

平成27年度 授業シラバスの詳細内容

科目名(英)	労働法ⅡB(Labor Law ⅡB)		授業コード	E034351
担当教員名	鈴木 照夫		科目ナンバリングコード	E30513
配当学年	3	開講期	後期	
必修・選択区分	選択	単位数	2	
履修上の注意または履修条件	労働法ⅠA、労働法ⅠB、労働法ⅡAもあわせて履修することが望ましいです。			
受講心得	<ul style="list-style-type: none"> ・講義内容をしっかりとノートにとってください。 ・私語をしないようにしてください。 ・携帯電話等は電源を切って鞆の中に入れておいてください。 			
教科書				
参考文献及び指定図書	西村健一郎他著「労働法」(有斐閣) 六法 その他、講義の進行に伴って適宜紹介します。			
関連科目	憲法A、憲法B、民法ⅠA、民法Ⅱ、労働法ⅠA、労働法ⅠB、労働法ⅡA			

授業の目的	21世紀に移行した今日、わが国を含む世界の労働法は、深刻な転機を迎えています。90年代に一気に加速したいわゆる規制緩和や経済のグローバル化は、労働法が規整対象とする労働関係にも重大な変化をもたらしました。これに伴い、各国の労働法制大きく変容してきています。これは、わが国も例外ではなく、特に個別的労働関係法および雇用保障法の分野において著しい現象です。本講義は、このように変容しつつある労働法の現在の姿と今後の課題を明らかにすることを目的とします。
授業の概要	個別的労働関係法について、労働時間・休日・休憩、年次有給休暇、年少者および女性労働者の保護、安全衛生・災害補償、就業規則、懲戒権、解雇・定年・退職等に関して学んだのち、雇用保障法についても取り上げます。

○授業計画	
学修内容	学修課題(予習・復習)
第1週：労働時間・休日・休憩(1) 労働者保護法の歴史は、労働時間に対する保護をもって始まったといっても過言ではありません。まず、労働時間規制と時間短縮問題について概観します。さらに、労働基準法の労働時間規制の概要を解説します。	ノート整理 配付資料 事例について考える
第2週：労働時間・休日・休憩(2) 労働時間の原則(1週40時間、1日8時間)、労働時間の概念について学びます。とくに、労働時間の起算点、終了点、労働時間の計算(みなし労働時間制、裁量労働時間制を含む)について詳説します。	ノート整理 配付資料 判例検討
第3週：労働時間・休日・休憩(3) 労働時間規制の弾力化について学びます。変形労働時間制(1ヶ月単位、1年単位、1週間単位の非定型的変形制)、フレックスタイム制について、その意義、要件、効果等について解説します。	ノート整理 配付資料 事例について考える
第4週：労働時間・休日・休憩(4) 休憩・休日についてその意義を学びます。休憩については、休憩の長さや配分、一斉休憩の原則、自由利用の原則等について解説します。休日について、週休制の原則、その例外等を取り上げます。	ノート整理 配付資料 事例について考える
第5週：労働時間・休日・休憩(5) 時間外、休日、深夜労働の場合の割増賃金について学びます。その意義、割増賃金を支払うべき場合、額、計算方法、算定の基礎となる賃金等について解説します。さらに、労働時間規制の適用除外についても学びます。	ノート整理 配付資料 判例検討

<p>第6週：年次有給休暇</p> <p>年次有給休暇の意義、年休権成立の要件、年休権の内容、年休の利用目的、時季指定権、時季変更権、計画年休、年休権の行使と不利益取扱い等について学びます。</p>	<p>ノート整理 配付資料 判例検討</p>	
<p>第7週：年少者および女性労働者の保護</p> <p>労働基準法は、一定年齢以下のものについて、労働者として使用することを禁じたり、特定の業務・職業に就くことを禁じたり、さらには、特別の保護規定をおくことによって、年少者に対して一般の成人労働者を上回る保護を与えています。また、女性労働者について母性保護に関する規定を設けています。これらについて学びます。</p>	<p>ノート整理 配付資料 事例について考える</p>	
<p>第8週：安全衛生・災害補償</p> <p>労働安全衛生法の特徴について学びます。さらに、主として労働者災害補償保険法に焦点を当てて、労災補償の主要な論点を解説します。</p>	<p>ノート整理 配付資料 事例について考える</p>	
<p>第9週：就業規則</p> <p>就業規則の作成・変更手続きおよび就業規則による労働条件変更法理について解説します。</p>	<p>ノート整理 配付資料 判例検討</p>	
<p>第10週：懲戒権</p> <p>労働者が契約に違反した場合、契約法理によれば、使用者は労働者に損害賠償を請求したり、契約を解除しうることになります。しかし、懲戒処分は、これらとは異なり、上下関係における一方的な性格をもっています。そこで、本来対等な関係であるはずの労働関係において使用者がなぜこのような制裁を加えることができるのか、が問題となります。このような懲戒権の法的根拠、さらには懲戒事由、懲戒処分の種類、懲戒処分の手続等について学びます。</p>	<p>ノート整理 配付資料 事例について考える</p>	
<p>第11週：雇用関係の終了(1)</p> <p>雇用関係の終了原因には、契約期間の満了、契約当事者による解約、当事者の死亡・消滅等があります。このうち契約当事者による解約の場合には、労使双方の合意による解約(合意解約)と、いずれか一方による解約とがあり、後者のうち使用者によるものを解雇、労働者によるものを任意退職(辞職)とよんでいます。最も重要な問題は解雇に対する保護です。まず、解雇の自由とその制限について学びます。</p>	<p>ノート整理 配付資料 事例について考える</p>	
<p>第12週：雇用関係の終了(2)</p> <p>解雇について、法律・労働協約等による解雇制限、整理解雇、変更解約告知、有期契約の更新拒否等の問題を学びます。</p>	<p>ノート整理 配付資料 判例検討</p>	
<p>第13週：雇用関係の終了(3)</p> <p>解雇以外の終了原因について学びます。退職、定年等についてその法的問題を検討します。</p>	<p>ノート整理 配付資料 事例について考える</p>	
<p>第14週：雇用保障(1)</p> <p>労働権の保障(憲法27条)をうけて、労働者に就労の機会を保障し、労働者の雇用の安定を図り、失業労働者の速やかな労働関係への復帰を促進することを目的とした法律が多数制定されています。これらを総称して雇用保障法と呼んでいます。その意義と体系を学びます。さらに、職業紹介、労働者の募集について解説します。</p>	<p>ノート整理 配付資料 事例について考える</p>	
<p>第15週：雇用保障(2)</p> <p>職業訓練(職業能力の開発促進)、失業防止・雇用安定および失業者救済等の政策について学びます。</p>	<p>ノート整理 配付資料 事例について考える</p>	
<p>第16週：期末試験</p> <p>第1週から第15週までの内容について試験を実施します。</p>	<p>ノート・資料整理</p>	
<p>授業の運営方法</p>	<p>(1)授業の形式 「講義形式」</p> <p>(2)複数担当の場合の方式</p> <p>(3)アクティブ・ラーニング</p>	

地域志向科目	カテゴリー Ⅲ: 地域における課題解決に必要な知識を修得する科目
備考	

○単位を修得するために達成すべき到達目標	
【関心・意欲・態度】	労働法を学ぶことの意義を理解し、自らの活動に生かすことができる。
【知識・理解】	個別的労働関係法および雇用保障法に関する基本的知識を身につけている。
【技能・表現・コミュニケーション】	個別的労働関係法および雇用保障法の意義を的確に説明することができる。
【思考・判断・創造】	労働法の今後の課題について論理的に考えることができる。

○成績評価基準(合計100点)			合計欄	100点
到達目標の各観点と成績評価方法の関係および配点	期末試験・中間確認等 (テスト)	レポート・作品等 (提出物)	発表・その他 (無形成果)	
【関心・意欲・態度】 ※「学修に取り組む姿勢・意欲」を含む。	10点			
【知識・理解】 ※「専門能力(知識の獲得)」を含む。	70点			
【技能・表現・コミュニケーション】 ※「専門能力(知識の活用)」「チームで働く力」「前に踏み出す力」を含む。	10点			
【思考・判断・創造】 ※「考え抜く力」を含む。	10点			
<p>(「人間力」について)</p> <p>※以上の観点に、「こころの力」(自己の能力を最大限に発揮するとともに、「自分自身」「他者」「自然」「文化」等との望ましい関係築き、人格の向上を目指す能力)と「職業能力」(職業観、読解力、論理的思考、表現能力など、産業界の一員となり地域・社会に貢献するために必要な能力)を加えた能力が「人間力」です。</p>				

○配点の明確でない成績評価方法における評価の実施方法と達成水準の目安	
成績評価方法	評価の実施方法と達成水準の目安
レポート・作品等 (提出物)	
発表・その他 (無形成果)	