

労働法（個別的労働法）〈B17B〉／労働法2（保護法）〈B17A〉

配当年次	3・4年次
授業科目単位数	4
科目試験出題者	川田 知子
文責（課題設題者）	川田 知子
教科書	指定 川田 知子・長谷川 聡『労働法』[初版]以降（弘文堂）

* 2021年度より教科書変更

《授業の目的・到達目標》

- ・労使の個別的な労働関係（雇用関係）が契約関係（労働契約上の権利・義務関係）であることを理解し、雇用関係に関する基本的な法的知識を習得している。
- ・個別的な契約関係において生じる紛争を、法的に整理して、その争点を理解することができる。
- ・個別的労働関係（雇用関係）における法的紛争を解決するための法的な仕組み（法制度）と、紛争に適用される法的ルール（法律、判例等）の内容を理解している。

《授業の概要》

個別的労働関係（雇用関係）は、法的には、労働者と使用者を当事者とする労働契約上の種々の権利・義務関係として把握できる。この個別的労働関係における労使の権利・義務の内容は、憲法27条2項（労働条件の法定）に基づき制定された、労働基準法、労働契約法、最低賃金法、男女雇用機会均等法などの種々の労働立法によって規律されているが、この法的規律は、雇用関係において、労働者の市民的自由（憲法13条個人の尊重）、社会権（憲法25条生存権）を保障することを目的としている。

すなわち、雇用関係は、その成立、展開、終了の各段階において、労使両当事者の個別的な契約（合意）を基点としながらも、市民的自由・基本的人権を保障する憲法規範に根拠づけられた種々の労働立法によって、様々な法的規制を受け、雇用関係における法的ルール（これを称して、個別的労働法あるいは労働保護法、雇用関係法という）が確立されている。

本科目では、この個別的労働関係において定立されている法的ルールを、雇用関係の成立、展開、終了の各段階に即して、論じる。

具体的には、労働契約の成立、採用内定、試用、賃金、労働時間、休日・休暇、人事異動（昇進、昇格、配転、出向等）、定年制、退職、解雇、安全衛生・労働災害補償、差別禁止、パートタイム労働、有期契約労働、派遣労働を対象として、どのような法的紛争が生じており、その紛争解決のためにどのような考え方で、どのような法的ルールが定立されているのかを、明らかにする。

《学習指導》

労働法を学ぶためには、労働法の規範的基礎である憲法（基本的人権、市民的基本権、社会権の基本的考え方）、および、雇用＝労働契約関係を基礎づける民法（契約法の基本的ルール）についての基礎的な知識を要するので、当該関係科目の履修が必要である。

また、本科目は、「労働法（集团的労働法）／労働法1（団体法）」を併せて学習することによって、授業内容についての理解が容易になりかつ深まるので、当該科目の履修が望ましい。

《成績評価》

試験（科目試験またはスクーリング試験）により最終評価する。

労働法（個別的労働法）〈B17B〉【新版・旧版共通】

労働法 2（保護法）〈B17A〉【新版・旧版共通】

◎課題文の記入：不要（課題記入欄に「課題文不要のため省略しました。」と記入すること）

◎字数制限：1 課題あたり 2,000 字程度（作成基準のとおり）

第1 課題【基礎的な問題】

住宅資材の販売を業とする Y 社の就業規則には、課長職以上の役職者（課長、次長、部長）は、管理職であるので労働時間関係の規定（所定時間外労働、休日労働、深夜労働の割増賃金条項、休憩、休日関係条項）は適用されない旨、定められており、併せて、営業職（外勤業務）の従業員の労働時間については、労働者過半数代表との間との書面協定（以下、労使協定。）により、事業場外労働のみなし労働時間制が適用されることとされて、その労働時間は、事務職（内勤業務）の従業員の労働時間よりも 1 時間長い 8 時間とされ、時間外労働手当が支払われていない。

しかし、総務課長 A は、自らの就労実態からすれば、管理職扱いで労働時間関係規定の適用が除外されていることには納得がいかない。また、営業職の B は、労働者過半数代表が親睦会（僚友会）の会長である C 営業部長であり、協定で定めているみなし労働時間数は労働の実態を反映していないので、この労使協定は有効ではなく、実際の労働時間数に応じた賃金を請求できていると考えている。これに対して、Y 社の人事課長 D は、課長職以上を管理職扱いとするのは、他の企業でも同様の取り扱いであり、また、全従業員が僚友会の会員になっているので、その代表である会長との間の書面協定は有効である、と考えている。A、B、D のそれぞれの考えの当否について、答えなさい。

第2 課題【基礎的な問題】

家電機器の製造・販売を業とする P 社は、経営状況の悪化に伴い、より効率的な生産・販売体制を整えるべく、賃金制度については、年功的な処遇から成果・業績的な処遇に変更する制度見直しを行い、併せて、以下の①～④の措置を採ることとした。

- ① 個人の勤務成績（査定）に応じた計算式のもとで、賃金の一部を、P 社の家電製品の支給に替える。
- ② 労基法 37 条第 5 項に従い、時間外労働等に対する割増賃金の基礎となる賃金から、家族手当と通勤手当を除外する。
- ③ 有期雇用の営業契約社員との間の賃金を、完全出来高払制にする。
- ④ 取引先の Q 銀行の融資により運用している住宅融資制度のもとで、従業員の借入金返済に充てるために、貸付金・利息を約定の返済月で除した金額を毎月の給与から控除しているが、返済未了のまま退職する従業員については、退職時に借入金残額と退職金を相殺する。

これらの措置について、P 社が留意すべき法的論点を挙げて、検討しなさい。

第3課題【応用的な問題】

保険・金融業を営むP社は、年功序列的な人事・雇用管理を抜本的に見直して、年齢や勤続年数にかかわらず、従業員個々人の職務能力や業績・成果に応じた処遇を行うべく、次のような措置を講じることとした。それぞれにつき、どのような法的問題点があるのか、検討しなさい。

- (1) 勤続年数に応じて、自動的に支給係数が逡増する年功的な退職金制度の仕組みを、在職中の業績に応じて退職金額を支給するポイント制（勤続期間中に従事した職務内容、役職に応じて獲得するポイントを退職時に積算して、支給額を算定する）に変更する。なお、現行の退職金制度は廃止されるが、廃止時点までの期間について現行制度のもとで算出される金額は、退職時に、新制度によって算出される支給額に加算して支給される。
- (2) 従来、60歳定年制であったが、高年齢者雇用安定法9条で65歳までの雇用確保措置が義務づけられているので、これを機会に定年制を廃止し、同時に、キャリア形成支援制度（定年60歳以前に退職する場合、その退職年齢に応じて退職金を一定割合、加算支給する早期退職優遇制度）も廃止する。これに併せて、就業規則の解雇（普通解雇）事由に、「職務適格性を喪失し、職責を全うできないと認められる場合」、「職務遂行能力が衰え、その回復、向上が期待できない場合」を追加する。

第4課題【応用的な問題】

教育器材の開発・販売を業とするY社の経理課で経理業務に従事してきたXは、経理業務の改変に順応できず、私生活上のトラブルもあって、精神的な不調から体調を崩して休職していた。Y社の休職制度では休職期間は最長2年間であったので、Xは期間満了後に復職し、総務課に配属された。しかし、体調は回復しないまま欠勤することが多く、同僚との連携に支障をきたして、職務を十分にこなせない状態であった。

このような状況にあって、Z人事部長は、Xの所属上長である総務課長から、Xには、勤務状況だけでなく、その事務処理能力の点でも問題があり、何らかの対応措置が必要であるとの報告を受けていたので、Xを解雇したいと考えるに至った。

一方、Xは、休職期間明けに配置された総務課では、仕事の内容や進め方について他の職員や上長から手助けがなく、非協力的な対応をとられており、それが自らの体調回復を妨げていると感じている。また、Xは、他の課室においても、数人の職員がメンタル・ヘルス面においてトラブルを抱えて休職していることを人づてに聞き、Y社は、組織自体が、快適な職場環境を整備・維持するという点で十分な体制を整えていないのではないかと疑問に思い、Y社に何らかの対応をとるよう求めたいと考えている。

あなたが、Z人事部長、Xから、それぞれ今後の対応について相談を受けたとすれば、どのような法的アドバイスをしなければならないか。

〈推薦図書〉

中窪 裕也・野田 進	『労働法の世界』〔第13版〕（2019年）	有斐閣
村中 孝史・荒木 尚志	『労働判例百選』〔第9版〕（2016年）	有斐閣
土田 道夫・山川 隆一（編）	『労働法の争点』（2014年）	有斐閣