

試験日 令和7年1月22日

労働法B 担当者 三柴 丈典 法学部法律学科 2 学年以上

次の各問いに対する解答またはカッコ内に入る語句として、最も適当な選択肢を1つ選び、該当する番号を解答用紙にマークせよ。

なお、解答用紙（マークシート）に解答以外のことを書いた場合、減点の対象となるので、注意して下さい。

<非正規雇用>

（１）非正規雇用に関する記述として適当でないものを1つ選び、マークせよ。

①非正規雇用に間接雇用も含まれる。

②日本では、これまで非正規雇用という文言を用いた法令はなく、最近制定された有期・パートタイム労働法でも用いられてはいない。

③フランスの非正規雇用と日本の非正規雇用をめぐる法規制は、双方共に、出口（：解約ないし就業の終了時点）規制を重視し、入口（：契約締結ないし就業開始時点）規制は最小限とされている。

④日本の非正規雇用の特徴は、組織内で、正規雇用労働者よりも「格下」または「よそ者」と位置付けられ易いことにあるが、丸子警報器事件の地裁判決は、非正規雇用であるがゆえの賃金格差は、労基法第3条の定める「社会的身分」による差別には該当しないと解釈した。

（２）労働者供給と労働者派遣に関する記述として適当でないものを1つ選び、マークせよ。

①労働者供給は、現在、職安法第4条で定義され、第44条で供給が禁止されているが、受給は禁止されていない。

②労働者派遣は、雇用と使用を分離させる制度であり、ドイツでは、貸借労働関係とも呼ばれている。

③職業紹介は労働者供給に該当し得る。

④労働者派遣は、実質的に労働者供給の一形態だが、産業の進展、雇用促進などさまざまな目的をもって、合法化されると共に内容規制がなされるようになった経緯があり、現在に至るまで、内容規制の在り方をめぐる労使間の攻防が続いている。

（３）労働者派遣に関する記述として適当でないものを1つ選び、マークせよ。

①派遣料金自体に上限規制は設けられていないが、平成24年の法改正により、派遣元が得る手数料率の公表が義務付けられた。

②派遣先は、指揮命令関係に基づいて、派遣労働者に対する安全配慮義務を負い、派遣元も、雇用契約関係に基づいて安全配慮義務を負うが、指揮命令関係がなく、労災の予見も回避もできない場合、同義務が発生しないこともある。

③労働者派遣法第26条に定められた派遣契約に定めるべき事項は、派遣労働者の雇用条件に実質的に関わるが、派遣労働者が当事者ではないため、法第34条は、派遣に際して派遣労働者に明示すること努力義務にとどめている。

④派遣就業の条件について、派遣元事業主から受けた説明と異なる等の派遣就業上の問題が生じた場合、現行派遣法上、派遣労働者は、派遣先責任者と派遣元責任者のいずれかに苦情を述べれば、両者が連携して対応する必要があるが生じる。

(4) 労働者派遣に関する記述として適当でないものを1つ選び、マークせよ。

①朝日放送事件最3小判平7年2月28日は、派遣先が派遣労働者の加入する組合との団体交渉に応じる義務を負うかについて、実質的な支配力（決定力）を持つ事柄については、派遣先であっても応諾義務を負うと述べた。

②労働者派遣法は、第2条第1号で、「派遣先に対し派遣労働者を雇用させることを約束して行うものはそもそも派遣には該当しない」旨を定めている。しかし、temp to permを基本方針としているため、第33条第2項で、派遣労働者が派遣終了後に派遣先に直接雇われることを妨げるような派遣契約を結んではならない旨を定めている。また、平成15年の法改正では、紹介予定派遣（いわゆるjob search型派遣）が法第2条第6号などに制度として明文化された。これは、派遣就業の結果、派遣先に気に入られたので、紹介することになったという説明で、法第2条第1号との矛盾が回避された制度だが、違法との司法判断が相次いでいる。

③労働者派遣法は、二重派遣を明文をもって禁止してはいないが、労働者派遣は、そもそも労働者供給として禁止されるべきものを法律で特別に認めたものであり、派遣法で認められていない以上、労働者供給として許されないと解されている。

④平成27年の労働者派遣法改正で、特定労働者派遣と一般労働者派遣共に許可制となった。

(5) 労働者派遣に関する記述として適当でないものを1つ選び、マークせよ。

①労働者派遣法制度は、平成11年改正で派遣対象業務がネガティブ・リスト化（原則解禁）されると共に派遣期間が原則1年間に制限され、平成15年改正では、派遣対象業務がさらに拡大されると共に派遣期間の例外枠が拡がり、他方で、法定派遣期間を超えた場合の雇用の申込が義務化された。これにより、派遣労働者が承諾さえすれば、裁判所は同人と派遣先との雇用契約の締結を強制できることとなった。

②平成24年の労働者派遣法改正では、日雇い派遣の原則禁止、同種の業務に従事する派遣先労働者との労働条件の均衡を図る規定と共に、違法派遣を承知で派遣労働者を使用した派遣先に直接雇用の申込を行ったものとみなす旨の規定も設けられた。

③平成24年の労働者派遣法改正では、派遣先都合での派遣契約解除の際、派遣元が新たな就業機会の確保、休業手当の支払いに要する費用負担などにつき措置を講じなければならず、なおかつこれらの措置が派遣契約に盛り込まれなければならないとされた。

④平成24年の労働者派遣法改正に際しては、いわゆる常用代替を防ぐため、離職後1年以内の人物を元の勤務先に派遣することが禁じられた。この規定の趣旨と内容は、平成27年改正にも引き継がれた。

(6) 平成27年の労働者派遣法改正に関する記述として適当でないものを1つ選び、マークせよ。

①派遣事業の許可基準の1つに、当該派遣元の就業規則等に、雇用契約の無期・有期を問わず、派遣契約の終了のみをもって派遣労働者を解雇できる旨の定めがないことが設けられた。これは、派遣契約と雇用契約の連動的解約を防止する趣旨であり、必ずしも登録型派遣（一般型派遣）を禁止する趣旨ではない。

②派遣期間に関する制限は、派遣先事業所単位、派遣労働者個人単位を問わず、派遣元と派遣先の双方に課されることとなった。また、それまで派遣期間の制限のなかった26業種も、最長3年間の制限の対象とされた。

③派遣先事業所単位での規制として、派遣先の同じ事業所における派遣労働者の受け入れは最長3年とされ、それを超える場合には、過半数代表等の意見を聴き、意見があった場合は対応方針等の説明義務が課されることとされた。

④派遣労働者個人単位での規制として、同じ派遣労働者を同じ事業所の同じ組織単位に3年を超えて派遣することは禁止され、たとえ別の人物に替え、過半数代表等の意見を聴くなど、派遣先事業所単位の規制を遵守しても、同じ事業所の同じ組織単位への派遣は認められないこととなった。

(7) 業務処理請負、職業紹介、出向に関する記述として適当でないものを1つ選び、マークせよ。

①業務処理請負では、業者等が発注者から受注した仕事を完成させるため、自ら雇用する労働者を自ら使用することが原則となるが、注文内容の具体化という形式により、実質的に仕事の発注者が受注者の労働者に対して指揮命令するような実態が横行してきた。合法ではあるため、裁判所がその形式を覆すような判断を示すことはなかった。

②職業紹介は、紹介者が求職者と求人者の間で「あっせん」を行い、両者間の直接の雇用関係を成立させようとするもので、戦後長らく、原則として国や地方公共団体が行う無償のサービスに限定されてきたが、民間有料職業紹介が解禁され、平成8年の職安法施行規則が改正され、ヘッドハンティング報酬に対応する上限緩和が図られた。

③出向は、一般に、出向元－出向労働者の労働契約と出向先－出向労働者の労働契約のほか、出向元－出向先の出向契約の3つの契約に基づいて行われるものと解されている。基本的に民法第625条第1項による制約を受けるが、在籍出向で、就業規則等に根拠規定があり、出向後にも出向元での労働条件が保障されるなどの条件があれば、その時点での本人の個別同意がなくても、命令を有効とした判例がある。

(8～10) 以下は、松下PDP事件最2小判平成21年12月18日の一部を抜粋または要約したものである。カッコ内に入る最も適当な選択肢を選択せよ。

なお、以下において、Xは1審原告（Yの社外工であり、Yの下請会社であった訴外C社の元被用者）、Yは1審被告を指す。

(1) 「請負人による労働者に対する指揮命令がなく、注文者がその場屋内において労働者に直接具体的な指揮命令をして作業を行わせているような場合には、たとえ請負人と注文者との間において請負契約という法形式が採られていたとしても、これを請負契約と評価することはできない」。

「そして、上記の場合において、注文者と労働者との間に雇用契約が締結されていないのであれば、上記3者間の関係は、（回答8）」。

①労働基準法第6条にいう中間搾取に該当すると解すべきである

ウ 賃金額

- | | |
|---------------|----------|
| ②ア 契約継続期間の長さ | イ 契約更新手続 |
| ウ 職務内容・職責 | |
| ③ア 日常の勤務態度・成績 | イ 採用試験 |
| ウ 賃金額 | |
| ④ア 日常の勤務態度・成績 | イ 採用試験 |
| ウ 職務内容・職責 | |

(12) エ～カ

- | | |
|---------|------|
| ①エ 類推適用 | オ 期待 |
| カ 労働契約 | |
| ②エ 類推適用 | オ 合意 |
| カ 労働契約 | |
| ③エ 類推適用 | オ 合意 |
| カ 労働基準 | |
| ④エ 拡張適用 | オ 合意 |
| カ 労働契約 | |
| ⑤エ 拡張適用 | オ 期待 |
| カ 労働契約 | |
| ⑥エ 拡張適用 | オ 期待 |
| カ 労働基準 | |

(13) 日本ヒルトン事件2審東京高判平成14年11月26日に関する説明として、適当でないものを1つ選択せよ。

なお、以下において、Xは1審原告（Yと日々雇用契約を締結して就労する、常用的日々雇用労働者）、Yは1審被告を指す。

① 1審・2審共に、Yの経営状態等から、契約更新に際しての労働条件切り下げそのものには、合理性ありとした。

② 1審は、Xによる切り下げ労働条件下での契約更新について争いつつ、契約更新自体は行う旨の意思表示（異議留保付き承諾回答）について、民法第528条には触れず、「紛争の解決を裁判所等による判断に委ね、変更後の労働条件に基づく労働契約の締結申し入れをしていたものというべきであり」、条件変更を争う権利の留保による雇止めは許されない、とした。

③ 2審は、Xによる切り下げ労働条件下での契約更新について争いつつ、契約更新自体は行う旨の意思表示（異議留保付き承諾回答）について、民法第528条の趣旨を踏まえ、Xらが正社員を志向せず非正規に甘んじて来たことなどを前提に、Yによる

契約更新申込みの拒絶である、としたが、長年の契約の継続を理由に、本件雇止めを権利の濫用で違法とした。

<労働時間法>

(14) 労基法上の労働時間概念に関する説明として、適当でないものを1つ選択せよ。

① 労基法上の労働時間の判断規準に関する有力説の中に二要件相補説があり、これによれば、業務性が強い、使用者の関与が強い、すなわち、双方の性格をプラスして100になるような行動をとっている時間は、同法上の労働時間となるが、いずれかの性格がゼロである（：全く存しない）場合は除くと解されている。

② 会社施設内の歩行時間でも、労基法上の労働時間に当たる場合がある。

③ 代表的な判例では、作業時間後の洗身は、たとえそのための施設の設置が法令上義務づけられていても、労基法上の労働時間には該当しないと解されている。

④ 仮眠時間の労働時間性に関する代表的判例である大星ビル管理事件最1小判平成14年2月28日は、仮眠時間は労基法上の労働時間にはなり得ないと述べた。

(15) 労基法第41条に関する説明として、適当でないものを1つ選択せよ。

① 本条の適用対象者には労働時間・休日に関する規制は及ばないが、深夜業規制は及び、使用者は、深夜時間帯に該当者を労働させた場合、法定深夜割増賃金を支払わねばならない。高度プロフェッショナル制度の場合は、深夜割増賃金の支払い義務を負わない。

② 第3号（監視断続的労働）のみが、許可制となっている。

③ 第2号の趣旨について、労基法の起案に関わった寺本廣作氏は、経営上の必要及び職務の性質に基づく除外であって、管理監督の地位にある者とは、労務管理について経営者と一体的立場にある者をいい、労務管理方針の決定に参与することと共に、自己の勤務についての自由裁量の権限を持つことが重要な基準となる旨を記している。

④ 第2号（管理監督者）に関して、比較的問題の多い業界について、行政の通達が発出されているが、総じて、判例の立場よりも、若干管理監督者の範囲を厳しく解釈する傾向にある。

(16) 労基法上の労働時間規制に関する以下の説明のうち、適当でないものを1つ選択せよ。

① 労基法上の主要な労働時間規制には、刑法としての側面、行政法としての側面、契約法としての側面があるが、刑法として活用される場合より契約法として活用される場合のほうが緩やかに解釈される傾向にある。

② 36協定を締結しないままに、1日10時間就労させる旨の雇用契約を締結した場合、労基法第13条が適用され、後ろの2時間分が無効となり、トータル8時間分の契約に修正されるとの解釈が通説となっている。

③ 行政裁判法理では、労働者が、労基法第104条に基づき、使用者の労働時間規制違反を申告した場合にも、監督官が対応するか否かは、原則としてその自由裁量に委ねられる。

④労基法第32条は、使用者を名宛人として、一定時間を超えた就労を「させてはならない」と規定しているが、自発的に働く労働者の労働時間の管理責任まで負う趣旨ではなく、労働者本人の時間配分の問題で長時間労働に及ぶ場合にまで使用者が責任を負う趣旨でない旨を明示したガイドラインも発出されている。

<年次有給休暇>

(17) ILO の条約・勧告に関する説明のうち、適当でないものを1つ選択せよ。

①ILO の条約・勧告は、取得の権利を得た年次有給休暇は、必ずしもその年度のうちに取得すべきことを原則とし、数年分の溜め込みや、取得しなかった休暇の買い取りなどは、その原則に反するとの姿勢を取っている。日本の厚生労働省も少なくとも法定の年休につき同様の姿勢を示している。

②ILO 第132号条約第13条は、年休による疲労回復の趣旨や年休自由利用原則に基づき、労働者が年休取得期間中に他者（：当該雇用者以外）で就業することを加盟国が禁止することに積極的な立場をとっている。

③ILO の条約・勧告は、年次有給休暇制度に、主として労働力の維持培養と休息権の保障という2つの趣旨があることを示唆しており、日本の裁判例も総じてその両趣旨を認めてきた。

④ILO 第132号条約は、年休自由利用原則に基づき、本人希望に基づき病気等による欠勤を年休扱いとすることにも積極的な立場を採っている。

(18) 年次有給休暇に関する説明のうち、適当でないものを1つ選択せよ。

①会社が就業規則上出勤日とも休業日とも解し得る規定をしつつ、實際上休業日として取り扱っていた「一般休暇日」が、労基法第39条第1項所定の全労働日に当たるか否か等が問われた沼津交通事件において、2審東京高判平成2年9月26日は、「ある日が労働義務を負う日かどうかを、労基法39条1項の適用の場面で考える場合、・・・・・・その判断は、就業規則ならばその全体的で合理的な解釈により、職場実態も踏まえて総合的になされるべきである」として、本件における「一般休暇日」は、「実質上は労働義務を負わない日に当たる」とし、上告審もこれを支持した。

②林野庁白石宮林署事件最2小判昭和48年3月2日判決は、労基法所定の年休権が形成権的な権利であることを宣言しつつ、労基法第39条にいう使用者が年休を「与える」義務とは、「労働者が有給休暇を享受することを妨げてはならないという不作為を基本的内容とする義務」であり、時季指定を行わない労働者に対して指定を促す義務（≠指定を代行する義務）まで含まれないとの趣旨を述べた。

③電電公社横手統制局電話中継所事件最3小判昭和62年9月22日判決は、勤務割制度下で労働者による年休時季指定がなされた場合にも、使用者は、その権利行使の実現へ向けた積極的な配慮をなす義務を負う旨を判示した。これは、労働者による時期指定がない場合に積極的に取得を促す趣旨を含む。

④電電公社横手統制局電話中継所事件最3小判昭和62年9月22日判決は、現業公務員が年休権を行使して成田闘争に参加した事案において、原審が採用した「特別な事情」の論理を採用せず、労基法上の年休制度の原則に則した解釈をとり、1審被告による当該公務員の懲戒処分を違法無効とした。

<労働者の健康と法>

(19) 労働者の健康と法に関する説明のうち、適当でないものを1つ選択せよ。

①従来の判例によれば、本人のパーソナリティ（人格）面の問題や障害が主な要因となって引き起こされた非違行為（秩序に反する問題行動）を理由とする当該労働者に対する不利益措置は、合法とされる可能性が高いが、仮に通常の疾病罹患者に求められる人事管理や健康管理を講じずに疾病（合併症や2次障害を含む）を発症・増悪させれば、使用者の過失責任は認められ得る。

②私傷病の解雇や非自発的な退職措置について、裁判所は、その疾病のゆえに就労できるか、職場秩序に影響しないかと共に、当該疾病が治り難いか、就労が本人の治療に影響しないか等を考慮する傾向にある。他方、業務上疾病にり患し、療養中の労働者については、少なくとも民事上、契約期間が満了したり、定年等で終了しない限り、労働能力を回復するまで雇用と所得を保障し、ただし、労基法に基づき、3年経過後に打切補償を支払うか、被災者が傷病補償年金の受給を開始する等すれば、解雇を認める場合もある。

③疾病に罹患した労働者が病名を会社に申告しなかった場合でも、使用者がその疾病への罹患を知るべき事情があれば、原則として健康配慮義務（労働者の健康状態に応じて就業制限等の配慮を行う義務）を負う。

④労働者が、疾病罹患を秘匿して採用された場合、使用者は、そのことを直接の理由として当該労働者を解雇する等の不利益な取扱いを講じ得る。

<配置転換と出向>

（20）配置転換や出向に関する説明のうち、適当でないものを1つ選択せよ。

①東亜ペイント事件において、1・2審は、1審被告会社の労働協約や就業規則の規定に即しつつ、使用者側の配転措置の業務上の必要性和労働者側の配転拒否の正当事由をほぼ対等に比較衡量する判断基準を採用し、結論的に後者が前者を上回ることを理由に権利濫用に当たると判断し、上告審は、1審被告会社の労働協約や就業規則が同社に一般的な配転命令権限を定めていたことのほか、1審原告が大卒営業社員であった事情等を前提に、原則として使用者による業務上の必要性を広く、労働者側の事由を狭く解する方針を示しつつ、実際の当てはめでも配転命令の有効性を認め、懲戒解雇処分を合法とした。

②製薬メーカーのMRだった1審原告が、東京営業所から名古屋営業所に転勤を命じられ、妻及び三人の子供と別居せざるを得なくなったことを違法であるとして、右転勤命令の無効確認と、単身赴任を強いられたことによる損害賠償を求めた帝国臓器事件では、下級審は、業務上の必要性に基づくものであって、不当な動機、目的をもってされたものではなく、1審原告らの被る経済的、社会的、精神的不利益も社会通念上甘受すべき程度を著しく超えるともいえないとして、請求を棄却したが、上告審は、使用者には転勤により労働者が受ける不利益の緩和措置を講じる義務があるとの一般論を述べた。

③新日本製鉄事件最高裁判決では、1審被告会社の就業規則や1審原告らにも適用される労働協約に、社外勤務を命じる旨の規定があったこと、労働協約である社外勤務協定に、社外勤務の定義、出向期間、出向中の社員の地位、賃金、退職金、各種の出向手当、昇格・昇給等の査定その他処遇等に関して出向労働者の利益に配慮した詳細な規定が設けられている等の事情を認めつつ、たとえ1審被告の従業員としての地位を維持しながら出向先であるC社においてその指揮監督の下での労務提供を命ずる出向（：在籍出向）命令であっても、民法第625条を根拠に、1審被告人は、1審原告の個別的同意なしに発令することはできないと判示された。