

# 令和6年度（2024年度）金沢大学法科大学院入学試験問題

## 【C日程入試】法律専門科目試験

### 憲法 出題の意図

#### 問題1

マタニティ・ハラスメントにかんする最一判平成26年10月23日（民集68巻8号1270頁）をモデルにした問題である。昨今では、育児休業を取得する女性だけでなく、同様の男性に対するハラスメント（パタニティ・ハラスメント）も問題となっており、東京高判令和4年6月23日などで争われた例がある（判例集未登載）。

マタニティ・ハラスメントについては、従来女性労働者に対する差別としての枠組で語られてきたが、男女を問わずワーク・ライフ・バランスの確保は、私生活や家族生活の尊重、また、過労死がひんぱんに問題になる我が国の社会においては、健康権や生命権の確保においても重要な要素として、憲法13条の問題として考えられる。

また、男性に育児休業を認めないことは、性別による別異の取扱いである。また、男性に育児休業を認めないことで、家事や育児の負担が女性に集中し、その結果として女性が仕事をやめざるを得なくなったり、ふつうに出世してゆくコースから外れざるを得なかったり（いわゆるマミートラック）と、女性の社会進出に悪影響を及ぼし、生涯賃金などにも大きな男女差が生じることとなっていることをも考えるのであれば、狭い意味でも広い意味でも、性別による差別の問題と切り離せない。

平成26年最判では、妊娠中の軽易な業務への転換を契機として降格させた事業主の措置につき、女性労働者につき妊娠・出産・産休または育休の取得・軽易業務への転換等を理由とした不利益な取扱いは、特段の事情がない限り男女雇用機会均等法9条3項および育児休業・介護休業法10条に違反するとし、本件で本人の意向に反するものであったこと、軽易業務への転換期間後も管理職への復帰を予定していないこと、業務上の負担の軽減が図られたか否かも明らかではないこと、他方で降格は管理職の地位と手当等の喪失という重大なものであることを理由として、差戻控訴審（広島高判平成27年11月17日、判時2284号120頁）で損害賠償請求を認めた。

本問は原告が男性であるから、「女性労働者への」不利益な取扱いを禁ずる均等法9条3項の適用はないが、育休法10条は当然に適用されるし、また男性の育休取得の促進のため令和3年6月に育休法改正があったことにもかんがみると、男性の育休取得における不利益取扱いについても、女性と同様の判断基準が求められると考えられる。

#### 問題2

憲法9条の政府解釈は司法試験短答式で頻出する問題であり、正確に理解していなければならない。1項の「国際紛争を解決する手段としては」という文言は侵略戦争のみを指し自衛戦争は含まないこと、2項の「前項の目的を達するため」は侵略戦争禁止のみならず1項の戦争放棄に至った理由を指し、結果として自衛戦争のための戦力も保持しないという解釈であることを答えられれば良い。