

令和2年司法試験 労働法第1問

第1 設問1

1 Xは、Y社に対して、労働基準法（以下、「労基法」とする。）37条1項に基づく割増賃金支払請求権を行使して、月160時間以上で、180時間を超えなかった月の時間外労働に該当する割増賃金の支払いを請求する。この請求に対し、Y社は、割増賃金は基本給に組み入られていると反論する。

（1）労基法37条および労基法規則19条は、割増賃金の計算・支払方法まで強制する趣旨ではない。そこで、①通常の労働時間の賃金に当たる部分と時間外の割増賃金に当たる部分とを判別することができ、かつ、②割増賃金に当たる部分が労基法所定の計算方法による額以上である場合には、割増賃金は基本給に組み入れられているといえる。

（2）本件約定では、月に180時間を超えた場合に、その超えた時間数に対して1時間当たりの一定額を乗じて得た額の賃金を基本給に加えて支払われる。この額は、基本給とは別個に支払われる者であり、通常の労働時間の賃金に当たる部分と時間外の割増賃金に当たる部分とを判別することができる（①）。

他方、Xは、平成29年5月1日から平成30年10月31日までの各月において、180時間を超えたのは平成29年6月だけであった。その他の月は、いずれも1週間あたり40時間を超える労働又は1日当たり8時間を超える労働を行ったにもかかわらず、その超えた部分の賃金は支払われていない。平成29年6月分の基本給とは別に支払われた額によって、その他の月の時間外労働に対する割増賃金が支払われたとはいえない。したがって、割増賃金に当たる部分が労基法所定の計算方法による額以上であるとはいえない（②）。

2 以上より、割増賃金は基本給に組み入られているはいえない。よって、Xの請求は認められる。

第2 設問2

1 Xは、上記請求権を行使する。これに対し、Y社は、上記請求権をXは放棄したと反論する。この反論が認められれば、Xの請求権発生障害原因となり、有効な反論となる。

（1）労基法24条1項本文は、賃金全額払いの原則を定めている。労基法24条1項の趣旨は、使用者による一方的な賃金控除を禁止することで、労働者に賃金の全額を確実に受領させ、その経済生活の安定を図ることにある。労働者による賃金債権の放棄は、使用者による一方的な賃金控除には該当しない。もっとも、賃金全額払いの原則の趣旨が、労働者の経済生活の安定を図る点にあることから、上記請求権が放棄されたかは慎重に検討する必要がある。そこで、放棄の意思表示が労働者の自由な意思に基づくものと認めるに足りる合理的な理由が客観的に存在していたといえる場合に、上記請求権が放棄されたことになる。この判断に当たっては、①労働者の地位、②放棄に対応する利益、③放棄の時期・方法を考慮する。

（2）たしかに、本件約定は、退職時ではなく、労働契約締結時になされている。しかし、Xはその内容について認識した上で、契約書に署名・押印を行っている。また、自身にメリ

ットがあると感じて160時間を超え、180時間を下回る割増賃金の支払がなされいことについて了承している。Y社から強制されて本件約定の締結を強いられたわけではない(③)。そして、本件約定によれば、基本給は比較的高額であり、160時間を超え、180時間を超えない割増賃金が支払われなくてもXは、経済的損失がないと考えている。加えて、本件約定によれば、定まった時間に仕事をする必要はなく、自分の勤務時間を適宜調節することが可能となる。そのため、働きやすい環境という利益を得ている(②)以上を踏まえると、放棄の意思表示が労働者の自由な意思に基づくと認めるに足りる合理的な理由が客観的に存在していたといえる。

労働法

第一問

設問 1

1. XはYに対して、未払い賃金の支払いを求めることができるか。
2. 労基法 37 条 1 項は、時間外労働をさせた場合、割増賃金の支払いを定めている。しかし、これは最低基準を定めるものであり、この基準を上回るものであれば支払い方法に拘束はない。もっとも、基本給に割増賃金を組み入れる場合には、使用者の恣意を防止し、労働者に便宜を図るために、基本給部分と割増賃金部分とが明確に分けられている必要がある。
3. 本件では、Xは、Yと本件雇用契約を締結した。これには、本件約定が付されており、その内容は、180 時間を越えない限り、基本給に時間外労働手当が支給されないというものであった。すなわち、140 時間から 180 時間の間では、基本給に割増賃金が組み入れられているというのである。このような方法も、労基法 37 条 1 項の基準を上回る限りは許容される。
4. しかし、本件では、Xの給与に基本給の記載がなく、基本給に組み入れがあったとしても、基本給部分と割増部分とが明確に分けられていなかった。そのため、割増賃金を基本給に組み入れて支給するということはできない。したがって、いまだ割増賃金が支給されていないといえる。
5. 一方、平成 29 年 6 月に関しては、180 時間を越えたとして、時間外労働手当が支給されている。これは、通常の賃金の時間単位数額の 125%増しの額に対して、180 時間を越えた時間数を乗じた額を超える額であった。このことから、平成 29 年 6 月分に関しては、労基法 37 条 1 項の基準を超えるものであったといえる。したがって、6 月分に関しては、未払い賃金はない。
6. なお、時間外労働をさせるためには、労基法 36 条の協定が必要であるが、たとえこれがなかったとしても、労基法 36 条 1 項は免罰的な効果しかなく、時間外労働をしても割増賃金が発生しない事是不合理であるため、割増賃金は発生する。したがって、本件では、特に問題がない。
7. よって、XはYに対して 6 月分を除き、割増賃金の未払い請求をすることができる。

見たときにわかりやすい問題

だと思った。

内容はあってるけど、理由付

けが思い出せなかった。

もっと多くの事実を使ってい

けばよかったと思うが、第 2 問が控えていることから軽くしか書けなかった。

賃金を二つに分けて考えさせ

る問題であるということは何となくわかった。ただ、事実を正確に理解していないかも知れず、間違ってるかもしれない。

不要かもしれないが、一応書

いておこうと思った。

設問 2

1. XはYに対して、割増賃金を請求することができるか。
2. 労基法 24 条 1 項は、賃金全額払いの原則を定める。この趣旨は、賃金が労働者の生活に重大な影響を与えることから、生活の安定を保障するところにある。そのため、労働者が任意にその賃金債権を放棄することができる。とはいえ、任意に放棄されたか否かは、賃金の重要性から厳格かつ慎重な判断が必要である。そこで、労働者の自由意志に基づくものであると認めるに足る合理的な理由が客観的に存在している場合

を言う。

3. Xは、契約締結時に本件雇用契約及び本件約定の存在を認識した上で、署名押印をしている。そのため、Xは任意に本件約定に署名押印しているといえ、割増賃金請求権を放棄したとも言える。
4. しかし、Yとしても本件約定の存在を説明したのみであり、どのような影響が生じるのか等の説明を行っていない。また従前の従業員の労働時間等も示したうえで、契約を締結すべきであった。にもかかわらずこのようなことをしていない。以上より、Yが一方的に契約内容を提示し、Xがこれに同意したといえる。したがって、自由意志に基づくものであると認めるに足りる合理的な理由はない。
5. よって、Xは賃金債権を放棄しておらず、Xの請求は認められる。

直前に判例を見ていてよかったと思う。

感覚的に、債権放棄はないと思ったが、どのような事実から判断するのかわからなかった。

総合コメント

解きやすい問題であるように感じた。そのため当てはめ勝負になるような気もしたが、十分に当てはめをすることができていないような気がする。

時間配分

構成 30分 答案 60分

参考書

最新重要判例 200 労働法 第6版

労働法

第二問

設問 1

1. E は A を相手方に労働委員会に対して団交応諾命令を求める。
2. また E は裁判所に対して団体交渉に応じる地位にあることの確認及び民法 709 条に基づく損害賠償請求をする。

問題文の内容がよくわからず、いつも通り書いてしまった。

設問 2

1. E は A に対して団体交渉を申し入れているが、A はこれに応じない。これが労組法 7 条 2 号不当労働行為に当たるか。
2. 正当な理由なく団体交渉に応じないことは許されない。A は、組合員名簿の不提出、二重交渉の可能性及び管理職員組合であることを理由に団体交渉を拒否している。そこで、これらが正当な理由にあたるか。
3. 組合員名簿は、確かに A にとって誰が組合員であるか確認することは必要である。しかし、本件では、C が E の組合員であることがわかればよく、それ以上に E の構成員を把握する必要性がない。したがって、本件では、C が E の組合員であることがわかっている以上、それ以上の組合員の把握は不要である。以上より、組合員名簿の不提出は正当な理由とはならない。
4. 二重交渉について、確かに二重交渉となれば、矛盾解決や紛争の蒸し返し、再度交渉に応じる負担不経済があるため、二重交渉の可能性は正当理由になりうる。しかし、本件では、B は解決済みとして本件問題に関与してこないものである。そうであれば、B と E による二重交渉という可能性はなく、また B が交渉を求めてきた時には、B との交渉を拒否すれば足りる。したがって、二重交渉の可能性はない以上、正当理由には当たらない。
5. 管理職組合について、労基法 41 条 2 号は管理監督者を定めている。また労組法 2 条 1 号は利益代表者が参加する組合が法適合組合でないことを定めている。そこで C が管理監督者にあたるのであれば、利益代表者にもあたり、E は法適合組合ではないこととなる。
6. 管理監督者とは、経営の重要な部分に関与し、勤務態様が労働時間等の規制になじまないものであり、その地位に見合った待遇を受けている場合に認められる。
7. 本件では、確かに C は、課内の人事考査や営業計画、取締役会の出席等経営に関与しているともみえる。しかし、C には人事考査等に決定権はなく、議決への参加権や議決権は有していないのである。したがって、経営の重要な部分に関与しているとはいえない。また C の勤務内容から時間的拘束はなく、労働時間等の規制になじまない態様であるといえる。さらに役職手当等も支給され、地位に見合った待遇を受けているといえる。以上より、C は勤務内容が労働時間等の規制になじまないものであり、その地

他の不当労働行為も考えたが、たぶん聞かれてないとして、書かない選択をした。

知らない論点であったが、感覚的に名簿は不要だと思ってその通り書いた。

民訴の重複起訴をイメージした。

2

位に見合った待遇を受けているものの、経営の重要な部分に関与しているとはいえない。そのため、Cは管理監督者には当たらず、利益代表者にも当たらない。

8. なお、仮にCが管理監督者であったとしても、Eが法適合組合ではなくなるのみであり、労組法上の救済を受けられないのみである。したがって管理職組合であるからといって、これは団交拒否の正当な理由にはならない。
9. 以上より、Aの団交拒否には理由がなく、労組法7条2号不当労働行為に当たる。
10. よってEの請求は認められる。
11. また、裁判所に対する請求も不当労働行為に当たる以上、認められる。

見た感じ、結論はどちらでもいいような気がしたが、マクドナルドの判例を思い返して、この程度では関与はないと考えた。

この部分は、ちょうど判例(セメダイン事件)をみていたところだったので、一応書いておいた。

時間が足りなくて、ぜんぜん書けなかった。

総合コメント

知らない論点であったことに驚き、色々考えているうちに時間がなくなってしまった。論点はずしていないか心配で、裁判所に対する請求をしっかりと書けなかった事が痛すぎる。

時間配分

構成 40分 答案 50分

参考書

最新重要判例 200 労働法 第6版