

Q 1 労働契約について、誤っているものをすべて選びなさい。

- 1 使用者は、パートタイム労働者に対しては、書面で労働条件を明示しなくてもよい。
- 2 労働契約が成立するためには、口頭による合意では足りず、書面による合意が必要である。
- 3 労使で合意をすれば、労働契約の不履行について違約金を定めることも有効である。
- 4 明示された労働条件が事実と相違する場合、労働者は即時に労働契約を解除することができる。

Q 2 労働契約上の権利義務について、誤っているものをすべて選びなさい。

- 1 使用者が兼業を許可制としている場合でも、許可のない兼業に対して懲戒処分ができるのは、その会社での業務遂行に支障をもたらす場合や、会社の対外的信用を汚す場合に限られる。
- 2 労働者の退職後に競業避止義務を課すためには、就業規則に「退職後の競業を禁ずる」と定めておけば足りる。
- 3 就業規則や労働契約に定めがない場合には、労働者は在職中に秘密保持義務を負わない。
- 4 同業他社への就職・転職は、在職中は労働契約それ自体により、退職後は在職中の労働契約あるいは別途の特約により、制約される。

Q 3 賞与・退職金について、誤っているものをすべて選びなさい。ただし、文中の「会社」は、**常時10人以上の従業員を雇用しているものとします**。

- 1 賞与の支給日在籍要件は、労働者の賞与支給に対する期待を一方的に奪うものであるから、賃金後払的性格に違反し、無効である。
- 2 賞与を支給している会社であっても、就業規則に賞与に関する規定を設ける必要はない。
- 3 労働者が懲戒解雇された場合であっても、問題となった非違行為が、その労働者の会社に対する過去の功労を抹消するものでない限り、退職金の一部が支払われる余地がある。
- 4 退職金を支給している会社では、就業規則に退職金に関する規定を設けなければならない。

Q 4 裁量労働制度について、誤っているものをひとつ選びなさい。

- 1 専門業務型裁量労働制の適用対象者は、法令により限定されている。
- 2 適法に裁量労働制が導入された場合、みなし時間以上に働いたことを労働者が証明しても、みなし時間を超える時間について割増賃金を請求することはできない。
- 3 企画営業を行っているホワイトカラー労働者であれば、どのような業務内容であっても、企画業務型裁量労働制を適用することができる。
- 4 企画業務型裁量労働制を適法に導入するには、労使委員会を設け、所定の事項を決議して、労働基準監督署へ届け出なければならない。

Q 5 解雇予告について、誤っているものをひとつ選びなさい。

- 1 使用者が解雇をする際に、15日分の平均賃金を予告手当として支払えば、解雇予告期間は15日に短縮される。
- 2 使用者が、労働者の責めに帰すべき事由に基づいて解雇をする場合で、行政官庁の認定を受けたときには、解雇予告又は予告手当の支払いは不要である。
- 3 使用者が解雇予告もせず、予告手当も支払わずに労働者を解雇した場合であっても、懲役又は罰金が科される可能性はない。
- 4 試みの使用期間中の者についても、解雇予告制度が適用される場合がある。

Q 6 整理解雇の4要件（要素）について、誤っているものをすべて選びなさい。

- 1 使用者は、整理解雇を実施する前に、採用募集の停止、配転・出向、希望退職の募集、役員報酬の削減等、人員削減以外の手段によって解雇を回避すべき信義則上の義務を負っている。
- 2 整理解雇は人員削減の最後の手段であることから、倒産必至といえるほど経営がひっ迫している状況下で行ったものでない限り、人員整理の必要性があるとは認められない。
- 3 整理解雇の対象者の合理的な選定基準としては、欠勤日数、懲戒歴、勤務成績、企業への貢献度等が挙げられる。
- 4 使用者は、整理解雇をする前後に、労働者から、整理解雇に至る理由等についての説明を要求されない限り、積極的にその理由等を説明する必要はない。

Q 7 人事部長の組合員に対する次の発言のうち、支配介入に当たらないものをひとつ選びなさい。

- 1 「労働組合を作らなければ賃金を上げる。」
- 2 「争議をすると処分せざるを得ない。」
- 3 「上部団体に加入することは好ましくない。」
- 4 「団交は冷静にやってほしい。」

Q 8 誠実団交義務について、正しいものをひとつ選びなさい。

- 1 使用者は、会社としての見解を説明するために、労働組合が要求する人事情報、企業情報等をすべて開示しなければならない。
- 2 組合の賃上げ要求が会社の支払能力を超える場合であっても、団交に応じなければならない。
- 3 組合員の解雇問題が裁判所で争われている場合には、当該事項についての団交申入れに応じなくてもよい。
- 4 使用者が、組合側の団交参加人数を制限することは許されない。

Q 9 労働協約と就業規則の法的性格について、誤っているものをすべて選びなさい。

- 1 労働協約も就業規則も、労働組合との合意に基づく。
- 2 労働協約も就業規則も、全従業員の労働条件を定めている。
- 3 労働協約も就業規則も、常に労働契約に優先して適用される。
- 4 労働協約も就業規則も、不利益変更にあたっては条文上合理性が必要とされる。

Q10 争議行為の正当性について、正しいものをひとつ選びなさい。

- 1 賃上げや作業体制変更反対ストは、正当とされない。
- 2 団交を前置しないストが正当とされることはない。
- 3 仕事全体をペースダウンする怠業は、正当とされない。
- 4 個别人事の撤回を目的とする争議も、正当とされる。

Q11 社会保険・労働保険の保険料について、正しいものをすべて選びなさい。

- 1 健康保険の保険料は労使双方で負担する。
- 2 労災保険の保険料は事業主が全額負担する。
- 3 厚生年金保険の保険料は賃金から控除される。
- 4 雇用保険の保険料は賃金総額をもとに算定される。

Q12 業務災害及び業務上の傷病について、誤っているものをひとつ選びなさい。

- 1 療養が長期化し、一定の傷病等級に該当する場合には、傷病補償年金が支給される。
- 2 療養補償給付に関する被災労働者の一部負担金は1割である。
- 3 業務上の傷病が治癒したのち障害が残るときは、障害補償年金が支給される。
- 4 複数の事業場で働く労働者が業務災害に被災した場合、すべての事業場の賃金額を基礎に休業補償給付が支給される。

Q13 就業規則の効力についての教授と学生らとの会話を読んで、学生の発言のうち、誤っているものの組み合わせをひとつ選びなさい。

教授「就業規則の効力について、ポイントをまとめてみましょう。」
学生A「就業規則の定める基準に達しない労働条件を定める労働契約は、無効となります。就業規則が定める労働条件は、法令又は労働協約に反しない限り、当該事業場の最低基準となります。」
学生B「使用者が、労働契約の締結にあたり、合理的な労働条件を定めた就業規則を労働者に周知させていた場合には、労働契約の内容は、その就業規則で定める労働条件によるものとされます。」
学生C「そうですね。あと、もうひとつ、就業規則の内容について労働者の同意を得る必要もありますよね。」
学生D「労働者と使用者が就業規則の基準を上回る内容の合意をしていた場合、就業規則が労働契約の内容になります。」

- 1 AとBの発言 2 BとCの発言 3 CとDの発言 4 DとAの発言

Q14 労働紛争の解決手続についての教授と学生らとの会話を読んで、学生の発言のうち、誤っているものをひとつ選びなさい。

教授「労働紛争の解決機関としては、どのようなものがあるかな。」
学生A「はい。行政による解決手続として、都道府県労働局の個別紛争解決制度と、労働委員会制度があります。裁判所の解決手続としては、労働審判手続、民事訴訟、保全手続が代表的です。」
教授「では、行政による解決手続の特徴は何かな。」
学生B「あっせんを実施していることです。あっせんとは、紛争当事者間の調整を行い、話し合いを促進することにより、紛争の解決を図る制度のことです。長い時間と費用を要する裁判所と比べて、手続が簡易で迅速です。」
学生C「あっせん員は、紛争解決の見込みがないときには、紛争解決機関として判定を行うことができます。その点は裁判所と似ています。」
学生D「あっせんを行っている機関としては、都道府県労働局の紛争調整委員会と、労働委員会があって、労働委員会の多くは、個別紛争と集団紛争の両方を扱っています。どちらも無料で利用できます。」

- 1 学生Aの発言 2 学生Bの発言 3 学生Cの発言 4 学生Dの発言

Q15 労働者の損害賠償責任についての教授と学生らとの会話を読んで、学生の発言のうち、誤っているものの組み合わせをひとつ選びなさい。

教授「民法では、損害賠償責任についてどのように考えられているでしょうか。」
学生A「民法上の一般原則からすると、労働者が業務の遂行中に必要な注意を怠り、労務提供義務ないし付随義務に違反した場合には、労働者は使用者に対して債務不履行に基づく損害賠償責任を負うこととなります。また、業務遂行中、使用者に損害をもたらした場合には、過失の有無にかかわらず、不法行為に基づく損害賠償責任を負うこととなります。」
学生B「しかし、この原則をそのまま適用することは、労働者にとって過酷な結果となりかねません。そこで、労働者が賠償すべき金額については、損害の公平な分担という見地から、民法1条2項の信義則を根拠に減額されています。」
学生C「損害額の算定にあたっては、労働者の業務の内容や加害行為の態様、使用者による損失の分散の状況など、様々な事情が考慮されることとなります。」
学生D「労働者が業務遂行中に第三者に損害を与え、労働者がその第三者に損害を賠償した場合、労働者は使用者に対して求償できるかが問題となることもあります。これを逆求償といいます。最高裁は、労働者は使用者に対して求償することができないと判断しています。」

- 1 AとBの発言 2 BとCの発言 3 CとDの発言 4 DとAの発言

Q16 パワー・ハラスメントについての学生らの会話を読んで、学生の発言のうち、誤っているものの組み合わせをひとつ選びなさい。

学生A「職場におけるパワー・ハラスメントについては、『職場において行われる優越的な関係を背景とした言動であって、業務上必要かつ相当な範囲を超えたものによりその雇用する労働者の就業環境が害されること』と定義されています。」
学生B「2022年4月からは、労働施策総合推進法が中小企業にも適用されています。事業主には、パワハラ防止策が義務付けられ、パワハラ防止の社内指針の明確化と周知・啓発、相談体制の整備等が求められます。」
学生C「パワー・ハラスメントの行為態様については、①身体的な攻撃、②精神的な攻撃、③人間関係からの切り離し、④過大な要求、⑤過小な要求、⑥個の侵害が想定されていますが、上司の指導を部下が不満に思えば、②のパワー・ハラスメントに当たります。」
学生D「パワー・ハラスメント防止の責任は企業にありますが、損害賠償責任を負うのはあくまで加害者個人です。パワハラ被害を生まないためにも、職場で議論するなどして、パワー・ハラスメントに関する理解を深めていくことが重要です。」

- 1 AとBの発言 2 BとCの発言 3 CとDの発言 4 DとAの発言

Q17 配転についての学生らの会話を読んで、学生の発言のうち、誤っているものをひとつ選びなさい。

学生A「配転とは、企業組織内における労働者の配置の変更のことをいいます。配転は、勤務場所の変更を伴う転勤と、職務内容の変更を伴う配置転換に分けられます。」

学生B「配転命令について、最高裁判所は、業務上の必要性がない場合や、その必要性があっても他の不当な動機目的をもってなされた場合、労働者に通常甘受すべき程度を著しく超える不利益を負わせる場合などには、権利の濫用に当たると判示しています。」

学生C「使用者は、育児・介護休業法の趣旨に照らして、子の養育または家族の介護をしている者に対して就業場所の変更を命じることは許されません。」

学生D「新型コロナの感染拡大もあって、リモートワークが浸透しました。厚生労働省も、労働者の希望を踏まえるなどして、転勤制度を見直すよう促しています。」

- 1 学生Aの発言 2 学生Bの発言 3 学生Cの発言 4 学生Dの発言

Q18 労働時間と賃金をめぐる次の発言のうち、誤っているものをひとつ選びなさい。

発言㉞「最高裁は、労働時間に該当するかどうかは使用者の指揮命令下にあるか否かを客観的に判断するという立場です。」

発言㉟「この最高裁判例の立場によると、労働時間に該当するかどうかを労働者と使用者との間で合意して決めることはできません。」

発言㊱「労基法上の労働時間に該当するとしても、仮眠時間のように労働密度が極めて薄い場合には、通常の労働に対する対価よりも低い賃金を設定しても問題はないと考えます。」

発言㊲「労働密度に応じて賃金額を当事者が合意で決められるわけですから、仮眠時間も含めて法定労働時間を超えた部分について割増賃金の支払いは不要とする合意も有効となります。」

- 1 発言㉞ 2 発言㉟ 3 発言㊱ 4 発言㊲

Q19 労働者の健康障害防止に関する労働安全衛生法（安衛法）上の事業者への規制についての学生らの会話を読んで、学生の発言のうち、誤っているものをひとつ選びなさい。

学生A「安衛法では、定期健康診断のほか、長時間労働者に対する健康障害防止の観点から、事業者に対して医師による面接指導の実施を義務付けているよ。」

学生B「長時間労働者として医師の面接の対象となるのは、1か月を単位として、週法定労働時間を超える時間外労働が80時間を超えて、疲労の蓄積が認められる労働者だよ。」

学生C「事業者としては、労働者のプライバシーに配慮する必要があるから、面接指導の実施後に、担当医師に必要な就業上の措置について意見を求めることはできないよ。」

学生D「メンタル不調による健康障害を未然に防ぐため、安衛法では、労働者50人以上の事業場を対象に、年1回のストレスチェック実施が事業者に義務付けられているよ。」

1 学生Aの発言 2 学生Bの発言 3 学生Cの発言 4 学生Dの発言

Q20 年休権の行使に関する法的規制についての学生らの会話を読んで、学生の発言のうち、誤っているものをひとつ選びなさい。

学生A「労働者は、取得した年休を自由に利用することができるよ。冠婚葬祭に限らず、一人ぼっちのキャンプを楽しみたいといった理由で年休を利用しても法的には問題はないよ。」

学生B「人手不足の使用者にとっては労働者が休んでしまうのは痛手かもしれないね。でも、使用者は、年休を取得した労働者に対して賃金減額など不利益な取扱いをしないようにしなければならないよ。」

学生C「日本では、年休の消化率が欧米に比べると低いという点が指摘されているよ。そのために消化できなかった年休の扱いも問題になるね。労働者が消化していない年休については、2年の消滅時効にかかるとされているから、結果としては、1年に限り繰越が認められるよ。」

学生D「使用者は、10日以上有給休暇が付与される労働者に対し、年次有給休暇の日数のうち5日については、基準日から1年以内の期間に、労働者ごとに時季を定めることにより付与しなければならないとされたよ。でも、この義務を果たさなかったことについての罰則はないよ。」

1 学生Aの発言 2 学生Bの発言 3 学生Cの発言 4 学生Dの発言

Q21 育児休業についての教授と学生らとの会話を読んで、学生の発言のうち、誤っているものをひとつ選びなさい。

教授「育児休業について考えてみよう。育児休業は誰でも取得できるのでしょうか。」

学生A「男性も女性も育児休業を取得できますが、有期契約労働者は育児休業を取得できません。」

教授「男性の育児休業の取得が課題になっているね。産後パパ育休というのは何かな。」

学生B「産後パパ育休というのは、男性が子どもの出生後8週間までに合計4週間の育児休業を2回まで分割して取得できる制度です。2022年10月からスタートしました。」

学生C「産後パパ育休の場合、労使協定を締結すれば、労働者は会社側と合意した範囲内で働くことができます。育休中でも働ける仕組みにすることにより、父親の育児休業の取得を促したいということだと思います。」

教授「これで、男性の育児休業は促進されるでしょうか。」

学生D「面談や書面等により、育児休業の取得の意向を個別に確認することが求められるようになりました。もっとも、育児休業の取得が昇進に影響しないことが明らかでなければ、育児休業の取得の促進は難しいかもしれません。」

- 1 学生Aの発言 2 学生Bの発言 3 学生Cの発言 4 学生Dの発言

Q22 私傷病休職と復職可否の判断についての学生らの会話を読んで、学生の発言のうち、誤っているものをひとつ選びなさい。

学生A「私傷病休職制度は、期間中の従業員の労働関係を維持しながら、労務への従事を免除するものだよ。この制度は、業務外の傷病により労務提供できない従業員に対して退職を猶予して、その間、傷病の回復を待つことによって、労働者を退職から保護する制度であるといえるね。」

学生B「ただ、使用者において休職制度を設けるかどうかは任意で決めることができ、法律上は休職制度の設置は義務付けられていないよ。」

学生C「私傷病休職自体は、使用者の責めに帰すべき事由による休業に該当しないから、原則として賃金又は休業手当等の支払義務は生じないね。」

学生D「休職中の労働者は、休職期間満了までに就労可能な状態に回復していなければ自動退職や解雇となるよ。休職期間満了時点でただちに従前どおりの労務に服せないのであれば、復職不可となって解雇有効と判断されるのが裁判実務の傾向だね。」

- 1 学生Aの発言 2 学生Bの発言 3 学生Cの発言 4 学生Dの発言

Q23 労働契約終了に関する事例についての教授と学生らとの会話を読んで、学生の発言のうち、明らかに誤っているものをひとつ選びなさい。

事例 Y会社に雇用されているXは、A社長から些細な仕事上のミスについて叱責を受けた後、「すぐ辞めないならば、懲戒解雇する。」と言われたことから、感情的になり、「こんな会社辞めてやる！」と言って、会社を出ていきました。しかし、社長の叱責や言い分に納得ができなかったXは、翌朝出社して、A社長に「ミス自体は謝罪するが、辞めるつもりはありません。」と言いましたが、A社長は「辞めると言った以上、雇用を続けるつもりはない！」と言って、Xの就労を拒絶しました。

教授「XとY社の雇用契約は終了したのかが問題となる事例です。雇用終了をめぐることは、Xが「こんな会社辞めてやる！」と言っていますが、この発言は、法的にはどのような意味合いとして考えられるでしょうか。」

学生A「Xは、A社長に辞めるよう促されていたわけで、いくら感情的になっていたとはいっても、自分の発言の意味合い、つまり、会社を辞めるという法律上の効果はよく認識していて、労働者側から労働契約を解約する「辞職」の意思表示をしたと評価すべきです。労働者が辞職の意思表示をする場合は、労働者が労働契約から解放されたいという意思が最大限尊重されるべきなので、使用者はこれを拒絶することはできませんし、意思表示が使用者に到達してから1週間で労働契約が終了することとなります。」

学生B「私は、Xの感情的な発言は、将来長期間雇用契約が継続するというメリットを放棄してでも退職したいという確定的な意思があったとまではいえないと思います。実際、Xは翌朝出社して「辞めるつもりはありません。」とも言っていますし、退職届を提出していないことも考慮されるべきです。」

学生C「ちょっと違う話になりますけど、Xが些細な仕事上のミスをしたことを理由に、A社長が懲戒解雇をちらつかせた発言は、問題だと思うんですね。仮にXに些細なミスがあって、Xがすぐ辞めなかったとしても、それを理由に懲戒解雇をするのであれば、懲戒権濫用法理により無効になる可能性は高いと思います。Xの「辞めてやる！」という発言が、辞職や合意解約の申込みと評価されても、詐欺や錯誤があったとして取り消せるのではないかと思います。」

教授「それでは、仮にXが「辞めてやる！」と言っても雇用契約が終了しないとした場合、A社長が「辞めると言った以上、雇用を続けるつもりはない！」と言って就労を拒絶したことは、法的にはどのように考えればよいだろうか。」

学生D「雇用契約が終了していないのであれば、A社長が就労を拒絶している以上、「解雇」という言葉は使っていないなくても、解雇の意思表示をしたと評価されると思います。そうすると、解雇権濫用法理が適用されますので、解雇に客観的に合理的な理由があるのか、社会通念上相当かが問題となりますが、この事例では、解雇が相当といえるほどの事情はないように思えます。」

- 1 学生Aの発言 2 学生Bの発言 3 学生Cの発言 4 学生Dの発言

Q24 不動産販売業者のA社長が、勤務成績の悪い社員の処遇について、B部長と会話をしています。B部長の次の発言のうち、法的に最も誤っているものをひとつ選びなさい。

A社長「中央支店のCさん、やっぱり勤務成績が改善されないようなんだ。2年連続最下位なんだけど、要領も悪いようで、支店長も困っていて、辞めてもらいたいというのが本心らしい。新卒で2年目なんだけどな。退職勧奨や、それでダメなら解雇できないか、と昨日相談に来ていたんだ。支店長は、何度も時間をかけて説得すれば、Cさんも退職するんじゃないか、と考えているようなんだが。」

B部長㉗「退職勧奨は、法的には、使用者が労働者を退職させるために、労働契約の合意解約に向けて誘引すること、とされます。ただ、支店長が執拗に退職勧奨をし続けると、違法なものとして慰謝料請求される可能性もありますので、Cさんに退職の意思がないのであれば、退職勧奨はやめたほうがよいと思います。」

A社長「解雇も考えなきゃならないということか。解雇は簡単にはできないんだろう？」

B部長㉘「解雇権濫用法理が、解雇を制限していますからね。解雇事由が客観的に合理的な理由といえるか否か、解雇が社会通念上相当であるか否か、という2つの異なる視点から、解雇の有効性が判断されます。」

A社長「Cさんの解雇はやはり難しいということか。」

B部長㉙「勤務成績が著しく低いこと、複数の部署の業務を経験させたり、教育訓練や研修を行ったりして改善の機会を与えていたという事情がないと、解雇事由が客観的に合理的であるとはいえないと思います。」

A社長「勤務成績が悪いといえば、3か月前に中途採用した東支店のDさん、同業他社での経験があるなんて言うから即戦力として採用したのに、給料だけ高くて全然戦力にならないらしいんだよな。勤務成績がやはり悪くて、東支店の売上に全然貢献できていないし、「前職とはやり方が違う」とか何とか言い訳ばかりして、改善しようもしないみたいだ。Dさんも、解雇は難しいのか。」

B部長㉚「そうですね、即戦力の中途採用者も、新卒者と変わらず労働者として保護されるべき立場にあるので、新卒者と同様に、配置換えや教育訓練や研修を行って勤務成績を改善する機会を与えないと、解雇に客観的に合理的な理由があるとされることはないです。」

1 発言㉗

2 発言㉘

3 発言㉙

4 発言㉚

Q25 学生らが集まって、ワークルール検定の勉強会をしています。学生の発言のうち、明らかに誤っているものをひとつ選びなさい。

「Q 次の使用者の懲戒権行使のうち、濫用もしくは違法と評価されるものをすべて選びなさい。なお、就業規則において、「遅刻をすること」、「パワー・ハラスメントをすること」、「経歴詐称をすること」は懲戒事由として、減給、出勤停止、懲戒解雇は懲戒の種類として定められているものとする。

- 1 30分以上の遅刻1回で1日分の給料を減給する。
- 2 部下に対するいじめ、嫌がらせ行為をした複数の男女の労働者(役職は同じ。)のうち、男性だけを出勤停止処分とする。
- 3 高卒者を対象とする求人、に、学歴を偽って応募し採用された中卒者を懲戒解雇する。
- 4 高卒者を対象とする求人、に、学歴を偽って応募し採用された大卒者を懲戒解雇する。」

学生A「選択肢1は、1回の非違行為に対して1日分の減給をしているので、労基法91条に違反するよ。この条文は、「1回の額が平均賃金の1日分の半額を超え、総額が1賃金支払期における賃金の総額の10分の1を超えてはならない」と定めているからね。」

学生B「選択肢2は、いじめ、嫌がらせ行為は「パワー・ハラスメント」にあたるから、懲戒権を行使することは可能だよ。でも、同様の懲戒事由に対しては同等の処分がされるべきだから、男性だから処分する、女性だから処分しない、というのは、濫用になるよ。」

学生C「選択肢3だけど、最終学歴は、労働力の評価だけではなく企業秩序の維持にも関わる事項であり、重要な経歴詐称といえるから、懲戒解雇が有効とされる余地はあると思うな。」

学生D「選択肢4だけど、選択肢3と違って、最終学歴を低く偽った場合だよ。それなら、労働能力の評価や企業秩序の維持には大きな影響は与えないから、懲戒解雇は濫用だと思うよ。実際、経歴を低く偽った場合に懲戒解雇を無効とした判例は見当たらないしね。」

- 1 学生Aの発言 2 学生Bの発言 3 学生Cの発言 4 学生Dの発言

Q26 無期転換権行使に関する統計についての教授と学生らとの会話を読んで、学生の発言のうち、明らかに誤っているものをひとつ選びなさい。

厚生労働省の「令和2年有期労働契約に関する実態調査（事業所調査）報告書」によると、

- ① 無期転換を申し込む権利を取得した有期契約労働者のうち、実際に権利を行使して無期転換した労働者は27.8%、行使せずに引き続き有期契約で雇用されている労働者は65.5%であった。
- ② 無期転換申込権を行使した労働者の無期転換後の社員区分としては、正社員に転換した者が9.2%、限定正社員に転換した者が1.4%、無期転換社員に転換した者が89.4%であった。そして、無期転換社員のうち87.3%は、転換前後で、業務量にも賃金等の労働条件にも変化がなかった。

教授「これは、厚生労働省が、常用労働者を5人以上雇用している民営事業所から全国1万1473事業を無作為抽出して行った調査結果（有効回答率49.4%）の一部です。無期転換制度の状況について、どういう評価ができるかな。」

学生A「有期契約労働者の契約が5年を超えて反復更新されて無期転換権を得ても、3割弱しか行使していないんですね。権利を行使せずに有期契約労働者として在籍している割合の方が多いので、なぜ無期転換しないのか、その動機を知りたいですね。」

学生B「有期契約労働者が無期転換した後の社員区分は、無期転換社員が大部分を占めているのですね。」

学生C「正社員ではなく、無期転換社員になった人の大部分は、転換後も業務量や賃金等の労働条件が変化していないようですね。法律では、無期労働契約となった際の労働条件は、別段の定めがないかぎり、契約期間を除き従前と同一と定めていることからすると、労働契約書や就業規則で、従前とは別の労働条件を定められた人は少ないということだね。」

学生D「この統計によると、大部分の有期契約労働者が無期転換権を行使しており、その結果正社員と同様の労働条件を獲得しているといえます。無期転換制度が導入されたことによって、労働条件が改善されていることがよくわかりました。」

- 1 学生Aの発言 2 学生Bの発言 3 学生Cの発言 4 学生Dの発言

Q27 雇用保険についての次の文章を読んで、下線部のうち、誤っている部分をひとつ選びなさい。

雇用保険とは、労働者が失業したときに、国が金銭その他のサービスを給付することによって、労働者の生活の援護を行う制度です。

その適用範囲ですが、事業主の側からみれば、その事業主が法人であるか個人であるかを問わず、個人経営の小規模な農林水産業を除いて、日本国内のすべての事業所に適用されます。㉗被保険者について、事業主はその事業所の正社員を雇用保険に加入させる義務がありますが、パートタイマー等の有期契約労働者を加入させる義務まではありません（任意的に加入させることは可能です。）。

雇用保険の給付で最も代表的なものは、普段私たちが「失業手当」などと呼んでいる、「求職者給付」の「基本手当」という給付です。基本手当が受給できる日数は、被保険者が失業した時点の勤続年数、年齢、退職理由によって定められており、㉘基本的には、勤続年数が長くなるほど日数が長くなるような定めとなっています。

この手当は、「求職者給付」という名前のとおり、「失業者」ではなく「求職者」に対して支給されるものです。そのため、㉙失業者は、公共職業安定所を通じて4週間ごとに求職の申込みをしなければ、求職者給付が受けられません。㉚病気やけがなどで退職した場合も、当面の間は仕事をする能力がないといえますので、同様に求職者給付の対象とはなりません。

1 下線部㉗

2 下線部㉘

3 下線部㉙

4 下線部㉚

● 事例を読んで、次のQ28～Q30に答えなさい。

事例 A社では経営が悪化し、リストラが行われるといううわさが流れたので、従業員のB君は、自分達の雇用や労働条件を確保するためになんとかしたいとして、次のような行動をとることを考えました。①外部のコミュニティ・ユニオンへの加入、②職場での新たな労働組合の結成、③A社既存の労働組合への加入。

Q28 ①外部のコミュニティ・ユニオンへの加入について、正しいものをひとつ選びなさい。

- 1 外部のコミュニティ・ユニオンは、適法な労働組合ではない。
- 2 A社に労働組合があれば、外部のコミュニティ・ユニオンには加入できない。
- 3 A社を辞めなければ、外部のコミュニティ・ユニオンには加入できない。
- 4 A社の許可がなくとも、外部のコミュニティ・ユニオンに加入できる。

Q29 ②労働組合の結成について、正しいものをひとつ選びなさい。

- 1 職場で労働組合を新たに結成するためには、A社の承認が必要である。
- 2 労働組合結成の勧誘を理由とする処分は、不当労働行為にあたらぬ。
- 3 労働組合の結成が失敗しても、その準備段階の活動は、不当労働行為制度上保護される。
- 4 労働委員会の承認があるまで、組合活動は保護されない。

Q30 ③A社既存の労働組合について、正しいものをひとつ選びなさい。

- 1 A社に労働組合があれば、必ずその労働組合に加入しなければならない。
- 2 A社既存の労働組合は、その組合員資格を正社員だけに制限することができる。
- 3 A社既存の労働組合は、A社からの便宜供与を自由に受けることができる。
- 4 A社既存の労働組合は、政治活動はできない。