

令和1年

1 【第1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 Xは、数軒の飲食店と娯楽施設を経営するY社に中途採用で雇用され、飲食店の1つで接客係と
6 して勤務していた。当初は6か月の期間を定めた契約社員であったが、契約を更新し、採用から1
7 年が過ぎたところで期間の定めのない常勤スタッフとなり、頑張れば将来は店長や本部のマネー
8 ジャーに昇進することも可能と言われていた。ところが、その1年後、新たな店長としてPが着任
9 すると、なぜか折り合いが悪く、ささいなミスや客からのクレームを理由に、しばしば叱責を受け
10 るようになった。半期ごとの成績評価でも、それまでの「標準、やや良」(B+)から「要改善」(C)
11 へと低下したため、Pとの面談の際に納得できない旨を伝えたが、「その自覚のなさは絶望的だな。
12 次回、不良(D)がつくと居場所はなくなるぞ。」と言われるだけであった。Xとしては、他の同
13 僚と同等以上の仕事をしているのにPに狙い撃ちにされているように思われ、ストレスが高まっ
14 した。

15 そのような中で、ある日の始業時のスタッフ・ミーティングの際、全員が集まったところで、P
16 がXを前に呼び出し、前日に生じた客との小さなトラブルを非難して「勤務改善の誓い」と題され
17 た1枚の文書にサインするよう求めたため、Xは「いい加減にしてください。」と大声で叫び、同
18 文書を破り捨てた。すると、Pは、そのまま自分の勤務に就こうとしたXにオフィスで待機するよ
19 う命じ、直ちに本社に連絡をして親戚に当たる社長Qの了解を得た上で、Xに即日解雇を言い渡し
20 た。Xが、どのような解雇理由なのかと尋ねると、Pは、「勤務成績不良と上司への反抗。本来な
21 ら懲戒解雇にしてもよいところであるが、温情措置として普通解雇の扱いとしてもらった。後で人
22 事部から連絡があるはずだ。」と言い、ロッカーの私物をまとめてすぐに帰宅するよう命じた。そ
23 の日の午後、Y社の人事部からXの携帯電話にメールで、①本日付けでY社はXを解雇する、②解
24 雇理由は就業規則第32条第2号、第4号及び第7号である、③就業規則第33条ただし書に該当
25 するので、同条本文の予告及び予告手当の支払は行わない、④退職手当は後日Xの銀行口座に振り
26 込む、という4点が記された文書（解雇通知書）が送られてきた。

27 Xは翌日、Y社の人事部に電話をし、一晩考えてみたがやはりひどすぎると解雇の撤回を求めた
28 が、担当者からは、解雇通知書に記した理由による正当な解雇である、それ以上に説明することは
29 ない、との回答しか得られなかった。また、Xは勤務していた店舗に出向いてPに面談を求めたが、
30 Pは不在とのことであった。Xはやむなく立ち去ったが、帰り際、副店長のRに「こんな解雇は承
31 服できない。知り合いの弁護士に頼んで裁判を起こしてやる。」と言った。Rは後刻、これをPに
32 報告した。

33

34 【Y社就業規則（抜粋）】

35 第20条（退職手当）

36 従業員が死亡又は退職したときには、別に定める規程（略）に従い、退職手当を支払う。

37 第32条（解雇）

38 従業員が、次の事由の一つに該当するときには、解雇する。

39 1 （略）

40 2 能力不足又は勤務成績が不良で改善の見込みがないとき。

41 3 （略）

42 4 協調性又は責任感を欠き、従業員として不適格と認められるとき。

43 5・6 （略）

44 7 その他前各号に準ずるやむを得ない事由があるとき。

45 第33条（解雇の予告）

46 前条の解雇に当たっては、少なくとも30日前に予告をするか、予告に代えて平均賃金の30日分
47 以上の解雇予告手当を支払う。但し、本人の責めに帰すべき事由による解雇については、この限りで
48 はない。

49 第40条（懲戒解雇）

50 従業員が、次の事由の一つに該当するときには、懲戒解雇を行う。この場合、第20条に定める退
51 職手当は支給しない。

52 1 重要な経歴を詐称して、又は不正な方法により、採用されたとき。

53 2・3 （略）

54 4 業務命令に従わず、会社の規律又は正常な業務を妨害したとき。

55 5～7 （略）

56

57 【設問】

58 1. Xから解雇を争いたいという相談を受けた弁護士は、本件解雇の適法性や効力について、どの
59 ように考えるべきか。請求や主張の仕方にも触れながら、あなたの意見を述べなさい。

60 2. Xが訴訟を起こすかもしれないというPからの連絡に基づき、Y社の人事部が、保存してあっ
61 たXの採用時の応募書類をチェックしてみると、ホテル専門学校を卒業したとして添付されてい
62 た証明書のコピーに不審な点が見つかった。そこで調査を行ったところ、このコピーは偽造であ
63 り、Xは当該専門学校に入学したものの、途中で退学していたことが判明した。

64 Xが本件解雇の無効を主張してY社を相手に訴訟を提起した場合、Y社は、この応募書類の問
65 題について、どのような対応を採ることが考えられるか。検討すべき法律上の論点を挙げて、あ
66 なたの意見を述べなさい。

[解説]

第1. 設問1

本問は、期間の定めのない労働契約により雇用されていた労働者に対する、成績不良と反抗的態度を理由とする解雇について、解雇の事由・手続の両面からその効力を…論じることを求めるものである。解雇に関して関係条文・判例が定立している規範を正確に理解した上で、具体的事案に的確に適用することができるか否かが問われている。(出題の趣旨)

設問1では、まず、本件解雇の性質(普通解雇)を確認した上で、実体面(労働契約法第16条の解雇権濫用の成否)と、手続面(労働基準法第20条の解雇予告義務)の両方で問題があることを指摘することが期待されたが、そのような整理を行わないまま、直ちに実体面の議論に入るものがほとんどであった。(採点実感)

1. 本件解雇の適法性や効力に関する主張と請求の仕方

本件解雇は無効と考える…場合の請求内容として、労働契約上の権利を有する地位の確認と、解雇期間中の賃金の支払になるところまで、きちんと書けていないものが、少なからず見られた。また、損害賠償の請求も可能としながら、その理由を全く説明していないものもあった。(採点実感)

解雇の手続として、本件では労働基準法第20条第1項の予告又は予告手当の支払がなされていないが、同項但書の例外に該当するか否か、就業規則条項との関係、法違反の場合の効果などについて、判例(細谷服装事件・最判昭和35年3月11日民集14巻3号403頁)の立場にも留意しながら検討した上で、結局、訴訟において具体的にどのような請求をなすことが可能あるいは適切かを論じてほしい。(出題の趣旨)

(1) 主位的請求

本件解雇の無効原因としては、解雇権濫用(労契16条)と労基法20条1項本文違反が考えられる。

主位的請求は、解雇権濫用による本件解雇の絶対的無効を前提とする、①労働契約上の権利を有する地位の確認請求、②解雇期間中の遡及賃金の支払請求(民536条2項前段)、③不当な解雇による逸失賃金相当額の損害又は慰謝料の賠償請求(民709条、710条)である。

なお、解雇が無効であっても、③逸失賃金相当額の損害賠償請求は認められない。解雇が無効である場合、労働者は民法536条2項前段に基づく賃金請求権を有するため、逸失賃金相当額の「損害」の発生を認めることができないからである。また、③慰謝料請求も、解雇された従業員が被る精神的苦痛は解雇期間中の賃金が支払われる(民536条2項前段)ことにより慰謝されるのが通常であるとの理由から、解雇期間中の賃金の支払いによってもなお償えない特段の精神的苦痛が生じた事実が認められるときでない限り、認められないと解されている。

(2) 予備的請求

労基法20条1項本文違反の解雇の効力については、即時解雇としての効力は認められないものの、使用者が即時解雇に固執する趣旨でない限り予告

速修245頁[論点1]、論証集86頁
[論点1]、吉村・吉村商会事件・東京地判H4.9.28

速修245頁[論点2]、論証集86頁
[論点2]、東京自転車健康保険組合事件・東京地判H18.11.29

速修227頁[論点2]、論証集80頁
[論点3]、細谷服装事件・最判

期間の経過時又は予告手当の支払時に解雇の効力が生じると解されている
(相対的無効説)。

そうすると、労基法 20 条 1 項本文違反を本件解雇の無効原因とする場合、即時解雇から 30 日間に限り、①労働契約上の権利を有する地位と②解雇期間中の遡及賃金の支払請求権(民 536 条 2 項前段)が認められることになる。

したがって、労基法 20 条 1 項本文違反を本件解雇の無効原因とする予備的請求は、①労働契約上の権利を有する地位と、②即時解雇から 30 日分の遡及賃金の支払請求であり、仮に訴訟の事実審口頭弁論終結時までの間に即時解雇から 30 日が経過すると①は棄却されることになる。

なお、③即時解雇から 30 日経過するまでの間は労働契約上の権利を有する地位にあったことの確認請求は、過去の法律関係の確認を求めるものであり、確認の利益を欠くとして却下される。④不当な解雇による逸失賃金相当額の損害又は慰謝料の賠償請求(民 709 条、710 条)については、主位的請求の場合と同様に考えることができよう。

S35.3.11 (百 69・CB110)

2. 解雇の実体面

解雇権濫用法理(速修 229 頁・論証

集 80 頁 [論点 5])

設問 1 では、まず本件解雇の性格(普通解雇)を確認した上で、就業規則所定の解雇事由の該当性と労働契約法第 16 条の権利濫用が成立するか否かを、事実関係に照らしながら議論することが求められる。詳細な事情が分からないので明確な結論を出すことは困難であるが、自分なりの評価に基づいて一定の方向を示すことが望ましい。(出題の趣旨)

実体面の検討に当たっては、X の成績不良と反抗的態度のそれぞれに関し、①就業規則所定の解雇事由該当性、②労働契約法第 16 条の「客観的に合理的な理由」の有無、③同条の「社会通念上相当」性の有無、という 3 点を議論するものが多かった。事実関係に即して適切な検討がなされている限り、これらのどこに力点を置いても構わないが、バランスよく説得的に議論ができていないものと、そうではないものとの間で、評価に差が付くことになった。なお、上記の前提となる、就業規則の解雇事由規定の合理性や周知の有無について、かなり多くの議論をする答案も見られた。論理的に間違いではないが、設問 2 を含めて他に重要な論点がいくつもある中で、それに時間と紙幅をかける必要性は低いというべきであろう。(採点実感)

3. 解雇の手続面

また、解雇の手続として、本件では労働基準法第 20 条第 1 項の予告又は予告手当の支払がなされていないが、同項但書の例外に該当するか否か、就業規則条項との関係、法違反の場合の効果などについて、判例(細谷服装事件・最判昭和 35 年 3 月 11 日民集 14 卷 3 号 403 頁)の立場にも留意しながら検討した上で、結局、訴訟において具体的にどのような請求をなすことが可能あるいは適切かを論じてほしい。(出題の趣旨)

実体面の上記③の中で、権利濫用の要素として予告の欠如に言及するものも少なからずあったが、労働基準法第 20 条という明確な法規範があるので

あるから、これを正面から論じるべきであり、本件が予告義務の例外となる「労働者の責に帰すべき事由に基いて解雇する場合」（同条第1項但書）に該当するか否かを、これと同旨の就業規則規定との関係にも触れながら、検討する必要がある。さらに、判例（細谷服装事件・最判昭和35年3月11日民集14巻3号403頁）によれば、同条の違反は解雇の絶対的無効をもたらすわけではないため、それを踏まえながら、解雇の効力と被解雇者の主張や請求の仕方について、的確に議論をすることが期待される。そのような答案も少数ながらあり、高い評価を得ることとなった。また、極めて少数ながら、労働基準法第20条第3項の除外認定の問題まで指摘した答案もあった。（採点実感）

（1）解雇予告又は予告手当の要否

使用者は、労働者を即時解雇する場合、30日分以上の平均賃金を支払わなければならないのが原則である（労基20条1項本文）。もっとも、「労働者の責に帰すべき事由」に基づく解雇の場合には、解雇予告は不要とされている（同条項但書）。

同条項但書でいう「労働者の責に帰すべき事由」に基づく解雇は、労働者の義務違反や非違行為を理由とする解雇を意味するが、労働者の帰責事由に基づく解雇がすべて解雇予告制度の除外事由に該当するのではなく、労働者の義務違反や非違行為が解雇予告制度による保護を否定されてもやむを得ないと認められるほど重大・悪質なものに達している場合に限られる。

（2）労基法20条1項本文違反の解雇の効力

本件解雇は、解雇予告と予告手当の支払いのいずれもすることなく行われているから、「労働者の責に帰すべき事由」に基づく解雇として労基法20条1項但書の適用を受けることができない場合、労基法20条1項本文に違反することになる。そこで、労基法20条1項本文違反の解雇の効力が問題となる。

前記の通り、判例は相対的無効説の立場である。

第2. 設問2

本問は、期間の定めのない労働契約により雇用されていた労働者に対する、成績不良と反抗的態度を理由とする解雇について、…事後に発覚した事由（経歴詐称）の取扱いについても論じることを求めるものである。解雇に関して関係条文・判例が定立している規範を正確に理解した上で、具体的事案に的確に適用することができるか否かが問われている。（出題の趣旨）

1. 新たに発見されたXの採用時の経歴詐称の評価

設問2では、新たに発見された採用時の経歴詐称の評価、特に懲戒解雇事由に該当するか否かを論じる必要がある。（採点実感）

Y社が事後に発覚した経歴詐称を普通解雇の理由として追加する場合には、経歴詐称が労契法16条の要件を満たす必要があり、経歴詐称を理由として新たに懲戒解雇をする場合には、経歴詐称が労契法15条の要件を満たす必要がある。

2. 新たに発見されたXの採用時の経歴詐称を根拠とするY社の主張

設問2では、新たに判明したXの採用時の経歴詐称を、①訴訟で争われている当初の解雇の補強事由として援用する（解雇理由の追加）、②当初の解雇とは別個に改めてそれを理由に解雇を行う、という二つの可能性が考えられる。それらの両方について論じることが期待されるところであるが、一方だけしか検討していないものが少なくなく、また、どちらの話なのか判然としないものも見られた。（採点実感）

(1) 解雇理由の追加

第1に、本件解雇の時点では使用者がそれを認識していなかったにもかかわらず、同解雇の効力を争う訴訟において援用することができるか否かが、重要な論点となる。類似の判例（山口観光事件・最判平成8年9月26日労判708号31頁）はあるが、解雇が懲戒解雇であった点が異なっており、この点を意識した上で説得的に議論を組み立てる必要がある。（出題の趣旨）

当初の解雇が懲戒解雇であった場合にこれを否定した判例（山口観光事件・最判平成8年9月26日労判708号31頁）との対比で議論を行うのではないかと予想されたが、この判例に明確に触れたものは少数であった。とはいえ、当初の解雇が普通解雇であっても事後的な解雇理由の追加が認められないことを説得的に述べた答案は相当数あり、高い評価を得ることとなった。他方、紛争の一次的解決といった理念を掲げただけで追加を認める答案もあったが、それが当事者にもたらす具体的な意味を考える必要がある。（採点実感）

ア. 判例理論の射程

山口観光事件最高裁判決は、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るとの理由から、「具体的な懲戒の適否は、その理由とされた非違行為との関係において判断されるべきものである」から、「懲戒

速修 212 頁 [論点 12]、論証集 72 頁 [論点 13]、山口観光事件・最判 H8.9.26 (百 52・CB266)

当時に使用者が認識していなかった非違行為は、特段の事情のない限り、…その存在をもって当該懲戒の有効性を根拠づけることはできない」と述べ、懲戒当時に使用者が認識していなかった非違行為を懲戒事由として追加主張することを原則として否定した。

しかし、この判例理論は、懲戒が労働者の企業秩序違反行為を理由とする制裁罰であることを理由とするものであるから、普通解雇には当然に及ぶものではない。

そして、普通解雇は懲戒と異なり、労働契約を解約したいという意思表示であり、解雇事由は解雇権行使の動機にすぎないから、解雇当時に解雇事由が客観的に存在していれば足り、解雇当時に認識していなかった事実であっても解雇事由として追加主張することができるはずである。

速修 212 頁・脚注 7)

イ. 平成 15 年改正労基法 22 条による追加主張の制限

速修 230 頁・(3)ウ、論証集 81 頁・

平成 10 年・平成 15 年の労基法改正により、解雇理由の証明の規制が強化された（労基 22 条）。

(3)ウ

すなわち、解雇については、退職日前であっても、労働者からの請求があれば使用者は遅滞なく解雇理由証明書を交付しなければならないこととなった（労基 22 条 2 項）。

その趣旨は、解雇が恣意的になされることを防止するとともに、労働者が解雇を受け入れるか争うかを迅速に判断できるようにする（解雇を争う場合にその判定を行う第三者機関が解雇の有効性を迅速的確に判断できるようにする）ことにある。

そこで、証明書に記載された理由以外の解雇理由の追加主張は、解雇理由証明書に理由を明記させる意義・趣旨を没却させるものとして、原則として許されないと解すべきである。

このように、普通解雇については解雇事由の追加主張が可能であるとする従来の考えは、労基法 22 条の改正により修正されたと解すべきである。

(2) 当初の解雇とは別に改めて X の経歴詐称を理由に懲戒解雇をする

第 2 に、上記の事後的な援用が否定された場合に、改めて解雇をすることが考えられるが、その場合の解雇の種類を選択、主張の仕方、賃金及び退職金の処理などについて、きちんと整理をして論述することが望まれる。（出題の趣旨）

②に関しては、経歴詐称が就業規則の懲戒解雇事由に該当し、かつ、本件の X の詐称が実質的に見ても懲戒解雇に値するとして、新たな懲戒解雇が可能という結論を導くものが多く、比較的よく書けていたように思われる。中には、X の詐称はもはや重大な企業秩序違反とは言えない等の理由から懲戒解雇を否定する答案もあり、議論の説得性の程度に応じて点数を付与した。（採点実感）

なお、新たな懲戒解雇が可能とする場合でも、当初の解雇が無効とされた場合に備えた予備的な解雇という行使方法や、その場合の賃金請求権の発生期間、既に支払った退職金の処理、懲戒解雇事由があっても普通解雇とすることの可否など、様々な実際上の問題が生じることになる。

それらについて議論したものが非常に少なかったのは、やや意外で残念であった。上に述べたように、設問1に多くの時間を使いすぎたため、設問2では余力がなくなったのではないかと思われるが、問題の全体を見渡した上で、適切なバランスで論述を行うことを心掛けてほしい。(採点実感)

ア. 懲戒解雇の有効性

まず初めに、経歴詐称を理由とする懲戒処分可否が問題となる。雇用契約は労使間の信頼関係を基礎とした継続的な契約関係であり、労使間の信頼関係は企業秩序の根幹をなしているところ、経歴詐称には、労使間の信頼関係を破壊することで企業秩序を乱すおそれがある。そこで、経歴詐称を懲戒事由とする就業規則は、企業秩序維持のための「合理的な」定め(労契7条本文)といえ有効であると解する。もっとも、実質的にも懲戒事由に該当する経歴詐称は、労使間の信頼関係を破壊するおそれのある重要な経歴の詐称に限られるべきである。

経歴詐称を理由して懲戒処分をすることについて「客観的に合理的な理由」が認められる場合には、「社会通念上相当」について、主として、処分の相当性及び適正手続により判断することになる。

イ. 既に支払った退職金の返還請求

(ア) 就業規則40条後段は、懲戒解雇を理由とする退職金支給制限を定めている。そこで、Y社としては、Xに対し、就業規則40条後段の適用により退職金を支給する必要がなかったと主張して、既に支払った退職金の返還請求(民703条、704条)をすることが考えられる。

(イ) Xの退職金請求権には就業規則20条による契約上の根拠がある。また、就業規則上の退職金規程により退職金の支給条件が明確に定められることで、退職金の支給の有無・金額についてのY社の裁量が縮減し、同規定に従ったY社の支払義務を肯定できるから、Y社における退職金は労基法上の「賃金」(労基11条)として保護される。

そこで、懲戒解雇を理由とする退職金支給制限を定める就業規則40条後段が賃金全額払いの原則(労基24条1項本文)違反や公序違反(民90条)として無効にならないかが問題となる。

退職金は、賃金後払的性格のみならず功労報償的性格も有するから、その具体的な金額は退職事由や勤続年数などの諸条件に照らして退職時において初めて確定するものであって、退職時までには具体的な請求権として成立しているとはいえない。そのため、懲戒解雇を理由とする退職金支給制限規程は、退職金請求権の成立要件に関するものであり、具体的に発生した退職金請求権を剥奪するものではないから、賃金全額払いの原則(労基24条1項本文)に反しない。

また、退職金の任意的性格・功労報償的性格からすれば、上記規程が直ちに公序違反(民90条)になるともいえない。

もっとも、退職金の支給制限による不利益の大きさに堪がみ、当該労働者の永年の勤続の功労を抹消してしまうほどの重大な不信行為が

速修 207 頁 [論点 7]、論証集 70 頁

[論点 8]、炭研精工事件・東京高判

H3.2.20

速修 114 頁 [論点 1]、論証集 35 頁

[論点 3]、小田急電鉄事件・東京高判

判 H15.12.11 (百 31・CB270)

ある場合に限り、上記規程が適用されると解する。

この判断では、①非違行為の性質・態様、②労働者の地位・職種、③非違行為と業務の関係、④非違行為の報道等、⑤過去の不支給事例との均衡、⑥労働者のこれまでの功労等を考慮する。

- (ウ) X の経歴詐称が X の永年の勤続の功労を抹消してしまうほどの重大な不信行為に該当し、退職金の全部又は一部の支給制限が可能である場合、その限りにおいて、X の退職金請求権は発生していないことになるから、X が受領した退職金は「法律上の原因」を欠く Y 社の「損失」に基づく「利得」として、不当利得に当たる。したがって、その限りにおいて、Y 社は X に対し、既に支払った退職金の返還を請求できる。

[模範答案]

1 設問 1

2 第 1 . 解雇権濫用

3 1 . まず、本件解雇が解雇権濫用（労契法 16 条）により無効であるとし
4 て、①労働契約上の地位の確認、②解雇期間中の賃金の支払い（民法
5 536 条 2 項前段）及び③不当な解雇による逸失賃金相当額又は慰謝料
6 の賠償（民法 709 条、710 条）を請求することが考えられる。

7 2 . 普通解雇の実体的要件は、就業規則上の解雇事由の該当性、解雇権
8 の濫用（労契法 16 条）に当たらないことである。

9 成績評価が「標準、やや良」から「要改善」まで低下した原因は、
10 X との折り合いが悪い P が些細なミスや客からのクレームについて狙
11 い撃ち的に X を叱責していることにあり、X の能力不足や勤務成績に
12 よるものではない。そのため、X の「能力不足又は勤務成績が不良で
13 改善の見込みがないとき」（就業規則 32 条 2 号）に当たらない。

14 他方で、X は、ミーティングの場で「いい加減にしてください。」と
15 大声で叫び、「勤務改善の誓い」と題された文書を破り捨てた。P によ
16 る同文書へのサイン要求が嫌がらせ的な側面を有するとしても、本部
17 に報告したりその場で冷静に抗議するなどの穏当な方法を選択する
18 ことが可能であった。他のスタッフ全員の面前での行動でありスタッ
19 フ間の意識に悪影響を及ぼし得ることを踏まえると、X の行動は「協
20 調性又は責任感を欠き、従業員として不適格と認められるとき」（就業
21 規則 32 条 4 号）として就業規則上の解雇事由に該当する。

22 3 . 解雇は労働者に雇用喪失という重大な不利益をもたらすから、最後
23 の手段としてのみ許容される。そのため、「客観的に合理的な理由」（労

1 契法 16 条) として、㉞労働者の解雇事由が重大で業務に支障を生じ
2 させ又は反復・継続的では是正の余地が乏しいこと、㉟使用者が客観的
3 に期待可能な範囲で解雇回避努力を尽くしたことが必要である。

4 解雇事由に該当する X の反抗的態度は、スタッフ間の協調性や責任
5 感にも悪影響を及ぼし得るものであるが、現実には Y 社の業務に重大な
6 支障を生じさせたといえない。また、これは P が対応を改めることで
7 改善されるものだから、反復・継続的では是正の余地が乏しいともいえ
8 ない。したがって、㉞を欠く。仮に㉞に当たるとしても、Y 社が他店
9 舗への配転を打診することなく即時解雇していることなどから、㉟を
10 欠き、「客観的に合理的な理由」を欠く。

11 4. 「社会通念上相当」(労契法 16 条) であることの要件として、㉞解雇
12 が労働者に均衡を失するほどの不利益を及ぼすものでないこと、㉟不
13 当な動機・目的がないことが要求される。

14 P 店長の嫌がらせを原因とする X の反抗的態度を理由とする解雇は、
15 X に解雇事由と均衡を失するほどの不利益を及ぼすものであり㉞を欠
16 く。また、P の親戚である Q 社長の了解をもって P の報復目的と解雇
17 の関連性が遮断されたとはいえない。そのため、本件解雇は反抗的態
18 度をとった X に対する報復という不当な動機に基づくものであり㉟も
19 欠く。そのため、「社会通念上相当」であるともいえない。

20 5. よって、本件解雇は無効であり、㉠・㉡の請求が認められる。㉡の
21 発生により不当解雇による逸失賃金相当額の「損害」の発生は否定さ
22 れ、また、㉡の支払いにより不当解雇による精神的苦痛が慰謝される
23 のが通常であるから、㉢の請求はいずれも認められない。

1 第2. 労基法 20 条違反

2 1. 同条 1 項但書でいう「労働者の責に帰すべき事由」は、解雇予告制
3 度の除外要件だから、解雇予告制度による保護を否定されてもやむを
4 得ないと認められるほど重大・悪質な帰責事由に限定される。

5 前記 2・3 で論じたことから、X の反抗的態度にはそれだけの重大・
6 悪質性はないから、「労働者の責に帰すべき事由」は認められない。そ
7 のため、本件解雇は同条 1 項に違反する。

8 2. 同条は強行法規だから、同条違反の場合、即時解雇としての効力は
9 認められないが、使用者が即時解雇に固執する趣旨でない限り予告期
10 間の経過時又は予告手当の支払時に解雇の効力が生じると解する。

11 3. そうすると、①即時解雇から 30 日経過までの労働契約上の地位の
12 確認と②即時解雇から 30 日分の賃金の支払い(民法 536 条 2 項前段)
13 を請求することになる。なお、③損害賠償請求は認められない。

14 設問 2

15 1. 経歴詐称を本件解雇の解雇事由として追加する方法

16 (1) 判例は、懲戒が労働者の企業秩序違反行為を理由とする制裁罰で
17 あるとの理由から、懲戒当時に使用者が認識していなかった非違行
18 為を懲戒事由として追加主張することを原則否定している。

19 確かに、上記の判例理論は、懲戒が労働者の企業秩序違反行為を
20 理由とする制裁罰であることを理由とするものであるから、普通解
21 雇には及ばない。しかし、解雇理由証明書(労基法 22 条)に記載さ
22 れた理由以外の解雇理由の追加主張は、解雇理由証明書に理由を明
23 記させる意義・趣旨を没却させるものとして、原則として許されな

1 いと解すべきである。

2 (2) 本件解雇通知書は Y 社が任意に交付した解雇理由証明書といえる
3 から、これに記載されていない経歴詐称を解雇理由として追加主張
4 することは許されない。

5 2. 経歴詐称を懲戒事由として新たに懲戒解雇をする方法

6 (1) 「使用者が労働者を懲戒することができる場合」(労契法 15 条) と
7 しては、懲戒権の法的根拠及び懲戒事由該当性が必要である。

8 Y 社の懲戒解雇権は就業規則 40 条により根拠づけられており、
9 また、X の経歴詐称は「重要な経歴を詐称して…採用されたとき」
10 (就業規則上 40 条 1 項) に形式的に該当する。

11 (2) 懲戒権濫用 (労契法 15 条) は㊦「客観的に合理的な理由」と㊧
12 「社会通念上相当」から判断される。

13 ア. 経歴詐称には労使間の信頼関係を破壊することで企業秩序を乱
14 すおそれがあるから、労使間の信頼関係を破壊するおそれのある
15 重要な経歴の詐称であれば、これを理由として懲戒することにつ
16 いて「客観的に合理的な理由」が認められると解する。

17 飲食店と娯楽施設を経営する Y 社の業務は、ホテル専門学校で
18 学ぶべき内容と強い関連性を有するから、ホテル専門学校を中退
19 している経歴を卒業と詐称したことは XY 社間の信頼関係を破壊
20 するおそれのある重要な経歴の詐称に当たり、㊦を満たす。

21 イ. 重要な経歴の詐称であるため懲戒解雇には処分の相当性もある
22 から、事前に弁明の機会を与え適正手続も遵守すれば、㊧も満た
23 すから、懲戒権濫用に当たらず、懲戒解雇は有効である。 以上

令和1年

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 加工食品の製造販売を行うY社には、正社員で組織するX労働組合（以下「X組合」という。）
6 が存在し、組合員資格のない管理職等を除けば、正社員のほぼ全員がこれに加入していた。

7 Y社とX組合は毎年、春闘の団体交渉により、賃金改定や夏冬の賞与などの労働条件を合意し、
8 4月1日付けで期間1年の労働協約を締結してきた。また、上記労働協約とは別に、組合費のチェ
9 ックオフ、掲示板の貸与及び苦情処理委員会等、労使間のルールに関する期間の定めのない労働協
10 約（以下「本件労働協約」という。）があった。本件労働協約には、第27条から第29条までに
11 掲示板の貸与についての規定が置かれていたほか、労使各3名の委員で構成される苦情処理委員会
12 に関する規定が置かれており、人事評価、昇給・降給、賞与査定等について、同委員会で組合員か
13 らの苦情を受け付けて、労使の委員で協議するものとされていた。また、第51条に苦情処理委員
14 会の運営に関する定めがあった。

15 とところで、Y社の賞与には、固定部分と変動部分があり、固定部分について労使交渉で基準支給
16 率を定めた上で、変動部分については、固定部分の額の20%を上限として、上司による賞与査定
17 に応じて加算される仕組みとなっていた。

18 X組合の組合員である女性社員Aは、平成30年冬期賞与支給に際して、変動部分における加算
19 をゼロとされたため、以前に上司からの飲食の誘いを何度か断ったことが原因ではないかとして、
20 X組合に相談の上、平成31年2月、苦情処理委員会に申立てをした。

21 苦情処理委員会で、会社側委員は、上司からの事前のヒアリングを基に、Aの賞与査定が低い理
22 由は、Aが電車が遅れたと言っては度々5分ないし10分の遅刻をしたこと、業務上のミスが多か
23 ったことであると説明した。これに対し、X組合側委員は、遅刻やミスの事実はあるがいずれも加
24 算ゼロとするほどの問題ではない、Aが上司の誘いを断ったことが真の原因ではないか、そうだと
25 すると低査定は対価型セクシュアルハラスメントに該当すると主張し、事実無根である、二人きり
26 の飲食に誘った事実はないと聞いているとする会社側委員と議論になり、長時間を費やしたが、協
27 議は平行線のままで終了した。

28 そこで、X組合は、Aの賞与査定の問題に関して改めて団体交渉を要求したが、Y社は、そもそ
29 も個人の査定等の問題は集団的労使交渉にはなじまないから、労使合意により苦情処理委員会を設
30 置したのであり、また、苦情処理委員会で労使の委員が長時間にわたって議論した結果、物別れに
31 終わっており、これ以上説明することはないとして団体交渉に応じなかった。

32 Y社の態度に反発したX組合は、掲示板を利用して組合員に状況を報告することとし、苦情処理
33 委員会におけるY社側の主張を紹介した上で、不当な賞与査定である、上司によるセクハラ行為で
34 ある、Y社の対応はセクハラを隠蔽しようとするものでコンプライアンス上重大な問題がある、Y
35 社は正当な理由なく団体交渉を拒否していると非難するビラを作成し、掲示板に掲示した。

36 Y社は、X組合に対し、当該ビラ掲示は、本件労働協約に違反するものであるから直ちに掲示を
37 中止するよう通告したが、X組合が対応しなかったため、翌日、本件労働協約第29条に基づき当
38 該ビラを撤去した。

39 X組合がこれに猛然と反発したため、春闘の団体交渉は難航し、合意に至らなかったところ、Y
40 社は、労使間の信頼関係は既に破壊されているとして、本件労働協約について、書面により90日
41 前の解約予告をした。また、Y社は、本件労働協約が失効すれば、使用者が組合費について賃金控
42 除を行う法的根拠が失われると主張して、X組合に対して、本件労働協約の失効後は組合費のチェ
43 ックオフを中止する旨を通告した。

44 【本件労働協約（抜粋）】

45 第27条 会社は、X組合に対し、X組合が組合活動に必要な宣伝、報道、告知を行うための掲示板
46 を貸与する。

47 第28条 掲示物は、会社の信用を傷つけ、政治活動を目的とし、個人をひぼうし、事実を反し、又
48 は職場規律を乱すものであってはならない。

49 第29条 会社は、X組合が前条の規定に違反した場合は、掲示物を撤去し、掲示板の貸与を取り消
50 すことができる。

51 第51条 苦情処理委員会は非公開とし、委員会の委員及び関係者（苦情を申し立てた者、委員会に
52 よるヒアリングの対象となった者を含む。）は、苦情処理に関して知り得た秘密を漏らしてはなら
53 ない。

54

55 【設問】

56 1. X組合が、Y社の本件労働協約第29条に基づくビラの撤去について争う場合、どのような機
57 関にどのような救済を求めることができるか。検討すべき法律上の論点を挙げて論じなさい。

58 2. Y社が、解約予告から3か月後の給与支給日以降、実際にチェックオフを中止した場合、X組
59 合は、どのような機関にどのような救済を求めることができるか。検討すべき法律上の論点を挙
60 げて論じなさい。

[解説]

第1. 設問1

本問は、労働協約に基づいて設置されている労働組合の掲示板から使用者が掲示物を撤去したこと…が…支配介入の不当労働行為に該当するか、…その場合の救済機関及び具体的な救済方法について検討することを求めるものである。(採点実感)

設問1では、労働協約に基づく掲示板の利用と掲示物撤去の事案であるから、施設管理権（国鉄札幌運転区事件・最判昭和54年10月30日民集33巻6号647頁）の議論ではなく、労働協約の解釈・適用について論じる必要がある。労働協約に定める撤去要件への該当性をどのような枠組み・考慮要素で判断するかを論じた上、本件の事実関係への当てはめにおいては、苦情処理制度や団交拒否をどう考えるかについても検討することが望ましい。(出題の趣旨)

1. 使用者によるビラ撤去について支配介入の成否が問題となる

設問1では、問題の所在をある程度は把握できていた答案が多数であったが、それでも、使用者によるビラ撤去を問題としているにもかかわらず、支配介入（労働組合法第7条第3号）ではなく、不利益取扱い（同条第1号）を論じる答案が散見され、団交拒否（同条第2号）を論じる答案も見られた。このような答案は、概して論述の出来栄も不十分で、問題文の誤読というより、各不当労働行為類型の内容や体系がよく理解できていないと思われた。労働組合法第7条の第1号から第4号までの正確な理解を心掛け、その上で様々な裁判例に当たって、具体的事例のイメージを持つことが望まれる。(採点実感)

支配介入の問題としつつ、団交拒否について、かなりの分量を記述しているものが相当数あった。X組合がビラを掲示するに至った経緯やビラの内容の真実性の点から、団交拒否を論ずることは必要であるが、設問は、飽くまでもビラの撤去を問題としている。何がこの事案の主たる争点なのか把握して、答案構成として論述のバランスが考慮されているものと、そうではないものとの間で評価に差がつくことになった。(採点実感)

速修 383 頁・1、論証集 126 頁・第 3 節・1

2. 支配介入の成立要件

支配介入の不当労働行為（労組7条3号）の成立要件は、①「支配」「介入」行為と、②支配介入意思である。

①は、労働組合の組織を弱体化する行為全般を意味し、②は、反組合的意図又は組合弱体化意図を意味する。

3. 使用者の施設管理権との衝突ではなく、労働協約の撤去要件の解釈・適用の問題である

支配介入を論じている場合も、本件ビラ撤去を施設管理権の問題としている答案がかなりあったが、本件は、組合が労働協約第27条に基づいて掲示板を利用し、会社が同協約第28条・第29条に基づいて撤去したというものであり、労働協約の解釈・適用の問題である。労働協約第28条のビラの

撤去要件に言及するところまでは、ほとんどの答案ができていたが、しかし、結局は、組合活動の正当性について主体・目的・態様を論じていたり、施設管理権を論じていたりする答案も多かった。労働協約の撤去要件該当性の問題であるという点を正確に示して、支配介入の成否を論じることができている答案は、高く評価した。(採点実感)

労働協約に基づいて事業場内に設置されている労働組合の掲示板について、協約の中で、掲示されたビラが会社の信用を毀損する、個人を誹謗する、事実を反する、職場秩序を乱すなどの場合には使用者がビラを撤去できる旨の利用条件が定められていることがある。

使用者が労働協約上の撤去規定に基づいて組合掲示板から掲示物を撤去した行為について、支配介入の成否が問題となることがある。

組合掲示板からの掲示物撤去の可否は、労働協約に基づく組合の利用権を前提にしての利用条件(撤去要件)に関する争いであって、利用条件に関する協約の解釈の問題であるから、利用権がない利用行為について許諾説を採用した国鉄札幌運転区事件・済生会中央病院事件の射程は及ばない。

国鉄札幌運転区事件・最判
S54.10.30(百87・CB417)、済生
会中央病院事件・最判 H 元.12.11
(CB459)

速修 390 頁 [論点 3]、論証集 128
頁 [論点 3]

4. 撤去要件の該当性判断

ビラの記載内容の真実性や違法性等に関しては、企業外の第三者に向けての情報発信で名誉毀損が問われる場合と、社内における組合員等に対する情報発信について団結権行使の擁護が問われる場合では、判断の観点等が異なることになるが、この違いを指摘している答案は少なかった。(採点実感)

また、不当な給与査定、セクハラ問題及び団交拒否の事実が撤去要件に該当するか否かについて個別に検討し、ある内容は撤去要件には当たるが、他の内容は撤去要件には当たらないなど、個別に論じ、最終的な結論に至る理由付けを説得的に論じていないものもあった。労働協約第51条の苦情処理委員会の規定は同協約第28条と関係ないとする答案もあり、同協約第51条と関連付けて組合のビラの評価を検討するものは意外に少なく、検討する場合には、他の論点を十分検討せず、守秘義務違反があるので撤去は正当と結論する傾向があった。ビラの記載内容、掲載方法等について論点を的確に指摘し、バランスよく説得的に論じているものは高い評価を得ることになった。(採点実感)

X組合がビラを掲示するに至った経緯やビラの内容の真実性の点から、団交拒否を論ずることは必要である…。(採点実感)

労働協約上の貸与規定に基づき掲示された掲示物が協約上の撤去要件に該当する場合、使用者の撤去行為は、労使間で定められたルールに基づくものであるから、原則として組合の「運営」に対する「介入」行為に当たらないと解する。

これに対し、撤去要件に該当しない場合、撤去行為は、労働協約の定めを反し組合活動を妨害するものとして「介入」行為に当たると解する。

そして、撤去要件に形式的に該当するよう見える場合でも、当該掲示物の掲示が正当な組合活動として許容される範囲を逸脱していないと認められ

る特段の事情があるときには、撤去要件該当性が否定されると解する。

5. 支配介入の意思

支配介入の意思については基本的な論点であるにもかかわらず、その要否や判断枠組みに関する記述なく、唐突に支配介入意思ありと認定する答案も多く、適切に論じている答案は少なかった。(採点実感)

第2. 設問2

本問は、労働協約に基づいてなされていたチェックオフについて労働協約の解約により廃止すること…が…支配介入の不当労働行為に該当するか、…その場合の救済機関及び具体的な救済方法について検討することを求めるものである。(採点実感)

設問2では、本件のチェックオフの労働協約は、期間の定めのないものであるから、労働組合法第15条第3項・第4項による解約が可能であることの正確な理解と明示が不可欠である。しかし、同条項による解約が有効でも、チェックオフの私法上の法律関係と支配介入の成否は別であり、解約が有効だからといって支配介入に該当しないわけではない。この点を理解した上で、支配介入の該当性の判断における考慮要素や考え方が問われており、不当労働行為制度の理解に根差した論述と、本件の事実関係の整理・当てはめが求められる。(出題の趣旨)

1. 期間の定めのない労働協約の解約

設問2では、本件のチェックオフの労働協約は、期間の定めのないものであるから、労働組合法第15条第3項・第4項による解約が可能であることの正確な理解と明示が不可欠である。(採点実感)

設問のチェックオフの協約について、期間の定めのある協約であるとの誤解や、本件は一部解約であるとの答案も散見された。問題文の内容の正確な読み取りが必要である。(採点実感)

有効期間の定めのない労働協約は、協約当事者の一方が、90日前までに署名又は記名押印した文書により相手方に予告することにより、解約することができる(労組15条3項前段、4項)。

チェック・オフの法律関係については、平成22年第2問・解説5頁以下、速修304頁[論点1]、論証集101頁[論点1]、エッソ石油事件・最判H5.3.25(百85・CB369)

2. 労働協約の解約に基づくチェック・オフの中止による支配介入の成否

労働協約の解約の効力とは別に支配介入が問題になり得ることをきちんと示している答案は少なかった。解約の効力と不当労働行為の成否は別であることを指摘し、チェックオフについて、組合の財政的基盤を支えるものであり、会社による一方的廃止は、影響が大きいという点を踏まえて、支配介入の成否を適切に論述できている答案はごく少数であり、高く評価した。(採点実感)

労働協約の解約の有効・無効と、チェックオフ廃止の支配介入の成否が直結すると考える答案が多く、解約が有効であることから直ちにチェックオフの中止を適法と導くものがある一方、解約には正当理由が必要である、信頼関係が破壊されていない場合には解約は違法ないし信義則違反で無効である、解約しても余効によってチェックオフの定めはまだ継続している等と論じた上で、したがってチェックオフ廃止は支配介入であるとする答案がかなり多く、労働協約に関する知識・理解の不足が目立った。中には、支配介入であるから労働協約の解約は無効であるという論理展開をみせる答案もあった。また、労働協約の解約でなく、チェックオフの法律関係は民法上の

委任であるとして、委任契約の解除の問題とする答案も少数ながら見られた。(採点実感)

- (1) 労働協約の解約については、規定上理由が必要とされていないが、①組合弱体化意図に基づく解約には支配介入の不当労働行為(労組7条3号)が成立し得るし、②あまりにも恣意的で労使関係の安定を著しく損なう解約は解約権の濫用(民1条3項)に当たり得る。

速修 344 頁・2 (1)

そして、不当労働行為禁止の規定は、憲法28条に由来し労働者の団結権・団体行動権を保障するための規定であるから、これに違反する法律行為は、労組法7条を通じて当然に無効になると解される。したがって、支配介入の不当労働行為に該当する解約は、労組法7条3号を通じて私法上無効となると思われる。

速修 381 頁・4、論証集 126 頁 [論
点 4]、医療法人新光会事件・最判
S43.4.9 (CB432)

- (2) 本件労働協約は組合費のチェック・オフも内容とするものである。組合費のチェック・オフは、使用者が労働組合との合意に基づき、従業員である組合員の組合費を賃金から控除して、それを一括して組合に引き渡すことである(便宜供与の一種である)。組合には、組合費徴収の時間的コストの省略に加え、組合費を確実に徴収することによる財政的基盤の安定という利点もある。

X組合は、(おそらく)数年間にわたり、Y社との間の本件労働協約に基づき、組合費のチェック・オフを継続的に実施してきた。そのため、Y社から一方的にチェック・オフを中止されることで、X組合は財政的基盤に悪影響を受け、その「運営」が妨害されることで弱体化するといえるから、Y社によるチェック・オフの中止はX組合の「運営」に対する「介入」に当たる。

問題は、支配介入意思の有無である。支配介入意思の内容を成す反組合的意図の存否は、間接事実を総合して判断される。そこで、本件労働協約の解約に至る経緯を含む間接事実を総合してY社の反組合的意図の存在を推認できるかを検討することになる。

菅野 977 頁、野川 989 頁

3. 労働協約の余後効の問題ではない

余後効は、労働協約失効後の組合員の労働条件の問題であり、組合がチェックオフ中止の可否を争う場合には関係がない論点である。労働協約の解約・失効のような基本的な事項については、正確な知識を習得し、確実な論述をすることが求められる。(採点実感)

第3. 請求の内容・救済命令の内容の検討

設問1、2を通じ、裁判所に対する司法的救済と労働委員会に対する不当労働行為救済申立ての双方が問題となることについては、おおむね指摘できていたが、請求の内容、救済命令の内容については検討不足の答案が多かった。設問2の救済命令について、労働委員会の裁量権とその限界を論じたものについては加点した。(採点実感)

[模範答案]

1 設問 1

2 1. X 組合は、Y 社のビラ撤去が支配介入の不当労働行為（労組法 7 条
3 号）に該当するとして、労働委員会に対してはポストノーティス命
4 令を申立て（労組法 27 条）、裁判所に対しては団結権（憲法 28 条）
5 侵害による無形的損害の賠償（民法 709 条、710 条）を求めて民事訴
6 訟を提起することが考えられる。

7 2. 支配介入の成立には、①「支配」又は「介入」行為に加え、②反組
8 合的意図を内容とする支配介入意思も必要である。労組法 7 条 3 号に
9 は「故をもって」といった文言はないが、使用者の認識とは全く無関
10 係に行為の結果のみから支配介入の成立を認めると使用者の行為を
11 過剰に制限することになりかねないからである。

12 3. Y 社のビラ撤去は、労働協約上の撤去権限に基づくものとして①X
13 組合の「運営」に対する「介入」行為に当たらないのではないか。

14 （1）労働協約上の貸与規定に基づき掲示された掲示物が協約上の撤去
15 要件に該当する場合、使用者の撤去行為は労使間で定められたルー
16 ルに基づくものであるから原則として組合の「運営」に対する「介
17 入」行為に当たらないと解する。これに対し、撤去要件に該当しな
18 い場合、撤去行為は、労働協約の定めに反し組合活動を妨害するも
19 のとして「介入」行為に当たると解する。そして、撤去要件に形式
20 的に該当するよう見える場合でも、当該掲示物の掲示が正当な組
21 合活動として許容される範囲を逸脱していないと認められる特段の
22 事情があるときには、撤去要件該当性が否定されると解する。

23 （2）X 組合のビラ掲示は協約 27 条に基づくものである。確かに、本件

1 ビラは、賞与の低査定は上司による対価型セクハラである、Y社に
2 よる団交拒否はセクハラを隠蔽するためのものであるとして、Y社
3 を批判することを内容としている。そうすると、本件ビラは、形式
4 的に「会社の信用を傷つけ」る（協約 28 条）場合に当たり得る。ま
5 た、協約 51 条の目的には会社の信用保護も含まれるところ、本件
6 ビラは苦情処理委員会における Y 社側の主張を紹介することで「苦
7 情処理に関して知り得た秘密を洩ら」すものとして協約 51 条に違
8 反し得るから、組合活動としての正当性を欠くとも思える。

9 しかし、本件ビラに記載されている評価の前提事実は、真実に合
10 致するものである。また、本件ビラ揭示の目的は組合員 A に対する
11 賞与の低査定撤回とセクハラの改善にあり、いずれも組合員の労
12 働条件その他の待遇に関するものであるから、組合活動の正当な目
13 的事項に当たる。しかも、先行する A の賞与査定の問題に関する団
14 体交渉は義務的団交事項を要求事項とするものであり、Y 社は「正
15 当な理由なく」これを「拒」んでいるから、Y 社の団交拒否には不
16 当労働行為（労組法 7 条 2 号）が成立する。そして、本件ビラ揭示
17 に至った原因は、Y 社の不当労働行為に該当する団交拒否にもある。
18 本件ビラ揭示は、上述したビラの記載内容、目的、経緯に照らすと、
19 正当な組合活動として許容される範囲を逸脱していないから、撤去
20 要件に該当しない。したがって、ビラ撤去は「介入」行為に当たる。

21 4. ビラの記載内容やその揭示の経緯などから、ビラ撤去は会社批判を
22 する X 組合に対する非難・嫌悪を理由とする反組合的意図に基づき行
23 われたといえる。よって、支配介入が成立し、前記救済が認められる。

1 設問 2

2 1. X 組合は、Y 社によるチェック・オフの中止が支配介入の不当労働
3 行為（労組法 7 条 3 号）に該当するとして、労働委員会に対してはチ
4 ャック・オフ協約の締結及びチェック・オフの再開を内容とする救済
5 命令を申立て（労組法 27 条）、裁判所に対しては団結権（憲法 28 条）
6 侵害による無形的損害の賠償（民法 709 条、710 条）を求めて民事訴
7 訟を提起することが考えられる。

8 2. 確かに、チェック・オフの中止の形式的原因となっている本件労働
9 協約の解約は、「有効期間の定がない労働協約」を Y 社が「署名又は
10 記名押印した文書」によって「90 日前」に予告することでなされたも
11 のであるから（労組法 15 条 3 項・4 項）、有効である。そのため、チ
12 ャック・オフも内容とする本件労働協約は終了している。

13 しかし、チェック・オフは、組合にとって、組合費を確実に徴収す
14 ることによる財政的基盤の安定をもたらすものである。そして、X 組
15 合は、おそらく数年間にわたり、Y 社との間の本件労働協約に基づき、
16 組合費のチェック・オフを継続的に実施してきた。そのため、Y 社か
17 ら一方的にチェック・オフを中止されることで、X 組合は財政的基盤
18 に悪影響を受け、その「運営」が妨害されることで組織が弱体化する
19 といえるから、Y 社によるチェック・オフの中止は X 組合の「運営」
20 に対する「介入」に当たる。

21 3. では、Y 社に支配介入意思はあるか。

22 （1）支配介入意思の内容を成す反組合的意図の存否は、間接事実を総
23 合して判断される。

1 (2) そこで、本件労働協約の解約に至る経緯を含む間接事実を総合し
2 て Y 社の反組合的意図の存在を推認できるかを検討する。

3 X 組合と Y 社は、毎年、賃金改定や夏季の賞与などの労働条件に
4 関する期間 1 年の労働協約を締結してきており、これとは別に、チ
5 ャック・オフを含む労使間のルールに関する期間の定めのない本件
6 労働協約を締結しており、本件労働協約は解約されることなく存続
7 してきた。

8 ところが、Y 社は、X 組合が Y 社の対応に反発して Y 社の対応を
9 批判する内容のビラを掲示した途端、態度を一変させ、ビラを撤去
10 するとともに、一方的に本件労働協約を解約している。そして、ビ
11 ラ撤去は会社批判をする X 組合に対する非難・嫌悪を理由とする反
12 組合的意図に基づき行われたものであるし、Y 社が主張する労使間
13 の信頼関係の破壊を除いては本件労働協約に基づく取扱いの継続
14 を困難とする新たな事情の発生も認められない。Y 社は解約理由と
15 して労使間の信頼関係の破壊を主張しているが、X 組合のビラ掲示
16 は正当な組合活動であることからしても労使間の信頼関係を破壊
17 するものではない。そうすると、Y 社は、Y 社批判に及んだ X 組合
18 に対する非難・嫌悪を理由として、本件労働協約に基づく取扱いを
19 廃止することで X 組合の組織を弱体化することを意図して本件労
20 働協約を解約したといえる。したがって、X 組合に対する反組合的
21 意図があるといえるから、支配介入が成立する。

22 4. よって、前記救済が認められる。 以上

令和2年

1 【第1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 情報技術を用いた情報処理を業とするY社は、平成29年5月1日、Xとの間で、基本給を月
6 額40万円とし、雇用期間を同30年10月31日までとする期間の定めのある雇用契約（以下
7 「本件雇用契約」という。）を締結した。Y社の就業規則は、労働時間を1日8時間、1週40時
8 間と、休日を土曜日・日曜日・国民の祝日などとそれぞれ定め、賃金の計算期間を毎月1日から末
9 日までとし、毎月10日に前月分の賃金を支払うことを定めていた。

10 本件雇用契約には、基本給を前記のとおりとした上で、1か月間の労働時間の合計（以下「月間
11 総労働時間」という。）が180時間を超えた場合には、その超えた時間数に対して1時間当たり
12 の一定額（2500円）を乗じて得た額の賃金を、基本給に加えて支払うこととし、月間総労働時
13 間140時間に満たない場合には、その満たない時間数に対して一定額（2500円）を乗じ
14 て得た額を、当該月の基本給額から控除して支給する旨の約定（以下「本件約定」という。）が付
15 されていた。その趣旨は、本件約定が適用される者については、1月から12月までの月ごとの
16 休日を除く勤務すべき日数の多寡にかかわらず、標準の月間総労働時間を160時間とし、被用
17 者の月間総労働時間がこれに満たない場合であっても、140時間を下回らない限りは、基本給
18 の額を支給することとする一方で、標準の月間総労働時間を超えて勤務をしても、180時間
19 を超えない限りは、基本給に時間外勤務手当が上乗せされないというものであった。

20 Xは、本件約定の存在を認識し、その内容を理解した上で、前記の内容が明記された本件雇用
21 契約の契約書に、署名・押印をした。Xが署名・押印をしたのは、前記の基本給は比較的高額であ
22 ると評価できたこと、本件約定による労働時間制は変則的ではあるものの、160時間を標準の
23 月間総労働時間として念頭に置きつつ、自分の勤務時間を適宜調節する柔軟性があるように思わ
24 れたことなどからであった。

25 Xは、平成29年5月1日から同30年10月31日までの間の各月において、いずれも1週
26 間当たり40時間を超える労働又は1日当たり8時間を超える労働を行った。同期間の各月の月
27 間総労働時間は、平成29年6月にあつては180時間を超えたが、それ以外の各月にあつては
28 180時間以内であり、140時間に満たない月はなかった。Y社は、Xに対し、平成29年6月
29 分については本件約定に基づき月間総労働時間数のうち180時間を超える時間数に2500円
30 を乗じた額の時間外勤務手当を基本給に加えて支給したが、それ以外の各月については基本給の
31 額のみを支払った。Xは、平成30年10月31日にY社を退職した。Y社では、Xの在職期間
32 中、本件約定のほかに、変形労働時間制やフレックスタイム制は採用していなかった。

33 なお、Xの在職期間中の各月について1日8時間の勤務をした場合のそれぞれの月間総労働時
34 間は、当該各月において休日を除く勤務すべき日数が異なることに伴い変動するものの、おおむ
35 ね140時間から180時間までの間であった。また、月間総労働時間が180時間を超えた場
36 合において支払われた前記の一定額は、通常の賃金の時間単価額の125%増しの額に対して、
37 月間総労働時間のうち180時間を超えた時間数を乗じた額を超える額であった。さらに、Xの
38 時間外労働時間（「時間外労働」とは、法定労働時間を超える時間の労働をいう。以下同じ。）の合
39 計が60時間を超える月はなかった。

40 Xは、月間総労働時間が180時間を超えた月の労働時間のうち180時間を超えない部分に
41 おける時間外労働及び月間総労働時間が180時間を超えなかった月の労働時間における時間外
42 労働（以下「月間180時間以内の労働時間中の時間外労働」という。）に対する割増賃金が支払
43 われていないとして、Y社に対して、当該割増賃金の支払いを請求した。

44 [設 問]

45 1. Xの主張に対して、Y社は、月間180時間以内の労働時間中の時間外労働に対する割増
46 賃金は、本件約定により、基本給に組み入れられており、未払いの割増賃金はないと反論し
47 た。このようなY社の反論を踏まえつつ、Xの請求の当否について論じなさい。

48 2. さらに、Y社は、仮に月間180時間以内の労働時間中の時間外労働に対する割増賃金の
49 請求権がXに発生し得ると考えたとしても、Xは、本件約定を含む本件雇用契約を締結した
50 ことにより、Y社に対して当該割増賃金を請求する債権を放棄したと反論した。このような
51 Y社の反論を踏まえ、Xの請求の当否について論じなさい。

52 なお、1, 2を通して、割増賃金債権の消滅時効については論じなくてよい。

[解説]

1. 出題の概要

本問は、時間外労働に対する割増賃金を基本給に組み入れて支払う旨の約定がある場合における割増賃金請求の当否が争点となった事案を題材とするものである。

より具体的には、本問の事案は、月間労働時間の合計が180時間を超える月においてはその超える時間数に対して一定額を乗じた金額を基本給に加えて支払い、また、月間労働時間が140時間に満たない月においては140時間を下回る時間数に対して一定額を乗じて得た金額を基本給から控除して支払うが、月間労働時間が140時間から180時間までの範囲にとどまる月においては基本給の額を支払うという約定（以下「本件約定」という。）の下で、労働者が、月間労働時間が180時間を超えない部分における時間外労働に対する割増賃金の支払を請求したものである。これに対して、使用者は、月間労働時間が140時間から180時間までの範囲内にとどまる月の時間外労働に対する割増賃金は本件約定により基本給に組み入れられており、未払いの割増賃金はない旨を主張し、さらに、仮にそのような割増賃金の請求権が発生するとしても、労働者は、本件約定を含む雇用契約を締結したことにより、当該割増賃金を請求する債権を放棄したと主張する。

割増賃金の請求を巡る紛争は、近時、実務上も比較的多く見られるところであり、本問は、そうした今日的な紛争形態を題材に、割増賃金請求の当否を問うことを通じて、関係条文や判例、そこから導き出される規範の正確な理解とそれらを具体的な事件に的確に当てはめ、論述する能力を問うものである。（出題の趣旨）

2. 設問1

設問1では、労働基準法第37条第1項が時間外労働等に対する割増賃金の支払いを使用者に義務付けている趣旨を踏まえつつ、割増賃金について同項所定の計算式によらずに一定額の基本給に組み入れて支払う旨の本件約定の適法性について論じることが求められる。（出題の趣旨）

(1) 時間外労働についての割増賃金請求権の発生

ア. Y社の反論は、月間180時間以内の労働時間中の時間外労働に対する割増賃金請求権（以下、「本件割増賃金請求権」とする）の発生障害事由又は消滅事由を主張するものである。

そうすると、Y社の反論の当否の検討に先立ち、本件割増賃金請求権が発生したといえるか（又は発生要件を満たすか）を確認する必要がある。

イ. Xは、Y社との間で本件雇用契約（民623条）を締結し、6か月の契約期間中の各月において1週間40時間（労法32条1項）及び1日8時間（同条2項）を超える労働をした。

Y社では、変形労働時間制（32条の2、4、5）もフレックスタイム制（32条の3）も採用していないため、「1週間40時間…及び1日8時間…を超える労働」は全て時間外労働に当たる。

ウ. Y社は、36協定を締結（36条）することなくXに上記の時間外労働を

させているため、上記の時間外労働は違法である。もっとも、労基法 36 条の要件を満たさない違法な法定時間外労働についても、過重労働に対する労働者への経済的補償といった労基法 37 条の趣旨が妥当するから、労基法 37 条の割増賃金の支払義務は発生すると解される。

したがって、同条に基づく本件割増賃金請求権が発生する。

(2) 割増賃金について労働基準法 37 条 1 項所定の計算式によらずに一定額の基本給に組み入れて支払う旨の約定の適法性

X は本件約定の内容が明記された本件雇用契約の契約書に署名押印することにより本件約定について合意している。そこで、本件約定が本件雇用契約の内容となり、その結果、本件約定に基づく基本給の支払いによって本件割増賃金請求権が消滅する（又は発生が障害される）のではないか。

ア. 判例法理

- ・判例は、同条は同条等に定められた方法によって算定される額を下回らない額の割増賃金を支払うことを使用者に義務付けるにとどまり、使用者が労働契約に基づき同条等に定められた方法以外の方法により算定される基本給の一部を時間外労働等に対する対価として支払うことは、直ちに同条に反するものではないとし、その上で、その前提として、労働契約における賃金の定めについて、通常の労働時間の賃金に当たる部分と同条の定める割増賃金に当たる部分とを判別することができること（以下「判別性」という。）が必要であるとの規範を示しており（高知県観光事件・最判平成 6 年 6 月 13 日集民 17 2 号 6 7 3 頁、テックジャパン事件・最判平成 24 年 3 月 8 日集民 24 0 号 1 2 1 頁）、こうした判例法理を正確に理解した上で解答する必要がある。（出題の趣旨）
- ・設問 1 では、時間外労働等に対する割増賃金の支払義務を定める労働基準法第 37 条第 1 項の趣旨を踏まえつつ、割増賃金について同項所定の計算式によらずに基本給に組み入れて支払う旨の約定は適法か否か等を論じることが期待されたが、その出発点として同項の趣旨を正確に示すことができた答案は多くなく…。（採点実感）
- ・そもそも同項に触れることなく私的自治の原則（契約自由の原則）や労働契約法の合意の原則等に関する論述を全面的に展開し、労働基準法の論点に全く触れない、あるいは部分的にしか触れていない答案も少なからず見られた。（採点実感）
- ・多くの答案が、「判別できること」が必要とされることを言及するにとどまり、判別可能性が求められる理由や、判別された割増賃金に当たる部分が法所定の計算方法により算定された額を下回らないことが求められることについてまで正確に論じることができた答案は、多くなかった。（採点実感）

労基法 37 条・規則 19 条は割増賃金の計算や支払方法まで強制する趣旨ではないから、①通常の労働時間の賃金に当たる部分と時間外の割増賃金に当たる部分とを判別することができ、かつ、②割増賃金に当たる

速修 162 頁 [論点 2]、論証集 55 頁

[論点 2]、小島燃糸事件・最判

S35.7.14

速修 159 頁 [論点 1]、論証集 53 頁

[論点 1]、高知県観光事件・最判

H6.6.13 (百 38) 等

部分が労働基準法所定の計算方法による額以上である場合には、一定額の手当や基本給の支払いによって割増賃金が支払われたということができると解する。

②に加えて①も要件となるのは、法所定の計算方法によらない場合に割増賃金として法所定の額以上が支払われているか否かの判定可能性を担保するためである。

イ. 当てはめ

- ・規範への当てはめにおいては、設例に含まれる各事情が持つ意味合いを的確に捉えて本件における判別性の有無を判断することが求められる。例えば、月ごとの時間外労働時間数は月によって勤務すべき日数が異なること等により月ごとに相当大きく変動し得るものであり、月ごとの割増賃金額を判別し難いという点や、本件約定において月間180時間以内の労働時間中の時間外労働に対して基本給の一部が他の部分と区別されて割増賃金とされていたことを示す事情があるかなどの点が判別性の判断において参考になろう。(出題の趣旨)
- ・判別可能性があるかどうかについての具体的な当てはめにおいては、事例に示された事情をそのままなぞるにとどまり、分析や評価を何ら加えていない答案や、単に「割増賃金部分を判別することができない」との結論的な指摘をするにとどまるものが多かった。当てはめにおいてどのような事情の存否が法的な評価、判断につながるのかを記述していないものは、答案に記載した規範の内容を十分に理解し論述しているとは言い難いであろう。(採点実感)

テックジャパン事件最高裁判決は、本問と同種の事案において、「月額41万円の全体が基本給とされており、その一部が他の部分と区別されて労働基準法…37条1項の規定する時間外の割増賃金とされていたなどの事情はうかがわれない上、上記の割増賃金の対象となる1か月の時間外労働の時間は、1週間に40時間を超え又は1日に8時間を超えて労働した時間の合計であり、月間総労働時間が180時間以下となる場合を含め、月によって勤務すべき日数が異なること等により相当大きく変動し得るものである。そうすると、月額41万円の基本給について、通常の労働時間の賃金に当たる部分と同項の規定する時間外の割増賃金に当たる部分とを判別することはできないものというべきである。」として、①判別可能性を否定している。

本事件における裁判官櫻井龍子の補足意見では、①判別可能性を否定する理由として、「便宜的に毎月の給与の中にあらかじめ一定時間(例えば10時間分)の残業手当が算入されているものとして給与が支払われている事例もみられるが、その場合は、その旨が雇用契約上も明確にされていなければならないと同時に支給時に支給対象の時間外労働の時間数と残業手当の額が労働者に明示されていなければならないであろう。さらには10時間を超えて残業が行われた場合には当然その所定の支給日に別途上乘せして残業手当を支給する旨もあらかじめ明らかにされて

速修 161 頁 [判例 2]、最判 H24.3.8
(CB215)

詳解水町 685 頁

いなければならないと解すべきと思われる。本件の場合、そのようなあらかじめの合意も支給実態も認められない。」ということも挙げられている。

3. 設問2

設問2については、割増賃金債権が発生したとして、労働者が当該債権を放棄したと認められるかどうかの問題となる。(出題の趣旨)

本件割増賃金請求権が発生すると考える場合には、本件約定の内容について本件割増賃金請求権について事前に放棄させるものとして捉えることも可能である。

そして、本件割増賃金請求権も「賃金」(11条)として賃金全額払い原則(24条1項本文)の適用を受ける。

Y社では、同原則の例外を許容するための「法令」による「別段の定め」も労働者過半数代表との「書面」による労使「協定」の締結(同条1項但書)もない。

そこで、本件約定に合意したことによる本件割増賃金請求権の放棄の意思表示が賃金全額払い原則に違反しその効力が否定されるのではないかが問題となる。

(1) 労働者による賃金債権放棄の意思表示の有効性に関する判例理論

賃金債権の放棄は一般に労働基準法第24条第1項に定める賃金全額払いの原則と抵触することになる。この点、判例は、同項が定める全額払い原則の趣旨は、使用者が一方的に賃金を控除することを禁止し労働者に賃金の全額を確実に受領させるところにあり、労働者が自ら賃金を放棄する旨の意思表示をした場合にその効力を否定する趣旨のものであるとはいえないとする一方で、当該意思表示の効力を肯定するためには、それが自由意思に基づくものであることが明確でなければならないとした。その上で、労働者による賃金債権放棄の意思表示が有効とされ得るのは、その旨の意思表示について当該労働者の自由な意思に基づくものであると認められる合理的な理由が客観的に存在することが必要であるとしている(シンガー・ソーイング・メシーン事件・最判昭和48年1月19日民集27巻1号27頁)。(出題の趣旨)

賃金全額払いの原則が禁止するのは使用者による一方的な賃金控除だから、労働者の自由意思による賃金債権の放棄は、同原則に反しない。

もっとも、同原則の趣旨が労働者の経済生活の安定を図ることにある点にかんがみ、賃金債権を放棄する意思表示に効力を認めるためには、放棄の意思表示が労働者の自由な意思に基づくものであると認めるに足りる合理的な理由が客観的に存在していたことが必要であると解する。

シンガー・ソーイング・メシーン事件最高裁判決は、①労働者XがY社の西日本の総責任者の地位にあったこと(労働者の地位)、②退職金債権の放棄の趣旨が労働者XがY社に被らせた損害の一部補填にあったこと(放棄に対応する利益)及び③労働者Xが退職時に任意に退職金放棄確認書面

速修127頁[論点4]、論証集40頁
[論点4]、シンガー・ソーイング・
メシーン事件・最判S48.1.19
(CB165)

に署名してこれを Y 社に提出していること（放棄の時期・方法）を理由に、退職金債権の放棄を認めている。

テックジャパン事件では、固定残業制によっては消滅（又は発生障害）が認められなかった割増賃金請求権について、原告労働者の債権放棄の意思表示による消滅の有無も争点になっており、最高裁は、この点について、④「上告人 X の毎月の時間外労働時間は相当大きく変動し得るのであり、上告人 X がその時間数をあらかじめ予測することが容易ではないことからすれば、原審の確定した事実関係の下では、上告人 X の自由な意思に基づく時間外手当の請求権を放棄する旨の意思表示があったとはいえ、上告人 X において月間 180 時間以内の労働時間中の時間外労働に対する時間外手当の請求権を放棄したということとはできない。」と判示している。

これら 2 つの最高裁判決の当てはめから、本問では、本件割増賃金請求権の放棄の意思表示の有無（又は有効性）に関する判断の考慮要素として、①労働者の地位、②放棄に対応する利益、③放棄の時期・方法、及び④放棄する賃金債権についての労働者の認識の有無・程度を挙げることができよう。

（2）当てはめ

- ・本件においても、労働者が自ら賃金債権を放棄する旨の意思表示をしたと認められる事情があるか、当該意思表示について当該労働者の自由な意思に基づくものであると認められる合理的な理由が客観的に存在しているかどうかを、設例に示された事実関係に即して判断する必要がある。例えば、労働者が本件約定を締結するに当たり、月ごとの時間外労働時間数が相当大きく変動し得る中で、あらかじめその時間数を予測することが容易ではなかったと考えられることや、その一方で、本件約定における基本給が比較的高額であったことや労働者が 140 時間から 180 時間の範囲内で自分の勤務時間を適宜調整する柔軟性があると認識していた点などをどのように評価するかがポイントとなろう。（出題の趣旨）
- ・前記の判例法理への当てはめにおいては、事例に示された諸事情の中から、労働者の自由な意思に基づくものであると認めるに足りる「合理的な」理由が「客観的に」存在するかどうかの判断に資する事情を的確に取り上げて評価し、説得的に論じることが求められたが、基本給が比較的高額であると労働者が評価していたことや 140 時間から 180 時間の範囲内で自分の勤務時間を適宜調整する柔軟性があると労働者が考えたことなど、契約時の労働者の主観的認識をそのまま挙げるにとどまり、そのような理由の合理性を基礎付け得る事情が、労働者の印象にとどまらず、客観的にも存在していたのかについて意識的に分析・検討できていた答案は多くなかった。一部には、「X は本件約定が付された雇用契約を締結したのだから当然賃金債権放棄の意思があった」などと本件約定から表面的に結論付ける答案も見られた。Y 社における実際の繁忙状況や X が契約時にそれを知り得たかどうかなどの点に着目し、主観にとどまらない状況の分析ができていた答案は、相対的に高く評価され

た。(採点実感)

4. 高い評価を得た答案

設問1, 2を通じて, 判例が示す規範の趣旨とそれが導かれる理由の正しい理解を前提に, 問題文を丁寧に読み込み, 出題意図を正しく理解して解答している答案は, 比較的高い評価を得た。その一方で, 出題意図をよく考えた上で解答に取り掛かる姿勢に欠ける答案が少なからず見受けられたのは, 残念であった。(採点実感)

[模範答案]

1 設問 1

2 1. まず、月間 180 時間以内の労働時間中の時間外労働に対する割増賃

3 金請求権（以下、「本件割増賃金請求権」とする）が発生しているか。

4 (1) X は Y 社との間で本件雇用契約（民法 623 条）を締結し、6 か月

5 の契約期間中の各月において 1 週間 40 時間（労基法 32 条 1 項）及

6 び 1 日 8 時間（同条 2 項）を超える労働をした。

7 Y 社では変形労働時間制（32 条の 2、4、5）もフレックスタイム

8 制（32 条の 3）も採用していないため、上記労働のうち 1 週間 40

9 時間及び 1 日 8 時間を超える労働はすべて時間外労働に当たる。

10 (2) Y 社は、36 協定を締結（36 条）することなく X に（1）の時間

11 外労働をさせているため、（1）の時間外労働は違法である。もっと

12 も、違法な時間外労働についても、過重労働をした労働者に対する

13 経済的補償という 37 条の趣旨が妥当するため、同条に基づく割増

14 賃金請求権が発生すると解される。したがって、同条に基づく本件

15 割増賃金請求権が発生する。

16 2. 次に、X は本件約定の内容が明記された本件雇用契約の契約書に署

17 名押印することにより本件約定について合意している。そこで、本件

18 約定が本件雇用契約の内容となり、その結果、本件約定に基づく基本

19 給の支払いによって本件割増賃金請求権が消滅するのではないか。

20 (1) 労基法 37 条・規則 19 条は割増賃金の計算や支払方法まで強制す

21 る趣旨ではないから、①通常の労働時間の賃金に当たる部分と時間

22 外の割増賃金に当たる部分とを判別することができ、かつ、②割増

23 賃金に当たる部分が労働基準法所定の計算方法による額以上である

1 場合には、一定額の手当や基本給の支払いによって割増賃金が支払
2 われたということができると解する。②に加えて①も要件となるの
3 は、法所定の計算方法によらない場合に割増賃金として法所定の額
4 以上が支払われているか否かの判定可能性を担保するためである。

5 (2) 本件約定によると、月間総労働時間が 160 時間未満であっても、
6 それが 140 時間以上であるならば、賃金の控除はなく基本給全額が
7 支給される。X の法定労働時間が概ね月 160 時間くらいであると思
8 われることからすれば、月間総労働時間がそれを 20 時間近く下回
9 っても賃金控除がないとなると、X の基本給 40 万円のうちどこま
10 でが通常の労働時間の賃金に当たる部分で、どこからが時間外労働
11 の割増賃金に当たる部分なのかを判別することは困難である。X の
12 在職期間中の月間総労働時間が月ごとに概ね 140 時間から 180 時
13 間までの間であったというように相当大きく変動するものであるこ
14 とからすると、尚更、判別が困難となる。したがって、①を欠く。

15 そうすると、本件約定に基づく基本給の支払いによる本件割増賃
16 金の支払いは一切許容されないから、本件割増賃金請求権は、1 円
17 も消滅していない上、本件基本給 40 万円全額を算定基礎にするも
18 のとして発生していたことになる。

19 よって、上記内容における X の請求が認められる。

20 設問 2

21 1. 本件割増賃金請求権が発生すると考える場合には、本件約定の内容
22 について本件割増賃金請求権について事前に放棄させるものとして
23 捉えることも可能である。そして、本件割増賃金請求権も「賃金」(11

1 条)として賃金全額払い原則(24条1項本文)の適用を受ける。Y社
2 では、同原則の例外を許容するための「法令」による「別段の定め」
3 も労働者過半数代表との「書面」による労使「協定」の締結(同条1
4 項但書)もないため、本件約定に合意したことによる本件割増賃金請
5 求権の放棄の意思表示は賃金全額払い原則に違反しその効力が否定
6 されるのではないか。

7 2. 賃金全額払の原則が禁止するのは使用者による一方的な賃金控除だ
8 から、労働者の自由意思による賃金債権の放棄は、同原則に反しない。

9 もっとも、同原則の趣旨が労働者の経済生活の安定を図ることにあ
10 る点にかんがみ、賃金債権を放棄する意思表示に効力を認めるために
11 は、放棄の意思表示が労働者の自由な意思に基づくものであると認め
12 るに足りる合理的な理由が客観的に存在していたことが必要である
13 と解する。

14 この判断では、①労働者の地位、②放棄に対応する利益、③放棄の
15 時期・方法、及び④放棄する賃金債権についての労働者の認識の有無・
16 程度を考慮する。

17 3. 確かに、Xは、本件約定の存在を認識し、その内容を理解した上で、
18 本件約定の内容が明記された本件雇用契約の契約書に署名・押印する
19 ことで放棄の意思表示をしているため、放棄の方法は慎重なものであ
20 るとともに要式性もある(③)。また、Xは、基本給月額40万円が比
21 較的高額であると評価できたとの理由から、本件約定について合意し
22 ているため、放棄に対応する利益があると評価する余地もある(②)。

23 しかし、Xが放棄の意思表示をしたのは、雇用契約書に署名・押印

1 するという入社段階であるし、Xが有期雇用労働者という非正規社員
2 であるために雇用継続についての主導権をY社によって握られている
3 者であることからすれば、XはY社との関係において相当弱い立場に
4 ある状態で放棄の意思表示をしていることになる(③、①)。

5 また、Xは160時間を標準の月間総労働時間として念頭に置きつつ、
6 自分の勤務時間を適宜調整する柔軟性があると考えたことも、放棄の
7 意思表示をした理由の一つである。月間総労働時間が180時間を超え
8 る月もあることや、Xが毎月時間外労働をしていたことからすれば、
9 月間180時間以内の労働時間中の時間外労働も相当あったといえる。
10 そうすると、実際には自分の勤務時間を適宜調整することができた
11 という勤務実態ではなかったといえる。仮にこのような実態があったと
12 しても、本件割増賃金請求権の放棄に見合うほどの利益とは評価でき
13 ない(②)。

14 しかも、月間総労働時間が月ごとに変動することに伴い、月ごとの
15 本件割増賃金請求権の有無・額も月ごとに変動するのだから、Xが事
16 前に放棄する対象である月ごとの本件割増賃金請求権について具体
17 的に認識することは極めて困難である(④)。

18 そうすると、Xの放棄の意思表示が自由意思に基づくものであると
19 認めるに足りる合理的な理由が客観的に存在するとはいえないから、
20 Xの放棄の意思表示の効力は否定される。

21 したがって、本件割増賃金請求権は消滅しないから、Xの請求が認
22 められる。 以上

令和2年

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 家庭用電化製品の製造・販売等を業とするA社においては、その総従業員数の85%に当たる
6 従業員が組合員として加入するB労働組合（以下「B組合」という。）が組織されており、A社と
7 B組合の間には、ユニオン・ショップ協定及びチェック・オフ協定を含む労働協約が締結されて
8 いた。

9 Cは、大学卒業後、A社に入社し、22年の勤務を経て営業第二課長となった。その後、Cが、
10 その部下であるDを、営業成績が一向に上がらないことについて強い口調で叱責し、これを気に
11 病んだDがA社を辞職するという事態に至った。この事態を問題視したA社は、B組合との労働
12 協約に基づいて設置され、A社の管理職員とB組合の執行役員によって構成される懲戒委員会に、
13 この件を付議した。懲戒委員会は、この件について事実調査を行い、CのDに対する叱責等の行
14 為は減給処分に相当するとの決定をした。この決定を受け、A社は、同社の就業規則の規定に基
15 づき、Cを減給処分とした。

16 この処分に不満を持ったCは、入社以来加入しているB組合に相談をしたが、B組合の執行部
17 から「この処分は、当組合の執行役員も参加した懲戒委員会の調査と決定に基づくものであり、
18 既に解決済みである。」と返答され、全く取り合ってもらえなかった。

19 このようなB組合の対応に対しても不満を持ったCは、B組合を脱退せず、同組合の組合員と
20 しての地位を維持したまま、いわゆる地域合同労組であるE労働組合（以下「E組合」という。）
21 に加入した。この際、Cと同様にA社の従業員であり、かつ、B組合の組合員であって、この件
22 についてのA社とB組合の対応に不満を持ったF及びGの2名も、Cに共感し、Cと共にE組合
23 に加入した。

24 前記の減給処分についてCから相談を受けたE組合は、A社に対し、「当組合員Cの減給処分に
25 関する件」を交渉事項とする団体交渉申入書を送付した。この申入書には、E組合の名称、所在
26 地及び執行役員名と共に、「貴社が雇用する組合員」として、「貴社営業第二課長Cのほか貴社従
27 業員数名」との記載があった。また、同申入書には、E組合の組合規約も添付されていた。

28 これに対し、A社は、「弊社に労働組合として団体交渉を求めるのであれば、貴組合の組合員名
29 簿をご提出ください。少なくとも、貴組合の組合員のうち弊社の従業員である者の全ての氏名を
30 明らかにしていただかなければ、弊社としては、貴組合と責任を持って団体交渉を行うことがで
31 きません。また、Cは、弊社内の労働組合であるB組合にも加入しており、二重交渉となる可能
32 性がある以上、Cに関する貴組合からの団体交渉の申入れには応じることができません。さらに、
33 Cは、弊社の管理職員（営業第二課長）であるため、貴組合は、適法な労働組合とは認められな
34 いものと思料します。」との書面をE組合に送付した。これを受けて、E組合は、A社に対し、「本
35 団体交渉を行うに当たり、組合員名簿の提出は必要ありません。確かにCはB組合にも加入して
36 いますが、B組合は本件について『既に解決済み』との対応を採っています。Cが貴社の営業第
37 二課長であることも、本団体交渉を拒否する理由にはなりません。」との書面を送付した。しかし、
38 A社は、その後もE組合からの団体交渉の申入れに応じていない。

39 なお、A社におけるCの営業第二課長としての勤務内容及び処遇は、①営業第二課の課員の人事
40 考課を行い、人事考課表を同社の人事課に提出する、②営業第二課の課員それぞれから、人事
41 異動についての希望を聴取し、聴取した事項を取りまとめて同社の人事課に提出する、③営業第
42 二課の営業方針と計画についての原案を作成し、営業統括部長に提出する、④A社の経営方針の
43 決定機関である経営会議と取締役会には、営業第二課に関わる案件がある場合にのみ出席し、必
44 要な説明を行うが、議事に参加する権限や議決権はない、⑤月額12万円の役職（課長）手当が

45 支給される一方、時間外・休日労働に対する割増賃金は支給されない、㊦課員と同様に出社時及
46 び退社時にタイムカードの打刻をするが、出勤・退勤時間について拘束はなく、遅刻・早退に対
47 する賃金カットはないというものであった。

48

49 **〔設問〕**

50 1. E組合は、A社を相手方として、どのような機関に、どのような法的根拠で、どのような内
51 容の救済を求めることが考えられるか。救済の内容について検討すべき法律上の論点を挙げつ
52 つ、論じなさい。

53 2. 1で述べた救済は、認められるか。検討すべき法律上の論点を挙げて論じなさい。

[解説]

1. 出題の概要

本問は、使用者がいわゆる地域合同労働組合から申し入れられた団体交渉に応じないことが団交拒否と支配介入の不当労働行為に該当するかどうかという点、及びその場合において当該地域合同労働組合がどのような機関に、どのような法的根拠で、どのような内容の救済を求めるかなどの点について検討することを求めるものである。(出題の趣旨)

2. 設問1

設問1では、本事例が団交拒否を中心とした不当労働行為事案であることから、救済機関として労働委員会と裁判所を、法的根拠として団交拒否(同法第7条第2号)と支配介入(同条第3号)をそれぞれ論じ、救済の内容については、労働委員会と裁判所にそれぞれ異なる救済を求めることができること(例えば、前者では誠実団交応諾命令とポストノーティス等、後者では団交を求める地位確認と損害賠償等を求めることができること)を論じることが求められる。(出題の趣旨)

(1) 法的救済を求める根拠

設問1では、法的救済を求める根拠として労働組合法第7条第2号(団交拒否)のみならず同条第3号(支配介入)をも挙げることであった。採点実感

(2) 求め得る救済の内容

多くの答案が、求め得る救済の内容として労働委員会による使用者に対する誠実団交応諾命令及び裁判所による団体交渉を求め得る地位の確認を指摘していたが、労働委員会によるポストノーティス命令及び裁判所による損害賠償の判決を指摘することができたものはさほど多くなく、救済の内容について検討すべき論点(裁判所における団体交渉請求の可否、救済内容に関する労働委員会の裁量権の存否等)を的確に指摘して論述できた答案は少なかった。(採点実感)

ア. 労働委員会に対して求める救済の内容

(ア) 救済内容に関する労働委員会の裁量権の存否等

救済の内容について検討すべき論点…については、…不当労働行為の救済の内容についての労働委員会の裁量権の存否(第二鳩タクシー事件・最大判昭和52年2月23日民集31巻1号93頁参照)…等について論じることが求められている。(出題の趣旨)

労働委員会には、正常な集团的労使関係秩序の迅速な回復・確保を図る観点から、個々の事案に応じた適切な是正措置を決定し、命令することができるよう、救済命令の内容について効果裁量が認められている。したがって、救済命令の内容は、司法救済と異なり、私法上の権利義務に基づかなくてもよい(私法上の権利義務に左右されない)。

もっとも、救済命令の内容については、いくつか限界があり、その一つとして、「私法的法律関係から著しくかけ離れるもの」であってはならないことが挙げられる。

速修 406 頁・7、論証 133 頁・(4)

第二鳩タクシー事件・最大判 S52.2.23 (百 106・CB448)

菅野 1123 頁、詳解水町 1217 頁、土田概説 456 頁

速修 408 頁・(5)、論証 135 頁 [論点 7]、ネスレ日本事件・最判 H7.2.23 (百 107)

(イ) 誠実団交応諾命令及びポストノーティス命令

多くの答案が、求め得る救済の内容として労働委員会による使用者に対する誠実団交応諾命令…を指摘していたが、労働委員会によるポストノーティス命令…を指摘することができたものはさほど多くな…かった。(採点実感)

イ. 裁判所に対して求める救済の内容

救済機関としての労働委員会と裁判所の異同について、その理論的根拠(不当労働行為制度の趣旨)に立ち返りながら考察し論じた答案は、高く評価した。(採点実感)

裁判所による司法救済の内容は、労働委員会による救済命令と異なり、私法上の権利義務に基づいて命じられるものだから、私法上の権利義務と整合するものでなければならない。

詳解水町 1217 頁

(ア) 団体交渉を求め得る地位の確認

多くの答案が、求め得る救済の内容として…裁判所による団体交渉を求め得る地位の確認を指摘していた…。(採点実感)

速修 324 頁 [論点 1]、論証 107 頁

[論点 2] (論証 1)、国鉄事件・最判 H3.4.23 (百 110・CB390)

憲法 28 条に由来する労組法 7 条には労使間における私法上の効力が認められるから、労働組合には労組法 7 条 2 号を根拠として使用者に対して団体交渉を求めうる法律上の地位が認められると解される。

したがって、「労働組合」は、団体交渉を求めうる地位の確認を請求することができ、さらに、その地位を仮に定める仮処分の申請をすることもできる。

(イ) 団体交渉請求(団交応諾仮処分申立て)

救済の内容について検討すべき論点…については、例えば、…裁判所における団体交渉請求(団交応諾仮処分申立て)の可否等について論じることなどが求められている。(出題の趣旨)

速修 324 頁 [論点 2]、論証 108 頁

[論点 2] (論証 2)

団体交渉請求権とは、使用者に対し誠実交渉という具体的行為を請求する私法上の団体交渉請求権を意味する。

確かに、憲法 28 条及び労組法 7 条の規定は抽象的であるから、同条を根拠として使用者の具体的な作為義務を導くのは困難である。また、団交紛争の相対的流動性により債務内容が不特定である(例えば、誠実交渉義務の内容として要求される給付の内容は、労働者側の態度やその時々具体的な状況により左右される相対的流動的なものであるから、間接強制の手段に乗せるのも困難である)。そこで、原則として団体交渉請求権は認められないと解する。

しかし、労働協約の定め、予備交渉、あるいは団体交渉についての従来の経過からして団体交渉の方法等がある程度具体的に特定されている場合には、使用者の債務内容が特定されているといえるし、使用者について特定された方法等で団体交渉に応じることが私法上の義務として形成されているともいえるから、団体交渉請求権が認められると解する(強制執行の方法としては間接強制が用いられる)。

なお、団体交渉請求権が認められる場合には、当該請求権の保全手

段として、「団体交渉に応ぜよ」又は「団体交渉を拒否してはならない」という仮処分命令（団交応諾仮処分）を申請することができる。

(ウ) 損害賠償請求

裁判所による損害賠償の判決を指摘することができたものはさほど多くな…かった。(採点実感)

まず、憲法 28 条に由来する労組法 7 条には労使間における私法上の効力が認められるから、労組法 7 条 2 号違反の団体交渉拒否には、労働組合の団体交渉権という「権利…を侵害」したとして不法行為上の違法性が認められる。

次に、使用者の「故意又は過失」による上記権利侵害「によって」、労働組合には無形的「損害」が生じるといえる。

したがって、「労働組合」は、無形的「損害」の賠償を請求することもできる。

速修 325 頁・4、論証 108 頁 [論点

2] (論証 3)

菅野 864 頁

西谷 621 頁、荒木 612 頁

3. 設問 2

設問 2 では、設問 1 で述べた労働委員会及び裁判所に求める救済が認められるかが問われている。(出題の趣旨)

(1) 労働委員会においても、裁判所においても、不当労働行為の成否に関する同一の判断に基づいて救済の可否が決まる

労働委員会には不当労働行為の成否の判断について裁量（要件裁量）は認められないという判例の立場（寿建築研究所事件・最判昭和 53 年 1 月 24 日集民 125 号 709 頁参照）に立つと、労働委員会においても、裁判所においても、不当労働行為の成否に関する同一の判断に基づいて救済の可否が決まることになる。(出題の趣旨)

判例は、不当労働行為の成否（要件該当性）の判断についての労働委員会の要件裁量を否定している。判例を支持する学説は、その理由として、「不当労働行為禁止規定は使用者の利益に重大な影響を与える行政処分（権力介入）の発動要件を定めるものなので、その解釈適用は法律の原則的な解釈適用権者たる裁判所の本格的な審査を確保すべき性質のものと考えられる」といったことを挙げる。

要件裁量を否定する立場からは、労働委員会においても、裁判所においても、不当労働行為の成否に関する同一の判断に基づいて救済の可否が決まることになる。

速修 405 頁・5、論証 132 頁・4(3)

寿建築研究所事件・最判 S53.11.24

(2) 団体交渉拒否の不当労働行為の成否

本事例における主たる争点は、④労働組合が組合員名簿を提出しないことは団交拒否の正当な理由となるか、⑤当該従業員が社内の労働組合と社外の労働組合に二重に加入していることは団交拒否の正当な理由となるか、⑥会社の課長職である当該組合員は使用者の利益代表者（労働組合法第 2 条但書第 1 号）に該当するかといった点にある。これらの点は、近年の労使関係において度々生じる、実務上重要な問題であるが、確立された判例法理が存在する典型的論点ではなく、とりわけ④と⑤は初見の論点で

あった受験者も少なくないと思われる。典型的論点の判例法理等を個々の事案に当てはめるとどまらず、新たに生起する未知の問題に対して、法の趣旨に遡って柔軟に思考し、事案に応じた具体的な解釈・判断をすることができることは、法曹人に求められる重要な能力であり、本問は、受験者が暗記中心型の学習に傾倒していないことを確認するとともに、そのような柔軟な思考能力・適応能力があるかをも問うものである。(出題の趣旨)

ア. ㉔会社の課長職であるCはA社の利益代表者(労働組合法2条但書第1号)に該当するか

㉔ではCの勤務実態等に照らしCの利益代表者性を肯定すべき事情があるかが、判断のポイントとなる。(出題の趣旨)

㉔の利益代表者性(労働組合法第2条ただし書第1号)の点については、趣旨の異なる労働基準法第41条第2号の管理監督者性との違いを十分に理解せず、あるいはその違いを意識せず、これらを混同して論述している答案が多く見られたことは、残念であった。また、この点の判断の当てはめとして、直接の人事権限の有無については適切に事実関係を拾い上げることができているものの、機密事項への接触の有無については十分に論及できていない答案が少なくなかった。基本的な概念については、類似の概念との異同に着目しつつ、その意味内容と外延を正確に理解しておくことが肝要である。利益代表者性と管理監督者性の区別を明確に意識し、労働組合法第2条ただし書第1号の趣旨と条文の構造に沿った論証ができている答案には、相対的に高い評価を与えた。(採点実感)

使用者が労組法7条2号により団体交渉に応じる義務を負うのは、「雇用する労働者の代表者」との「団体交渉」に限られる。

ここでいう「雇用する労働者の代表者」は、「労働組合」(同法2条)と同義である。

E組合には、営業第二課長であるCが加入しているから、仮にCが同法2条但書1号の利益代表者に当たるのであれば、E組合は「自主」性を欠くとして「労働組合」に当たらないことになると思われる。

ここで、「自主的に」とは、団体の組織・機構上の独立性(制度的独立性)を意味し、2条但書1号・2号に該当する団体は、実質的独立性の有無にかかわらず「自主的」な団体に当たらないと解される(独立要件説)。

この見解によると、Cが同法2条但書1号の利益代表者に当たるのであれば、E組合は、その実質的独立性の有無にかかわらず、「自主」性を欠くとして「労働組合」、さらには「労働者の代表者」に当たらないことになる。

イ. ㉕労働組合が組合員名簿を提出しないことは団交拒否の正当な理由となるか

㉕では本件の団体交渉においてC以外の組合員の特定を必要とする事情があるか…が、判断のポイントとなる。(出題の趣旨)

速修298頁[論点1]、論証集98頁

[論点1]

㉔については、組合員名簿の提出を求めること自体がプライバシーの侵害や支配介入に当たり、提出に応じないことは団交拒否の正当理由になり得ないと断じるような慎重さに欠ける答案もあったが、団体交渉事項が何であるかによっては、団体交渉を求めてきた労働組合に誰が何人所属しているかを使用者側において確認することが必要となることを理解し、組合員名簿の不提出が団交拒否の正当理由になり得ることを論じることができていた答案も少なくなかった。もっとも、使用者側が団体交渉に応じるかどうかを判断するためとして当該団体交渉を求める労働組合の組合員を特定し、あるいは特定しようとする事自体が、場合によっては新たな不当労働行為を惹起するおそれを生じさせ得ることを的確に指摘することができた答案はごく少数であった。(採点実感)

ウ. ㉕ 当該従業員が社内の労働組合と社外の労働組合に二重に加入していることは団交拒否の正当な理由となるか

㉕では当該団交事項について二重交渉となるおそれがあるのか…が、判断のポイントとなる。(出題の趣旨)

㉕については、地域合同労働組合が団体交渉を求める事項について社内の労働組合が「解決済み」としていることのみを取り上げ、団交拒否の正当理由の存否について結論を導いたものが多く、二重交渉のおそれがあることがなぜ団交拒否の正当理由になり得るのかを理論的に掘り下げて論述した答案は少なかった。複数組合主義や中立保持義務などの一般原則を援用する答案も少なくなかったが、これらの原則から二重交渉問題について直接結論を導くことができるわけではない。自らの論証に欠落や飛躍がないか、客観的な目で見ると推敲を重ねる基本的な姿勢が求められる。(採点実感)

上部団体が単位組合に固有の交渉事項について交渉権が与えられている場合に当該事項について団体交渉を申し入れたときについては、二重交渉により一方との交渉が無意味になったり、同一事項について矛盾した内容の複数の合意がなされるおそれがあるため、使用者は、交渉権限の調整・統一を求めることができ、それが可能となるまで団体交渉を拒否することができるかと解されている。

E 組合は地域合同組合であり B 組合の上部団体ではないものの、E 組合が両組合に所属する「C の減給処分に関する件」という両組合に共通する交渉事項について団体交渉を求める場合についても、二重交渉による弊害が懸念されるため、上記論点と同じ問題意識が妥当する。

そこで、「二重交渉となる可能性がある」という A 社の言い分(31～32 行目)及び「B 組合は本件について『既に解決済み』との対応を採っています」という E 組合の言い分(35～36 行目)を踏まえて、二重交渉のおそれがなければ団体交渉拒否に「正当な理由」が認められないという規範を定立した上で、E 組合の言い分に係る事情(16～18 行目)を使った当てはめにより二重交渉のおそれがないとして、A 社による団体交渉を拒否の「正当な理由」を否定することになろう。

速修 317 頁 [論点 1]、論証集 105

頁 [論点 1] (論証 1)

(3) 支配介入の不当労働行為の成否

- ・支配介入（同条第3号）の成否については、当該団体交渉をめぐる使用者の態度が組合を弱体化させる行為に当たるかを論じることとなる。
（出題の趣旨）
- ・使用者側が団体交渉に応じるかどうかを判断するためとして当該団体交渉を求める労働組合の組合員を特定し、あるいは特定しようとする事自体が、場合によっては新たな不当労働行為を惹起するおそれを生じさせることを的確に指摘することができた答案はごく少数であった。
（採点実感）

支配介入の成立には、①「使用者」による労働組合の結成・運営に対する「支配」又は「介入」となる行為（支配介入行為）と、②反組合意図を内容とする使用者の支配介入の意思が必要である。

①は、組合を弱体化する行為全般を指す広い概念であり、団体交渉拒否が組合弱体化行為として①に当たることも少なくない。

したがって、A社による団体交渉拒否にも、①、さらには②も満たすとして、支配介入の不当労働行為が成立する余地がある。

速修 383 頁・1、論証集 126 頁・1

土田概説 435～436 頁、詳解水町

1169 頁

4. 設問1・2を通して問われている能力

- ・設問1・2を通して、本問は、不当労働行為事案に関する基本的事項を問うものであり、当事者間のやりとり等に着目すれば、論ずべき点を発見することはさほど困難ではない。不当労働行為制度の基本的な枠組みについての理解や、制度の趣旨に沿った柔軟な判断をする能力、それらに基づいて論理的に整理した論述をする能力など、法曹人としての基本的な能力が問われる。（出題の趣旨）
- ・設問1、2を通じて、基本的な論点について正確な知識と理解に基づき、設問に則して丁寧に論述することができたものは、十分に合格水準に達する答案となっていた。さらに、各論点について、法の趣旨に立ち返った理論的な考察を行い、それに基づいて適切に結論を導くことができていた答案は、より高い評価を得た。（採点実感）
- ・本問では、確立した判例法理が存在するわけではなく、多くの受験者にとって初見と思われる論点も織り込み、未知の問題に対応する柔軟な思考・適応能力を問うた。そうした論点に対しても、問題の所在やその核心を理論的に正しく理解し、それに照らした丁寧な論述ができたかどうかにより、答案の優劣が分かれた。未知の論点について深い考察と正確な論証が示された答案は、基本的な論点についても本質を捉えた正確な論証が示されている傾向にあった。…確立された判例の規範や通説とされる見解…が判例として確立され、あるいは学説として支持される背景にある理論的基盤や法の趣旨についての理解を深め、そうした理解に基づいて、未知の問題に対しても理論的な考察と丁寧な論述をすることができる能力を着実に養うように努めてほしい。（採点実感）

[模範答案]

1 設問 1

2 1. E 組合は、A 社が E 組合からの団体交渉の申入れに応じなかったこ
3 とには団体交渉拒否（労組法 7 条 2 号）及び支配介入（7 条 3 号）の
4 不当労働行為が成立するとして、労働委員会に対しては、㉞誠実団交
5 応諾命令及びポストノーティス命令の申立て（27 条以下）をし、裁判
6 所に対しては、㉟団体交渉を求める地位にあることの確認請求、㊱団
7 体交渉請求、及び㊲団体交渉権（憲法 28 条）侵害を理由とする不法行
8 為に基づく損害賠償請求（民法 709 条、710 条）を内容とする民事訴
9 訟を提起することが考えられる。

10 2. 上記不当労働行為が成立した場合に、㉞ないし㊲が認められるか。

11 （1）正常な集团的労使関係秩序の迅速な回復・確保を図る観点から労
12 働委員会には救済命令の内容について効果裁量が認められるため、
13 救済命令の内容は私法的法律関係と整合しなくてもよいから、E 組
14 合が法適合組合（2 条、5 条 2 項）に当たるなら㉞が認められる。

15 （2）憲法 28 条に由来する 7 条には労使間における私法上の効力もあ
16 るから、労働組合には 7 条を根拠として使用者に対して団体交渉を
17 求める法律上の地位が認められる。したがって、㉟も認められる。

18 （3）抽象的な規定である憲法 28 条や労組法 7 条から使用者の具体的
19 な作為義務を導くことは困難であるから、団体交渉請求権は認めら
20 れないと解する。したがって、㊱は認められない。

21 （4）A 社は不当労働行為に該当する団体交渉拒否により「故意又は過
22 失」により E 組合の団体交渉権という「権利を侵害」し、これによ
23 り E 組合に無形的「損害」を被らせたのだから、㊲も認められる。

1 設問 2

2 1. 不当労働行為の成否についての労働委員会の要件裁量は認められな
3 いと解されるから、㉗と㉘㉙のいずれについても、不当労働行為の成
4 否に関する同一の判断に基づきその可否が決まることになる。

5 2. 団体交渉拒否の不当労働行為

6 (1) C の減給処分を要求事項とする団体交渉との関係で、C を雇用し
7 ている A 社は「使用者」(7 条 2 号) に当たる。

8 (2) 「雇用する労働者の代表者」(同条 2 号) とは「労働組合」(2 条)
9 と同義である。営業第二課長である C が加入している E 組合は、2
10 条但書 1 号に当たることで「自主」性を欠くのではないか。

11 ア. 「自主」性(2 条本文) は制度的独立性を意味し、2 条但書 1 号
12 又は 2 号に該当する団体は実質的独立性の有無にかかわらず「自
13 主」性を欠くと解される。もっとも、各号該当性は、役職の名称
14 といった形式面から判断するのではなく、実質的に判断される。

15 イ. C は「役員」に当たらない。C は、営業第二課の課員の人事考
16 課を行い、人事考課表を同社の人事課に提出したり(㉑)、営業第
17 二課の課員それぞれから人事異動についての希望を聴取し、聴取
18 した事項を取りまとめて同社の人事課に提出する(㉒)という権
19 限を有しているため、「昇進又は異動」について一定の「権限」を
20 有する。しかし、最終的な決定が人事課の上級管理職の権限に委
21 ねられているため、C は「昇進又は異動」に関して「直接の権限」
22 までには有しない。したがって、C は「雇入解雇昇進又は異動に関
23 して直接の権限を持つ監督的地位にある労働者」ではない。

1 Cは、①②ゆえに「使用者の労働関係についての計画とその方
2 針」に関与しているが、「機密の事項」にまでは関与していないか
3 ら、「職務上の義務と責任とが当該労働組合の組合員としての誠
4 意と責任とに直接てい触する監督的地位にある労働者」でもない。

5 Cは、営業第二課の営業方針と計画についての原案を作成し、
6 営業統括部長に提出したり(③)、A社の経営方針の決定機関であ
7 る経営会議と取締役会について営業第二課に関わる案件がある
8 場合に出席し必要な説明をする権限(④)を有するため、A社の
9 経営に関わっている。また、Cには月額12万円の役職手当が支給
10 される一方で、時間外・休日労働に対する割増賃金が支給されな
11 いこと(⑤)や、出勤・退勤時間について拘束はなく、遅刻・早
12 退による賃金カットもない(⑥)。しかし、Cは、営業第二課に関
13 わる案件がある場合しか経営会議や取締役会に参加することが
14 できない上、議事に参加する権限も議決権もない(④)ため、Cに
15 よるA社の経営に対する関与はかなり限られている。しかも、C
16 は、課員と同様、入社時及び退社時におけるタイムカードの打刻
17 を義務付けられている(⑤)。したがって、Cは「使用者の利益を
18 代表する者」にも当たらない。

19 そのため、E組合は2条但書1号に当たらず、2号に当たる事
20 情もないことから、「自主的」な団体であるといえ、2条の「労働
21 組合」ひいては「雇用する労働者の代表者」にも当たる。

22 (3) Cの減給処分は、E組合の組合員であるCの労働条件に関するも
23 のである上、A社において解決可能なものだから、義務的団交事項

1 当たる。したがって、E組合の団体交渉は「団体交渉」に当たる。

2 (4) A社による団体交渉拒否には「正当な理由」があるか。

3 ア. 使用者は、要求事項が労働者の待遇に関するものである場合、

4 それが自己が雇用する労働者に関するものでなければ団体交渉

5 に応じる義務を負わない。そこで、使用者は、上記の点について

6 確認するために必要な範囲で組合に対して組合員名簿の提出を

7 求めることができると解する。

8 団体交渉申入書には「貴社が雇用する組合員」として「C」が記

9 載されているため、組合員名簿の提出がなくても要求事項がA社

10 が雇用するCに関するものであると判断できるから、E組合が組

11 合員名簿を提出しないことは「正当な理由」に当たらない。

12 イ. 地域合同組合が単位組合の交渉事項について団体交渉を申し入

13 れた場合、二重交渉により一方との交渉が無意味になったり交渉

14 結果が矛盾する危険がある。そこで、二重交渉のおそれが解消さ

15 れていない限り、「正当な理由」が認められると解する。

16 Cの減給処分についてB組合は「解決済み」という対応である

17 ため、B組合による団体交渉は想定できないから、二重交渉のお

18 それが解消されており、「正当な理由」は認められない。

19 (5) したがって、団体交渉拒否の不当労働行為が成立する。

20 3. A社が組合員名簿の提出を求めてE組合の組合員を特定しようとし、

21 その不提出を理由として団体交渉を拒否したことには、E組合に対す

22 る弱体化行為として支配介入の不当労働行為が成立する。

23 4. 以上より、㉠、㉡及び㉢の救済が認められる。 以上

令和3年

1 【第1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 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
6 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X1は、時間外・休日労働の時間数が1か月当
8 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
9 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
10 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
11 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
12 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
13 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
14 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
15 として金券3000円相当をそれぞれ送付した。

16 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
17 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
18 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
19 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、
20 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
21 よう請求した。

22 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
23 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
24 し、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
25 との方針を立てて、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
26 説明に対し、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
27 者を決定することとし、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
28 柔軟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
29 あると評価していた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
30 選定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
31 との間で締結された労働契約書には、解雇に関する定めはない。

32

33 【労働契約書(抜粋)】

34 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。

35 1, 2 (略)

36 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。

37 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。

38 5~9 (略)

39 10 前各号に準ずる程度の不都合な行為をしたとき。

40 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
41 雇の5種類とし、会社は情状に応じて処分を決定する。

42 【設 問】

- 43 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
44 の見解を述べなさい。
- 45 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
46 見解を述べなさい。
- 47 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
48 の見解を述べなさい。

(出題の概要)

- ・労働紛争は、労働組合が組織されていることが多い大規模な企業だけでなく、労働組合が組織化されず労働者の声を反映する媒体がない小規模な企業においても多発している。本問は、事業場が1か所のみの小規模な企業において発生した懲戒処分、労働者への損害賠償請求及び整理解雇をめぐる基本的な論点について検討することを求めるものである。とりわけ本問では、就業規則の整備など人事労務管理が整った大企業等とは異なり、労働者数が10人未満で就業規則が作成されていない企業において懲戒処分を行うことができるか(その法的根拠は何か)、解雇に関する就業規則や労働契約の規定がない企業で解雇を行うことができるか(その法的根拠は何か)、整理解雇の権利濫用性の判断(特に解雇回避努力の履践)において小規模の企業であること(他事業場がないことなど)がいかに考慮されるかといった点が、重要な検討課題となる。(出題の趣旨)
- ・本問は、設問1から設問3までを通して、懲戒処分、労働者への損害賠償請求、整理解雇といった近時頻発している労働法上の問題についての基本的な理解を問うものである。ただし、本問では、就業規則のない小規模企業の事案であることで、これまでの判例等が必ずしも想定してこなかった就業規則のない企業での懲戒処分の可否や解雇の法的根拠の所在等を理論的に考察することが必要になり、また、大企業の人事労務管理をモデルとして形成されてきた整理解雇法理において小規模企業の特異性をいかに考慮するのも検討課題となっている。労働法の重要論点についての基本的な判断枠組みと理論的な基盤を正確に理解するとともに、これまで想定されてこなかった事態に対してもその趣旨・基盤に基づいて的確な解釈・判断を行うという、法曹人としての基本的な能力を問う問題である。(出題の趣旨)

(採点方針)

採点に当たっては、各問の事例の具体的な事実関係に即し、設問が求める法的検討・論述に必要な論点を的確に抽出できているか、関係する法令、判例及び学説を正確に理解し、これを踏まえて各論点について論理的かつ整合性のある法律構成及び事実の当てはめを行い、適切な結論を導き出しているかを基準とした。

出題された事例の事案のポイントを正確に把握し、紛争の解決や法的検討に必要な論点を的確に取り上げた上、その論述が期待される水準に達している答案には、おおむね平均以上の得点を与えることとした。各論点について関連する法規定や法原則の趣旨に遡った論証を展開し、当てはめにおいて必要な事実を過不足なく摘示し、あるいは、着目すべき当該事例の特徴的な事実関係を適切に読み取って必要な分析・検討を行っているなど、特に優れた事例分析や考察が認められる答案には、更に高い得点を与えることとした。(採点実感)

設問 1

設問 1 では、機密情報の持ち出し・紛失等を理由とする懲戒処分の有効性が問われている。懲戒処分の有効性については、一般に、懲戒権の法的根拠、懲戒事由該当性（形式的な懲戒事由該当性及び懲戒処分の趣旨に基づく懲戒事由該当性の限定解釈）、懲戒処分の権利濫用性、罪刑法定主義類似の要請の考慮（手続の適正さ等）などの点が論点となり得る。本問では、これらの諸点について、基本的な判断枠組みを示しつつ、本件事案にこれを的確に当てはめて論述することが求められる。その中で、本件事案では特に、最高裁判例（フジ興産事件・最判平成 15 年 10 月 10 日労判 861 号 5 頁）が懲戒処分を行うに当たって求めている就業規則上の懲戒の種別と事由の定めが存在しないことについてどのように考えるか（同判例が求めるこの要件は理論的にどのような意味を持つのか、本件懲戒処分の法的根拠はどこに求められるのか等）、長時間労働と会社内での勤務制限という使用者側の事情が機密情報の持ち出しと紛失の一因となっている点を懲戒事由該当性や懲戒処分の権利濫用性の判断においてどのように考慮するのか、7 日間の出勤停止処分（無給）という処分の重さや弁明の機会が与えられなかったことを懲戒処分の権利濫用性等の判断においてどのように考慮するのかが、検討すべき重要な課題となる。（出題の趣旨）

1. 懲戒処分の有効性について論点となり得ること

懲戒処分の有効性については、一般に、懲戒権の法的根拠、懲戒事由該当性（形式的な懲戒事由該当性及び懲戒処分の趣旨に基づく懲戒事由該当性の限定解釈）、懲戒処分の権利濫用性、罪刑法定主義類似の要請の考慮（手続の適正さ等）などの点が論点となり得る。本問では、これらの諸点について、基本的な判断枠組みを示しつつ、本件事案にこれを的確に当てはめて論述することが求められる。（出題の趣旨）

上記の他に、一番初めに、「懲戒処分の意義」についても軽く言及するべきである。

平成 30 年司法試験の出題趣旨でも、「設問 2 では、まず、懲戒処分の意義、懲戒権の法的根拠について、判例（国鉄中国支社事件・最判昭和 49 年 2 月 28 日民集第 28 卷 1 号 66 頁等）や学説等に照らして、検討する必要がある。」とある。

速修 203 頁・第 4 節、論証集 68 頁・

4

2. 懲戒権の法的根拠

- ・本件事案では特に、最高裁判例（フジ興産事件・最判平成 15 年 10 月 10 日労判 861 号 5 頁）が懲戒処分を行うに当たって求めている就業規則上の懲戒の種別と事由の定めが存在しないことについてどのように考えるか（同判例が求めるこの要件は理論的にどのような意味を持つのか、本件懲戒処分の法的根拠はどこに求められるのか等）…が、検討すべき重要な課題となる。（出題の趣旨）
- ・本問は、就業規則作成義務のない小規模企業において、懲戒の事由と種別

速修 201 頁・第 2 節、論証集 68 頁

[論点 1] 1 (1)、国鉄札幌運転区事件・最判 S54.10.30（百 87・CB417）、フジ興産事件・最判 H15.10.10（CB71）

が就業規則ではなく労働契約書に記載されている点に事案の特徴があり、就業規則に懲戒の事由と種別を定めておくことを求める判例の立場（フジ興産事件・最判平成15年10月10日労判861号5頁）との関係をどのように考察するかが重要な論点となるが、判例の立場を明示した上で本事案との関係を的確に論じた答えは必ずしも多くなかった。（採点実感）

Y社が就業規則ではなく労働契約書における定めに基づいてX1を懲戒していることから、懲戒権の法的根拠の有無が問題となる。

懲戒権の法的根拠については、固有権説と契約説があり、判例は固有権説に立っており、通説は契約説に立っていると説明されることがある。もっとも、近時の判例については、「使用者が労働者を懲戒するには、あらかじめ就業規則において懲戒の種別及び事由を定めておくことを要する」（フジ興産事件）、「使用者の懲戒権の行使は、企業秩序維持の観点から労働契約関係に基づく使用者の権能として行われるものである」（ネスレ日本事件）と判示していることから、契約説“的な”立場に移行していると理解されるようになってきている。

純粋な固有権説からは、使用者の懲戒権は、就業規則をはじめとする契約上の根拠を要することなく、使用者の企業秩序定立・維持権限だけを根拠として認められることになるから、懲戒について就業規則ではなく労働契約書（労使間合意）によって定められているにすぎないことは、Y社の懲戒権の法的根拠を否定する要因とはなり得ない。

契約説（及び契約説的な固有権説）は、懲戒権の実質的根拠を使用者の企業秩序定立・維持権限に求める一方で、懲戒権の形式的根拠として契約上の根拠を求める。契約説（及び契約説的な固有権説）からは、就業規則ではなく労働契約書（労使間合意）によっても使用者の懲戒権を法的に根拠づけることができるのかが問題となる。

固有権説に立っているフジ興産事件判決ですら、就業規則で懲戒の種別と事由を明定していることが必要であると判示していることから、契約説では、契約上の根拠は就業規則に限定されると解する余地もある。

これに対し、就業規則に限らず、労使間合意や労働協約も含まれると解することも可能である。本問では、Y社が就業規則の作成義務を負わない規模の会社であること（労基89条柱書）と、懲戒権の法的根拠を否定すると懲戒事由該当性や懲戒権濫用（労契15条）の審査に入ることができず配点項目を落とすことになることから、Y社が就業規則の作成義務を負わないことも踏まえながら、労働契約書（労使間合意）によってY社の懲戒権が法的に根拠づけられていると論じるべきである。

詳解水町 550 頁

最判 H15.10.10 (CB71)

最判 H18.10.6 (百 53・CB262)

荒木 495 頁

3. 労働契約書における懲戒事由への該当性

- ・懲戒事由該当性について趣旨に照らした実質的な判断を行っていない答案が少なくなかった。（出題の趣旨）
- ・本件事案では特に、長時間労働と会社内での勤務制限という使用者側の事情が機密情報の持ち出しと紛失の一因となっている点を懲戒事由該当性

や懲戒処分 of 権利濫用性の判断においてどのように考慮するのか…が、検討すべき重要な課題となる。(出題の趣旨)

懲戒事由該当性としては、労働契約書における懲戒事由(18条3号、4号及び10号)への該当性が問題となる。

懲戒事由該当性と懲戒権濫用の関係については、(1)懲戒権事由該当性と「客観的に合理的な理由」を区別した上で懲戒事由該当性を形式的に判断する見解と、(2)「客観的に合理的な理由」の有無を懲戒事由該当性により判断する見解とがある。

令和3年司法試験の出題趣旨では、「懲戒処分の有効性については、…懲戒事由該当性(形式的な懲戒事由該当性及び懲戒処分の趣旨に基づく懲戒事由該当性の限定解釈)、懲戒処分の権利濫用性…などの点が論点となり得る。」とあり、(2)の見解に立っているようにも見えるが、「懲戒処分の趣旨に基づく懲戒事由該当性の限定解釈」と企業秩序侵害性を区別した上で後者については「客観的に合理的な理由」で初めて問題にするのであれば、(1)の見解を採用しても上記出題趣旨とは矛盾しないであろう。

野川 339 頁

4. 懲戒権濫用(労契15条)

(1) 「客観的に合理的な理由」

前述した(2)の見解からは、労働契約書における懲戒事由への該当性とは別に、「客観的に合理的な理由」についても審査することになる。

懲戒が労働者の企業秩序侵害行為を理由とする制裁罰であることから、「客観的に合理的な理由」が認められるには、労働契約上の義務に違反しただけでは足りず、労働者の行為について企業秩序の現実の侵害又はその実質的危険が認められることも必要であると解されている。

本問では、X1がY社に無断で媒体を持ち出してこれを電車内で紛失したこと、これによりY社の信用が毀損されたこと、及びY社に48万円相当の財産的損害が生じたことなどに着目して、X1の行為の企業秩序侵害性について論じることになる。

土田 474~475 頁、概説 195 頁・
200 頁

(2) 「社会通念上相当」

- ・本件事案では特に、長時間労働と会社内での勤務制限という使用者側の事情が機密情報の持ち出しと紛失の一因となっている点を懲戒事由該当性や懲戒処分の権利濫用性の判断においてどのように考慮するのか…が、検討すべき重要な課題となる。(出題の趣旨)
- ・出勤停止処分について安易に軽い処分と評価している答案が散見された。(採点実感)
- ・弁明の機会を与えていないという手続の不適正さについて言及していない答案が多数見られた。(採点実感)

「社会通念上相当」は、⑦懲戒対象事由と懲戒処分との均衡(比例性)を内容とする処分の相当性、⑧適正手続及び⑨刑罰類似の性格に由来する罪刑法定主義類似の諸原則の遵守からなるが、⑦が問題とならない事案では、⑦及び⑧についてだけ言及すれば足りる。

⑦処分の相当性は、懲戒対象事由の軽重と懲戒処分の不利益性とを比較して判断される。その際、「Xが媒体を無断で持ち出して電車で紛失した」という懲戒対象事由の企業秩序侵害性の程度だけでなく、それに至った経緯（本問では、「長時間労働と会社内での勤務制限という使用者側の事情が機密情報の持ち出しと紛失の一因となっている」こと）についても考慮した上で、懲戒対象事由の軽重を判断することになる。

⑧懲戒の刑罰類似性から、適正手続の内容として、本人に弁明の機会を実質的に保障することが必要と解されている。本問では、X1に弁明の機会を与えることなく懲戒処分がなされているため、⑧を欠く。

設問 2

設問 2 では、媒体紛失行為による損害の発生について、使用者が労働者に対し損害賠償請求をできるかが問われている。

本問では、…学説や裁判例の状況を踏まえつつ、本件事案の事実関係（媒体紛失行為の一因となった使用者側の事情、労働者の帰責性等）を考慮し、労働者の損害賠償義務の成否、及び、損害賠償義務が成立する場合に労働者が負担すべき損害賠償の範囲について論述することが求められる。（出題の趣旨）

1. Y 社の X に対する損害賠償請求権

本問で問われているのは、使用者から労働者に対する損害賠償請求の可否であり、まず、労働者が使用者に対して債務不履行又は不法行為として損害賠償責任を負うのか、それはどのような場合かが検討されるべきであるが、この点を検討することなく、本問を過失相殺や求償権行使の問題と位置付けて直ちに結論を導き出そうとする答案が多数見られた。（採点実感）

まず、X1 が媒体を無断で持ち出して電車内で紛失に至った経緯も踏まえて、X1 の債務不履行（民法 415 条）又は故意過失（民法 709 条）の有無にも言及した上で、Y 社の X に対する損害賠償請求権の成否について論じる必要がある。

2. 危険責任の原理・報償責任の原理に基づく労働者の損害賠償責任の制限

- ・本問では、判例・裁判例や学説の動向を踏まえ、危険責任・報償責任の考え方に言及しつつ労働者の損害賠償責任の制限とその範囲について論じることが想定されていたが、危険責任・報償責任の考え方やその内容に言及している答案は必ずしも多くなく、信義則という言葉だけを根拠として挙げているものが少なくなかった。（採点実感）
- ・さらに、労働者の損害賠償責任の制限及びその範囲を判断する際に考慮すべき事情の摘示が明確でない答案も散見された（例えば、設問 1 への回答で取り上げた事実を再度取り上げるのであれば、その旨及びその引用部分を明確に記述すべきであり、「上記」や「前述」だけでは、どの部分を引用しているのかが不明確である。）。（採点実感）

次に、Y 社の X1 に対する損害賠償請求権の行使の可否・限界について、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 715 条）の制度趣旨を理由として、使用者から労働者に対する損害賠償請求及び求償請求を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制限した最高裁判例を踏まえて論じることになる。

考慮要素は、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である。

速修 80 頁 [論点 1]、論証集 23 頁

[論点 1]、茨城石炭商事事件・最判

S51.7.8 (百 26)

設問 3

設問 3 では、使用者が労働者 2 名に対して行った経営上の理由による解雇の有効性が問われている。ここではまず、解雇について規定する就業規則や労働契約がない企業において、解雇権の根拠を確認する必要がある。その上で、経営上の理由による解雇（いわゆる「整理解雇」）については、労働者側に帰責性のある事情を直接の理由とした解雇ではないことから、解雇の客観的合理性・社会的相当性の要件（労働契約法第 16 条）をより具体化した整理解雇の 4 要件（又は 4 要素）という観点からより厳しい制約が課されていることを指摘する必要がある。本問においても、この整理解雇法理に照らして、本件解雇に、①人員削減の必要性、②解雇回避努力、③人選の合理性、④手続の妥当性が備わっているかを具体的に検討することが求められる。本件事案では特に、他事業場がない小規模会社において余剰人員の配転・出向等の措置を採っていないことを解雇回避努力の点でいかに考慮するか（②）、経営方針の理解や改革への柔軟な対応といった抽象的な基準は合理的な人選基準といえるのか（③）、朝礼の場での方針説明と被解雇者選定後の個別説明は整理解雇手続として妥当といえるのか（④）といった点が問題となり得る。これらの諸点等について論述しつつ、本件解雇の有効性を判断することが求められる。（出題の趣旨）

X2 及び X3 に対する解雇は、「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い状況となった」ため、余剰人員を削除する目的で行われた整理解雇である。

1. 解雇権の根拠

- ・設問 3 では、使用者が労働者 2 名に対して行った経営上の理由による解雇の有効性が問われている。ここではまず、解雇について規定する就業規則や労働契約がない企業において、解雇権の根拠を確認する必要がある。（出題の趣旨）
- ・民法第 627 条第 1 項に言及しない答案や、朝礼の場での代表者からの説明に対して労働者から意見や質問がなかったことから解雇権が根拠付けられるとする答案が少なくなかったことは、意外であった。解雇権の理論的根拠についての正確な理解が求められる。（採点実感）

Y 社と各労働者との間で締結された労働契約書には解雇に関する定めがなく、また、解雇に関する就業規則も存在しない。そこで、まず初めに、Y 社の解雇権の有無が問題となる。

解雇については、懲戒と異なり、使用者に自由が認められており（民 627 条 1 項）、使用者の解雇の自由に対して労基法 19 条・20 条や労契法 16 条が規制を設けているだけであって、労使間合意や就業規則により解雇事由を定めた場合にはその範囲に解雇事由が限定されると理解されている。そうすると、解雇に関する労使間合意や就業規則を欠く場合であっても、使用者には労働者を整理解雇する権限が認められることができる。

したがって、Y 社にも解雇権が認められる。

速修 224 頁・第 1 節

2. 整理解雇

(1) 判断枠組み

その上で、経営上の理由による解雇（いわゆる「整理解雇」）については、労働者側に帰責性のある事情を直接の理由とした解雇ではないことから、解雇の客観的合理性・社会的相当性の要件（労働契約法第16条）をより具体化した整理解雇の4要件（又は4要素）という観点からより厳しい制約が課されていることを指摘する必要がある。本問においても、この整理解雇法理に照らして、本件解雇に、①人員削減の必要性、②解雇回避努力、③人選の合理性、④手続の妥当性が備わっているかを具体的に検討することが求められる。（出題の趣旨）

(2) 当てはめ

- ・本件事案では特に、他事業場がない小規模会社において余剰人員の配転・出向等の措置を採っていないことを解雇回避努力の点でいかに考慮するか（②）、経営方針の理解や改革への柔軟な対応といった抽象的な基準は合理的な人選基準といえるのか（③）、朝礼の場での方針説明と被解雇者選定後の個別説明は整理解雇手続として妥当といえるのか（④）といった点が問題となり得る。これらの諸点等について論述しつつ、本件解雇の有効性を判断することが求められる。（出題の趣旨）
- ・整理解雇の4要件（要素）それ自体は、ほとんどの答案が列挙することができていたが、各要件（要素）の内容やそれが必要とされている理由を正しく理解していないために、当てはめが安易で説得力を欠くものが相当数見られた。特に、①解雇回避努力の点について、「努力を尽くしていない。」などと単純に述べるにとどまるものや、会社が採るべき措置に関し、小規模企業という特殊性を考慮に入れず、配転・出向など容易に採り難い措置についても定型的に要求しようとするものが数多く見られたこと、②人選の合理性の点について、「経営の立て直しには経営方針を正しく理解している人材が必要であるため人選基準は合理的である。」などと単純に述べるにとどまるものが散見されたこと、③手続の妥当性の点について、前記の朝礼の場での説明に対して意見や質問がなく30日間の予告期間を置いていることから手続は妥当であるなどとする答案が少なくなかったことは、気になる点であった。規範の趣旨や紛争の実態を正しく理解することなく、規範を表面的に暗記して事実を機械的に当てはめるといった安易な学習方法に陥っている受験者が少なからずいることがうかがえた。（採点実感）

①人員削減の必要性については、「Y社は、…労働者6人を使用して事業を行っていた。」（問題文7～8）というY社の規模の小ささ及び「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、労働者6人を雇用し続けることが難しい状況となった。」（問題文24～25）というY社の経営状況から、問題なく認められる。

②解雇回避努力については、客観的に期待可能な範囲でのみ要求される（期待可能性の原則）。問題文からは、Y社が解雇回避努力をしたことは窺

われないが、「本社と事業所が一体となった事業場の1か所のみで、労働者6人を使用して事業を行っていた」という事情からすると、解雇回避のために配置転換をすることもできないし、有期契約労働者がいるという事情もないため雇止め（更新拒絶）による人件費削減も期待できない。そうすると、解雇回避をすることに期待可能性が認められないとして、解雇回避努力義務違反は認められないと論じることになると考えられる。

③被解雇者選定の合理性については、「会社の経営方針を正しく理解し、経営改革に柔軟に対応してくれる人材」かどうかという選定基準そのものが、その抽象性ゆえに、基準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との理由から、合理性が否定される。

④手続の相当性については、判断が難しい。社長Aは、Y社の労働者全員が出席する朝礼の場で、「会社の経営方針を正しく理解し、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人を解雇するとの方針を説明し、これに対し、労働者からは特段意見や質問は出なかった（問題文24～28）ことからすれば、手続の相当性を認めることができそうである。もっとも、社長Aが説明した被解雇者選定の基準が合理性を欠くものであることに着目すると、社長Aの説明に対して労働者から特段意見や質問が出なかったことをもって、手続の相当性を認めることはできず、社長Aは整理解雇の必要性を基礎づける経営状況とともに、合理的な被解雇者の選定の基準について説明する必要があると考えて、これを欠いているのだから手続の相当性は認められないと評価する余地もあろう。

[模範答案]

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」(労契法 15 条)として

3 は、懲戒権の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、その

5 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、懲

6 戒には罪刑法定主義類似の原則が妥当するから、懲戒権の法的根拠と

7 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、懲戒の種別・

9 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。しかし、

10 少なくとも、就業規則作成義務(労基法 89 条但書)を負わない使用者

11 については、懲戒に関する就業規則の存在(労基法 89 条 9 号)は絶

12 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の懲戒権が

13 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な

15 い。したがって、Y 社の X1 に対する懲戒権は、懲戒の種別・事由を定

16 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「機密事

18 項」を「会社の許可なく」自宅に持ち帰ることで「持ち出した」とし

19 て、18 条 3 号の懲戒事由に該当する。また、X1 は、電車内で媒体を

20 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ととも

21 に、お詫びの品として金券 3000 円相当をそれぞれ送付しているため、

22 「不正な行為により、会社の…信用を毀損し、又は、会社に損害を与

23 えたとき」として 18 条 4 号の懲戒事由にも該当する。さらに、3 号及

1 び 4 号該当することから、「前各号に準ずる程度の不都合な行為をし
2 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、「客
4 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だけで
5 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持
7 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。その結果、
8 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 社に 48
9 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害した。し
10 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 時間を超える状
13 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うに
14 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体を持
15 ち出し、深夜まで残務処理を行っていた。そして、甚だしい過労の結果、
16 帰宅中の電車内でうたた寝をしてしまい、媒体の入った鞆を紛失するに
17 至った。このように、X1 による媒体の無断持ち出し及び紛失には、X1
18 に甚だしい過労を恒常的に行わせるとともに、残業時間を減らすための
19 工作として午後 8 時以降は会社内で勤務しないように命じた Y 社側に大
20 きな原因がある。そうすると、X1 の非違行為はさほど重くない。したが
21 って、7 日間の出勤停止処分は、非違行為の軽重と懲戒処分との均衡を
22 欠くものであり、処分の相当性を欠く。

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」とはい
2 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、労働契約上の付
5 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」(民
6 法 415 条 1 項本文) に当たる。その結果、X1 は帰宅中の電車内で媒体
7 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 3000 円
8 相当をそれぞれ送付しているため、X1 の付随義務違反「によって」、Y
9 社に 48 万円の財産的「損害」が生じた。労働契約上の手段債務の不履行
10 と免責事由の存在とは表裏一体の関係にあるから、X1 には免責事由(民
11 法 415 条但書) は認められない。したがって、Y 社の X1 に対する債務
12 不履行を理由とする損害賠償請求権が発生し得る。

13 2. 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
14 責任(民法 715 条) の制度趣旨に照らし、使用者から労働者に対する損
15 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
16 れる限度にお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害
18 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、X1 に
19 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る。した
20 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)、就業規則等で解雇
23 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るから、

1 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も使用者の
2 解雇権は否定されない。したがって、Y社では、労働契約書に解雇に関
3 する定めがない上、解雇に関する就業規則もないにもかかわらず、解雇
4 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、労働者側に帰責性のある事情を直接の理由とした解雇
7 ではないから、その有効性は厳格に判断されるべきである。そこで、
8 整理解雇が解雇権濫用（労契法 16 条）に当たらず有効であるといえ
9 るためには、①人員削減の必要性、②解雇回避努力、③被解雇者選定
10 の合理性及び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い
13 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避
15 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、整理
17 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ら特
18 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し
20 てくれる人材」かどうかという選定基準は、抽象的であり、基準とし
21 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ら、不
22 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理性はな
23 い(③)。よって、X2及びX3に対する解雇は無効である。 以上

令和3年

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
17 た。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
18 ある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
19 を導入すべきである」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
20 取締役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
21 なっていた。

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にとどまらず、
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、返事もせず無視し

48 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
55 長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
56 の態度に憤りを覚え、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
57 F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。

[解説]

(出題の概要)

本問は、労働組合の支部長が、①組合本部の了承を得ないまま支部組合員を扇動して一斉に罷業させ、また、②その罷業期間中、同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に経営陣を批判したり会社の製品の不買を呼び掛けたりするなどの投稿をし、それらの行為によって会社に重大な損害を与え、その名誉・信用を傷つけたことなどを理由として、会社が当該支部長を懲戒解雇した事案を題材に、正当な行為として法的保護を受け得る団体行動の範囲とその限界、その保護の効果などについての理解を問ひ、また、そうした理解を前提に、支部に属する組合員、組合本部、経営陣それぞれの利害関係が相克する複雑な事実関係を分析し、それを的確に規範に当てはめ、衡量し、結論に至る過程を論理的・説得的に論述する能力を問うものである。(出題の趣旨)

1. 問題点の整理

(1) 行政救済及び司法救済

設問では「Y社がXに対して行った懲戒解雇は有効か」だけが問われているため、行政救済及び司法救済の内容(誰が、いかなる機関に対して、どういった内容の救済を求めることができるか)については言及する必要はない。

(2) 懲戒解雇を無効とする法律構成

不当労働行為該当性に触れることなく、就業規則所定の懲戒事由該当性や懲戒権の濫用に当たるかのみを論点とした答案も少なくなかった。労働組合法上の不当労働行為該当性と労働契約法上の懲戒解雇の適法性の有無は、いずれも懲戒解雇の法的効果を消滅させ得る事由であり、労働者の地位確認訴訟であればどちらも再抗弁として位置付けられ得るものであることからすれば、いずれも論点として摘示し、見解を述べることが求められる事項であると言える。(採点実感)

不当労働行為に該当する法律行為は労組法7条により当然に無効になると解されていることからしても、懲戒権濫用(労契15条)による無効だけでなく、不当労働行為禁止規定違反による無効についても検討することになる。

なお、裁判例では「本件配転命令が会社側の配転権の濫用により私法上違法・無効とされるものであるか否かの判断がそのまま不当労働行為の成否の判断につながるものでないことはいうまでもない。」と解されていることから、懲戒解雇の有効・無効についても、懲戒権濫用の成否と不当労働行為の成否とを区別して論じることになる。

(3) 検討すべき不当労働行為(支配介入についての言及の要否)

不当労働行為としては不利益取扱いの不当労働行為(労組7条1号)だけを検討することになる。

支配介入(労組7条3号)は組合弱体化行為全般を意味する広い概念であるため、不利益取扱いの不当労働行為と同時に支配介入の不当労働行為が成立することも少なくないが、今回の懲戒解雇は組合本部の了承を得ないまま行われたXの行為を理由とするものであるため、Xに対する懲戒解雇を通じてA労働組合が弱体化するとまではいい難いからである。

速修381頁・4、論証集126頁[論点4]、医療法人新光会事件・最判S43.4.9(CB432)

速修379頁(判例)、西神テトラパック事件・東京高判H11.12.22(CB434)

(4) 検討順序

先に懲戒権濫用から論じた場合、懲戒権濫用の検討過程でも懲戒対象事由であるXの行為が争議行為や組合活動として正当であるかどうかの問題になることから、不当労働行為の成否で論じることがほとんどなくなり、バランスが悪い。そこで、不当労働行為の成否→懲戒権濫用という流れで論じるのが望ましいと考える。

2. 不利益取扱いの不当労働行為の成否

(1) 不当労働行為に該当する法律行為の私法上の効力

本問において直接問われているのは、懲戒解雇の有効性であるが、労働組合法第7条第1号は、労働者が労働組合の正当な行為をしたことを理由に解雇することを不当労働行為として禁止し、判例は、この禁止規定に違反する解雇を当然に無効としている（医療法人新光会事件・最判昭和43年4月9日民集22巻4号845頁）。また、憲法第28条が勤労者の団体行動権を保障していることの効果として、正当な団体行動を理由としてその実行者に不利益な取扱いをすることは、「公序」（民法第90条）に反すると理解されている。こうした基本的な法令や判例の正確な理解を前提に、本問における懲戒処分の有効性を判断する法的枠組みを適切に示すことが、本問における論述の出発点となる。（出題の趣旨）

速修 381 頁・4、論証集 126 頁 [論
点 4]、医療法人新光会事件・最判
S43.4.9 (CB432)

(2) 不利益取扱いの不当労働行為の成否

ア. 成立要件

不利益取扱いの不当労働行為の成立要件は、(1) 不利益取扱いの禁止事由の存在、(2) 「不利益な取扱い」の存在、及び(3) 「故をもって」に対応する不当労働行為意思の存在（(1) の「故をもって」(3) が行われたこと）の3つである。

速修 376 頁・第2節、論証集 125
頁・第2節

イ. Xの各行為の団体行動としての正当性

まず問題となるのは、上記①及び②の行為が、正当な団体行動に当たるかどうかである。（出題の趣旨）

(1) 不利益取扱いの禁止事由の存在との関係で、①「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、罷業させた行為」と、②「X自身が…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させた行為」とが、不利益取扱いの禁止事由である「労働組合の正当な行為」に当たるかが問題となる。

(ア) 争議行為と組合活動の区別

その検討に際しては、①の行為が、支工場の製造ライン従業員の大半を一斉に罷業させる行為であって、製造部門の操業停止を意図した行為であるのに対し、②の行為は、①の行為の期間中に行われ、これと同じく使用者に対して圧力を加えようとする行為ではあるものの、操業停止それ自体を意図した行為ではないという差異があることを踏まえる必要がある。その上で、各行為について、争議行為

速修 350 頁 [論点 1]、論証集 115
頁 [論点 1]

として行われたと認められるものについては行為の主体、目的、手続及び態様の観点から、いわゆる組合活動として行われたと認められるものについては行為の主体、目的、態様の観点から、それぞれの正当性に係る諸事情を的確に取り上げて検討し、結論を導くことが求められる。(出題の趣旨)

争議行為と組合活動とは、団体行動としての正当性の判断枠組みが異なるから、①及び②の行為がそれぞれ争議行為と組合活動のいずれに該当するのかを確定する必要がある。

①の行為は、団交促進のために行われる集团的労務不提供たる同盟罷業(ストライキ)であり、争議行為に当たる。

②の行為は、争議行為の概念についての業務阻害説からは、団交促進手段として行われる業務阻害行為全般が争議行為に含まれるため、争議行為に位置づけることも可能である。これに対し、争議行為は集团的労務不提供(ストライキ・怠業)を中心とした概念であり、その際に行われる積極的行為は集团的労務不提供による経済的圧力を維持・強化するものである限りにおいて争議行為に含まれると解する労務不提供中心説からは、②の行為は、世論を味方につける目的で会社外に向けて行われているため、ストライキを維持・強化するために行われたものではないとして、争議行為ではなく組合活動に位置づけられる。

(イ) ①の行為と②の行為とを区別して論じる

前記②の行為を①の行為と一体のものとして一括して検討するものや、別個に検討するものの「主体や目的の点については前記①の行為について論じたところと同様」と記述して終わるものも少なかつた。争議行為と組合活動の区別には様々な考え方があるから、そこでいかなる考え方を採るかによって評価が左右されるものではないが、本問の事例において、会社は、前記①及び②の行為それぞれを懲戒事由として掲げており、各行為は、目的や主体、態様・手法・時期の点でも、企業秩序に及ぼし得る影響などの面でも、様相が異なるのであるから、正当性をそれぞれ丹念に論じる必要がある。そうした違いを全く顧慮せず、ひとまとめに正当性を論じたために、論述の説得力や緻密さに欠ける答案も散見された。(採点実感)

(ウ) ①の行為の争議行為としての正当性

①の行為の正当性に関しては、(i)支部は単位組合の下部機構であって組合本部から独立した団体交渉権や労働協約締結権を有さず、それ自体独立した労働組合とは認め難いものであったにもかかわらず、組合本部の了承を得ないまま行われたものであったことや、(ii)工場長に対する直接的な要求事項は、管理職であって組合員ではなかった製造部長に対する懲戒解雇の撤回を本社に具申することであったこと、(iii)その直前に工場長室のドア越しに「交渉」が行われ、また、その要求が工場長により拒否されたといっても、それより前

速修 352 頁以下、論証集 115 頁以

下

の予告は一切なく、交渉開始の当日に直ちに一斉罷業を執行し、支工場を操業停止に追い込んだものであったことなどが、重要な検討のポイントとなり得る。(出題の趣旨)

争議行為の正当性は、主体、目的、手続及び態様から判断される。

(i) 主体

速修 353 頁・1 (7)、論証集 116 頁

[論点 1] (論証 6)

- ・①の行為の正当性に関しては、(i)支部は単位組合の下部機構であって組合本部から独立した団体交渉権や労働協約締結権を有さず、それ自体独立した労働組合とは認め難いものであったにもかかわらず、組合本部の了承を得ないまま行われたものであったこと…などが、重要な検討のポイントとなり得る。(出題の趣旨)
- ・多くの答案が、前記①の行為に関し、「主体」の観点からは支部が独自の団体交渉権を持たないことや本部の了解を得ないで罷業が実行されたことが問題となることを指摘し…ており、ポイントとなる事情を的確に取り上げたものと評価することができる。(採点実感)

①の行為は、A 組合の下部組織である F 支部の支部長 X が組合本部の了承を得ないで行ったものである。そして、A 組合の各支部には「組合本部とは独立して 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」(問題文 8~9) のだから、①の行為は、単位組合の下部組織(支部・分会など)が単位組合の機関決定を経ないで行う争議行為(ストライキの場合には「非公認スト」という)に当たる。

下部組織が単位組合の機関決定を経ないで行う争議行為のうち、団体交渉事項について単位組合から独立した交渉権限を持たない下部組織によるものについては、団体交渉の当事者となり得ない者による争議行為として、主体の正当性が否定される。

詳解水町 1098 頁

F 支部には「組合本部とは独立して Y 社と団体交渉をしたり…する権限はなかった」のだから、①の行為は主体の正当性を欠く。

(ii) 目的

- ・①の行為の正当性に関しては、…(ii)工場長に対する直接的な要求事項は、管理職であって組合員ではなかった製造部長に対する懲戒解雇の撤回を本社に具申することであったこと…などが、重要な検討のポイントとなり得る。(出題の趣旨)
- ・多くの答案が、前記①の行為に関し、…「目的」の面では工場長に対する要求事項が非組合員に対する懲戒解雇の撤回であったことが問題となることを指摘しており、ポイントとなる事情を的確に取り上げたものと評価することができる。

争議行為の目的については義務的団交事項と一致する(すなわち、「争議行為を行っている労働組合の組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事項であって、使用者が解決可

能な事項の実現」を意味する) ため、労働者の労働条件その他の待遇であれば、労働組合の組合員に関するものでなければいけない。

本問では、Bが非組合員であることと、XがY社によるBの解雇を放置すれば組合員の将来に希望はないと考えているという事実関係も踏まえて、「非組合員である労働者の労働条件に関する問題は、当然には…団交事項に当たるものではないが、それが将来にわたり組合員の労働条件、権利等に影響を及ぼす可能性が大きく、組合員の労働条件との関わり合いが強い事項については、…団交事項に当たると解すべきである。」と判示した根岸病院事件判決を参考にして論じることになる。

速修 320 頁、論証集 105 頁 [論点
2] (論証 2)、東京高判 H19.7.31
(CB378)

(iii) 手続

- ・①の行為の正当性に関しては、… (iii)その直前に工場長室のドア越しに「交渉」が行われ、また、その要求が工場長により拒否されたといっても、それより前の予告は一切なく、交渉開始の当日に直ちに一斉罷業を執行し、支工場を操業停止に追い込んだものであったことなどが、重要な検討のポイントとなり得る。(出題の趣旨)
- ・多くの答案が、前記①の行為に関し、…「手続」面からの検討において、事前の予告なく交渉が開始された当日に罷業が執行されたことなどの相手方(使用者)との関係でのフェアネス(労使関係上の信義則)に関わる事実を摘示せず、本部の了承がないことなどの組合内の事情を挙げるにとどまるものなど、前記の4つ(あるいは3つ)の観点の意味するところを正解していないのではないかと思われる答案が少なからず見られたことは、気になる点であった。(採点実感)

争議行為の手続では、㉞団体交渉を経ていること、㉟予告をしていること、㊱組合規約上の手続要件の履践(ex.直接無記名投票の過半数による決定)及び㊲平和義務・平和条項違反が問題となる。

詳解水町 1101~1104 頁

本問では、同盟罷業に先立ち団体交渉を経ているし(㉞)、組合規約で同盟罷業の手続要件が定められているといった事情もないし(㊱)、平和義務・平和条項違反が問題となるような事情もない(㊲)。他方で、XがWに対して団体交渉を求めている際に「こんなところでワイワイ言っても無駄だ。聞く気がないなら俺たちも作業を放棄せざるを得ない。」と言い同盟罷業を行うことを示唆する発言をしているものの、同盟罷業の開始日時や実施期間について全く言及していないため、事前の予告なく交渉が開始された当日に争議行為が執行された(㉟)という点で、労使関係上の信義則に違反するとして手続の正当性が否定されないかが問題となる。

速修 354 頁 [論点 2]、論証集 117
頁 [論点 4] (論証 2)

(iv) 態様

態様については、理論上、複数の観点からその正当性が問題となるため、どの観点から論じるべきかの判断が難しい。

争議行為は、ストライキをはじめとする消極的行為にとどまる場合には、原則として態様の正当性が認められるが、使用者の営業の自由や財産権を不当に侵害する態様のものである場合には、態様の正当性が認められないと解されている。この原則論・例外論について論証した上で、㉗同盟罷業が A 労働組合の組合員全員ではなくその一部（X を含む 11 名）で行われていること、㉘同盟罷業が開始日時と実施期間を予告することなく行われたこと、㉙実施期間が 4 月 13 日午前 11 時 30 分から同月 21 日までであること、及び㉚「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どの事態となった。」ことなどを踏まえて論じることになる。

速修 356 頁 (2)、論証集 118 頁 [論
点 5]

(v) 4 つの観点から団体行動としての正当性を検討する際に求められること

前記の 4 つ（あるいは 3 つ）の観点から団体行動としての正当性を検討する際に求められるのは、正当性を肯定する方向に働き得る事情と否定する方向に働き得る事情の双方を丹念に拾い上げ、それらを衡量し、法の趣旨に十分に留意した妥当かつ説得力のある結論を導くことである。そのためには、当該団体行動を正当なものとして保護することにより得られる利益を明らかにするとともに、これにより害され得る利益の内容とそれへの配慮を十分に示すことが肝要となる。例えば、前記㉘の行為の「主体」の正当性の検討に関し、本部による統制を無視した団体行動が組合の使用者に対する交渉力を弱める事態を招きかねないことなどに全く意を配ることなく、要求事項が支部固有の事情に起因するものであり、また、支部組合員の利益に資するものであることなどのみを指摘して正当性を肯定するものは、十分な説得力を持つものとは言い難いであろう。前記の「主体・目的・手続・態様」といった点は、それ自体が何らかの法規範となるものではなく、飽くまで検討の着眼点を列挙するものにすぎない。平素の学習から、単なる暗記にとどまらず、なぜそれらの 4 つ（あるいは 3 つ）の観点から検討することが必要かつ適切とされ、それぞれにおいてどのような事柄がどのような理由で団体行動の正当性を左右し得るものとして問題となるのかといった点についてまで正確に理解しようとする姿勢をもつことが肝心である。そのような学習姿勢が論述の説得力を左右することを銘記すべきである。（採点実感）

(エ) ㉘の行為の組合活動としての正当性

㉘の行為の正当性に関しては、(i)支部名義の情報宣伝活動用アカウントを通じての投稿であって、㉘の行為とは切り離して主体の正当性や目的の正当性などを検討することが可能と考えられるもので

速修 368 頁以下、論証集 121 頁以
下

あることや、(ii)世論喚起が必要であると考えたとしても、投稿内容は、事実の誇張や使用者に対する攻撃・中傷などが大部分を占めるものであったことなどが、重要な検討のポイントとなり得る。(出題の趣旨)

組合活動の正当性は、主体、目的、及び態様から判断される。

(i) 主体

②の行為の正当性に関しては、(i)支部名義の情報宣伝活動用アカウントを通じての投稿であって、①の行為とは切り離して主体の正当性や目的の正当性などを検討することが可能と考えられるものであること…などが、重要な検討のポイントとなり得る。(出題の趣旨)

②の行為は、Xが支部名義で組合本部の了解を得ないで行った組合内少数派の活動である。

組合活動の主体は、「労働組合」であることを要する。もっとも、組合の内部運営には組合民主主義の原則が適用されるから、組合の民主的運営という観点から組合内部で許容される(統制処分の対象となしえない)行為は、使用者との関係でも正当性が認められるべきである。そこで、組合執行部の方針と一致しない組合内少数派の活動であっても、組合内の民主的意思形成に資する活動であれば、誹謗中傷に当たらない限り原則として統制処分の対象とはなせず、主体面での正当性が認められると解する。

(ii) 目的

②の行為の正当性に関しては、(i)支部名義の情報宣伝活動用アカウントを通じての投稿であって、①の行為とは切り離して主体の正当性や目的の正当性などを検討することが可能と考えられるものであること…などが、重要な検討のポイントとなり得る。(出題の趣旨)

組合活動権は、争議権のように団体交渉の促進のための手段的権利という限定がなく、労働組合の日常的な活動を広く保障する権利であるから、その目的事項は、団体交渉の要求事項(義務的団交事項)の実現に限定されず、広く、組合員間の相互扶助・相互保護に及ぶと解される。

Bに対する懲戒解雇の撤回が将来におけるA労働組合の組合員の地位・待遇に関係するものであるならば、Bに対する懲戒解雇の撤回を求めるに当たって世論を味方につけることを目的とした②の行為には、組合員間の相互扶助・相互保護を目的とする活動であるとして、正当性が認められる。

(iii) 態様

②の行為の正当性に関しては、…(ii)世論喚起が必要であると考えたとしても、投稿内容は、事実の誇張や使用者に対する攻撃・中傷などが大部分を占めるものであったことなどが、重要な検討

速修 368 頁 1(3)、論証集 121 頁 [論

点 1] (論証 3)

速修 369 頁・3、論証集 122 頁 [論

点 3]

のポイントとなり得る。(出題の趣旨)

組合活動の態様については、理論上、⑦労働義務違反、①施設管理権侵害及び⑧誠実義務違反のいずれも伴ってはならないという制限がある。⑦は就業時間中の組合活動の場合に、①は企業施設を利用した組合活動の場合に、⑧は就業時間外かつ企業施設外における組合活動の場合に問題となる。②の行為が同盟罷業期間中に行われていることから、⑦労働義務違反を問題にするのは不自然であり、Y社のネットワークシステムやパソコン等を利用して行われたわけでもないため、①施設管理権侵害も問題とならない。そこで、⑦誠実義務違反を問題にすることになる。

3. 懲戒権濫用

- ・ 検討の結果、①や②の行為の正当性が否定され、解雇が不当労働行為に当たることなどを理由に無効とされる場合には当たらないと判断される場合においても、就業規則所定の懲戒事由該当性や懲戒権の濫用の有無（労働契約法第15条）など、懲戒処分の効力に関するその他の要件について、別途、検討することが必要となる。(出題の趣旨)
- ・ 懲戒処分の効力に関する要件のうち、団体行動の正当性以外の点では、①及び②の行為の就業規則所定の懲戒事由該当性、懲戒権の濫用の有無が問題となるが、特に、後者の点の検討においては、処分に当たって就業規則の規定に基づき弁明の機会が与えられたことなどのほか、処分の理由となった①及び②の行為の態様やそれにより生じた結果（すなわち使用者に生じた経済的損失）の重大性、それが意図され、あるいは、少なくとも十分に予期すべきものであったこと、企業秩序維持の観点からの処分の必要性、他の処分との均衡などの点が、重要な考慮事情となろう。(採点実感)
- ・ 懲戒事由該当性や懲戒権の濫用の論点については、ほとんど触れることがない答案や、論じていても就業規則中の規定の番号を列挙するだけの答案が少なくない中、答案によっては、短文のうちにも、会社が挙げた懲戒事由への該当性の有無を的確に指摘し、事案における具体的な事情を勘案した社会的相当性の判断も欠かさずに、簡素かつ丁寧に、権利濫用の有無を結論付けているものもあり、そうした答案は、相対的に高く評価された。解雇という最も重い処分であることに鑑みれば、行為の悪質性や結果の重大性、企業秩序に与える影響等の要素の丁寧な衡量が不可欠であろう。(採点実感)

[模範答案]

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、懲戒理由と

4 されているXの各行為は「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、手続

6 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、その目的は、

8 義務的団交事項、すなわち、争議行為を行う労働組合の組合員の労働

9 条件その他の待遇又は集团的労使関係の運営に関する事項であって、

10 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社製機械が着火源

12 になった可能性が調査過程で指摘されたため、F支工場製造部長とし

13 て、F支工場長Wに対してM社製機械を全て廃棄してL社製の同等

14 品を導入すべき旨の意見を具申した際に、Bの意見を応じないでBを

15 罵倒したWの態度に激高し、Wの胸ぐらを掴んでWに罵声を浴びせ、

16 謝罪もしなかったところ、懲戒解雇された。もし、Bに対する懲戒解

17 雇を放置すると、F支部組合員は、報復的な懲戒処分を恐れて工場の

18 安全面について意見を言うことができず、安全面に不安が残るまま工

19 場内で業務に従事することを強いられることになる。この意味で、非

20 組合員Bに対する懲戒解雇の撤回も、F支部組合員の将来における労

21 働条件その他の待遇に関する事項であるといえる。

22 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もあ

23 るから、義務的団交事項に当たる。したがって、その実現を目指す同

1 盟罷業には、目的の正当性がある。

2 イ. W が B に対する懲戒解雇の撤回に関する要求について正当な理由な
3 く返事もせずは無視し続けたことが本件同盟罷業の発端であることか
4 らすれば、同盟罷業の予告がなかったからといって労使関係上の信義
5 則に反し手続の正当性を欠くとはいえない。

6 ウ. 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て保
7 障されるものだから、その主体は「労働組合」に限られる。

8 A 組合の各支部は、A 組合の下部組織であり、組合本部とは独立し
9 て Y 社と団体交渉をする権限を有しない。そうすると、F 支部は、A
10 組合から独立した「労働組合」ではない。したがって、X が組合本部
11 の承認を得ないで行った同盟罷業は、「労働組合」による行為ではない
12 から、主体の正当性を欠く。

13 エ. 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して
14 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るものは
15 態様の正当性を欠く。

16 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、F
17 支工場の製造ライン従業員約 20 名の半数を超える 11 名で同盟罷業を
18 行い、その結果、F 支工場の製造部門の操業が完全に停止し、Y 社は、
19 生産予定で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
20 引先から債務不履行責任を問われるなどの事態となった。そうすると、
21 X の同盟罷業は、Y 社の営業の自由を不当に侵害する態様のものであ
22 り、態様の正当性も欠く。

23 オ. よって、本件同盟罷業は正当な争議行為ではない。

1 (2) 争議行為はストライキを中心とする概念であるから、ストライキに付
2 随する積極的行為であっても、ストライキを維持・強化するものでない
3 ならば争議行為に当たらないと解される。そして、XがF支部名義の情
4 報宣伝活動用アカウントでインターネット上にY社経営陣を批判する投
5 稿やY社製品の不買を呼び掛ける投稿をしたこと（以下「本件投稿」と
6 する）は、同盟罷業中に行われているが、世論を味方につけることを目
7 的とするものであるため、ストライキを維持・強化するために行われた
8 ものではないから、争議行為ではなく組合活動である。

9 組合活動の正当性は、主体、目的及び態様から判断される。

10 ア．組合活動の主体は「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あっ
12 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での正当
13 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、世論を味
15 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のだから、
16 A組合の民主的意思形成に資するものではない。したがって、本件投
17 稿には主体の正当性がない。

18 イ．組合活動権は、①労働義務違反、②施設管理権侵害及び③誠実義務
19 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てい
21 るから、①②に当たらない。しかし、本件投稿は、その大部分が事実
22 を誇張してY社を攻撃・中傷する過激なものであり、これにより本社
23 に抗議の電話が殺到するなどしているから、Y社の信用や営業の自由

(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
→「土田〇頁」と表記
- ・「基本講義 労働法」初版（著：土田道夫 - 新世社） 元審査委員
→「基本講義〇頁」と表記
- ・「労働法概説」第4版（著：土田道夫 - 弘文堂） 元審査委員
→「概説〇頁」と表記
- ・「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
→「山川〇頁」と表記
- ・「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
→「野川〇頁」と表記
- ・「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）
→「大内〇解説」と表記（なお、〇には事件番号が入る）
- ・「Before/After 民法改正」初版（著：潮見佳男ほか - 弘文堂）
→「B/A〇頁」と表記
- ・「重要判例解説」平成18年～令和2年（有斐閣）
- ・「法学セミナー増刊 新司法試験の問題と解説」2006～2011（日本評論社）
- ・「法学セミナー増刊 司法試験の問題と解説」2012～2021（日本評論社）