

07836P-00

2019
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

『法改正ポイント講義』でも
しっかりフォロー!

働き方改革関連法
による
改正に対応!

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



- ▶ 条文ベースで正確に理解!
- ▶ 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 Co.

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ないとは言えない。

【択一式】

- ・第50回試験の内容を見る限り、いわゆる「組合せ問題」と「正解の個数問題」は出題形式として定着したといえる。出題数は「組合せ問題」が10題、「正解の個数問題」が7題となっており、合計すると全体の約1/4を占めるまでになっている。

第50回試験の「正解の個数問題」については、十分対応可能な出題レベルではあったものの、「正解の個数問題」はすべての択一式の正誤判断ができないと正解（70点満点の1点）とならないので、1問にかける時間が長くなる割に得点に寄与する程度が低く非常に負荷が高い。そのため、本試験対策として普段から「正解の個数問題」に慣れておく必要があることはいうまでもないが、問題を解く際の優先順位（「正解の個数問題」を解くのは後回しにするなど。）を常に考慮しておく必要があるだろう。

とはいえ第50回試験では出題全体の1割が「正解の個数問題」となっており、合格するためにはその存在を無視することはできなくなってきた。

- ・第49回試験から、労働基準法で労働時間等の具体的な問題が散見されるようになってきた。「実務と直結した内容の出題を。」という意図を感じさせる。他方、第48回試験まで目立っていた国民年金法における事例問題は影を潜めるようになった。

今後もこの状態が続くと仮定すると、択一式については、「出題内容を基本レベル＋ α とし、出題形式で負荷をかける。」という図式が見てとれる。

受験生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や統計等の細かい知識の対応に時間を割けるようにしておきたい。

今回の改訂では、各章（節）の扉において、各章（節）の項目の本試験の出題頻度や重要度が一覧できるマークを追加しました。全体を通して学習した後問題演習とリンクさせて学習のメリハリをつける目安として活用できるものです。また、「法改正ポイント講義」をよりシンプルに見やすいレイアウトに変更して、改正の主だった内容を把握しやすくしました。

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30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、平成31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。

働き方改革に伴う改正

I：労働時間等の設定の改善に関する特別措置法の改正

【平成31年4月1日施行】

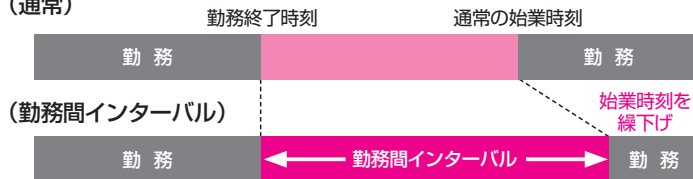
第2章第2節で詳しく学びます。

1 勤務間インターバル制度の普及促進 **新設**

労働者の健康及び福祉を確保するために、事業主は、前日の終業時刻と翌日の始業時刻の間に、一定の休息時間を確保するように努めなければならないとする努力義務が追加されました。

(イメージ)

(通常)



2 企業単位での労働時間等の設定改善に係る労使の取組促進 **新設**

企業単位での労働時間等の設定改善に係る労使の取組を促進するため、企業全体を通じて一の労働時間等設定改善企業委員会の決議をもって、年次有給休暇の計画的付与等に係る労使協定に代えることができることとされました。

Ⅱ：雇用対策法の改正

【平成30年7月6日施行】

第4章第1節で詳しく学びます。

働き方改革に係る基本的な考え方を明らかにするとともに、国は、改革を総合的かつ継続的に推進するための「基本方針」（閣議決定）を定めることとされました。

1 法律の題名変更

改正前

雇用対策法

改正後

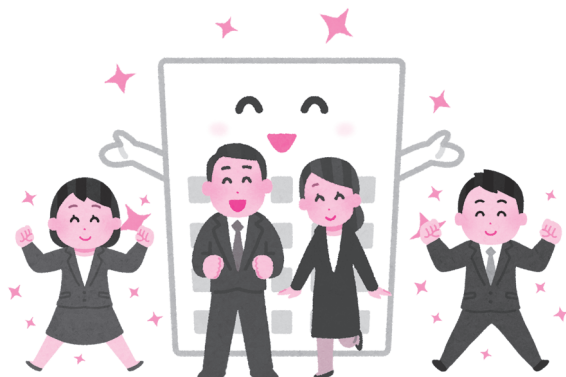
労働施策の総合的な推進並びに
労働者の雇用の安定及び職業生活の
充実等に関する法律*

※本書では特に必要のない限り、略称の「労働施策総合推進法」を用いています。

2 目的規定等の改正

労働施策を総合的に講ずることにより、労働者の多様な事情に応じた雇用の安定及び職業生活の充実、労働生産性の向上を促進して、労働者がその能力を有効に発揮することができるようにし、その職業の安定等を図ることを法の目的として明記することとされました。

また、労働者は、職務及び職務に必要な能力等の内容が明らかにされ、これらに即した公正な評価及び処遇その他の措置が効果的に実施されることにより、職業の安定が図られるように配慮されるものとする規定が追加されました。



3 国の講ずべき施策の追加

労働者の多様な事情に応じた「職業生活の充実」に対応し、働き方改革を総合的に推進するために必要な国の講ずべき施策として、現行の雇用関係の施策に加えて、労働時間の短縮その他の労働条件の改善、多様な就業形態の普及、雇用形態又は就業形態の異なる労働者の間の均衡のとれた待遇の確保等の施策が追加されました。

4 事業主の責務の追加

事業主の役割の重要性に鑑み、その責務に、「職業生活の充実」に対応したものが追加されました。

5 基本方針の策定 新設

国は、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労働施策の総合的な推進に関する**基本方針**（閣議決定）を定めるとする規定が新設されました。



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。

1 労働契約の締結

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-選G） H25-6A H27-3A（前記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基準法に属する法の性質上、本法を強行法とし、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（強行効力）、さらに無効となった部分を本法所定の基準で補充すること（裏付け効力）を定めたものである。

2. 「労働条件」とは（※）
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、寄宿舎等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. その部分に達しないは無効とする（※）
労働基準法に達しない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。（H27-2A）

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（最高裁平成27年10月13日第一小法部決定（労働15年100号））

（採用内定の取消し）

5. この基準を理由として労働条件が低下させてはならない（※）
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日の労働時間の上限（最長基準）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社の所定労働時間が8時間に増加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場合から重点を置いて判断するのではなく、**就業規則の変更等他に決定的な理由がある場合には本案に抵触しない**のである。（発展1、参照）（昭和29.12.19発基17号、昭和63.11.4基発150号）

Point

契約上条違反については、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。（例題1）

1. 法別表第1に規定する事業（※）
これは労働基準法第8条において、同法の適用を受ける事業の範囲が規定されているが、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、一時的にも適用面が生ずるおそれがあるため、法別表第1の各条項について、一定の範囲について、一般の適用とは異なる取扱いがされているため、改正前の第1条の第2項の区分の一部を、法別表第1（次表）として規定し直した。（平成10年改正）（昭和29.12.19発基17号、昭和63.11.4基発150号）

1号	製造業
2号	鉱業、石切り業その他の土石又は鉱物採取の事業
3号	建設業

例題3

H14-2C

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ず、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語りの文章を出題するケースもある。労基法第15条の明示事項の全てを確認してだけでなく、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。

③ 明示の方法 必修

絶対的明示事項のうち、③の「昇給に関する事項」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)

④ 参考

(書面の様式・書面明示の方法)

書面の様式は自由である。なお、当該労働者に適用する部分を明確にして就業規則を労働契約の締結の際に交付することとしても差し支えない。[H24-7E] (平成11.1.29基発45号)

(書面により明示すべき賃金に関する事項)

交付すべき書面の内容としては、就業規則の規定と併せ、労働契約締結後初めて支払われる賃金の決定、計算及び支払の方法並びに賃金の締切り及び支払の時期に関する事項が当該労働者について確定し得るものであればよく、例えば、労働者の採用時に交付される辞令等であって、就業規則等に規定されている賃金等級が表示されたもので差し支えないこと。この場合、その就業規則等を労働者に周知させる措置が必要であることはいうまでもない。(昭和51.9.28基発690号、平成11.3.31基発168号)

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。

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休憩の一斉付与の例外	×	×
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

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。

法改正ポイント 講義

ここでは、平成31年度の社労士本試験に関連するおま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。

働き方改革に伴う改正

I：労働時間等の設定の改善に関する特別措置法の改正

[平成31年4月1日施行]

■第2章第2節で詳しく学びます。

1 勤務間インターバル制度の普及促進 新設

巻頭には、平成31年度の社労士本試験に関係するおまな法改正内容をコンパクトにまとめてあります。

【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。

個別労働関係法

第1章	団体の労働関係法	/ 1
第1節	労働組合法	/ 2
1	労働組合等	2
1	目的	3
2	労働組合	3
3	不当労働行為	7
2	労働協約	11
1	成立要件	11
2	有効期間	12
3	労働協約の効力	12
3	労働委員会	16
1	労働委員会の権限と権限	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	/ 20
1	労働争議の調整等	20
1	目的	20
2	争議行為	20
3	労働争議の調整	22

資料編

1. 国有林野
国有林野の
進を図るため
する法律等の
施行により、
止され、国有
で実施する事
国有林野事
ることから、
は一般の国家
び労働安全衛
(平成25年4

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。

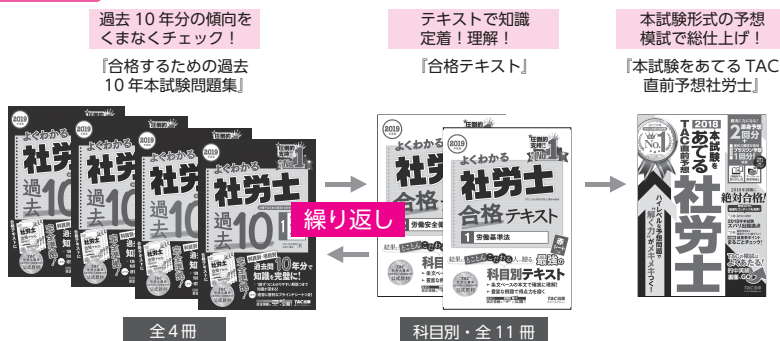
受験対策上、出題実績がありませんが、**中**の学習優先度は、基本的に低くなりますが、**中**に、法改正直後または改正から2〜3年しか経過しておらず今後の出題可能性大として注目される項目や、体系的な理解のために不可欠な項目もあります。**超 必修**や**着目**の付いている項目とバランスを取りながら学習を進めたいようにしてください。

ix

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
「命ひければならない」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

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		21年	22年	23年	24年	25年	26年	27年	28年	29年	30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		21年	22年	23年	24年	25年	26年	27年	28年	29年	30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暇										
	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									☆	
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		21年	22年	23年	24年	25年	26年	27年	28年	29年	30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 / vii
よくわかる社労士シリーズの活用法 / x
本試験の傾向 / xi

第1章 団体的労使関係法 / 1

第1節 労働組合法 / 2 **差がつく!**

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	11
1. 成立要件	11
2. 有効期間	12
3. 労働協約の効力	12
3 労働委員会	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 / 20	
1 労働争議の調整等	20
1. 目的	20
2. 争議行為	20
3. 労働争議の調整	22

第2章 個別労働関係法 / 25

第1節 労働契約法 / 26 **差がつく!**

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.	労働時間等の設定の改善の実施体制の整備	58
4.	労働基準法の適用の特例	58
第3節 個別労働関係紛争解決促進法 / 61		
1	個別労働関係紛争の解決	61
1.	目的	61
2.	紛争の自主的解決	61
3.	当事者に対する助言及び指導	62
4.	あっせんの委任	62
5.	適用除外	63
第4節 短時間労働者雇用管理改善法 / 64		
1	総則	64
1.	目的	64
2.	事業主の責務	65
2	短時間労働者の雇用管理の改善等に関する措置	67
1.	労働条件の明示等	67
2.	短時間労働者の待遇の原則	69
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	69
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	70

5. 事業主が講ずる措置の内容等の説明	74
6. その他の雇用管理の改善等に関する措置	75
3 紛争の解決	78
1. 苦情の自主的解決	78
2. 紛争解決の援助	78
3. 調停の委任	79
第5節 最低賃金法 / 80 	
1 総則等	80
1. 目的	80
2. 最低賃金に係る総則	81
2 地域別最低賃金及び特定最低賃金等	85
1. 地域別最低賃金の原則	85
2. 地域別最低賃金の決定	85
3. 特定最低賃金の決定等	86
4. 雑則等	88
第6節 賃金の支払の確保等に関する法律 / 90	
1 賃金支払確保措置	90
1. 目的	90
2. 貯蓄金の保全措置	91
3. 退職手当の保全措置	91
4. 退職労働者の賃金に係る遅延利息	93
5. 未払賃金の立替払	93
第7節 中小企業退職金共済法 / 96	
1 退職金共済制度等	96
1. 目的	96
2. 退職金共済制度	97
3. 特定業種退職金共済制度	99
第3章 均等・福祉に関する法規 / 101	
第1節 男女雇用機会均等法 / 102 	
1 総則等	102
1. 目的	102
2. 基本的理念	103
2 性別を理由とする差別の禁止等	104
1. 性別を理由とする差別の禁止（直接差別の禁止）	104
2. 性別以外の事由を要件とする措置（間接差別）	110
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）	112
4. 婚姻、妊娠、出産等を理由とする不利益取扱いの禁止等	113
3 事業主の講ずべき措置	116

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）	116
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）	118
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）	120
4	紛争の解決等	121
1.	苦情の自主的解決	121
2.	紛争解決の援助	122
3.	調停の委任	123
4.	雑則等	124
第2節 育児・介護休業法 / 126		
1	目的等	126
1.	目的	126
2.	基本的理念	127
2	育児休業	128
1.	対象労働者等	128
2.	育児休業の申出	132
3.	育児休業期間	134
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）	135
5.	不利益取扱いの禁止	137
3	介護休業	138
1.	対象労働者等	138
2.	介護休業の申出	140
3.	介護休業期間	141
4.	不利益取扱いの禁止	142
4	子の看護休暇及び介護休暇	143
1.	子の看護休暇	143
2.	介護休暇	145
5	その他の制限等	148
1.	所定外労働の制限	148
2.	法定時間外労働の制限	149
3.	深夜業の制限	151
4.	所定労働時間の短縮措置等	152
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）	155
6	事業主が講ずるよう努力すべき措置	157
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	157
2.	家族を介護する者に関する措置	159

3. 育児休業等に関する定めの周知等の措置	159
4. 雇用管理等に関する措置	160
5. 再雇用特別措置等	160
6. 職業家庭両立推進者の選任	161
7 紛争の解決等	162
1. 紛争の解決	162
2. 雑則	164
第3節 次世代育成支援対策推進法	166
1 総則及び行動計画	166
1. 目的	166
2. 行動計画	167
第4節 女性活躍推進法	171
1 総則及び基本方針等	171
1. 目的	171
2. 基本方針	172
2 事業主行動計画等	174
1. 事業主行動計画策定指針	174
2. 一般事業主行動計画	174
3. 特定事業主行動計画	176
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	176

第4章 労働市場法 / 177

第1節 労働施策総合推進法	178	
1 総則	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	181	
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	182	
2 基本方針	185	
1. 基本方針	185	
3 再就職援助措置及び外国人雇用管理改善措置等	187	
1. 再就職援助計画	187	
2. 大量雇用変動の届出	189	
3. 外国人雇用状況の届出	190	
4. 国と地方公共団体との連携等	191	
5. 雑則	192	
第2節 職業安定法	194	
1 総則	194	
1. 目的	194	
2. 職業選択の自由及び均等待遇	195	

3.	労働条件の明示等	196
2	職業安定機関の行う職業紹介等	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	204
3	地方公共団体の行う職業紹介	206
1.	特定地方公共団体の行う職業紹介	206
2.	公共職業安定所による情報提供等	207
3.	特定地方公共団体の責務	207
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	208
1.	種類	208
2.	有料職業紹介事業	208
3.	無料職業紹介事業	210
4.	職業紹介事業者に関する情報提供	213
5.	指導・助言及び勧告	214
5	労働者の募集及び労働者供給事業等	215
1.	労働者の募集	215
2.	労働者供給事業	216
3.	雑則	218
第3節 労働者派遣法 / 220		
1	総則	220
1.	目的	220
2.	用語の意義	220
3.	運用上の配慮	222
2	業務の範囲及び事業の許可	223
1.	派遣禁止業務	223
2.	事業の許可	225
3	労働者派遣契約	226
1.	契約事項	226
2.	労働者派遣契約の解除に当たって講ずべき措置	228
4	派遣受入期間の制限	230
1.	事業所単位の派遣受入期間の制限	230
2.	個人単位の派遣受入期間の制限	233
5	派遣元事業主の講ずべき措置	235
1.	特定有期雇用派遣労働者等の雇用の安定等	235
2.	段階的かつ体系的な教育訓練等	236
3.	均衡を考慮した待遇の確保	237
4.	待遇に関する事項等の説明	238
5.	派遣労働者であることの明示等	238
6.	派遣労働者に係る雇用制限の禁止	239
7.	就業条件等の明示	239
8.	労働者派遣に関する料金の額の明示	240
9.	派遣先への通知	241

10.	日雇労働者についての労働者派遣の禁止	241
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	243
12.	マージン率等の情報公開	244
13.	個人情報の取扱い	244
14.	離職した労働者についての労働者派遣の禁止等	245
15.	派遣元責任者	246
16.	派遣元管理台帳	247
6	派遣先の講ずべき措置	248
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	248
2.	労働者派遣契約に関する措置	248
3.	適正な派遣就業の確保等	248
4.	派遣先責任者	250
5.	派遣先管理台帳	251
6.	派遣労働者の雇用	251
7.	労働契約申込みみなし制度	253
7	雑則等	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		
1	総則等	262
1.	目的等	262
2	青少年の適職の選択に関する措置等	264
1.	労働者の募集を行う者等が講ずべき措置	264
2.	基準に適合する事業主の認定等	265
3.	職業訓練等の措置	266
第5節 高年齢者等の雇用の安定等に関する法律 / 268		
1	総則	268
1.	目的	268
2.	基本的理念	269
2	高年齢者の安定した雇用の確保の促進	270
1.	定年を定める場合の年齢	270
2.	高年齢者雇用確保措置	271
3.	高年齢者雇用推進者	273
3	事業主による高年齢者等の再就職の援助等	274
1.	再就職援助措置	274
2.	求職活動支援書の作成	275
3.	募集及び採用についての理由の提示等	275
4.	多数離職の届出	276
5.	雇用状況の報告	276

6. 国及び地方公共団体の講ずる措置	277
第6節 障害者の雇用の促進等に関する法律 / 278 	
1 総則	278
1. 目的	278
2. 基本的理念	279
3. 事業主の責務	279
4. 国及び地方公共団体の責務	279
2 障害者に対する差別の禁止等	281
1. 障害者に対する差別の禁止	281
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	282
3. 助言・指導等	283
3 対象障害者の雇用義務等	284
1. 対象障害者の雇用に関する事業主の責務	284
2. 国及び地方公共団体の雇用義務	284
3. 一般事業主の雇用義務	285
4. 実雇用率の算定方法	286
4 障害者雇用調整金及び障害者雇用納付金等	291
1. 障害者雇用調整金の支給	291
2. 障害者雇用納付金の徴収	291
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）	292
4. 報告等	293
5. 紛争の解決	295
第7節 職業能力開発促進法 / 297	
1 職業能力開発促進措置等	297
1. 目的	297
2. 事業主等の行う職業能力開発促進の措置	298
3. 職務経歴等記録書の普及	300
4. キャリアコンサルタント	301
第8節 求職者支援法 / 302	
1 求職者支援制度	302
1. 目的	302
2. 特定求職者に対する職業訓練の実施	303
3. 職業訓練受講給付金	304
4. 就職支援計画の作成	304
資料編 / 307	
参考法規1 過労死等防止対策推進法	307
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	309

発展1 貯蓄金の保全措置	
(第2章第6節 1 2 1)	311
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)	311
発展3 特別の事情がある場合	
(第3章第2節 2 1 1 3.)	311
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.)	312
発展5 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)	312
発展6 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)	313
発展7 派遣元管理台帳の記載事項	
(第4章第3節 5 16)	314
発展8 派遣先管理台帳の記載事項	
(第4章第3節 6 5)	315
発展9 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)	316
発展10 高齢者等職業安定対策基本方針	
(第4章第5節 1 1)	316
発展11 職業能力開発施設等	
(第4章第7節 1 2 4)	318
発展12 返還命令等	
(第4章第8節 1 3 1)	318

● 索引 / 320

● 条文索引 / 329

※ 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せん。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

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

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**ものとしては認めら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*てい*触する**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



参考

（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 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。

1. 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。

2. 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。



(ただし書の趣旨)

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段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。

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。

・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。

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。 H21-選AC



(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)

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)

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という。

- (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)



(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の効果を与え、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**

(最一小昭和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**

(最一小昭和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)

2019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 12 月 25 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 2018

管理コード 07836P-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。