

2018年 労務管理その他の一般常識 講義ノート H28. 問2

平成28年 第2問 (障害者雇用促進法他)

 (全体の内容)

障害者雇用促進法、労働組合法2問、育児介護休業法、労働者派遣法からの出題です。
(B)の育児介護休業法の問題が誤りになります。


問題文中に「父親と母親がともに育児休業を取得する場合」とあり、「パパ・ママ育休プラス」ということが明確です。

「パパ・ママ育休プラス」は、子が1歳2か月ということになるので誤りになります。

(A) 正解 (障害者雇用促進法) ★★

出題傾向 (障害者雇用促進法全体) : 択一式 : ★ 選択式 : ☆

H20年	H21年	H22年	H23年	H24年	H25年	H26年	H27年	H28年	H29年
★	—	—	—	—	☆	—	★	★	—

 (障害者雇用促進法出題傾向)

昭和35年に「身体障害者雇用促進法」として制定された古い法律です。

ここ10年の傾向ですが、選択式含めて4回出題されています。


平成19年間では、2~3年に1度は出題されています。

平成30年も1つの肢としての出題の可能性は高い法律です。

【問題】

(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。

【解答】 正解

 法34条の障害者に対する均等な機会 (募集・採用) からの出題です。

条文を確認していきます。

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。

問題 (A) の内容そのものの条文です。

関連する条文として、法35条 (差別の禁止) では、賃金その他に関して差別的扱いを禁じています。

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。

精神障害者は、含まれていません。つまり、精神障害者に関しては、障害者雇用促進法上、雇用義務はありません。

ただし、障害者雇用率を算出する際には、計算に含めます。



法1条の目的条文を確認します。

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ある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ある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。

併せて、沿革です。

【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

2018年 労務管理その他の一般常識 講義ノート H28. 問2



(労働経済)

障害者雇用者数、実雇用率は重要な数字です。(毎年更新)

(障害者雇用者数)

2017年用	2018年用
453,000人 前年比5.1%増 (12年連続)	

(実雇用率)

2017年用	2018年用
1.88%…過去最高 (前年1.82%)	

(2018年の数字は、判明次第掲示します。)

解説 (B) 誤り (育児介護休業法)

出題傾向 (育児介護休業法全体) : 択一式 : ★ 選択式 : ☆

H20年	H21年	H22年	H23年	H24年	H25年	H26年	H27年	H28年	H29年
—	—	—	—	—	—	—	—	★	★

● 育児介護休業法の出題傾向は、平成29年度の解説の際に掲載します。

【問題】

(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。

【解答】 誤り

「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。

育児休業期間は、下記のように3つのパターンになります。

育児休業期間

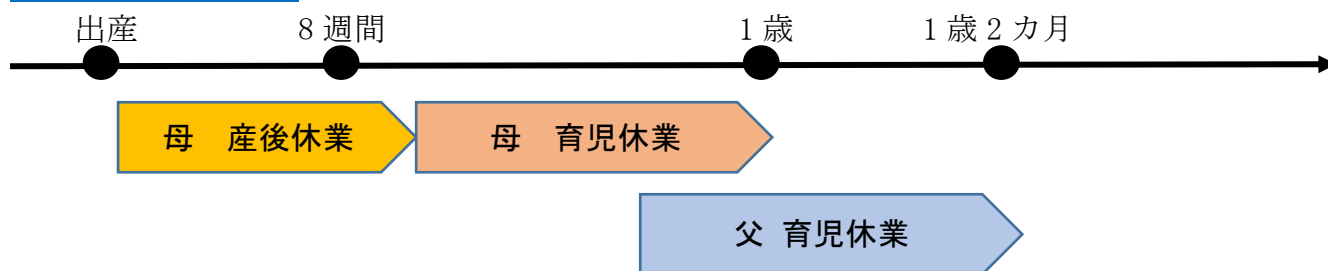
	要件	育児休業期間
原則	事業主に申出	子が1歳に達するまで
延長可能 いずれにも該当 →	①1歳到達日において、当該労働者又は配偶者が育児休業している場合 ②厚生労働省令で定める場合 (保育園の空き待知状態等が該当)	子が1歳6か月に達するまで
パパ・ママ育休プラス	<u>父母がともに育児休業を取得する場合</u>	子が 1歳2か月 に達するまで

- 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

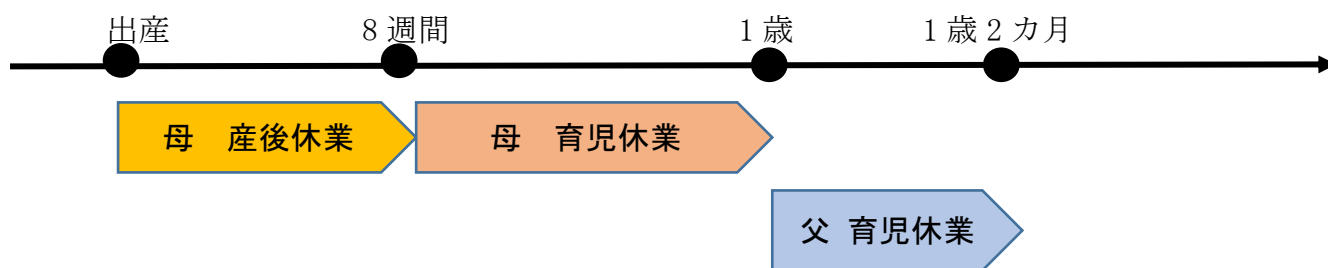


パパ・ママ育休プラスの場合、子が**1歳2か月**まで延長できる制度ですが、下記のように、パパとママが同時に育児休業を取る場合とパパとママが交代で育児休業を取るパターンがあります。

① 父母が同時の場合



② 父母が交代の場合



2018年 労務管理その他の一般常識 講義ノート H28.問2

解説 (C) 正解 (労働組合法) ★★★

出題傾向：択一式：★ 選択式：☆

H20年	H21年	H22年	H23年	H24年	H25年	H26年	H27年	H28年	H29年
—	☆	—	★★	★★	★★	★	—	★★	★

●労働組合法の出題傾向は、平成29年度の解説の際に掲載します。

【問題】

(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。

【解答】正解



「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

2018年 労務管理その他の一般常識 講義ノート H28. 問2



(労働経済)

労働組合に関する数字です。

労働組合の加入者数や推定組織率等重要な数字です。(毎年更新)

2017年用	2018年用
労働組合数…994万人 前年対比 0.6%減 (58,000人減)	

(推定組織率)

2017年用	2018年用
推定組織率…17.3% 前年対比 0.1%減 過去最低	

(2018年の数字は、判明次第掲示します。)

2018年 労務管理その他の一般常識 講義ノート H28. 問2

解説 (D) 正解 (労働者派遣法)

出題傾向：択一式：★ 選択式：☆

H20年	H21年	H22年	H23年	H24年	H25年	H26年	H27年	H28年	H29年
—	—	—	—	—	—	—	—	★	—



労働者派遣法は、昭和60年に制定され、昭和61年に施行された法律です。

出題傾向としては、平成19年までは、平成2.3.4.5.6年と毎年出題されていましたが、間をおいて、平成12.13.14.16年と出題。

平成16年は5問での構成での出題。平成18年には、選択式が出題されています。

平成19年以降は、未出題で平成28年に10年ぶりに出題されています。

範囲が広い法律ですが、細かい所は気にせずに、基本的なポイントを押さえることが必要です。

【問題】

(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。(○)

【解答】正解



労働者派遣の派遣期間の大原則は**3年間**です。

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で規定されています。

法40条の2は、平成28年の法改正の箇所です。

内容を確認していきます。

条文に①～⑤までの派遣に関しては、3年を超えることが可能ということです。

簡単に記載すると下記になります。

- ① 無期雇用の派遣社員
- ② 60才以上の高齢者
- ③ 有期プロジェクト業務（終わる時期が明確なもの）
- ④ 日数限定業務（派遣先の所定労働日数よりも相当程度少なく月10日以下）
- ⑤ 産前産後・育児・介護休業代替業務

2018年 労務管理その他の一般常識 講義ノート H28. 問2

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
があると認
派遣

派遣会社に派遣労働者として期間を定めずに雇用契約を結んだ労働者が該当します。つまり、派遣先での派遣期間が終了しても、派遣会社との雇用契約はそのままなので、派遣先で働いていない期間も、給料が支払われます。

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

予め終期が決まっている、有期プロジェクトでの業務

「日数限定業務」

派遣先の通常の労働者の月の所定労働日数の半数以下、かつ、10日以下の日数で発生する業務

ロ その業務が1カ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カ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

派遣先の社員が産前産後休業、育児休業、介護休業を取得する場合の、その代替の業務

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

解説 (E) 正解 (労働組合法) ★★★

出題傾向 (労働組合法全体) : 択一式 : ★ 選択式 : ☆

H20年	H21年	H22年	H23年	H24年	H25年	H26年	H27年	H28年	H29年
—	☆	—	★★	★★	★★	★	—	★★	★

【問題】

(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。

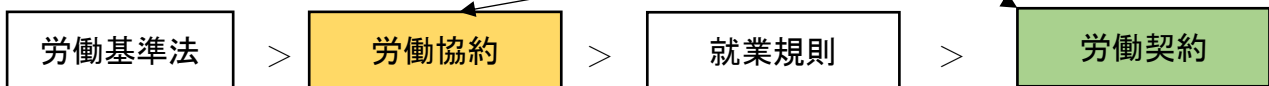
【解答】 正解



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
- 等が問われた事件で

最終的に

「労働協約が特定の又は一部の組合員を殊更（ことさら）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。」としています。