

令和2年

1 【第1問】（配点：50）

2 次の事例を読んで、後記の設問に答えなさい。

3

4 【事 例】

5 情報技術を用いた情報処理を業とするY社は、平成29年5月1日、Xとの間で、基本給を月
6 額40万円とし、雇用期間を同30年10月31日までとする期間の定めのある雇用契約（以下
7 「本件雇用契約」という。）を締結した。Y社の就業規則は、労働時間を1日8時間、1週40時
8 間と、休日を土曜日・日曜日・国民の祝日などとそれぞれ定め、賃金の計算期間を毎月1日から末
9 日までとし、毎月10日に前月分の賃金を支払うことを定めていた。

10 本件雇用契約には、基本給を前記のとおりとした上で、1か月間の労働時間の合計（以下「月間
11 総労働時間」という。）が180時間を超えた場合には、その超えた時間数に対して1時間当たり
12 の一定額（2500円）を乗じて得た額の賃金を、基本給に加えて支払うこととし、月間総労働時
13 間が140時間に満たない場合には、その満たない時間数に対して一定額（2500円）を乗じ
14 て得た額を、当該月の基本給額から控除して支給する旨の約定（以下「本件約定」という。）が付
15 されていた。その趣旨は、本件約定が適用される者については、1月から12月までの月ごとの
16 休日を除く勤務すべき日数の多寡にかかわらず、標準の月間総労働時間を160時間とし、被用
17 者の月間総労働時間がこれに満たない場合であっても、140時間を下回らない限りは、基本給
18 の額を支給することとする一方で、標準の月間総労働時間を超えて勤務をしても、180時間
19 を超えない限りは、基本給に時間外勤務手当が上乗せされないというものであった。

20 Xは、本件約定の存在を認識し、その内容を理解した上で、前記の内容が明記された本件雇用
21 契約の契約書に、署名・押印をした。Xが署名・押印をしたのは、前記の基本給は比較的高額であ
22 ると評価できたこと、本件約定による労働時間制は変則的ではあるものの、160時間を標準の
23 月間総労働時間として念頭に置きつつ、自分の勤務時間を適宜調節する柔軟性があるように思わ
24 れたことなどからであった。

25 Xは、平成29年5月1日から同30年10月31日までの間の各月において、いずれも1週
26 間当たり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。同期間の各月の月
27 間総労働時間は、平成29年6月にあつては180時間を超えたが、それ以外の各月にあつては
28 180時間以内であり、140時間に満たない月はなかった。Y社は、Xに対し、平成29年6月
29 分については本件約定に基づき月間総労働時間数のうち180時間を超える時間数に2500円
30 を乗じた額の時間外勤務手当を基本給に加えて支給したが、それ以外の各月については基本給の
31 額のみを支払った。Xは、平成30年10月31日にY社を退職した。Y社では、Xの在職期間
32 中、本件約定のほかに、変形労働時間制やフレックスタイム制は採用していなかった。

33 なお、Xの在職期間中の各月について1日8時間の勤務をした場合のそれぞれの月間総労働時
34 間は、当該各月において休日を除く勤務すべき日数が異なることに伴い変動するものの、おおむ
35 ね140時間から180時間までの間であった。また、月間総労働時間が180時間を超えた場
36 合において支払われた前記の一定額は、通常の賃金の時間単価額の125%増しの額に対して、
37 月間総労働時間のうち180時間を超えた時間数を乗じた額を超える額であった。さらに、Xの
38 時間外労働時間（「時間外労働」とは、法定労働時間を超える時間の労働をいう。以下同じ。）の合
39 計が60時間を超える月はなかった。

40 Xは、月間総労働時間が180時間を超えた月の労働時間のうち180時間を超えない部分に
41 おける時間外労働及び月間総労働時間が180時間を超えなかった月の労働時間における時間外
42 労働（以下「月間180時間以内の労働時間中の時間外労働」という。）に対する割増賃金が支払
43 われていないとして、Y社に対して、当該割増賃金の支払いを請求した。

44 〔設 問〕

45 1. Xの主張に対して、Y社は、月間180時間以内の労働時間中の時間外労働に対する割増
46 賃金は、本件約定により、基本給に組み入れられており、未払いの割増賃金はないと反論し
47 た。このようなY社の反論を踏まえつつ、Xの請求の当否について論じなさい。

48 2. さらに、Y社は、仮に月間180時間以内の労働時間中の時間外労働に対する割増賃金の
49 請求権がXに発生し得ると考えたとしても、Xは、本件約定を含む本件雇用契約を締結した
50 ことにより、Y社に対して当該割増賃金を請求する債権を放棄したと反論した。このような
51 Y社の反論を踏まえ、Xの請求の当否について論じなさい。

52 なお、1、2を通して、割増賃金債権の消滅時効については論じなくてよい。

[解説]

1. 出題の概要

本問は、時間外労働に対する割増賃金を基本給に組み入れて支払う旨の約定がある場合における割増賃金請求の当否が争点となった事案を題材とするものである。

より具体的には、本問の事案は、月間労働時間の合計が180時間を超える月においてはその超える時間数に対して一定額を乗じた金額を基本給に加えて支払い、また、月間労働時間が140時間に満たない月においては140時間を下回る時間数に対して一定額を乗じて得た金額を基本給から控除して支払うが、月間労働時間が140時間から180時間までの範囲にとどまる月においては基本給の額を支払うという約定（以下「本件約定」という。）の下で、労働者が、月間労働時間が180時間を超えない部分における時間外労働に対する割増賃金の支払を請求したものである。これに対して、使用者は、月間労働時間が140時間から180時間までの範囲内にとどまる月の時間外労働に対する割増賃金は本件約定により基本給に組み入れられており、未払いの割増賃金はない旨を主張し、さらに、仮にそのような割増賃金の請求権が発生するとしても、労働者は、本件約定を含む雇用契約を締結したことにより、当該割増賃金を請求する債権を放棄したと主張する。

割増賃金の請求を巡る紛争は、近時、実務上も比較的多く見られるところであり、本問は、そうした今日的な紛争形態を題材に、割増賃金請求の当否を問うことを通じて、関係条文や判例、そこから導き出される規範の正確な理解とそれらを具体的な事件に的確に当てはめ、論述する能力を問うものである。（出題の趣旨）

2. 設問1

設問1では、労働基準法第37条第1項が時間外労働等に対する割増賃金の支払いを使用者に義務付けている趣旨を踏まえつつ、割増賃金について同項所定の計算式によらずに一定額の基本給に組み入れて支払う旨の本件約定の適法性について論じることが求められる。（出題の趣旨）

(1) 時間外労働についての割増賃金請求権の発生

ア. Y社の反論は、月間180時間以内の労働時間中の時間外労働に対する割増賃金請求権（以下、「本件割増賃金請求権」とする）の発生障害事由又は消滅事由を主張するものである。

そうすると、Y社の反論の当否の検討に先立ち、本件割増賃金請求権が発生したといえるか（又は発生要件を満たすか）を確認する必要がある。

イ. Xは、Y社との間で本件雇用契約（民623条）を締結し、6か月の契約期間中の各月において1週間40時間（労法32条1項）及び1日8時間（同条2項）を超える労働をした。

Y社では、変形労働時間制（32条の2、4、5）もフレックスタイム制（32条の3）も採用していないため、「1週間40時間…及び1日8時間…を超える労働」は全て時間外労働に当たる。

ウ. Y社は、36協定を締結（36条）することなくXに上記の時間外労働を

させているため、上記の時間外労働は違法である。もともと、労基法 36 条の要件を満たさない違法な法定時間外労働についても、過重労働に対する労働者への経済的補償といった労基法 37 条の趣旨が妥当するから、労基法 37 条の割増賃金の支払義務は発生すると解される。

したがって、同条に基づく本件割増賃金請求権が発生する。

(2) 割増賃金について労働基準法 37 条 1 項所定の計算式によらずに一定額の基本給に組み入れて支払う旨の約定の適法性

X は本件約定の内容が明記された本件雇用契約の契約書に署名押印することにより本件約定について合意している。そこで、本件約定が本件雇用契約の内容となり、その結果、本件約定に基づく基本給の支払いによって本件割増賃金請求権が消滅する（又は発生が障害される）のではないか。

ア. 判例法理

- ・判例は、同条は同条等に定められた方法によって算定される額を下回らない額の割増賃金を支払うことを使用者に義務付けるにとどまり、使用者が労働契約に基づき同条等に定められた方法以外の方法により算定される基本給の一部を時間外労働等に対する対価として支払うことは、直ちに同条に反するものではないとし、その上で、その前提として、労働契約における賃金の定めについて、通常の労働時間の賃金に当たる部分と同条の定める割増賃金に当たる部分とを判別することができること（以下「判別性」という。）が必要であるとの規範を示しており（高知県観光事件・最判平成 6 年 6 月 13 日集民 17 2 号 6 7 3 頁、テックジャパン事件・最判平成 24 年 3 月 8 日集民 24 0 号 1 2 1 頁）、こうした判例法理を正確に理解した上で解答する必要がある。（出題の趣旨）
- ・設問 1 では、時間外労働等に対する割増賃金の支払義務を定める労働基準法第 37 条第 1 項の趣旨を踏まえつつ、割増賃金について同項所定の計算式によらずに基本給に組み入れて支払う旨の約定は適法か否か等を論じることが期待されたが、その出発点として同項の趣旨を正確に示すことができた答案は多くなく…。（採点実感）
- ・そもそも同項に触れることなく私的自治の原則（契約自由の原則）や労働契約法の合意の原則等に関する論述を全面的に展開し、労働基準法の論点に全く触れない、あるいは部分的にしか触れていない答案も少なからず見られた。（採点実感）
- ・多くの答案が、「判別できること」が必要とされることを言及するにとどまり、判別可能性が求められる理由や、判別された割増賃金に当たる部分が法所定の計算方法により算定された額を下回らないことが求められることについてまで正確に論じることができた答案は、多くなかった。（採点実感）

労基法 37 条・規則 19 条は割増賃金の計算や支払方法まで強制する趣旨ではないから、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

速修 162 頁 [論点 2]、論証集 55 頁

[論点 2]、小島燃糸事件・最判

S35.7.14

速修 159 頁 [論点 1]、論証集 53 頁

[論点 1]、高知県観光事件・最判

H6.6.13 (百 38) 等

部分が労働基準法所定の計算方法による額以上である場合には、一定額の手当や基本給の支払いによって割増賃金が支払われたということができると解する。

②に加えて①も要件となるのは、法所定の計算方法によらない場合に割増賃金として法所定の額以上が支払われているか否かの判定可能性を担保するためである。

イ. 当てはめ

- ・規範への当てはめにおいては、設例に含まれる各事情が持つ意味合いを的確に捉えて本件における判別性の有無を判断することが求められる。例えば、月ごとの時間外労働時間数は月によって勤務すべき日数が異なること等により月ごとに相当大きく変動し得るものであり、月ごとの割増賃金額を判別し難いという点や、本件約定において月間180時間以内の労働時間中の時間外労働に対して基本給の一部が他の部分と区別されて割増賃金とされていたことを示す事情があるかなどの点が判別性の判断において参考になろう。(出題の趣旨)
- ・判別可能性があるかどうかについての具体的な当てはめにおいては、事例に示された事情をそのままなぞるにとどまり、分析や評価を何ら加えていない答案や、単に「割増賃金部分を判別することができない」との結論的な指摘をするにとどまるものが多かった。当てはめにおいてどのような事情の存否が法的な評価、判断につながるのかを記述していないものは、答案に記載した規範の内容を十分に理解し論述しているとは言い難いであろう。(採点実感)

テックジャパン事件最高裁判決は、本問と同種の事案において、「月額41万円の全体が基本給とされており、その一部が他の部分と区別されて労働基準法…37条1項の規定する時間外の割増賃金とされていたなどの事情はうかがわれない上、上記の割増賃金の対象となる1か月の時間外労働の時間は、1週間に40時間を超え又は1日に8時間を超えて労働した時間の合計であり、月間総労働時間が180時間以下となる場合を含め、月によって勤務すべき日数が異なること等により相当大きく変動し得るものである。そうすると、月額41万円の基本給について、通常の労働時間の賃金に当たる部分と同項の規定する時間外の割増賃金に当たる部分とを判別することはできないものというべきである。」として、①判別可能性を否定している。

本事件における裁判官櫻井龍子の補足意見では、①判別可能性を否定する理由として、「便宜的に毎月の給与の中にあらかじめ一定時間(例えば10時間分)の残業手当が算入されているものとして給与が支払われている事例もみられるが、その場合は、その旨が雇用契約上も明確にされていなければならないと同時に支給時に支給対象の時間外労働の時間数と残業手当の額が労働者に明示されていなければならないであろう。さらには10時間を超えて残業が行われた場合には当然その所定の支給日に別途上乘せして残業手当を支給する旨もあらかじめ明らかにされて

速修 161 頁 [判例 2]、最判 H24.3.8
(CB215)

詳解水町 685 頁

いなければならないと解すべきと思われる。本件の場合、そのようなあらかじめの合意も支給実態も認められない。」ということも挙げられている。

3. 設問2

設問2については、割増賃金債権が発生したとして、労働者が当該債権を放棄したと認められるかどうかの問題となる。(出題の趣旨)

本件割増賃金請求権が発生すると考える場合には、本件約定の内容について本件割増賃金請求権について事前に放棄させるものとして捉えることも可能である。

そして、本件割増賃金請求権も「賃金」(11条)として賃金全額払い原則(24条1項本文)の適用を受ける。

Y社では、同原則の例外を許容するための「法令」による「別段の定め」も労働者過半数代表との「書面」による労使「協定」の締結(同条1項但書)もない。

そこで、本件約定に合意したことによる本件割増賃金請求権の放棄の意思表示が賃金全額払い原則に違反しその効力が否定されるのではないかが問題となる。

(1) 労働者による賃金債権放棄の意思表示の有効性に関する判例理論

賃金債権の放棄は一般に労働基準法第24条第1項に定める賃金全額払いの原則と抵触することになる。この点、判例は、同項が定める全額払い原則の趣旨は、使用者が一方的に賃金を控除することを禁止し労働者に賃金の全額を確実に受領させるところにあり、労働者が自ら賃金を放棄する旨の意思表示をした場合にその効力を否定する趣旨のものであるとはいえないとする一方で、当該意思表示の効力を肯定するためには、それが自由意思に基づくものであることが明確でなければならないとした。その上で、労働者による賃金債権放棄の意思表示が有効とされ得るのは、その旨の意思表示について当該労働者の自由な意思に基づくものであると認められる合理的な理由が客観的に存在することが必要であるとしている(シンガー・ソーイング・メシーン事件・最判昭和48年1月19日民集27巻1号27頁)。(出題の趣旨)

賃金全額払いの原則が禁止するのは使用者による一方的な賃金控除だから、労働者の自由意思による賃金債権の放棄は、同原則に反しない。

もっとも、同原則の趣旨が労働者の経済生活の安定を図ることにある点にかんがみ、賃金債権を放棄する意思表示に効力を認めるためには、放棄の意思表示が労働者の自由な意思に基づくものである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ことが必要であると解する。

シンガー・ソーイング・メシーン事件最高裁判決は、①労働者XがY社の西日本の総責任者の地位にあったこと(労働者の地位)、②退職金債権の放棄の趣旨が労働者XがY社に被らせた損害の一部補填にあったこと(放棄に対応する利益)及び③労働者Xが退職時に任意に退職金放棄確認書面

速修127頁[論点4]、論証集40頁
[論点4]、シンガー・ソーイング・
メシーン事件・最判S48.1.19
(CB165)

に署名してこれを Y 社に提出していること（放棄の時期・方法）を理由に、退職金債権の放棄を認めている。

テックジャパン事件では、固定残業制によっては消滅（又は発生障害）が認められなかった割増賃金請求権について、原告労働者の債権放棄の意思表示による消滅の有無も争点になっており、最高裁は、この点について、④「上告人 X の毎月の時間外労働時間は相当大きく変動し得るのであり、上告人 X がその時間数をあらかじめ予測することが容易ではないことからすれば、原審の確定した事実関係の下では、上告人 X の自由な意思に基づく時間外手当の請求権を放棄する旨の意思表示があったとはいえず、上告人 X において月間 180 時間以内の労働時間中の時間外労働に対する時間外手当の請求権を放棄したということとはできない。」と判示している。

これら 2 つの最高裁判決の当てはめから、本問では、本件割増賃金請求権の放棄の意思表示の有無（又は有効性）に関する判断の考慮要素として、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、及び④放棄する賃金債権についての労働者の認識の有無・程度を挙げることができよう。

（2）当てはめ

- ・本件においても、労働者が自ら賃金債権を放棄する旨の意思表示をしたと認められる事情があるか、当該意思表示について当該労働者の自由な意思に基づくものであると認められる合理的な理由が客観的に存在しているかどうかを、設例に示された事実関係に即して判断する必要がある。例えば、労働者が本件約定を締結するに当たり、月ごとの時間外労働時間数が相当大きく変動し得る中で、あらかじめその時間数を予測することが容易ではなかったと考えられることや、その一方で、本件約定における基本給が比較的高額であったことや労働者が 140 時間から 180 時間の範囲内で自分の勤務時間を適宜調整する柔軟性があると認識していた点などをどのように評価するかがポイントとなろう。（出題の趣旨）
- ・前記の判例法理への当てはめにおいては、事例に示された諸事情の中から、労働者の自由な意思に基づくものであると認めるに足りる「合理的な」理由が「客観的に」存在するかどうかの判断に資する事情を的確に取り上げて評価し、説得的に論じることが求められたが、基本給が比較的高額であると労働者が評価していたことや 140 時間から 180 時間の範囲内で自分の勤務時間を適宜調整する柔軟性があると労働者が考えたことなど、契約時の労働者の主観的認識をそのまま挙げるにとどまり、そのような理由の合理性を基礎付け得る事情が、労働者の印象にとどまらず、客観的にも存在していたのかについて意識的に分析・検討できていた答案は多くなかった。一部には、「X は本件約定が付された雇用契約を締結したのだから当然賃金債権放棄の意思があった」などと本件約定から表面的に結論付ける答案も見られた。Y 社における実際の繁忙状況や X が契約時にそれを知り得たかどうかなどの点に着目し、主観にとどまらない状況の分析ができていた答案は、相対的に高く評価され

た。(採点実感)

4. 高い評価を得た答案

設問1, 2を通じて, 判例が示す規範の趣旨とそれが導かれる理由の正しい理解を前提に, 問題文を丁寧に読み込み, 出題意図を正しく理解して解答している答案は, 比較的高い評価を得た。その一方で, 出題意図をよく考えた上で解答に取り掛かる姿勢に欠ける答案が少なからず見受けられたのは, 残念であった。(採点実感)

[模範答案]

1 設問 1

2 1. まず、月間 180 時間以内の労働時間中の時間外労働に対する割増賃

3 金請求権（以下、「本件割増賃金請求権」とする）が発生しているか。

4 (1) X は Y 社との間で本件雇用契約（民法 623 条）を締結し、6 か月

5 の契約期間中の各月において 1 週間 40 時間（労基法 32 条 1 項）及

6 び 1 日 8 時間（同条 2 項）を超える労働をした。

7 Y 社では変形労働時間制（32 条の 2、4、5）もフレックスタイム

8 制（32 条の 3）も採用していないため、上記労働のうち 1 週間 40

9 時間及び 1 日 8 時間を超える労働はすべて時間外労働に当たる。

10 (2) Y 社は、36 協定を締結（36 条）することなく X に（1）の時間

11 外労働をさせているため、（1）の時間外労働は違法である。もっと

12 も、違法な時間外労働についても、過重労働をした労働者に対する

13 経済的補償という 37 条の趣旨が妥当するため、同条に基づく割増

14 賃金請求権が発生すると解される。したがって、同条に基づく本件

15 割増賃金請求権が発生する。

16 2. 次に、X は本件約定の内容が明記された本件雇用契約の契約書に署

17 名押印することにより本件約定について合意している。そこで、本件

18 約定が本件雇用契約の内容となり、その結果、本件約定に基づく基本

19 給の支払いによって本件割増賃金請求権が消滅するのではないか。

20 (1) 労基法 37 条・規則 19 条は割増賃金の計算や支払方法まで強制す

21 る趣旨ではないから、①通常の労働時間の賃金に当たる部分と時間

22 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

23 賃金に当たる部分が労働基準法所定の計算方法による額以上である

1 場合には、一定額の手当や基本給の支払いによって割増賃金が支払
2 われたということができると解する。②に加えて①も要件となるの
3 は、法所定の計算方法によらない場合に割増賃金として法所定の額
4 以上が支払われているか否かの判定可能性を担保するためである。

5 (2) 本件約定によると、月間総労働時間が 160 時間未満であっても、
6 それが 140 時間以上であるならば、賃金の控除はなく基本給全額が
7 支給される。X の法定労働時間が概ね月 160 時間くらいであると思
8 われることからすれば、月間総労働時間がそれを 20 時間近く下回
9 っても賃金控除がないとなると、X の基本給 40 万円のうちどこま
10 でが通常の労働時間の賃金に当たる部分で、どこからが時間外労働
11 の割増賃金に当たる部分なのかを判別することは困難である。X の
12 在職期間中の月間総労働時間が月ごとに概ね 140 時間から 180 時
13 間までの間であったというように相当大きく変動するものであるこ
14 とからすると、尚更、判別が困難となる。したがって、①を欠く。

15 そうすると、本件約定に基づく基本給の支払いによる本件割増賃
16 金の支払いは一切許容されないから、本件割増賃金請求権は、1 円
17 も消滅していない上、本件基本給 40 万円全額を算定基礎にするも
18 のとして発生していたことになる。

19 よって、上記内容における X の請求が認められる。

20 設問 2

21 1. 本件割増賃金請求権が発生すると考える場合には、本件約定の内容
22 について本件割増賃金請求権について事前に放棄させるものとして
23 捉えることも可能である。そして、本件割増賃金請求権も「賃金」(11

1 条)として賃金全額払い原則(24条1項本文)の適用を受ける。Y社
2 では、同原則の例外を許容するための「法令」による「別段の定め」
3 も労働者過半数代表との「書面」による労使「協定」の締結(同条1
4 項但書)もないため、本件約定に合意したことによる本件割増賃金請
5 求権の放棄の意思表示は賃金全額払い原則に違反しその効力が否定
6 されるのではないか。

7 2. 賃金全額払の原則が禁止するのは使用者による一方的な賃金控除だ
8 から、労働者の自由意思による賃金債権の放棄は、同原則に反しない。

9 もっとも、同原則の趣旨が労働者の経済生活の安定を図ることにあ
10 る点にかんがみ、賃金債権を放棄する意思表示に効力を認めるために
11 は、放棄の意思表示が労働者の自由な意思に基づくものであると認め
12 るに足りる合理的な理由が客観的に存在していたことが必要である
13 と解する。

14 この判断では、①労働者の地位、②放棄に対応する利益、③放棄の
15 時期・方法、及び④放棄する賃金債権についての労働者の認識の有無・
16 程度を考慮する。

17 3. 確かに、Xは、本件約定の存在を認識し、その内容を理解した上で、
18 本件約定の内容が明記された本件雇用契約の契約書に署名・押印する
19 ことで放棄の意思表示をしているため、放棄の方法は慎重なものであ
20 るとともに要式性もある(③)。また、Xは、基本給月額40万円が比
21 較的高額であると評価できたとの理由から、本件約定について合意し
22 ているため、放棄に対応する利益があると評価する余地もある(②)。

23 しかし、Xが放棄の意思表示をしたのは、雇用契約書に署名・押印

1 するという入社段階であるし、Xが有期雇用労働者という非正規社員
2 であるために雇用継続についての主導権をY社によって握られている
3 者であることからすれば、XはY社との関係において相当弱い立場に
4 ある状態で放棄の意思表示をしていることになる(③、①)。

5 また、Xは160時間を標準の月間総労働時間として念頭に置きつつ、
6 自分の勤務時間を適宜調整する柔軟性があると考えたことも、放棄の
7 意思表示をした理由の一つである。月間総労働時間が180時間を超え
8 る月もあることや、Xが毎月時間外労働をしていたことからすれば、
9 月間180時間以内の労働時間中の時間外労働も相当あったといえる。
10 そうすると、実際には自分の勤務時間を適宜調整することができた
11 という勤務実態ではなかったといえる。仮にこのような実態があったと
12 しても、本件割増賃金請求権の放棄に見合うほどの利益とは評価でき
13 ない(②)。

14 しかも、月間総労働時間が月ごとに変動することに伴い、月ごとの
15 本件割増賃金請求権の有無・額も月ごとに変動するのだから、Xが事
16 前に放棄する対象である月ごとの本件割増賃金請求権について具体
17 的に認識することは極めて困難である(④)。

18 そうすると、Xの放棄の意思表示が自由意思に基づくものであると
19 認めるに足る合理的な理由が客観的に存在するとはいえないから、
20 Xの放棄の意思表示の効力は否定される。

21 したがって、本件割増賃金請求権は消滅しないから、Xの請求が認
22 められる。 以上

令和2年

1 【第2問】（配点：50）

2 次の事例を読んで、後記の設問に答えなさい。

3

4 【事 例】

5 家庭用電化製品の製造・販売等を業とするA社においては、その総従業員数の85%に当たる
6 従業員が組合員として加入するB労働組合（以下「B組合」という。）が組織されており、A社と
7 B組合の間には、ユニオン・ショップ協定及びチェック・オフ協定を含む労働協約が締結されて
8 いた。

9 Cは、大学卒業後、A社に入社し、22年の勤務を経て営業第二課長となった。その後、Cが、
10 その部下であるDを、営業成績が一向に上がらないことについて強い口調で叱責し、これを気に
11 病んだDがA社を辞職するという事態に至った。この事態を問題視したA社は、B組合との労働
12 協約に基づいて設置され、A社の管理職員とB組合の執行役員によって構成される懲戒委員会に、
13 この件を付議した。懲戒委員会は、この件について事実調査を行い、CのDに対する叱責等の行
14 為は減給処分に相当するとの決定をした。この決定を受け、A社は、同社の就業規則の規定に基
15 づき、Cを減給処分とした。

16 この処分に不満を持ったCは、入社以来加入しているB組合に相談をしたが、B組合の執行部
17 から「この処分は、当組合の執行役員も参加した懲戒委員会の調査と決定に基づくものであり、
18 既に解決済みである。」と返答され、全く取り合ってもらえなかった。

19 このようなB組合の対応に対しても不満を持ったCは、B組合を脱退せず、同組合の組合員と
20 しての地位を維持したまま、いわゆる地域合同労組であるE労働組合（以下「E組合」という。）
21 に加入した。この際、Cと同様にA社の従業員であり、かつ、B組合の組合員であって、この件
22 についてのA社とB組合の対応に不満を持ったF及びGの2名も、Cに共感し、Cと共にE組合
23 に加入した。

24 前記の減給処分についてCから相談を受けたE組合は、A社に対し、「当組合員Cの減給処分に
25 関する件」を交渉事項とする団体交渉申入書を送付した。この申入書には、E組合の名称、所在
26 地及び執行役員名と共に、「貴社が雇用する組合員」として、「貴社営業第二課長Cのほか貴社従
27 業員数名」との記載があった。また、同申入書には、E組合の組合規約も添付されていた。

28 これに対し、A社は、「弊社に労働組合として団体交渉を求めるのであれば、貴組合の組合員名
29 簿をご提出ください。少なくとも、貴組合の組合員のうち弊社の従業員である者の全ての氏名を
30 明らかにしていただかなければ、弊社としては、貴組合と責任を持って団体交渉を行うことがで
31 きません。また、Cは、弊社内の労働組合であるB組合にも加入しており、二重交渉となる可能
32 性がある以上、Cに関する貴組合からの団体交渉の申入れには応じることができません。さらに、
33 Cは、弊社の管理職員（営業第二課長）であるため、貴組合は、適法な労働組合とは認められな
34 いものと思料します。」との書面をE組合に送付した。これを受けて、E組合は、A社に対し、「本
35 団体交渉を行うに当たり、組合員名簿の提出は必要ありません。確かにCはB組合にも加入して
36 いますが、B組合は本件について『既に解決済み』との対応を採っています。Cが貴社の営業第
37 二課長であることも、本団体交渉を拒否する理由にはなりません。」との書面を送付した。しかし、
38 A社は、その後もE組合からの団体交渉の申入れに応じていない。

39 なお、A社におけるCの営業第二課長としての勤務内容及び処遇は、①営業第二課の課員の人事
40 考課を行い、人事考課表を同社の人事課に提出する、②営業第二課の課員それぞれから、人事
41 異動についての希望を聴取し、聴取した事項を取りまとめて同社の人事課に提出する、③営業第
42 二課の営業方針と計画についての原案を作成し、営業統括部長に提出する、④A社の経営方針の
43 決定機関である経営会議と取締役会には、営業第二課に関わる案件がある場合にのみ出席し、必
44 要な説明を行うが、議事に参加する権限や議決権はない、⑤月額12万円の役職（課長）手当が

45 支給される一方、時間外・休日労働に対する割増賃金は支給されない、㊦課員と同様に出社時及
46 び退社時にタイムカードの打刻をするが、出勤・退勤時間について拘束はなく、遅刻・早退に対
47 する賃金カットはないというものであった。

48

49 **〔設 問〕**

50 1. E組合は、A社を相手方として、どのような機関に、どのような法的根拠で、どのような内
51 容の救済を求めることが考えられるか。救済の内容について検討すべき法律上の論点を挙げつ
52 つ、論じなさい。

53 2. 1で述べた救済は、認められるか。検討すべき法律上の論点を挙げて論じなさい。

[解説]

1. 出題の概要

本問は、使用者がいわゆる地域合同労働組合から申し入れられた団体交渉に応じないことが団交拒否と支配介入の不当労働行為に該当するかどうかという点、及びその場合において当該地域合同労働組合がどのような機関に、どのような法的根拠で、どのような内容の救済を求めるかなどの点について検討することを求めるものである。(出題の趣旨)

2. 設問1

設問1では、本事例が団交拒否を中心とした不当労働行為事案であることから、救済機関として労働委員会と裁判所を、法的根拠として団交拒否(同法第7条第2号)と支配介入(同条第3号)をそれぞれ論じ、救済の内容については、労働委員会と裁判所にそれぞれ異なる救済を求めることができること(例えば、前者では誠実団交応諾命令とポストノーティス等、後者では団交を求める地位確認と損害賠償等を求めることができること)を論じることが求められる。(出題の趣旨)

(1) 法的救済を求める根拠

設問1では、法的救済を求める根拠として労働組合法第7条第2号(団交拒否)のみならず同条第3号(支配介入)をも挙げることであった。採点実感

(2) 求め得る救済の内容

多くの答案が、求め得る救済の内容として労働委員会による使用者に対する誠実団交応諾命令及び裁判所による団体交渉を求め得る地位の確認を指摘していたが、労働委員会によるポストノーティス命令及び裁判所による損害賠償の判決を指摘することができたものはさほど多くなく、救済の内容について検討すべき論点(裁判所における団体交渉請求の可否、救済内容に関する労働委員会の裁量権の存否等)を的確に指摘して論述できた答案は少なかった。(採点実感)

ア. 労働委員会に対して求める救済の内容

(ア) 救済内容に関する労働委員会の裁量権の存否等

救済の内容について検討すべき論点…については、…不当労働行為の救済の内容についての労働委員会の裁量権の存否(第二鳩タクシー事件・最大判昭和52年2月23日民集31巻1号93頁参照)…等について論じることなどが求められている。(出題の趣旨)

労働委員会には、正常な集团的労使関係秩序の迅速な回復・確保を図る観点から、個々の事案に応じた適切な是正措置を決定し、命令することができるよう、救済命令の内容について効果裁量が認められている。したがって、救済命令の内容は、司法救済と異なり、私法上の権利義務に基づかなくてもよい(私法上の権利義務に左右されない)。

もっとも、救済命令の内容については、いくつか限界があり、その一つとして、「私法的法律関係から著しくかけ離れるもの」であってはならないことが挙げられる。

速修 406 頁・7、論証 133 頁・(4)

第二鳩タクシー事件・最大判 S52.2.23 (百 106・CB448)

菅野 1123 頁、詳解水町 1217 頁、土田概説 456 頁

速修 408 頁・(5)、論証 135 頁 [論点 7]、ネスレ日本事件・最判 H7.2.23 (百 107)

(イ) 誠実団交応諾命令及びポストノーティス命令

多くの答案が、求め得る救済の内容として労働委員会による使用者に対する誠実団交応諾命令…を指摘していたが、労働委員会によるポストノーティス命令…を指摘することができたものはさほど多くな…かった。(採点実感)

イ. 裁判所に対して求める救済の内容

救済機関としての労働委員会と裁判所の異同について、その理論的根拠(不当労働行為制度の趣旨)に立ち返りながら考察し論じた答案は、高く評価した。(採点実感)

裁判所による司法救済の内容は、労働委員会による救済命令と異なり、私法上の権利義務に基づいて命じられるものだから、私法上の権利義務と整合するものでなければならない。

詳解水町 1217 頁

(ア) 団体交渉を求め得る地位の確認

多くの答案が、求め得る救済の内容として…裁判所による団体交渉を求め得る地位の確認を指摘していた…。(採点実感)

憲法 28 条に由来する労組法 7 条には労使間における私法上の効力が認められるから、労働組合には労組法 7 条 2 号を根拠として使用者に対して団体交渉を求めうる法律上の地位が認められると解される。

したがって、「労働組合」は、団体交渉を求めうる地位の確認を請求することができ、さらに、その地位を仮に定める仮処分の申請をすることもできる。

速修 324 頁 [論点 1]、論証 107 頁

[論点 2] (論証 1)、国鉄事件・最判 H3.4.23 (百 110・CB390)

(イ) 団体交渉請求(団交応諾仮処分申立て)

救済の内容について検討すべき論点…については、例えば、…裁判所における団体交渉請求(団交応諾仮処分申立て)の可否等について論じることなどが求められている。(出題の趣旨)

団体交渉請求権とは、使用者に対し誠実交渉という具体的行為を請求する私法上の団体交渉請求権を意味する。

確かに、憲法 28 条及び労組法 7 条の規定は抽象的であるから、同条を根拠として使用者の具体的な作為義務を導くのは困難である。また、団交紛争の相対的流動性により債務内容が不特定である(例えば、誠実交渉義務の内容として要求される給付の内容は、労働者側の態度やその時々具体的な状況により左右される相対的流動的なものであるから、間接強制の手段に乗せるのも困難である)。そこで、原則として団体交渉請求権は認められないと解する。

しかし、労働協約の定め、予備交渉、あるいは団体交渉についての従来の経過からして団体交渉の方法等がある程度具体的に特定されている場合には、使用者の債務内容が特定されているといえるし、使用者について特定された方法等で団体交渉に応じることが私法上の義務として形成されているともいえるから、団体交渉請求権が認められると解する(強制執行の方法としては間接強制が用いられる)。

速修 324 頁 [論点 2]、論証 108 頁

[論点 2] (論証 2)

なお、団体交渉請求権が認められる場合には、当該請求権の保全手

段として、「団体交渉に応ぜよ」又は「団体交渉を拒否してはならない」という仮処分命令（団交応諾仮処分）を申請することができる。

(ウ) 損害賠償請求

裁判所による損害賠償の判決を指摘することができたものはさほど多くな…かった。(採点実感)

まず、憲法 28 条に由来する労組法 7 条には労使間における私法上の効力が認められるから、労組法 7 条 2 号違反の団体交渉拒否には、労働組合の団体交渉権という「権利…を侵害」したとして不法行為上の違法性が認められる。

次に、使用者の「故意又は過失」による上記権利侵害「によって」、労働組合には無形的「損害」が生じるといえる。

したがって、「労働組合」は、無形的「損害」の賠償を請求することもできる。

速修 325 頁・4、論証 108 頁 [論点

2] (論証 3)

菅野 864 頁

西谷 621 頁、荒木 612 頁

3. 設問 2

設問 2 では、設問 1 で述べた労働委員会及び裁判所に求める救済が認められるかが問われている。(出題の趣旨)

(1) 労働委員会においても、裁判所においても、不当労働行為の成否に関する同一の判断に基づいて救済の可否が決まる

労働委員会には不当労働行為の成否の判断について裁量（要件裁量）は認められないという判例の立場（寿建築研究所事件・最判昭和 53 年 1 月 24 日集民 125 号 709 頁参照）に立つと、労働委員会においても、裁判所においても、不当労働行為の成否に関する同一の判断に基づいて救済の可否が決まることになる。(出題の趣旨)

判例は、不当労働行為の成否（要件該当性）の判断についての労働委員会の要件裁量を否定している。判例を支持する学説は、その理由として、「不当労働行為禁止規定は使用者の利益に重大な影響を与える行政処分（権力介入）の発動要件を定めるものなので、その解釈適用は法律の原則的な解釈適用権者たる裁判所の本格的な審査を確保すべき性質のものと考えられる」といったことを挙げる。

要件裁量を否定する立場からは、労働委員会においても、裁判所においても、不当労働行為の成否に関する同一の判断に基づいて救済の可否が決まることになる。

速修 405 頁・5、論証 132 頁・4(3)

寿建築研究所事件・最判 S53.11.24

(2) 団体交渉拒否の不当労働行為の成否

本事例における主たる争点は、㉔労働組合が組合員名簿を提出しないことは団交拒否の正当な理由となるか、㉕当該従業員が社内の労働組合と社外の労働組合に二重に加入していることは団交拒否の正当な理由となるか、㉖会社の課長職である当該組合員は使用者の利益代表者（労働組合法第 2 条但書第 1 号）に該当するかといった点にある。これらの点は、近年の労使関係において度々生じる、実務上重要な問題であるが、確立された判例法理が存在する典型的論点ではなく、とりわけ㉔と㉕は初見の論点で

あった受験者も少なくないと思われる。典型的論点の判例法理等を個々の事案に当てはめるにとどまらず、新たに生起する未知の問題に対して、法の趣旨に遡って柔軟に思考し、事案に応じた具体的な解釈・判断をすることができることは、法曹人に求められる重要な能力であり、本問は、受験者が暗記中心型の学習に傾倒していないことを確認するとともに、そのような柔軟な思考能力・適応能力があるかをも問うものである。(出題の趣旨)

ア. ㉔会社の課長職であるCはA社の利益代表者(労働組合法2条但書第1号)に該当するか

㉔ではCの勤務実態等に照らしCの利益代表者性を肯定すべき事情があるかが、判断のポイントとなる。(出題の趣旨)

㉔の利益代表者性(労働組合法第2条ただし書第1号)の点については、趣旨の異なる労働基準法第41条第2号の管理監督者性との違いを十分に理解せず、あるいはその違いを意識せず、これらを混同して論述している答案が多く見られたことは、残念であった。また、この点の判断の当てはめとして、直接の人事権限の有無については適切に事実関係を拾い上げることができているものの、機密事項への接触の有無については十分に論及できていない答案が少なくなかった。基本的な概念については、類似の概念との異同に着目しつつ、その意味内容と外延を正確に理解しておくことが肝要である。利益代表者性と管理監督者性の区別を明確に意識し、労働組合法第2条ただし書第1号の趣旨と条文の構造に沿った論証ができている答案には、相対的に高い評価を与えた。(採点実感)

使用者が労組法7条2号により団体交渉に応じる義務を負うのは、「雇用する労働者の代表者」との「団体交渉」に限られる。

ここでいう「雇用する労働者の代表者」は、「労働組合」(同法2条)と同義である。

E組合には、営業第二課長であるCが加入しているから、仮にCが同法2条但書1号の利益代表者に当たるのであれば、E組合は「自主」性を欠くとして「労働組合」に当たらないことになると思われる。

ここで、「自主的に」とは、団体の組織・機構上の独立性(制度的独立性)を意味し、2条但書1号・2号に該当する団体は、実質的独立性の有無にかかわらず「自主的」な団体に当たらないと解される(独立要件説)。

この見解によると、Cが同法2条但書1号の利益代表者に当たるのであれば、E組合は、その実質的独立性の有無にかかわらず、「自主」性を欠くとして「労働組合」、さらには「労働者の代表者」に当たらないことになる。

イ. ㉕労働組合が組合員名簿を提出しないことは団交拒否の正当な理由となるか

㉕では本件の団体交渉においてC以外の組合員の特定を必要とする事情があるか…が、判断のポイントとなる。(出題の趣旨)

速修298頁[論点1]、論証集98頁

[論点1]

㉔については、組合員名簿の提出を求めること自体がプライバシーの侵害や支配介入に当たり、提出に応じないことは団交拒否の正当理由になり得ないと断じるような慎重さに欠ける答案もあったが、団体交渉事項が何であるかによっては、団体交渉を求めてきた労働組合に誰が何人所属しているかを使用者側において確認することが必要となることを理解し、組合員名簿の不提出が団交拒否の正当理由になり得ることを論じることができていた答案も少なくなかった。もっとも、使用者側が団体交渉に応じるかどうかを判断するためとして当該団体交渉を求める労働組合の組合員を特定し、あるいは特定しようとする事自体が、場合によっては新たな不当労働行為を惹起するおそれを生じさせ得ることを的確に指摘することができた答案はごく少数であった。(採点実感)

ウ. ㉕当該従業員が社内の労働組合と社外の労働組合に二重に加入していることは団交拒否の正当な理由となるか

㉕では当該団交事項について二重交渉となるおそれがあるのか…が、判断のポイントとなる。(出題の趣旨)

㉕については、地域合同労働組合が団体交渉を求める事項について社内の労働組合が「解決済み」としていることのみを取り上げ、団交拒否の正当理由の存否について結論を導いたものが多く、二重交渉のおそれがあることがなぜ団交拒否の正当理由になり得るのかを理論的に掘り下げて論述した答案は少なかった。複数組合主義や中立保持義務などの一般原則を援用する答案も少なくなかったが、これらの原則から二重交渉問題について直接結論を導くことができるわけではない。自らの論証に欠落や飛躍がないか、客観的な目で見ると推敲を重ねる基本的な姿勢が求められる。(採点実感)

上部団体が単位組合に固有の交渉事項について交渉権が与えられている場合に当該事項について団体交渉を申し入れたときについては、二重交渉により一方との交渉が無意味になったり、同一事項について矛盾した内容の複数の合意がなされるおそれがあるため、使用者は、交渉権限の調整・統一を求めることができ、それが可能となるまで団体交渉を拒否することができるかと解されている。

E組合は地域合同組合でありB組合の上部団体ではないものの、E組合が両組合に所属する「Cの減給処分に関する件」という両組合に共通する交渉事項について団体交渉を求める場合についても、二重交渉による弊害が懸念されるため、上記論点と同じ問題意識が妥当する。

そこで、「二重交渉となる可能性がある」というA社の言い分(31～32行目)及び「B組合は本件について『既に解決済み』との対応を採っています」というE組合の言い分(35～36行目)を踏まえて、二重交渉のおそれがなければ団体交渉拒否に「正当な理由」が認められないという規範を定立した上で、E組合の言い分に係る事情(16～18行目)を使った当てはめにより二重交渉のおそれがないとして、A社による団体交渉を拒否の「正当な理由」を否定することになろう。

速修 317 頁 [論点 1]、論証集 105

頁 [論点 1] (論証 1)

(3) 支配介入の不当労働行為の成否

- ・支配介入（同条第3号）の成否については、当該団体交渉をめぐる使用者の態度が組合を弱体化させる行為に当たるかを論じることとなる。
（出題の趣旨）
- ・使用者側が団体交渉に応じるかどうかを判断するためとして当該団体交渉を求める労働組合の組合員を特定し、あるいは特定しようとする事自体が、場合によっては新たな不当労働行為を惹起するおそれを生じさせることを的確に指摘することができた答案はごく少数であった。
（採点実感）

支配介入の成立には、①「使用者」による労働組合の結成・運営に対する「支配」又は「介入」となる行為（支配介入行為）と、②反組合意図を内容とする使用者の支配介入の意思が必要である。

①は、組合を弱体化する行為全般を指す広い概念であり、団体交渉拒否が組合弱体化行為として①に当たることも少なくない。

したがって、A社による団体交渉拒否にも、①、さらには②も満たすとして、支配介入の不当労働行為が成立する余地がある。

速修 383 頁・1、論証集 126 頁・1

土田概説 435～436 頁、詳解水町

1169 頁

4. 設問1・2を通して問われている能力

- ・設問1・2を通して、本問は、不当労働行為事案に関する基本的事項を問うものであり、当事者間のやりとり等に着目すれば、論ずべき点を発見することはさほど困難ではない。不当労働行為制度の基本的な枠組みについての理解や、制度の趣旨に沿った柔軟な判断をする能力、それらに基づいて論理的に整理した論述をする能力など、法曹人としての基本的な能力が問われる。（出題の趣旨）
- ・設問1、2を通じて、基本的な論点について正確な知識と理解に基づき、設問に則して丁寧に論述することができたものは、十分に合格水準に達する答案となっていた。さらに、各論点について、法の趣旨に立ち返った理論的な考察を行い、それに基づいて適切に結論を導くことができていた答案は、より高い評価を得た。（採点実感）
- ・本問では、確立した判例法理が存在するわけではなく、多くの受験者にとって初見と思われる論点も織り込み、未知の問題に対応する柔軟な思考・適応能力を問うた。そうした論点に対しても、問題の所在やその核心を理論的に正しく理解し、それに照らした丁寧な論述ができたかどうかにより、答案の優劣が分かれた。未知の論点について深い考察と正確な論証が示された答案は、基本的な論点についても本質を捉えた正確な論証が示されている傾向にあった。…確立された判例の規範や通説とされる見解…が判例として確立され、あるいは学説として支持される背景にある理論的基盤や法の趣旨についての理解を深め、そうした理解に基づいて、未知の問題に対しても理論的な考察と丁寧な論述をすることができる能力を着実に養うように努めてほしい。（採点実感）

[模範答案]

1 設問 1

2 1. E 組合は、A 社が E 組合からの団体交渉の申入れに応じなかったこ
3 とには団体交渉拒否（労組法 7 条 2 号）及び支配介入（7 条 3 号）の
4 不当労働行為が成立するとして、労働委員会に対しては、㉞誠実団交
5 応諾命令及びポストノーティス命令の申立て（27 条以下）をし、裁判
6 所に対しては、㉟団体交渉を求める地位にあることの確認請求、㊱団
7 体交渉請求、及び㊲団体交渉権（憲法 28 条）侵害を理由とする不法行
8 為に基づく損害賠償請求（民法 709 条、710 条）を内容とする民事訴
9 訟を提起することが考えられる。

10 2. 上記不当労働行為が成立した場合に、㉞ないし㊲が認められるか。

11 （1）正常な集团的労使関係秩序の迅速な回復・確保を図る観点から労
12 働委員会には救済命令の内容について効果裁量が認められるため、
13 救済命令の内容は私法的法律関係と整合しなくてもよいから、E 組
14 合が法適合組合（2 条、5 条 2 項）に当たるなら㉞が認められる。

15 （2）憲法 28 条に由来する 7 条には労使間における私法上の効力もあ
16 るから、労働組合には 7 条を根拠として使用者に対して団体交渉を
17 求める法律上の地位が認められる。したがって、㉟も認められる。

18 （3）抽象的な規定である憲法 28 条や労組法 7 条から使用者の具体的
19 な作為義務を導くことは困難であるから、団体交渉請求権は認めら
20 れないと解する。したがって、㊱は認められない。

21 （4）A 社は不当労働行為に該当する団体交渉拒否により「故意又は過
22 失」により E 組合の団体交渉権という「権利を侵害」し、これによ
23 り E 組合に無形的「損害」を被らせたのだから、㊲も認められる。

1 設問 2

2 1. 不当労働行為の成否についての労働委員会の要件裁量は認められな
3 いと解されるから、㊸と㊹㊺のいずれについても、不当労働行為の成
4 否に関する同一の判断に基づきその可否が決まることになる。

5 2. 団体交渉拒否の不当労働行為

6 (1) C の減給処分を要求事項とする団体交渉との関係で、C を雇用し
7 ている A 社は「使用者」(7 条 2 号) に当たる。

8 (2) 「雇用する労働者の代表者」(同条 2 号) とは「労働組合」(2 条)
9 と同義である。営業第二課長である C が加入している E 組合は、2
10 条但書 1 号に当たることで「自主」性を欠くのではないか。

11 ア. 「自主」性(2 条本文) は制度的独立性を意味し、2 条但書 1 号
12 又は 2 号に該当する団体は実質的独立性の有無にかかわらず「自
13 主」性を欠くと解される。もっとも、各号該当性は、役職の名称
14 といった形式面から判断するのではなく、実質的に判断される。

15 イ. C は「役員」に当たらない。C は、営業第二課の課員の人事考
16 課を行い、人事考課表を同社の人事課に提出したり(㊻)、営業第
17 二課の課員それぞれから人事異動についての希望を聴取し、聴取
18 した事項を取りまとめて同社の人事課に提出する(㊼)という権
19 限を有しているため、「昇進又は異動」について一定の「権限」を
20 有する。しかし、最終的な決定が人事課の上級管理職の権限に委
21 ねられているため、C は「昇進又は異動」に関して「直接の権限」
22 までは有しない。したがって、C は「雇入解雇昇進又は異動に関
23 して直接の権限を持つ監督的地位にある労働者」ではない。

1 Cは、①②ゆえに「使用者の労働関係についての計画とその方
2 針」に関与しているが、「機密の事項」にまでは関与していないか
3 ら、「職務上の義務と責任とが当該労働組合の組合員としての誠
4 意と責任とに直接てい触する監督的地位にある労働者」でもない。

5 Cは、営業第二課の営業方針と計画についての原案を作成し、
6 営業統括部長に提出したり(③)、A社の経営方針の決定機関であ
7 る経営会議と取締役会について営業第二課に関わる案件がある
8 場合に出席し必要な説明をする権限(④)を有するため、A社の
9 経営に関わっている。また、Cには月額12万円の役職手当が支給
10 される一方で、時間外・休日労働に対する割増賃金が支給されな
11 いこと(⑤)や、出勤・退勤時間について拘束はなく、遅刻・早
12 退による賃金カットもない(⑥)。しかし、Cは、営業第二課に関
13 わる案件がある場合しか経営会議や取締役会に参加することが
14 できない上、議事に参加する権限も議決権もない(④)ため、Cに
15 よるA社の経営に対する関与はかなり限られている。しかも、C
16 は、課員と同様、入社時及び退社時におけるタイムカードの打刻
17 を義務付けられている(⑤)。したがって、Cは「使用者の利益を
18 代表する者」にも当たらない。

19 そのため、E組合は2条但書1号に当たらず、2号に当たる事
20 情もないことから、「自主的」な団体であるといえ、2条の「労働
21 組合」ひいては「雇用する労働者の代表者」にも当たる。

22 (3) Cの減給処分は、E組合の組合員であるCの労働条件に関するも
23 のである上、A社において解決可能なものだから、義務的団交事項

1 当たる。したがって、E組合の団体交渉は「団体交渉」に当たる。

2 (4) A社による団体交渉拒否には「正当な理由」があるか。

3 ア. 使用者は、要求事項が労働者の待遇に関するものである場合、

4 それが自己が雇用する労働者に関するものでなければ団体交渉

5 に応じる義務を負わない。そこで、使用者は、上記の点について

6 確認するために必要な範囲で組合に対して組合員名簿の提出を

7 求めることができると解する。

8 団体交渉申入書には「貴社が雇用する組合員」として「C」が記

9 載されているため、組合員名簿の提出がなくても要求事項がA社

10 が雇用するCに関するものであると判断できるから、E組合が組

11 合員名簿を提出しないことは「正当な理由」に当たらない。

12 イ. 地域合同組合が単位組合の交渉事項について団体交渉を申し入

13 れた場合、二重交渉により一方との交渉が無意味になったり交渉

14 結果が矛盾する危険がある。そこで、二重交渉のおそれが解消さ

15 れていない限り、「正当な理由」が認められると解する。

16 Cの減給処分についてB組合は「解決済み」という対応である

17 ため、B組合による団体交渉は想定できないから、二重交渉のお

18 それが解消されており、「正当な理由」は認められない。

19 (5) したがって、団体交渉拒否の不当労働行為が成立する。

20 3. A社が組合員名簿の提出を求めてE組合の組合員を特定しようとし、

21 その不提出を理由として団体交渉を拒否したことには、E組合に対す

22 る弱体化行為として支配介入の不当労働行為が成立する。

23 4. 以上より、㉠、㉡及び㉢の救済が認められる。 以上

(参考文献)

- ・「詳解 労働法」初版（著：水町勇一郎 - 東京大学出版会） 現審査委員
- ・「労働契約法」第2版（著：土田道夫 - 有斐閣） 元審査委員
→「土田〇頁」と表記
- ・「基本講義 労働法」初版（著：土田道夫 - 新世社） 元審査委員
→「基本講義〇頁」と表記
- ・「労働法概説」第4版（著：土田道夫 - 弘文堂） 元審査委員
→「概説〇頁」と表記
- ・「労働法」第2版（著：西谷敏 - 日本評論社） 元審査委員
- ・「プラクティス労働法」第2版（著：山川隆一 - 信山社） 元審査委員
→「山川〇頁」と表記
- ・「労働法」第3版（著：荒木尚志 - 有斐閣）
- ・「労働法」第11版（著：菅野和夫 - 法律学講座双書）
- ・「労働協約法」初版（著：野川忍 - 弘文堂） 元審査委員
- ・「労働法」初版（著：野川忍 - 日本評論社） 元審査委員
→「野川〇頁」と表記
- ・「労働法」第3版（著：川口美貴 - 信山社）
- ・「ウォッチング労働法」第4版（著：土田道夫ほか - 有斐閣） 元審査委員
- ・「条文から学ぶ労働法」（著：土田道夫・山川隆一ほか - 有斐閣） 元審査委員
- ・「ケースブック労働法」第8版（監修：菅野和夫 - 弘文堂）
- ・「労働判例百選」第9版（編：村中孝史・荒木尚志 - 有斐閣）
- ・「最新重要判例200労働法」第4版・第5版（著：大内伸哉 - 弘文堂）
→「大内〇解説」と表記（なお、〇には事件番号が入る）
- ・「Before/After 民法改正」初版（著：潮見佳男ほか - 弘文堂）
→「B/A〇頁」と表記
- ・「重要判例解説」平成18年～令和2年（有斐閣）
- ・「法学セミナー増刊 新司法試験の問題と解説」2006～2011（日本評論社）
- ・「法学セミナー増刊 司法試験の問題と解説」2012～2021（日本評論社）