

平成 25 年重要判例

きつかわ法律事務所 弁護士 野尻奈緒

事案 1 日本ヒューレット・パッカード（解雇）事件 東京高裁平成 25 年 3 月 21 日判決
（平成 24（ネ）第 5235 号 地位確認等請求控訴事件 控訴棄却）

1 事案の概要

Y 社（電子計算機等の研究開発及び製造販売業）が、雇用していた X に対して、平成 21 年 6 月 30 日にした解雇の効力を争い、労働契約上の地位にあることの確認を求めるとともに、平成 21 年 7 月以降の未払賃金、賞与等の支払を求めた事案。

2 事実の経過

S59.10	X：訴外 A 社に入社。
H10.10	A 社：コンパックコンピューター社と合併
H14.7	X：東京管理職ユニオンに加入
H14.11	コンパックコンピューター社：Y 社と合併。これにより、X は Y 社従業員となる。
H16.5～	X：C 市にある統括本部パートナービジネス本部に所属し、サポートヘルプデスク業務担当。
H17～	Y 社：人事評価制度として「PPR」ないし「FPR」と呼ばれる制度を採用。期首に上司と部下がその期の目標設定をし、定期的に業務進捗状況を確認する面談を行い、年度末に上司が部下を評価して伝えるもの。評価の高いものから、K（目標を大幅に上回る）、P（目標に合致又はしばしば目標を超える）、I（期待に沿わない結果）があり、分布割合は、K 評価が 23～25%程度、P 評価が 70～72%程度、I 評価が 3～5%程度である。 X：解雇までの直近 6 年間で合計 5 回の I 評価。
H18.8.1～ H19.5.31	X：B サービスビジネス開発統括本部に異動し、H18.11.1 以降は F 市にある B サービス統括本部パートナービジネス開発推進本部に異動。FRU 情報管理担当として保守部品のプライスリストについて、Y 社の米国本社の部品プライスデータが修正されるのに応じて、日本の部品プライスデータを修正して更新する業務を担当。上司は G、P ら。
H19.1～	X：構造が同じ製品毎に 70 のエクセルファイルで構成されていた FRU リストを、製品毎に分割した結果、ファイル数は 90 に増えた。

H19. 2～	F R Uリストの分割更新時に、情報を削除したり、誤った情報が掲載されたりするという事態が発生し、更新が遅い、更新にミスがあるといったクレームが寄せられるようになった。Xは顧客からの問い合わせに対し、頑なに譲らない、すぐに対応しないという状況だった。
H19. 2. 20	P (Xの上司) : Y社の顧客であるQ社から、F R Uリストについてのクレームを受けた。Xが「趣味の世界に入っている、Xがこだわりすぎるため、正しい情報に更新されるまで時間がかかり、説得の労力も要する」として、Xの担当者交代も含む改善を要求するものだった。 G、Pら : Xに対し、リストの分割をやめるよう指示し、リストの修正方法を提案するなどしたが、事態が改善することはなかった。
H19. 3. 20	G、Pら : 事実確認と謝罪のため、H19. 3. 23にQ社を訪問することとなった。 X : PらのQ社訪問を知り、Gによってでっちあげられたクレームだとして、PらにQ社訪問を中止するよう求めた。また、上司Kに対し、「すべてGさんの一人芝居」等と記載したメールを送信するとともに、Y社倫理委員会に対し、「顧客要求という架空の理由により配置転換の命令を出したパワーハラスメントである」と申立を行った。
H19. 4. 12	X : 同日付でうつ病症状に関する診断書を提出。(後に、H21. 1. 23付診断書も同様に提出)
H19. 5	X : Q社に対し、Y社倫理委員会から問い合わせ等がないかという電話を2回程度かけ、そのことでさらにQ社からY社にクレームが寄せられた。 Y社倫理委員会 : Q社クレームは存在したとの結論に達し、結果をXにメールで伝えた。Xは、あまりに稚拙なレポート等のメールをY社担当者に送信した。
H19. 6. 1～	X : C市にあるBサービス統括本部に異動となり、上司はK、H19. 11. 1からはLが上司となったが、実質的にはLの代行としてMが専属でXを指示指導した。Mは、Xがコンパックに勤務していたH12頃から上司であった。この時期のXの業務は、マーケット分析業務および競合調査のプラン作成業務であった。
H19. 11～ H19. 12	X : Bサービスの組織内で用いるウェブサイトのシステム移行を含むウェブ管理業務を前任者Oから引き継いで行うこととなり、H20. 1～は主にウェブトップページの管理業務を行った。
H20. 2	X : Oがウェブトラブルに対応したことにつき、Oに対し「このままでは、私に対する業務を妨げている」等といったメールを送付した。
H20. 3	Xに対し、退職勧奨の前提となるコレクティブアクションが適用され、同年7月降格になった。
H20. 8～ H21. 1	X : 残業する場合は事前に申請するように、申請できなかった場合は後日理由を報告するようにと指導されたが、団体交渉によって解決すべき趣旨の返答をし、残業についての事前報告をするまで7ヶ月を要した。
H21. 1. 22	X : Mの上司Nがパワーハラスメント(電話を切るように怒鳴りつけ、1時間にわたり叱責したとの申告)を行ったと人事部に申し立てたが、調査の結果そのような事実はないと判断された

	め、人事に対して「加害者の意見のみ反映されている」「今後二度とこのような不見識な出来事が再発しないよう」などと記載したメールを送信した。
H21.3	M：Sとの協業を命じる業務命令を口頭で発したが、Xはこれを聞き入れなかった。
H21.6	解雇に至る。

3 第1審（東京地判 平成24年7月18日・労判1073号11頁） 資料1

(1) 争点

- ① Xが、Y社就業規則37条8号に定める解雇事由「勤務態度が著しく不良で改善の見込みがないと認められるとき」に該当するか。
- ② Xの解雇は有効か（社会的相当性を欠くか）
 - ア Xを営業職に配置しなかった
 - イ Xの精神的不調に対するY社の対応が不適切であったか
 - ウ 職位降格後の解雇が性急であったか 等

(2) 参照条文等

労働契約法16条

「解雇は、客観的に合理的な理由を欠き、社会通念上相当であると認められない場合は、その権利を濫用したものとして、無効とする。」

Y社就業規則37条

「社員が次の各号の一に該当するときは、雇用を解く。

中略)

8) 勤務態度が著しく不良で、改善の見込みがないと認められるとき。」

(3) 判断

争点①：該当すると判断

【要旨】

FRUリストの管理にあたり、基本的な事務処理能力に欠けていたといえることに加え、特に誤りを指摘された後の対応の遅さ、上司からの提案を受け入れない（中略）問題解決しようとしぬ態度は顕著であり、当時、原告の勤務態度は著しく不良であったと認められる。

PらによるQ社訪問中止を要請したこと、Kに対するメール送信、Y社倫理委員会へ

の申立及び調査結果に対する批判は、いずれもXの独りよがりな想像に基づく行動で、対応も攻撃的かつ非常識である。また、Q社への直接の問い合わせも不合理な動機に基づく行動で、かつY社以外の顧客を巻き込んでいる点で深刻であり、当時勤務態度が著しく不良であったと認められる。

(以下、ウェブ管理に関する事実、業務削減指示の無視、Nに対するパワハラ発言、Sとの協業拒否、組織内において勝手な行動をとること、のいずれについても、Xは、勤務態度が著しく劣っていた、平均に達していなかった、著しく不良であった等と判断。)

Xは、平成18年8月ころから平成21年6月の本件解雇に至るまで、当時の担当業務の遂行能力が不十分であることはもとより、他者から何らかの指摘、提案をされても、自己の意見に固執し他者の意見を聞き入れないという態度が顕著であったと認められる。

Xについては、Y社就業規則37条8号「勤務態度が著しく不良で、改善の見込みがないと認められるとき」に該当すると認められる。

争点②：社会的相当性を欠くとはいえないと判断

【要旨】

平成16年ころから、Xに対し、約5年間にわたり、Iマネジメントによる改善プログラムを適用し、PPR制度下における指導及び複数の上司による日常的な指導を通じて、業務能力、勤務態度上の問題の改善を試みてきた。そして、退職勧奨の前提となるコレクティブアクション、平成20年7月に職位降格、平成21年6月に解雇に至った。

このような経過からすれば、本件解雇は客観的に合理的な理由を欠き社会通念上相当として是認することができないということとはできず、解雇権を濫用するものということとはできない。

(Xの主張アについて) XとY社との雇用関係において、職種を限定することを伺わせる事情はなく、Xの配置についてはY社の人事権の及ぶ問題であって、本件で人事権の裁量の範囲を超えるような事情は伺われない。

(Xの主張イについて) 平成19年4月ころから平成21年6月の解雇に至るまで、労務軽減等の配慮が必要となる程度のうつ症状であったことを認めるに足りない。

(Xの主張ウについて) 平成20年7月に降格後、解雇に至るまで約11ヶ月であり、この間、日常的な指導は行われてきたことからすると、Xのウの主張も採用できない。

4 控訴審（東京高裁平成25年3月21日判決・労判1073号5頁） 資料1

争点①：該当すると判断

【要旨】

原審と同旨。

Xの言動が、Y社と取引先との間の信頼関係を毀損したばかりでなく、Y社の社内内部の円滑な業務遂行に支障を生じさせたことは明らかである、と判断。

争点②：本件解雇は有効と判断

【要旨】

原審と同旨。

Xが労務軽減等の配慮を必要とするほどの精神的不調を抱えていたと認めることはできないし、Y社がXを排除する意図で不当な対応を繰り返していたと認めることもできない。

事案2 日本ヒューレット・パッカー事件 最高裁二小平成24年4月27日判決

(平成23(受)第903号 地位確認等請求上告事件 上告棄却)

1 事案の概要

Y社（電子計算機等の研究開発及び製造販売業、上告人）に雇用され、諭旨退職処分を受けたXが、雇用契約上の権利を有する地位の確認を求め、雇用契約に基づく賃金支払請求権に基づいて、賃金等の支払等を求めた事案。精神的な不調を抱えるX（被上告人）の欠勤は就業規則所定の懲戒事由である正当な理由のない無断欠勤に当たらず、懲戒処分は無効であるとして、上告を棄却した事案。

2 事実の経過

H12.10.1	X：Y社に入社。システムエンジニアとして勤務。
H20.4	X：Xに対する職場での嫌がらせ、内部情報の漏洩等があるとして、Y社に申告し、調査を依頼。申告された被害事実は、Xの日常生活が子細に監視され、Xの情報がY社の従業員等によって共有されており、Y社の従業員がXにそのような情報を仄めかすこと等でXに嫌がらせをしているなどというものであった。
H20.4.8	X：上司であるAに連絡し、有給休暇を取得して出勤しなくなり、個人的に被害事実への対応、調査を進めた。
H20.4.20	X：有給休暇が残り少なくなったことから、Aに休職の特例を認めてもらえるよう確認

	を依頼。
H20. 4. 30	Y社：Xに対し、就業規則や前例、慣例を鑑みても、今回の理由における対応として休職を許可することはできないと回答。
H20. 5. 14	X：人事統括本部労務担当のBに被害事実について電話で相談し、極力大事にしない方向で調査対応することが確認された。また、改めて、休職の特例を認めるよう依頼した。
H20. 6. 3	B：Xに対し、電話で、被害事実はないとの結論に達した旨回答した。 A：Xに対し、欠勤を認める理由はないため出社するよう促すメールを送付。 X：Aに対し、本件が解決しない限り出社する意思はない旨メールで回答。この日、有給休暇を全て消化し、平成20年7月30日まで欠勤を継続した。
H20. 7. 25	C：人事統括本部長のCは、Xに対し、正当な理由なく勤務を放棄し欠勤しているため、直ちに 出社し就業するよう命じるとのメールを送付。
H20. 7. 31	X：出社
H20. 8. 1	Y社：Xに対し、6月上旬以降の欠勤について、賞罰委員会を開催し、処罰を検討する旨告知。
H20. 8. 28	Y社：Xに対し、平成20年9月30日付をもって諭旨退職処分とする旨通告。
H20. 9. 30	X：同日付けで退職処分となる。退職届への署名は拒否。

3 第1審（東京地判 平成22年6月11日・労判1025号14頁） 資料2

(1) 争点

- ① 本件欠勤が、懲戒事由（正当な理由なしに無断欠勤14日以上に及ぶ）に該当するか
- ② 本件処分の相当性

(2) 参照条文等

Y社就業規則37条

「社員が次の各号の一に該当するときは、雇用を解く。

中略)

4) 諭旨退職に処せられたとき。」

同51条

「会社は、社員が次の各号の一に該当するときは、懲戒処分にする。

中略)

3) 欠勤多くして不真面目なとき、および正当な理由なしに無断欠勤引き続き14日以上に及ぶとき。」

同63条

「傷病その他やむを得ない理由で欠勤するときは、あらかじめ就業報告書により、その理由および見込日数を届け出なければならない。ただし、やむを得ない理由により事前の届出ができない場合は、すみやかに適宜の方法で欠勤の旨を所属長に連絡するとともに、その後遅滞なく所定の手続を取らなければならない。なお、欠勤が1週間以上にわたる場合は、傷病のときは医師の診断書を、その他の理由による場合は相当の証明書を必要とする。」

(3) 判断

争点①：該当すると判断

【要旨】

平成20年6月3日時点において、本件被害事実は認められず、(中略)同月4日以降Xが欠勤することについて正当なあるいはやむを得ない理由は認められない。そして、本件被害事实在認められなかった以上、Xが出勤をして労務を提供することに何らの支障もなかったのであるから、Xが本件欠勤の理由として主張するところは、いずれも本件欠勤を継続する正当なあるいはやむを得ない理由に該当しない。

Xが本件欠勤を継続したことは「正当な理由なしに無断欠勤14日以上に及ぶとき」に該当する。

→労務を提供できるのに提供しなかったという判断

争点②：社会的相当性を欠くとはいえないと判断

【要旨】

Xが本件欠勤を継続した主たる理由は、Xが本件被害事实在認められないというY社の調査の結果に納得ができず、これに固執したことにあるのは明らかであって、XはXの直接の上司ではないC本部長からの出勤を命ずる本件出勤命令が発せられた後である平成20年7月30日まではその考えを改めなかったものである。

平成20年6月3日以降、Xに対して労働契約上の基本的ないし本質的な債務である労務の提供を求めていたY社の対応に契約当事者間の信義に反する点があったものとは認められない。本件欠勤を懲戒事由とする諭旨退職処分は社会的に相当な範囲にとどまるものと認められる。

4 控訴審(東京高裁平成23年1月26日判決・労判1025号5頁) 資料2

争点①：該当しない(懲戒事由はない)と判断

【要旨】

Xが申告した被害事実を認めるに足りる証拠はない。

Y社において、Xの申告した被害事実は、Xの被害妄想など何らかの精神的な不調に基づくものではないかとの疑いを抱くことができたと認められる。

Xが欠勤を継続したのは、Xの被害妄想など何らかの精神的な不調に基づくものであったとすることができるから、Xは就業規則の「傷病その他やむを得ない理由」によって欠勤することが可能であった。

Xが、就業規則 63 条により、病気を理由として欠勤を事前に届け出することは期待することができず、同条「やむを得ない理由により事前の届出が出来ない場合」に該当する。

したがって、Xが有給休暇を消化した後に、申告した被害事実を理由に欠勤を継続したからといって、直ちに正当な理由のない欠勤に該当するということができずこれを無断欠勤として取り扱うのは相当ではない。

Xの欠勤について、精神的な不調が疑われるのであれば、本人あるいは家族、Y社のEHS（環境・衛生・安全部門）を通じた職場復帰へ向けての働きかけや精神的な不調を回腹するまでの休職を促すことが考えられたし、精神的な不調がなかったとすれば、Xが欠勤を長期間継続した場合には無断欠勤となり、懲戒処分の対象となることなどの不利益をXに告知する等の対応をY社がしておれば、6月4日から7月31日まで約40日間、Xが欠勤を継続することはなかった。

Y社が本件処分の理由としている懲戒事由を認めることはできず、本件処分は無効というべきである。

c f Xは、控訴審に至って初めて、被害事実が認められないのであれば精神的不調によるものであるとの主張を追加。

争点②：懲戒事由がないとの判断のため、争点②の判断に入らず。

5 上告審（最高裁平成24年4月27日判決・労判1055号5頁） 資料3

争点①：該当しない（懲戒事由はない）と判断

【要旨】

原審と同旨。

Y社としては、精神科医による健康診断を実施するなどした上で、その診断結果等に
応じて必要な場合は治療を勧めた上で休職等の処分を検討し、その後の経過を見るなど

の対応を採るべきであり、このような対応を採ることなく、Xの出勤しない理由が存在しない事実に基づくものであることから直ちにその欠勤を正当な理由なく無断でされたものとして諭旨退職の懲戒処分の措置をとることは、精神的な不調を抱える労働者に対する使用者の対応としては適切なものとはいえない。

争点②：控訴審と同様。

実務上の注意点

1 事例1・事例2の比較

【共通点】

いずれのXも、何らかの被害事実を訴え、Y社に申告している。Y社は申告を受けて調査したところ、被害事実がないことを確認し、結果をXらに伝えたが、Xらは結果に納得せず、抗議のメールを送付し、または、欠勤するなどしている。なお、いずれの裁判においても、被害事実は認められていない。

さらに、いずれのXからも、対応の背景に精神的な不調があり、Y社の対応に問題があったとの主張がなされている。

【相違点】

在職中、X1（事例1）は、精神的な不調を訴え、うつ病の診断書を提出しているが、X2（事例2）にはそもそも病識がなく、申告はなかった。Y社は、X1については、産業医の診断を受けるよう勧め、問題ないとの判断がされている。一方、X2については、産業医の診断がなされておらず、在職当時の診断書も提出されていない。

X1は、精神的な不調を訴えながらも、長期の欠勤や無断欠勤はなかった。一方、X2は、有給休暇を使い切った後、上司の出勤命令にもかかわらず出勤せず、40日間欠勤している。

X1に対しては、懲戒解雇に至るまでの間、多数の指導や改善プログラムが実施され、降格等がなされた。一方、X2に対しては、Y社は休職の申請についての質問に明確な回答をせず、休職が認められないまま欠勤を継続すればどのような不利益な取り扱いがあるかの説明を行わなかった。

2 実務上の注意点

使用者には、労働者が懲戒事由、解雇事由等に該当するおそれがある場合、労働者側に状況を委ねるのではなく、それらの事由に労働者が該当するに至ることのないよう、使用者として可能な対応が求められていると考えられる。

具体的には、能力欠如や勤務態度の不良がある場合には、適切な注意や指導、改善プログラムの提供等を行うべきであり、精神的不調が疑われる事情があれば、産業医による診断を勧める必要がある。(その前提となる就業規則の定めがあるかどうかも確認する必要がある。) また、現状が改善されない場合(能力向上や勤務態度の改善がみられない場合、無断欠勤が続く場合等)には、懲戒事由、解雇に至る可能性があることも説明し、その可能性を労働者に認識させ、改善を促す必要があると考えられる。

平成 25 年重要判例

きっかわ法律事務所 弁護士 畑井雅史

第 1 根抵当権設定登記抹消登記手続請求本訴，貸金請求反訴事件

（最高裁判所第一小法廷平成 25 年 2 月 28 日判決 資料 7

法学セミナー増刊 速報判例解説 Vol 13 新・判例解説 Watch 81 頁
金融商事判例 1418 号 28 頁）

1 事案の概要

本訴：X が，根抵当権の被担保債権である貸付金債権（受働債権）が相殺等により消滅したとして，Y に対し，根抵当権設定登記の抹消登記手続を求めた事案。

X が相殺の意思表示をした時点で自働債権の消滅時効期間が経過していたところ，X は，自働債権の時効消滅以前に自働債権と受働債権とが相殺適状にあったため民法 508 条により，相殺の効力が認められると主張した。

反訴：Y が X に対して，貸付金債権の残元金等の支払を求めた事案。

Y は，時効消滅以前に自働債権と受働債権は相殺適状になかったため，相殺は無効であると主張した。

2 事実の経過

H7. 4. 17 H8. 10. 29	～	X Y：利息制限法所定の制限を超える利息の約定で継続的な金銭消費貸借取引を行った。
H8. 10. 29		<u>左記時点で，X において過払金に係る不当利得返還請求権（18万0953円）が発生していた。</u>
H14. 1. 23		X は貸金業者 A 社との間で，金銭消費貸借取引等による債務を担保するため，極度額 700 万円の根抵当権を設定し，A 社から 457 万円を借り入れた（*）。 <u>上記金銭消費貸借取引には，X が平成 14 年 3 月～平成 29 年 2 月まで毎月 1 日に約定の元利金を弁済することとし，その支払いを遅延したときは当然に期限の利益を喪失する旨の特約があった。</u>
H15. 1. 6		Y が A 社を吸収合併して，A 社の地位を承継した。
H22. 6. 2		X は，（*）について継続的に弁済を行い，左記時点において，（*）の残元金の額は 188 万 8111 円であった。

H22. 7. 1	<u>Xは（*）について、支払いを遅延し、期限の利益を喪失した。</u>
H22. 8. 17	<u>XはYに対し、上記過払金に係る不当利得返還請求権を含む28万1740円の債権を自働債権とし、（*）を受働債権として対当額で相殺する旨の意思表示を行った。</u>
～H22. 11. 15	Xは上記相殺が有効である場合における（*）の残元利金に相当する166万8715円を弁済した。
H22. 9	YはXに対し、上記過払金に係る不当利得返還請求権の消滅時効を援用する旨の意思表示を行った。

不当利得返還請求権（18万0953円）

X  Y (A)



貸金債権（457万円、平成29年2月まで分割弁済）

平成22年6月2日時点で188万8111円

3 原審の判断（札幌高等裁判所判決平成23年7月8日 資料8）

（1）結論

控訴棄却（相殺は有効であると判断）

（2）理由 *最高裁判決中の原審判決引用部分を参照

ア 本件貸付金残債権は、貸付けの時点で発生し、Xとしては、期限の利益を放棄しさえすれば、これを受働債権として本件過払金返還請求権と相殺することができたのであるから、Aの吸収合併によりXとYとの間で債権債務の相対立する関係が生じた平成15年1月6日の時点で、本件過払金返還請求権と本件貸付金残債権とは相殺適状にあったといえる。

イ そうすると、Xは、民法508条により、消滅時効が援用された本件過払金返還請求権と本件貸付金残債権とを対当額で相殺することができるから、本件根抵当権の被担保債権である貸付金債権は、相殺及び弁済により全て消滅した。

4 本判決の判断

（1）結論

原判決を一部破棄自判・一部破棄差戻し

（2）理由

ア 民法505条1項は、相殺適状につき、「双方の債務が弁済期にあるとき」と規定しているのであるから、その文理に照らせば、自働債権のみならず受働債権についても、弁済期が現実に到来していることが相殺の要件とされていると解される。

(2) 本判決について

ア 文理解釈

民法505条1項

「2人が互いに同種の目的を有する債務を負担する場合において、双方の債務が弁済期にあるときは、各債務者は、その対当額について相殺によってその債務を免れることができる。ただし、債務の性質がこれを許さないときは、この限りでない。」

イ 実質論

「受働債権の債務者がいつでも期限の利益を放棄することができることを理由に両債権が相殺適状にあると解することは、上記債務者が既に享受した期限の利益を自ら遡及的に消滅させることとなって、相当でない。」

(ア) Xによる弁済

期限の利益を喪失しない限り、平成14年3月～平成29年2月まで、Xは毎月一定額を弁済すればよい。

(イ) 相殺適状

原審のように、「XとYとの間で債権債務の相対立する関係が生じた平成15年1月6日の時点で、・・・相殺適状にあった」とすれば、Xは平成15年1月6日以降の任意の時点を選択して相殺の意思表示を行うことができる。

そして、相殺の意思表示が行われると、相殺適状の時点からXは対当額について発生する利息を支払うことがないことになる(相殺の遡及効=民法506条2項)。

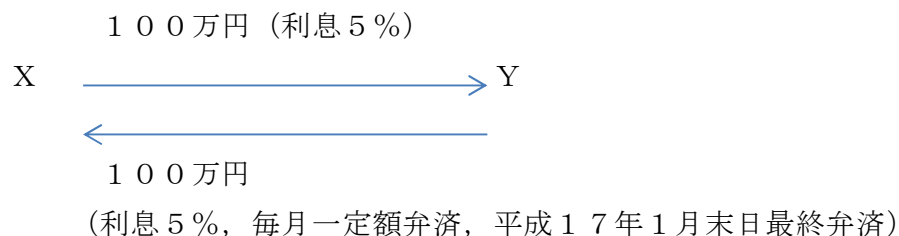
→ ①Xは上記任意の時点まで期限の利益を享受しつつ、相殺の意思表示をすれば、相殺の遡及効による利益をも受けることができる。

②Xは「既に享受した期限の利益を自ら遡及的に消滅させる」ことになる。

(例) 平成15年1月1日相殺適状

平成16年1月1日相殺の意思表示

← 平成15年1月1日相殺の意思表示を行った場合との違い



第2 本判決に関連する民法改正(中間試案)について

1 民法508条及び本判決

民法508条

「時効によって消滅した債権がその消滅以前に相殺に適するようになっていた場合には、その債権者は、相殺をすることができる。」

2 民法改正（中間試案）第23の2

債権者は、時効期間が満了した債権について、債務者が時効を援用するまでの間は、当該債権を自働債権として相殺をすることができるものとする。ただし、時効期間が満了した債権を他人から取得した場合には、この限りでないものとする。

← 時効の援用を停止条件として時効の効果が確定的に生ずるとする判例をふまえたもの