

令和2年度九州大学大学院法学府
修士課程入学試験問題（春季）

試験科目名（労働法）

問1 採用内定に関して、最高裁判例などを踏まえて、以下の①～④について論じなさい。

- ① 採用内定の法的意義（法的構成、企業による募集や労働者の応募の位置付けを含む）。
- ② 採用内定取消しの有効性が認められるのは、どのような場合と解されているか。
- ③ 始期についての異なる2つの考え方によれば、入社前の研修不参加を理由とする採用内定取消しについて、それぞれの考え方からどのような結論となるか。
- ④ 裁判で採用内定取消の違法性を争う場合、どのような請求をするか（違法な内定取消の法的効果を含む）。

問2 以下の【事例】を読んで、Y社による不当労働行為の成否について、具体的な法的争点を示したうえで、関連する条文、争点に対する裁判例の規範などを踏まえて論じなさい。

【事例】 自動車教習所を運営するY社（従業員約100名）には、70名を組織するT組合（1995年結成）と8名を組織するU組合（2015年結成）がある。Y社とT組合は協調的な関係にあったが、U組合はY社としばしば対立し、2年前にもU組合の執行委員長に対する懲戒処分などをめぐって、F県労働委員会から救済命令が発せされたことがあった。Y社は、労働協約に基づき、T組合結成当初から事業所内の1室を組合事務所としてT組合に無償貸与していた。U組合も結成後、Y社に組合事務所の貸与を求めたものの、Y社は事業所内に貸与可能な空き部屋がないとして拒否してきた。なお、事業所内にはいくつかの倉庫スペースがあり、U組合は、倉庫を整理することによって、倉庫の1部屋を組合事務所にできる旨主張している。

Y社は、9:00～18:00であった教習（営業）時間を9:00～21:00に延長することとし、2019年9月ころから、T組合とU組合に対して、同年12月31日で期間満了となる時間外労働に関する協定（いわゆる三六協定）の改定を求めた。Y社とT組合は数回の団体交渉を経て、①時間外労働の上限を50時間としてY社は時間外労働を命じ得ること、②18:00以降の勤務に対しては1時間当たり一定額の超過勤務手当を支給することを内容とする新協定を締結した。Y社は同内容をU組合に提案して団体交渉を重ねたが、U組合は、勤務時間の延長には反対であるとして、新たな協定の締結に至らなかった。そのため、Y社は、U組合の組合員に対して、2020年1月から時間外労働を命じなくなり、それまで一定の時間外労働を行っていたU組合の組合員の賃金は、時間外労働がなくなったために減少した。U組合はY社に強く抗議したが、Y社は、U組合との間で協定が失効し、新しい協定が締結されない以上、時間外労働を命じることはできないと回答した。そして、時間外労働の有無によって、T組合の組合員とU組合の組合員の賃金に格差が生じた。なお、Y社では1か月単位の変形労働時間制が適用されている。

そこで、U組合はF県労働委員会に対して、①組合事務所の不貸与と②時間外労働に関する協定の改定をめぐる団体交渉の態度や時間外労働を命じないことが、Y社による不当労働行為に当たるとして救済申立を行った。