

令和 8 年度九州大学大学院法学府

修士課程入学試験問題（春季）

労働法

- 1 以下の【事例】を読んで、(1) (2) の設問について、適宜、想定される法的問題を明らかにした上で、参照条文を明記しつつ、判例等を踏まえて論じなさい。

【事例】

(a) X (58 歳男性) は、1995 年 4 月 1 日、路線バス等の事業を行う Y 社と労働契約を締結し、バスの運転手として勤務しており、X は、過去に 4 件の戒告処分を受けたことがあった。X は、2025 年 2 月 11 日の勤務中、乗客から運賃の支払を現金で受けた際、千円札 2 枚を手で受け取り、その後、これを売上金として処理することなく着服した（以下「本件着服」という）。Y 社の担当者 A は、同月 18 日、バスのドライブレコーダーにより運転手の業務状況を点検した際、本件着服を把握した。X は、同日、上司 B との面談において、当初、本件着服を否定し、B からの指摘を受けてこれを認めるに至り、翌日、X は、2000 円を Y 社に弁済した。

(b) Y 社の就業規則（以下「本件規則」という）では、「35 条（懲戒）：社員が以下の各号に該当する場合、情状に応じ、けん責、減給、出勤停止、諭旨解雇又は懲戒解雇とする。……2 号：会社に帰属する金品を横領し又は横領しようとしたとき、……10 号：会社の規則などに違反し、前各号に準ずる程度の不都合な行為があったとき」、「36 条：懲戒解雇されたときは、原則として退職金を支給しない」と定め、「55 条（退職金）：（退職金額）＝（基本給 1 か月分）×（勤続年数）×0.8」、「56 条：自己都合による場合は、会社都合による退職金の額の 7 割の額とする」と定めていた。本件規則は、労基法等所定の手続を履践して制定・周知されている。

(c) Y 社は、同年 3 月 31 日、X を懲戒解雇に処することを決定し、同日付で即時に解雇するとともに（以下「本件解雇」という）、X の退職金を不支給とした（以下「本件不支給」という）。なお、X の本件解雇時点の基本給は、月額 35 万 5000 円であった。X は、本件解雇と本件不支給は違法であるとして、Y 社を被告として民事訴訟を起こした（以下「本件訴訟」という）。

- (1) 本件訴訟における X の請求を明らかにしたうえで、本件解雇の有効性を論じなさい。
(2) 本件解雇が有効と判断されたと仮定した場合、本件不支給の有効性を論じなさい。

(50 点)

- 2 労働組合に関して、(1) ～ (4) の設問について、参照条文を明記しつつ、判例等を踏まえて適切に論じなさい。

- (1) 労働組合法に規定する救済を受けるための労働組合の要件について論じなさい。
(2) 法人格を有しない労働組合のいわゆる「分裂」と組合財産の帰趨について論じなさい。
(3) 労働組合の統制処分の法的根拠について、学説・判例ではどのような見解があるか。
(4) 公職選挙の際に、労働組合が特定候補の支援決議をした場合に、これに従わず、組合員自身が立候補したときに、当該組合員に統制処分を科することができるか。

(50 点)