

平成25年度九州大学大学院法学府
修士課程入学試験問題（秋季）

労働法

問1 労働基準法39条所定の年次有給休暇の権利について、最高裁判例などの具体的事案を踏まえ、以下の設問(1)と(2)について論じなさい。また、根拠となる条文も示しなさい。

(50点)

- (1) どのような場合に年休権は成立し、具体化されるか（年休権の要件と構造）。また、労働者の権利行使に対して、使用者にはどのような対応が求められるか。労働基準法39条の他に、年休権の保障・実効性確保のために、同法ではどのような定めがあるか。
- (2) 労働者により請求された具体的な期日の年休を使用者が拒否できるのはどのような場合か。例えば、①勤務割による勤務体制がとられている事業場の場合、②労働者による長期連続の年休の請求の場合、③一定期間を要する研修の一部の日について年休の請求をする場合、どのような観点から、使用者による拒否の適法性が判断されるか。

問2 下記の【事例】を読んで、以下の設問(1)～(3)に関して、それぞれの請求権の有無について、最高裁判例を踏まえて論じなさい。

(50点)

- (1) X1の賃金とその範囲（支払われる賃金または支払われない（カットされる）賃金）
- (2) X2の賃金
- (3) X2の休業手当（労働基準法26条）

【事例】

Y社にはその従業員で組織するT労働組合（以下、T組合という）があり、T組合の組合員のうち一部の者がストライキを実施した結果、ストライキに参加していない組合員がなすべき業務が消滅し、就労の意思と能力を有している（ストライキ不参加の組合員も、当日、会社に出勤してきた）にもかかわらず、労務提供義務の履行が客観的に不能ないし無価値となってしまった。X1とX2はいずれもY社の従業員でT組合の組合員であり、X1はストライキに参加し、X2は参加しなかった。Xらの賃金は、基本給と家族手当、住宅手当で構成されている。