05406P-00

2014 年度版

ナンバーワン

社労士

ハイレベルテキスト 6

労働に関する一般常識

上級アイテム

TAC社会保険労務士講座◆編

合格に必要な情報はすべてここにある!

科目別テキスト

TAC 公式教材 TACメソッドをここに!

✓ 自分のレベルを客観的に分析できる“マトリクス”で合格がぐっと近づく!

✓ 赤シートで選択式対策も可能!

刊行後の法改正にも迅速に対応いたします。

カバー横をご覧ください

最新の法改正に対応!!

TAC社労士講座 上級本科生 公式教材

TAC出版 EYE LOVE EYE

はじめに

社会保険労務士試験も平成25年度本試験で45回を数えることとなりました。途中、第32回本試験において試験方式が「記述式及び択一式」から「選択式及び択一式」に変更されましたが、そこからすでに13年が経過しています。試験形式として定着した「選択式及び択一式」ですが、ここ最近の出題傾向には以下のような特徴が見受けられます。

（選択式）

「覚えた事柄で単純・反射的に選べる性質の問題」から、「持っている知識をフル活用して解答を推測しつつ、選択語群の語句を消去法で絞りこまないと正解を選べない高度化、難化した問題」へと変化してきており、記憶のみに頼った勉強方法では、足切基準点（３点）の得点が困難になってきている。

（択一式）

五肢の解答肢の組み合わせを選ばせる、いわゆる「組み合わせ問題」が出題されるようになってきた。正しい（誤っている）肢だけを見つける「従来型の択一式の問題」より解答の行程数が多いため、内容によっては負荷が非常に高くなる。これとは別に、科目によっては具体的事例からの出題が見受けられるようになった。選択式の場合と攻略の切り口は異なるが、単なる記憶のみに頼る勉強方法では対応できないので、演習を通じて解き慣れていく必要がある。

「ハイレベルテキスト」は、出題傾向に変化があっても、常に『「高水準で選択式および択一式対策を完結することができ、確実に社会保険労務士試験に合格するためのツール」に必要とされる要素は何か？』を出発点として、『みなさんの受験勉強が単なる暗記作業に偏ることなく、内容の理解や知識の定着といったプロセスを経て、「選択式」「択一式」両方の試験形式についてバランスよく対策がとれたものになるようにしたい。』という思いを込めて制作しています。

TAC社会保険労務士講座一同、みなさんが「ハイレベルテキスト」を利用することにより、社会保険労務士試験に合格されることを願ってやみません。

平成25年12月吉日

TAC社会保険労務士講座

本書の構成と活用法

「ハイレベルテキスト」は、科目別テキストです。全11冊で構成されています。ラインナップは下記のとおりです。

1　労働基準法
2　労働安全衛生法
3　労災保険法
4　雇用保険法
5　労働保険料徴収法
6　労働に関する一般常識
7　健康保険法
8　国民年金法
9　厚生年金保険法
10　社会保険に関する一般常識
別冊　直前対策（一般常識・統計/白書/労務管理）

▶効果的な活用法

本書は単に通読するだけでなく、例えば本試験問題等を傍らに置き、常に本書の記載内容と本試験問題等の内容を引き合わせるといった使い方で学習効果が倍増します。

・この問題文の論点は何か？
・この問題文の正誤を判断するために必要な要素は何か？
・この問題文の空欄には選択語群のうちどうしてその語句等が適当とされるのか？

といったことを考えながら、本書を精読することで皆さんの受験勉強が「単に記憶する作業」から「当てずっぽうではない問題文を比較考量して正解を選んでいく行動」へ変化していきます。

本書を最大限に活用して、「偶然でも合格できればいい」といった受動的な学習スタイルではなく、「確実に合格ラインをこえる解答能力をつけて合格する」という能動的な学習スタイルを身につけて下さい。

▶本書の構成

＜条文の掲載＞
基本条文・通達などはボックスにすべて載せてあるので、テキスト以外で別途条文集を確認する必要はありません。過去に本試験選択式で出題されたところ、今後も出題が予想される箇所については、赤字になっており、付属の赤シートで隠しながら学習することも可能です。
なお、ボックスには、重要度の高い順番に、★印で３段階に表示しています。

3　外国人の雇用管理の改善等（法８条、則１条の2,2項）

★★★

事業主は、**外国人**が我が国の雇用慣行に関する知識及び求職活動に必要な雇用に関する**情報**を十分に有していないこと等にかんがみ、その雇用する**外国人**がその有する**能力を有効**に**発揮**できるよう、職業に適応することを容易にするための措置の実施その他の雇用管理の改善に**努める**とともに、その雇用する**外国人**が**解雇**（**自己の責めに帰すべき理由**によるものを**除く**。）その他**事業主の都合**により**離職**する場合において、当該**外国人**が**再就職**を**希望**するときは、**求人の開拓**その他当該**外国人**の**再就職の援助**に関し必要な措置を講ずるように**努め**なければならない。

1．外国人
本条における「外国人」とは、日本の国籍を有しない者をいい、厚生労働省令で定める者を除くと規定されており、当該厚生労働省令で定める者とは、次の通りとされている。
(1)　出入国管理及び難民認定法別表第１の１の表の外交又は公用の在留資格をもって在留する者
(2)　日本国との平和条約に基づき日本の国籍を離脱した者等の出入国管理に関する特例法に定める特別永住者　（法８条カッコ書、則１条の2,1項）

＜わかりやすい解説＞
ボックス下の本文では、条文に関する補足解説などをまとめています。順番に読み進めるとよいでしょう。

必修
必ず目を通してほしい点です。時間のないときは、最低限ここだけ確認！など、学習の指針になります。

・許可の有効期間　必修
一般の無料職業紹介事業の許可の有効期間は、当該許可の日から起算して**５年**であり、許可の有効期間満了後、引き続き当該許可に係る無料職業紹介事業を行おうとする者は、許可の**有効期間の更新**を受けなければならない。

参考　**判例**
本試験でパーフェクトを狙うために必要な関連事項をまとめています。
ここをしっかりと読み込むことで、さまざまな問題に対応する力を養成することができます。

参考
（特別の法人）
法第33条の３第１項の厚生労働省令で定めるものは、次に掲げる法人であって、その直接又は間接の構成員の数が厚生労働大臣の定める数（**10人**）**以上**のものとする。
(1)　農業協同組合法の規定により設立された**農業協同組合**
(2)　水産業協同組合法の規定により設立された**漁業協同組合**又は**水産加工業協同組合**
(3)　中小企業等協同組合法の規定により設立された**事業協同組合**又は**中小企業団体中央会**
(4)　商工会議所法の規定により設立された**商工会議所**
(5)　中小企業団体の組織に関する法律の規定により設立された**商工組合**
(6)　商工会法の規定により設立された**商工会**
(7)　森林組合法の規定により設立された**森林組合**
(8)　その他(1)から(7)に準ずるものとして厚生労働大臣が定めるもの（農業協同組合連合会等）　（則25条の３、平成15年厚労告444号、445号）

■職業紹介事業のまとめ

		手続等	有効期間 新規	有効期間 更新	職業紹介責任者選任義務
有料職業紹介事業		厚生労働大臣の許可	3年	5年	○
無料職業紹介事業	一般	厚生労働大臣の許可	5年		○
無料職業紹介事業	学校等	厚生労働大臣に届出			×
無料職業紹介事業	特別の法人	厚生労働大臣に届出			○
無料職業紹介事業	地方公共団体	厚生労働大臣に届出			○

過去問

Q：労働組合は、厚生労働大臣の許可を受ければ、無料の職業紹介事業を行うことができる。

A：法33条1項。設問の通り正しい。労働組合は、「学校等」「特別の法人」「地方公共団体」のいずれにも該当しないため、一般の無料職業紹介事業を行うことになり、厚生労働大臣の許可を受けることにより無料の職業紹介事業を行うことができる。 【解答：○ H16-1C】

Point

本条においては、無許可で労働者供給事業を行うことだけでなく、当該無許可事業を行う者から供給された労働者を使用することについても禁止している。

＜図表満載でわかりやすい誌面＞
類似事項は、わかりやすいように、極力図表にまとめて掲載しています。

過去問
実際の過去問、演習問題を確認しながら学習できます。

Point
得点力を強化するための注目点です。本試験でもよく問われている箇所なので、しっかりと確認しましょう。

▶ここが便利！学習の指針となる各種アイコン

重要な箇所が一目でわかるように、本文中に各種アイコンを用いました。

法改正マーク： 改正

本試験でとくに狙われやすい法改正点も、アイコンで一目瞭然です。
平成25年４月13日から平成26年４月までで、現在判明している主要な改正点を掲載しています。

過去問ナンバー： H20-1A

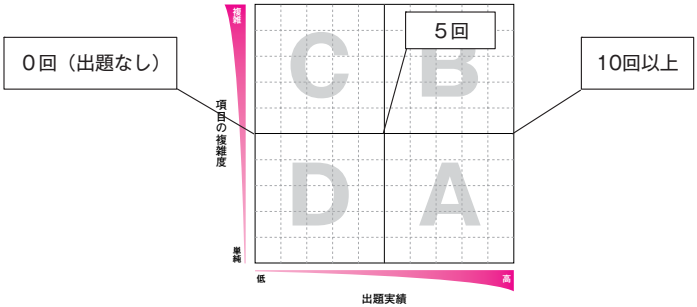
本文中に選択式・択一式の過去10年分の本試験出題実績を表示しています。
択一式は、各問の出題肢まで明記しています。過去問演習の効果が飛躍的に高まります。

マトリクスの活用法

各章の冒頭に、項目ごとの本試験出題実績と、項目ごとの複雑度から、学習するうえでの優先順位を判断するツールとしてマトリクスを掲載しています。ご自身の苦手分野を客観的に分析するツールとして活用してください。

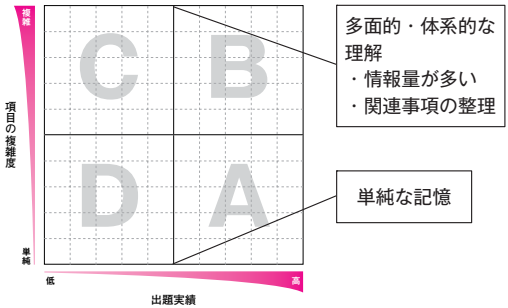
▶マトリクスの横軸

各項目の過去10年間の本試験における択一式（肢）・選択式（空欄）出題実績を示しています。



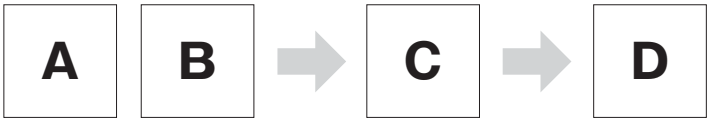
▶マトリクスの縦軸

項目をマスターするために必要な要素を示しています。

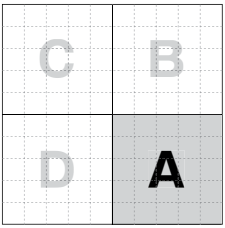


▶受験対策上の優先順位

AゾーンとBゾーンが最も優先順位が高くなっています。



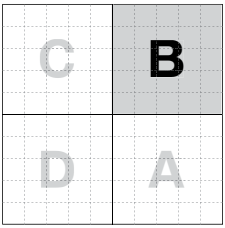
▶マトリクスの各ゾーンの位置付け



Aゾーン） 本試験頻出ゾーン

合格するためには、必ず得点しなければならない領域です。次の本試験で合格を確実にしたい受験経験者であれば、当然にマスターする必要があります。

Aゾーンの項目を苦手としている場合、テキストの「ボックス」や 必修 で取り上げている内容を曖昧に記憶している可能性があります。まず、「きちんと基本事項を覚える」ことから対策を始めましょう。



Bゾーン） 本試験頻出ゾーン

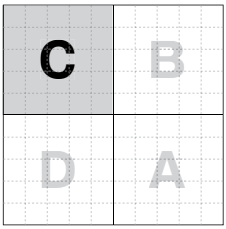
マトリクスの縦軸の位置が上がるほど本試験の点数に差のつく領域です。

この領域から出題される内容の攻略が本試験の合否にもっとも影響するといえます。

Bゾーンの項目を苦手としている場合、テキスト記載事項を表面的に記憶している段階で学習が停滞している可能性があります。

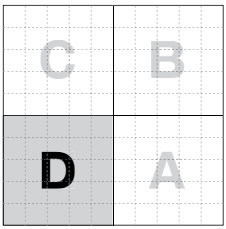
学習するうえでキーワードとなる語句にはどのような「意味」「使い方」があるのか？といった点に着目し、『単なる記憶』から『ブレない知識』へと転換を図っていきましょう。

Cゾーン）



重要な内容（AゾーンやBゾーンと密接に関連しており記憶や体系の理解には不可欠な項目、改正直後または改正から２～３年しか経過していないために出題実績がまだ少ない項目）と、あまり重要ではない内容（複雑で労力がかかる割に他の項目とは関連のない内容）とが混在している領域です。Cゾーンの項目は過去10年の出題実績はあまり多くないので、改正 が付いているかどうかといったように、その項目が相対的に重要な内容であるかどうかを判断したうえで対策を取っていきましょう。AゾーンやBゾーンの項目とバランスを取りながら学習を進めていくようにしてください。

Dゾーン）



Aゾーン、Bゾーン、Cゾーンの対策を講じたうえで余裕があれば確認をしておくべき領域といえます。受験対策から見て、決してメインの内容ではありません。

また、内容面から見ても、単に記憶しておけばすむ事柄も多いので、スキマ時間を活用して、目を通しておくのも、総合点数の上積みをするうえで対策の一つとなるでしょう。

本試験の傾向

労務管理その他の労働に関する一般常識

▶過去の出題項目

項目		16年	17年	18年	19年	20年	21年	22年	23年	24年	25年
雇用対策法	総則		☆			☆					
	再就職援助措置及び外国人雇用管理改善措置等					☆					
職業安定法	総則										
	職業安定機関の行う職業紹介等	☆									
	職業安定機関以外の者の行う職業紹介	☆									
	労働者の募集及び労働者供給事業等			★							
労働者派遣法	総則	☆		★							
	業務の範囲及び事業の許可等										
	労働者派遣契約	☆									
	派遣元事業主の講ずべき措置	☆									
	派遣先の講ずべき措置	☆				☆					
	雑則等										
高年齢者雇用安定法	総則				☆						
	高年齢者の安定した雇用の確保の促進		☆		☆						
	事業主による高年齢者等の再就職の援助等		☆		☆						
障害者雇用促進法	総則										
	障害者の雇用義務等					☆					
	障害者雇用調整金及び障害者雇用納付金等										★
職業能力開発促進法	職業能力開発措置等						☆				
求職者支援法	求職者支援制度										
その他の雇用に関する法規	建設労働者雇用改善法		☆								
	介護労働者雇用管理改善法		☆								
	出入国管理及び難民認定法										

項　目		16年	17年	18年	19年	20年	21年	22年	23年	24年	25年
労働契約法	総則						☆	☆	☆	☆	☆
	労働契約の成立及び変更							☆	☆	☆	☆
	労働契約の継続及び終了								☆	☆	
	期間の定めのある労働契約							☆	☆		☆
	雑則							☆		☆	
最低賃金法	総則等					★	☆			★	
	地域別最低賃金及び特定最低賃金等					★	☆			★	
賃金支払確保法	賃金支払確保措置										
労働時間設定改善法	労働時間等設定改善措置等				☆		☆				
家内労働法	目的等		☆								
男女雇用機会均等法	総則等							★			
	性別を理由とする差別の禁止等										
	事業主の講ずべき措置		☆			☆					
	紛争の解決等		☆								
育児・介護休業法	目的等		★								
	育児休業										
	介護休業										
	子の看護休暇及び介護休暇										
	その他の制限										
	事業主が講ずるように努力すべき措置	☆									
	紛争の解決等					☆					
次世代育成支援対策推進法	総則及び行動計画	☆			☆						
短時間労働者雇用管理改善法	総則										
	短時間労働者の雇用管理の改善等に関する措置		☆			☆					
	紛争の解決										
中小企業退職金共済法	退職金共済制度等		☆								
労働組合法	労働組合等						★		☆	☆	☆
	労働協約			☆					☆	☆	
	労働委員会										

項　目		16年	17年	18年	19年	20年	21年	22年	23年	24年	25年
労働関係調整法	労働争議の調整等						★				
個別労働関係紛争解決促進法	個別労働関係紛争の解決	☆		☆							
労務管理※1									★		
労働経済・白書※1		★☆	★☆	☆	☆	☆	☆	☆	☆	☆	★☆
社労士法※2					★						

★選択式　☆択一式

※1　『別冊　ハイレベルテキスト』の掲載項目です。
※2　『ハイレベルテキスト10　社会保険に関する一般常識』の掲載項目です。

目　次

はじめに ／ iii
本書の構成と活用法 ／ iv
マトリクスの活用法 ／ vii
本試験の傾向／ ix

第１章　雇用に関する法規 ／ 1

第１節　雇用対策法 ／ 3

1　総則 …… 4
1.　目的 …… 4
2.　国の施策 …… 5
3.　事業主の責務 …… 7
4.　募集及び採用における年齢にかかわりない均等な機会の確保 …… 9

2　再就職援助措置及び外国人雇用管理改善措置等 …… 13
1.　再就職援助計画 …… 13
2.　大量雇用変動の届出 …… 15
3.　外国人雇用状況の届出 …… 16
4.　雑則 …… 17

第２節　職業安定法 ／ 19

1　総則 …… 20
1.　目的 …… 20
2.　職業選択の自由及び均等待遇 …… 21
3.　労働条件の明示等 …… 21

2　職業安定機関の行う職業紹介等 …… 25
1.　職業紹介及び職業指導 …… 25
2.　学生若しくは生徒又は学校卒業者の職業紹介等 …… 27

3　職業安定機関以外の者の行う職業紹介 …… 29
1.　種類 …… 29
2.　有料職業紹介事業 …… 29

3. 無料職業紹介事業 …… 32
4. 指導・助言及び勧告 …… 34
4 労働者の募集及び労働者供給事業等 …… 35
1. 労働者の募集 …… 35
2. 労働者供給事業 …… 36
3. 雑則 …… 37
第３節　労働者派遣法 ／ 41
1 総則 …… 42
1. 目的 …… 42
2. 用語の意義 …… 42
2 業務の範囲及び事業の許可等 …… 45
1. 派遣禁止業務 …… 45
2. 事業の許可等 …… 48
3 労働者派遣契約 …… 50
1. 契約事項 …… 50
2. 労働者派遣契約の解除に当たって講ずべき措置 …… 52
4 派遣元事業主の講ずべき措置 …… 55
1. 有期雇用派遣労働者等の雇用の安定等 …… 55
2. 均等を考慮した待遇の確保 …… 56
3. 待遇に関する事項等の説明 …… 57
4. 派遣労働者であることの明示等 …… 57
5. 派遣労働者に係る雇用制限の禁止 …… 58
6. 就業条件等の明示 …… 58
7. 労働者派遣に関する料金の額の明示 …… 59
8. 派遣先への通知 …… 60
9. 日雇労働者についての労働者派遣の禁止 …… 60
10. 派遣元事業主の関係派遣先に対する労働者派遣の制限 …… 63
11. マージン率等の情報公開 …… 64
12. 個人情報の取扱い …… 64
13. 離職した労働者についての労働者派遣の禁止等 …… 65
14. 派遣元責任者 …… 66
15. 派遣元管理台帳 …… 67

5 派遣先の講ずべき措置 …… 69
1. 派遣元事業主以外の労働者派遣事業を行う事業主からの労働者派遣の受入れの禁止 …… 69
2. 労働者派遣契約に関する措置 …… 69
3. 適正な派遣就業の確保等 …… 69
4. 派遣先責任者 …… 70
5. 派遣先管理台帳 …… 71
6. 労働者派遣の役務の提供を受ける期間 …… 73
7. 派遣労働者の雇用 …… 76
6 雑則等 …… 80
1. 雑則 …… 80
2. 労働基準法等の適用の特例 …… 82
3. 罰則 …… 85
第４節　高年齢者等の雇用の安定等に関する法律 ／ 87
1 総則 …… 88
1. 目的 …… 88
2. 基本的理念 …… 89
3. 事業主の責務 …… 89
4. 国及び地方公共団体の責務 …… 89
2 高年齢者の安定した雇用の確保の促進 …… 92
1. 定年を定める場合の年齢 …… 92
2. 高年齢者雇用確保措置 …… 92
3. 高年齢者雇用推進者 …… 94
3 事業主による高年齢者等の再就職の援助等 …… 95
1. 再就職援助措置 …… 95
2. 求職活動支援書の作成 …… 96
3. 募集及び採用についての理由の提示等 …… 96
4. 多数離職の届出 …… 97
5. 雇用状況の報告 …… 97
6. 国及び地方公共団体の講ずる措置 …… 98
第５節　障害者の雇用の促進等に関する法律 ／ 99
1 総則 …… 100
1. 目的 …… 100
2. 基本的理念 …… 100

3. 事業主の責務 …… 101
4. 国及び地方公共団体の責務 …… 101
2 障害者の雇用義務等 …… 102
1. 身体障害者又は知的障害者の雇用に関する事業主の責務102
2. 国及び地方公共団体の雇用義務 …… 102
3. 一般事業主の雇用義務 …… 103
4. 雇用義務等及び納付金関係業務に係る規定の適用に関する特例 …… 104
5. 実雇用率の算定方法 …… 104
3 障害者雇用調整金及び障害者雇用納付金等 …… 109
1. 障害者雇用調整金の支給 …… 109
2. 障害者雇用納付金の徴収 …… 110
3. 障害者の在宅就業に関する特例（在宅就業障害者特例調整金）…… 110
4. 報告等 …… 112
第６節　職業能力開発促進法 ／ 115
1 職業能力開発措置等 …… 116
1. 目的 …… 116
2. 事業主等の行う職業能力開発促進の措置 …… 117
第７節　求職者支援法 ／ 121
1 求職者支援制度 …… 122
1. 目的 …… 122
2. 特定求職者に対する職業訓練の実施 …… 123
3. 職業訓練受講給付金 …… 124
4. 就職支援計画の作成 …… 125
第８節　その他の雇用に関する法規 ／ 127
1 建設労働者の雇用の改善等に関する法律 …… 128
1. 目的 …… 128
2. 雇用管理責任者 …… 129
3. 募集に関する事項の届出 …… 129
2 介護労働者の雇用管理の改善等に関する法律 …… 130
1. 目的 …… 130
2. 事業主等の責務 …… 130

3 出入国管理及び難民認定法 …… 131
1. 目的 …… 131
2. 在留資格 …… 131
3. 就労活動の可否 …… 131

第２章　労働基準に関する法規 ／ 133
第１節　労働契約法 ／ 135
1 総則 …… 136
1. 目的 …… 136
2. 定義 …… 137
3. 労働契約の５原則 …… 138
4. 労働者の安全への配慮 …… 139
2 労働契約の成立及び変更 …… 141
1. 労働契約の成立 …… 141
2. 労働契約の内容と就業規則との関係 …… 142
3. 労働契約の内容の変更 …… 142
4. 就業規則による労働契約の内容の変更 …… 143
5. 就業規則による労働契約の内容の変更（合意の原則の例外）…… 144
6. 就業規則違反の労働契約 …… 145
7. 法令及び労働協約と就業規則との関係 …… 146
3 労働契約の継続及び終了 …… 147
1. 出向 …… 147
2. 懲戒 …… 148
3. 解雇 …… 149
4 期間の定めのある労働契約 …… 151
1. 契約期間中の解雇 …… 151
2. 契約期間についての配慮 …… 151
3. 有期労働契約の期間の定めのない労働契約への転換 152
4. 有期労働契約の更新等 …… 155
5. 期間の定めがあることによる不合理な労働条件の禁止 157
5 雑則 …… 158
1. 船員に関する特例 …… 158
2. 適用除外 …… 158

第２節　最低賃金法 ／ 159
1 総則等 …… 160
1. 目的 …… 160
2. 最低賃金に係る総則 …… 161
2 地域別最低賃金及び特定最低賃金等 …… 166
1. 地域別最低賃金の原則 …… 166
2. 地域別最低賃金の決定 …… 166
3. 特定最低賃金の決定等 …… 167
4. 雑則等 …… 168
第３節　賃金の支払の確保等の関する法律 ／ 171
1 賃金支払確保措置 …… 172
1. 目的 …… 172
2. 貯蓄金の保全措置 …… 173
3. 退職手当の保全措置 …… 174
4. 退職労働者の賃金に係る遅延利息 …… 175
5. 未払賃金の立替払 …… 176
第４節　労働時間等の設定の改善に関する特別措置法 ／ 179
1 労働時間等設定改善措置等 …… 180
1. 目的 …… 180
2. 事業主等の責務 …… 181
3. 労働時間等設定改善委員会の決議に係る特例 …… 182
第５節　家内労働法 ／ 185
1 目的等 …… 186
1. 目的 …… 186

第３章　均等・福祉に関する法規 ／ 189
第１節　男女雇用機会均等法 ／ 191
1 総則等 …… 192
1. 目的 …… 192
2. 基本的理念 …… 193
2 性別を理由とする差別の禁止等 …… 194
1. 性別を理由とする差別の禁止 …… 194
2. 性別以外の事由を要件とする措置（間接差別）…… 203

3. 女性労働者に係る措置に関する特例（ポジティブ・アクション）…… 205
4. 婚姻、妊娠、出産等を理由とする不利益取扱いの禁止等 …… 206
3 事業主の講ずべき措置 …… 208
1. 職場における性的な言動に起因する問題に関する雇用管理上の措置（セクシュアルハラスメント防止措置）208
2. 妊娠中及び出産後の健康管理に関する措置（母性健康管理措置）…… 210
4 紛争の解決等 …… 212
1. 苦情の自主的解決 …… 212
2. 紛争解決の援助 …… 213
3. 調停の委任 …… 214
4. 雑則等 …… 215
第２節　育児・介護休業法 ／ 219
1 目的等 …… 220
1. 目的 …… 220
2. 基本的理念 …… 221
2 育児休業 …… 222
1. 対象労働者等 …… 222
2. 育児休業の申出 …… 226
3. 育児休業期間 …… 228
4. 同一の子について配偶者が育児休業をする場合の特例（パパ・ママ育休プラス）…… 229
5. 不利益取扱いの禁止 …… 231
3 介護休業 …… 232
1. 対象労働者等 …… 232
2. 介護休業の申出 …… 234
3. 介護休業期間 …… 235
4. 不利益取扱いの禁止 …… 236
4 子の看護休暇及び介護休暇 …… 237
1. 子の看護休暇 …… 237
2. 介護休暇 …… 239

5 その他の制限 …… 241
1. 所定外労働の制限 …… 241
2. 法定時間外労働の制限 …… 242
3. 深夜業の制限 …… 244
4. 所定労働時間の短縮措置等 …… 245
6 事業主が講ずるよう努力すべき措置 …… 249
1. 小学校就学の始期に達するまでの子を養育する者に関する措置 …… 249
2. 家族を介護する者の関する措置 …… 250
3. 育児介護休業等に関する定めの周知等の措置 …… 251
4. 雇用管理等に関する措置 …… 252
5. 再雇用特別措置等 …… 252
6. 職業家庭両立推進者の選任 …… 252
7 紛争の解決等 …… 253
1. 紛争の解決 …… 253
2. 雑則 …… 255
第３節　次世代育成支援対策推進法 ／ 257
1 総則及び行動計画 …… 258
1. 目的 …… 258
2. 行動計画 …… 259
第４節　短時間労働者雇用管理改善法 ／ 263
1 総則 …… 264
1. 目的 …… 264
2. 事業主の責務 …… 265
2 短時間労働者の雇用管理の改善等に関する措置 …… 267
1. 労働条件の明示等 …… 267
2. 通常の労働者と同視すべき短時間労働者に対する差別的取扱いの禁止 …… 268
3. 通常の労働者と同視すべき短時間労働者以外の短時間労働者に対する差別的取扱いの禁止 …… 270
4. その他の雇用管理の改善等に関する措置 …… 275
3 紛争の解決 …… 278
1. 苦情の自主的解決 …… 278
2. 紛争解決の援助 …… 279

3. 調停の委任 …… 279
第５節　中小企業退職金共済法 ／ 281
1 退職金共済制度等 …… 282
1. 目的 …… 282
2. 退職金共済制度 …… 283
3. 特定業種退職金共済制度 …… 285

第４章　労使関係に関する法規 ／ 287
第１節　労働組合法 …… 289
1 労働組合等 …… 290
1. 目的 …… 290
2. 労働組合 …… 290
3. 不当労働行為 …… 294
2 労働協約 …… 297
1. 成立要件 …… 297
2. 有効期間 …… 298
3. 労働協約の効力 …… 298
3 労働委員会 …… 301
1. 労働委員会の種類と権限 …… 301
2. 不当労働行為事件の審査及び命令 …… 301
第２節　労働関係調整法 …… 305
1 労働争議の調整等 …… 306
1. 目的 …… 306
2. 争議行為 …… 306
3. 労働争議の調整 …… 308
第３節　個別労働関係紛争解決促進法 …… 311
1 個別労働関係紛争の解決 …… 312
1. 目的 …… 312
2. 紛争の自主的解決 …… 312
3. 当事者に対する助言及び指導 …… 313
4. あっせんの委任 …… 313
5. 適用除外 …… 314

● 索引 ／ 315
● 条文索引 ／ 320

※　凡例について

根拠となる条文等の番号は、スペースの都合上、省略して記載しています。例えば、「雇用対策法」の中では、

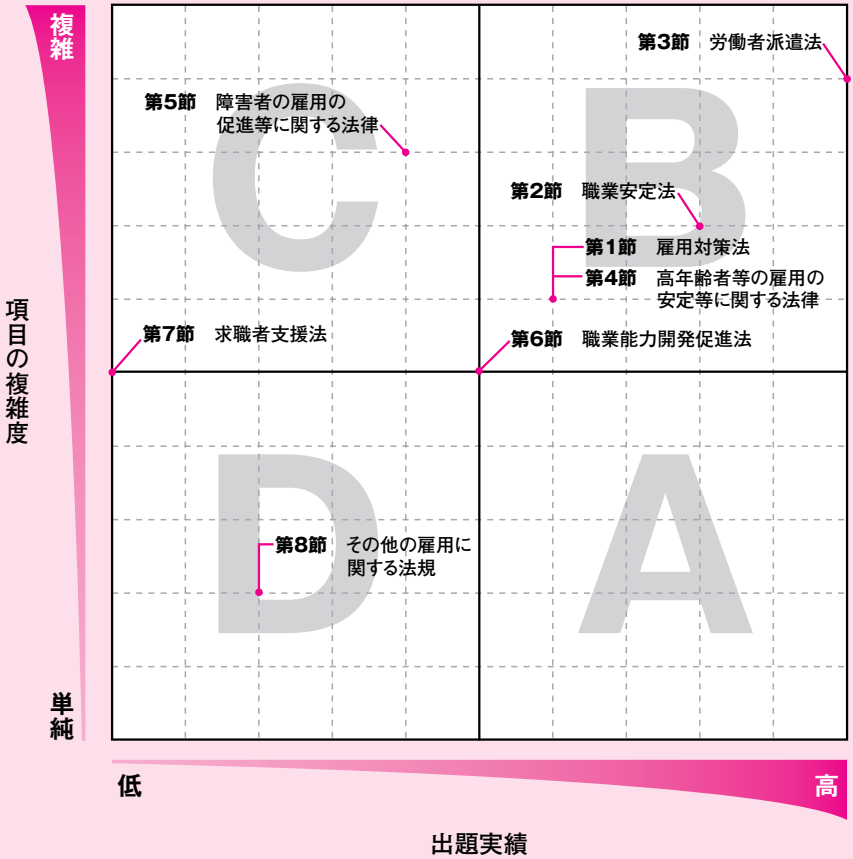
法→雇用対策法

則→雇用対策法施行規則

となります。各項目の法律名に読み替えてご利用ください。

第1章

雇用に関する法規



第1章
第1節

雇用対策法

1　総則

2　再就職援助措置及び外国人雇用管理改善措置等

1 総則

1 目的（法１条）

★★

Ⅰ　**雇用対策法**は、**国**が、**少子高齢化**による**人口構造の変化等**の**経済社会情勢の変化**に対応して、**雇用**に関し、その**政策全般**にわたり、**必要な施策**を**総合的**に講ずることにより、**労働市場の機能**が**適切に発揮**され、**労働力の需給**が**質量両面**にわたり**均衡**することを促進して、**労働者**がその**有する能力を有効に発揮**することができるようにし、これを通じて、**労働者**の**職業の安定**と**経済的社会的地位の向上**とを図るとともに、**経済及び社会の発展**並びに**完全雇用の達成**に資することを**目的**とする。

Ⅱ　**雇用対策法**の**運用**に当たっては、**労働者**の**職業選択の自由**及び**事業主**の**雇用の管理**についての**自主性**を**尊重**しなければならず、また、**職業能力の開発**及び**向上**を図り、**職業を通じて自立**しようとする**労働者**の**意欲**を**高め**、かつ、**労働者**の**職業を安定**させるための**事業主**の**努力**を**助長**するように**努め**なければならない。

1．基本的理念

労働者は、その職業生活の設計が適切に行われ、並びにその設計に即した能力の開発及び向上並びに転職に当たっての円滑な再就職の促進その他の措置が効果的に実施されることにより、職業生活の全期間を通じて、その職業の安定が図られるように配慮されるものとする。（法３条）

2．適用除外

⑴　雇用対策法は、船員職業安定法第６条第１項に規定する船員については、適用しない。

⑵　第６条から第10条まで及び第５章（第27条［大量雇用変動の届出等］を除く）の規定［事業主の責務、青少年の雇用機会の確保等に関して事業主が適切に対処するための指針、外国人労働者の雇用管理の改善等に関して事業主が適切に対処するための指針及び募集・採用に係る年齢制限の禁止並びに事業主による再就職の援助を促進するための措置等］は、**国家公務員**及び**地方公務員**については、**適用しない**。（法37条）

2 国の施策（法４条）

★★

国は、第１条第１項の目的を達成するため、第３条に規定する基本的理念に従って、次に掲げる事項について、必要な施策を総合的に講じなければならない。

i　各人がその有する能力に適合する職業に就くことをあっせんするため、及び産業の必要とする労働力を充足するため、職業指導及び職業紹介に関する施策を充実すること。

ii　各人がその有する能力に適し、かつ、技術の進歩、産業構造の変動等に即応した技能及びこれに関する知識を習得し、これらにふさわしい評価を受けることを促進するため、職業訓練及び職業能力検定に関する施策を充実すること。

iii　就職が困難な者の就職を容易にし、かつ、労働力の需給の不均衡を是正するため、労働者の職業の転換、地域間の移動、職場への適応等を援助するために必要な施策を充実すること。

iv　事業規模の縮小等（事業規模若しくは事業活動の縮小又は事業の転換若しくは廃止をいう。以下同じ。）の際に、失業を予防するとともに、離職を余儀なくされる労働者の円滑な再就職を促進するために必要な施策を充実すること。

v　女性の職業の安定を図るため、妊娠、出産又は育児を理由として休業又は退職した女性の雇用の継続又は円滑な再就職の促進、母子家庭の母及び寡婦の雇用の促進その他の女性の就業を促進するために必要な施策を充実すること。

vi　青少年の職業の安定を図るため、職業についての青少年の関心と理解を深めるとともに、雇用管理の改善の促進、実践的な職業能力の開発及び向上の促進その他の青少年の雇用を促進するために必要な施策を充実すること。

vii　高年齢者の職業の安定を図るため、定年の引上げ、継続雇用制度の導入等の円滑な実施の促進、再就職の促進、多様な就業機会の確保その他の高年齢者がその年齢にかかわりなくその意欲及び能力に応じて就業することができるようにするために必要な施策を充実す

ること。

viii　障害者の職業の安定を図るため、雇用の促進、職業リハビリテーションの推進その他の障害者がその職業生活において自立することを促進するために必要な施策を充実すること。H20-5A

ix　不安定な雇用状態の是正を図るため、雇用形態及び就業形態の改善等を促進するために必要な施策を充実すること。

x　高度の専門的な知識又は技術を有する外国人（日本の国籍を有しない者をいう。以下 2 において同じ。）の我が国における就業を促進するとともに、労働に従事することを目的として在留する外国人について、適切な雇用機会の確保が図られるようにするため、雇用管理の改善の促進及び離職した場合の再就職の促進を図るために必要な施策を充実すること。

xi　地域的な雇用構造の改善を図るため、雇用機会が不足している地域における労働者の雇用を促進するために必要な施策を充実すること。

xii　i から xi に掲げるもののほか、職業の安定、産業の必要とする労働力の確保等に資する雇用管理の改善の促進その他労働者がその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に必要な施策を充実すること。

参考

（地方公共団体の施策）

地方公共団体は、国の施策と相まって、当該地域の実情に応じ、雇用に関する必要な施策を講ずるように努めなければならない。（法５条）

3 事業主の責務

1 再就職の援助（法6条）

★★

事業主は、**事業規模の縮小等**に伴い**離職を余儀なくされる労働者**について、当該**労働者**が行う**求職活動**に対する**援助**その他の**再就職の援助**を行うことにより、その**職業の安定**を**図る**ように**努め**なければならない。

2 青少年の雇用機会の確保等（法7条）

★★★

事業主は、**青少年**が**将来の産業及び社会を担う者**であることにかんがみ、その**有する能力を正当に評価**するための**募集**及び**採用**の**方法**の**改善**その他の**雇用管理**の**改善**並びに**実践的な職業能力**の**開発**及び**向上**を**図る**ために**必要な措置**を講ずることにより、その**雇用機会の確保等**が図られるように**努め**なければならない。

参考

（青少年の雇用機会の確保等に関して事業主が適切に対処するための指針・抜粋）

事業主は、青少年の募集及び採用に当たり、就業等を通じて培われた能力や経験について、過去の就業形態や離職状況、学校等の卒業時期等にとらわれることなく、人物本位による正当な評価を行うべく、次に掲げる措置を講ずるように努めること。H20-5E

(1) ミスマッチ防止の観点から、募集及び採用の時点において、業務内容、勤務条件、職場で求められる能力・資質、キャリア形成等についての情報を明示すること。

(2) 意欲や能力を有する青少年に応募の機会を広く提供する観点から、学校等の卒業者についても、学校等の新規卒業予定者の採用枠に応募できるような募集条件を設定すること。当該条件の設定に当たっては、学校等の卒業者が学校等の**卒業後少なくとも3年間は応募できる**ものとすること。

また、学校等の新規卒業予定者等を募集するに当たっては、できる限り年齢の上限を設けないようにするとともに、上限を設ける場合には、青少年が広く応募することができるよう検討すること。

(3) 学校等の新規卒業予定者等の採用時期については、春季の一括採用が雇用慣

行として定着しているところであるが、何らかの理由により当該時期を逸した青少年に対しても応募の機会を提供する観点から、通年採用や秋季採用の導入等を積極的に検討すること。

(4) 職業経験が少ないこと等により、青少年を雇入れの当初から正社員として採用することが困難な場合には、若年者トライアル雇用等の積極的な活用により、当該青少年の適性や能力等についての理解を深めることを通じて、青少年に安定した職業に就く機会を提供すること。また、青少年がジョブ・カード制度を活用して職業能力の開発及び向上を図る場合には、安定した職業に就く機会を提供すること。

なお、青少年の募集に当たっては、企業の求める人材像や採用選考に当たって重視する点等を明示し、いわゆるフリーター等についても、その有する適性や能力等を正当に評価するとともに、応募時点における職業経験のみならず、ボランティア活動の実績等を考慮するなど、その将来性も含めて長期的な視点に立って判断することが望ましい。 H20-5E

（平成22年厚労告385号）

3 外国人の雇用管理の改善等（法８条、則１条の2,2項）

★★★

事業主は、**外国人**が**我が国の雇用慣行**に関する**知識**及び**求職活動**に**必要**な**雇用**に関する**情報**を**十分に有していない**こと等にかんがみ、その**雇用**する**外国人**がその**有する能力を有効に発揮**できるよう、**職業に適応**することを**容易**にするための**措置の実施**その他の**雇用管理**の**改善**に**努める**とともに、その**雇用**する**外国人**が**解雇**（**自己の責めに帰すべき理由**によるものを**除く**。）その他**事業主の都合**により**離職**する場合において、当該**外国人**が**再就職**を**希望**するときは、**求人の開拓**その他当該**外国人**の**再就職の援助**に関し**必要な措置**を講ずるように**努めなければならない**。

1. 外国人

本条における「外国人」とは、日本の国籍を有しない者をいい、厚生労働省令で定める者を除くと規定されており、当該厚生労働省令で定める者とは、次の通りとされている。

(1) 出入国管理及び難民認定法別表第１の１の表の外交又は公用の在留資格をもって在留する者

(2) 日本国との平和条約に基づき日本の国籍を離脱した者等の出入国管理に関する特例法に定める特別永住者

（法８条カッコ書、則１条の2,1項）

2. 雇用労務責任者

事業主は、**外国人労働者**を**常時10人以上**雇用するときは、指針の第４「外国人労働者の雇用管理の改善等に関して事業主が講ずべき必要な措置」に定める事項等を管理させ

るため、人事課長等を**雇用労務責任者**（外国人労働者の雇用管理に関する責任者をいう）として**選任することとされている**。 H17-5C （平成24年厚労告518号）

4 募集及び採用における年齢にかかわりない均等な機会の確保

1 募集及び採用における年齢制限の禁止の原則（法10条）

★★★

事業主は、**労働者**がその**有する能力を有効に発揮**するために必要であると認められるときとして厚生労働省令で定めるときは、**労働者**の**募集及び採用**について、厚生労働省令で定めるところにより、その**年齢にかかわりなく均等な機会**を**与えなければならない**。 H17-1E

・職務内容等の明示

事業主は、法第10条に基づいて行う労働者の募集及び採用に当たっては、事業主が当該募集及び採用に係る職務に適合する労働者を雇い入れ、かつ、労働者がその年齢にかかわりなく、その有する能力を有効に発揮することができる職業を選択することを容易にするため、当該募集及び採用に係る**職務の内容**、当該職務を遂行するために必要とされる**労働者の適性、能力、経験、技能の程度**その他の労働者が応募するに当たり求められる事項を**できる限り明示**するものとする。 （則１条の3,2項）

【例】

×	長距離トラックの運転手として、45歳以下の者を募集
○	長距離トラック運転手（年齢不問）。長時間トラックを運転して、札幌から大阪までを定期的に往復し、重い荷物（□□kg程度）を上げ下ろしする業務であり、この業務を継続していくためには、持久力と筋力が必要である。
×	高所作業を行う業務のため、55歳以下の者を募集
○	現場作業員（年齢不問）。建設現場における高所（10m以上）での作業を行う業務であり、この業務を継続していくためには、持久力と筋力が必要である。
×	若者向けの洋服の販売職として、30歳以下の者を募集
○	洋服販売職（年齢不問）。10歳代後半から20歳代前半までの若者向けの洋服の販売であり、宣伝を兼ねてその商品を着用して店舗に出て販売する接客業務である。

○は認められる場合、×は認められない場合

Point

募集及び採用において、「45歳未満」等といった上限年齢を設定することだけでなく、「45歳以上」等といった下限年齢を設定することも、原則として禁止されている。 H20-5D

2 募集及び採用における年齢制限の禁止の例外（則１条の3,1項各号）

事業主は、次の1.から3.の場合には、労働者の募集及び採用について、その年齢に制限を設けることができる。

1. 定年の定めをしている場合において、当該定年の年齢を下回ることを条件として労働者の募集及び採用を行うとき（期間の定めのない労働契約を締結することを目的とする場合に限る）

【例】

○	60歳未満の者を募集（定年が60歳）
○	60歳未満の者を募集。ただし、△△業務の習熟に２年間必要（定年が60歳）
×	60歳未満の者を募集（定年が63歳） ［理由］上限年齢と定年年齢が一致していないため
×	△△業務の習熟に２年間必要なため、58歳以下の者を募集（定年が60歳） ［理由］上限年齢と定年年齢が一致していないため（すでに十分な職務経験を有する者が応募することも想定されるので、業務の習熟に一定期間が必要であることを理由に上限年齢を下げるのは不可）
×	40歳以上60歳未満の者を募集（定年が60歳） ［理由］下限年齢を付しているため
×	60歳未満の者を募集（契約期間６か月。更新あり） ［理由］更新し続ける場合であっても個々の契約は有期労働契約であるため

○は認められる場合、×は認められない場合（以下同じ）

2. 労働基準法その他の法令の規定により特定の年齢の範囲に属する労働者の就業等が禁止又は制限されている業務について、当該年齢の範囲に属する労働者以外の労働者の募集及び採用を行うとき

【例】

○	18歳以上の者を募集（労働基準法第62条の危険有害業務）
○	18歳以上の者を募集（警備業法第14条の警備業務）

3. 事業主の募集及び採用における年齢による制限を必要最小限のものとする観点から見て合理的な制限である場合として次のいずれかに該当するとき

(1) 長期間の継続勤務による**職務に必要な能力の開発及び向上を図ることを目的**として、青少年その他特定の年齢を下回る労働者の募集及び採用を行うとき〔**期間の定めのない労働契約を締結することを目的とする場合に限り**、かつ、当該労働者が**職業に従事した経験があることを求人の条件としない場合**であって学校（小学校及び幼稚園を除く）、専修学校、公共職業能力開発施設又は職業能力開発総合大学校を新たに卒業しようとする者として又は当該者と同等の処遇で募集及び採用を行うときに限る〕。

【例】

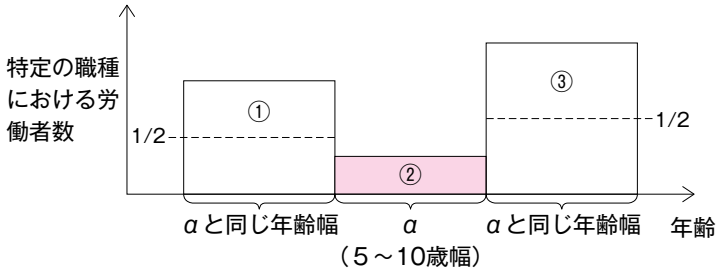
○	来年３月大学卒業予定の者を募集
○	25歳未満の者を募集（職務経験不問･新卒者と同等の処遇）
○	30歳未満の者を募集（簿記２級以上･新卒者と同等の処遇） ［理由］必要な免許資格を定めていても、それが実務経験を要するものではないため
×	40歳未満の者を募集（△△業務の経験のある方） ［理由］職務経験を付しているため
×	20歳以上35歳未満の者を募集（職務経験不問）
	［理由］下限年齢を付しているため
×	35歳未満の者を募集（職務経験不問・契約期間６か月） ［理由］有期労働契約であるため

(2) 技能、ノウハウの継承の観点から、**特定の職種において労働者数が相当程度少ない**※1**特定の年齢層**※2**に限定**し、かつ、**期間の定めのない労働契約**の対象として募集及び採用を行うとき　（平成19年厚労告278号）

※１　「相当程度少ない」
　同じ年齢幅の上下の年齢層と比較して労働者数が１/２以下である場合

※２　「特定の年齢層の範囲」
　30歳から49歳までのうちの５歳から10歳までの特定の年齢幅（次図中α）

例えば、次図②の年齢層（特定労働者）の労働者数が、①の年齢層の労働者数と比べて１/２以下、かつ、③の年齢層の労働者数と比べて１/２以下である場合に例外事由に該当する。



【例】

○	電気通信技術者として30～39歳の者を募集（電気通信技術者は、20～29歳が10人、30～39歳が２人、40～49歳が８人）
×	電気通信技術者として35～49歳の者を募集 ［理由］年齢幅が「５～10歳」を超えているため
×	電気通信技術者として25～34歳の者を募集 ［理由］年齢の範囲が「30～49歳」に収まっていないため

×	電気通信技術者として30～39歳の者を募集（電気通信技術者は、20～29歳が30人、30～39歳が15人、40～49歳が25人） ［理由］同じ年齢幅の上下の年齢層と比較して１/２以下となっていないため

(3) **芸術又は芸能の分野**における表現の真実性等を確保するために特定の年齢の範囲に属する労働者の募集及び採用を行うとき

【例】

○	演劇の子役として◇◇歳以下の方を募集
×	イベントコンパニオンとして、30歳以下の方を募集 ［理由］単に特定の年齢層を対象とした商品やサービスの提供等が目的であり、芸術・芸能の分野に該当しないため

(4) **60歳以上の高齢者**又は**特定の年齢層**の雇用を促進する政策（**国の施策を活用**する場合に限る）の対象となる者に限定して募集及び採用を行うとき

【例】

○	60歳以上の者を募集
×	60歳以上70歳未満の者を募集 ［理由］60歳以上の高年齢者を募集する際に上限年齢を付しているため

2 再就職援助措置及び外国人雇用管理改善措置等

1 再就職援助計画

1 再就職援助計画の作成（法24条１項、２項、則７条の２、則７条の3,1項）

★★★

Ⅰ　事業主は、経済的事情による事業規模の縮小等であって、当該事業規模の縮小等の実施に伴い、一の事業所において、常時雇用する労働者について１箇月の期間内に30人以上の離職者を生ずることとなるものを行おうとするときは、当該離職を余儀なくされる労働者の再就職の援助のための措置に関する計画（以下「再就職援助計画」という。）を、当該事業規模の縮小等の実施に伴う最初の離職者の生ずる日の１月前までに作成しなければならない。

Ⅱ　事業主は、再就職援助計画を作成するに当たっては、当該再就職援助計画に係る事業所に、労働者の過半数で組織する労働組合がある場合においてはその労働組合の、労働者の過半数で組織する労働組合がない場合においては労働者の過半数を代表する者の意見を聴かなければならない。当該再就職援助計画を変更しようとするときも、同様とする。

Point

いわゆるリストラであっても事業規模の縮小等を行わずに人員削減を行うものについては、再就職援助計画の対象とされない。

（平成13.9.12職発537号）

2 再就職援助計画の認定（法24条３項、則７条の４）

★★

事業主は、**再就職援助計画**を**作成**したときは、**遅滞なく**、原則として、**再就職援助計画**に係る**事業規模の縮小等**に関する**資料**を**添えて**、当該**事業所の所在地を管轄**する**公共職業安定所の長**に提出し、その**認定**を**受けなければならない**。当該**再就職援助計画**を**変更**したときも、同様とする。

・みなし規定

再就職援助計画の認定の申請をした事業主は、当該申請をした日に、第27条第１項の大量雇用変動の届出をしたものとみなされる。（法24条５項）

参考

（再就職援助計画の任意作成）

事業主は、一の事業所について行おうとする事業規模の縮小等が第24条第１項［再就職援助計画の作成］の規定に該当しない場合においても、当該事業規模の縮小等に伴い離職を余儀なくされる労働者に関し、再就職援助計画を作成し、公共職業安定所長に提出して、その認定を受けることができる。当該再就職援助計画を変更したときも、同様とする。（法25条１項）

3 円滑な再就職の促進のための助成及び援助（法26条）

★★

政府は、**事業規模の縮小等**に伴い**離職を余儀なくされる労働者**（以下「**援助対象労働者**」という。）の**円滑な再就職**を**促進**するため、雇用保険法第62条の**雇用安定事業**として、第24条第３項又は第25条第１項の規定による**認定**を受けた**再就職援助計画**に基づき、その**雇用**する**援助対象労働者**に関し、**求職活動**をするための**休暇**（労働基準法の規定による**年次有給休暇**として与えられるものを**除く**。）**の付与**その他の**再就職の促進**に**特に資すると認められる措置**を講ずる**事業主**に対して、**必要**な**助成及び援助**を**行うものとする**。

2 大量雇用変動の届出（法27条１項、則８条、則９条）

★★★

事業主は、その**事業所**における**雇用量の変動**（**事業規模の縮小**その他の**理由**により**一定期間内**に**相当数**の**離職者**が**発生**することをいう。）であって、**一の事業所**において、**１月以内の期間**に**離職**（**自己の都合**若しくは**自己の責めに帰すべき理由**によるもの又は**天災事変その他やむを得ない事由**のために**事業の継続**が**不可能**となったことによるものを**除く**。）する**常用労働者**の数が**30人以上**となるもの（以下「**大量雇用変動**」という。）については、当該**大量雇用変動**に係る**最後の離職が生じる日**の**少なくとも１月前**に、**大量雇用変動届**（**大量離職届**）を当該**事業所**の**所在地を管轄**する**公共職業安定所の長**に**提出**することにより、**厚生労働大臣**に**届け出なければならない**。

・届出事由

「再就職援助計画」が、経済的事情による事業規模の縮小等に伴い大量離職が生じる場合に作成義務が生じるのに対し、大量雇用変動届（大量離職届）は、単に大量離職（自己の都合若しくは自己の責めに帰すべき理由によるもの又は天災事変その他やむを得ない事由のために事業の継続が不可能となったことによるものを除く）が生じる場合に届出義務が生じる。

参考

（常用労働者）

上記の「常用労働者」とは、次のいずれにも該当しない労働者をいう。

(1) 日日又は期間を定めて雇用されている者（日日又は６月以内の期間を定めて雇用された者であって、同一の事業主に６月を超えて引き続き雇用されるに至っているもの及び６月を超える期間を定めて雇用された者であって、同一の事業主に当該期間を超えて引き続き雇用されるに至っているものを除く。）

(2) 試の使用期間中の者（同一の事業主に14日を超えて引き続き雇用されるに至っているものを除く。）

(3) 常時勤務に服することを要しない者として雇用されている者　（則８条）

■届出等まとめ

種類	再就職援助計画	大量雇用変動届
届出等事由	経済的事情による事業規模縮小等により１つの事業所で１箇月以内の間に30人以上の離職者が生じる場合	１つの事業所で１月以内の期間に30人以上の離職者が生じる場合（自己の都合若しくは自己の責めに帰すべき理由によるもの又は天災事変等のため事業の継続が不可能となったことによるものを除く）
手続	公共職業安定所長の認定	公共職業安定所長に届出
提出時期	最初の離職者が生じる日の１月前までに作成、遅滞なく提出し認定を受ける	最後の離職が生じる日の１月前に届出
その他		再就職援助計画の認定申請をした事業主は大量雇用変動届をしたとみなされる

3 外国人雇用状況の届出（法28条１項、則10条２項、３項、則12条）

★★★

事業主は、**新たに外国人を雇い入れた**場合又はその**雇用**する**外国人**が**離職**した場合には、次のｉｉｉに掲げる日までに、その者の**氏名**、**在留資格**、**在留期間**その他厚生労働省令で定める事項について**確認**し、当該事項を**厚生労働大臣**※に**届け出**なければならない。H20-5C

※事業所の所在地を管轄する**公共職業安定所の長**に**提出**することによって行わなければならない。

ｉ　**新たに外国人**を**雇い入れた**場合にあっては、当該**外国人**に係る**雇用保険被保険者資格取得届**と併せて、当該**事実のあった日の属する月の翌月10日**（当該**外国人**が**雇用保険**の**被保険者**でない場合にあっては、**外国人雇用状況届出書**により、当該**外国人**を**雇い入れた日の属する月の翌月の末日**）

ii　その雇用する**外国人**が**離職**した場合にあっては、当該外国人に係る**雇用保険被保険者資格喪失届**と併せて、当該**事実のあった日の翌日**から起算して**10日以内**（当該**外国人**が**雇用保険**の**被保険者**でない場合にあっては、**外国人雇用状況届出書**により、当該**外国人**が**離職した日の属する月の翌月の末日**）

・**手続**

新たに雇い入れられ、又は離職する外国人が雇用保険法第４条第１項に規定する被保険者である場合には、法第28条第１項の届出［外国人雇用状況届出］は、**雇入れ**に係るものにあっては**雇用保険被保険者資格取得届と併せて**、当該外国人の在留資格及び在留期間並びに 参考「外国人雇用状況の届出事項」⑶及び⑷に掲げる事項を届け出ることにより行うものとし、**離職**に係るものにあっては**雇用保険被保険者資格喪失届と併せて**、当該外国人の在留資格及び在留期間並びに 参考「外国人雇用状況の届出事項」⑶に掲げる事項を届け出ることにより行うものとする。（則10条２項）

参考

（外国人雇用状況の届出事項）

法第28条第１項の厚生労働省令で定める事項は、新たに外国人を雇い入れた場合における届出にあっては次の⑴から⑺（⑸を除く。）に掲げる事項と、その雇用する外国人が離職した場合における届出にあっては⑴から⑶まで、⑸及び⑹に掲げる事項とする。

⑴　生年月日
⑵　性別
⑶　国籍の属する国又は出入国管理及び難民認定法第２条第５号ロに規定する地域
⑷　出入国管理及び難民認定法第19条第２項前段の許可［資格外活動の許可］を受けている者にあっては、当該許可を受けていること。
⑸　住所
⑹　雇入れ又は離職に係る事業所の名称及び所在地
⑺　賃金その他の雇用状況に関する事項（則10条１項）

4 雑則

1 報告命令等（法33条１項）

★

厚生労働大臣は、第27条第１項［大量雇用変動の届出］及び第28条第１項［外国人雇用状況の届出］の規定を施行するために必要な限度において、**事業主**に対して、**労働者**の**雇用に関する状況**その他の事項についての**報告**を**命じ**、又はその**職員**に、**事業主**の**事業所に立ち入り**、**関係者**に対して**質問**させ、若しくは**帳簿書類**その他の**物件の検査**をさせることができる。

参考

（助言、指導及び勧告）

厚生労働大臣は、雇用対策法の施行に関し必要があると認めるときは、事業主に対して、助言、指導又は勧告をすることができる。（法32条）

（資料の提出の要求等）

厚生労働大臣は、雇用対策法（第27条第１項［大量雇用変動の届出］及び第28条第１項［外国人雇用状況の届出］を除く。）を施行するために必要があると認めるときは、事業主に対して、必要な資料の提出及び説明を求めることができる。（法34条）

2 罰則（法38条）

★

Ⅰ　次のいずれかに該当する者は、**30万円以下**の**罰金**に処する。

ⅰ　第27条第１項［大量雇用変動の届出］の規定に違反して**届出をせず**、又は**虚偽の届出**をした者

ⅱ　第28条第１項［外国人雇用状況の届出］の規定による**届出をせず**、又は**虚偽の届出**をした者

ⅲ　第33条第１項［報告命令等］の規定による**報告をせず**、若しくは**虚偽の報告**をし、又は同項の規定による当該職員の質問に対して**答弁**せず、若しくは**虚偽の陳述**をし、若しくは同項の規定による検査を**拒み**、**妨げ**、若しくは**忌避**した者

ⅳ　第35条［職業転換給付金の支給に関する報告の請求］の規定による報告をせず、又は虚偽の報告をした者

Ⅱ　**法人の代表者**又は**法人**若しくは**人の代理人**、**使用人**その他の**従業者**が、その**法人**又は**人の業務**に関し、Ⅰの**違反行為**をしたときは、**行為者を罰するほか**、その**法人又は人に対しても**、**Ⅰの刑を科する**。

TAC社労士ナンバーワンシリーズ
2014年度版 ナンバーワン社労士 ハイレベルテキスト6 労働に関する一般常識

発行日　2014 年 1 月 20 日
　　初版発行
編著者　TAC株式会社（社会保険労務士講座）
発行者　斎藤博明
発行所　TAC株式会社　出版事業部　（TAC出版）
　　〒101-8383　東京都千代田区三崎町3-2-18
　　西村ビル
　　電話（営業）　03-5276-9492
　　FAX　03-5276-9674
　　http://www.tac-school.co.jp/
　　http://bookstore.tac-school.co.jp/
© TAC　2014

管理コード　05406P-00

〈ご注意〉
本書の全部または一部を、著作権者ならびにTAC株式会社に無断で、複製（コピー）、転載、改ざん、公衆送信（ホームページなどに掲載すること（送信可能化）を含む）することを禁じます。万一上記など著作権法に抵触する行為をすると処罰されますので、取扱いに十分ご注意ください。