

1 出題の趣旨、狙い等

公表済みの「出題の趣旨」のとおりである。

2 採点方針

採点に当たっては、各問の事例の具体的な事実関係に即し、設問が求める法的検討・論述に必要な論点を的確に抽出できているか、関係する法令、判例及び学説を正確に理解し、これを踏まえて各論点について論理的かつ整合性のある法律構成及び事実の当てはめを行い、適切な結論を導き出しているかを基準とした。

出題された事例の事案のポイントを正確に把握し、紛争の解決や法的検討に必要な論点を的確に取り上げた上、その論述が期待される水準に達している答案には、おおむね平均以上の得点を与えることとした。各論点について関連する法規定や法原則の趣旨に遡った論証を展開し、当てはめにおいて必要な事実を過不足なく摘示し、あるいは、着目すべき当該事例の特徴的な事実関係を適切に読み取って必要な分析・検討を行っているなど、特に優れた事例分析や考察が認められる答案には、更に高い得点を与えることとした。

なお、答案の中には、極めて小さな文字で書かれてあるものや、非常に乱雑で文字の判読が困難なものもあった。この点は、過去の採点実感においてもこの項で繰り返し指摘してきたところであり、再度指摘しなければならないことは残念である。文字の巧拙が得点そのものを左右するわけではないが、相手に伝えるために書くものであることを意識し、できるだけはっきりとした読みやすい文字で丁寧に答案を作成することを強く望みたい。

3 採点実感等

(1) 第1問について

本問は、私傷病を理由として就業規則に基づく休職命令を受けた労働者が、休職期間を経ても十分には回復しなかったため、会社が、復職命令をせず、就業規則の規定により当該労働者を自然退職したものとしたという事案を素材として、そこに至るまでの会社（Y社）の対応及び労働者（X）の意向の点で異なる事実関係が付加された二つの設問において、Y社がXを自然退職したものとして取り扱ったことの適否等を検討することを求めるものである。

設問1では、まず、Xの請求の当否（あるいはその裏返しであるY社の主張の当否）を検討する前提として、Y社が休職期間の満了をもってXを自然退職したものとするができる法的根拠を明らかにする必要がある。休職制度それ自体は法令に具体的な定めが置かれているものではないから、Y社の就業規則第35条が社員が所定の休職期間を満了しても復職することができなときは会社を退職すると規定し、自然退職の効果が生ずる旨を定めていること及びその定めが合理的であり、かつ労働者に周知されていた場合には、Y社とXとの間の労働契約の内容となることを、法令上の根拠（労働契約法第7条本文）とともに指摘する必要がある。この点について、多くの答案が就業規則第35条に言及していたものの、同法第7条本文に言及していないものが相当数あった。論拠となる制定法を的確に指摘することは、法的論証の基礎であり、基本的な条文についての知識を再確認する必要性が感じられた。

その上で、前記の就業規則の規定の内容によれば、Xが復職可能な状態にある場合には、自然退職の効果が発生が障害されることから、Xの請求の当否の検討においては、端的に復職の可否を論ずれば足りる。しかしながら、この点を十分に意識することなく、Y社がXを自然退職したものとして取り扱ったことが権利濫用に当たるか否かといった枠組みをあえて設定する答案が少なからずみられたほか、自然退職を解雇と同一視した上で、労働契約法第16条の解雇権濫用の規範に従って論ずるものが相当数あった。もとより、休職期間の満了による自然退職と解雇の相

違を理解した上で、同条の趣旨を自然退職にも及ぼすことができるかといった観点からも請求の当否を検討することは否定されないものの、その点が答案の記述に表されておらず、むしろその理解を欠いているとみるほかないものが少なくなかった。こうした労働法の基本的な概念相互の異同は、基本的な条文や判例等を学習していれば、自ずと理解することができるはずの事柄であると思われるものであるだけに、残念であった。

Xの復職の可否を論ずるに当たっては、まず、復職可能な状態とは、従前の（休職前の）職務を通常程度行える健康状態をいうとの原則論に触れ、Xの健康状態がこれを満たすものであったかを検討する必要がある。そうした前提について検討・確認することなく、直ちに後記のその例外（原則的な意味で復職可能な状態とは認められなくとも自然退職の効果の発生が障害される場合）の要件等についての検討に入る答案が、少なからずみられた。原則に当たるのであれば例外について論ずる必要はないことになるし、また、どのような枠組みにより例外を許容するのが適切であるかといった点を論ずるに際しても、原則論を土台とすることは、説得的論述の基礎というべきであり、日頃の学習においてそうした基礎を身に付けておくことの重要性を改めて強調しておきたい。

そうした原則論に触れた上で、Xが従前の職務を通常程度に行える健康状態にまでは回復していかなくとも復職可能な状態にあると認めることができる場合があるかどうかという点については、そうした判断をするに当たっての基本的な視点を示す判例（片山組事件・最判平成10年4月9日労判736号15頁）があることを前提に、その後の裁判例において、前記の判例の判断枠組みが自然退職の適法性が争われる事案にも広く用いられている（東海旅客鉄道事件・大阪地判平成11年10月4日労判771号25頁等）ことを踏まえ、本間における適切な検討の視座（規範）を設定し、これに設問の事実関係を的確に当てはめることが求められる。本問では、後記の設問2についてのものを含め、この点を確実に論ずることができているか否かによって、答案の評価に差が付くこととなった。前記の判例やその判断枠組みに言及することなく、独自の判断枠組みを提示する答案も一定数みられたが、基本的判例の知識とその理解が法曹に必須であることはいうまでもなく、その上であえてこれと異なる立場を採るのであれば、その理由を説得的に示すことが不可欠であろう。また、前記の判例に言及していても、その判旨を正しく理解していないと思われる答案や、理解に誤りがあるとまではいえないとしても、記述が不正確と言わざるを得ない答案も少なからず存在した。もとより判例の文言の一字一句を違わず暗記することを要するものではないが、例えば、前記の判例の「配置される現実的可能性があると認められる業務が他にあった」という文言について、専ら労働者側の当該業務への従事可能性のみを念頭に置き、現実的に配置が可能なのかといった使用者側の事情は全く顧慮しないかのような記述をしたり、そのような当てはめをしたりするのは、判例が示した法規範の理解が不正確であるというほかない。判例において用いられた表現の意味するところを正確に理解した上で、それに基づく論述をすることが重要というべきである。

実際、設定した判断枠組み（規範）への当てはめにおいて、前記の判例の理解が不正確であること等に起因して、適切な検討ができていない答案があった一方で、その趣旨に沿って事例に示された諸事情を過不足なく拾い上げ、的確に評価して結論を導くことができている答案もみられた。また、障害者の雇用の促進等に関する法律（昭和35年法律第123号）の趣旨や、労働者の復職の可否を判断するに当たって使用者に合理的な配慮を求める裁判例（日本電気事件・東京地判平成27年7月29日・労判1124号5頁）に照らせば、当てはめに際しては、Y社の規模や主治医の意見の内容等を取り上げつつ、そうした配慮が必要であり、かつ、可能であったかどうか等についても、検討すべきと考えられ、この点を論じている答案には、より高い評価を与えた。

設問2においても、まずは、Xが延長後の休職期間満了の時点（設問1とは異なる時点）で従前の職務を通常程度行える健康状態であったかを検討し、その上で、例外的場面に当たるかどうか

かについて、設問1におけるものと同様の判断枠組みにより論じていくこととなり、その当てはめにおいては、Xが総務課での試験出社中に従事した業務の内容やその遂行状況等、設問2の事例に示された諸事情を的確に取り上げて評価し、説得的に論ずることが求められる。ここでは、障害者の雇用の促進等に関する法律の趣旨等に鑑み、Xの自然退職に至るまでの事実経過においてY社による合理的な配慮があったと評価することができるか否かを検討することも考えられるが、その点のみを検討し、設問2の結論に至る答案が相当数みられた。設問2と設問1とは事実関係が異なるものの、いずれにおいてもXを自然退職したものとして取り扱ったことの適否が問われているのであるから、基本的には規範が共通することを意識した上で、その規範や当てはめについて、設問ごとに異なる事実関係に照らした検討をする必要があり、その検討の中でY社のXに対する対応において合理的な配慮があったと評価することができるか否かを論ずべきであろう。

次に、未払賃金の請求との関係においては、試験出社期間中の労務の提供が、債務の本旨に従ったものと評価される余地はないか、また、本旨弁済に当たらないとするとしても、なおXのY社に対する賃金請求権が発生すると考えられる余地はあるのかといった点について、検討をすることが求められる。この点については、前記の労務が従前の職務と比較して大幅に軽減されたものであり、就業規則第32条において賃金が支給されないものとされている休職期間中に行われたものであること等を踏まえ、休職となっている従来の労働契約についての本旨弁済には当たらないものとしつつ、賃金請求権が発生する法的根拠の有無（前記の労働契約とは別個の合意の存否等）を論ずるなど、事実関係を十分に考慮した記述をする答案も少数ながらみられたが、そうした検討をすることなく、単に、業務への従事があった以上、賃金債権が発生するといった記述をするにとどまる答案が意外に多かった。

(2) 第2問について

本問は、派遣労働者により組織された労働組合が派遣労働者の派遣先である事業者に対してした団体交渉の申入れを同事業者が拒否し、また、同組合と労働者派遣事業者との間で締結された労働協約により添乗員の12か月間の基本給の一部の支払猶予が約定され（令和3年協約）、さらに、これに続く別の労働協約により当該支払猶予分の賃金債権の放棄が約定された（令和5年協約）という事例を素材として、前記の団体交渉拒否について労働委員会による救済を受けることの可否（設問1）、同組合の組合員による支払猶予分の賃金及びその遅延損害金の支払請求の成否（設問2）について、検討すべき法律上の論点についての論述を求めるものである。

設問1では、①添乗員の雇用主ではないA社が派遣労働者たる添乗員との関係で不当労働行為を禁止される「使用者」（労働組合法第7条）に当たるか、②C組合がA社に対して団体交渉を申し入れた事項がいわゆる義務的団体交渉事項に当たるか、③A社による団体交渉の申入れ拒否に同条第2号所定の「正当な理由」があるか、が論点となる。このうち、②及び③については、比較的多くの答案が各論点を的確に指摘した上で、判例（INAXメンテナンス事件・最判平成23年4月12日労判1026号27頁等）を踏まえて義務的団体交渉事項の意義を示し、同号所定の「正当な理由」の有無についての検討を含め、本件の事実関係に照らした論述を展開し、結論を導くことができていたが、設問1におけるより重要な論点である①について、論述が十分とはいえない答案が少なくなかったことは、非常に残念であった。

まず、そもそも①が設問1において検討すべき法律上の論点であることを認識・理解しておらず、当を得ない論点を挙げるものが、多くはないものの一定数見られた。具体的には、前記のとおり、A社は派遣労働者たる添乗員の雇用主ではないため、同社がC組合に加入する添乗員との関係で不当労働行為を禁止される立場に立つといえるか、すなわち、労働組合法第7条の「使用者」に当たるかを論ずべきところ、C組合の組合員が同法第3条の「労働者」に当たるかを論じるものが、若干数見られた。C組合の組合員が「労働者」であることは、誰がその「使用者」として不当労働行為を禁止される立場に立つかの問題を当然に解決するものではないことを理解す

る必要がある。なお、派遣先であるA社を当然に添乗員の「使用者」とする答案も散見されたが、正に検討すべき点である。そのほか、法人格の否認や、A社とC組合の組合員との間の黙示の労働契約の成立を論じるものも散見されたが、不当労働行為を禁止される「使用者」は労働契約の一方当事者である使用者に限られないとする点が、正に後記の判例が判示するところであり、それらの答案にはその理解が欠けていると言わざるを得ない。

この労働組合法第7条の「使用者」性については、相当数の答案が論じていたものの、そうしたものにおいても、**関係する判例（朝日放送事件・最判平成7年2月28日民集49巻2号559頁）を正確に理解してその判示する規範の内容を正しく提示しているものは、想定以上に少な**かった。同判例は、労働組合法第7条の「使用者」性の一般的な判断基準を提示するものであり、労働者の基本的な労働条件等について部分的とはいえ雇用主と同視できる程度に現実的かつ具体的に支配、決定できる地位にあると認めることができる事業主について、その限りにおいて部分的な「使用者」性を認めたことを含め、その内容を正確に理解しておくことが極めて重要である。これを正確に理解し、それを適切に論述することができていると認められる答案には高い評価を、逆に、それらの点がずさんと言わざるを得ないものには低い評価を与えた。

さらに、A社は労働者派遣事業を営むB社から派遣労働者たる添乗員を受け入れている事業者であり、そうした事業者が派遣労働者との関係で前記の「使用者」に当たるかどうかについては、前記の判例の趣旨を踏まえつつ、特別な判断枠組みを提示する裁判例（阪急交通社事件・東京地判平成25年12月5日労判1091号14頁）等があることから、そうした特別な判断枠組みによるべきか否かも論じることを求めていたのであるが、残念ながら、この点を論じていた答案は皆無に近かった。この点は労働法の概説書等で一般的に取り扱われるレベルの比較的基本的といえる部類に属する事項であり、そうした基本的な項目については広く理解しておくことが、実務家には期待されることを指摘しておきたい。

設問2では、**①労働者の賃金債権の一部の履行期を遅らせることをその内容の一つとし、労働条件を労働者の不利益に変更するものである令和3年協約に、Dに対する規範的効力が認められるかという点、さらに、②令和3年協約により同年12月分の賃金の一部の支払を猶予し、また、令和3年協約により支払が猶予された賃金を令和5年協約により放棄すること、そのように労働者に具体的に発生した賃金請求権を処分・変更することが許されるか、が論点となる。**しかしながら、令和3年協約及び令和5年協約について②が問題となることに気付いていると考えられる答案はかなり少なく、令和3年協約のうち同年12月分の賃金の一部の支払を猶予する部分について②が問われることに気付いていると考えられるものはほぼ皆無であり、いずれについても①のみを論じるものが大多数であった。限られた試験時間の中で精緻な分析をすることは容易なことではないが、法曹にとって事実関係の急所を的確に把握することは重要な資質であることを指摘しておきたい。

②については、①に係る判例とは別に、個々の組合員による特別の授權がない限り許されない旨を述べる判例がある（平尾事件・最判平成31年4月25日労判1208号5頁。香港上海銀行事件・最判平成元年9月7日労判546号6頁及び朝日火災海上保険（高田）事件・最判平成8年3月26日民集50巻4号1008頁も参照）。労働協約の規範的効力に関する判示を含む主要な判例は、基本的なものとして確実に理解しておく必要がある。前記の平尾事件等の主要判例の存在をそもそも知らないのではないかと思わざるを得ない答案が決して少数ではなかったことは、極めて残念である。なお、令和3年協約と令和5年協約とをいわば一体のものとして①を論じるものが少なからずみられたが、別個にその法的問題を検討すべきである。

令和5年協約による既発生 of 賃金債権の放棄に関し、賃金全額払いの原則（労働基準法第24条第1項）に依拠し、労働者の自由な意思に基づく放棄としての意思表示の効力が認められるかという観点から論じる答案が少なからずみられた。こうした論述は、個々の労働者に具体的に発生し、そのそれぞれが決定すべき領域に移行した事項（ここでは賃金請求権）について集団的な

労働条件の決定手段である労働協約によって規律し得るのかという、論理的に先に来るはずの検討を懈怠あるいは等閑視するものというべきであるし、そもそも個々の労働者の意思表示の有効性の問題に関する考え方が、なぜ労働組合により締結される労働協約の効力が及ぶ範囲の検討においても妥当するのかを明らかにしておらず、論理としても飛躍があると言わざるを得ないであろう。また、令和5年協約について、令和3年協約との関係でいわゆる有利原則の問題を論じる答案も相当数存在したが、同原則は、労働者と雇用主との間の個別の合意が労働協約に優先するかという問題であり、本設問で論ずべきものではないことは明らかであろう。

令和3年協約のうち同年12月分の賃金以外の賃金の一部の支払を猶予する部分は、将来に向かって労働条件の一部を労働者に不利益に変更するものであり、①のみが問題となる。この点については、正しく判例（朝日火災海上保険（石堂）事件・最判平成9年3月27日労判713号27頁）の考え方を踏まえ、令和3年協約のDに対する規範的効力の有無を検討する答案が、一定数存在し、そうした答案には高い評価を与えた。その一方で、信義則違反や公序良俗違反を論じるなど、同判例を踏まえた形跡がみられないものもみられた。さらに、令和5年協約による賃金債権の放棄の可否を①の観点でのみ論じるものの中には、令和3年協約は、いわば当然にDに対して規範的効力を有するとしたものか、全く検討をしない答案が相当数あった。令和5年協約による賃金債権の放棄の可否を①にかかる前記判例の考え方に基づいて検討し、結論として許されることが一因とも考えられるが、設問は「検討すべき」法律上の論点を挙げて論述することを求めているのであり、設問2は賃金のほか遅延損害金の請求の可否も明示的に問うているのであって、令和5年協約による賃金債権の放棄が許されない場合には、令和3年協約の規範的効力の有無は、各月分の賃金債権に係る遅延損害金の発生の起算点を左右することとなるのであるから、放棄は有効とする立場に立つとしても、論述の必要性がなくなるわけではない。設問に遅延損害金の請求の成否の点を明示したにもかかわらず、遅延損害金の起算点について論じる答案はかなり少なく、正確な起算点を指摘する答案が数える程度であったことは、残念であった。

その一方で、両設問を通じ、設問に全く対応しない答案が散見されたことも指摘しておきたい。例えば、C組合はA社の団体交渉拒否が労働組合法第7条第2号所定の不当労働行為に該当するとして労働委員会に救済申立てをしたものであるのに、設問1で同条第3号の不当労働行為の成否や救済内容を論じるもの、遅延損害金の支払請求の成否についても問う設問2でこれに全く触れないものなどがあった。

両設問を通じて、合格水準に達しなかった答案にある程度共通して見られた特徴は、①まず出発点から検討すべき法律上の論点を見定めることができていない、②それができたとしても関係する判例の知識に欠け、あるいはその理解が不正確であり、その規範に触れることなく、触れたとしても論述が不正確である、という点にあった。事例の事実関係を正確に把握して検討すべき論点を的確に見出し、関係する判例の規範を正確に提示した上で、事例の事実関係をこれに的確に当てはめて論述している優秀な答案も存在したが、数は限られていた。本問では、事例や設問から集团的労働関係法についての基本的かつ主要な論点を的確に取り上げることができるか、当該論点に係る重要な判例を正確に理解しているかにより、成績が大きく分かれたということができる。集团的労働関係法は、歴史的にも、また、実務的にも、決して疎かにし得ない分野であり、関係する判例にも進化がみられる。それらをきちんと理解することは、法曹たらんとして労働法を学ぶ者にとって、欠くことのできない重要な事柄であることを、改めて強調しておきたい。

4 答案の評価

「優秀」の水準にあると認められる答案とは、出題の趣旨を正確かつ深く把握し、言及を要する論点をほぼ漏れなく論じ、法令や判例の趣旨・射程の正確な理解に基づく的確な規範定立と緻密な事実の評価・当てはめを行い、全体として論理に飛躍や無理のない説得的な論述を行っていると思われる答案である。

「良好」の水準にあると認められる答案とは、論ずべき論点にはおおむね全て触れており、法解釈について法令や判例の理解に基づく一定の見解を示した上で、設問に対する結論を導き出すのに必要な具体的事実を事例から拾い上げることができている一方で、当てはめにおいて小さな問題が見られたり、判例の理解が十分とまでは言えない面が見られたりするなど、「優秀」の水準にある答案のような論述の緻密さ、深みが認められない答案である。

「一応の水準」にあると認められる答案とは、労働法の基本的な論点について一定の知識はあると認められるものの、論ずべき論点の一部に言及していなかったり、言及した論点においても、規範の定立に至る論理に欠落があったり、当てはめに不十分さが見られたりするほか、関係条文・判例に対する知識の正確性に難があり、論証において拾い上げる必要がある事実を事例の事実関係の中からの確に捉えて評価することができていない答案である。

「不良」の水準にあると認められる答案とは、関係条文・判例に対する知識に乏しく、労働法の基本的な考え方の理解にも至っておらず、例えば、**関係する法令を挙げることも規範を示すこともせずに単に問題文中の具体的な事実をなぞるにとどまっていたり**、少ない知識から無理に構成した適切でない論理や規範から短絡的に断定的な結論を導いていたり、極めて表層的な当てはめに終始するだけであったりするなど、具体的事実に対応して法的見解を展開するというトレーニングを経しておらず、基本的な理解・能力が欠如していると思われる答案である。

5 今後の出題

出題方針について変更すべき点は特になく、今後も、法令、判例及び学説に関する正確な理解に基づき、事例を的確に分析し、必要な論点を抽出した上で自己の法的見解の論証を正確かつ説得的に展開し、事例の中から有意な事実を過不足なく拾い上げて当てはめることによって、妥当な結論を導くという、法律実務家に求められる基本的な能力及び素養を試す出題を継続することとしたい。従来と同様に、労働契約法、労働基準法を中心とする個別法の分野と労働組合法を中心とする集団法の分野のバランスにも配慮する予定である。

6 今後の法科大学院教育に求めるもの

基本的な法令、判例及び学説については、単なる暗記にとどまらない法の趣旨や理論的基盤に基づいた本質的な理解が図られるよう、更なる指導をお願いしたい。また、それらを具体的な事案に適用して論理的に結論・解決に導く能力を磨くために、事例分析の前提となる基礎的な事実を正しく把握する理解力、結論に至る論理を導くために必要な論点を抽出し、その相互の関連性を意識しつつ分析する能力、法令、判例及び学説を踏まえた論理的かつ一貫性のある解釈論を展開し、法の趣旨に沿った適切な事実の当てはめを行って妥当な結論を導く能力など、法律実務家に求められる基本的な法的思考力を更に養成するよう重ねてお願いしたい。