

平成 28 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 採用の自由について、判例および現行法を踏まえて、使用者は、①いかなる法的根拠に基づき、②いかなる内容の採用の自由を有し、③かかる採用の自由に対して、現行法上、どのような法的制約があるか、④採用拒否が違法と判断されるのはどのような場合か、⑤違法な採用拒否に対して、労働者は、どのような救済機関に救済を求めることができるか、その場合、どのような救済が可能かについて、適切に論じなさい。

(50 点)

問 2 Y 社は、家電製品の製造等を業とし、Y 社には従業員の 55%を組織する A 組合がある。Y 社の就業規則 28 条では、業務上の必要により出向を命ずる旨を規定し（1 項）、出向社員の取扱いを定める出向規程（就業規則）では、出向対象者として、①業務上の都合により必要と認められた者、②原則として 55 歳に達した者、③その他①②に準じる事情がある者と定め、賃金、労働時間、休憩時間、休日等は出向先の就業規則によるとし、Y 社における賃金と出向先の賃金との差額については、Y 社が出向手当を支給すること等、出向社員の労働条件に関して詳細な定めを置いている。Y 社と A 組合の間で締結された労働協約でも、出向規定と同じ内容の定め他に、出向社員の身分保障や出向期間（原則として 3 年以内、ただし必要と認められる場合、出向期間を更新することがある）、出向先企業リスト（Y 社の関連会社として 20 数社を明記）が定められている。Y 社では、正社員の採用に際し、業務の必要等により関連会社に出向を命じることがあることなどを詳細に説明した上で、採用予定者から念書をとっており、職務内容や勤務地を限定する合意はしていなかった。そして、Y 社では、Y 社製品の販売を行うグループ会社（子会社や関連会社）への出向を頻繁に命じ、原則として、Y 社の正社員はこれに従ってきた。平成 27 年 2 月 1 日、Y 社は、製品販売の業績悪化を受けて、工場部門の人員削減と営業・販売の強化を図ることとし、Y 社の正社員である X1（男性、55 歳、非組合員）と X2（男性、35 歳、組合員）に対し、Y 社福岡工場（福岡市西区）の製造管理部から、労働協約の出向先リストの 1 つである Z 社（Y 社製品販売を目的とする子会社、福岡市中央区）の営業部に営業職員として、同年 4 月 1 日付けで出向を命じた（以下、本件各命令という）。A 組合は Y 社と協調的な関係にあったが、X2 は、平成 26 年 11 月に A 組合の副執行委員長に選任された後から、Y 社に批判的な言動が目立ち、A 組合の承認を得ずに、Y 社福岡工場において、個人名で作成した Y 社批判のビラを休憩時間中に数回配布するなどしていた。本件命令に先立ち、Y 社は、X1・X2 とそれぞれ 3 回個人面談をして説明したほか、労働協約に基づく苦情処理会議で、組合側委員に X2 に対する本件命令について説明し、概ね了承を得ていた。

以上の事実関係に基づき、X1 と X2 に対する本件各命令について、それぞれ問題となる争点を明らかにしたうえで、私法上の有効性を論じなさい。

(50 点)