

雇用における男女の平等に関する次の記述のうち妥当なのはどれか。ただし、争いがある場合は判例による。

1. 就業規則において男女で異なる定年年齢を定める男女別定年制は、これを直接に禁止する法律が存在しないため、無効とすることはできない。
2. 女性労働者が妊娠、出産したこと等を理由として降格処分を行うことは、雇用機会均等法に違反する措置であるが、これは使用者の努力義務を定めた規定にすぎず、当該処分は無効にならない。
3. 雇用機会均等法は、男性から女性に対するセクシュアル・ハラスメントを禁止するだけでなく、女性から男性に対するもの及び同性同士のものも禁止の対象とする。
4. セクシュアル・ハラスメントの被害を受けた労働者は、直接の加害者に対してのみ損害賠償を請求することができ、会社に対して民法に基づく使用者責任を問うことはできない。
5. 労働者の募集又は採用に当たり、労働者の身長や体重、体力を要件とする場合、間接差別に当たるとするには、その要件に合理的理由がないことを労働者側が立証しなければならない。

教唆犯及び幫助犯に関する次の記述のうち妥当なのはどれか。

1. AはBに書店で窃盗をするように勧めたところ、Bは窃盗の犯意が生じて書店に向かったが、書店の前で急に怖くなり窃盗をすることを断念した。この場合、Aには窃盗罪の教唆犯が成立する。
2. AはBに、書店で窃盗をするようCをそそのかせ、と勧めた。Aの勧めに従ってBはCに書店での窃盗を教唆したところ、CはBの教唆した通り窃盗をした。この場合、Aには窃盗罪の教唆犯は成立しない。
3. Aは、X書店の警備が甘いことを知り、もともと書店での窃盗を企図していたBに、警備が甘いX書店で窃盗をするのがよいと勧めたところ、BはX書店で窃盗をした。この場合、Aには窃盗罪の教唆犯が成立する。
4. Aは、Bが書店で窃盗をしてきたことを知って、Bが盗品を売るのを手助けしようと思い、盗品を扱う業者Dを紹介した。この場合、Aには窃盗罪の幫助犯が成立する。
5. Aは、Bが書店で窃盗をしようとしているのを発見し、Bの手助けをしようと思って店主が来ないように見張りをしていた。しかし、BはAの存在に気付かないまま窃盗を遂げた。この場合、Aには窃盗罪の幫助犯が成立する。