

中央大学 2026 年度特別入試 【解答・解答例】

試験方式	2026 年度チャレンジ入試
学部（学科/専攻）	法学部
科目	講義理解力試験

※本件についての質問・照会には、個別に回答することはいたしません。

※公開する解答・解答例には、別解がある場合があります。

【解答・解答例】

問 1

使用者と労働者は対等な立場で合意して労働契約を締結し、労働条件を決定する。しかし、使用者が労働者と個別に交渉して労働条件を決めるのは煩雑であるし、労働者間の公正を欠く結果にもなる。

そこで、使用者は就業規則を作成し、労働者の賃金や労働時間などの労働条件を統一的かつ画一的に定めている。就業規則によって、会社は統一的・合理的・効率的に事業を運営していくとともに、労働者は明確な労働条件や職場規律のもとで安心して働くことができ、労使間の無用なトラブルを防ぐことができる。

一般に、就業規則には服務規律が定められており、使用者はこれに違反した労働者を懲戒処分することができる。しかし、懲戒処分は労働者にとって不利益な措置なので、使用者がそれを行うには特別な法的根拠や権限が必要である。

そのため、最高裁は、使用者は会社の財産や事業を正常に遂行するために企業秩序を維持する必要があり、他方で、労働者は会社の秩序を遵守する義務を負うため、使用者は企業秩序違反を理由に労働者を懲戒処分することができること、また、使用者が労働者を懲戒処分するためには、就業規則に懲戒事由や懲戒処分の種類を定めておく必要があるとしている。（500 字）

問 2

先日、羽田空港で乗客の手荷物検査を担当する保安検査員が客の現金を盗んだとして逮捕されたというニュースがあった。このような労働者の不正行為を防止するために、会社は従業員に対して、金品の不正隠匿の摘発・防止や重要な経営情報などの漏洩を防ぐ目的で所持品検査を行う必要がある。

しかし、会社が行う所持品検査は、従業員の基本的な人権を侵害するおそれがあるため、それが会社にとって必要かつ効果的な措置であったとしても、それだけでは適法とはならない。

所持品検査が有効とされるためには、検査が合理的理由に基づいて行われること、検査の方法ないし程度が妥当なものであること、制度として職場の従業員に対して画一的に実施されていること、就業規則等の明示の根拠に基づいて行われていることという 4 つの要件を満たす必要がある。4 要件を満たしている場合には、労働者は所持品検査を受ける義務があるため、所持品検査の拒否は就業規則の懲戒事由に該当する。

もつとも、懲戒処分は、労働者の行為の性質や態様などに照らして相当なものでなければならぬ。譴責や戒告程度の処分なら問題ないが、1回拒否しただけで懲戒解雇は著しく均衡を失し無効になると考える。(500字)

中央大学 2026 年度特別入試 【評価の視点】

試験方式	チャレンジ入試
学部（学科/専攻）	法学部
科目	面接

※本件についての質問・照会には、個別に回答することはいたしません。

※公開する内容については、別解がある場合があります。

※①試験問題、②解答又は解答例、③出題の意図の要素を含むものとして「評価の視点」を公表します。

【評価の視点】

- ・ 思考力、判断力、表現力、主体性、協働性
- ・ 面接での質問に対して適切に回答する能力
- ・ 志望動機や学習意欲についての説明能力