

試験日 令和5年 7月 26日(水曜) 4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、最も適切な選択肢を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) 解雇・雇止め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ドイツやスウェーデンでは、高年齢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。

②マクロの(：国など大きな社会レベルでの)失業率の低下は、現在失業状態にない者に失業不安を与え、幸福度を低下させることを示す研究がある一方、高失業地域での失業は、低失業地域での失業より幸福度を低下させ難いことを示す研究もある。

③一般に、雇用の維持を図る方が、企業の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るより、幸福度が低下し難い。

④個人属性との関係では、危険回避性向が強い者の失業は、そうでない者より幸福度を低下させる。また、世帯主など家庭に対して経済的責任を負う者の失業が幸福度に与える影響も強いことを示唆する研究がある。

(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、たとえ良好な社会的関係などを達成しにくくても、むしろ物欲は満足し易いため、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、高次元の欲求が満たされれば、それより低次元なものを求めなくな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、基本的な豊かさに影響されることを示す研究は存しない。

④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は、主観的な幸福感に影響するうえ、個人の所得にも影響を与えることが分かっている。

(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育児・介護休暇の充実

③保有する技能の発揮

- ④厳格な労働時間管理
- ⑤身体の安全
- 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関西電力 ②国鉄札幌運転機関区 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 労働協約上の事前協議条項
- オ 懲戒権濫用法理
- カ 懲戒事由を定める就業規則条項の合理性
- キ 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）採用の際の病歴の虚偽申告や秘匿に対する懲戒処分は、（ ）。

- ①応募者のプライバシー権により、すべて違法となる

②それを直接の根拠として行うことはできないが、現に難治性疾患に罹患しており、それゆえに所定業務の遂行に支障が生じる場合に、雇用継続の可能性を充分に探ったうえであれば、休職、解雇等の不利益処分を下すことは必ずしも否定されない

③原則として合法となる。ただし、採用時に詐称や秘匿があっても、採用後に治癒し、所定業務を遂行できるようになっていれば、遡っての処分は違法となる

④原則として合法となる。また、採用時に詐称や秘匿があった以上、たとえ採用後に治癒したとしても、労働者との雇用契約は採用時点に遡って無効となり、以後の賃金は不当利得として返還請求の対象となる

(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

②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、それ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

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労働時間と賃金の関係を切断する
- ④賃金の下方硬直性を修正する
- ⑤相対評価傾向を絶対評価傾向へ改める

(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労働契約法第7・9・10条
- ④労働契約法第12条
- ⑤労働組合法第13・15条
- ⑥労働組合法第20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、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。

②1 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。

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、成果主義賃金制度の新たな導入による降給の合理性(適法性)判断に際し、()と判示した。

①「もとより、就業規則等による労働契約の内容として、成果主義による基本給の降給が定められていても、使用者が1賃金支払い期に支払われる賃金総額の1割以上に及ぶ基本給の降給を決定することは許されない。その過程においては、制度の構築への労働者の代表の関与が必要であり」、また「本人同意が必要である」

②「もとより、就業規則等による労働契約の内容として、成果主義による基本給の降給が定められていても、使用者が本人同意なく基本給の降給を決定することは許されない。その過程においては、制度の仕組み自体の合理性が必要であり」、また「公正な手続が必要である」

③「もとより、就業規則等による労働契約の内容として、成果主義による基本給の降給が定められていても、使用者が本人同意なく基本給の降給を決定することは許されない。その過程においては、制度の構築への労働者の代表の関与が必要であり」、また「元の賃金格付けへの復帰に必要な条件の呈示が必要である」

④「もとより、就業規則等による労働契約の内容として、成果主義による基本給の降給が定められていても、使用者が恣意的に基本給の降給を決定することは許されない。その過程においては、制度の仕組み自体の合理性が必要であり」、また「公正な手続が必要である」

⑤「もとより、就業規則等による労働契約の内容として、成果主義による基本給の降給が定められていても、使用者が恣意的に基本給の降給を決定することは許されない。その過程においては、制度の構築への労働者の代表の関与が必要であり」、また「元の賃金格付けへの復帰に必要な条件の呈示が必要である」

(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

③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

④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

⑤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。

⑥前年度の年俸額から10分の1を超えて減額とし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を超えて減額としない範囲で裁判所が決定した金額が保障される

<解雇規制法論>

(13) 民法第629条の定めに関する説明として最も適当なものはどれか。

①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、民法第627条が適用されると定めており、現在の判例や有力説は、この定めをもって有期雇用が無期限雇用に変化する と解している。

②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、民法第627条が適用されると定めているが、現在の判例や有力説は、この定めをもって、有期雇用が無期限雇用に変化しないし擬似変化するとはいえない(それには別途要件が必要) と解している。

③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、民法第628条が適用されると定めているが、現在の判例や有力説は、この定めをもって、有期雇用が無期限雇用に変化する と解している。

④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、民法第1条が適用されると定めているが、現在の判例や有力説は、この定めをもって有期雇用が無期限雇用に変化するとはいえないと解している。

(14) 現行労働契約法第(あ)条は、解雇は、(い)、(う)であると認められない場合は、(え)したものと、無効とする」と定めている。

- ①あ 16 い 客観的に合理的な理由を欠き う 社会通念上相当 え その権利を濫用
- ②あ 14 い 客観的に合理的な理由を欠き う 社会通念上相当 え 信義誠実の原則に反
- ③あ 16 い 就業規則上の根拠を欠き う 社会通念上相当 え その権利を濫用
- ④あ 14 い 就業規則上の根拠を欠き う 合理的 え 信義誠実の原則に反
- ⑤あ 14 い 公序良俗に反し う 合理的 え その権利を濫用
- ⑥あ 16 い 公序良俗に反し う 合理的 え 信義誠実の原則に反

(15) 労働基準法第20条を遵守()。

①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。

②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。

③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。

④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。

(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 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

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 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

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

(17) 就業規則に規定されていない事由に基づく解雇()。

①は、客観的に合理的な理由がないとみなされ、原則として全て違法無効となる

②は、客観的に合理的な理由がないとの推定を受ける可能性が高まるが、客観的に合理的な理由と社会通念上の相当性があれば、必ずしも許されないわけではない

③でも、社会通念上の相当性さえあれば、規定されている場合と同様に認められる

④でも、客観的に合理的な理由さえあれば、規定されている場合と同様に認められる

(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

②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

③疾病り患により配置可能な業務に限られる場合

④当該労働者が勤務する部門が赤字を計上した場合

⑤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

(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
- ②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
- ③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
- ④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
- 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) ドイツの法律や判例は、約款を使用した契約の効力について、契約の原則論の活用により、契約の公正を図ろうとした。

具体的には、当事者による(あ)のみではなく、(い)が認められる契約にのみ、個別的合意の存在を認める立場をとっている。例えば連邦通常裁判所1976年12月15日判決は、不動産取引にかかる販売委託契約約款の法的効力について論じる中で、約款使用者に、自己の約款を(う)があり、かつ(え)ことが必要、との考え方を示している。まさに(い)を重視する考え方と解される。

- ①あ 内容形成の自由 い 締約の自由 う 説明する用意
 え 取引相手があることを契約交渉の際に知っている
- ②あ 内容形成の自由 い 締約の自由 う 変更する用意
 え 実際に取引相手に口頭で説明する
- ③あ 締約の自由 い 内容形成の自由 う 説明する用意

