

試験日 令和6年 7月 23日（火曜） 5時限

科目名 労働法A 担当者 三柴 丈典 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。

配点（1）～（8）：3点 （9）～（27）：4点

<幸福の経済学と労働問題>

（1）失業に関する幸福の経済学の示唆として、適当でないものはどれか。

①マクロの（：たとえば国全体での）失業率の低下は、現在失業状態にない者にも失業不安を与え、幸福度を低下させることを示す研究がある。高失業地域などミクロの（たとえば一地域での）失業は、マクロの場合ほど幸福度を低下させないことを示す研究がある。

②企業が支払う補償金や失業保険などの社会保障給付によって生活を保障すれば、雇用を失っても、幸福度は殆ど低下しない。

③ドイツやスウェーデンでは、若年層の失業率が高いと、その国の労働者全体の幸福度の低下を招く傾向がみられる。

④危険回避度が高い人物（いわゆる「びびりや」さん）は、相対的に幸福度が低い傾向があり、解雇によるショックをより大きく受ける可能性がある。

（2）所得や（広い意味での）報酬に関する幸福の経済学の示唆として、適当なものはどれか。

①金銭、持ち物など物質主義に固執する人物は、良好な社会的関係などに比べれば、目的を達し易いため、幸福度が高くなり易いと指摘する研究がある。

②マズローは、人間の欲求を、低次元なものから、生存⇒安全・安心⇒集団所属⇒尊厳・承認⇒自己実現の5段階があり、低次元な欲求が満たされれば、それより高次元なものを求める傾向がある旨を述べた。

③一般に、国内の所得格差は国民の幸福度を低下させ、価値観や思想、基本的な豊かさには影響されない。

④今のところ、自己尊重、自己コントロール、楽観主義などの認識バイアスが個人の所得に影響を与える可能性を示唆する分析は見当たらない。

（3）幸福の経済学が示唆する就労者の職務満足感を高める要素として、必ずしも適当でないものはどれか。

①管理職からのサポート

②厳格な労働時間管理

- ③育児・介護休暇の充実
- ④保有する技能の発揮
- ⑤身体 of 安全
- ⑥賃金以外の報酬（組織内での評価や尊敬など）の上昇

<懲戒処分>

（４）（ ）事件最1小判昭和58年9月8日によれば、企業には、企業秩序を定立する権限があり、それに基づいて労働者の企業秩序違反行為に対して懲戒処分を行うことができると解されている。

- ①国鉄札幌運転機関区 ②関西電力 ③日立製作所武蔵工場 ④東洋精機

（５）カッコ内に入るものの説明として適当なものを選択せよ。

懲戒処分は、就業規則による懲戒事由と手段の明記、職場秩序の紊乱が基本的要件となるが、それ以外に（ ）との関係で法的制約がかかり得る。

- ア 労基法第91条（減給制限規定）
- イ 就業規則の合理性の観点での制限的解釈
- ウ 精神疾患の影響等にかかる本人の有責性
- エ 雇用契約上の忠実義務
- オ 労働協約上の事前協議条項
- カ 懲戒権濫用法理
- キ 懲戒事由を定める就業規則条項の合理性
- ク 一事不再理、不遡及など国の刑法・刑事訴訟法上の原則（の類推適用）

アからキのうち、

- ①全て当てはまる
- ②1つ当てはまらない
- ③2つ当てはまらない
- ④5つ当てはまらない
- ⑤全て当てはまらない

（６）東京プレス工業事件横浜地判昭和57年2月25日によれば、（ ）。

①無断での欠勤や遅刻が1か月に5回を超えた場合には、その旨の就業規則規定に基づき解雇も正当化される

②欠勤や遅刻は、法的には同じ債務不履行であり、無断であるか否かを問わず、懲戒処分 of 合理性や相当性の判断に影響しない

③何らかの病気による欠勤や遅刻であれば、無断の欠勤や遅刻であっても非違性が阻却される

④（このケースで実際にそういう事情があったかはともかく、）たとえ病気その他の不可抗力による欠勤や遅刻でも、無断で行われるものは、職場秩序を乱すため、懲戒処分の合理性や相当性を高める

（7）電電公社目黒電報電話局事件最三小判昭52年12月13日によれば、政治的なプレートを着用しての就労は、（ ）。

①職場内の政治活動にあたる面もあるが、即座に従業員間の政治対立を招いたり、自他の職務遂行に支障をきたすとは限らず、そののみをもって企業秩序維持に支障をきたすものとはいえない。他方、公社法の定める公社職員の職務専念義務違反は、実害の発生を要件とはせず、精神面で注意力の全てを職務に向けていなければ成立するので、本件もそれに該当し得る

②職場内での政治活動にあたり、従業員間の政治対立を招いたり、自他の職務遂行に支障をきたすおそれがあるなど、企業秩序維持に支障をきたすおそれが強い。また、公社法の定める公社職員の職務専念義務違反は、たとえ実害が発生しなくても、精神面で注意力の全てが職務に向けられていなければ成立するので、本件もそれにも該当し得る

③職場内の政治活動にあたり、従業員間の政治対立を招いたり、自他の職務遂行に支障をきたすおそれがあるなど、企業秩序維持に支障をきたすおそれが強い。しかし、公社法の定める公社職員の職務専念義務違反は、実害が発生する蓋然性が高い場合でなければ成立せず、本件はそれに該当しない

<成果主義賃金制度>

（8）1990年代頃から日本企業の多くで導入され始めた成果主義賃金制度が志向した目標ではあるが、徹底すると雇用契約の性質から離れるリスクがあるものはどれか。

①潜在能力よりも顕在能力を評価する

②長期決済型から短期決済型へと仕組みを変更する

③相対評価傾向を絶対評価傾向へ改める

④労働時間と賃金の関係を切断する

⑤賃金の下方硬直性を修正する

（9）就業規則の新設・変更による成果主義賃金制度の導入にかかる事件に適用さるべき法条として最も適当なものはどれか。

①労働基準法第3・5条

②労働基準法第91条

③労働組合法第13・15条

④労働組合法第20条

⑤労働契約法第7・9・10条

⑥労働契約法第12条

(10) ハクスイテック事件の、1審(大阪地裁平成12年2月28日判決)、2審(大阪高裁平成13年8月30日判決)が示した判断として適当なものを1つ選択せよ。

①1審は、1審被告会社が2期連続の赤字を出していたこと、制度導入に試行期間が設けられていたこと、制度導入後、長期間にわたる賃金の補償措置がとられていたことなどを認めつつ、賃金の不利益変更には高度の必要性が求められるがそれを充たしていないとして、1審被告会社による成果主義賃金制度の新設について、合理性を否定したが、2審は、賃金の不利益変更の高度の必要性も充たしているとして、合理性を肯定した。

②1審、2審共に、1審被告会社が2期連続の赤字を出していたこと、制度導入に試行期間が設けられていたこと、制度導入後の賃金の補償措置がとられていたことなどを前提に、1審被告会社による成果主義賃金制度の導入について、時代の趨勢や1審被告会社の個別事情から高度の必要性があったとしたうえ、合理性を認めた。

③1審、2審共に、被告会社が2期連続の赤字を出していたこと、制度導入に試行期間が設けられていたこと、制度導入後、長期間にわたる賃金の補償措置がとられていたことなどを認めつつ、労働組合が合意していないなどとして、1審被告会社による成果主義賃金制度の新設について、合理性を否定した。

(11) エーシーニールセン・コーポレーション事件(東京地裁平成16年3月31日判決)では、成果主義賃金制度導入による降給の適法性と共に、(ア)に伴う労働契約(雇用条件)の承継の有無が主な争点となり、結論的には(イ)と判断された。

なお、会社による降給の適法性については、(ウ)。

①ア 事業譲渡 イ 被告は前雇用者と原告間の雇用契約を承継したもの

ウ 前提となる制度につき、仕組み自体の合理性は認められるが運用の公正さが認められないとして、違法と判断された。

②ア 事業譲渡 イ 被告は前雇用者と原告間の雇用契約を承継したもの

ウ 前提となる制度につき、仕組み自体の合理性と運用の公正さが認められるとして、適法と判断された。

③ア 事業譲渡 イ 原告と被告は新たな雇用契約を締結したもの

ウ 前提となる制度につき、仕組み自体の合理性と運用の公正さが認められるとして、適法と判断された。

④ア 事業譲渡 イ 原告と被告は新たな雇用契約を締結したもの

ウ 前提となる制度につき、仕組み自体の合理性は認められるが運用の公正さが認められないとして、違法と判断された。

⑤ア 会社分割 イ 被告は前雇用者と原告間の雇用契約を承継したもの

ウ 前提となる制度につき、仕組み自体の合理性は認められるが運用の公正さが認められないとして、違法と判断された。

⑥ア 会社分割 イ 被告は前雇用者と原告間の雇用契約を承継したもの

ウ 前提となる制度につき、仕組み自体の合理性と運用の公正さが認められるとして、適法と判断された。

⑦ア 会社分割 イ 原告と被告は新たな雇用契約を締結したもの

ウ 前提となる制度につき、仕組み自体の合理性と運用の公正さが認められるとして、適法と判断された。

⑧ア 会社分割 イ 原告と被告は新たな雇用契約を締結したもの

ウ 前提となる制度につき、仕組み自体の合理性は認められるが運用の公正さが認められないとして、違法と判断された。

(12) 日本システム開発研究所事件(東京高判平成20年4月9日)では、無期限雇用における年俸制において、労使間で新年度の賃金額について合意が成立しない場合、()、とされた。

する

①最低賃金法に定める最低賃金が保障されるにすぎない

②同一価値労働を行っている他の労働者の当該年度の年俸額や当該年度の月俸や賞与を併せた金額が保障される

③同一労働を行っている他の労働者の当該年度の年俸額や当該年度の月俸×12ヶ月の金額が保障される。

④労基法第15条、第89条の趣旨に照らし、年俸額決定基準・手続、減額の限界の有無、不服申立手続等が制度化されて就業規則等に明示され、その内容が公正な場合に限り、使用者に評価決定権があり、それが認められない場合には、前年度の年俸額が次年度にスライド

⑤労基法第15条、第89条の趣旨に照らし、年俸額決定基準・手続、減額の限界の有無、不服申立手続等が制度化されて就業規則等に明示され、その内容が公正な場合に限り、使用者に評価決定権があり、それが認められない場合には、最低賃金法に定める最低賃金が保障されるにすぎない

⑥前年度の年俸額から10分の1を超えて減額とならない範囲で使用者が決定した金額が保障される

⑦前年度の年俸額から10分の1を超えて減額とならない範囲で裁判所が決定した金額が保障される

(13) 使用者による労働者の人事考課については、当初は(あ)とする説が一般的であったが、成果主義賃金制度の一般化に際して、賃金を(い)の価値の表現と捉え、(い)の尊重配慮の観点から、適性評価が使用者に義務づけられるとする説や、①公正な制度の整備・開示、②当該制度に基づく公正な評価の実施、③評価結果の開示・説明、④苦情処理制度の整備等を内容とする公正評価義務説などが唱えられ、労働法学上の有力説となっている。

このうち後者の説は、公正評価義務を(う)の一環と理解することにより、不当な人事考課について、債務不履行に基づく損害賠償請求権を導くだけでなく、(え)などを導くものと立論できるところに、狙いと特徴があると解される。

①あ 事実行為

い 労働者人格

う 不法行為法上の注意義務

え 差止め請求(権)

- ②あ 事実行為
 - い 職業的能力
 - う 不法行為法上の注意義務
 - え 妨害排除請求（権）
- ③あ 事実行為
 - い 職業的能力
 - う 契約（債権債務法）上の本来的な給付義務
 - え 履行請求（権）
- ④あ 形成権の行使
 - い 労働者人格
 - う 契約（債権債務法）上の付随義務
 - え 名誉毀損に基づく謝罪広告
- ⑤あ 形成権の行使
 - い 労使間の契約
 - う 契約（債権債務法）上の付随義務
 - え 履行請求（権）
- ⑥あ 形成権の行使
 - い 職業的能力
 - う 契約（債権債務法）上の本来的な給付義務
 - え 履行請求（権）

<解雇規制法論>

（１４）民法（あ）条は、有期労働契約の当事者が所定の契約期間の満了時に契約更新手続をとらず、そのまま就労を継続し、させた場合の解約について、（い）が適用されると定めているが、現在の判例や有力説は、（う）と解している。

- ①あ ６２７ い 民法６２８条 う この定めをもって有期雇用が無期限雇用に変化する
- ②あ ６２７ い 労基法１８条 う この定めをもってしても、有期雇用が無期限雇用に変化するとはいえない
- ③あ ６２８ い 労基法１８条 う この定めをもって有期雇用が無期限雇用に変化する
- ④あ ６２８ い 労基法１８条 う この定めをもってしても、有期雇用が無期限雇用に変化するとはいえない
- ⑤あ ６２９ い 民法６２７条 う この定めをもってしても、有期雇用が無期限雇用に変化するとはいえない

⑥あ 629 い 民法627条 う この定めをもって有期雇用が無期限雇用に変化する

(15) 労働基準法第20条を遵守()。

①しても、労働契約法第16条との関係で民事上の制約がかかり、両規制の水準には相当のギャップがある。

②しても、理論上、労働契約法第16条との関係で民事上の制約がかかるが、実際上は殆どの場合に解雇の客観的な合理性と社会的相当性が推定される。

③すれば、使用者による労働者の解雇は無条件に合法となる。

④すれば、使用者による労働者の普通解雇は合法となるが、整理解雇については、別に労働契約法第22条の要件を充たす必要がある。

(16) 労基法20条の法的効果に関するいわゆる有効説の立場では、同条違反は労基法119条(あ)、労基法114条(い)、解雇の私法的効果(う)の法的効果をもたらすことになる。

①あ 解雇通知時点で適用 い 解雇通知時点で適用可能性あり う 有効

②あ 解雇通知時点で適用 い 解雇通知時点で適用可能性あり う 無効

③あ 原則として不適用(使用者が即時解雇に固執する場合のみ適用) い 解雇通知時点で適用可能性あり う 20条との関係では、通知後30日を経過するか法定予告手当を支払った時点から有効

④あ 原則として不適用(使用者が即時解雇に固執する場合のみ適用) い 原則として不適用(使用者が即時解雇に固執する場合のみ適用可能性あり) う 20条との関係では、通知後30日を経過するか法定予告手当を支払った時点から有効

(17) 労基法20条の法的効果に関するいわゆる有効説の立場では、同条違反は労基法119条は(あ)、労基法114条は(い)、解雇の私法的効果は(う)の法的効果をもたらすことになる。

①あ 原則として不適用(使用者が即時解雇に固執する場合のみ適用) い 原則として不適用(使用者が即時解雇に固執する場合のみ適用可能性あり) う 20条との関係では、通知後30日を経過するか法定予告手当を支払った時点から有効

②あ 原則として不適用(使用者が即時解雇に固執する場合のみ適用) い 解雇通知時点で適用可能性あり う 20条との関係では、通知後30日を経過するか法定予告手当を支払った時点から有効

③あ 解雇通知時点で適用 い 解雇通知時点で適用可能性あり う 無効

④あ 解雇通知時点で適用 い 解雇通知時点で適用可能性あり う 有効

(18) 従来の裁判例が解雇の正当性を比較的容易に認める傾向にあった例として適当なものを、次のうちから1つ選択せよ。

①中途採用した労働者が会社の職場風土になじめず、部下や上司との人間関係が悪化した場合

②人事考課で2期連続して下10分の1の評価となった場合

③当該労働者が勤務する部門が赤字を計上した場合

④実際に長期間優れた成績を残して来た者に重要な経歴詐称が発覚した場合

⑤疾病り患により配置可能な業務が限られる場合

(19)日本の労働裁判例は、従来、一般に、解雇や(あ)などの問題については、使用者に厳しい立場をとり、他方、査定(人事考課)や配置転換など(い)に関する問題については、緩やかな立場をとって来たといえる。また、非正規雇用形態の採用についても、比較的緩やかな立場を採ってきたといえ、これらは総じて日本型雇用慣行の反映と解することもできる。

しかし、例えば解雇でも、整理解雇については、従前の裁判例が形成してきた4要件を(う)に転換し、特に(え)を重視する判例が出る一方、成果主義賃金制度の下での賃金決定のあり方における(お)を重視する判例が出るなど、徐々にその様相が変化しつつあることが伺える。

①あ 安全衛生 い 一般人事 う 3要件

え 解雇に至る手続き お 手続的理性

②あ 安全衛生 い 身分変動 う 3要件

え 解雇回避努力 お 使用者の自由裁量

③あ 安全衛生 い 一般人事 う 4要素

え 解雇に至る手続き お 手続的理性

④あ 賃金の減額 い 契約条件の変更 う 3要件

え 被解雇者選定の合理性 お 使用者の自由裁量

⑤あ 賃金の減額 い 契約条件の変更 う 3要素

え 被解雇者選定の合理性 お 使用者の自由裁量

⑥あ 賃金の減額 い 契約条件の変更 う 4要素

え 解雇回避努力 お 手続的理性

(20)最近の判例(東芝事件最2小判平成26年3月24日、原審:東京高判平成23年2月23日)は、業務上の事由によりうつ病に罹患した労働者が、欠勤が通算で1年3か月弱、休業が通算で1年7か月程度に及んでいたところ、使用者により会社所定の休職期間が満了することを理由に解雇された事案について、当該労働者の解雇(あ)と判断した。

なお、この点について、原審(い)。

①あ は一定の金銭賠償の支払いを前提に認められる い も同じ判断を示していた

②あ は一定の金銭賠償の支払いを前提に認められる い は無条件に認められるとしていた

③あ は労基法19条1項等に反し、認められない い も同じ判断を示していた

④あ は労基法19条1項等に反し、認められない い は一定の金銭賠償の支払いを前提に認められる

⑤あ も認められる い は一定の金銭賠償の支払いを前提に認められる

⑥あ も認められる い も同じ判断を示していた

<約款論>

(21) ~ (24)

高松高裁昭和57年9月13日判決は、

- ・ X (信販会社) - <代金立替払契約> - Y (欠陥機械の購入者)
- ・ Y (欠陥機械の購入者) - <売買契約> - 訴外A (欠陥機械の販売者)
- ・ 訴外A (欠陥機械の販売者) - <(21)> - X (信販会社)

という3面的な契約関係下で、Yが訴外Aから購入した機械の重大な欠陥を理由に訴外Aとの売買契約を解約し、Xへの約定割賦金の支払いを行わなかったところ、Xより、代金立替払契約に用いられた約款にある(22)条項に基づき、当該金員の支払いを求められたという事案について、次のように述べた。

「本件立替払契約は本件機械の売買と法律上は別個でも取引上では密接不可分の関係にあつて、この立替払契約にあたり、Xの代行者のAが本件機械の用途に走行安全上の支障欠陥があることをYらに告げず、Yらがその安全性を信用して、本件立替払契約を成立させたのに、AとXは別人で・・・(22)条項・・・がある故を以てYらがXにこの支障欠陥を主張できないことまで考えてYらがこの合意をしたとは思えず、Aの言辞をYらがそのまま信用したことに重過失があるとはいえないこと・・・・・・にかんがみると、この・・・(22)条項・・・の合意を根拠として、本件機械の用途上の前記欠陥につきXらの・・・(22)条項・・・の効力を認めるのは、取引上の(23)といわねばならない」(一部改変)。

(21) ①金銭消費貸借契約 ②フランチャイズ契約(無名契約)

③委任契約 ④準委任契約

⑤下請契約 ⑥加盟店契約(無名契約)

(22) ①権利留保 ②賠償額予定

③抗弁権接続 ④抗弁権切断

(23) ①権利濫用に当たる ②社会規範に反する

③公序良俗に反する ④信義則に反する

(24) 上記の下線部の趣旨を示すのに最も適当なものはどれか。

- ①意思の欠缺による採用合意の否定 ②契約解釈(レベル)での操作

③民法上の任意法規違反の指摘

④割賦販売法違反の指摘

⑤民法上の強行法規違反の指摘

⑥特定商取引法違反の指摘

(25) 日本の大審院大正4年12月24日判決は、行政の認可を受けた保険契約約款の法的効力について、「苟モ当事者双方カ普通保険約款ニ依ラサル旨ノ意思ヲ表示セスシテ契約シタルトキハ(あ)ナキ限り其約款ニ(い)ノ意思ヲ以テ契約シタルモノト(う)ヘク・・・・・仮令契約ノ当時其約款ノ内容ヲ(え)セサリシトキト雖モ一応之ニ(い)ノ意思ヲ以テ締結シタルモノト(う)ヲ当然トス」、と述べている。

- | | | | |
|-------|--------|-------|------|
| ①あ 特約 | い 依ラサル | う 推定ス | え 知悉 |
| ②あ 特約 | い 依ル | う 看做ス | え 説明 |
| ③あ 反証 | い 依ラサル | う 看做ス | え 説明 |
| ④あ 反証 | い 依ル | う 推定ス | え 知悉 |

<就業規則論>

(26) 国法、労働協約、就業規則、労働契約の一般的な関係を端的に示したものとして最も適当なものはどれか。

①労働協約>国法(強行法規)>就業規則>労働契約>国法(任意法規)

ただし、就業規則が労働契約に優先するのは、就業規則が労働契約より労働者にとって有利な事柄を定めている場合と合理的な定めを置いている場合に限られる。

②就業規則>労働協約>労働契約>国法(強行法規)>国法(任意法規)

ただし、就業規則が労働協約と労働契約に優先するのは、就業規則が労働協約と労働契約より労働者にとって有利な事柄を定めている場合と合理的な定めを置いている場合に限られる。

③国法(強行法規)>労働協約>就業規則>労働契約>国法(任意法規)

ただし、就業規則が労働契約に優先するのは、就業規則が労働契約より労働者にとって有利な事柄を定めている場合と合理的な定めを置いている場合に限られる。

④国法(強行法規)>労働協約>就業規則>労働契約>国法(任意法規)

ただし、就業規則が労働契約に優先するのは、就業規則が労働契約より労働者にとって有利な事柄を定めている場合に限られる。

(27) 労働基準法上の就業規則に関する規定の説明で適当なものはどれか。

①講学上、労働基準法第89条第1項第1号~第3号所定の事項を就業規則の相対的必要記載事項、同じく第3号の2~第10号所定の事項を就業規則の絶対的必要記載事項と呼んでいる。

②講学上、労働基準法第89条第1項第1号~第3号所定の事項を就業規則の絶対的必要記載事項、同じく第3号の2~第10号所定の事項を就業規則の相対的必要記載事項と呼んでいる。

③講学上、労働基準法第89条第1項第1号～第3号所定の事項を就業規則の絶対的必要記載事項、同じく第3号の2～第10号所定の事項を就業規則の任意記載事項と呼んでいる。

④講学上、労働基準法第89条第1項第1号～第3号所定の事項を就業規則の相対的必要記載事項、同じく第3号の2～第10号所定の事項を就業規則の任意記載事項と呼んでいる。