

平成30年司法試験再現答案

選択科目

労働法

整理番号	得点
1	60.63
2	—

平成 30 年司法試験 労働法再現答案

中川 善弘

第 1 問について

第 1 設問 1 について

1 労働基準法 32 条 1 項（以下、労基法は条文のみ）に定める労働時間とは、労働者が使用者の指揮命令下に置かれている時間をいい、それは、客観的に定まるものであって、労働契約、就業規則、労働協約等の定めのかんにより、決定されるべきものではない。

そして、実作業に従事していない仮眠時間であっても、労働契約上の役務の提供が義務付けられていると評価される場合には、労働からの解放が保障されているとは言えず、労働者は、使用者の指揮命令下に置かれており、労働時間に該当すると解する。

以下、「使用者の支配下からの解放」があったと言えるか、検討する。

2 まず、緊急対応の必要がある突発的事態が生じた場合、仮眠時間中の者も随時その対応に当たることとされていたため、仮眠時間中にも突発的業務があれば、役務提供が義務付けられていたと言える。また、守衛室に隣接した小部屋が休憩・仮眠室とされており、守衛室と休憩・仮眠室のいずれも、飲酒及び喫煙は禁止されていた。また、警備員は、24 時間勤務に従事している間は、病院施設からの外出は禁止されていた。このことは、本来、労働から解放されていれば、自由であるはずの移動の自由や、喫煙・飲酒の自由を制限するものである。

これらの事情を考慮すれば、仮眠時間であっても、労働者の行動が制約され、突発的業務があれば、すぐに対応を迫られる緊張状態に労働者を強いていると言えるので、本件仮眠時間は、使用者の支配下からの解放があったとは言えず、労働時間に該当する。

尚、本件では、泊まり手当 3,000 円が支給されていたが、これは、時間外労働時間に対応する賃金と考えるべきである。

3 以上の検討から、一回の労働につき、泊まり手当 3,000 円を控除した仮眠時間中の賃金を請求出来る。

第 2 設問 2 について

1 懲戒権の根拠

(1) 本件出勤停止処分は、使用者の労働者に対する懲戒権の行使であるから、使用者に懲戒権の根拠が基礎付けられている必要がある。

(2) 労働契約法 7 条は、「合理的」、かつ「周知」された就業規則規定の内容は、労働条件となると規定する。本件の Y 社就業規則第 60 条第 3 号、及び第 65 条第 5 号は、使用者の懲戒権について規定する。使用者が、労働契約関係の秩序維持のために懲戒規定を設けることは一般的に合理的である。また、その内容もけん責から懲戒解雇まで、事情に応じた段階が設けられており、また、情状についても考慮出来る規定となっているので、本件就業規則

60条、及び65条は合理的な規定と言える。したがって、周知されている限り、使用者は、懲戒権の根拠を有する。

2 懲戒事由該当性

(1) 次に、Xの行為は、就業規則65条第5号規定の「自己の職責を怠り、誠実に勤務しない等の不適切な行為があった」と言えるか。

(2) まず、Xには、病院の災害や事故等の突発的事態への緊急対応業務に就いていたところ、病院は専門的な電子機器等を取扱っており、それにより患者の病状等を管理している以上、停電によって、これらの機能障害が発生したことは、まさしく突発的事態であるから、Xには、これに適切に対応する義務があった。それにもかかわらず、禁止されている飲酒をして、その対応を行わなかったのであるから、Xの行為は、「自己の職責を怠り、誠実に勤務しない等の不適切な行為があった」と言えるため、懲戒事由に該当する。

(3) 尚、Y社は、労基署への匿名相談も懲戒事由に挙げているので、これが懲戒事由となるか検討するに、内部告発は、虚偽である等、その内容が不当である場合は、その対象となった組織体等の名誉、信用等に大きな打撃を与える危険がある一方、これが真実の場合には、組織体等の運営方法等の改善の契機となるものである。

したがって、①内部告発の内容の根幹部分が真実、又は真実として信じるにつき、正当な理由があるか否か、②目的が公共性を有するか否か、③内部告発の組織にとっての重要性、その手段、方法の相当性等を総合的に考慮して、内部告発が正当であったか否かを判断すべきと解する。

本件のXが内部告発した労働時間の問題は、設問1で検討の通り、現にY社側に問題がある対応であったのであり（①充足）、そしてこの労働時間の問題が解消されれば、他の守衛業務者の賃金に影響を与えるから公益性があり（②充足）、その方法も匿名のメールを労基署に出すという穏当なものであること（③充足）を考えると、本件の匿名通報は懲戒事由にあたらない。

3 懲戒権濫用法理

(1) 続いて、懲戒権の行使は、労契法15条の規定により、「客観的に合理的な理由を欠き」「社会通念上相当」でなければ、権利濫用として無効となる。

(2) 本件のXは、職務専念義務に違反した対応をとり、また、Y社取引先のA病院にも問題が発覚し、厳正な処置を求められていることを考えると、Xを処罰する合理的理由はある。では、その態様は、社会通念上相当と言えるか。この点、本件処分は、14日間の出勤停止で、出勤停止の中で一番重い処分である。しかし、Xは、これまでも禁止された飲酒を繰り返している。また、取引先から厳重処分を求められていること、解雇等を行う訳でないこと、他の同僚からの指示を無視し、飲酒して寝るという行為は、職務専念義務違反の中でも、重い背信行為と評価出来ることを考えると、本件処分は、社会通念上相当と言える。

(3) したがって、懲戒権濫用法理の適用はない。

4 罪刑法定主義の諸原則の順守

(1) 最後に、懲戒は不利益処分であるから、罪刑法定主義の諸原則の順守が必要なところ、Y社は、懲戒処分前に、事前聴取しており、適正手続を実施している。

5 結論

以上の検討から、Xへの懲戒処分は認められる。

第2問について

第1 設問1について

1 Cらのビラ配布行為や、ネットに抗議活動写真を掲載する行為を懲戒処分に付するのは、労働組合法7条1号（以下、労組法は条文のみ）の不当労働行為にあたるか。7条1号の不利益取扱いと言えるためには、①労働者であること、②労働組合の組合員であること、労働組合に加入し、若しくはこれを結成しようとしたこと、労働組合の正当な行為をしたこと、③いずれかの故をもって、④解雇、その他の不利益な取扱いをすることの要件を充たす必要がある。

2 これを本件について見るに、Cらが3条の労働者に該当（①充足）し、Z組合の組合員であることに争いはない。では、Cらは、労働組合の正当な行為をしたと言えるか。

憲法28条は、労働者の団結権と団体行動権について規定する。すなわち、正当性を有する争議行為と組合活動を行ったことについて、不利益取扱いをすることは許されない。

そして、争議行為とは、団体交渉において、組合側の要求を貫徹するために、使用者に圧力をかける労務不提供を中心とした行為を意味し、組合活動とは争議行為以外の団体行動を意味する。本件のビラ配布行為と写真掲載は、労務不提供を中心とする行為でないから、組合活動である。組合活動については、①主体、②目的、③態様の3点に照らし、労働者の地位向上のために行われる活動といえるか否かによって、正当性が判断される。

本件のCは、組合の副委員長であり、委員長でないから、組合規約3条に規定する、業務を統括する者でない。また、Z組合は、2年間に限定した基本給の10パーセント削減に応じた上で、見返りとして他の条件の改善を求めることが可能かどうか、交渉の中で探っていく方針を決定していたことを考えると、本件行為は、Cの独断で行われたものであり、主体としてX組合が行ったものと評価出来ない。したがって、主体が不適當（①不充足）なため、本件行為は、労働組合の正当な行為をしたと評価出来ない（②不充足）。

3 したがって、本件行為は、7条1号に規定する不利益取扱いを理由とする不当労働行為にあたらぬ。

4 では、7条3号の支配介入はどうか。この点、Cらの行為は、組合としての意思決定に基づかない、独断行為であった以上、この行為を問題として懲戒処分を下しても、組合に対する支配介入はおこならないため、7条3号にも該当しない。

5 以上の検討から、Y社の懲戒処分は、不当労働行為にあたらぬ。尚、念のため、7条

1号の③と④の要件についても検討しておく、③の「故をもって」とは、使用者が、不当労働行為の意思を有していることを意味する。本件では、Y社はあくまで、会社の名誉棄損行為を理由として懲戒をする予定であることから、Cらが組合員であることを理由として、懲戒するものでない、不当労働意思は認められない（③不充足）。

また、④の不利益取扱いは、当該職場における従業員の一般的認識に照らして、それが不利益なものと判断され、それにより、当該職場における組合員の組合活動意思が萎縮し、組合活動一般に対して、制約的効果が及ぶか否かによって判断されるところ、Cらが組合員であり、形式的には組合活動と見られる行為で処罰をうけるので、たとえ、戒告という不利益の程度が小さい処分でも、これは不利益取扱いといえる（④充足）。

したがって、仮に②の要件を充足しても、③の要件も満たさない、やはり、1号該当性は否定される。

第2 設問2について

1 憲法28条が団結権を保障する結果、組合は、組合員に対する統制権を有する。したがって、統制権違反に対して、組合は、組合員に対して、組合同約10条に基づく懲戒をすることが出来ることが原則である。

しかし、この統制権は、1条の「交渉において対等な立場に立つ」「労働条件を向上させる」、2条の「労働条件の維持改善」「経済的地位の向上を図る」といった目的達成のために認められる権限であって、その権限を逸脱する統制権の行使は、信義則に反し、違法となる。

2 本件の懲戒権の行使は、使用者から懲戒を求められたという経緯があり、使用者との信頼関係を回復するためという趣旨がY社が言われているため、この理由では、組合としてY社のいいなりとなっているだけで、適切な統制権行使と言えない。しかし、これ以上交渉が長引くと更に組合内部で分断が拡大しかねないことが、懲戒の主目的であり、これは、組合の内部規律を意識した懲戒事由なので、これを理由とする懲戒権の行使は、適法である。

3 以上の検討から、本件の懲戒権の行使は許される。

第3 設問3について

1 本件の締結される労働協約は、「2年間、基本給を10パーセント引き下げる」という、労働条件の不利益変更である。労働条件を不利益変更する労働協約についても、労組法16条に定める規範的効力が認められるか。労組法2条は、「労働条件の維持改善、その他経済的地位の向上を図ること」を目的として規定することから、組合員の労働条件を不利益変更することは、労働組合の目的に反し、認められないと思えることから問題となる。

2 労働協約は、利害が複雑に絡み合い、対立する労使関係の中で、団体交渉が展開され、最終的に妥結した事項につき、締結されるものであるから、労働条件の不利益変更を一切認めないことは、現実的ではない。

したがって、①協約締結の経緯、②使用者側の経営状態、③定めた基準の全体としての合理性の有無等を考慮して、特定、又は一部の組合員を、殊更に、不利益取扱う目的で

締結されたものと言えない限り、規範的効力を有すると解する。

3 これを本件について見るに、本件の組合締結の経緯は、Y社から提示された本件の協約内容について、組合内で意見が割れた結果、これ以上、締結を先延ばしにすると、組合内部の対立が拡大することを理由とするものであり、これは、統制権の観点からは妥当でも、組合員の労働条件についての検討と言う点では、締結理由として妥当でない（①についての検討）。次に、②についてみると、Y社の業績は、ここ数年、辛うじて赤字は免れているものの、低迷が続いており、業績回復のために、人件費を抑制する必要性は認められる（②についての検討）。また、基準としても、2年間という時限付きで、10%というカット率も小幅であること、及びY社側も、他の組合員に有利な労働条件の締結について、交渉する姿勢を見せていることを考えると、基準としては妥当性を有する（③についての検討）。

これらを総合考慮すると、締結目的が妥当でないとはいえ、Y社の経営状態や、締結基準の妥当性、将来の交渉余地を加味すれば、本件協約は、特定、又は一部の組合員を、殊更に、不利益取扱する目的で締結されたものと言えない。

4 以上の検討から、本件協約は規範的効力を有し、Z組合員の労働条件となる。

以上

《感想》

【内容面について】

・第一問の設問 2 については、公益法について触れなくてよいと記載があったが、内部通報の判例が頭によぎった（ただ、公益法の判例だったか思い出せなかった）ので、「余時記載でもいい」、と思い、内部通報を懲戒事由該当性で記載した。

・第二問の設問 1 の 1 号の③と④の要件は、構成段階で書いてなかったが、点があったら怖いと思い、結論で加筆し、だらだら書いてしまった。おかげで読みにくい文書になってしまった。

・第二問は、設問 1 でだらだら書きすぎ、全般的に他の設問のあてはめが薄くなった。

【心理面について】

・最初の科目で緊張がすごく、「論点を落として書き負けたくない」との気持ちが出てしまい、とにかく薄くても触れることに注意が向いてしまった。ただ、去年の 5 条協議系の突発的な問題でなかったのも、少し安心した。

・労働法は、自分の中では得意科目なので、B評価位は最低でも欲しいというのが、受ける前の気持ち。論点には触れたと思うので、B評価以上が付いていて欲しい（この答案を見たみなさんの評価では無く、願望として）。

【労働法以外の他科目】

・労働法以外の科目について、提出は労働法のみと考えているので、箇条書きで述べる。

・憲法：出題形式が変わったため、面を食らった。問題文を読んでいて、イメージした判

例は、徳島市公安条例と岐阜県青少年条例、薬事法。とにかく分量が多いと見て、触れることに意識したが、その分、個々の検討が甘いので、その点がどうなるか。大ミスは自己評価では無かったと思う。B評価が欲しい。

・**行政法**：設問1（2）で行政事件訴訟法10条1項に触れていない。設問1（2）と設問2は、共に行訴法30条1項の裁量権の逸脱濫用で記載。設問1（1）は、原告適格1本で書いた。大きなミスより、あてはめ重視の問題と見たので、あてはめがどの程度評価されるか（評価されていて欲しい）。B評価が欲しい。

・**民法**：設問1で、「事案の整理」という内容を設け、問題内容を整理した。そこで、不特定物の特定（取立債務、準備と分離）を書いたが、受領遅滞は履行時期の更改があったとして認めなかった。そして後発的不能としての履行不能を認めた。

この事案の整理段階で、「履行不能において債務者に帰責事由がないから危険負担の534条1項の問題」と結論付けたのにもかかわらず、次に534条1項の帰責性があるかという問題提起を書き、論理矛盾を起こしている（整理段階で、帰責事由が無いとする記載がおかしかった）。また、同じ債権者主義の規定なのに、536条2項があるから、債権者に過失がなければ、反対請求権が喪失するため問題となるという、意味不明な問題提起の記載をしている（過失があれば、危険負担の問題とならないと書くべきだったと思っている。現場では混乱していた）。

次に、帰責性については、400条に触れることなく、債務者の故意過失、それと同視すべき事由と定義して、履行補助者の故意過失を書いた。論理矛盾、意味不明な問題提起、受領遅滞の認定の甘さからして、あまり点がないと思われる。

次に、設問2（1）では、判例を意識することなく、所有権留保の法的成立は、担保権でなく所有権を有する実質を重視すべきとして、所有権的構成に立ち、所有権に占有は含まれるとして、物権的請求権を認めた。判例の無意識から、あまり点がないと思う。

設問2（2）については、判例のイメージがあったので、177条の第三者と5条の類似性を比較して書けた。設問3は、概ね書けたと思う。何とかCかD評価で収まって欲しい。

・**会社法**：設問1と設問3は「置きにいく」程度に書けたが、設問2爆死。特別利害関係人、否決決議の訴えの利益、利益供与について、一切記載していない。F評価だと思うが、E評価がついて欲しい。本当に書けなかった。

・**民訴法**：設問1は、確認訴訟は給付訴訟の反対形相、250万円の給付請求が訴訟物、142条の事件の同一性に、当事者と訴訟物が同一のため、形式的に142条にあたると書いた。142条の趣旨を矛盾判決の回避、訴訟経済、応訴の負担として、それを乗り越える理論構成は反訴とした。もう一人を引き込む構成につき、当初後発的複数を中心に、訴えの主観的追加的併合等を書いてしたが、どうもうまくいかず、問題文を読みかえすと、原始的複数？？と思って、1ページ消した。時間無く、38条がよぎったが、ここまでで1時間近く使っていたので、記載せず、設問1（2）に移行したので、この点について点数は無い。設問1（2）は、反訴は管轄合わず、出来ないのでは、142条乗り越えられないのではないかと問題提起し

た上、給付訴訟の提起があった場合、確認の利益が消えることや、現実的にみて当事者が一緒なので、矛盾判決となることは無い等の理由を書いて、問題ないとした（理由としてぐちゃぐちゃと思う）。

設問2は、220条4号のハとニで書いた。自己利用文書は後で見返すといらないと思った。ハの職業の秘密を書いていたことが救いか。設問3は補助利益と訴訟物限定説を非限定説の対立、共同不法行為は過失で負担割合を決まるから、利害関係ありとして書いた。ここも、何とかCかD評価で収まって欲しい。

・**刑法**：設問1は、名誉棄損罪について書き、伝ぱん性については書いたが、故意について、230条の2の真実性の誤信相当性の問題があるが、公益目的がないことが前提とあったので、この点、全く触れなかった（今思うと、書くべきだった）。

設問2は、ある程度書けたと思うが、設問3は、全くわからず、意味不明な記載を書き連ねた。0点と思う。設問3は書いて無い人が多いと聞いたので、何とかE評価がついて欲しい。ただ、個人的評価はF評価。

・**刑訴法**：捜査はあてはめ勝負と見て、時間をかけてあてはめをした。伝聞は、得意意識があったので、おそらく設問2は問題ないと思う。あてはめ勝負で、勝っているかの問題と思う。B評価が欲しい。

・**短答**：自己採点で141（予備校の採点）。多少の前後はあると思う。

みなさんが、実際に解く際、「中川という人の記載はこの程度」という指標になれば幸いです。受かっていれば、これほど書けない科目（特に会社と刑法。民法と民訴もひどいですが）があっても合格するし、不合格なら、「流石にこれだけ書けてないと厳しいか」という、基準になると思うので、上手く利用頂ければ幸いです。

〔第1問〕

第1. 設問1

1. Xの仮眠時間は労働時間（労働基準法（以下労基法）32条）に当たるか。

労働時間とは、使用者の指揮命令下におかれている時間をいう。そして、労基法32条は強行法規であるため、労働時間に当たかどうかは客観的に判断されるべきであり、労働時間に当たらないというためには、実質的に労働からの解放が保障されていることが必要である。

本件では、たしかに突発的業務が生じない限り、仮眠時間中は休憩することができた。しかし、緊急対応の必要がある突発的事態が生じた場合は、仮眠時間中であつたとしてもその対応に当たることが必要とされていた。また、仮眠時間中は仮眠室等で過ごすことが求められ、仮眠室には仮眠用ベッド等が備え付けられており、病院施設からの外出は禁止されていた。また、飲酒・喫煙は禁止されていた。

以上をふまえると、Xは休憩時間中も様々な制約がなされていたといえ、実質的に労働からの解放が保障されていたとはいえない。そのため、休憩時間も労働時間にあたるため、Xは突発的業務の有無にかかわらずこの時間に基づいて賃金を請求することができる。

2. なお、Y社は休憩時間に対応する手当として「泊まり勤務手当」を支給していたところ、この手当3000円を控除した賃金

を請求することとなる。

第 2 . 設問 2

1 . 出勤停止処分は Y 社就業規則（以下規則） 65 条 5 項に基づいてなされているところ、この規則は「周知」されているといえる（労働契約法（以下労契法） 7 条）。そのため、「合理的といえるならば、Y 社規則 65 条 5 項を根拠に Y 社は出勤停止処分をすることができる。

そして、労働者は労務の提供にあたり、職務専念義務を負うところ、誠実に勤務しないことは同義務に反しているといえるので、規則 65 条 5 項が誠実に勤務しない等の不適切な行動があった場合に出勤停止処分に処すると定めることは、「合理的」といえる。

そのため、規則 65 条 5 項を根拠に、Y 社は出勤停止処分をすることができる。

2 . そして、平成 29 年 5 月 10 日に発生した施設の停電という緊急事態に際して、X が缶ビールを飲んで寝込んでしまっていたことは、職務専念義務に反しているといえ、「不適切な行動」（規則 65 条 5 項）があったといえる。

そのため、Y 社は X に対して同条に基づいて処分をすることが考えられる。

3 . もっとも、処分をする際にこれを濫用（労契法 15 条）してはならない。

本件では、たしかに X が休憩時間中に度々缶ビールを飲んで

1 いたことや、今回の X の緊急事態における態度は重大な失態で
2 あるといえる。

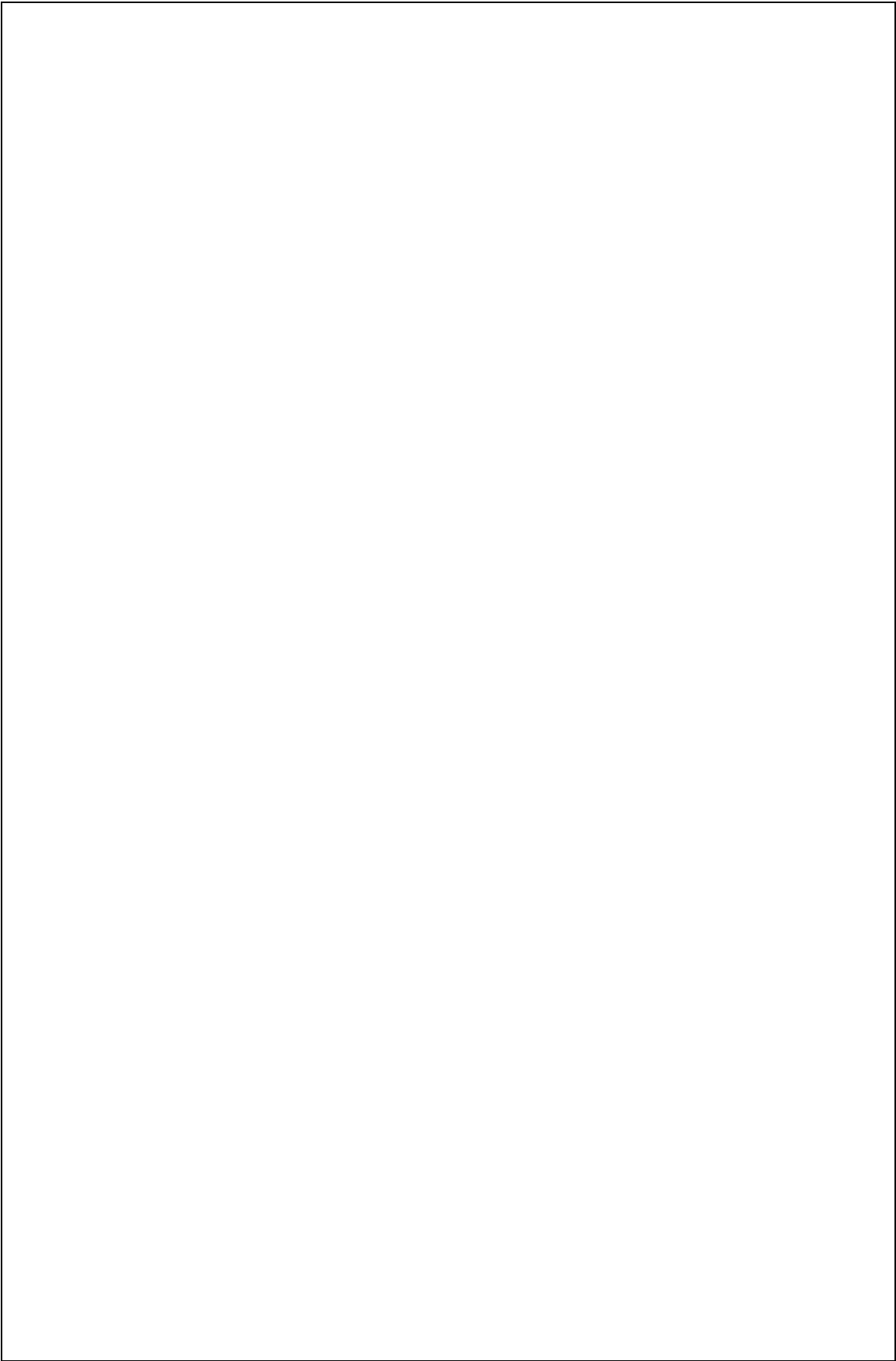
3 しかし、Y 社は X が C 労基所への匿名相談をしたことを含め
4 て、懲戒処分をするつもりである。X が C 労基署に相談したの
5 は、Y 社の休憩時間の取扱いには問題があるのではないかとい
6 う内容であり、この内容自体に不当な目的などはなく、正当な
7 ものである。そして、設問 1 でのべたように、Y 社の労働時間
8 の取扱いには問題があるところ、このような匿名相談を処分の
9 根拠とすることは、労基所への相談という労働者の正当な権利
10 保障の潜脱となりかねず、不当である。

11 また、X は反省の態度も示している。

12 そのため、使用者にも帰責事由が認められることもふまえる
13 と、14 日の出勤停止処分は比例原則に反して重すぎるといえる。

14 したがって、Y 社は X の「情状」をふまえ、けん責処分にと
15 どめるべきであるといえ、本件処分は無効である。

1



〔第2問〕

第1．設問1

1．Y社はCらの行動が懲戒処分に該当すると主張するところ、これは労組法7条1号が定める不利益取扱いとしての不当労働行為に当たるか、問題となる。

まず、懲戒処分は「不利益な取扱い」にあたるところ、Cらの行動の「故をもって」、本件処分はなされている。そこで、Cらのビラを配布するといった組合活動が「正当な行為」といえるか、組合活動の正当性が問題となる。

2．組合活動の正当性は、主体・目的・態様の点から判断する。

まず、主体について、たしかにCらはZ組合とは別に、親しい友人らとともに行動を起こしている。しかし、CらがZ組合の組合旗とのぼりを立てていたことや、ビラの末尾にZ組合有志と記載されていたことをふまえると、外形的にはZ組合員として活動していたといえるので、主体はZ組合といえる。

また、CらY社の賃金の引き下げに関する組合活動を行なったのであり、目的の点からも正当といえる。

では、態様についてはどうか。そもそも会社には憲法22条により保障される営業活動の自由が保障されているところ、たとえ組合活動であったとしても、不当に会社の営業活動を害することは認められない。

Cらはオフィス街にあるY社の本社者屋の前で勤務時間の開始前というオフィス街で最も人通りの多い時間帯に一時間に渡

1 りビラを通行人に配布した。その際に、拡声器をつかった演説
2 を行ったほか、ビラに記載された内容もA社長の独断専行や賃
3 下げ提案を糾弾するといった過激な表現が使われている。

4 また、Cの管理するウェブサイト上にビラの全文や抗議活動
5 の写真を載せている。

6 以上をふまえると、Cらの行動はY社に対する他社からの信
7 頼を不当に害するものといえ、Y社の営業活動の自由を不当に
8 侵害するものである。

9 そのため、態様の点で正当性は認められず、Cらの活動は正
10 当な組合活動とはいえない。

11 3. よって、Cらの行動は「正当な行為」とはいえず、これを
12 理由に懲戒処分をしたとしても不当労働行為にはあたらない。
13 なお、Cらの行動の悪質性をふまえると、懲戒処分が濫用（労
14 契法15条）であるともいえない。

15 第2. 設問2

16 1. 組合は、統制権（憲法28条）が認められるところ、組合規
17 約に基づき、必要かつ合理的な範囲で組合員に対し統制権を行
18 使することができる。

19 本件ではZ組合の組合規約が定められているところ、Z組合
20 は同規約10条に基づき、権利の一時停止（規約11条）の処
21 分をすることとなる。

22 2. まず、Z組合は執行委員会において、Dをはじめ多くの者
23 からY社の提案に応じて団体交渉を続けるべきであるという意

見があったため、交渉の中で賃金の引き下げについて改善を求める方針であった。しかし、Cらの行動により、会社との信頼関係が害されたところ、今後もY社と交渉を続けるためには、この害された信頼関係を回復させる必要がある。

そのため、Y社と今後も団体交渉を続けていくために、副委員長という身分を持つCを処罰する必要がある。

そして、Cらの行動は「組合の運営・・・を阻害する行為」（規約10条3項）といえるので、Z組合の統制権はこれにより基礎づけられる。

また、権利の一時停止はZ組合が定める統制処分のうち2番目に軽い処分である。一方、Cらの行動はY社の対外的な信頼を大きく損なうものであるところ、Y社とZ組合の信頼関係を害するものである。そのため、権利の一時停止をすることは相当といえ、合理的な範囲にとどまる。

したがって、組合大会の決議等（規約12条）を経たうえで、Z組合はXらに権利の一時停止の統制処分をすることは認められる。

第3．設問3

1．Z組合の代表者であるDがY社の労働協約案に調印することにより、当該労働協約版はその効力を生じる（労組法14条）。もっとも、Y社の労働協約案は2年間、基本給を10パーセント引き下げるものであるところ、このような労働者に不利益となる労働協約の効力について規範的効力が認められるか

（労働法 16 条）、問題となる。

そもそも、労働法 16 条は明文上有利不利を問わないため、有利原則は認められない。もっとも、労働条件の不利益変更は組合の目的（労働法 2 条）に反しかねない。しかしその反面、労働協約の締結はギブアンドテイクの関係にある。

そこで、不利益の程度や締結に至る経緯、基準全体としての合理性をふまえ、ことさらに特定の労働者を不利益に扱うものであるならば、不利益変更は認められないと解する。

2. まず、たしかに不利益の程度として基本給 10 パーセント減額されることとなるが、2 年間に限定されていることや、2 年目以降も夏季・年末一時金という形で代償措置がとられていることをふまえると、不利益の程度は大きくない。

また、Y 社は Z 組合と度々団体交渉を行っており、Z 組合内でも Y 社の意見に同調する者があらわれたことをふまえると、適切な対応を Y 社はしていたといえる。

そして、Y 社の業績が低迷していることをふまえると、全従業員の基本給の減額を行うこと自体の必要性も認められる。また、全従業員を対象としていることから、ことさらに特定の労働者を対象とするわけでもない。

3. 以上をふまえると、本件労働協約案はことさらに特定の労働者を不利益に扱うものとはいえない。そのため、不利益変更は認められる。

よって、Z 組合の組合員に対して規範的効力が生じる。