

第 5 回「②雇用管理 C：多様な雇用形態」

2024.10.25. 佐藤

はじめに

1. 前回のまとめ

- 1) 内容：a) 配転命令の拘束力、講義では配転命令権承認・権利濫用論・家族配慮の是非
b) 労働契約に従って働く、合意の範囲内外で指揮命令の可否、
合意によって労働契約内容を変更可(労契法 8 条)、東亜ペイント最判
解雇は無効(労契法 16 条)、例外的に一方的解約が認められる条件（非行行為・能力不足・経営危機）の判例法理
c) 合意が不明確なら、包括的処分権説・権利濫用、労働契約説

2) 設問についての解説

- ① 業務内容の特殊性を根拠に職種限定合意を認定、特段の事情があると配転命令が有効
- ② 職種変更合意が必要とされる労働契約の射程範囲がますます狭くなっていく

2. 本日の予定：*教科書 第 15 章 (p.324-p.352)、論点については p.334-p.336

3. Reading Assignment に関する設問

佐藤論文を読んで、以下の設問に対する解答を、自己点検用紙に書きなさい。

- ① パートタイム労働者の権利保障についてはいかなる課題の複合的問題と述べているか。
- ② 有期契約の規制としてどうあるべきであると述べているか。

*** 本日の課題：**R.A. 解答と自己点検を、自己点検用紙に記入して提出する

* 講義内容

1. 法的論点：パートタイマーに対する均等待遇原則適用の可否
2. 法状況：パートタイマーは、part timer (短時間正社員) とは違い、有期雇用である。
労働法は基本的には適用される。2020 年から均等・均衡待遇規定が施行
判例：長澤運輸・ハマキョウレックス・東京メトロなど・日本郵便事件・最判
3. 諸説：A) 救済不可能
B) 均等待遇原則 cf. 最高裁判決
C) 同一価値労働同一賃金原則適用

[自己点検]

- 1) Reading Assignment への解答：①の解答、②の解答
- 2) 講義内容：a) 講義の論点、を 200 字程度でまとめよ
b) 論点にかかわる法の状況、を 500 字程度でまとめよ
c) 論点についての諸見解、を 400 字程度でまとめよ
- 3) 質問・意見も書いてください←採点対象にはしません

[課題提出者]

	10/04	10/11	10/18	10/25	11/01	11/08	11/15	11/22	11/29	12/06	12/13	12/20	01/10	01/17
4 以上	8	7	6											
3 回生	8	4	4											
合計	16	11	10											

[次回講義への Reading Assignment]

次回講義タイトル：「③就業条件管理 A. 労働時間」

講義テーマ：労働者は残業を拒否することはできないのだろうか？

教科書の該当部分：p.196-p.215、p.221-235、論点に直接関連するのは、226 頁～227 頁

Reading Assignment：

両角道代「時間外労働義務」『労働判例百選 [第 7 版]』別冊ジュリスト 165 号
(2002 年) 112 頁以下、を読んで設問に答えなさい。