

第38回 ビジネス実務法務検定試験 1級 解答速報【共通問題】

※解答速報は共通問題のみとなります。

【重要】解答速報ご利用にあたっての注意事項

解答速報のご利用につきましては、以下内容をご確認・ご了承のうえご利用ください。

- ・解答速報はTAC(株)が独自の見解に基づき、サービスとして情報を提供するもので、試験機関による本試験の結果等(合格基準点・可否)について保証するものではありません。試験の詳細につきましては、各試験機関等にお問合せください。
- ・解答速報の内容につきましては将来予告なく変更する場合がございます。予めご了承ください。
- ・解答速報は、TAC(株)の予想解答です。解答に関するご質問はお受けしておりませんので、予めご了承ください。
- ・解答速報の著作権はTAC(株)に帰属します。許可無く転用・転載することは一切禁じます。

第38回共通問題第1問

設問 (1)

1. 小問①について

X社とY社との間の本件業務委託契約は、1年間の期間の定めのある契約であるが、本件業務委託契約書第3条により、15年以上も自動更新されており、X社とY社は、継続的契約関係にあるといえる。

このような継続的契約関係にある当事者は、その契約関係の継続を期待して資本を投下しているのが通常であるから、継続的契約関係を終了させるにあたっては、投下資本回収など契約終了を強いられる相手方の利益を保護する必要がある。したがって、このような継続的契約においては、契約書中に期間満了前の解約を認める条項があったとしても、信義則上（民法1条2項）、やむを得ない事由が認められなければ、当該契約の解約は有効なものとは認められないと解する。

そして、やむを得ない事由の有無は、契約の内容、継続期間、解約者側の契約終了の必要性、相手方の投下資本回収の必要性、予告期間、損失補償の有無などの事情を総合的に考慮して判断される。よって、X社が本契約を終了させるにあたっては、上記の事情を総合的に考慮してやむを得ない事由が存在することが必要となることに留意すべきである。

2. 小問②について

まず、本件解約通知案には、解約理由の記載が一切ない。そこで、X社は、解約理由として解約の必要性を記載する必要がある。この点、X社が本件契約を締結した目的は、従業員に対する福利厚生の一環として、自社の事業所内に食堂を設けて自社の従業員の利用に供することにある。それにもかかわらず、従業員からメニューに関して不満の声があり、これをY

社に伝えてY社がメニューを改善しても、従業員の不満の声は減少せず、これでは、契約目的を達成できないため本件契約を解約する必要がある旨を記載すべきである。

次に、本件解約通知案には、平成27年8月20日の日付で、業務委託契約書第7条に基づき、平成27年9月30日をもって本件契約を解約する旨の記載がある。しかし、業務委託契約書第7条によれば、解約日の2ヶ月前までに相手方に書面で申し出ることとされているのに、9月30日では業務委託契約書第7条で定められた予告期間にも足りない。また、前述したように、X社とY社は、継続的契約関係にあるから、業務委託契約書第7条で予告期間は2ヶ月とされていたとしても、本件契約の解約にやむを得ない事由が認められるためには、信義則上少なくとも6ヶ月以上の予告期間を定めるべきと解される。よって、平成27年9月30日をもって本件契約を解約する旨の記載を少なくとも6ヶ月以上の予告期間を定めた記載に変更する必要がある。

さらに、本件解約通知案には、本件契約をX社が解約することによって被るY社の損失についての補償の有無の記載がない。X社とY社は、継続的契約関係にあるから、本件契約が継続することに対するY社の期待を保護する必要があるから、Y社に対する損失補償に関する記載をすべきである。

設問 (2)

1. 小問①について

Y社の事業の現況に照らすと、本件給食事業に関わる従業員を他の給食事業に直ちに配置転換することは現実的に難しく、本契約が解約された場合、Y社は本件給食事業に関わる従業員全員を解雇せざるを得ない状況であるから、Y社が従業員食堂を明け渡してしまうと、Y社はかかる不利益な状況に直ちに直面することになる。これに対して、Y社がX社の解約の有効性について、法的措置をとり、X社と争い、Y社の主張が認められれば、Y社は一定期間本件取引を継続できるから、上記の不利益な状況に直ちに直面することはない。そこで、Y社は、X社の求めに応じず、従業員食堂を明け渡すべきではないと考えていると思われる。

Y社が従業員食堂の明渡しを避けるためにとりうる手段としては、本件契約上の地位の確認を求める訴訟を提起することが考えられる。そして、Y社勝訴の判決を得られれば、Y社は、一定期間は本件取引を継続することができるから、その間は従業員食堂の明渡しを避けることができる。

しかし、契約上の地位の確認を求める訴訟を提起して、勝訴判決を得る

には時間がかかる。そこで、本件契約上の地位の確認を求める仮処分の申立てを行うことが考えられる。仮処分の申立てを行うには担保を供託する必要はあるが、訴訟により勝訴判決を得ることに比べると仮処分命令が発令されるのに時間はかからない。そして、仮処分命令が発令されれば、Y社は、一定期間は本件取引を継続することができるから、その間は従業員食堂の明渡しを避けることができる。

2. 小問②について

X社とY社との間の本件契約の法的性質は、Y社がX社の従業員に昼食を提供することを内容とする請負契約と解される。そして、請負契約においては、仕事完成前であれば、注文者は、いつでも損害の賠償をして契約の解除をすることができる（民法641条）。

X社は、本業務委託契約書第7条は、X社とY社の協議を前提とした合意による解約について定めたものであり、民法641条を排除するものではないとして、本業務委託契約書第7条に関わらず、注文者であるX社は、仕事完成前の部分については、民法641条の類推適用により一方的に本件契約を将来的に解約することも可能である旨を主張することが考えられる。

これに対して、Y社は、本業務委託契約書第7条は、本件契約の解約をするにはX社とY社の協議を前提とした本業務委託契約書第7条による必要があることを定めたものであり、当事者の一方がこれによらずに解約することは排除されているとして、Y社との協議をせずにしたX社の解約は認められない旨の主張をすることが考えられる。

設問（3）

1. 設問（2）で論じたように、X社とY社との間の本件契約の法的性質は、請負契約と解される。請負契約においては、仕事の目的物に瑕疵がある場合には仕事完成義務の不履行となるから、請負人の瑕疵担保責任は（民法634条以下）、有償契約一般に適用される売主の瑕疵担保責任（570条）の特則であるとともに、債務不履行責任（民法415条, 541条等）の特則でもあると解される。従って、仕事完成後は、請負人の瑕疵担保責任の規定のみが適用され、債務不履行責任の規定は適用されない。

Y社は平成27年11月18日の昼食を提供しており、Y社の仕事は一応完成している。そして、Y社の給食による食中毒が原因であることが明らかとなっているから、Y社が提供した昼食には瑕疵があったことも明らかである。よって、請負人の瑕疵担保責任の規定のみが適用されることになるから、X社は、従業員8名がこの食中毒により1週間の入院を余儀なくされ

たことによって被った損害について、Y社に対して、損害賠償を請求することができる（民法634条2項）。

また、Y社は食中毒という重大な事故を起こしている以上、X社との信頼関係は破壊され、もはや本件契約の目的を達成することはできないといえることから、X社は、民法635条に基づいて本件契約を解除する旨の主張をすることができる。また、本業務委託契約書第8条2項4号に基づいて本件契約を解除する旨の主張をすることもできる。

そして、Y社の給食による食中毒が原因であることが明らかとなっているから、少なくともY社に過失が認められる。よって、X社は、従業員8名がこの食中毒により1週間の入院を余儀なくされたことによって被った損害について、Y社に対して、不法行為を根拠に損害賠償を請求することもできる（民法709条）。

以上。

共通問題第2問

設問(1)

1. いわゆるパワハラについての法律上の定義があるわけではないが、通常、パワハラとは、同じ職場で働く者に対して、職務上の地位や人間関係などの職場内の優位性を背景に、業務の適正な範囲を超えて、精神的・身体的苦痛を与える行為又は職場環境を悪化させる行為をいう。
2. BはAの上司であり、Bの①の行為は、「そんなことでは社会人として失格だぞ。」というAの人格を否定するかのような発言を含んでいる。しかし、Aは、週1回程度遅刻するのが常態化しており、なおかつ、「遅刻するときは始業前に必ず連絡するように。」と言われていたにもかかわらず、電話連絡をせずに営業会議を欠席しており、Bは上司としてAに業務上の指導をする必要がある。また、Bの①の行為は、Aを別室に呼び、一対一で約10分程度叱責したものにすぎず、Bが提出を求めた反省文も「遅刻しないように体調管理に留意することや、万が一遅刻する場合は始業開始前に電話連絡するよう改める」ことを内容とするものにすぎず、Aに過度の不利益を課すものとはいえない。したがって、Bの①の行為は、業務の適正な範囲内の指導といえるから、パワハラには該当しない。
3. Cは、Bの同僚であるが、同僚間でも専門知識などの優位性を背景に、人格などを侵害する行為をすればパワハラに該当する可能性がある。この点、Aは営業部に異動したばかりであり、営業経験の長いCが営業ノウハウをAに教えていたというのであるから、営業ノウハウという専門知識について、CはBに対して職場内での優位性を有していたといえる。そうす

ると、周囲の人がいる前で、CがBを「よう、お荷物さん。」と呼ぶような行為を繰り返すことは、職場内での優位性を背景に、業務の適正な範囲を超えて、Bの人格を害する行為といえるから、Cの②の行為はパワハラに該当する可能性が高いと考えられる。

設問(2)

1. 営業部に配属されてから1年が過ぎてもAの営業成績は一向に上がっていないことから、Bは上司としてAに対して業務上の指導をする必要がある。しかし、Bが送信した「やる気がないなら、会社を辞めるべきだと思います。あなたは会社にとっての損失そのものです。あなたの給料で業務職が何人雇えると思いますか。あなたの仕事なら業務職でも数倍の実績を挙げますよ。」という内容の電子メールは、Aの尊厳を害する行為であり、これをAに送信するとともに、CC（副送信）で職場の同僚全員に送信する行為は、業務の適正な範囲を超えるものといえる。また、Bが、Aに対して、「仕事ができないのは、ネクラのせいだ。もっと明るい顔をして仕事をしろ。」などと毎日のように嫌みを言ったりすることはAの人格を害する行為であり、営業成績が上がらないことについて、皆の前で起立させたまま大声で叱責するような行為は、業務の適正な範囲を超えるものといえる。したがって、このようなBの一連の行為はパワハラに該当し、不法行為（民法 709 条）としての違法性を有するといえる。そこで、Aが、X社およびY社に対して、Bの一連の行為によって被った損害の賠償請求するための論拠としては、X社およびY社の使用者責任（民法 715 条）、不法行為責任（民法 709 条）、債務不履行責任（民法 415 条）が考えられる。

2. Y社に対する請求の可否について

(1)ある事業のために他人を使用する者は、被用者がその事業の執行について第三者に加えた損害を賠償する責任を負う（使用者責任：民法 715 条 1 項）。この点、BはX社に在籍したままであるが、Y社に出向し、Y社の就業規則等に従うこととなっており、Y社とBとの間には指揮命令関係が認められる。また、前述したBの行為は、Y社の業務の執行についてなされた不法行為といえるから、Y社について使用者責任の要件を充たす。そして、Y社は、パワハラに関する行動基準を定めておらず、Aから、Bの一連の行為について相談を受けたにもかかわらず、特別な措置を講じなかったのであるから、Y社は民法 715 条 1 項但書により免責されることもない。よって、Aは、使用者責任（民法 715 条）に基づき、Y社に対して、損害賠償を請求することができる。

(2) 前述のように、Y社は、パワハラに関する行動基準を定めておらず、Aから、Bの一連の行為について相談を受けたにもかかわらず、特別な措置を講じなかったのであるから、Y社自身に過失による不法行為が成立する可能性もある。よって、そのような場合には、Aは、不法行為責任（民法 709 条）に基づき、Y社に対して、損害賠償を請求することができる。

(3) 使用者は、労働契約に伴い、労働者がその生命、身体等の安全を確保しつつ労働することができるよう、必要な配慮をしなければならない（安全配慮義務：労働契約法 5 条）。この点、AはX社に在籍したままであるが、Y社に出向し、Y社の就業規則等に従うこととなっており、Y社とAとの間には労働契約関係が認められる。しかし、前述のように、Y社は、パワハラに関する行動基準を定めておらず、Aから、Bの一連の行為について相談を受けたにもかかわらず、特別な措置を講じなかったのであるから、Y社に安全配慮義務違反が認められる。よって、Aは、安全配慮義務違反を理由とする債務不履行責任（民法 415 条）に基づき、Y社に対して、損害賠償を請求することができる。

3. X社に対する請求の可否について

(1) AはX社に在籍したまま、Y社に出向しており、X社とAの間には労働契約関係があるから、Aは使用者責任（民法 715 条）に基づき、X社に対して、損害賠償を請求することが考えられる。しかし、出向社員はY社の就業規則に従うこととなっており、X社とBの間には実質的な指揮命令関係はなく、また、Bの一連の行為は、出向元X社の事業の執行についてなされたものとはいえない。したがって、Aは、使用者責任（民法 715 条）に基づき、X社に対して、損害賠償を請求することはできない。

(2) 前述のように、X社とAの間には労働契約関係はある。しかし、通常、出向元の会社は出向社員を直接管理監督する立場にはない。したがって、Aは、原則として、不法行為責任（民法 709 条）や安全配慮義務違反を理由とする債務不履行責任（民法 415 条）に基づき、X社に対して、損害賠償を請求することはできないと考える。しかし、X社はY社の親会社であるから、出向元のX社が子会社である出向先のY社の出向社員を直接管理監督していたといえる事情があることも考えられる。そのような場合には、Aは、不法行為責任（民法 709 条）や安全配慮義務違反を理由とする債務不履行責任（民法 415 条）に基づき、X社に対して、損害賠償を請求することができる可能性もあると考える。

設問(3)

①コンプライアンス・マニュアル

- ②就業規則
- ③懲戒処分
- ④パワハラ相談窓口
- ⑤不利益な取扱い
- ⑥損害賠償債務不存在の確認
- ⑦あっせん
- ⑧即決和解
- ⑨裁判外紛争処理手続（ADR）
- ⑩非公開

以上。