

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、割増賃金請求の当否、賞与請求の当否、退職金全額請求の当否という三つの設問について、それぞれ、管理監督者性、賞与の支給日在籍要件、懲戒解雇の場合の退職金不支給という個別的労働関係法における基本的な論点の検討を求めるものである。

設問1においては、まず、Xの請求の当否を検討するに当たり、Xが法定労働時間（労働基準法第32条）を超えて業務を行う日があったが、XはY社の上位スタッフ職であり管理監督者として扱われていることから、深夜の割増賃金を除き、時間外手当の支給を受けていなかったという前提事実を確認する必要がある。その上で、仮にXが労働基準法第41条第2号にいう管理監督者に当たらないとすれば、Y社は法定時間外労働についての割増賃金（労働基準法第37条）をXに支払わなければならないことになるとの問題状況を指摘し、同号の管理監督者性の意義を論述する必要がある。論拠となる制定法の条文を指摘することは、法的論証の基礎であり、これまでの採点実感においてもこの点が繰り返し指摘されたにもかかわらず、本問において同号の摘示がなかった答案が一部に見受けられた。基本的な条文を確認する重要性を改めて指摘したい。

同号の「監督若しくは管理の地位にある者」の意義について、行政解釈は、労働条件の決定その他労務管理について経営者と一体の立場にある者であり、名称にとらわれず、実態に即して判断すべきであるとし、下級審裁判例も、基本的に行政解釈と同様の考えに立ち、①職務内容、権限及び責任の重要性、企業全体の重要事項への関与、②勤務態様が労働時間規制等に対する規制になじまないものか、③賃金等における管理監督者の地位にふさわしい処遇、といった点を考慮し、管理監督者性を判断しているところ、本問においては、これらの点を踏まえ、同号

の趣旨に遡って適切な規範を定立することが求められる。

答案の一定数は、このような行政解釈や下級審裁判例を意識しつつ規範を定立した上での確に事例を当てはめていたが、同号の趣旨に触れないものや、適切な規範を定立することができていないもの、単に条文の文言と事例を引き写して結論を得ようとする答案も少なからず見られた。行政解釈や下級審裁判例に関する背景・趣旨を含む基本的理解が不十分であると推察される。基本的な行政解釈や裁判例の知識とその理解は、法曹にとって必須であり、規範を定立してそれに事実関係を当てはめるといった法的思考も、法曹にとって不可欠であることは言うまでもない。

先に述べた判断枠組みは、指揮命令の系統（ライン）上の管理監督者について形成されたものであるが、本事例においては、Xがスタッフ管理職とされているので、同様の判断枠組みによることが相当か、更に検討することが求められよう。職能資格などの待遇上、管理監督者に該当する管理職者と同格以上に位置づけられる者であって、経営上の重要事項に関する企画立案等の業務を担当する者は同様に管理監督者といえると考えられ（昭和63年3月14日基発150号参照）、この点を意識して論ずることができている答案については、相対的に高い評価を与えた。

設問2においては、まず、当事者間の規範の内容の確定が必要である。Xが請求したいと考える賞与の法的根拠については、Y社就業規則にその規定があるところ、これが合理的な労働条件であって労働者に周知させていた場合には、当事者間の規範となる（労働契約法第7条参照）ということに触れる必要がある。当事者間の規範の内容の確定に当たり、まず就業規則を検討することは、法律実務家に求められる基本的な思考といえ、このような検討を欠く答案が少なくなかったことは、残念である。

その上で、Y社就業規則第50条は、賞与支給日に在籍し、かつ、評価対象期間に勤務していた者に賞与を支給する旨を規定する一方、Xは評価対象期間中に勤務していたが賞与支給日に在籍していなかったため、令和6年7月分の賞与を受けなかったという問題状況を的確に指摘した上で、このような賞与の支給日在籍要件の合理性を論ずる必要がある。この点に関し、事例に「懲戒解雇されたことは承服している」とある以上、本問においては懲戒解雇の効力を争うことを基本的に想定していないと解すべきところ、そのように理解せず、懲戒権の濫用に関する論証に終始した答案が散見された。

最高裁判所は事例判断であるが、支給日在籍要件の定めが合理性を有し、支給日前に退職した者に賞与請求権は発生しないとしており（大和銀行事件・最判昭和57年10月7日裁判集民137号297頁）、他方、最近の下級審裁判例には、私傷病により支給日前に死亡した者の賞与請求を、支給日在籍要件の規定にかかわらず認容したものがある（医療法人佐藤循環器科内科事件・松山地判令和4年11月2日労判1294号53頁）。こうした判例等を踏まえ、支給日在籍要件の合理性・懲戒解雇された者に対する適用の当否を検討することが必要であるが、判例の基本的な理解が不十分であるのか、そもそも支給日在籍要件の合理性が問題となることを指摘できていないものや、その合理性を指摘せずにY社就業規則第50条ただし書の「やむを得ない事由」の問題であるとして論述するものも少なくなく、本問を正確に検討できている答案は、想定していた以上に多くなかった。日頃の判例の学習においては、判示内容だけでなく、問題とされた事例も含めて理解することが重要であり、実際の事例に即して論点を見抜く力を涵養してほしい。

設問3においても、まずは当事者間の規範の内容を確定することが必要である。Y社就業規則には、Xが請求したいと考える退職金に関する規定があることから、これが合理的な労働条件であり労働者に周知されていた場合には、当事者間の規範となる（労働契約法第7条参照）こ

とに触れた上で、Y社就業規則第54条が、懲戒解雇された者には、退職金の全部又は一部を支給しないことがある旨規定していることを踏まえて、同規定の合理性と本事例への適用の当否について論述する必要がある。この点に関し、同業他社に就職した者の退職金の支給額を自己都合による退職の場合の半額と定める退職金規則について合理性がないとはいえないとした判例（三晃社事件・最判昭和52年8月9日集民121号225頁）や、職務外の非違行為が強度な背信性を有するとまではいえない場合であっても、常に退職金の全額を支給すべきであるとはいえないとして、退職金の一定割合を支給すべきであるとした裁判例（小田急電鉄（退職金請求）事件・東京高判平成15年12月11日判例867号5頁）を意識しつつ、前記の不支給規定の合理性や退職金全額不支給の処分の合理性を検討する必要がある。しかしながら、答案の中には、労働契約法第7条に触れることなく、あるいは就業規則の合理的解釈を行うことなく、退職金の一般的な趣旨・性格から直ちに前記の不支給規定の効力を否定するという結論を導くものが散見された。これに対し、本事例における退職金の性格をも分析して論述する答案には、相対的に高い評価を与えた。また、本事例は、飲酒運転による人身事故という職務外の非違行為であるので、この点に着目して論ずることができているか否かによって、答案の評価に差がついた。

本問は、労働基準法及び労働契約法における基本的な条文や個別的労働関係法を学ぶ上で基本となる判例を正確に理解し、条文の規定や判例の判断枠組みにおいて有意な事実を事例からの確に拾い上げ、適切に評価して結論に至る道筋を論理的に示すことができれば、優に合格水準に達することができたと思われる。改めて、基本的な条文と判例についての理解が重要であることを指摘したい。

(2) 第2問について

本問は、事業場の一部の労働者により労働組合（少数組合）が結成されたという状況で、第1に、同組合からの団体交渉要求に対する使用者の対応が労働組合法第7条第2号の団交拒否に該当するものであったか否か、第2に、使用者がその後に結成された別の労働組合（多数組合）との間でチェック・オフ協定とユニオン・ショップ協定を締結したことが同条第3号の支配介入に当たるか否か、を問うものである。第1については、業務手当とチェック・オフ協定という2つの交渉事項について、それぞれの性格や法的枠組みを踏まえて分析することが必要であり、第2については、多数組合と少数組合の併存という状況に照らしながら、チェック・オフ協定とユニオン・ショップ協定の双方について、支配介入の該当性を論ずる必要がある。いずれについても、集団的労働法における基本的かつ主要な論点の検討を求めるものである。

第1の団交拒否の成否（同条第2号）については、議論の前提として、業務手当とチェック・オフ協定という2つの交渉事項がいずれも義務的団交事項に該当することを指摘する必要がある。多くの答案は、義務的団交事項の意義を的確に示した上で、この点を指摘することができていた。ただ、チェック・オフ協定が団体的労使関係の運営に関する事項であって義務的団交事項に該当することは異論のないところであるにも関わらず、Y社がチェック・オフを実施するか否かは任意であることや、労働基準法第24条第1項との抵触などを理由に、これを否定する答案も散見された。義務的団交事項の該当性と、その先の具体的な交渉の評価とは別の問題であり、理解に混乱が見られる。また、義務的団交事項の問題は、本事例の主要な争点とはいえないにもかかわらず、その議論に多くのスペースを割きすぎている答案も少なからず見られた。

その上で、Y社がX組合との間で行った計6回の団体交渉が「誠実な」交渉といえるか否かが、ここでのポイントとなる。使用者の誠実交渉義務については、これを明示した最近の判例（山形大学事件・最判令和4年3月18日民集76巻3号283頁）に言及するものは多くはなか

ったが、その存在と内容について、おおむね正しく叙述がなされていたように思われる。

問題は、本件における当てはめである。2つの団交事項のうち、業務手当に関しては、手当廃止の必要性に関する説明の十分さ、特に十分な資料の提出がなされたか否か重要な論点となる。多くの答案は、この点を適切に検討した上で不誠実な交渉であったとの結論を導いており、評価することができた。もっとも、手当の廃止後であっても団体交渉においてその撤回を求めることは可能であり、その点についても指摘することを期待していたが、実際にそこまで踏み込んで論述する答案は、少数にとどまった。

次に、チェック・オフ協定に関しては、Y社が「法律上も無理がある」と述べた点について、検討を加える必要がある。組合費のチェック・オフも賃金からの控除である以上、労働基準法第24条第1項ただし書による労使協定が必要と解されており（済生会中央病院事件・最判平成元年12月11日民集43巻12号1786頁）、これによれば、少数組合であるX組合は、その締結主体とはなり得ないことになるが、同項ただし書にあるように、過半数代表者を選出して労使協定を締結する可能性もないわけではない。このような検討を経て、Y社の態度を、X組合の主張と照らし合わせながら、適切に評価することが求められるところ、かなり多くの答案は、そもそも労働基準法第24条の問題に言及しないまま、Y社は十分な説明をしていない、あるいは、労使の委任契約は合意により可能とだけ述べて、直ちに不誠実な交渉との結論を導いていた。法律的にやや複雑な説明が求められる論点であるが、実定法の枠組みに即した正確な分析ができることは法曹にとって不可欠な素養であり、それが的確にできた答案であるか否かによって評価に差がつくこととなった。

以上のような検討を経て、業務手当及びチェック・オフ協定の2つの交渉事項について、Y社が誠実な交渉を行っておらず、その団交拒否に正当な理由がないと判断された場合には、労働委員会としては、誠実交渉命令を発し、更に必要に応じポスト・ノーティスあるいは文書交付を命ずることになる。この点を、最後に指摘する必要があるが、多くの答案は、少なくとも誠実交渉命令を指摘することができており、労働委員会の救済命令について基本的な理解があることが感じられた。また、前記山形大学事件の判旨に言及しつつ、仮に合意の成立する見込みがないときであっても労働委員会が誠実交渉命令を発することができることをも論述する答案は、相対的に高い評価を与えた。他方で、チェック・オフ協定の締結命令といった実務的ななかなか想定し難いものを挙げる答案や、団体交渉に応ずべき地位の確認という民事訴訟と混同したような答案も散見された。

第2の支配介入の成否（労働組合法第7条第3号）に関しては、支配介入の意思の要否などその基本的な成立要件を確認する必要があるが、本件のような組合併存状況においては、判例（日産自動車事件・最判昭和60年4月23日民集39巻3号730頁）が定立した使用者の中立保持義務の判断枠組みが重要な出発点となる。この判例が判示したように、使用者は、団体交渉を含む全ての場面で各組合に対して中立的態度を保持すべきであり、組合の性格や運動方針等による差別は許されないが、他方で、各組合の組織力、交渉力に応じた「合理的、合目的な対応」をすることは可能である。このような2つの要素を持つ規範を正確に定立して論述した答案は、半数程度にとどまった。一方、中立保持義務自体に全く触れないものや、中立保持義務に触れるとしてもその内容が不十分と言わざるを得ないものも一定数見られた。もとより判例の文言を一言一句丸暗記することを求めるものではないが、基本かつ重要な判例の判旨のキーセンテンスについては、その意味するところを十分に理解し、それに基づいて論述することが重要である。

その上で、Y社がA組合との間でチェック・オフ協定とユニオン・ショップ協定の2つの協定を締結したことについて、事実関係を的確に分析・評価して上記規範に当てはめることが求め

られる。まず、チェック・オフ協定に関しては、前提として、A組合は事業場の労働者の過半数で組織する労働組合であるので労働基準法第24条との抵触はなく、Y社は適法に締結することができることを確認する必要がある。しかし、この点に言及した答案は、予想外に少なかった。この点に触れないまま、X組合との交渉では協定の締結を拒否してきたのにA組合には直ちに認めたのは違法な差別だとの結論を導く答案も少なくなかったが、十分な検討がなされたとは言えないであろう。他方、過半数組合であるA組合との間にチェック・オフ協定を締結することは、A組合の組織力や方針等に照らして合理的、合目的な対応であり、支配介入には当たらないと、簡単に結論づける答案も見られた。確かにこのような評価はあり得るものの、X組合に対する一連の対応や、ユニオン・ショップ協定の締結を含むA組合に対する明らかに好意的な態度について、いままし掘り下げた検討が望まれるところである。

次に、ユニオン・ショップ協定に関しては、Y社が前提としている判例法理（三井倉庫港運事件・最判平成元年12月14日民集43巻12号2051頁など）について触れた上で、Y社が述べるようにX組合の組合員への解雇がなされないとしても、このような協定があることによって、事実上、労働者のA組合への加入が促進されるという効果が生じるという問題状況を指摘する必要がある。一定数の答案は、この点を的確に検討することができていたが、その点に触れないまま、Y社が解雇しないと述べているのだから不利益は生じないとして簡単に支配介入の成立を否定する答案や、逆に支配介入の成立を認める場合にも、さまざまな事実を並べてX組合に対する嫌悪や敵意を指摘するだけで、ユニオン・ショップ協定に即した説明を欠いた答案が目についた。最後に時間が足りなくなったのかもしれないが、規範の当てはめにおける分析・評価の十分さの程度によって、評価に差がつくこととなった。

最後に、いずれか、又は両方の協定の締結について、**支配介入が成立するという結論になった場合には、ポスト・ノティス又は文書交付の命令を指摘する必要がある**、大多数の答案は、これを指摘することができていた。一方で、第1と同様に、X組合との間でチェック・オフ協定を締結せよとの命令や、A組合のユニオン・ショップ協定の破棄を命じる命令を導く答案も散見されたが、このような命令は労使関係への過度の介入になりかねない。中には少数ではあるが、そのことを指摘して、これらの救済命令は不適切と述べた答案もあり、相対的に高い評価を与えた。

昨年も指摘したところであるが、本問では、事例や設問から集団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ることとなった。集団的労働関係法では、様々な特徴的な法制や法理が形成されているが、それらの基本となる考え方を理解した上で、事実関係を適切に評価して妥当な結論を導く必要がある。判例にも新たな進化が見られるところであり、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、繰り返し強調しておきたい。

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っておらず、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。