

司法試験 労働法 令和3年 第1問

問題文

【第1問】(配点: 50)

次の事例を読んで、後記の設問に答えなさい。

【事例】

有料職業紹介事業を営むY社は、本社と事業所が一体となった事業場1か所のみで、労働者6人を使用して事業を行っていた。

Y社と無期労働契約を締結して雇用されているX1は、時間外・休日労働の時間数が1か月当たり60時間を超える状態が続く中で、Y社社長のAから、午後8時以降は会社内で勤務しないようにとの通告を受けた。そこでX1は、やむを得ず、求職者の個人情報等の機密情報が記録された記憶媒体（以下「媒体」という。）を、Y社の許可を得ることなく自宅に持ち帰り、自宅で深夜まで残務処理を行うようになった。そのような状況が続いたある日、X1は、会社から帰宅する電車の中でうたた寝をしてしまい、媒体の入った鞄を紛失した。X1は、翌朝出勤してすぐに、Aに媒体を紛失した経緯を説明した。AとX1は、媒体に個人情報が記録されていた求職者160人と連絡を取り、媒体紛失の経緯を説明して謝罪した。Y社は、これらの求職者160人に対し、お詫びの品として金券3000円相当をそれぞれ送付した。

Y社は、就業規則を作成していなかったが、各労働者との間で労働契約を締結する際に、後記の労働契約書を手交し、各労働者の署名・押印を得ていた。Y社は、X1の前記の媒体紛失行為が労働契約書第18条第3号、第4号及び第10号記載の懲戒事由に該当するとして、X1に弁明の機会を与えることなく、同第19条に基づき、X1を7日間の出勤停止処分とした。また、Y社は、前記の媒体紛失行為によるY社の損害額を48万円とし、X1に対して48万円の損害を賠償するよう請求した。

その後Y社は、他の大手企業に顧客の多くを奪われていく中で、売上げが3年連続で低下し、労働者6人を雇用し続けることが難しい状況となった。そこでAは、「会社の経営方針を正しく理解し、経営改革に柔軟に対応してくれる人材」の雇用を継続し、これに該当しない者2人を解雇するとの方針を立てて、Y社の労働者全員が出席する朝礼の場で、この方針を説明した。このAからの説明に対し、労働者からは特段意見や質問は出なかった。そこでAは、この方針に基づいて被解雇者を決定することとし、全労働者6人の中から、これまでの勤務態度に照らし、会社への協調性や柔軟性に欠ける傾向にあると評価したX2及びX3の2人を選定した（会社の経営方針に協力的であると評価していたX1は、被解雇者に選定しなかった）。Aは、X2及びX3に対し、被解雇者に選定されたことを説明し、30日の予告期間を置いて、両名を解雇した。なお、Y社と各労働者との間で締結された労働契約書には、解雇に関する定めはない。

【労働契約書（抜粋）】

第18条 従業員が次の各号の一に該当する場合は、第19条の定めるところに従い、懲戒を行う。

1, 2 (略)

3 会社の許可なく、会社の物品や機密情報を持ち出したとき。

4 不正な行為により、会社の名誉・信用を毀損し、又は、会社に損害を与えたとき。

5～9 (略)

10 前各号に準ずる程度の不都合な行為をしたとき。

第19条 懲戒は、けん責、減給、出勤停止（14日間を限度とし、無給とする）、諭旨退職、懲戒解雇の5種類とし、会社は情状に応じて処分を決定する。

〔設問〕

1. Y社がX1に対して行った出勤停止処分は有効か。検討すべき法律上の論点を挙げて、あなたの見解を述べなさい。
2. Y社からX1への損害賠償請求は認められるか。検討すべき法律上の論点を挙げて、あなたの見解を述べなさい。
3. Y社がX2及びX3に対して行った解雇は有効か。検討すべき法律上の論点を挙げて、あなたの見解を述べなさい。

解説

第1 総論

「本問は、事業場が1か所のみの小規模な企業において発生した懲戒処分、労働者への損害賠償請求及び整理解雇をめぐる基本的な論点について検討することを求めるものである。とりわけ本問では、就業規則の整備など人事労務管理が整った大企業等とは異なり、労働者数が10人未満で就業規則が作成されていない企業において懲戒処分を行うことができるか（その法的根拠は何か）、解雇に関する就業規則や労働契約の規定がない企業で解雇を行うことができるか（その法的根拠は何か）、整理解雇の権利濫用性の判断（特に解雇回避努力の履践）において小規模の企業であること（他事業場がないことなど）がいかに考慮されるかといった点が、重要な検討課題となる」。「本問では、就業規則のない小規模企業の事案であることで、これまでの判例等が必ずしも想定してこなかった就業規則のない企業での懲戒処分の可否や解雇の法的根拠の所在等を理論的に考察することが必要になり、また、大企業の人事労務管理をモデルとして形成されてきた整理解雇法理において小規模企業の特殊性をいかに考慮するのかも検討課題となっている。労働法の重要な論点についての基本的な判断枠組みと理論的な基盤を正確に理解するとともに、これまで想定されてこなかった事態に対してもその趣旨・基盤に基づいて的確な解釈・判断を行うという、法曹人としての基本的な能力を問う問題である」（出題趣旨）。

採点実感も、「本問では特に、就業規則のない小規模の事業場が紛争の舞台となっており、判例等が事実関係として想定していたものとは異なる問題状況も含まれている。このような新たな事態や問題に直面した際に重要なのは、法令や判例の趣旨と根拠を正確に理解し、それを当該新たな事態や問題に応用して論述する、理解力と思考力である」としている。

第2 設問1

「設問1では、機密情報の持ち出し・紛失等を理由とする懲戒処分の有効性が問われている。懲戒処分の有効性については、一般に、懲戒権の法的根拠、懲戒事由該当性（形式的な懲戒事由該当性及び懲戒処分の趣旨に基づく懲戒事由該当性の限定解釈）、懲戒処分の権利濫用性、罪刑法定主義類似の要請の考慮（手続の適正さ等）などの点が論点となり得る。本問では、これらの諸点について、基本的な判断枠組みを示しつつ、本件事案にこれを的確に当てはめて論述することが求められる」（出題趣旨）。

1 「懲戒権の法的根拠」

「その中で、本件事案では特に、最高裁判例（フジ興産事件・最判平成15年10月10日労判861号5頁）が懲戒処分を行うに当たって求めている就業規則上の懲戒の種別と事由の定めが存在しないことについてどのように考えるか（同判例が求めるこの要件は理論的にどのような意味を持つのか、本件懲戒処分の法的根拠はどこに求められるのか等）」が、まず「検討すべき重要な課題となる」（出題趣旨）。採点実感も、「本問は、就業規則作成義務のない小規模企業において、懲戒の事由と種別が就業規則ではなく労働契約書に記載されている点に事案の特徴があり、就業規則に懲戒の事由と種別を定めておくことを求める判例の立場（フジ興産事件・最判平成15年10月10日労判861号5頁）との関係をどのように考察するかが重要な論点となる」としている。

この問題について、関西電力事件（最判昭 58.9.8【百選 52】）は、「労働者は、労働契約を締結して雇用されることによって、使用者に対して労務提供義務を負うとともに、企業秩序を遵守すべき義務を負い、使用者は、広く企業秩序を維持し、もって企業の円滑な運営を図るために、その雇用する労働者の企業秩序違反行為を理由として、当該労働者に対し、一種の制裁罰である懲戒を課すことができる」と判示していた。しかし、その後、フジ興産事件（最判平 15.10.10【百選 21】）が、「使用者が労働者を懲戒するには、あらかじめ就業規則において懲戒の種別及び事由を定めておくことを要する」と判示し、ネスレ日本事件（最判平 18.10.6【百選 54】）も、「使用者の懲戒権の行使は、企業秩序維持の観点から労働契約関係に基づく使用者の権能として行われるものである」と判示している。

これらの判例法理の理解の仕方は、大きく2つある。第1は、契約説に立ったものであるとの理解である。この理解は、フジ興産事件判決が就業規則への記載を要件としている点を、契約上の根拠の典型例として就業規則への記載を求めたものであると理解するものであり、この理解は、仮に就業規則ではなく労働協約や個別労働契約上の定めであっても使用者はそれに基づき懲戒処分を行うことができるという解釈につながりやすいものといえる。第2は、判例はなお固有権説に立っているとの理解である。この理解は、懲戒の種別と事由を就業規則に定めておくことを求めるフジ興産事件判決の説示を、契約上の根拠のレベルではなく、罪刑法典主義類似の要請に基づくものである（それゆえ「法律」に類する機能をもつ「就業規則」への記載が求められ労働協約や個別労働契約上の定めではこの要請は満たされない）と位置づけるものである。下級審裁判例においては、以前から契約説に立つものが少なくない。学説上は、判例は契約説に立っているとの理解が広がりつつある（水町・詳解 564 頁乃至 565 頁）。

本問では、第1の理解に立った場合、労働契約書 18 条各号に懲戒の事由が、同 19 条に懲戒の種別が定められているから、本件懲戒処分の法的根拠は、労働契約書 18 条各号及び 19 条に求められることになろう。これに対して、第2の理解に立った場合、上記のとおり、懲戒権の法的根拠は個別労働契約上の定めでは足りず、就業規則への記載が求められることになるから、就業規則を作成していなかったY社は、懲戒権を有しないということになるだろう。

※ なお、第1の理解に立った場合、懲戒の種別及び事由を定めた就業規則は「合理的」であり、「周知」（労契法 7 条本文）されていることを要すると解されていることとパラレルに考へる必要があると思われるが（天野・別冊法セミ 267 号 236 頁参照）、労働契約書 18 条各号及び 19 条の定めは一般的な内容であり、その合理性に欠けるところはないこと（民法 90 条参照）や、各労働者との間で労働契約を締結する際に、労働契約書を手交し、各労働者の署名・押印を得ていたこと（民法 522 条 1 項参照）からすれば、この点も問題ないだろう。

2 「懲戒事由該当性（形式的な懲戒事由該当性及び懲戒処分の趣旨に基づく懲戒事由該当性の限定解釈）、懲戒処分の権利濫用性」

次に、「長時間労働と会社内での勤務制限という使用者側の事情が機密情報の持ち出しと紛失の一因となっている点を懲戒事由該当性や懲戒処分の権利濫用性の判断においてどのように考慮するのか……が、検討すべき重要な課題となる」（出題趣旨）。

すなわち、懲戒権が有効に行使されるためには、問題となる労働者の行為が懲戒事由に該当することが必要である。この懲戒事由該当性の判断においては、単に形式的に懲戒事由に該当する行為があるというだけでなく、実質的にみてその労働者の行為によって企業秩序が乱されたか（又は乱されるおそれがあったか）という観点から、当該懲戒規定の限定解釈がなされることがある（水町・詳解 567 頁）。例えば、日本通信事件（東京地判平 24.11.30）は、「本件懲

戒解雇が……有効要件……を満たすためには、本件各業務命令の拒否行為……が、形式的に、本件就業規則 59 条 13 号に該当するだけでなく、少なくとも、その性質及び態様その他の事情に照らし、(a) 重大であって、かつ (b) 反訴原告会社の企業秩序を現実に侵害し、あるいは、その現実的かつ具体的な危険性を有していることが必要であると解される」と判示している。

また、労契法 15 条は、「使用者が労働者を懲戒することができる場合において、当該懲戒が、当該懲戒に係る労働者の行為の性質及び態様その他の事情に照らして、客観的に合理的な理由を欠き、社会通念上相当であると認められない場合は、その権利を濫用したものとして、当該懲戒は、無効とする」と規定するところ、労働者の行為の「性質」とは、懲戒事由となった労働者の行為そのものの内容を指し、「態様」とは、その行為がなされた状況や悪質さの程度を指す。懲戒権濫用の判断では、この労働者の行為の内容・悪質性の程度と処分の重さとのバランス（行為の悪質性の程度に比し処分が重すぎないか）が中心的な考慮点となる。「その他の事情」には、労働者の行為の結果（企業秩序に対しどのような影響があったか）、労働者側の状況（過去の処分・非違行為歴、反省の有無・程度など）、使用者の対応（他の労働者の処分との均衡、行為から処分までの期間など）などが含まれる（水町・詳解 568 頁乃至 569 頁）。

このように、結果（企業秩序への影響）については、懲戒事由該当性の実質的な判断においてだけでなく、権利濫用性の判断のなかでも判断要素の 1 つとして考慮され得る（水町・詳解 569 頁）。例えば、社会福祉法人七葉会事件（横浜地判平 10.11.17）は、園外保育において園児を見失った保母が、翌日、報告書を園長に提出し、その中で、今回のミスの原因を分析し、反省の言葉を記載していること等を考慮して 7 日の出勤停止処分を無効としている。

本問では、X 1 も、翌朝出勤してすぐに、A に媒体を紛失した経緯を説明するとともに、媒体に個人情報が記録されていた求職者 160 人と連絡を取り、媒体紛失の経緯を説明して謝罪しているから、懲戒事由に該当しない、あるいは懲戒処分の権利濫用であるとの結論もあり得るだろう。

※ なお、懲戒事由該当性の位置付けに関しては、(a)「使用者が労働者を懲戒することができる場合において」というのは、「懲戒権を基礎づける契約上の根拠が存在し、労働者の行為がそこに定められた懲戒事由に該当する場合」を意味するとの見解と、(b)懲戒事由該当性が存在する場合には「客観的合理性」が存在するものと捉えて、これを懲戒処分の有効性の評価根拠事実と位置づけ、「社会的相当性」の不存在を評価障害事実と位置づける見解が対立している（水町・詳解 567 頁参照）。解答例は前者の見解に立っているが、前掲・日本通信事件は、「本件各業務命令違反は、本件就業規則 59 条 13 号に形式的には該当するものの、実質的にはこれに該当せず、したがって、本件懲戒解雇は、『客観的に合理的な理由』があるものとは認められないと判示しており、後者の見解に立っている。

3 「罪刑法定主義類似の要請の考慮（手続の適正さ等）」

さらに、「7 日間の出勤停止処分（無給）という処分の重さや弁明の機会が与えられなかつたことを懲戒処分の権利濫用性等の判断においてどのように考慮するのかが、検討すべき重要な課題となる」（出題趣旨）。

すなわち、本問では、X 1 の媒体紛失行為は、時間外・休日労働の時間数が 1 か月あたり 60 時間を超える状態が続く中で、A から、午後 8 時以降は会社内で勤務しないようにとの通告を受けたため、やむを得ず、媒体を、Y 社の許可を得ることなく自宅に持ち帰り、自宅で深夜まで残務処理を行うようになったという状況が続いたある日、会社から帰宅する電車の中でうたた寝をしてしまい、媒体の入った鞄を紛失したという過失行為であって、その悪質性が高いと

はいえない一方で、7日間の出勤停止処分（無給）という処分は、懲戒解雇、諭旨解雇に次ぐ3番目の重さの処分であり、行為の悪質性の程度に比し処分が重すぎるともいい得るだろう。

また、懲戒処分は制裁罰との性格をもち刑事処罰と類似性をもつため、罪刑法定主義類似の諸原則を満たすものでなければならないと解釈されている。懲戒処分を行うにあたっては適正な手続を踏むことが必要である。最も重要なのは、労働者（被処分者）に弁明の機会を与えることである（水町・詳解 571 頁, 573 頁）。日本ボクシングコミッショング事件（東京地判平27.1.23）も、「懲戒解雇を含む懲戒処分は、企業秩序違反行為に対して認められる制裁罰であつて、その手続は適正に行われることを要するというべきであり、殊に懲戒解雇は懲戒処分のうち最も過酷な処分であることにも照らすと、その処分を行うに当たっては、特段の支障がない限り、事前に弁解の機会を与えることが必要というべきであり、かかる支障も認められないのに、事前の弁解の機会を経ないまま懲戒解雇を行うことは懲戒手続における手続的正義に反するものとして社会的相当性を欠き、懲戒権の濫用となるものと認めるのが相当である」と判示している（これに対して、日本電信電話（大阪淡路支店等）事件（大阪地決平 7.5.12）は、「懲戒の性質を有する解雇にあたり、告知聴聞の手続を経ることを要すると解すべき明文的法的根拠はなく、この手続を経なかったからといって、当該解雇が必ずしも無効となるものではないと解すべきである」と判示している。）。本問では、Y社は、X1に弁明の機会を与えていないから、懲戒権の濫用となるといい得るだろう。

4 結論

以上より、Y社がX1に対して行った出勤停止処分は無効である。

第3 設問2

「設問2では、媒体紛失行為による損害の発生について、使用者が労働者に対し損害賠償請求ができるかが問われている。近時、職務遂行に係る損害の発生に対して、使用者が労働者に対し債務不履行又は不法行為として損害賠償請求をする事件が増えている。これに対し、学説や裁判例では、職務遂行を指揮命令している使用者も危険発生に責任を負っているとする危険責任の原理、及び、職務遂行により生じるリスクは事業活動から利益を得ている使用者が負うべきであるとする報償責任の原理を勘案して、労働者の損害賠償義務の成立に限定を加え（例えば、故意・重過失がある場合にのみ労働者の損害賠償責任を認める。）、また、損害の公平な分担という観点から労働者の損害賠償責任の範囲を信義則上限定する解釈が示されている。本問では、このような学説や裁判例の状況を踏まえつつ、本件事案の事実関係（媒体紛失行為の一因となった使用者側の事情、労働者の帰責性等）を考慮し、労働者の損害賠償義務の成否、及び、損害賠償義務が成立する場合に労働者が負担すべき損害賠償の範囲について論述することが求められる」（出題趣旨）。

採点実感も、「本問で問われているのは、使用者から労働者に対する損害賠償請求の可否であり、まず、労働者が使用者に対して債務不履行又は不法行為として損害賠償責任を負うのか、それはどのような場合かが検討されるべきである……。また、本問では、判例・裁判例や学説の動向を踏まえ、危険責任・報償責任の考え方方に言及しつつ労働者の損害賠償責任の制限とその範囲について論じることが想定されていた」としている。

すなわち、前者については、大隈鐵工所事件（名古屋地判昭 62.7.27）が、要旨、「労働過程上の軽微な過失に基づく事故については、労働関係における公平の原則に照らして、使用者は、労働者に対し、損害賠償請求権を行使できないと解するのが相当である」と判示している。ま

た、後者については、茨城石炭商事事件（最判昭 51.7.8【百選 28】）が、「使用者が、その事業の執行につきなされた被用者の加害行為により、直接損害を被り又は使用者としての損害賠償責任を負担したことに基づき損害を被った場合には、使用者は、その事業の性格、規模、施設の状況、被用者の業務の内容、労働条件、勤務態度、加害行為の態様、加害行為の予防若しくは損失の分散についての使用者の配慮の程度その他諸般の事情に照らし、損害の公平な分担という見地から信義則上相当と認められる限度において、被用者に対し右損害の賠償又は求償の請求をすることができるものと解すべきである」と判示している。

本問では、上記のとおり、X1の媒体紛失行為は、時間外・休日労働の時間数が1か月あたり60時間を超える状態が続く中で、Aから、午後8時以降は会社内で勤務しないようにとの通告を受けたため、やむを得ず、媒体を、Y社の許可を得ることなく自宅に持ち帰り、自宅で深夜まで残務処理を行うようになったという状況が続いたある日、会社から帰宅する電車の中でうたた寝をしてしまい、媒体の入った鞄を紛失したというものであるから、そもそも重過失がないともいい得るだろうし、信義則上、損害賠償義務の免除又は減額を認めることもできるだろう。

以上より、Y社からX1への損害賠償請求は、そもそも認められないか、信義則上相当と認められる限度においてのみ認められる。

第4 設問3

「設問3では、使用者が労働者2名に対して行った経営上の理由による解雇の有効性が問われている」（出題趣旨）。

1 解雇権の根拠

「ここではまず、解雇について規定する就業規則や労働契約がない企業において、解雇権の根拠を確認する必要がある」（出題趣旨）。採点実感も、「本件は、解雇事由を定めた就業規則や労働契約の規定がない事案であり、まず、使用者の解雇権の有無とその根拠について論じることが求められる」としている。

この問題について、民法627条1項は、「当事者が雇用の期間を定めなかったときは、各当事者は、いつでも解約の申入れをすることができる。この場合において、雇用は、解約の申入れの日から2週間を経過することによって終了する」と規定するところ、裁判例（東京地判令元.6.10）も、「使用者は、就業規則がない場合であっても、民法627条1項に基づく解約の申入れとして普通解雇を行うことが可能である」と判示している。

したがって、Y社と各労働者との間で締結された労働契約書には、解雇に関する定めはないが、この場合であっても、Y社は、民法627条1項に基づく解雇権を有する。

2 整理解雇法理

「その上で、経営上の理由による解雇（いわゆる『整理解雇』）については、労働者側に帰責性のある事情を直接の理由とした解雇ではないことから、解雇の客観的合理性・社会的相当性の要件（労働契約法第16条）をより具体化した整理解雇の4要件（又は4要素）という観点からより厳しい制約が課されていることを指摘する必要がある。本問においても、この整理解雇法理に照らして、本件解雇に、①人員削減の必要性、②解雇回避努力、③人選の合理性、④手続の妥当性が備わっているかを具体的に検討することが求められる。本件事案では特に、他事業場がない小規模会社において余剰人員の配転・出向等の措置を探っていないことを解雇回避努力の点でいかに考慮するか（②）、経営方針の理解や改革への柔軟な対応といった抽象的な基

準は合理的な人選基準といえるのか（③）、朝礼の場での方針説明と被解雇者選定後の個別説明は整理解雇手続として妥当といえるのか（④）といった点が問題となり得る。これらの諸点等について論述しつつ、本件解雇の有効性を判断することが求められる」（出題趣旨）。

まず、東洋酸素事件（東京高判昭54.10.29【百選74】）は、①について、「右事業部門を閉鎖することが企業の合理的運営上やむをえない必要に基づくものと認められる場合であること」を、②について、「右事業部門に勤務する従業員を同一又は遠隔でない他の事業場における他の事業部門の同一又は類似職種に充当する余地がない場合、あるいは右配置転換を行ってもなお全企業的に見て剩員の発生が避けられない場合であって、解雇が特定事業部門の閉鎖を理由に使用者の恣意によってなされるものでないこと」を要求している。

本問では、Y社は、売上げが3年連続で低下し、労働者6人を雇用し続けることが難しい状況となっているから、①「企業の合理的運営上やむをえない必要に基づくものと認められる場合である」といえるだろう。また、Y社は、本社と事業所が一体となった事業場1か所のみで、労働者6人を使用して事業を行っていたのだから、②「従業員を同一又は遠隔でない他の事業場における他の事業部門の同一又は類似職種に充当する余地がない場合……であって、解雇が……使用者の恣意によってなされるものでない」ともいえるだろう。

他方、前掲・東洋酸素事件は、③について、「具体的な解雇対象者の選定が客観的、合理的な基準に基づくものであること」を要求しているところ、労働大学（本訴）事件（東京地判平14.12.17）は、「『適格性の有無』という人選基準は極めて抽象的であるから、これのみでは評価者の主觀に左右され客観性を担保できないだけでなく、場合によっては恣意的な選定が行われるおそれがある。このような基準を適用する場合、評価の対象期間、項目、方法などの具体的な運用基準を設定したうえで、できるだけ客観的に評価すべきである。しかし、被告が『適格性の有無』という人選基準について具体的な運用基準を設定したうえで各職員の適格性の有無を検討したことの主張立証はない」などとして、人選の合理性を否定している。

本問でも、Y社は、「会社の経営方針を正しく理解し、経営改革に柔軟に対応してくれる人材」に該当しない者2人を解雇するとの方針に基づいて、これまでの勤務態度に照らし、会社への協調性や柔軟性に欠ける傾向にあると評価したX2及びX3の2人を選定しているところ、かかる人選基準は極めて抽象的であるし、具体的な運用基準を設定したうえで各職員の適格性の有無を検討したとの事情も見当たらない以上、人選の合理性を否定することもできるだろう。

また、④についても、使用者は、信義則上、労働者に対して、人員整理の必要性、解雇回避の方法、整理解雇の時期・規模・人選の方法などについて説明を行い、その納得を得るために誠意をもって協議を行うことが求められる（水町・詳解979頁）。

本問では、Y社は、その労働者全員が出席する朝礼の場で、方針を説明するとともに、X2及びX3の2人を選定した後に、X2及びX3に対し、被解雇者に選定されたことを説明したのみであるから、人員整理の必要性、解雇回避の方法、整理解雇の時期・規模・人選の方法などについて説明を行い、その納得を得るために誠意をもって協議を行ったとは認められず、手続の妥当性を欠くということもできるだろう。

3 結論

以上より、Y社がX2及びX3に対して行った解雇は無効である。

※ 近年の裁判例では、上記の整理解雇の4つの「要件」（すべて満たすとき）を「要素」（必ずしもすべてを満たす必要はない）と解して、これら4要素を含む諸事情を総合考慮して整理解雇の有効性を判断するものが増えている（山川編・プラクティス199頁〔渡邊絹子〕）。

例えば、ナショナル・ウェストミンスター銀行（第3次仮処分）事件（東京地判平 12.1.21）は、「いわゆる整理解雇の4要件は、整理解雇の範疇に属すると考えられる解雇について解雇権の濫用に当たるかどうかを判断する際の考慮要素を類型化したものであって、各々の要件が存在しなければ法律効果が発生しないという意味での法律要件ではなく、解雇権濫用の判断は、本来事案ごとの個別具体的な事情を総合考慮して行うほかないものである」と判示しており、「要素」説に立っていると解される。

しかし、このような「要素」と解する立場であるとしても、4要件とされる事情を重視して検討するものがほとんどであり、また、4つのうちいずれかを欠けば解雇権濫用と判断される可能性は高いことから、実際上は「要件」と解するか、「要素」と解するかで大きな差が生じることはないと考えられる（山川編・プラクティス 199 頁〔渡邊絹子〕）。

解答例

- 1 第1 設問1 (以下、条文数のみは労働契約法)
- 1 Y社がX1に対して行った出勤停止処分 (以下「本件懲戒処分」という。) は、懲戒権の「濫用」にあたり、「無効」ではないか (15条)。
 - 2 まず、Y社がX1を「懲戒することができる」 (15条) か。
 - (1) 使用者が当然に懲戒権を有しているとの実定法上の根拠はないし、使用者と労働者の権利義務は「労働契約」 (3条1項) によって決定されるものであるから、契約上の根拠規定において、懲戒の種別及び事由を定めておくことを要する。フジ興産事件は、契約上の根拠の典型例として就業規則への記載を求めるものにすぎず、個別労働契約や労働協約に基づき懲戒処分を行うことを否定する趣旨ではない。
 - Y社は、就業規則を作成していなかったが、労働契約書18条各号に懲戒の事由が、同19条に懲戒の種別が定められている。
 - (2) 次に、Y社は、X1の媒体紛失行為が労働契約書18条3号、4号及び10号記載の懲戒事由に該当するとしている。しかし、懲戒の企業秩序違反行為に対する制裁罰という刑罰類似の性格に鑑みれば、懲戒事由該当性の判断は、実質的にみてその労働者の行為によって企業秩序が乱されたかという観点からすべきである。
 - X1の媒体紛失行為は、うたた寝を原因とする過失行為であって、その悪質性が高いとはいえない一方で、長時間労働と会社内での勤務制限という使用者側の事情が機密情報の持ち出しと紛失の一因となっている。また、Y社は小規模な企業であるが、前記の媒体紛失行為によるY社の損害額は48万円にすぎず、小規模な企業であっても軽微な損害であるといえる。さらに、X1は、翌朝出勤してすぐに、Aに

- 2 媒体を紛失した経緯を説明し、Aとともに、関係者と連絡を取り、媒体紛失の経緯を説明して謝罪するなど、誠実に行動している。
- したがって、実質的にみてX1の媒体紛失行為によってY社の企業秩序が乱されたとはいえないから、X1の媒体紛失行為は、労働契約書18条3号、4号及び10号記載の懲戒事由に該当しない。
- (3) よって、Y社がX1を「懲戒することができる」とはいえない。
 - 3 仮に懲戒事由に該当し、Y社がX1を「懲戒することができる」としても、上記のとおり、X1の媒体紛失行為の悪質性が高いとはいえない一方で、使用者側の事情が機密情報の持ち出しと紛失の一因となっていること、Y社の損害は軽微な損害であること、X1が誠実に行動していることに鑑みると、7日間の出勤停止処分 (無給) という、懲戒解雇、論旨解雇に次ぐ3番目の重さの処分は、重すぎるといわざるを得ない。
 - また、懲戒の企業秩序違反行為に対する制裁罰という刑罰類似の性格に鑑みれば、その手続は適正に行われることを要するというべきであり、懲戒を行うにあたっては、事前に弁解の機会を与えることが必要であるが、Y社は、X1に弁明の機会を与えていない。
 - よって、「客観的に合理的な理由を欠き、社会通念上相当であると認められない」 (15条)。
 - 4 以上より、本件懲戒処分は「無効」である。
- 第2 設問2
- 1 Y社からX1への損害賠償請求の法的根拠は、債務不履行に基づく損害賠償請求権 (民法415条1項本文) に求められる。
 - しかし、危険責任の原理及び報償責任の原理を勘案すると、故意・重

- 3 過失がある場合にのみ労働者の損害賠償責任を認めるべきである。また、その場合でも、損害の公平な分担という観点から、労働者の損害賠償責任の範囲は、信義則（民法1条2項）上相当と認められる限度に限定すべきである。

上記のとおり、X1の媒体紛失行為は、過失行為によるものであるが、長時間労働と会社内での勤務制限という使用者側の事情が機密情報の持ち出しと紛失の一因となっていることにも鑑みると、過失の程度が著しいとはいえないから、故意・重過失があるとはいえない。そうでないとしても、X1の媒体紛失行為の悪質性が高いとはいえない一方で、使用者側の事情が機密情報の持ち出しと紛失の一因となっていること、Y社の損害は軽微な損害であること、X1が誠実に行動していることに鑑みると、信義則上、X1の損害賠償責任は免除されるべきである。

- 2 以上より、Y社からX1への損害賠償請求は認められない。

第3 設問3

- Y社がX2及びX3に対して行った解雇（以下「本件解雇」という。）は、解雇権の「濫用」にあたり、「無効」ではないか（16条）。
- まず、Y社と各労働者との間で締結された労働契約書には、解雇に関する定めはないが、この場合でも、使用者は、民法627条1項に基づく解約の申入れとして普通解雇を行うことが可能である。
- もっとも、本件解雇は、「客観的に合理的な理由を欠き、社会通念上相当であると認められない」（16条）のではないか。

(1) すなわち、本件解雇は、いわゆる整理解雇にあたるところ、整理解雇については、労働者側に帰責性のある事情を直接の理由とした解雇

- 4 ではないことから、16条の要件を満たすか否かは、厳格に判断すべきである。具体的には①人員削減の必要性、②解雇回避努力、③人選の合理性、④手続の妥当性の4要素を総合して判断する。

(2) Y社は、労働者6人を雇用し続けることが難しい状況となっているから、企業の合理的な運営上やむをえない必要に基づくものといえ、①人員削減の必要性は認められる。また、Y社は、余剰人員の配転・出向等の措置を探っていないが、上記のとおり、Y社は小規模な企業であることからすれば、そもそも配転・出向等の余地がないから、②解雇回避努力を尽くしていないとはいえない。

しかし、Y社は、これまでの勤務態度に照らし、会社への協調性や柔軟性に欠ける傾向にあると評価したX2及びX3の2人を選定しているところ、かかる人選基準は極めて抽象的であるから、これのみでは評価者の主観に左右され客観性を担保できないだけでなく、場合によっては恣意的な選定が行われるおそれがあり、③人選の合理性は認められない。また、Y社は、その労働者全員が出席する朝礼の場で、方針を説明するとともに、X2及びX3の2人を選定した後に、X2及びX3に対し、被解雇者に選定されたことを説明したのみであり、人員整理の必要性、解雇回避の方法、整理解雇の時期・規模・人選の方法などについて説明を行い、その納得を得るために誠意をもって協議を行ったとは認められないから、④手続の妥当性も欠く。

(3) よって、本件解雇は、「客観的に合理的な理由を欠き、社会通念上相当であると認められない」。

- 4 以上より、本件解雇は「無効」である。

以上