

期 末 試 験

2025 年 1 月 28 日実施 担当 緒方 桂子

* I および II については、マークシート用紙を利用して解答してください。使用する解答欄は【1】～【16】です。
III～V については、筆記用解答用紙を利用して解答してください。

I 各問の文章の内容について適切に説明したものを選択肢のなかからひとつ選びなさい。適切な選択肢がない場合、【5】をマークしなさい。
マークシートの解答欄は【1】～【6】です。(30点 [5点/問])

- 【1】 ①「合意解約」とは、労働者と使用者が合意のうえで労働契約を終了させることを指す。
○ ②「辞職」とは、労働者による一方的な労働契約の解約のことをいい、期間の定めのない労働契約のもとで働いている労働者はいつでも自由に辞職することができる。
X ③「合意解約」と「辞職」の大きな違いは意思表示後に撤回できるかどうかにある。「辞職」であれば、意思表示後であっても撤回可能である。
<選択肢> 1 すべて正しい 2 ①②のみ正しい 3 ②③のみ正しい 4 ①③のみ正しい
- X ○ 【2】 ①「パートタイム労働者」とは、法律上、1週間あたりの所定労働時間が30時間未満の者をいう。
○ ②有期労働契約を締結する場合、1回の契約は、原則として3年の期間を超えてはならず、3年以上5年未満の期間を定めることができるのは特定の場合に限られる。
X ③「間接雇用」という呼び名で呼ばれる働き方は、民法が定める請負契約に基づく働き方のことを指す。
<選択肢> 1 すべて正しい 2 ①のみ正しい 3 ②のみ正しい 4 ③のみ正しい
- 【3】 ①使用者は、その雇用する労働者が業務に関連して負傷したり病気に罹患した場合、使用者自らに責任がなくてもその治療にかかる費用を負担しなければならない。このことを「無過失責任主義」と呼ぶ。
X ②労災保険制度は、労基法に基づいて使用者の負う補償の履行を確保するために設けられた制度であり、保険料は使用者のみが負担する。
○ ③過労自殺は、業務上の理由によりうつ病等の精神障害を発症し心神喪失状態になった結果として自殺したものであり、労働災害のひとつと位置づけられる。
<選択肢> 1 すべて正しい 2 ①のみ間違い 3 ②のみ間違い 4 ③のみ間違い
- 【4】 ①労基法3条は、使用者に対して、労働者の国籍、信条、性別または社会的身分を理由として、賃金、労働時間その他の労働条件について差別的な取扱いを行うことを禁止している。
○ ②労基法4条は、女性であることを理由として、賃金について男性と差別的取り扱いをしてはならない旨、規定している。
○ ③男女雇用機会均等法は、男性よりも女性を有利に扱う労働条件についても違法であるとする法律である。
<選択肢> 1 すべて正しい 2 ①のみ間違い 3 ②のみ間違い 4 ③のみ間違い
- X ○ 【5】 ①労働者は、入社して6カ月間継続勤務するだけで年次有給休暇を当然に取得することができる。
X ②労働者は、年次有給休暇を利用する場合、使用者に対して取得期間および取得理由を明らかにして、利用を申し込む必要がある。
○ ③正社員よりも勤務時間や勤務日数の少ないアルバイトは仕事による疲労の蓄積度合いが小さいので、法律上、年次有給休暇は保障されない。
<選択肢> 1 ①のみ正しい 2 ②のみ正しい 3 ③のみ正しい 4 すべて間違い
- X ○ 【6】 ①産前産後休業は、母体を保護するために法が設けた絶対的な休業期間であり、妊婦はこの期間は、望まない場合でも、休む必要がある。
○ ②労働者は産前産後休業の間働いていないのであるから、使用者は当該労働者に対して賃金を支払う義務はない。
X ③労働者が会社の金を横領し着用していたことが判明した。判明時、当該労働者は産前休業中であつたが、当然に解雇することができる。
<選択肢> 1 すべて誤り 2 ①②のみ誤り 3 ②③のみ誤り 4 ①③のみ誤り

II 各問の文章の内容が、法的に見て、正しければ【1】を、誤っていれば【2】をマークしなさい。マークシートの解答欄は【7】から【16】です。(30点 [3点/問])

- 【7】 憲法28条が保障する労働基本権は、団結権、団体交渉権、争議権(ストライキ権)の3つである。
X ○ 【8】 労働組合は労働条件の維持改善その他経済的地位の向上のために活動するほかに、特定の政党を応援する政治活動や環境保護のための社会運動を行うこともできる。
○ 【9】 ユニオンショップ協定というのは、使用者と労働組合との間で結ばれる協定のことであり、この協定を締結した使用者は、原則として、当該協定を締結している労働組合の組合員でない者(脱退または除名された者を含む)を解雇することを義務づけられる。

- X 【10】チェック・オフというのは、労働組合がその組合員から組合費を徴収することをいう。
- 【11】労組法7条は不当労働行為を禁止している。使用者のみならず、労働組合および労働組合員である労働者も不当労働行為をしてはならない。
- 【12】使用者は、客観的に合理的な理由と社会通念上の相当性がないかぎり、期間の定めのない労働契約のもとで働いている労働者を解雇することはできない。
- 【13】企業経営上の必要性に基づく解雇のことを「整理解雇」という。
- X 【14】違法な解雇が行われた場合、労働者は「雇用契約上の地位にあることの確認」を求める請求を裁判所に提起することができる。しかし、違法な解雇が行われてた期間中は当然働いていないので、この間の賃金を請求することはできない。
- 【15】有期契約労働者を契約期間中に解雇する場合と、期間の定めのない契約で就労している労働者（いわゆる正社員）を解雇する場合は、使用者にとっては前者よりも後者を解雇する方が難しい。
- 【16】「雇止め」（やといどめ）とは、有期契約労働者に対して、契約期間の満了を理由に契約を終了することをいう。

* 以下の設問はすべて筆記用解答用紙に解答してください。解答に際してはどの設問に解答しているかがわかるように設問番号を記してください。

Ⅲ 労働基準法20条に基づき使用者が負う義務について説明してください。（10点）

Ⅳ 男女雇用機会均等法7条が定める内容をできるだけわかりやすく説明してください。（10点）

V 労働契約法18条が定める内容について、以下の①～③に沿って、できるだけわかりやすく説明してください。（20点）

①同条は、無期契約へ転換する権利（無期転換権）を定めた規定だと言われます。そのようにいわれる理由は何ですか。

②同条にいう「空白期間」とは何ですか。「空白期間」がある場合、どのようなことが生じますか。

③無期契約に転換した後、当該労働者の労働条件（契約期間以外の条件）はどのようにになりますか。

以上

※メモはあまり当てにしないでください