

「労働法」試験 (2019.07.25 実施) 解説 [最終版]

2019.08.17 佐藤

I. 全体についての講評

☆条文を書き写しても解答にはなりません

六法にある条文を書き写しているのではカンニングとかわりません。
そのようなものは全て0点としています。
六法の持ち込み許可しているのは、カンニングを促進するためではありません。
条文の内容説明、構造、関連、などを記述しなければなりません。

☆問題文を書き写しても解答にはなりません

上の指摘とあわせて、当たり前すぎることなのですが、問題文を書き写したものが多くみられました。
たとえば、②厚生労働省事件で、昇格する権限は任命権者の広い裁量、と書いているものが大半でした。
このような記述は全て0点です。
裁量を言うなら、その根拠、などを論じなければなりません。

1. 全体：論理的記述を行うこと。

1. 答案全体についての問題として、論理的記述のできていないものが多い。設問についての以下の講評の中で提示している単語が登場はするが、それが論理的につながっていない答案が多い。設問の1. から4. は、あくまで論理的に記述することができるために設定した設問である。関連する単語が登場することよりも、論理的に記述できていることの方が重要である。
2. 前提として、自分の頭で考えること。丸暗記しても、論述は解答できない。どのように論理がつながっているのかを考えてもらいたい。

2. 各設問

1. 論点は、法的論点でなければならない。内容を説明する形で解答すること。
2. 法内容の説明の「法」は、法学入門で法源として述べられたこと。法律と判例です。
3. 諸説は、少なくとも講義で述べたレベルの内容は記述されていなければならない。
講義で述べたように、説の名称だけを書いても解答にはならない。説の名称は説の内容を理解するための手がかりにすぎないので、説の内容を書かなければならない。
説は、判断基準についての様々な考え方ですので、特定の結論が導き出されるものではない。
4. 自説の述べ方は、一回生「法学ライティング」等の講義で学習した内容が必要。
5. わずかの新聞記事から事例についての判断などはできない
6. 全体をみて採点した。個々の部分だけだと以下の解答例に近いことが記載されていても、他の部分から判断して、理解できていないと考えられる場合には、部分点は出していない。

II. 個別問題毎の講評

- ①から⑤の新聞記事から二つ選び、それぞれ次の点につき答えなさい。
1. 記事において問題となっている労働法上の論点
 2. その論点の前提となる法内容の説明
 3. その論点に関する諸説
 4. その論点に関する自らの見解

注意：1. 選択した記事番号を明記すること。二題の解答がないと回答とは認めない。二題の解答の順序は問わない。
2. 一題を解答用紙の表面に他の一題を裏面に書く目安で記述すること。解答に関係ない事項を記入した答案は無効と扱う。
3. 採点基準（各問50点満点、合計100点満点で採点する）
a) 設問の1. から4. の項目毎に、基本的には○△Xの三段階評価を行う。
b) 必要なことが述べられていれば○で10点、不十分ならば△で5点、関係することが何も述べられていないとXで0点。
c) さらに、独創的な考えがみられた場合には、各問共に10点の範囲で追加点をつける。

①ウーバーイーツ事件

朝日新聞2019年06月13日付より作成

米配車大手ウーバー・テクノロジーズが日本で展開する飲食宅配代行サービス「ウーバーイーツ」の配達員らが12日、労働組合の結成に向けた準備会を都内で開いた。自転車や原付きバイクなどで配達する配達員は、個人事業主という立場でウーバーと契約しており、同社と雇用関係にはない。そのため労災や雇用保険の対象にならず、配達中に事故があっても治療費が自己負担になってしまう。

1. 労働法上の論点

1. 要点 : 契約上は事業主とされる者の作った組織であっても、彼らは、労働組合法上の労働組合の要件である労働者に該当し、その組織は労働組合と認められるか否か
2. 採点基準：項目があれば、△。説明がされていれば、○
*労働組合結成についての記事であるのに、この問題を選択した者の大半は、労働基準法上の労働者について記述していました。このような記述をしたものは全員全項目について0点です。
もちろん、労災保険や雇用保険の対象者が誰かの論点はあるのですが、講義では述べていません。講義で述べていなくても、自ら勉強してそれに基づいて記述していれば、考慮はしますが、そのような者はいませんでした。

2. 法状況の説明

1. 要点 : 法的保護(民事免責・刑事免責・不利益取扱禁止)
要件(労働者性・自主性、目的性、団体性)
新国立劇場運営財団事件・INAXメンテナンス事件最高裁判決
2. 採点基準：部分的に述べられていれば△、全体としてだいたい述べられていれば○

3. 諸説

1. 要点 : 契約関係による説、
経済的従属性を重視する説(最高裁判決、厚労省・労使関係法研究会報告)
交渉上の劣位にある者とする説←人的従属性を不要とする
2. 採点基準：説の名称のみでは、×。内容が述べられていて、△。根拠が述べられていれば、○

4. 自説

2. 採点基準：自らの立場が選択されていることが最低限必要。
採用しない説についての反論があれば、○

②厚生労働省事件

朝日新聞2019年02月28日付より作成

厚生労働省の統計部局で働く50代の現役女性係長が、「性別を理由に昇格できない差別を受けている」として、国に謝罪と約1千万円の損害賠償を求めた訴訟の判決が27日、東京地裁であった。判決によると、女性は1988年に国家公務員2種に合格し、翌年に旧労働省に入省。96年に係長になって以降、昇格していない。判決は、職員を昇格させる権限は「任命権者の広い裁量に委ねられている」と指摘した。

1. 労働法上の論点

1. 要点 : 昇進・昇格における(女)性差別に対する法的救済、使用者の人事権、昇進・昇格を命令の可否
2. 採点基準：項目があれば、△。説明がされていれば、○

- * 「I.全体についての講評」で述べたように、問題文を書き写しても解答にはなりません。
裁量を言うのであれば、その根拠(人事権、さらにはその根拠として労働契約)を述べなければなりません。

2. 法状況の説明

- 1.要点 : 憲法 14 条→労基法 3 条→均等法→人事権との関係で救済手段
裁判例:使用者の人事権限の尊重
- 2.採点基準:部分的に述べられていれば△、全体としてほしいが述べられていれば○
*これも「I.全体についての講評」で述べたように、条文を書き写しても解答にはなりません。
本問の場合では、各条文の連関の記載が必須です。その記載のないものは全て 0 点にしています。
連関とは、憲法 14 条は私人間に適用されず、私人間に適用される労基法 3 条は性別規定がなく
それを補うために均等法が立法されたが、これは公法的規制であるので、
人事の是非は労働契約によることになる、といった記述です。

3. 諸説

- 1.要点 : 否定(←人事権)、例外的に昇格(←慣行)、肯定(←人格権)
- 2.採点基準:説が述べられているだけだと、△。内容(とりわけ根拠)が述べられていれば、○

4. 自説

- 2.採点基準:自らの立場が選択されていることが最低限必要。
採用しない説についての反論があれば、○

③想定外の転勤

朝日新聞 2012 年 03 月 26 日付より作成

春は転勤が多い季節。でも、「転勤はない」と聞いていたのに、突然、上司から遠方への転勤を命じられ、困惑した経験がある人もいるかもしれません。本社採用された大卒社員などの場合には、様々な職場を経験させることでキャリアアップをはかる人事方針をとっている会社が一般的です。

1. 労働法上の論点

- 1.要点 : 合意不明確な場合に配転命令が法的拘束力を有するか否か
- 2.採点基準:項目があれば、△。説明がされていれば、○

2. 法状況の説明

- 1.要点 : 労契法 8 条=合意で変更→合意の範囲内・外で
最判→包括的処分権説、権利濫用
- 2.採点基準:部分的に述べられていれば△、全体としてほしいが述べられていれば○

3. 諸説

- 1.要点 : 包括的処分説←労働契約上、使用者に包括的処分を合意
労働契約説→合意内容を推定していく
- 2.採点基準:説が述べられているだけだと、△。内容(とりわけ根拠)が述べられていれば、○
*包括的処分説は、労働契約上、使用者が決定することを包括的に合意している、というものです
そのような記述のないものは全て 0 点にしています。

4. 自説

- 2.採点基準:自らの立場が選択されていることが最低限必要。
採用しない説についての反論があれば、○

④山梨県民信組事件

朝日新聞 2016 年 11 月 25 日付より作成

県民信用組合(甲府市)が発足する過程で退職金を減らされたのは不当だとして、旧峡南信用組合の元職員 1 2 人が計約 8 千万円を県民信組に求めた訴訟の差し戻し審。旧峡南信組は 2 0 0 3 年に旧甲府中央信用組合と合併。その際、旧峡南信組出身者は退職金の規定が変わり大幅に減額された。原告らは規定変更の同意書に署名したが、減額前の退職金を求めている。県民信組は甲府中央信組を存続組合として 0 4 年に発足した。

1. 労働法上の論点

- 1.要点 : 不利益に変更された就業規則への合意によって、合理性審査が回避されるか否か
- 2.採点基準 : 項目があれば、△。説明がされていれば、○
*あくまで合理性審査が回避されるか否かの問題であり、変更が認められるか否かの論点ではありません。
「I.全体についての講評」で述べたように、事例について原告の請求が認められるか否かは判断できません。

2. 法状況の説明

- 1.要点 : 就業規則についての使用者の義務(作成・届出・意見聴取・周知義務)
不利益変更はできないが、合理的であれば例外(労働契約法9条・10条)
- 2.採点基準 : 部分的に述べられていれば△、全体としてだいたい述べられていれば○

3. 諸説

- 1.要点 : 合理性審査不要説、審査必要説
- 2.採点基準 : 説が述べられているだけだと、△。内容(とりわけ根拠)が述べられていれば、○

4. 自説

- 2.採点基準 : 自らの立場が選択されていることが最低限必要。
採用しない説についての反論があれば、○

⑤追手門学院大学事件

朝日新聞2019年06月23日付より作成

学院は16年8月22～26日、追手門学院大学(大阪府茨木市)などの事務職員18人を大阪市内のビルに集め、「自律的キャリア形成研修」を開催。講師は東京都内のコンサルタント会社が担い、学院幹部らが入替わり立ち会った。講師は「自己改革」などをテーマに1人ずつ、受講者全員の前で発表させ、その場で講評した。その際、受講者の一人に「腐ったミカンを置いておくわけにはいかない。まだ少しは可能性があって頑張ろうとしているミカンも腐ってしまう」と発言。ほかの受講者にもそれぞれ「あなたが一番、参加する意欲、姿勢が曇っている。よどんでいる」「負のオーラばかりだ」「あなたは要らない」などと言った。

1. 労働法上の論点

- 1.要点 : 被用者のハラスメントについて使用者が労働契約上の職場環境保持義務違反として責任を負うか
- 2.採点基準 : 項目があれば、△。説明がされていれば、○

2. 法状況の説明

- 1.要点 : ILO条約、労働施策総合推進法、雇用機会均等法11条、民法415条
- 2.採点基準 : 部分的に述べられていれば△、全体としてだいたい述べられていれば○

3. 諸説

- 1.要点 : 労働契約上の職場環境保持義務肯定説・否定説
- 2.採点基準 : 説が述べられているだけだと、△。内容(とりわけ根拠)が述べられていれば、○
*「労働契約」が根拠であることが必須です。この記載のないものは全て0点です。

4. 自説

- 2.採点基準 : 自らの立場が選択されていることが最低限必要。
採用しない説についての反論があれば、○

Ⅲ. 合格率：94.0%

2018年度は97.9%、2017年度は95.0%、2016年度は96.3%、2015年度は93.2%、2014年度は92.7%、2013年度は90.6%、2012年度は95.7%、2011年度は92.5%、2010年度は97.7%、2009年度は95.6%、2008年度は94.5%、2007年度は93.2%。

受験者：166人、合格者：156人、不合格者：10人。以外に、講義不受講者が2人。

*自己点検の完全返却を初めたのは2016年度からです。それ以来、合格率は上昇していましたが、2019年度は、返却開始前の水準に戻りました。講義の場で何度も述べましたが、毎回の自己点検の平均点が過去三年よりも、10点満点で1点低い状態ですから、やむをえません。合格率は9割を超えてはいるものの、次に示すように、A評価が少なく、C評価が多くなっており、成績は総じて芳しくありません。

なお、講義不受講者は、答案も0点であり、不合格ですが、合格率の算定には（分母にも分子にも）加えていません（毎年同じように扱っています）。

合格者中における評価割合は、A+：4.5%、A：19.9%、B：39.1%、C：36.5%

2018年度は、A+：5.5%、A：25.2%、B：38.2%、C：31.1%

2017年度は、A+：6.2%、A：26.8%、B：38.9%、C：28.1%

2016年度は、A+：5.6%、A：21.6%、B：42.2%、C：30.6%

2015年度は、A+：5.5%、A：26.5%、B：43.4%、C：24.7%

2014年度は、A+：5.8%、A：24.7%、B：41.6%、C：27.9%

2013年度は、A+：5.7%、A：22.6%、B：37.0%、C：34.8%

2012年度は、A+：5.0%、A：23.8%、B：43.0%、C：28.3%

2011年度は、A+：4.6%、A：22.8%、B：39.8%、C：32.4%

2010年度は、A+：5.5%、A：27.6%、B：41.7%、C：25.2%

2009年度は、A+：5.2%、A：26.0%、B：43.5%、C：25.3%

2008年度は、A+：4.7%、A：21.1%、B：45.0%、C：29.2%。

なお学部基準は、A+：5%程度、A：25±5%程度、B：40±5%程度、C：30±5%程度です。

*過去と比べて（2007年度以前は、労働法ⅠとⅡに分かれていたり、通年講義であったりするので、現在の形態になって以来）、A+評価もA評価の比率も最低であり、C評価が最高です。次年度の講義の在り方を考えなければなりません。