

科目名	労働法	科目責任者	岡部 史信
課題と試験担当教員	岡部 史信		
履修方法	F スクーリング学習・テキスト学習どちらでも可		
ナンバリング	CLAWP410		

■ 科目概要

「働く」ということは、いうまでもなく私たちすべての人にとって避けて通ることができない、いふならば生活の一部であるといえます。しかし、「働いていく」「仕事をする」という行為は、場合によっては生活のために無理をしなければならぬことも多く、そういう意味では生活の一部であるとはいうものの、必ずしも「楽しいから」とか「やりがいがあるから」だけで行われているわけではないことも、みんな分かっていることです。しかし、そうしたことが分かっているはずであるのに、言ってみれば「働くためのルール」である労働法について、私たちの少なからずの人たちが十分な知識も身につけず、またそうしたルールを十分に利用したり応用したりすることもできない状態で社会に出て行ってしまっています。その結果、もちろん、雇用主側（使用者）、被用者側（労働者）双方とも、本来なら避けられる多くの悲喜劇を生み出している現実も多く見られるようです。そこで本授業では、労働法（特に雇用関係法）の基本知識を正確に整理するとともに、現実の労働現場で実際に生じた多くのトラブル事例を紹介しながら、その場合の解決に向けての考え方などを一緒に考えていきたいと思えます。

■ 到達目標

労働法（特に雇用関係法）の基本知識を正しく身につけること。
 実際の労働現場でもその知識を正しく活用できる応用力を身につけること。

■ 科目の計画・内容

学習範囲 該当する章など	学習内容
第1章 雇用関係法の前提的基礎知識	第1回目の授業では、①労働法、特に雇用関係法とは何か、②労働法の史的展開過程、③労働法の特徴（他の法規範との違い）、④労働法の今日的役割について学習します。
第6章 採用と試用	第2回目の授業では、労働関係への入り口にあたる問題として、①採用と②試用について学習します。
第2章 労働者と使用者の定義と基本的権利義務（第1節：適用事業、第2節：労働者、第3節：使用者）	第3回目の授業では、「労働者」と「使用者」とは何かについて学習します。
第2章 労働者と使用者の定義と基本的権利義務（第4節：労働契約当事者の基本的権利義務）	第4回目の授業では、労働者と使用者の本質的権利義務、また付随的権利義務について、判例を分析しつつ学習します。
第3章 労働条件決定の基本構造	第5回目の授業では、①労働条件とは何か、②労働条件はどのように決定されるのかについて学習します。
第1章、第6章、第2章、第3章の確認	第6回目から第14回目まではスクーリングを受講することになります。受講にあたっては、第5回までのDVD学習を終えていることが原則ですので、第6回では第1章・第6章・第2章、第3章（DVD学習の順番）についての確認試験を実施します。そのうえで、判例を通じて、労働者性と使用者性に関して、法人格否認の法理を考察することにします。

学習範囲 該当する章など	学習内容
第4章 労働契約 (第1節：労働契約とは何か、第2節：労働契約と労働契約法、第3節：労働契約の期間、第4節：労働契約の変更)	第7回目の授業では、労働契約とは何かということを学習します。特に、期間の定めのある契約の問題点を題材にします。
第4章 労働契約 (第5節：労基法における労働契約締結の基本原則、第6節：その他の労働法規における労働契約締結のための基本原則)	第8回目の授業では、労基法その他の法規で規定されている労働契約締結のための基本原則、契約自由の制限などについて学習します。
第7章 賃金 (第1節：賃金の概念、第2節：賃金の構成、最低賃金制度)	第9回目の授業では、賃金制度の基本構造について学習します。
第7章 賃金 (第4節：賃金支払4原則、第5節：4原則の例外による保障)	第10回目の授業では、賃金制度の応用的な諸問題について学習します。
第8章 労働時間 (第1節：労働時間規制の重要性、第2節：労働時間の概念、第3節：法定労働時間、第4節：労働時間規制の特例)	第11回目の授業では、労働時間の基本構造について学習します。
第8章 労働時間 (第5節：変形労働時間、第6節：フレックスタイム制、第7節：みなし労働時間制、第8節：時間外労働、休日労働、第9節：割増賃金)	第12回目の授業では、①変形労働時間、フレックスタイム制、裁量労働などの基本構造、②時間外労働の仕組みについて学習します。
第9章 休憩、休日、休暇、休業、退職 (第1節：休憩、第2節：休日、第4節育児休業、介護休業、第5節：退職)	第13回目の授業では、①休憩、②休日、③休業、④退職それぞれの概要について学習します。
第9章 休憩、休日、休暇、休業、退職 (第3節：年次有給休暇)	第14回目の授業では、特に年次有給休暇を取り上げて、その基本構造と問題点について学習します。

学習範囲 該当する章など	学習内容
第10章 労働者の人格権の保護（第1節：労働者のプライバシーと使用者の情報収集、第2節：個人情報保護法と個人情報保護のための厚労省指針）	第16回目の授業では、労働者の人格権にかかわる諸問題について学習します。できる限り、憲法や行政法の知識も駆使してみましょう。
第10章 労働者の人格権の保護（第3節：労働者の人格権をめぐる諸問題、第4節：内部告発と公益通報者保護法）	第17回目の授業では、労働者の人格権に係わる応用的な諸問題と公益通報者保護法の問題点について学習します。身近な職場環境から考えてみましょう。
第11章 未成年者・妊産婦・女性の特別保護と実効的男女平等の実現（第1節：未成年者に対する特別保護、第2節：妊産婦その他の女性に対する特別保護）	第18回目の授業では、特に未成年者と女性を取り上げ、その特別保護の在り方について学習します。女性差別の現状など、やはり憲法などで学習した基礎理論を応用してみてください。
第11章 未成年者・妊産婦・女性の特別保護と実効的男女平等の実現（第3節：実効的男女平等を実現するための制度）	第19回目の授業では、男女雇用機会均等法を取り上げてその問題状況について学習します。労基法3条「均等待遇」、4条「男女同一賃金の原則」などで学習した考え方を思い出しながら学習してください。
第12章 パートタイム労働、派遣労働（パートタイム労働法制定の必要性、第2節：パートタイム労働法の概要）	第20回目の授業は、パートタイム労働法を取り上げその問題状況について学習します。フルタイム労働者に対する処遇との違いに留意してください。
第12章 パートタイム労働、派遣労働（第3節：派遣法の制定過程と問題点の所在、第4節：派遣法の概要）	第21回目の授業では、労働者派遣事業法を取り上げその問題状況について学習します。正規労働者と派遣労働者の契約の違いに十分留意してください。
第13章 配転、出向、人事、懲戒（第1節：人事異動の必要性和法的問題、第2節：配置転換、第3節：出向、第4節：人事権）	第22回目の授業では、使用者の権利について確認します。まず、①配転、②出向、③昇進・昇格・降格の権利について学習します。使用者の権利はややもすると強すぎる傾向もありますので、労働者の権利との均衡をどのように考えるかが重要になります。

学習範囲 該当する章など	学習内容
第13章 配転、出向、人事、懲戒（第5節：懲戒、第6節：懲戒処分の種類と懲戒事由）	第23回目の授業では、使用者の権利の続きとして、懲戒（権）について学習します。ここで「懲戒（権）」と記した意味をしっかりと意識してください。
第14章 労災補償（第1節：労災補償制度の必要性と種類、第2節：労基法第8章が定める補償、第3節：労災保険法の目的・保険者・被保険者、第4節：労災保険の手続き及び支給制限、第5節：給付の種類）	第24回目の授業では、労災保険法の基本概念について学習します。可能ならば、雇用保険法なども参考に学習してってください。
第14章 労災補償（第6節：業務上災害の認定、第7節：通勤災害の認定、第8節：使用者の損害賠償）	第25回目の授業では、①業務上の災害、②通勤途上災害、③労災民訴について学習します。可能ならば、民事訴訟法の知識も手掛かりに学習してください。
第5章 就業規則（第1節：就業規則の定義と役割、第2節：就業規則作成手続上の使用者の義務、第3節：就業規則の法的性質）	第26回目の授業では、これまで学んできた様々な労働条件を踏まえた上で、就業規則というものを改めて考えてみることにします。これまで、「就業規則」という名称を何度も話題にしましたが、会社内の重要なルールですので、それでは総合的に考えてみましょう。
第5章 就業規則（第4節：就業規則の不利益変更、第5節：労契法における就業規則の不利益変更の考え方）	第27回目の授業では、就業規則の不利益変更という難問について学習します。私たちの労働条件を不利に変更するその他のやり方、「合意」、「変更解約告知」などについても合わせて学びましょう。
第15章 解雇およびその他の原因による労働契約の終了（第1節：解雇権濫用法理、第2節：各種労働法規による解雇規制、第3節：解雇の無効）	第28回目の授業では、解雇の基本問題について学習します。解雇の手続きについてしっかり確認してください。
第15章 解雇およびその他の原因による労働契約の終了（第4節：整理解雇、第5節：解雇に伴う使用者の義務、第6節：解雇以外の原因による労働契約の終了）	第29回目の授業では、①整理解雇、②特に辞職その他の契約終了原因について学習します。「解雇」と「辞職」の概念の違いにしっかり留意してください。

学習範囲 該当する章など	学習内容
第16章 個別的労働関係紛争処理法と労働審判法	第30回目の授業では、労働紛争解決手段について学習します。雇用関係上のトラブルの解決手段です。行政救済と司法救済の違いをしっかりと意識しましょう。

■ ディスカッション・ペアワーク

ディスカッション・ペアワークは行いません。

■ DVDに関する内容理解の確認方法

面接授業1回目に小テストがあります。

■ 学習方法・評価

種別	評価基準
試験	基本知識を正確に展開しており、かつ応用的な説明が十分に展開できていること。
レポート	<p>レポート第1課題 我が国の労働法の発展過程の特徴を正確に把握していること。</p> <p>レポート第2課題 我が国の複雑な労働時間法制を正確に理解していること。</p> <p>レポート第3課題 派遣労働法の法的性質を理解していること。 正規労働者の労働関係との違いを正確に理解していること。</p> <p>レポート第4課題 懲戒と懲戒権の概念について正確に把握できていること。特に懲戒解雇をめぐる諸問題を正確に理解していること。</p>

■ 評価方法

- 試験（スクーリング試験および科目試験）：70%
- レポート：30%

■ 教科書

書名：労働法 第2版
著者名：岡部 史信
出版社名：創価大学通信教育部
出版年：2017年
版：
刷：
ISBN：978-4-86302-091-7

■ 参考書

スクーリング中に適宜指示します。

■ 履修上のアドバイス

労働法の知識は誰にとっても必要な知識です。難しい抽象的な理論などは後回しにしてもいいですから、まずは自分または身内もしくは友人の具体的な労働環境を想定しながら考えてみてください。

■ 自習時間

スクーリングを受講される方は、受講前に該当範囲を一通り読んでおいてください（10時間程度）。スクーリング受講中にはその都度指示しますが、全員での議論のための準備も必要です（2時間程度）。自宅でのテキストの学習では、少なくとも各章それぞれを読み（各4～5時間）、可能な限り教科書に取り上げた判例を実際に読んでみましょう（検索時間などを含めて2時間程度）。

■ 担当者のプロフィール

富山県生まれ。創価大学13期卒業生で、現在、創価大学法学部教授。家族は妻と一人娘と猫一匹。東京都あきる野市在住。