

【択一問題】(科目別—労働一般 2)

次の記述のうち、正しいと思われるものには「○」、誤っていると思われるものには「×」と答え、誤っていると思われるものについては誤りの理由を書いてください。

(障害者雇用促進法)

1 「障害者の雇用の促進等に関する法律」においては、障害者雇用率を設定している。その規定によれば、従業員数が160人の民間事業主(一定の特殊法人を除く。)においては、重度の障害者を一人雇用すれば、障害者雇用率に関する法律上の義務を果たしていることになる。なお、精神障害者は考慮しないものとする(12-2補)。

2 障害者雇用促進法に基づく障害者雇用率を基礎として、事業所において雇用すべき障害者の数を算出するにあたり、障害者の就業が困難であると認められる職種の労働者が相当の割合を占める業種の事業所については、事業主の申請に基づき、業種ごとにその事業所で雇用している労働者の数に応じて定められている「除外率」を用いることにより、その数を減ずることが認められている(15-2)。

3 常時雇用する労働者(障害者雇用促進法第43条第1項に規定されている短時間労働者を除く。)が1,000人の事業所で、適用される障害者雇用率が1.8%、除外率が40%の場合における当該事業所の法定雇用障害者数は、次の計算により11名となる(15-2)。

$$(1,000人 - 1,000人 \times 40\%) \times 1.8\% = 10.8人$$

4 障害者の法定雇用率未達成の事業主は、障害者雇用納付金として、公共職業安定所長に不足数一人につき月額5万円を納める義務を負う(14-3)。

(労働組合法)

5 怠業には、能率を低下させるスローダウンといわれる消極的怠業と、不良品を生産したり機械に損傷を与えるなどの使用者に対する破壊行為、妨害行為を行うサボタージュといわれる積極的怠業があるが、いずれについても労働関係調整法第7条の争議行為であることから、いかなる場合でも、労働組合の正当な行為として認められ、刑事上の免責が与えられることとなる(15-1)。

6 労働者が企業別労働組合ではなく、企業にかかわりなく合同して組織された合同労組に加入している場合においても、合同労組の代表者から団体交渉の要求を受けた時には、使用者は正当な理由のない限り団体交渉に応じなければならない、正当な理由なく拒んだ場合には不当労働行為となる(12-5)。

7 ある工場において、常時使用される同種の労働者の3分の2以上の労働者が、同一の労働協約の適用を受けるに至ったときには、同じ工場で使用される非組合員である同種の労働者にも、当該労働協約が適用されることとなる(13-1)。

8 不当労働行為の救済申立に係る都道府県労働委員会の救済命令等に対しては、使用者は、

救済命令等を受けた日から原則として 30 日以内に中央労働委員会に再審査の申立をすることができるが、当該再審査の申立期間内であれば、再審査を経ることなく直ちに当該救済命令等の取消しの訴えを提起することもできる（9-1）。

9 使用者は、労働組合法第 7 条の規定により不当労働行為を行うことが禁止されており、これに違反した使用者は、当該不当労働行為を行ったことを構成要件とする労働組合法第 28 条の罰則規定に基づき、1 年以下の禁錮若しくは 100 万円以下の罰金に処せられ、又はこれを併科される（15-5 補）。

（労働関係調整法）

10 労働争議の調整方法としては、あっせん、調停、仲裁の 3 つの方法が労働関係調整法に用意されている。いずれの方法についても、関係当事者の双方からの労働委員会に対する申請は開始要件となっている。また、調停については、労働協約での定めのかんにかかわらず、関係当事者の一方からの申請も開始要件となっている（12-5）。

（個別労働関係紛争解決促進法）

11 個別労働紛争解決促進法の目的は、労働条件その他労働関係に関する事項についての個々の労働者と事業主との間の紛争について、迅速かつ適正な解決を図ることである。解雇、労働条件の変更等の労働条件やセクシュアルハラスメント等に関する紛争はこの法律の対象になるが、労働者の募集及び採用に関する個々の求職者と事業主との間の紛争はこの法律の対象にならない（14-4）。

12 個別労働紛争法においては、労働条件その他労働関係に関する事項についての個々の労働者と事業主との間の紛争（以下「個別労働関係紛争」という。）について、当該個別労働関係紛争（労働者の募集及び採用に関する事項についての紛争を含む。）の当事者の双方又は一方からあっせんの申請があった場合で、都道府県労働局長が当該個別労働関係紛争の解決のために必要があると認めるときは、同法に基づいて設置された紛争調整委員会にあっせんを行わせるものとしている（16-5）。

（男女雇用機会均等法）

13 募集又は採用に当たって、男性又は女性を表す職種の名称を用いることは、職種の内容を正確に応募者に伝えるために望ましいことであり、たとえば「カメラマン募集」とすることは男女雇用機会均等法に違反しない（13-2）。

14 男女雇用機会均等法によれば、募集又は採用に当たって、「女性歓迎」や「女性向きの職種」といった表示を行うことや、募集又は採用の対象を女性のみとすることは禁止されている（12-1）。

15 企業の採用活動で、男性に送付する会社の概要等に関する資料の内容を女性に送付する資料の内容と比較して詳細なものとすることは、男女雇用機会均等法違反となる（14-5）。

以 上

【択一解答】(科目別-労働一般2)

(1)	○	160人×1.8%=2.88≒2人 重度(精神障害以外)は1人で2人
(2)	×	除外率の適用には、「事業主の申請」は要件ではない
(3)	×	1人未満の端数切捨のため、「11名」ではなく「10名」
(4)	×	「安定所長」ではなく、「独立行政法人高齢・障害者雇用支援機構」
(5)	×	積極的怠業には、刑事免責が与えられない場合がある
(6)	○	
(7)	×	「3分の2以上」ではなく「4分の3以上」
(8)	×	「30日以内」ではなく「15日以内」
(9)	×	不当労働行為を行っても、直ちに罰則が適用されるわけではない
(10)	×	一方からの申請で調停が行われるのは、労働協約の定めに基づくもの
(11)	×	「募集・採用に関する事項」も対象となる
(12)	×	「募集・採用に関する事項」はあっせんの対象外
(13)	×	均等法違反となる
(14)	○	
(15)	○	
(16)		
(17)		
(18)		
(19)		
(20)		
(21)		
(22)		
(23)		
(24)		
(25)		
(26)		
(27)		
(28)		
(29)		
(30)		