

2017年度 立命館大学経済学部 「労働法」講義
定期試験 (2018.01.26 実施) 解説・最終版

2018.01.26. 佐藤

I. 全体的講評

*講義をしっかりと受講すること

自己点検の各項目が講義の要点であり、試験問題と同一であることが理解できたことでしょう。講義をしっかりと受講することが試験対策の最も近道です。「しっかりと」とは、ノートをしっかりと取ること、自己点検を考えて書くこと、を意味しています。

1) 解答の形式について：

論理的文章を書く必要があります。設問として1から4を挙げておいたのは、論理的文章を書く際に必要な要素だからです。したがって、1から4の解答順は、論理的文章を書く際にもっとも書きやすいパターンです。私以外の講義での論述式の試験問題の答え方、ゼミ論文の書き方等、文章作成すべてについて当てはまるパターンですから、文章の書き方の訓練だと思ってください。

2) 個別解答項目について：

1. 論点とは、何が問題であるのか、しっかりと説明することによって、わかるように提示する必要があります。講義テーマは法的論点ではありません。また「～の問題」とか、「～について」などのように、何を言っているのかわからないようなものは論点を提示したことになりません。

2. 事実関係について判断などできませんから、論点にはなりません。たとえば、差別があったか、内定取消が合理的か否か、などがわかるはずがありません。

3. 説明とは事実関係の説明がすべて該当します。法規定の説明、裁判所判決の説明など。

4. 諸説とは、当事者の主張のことではありません。当事者の主張の是非を判断するための判断基準についての、いくつかの見解のことです。

5. 諸説は相互排他的ですので諸説が両立はしません。場合分けでもありません。

6. したがって自説とは、いかなる判断基準を採用するかの見解です。決して当該事案について原告・被告のいずれが勝訴するかの問題ではありません。ある判断基準を採用したからといって、ケースによって原告が勝ったり被告が勝ったりします。わずかの新聞記事から事実関係がわかるわけはありませんので、どちらが勝訴するかの判断は不可能です。

II. 個別問題毎の講評

以下の①から⑤の新聞記事の中から二つを選び、それぞれ次の点につき答えなさい。

1. 記事において問題となっている労働法上の論点
2. その論点の前提となる法の説明
3. その論点に関する諸説
4. その論点に関する自らの見解

①遊技機設備会社事件

朝日新聞 2009年01月15日

「業界全体の不況が深刻化しており、今期の営業利益が赤字になることがほぼ確実となりました。人員削減のため、内定者全員の採用を取り下げることになりました」。昨年8月18日。坂田浩也さん=仮名=は、そんな「通知」を携帯電話で受けた。内定が決まっていた会社の人事担当からだ。昨年4月下旬、遊技機関連の企業3社から内定をもらった。このうち都内にある遊技機設備会社への就職を決めた。坂田さんは、新年度から働ける企業を探し始めた。しかしこの時点では、秋採用の募集を締め切った企業が多く、希望の会社はなかなか見つからなかった。

1. 労働法上の論点

1. 要点 : 採用内々定で労働契約が成立していると解釈されるべきか否か
2. 採点基準 : 項目があれば、△。説明がされていれば、○

解答例:日本の新卒学生の雇用慣行では、入社前年の10月1日に正式内定を行うが、それ以前に採用内定の通知がされ、それは正式内定と区別するために採用内々定あるいは仮内定と呼ばれる。正式内定によって原則としては、労働契約を締結する確定的意思が労使に認められると解釈されることが判例・通説であるが、それ以前の採用内々定の段階でも、使用者として採用者を確保できたと考え、新卒学生も内定を得たと考えることが通例であることから、労働契約を締結したと解釈されるべきか否かが論点となる。

2. 法状況の説明

1. 要点 :

法律→労働契約法6条:雇用は労働契約によるので採用とは労働契約の締結、
締結は両当事者(労働者と使用者)の意思の合致による

意思は推測するしかないが、労働契約の有する生存権保障の特質を考慮することが必要
判決→大日本印刷事件・最高裁判決:内定により労働契約成立

採用内定については意思の合致が推測されて労働契約締結と解される

2. 採点基準:部分的に述べられていれば、△。全体として、だいたい述べられていれば、○

3. 諸説

1. 要点 :労働契約不成立、予約契約の成立、労働契約の成立

2. 採点基準:説が述べられているだけだと、△。内容(とりわけ根拠)が述べられていれば、○

4. 自説

2. 採点基準:自らの立場の選択が最低限必要。採用しない説についての反論があれば、○

②食品関連会社事件

朝日新聞 2002年07月16日

都内の社員約200人の食品関連会社に勤める40代の女性は、4年前に入社して以来、夏休みはお盆の週末に1日加える程度しか取ったことがない。3人しかいない部署で、仕事に追われて休めないのだ。以前、大企業に勤めていた時は1週間程度休むこともできた。今年は後輩の女性が育ってきたので、仕事を任せて長めに休むつもりだった。だが、その女性が8月に結婚退職することになり、「がっかりです」。

1. 労働法上の論点

1. 要点 :長期連続した年次有給休暇の時期指定をするにあたって、事前に調整する義務が労働者に課されるか否か

2. 採点基準:項目があれば、△。説明がされていれば、○

2. 法状況の説明

1. 要点 :

法律→年休制度の説明、時季指定権と時季変更権限

判例→労働者の時季指定を尊重、ただし長期連続の場合には労働者に事前の調整義務

2. 採点基準:部分的に述べられていれば、△。全体として、だいたい述べられていれば、○

3. 諸説

1. 要点 :時季指定権説(20日以内の場合と権利内容は同じ)、 労働者に事前の調整義務が課せられる説

(長期連続だと事業の正常な運営への影響の蓋然性が高くなるため)

2. 採点基準:説が述べられているだけだと、△。内容(とりわけ根拠)が述べられていれば、○

4. 自説

2. 採点基準:自らの立場の選択が最低限必要。採用しない説についての反論があれば、○

③日銀事件

朝日新聞 2001年03月23日

日本銀行京都支店の元女性行員が、セクシュアル・ハラスメントを受け、退職を余儀なくされたとして、元支店長と日銀を相手に、慰謝料など約二千百万円の損害賠償と謝罪文の提出などを求めた訴訟の判決が二十二日、京都地裁であった。水上敏裁判長は、元支店長のセクハラ行為を認めた。判決によると、元支店長は一九九七年十一月、女性を食事に誘った後、京都市東山区のホテルの会員制クラブで、女性に無理やりキスしたり、胸をさわったりした。その後も約一カ月間、社内メールで執ように食事に誘うなどした。女性は

心的外傷後ストレス障害（PTSD）にかかり、難聴などを訴えて通院。元支店長が転職した後の九八年六月、退職に追い込まれた。

1. 労働法上の論点

- 1.要点 : 被用者のセクハラに対して使用者が労働契約上の責任を負うか否か
- 2.採点基準: 項目があれば、△。説明がされていれば、○

2. 法状況の説明

- 1.要点 :
法律→刑事罰、均等法 11 条による懲戒(環境型・対価型)、損害賠償(不法行為・債務不履行)
判例→福岡セクハラ事件判決
- 2.採点基準: 部分的に述べられていれば、△。全体として、だいたい述べられていれば、○

3. 諸説

- 1.要点 : 職場環境整備義務肯定説・否定説
- 2.採点基準: 説が述べられているだけだと、△。内容(とりわけ根拠)が述べられていれば、○

4. 自説

- 2.採点基準: 自らの立場の選択が最低限必要。採用しない説についての反論があれば、○

④自動車部品メーカー事件

朝日新聞 2017年06月07日

一宮市の自動車部品メーカーに勤める男性は、勤務中の事故が原因で精神障害を負ったが、労災が認められなかった。事故から発病までの期間が空いていたためだ。労基署は男性の主治医の意見を踏まえ、事故から2年後に適応障害を発症したと認定。だが、事故から発病まで「おおむね6カ月間」という基準を満たさないため、請求を却下した。男性を支援する労働組合「名古屋シティユニオン」は、「男性は事故直後から心的外傷後ストレス障害(PTSD)を発症していた。事故でほぼ失明状態になり、事故への恐怖心が消えなかった」と訴える。男性は昨年7月末、労災認定を求めて国を提訴した。

1. 労働法上の論点

- 1.要点 : 労働者災害補償の認定は、平均人基準か本人基準か
- 2.採点基準: 項目があれば、△。説明がされていれば、○

2. 法状況の説明

- 1.要点 :
法律→労災補償(無過失責任主義・責任保険と公的保険)、「業務上」にんてい
判例→平均人基準だが、マツヤデキン事件判決で、本人基準的側面も
- 2.採点基準: 部分的に述べられていれば、△。全体として、だいたい述べられていれば、○

3. 諸説

- 1.要点 : 平均人基準説(理由として、公平性、財源)、本人基準説(理由として、制度目的)
- 2.採点基準: 説が述べられているだけだと、△。内容(とりわけ根拠)が述べられていれば、○

4. 自説

- 2.採点基準: 自らの立場の選択が最低限必要。採用しない説についての反論があれば、○

⑤東芝事件

週刊朝日 2001年08月31日

株会社体制を視野に事業再編を進める東芝は、昨年9月、労働組合との間で「転籍協定」を結んだ。従来は、出向社員は3年後に本社に戻るのが原則だったが、協定では、(1)出向から1年後に本人同意のうえ転籍(2)転籍後の給与・賞与は5年間は東芝の基準で支払い、その後は転籍先に合わせる——という内容。これに基づき、東芝エレベータや燃料電池の合弁会社などに計約900人が出向し、来年以降、転籍に切り替わる予定という。

1. 労働法上の論点

- 1.要点 : 労働契約よりも労働者にとって不利益な労働協約の拘束力の有無
- 2.採点基準: 項目があれば、△。説明がされていれば、○

2. 法状況の説明

1.要点 :

法律：労働協約の規範的効力(強行的効力+直律的効力)

判例：団体交渉権保障の要件(正当な当事者・担当者・交渉事項・交渉態様)

両面的強行性説

2.採点基準：部分的に述べられていれば、△。全体として、だいたい述べられていれば、○

3. 諸説

1.要点 : 両面的強行性説(有利原則否定説)、理由は、協約が標準

片面的強行性説(有利原則肯定説)、理由は、個人の権利

2.採点基準：説が述べられているだけだと、△。内容(とりわけ根拠)が述べられていれば、○

4. 自説

2.採点基準：自らの立場の選択が最低限必要。採用しない説についての反論があれば、○

Ⅲ. 合格率：91.7%

A+：1人(9.1%)、A：3人(27.3%)、B：3人(27.3%)、C：4人(36.4%)、F：1人。

2016年度は、合格率90.0%、内訳は、A+：3人(4.7%)、A：13人(20.6%)、B：25人(41.2%)、C：19人(33.3%)、F：7人、その他に講義不受講者が3人

2014年度は、合格率92.5%、内訳は、A+：7人(5.7%)、A：32人(26.0%)、B：45人(36.6%)、C：39人(31.7%)、F：10人、

2013年度は、合格率89.0%、内訳は、A+：4人(2.6%)、A：28人(18.3%)、B：64人(41.8%)、C：57人(37.3%)、F：19人、その他に講義不受講者あるいは棄権者が12人でした。

2012年度は、合格率90.4%、内訳は、A+：4人(3.9%)、A：26人(25.2%)、B：43人(41.7%)、C：30人(26.1%)、F：11人、その他に講義不受講者あるいは棄権者が10人でした。

2011年度は、合格率87.2%、内訳は、A+：4人(5.9%)、A：13人(19.1%)、B：26人(38.0%)、C：25人(36.8%)、F：10人、その他に講義不受講者が9人でした。

2010年度は、合格率86.0%、内訳は、A+：2人(5.4%)、A：8人(21.6%)、B：16人(43.2%)、C：11人(29.7%)、F：6人、その他に講義不受講者が3人でした。

2009年度は、合格率92.7%、内訳は、A+：6人(6.8%)、A：15人(17.1%)、B：41人(46.6%)、C：26人(29.5%)。F：7人、その他に講義不受講者が10人でした。

2008年度は、合格率92.2%。内訳は、A+：2人(2.8%)、A：16人(22.5%)、B：31人(43.7%)、C：22人(31.0%)。F：6人、その他に講義不受講者が5人でした。

法学部は、A+：5%程度、A：25±5%、B：40±5%、C：30±5%、の基準を設定しています。

【課題提出者】

	09/29	10/06	10/13	10/20	10/27	11/03	11/10	11/17	11/24	12/01	12/08	12/15	12/22	01/05	01/12
3回	12	13	12	11	12	10	10	10	10	9	10	10	8	6	8
4上	7	3	4	7	3	4	4	4	4	2	3	4	4	4	3
合計	19	16	16	18	15	14	14	14	14	11	13	14	12	10	11