

労働法

第1問 設問1

1 X3はA社への出向命令に従う必要があるか。

(1)出向は労務提供請求権の譲渡を伴うから、「労働者の承諾」(民625条1項)が必要である。この承諾とは、どのようなものを指すか。

出向の企業グループ内の人事異動としての側面に配慮する一方で、出向に伴う労働条件・法律関係の複雑化や労働条件面での不利益の恐れにも配慮する必要がある。

そこで、出向命令権の根拠としては事前の同意や労働協約、就業規則の出向条項で足りるが、その中で出向先の労働条件処遇、出向期間復帰条件が整備され、内容的にも出向労働者の著しい不利益を含まないことが必要であると解する。

(2)本件では、Y社の就業規則及びそれに附随する出向規定においてY社が従業員を出向させるための規定を置いており、これを労契法7条より労働契約の内容となっていると解される。そして、就業規則13条2項によって出向規定において出向の詳細が規定されることが委任されており、出向規程では出向先がABC社のいずれかに限られること、3年以内であることが原則で労働条件等は出向先の規定により、Y社内では休職扱いとなる事、ただし効果昇格等の査定は出向していても同一の基準による事、単身赴任者への具体的な手当の金額算定方法、などが定められている。このことから、ABC社へのいずれに行くかは不明確であるものの、どのような労働条件で働く必要があるか、最長の出向期間、出向していなくても給与昇進などで不利益を被らないことなどが明確であるといえる。よって著しい不利益の存在はなく、出向命令権はY社に適切に存在するといえる。

(3)出向命令権に基づいてY社がX3に命令するとしても、労契法14条より濫用は禁止される。濫用があるかは、一般的に指揮命令権者の変更を伴う出向命令には配転よりも大きな不利益を労働者にもたらす恐れがあるから、業務上の必要性、人選の相当性、出向労働者が生活関係労働条件等において著しい不利益を受ける者でないことが必要である。また出向命令に至る手続きの相当性も要求されると解する。

(4)X3は元々技術系の管理職につくことを希望しており、総合技術管理部門技術士の資格を取得することが必要であったが、本出向命令に基づく出向では同部門の資格試験の第二次試験の受験に必要な実務経験とならないことから、A社への出向期間分資格の取得が遅れるという不利益が生じる。出向期間が原則三年以内であるから、この不利益はX3の想定する想定収入への変動、キャリアパス、ライフプランへの影響が大きいといえる。

しかし、X3への出向命令はX1がA社との間で交替を要請されるというイレギュラーな理由から、Y社は早急に応じる必要があり人選をじっくり行うことが難しいため一番経験年数のあるX3が選ばれたのである。電子部品製造を業とするY社は経営を行う上で自動車製造業のA社との関係は重要視すべきであり、A社との関係が破綻すればX3を含む従業員全員が想定するライフプランを求めることができない状況になりかねない。このことからすれば、確かにX3への不利益は大きい、生活関係労働条件等はあらかじめある程度は予期された範囲の不利益であって、業務上の必要性、人選の相当性も不合理とは言えないといえる。また、手続きにおいても特段不合理というべき事情はない。

よって濫用には当たらない。

2 X3は出向命令に従う必要がある。

設問2

1 X1の解雇は有効か。

(1)普通解雇の実体的要件は①就業規則上の解雇事由の該当性と②解雇権の濫用に当たらないこと(労契法16条)である。

(2)就業規則55条6項「正当な理由なく業務上の指示命令に従わなかったとき」に該当するかが問題となる。

X1はC社への出向命令に背き、C社へ出社することはなかった。この事実からすれば、解雇事由に該当するとも思える。しかし、そもそもの出向命令が適法であって、X1が従う必要があるかを検討しなければならない。

上述の通り、Y社は出向命令権があるといえる。しかし、濫用に該当するといえる場合は適法な命令とは言えない。

X1は元々A社へ出向する予定であったが、A社への出向は電気電子部門技術士の資格取得に必要な実務経験とならず不満があったため、出向先で反抗的な態度をとることが多く勤務態度を注意されても反発するなどの事情から出向者の変更をA社より変更されたため、X3と変わりC社へ出向されることとなったのである。確かにA社への出向は不満があったとしても、出向命令が確定したのであればA社では出向社として誠実に勤務すべきであり、出向の不満はY社へ提出すべきである。Y社は出向先企業と良好な関係を築く必要性が高いことから、出向先の変更は必要であり、業務上の必要性、人選の相当性という面からも不合理があるとは言えない。また、X1が被る不利益は、共働きで保育所に通う子供二人を抱えている事、単身赴任が必要になること、という不利益があるが、元々予期していた範囲内の物であり、著しい不利益とは言えない。

よって出向命令は適法なものである。これに背いたといえるため、解雇事由に該当する事実の存在が認められる。

(3)解雇は、労働関係を一方的に終了させるものであるから、最後の手段としてのみ許される。そこで、「客観的に合理的な理由」として労働者の解雇事由が重大で労働契約の履行に支障を生じさせ、又は反復継続的では正の余地に乏しいことと、使用者が客観的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と解する。かつ、「社会通念上相当」として、解雇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、不当な動機目的に基づかないことが必要とされる。また、解雇手続の履践の有無態様も「社会通念上相当」の判断に影響を及ぼしうる。

本件において、C社への出向命令はY社の出向命令として2度目であり、2度出向命令に背いたという事実があるといえる。これは反復継続的であり、かつ解雇事由は重大といえる。そして、2度目の出向命令にも応じないということは、解雇回避として新たな出向先を用意したにもかかわらずそれに応じないという態度は、使用者からしても許容しがたいといえ解雇回避努力を尽くしていると評価すべきである。また、X1はC社ではなく本社勤務を求めているため勤務を全体的に拒否しているといえないという評価もできそうであるが、適法な業務命令に従わないという状況が続いている以上、そのような事情は解雇が不合理と評価する事情にはならない。解雇はY社としても最終手段として行われるものであり、かつ解雇が均衡を失するほどの不利益があるというべき事情も見当たらず、かつ不当な目的でもないといえる。そして、30日分の解雇予告手当を支払っている(労基法20条)ことから適法な手続き履践があるといえる。

よって解雇は適法である。

2 解雇は有効である。

第2問設問1

1 Xらの支払い請求は認められるか。

(1)Xらは令和8年6月10日、Y社に対し、令和8年夏季賞与について会社解答通りの支給額に応じることを通知する書面を提出し、書面にZ組合の公印と執行委員長の署名を記載している。このことから、本件会社解答すなわち基礎額×3.5か月分の支給請求権をXらが有すると主張すると考えられる。

(2)本件の書面は労働協約として成立したといえるか。労組法14条より、書面の作成と両当事者の署名又は記名押印が必要となる。要式性、Xらの押印署名はあるといえるが、Y社の署名がないことから要件を満たしていないため、労働協約とは言えず、請求権は発生していないと言えそうである。

(3)しかし、Y社はZ組合との賞与に関する団体交渉において、労働時間制度をめぐって対立状態にあったことから、制度の承諾をZ組合が認めるまで団体交渉は行わないという態度を示して

いた。このことから、労組法7条2号の不当労働行為に当たり、かつ、Z組合以外の従業員には賞与を支払っていることから、組合員を原因とした不利益取り扱い(労組法7条1号)に該当するとして、夏季賞与の支払い請求が認められないか。

(4)使用者は、義務的団交事項すなわち団体交渉を申し入れた労働組合の組合員の労働条件その他の待遇及び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については団体交渉に応じる義務がある。

夏季賞与は労働者の労働条件に関する内容であって、使用者が支給額の裁量、支給の有無を判断する事項であるから、解決可能な事項といえる。よって義務的団交事項である。

Y社は本件労働時間問題を解決するために、夏季賞与の支給を検討事項として関連させた。これは、たしかに全く応じていないとは言えないものの、実質的に組合側に本件労働時間問題において会社提案を受諾させるために労働者の給与という重要事項のゆさぶりを利用したといえる。これは誠実交渉義務違反といえ、不当労働行為に該当する。

また、Z組合員以外に賞与を支払っているということは、組合員であることを理由に、差別意思をもって、不支給という不利益取り扱いを行ったといえるため、不当労働行為に該当する。

(5)よって、Y社は不当労働行為を行ったといえる。しかし、労組法7条は契約創設効まで認められるものではなく、夏季賞与の労働協約が成立したとすることはできない。

以上より、夏季賞与と同額の不当労働行為に基づく不法行為に基づく損害賠償請求(民709条)を請求できるにとどまるといえる。

設問2

1 Z組合は、本件会社解答、それ以降のY社の対応は不利益取り扱い並びに支配介入(労組法7条1号3号)に該当するとして、労働委員会に対し、掲示板一か月間使用停止の措置の撤回とレターケースを使用することは適法であって懲戒の対象とならないことを確認する命令とその内容のポストノティスを行うことを求めると考えられる。

(1)本件会社解答については上述の通り、団体交渉を拒否するものであるから、不当労働行為に該当する。

(2)レターケースの使用を認めないことについて、以前から組合員への連絡文書の配布で使用することは黙認していたこと、本件で投かんしたのはA4サイズのコピー用紙一枚表裏に印刷されたものであったこと、A4サイズ一枚を入れただけで付加さ約2センチの引き出しが満杯になることはないため、レターケースが満杯になっていたのは該当するレターケースの従業員が管理不行き届きであっただけである。

このことからすれば、取締役がレターケースをすべて点検させて見つけた組合ニュースをすべて回収することは組合の言論活動の自由等を制約し、かつ組合の活動を妨げ、団結の弱体化を図ろうとしているといえる。

また、回収可能な限りすべてのニュースを回収していることから、組合活動を妨げる意図は明白である。よって不利益取り扱い、支配介入といえる。

2 よって労働委員会は不当労働行為があったと認め、Z組合が求める救済命令を発すると考えられる。

以上

令和8年度司法試験本試験 労働法再現答案

第1問

第1 設問1について

1 X3はA社への出向命令に従わなければならないか。

- (1) そもそも、Y社はX3にA社への出向を命じているところ、Y社はX3に対して出向命令を出すことができるか。

ア まず、労働者の利益保護の観点から、使用者が権利を譲渡するには原則として労働者の承諾を得なければならない（民法625条1項）。

もっとも、常に労働者の承諾を得ないと出向を命じることができないというのは、適正な人事配置の原則に反する。

そこで、就業規則や労働協約において、出向の対象企業や出向期間、出向中の労働条件等の出向労働者の利益に配慮した詳細な規定が定められている場合には、労働者からの個別の承諾なしに出向を命ずることができる と解する。

イ 本件について、Y社就業規則やY社出向規程で出向期間や出向中の労働条件、復職後の配属先に関する規定が設けられており、出向労働者の利益に配慮した詳細な規定が定められているといえるから、Y社は労働者からの個別の承諾なしに出向を命ずることができる。

- (2) もっとも、使用者が労働者に出向を命ずることができる場合においても、出向の命令が、その権利を濫用したものと認められるものであってはならない（労契法14条）。そこで、Y社のX3に対するA社への出向命令が権利の濫用に至っていないか同条に照らして判断する。

本件について、Y社にとってA社は主要取引先であり、A社との間の取引関係を継続していくことがY社にとって極めて重要であるため、これまで関係強化と技術協力を通じた従業員の技術力の向上を目的として、A社に対し、従業員を1名出向させてきた。そして、Y社は、最初にX1をA社に出向させることに決定し、これに基づきX1はA社での勤務を始めたものの、X1はA社への出向は不本意であったため、勤務中に反抗的な態度をとることがあった。そのため、A社はY社に対し、出向者をX1から他の従業員に代えるよう要請があり、Y社はA社との関係を悪化させないように、X1に代えて現在出向中の者の中で一番経験年数のあるX3が適任であると判断して、X3をA社に出向させることに決定した。このようにY社にとってA社は主要な取引先であり、今後もA社との間で良好な関係性を維持することがY社の経営にとって重要であることから、勤務態度の悪いX1に代えて他の労働者に出向を命じる必要性があったといえることができる。また、A社からの出向者の交代要請に早急に応じなければならず、新たに出向者の選考を行う時間的余裕がない状況では、現在出向中の者の中で一番経験年数のあるX3を選ぶことも不合理であるとは言えないから、対象労働者の選定も合理的であったといえることができる。

しかし、X 3 は A 社への出向は総合技術監理部門技術士の資格試験の第二次試験の受験に必要な実務経験とならないことから、A 社への出向期間の分だけ同部門の技術士の資格取得が遅れることになってしまうため、A 社への出向には応じられないと回答している。確かに、会社は従業員の個人的なスキルアップや資格取得の妨げとなるようなことをするべきではなく、個人の資格取得を応援すべき立場にあるとも思える。もっとも、会社は会社の利益を上げることを第一次的には考えるべきであり、会社の利益を図ったがために、その限度で個人のスキルアップの機会が遅れたとしてもやむをえないということができる。Y 社にとっても A 社との良好な関係性を維持することが Y 社の利益につながることから、そのために X 3 の資格取得が遅れてもやむをえないということができる。また、出向期間も 3 年間であり、それほど長いわけでもない。

したがって、Y 社の X 3 に対する A 社への出向命令は権利の濫用であるということとはできない。

- (3) よって、Y 社の X 3 に対する A 社への出向命令は有効であり、X 3 はこれに従わなければならない。

第 2 設問 2 について

1 Y 社による X 1 の解雇は有効か。解雇が有効であるというためには、客観的に合理的な理由が存在し、社会通念上の相当性が認められなければならない。

- (1) まず、Y 社は X 1 が C 社への出向命令に従わないことが就業規則所定の解雇事由に該当するとして、X 1 を解雇しているところ、Y 社による X 1 の解雇に客観的に合理的な理由があるといえるか。前提として、Y 社の X 1 に対する C 社への出向命令が権利の濫用に至っておらず有効であるかを労契法 14 条に従って判断する。

本件では、C 社も Y 社の主要な取引先であり、これまで従業員を 1 名出向させてきていることから、C 社との間の関係性を維持するためにも、出向を継続する必要があるといえる。また、もともとは X 1 を A 社に、X 3 を C 社に出向させることにしていたものの、X 1 の A 社への勤務態度が原因で A 社から出向者を代えるように要請があったために X 1 と X 3 の出向先を入れ替えたのであり、A 社の要請に応じなければならないことにも鑑みると、X 1 を C 社に出向させることには対象労働者の選定にも合理性があるということができる。しかし、X 1 は共働きで保育所に通う子供を 2 人抱えており、C 社は自宅から通勤困難な場所にあり単身赴任になること及びそうすると配偶者に仕事の継続が困難になるほどの過大な負担がかかることから、C 社への出向には応じられないと主張している。使用者は労働者の仕事と生活の調和にも配慮しなければならない（労契法 3 条 3 項）ものの、Y 社は単身赴任となる出向者に対しては、出向手当 1 及び 2 を設け単身赴任の負担軽減を図っている。さらに、元はと言えば、X 1 の A 社での勤務態度が原因で X 1 は C 社への出向を命じられたのであり、C 社への出向命令には X 1 に帰責性があること及び昨今で

は単身赴任となることも珍しくないことにも鑑みると、Y社のX1 に対するC社への出向命令は権利の濫用であるということとはできない。

そのため、Y社のX1 に対するC社への出向命令は有効であり、X1 は正当な理由なくこれに従わないということができるから、Y社就業規則 55 条 6 項の解雇事由に該当し、解雇に客観的に合理的な理由があるということができる。

- (2) また、X1 はもともとA社への出向を命じられていたものの、資格試験の受験に必要な実務経験にはならないという理由で勤務中に反発的な態度をとったためにA社にかわってC社への出向を命じられたのであり、それにもかかわらずC社への出向も家庭環境の個人的な理由で拒むというのはX1 のわがままでY社の企業秩序を殊更に乱し、Y社の経営に多大な不利益を被らせるものであるということができる。さらに、Y社はX1 に対し、C社への出向に応じるよう説得を繰り返したにもかかわらず、X1 はこれを拒否し続けたのであるから、X1 を解雇するのもやむを得ず、Y社は 30 日分の解雇予告手当の支払いをしたうえで、X1 を解雇していることから、解雇に社会通念上の相当性も認められる。

- (3) したがって、Y社によるX1 の解雇は有効である。

第2問

第1 設問1について

1 Xらが令和8年度夏季賞与の支払いを求めて裁判所に提訴した場合、請求は認められるか。まず、Y社がZ組合員らに令和8年度夏季賞与の支払いをしなかったことがZ組合員に対する不利益取扱い（労組法7条1号）にあたればそのような取扱いは私法上も無効であると考えられるから、夏季賞与の支払い請求も認められることとなる。そこで、Y社がZ組合員らに令和8年度夏季賞与の支払いをしなかったことがZ組合員に対する不利益取扱いに当たるか。

- (1) まず、Y社はZ組合員らに対しては夏季賞与を支給していないものの、非組合員である従業員に対しては、夏季賞与額を基礎額の3.5か月分とすることに承諾する旨の同意書を個別にとりつけたうえ、賞与を支給している。そのため、Z組合員らは「労働組合の組合員であること」で、「不利益な取扱い」を受けているということができる（同号）。
- (2) では、このような取扱いが労働組合の組合員である「故をもって」なされているといえるか。

この点について、「故をもって」とは不当労働行為意思のことをいい、その内容は反組合的意思で足りると解する。

本件では、Z組合は、Y社との間で、毎年の賞与の支給基準について団体交渉を行い、交渉の妥結後に協定書を作成し、調印した後にY社が賞与を支給することが慣例になっていた。そして、Z組合は、Y社に対し、令和8年度夏季賞与として基礎額の4.2か月分+10万円の支給を要求したところ、Y社は本件会社回答において

基礎額の 3.5 か月分が精いっぱいであると回答している。その後も、令和 8 年度夏季賞与の支給基準について Z 組合と Y 社の間で団体交渉が妥結されたことはなかったものの、Z 組合は、令和 8 年 6 月 10 日、Y 社に対し、「妥結通告について」と題する書面をもって令和 8 年度夏季賞与については本件会社回答通りに承諾する旨の意思を伝え、当該書面には Z 組合の公印と執行委員長としての X の署名が付されていたことから、この書面をもって、Z 組合と Y 社の間で、慣例通りの団体交渉の妥結と協定書の作成がなされたといえることができる。それにもかかわらず、Z 組合と Y 社は本件労働時間問題を巡って対立状態にあり、団体交渉のたびに激しく意見を交わしていたことから、Y 社は計画的残業制度についてご了解をいただくまで令和 8 年夏季賞与に関する交渉は行わない旨回答するなどして、断交拒否ともいえるような態様で夏季賞与に関する交渉に応じない態度を貫いている。そして、結果として、Z 組合員らには賞与を支給せず、非組合員に対しては夏季賞与を支給していることから、Y 社は計画的残業制度を受け入れない Z 組合員らに同制度を受け入れさせることを目的として殊更に不利益に扱っているといえることができる。そのため、Z 組合に対する反組合的意思も認められる。

- (3) したがって、Y 社が Z 組合員らに令和 8 年度夏季賞与の支払いをしなかったことが Z 組合員に対する不利益取扱いに当たるから、X らの上記請求は認められる。

第 2 設問 2 について

1 Z 組合は、Y 社が Z 組合に使用を許可している掲示板を 1 か月使用停止とすることを決定し、同掲示板に貼付されている掲示物を直ちに撤去するよう求めたことが不利益取扱い及び支配介入（同条 3 号）に当たるとして、同決定の撤回命令及びポストノータイスを求め、再度同じことが行われた場合、X に対し懲戒処分を行うこと及び掲示板の使用の許可を取消すことも不利益取扱い及び支配介入にあたるため、これらの処分の差止命令を求めることが考えられる。

- (1) まず、Y 社は Z 組合が会社の許可なくレターケースを使用したことを理由としてこれらの決定をしているところ、Z 組合のこのような活動が「正当な行為」（同条 1 号）といえるか。

この点について、組合活動の正当性は、主体、目的、態様の観点から判断する。

本件について、Z 組合は労組法 5 条 1 項が定める救済申し立ての要件を満たしている組合であるから、主体の正当性は認められる。

また、Z 組合は組合側の有利に本件労働時間問題を解決するために組合活動を行っており、労働時間という義務的団交事項に該当する労働条件の改善を求めて行っているものであるから、目的の正当性も認められる。

では、態様の正当性は認められるか。

ア そもそも、使用者は職場環境を適正良好に保持し、施設を管理するという施設管理権を有している。そこで、会社の許可なく会社の施設を利用する組合活動には原則として正当性

が認められないと解する。

もっとも、その利用を許さないことが使用者の施設管理権の濫用であると認められる特段の事情がある場合には、正当性が認められると解する。

イ 本件では、Z組合は組合ニュースを作成してレターケースを利用して従業員全員に配布しているところ、Y社は以前からZ組合が組合員への連絡文書の配布などに利用することは黙認していた。それにもかかわらず、今回に限ってレターケースの利用を認めない合理的理由はないといえる。また、Z組合員らは、昼食休憩という勤務時間外にA4サイズのコピー用紙1枚表裏に印刷された組合ニュースを投函しただけであり、大きさもそれほど大きくなく、会社の施設に悪影響を及ぼすような態様で行われたわけではない。そうだとすればこのような利用を許さないことは、Y社の施設管理権の濫用であると認められる特段の事情があるといえ、組合活動の態様の正当性も認められる。

したがって、Y社が、Z組合が会社の許可なくレターケースを使用したことを理由として上記の決定をしたことは「労働組合の正当な行為をしたこと」を理由として不利益に取り扱うものであるといえることができる。

- (2) また、掲示板を使用できなくなればZ組合の組合活動に支障が生じ、Z組合の執行委員長であるXに懲戒処分がなされてもZ組合の組合活動に支障が出ることから、これらの決定は支配介入にも当たる。
- (3) そして、Y社はZ組合の組合活動が不便となることを目的として上記決定をしていると考えられるから、反組合的意思もあるといえることができる。
- (4) したがって、Y社の上記決定は不利益取扱い及び支配介入に当たることから、労働委員会は、Y社の決定の撤回命令及びポストノーティス、Y社の処分の差止命令をすることになると考えられる。

以上