

2017年 労務管理その他の一般常識合格ノート

平成28年 第2問（労働関係法規）

【問題】

労働関係法規等に関する次の記述のうち、誤っているものはどれか。

(A) 障害者雇用促進法第34条は、常時使用する労働者数にかかわらず、「事業主は、労働者の募集及び採用について、障害者に対して、障害者でない者と均等な機会を与えなければならない」と定めている。(○)

(B) 育児介護休業法第9条の2により、父親と母親がともに育児休業を取得する場合、子が1歳6か月になるまで育児休業を取得できるとされている。(×)

(C) 同一企業内に複数の労働組合が併存する場合には、使用者は団体交渉の場面に限らず、すべての場面で各組合に対し中立的態度を保持しなければならないとするのが、最高裁判所の判例である。(○)

(D) 労働者派遣法第35条の3は、「派遣元事業主は、派遣先の事業所その他派遣就業の場所における組織単位ごとの業務について、3年を超える期間継続して同一の派遣労働者に係る労働者派遣（第40条の2第1項各号のいずれかに該当するものを除く。）を行ってはならない」と定めている。(○)

(E) 労働条件を不利益に変更する内容の労働協約を締結したとき、当該協約の規範的効力が労働者に及ぶのかについて、「同協約が締結されるに至った以上の経緯、当時の被上告会社の経営状態、同協約に定められた基準の全体としての合理性に照らせば、同協約が特定の又は一部の組合員を殊更不利益に取り扱うことを目的として締結されたなど労働組合の目的を逸脱して締結されたもの」とはいえない場合は、その規範的効力を否定すべき理由はないとするのが、最高裁判所の判例である。(○)

2017年 労務管理その他の一般常識合格ノート

解説 (A) 正解 【障害者雇用促進法】

(A)障害者雇用促進法第34条は、常時使用する労働者数にかかわらず、「事業主は、労働者の募集及び採用について、障害者に対して、障害者でない者と均等な機会を与えなければならない」と定めている。(○)

条文	内容
法34条 均等な機会	事業主は、労働者の募集及び採用について、障害者に対して、障害者でない者と均等な機会を与えなければならない。
法35条 差別の禁止	事業主は、賃金の決定、教育訓練の実施、福利厚生施設の利用その他の待遇について、労働者が障害者であることを理由として、障害者でない者と不当な差別的取扱いをしてはならない。

目的条文改正

法1条(目的)

この法律は、身体障害者又は知的障害者の雇用義務等に基づく雇用の促進等のための措置、雇用の分野における障害者と障害者でない者との均等な機会及び待遇の確保並びに障害者がその有する能力を有効に発揮することができるようにするための措置、職業リハビリテーションの措置その他障害者がその能力に適合する職業に就くこと等を通じてその職業生活において自立することを促進するための措置を総合的に講じ、もって障害者の職業の安定を図ることを目的とする。

【沿革】

- 昭和35年…「身体障害者雇用促進法」制定
- 昭和62年…障害者全般に拡大(身体障害者から知的障害者、精神障害者を含む内容に)

【労働経済】

障害者雇用者数…45万3千人 前年対比5.1%増(12年連続増)

実雇用率…1.88% 前年1.82% 過去最高

2017年 労務管理その他の一般常識合格ノート

解説 (B) 誤り 【育児介護休業法】

(B) 育児介護休業法第9条の2により、父親と母親がともに育児休業を取得する場合、子が1歳6か月になるまで育児休業を取得できるとされている。

「パパ・ママ育休プラス」の内容

1歳6か月ではなく、**1歳2か月**になります。

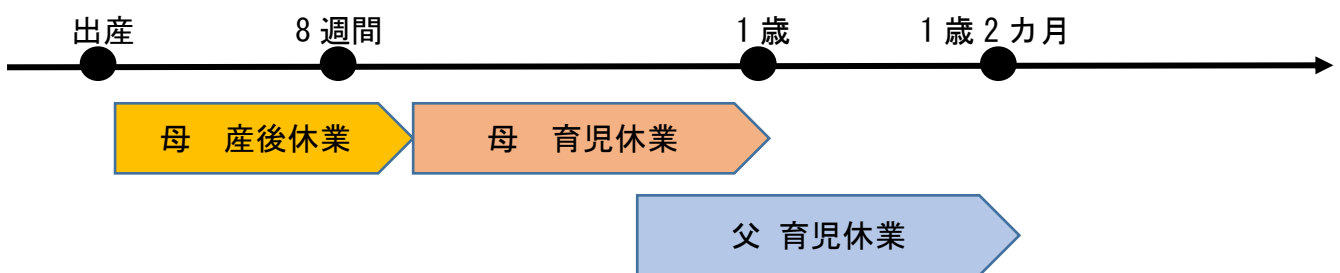
「パパ・ママ育休プラス」というのは、父母がともに育児休業を取得する場合には、休業取得可能期間を子が1歳2か月まで延長できるとする法律の愛称です。

育児休業期間

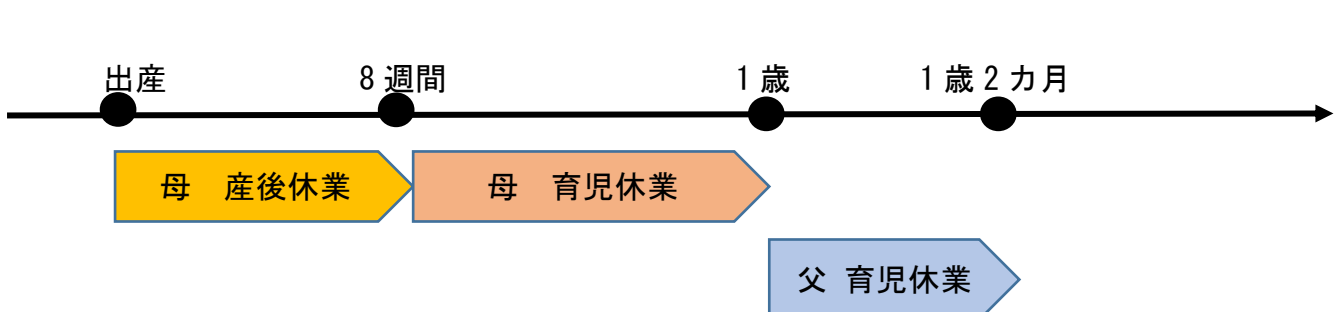
	要件	育児休業期間
原則	事業主に申出	子が1歳に達するまで
延長可能 いずれにも該当	①1歳到達日において、当該労働者又は配偶者が育児休業している場合 ②厚生労働省令で定める場合 (保育園の空き待知状態等が該当)	子が1歳6か月に達するまで
パパ・ママ育休プラス	<u>父母がともに育児休業を取得する場合</u>	子が 1歳2か月 に達するまで

- ①父母が同時に育児休業を取る場合
- ②父母が交代で育児休業を取る場合

①父母が同時の場合



②父母が交代の場合



2017年 労務管理その他の一般常識合格ノート

解説 (C) 正解 (労働組合法)

(C) 同一企業内に複数の労働組合が併存する場合には、使用者は団体交渉の場面に限らず、すべての場面で各組合に対し中立的態度を保持しなければならないとするのが、最高裁判所の判例である。

「日産自動車事件」(昭和60年4月23日)の判例からの出題です。

同一企業に複数の労働組合が併存する場合の法的な対応に関する内容です。

使用者には、中立保持義務が生じます。

複数組合をそれぞれ承認し尊重し、団体交渉などの場面において中立的な態度をとることとする義務

【労働経済】

労働組合数…994万人 前年対比0.6%減(58,000人減)

推定組織率…17.3% 前年対比0.1%減 過去最低

2017年 労務管理その他の一般常識合格ノート

解説 (D) 正解 【労働者派遣法】

(D)労働者派遣法第35条の3は、「派遣元事業主は、派遣先の事業所その他派遣就業の場所における組織単位ごとの業務について、3年を超える期間継続して同一の派遣労働者に係る労働者派遣（第40条の2第1項各号のいずれかに該当するものを除く。）を行ってはならない」と定めている。(○)

労働者派遣の派遣期間の大原則は **3年間**

例外として、3年を超える派遣が可能な場合を法40条の2で規定

法35条の2（労働者派遣の期間）

派遣元事業主は、派遣先の事業所その他派遣就業の場所における組織単位ごとの業務について、**3年を超える期間継続して同一の派遣労働者に係る労働者派遣（第40条の2第1項各号のいずれかに該当するものを除く。）**を行ってはならない。

法40条の2（労働者派遣の役務の提供を受ける期間）

派遣先は、当該派遣先の事業所その他派遣就業の場所ごとの業務について、派遣元事業主から派遣可能期間を超える期間継続して労働者派遣の役務の提供を受けてはならない。ただし、当該労働者派遣が次の各号のいずれかに該当するものであるときは、この限りでない。（3年を超える期間派遣が可能）

①無期雇用派遣労働者に係る労働者派遣

②雇用の機会の確保が特に困難である派遣労働者であってその雇用の継続等を図る必要があると認められるものとして厚生労働省令で定める者（**60歳以上の者**）に係る労働者派遣

③次のイ又はロに該当する業務に係る労働者派遣

イ 事業の開始、転換、拡大、縮小又は廃止のための業務であって一定の期間内に完了することが予定されているもの

ロ その業務が1箇月間に行われる日数が、当該派遣就業に係る派遣先に雇用される通常の労働者の1箇月間の所定労働日数に比し相当程度少なく、かつ、厚生労働大臣の定める日数以下（**10日以下**）である業務

④当該派遣先に雇用される労働者が労働基準法の産前産後により休業し、並びに育児介護休業法に規定する育児休業をする場合における当該労働者の業務その他これに準ずる場合として厚生労働省令で定める場合における当該労働者の業務に係る労働者派遣

⑤育児介護休業法における介護休業をする場合における当該労働者の業務に係る労働者派遣

2017年 労務管理その他の一般常識合格ノート

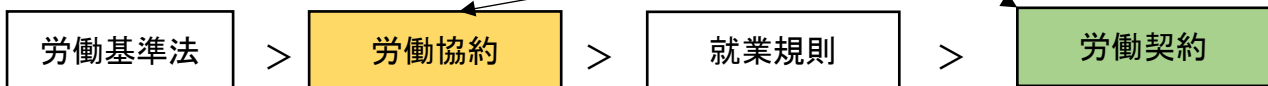
解説 (E) 正解 【労働組合法】

(E)労働条件を不利益に変更する内容の労働協約を締結したとき、当該協約の規範的効力が労働者に及ぶのかについて、「同協約が締結されるに至った以上の経緯、当時の被上告会社の経営状態、同協約に定められた基準の全体としての合理性に照らせば、同協約が特定の又は一部の組合員を殊更不利益に取り扱うことを目的として締結されたなど労働組合の目的を逸脱して締結されたもの」とはいえない場合は、その規範的効力を否定すべき理由はないとするのが、最高裁判所の判例である。

朝日火災海上保険事件（平成9年3月27日）の判例からの出題です。

まずキーワードから押さえていきます。

規範的効力…労使間の労働契約の内容が労働協約に反する場合は無効となり、労働協約の内容が基準となるという効力



労働組合法 16 条（基準の効力）を確認します。

労働協約に定める労働条件その他の労働者の待遇に関する基準に違反する労働契約の部分は、無効とする。この場合において無効となった部分は、基準の定めるところによる。労働契約に定がない部分についても、同様とする。

つまり、個々の労働者と契約する労働契約が、労働組合との協定である労働協約の内容を下回る（基準に達していない場合）は、労働契約の該当部分が無効となり、労働協約を基準とするという内容です。

朝日火災海上保険事件の内容は、一部の組合員の定年等を不利益に変更する事例において、

- ・労働協約が締結されるに至った以上の経緯
- ・当時の会社の経営状態
- ・労働協約に定められた基準の全体としての合理性

⇒労働協約が特定の又は一部の組合員を殊更不利益に取り扱うことを目的として締結されたなど労働組合の目的を逸脱して締結されたものとはいえない。

⇒従って、規範的効力が生じる。