

第1問

設問1

1 休職命令の適法性

就業規則31条1号がY社の休職命令権の契約上の根拠となる。Xは、うつ病を発症しているから、「私傷病」(同号)に該当する。したがって、Y社の休職命令は適法である。

2 退職取扱いの適法性

(1) Xが原職に復帰できない場合に規則35条により退職取扱いとすることは適法か。原職に復帰できない場合でも「復職することができない」といえるかが問題になる。

(2) 復職できない場合に退職取扱いとすることは労働者の地位を奪うものであるから、労働契約法16条の趣旨から、「復職することができない」は限定的に解すべきである。具体的には、原職に復帰できない場合でも、労働者が職種の限定なく採用され、他の現実に配置可能な職種がある場合、労働者がその職務について労務の提供を申し出ている場合には、退職取扱いとすることは違法と解する。

(3) 確かに、Xは担当職種の限定なく採用されている。しかし、原職での復職を強く希望し、それ以外での復職を拒否している。Y社としては、Xが労働者の地位をできるだけ失わないように、エンジニア以外にも様々な職種への復帰を提案してXの利益に配慮すべきだったとも思える。しかし、Xは原職の役割を全うする自信があるとし、降格させられて給与が減額させられては困ることを理由に、原職以外での復職を拒否しているのだから、Y社がそのような申し出をしていなくてもXの意思は変わらなかったといえる。この場合、Y社がXの労働者としての地位を失わないようにする配慮が欠けていたとしても、原職以外への労務提供を申し出ていなかったといえる。したがって、Xは「復職することができない」にあたり、退職取扱いとすることは適法である。よって、Xの請求は不当である。

設問2

1 地位確認請求

(1) 使用者が休職命令中に労働者が原職への復帰が可能かを判断させるために労働させた場合、業務の種類、職種を考慮して労働者に過度な負担をさせるものであれば、使用者に帰責事由があったとして「復職することができない」にあたらないと解する。

(2) 確かに、Xは事務職の業務を行っており、エンジニアの業務と職種が異なるから、なれない業務であり、Xの負担は大きいと思える。しかし、当初はフルタイムで就労することとしていたのが、Xの要望に応じて週3日の隔日勤務で、勤務時間も4時間としていたのだから、Xに過度の負担にならないように配慮している。また、総務課の業務はシステム開発課の業務よりも繁忙度は低く、定型的な事務が中心であるから、労働の質としてもかどの負担を課すものでもない。Xは体調不良となり、欠勤を重ねるに至っているが、Y社はXに過度の負担を課さないよう配慮していたのだから、Y社の帰責事由はない。

したがって、Xは、「復職することができない」にあたり、Xの退職取扱いは適法である。

よって、Xの労働契約上の地位確認請求は不当である。

2 賃金請求

Xの退職にY社の帰責事由は認められないから、民法536条2項前段による賃金請求は認められない。

第2問

設問1

1 C組合は、労働委員会に対し、団交拒否の不当労働行為（労働組合法7条2号）が成立することを理由に、団交応諾命令とポストノーティス命令を申し立てる。

2 C組合は「雇用する労働者の代表者」（同号）といえる。では、A社はC組合の使用者といえるか。

（1）労組法の趣旨は、使用者の不当労働行為を排除是正し、正常な労使関係秩序を迅速に回復・確保することにある。そこで、雇用主でなくても、使用者と同視できる程度に労働者の具体的な労働時間等の労働条件を決定できる場合には、その限りにおいて、使用者にあたると解する。

（2）A社は、添乗員について、添乗員勤務計画書に基づいて業務に従事させつつ、日報を提出させ、携帯電話で連絡、指示しており業務に関して時間管理を行っていた。また、添乗員という業務の性質上、交通状況や観光地の事情等により計画書通りの労働時間を超えることについて当然A社は認識している。そうすると、A社は、添乗員らの労働時間等を具体的に指揮して労働条件を決定していたといえる。したがって、労働時間等の決定に関して、使用者と同視できるから、使用者にあたる。

3 使用者が団交応諾義務を負うのは義務的団交事項、すなわち、団体交渉を申し入れた労働組合の組合員の労働条件その他待遇及び集团的労使関係に関する事項で使用者が解決可能なものに限られる。勤務実態についての資料は労働時間算定の前提となるものであるし、長時間労働の解消するための方策の策定も添乗員の労働時間に関するものである。したがって、C組合の申し入れ事項は義務的団交事項にあたる。

4 A社はC組合との団体交渉を「拒」んでいる。そして、「正当な理由」もない。したがって、団交拒否の不当労働行為が成立する。したがって、労働委員会の救済を受けることができる。

設問2

1 Dの請求が認められるためには、Dに令和3年及び5年協約の規範的効力（労組法16条）が及んでいないということを主張する必要がある。まず、各協約はC組合の規約に定められた手続きを経て締結されたものであるから、規範的効力の前提となる契約締結権限や要式性（同14条）を満たすと考えられる。では、Dに規範的効力が及んでいるか。

2 令和3年協約

(1) 16条は「基準に違反する」とのみ規定し、有利不利を区別されていないから、労働協約により労働条件を有利にも不利にも変更することができる。そして、労働条件の変更は労使自治に委ねられているから、①労働協約の締結の経緯、②労働者の不利益の程度、③労働協約の変更の必要性、④基準の合理性を考慮して、特定の又は一部の労働者を殊更に不利益に取り扱うものでない限り、不利益に変更できると解する。

(2) 確かに、基本給の1割を12ヶ月間支払い猶予するというのは、賃金が労働契約上労働者にとって重要であることからすると、労働者に対する不利益の程度は大きい(②)。また、時間外労働にかかる割増賃金がそれほど多額でない者にとっては、基本給の1割の支払いが猶予されることによる生活への影響は大きいといえるから、基準としての合理性は高くないとも思える(④)。しかし、労働協約の変更の際には、労使自治の点から公正代表義務が重要視されるところ、令和3年協約はC組合の規約に定められた手続きを経て締結されているし、明示的に反対の意思を表明したものもない(①)。そして、経営状態が悪化しているため、支払い猶予を認める必要性も高い(②)。これらを考慮すると、同協約は特定の又は一部の労働者を殊更に不利益に取り扱うものではない。したがって、不利益変更は可能である。よって、令和3年協約は規範的効力を有する。

3 令和5年協約

(1) 確かに、経営状態の悪化により、賃金債権を放棄しなければ組合員の解雇に踏み切ったり、将来に渡り賃金を減額する措置をする可能性があるから、賃金債権放棄の必要性はある(③)。また、同協約はC組合規約所定の手続きを経て締結されている(①)。しかし、前記のとおり、賃金が労働者の重要な労働条件であることからすると、賃金債権を放棄することは労働者に与える不利益の程度として重大である(②)。さらに、賃金債権の支払いを一定期間猶予するのではなく放棄させるものであるから、基準としての合理性にかける。したがって、C組合の組合員を殊更に不利益に取り扱うものといえ、不利益変更はできない。よって、令和5年協約は規範的効力を有しない。

以上より、Dの請求は認められる。

労働法 第1問

第1 設問1

1 Xの請求が認められるためには、Y社がXに対して復職命令（就業規則34条）を命じなかったことが不当といえなければならない。そのためには、Y社によるXの自然退職扱いが無効であることが必要となる。では、当該自然退職扱いは無効か。

（1）使用者には、労働者の雇用に関してある程度の裁量が認められる。もっとも、その裁量権も濫用にわたってはならず、限界がある。

そこで、①使用者と労働者が職種を限定せずに労働契約を締結した場合に、②当該労働者を現実配置可能な業務が存在し、③当該労働者がその労務の提供を申し出ている場合には、復職が可能といえ、自然退職扱いが無効となる。

（2）本問では、XとY社は担当職種の限定なく労働契約を締結している（①充足）。そして、Y社は約500名の社員を擁する会社であるから、様々な部署が存在すると考えられ、その中にはXが従事可能な業務も存在すると考えられる（②充足）。

もっとも、Xは原職への復帰を強く希望し、それ以外での形での復帰を拒否している。そうだとすれば、Xは配置可能な他の業務の労務の提供を申し出ているとはいえない（③不充足）。

そこで、Y社によるXの自然退職扱いは無効である。

2 したがって、Xの上記請求は正当である。

第2 設問2

1 Xの請求が認められるには、Y社のXに対する自然退職扱いが無効といえなければならない。そのためには、Xが「復職することができない」（就業規則35条）といえる必要がある。Xとしては、就労再開時の労働条件が過重であったことが復職できなかった原因であり、復職が不可能となったのはY社の帰責性によるものであると主張すると考えられる。

もっとも、Xは当該労働条件について了承しているが、なお不当といえるか。

（1）労働者が労働条件に同意していても、労使間には交渉力の差があり、常に同意があるからよいとするのは妥当でない。

そこで、労働者が自ら自由な意思で同意をしていると認められる合理的な理由がある場合には、当該同意は有効となると解する。

（2）本問では、当初Y社はフルタイムでの事務職への就労を提案していた。もっとも、最初からフルタイムでの就労再開には不安が残るとXが当該条件に難色を示したことから、Y社は勤務時間を4時間、週3日の隔日勤務という条件を再度提示した。そこで、Xはこれを了承した。

それにもかかわらず、Xは2週間ほどで体調不良となった。確かに、Xの体調に照らして、過重な労働条件であったとも思える。しかし、Xは主治医Aの複雑な業務の遂行

は未だ困難との診断書を提出し、Y社としてはこれに配慮した上で労働条件を決定しているといえる。また、Y社は一方的に労働条件を押し付けるのではなく、Xの不満を聞き入れ、労働条件を緩和している。

そうだとすれば、Xはこの条件なら復職が可能と考え、Y社による圧力によらず自由な意思で労働条件を了承しているといえる。

したがって、Xの労働条件は不当といえない。

2 よって、Xは「復職することができない」といえず、自然退職扱いが無効となる。

以上より、Xの労働契約上の権利を有することの確認請求は正当でない。もっとも、総務課で就労した期間に係る未払い賃金の支払い請求は正当である。

労働法 第2問

第1 設問1

1 C組合は労働委員会に対して、A社が団体交渉に応じないことにつき、団交応諾命令（労働組合法（以下略）7条2号）の発出を求めると考えられる。

（1）まず、A社はC組合の組合員の直接の利用者ではないが、「利用者」に当たるか。

ア 同法の救済の対象を直接の利用者に限るのは、労働者救済の見地から妥当でない。

そこで、直接の利用者でなくても、①当該労働者の基本的な労働条件等について、②雇用主と同視できる程度に現実的に支配・決定している場合には、「利用者」に当たると解する。

イ 本問では、確かに、C組合の組合員の賃金はB社との間で締結された労働協約に定められるところにより、B社によって支払われている。

しかし、A社は、添乗員の勤務について添乗員勤務計画書に基づいて従事させ、業務従事日には日報を提出させ、携帯電話等で連絡するなど、その時間の管理を行っていた。そうだとすれば、添乗員の勤務時間という基本的な労働条件について、A社が直接的に管理していたといえ、現実的に支配・決定していたといえる。

そこで、A社は「利用者」に当たる。

（2）次に、C組合が団交を求める事情が義務的団交事項に当たる必要がある。

義務的団交事項とは、組合員の労働条件その他の待遇又は集团的労使関係に関する事項であって、使用者に解決可能なものをいうと解する。

本問では、C組合が求める団交の内容は、添乗員の労働時間管理の改善に向けた事項であり、これは組合員の労働時間という労働条件に関する事項である。また、添乗員の労働時間を現実的に管理しているのはA社であるから、A社に解決可能といえる。

したがって、義務的団交事項に当たる。

(3) そして、A社は「正当な理由」なく団交を拒否している。

2 よって、C組合は、上記事項について労働委員会において救済を受けることができる。

第2 設問2

1 Dの請求が認められるには、令和5年協約が無効である必要がある。同協約は、賃金債権の放棄を伴う点で、Dらの労働条件を不利益に変更するものであるが、このような労働協約も有効といえるか。

(1) 16条は「基準に違反する」と定めているから、文理上有利原則は認められず、労働協約による労働条件の不利益変更も可能である。

もっとも、不利益変更にも限界があり、①協約締結の経緯、②使用者の経営状態、③基準の全体としての合理性に照らして、当該協約が特定の又は一部の組合員を殊更不利益に取り扱うなど、労働組合の趣旨を逸脱する場合には、無効となると解する。

(2) 本問では、同協約はC組合の組合規約所定の手続を経たものであり、組合員の意思を公正に代表していると思える。

ここで、Dは令和3年協約の締結の時点で生活への影響を懸念し、不満を持っていたとの事情がある。もっとも、Dは締結過程で明示的に反対の意思を表明していない。そうだとすれば、C組合としてDの意見を吸い上げることは不可能であり、同協約に引き続き令和5年協約の締結において、Dの不満を考慮していないとしても、公正代表義務に反するとはいえない(①)。

そして、同協約の締結当時、B社の経営状態は更に悪化している(②)。

また、賃金債権の放棄という点で労働者に多大な不利益を与えともいえる。しかし、C組合はB社の経営が更に悪化し、これ以上の不利益が及ばないようにするために同協約を締結している。また、賃金債権の放棄に関しても、公正代表義務の下、C組合が自由な意思で決定している以上、不利益が大きいとはいえない。そこで、同協約が合理性を欠くとはいえない(③)。

したがって、同協約はC組合の全組合員に平等に不利益を与えるもので、特定の又は一部の組合員に殊更不利益を与えるものではなく、労働組合の趣旨を逸脱しない。

2 よって、同協約は有効である。そして、同協約によって賃金債権が放棄されている以上、上記請求は認められない。