

労働法（集团的労働法）〈B16B〉／労働法1（団体法）〈B16A〉

配当年次	3・4年次
授業科目単位数	4
科目試験出題者	米津 孝司
文責（課題設題者）	米津 孝司
教科書	指定 西谷 敏『労働法』[第3版]以降（日本評論社）

《授業の目的・到達目標》

本科目では、労働条件の集团的決定・変更の仕組みである労働組合による団体交渉、その成果である労働協約、交渉が妥結せず決裂に至った時の争議行為、また、交渉主体としての労働組合やその活動（組合活動）について、現行法上の制度や法解釈をめぐる裁判例、労働委員会命令や学説等の内容を解説、検討する。

本科目の履修によって、履修者が、集团的労働関係に関する法制度について基本的な知識を習得し、集团的労働関係紛争の解決の方法を整理し、理解できることが到達目標である。

《授業の概要》

本科目が扱うテーマは、以下の通りである。

1. 労働法の意義
2. 労働法の体系（個別的労働法と集团的労働法等）
3. 労働基本権の保障
4. 集团的労働関係法の基本概念（労働者、使用者、労働組合等）
5. 労働組合の法的意義と運営
6. 組合活動
7. 団体交渉
8. 労働協約
9. 争議行為
10. 不当労働行為制度

《学習指導》

労働条件の決定・変更は、基本的には、労働契約に基礎づけられるので、個別的労働関係の法制度や法ルールを扱う「労働法（個別的労働法）/労働法2（保護法）」の履修が必須である。

また、労働法も他の制定法（実定法）と同様に、憲法規範にその基礎があるので、「憲法」の履修は必須であり、組合活動や争議行為については、民法（契約法）、刑法の基本的知識が、また、不当労働行為制度については行政法の基本的知識を要するので、これらの法律科目の履修が必要である。

さらに、「労働組合」は、法律学以外の、労使関係論や労働運動史等の隣接領域における主役でもあるので、これらの関係分野における議論にも関心を有することが大切である。

《成績評価》

試験（科目試験またはスクーリング試験）により最終評価する。

労働法（集团的労働法）〈B16B〉／労働法1（団体法）〈B16A〉

- ◎課題文の記入：不要（課題記入欄に「課題文不要のため省略しました。」と記入すること）
- ◎字数制限：1課題あたり2,000字程度（作成基準のとおり）

第1課題【基礎的な問題】

放送事業等を営むY社は、テレビ番組制作のための映像撮影、照明、音響効果等の業務を請け負うA社、B社、C社との間に業務請負契約を結び、Y社において各社から派遣された従業員を受け入れ、自社の従業員と共にテレビ番組制作の業務に従事させていた。A、B、Cの請負3社は、それぞれ独自の就業規則を有し、合同労組であるZ労働組合との間で、賃上げ、一時金等についての団体交渉を行い、労働協約を締結していた。

しかし、Z労組は、Y社に派遣されている労働者の労働条件については、Y社との間で団体交渉を行うことが効果的であると考え、Y社にも団体交渉を要求した。これに対して、Y社は、Z労組に加入している労働者は、Y社の従業員ではないとして、この団体交渉を拒否している。

Z労組は、どのような法的救済を求めることができるか。司法救済と行政救済に分けて、論じなさい。

第2課題【基礎的な問題】

Y社には、従業員の9割以上に当たる900人を組織するA労働組合と、組合員30人のB労働組合が併存している。

Y社は、年末一時金交渉において、A労組とB労組に対して、同一の条件を提示して団体交渉を行い、まもなく、A労組との間では、当初提示した条件を一部修正した内容で一時金交渉の妥結に至った。しかし、B労組との交渉では、労使双方の主張が対立して合意を得ることができず、一時金交渉は中断してしまっただけで、その後、B労組との交渉が再開されたが、Y社は、A労組と合意した内容での妥結を強く主張し、これが譲歩の限度であるとして、B労組にA労組と合意した条件の受諾を求め、これを拒否するB労組との交渉は進展しなかった。

そこで、B労組は、このようなY社の態度は誠実交渉義務に違反する不当労働行為（団交拒否）に当たるとして、K県労働委員会に救済を申し立てた。この救済申し立ては認められるか、論じなさい。

第3課題【応用的な問題】

家電メーカーであるY社と、その従業員の過半数を組織するZ労働組合との間での賃上げ交渉が行き詰まったため、Z労組は、その打開を図るべく、製造工程の基幹的業務に従事する組合員についてストライキを実施する旨の指令を発した。その結果、他の製造業務に従事するZ労組の組合員Aら、およびZ労組に加入していない従業員Bらの業務遂行が不可能となったので、Y社は、操業を断念し、休業のやむなきに至った。その後、Y社とZ労組が、相互に歩み寄って、賃上げについて合意に達したので、ストライキは解除され、通常の生産体制に復した。

その後、Y社は、この休業はZ労組のストライキに原因があるとして、AらおよびBらについて、この休業期間中の賃金を支払わなかった。そこで、AらおよびBらが、この賃金の支払いを求めて提訴した。この請求は認められるか、判例、学説を踏まえて、論じなさい。

第4課題【応用的な問題】

Y社の全従業員で組織されているZ労働組合は、Y社から組合事務所、組合用掲示板を供与されており、また、随時、会社の集会所や会議室を利用して、組合集会や組合の執行委員会などを開催していた。しかし、Z労組執行部の組合運営が組合員の意見を十分に反映していないとして、ほぼ半数の組合員がZ労組を脱退して、Pを委員長とするQ労働組合を新たに結成した。

Z労組とY社との間にはユニオン・ショップ協定が締結されていたので、Z労組はY社にPらを解雇するよう要求したが、Y社はこれに応じなかった。また、Y社は、Z労組との間で締結していたチェック・オフ協定は、Q組合の結成により、労基法24条により違法になるので、これを破棄したい、また、組合事務所、組合用掲示板についても、Q組合との公平の観点から、その返還をしてほしい、返還しない場合には、その利用を禁止する、と通告してきた。

Z労組は、Y社の措置はZ労組の組合活動を阻害するもので違法である、と反発している。法的な論点を示したうえで、判例・学説を踏まえて論じなさい。

〈推薦図書〉

菅野 和夫	『労働法』〔第12版〕(2019年)	弘文堂
西谷 敏	『労働組合法』〔第3版〕(2012年)※	有斐閣
中窪 裕也・野田 進	『労働法の世界』〔第13版〕(2019年)	有斐閣
村中 孝史・荒木 尚志	『労働判例百選』〔第9版〕(2016年)	有斐閣
土田 道夫・山川 隆一(編)	『労働法の争点』(2014年)	有斐閣

※絶版だが、良書なので図書館等で出来れば参照すること。