

「労働法」試験(2004.01.28実施) 解説(改訂版)

2004.02.02. 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。

勉強していない者ほど、どの設問に対する解答であるのかを曖昧にしようとする傾向が強く見られます。そのようなごまかしは、一般には通用しませんし、なによりも自らに対するごまかしでしかありません。しっかりと勉強してください。

2) 個別解答項目について：

1. 問題文をそのまま書き写しても回答にはなりません。

2. 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ります。「～の問題」とか、「～について」などのように、何かわかったような感じがするのですが、実は何を言っているのかさっぱり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。

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、司法判断の説明など。

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。

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判断は不可能です。

7. 自説については、逃げずに判断して一つの見解を採用しなければなりません。

8. 自説を主張するためには、その根拠が必要です。

*** 権利侵害を容認する見解は論外です。**

権利侵害されて当然であるとする見解がいくつも見られたのが残念です。法学部生としてあるまじきことだと思います。そのみを理由として不合格にはしませんでしたでしたが、本来は、論外の見解です。講義の中で諸説として紹介した見解には、結果として労働者の権利救済を否定する見解もありますが、これは決して、権利侵害を容認する見解ではありません。本来は法律によって救済すべきだが現行の法律では救済できない、あるいは、法律によって救済すべき課題ではなく別の手段によって是正されるべきである、とする見解です。考え違いをしている者は猛省してください。

・合格率：94.4%

合格率とは、講義受講者でかつ定期試験を受験した者のうち、合格した者の比率です。「講義受講者」とは、全講義の2/3以上の出席者をとりあえず指しています。講義不受講者は算定の対象外です。

合格者は117人、不合格者7人、合格率94.4%でした。不受講者のうちでは3人が合格していますが、いずれも、出席が2/3にわずかに足りない者で、かつ定期試験の点数がA評価の者と同じレベルの解答の者でした。なお、定期試験の全受験生は146人ですから、不受講者で受験した者が22人いたこととなります。

・個別問題毎の講評

問題 以下の から 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

- 注意：1. 選択した記事番号を明記すること。二題の解答がないと回答とは認めない。二題の解答の順序は問わない。
2. 一題を解答用紙の表面に他の一題を裏面に書く目安で記述すること。解答に直接関係ない事項を記入した答案は無効と扱う。
 3. 設問1から4はこの順番で記述する必要はないが、全体として論旨が通っている必要がある。
 4. 採点基準（各問50点満点、合計100点満点で採点する）
 - a) 設問の1. から4. の項目毎に、基本的には Xの三段階評価を行う。
 - b) 必要なことが述べられていれば で10点、不十分ならば で5点、何も述べられていないとXで0点。
 - c) さらに、独創的な考えがみられた場合には、各問共に10点の範囲で追加点をつける。

商工中金事件

朝日新聞2000年11月21日付け

中小企業向けの政府系金融機関である商工組合中央金庫の梅田支店に勤める横田幸子さんが「人事評価などに男女差別があり、総合職なのに管理職に昇進できなかった」として、商工中金と元上司二人を相手に管理職の地位の確認と差額賃金など計約三千九百万円の損害賠償を求めた訴訟の判決が二十日、大阪地裁であった。判決は商工中金の人事評価について「制度自体は男女差を生じさせるものとはいえない」とする一方、「一九九二年度は業績をあげたのに、女性であることを理由に不当に低いものにとどまった」と認定した。配置についても「男性職員が配置されることのない窓口補助を命じたことは、違法な男女差別による」と判断。そのうえで「企業側が違法に人事上の裁量権を乱用したことで、原告は強い精神的ショックを受けた」として慰謝料の支払いを命じた。しかし、管理職の地位の確認や差額賃金の支払いについては「原告側は、同じぐらいの業績の男性職員の昇進状況などを立証しておらず、管理職になれなかったのは男女差別とまではいえない」として退けた。

1. 労働法上の論点

1. 要点 : 男女間における昇給・昇格差別の法的是正、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・労基法に性差別禁止規定がある 適用が困難
男女雇用機会均等法の規定 禁止規定、ただし罰則はない
問題になるのが使用者の査定権限、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. 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、

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、

* コメント：使用者に法的権利としての「人事権」はありません。私は学生の誤解を避けるために「権限」という表現を使っています。世間で一般に言われている「人事権」なる用語も法的概念ではなく、一般的な用語として使っているに過ぎません。

帝京科学大学事件

朝日新聞2003年06月19日付け

給与をカットする同意書を提出しなかったことを理由に解雇されたのは労働基準法に違反するとして、大洲市柚木の富士中・帝京第五高校富士校に勤務していた元男性教諭が18日、同中・高校を運営する学校法人帝京科学大学に対し、従業員としての地位確認と、解雇後の賃金の支払いを求める仮処分を松山地

裁に申し立てた。申し立てによると、原告の教諭は85年4月から同校で社会科を教える一方、広報担当として生徒の募集活動もしていた。学校側は昨年12月中旬、教職員らに「富士中学校・高校の収支バランスがとれるまで、私の給与ダウンについて同意します」とする「同意書」の提出を求めた。教諭が今年になっても同意書を提出しなかったところ、学校側は3月31日付で教諭を解雇したという。

1. 労働法上の論点

1. 要点 : 変更解約告知による解雇の是非
2. 採点基準 : 項目があれば、 。日本語になっていれば、
3. コメント : 講義の趣旨からは「変更解約告知」に関する問題ですが、解答としては、「解雇の正当事由」に関するものとしても誤りではありません。

2. 法状況の説明

1. 要点 : 解雇の正当事由、整理解雇の四要件
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. 諸説

1. 要点 : 賛成説、条件付賛成説、反対説
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、

* コメント : 就業規則の不利益変更の問題として解答したものが多くあり戸惑っています。記事の中には、就業規則あるいはそれに類する用語はどこにも登場しないのですが。

西日本JRバス事件

朝日新聞 1998年03月17日付け

西日本ジェイアールバスが同社金沢営業所バス運転手木村嘉男さんの請求した年次有給休暇を、人員不足などを理由に認めなかったのは違法とした一審判決を不服として、同社が控訴していた損害賠償の控訴審判決が十六日、名古屋高裁金沢支部であった。判決は「会社側が人員不足や業務量の予測困難などを理由に、運転手の年休取得を妨げたのは違法」として控訴を棄却し、会社側が木村さんに二十五万円を支払うよう命じた一審判決を支持した。判決によると、木村さんは一九八八年度から八九年度にかけて申し入れた年休四十一日分が認められず、うち七日分が失効した。

1. 労働法上の論点

1. 要点 : 使用者による時季変更権限行使の正当性
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 : 年次有給休暇の制度、時季指定権と時季変更権限
白石営林署事件判決など、労働者の時季指定を最大限尊重する判決
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 : 人員不足が正当理由になる、ならない
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、

* コメント : 本問を選択肢した全員が、調整義務の問題として解答していました。調整義務なるものが(仮にあるとして)登場するのは、あくまで長期連続休暇の場面においてです。「年休四十一日分」という表現から誤解したのかもしれませんが、その前に「一九八八年度から八九年度にかけて」とあることからわかるように、これは全年休日を含めた日数であり、長期連続休暇の事例ではありません。

代々木ゼミナール事件

朝日新聞 2003年12月05日付け

大手予備校「代々木ゼミナール」(学校法人・東朋学園)に勤めていた埼玉県の女性が、賞与などの支払いを求めた訴訟で、最高裁第一小法廷(甲斐中辰夫裁判長)は4日、判決を言い渡した。判決によると、賞与は出勤率90%以上の職員にだけ支払われる。92年に産休を欠勤とみなす条項を新設し、女性が出産・復職した後の95年夏に育児による時短を欠勤とみなす条項を付加。女性は時短分だけで16%欠勤した計算となり、賞与の支給対象から外された。

1. 労働法上の論点

1. 要点 : 一方的に不利益変更された就業規則の法的拘束力
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 : 労基法上の4つの義務(作成義務・意見聴取義務・届出義務・周知義務)就業規則の効力
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書けていれば、

3. 諸説

1. 要点 : 法規説 不利益変更できない、契約説 不利益変更できない
合理性説(最高裁判決) 不利益変更できないが、例外的にそれば合理的
ならば可能 その後、不利益について総合判断する判例に
2. 採点基準 : 説が述べられているだけだと、
説の内容(とりわけ不利益変更の可否)まで説明できていれば、

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、

民間放送局事件

朝日新聞 2003年03月04日付け

東京の民間放送局の子会社が打ち出したリストロの方針をめくり、契約社員の山崎富美子さんが、会社側と鋭く対立している。山崎さんは87年、同社の印刷事業部に半年契約のアルバイトとして入社。経理事務を担当し、契約更新を重ね、98年には期間1年の契約社員となった。昨秋、会社は、受注減を理由に印刷事業部の工場部門の廃止を決めた。正社員数人は、定年退職する人を除いて社内で配置転換するものの、契約社員8人は全員、今年3月末までに雇い止めにするると通告。契約期限が2月末の山崎さんは、一足先に打ち切られた。会社側は「契約社員の職務は単純性、固定性があり、異動もない。退職金も十分用意し再就職も支援する。本来は1年の契約期間を本人の意向に配慮して更新してきたにすぎず、違いを理解してほしい」と主張する。山崎さんは「自分が不安定だからこそ、必要な人間と思われるよう残業も含め正社員以上に働いてきた。『単純業務』とはひどい。工場の人を配転できるなら、私の職場も社内に見つけられるはずだ」と主張。個人加入できる労組・東京ユニオンを通じて交渉中だ。

1. 労働法上の論点

1. 要点 : 反復更新された有期契約の雇い止めの正当性
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 : 労基法14条、東芝柳町工場事件・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書けていれば、

3. 諸説

1. 要点 : 雇い止め、有期契約であるが解雇法理を類推適用する
有期契約が期間の定めのない契約に転化、有期契約締結は無効
2. 採点基準 : 説が書かれていれば、
説の内容まで説明できていれば、

4. 自説

2. 採点基準 : いくつかの判断基準に対する選択がされていれば、
理由を示して説明できていれば、