

1 [第6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 1 Y社は、A県に本店を置く信用金庫であり、Xは、昭和60年にY社に入社した者
6 である。

7 Y社には、従業員の80パーセント以上を組織しているM労働組合（以下「M組合」
8 という）がある。なお、Xは、M組合の組合員ではない。

9 2 Y社は、就業規則において、定年制及び定年後の嘱託社員制度について次のとおり
10 規定していた。

11
12 第74条 従業員の定年は満60歳とし、定年に達した日が属する年度末をもって
13 退職する。

14 第75条 満60歳で定年に達した従業員が希望し、会社が必要と認めた者につい
15 ては、1年ごとの契約によって再雇用し、満63歳に達した日が属する年度末ま
16 で嘱託社員として勤務させる。

17 2 嘱託社員の月額給は、定年に達した年度の月額給から5パーセントを減じて支
18 給する。定期昇給は実施しない。

19 3 嘱託社員の勤続年数は、退職金の算定期間に算入しない。

20
21 嘱託社員制度の運用実績としては、平成20年から平成29年までの定年退職者6
22 8名のうち、病弱者5名を除く63名が嘱託社員として再雇用されており、従業員間
23 では、本人が希望すれば再雇用されるとの認識が定着していた。嘱託社員の所定労働
24 時間は、定年到達直前と同一（1日8時間）であり、職務内容もほぼ同一であった。

25
26 3 Y社は、平成29年頃から、M組合から65歳定年制の導入に関する要求を受け、
27 M組合との間で団体交渉を開始した。当時、Y社は、多額の不良債権を抱え、預金金
28 利及び経費が貸出金利を上回る「逆ざや現象」が生ずるなど、資産内容が悪化し、A
29 県を管轄する財務局から経営内容の改善指導を受けていた。そこで、Y社は、M組合
30 及に対し、定年年齢を65歳としつつ、定年延長後の賃金水準を満60歳到達年度よ
31 り大幅に引き下げることを内容とする定年延長制度の提案を行った。これに対して、
32 M組合は、同制度によって雇用の安定が図られることを積極的に評価し、Y社の提案
33 に基本的に賛成した。そして、Y社とM組合は、5回の交渉を経て合意に達し、平成
34 30年3月10日、後記4記載の就業規則第74条ないし第77条と同一内容の定年
35 延長制度を定める労働協約（定年延長協定）を締結した。

36 4 同年4月10日、Y社は、以下のとおり就業規則を改訂して定年延長制度を導入し、
37 労働基準法第106条第1項の手続に従って従業員に周知させた。また、労働基準監
38 督署への届出に際しては、同法第90条に従い、事業所ごとにM組合から意見を聴取
39 し、賛成する旨の意見書を得て添付した。

1 第74条 従業員の定年は満65歳とし、定年に達した日が属する年度末をもって
2 退職する。

3 第75条 従業員が満60歳に達した日が属する年度の翌年度初日をもって嘱託社
4 員とする。

5 第76条 嘱託社員の月額給は、次のとおりとする。

6 (1) 基本給 従業員が満60歳に達した日が属する年度の月額給の54パ
7 ーセントを支給する。

8 (2) 勤務手当 1万円から3万円の範囲内で、各社員の勤務内容に応じて支
9 給する。

10 第77条 嘱託社員の勤続年数は、退職金の算定期間に算入しない。

11
12 5 上記定年延長制度及び賃金体系の導入に伴い、Y社従業員は、満60歳到達後は、
13 嘱託社員となり、所定労働時間は、1日8時間から7時間と短縮されるものの、職務
14 内容は、満60歳到達以前と比較して、ほぼ同じ内容で就業することになる。改訂後
15 の就業規則第76条第2号所定の勤務手当は、Y社の当初提案にはなかったが、この
16 ような労働条件変更及び職務内容に不満を抱いたM組合が団体交渉において要求し、
17 これに応じて追加されたものである。

18 上記定年延長制度及び賃金体系の導入後の給与水準は、同様の制度導入を行った他
19 の信用金庫と比較すると、下位の部類に属するが、極端に低いわけではない。

20 6 Xは令和2年に、満60歳に達し、それぞれの翌年度の初日から嘱託社員となった。
21 その結果、Xの基本給は、満60歳到達直前の月額給と比較して46パーセント減額
22 となり（月額30万円から16万2000円に減額）、Xが改訂前の就業規則に基づ
23 いて満60歳から63歳までの間に得ることを期待できた給与額が1026万円であ
24 ったのに対し、満60歳から65歳までの間に得る給与額は、勤務手当（Xの場合
25 は月額1万円）を合わせて1032万円となる。

26 なお、XがY社から受給する退職金の額は、本件勤務延長制度及び賃金体系の導入
27 前後で変化はない。

28
29 **〔設問〕**

30 改訂後の就業規則がXを拘束するか否かについて、法的な論点を指摘しつつ論じな
31 い。

[解説]

本問は、定年年齢を 60 歳から 65 歳に延長する一方で 60 歳以降における嘱託社員としての賃金額を大幅に引下げることの内容とする就業規則変更の拘束力が問題となった第四銀行事件及び平成 23 年司法試験第 2 問を参考にした問題である。

まず、改訂前の 60 歳定年制の下では、定年後の嘱託社員制度の下で定年到達年度の月額給の 95%の賃金を得ながら 63 歳まで勤務することができることが契約上保障されているわけではないから、60 歳以降の嘱託社員としての月額給を引き下げることは「労働契約の内容である労働条件」を「労働者の不利益に…変更する」ことに当たらないのではないか。これについては、問題文 21～24 行目の事情から、上記の取扱いについての合理的期待が認められるとして、実質的にみて「労働契約の内容である労働条件」の「不利益…変更」に等しいとして、労契法 9 条但書及び 10 条本文の適用を認めることになる。

次に、不利益変更の内容の合理性が問題となる。考慮要素のうち、①「内容の相当性」では、改訂による特定層の従業員に大きな不利益が偏在していることに着目して、不利益を緩和するための経過措置・代償措置が必要とされること（利益・不利益の公平な分配）、②「労働組合等との交渉の状況」では、全従業員の 80% を組織する M 組合との合意をもって非組合員 X との関係でも「合理性の一応の推測」論を適用することができるかが問題となる。

第四銀行事件・最判 H9.2.28(百 20・CB75)、速修 33 頁

速修 34 頁・3、論証集 7 頁〔論点 8〕

[模範答案]

1 1. 合意原則（労契法 1 条、3 条 1 項）の下、就業規則の不利益変更は
2 原則として許されない（9 条本文）。もっとも、就業規則による集団的
3 労働条件の統一的処理の要請もあるから、変更後の就業規則が周知さ
4 れ、かつ、合理的なものである場合には、労働契約規律効が認められ
5 る（9 条但書、10 条本文）。

6 2. 「労働者に不利益に…変更」するものであるかは、労働者が受ける利
7 益と不利益とを総合的に評価して判断される。

8 改訂前は、定年到達後の嘱託社員制度の運用実態及び従業員間での
9 認識からして、嘱託社員制度の下で満 63 歳まで勤務して満 60 歳到達
10 年度の月給の 95% の賃金を得られるという法的保護に値する合理的
11 期待が認められる。これに対し、改訂後は、定年延長による安定雇用
12 の確保という利益が認められる一方で、嘱託社員の月給は満 60 歳到
13 達年度の月額給の 54% へと減額される。したがって、本件改訂は、X
14 の合理的期待に反して、改訂前の就業規則の下で満 63 歳まで勤務す
15 ることにより得られると期待できた賃金額を満 65 歳まで勤務しなけ
16 れば得られなくするものであるから、実質的にみて「労働契約の内容
17 である労働条件」の「不利益…変更」に等しいと考えるべきである。

18 3. 本件改訂は「周知」されている。問題は「合理」性である。

19 (1) 確かに、逆ざや現象が生じるなど、資産内容が悪化し、財務局か
20 ら経営内容の改善指導を受けていたという状況下においては、M 組
21 合からの要求に応じて 65 年定年制を導入するには、嘱託社員の賃
22 金を減額せざるを得ないから、不利益変更の必要性は高いといえる。

23 (2) しかし、X が満 60 歳から 63 歳までの 3 年間で勤務して得られる

1 賃金額は、改訂前は 1026 万円であるのに対し、改訂後は約 619 万
2 円（1032 万×3/5）にすぎないから、X は 400 万円以上の賃金減額
3 を受けるに等しく、改訂による不利益は大きい。また、月額 1 万円
4 の勤務手当では 400 万以上の賃金減額という不利益を到底緩和し
5 きれないから、X との関係では代償措置とは評価できない。したが
6 って、代償措置その他関連する労働条件の改善により不利益性が十
7 分に緩和されているとはいえない。

8 (3) 確かに、改訂後の嘱託社員の給与水準は、同様の制度導入を行っ
9 た他の信用金庫との比較において極端に低いわけではないから、同
10 種業界の労働条件水準との比較においては、相当ともいい得る。

11 しかし、改訂による大きな不利益が嘱託社員に偏在しているにも
12 かかわらず、不利益を緩和するための経過措置等が十分に講じられ
13 ていないから、就業規則の不利益変更による利益・不利益は労働者
14 全体に公平に分配されるべきという観点から、相当性が否定される。

15 (4) 従業員の 80% 以上を組織する M 組合との合意により、M 組合に
16 所属していない X との関係でも労使間の利益調整がなされたとはい
17 い難いから、X との関係では合理性が一応推測されるとはいえない。

18 (5) そうすると、届出義務・意見聴取義務（労契法 11 条、労基法 89
19 条・90 条）も履践しているという「変更に係る事情」を考慮しても、
20 改訂後の就業規則は、400 万円以上の賃金減額という大きな不利益
21 を X に法的に受忍させることを許容することができるだけの「合理」
22 的な内容のものであるとはいえない。

23 4. したがって、改訂後の就業規則は、X を拘束しない。 以上

1 **〔第7問〕**

[Bランク]

2 次の事例について、後記の設問に答えなさい。

3

4 **【事 例】**

5 Y社は、酒類販売等の卸売業を営む株式会社である。

6 Y社の就業規則上の給与規程は、基本給を本人給と資格給とに分けた上で、本人給に
7 ついては以下の通り定めていた。

8 (a) 最低生活費の保障を目的に、原則として社員の年齢に応じ別表に定める額を支給
9 する。

10 (b) 適用年齢は実年齢25歳まではみなし年齢（学齢）とし、それ以降は実年齢をも
11 って支給する。

12 (c) 適用年齢は毎年4月1日をもって定める。

13 (d) 非世帯主及び独身の世帯主には、本人給を支給しない。

14 Y社では、既婚の男性従業員のほとんどが、住民票上の世帯主であったため、本人給
15 の支給を受けていた。これに対し、既婚の女性従業員のほとんどが、住民票上の世帯主
16 ではなかったため、本人給の支給を受けていなかった。

17 Xは、女性従業員であり、2年前に結婚したが、住民票上の世帯主ではないため、本
18 人給の支給を受けていない。

19 Xは、自分にも本人給が支給されるべきであると考えている。

20

21 **〔設 問〕**

22 Xは、Y社に対し、労働契約上の権利として、過去2年分の本人給の支払いを請求し
23 たいと考えている。Xの請求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
24 摘し、あなたの見解を述べなさい。

[解説]

本問は、本人給に関する世帯主・非世帯主の基準と勤務地域限定・無限定の基準の併用により本人給の支給の有無について男性従業員と女性従業員との間で差別が生じていた事案に関する三陽物産事件の事案を簡略化したものである。

東京地判 H6.6.16 (CB303)、速修
45 頁、論証集 10 頁 [論点 1]

まず、本人給の支給要件について世帯主・非世帯主の基準を定める給与規程 (d) が労基法 4 条 (男女同一賃金の原則) に違反するかが問題となる。ここでは、外形上は性中立的な基準であっても「女性であることを理由とし」たものに当たるのかについて論じることになる。

速修 45 頁 [論点 1]、論証集 10 頁
[論点 1]

次に、労基法 4 条違反の効果として、当然に差額賃金の支払請求権が認められるわけではない。労基法 4 条は「差別的取扱いをしてはならない」と定めるだけであり、1 日 8 時間労働を定める労基法 32 条 2 項のように契約の無効部分を直接規律できるだけの客観的基準を具体的に設定しているわけではないため、労基法 4 条だけでは契約内容を補充する「この法律で定める基準」(労基法 13 条後段) に当たらないのである。もっとも、本問では、本人給の支給要件としては (a) から (c) までが原則であり、(d) は例外である。そうすると、(d) が無効になる結果、原則である (a) から (c) までが適用されることになるから、労基法 4 条及び労基法 13 条後段に基づく直律的効力を用いるまでもなく、本人給の支給に関する X・Y 社間における契約内容を (a) から (c) までの要件に従って本人給が支給されるという内容に規律することができる。

速修 46 頁 [論点 2]、論証集 11 頁
[論点 2]

[模範答案]

- 1 1. 本人給に関する世帯主・非世帯主の基準を定める給与規程(d)は労
2 基法4条に違反し無効とならないか。
- 3 (1) Y社では、既婚の男性従業員のほとんどが本人給の支給を受けて
4 いる一方で、既婚の女性従業員のほとんどが、住民票上の世帯主で
5 はなかったため、(d)の存在により本人給の支給を受けていなかった
6 た。したがって、(d)は、「賃金」である本人給について、女性を男
7 性と比べて「差別」するものである。
- 8 (2) (d)はXが「女性であることを理由とし」たものであるといえる
9 か。(d)が外形的には性中立的な基準であることから問題となる。
- 10 ア. 差別意図という主観的事実の立証は困難であるから、外形的に
11 は性中立的な基準であっても、①その基準の適用の結果として生
12 じる効果が女性労働者に一方的に著しい不利益を及ぼすもので
13 あり、かつ、②使用者がそのことを認容しつつ当該基準を定めた
14 といえる場合には、「女性であることを理由とし」た差別に該当す
15 ると解する。
- 16 イ. 現在における社会的現実としては、結婚した男女が世帯を構成
17 する場合、一般的に男子が住民票上の世帯主になるというのが公
18 知の事実であり、実際にY社における既婚の女性従業員のほとん
19 どが非世帯主であった。そうすると、(d)を適用すると、既婚の
20 女性従業員のほとんどが非世帯主であるとして本人給の支給を
21 受けられなくなるから、既婚の男性従業員がほとんどが本人給の
22 支給を受けていることと比較して、既婚の女性労働者に一方的に
23 著しい不利益を及ぼすことになる(①)。

1 **〔第8問〕**

[Bランク]

2 次の事例について、後記の設問に答えなさい。

3

4 **【事 例】**

5 Xは、情報誌の編集・発行等を事業とするY1社の女性従業員である。

6 編集長であるY2は、Y1社の従業員や外部の関係者に対し、Xの異性関係が乱れて
7 いる、取引先からの依頼が途絶えたのは取引先の支店長との不倫関係が終了したからで
8 ある、Xの創作した小説は「実体験を踏まえたポルノ小説だろう」などと述べたほか、
9 X本人にも「遊び好きのくせに」など嫌がらせを言うなどしていた。

10 Xは、Y2の発言により会社に居づらくなったため、Y1社の専務Y3に相談したと
11 ころ、Y3は、XとY2のいずれかに退職してもらうこととした。Y3は、まずXに対
12 し、Y2と妥協する余地がないかを尋ねたところ、XがY2の謝罪を求めため、Xに対
13 し、話合いがつかなければ退職してもらうことになるかと伝えた。

14 Xは、Y2の発言とY3の対応から、もうY1社には居られないと考え、Y3に対し
15 て退職願を提出した上で、Y1社を退職した。

16 Xは、退社後、Y2の発言及びY3の対応により、職場に居られなくなったとして、
17 Y2、Y3、及びY1社に対して、それぞれ損害賠償を請求したいと考えている。

18

19 **〔設 問〕**

20 Xの損害賠償請求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、あ
21 なたの見解を述べなさい。

22 なお、共同不法行為については、言及しなくてよい。

[解説]

1. Xは、①Y2に対しては性的発言が不法行為を構成するとして民法709条に基づき、②Y3に対しては職場環境への配慮を欠いたことが不法行為を構成するとして民法709条に基づき、③Y1社に対してはY2及びY3の不法行為についての使用者責任としての民法715条1項本文に基づき、損害賠償請求をすることが考えられる。さらに、④Y1社に対しては、Y1社自身の職場環境配慮義務違反を理由として民法709条又は民法415条1項本文に基づいて、損害賠償請求をすることも考えられる(④は、事業執行性がないとして③使用者責任が否定された場合に実益がある)。

なお、本問は、福岡セクシャル・ハラスメント事件を参考にした問題である。

福岡地判H4.4.16(百16・CB315)、
速修52頁(判例1)、論証集12頁

2. ①では、性的不快感を覚えやすい職場環境で働く「利益」に対する「侵害」の有無が争点となる。裁判例は、労働者に対する性的な発言は、社会的見地から不相当とされる程度のものである場合に「利益を侵害」する違法な行為に当たると解している。

[論点4]

②では、「過失」との関係で、職場環境配慮義務違反が問題となる。

③では、事業執行性が問題となる。

④では、法人自身の不法行為を観念することができるかや、労働契約に付随する義務としての法人自身の職場環境配慮義務を認めることができるかが問題となる。

①ないし④に共通する論点として、精神的苦痛に関する慰謝料だけでなく、退職による逸失賃金相当額の損害の賠償請求まで認められるかが問題となる。

速修217頁[論点2]、論証集74頁

[論点2]

[模範答案]

1 1. Xは、Y2に対して、民法709条・710条に基づき慰謝料及び退職に
2 よる逸失賃金相当額の賠償を請求することが考えられる。

3 (1) 均等法11条1項がセクハラ防止措置を講じる義務について規定
4 している趣旨に鑑み、労働者は、「法律上保護される利益」として、
5 人格的利益の一種として性的不快感を覚えやすい環境のなか
6 で働く利益を有するものと解する。そして、労働者の意に反する性
7 的な発言は、社会的見地から不相当とされる程度のものである場合
8 に上記「利益を侵害」する違法な行為と評価されると解する。

9 異性関係は他人に知られたくないと思うのが通常であり、しかも
10 Y2の発言は、Xの異性関係が乱れているといった趣旨のことをY1
11 社の従業員及び外部の関係者に言いふらすものであったから、Xの
12 名誉感情や社会的評価を著しく毀損し、Y1社に居づらくするもので
13 ある。したがって、Y2の性的発言は、社会的見地から不相当とされ
14 るものであり、上記「利益を侵害」する。

15 (2) Y2は、自己の発言によりXがY1社に居づらくなることを容易に
16 予測し得たはずであるのに、性的な発言をしたのだから、予見可能
17 性を前提とした結果回避義務への違反による「過失」が認められる。

18 (3) Xは、Y2の発言により、性的不快感を抱くとともに、Y1社に居
19 づらくなり退職を余儀なくされたから、慰謝料だけでなく退職によ
20 る逸失賃金相当額の損害についても、Y2の発言との間の相当因果関
21 係がある。したがって、いずれの「損害」の賠償請求も認められる。

22 2. Xは、Y3に対して、709条・710条に基づき損害賠償を請求する。

23 (1) 労働者を選任監督する立場にある者は、労働者の1(1)の利益に

1 対応して、職場環境配慮義務を負う。Y3には、専務という労働者を
2 選任監督する立場に基づき職場環境配慮義務を負うにもかかわらず、
3 Y2の謝罪を求めたXに対して退職を促すという不適切な対応をす
4 ることで職場環境配慮義務したことによる「過失」がある。

5 (2) Xは、Y3の上記過失により、1(1)の「利益」が「侵害」され、も
6 うY1社には居られないと考え退職することを余儀なくされている
7 のだから、慰謝料だけでなく退職による逸失賃金相当額についても、
8 Y3の職場環境配慮義務違反との間で相当因果関係が認められる。し
9 たがって、いずれの「損害」の賠償請求も認められる。

10 3. Xは、Y1社に対しては、1及び2の不法行為についての使用者責任
11 として、民法715条1項本文に基づいて損害賠償請求をする。

12 (1) Y1社は、雇用契約により「他人」Y2を、任用契約により「他人」
13 Y3を、それぞれ「使用する者」である。

14 (2) Y3の対応は、労働者を選任監督する立場に基づく業務として「事
15 業の執行について」行われたものである。では、Y2の発言はどうか。

16 行為の外形に対する信頼を観念できない事案では、事業執行性は、
17 不法行為が事業の執行行為を契機としてこれと密接な関連を有する
18 か否かにより判断するべきである。

19 Y2の性的発言は、Xの上司という立場を利用し、Xを含む従業員
20 及び外部の関係者に対して行われたものだから、事業の執行行為を
21 契機としてこれと密接な関連を有するとして事業執行性を満たす。

22 (3) 専務Y3の職場環境配慮義務違反によりY1社の「相当の注意」も
23 否定されるから、使用者責任が成立し、Xの請求が認められる。

1 〔第9問〕

[Bランク]

2 次の事例について、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が、
6 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、営業を担当させられたこ
7 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、令
9 和2年6月から、就職情報誌に物理教員の中途採用者募集広告を出していた。当該募集
10 広告には、中途採用者の給与に関し、「既卒者でも収入面のハンデはありません。例え
11 ば、平成30年3月大卒の方なら、同年に新卒で採用した教員の現時点での給与と同等
12 の額をお約束いたします。」などと記載されていた。

13 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、前記募集広告
14 を見て応募し、令和2年9月に実施された採用説明会に出席した。同説明会において、
15 XがYから示された書面では、採用後の労働条件について、各種手当の額は表示されて
16 いたものの、基本給については具体的な額を示す資料は提示されなかった。

17 Xは、同年10月に実施された採用面接の際も、Yの理事長から、基本給について具
18 体的な額を示す説明を受けなかったが、当該募集広告の通り、平成30年4月に新卒で
19 採用された教員の現時点での給与と同等の額が支給されるはずであると考え、Yの理事
20 長に対して基本給について質問をすることなく、Yとの間で雇用契約を締結した。

21 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、
22 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部
23 活指導等も行っていた。そうした中、Xは、同年8月に至って、自己の給与については、
24 令和3年4月に新卒で採用された教員の給与と同等の給与であることを初めて知らさ
25 れ、Yに対し、平成30年4月に新卒で採用された教員の現時点での給与と同等の給与
26 への増額を求めたものの認められなかった。

27

28 〔設 問〕

29 Xは、本来支給されるべきものと考えた賃金を得るため、Yを相手方として訴えを提
30 起したいと考えている。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
31 を指摘し、それについてのあなたの見解を述べなさい。

[解説]

1. Xは、Yに対して、主位的に、①平成30年4月の新卒採用教員の現時点での給与と同等の給与を支給することがX・Y間の労働契約の内容になっていると主張し、労働契約上の権利（賃金請求権）として、平成30年4月の新卒採用教員の現時点での給与額との差額分の支払を請求することが考えられる。

日新火災海上保険事件・東京高判
H12.4.19（百7・CB148）、速修58
頁（判例）、論証集14頁〔論点2〕

この請求が認められるためには、平成30年4月の新卒採用教員の現時点での給与と同等の給与を支給することがX・Y間の労働契約の内容になっていることが必要である。

2. Xは、Yに対して、①の請求が認められない場合に備えて、予備的に、②不法行為に基づく損害賠償請求権（民法709条・710条）として、慰謝料のほかに、平成30年4月の新卒採用教員の現時点での給与額との差額分相当額の損害の賠償も請求することが考えられる。

この請求の当否の検討では、本事例における「法律上保護される利益」の内容、Yの「故意又は過失」、及び上記損害とYの加害行為との間の相当因果関係が問題となる。

[模範答案]

- 1 1. Xは、Yに対し、平成30年4月の新卒採用教員の現時点での給与と
2 同等の給与を支給することがX・Y間の労働契約の内容になっている
3 と主張し、労働契約上の権利として、平成30年4月の新卒採用教員
4 の現時点での給与額との差額分の支払を請求することが考えられる。
- 5 (1) 募集広告を労働契約の申込みの意思表示と構成することができれ
6 ば、YからXに平成30年4月の新卒採用教員の現時点での給与と
7 同等の給与を支給することを内容とする申込みがなされ、これをX
8 が承諾したとして、その内容通りの労働契約の成立が認められる。
- 9 確かに、裁判例の事案と異なり、Xは平成30年3月大卒者であ
10 るから、平成30年3月大卒者についての募集広告記載の具体例に
11 該当する。しかし、募集広告は、これにより労働契約の申込みを誘
12 致し、申込者との間でその内容をおおよその目安として個別交渉を
13 行った上で採用の可否及び労働条件の内容を決定する趣旨のもので
14 あると解される。したがって、募集広告は、申込みの誘引にすぎず、
15 これをもって個別的な労働契約の申込みの意思表示とみることはで
16 きない。そうである以上、募集広告の内容が当然に労働契約の内容
17 となるものではない。
- 18 (2) 採用説明会・採用面接時におけるY側の対応・説明により、労働
19 契約を締結する際に、YからXの基本給の額を平成30年4月の新
20 卒採用教員の現時点での給与額とする旨の意思表示があったと認定
21 することもできない。採用説明会と採用面接のいずれにおいても、
22 基本給の具体的な額を示す説明がなかったからである。
- 23 (3) したがって、上記1の請求は認められない。

1 2. Xは、不法行為に基づく損害賠償請求権（民法 709 条、710 条）と
2 して、慰謝料のほかに、平成 30 年 4 月の新卒採用教員の現時点での
3 給与額との差額分相当額の損害の賠償も請求することが考えられる。

4 (1) Yには、労働契約締結の際に賃金を明示する義務（労基法 15 条 1
5 項）への違反があるところ、同条項の趣旨は労働者が予期に反して
6 悪条件を強いられることの防止等の労働者保護にあるから、労働者
7 は同条項に基づき労働条件の明示を受けることのできる「法律上保
8 護される利益」を有すると解される。

9 Xが募集広告通りの給与額を期待して契約を締結したところ、実
10 際の給与額がそれを下回っていたから、上記利益の「侵害」がある。

11 (2) 上記利益に対応して、使用者は労基法 15 条 1 項に基づき労働条
12 件を明示することにより労働者の誤解を是正し不測の損害を被らせ
13 ないようにする信義則上の義務を負う。

14 Yは、自社の募集広告により Xの誤解を惹起しているにもかかわらず、
15 採用説明会・採用面接の際に、誤解を払拭するための措置を
16 講じていないから、前記義務への違反による「過失」が認められる。

17 (3) Xは Yの過失により上記誤解を有したまま Yと労働契約を締結
18 し、その後、自分の給与額が平成 30 年 4 月の新卒採用教員と同等
19 であることを知って精神的な衝撃を受けているから、この精神的損
20 害を填補するための慰謝料については、Yの過失との間で相当因果
21 関係が認められる。しかし、差額賃金相当額の損害については、
22 Yの過失との間における相当因果関係を認めることはできない。

23 (4) したがって、Xの請求は慰謝料の限度で認められる。 以上

1 **〔第10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、一般貨物自動車運送事業等を営む株式会社であり、その従業員数は100名であ
6 る。

7 Xは、大学4年生であった令和2年4月に、Y社の求人募集に応じ、その後、筆記試験及
8 び面接試験を受け、その結果、同年6月10日にY社から文書で採用内定の通知を受けた。

9 採用内定通知書には、入社誓約書用紙が同封されていたので、Xは、その用紙に所定事項
10 を記入し、Y社が指定した同月24日までにY社に送付した。

11 Xは、同年10月8日に、Y社で開催された内定式に出席し、内定式の直後のオリエンテ
12 ーションでは、内定から翌年4月に至るまでの経緯などが説明され、その中で翌年2月中旬
13 に3日間の入社前研修があることの説明もあった。

14 その後、令和3年1月15日、Y社は、「Xはグルーミーな印象なので当初から不適合と思
15 われたが、それを打ち消す材料が出るかもしれないので採用内定としておいたところ、その
16 ような材料が出なかった」ことを理由として、「採用内定の取消しのご連絡」と題された書面
17 をXに送付した。

18 Xは、採用内定の取消しは不当であると考えている。

19

20 **【入社誓約書】**

21 この度御選考の結果、採用内定の御通知を受けましたことについては下記事項を確認の上誓
22 約いたします。

23

記

24

25 1 令和3年3月に学校卒業の上は間違いなく入社致し自己の都合による取消しは致しません

26 2 下記の場合は採用内定を取り消されても何等異存ありません

27 ① 履歴書身上書等提出書類の記載事項に事実と相違した点があったとき

28 ② 令和3年3月に学校を卒業出来なかったとき

29 ③ 入社までに健康状態が選考日より低下し勤務に堪えないと貴社において認められたとき

30 ④ その他の事由によって入社後の勤務に不相当と認められたとき

31

32 **〔設 問〕**

33 Xは、採用内定の取消しは不当であり、Y社との間で労働契約上の権利を有すると考えて
34 いる。このXの見解の当否について、検討すべき法律上の論点を挙げて、あなたの意見を述
35 べなさい。

[解説]

1. Xの請求

Xは、主位的に、Y社からの採用内定によりX・Y社間で労働契約が成立したことを前提として、採用内定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不当な採用内定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不当な採用内定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社からの採用内定によりX・Y社間で労働契約が成立したと、⑧採用内定取消しが無効であることが必要である。

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

⑧については、採用内定により労働契約が成立している場合における採用内定取消しは解雇に当たり、これは留保解約権の行使によるものであるという特殊性を踏まえながら、解雇権濫用法理（労契法16条）を適用ないし類推適用することになる。

主位的請求のうち、③損害賠償請求については、「損害」が認められるかが問題となる。逸失賃金相当額の「損害」については、解雇が無効である場合には労働者には民法536条2項前段に基づく遡及賃金請求権が認められるとの理由から、認められないと解されている。慰謝料については、解雇による精神的苦痛は遡及賃金の支払いによって慰謝されるのが通常であるとの理由から、遡及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にはじめて認められると解されている。

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〕

速修63頁〔論点2〕、論証集16頁〔論点2〕

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

東京自転車健康保険組合事件・東京地判H18.11.29、速修245頁〔論点2〕、論証集86頁〔論点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、採用内定による労働契約の成立を前提として、採用内定取消
2 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
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
4 採用内定取消しにより生じた損害の賠償を請求（民法 709 条、710 条）
5 することが考えられる。

6 2. ①

7 (1) 採用内定の実態は多様であるから、採用内定の法的性質は当該企
8 業の当該年度における採用内定の事実関係に即して判断する。

9 採用内定通知書には入社承諾書ではなく、内定者に入社を誓約さ
10 せることを内容とした入社誓約書が同封されており、X は入社誓約
11 書用紙に所定事項を記入し、Y 社が指定した期日までに入社誓約書
12 を Y 社に送付している。また、Y 社では、令和 2 年 10 月 8 日に内
13 定式が開催され、しかも内定式直後のオリエンテーションでは内定
14 から翌年 4 月の入社に至るまでの経過と 2 月中旬における 3 日間の
15 入社前研修に関する説明がなされているところ、これらのうち、特
16 に入社前研修に関する説明は、翌年 4 月よりも前に労働契約が成立
17 していることを前提にしていることを強く窺わせる。そうすると、
18 Y 社の求人募集に対する X の応募が労働契約の申込み、本件採用内
19 定通知が申込みに対する承諾であり、本件採用内定通知の時点で X・
20 Y 社間において労働契約締結の確定的意思表示の合致があったとい
21 える。したがって、本件採用内定通知により、X・Y 社間に、就労の
22 始期を大学卒業後とし、採用内定通知書記載の採用内定取消事由に
23 基づく解約権を留保した労働契約の成立が認められる。

1 (2)労働者の適格性の調査期間を企業に認めるという採用内定の趣旨・
2 目的に照らし、採用内定取消しは、⑦採用内定当時知ることが期待
3 できない事実があり、④それを理由に採用内定を取り消すことに客
4 観的合理的理由と社会通念上の相当性があるといえる場合でない限
5 り、解雇権濫用（労契法 16 条）により無効であると解する。

6 Y 社は、当初から X がグルーミーな印象なので不適格とってい
7 たのだから、その段階で調査を尽くせば、採用内定通知までの間に、
8 X のグルーミーな印象を打ち消す材料の有無についてまで判断する
9 ことができたはずである。そうすると、X がグルーミーな印象であ
10 るということは、採用内定当時知ることができず、また知ることが
11 期待できないという事実ではないから、⑦を満たさない。したがっ
12 て、採用内定取消しは無効である。

13 よって、①の請求が認められる。

14 3. ②

15 X は、令和 3 年 4 月 1 日以降、X・Y 社間に存在する労働契約に基
16 づき、賃金支払債務と対価関係に立つ労働義務を負っていたにもかか
17 わらず、違法・無効な採用内定取消しという「債権者」Y 社の「責め
18 に帰すべき事由」により同年 4 月 1 日以降の労働義務の履行が不能に
19 なっている。したがって、民法 536 条 2 項前段に基づくものとして、
20 同年 4 月 1 日以降の賃金の支払請求が認められる。

21 4. ③

22 ②により逸失賃金相当額の「損害」が否定されるし、②により精神
23 的苦痛が慰謝されるのが通常であるから、③の請求は認められない。