

中間試験 (2005.11.03.実施) 解説

2005.11.10. 佐藤

・全体的講評

1) 解答の形式について

文章を書く際には論理的文章を書く必要がある。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ある。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。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あるので、文章の書き方の訓練だと考えてもらいたい。

2) 全体にわたるコメント

法学部の試験なので、法律用語・概念については厳密に点検した。用語も含めて、不確かな理解が多かったのが残念。

3) 個別解答項目について

1. 論点とは、何が問題であるのかがわかるように提示する必要がある。「～の問題」とか、「～について」など、何を言っているのかわからないものは論点提示にならない。
2. 説明とは事実関係の説明がすべて該当する。法規定の説明、司法判断の説明など。
3. 諸説は相互排他的であるから諸説は両立しない。
4. 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ある。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ない。ある判断基準を採用したとしても、ケースによって原告が勝ったり被告が勝ったりする。わずかの新聞記事から事実関係がわかるわけではないので、どちらが勝訴するかの判断は不可能である。
5. 自説を主張するためには、その根拠が必要。

・個別問題毎の講評

問題：以下の、の新聞記事のいずれか一つを選び、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内容の説明
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

シャープ系社事件

朝日新聞 2000年02月23日

シャープ系列の家電製品販売会社に勤務する女性社員が、「学歴などが同じ男性社員と比べ、昇進や給与面で著しい差をつけられたのは法の下の平等に反する」などとして、会社を相手に、男性社員と同等の地位確認や賃金の差額分と慰謝料など計約三千八百万円の支払いを求めた訴訟の判決が二十三日午前、大阪地裁で言い渡された。松本哲弘裁判長は「原告が男性では考えられない長期間にわたって低い格付けにとどめ置かれたのは違法な男女差別にあたる」と判断し、会社側に慰謝料五百万円と弁護士費用五十万円などの支払いを命じた。しかし、原告側の「社内には男女間の昇格・昇進の格差があり、それは男女差別によるものだ」との訴えは退け、賃金差額の支払いや地位確認の請求は認めなかった。原告側は控訴する方針。

1. 労働法上の論点

1. 要点：昇進差別の法的是正、その際の使用者の査定権限
2. 採点基準：項目があれば、。日本語になっていれば、

2. 法状況の説明

1. 要点：条約・憲法に性差別禁止規定があるが、適用が困難。労働基準法には性差別禁止規定がない。男女雇用機会均等法で禁止規定。ただし、罰則がないとともに、使用者の人事権との関係で是正に問題。裁判例：芝信用金庫事件

- 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.コメント：単に、条約等がある、と書いているものがあつた。あるのは当然で、そこに性差別禁止規定」のあることを認識していなければならない。したがって、単に、諸法があつて適用が困難、と書いただけの答えはXにしている。さらに、諸法の列挙でなく、問題解決にとって依然困難がある点を指摘すること

3. 諸説

- 1.要点：否定説、不法行為による損害賠償肯定説、昇格肯定説、昇進肯定説
- 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、
- 3.コメント：説の名前を丸暗記していても何の意味もない。内容と論拠が必要。したがって、説の名前だけを書いた答えはXである。
「人事権」を当然の前提としている解答が多かつたが、人事権を認めた規定はないのみならず法的根拠も不明確である。他方で、差別禁止は明文規定が存在している。

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、

5. 追加点の例

査定は公正でなければならないという労働契約上の黙示の合意がある。

新潟大学生事件

朝日新聞 1999年06月19日

新潟市の男性（三）が、採用内定を取り消されたのは違法だとして、東京のコンピューターソフト会社を相手取り、内定取り消しの無効や慰謝料など約六百万円の支払いを求めた訴訟で、第一回口頭弁論が十八日、新潟地裁（大野和明裁判官）で開かれた。被告側は「取り消しには合理性がある」として、棄却を求める答弁書を提出した。訴えを起こしたのは三月に新潟大学大学院修士課程を修了した無職の男性。訴状などによると、男性は昨年七月、同社に採用が内定し、八月には入社誓約書を交わした。しかし、同社は、二月の勉強会で男性が書いた製品に関する感想文が「批判的」だとして、三月に内定を取り消したという。

1. 労働法上の論点

- 1.要点：採用内定取消の法的救済
- 2.採点基準：項目があれば、。日本語になっていれば、

2. 法状況の説明

- 1.要点：労働契約の特質、大日本印刷事件判決
- 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.コメント：政策判断はあくまで「合意」解釈にあつたのであつて、政治的判断によって法的結論を出してはならない。

3. 諸説

- 1.要点：候補者の通知説、予約説、労働契約説
- 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）が述べられていること、
諸説の効果まで述べられていれば、
- 3.コメント：「予約」はこれ自体で契約法上の法律用語であつて、「予約契約」という用語は「契約」が重なってしまい正確ではない。教科書では他学部学生も利用することを念頭において、あえて「予約契約」と書いているが、契約法を学習している法学部生はそのような単語を使ってはならない。

4. 自説

- 2.採点基準：労働契約説以外の選択肢はあり得ません。
それ以外の記述は、労働契約が理解できていないものであるためX
出題趣旨は、理由付けをどのように展開するのか、にあります。

5. 追加点の例

内定制度は使用者の利益のために作られたものであるため、内定者を保護することは決して優遇措置ではない。