

令和6年度（2024年度）

金沢大学法科大学院

入学試験問題

憲 法

C日程入試

（注意）

1. 問題冊子（表紙を含む）は3枚です。
2. 問題冊子は指示があるまで開かないで下さい。
3. 問題冊子と下書き用紙は持ち帰って下さい。
4. 解答は、鉛筆、シャープペンシル、ペン、ボールペンのいずれで記入しても構いません。
5. 解答にあたっては、どの問題から解答しても構いません。ただし、どの問題についての解答であるのかを答案中に明示してください。

令和6年度（2024年度）金沢大学法科大学院入学試験問題

試験科目	憲	法
------	---	---

以下の問題について解答しなさい。

問題1（20点）

次の事例を読み、[問い]に答えなさい。

AはB株式会社において商品開発部の課長を務めている研究員であり、これまでも数々の商品開発に貢献してきた。このたび妻が妊娠し、出産後に妻がひとりで2歳の長男と新生児の養育をするのは難しいと判断して、Aは育児休業を取得することを決意した。妻の出産予定日が5月末であるので、6月1日から6か月間の育児休業を取ることにし、2月中に育児休業を申請した。しかし上司は、妻が育休を取るのであれば夫が休む必要はないはずだ、Aがいないと会社の業務が回らないなどと、育児休業の取得を断念するようにはたらきかけたが、それでもAが諦めなかったため、最終的には育児休業の取得を認めた。

3月末にAは上司から、6か月間も休むのであれば、多忙な商品開発部の管理職としての責任を果たせないとして、4月1日から課長の任を外れ、開発資材部への異動を命じられ、資材管理の任につくことになった。これに伴って降格となり、Aは管理職の地位を失い、管理職手当も支給されないこととなった。

Aは、これは育休取得が理由のハラスメントであると会社に抗議したが、B会社側は、人事の流動性を高めるため、Aの商品開発部からの異動は育休申請前から予定されていたものであること、また、育休の申請があったので、家庭を優先できるように、残業や出張等の多い繁忙部署や責任の重い管理職を避けて次の配置を決めた、配慮に基づく人事であるとした。Aは異動先につき、研究開発ができない不満を抱いており、また、危険な薬物等も扱う開発資材管理は非常に気を遣う業務であって、開発部からの資材調達についての無理難題も多く、決して楽な仕事ではないし、残業も多いので、B会社の言い分には納得できない。そこで、AはB会社に対し、管理職手当の支払いおよび不法行為に基づく損害賠償の請求訴訟を提起した。

《参考法令》

育児休業・介護休業法

第10条 事業主は、労働者が育児休業申出等（育児休業申出及び出生時育児

休業申出をいう。以下同じ。)をし、若しくは育児休業をしたこと……を理由として、当該労働者に対して解雇その他不利益な取扱いをしてはならない。

[問い]

B会社によるAの処遇は、憲法上どう評価されるかを論じなさい。ただし、人権の私人間効力については言及する必要はない。

問題2 (5点)

憲法9条について、政府は1項の「国際紛争を解決する手段としては」および2項の「前項の目的を達するため」をどのように解釈しているか、説明しなさい。