

令和6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 労働者に関する(1)～(3)の設問について、条文を示しつつ論じなさい。

- (1) 労働基準法上の「労働者」の定義とその判断枠組について説明しなさい。
- (2) 労働基準法と労働契約法の「労働者」の適用範囲の違いについて説明しなさい。
- (3) 労働組合法上の「労働者」の定義とその判断枠組について説明しなさい。

(30点)

2 以下の事例を読んで、(1)と(2)の設問について論じなさい。

【事例】

Yは、障害者支援施設の運営等を行う職員50名の社会福祉法人であり、Xは、Yで調理員として勤務していた。Yは施設利用者に給食を提供する調理部門を外部に委託する方針を決定した。Xは同僚10名と労働組合を結成し（以下「U組合」といい、労組法適合組合とする）、外部委託の方針撤回を求めてYに団体交渉を申し入れた。U組合は、休憩時間中にYの食堂の利用時間外に同食堂で職場集会を開いたが、この際、Yの許可を得ていなかったため、Yは、U組合に対して、「今後、許可なく施設を使用した場合、就業規則に基づき厳正に対処する」との警告文を交付した（以下「本件警告」という）。数日後、U組合は、食堂の利用許可をYに求めたが、Yが拒否したため、無許可のまま、終業後に食堂で職場集会を実行した。Yは同職場集会に参加したXら組合員に対して、戒告の懲戒処分を行った（以下「本件処分」という）。

U組合とYは約2時間にわたって団体交渉を行ったが、Yは方針を撤回せず、日を改めて団体交渉を継続することとなった。XらU組合の組合員は、翌日の勤務から、調理員の制服の肩口に「方針撤回を要求する」と記載したリボン（縦8センチ×横3センチ）を着用して就労したところ、Yはその取り外しを命じたが、Xらはこれを拒否してリボンを着用して就労を継続した（以下「本件行為」という）。Yの就業規則では、④施設の無断使用を禁止する旨、⑤就業時間中は誠実に職務を遂行するものとする旨、⑥就業中は業務を阻害するものを着用してはならない旨等の規定があり、懲戒の事由、戒告処分や懲戒解雇を含む懲戒の種類が定められ、戒告処分を受けると、査定でマイナス評価され、賞与や昇格等で不利益を受けることがある。Yは、Xらに事実関係について事情聴取を行ったうえで、食堂の無断使用と本件行為が④⑤⑥の規定に違反するとして、就業規則に基づきXら組合員を懲戒解雇とし（以下「本件解雇」という）、30日分の平均賃金を支払った。なお、Yの就業規則は、労基法所定の手続・方法により、作成、届出、周知がなされている。

- (1) Xに対する本件処分と本件解雇の有効性（民事上の効力）について論じなさい。
- (2) U組合は、①本件警告、②本件処分及び③本件解雇が不当労働行為に該当するとして、労働委員会に救済申立を行った。①②③の行為について不当労働行為該当性を論じなさい。

(70点)