

平成29年司法試験再現答案

選択科目

労働法

整理番号	得点
1	73.72
2	42.43
3	60.56
4	49.73
5	63.17

第1 設問1

1

本件における、Y から Z への事業の承継は吸収分割であるから、事業譲渡とはことなり、労働者の同意がなくても、労働契約の承継が生じるのが原則である。

2

もっとも、労働者の保護のために、「会社分割に伴う労働契約の承継等に関する法律」（以下、「法」とする）が規定され、手続を定めている。法2条によれば、まず使用者は分割について書面を用いて労働者に通知することを定め、「商法等の一部を改正する法律」5条によれば、使用者に労働者との協議をすることを定める。そして、これらは、同意なくして労働契約関係の承継を受忍しなければならない労働者の保護のためである。とすれば、かかるような手続を定めた趣旨に照らして見れば、分割会社が、労働者に対して、当該会社分割についての実質的な協議・説明がなされなかった場合には、労働契約の承継の効力が否定されると解する。

3

これを本件についてみれば、分割会社たる Y は、承継対象となる X1 に会社分割に先立つ説明会を実施して、X1 が承継対象であること、承継後も現在と同様の路線バスの運転業務に従事することなどが説明された。しかし、X1 からすれば前記事項は会社分割がされれば起こりうる事項であるため、想定しうる事項である。X1 からすれば、その上で自らの通勤時間の取扱いや承継会社の Z の経営状態などの説明を受けなければ、承継後の自らの労働条件の変更について実質的にこれを想定・理解することはできない。そして、Y としては、たとえばかかる説明会に X の担当者を同席させるなどの真摯な対応を取ることもしようと思えばできることであったと推察できる。にもかかわらず、Y は「Z の経営状態は説明すべきでない」との態度の一点張りでこれをしなかった。

また、本件のような説明会は実質的に使用者の一方的な説明の場になることが往々としてあるから、労働組合がある場合は、組合との事前交渉を先行させることは、労働者にとっては重要な事項である。そして、C 組合は本件説明会に先立つ説明の機会を要求したが、Y はその趣旨を理解せず、C の申込みをハナから拒絶している。

4

以上の事情によれば、会社分割に先立つ実質的な説明が X1 から労働者に対してなされたとはいえない。よって、本件吸収分割における労働契約の承継は否定されるべきである。

第2 設問2

1

X2 が、Y に在籍していたならば支給されていたはずの退職金額との差額を請求するためには、本件就業規則の改訂の効力を否定する必要がある。そこで、本件就業規則の変更による労働条件の変更の有効性が問題となる。

2

(1)

まず、本件では、X2 は本件同意書を提出しているところ、これを根拠に就業規則の変更が有効とならないか。

(2)

労契法9条の反対解釈によれば、労働者の同意があれば、原則として就業規則の変更の有効性は肯定されると解する。もっとも、①労働者が受ける不利益の程度、②同意にいたる経緯・手続、③同意に先立つ使用者による説明の有無、に照らして、労働者の同意がその自由な意思に基づくものと合理的に判断できる客観的な理由が存在していなければならぬと解する。

(3)

本件では、まず、X2 からすれば、改定後5年程度では基本給の引き上げ分が退職金の減少分を相殺するとして、賃金においての実質的な不利益をないとしているが、とはいえ勤務年数や退職のタイミングによっては、総賃金が減少することになる。よって、労働者の受ける不利益性の程度は大きい(①)。また、Z は本件就業規則の変更に関し2回の説明会を開催しているが、1回目の説明会では、およそその賃金の変更についての説明はあったとはいえ、上記①のように、各労働者の受ける不利益には、個人によって差異が生じることが予想されるにもかかわらず、これについてはその場で示さなかった。にもかかわらず、その上で次の説明

会での同意書の提出を求めた。本来、各労働者は個人の賃金の変更の推移を予測できない以上は、同意ができるだけの判断資料がないといえるにもかかわらず、先に同意書の提出を要求していたものであって、これは十分な先立つ説明がなされたものとはいえない（②③）

よって、上記規範にいう同意が自由な意思に基いてされたといえる客観的な理由はない。したがって、X2の同意に基づく就業規則の変更はその効力は認められない。

3

（１）もっとも、労働者の同意がなくとも、労契法１０条により就業規則の変更の有効性が認められないか。

これについては、「周知」ならびに「合理性」があるかが問題となる。

（２）まず、本件では各事業所に改訂した就業規則を備置したので、「周知」はある。

（３）合理性は、①労働者の受ける不利益の程度、②変更の必要性、③変更後の内容の相当性、④労働組合等との交渉の状況、に照らして判断される。

本件は、①については上記に同じである。②については、賃金の減少に関する変更であるので、高度な必要性が求められる。たしかに、ZにおいてはYの制度に従う者とZの制度に従う者が混在する状況であったので、これの不都合を解消するために就業規則を統一する一応の必要性は肯定できる。もっとも、Zにおいては、これを逼迫する案件としてしないといけな経済的状況にあるわけでもなく、行動の必要性があるとはまではいえない。また、③についても、例えば基本給については、Zの制度の方が近隣の同業他社の平均水準に近いのであり、その内容の相当性は即刻否定されるものではない。もっとも、④については、上記のように、Zは２回の説明会で強引に同意を得る目的のもとに、同意書の取得を先に進めていたのであって、交渉の経緯としては、十全な説明・交渉をしたものとはいえない。

（４）

よって、かかる改訂就業規則には「合理性」があるとはいえず、労契法１０条による就業規則の変更も無効である。

4

以上より、X2は改定前の就業規則による退職金額に基づく退職金額との差額をZに対して請求できる。

【設問1】

1

まず、本件協定はいわゆるユニオン・ショップ協定に基づくものである。

この点、憲法28条は、労働者が労働組合に加入しない自由としての消極的団結権については保障しておらず、自己の選択する労働組合に加入する自由としての積極的団結権についてはこれを保障していることから解するに、本件協定のうちA組合に加入しない者・A組合から脱退した者・除名された者は解雇すると定めた部分のうち、「A組合から脱退し・除名された者であって、別の組合に加入しようとする者や新しい組合を結成しようとする者」をも解雇することは公序良俗に反して無効となる。

2

以上を前提に、X1・X2・X11の解雇の有効性を判断する。労契法16条によれば、解雇は「客観的合理性を欠き」「社会通念上相当」でなければ無効となる。

(1) X1について

X1は、平成28年12月15日にA組合を脱退し、平成29年1月5日に解雇通告をされている。この点解雇された時点ではB組合は未だ結成されてはいないが、X1はそもそも平成28年内には新組合を結成しようとしていたのであって実際平成29年1月30日に結成されたB組合の委員長に選任されている。とすれば、上記1に照らして、ユニオン・ショップ協定に基づく解雇は「客観的合理性を欠く」ものである。

よって、X1の解雇は労契法15条に照らして無効である。

(2) X2について

X2は、平成29年1月15日にA組合に脱退届を提出し、同2月5日に解雇通告をされている。もっとも、X2は1月30日に結成したB組合に加入している。とすれば、上記1に照らして、ユニオン・ショップ協定に基づく解雇は「客観的合理性を欠く」ものである。

よって、X2の解雇は労契法15条に照らして無効である。

(3) X11について

一方、X11については、新たに結成されたB組合に加入していない。とすれば、ユニオン・ショップ協定で解雇事由として定める「本件協定のうちA組合に加入しない者・A組合から脱退した者・除名された者は解雇する」事由に該当することになり、この点、「客観的合理性を欠く」ことにはならず、解雇事由該当性は肯定されることになる。

もっとも、「社会通念上相当」といえるか。これについては、平等原則などに反していないかなどの観点から判断する。本件では、X11は「集団脱退を扇動した立場にある」として解雇されているが、同じくA組合は脱退したがB組合に加入しなかったX12-15は解雇されていない。つまり、A組合からの集団脱退につき主導的役割を果たしたかどうかで解雇か否かが区別されている。しかしながら、本来、組合からの脱退は自由であることに鑑みれば、これを主導したかどうかで解雇か否かと判断されることには合理的な理由に基づく区別とはいえない。よって、ここに平等原則違反があるといえ、「社会通念上相当とはいえない」と解する。

よって、X11の解雇も労契法15条に照らし無効である。

【設問2】

1 B組合のYに対する要求について

B組合はYに対して、①X1・X2の解雇の撤回の要求、②組合事務所の供与・掲示板の利用の要求をして、団体交渉を求めている。

まず、これらが義務的団交事項に当たるかが問題となる。この点、義務的団交事項とは、(ア)組合員の賃金その他労働条件に関する事項または団体的労使関係の運営に関する事項で、(イ)使用者に処分可能な事項、のことをいう。

本件についてみれば、①は組合員たるX1X2の労働者の地位の得喪に関する事項であり、(ア)(イ)ともに満たすのは自明である。また②についても、これは事務所の供与や掲示板の利用は組合活動を充実しておこなうために重要な事項であるから(ア)にあたり、これは使用者たるYに処分可能な事項であるから、(イ)も満たす。

よって、①②はいずれも義務的団交事項といえ、これを争い団体交渉とすることは適法な行為である。

2 Yによる回答について

ア 回答(1)について

Yは、本件協定においてはA組合を唯一の交渉団体としていることを理由に、B組合との団交を拒絶している。これが、労組法7条2項に該当するかが問題となる。

そもそも、憲法28条によれば、労働組合にはすべからず団結権の一内容としての団体交渉権が保障されている。とすれば、B組合にも当然に使用者Yと団体交渉をする権利が憲法上当然に付与されている。とすれば、YがA組合との本件協定において「A組合を唯一の交渉団体とすること」と規定する部分は、憲法28条に抵触し公序良俗に反して無効である。

よって、この協定に基づいてB組合との団体交渉を拒絶することは、「正当な理由」なく団体交渉を拒絶するものとして、労組法7条2号に該当する不当労働行為となり許されない。

イ 回答（2）について

これについても、労組法7条2号の「正当な理由」といえるのかが問題となる。

この点、そもそも使用者には、誠実交渉義務が課されている。その内容は、使用者において譲歩までは要求しないものの、誠実な団体交渉を通して、合意達成を模索する義務というものである。

本問では、B組合が義務的団交事項について団体交渉を申し入れている以上、まずは団体交渉を通じて合意達成の可能性をはかるべきであるのに、Yは「訴訟によるべきである」としてハナから団体交渉に応じる態度を示していない。よって、誠実交渉義務違反として「正当な理由」ない拒否といえ、（1）と同様に不当労働行為となり許されない。

ウ 回答（3）について

これについては、Yの態度が支配介入の不当労働行為（労組法7条3号）に該当しないかが問題となる。

この点、併存する複数の労働組合がある場合、原則として使用者は各労働組合との個別の交渉をすることが本質であり、結果として各組合と別の合意が達成されたとしても、何ら問題はない。もっとも、使用者には中立保持義務があるから、他方の組合について便宜供与をしながら、他方の組合についてこれをしないとする場合には、これについて合理的理由がない限りは、「反組合的意図」が推認され、行為自体が不利益取扱いとなる。

本件では、A組合には事務所スペースの供与と掲示板の利用を許可しているが、B組合にはこれを許していない。そして、B組合からの申入れに対して「スペースを確保することが困難である」との回答となっているが、たとえば掲示板は既存のスペースを分割することで対応可能であるし、事務所についても、一顧だにしないことには合理的な理由はない。

よって、回答（3）は不利益取扱いの不当労働行為（労組法7条3号）に該当し、許されない。

再現答案 労働法

第1問

設問1

1. X1は、本件分割によりZ社へ労働契約が承継されないと主張する。この主張は認められるか。

本件分割は、Y社の路線バス事業を吸収分割(会社法759条1項)によりZ社に承継させることを内容とするものである。X1は、路線バス事業に従事していた運転手であるから、Y社の路線バス事業に「主として従事するもの」(会社分割に伴う労働契約の承継等に関する法律(以下、法という)2条1項1号)に当たる。そして、本件分割では、X1ら全員が承継対象となっている。そのため、X1の労働契約はZ社に承継されるのが原則である(法3条)。

2. もっとも、商法等の一部を改正する法律5条は、会社分割をする会社に労働者との協議を要求している。この趣旨は、労働契約が吸収分割承継会社に承継されると労働者の労働条件は変更され、労働者に不利益が生じるおそれがあることから、労働者に説明をし、その反対者を納得させるよう行動することを会社に要求し、もって労働者の不利益を防止するという点にある。そこで、この趣旨からすると、吸収分割消滅会社が労働者に対し十分な協議を果たしていない場合には、労働者の労働契約は承継されないものと解すべきである。そして、この判断は説明の内容及び程度、労働条件の変更の内容及び程度、労働組合との協議等の観点から行う。

本件において、Y社は、本件分割に際して、X1ら全員を対象とした説明会を実施し、X1らが承継対象であることや承継後の業務内容について説明をしている。もっとも、当該説明会では労働条件に変更がないと説明がされたが、実際にはY社とZ社で基本給の額が異なっており、Z社の基本給はY社より1割も低く、また、退職金については在職20年以上の場合のY社の退職金額はZ社のそれを大きく上回るものであった。賃金が労働条件において最も重要な要素の1つであることからすると、その点につき変更が生じる場合には十分な説明が果たされなければならない、特に基本給の減額は、労働者の経済生活を大きく変動させ得るものであるから、会社はより詳細な説明をすることが求められるといえる。それにもかかわらず、Y社は、労働条件について変更がないと説明をしており、必要な程度の説明を果たしたとは到底いえない。

また、Y社は、X1らから質問がされたにもかかわらず、具体的な問題が生じた場合に個々の労働者に対し説明等をするとは回答している。確かに、Z社は他社であり、その経営状況についてY社が説明すべき立場にあるとはいえないとも思える。しかし、Z社は本件分割における承継会社であり、本件分割にあたってZ社の経営状況等について十分な調査がなされているであろうこと、X1らは前記の通り重大な不利益を被るおそれがあることからすると、Z社が他社であることのみをもって回答を避けることは許されないといえる。そのため、このようなY社の対応も不十分なものであったといわざるを得ない。

さらに、Y社に対し、C組合から協議する機会を設けるよう申し入れがあったが、X1ら

に対して説明会を開催する予定であるとして、この協議申し入れに応じなかった。しかし、上記の通り、説明会での説明が不十分であることからすると、Y社はC組合との協議申し入れに応じるべきであったといえる。

以上のことを総合すると、Y社は、X1らに対し十分な協議を果たしていないと評価でき、例外的にX1の労働契約はZ社に承継されないといえる。

設問2

1. X2は、Y社に在籍していれば支給されたはずの退職金額と実際の支給金額との差額の支払いを請求したいと考えている。

Z社は、本件同意書を提出させ、就業規則の変更を労働基準監督署に届け出ている(労働基準法89条柱書)。そのため、この就業規則の変更が有効であれば、X2は変更後の労働条件に拘束され、X2の請求は認められない。

労働条件は、労働者との合意によって不利益に変更することができ、それは就業規則の変更においても異ならない(労働契約法(以下、労基法)8条、9条参照)。そうすると、X2はZ社に本件同意書を提出しているから、本件の就業規則は有効であるとも思える。

2.(1) しかし、労働者と使用者との間には交渉力格差があり、また、労働者の情報収集能力には限界があることから両者の間には情報力格差がある。そのため、同意に基づく就業規則の変更の有効性は慎重に判断すべきであり、同意が労働者の自由な意思に基づいてされたと認めるに足る合理的な理由が客観的に存在するか否かという観点から判断しなければならないと解する。そして、その判断は労働条件の変更による不利益の程度、同意に至る経緯及びその態様、情報提供の内容等の観点から行う。

(2) 本件の就業規則変更は、X1らの退職金の計算係数を引き下げ、その結果退職金の支払額を減少させるものであった。退職金も賃金であり(労働基準法11条)、賃金は労働条件の内容において最も重要な要素をなすことからすると、退職金額を減少させるような変更は労働者にとって重大な不利益を与えるものといえる。確かに、本件において、Z社はX1らの基本給を引き上げ、退職金の減少分に見合う見通しであるとしているが、退職金の減少分が基本給の増加分で補えるかは不透明であることからすると、基本給の引き上げをもってX1らの不利益が緩和されたと断ずることはできない。

また、本件の就業規則変更は労働条件の統一を図るために行われたのであり、その変更の必要性は高くなく、上記重大な不利益を正当化するに足るものではない。

そして、X2は、Z社がまずは本件同意書を提出してもらいたいと伝えたことから本件同意書を提出したにすぎない。さらに、Z社従業員120名は全員本件同意書を提出したものの、X1らのうち勤続が20年を超えていた12名中10名は、本件同意書を提出しなかったものであるから、Y社の従業員から十分な納得を得られていたとはいえない。

Z社は、就業規則の変更に当たって説明会を2回開催しており、一応の情報提供を果たしている。しかし、Z社は、改定の内容について具体的な説明を行っておらず、抽象的な内容

にとどまっている。そして、X1 らの質問に対して、Z 社は個別に対応すると伝え、まずはこの改定を了解していただきたいと訴えるだけで十分な回答をしていない。特に、前記の通り、本件変更により不利益を被る X1 らのうち 10 名が本件同意書を提出しなかったことからしても、Z 社の情報提供が不十分であったことがうかがえる。

以上の事情を総合すると、X2 による本件同意書の提出は、労働者の自由な意思に基づいてされたと認めるに足りる合理的な理由が客観的に存在するとは認められない。したがって、本件の就業規則変更は無効である。

3. よって、X2 は、変更後の労働条件に拘束されず、従前の労働条件に従った退職金額の支給を受けるが、X2 の労働契約は Z 社に承継されており、Y 社の労働条件に服するわけではない以上、変更前の Z 社の就業規則に従った退職金額の支給を受けることができるにすぎない。

以上より、X2 は、支給金額と変更前の Z 社の就業規則に従った退職金額との差額を Z 社に請求することができる。

第2問

設問1

1. Y社は、本件協約に基づきX1、X2及びX11を解雇している。本件協約は、A組合に加入しない者、A組合から脱退した者又は除名された者を解雇するという内容のものであり、A組合に所属しない者についてY社に解雇義務を生じさせるいわゆるユニオンショップ協定に当たる。ユニオンショップ協定に基づき生じた解雇義務に基づく解雇は、原則として客観的に合理的な理由があり、社会通念上相当である(労働契約法(以下、労契法という)16条)ものとして有効となる。したがって、本件におけるXらの解雇も有効となるとも思える。

2. もっとも、本件協約はA組合への加入を強制するものである。確かに、労働者に消極的団結権までは保障されていないが、個々の労働者は団結権が保障されており、個々の労働組合も固有の団体交渉権が保障されている(憲法28条)。そこで、特定の労働組合への加入を強制する内容のユニオンショップ協定は、労働者の団結権及び他の労働組合の団結権・団体交渉権を侵害し公序良俗に反するものとして無効となると解する(民法90条)。したがって、本件協約のうちA組合への加入を強制する部分は、公序良俗に反し無効である。

そうすると、本件協約はA組合から脱退した者又は除名された者について解雇義務を生じさせるが、A組合から脱退した場合でもその後に他の労働組合に加入した者については、Y社に解雇義務は生じないと解する。そして、解雇義務が生じていないにもかかわらず、使用者が労働者を解雇すれば、当該解雇は客観的に合理的な理由を欠き、社会通念上相当であるとは認められず無効となる(労契法16条)。

3. X1、X2について

X1、X2は、A組合を脱退したが、その直後にB組合を設立し、B組合に参加した者である。そうすると、X1及びX2について、Y社に解雇義務は生じない。したがって、Y社は解雇義務が生じていないにもかかわらず、X1及びX2を解雇したこととなり、その解雇は無効となる。

4. X11について

X11は、A組合を脱退し、その後も他の労働組合に加入していない。したがって、X11について、Y社には解雇義務が生じているから、X11の解雇は有効となる。

設問2

一. Y社の(1)の対応について

1. Y社は、本件協約においてA組合を唯一の交渉団体とする旨の条項を置いているから、B組合との団体交渉には応じられないとした。そこで、この対応が支配介入(労働組合法(以下、労組法)7条3号)に当たるかが問題となる。

2. 使用者は、複数の労働組合が併存する場合、各労働組合について平等に取り扱わなければならないという中立保持義務を負う。なぜなら、各労働組合は固有の団結権及び団体交渉権が保障されているからである(憲法28条)。そして、特定の労働組合に対してのみ団体交渉を行い、他の労働組合との団体交渉には応じられないとすることは上記中立保持義務に

違反するものであり、他の労働組合の団結力を弱体化するものであるから、支配介入に当たると解する。

本件で、Y 社は A 組合を唯一の交渉団体とし、B 組合との団体交渉には応じられない旨対応している。そうすると、Y 社のこの対応は A 組合と B 組合を平等に取り扱わず、中立保持義務に違反し、B 組合の団結力を弱体化するものである。したがって、Y 社の(1)の対応は支配介入行為に当たる。

3. 労組法 7 条 3 号には「故をもって」(同条 1 号)との文言がないが、不当労働行為たる支配介入の成立には不当労働行為意思が必要であると解する。なぜなら、使用者による無意識な行為まで不当労働行為となれば、使用者の行動が制約され妥当でないからである。そして、不当労働行為意思の内容は、使用者の行為が組合の団結力を弱体化する行為であることの認識で足りる。

本件で、Y 社が A 組合とのみ団体交渉を行い、B 組合との団体交渉には応じないとの対応を採れば、その対応が中立保持義務に違反し、B 組合の団結力を弱体化することは容易に想定でき、その認識はあったものといえ、むしろ、Y 社の(1)の対応は B 組合への反組合的意図から行われるものとも推認される。

したがって、Y 社に不当労働行為意思も認められる。

よって、Y 社の(1)の対応に支配介入が成立する。

二. Y 社の(2)の対応について

1. Y 社は、X1、X2 の解雇の効力は団体交渉でなく、訴訟によって争うべきであると主張し、B 組合との団体交渉を拒否している。それでは、Y 社のこの対応に不当労働行為たる団交拒否(労組法 7 条 2 号)が成立しないか。

2. X1 と X2 の解雇が団体交渉に応じなければならない事項いわゆる義務的団交事項に当たれば、Y 社は団体交渉に応じなければならない。義務的団交事項とは、労働者の労働条件その他労使間の団体的な運営に関わる事項であって使用者に処分可能な事項のことをいう。

本件において、X1、X2 の解雇は、労働者の労働契約上の権利を失わせるものであるから、労働者の労働条件に関わる事項であることは明らかであり、かつ、使用者に処分可能な事項である。したがって、上記時効は義務的断行事項に当たり、Y 社は団体交渉に応ずる義務を負う。

3. そして、Y 社が団体交渉に応じなくてもよいような特段の事情はない。

よって、Y 社の(2)の対応は、「正当な理由なく」団体交渉を拒んだものとして不当労働行為たる団交拒否に当たる。

三. Y 社の(3)の対応について

1. Y 社は、B 組合に対し事務所等のスペースを確保することは困難であり、団体交渉を行っても意味はない旨、回答している。それでは、Y 社のこの対応に支配介入及び団交拒否が成立しないか。

2. 支配介入の成否

(1) 企業施設の利用は企業の施設管理権の行使に委ねられており、労働組合は企業施設を企業の許可なく利用することができないのが原則である。そのため、使用者が労働組合に対し企業施設の利用を拒むことも違法ではない。もっとも、使用者による施設管理権の行使が権利濫用となるような特段の事情がある場合には、例外的に利用拒否は違法となる。そして、使用者が、労働組合に対し、権利濫用により施設の利用を拒むことは、労働組合の団結力を弱体化させるものであるから、支配介入行為に当たる。

本件において、Y社は、B組合に対する事務所等のスペースを確保することが困難であるとして施設利用の申し出を拒んでいる。しかし、Y社はA労働組合に対して事務所スペース等を与えている。上記の通り、使用者は、複数の労働組合が併存する場合、各労働組合を平等に取り扱わなければならないという中立保持義務を負う。確かに、労働組合の交渉力の差により、その待遇に差が生じることはやむを得ないといえるが、労働組合との団体交渉等に一切応じず、各労働組合の待遇に格差を設けることは交渉力の差により生じたものとはいえず許されず、中立保持義務違反となると解する。Y社は、B組合と団体交渉を一切行わず、A組合と待遇面で差異を設けていることからすると、その対応は中立保持義務違反と評価せざるを得ない。そうすると、Y社がB組合の施設利用の申出を拒否したことは、中立保持義務違反となり、権利濫用によるものといえる。したがって、Y社の施設利用拒否は権利濫用となる特段の事情が認められ、支配介入行為に当たる。

(2) そして、Y社は、B組合の申出を断れば、B組合は事務所等を利用できず、その団結力を弱体化させるであろうことは容易に認識し得たはずであるし、この回答はむしろB組合に対する反組合的意図に基づくものともうかがえる。したがって、Y社に不当労働行為意思も認められる。

よって、Y社の(3)の対応に支配介入が成立する。

3. 団交拒否の成否

(1) まず、事務所等の確保は、労使間の団体的運営に関する事項であるから、義務的団交事項に当たる。そのため、Y社は、B組合に対する事務所等の確保に関し団体交渉に応じる義務を負う。

(2) 次に、Y社は、事務所等のスペースを確保することは困難であるから団体交渉を行っても意味はない旨回答するが、前記の通り、Y社の施設利用拒否が支配介入に当たる以上、その理由のみをもって団交拒否を正当化することはできない。したがって、Y社の上記回答は、「正当な理由なく」団体交渉を拒否したものとして不当労働行為たる団交拒否に当たる。

平成29年度司法試験 再現答案
労働法（第1問）

〔設問1〕

1. Z社は路線バス事業を営む株式会社であり、本件分割により、Y社の路線バス事業部門がZ社に承継される。そして、X1は当該事業のバス運転手として従事している。よって、X1とY社の労働契約は本件分割の承継対象となる（会社分割に伴う労働契約の承継等に関する法律3条、2条1項1号）。

2. 分割会社は、その雇用する労働者の理解と協力を得るように努めなければならない（同7条）。その1つとして、分割会社は労働者と協議をしなければならない（商法等の一部を改正する法律5条1項）。会社分割は、分割契約の当事者である使用者同士の合意によって、労働者の地位を変動させる。そのため、承継対象となる労働者にとっては、不安を生じさせ、今後承継会社との労働関係を継続させるかを考慮するなどの必要性が生じる。よって、当該協議は必要かつ合理的な程度に行われなければならない、それを欠く場合あるいは不十分にしかなされていない場合には、当該分割による承継は無効とするべきである。本問では、同趣旨に適合した十分な協議が行われたのかが論点となる。

本問の説明会は同規定に基づく「協議」として行われた。しかし、承継先であるZ社の経営状況は、承継対象の労働者にとって重要な事項であるにもかかわらず、これを説明していない。本件分割の交渉に当たりY社はZ社の経営状況についてある程度把握したはずである。そのため、同事実について、X1の不安を払拭するにいたっていない。また、通勤時間や転居についての事項の説明もしていない。これらはZ社と労働関係を継続する上で重要な事項であり、それらの内容によってはZ社との関係を継続しないとの判断をすることにもなりかねない。具体的に問題が生じてからでは、すでに労働者に不利益が生じており、その時に対応しては不十分である。C組合との競技を拒否したことからも、Y社が詳細な説明を避けたい意図があったことをうかがわせる。これらを考慮すると、本問の説明会では、必要かつ合理的な「協議」が行われていなかったと評価するべきである。

以上より、本問では本件分割に必要な労働者との協議が十分になされていない。したがって、X1のZ社への労働契約の承継は無効である。

〔設問2〕

1. 労働契約法8条について

労働契約の内容は、当事者間の合意により変更される（労働契約法8条）。Z社はX2の本件合意書の提出により変更された退職金規程の内容に基づく退職金をX2に支払った。もっとも、当該合意にかかる意思表示は真意に基づくものでなければならない。特に、労働者にとって賃金は、労働契約の内容の重要な事項であるから、その変更について真意に基づくかは慎重に判断されなければならない。本問では、X2の本件合意書の提出が真意に基

づくものが論点となる。

本件合意書の提出は Z 社の退職金について、Z 社の従来からの退職金規程に合わせる旨の労働契約の内容の変更の合意にかかる承諾の意思表示であると評価できる。しかし、説明会では Z 社は X 1 日から提出された質問に対して十分な回答をしておらず、X 2 がこれらの説明で、退職金が大幅に減額される可能性のある変更により、真に納得できたとは考え難い。Z 社の同意書の提出の要請に流されたにすぎないと評価すべきである。よって、本件合意書の提出は、X 2 の真意に基づくものではなく、労働契約法 8 条による労働契約の内容の変更は生じていないというべきである。

2. 労働契約法 10 条について

労働契約の内容は就業規則により規律される（同 7 条）。Z 社は、本件同意書と同内容に就業規則を変更し、改訂就業規則を各課室に備えおいて「周知」させた。その内容が「合理的」であれば、X 2 との労働契約の内容も、それに規律されたものとなる（同 10 条）。本問では、その内容が「合理的」な内容かどうか論点となる。

同内容は労働者の賃金という重要な事項にかかわるものであるから、その変更には高度の必要性が求められる。従来からの Z 社従業員との退職金の規程が異なることは、賃金管理上支障がある。また、20 年以上の勤続で大幅な金額の違いが生じ、長期の雇用が予定されるバス事業会社にとっては、職場内で不平等が生じる恐れが大きい。従来からの Z 社従業員の不満を生じさせる要因となりうる。そのため、退職金規程を一致させることには高度の必要性があると評価すべきである。一方で、X 2 らにおいては、少なくとも 5 年間は Z 社を退職することをためらわせ、退職の自由を制約される。もっとも、その不利益の程度は大きいものとは言えない。基本給は上昇し、同業他社の水準に達するのであるから、X 2 らに利益となる面もある。内容も相当なものと評価できる。変更の過程の説明会は上記のとおり、問題がないとはいえない。しかし、Z 社は従業員の過半数代表者との協議を行っている。確かに、X 2 ら変更の対象となる従業員の数多くはないため、それに意見は反映されにくい。しかし、X 2 らは 30 名おり、Z 社全体の従業員 150 名の 20 パーセントという相当の割合を占めている。そのため、このことは大きな問題とはいえない。これらを総合的に考慮すると、就業規則の変更の内容は「合理的」と評価すべきである。

以上より、X 2 の退職金については、労働契約法 10 条により、改訂就業規則に規律される。よって、X 2 の請求は認められない。

以上

平成29年度司法試験 再現答案
労働法（第2問）

〔設問1〕

使用者は解雇権を有する（民法627条1項）。もっとも、解雇が客観的合理的理由を欠き、社会通念上相当と認められない場合には、解雇権の濫用として、無効となる（労働契約法16条）。本件解雇は本件協約に基づく。これが解雇の客観的合理的な理由となるかが論点となる。

「A組合から脱退したものは解雇すること」という本件協約は、A組合の団結を維持し、労働組合の団結権等（憲法28条）を継続して有するための規定であり、一定の合理性が認められる。もっとも、他の労働組合の権利も同様に保障されなければならない。同規定を他に労働組合を結成し、又は他の労働組合に加入した者にまで適用すると、他の労働組合の団結権等を害することになる。そのため、同規定をそのような者に適用できると解釈すると、同規定は公序良俗に反すると解すべきである（民法90条）。

X1, X2, X11はA組合を脱退した。しかし、その後にB組合を結成した。そのため、彼らに本件協約を適用することは、B組合の団結権等を害することになり、公序良俗に反すると評価すべきである。よって、本問の解雇には、客観的合理的な理由がない。加えて、同様にA組合を脱退した労働者に解雇されていない者をおり、不平等が生じている。そのため、社会通念上相当ともいえない。

以上より、本問の解雇は無効である。X1, X2, X11の請求は認められる。

〔設問2〕

1. 労働組合が義務的団体交渉事項について使用者に団体交渉を申し込んだ場合、使用者は正当な理由がなければ、それに応じなければならない（労働組合法7条）。B組合はX1, X2の解雇の撤回および組合事務所と掲示板の使用について団体交渉を要求した。ところが、Y社はそれを拒否した。そこで、これらの事項が義務的団体交渉事項にあたるか、Y社にこれを拒否する正当な理由があるかが論点となる。

2. 義務的団体交渉事項について

労働条件や労働組合の活動にかかわる事項のうち、使用者が処分可能な事項は、義務的団体交渉事項にあたる。労働組合は労働者の労働条件を労働者の有利になるように団体交渉を行うのであり、それが実質的に機能するためには労働組合が適切な活動が行える環境が必要だからである。

X1, X2の解雇の撤回については、彼らの労働条件にかかわる事項である。また、事業所や掲示板はB組合の活動のために用いられる予定のものである。よって、これらの事項は義務的団体交渉事項であると評価すべきである。

3. 正当な理由について

Y社にこれを拒否する正当な理由があるか。本問中（1）ないし（3）が正当な理由にあ

たるかを検討する。

（１）について、本件協約に「Ａ組合を唯一の交渉団体とする」旨の規定がある。しかし、これは、他の労働組合の団結権等を否定するものであり、公序良俗に反すると評価すべきである。よって、同規定は無効（民法９０条）であり、同規定によって、Ｙ社に「正当な理由」は認められない。

（２）について、団体交渉には、使用者に違法を意識させ、自らそれを是正させるという自浄作用があり、訴訟とは異なる効果があるといえる。また、訴訟による解決では、Ｂ組合に対するＹ社の扱いまでを是正することができず、団体交渉を行う意義は大きい。そのため、訴訟を提起できるという事実は、Ｙ社の「正当な理由」には当たらない。

（３）について、確かに、物理的に組合に提供できる施設がない場合には、それについて交渉を行う意味はなく、正当な理由と評価できる余地はある。しかし、一方の労働組合には使用者の施設を利用させる一方で、別の労働組合には利用させないという状況は、労働組合間に不平等を生じさせており、直ちに是認できるものではない。使用者は組合の規模の違いや結成の経緯などの事情を考慮し、どの組合にどの程度の施設を利用させるのか、当該組合あるいは、もう一方の組合も交えて、交渉をして決定すべきである。Ｙ社はＡ組合に施設を利用させているにもかかわらず、Ｂ組合には全く交渉を行わずに、それを利用させないという態度をとっている。よって、これについてもＹ社の「正当な理由」には当たらないと評価すべきである。

以上より、Ｙ社にはＢ組合の団体交渉を拒否する正当な理由がないというべきである。

以上

選択科目（労働法）第1問

第1 設問 1

1 労働契約継承法 4・5 条は、異議を述べることができる旨規定するにすぎない。また、同法 7 条は努力義務を規定している。そこで、商法等の一部を改正する法律附則（以下、「附則」という。）5 条に基づいて労働契約承継の効力を争う。

2 そこで、附則 5 条に基づく協議があったといえるか問題となる。吸収分割は包括承継であり、分割されると労働契約関係も当然に承継される。そのため、附則 5 条に基づく協議があったといえるかどうかは、労働契約関係が当然承継されることにより労働者の地位に変動を受けるという労働者の不利益にかんがみ、承継により労働契約関係に変動を受ける労働者が納得するような使用者の真摯な対応があったかといえるか否かで判断する。

これを本件についてみると、確かに労働契約関係の承継に伴い勤務態様に変動がないことについて Y 社による説明がある。しかし、通勤時間・転居などは労働者にとって重要な関心事項である。そのため、Y 社は X 1 日から Z 社の今後の経営見通しにや、通勤時間や転居についての対処について質問が出された時に、できる限り回答することができるように努力をすべきであった。そして、Y 社は Z 社と経営統合をするにあたって協議を重ねており、一般的な会社間の関係でなく、両社は親密な関係を築くに至っている。そのため、Y 社が Z 社に経営状態を尋ね、その回答を得ることは容易であった。それにもかかわらず、Y 社は Z 社に協力を求めるまでもなく、Z 社

の経営状況であることを理由に回答することを拒否している。また、Y社の労働組合C組合から協議申入れがあり、確かにZ社との吸収分割により地位の変動が生じ不利益を受けるのは分割対象である路線バス事業に住しているX1らであり、Y社としてはこれらの者に対して説明をすれば足り、本件分割とは無関係のC組合に対して説明する必要はないとも思える。しかし、Y社は路線バス・高速バス等の乗合バス事業及び貸し切りバス事業を営む会社であり、本件分割の対象となった路線バス事業はY社の事業の主要な部門であった。そのような重要な事業の分割からY社の経営状態が芳しくないことを認識することは容易であり、Y社の経営状態に関心を持つ他の従業員にとっても本件分割は重要な事項である。そのため、Y社はC組合の協議申入れに対して応じるべきであった。それにもかかわらず、Y社はC組合の協議申入れに応じなかった。

以上より、Y社の真摯な対応があったといえず、附則5条に基づく協議があったといえない。よって、Z社への労働契約承継の効力は無効である。

第2 設問 2

1 X2は就業規則の改訂が不利益変更にあたり、労働契約法（以下、「労契法」という。）9条に反し、無効であるとして、支給金額との差額を請求しようとしている。

（1）まず、就業規則の改訂が不利益変更にあたるか。

本件における就業規則の改訂は、社内体制整備の一環として、X1ら元Y社従業員の基本給を引き上げ、退職金の計算係数を引き下げ

るというものである。そして、改定後 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ことから、不利益はないように思える。しかし、5 年以内に定年ないし退職する者については、基本給の増加分と退職金の減少分が必ずしも見合っていない状態で従来より少ない退職金を受け取ることとなり、不利益である。よって、就業規則の改訂は不利益変更といえる。

(2) そして、就業規則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、意見聴取を行い（同法 90 条 1 項）、届け出ている（同法 89 条）。

(3) もっとも、X2 は就業規則の改訂に伴い同意書を提出している。そこで、X2 の本件同意書の署名、押印、提出が「合意」（労契法 9 条）といえるか。

ア 労働者が使用者に使用されその指揮命令に服すべき立場に置かれていること、自らの意思決定の基礎となる情報を収集する能力に限界があることから、労働者の合意の有無については慎重に判断すべきであり、合意が労働者の自由な意思に基づいてされたものと認められる客観的な理由が合理的に認められるかで判断する。

イ これを本件についてみると、退職金は賃金の後払いの性格・功労報償的側面を有するとともに、労働者の退職後の経済的生活を保障するために支給されるものである。そのため、退職金の支給額は労働者にとって重要な事項であり、その減額による不利益の程度は大きい。

しかし、同じ職場内に同じ労働をしているにもかかわらず基本給

や退職金の額に差異があることは企業秩序の観点から好ましくなく、就業規則を改訂して統一を図る高度の必要性があった。

そして、5年以内の退職により、退職金の減少分が基本給の増加分で補えないとしても、Z社は今後の給与額の見込みと定年時の退職金額の見込みを示すことで個別に対応すると述べており、Z社の個別対応により、退職金の減少分と基本給の増加分とが見合うような退職金を受け取ることも可能である。

さらに、本件同意書に署名、押印し提出したのはZ社従業員150名中140名であり、大多数が本件同意書を提出しており、その中でX2に本件同意書を提出せずに反対する意思を形成することは容易ではなかったともいえる。しかし、元Y社従業員30名のうち、勤続が20年を超えていた10名は本件同意書を提出しておらず、X2が同じ元Y社従業員であったことを考慮すると、3分の1の人数が反対している状況で、X2に就業規則の改訂に反対する途が閉ざされていたとはいえない。

ウ これらの事情から、X2の本件同意書の署名、押印、提出はX2の自由な意思に基づいてされたものと認められる客観的な理由が合理的に認められる。

(4) よって、本件同意書の提出は「合意」といえ、就業規則の改訂は労契法9条に反しない。

2 以上より、X2の請求は認められない。

以上

選択科目（労働法）第2問

第1 設問 1

1 X1・2・11は、A組合から脱退した者は解雇するというユニオンショップ協定に基づく解雇は労働契約法16条に反し無効であるとして、労働契約上の地位の確認を求めている。

2 まず、「客観的に合理的な理由」があるか。ユニオンショップ協定の有効性が問題となる。

（1）この点について、ユニオンショップ協定は労働組合の組織を拡大強化するために締結されるものであるので、一般的に同協定の効力を否定することはできない。

しかし、ユニオンショップ協定は、労働者に対し、解雇威嚇の下特定の労働組合への加入を強制するものであるため、憲法28条が保障する団結権を侵害する。もっとも、消極的団結権を保障するとしても、それは積極的団結権には劣後すると考えられる。そこで、他の労働組合を結成し又は他の労働組合に加入するという意味での積極的団結権との関係では、使用者に解雇義務を負わせる部分が、憲法28条の団結権保障の趣旨に反し、ユニオンショップ協定の当該部分は効力を有しない。他方、どの組合にも加入しないという意味での消極的団結権との関係では、使用者の解雇義務を定める部分は有効である。

（2）本件において、A組合の脱退届を提出後B組合を結成したX2との関係では、ユニオンショップ協定は無効である。また、A組合の脱退届を提出後B組合にも参加していないX11との関係では、

ユニオンショップ協定は有効である。

X1については、A組合の脱退届を提出後B組合を結成する前に解雇通知がなされている。そのため、X1に解雇通知がなされた時点では、X1はB組合を結成しておらず、どこにも所属しない状態であった。そのため、X1との関係でユニオンショップ協定は有効とも思える。しかし、X1はA組合を脱退する際に同僚たち20名を誘い新組合を結成しようとしていた首謀者である。そして、A組合脱退後の新組合結成が遅れたのは、A組合からの警告文書の掲示という妨害行為を受けたからである。このことから、X1はA組合を脱退する前から、脱退後すぐに新組合を結成する意思を有していたといえる。また、組合の結成はその手続等との関係ですぐにできるものではなく、一定の時間が必要である。そのため、解雇通知がなされた段階では、いまだX1は新組合を結成していなかったが、脱退後1か月という短期間の間に新組合を結成するに至っている。そのため、ユニオンショップ協定はX1の積極的団結権を侵害している。したがって、X1との関係で、ユニオンショップ協定は無効である。

(3) よって、X1 1との関係においてのみ、客観的に合理的な理由が認められる。

3 「社会通念上相当である」と認められるか。

ユニオンショップ協定に基づく解雇は憲法28条の保障する権利の行使であるから、社会通念上相当と認められる。

4 以上より、X1・2の確認の請求は認められるが、X1 1の確認の請求は認められない。

第2 設問 2

1 B 組合の Y 社に対する要求に対する Y 社の対応は「正当な理由」なく団体交渉を拒んだものとして、不当労働行為（労働組合法（以下、「労組法」）7 条 2 号）にあたらないか。

2 Y 社の対応（1）について

まず、労働協約の効力は原則として、当該労働協約を締結した労働組合である A 組合の構成員にのみ及ぶ。ただし、本件協約は、Y 社の従業員 200 名中 185 名が属する A 組合が締結したものであり、「一の工場事業場の常時使用される同種の労働者の四分の三以上の者の数の労働者」に適用される協約であるため、B 組合にも適用される（労組法 17 条）。

もっとも、少数組合 B 組合の団結権や団体交渉権を尊重すべきである。さらに、本件協約が締結された時には、A 組合しか存在せず、本件協約は他の組合の存在を前提とせずに締結されたものである。

そのため、本件協約は B 組合には適用されない。

よって、Y 社の対応（1）は、「正当な理由」なく団体交渉を拒否したものであるから、不当労働行為（労組法 7 条 2 号）にあたる。

3 Y 社の対応（2）について

団体交渉の対象となるのは、団体交渉を申し入れた労働者の団体の構成員たる労働者の労働条件その他の待遇、当該団体と使用者との間の団体的労使関係の運営に関する事項であって、使用者に処分可能なものをいう義務的団交事項である。そして、組合員の解雇は、労働契約を解消し、労働者の地位を消滅させるものであり、使用者

が一方的になす処分であるから、義務的団交事項にあたる。

したがって、X1・2の解雇は、団体交渉の対象となり、Y社の対応（2）は「正当な理由」なく団体交渉を拒否したものであり、不当労働行為（労組法7条2号）にあたる。

4 Y社の対応（3）について

誰に会社の施設を利用させるかを決定する権限は使用者にある。そして、使用者の施設管理権には裁量が認められる。もっとも、使用者は誠実交渉義務を負う。これは、労働組合の要求に対し譲歩することを求めるものではなく、合意を求める労働組合の努力に対しては、誠実な対応を通じて合意達成の可能性を模索する義務である。

本件では、B組合は会社内の特定の場所の利用をY社に対して求めている。そして、Y社はこのB組合の要求に対して、その場所の提供は困難であるとの回答をしている。しかし、B組合としては必ずしも要求通りの特定の場所でなければならないわけではなく、どこかしら組合のために使用できるスペースを確保できれば足りると考えられる。そして、その場所については、Y社との団体交渉を重ねることにより実現することができるものである。そのため、Y社はB組合との団体交渉に応じる必要があったにもかかわらず、それを拒否した。したがって、Y社の対応（3）は、「正当な理由」なく団体交渉を拒否したものであり、不当労働行為（労組法7条2号）にあたる。

以上

平成 29 年度 司法試験労働法

第 1 問 (1)

1. 検討すべき法律上の論点

Y 社・Z 社間の会社分割契約によれば、X1 は労働契約承継の対象となっている。そこで X1 は、Y 社による商法等の一部を改正する法律附則 5 条 1 項所定の協議（以下、5 条協議という）が不十分であることを理由に、労働契約承継法（以下、法という）5 条 1 項に基づき異議を申し立てることが考えられる。

X1 が法 5 項 1 項に基づいて異議を申し出た場合、Y 社・X1 間の労働契約は Z 社に承継されないものとされる（法 5 項 2 項）。

2. 私見

(1) 会社分割は、組織再編行為の一種であり、労働契約の承継に際して労働者の個別同意を得る必要はない。

もっとも、会社分割は労働者の地位に重大な影響を与えるものであり、労働者の意思を尊重する必要がある。このような観点から、会社分割に先立つ 5 条協議義務が課されていると考えられる。また、法 7 条においても、会社分割に当たって労働者の理解と協力を得るよう努力義務が課されている。

そこで、5 条協議が全く行われなかった場合や、形式上 5 条協議が行われたとしてもその内容が形骸化している場合には、5 条協議義務違反があったとして、法 5 条 1 項に基づく異議申し出が認められると考える。

(2) これを本件につき検討する。Y 社は本件分割に際して、X1 は全員を対象とした説明会を実施した。しかし、X1 らが説明会において Z 社の今後の経営の見通しや、通勤時間等の面での不利益について質問したにもかかわらず、Y 社は質問に答えようとしなかった。X1 らの質問はいずれも労働者たる地位に影響を与えうる事項に係るものであり、Y 社としては誠実にこれらの質問に答えるべき義務がある。よって 5 条協議違反が認められる。

さらに、Y 社は、承継後も給与・勤務時間等の労働条件に変更はないと説明していたが、実際には Y 社と Z 社の労働条件には相違があった。このように、Y 社による説明は虚偽を含んでおり、この点においても 5 条協議違反が認められる。

以上より、Y 社は形式上 5 条協議を行っているものの、なすべき説明義務を尽くさず、また虚偽を含む説明を行っている点で協議の内容が形骸化しているといえる。よって、5 条協議義務違反が認められる。

(3) そして X1 らは、会社分割契約において承継対象とされた労働者（法 2 項 1 項 2 号）にあたるため、法 5 条 1 項に基づく異議申し出が認められる。よって、X1 は Z 社への労働契約承継の効力を争うことができる。

第 1 問 (2)

1. 検討すべき法律上の論点

本件就業規則改訂は、基本給の引き上げを伴うものの、退職の時期によっては退職金の減少分が基本給の増加分で補えない可能性があった。よって本件改訂は労働条件の不利益変更にあたる。

そこで、①本件就業規則改訂による労働条件の不利益変更が労契法 10 条に照らして有効であるか、②仮に労契法 10 条に照らして無効であるとしても、X2 は同意書の提出によって労働条件の不利益変更に個別的に同意したといえるのではないか、が問題となる。労働条件の不利益変更が認められない場合には、X2 による差額支払い請求が認められることになる。以下、順に検討する。

2. 私見

(1) 本件就業規則改定による労働条件の不利益変更の有効性

(ア) 本件改訂は、労契法 10 条に照らして有効か。まず、労働者の受ける不利益について検討する。Z 社の説明によれば、退職金の減少分は基本給の増加分で補えるとされている。つまり、定年ないし退職を間近に控えた労働者は、基本給の増加分によって受けられる恩恵が少なく、退職の時期によっては退職金の減少分が基本給の増加分で補えなくなるおそれがある。このように、本件改訂は、一部の労働者に多大な不利益を与えうるといえる。

(イ) 次に、変更の必要性について検討する。この点、賃金が最も重要な労働条件であることに鑑みれば、賃金減少を伴う就業規則変更の必要性を判断するにあたっては、高度の必要性が求められる。本件では、「Z 社従業員と X1 らの労働条件が異なるのは賃金管理上支障がある」「諸手当の制度を簡明にする必要がある」といった理由が挙げられている。しかし、これらはもっぱら使用者の経営上の便宜を図る目的に過ぎず、労働者の賃金を減少させる必要性があるとまではいえない。よって、高度の必要性は認められない。

(ウ) そして、本件改訂が一部の労働者に多大な不利益を与えること、変更の高度の必要性が認められないことに鑑みれば、変更後の就業規則の内容の相当性も認められない。

(エ) 最後に、Z 社は従業員の過半数代表者を選出して意見聴取を行うなどの交渉を行っているが、一部の労働者に不利益が偏在する場合には、過半数代表者との合意の存在を重視することはできない。

以上より、本件改訂は、労契法 10 条に照らして無効である。

(2) 個別同意による労働条件の不利益変更

(ア) 労契法 8 条によれば労働者と使用者は、個別合意により労働条件を変更することができる。そしてこの理は労働条件の不利益変更の場合であっても同様に当てはまる。

もっとも、労働者は使用者の指揮に服すべき立場にあること、労働者の情報収集能力には限界があることに鑑みると、同意の有無は慎重に判断されるべきである。すなわち、労働者による受け入れ行為の有無のみならず、受け入れに至る経緯や不利益の程度、同意に先立つ使用者の情報提供行為の有無程度に照らして、労働者の自由意思に基づくと認めるに足る合理的な理由が客観的に存在しなければならない。

(イ) これを本件につき検討する。まず、X2はZ社が用意した同意書面に署名押印し、これを提出した。よってX2は、形式上労働条件の不利益変更を受け入れたといえる。

もっとも、労働者が自由意思に基づいて不利益変更に同意したといえるためには、少なくとも当該労働者が被る不利益の具体的内容が示されていなければならない。この点X2は、Z社による更なる詳細な説明を期待して同意書を提出したにすぎず、不利益の内容を知ったうえで同意したとはいえない。また、X2は同意書の提出後、母親の容態が悪化したため退職しており、同意書の提出時点では自己が被る不利益の具体的内容を知らなかった。以上より、労働者の自由意思に基づくと認めるに足る合理的な理由が客観的に存在したとはいえず、個別同意に基づく不利益変更も認められない。

以上より、X2は、Y社に在籍していれば支給されたはずの退職金額との差額支払いを請求できる。

第2問(1)

1. 検討すべき法律上の論点

Y社はA組合との間で、従業員はA組合の組合員でなければならないこと等を内容とするユニオンショップ協定(以下、ユシ協定という)を締結している。そしてX1,X2,X11は、A組合を脱退したため、ユシ協定に基づき解雇された。そこで、本件解雇が労契法16条に照らして有効であるかが問題となる。

2. 私見

(1) ユシ協定の有効性

憲法28条は労働者の団結権を保障している。もっとも同条は、労働組合に加入しない権利すなわち消極的団結権までを保障するものではない。また、労働組合は、労働者を代表して使用者との間で交渉を行うなど、社会的に重要な役割を果たしている。このような労働組合の重要性に鑑みれば、組織強制を通じて労働組合の団結と統一強化を図る必要性は認められる。よって、ユシ協定を全面的に無効とすることは妥当ではない。

もっとも、労働者には自ら労働組合を選択する自由が保障されている。また、ユシ協定締結組合以外の組合の団結権も等しく保障されるべきである。よって、ユシ協定のうち、新たに労働組合を結成した者や、他の組合に加入した者の解雇を義務付ける部分は公序良俗に反し無効であると考ええる。

これを本件につき検討する。本件協約は、A組合に加入しない者や、脱退除名された者を一律に解雇する旨定めている。よって本件協約のうち、新たに労働組合を結成した者や、他の組合に加入した者の解雇を義務付ける部分は公序良俗に反し無効となる。以下、本件協約に照らして、X1,X2,X11につき解雇義務が生じているか検討する。

(2) X1について

X1は、平成28年12月15日にA組合に脱退届を提出した。そしてその後、平成29年1月30日に新たにB組合を結成している。この点Y社がX1を解雇したのは、B組合結成前

の平成 29 年 1 月 5 日であることから、X1 は「新たに労働組合を結成した者」に当たらずユシ協定に基づく解雇義務が生じているようにも思われる。

しかしここで、X1 は当初平成 28 年度中に B 組合を結成する予定であった。ところが A 組合が警告文を掲示するなど、組合結成を妨害したため、B 組合の結成が遅延したという事情が存在した。つまり、X1 が平成 28 年度中に新組合を結成できなかった原因は、もっぱら A 組合ひいては Y 社にあり、このような事情下でユシ協定に基づく解雇を行うことは公序良俗に反する。よって、X1 に対する解雇義務は生じておらず、解雇は無効である。

(3) X2 について

X2 は、平成 29 年 1 月 15 日に A 組合を脱退し、同年 1 月 30 日に B 組合に加入した。つまり、Y 社が X2 を解雇した同年 2 月 5 日時点では、X2 はすでに新組合に加入している。よって、X2 は「新たに労働組合を結成した者」にあたるため、X2 に対する解雇義務は生じていない。また、X2 につき他に解雇事由は認められない。よって X2 に対する解雇は無効である。

(4) X11 について

X11 は、平成 29 年 1 月 15 日に A 組合を脱退し、その後いかなる組合にも加入しなかった。よって、X11 につきユシ協定に基づく解雇義務が生じており、解雇は有効であるようにも思われる。

しかしここで、A 組合を脱退後 B 組合に参加しなかった者は、X11 の他に X12～X15 も存在していた。ところが Y 社は X11 のみを解雇し、それ以外の者は解雇しなかった。このような態度は、組合脱退を積極的に扇動した者のみを恣意的に不利益に取扱い、労働者に保障された組合脱退の自由を著しく阻害するものといえる。よって、X11 に対する解雇は社会通念上相当であると認められず、労契法 16 条に照らして無効である。

第 2 問 (2)

1. 検討すべき法律上の論点

B 組合は Y 社に対して、X1・X2 の解雇の撤回および、施設利用等を求めて団体交渉を要求した。しかし Y 社は (1) ないし (3) の理由を挙げて団体交渉に応じようとしなかった。そこでこのような対応が労組法 7 条 2 号の不当労働行為に当たるのではないかが問題となる。

2. 私見

(1) 使用者は、労働組合との団体交渉において、譲歩する義務を負うものではない。もっとも、使用者は義務的団交事項につき誠実交渉義務を負っており、交渉に応じられない場合には資料等を用いて自己の主張の根拠を示すべき誠実交渉義務を負っている。

(2) この点まず、B 組合は X1・X2 の解雇の撤回を求めて団体交渉を申し入れている。組合員の解雇の有効性は、組合員の労働条件その他の待遇にかかる事項であり、義務的団交事項にあたる。ところが Y 社は、(2) において X1 らの解雇はユシ協定に基づくものであ

り適法であると述べるにとどまり、適切な資料を用いて自己の主張の根拠を示したとはいえない。よって誠実交渉義務違反が認められる。

(3) 次に B 組合は、Y 施設内で A 組合同様の事務所等を利用できるよう団体交渉を申し込んでいる。この点、使用者は複数組合に対して中立保持義務を負っており、組合の規模の差異等に応じた合理的な異なる取り扱いのみが許容される。

本件では、A 組合と B 組合との間にはその人数において大きな差があり、両組合を同一に取り扱うことまでは要求されない。しかしその場合であっても、B 組合の要求に応じられない理由を、適切な資料等を用いて誠実に説明する義務を負うと考える。

この点 Y 社は、(1)(3) の理由を挙げて団体交渉を拒否した。しかし、(1) については、小規模組合にも団体交渉権が保障されている以上、協約中の条項の存在のみをもって、B 組合との交渉を拒否することは認められない。また、(3) についても、具体的に B 組合に対する事務所等のスペースの確保がどの程度困難であるかを説明すべき義務を負う。

よって、Y 社による対応はいずれも誠実交渉義務に反するものであり、労組法 7 条 2 号に反する。

以上