

平成24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

【問題1】

Y社は、九州某県において電車およびバスの運行により、旅客輸送を業とする会社（従業員200名）である。X（55歳、男性）は、同社の従業員で、30代までは本社営業部門に、40代以降は総務部門に配属されてきた。Y社就業規則には、「会社は、必要があるときには、従業員に出向を命じることができる。」という規定があり、また、同規則の休業に関する規定では、「出向休職」の定めが置かれ、休職期間が2年であり、更新もありうるとの定めがある。さらに、Y社は、従業員の80パーセントを組織するA労組との間で、「出向協定」を定め、出向中の労働条件や出向後の処遇について合意している。A労組には、Xも属している。

Y社とA労組は、2010年4月、「Y社いきいき退職プラン」と称する労働協約を締結し、組合員は満53歳に達するまでに、次の2つのうち、いずれかを選択するものとした。

①組合員は55歳以降、Y社の子会社・関連会社への出向を受け入れる一方、Y会社は65歳までの継続雇用可能な限り努力する。

②組合員は、60歳定年までY社に属することができる一方、Y会社は65歳までの継続雇用については、これを保障しない。

Xは、①を選択し、これを期限までに申し出ていた。ところが、2011年12月に、Y社の子会社である損害保険会社の東京支社に出向を命じられた。Xとしては、東京勤務は予想外のことであり、共働きの配偶者分かれて単身赴任をせざるを得ないこと、自宅近くに在住してある程度の介護を要する両親がいること（勤務後、週に2度ほど掃除・洗濯を援助している）等から、とうてい受け入れられないと考えている。

Xは、どのような法的主張をなし得るか。それに対して、Yはどのような抗弁をすることが考えられるか。どのような結論が妥当と考えられるか。

【問題2】

A社は、機械部品メーカー（従業員100名）であるが、平成24年2月16日、あてにしていた金融機関からの融資が得られなくなったことから、役員会議で、種々の緊急対応策として、急遽、人件費削減の措置を講じることを決定した。そして人件費削減の一環として人員整理を行うことにし、その対象として、①経理業務補助で、毎年4月1日から3月末までの雇用期間で、3回更新してきたBに解雇を言い渡して、2月末日で効力の生じる解雇に処することにし、②総務業務補助で毎年3月1日から2月末日までの雇用期間の労働契約を5回更新してきたCを、やはり2月末日で雇い止めにすることにした。

これらに不満なB、Cは、A社に対してどのような法的主張をすることが考えられるか。そうした主張は、認められるか。