

講義録レポート

講義録コード 06-15-9-101-07

講座	社会保険労務士	科目①	
目標年	2015年合格目標	科目②	
コース	知識グレードアップ・ゼミ 特別セミナー	回数	1回
		通算回数	1回
用途			

収録日	2014年 9月 17日		
講師名	高橋 比沙子 先生	板書枚数	0枚 ※レポート含まず
		補助レジュメ枚数	5枚
		その他()	枚

授業構成	約45分		
実施テスト	有 ・ 無		
対応テスト	<ミニテスト>	() 第	回
	<答練・演習>	() 第	回
使用教材	●テキスト [] P. ~ P.		
	●レジュメ [] P. ~ P.		
	●その他 [] P. ~ P.		
配布教材	●教材(テキスト・問題集) ()		
	●補助レジュメ ()	枚	講義録添付 (有・無)
	●その他 ()	枚	講義録添付 (有・無)
備考	*DVDご視聴の方へ*正確な講義時間につきましては、DVDケースの背表紙下に記載されていますので適宜ご確認下さい。 (例) ①51 記載の場合、前半講義 51分 (答練・演習の場合は、解説もしくは事前講義 51分を表します)		
	本解説講義には板書はございません。		

知識グレードアップゼミセミナー

1. 平成 26 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。
- ・ 選択式 労基で長文の出題があった。
- ・ 択一式で事例問題が多く出題された。



- ・ 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. 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

障害基礎年金

障害厚生年金

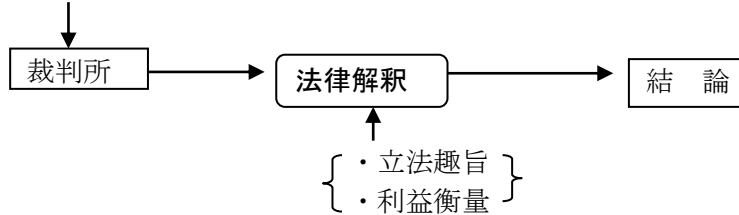
- ・ 障害年金のポイント
- ・ 障害基礎年金と障害厚生年金
の関係

3. 判例学習のポイントと参考判例

(1) 判例学習の効果

- ・ 長文の法的文章を読むことに慣れることができる
- ・ 法律の理解に役立つ
- ・ 論理的思考が身に付く

(2) 判例のイメージ
(紛 争)



(3) 参考判例

三菱樹脂事件（最大判昭和 48 年 12 月 12 日）

(事案)

Xは、E大学在学中昭和 37 年Y社の実施した大学卒業者の社員採用試験に合格し、翌年同大学卒業と同時にY社の3か月の試用期間を設けて採用されたが、右試用期間の満了直前に、Y社から右期間の満了とともに本採用を拒否する旨の告知を受けた。Xに対する右本採用拒否の理由は、Y社が採用試験の際に提出を求めた身上書の所定の記載欄において、(1)E大学に在学中、同大学内の学生自治会としては最も尖鋭な活動を行ない、日米安全保障条約改定反対等の運動には積極的に参加していたにもかかわらず、かれらの事実を記載せず、面接試験における質問に対しても、学生運動をしたことはなく、これに興味もなかつた旨、虚偽の回答をし、(2)在学中、大学生活協同組合において組織部長の要職にあつたにもかかわらず、学外団体役員経験なしと答えたが、このような虚偽の回答をするものはY社の管理職要員としての適格性に欠けるというものである。

Xは本採用拒否を争い従業員としての地位の確認を求めて提訴した。

(争点)

- 1、憲法 14 条、19 条と私人相互間の関係
- 2、特定の思想、信条を有することを理由とする雇入れの拒否は許されるか
- 3、雇入れと労働基準法 3 条
- 4、企業者が労働者の雇入れにあたりその思想、信条を調査することの可否
- 5、試用期間中に企業者が管理職要員として不適格であると認めたときは解約できる旨の特約に基づく留保解約権の行使が許される場合

《判旨》（以下は判決文の抜粋です）

(争点 1 について)

憲法 14 条及び 19 条は、国または公共団体の統治行動に対して個人の基本的な自由と平等を保障する目的に出たもので、もっぱら国または公共団体と個人との関係を規律するものであり、私人相互の関係を直接規律することを予定するものではない。

私的支配関係においては、個人の基本的な自由や平等に対する具体的な侵害またはそのおそれがあり、その態様、程度が社会的に許容しうる限度を超えるとときは、これに対する立法措置によってその是正を図ることが可能であるし、また、場合によっては、私的自治に対する一般的制限規定である民法 1 条、90 条や不法行為に関する諸規定等の適切な運用によって、一面で私的自治の原則を尊重しながら、他面で社会的許容性の限度を超える侵害に対し基本的な自由や平等の利益を保護し、その間の適切な調整を図る方途も存するのである。

(争点2～4について)

「憲法は、思想、信条の自由や法の下での平等を保障すると同時に、他方、22条、29条等において、財産権の行使、営業その他広く経済活動の自由をも基本的人権として保障している。それゆえ、企業者は、かような経済活動の一環としてする契約締結の自由を有し、自己の営業のために労働者を雇傭するにあたり、いかなる者を雇い入れるか、いかなる条件でこれを雇うかについて、法律その他による特別の制限がない限り、原則として自由にこれを決定することができるのであって、企業者が特定の思想、信条を有する者をそのゆえをもつて雇い入れることを拒んでも、それを当然に違法とすることはできないのである。憲法14条の規定が私人のこのような行為を直接禁止するものでないことは前記のとおりであり、また、労働基準法3条は労働者の信条によって賃金その他の労働条件につき差別することを禁じているが、これは、雇入れ後における労働条件についての制限であって、雇入れそのものを制約する規定ではない。また、思想、信条を理由とする雇入れの拒否を直ちに民法上の不法行為とすることができないことは明らかであり、その他これを公序良俗違反と解すべき根拠も見出すことはできない。」

「企業者が雇傭の自由を有し、思想、信条を理由として雇入れを拒んでもこれを目して違法とすることができない以上、企業者が、労働者の採否決定にあたり、労働者の思想、信条を調査し、そのためその者からこれに関連する事項についての申告を求めることも、これを法律上禁止された違法行為とすべき理由はない。」

従って「原判決が、Y社において、Xの採用のための調査にあたり、その思想、信条に関係のある事項についてXから申告を求めたことは法律上許されない違法な行為であるとしたのは、法令の解釈、適用を誤ったものといわなければならない」。

(争点5について)

試用契約の性質をどう判断するかについては、就業規則の規定の文言のみならず、当該企業内において試用契約の下に雇傭された者に対する処遇の実情、とくに本採用との関係における取扱についての事実上の慣行のいかんをも重視すべきものである。本件雇用契約は解約権留保付雇用契約であり、Xに対する本件本採用の拒否は、留保解約権の行使、すなわち雇入れ後における解雇にあたり、これを通常の雇入れの拒否の場合と同視することはできない。

解約権の留保は、「大学卒業者の新規採用にあたり、採否決定の当初においては、その者の資質、性格、能力その他Xのいわゆる管理職要員としての適格性の有無に関連する事項について必要な調査を行ない、適切な判定資料を十分に蒐集することができないため、後日における調査や観察に基づく最終的決定を留保する」趣旨であるから留保解約権に基づく解雇は、これを通常の解雇と全く同一に論ずることはできず、通常の解雇よりも広い範囲における解雇の自由が認められる。

しかしながら、法が企業者の雇傭の自由について雇入れの段階と雇入れ後の段階とで区別を設けている趣旨にかんがみ、また、雇傭契約の締結に際しては企業者が一般的には個々の労働者に対して社会的に優越した地位にあること、いつたん特定企業との間に一定の試用期間を付した雇傭関係に入った者は、他企業への就職の機会と可能性を放棄したこと等を考慮すると、留保解約権の行使は、上述した解約権留保の趣旨、目的に照らして、客観的に合理的な理由が存し社会通念上相当として是認されうる場合にのみ許されるものと解するのが相当である。換言すれば、企業者が、採用決定後における調査の結果により、または試用中の勤務状態等により、当初知ることができず、また知ることが期待できないような事実を知るに至った場合において、そのような事実^に照らしその者を引き続き当該企業に雇傭しておくのが適当でないと判断することが、上記解約権

留保の趣旨、目的に徴して、客観的に相当であると認められる場合には、さきに留保した解約権を行使することができるが、その程度に至らない場合には、これを行使することはできないと解すべきである。

本件においてXの解雇理由として主要な問題とされているXの団体加入や学生運動参加の事実の秘匿等についても、それがY社において上記留保解約権に基づきXを解雇しうる客観的に合理的な理由となるかどうかを判断するためには、まずXに秘匿等の事実があつたかどうか、秘匿等にかかる団体加入や学生運動参加の内容、態様および程度、とくに違法にわたる行為があつたかどうか、ならびに秘匿等の動機、理由等に関する事実関係を明らかにし、これらの事実関係に照らして、Xの秘匿等の行為および秘匿等にかかる事実が同人の入社後における行動、態度の予測やその人物評価等に及ぼす影響を検討し、それが企業者の採否決定につき有する意義と重要性を勘案し、これらを総合して上記の合理的理由の有無を判断しなければならないのである。

《参考条文》

(憲法)

第14条 すべて国民は、法の下に平等であつて、人種、信条、性別、社会的身分又は門地により、政治的、経済的又は社会的関係において、差別されない。

第19条 思想及び良心の自由は、これを侵してはならない。

第22条 何人も、公共の福祉に反しない限り、居住、移転及び職業選択の自由を有する。

(民法)

第1条 私権は、公共の福祉に適合しなければならない。

2 権利の行使及び義務の履行は、信義に従い誠実に行わなければならない。

3 権利の濫用は、これを許さない。

第90条 公の秩序又は善良の風俗に反する事項を目的とする法律行為は、無効とする。

(労働基準法)

第3条 使用者は、労働者の国籍、信条又は社会的身分を理由として、賃金、労働時間その他の労働条件について、差別的取扱をしてはならない。

4. 年金の事例問題（平成 26 年度択一式、国年、厚年）

例題 1（択一 国年間 9 A）

被保険者でなかった 19 歳の時に初めて医療機関で診察を受け、うつ病と診断され継続して治療している現在 25 歳の者は、20 歳に達した日の障害状態が障害等級 1 級又は 2 級に該当していれば、その日に 20 歳前傷病による障害基礎年金の受給権が発生する。（×）

《ベースとなる知識》

- ・ 障害認定日
- ・ 20 歳前傷病による障害基礎年金

例題 2（択一 厚年間 5 E）

昭和 24 年 4 月 2 日生まれの在職老齢年金を受給している妻が 65 歳に達した時点で、厚生年金保険の被保険者期間（第 4 種被保険者期間又は船員任意継続被保険者期間ではない。）が 35 歳に達した日の属する月以後のみで 18 年となった場合、加給年金額の対象となる夫がいれば、加給年金額が加算されることになる。（○正解肢）

《ベースとなる知識》

- ・ 加給年金額の要件
- ・ 中高齢の特例

例題 3（択一 厚年間 6 A）

63 歳の在職老齢年金を受給している者が適用事業所を退職し、9 月 1 日に被保険者資格を喪失した場合、同年 9 月 15 日に再び別の適用事業所に採用されて被保険者となったときは、資格を喪失した月前における被保険者であった期間に基づく老齢厚生年金の年金額の改定が、同年 10 月分から行われる。（×）

《ベースとなる知識》

- ・ 退職時改定（退職改定は、被保険者である受給権者がその被保険者の資格を喪失し、かつ、被保険者となることなくして被保険者の資格を喪失した日から起算して 1 月を経過したときに行われる。）