

〔科目名〕 労働法	〔単位数〕 2 単位	〔科目区分〕 専門科目
〔担当者〕 三田村 浩 Hiroshi Mitamura	〔オフィス・アワー〕 時間: 場所:	〔授業の方法〕 講義
〔科目の概要〕 <p>・企業に就職する際、その企業と労働契約を締結し、一定の労働条件の下、労働者は労務を提供し、その代償として賃金を受け取ることになる。そこでは、使用者(企業)も労働者も、労働基準法などの法律や就業規則において、会社における行動などが規律されており、紛争防止の見地からも正しく理解・把握しておく必要がある。</p> <p>・本講義では、個別的労働関係法の分野に属する労働基準法を中心として、男女雇用機会均等法、育児・介護休業法等、その他の労働関係法についても、時間の許す限り紹介する。憲法、民法及び商法(会社法)といった他の法律との関連も考察しながら、実務の分野にも目配りした幅広い講義を構成する。</p> <p>・学説及び判例を通じて、単に法的知識習得だけでなく、リーガルマインド(法的思考力)も養うことを目的とする。</p> <p>・時にはアルバイトなどで経験する身近な紛争を題材にししながら、いかに対処・解決していくべきか、行政機関による救済の活用を認識した上で、これを探る。</p>		
〔授業科目群〕・他の科目との関連付け〕・〔なぜ、学ぶ必要があるか・学んだことが、何に結びつか〕 <p>・まずは労働基準法を概観し、事例・判例を通じて、就職する際に、労働者として自分の身を守るべく必要最低限の法的知識を取得し、ビジネス法全般の基礎的学習として位置付ける。</p> <p>・他のビジネス法関連科目と併せて、社会人として必要な知識を取得する。</p> <p>・リーガルマインド(法的思考力)を養いながら法的知識を得ることで、社会人になってから遭遇するであろう様々な労働問題に対して、適切に対処できるようになる。</p>		
〔科目の到達目標(最終目標・中間目標)〕 <p>・最終的には、労働法の知識を利用して、アルバイトや就職で遭遇する様々な労働問題に際して、冷静かつ的確な対処ができるようになることであり、ここでは、実際に問題が起こったときに、単に主張するのみならず、状況をしっかり把握した上で、当事者間で円満に解決が図られるように、リーガルマインドを備えながら考察する必要がある。</p> <p>・この最終目標に向けて、毎回授業で取り上げる重要項目を学習し、着実に法的知識を積み上げながら、労働問題に潜む背景をも踏まえ、真の解決あるいは最善策に向けて対処法を学んでいく。</p>		
〔学生の「授業評価」に基づくコメント・改善・工夫〕 <p>・受講ルールは初回に資料とともに詳しく説明するが、欠席学生を想定し、授業内で適宜確認する。</p> <p>・毎時間、コメント用紙に学んだことをまとめてもらうが、質問・要望・感想もコメントしてもらうことで、授業方法に問題があれば早急に対処する。</p> <p>・受講生が必要最低限の知識を取得できるように板書を工夫し、作成した講義ノートは、予習・復習用の補助教材として確立する。</p> <p>・判例や新聞記事を利用して、できるだけ身近な最新の話題を提供することで、まずは労働法に興味を持ってもらえるように工夫する。</p> <p>・配布資料の活用や確認テストを通じて、理解度を深めていく。</p>		
〔教科書〕 小畑史子、緒方桂子、竹内(奥野)寿、『労働法(第4版)』、有斐閣。		

<p>〔指定図書〕 講義の中で適宜提示。</p>	
<p>〔参考書〕 講義の中で適宜提示。</p>	
<p>〔前提科目〕 特になし。</p>	
<p>〔学修の課題、評価の方法〕(テスト、レポート等)</p> <ul style="list-style-type: none"> ・期末テストとして、レポート課題(2題)を評価する(50%)。なお、課題内容は、授業で扱った労働法の論点から出題し、授業内で発表する。 ・コメント点として、コメント用紙を利用して、毎回の授業終了前に授業内容に対するコメント(その回で学んだこと、意見等)をしてもらい評価する(30%)。 ・小テスト点として、授業で実施する2回分をそれぞれ評価する(20%)。空欄補充問題、論述問題を予定する。 	
<p>〔評価の基準及びスケール〕</p> <ul style="list-style-type: none"> ・レポート課題、毎回のコメント、小テスト(2回)により評価する。 ・小テストやコメントの主な評価ポイントは、授業内容のまとめ方と論点の指摘である。 ・期末テストのレポート課題の主な評価ポイントは、条文、学説あるいは判例の検討、意見である。 	
<p>〔教員としてこの授業に取り組む姿勢と学生への要望〕</p> <ul style="list-style-type: none"> ・初回に受講ルールに関する資料を配布するので、欠席の場合は受講前に教務課で受け取り確認すること。 ・労働法は、就職活動あるいは就職に向けて、時には自分の身を守るために必要不可欠な知識となるため、できるだけ多くの法律関係を理解し、学んでもらいたい。 ・単なる条文の暗記ではなく、あるべき法制度を考えながら学ぶ授業である。 ・単に法律関係の理解のみならず、なぜそのような状況になっているのか、制度や背景も踏まえて学ぶ必要がある。 ・教科書や資料を効果的に利用することにより、予習・復習を行ってもらおう。 ・授業中、私語及びスマホ等の操作は厳禁である。 ・集中講義であるため、講義内容や受講ルールを理解し、しっかり参加することができる学生に受講してもらいたい。 	
<p>〔実務経歴〕 該当なし。</p>	
<p>授業スケジュール</p>	
第1回	<p>テーマ(何を学ぶか): 労働法とは 内 容: 本授業の評価基準、労働法とは、憲法との関係</p> <p>教科書・指定図書 教科書 2～13 ページ</p>
第2回	<p>テーマ(何を学ぶか): 労働法体系と労働法のアクター 内 容: 労働法体系、労働法のアクター、労働者性、使用者性</p> <p>教科書・指定図書 教科書 13～14、25～30 ページ</p>
第3回	<p>テーマ(何を学ぶか): 労働契約の成立と採用内定 内 容: 労働契約、労使の自主的規範、労働契約の成立</p> <p>教科書・指定図書 教科書 20～24、34～35 ページ</p>

第4回	<p>テーマ(何を学ぶか):採用の自由と試用期間 内 容:採用の自由、労働条件の明示、試用期間</p> <p>教科書・指定図書 教科書 46～59 ページ</p>
第5回	<p>テーマ(何を学ぶか):試用期間と採用内定の法的位置づけ(主要判例の検討) 内 容:三菱樹脂事件、大日本印刷事件</p> <p>教科書・指定図書 教科書 46～59 ページ</p>
第6回	<p>テーマ(何を学ぶか):労働契約の基本原則 内 容:労働契約の基本原則、平等原則、男女間の賃金差別の態様</p> <p>教科書・指定図書 教科書 8～9、132～142 ページ</p>
第7回	<p>テーマ(何を学ぶか):男女平等法理の展開と男女雇用機会均等法の成立 内 容:同一労働同一賃金、男女平等法理、男女雇用機会均等法の成立</p> <p>教科書・指定図書 教科書 134～149 ページ</p>
第8回	<p>テーマ(何を学ぶか):職場におけるセクハラと就業規則に関する規制 内 容:小テスト(1回目)実施予定、職場におけるセクハラ、就業規則の作成・変更 就業規則による労働契約の内容</p> <p>教科書・指定図書 教科書 34～37、138～142 ページ</p>
第9回	<p>テーマ(何を学ぶか):就業規則の不利益変更 内 容:就業規則の法的性質、就業規則による労働条件の変更、「合理性」の判断基準</p> <p>教科書・指定図書 教科書 39～44 ページ</p>
第10回	<p>テーマ(何を学ぶか):就業規則の不利益変更(主要判例の検討) 内 容:大曲市農協事件、第四銀行事件、みちのく銀行事件</p> <p>教科書・指定図書 教科書 35～44 ページ</p>
第11回	<p>テーマ(何を学ぶか):賃金 内 容:賃金とは、休業手当、最低賃金法</p> <p>教科書・指定図書 教科書 80～96 ページ</p>
第12回	<p>テーマ(何を学ぶか):労働時間 内 容:小テスト(第2回)実施予定、労働時間とは、柔軟な労働時間制度(変形労働時間制)</p> <p>教科書・指定図書 教科書 98～99、111～113 ページ</p>
第13回	<p>テーマ(何を学ぶか):裁量労働制と休憩・休日・休暇 内 容:裁量労働制、休憩、休日、年次有給休暇</p> <p>教科書・指定図書 教科書 98～116、118～124 ページ</p>
第14回	<p>テーマ(何を学ぶか):労働契約の終了 内 容:合意解約・辞職、解雇</p> <p>教科書・指定図書 教科書 168～176 ページ</p>
第15回	<p>テーマ(何を学ぶか):まとめと振り返り 内 容:整理解雇をめぐる主要判例、全授業のまとめと振り返り</p> <p>教科書・指定図書 教科書 176～179 ページ</p>
試験	レポート課題の提出(2題)