

1 [労働法]

2

3 【第1問】(配点：50)

4 次の事例を読んで、後記の設問に答えなさい。

5

6 【事例】

7 有料職業紹介事業を営むY社は、本社と事業所が一体となった事業場1か所のみで、労働者6人
8 を使用して事業を行っていた。

9 Y社と無期労働契約を締結して雇用されているX1は、時間外・休日労働の時間数が1か月当
10 たり60時間を超える状態が続く中で、Y社社長のAから、午後8時以降は会社内で勤務しないよう
11 にとの通告を受けた。そこでX1は、やむを得ず、求職者の個人情報等の機密情報が記録された記
12 憶媒体(以下「媒体」という。)を、Y社の許可を得ることなく自宅に持ち帰り、自宅で深夜まで残
13 務処理を行うようになった。そのような状況が続いたある日、X1は、会社から帰宅する電車の中
14 でうたた寝をしてしまい、媒体の入った鞆を紛失した。X1は、翌朝出勤してすぐに、Aに媒体を
15 紛失した経緯を説明した。AとX1は、媒体に個人情報が記録されていた求職者160人と連絡を
16 取り、媒体紛失の経緯を説明して謝罪した。Y社は、これらの求職者160人に対し、お詫びの品
17 として金券3000円相当をそれぞれ送付した。

18 Y社は、就業規則を作成していなかったが、各労働者との間で労働契約を締結する際に、後記の
19 労働契約書を手交し、各労働者の署名・押印を得ていた。Y社は、X1の前記の媒体紛失行為が労
20 働契約書第18条第3号、第4号及び第10号記載の懲戒事由に該当するとして、X1に弁明の機
21 会を与えることなく、同第19条に基づき、X1を7日間の出勤停止処分とした。また、Y社は、
22 前記の媒体紛失行為によるY社の損害額を48万円とし、X1に対して48万円の損害を賠償する
23 よう請求した。

24 その後Y社は、他の大手企業に顧客の多くを奪われていく中で、売上げが3年連続で低下し、労
25 働者6人を雇用し続けることが難しい状況となった。そこでAは、「会社の経営方針を正しく理解し、
26 経営改革に柔軟に対応してくれる人材」の雇用を継続し、これに該当しない者2人を解雇するとの
27 方針を立てて、Y社の労働者全員が出席する朝礼の場で、この方針を説明した。このAからの説明
28 に対し、労働者からは特段意見や質問は出なかった。そこでAは、この方針に基づいて被解雇者を
29 決定することとし、全労働者6人の中から、これまでの勤務態度に照らし、会社への協調性や柔軟
30 性に欠ける傾向にあると評価したX2及びX3の2人を選定した(会社の経営方針に協力的である
31 と評価していたX1は、被解雇者に選定しなかった)。Aは、X2及びX3に対し、被解雇者に選定
32 されたことを説明し、30日の予告期間を置いて、両名を解雇した。なお、Y社と各労働者との間
33 で締結された労働契約書には、解雇に関する定めはない。

34

35 【労働契約書(抜粋)】

36 第18条 従業員が次の各号の一に該当する場合は、第19条の定めるところに従い、懲戒を行う。

37 1, 2 (略)

38 3 会社の許可なく、会社の物品や機密情報を持ち出したとき。

39 4 不正な行為により、会社の名誉・信用を毀損し、又は、会社に損害を与えたとき。

40 5～9 (略)

41 10 前各号に準ずる程度の不都合な行為をしたとき。

42 第19条 懲戒は、けん責、減給、出勤停止(14日間を限度とし、無給とする)、諭旨退職、懲戒解
43 雇の5種類とし、会社は情状に応じて処分を決定する。

44 【設 問】

- 45 1. Y社がX 1に対して行った出勤停止処分は有効か。検討すべき法律上の論点を挙げて、あなた
46 の見解を述べなさい。
- 47 2. Y社からX 1への損害賠償請求は認められるか。検討すべき法律上の論点を挙げて、あなたの
48 見解を述べなさい。
- 49 3. Y社がX 2及びX 3に対して行った解雇は有効か。検討すべき法律上の論点を挙げて、あなた
50 の見解を述べなさい。

[参考答案]

1 設問 1

2 1. 「使用者が労働者を懲戒することができる場合」としては、懲戒権の
3 法的根拠及び懲戒事由該当性が必要である。

4 (1) 懲戒は労働者の企業秩序違反行為を理由とする制裁罰であり、そ
5 の実質的根拠は使用者の企業秩序定立・維持権限にある。もっとも、
6 懲戒には罪刑法定主義類似の原則が妥当するから、懲戒権の法的根
7 拠として、懲戒権が労働契約の内容になっていることが必要である。

8 フジ興産事件最高裁判決は、懲戒権の法的根拠として、懲戒の種
9 別・事由を明定している就業規則が必要であると判示している。し
10 かし、少なくとも、就業規則作成義務（労基法 89 条但書）を負わな
11 い使用者については、懲戒に関する就業規則の存在（労基法 89 条 9
12 号）は絶対的な要件ではなく、労使間合意や労働協約により使用者
13 の懲戒権が労働契約の内容になっていれば足りると解すべきである。

14 Y 社は、労働者 6 名の会社であるから、就業規則作成義務を負わ
15 ない。したがって、Y 社の X1 に対する懲戒権は、懲戒の種別・事由
16 を定める労働契約書によって根拠づけられている。

17 (2) X1 は、Y 社の求職者の個人情報等が記録された媒体という「機密
18 事項」を「会社の許可なく」自宅に持ち帰ることで「持ち出した」
19 として、18 条 3 号の懲戒事由に該当する。また、X1 は、電車内で
20 媒体を紛失し、これにより Y 社が求職者 160 名に対して謝罪をする
21 とともに、お詫びの品として金券 3000 円相当をそれぞれ送付して
22 いるため、「不正な行為により、会社の…信用を毀損し、又は、会社
23 に損害を与えたとき」として 18 条 4 号の懲戒事由にも該当する。

1 さらに、3号及び4号該当することから、「前各号に準ずる程度の不
2 都合な行為をしたとき」として18条5号の懲戒事由にも該当する。

3 2. 懲戒は労働者の企業秩序侵害行為を理由とする制裁罰であるから、
4 「客観的に合理的な理由」が認められるには、労働契約上の義務違反
5 だけでなく、企業秩序の現実の侵害又はその実質的危険も必要である。

6 X1は、労働契約上の付随義務としてY社に無断で媒体を会社外に
7 持ち出してはならない義務を負っているのにこれに違反した。その結
8 果、X1は電車内で媒体を紛失し、Y社の信用を毀損するとともに、Y
9 社に48万円の損害を与えたことにより、Y社の企業秩序を現実に侵
10 害した。したがって、X1の懲戒には「客観的に合理的な理由」がある。

11 3. 「社会通念上相当」は、処分の相当性及び適正手続から判断される。

12 X1は、時間外・休日労働の時間数が1カ月当たり60時間を超える
13 状態が続いており、社長Aから午後8時以降は会社内で勤務しないよ
14 うにと通告を受けたため、やむを得ず、会社外で残業をするために媒
15 体を持ち出し、深夜まで残務処理を行っていた。そして、甚だしい過
16 労の結果、帰宅中の電車内でうたた寝をしてしまい、媒体の入った鞆
17 を紛失するに至った。このように、X1による媒体の無断持ち出し及び
18 紛失には、X1に甚だしい過労を恒常的に行わせるとともに、残業時間
19 を減らすための工作として午後8時以降は会社内で勤務しないように
20 命じたY社側にある。そうすると、X1の非違行為はさほど重いもの
21 ではない。したがって、7日間の出勤停止処分は、非違行為の軽重と
22 懲戒処分との均衡を欠くものであり、処分の相当性は認められない。

23 また、X1に弁明の機会を与えていないため、適正手続違反もある。

1 したがって、X1 に対する出勤停止処分は、「社会通念上相当」とは
2 いえず、懲戒権濫用として無効である。

3 設問 2

4 1. X1 は、Y 社に無断で媒体を会社外に持ち出すことで、労働契約上の
5 付随義務に違反したのだから、「債務の本旨に従って履行をしないとき」
6 (民法 415 条 1 項本文) に当たる。その結果、X1 は帰宅中の電車
7 内で媒体を紛失し、Y 社が求職者 160 名に対してお詫びの品として金
8 券 3000 円相当をそれぞれ送付しているため、X1 の付随義務違反「に
9 よって」、Y 社に 48 万円の財産的「損害」が生じた。労働契約上の手
10 段債務の不履行と免責事由の存在とは表裏一体の関係にあるから、X1
11 には免責事由 (民法 415 条但書) は認められない。したがって、Y 社
12 の X1 に対する債務不履行を理由とする損害賠償請求権が発生する。

13 2. 報償責任に基づく損害の公平な分担という使用者責任 (民法 715 条)
14 の制度趣旨に照らし、使用者から労働者に対する損害賠償請求は、損
15 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
16 いて認められると解すべきである。

17 設問 1 の 3 で論じた通り、X1 の付随義務違反及びこれに基づく損
18 害の発生には、Y 社側に相当大きな落ち度がある。にもかかわらず、
19 X1 に損害を負担させることは、損害の公平な分担という見地に反す
20 る。したがって、損害賠償請求は認められない。

21 設問 3

22 1. 使用者には解雇の自由があり (民法 627 条 1 項)、就業規則等で解
23 雇事由を定めた場合には解雇事由がその範囲に限定されるだけであ

1 　　るから、懲戒と異なり、解雇に関する労使間合意や就業規則がなくて
2 　　も使用者の解雇権は否定されない。したがって、Y社では、労働契約
3 　　書に解雇に関する定めがない上、解雇に関する就業規則もないにもか
4 　　かわらず、解雇権が認められる。

5 　　2. X2・X3に対する解雇は整理解雇である。

6 　　(1) 整理解雇は労働者に帰責事由がない状況で行われるものだから、
7 　　その有効性は厳格に判断するべきである。そこで、整理解雇が解雇
8 　　権濫用(労契法16条)に当たらず有効であるといえるためには、①
9 　　人員削減の必要性、②解雇回避努力、③被解雇者選定の合理性及び
10 　　④手続の相当性が必要であると解する。

11 　　(2) 確かに、Y社は、他の大手企業に顧客の多くを奪われていく中で、
12 　　売上げが3年連続で低下し、労働者6人を雇用し続けることが難し
13 　　い状況となったのだから、人員削減の必要性がある(①)。

14 　　また、労働者6名の小規模なY社では、配置転換等による解雇回
15 　　避努力は期待できないから、解雇回避努力義務違反もない(②)。

16 　　さらに、社長Aは、Y社の労働者全員が出席する朝礼の場で、整
17 　　理解雇とその際の人選基準について説明し、これに対して労働者か
18 　　ら特段意見や質問が出なかったことから、手続の相当性もある(④)。

19 　　しかし、「会社の経営方針を正しく理解し、経営改革に柔軟に対応
20 　　してくれる人材」かどうかという選定基準は、抽象的であり、基準
21 　　としての客観性を欠き恣意的又は不公平な選定を許すことになるか
22 　　ら、不合理である。したがって、このような基準に基づく選定に合
23 　　理性はない(③)。よって、X2及びX3に対する解雇は無効である。

1 【第2問】(配点：50)

2 次の事例を読んで、後記の設問に答えなさい。

3
4 【事例】

5 1 合板等の製造等を業とするY社は、本社工場と3つの支工場を有し、その従業員の約8割がA
6 労働組合に加入していた。同組合には、本社工場に事務局を置く組合本部とは別に支工場ごとに
7 組合支部が置かれていたが、各支部は、同組合の下部機構であって、各支工場に特有の問題につ
8 いては工場協議会を開催して工場側と折衝して処理するなどしていたものの、組合本部とは独立
9 してY社と団体交渉をしたり、労働協約を締結したりする権限はなかった。Xは、Y社F支工場
10 従業員であり、A労働組合F支部長である。

11 2 令和2年1月20日、Y社T支工場において原料木粉の粉塵爆発と思われる事故が発生し、従
12 業員1人が死亡したほか複数の者が負傷した。労働基準監督官等の調査によっても事故原因の特
13 定には至らなかったが、爆発の中心地点にあったM社製機械が着火源になった可能性が調査の過
14 程で指摘され、そのことがM社製の同型同年式の機械を使用していたF支工場従業員を著しく動
15 揺させた。その結果、生命の危険があるなどとして同機械による作業を拒否する者が現れ、一部
16 の従業員が繁忙期を乗り越えるためにやむなく集中的にこの作業を受け持つという状況が生じた。
17 同年2月3日、F支工場製造部長であるBは、この状況を解消すべく、F支工場の工場長である
18 Wに対し、「安心して働ける環境の回復のため、M社製機械を全て廃棄し、L社製の同等品を導入
19 すべきである」旨、意見を具申した。Bは、かつて組合員であったが、創業者である代表取締役
20 Zに管理能力を買われて現職に昇進し、人事権を有する管理職となるに伴い、非組合員となっ
21 ていた。

22 Wは、Zの三男であって長く経理部門の要職を務め、工場勤務の経験はないものの、製造部門
23 の経費率が特に高いF支工場の経営見直しのため、Zの判断で工場長に任命されていた。Wは、
24 M社製機械を事故の原因とする科学的根拠が乏しい中で「安心」のために設備更新をするという
25 コスト意識を欠く提案をするBに憤りを覚え、Bに「お前らは、ありもしない亡霊を仕立てて、
26 金がかかることばかり考える。機械にケチをつける暇があったら危険予測活動を徹底しろ。親父
27 はかわいがっていたようだが、お前はもうだめだな。」と言って罵倒した。

28 かねてWの工場運営方針に不満を覚えていたBは、激高してWの胸ぐらにつかみかかり、周囲
29 にいた製造部の従業員に制止されながらもなおWに罵声を浴びせた。Wは、暴行についての謝罪
30 と機械の更新をしない方針に従うことをBに指示したが、Bは返事をしなかった。Wから事態の
31 報告を受けたY社は、Bには後記の就業規則第59条第5号及び第6号の懲戒事由があり、その
32 情状は極めて重いとし、Bに同規則所定の弁明の機会を与えた上で、同年3月2日、Bに対して
33 同年4月2日付けで懲戒解雇する旨を予告し、同日、同人を懲戒解雇した。

34 3 Xは、Bの懲戒解雇は、人命を軽視するWの策動による不当なものであるということとどまらず、
35 組合員がどれだけ会社の発展に身を捧げ、管理職に栄進したとしても、創業家の一存で解雇され
36 得ることを示すものであり、放置すれば組合員の将来に希望はないと考えた。そこでXは、F支
37 部の幹部数人と協議の上、Bの懲戒解雇の撤回を本社に上申するようWに要求し、これが拒否さ
38 れた場合にはF支部組合員15人(製造ライン従業員の約8割)が示威的に一斉に早退し、罷業
39 に入るという計画を立てた。

40 Xは、この計画を組合本部のP書記長に電話で伝達したが、Pは、Bの懲戒解雇に対しては厳
41 重に抗議すべきであるとしつつ、要求が拒否された場合に組合員が一斉に早退して罷業する行動
42 にまで及ぶのは時期尚早であり、相当ではないと返答した。しかしながら、Xは、交渉が長期化
43 すれば不当な前例が既成事実化しかねないことを懸念し、組合本部の了承を得ないまま、F支部
44 組合員にはそのことを秘して、計画を実行に移すこととした。

45 4 同年4月13日午前10時頃、Xは、F支部組合員10人を引き連れて工場長室前に赴き、同
46 室の扉を激しくノックして「工場長！B部長の解雇の件でお願いしたいことがある。」と叫んだ。

47 Wは、管理職であったBの懲戒解雇について組合と話すことはないと考え、返事もせずに無視

48 した。Xは、さらに激しくノックしながら、「工場長！組合としてB部長の懲戒解雇の撤回を要求
49 する。聞こえないのか。現場を分かっているのはあんたじゃない。B部長だ。そのB部長をクビ
50 にして俺たちを爆弾のそばで働かせ、浮いた経費で飲む洋酒はそんなにうまいか！」と大声で言
51 い放った。Xは、Wがなおも返事をしないことから、同行した組合員に「この野郎は俺たちが大
52 人しく作業をしているうちは動く気はない。こんなところでワイワイ言っても無駄だ。聞く気が
53 ないなら俺たちも作業を放棄せざるを得ない。B部長が戻り、怯えて働かずに済むようになるま
54 で、組合は断固戦う。」などと言ってあおり、工場長室前を立ち去った。F支部組合員は、支部長
55 の指揮によるものである以上本部が了解した方針であるものと誤信しつつも、Y社の対応やWの
56 態度に憤りを覚え、Xに賛同し、同日午前11時30分頃、全員がXと共に早退届を提出してF
57 支工場から立ち去った。

58 同日から始まった同盟罷業は、組合本部の仲介により要求事項の実現を見ないまま同月21日
59 に終了したが、その間、F支工場の製造部門の操業が完全に停止したため、Y社は、生産予定で
60 あった全製品について納期を守ることができず、その後取引先から債務不履行責任を問われるな
61 どの事態となった。

62 また、Xは、罷業期間中、世論を味方に付けるため、F支部名義の情報宣伝活動用アカウント
63 でインターネット上に「創業家の横暴・人命を無視した搾取の実態」などと題したY社経営陣を
64 批判する投稿をしたり、Y社製品の不買を呼び掛ける投稿をしたりした。これらの投稿の大部分
65 は、事実を誇張してY社を攻撃・中傷する過激なものであり、それがインターネット上で注目を
66 集めた結果、これに呼応してY社を批判する匿名の投稿が爆発的に増加するとともに、これらの
67 投稿の内容や騒動の経過が全国放送のテレビ番組で取り上げられ、それが更に反響を拡大させ、
68 本社に抗議の電話が殺到するなどした。

69 5 Y社は、X自身が罷業期間中一切出勤せず、組合本部の了解も得ずにF支部組合員を扇動し、
70 罷業させた行為は就業規則第59条第1号、第4号及び第6号から第8号までの懲戒事由に、ま
71 た、Y社を誹謗中傷する、事実に基づかない内容の投稿を拡散させ、本社への抗議の電話を殺到
72 させた行為は同条第4号及び第6号から第8号までの懲戒事由に、それぞれ該当し、いずれも情
73 状は極めて重いとし、Xに同規則所定の弁明の機会を与えた上で、同年6月1日、Xに対して同
74 年7月3日付けで懲戒解雇する旨を予告し、同日、同人を懲戒解雇した。

75
76 **【Y社就業規則（抜粋）】**

77 第59条 従業員が次のいずれかに該当するときは、情状に応じ、訓戒、けん責、減給、出勤停止、
78 降格、諭旨退職、懲戒解雇に処する。

- 79 1 正当な理由なく、無断で3日以上欠勤し、出勤の督促に応じなかったとき。
80 2, 3 (略)
81 4 故意又は重大な過失により会社に重大な損害を与えたとき。
82 5 会社内において刑法その他刑罰法規の各規定に違反する行為を行い、その犯罪事実が明らかとな
83 ったとき（当該行為が軽微な違反である場合を除く。）。
84 6 勤務怠慢、素行不良又は会社の秩序又は風紀を乱したとき。
85 7 他の従業員の業務を妨害したとき。
86 8 私生活上の非違行為や会社に対する誹謗中傷等によって会社の名誉・信用を傷つけ、業務に重大
87 な悪影響を及ぼすような行為があったとき。
88 9 その他前各号に準ずる程度の行為があったとき。

89 第60条 前条の規定により懲戒を行うときは、当該従業員に対し、事前に弁明の機会を与える。

90
91 **【設問】**

92 Y社がXに対して行った懲戒解雇は有効か。検討すべき法律上の論点を挙げて、あなたの見解を
93 述べなさい。

[参考答案]

1 第1. 不利益取扱いの不当労働行為（労組法7条1号）

2 1. 7条違反の法律行為は、同条を通じて当然に無効になると解される。

3 2. Xに対する懲戒解雇は「不利益な取扱い」に当たる。では、懲戒理

4 由とされているXの行為は「労働組合の正当な行為」に当たるか。

5 (1) 同盟罷業は争議行為である。争議行為の正当性は、主体、目的、

6 手続及び態様から判断される。

7 ア. 争議行為は団交促進手段として保障されるものだから、その目

8 的は、義務的団交事項、すなわち、争議行為を行う労働組合の組

9 合員の労働条件その他の待遇又は集团的労使関係の運営に関する
10 事項であって、使用者が解決可能な事項の実現に限られる。

11 Bは、T支工場における爆発事故の原因としてM社製機械が着

12 火源になった可能性が調査過程で指摘されたため、F支工場製造

13 部長として、F支工場長Wに対してM社製機械を全て廃棄して

14 L社製の同等品を導入すべき旨の意見を具申した際に、Bの意見

15 を応じないでBを罵倒したWの態度に激高し、Wの胸ぐらを掴

16 んでXに罵声を浴びせ、謝罪もしなかったところ、懲戒解雇され

17 た。もし、Bに対する懲戒解雇を放置すると、F支部組合員は、

18 報復的な懲戒処分を恐れて工場の安全面について意見を言うこ

19 とができず、安全面に不安が残るまま工場内で業務に従事するこ

20 とを強いられることになる。この意味で、非組合員Bに対する懲

21 戒解雇の撤回も、F支部組合員の将来における労働条件その他の

22 待遇に関する事項であるといえる。

23 Bに対する懲戒解雇の撤回は、Y社において解決可能な事項で

1 もあるから、義務的団交事項に当たる。したがって、その実現を
2 目指す同盟罷業には、目的の正当性がある。

3 イ．争議行為は「労働組合」(2条)による団体交渉の促進手段とし
4 て保障されるものだから、その主体は「労働組合」に限られる。

5 A組合の各支部は、A組合の下部組織であり、組合本部とは独
6 立してY社と団体交渉をする権限を有しない。そうすると、F支
7 部は、A組合から独立した「労働組合」ではない。そのため、Xが
8 組合本部の承認を得ないで行った同盟罷業は、山猫ストであり、
9 A組合による行為ではないから、主体の正当性を欠く。

10 ウ．争議行為は同盟罷業という消極的態様にとどまる限りは原則と
11 して正当であるが、使用者の営業の自由や財産権を不当に侵害す
12 るものは態様の正当性を欠く。

13 Xは、4月13日から同月21日までの9日間の長期間にわたり、
14 F支工場の製造ライン従業員約20名の半数を超える11名で同盟
15 罷業を行い、その結果、F支工場の製造部門の操業が完全に停止
16 し、Y社は、生産予定であった全製品について納期を守ることが
17 できず、その後取引先から債務不履行責任を問われるなどの事態
18 となった。そうすると、Xの同盟罷業は、Y社の営業の自由を不
19 当に侵害する態様のものであり、態様の正当性も欠く。

20 エ．Xの同盟罷業は、手続面について判断するまでもなく、主体及
21 び態様の面で正当性を欠く。

22 (2) XがF支部名義の情報宣伝活動用アカウントでインターネット上
23 にY社経営陣を批判する投稿やY社製品の不買を呼び掛ける投稿

1 をしたこと（以下「本件投稿」とする）についてはどうか。

2 ア．争議行為はストライキを中心とする概念であるから、ストライ
3 キに付随する積極的行為であっても、ストライキを維持・強化す
4 るものでないならば争議行為に当たらない。

5 本件投稿は、同盟罷業期間中に行われているものの、世論を味
6 方につけることを目的とするものだから、ストライキを維持・強
7 化するために行われたものではない。したがって、本件投稿は、
8 争議行為ではなく組合活動である。

9 イ．組合活動の正当性は、主体、目的及び態様から判断される。組
10 合活動の主体は「労働組合」であるところ、組合民主主義の原則
11 に照らし、組合執行部の方針と一致しない組合内少数派の活動で
12 あっても、組合内の民主的意思形成に資するものであれば主体面
13 での正当性が認められると解する。

14 本件投稿は、組合本部の了解を得ない活動であるところ、世論
15 を味方につけるために会社外の者たちに向けて行われているも
16 のだから、A組合の民主的意思形成に資するものではない。した
17 がって、本件投稿には主体の正当性がない。

18 ウ．組合活動権は、①労働義務違反、②施設管理権侵害及び③誠実
19 義務違反のいずれも伴わない態様で行われる必要がある。

20 本件投稿は、同盟罷業期間中に企業施設を利用しないで行われ
21 ているから、①②に当たらない。しかし、本件投稿は、その大部
22 分が事実を誇張してY社を攻撃・中傷する過激なものであり、こ
23 れにより本社に抗議の電話が殺到するなどしているから、Y社の

1 信用や営業の自由を不当に侵害することにより労働契約上の誠
2 実義務に違反する。したがって、③に当たり態様の正当性も欠く。

3 エ.以上より、目的を判断するまでもなく組合活動の正当性を欠く。

4 3. いずれの行為も「労働組合の正当な行為」ではないから、これを理
5 由とする懲戒解雇には不利益取扱いの不当労働行為は成立しない。

6 第2. 懲戒権濫用（労契法15条）

7 1. 「使用者が労働者を懲戒することができる場合」としては、懲戒権の
8 法的根拠及び懲戒事由該当性が必要である。

9 Y社では、懲戒の種別・事由を明定する就業規則の規定があるから
10 （労基89条9号）、懲戒権が法的に根拠づけられている。

11 同盟罷業も本件投稿も正当性を欠くものであり、これによりY社の
12 信用を毀損したりY社に損害を被らせているから、就業規則59条1
13 号、2号、4号及び6号から8号所定の懲戒事由に該当する。

14 2. Xの各行為は、前記1の通りY社の企業秩序を現実に侵害するも
15 のだから、Xの懲戒解雇には「客観的に合理的な理由」がある。

16 3. 「社会通念上相当」は、処分の相当性及び適正手続から判断される。

17 各行為による企業秩序は甚だしいものであり、Xはこれらの行為を
18 主導している。そうすると、Xだけが懲戒処分の対象者となっている
19 ことを踏まえても、懲戒解雇には処分の相当性がある。

20 Xに就業規則所定の弁明の機会を与えることで適正手続も履践して
21 いるから、Xに対する懲戒解雇は「社会通念上相当」である。

22 4. したがって、Xに対する懲戒解雇は解雇権濫用にも当たらない。

23 第3. 以上より、Xに対する懲戒解雇は有効である。 以上