

定期試験 (2019.01.25 実施) 解説・最終版

2019.01.25. 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、なかったか、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ではありませんので、どちらが勝訴するかの判断は不可能です。

3)回答の作成方法について：

いきなり書き始めてはいけません。全体構成と内容を考えてから書き始めてください。

今回は初めての試験なので、時間がどのくらいかかるかわからなかったでしょうが、経験して、時間配分についても理解できたと思いますから、定期試験ではいきなり書き始めることのないように。

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富士宮消防事件

朝日新聞 2012年08月16日付より作成

富士宮市が2010年までの約5年間で、消防職員の休日勤務手当のうち約8200万円を支給せず、対象職員約170人と受け取り放棄で合意していたことが、15日分かった。市も過払い分約4400万円を放棄した。市は昨年1月、消防職員らに対して、未払い分の受け取りの放棄を打診。1人を除き全対象者の合意を得た。市は同2月、市議会

の承認を得て、過払い分の請求を放棄した。この対応で当時の市幹部らは労基法違反など容疑で刑事告発されているが、市は「未払い分の請求放棄は職員の自主的な判断。市の説明や対応は適切だった」としている。

1. 労働法上の論点

- 1.要点 : 自由意思に基づく賃金債権放棄の可否
- 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→労基法 24 条(全額払い、通貨払い、直接払い、定期払い原則)、減額不可の判例
判例→自由意思に基づく賃金債権放棄ができるとした最高裁判決
- 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 : 可能説、可能だが自由意思を客観的にかつ厳格に認定する、不可能説
- 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: 自らの立場が選択されていることが最低限必要。
採用しない説についての反論があれば、○

②立山町職組事件

朝日新聞 2013 年 09 月 10 日付より作成

立山町職員組合に勤めていた 30 代女性が 9 日、勤務当時に指導役の女性から度重なるパワーハラスメントを受けて精神的苦痛を負い退職に追い込まれたとして、この女性と同組合を相手取って、計 400 万円の損害賠償を求める訴訟を富山地裁に起こした。訴状によると、女性は組合の書記として昨年 10 月に雇用された。以前からいた書記の 60 代の女性から業務の引き継ぎを受けることになっていたが、この女性から、体形や服装について度々中傷を受けた。今年 4 月には町の施設利用のチケットを作る際に、無理な肉体的作業を強いられて指の関節炎になったと主張。勤務時間中の出来事で、組合には使用者責任があるとしている。

1. 労働法上の論点

- 1.要点 : 被用者のハラスメントに対して使用者が被害者との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
判決→福岡セクハラ事件判決で職場環境整備義務
- 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 : 職場環境整備義務行程説、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、○

③トヨタ系列会社事件

朝日新聞 2016 年 03 月 17 日より作成

トヨタ系列の下請け会社員だった男性(当時 37)の突然死は過労が原因だとして遺族が国を相手取り、労働基準監督署の労災保険不支給決定の取り消しを求めた訴訟で、名古屋地裁は 16 日、原告の訴えを棄却した。訴状によると、救急車の部品組み立てなどをしてきた 2011 年 9 月に虚血性心疾患で死去。遺族は直近 1 カ月の時間外労働が国の過

労死認定基準の約100時間だったと労基署に訴えたが、85時間と認定され労災保険は不支給とされた。訴訟では、うつ病も発症していた敏博さんには過重労働だったと主張。だが判決は、「特に過重な長時間労働に従事していたとは認められない」とした。

1. 労働法上の論点

- 1.要点 : 過労死の労災認定基準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」認定
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 : 厚生労働省の見解(平均人基準)・本人基準
- 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: 自らの立場が選択されていることが最低限必要。
採用しない説についての反論があれば、○

④河合塾事件

朝日新聞 2016年09月24日付より作成

学校法人「河合塾」が、講師を不当に「雇い止め」したとして、再び就労させる契約を結ぶよう愛知県労働委員会が命令した。雇い止めをされたのは、東京都や神奈川県などの河合塾で講師をしていた男性(54)。命令書によると、男性は2013年8月、組合活動の一環で、労働契約法改正の要点をまとめた厚労省のリーフレットを予備校内で職員らに配った。これに対し、河合塾側は13年11月、「法人の施設管理権を侵害した」として、佐々木さんに翌年度の講師の業務委託契約を結ばない方針を書面で通知したという。

1. 労働法上の論点

- 1.要点 : 就業時間中の組合活動の法的可否
- 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→労組法2条(労働者性・自主性・目的・団体性)・法的保護内容
判例→ホテルオークラ事件最高裁判決
- 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 : 業務阻害性説、職務専念義務説
- 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、○

⑤ミカド観光センター事件

朝日新聞 2013年03月22日付より作成

南島原市と雲仙市のホテル従業員3人が運営会社のミカド観光センターを相手に解雇後の月々の賃金相当額を求めて起こした訴訟の判決があった。判決によると、3人は、社内結婚を控えた女性従業員に会社側が退職を迫ったことに反発し、労働組合を結成。労組で執行委員長や書記長などのリーダーとなって女性に退職を強要した男性課長の退職などを求めた。しかし、会社側が話し合いで解決する姿勢を見せなかったとして、組合員39人がストを実施。会社側は

ストを主導し、業務に支障を与えたとして3人を懲戒解雇処分とした。会社側は、男性課長の退職については「労組が求めることのできない経営事項だ」と反論。

1. 労働法上の論点

1.要点 : 経営干渉を目的としたストライキは法的正当性を有するか

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→争議概念(労働関係調整法7条)、効果:刑事免責・民事免責・不利益取扱禁止

判例→正当性判断基準(目的と手段)、大浜炭鉱事件・最高裁判決

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 :

狭義の労働条件のみ→労働者による経営への関与は別制度がある

労働条件に関連するものであれば→日本は組合による関与のみ

社会的責任を果たすものも→労働三権の目的は労働者の地位の向上にある

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: 100%

内訳は、A+: 1人(3.5%)、A: 8人(27.6%)、B: 12人(41.4%)、C: 8人(27.6%)、F: 0人。それ以外に、講義不受講者(試験の点数としてもF)が1人。

2017年度は、合格率91.7%、内訳は、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。