

07216P-00

2018
年度版



よくわかる

社労士

TAC社会保険労務士講座●編著

合格テキスト

6

労働に関する一般常識

赤
シート
つき

結果に **とことんこだわる** 人へ贈る **最強の**

科目別テキスト

- ▶ 条文ベースの本文で確実に理解!
- ▶ 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には、以下のような特徴が見受けられます。

【選択式】

年度により難易度に変動はあるが、「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る。

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足切基準点（3点）をクリアするための得点ができるとは言えない。

【択一式】

・いわゆる「組合せ問題」は定番化し、「正解の個数問題」も社会保険科目へ広がりを見せ「組合せ問題」と同様に定番化しつつある。「組合せ問題」の場合、択一式の組み合わせによってはすべての問題の正誤判断をしなくても正解を選べる可能性があるが、「正解の個数問題」の場合、すべての問題の正誤判断ができないと正解を選べないため非常に負荷が高い。

①「正解の個数問題」の択一式全体における出題比率は決して高くないこと
②「従来型の正誤問題」、「組合せ問題」であっても「正解の個数問題」であっても、択一式70点満点の1点であることを考慮に入れて解答していくという、問題を解く上でのビジョンを描いておく必要があるだろう。

・年度により出題科目に変動はあるが、「事例問題」の存在を無視することはできないだろう。これらの問題は、単に条文の暗記だけでは対応できないため、正確に記憶をしたうえで内容を理解し、対応できるようにしていきたい。

今回の改訂では、本書の基本理念である「出題傾向に変化があっても確実に社会保険労務士試験に合格するためのツール」に基づき、掲載条文の精査を行い、より試験対策として重要な条文を積極的に取り上げるようにしました。また、大きな改正の行われる科目については、本文とは別にダイジェスト（「法改正ポイント講義」）を掲載して本文の内容の理解を進められるようにしました。

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。

平成29年12月吉日
TAC社会保険労務士講座

ここでは、平成30年度の社労士本試験に関連するおもな法改正内容を
紹介していきます。詳細は、テキスト本文でじっくり学習しましょう。

保育所などに入所できず、やむをえず退職する事態を防ぐため、最長2歳まで育児休業を延長することが可能になりました。さらに、育児をしながら働く男女の労働者が育児休業などを取得しやすい職場環境を推進するために事業主に新たな努力義務が課されることになりました。

【平成29年10月1日施行】

- 第3章第2節で詳しく学びます。

2 育児休業制度・介護休業制度の「個別周知」が努力義務に

【平成29年10月1日施行】

事業主は、労働者やその配偶者が妊娠・出産したこと等を知った場合や労働者が対象家族を介護していることを知ったときは、個別に育児休業や介護休業等の制度に関する事項（育児休業中・休業後の待遇や労働条件など）を知らせる努力義務が課されることになりました。

個別に周知



第3章第2節で詳しく学びます。

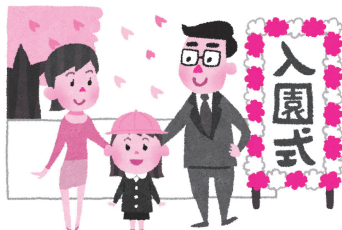
3 「育児目的休暇」の導入が事業主の努力義務に

【平成29年10月1日施行】

未就学児（小学校就学の始期に達するまでの子）を育てながら働く人が、子育てをしやすいよう、育児に関する目的で利用できる休暇制度を設けることが、事業主の努力義務となりました。配偶者の出産のサポートや学校行事への参加など、主に父親の育児参加の促進を目的としています。

～育児目的休暇の例～

配偶者出産休暇、入園式など子供の行事参加のための休暇など・・・。



第3章第2節で詳しく学びます。

Ⅱ：職業安定法に関する改正

「労働契約締結前」の労働条件等の明示が義務化

【平成30年1月1日施行】

求職者が労働契約を結ぶ前に、職業紹介や募集広告で示された条件と異なる内容が含まれていないか確認できるよう、求人者に新たな明示義務が課されることになりました。

ちょっと確認

～労働条件の明示～

職業安定法では、公共職業安定所等が職業紹介や労働者募集の際に、労働基準法では使用者が労働契約の締結の際に、それぞれ労働条件を明示することが義務づけられています。

職業紹介・募集時の
労働条件の明示
当初の明示

求人者と求職者の交渉等

労働契約締結時の
労働条件の明示
労働条件通知書

改正点

以下の場合、契約締結の前に
求人者に新たな明示義務が発生

1. 「当初の明示」と異なる労働条件を提示する場合
2. 「当初の明示」の範囲内で特定された労働条件を提示する場合
例)【当初】基本給25～30万円→ 基本給28万円
3. 「当初の明示」の労働条件を削除する場合
4. 「当初の明示」で明示していなかった労働条件を新たに提示する場合

第4章第2節で詳しく学びます。

Ⅲ：障害者雇用促進法に関する改正

障害者の「法定雇用率」が引上げに

【平成30年4月1日施行】

事業主には、法定雇用率以上の障害者を雇用する義務があります。この法定雇用率が平成30年4月1日より以下のように引き上げられます。

事業主区分	法定雇用率	
	現行	平成30年4月1日以降
民間企業	2.0%	2.2%
国・地方公共団体 特殊法人	2.3%	2.5%
都道府県等の教育委員会	2.2%	2.4%



留意点 1

対象となる事業主の範囲が、従業員50人以上 ⇒ 45.5人以上に

今回の法定雇用率の改正に伴い、障害者の雇用義務が発生する民間企業の事業主の範囲が、従業員50人以上の企業から、45.5人以上の企業に変わります。

留意点 2

平成33年4月までには、さらに0.1%引上げに

平成30年4月から3年を経過する日より前^{*}に、法定雇用率はさらにそれぞれ0.1%ずつ引き上げることとされています。

※具体的な時期は労働政策審議会において審議されます。

第4章第6節で詳しく学びます。

本書の構成と活用法

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。本書の効果的な活用法については、以下の流れを参考にしてください。

▶ 本書の構成

1

労働契約の締結

1 労働基準法違反の契約（法13条）

★★★

労働基準法で定める基準に達しない労働条件を定める労働契約は、その部分については無効とする。この場合において、無効となった部分は、労働基準法で定める基準による。（H19-ⅡC）（H25-6A）（H27-3A）（原則1）

1 趣旨

法第13条は、最低労働条件の確保を目的とする労働関係法としての本法の性質上、本法を執行法規とし、労働契約中本法の基準に達しない労働条件を定める部分を無効とし（執行効力）、さらに無効となった部分を本法規定の基準で置き換えること（直接的効力）を定めたものである。

2. 「労働条件」とは（※補）

法第13条にいう「労働条件」とは、賃金、労働時間はもちろんのこと、解雇、災害補償、安全衛生、労務管理に関する条件をすべて含む労働者の職場における一切の待遇をいう。

3. その部分については無効とする（※補）

労働基準法に違反する労働契約中法定基準に達しない労働条件を定めている部分のみを無効としたものである。したがって、その無効とされる部分が労働契約の主たる内容であり、その部分が無効とされることによって労働契約を存続させる意義がなくなるような場合であっても、民法の一般原則と異なり、法定基準に達しない部分のみを無効とし、残りの部分はこれを有効とする趣旨である。（H25-2A）

【判例】

（採用内定と労働契約の成立）

社員募集に応募した学生に対し採用内定通知をした場合、その者の雇止め等の提出と相まって、誓約書記載の採用内定取消事由に基づく「解約権を留保した労働契約が成立する」と認められ、採用内定通知は「労働契約の成立」を定めたものである。（最高裁平成17年10月26日判決）

（採用内定の取扱い）

第1章 総則

5. この基準を理由として労働条件を低下させてはならない（※補）
労働基準法に規定があることが、その労働条件低下の決定的な理由となっている場合をいう。

例えば、労働基準法では、1日の労働時間（最低基準）を、原則として、8時間と定めているが、これを決定的な理由として、元々7時間とされていたA社の所定労働時間を8時間に改定することなどが該当する。なお、労働基準法第1条第2項（前記2）については、労働条件の低下が労働基準法の基準を理由としているか否かに重点を置いて判断する必要がある。労働条件の改定が労働基準法の規定に違反する場合は、労働基準法に抵触するものでない。（発展1参照）（昭和22年13号最高裁判決、昭和23年13号最高裁判決）

Point 3

労働基準法違反については、罰則の定めはない。

2 適用事業

★★★

労働基準法は、原則として、労働者を使用するすべての事業に適用される。（原則1）

1. 法別表第1に規定する事業

以前は労働基準法適用範囲において、同法の適用を受ける事業の範囲が規定されていたが、社会経済の変化の中で新たな事業を適用事業として追加することとすると、一時期的にも適用漏れが生ずるおそれがあり、号別に適用事業を区分して適用する規定が従来に比べて少なくなったこと等の理由により、平成10年改正において適用事業の範囲を号別に列記する方式が廃止された。

ただし、平成10年改正後においても、法第33条「労働時間等の規定の適用除外」、第40条「労働時間及び休息の特別」、第41条「労働時間等に関する規定の適用除外」、第56条「最低年齢」及び第61条「年少者の夜間労働」の各条項については、一定の業種について、一般の適用とは異なった取扱いがされているため、改正前の規定の業種の区分の一部を、法別表第1（次表）として規定し直した。（平成10年改正）（平成10年改正）

1号

製造業

2号

鉱業

3号

建設業

物の製造、改造、加工、修理、洗浄、塗布、塗装、研磨、仕上げ、販売のためにする仕立て、破壊若しくは解体又は材料の製造の事業（電気、ガス又は各種動力の発生、変更若しくは伝導の事業及び水道の事業を含む）
2号 鉱業、石切り業その他土石又は鉱物採取の事業
3号 土木、建築その他工作物の建設、改造、保存、修理、変更、破壊、解体又はその準備の事業

① まず条文を読む

まず囲み部分を確認しましょう。重要度は★の数で表してあります。

赤シートで消える文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語句です。それ以外の重要な語句は黒太字にしています。

② 詳細を確認する

知識を拡げ、理解を掘り下げていきます。条文に関連する補足解説や、語句説明、仕組みの解説などを詳しくまとめています。アイコン表示や図を多用することで、読み進めやすくする工夫もしています。

見出しの位置付けは以下の通りです。

- ・ Point
本試験頻出事項等の試験対策の重要論点
- ・ 判例
関連する最高裁判例等
- ・ 参考
参考的な内容となる通達等

巻末に掲載している資料編に記載のある内容のリンクです。

例題がある内容のリンクです。該当箇所を読んだあとに確認するようにしましょう。

第2章 労働契約

H14-2D

例題3

労働基準法第15条では、使用者は、労働契約の締結に際し、労働者に対して賃金、労働時間その他の労働条件を明示しなければならないが、そのうち一定の事項については書面の交付により明示しなければならないとされているが、**健康保険、厚生年金保険、労働者災害補償保険及び雇用保険の適用に関する事項**もこの書面の交付により明示しなければならない事項に含まれている。

解答 ×

法15条1項、同5条。健康保険、厚生年金保険、労働者災害補償保険及び雇用保険の適用に関する事項は、労働基準法第15条に規定する明示事項に含まれていない。なお、職業安定法第5条の3「労働条件の明示」に規定する明示事項には、健康保険、厚生年金保険、労働者災害補償保険及び雇用保険の適用に関する事項が含まれている。

Advice

設問のように、他の法律の規定を引用して誤りの文章を出題するケースもある。労働基準法15条の明示事項の全てを暗記していなくても、他の法律との違いを把握しておくこと、正しい判断ができる。

明示の方法 変換

絶対的明示事項のうち、③の「**契約に関する事項**」以外の事項については、**書面の交付**による明示が必要である。 **H21-2B** (同5条2項、3項)

締結事項	届出	有効期間の定め
①任意貯蓄 ¹	○	×
②賃金の一部控除	×	×
③1箇月単位の変形労働時間制 ²	○	○
④フレックスタイム制	×	×
⑤1年単位の変形労働時間制 ²	○	○
⑥1週間単位の変形労働時間制 ²	○	×
⑦休息の一斉付与の例外	×	×
⑧時間外及び休日の労働 ³	○	○
⑨代替休暇	×	×
⑩事業場外労働のみなし労働時間制 ²	○	×
⑪専門業務型裁量労働時間制 ²	○	○
⑫時間単位年休	×	×
⑬年次有給休暇の計画的付与	×	×
⑭年次有給休暇中の賃金	×	×

○→必要 ×→不要

就業規則
第45号)
後初めて
労働者の
表示
通知させ
る(第48号)

39

③例題を解く

例題は過去の本試験問題から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。インプット段階から問題を解くことを常に意識することで、本試験の出題パターンを把握することができ、確かな得点力を養うことができます。

・下線

問題の論点には下線を引いてあります。下線の引かれている箇所に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ました。得点力アップにつながるコメントですので、目を通しておくようにしましょう。

本文とは別に、類似事項を対比してまとめた表なども充実させてありますので、知識の整理に活用してください。

巻頭には、平成30年度の社労士本試験に関係するおもな法改正内容をコンパクトにまとめてあります。

法改正ポイント講義

ここでは、平成30年度の社労士本試験に関連するおもな法改正内容を紹介していきます。詳細は、テキスト本文でじっくり学習しましょう。

I：育児・介護休業法に関する改正

保育所などに入所できず、やむをえず退職する事態を防ぐため、最長2歳まで育児休業を延長することが可能になりました。さらに、育児をしながら働く男女の労働者が育児休業などを取得しやすい職場環境を推進するために事業主に新たな努力義務が課されることになりました。

1 最長2歳まで「育児休業の再延長」が可能に

〔平成29年10月1日施行〕

【各種アイコン】

必修

本試験合格のために必ず押さえておきたい内容です。

改正

直近の改正点です。

H27-2D

過去10年分の本試験出題実績を明記しています。

資料編

テキスト本文の記載内容に関連する発展資料を集めました。本試験ですが、かなり細かい論点であるため、まずはテキスト本文の目次・知識を固めた後に、本資料をご利用ください。

発展1

法定貯蓄資金率の引上げ関係
〔第1章 1-1-5〕

労働基準法の一部を改正する法律（平成20年法律第89号。以下この通達において「改正法」という。）並びに改正法に基づく省令及び告示による法定貯蓄資金率の引上げを理由として基本給等を引き下げることは、労働基準法第1条第2項の趣旨に抵触し、認められないものである。この場合、使用者が一時的に就業規則を変更しても、労働者の不利益に労働条件を悪化させることとはならない。（労働部発給第一号平成20年10月1日）

発展3

国及び公共
〔第1章 1-1-5〕

1. 国や林野
国有林野等
を所有する
法律等が
施行により、
止され、国
有林野等
を所有する
ことから、

【巻末資料編について】

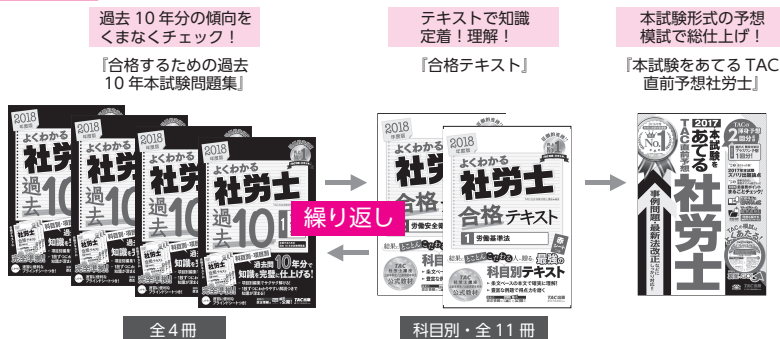
試験に合格するためには、細かい論点の学習も大切ですが、まず基本事項を確実に押さえ、それを使いこなせるようになることが最も重要となります。

本書では、日々の学習から基本事項を主軸においた、メリハリある学習ができるように、発展的な内容は巻末の資料編に「発展」や「書式」として掲載しました。掲載内容は、過去の本試験での出題実績こそ少ないものの、出題可能性があるものです。よりハイレベルな実力をつけたいという方はぜひ活用してください。

よくわかる社労士シリーズの活用法

「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。過去10年分の本試験傾向をもれなくつかめる『合格するための過去10年本試験問題集』と、条文ベースの本文で確実に理解することができる『合格テキスト』を中心としたシリーズ構成です。

▶ 学習の流れ



▶ 『合格テキスト』の効果的な活用法

常に本書の内容と本試験問題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?を考へながら、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ください。

▶ 『合格テキスト』の活用例

ここで、TAC社労士講座の上級本科受講生のテキスト活用例を紹介します。先ほどの『『合格テキスト』の効果的な活用法』でも述べた、過去問題集と併せて合格テキストを使用していくというスタイルの参考にしてください。

過去問の論点を一言で簡潔にメモ。テキストの記載内容を自分の知識として落とし込んでいくには、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。

金のほか、これと同一額の付加金の支払を命ずる請求は、違反のあった時から2年以内にし

18-1C H20-7C H24-1E

「命はつけなければならない」X

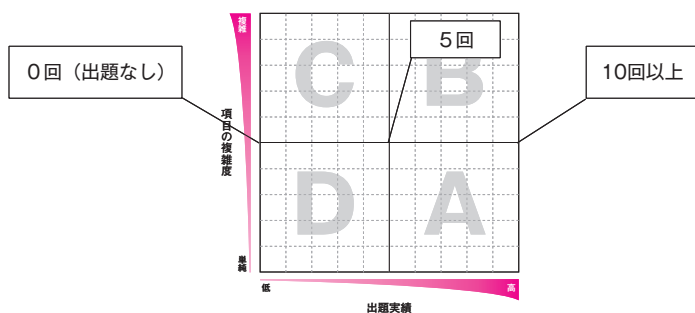
として法第14条に定められているのは、次の4つの場合であ

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。

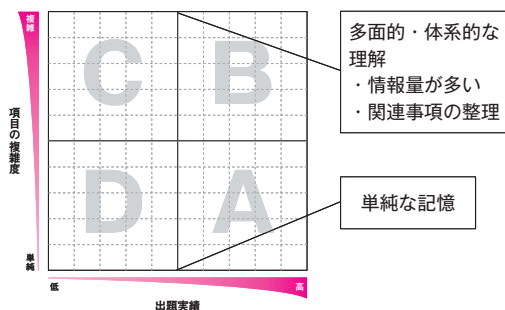
▶マトリクスの横軸

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。



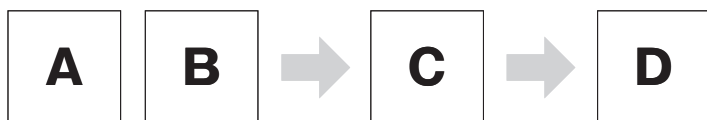
▶マトリクスの縦軸

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

C	B
D	A

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

C	B
D	A

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。

C	B
D	A

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。

C	B
D	A

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		20年	21年	22年	23年	24年	25年	26年	27年	28年	29年
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										☆
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										
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	☆									
	紛争の解決等										

項 目		20年	21年	22年	23年	24年	25年	26年	27年	28年	29年
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業										
	その他の制限										
	事業主が講ずるよう努力すべき措置										
	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							★	☆		
女性活躍推進法	総則及び基本方針										
	事業主行動計画等										☆
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	☆									
	雑則等										
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										
	青少年の職業能力の開発及び向上に関する措置										

項 目		20年	21年	22年	23年	24年	25年	26年	27年	28年	29年
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	☆							☆		
	障害者に対する差別の禁止 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										
過労死等防 止対策推進 法	目的等 ^{※1}										
労働者の職務に応じた待遇の確保等の ための施策の推進に関する法律 ^{※1}											
労務管理 ^{※2}					★						
労働経済・白書 ^{※2}		☆	☆	☆	☆	☆	★	☆	☆	★	☆
社労士法 ^{※3}									☆	☆	☆

★選択式 ☆択一式

※1 これらの法律については、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。

目 次

はじめに / iii
法改正ポイント講義 / iv
本書の構成と活用法 / viii
よくわかる社労士シリーズの活用法 / x
マトリクスの活用法 / xi
本試験の傾向 / xiii

第1章 団体的労使関係法 / 1

第1節 労働組合法 / 2

1 労働組合等	2
1. 目的	2
2. 労働組合	3
3. 不当労働行為	7
2 労働協約	10
1. 成立要件	10
2. 有効期間	11
3. 労働協約の効力	11
3 労働委員会	15
1. 労働委員会の種類と権限	15
2. 不当労働行為事件の審査及び命令	15

第2節 労働関係調整法 / 19

1 労働争議の調整等	19
1. 目的	19
2. 争議行為	19
3. 労働争議の調整	21

第2章 個別労働関係法 / 25

第1節 労働契約法 / 26

1 総則	26
1. 目的	26
2. 定義	27
3. 労働契約の5原則	28
4. 労働契約の内容の理解の促進	29
5. 労働者の安全への配慮	30
2 労働契約の成立及び変更	32
1. 労働契約の成立	32
2. 労働契約の内容と就業規則との関係	33

3.	労働契約の内容の変更	33
4.	就業規則による労働契約の内容の変更	34
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	37
7.	法令及び労働協約と就業規則との関係	37
3	労働契約の継続及び終了	39
1.	出向	39
2.	懲戒	40
3.	解雇	42
4	期間の定めのある労働契約	44
1.	契約期間中の解雇	44
2.	契約期間についての配慮	45
3.	有期労働契約の期間の定めのない労働契約への転換	45
4.	有期労働契約の更新等	50
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	52
5	雑則	54
1.	船員に関する特例	54
2.	適用除外	54
第2節 労働時間等の設定の改善に関する特別措置法 / 56		
1	労働時間等設定改善措置等	56
1.	目的	56
2.	事業主等の責務	57
3.	労働時間等設定改善委員会の決議に係る特例	58
第3節 個別労働関係紛争解決促進法 / 60		
1	個別労働関係紛争の解決	60
1.	目的	60
2.	紛争の自主的解決	60
3.	当事者に対する助言及び指導	61
4.	あっせんの委任	61
5.	適用除外	62
第4節 短時間労働者雇用管理改善法 / 63		
1	総則	63
1.	目的	63
2.	事業主の責務	64
2	短時間労働者の雇用管理の改善等に関する措置	66
1.	労働条件の明示等	66
2.	短時間労働者の待遇の原則	68
3.	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	68
4.	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	69

5. 事業主が講ずる措置の内容等の説明	73
6. その他の雇用管理の改善等に関する措置	74
3 紛争の解決	77
1. 苦情の自主的解決	77
2. 紛争解決の援助	78
3. 調停の委任	78

第5節 最低賃金法 / 79

1 総則等	79
1. 目的	79
2. 最低賃金に係る総則	80
2 地域別最低賃金及び特定最低賃金等	84
1. 地域別最低賃金の原則	84
2. 地域別最低賃金の決定	84
3. 特定最低賃金の決定等	85
4. 雑則等	87

第6節 賃金の支払の確保等に関する法律 / 89

1 賃金支払確保措置	89
1. 目的	89
2. 貯蓄金の保全措置	90
3. 退職手当の保全措置	90
4. 退職労働者の賃金に係る遅延利息	92
5. 未払賃金の立替払	92

第7節 中小企業退職金共済法 / 95

1 退職金共済制度等	95
1. 目的	95
2. 退職金共済制度	96
3. 特定業種退職金共済制度	98

第3章 均等・福祉に関する法規 / 99

第1節 男女雇用機会均等法 / 100

1 総則等	100
1. 目的	100
2. 基本的理念	101
2 性別を理由とする差別の禁止等	102
1. 性別を理由とする差別の禁止	102
2. 性別以外の事由を要件とする措置（間接差別）	108
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）	110
4. 婚姻、妊娠、出産等を理由とする不利益取扱いの禁止等	111
3 事業主の講ずべき措置	114

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）	114
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（マタハラ防止措置）	116
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）	118
4	紛争の解決等	119
1.	苦情の自主的解決	119
2.	紛争解決の援助	120
3.	調停の委任	121
4.	雑則等	122
第2節 育児・介護休業法 / 124		
1	目的等	124
1.	目的	124
2.	基本的理念	125
2	育児休業	126
1.	対象労働者等	126
2.	育児休業の申出	130
3.	育児休業期間	132
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）	133
5.	不利益取扱いの禁止	135
3	介護休業	136
1.	対象労働者等	136
2.	介護休業の申出	138
3.	介護休業期間	139
4.	不利益取扱いの禁止	140
4	子の看護休暇及び介護休暇	141
1.	子の看護休暇	141
2.	介護休暇	143
5	その他の制限等	146
1.	所定外労働の制限	146
2.	法定時間外労働の制限	147
3.	深夜業の制限	149
4.	所定労働時間の短縮措置等	150
5.	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（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）	153
6	事業主が講ずるよう努力すべき措置	155
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	155
2.	家族を介護する者に関する措置	157

3. 育児休業等に関する定め等の周知等の措置	157
4. 雇用管理等に関する措置	158
5. 再雇用特別措置等	158
6. 職業家庭両立推進者の選任	159
7 紛争の解決等	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
1 総則及び行動計画	164
1. 目的	164
2. 行動計画	165
第4節 女性活躍推進法	169
1 総則及び基本方針等	169
1. 目的	169
2. 基本方針	170
2 事業主行動計画等	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. 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	174

第4章 労働市場法 / 175

第1節 雇用対策法 / 176

1 総則	176
1. 目的	176
2. 事業主の責務	178
3. 募集及び採用における年齢にかかわらずの均等な機会の確保	179
2 再就職援助措置及び外国人雇用管理改善措置等	182
1. 再就職援助計画	182
2. 大量雇用変動の届出	184
3. 外国人雇用状況の届出	185
4. 国と地方公共団体との連携等	187
5. 雑則	188

第2節 職業安定法 / 190

1 総則	190
1. 目的	190
2. 職業選択の自由及び均等待遇	191
3. 労働条件の明示等	192
2 職業安定機関の行う職業紹介等	197
1. 職業紹介及び職業指導	197

2.	学生若しくは生徒又は学校卒業者等の職業紹介等	200
3	地方公共団体の行う職業紹介	202
1.	特定地方公共団体の行う職業紹介	202
2.	公共職業安定所による情報提供等	203
3.	特定地方公共団体の責務	203
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	204
1.	種類	204
2.	有料職業紹介事業	204
3.	無料職業紹介事業	206
4.	職業紹介事業者に関する情報提供	209
5.	指導・助言及び勧告	210
5	労働者の募集及び労働者供給事業等	211
1.	労働者の募集	211
2.	労働者供給事業	212
3.	雑則	214
第3節 労働者派遣法 / 216		
1	総則	216
1.	目的	216
2.	用語の意義	216
3.	運用上の配慮	218
2	業務の範囲及び事業の許可	219
1.	派遣禁止業務	219
2.	事業の許可	221
3	労働者派遣契約	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	224
4	派遣受入期間の制限	226
1.	事業所単位の派遣受入期間の制限	226
2.	個人単位の派遣受入期間の制限	229
5	派遣元事業主の講ずべき措置	231
1.	特定有期雇用派遣労働者等の雇用の安定等	231
2.	段階的かつ体系的な教育訓練等	232
3.	均衡を考慮した待遇の確保	233
4.	待遇に関する事項等の説明	234
5.	派遣労働者であることの明示等	234
6.	派遣労働者に係る雇用制限の禁止	235
7.	就業条件等の明示	235
8.	労働者派遣に関する料金の額の明示	236
9.	派遣先への通知	237
10.	日雇労働者についての労働者派遣の禁止	237
11.	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

12. マージン率等の情報公開	240
13. 個人情報の取扱い	240
14. 離職した労働者についての労働者派遣の禁止等	241
15. 派遣元責任者	242
16. 派遣元管理台帳	243
6 派遣先の講ずべき措置	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. 労働者派遣契約に関する措置	244
3. 適正な派遣就業の確保等	244
4. 派遣先責任者	246
5. 派遣先管理台帳	247
6. 派遣労働者の雇用	247
7. 労働契約申込みみなし制度	249
7 雑則等	252
1. 雑則	252
2. 労働基準法等の適用の特例	254
3. 罰則	257
第4節 青少年の雇用の促進等に関する法律	258
1 総則等	258
1. 目的等	258
2 青少年の適職の選択に関する措置等	260
1. 労働者の募集を行う者等が講ずべき措置	260
2. 基準に適合する事業主の認定等	261
3. 職業訓練等の措置	262
第5節 高年齢者等の雇用の安定等に関する法律	264
1 総則	264
1. 目的	264
2. 基本的理念	265
2 高年齢者の安定した雇用の確保の促進	266
1. 定年を定める場合の年齢	266
2. 高年齢者雇用確保措置	267
3. 高年齢者雇用推進者	269
3 事業主による高年齢者等の再就職の援助等	270
1. 再就職援助措置	270
2. 求職活動支援書の作成	271
3. 募集及び採用についての理由の提示等	271
4. 多数離職の届出	272
5. 雇用状況の報告	272
6. 国及び地方公共団体の講ずる措置	273
第6節 障害者の雇用の促進等に関する法律	274
1 総則	274

1. 目的	274
2. 基本的理念	275
3. 事業主の責務	275
4. 国及び地方公共団体の責務	275
2 障害者に対する差別の禁止等	277
1. 障害者に対する差別の禁止	277
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	278
3. 助言・指導等	279
3 対象障害者の雇用義務等	280
1. 対象障害者の雇用に関する事業主の責務	280
2. 国及び地方公共団体の雇用義務	280
3. 一般事業主の雇用義務	281
4. 実雇用率の算定方法	282
4 障害者雇用調整金及び障害者雇用納付金等	288
1. 障害者雇用調整金の支給	288
2. 障害者雇用納付金の徴収	288
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）	289
4. 報告等	290
5. 紛争の解決	292
第7節 職業能力開発促進法 / 294	
1 職業能力開発促進措置等	294
1. 目的	294
2. 事業主等の行う職業能力開発促進の措置	295
3. 職務経歴等記録書の普及	297
4. キャリアコンサルタント	298
第8節 求職者支援法 / 299	
1 求職者支援制度	299
1. 目的	299
2. 特定求職者に対する職業訓練の実施	300
3. 職業訓練受講給付金	301
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	303
参考法規2 労働者の職務に応じた待遇の確保等のための施策の 推進に関する法律	305
発展1 貯蓄金の保全措置 (第2章第6節 1 2 1)	307

発展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)	
(第3章第1節 3 3)	307
発展3 特別の事情がある場合	
(第3章第2節 2 1 1 3.)	307
発展4 計画策定における基本的視点	
(第3章第3節 1 2 3 1.)	308
発展5 採用内定取消し等の通知等	
(第4章第2節 5 3 1)	308
発展6 労働者派遣契約の締結に当たって講ずべき措置	
(第4章第3節 3 1)	309
発展7 労働者派遣契約の解除に当たって講ずべき措置	
(第4章第3節 3 2)	310
発展8 政令で定める業務	
(第4章第3節 5 10 2.(1))	311
発展9 日雇派遣指針等	
(第4章第3節 5 10 2.(2))	312
発展10 派遣元管理台帳の記載事項	
(第4章第3節 5 16)	313
発展11 派遣先管理台帳の記載事項	
(第4章第3節 6 5)	313
発展12 青少年の雇用機会の確保及び職場への定着に関して事業主、 特定地方公共団体、職業紹介事業者等その他の関係者が 適切に対処するための指針(第4章第4節 1 1)	314
発展13 高齢者等職業安定対策基本方針	
(第4章第5節 1 1)	315
発展14 合理的配慮の内容等	
(第4章第6節 2 2)	316
発展15 職業能力開発施設等	
(第4章第7節 1 2 4)	317
発展16 返還命令等	
(第4章第8節 1 3 1)	317

● 索引 / 319

● 条文索引 / 328

※ 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

団体の労使関係法

複雑

項目の複雑度

単純

C	B
D	A

第1節 労働組合法

第2節 労働関係調整法

低

高

出題実績

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。

・ 目的 ◀ 必修

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）。



参考

（勤労者の団結権）

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。 **H21-選AB** （憲法28条）



判例

（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とするは相当でなく、（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**として是認されると解すべきである。
（最三小昭和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。
- 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 例題 1



（労働組合の形態）

労働組合（労組）は、組織の形態の違いによって次のように分類される。

- (1) 企業別労組…同一企業の労働者によって組織される労働組合をいい、日本の労働組合はほとんどがこの形態となっている。
- (2) 産業別労組…鉄鋼・金属等一定の産業によって、職種に関係なく組織される労働組合をいう。
- (3) 職業別労組…熟練した工業労働者等によって職業別に組織される労働組合をいうが、機械化の進展により少数化している。

- (4) 合同労組…中小企業の労働者が労働組合を結成しにくい等の事情から生まれた労働組合で、企業の枠を超えて、一定の地域で個人加入を原則として組織される労働組合をいう。職業別や産業別に組織するもの、管理職・女性・外国人・パートなど対象者を限定するものなど、様々な形態をとるものがある。

(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、代議員制を採用す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)



(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。 **H24-2C**

(最二小平成19.2.2東芝労働組合小向支部・東芝事件)

(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。 **H25-2D**

(最三小昭和50.11.28国労広島地本事件)

例題 1

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。** H23-5A 例題2



(労働者)

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**と否とを問わない。
(昭和23.6.5労発262号)

例題2

H25-2B

プロ野球選手、プロサッカー選手等のスポーツ選手は、労働組合法上の労働者に当たらないため、これらのプロスポーツ選手が労働組合を作っても、団体交渉を行う権利は認められない。

解答 ✕

法3条、東京高裁決定平成16.9.8日本プロフェッショナル野球組織事件。プロ野球選手、プロサッカー選手等のスポーツ選手は、労働組合法上の労働者に当たるため、労働組合を作っても、団体交渉を行うことが認められている。

3 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。

・定義

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。

4 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。 **H21-選AC**



参考

（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）



判例

（争議行為の正当性の判断基準）

- （1） 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）
- （2） 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）

5 損害賠償（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）

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退することを雇用条件とする労働契約を締結することをいう。

（法7条1号）

3. 団体交渉拒否

使用者が雇用する労働者の代表者と団体交渉することを正当な理由なく拒否することをいう。 **H23-5BC**

（法7条2号）



参考

（義務的団交事項と任意的団交事項）

(1) 団体交渉の対象となる事項

団交の対象となる事項については、団交が義務付けられる事項である「義務的団交事項」と、団交の当事者が任意に団交のテーマとして取り上げる「任意的団交事項」に分けられる。

「義務的団交事項」とは、「団交を申し入れた労働者の団体の構成員たる労働者の労働条件その他の待遇や団体的労使関係の運営に関する事項であって、使用者に処分可能なもの」と解されており、労働組合の団交要求を使用者が正当な理由なく拒否した場合には労働組合法第7条第2号の不当労働行為となる。 **例題3**

(2) 団体交渉の対象とならない事項

会社組織に関すること、管理者の人事、設備の更新、生産の方法などの経営・生産に関する事項は、任意的団交事項として使用者が団交に応じる場合を除き、労働組合法が保護する団交の対象とされない。ただし、経営・生産に関する事項についても労働条件その他の待遇に影響ある場合には、その面から義務的団交事項とすることができるとされている。

4. 支配介入

労働者が労働組合を結成し若しくは運営することを支配し、又は介入することをいう。
(法7条3号)

5. 経費援助

労働組合の運営のための経費の支払いにつき、経理上の援助を与えることをいう。ただし、次のような事項は不当労働行為とはされない。

- (1) 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許すこと。
- (2) 厚生資金又は経済上の不幸、災厄^{さいやく}を防止し、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。

(同上)

例題3

H25-2E

労働組合の目的は、賃金等の労働条件を維持改善し労働者の経済的地位の向上を図ることにあるから、いわゆるセクシャル・ハラスメントやパワー・ハラスメントなどを予防するための職場環境の整備は、いわゆる義務的団体交渉事項に含まれない。

解答 ✕

法7条2号。義務的団体交渉事項とは、「団体交渉を申し入れた労働組合の組合員の労働条件その他の待遇、または労働組合と使用者との団体的労使関係の運営に関する事項であって、使用者に処分可能なもの」と解されており、セクシャル・ハラスメントやパワー・ハラスメントなどを予防するための職場環境の整備もこれに含まれる。

判例

(組合による企業の施設利用)

労働組合による企業の物的施設の利用は、本来、使用者との団体交渉等による合意に基づいて行われるべきものであることは既に述べたところから明らかであって、利用の必要性が大きいことのゆえに、労働組合又はその組合員において企業の物的施設を組合活動のために利用しうる権限を取得し、また、使用者において労働組合又はその組合員の組合活動のためにする企業の物的施設の利用を受忍しなければならない義務を負うとすべき理由はない、というべきである。 **H24-2D**

(最一小昭和54.10.30国鉄札幌運転区事件)

(使用者の言論)

労働組合に対する使用者の言論が不当労働行為に該当するかどうかは、言論の内容、発表の手段、方法、発表の時期、発表者の地位、身分、言論発表の与える影響などを総合して判断し、当該言論が組合員に対し威嚇的效果を与え、組合の組織、運営に現実に影響を及ぼすような場合はもちろん、一般的に影響を及ぼす可能性のある場合は支配介入となるというべきである。 **H24-2E**

(最二小昭和57.9.10プリマハム事件)

(複数組合間の中立義務)

複数組合併存下にあつては、各組合はそれぞれ独自の存在意義を認められ、固有の団体交渉権及び労働協約締結権を保障されているものであるから、その当然の帰結として、使用者は、いずれの組合との関係においても誠実に団体交渉を行うべきことが義務づけられているものといわなければならない。また、単に団体交渉の場面に限らず、すべての場面で使用者は各組合に対し、中立的態度を保持し、その団結権を平等に承認、尊重すべきものであり、各組合の性格、傾向や従来の運動路線のいかんによって差別的な取扱いをすることは許されないものといわなければならない。 **H25-2A H28-2C**

(最三小昭和60.4.23日産自動車事件)

(誠実団体交渉受諾義務)

使用者は、自己の主張を相手方が理解し、納得することを目指して、誠意をもって団体交渉に当たらなければならない。労働組合の要求や主張に対する回答や自己の主張の根拠を具体的に説明したり、必要な資料を提示するなどし、また、結局において労働組合の要求に対し譲歩することができないにしても、その根拠を示して反論するなどの努力をすべき義務があるのであって、合意を求める労働組合の努力に対しては、右のような誠実な対応を通じて合意達成の可能性を模索する義務があるものと解するべきである。

(東京地判平成元.9.22カール・ツァイス事件)

2

労働協約

1 成立要件（法14条）



労働組合と使用者又はその団体との間の**労働条件**その他に関する**労働協約**は、**書面**に作成し、**両当事者が署名**し、又は**記名押印**することによってその**効力**を生ずる。 **H23-5D**



（ショップ制）

労働組合の組合員資格と従業員としての資格の関係を定める制度をショップ制といい、通常これは、労働協約上の条項として規定される。そして、このショップ制には、次の3種類がある。

（1）オープンショップ制

従業員として採用された労働者が労働組合に加入するかどうかが自由となっているものをいう。

（2）ユニオンショップ制

労働者が従業員として採用された後、特定の労働組合に加入することを強制されるようになっているものをいう。

（3）クローズドショップ制

特定の労働組合の組合員であることを雇用条件（使用者は特定の労働組合の組合員しか採用できず、労働者が組合員でなくなった場合には解雇しなければならない）とするものをいう。



（ユニオン・ショップ協定の効力）

ユニオン・ショップ協定のうち、締結組合以外の他の労働組合に加入している者及び締結組合から脱退し又は除名されたが、他の労働組合に加入し又は新たな労働組合を結成した者について使用者の解雇義務を定める部分は、民法90条〔公序良俗〕の規定により、これを無効と解すべきである。 **H24-2A**

（最一小平成元.12.14三井倉庫港運ショップ制解雇事件）

2 有効期間（法15条）

★★★

- I 労働協約には、**3年をこえる有効期間の定**をすることができない。
- II **3年をこえる有効期間の定**をした労働協約は、**3年**の有効期間の定をした労働協約とみなす。
- III 有効期間の定がない労働協約は、**当事者の一方**が、署名し、又は記名押印した文書によって相手方に**予告**して、**解約**することができる。一定の期間を定める労働協約であって、その期間の経過後も期限を定めず**効力を存続する旨**の定があるものについて、その期間の経過後も、同様とする。
- IV IIIの**予告**は、**解約**しようとする日の**少くとも90日前**にしなければならない。

3 労働協約の効力

1 規範的効力（法16条）

★★★

労働協約に定める労働条件その他の労働者の待遇に関する**基準に違反する労働契約の部分**は、**無効**とする。この場合において**無効**となった部分は、**基準**の定めるところによる。労働契約に定がない部分についても、同様とする。

・定義

労働協約中の労働条件等の労働者の待遇に関する部分を規範的部分といい、この規範的部分（基準）が有する、上記の個々の労働契約の内容を規律する効力を規範的効力という。



（書面性を欠く労使合意と労働協約）

労働協約は、利害が複雑に絡み合い対立する労使関係の中で、関連性を持つ様々な交渉事項につき団体交渉が展開され、最終的に妥結した事項につき締結されるものであり、それに包含される労働条件その他の労働者の待遇に関する基準は労使間

係に一定期間安定をもたらし機能を果たすものである。労働組合法は、労働協約にこのような機能があることにかんがみ、第16条において労働協約に定める上記の基準が労働契約の内容を規律する効力を有することを規定しているほか、第17条において一般的拘束力を規定しているのであり、また、労働基準法第92条は、就業規則が当該事業場について適用される労働協約に反してはならないこと等を規定しているのである。労働組合法第14条が、労働協約は、書面に作成し、両当事者が署名し、又は記名押印することによってその効力を生ずることとしているゆえんは、労働協約に上記のような法的効力を付与することとしている以上、その存在及び内容は明確なものでなければならないからである。換言すれば、労働協約は複雑な交渉過程を経て団体交渉が最終的に妥結した事項につき締結されるものであることから、口頭による合意又は必要な様式を備えない書面による合意のままでは後日合意の有無及びその内容につき紛争が生じやすいので、その履行をめぐる不必要な紛争を防止するために、団体交渉が最終的に妥結し労働協約として結実したものであることをその存在形式自体において明示する必要がある。そこで、同条は、書面に作成することを要することとするほか、その様式をも定め、これらを備えることによって労働協約が成立し、かつ、その効力が生ずることとしたのである。したがって、書面に作成され、かつ、両当事者がこれに署名し又は記名押印しない限り、仮に、労働組合と使用者との間に労働条件その他に関する合意が成立したとしても、これに労働協約としての規範的効力を付与することはできないと解すべきである。

(最一小平成13.3.13都南自動車教習所事件)

(チェック・オフ協定の効力)

労働基準法第24条第1項ただし書の要件を具備するチェック・オフ協定の締結は、これにより、右協定に基づく使用者のチェック・オフが同項本文所定の賃金全額払の原則の例外とされ、同法第120条第1号所定の罰則の適用を受けないという効力を有するにすぎないものであって、それが労働協約の形式により締結された場合であっても、当然に使用者がチェック・オフをする権限を取得するものでないことはもとより、組合員がチェック・オフを受忍すべき義務を負うものではないと解すべきである。したがって、使用者と労働組合との間に右協定（労働協約）が締結されている場合であっても、使用者が有効なチェック・オフを行うためには、右協定の外に、使用者が個々の組合員から、賃金から控除した組合費相当分を労働組合に支払うことにつき委任を受けることが必要であって、右委任が存しないときには、使用者は当該組合員の賃金からチェック・オフをすることはできないものと解するのが相当である。 **H24-2B H25-2C**

(最一小平成5.3.25エッソ石油事件)

(労働協約による労働条件の不利益変更)

本件労働協約は、上告人の定年及び退職金算定方法を不利益に変更するものであり、(中略)これにより上告人が受ける不利益は決して小さいものではないが、同協約が締結されるに至った以上の経緯、当時の被上告会社の経営状態、同協約に定められた基準の全体としての合理性に照らせば、同協約が特定の又は一部の組合員を殊更不利益に取り扱うことを目的として締結されたなど労働組合の目的を逸脱して締結されたものとはいえず、その規範的効力を否定すべき理由はない。 **H28-2E**

(最一小平成9.3.27朝日火災海上保険事件)

2 一般的拘束力（法17条）

★★★★

一の工場事業場に常時使用される**同種の労働者の4分の3以上**の数の労働者が一の労働協約の適用を受けるに至ったときは、当該工場事業場に使用される**他の同種の労働者**に関しても、当該労働協約が適用されるものとする。 **H23-5E** **例題4**

判例

(趣旨)

法第17条の趣旨は、主として一の事業場の4分の3以上の同種労働者に適用される労働協約上の労働条件によって当該事業場の労働条件を統一し、**労働組合の団結権の維持強化**と当該事業場における**公正妥当な労働条件の実現**を図ることにあると解される。

(最三小平成8.3.26朝日火災海上保険事件)

(拡張適用される労働者)

労働協約によって特定の未組織労働者にもたらされる不利益の程度・内容、労働協約が締結されるに至った経緯、当該労働者が労働組合の組合員資格を認められているかどうか等に照らし、当該労働協約を特定の未組織労働者に適用することが著しく不合理であると認められる特段の事情があるときは、労働協約の規範的効力を当該労働者に及ぼすことはできない。

(最三小平成8.3.26朝日火災海上保険事件)

3 地域的一般的拘束力（法18条1項、2項）

★★★★

I 一の地域において従業する**同種の労働者の大部分**が一の労働協約の適用を受けるに至ったときは、当該**労働協約の当事者の双方又は一方**の申立てに基づき、**労働委員会の決議**により、**厚生労働大臣又は都道府県知事**は、当該地域において従業する**他の同種の労働者及びその使用者**も当該労働協約（Ⅱの規定により修正があったものを含む。）の適用を受けるべきことの決定をすることができる。 **例題4**

II **労働委員会**は、Iの決議をする場合において、当該労働協約に**不適當な部分**があると認めたときは、これを**修正**することができる。

労働協約は、それを締結した労働組合の組合員の労働契約を規律するものであり、当該労働組合に加入していない労働者の労働契約を規律する効力をもつことはあり得ない。

解答 ✕

法16条、法17条、法18条。労働協約は、法第17条 [一般的拘束力]、法第18条 [地域的一般的拘束力] に規定する場合には、労働組合に加入していない労働者の労働契約を規律する効力をもつことがある。

2018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 2018年1月4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 東京都千代田区神田三崎町3-2-18

電話 (営業) 03-5276-9492

FAX 03-5276-9674

<http://www.tac-school.co.jp/>

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

© TAC 2018

管理コード 07216P-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。