

労働法

労働法1位が教える！判
例による過去問完全攻略講
座(答案編)

平成22年第1問

1 第1 設問1

2 1 労働契約上の権利を有する地位にあることの確認

3 (1) 事業譲渡による労働契約の承継

4 事業譲渡は特定承継だから、労働契約の承継には、譲渡当事者間
5 での合意と、労働者の同意（民法625条1項）が必要である。

6 本件事業譲渡の契約書には、労働契約を承継する旨の条項がない
7 し、覚書は、労働契約を当然に承継するものではないことを前提に、
8 承継の努力義務を定めたものにすぎない。したがって、A社・B社
9 間での黙示の承継合意の成立は認められず、労働契約の承継はない。

10 (2) B社による優先的採用の説明とX1の採用申込みによって、X1・
11 B社間で労働契約が成立したといえるか。

12 会社は、採用の自由を有し、各々の採用希望者の応募書類を吟味
13 するなどした上で、採用の可否・条件を決定するものであるから、
14 B社の説明は、申込みの誘引にすぎず、申込みの意思表示ではない。
15 したがって、労働契約の成立は認められない。

16 (3) 採用拒否による不当労働行為

17 X1は、B社の採用拒否が労働組合法7条1号本文前段の不当労
18 働行為に該当するとして、労働委員会に対して、X1をB社の従業員
19 員として扱う旨の救済命令の申立てをすることが考えられる。

20 ア B社の「使用者」性

21 労働組合法上の「使用者」には、雇用主に限らず、労働契約関
22 係に隣接する関係の一方当事者も含まれる。本件では、派遣先が
23 派遣労働者の直用化を決定していた裁判例の事案とは異なり、B

1 社による X1 の採用が決定されていたわけでもないから、X1 と
2 B 社との間に労働契約関係の隣接した関係があるとはいえない。
3 したがって、B 社は X1 の「使用者」に当たらない。

4 イ 不利益取扱い

5 (ア) 使用者が採用の自由を有することからも、採用拒否は、それ
6 が従前の雇用契約関係における不利益な取扱いにほかならない
7 といえる特段の事情がない限り、不利益取扱いにあたらない

8 (イ) 本件事業譲渡の契約書・覚書の内容からして、A 社従業員を
9 承継するか否かは B 社の専権に属していると解されるから、B
10 社による A 社従業員の不採用が従前の雇用契約関係における不
11 利益取扱いであるといえるためには、B 社が実質的に A 社の雇
12 用関係を承継したに等しいといえることが必要である。本件で
13 は、X1 から 45 人の A 社工場部門退職者のうち 5 人が不採用とな
14 り、そのうち 2 名は C 組合の組合員以外の者であるから、B 社
15 が実質的に A 社の雇用関係を承継したに等しいとはいえない。
16 また、それゆえに、X1 が C 組合の委員長であることに着目し
17 て採用拒否がなされたともいえない。したがって、特段の事情
18 は認められず、B 社による X1 の採用拒否は、不利益取扱いの
19 不当労働行為に該当しない。

20 (4) よって、B 社に対する地位確認請求は認められない。

21 2 採用拒否後の賃金請求

22 X1 と労働契約関係にない B 社は、X1 に対して賃金支払義務を負
23 わないから、採用拒否後の賃金請求は認められない。

1 3 損害賠償請求（民法 709 条）

2 (1) B 社による覚書の説明，B 社への就職を勧め，及び優先的採用の
3 説明により，X1 が B 社に採用されると強い期待を抱くに至るのは
4 当然であり，この期待は「法律上保護される利益」に当たる。

5 (2) 上記利益に対応して，B 社は，契約締結過程における信義則に基
6 づき，合理的理由なく X1 の採用を拒否してはならないという注意
7 義務を負う。X1 の採用拒否の合理的理由について明らかにされて
8 いないから，B 社には前記注意義務違反による「過失」がある。

9 (3) 前記過失により侵害されたのは X1 の雇用契約上の地位ではなく，
10 期待的利益にすぎないから，この侵害による精神的損害を填補す
11 るための慰謝料の賠償が認められるにとどまる。

12 第 2 設問 2

13 1 労働契約上の権利を有する地位にあることの確認

14 (1) X2 の解雇は整理解雇である。整理解雇は，労働者に帰責事由が
15 ない状況で行われるものであるため，その有効性は厳格に判断する
16 べきだから，これが解雇権濫用（労働契約法 16 条）に当たらず有
17 効であるといえるためには，①人員削減の必要性，②解雇回避努力，
18 ③被解雇者選定の合理性，④手続の相当性が必要であると解する。

19 (2) ①開始直後から不振が続いている工場部門の存続は，A 社の経営
20 に深刻な影響を及ぼす状況になっていたのだから，A 社の経営状況
21 を回復するために工場部門を廃止し，これに伴い工場部門の従業員
22 を削減する高度の経営上の必要性があったといえる。

23 ②A 社工場部門の従業員の職種・勤務地の限定は，労働者に対し

1 　　て利益を付与するものであって、A社に対して解雇回避努力として
2 　　職種・勤務地の変更を検討しなくてもよいという利益を与えるもの
3 　　ではないから、A社は、職種・勤務地変更について客観的に期待可
4 　　能性がある限り、職種・勤務地の変更を打診・提案することで雇用
5 　　確保に努める義務を負う。しかし、X2の業務内容は食品加工工程に
6 　　おける技術職であり、業務内容が大きく異なる本社部門・小売店舗
7 　　部門での就業は困難である。しかも、A社が全社的に希望退職者募
8 　　集をかけていることから、本社部門・小売店舗部門には新たにX2
9 　　を受け入れる余裕はない。したがって、X2に対して職種・勤務地の
10 　　変更を打診・提案することは、解雇回避努力として要求されない。

11 　　そして、A社が全社的な希望退職者募集を実施していることから
12 　　も、解雇回避努力が尽くされているといえる。

13 　　③工場部門の廃止に伴い、職種・勤務地が工場部門に限定されて
14 　　いる従業員を被解雇者に選択することには一定の合理性がある。し
15 　　かも、希望退職者募集に応じなかった工場部門従業員5名全員を解
16 　　雇したのだから、工場部門従業員の中からX2を被解雇者に選択し
17 　　たことについても合理性がある。

18 　　④本件整理解雇は、組合やX2との事前協議を経っていないが、X2
19 　　に対して工場部門の廃止の説明や希望退職者募集もなされているこ
20 　　とから、全くの抜き落ちであったとはいえない。したがって、手続
21 　　的観点からみて、労使間の信義則に反するとはいえない。よって、
22 　　X2の整理解雇は有効であり、地位確認請求は認められない。

23 　　2 解雇は有効だから、解雇期間中の賃金の支払請求も認められない。