

労働一般

テーマ1：労働契約法

【問1】

労働契約法では、労働者の保護を図ることは明文化されているが、使用者の保護は明文化されていない。

【問2】

労働契約法第3条第1項において、「労働契約は、労働者及び使用者が対等の立場における同意に基づいて締結し、又は変更すべきものとする。」と規定されている。

【問3】

労働契約法第3条第2項において、「就業の実態に応じて、均衡を考慮しつつ締結し、又は変更すべきものとする」とあるが、この均衡というのは、正社員とパートという就業形態が明確に分かれていれば、業務が同一であったとしても、給与等の待遇、福利厚生や教育訓練においても差をつけることが許される。

【問4】

労働契約は、労働者が使用者に使用されて労働し、使用者がこれに対して賃金を支払うことによって成立するものとされており、当事者の合意、認識等の主観的事情は、労働契約の成否に影響を与えない。

【問5】

最高裁判例では、「就業規則の変更による賃金や退職金等の変更の従業者にとって重要な権利の変更に関する合理性の有無は、就業規則の変更によって従業員が被る不利益の程度、会社の変更の必要性の内容や程度、変更後の就業規則の内容自体の相当性、代償措置その他関連する他の労働条件の改善状況、労働組合等との交渉の経緯、他の労働組合又は他の従業員の対応、同種事項に関する我が国社会における一般的状況等を総合考慮して判断すべきである。」としている。

【問6】

使用者は、期間の定めのある労働契約については、やむを得ない事由がある場合であれば、契約期間満了前の解雇はできるとされている。しかし、そのやむを得ない事由の立証責任は、事業者側にあるとされている。

労働一般

テーマ2：女性活躍推進法

【問1】

女性活躍推進法は、国及び地方公共団体以外の事業主であって、常時雇用する労働者の数が100人以下のものは、「厚生労働省令で定めるところにより、職業生活を営み、又は営もうとする女性の職業選択に資するよう、その事業における女性の職業生活における活躍に関する情報を定期的に公表するよう努めなければならない。」と定めている。

【問2】

令和3年度雇用均等基本調査によると、令和3年10月1日までに育児休業開始した者（育児休業の申出をしている者も含む。）の割合は、女性の85.1%に対して男性は42.0%と女性の半分程度の低い取得率となっている。

【問3】

女性活躍推進法において、常時雇用労働者数100人超の一般事業主は、「その雇用し、又は雇用しようとする女性労働者に対する職業生活に関する機会の提供に関する実績」を定期的に公表しなければならないが、その項目に「男女の賃金の差異」は必須項目として含まれている。

【問4】

女性活躍推進法第2条において、職業生活を営む女性が結婚等の家庭生活に関する事由によりやむをえず退職することが多いことから「女性の職業生活と家庭生活との円滑かつ継続的な両立が可能となることを旨として、行なわなければならない」ことが明文化されている。

労働一般

テーマ3：育児・介護休業法

【問1】

育児介護休業法は、育児休業及び介護休業に関する制度を設けるとともに、子の養育及び家族の介護を容易にするため所定労働時間等に関し事業主が講ずべき措置を定めるほか、子の養育又は家族の介護を行う労働者等に対する支援措置を講ずること等により、子の養育又は家族の介護を行う労働者等の雇用の継続及び再就職の促進を図り、もってこれらの者の職業生活と家庭生活との両立に寄与することを通じて、これらの者の福祉の増進を図り、あわせて経済及び社会の発展に資することを目的としている。

【問2】

育児介護休業法第25条1項では、「事業主は、職場において行われるその雇用する労働者に対する育児休業、介護休業その他の子の養育又は家族の介護に関する厚生労働省令で定める制度又は措置の利用に関する言動により当該労働者の就業環境が害されることのないよう、当該労働者からの相談に応じ、適切に対応するために必要な体制の整備その他の雇用管理上必要な措置を講じなければならない。

【問3】

育児介護休業法において、子が2歳になるまでの育児休業が認められることがあるが、その申出の際に明らかにすることとされている休業開始予定日は、必ず、子が1歳に達する日の翌日としなければならない。

【問4】

育児介護休業法第9条の3第1項では、事業主は、労働者からの出生時育児休業申出があったときは、当該出生時育児休業申出を拒むことができないとされているが、労働者からその養育する子について出生時育児休業申出がなされたあとに、当該労働者から当該出生時育児休業申出をした日に養育していた子について新たに出生時育児休業申出がなされた場合は、この限りではない。

【問5】

育児介護休業法第22条の2では、常時雇用する労働者の数が100名超の事業主は、厚生労働省令で定めるところにより、毎年少なくとも1回、その雇用する労働者の育児休業の取得の状況として厚生労働省令で定めるものを公表しなければならない。