

11376P-00

2025  
年度版



よくわかる  
社労士

# 合格テキスト

## 6 労働に関する一般常識

TAC社会保険労務士講座 ● 編著

社労士試験に

本気で合格するための



## 最強の科目別テキスト

- ▶ 条文ベースの本文でしっかり理解できる!
- ▶ 試験に出るポイントがスッキリ見やすくわかりやすい!
- ▶ 豊富な例題で得点力を磨く!

最新の  
改正情報は Web 順次  
で公開!

TAC出版  
TAC PUBLISHING Group

---

## はじめに

ここ最近の社労士試験の出題傾向をみると、選択式については、年度により難易度に変動はあるものの、「覚えた事柄から単純・反射的に選ぶ性質の問題」から「知識をフル活用して推測しつつ、選択語群の語句を消去法で絞り込まないと正解を選べない高度な問題」まで出題内容が多岐にわたっています。単にテキスト中の語句や数字等を記憶しているだけでは、すべての科目において基準点（3点）をクリアするための得点ができるとは言えない試験になってきているといえます。

また、択一式については、「組合せ問題」と「正解の個数問題」という出題形式は定着しており、とくに「正解の個数問題」については、1問にかける時間が長くなるため、非常に負荷が高くなっています。事例形式の問題も増え、「実務と直結した内容の出題を。」という意図も感じられるようになっていきます。

これらの傾向に対応するためには、素早く確実に出題の意図を読み取り判断していく能力が求められるので、基本事項の反復を徹底し、早い時期にそのレベルでの対策を仕上げておき、時間的に余裕をもって応用問題等の細かい知識の対応に時間を割けるようにしておくことが必要でしょう。

本書は、社労士試験に確実に合格するための「本格学習テキスト」というコンセプトをもっており、条文や通達、判例など、多くの情報を、社労士本試験問題を解く際に使いやすいよう、コンパクトにまとめています。

今回の改訂では、直近の法改正事項に対応するために本文内容の加筆・修正を行い、直近の本試験の出題傾向にも対応できるよう内容の見直しも行いました。

本書を利用したみなさんが、社労士試験に合格されることを、TAC社会保険労務士講座一同、願ってやみません。

令和6年12月吉日  
TAC社会保険労務士講座

# 法改正ポイント 講義

ここでは、2025(令和7)年度の社労士本試験に関連する、主要な法改正内容を紹介していきます。まずは、法改正内容の概要をつかんでおきましょう。詳細は、テキスト本文でじっくり学習していきましょう。

## 1 育児・介護休業法の改正

【令和7年4月1日施行】

### 1. 子の年齢に応じた柔軟な働き方を実現するための措置の拡充

- (1) 子の看護休暇を子の行事参加等の場合も取得することができる休暇とするとともに、小学校第3学年修了前の子(9歳に達する日以後の最初の3月31日までの間にある子)を養育する労働者が取得できるものとされました。これに伴い、子の看護休暇の名称が「子の看護等休暇」に改められました。
- (2) 労使協定で子の看護等休暇を取得することができないものとして定めることのできる労働者から、当該事業主に引き続き雇用された期間が6月未満の労働者を除くこととされました。
- (3) 所定労働時間を超えて労働させてはならない労働者の範囲が、「3歳に満たない子を養育する労働者」から「小学校就学の始期に達するまでの子を養育する労働者」に拡大されました。
- (4) 3歳になるまでの子を養育する労働者に関して事業主が講ずる措置(努力義務)の内容に、在宅勤務等(テレワーク)が追加されました。

### 2. 育児休業の取得状況の公表義務

育児休業の取得状況の公表義務の対象が、常時雇用する労働者数300人超(改正前1,000人超)の事業主に拡大されました。

### 3. 介護離職防止のための仕事と介護の両立支援制度の強化等

- (1) 労働者が事業主に対し、対象家族が当該労働者の介護を必要とする状況に至ったことを申し出たときは、介護両立支援制度等について個別の周知・意向確認を行うことを事業主に義務付ける規定が新設されました。
- (2) 労働者への介護両立支援制度等に関する早期(労働者が40歳に達した日の属す

る年度等)の情報提供や、雇用環境の整備(労働者への研修等)を事業主に義務付ける規定が新設されました。

- (3) 労使協定で介護休暇を取得することができないものとして定めることのできる労働者から、当該事業主に引き続き雇用された期間が6月未満の労働者を除くこととされました。
- (4) 対象家族を介護する労働者に関して事業主が講ずる措置(努力義務)の内容に、在宅勤務等(テレワーク)が追加されました。

---

 **第3章第2節**で学習します。

## **2 次世代育成支援対策推進法の改正**

【令和7年4月1日施行】

- (1) 次世代育成支援対策推進法の有効期限が10年間延長され、令和17年3月31日までとされました。
- (2) 一般事業主行動計画の策定・変更時に、育児休業の取得状況等に係る状況把握・数値目標の設定を事業主に義務付けることとされました。

---

 **第3章第3節**で学習します。

# 本書の構成

本書は本試験で確実に合格できるだけの得点力を養うことに重点を置き、試験対策において必要とされる知識を整理、体系化して理解することができるよう構成しています。

## 囲み条文

選択式試験で狙われやすい条文等を囲んでい  
ます。記載内容の重要度は★の数で表してい  
り、★★★のものは、必ず確認しておきましょう。赤字は過去の  
本試験で論点となったキーワードや、これから出題が予想され  
る重要語句です。それ以外の重要語句は黒太字にしています。

第1章 第1節 労働組合法

## 重要度

A、B、Cの3段階  
です。

A 試験頻出・改正  
点等の重要事  
項。必ずおさえ  
る。

B 頻出箇所ではな  
いが、おさえて  
おきたい。合否  
の分かれ目。

C A、Bを優先と  
し、余裕があれ  
ば、見ておく。

## 第1節 労働組合法

### 1

## 労働組合等

### ① 目的 (法1条)

労働組合法は、労働者が使用者との交渉において**対等の立場に立つ**ことを促進することにより**労働者の地位を向上**させること、労働者がその**労働条件**について交渉するために**自ら代表者を選出**することその他の**団体行動**を行うために**自主的に労働組合を組織し、団結**することを擁護すること並びに使用者と労働者との関係を規制する**労働協約**を締結するための**団体交渉**をすること及びその**手続を助成**することを目的とする。

#### 概要

労働組合法は、**労働3権**〔**団結権**、**団体交渉権**、**団体行動権**（**争議権**）〕を保障するための法律で労働三法の1つである（他の二法は、労働関係調整法、労働基準法）。

#### Check Point!

☐ 勤労者の団結する権利及び団体交渉その他の団体行動をする権利は、これを保障する。  
(憲法28条)

## 趣旨・沿革・概要

条文等の趣旨、沿革、概要をまとめています。難解な条文等も、ここを読み込めばスムーズに理解できます。

## Check Point!

本試験頻出事項などを箇条書きでまとめています。

## 問題チェック

過去の本試験問題から典型的な出題パターンを知るのに最適な問題をピックアップしています。確かな得点力を養うことができます。

・下線:問題のポイントになる論点には、下線を引いています。下線の引かれていない箇所にも注意しながらテキストを読み込むことで、日頃から問題文を「正しく」読む習慣をつけることができます。

・Advice:講師の視点で解答テクニック等を記載しています。

### Check Point!

- ☐ 法第4条第1項は、労働契約の締結に必要となる事項について説明する。

参考 (書面による労働契約は、法第4条第1項に定める事項について、労働者及び使用者が必ず書面を交付して合意しなければならないことについて、労働契約法第4条第1項)

〔多様な正社員〕の普及・拡大に向けた労働者保護政策の推進（平成20年1月）

### 問題チェック H28-1イ

労働契約は、労働者が使用者に使用されて労働し、使用者がこれに対して賃金を支払うことについて、労働者及び使用者が必ず書面を交付して合意しなければ、有効に成立しない。

### 解答 ×

法4条2項、平成24.8.10基発0810第2号

労働契約は、労働契約の締結当事者である労働者及び使用者の合意のみにより成立する契約であるので、「必ず書面を交付して合意しなければ、有効に成立しない」とする記述は誤りである。

### Advice

労働契約は諾成契約であり、書面で締結しなくても成立することがポイントである。「労働契約の内容をできる限り書面により確認する」という規定（上記Ⅱ）と混同しないように注意すること。

就業規則の変更により、就業規則の中に現に存在する条項を改廃することのほか、条項を新設することにも含まれる。〔R元-3E〕（同上）

（平成24.8.10基発0810第2号）

### 参考 (就業規則の変更)

就業規則の変更には、就業規則の中に現に存在する条項を改廃することのほか、条項を新設することにも含まれる。〔R元-3E〕（同上）

（就業規則の変更に係る手続等）

1. 就業規則の変更の手続に関しては、労働基準法第89条〔就業規則の作成及び届出の義務〕及び第90条〔就業規則の作成の手続〕の定めるところによる。（法11条）

法11条に定める就業規則の変更に係る手続が履行されていることは、労働契約の内容である労働条件が、変更後の就業規則に定めるところによるという法的効果を生じさせるための要件ではないものの、法第10条の合理性判断に際しては、就業規則の変更に係る諸事情が総合的に考慮されることから、使用者による労働基準法第89条及び第90条の遵守の状況は、合理性判断に際して考慮され得るものである。〔H29-1C〕〔R6-3C〕（平成24.8.10基発0810第2号）

## 参考

本文に関連する通達、判例等をまとめています。補足的な内容でもあるため、まずは本文を優先して読んでいきましょう。

## 各種アイコン

### ●過去問番号 R6-1D

過去10年分の本試験出題実績です。

### ●改正 改正

直近の改正点が重要なところに付しています。

## 巻末資料編について

過去の本試験での出題実績こそ少ないものの、今後も出題可能性があるものを巻末資料編としてまとめています。まずは本文の学習を優先したうえで、余裕がある方は読み込んでみてください。

# 本書の効果的な活用法

「よくわかる社労士」シリーズは、社労士試験の完全合格を実現するための、実践的シリーズです。条文ベースの学習を通して、本試験問題への対応力をスムーズにつけていくことができます。

## ●よくわかる社労士シリーズ

### 『合格テキスト』全10冊+別冊



### 『合格するための過去10年本試験問題集』全4冊



『合格テキスト』をご利用いただく際は、常に姉妹書『合格するための過去10年本試験問題集』の内容を引き合わせながら使用すると、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？



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「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、「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いきましょう。

## ◎よくわかる社労士シリーズを活用した学習法

### ①まず、『合格するための過去10年本試験問題集』で、試験問題に目を通す。

#### Check Point!

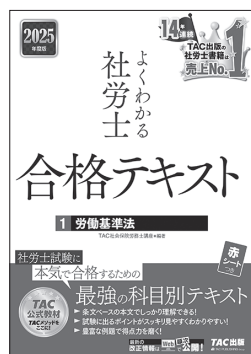
- どんな問題文かをざっくりつかむことを意識する。
- 解けなくても気にしない！



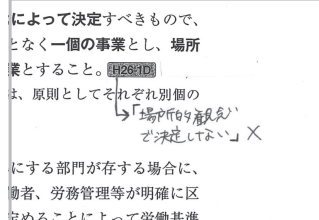
### ②『合格テキスト』を科目ごとに読み込む。

#### Check Point!

- 「過去問番号」が登場する都度、『合格するための過去10年本試験問題集』で該当問題を確認！  
本文の記載内容が、本試験でどのように出題されているかを同時並行で確認することができます。



- 論点を過去問番号の横に、一言で簡潔にメモ！  
テキストの記載内容を自分の知識に落とし込むには、この方法がとても効果的です。この書き込みを見れば問題文がなんとなく思い浮かぶようになると、解答力が格段にアップします。



こうして全科目、ていねいに学習をしていけば、問題がスラスラ解けるようになる知識が身につきます。本シリーズをフル活用して、合格の栄冠を勝ち取っていきましょう。



# 本試験の傾向

過去10年間の出題項目は、次のようになっています。★が選択式試験、☆が択一式試験となっています。

		H27	H28	H29	H30	R元	R2	R3	R4	R5	R6
労働組合法	労働組合等		☆	☆			☆				
	労働協約		☆		☆				☆		★
	労働委員会				☆					☆	
労働関係調整法	労働争議の調整等										
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		☆								
労働時間 設定改善法	労働時間等設定改善措置等										
個別労働 関係紛争 解決促進 法	個別労働関係紛争の解決			☆			☆				
パート タイム・ 有期雇用 労働法	総 則										
	短時間・有期雇用労働者の雇用管理の改善等に関する措置						☆	☆	☆		☆
	紛争の解決										
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										
中小企業 退職金 共済法	退職金共済制度等										
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等				☆						
	紛争の解決等										

		H27	H28	H29	H30	R元	R2	R3	R4	R5	R6
育児・介護休業法	目的等										
	育児休業		☆				☆				
	介護休業			☆							
	子の看護等休暇及び介護休暇										
	その他の制限等										
	事業主が講ずべき措置等								☆	☆	
	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	☆			★						
女性活躍推進法	総則及び基本方針等										
	事業主行動計画等			☆							
労働施策総合推進法	総 則							★			☆
	再就職援助措置及び外国人雇用管理改善措置等			★							
	職場における優越的な関係を背景とした言動に起因する問題に関して事業主の講ずべき措置等							☆			
	国と地方公共団体との連携等及び雑則										
職業安定法	総 則									☆	☆
	職業安定機関の行う職業紹介等					☆					
	地方公共団体の行う職業紹介										
	職業安定機関及び地方公共団体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										
	労働者派遣契約										
	派遣受入期間の制限		☆							★	
	派遣元事業主の講ずべき措置								☆		
	派遣先の講ずべき措置				☆						
	紛争の解決										
	雑則等										

		H27	H28	H29	H30	R元	R2	R3	R4	R5	R6
青少年の雇用の促進等に関する法律	総則等										
	青少年の適職の選択に関する措置等						☆			☆	
高齢者雇用安定法	総 則										
	高齢者の安定した雇用の確保の促進							☆		☆	
	事業主による高齢者等の再就職の援助等					☆					
障害者雇用促進法	総 則								★		
	障害者に対する差別の禁止等		☆			☆		☆	☆		☆
	対象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	職業能力開発促進措置等					★					
求職者支援法	求職者支援制度										
過労死等防止対策推進法	目的等 <sup>※1</sup>				☆						
労務管理 <sup>※2</sup>											
労働経済・白書 <sup>※2</sup>		★☆	★☆	★☆	★☆	★☆	★	★☆	☆	☆	★☆
社労士法 <sup>※3</sup>		☆	☆	☆	☆	☆	☆	☆	☆	☆	☆
助成金等 <sup>※4</sup>								★			

※1 巻末資料編の「参考法規」に記載しています。

※2 『別冊 合格テキスト』の掲載項目です。

※3 『合格テキスト10 社会保険に関する一般常識』の掲載項目です。

※4 『合格テキスト4 雇用保険法』の掲載項目です。

# 目 次

はじめに / (3)      法改正ポイント講義 / (4)  
本書の構成 / (6)      本書の効果的な活用法 / (8)  
本試験の傾向 / (10)

## 第1章 団体的労使関係法 / 1

### 第1節 労働組合法 / 2

<b>1 労働組合等</b> <b>A</b>	2
① 目的	2
② 労働組合	3
③ 不当労働行為	7
<b>2 労働協約</b> <b>A</b>	11
① 成立要件	11
② 有効期間	12
③ 労働協約の効力	12
<b>3 労働委員会</b> <b>B</b>	16
① 労働委員会の種類と権限	16
② 不当労働行為事件の審査及び命令	16

### 第2節 労働関係調整法 / 19

<b>1 労働争議の調整等</b> <b>B</b>	19
① 目的	19
② 争議行為	19
③ 労働争議の調整	20

## 第2章 個別労働関係法 / 23

### 第1節 労働契約法 / 24

<b>1 総 則</b> <b>A</b>	24
① 目的	24
② 定義	25
③ 労働契約の5原則	26
④ 労働契約の内容の理解の促進	27
⑤ 労働者の安全への配慮	28
<b>2 労働契約の成立及び変更</b> <b>A</b>	30
① 労働契約の成立	30
② 労働契約の内容と就業規則との関係	31
③ 労働契約の内容の変更	32

④ 就業規則による労働契約の内容の変更	33
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）	34
⑥ 就業規則違反の労働契約	36
⑦ 法令及び労働協約と就業規則との関係	37
<b>③ 労働契約の継続及び終了</b> <small>※A</small>	38
① 出向	38
② 懲戒	39
③ 解雇	40
<b>④ 期間の定めのある労働契約</b> <small>※A</small>	42
① 契約期間中の解雇	42
② 契約期間についての配慮	43
③ 有期労働契約の期間の定めのない労働契約への転換	43
④ 有期労働契約の更新等	47
<b>⑤ 雑 則</b> <small>※A</small>	50
① 船員に関する特例	50
② 適用除外	50

## 第2節 労働時間等の設定の改善に関する特別措置法 / 51

<b>① 労働時間等設定改善措置等</b> <small>※B</small>	51
① 目的	51
② 事業主等の責務	52
③ 労働時間等の設定の改善の実施体制の整備	53
④ 労働基準法の適用の特例	53

## 第3節 個別労働関係紛争解決促進法 / 56

<b>① 個別労働関係紛争の解決</b> <small>※B</small>	56
① 目的	56
② 紛争の自主的解決	57
③ 当事者に対する助言及び指導	57
④ あっせんの委任	57
⑤ 適用除外	58

## 第4節 パートタイム・有期雇用労働法 / 59

<b>① 総 則</b> <small>※B</small>	59
① 目的	59
② 基本的理念	60
③ 事業主の責務	60
<b>② 短時間・有期雇用労働者の雇用管理の改善等に関する措置</b> <small>※B</small>	61
① 労働条件の明示等	61

② 不合理な待遇の禁止	63
③ 通常の労働者と同視すべき短時間・有期雇用労働者に対する 差別的取扱いの禁止	65
④ 通常の労働者と同視すべき短時間・有期雇用労働者以外の 短時間・有期雇用労働者に対する差別的取扱いの禁止	66
⑤ 事業主が講ずる措置の内容等の説明	68
⑥ その他の雇用管理の改善等に関する措置	70
<b>3 紛争の解決</b> <b>B</b>	73
① 苦情の自主的解決	73
② 紛争解決の援助	74
③ 調停の委任	74

## 第5節 最低賃金法 / 75

<b>1 総則等</b> <b>A</b>	75
① 目的	75
② 最低賃金に係る総則	76
<b>2 地域別最低賃金及び特定最低賃金等</b> <b>A</b>	81
① 地域別最低賃金の原則	81
② 地域別最低賃金の決定	81
③ 特定最低賃金の決定等	82
④ 雑則等	83

## 第6節 賃金の支払の確保等に関する法律 / 86

<b>1 賃金支払確保措置</b> <b>B</b>	86
① 目的	86
② 貯蓄金の保全措置	86
③ 退職手当の保全措置	87
④ 退職労働者の賃金に係る遅延利息	88
⑤ 未払賃金の立替払	88

## 第7節 中小企業退職金共済法 / 91

<b>1 退職金共済制度等</b> <b>B</b>	91
① 目的	91
② 退職金共済制度	92

## 第3章 均等・福祉に関する法規 / 95

### 第1節 男女雇用機会均等法 / 96

<b>1 総則等</b> <b>B</b>	96
① 目的	96

② 基本的理念	97
<b>② 性別を理由とする差別の禁止等</b> <small>Ⅱ</small>	98
① 性別を理由とする差別の禁止（直接差別の禁止）	98
② 性別以外の事由を要件とする措置（間接差別）	103
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）	104
④ 婚姻、妊娠、出産等を理由とする不利益取扱いの禁止等	105
<b>③ 事業主の講ずべき措置等</b> <small>Ⅱ</small>	107
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等（セクシュアルハラスメント防止措置等）	107
② 職場における妊娠、出産等に関する言動に起因する問題に関する雇用管理上の措置等（マタニティハラスメント防止措置等）	109
③ 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）	110
④ 男女雇用機会均等推進者	111
<b>④ 紛争の解決等</b> <small>Ⅱ</small>	112
① 苦情の自主的解決	112
② 紛争解決の援助	112
③ 調停の委任	113
④ 雑則等	114

## 第2節 育児・介護休業法／117

<b>① 目的等</b> <small>Ⅱ</small>	117
① 目的	117
② 基本的理念	118
<b>② 育児休業</b> <small>Ⅱ</small>	119
① 対象労働者等	119
② 育児休業の申出	123
③ 育児休業期間	125
④ 出生時育児休業（産後パパ育休）	126
⑤ 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）	132
⑥ 不利益取扱いの禁止	133
<b>③ 介護休業</b> <small>Ⅱ</small>	134
① 対象労働者等	134
② 介護休業の申出	136
③ 介護休業期間	137
④ 不利益取扱いの禁止	138
<b>④ 子の看護等休暇及び介護休暇</b> <small>Ⅱ</small>	139
① 子の看護等休暇	139
② 介護休暇	141
<b>⑤ その他の制限等</b> <small>Ⅱ</small>	144



① 所定外労働の制限	144
② 法定時間外労働の制限	145
③ 深夜業の制限	146
<b>⑥ 事業主が講ずべき措置等</b> <b>Ⅲ</b>	148
① 所定労働時間の短縮措置等	148
② 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	151
③ 家族を介護する者に関する措置	153
④ 妊娠又は出産等についての申出があった場合等における措置等	153
⑤ 育児休業等に関する定め等の周知等の措置	155
⑥ 雇用環境の整備及び雇用管理等に関する措置	156
⑦ 育児休業の取得の状況の公表	157
⑧ 職場における育児休業等に関する言動に起因する問題に関する雇用管理上の措置等（職場における育児休業等に関するハラスメントの防止措置等）	158
⑨ 職業家庭両立推進者の選任	159
<b>⑦ 紛争の解決等</b> <b>Ⅲ</b>	160
① 紛争の解決	160
② 雑則	162

### 第3節 次世代育成支援対策推進法 / 164

<b>① 総則及び行動計画</b> <b>Ⅲ</b>	164
① 目的	164
② 行動計画	165

### 第4節 女性活躍推進法 / 170

<b>① 総則及び基本方針等</b> <b>Ⅲ</b>	170
① 目的	170
② 基本方針	171
<b>② 事業主行動計画等</b> <b>Ⅲ</b>	172
① 事業主行動計画策定指針	172
② 一般事業主行動計画	172
③ 特定事業主行動計画	174
④ 一般事業主による女性の職業選択に資する情報の公表	174
⑤ 女性の職業生活における活躍を推進するための支援措置	176

## 第4章 労働市場法 / 177

### 第1節 労働施策総合推進法 / 178

<b>① 総 則</b> <b>Ⅲ</b>	178
① 目的	178
② 事業主の責務	180

③ 外国人の雇用管理の改善等	180
④ 募集及び採用における年齢にかかわらず均等な機会の確保	181
<b>② 再就職援助措置及び外国人雇用管理改善措置等</b> <b>B</b>	184
① 再就職援助計画	184
② 大量雇用変動の届出	185
③ 中途採用に関する情報の公表を促進するための措置等	187
④ 外国人雇用状況の届出	187
<b>③ 職場における優越的な関係を背景とした言動に起因する問題に関して 事業主の講ずべき措置等（パワーハラスメント防止措置等）</b> <b>B</b>	189
① パワーハラスメント防止措置	189
② 紛争の解決の援助	190
③ 調停の委任	190
<b>④ 国と地方公共団体との連携等及び雑則</b> <b>C</b>	191
① 国と地方公共団体との連携等	191
② 雑則	191

## 第2節 職業安定法 / 193

<b>① 総 則</b> <b>B</b>	193
① 目的	193
② 職業選択の自由及び均等待遇	194
③ 労働条件の明示等	195
<b>② 職業安定機関の行う職業紹介等</b> <b>B</b>	201
① 職業紹介及び職業指導	201
② 学生若しくは生徒又は学校卒業者等の職業紹介等	202
<b>③ 地方公共団体の行う職業紹介</b> <b>B</b>	204
① 特定地方公共団体の行う職業紹介	204
② 公共職業安定所による情報提供等	204
<b>④ 職業安定機関及び地方公共団体以外の者の行う職業紹介</b> <b>B</b>	205
① 種類	205
② 有料職業紹介事業	205
③ 無料職業紹介事業	207
④ 職業紹介事業者に関する情報提供	210
<b>⑤ 労働者の募集及び労働者供給事業等</b> <b>B</b>	211
① 労働者の募集	211
② 募集情報等提供事業	212
③ 労働者供給事業	212
④ 雑則	213

### 第3節 労働者派遣法 / 216

<b>1 総 則</b> <small>第1条</small>	216
1 目的	216
2 用語の意義	216
3 運用上の配慮	218
<b>2 業務の範囲及び事業の許可</b> <small>第2条</small>	219
1 派遣禁止業務	219
2 事業の許可	220
<b>3 労働者派遣契約</b> <small>第3条</small>	222
1 契約事項	222
2 労働者派遣契約の解除に当たって講ずべき措置	222
<b>4 派遣受入期間の制限</b> <small>第4条</small>	223
1 事業所単位の派遣受入期間の制限	223
2 個人単位の派遣受入期間の制限	226
<b>5 派遣元事業主の講ずべき措置</b> <small>第5条</small>	228
1 特定有期雇用派遣労働者等の雇用の安定等	228
2 段階的かつ体系的な教育訓練等	229
3 不合理な待遇の禁止等	230
4 就業規則の作成の手続	233
5 待遇に関する事項等の説明	233
6 派遣労働者であることの明示等	235
7 派遣労働者に係る雇用制限の禁止	235
8 就業条件等の明示	236
9 労働者派遣に関する料金の額の明示	237
10 派遣先への通知	237
11 日雇労働者についての労働者派遣の禁止	238
12 派遣元事業主の関係派遣先に対する労働者派遣の制限	239
13 マージン率等の情報公開	240
14 個人情報の取扱い	241
15 離職した労働者についての労働者派遣の禁止等	241
16 派遣元責任者	242
17 派遣元管理台帳	243
<b>6 派遣先の講ずべき措置</b> <small>第6条</small>	244
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	244
2 比較対象労働者の待遇等に関する通知義務	244
3 労働者派遣契約に関する措置	245
4 適正な派遣就業の確保等	246
5 派遣先責任者	247
6 派遣先管理台帳	248

⑦ 派遣労働者の雇用	249
⑧ 労働契約申込みみなし制度	250
<b>7 紛争の解決</b> <b>B</b>	254
① 苦情の自主的解決	254
② 紛争の解決の援助	255
③ 調停の委任	255
<b>8 雑則等</b> <b>B</b>	256
① 雑則	256
② 労働基準法等の適用の特例	258
③ 罰則	261

## 第4節 青少年の雇用の促進等に関する法律 / 262

<b>1 総則等</b> <b>C</b>	262
① 目的等	262
<b>2 青少年の適職の選択に関する措置等</b> <b>C</b>	263
① 労働者の募集を行う者等が講ずべき措置	263
② 基準に適合する事業主の認定等	264
③ 職業訓練等の措置	265

## 第5節 高年齢者等の雇用の安定等に関する法律 / 266

<b>1 総 則</b> <b>B</b>	266
① 目的	266
<b>2 高年齢者の安定した雇用の確保の促進</b> <b>B</b>	267
① 定年を定める場合の年齢	267
② 高年齢者雇用確保措置	268
③ 高年齢者就業確保措置	270
④ 高年齢者雇用等推進者	272
<b>3 事業主による高年齢者等の再就職の援助等</b> <b>B</b>	273
① 再就職援助措置	273
② 求職活動支援書の作成	273
③ 募集及び採用についての理由の提示等	274
④ 多数離職の届出	274
⑤ 雇用状況等の報告	275
⑥ 国及び地方公共団体の講ずる措置	275

## 第6節 障害者の雇用の促進等に関する法律 / 277

<b>1 総 則</b> <b>B</b>	277
① 目的	277
<b>2 障害者に対する差別の禁止等</b> <b>B</b>	278

① 障害者に対する差別の禁止	278
② 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の確保等を図るための措置	279
③ 助言、指導等	280
<b>③ 対象障害者の雇用義務等</b> <b>Ⅲ</b>	281
① 対象障害者の雇用に関する事業主の責務	281
② 国及び地方公共団体の雇用義務	281
③ 一般事業主の雇用義務	282
④ 実雇用率の算定方法	283
<b>④ 障害者雇用調整金及び障害者雇用納付金等</b> <b>Ⅲ</b>	287
① 障害者雇用調整金の支給	287
② 障害者雇用納付金の徴収	287
③ 報告等	288
④ 紛争の解決	291

## 第7節 職業能力開発促進法 / 293

<b>① 職業能力開発促進措置等</b> <b>Ⅲ</b>	293
① 目的	293
② 事業主等の行う職業能力開発促進の措置	294
③ 職務経歴等記録書の普及	296
④ キャリアコンサルタント	296

## 第8節 求職者支援法 / 298

<b>① 求職者支援制度</b> <b>Ⅲ</b>	298
① 目的	298
② 特定求職者に対する職業訓練の実施	299
③ 職業訓練受講給付金	300
④ 就職支援計画の作成	301

## 資料編 / 303

### 参考法規

① 過労死等防止対策推進法	304
---------------	-----

## 第1章第1節 労働組合法

① 労働組合の形態	305
-----------	-----

## 第3章第2節 育児・介護休業法

① 育児休業開始予定日の繰上げ	306
② 育児休業終了予定日の繰下げ	306
③ 介護休業終了予定日の繰下げ	306

第4章第6節 障害者の雇用の促進等に関する法律

1 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） ..... 307

第4章第7節 職業能力開発促進法

1 職業能力開発施設等 ..... 307

● 索引 / 309

● 条文索引 / 319

凡例

本書において、根拠条文等は、例えば、「職業安定法」の中では、

法→職業安定法

則→職業安定法施行規則

としています。各項目の法律名に読み替えてご利用ください。

# 第1章

# 団体の労使関係法

第1節 労働組合法

第2節 労働関係調整法



# 第1節 労働組合法

## 1

## 労働組合等 重要度 A

### 1 目的 (法1条)



労働組合法は、労働者が使用者との交渉において**対等の立場に立つ**ことを促進することにより**労働者の地位を向上**させること、労働者がその**労働条件**について交渉するために**自ら代表者を選出**することその他の**団体行動**を行うために**自主的**に労働組合を組織し、**団結**することを擁護すること並びに**使用者と労働者との関係を規制する労働協約**を締結するための**団体交渉**をすること及びその**手続を助成**することを目的とする。

#### 概要

労働組合法は、**労働3権**〔**団結権**、**団体交渉権**、**団体行動権（争議権）**〕を保障するための法律で労働三法の1つである（他の二法は、労働関係調整法、労働基準法）。

#### Check Point!

- ☐ 勤労者の団結する権利及び団体交渉その他の団体行動をする権利は、これを保障する。 （憲法28条）

#### ・使用者の争議行為

使用者に対し一切争議権を否定し、使用者は労働争議に際し一般市民法による制約の下においてすることのできる対抗措置をとりうるにすぎないことは相当でなく、（中略）使用者側が著しく不利な圧力を受けることになるような場合には、**衡平の原則**に照らし、使用者側においてこのような圧力を阻止し、労使

間の勢力の均衡を回復するための対抗防衛手段として相当性を認められるかぎりにおいては、使用者の争議行為（ロックアウト）も正当なものとして是認され（中略）このような相当性を認めうる場合には、使用者は、正当な争議行為をしたものとして、右ロックアウト期間中における対象労働者に対する個別的労働契約上の賃金支払義務を免れる。 R2-4E （最一小昭和50.4.25丸島水門事件）

## ② 労働組合

### 1 労働組合の定義（法2条）



労働組合法で「労働組合」とは、労働者が主体となって自主的に労働条件の維持改善その他経済的地位の向上を図ることを主たる目的として組織する団体又はその連合団体をいう。但し、次の i から iv の一に該当するものは、この限りでない。

- i 役員、雇入解雇昇進又は異動に関して直接の権限を持つ監督的地位にある労働者、使用者の労働関係についての計画と方針とに関する機密の事項に接し、そのためにその職務上の義務と責任とが当該労働組合の組合員としての誠意と責任とに直接に接する監督的地位にある労働者その他使用者の利益を代表する者の参加を許すもの
- ii 団体の運営のための経費の支出につき使用者の経理上の援助を受けるもの。但し、労働者が労働時間中に時間又は賃金を失うことなく使用者と協議し、又は交渉することを使用者が許すことを妨げるものではなく、且つ、厚生資金又は経済上の不幸若しくは災厄を防止し、若しくは救済するための支出に実際に用いられる福利その他の基金に対する使用者の寄附及び最小限の広さの事務所の供与を除くものとする。 R2-4A
- iii 共済事業その他福利事業のみを目的とするもの
- iv 主として政治運動又は社会運動を目的とするもの

#### 1. 組合員たる地位の不存在確認請求

労働組合は、組合員に対する統制権の保持を法律上認められ、組合員はこれに服し、組合の決定した活動に加わり、組合費を納付するなどの義務を免れない立

場に置かれるものであるが、それは、組合からの**脱退の自由を前提**として初めて容認されることである。  
(最二小平成19.2.2東芝労働組合小向支部・東芝事件)

## 2. 組合費請求

政治意識昂揚資金は、総選挙に際し特定の立候補者支援のためにその所属政党に寄付する資金であるが、政党や選挙による議員の活動は、各種の政治的課題の解決のために労働者の生活利益とは関係のない広範な領域にも及ぶものであるから、選挙においてどの政党又はどの候補者を支持するかは、**投票の自由と表裏をなすもの**として、組合員各人が市民としての個人的な政治的思想、見解、判断ないしは感情等に基づいて**自主的に決定**すべき事柄である。したがって、労働組合が組織として支持政党又はいわゆる統一候補を決定し、その**選挙運動を推進すること自体は自由であるが、組合員に対してこれへの協力を強制することは許されない**というべきであり、その費用の負担についても同様に解すべきことは、既に述べたところから明らかである。  
(最三小昭和50.11.28国労広島地本事件)

### 参考 (労働組合の総会)

労働組合は少なくとも毎年1回総会を開催することとされているが、「総会」とは、必ずしも全組合員によって構成されるものであることを要せず、代議員制を採る組合にあってはその制度による大会をいう。**H29-2ウ** (法5条2項6号、昭和29.4.21労発126号)

### (労働組合の規約)

労働組合の規約には、組合員又は組合員の直接無記名投票により選挙された代議員の直接無記名投票の過半数による決定を経なければ同盟罷業を開始しないこととする規定を含まなければならない。**R2-4C** (法5条2項8号)

### (組合費の納付)

労働組合の規約により組合員の納付すべき組合費が月を単位として月額で定められている場合には、組合員が月の途中で組合から脱退したときでも、特別の規定又は慣行等のない限り、その月の組合費の全額を納付する義務を免れないものというべきであり、脱退した日までの分を日割計算によって納付すれば足りると解することはできない。**R2-4B**  
(最三小昭和50.11.28国労広島地本事件)

## 問題チェック **H26-2E**

労働組合法に定める労働組合とは、労働者が主体となって自主的に労働条件の維持改善その他経済的地位の向上を図ることを目的として組織する団体又はその連合団体をいうとされており、政治運動又は社会運動を目的とする団体又は連合団体はおよそ労働組合法上の労働組合とは認められない。

### 解答 ✕

法2条4号

「主として政治運動又は社会運動を目的とする」団体又は連合団体は、労働組合法上の労働組合とは認められないが、その活動の一部として政治運動又は社会運動をすることを目的としていても、主たる目的が労働者の労働条件の維持改善その他経済的地位の向上を図るものであれば、他の要件を満たす限り、労働組合法上の労働組

合と認められる。

## 2 労働者の定義（法3条）



労働組合法で「労働者」とは、**職業の種類を問わず**、賃金、給料その他**これに準ずる収入**によって**生活**する者をいう。

### Check Point!

- ☐ 法第3条にいう「労働者」とは他人との間に使用従属の関係に立って労務に服し、報酬を受けて生活する者をいうのであって、現に就業している与否とを問わない。

(昭和23.6.5労発262号)

## 3 労働組合として設立されたものの取扱（法5条1項）



労働組合は、**労働委員会に証拠**を提出して第2条〔労働組合〕及び第2項〔労働組合の規約〕の規定に適合することを立証しなければ、労働組合法に規定する手続に**参与**する資格を有せず、且つ、同法に規定する**救済**を与えられない。但し、第7条〔不当労働行為〕第1号〔不利益取扱い〕の規定に基く個々の**労働者**に対する保護を否定する趣旨に解釈されるべきではない。

### 概要

労働組合が労働組合法に定める諸手続に参与し、又は不当労働行為の救済を受けるためには、労働委員会に対して証拠を提出し、当該労働組合が同法第2条の要件に適合していること、及びその規約に一定事項が含まれていることを立証しなければならない。

なお、ただし書は、不利益取扱いを受けたと主張する個々の労働者の名において不当労働行為の申立ての手続に参与しようとする場合には、その労働者の加入する労働組合が上記の要件に適合する旨の立証をする必要がないことを明らかにしたものである。

・資格審査

労働組合が上記の要件に適合するか否かについて労働委員会が行う審査を労働組合の資格審査という。

4 団体交渉（法6条）



労働組合の代表者又は労働組合の**委任を受けた者**は、労働組合又は組合員のために使用者又はその団体と**労働協約の締結**その他の事項に関して**交渉する権限**を有する。

Check Point!

- ☐ 団体交渉とは、労働組合の代表者等が、労働組合又は組合員のために、使用者又はその団体と労働協約の締結その他の事項に関して交渉することをいう。

5 刑事免責（法1条2項）



刑法第35条〔正当行為〕の規定は、**労働組合の団体交渉**その他の行為であって第1条第1項に掲げる**目的を達成**するためにした**正当なもの**について**適用**があるものとする。但し、**いかなる場合においても、暴力の行使**は、**労働組合の正当な行為**と解釈されてはならない。

・争議行為の正当性の判断基準

- 同盟罷業**は必然的に業務の正常な運営を阻害するものではあるが、その本質は労働者が労働契約上負担する**労務供給義務の不履行**にあり、その手段方法は労働者が団結してその持つ労働力を使用者に利用させないことにあるのであって、これに対し使用者側がその対抗手段の一種として自らなさんとする業務の遂行行為に対し暴行脅迫をもってこれを妨害するがごとき行為はもちろん、**不法に、使用者側の自由意思を抑圧し或いはその財産に対する支配を阻止するような行為をすることは許されない**。（最大判昭和33.5.28羽幌炭坑事件）
- 怠業が能率低下に止まらず、商品として用をなさない製品をつくる行為は**正当な争議行為ではない**。（札幌地昭和22.8.21）



(正当行為)

法令又は正当な業務による行為は、罰しない。

(刑法35条)

## 6 民事免責 (法8条)



使用者は、**同盟罷業**その他の**争議行為**であって**正当なもの**によって損害を受けたことの故をもって、**労働組合**又はその**組合員**に対し**賠償**を請求することができない。

## 3 不当労働行為 (法7条)

### 概要

使用者が労働組合運動に対して行う妨害行為を**不当労働行為**といい、以下に述べる使用者の行為が、**不当労働行為**として禁止されている。ただし、労働組合が特定の工場事業場に雇用される労働者の過半数を代表する場合において、その労働者がその労働組合の組合員であることを雇用条件とする労働協約（ユニオン・ショップ協定又はクローズド・ショップ協定）を締結することを妨げるものではない。

### 1. 不利益取扱い

次のことを理由として労働者を解雇し、その他これに対して不利益な取扱いをすることをいう。

- (1) 労働者が労働組合の組合員であること。
- (2) 労働者が労働組合に加入し、若しくはこれを結成しようとしたこと。
- (3) 労働者が労働組合の正当な行為をしたこと。
- (4) 労働者が労働委員会に対し不当労働行為救済申立てをしたこと。
- (5) 労働者が中央労働委員会に対し都道府県労働委員会の救済命令等に対する再審査を申し立てたこと。
- (6) 労働委員会が労働者の申立てに係る調査若しくは審問をし、若しくは当事者に和解を勧め、又は労働関係調整法による労働争議の調整をする場合に、労働者が証拠を提示し、又は発言したこと。（法7条1号、4号）

### 2. 黄犬契約の締結

労働者が労働組合に加入せず、若しくは現に加入している労働組合から脱

2025年度版

よくわかる社労士 合格テキスト6 労働に関する一般常識

発行日 2024 年 12 月 19 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 多田敏男

発行所 TAC株式会社 出版事業部 (TAC出版)

〒101-8383 東京都千代田区神田三崎町3-2-18

電話 (営業) 03-5276-9492

FAX 03-5276-9674

<https://bookstore.tac-school.co.jp/>

© TAC 2024

管理コード 11376P-00

〈ご注意〉

本書は、「著作権法」によって、著作権等の権利が保護されている著作物です。本書の全部または一部につき、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)されると、著作権等の権利侵害となります。上記のような使い方をされる場合、および本書を使用して講義・セミナー等を実施する場合には、小社宛許諾を求めてください。