

2021 年度労働法学年末試験（担当：橋本陽子）

日時：2022 年 1 月 日（90 分、100 点満点）

留意事項：

1. どの問題から先に回答してもよいが、小問の順番は変えないこと。
2. 解答と無関係のことを書いた場合および試験終了後に WebClass 等で成績について橋本に連絡した場合には、0 点とする。
3. 解説は後日 WebClass にアップロードするので、よく復習し、自分の解答のどこが誤っていたのかどうかを十分に検証すること。くれぐれも成績について連絡を寄こしたり、成績調査願いを安易に提出しないこと。

問題 1 下記の文章を読んで、小問に答えなさい。（40 点）

日本の雇用慣行は、で若年労働者を採用し、企業組織の内部で教育訓練し、使用者の広範な人事権のもとで組織内部でのキャリア形成を図るというものであり、かかる雇用は雇用と呼ばれている。これは、空席の生じた職務に必要なスキルを持つ者を採用し、労働契約では職務内容や勤務地等が限定され、使用者による一方的な変更の予定されない雇用と対比される。雇用は、諸外国では通例の雇用であるが、日本でも、は、雇用である。

雇用において、労働者は、時間外労働⁽¹⁾や配転⁽²⁾に応じる義務を広範に負い、適法な命令を拒否した場合には、懲戒解雇⁽³⁾される場合もある。

小問 1 上記からにあてはまる適切な語句を記入しなさい。（5 点×4）

小問 2 下線部（1）について、労働者が時間外労働の義務を負う場合は、どのような場合か。（5 点）

小問 3 下線部（2）について、労働者が配転命令に応じなければならない場合は、どのような場合か。（10 点）

小問 4 下線部（3）について、使用者は、残業拒否を理由として懲戒解雇を行ったが、裁判になって、懲戒解雇ではなく、普通解雇であると主張することは可能か。結論だけではなく、理由も述べること。（5 点）

問題 2 下記の語句の意義と法的問題点について、それぞれ 3～5 行程度で説明しなさい。（10 点×2）

- （1）チェックオフ
- （2）誠実交渉義務

問題 3 （40 点）

Y は、包装材料、半導体関連材料等を製造する従業員 5000 人以上の株式会社である。X は、平成 11 年 4 月 1 に Y に入社した、XY 間の契約は、期間の定めのない雇用契約である。

X は、平成 26 年 5 月 3 日、趣味のオフロードバイクで、衝突事故を起こし、頸髄損傷、頸椎骨折の傷害を負った。

X は、本件事故発生当時、Y の A 事業所（広島県福山市）内にある製造技術部門に所属していた。X

は、平成 25 年 4 月 1 日以降、Y の人事制度において、コース・等級が「I-S」であるものとされていた。かかる人事制度上の「I」(Innovation)コースは、非管理職である一般従業員の等級であり、その「役割期待」は「新しい事業・技術・システムの創出、仕組み等の改革」とされ、「該当する人財」については「経営・事業の成長をリードする人財(42 歳まで) 将来のマネージメント (M) 職、専門 (S) 職候補」とするものと定義されており、同コース中には「I-S」から「I-3」までの 4 等級があり、「I-S」は、「I」コースの中で最も高い等級であった。

X は、本件事故の翌日から年休を取得し、年休を使い切った平成 26 年 7 月 4 日以降は、欠勤となり、同年 11 月 10 日に、同年 10 月 4 日から平成 29 年 2 月 3 日まで休職に処せられた。

X には、本件事故に起因する頸髄損傷により、休職期間中である平成 27 年 9 月 30 日を症状固定日として、下肢完全麻痺(身体障害者手帳上の障害名「両下肢機能全廃」)、上肢不全麻痺(同「頸髄損傷による両上肢機能の著しい障害」)、神経因性膀胱及び直腸神経障害の後遺障害が残存した。X は、下肢完全麻痺のため、外出ないし移動に際して車椅子を使用している。X は、事故後、バリアフリーに改装した実家(神戸市)に転居した。

X は、自発的に排尿及び排便をすることができず、排尿について、在宅時には、1 日当たり 5、6 回程度、延長チューブ式セルフカテーテルを使用して清潔間欠導尿をし、外出時や睡眠中には、間欠式バルーンカテーテルの留置により対処している。排便については、1 週間当たり 2 回、下剤を服用し、訪問看護サービスによる介助を利用の上、数時間をかけて対処している。

X は、平成 28 年 8 月頃、Y に対し、復職をしたい旨の意向を伝え、それ以降、XY 間でメールのやり取りや面談等が行われるようになった。

Y は、同年 12 月ごろ、障害者を雇用し、Y の業務支援を行う Y の子会社(いわゆる特例子会社)である B 社(大阪府茨木市)での勤務を提案したが、X は、「通勤安全面で NG と考えます」というメールを出して、この提案を拒否し、A 事業所で勤務したいという意向を明らかにした。

X は、平成 29 年 1 月 6 日、Y に対し、原告の傷病名を「頸髄損傷」とし、「後遺障害あるも症状安定している。就業規則どおりの勤務(月～金の週 5 日、午前 8 時～午後 4 時 45 分、休憩 12 時～12 時 50 分)は問題なく可能である。下肢完全麻痺・上肢不全麻痺であり車いす移動(自身での移動は可能)のため、可能な業務はその範囲でのものに限定される。」との所見が記載された、主治医の診断書を提出した。

また、X は、平成 29 年 1 月 23 日、被告に対し、休職期間の延長を申し入れる書面を郵送し、同書面において、合理的配慮として、在宅勤務(週 1 回を限度に必要な時だけ A 事業所へ出勤)および新幹線、介護タクシー等、全ての通勤費用を Y 社負担とする旨の要望が記されていた。

Y は、平成 29 年 1 月 27 日、A 事業所において、X に関する復職審査会及びそれに先立つ X との面談を実施した。Y の産業医 C 医師は、Y に対し、復職審査会の場で、X について「復職可能とは判断できない」旨の意見を述べた。Y は、平成 29 年 1 月 31 日頃、X に対し、復職を不可とする旨を通知した。

Y は、平成 29 年 2 月 3 日、Y の就業規則 12 条 6 号に基づき、休職期間満了によって本件雇用契約が終了したものとした。Y は、平成 29 年 2 月 10 日、X に対し、退職金として 515 万 9491 円を支払った。

X は、Y 社への復職を請求することはできるか。

別紙

Y 社就業規則

第 10 条(休職)

社員が次の各号の一に該当するときは休職を命ずることがある。…

1. 業務外の傷病により、長期間にわたり引き続き欠勤するとき

第 12 条(社員の資格喪失)

社員が次の各号の一に該当したときは、社員としての資格を失う。

6. 第 10 条第 1 号及び第 3 号の休職期間が満了したとき

解答

問題 1

小問 1 ア 新卒一括採用 イ メンバーシップ型 ウ ジョブ型 エ 非正規雇用→教科書 17 頁等。

小問 2 労使協定（労基法 36 条）だけでは足りず、就業規則において、業務上の必要により残業を命じることがある旨の規定がなければならない。→教科書 148-149 頁。

小問 3 就業規則に配転を命じる旨の規定があり、職種や勤務地限定の個別合意がなければ、使用者には配転命令権が認められる。さらに、配転命令権の行使に業務上の必要性が認められない場合、不当な動機目的に基づく場合または通常甘受すべき程度を著しく越える不利益を及ぼす場合には、権利濫用となり、無効となる。→教科書 180-181 頁。

小問 4 懲戒解雇から普通解雇への転換と呼ばれる論点である。教科書 196 頁の説明を、授業補足資料で詳しく補った。

問題 2

(1) チェックオフ→教科書 229 頁。

(2) 誠実交渉義務→教科書 242-244 頁。

問題 3

元になった裁判例は、日東電工事件（大阪高判令和 3・7・30 労経速 2460 号 27 頁）である。教科書 220-221 頁を参照。

X が復職を請求するためには、就業規則 12 条 6 号の「休職期間が満了したとき」にはあたらないといえなければならない。そのためには、X が復職可能かどうか判断の決め手となる（休職期間の延長請求権は、本件就業規則の解釈からは認められないであろう）。復職可能かどうかの判断基準は、片山組事件（最判平成 10・4・9 労判 736 号 15 頁〔教科書 127 頁〕）が参照され、「労働者の能力、経験、地位、企業の規模、業種、労働者の配置・異動の実情や難易度等に照らして、その労働者を配置する現実的可能性があると認められる他の業務」があるといえるかが問題となる。この検討においては、使用者が、障害者雇用促進法 36 条の 3 にいう合理的配慮を尽くしたか否かが考慮される。

本問では、X が、重大な身体障害を負い、従前と同じ勤務はできなくなったこと、使用者が、特例子会社での雇用を提案したが、X がこれを拒否したこと、X の希望する勤務形態の実現可能性等が当てはめにあたって、考慮されることになる。

講評

・残念ながら出来が悪く、平常点（レポート）を最大限考慮しても、一定数の不可を出さざるを得なかった。私の期待する水準に達していた答えは 2, 3 通であった。

・問題 1 と問題 2 は、勉強すれば確実にできるはずであるが、できていない。全般的に勉強不足であると言わざるを得なかった。穴埋め問題では、正解以外にも多少点数を与えた場合がある（とくに、エ）。

・問題 3 について、労契法 16 条の問題だと理解した答案が圧倒的であった。本件は、解雇ではなく、休職期間満了を理由とする退職（合意解約）の問題である。解雇と誤解した時点で、0 点になってしまう。近年、増えている紛争であり、授業でも何度も説明したはずである。大変残念である。また、事故後も X の能力は失われておらず、元の職場に復職させるべきだと述べる答案が多く、私も考えさせられた。従来は、障害を負うことにより、就労能力は大幅に低下すると考えられてきた。X は、将来の幹部候補として働き続けることはできるだろうか。周囲の理解と支援があれば、可能だろうか。しかし、労災でもなく、不慮の事故とも言い難い、趣味による事故で重大な障害を負った労働者を企業はどこまで面倒を見てくれるだろうか。考えさせられる事例である。