

## はしがき

本書は、司法試験・予備試験の主に論文式試験で問われる知識を1問1答形式で整理したものである。初学者であれば、基本書等を読み進めて理解した後で、その知識を復習するための副教材として使用することを、中上級者であれば、一通りインプットを済ませた後で、知識を網羅的に点検し、定着させるものとして使用することを想定している。

論文式試験で問われる知識を整理・確認する書籍としては、論証として整理をしている論証集や、問題とその解説あるいは解答例という形式で提供する演習書が存在する。しかし、論証集には、問題形式になっておらず人によっては覚えにくく取り組みにくいという側面があり、演習書には、問題文が長文になりがちで知識を再確認するには使いにくいという側面がある。

そのため、シンプルに論文で問われる知識をおさらいできる問題集はないかと模索した結果、1問1答形式の問題集に至った。作成当時は、アガルートアカデミーで個別指導を受講している受講生向けに、復習用教材として使用していたのであるが、その評判が上々であり、学習の成果も確認することができたため、これを書籍として刊行することにした次第である。

本書は、知識の解説をしたものではなく、また、具体的事例問題を掲載したものでもない。司法試験の合格に必須の知識を定着させるための問題集である。すらすらと書けるようになるまで、繰り返し解き続けてほしい。

本書の前身である問題集は、既にアガルートアカデミーの受講生が利用しており、多くの合格者を輩出している。読者諸賢にとっても、この問題集が、正確な知識の定着の一助となり、司法試験・予備試験の合格を勝ち取ることを切に願う。

2021年10月吉日

アガルートアカデミー

## 著者はしがき

本書の特徴について、著者の立場から簡潔に申し上げる。

第1編から第3編までは、司法試験・予備試験選択科目労働法の合格に必要十分な、労働法総論、個別的労働関係法及び集团的労使関係法に関する条文・判例・論点等の知識について、網羅的に整理している。本書で扱われている知識をマスターすれば、どの受験生よりも深く正確で幅広い労働法の知識を獲得することができ、超上位合格すらも十分に可能であると確信している。逆にいえば、本書で扱われている知識以上のものは、合格のためには必ずしも必要ではない。

また、労働法の特徴として、①重要なルールの多くが判例法理によって形成されていること、②法令及び判例の規範それ自体が非常に抽象的（規範的要件）であることが挙げられる。そのため、労働法を学ぶにあたり、事案の概要や当てはめを含めた判例の正確な理解は他の法分野に比しても一層重要なものとなっており、過去問においても、判例の正確な理解が繰り返し問われている。そこで、第1編から第3編までの解答においては、必要に応じて、関連する判例の事件名や年月日を記載するとともに、判例索引を設けている。本書で得ることができるのは、あくまで一般抽象的な知識であるため、必ず判決原文に当たり、個別具体的な当てはめの際の考慮要素や、判例の相場観を身に付けてほしい（なお、当職が担当する労働法総合講義では、試験対策上必要と思われる判例について、必要に応じて判決原文を引用しながら網羅的に解説している。）。

さらに、労働法（特に、個別的労働関係法）は、民法の特則であり、事例問題の解決にあたっては、民法的な発想が必要不可欠である。そこで、第4編では、労働紛争処理法と題して、典型的な労働紛争の類型8例を取り上げ、類型ごとに要件事実に関する空欄補充問題を掲載している。第4編を通じて、労働紛争の基本的な主張反論構造（攻撃防御方法）を身に付けてほしい。これによって、個々の論点がどのような文脈で問題となるか、その問題の所在を正確に理解することができ、より深い体系的な理解を得ることができるであろう。

最後に、本書は、読者諸賢が実務家として労働事件を扱う際にも役立つよう作成されている。本書での学習は、試験合格のためのみならず、実務にも直結するものであることを意識して、日々の学習に励んでほしい。

2021年10月吉日

アガルトアカデミー専任講師  
渡辺 悠人

## 目次

はしがき	i
著者はしがき	ii
本書の使い方	iv
凡例	vi

### 労働法

第1編 労働法総論	2
第2編 個別的労働関係法	6
第1章 労働契約の当事者	6
第2章 就業規則	14
第3章 労働憲章・雇用平等	26
第4章 雇用関係の成立	36
第5章 労働契約上の権利義務	46
第6章 人事	56
第7章 賃金	70
第8章 労働時間	82
第9章 休暇・休業	104
第10章 労災補償	116
第11章 懲戒	124
第12章 雇用関係の終了	132
第13章 非典型雇用	150
第3編 集团的労使関係法	166
第1章 集团的労使関係法総論	166
第2章 労働組合の組織と運営	172
第3章 団体交渉・労働協約	180
第4章 団体行動	190
第5章 不当労働行為	204
第4編 労働紛争処理法	216
資料編	233
資料1 モデル就業規則	234
資料2-1 36協定（一般条項）	258
資料2-2 36協定（特別条項）	262

判例索引 270

# 本書の使い方

## 問題ランク

**A**は学習初期から必ず押さえてほしい基本的な問題を、**B**はそれ以上のレベルの問題を表します。  
1周目は**A**だけを、2周目は**B**を中心に問題を解いていくと学習を効率的に進められます。

【左側：問題】

## チェックボックス

解き終わったらチェックして日付を記入しましょう。

## 問題文

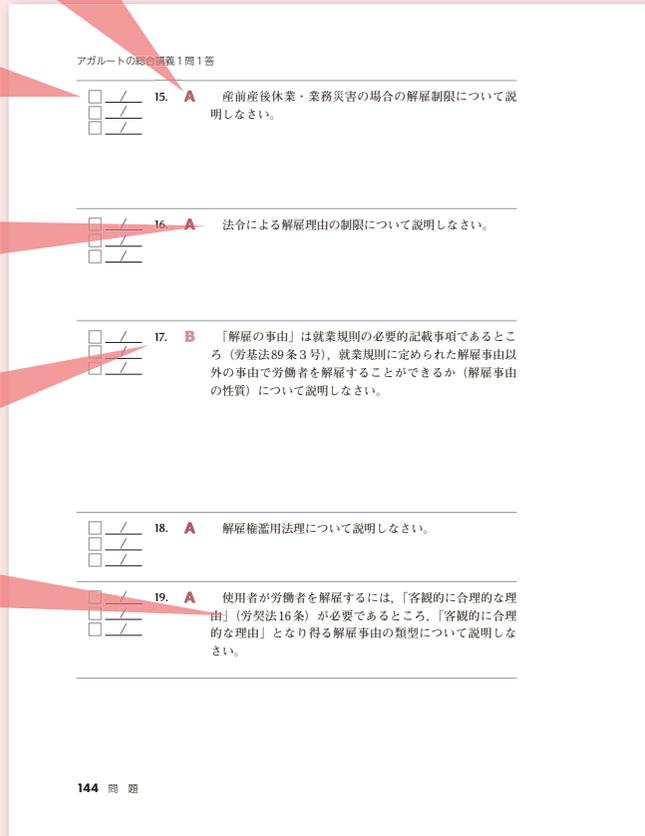
基本・重要論点を順序立てて端的に問う内容となっています。

## 通し番号

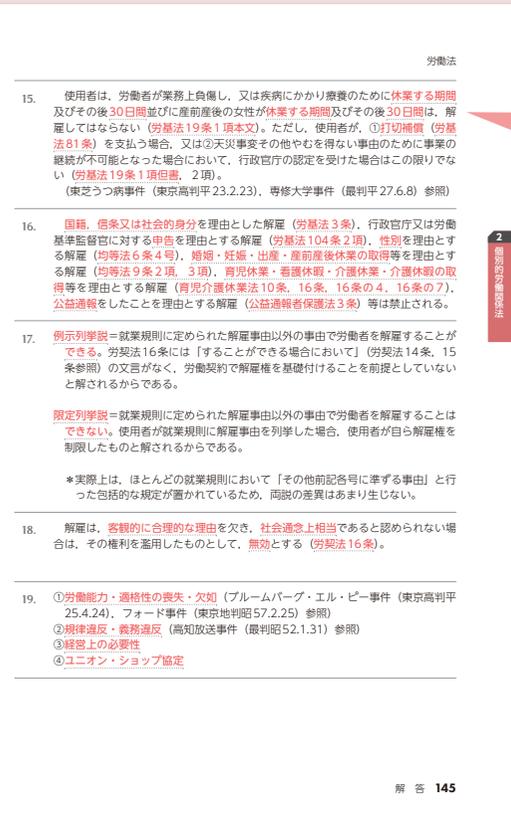
単元ごとの通し番号です。「今日は何番まで」等、目標設定にお役立てください。

## 条文表記

法令名の略称はp.vi凡例を参照してください。



【右側：解答】



## 解答

論文式試験で記載することになる知識をまとめた内容になっています。

## インデックス

現在学習中の部分が一目瞭然です。

[ 凡例 ]

・ 憲法	日本国憲法
・ 労基法	労働基準法
・ 労基則	労働基準法施行規則
・ 労契法	労働契約法
・ 労組法	労働組合法
・ 最賃法	最低賃金法
・ 労安法	労働安全衛生法
・ 労災保険法	労働者災害補償保険法
・ 均等法	雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保等に関する法律
・ 労働施策推進法	労働施策の総合的な推進並びに労働者の雇用の安定及び職業生活の充実等に関する法律
・ 不競法	不正競争防止法
・ 育児介護休業法	育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律
・ 徴収法	労働保険の保険料の徴収等に関する法律
・ 高年法	高齢者等の雇用の安定等に関する法律
・ 承継法	会社分割に伴う労働契約の承継等に関する法律
・ パート有期法	短時間労働者及び有期雇用労働者の雇用管理の改善等に関する法律
・ 派遣法	労働者派遣事業の適正な運営の確保及び派遣労働者の保護等に関する法律
・ 一般法人法	一般社団法人及び一般財団法人に関する法律
・ 働き方改革関連法	働き方改革を推進するための関係法律の整備に関する法律

# 労働法

## 第1編 労働法総論

- /  /  /
1. **A** 労働法の定義について説明しなさい。
- 
- /  /  /
2. **A** 労働法の立法趣旨について説明しなさい。
- 
- /  /  /
3. **A** 個別的労働関係法の定義及び具体例について説明しなさい。
- 
- /  /  /
4. **A** 個別的労働関係法の立法趣旨について説明しなさい。
- 
- /  /  /
5. **A** 集団的労使関係法の定義及び具体例について説明しなさい。
- 
- /  /  /
6. **A** 集団的労使関係法の立法趣旨について説明しなさい。
- 
- /  /  /
7. **A** 労働法の法源について説明しなさい。

## 第1編 労働法総論

1. **個別的労働関係、集団的労使関係及び労働市場**に関する法の総体をいう。「労働法」という名称の法典は存在しない。
- 
2. 労働関係は私法上の契約関係（労働契約又は雇用契約）に基づくものである以上、**契約自由の原則**が及ぶのが原則である。しかし、経済的弱者である労働者と経済的強者である使用者との間には交渉力や情報量に厳然たる格差があり、実質的な**対等性**を欠くため、**契約自由の原則**をそのまま及ぼすことには問題がある。そこで、**契約自由の原則**を出発点としつつ、労働関係の特質に配慮して**契約自由の原則**を修正したのが労働法である。  
\*そのため、労働法に定めがない場合は**一般法（主に民法）**に戻る（なお、民法にも雇用契約固有の規定が存在する（民法623条乃至631条））。
- 
3. 個々の労働者と使用者の関係を規律する法をいう（Ex.**労基法**、**労契法**）。
- 
4. 労働条件の**最低基準**や労働契約の**基本的ルール・原理**を設定する（**契約自由の原則を否定**）。
- 
5. 労働組合及び使用者並びに労働組合及び労働者の関係を規律する法をいう（Ex.**労組法**）。
- 
6. **団体交渉**による労働条件の向上を**促進**する（**契約自由の原則を実質化**）。
- 
7. ・**法令**（**判例法**を含む）  
・**労働協約**  
・**就業規則**  
・**労働契約**（意思表示の合致、事実たる慣習（民法92条）、任意法規、条理・信義則（民法1条2項））

/  /  / 8. **A** 強行法規に反する労働契約の効力について説明しなさい。

/  /  / 9. **A** 労働協約の定義について説明しなさい。

/  /  / 10. **A** 労働協約に反する労働契約の効力について説明しなさい。

/  /  / 11. **A** 就業規則の定義について説明しなさい。

/  /  / 12. **A** 就業規則に定める労働条件に達しない労働契約の効力について説明しなさい。

/  /  / 13. **A** 労働契約の法源の効力の相互関係について説明しなさい。

8. 強行法規に反する労働契約は無効となる（民法90条等）。また、労基法で定める基準に達しない労働条件を定める労働契約は無効となり、無効となった部分は、労基法で定める基準による（労基法13条）。

9. 労働組合と使用者との間で締結された労働条件等に関する合意をいう（労組法14条）。

10. 労働協約に定める労働条件等に違反する労働契約は無効となり、無効となった部分は労働協約に定めるところによる（労組法16条）。ただし、強行法規に反する労働協約は無効となる。

11. 使用者が作成する職場規律や労働条件を定めた文書をいう（労基法89条参照）。

12. 就業規則に定める労働条件に達しない労働契約は無効となり、無効となった部分は就業規則に定めるところによる（労契法12条）。ただし、強行法規及び労働協約に反する就業規則は無効となる（労契法13条、労基法92条1項）。

13. 強行法規 > 労働協約 > 就業規則 > 労働契約

## 第2編 個別的労働関係法

## 第1章 労働契約の当事者

- /  /  /
1. **A** 労基法上の労働者の定義について説明しなさい。
- 
- /  /  /
2. **B** 「事業」（労基法9条）の意義について説明しなさい。
- 
- /  /  /
3. **A** 労契法上の労働者の定義について説明しなさい。
- 
- /  /  /
4. **A** 最賃法、労安法上の労働者の定義について説明しなさい。
- 
- /  /  /
5. **B** 労災保険法上の労働者の労働者の定義について説明しなさい。
- 
- /  /  /
6. **B** 労働者性の判断方法について説明しなさい。

## 第2編 個別的労働関係法

## 第1章 労働契約の当事者

1. 職業の種類を問わず、事業に使用される者で、賃金を支払われる者をいう（労基法9条）。
- 
2. 一定の場所において相関連する組織のもとに業として継続的に行われる作業の一体をいう。（昭22.9.13基発17号）
- 
3. 使用者に使用されて労働し、賃金を支払われる者をいう（労契法2条1項）。
- 
4. 労基法第9条に規定する労働者（同居の親族のみを使用する事業又は事務所に使用される者及び家事使用人を除く。）をいう（最賃法2条1号、労安法2条2号）。
- 
5. 労災保険法の保険給付の対象となる労働者の意義については、同法にこれを定義した規定はないが、同法が労基法第8章「災害補償」に定める各規定の使用者の労災補償義務を補填する制度として制定されたものであることにかんがみると、労災保険法上の「労働者」は、労基法上の「労働者」と同一のものであると解するのが相当である。  
（東京高判平13.1.25）
- 
6. 労働者の定義からすれば、労働者性の有無は、指揮監督下の労働という労務提供の態様及び報酬の労務に対する対償性（指揮監督関係の有無と報酬の労務対償性の有無（併せて使用従属性の有無ともいう））によって決せられる。そして、その判断は、労基法という強行法規の潜脱を防止するため、客観的・実質的に行うべきである。

- / 7. **B** 労働者性の判断要素について説明しなさい。
- /
- /

7. 1 **指揮監督関係の有無**
- ①仕事の依頼、業務の指示等に対する諾否の自由の有無（諾否の自由を有していれば指揮監督関係を否定する重要な要素となり、諾否の自由を有していなければ指揮監督関係を推認させる重要な要素となる）
- ②業務遂行上の指揮監督の有無（(1)業務の内容及び遂行方法について使用者の具体的な指揮命令を受けていることは指揮監督関係の基本的かつ重要な要素であるが、通常注文者が行う程度の指示等にとどまる場合は指揮監督を受けているとはいえない、(2)使用者の命令、依頼等により通常予定されている業務以外の業務に従事することがある場合には、使用者の一般的な指揮監督を受けているとの判断を補強する重要な要素となる）
- ③拘束性の有無（勤務場所及び勤務時間が指定され管理されていることは一般的には指揮監督関係の基本的な要素であるが、業務の性質上等から必然的に勤務場所及び勤務時間が指定される場合があることに注意）
- ④代替性の有無（代替性が認められる場合には指揮監督関係を否定する要素の一つとなる）
- 2 **労務対償性**の有無
- ⑤報酬の算定方法・支払方法（報酬の性格が使用者の指揮監督の下に一定時間労務を提供していることに対する対価と判断される場合には使用従属性を補強することとなる）
- 3 補助的要素
- ⑥事業者性の有無（(1)本人が所有する機械、器具が著しく高価な場合や報酬額が当該企業において同様の業務に従事している正規従業員に比して著しく高額である場合、事業者としての性格が強い、(2)専属性の程度が高い場合や報酬に生活保障的な要素が強いと認められる場合も、労働者性を補強する要素の一つとなる、(3)業務遂行上の損害に対する責任を負う、独自の称号使用が認められている等の点も、事業者としての性格を補強する要素となる）
- ⑦その他の事情（選考の過程が正規従業員の採用の場合とほとんど同様であること、報酬について給与所得としての源泉徴収を行っていること、労働保険の適用対象としていること、服務規律を適用していること、退職金制度や福利厚生を適用していること等は、労働者性を肯定する判断の補強事由となる）

（労働基準法研究会報告「労働基準法の『労働者』の判断基準について」（昭60.12.19）、横浜南労基署長（旭紙業）事件判決（最判平8.11.28）参照）

- /  /  / 8. **A** 労基法上の使用者の定義について説明しなさい。
- 
- /  /  / 9. **A** 労働契約法上の使用者の定義について説明しなさい。
- 
- /  /  / 10. **B** 労働契約上の使用者は、労働契約の当事者たる法人又は個人であるから、労働契約の当事者以外の者は労働契約上の責任を負わないのが原則であるところ、労働契約の当事者以外の者であっても、例外的に使用者として労働契約上の責任を認める法理について説明しなさい。
- 
- /  /  / 11. **B** 法人格否認の法理について説明しなさい。

8. **事業主又は事業の経営担当者**その他その事業の労働者に関する事項について、**事業主のために行為をするすべての者**をいう（**労基法10条**）。  
 →**事業主**：労働契約の当事者たる法人又は個人  
**事業の経営担当者**：事業経営全般について権限及び責任を負う者  
**事業主のために行為をする者**：労基法が規制する事項について実質的な権限を持つ者
- 
9. その使用する労働者に対して**賃金を支払う者**をいう（**労契法2条2号**）。
- 
10. ①**法人格否認の法理**  
 ②**黙示の労働契約**
- 
11. 法人格の付与は**社会的に存在する団体についてその価値を評価してなされる立法政策**であるから、**法人格が全くの形骸にすぎない場合**や**法人格が濫用された場合には、信義則（労契法3条4項）**上、当該法人の**法人格を否認**すべきである。  
 具体的には、**法人格が全くの形骸にすぎない**か否かは、単に当該法人に対し**支配**を及ぼしているというのみでは足りず、当該法人の**業務執行、財産管理、会計区分**等の実態を総合考慮して判断すべきである。他方、**法人格が濫用された**か否かは、当該法人を道具として意のままに支配しているという**支配**の要件と、違法又は不当な目的という**目的**の要件の2点から判断すべきである。  
 （黒川建設事件（東京地判平13.7.25）、大阪空港事業（A社）事件（大阪高判平15.1.30）、第一交通産業（佐野第一交通）事件（大阪高判平19.10.26）参照）