力

社会福祉法人恩賜財団済生会事件（山口地方裁判所判決令和5年5月24日）

- 1 事案の概要 409
- 2 裁判例の事案の給与規程 410
- 3 給与規程の変更に至る経緯 412
- 4 争点 414
- 5 裁判所の判断 414
- 6 裁判所の判断の理由 415
- 7 控訴審、上告審の判断 418
- 8 本件の裁判例の意義 418
- 9 不合理な待遇差解消のために不利益変更を行う場合の留意点 419

裁判例【41】 労使慣行の廃止 423

規定がないのに支給されていた賃金項目。労使慣行を廃止するための手続

シオン学園事件（三共自動車学校・賃金体系等変更）（横浜地方裁判所判決平成25年6月20日）

- 1 事案の概要 423
- 2 労働条件変更の経緯 423
- 3 裁判例の事案の就業規則 425
- 4 争点 426
- 5 本件に関連する労働契約法の規定 426
- 6 裁判所の判断 427
- 7 裁判所の判断の理由 427
- 8 控訴審の判断 430
- 9 就業規則を上回る労使慣行の廃止 431

第12章 就業規則の効力はどこまで認められるか？

本章で取り上げる裁判例 436

裁判例【42】 就業規則の合理性 438

労働者の一斉退職事案。退職金不支給条項の適用は認められる？

芝海事件（東京地方裁判所判決令和元年10月17日）

1 事案の概要 438

2 裁判例の就業規則 438

3 争点 439

4 裁判所の判断 440

5 裁判所の判断の理由 440

6 会社が敗訴した理由 441

7 就業規則の整備に活かすべきポイント 443

◎就業規則のリーガルチェックのポイント 445

裁判例【43】 就業規則の周知 446

所長の机の引き出しに保管された就業規則。それで「周知」といえるのか？

宮田自動車商会事件（札幌高等裁判所判決令和6年3月22日）

1 事案の概要 446

2 訴訟に至る経緯 446

3 本件従業員の主張 447

4 裁判所の判断 448

5 第一審が就業規則の周知性を否定した理由 448

6 控訴審が就業規則の周知性を肯定した理由 449

7 第一審と控訴審で判断が異なった理由 450

8 就業規則の周知についての判断基準 450

9 就業規則の整備に活かすべきポイント 452

裁判例【44】最低基準効 455

月の途中で改正した賃金規程。従業員の同意と最低基準効との関係は？

北海道国際航空事件（最高裁判所判決平成15年12月18日）

1 事案の概要	455
2 訴訟に至る経緯	455
3 最高裁の判断	457
4 最高裁の判断の理由	457
5 最高裁の判断の検討	458
6 実務上の留意点	460

裁判例【45】就業規則の誤記 463

1字の誤記が命取りに？ 就業規則のミスとその影響

丙川商店事件（京都地方裁判所判決令和3年8月6日）

1 事案の概要	463
2 裁判例の事案の就業規則	464
3 本件会社の主張	465
4 裁判所の判断	465
5 裁判所の判断の理由	465
6 本件の裁判例の教訓	466
7 就業規則の誤記が問題になった他の裁判例	467
◎就業規則のリーガルチェックのポイント	468



裁判例に学ぶ 就業規則

勝敗を分けた規定と整備の実務

定価 **4,950円** (本体価格4,500円+税)

著者 弁護士法人咲くやこの花法律事務所
弁護士 西川 暢春 / 弁護士 井田 瑠輝 / 弁護士 木澤 愛子

頁数 492ページ

発行元 株式会社日本法令

発行年月 2026年3月

書籍の購入はこちら



amazon



Rakuten