

みなさまに実績で選ばれています。
 本年は、7問中5問が的中しています。
 (ワイ&ワイカレッジ 小川 泰弘 著)

令和5年 判例 出題状況



誠実交渉命令を発することは、不当労働行為によって発生した侵害状態を除去、是正し、集団的労使関係秩序の迅速な回復、確保を図ることに資するものというべきである。すると、合意の成立する見込みがないことをもって、誠実交渉命令を発することが直ちに命令制度の本来の趣旨、目的に由来する限界を逸脱するということとはできない。[……中略]以上によれば、使用者が誠実交渉義務に違反する不当労働行為をした場合には、当該交渉に係る事項に関して合意の成立する見込みがないときであっても、労働委員会は、誠実交渉命令を発することができると解するのが相当である。R5年 秋一問一般問4A、2023.8月号 社労士V掲載 追補版 (ズバリ的中)

この判例では、団体交渉に係る事項に関して合意の成立する見込みがないと認められつつも、使用者が誠実に団体交渉に応ずること自体は可能であるし、誠実交渉命令又は法律上実現可能性のない事項を命ずるものであるとはいえないとしています。

労基法39条3項（現在は5項）ただし書にいう「事業の正常な運営を妨げる場合」が否かの判断に当たって、代替勤務者配置の難易は、判断の一要素となるというべきであるが、特に、勤務制による勤務体制がとられている事業場の場合には、重要な判断要素であることは明らかである。R5年 秋一問一般問7D。したがって、そのような事業場において、使用者としての通常の配慮をすれば、勤務制を更迭して代替勤務者を配置することが客観的に可能な状況にあると認められるにもかかわらず使用者がそのための配慮をしないことにより代替勤務者が配置されないときは、必要配置を欠くものとして事業の正常な運営を妨げる場合に当たるとすることはできないと解するのが相当である。解説

試験	科目・問題	小川先生の執筆記事での掲載
択一	労基問6E	なし、ただし該当判例の違う判旨の部分は掲載あり(ニアピン)
択一	労基問7D	ズバリ的中★
択一	労一問4A	ズバリ的中★ 追補版、最新判例として紹介して見事的中

具体的事案につき、採用内定の法的性質を判断するにあたっては、当該企業と採用内定の事実関係に即してこれを検討する必要がある。R5年 選択式 一般問4A。この点において、本件採用内定通知のほかに労働契約締結のための特約が予定されていなかったことを考慮するとき、Y社からの募集(申込みの応募したのは、労働契約の申込みであり、これに対するY社からの採用内定に対する承諾であって、Xの誓約書の提出とあいまって、これにより、XとY社の間で、労働契約が成立し、それまでの間、誓約書記載の項目の採用内定を解除する権利を留保した労働契約が成立したと解するのが相当である。R5年 選択式 一般問7D。思うに、わが国の雇用事情に照らすと、大学新規卒業予定者で、いったん採用内定の取得に成功した者は、このように解約権留保付であるといえる。

試験	科目・問題	小川先生の執筆記事での掲載
選択	労基B	なし
選択	労基C	類似判例でズバリ的中★
選択	労一A	ズバリ的中★
選択	労一B	ズバリ的中★

判旨 R5年 大星の管理事件、大林建設事件の類似判例でズバリ!! 労基法39条の労働時間（以下「労基法上の労働時間」という。）とは、労働者が使用者の指揮命令下に置かれている時間をいい、実作業に従事していない休憩時間（以下「不活動労働時間」という。）が労基法上の労働時間に該当するか否かは、労働者が不活動労働時間において使用者の指揮命令下に置かれているものと評価することができるか否かに客観的に定まるものというべきである。R5年 選択式 一般問7D。そして、不活動労働時間において、労働者が実作業に従事していないというだけでは、使用者の指揮命令下から離脱しているということでは、当該時間において労働者が労働から離れることを保障されていると認めて、労働者が使用者の指揮命令下に置かれていないものと評価することができる。したがって、不活動労働時間であっても労働からの解放が保障されていない場合には労基法上の労働時間に当たるといえるべきである。そして、当該時間において労働契約上の職務の提供が義務付けられていると評価される場合には、労働からの解放が保障されているとはいえず、労働者は使用者の指揮命令下に置かれているというのが相当である。R5年 選択式 一般問7D。また、同様に、Xは、本件就業規則で、労働者が使用者の指揮命令下に置かれているというのが相当である。

を以て、他企業への就職の機会と可能性を放棄するのが通例であるから、就労の機会はあるが、採用内定者の地位は、一定の試用期間を付して雇用関係に入ったものの地位と基本的には異なるのではないとみるべきである。R5年 選択式 一般問7D。採用内定の取消事由は、採用内定当時知ることができず、また知ることが期待できなかった事実であって、これを理由として採用内定を取り消すことが解約権留保の趣旨、客観的に合理的と認められ社会通念上相当として是認することができるものとするのが相当である。