

司法試験 令和6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 1 Xは、平成5年4月に投資信託運用会社であるY社に入社し、平成21年以降は投資業務推進  
6 部においてスタッフ職として勤務していた。Y社にはライン職とスタッフ職の職種があり、スタ  
7 ッフ職は、高度の専門知識、職務知識に基づき、専門的な職務を担うものの、部下を持たない。

8 Xの主たる業務は、月次レポートの精査や臨時レポートの作成等であった。月次レポートや臨  
9 時レポートは、Y社の運営するファンドの情報を顧客である投資家に提供するもので、これらの  
10 情報は顧客の投資判断の基となり、当該レポートの精査等は、Y社の収益の大半を占める投資家  
11 からの手数料にも影響し得る、相当程度難易度の高い重要な業務であった。Xは、毎週木曜に開  
12 催される管理者ミーティングへの出席を求められず、Y社の営業方針の決定や予算の策定、企業  
13 組織や人事制度の構築・改編、労働条件の決定等に関与することはなかった。

14 スタッフ職の所定労働時間は午前8時30分から午後5時30分(休憩1時間)である。Xは、  
15 月次レポートの精査等の業務がある期間(1か月に8日程度)は基本的に当該業務のために少な  
16 くとも所定労働時間内はY社内で就業し、午後7時30分過ぎまで業務を行う日がほとんどであ  
17 った。他方で、それ以外の期間は比較的自由に就業でき、遅刻や早退をしても賃金から控除され  
18 なかった。

19 Xの令和5年の年収(毎月支払われる給与と年2回の賞与の合計)は1200万円を超え、こ  
20 れはY社の上位6%に位置した。年収ベースでは、Y社のライン管理職部長に次ぐ待遇で、ライ  
21 ン管理職副部長の平均を上回っていた。なお、Y社は、Xを含む上位スタッフ職とライン管理職  
22 を管理監督者として扱い、深夜の割増賃金を除き、時間外手当を支給していない。

23 2 Xは、かねてから定年より前に地元に戻り、自営業をしながら地元で貢献したいと考えていた  
24 ところ、令和6年3月に、Y社を退職することを決意し、同年7月31日をもって退職する意向  
25 をY社に伝え、Y社は承認した。

26 Xが同年5月上旬にY社の人事部に確認したところ、令和6年7月分の賞与として同年7月1  
27 0日に約150万円が、退職金として退職した日以降に約1400万円が、それぞれXに支払わ  
28 れる見込みであるとの連絡を受けた。Xは、開業資金と当面の生活費が十分賄えると考えていた。

29 3 Xは、令和6年5月中旬、酒を飲んだ状態で車を運転し、赤信号で交差点に進入して、車2台  
30 を巻き込む交通事故を起こした。これにより、巻き込まれた車を運転していた2名の者は打撲等  
31 の軽傷を負った。Xは、その場で逮捕され、新聞やインターネット上のニュースなどで実名報道  
32 された。

33 Y社は、Xが飲酒運転により人身事故を起こし、実名報道されたことは重大な非違行為である  
34 とし、Y社就業規則(なお、同規則はY社従業員に周知されていた。)に基づき、所定の手続にの  
35 っとり、同月31日に、同年6月末日をもってXを懲戒解雇すること及び退職金を支給しないこ  
36 とを決定し、Xにその旨を通知した。Xは同日をもって解雇されたため、Xに令和6年7月分の  
37 賞与は支給されなかった。

38 Xは、飲酒運転により人身事故を起こしたことの非を認め、懲戒解雇されたことには承服して  
39 いるが、退職金の全額や賞与が支給されないことに疑問を感じ、弁護士に相談した。

40

41 【Y社就業規則(抜粋)】

42 第50条 賞与は、原則として、下記の支給日に在籍し、かつ、評価対象期間に勤務していた従業  
43 員に対して、会社の業績等を勘案して支給する。ただし、会社の業績の著しい低下その他やむを

44 得ない事由により、支給時期を延期し、又は支給しないことがある。

45 支給日 評価対象期間

46 7月10日 前年10月1日から当年3月31日まで

47 12月20日 当年4月1日から当年9月30日まで

48 2 前項の賞与の額は、会社の業績及び従業員の勤務成績などを考慮して各人ごとに決定する。

49 第54条 従業員が退職し又は解雇されたときは、退職金を支給する。ただし、本規則の定めによ  
50 り懲戒解雇された者には、退職金の全部又は一部を支給しないことがある。

51 第55条 退職金の額は、退職又は解雇の時の基本給の額に、勤続年数に応じて定めた下記の支給  
52 率を乗じた金額とする。

53 勤続年数 支給率

54 5年未満 1.0

55 5年以上11年未満 3.0

56 11年以上16年未満 5.0

57 16年以上21年未満 7.0

58 21年以上26年未満 10.0

59 26年以上31年未満 15.0

60 31年以上 20.0

61 第56条 退職金は、支給事由の生じた日から1か月以内に、退職した従業員（死亡による退職の  
62 場合はその遺族）に対して支払う。

63

#### 64 [設問]

65 1 Xは、弁護士から法定時間外労働についての割増賃金をY社に請求できるのではないかとのア  
66 ドバイスを受け、当該賃金をY社に請求したいと考えている。当該請求は認められるか。考えら  
67 れる論点を挙げて検討し、あなたの見解を述べなさい。

68 2 Xは、令和6年7月分の賞与をY社に請求したいと考えている。当該請求は認められるか。考  
69 えられる論点を挙げて検討し、あなたの見解を述べなさい。

70 3 Xは、懲戒解雇されなければ支払われたであろう退職金の全額をY社に請求したいと考えてい  
71 る。当該請求は認められるか。考えられる論点を挙げて検討し、あなたの見解を述べなさい。

[解説]

(出題趣旨)

本問は、管理監督者性、賞与の支給日在籍要件、懲戒解雇の場合の退職金不支給という個別的労働関係法における基本的な論点の検討を求めるものである。

… (中略) …

設問1では、…条文解釈が問われており、これら行政解釈や下級審裁判例の考え方を念頭に、一定の規範を導き出し、本問の事実関係を的確に当てはめ、事例についての結論を導いていくことになる。これに対し、設問2と設問3では、まず、当事者間の規範の内容を確定することが必要である。Xが請求したいと考える賞与と退職金の法的根拠は何か。Y社就業規則は賞与と退職金について規定している。これが合理的な労働条件であり労働者に周知させていた場合には、当事者間の規範となる(労働契約法第7条参照)。(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。(採点実感)
- ・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)
- ・本問は、労働基準法及び労働契約法における基本的な条文や個別的労働関係法を学ぶ上で基本となる判例を正確に理解し、条文の規定や判例の判断枠組みにおいて有意な事実を事例からの的確に拾い上げ、適切に評価して結論に至る道筋を論理的に示すことができれば、優に合格水準に達することができたと思われる。改めて、基本的な条文と判例についての理解が重要であることを指摘したい。(採点実感)
- ・答案の中には、極めて小さな文字で書かれてあるものや、非常に乱雑で文字の判読が困難なものもあった。この点は、過去の採点実感においてもこの項で繰り返し指摘してきたところであり、再度指摘しなければならないことは残念である。文字の巧拙が得点そのものを左右するわけではないが、相手に伝えるために書くものであることを意識し、できるだけはっきりとした読みやすい文字で丁寧に答案を作成することを強く望みたい。(採点実感)

## 設問 1

設問 1 について、X は法定労働時間（労働基準法第 3 2 条）を超えて業務を行う日があったが、X は Y 社の上位スタッフ職であり管理監督者として扱われていることから、深夜の割増賃金を除き、時間外手当の支給を受けなかった。仮に X が同法第 4 1 条第 2 号にいう管理監督者に当たらないとすれば、Y 社は法定時間外労働についての割増賃金（同法第 3 7 条）を X に支払わなければならないことになる。行政解釈は、同法第 4 1 条第 2 号の「監督若しくは管理の地位にある者」を労働条件の決定その他労務管理について経営者と一体の立場にある者とし、名称にとらわれず、実態に即して判断すべきとする（昭和 2 2 年 9 月 1 3 日発基 1 7 号、昭和 6 3 年 3 月 1 4 日基発 1 5 0 号）。下級審裁判例は基本的に行政解釈と同様の考えに立ち、①職務内容、権限及び責任の重要性、企業全体の重要事項への関与、②勤務態様が労働時間規制等に対する規制になじまないものか、③賃金等における管理監督者の地位にふさわしい処遇、といった点を考慮して、管理監督者性を判断する。この判断枠組みは指揮命令の系統（ライン）上の管理監督者について形成されたものであるが、スタッフ管理職であっても、職能資格などの待遇上、管理監督者に該当する管理職者と同格以上に位置付けられる者であって、経営上の重要事項に関する企画立案等の業務を担当する者は同様に管理監督者といえるだろう（昭和 6 3 年 3 月 1 4 日基発 1 5 0 号参照）。（出題の趣旨）

### 1. 前提事実を確認する

設問 1 においては、まず、X の請求の当否を検討するに当たり、X が法定労働時間（労働基準法第 3 2 条）を超えて業務を行う日があったが、X は Y 社の上位スタッフ職であり管理監督者として扱われていることから、深夜の割増賃金を除き、時間外手当の支給を受けていなかったという前提事実を確認する必要がある。（採点実感）

### 2. 根拠条文とともに問題状況を指摘する

その上で、仮に X が労働基準法第 4 1 条第 2 号にいう管理監督者に当たらないとすれば、Y 社は法定時間外労働についての割増賃金（労働基準法第 3 7 条）を X に支払わなければならないことになるとの問題状況を指摘し、同号の管理監督者性の意義を論述する必要がある。（採点実感）

論拠となる制定法の条文を指摘することは、法的論証の基礎であり、これまでの採点実感においてもこの点が繰り返し指摘されたにもかかわらず、本問において同号の摘示がなかった答案が一部に見受けられた。基本的な条文を確認する重要性を改めて指摘したい。（採点実感）

1 日 8 時間・週 40 時間（労基法 32 条 1 項、2 項）を超過する法定時間外労働については、割増賃金を支払う必要がある（労基法 37 条）ところ、「監督若しくは管理の地位にある者」（労基法 41 条 2 号前段）については、労働時間に関する労働基準法の規制が解除されるから、法定時間外労働に対する割増賃金の支払義務は免除される（なお、深夜業規制までは解除されない。）。

問題文には、「Y社は、Xを含む上位スタッフ職とライン管理職を管理監督者として扱い、深夜の割増賃金を除き、時間外手当を支給していない。」(21～22行目)とあるため、Xが「監督若しくは管理の地位にある者」(労基法41条2号前段)に当たるかが問題となる。

### 3. 管理監督者性

#### (1) 日本マクドナルド事件の判断枠組み

労働基準法第41条第2号…の「監督若しくは管理の地位にある者」の意義について、行政解釈は、労働条件の決定その他労務管理について経営者と一体の立場にある者であり、名称にとらわれず、実態に即して判断すべきであるとし、下級審裁判例も、基本的に行政解釈と同様の考えに立ち、①職務内容、権限及び責任の重要性、企業全体の重要事項への関与、②勤務態様が労働時間規制等に対する規制になじまないものか、③賃金等における管理監督者の地位にふさわしい処遇、といった点を考慮し、管理監督者性を判断しているところ、本問においては、これらの点を踏まえ、同号の趣旨に遡って適切な規範を定立することが求められる。(採点実感)

労基法41条2号前段の「監督若しくは管理の地位にある者」に当たるかは、名称にとらわれることなく、実態に即して判断される。「監督若しくは管理の地位にある者」とは、強行法規である労基法上の労働時間規制が適用されるか否かを決定する概念であるため、形式的・主観的な事情ではなく、個別の実態に即して客観的に判断すべきだからである。

日本マクドナルド事件判決は、そのことを前提として、「管理監督者については、労働基準法の労働時間等に関する規定は適用されないが(同法41条2号)、これは、管理監督者は、企業経営上の必要から、経営者との一体的な立場において、同法所定の労働時間等の枠を超えて事業活動することを要請されてもやむを得ないものといえるような重要な職務と権限を付与され、また、賃金等の待遇やその勤務態様において、他の一般労働者に比べて優遇措置が取られているので、労働時間等に関する規定の適用を除外されても、上記の基本原則に反するような事態が避けられ、当該労働者の保護に欠けるところがないという趣旨によるものであると解される。したがって、原告が管理監督者に当たるといえるためには、店長の名称だけでなく、実質的に以上の法の趣旨を充足するような立場にあると認められるものでなければならず、具体的には、①職務内容、権限及び責任に照らし、労務管理を含め、企業全体の事業経営に関する重要事項にどのように関与しているか、②その勤務態様が労働時間等に対する規制になじまないものであるか否か、③給与(基本給、役付手当等)及び一時金において、管理監督者にふさわしい待遇がされているか否かなどの諸点から判断すべきであるといえる。」と述べている。

①は、職務権限・責任基準とも呼ばれる要件であり、職務内容・権限・責任に照らして、企業全体の事業経営に関する重要部分に経営者との一体的な立場において関与していることが必要であり、個々の店舗運営において重要な職責を負っているだけでは足りない。

詳解水町 716 頁

速修 203 頁 [論点 1]、論証集 60 頁

[論点 1]、日本マクドナルド事件・

東京地判 H20.1.28

土田第 3 版 482 頁

②は、自由裁量基準とも呼ばれる要件であり、勤務実態からみて実質的に労働時間に関する自由裁量性があることが必要である。

③は、処遇基準とも呼ばれる要件であり、給与（基本給・役職手当等）・一時金の金額だけで判断するのではなく、労働時間等の勤務実態との関係を踏まえて実質的に判断する。

なお、①ないし③は、そのいずれも満たす必要があるという意味で、管理監督者の判断基準というよりは要件であると理解されている。

土田第3版 483頁

## (2) 日本マクドナルド事件の判断枠組みの射程

先に述べた判断枠組みは、指揮命令の系統（ライン）上の管理監督者について形成されたものであるが、本事例においては、Xがスタッフ管理職とされているので、同様の判断枠組みによることが相当か、更に検討することが求められよう。職能資格などの待遇上、管理監督者に該当する管理職者と同格以上に位置づけられる者であって、経営上の重要事項に関する企画立案等の業務を担当する者は同様に管理監督者といえらる（昭和63年3月14日基発150号参照）、この点を意識して論ずることができている答案については、相対的に高い評価を与えた。（採点実感）

詳解水町 718 頁は、解釈例規（昭和 63 年 3 月 14 日基発 150 号）と日本マクドナルド事件の判断枠組みの関係について、「解釈例規によると、上下の指揮命令系統（ライン）に直属しないスタッフ職も、経営上の重要な企画立案等の職務を担当し、ライン管理職と同格以上に位置づけられている場合には、適用除外の対象となる（いわゆる「スタッフ管理職」とされている。もっとも、これまでの裁判例は、スタッフ管理職に関する解釈例規の立場はとらず、管理監督者性の一般的判断枠組み（上記の①から③の判断要素）に従って具体的に判断している、上述した適用除外制度の趣旨に照らすと、裁判例の立場が妥当である。」と説明している。

詳解水町 718 頁

## (3) 日本マクドナルド事件の概要

日本マクドナルド事件判決は、マクドナルドの店長について、管理監督者該当性を否定している。

（裁判例）日本マクドナルド事件

事案：Y社の営業ラインのランク付けは、（1）マネージャートレーニー、（2）セカンドアシスタントマネージャー、（3）ファーストアシスタントマネージャー、（4）店長、（5）オペレーション・コンサルタント、（6）オペレーション・マネージャー、（7）営業部長、（8）営業推進本部長（代表取締役と兼務）となっていた。

Y社では、店舗の各営業時間帯に商品の製造・販売を総指揮する者をシフトマネージャーと呼び、これを各営業時間帯に必ず置く必要があるとされている。シフトマネージャーを務めることができるのは、スイングマネージャー（アルバイト従業員）、店長及びアシスタントマネージャー（（2）（3））等であった。

Xは、採用当初は（1）、昭和62年2月に（2）に、平成2年11月に（3）、平成11年10月に（4）店長に昇格した。

速修 203 頁 [論点 1]、論証集 60 頁

[論点 1]、日本マクドナルド事件・

東京地判 H20.1.28

なお、平成 19 年末日で、Y 社における店長より上位の従業員 277 名、店長は 1715 名、(1)～(3)は 2555 名、そのほかにアルバイト従業員がいた。

判旨：本判決は、以下の理由から、(4)店長は管理監督者に当たらないと判断した。

- ① Y 社における店長は、店舗の責任者として、アルバイト従業員の採用や育成、従業員の勤務シフトの決定、販売促進活動の企画・実施等に関する権限を行使し、Y 社の営業方針や営業戦略に即した店舗運営を遂行すべき立場にあるから、店舗運営において重要な職責を負っていることは明らかであるものの、店長の職務・権限は店舗内の事項に限られるのであって、企業経営上の必要から、経営者との一体的な立場において、労働基準法の労働時間等の枠を超えて事業活動をするを要請されてもやむを得ないものといえるような重要な職務と権限を付与されているとは認められない。
- ② 店長は、自ら勤務スケジュールを決定する権限を有し、早退や遅刻に関して、上司である(5)OCの許可を得る必要はないなど、形式的には労働時間に裁量があるといえる。しかし、実際には、店長として固有の業務を遂行するだけで相応の時間を要するうえ、各店舗では、各営業時間帯に必ずシフトマネージャーを置くこととされているので、シフトマネージャーが確保できない時間帯には、店長が自らシフトマネージャーを務めることが必要である。そして、Xの場合、自らシフトマネージャーとして勤務するため、30日以上や60以上の連続勤務を余儀なくされたり、早朝や深夜の営業時間帯のシフトマネージャーを多数回務めなければならなかった。その結果、時間外労働が月100時間を超える場合もあるなど、その労働時間は相当長時間に及んでいる。かかる勤務実態からすると、労働時間に関する自由裁量性があつたとは認められない。
- ③ 平成17年において、年間を通じて店長であった者の平均年収は707万184円で、年間を通じてファーストアシスタントマネージャーであった者の平均年収は590万5057円(時間外割増賃金を含む)であるものの、下記の㉞㉟の事実を併せ考えると、店長の賃金は、労基法の労働時間等の規定の適用を排除される管理監督者に対する待遇としては十分であるとはいえない。
- ㉞ 4段階の評価のうち最も下の評価C(店長全体の10%)となると、年額賃金は579万2000円でありファーストアシスタントマネージャーの平均年収より低額となること、評価B(店長全体の40%)でも、年額賃金は、ファーストアシスタントマネージャーの平均年収を44万6943円上回るにとどまる。
- ㉟ 店長の週40時間を超える労働時間は月平均39.28時間であり、ファーストアシスタントマネージャーの月平均38.65時間を超えているという店長の勤務実態。

#### (4) 採点実感

答案の一定数は、このような行政解釈や下級審裁判例を意識しつつ規範を定立した上での確に事例を当てはめていたが、同号の趣旨に触れないものや、適切な規範を定立することができていないもの、単に条文の文言と事例を引き写して結論を得ようとする答案も少なからず見られた。行政解釈や下級審裁判例に関する背景・趣旨を含む基本的理解が不十分であると推察される。基本的な行政解釈や裁判例の知識とその理解は、法曹にとって必須であり、規範を定立してそれに事実関係を当てはめるといった法的思考、法曹にとって不可欠であることは言うまでもない。(採点実感)

#### 4. 違法な法定時間外労働に対する割増賃金支払義務

例えば、XとY社とが「上位スタッフ管理職とライン管理職には、深夜の割増賃金を除き、時間外手当を支給しない」旨の個別的労働契約を締結していたり、Y社の就業規則に「上位スタッフ管理職とライン管理職には、深夜の割増賃金を除き、時間外手当を支給しない」旨の規定が設けられている場合には、X・Y社間における労働契約のうち「Xには、深夜の割増賃金を除き、時間外手当を支給しない」という部分が労基法37条違反により無効となり（同法13条前段）、労基法37条に従い「Xにも、深夜の割増賃金のみならず、時間外手当も支給する」という内容に修正される（同法13条後段）から、労基法37条の内容通りに修正された労働契約の内容を根拠として、法定時間外労働に対する割増賃金請求権が発生する。

しかし、本問では、労基法37条と同法13条を使って修正すべき契約部分が存在しないから、Xの法定時間外労働に対する割増賃金請求権を認めるためには、「違法な法定時間外労働に対する割増賃金支払義務」という論点に言及する必要がある。

判例は、「法33条または36条所定の条件を充足した時間外労働ないしは休日労働に対して、使用者が割増賃金支払の義務あることは法37条1項の明定するところであるが、右条件を充足していない違法な時間外労働等の場合はどうであろうか。法はこの点明示するところがないが、適法な時間外労働等について割増金支払義務があるならば、違法な時間外労働等の場合には一層強い理由でその支払義務あるものと解すべきは事理の当然とすべきであるから法37条1項は右の条件が充足された場合たとえ否とにかかわらず、時間外労働等に対し割増賃金支払義務を認めた趣意と解するを相当とする。」と述べ、違法な法定時間外労働に対する割増賃金支払義務を認めている。

速修202頁[論点2]、論証集59頁

[論点2]、小島燃糸事件・最判

S35.7.14

## 設問 2

設問 2 について、Y 社就業規則第 50 条は、賞与支給日に在籍し、かつ、評価対象期間に勤務していた者に賞与を支給する旨、規定する。X は評価対象期間中に勤務していたが賞与支給日に在籍していなかったため、令和 6 年 7 月分の賞与を受けなかった。このような賞与の支給日在籍要件は適法か。最高裁判所は事例判断であるが、支給日在籍要件の定めが合理性を有し、支給日前に退職した者に賞与請求権は発生しないとした（大和銀行事件・最判昭和 57 年 10 月 7 日集民 137 号 297 頁）。また、最近の下級審裁判例では、私傷病により支給日前に死亡した者の賞与請求を、支給日在籍要件の規定にかかわらず認容したものがある（医療法人佐藤循環器科内科事件・松山地判令和 4 年 11 月 2 日労判 1294 号 53 頁）。こうした判例・裁判例等を踏まえ、支給日在籍要件の適法性と、懲戒解雇された者に対する適用の可否を検討することになる。（出題の趣旨）

### 1. 賞与の法的根拠

設問 2 においては、まず、当事者間の規範の内容の確定が必要である。X が請求したいと考える賞与の法的根拠については、Y 社就業規則にその規定があるところ、これが合理的な労働条件であって労働者に周知させていた場合には、当事者間の規範となる（労働契約法第 7 条参照）ということに触れる必要がある。当事者間の規範の内容の確定に当たり、まず就業規則を検討することは、法律実務家に求められる基本的な思考といえ、このような検討を欠く答案が少なくなかったことは、残念である。（採点実感）

賞与請求権は、個別的労働契約、就業規則、労働協約等の労働契約上の根拠に基づいて発生するものである。

Y 社就業規則には賞与に関する規定（第 50 条）があり、その内容は「合理的」であり、かつ、労働者に「周知」されているから、X・Y 社間の労働契約は就業規則 50 条で定める支給基準に従って賞与が支払われるという内容に規律されている（労契法 7 条本文）。

したがって、X の賞与請求権には契約上の根拠がある。

### 2. 問題状況を指摘する

その上で、Y 社就業規則第 50 条は、賞与支給日に在籍し、かつ、評価対象期間に勤務していた者に賞与を支給する旨を規定する一方、X は評価対象期間中に勤務していたが賞与支給日に在籍していなかったため、令和 6 年 7 月分の賞与を受けなかったという問題状況を的確に指摘した上で、このような賞与の支給日在籍要件の合理性を論ずる必要がある。（採点実感）

就業規則 50 条は、「賞与は、原則として、下記の支給日に在籍し、かつ、評価対象期間に勤務していた従業員に対して、会社の業績等を勘案して支給する。ただし、会社の業績の著しい低下その他やむを得ない事由により、支給時期を延期し、又は支給しないことがある。」と定めており、このうち本文における「賞与は、原則として、下記の支給日に在籍…していた従業員に対して、…支給す

速修 144 頁・1(2)、論証集 37 頁・

1

る。」と定める部分は、支給日在籍要件と呼ばれるものである。

就業規則の契約内容規律効（契約内容補充効）が認められるためには、就業規則の内容が「合理的」であることが必要であるため、仮に支給日在籍要件が「合理的」であるといえないのであれば、支給日在籍要件については契約内容規律効が否定されるから、賞与に関する XY 社間の労働契約の内容は、「賞与は、原則として、下記の…評価対象期間に勤務していた従業員に対して、会社の業績等を勘案して支給する。ただし、会社の業績の著しい低下その他やむを得ない事由により、支給時期を延期し、又は支給しないことがある。」というように、支給日在籍を支給要件としない形で規律されることになる。

### 3. 賞与の支給日在籍要件の合理性・適用の可否

最高裁判所は事例判断であるが、支給日在籍要件の定めが合理性を有し、支給日前に退職した者に賞与請求権は発生しないとしており（大和銀行事件・最判昭和57年10月7日裁判集民137号297頁）、他方、最近の下級審裁判例には、私傷病により支給日前に死亡した者の賞与請求を、支給日在籍要件の規定にかかわらず認容したものがある（医療法人佐藤循環器科内科事件・松山地判令和4年11月2日労判1294号53頁）。こうした判例等を踏まえ、支給日在籍要件の合理性・懲戒解雇された者に対する適用の可否を検討することが必要である…。（採点実感）

判例の基本的な理解が不十分であるのか、そもそも支給日在籍要件の合理性が問題となることを指摘できていないものや、その合理性を指摘せずに Y 社就業規則第50条ただし書の「やむを得ない事由」の問題であるとして論述するものも少なくなく、本問を正確に検討できている答えは、想定していた以上に多くなかった。日頃の判例の学習においては、判示内容だけでなく、問題とされた事例も含めて理解することが重要であり、実際の事例に即して論点を見抜く力を涵養してほしい。（採点実感）

判例には、「被上告銀行においては、本件就業規則 32 条の改訂前から年 2 回の決算期の中間時点を支給日と定めて当該支給日に在籍している者に対してのみ右決算期間を対象とする賞与が支給されるという慣行が存在し、右規則 32 条の改訂は単に被上告銀行の従業員組合の要請によって右慣行を明文化したにとどまるものであって、その内容においても合理性を有するというのであり、右事実関係のもとにおいては、上告人は、被上告銀行を退職したのちである昭和 54 年 6 月 15 日及び同年 12 月 10 日を支給日とする各賞与については受給権を有しないとした原審の判断は、結局正当として是認することができる。」と述べ、支給日在籍要件の合理性を認めたものもある。

他方で、労働者に帰責性のない不測の事態（支給遅延、整理解雇、死亡）や賞与の性格からの大きな逸脱により労働者の賞与請求権が奪われるような事案では、支給日在籍要件の適用や効力を否定する解釈をしている。

賞与の任意的性格及び将来の貢献に対する期待という側面からすれば、支給日在籍要件が常に「合理」性（労契法 7 条本文）を欠くとはいえないが、支給日在籍要件は、退職の自由や職業選択の自由（憲法 22 条 1 項）を制約するもの

速修 114 頁 [論点 1]、論証集 37 頁

[論点 1]、大和銀行事件・最判

S57.10.7

詳解水町 636 頁

土田第 3 版 360～361 頁

であるから、その「合理」性について慎重に判断するべきである。

例えば、①定年退職者や被解雇者（解雇の理由は問わない）については、自ら退職日を選択することができず、将来の貢献に対する期待という趣旨が妥当しないから、これらの者との関係では支給日在籍要件の合理性は否定されるべきであり、これは退職日を使用者が決定している場合における任意退職者についても同様である。

また、②支給日在籍要件を満たしていないことを正当化する事情が労働者にある場合にも、支給日在籍要件の合理性を否定するべきである。賞与の支給日が当初の予定よりも遅れたために、その間に退職した労働者などがその例である。

下級審裁判例には、私傷病により支給日前に死亡した者の賞与請求を認めたものがある。

（裁判例）

事案：Y社は、Xが私傷病により支給日前に死亡したため、支給日在籍要件を適用して、Xの相続人による賞与請求に応じなかった。

判旨：「賞与は、毎月1回以上の期日に支払われる月例給与に加えて支給されるものであり、使用者は、賞与を支給する義務を当然に負うものではないから、賞与についていかなる支給基準を設けるかは個別の労働契約等によることとなり、賞与の受給資格のある者の範囲を明確な基準で定めることの必要性を一般に否定することはできない。また、Y社における賞与は、賃金の後払いとしての性格、功労報償的な意味合いのみならず、将来の貢献を期待する勤労奨励的な性格も併せ持つものであると解されることから、考課対象期間より後の在籍の有無を考慮することも認められる。これらに加えて、支給日在籍要件によって、賞与の支給要件が明確な基準で定められることにより、労働者は、自らが予定ないし企図する退職時期と賞与の支給予定日とを比較対照することで、自らが賞与の支給対象となるか否かを予測することができ、労働者に不測の損害が生じることを避けることができるという利点があることも考慮すれば、支給日在籍要件には合理性が認められ、この点について当事者に争いはない。

もっとも、本件のような病死による退職は、整理解雇のように使用者側の事情による退職ではないものの、定年退職や任意退職とは異なり、労働者は、その退職時期を事前に予測したり、自己の意思で選択したりすることはできない。このような場合にも支給日在籍要件を機械的に適用すれば、労働者に不測の損害が生じ得ることになる。また、病死による退職は、懲戒解雇などとは異なり、功労報償の必要性を減じられてもやむを得ないような労働者の責めに帰すべき理由による退職ではないから、上記のような不測の損害を労働者に甘受させることは相当ではない。そして、賞与の有する賃金の後払いとしての性格や功労報償的な意味合いを踏まえると、労働者が考課対象期間の満了後に病死で退職するに至った場合、労働者は、一般に、考課対象期間満了前に病死した場合に比して、賞与の支給を受けることに対する強い期待を有しているものと考えるのが相当である。

医療法人佐藤循環器科内科事件・松

山地判 R4.11.2

本件においては、X が、本件夏季賞与に係る考課対象期間中、長期欠勤等なく稼働することによって、本件夏季賞与の支給額は、上記考課対象期間満了日の経過をもって既に具体的に確定していたものと評価される状態にあったのであるから…、X の本件夏季賞与の支給を受けることに対する期待は、単なる主観的な期待感の類いのものではなく、法的な保護に値し得るだけの高い具体性を備えたものであったといえる。

また、X が病死により被告を退職したのが本件夏季賞与の支給日の 20 日前であったという事情も考慮すれば、本件夏季賞与について、本件支給日在籍要件を機械的に適用して、本件夏季賞与に係る賞与支払請求権の発生を否定することは、X にとって、あまりに酷であるといわざるを得ない。

以上のことを考慮すると、X に対する本件夏季賞与についての本件支給日在籍要件の適用は、民法 90 条（平成 29 年法律第 44 号による改正前のもの）により排除されるべきであり、X が本件夏季賞与の支給日において被告に在籍していなかったことは、本件夏季賞与に係る賞与支払請求権の発生を妨げるものではないと認められる。

以上によれば、X につき、X の死亡した時点において、本件夏季賞与に係る賞与支払請求権が発生していたと認めることができる。」

解説：裁判例は、支給日在籍要件の効力を否定する際には、公序違反という構成を用いることが多いが、土田[第 3 版]360 頁では、「就業規則としての合理性を欠くものとして契約内容補充効 [労契 7 条] を否定されると解することもできる。」と説明されている。

#### 4. 賃金全額払の原則

出題趣旨や採点実感では言及されていないが、賞与の支給日在籍要件については、理論上、就業規則等により支給基準が明確に定められていることにより当該賞与が労基法上の「賃金」（同法 11 条）として保護されることを前提として、支給日在籍要件が賃金全額払の原則（労基法 24 条 1 項本文）に違反するかも問題となる。

もともと、支給日在籍要件は、賞与請求権の発生要件を定めているにすぎず、いったん発生した賞与請求権を剥奪するものではないから、賃金全額払の原則には違反しないと解されている。

#### 5. 懲戒解雇の有効性の検討は問われていない

この点に関し、事例に「懲戒解雇されたことは承服している」とある以上、本問においては懲戒解雇の効力を争うことを基本的に想定していないと解すべきところ、そのように理解せず、懲戒権の濫用に関する論証に終始した答案が散見された。（採点実感）

### 設問 3

設問 3 について、Y 社就業規則第 5 4 条は、懲戒解雇された者には、退職金の全部又は一部を支給しないことがある旨、規定する。このような規定の合理性と適用の当否が問題となる。(出題の趣旨)

#### 1. 退職金の法的根拠

設問 3 においても、まずは当事者間の規範の内容を確定することが必要である。Y 社就業規則には、X が請求したいと考える退職金に関する規定があることから、これが合理的な労働条件であり労働者に周知されていた場合には、当事者間の規範となる(労働契約法第 7 条参照)ことに触れ…る…必要がある。(採点実感)

退職金請求権は、個別的労働契約、就業規則、労働協約等の労働契約上の根拠に基づいて発生するものである。

Y 社就業規則には退職金に関する規定(第 54 条～56 条)があり、その内容は「合理的」であり、かつ、労働者に「周知」されているから、X・Y 社間の労働契約は就業規則 54 条ないし 56 条で定める支給基準に従って退職金が支払われるという内容に規律されている(労契法 7 条本文)。

したがって、X の退職金請求権には契約上の根拠がある。

速修 146 頁・2(2)、論証集 39 頁・

2

#### 2. 問題状況を指摘する

Y 社就業規則第 5 4 条が、懲戒解雇された者には、退職金の全部又は一部を支給しないことがある旨規定していることを踏まえて、同規定の合理性と本事例への適用の当否について論述する必要がある。(採点実感)

設問 1 と設問 2 の採点実感で指摘がある通り、論点に言及する前提として、問題状況を指摘するのが望ましい。

就業規則 54 条は、「従業員が退職し又は解雇されたときは、退職金を支給する。ただし、本規則の定めにより懲戒解雇された者には、退職金の全部又は一部を支給しないことがある。」と定めており、このうち但書における「本規則の定めにより懲戒解雇された者には、退職金の全部又は一部を支給しないことがある。」と定める部分は、懲戒解雇を理由とする退職金支給制限規定と呼ばれるものである。

この退職金支給制限規定については、理論上、①賃金全額払の原則(労基法 24 条 1 項本文)との関係、②就業規則の合理性(労契法 7 条本文)、③公序違反(民法 90 条)、④当該事案への適用の可否が問題となる。

#### 3. 懲戒解雇を理由とする退職金支給制限

Y 社就業規則第 5 4 条は、懲戒解雇された者には、退職金の全部又は一部を支給しないことがある旨、規定する。このような規定の合理性と適用の当否が問題となる。(出題の趣旨)

##### (1) 賃金全額払の原則

出題趣旨や採点実感では言及されていないが、懲戒解雇を理由とする退職

金支給制限規定については、理論上、就業規則等により支給基準が明確に定められていることにより当該退職金が労基法上の「賃金」（同法 11 条）として保護されることを前提として、当該規定が賃金全額払の原則（労基法 24 条 1 項本文）に違反するかも問題となる。

もともと、退職金は賃金後払的性格のみならず功勞報償的性格も有するため、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、退職時までは具体的な請求権として成立しているとはいえないとの理由から、懲戒解雇を理由とする退職金支給制限規定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、賃金全額払の原則に違反しないと解されている。

速修 147 頁 [論点 1]、論証集 39 頁

[論点 3]、小田急電鉄事件・東京高

判 H15.12.11

## (2) 退職支給制限規定の合理性

最高裁判所は事例判断であるが、同業他社に就職した者の退職金の支給額を自己都合による退職の場合の半額と定める退職金規則を合理性がないとはいえないとした（三晃社事件・最判昭和 52 年 8 月 9 日集民第 121 号 225 頁）。（出題の趣旨）

答案の中には、…就業規則の合理的解釈を行うことなく、退職金の一般的な趣旨・性格から直ちに前記の不支給規定の効力を否定するという結論を導くものが散見された。これに対し、本事例における退職金の性格をも分析して論述する答案には、相対的に高い評価を与えた。（採点実感）

判例には、同業他社就職を理由とする対象金支給制限の事案についてではあるが、「原審の確定した事実関係のもとにおいては、被上告会社が営業担当社員に対し退職後の同業他社への就職をある程度の期間制限することをもって直ちに社員の職業の自由等を不当に拘束するものとは認められず、したがって、被上告会社がその退職金規則において、右制限に反して同業他社に就職した退職社員に支給すべき退職金につき、その点を考慮して、支給額を一般の自己都合による退職の場合の半額と定めることも、本件退職金が功勞報償的な性格を併せ有することにかんがみれば、合理性のない措置であるとすることはできない。すなわち、この場合の退職金の定めは、制限違反の就職をしたことにより勤務中の功勞に対する評価が減殺されて、退職金の権利そのものが一般の自己都合による退職の場合の半額の限度においてしか発生しないこととする趣旨であると解すべきであるから、右の定めは、その退職金が労働基準法上の賃金にあたるとしても、所論の同法 3 条、16 条、24 条及び民法 90 条等の規定にはなんら違反するものではない。」と述べ、同業他社に就職した者の退職金の支給額を自己都合による退職の場合の半額と定める退職金規則の合理性を認めたものがある。

三晃社事件・最判 S52.8.9

## (3) 退職支給制限規定に基づく退職金全額不支給処分の合理性

懲戒解雇と退職金をめぐる下級審裁判例では、職務外の非違行為が強度な背信性を有するとまではいえない場合であっても、常に退職金の全額を支給すべきであるとはいえないとして、退職金の一定割合を支給すべきであるとしたものがある（小田急電鉄（退職金請求）事件・東京高判平成 1

5年12月11日労判867号5頁)。(出題の趣旨)

公務員の事案であるが、判例では、支給制限処分にかかる県教委の判断は、社会観念上著しく妥当性を欠いて裁量権の範囲を逸脱し、又はこれを濫用したものとはいえないとして、退職手当の全部不支給を相当であると判断したものがあつた(宮城県・県教委(県立高校教諭)事件・最判令和5年6月27日民集77巻5号1049頁)。小田急電鉄(退職金請求)事件をはじめとして、こうした判例・裁判例を念頭に、上記の規定の合理性を検討するとともに、本問の事実関係を的確に当てはめた論述が求められる。(出題の趣旨)

本事例は、飲酒運転による人身事故という職務外の非違行為であるので、この点に着目して論ずることができているか否かによって、答案の評価に差があつた。(採点実感)

裁判例には、「本件のように、退職金支給規則に基づき、給与及び勤続年数を基準として、支給条件が明確に規定されている場合には、その退職金は、賃金の後払い的な意味合いが強い。」との理由から、「このような賃金の後払い的要素の強い退職金について、その退職金全額を不支給とするには、それが当該労働者の永年の勤続の功を抹消してしまうほどの重大な不信行為があることが必要である。」と述べ、懲戒解雇を理由とする退職金支給制限規定の適用範囲を限定する解釈を示したものがあつた。

ここでいう「重大な不信行為」に当たるかの判断では、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が考慮される。

(裁判例) 小田急電鉄事件

事案：Xは、鉄道事業等を営むY社に雇用され、約20年にわたりホーム・改札等の駅業務、案内所での予約受付・国内旅行業務等に従事していた者であるが、平成12年5月1日、飲酒して電車に乗車中、女子大生の臀部をスカートの上から撫でるといふ痴漢行為により迷惑防止条例違反として略式起訴され、罰金20万円に処され、それから約半年後である同年11月21日、電車内で女子高生者のスカート内に手を入れ臀部を撫で回すなどの痴漢行為により迷惑防止条例違反として逮捕・勾留の後に正式起訴され、懲役4年・執行猶予3年の有罪判決が確定し、半年前にも痴漢行為で罰金刑に処されており、そのほかに過去に2回にわたる痴漢行為による前科(罰金3万円・5万円)があつたことが悪情状として考慮され、平成12年12月5日、懲戒解雇されるとともに、懲戒解雇を理由とする退職金不支給を定める就業規則の規定に基づき、本来得られたはずの退職金920万円8451円全額が不支給とされた。

判旨：「ア Y社には、基本的には、初任給等を基礎として定められる退職金算定基礎額及び勤続年数を基準として算出した退職金を支給する旨の退職金支給規則があつたこと、そして、同規則の4条には、「懲戒解雇により退職するもの、または在職中懲戒解雇に該当する行為があつて、処分決定以前

速修 147 頁 [論点 1]、論証集 39 頁  
[論点 3]、小田急電鉄事件・東京高  
判 H15.12.11

に退職するものには、原則として、退職金は支給しない。」との条項（本件条項）がある…。

上記のような退職金の支給制限規定は、一方で、退職金が功労報償的な性格を有することに由来するものである。しかし、他方、退職金は、賃金の後払い的な性格を有し、従業員の退職後の生活保障という意味合いをも有するものである。ことに、本件のように、退職金支給規則に基づき、給与及び勤続年数を基準として、支給条件が明確に規定されている場合には、その退職金は、賃金の後払い的な意味合いが強い。

そして、その場合、従業員は、そのような退職金の受給を見込んで、それを前提にローンによる住宅の取得等の生活設計を立てている場合も多いと考えられる。それは必ずしも不合理な期待とはいえないのであるから、そのような期待を剥奪するには、相当の合理的理由が必要とされる。そのような事情がない場合には、懲戒解雇の場合であっても、本件条項は全面的に適用されないというべきである。

イ そうすると、このような賃金の後払い的要素の強い退職金について、その退職金全額を不支給とするには、それが当該労働者の永年の勤続の功を抹消してしまうほどの重大な不信行為があることが必要である。ことに、それが、業務上の横領や背任など、会社に対する直接の背信行為とはいえない職務外の非違行為である場合には、それが会社の名誉信用を著しく害し、会社に見捨てられないような現実的損害を生じさせるなど、上記のような犯罪行為に匹敵するような強度な背信性を有することが必要であると解される。

このような事情がないにもかかわらず、会社と直接関係のない非違行為を理由に、退職金の全額を不支給とすることは、経済的にみて過酷な処分というべきであり、不利益処分一般に要求される比例原則にも反すると考えられる。

なお、上記の点の判断に際しては、当該労働者の過去の功、すなわち、その勤務態度やサービス実績等も考慮されるべきことはいうまでもない。

ウ もっとも、退職金が功労報償的な性格を有するものであること、そして、その支給の可否については、会社の側に一定の合理的な裁量の余地があると考えられることからすれば、当該職務外の非違行為が、上記のような強度な背信性を有するとまではいえない場合であっても、常に退職金の全額を支給すべきであるとはいえない。

そうすると、このような場合には、当該不信行為の具体的内容と被解雇者の勤続の功などの個別的事情に応じ、退職金のうち、一定割合を支給すべきものである。本件条項は、このような趣旨を定めたものと解すべきであり、その限度で、合理性を持つと考えられる。なお、…Y社において、過去に、懲戒解雇の場合であっても、一定の割合で減額された退職金が支給された例があることは、本件条項を上記のように解すべきことの1つの裏付けとなるものである。また、本件後にY社の会社で設けられた諭旨解雇の制度において、退職金の一定割合の支給が認められているのも、上記

の解釈と基本的に通じる考え方に基づくものと理解される。

エ 本件でこれをみるに、本件行為が悪質なものであり、決して犯情が軽微なものとはいえないこと、また、Xは、過去に3度にわたり、痴漢行為で検挙されたのみならず、本件行為の約半年前にも痴漢行為で逮捕され、罰金刑に処せられたこと、そして、その時には昇給停止及び降職という処分にとどめられ、引き続きY社における勤務を続けながら、やり直しの機会を与えられたにもかかわらず、さらに同種行為で検挙され、正式に起訴されるに至ったものであること、Xは、この種の痴漢行為を率先して防止、撲滅すべき電鉄会社の社員であったことは、上記…のとおりである。

このような面だけをみれば、本件では、Xの永年の勤続の功を抹消してしまうほどの重大な不信行為があったと評価する余地もないではない。

オ しかし、他方、本件行為及びXの過去の痴漢行為は、いずれも電車内での事件とはいえ、会社の業務自体とは関係なくなされた、Xの私生活上の行為である。

そして、これらについては、報道等によって、社外にその事実が明らかにされたわけではなく、Y社の社会的評価や信用の低下や毀損が現実には生じたわけではない。なお、Xが電鉄会社に勤務する社員として、痴漢行為のような乗客に迷惑を及ぼす行為をしてはならないという職務上のモラルがあることは前述のとおりである。しかし、それが雇用を継続するか否かの判断においてはともかく、賃金の後払い的な要素を含む退職金の支給・不支給の点について、決定的な影響を及ぼすような事情であるとは認め難い。

カ さらに、…Y社において、過去に退職金の一部が支給された事例は、いずれも金額の多寡はともかく、業務上取り扱う金銭の着服という会社に対する直接の背信行為である。本件行為が被害者に与える影響からすれば、決して軽微な犯罪であるなどとはいえないことは前記説示のとおりであるが、会社に対する関係では、直ちに直接的な背信行為とまでは断定できない。そうすると、それらの者が過去に処分歴がなく、いわゆる初犯であった…という点を考慮しても、それが本件事案と対比して、背信性が軽度であると言い切れるか否か疑問が残る。

加えて、Xの功労という面を検討しても、その20年余の勤務態度が非常に真面目であったことはY社の人事担当者も認めるところである…。また、Xは、旅行業の取扱主任の資格も取得するなど、自己の職務上の能力を高める努力をしていた様子も窺われる。

キ このようにみえてくると、本件行為が、上記イのような相当強度な背信性を持つ行為であるとまではいえないと考えられる。

そうすると、Y社は、本件条項に基づき、その退職金の全額について、支給を拒むことはできないというべきである。しかし、他方、上記のように、本件行為が職務外の行為であるとはいえ、会社及び従業員を挙げて痴漢撲滅に取り組んでいるY社にとって、相当の不信行為であることは否定できないのであるから、本件がその全額を支給すべき事案であるとは認め

難い。

ク そうすると、本件については、上記ウに述べたところに従い、本来支給されるべき退職金のうち、一定割合での支給が認められるべきである。

その具体的割合については、上述のような本件行為の性格、内容や、本件懲戒解雇に至った経緯、また、X の過去の勤務態度等の諸事情に加え、とりわけ、過去の Y 社における割合的な支給事例等をも考慮すれば、本来の退職金の支給額の 3 割である 276 万 2535 円であるとするのが相当である。」

[模範答案]

1 設問 1

2 1. X は、Y 社との労働契約（民法 623 条）に基づき、労基法 32 条 1 項・2 項の原則を超える法  
3 定時間外労働を行っている。法定時間外労働については、割増賃金を支払う必要がある（労基法  
4 37 条）ところ、「監督若しくは管理の地位にある者」（労基法 41 条 2 号前段、以下「管理監督者」  
5 という）については、労働時間に関する労働基準法の規制が解除されるから、法定時間外労働に  
6 対する割増賃金の支払義務は免除される。そこで、X が管理監督者に当たるかが問題となる。

7 2. 労基法 41 条 2 号前段の趣旨は、管理監督者は時間外労働等を要請されてもやむを得ないよう  
8 な重要な職務と権限を付与され、また、賃金や勤務態様面での優遇措置ゆえに保護に欠けないと  
9 いう点にある。そこで、同号前段の管理監督者に該当するには、①労務管理を含め企業全体の事  
10 業経営に関する重要事項に経営者と一体的な立場において関与していること、②その勤務態様が  
11 労働時間規制等になじまないこと、③管理監督者に相応しい待遇の存在が必要であると解する。

12 なお、上記判断枠組みは指揮命令の系統上の管理監督者について形成されたものであり、解釈  
13 例規によると、上下の指揮命令系統に直属しないスタッフ職も、経営上の重要な企画立案等の職  
14 務を担当し、ライン管理職と同格以上に位置づけられている場合にはスタッフ管理職として管理  
15 監督者に当たるとされているが、2 号前段の趣旨からすれば、上記判断枠組みはスタッフ管理職  
16 としての管理監督者該当性にも妥当すると解すべきである。

17 3. 確かに、スタッフ職の所定労働時間は午前 8 時 30 分から午後 5 時 30 分（休憩 1 時間）であ  
18 り、スタッフ職である X は、月次レポートの精査等の業務がある期間（1 か月に 8 日程度）は基  
19 本的に当該業務のために少なくとも所定労働時間内は Y 社内で就業し、午後 7 時 30 分過ぎまで  
20 業務を行う日がほとんどであったが、それ以外の期間は比較的自由に就業でき、遅刻や早退をし  
21 ても賃金から控除されていない。残業日は 1 か月 8 日程度、1 日あたりの残業時間が 2 時間程度  
22 にすぎないことも踏まえると、X には労働時間の自由裁量性があり、その勤務態様が労働時間規  
23 制等になじまないといえる（②）。また、X の令和 5 年の年収は 1200 万円を超え、これは Y 社の

1 上位 6%に位置し、年収ベースでは、Y 社のライン管理職部長に次ぐ待遇で、ライン管理職副部  
2 長の平均を上回っていたのだから、管理監督者に相応しい待遇であったともいえる(③)。さらに、  
3 Xの主たる業務は、月次レポートの精査や臨時レポートの作成等であり、月次レポートや臨時レ  
4 ポートは、Y 社の運営するファンドの情報を顧客である投資家に提供するもので、これらの情報  
5 は顧客の投資判断の基となり、当該レポートの精査等は、Y 社の収益の大半を占める投資家から  
6 の手数料にも影響し得る、相当程度難易度の高い重要な業務であった。

7 しかし、Xは、毎週木曜に開催される管理者ミーティングへの出席を求められず、Y 社の営業  
8 方針の決定や予算の策定、企業組織や人事制度の構築・改編、労働条件の決定等に関与すること  
9 はなかったのだから、労務管理を含め企業全体の事業経営に関する重要事項に経営者と一体的な  
10 立場において関与していたとはいえない(①)。

11 したがって、Xは管理監督者に当たらない。

12 4. Y 社は、36 協定を締結(労基法 36 条)することなく X に法定時間外労働をさせているため、  
13 X の法定時間外労働は違法である。

14 もっとも、違法な法定時間外労働についても、過重労働をした労働者に対する経済的補償とい  
15 う労基法 37 条の趣旨が妥当するため、同条に基づく割増賃金請求権が発生すると解する。

16 したがって、X の法定時間外労働についての割増賃金の請求は認められる。

## 17 設問 2

18 1. 賞与請求権は、労働契約上の根拠に基づいて発生するものである。

19 Y 社就業規則には賞与に関する規定(50 条)があり、その内容は「合理的」であり、かつ、労  
20 働者に「周知」されているから、X・Y 社間の労働契約は就業規則 50 条で定める支給基準に従っ  
21 て賞与が支払われるという内容に規律されている(労契法 7 条本文)。

22 したがって、X の賞与請求権には契約上の根拠がある。

23 2. Y 社就業規則 50 条により賞与の支給基準が明確に定められているため、X の賞与は労基法上

1 の「賃金」（同法 11 条）として保護される。

2 3. Y 社就業規則 50 条本文は、賞与の支給日在籍要件を定めている。X は、令和 6 年 6 月末日付

3 で懲戒解雇され、令和 6 年 7 月分の賞与「支給日」である同年 7 月 10 日に Y 社に「在籍」して

4 いなかったため、仮に支給日在籍要件が適用されるのであれば X の賞与請求権は認められない。

5 (1) 支給日在籍要件は、賞与請求権の発生要件を定めているにすぎず、いったん発生した賞与請

6 求権を剥奪するものではないから、賃金全額払の原則（労基法 24 条 1 項本文）には違反しな

7 いと解する。

8 (2) では、支給日在籍要件は就業規則として「合理的」であるといえるか。

9 ア. 確かに、賞与の任意的性格及び将来の貢献に対する期待という側面からすれば、支給日在

10 籍要件が常に「合理」性を欠くとはいえない。しかし、支給日在籍要件は、退職の自由や職

11 業選択の自由（憲法 22 条 1 項）を制約するものであるから、その「合理」性について慎重

12 に判断すべきである。例えば、被解雇者は自ら退職日を選択することができず、将来の貢

13 献に対する期待という趣旨が妥当しないから、支給日在籍要件は被解雇者をも対象としてい

14 る点において「合理」性を欠くと解する。

15 イ. Y 社就業規則 50 条本文の支給日在籍要件は、X のような被解雇者をも対象としている点

16 において「合理」性を欠き、その限りで契約内容補充効が否定される。その結果、X は契約

17 上の賞与の支給基準を満たすことになるから、賞与請求が認められる。

18 設問 3

19 1. 退職金請求権は、労働契約上の根拠に基づいて発生するものである。

20 Y 社就業規則には退職金に関する規定（54 条ないし 56 条）があり、その内容は「合理的」で

21 あり、かつ、労働者に「周知」されているから、X・Y 社間の労働契約は就業規則上の支給基準に

22 従って退職金が支払われるという内容に規律されている（労契法 7 条本文）。

23 したがって、X の退職金請求権には契約上の根拠がある。

1 2. Y社就業規則54条ないし56条により退職金の支給基準が明確に定められているため、Xの退  
2 職金は労基法上の「賃金」(同法11条)として保護される。

3 3. Y社就業規則54条但書は、懲戒解雇を理由とする退職金支給制限規定である。Xは令和6年  
4 6月末日付で懲戒解雇されているから、仮に上記規定が適用されるのであれば、Xの退職金請求  
5 権は認められない。

6 (1) 退職金は、賃金後払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  
7 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  
8 時までは具体的な請求権として成立しているとはいえない。したがって、懲戒解雇を理由とす  
9 る退職金支給制限規定は、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  
10 職金請求権を剥奪するものではないから、賃金全額払の原則に反しない。

11 もっとも、退職金の賃金後払性格と退職金支給制限による不利益の大きさに鑑み、当該労働  
12 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ある場合に限り上記規定が適  
13 用されると解する。

14 (2) 確かに、Xの飲酒運転による交通事故は、巻き込まれた車を運転していた2名が打撲等の軽  
15 傷を負っていることも踏まえると、犯情の重い犯罪である。また、新聞やインターネット上の  
16 ニュースなどで実名報道されているため、Y社の社会的評価・信用が毀損されている。

17 しかし、Y社は、投資信託運用会社であるから、Xの地位や職種は飲酒運転や交通事故の防  
18 止と無関係であるし、Xは部下を持たない立場でもある。また、Xの飲酒運転による交通事故  
19 は、Xの業務と無関係のものであり、横領・背任のように会社に対する直接的な背信行為とは  
20 異なるものである。このことに、Xが平成5年から令和6年までの30年以上にわたりY社に  
21 勤務してきたことも踏まえると、Xの飲酒運転による交通事故がXの永年の勤続の功労を抹消  
22 してしまうほどの重大な不信行為に当たるとはいえない。

23 したがって、上記規定はXに適用されないから、Xの退職金請求は全額認められる。以上