

〔問 2〕 次の選択肢のうち、労働契約及び就業規則に関する最高裁判所の判例の趣旨に反するものはどれか。

- A 就業規則において、退職後一定期間同業他社への就職を禁止することは、社員の職業選択の自由を不当に拘束するものとは必ずしもいえないが、同業他社への就職を理由として退職金を減額する旨の規定は著しく不合理であって、公序良俗に反し無効である。
- B 「市議会議員をはじめとする公職に就任しようとするときは、会社の承認を受けなければならない、これに反して承認を得ずに公職に就任した者は懲戒解雇に付する」旨の就業規則の規定は、労働基準法第7条の趣旨に反し、無効である。
- C 就業規則の定めは、その定めが合理的なものである限り、労働条件の決定はその就業規則によるという事実たる慣習が成立しているものとして法的規範としての性質を有するので、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与否とにかかわらず、また、これに対して個別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。
- D 労働基準法第3条では信条による労働条件の差別的取扱いを禁止しているが、企業における労働者の雇入れについては、特定の思想、信条を有する者をその故をもって雇い入れることを拒んでも、直ちに違法とすることはできない。
- E 大学生が会社の求人募集に応じ、採用試験に合格して会社から採用内定の通知を受け、会社に入社誓約書も提出した。誓約書は、卒業後には必ず入社する旨及び卒業できなかったときは内定を取り消されることがあることを承認する旨誓約するものであった。この場合の採用内定は、解約権を留保した労働契約が成立したものと見える。