平成30年度 授業シラバスの詳細内容

科目名(英)	労働法 (Labor Law)			授業コード	E044751
担当教員名	鈴木　照夫			科目ナンバリングコード	E30509
配当学年	3	開講期	前期・後期		
必修・選択区分	選択必修	単位数	4		
履修上の注意または履修条件	他の科目の修得を履修条件とすることおよび人数制限は行いません。				
受講心得	・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鞄の中にしまっておいてください。 ・六法その他労働基準法、労働契約法、労働組合法等の条文を参照できるものを持参してください。				
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				

授業の目的	労働法は、人が雇用されて働く上での基本ルールであり、学生・市民にとって最も身近な法の1つです。また、企業を経営していく上でも労働法の知識は不可欠で、労働法は、民法、商法・会社法、知的財産法などとともに、企業法の一環を形成しています。 本講義では、このような労働の基本的知識を学ぶとともに、雇用社会の今日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	まず、労働法の全体像を理解するために労働法の意義、体系等を講義します。次いで、個々の労働者と使用者との関係である個別的労働関係(雇用関係)の成立、展開、終了の過程を雇用保障法の内容も含めながら、ケーススタディも絡めて学びます。さらに、労働者がその経済的地位の向上を主たる目的として自主的に結成する労働組合を当事者とする集団的労働関係法および労働紛争の解決を取り上げます。

○授業計画	
学修内容	学修課題(予習・復習)
第 1 週 ： オリエンテーション、労働法の意義・体系 講義内容、講義の進め方、受講上の注意、参考文献、到達目標、評価方法等について説明します。 労働法を学ぶことにはどのような意味があり、どのように学べばよいのかについて、事例をもとに取り上げます。 労働法の形成・展開過程と、現在の法制度の基本的な仕組みを概観します。	事例について考える(4h)
第 2 週 ： 労働者・使用者と労働契約、労働条件決定システム 個別的労働関係においては、労働者、使用者および労働契約が基本概念です。これらの概念は、労基法などの労働法の適用範囲を決めるうえで決定的な意味を持ちます。また、労働契約の締結が個別的労働関係の出発点であり、労働契約上の権利義務関係についての理解は、個別的労働関の法的構造を把握するために不可欠です。これらの基本概念の意義および労働契約上の権利義務について学びます。 労働条件は、労働契約だけではなく、労働関係法令や就業規則、労働協約などさまざまな規範によって決定されています。労働条件決定システムの全体像について学びます。	ノート整理 配付資料 事例について考える(8h)

第 3 週 ： 労働契約の成立・展開 労働契約は、使用者による募集の後、労働者がこれに応募し、使用者が採用を決定して通知すれば、成立します。しかし、新卒者については、採用内定というプロセスがあり、就労開始後も、試用期間を経て本採用となります。この労働契約の締結過程に関わる法的問題について学びます。 労働者は、長期間勤務していくなかで、勤務成績について評価を受けたり、人事異動を経験したりします。また、労働の提供は、企業の集団的・組織的な秩序にしたがって行われます。これらの労働契約の展開過程において起きるさまざまな紛争をめぐる法的問題について学びます。	ノート整理 配付資料 事例について考える(8h)
第 4 週 ： 就業規則 就業規則は、労働条件を決定するうえで、きわめて重要な制度です。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。	ノート整理 配付資料 秋北バス事件判決についてレポート作成(8h)
第 5 週 ： 賃金 賃金は、労働者にとって最も重要な労働条件の一つです。そこで、労働法は労働者保護の観点から、賃金についてその支払方法や最低額、賃金債権の確保などについて規制しています。賃金に関する法制度およびそれをめぐる法的問題について学びます。	ノート整理 配付資料 小田急電鉄(退職金請求)事件判決についてレポート作成(8h)
第 6 週 ： 労働時間・休憩・休日・休暇・休業 労働時間は、賃金と並んで最も重要な労働条件です。近年、労働時間の短縮が重要な課題となり、労基法の改正が行われています。まず、労働時間の原則と算定、休憩、休日及び時間外・休日労働と深夜業をめぐる法的問題について学びます。 また、近年の労基法の改正では、サービス産業の増加や就労形態の多様化に対応するため、弾力的な労働時間制度も導入・拡大されました。その仕組みと、それらがどのような意味で弾力的なのかを学びます。 さらに、休暇は、労働者が健康で働き続けるための不可欠な労働条件であると同時に、家族と豊かな時間を共有したり、地域・社会の活動に従事したり、教養を深めたりするためにも必要不可欠です。年次有給休暇、育児・介護休業など「仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）」の仕組みについて学びます。	ノート整理 配付資料 事例について考える(8h)
第 7 週 ： 人事 人事とは、労働者を企業組織の中に位置づけ、活用し、処遇することをいいます。教育訓練・能力開発、昇格・昇進・降格、配置転換、出向・転籍、休職などをめぐる法的問題について学びます。	ノート整理 配付資料 東亜ペイント事件判決についてレポート作成(8h)
第 8 週 ： 企業秩序と懲戒、安全衛生・災害補償 企業秩序の権利義務及び懲戒の意義・法的根拠・要件・効果・種類について学びます。次いで労働安全衛生法の特色について学びます。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。	ノート整理 配付資料 大分労基署長（大分放送）事件判決についてレポート作成(8h)
第 9 週 ： 労働条件・雇用関係の変動 労働契約は、継続的関係であるため、事情の変化に応じて労働条件を変更することが必要となります。特に労働条件が労働者にとって不利益に変更される場合に紛争が生じます。就業規則・労働協約による不利益変更、変更解約告知等をめぐる法的問題について学びます。 合併、事業譲渡、会社分割等の企業組織の変動をめぐって生ずる法的問題を取り上げます。	ノート整理 配付資料 事例について考える(8h)
第10週： 労働契約の終了 労働契約の終了原因には、契約期間の満了、使用者による解雇、労働者による退職（辞職）、労使双方の合意による解約（合意解約）、定年、当事者の死亡・消滅等があります。 労働契約の終了は、雇用の喪失をもたらし、労働者の生活や社会全体に影響を及ぼします。労働法にとって重要な課題である、労働契約の終了をめぐる法的問題について学びます。	ノート整理 配付資料 高知放送事件判決についてレポート作成(8h)
第11週： 年少者および女性労働者の保護、非典型労働者の雇用	

労基法は、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。 就業形態が多様化し、非典型労働者は、全雇用労働者の3割以上を占めています。その中心的な位置を占めている有期雇用労働者、パートタイム労働者および派遣労働者に関する問題を取り上げます。	ノート整理 配付資料 事例について考える(8h)
第12週： 労働基本権、労働組合 労働基本権（団結権、団体交渉権、団体行動権）を保障する憲法28条の内容、目的・性格、法的効果等について学びます。 労働組合の形態・存在意義、労組法上の労働組合の要件、労働組合の組織と運営、組合員の権利義務、労働組合の内部統制等について学びます。	ノート整理 配付資料 事例について考える(8h)
第13週： 団体交渉、労働協約 団体交渉とは、労働者が団結し、代表者を通じて使用者または使用者団体との間で、労働条件や労働組合・使用者相互の関係に関する事項について交渉することです。そして、その成果として労働組合と使用者との間で締結される協定が労働協約です。この団体交渉と労働協約をめぐる法的問題について学びます。	ノート整理 配付資料 事例について考える(8h)
第14週： 団体行動 団体行動とは、労働者（労働組合）が、団体交渉を有利に進めるための圧力手段として（争議行為）、または、組合組織を維持強化する目的で日常的に行う（組合活動）集団的行動です。 これらの法的保護について学びます。	ノート整理 配付資料 事例について考える(8h)
第15週： 不当労働行為、労働紛争の解決 労組法は、使用者が組合活動に対して抑圧、妨害、干渉をすることを不当労働行為として禁止し、違反行為があった場合には行政機関によって救済をはかることにより、労働者の自主的な組合活動の自由を保障しようとしています。この不当労働行為制度について学びます。 近年、個別的労働紛争の多様化・激増に対応するため、その解決システムの整備が進んでいます。そ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(8h)
第16週： 期末試験 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。	ノート・資料整理(8h)

授業の運営方法	（1）授業の形式	「講義形式」
	（2）複数担当の場合の方式	
	（3）アクティブ・ラーニング	
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、集団的労働関係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、集団的労働関係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**		

（「人間力」について）

※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を築き、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。

〇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）	