

[解説]

労働者災害補償保険法（以下「労災保険法」という）に基づく保険給付請求権は、労災保険法上の「労働者」及びその「遺族」に認められるものであるから、Xの子であるYによる遺族補償給付請求が認められるためには、XがAプロとの関係で労災保険法上の「労働者」に当たることが必要である。

労災保険法上の「労働者」概念は労働基準法上の「労働者」概念と同じであると解されているから、本問では、労働基準法上の「労働者」概念が問題となる。

労基法9条が「使用」関係及び「賃金」を要件としている趣旨は、労基法による保護に値する労務提供であるかを画することにある。そこで、「労働者」に当たるかは、契約形式のいかんにかかわらず、使用従属関係（＝人的従属性）の有無を基準として判断するべきである。使用従属関係の判断の際には、①業務遂行上の指揮監督、②時間的・場所的拘束性、③仕事の依頼・業務従事の指示等に対する諾否の自由、④労務提供の代替性、⑤報酬の性格を主たる要素として考慮しつつ、⑥事業者性、⑦専属性等も補足的な要素として考慮する。

Xについては、①監督Bのイメージに反することができないという制約、②製作進行係兼務助監督Cが作成した予定表に従って集団で行動し、収録場所もロケ及びロケハンの現場も指定されていることによる時間的場所的拘束、及び③契約締結後には当該映画の撮影に関する個々の仕事について拒否できないという制約があった。もっとも、これらの制約は、いずれも映画作成の性質ないし特殊性によるものであるから、上位規範である「使用従属関係」を基礎づけるものとは評価されない。答案では、そのことを指摘することが重要である。

新宿労基署長事件・東京高判

H14.7.11（CB38）

速修12頁、論証集1頁

ここでは、使用従属関係（上位規範）が「指揮監督下の労働」「報酬の労務対償性」の2要件を包摂する意味で用いられており、①～⑦は上記2要件の下位基準に位置づけられる。

[模範答案]

1 1. 労災保険法に基づく遺族補償給付は「労働者」の遺族について認め
2 られるものである。労災保険法は労基法第8章「災害補償」に定める
3 各規定の使用者の労災補償義務に関わる使用者全額負担の責任保険
4 として制定されたものであるから、労災保険法上の「労働者」概念は
5 労基法上の「労働者」概念と同じであると解する。

6 2. 労基法9条が「使用」と「賃金」を要件とする趣旨は、労基法によ
7 る保護に値する労務提供であるかを画することにある。そこで、「労働
8 者」性は、契約の形式・名称ではなく、使用従属関係の有無により判
9 断すると解する。使用従属関係の判断では、①業務遂行上の指揮監督、
10 ②時間的場所的拘束性、③仕事の依頼・業務従事の指示等に対する諾
11 否の自由、④労務提供の代替性及び⑤報酬の性格を主たる要素として
12 考慮しつつ、⑥事業者性と⑦専属性等も従たる要素として考慮する。

13 ①Xが撮影技師として本件映画の撮影で行う仕事は、監督Bが伝え
14 るカメラのポジションや対象の撮り方などの基本的なイメージを忠
15 実に表現することであり、撮影したフィルムの採否等に関する最終的
16 な決定権限は監督Bにあった。このように、Xは、本件映画の撮影業
17 務において、監督のイメージに反することができないという制約を受
18 けていた。しかし、これは、監督のイメージを把握してそれを映像に
19 具体化するという映画の撮影技師の仕事の性質上当然に必要とされ
20 る職務・業務分担としてのものであって、これをAプロの指揮監督と
21 みるべきではない。しかも、Xの撮影技師としての仕事は監督のイメ
22 ージを把握して、自己の技量や感性に基づき映像を具象化することで
23 あって、監督Bは仕事の細部に至るまで指示ができる立場にはないの

1 1 だから、Xには本件映画の撮影業務の遂行について相当程度の裁量が
2 2 あった。したがって、業務遂行上の指揮監督があるとはいえない。

3 ②Cが作成した予定表に従って集団で行動し、収録場所もロケ及び
4 4 ロケハンの現場と指定されていることによる時間的場所的拘束につ
5 5 いても、特定の時期・場所に監督や出演者をはじめとする関係者と共
6 6 に映画撮影に臨み、その中で映画撮影を行うという映画製作の性質な
7 7 いし特殊性によるものだから、Aプロの指揮監督とみるべきではない。

8 ③契約締結後には当該映画の撮影に関する個々の仕事について拒否
9 9 できないという自由が制約についても、映画製作の性質ないし特殊性
10 10 によるものであり、Aプロの指揮監督とみるべきものではない。

11 ⑤Xの報酬は、本件映画1本の撮影作業に対するものとして120万
12 12 円とされており、撮影日数に多少の変動があっても報酬の変更はない
13 13 のだから、これは一定時間の労務提供に対する対価ではなく、作品1
14 14 本の撮影という仕事の完成に対する報酬であるといえる。

15 ⑥Xは、本件映画の撮影に使用した撮影機材を全て自費で用意する
16 16 ことで、自己の危険と計算の下で撮影業務に従事していた。

17 ⑦本件契約ではXが契約期間中に他の撮影業務に従事することは禁
18 18 止されておらず、Xは契約期間中にAプロ以外で比較的短時間で終わ
19 19 る撮影業務に何度か従事していたから、XのAプロへの専属性は低い。

20 以上より、④については定かではないが、①②③⑤⑥⑦からXとA
21 21 プロの間には使用従属関係があるとはいえないから、Xは労基法上
22 22 の「労働者」に当たらない。その結果、Yは労災保険法上の「労働者」
23 23 の「遺族」に当たらないから、Yの請求は認められない。 以上

1 〔第2問〕

[A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 Y1社は、主に製造業務における労働者派遣を目的として、令和元年4月から、労働
6 者派遣事業の許可を取得して労働者派遣事業を行っていた。

7 Y1社は、自動車製造を業とするY2社との間で、令和元年4月から、労働者派遣契
8 約を締結して取引を行っていた。当該労働者派遣契約の契約書によれば、契約期間は6
9 か月とされ、Y1社がY2社から設備、事務所等は無償で借り受け、Y1社の雇用する
10 従業員をY2社A工場（以下「A工場」という）の自動車組立てラインに派遣して組立
11 て作業に従事させ、Y2社は月間生産台数に応じた額の報酬をY1社に毎月支払うもの
12 とされていた。Y1社とY2社との間に資本関係や人的関係はない上、Y1社の取引先
13 はY2社に限られておらず、また、Y1社によるXを含む作業員（以下「Xら」という）
14 の採用面接にY2社の社員が立ち会ったなどの事情は認められない。

15 Xらは、Y1社との間で雇用期間1年間、就労開始日を令和元年4月1日とする雇用
16 契約を締結し、雇用契約で指定されたA工場の就業場所において自動車組立て作業に従
17 事すること、これに対してY1社はXらにY1社就業規則に定めた給与を支給すること
18 とされていた。Xらは、自動車組立てラインにおいて自動車部品をY2社作成のマニユ
19 アルに従って取り付ける作業を行い、同ラインにおいてY2社の従業員と一緒に作業し
20 ていた。A工場にはY1社の正社員が常駐していたが、Xらは作業についてY2社の社
21 員からも直接指示を受けていた。

22 Xらは、令和2年2月末に、Y1社から、同年3月31日をもって雇用を終了する旨
23 の通知を受けた。

24 Xらは、Y1社との雇用契約の終了後は、Y2社の労働者として、Y2社A工場で自
25 動車組立てラインにおける組立て作業に従事し続けたいと考えている。

26

27 〔設 問〕

28 Xらは、Y2社に対し、Y2社との雇用関係上の地位の確認を請求して訴えを提起し
29 た。Xらの訴えは認められるか。検討すべき法律上の問題点を指摘し、それについての
30 あなたの見解を述べなさい。

31 なお、解答にあたっては、労働者派遣法違反及び偽装請負に当たる事実がないことを
32 前提とすること。また、法人格否認の法理については言及しなくてよい。

[解説]

派遣労働者が派遣先企業に対して労働契約上の地位の確認を請求するための理論構成としては、①黙示の労働契約の成立、②法人格否認の法理、③労働者派遣法40条の6（直接雇用申込みのみなし制度）の適用などが考えられる。

本問では、労働者派遣法違反及び偽装請負に当たる事実がないから、③直接雇用申込みのみなし制度は適用されない。また、②法人格否認の法理については、検討対象から除外している。したがって、①黙示の労働契約の成否についてのみ、論じることになる。

黙示の労働契約の成立には、双方の労務提供の意思と賃金支払の意思の黙示的合致を推認させる事情として、㊦事実上の使用従属関係に加え、㊧労務提供関係及び㊨派遣先による賃金の実質的決定が必要であると解される。

速修 16 頁、論証集 3 頁

㊧労務提供関係とは、「派遣先が指揮命令権以外に人事管理や配置権限を有して労働者を管理していること」を意味する。

㊨派遣先による賃金の実質的決定とは、「派遣先が派遣元に支払う業務委託料を事実上、一方的に決定し、かつ、業務委託料が賃金と自動的に連動するなど、派遣先が賃金を実質的に決定していること（賃金支払い関係）」を意味する。

本問では、黙示の労働契約の成立要件について論証した上で、問題文の事実関係を摘示・評価して①ないし③の当てはめをすることで、XらとY2社との間における黙示の労働契約の成否について論じることになる。

[模範答案]

1 1. XらとY2社との間に黙示の労働契約が成立しているのであれば、X
2 らの請求が認められる。

3 労働契約は、使用者が労働者に賃金を支払い、労働者が使用者に労
4 務を提供することを基本的要素とする。そこで、黙示の労働契約の成
5 立には、双方の労務提供の意思と賃金支払の意思の黙示的合致を推認
6 させる事情として、①事実上の使用従属関係に加え、②派遣先による
7 賃金の実質的決定及び③派遣労働者の派遣先に対する労働義務の負
8 担が必要であると解する。

9 2. 確かに、Y1社・Y2社間に資本関係や人的関係がないことと、Y1社
10 によるXらの採用面接にY2社の社員が立ち会ったなどの事情もない
11 ことから、①・②が認められないとも思える。

12 しかし、Xらは、Y2社作成のマニュアルに従って作業に従事してお
13 り、作業についてY2社の社員からも直接指示を受けていたのだから、
14 Xら・Y2社間の事実上の使用従属関係が認められる(①)。

15 また、Xらの賃金原資となる派遣料金の額がY2社の管理する月間
16 生産台数に応じて決定されることから、Y2社は月間生産台数の決定を
17 通じてXらの賃金を実質的に決定していたといえる(②)。

18 3. もっとも、Y1社・Y2社間に資本関係や人的関係がないことと、Y1
19 社の取引先はY2社に限られていないことから、Y1社が形骸化してい
20 るとはいえず、③が認められないのではないか。

21 しかし、派遣元の形骸化は①ないし③を推認し得る一事情にすぎな
22 いから、①ないし③の判断において決定的なものではない。そして、
23 Y2社作成のマニュアル遵守、Y2社社員からの直接の指示に加え、X

- 1 らが Y2 社の従業員と一緒に同じ製造ラインで作業に従事していたこ
- 2 とからすれば、X らは、Y2 社の従業員と同じ労務管理に服する形で Y2
- 3 社従業員と同様に Y2 社に対し労働義務を負担していたといえる(③)。
- 4 4. したがって、X らと Y2 社との間における黙示の労働契約の成立が
- 5 認められる。よって、X らの地位確認請求が認められる。 以上

1 **〔第3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 A社は、タクシー事業を営む株式会社である。

6 Y1社は、A社とY2社の株式を、それぞれ100%保有している。

7 Y1社は、A社の従業員によって構成されるB労働組合（以下「B組合」という）の
8 活動を嫌悪しており、A社におけるタクシー事業をB組合の組合員を排除した上で継続
9 するために、A社の株主総会において、A社の株主として、①A社のタクシー事業の全
10 部をY2社に譲渡すること、②事業譲渡後にA社を解散することの2点について決定し
11 た。

12 その後、A社は、Y2社に対して、タクシー事業の全部を譲渡するとともに、会社の
13 解散を理由として全従業員を解雇した。

14 A社から解雇された従業員Xらは、Y1社及びY2社に対して、労働契約上の地位を
15 有する地位にあることの確認を求めたいと考えている。なお、Xらは、無期雇用労働者
16 である。

17 各会社に関する事情は、以下の通りである。

18 ・ Y1社は、A社の株式を100%保有しており、A社の業務全般を一般的に支配し
19 得る立場にあるとともに、A社のタクシー従業員の賃金体系や福利制度等の労働条
20 件についても決定し、これをY1社が派遣した役員や管理職によって実現してきた。
21 また、日々の売上は、Y1社が保管するA社名義の預金通帳によって管理し、給与
22 の支払や公共料金等の日常経理業務、税務署関係書類や計算書類の作成等の決算業
23 務も、Y1社において行われていたため、A社の役員は、A社の財務状況を具体的
24 に把握していなかった。

25 ・ A社の財産と収支は、Y1社のそれとは区別して管理され、混同されることはなか
26 った。

27 ・ Y2社は、A社の事業について、一切関与していない。

28

29 **〔設 問〕**

30 Xらは、Y1社及びY2社に対し、労働契約上の地位の確認を請求して訴えを提起し
31 た。Xらの訴えは認められるか。検討すべき法律上の問題点を指摘し、それについての
32 あなたの見解を述べなさい。

33 なお、不当労働行為の成立を根拠とする司法救済及び行政救済については言及しなく
34 てよい。

[解説]

本問は、佐野第一交通事件を参考にした問題であり、法人格否認の法理を理由として A 社の X らに対する包括的雇用責任を Y1 社又は Y2 社に肩代わりさせることの可否について検討させるものである。

大阪高判 H19.10.26 (百 65・CB551)、速修 23 頁

法人格否認の法理は、被支配会社の責任を支配会社に肩代わりさせるものだから、法人格否認の法理の適用によって Y1 社や Y2 社の X らに対する包括的雇用責任を認めるためには、A 社の X らに対する包括的雇用責任が認められることが必要である。したがって、A 社の X らに対する包括的雇用責任の有無との関係で、A 社による偽装解散を理由とする解雇の有効性が問題となる。

速修 20 頁、論証集 3 頁

A 社の X らに対する包括的雇用責任が認められた場合には、法人格の形骸化→法人格の濫用という流れで、法人格否認の法理の肯否を論じることになる。法人格の濫用の要件は、本来は①被支配会社が支配会社を支配していることと②その支配が違法・不当な目的に基づくことの 2 つであるが、親会社が子会社を解散させる事案では、企業が企業廃止の自由を有する（憲法 22 条 1 項）ため企業の存続を強制することはできないとの理由から、親会社による子会社の法人格の濫用が認められるための要件として③偽装解散であること（＝子会社の解散決議後に親会社が自ら同一の事業を再開・継続したり、親会社の支配する別の子会社によって同一の事業が継続されているような場合）が加重される。

[模範答案]

1 1. Xらは、①A社による解雇は無効であることと、②Y1社及びY2社
2 との関係でA社について法人格否認の法理が適用されることを理由と
3 して、Y1社及びY2社との関係でA社の法人格（会社法3条）が否認
4 されることによりY1社及びY2社がXらの雇用主として包括的雇用
5 責任を負うと主張する。

6 2. Y1社は、A社におけるタクシー事業をB組合の組合員を排除した
7 上で継続するために、A社の株主総会において、A社のタクシー事業
8 の全部を自己の完全子会社であるY2社に譲渡することと、A社を解
9 散することについて決定している。そうすると、A社の解散は偽装解
10 散である。したがって、解散を理由とするXらの解雇は、「客観的に
11 合理的な理由」を欠くから、解雇権濫用（労契法16条）として無効で
12 ある。よって、A社はXらに対して包括的雇用責任を負う。

13 3. Y1社も上記の包括的雇用責任を負うか。

14 (1) 法人格の形骸化又は法人格の濫用が認められる会社については、
15 独立の権利義務主体と認めるに値しないから、法人格否認の法理に
16 より当該法律関係においてはその法人格が否認され、当該法律関係
17 が背後者に帰責されると解する。

18 法人格の形骸化は、会社の実態が背後者の一部門にすぎない場合
19 などに認められるものであり、形骸化の事実のみを根拠として法人
20 格否認という効果を有するため、その該当性が厳格に判断される。

21 確かに、Y1社は、A社の株式を100%保有しており、A社の業務
22 全般を一般的に支配し得る立場にあるとともに、A社のタクシー従
23 業員の賃金体系や福利制度等の労働条件についても決定し、これを

1 Y1 社が派遣した役員や管理職によって実現してきている。また、
2 日々の売上は、Y1 社が保管する A 社名義の預金通帳によって管理
3 し、給与の支払や公共料金等の日常経理業務、税務署関係書類や計
4 算書類の作成等の決算業務も、Y1 社において行われていたため、A
5 社の役員は、A 社の財務状況を具体的に把握していなかった。そう
6 すると、Y1 社は A 社を実質的・現実的に支配していたといえる。

7 しかし、A 社の財産と収支は、Y1 社のそれとは区別して管理され、
8 混同されることはなかったのだから、A 社について実態が支配会社
9 の一部門にすぎないために法人格が形骸化しているとはいえない。

10 (2) 法人格の濫用の要件は、本来は①背後者による会社の支配と②支
11 配が違法・不当な目的に基づくことの 2 つであるが、親会社が子会
12 社を解散させる事案では、企業が企業廃止の自由を有する（憲法 22
13 条 1 項）ため企業の存続を強制することはできないとの理由から、
14 親会社による子会社の法人格の濫用が認められるための要件として
15 ③偽装解散であることが加重される。

16 前記 3 (1) の事実から①が認められ、前記 2 の事実から②及び③
17 も認められる。したがって、法人格の濫用により A 社の法人格が否
18 認され、Y1 社が X らに対する包括的雇用責任を負う。よって、Y1
19 社に対する請求は認められる。

20 4. Y2 社は A 社の事業に一切関与していないから、Y2 社との関係では
21 A 社について法人格の形骸化も濫用も認められない。Y2 社に対する請
22 求は認められない。違法不当な目的で事業譲渡及び解雇を主導した Y1
23 社だけが責任を負うべきであるから、この結論は妥当である。 以上

1 [第4問]

[Aランク]

2 次の事例ごとに、XとY社との間の労働契約におけるXの時給及び残業代について、
3 理由を付して説明しなさい。

4 なお、解答にあたっては、就業規則には合理性と周知性が認められることを前提にす
5 ること。

6
7 事例1 Y社では、就業規則においてアルバイトの時給について定めておらず、採用面
8 接の際に、その都度、アルバイトの時給について合意をしていた。

9 Y社は、X（アルバイト1年目）との間で、「Xの1年目の時給を1000円と
10 する」旨の合意をしていた。

11 なお、従業員の時給に関する就業規則や労働協約は存在しない。

12
13 事例2 Y社では、就業規則で「1年目のアルバイト従業員の時給を1000円とする」
14 旨を定めていた。

15 Y社は、X（アルバイト1年目）との間で、1年目の時給について特に合意し
16 ていない。

17 なお、従業員の時給に関する労働協約は存在しない。

18
19 事例3 Y社では、就業規則で「1年目のアルバイト従業員の時給を1000円とする」
20 旨を定めていた。

21 Y社は、X（アルバイト1年目）との間で、「Xのアルバイト1年目の時給は1
22 200円とする」旨の合意をしていた。

23 なお、従業員の時給に関する労働協約は存在しない。

24
25 事例4 Y社では、就業規則で「1年目のアルバイト従業員の時給を1000円とする」
26 旨を定めていた。

27 Y社は、X（アルバイト1年目）との間で、「Xのアルバイト1年目の時給は9
28 00円とする」旨の合意をしていた。

29 なお、従業員の時給に関する労働協約は存在しない。

30
31 事例5 Y社には、同社従業員によって組織されるZ労働組合があり、Z労働組合は、
32 Y社との間で、「来期は、Z労働組合の組合員全員の基本給を10%アップする」
33 旨の労働協約を締結している。

34 Y社は、X（Z労働組合の組合員）との間で、今期の基本給について月額30
35 万円として合意する一方で、来期の基本給については特に合意していない。

36 なお、基本給に関する就業規則は存在しない。

37
38 事例6 Y社は、従業員Xとの間で、「1日8時間を超える法定時間外労働をしても、X
39 には残業代を一切支払わない」旨の合意をした。

[解説]

導入1頁以下

本問は、労使間の個別的労働契約の効力、就業規則の契約内容補充効（労契法7条本文）・最低基準効（労契法12条）、労働組合・使用者間の労働協約の規範的効力（労組法16条）、労働基準法の最低基準効（労基法13条）に関する基本的な理解を確認する問題である、

事例ごとの説明は、模範答案で示すことにする。

[模範答案]

1 事例 1

2 労働契約上の権利義務の内容は、労使間の合意によって設定されるの
3 が原則である（合意原則、労契法 1 条・3 条 1 項）。

4 X・Y 社間における「X の 1 年目の時給を 1000 円とする」旨の合意に
5 より、X・Y 社間の労働契約における X の 1 年目の時給に関する契約内
6 容は「時給 1000 円」となる。

7 事例 2

8 就業規則には契約内容補充効があるから（労契法 7 条本文）、「1 年目
9 のアルバイト従業員の時給を 1000 円とする」旨を定める就業規則によ
10 り、X・Y 社間の労働契約における X の 1 年目の時給に関する契約内容
11 は「時給 1000 円」となる。

12 事例 3

13 「1 年目のアルバイト従業員の時給を 1000 円とする」旨を定める就業
14 規則には、1 年目のアルバイト従業員と Y 社との間における労働契約の
15 うち時給に関することについて、「1 年目の時給は 1000 円とする」とい
16 う内容に規律する契約内容規律効が認められる。

17 もっとも、X・Y 社間においては、「X のアルバイト 1 年目の時給は
18 1200 円とする」旨の特約が上記就業規則に優先する（労契法 7 条但書）。

19 したがって、X・Y 社間の労働契約における X の 1 年目の時給に関す
20 る契約内容は「時給 1200 円」となる。

21 事例 4

22 「1 年目のアルバイト従業員の時給を 1000 円とする」旨を定める就業
23 規則には、1 年目のアルバイト従業員と Y 社との間における労働契約の

1 うち時給に関することについて、「1年目の時給は1000円とする」とい
2 う内容に規律する契約内容規律効が認められる。

3 労使間の個別合意（特約）が就業規則に優先するのは、個別合意の内
4 容が就業規則の内容よりも労働者にとって不利なものではない場合に限
5 られる（労契法12条）。

6 したがって、X・Y社間の労働契約のうち、「Xのアルバイト1年目の
7 時給は900円とする」部分は無効となり（労契法12条前段）、無効部分
8 が就業規則の通りに「Xのアルバイト1年目の時給は1000円とする」
9 という内容に修正される（同条後段）。

10 よって、X・Y社間の労働契約におけるXの1年目の時給に関する契
11 約内容は「時給1000円」となる。

12 事例5

13 「来期は、Z労働組合の組合員全員の基本給を10%アップする」旨の労
14 働協約の規範的効力により、Z労働組合の組合員であるXの労働条件の
15 うち来期の基本給に関するものが月額33万円という内容に規律される。

16 事例6

17 X・Y社間における「1日8時間を超える法定時間外労働をしても、X
18 には残業代を一切支払わない」旨の合意は、法定時間外労働に対する割
19 増賃金支払義務を定める労基法37条1項に違反することにより無効と
20 なり（労基法13条前段）、無効になった部分は「1日8時間を超える法
21 定時間外労働に対して、労基法37条1項所定の額による残業代を支払
22 う」という内容に修正される（労基法13条後段）。 以上

1 [第5問]

[A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社とZ社は、いずれもバス事業を営む株式会社であり、経営統合のために、Z社が
6 吸収分割によりY社のバス事業をその従業員（以下「Xら」とする）とともに承継する
7 ことについて合意した（以下「本件吸収分割」という）。その後、本件吸収分割が実行さ
8 れ、Y社のバス事業及びXらの雇用関係がZ社により承継された。

9 Xらの労働条件とZ社の従業員の労働条件には相違があった。具体的には、両社とも
10 職能資格制度に基づく給与制度を採用しており、諸手当の支給対象、手当額にはさほどの
11 違いはなかったが、職能資格に対応する給与（基本給）の額が異なっていた。両社で
12 同一の勤続年数を有する従業員を比較すれば、Y社の基本給はZ社のその1割程度低
13 く、Z社の水準が近隣の同業他社の平均的な水準であった。他方、退職金については、
14 両社とも、「在職月数×一定の係数×退職時の基本給」により算定されていたが、Y社の
15 計算係数はZ社のそれより高く、在職20年以上の場合にはY社の退職金額はZ社のそ
16 れを大きく上回るものであった。

17 Z社は、社内体制整備の一環として、Xらの賃金、退職金をZ社の水準に合わせ、諸
18 手当については、より簡明なY社の制度に合わせるため、給与規程、退職金規程の改訂
19 を行うこととした。そこで、Z社は、全従業員を対象に、給与規程、退職金規程の改訂
20 について、説明会を開催することにした。説明会において、Z社は、従前からのZ社従
21 業員とXらとの労働条件が異なるのは賃金管理上支障があるので、給与、諸手当、退職
22 金に係る賃金制度を改訂して統一を図る必要があること、改訂の内容は、従前からのZ
23 社従業員については、諸手当の制度を簡明にするだけなので大きな変更はないが、Xら
24 については、基本給を引き上げ、退職金の計算係数を引き下げることになること、Xら
25 については、改訂後5年程度で基本給の増加分が退職金の減少分に見合う見通しである
26 ことなどを説明した。Z社は、この説明会終了時に、給与規程、退職金規程の改訂に納
27 得してもらえる人は、次の説明会でこの改訂に同意する旨のZ社が用意する書面（以
28 下「本件同意書」という）に署名、押印し、提出してもらいたいと伝えた。

29 それから1週間後、Xら200名のうち140名が本件同意書に署名、押印し、Z社
30 に提出した。

31 その後、Z社は、労働基準法の定めに従い、従業員の過半数代表者を選出して、給与
32 規程と退職金規程の改訂について意見聴取を行い、この改訂に賛成する旨の意見書を添
33 付して、所轄労働基準監督署に就業規則の変更を届け出た。併せて、改訂就業規則を各
34 課室に備え置いた。

35

36 [設 問]

37 Xは、本件同意書を提出した後、要介護状態にある母親の容態が悪化して退職するこ
38 とにしたが、支給される退職金額はY社に在籍していれば支給されたはずの退職金額を
39 大きく下回るので、支給金額との差額を請求したいと考えている。検討すべき法律上の
40 論点を挙げて、あなたの意見を述べなさい。

[解説]

1. 退職金請求権は、労働義務の履行と直接結びつくものではないから、労働契約の終了により当然に発生するものではなく、その直接の発生根拠は労使間合意や就業規則などに求められる。

Z社の就業規則上の退職金規程により、退職金支給がX・Z社間の労働契約の内容となっている（労契法7条本文）。

2. Xとの関係で退職金規程の改訂の効力が否定されるのであれば、X・Z社間における退職金に関する労働契約の内容は、改訂前の退職金規程によって規律されることになる。では、退職金規程の改訂の効力が認められるか。

(1) まず、退職金の計算係数の引き下げとともに基本給の増額もなされているところ、このように労働者に利益となる変更が併せてなされている場合には、「労働者に不利益に…変更」（労契法9条本文）するものであるか否かは、労働者が受ける利益と不利益とを総合的に評価して判断される。そして、現実には不利益が発生する場合のみならず、不利益発生の可能性が生じる場合であっても、「不利益」性が認められる。

Z社の説明によると、改訂後5年程度で基本給の増加分が退職金の減少分に見合う見通しであるが、退職時期によっては、Xのように基本給の増加分により退職金の減少分を補うことができないまま退職する者もいる。したがって、退職金規程の改訂は、不利益発生の可能性があるととして、労働条件を「労働者に不利益に…変更」するものである。

(2) 次に、Xが給与規程及び退職金規程の改訂に同意する旨の本件同意書に署名・押印し、これをZ社に提出していることから、同改訂についてXの同意があったとして、合理性及び周知性を要することなく、同改訂通りに退職金の計算係数が変更されるのではないか。

最高裁判例は、労使間の就業規則変更合意によって合意内容通りに労働条件を不利益変更することができるとする一方で、労働者の同意が認められるためには変更を受け入れる旨の労働者の行為が労働者の自由意思に基づくことと認めるに足り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する。そして、自由意思の有無を判断する際の要素として、①変更を受け入れる旨の労働者の行為の有無のみならず、②①の経緯・態様、③変更による不利益の内容・程度、④①に先立つ情報提供又は説明の内容等の4つを挙げ、不利益変更が重大な不利益を伴うものである場合には変更による不利益の内容・程度について具体的に説明しなければならないとする（③、④）。

(3) そして、就業規則変更合意を認めることができない場合には、労契法9条但書・10条本文所定の合理性及び周知性について検討することになる。

速修 32 頁・2、論証集 7 頁 [論点
7]

速修 30 頁 [論点 2]、論証集 6 頁
[論点 6]

山梨県民信用組合事件・最判
H28.2.19 (百 21)

速修 34 頁、論証集 7 頁 [論点 8]

[模範答案]

1 1. Z社の就業規則上の退職金規程により、退職金支給がX・Z社間の労
2 働契約の内容となっている（労契法7条本文）。

3 そして、Xとの関係で退職金規程の改訂の効力が否定されるのであ
4 れば、X・Z社間における退職金に関する労働契約の内容は、改訂前の
5 退職金規程によって規律されることになる。

6 2.「労働者に不利益に…変更」（労契法9条本文）するものであるかは、
7 労働者が受ける利益と不利益とを総合的に評価して判断される。そし
8 て、現実の不利益が発生する場合のみならず、不利益発生の可能性が
9 生じる場合であっても、「不利益」性が認められる。

10 退職金の計算係数の引き下げとともに基本給の増額もなされてお
11 り、Z社の説明では、改訂後5年程度で基本給の増加分が退職金の減
12 少分に見合う見通しであるが、退職時期が早ければ基本給の増加分に
13 より退職金の減少分を補うことができない。したがって、退職金規程
14 の改訂は、不利益発生の可能性があると見て、労働条件を「労働者に
15 不利益に…変更」するものである。

16 3. もっとも、Xが本件同意書に署名・押印した上で、これをY社に提
17 出しているから、就業規則変更合意が認められないか。

18 (1) 労契法8条及び9条本文反対解釈により、労使間の就業規則変更
19 合意によって、労契法10条本文の合理性・周知を要することなく、
20 合意内容通りに労働条件を不利益変更することができる。と解する。

21 もっとも、労使間の交渉力・情報の格差にかんがみ、合意の成立
22 には、変更を受け入れる旨の労働者の行為が労働者の自由意思に基
23 づくこと認めるに足る合理的な理由が客観的に存在することが必要

1 であると解する。この判断では、①変更を受け入れる旨の労働者の
2 行為の有無、②①の経緯・態様、③変更による不利益の内容・程度、
3 ④①に先立つ情報提供又は説明の内容を考慮する。

4 (2) 確かに、Xは本件同意書に署名・押印してこれを提出するという
5 慎重な手続を経て同意している(①、②)。しかし、退職の時期によ
6 っては退職金の減少分を基本給の増加分で補うことができない(③)
7 にもかかわらず、この点についてZ社は説明していない(④)。した
8 がって、①の行為が労働者の自由意思に基づくと認めるに足りる合
9 理的な理由が客観的に存在するとはいえず、就業規則変更合意は認
10 められない。

11 4. 合意原則(労契法3条1項、8条)の下、使用者が労働者との合意
12 によることなく就業規則の変更により労働条件を労働者の不利益に
13 変更することは、原則として許されない(9条本文)。もっとも、就業
14 規則による労働条件の集散的・統一的処理の要請もあるため、周知及
15 び合理性を要件として就業規則の不利益変更も許容される(10条本
16 文)。

17 改訂就業規則が各課室に備え置かれることで「周知」されている。
18 問題は、改訂の「合理」性である。

19 (1) 退職金という労働者にとって重要な労働条件の不利益変更につい
20 ては、高度の「必要性」が要求される。しかし、賃金管理上の支障
21 を回避するために従前からのZ社従業員とXらの給与・諸手当・退
22 職金を統一する要請は、高度の「必要性」に当たらない。

23 (2) 退職金の退職後の生活財源としての重要性からすれば、その計算

- 1 係数の引き下げによる「不利益の程度」は大きい。
- 2 (3) 退職金の減少分が基本給の増加分により補われるのには約5年を
3 要するため、Xのように改訂後から間もないうちに退職する者にと
4 っては、基本給の引き上げは十分な代償措置とはいえない。そのた
5 め、「内容の相当性」もない。
- 6 (4) Z社と過半数組合又は過半数代表者との合意がない上に、前記3
7 (2)で述べた通り労働者に対する説明が十分でなかったから、「労
8 働組合等との交渉」も十分ではない。
- 9 (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
10 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、
11 改訂に「合理」性があるとはいえない。
- 12 5. よって、改訂の効力は認められず、Xの請求が認められる。 以上

