

# 民 事 法

## 解答上の注意

1. 問題用紙は3頁、解答用紙は3枚（民法 第1問、民法 第2問、民事訴訟法のそれぞれについて1枚）、下書用紙は1枚です。
2. すべての解答用紙に、一橋大学の受験番号を記入してください。氏名は絶対に記入しないでください。
3. すべての問題に解答してください。民法 第1問、民法 第2問、民事訴訟法の配点比率は、1：1：1です。
4. 解答用紙は、問題ごとに異なります。それぞれ正しい用紙に解答してください。
5. 解答は横書きにして、1問につき1枚の解答用紙に収めてください。解答用紙の追加、交換はしません。解答用紙は、白紙である場合も含め、すべて提出してください。
6. 解答用紙の余白は採点者が使用するので、誤字脱字の訂正のほかは使わないでください。
7. 問題の内容についての質問には、応じません。
8. 貸与した六法に、書き込みをしてはいけません。
9. 試験終了後、問題用紙と下書用紙は、持ち帰ってください。

## 民法 第1問

以下の独立した(1)(2)の事情のもと、Bによる相殺の主張が認められるか検討しなさい。検討にあたっては、 $\beta$ 債権の取得の経緯に応じて、場合分けをすること。

株式会社AはBに対して500万円の貸金債権( $\alpha$ 債権)をもっている。Bは、2023年10月5日に取得したAに対する500万円の売掛代金債権( $\beta$ 債権)を自働債権、 $\alpha$ 債権を受働債権として、2023年11月10日に相殺の意思表示をした。

(1) 2023年10月2日、Aの債権者C(債権額1000万円)は、 $\alpha$ 債権の差押えを申し立て、差押命令は2023年10月4日にBの元へ送達された(民事執行法145条5項参照)。

(2) 2023年10月2日、AはCに対して $\alpha$ 債権を譲渡して、同日、動産及び債権の譲渡の対抗要件に関する民法の特例等に関する法律(解答においては、単に「法」と表記してよい)4条1項による譲渡の登記を行った。(同条2項による通知の有無により結論が変わる場合には、場合分けをして検討すること。)

## 民法 第2問

以下の各問に答えなさい。なお、解答に際しては、条文を指摘し（「第○条によれば」と指摘すれば足り、条文の文言を引用する必要はない）、必要があれば適宜場合分けをなさい。また、（１）と（２）は独立した設問である。

A は、食品会社 B において営業担当の社員として勤務している。A は、B の社名とロゴが入った B が所有する車を営業のために用いることを日頃から認められていたが、私用で使うことは禁止されていた。それにもかかわらず、A は、その車を勤務時間外に私用のために運転しているときに、C の運転する車と衝突する事故（以下、「本件事故」という）を起こした。本件事故における A と C の過失割合は、8 : 2 であると認定されている。

D は本件事故当時、内縁の夫 C の運転する車に同乗しており、本件事故により頸椎捻挫等の傷害を負い、治療費等により 100 万円の損害が生じた。そこで、D はその賠償を求めたいと考えている。

なお、A と C の過失割合と D の損害額、並びに A に損害賠償責任があることについては、当事者間で争いがない。

（１）D は B に対して、本件事故により生じた 100 万円の損害賠償請求をした。この請求が認められるのか、仮に請求が認められるとして、損害賠償の額はいくらになるか、論じなさい。

（２）D から損害賠償請求を受けた A は、D に対して 80 万円を支払った。仮に、D の B に対する損害賠償請求権も認められる場合、A は B に対して、D に支払った賠償金の全部または一部の支払を求めることができるか、論じなさい。なお、解答にあたっては、具体的な金額について言及する必要はない。

## 民事訴訟法

XはY学校法人が設置するA大学に教員として雇用されていた。Yには、教員の定年を満65歳とする定年規程（以下、「本件規程」という）があったが、70歳を超えて勤務する者も多くおり、Yの理事の一人から、定年は事実上なく、80歳近くまで勤務することもできる旨の話を聞いていた。そのため、Xは80歳くらいまでは勤務が可能であると信じていた。ところがXが満65歳となる年度の2021年9月に、A大学の学長から、本件規程により満65歳により定年退職となる旨が伝えられ、2022年3月末に、Yから定年により職を解く旨の辞令を受けた。

そこで、Xは2022年6月に、Yとの間で定年を80歳とする合意（以下、「本件合意」という）があったと主張して、Yに対して、雇用契約上の地位の確認と、未払賃金及び定年までの賃金等の支払を求める訴えを提起した（以下、「本件訴訟」という）。

Xは、Yの理事らとの協議の場で、80歳くらいまで働くことのできる旨の説明を受け、その年齢まで働きたい旨の希望を伝えていたので、本件合意は成立しており、本件規程については知らされていないと主張した。これに対してYは、本件合意は成立していない、本件規程は他の就業規則とともにXに交付し、Xもそれに従う旨の誓約書を提出していた上、満65歳で定年退職した教員は多くいたので、Xは定年を知っていたはずであると主張した。

弁論準備手続において、本件訴訟の争点は専ら本件合意の存否であることが確認され、裁判所は本件合意の存否について証拠調べを行い、2023年9月26日に口頭弁論を終結した。

裁判所は証拠調べの結果、Xには本件規程が交付されており、XY間では本件合意はなかったが、Yは、理事長の許可があれば70歳まで働くことを認めるなど、事実上70歳を定年とする運用をしてきたとの心証をえた。そして、教員はこれを前提として人生設計をしてきた以上、その運用を改めて本来の定年規程に沿った運用をするのであれば、Yは相当の期間においてその旨を教員に周知させる必要があり、Xに対しても、あらかじめ本件規程を厳格に適用する旨を告知する信義則上の義務があったと考えた。そのため、XはYに対して雇用契約上の地位を主張することはできないものの、賃金支払義務との関係では、YはXに対して具体的な告知があった2021年9月から1年後の2022年9月までは信義則上定年退職の効果を主張できず、その期間の賃金については信義則上支払義務を負うと考えた。

裁判所が2022年9月までの賃金相当額の支払を命ずる判決を出す場合の手続法上の問題について論じなさい。必要があれば場合分けをすること。