

知識グレードアップ・ゼミ セミナー

1. 平成 25 年度本試験の特色

- ・ 基本的知識の暗記のみでは対応できない問題が出題されている。
- ・ 判例からの出題が多い。
(労基、労災、労一、健保)
- ・ 国民年金法で事例問題が出題された。

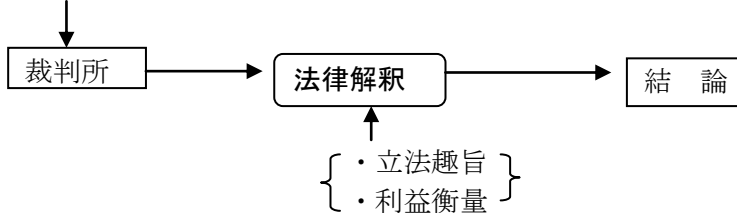


- ・ 断片的な知識では対応不可能
- ・ 法的文章の読解力、法的思考力が必要

2. 判例学習のポイント

(1) 判例のイメージ

(紛 争)



(2) 平成 25 年度本試験問題 (択一式)

① 知識で判断

例題

(労一 問2)

- C 使用者が組合員の賃金から組合費を控除しそれを労働組合に引き渡す旨の、労働組合と使用者との間の協定（いわゆるチェック・オフ協定）は、それに反対する組合員にチェック・オフを受忍する義務を負わせるものではなく、組合員はいつでも使用者にチェック・オフの中止を申し入れることができるとするのが、最高裁判所の判例である。（○ 正解肢 平成 24 年労一問 2 B 出題）

② 法律の全体構造から判断する

例題

(労災 問2)

- C 土木工事及び重機の賃貸のそれぞれを業として行っていた事業主の、労働者を使用することなく行っていた重機の賃貸業務に起因する死亡につき、同事業主が労働者を使用して行っていた土木工事業について労災保険法第 33 条第 1 項に基づく加入申請の承認を受けていれば、同法に基づく保険給付の対象になる。（×正解肢）

(労一 問2)

- D 労働組合が、総選挙に際し特定の立候補者支援のためにその所属政党に寄付する資金を集める目的で組合員にその費用を負担することを強制することは、労働組合の連帯の昂揚や存立基盤の確立のために必要不可欠なものであり、組合自治の原則に基づいて許されるとするのが、最高裁判所の判例である。（×）

③ 推論で判断する

例題

(労一 問1)

D 使用者が社内の多数労働組合の同意を得て就業規則を変更し、55 歳以降の賃金を 54 歳時よりも引き下げつつ、定年年齢を引き上げた事案について、本件就業規則の変更は、多数労働組合との交渉、合意を経て労働協約を締結した上で行われたものであるから、変更後の就業規則の内容は、労働者の受ける不利益の程度、労働条件の変更の必要性等にかかわらず、労使間の利益調整がされた結果として合理的なものとみなすことができるとするのが最高裁判所の判例である。 (×正解肢)

(健保 問1)

B 任意継続被保険者の資格取得の申出は、被保険者の資格を喪失した日から 20 日以内にしなければならないが、保険者は、正当な理由があると認めるときは、この期間を経過した後の申出であっても受理することができる。なお、判例によると「法律の不知」によるという主張は、この場合の正当な理由にあたらないものと解されている。

(○)

3. 知識グレードアップゼミの内容と目的

《労働編》

労働基準法

労働契約法

労働組合法

- ・大きな視点で法律をみる
- ・重要条文について判例をベースに解説



- ・法的文章の読解力を高める
- ・法的思考力を高める

《年金編》

老齢基礎年金

本来の老齢厚生年金

特別支給の老齢厚生年金

老齢年金のポイントを解説



国民年金、厚生年金のシステム
を一体として理解