

第
問

第1問

設問1

1. Xは、仮眠時間外・労働時間に当たるとして、仮眠時間について賃金を請求するつもりである。

2. 労働基準法（以下、~~基~~労基）32条にいう労働時間とは、労働者か使用者の指揮命令下に置かれている時間をいう。労働時間には、労働契約、就業規則のいかんにかかわらず、客観的に使用者の指揮命令下にあるか否かによって判断する。

また、不活動仮眠時間であっても、必要に応じて業務に対応する義務がある場合には、労働からの解放が保障されているとはいえず、使用者の指揮命令下にあるといえる。

3. 本件では、Xは、仮眠時間であっても、緊急対応の必要がある突発的業務態が生じた場合には、随時その対応に当たらないといけないとなっていた。そして、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、仮眠時間中は通常守衛室が休憩、仮眠室で過ごしていた。また、守衛室、休憩、仮眠室のいずれも飲酒及び喫煙は禁止されているのであり、仮眠時間中の過ごし方について使用者による制約が及んでいる。これを考慮すると、

Xには仮眠時間中であっても必要に応じて業務に対応する義務があり、労働からの解放が保障されていないといえ、使用者の指揮命令下にあるといえる。したがって、仮眠時間は労働時間に当たるとする。

4. もっとも、Y社は仮眠時間について「泊まり勤務手当」を支払っていることから、既に賃金を支払っているとはいえないが、

第

問

5. 使用者は、時内外労働や深夜労働をさせた場合には、割増賃金を支払わなければならない(労基7条1項)。この割増賃金については、必ずしも時内外勤務手当という形で支給する必要はない。もっとも、①法定の賃金額を下回らなければならない、②通常労働時間か時内外労働時間について賃金のか・判別できなければならない。

6. 本件では、通常労働時間について賃金額が明らかであるが、仮眠時間や時間に対して、3000円の賃金は明らかに法定の賃金額を下回るといえる。

したがって、XはY社に対し仮眠労働時間について、割増賃金の支払を請求する権利を有する。

設問2.

1. Xに対する出勤停止処分は有効か。

2. 出勤停止処分は懲戒処分(労働契約法(以下、労契)15条)にあつた。懲戒は、①使用者が労働者を懲戒するに必要である場合であつた、②客観的に合理的理由があり、③社会通念上相当であると認めらる限り、権利濫用として無効となる(同15条)。

3. ①について、就業規則に合理性があり、かつ周知している場合には、就業規則の条件が労働契約の内容となる(労契7条)。

Y社就業規則は、自己の職務を怠り、破綻に陥るなどの不適切な行為があったとき、懲戒に相当する行為を懲戒事由として定め、また懲戒処分も段階的に定められていることから、合理性を有するといえる。したがって、本件就業規則が周知され

（第 問）

①については、労働契約の内容となる。

そして、出勤停止処分は就業規則60条3項に定められており、懲戒の根拠規定が認められる。したがって、労働者を懲戒すべき場合に当たると(①充足)。

②については、Xの行為が、就業規則65条5項に当たると判断される。

本件では、病院の全施設が停電となりXは緊急に対応する義務があったにもかかわらず、缶ビールを飲んで寝入ってしまった。停電時に守衛室で待機していたが、この間に仮眠時間中に緊急事態が発生したことはなかったが、そもそも仮眠室での飲酒は禁止されており、Xは通室にも複数回にわたって休憩。仮眠室で飲酒していた。このためXは仮眠時間中の緊急事態に対して恒常的に対応できていない状態にあったといえる。職務の怠慢があったといえる。したがって、Xの行為は65条5項の行為に当たり、客観的に懲戒の根拠が認められ、客観的に合理的理由があるといえる(②充足)。

③については、Xへの出勤停止処分は、14日間と長期に渡るとあり、その期間の給与は支払わないといっているため、非常に重い懲戒処分であるといえる。そして、Y社はXが労基署に医師相談をしたことを含めて懲戒処分をしている。労基署への相談は付与問題のある行為ではない。Y社は全額に懲戒重く懲戒処分を課しているといえる。また、そもそもY社は仮眠時間についてXに賃金を支払う必要はないにもかかわらず、賃金を支払っている

(第 問)

1 ない。そうだとすれば、Y社が仮眠時間中のXの行為について4k
2 難するは^不相当である。それにもかかわらず、Xは反論することなく、
3 反省の態度を示していない。これを考慮すると、14日間のところ
4 長い出勤^{出勤}停止処分は、社会風紀を^{損な}う無知である。
5 本来、懲戒処分を課すは自任が不当であると考へるべきなのに、課
6 すとすれば、けしき処分は受当である。

第 二 問

第2問

設問1

1. Y社がCに懲戒処分を行うことは、不利益取扱い(労働組合法(以下、労働組)7条1号)、変態介入(7条3号)の不当労働行為にあたりか。

2. 使用有別、①労働組合が、正当な行為をしたこと、②改定もつて、③不利益取扱いをしてした場合に、不当労働行為を構成する(労働組7条1号)。

3. ①について、CがY社を批判するビラを作成し、通行人に配布した行為、及び、Cが個人のウェブサイトにビラの全文や抗議活動の写真を掲載した行為は、組合活動として正当といえるか。

組合活動の正当性を認めようには、①主体、②目的、③態様について正当性を認めようことを要する。

1) 主体について、又組合の執行委員会、委員長及び~~他の役員等~~組合の役員は、Y社の方針をせむを得ないと考えており、組合の活動としては、今後見直しとして他の条件の改善を求めていることが、可能な限り、交渉の中で押さえていることとなる。もっとも、労働組合の組合員が、組合活動をを行うにあたり、必ずしも組合の方針に従う必要はなく、また条件でもY組合の基本給の削減に因る反対運動を押し止す事情もない。したがって、主体の正当性は認めよう。

2) 目的について、Cの行為の目的は、基本給の10%削減に反対することにある。基本給の削減は労働者に不利益をもたらすものである。労働条件の維持改善を図るという労働組合の目的

(労組1号)にも該当するから、目的の正当性は認めらる。

③ 態様について、ビラの作成や配布は典型的な組合活動の一つであり、勤務時間の開始前であり、時間内(時間外)に及ぶものではない。また、Cが個人的に管理するウェブサイト上にビラの全文や抗議活動の写真を掲載した行為も、事実上をより掲載したに過ぎず、正当性を否定する事情はない。したがって、態様の正当性も認めらる。

以上より、Cの行為は正当な行為であると認める(①充足)。

③について、懲戒処分は、当然に不利益取扱いに当たります。

④について、Cの行為が就業規則上の懲戒事由に該当するとして懲戒予定とされているから、「否とも」といえる。

以上より、不利益取扱いの不当労働行為が認めらる。また、互恵介入による不当労働行為も認めらる。

第

問

設問2.

1. 又組合によるCの権利の一時停止の統制処分は違法である。

2. 各労働組合には、団体協約、団体交渉権を保障する(憲法28条)。このことに基づき、労働組合は、合理的な範囲において、組合員に対する統制権を認めらる。

本件では、組合規約(10条)により、10条各号に該当する行為として、統制処分の対象となすこととされている。そして、各号に掲げる行為は、統制処分の対象とすべくせむを得ない行為であると認めらる。

1 規約自体は合理性を有するといえる。

2 も、本件Cの行為は、既述の通り正当な行為である。

3 として、DはY社とA関係を修復するためにCに統制処分を
4 行おうとしているのである。組合自治を守り下には行おうとしているので
5 はない。したがって、Cに統制処分を行うことは、労働者の地位向上
6 を図るという労働組合の目的（労組1条）にも反し、合理性を
7 有しない。

8 よって、Cに権利の一時停止処分をすることは、違法である。

第

問

10 設問7.

11 1. Dは次の交渉の席でY社の労働協約案に同意した場合は、組合員
12 に対していかなる効力を生ずるのか。

13 2. また、Y社の労働協約案は労働条件を不利益に変更するもので
14 あるから、その有効性が問題となる。

15 団体交渉は、ギブアンドテイクの要素があり、労働協約の不利益変
16 更は一切認められずとするのは妥当でない。したがって、労働協約の
17 内容が合理性を有する場合は、特定の組合員を著しく不利益に
18 及ぼす等特段の事情のない限り、労働協約の不利益変更も有効である。

19 本件の不利益変更は、全従業員を基準給与10%削減するという労
20 働者に不利益が大きいためである。業績の低迷が続いていくという
21 事情がある。また、期間も2年間で定められており、年々賃金の向上により
22 業績が好転した場合に、成果に応じた形で賃金に反映させること
23 となっている。変更後の労働協約が不合理とはいえない。

(第 問)

1	したため、不利益変更であることが理由に無効とはならない。
2	3. また、就業規則上の職務上の問題となり、労働協約は、通常
3	現実の労働条件を定めることが多く、労働協約は優先する
4	(労組16条)。
5	4. 以上、D及びEの労働協約等に適用する場合、又組合の組
6	合員に対して規範的効力を生じ (労組14条)。
7	
8	以上。
9	
10	
11	
12	
13	
14	
15	
16	
17	
18	
19	
20	
21	
22	
23	