

08396P-00



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

本気で合格だけを考え抜いて

生まれ変わりました。



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 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てみると、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問にかかる時間が長くなるため、非常に負荷が高くなっています。また、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り、「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おり、毎年多くの受験生の方にご好評をいただいております。

今回の改訂では、本文レイアウトの全面リニューアルを行い、今までよりも読みやすく、試験攻略に役立つ知識をより効果的に身に付けていただけるようになりました。また、情報量についても、直近の本試験の出題傾向を改めて見直したうえで、精査致しました。

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。

令和元年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、2020（令和2）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。

雇用形態にかかわらず公正な待遇を確保するための改正

【令和2年4月1日施行】

正社員（無期雇用者）、非正規社員（パートタイム労働者・有期雇用労働者・派遣労働者）との間で存在する不合理な待遇の差をなくし、どのような雇用形態を選択しても待遇に納得して働き続けることができるよう、パートタイム労働法、労働者派遣法の改正が行われました。

1 不合理な待遇差をなくすための規定の整備

パートタイム労働法の改正

従来のパートタイム労働法の対象者に、有期雇用労働者も含めることとされることになりました。これに伴い、法律の名称が「短時間労働者の雇用管理の改善等に関する法律」から「**短時間労働者及び有期雇用労働者の雇用管理の改善等に関する法律**」に変更され、略称も次のように変更となりました。

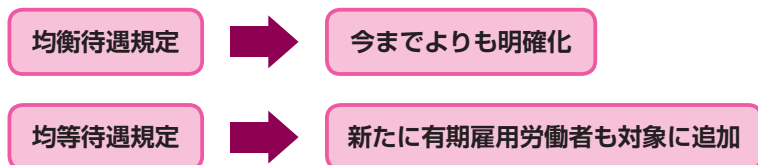
改正前

パートタイム労働法

改正後

パートタイム・有期雇用労働法

また、同一企業内において、正社員と非正規社員との間で、基本給や賞与などのあらゆる待遇について、不合理な待遇差を設けることを禁止するために、「均衡待遇規定」「均等待遇規定」が整備されました。また、ガイドライン（指針）を策定し、どのような待遇差が不合理に当たるか明確に示すこととされました。



労働者派遣法の改正

派遣労働者と派遣先労働者の待遇差については、配慮義務の規定があるのみでしたが、今回の改正により、「派遣先均等・均衡方式」「労使協定方式」の選択制により、待遇差の規定が整備されました。

派遣先均等・均衡方式	派遣先の通常の労働者と派遣労働者との間の差別的取扱い、不合理な待遇差を禁止する規定を創設
労使協定方式	過半数労働組合と過半数代表者と派遣元事業主との間で一定の事項を定めた労使協定を書面で締結し、この労使協定に基づき派遣労働者の待遇を決定



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★の数で表しており、★★★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、ここを讀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ています。

Check Point!

- 法第4条第1項に
件について説明

参考 (書面による労働契約
法第4条の書面によ
れることについて、

〔「多様な正社員」の普及・拡大のための有識者懇談会報告書（平成20年1月）〕

問題チェック H28-14

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。

就業規則で定める労働条件が法令又は労働協約に反している場合には、その労働条件は労働契約の内容とはならないことを規定したものである。

(平成24.8.10基発0810第2号)

参考 (法令及び労働協約との関係)

- 1.就業規則は、法令又は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。
- 2.行政官庁は、法令又は労働協約に抵触する就業規則の変更を命ずることができる。

(労基法92条)

「労働協約に反する場合」

3条の「労働協約に反する場合」とは、就業規則の内容が労働協約において定められた労働条件その他労働者の待遇に関する基準（規範的部分）に反する場合をいう。

(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 H26-1D

過去10年分の本試験出題実績です。

●改正 改正

直近の改正点です。

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!

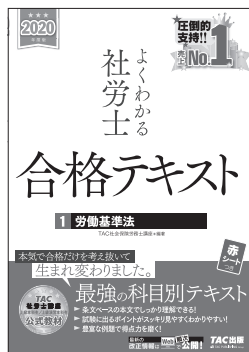
- どんな問題文かをざっくりつかむことを意識する。
- 解けなくても気にしない!



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。

によって決定すべきもので、
となく一個の事業とし、場所
裏とすること。P268(1)
は、原則としてそれぞれ別個の
「場」で「労働基準法」
が決定してよい」X

にする部門が存在する場合に、
労働者、労務管理等が明確に区
分されることによって労働基準

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。

		H22	H23	H24	H25	H26	H27	H28	H29	H30	R元
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									☆	
	紛争の解決等										

		H22	H23	H24	H25	H26	H27	H28	H29	H30	R元
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										
	その他の制限等										
	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	総則及び基本方針等										
	事業主行動計画等								☆		
労働施策 総合推進 法	総 則					☆					
	基本方針										
	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										☆
	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										
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										

		H22	H23	H24	H25	H26	H27	H28	H29	H30	R元
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										
	対象障害者に対する 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}									☆	
労務管理 ^{※2}			★								
労働経済・白書 ^{※2}		☆	☆	☆	★☆	☆☆	★☆	★☆	★☆	★☆	★☆
社労士法 ^{※3}							☆	☆	☆	☆	☆

※ 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。

目 次

はじめに	／ iii	法改正ポイント講義	／ iv
本書の構成	／ viii	本書の効果的な活用法	／ x
本試験の傾向	／ xii		

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	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／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	20

第2章 個別労働関係法／23

第1節 労働契約法／24

1 総 則	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
2 労働契約の成立及び変更	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	32
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）	33
⑥ 就業規則違反の労働契約	35
⑦ 法令及び労働協約と就業規則との関係	36
③ 労働契約の継続及び終了 A	37
① 出向	37
② 懲戒	38
③ 解雇	39
④ 期間の定めのある労働契約 A	41
① 契約期間中の解雇	41
② 契約期間についての配慮	42
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
⑤ 雑 則 A	49
① 船員に関する特例	49
② 適用除外	49

第2節 労働時間等の設定の改善に関する特別措置法 / 50

① 労働時間等設定改善措置等 B	50
① 目的	50
② 事業主等の責務	51
③ 労働時間等の設定の改善の実施体制の整備	52
④ 労働基準法の適用の特例	52

第3節 個別労働関係紛争解決促進法 / 55

① 個別労働関係紛争の解決 B	55
① 目的	55
② 紛争の自主的解決	56
③ 当事者に対する助言及び指導	56
④ あっせんの委任	56
⑤ 適用除外	57

第4節 パートタイム・有期雇用労働法 / 58

① 総 則 B	58
① 目的	58
② 基本的理念	59
③ 事業主の責務	59
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	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	63
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	64
⑤ 事業主が講ずる措置の内容等の説明	67
⑥ その他の雇用管理の改善等に関する措置	68
3 紛争の解決 B	71
① 苦情の自主的解決	71
② 紛争解決の援助	72
③ 調停の委任	72

第5節 最低賃金法 / 73

1 総則等 A	73
① 目的	73
② 最低賃金に係る総則	74
2 地域別最低賃金及び特定最低賃金等 A	79
① 地域別最低賃金の原則	79
② 地域別最低賃金の決定	79
③ 特定最低賃金の決定等	80
④ 雑則等	81

第6節 賃金の支払の確保等に関する法律 / 84

1 賃金支払確保措置 B	84
① 目的	84
② 貯蓄金の保全措置	84
③ 退職手当の保全措置	85
④ 退職労働者の賃金に係る遅延利息	86
⑤ 未払賃金の立替払	86

第7節 中小企業退職金共済法 / 89

1 退職金共済制度等 C	89
① 目的	89
② 退職金共済制度	90

第3章 均等・福祉に関する法規 / 93

第1節 男女雇用機会均等法 / 94

1 総則等 B	94
① 目的	94

② 基本的理念	95
2 性別を理由とする差別の禁止等 <small>第105条</small>	96
① 性別を理由とする差別の禁止（直接差別の禁止）	96
② 性別以外の事由を要件とする措置（間接差別）	101
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）	102
④ 婚姻、妊娠、出産等を理由とする不利益取扱いの禁止等	103
3 事業主の講ずべき措置 <small>第106条</small>	105
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）	105
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）	106
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）	108
4 紛争の解決等 <small>第107条</small>	109
① 苦情の自主的解決	109
② 紛争解決の援助	110
③ 調停の委任	111
④ 雑則等	112

第2節 育児・介護休業法 / 114

1 目的等 <small>第1条</small>	114
① 目的	114
② 基本的理念	115
2 育児休業 <small>第15条</small>	116
① 対象労働者等	116
② 育児休業の申出	121
③ 育児休業期間	122
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）	123
⑤ 不利益取扱いの禁止	125
3 介護休業 <small>第16条</small>	126
① 対象労働者等	126
② 介護休業の申出	128
③ 介護休業期間	129
④ 不利益取扱いの禁止	130
4 子の看護休暇及び介護休暇 <small>第17条</small>	131
① 子の看護休暇	131
② 介護休暇	133
5 その他の制限等 <small>第18条</small>	136
① 所定外労働の制限	136
② 法定時間外労働の制限	137

③ 深夜業の制限	138
④ 所定労働時間の短縮措置等	140
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）	142
6 事業主が講ずるよう努力すべき措置 C	144
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	144
② 家族を介護する者に関する措置	146
③ 育児休業等に関する定めの周知等の措置	146
④ 職業家庭両立推進者の選任	147
7 紛争の解決等 B	148
① 紛争の解決	148
② 雑則	150

第3節 次世代育成支援対策推進法 / 152

1 総則及び行動計画 B	152
① 目的	152
② 行動計画	153

第4節 女性活躍推進法 / 157

1 総則及び基本方針等 B	157
① 目的	157
② 基本方針	158
2 事業主行動計画等 B	159
① 事業主行動計画策定指針	159
② 一般事業主行動計画	159
③ 特定事業主行動計画	161
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	161

第4章 労働市場法 / 163

第1節 労働施策総合推進法 / 164

1 総 則 B	164
① 目的	164
② 事業主の責務	166
③ 外国人の雇用管理の改善等	167
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	167
2 基本方針 B	171
① 基本方針	171
3 再就職援助措置及び外国人雇用管理改善措置等 B	172
① 再就職援助計画	172

② 大量雇用変動の届出	173
③ 外国人雇用状況の届出	175
④ 国と地方公共団体との連携等	176
⑤ 雑則	177

第2節 職業安定法 / 178

1 総 則 <small>第1条</small>	178
① 目的	178
② 職業選択の自由及び均等待遇	179
③ 労働条件の明示等	179
2 職業安定機関の行う職業紹介等 <small>第2条</small>	185
① 職業紹介及び職業指導	185
② 学生若しくは生徒又は学校卒業者等の職業紹介等	186
3 地方公共団体の行う職業紹介 <small>第3条</small>	188
① 特定地方公共団体の行う職業紹介	188
② 公共職業安定所による情報提供等	189
③ 特定地方公共団体の責務	189
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 <small>第4条</small>	190
① 種類	190
② 有料職業紹介事業	190
③ 無料職業紹介事業	192
④ 職業紹介事業者に関する情報提供	195
⑤ 指導・助言及び勧告	196
5 労働者の募集及び労働者供給事業等 <small>第5条</small>	197
① 労働者の募集	197
② 労働者供給事業	198
③ 雑則	199

第3節 労働者派遣法 / 202

1 総 則 <small>第1条</small>	202
① 目的	202
② 用語の意義	202
③ 運用上の配慮	204
2 業務の範囲及び事業の許可 <small>第2条</small>	205
① 派遣禁止業務	205
② 事業の許可	206
3 労働者派遣契約 <small>第3条</small>	208
① 契約事項	208
② 労働者派遣契約の解除に当たって講ずべき措置	209

4 派遣受入期間の制限	210
① 事業所単位の派遣受入期間の制限	210
② 個人単位の派遣受入期間の制限	213
5 派遣元事業主の講ずべき措置	215
① 特定有期雇用派遣労働者等の雇用の安定等	215
② 段階的かつ体系的な教育訓練等	216
③ 不合理な待遇の禁止等	217
④ 就業規則の作成の手続	220
⑤ 待遇に関する事項等の説明	220
⑥ 派遣労働者であることの明示等	222
⑦ 派遣労働者に係る雇用制限の禁止	222
⑧ 就業条件等の明示	223
⑨ 労働者派遣に関する料金の額の明示	224
⑩ 派遣先への通知	224
⑪ 日雇労働者についての労働者派遣の禁止	225
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	226
⑬ マージン率等の情報公開	227
⑭ 個人情報等の取扱い	228
⑮ 離職した労働者についての労働者派遣の禁止等	228
⑯ 派遣元責任者	229
⑰ 派遣元管理台帳	230
6 派遣先の講ずべき措置	231
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	231
② 比較対象労働者の待遇等に関する通知義務	231
③ 労働者派遣契約に関する措置	233
④ 適正な派遣就業の確保等	233
⑤ 派遣先責任者	234
⑥ 派遣先管理台帳	235
⑦ 派遣労働者の雇用	236
⑧ 労働契約申込みみなし制度	237
7 紛争の解決	241
① 苦情の自主的解決	241
② 紛争の解決の援助	242
③ 調停の委任	242
8 雑則等	243
① 雑則	243
② 労働基準法等の適用の特例	245
③ 罰則	248

第4節 青少年の雇用の促進等に関する法律 / 249

1 総則等 <small>第6条</small>	249
① 目的等	249
2 青少年の適職の選択に関する措置等 <small>第7条</small>	251
① 労働者の募集を行う者等が講ずべき措置	251
② 基準に適合する事業主の認定等	252
③ 職業訓練等の措置	253

第5節 高年齢者等の雇用の安定等に関する法律 / 254

1 総 則 <small>第8条</small>	254
① 目的	254
2 高年齢者の安定した雇用の確保の促進 <small>第9条</small>	255
① 定年を定める場合の年齢	255
② 高年齢者雇用確保措置	256
③ 高年齢者雇用推進者	258
3 事業主による高年齢者等の再就職の援助等 <small>第10条</small>	259
① 再就職援助措置	259
② 求職活動支援書の作成	259
③ 募集及び採用についての理由の提示等	260
④ 多数離職の届出	260
⑤ 雇用状況の報告	261
⑥ 国及び地方公共団体の講ずる措置	261

第6節 障害者の雇用の促進等に関する法律 / 263

1 総 則 <small>第12条</small>	263
① 目的	263
2 障害者に対する差別の禁止等 <small>第13条</small>	265
① 障害者に対する差別の禁止	265
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	265
③ 助言、指導等	266
3 対象障害者の雇用義務等 <small>第14条</small>	267
① 対象障害者の雇用に関する事業主の責務	267
② 国及び地方公共団体の雇用義務	267
③ 一般事業主の雇用義務	268
④ 実雇用率の算定方法	269
4 障害者雇用調整金及び障害者雇用納付金等 <small>第15条</small>	273
① 障害者雇用調整金の支給	273
② 特例給付金の支給	273

③ 障害者雇用納付金の徴収	274
④ 報告等	274
⑤ 紛争の解決	277
第7節 職業能力開発促進法 / 279	
① 職業能力開発促進措置等 ㉔	279
① 目的	279
② 事業主等の行う職業能力開発促進の措置	280
③ 職務経歴等記録書の普及	282
④ キャリアコンサルタント	282
第8節 求職者支援法 / 284	
① 求職者支援制度 ㉔	284
① 目的	284
② 特定求職者に対する職業訓練の実施	285
③ 職業訓練受講給付金	286
④ 就職支援計画の作成	286
資料編 / 289	
参考法規	
① 過労死等防止対策推進法	290
第1章第1節 労働組合法	
① 労働組合の形態	292
② 取消しの訴えの提起	292
③ 救済命令等の確定	292
第2章第7節 中小企業退職金共済法	
① 中小企業者の定義	293
第3章第1節 男女雇用機会均等法	
① ポジティブ・アクション	293
② マタハラ防止措置	294
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	294
② 育児休業終了予定日の繰下げ	295
③ 介護休業終了予定日の繰下げ	295
第4章第2節 職業安定法	
① 募集内容の的確な表示等	295
第4章第3節 労働者派遣法	
① 労働者派遣契約の締結に当たって講ずべき措置	295

②労働者派遣契約の解除に当たって講ずべき措置	296
③労働者派遣契約の終了に当たって講ずべき措置	297
④個人情報の保護	298

第4章第6節 障害者の雇用の促進等に関する法律

①関係会社の特例	298
②企業グループの特例	298
③事業協同組合等の算定特例	299
④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）	299

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	300
------------	-----

第4章第8節 求職者支援法

①返還命令等	300
--------	-----

● 索引 / 302

● 条文索引 / 311

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とするのは相当でなく、（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** H26-2E

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。 H24-2C

（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。 **H25-2D** (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)

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。 **H23-5A H25-2B**

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、現に就業していると否とを問わない。

(昭和23.6.5労発262号)

問題チェック 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、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。

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

- (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）

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)

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

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)

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)

1. 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。**H25-2E**

(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。

問題チェック 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。

2. 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

(最三小昭和54.10.30国鉄札幌運転区事件)

3. 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)

4. 複数組合間の中立義務

複数組合併存下にあっては、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)

5. 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 重要度 A

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

1. 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。

2. 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）

2020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 2019 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 2019

管理コード 08396P-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。