

1 **〔第11問〕**

[Aランク]

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 Xは、大学4年生であった令和2年4月頃、Y社の会社説明に参加した後、適性検査・
6 面接試験を経て、同年5月30日頃、書面により人事担当者であるCの名義による内々
7 定通知を受領した。

8 同通知書には「正式な内定通知授与は令和2年10月1日とする」旨が明記されてい
9 るとともに、「令和3年4月1日にY社に入社することを承諾する」旨が記載されたY社
10 の代表取締役Aを宛先とする入社承諾書が同封されていたため、Xは、同入社承諾書に
11 署名・押印して返送し、その後、他の企業の採用内々定を断るとともに、最終面接を受
12 けていた他の企業に対しても辞退を通知した。

13 令和2年までの就職活動（令和3年4月入社に向けた就職活動）では、複数の企業か
14 ら内々定のみならず内定を得る新卒者も存在し、Xを含めて内々定を受けながら就職活
15 動を継続している新卒者も少なくなかった。

16 その後、令和2年9月25日、CがXに架電して、同年10月2日に内定授与を行う
17 旨を伝えた。これを受けて、Xは、Y社に採用されるであろうという期待を強め、採用
18 内定通知書授与の日に着用するためのスーツを新調するなどの準備を進めていた。

19 ところが、Y社は、経済情勢の悪化を理由に、同年9月29日付け書面でXに対して
20 内々定取消しを通知した。なお、経済情勢の悪化は、令和2年3月頃から存在していた。

21 Xは、採用内々定の取消しは不当であると考えている。

22

23 **〔設 問〕**

24 Xは、Y社に対して、いかなる請求をすることができるか。検討すべき法律上の論点
25 を挙げて、あなたの意見を述べなさい。

[解説]

1. Xは、主位的に、Y社からの採用内々定によりX・Y社間で労働契約が成立したことを前提として、採用内々定の取消しが無効であるとの理由から、①労働契約上の地位の確認、②令和3年4月1日以降の未払賃金の支払い（民法536条2項前段）、及び③不当な採用内々定の取消しにより生じた損害の賠償（民法709条、710条）を請求することが考えられる。

また、Xは、予備的に、Y社からの採用内々定によりX・Y社間で労働契約が成立していないと判断された場合に備えて、④不当な採用内々定の取消しにより生じた損害の賠償（民法709条、710条）を請求することも考えられる。

2. 主位的請求

主位的請求（①ないし③）が認められるためには、少なくとも、⑦Y社からの採用内々定によりX・Y社間で労働契約が成立したと、⑧採用内々定の取消しが無効であることが必要である。

⑦については、採用内々定の実態は多様であるから、採用内々定の法的性質は、当該企業の当該年度における採用内々定の実態に即して判断するべきであると解されている。

コーセーアールイー [第2] 事件判決は、当該事案の事実関係に着目した上で、「本件内々定は、…正式な内定とは明らかにその性質を異にするものであって、正式な内定までの間、企業が新卒者をできるだけ囲い込んで、他の企業に流れることを防ごうとする事実上の活動の域を出るものではない…。Xらも、そのこと自体は十分に認識していたのである」との理由から、就労始期付解約権留保付労働契約の成立を否定している。

3. 予備的請求

仮にX・Y社間に労働契約が成立していない場合、採用内々定の事案で労働契約の成立を否定した上で会社の契約締結過程における信義則違反による過失（契約締結上の過失）に基づく不法行為の成立を認め、慰謝料の賠償請求を肯定したコーセーアールイー [第2] 事件判決を踏まえて、不法行為に基づく慰謝料の賠償の請求について検討することになる。

大日本印刷事件・最判 S54.7.20 (百9・CB142)、速修 61 頁 [論点 1]、論証集 15 頁 [論点 1]

福岡高判 H23.3.10 (CB145)、速修 62 頁 (判例 2)、論証集 16 頁 (補足 2)

福岡高判 H23.3.10 (CB145)、速修 64 頁 [論点 3]、論証集 16 頁 [論点 3]

[模範答案]

1 1. X は、採用内々定による労働契約の成立を前提として、採用内々定
2 の取消しが無効であるとの理由から、①労働契約上の地位の確認、②
3 令和3年4月1日以降の未払賃金の支払い（民法536条2項前段）、
4 及び③採用内々定の取消しにより生じた損害の賠償を請求（民法709
5 条、710条）することが考えられる。

6 (1) 採用内々定の実態は多様であるから、採用内々定の法的性質は当
7 該企業の当該年度における採用内々定の実態に即して判断する。

8 確かに、X は、採用内々定通知を受けた後、入社承諾書に署名・
9 押印してこれを Y 社に返送した上、他の企業の採用内々定を断ると
10 ともに、最終面接を受けていた他の企業に対しても辞退を通知して
11 いるため、採用内々定通知により X・Y 社間に労働契約が成立した
12 ことを前提にした行動に及んでいる。

13 しかし、入社承諾書には「令和3年4月1日に Y 社に入社するこ
14 とを承諾する」旨が記載されているにとどまり、「内々定者が自己都
15 合による内々定の取消しをしない」といった入社を誓約する旨の記
16 載や Y 社側の解約権留保を認める旨の記載はない。

17 しかも、令和2年までの就職活動では、複数の企業から内々定の
18 みならず内定を得る新卒者も存在し、X を含めて内々定を受けなが
19 ら就職活動を継続している新卒者も少なくなかった。

20 さらに、Y 社は、令和2年10月2日付けで正式内定を行うこと
21 を前提として、本件内々定通知をしているのだから、X・Y 社間にお
22 ける労働契約締結の確定的意思表示は早くても正式内定時まで留保
23 されていると考えるのが自然である。

1 そうすると、本件採用内々定は、正式な内定までの間、Y社が新
2 卒者をできるだけ囲い込んで、他の企業に流れることを防ごうとす
3 る事実上の活動の域を出るものではない。Xも、そのこと自体は十
4 分に認識していたといえるから、本件採用内々定通知により X・Y
5 社間に労働契約が成立したとはいえない。

6 (2) したがって、労働契約の成立を前提とする①②③の請求は、いず
7 れも認められない。

8 2. Xは、不当な採用内々定の取消しにより労働契約締結に対する期待
9 的利益が侵害されたとして、④慰謝料及び逸失賃金相当額の損害の賠
10 償を請求する（民法709条、710条）ことが考えられる。

11 (1) 労働契約が確実に締結されるであろうという期待が法的保護に値
12 する程度に高まっていたといえる場合には、かかる期待的利益が「法
13 律上保護される利益」として認められると解する。

14 前記1(1)の通りXが労働契約の成立を前提とした行動に及んで
15 いること、Xが採用内定通知書授与の日程の連絡を受けてより一層
16 契約締結に対する期待を強めて採用内定通知書授与の日に着用する
17 ためのスーツを新調するなどの準備を進めていたこと、入社承諾書
18 の授受があったこと、Xが他企業での就職活動を止めたこと、Y社
19 側から採用内々定を取り消す可能性があることを示唆する発言がな
20 かったことから、Y社との間に労働契約が確実に締結されるであろ
21 うというXの期待が法的保護に値する程度に高まっていたといえ
22 る。

23 したがって、Xの期待的利益は「法律上保護される利益」に当た

1 り、Y社による内々定取消しはこれを「侵害」するものである。

2 (2) 使用者は、労働者が労働契約締結に関する期待的利益を有するこ

3 とに対応して、契約締結過程における信義則に基づき、当該労働者

4 が内々定取消しによって受ける不利益を可能な限り少なくする方途

5 を講じる義務を負う。

6 経済情勢の悪化という事態は、採用内定通知書授与の日がXに通

7 知された令和2年9月25日以前から存在した事情であるから、Y

8 社は、上記通知以前の早い段階で、Xに対して採用内々定の取消し

9 の可能性がある旨を伝えるなどする義務を負う。にもかかわらず、

10 Y社は上記の義務を怠ったのだから、「過失」が認められる。

11 (3) Xは、内々定の取消により精神的苦痛を受けるから、慰謝料とい

12 う「損害」については、内々定取消しとの間で相当因果関係が認め

13 られる。これに対し、Xが内々定取消しの通知を受けたのは令和2

14 年9月29日であるため、直ぐに就職活動を再開すれば令和3年4

15 月入社に間に合わせる事が十分可能であるから、仮にXが令和3

16 年4月以降も就職していないために逸失賃金相当額の「損害」を被

17 っているとしても、かかる損害については内々定取消しとの間で相

18 当因果関係があるとはいえない。

19 したがって、慰謝料の賠償の請求が認められるにとどまる。以上

1 [第12問]

[Aランク]

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 Xは、平成30年3月に大学の理工学部を卒業し、自動車製造会社に勤務していた
6 が、自己が希望していた電気自動車の開発に携わることができず、営業を担当させら
7 れたことから、転職したいと考えるようになった。

8 学校法人Yは、同法人が経営する私立高校（以下「Y高校」という。）について、
9 理数系特進クラスを設けて生徒数を増加させるとの方針を採り、理科系教育に力を入
10 れるべく、物理教員の中途採用を拡充することとし、令和2年6月に、就職情報誌に
11 物理教員の中途採用者募集広告を出した。

12 Xは大学在学中に教員を志望し、教員免許を取得していたこともあり、前記募集広
13 告を見て応募し、筆記試験を受け、令和2年9月に実施された採用説明会に出席した。

14 Xは、同年10月に実施された採用面接の際、Yの理事長から、「契約期間は令和
15 3年4月1日から1年ということに一応しておきます。その1年間の勤務状態を見て
16 再雇用するかどうかを決めたいと思います。その条件で良ければあなたを本校に採用
17 したいと思います。」と言われたが、Xとしては、早く転職して念願の教員になりた
18 かったことから、その申出を承諾するとともに、「私は、令和4年3月31日までの
19 契約期間1年の常勤講師としてYに採用されることを承諾いたします。同期間が満了
20 したときは解雇予告その他何らの通知を要せず、期間満了の日に当然退職の効果が生
21 ずることに異議はありません。」という内容の誓約書をYに提出した。なお、Yは、
22 教員経験のない者を新規採用する際の契約期間については、Xに限らず、これを1年
23 としていたが、同期間経過後に引き続き雇用する場合に契約書作成の手続等は採られ
24 ていなかった。

25 Xは、Yに採用され、令和3年4月1日からY高校において物理教員として勤務し、
26 同僚教員と同程度の週12時限の特進クラスの授業を受け持ち、卓球部の顧問として
27 部活指導等も行っていった。

28 その後、Yは、父母会からXの授業は特進クラスのレベルに達していないとのクレ
29 ームが相次いでいるため再雇用はしないとして、Xに対し、令和4年3月31日をも
30 ってXの労働契約は期間満了により終了する旨の通知を行った。

31
32 【設 問】

33 弁護士であるあなたが、Xから、Y高校で今後も教員として働き続けるため、Yを
34 相手方として訴えを提起したいとの相談を受けた場合に検討すべき法律上の問題点を
35 指摘し、それについてのあなたの見解を述べなさい。

[解説]

1. Xは、令和4年4月1日以降もX・Y間における労働契約が存続しているとして、Yに対する労働契約上の地位の確認を求めて民事訴訟を提起することが考えられる。
2. まず、X・Y間の労働契約には1年間という期間が付されており、これが試用期間ではなく契約期間なのであれば、令和4年3月31日をもってX・Y間の労働契約が期間満了により終了するのが原則である。そこで、X・Y間の労働契約に付された1年間という期間が試用期間なのか契約期間なのかが問題となる。
3. 1年間の期間が試用期間である場合には、試用期間付き労働契約の法的性質が問題となり、解約権留保付労働契約であると解されるのであれば、「令和4年3月31日をもってXの労働契約は期間満了によって終了する旨の通知」は留保解約権の行使による無期労働契約の解雇に当たるから、同通知の解雇としての有効性について解雇権濫用法理（労契法16条）によって判断することになる。
これに対し、1年間の期間が契約期間である場合には、「令和4年3月31日をもってXの労働契約は期間満了によって終了する旨の通知」は解雇ではなく更新拒絶の通知に当たるから、労契法19条の適用が問題となる。

神戸弘陵学園事件・最判 H2.6.5 (百80・CB140)、速修 66 頁 [論点 2]、論証集 18 頁 [論点 2]

神戸弘陵学園事件、速修 66 頁 [論点 1]、論証集 17 頁 [論点 1]

[模範答案]

1 1. Xは、令和4年4月1日以降もX・Y間における労働契約が存続し
2 ているとして、Yに対する労働契約上の地位の確認を求めて民事訴訟
3 を提起することが考えられる。

4 2. X・Y間の労働契約に付されている1年間の期間が契約期間なので
5 あれば、令和4年3月31日をもってX・Y間の労働契約が期間満了
6 により終了するのが原則である。そこで、試用期間と契約期間の区別
7 が問題となる。

8 (1) 新規契約の際に付された雇用契約の期間は、①その目的が労働者
9 の適性の評価・判断にある場合には、②その期間の満了により雇用
10 契約が当然に終了する旨の明確な合意が当事者間に成立しているな
11 どの特段の事情があるときを除き、試用期間であると解される。

12 (2) 確かに、採用面接の際に、Yの理事長は、1年間の勤務状態を見
13 て再雇用するかどうかを決めたい旨の説明をしており、これは、教
14 員の経験がないXについて1年間の勤務状態を見て教員としての適
15 性を評価・判断するという趣旨のものである。したがって、1年間
16 の契約期間は、Xの教員としての適性を評価・判断する目的で付さ
17 れたものである(①)。

18 また、Yの理事長は、契約期間を1年間とすることについて「一
19 応」という表現を付加しており、「再雇用」という文言も厳密な法律
20 的意味において雇用契約を新たに締結しなければ期間満了により契
21 約が終了する趣旨で述べたものではないとみる余地もある。

22 しかし、Xは、期間満了後の当然退職に異議がない旨の誓約書を
23 契約締結時点で提出している。また、Xは、長期雇用を望むのが通

1 常である新卒採用者ではなく、中途採用者にすぎない。そうすると、
2 ②の合意が認められるというべきである。

3 したがって、1年間は有期労働契約の期間となる。

4 3. 有期労働契約は期間満了により終了するから、Yの通知は更新拒絶
5 の通知である。そこで、労契法19条の適用を検討する。

6 (1) 同条1号は実質的に無期労働契約と同視できる場合を、同条2号
7 は契約更新に対する合理的期待が認められる場合を意味する。

8 契約は一度も更新されていないから、X・Y間の労働契約を実質的
9 に無期労働契約と同視できるとはいえず、1号には該当しない。も
10 っとも、Xは同僚教員と同程度の週12時限の特進クラスの授業を
11 受け持ち、卓球部の顧問として部活動指導等も行っていたのだから、
12 その職務内容・勤務実態は無期契約労働者である同僚教員と同一性・
13 近似性を有する。しかも、更新の際に契約書作成の手続等は採られ
14 ておらず更新手続が形骸化しているともいい得るから、前述した暫
15 約書提出の事情を踏まえても、契約更新に対する期待にはなお合理
16 性が認められる。したがって、2号に該当する。

17 (2) Xの授業が特進クラスのレベルに達していないとのクレームが相
18 次いでいる状況下で、Xに現職を継続させることはできない。そし
19 て、Yは物理系の特進クラスを担当させるためにXを採用したのだ
20 から、他のクラスなどへの異動もできない。したがって、更新拒絶
21 には客観的合理的理由及び社会通念上の相当性がある。

22 (3) よって、19条による更新申込みの承諾擬制は認められず、期間満
23 了により労働契約が終了するから、Xの請求は認められない。以上

1 [第13問]

[Bランク]

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 Y社では、就業規則により週休2日制を採用し、月曜日から金曜日までを労働日、
6 土曜日を法定外休日、日曜日を法定休日と定めている。

7 Y社が多数組合であるA労働組合との間で締結した労働協約では、「月曜日から金
8 曜日までを労働日、土曜日を法定外休日、日曜日を法定休日とし、土曜日に出勤して
9 も割増賃金は支払わない」旨が定められている。

10 もっとも、創業当初から令和3年までの約30年間、土曜日の出勤に対しては3割
11 5分の割増賃金を支払うという取扱いが継続されている。なお、Y社では、従業員を
12 土曜日に出勤させることは、1年に1回あるかないかというくらい、稀であった。

13 令和3年6月頃、勤務部長がBからCに代わり、Cは、自分も社長も知らない上記
14 取扱いは撤廃するべきであるとして、以後、土曜日の出勤に対しては通常の労働時間
15 の賃金を支払うにとどまるという対応に変更することとした。

16 Xは、少数組合であるD労働組合の組合員であり、令和3年10月に一度、土曜日
17 の出勤を行ったが、これについては通常の労働時間の賃金しか支払われなかった。

18

19 【設 問】

20 Xは、令和3年10月における土曜日の出勤について、3割5分の割増率による割
21 増賃金が支払われるべきであるとして、Y社を相手方として訴えを提起したいと考
22 えている。Xの訴えが認められるかについて、検討すべき法律上の問題点を指摘し、そ
23 れについてのあなたの見解を述べなさい。

24 なお、Xについて、法定時間外労働及び法定休日労働はないものとする。

[解説]

1. 法定外休日労働に対して割増賃金を支払うことは、労働基準法上の要請ではないから（労基法 37 条 1 項参照）、法定外休日労働に対する割増賃金請求権の発生が認められるためには、労使間合意、就業規則、労働協約又は労使慣行により、労働契約の内容が法定外休日労働に対しても割増賃金を支払うという内容に規律されている必要がある。本問では、その旨の労使慣行が存在するため、労使慣行の法的拘束力が問題となる。
2. 労使慣行の法的拘束力が認められても、Y 社・A 組合間の労働協約では「土曜日に出勤しても割増賃金は支払わない」旨が定められており、有利原則否定説からは、上記の労働協約が労使慣行に優先して X・Y 社間の労働契約を規律することになるから、労使慣行の法的拘束力を論じる実益はないのではないかという疑問が生じる。しかし、労働協約の規範的効力（労組法 16 条）は原則として締結組合の組合員だけに及ぶものであるし、労組法 17 条の要件を満たす場合であっても多数組合が締結した労働協約の規範的効力は少数組合の組合員には拡張されないと解されている。したがって、労使慣行の法的拘束力が認められるのであれば、X・Y 間の労働契約は労使慣行の通りに規律されることになる。

なお、労使慣行と矛盾する内容の労働協約が存在するという事実は、労使慣行の法的拘束力の有無の判断において、法的拘束力を否定する方向で評価される事情としての意味を持つ。

商大八戸の里トラヒビツク・スクール事件・

大阪高判 H5.6.25 (百 27)、速修 69

頁 [論点 1]、論証集 19 頁 [論点 1]

速修 340 頁 [論点 2]、論証集 112

頁 [論点 6] (論証 3)

[模範答案]

- 1 1. Xは、令和3年10月における土曜日の出勤について、3割5分の割
2 増率による割増賃金が支払われるべきであるとして、Yに対して、労
3 働契約上の賃金請求権として、3割5分の割増率による割増分の賃金
4 の支払いを求めて民事訴訟を提起することが考えられる。
- 5 2. Xによる土曜日の出勤は、法定外休日労働である。法定外休日労働
6 に対して割増賃金を支払うことは、労働基準法上の要請ではないから
7 (労基法37条1項参照)、法定外休日労働に対する割増賃金請求権の
8 発生が認められるためには、労使間合意、就業規則、労働協約又は労
9 使慣行により、労働契約の内容が法定外休日労働に対しても割増賃金
10 を支払うという内容に規律されている必要がある。本問では、その旨
11 の労使慣行が存在するため、労使慣行の法的拘束力が問題となる。
- 12 (1)①同種の行為又は事実が一定の範囲において長期間反復継続され、
13 ②労使双方が明示的にこれによることを排除・排斥しておらず、③
14 当該慣行が労使双方の規範意識によって支えられている場合には、
15 当該労使慣行には、事実たる慣習(民法92条)として法的拘束力が
16 認められると解される。
- 17 ③については、使用者側においては、当該労働条件についてその
18 内容を決定しうる権限を有する者か、その取扱いについて一定の裁
19 量権を有する者が規範意識を有していたことが必要である。
- 20 (2)Y社では、創業当初から約30年という長期間にわたり、土曜日の
21 出勤に対して3割5分の割増率による割増賃金を支払うという慣行
22 が継続されてきたのだから、当該慣行の継続性は高い(①)。また、
23 前記慣行と矛盾する内容の労働協約が締結された後に、前記慣行の

1 適否について議論されたという事情は見当たらないから、労使双方
2 が前記慣行を明示的に排除・排斥していなかったともいえる（②）。

3 しかし、Y社では、従業員を土曜日に出勤させることは、1年に1
4 回あるかないかというくらい稀であったのだから、前記慣行の反復
5 性は低い（①）。さらに、社長は前記慣行の存在を知らなかったの
6 だし、多数組合であるA組合との間で締結された労働協約と前記慣
7 行が矛盾していることも踏まえると、少なくとも、前記慣行が使用
8 者側の規範意識によって支えられていたとはいえない（③）。

9 したがって、前記慣行には、法的拘束力が認められない。

10 3. そうすると、X・Y社間の労働契約の内容は、土曜日の出勤に対して
11 は通常の労働時間の賃金のみを支払うというものとなる。

12 よって、Xの請求は認められない。 以上

1 [第14問]

[Aランク]

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 Y社は、大学受験のオンライン予備校を事業とする株式会社である。

6 Xは、Y社で数学の授業を担当している従業員であり、入社する際に、「退職後1年
7 間は、同業他社に就職し、あるいは同種の事業を開業することはいたしません。」と記
8 載された誓約書に署名・押印した上で、これをY社に提出していた。なお、Y社は、
9 誓約書の提出にあたっては、Xに対し、誓約書の趣旨を十分に説明した上で、諾否の
10 自由も与えていた。

11 Y社では、授業をする際にはY社が用意したテキストを使用することが義務付けら
12 れていたが、Xは、入社当初からY社のテキストの品質に不満を抱いていた。

13 Xは、テキストの品質の改善についてY社が取り合ってくれないため、Y社で講師
14 を続ける意欲を失い、入社から10年を経過した時期に、Y社を退職した。その際、
15 Xには2000万円の退職金が支給された。

16 Xは、退職後、自分でテキストを作成したほうが良い授業ができると考え、半年間
17 かけて、自分で数学の授業で使用するテキストを作成し、退職から約7か月後、自分
18 を経営者及び講師とする大学受験のオンライン予備校「Xゼミナール」を立ち上げ、
19 営業を開始した。なお、Xゼミナールでは、Y社のテキストは一切使用していない。

20 Xは、大学受験予備校の業界では人気があったため、Y社は、受験生の一部がXゼ
21 ミナールに流れることにより、合計1000万円の損害を被った。

22

23 [設 問]

24 Y社は、Xが誓約書に違反して退職後1年以内にXゼミナールを立ち上げて営業を
25 開始したことについて、Xを相手方として訴えを提起したいと考えている。Y社の訴
26 えが認められるかについて、検討すべき法律上の問題点を指摘し、それについてのあ
27 なたの見解を述べなさい。

28 なお、退職金の返還については、検討しなくてよい。

[解説]

1. Y社は、①誓約書による競業避止義務に違反したことによる債務不履行に基づく損害賠償（民法415条）、②競業避止特約に基づく競業行為差止を求めて民事訴訟を提起することが考えられる。
2. ①損害の賠償請求では、主として、「債務の本旨」として誓約書通りの競業避止義務を負っていたかどうかの問題となる。本問では、退職後の競業避止義務が問題となっており、これについては、退職後の競業避止義務の法的根拠と特約の有効性の2点に分けて論じることになる。
3. ②差止請求については、東京リーガルマインド事件判決を踏まえて差止要件について論証した上で、本問の事実関係を踏まえた当てはめをすることで、論じることになる。

速修 77 頁 [論点 1]、論証集 21 頁

[論点 2]

速修 79 頁 [論点 3]、論証集 22 頁

[論点 4]

[模範答案]

1 1. Y社は、①誓約書による競業避止義務に違反したことによる債務不
2 履行に基づく損害賠償請求（民法 415 条）、②競業避止特約に基づく
3 競業行為差止請求をすることが考えられる。

4 2. ①の請求

5 (1) Xは、「債務」として退職後の競業避止義務を負うか。

6 ア. まず、その法的根拠が問題となる。

7 (ア)退職後の競業避止義務は、職業選択の自由（憲法 22 条 1 項）

8 に対する強度な制約であるから、その法的根拠としては特約又

9 は就業規則が必要であると解する。そして、労使間の交渉力・

10 情報の格差に鑑み、退職後の競業避止特約が認められるために

11 は、それが労働者の自由意思に基づくと認めるに足りる合理的

12 な理由が客観的に存在することが必要であると解する。

13 (イ)Y社はXに対し、事前に誓約書の趣旨を十分に説明した上で、

14 諾否の自由も与えている。その上で、Xは誓約書に署名・押印

15 してこれをY社に提出したのだから、誓約書の提出がXの自由

16 意思に基づくと認めるに足りる合理的な理由が客観的に存在す

17 るといえる。したがって、誓約書の提出により競業避止特約が

18 成立したといえる。

19 イ. 次に、上記特約の有効性が問題となる。

20 (ア)退職後の競業避止特約は労働者の職業選択の自由（憲法 22 条

21 1 項）に対する強度の制約であるから、その有効性は厳格に判

22 断されるべきである。そこで、同特約が職業選択の自由が構成

23 する「公の秩序」（民法 90 条）に違反して無効になるかは、㊦

1 労働者の地位・職務が競業避止義務を課すにふさわしいこと、
2 ㊶使用者の正当な利益の保護を目的とすること、㊷競業制限の
3 対象職種・期間・地域から見て職業活動を不当に制限しないこ
4 と、㊸適切な代償措置の存在を総合考慮して判断する。また、
5 合意原則（労契法 3 条 1 項）・信義則（労契法 3 条 4 項）に鑑
6 み、㊹労働者に対する説明・情報提供義務の履行も考慮される
7 べきである。

8 (イ) オンライン予備校の場合、対面の塾に比べると各講師と生徒・
9 その両親との人的な結びつきは強くないものの、講師が競業す
10 ることに伴い生徒が移動する可能性はそれなりに高いし、潜在
11 顧客を奪われる危険性も十分ある。しかも、競業に伴い、授業
12 のノウハウや教材が流出する危険もあるところ、講師はこれら
13 に直接接する者である。そのため、X の講師としての職務は、
14 これらの弊害を防止するために競業避止義務を課されるにふ
15 さわしいものである（㊺）。

16 また、上記の顧客確保の必要性、ノウハウ・教材の流出防止
17 の必要性という正当な利益もある（㊻）。

18 さらに、誓約書では、競業禁止の対象を「同業」「同種」のも
19 のに限定するとともに、競業禁止期間を「退職後 1 年間」に限
20 定している。競業禁止の地域は限定されていないが、地域依存
21 性のないオンライン予備校という性質から、やむを得ないとい
22 える（㊼）。

23 そして、退職後の競業避止義務は退職労働者に職業選択の自

1 由を放棄させるという強力な効果を有するものであるため、そ
2 れを補填するための適正な対価という意味で、代償措置は不可
3 欠の要件といえるほど重要である。X に対して支払われた退職
4 金 2000 万円は、勤続年数が 10 年にすぎないことを踏まえると
5 かなり高額であるから、代償措置というに値する (㊥)。

6 しかも、Y 社は X に対し、事前に誓約書の趣旨を十分に説明
7 するとともに、諾否の自由も与えている (㊦)。

8 以上の要素を考慮すると、誓約書による競業避止特約が X の
9 職業選択の自由を不当に制限するとはいえず、「公の秩序」に反
10 しない有効な特約であるといえる。

11 ウ. したがって、X は競業避止特約に基づく「債務」として退職後
12 の競業避止義務を負う。

13 (2) X は、「退職後 1 年」を経過しない約 7 か月後、X ゼミナールを開
14 業することで Y 社と「同種の事業を開業」したのだから、競業避止
15 義務に違反により「債務の本旨に従った履行をしない」といえる。

16 (3) X の競業避止義務違反「によって」、Y 社には、受験生の一部が X
17 ゼミナールに流れることにより、1000 万円の「損害」が生じた。

18 (4) 競業避止義務は手段債務であるから、その違反がある以上、免責
19 事由 (民法 415 条 1 項但書) は認められない。

20 (5) したがって、1000 万円の損害賠償請求が認められる。

21 3. ②の請求

22 (1) 退職後の競業避止義務違反を理由とする競業行為の差止請求では、
23 使用者の営業の自由 (憲法 22 条 1 項) のみならず、退職労働者の

1 職業選択の自由（憲法 22 条 1 項）にも配慮する必要がある。そこ
2 で、不正競争防止法の差止請求規定（同法 3 条 1 項）を参照し、競
3 業行為により使用者が営業上の利益を現に侵害され、又は侵害され
4 る具体的なおそれがある場合に限り、差止請求が認められると解す
5 べきである。

6 （2）X は、X ゼミナールにおいて Y 社で使用していたテキストを一切
7 使用していない上、X が Y 社の顧客情報やノウハウを流用したこと
8 を疑わせる事情もない。

9 Y 社は、受験生の一部が X ゼミナールに流れることにより 1000
10 万円の損害を被っているが、潜在顧客も含めて受験生の一部が他校
11 に流れることは、地域依存性のないオンライン予備校における競業
12 に不可避免的に伴うものである。

13 そうすると、X の競業により Y 社の営業上の利益が現に侵害され
14 又は侵害される具体的なおそれがあるとはいえないから、差止請求
15 は認められない。 以上

1 **〔第15問〕** 〔Bランク〕

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 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、
6 労働者6人を使用して事業を行っていた。

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

17 Y社は、前記の媒体紛失行為によるY社の損害額を48万円とし、Xに対して48万
18 円の損害を賠償するよう請求した。

19

20 **【就業規則（抜粋）】**

21 第18条 従業員は、会社の許可なく、会社の物品や機密情報を持ち出してはならない。

22

23 **〔設 問〕**

24 Y社からX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
25 なたの見解を述べなさい。

[解説]

1. Y社は、Xに対し、XがY社の許可を得ることなく本件媒体を社外に持ち出したことが労働契約上の付随義務に違反するとして、債務不履行に基づく損害賠償請求権（民法415条1項本文）として、損害額48万円の賠償を請求することが考えられる。

2. これに対し、Xは、Y社のXに対する損害賠償請求は、損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で認められるにとどまると反論することが考えられる。

判例によれば、危険責任及び報償責任の原理に基づく損害の公平な分担という使用者責任（民法715条）の制度趣旨に鑑み、使用者から労働者に対する損害賠償請求及び求償請求は、損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いて認められると解されている。

この判断においては、①労働者の帰責性、②労働者の地位・職務内容・労働条件、③加害行為の態様、④損害発生に対する使用者の寄与度が考慮される。

茨城石炭商事事件・最判S51.7.8(百
26)、速修80頁[論点1]、論証集
23頁[論点1]

[模範答案]

1 1. Y社は、Xに対し、XがY社の許可を得ることなく本件媒体を社外
2 に持ち出したことが労働契約上の付随義務に違反するとして、債務不
3 履行に基づく損害賠償請求権（民法415条1項本文）として、損害額
4 48万円の賠償を請求することが考えられる。

5 2. まず、就業規則18条の契約内容規律効により（労契法7条本文）
6 により、Xは、労働契約上の付随義務として、会社の許可なく会社の
7 物品や機密情報を持ち出してはならないという「債務」を負う。にも
8 かかわらず、Xは、本件媒体をY社の許可を得ることなく自宅に持ち
9 帰ったのだから、労働契約上の付随義務に違反することにより「債務
10 の本旨に従って履行をしないとき」（民法415条1項本文）に当たる。

11 次に、Xは、本件媒体を持ち出したことにより、帰宅中の電車内で
12 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券
13 3000円相当をそれぞれ送付する事態に至っているから、Xの付随義務
14 違反「によって」、Y社に48万円の財産的「損害」が生じた。

15 そして、労働契約上の手段債務の不履行と免責事由の存在とは表裏
16 一体の関係にあるから、付随義務違反がある以上、Xには免責事由（民
17 法415条但書）は認められない。

18 したがって、Y社のXに対する債務不履行を理由とする損害賠償請
19 求権が発生する。

20 3. もっとも、Y社の損害賠償請求は一定範囲で制限されないか。

21 (1) 危険責任及び報償責任の原理に基づく損害の公平な分担という使
22 用者責任（民法715条）の制度趣旨に照らし、使用者から労働者に
23 対する損害賠償請求は、損害の公平な分担という見地から信義則上

1 相当と認められる限度において認められると解すべきである。

2 (2) X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

3 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

4 よ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

5 に媒体を持ち出し、深夜まで残務処理を行っていた。そして、甚だ

6 しい過労の結果、帰宅中の電車内でうたた寝をしてしまい、媒体の

7 入った鞆を紛失するに至った。このように、Xによる媒体の無断持

8 ち出し及び紛失には、Xに甚だしい過労を恒常的に行わせるととも

9 に、残業時間を減らすための工作として午後8時以降は会社内で勤

10 務しないように命じたY社側に大きな原因がある。そうすると、X

11 の帰責性は小さい一方で、損害発生に対するY社の寄与度は大きい。

12 このことに、XがY社において他の従業員の模範となるべき高い

13 地位にあるわけではないことと、Xが本件媒体の管理・保管を主た

14 る業務とするものではないことも踏まえると、Xに損害を負担させ

15 ることは、損害の公平な分担という見地に反する。

16 したがって、損害賠償請求は認められない。 以上

(参考文献)

- ・「詳解 労働法」初版（著：水町勇一郎 - 東京大学出版会） 現審査委員
- ・「労働契約法」第2版（著：土田道夫 - 有斐閣） 元審査委員
- ・「基本講義 労働法」初版（著：土田道夫 - 新世社） 元審査委員
- ・「労働法概説」第4版（著：土田道夫 - 弘文堂） 元審査委員
- ・「労働法」第2版（著：西谷敏 - 日本評論社） 元審査委員
- ・「プラクティス労働法」第2版（著：山川隆一 - 信山社） 元審査委員
- ・「労働法」第3版（著：荒木尚志 - 有斐閣）
- ・「労働法」第11版（著：菅野和夫 - 法律学講座双書）
- ・「労働協約法」初版（著：野川忍 - 弘文堂） 元審査委員
- ・「労働法」初版（著：野川忍 - 日本評論社） 元審査委員
- ・「労働法」第3版（著：川口美貴 - 信山社）
- ・「ウォッチング労働法」第4版（著：土田道夫ほか - 有斐閣） 元審査委員
- ・「条文から学ぶ労働法」（著：土田道夫・山川隆一ほか - 有斐閣） 元審査委員
- ・「ケースブック労働法」第8版（監修：菅野和夫 - 弘文堂）
- ・「労働判例百選」第9版（編：村中孝史・荒木尚志 - 有斐閣）
- ・「最新重要判例200労働法」第4版・第5版（著：大内伸哉 - 弘文堂）
- ・「Before/After 民法改正」初版（著：潮見佳男ほか - 弘文堂）