

第10回「④職場環境管理：B. 就業規則と懲戒」

2024.11.29. 佐藤

はじめに

1. 前回のまとめ

- 1) 内容：a) 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
b) 刑事罰、均等法11条による懲戒(環境型・対価型)、労働施策推進法によるパワハラ損害賠償(不法行為・債務不履行)、福岡セクハラ事件判決
c) 職場環境整備義務肯定説・否定説

2) 設問についての解説

- ① 一回限りであれ繰り返されるものであれ、性差別に基づくものを含む、肉体的、精神的、性的あるいは経済的苦痛を与えることを目的とし、もしくはそのような結果を生み出す、受け入れがたい全般的な振る舞い、行為あるいは脅し
- ② 包括的なハラスメント概念を否定するだけでなく、優越的な地位を前提にし、指導や研修目的によるハラスメントを容認し、心身の被害を排除するなど、不当なものとなっている。

2. 本日の予定

④職場環境管理：B. 就業規則 ← 前回：A. ハラスメント → 次回：C. 労働災害

3. Reading Assignment に関する設問

「学校法人立命館教職員就業規則」中の大学教職員に関する規定が法定基準と異なる点を、四点以上指摘しなさい。

*** 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：労働者が合意すれば不利益変更された就業規則にも拘束力があるか
2. 法状況：就業規則法制は、必要記載事項・任意記載事項、作成・意見聴取・届出・周知義務就業規則を下回る労働条件に対しては規範的効力不利益変更は原則として合意なしにできないが、合理的であれば例外的に可能
3. 諸説：合理性審査不要説、必要説

[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	4	4	4	5	4						
3回生	8	4	4	5	5	3	5	3						
合計	16	11	10	9	9	7	10	7						

[次回講義への Reading Assignment]

次回講義タイトル：「④職場環境管理 C. 労働災害」

講義テーマ：過労死に対する補償はなされないのだろうか？

教科書の該当部分：第12章、論点に直接関連するのは、279頁～281頁

Reading Assignment：

森弘典「過労死の労災認定基準に一石を投じる判決」労働法律旬報1725号(2010年)
21頁以下を読んで、設問に答えなさい。