

科目名	期別	単位数	開講年次	担当教員名
(新) (旧) 労働法Ⅱ	後期	2単位	(標) 2年 (既) 1年	阿部 和光

授業目的	労働法は、もともと労使紛争の解決という実践的目的を有する法領域である。そこで、本講義では、労働法の発展的内容として、具体的紛争の解決事例を分析することにより、労働法をめぐる法的知識・技能の養成を目的とする。方法として、受講者は、事例問題（教員が作成し、事前に配布する）を事前に予習し、講義では、問題に対する解説をしながら、関連する問題点について適宜質疑応答を行う。また、必要な範囲で、関連する重要判例の事実と判旨を確認し、具体的問題の適用にあたって、その射程について考える。		
達成目標	本講義では、労働法Ⅰでの基礎知識・基礎理論の理解を前提として、発展的専門知識、課題の分析・応用能力の向上を図ることを目的とする。正確な法技術・法理論の理解を促進すると同時に、具体的な事案に即して論点を整理し、判例や学説の理論を紛争解決に応用するための考え方を養成する。また、判例法理に対する批判的な視点や異なる理論展開を探究する姿勢についても学習する。事案は基礎的な事例分析だけでなく、複雑な事案を整理・分析し、それに対して実務的に妥当な問題処理ができるレベルを目指す。		
授業計画と予習事項	回数	各回タイトル	授業内容、予習基本事項
	1	労働者の範囲・使用者の範囲	授業内容：働き方が多様化する中で「労働者」はどのように定義され、どのような法的保護を受けるか、労基法上の労働者の具体的判断要素はどのようなものか、持ち株会社、親子会社、業務請負、派遣などでの使用者の責任は誰が負うのか、
	2	採用・採用内定・試用	授業内容：採用の自由はどこまで認められるか、労働契約はいつ成立するのか、採用内定取消はどのような場合に許されるか、試用期間満了に伴う本採用拒否は許されるか、どのような差別が労基法3条違反となるか
	3	労働条件決定システム（就業規則の効力） 就業規則の不利益変更	授業内容：労働義務とはいかなる義務か、労働義務に違反した場合の責任はどのようなものか、労働者は何を媒介として労働義務を負うのか、就業規則による不利益変更は認められるか、労働協約による不利益変更は認められるか、
	4	平等原則、労働者の人格権、ハラスメント、非典型雇用	授業内容：労働者の人格権保護の法的根拠は何か、労働者の健康情報はどのように保護されるか、セクハラはすべて違法か、労働者の自己決定権はどこまで保護されるか、派遣社員・有期契約労働者の労働義務・契約終了の効力はどのように判断されるか、
	5	労働組合	授業内容：労働組合の要件とはどのようなものか、チェック・オフ協定はどのような効力を有するか、労働組合の統制権の根拠と限界はどのように解されるか、ユニオン・ショップ協定は有効か、組合の分裂とはどのような場合に認められるか
	6	団体交渉	授業内容：団体交渉における「使用者」の範囲はどのように解されるか、団体交渉の対象事項は何か、誠実交渉義務とは何か、団交拒否の正当理由は何か、団交拒否の場合の法的救済として、どのような集団・方法があるか
	7	労働協約の締結とその効力	授業内容：労働協約の規範的効力はどのようにして労働契約に効力を及ぼすか、一般的拘束力によって非組合員の労働条件を不利益変更できるか、平和義務違反の争議行為に対して懲戒処分を科すことができるか、労働協約には余後効があるか
	8	賃金・退職金・賞与	授業内容：賃金の減額の合意はどのような要件によって認められるか、成果主義賃金は法的にどのように評価されるべきか、支給日在籍要件は適法か、年俸制とは何か、退職金減額・不支給条項はどのような場合に有効と認められるか

9	労働時間・休憩・休日・時間外労働	授業内容：労働時間とはいかなる概念か、手待時間や仮眠時間も労働時間といえるか、労働時間と認められた場合の賃金はどのように計算されるか、時間外労働命令権の法的根拠は何か、裁量労働制の問題点は何か、弾力的労働時間制とはどういうものか、
10	年次有給休暇 安全衛生と労災補償	授業内容：、年次有給休暇とはどのような権利か、長期の有給休暇に対して、時期変更権は行使できるか、職業病に罹患した労働者はどのような法的救済を受けることができるか、過労死・過労自殺も労災となるか
11	配転・出向・転籍、昇進・昇格・降格、休業、休職	授業内容：配転命令権・出向命令権の法的根拠は何か、いかなる場合に命令権の濫用となるか、人事権の法的根拠は何か、降格は自由になしうるか、病気休職の期間満了時に従前の職務につけない場合には解雇されるのか
12	懲戒処分 組合活動の正当性	授業内容：懲戒権の法的根拠は何か、内部告発者は保護されるか、私生活上の非行を理由に懲戒処分を科しうるか、学歴を低く詐称した場合も経歴詐称と懲戒解雇の対象となるか、就業時間中の組合活動は認められるか（懲戒処分の対象となるか）
13	解雇／労働契約の終了	授業内容：能力不足を理由とする解雇はどのような場合に有効か、整理解雇の4要件とは何か、解雇無効の法的効果はどのようなものか、遡及払い賃金が認められる範囲はどこまでか、有期契約は期間満了によって当然に終了するか、退職後の引き抜き行為は違法か
14	争議行為とロックアウト	授業内容：争議行為の正当性はどのように判断されるか、争議行為に参加していない労働者の就労不能期間中の賃金請求権・休業手当請求権は認められるか、第三者に損害が発生した場合誰が賠償するか、いかなる場合にロックアウトは正当といえるか
15	不当労働行為	授業内容：栄転も不利益取扱いといえるか、使用者の言論は支配介入に該当することがあるか、使用者による労組法7条違反の行為は不法行為となるか、救済命令に対する司法審査はどのような視点から行われるか
授業方法・予習上の留意点（各回指示以外） 自習事項	<p>本講義は労働法Ⅰの発展的内容であり、労働法の基礎知識を習得していることを前提に進める。したがって、本講義の履修にあたっては、必ず労働法Ⅰの講義を履修ないし聴講しておくこと（あるいはそれと同等の知識を身につけておくこと）。</p> <p>また、各回ごとにテーマは定められているが、事例問題は複合的な要素を含むため、関連するほかの領域の知識が必要となる（例えば、就業規則の変更や人事考課に基づく格付けなどの問題は、賃金減額の問題と関連するため、賃金の法規制に関する知識が必要となる）。したがって、問題に応じて総合的な知識を求めるので、労働法全体についてきちんと理解しておくことが望ましい。本講義では、事前に指定した事例問題について解説をしながら、関連する問題点について適宜質疑応答を行うので、事例問題について十分予習をしておくこと。</p>	
評価方法と評価基準（期末試験、レポート、ディベート等）	<p>定期試験 60%、レポート 40%の配分で成績評価を行う（なお、欠席については減点の対象となることがある）。レポートは教材の事例問題について、A4 用紙 2～3 枚程度でレポートを作成するものとし、講義全体の中で4回実施する。</p>	
テキスト 独自教材	<p>教材となる事例問題は独自教材を用い、事前に配布する。また、関連資料として、判例資料も配布する。</p>	
参考書	<p>『労働法の世界(第8版)』 中窪裕也・野田進・和田肇 有斐閣 『ウォッチング労働法(第3版)』 土田道夫 有斐閣 『労働判例百選(第8版)』 菅野和夫・西谷敏・荒木尚志編 有斐閣 『ケースブック労働法(第5版)』 荒木尚志・島田陽一・土田道夫ほか 有斐閣 『ケースブック労働法(第2版)』 菅野和夫・土田道夫・山川隆一・大内伸哉 弘文堂</p>	