

LAW300 労働法

3年 3,4クォーター

担当教員 清水 泰幸

授業形態 講義

アクティブ・ラーニング 該当しない

単位数 2

授業概要

社会に出たとき、ほとんどの人は何らかの形で働くことになる。とはいえ、働き方にも自営業、プロスポーツ選手、会社の経営者、公務員など様々な中で、労働法では、労働契約を結んで他人に雇われて働く形を扱う。つまり、原則として民間企業のサラリーマンを対象とした働き方が対象になる。将来、自分が働くときに備えて、どのような関係性の中に置かれるのか、働く上で尊重されるべきことは何かについて、法学的観点から学んでいく。

到達目標

本講義では、労働法の基礎的な知識と考え方の修得を目標とする。労使間の事実上の支配関係に着目しつつ、私的自治の原則のもとにある一般の契約法制との違いを踏まえながら、労働法の基本理念を理解する。また、法分野としての社会法の特殊な位置づけを見通せるようにする。

先修科目

日本国憲法，民法Ⅰ～Ⅱを履修していることが望ましい。

教科書・参考資料等

教科書：土田道夫『労働法概説 第5版』（弘文堂，2019年）

参考書：小型の六法を持参すること。

授業の方法

講義形式で行う。講義の大まかな概要を示したレジュメ，および，必要に応じて資料を配付し，レジュメの流れに沿って講義を行う。また，細部に関して教科書を参照する。

成績評価

最終試験による。

成績

論述式を中心とする最終試験において，基本的な考え方を理解しているかを問う。そして，設問の趣旨を的確に把握し，答案が論理的に構成されているかを中心に採点する。

授業スケジュール

第1回 労働法とは何か

雇用を巡って，当事者である人々が従うべき基本的な決まり事について，また，紛争に際して，どのような処理が為されるのかについて，労働法の果たす役割の概要を学ぶ。

第2回 労働契約の意義

労働者と使用者の間で契約を結ぶことにより，どのような法的関係が発生するのか，そうした契約を民法上の契約と比較したときに示される特徴を学ぶ。

第3回 労働法の法源

憲法，労働基準法，労働契約法，労働組合法などの実定法規，および，就業規則と労働協約といった労使の自主規範が果たしている役割を理解し，また，相互の関係を学ぶ。併せて，労働者や使用者とはどのような人々を指すのかを整理する。

第4回 労働契約の成立（その1） 採用内定

労働契約の始まりである募集から採用内定までのプロセスについて法的観点から分析し，それぞれの場面が持つ意味を理解し，また，求職者の「企業選択の自由」と

使用者（企業）の「採用の自由」の意味についても学ぶ。

第5回 労働契約の成立（その2） 試用期間

長期雇用を前提とする企業では、ほとんどの場合、試用期間が設定されている。試用期間の持つ意味と、そこでの労働者の法的地位について学ぶ。

第6回 労働契約と権利義務

民法における契約自由の原則と比較しながら、労働者と使用者のそれぞれについて、労働契約それ自体を構成する基本的な権利義務、労働契約の性質から生じる附随的な権利義務について学ぶ。

第7回 労使の自主規範の意義

民法上の契約とは異なり、企業は一般に多くの労働者を雇用していることから、労働契約では、一律ないし画一的に物事を処理する必要性が生じる。こうした必要性に就業規則や労働協約がどのように対処しているのかを学ぶ。

第8回 賃金の意義

賃金は生活を支える糧であり、最も重要な労働条件の一つである。そのため、賃金の決定は労使自治を原則としながら、強い法的規制が及ぶ。この仕組みと意義を学ぶ。

第9回 賞与、退職金、手当

月々の賃金が労働の対償であるのとは対照的に、賞与や退職金には特殊な性格が与えられていること、また通勤や扶養など各種手当の性質を理解する。

第10回 労働時間

人間に値する生活を営むためには、プライベートな時間が蔑ろにされてはならない。過労死や過労自殺が社会問題となる中で、労働時間をめぐる課題と労働時間規制のあり方について学んでいく。

第11回 休日・休暇

休日や休暇は労働者の心身をリフレッシュさせる非常に重要な要素である。しかし、日本では「休むこと」が否定的に捉えられ、休日出勤の存在や年次有給休暇の取得が進まないという問題がある。こうした問題を考えるために、休日や休暇の重要性と法的位置づけについて学ぶ。

第12回 時間外労働の仕組みと法的規制

労働基準法は1日8時間、週40時間を労働時間の上限としているが、多くの企業ではこれを超えて労働者を働かせている。この労働時間規制の例外のしつと時間外労働の割増賃金の仕組みを学ぶ。

第13回 人事と懲戒

終身雇用を前提とする正社員には、配置転換などの人事異動が伴うことが多く、労働者の生活に及ぼす影響も大きい。そのため、この仕組みと限界について学ぶ。また、企業内秩序の維持から、使用者には懲戒権限が認められており、その行使のあり方についても学んでいく。

第14回 労働契約の終了

労働契約の締結により始まった関係は、どのような形で終了するのか。退職と解雇の仕組みを整理し、また、使用者の「首切りの自由」を制限する解雇権濫用規制について学ぶ。

第15回 労働者の安全

現場作業のみならず多くの職場では、労働による怪我や病気のリスクが存在する。このリスクを負担するのは誰の責任なのか。使用者の安全配慮義務と業務災害・労災保険の仕組みについて学んでいく。

事前・事後学習

事前学習については、教科書の該当部分をあらかじめ読んでくること。事後学習については、授業のあった当日に、レジュメや教科書、法律の条文を実際に参照して、ノートをまとめ直すこと。