

平成 30 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〕

次の事例を読んで、後記の設問に答えなさい。

【事例】

X は、清涼飲料水等の製造、販売を行っている Y 社に、平成 14 年 4 月 1 日から雇用され、Y 社の熊本工場勤務していた。

清涼飲料水販売の業界では、消費者の嗜好の多様化に伴い、業界への新規参入企業が増加し、これら同業他社が次々と新製品を発売するなど競争が激化していた。Y 社もこの競争の中で様々な製品開発を行ってきたが、さらなる経費削減による収益構造の改善の必要性に迫られるようになり、平成 27 年 12 月、新経営計画を策定するに至った。その一環として、平成 29 年度から Y 社の 3 つの生産工場のうち、熊本工場における生産を段階的に縮小していき、生産ラインを福岡工場に統合していく方針を決定した。そこで、Y 社は、希望退職募集や有期契約労働者の雇止めなどによる人員整理と並行して、福岡工場における優秀な人材の確保・増強のために熊本工場の人員を福岡工場に異動させることにした。そして、Y は、福岡工場が必要とされる能力、これまでの人事評価、協調性の観点から X を含む 10 名に熊本工場から福岡工場への配転を命じることにした。

そして、Y 社は、上記従業員を異動させるにあたって、平成 28 年 9 月 10 日、同従業員らに対し個別面談を行う旨通知し、事前に Y 社の用意した調書に各自で記入の上、Y に提出するように命じた（締切りは、同月 17 日）。同調書には、従業員の、氏名、生年月日、現在の職務内容や改善すべきと考える点、家族構成、福岡工場勤務にあたってとくに Y に留意して欲しい点、などの欄が設けられていた。そして、同年 10 月に入り、Y は、異動候補の従業員に対して、上記調書を参考資料にしつつ、それぞれ約 15 分程度の個別面談を行った。X も同月 15 日に、所属する課の A 上司と B 課長による個別面談を受けた。

平成 29 年 1 月 22 日、Y は、X に対し、同年 4 月 1 日より熊本工場から福岡工場に異動するように命じた（以下、「本件配転命令」。）。なお、Y 社の就業規則には、「会社は、業務上の必要があるとき、従業員に勤務地、職務内容の変更を命ずることができる。」との規定が置かれている。

ところで、X は、夫と X の実母、そして息子一人と暮らしており、夫と共働きで家計を支えていた。X には、子供が二人いるが、平成 28 年 10 月当時、一人は高校二年生で、もう一人は東京に住み東京の大学に通っていた（二回生）。X の母親は、認知症が進行し、現在の自己の状況がわからなくなって、徘徊することもあったため、一人で自宅に居させるわけにはいかなかった（要介護認定を受けていた）。そこで、X は、これまで、日中は母親を自宅近くの介護施設のデイサービスに通わせ、Y での勤務を終えて、X を迎えに行くようにしていた。高校生の息

子は、進学塾から夜遅くに帰ってくるので、母親の迎えなどを頼むわけにも行かず、夫も働いているため、仕事でXの帰りが遅くなる場合には、近くに住む友人に、お礼（1回あたり2000円）を支払って、母親の迎えと、Xまたは夫が帰宅するまでの間の母親の世話を頼んでいた。とはいえ、Xは、これまで勤務で遅くなる場合にXの家庭生活に支障が出ることをYに明確には告げていなかった。ただし、Xは、A上司には、Xの母親の状況や介護の大変さなどもそれとなく伝えていた。

Xは、Xが福岡工場に通勤するとすれば、母親の介護に支障が出ることはA上司もこれまでの経緯で察してくれているであろうし、母親の状況を、B課長などにあまり話したくなかったので、調書には母親と同居していること、母親につき介護の必要性があることに配慮してほしい旨を記載したが、個別面談で特に細かな話はしなかった。他方で、AやBから福岡工場での勤務についての意気込みを尋ねられた際、「これまで同様、精一杯頑張りたい」旨答えた。

Xは、平成28年12月15日、福岡工場での勤務が不安になり、Aに対して、どのような形で勤務できるのか、家庭の事情を抱える従業員に対して、どのような措置が講じられるのか、尋ねた。Aは、「悪いようにはしないが、個別面談のときに話しているはずだ。」と述べただけであった。

平成29年4月1日以降、Xは、元々、採用のときに、熊本工場での勤務を前提として採用されたと理解していたことや、通勤時間も熊本工場のときより往復で約2時間も長くなるのにYが母親の介護に関連して具体的な検討をしてくれない状況に納得がいかず、福岡工場に出勤しなかった。そこで、Aが、Xに対して何度か電話で出勤するように促したが、Xは、Yの方で通勤のためにXにかかる負担や介護に余計にかかる費用について検討してくれるまでは、出勤できない旨答えた。平成29年4月29日、YはXに、Xの福岡工場での就労拒否が、Yの就業規則所定の懲戒事由（「職務上の指示命令に不当に反抗し又は職場の秩序を乱したり、もしくは乱そうとしたとき」）に該当するとして、平成29年4月30日付けでXを懲戒解雇する旨を通知した。

〔設問〕

Xにつき検討すべき法律上の論点を上げて、あなたの意見を述べなさい。

〔問2〕 組合費納入義務に関する①と②の事案について、論点を明示し、適切に論じなさい。

①国会議員選挙において、U組合が支持する立候補者への選挙応援資金として、臨時組合費の拠出を求めたところ、A組合員がこれを拒否したため、U組合は、Aに対して統制処分（戒告）を行った。

②U組合から脱退したBらがT組合を結成し、会社にその旨通告し、チェック・オフの中止を申し入れたが、会社は、その後も、Bらの賃金から組合費をチェック・オフし、U組合に支払い続けた。