

平成28年司法試験再現答案

選択科目

労働法

整理番号	得点
1	確認中
2	55.35
3	確認中

平成 28 年司法試験「労働法」

第 1 問

設問 1

1 XのY社に対する労働契約上の地位の確認請求は認められるか。

2 本件解雇は、就業規則 27 条 4 号に基づいている。同号の傷病により勤務ができず復職の見込みがない場合は、労働者の労務提供義務が果たせず、解雇することも「合理的」といえる。また、同号が労働者に「周知」されていないとの事情はうかがえない。したがって、同号はXY間の労働契約の内容になったといえる（労働契約法（以下「労契」）7 条本文）。では、本件解雇は、Y社の権利濫用とはいえないか（労契 16 条）。

3（1）「客観的に合理的な理由」

「客観的に合理的な理由」とは、同号の要件該当性をいう。Xは平成 26 年 7 月から約 1 か月間欠勤した。そして、同年 8 月から 1 週間は出勤したものの、その後解雇までの間欠勤した。したがって、同号の傷病により勤務ができず復職の見込みがない場合に該当し、「客観的に合理的な理由」があるといえる。

（2）「社会通念上相当」

使用者は労働者に対する安全配慮義務を有する（労契 5 条）。すなわち、使用者が同義務を怠った結果、労働者が傷病に罹患し勤務ができなくなった場合、これを理由に労働者を解雇することは「社会通念上相当」とはいえない。

本件では、Xは帰宅が午後 11 時を過ぎることもあり、また時間外労働が月平均 90 時間を超えていた。また、休日出勤も繰り返していた。このようにXの「労働時間」が過剰であったといえる（労働基準法（以下、労基）32 条、35 条、36 条）。したがって、Xのうつ病罹患は、Yの業務に起因するものといえる。

もっとも、平成 26 年 4 月にXは本件医院にてうつ病症状と診断されたものの、これをYに報告しなかった。このことから、YはXの病状を知りえず、安全配慮義務を履行できなかったとも思える。しかし、同年 5 月には、Xの体調不良は、Xの同僚が認識できるほどに客観的に明らかであり、少なくとも職場の上司は認識し得た。それにも関わらず上司 Bは、同年 4 月には体調不良を訴えるXに対し別の業務を兼務させ、同年 6 月には担当を外してほしいというXの申出を拒否した。BはXの体調不良を認識しつつ担当部署を外し労働を軽減するなど適切な処置を怠った。したがって、YはXに対する安全配慮義務を怠ったといえる。すなわち、Yの本件解雇は「社会通念上相当」とはいえない。

（3） よって、本件解雇は社会通念上相当ではないので、権利濫用として無効である。すなわち、XのY社に対する労働契約上の地位の確認請求は認められる。

設問 2

1 XのY社に対する労働契約上の地位の確認請求は認められるか。

2 Xの就業が可能である場合、Yは規則25条に基づきXを復職させなければならない。そして、「就業が可能」とは、労働者が労務提供義務（労契6条）という債務の本旨を履行できる場合（民法536条2項参照）をいう。すなわち、①労働者が職種や業務内容を限定せず労働契約を締結した場合には、②会社の規模、職種、配転の実態、労働者の能力、地位、経験等、配置転換の現実的可能性があれば、③労働者の配置転換の申出があれば、債務の本旨の履行があるといえ、就業が可能といえる。

3 本件では、①XはYとの間で職種を限定せず労働契約を締結している。そして、②Yは5000人もの従業員を有する大規模な会社であり、職種は電気製造業で全国に本店、支店や複数の工場を有するなど、バラエティに富んだ職種が存在すると思われ、配転は容易かつ可能であるといえる。他方Xは、大学の理工学部出身であり、就職後は技術部門を担当するなど理系の分野の能力・経験がありそれに関する業務は行うことができる。また、まだ就業してまだ6年と年齢的にも若く吸収力もあり他分野の業務も遂行し得る。また担当のリーダーを務めるなど経験も豊かであるといえる。不安視されたXの病状も「通常の勤務は可能」と医師が診断するまでに回復している。そして、③Xは平成27年10月9日付でYに対し配置転換の申出を行っている。

以上により、XはYに対して債務の本旨の履行があるといえ、就業が可能といえる。したがって、Yは規則25条に基づきXを復職させなければならない。よって、YのXに対する退職扱い是不当であり、XのY社に対する労働契約上の地位の確認請求は認められる。以上（4頁）

第2問

設問1

1 団交拒否について

（1） YがXの団体交渉の要求を拒否した行為は、不当労働行為（労働組合法（以下、労組）2号）にあたるか。

団体交渉の趣旨は、労働組合の組織力の強化と労使関係の正常化にある。そして、使用者は賃金等労働条件のような義務的団交事項について団交要求があった場合には、これを理由なく拒否することはできない。もっとも、本件では、新規採用者の賃金が問題となっており組合員の賃金自体は問題となっていない。そこで、義務的団交事項の範囲が問題となる。

使用者は新規採用について採用の自由（憲法22条1項）を有している。したがって、黄犬契約（7条1号後段）によらない限りは、使用者は自由に新規採用者の労働条件を定めることができる。もっとも、新規採用者の労働条件が、組合員の労働条件と密接に関わる場合には、組合による団体交渉の必要が生じるから、これを使用者が拒否することは不当な団交拒否にあたると解する。

本件では、Yの従業員の基本給は新規採用時の基本給の額を元に決定されており、従業員にとって新規採用時の基本給の額は極めて重要な要素となる。したがって、本件基本給引き下げは、Yの従業員にとって重大な労働条件といえる。そして、本件基本給引き下げによりX組合員の間で賃金格差が生じ、将来の組合員全体の賃金水準が低下する。これにより、組合の組織力が低下するおそれがあるから、団体交渉を行い組合の組織力を強化する必要が生じる。したがって、本件基本給引き下げは、X組合員の労働条件に密接に関係する事項であるといえ、義務的団交事項にあたる。よって、Xの団交要求をYが理由なく拒否したことは不当労働行為にあたる。

(2) ア 行政救済

Xは労働委員会に対し、Yの団交拒否の不当労働行為について救済の申し立てをすることができる(労組27条1項)。そして、労働委員会から団交応諾命令を得ることができる。

イ 司法救済

まず、Xは裁判所に対し団交請求権の給付訴訟を提起することができるかが問題となる。しかし、給付内容の特定が困難であり、また、強制執行になじまない。したがって、Xは給付訴訟を提起することはできない。もっとも、団交を要求する地位の確認訴訟は提起することはできる。また、XはYに対して不法行為に基づく損害賠償請求(民法709条)をすることができる。

2 声明文の掲示について

(1) Yの社長の声明文の掲示は支配介入の不当労働行為(労組7条3号)にあたるか。

同号の趣旨は、使用者が労働組合に影響を及ぼすことを排除することにより、労働者の団結権(憲法28条)の保障をはかる点にある。したがって、「運営」に「介入」することとは、労働組合に不利な影響を及ぼし得る行為をいう。

本件では、Yの社長はストライキを非難した上で「重大な決意」をすることをほのめかした。重大な決意とは一般的には労働者の整理解雇を想像する。この社長の声明により、解雇を避けた組合員がストライキをためらうなど、労働組合の活動に影響を及ぼし得る。組合員の中には現に先行き不安を感じる者もいた。したがって、Y社の社長には表現の自由(憲法21条1項)が保障されているとしても、社長の声明文の掲示はXに不利な影響を及ぼし得るといえ、「運営」に「介入」したといえる。

また、支配介入にはその意思が必要かが問題となる。「故をもって」(労組7条1号)との文言はないことから、意欲までは必要ないが、少なくともその認識は必要であると解する。本件では、Yの社長は「重大な決意」という文言を用いていることから支配介入の認識はあったといえる。

したがって、Yの社長の声明文の掲示は支配介入の不当労働行為にあたる。

(2) ア 行政救済

Xは労働委員会に対し、支配介入の救済申し立てをすることができ。そして、ポストの -

ティス命令や掲示の撤去命令を得ることができる。

イ 司法救済

Xは裁判所に対し、Yに対する不法行為に基づく損害賠償請求訴訟を提起することができる。

設問2

1 賃金請求について

本件のXのストライキはYへの団交を要求する正当な争議行為である。では、ストライキにより就労不可能となったZはYに対して賃金請求することができるか。

賃金は労働の対価として生じ（労契6条）、労務提供がない場合にはノーワークノーペイの原則から賃金請求はできないのが原則である（民法536条1項）。もっとも、使用者に帰責性があり労務提供できない場合は、労働者は賃金請求することができる（民法536条2項前段）。

本件では、運転職の組合員によるストライキにより、整備職の業務ができなくなった。したがって、整備職の労働者の労務提供の不能につきYに帰責性はない。

よって、Zの労務提供不能について、Yに対し賃金請求することはできない。

2 休業手当について

では、ZはYに対し休業手当（労基26条）を請求することはできるか。

休業手当は、労働者の生活の保障のためになされるから、「使用者の責めに帰する事由」は広く解されるべきである。もっとも、組合の一部が部分ストをおこなった場合、ストに不参加の組合員は、ストライキによる利益を享受できる立場にある。したがって、ストライキを行った組合に所属する組合員は労務提供できなかったとしても、「使用者の責めに帰する事由」にはあたらないと解する。

本件のZは、ストライキを行ったX組合に所属している。したがって、Zの労務不提供につき、Yに帰責性はなく、ZはYに対し休業手当を請求することはできない。

以上（4頁）

第1設問1

(1) Y社は、平成26年11月10日、Xに対し、同年12月15日をもって解雇する旨を通知し、以下、「本件解雇」という。本件解雇は有効であるとのXの請求は認められるか。

2 (1) 解雇が有効であるためには、①当該解雇につき根拠があること②権利の濫用がないこと(労働契約法(以下、「労契法」という。)、16条)が必要である。

(2) 本件解雇は、30日前に予告を行っていること、手続上は問題ない(労契法20条1項)、労働基準法(以下、「労基法」という。)、20条1項)。

こは、Y社は就業規則第27条4号に基づき本件解雇を行ったが、当該条は根拠足り得るか。

下、まず、傷病等により勤務に堪え得ず、復職の見込みがない場合にまで、労働者を雇用し続けなければならないとするには、反社にとって不合理である。

そこで、就業規則第27条4号の解雇事由は「合理的」(労契法7条)であると見える。また、当該規則は「周知」されていると見える。

イ、こは、本件において、Xは就業規則第27条4号に該当するか。

(3) この点、解雇は労働者に多大な不利益を与える。そのため、~~反社~~ 反社が業病により傷病等になった場合には、反社は、労働者が傷病等から回復できるよう配慮すべき義務を負っており、当該義務を履行しない限り、直ちに解雇事由には該当しないと解する。

(4) 本件において、Xは本件プロジェクトのリーダーを任され、平成25年11月から平成26年4月までの間に、毎月80時間から100時間、月平均90時間程度の時間外労働を行っていた。

これにより、Xは平成25年12月から頭痛、めまい、不眠の症状が現れ、

平成26年4月³⁰日には、本件医院にうつ病の症状と診断された。

もって、これらの症状が出ている中、平成26年5月9日、Xは、これまでの業務に加え、別の製品の開発業務についても担当するよう、^{上司}Bから、指示された。Xは体調不良を理由に難色を示したが、上司Bはこれを受け入れず、担当を任せた。別の製品の開発業務も加わったことで、Xの担当業務はさらに増え、これに加え、担当業務につき遅延が生じていることにつき、上司Bから本件配属部署の会議で度々厳しい叱責を受けたことで、Xの症状は悪化した。

平成26年5月^{下旬}頃から、Xは、同僚の技術担当者から、元気がなく席に座ることができなくなった状態であるなど、普段とは違う様子であると認識されていた。この事情から、XがY社の業務による傷病状態にあることは客観的に認識可能であったといえ、上司Bとしても、Xの状態を認識可能であったといえる。そのため、上司Bとしては、Xを別の製品の開発業務の担当から外すなど、Xの業務上の負担を減らす措置を講ずべき^{必要}など、Xが回復するよう配慮すべき信義則上の義務を負っていた。

これにもかかわらず、Bは、平成26年6月下旬に、Xから別の製品の開発業務の担当を外して^{その外へ}出を認め^た。また、平成26年7月3日に~~Xが~~本件医院の診断書を提出し、同月31日まで休職していた間と、同年8月前半から11月まで欠勤していた間に、Bは、Xに対し、職場復帰するか、休職申請するかを問い合わせていたの4であり、必要な措置は何も取らなかった。

(6) ^{したがって} Bは、信義則に基づき義務を履行しておらず、入は、就業規則27条4号には該当しない。

う。よって、本件解雇には根拠がない(①不充足)。

(3) 仮に、就業規則27条4号に該当するとしても、^{解雇事由として} ~~まさに~~最も不利益の大きい

解雇を行つては適当でなく、社会通念に相当、とはいえず、権利の濫用か
否。

5. 2 希望法 16 条により、本件解雇は無効である。(2) 充足。

3 以上より、X の請求は認められる。

第 2 設問 2

1 本件において、Y 社は平成 27 年 11 月 11 日をもって休職期間の満了により
就業規則 27 条 3 項により退職扱いとする旨の通知をした（以下「本件退
職通知」という。）本件退職通知は不当であるとして、X の請求は認められる。

2 (1) この点、使用者と労働者との間で職種を限定せずに労働契約を締結した
場合には、労働者が傷病等により前の業務に従事できなくとも、会社の規模
業種、当該社員、地位、経験、異動の実情、異動等の事情を考慮して、
現実的に他に配置可能性が^{あり}ある^に場合、~~い~~は行わなかった場合には、
~~退~~休病休職期間の満了に~~付~~いて退職扱いは無効である（判例）。

(2) 本件において、X は平成 27 年 10 月 9 日に、Y 社に対して、本件診断書を提出した上
休職前に従事した職場以外の部署への配置換えを要請したが、Y 社は
これを拒否した。

Y 社と X は、職種を限定せずに労働契約を締結し、X は、本件配属
部の技術部門に配属された。

Y 社は電 東京本社その他に全国に複数の工場、支社を配置し、5000 人以上
の従業員を擁する大規模企業であったといえる。そのため、X は

また、X は~~前~~前記のように、本件配属部の技術部門を担当する課の
技術担当 者として、平成 25 年 11 月から本件プロジェクトに關わつていた。

もっとも、X は特に技術職のみを担当する職種に、あつたわけではなく、

平成20年4月にY社に入社してから平成22年までを休職し始めた平成26年7月までの6年間という比較的短期間の間にY社で働いたようす、技術担当者としての経験も浅かったといえる。

そして、Y社の業務の実情について明らかではないが、前述のようにY社は大規模会社である以上、配転等は行われていたと考えられる。

また、~~Y社~~ ~~Y社~~ ~~Y社~~ 本件診断書には、当初は時間外労働は避けようとする旨の記載がある以上、~~Y社~~ ~~Y社~~ ~~Y社~~ 時間外労働の多い休職前月に従事した職場での勤務は難しいが、~~他の部署や~~ ~~通常の勤務~~ 勤務は可能である以上、他部署への転属は可能といえる。

よって、Y社は、現実的に他に配置可能性があるにもかかわらず、Xの申出を拒否し、これを断りながらたゞであるから、本件退職拒否には無効である。

3 以上より、Xの請求は認められる。

<反省点>

以上。

・質問が難しく、時間をかかすすぎた

・第1問設1について解答期限満了19分について知らなかった。

第1設問1

1 救済方法について

(1) 行政上の救済として、X組合は、労働委員会(労働組合法以下「労組法」といふ)に於いて、国交拒否命令及びボスト・ライズ命令を求める救済を申し立てることが考えられる。

(2) 裁判上の救済としては、国交拒否命令の申立ては、被保全権利が明らかでないことから認められないとして、国交を求める地位の確認の訴えを提起する。

また、不当労働行為が行われたとして、不法行為に基づく損害賠償請求(民法709条)の訴えを提起することも考えられる。

2 法律上の論点について

い 社会、団体交渉拒否について、国交拒否、不当労働行為(労組法23条)に該当するか。

ア まず、憲法28条は労働組合に対し、団体交渉権を保障している。

そこで、義務的国交事項については、使用者は団体交渉に欠けなければならず、正当な理由なくこれを拒めば不当労働行為となる。

では、本件、基本給については、義務的国交事項に当たるか。

イ 義務的国交事項とは、組合員たる労働者の^{労働条件}権利義務に^{直接}関わる事項^と労働時間の調整に関わる事項であり、かつ使用者に^{直接}対応可能なものである。

そこで、義務的国交事項は原則組合員が関与する事項となければならぬ。

もともと、組合員でない者に関する事項であることも、組合員の労働組合の権

団体交渉力や組合員の^{労働条件}権利義務に^{直接}関わるのあり得る事項については、団体交渉

を行わなければ、労働組合に団体交渉権を保障した意味が骨髄的にならぬ。

そこで①組合員の労働条件に密接に関連し、②組合員の労働条件に

将来影響を与える蓋然性が認められる場合には、例外的に組合員となる者の労働条件についても義務的国交事項に含まれざるを得ず。

ウ 本件において本件基本給引下げは、Y社における平成28年度新規採用者の基本給について行われ、新規採用者はX組合に加入していないX組合員ではない。

エ 以上、X組合は、Y社の従業員300名のうち200名で構成されており、百年、Y社に新規採用される従業員は、採用後1年以内にその3分の2程度の方がX組合に加入していた。そのため、平成28年度の新規採用者についても同様の流れとなる可能性が高い。

オ 以上、従業員の基本給は、新規採用時の基本給の額を基に決定されることから、新規採用者がX組合員となった後も、採用時の基本給の額が影響を受ける。すなわち、~~基本給~~。

カ 以上、Y社として新規採用者の基本給の額の決定は使用者であるY社の裁量に委ねられているとするが、X組合員間で賃金格差が生じる~~格差~~が生じ、X組合員全体の賃金水準が低下する~~格差~~ことからすると、本件基本給引下げはX組合員組合としての団結力の低下等につながりうる。そのため、本件基本給引下げは組合員の労働条件と密接に関連する事項と認められる。

ク 以上、Y社は経営難にあり、人件費削減の一環として本件基本給引下げが行われる以上、将来的に組合員の基本給引き下げの蓋然性も高い(②充足)。よって、本件基本給引下げについても義務的国交事項に当たります。

コ 以上、Y社は、Y社は一環に団体交渉を正当な理由なし拒否している。そのため、本件国交拒否は不当労働行為に当たります。

1 (2) 社長の声明文の掲示について、支配介入の不当労働行為(7条3号)が
2 成立するから

3 了まず、支配介入とは、労働組合の^{活動}運営を阻害する行為であり、かつ不当
4 労働行為意思に基づきものと解する。

5 イ ^{二七}使用者にも表現の自由が憲法21条1項により保障されている。そこで、使用者
6 の表現行為が①組合員に対し威嚇的效果を与え、かつ②組合の運営に影響
7 を与える場合には、使用者の表現行為は労働組合の運営を阻害する支配介入
8 行為に該当すると解する。但し支配介入行為に該当するか否かについては、表現
9 内容、表現方法、表現者の地位等を考慮して判断する。

10 本件において、Y社は社長名という従業員に与える影響が大きい名義で声明
11 文を發表している。また、その内容はX組合のストを明確に批判するものであり、
12 会社としては重大な決意をせざるを得まい。と述べるなど、労働X組合の組合
13 員に威嚇的效果を与えるものである。さらに、声明文は、Y社の全従業員所に
14 一斉に掲示したことから、全従業員が声明文を見ることから、X組合・A組合員
15 に与える影響は大きい。

16 よって、本件における声明文の發表は、①②を充足し、~~憲~~支配介入行為に当たる。
17 う次に、~~声明文は~~ X組合からなる団体交渉の拒否時、ストライクの通知がこれ
18 に平成28年3月2日より後、3月7日に、声明文は出されている。

19 そのため、Y社は声明文によりストライクの発動やX組合の運営に影響を与える事実
20 を認識していたといえ、~~是~~不当労働行為意思は認められる。

21 よって、社長の声明文の掲示について、支配介入の不当労働行為が成立する。

22 第2設問2.

23 し Y社は、休業を命じられた平成28年3月15日分の賃金及び休業手当を請求

できるか。

2 賃金について

1) ~~賃金~~ 1-7-7. 1-7-7の趣旨の下、賃金は職能を行使するのならば賃金請求できるのが原則である。

2) もてモ・ストライキに伴う休業については、^{ストに}参加しなかった者についての労働と提供する能力が行使不能となり、~~参加~~ 危険負担（平成53年、53年1月の問題である）。
 3) ストライキに^{係り}ついては、原則使用者には帰責せず、使用者が故意にストライキを誘発した等特約の事情がある場合にのみ、労働者は賃金請求権を有すると解する。

本件において、ストには本件基本合意に反しての団体交渉を拒否したにすぎず、故意にX組合にストライキを行わしめた特約の事情は認められない。

3) よて、原則に従い、Zへの賃金請求は認められない。

3 休業手当（労働基準法26条）について

4 休業手当については、使用者の起因による経営上の原因も、使用者の帰責範囲に認めると解する。

もてモ・哲分ストにある本件では、休業手当は認められない。

＜反省点＞

以上。

・第1問・2問は1時間半ずつの時間を区切れる方が、

・第2問の設問1が書き下ろし、2がスペースがある。設問2は確実にとれた。

・筆圧をどれくらい増えはいいのかわからない。多すぎてもダメだし...

労働

第1問

第1設問1

1. (1) 労働契約法(以下、労契法とする)16条によると解雇するには①解雇の根拠②解雇が客観的に合理的なこと③社会通念上相当であることが要件となる。

(2) ア ①については就業規則 27 条 4 号があるところ、X が平成 26 年 8 月に出した診断書によると抑うつ状態とあるので「傷病」にあたる。そして X は同年 7 月に 1 ヶ月欠勤したものの良くなりずさらに欠勤しているため「復職と見込みがない」といえる。

したがって規則 27 条 4 号にあたる。(①充足)

イ そして②については X は長期的に欠勤し、なおかつ職場復帰する意思を示していないし休職申請もしていない。そうすると X が就労していくのは困難とみられるので解雇するのが合理的である。(②充足)

ウ (ア) ただ③について X は平成 25 年 12 月以降多くの時間外労働を行い、それと近接して抑うつ状態になっているところ、これは労災にあたり会社が X の復職に配慮すべきではないか。

労働災害とは、労働基準法(以下、労基法とする)75条によると労働者が業務上疾病にかかった場合等をいう。

(イ) X は平成 25 年 12 月から 5 ヶ月もの長期、月平均 90 時間程度の時間外労働を行っている

た。これは過労死の因果関係が認められる月 80 時間をうわまわるかなり長いものである。

また X には既往歴もなく私生活のトラブルもなかった。

そうすると、X の抑うつ状態は業務に起因するものといえる。

よって業務上の疾病であり労災といえる。

そうすると、社会通念上、むしろ抑うつを引き起こすような業務を X に課した Y の方がもっと配慮すべきである。

具体的には規則 24 条 1 項にある休職命令を出すことや、別の製品の開発担当を外して X の仕事を減らす等の配慮が考えられる。

また、たしかに X は職場復帰する意思を示していないし休職申請もしていないが抑うつ状態という無気力な状態にあるならば示していなくても妥当であり、改善すれば適切に意思表示する可能性もある。

以上のような事情があるにもかかわらず解雇しようとしている。これは Y の責めによる問題を X に帰責するようなものであり社会通念上相当といえない。(③不充足)

(3) よって、③が充足しないため解雇は労契法 16 条に反し違法である。

第2 設問2

1. Y社は休職前の職場以外の部署への配置換えを拒否し、退職になったとXに通知している。もっとも会社は配置換えをするよう配慮しなければならず、拒否は違法で、それを前提とした退職も違法ではないか。

(1) この点について、たしかに規則24条3項によると休職期間満了時に退職することが定められている。もっとも休職期間満了時に労働者が就労を申し出ている場合には会社は従前の職場、能力、配置可能性を考慮し配置可能な部署に配転しなければならない。

これをしなかった場合には退職させることは違法と解する。

(2) 本件では診断書に気分の改善により通常の勤務は可能とされている。またXの従前の職場についてみるとXは本件プロジェクトのプロジェクトリーダーをやっていた。そうすると同様の職をまっとうできると思われる。さらにY社は5000人規模の大規模な製造会社なのでXのやっていた仕事と類似の仕事は液晶ディスプレイ以外にも必ずあるはずである。

さらには、Xが抑うつ状態になる過程でBに厳しく叱責されていて、これが一因となっている可能性もあるところ、配置換えによりBから離ればXの抑うつは軽減する見込みがある。

ただ、診断書には当初は時間外労働は避けるべきとあるため、その制約はあるがリーダー以外の者が最初だけXの分の仕事を分担するなど工夫すれば済むことといえる。

(3) 以上より、Yは別の製品の配置可能な部署にXを配転する義務があった。これを履行せずにXを退職させたことは違法である。

よってXはいまだ労働契約上の地位を有する。

第2 問

第1 設問1

1. 団交拒否について

(1) ア Xとしては労組法7条2号の団交拒否の不当労働行為として労働委員会に申し立てる(27条1項)

もっとも、団交は義務的団交事項でなければ使用者に応じる義務はない。

義務的団交事項とは組合員の基本的労働条件や労使間の調整に関することで、使用者に処分可能なものをさす。

イ X組合が申し入れた交渉は本件基本給引下げについてである。この基本給は平成28年新規採用者のものであり、組合員には直接関係ない。もっとも、毎年新規採用者の3分の2程度が組合に入ることに照らすとこれは組合員の労働条件の事項といえる。また基本給は加算のベースとなる賃金なので最初に削減されると後にずっと影響する。

次に処分可能性については、賃金を払うY社にとり基本給の額を処分可能なのは当然とい

える。

ウ したがって、本件基本給引下げは義務的団交事項である。そうすると、Y 社は団交に応じる義務がある。にもかかわらず「団体交渉の対象事項とはならない」と繰り返して拒否しており、労組法 7 条 2 項の「正当な理由がなくて拒」んでいる。

よって救済が認められる。

エ 具体的な救済としては、労働委員会が団交をするようながすことがありうる。

(2) 次に司法救済として、Y が団体交渉に応ずべき地位にあることの確認を裁判所に求める。団体交渉権は憲法 28 条に由来する重要なものなので、労組法 27 条以下の行政救済のみならず司法救済も可能と解する。

本件でも認められる。

2. 声明文について

(1) X は、声明文が支配介入(労組法 7 条 3 号)だとして不当労働行為救済を労働委員会に申し立てると考えられる。(労組法 27 条 1 項)

ア この要件は①労働組合の運営に支配介入②不当労働行為意思である。

②については、条文にはないものの、必要である。なぜならば支配介入にあたるような行為は広く考えられるので使用者の介入意図なく客観的に支配介入にあたるような事態が考えられる。そこで主観面で限定する必要があるのである。具体的には、確定的意図でなくとも、組合を圧迫する認識があればよい。

イ ①について、Y 社は名指しで X 組合を批判しており、さらに重大な決意をするとほめかしている。そうすると X 組合の組合員としては何らかの不利益を予測し組合をやめてしまう可能性がある。また全事業所に掲示しているので影響は多大である。(①充足)

②について、これまでの団交拒否、ストライキ予告という経緯のもと組合批判をすれば組合を圧迫する認識はあつて当然である。②を充足する。

ウ よって、不当労働行為にあたる。そのため救済が認められる。具体的にはポストノーテイスで社長が謝罪することが考えられる。

(2) X は、Y の声明が不法行為にあたるとして損害賠償請求を裁判所に求める。

ア 使用者の意見表明については、不当労働行為が当然に不法行為となるわけではない。また使用者にも表現の自由が憲法上(憲法 21 条 1 項)保障されるから配慮が必要である。

しかしそれが組合の壊滅を狙い著しく抑圧するものであれば不法行為となると解する。

イ 本件では全事業所に掲示するという主張の強さ、そしてストライキという憲法上の権利行使を批判していることを考えると、組合の壊滅を狙い著しく抑圧するものといえる。

ウ よって、不法行為にあたり損害賠償が認められる。

設問 2

1. 賃金について

(1) 民法 536 条 2 項によると「債権者の責めに帰すべき事由」により履行不能となったとき

には反対給付を請求しうる。ここで債権者は使用者 Y、反対給付とは賃金を指す。

そして、本件のようにストライキ中の就労不能については、ストは使用者に制御できるものでないので、使用者がストを促したなどの事情のない限り使用者、すなわち「債権者の責めに帰すべき事由」にあたらないと解する。

(2) 本件でそのような事情はなく、X 組合が自発的にやっている。

よって、「債権者の責めに帰すべき事由」にあらず、Z らは賃金を請求できない。

2. 休業手当について

(1) 労基法 26 条によると「使用者の責に帰すべき事由」にあたると使用者は休業手当を払う必要がある。

これについては民法 536 条 2 項と文言が類似するものの額も六割という生活保障のための額である。この事由については民法と趣旨が異なり労働者の生活保障を使用者に負担させるのが妥当かという観点から該当性を判断すべきである。

(2) 本件で請求するのは組合員たる Z らである。そしてストに反対の者はおらず、X 組合としてストをしている。そうすると休業手当が出なくとも妥当と言えそうである。

もっとも生活保障の点からみると、Z ら「整備職」は運転があつてはじめて仕事生まれる性質の仕事であり、3 分の 1 がスト中も働いた「運転職」や「事務職」とは異なる。また、整備職の者が生活のために働きたいと考えても、運転が止まれば何も仕事はない。そのような性質を鑑みると、使用者は整備職の生活保障を考えるべきで、使用者の責に帰すべき事由にあたると考えてよい。

(3) よって、Y は休業手当を払う必要がある。

以上