

令和元年司法試験再現答案

選択科目

労働法

整理番号	得点
1	-
2	72.4

司法試験 2019 年 再現答案

労働法（第 1 問）

34A16021 船津 有貴

第 1 問

設問 1

一、X は、本件解雇は、解雇権の濫用であり無効（労働契約法、以下労契法 16 条）又は労働基準法 20 条の手続きに反し無効であるとして、Y 社従業員としての地位確認請求をする。

1、解雇権濫用法理（労契法 16 条）について

（1）客観的合理性

ア 本件において、X は普通解雇とされているところ、解雇は、労働者にとり、大きな経済的・精神的負担をもたらすものである。そのため、就業規則上の解雇事由に当たるか否かは、実質的に判断されなければならないと解する。

イ 本件では、確かに、X は、上司に対して「いい加減にしてください」と大声で叫ぶなどし、「協調性」を欠く（Y 社就業規則 32 条 4 号）とも思える。

しかし、X が、このような行動に出たのは、従前より、X が上司から些細なミスや客からのクレームを理由に、しばしば叱責を受けるなど、理不尽な扱いを受けていた。また、X は、特に理由もなく成績評価を下げられるなど、この点でも理不尽な扱いを受けていた。そして、これらの扱いについて、上司に納得できない旨を伝えたものの、「不良が着くと居場所はなくなるぞ」など脅迫めいたことを言われた上に、まともに取り合ってもらえなかった。このような経緯の下、X は、上司へのストレスが相当高まっていたものである。

そして、X は、X が大声を上げた当日も、スタッフ全員の前で、「勤務改善の誓い」という紙にサインを迫られるなど、屈辱的であり、いじめのような行為を受けた。この行為と、前記経緯に照らせば、X の精神的負担は相当高く、大声をあげて上司に反抗してもやむを得なかったものといえる。したがって、X の行為は、「協調性」を欠くものという事はできない。

ウ また、上記のように、X がいじめのような扱いをうけていたことにかんがみれば、X の成績評価の低下は恣意的なものである可能性が高い。さらに、そもそも X は、採用からわずか 1 年で常勤スタッフとなり、マネージャーに昇進可能といわれていた優秀な社員であった。このような優秀な X の成績がどんどん低下することは想定しにくく、やはり成績低下は恣意的なものといえる。そのため、X の成績評価の低下は、誤りであるといえる。そのため「勤務成績が不良で改善の見込みがない」（就業規則 32 条 2 号）ともいえない。

エ 以上から、客観的に、就業規則の解雇事由に該当するとはいえない。

（2） また、Y 社は、それまで大きな問題を起こしたことの無い X に対し、解雇という最終手段をいきなり適用している。X の行為が、Y 社に具体的損失を与えたものでないこ

とにかんがみても、Y社の処分は、減給や謹慎など、より軽い処分ですりたといえる。そのため、本件解雇は相当性も有さない。

(3) よって、本件解雇は無効である。

2 解雇手続（労基法20条について）

(1) 次に、労基法20条によれば、解雇をする場合、解雇の予告又は予告手当が必要とされている。

(2) そして、本件就業規則33条では、解雇が労働者の帰責による場合、手当や予告は不要というように修正されている。このような就業規則は有効か。客観的合理性（労契法7条本文）を欠き、無効ではないか。

ここで、労基法20条の趣旨は、解雇が、労働者にとり、大きな精神的・経済的負担を課すことから、これを軽減し、労働者を保護する点にある。また、雇用の流動性が低く、再就職が困難であるわが国において、再就職の準備のためにも、予告及び手当は必要不可欠といえ、これを省くことは許されない。したがって、解雇の予告や手当を省略するような就業規則は、客観的合理性を欠き、無効である。

(3) そこで、本件では、原則通り、労基法20条にしたがって、Xに対し、解雇の予告又は手当の支給を要する。しかし、本件においては、Xに即日解雇が言い渡されており、いずれの手続きも履践されていない。したがって、本件解雇は労基法20条に反する。

(4) よって、本件解雇は、手続き的にも無効である。

二、以上から、本件解雇は無効である。

設問2

一、本件において、Y社は、解雇が無効であるとしても、懲戒解雇が可能であると主張する。

1 本件では、Y社就業規則には、解雇事由が列举され、これらは合理性を有するものである。また、就業規則は周知されている。そのため、Y社は懲戒権を有する。

2 もっとも、本件解雇は、懲戒権の濫用（労契法15条）にあたるとして、違法とされないか。

(1) まず、解雇は、労働者に与える経済的・精神的負担が大きい。また、懲戒解雇は、労働者に、懲戒解雇された者というレッテルを貼り、再就職を困難にする。そのため、懲戒事由該当性は、慎重に判断するべきと解する。そこで、懲戒解雇事由該当性の判断にあたっては、文言に該当するのみならず、会社に現実的支障を与えたことを要すると解する。

もっとも、経歴の詐称については、会社と労働者の信頼関係を大きく破壊するものであるといえるから、現実的支障がなくとも、懲戒事由該当性が認められると解する。

(2) 本件では、Xは、ホテル専門学校を卒業と詐称していたところ、現実には中退している。ホテル従業員は、サービスやホスピタリティーの面において、相当高度な専門性が問われる職業である。そのため、ホテル専門学校卒という経歴は、採用判断にあたって

重要な基礎となる。この点を偽ったのであるから、Xの経歴詐称は、「重要な経歴」の詐称（就業規則40条1項）にあたる。

（3） よって、客観的合理性は認められる。

3 そして、Xは、本来卒業すべき専門学校を中退しているのであるから、Y社従業員として十分な技能を有さないといえる。また、経歴詐称という悪質な行為によって破壊された労使間の信頼関係は容易に回復できるものではない。したがって、Y社がXを解雇することは、行き過ぎた行為といえず、相当性をも有する。

4 もっとも、本件においても、やはり解雇には、予告又は手当支給という手続きを要するため、この手続きは必須である。

二、よって、Y社は、予告又は手当支給の手続きを履践した上で、改めてXを懲戒解雇することができる。

司法試験 2019 年 再現答案

労働法（第 2 問）

34A16021 船津有貴

第 2 問

設問 1

一、X 組合は、本件ビラの撤去は、支配介入（労働組合法 7 条 3 号本文）として、ビラを戻すよう命令（同法 27 条）することを申し立てる。

1（1） まず、本件ビラの撤去が、支配介入に当たるといえるには、本件ビラが、就業規則上の撤去要件に該当しないにもかかわらず、これに該当すると判断して撤去されたといえなければならない。

そして、この撤去要件は、単に文言該当性を判断するのではなく、実質的に判断しなければならないと解する。そこで、Y 社就業規則 28 条における、「掲示物は、会社の信用を傷つけ・・・」とは、当該ビラが、会社の事業の円滑な遂行を妨げ、又は個人の名誉を現実に傷つける者であるかにつき、ビラが掲示された経緯、目的、ビラの内容、文言、表現、会社に対する打撃の他、ビラが掲示された場所や読者にかんがみて判断する。

（2） 本件ビラが掲示された経緯は以下である。女性社員 A が、上司に食事に誘われたのを断ったところ、賞与の加算をゼロとされ、対価型セクハラであるとしてこれを Y 社の苦情委員会に申立てた。そして、X 労組は、このセクハラ問題について団交を申し込んだにもかかわらず、Y 社はこれを拒否した。セクハラは、女性社員に不快感を与え放置できないものであり、Y 社は団交に応じるべきであって、X 労組が Y 社に反発してビラを掲げることもやむを得ないといえる。そして、ビラ掲示の目的は、セクハラに反対するという正当なものである。また、ビラの内容は、セクハラ隠蔽はコンプライアンス上重大な問題であって、Y 社は、理由なく団交拒否をしているというものであり、事実を捻じ曲げるようなものではない。また、その文言や表現は、特に攻撃的なものとはいえない。さらに、ビラが掲示された場所は、組合掲示板であり、X はこれを利用することが就業規則 27 条において認められていた。そして、組合掲示板の掲示物は、組合員しか見ない。そうすると、会社を与える打撃は特になく、会社の事業の遂行を妨げたり、信用を毀損するものではない。また、ビラの内容は、個人の名誉を傷つけるものではない。

2 さらに、Y 社は、X 組合の団結力を弱めることを認識して、ビラを撤去しているから、故をもってビラを撤去したといえる。

3 そして、Y 社の使用者性、及び X 労組の労働者性に問題はない。

二、よって、本件ビラの撤去は支配介入に当たる結果、上記申立ては認められる。

設問 2

一、X労組は、本件チェックオフ中止は、不利益取扱い（労組法7条1号）であるとして、チェックオフを続行するよう命令する申立てをすることが考えられる。

1 まず、X労組の労働者性と、Y社の使用者性に問題はない。

2 では、ビラ掲示は、正当な組合活動にあたるか。

（1） 労働組合にとって、会社施設の利用の必要性が認められるとしても、それは本来合意によって行われるべきものであって、会社が、私財を組合に貸渡さなければならぬという義務を認めることはできない。そのため、会社が、組合に、施設の利用を認めないことが、施設管理権の濫用といえる場合のみ、ビラの掲示も正当な組合活動であるといえる。

（2） 本件においては、就業規則27条において、Y社が、X組合に、掲示板を貸与することが認められている。そして、X労組の掲示したビラの内容は、設問1で認めたとおり、会社の信用を傷つけ、事業の円滑な遂行を妨げ、又は個人の名誉を傷つけるものではない。そのため、X組合の掲示したビラは、本来はがされるいわれはないものである。にもかかわらず、Y社は、これをX組合の同意なくひきはがしている。そのため、Y社の行為は、施設管理権の濫用にあたる。したがって、X労組によるビラ掲示は、正当な行為といえる。

3 そして、Y社がチェックオフを中止し、円滑な組合費の徴収を妨げることは、X労組にとり、不利益な取扱いにあたる。

4 さらに、チェックオフの中止は、X労組がセクハラに反対し、団交を申し入れ、これを拒否したなどの経緯から、組合弱体化目的でされたといえる。したがって、故をもってされたといえる。

二、よって、本件チェックオフの中止は、不当労働行為に当たる結果、上記申立ては認められる。

以上

第1問

第1 設問1

1 請求と主張

Xは、解雇の無効を主張して、労働契約上の地位にあることの確認請求、解雇期間中の未払い賃金支払い請求、不法行為に基づく損害倍死傷請求をすることが考えられる。

2 本件解雇の効力

解雇は、客観的に合理的な理由を欠き、または、社会通念上相当といえない場合には、権利濫用として無効となる（労契法16条）。

本件で、客観的に合理的な理由があるといえるか。

Y社は、解雇理由として、就業規則32条2号、4号、7号を主張しているため、順に検討する。

(1) 2号

Xは「能力不足又は勤務成績が不良で改善の見込みがないとき」に当たるか。

Y社としては、Xを新卒採用したわけではなく、中途採用したにもかかわらず、成績評価は「要改善」と低く、能力不足と言わざるを得ないと主張する。

しかしながら、Xは中途採用とはいえ、優秀な技術や能力を持っていたことを理由に採用されたわけではなく、単に飲食店の接客係として採用されたに過ぎない。このような場合には、体系的な教育を施しても改善されないような場合でなければ能力不足による解雇は合理的な理由を欠くといえる。

さらに、Xはそもそも能力不足とは言えない。それは、Xが期間の定めのない常勤スタッフとなり、頑張れば将来は店長や本部のマネージャーに昇格することも可能と言われていてことから明らかである。Xの勤務成績が「要改善」に低下したのは、新たな店長として着任したPと折り合いが悪かったのが原因であり、Xの能力不足に起因するものではない。

よって、Xは2号に該当しない。

(2) 4号

Xは、「協調性又は責任感を欠き、従業員として不適格と認められるとき」に当たるか。

Y社としては、Xがスタッフミーティングの際、全員が集まったところで、「勤務改善の誓い」と題された文書を破り捨て、さらに大声で「いい加減にしてください。」などと叫んだことから、Xは協調性に欠けると言わざるを得ないと主張する。

しかしながら、Xがこのような行動に出たのは、PからXに対する日々の嫌がらせの結果である。つまり、XはPが新たな店長に着任したことから、些細なミスや客からのクレームを理由に、しばしば叱責を受けるようになり、Xとしては、他の同僚と同等以上の仕事をしているのにPに狙い撃ちにされているように思われ、ストレスが溜まっていた。そんな折、Pがわざわざ全員が集まる場で、見せしめのように、しかも小さなトラブルを引き合いに出して「勤務改善の誓い」にサインするように求めたのである。このような扱

いを受ければ、誰でもXのような行動に出ると考えるべきであり、Xが特段協調性を欠くようなことはない。

よって、Xは4号に該当しない。

(3) 7号

このほか、Xを解雇すべき理由は特にない。

(4) よって、Xに対する解雇は、客観的に合理的な理由を欠き、無効である。そのため、労働契約上の地位にあることの確認請求は認められ、解雇期間中の未払賃金請求も認められる(民536条2項)。加えて、解雇予告手当を支給しなかった点につき、付加金の支払(114条)を命じる可能性もある。

3 本件解雇の適法性

本件解雇は、Xの人格権を不当に侵害するものであり、違法である。そして、PはQの許可を得て故意にXの人格権を侵害しているから、Xに対して精神的損害を賠償する責任を負う(民709条)。Y社は、使用者責任を負う(民715条)。

第2 設問2

1 まず、Y社は、解雇理由を補完することが考えられる。

そこで、このような解雇理由の補完が認められるか問題となる。この点、解雇理由の事後的な補完を認めると、労契法16条が客観的に合理的な理由を要求する趣旨に反することになるため、解雇者が当時認識していた事実のみを解雇理由とすることができ、事後的に判明した事実を解雇理由として補完することは認められないと解する。

2 では、Y社は、Xを新たに懲戒解雇することができるか。

懲戒解雇の効力は、労契法15条に従って判断すべきものと解する。

本件では、就業規則40条1号に「重要な経歴を詐称して採用されたとき」と規定があり、この場合には懲戒解雇できることが定められている。この規定は合理的であり、周知されていると解されることから、労働契約の内容となる(労契法7条)。そうすると、「使用者が労働者を懲戒できる場合」に当たる。

もっとも、客観的に合理的な理由を欠き、または、社会通念上相当と認められない場合には、懲戒解雇は無効となる(労契法15条)。

本件では、Xはホテル専門学校を中退したにもかかわらず、卒業したことにして、経歴を詐称している。飲食店を経営し、接客係を必要とするY社にとって、ホテル専門学校を卒業したか否かは重要な経歴であり、Xはこの点を詐称している。

もっとも、懲戒解雇が最も重い処分であることに鑑み、客観的に合理的な理由の有無は慎重に判断されるべきである。この点、Xの採用に当たって、ホテル専門学校を卒業することを条件としたという形跡はないこと、ホテル専門学校を卒業してはいないものの、入学はしていることから、Xの詐称の背信性が高度とは言えず、客観的に合理的な理由を欠くというべきである。

よって、Y社は、Xを新たに懲戒解雇することはできない。

以上

第2問

第1 設問1

1 救済

ビラ撤去が、支配介入の不当労働行為（労組法7条3号）に当たることを理由に、所轄の労働委員会（労組法27条以下）に対して、ポストノーティス命令を求める。また、ビラの撤去が不法行為を構成するとして、裁判所に、Y社に対する損害賠償請求（民709条）を求める。

2 不当労働行為該当性

ビラの撤去は支配介入に当たるか。支配介入に該当するか否かは、行為の態様、不当労働意思の強弱、行為者の地位、時期等を総合的に考慮し、判断する。

本件では、ビラの内容は、Y社の信用を不当に侵害するものではなく、正当な争議行為といえる。そのため、ビラの撤去は、支配介入に当たる。

第2 設問2

1 救済

チェックオフの中止が、支配介入の不当労働行為（労組法7条3号）に当たることを理由に、所轄の労働委員会（労組法27条以下）に対して、ポストノーティス命令を求める。また、チェックオフの中止が不法行為を構成するとして、裁判所に、Y社に対する損害賠償請求（民709条）を求める。

2 不当労働行為該当性

期間一年間の労働協約と、本件労働協約は、別のものであり、本件労働協約を解約することは、支配介入に当たる。

以上