

平成26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 労働基準法上の「労働時間」の概念について、以下の用語を用い、また、判例で争われた事案等の具体例を示しつつ、最高裁判例等の考え方を踏まえ、適切に説明しなさい。

休憩時間、更衣、準備・片付け、手洗い・洗身、手待時間、不活動仮眠時間、黙示の指示

(50点)

問2 下記の【事例】を読んで、以下の設問(1)と(2)に関して、それぞれの請求権の有無について、関連する法律条文の趣旨と最高裁判例の考え方を踏まえて論じなさい。

- (1) X1は例年通りの基本給の2.5か月分の期末賞与の請求を求めることはできるか。
(2) X2は2014年3月31日に退職する際、退職金について、本件協約の適用を受けるか。

(50点)

【事例】 Y社は従業員100名の建設会社であり、A組合は、Y社の従業員のうち78名を組織する労働組合である。Y社では、長引く不況の影響により経営状態が悪化しており、景気回復の期待もあるものの、2013年度は約1000万円の赤字が見込まれている。Y社は、保有資産の売却等を検討するとともに、人件費の削減も避けられないとして、A組合に対して、2013年12月支給予定の期末賞与の引下げを提案し、団体交渉を行った。Y社では、5年前に夏季賞与が廃止され、賞与は年に1回の期末賞与のみとなっており、ここ数年、基本給の2.5か月分が支給されていたが、Y社からは、今年は基本給の1.5か月分としたい旨の提案があり、これにA組合が強く反対した。そこで、Y社は、①期末賞与を基本給の2か月分の支給とする一方、新たに、②退職金について、 $[\text{退職金額}] = [\text{基本給}] \times [\text{勤続年数}] \times [0.6]$ とされていたところを、 $[\text{勤続年数}]$ に関して、「勤続年数が35年を超えた場合は、『35年』として算定する」として、上限を設ける変更を提案した。数回の団体交渉を経て、A組合も、Y社の経営を立て直すためにやむを得ないとして、これらの提案に同意し、①と②を内容とする労働協約（以下、「本件協約」という）が締結され、2013年10月1日から適用されることとなった。

X1（現在50歳、勤続28年）は、Y社の従業員であり、かつ、A組合の組合員である。X1は本件協約の締結に反対し、組合大会でも反対意見を強く主張したものの、2時間にわたる議論の末、同大会で賛成多数により、本件協約の締結は承認されてしまった。また、18歳のときにY社に入社したX2（現在59歳）は、2014年1月に60歳となり、Y社の就業規則により、60歳を迎えた年度末（2014年3月31日）をもって定年退職する予定であった。X2は管理職を経験していたため、現時点でA組合への加入資格がなく、非組合員である。なお、X1の基本給は36万円、X2の基本給は40万円である。