

試験日 令和7年 7月 23日（水曜） 5時限

科目名 労働法A 担当者 三柴 丈典 法律学科 2学年以上

次の各問いに対する解答またはカッコ内に入る語句として、最も適切な選択肢を1つ選び、該当する番号を解答用紙にマークせよ。

なお、解答用紙（マークシート）に解答以外のことを書いた場合、減点の対象となるので、注意して下さい。

配点（1）～（8）：3点 （9）～（27）：4点

<幸福の経済学と労働問題>

（1）解雇・雇止めに関する幸福の経済学の示唆として、適当でないものはどれか。

①ドイツやスウェーデンでは、若年齢層の失業率が高いと、その国の労働者全体の幸福度の低下を招く傾向がみられる。

②マクロの（：国など大きな社会レベルでの）失業率の低下は、個々の労働者には縁遠いため、現在失業状態にない者にさほど失業不安は与えず、幸福度を低下させないことを示す研究がある一方、高失業地域での失業は、低失業地域での失業より幸福度を低下させ易いことを示す研究もある。

③一般に、企業の支払う補償金や失業保険などの社会保障給付によって生活を保障しても、雇用を維持するほどの幸福度は得られない。

④個人属性との関係では、危険回避性向が強い者の失業は、そうでない者より幸福度を低下させ易い。また、世帯主など家庭に対して経済的責任を負う者の失業が幸福度に与える影響も強いことを示唆する研究がある。

（2）所得や（広い意味での）報酬に関する幸福の経済学の示唆として、適当なものはどれか。

①金銭、持ち物など物質主義に固執する人物は、良好な社会的関係などを達成できなくても、物質を得られれば満足できるため、幸福度が高くなり易いと指摘する研究がある。

②マズローは、人間の欲求を、低次元なものから、生存⇒安全・安心⇒集団所属⇒尊厳・承認⇒自己実現の5段階があり、高次元の欲求が満たされれば、それより低次元なものを求めなくなる傾向がある旨を述べた。

③一般に、国内の所得格差は国民の幸福度を低下させ、価値観や思想、基本的な豊かさに影響されることを示す研究は存しない。

④自己尊重、自己コントロール、楽観主義などの認識バイアスは、主観的な幸福感だけではなく、個人の所得にも影響するとのデータ分析がある。

（3）職務満足度に関する幸福の経済学の示唆として、適当なものはどれか。

①オーストラリアでの研究の中には、男性労働者の場合、超過勤務がなければ、パートタイムよりフルタイム勤務の方が満足度が高い傾向を示唆するものがある。

②オーストラリアでの研究では、女性労働者の場合、フルタイム労働の方がパートタイム労働より職務満足度が高いと示唆されている。

③幸福の経済学が示唆する就労者の職務満足度を高める要素として、職務上の裁量、身体の安全、技能の発揮、給料や福利厚生、厳格な労働時間管理などがあげられる。

④自営業者のほうが、雇用労働者より平均的な勤務時間が長く、事業責任がかかるため、幸福度が低くなる傾向を示唆した研究がある。

<懲戒処分>

(4) () 事件最1小判昭和58年9月8日によれば、企業には、企業秩序を定立する権限があり、それに基づいて労働者の企業秩序違反行為に対して懲戒処分を行うことができると解されている。

①国鉄札幌運転機関区 ②関西電力 ③日立製作所武蔵工場 ④東洋精機

(5) 会社の許可を得ない兼職に対する懲戒解雇に準じる普通解雇について、小川建設事件東京地判昭和57年11月19日などの代表的な裁判例は、() との趣旨を述べている。

①そもそも私生活を制約する就業規則規定に合理性はなく、原則として違法

②会社の職場秩序に影響したり、本来の労務の提供に支障を生ぜしめるような兼職を規制する就業規則規定は合理的であり、そのような規定に反したことを根拠とする懲戒処分も有効

③会社の職場秩序に影響せず、かつ本来の労務の提供に支障を生ぜしめない二重就職を制限する就業規則規定も合理的だが、そのような規定の違反を根拠とする懲戒処分は、社会的相当性を欠く限り懲戒権の濫用に当たり、それに準じる普通解雇も違法

④二重就職は、一般に本務に影響し、企業の体面や秩序に影響するリスクがあるため、それを制限する就業規則規定は合理的であり、その違反を根拠とする懲戒処分や、それに準じる普通解雇も当然に合法

⑤二重就職は、一般に本務に影響し、企業の体面や秩序に影響するリスクがあるため、それを制限する就業規則規定は合理的であり、その違反を根拠とする懲戒処分や、それに準じる普通解雇も原則として合法だが、事案の性格から、本件への適用は違法

(6) 東京プレス工業事件横浜地判昭和57年2月25日によれば、()。

①何らかの病気による欠勤や遅刻であれば、無断の欠勤や遅刻であっても非違性が阻却される

②(このケースで実際にそういう事情があったかはともかく、)たとえ病気その他の不可抗力による欠勤や遅刻でも、無断で行われるものは、職場秩序を乱すため、懲戒処分の合理性や相当性を高める

③無断での欠勤や遅刻が1か月に5回を超えた場合には、その旨の就業規則規定に基づき解雇も正当化される

④欠勤や遅刻は、法的には同じ債務不履行であり、無断であるか否かを問わず、懲戒処分の合理性や相当性の判断に影響しない

(7) 労働者の私生活上の非行を根拠とする懲戒処分について、国鉄中国支社事件最1小判昭和49年2月28日や、多くの下級審が、横浜ゴム事件最高裁第3小法廷昭和45年7月28日の反対意見も踏まえつつ重視してきたと思われる要素として、適当でないものを選択せよ。

①企業の体面や職場秩序に与えた影響

②労働者の労働能力

- ③労働者の会社における地位・職種等
- ④労働者が受けた刑事処罰の重さ
- ⑤破廉恥性を含む労働者の行為の性質
- ⑥労働者の価値観

<成果主義賃金制度>

(8) 1990年代頃から日本企業の多くで導入され始めた成果主義賃金制度が志向した目標ではあるが、徹底すると雇用契約の性質から離れるリスクがあるものはどれか。

- ①潜在能力よりも顕在能力を評価する
- ②長期決済型から短期決済型へと仕組みを変更する
- ③相対評価傾向を絶対評価傾向へ改める
- ④労働時間と賃金の関係を切断する
- ⑤賃金の下方硬直性を修正する

(9) 以下は、労働契約法第10条の一部である。カッコ内に入る用語の組み合わせとして適切なものを選択せよ。

「使用者が就業規則の変更により労働条件を変更する場合において、(ア)を労働者に周知させ、かつ、就業規則の変更が、(イ)、労働条件の変更の必要性、(ウ)、労働組合等との(エ)その他の就業規則の変更に係る事情に照らして合理的なものであるときは、労働契約の内容である労働条件は、当該変更後の就業規則に定めるところによるものとする」。

- ①ア 変更後の就業規則
 - イ 労働者の受ける不利益の程度
 - ウ 変更内容の相当性
 - エ 交渉の状況
- ②ア 変更後の就業規則
 - イ 労働者の受ける不利益の程度
 - ウ 変更後の就業規則の内容の相当性
 - エ 交渉の状況
- ③ア 変更後の就業規則
 - イ 当該就業規則が適用される事業場に所属する労働者全体の受ける利益・不利益の程度
 - ウ 変更内容の相当性
 - エ 交渉の結果
- ④ア 当該就業規則の変更
 - イ 当該就業規則が適用される事業場に所属する労働者全体の受ける利益・不利益の程度

- ウ 変更後の就業規則の内容の相当性
- エ 交渉の状況
- ⑤ア 当該就業規則の変更
 - イ 当該就業規則が適用される事業場に所属する労働者全体の受ける利益・不利益の程度
 - ウ 変更後の就業規則の内容の相当性
 - エ 交渉の結果
- ⑥ア 当該就業規則の変更
 - イ 労働者の受ける不利益の程度
 - ウ 変更内容の相当性
 - エ 交渉の結果

(10) ハクスイテック事件の、1審(大阪地裁平成12年2月28日判決)、2審(大阪高裁平成13年8月30日判決)が示した判断として適当なものを1つ選択せよ。

①1審は、1審被告会社が2期連続の赤字を出していたこと、制度導入に試行期間が設けられていたこと、制度導入後、長期間にわたる賃金の補償措置がとられていたことなどを認めつつ、賃金の不利益変更には高度の必要性が求められるがそれを充たしていないとして、1審被告会社による成果主義賃金制度の新設について、合理性を否定したが、2審は、賃金の不利益変更の高度の必要性も充たしているとして、合理性を肯定した。

②1審、2審共に、被告会社が2期連続の赤字を出していたこと、制度導入に試行期間が設けられていたこと、制度導入後、長期間にわたる賃金の補償措置がとられていたことなどを認めつつ、労働組合が合意していないなどとして、1審被告会社による成果主義賃金制度の新設について、合理性を否定した。

③1審、2審共に、1審被告会社が2期連続の赤字を出していたこと、制度導入に試行期間が設けられていたこと、制度導入後の賃金の補償措置がとられていたことなどを前提に、1審被告会社による成果主義賃金制度の導入について、時代の趨勢や1審被告会社の個別事情から高度の必要性があったとしたうえ、合理性を認めた。

(11) エーシーニールセン・コーポレーション事件(東京地裁平成16年3月31日判決)では、成果主義賃金制度導入による降給の適法性と共に、(ア)に伴う労働契約(雇用条件)の承継の有無が主な争点となり、結論的には(イ)と判断された。

なお、会社による降給の適法性については、(ウ)。

- ①ア 事業譲渡 イ 原告と被告は新たな雇用契約を締結したもの
 - ウ 前提となる制度につき、仕組み自体の合理性は認められるが運用の公正さが認められないとして、違法と判断された。
- ②ア 事業譲渡 イ 原告と被告は新たな雇用契約を締結したもの
 - ウ 前提となる制度につき、仕組み自体の合理性と運用の公正さが認められるとして、適法と判断された。
- ③ア 事業譲渡 イ 被告は前雇用者と原告間の雇用契約を承継したもの

ウ 前提となる制度につき、仕組み自体の合理性は認められるが運用の公正さが認められないとして、違法と判断された。

④ア 事業譲渡 イ 被告は前雇用者と原告間の雇用契約を承継したもの

ウ 前提となる制度につき、仕組み自体の合理性と運用の公正さが認められるとして、適法と判断された。

⑤ア 会社分割 イ 原告と被告は新たな雇用契約を締結したもの

ウ 前提となる制度につき、仕組み自体の合理性と運用の公正さが認められるとして、適法と判断された。

⑥ア 会社分割 イ 原告と被告は新たな雇用契約を締結したもの

ウ 前提となる制度につき、仕組み自体の合理性は認められるが運用の公正さが認められないとして、違法と判断された。

⑦ア 会社分割 イ 被告は前雇用者と原告間の雇用契約を承継したもの

ウ 前提となる制度につき、仕組み自体の合理性は認められるが運用の公正さが認められないとして、違法と判断された。

⑧ア 会社分割 イ 被告は前雇用者と原告間の雇用契約を承継したもの

ウ 前提となる制度につき、仕組み自体の合理性と運用の公正さが認められるとして、適法と判断された。

(12) 日本システム開発研究所事件東京高判平20年4月9日は、期間の定めのない雇用契約における年俸制において、労使間に新年度の賃金額についての合意が成立しない場合、年俸額決定のための成果・業績評価基準、年俸額決定(あ)、(い)、(う)等が制度化されて就業規則等に明示され、かつ、その内容が公正な場合に限り、使用者に評価決定権があるとした。

①あ 者 い 賃金原資の総額 う 年俸制の適用解除の方法

②あ 者 い 賃金原資の総額 う 不服申立手続

③あ 者 い 減額の限界の有無 う 不服申立手続

④あ 者 い 減額の限界の有無 う 年俸制の適用解除の方法

⑤あ の手続 い 減額の限界の有無 う 年俸制の適用解除の方法

⑥あ の手続 い 賃金原資の総額 う 不服申立手続

⑦あ の手続 い 減額の限界の有無 う 不服申立手続

<解雇規制法論>

(13) 民法第629条の定めに関する説明として最も適当なものはどれか。

① 有期労働契約の当事者が所定の契約期間の満了時に契約更新手続をとらず、そのまま就労を継続し、させた場合の解約について、民法第628条が適用されると定めているが、現在の判例や有力説は、この定めをもって、有期雇用が無期限雇用に擬似転化すると解している。

② 有期労働契約の当事者が所定の契約期間の満了時に契約更新手続をとらず、そのまま就労を継続し、させた場合の解約について、民法第628条が適用されると定めているが、現在の判例や有力説は、この定めをもって有期雇用が無期限雇用に擬似転化するとはいえないと解している。

③有期労働契約の当事者が所定の契約期間の満了時に契約更新手続をとらず、そのまま就労を継続し、させた場合の解約について、民法第627条が適用されると定めているが、現在の判例や有力説は、この定めをもって、有期雇用が無期限雇用に変化ないし擬似変化するとはいえない（それには別途要件が必要）と解している。

④有期労働契約の当事者が所定の契約期間の満了時に契約更新手続をとらず、そのまま就労を継続し、させた場合の解約について、民法第627条が適用されると定めており、現在の判例や有力説は、この定めをもって有期雇用が無期限雇用に変化すると解している。

（14）現行労働契約法第（あ）条は、解雇は、（い）、（う）であると認められない場合は、（え）したものとして、無効とする」、と定めている。

- ①あ 14 い 就業規則上の根拠を欠き う 合理的 え 信義誠実の原則に反
- ②あ 14 い 公序良俗に反し う 合理的 え その権利を濫用
- ③あ 14 い 客観的に合理的な理由を欠き う 社会通念上相当 え 信義誠実の原則に反
- ④あ 16 い 就業規則上の根拠を欠き う 社会通念上相当 え その権利を濫用
- ⑤あ 16 い 公序良俗に反し う 合理的 え 信義誠実の原則に反
- ⑥あ 16 い 客観的に合理的な理由を欠き う 社会通念上相当 え その権利を濫用

（15）現行労働契約法第16条の定めについて適当なものはどれか。

①「解雇は、就業規則上の根拠を欠き、合理的であると認められない場合は、信義誠実の原則に反したものと、無効とする」、と定めている。

②「解雇は、就業規則上の根拠を欠き、社会通念上相当であると認められない場合は、その権利を濫用したものとして、無効とする」、と定めている。

③「解雇は、公序良俗に反し、合理的であると認められない場合は、信義誠実の原則に反したものと、無効とする」、と定めている。

④「解雇は、公序良俗に反し、合理的であると認められない場合は、その権利を濫用したものとして、無効とする」、と定めている。

⑤「解雇は、客観的に合理的な理由を欠き、社会通念上相当であると認められない場合は、信義誠実の原則に反したものと、無効とする」、と定めている。

⑥「解雇は、客観的に合理的な理由を欠き、社会通念上相当であると認められない場合は、その権利を濫用したものとして、無効とする」、と定めている。

（16）労働基準法第20条を遵守（ ）。

①しても、労働契約法第16条との関係で民事上の制約がかかり、両規制の水準には相当のギャップがある。

②しても、理論上、労働契約法第16条との関係で民事上の制約がかかるが、実際上は殆どの場合に解雇の客観的な合理性と社会的相当性が推定される。

③すれば、使用者による労働者の解雇は無条件に合法となる。

④すれば、使用者による労働者の普通解雇は合法となるが、整理解雇については、別に労働契約法第22条の要件を充たす必要がある。

(17) 労基法20条の法的効果に関するいわゆる有効説の立場では、同条違反は労基法119条は(あ)、労基法114条は(い)、解雇の私法的効果は(う)の法的効果をもたらすことになる。

①あ 原則として不適用(使用者が即時解雇に固執する場合のみ適用) い 原則として不適用(使用者が即時解雇に固執する場合のみ適用可能性あり) う 20条との関係では、通知後30日を経過するか法定予告手当を支払った時点から有効

②あ 原則として不適用(使用者が即時解雇に固執する場合のみ適用) い 解雇通知時点で適用可能性あり う 20条との関係では、通知後30日を経過するか法定予告手当を支払った時点から有効

③あ 解雇通知時点で適用 い 解雇通知時点で適用可能性あり う 無効

④あ 解雇通知時点で適用 い 解雇通知時点で適用可能性あり う 有効

(18) 従来の裁判例が解雇の正当性を比較的容易に認める傾向にあった例として適当なものを、次のうちから1つ選択せよ。

①実際に長期間優れた成績を残して来た者に重要な経歴詐称が発覚した場合

②人事考課で2期連続して下10分の1の評価となった場合

③中途採用した労働者が会社の職場風土になじめず、部下や上司との人間関係が悪化した場合

④疾病り患により配置可能な業務が限られる場合

⑤当該労働者が勤務する部門が赤字を計上した場合

(19) 日本の労働裁判例は、従来、一般に、解雇や(あ)などの問題については、使用者に厳しい立場をとり、他方、査定(人事考課)や配置転換など(い)に関する問題については、緩やかな立場をとって来たといえる。また、非正規雇用形態の採用についても、比較的緩やかな立場を採ってきたといえ、これらは総じて日本型雇用慣行の反映と解することもできる。

しかし、例えば解雇でも、整理解雇については、従前の裁判例が形成してきた4要件を(う)に転換し、特に(え)を重視する判例が出る一方、成果主義賃金制度の下での賃金決定のあり方における(お)を重視する判例が出るなど、徐々にその様相が変化しつつあることが伺える。

①あ 賃金の減額 い 契約条件の変更 う 4要素

え 解雇回避努力 お 手続的理性

②あ 賃金の減額 い 契約条件の変更 う 3要件

え 被解雇者選定の合理性 お 使用者の自由裁量

③あ 賃金の減額 い 契約条件の変更 う 3要素

え 被解雇者選定の合理性 お 使用者の自由裁量

④あ 安全衛生 い 一般人事 う 3要件

え 解雇に至る手続き お 手続的理性

⑤あ 安全衛生 い 一般人事 う 4要素

- え 解雇に至る手続き お 手続的理性
- ⑥あ 安全衛生 い 身分変動 う 3要件
- え 解雇回避努力 お 使用者の自由裁量

(20) 懲戒解雇は、一般に、即時解雇をなしたうえ、退職金を支払わないという特徴を持つ措置であるが、このうち退職金の不支給措置については、労基法第16条の定める(あ)や、同法第(い)条の賃金全額払いの原則違反に該当するのではないか、などの批判がある。

この点につき、三晃社事件最高裁第2小法廷昭和52年8月9日判決は、退職後、同業他社に再就職した元従業員に対し、会社が、その就業規則(退職金規則)の定めに基づいて、退職金の半額の返還を請求した、という事案において、「本件退職金が(う)的な性格を併せ有することにかんがみれば」、同社の退職金規則にそのような場合の半額支給を定める規定があっても不合理とはいえず、また、その趣旨は、「制限違反の就職をしたことにより勤務中の功労に対する評価が減殺されて、(え)」ものと解すべき、と述べている。

- ①あ 損害賠償額の予定の禁止 い 16 う 賃金の後払い
- え 退職金債権が自己都合退職の場合より減額された限度においてしか発生しない
- ②あ 損害賠償額の予定の禁止 い 24 う 功労報償
- え 退職金債権が自己都合退職の場合より減額された限度においてしか発生しない
- ③あ 損害賠償額の予定の禁止 い 24 う 功労報償
- え 一旦発生した自己都合退職の場合と同額の退職金債権から半額分が予定損害賠償額として減額
- ④あ 中間搾取の禁止 い 16 う 功労報償
- え 一旦発生した自己都合退職の場合と同額の退職金債権から半額分が予定損害賠償額として減額
- ⑤あ 中間搾取の禁止 い 16 う 賃金の後払い
- え 退職金債権が自己都合退職の場合より減額された限度においてしか発生しない
- ⑥あ 中間搾取の禁止 い 24 う 賃金の後払い
- え 一旦発生した自己都合退職の場合と同額の退職金債権から半額分が予定損害賠償額として減額

<約款論>

(21)～(24)

高松高裁昭和57年9月13日判決は、

- ・ X (信販会社)－<代金立替払契約>－ Y (欠陥機械の購入者)
- ・ Y (欠陥機械の購入者)－<売買契約>－ 訴外 A (欠陥機械の販売者)
- ・ 訴外 A (欠陥機械の販売者)－<(21)>－ X (信販会社)

という3面的な契約関係下で、Yが訴外Aから購入した機械の重大な欠陥を理由に訴外Aとの売買契約を解約し、Xへの約定割賦金の支払いを行わなかったところ、Xより、代金立替払契約に用い

られた約款にある（２２）条項に基づき、当該金員の支払いを求められたという事案について、次のように述べた。

「本件立替払契約は本件機械の売買と法律上は別個でも取引上では密接不可分の関係にあって、この立替払契約にあたり、Xの代行者のAが本件機械の用途に走行安全上の支障欠陥があることをYらに告げず、Yらがその安全性を信用して、本件立替払契約を成立させたのに、AとXは別人で・・・（２２）条項・・・がある故を以てYらがXにこの支障欠陥を主張できないことまで考えてYらがこの合意をしたとは思えず、Aの言辞をYらがそのまま信用したことに重過失があるとはいえないこと・・・にかんがみると、この・・・（２２）条項・・・の合意を根拠として、本件機械の用途上の前記欠陥につきXらの・・・（２２）条項・・・の効力を認めるのは、取引上の（２３）といわねばならない」（一部改変）。

（２１）①委任契約

②準委任契約

③フランチャイズ契約（無名契約） ④加盟店契約（無形契約）

⑤下請契約

⑥金銭消費貸借契約

（２２）①抗弁権切断

②抗弁権接続

③権利留保

④賠償額予定

（２３）①信義則に反する

②公序良俗に反する

③社会規範に反する

④権利濫用に当たる

（２４）上記の下線部の趣旨を示すのに最も適当なものはどれか。

①意思の欠缺による採用合意の否定

②契約解釈（レベル）での操作

③民法上の強行法規違反の指摘

④割賦販売法違反の指摘

⑤民法上の任意法規違反の指摘

⑥特定商取引法違反の指摘

（２５）ドイツの法律や判例は、約款を使用した契約の効力について、契約の原則論の活用により、契約の公正を図ろうとした。

具体的には、当事者による（あ）のみではなく、（い）が認められる契約にのみ、個別的合意の存在を認める立場をとっている。例えば連邦通常裁判所１９７６年１２月１５日判決は、不動産取引にかかる販売委託契約約款の法的効力について論じる中で、約款使用者に、自己の約款を（う）があり、かつ（え）ことが必要、との考え方を示している。まさに（い）を重視する考え方と解される。

①あ 取引の自由

い 苦情申立の自由

う 変更する用意

え 取引相手がそのことを契約交渉の際に知っている

②あ 取引の自由

い 締約の自由

う 説明する用意

え 取引相手に口頭で説明する

③あ 締約の自由

い 内容形成の自由

う 変更する用意

え 取引相手がそのことを契約交渉の際に知っている

④あ 締約の自由

い 内容形成の自由

う 説明する用意

え 取引相手に口頭で説明する

＜就業規則論＞

（２６）国法、労働協約、就業規則、労働契約の一般的な関係を端的に示したものとして最も適当なものはどれか。

①労働協約＞国法（強行法規）＞就業規則＞労働契約＞国法（任意法規）

ただし、就業規則が労働契約に優先するのは、就業規則が労働契約より労働者にとって有利な事柄を定めている場合と合理的な定めを置いている場合に限られる。

②就業規則＞労働協約＞労働契約＞国法（強行法規）＞国法（任意法規）

ただし、就業規則が労働協約と労働契約に優先するのは、就業規則が労働協約と労働契約より労働者にとって有利な事柄を定めている場合と合理的な定めを置いている場合に限られる。

③国法（強行法規）＞労働協約＞就業規則＞労働契約＞国法（任意法規）

ただし、就業規則が労働契約に優先するのは、就業規則が労働契約より労働者にとって有利な事柄を定めている場合と合理的な定めを置いている場合に限られる。

④国法（強行法規）＞労働協約＞就業規則＞労働契約＞国法（任意法規）

ただし、就業規則が労働契約に優先するのは、就業規則が労働契約より労働者にとって有利な事柄を定めている場合に限られる。

（２７）就業規則の法的性格について、秋北バス事件最大昭和４３年１２月２５日判決は、以下のよう述べている。

「労働条件を定型的に定めた就業規則は、一種の社会的規範としての性質を有するだけでなく、それが（あ）を定めているものであるかぎり、経営主体と労働者との間の労働条件は、その就業規則（い）という事実たる慣習が成立しているものとして、その法的規範性が認められるに至っている（民法（う）条参照）ものといふことができ……、当該事業場の労働者は、就業規則の存在及び内容を現実に知っていると否とにかかわらず、また、これに対して個別的に同意を与えたかどうかを問わず、当然にその適用を受けるものといふべきである」。

この判示については、後の最高裁判決が、（え）説を示したものととの解釈を示したが、「……を問わず、当然にその適用を受ける」との説示は、（お）説を示すと解するのが自然であろう。

①あ 労働契約の定める基準を上回る基準 い の内容となる う ９２

え 契約 お 法規

②あ 労働契約の定める基準を上回る基準 い による う ９１

え 法規 お 契約

③あ 合理的な労働条件 い による う ９２

え 契約 お 法規

④あ 合理的な労働条件 い の内容となる う ９１

え 法規 お 契約