

## 『最終準備書面』提出・いよいよ6月23日判決 竹腰所長の「課題は業務ではない」の証言で争点は消滅！！ でも、あい変わらず「労働の義務はないが、残存する」と????

一昨年（2020年）8月5日提訴した「コロナ裁判」は、本日の第9回口頭弁論で結審し、6月23日、13時10分、判決を迎えることになりました。

JR東海からの天下り王国の中で、やりたい放題で職場を支配してきたサービックによる「コロナ対策」としての「自宅待機」は、実は、その目的が政府からの「雇用調整助成金」を受けるための方策であったこと、また、そのためにサービック労組と労働協定を締結したこと、さらに業務ではない「課題」を強要し、原告を差別的に扱い、感染の危険に晒したことなどが、これまでの9回の裁判の中で明らかになりました。

そこで今回は、原告、被告双方の『最終準備書面』（4/21提出）の全文を掲載します。少し長くなりますが、是非ともお読みください。被告サービックは「いったい何が言いたいのか????」、理解し難いその実情がよくわかります。

### 被告サービックの『最終準備書面』の主張の要点

- ①「自宅待機」の時間は労働時間ではない。労働者は使用者の指揮命令下には置かれない。
- ②従って労働契約に基づく労務提供になるものでもない。しかし、急遽出勤を命じられる場合があるので、労働契約に付随する一定の義務が残存するものである。・・・意味不明
- ③「自宅待機に指定された時間、日の全てを就業規則第44条第6号に定める有給休暇として取扱うこととする」、との「労使協定」及び掲示「業務量削減への削減について」で定めているが、「有給休暇が付与されていた旨の原告の主張は失当である」。・・・理解不能、どういうこと？労使協定も掲示もデタラメってこと？
- ④課題の提出について「原告の萩原に対して、点呼周知の際に意志を確認した上で、直接、口頭にて課題の提出を督促した」・・・100%ウソ
- ⑤会社は労務提供としての「課題の提出を命じていない」が、「提出した人を優先して」自宅待機に指定した。・・・業務ではないのに差別した

**2年間のご支援に感謝申し上げます。**

**会社の不条理には、これからも立ち向かいましょう！**

**【判決日時 2022年6月23日(木) 13時10分から**

**双方の『最終準備書面』は次ページ**

# 原告・最終準備書面





第1号事件 令和2年(ワ)第7219号 損害賠償請求事件  
第2号事件 令和3年(ワ)第6497号 損害賠償請求事件  
第1号事件原告 萩原光廣  
第2号事件原告 柿本克彦  
被 告 株式会社関西新幹線サービック 外2名

## 原告ら最終準備書面

2022年 4月21日

大阪地方裁判所 第5民事部6係 御中

原告 萩原光廣 

原告 柿本克彦 

上記当事者間の本件について、原告兩名は、以下のとおり弁論を準備する。  
なお、本書における略称については、新たに定義するものを除き、従前と同一のものを使用する。

## 目 次

第1	本書面の目的	3
第2	本件に関する事実関係	4
1	「自宅待機」の指定	4
2	原告に対する有給休暇の付与	5
3	自宅待機者への課題の設定	5
4	本件被告らによる不法行為について	8
5	訴外サービック労組との労使協定の締結について	11
第3	未だに曖昧な被告らの主張	12
1	労務提供の義務は残存しない	12
2	課題提出は業務指示ではない	15
3	勤怠管理システムの欺瞞性	18
4	「自宅待機」の指定は妥当か	19
5	隠された労使協定締結の第2の目的	21
6	必要以上の感染の危険性	25
7	小括	27
第4	改めて本件の争点について	27
1	「自宅待機」は「休業」であることについて	27
2	「休業」とは	29
3	「自宅待機」時に労務指揮権は行使できない	30
4	小括	32
第5	結語	33

## 第1 本書面の目的

本件は、第1号事件の原告萩原と第2号事件の原告柿本が、被告らがコロナ対策である「休業」としての本件「自宅待機」を指定した際に、「課題」を提出しないことへの懲罰的報復措置として、原告らを「自宅待機」の指定から除外、必要以上に出勤を強要し、コロナ感染症の感染の危険に晒したことが、民法709条および715条違反の不法行為責任にあたるものとして、第1号事件原告萩原が100万円の損害賠償金を、第2号事件原告柿本が175万円の損害賠償金をそれぞれ求めたものである。

本件の争点は、第1に、「休業」あるいは「有給休暇」としての「自宅待機」時に、社員らは会社の指揮命令下にあるのか否かということ。

第2に、「自宅待機」が実際には、仮に会社の指揮命令下にあったのだとしても、「課題」を提出しないことが、安全配慮義務を放棄して他の社員らと差別的扱いをもって、原告らを感染の危険に晒すことが許される理由たり得るのか否かということであった。

しかし、本年、2022年2月3日の第8回口頭弁論での証拠調べにおいて、被告竹腰、被告サービック本社人事部・友繁担当部長（以下「友繁部長」という）は、自らの従来主張を翻して「課題は業務ではない」と証言した。

後に詳述するが、本件の最終局面を迎えた証拠調べにおける、これら被告らの証言は、前出の2つの争点をいずれも消し去ったばかりか、いよいよ自らの主張が曖昧さを増幅させ、「いったい何なのだ！」とさえ言えるものである。

原告らは、訴状及び準備書面や書証において、自らの主張がより明白になったことに確信を持っている。そこで改めて、証拠調べを踏まえて、さらに被告らの反論・主張を論破し、一層原告らの主張を明らかにすることを目的に本書面を提出する次第である。

## 第2 本件に関する事実関係

### 1 「自宅待機」の指定

被告サービック各事業所では、2020年4月24日から自宅待機が実施され（第二事業所では一部4月9日から実施）、その際の勤務扱いは第一事業所では「有休」、第二事業所では「自宅待機」、鳥飼事業所では「有休（自宅待機）」とそれぞれが異なる表記であった。

原告が勤務する第一事業所における「有給休暇」付与は、被告山崎名による『業務量削減への対応について』と題する掲示で明らかにされたが、従業員一人ひとりへ個別の周知は行われなかった。

掲示『業務量削減への対応について』の記載内容は、1. 目的、2. 実施内容、3. 措置の期間、4. その他からなり、掲出時期は、2020年4月20日から2021年3月18日までに計20回以上掲出された（甲15、16・・・乙15の5まで）。

掲示では、「自宅待機」に指定する従業員の担務を指定していた。個々の従業員がどの担務にあっているかは、前月25日に発表する勤務指定表で指定される。たとえば原告萩原は、2020年5月12日の勤務について、勤務指定表では「検A」と指定されていた。5月11日～17日の自宅待機についての掲示では「検A」に指定された従業員は「自宅待機」とされ、原告萩原は、5月12日に自宅待機が指定されていたことがわかる。この場合「検A」から「自宅待機」への勤務変更となり、『勤務変更通知書』が本人に手渡される（甲3、9、20）。

原告柿本の場合も同様に、2020年5月16日の勤務について、4月25日発表の勤務指定表では「検B」と指定されていた。5月7日付掲示では、5月11日～17日の「自宅待機」について「検B」に指定された従業員は

「自宅待機」とされ、原告柿本は、5月16日に「自宅待機」が指定され、後日「自宅待機」への『勤務変更通知書』を受け取った。

また勤務指定表が発表される毎月25日には、『自宅待機指定時間』表が発表され、個々人が「自宅待機」する時間が指定された(甲27)。さらに、新しい『業務量削減への対応について』が掲出され、「自宅待機」が指定される期間の約1週間前には各期間の『勤務変更通知書発給一覧』が掲出され、前月25日に発表されていた勤務指定が変更になる場合もあった。

尚、掲示『業務量削減への対応について』では、「自宅待機を命じられた社員については、そのすべての時間を就業規則第44条第6号に定める有給休暇として取り扱うこととする」と明記されていた。そして、就業規則に基づき有給休暇として取り扱うと明らかにしたのは、被告サービック各事業所の中でも第一事業所だけであった。

## 2 原告らに対する有給休暇の付与

原告萩原に対する有給休暇の付与は、4月24日、同月27日、5月1日、同月8日、同月12日、同月15日、同月18日、同月24日の8日間であった(甲3、7、8、9、10、17)。

原告柿本に対しては、2020年4月24日、同月29日、5月2日、同月7日、同月14日、同月16日、同月19日、7月17日、同月30日、8月27日、2021年1月20日、同月25日、同月26日、2月1日、同月9日、同月15日、同月22日、3月30日の18日間が「自宅待機」(有給休暇)とされた。

## 3 自宅待機者への課題の設定

- (1) 第一事業所では、4月20日付掲示『業務量削減への対応について』において、「自宅待機を命じられた社員は、知識向上及び業務改善のた



め配布した資料に自ら記入して次回出勤日に必ず提出すること」と課題提出が設定された。尚、この課題提出は、掲示以外では個々人へは一切周知されたことはなく、また、この課題提出を設定したのも、各事業所の中で第一事業所のみであった。

被告らは、「課題」の設定について「会社の業務量減少に伴い、事業所への出勤による労務提供ではなく、『自宅待機』とともに『教育訓練』を命じることも一般に認められているところである。」と主張、また、当時「第一事業所において出場遅延等の服務規律違反・就業規則不遵守が多発していたことに鑑みて、就業規則や職場ルールの理解浸透を図る目的で行った『教育訓練』そのものであり、何ら違法・不当なものではない」とも主張した（答弁書10/12）。

(2) 原告らは、休暇である以上は、労働者は使用者の指揮命令から完全に自由でなくてはならず、そうでなくては休暇と言えないことは明らかであるとの思いから、自らが所属する労働組合である東海労関西地本にこの旨訴えた。そこで東海労関西地本は、掲示の記載内容を踏まえて4月23日、被告サービック本社に対し、電話にて課題提出の命令は違法であると抗議した（甲53・萩原陳述書5頁、三田調書3頁）。原告らも、東海労関西地本の方針に従い、4月、5月の自宅待機において、課題を提出しなかった。そして課題の提出について被告らから何ら指導を受けることもなく、掲示で指定された担務により自宅待機に指定されていた。

(3) 被告サービックの4事業所のうち、当初の段階（2020年4月～）で、「課題」を設定したのは第一事業所のみであった。ところが、本件第1号事件が2020年8月5日に提起され、審理が進行しつつある

中で、被告らは自らの主張、つまり「自宅待機時には労務提供の義務が残存する」という主張が曖昧であることを指摘され、その主張の曖昧さを覆い隠すために、「課題」提出を他の事業所へも拡大させたのである。

しかし、もとより第一事業所の被告竹腰と被告山崎の功名心から開始された「課題」は、他の事業所においては鳥飼事業所における掲示以外具体的な指導はなく、到底本気で取り組むような姿勢とはいえず、その取扱いは曖昧であった。そのことは、第二事業所の所長が訴外森永益充に対して「第一は何を考えてそんなことやってるかさっぱり分からん。有給休暇やで、そんなんでできるわけないやん」、と言ったり、鳥飼事業所の谷岡副所長が訴外宮内省吾に対して「宅待日は就業の義務はない」と言ったことに如実に現れているといえる（甲57、58）。

(4)「課題」は掲示『業務量削減への対応について』の「4. その他(3)」によって社員に指示されたが、2020年5月2日付(5/7~10)の掲示のみ、この「課題」提出の指示が削除されていた(甲18)。

これにつき、被告竹腰は、指定期間が「5月7日から10日という、4日間という短い期間であったので、対応できない、提出が求められない、ほかのものについては1週間程度ありますけれども、これは4日間と非常に短いので、課題を出してなかった」と証言した(竹腰調書18頁)。また、友繁部長も「4月24日から30日までという期間になりますので、この1週間の間であれば、いずれの時間、場所で取り組んでも問題ないということです」と証言したが(友繁調書22頁)、いずれの証言も失当である。

なぜなら、「課題」の提出については「自宅待機」に指定された日の「次回出勤日に必ず提出する」よう指示されていたことは掲示に明確



に記載されており、被告らも、第1号事件の『答弁書』でも認めているところである（6頁）。

「自宅待機」は連続して何日間も指定されることはなく、仮に指定された翌日が、たとえ特休、公休であれば3日後が次回出勤日にあたる。あるいは、4月24日に指定された社員が、翌25日出勤の場合は、この25日が次回出勤日に当たり、25日に提出しなければならないのであるから、これら被告らの主張は、やはり失当である。

したがって、掲示による指定期間が4日間であろうとなかろうと、たとえ何日であろうと「次回出勤日に必ず提出する」こととは無関係である。

#### 4 被告らによる不法行為について

- (1) 既述のように2020年5月末までに、原告萩原が8回、原告柿本が7回「自宅待機」が指定された。ところが5月20日、同僚の中村さんが当直で「勤務変更通知書」を受け取る際に、佐々木係長から「課題を出していない人は、自宅待機をさせないように竹腰所長にいわれている」と言われたことが判明した。そして、これを機に原告らをはじめ複数の社員が課題の未提出を理由に「自宅待機」から除外されることになるのである。そのことは5月21日の原告萩原と被告山崎とのやりとり、6月19日の原告の同僚、訴外藤広、小谷、藤田と被告山崎とのやりとりからも明らかであった。被告山崎曰く「やるべきこと（課題）をやらないから」「会社が決めたこと」「皆出してるから」であった（甲55、甲B8、柿本調書6頁）。

そしてその後、被告山崎のいう通り原告萩原は、5月25日、6月12日、同月15日、同月22日の4日間を「自宅待機」から除外された。

この4日間は会社の掲示『業務量削減への対応について』では「自宅待機」に指定されるべき勤務で、それぞれ「検B」「4組」「6組」「4組」であった（甲11、12、13、14）。

同じく原告柿本も、6月10日、同月12日、同月19日、同月24日の4日間を除外された。この4日間の勤務は「6組」「4組」「4組」「6組」であり掲示によれば、やはり「自宅待機」に指定されるべき勤務であった（甲B2、3、4）。

(2) そして原告の同僚、訴外藤広、小谷、藤田の3名が、被告山崎とのやりとりを行った当日の6月19日「課題」を提出、また原告柿本も7月2日、初めて課題を提出したところ、被告山崎のいう通り、藤広らは7月1日以降それぞれ4日間、原告柿本は7月17日、同月30日、8月27日の3日間「自宅待機」に指定された。

(3) その後、コロナ感染症も一定の落ち着きをみせ、東海道新幹線のダイヤも徐々に回復した9月中旬以降、12月までは「自宅待機」は指定されなかった。ところが、再びコロナ感染症が拡大し2021年1月7日、「第二次緊急事態宣言」が発出され、1月18日から再び「自宅待機」が再開された（乙13の2）。

この時期、原告柿本は勤務変更及び勤務指定表によって、1月20日から2月22日にかけて計7回「自宅待機」に指定されたが、その間、「課題」を提出することもなく「自宅待機」に指定され、且つ被告らから何ら「課題を提出せよ」との指導を直接受けることはなかった。

(4) そのような中で、2021年1月21日友繁部長は、東海労関西地本の三田副委員長に対し、「昨年（2020年）4月から雇用調整助成金（以下、「雇調金」という）を受給している」ことを明らかにした。

この話を聞いた原告柿本は「国からの雇調金を支給されているなら休業でなければならない」と思い、2月10日、その旨確かめるべく被告山崎に「自宅待機は有給休暇なのか休業なのか」と問いただした（柿本調書2頁）。被告山崎は「そういうことは本社に聞け」と取り合わなかったため、原告柿本は「はっきりするまで出さない」と告げ、それ以降も課題の提出を見送った。しかし、その後も2月中は「自宅待機」が指定された。

ところが、2月25日発表の3月分「勤務指定表」では、他の同僚らが一様に「自宅待機」が3～4日指定されていたにもかかわらず、原告柿本だけは1日も指定されなかった（乙15の6）。原告柿本は、被告山崎に「はっきりするまで出さない」と告げたため再び「自宅待機」から除外されたと考え、他の従業員らと比して感染のリスクが高まることを避けるために、やむを得ず3月9日、1～2月分の課題を提出した（柿本調書6頁）。そうしたところ、3月の「勤務指定表」では1日も指定されていなかったが、3月30日、勤務変更によって「自宅待機」が指定された（乙15の7）。

(5) 以上のように、原告萩原は4日間、原告柿本は7日間を「自宅待機」から除外された。「自宅待機」が指定されなかった理由は、いずれも被告山崎、被告竹腰がいうとおり「課題」を提出しなかったからである。

しかし、原告柿本は、2021年1月20日から2月22日にかけて計7回「自宅待機」に指定されたが、この期間には課題を提出していなかった。なぜ指定されたのか、その理由は疎明されていない。このことは、「課題を提出しなくても自宅待機に指定されたり、あるいはされなかったり」であることから（柿本調書7頁）、「課題を提出しな

いから自宅待機を指定しない」とする被告らの主張は、その通りだとしても、場当たりの曖昧さを残しているといえる。

#### 5 訴外サービック労組との労使協定の締結について

(1) 被告らは、「新型コロナウイルス感染拡大防止と業務運営の維持」を目的に訴外サービック労組と「労使協定」を締結した(乙1)。また東海労関西地本との団交では「自宅待機の指定と雇用調整助成金の受給手続きを行うに先立ち労使協定を締結している」とも述べている(甲51・4頁)。

(2) 「労使協定」は2020年4月9日に締結され、その有効期限は同年6月30日であった。その後、同協定の有効期限は、同年9月30日、同年12月31日、2021年3月31日、同年6月30日までと、その都度、『議事録確認』において更新された(乙5の1、2、3、4)。

(3) 「労使協定」は第1条に「休業の実施予定時間・日数等」、第2条に「休業の時間数」、第3条に「休業の対象となる労働者の範囲及び人数」、第4条に「休業手当の額又は教育訓練中の賃金の額の算定基準」が定められており、明確に「休業協定」であることがわかる。

また、第4条には「第1条により自宅待機を指示した時間または日について、該当する勤務を甲の就業規則第44条第6号に定める有給休暇として取扱う。」との記載があり、「有給休暇としての休業」であることがわかる。

さらに、同4条は、「教育訓練中の賃金の額」との記載もあるが、条文には「教育訓練」に関する定めがないことから、「協定」自体が曖昧さを残すものとなっている。

### 第3 未だに曖昧な被告らの主張

#### 1 労務提供の義務は残存しない

被告らは繰り返し「自宅待機は労務提供の義務が残存する」と主張するが、それは概ね次のような主張である。

(1) 「ここでの『自宅待機』は『勤務』（乙1・第4条1項）であり、『臨時に出勤を命じる』可能性がある（乙1・第2条3項）点で、労務提供の義務が残存する性質のものとなっている。」（答弁書2/12、第3準備書面（被告）3/4、乙12・友繁部長陳述書）。

(2) 「『出勤』（事業場に実際に出勤する場合）とは異なる形で記録する便宜と、労務提供の義務が残存する『自宅待機』という実態に鑑み、勤怠管理システム上『有給休暇（有休）』と入力することになった」（答弁書2/12、乙12・友繁部長陳述書）。

(3) 「社員に命じている『自宅待機』は、労務提供の義務が残存する性質のものであって、原告が主張するようなあたかも労基法が定める『年次有給休暇』として『使用者の指揮命令から完全に自由』というものではない。」（答弁書6/12）。

(4) 「休業手当として賃金の60%にとどめることなく賃金を100%支給しての『自宅待機』を実施しているのは、当該『自宅待機』中に会社が指示する教育訓練を遂行したり、会社の呼び出しに応じて当日出勤することになったりする可能性があるためであるから、『自宅待機』中の者に対し被告会社が社員教育の一環として課題を与えることは全く問題がない。」（答弁書7/12、友繁調書4頁）。

(5) 「2. そもそも、『休業』である以上、『自宅待機』の日において所定労働時間に亘る労務提供が義務付けられない一方、コロナ禍における

『休業』としての『自宅待機』である以上、『休暇』とは別物であること（『生活を』維持する目的を除き外出せず自宅で待機すること）と原則自宅待機することや、『業務の都合で、急遽、出勤を命じる場合もあるので、常に連絡が取れる状態で自宅待機すること』など、『自宅待機』中の一定の制約もあること）も自明であるから、『休暇』と『勤務としての自宅待機』の2択しか存立しえないかのような原告の主張は、その前提において失当である。」（第1準備書面（被告）3/6）。

(6) 「もともと休業というのは、労働者が働く意志を持っていたにもかかわらず、仕事を会社が用意できないですとか、天変地異とかですね、今回のコロナなんかも含まれると思うんですが、そういう状況ですので、残っている。もともと労務提供の義務があった日に、残っているという言い方になると。」「そこにどのくらい残存しているかという御質問は、ちょっと私にはお答えできません。」「自宅待機は在宅勤務ではありません。」「それは、心構えとして、そういうふうに構えておけということですか。それについては、そういうものということになりますね。」「その気持ちのことが、構える気持ちのことが残存しているということですか。そういうことも含まれるんじゃないですかね。」「労働時間ではないですね、労働していないので。」「社員は会社の指揮命令下にあるんでしょうか。労務提供が残存している部分については、指揮命令下、すいません、ちょっと私の理解が及ばないところです。」「待機中にはお酒は飲んでいいんですか。うまくお答えできないのですが・・・社員の模範としては、お酒は飲まないでほしいなと思うところなんですけれど。すみません、私の理解が及ばず、お答えできません。」（以上、友繁調書）。

(7) およそ以上であるが、依然としてなんとも曖昧なままの主張である。

しかし、「残存」する、その理由としては①「課題」の提出。②生活を維持する目的を除き外出せず自宅で待機すること。③「急遽、出勤を命じる場合もあるので、常に連絡が取れる状態で自宅待機すること」が主な主張のようだ。

そこで、それぞれ検討してみることにする。

まず①の「課題」の提出については、「課題は業務指示ではない」「業務指示とは、本来業務の中での指示だ」と被告本人らが証言するなど、「残存」する要件を満たしているとはいえないことを、被告自ら認めたものであるから理由たり得ないことは当然である（竹腰証言）。

次に、②「生活を維持する目的を除き外出せず自宅で待機する」については、あくまでコロナ禍における緊急事態宣言下での全国的な「心構え」の範疇であり、ことさら「労務提供の義務が残存する」の理由とするのは無理があるというべきである。

そうすると、③「急遽、出勤を命じる場合もあるので、常に連絡が取れる状態で備えておけ」というのが、もっともらしい理由かのように見える。

被告らは「休業」中だから「労務を提供する義務はない」が、急遽「業務」に就くかもしれないという程度で「義務が残存する」、したがって「休み」ではない、と言いたげである。しかし、そうであるならば「休業」中は「オンコール待機状態」となり、「オンコール」つまり「呼び出し」のために待機することになり、使用者の指揮命令下にある時間として「勤務」となるのであるから、「休業」でなくなり、当然にも「雇調金」は受給できないこととなり、やはり被告らの主張は失当という他はない。

(8)「自宅待機」中に、いつ電話がかかり急遽「出勤してくれ」と言われ



るかもしれないから「心構えとして備えておく」という段階で「残存している」と言えるのかどうか、やはり無理のある論理である。これにつき友繁部長は、「自宅待機は在宅勤務ではない」「心構えとして、そういうものということになります」と証言した(友繁調書16頁)。「心構え」とは文字通り精神上的の構えであり、十人十色、千差万別であるから、そのことを持って「オンコール待機状態」とは到底いえないことは当然であるから、たとえ、仮に「臨時に出勤を命じる可能性」があったとしても労務提供の義務がある時間とはいえない。

また、被告サービック作成のプルーフリストでは、「宅待」あるいは「休業等」と記録された日は、出勤日数、実働時間ともにカウントされていないのであって、「労務提供の義務が残存する」ことは記録されていないのである(甲45、甲B7)。

## 2 課題提出は業務指示ではない

- (1) 被告らは、課題の設定について、前出のように「会社の業務量減少に伴い、事業所への出勤による労務提供ではなく、『自宅待機』とともに『教育訓練』を命じることも一般に認められているところである。」や、「第一事業所において出場遅延等の服務規律違反・就業規則不遵守が多発していたことに鑑みて、就業規則や職場ルールの理解浸透を図る目的で行った『教育訓練』そのものであり、何ら違法・不当なものではない」と主張する。また、原告を自宅待機から除外した際の理由として「自宅待機中に実施された社員教育として設定された課題に取り組まない、つまり業務指示に従わず社員教育(100%賃金保障)の効果がまったく得られないと思われる者よりも…」と主張した(答弁書7/12、8行)。

被告ら『答弁書』においては、「課題」について「教育訓練」との記載が7回あり、当初から「課題は自宅待機時に行う教育訓練であり、業務指示である」との認識であったとの主張である。また「自宅待機中に実施された社員教育(100%賃金保障)として設定された課題・・・」との記載から、「課題提出が100%の賃金を保障する条件だ」と言わんばかりである。

(2) たしかに、「出場遅延等の服務規律違反・就業規則不遵守が多発していたことに鑑みて、就業規則や職場ルールの理解浸透を図る」事それ事態は否定されることではない、むしろ管理する立場からすれば当然のことであるかもしれない。ただし、問題は、それを「いつやるのか?」「やらせるのか」である。被告らが主張するように「事業所への出勤による労務提供ではなく、『自宅待機』とともに『教育訓練』を命じることも一般に認められているところである。」であるならば、これは疑いなく「業務」としての「教育訓練」に他ならないし、また「一般に認められている」というのであれば具体例を疎明すべきである。

(3) 既述したが、「課題」提出を指示した掲示『業務量削減への対応について』の、2020年5月2日付(5/7~10)の掲示だけは、「課題」提出の指示が削除されていた(甲18)。被告竹腰は「期間が短く対応できない、提出が求められない」と証言したが、この証言が失当であることは既に述べた(本稿7頁)。

しかし、何故に、この期間だけ「課題」を設定しなかったのであろうか。それは、最初の掲示から3日後の2020年4月23日、「課題提出の命令は違法である」と組合からの強い抗議を受けたことで、被告らは、一度は「課題」を課すことを中止したものの、その中止が「課題」

を提出しないことを正当化し、また組合の抗議を受け入れたことを意味することから、改めて「課題」を正当化させるために、再び「課題」提出を再掲したものである。

- (4) 以上の通りだが、これら、苦し紛れとでもいうべき被告らの証言は曖昧極まりないとはいえ、まさに本音が出た証言というべきである。そもそも、「休業」時に業務としての「課題」を課せないことは労働契約上常識的なことである（甲54、8頁・厚労省大阪労働局職業安定部の奥平氏、甲B6厚労省ガイドブック）。

以上から、証拠調べを経て『最終準備書面』を提出する今日に至っても、「課題提出が業務指示なのかどうか」について被告らの主張は曖昧なままであるが、被告竹腰、友繁証人の証言通りであれば、「課題」は業務ではないと明確に自覚しておきながらその提出を強要したのであり、悪質である。

- (5) ところが、被告竹腰及び友繁証人は、課題提出について「業務ではありません」「提出すること自体は命じていない」「私の理解では業務ではない」（友繁証言）。「課題の提出は業務指示ではない」「次回出勤日に必ず提出することも指示ではない」（竹腰証言）と証言し、『答弁書』等、従来の自らの主張をいとも簡単に翻した。さらに、裁判所から、「業務指示の定義、理解についてどう考えているのか」と問われた被告竹腰は「定義については、業務時間中に業務をしたことが指示、自宅待機などにおけるものについては業務指示ではない」「業務とは、資料作成、清掃作業の指示、検修作業そういった事になる」という認識を示した（竹腰調書25頁）。

これら、最終局面における、あからさまな主張の変更は、いったい如

何なる意図であるのか不明だが、主張の曖昧さを一層際立たせるものである。

### 3 勤怠管理システムの欺瞞性

(1) 被告らは、勤怠管理システムの改修によって2020年4月28日以降は「自宅待機」の処理を「宅待」と処理するようにしたと主張する。

しかし既述のように、2019年10月12日、台風19号接近時に「自宅待機」を指定し、勤務を「休業等」で処理したのに、なぜシステム改修の必要があったのであろうか(甲B7)。本件「自宅待機」は「休業」であるから、2019年当時と同様に「自宅待機」を指定し、勤務処理を「休業等」とすることで事済む事である。友繁部長は「勤怠システム上、『休業』で処理できなかったので『休業等』と処理した」「現在も記録されている」と証言したが(友繁調書10頁)、本件「自宅待機」についても「休業等」で処理することに何の障害、問題点があるというのであろうか。

しかも、社員の勤務に関する事柄は、当然にも「就業規則」で定められていなければならない、そうでなければ「勤務」とはいえない。しかし「宅待」という新しい勤怠処理を設定したにもかかわらず、被告サービックは2年あまり経った現在に至っても、未だに「就業規則」の改訂を行わず、その理由も不明なままである。したがって、そういう意味においても「自宅待機(宅待)」は勤務とはいえないのである。

(2) 被告らは、鳥飼事業所所属の訴外・宮内省吾の令和2年5月の『プルーフリスト』(甲45)に「有休」と「宅待」が混在することについて、「勤務(予定)」は「当該日0時において、当該日に指定されていた勤務認証を示すものである」と釈明する。確かに同年5月15日について

は、4月30日に運転計画が変更となったため、予定していた勤務を「宅待」に変更したため、「宅待」と記載されている。

しかし、5月2日、5日、7日、23日の4日間はいずれも4月28日の勤怠管理システムの改修以降であるから、『プルーフリスト』が「当該日0時において、当該日に指定されていた勤務認証を示すもの」なのであれば、いずれも「宅待」と記載されているはずである。しかし、甲45号証には、これらの日について「勤務（予定）」「勤務（実績）」ともに「宅待」ではなく「有休」と記載されている。被告らが主張する「勤怠管理システム改修」というのは何とも懐疑性の強い、欺瞞性に満ちた代物である。

被告らの「勤務の扱い」が如何に杜撰であり、社員らを愚弄しているかを如実に示した事象という他はない。

#### 4 「自宅待機」の指定は妥当か

(1) 本件審理の最終局面の証拠調べにおいて、被告らは「課題提出は業務指示ではない」と証言した（竹腰調書・10、23頁。友繁調書・5、23頁）。そうであるならば、そもそも勤務ではない「休業」としての「自宅待機」時に課せられた課題提出は業務ではなく、「労務指揮権の裁量の範疇」という被告らの主張は採用されるべきではないことは当然である。

「課題提出は業務指示ではない」のであれば、課題提出は任意ということである。「課題」の提出が任意であるにもかかわらず、そのことをもって他の社員と差別的に扱うのであれば、「任意」の課題提出は、その時点で強制または義務となるのであって、「課題を提出した者を優先して自宅待機に指定」する「裁量権」など認められない。いずれにしても被告らの主張は曖昧であり、採用されるべきではない。

(2) 誰を「自宅待機」に指定するかについて、被告らは「具体的にどの労働者を自宅待機とするのか、誰を何月何日に自宅待機とするのか、誰について何日間自宅待機とするのかといった事項については、被告会社の裁量に」委ねられていた（勤務の指定及び変更について、被告会社の裁量に委ねられていることは、就業規則（甲第1号証）第24条からも自明である）」と主張し、原告を「自宅待機」から除外したことを正当化するが、失当である（第2準備書面（被告）2/8）。

誰を「自宅待機」に指定するかについては、掲示『業務量削減への対応について』において、当初、1組、便線A、3組、4組、6組等々、明確に担務が指定されていた（甲15、16）。にもかかわらず、2020年5月25日以降、原告を「自宅待機」に除外し、その理由として、被告山崎は原告萩原に、また訴外藤広、小谷、藤田、山下に対して明確に「課題を提出していない」ことだと言明しており、また被告竹腰も佐々木係長に「出さない人は自宅待機に指定するな」と指示していることから、理由は「課題を出さないこと」だと明確であった。

被告竹腰は「課題を提出しても、結果的に自宅待機にならなかった人はいた」「たとえば担務Aとかの担務が指定されていて、事前に自宅待機としますという通知指定したが、結果的に出てきてくださいということがあった。」と証言したが、実際にはそのような者はいない、この証言は虚偽である（竹腰調書26頁）。

したがって、誰を「自宅待機」に指定するかについては、掲示『業務量の削減への対応について』で指定されているのであり、「労務指揮権の裁量の範疇」とか「就業規則上からも自明である」との被告らの主張は、明らかに失当である。

(3) 被告らは「自宅待機」の指定について「・・・指示された教育訓練に参加しないことが明白である者を『自宅待機』としないで通常通り出勤勤務させ、教育訓練に参加してその効果を高められる者を『自宅待機』と指定することは、会社として人員配置に関する労務指揮権の裁量の範疇である。」(答弁書 10/12、5行～)。

また、被告竹腰は「・・・その余の人員につき自宅待機とする取り扱いでしたが(乙第1号証第1条を参照)、自宅待機を命じる人員について、かかる知識の涵養に努める従業員を優先したからといって何ら裁量権の濫用となるものではないと考えます」と同様に証言した(乙11・4頁)。しかし、被告らは「課題を提出した者を優先して指定する」ことを社員や原告には周知も告知もせず、原告を抜打ち的に指定から除外したのである。

(4) そこで「自宅待機」からの除外の理由について、原告が主張する「課題を提出しないことへの懲罰的報復措置だ」という主張と、被告らが主張する「課題を提出した者を優先して自宅待機に指定した」との主張は、どう異なるのであろうか？この「除外」と「優先」の違いは、その主語が課題を「提出した者」か「提出しない者」かの程度の違いであって、その意味合いは何ら変わらないというべきである。したがって、被告らが、どれほど「課題を提出した社員を優先させたのだ」と力説しても、そのことで他の社員と区別し、差別的扱いを行ったことを否定する根拠とはならない。

## 5 隠された労使協定締結の第2の目的

### (1) 協定は「休業協定」である

被告サービックが、サービック労組と締結した協定は「休業協定」で



ある。また、2020年4月当時から雇調金を受給していることから、この「休業協定」に基づいて「自宅待機」が指定されているのであるから、指定されたその日が「休業」であることは間違いない。

これにつき友繁部長は「自宅待機は休業で間違いないか？」との原告萩原からの質問に、「自宅待機は自宅待機だ」「休業ではないと言っていないです。自宅待機は、我々の中では自宅待機です。」と証言した（友繁調書20、21頁）。

被告らは、「自宅待機」が「休業」であることが明確であるにもかかわらず、勤務処理については社員に周知していないのである。そればかりか、勤怠管理システムを改修したことをもって「有休から宅待に表記を変更した」というのみでは、「休業」であることを故意に隠しているとしかいいようがない。

## （2）協定締結の目的は何か

「休業に関する労使協定」の締結が、雇調金の受給手続きに必要な要件ではあることは厚労省が明らかにしているところである（甲B6）。しかし、その労使協定の締結が、必ずしも「休業」することに必要な手続きであることを意味しない。

被告らは、2019年10月12日、台風接近に伴って、第一事業所の出勤予定者全員に「自宅待機」を指定した経験があり、この日の勤務処理が「休業等」であったことから、「労使協定」未締結であっても「自宅待機」を指定し「休業」として処理することは可能であり、また、現在そのように記録されている（第1号事件『準備書面』（1）12頁、友繁調書10頁）。

したがって、協定締結の目的が、「自宅待機」を指定することではな

く、また「休業」とすることでもなく、「雇調金の受給手続き」のため  
にあったことは明らかである。

(3) しかし、協定締結にはもう一つの目的がある。

それは、被告らが、執拗に繰り返す「臨時に出勤を命じる可能性があ  
る点で労務提供の義務が残存する」との主張にこそ、隠された核心点が  
ある。

労使協定の『議事録確認』では、「休業手当を支払う」ことが確認さ  
れている（乙5の2～4）。この休業手当の意味は、休業時に使用者が  
支払う賃金を「60%以上」と定めた「労基法」及び被告会社の「給与  
規程」に基づいて支払われるのだとしても、被告サービックが雇調金を  
受給することによって、社員が受け取る賃金が従来と変わらないこと  
を意味する。

ところが、問題は「自宅待機」中に、臨時に出勤を命じられた社員の  
当該日の賃金の措置である。これにつき、被告らは口を閉ざしている。

「自宅待機」を指示された社員が、急遽、臨時に出勤を命じられた場  
合は、その時点で「自宅待機」から通常勤務に変更されるのであるから、  
勤務変更の手続きが必要となり、その手続きの後、「休業」から通常「担  
務」への変更となる。そして、この場合は、何らかの事情で急遽出勤で  
きなくなった他の社員の代わりに出勤を求められることから、「自宅待  
機」を指定される前の勤務に戻るのではなく、新しい勤務に出勤を命じ  
られることになる。

そうすると、労働者にとってその日は「休日出勤」と同様の性格を  
有することとなり、当然にも「休日出勤」と同様の賃金上の措置が必要  
となる。被告らが主張した①まず休業、②次に「自宅待機」、そして③

勤務は有給休暇という論理的展開を用いても、結局は「有休」時に出勤を命じるのであるからその旨論を待たない。

「自宅待機」は紛れもなく「休業」である。「休業」とは「労働者が働く意思と能力があるにもかかわらず、労働することができない状態」であり（甲B6）、会社の都合によって、会社が労務提供の義務を解除した状態である。したがって、「休業」は労働者にとっては他の休暇や休日同様に「休みの日」である。繰り返すが、「休みの日」に臨時に出勤を命じるのであるから「休日出勤」扱いとなるのでなければならず、「休日出勤」同様の賃金上の措置（手当）が必要になることは当然である。

- (4) 被告らは、「労使協定」を締結したことをもって、あたかも急遽「臨時に出勤を命じる」ことが可能であるかのように主張する。しかし、第一事業所においては、1ヶ月単位の変形労働時間制を採用しているのであって（竹腰調書5頁）、「休業」から一般担務への勤務変更など出来るはずはなく、また、あつてはならない。さらに、被告サービックの『就業規則』によると、「勤務の指定及び変更」については、毎月25日に指定された翌月の勤務を変更できる例示として①～⑰あるが、「休業」からの勤務変更は例示されていない。

これにつき、2021年8月4日の東海労関西地本との団体交渉で、組合から「自宅待機の勤務変更は就業規則のどの項目に基づいているのか」と問われた被告サービックは「業務執行体制・・・、ダイヤ改正・・・、ダイヤ改正に近いと思っている。そういうイメージだ。」と曖昧に回答し、結局、団体交渉の席上では明確に回答できず、「持ち帰らせてもらう。」とし、後日「就業規則第24条11項のダイヤ改正に関連する」旨回答してきた（甲B5・4、8頁）。

しかし、「自宅待機」が始まった2020年4月当時、ダイヤ改正は行われていない。JRにおけるダイヤ改正とは、毎年3月頃（2020年では3月14日）JR北海道、東、東海、西、四国、九州の旅客6社が一斉に行うダイヤ改正をいうのであって、コロナ感染症の拡大に伴うダイヤの削減等は「運転計画の変更」であり、ダイヤ改正ではないのであるから、団体交渉における被告サービックの回答は失当である。

#### (5) 協定締結に隠されたズブズブの労使関係

以上のように労使協定締結の目的は、第1に「雇調金の受給手続き」であり、第2に賃金上の措置を無視して、臨時に出勤を命じ手当も措置せずに「便利に使う」ことができることを労使で確認することであったのだ。これこそが「自宅待機は労務提供の義務が残存する」の本質というべきことなのだ。

しかるに、協定締結の事実を被告らのみならず、サービック労組もまた組合員に周知していない、つまりは隠していることから、被告とサービック労組は、一致して第二の目的を得るために結託したとも言えるのである。このような癒着したズブズブの労使関係が、本件争いを生み出した大きな背後的要因ともいえるのである。

#### 6 必要以上の感染の危険性

原告の「自宅待機から除外されることによって、必要以上に感染の危険に晒された」との主張に対して、被告らは「通勤させることが不法行為である」という原告の論理に従えば、新型コロナウイルス拡大以来被告会社は、原告のみならず通勤をさせている従業員全員に対して『感染への危険・不安・恐怖』にさらしてきたという不法行為を与え続けているということになるが（そもそも、コロナウイルス禍は今も収束してはいないのであるか

ら、本件の弁論に出廷を求めることすらも、原告の論理に従えば不法行為になりかねないことになる。)、いわゆる「コロナ禍」においても、多くの企業では社員が出勤して業務に従事しており、被告会社が社会において特別な取り扱いをしているものではない。」と主張し、通勤一般論へと論理をすり替えた(答弁書11/12、乙12・友繁陳述書4/5)。

また、証拠調べにおいても原告柿本に対して「訴訟の応援に結構来てくださってる」「裁判の応援という、形は普段からされてるの」「三密を避けてくださいとか言われるんじゃないですか」「組合活動は全然怖くないですか」などと、意識的に「コロナ恐怖一般」へと証言を誘導した(柿本調書・10、11頁)。

原告は、通勤一般をもって「感染の危険に晒された」と主張しているのではない。あくまで、勤務指定表によって「自宅待機」に指定されるべき勤務であったにもかかわらず、「課題」を提出しないことを理由に「自宅待機」から除外されたことが、必要以上に通勤を強要され、それをもって必要以上の感染の危険に晒された、と主張しているのである。

さらに、被告らは「そこに原告の主張するようリスクがあったとしてもそれは社会生活に伴い通常甘受すべきものであり、社会通念上、受忍限度の範囲内のものと考えられる」と主張した(答弁書12/12、乙12・友繁陳述書)。

これは、「受忍限度の範囲内だから甘受せよ」という、文字通り「我慢できる範囲内だから甘んじて受け止めよ」「大したことではない、我慢しろ」ということであって、原告の主張を肯定したものである。まさに開き直りという他はない。

## 7 小括

以上のように「労務提供の義務が残存する」「課題提出は業務指示なのか」「勤怠管理システムの改修による勤怠記録に矛盾はないのか」「誰を自宅待機に指定するのか」「労使協定の締結」「原告を必要以上に感染の危険に晒したこと」について、未だに被告らの主張は曖昧模糊としており、要領を得ないものとなっている。そして、そのことが本件における争点論争が噛み合わない原因であり、問題なのである。

## 第4 改めて本件の争点について

本件の争点は、第1に、「休業」あるいは「有給休暇」としての「自宅待機」時に、社員らは会社の指揮命令下にあるのか否かということ。

第2に、「自宅待機」が実際には、仮に会社の指揮命令下にあったのだとしても、「課題」を提出しないことが、安全配慮義務を放棄して他の社員らと差別的扱いをもって、原告を感染の危険に晒すことが許される理由たり得るのか否かということであることは既に述べた（本編「第1 本書面の目的」）。

そして、証拠調べにおいて、被告竹腰、友繁部長は、自らの従来主張を翻して「課題は業務ではない」と明確に証言し、争点の核心を消し去ったことも述べた。

そこで、最終準備書面提出にあたり、改めて被告らの主張を検討し、本件の争点について整理しておく。

### 1 「自宅待機」は「休業」であることについて

すでに、「自宅待機」は「休業」であることは明確であるが、被告らはこれまで一連の書面において、「自宅待機」の性格について、以下のように主張した。

- (1) 「(2) 自宅待機を命じられた社員等については、その全ての時間を就業規則第44条第6号に定める有給休暇として取り扱うこととする」(甲15、乙4)。
- (2) 「第4条 甲は甲の社員等に対して第1条により自宅待機を指示した時間または日について、該当する勤務を甲の就業規則第44条第6号に定める有給休暇として取扱う。」(乙1)。
- (3) 「ここでの『自宅待機』は『勤務』(乙1・第4条1頁)であり、『臨時に出勤することを命じる』可能性がある(乙1・第2条3頁)点で、労務提供の義務が残存する性質のものとなっている」(『答弁書』2/12頁)。
- (4) 「なお、同協定において『勤務を・・・有給休暇として取扱う』との記載もあるが、これは被告会社における勤怠管理システムの仕様の問題から、システム上『有給休暇(有休)』として入力し取扱うことを確認したに過ぎない。」(『答弁書』2/12頁)。
- (5) 「甲：システム改修の準備が整ったため、本日(4/28)以降の勤務変更より休業を命じる際の勤務認証を『自宅待機』とする。」(乙2)。
- (6) 「・・・本労使協定で定めた休業の取扱い期限を、・・・まで延長することとしたい。」(乙5の1～4)。
- (7) 「答弁書でも主張した通り、上記労使協定において『有給休暇として取扱う』というのは、会社の『休業』に伴って社員に『自宅待機』を勤務指示した場合の当該勤務の取扱い(勤務認証：勤怠処理)を言っているものに過ぎない。」(第1準備書面(被告)2/6)。
- (8) 「この『有給休暇』の意味・性質については、あくまで①先ずはじめに会社が『休業』することを決定し、②次に休業中の社員については『自宅待機』の指示とする、③当該指示の『勤務の取扱い』を『有給(休暇)』



とするという論理的な流れである。」(第1準備書面(被告)2/6)。

(9)「2. そもそも、『休業』である以上、『自宅待機』の日において所定労働時間に亘る労務提供が義務付けられない・・・」(第1準備書面(被告)2/6)。

(10)「・・・長期間の『休業』による『自宅待機』によって・・・」(第2準備書面(被告)3/8)(被告竹腰陳述書・乙11・2頁)。

およそ以上の主張であるが、やはり、被告らは当初から「休業」であることを認識していたことは明白であり、また、雇調金の申請について「自宅待機を指定した実績を休業として申請した」との友繁証言からも明らかである(友繁調書6頁)。にもかかわらず、「自宅待機は自宅待機です」と頑なに「休業」であることを認めず、「自宅待機」の法的性格は曖昧なままの主張であり、やはり「いったい、何が言いたいのか」理解に苦しむ。

## 2 「休業」とは

(1)「休業」とは、「休業とは、労働者がその事業所において、所定労働日に働く意志と能力があるにもかかわらず、労働することができない状態をいいます」である(甲B6・3頁)。つまり会社の都合によって労働者が就労できない状態にあり、会社が労働者が有している労務提供の義務を解除した状態であって、労働者を「会社の指揮命令が及ばない時間」に置くことであり、労働者にとっては他の休暇や休日同様に労働から解放されることとなる。

(2)被告らは「自宅待機」が「労務提供の義務が残存する状態」である理由として、①「課題」の提出。②生活を維持する目的を除き外出せず自宅で待機すること。③「急遽、出勤を命じる場合もあるので、常に連絡が取れる状態で自宅待機すること」と主張するが、やはり要領の得ない主張であ

り、曖昧模糊としている（答弁書 6/12）。

被告らは「休業」中だから「労務を提供する義務はない」が、急遽「業務」に就くかもしれないという程度で「義務が残存する」、したがって「休み」ではない、と言いたげである。そうすると、繰り返すが「休業」中は「オンコール待機状態」となり、「オンコール」つまり「呼び出し」のために待機することになり「勤務」となるのであるから、「休業」でなくなり、当然にも「雇調金」は受給できないこととなり、やはり被告らの主張は失当という他はない。したがって、「自宅待機」時に業務命令、業務指示を発することができるのかという、労働契約上の義務を問われれば「できない」というべきである。

### 3 「自宅待機」時に労務指揮権は行使できない

(1) 繰り返し述べるが、原告は、「自宅待機」は「休業」であり、被告らは業務命令・業務指示を発することができないという主張に変わりはない。

そして、業務命令・業務指示を発することができないのであるから、被告らが証言したように「課題は業務指示ではない」のであるから、たとえ任意の課題提出であっても、これをもって何らかの判断材料とすることはできないということである。

したがって「課題」を提出しないことが、企業が負う労働契約法第5条・安全配慮義務を放棄して、他の社員らと異った扱いをもって「自宅待機」の指定から除外し、原告を感染の危険に晒すことの理由にはなり得ない、との主張である。

これに対し被告らは、

- ① 『教育訓練』を含む『自宅待機』中の『指示』が遵守されないようであれば『自宅待機』を労務提供と評価しえなくなるのであるから、こ

のような場合には同協定に基づく『自宅待機』指示を撤回し、事業所への『出勤』を命じることも当然に予定されていたものである。」(答弁書 3/12)。

② 「業務指示に従わず社員教育の効果がまったく得られないと思われる者よりも、社員教育の効果を一定程度得られると期待できる者を選択して社員教育を受けさせたにすぎず、会社としての労務指揮権の行使であって自由裁量の範疇であり、この範疇を超えるものではない。」(答弁書 7/12)。

③ 「課題を提出しない、つまり業務指示に従わず社員教育の効果が期待できない従業員に対して『自宅待機』をさせないからといって、それが違法・無効な差別で不法行為を構成することにはならない(答弁書 7/12)」。

④ 「・・・かかる知識の涵養に努める従業員を優先したからといって何ら裁量権の濫用となるものではないものと考えます。」(第2準備書面(被告) 5/8、被告竹腰陳述書乙11・4頁)。

と主張し、原告を「自宅待機」の指定から除外したことを正当化する。しかし、これら『答弁書』や『準備書面』での主張は、すでに「課題は業務指示ではない」とする被告らの証言によって覆っているのであるから採用されるべきではない。

(2) 被告らは、誰を「自宅待機」に指定するかは「労務指揮権の行使であって自由裁量の範疇」だと結論づけている。しかし、労務指揮権とは文字通り「労務に関する指揮権」であって、勤務ではない「自宅待機」時に「業務ではない課題」を提出しないことに対して「労務に関する指揮権」などあろうはずはない。そもそも「裁量権」とは「意思決定権が自分にあるこ

と」であり、会社としての労務指揮権が及ばない「自宅待機」時には発揮できない。

だが、それでもなお「労務指揮権の裁量の範疇」という判断が妥当であるならば、結局のところ、「会社のいうことは黙ってきけ」「きかなければ罰を与える」ことが正当化され、労働者の法的権利さえも侵されることになる。

被告サービックは、JR東海からの天下り天国の中で職場支配が図られ、「ものいう者を許さない」体質である。本件争点も、結局のところ、理に適っていないことは「労務指揮権の裁量の範疇」で済ませようとする、被告らの逃げ口上ともいうべきである。

したがって、「労務指揮権の裁量の範疇」なる被告らの主張は、採用されるべきではない。

#### 4 小括

詳述してきたように、「自宅待機」が「休業」であることは間違いない。被告サービックが雇調金を受給している事実からも、もはや疑いようがない事実である。その「休業」時に課題を課し、提出を強要し、これに応じない者には懲罰的に報復として「自宅待機」から除外するという挙に出た被告竹腰、被告山崎の責任は、極めて大きいと言わなければならない。

そもそも本件「自宅待機」は、コロナ感染症から社員を守るために被告自らがとった対策であるはずである。にもかかわらず、いうことを聞かないからと言って、必要以上に感染の危険に晒すとは、まさに本末転倒であり、言語道断であると言わなければならない。

「休業」である「自宅待機」時には、社員は会社の指揮命令下にはなく、会社の労務指揮権が及ばないことは明らかである。たとえ強引に課題を強

要したとしても、これに応じない社員を差別的に扱い「自宅待機」から除外するなど許されるはずがないことは、あまりにも当然のことである。

## 第5 結語

以上の通り、被告竹腰、被告山崎は、原告を差別的に扱い感染の危険に晒した民法709条違反である。また、被告サービックは全事業所で統一したものとして指導せず、さらに原告を感染の危険に晒したという不法行為を容認し、何らの指導もしなかつた同715条違反であるから、原告請求の通りの判決を求める次第である。

以上

# 被告・最終準備書面

令和2年(ワ)第7219号 損害賠償請求事件

原告 萩原光廣

被告 株式会社関西新幹線サービック 外2名

令和3年(ワ)第6497号 損害賠償請求事件

原告 柿本克彦

被告 株式会社関西新幹線サービック 外2名

## 第4準備書面(被告)

令和4年4月21日

大阪地方裁判所 第5民事部 6係 御中

上記被告ら訴訟代理人

弁護士 中川克己



同 久保田興治



副本

## 目次

第1. 本件の前提となる事実関係について .....	4
1. 当事者について .....	4
2. 勤務の指定と変更に関する就業規則の定め等 .....	5
3. コロナウイルス禍における自宅待機実施に至る経緯等について .....	6
(1) JR東海の業務縮減に伴う被告の業務量減少（令和2年4月当時）と労使協定の締結等 .....	6
ア. JR東海の業務縮減（令和2年4月当時）の程度 .....	6
イ. 被告会社の業務量減少の程度（令和2年4月当時） .....	7
ウ. 業務量減少を見据えた労使協定の締結 .....	7
エ. 労使協定に基づく自宅待機についての勤務認証・賃金の取扱い等 .....	8
(2) 自宅待機者の選定と自宅待機命令の方法（令和2年4月当時） .....	10
(3) JR東海の業務縮減に伴う被告の業務量減少（令和3年1月当時） .....	12
(4) 自宅待機者の選定と自宅待機命令の方法（令和3年1月当時） .....	13
(5) 労使協定の失効（令和3年6月当時） .....	14
4. 課題の掲出について .....	15
(1) 課題の掲出に至る経緯について .....	15
(2) 課題の内容、提出時期について .....	15
(3) 課題提出の意図について .....	16
(4) 課題を提出しなかった場合の取扱いについて .....	17
5. 原告ら自宅待機を命じられるべきであったと主張している日について .....	17
(1) 原告萩原の主張について .....	17
(2) 原告柿本の主張について .....	18
第2. 原告らが主張する日付につき、原告らに自宅待機を命じなかったことが不 法となることはないこと .....	18
1. 自宅待機を命ずるか否かについては被告の広範な裁量に委ねられていること	

.....	18
2. 被告会社の裁量について、労使協定上も特段の制限が科されていないこと .....	19
3. 課題を提出している者に対して優先して自宅待機を命じることが裁量権の濫 用足り得ないこと .....	19
4. 「業務量削減への対応について」をもって確定的に自宅待機を命じたものでも ないこと等について .....	20
5. 原告らが主張する日付について .....	22
(1) 原告萩原の主張について .....	22
(2) 原告柿本の主張について .....	24
6. 竹腰所長や山崎副所長が不法行為責任を負わず、被告会社が使用者責任を負 うこともないこと .....	27
7. 小括.....	27
第3. 原告らが存在すると主張する損害の欠如 .....	28
1. はじめに.....	28
2. 原告萩原について .....	28
3. 原告柿本について .....	29
4. 小括.....	29
第4. その余の原告の主張について.....	30
1. 自宅待機の日については有給休暇を付与されたものである旨の主張について .....	30
2. 自宅待機が休業である以上、労務提供の義務を負うことは無く、課題の提出 義務がない旨の主張について.....	31
3. 小括.....	31
第5. 結語.....	32



令和4年2月3日の本人尋問・証人尋問の結果を踏まえ、以下、最終的に主張する。

## 第1. 本件の前提となる事実関係について

### 1. 当事者について

#### (1) 被告らについて

##### ア. 被告株式会社関西新幹線サービック（以下、「被告会社」という）について

被告会社は、新幹線車両の清掃整備業務、新幹線車両の検査修繕業務、JRの駅舎・社屋清掃・休養室管理業務、JRの駅の出改札・遺失物取扱業務、自動車運転・ボイラー取扱業務を行う株式会社である（争いの無い事実）。

被告会社は、大阪市淀川区に本社を置き、大阪府摂津市に鳥飼事業所、JR新大阪駅構内に新大阪第一事業所と新大阪第二事業所、JR京都駅構内に京都事業所を置いており、社員数は令和2年10月時点で1,242名、内251名が新大阪第一事業所に所属している（争いの無い事実）。

##### イ. 被告竹腰弘三郎（以下、「竹腰所長」という。）について

竹腰所長は令和元年7月より被告会社の新大阪第一事業所の所長を務めている（乙第11号証）。

なお、後述する勤務指定や勤務変更について、被告会社の新大阪第一事業所において決定権限を有していたのは、令和2年5月から6月当時も、令和3年3月当時も、同事業所の所長である竹腰所長であった（甲第7号証から甲第14号証、甲第46号証から甲第49号証、甲B第2号証から甲B第4号証、乙第11号証、竹腰所長本人調書1頁から2頁）。

##### ウ. 被告山崎修（以下、「山崎副所長」という。）について

山崎副所長は、平成28年7月1日より被告会社の新大阪第一事業所業務科長、令和2年7月1日より同副所長兼業務科長を務めていた（争いの無い事実）。

なお、現在、山崎副所長は、定年により出向元である東海旅客鉄道株式会

社を既に退職しており、それに伴い、被告会社の副所長兼業務科長も退いている。

(2) 原告らについて

ア. 原告萩原光廣（以下、「原告萩原」という。）について

原告萩原は、平成27年11月1日から令和2年11月30日までの期間において、東海旅客鉄道株式会社より被告会社に出向していた者である（争いの無い事実）。

イ. 原告柿本克彦（以下、「原告柿本」という。）について

原告柿本は、平成27年5月27日から令和3年4月30日までの期間において、東海旅客鉄道株式会社より被告会社に出向していた者である（争いの無い事実）。

2. 勤務の指定と変更に関する就業規則の定め等

(1) 被告会社の就業規則においては、「勤務の指定及び変更」として、以下の定めが置かれている（甲第1号証）。

第24条 社員の勤務は、毎月25日までに翌月分を指定する。ただし、業務上の必要がある場合は、指定した勤務を変更する。

(2) 勤務の指定については、勤務指定表（甲第2号証から甲第6号証、甲B第1号証、乙第13号証の3、乙第14号証の2、乙第15号証の6）により行われており、勤務の変更があった場合には、「勤務変更通知書発給一覧」（甲第19号証、甲第21号証、甲第23号証、甲第29号証、甲第31号証、甲第33号証、甲第37号証、甲第39号証）を掲示して、勤務の変更があったことを対象となる社員に伝達し、具体的な変更内容については「勤務変更通知書」（甲第7号証から甲第14号証、甲第46号証から甲第48号証、甲B第2号証から甲B第4号証、乙第13号証の4、乙第15号証の7）を対象となる社員に個別に交付するという方法により通知

されている（原告萩原本人調書 6 頁から 7 頁、原告柿本本人調書 9 頁、竹腰所長本人調書 6 頁）。

なお、勤務指定表における「検 A」とは、車両の検修業務（車両の壊れたものを交換したりする、検査修繕の業務）を指し、「5 組」等の数字と組とで表される業務は、新幹線の車両清掃業務と当該業務において担当するクルーを指すものとなっている（友繁俊介証人調書 2 3 頁）。

また、被告会社に従事する社員について、被告会社に対し、自宅待機の勤務を指定するよう請求する権利等は存在しない（甲第 1 号証、乙第 1 号証）。

### 3. コロナウイルス禍における自宅待機実施に至る経緯等について

#### (1) J R 東海の業務縮減に伴う被告の業務量減少（令和 2 年 4 月当時）と労使協定の締結等

##### ア. J R 東海の業務縮減（令和 2 年 4 月当時）の程度

令和 2 年 4 月当時、「新型コロナウイルス感染症の拡大により、緊急事態宣言が発出された」ことに伴い、「新幹線の輸送量の減らされる計画が発表されていた」（乙第 4 号証等）。

しかるに、新幹線の具体的な運行計画は、都度、東海旅客鉄道株式会社から被告会社に対して伝達されており（竹腰所長本人調書 1 頁「J R 東海から新幹線の運行情報が参りますので、それに伴って、社員の要員を決めます。」）、実際の新幹線の運行本数は時期によって異なっていた（「定期列車のみ」「約 1 時間に 1 列車」となっている乙第 4 号証、甲第 1 6 号証、甲第 1 8 号証、甲第 2 6 号証、甲第 2 8 号証、甲第 3 0 号証、甲第 3 2 号証、「入線なし」「1 時間に約 2 列車」となっている甲第 2 0 号証、甲第 2 2 号証、甲第 2 4 号証、「定期列車（1 時間に約 1 列車）と臨時列車が数本」となっている甲第 3 4 号証）。

イ. 被告会社の業務量減少の程度（令和2年4月当時）

臨時列車の減便（甲第34号証）、臨時列車の運行取りやめ（乙第4号証、甲第16号証、甲第18号証、甲第26号証、甲第28号証、甲第30号証、甲第32号証）、臨時列車の運行取りやめに加えて定期列車の減便（甲第20号証、甲第22号証、甲第24号証）と、時期によって新幹線の運行本数は様々であったが、一貫して減便であったことから、これに伴い、車両清掃業務を中心に、被告会社の業務量も減少していた。

具体的には、被告会社の新大阪第一事業所についてみると、令和2年4月から6月当時であれば、概ね1日に40名前後が人員余剰となり自宅待機となる（甲第17号証、甲第27号証）状況であった。

他方で、被告会社の新大阪第一事業所では、1日あたり少なくとも100名程度の人員を要するレベルの業務量は存在していた（友繁俊介証人調書5頁、竹腰所長本人調書4頁。なお、新大阪第一事業所に所属する社員数は251名であるところ、原告らの供述にもあるとおり、被告会社の作業員は週5日勤務であるから、1日あたりの人員は概算でも251名の7分の5、179名程度となり、40名前後が自宅待機となると、140名程度は出勤を要する状況であったことが分かるので、念のため指摘しておく。）。

ウ. 業務量減少を見据えた労使協定の締結

上記ア・イは結果として明らかになった新幹線の運行本数の減少・被告会社の業務量の減少の程度であるが、令和2年4月の時点においては、具体的に新幹線の運行本数がどこまで減少するのか見通すことは困難であった（竹腰所長本人調書1頁）。

そのため、被告会社は、関西新幹線サービック労働組合との間において、「新型コロナウイルス感染症拡大防止を目的とした休業に関する労使協定」（乙第1号証）を締結し、「甲（被告会社）の業務量を考慮し、甲（被告会社）の社員等に対して必要な日または時間に対して自宅待機を指示できる」（乙第

1号証第1条) 取り扱いとした。

労使協定の内容は乙第1号証に記載のとおりである。

なお、当該労使協定(乙第1号証)は労働基準法第106条第1項の対象には該らず、被告会社において、当該協定の締結後、協定自体を改めて周知することはしていない(友繁俊介証人調書13頁から14頁)。

#### エ. 労使協定に基づく自宅待機についての勤務認証・賃金の取扱い等

(ア)「自宅待機」の勤務認証として「宅待」というパラメータを新たに設定したことについて

労使協定(乙第1号証)を締結した令和2年4月8日当時、被告会社の勤怠管理システムでは、「自宅待機」との項目で勤怠を処理する機能がなく、「自宅待機」として勤怠の記録を残すことが困難であった(乙第2号証、乙第3号証、乙第12号証、友繁俊介証人調書2頁)。

そのため、「出勤」(事業場に実際に出勤する場合)とは異なる形で記録する便宜等から、勤怠管理システム上「有給休暇(有休)」と入力することになっていた(乙第2号証、乙第3号証、乙第12号証、友繁俊介証人調書2頁から3頁)。

この点、「勤務変更通知書」(甲第7号証から甲第14号証、甲第46号証から甲第48号証、甲B第2号証から甲B第4号証、乙第13号証の4、乙第15号証の7)については、勤怠管理システムに入力されている内容がそのまま出力されるという仕様であったため、「自宅待機」の勤務認証である「宅待」のパラメータが設定されるまでの間、勤怠管理システムから「勤務変更通知書」を出力すると、勤怠管理システムに便宜上入力されていた「有休」のパラメータが、「自宅待機」を命ずる際の「勤務変更通知書」にそのまま記載されるという状態になっていた(乙第3号証、友繁俊介証人調書3頁)。

なお、被告会社の鳥飼事業所や新大阪第二事業所では、勤怠管理システ

ムから「勤務変更通知書」をそのまま出力することをやめ、別途「勤務変更通知書」を作成していた（乙第3号証、乙第12号証）。

その後、令和2年4月28日の時点において、勤怠管理システムの改修が完了し、「自宅待機」として「宅待」と入力・表示・出力することが可能となつたので、同日以降の「勤務変更通知書」においては、「自宅待機」が「有休」ではなく「宅待」と表示されるようになった（乙第2号証、乙第12号証、友繁俊介証人調書3頁、甲第8号証から甲第10号証、乙第13号証の4、乙第15号証の7）。

同様に、被告会社の勤怠管理システムから出力される「勤務・実績プルーフリスト」（甲第45号証）についても、令和2年4月28日以降に指定ないし変更された勤務については、「自宅待機」は「有休」ではなく「宅待」として出力されるようになっている（甲第45号証、乙第12号証）。

（イ）自宅待機をした場合の賃金の取扱いについて

「新型コロナウイルス感染症拡大防止を目的とした休業に関する労使協定」（乙第1号証）では、自宅待機を命じた場合の「休業手当の額又は教育訓練中の賃金の額の算定基準」として、以下の定めを置いていた。

第4条 甲は甲の社員等に対して第1条により自宅待機を指示した時間または日について、該当する勤務を甲の就業規則第44条第6号に定める有給休暇として取り扱う。

2 本協定の締結後、さらに大幅な業務量の減少等により経営に大きな影響が出ると想定される場合は、甲と乙は協定の内容の見直しについて協議することとする。

これは、自宅待機となったことを理由として、事業所に出勤して業務をした場合と、給与で異なる取扱いをしない趣旨の定めとして設けられたも

のであった（乙第2号証「給与については先の労使協定で規定した就業規則第44条第6号に定める有給休暇を命じられた場合と同等となる」、友繁俊介証人調書21頁から22頁）。

現に、自宅待機となっても、有給休暇が付与されたという取扱いはなされていなかった（友繁俊介証人調書21頁）。

（ウ）自宅待機者の義務について

「自宅待機」を指示された者であっても、「あらかじめ自宅待機を指示していた日または時間において、…臨時に出勤することを命じることがある」とのものとされていた（乙第1号証第2条第3項）。

現に、被告の新大阪第一事業所においては、一旦「自宅待機」が指示された社員について、「自宅待機」を指定された日に、同事業所への出勤が命じられるというケースも存在した（乙第4号証、甲第16号証、甲第18号証、甲第20号証、甲第22号証、甲第24号証、甲第26号証、甲第28号証、甲第30号証、甲第32号証、竹腰所長本人調書26頁、原告萩原本人調書13頁から14頁）。

したがって、「自宅待機」の時間は、「労働時間」（労働基準法第32条以下）に該当するような時間ではなく（使用者の指揮命令下に置かれていたと評価されるような時間ではなく）、「自宅待機」そのものが労働契約に基づく労務の提供になるものではないが、急遽の出勤を命じられた場合には事業所に出勤することになる等、労働契約に付随する一定の義務が残存するものとなっていた（乙第4号証、乙第12号証、甲第16号証、甲第18号証、甲第20号証、甲第22号証、甲第24号証、甲第26号証、甲第28号証、甲第30号証、甲第32号証、友繁俊介証人調書4頁）。

（2）自宅待機者の選定と自宅待機命令の方法（令和2年4月当時）

ア. 令和2年4月から6月当時、被告の新大阪第一事業所においては、自宅待機者の選定と自宅待機命令につき、以下の手順で行っていた。

- ①当月25日までに通知する翌月分の勤務指定表（甲第2号証から甲第6号証、甲B第1号証）においては、自宅待機となる日付を特に指定せず、全ての勤務日について指定する勤務に従事する前提で、勤務指定表を作成・交付する（竹腰所長本人調書5頁から6頁）。
- ②東海道・山陽新幹線の運行本数が、時機によって変動する可能性があったので、概ね1週間単位で「業務量削減への対応について」を掲示し、対象となる「措置の期限」において、自宅待機の見込みとなる担当勤務の種類を「作業要員体制」の項において摘示する（乙第4号証、甲第16号証、甲第18号証、甲第20号証、甲第22号証、甲第24号証、甲第26号証、甲第28号証、甲第30号証、甲第32号証）。
- ③実際の新幹線の運行情報に応じて、必要となる要員を確定して人員を割り振り、余った人員を自宅待機者とする（竹腰所長本人調書1頁）。
- ④自宅待機者となった社員に対しては、自宅待機を命ずる「勤務変更通知書」を交付する。なお、交付の手続きは、「勤務変更通知書発給一覧」（甲第19号証、甲第21号証、甲第23号証、甲第29号証、甲第31号証、甲第33号証）を掲示して、勤務の変更があったことを対象となる社員に伝達したうえで、個別に「勤務変更通知書」を交付する手順となっていた（甲第7号証から甲第14号証、甲第46号証、甲B第2号証から甲B第4号証）。

イ. なお、「業務量削減への対応について」（乙第4号証、甲第16号証、甲第18号証、甲第20号証、甲第22号証、甲第24号証、甲第26号証、甲第28号証、甲第30号証、甲第32号証）において、「自宅待機」を命ずる予定のカテゴリーとしていた勤務に該当していた者であっても、実際の運行情報に基づいて確定した要員次第で、「勤務変更通知書」により自宅待機を命じず、そのまま「勤務指定表」のとおりに出勤を命じる場合もあった（竹腰所長本人調書26頁、原告萩原本人調書13頁から14頁）。



(3) JR東海の業務縮減に伴う被告の業務量減少（令和3年1月当時）

ア. 令和2年7月以降、東海道・山陽新幹線は「定期列車」と「臨時列車」が走行する状態になっていた（甲第34号証）。

そのため、令和2年7月以降については、被告における業務量も回復し、同年6月以前と比べて、自宅待機を命じられる人員の数が大きく減少していた（甲第35号証）。

イ. 令和3年1月、首都圏に緊急事態宣言が発令されたことに伴い、令和3年1月18日以降、同年2月28日までの間、東海道新幹線について臨時列車の運行が全面的に取りやめられることとなった（乙第13号証の1）。

これに伴って、同年1月18日以降につき、「各番線、定期列車のみとなり、約1時間に1列車の清掃となる」程度に被告の新大阪第一事業所における業務量も減少した（乙第13号証の2）。

ウ. 令和3年2月18日ころ、同年3月1日から31日までの間についても、東海道新幹線について臨時列車の運行を全面的に取りやめる予定である旨、東海旅客鉄道株式会社より情報提供がなされた（乙第15号証の1）。

これに伴って、同年3月1日以降についても、「各番線、定期列車のみとなり、約1時間に1列車の清掃となる」程度に被告の新大阪第一事業所における業務量も減少する見込みであった（乙第15号証の3）

なお、令和3年3月13日以降については、ダイヤ改正が予定されていた（乙第15号証の1・9頁以降「3月13日（土）～3月31日（水）の運転列車」）。

エ. ダイヤ改正の直前である令和3年3月12日ころ、同月25日以降において、「全ての臨時列車の運転を取りやめ、定期列車のみ運転する」という従前の方針を転換し、定期列車に加えて一定数の臨時列車を運行する旨、東海旅客鉄道株式会社より情報提供がなされた（乙第15号証の2）。

これに伴い、同月25日以降につき、被告の新大阪第一事業所における業

務量は、「各番線、定期列車（１時間に約１列車）と臨時列車数本の清掃となる」程度になる見込みとなった（乙第１５号証の５）。

（４）自宅待機者の選定と自宅待機命令の方法（令和３年１月当時）

ア．令和３年１月１８日以降、同年２月２８日までの間、東海道新幹線について臨時列車の運行が全面的に取りやめられることとなった旨が被告に伝えられたのは、令和３年１月に入ってからであり、令和３年１月１日から同月３１日までの勤務については、令和２年１２月２５日までに勤務指定表で指定されていた（乙第１３号証の１、乙第１３号証の３）。

そのため、令和３年１月１８日から同月３１日までの期間については、令和２年４月当時と同様の方法（「業務量削減への対応について」自宅待機の見込みとなる担当勤務の種類を「作業要員体制」の項において摘示する、実際の業務量に基づいて人員を確定したうえで、自宅待機を命じる者については「勤務変更通知書」により個別に自宅待機を命じる方法）が用いられていた（乙第１３号証の２、乙第１３号証の４）。

イ．また、令和３年２月１日から同月２８日までの期間については、引き続き臨時列車の運行取りやめが継続する見通しであり、当該期間中、時期によって業務量が大きく変動する（運行本数が急に変わる）ことはない見通しであったことから、令和３年２月１日から同月２８日までの間に自宅待機を命ずる者については、令和３年１月２５日の勤務指定表による次月の勤務指定において、予め自宅待機日を「宅待」と指定する方法により、自宅待機が命じられていた（乙第１３号証の１、乙第１４号証の１、乙第１４号証の２）。

ウ．令和３年３月１日から同月１２日までの期間については、引き続き臨時列車の運行取りやめが継続する見通しであり、当該期間中、時期によって業務量が大きく変動する（運行本数が急に変わる）ことはない見通しであったことから、令和３年３月１日から同月１２日までの間に自宅待機を命ずる者については、令和３年２月２５日の勤務指定表による次月の勤務指定において、

予め自宅待機日を「宅待」と指定する方法により、自宅待機が命じられていた（乙第15号証の1、乙第15号証の3）。

しかるに、令和3年3月13日からはダイヤ改正が予定されており、これに合わせて運行計画に関する方針も変わる可能性があったことから、令和3年3月13日以降の勤務については、同月12日までの勤務とは異なり、令和2年4月当時と同様の方法（「業務量削減への対応について」自宅待機の見込みとなる担当勤務の種類を「作業要員体制」の項において摘示する、実際の業務量に基づいて人員を確定したうえで、自宅待機を命じる者については「勤務変更通知書」により個別に自宅待機を命じる方法）が用いられていた（乙第15号証の1・9頁以降以降「3月13日（土）～3月31日（水）の運転列車」、乙第15号証の4～7）。

エ. なお、令和3年3月1日から同月24日の期間における新大阪第一事業所の「自宅待機」の指定の実績についてみると、平均すると1.53日/人（371日/243人）であり、個別には0日から4日間指定されていた（乙第12号証）

#### （5）労使協定の失効（令和3年6月当時）

被告会社が関西新幹線サービック労働組合との間で締結していた「新型コロナウイルス感染症拡大防止を目的とした休業に関する労使協定」（乙第1号証）については、令和2年6月24日、同年9月29日、同年12月23日、令和3年4月27日、それぞれ「（議事録確認）新型コロナウイルス感染症の拡大防止を目的とした休業」（乙第5号証の1から4）により更新されたが、令和3年6月30日以降については更新されず、同日限りで失効している（乙第12号証、友繁俊介証人調書1頁）。

#### 4. 課題の掲出について

##### (1) 課題の掲出に至る経緯について

被告会社の新大阪第一事業所を中心に、就業規則等の社内規則の理解が不十分であることに起因すると思われる社員の服務規律違反行為（勤務時間中に所定就業場所に定時に現れない出場遅延、出勤遅延、セクシュアルハラスメント、安全ルールを逸脱した不安全行動等）が頻回に生じていた（乙第1号証、竹腰所長本人調書3頁）。

そのため、被告の新大阪第一事業所では、各社員において、就業規則等の社内規則の理解を促す試みが必要であったうえ、令和2年当時、「安全心得」が配布したばかりだったことにも鑑みて、自宅待機を命じられた社員を対象に、当該「課題」の処理・提出を求めている（竹腰所長本人調書3頁から4頁）。

なお、課題については、被告の新大阪第一事業所のみならず、他の被告の事業所においても、掲出されるに至っている（三田憲一証人調書6頁から7頁）。

##### (2) 課題の内容、提出時期について

ア. 被告会社において掲出した課題は、就業規則等の内容の理解を問う簡便なもので、処理に要する時間もごくわずかなもの（社員の手元にある「社員心得」（乙第10号証）等の資料と対照することで、極めて短時間で完了できるような容易なもの）であった（乙第6号証から乙第10号証、竹腰所長本人調書2頁から4頁）。

なお、課題については、必ずしも自宅待機の日に行くことは求められておらず、提出については自宅待機「次回出勤日」とされていた（乙第4号証、甲第16号証、甲第18号証、甲第20号証、甲第22号証、甲第24号証、甲第26号証、甲第28号証、甲第30号証、甲第32号証、乙第13号証の2、乙第14号証の1、乙第15号証の3～5）。

イ. 自宅待機に関する「措置の期限」（乙第4号証等）と課題の有無を整理すると、本件に係る時期については以下のとおりとなっている。

措置の期限	課題の有無	関連書証
令和2年4月24日～30日	有り	乙第4号証、乙第6号証
令和2年5月1日～6日	有り	甲第16号証、乙第7号証
令和2年5月7日～10日	無し	甲第18号証
令和2年5月11日～17日	有り	甲第20号証、乙第8号証
令和2年5月18日～24日	有り	甲第22号証、乙第9号証
令和2年5月25日～31日	有り	甲第24号証
令和2年6月1日～7日	有り	甲第26号証
令和2年6月8日～14日	有り	甲第28号証
令和2年6月15日～21日	有り	甲第30号証
令和2年6月22日～30日	有り	甲第32号証
令和3年1月18日～31日	有り	乙第13号証の2
令和3年2月1日～28日	有り	乙第14号証の1
令和3年3月1日～12日	有り	乙第15号証の3
令和3年3月13日～24日	有り	乙第15号証の4
令和3年3月25日～31日	有り	乙第15号証の5

(3) 課題提出の経緯について

被告会社の新大阪第一事業所においては、自宅待機を指定する度に、「業務量削減への対応について」（乙第4号証等）において、「自宅待機を命じられた社員は、知識向上及び業務改善のため配布した資料に自らが記入して次回出勤日に必ず提出すること」と掲示にて指摘していた。

なお、被告会社の他の事業所においても、掲出されていた課題につき、未提出者に対して提出するよう督促がなされていた（三田憲一証人調書6頁から7頁）。

また、原告萩原に対しては、点呼周知の際に、このまま課題には一切取り組まない意向であるのか確認のうえで、直接、口頭にて課題の提出を督促したこともあった（竹腰所長本人調書2頁）。

(4) 課題を提出しなかった場合の取扱いについて

課題を提出しなかった社員に対して、賃金控除や懲戒処分は一切行われていなかった（友繁俊介証人調書4頁から5頁）。

他方、自宅待機者の指定に関し、被告会社の新大阪第一事業所においては、課題を提出した者を優先的に割り振っていたので、その結果として課題を提出していない者につき、自宅待機が指定されない場合があった（竹腰所長本人調書4頁から5頁、26頁）。

ただし、課題を提出している者であっても、担務や要員の都合により、自宅待機が指定されない場合もあった（竹腰所長本人調書26頁、萩原本人調書13頁から14頁）。

5. 原告ら自宅待機を命じられるべきであったと主張している日について

(1) 原告萩原の主張について

ア. 本件において、原告萩原は、①令和2年5月25日、②同年6月12日、③同月15日、④同月22日の4日間につき、自宅待機が命じられるべきであった旨を主張している（この主張が失当であることは後述する。）。

イ. 上記の4日間につき、元々指定されていた勤務の内容と同日に原告萩原が実際に従事した勤務の内容を整理すると以下のとおりとなる。

日付	元々の勤務	従事した勤務	書証
令和2年5月25日	検B	5組	甲第11号証
令和2年6月12日	4組	1組	甲第12号証
令和2年6月15日	6組	5組	甲第13号証
令和2年6月22日	4組	1組	甲第14号証

(2) 原告柿本の主張について

ア. 本件において、原告柿本は、①令和2年6月10日、②同月12日、③同月19日、④同月24日の4日間につき、自宅待機が命じられるべきであった旨を主張している（この主張が失当であることは後述する。）。

なお、原告柿本は、令和3年3月に自宅待機が命じられるべきであった旨も主張しているが、自宅待機が命じられるべきであった具体的日付については特定していない。

イ. 上記の4日間につき、元々指定されていた勤務の内容と同日に原告柿本が実際に従事した勤務の内容を整理すると以下のとおりとなる。

日付	元々の勤務	従事した勤務	書証
令和2年6月10日	6組	5組	甲B第2号証
令和2年6月12日	4組	検C	甲B第2号証
令和2年6月19日	4組	5組	甲B第3号証
令和2年6月24日	6組	検B	甲B第4号証

ウ. 令和3年2月25日に指定された、同年3月の原告柿本の勤務は乙第15号証の6のとおりである。

第2. 原告らが主張する日付につき、原告らに自宅待機を命じなかったことが不法となることはないこと

1. 自宅待機を命ずるか否かについては被告の広範な裁量に委ねられていること  
まず、勤務の指定及び変更について、被告会社の裁量に委ねられていることは、就業規則（甲第1号証）第24条からも自明である。

そして、令和2年4月9日から6月30日までの期間における自宅待機、及び令和3年1月から3月当時における自宅待機については、「新型コロナウイルス感染症の拡大防止を目的とした休業に関する労使協定」（乙第1号証、乙第5号証の1から4）に基づいて実施されているところ、具体的にどの社員を自宅

待機とするのか、誰を何月何日に自宅待機とするのか、誰について何日間自宅待機とするのかといった事項について、被告会社の裁量に委ねられていたことは、客観証拠からも明らかである（乙第1号証第1条「甲の業務量を考慮し、甲の社員等に対して必要な日または時間に対して自宅待機を指示できる」）。

したがって、特段の事情が無い限り、自宅待機の指定・不指定に関し、被告らが不法行為責任（ないし使用者責任）を問われることはない。

## 2. 被告会社の裁量について、労使協定上も特段の制限が科されていないこと

「新型コロナウイルス感染症の拡大防止を目的とした休業に関する労使協定」（乙第1号証）においては、「具体的に自宅待機を指示する範囲及び人数について、甲は甲の部または事業所毎に、また社員等毎に大きな偏りが出ないように配慮した上で、あらかじめ定めることとする。」との定めが設けられているものの、個々の社員において、その職制や能力・資格などに応じて担当できる業務に違いがあり、特定の期間において自宅待機の指定数を全ての社員に対して等しく設定することは極めて困難であるため、社員に「均一」に「自宅待機」を指定すべき義務を定めたものにはなっていない（「配慮」にとどまるものとなっている。）。

したがって、労使協定上も、自宅待機の指定・不指定に関する被告会社の裁量につき、特段の制限は科されていない。

なお、自宅待機の手続きとしては「あらかじめ」定めることが労使協定上要求されているが、本件における自宅待機が、勤務日に先立ち、「勤務指定変更通知書」によって予め通知する方法によって指定されていたことは前述のとおりであり、被告会社による自宅待機の指定が、労使協定に則って行われていたことは明らかである。

## 3. 課題を提出している者に対して優先して自宅待機を命じることが裁量権の濫



用足り得ないこと

前述のとおり、自宅待機者の指定に関し、被告会社の新大阪第一事業所においては、課題を提出していない者につき、自宅待機が指定されない場合があった（竹腰所長本人調書4頁から5頁、26頁）。

他方、課題を提出している者であっても、担務や要員の都合により、自宅待機が指定されない場合があったこと（竹腰所長本人調書26頁、萩原本人調書13頁から14頁）も前述のとおりである。

これは、被告会社において、「業務運営の維持」という「新型コロナウイルス感染症の拡大防止を目的とした休業に関する労使協定」の目的（乙第1号証前文）に鑑み、変動する新幹線の運行計画に対応して都度必要な要員を確定したうえで、課題を提出した者に優先的に自宅待機を割り振っていた結果に過ぎない。

しかるに、原告らを含む被告会社に従事する社員について、被告会社に対し、自宅待機の勤務を指定するよう請求する権利等が存在しないこと（甲第1号証、乙第1号証）にも鑑みれば、課題を提出した者に対して優先的に自宅待機を割り振る取扱いは、何ら禁じられるものではない。

したがって、課題を提出している者に対して優先して自宅待機を命じることは、何ら裁量権の濫用足り得ない。

4. 「業務量削減への対応について」をもって確定的に自宅待機を命じたものでもないこと等について

(1) 本件における原告らの主張は、「業務量削減への対応について」（乙第4号証等）に基づき、「作業要員体制」の項目に記載の勤務を担当する者について、確定的に自宅待機を命じられたことを前提とするようにも見受けられる。

しかしながら、「業務量削減への対応について」（乙第4号証等）の「作業要員体制」の項目に記載の勤務を担当する予定であった者につき、実際の運

行情報に基づいて確定した要員次第で、「勤務変更通知書」により自宅待機を命じず、そのまま「勤務指定表」のとおりに出勤を命じる場合もあったこと（竹腰所長本人調書26頁、原告萩原本人調書13頁から14頁、原告柿本本人調書）は前述のとおりである。

①「業務量削減への対応について」（乙第4号証等）においても、「自宅待機者とこれに伴う勤務変更者全員に勤務変更通知書を交付する」とされていること、②勤務の変更があった場合には、「勤務変更通知書発給一覧」（甲第19号証等）を掲示して、勤務の変更があったことを対象となる社員に伝達し、具体的な変更内容については「勤務変更通知書」（甲第7号証等）を対象となる社員に個別に交付するという方法により通知されていること（原告萩原本人調書6頁から7頁、原告柿本本人調書9頁、竹腰所長本人調書6頁）、③勤務変更通知が無い限り、勤務指定表に記載のとおり勤務する義務があるものとされていること（原告萩原本人調書7頁、原告柿本本人調書9頁、竹腰所長本人調書6頁）等に鑑みても、「勤務変更通知書」（甲第7号証等）による具体的な「自宅待機」の指定がない限り、自宅待機を命じられたことにならないことは明白である。

(2) また、本件における原告らの主張は、「業務量削減への対応について」（乙第4号証等）の「作業要員体制」の項目どおりに、自宅待機を命ずべき義務が被告会社に生ずることを前提とするものにも見受けられる。

しかしながら、「業務量削減への対応について」（乙第4号証等）自体において、記載のとおり自宅待機を命じない場合もある旨の留保が付されているものであり（乙第4号証「上記担務以外でも自宅待機を指定することもある」「業務の都合で、急遽、出勤を命ずる場合もある」等）、現に、記載通りに自宅待機を命じていないケースは、原告ら以外にも存在する（竹腰所長本人調書26頁、原告萩原本人調書13頁から14頁）。

したがって、「業務量削減への対応について」（乙第4号証等）は、当該文

書の「作業要員体制」の項目どおりに自宅待機を命ずべき義務を被告会社に課すようなものではない。

## 5. 原告らが主張する日付について

### (1) 原告萩原の主張について

#### ア. 令和2年5月25日について

甲第11号証に記載のとおり、令和2年5月25日の原告萩原の勤務については、同月19日付で、「所定勤務」の「検B」から「5組」に変更されている。

しかるに、「検B」とは、新幹線車内の「蛍光灯交換」に代表されるサービス関係機器の修繕・交換作業を行う業務の担当であり、同日、原告萩原は、元々被告会社に出勤して勤務するシフトとなっていた。

そして、「業務量削減への対応について」をもって確定的に自宅待機を命じたものでもないこと（当初「検B」の勤務が指定されていたからといって、自宅待機を命じることが確約されたわけではないこと）は前述のとおりである。

したがって、原告萩原は元から同日被告会社に出勤して勤務すべき労働契約上の義務を負っていたのであるから、同日に自宅待機を命じなかったことにつき、不法行為となる余地はない。

#### イ. 令和2年6月12日について

甲第12号証に記載のとおり、令和2年6月12日の原告萩原の勤務については、同月1日付で、「所定勤務」の「4組」から「1組」に変更されている。

しかるに、「4組」とは、新幹線車両の清掃作業を行う業務の担当であり、同日、原告萩原は、元々被告会社に出勤して勤務するシフトとなっていた。

そして、「業務量削減への対応について」をもって確定的に自宅待機を命じ

たものでもないこと（当初「4組」の勤務が指定されていたからといって、自宅待機を命じることが確約されたわけではないこと）は前述のとおりである。

したがって、原告萩原は元から同日被告会社に出勤して勤務すべき労働契約上の義務を負っていたのであるから、同日に自宅待機を命じなかったことにつき、不法行為となる余地はない。

ウ. 令和2年6月15日について

甲第13号証に記載のとおり、令和2年6月15日の原告萩原の勤務については、同月8日付で、「所定勤務」の「6組」から「5組」に変更されている。

しかるに、「6組」とは、新幹線車両の清掃作業を行う業務の担当であり、同日、原告萩原は、元々被告会社に出勤して勤務するシフトとなっていた。

そして、「業務量削減への対応について」をもって確定的に自宅待機を命じたものでもないこと（当初「6組」の勤務が指定されていたからといって、自宅待機を命じることが確約されたわけではないこと）は前述のとおりである。

したがって、原告萩原は元から同日被告会社に出勤して勤務すべき労働契約上の義務を負っていたのであるから、同日に自宅待機を命じなかったことにつき、不法行為となる余地はない。

エ. 令和2年6月22日について

甲第14号証に記載のとおり、令和2年6月22日の原告萩原の勤務については、同月16日付で、「所定勤務」の「4組」から「1組」に変更されている。

しかるに、「4組」とは、新幹線車両の清掃作業を行う業務の担当であり、同日、原告萩原は、元々被告会社に出勤して勤務するシフトとなっていた。

そして、「業務量削減への対応について」をもって確定的に自宅待機を命じ

たものでもないこと（当初「4組」の勤務が指定されていたからといって、自宅待機を命じることが確約されたわけではないこと）は前述のとおりである。

したがって、原告萩原は元から同日被告会社に出勤して勤務すべき労働契約上の義務を負っていたのであるから、同日に自宅待機を命じなかったことにつき、不法行為となる余地はない。

#### オ. 小括

以上の次第で、原告萩原は、①令和2年5月25日、②同年6月12日、③同月15日、④同月22日のいずれについても、元々被告会社に出勤して勤務すべき労働契約上の義務を負っていたのであるから、同各日の出勤に関して、不法行為が成立する余地はない。

### (2) 原告柿本の主張について

#### ア. 令和2年6月10日について

甲B第2号証に記載のとおり、令和2年6月10日の原告柿本の勤務については、同月1日付で、「所定勤務」の「6組」から「5組」に変更されている。

しかるに、「6組」とは、新幹線車両の清掃作業を行う業務の担当であり、同日、原告柿本は、元々被告会社に出勤して勤務するシフトとなっていた。

そして、「業務量削減への対応について」をもって確定的に自宅待機を命じたものでもないこと（当初「6組」の勤務が指定されていたからといって、自宅待機を命じることが確約されたわけではないこと）は前述のとおりである。

したがって、原告柿本は元から同日被告会社に出勤して勤務すべき労働契約上の義務を負っていたのであるから、同日に自宅待機を命じなかったことにつき、不法行為となる余地はない。

#### イ. 令和2年6月12日について

甲B第2号証に記載のとおり、令和2年6月12日の原告柿本の勤務については、同月1日付で、「所定勤務」の「4組」から「検C」に変更されている。

しかるに、「4組」とは、新幹線車両の清掃作業を行う業務の担当であり、同日、原告柿本は、元々被告会社に出勤して勤務するシフトとなっていた。

そして、「業務量削減への対応について」をもって確定的に自宅待機を命じたものでもないこと（当初「検C」の勤務が指定されていたからといって、自宅待機を命じることが確約されたわけではないこと）は前述のとおりである。

したがって、原告柿本は元から同日被告会社に出勤して勤務すべき労働契約上の義務を負っていたのであるから、同日に自宅待機を命じなかったことにつき、不法行為となる余地はない。

#### ウ. 令和2年6月19日について

甲B第3号証に記載のとおり、令和2年6月19日の原告柿本の勤務については、同月8日付で、「所定勤務」の「4組」から「5組」に変更されている。

しかるに、「4組」とは、新幹線車両の清掃作業を行う業務の担当であり、同日、原告柿本は、元々被告会社に出勤して勤務するシフトとなっていた。

そして、「業務量削減への対応について」をもって確定的に自宅待機を命じたものでもないこと（当初「4組」の勤務が指定されていたからといって、自宅待機を命じることが確約されたわけではないこと）は前述のとおりである。

したがって、原告柿本は元から同日被告会社に出勤して勤務すべき労働契約上の義務を負っていたのであるから、同日に自宅待機を命じなかったことにつき、不法行為となる余地はない。

#### エ. 令和2年6月24日について

甲B第4号証に記載のとおり、令和2年6月24日の原告柿本の勤務については、同月16日付で、「所定勤務」の「6組」から「検B」に変更されている。

しかるに、「6組」とは、新幹線車両の清掃作業を行う業務の担当であり、同日、原告柿本は、元々被告会社に出勤して勤務するシフトとなっていた。

そして、「業務量削減への対応について」をもって確定的に自宅待機を命じたものでもないこと（当初「6組」の勤務が指定されていたからといって、自宅待機を命じることが確約されたわけではないこと）は前述のとおりである。

したがって、原告柿本は元から同日被告会社に出勤して勤務すべき労働契約上の義務を負っていたのであるから、同日に自宅待機を命じなかったことにつき、不法行為となる余地はない。

オ. 令和3年3月について

前述のとおり、勤務の指定については、勤務指定表（乙第15号証の6）により行われており、勤務の変更があった場合には、「勤務変更通知書発給一覧」（甲第19号証等）を掲示して、勤務の変更があったことを対象となる社員に伝達し、具体的な変更内容については「勤務変更通知書」（乙第15号証の7）を対象となる社員に個別に交付するという方法により通知されていた（原告萩原本人調書6頁から7頁、原告柿本本人調書9頁、竹腰所長本人調書6頁）ところ、勤務の変更が無い場合には、当該社員は、そのまま当初の勤務指定表に記載の勤務に従事する義務を負っていた。

原告柿本に限らず、被告会社に従事する社員について、被告会社に対し、自宅待機の勤務を指定するよう請求する権利等が存在しないこと（甲第1号証、乙第1号証）は前述のとおりであり、自宅待機に関する労使協定（乙第1号証）においても、被告会社に対して、自宅待機を命ずべき義務が課されていないことも前述のとおりである。

したがって、原告柿本は、勤務指定表（乙第15号証の6）に記載のとおり  
の勤務に従事すべき労働契約上の義務を追っていたのであるから、同月に  
自宅待機を命じなかったことにつき、不法行為となる余地はない。

#### カ. 小括

以上の次第で、原告柿本は、①令和2年6月10日、②同月12日、③同  
月19日、④同月24日のいずれについても、また、令和3年3月について  
も、元々被告会社に出勤して勤務すべき労働契約上の義務を負っていたので  
あるから、同各日の出勤に関して、不法行為が成立する余地はない。

#### 6. 竹腰所長や山崎副所長が不法行為責任を負わず、被告会社が使用者責任を負 うこともないこと

まず、勤務指定や勤務変更について、被告会社の新大阪第一事業所において  
決定権限を有していたのは、令和2年5月から6月当時も、令和3年3月当時  
も、同事業所の所長である竹腰所長であった（甲第7号証から甲第14号証、  
甲第46号証から甲第49号証、甲B第2号証から甲B第4号証、乙第11号  
証、竹腰所長本人調書1頁から2頁）ことから、山崎副所長については、そも  
そも不法行為に当たる権利侵害行為や注意義務違反が観念できない。

また、竹腰所長についても、原告らが主張する各日について、自宅待機を命  
じなかったことにつき不法行為が成立する余地はないのであるから、不法行為  
責任を負うことは無い。

そして、被告会社の被用者である竹腰所長と山崎副所長について不法行為責  
任が生じる余地がない以上、被用者の不法行為責任を前提とする使用者責任が  
被告会社に生じる余地もない。

#### 7. 小括

以上の次第で、原告らが主張する各日について自宅待機を命じなかったこと



につき、不法行為となる余地がなく、使用者責任も生じ得ない以上、不法行為ないし使用者責任に基づく原告らの請求は失当というほかなく、本件請求は速やかに棄却されるべきである。

### 第3. 原告らが存在すると主張する損害の欠如

#### 1. はじめに

原告らは、「特定の従業員に対してのみ、感染の危険を伴う通常の出勤を命じることが、…不法行為に当たる」と主張して、「感染への危険、不安、恐怖という有形無形の損害」を受けたと主張する。

しかし、通勤をさせることが不法行為であるという原告らの論理に従えば、新型コロナウイルス拡大以来被告会社は、原告らのみならず通勤をさせている社員全員に対して「感染への危険・不安・恐怖」にさらしてきたという不法行為を与え続けているということになるが（そもそも、コロナウイルス禍は今も収束してはいないのであるから、本件の弁論に出廷を求めることすらも、原告らの論理に従えば不法行為になりかねないことになる。）、いわゆる「コロナ禍」においても、多くの企業では社員が出勤して業務に従事しており、被告会社が社会において特別な取り扱いをしているものではない。

そして、原告らは何ら問題にすることなく日々会社に通勤して担当業務に従事していたところ、社員が労働日（賃金が支給される）にあらかじめ定められた交通手段で通勤することは労務提供の大前提であり当然のことであって、そこに原告らの主張するようリスクがあったとしてもそれは社会生活に伴い通常甘受すべきものであり、社会通念上、受忍限度の範囲内のものと考えられ、不法行為が成立するものではない。

#### 2. 原告萩原について

原告萩原は、大阪府吹田市の自宅から、最寄り駅であるJR千里丘駅でJR

京都線に乗車し、新大阪第一事業所の最寄り駅である新大阪駅まで電車にて通勤していた（原告萩原本人調書7頁から8頁）。

また、原告萩原は週5日勤務であり、毎日（週5日）、電車通勤をしてJR千里丘駅とJR新大阪駅を電車で往復していた（原告萩原本人調書6頁から8頁）。

原告萩原が、同人が主張する日付（①令和2年5月25日、②同年6月12日、③同月15日、④同月22日）以外も、毎日普通に電車で通勤していたことにも鑑みれば、当該4日間の通勤についても、社会生活に伴い通常甘受すべきものであり、社会通念上受忍限度の範囲内のものであって、不法行為に基づく損害賠償請求を根拠づけるような「感染への危険、不安、恐怖という有形無形の損害」なるものは生じ得ないというほかない。

### 3. 原告柿本について

原告柿本は、大阪府高槻市の自宅から、最寄り駅であるJR摂津富田駅でJR京都線に乗車し、新大阪第一事業所の最寄り駅である新大阪駅まで電車にて通勤していた（原告柿本本人調書9頁から10頁）。

また、原告柿本も週5日勤務であり、毎日（週5日）、電車通勤をしてJR摂津富田駅とJR新大阪駅を電車で往復していた（原告柿本本人調書10頁）。

原告柿本が、同人が主張する日付（①令和2年6月10日、②同月12日、③同月19日、④同月24日）以外も、毎日普通に電車で通勤していたことにも鑑みれば、当該4日間の通勤についても、令和3年3月の通勤についても、社会生活に伴い通常甘受すべきものであり、社会通念上受忍限度の範囲内のものであって、不法行為に基づく損害賠償請求を根拠づけるような「感染への危険、不安、恐怖という有形無形の損害」なるものは生じ得ないというほかない。

### 4. 小括

以上の次第で、原告萩原についても、原告柿本についても、自宅待機を命じ

られなかったことによって、社会生活に伴い通常甘受すべき範囲を超える負担や、社会通念上受忍限度の範囲を超える負担を負ったとは到底言えず、そもそも不法行為に基づく損害賠償請求を根拠づけるような「感染への危険、不安、恐怖という有形無形の損害」が生じたとは到底言えない。

したがって、不法行為ないし使用者責任に基づく、原告らの本件請求は、そもそも損害に欠けるものとして失当というほかなく、この点においても速やかに棄却されるべきである。

#### 第4. その余の原告の主張について

##### 1. 自宅待機の日については有給休暇を付与されたものである旨の主張について

まず、令和2年4月当初、自宅待機について「有給休暇」と勤務変更通知書等に表示されていたのは、勤怠管理システムの改修が間に合わなかったからに過ぎず、「自宅待機」自体を年次有給休暇の付与として取り扱ったものではないことは、前述のとおりである。

また、「新型コロナウイルス感染症の拡大防止を目的とした休業に関する労使協定」（乙第1号証）の第4条第1項の定めについても、「休業手当の額又は教育訓練中の賃金の額の算定基準」として「自宅待機を指示した時間または日」を「就業規則第44条第6号に定める有給休暇として取扱う」としたもの（すなわち、自宅待機となったことを理由として、事業所に出勤して業務をした場合と給与で異なる取扱いをしない趣旨）に過ぎないことも前述のとおりである。

現に、自宅待機となっても、有給休暇が付与されたという取扱いはなされていない（友繁俊介証人調書21頁）。

したがって、自宅待機の日について有給休暇が付与されていた旨の原告らの主張は失当である。

## 2. 自宅待機が休業である以上、労務提供の義務を負うことは無く、課題の提出義務がない旨の主張について

被告会社が労務の提供として課題の処理・提出を命じていないことは前述のとおりである。

他方で、「自宅待機」を指示された者であっても、「あらかじめ自宅待機を指示していた日または時間において、…臨時に出勤することを命じることがある」ものとされており（乙第1号証第2条第3項）、現に、被告の新大阪第一事業所においては、一旦「自宅待機」が指示された社員について、「自宅待機」を指定された日に、同事業所への出勤が命じられるというケースが存在したことも前述のとおりである。

したがって、「自宅待機」の時間は、「労働時間」（労働基準法第32条以下）に該当するような時間ではなく（使用者の指揮命令下に置かれていたと評価されるような時間ではなく）、「自宅待機」そのものが労働契約に基づく労務の提供になるものではないが、急遽の出勤を命じられた場合には事業所に出勤することになる等、労働契約に付随する一定の義務が残存するものとなっていた。

かかる自宅待機を命じた者に対して、本件のような簡略な課題の処理提出を求める（懲罰する）ことは何ら不適法なものではない。

また、課題を処理提出した者を自宅待機の指定において優先する取り扱いをしたとしても、被告会社の裁量権の濫用足り得ないことは前述のとおりである。

したがって、この点に関する原告らの主張は的外れであると言わざるを得ない。

## 3. 小括

原告らの主張については、本件訴訟物との関連性に疑義のあるものも多分に含まれているところであるが、いずれにしても被告らの不法行為責任ないし使用者責任を基礎づけるもの足り得ず、失当であるので、念のため指摘しておく。

## 第5. 結語

以上の次第で、竹腰所長ないし山崎副所長が不法行為責任を負うことは無く、被告会社も使用者責任を負うことは無い。そもそも損害が存在しないと言わざるを得ないので、不法行為ないし使用者責任に基づく原告らの本件請求は、速やかに棄却されるべきである。

以 上