

# 労務管理その他の一般常識

ターゲット 5000 2018 年版

## 雇用対策法 (★★)

(出題傾向)

H20 年	H21 年	H22 年	H23 年	H24 年	H25 年	H26 年	H27 年	H28 年	H29 年
★★	—	—	—	—	—	★	—	—	☆

★：択一式 (H4. 5. 14. 15. 17) ☆：選択式 (—)



### 【目的条文】

- ① この法律は、国が、**少子高齢化**による人口構造の変化等の経済社会情勢の変化に対応して、雇用に関し、その政策全般にわたり、必要な施策を総合的に講ずることにより、**労働市場**の機能が適切に発揮され、**労働力の需給**が質量両面にわたり均衡することを促進して、労働者がその有する能力を有効に発揮することができるようにし、これを通じて、労働者の職業の安定と経済的社会的地位の向上とを図るとともに、経済及び社会の発展並びに完全雇用の達成に資することを目的とする。
- ② この法律の運用に当たっては、労働者の**職業選択の自由**及び事業主の雇用の管理についての自主性を尊重しなければならない。また、職業能力の開発及び向上を図り、職業を通じて自立しようとする労働者の意欲を高め、かつ、労働者の職業を安定させるための事業主の努力を助長するように努めなければならない。

### 法 1 条 目的及び用語の定義

[問題] この法律は、【 ① 】が、少子高齢化による【 ② 】等の経済社会情勢の変化に対応して、雇用に関し、その政策全般にわたり、必要な施策を総合的に講ずることにより、【 ③ 】の機能が適切に発揮され、労働力の需給が質量両面にわたり均衡することを促進して、労働者がその有する能力を有効に発揮することができるようにし、これを通じて、労働者の【 ④ 】と経済的社会的地位の向上とを図るとともに、経済及び社会の発展並びに【 ⑤ 】の達成に資することを目的とする。

①国 ②人口構造の変化 ③労働市場 ④職業の安定 ⑤完全雇用

[問題] 雇用対策法の運用に当たっては、労働者の【 ① 】及び事業主の雇用の管理についての自主性を尊重しなければならない。また、職業能力の開発及び向上を図り、職業を通じて自立しようとする労働者の意欲を高め、かつ、労働者の職業を安定させるための事業主の努力を助長するように努めなければならない。

①**職業選択の自由**

〔問題〕雇用対策法は、昭和 41 年に制定された国の雇用政策の基本原則を定めた法律である。(○)

法 8 条 事業主の責務・外国人の適正な雇用管理 法 28 条 外国人の雇用状況

〔問題〕事業主は、外国人が我が国の雇用慣行に関する知識及び求職活動に必要な雇用に関する情報を十分に有していないこと等にかんがみ、その雇用する外国人がその有する能力を有効に発揮するための措置の実施その他の雇用管理の改善をしなければならない。

(×) 努めなければならない。(努力規定)

〔問題〕事業主は、新たに外国人を雇い入れた場合又はその雇用する外国人が離職した場合には、その者の氏名、在留資格、在留期間その他厚生労働省令で定める事項について確認し、当該事項を厚生労働大臣に届け出なければならない。(○)

〔問題〕外国人の雇用状況の届出は、下記の期限までに、所轄公共職業所長に提出しなければならない。

	雇用保険の被保険者である外国人	雇用保険の被保険者でない外国人
雇入時	雇入れた日の属する月の【 ① 】日まで	雇入れ又は離職した日の属する月の翌【 ③ 】まで
離職時	離職した日の翌日から起算して【 ① 】日以内	

①翌月 10 ②10 ③月の末日

〔問題〕平成 19 年に雇用対策法が改正され、事業主は、新たに外国人を雇い入れた場合又はその雇用する外国人が離職した場合には、その者の氏名、在留資格、在留期間その他厚生労働省令で定める事項について、厚生労働大臣に届け出るよう努めなければならないこととされた。

(×) 設問の届出は、義務規定

〔問題〕事業主は、新たに外国人を雇い入れた場合又はその雇用する外国人が離職した場合には、厚生労働省令で定めるところにより、その者の氏名、在留資格、在留期間その他厚生労働省令で定める事項について確認し、当該事項を厚生労働大臣に届け出なければならない。(○)

〔問題〕雇用する外国人が解雇（自己の責めに帰すべき理由によるものを除く。）その他の厚生労働省令で定める理由により離職する場合において、当該外国人が再就職を希望するときは、求人の開拓その他当該外国人の再就職の援助に関し必要な措置を講ずるように努めなければならない。（○）

〔問題〕事業主は、外国人労働者を常時 30 人以上雇用する場合は、雇用労務責任者を選任することとする。

（×）30 人⇒10 人

### 法 10 条 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

〔問題〕平成 19 年に雇用対策法が改正され、事業主は労働者の募集及び採用について、年齢にかかわらず均等な機会を与えなければならないこととされ、年齢制限の禁止が義務化された。（○）

〔問題〕雇用対策法は、労働者の募集、採用、昇進または職種の変更に当たって年齢制限をつけることを、原則として禁止している。

（×）昇進または職種の変更の規定はない。

〔問題〕事業主は、雇用対策法施行規則第 1 条の 3 第 1 項各号に掲げられている場合を除き、労働者の募集及び採用について、その年齢にかかわらず均等な機会を与えなければならない。（○）

〔問題〕事業主が労働者の募集及び採用をするに当たって、雇用対策法施行規則第 1 条の 3 第 1 項各号に掲げられている場合を除き、「45 歳未満の者に限る」とすることはできない。（○）

〔問題〕合理的な理由があつて例外的に年齢制限が認められる場合について、雇用対策法施行規則第 1 条の 3 第 1 項各号に規定されている。（○）

.....  
[問題] 雇用対策法施行規則第 1 条の 3 第 1 項各号に規定されている事項は下記のとおりである。(○)。

- (1) 長期間の継続勤務による職務に必要な能力の開発及び向上を図ることを目的として、労働者の募集及び採用を行うとき
- (2) 芸術又は芸能の分野に於ける表現の真実性を確保するために特定の年齢の範囲の労働者の募集及び採用を行うとき その他

.....  
[問題] 事業主は、労働者の募集及び採用を行うに当たって、やむを得ない理由により年齢制限をする場合には、求職者、公共職業安定所、職業紹介事業者等に対して、その個別具体的な理由を書面や電子媒体により提示することが義務付けられている。(○)

---

#### 法 24 条 再就職援助計画の作成等 法 27 条 大量の雇用変動の届出

---

[問題] 事業主は、その実施に伴い一の事業所において相当数の労働者が離職を余儀なくされることが見込まれる事業規模の縮小等であって厚生労働省令で定めるものを行おうとするときは、当該離職を余儀なくされる労働者の再就職の援助のための措置に関する計画（「再就職援助計画」）を作成しなければならない。(○)

.....  
[問題] 再就職援助計画とは、事業主が、離職する従業員に対して行うべき、再就職活動の援助などの責務（雇用対策法第 6 条）を果たせるようにする計画である。(○)

.....  
[問題] 一つの事業所において、1 か月以内の期間に、30 人以上の離職者を生じさせる事業規模の縮小・事業転換等を行おうとするときに作成しなければならない。(離職者が 30 人未満の場合も任意で作成可能) (○)

.....  
[問題] 事業主は、再就職援助計画を作成するに当たっては、当該再就職援助計画に係る事業所に、労働者の過半数で組織する労働組合がある場合においてはその労働組合の、労働者の過半数で組織する労働組合がない場合においては労働者の過半数を代表する者の意見を聴かなければならない。(○)

[問題] 再就職援助計画と大量雇用変動届の比較

	再就職援助計画	大量雇用変動届
目的	事業主が、離職する従業員に対して行うべき、再就職活動の援助などの責務（雇用対策法第6条）を果たせるようにすること	地域の労働力需給に影響を与えるような大量の雇用変動に対して、職業安定機関等が迅速かつ的確に対応を行えるようにすること。
作成事由	一つの事業所において、1か月以内の期間に、【 ① 】人以上の離職者を生じさせる事業規模の縮小・事業転換等を行おうとするとき	一つの事業所において、1か月以内の期間に、【 ① 】人以上の離職者の発生が見込まれるとき。
手続	労働組合等の意見を聴いた上で作成し、所轄公共職業安定所に提出して認定を受ける。	所管轄公共職業安定所に提出。 「再就職援助計画」の認定の申請をした事業主は、その日に「大量雇用変動届」をしたものとみなされる。
期限	【 ② 】の離職者が生じる日の1か月前まで。	【 ③ 】の離職が生じる日の少なくとも1か月前まで。

①30      ②最初      ③最後

## 職業安定法 (一)

(出題傾向)

H20 年	H21 年	H22 年	H23 年	H24 年	H25 年	H26 年	H27 年	H28 年	H29 年
—	—	—	—	—	—	—	—	—	—

★：択一式 (H13. 16. 18) ☆：選択式 (H18)



### 【目的条文】

この法律は、**雇用対策法**と相まって、公共に奉仕する**公共職業安定所**その他の職業安定機関が関係行政庁又は関係団体の協力を得て**職業紹介事業等**を行うこと、職業安定機関以外の者の行う**職業紹介事業等**が**労働力の需要供給の適正かつ円滑な調整**に果たすべき役割にかんがみその適正な運営を確保すること等により、各人にその有する能力に適合する職業に就く機会を与え、及び産業に必要な労働力を充足し、もつて職業の安定を図るとともに、経済及び社会の発展に寄与することを目的とする。

### 法 1 条 目的及び定義他

[問題] この法律は、【 ① 】と相まって、公共に奉仕する公共職業安定所その他の職業安定機関が関係行政庁又は関係団体の【 ② 】を得て職業紹介事業等を行うこと、職業安定機関以外の者の行う職業紹介事業等が労働力の【 ③ 】の適正かつ円滑な調整に果たすべき役割にかんがみその適正な運営を確保すること等により、各人にその有する能力に適合する職業に就く機会を与え、及び産業に必要な労働力を充足し、もつて職業の安定を図るとともに、経済及び社会の発展に寄与することを目的とする。

①**雇用対策法** ②**協力** ③**需要供給**

[問題] 何人も、公共の福祉に反しない限り、職業を自由に選択することができる。

(○)

[問題] 職業紹介とは、求人及び求職の申込みを受け、求人者と求職者との間における雇用関係の成立をあっせんすることをいう。(○)

---

法 5 条の 3 労働条件等の明示 法 5 条の 4 求職者等の個人情報の取り扱い

---

〔問題〕 公共職業安定所、特定地方公共団体及び職業紹介事業者等は、それぞれ、職業紹介、労働者の募集又は労働者供給に当たり、求職者、募集に応じて労働者になろうとする者又は供給される労働者に対し、その者が従事すべき業務の内容及び賃金、労働時間その他の労働条件を明示しなければならない。 (○)

〔問題〕 公共職業安定所等は、それぞれ、その業務に関し、求職者、募集に応じて労働者になろうとする者又は供給される労働者の【 ① 】を収集し、保管し、又は使用するに当たっては、その業務の目的の達成に必要な範囲内で求職者等の【 ① 】を収集し、並びに当該収集の目的の範囲内でこれを保管し、及び使用しなければならない。ただし、本人の同意がある場合その他正当な事由がある場合は、この限りでない。

①個人情報

〔問題〕 特定地方公共団体とは、厚生労働大臣に通知することにより、無料の職業紹介事業を行う地方公共団体をいう。 (○)

---

法 5 条の 5 求人申し込み 法 5 条の 6 求職申し込み

---

〔問題〕 公共職業安定所、特定地方公共団体及び職業紹介事業者は、求人申し込みは全て受理しなければならない。 (○)

〔問題〕 上記例外として、下記の場合は、受理しないことができる。 (○)

- (1) その申込みの内容が法令に違反するとき
- (2) その申込みの内容である賃金、労働時間その他の労働条件が通常の労働条件と比べて著しく不相当であると認めるとき
- (3) 求人者が労働条件の明示をしないとき

〔問題〕 公共職業安定所、特定地方公共団体及び職業紹介事業者は、求職申し込みは全て受理しなければならない。ただし、その申込みの内容が法令に違反するときは、これを受理しないことができる。 (○)

〔問題〕 公共職業安定所は、労働争議に対する中立の立場を維持するため、同盟罷業又は作業所閉鎖の行われている事業所に、求職者を紹介してはならない。 (○)



---

法 26 条 1 項 学生生徒等の職業紹介等 ほか

---

〔問題〕 公共職業安定所長は、学生生徒等の職業紹介を円滑に行うために必要があると認めるときは、学校の長の同意を得て、又は学校の長の要請により、その学校の長に、公共職業安定所の業務の一部を分担させることができる。 (○)

〔問題〕 地方公共団体は、無料の職業紹介事業を行うことができる。 (○)

---

---

法 30 条 有料職業紹介事業の許可

---

〔問題〕 有料の職業紹介事業を行おうとする者は、厚生労働大臣の許可を受けなければならない。 (○)

〔問題〕 有料の職業紹介事業の許可の有効期間は、当該許可の日から起算して【 ① 】年とする。

①3

〔問題〕 許可の有効期間の満了後引き続き当該許可に係る有料の職業紹介事業を行おうとする者は、許可の有効期間の更新を受けなければならない。更新を受けた場合の有効期間は、当該更新前の許可の有効期間が満了する日の翌日から起算して【 ② 】年とする

①5

〔問題〕 有料職業紹介事業者は、一定の手数料を徴収することができ、求職者からも手数料を徴収することができる。

(×) 原則…求職者から手数料を徴収することはできない。

〔問題〕 上記の例外として、手数料を求職者から徴収することが求職者の利益のために必要であるとして厚生労働省令で定める場合（芸能家、モデル等）に限り、手数料を徴収することができる。 (○)

〔問題〕 有料職業紹介事業者は、【 ① 】業務に就く職業、【 ② 】業務に就く職業  
その他有料の職業紹介事業においてその職業のあっせんを行うことが当該職業に就く労働者の保護に支障を及ぼすおそれがあるものとして厚生労働省令で定める職業を求職者に紹介してはならない。

①港湾運送    ②建設

---

[問題] 有料職業紹介事業者は、職業紹介に関する一定の事項を統括管理させるため、職業紹介責任者を選任するように努めなければならない。

(×) 選任しなければならない。

---

**法 33 条 無料職業紹介事業**

---

[問題] 無料の職業紹介事業（職業安定機関及び特定地方公共団体の行うものを除く。）を行おうとする者は、学校等の行う無料職業紹介事業を除き、厚生労働大臣の許可を受けなければならない。（○）

[問題] 無料の職業紹介事業の許可の有効期間は、当該許可の日から起算して【 ① 】年とし、更新する場合の有効期間も同じく【 ① 】年である。

①5

---

**法 36 条 委託募集 法 45 条 労働者供給事業**

---

[問題] 委託募集は、下記のとおりである。（○）

内容	手続き
被用者以外の者をして <u>報酬を与えて</u> 労働者の募集に従事させようとするとき	厚生労働大臣の認可
その被用者以外の者をして <u>報酬を与えることなく</u> 労働者の募集に従事させようとするとき	厚生労働大臣に届出

[問題] 何人も、法 45 条（労働者供給事業の許可）に規定する場合を除くほか、労働者供給事業を行い、又はその労働者供給事業を行う者から供給される労働者を自らの指揮命令の下に労働させてはならない。（○）

[問題] 労働組合等が、厚生労働大臣の許可を受けた場合は、無料の労働者供給事業を行うことができる。（○）法 45 条（労働者供給事業の許可）

## 労働者派遣法 (★)

(出題傾向)

H20 年	H21 年	H22 年	H23 年	H24 年	H25 年	H26 年	H27 年	H28 年	H29 年
★	—	—	—	—	—	—	—	★	—

★ : 択一式 (H2. 3. 4. 5. 6. 12. 13. 14. 16.) ☆ : 選択式 (H18)



### 【目的条文】

この法律は、職業安定法と相まって労働力の需給の適正な調整を図るため労働者派遣事業の適正な運営の確保に関する措置を講ずるとともに、派遣労働者の保護等を図り、もって派遣労働者の雇用の安定その他福祉の増進に資することを目的とする。

### 法 1 条 目的及び用語の定義

[問題] この法律は、【 ① 】と相まって【 ② 】の適正な調整を図るため労働者派遣事業の適正な運営の確保に関する措置を講ずるとともに、派遣労働者の保護等を図り、もって派遣労働者の雇用の安定その他福祉の増進に資することを目的とする。

①職業安定法    ②労働力の需給

[問題] 労働者派遣とは、【 ① 】する労働者を、当該雇用関係の下に、かつ、【 ② 】を受けて、当該他人のために労働に従事させることをいい、当該他人に対し当該労働者を当該他人に雇用させることを約してするものを含まないものとする。

①自己の雇用    ②他人の指揮命令

平成 27 年 9 月 30 日 法改正

[問題] 平成 27 年 9 月 30 日の法改正により、下記の項目が改正（追加及び修正）された。（○）

- ・労働者派遣事業は許可制に一本化（特定労働者派遣事業の届出制廃止）
- ・特定有期雇用派遣労働者等の雇用の安定措置
- ・段階的かつ体系的な教育訓練等
- ・キャリアアップ措置の実施
- ・均衡待遇の推進
- ・待遇に関する事項等の説明
- ・派遣先事業所単位の期間制限、派遣労働者個人単位の期間制限
- ・平成 27 年 10 月 1 日から、労働契約申込みみなし制度（平成 27 年 10 月 1 日）

[問題] 施行日（平成 27 年 9 月 30 日）以降、特定労働者派遣事業と一般労働者派遣事業の区別は廃止され、すべての労働者派遣事業は、新たな許可基準に基づく許可制となった。（○）

[問題] 平成 27 年の法改正により、労働者派遣の期間制限を設けていなかった 26 業種が見直され、施行日以後に締結された労働者派遣契約に基づく労働者派遣には、すべての業務で、2つの期間制限が適用されることとなった。（○）

(1) 派遣先の同一の事業所に対し派遣できる期間（派遣可能期間）は、原則、【 ① 】年が限度（派遣先が 3 年を超えて派遣を受け入れようとする場合は、派遣先の事業所の過半数労働組合等からの意見聴取が必要）…派遣先事業所単位の期間制限

(2) 同一の派遣労働者を、派遣先の事業所における同一の【 ② 】に対し派遣できる期間は、【 ① 】年が限度…派遣労働者個人単位の期間制限

①3 ②組織単位

[問題] 雇用安定措置の実施として、同一の組織単位に継続して【 ① 】年間派遣される見込みがある労働者に対して、派遣終了後の雇用継続のために、派遣元は、以下の措置を講じなければならない。（1 年以上 3 年未満の見込みの場合は、努力義務）

(1) 派遣先への【 ② 】の依頼

(2) 新たな派遣先の提供（合理的なものに限る）

(3) 派遣元での（派遣労働者以外としての）【 ③ 】

(4) その他安定した雇用の継続を図るための措置（雇用を維持したままの教育訓練、紹介予定派遣等）

①3 ②直接雇用 ③無期雇用

---

〔問題〕 特定有期雇用派遣労働者とは、派遣先の同一の組織単位で1年以上継続して労働に従事する見込みがあるもので、契約終了後も継続して就業することを希望する者を称する。(○)

---

〔問題〕 派遣元事業主は、特定有期雇用派遣労働者に対し、次の各号の措置を講ずるように努めなければならない。(○)

- (1) 派遣先に対し、特定有期雇用派遣労働者に対して労働契約の申込みをすることを求めること
- (2) 派遣労働者として就業させることができるように就業（その条件が、特定有期雇用派遣労働者等の能力、経験その他厚生労働省令で定める事項に照らして合理的なものに限る。）の機会を確保するとともに、その機会を特定有期雇用派遣労働者等に提供すること
- (3) 派遣労働者以外の労働者として期間を定めずに雇用することができるように雇用の機会を確保するとともに、その機会を特定有期雇用派遣労働者等に提供すること
- (4) 上記に掲げるもののほか、特定有期雇用派遣労働者等を対象とした教育訓練であって雇用の安定に特に資すると認められるものとして厚生労働省令で定めるものその他の雇用の安定を図るために必要な措置として厚生労働省令で定めるものを講ずること

---

〔問題〕 特定有期雇用派遣労働者に対する雇用安定措置は、派遣先の同一の組織単位で3年継続して勤務をした場合（＝個人単位の期間制限の上限）には、上記(1)～(4)は義務規定となる。(○)

---

〔問題〕 派遣元事業主は、その雇用する派遣労働者の従事する業務と同種の業務に従事する派遣先に雇用される労働者の【 ① 】との均衡を考慮しつつ、当該派遣労働者の従事する業務と同種の業務に従事する一般の労働者の【 ① 】又は当該派遣労働者の職務の内容、職務の成果、意欲、能力若しくは経験等を勘案し、当該派遣労働者の賃金を決定するように【 ② 】しなければならない。

①賃金水準      ②配慮

---

〔問題〕 派遣元事業主は、その雇用する派遣労働者又は派遣労働者として雇用しようとする労働者について、各人の希望、能力及び経験に応じた就業の機会（派遣労働者以外の労働者としての就業の機会を含む。）及び教育訓練の機会の確保、労働条件の向上その他雇用の安定を図るために必要な措置を講ずることにより、これらの者の福祉の増進を図るように努めなければならない。(○)

---

[問題] 派遣元事業主は、派遣労働者として雇用しようとする労働者に対し、当該労働者を派遣労働者として雇用した場合における当該労働者の賃金の額の見込みその他の当該労働者の待遇に関する事項その他の厚生労働省令で定める事項を説明しなければならない。

(○)

---

[問題] キャリアアップ措置の実施としてすべての派遣労働者は、キャリアアップを図るために、派遣先から下記の措置を受けることができる。

- (1) 段階的かつ体系的な教育訓練
- (2) キャリア・コンサルティング (希望する場合)

(×) 派遣先⇒派遣元

---

[問題] 派遣先が下記に掲げる違法派遣を受け入れた場合、その時点で、派遣先が派遣労働者に対して、その派遣労働者の派遣元における労働条件と同一の労働条件を内容とする労働契約の申込みをしたものとみなす。(○)

(派遣先が違法派遣に該当することを知らず、かつ、知らなかったことに過失がなかったときを除く。)

- ・労働者派遣の禁止業務に従事させた場合
- ・無許可の事業主から労働者派遣を受け入れた場合
- ・期間制限に違反して労働者派遣を受け入れた場合
- ・いわゆる偽装請負の場合

---

## 法5条 労働者派遣事業の許可等

[問題] 労働者派遣事業を行う者は、厚生労働大臣の許可を受けなければならない。

(○)

---

[問題] 下記に該当する場合は、労働者派遣事業の許可を受けることができない。

- (1) 労働者派遣事業の許可を取り消され、当該取消の日から起算して【 ① 】年を経過しない者 等々

①5

〔問題〕労働者派遣事業の許可の有効期間は、当該許可の日から起算して【 ① 】年とする。また、更新を受けた場合における有効期間は、当該更新前の許可の有効期間が満了する日の翌日から起算して【 ② 】年とする

①3 ②

〔問題〕何人も、次の各号のいずれかに該当する業務について、労働者派遣事業を行ってはならない。

(1) 【 ① 】業務

(2) 【 ② 】業務

(3) 【 ③ 】業法

①港湾運送 ②建設 ③警備

〔問題〕労働者派遣事業は、政令において、病院、介護老人保健施設等において行われる医療関係業務への派遣は原則禁止されている。(○)

〔問題〕病院、介護老人保健施設等において行われる医療関係業務への派遣に関する例外として下記の場合がある。(○)

(1) 紹介予定派遣の場合

(2) 産前産後休業、育児休業、介護休業等による休業中の医療関係労働者の業務を代替する場合

(3) へき地等にある病院等において医業を行う場合

〔問題〕派遣元事業主は、労働者派遣事業を行う事業所ごとの当該事業に係る事業報告書及び収支決算書を作成し、厚生労働大臣に提出しなければならない。(○)

〔問題〕派遣元事業主は、関係派遣先に労働者派遣をするときは、関係派遣先への派遣割合が【 ① 】以下となるようにしなければならない。

①100 分の 80

〔問題〕関係派遣先とは、派遣元である企業の経営を実質的に支配する企業が派遣先であることを称する。(グループ企業) (○)

〔問題〕 派遣元事業主は、労働者派遣に関し、労働者の【 ① 】を収集し、保管し、又は使用するに当たっては、その業務の目的の達成に必要な範囲内で労働者の【 ① 】を収集し、並びに当該収集の目的の範囲内でこれを保管し、及び使用しなければならない。ただし、本人の同意がある場合その他正当な事由がある場合は、この限りでない。

①個人情報

〔問題〕 労働者派遣契約（当事者の一方が相手方に対し労働者派遣をすることを約する契約をいう。以下同じ。）の当事者は、厚生労働省令で定めるところにより、当該労働者派遣契約の締結に際し、次に掲げる事項を定めるとともに、その内容の差異に応じて派遣労働者の人数を定めなければならない。（○）

〔問題〕 派遣元事業主から新たな労働者派遣契約に基づく労働者派遣の役務の提供を受けようとする者は（派遣先事業主）、当該労働者派遣契約を締結するに当たり、あらかじめ、当該派遣元事業主に対し、当該労働者派遣の役務の提供が開始される日以後当該労働者派遣の役務の提供を受けようとする者の事業所その他派遣就業の場所の業務について派遣可能期間に抵触することとなる最初の日を通知しなければならない。（○）

〔問題〕 事業所単位で設けられる派遣期間の制限とは、派遣先企業の事業所が派遣労働者を受け入れられる期間を最長で3年と定め、その期間を過ぎる最初の日を抵触日と称する。（○）

〔問題〕 労働者派遣（紹介予定派遣を除く。）の役務の提供を受けようとする者は、労働者派遣契約の締結に際し、当該労働者派遣契約に基づく労働者派遣に係る派遣労働者を特定することを目的とする行為をしないようにしなければならない。

（×）努めなければならない。

〔問題〕 紹介予定派遣とは、派遣先に【 ① 】されることを前提に一定期間（最大で【 ② 】カ月、派遣労働者として就業し、派遣期間終了時に派遣先企業と労働者本人が合意した場合、派遣先の社員として採用されるものをいう。

①直接雇用 ②6



---

法 30 条 派遣元事業主の講ずべき措置等

---

〔問題〕平成 28 年の法改正により、個人単位の期間制限が創設され、派遣先企業が同じ派遣労働者を受け入れる場合は 3 年が受け入れの上限とした。(○)  
(無期雇用派遣労働者の受け入れには、個人単位の期間制限の適用は除外。)

〔問題〕下記に掲げる場合は、例外として、期間制限がかからない。(○)

- (1) 派遣元事業主に無期雇用される派遣労働者を派遣する場合
- (2) 60 歳以上の派遣労働者を派遣する場合
- (3) 終期が明確な有期プロジェクト業務に派遣労働者を派遣する場合
- (4) 日数限定業務（1 か月の勤務日数が通常の労働者の半分以下かつ 10 日以下であるもの）に派遣労働者を派遣する場合
- (5) 産前産後休業、育児休業、介護休業等を取得する労働者の業務に派遣労働者を派遣する場合

〔問題〕平成 28 年の法改正により、組織単位の期間制限が創設され、派遣先企業は 3 年を超えて派遣労働者の受け入れができなくなった。(○)

〔問題〕派遣元事業主は、その雇用する派遣労働者が段階的かつ体系的に派遣就業に必要な技能及び知識を習得することができるように教育訓練を実施しなければならない。(○)

〔問題〕派遣元事業主は、その雇用する派遣労働者の従事する業務と同種の業務に従事する派遣先に雇用される労働者の【 ① 】との均衡を考慮しつつ、当該派遣労働者の従事する業務と同種の業務に従事する一般の労働者の【 ① 】又は当該派遣労働者の職務の内容、職務の成果、意欲、能力若しくは経験等を勘案し、当該派遣労働者の賃金を決定するように配慮しなければならない。

①賃金水準

〔問題〕派遣元事業主は、その雇用する派遣労働者の従事する業務と同種の業務に従事する派遣先に雇用される労働者との均衡を考慮しつつ、当該派遣労働者について、【 ① 】及び【 ② 】の実施その他当該派遣労働者の円滑な派遣就業の確保のために必要な措置を講ずるように配慮しなければならない。

①教育訓練      ②福利厚生

---

[問題] 派遣元事業主は、その雇用する派遣労働者又は派遣労働者として雇用しようとする労働者について、各人の希望、能力及び経験に応じた就業の機会（派遣労働者以外の労働者としての就業の機会を含む。）及び教育訓練の機会の確保、労働条件の向上その他雇用の安定を図るために必要な措置を講ずることにより、これらの者の福祉の増進を図らなければならない。

(×) 図るように努めなければならない。

---

[問題] 派遣元事業主は、労働者を派遣労働者として雇い入れようとするときは、あらかじめ、当該労働者にその旨（紹介予定派遣に係る派遣労働者として雇い入れようとする場合にあっては、その旨を含む。）を明示しなければならない。（○）

---

[問題] 派遣元事業主は、労働者派遣をする場合、あらかじめ、当該労働者派遣に係る派遣労働者に対し、下記に掲げる事項を明示しなければならない。

- (1) 当該労働者派遣をしようとする旨
- (2) 労働者派遣契約の内容であって当該派遣労働者に係るもの
- (3) 当該派遣労働者が労働者派遣に係る労働に従事する事業所その他派遣就業の場所における組織単位の業務について派遣元事業主が派遣元事業主による【 ① 】の規定に【 ② 】
- (4) 当該派遣労働者が労働者派遣に係る労働に従事する事業所その他派遣就業の場所の業務について派遣先が事業所単位の派遣期間の規定に【 ② 】

①労働者派遣の期間      ②抵触することとなる最初の日

---

[問題] 派遣元事業主は、下記に掲げる場合には、当該各号に定める労働者に対し、当該労働者に係る労働者派遣に関する料金の額として厚生労働省令で定める額を明示しなければならない。（○）

- (1) 労働者を派遣労働者として雇い入れようとする場合…当該労働者
- (2) 労働者派遣をしようとする場合及び労働者派遣に関する料金の額を変更する場合…当該労働者派遣に係る派遣労働者

---

[問題] 派遣元事業主は、事業所ごとに派遣労働者の数、労働者派遣の役務の提供を受けた者の数、派遣料金と派遣労働者の賃金の差額の派遣料金に占める割合（【 ① 】）、教育訓練に関する事項その他当該労働者派遣事業の業務に関しあらかじめ関係者に対して知らせることが適当であるものに関し【 ② 】を行わなければならない。

①マージン率      ②情報の提供

〔問題〕 派遣元事業主は、派遣先が当該派遣元事業主から労働者派遣の役務の提供を受けたならば派遣可能期間に抵触することとなる場合には、当該抵触することとなる最初の日以降継続して労働者派遣を行ってはならない。 (○)

〔問題〕 派遣元事業主は、その雇用する日雇労働者（日々又は 30 日以内の期間を定めて雇用する労働者）については、原則として、労働者派遣を行ってはならない。 (○)

〔問題〕 上記の例外として、日雇労働者の派遣が可能な場合は下記のとおりである。  
(○)

(1) 業務を迅速かつ的確に遂行するために専門的な知識、技術又は経験を必要とする業務のうち、労働者派遣により日雇労働者を従事させても当該日雇労働者の適正な雇用管理に支障を及ぼすおそれがないと認められる業務として政令で定める業務

（具体的には、ソフトウェアの開発業務、通訳、翻訳、秘書の業務、ファイリングの業務等）

(2) 雇用の機会の確保が特に困難であると認められる労働者の雇用の継続等を図るために必要であると認められる場合

（日雇労働者が 60 歳以上である場合、昼間学生である場合）

〔問題〕 派遣元事業主は、派遣就業に関し、派遣労働者であることの明示等の事項を行わせるため、派遣元責任者を選任しなければならない。 (○)

〔問題〕 派遣元事業主は、派遣就業に関し、派遣元管理台帳を作成し、当該台帳に派遣労働者ごとに次に掲げる事項を記載しなければならない。合わせて、派遣元管理台帳を 3 年間保存しなければならない。 (○)

#### 法 40 条 派遣先事業主の講ずべき措置等

〔問題〕 派遣先は、その指揮命令の下に労働させる派遣労働者から派遣就業に関し、苦情の申出を受けたときは、苦情の内容を派遣元事業主に通知するとともに、派遣元事業主との密接な連携の下に、誠意をもって、遅滞なく、苦情の適切かつ迅速な処理を図らなければならない。 (○)

〔問題〕 労働者派遣の役務の提供を受ける者は、派遣元事業主以外の労働者派遣事業を行う事業主から、労働者派遣の役務の提供を受けてはならない。 (○)

---

[問題] 派遣先は、原則として、当該派遣先の事業所その他派遣就業の場所ごとの業務について、派遣元事業主から派遣可能期間を超える期間継続して労働者派遣の役務の提供を受けてはならない。(○)

---

[問題] 下記に該当するものであるときは、上記の派遣可能期間の規定が適用されない。(○)

(1) 無期雇用派遣労働者に係る労働者派遣

(2) 雇用の機会の確保が特に困難である派遣労働者であってその雇用の継続等を図る必要があると認められるものとして厚生労働省令で定める者に係る労働者派遣  
(60歳以上の場合等)

(3) 下記の①又は②に該当する業務に係る労働者派遣

①事業の開始、転換、拡大、縮小又は廃止のための業務であって一定の期間内に完了することが予定されているもの

②その業務が1カ月間に行われる日数が、当該派遣就業に係る派遣先に雇用される通常の労働者の1カ月間の所定労働日数に比し相当程度少なく、かつ、厚生労働大臣の定める日数(10日)以下である業務

(4) 当該派遣先に雇用される労働者が労働基準法の産前産後の規定により休業、育児休業、育児介護休業法に規定する介護休業をする場合における当該労働者の業務に係る労働者派遣

---

[問題] 派遣元事業主は、派遣先の事業所その他派遣就業の場所における組織単位ごとの業務について、原則として、3年を超える期間継続して同一の派遣労働者に係る労働者派遣を行ってはならない。(○)

---

[問題] 派遣先は、労働者派遣の役務の提供を受けようとする場合、当該労働者派遣に係る派遣労働者が当該派遣先を離職した者であるときは、当該離職の日から起算して3年を経過する日までの間は、当該派遣労働者(雇用の機会の確保が特に困難であり、その雇用の継続等を図る必要があると認められる者として厚生労働省令で定める者を除く。)に係る労働者派遣の役務の提供を受けてはならない。

(×) 3年を経過する日までの間⇒1年を経過する日までの間

---

[問題] 派遣先は、派遣就業に関し次に掲げる事項を行わせるため、厚生労働省令で定めるところにより、派遣先責任者を選任しなければならない。(○)

---

[問題] 派遣元責任者および派遣先責任者

	派遣元	派遣先
責任者	派遣元責任者	派遣先責任者
規模	派遣労働者数【 ① 】人単位で少なくとも1人を選任（義務）	
選任不要の場合	派遣労働者+派遣先の労働者数が、【 ② 】人を超えないとき	
台帳	派遣元管理台帳	派遣先管理台帳
台帳保存	【 ③ 】年間保存義務	
台帳不要の場合	派遣労働者+派遣先の労働者数が、【 ② 】人を超えないとき	

①100    ②5    ③3

### 法 47 条の 2 男女の均等な機会及び待遇の確保等に関する法律 の適用に関する特例

[問題] 労働者派遣の役務の提供を受ける者は、当該派遣労働者を雇用する事業主とみなされ、男女雇用機会均等法の下記の事項が適用される。（○）（平成 29 年 改正）

- ・婚姻、妊娠、出産等を理由とする不利益取扱いの禁止
- ・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
- ・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
- ・妊娠中及び出産後の健康管理に関する措置

### 法 47 条の 3 育児介護休業法の適用に関する特例

[問題] 労働者派遣の役務の提供を受ける者は、当該派遣労働者を雇用する事業主とみなして、育児介護休業法による下記の記事が適用される。（○）（平成 29 年 法改正）

- ・育児休業等に係る不利益取扱いの禁止
- ・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

---

法 49 条 公表等

---

〔問題〕 労働者派遣の役務の提供を受ける者が、派遣禁止業務への派遣労働者の従事等の規定に違反しているとき、又はこれらの規定に違反して厚生労働大臣の【 ① 】を受けたにもかかわらず、なおこれらの規定に違反するおそれがあると認めるときは、厚生労働大臣は、労働者派遣の役務の提供を受ける者に対し、違反する派遣就業を是正するために必要な措置又は防止のために必要な措置を取るべきことを【 ② 】することができる。

①指導若しくは助言    ②勧告

---

〔問題〕 厚生労働大臣は、勧告した場合において、その勧告を受けた者がこれに従わなかったときは、これを【 ① 】することができる。

①公表

---

## 高年齢者雇用安定法 (★)

(出題傾向)

H20 年	H21 年	H22 年	H23 年	H24 年	H25 年	H26 年	H27 年	H28 年	H29 年
—	—	—	—	—	—	★	—	—	—

★ : 択一式 (H2. 3. 4. 6. 10. 11. 12. 13. 14. 17. 19) ☆ : 選択式 (H11)



### 【目的条文】

この法律は、定年の引上げ、継続雇用制度の導入等による高年齢者の安定した雇用の確保の促進、高年齢者等の再就職の促進、定年退職者その他の高年齢退職者に対する就業の機会の確保等の措置を総合的に講じ、もって高年齢者等の職業の安定その他福祉の増進を図るとともに、経済及び社会の発展に寄与することを目的とする。

### 法 1 条 目的及び用語の定義

[問題] この法律は、【 ① 】、継続雇用制度の導入等による高年齢者の安定した雇用の確保の促進、高年齢者等の【 ② 】、定年退職者その他の高年齢退職者に対する【 ③ 】等の措置を総合的に講じ、もって高年齢者等の職業の安定その他福祉の増進を図るとともに、経済及び社会の発展に寄与することを目的とする。

①定年の引き上げ ②再就職の促進 ③就業の機会の確保

[問題] 高年齢者雇用安定法は、昭和 61 年に、「中高年齢者雇用促進法」が高齢者の雇用対策を充実させるため、「高年齢者雇用安定法」に改正、施行された法律である。(○)

### 法 8 条 定年を定める場合の年齢

[問題] 高年齢者雇用安定法は、事業主に、定年年齢を定める場合には 65 歳以上とすることを義務づけている。

(×) 60 歳を下回ることができないと定められている。

[問題] 定年年齢に違反した事業主については、罰則の規定が適用される。

(×) 罰則の適用はない。

〔問題〕 高年齢者雇用安定法高年齢法において、「高年齢者」とは、厚生労働省令で定める年齢以上の者をいう、とされ、当該厚生労働省令で定める年齢は 60 歳と定められている。

(×) 60 歳⇒55 歳

---

### 法 9 条 1 項 高年齢者雇用確保措置

---

〔問題〕 高年齢者雇用確保措置により、定年（【 ① 】歳未満のものに限る）の定めをしている事業主は、その雇用する高年齢者の【 ① 】歳までの安定した雇用を確保するため、次の各号に掲げる措置のいずれかを講じなければならない。

- (1) 当該定年の引上げ
- (2) 【 ② 】の導入
- (3) 当該定年の定め廃止

①65    ②継続雇用制度

〔問題〕 継続雇用制度には、事業主が、特殊関係事業主との契約により、当該事業主の雇用する高年齢者であってその定年後に雇用されることを希望するものを定年後に特殊関係事業主が引き続いて雇用する制度は含まれていない。

(×) 含まれている。

〔問題〕 特殊関係事業主とは、事業主の親会社、子会社や親会社の子会社等をいう。

(○)

〔問題〕 厚生労働大臣は、高年齢者雇用確保措置のいずれも講じない事業主に対し、必要な【 ① 】をすることができる。

厚生労働大臣は、【 ① 】したにもかかわらず、その事業主が規定に違反しているとき、当該事業主に対し、高年齢者雇用確保措置を講ずべきことを勧告することができる。

厚生労働大臣は、勧告をした場合において、その勧告を受けた者がこれに従わなかったときは、その旨を【 ② 】することができる。

①指導又は助言    ②公表



〔問題〕 高年齢者雇用安定法高年齢法において、事業主は、労働者の募集及び採用をする場合において、一定の年齢（65 歳以下のものに限る。）を下回ることを条件とすることは、いかなる場合もできなくなった。

（×）例外あり…「やむを得ない理由」がある場合

〔問題〕 鉱業法に規定する事業における坑内作業の業務に従事している者については、60 歳を下回る定年を定めることができる。（○）

---

### 法 11 条 高年齢者雇用推進者

---

〔問題〕 事業主は、高年齢者雇用確保措置を推進するため、作業施設の改善その他の諸条件の整備を図るための業務を担当する者を選任しなければならない。

（×）選任するように努めなければならない。

〔問題〕 上記を担当する者を高年齢者雇用推進者という。（○）

---

### 法 15 条 再就職援助措置

---

〔問題〕 事業主は、雇用する一定の要件に該当する高年齢者等その他これに類するものとして厚生労働省令で定める理由（解雇等）により離職する場合において、当該高年齢者等が再就職を希望するときは、求人の開拓その他当該高年齢者等の再就職の援助に関し必要な措置（再就職援助措置）を講ずるように努めなければならない。（○）

---

### 法 16 条 多数離職の届出

---

〔問題〕 事業主は、同一事業所において、1 カ月以内の期間に、再就職援助措置の対象となる理由により離職する対象高年齢者等の数が【 ① 】人以上である場合、【 ② 】を公共職業安定所長に届け出なければならない。

①5    ②多数離職届

〔問題〕 多数離職届は、当該届出に係る離職が生じる日（全部が同一の日に生じない場合は、【 ① 】が生じる日）の1カ月前までに届出なければならない。

①最後の離職

---

### 法 17 条 1 項 就職活動支援書の作成等

---

〔問題〕 事業主は、解雇等により離職することとなっている高年齢者等が希望するときは、その円滑な再就職を促進するため、求職活動支援書を作成し、当該高年齢者等に交付しなければならない。（○）

〔問題〕 求職活動支援書を作成した事業主は、その雇用する者のうちから再就職援助担当者を選任し、その者に、当該求職活動支援書に基づいて、公共職業安定所と協力して、当該求職活動支援書に係る高年齢者等の再就職の援助に関する業務を行わせるものとする。（○）

---

### 法 20 条 募集及び採用についての理由の提示等

---

〔問題〕 事業主は、労働者の募集及び採用をする場合において、やむを得ない理由により一定の年齢（65 歳以下のものに限る。）を下回ることを条件とするときは、求職者に対し、厚生労働省令で定める方法により、当該理由を示さなければならない。（○）

---

### 法 37 条 シルバー人材センター 他

---

〔問題〕 【 ① 】は、定年退職者その他の高年齢退職者の希望に応じた就業で、【 ② 】なもの又はその他の軽易な業務に係るものの機会を確保し、及びこれらの者に対して組織的に提供することにより、その就業を援助して、これらの者の能力の積極的な活用を図ることができるようにし、もって高年齢者の福祉の増進に資することを目的とする高年齢者就業援助法人であって、所定の基準に適合すると認められるものを、その申請により、市町村の区域ごとに一個に限り、【 ③ 】として指定することができる。

①都道府県知事 ②臨時的かつ短期的 ③シルバー人材センター

---

[問題] シルバー人材センターは、都道府県知事に届け出て、業務として有料の職業紹介事業を行うことができる。

(×) 都道府県知事⇒厚生労働大臣

---

[問題] シルバー人材センターは、厚生労働大臣に届け出て、構成員である高年齢退職者のみを対象として、労働者派遣事業を行うことができる。(○)

---

[問題] 事業主は、毎年1回、定年及び継続雇用制度の状況その他高年齢者の雇用に関する状況を厚生労働大臣に報告しなければならない。(○)

---

[問題] 事業主は、毎年、【 ① 】現在における高年齢者の雇用に関する状況を翌月15日までに、高年齢者雇用状況報告書により公共職業安定所長を経由して【 ② 】に報告しなければならない。

①6月1日    ②厚生労働大臣

---

## 障害者雇用促進法 (★★)

(出題傾向)

H20 年	H21 年	H22 年	H23 年	H24 年	H25 年	H26 年	H27 年	H28 年	H29 年
★	—	—	—	—	—	—	★	★	—

★：択一式 (H4. 5. 7. 9. 12. 13. 14. 15) ☆：選択式 (H25)



### 【目的条文】

この法律は、**身体障害者**又は**知的障害者**の雇用義務等に基づく雇用の促進等のための措置、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**及び**待遇の確保**並びに障害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の措置、**職業リハビリテーション**の措置その他障害者がその能力に適合する職業に就くこと等を通じてその**職業生活**において**自立**することを促進するための措置を総合的に講じ、もつて障害者の職業の安定を図ることを目的とする。

### 法1条 目的及び用語の定義

【問題】この法律は、【 ① 】又は【 ② 】の雇用義務等に基づく雇用の促進等のための措置、雇用の分野における障害者と障害者でない者との【 ③ 】及び待遇の確保並びに障害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の措置、

【 ④ 】の措置その他障害者がその能力に適合する職業に就くこと等を通じてその職業生活において【 ⑤ 】することを促進するための措置を総合的に講じ、もつて障害者の職業の安定を図ることを目的とする。

①**身体障害者** ②**知的障害者** ③**均等な機会** ④**職業リハビリテーション** ⑤**自立**

【問題】障害者とは、身体障害、知的障害、精神障害（発達障害を含む。）その他の心身の機能の障害（障害）があるため、長期にわたり、職業生活に相当の制限を受け、又は職業生活を営むことが著しく困難な者をいう。（○）

【問題】身体障害者とは、障害者のうち、一定の身体障害がある者をいう。（○）

【問題】知的障害者とは、障害者のうち、知的障害者判定機関により、知的障害があると判定された者をいう。（○）

【問題】精神障害者とは、障害者のうち、精神障害がある者であつて精神障害者保健福祉手帳の交付を受けている者をいう。（○）

.....  
[問題] 職業リハビリテーションとは、障害者に対して職業指導、職業訓練、職業紹介その他この法律に定める措置を講じ、その職業生活における自立を図ることをいう。(○)  
.....

---

### 法 34 条 障害者に対する差別の禁止

---

[問題] 事業主は、労働者の募集及び採用について、障害者に対して、障害者でない者と均等な機会を与えるように努めなければならない。

(×) 均等な機会を与えなければならない。

.....  
[問題] 事業主は、賃金の決定、教育訓練の実施、福利厚生施設の利用その他の待遇について、労働者が障害者であることを理由として、障害者でない者と不当な差別的取扱いをしてはならない。(○)  
.....

[問題] すべて事業主は、身体障害者又は知的障害者の雇用に関し、社会連帯の理念に基づき、適当な雇用の場を与える共同の責務を有するものであって、進んで身体障害者又は知的障害者の雇入れに努めなければならない。(○)  
.....

---

### 法 43 条 一般事業主の雇用義務等

---

[問題] 事業主は、雇用関係の変動がある場合には、その雇用する身体障害者又は知的障害者である労働者の数が、その雇用する労働者の数に障害者雇用率を乗じて得た数（その数に 1 人未満の端数があるときは、その端数は、切り捨てる）以上であるようにしなければならない。(○)  
.....

[問題] 事業主が雇入れなければならない障害者数を法定雇用障害者数という。(○)  
.....

[問題] 法定雇用障害者数は、下記の計算式による。(○)

法定雇用障害者数＝雇用労働者数×障害者雇用率

(法定雇用障害者数に、1 人未満の端数があるときは、その端数は、切り捨てる。)  
.....

[問題] 障害者雇用率は、下記のとおりとする。(H30年4月1日法改正)

区分	障害者雇用率
一般事業主	100 分の【 ① 】
国・地方公共団体	100 分の 2.5
一定の特殊法人	100 分の 2.5
都道府県等の教育委員会	100 分の 2.4

①2.2

[問題] 一般事業主の場合、常時雇用する労働者数が 50 人以上の場合に障害者を雇用する義務が生じる。(○)

[問題] 雇用障害者数の計算

雇用内容	雇用換算
身体障害者（重度身体障害者を除く。）、知的障害者（重度知的障害者を除く。）又は精神障害者を短時間労働者として 1 人雇用した場合	【 ① 】人
重度身体障害者又は重度知的障害者を短時間労働者として 1 人雇用した場合	【 ② 】人
重度身体障害者又は重度知的障害者を常用労働者として 1 人雇用した場合	【 ② 】人

①0.5 ②1 ③2

[問題] 障害者雇用促進法において、短時間労働者とは、1 週間の労働時間が、当該事業主の事業所に雇用する通常の労働者の 1 週間の労働時間に比し短く、かつ、30 時間未満である常用雇用する労働者をいう。(○)

[問題] 雇用障害者数

区分	原則	重度＋短時間	重度	短時間
身体障害者	1 人	【 ① 】人	【 ② 】人	【 ③ 】人
知的障害者	1 人	【 ① 】人	【 ② 】人	【 ③ 】人
精神障害者	1 人	—	—	【 ③ 】人

①1 ②2 ③0.5

[問題] 身体障害者（重度身体障害者を除く。）、知的障害者（重度知的障害者を除く。）又は精神障害者を短時間労働者として 1 人雇用した場合、0.5 人分の雇用として算定される。(○)

〔問題〕 一律の雇用率を適用することになじまない性質の職務もあることから、障害者の就業が一般的に困難であると認められる業種（除外率設定業種）について、雇用する労働者数を計算する際に、除外率に相当する労働者数を控除する制度を設けていたが、ノーマライゼーションの観点から、平成 16 年 4 月に廃止した。  
ただし、経過措置として、当分の間、除外率設定業種ごとに除外率を設定するとともに、廃止の方向で段階的に除外率を引き下げ、縮小することとされている。（○）

---

#### 法 44 条 子会社に雇用される労働者に関する特例

---

〔問題〕 特例子会社とは、障害者の雇用に特別な配慮をし、障害者雇用促進により、一定の要件を満たした上で厚生労働大臣の認可を受けて、障害者雇用率の算定において親会社の一事業所と見なされる関係会社及び子会社のことをいう。（○）

---

#### 法 43 条 7 項 障害者の雇用状況の報告

---

〔問題〕 事業主は、毎年 1 回、身体障害者又は知的障害者である労働者の雇用に関する状況を厚生労働大臣に報告しなければならない。（○）

〔問題〕 常時【 ① 】人以上労働者を雇用する一般事業主は、毎年、6 月 1 日現在における、身体障害者、知的障害者、精神障害者の雇用に関する状況を【 ① 】日までに、公共職業安定所長に報告しなければならない。

（H30 年 法改正 50 人以上⇒45.5 人以上）

①45.5 ②翌月 15

---

#### 法 20 条 募集及び採用についての理由の提示等

---

〔問題〕 厚生労働大臣は、身体障害者又は知的障害者の雇用に伴う経済的負担の調整並びにその雇用の促進及び継続を図るため、納付金関係業務を行う。（○）

法 49 条 納付金関係

〔問題〕厚生労働大臣は、納付金関係業務の全部又は一部を独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構に行わせることができる。(○)

〔問題〕独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構は、各年度ごとに法定雇用率を達成している一般事業主に対して、法定雇用率を超える 1 人当たり、月額【 ① 】円の【 ② 】を支給する。

①27,000 ②障害者雇用調整金

〔問題〕独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構は、障害者雇用調整金等の支給に要する費用等に充てるため、一般事業主から、毎年度、障害者雇用納付金を徴収する。(○)

〔問題〕一般事業主の場合、障害者雇用率未達成の事業主は、法定雇用障害者数に不足する障害者数に応じて 1 人につき月額 50,000 円の障害者雇用納付金を納付しなければならない。(○)

〔問題〕常時雇用している労働者数が 100 人を超え 200 人以下の事業主については、平成 27 年 4 月 1 日から平成 32 年 3 月 31 日まで障害者雇用納付金の減額特例（不足する障害者 1 人につき月額「50,000 円」を「40,000 円」に減額）が適用される。(○)

〔問題〕障害者雇用促進法は、事業主に一定比率（一般事業主については 2.0 パーセント）以上の障害者の雇用を義務づけ、それを達成していない常時使用している労働者数が 101 人以上の事業主から、未達成 1 人につき月 10 万円の障害者雇用納付金を徴収することとしている。

(×) 10 万円⇒5 万円

〔問題〕障害者雇用調整金等のまとめ

	100 人超	100 人以下
法定雇用率 達成	障害者雇用調整金 月額【 ① 】円支給	障害者雇用報奨金 月額【 ② 】円支給
法定雇用率 未達	障害者雇用納付金 月額【 ③ 】円徴収	

①27,000 ②21,000 ③50,000



法 74 条の 2 在宅就業障害者特例調整金

[問題] 厚生労働大臣は、在宅就業障害者の就業機会の確保を支援するため、在宅就業障害者との間で書面により在宅就業契約を締結した事業主であつて、在宅就業障害者に在宅就業契約に基づく業務の対価を支払ったものに対して、在宅就業障害者特例調整金を支給する業務を行うことができる。(○)

[問題] 在宅就業障害者（自宅等において就業する障害者）に仕事を発注する企業に対して、障害者雇用納付金制度において、在宅就業障害者特例調整金を支給するものとする。(○)

[問題] 在宅就業障害者特例調整金及び在宅就業障害者特例報奨金 (○)

	100 人超	100 人以下
在宅就業契約に基づく業務の対価の支払い	在宅就業障害者特例調整金	在宅就業障害者特例報奨金

[問題] 在宅就業障害者特例調整金及び在宅就業障害者特例報奨金は、障害者雇用調整金等のように定額ではなく、在宅就業契約に基づく業務の対価の支払いに応じて支給される。(○)

法 74 条の 4 紛争の解決 他

[問題] 事業主は、障害者に対する差別の禁止、均等な機会の確保等を図るための措置等に関して、障害者である労働者から苦情の申出を受けたときは、苦情処理機関に対し当該苦情の処理を委ねる等その自主的な解決を図るように努めなければならない。(○)

[問題] 厚生労働大臣は、障害者に対する差別の禁止等に係る事項に関し、当該紛争の当事者の双方又は一方からその解決につき援助を求められた場合には、当該紛争の当事者に対し、必要な助言、指導又は勧告をすることができる。

(×) 厚生労働大臣⇒都道府県労働局長

---

[問題] 都道府県労働局長は、紛争の解決の援助の対象となる事項に係る紛争（労働者の募集及び採用についての紛争を除く。）について、当該紛争の当事者の双方又は一方から調停の申請があった場合において当該紛争の解決のために必要があると認めるときは、紛争調整委員会に調停を行わせるものとする。（○）

---

---

#### 法 78 条 障害者雇用推進者

---

[問題] 事業主は、その雇用する労働者の数が常時 50 人以上であるときは、障害者雇用推進者を選任するように努めなければならない。（×）50 人以上⇒45.5 人以上  
(H30 年 法改正 50 人⇒45.5 人以上)

---

[問題] 事業主は、5 人以上の障害者である労働者を雇用する事業所においては、その雇用する労働者であって、一定の資格を有するものうちから、障害者職業生活相談員を選任し、その者に当該事業所に雇用されている障害者である労働者の職業生活に関する相談及び指導を行わせなければならない。（○）

---

## 青少年の雇用の促進等に関する法律（一）

（出題傾向）

H20 年	H21 年	H22 年	H23 年	H24 年	H25 年	H26 年	H27 年	H28 年	H29 年
—	—	—	—	—	—	—	—	—	—

★：択一式（－） ☆：選択式（－）



### 【目的条文】

この法律は、**青少年**について、適性並びに技能及び知識の程度にふさわしい職業（以下**適職**という。）の選択並びに職業能力の開発及び向上に関する措置等を総合的に講ずることにより、雇用の促進等を図ることを通じて**青少年**がその有する能力を有効に発揮することができるようにし、もって福祉の増進を図り、あわせて経済及び社会の発展に寄与することを目的とする。

### 法 1 条 目的及び用語の定義

〔問題〕 この法律は、【 ① 】について、適性並びに技能及び知識の程度にふさわしい職業（以下【 ② 】という。）の選択並びに職業能力の開発及び向上に関する措置等を総合的に講ずることにより、雇用の促進等を図ることを通じて【 ① 】がその有する能力を有効に発揮することができるようにし、もって福祉の増進を図り、あわせて経済及び社会の発展に寄与することを目的とする。

①**青少年** ②**適職**

### 法 15 条 基準に適合する事業主の認定

〔問題〕 厚生労働大臣は、事業主（常時雇用する労働者の数が【 ① 】人以下のものに限る。）からの申請に基づき、当該事業主について、青少年の募集及び採用の方法の改善、職業能力の開発及び向上並びに職場への定着の促進に関する取組に関し、その実施状況が優良なものであることその他の厚生労働省令で定める基準に適合するものである旨の【 ② 】を行うことができる。

①**300** ②**認定**

## 男女雇用機会均等法 (★★)

(出題傾向)

H20 年	H21 年	H22 年	H23 年	H24 年	H25 年	H26 年	H27 年	H28 年	H29 年
★★	—	—	—	—	—	—	★	—	—

★：択一式 (H2. 5. 7. 10. 11. 12. 13. 14. 17) ☆：選択式 (H11. 15. 22)



### 【目的条文】

この法律は、法の下での平等を保障する日本国憲法の理念にのっとり雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保を図るとともに、女性労働者の就業に関して妊娠中及び出産後の健康の確保を図る等の措置を推進することを目的とする。

### 法 1 条 目的及び沿革 法 2 条 基本的理念

[問題] この法律は、法の下での平等を保障する【 ① 】の理念にのっとり雇用の分野における【 ② 】及び待遇の確保を図るとともに、女性労働者の就業に関して妊娠中及び出産後の健康の確保を図る等の措置を推進することを目的とする。

①日本国憲法 ②男女の均等な機会

[問題] 昭和 47 年に「勤労婦人福祉法」が制定され、その後昭和 60 年に「男女雇用機会均等法」が制定、昭和 61 年に施行された。(○)

[問題] 法 2 条の基本的理念には「この法律においては、労働者が【 ① 】により差別されることなく、また、女性労働者にあっては【 ② 】を尊重されつつ、充実した職業生活を営むことができるようにすることをその基本的理念とする。」と規定されている。

①性別 ②母性

-----  
[問題] (男女雇用機会均等法等対策基本方針)

我が国は、急速な少子化と【 ① 】の進行により人口減少社会の到来という事態に直面している。そうした中であって、以前にも増して、労働者が性別により差別されることなく、また、女性労働者にあっては【 ② 】されつつ、その能力を十分発揮することができる【 ③ 】を整備することが重要な課題となっている。このような状況の中、平成 18 年 6 月に改正された、雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保等に関する法律においては、あらゆる【 ④ 】の段階における性別による差別的取扱い、

【 ⑤ 】、妊娠、出産等を理由とする不利益取扱い等が禁止されるとともに、セクシュアルハラスメント防止対策の義務が強化され、併せて報告徴収に係る報告義務違反に対する過料が創設される等、法の整備・強化が一段と図られたところである。

①高齢化 ②母性を尊重 ③雇用環境 ④雇用管理 ⑤間接差別

-----  
[問題] 男女雇用機会均等法は、同法の目的及び基本的理念を実現するためにこれに反する事業主による措置を禁止する強行規定として設けられたものと解するのが相当である。

(○)

-----  
法 5 条 性別を理由とする差別の禁止 (募集・採用)

[問題] 事業主は、労働者の募集及び採用について、その性別にかかわらず均等な機会を与えなければならない。(○)

-----  
[問題] 募集又は採用に当たり、男女のいずれかを表す職種の名称を用いることは禁止されている。(○)

-----  
[問題] 具体的に女性歓迎や女性向きの職種等の表示を行うことは、法 5 条違反である。(○)

-----  
[問題] 芸術、芸能の分野における表現の真実性等の要請から男女のいずれかのみに従事することが必要な場合や防犯のための守衛や警備印を男性に限定して募集・採用する場合は、法 5 条の規定に反しない。(○)

-----  
[問題] 法 5 条に違反した場合は、罰則規定が課せられる。

(×) 罰則規定はない。

---

法 6 条 性別を理由とする差別の禁止（差別的取り扱いの禁止）

---

〔問題〕事業主は、次に掲げる事項について、労働者の性別を理由として、差別的取扱いをしてはならない。

- (1) 労働者の【 ① 】（業務の配分及び権限の付与を含む。）、【 ② 】、【 ③ 】及び【 ④ 】
  - (2) 住宅資金の貸付けその他これに準ずる【 ⑤ 】の措置であって厚生労働省令で定めるもの
  - (3) 労働者の職種及び雇用形態の変更
  - (4) 退職の勧奨、定年及び解雇並びに労働契約の更新
- ①配置 ②昇進 ③降格 ④教育訓練 ⑤福利厚生

---

法 7 条 性別以外の事由を要件とする措置

---

〔問題〕法 7 条の性別以外の事由を要件とする措置とは、間接差別を禁止した規定である。（○）

〔問題〕事業主は、募集及び採用並びに法 6 条(1)～(4)に掲げる事項に関する措置であって労働者の【 ① 】の事由を要件とするもののうち、措置の要件を満たす男性及び女性の比率その他の事情を勘案して実質的に性別を理由とする差別となるおそれがある措置として厚生労働省令で定めるものについては、当該措置の対象となる業務の性質に照らして当該措置の実施が当該業務の遂行上特に必要である場合、事業の運営の状況に照らして当該措置の実施が雇用管理上特に必要である場合その他の合理的な理由がある場合でなければ、これを講じてはならない。

①性別以外

〔問題〕下記は、間接差別として、性別以外の事由を要件とする措置に含まれる。（○）

- (1) 労働者の身長、体重又は体力に関する事由を要件とするもの
- (2) 労働者の住居の移転を伴う配置転換に応じることができることを要件とするもの
- (3) 労働者が勤務する事業場と異なる事業場に配置転換された経験があることを要件とするもの

〔問題〕 男女雇用機会均等法第 7 条（性別以外の事由を要件とする措置）には、労働者の募集又は採用に関する措置であって、労働者の身長、体重又は体力に関する事由を要件とするものが含まれる。（○）

---

### 法 8 条 女性労働者に係る措置に関する特例

---

〔問題〕 法 8 条の女性労働者に係る措置に関する特例とは、ポジティブ・アクション（女性のみを対象とした措置又は女性を有利に取り扱う措置）を講ずることを許容する旨を規定している。（○）

〔問題〕 ポジティブ・アクションとは、固定的な男女の役割分担意識や過去の経緯から、「営業職に女性はほとんどいない」「課長以上の管理職は男性が大半を占めている」等の差が男女労働者の間に生じている場合、このような差を解消しようと、個々の企業が行う自主的かつ積極的な取組をいう。（○）

〔問題〕 事業主が、雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保の支障となっている事情を改善することを目的として女性労働者に関して行う措置を講ずることを妨げるものではない。（○）

---

### 法 9 条 婚姻、妊娠、出産等を理由とする不利益取扱いの禁止等

---

〔問題〕 事業主は、女性労働者が婚姻し、妊娠し、又は出産したことを退職理由として予定する定めをしてはならない。（○）

〔問題〕 事業主は、女性労働者が婚姻したことを理由として、解雇してはならない。（○）

〔問題〕 事業主は、その雇用する女性労働者が妊娠したこと、出産したこと、労働基準法第 65 条第 1 項の規定による休業を請求し、又は休業をしたことその他の妊娠又は出産に関する事由であって厚生労働省令で定めるものを理由として、当該女性労働者に対して解雇その他不利益な取扱いをしてはならない。（○）

---

法 11 条 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

---

〔問題〕 事業主は、職場において行われる性的な言動に対するその雇用する労働者の対応により当該労働者がその【 ① 】につき不利益を受け、又は当該性的な言動により当該労働者の【 ② 】が害されることのないよう、当該労働者からの【 ③ 】に応じ、適切に対応するために必要な【 ④ 】その他の雇用管理上必要な措置を講じなければならない。

①労働条件 ②就業環境 ③相談 ④体制の整備

---

〔問題〕 男女雇用機会均等法は、男女の労働者を対象とした職場におけるセクシュアルハラスメントの防止のため、当該労働者からの相談に応じ、適切に対応するために必要な体制の整備その他の雇用管理上必要な措置を講ずることを、事業主に義務づけている。

(○)

---

〔問題〕 対価型セクシュアルハラスメントとは、職場において行われる性的な言動に対する労働者の対応により、その労働者が解雇、降格、減給等の不利益を受けることをいう。

(○)

---

〔問題〕 環境型セクシュアルハラスメントとは、職場において行われる性的な言動により労働者の就業環境が不快なものとなり、その労働者が就業する上で看過できない程度の支障が生じることをいう。(○)

---

〔問題〕 事業主が雇用管理上講ずべき下記の内容の措置を講じなければならない。(○)

- ・ 事業主の方針の明確化及びその周知・啓発
- ・ 相談（苦情を含む）に応じ、適切に対応するために必要な体制の整備
- ・ 職場におけるセクシュアルハラスメントに係る事後の迅速かつ適切な対応 等々

---

法 11 の 2 条

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

---

〔問題〕 法 11 条の 2 条の「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」とは、事業主に対して職場におけるマタニティハラスメントを防止するための措置を義務付けた規定である。(平成 29 年 改正 新設) (○)



〔問題〕 事業主は、職場において行われるその雇用する女性労働者に対する当該女性労働者が【 ① 】したこと、【 ② 】したこと、労働基準法第 65 条第 1 項 の規定による休業を請求し、又は休業をしたことその他の【 ① 】又は【 ② 】に関する事由であって厚生労働省令で定めるものに関する言動により当該女性労働者の【 ③ 】が害されることのないよう、当該女性労働者からの【 ④ 】に応じ、適切に対応するために必要な体制の整備その他の【 ⑤ 】を講じなければならない。

①妊娠 ②出産 ③就業環境 ④相談 ⑤雇用管理上必要な措置

#### 法 12 条 妊娠中及び出産後の健康管理に関する措置

〔問題〕 事業主は、その雇用する女性労働者が母子保健法の規定による【 ① 】又は【 ② 】を受けるために必要な時間を確保することができるようにしなければならない。

①保健指導 ②健康診査

〔問題〕 事業主は、その雇用する女性労働者が保健指導又は健康診査に基づく指導事項を守ることができるようにするため、勤務時間の変更、勤務の軽減等必要な措置を講じなければならない。（○）

〔問題〕 男女雇用機会均等法は、女性労働者につき、妊娠、出産、産前休業の請求、産前産後の休業又は軽易業務への転換等を理由として解雇その他不利益な取扱いをすることは、違反するものとして違法であり、無効であるというべきであるとするのが、最高裁判所の判例である。（○）

法 15 条 苦情の自主的解決

〔問題〕事業主は、性別を理由とする差別の禁止等の事項（労働者の募集及び採用に係るものを除く。）に関し、労働者から苦情の申出を受けたときは、苦情処理機関（事業主を代表する者及び当該事業場の労働者を代表する者を構成員とする当該事業場の労働者の苦情を処理するための機関をいう。）に対し当該苦情の処理をゆだねる等その自主的解決を図らなければならない。

（×）自主的解決を図るように努めなければならない。

〔問題〕事業主は、下記の事項（労働者の募集及び採用に係るものを含む。）に関し、労働者から苦情の申出を受けたときは、苦情処理機関（事業主を代表する者及び当該事業場の労働者を代表する者を構成員とする当該事業場の労働者の苦情を処理するための機関をいう。）に対し当該苦情の処理をゆだねる等その自主的解決を図るように努めなければならない。

- ・性別を理由とする差別の禁止
- ・性別以外の事由を要件とする措置
- ・婚姻、妊娠、出産等を理由とする不利益取扱いの禁止
- ・妊娠中及び出産後の保健指導又は健康診査を受けるために必要な時間の確保
- ・妊娠中及び出産後の勤務時間の変更、勤務の軽減等必要な措置

（×）（労働者の募集及び採用に係るものを含む。）⇒（労働者の募集及び採用に係るものを除く。）

法 17 条 紛争の解決の援助

〔問題〕都道府県労働局長は、労働者と事業主との間の紛争に関し、当該紛争の当事者の双方又は一方からその解決につき援助を求められた場合には、当該紛争の当事者に対し、必要な助言、指導又は勧告をすることができる。（○）

〔問題〕都道府県労働局長は、労働者と事業主との間の紛争に関し（労働者の募集及び採用に係るものを除く。）、当該紛争の当事者の双方からその解決につき援助を求められた場合には、当該紛争の当事者に対し、必要な助言、指導又は勧告をすることができる。

（×）労働者の募集及び採用に係るものも対象 双方⇒双方又は一方

〔問題〕都道府県労働局長による紛争の解決の援助の対象となる紛争には、募集又は採用に関する事項も含まれる。（○）

---

法 18 条 調停の委任

---

〔問題〕【 ① 】は、労働者と事業主との間の紛争（労働者の募集及び採用に係るものを除く。）について、当該紛争の当事者（関係当事者）の双方又は一方から調停の申請があった場合において当該紛争の解決のため必要があると認めるときは、【 ② 】に調停を行わせるものとする。

①都道府県労働局長      ②紛争調停委員会

---

〔問題〕紛争調停委員会は、セクシャルハラスメント等について、労働者と事業主との間の紛争に係る調停のために必要があると認め、かつ、関係当事者の双方の同意があるときは、関係当事者のほか、当該事件に係る職場において性的な言動又は妊娠・出産等に関する言動を行ったとされる者の出頭を求め、その意見を聴くことができる。

（○）平成 29 年改正

---

---

法 29 条 報告の徴収並びに助言、指導及び勧告

---

〔問題〕厚生労働大臣は、男女雇用機会均等法の施行に関し必要があると認めるときは、事業主に対して、報告を求め、又は助言、指導若しくは勧告をすることができる。（○）

---

〔問題〕法 29 条による報告をせず、又は虚偽の報告をした者は、20 万円以下の過料に処する。（○）男女雇用機会均等法の罰則は、法 29 条違反だけ

---

## 育児介護休業法 (★)

(出題傾向)

H20 年	H21 年	H22 年	H23 年	H24 年	H25 年	H26 年	H27 年	H28 年	H29 年
—	—	—	—	—	—	—	—	★	—

★：択一式 (H8. 9. 11. 12. 16.) ☆：選択式 (H17. 26)



### 【目的条文】

この法律は、育児休業及び介護休業に関する制度並びに子の看護休暇及び介護休暇に関する制度を設けるとともに、子の養育及び家族の介護を容易にするため所定労働時間等に関し事業主が講ずべき措置を定めるほか、子の養育又は家族の介護を行う労働者等に対する支援措置を講ずること等により、子の養育又は家族の介護を行う労働者等の雇用の継続及び再就職の促進を図り、もってこれらの者の職業生活と家庭生活との両立に寄与することを通じて、これらの者の福祉の増進を図り、あわせて経済及び社会の発展に資することを目的とする。

### 法1条 目的および定義、沿革

〔問題〕 この法律は、育児休業及び介護休業に関する制度並びに【 ① 】及び介護休暇に関する制度を設けるとともに、子の養育及び家族の介護を容易にするため所定労働時間等に関し事業主が講ずべき措置を定めるほか、子の養育又は家族の介護を行う労働者等に対する支援措置を講ずること等により、子の養育又は家族の介護を行う労働者等の

【 ② 】及び再就職の促進を図り、もってこれらの者の【 ③ 】と【 ④ 】との両立に寄与することを通じて、これらの者の福祉の増進を図り、あわせて経済及び社会の発展に資することを目的とする。

①子の看護休暇 ②雇用の継続 ③職業生活 ④家庭生活

〔問題〕 育児介護休業法は、平成3年に育児休業等に関する法律として制定され、平成4年4月から施行。

平成11年4月から、介護休業も義務化され、「育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律」として今日に至っている。(○)

〔問題〕 育児休業の対象となる子には、特別養子縁組の監護期間中の子及び養子縁組里親に委託されている子も含まれる。(○)

.....  
[問題] 介護休業とは、その要介護状態にある対象家族を介護するためにする休業をいう。(○)

.....  
[問題] 要介護状態とは、負傷、疾病又は身体上若しくは精神上的の障害により、2 週間以上の期間にわたり常時介護を必要とする状態をいう。(○)

.....  
[問題] 対象家族とは、配偶者（婚姻の届出をしていないが、事実上婚姻関係と同様の事情にある者を含む。）、父母及び子（これらの者に準ずる者として厚生労働省令で定めるものを含む。…祖父母、兄弟姉妹、孫）並びに配偶者の父母をいう。(○)

---

## 法 5 条 育児休業の申出 他

---

[問題] 労働者は、その養育する【 ① 】歳に満たない子について、その事業主に申し出ることにより、育児休業をすることができる。ただし、期間を定めて雇用される者にあつては、次の各号のいずれにも該当するものに限り、当該申出をすることができる。

- (1) 当該事業主に引き続き雇用された期間が【 ① 】年以上である者
- (2) その養育する子が【 ② 】月に達する日までに、その労働契約（労働契約が更新される場合にあつては、更新後のもの）が満了することが明らかでない者

①1    ②1 歳 6 カ

.....  
[問題] 事業主は、労働者からの育児休業申出があつたときは、原則として、当該育児休業申出を拒むことができない。(○)

.....  
[問題] 上記例外として、【 ① 】により、下記に掲げる労働者のうち育児休業をすることができないものとして定められた労働者に対しては拒むことができる。

- (1) 当該事業主に引き続き雇用された期間が 1 年に満たない労働者
- (2) 育児休業申出があつた日から起算して 1 年以内（1 歳から 1 歳 6 カ月に達するまでの子に係る育児休業の場合は 6 月以内）に雇用関係が終了することが明らかな労働者
- (3) 1 週間の所定労働日数が【 ② 】日以下の労働者

①労使協定    ②2

〔問題〕 事業主は、労働者からの育児休業申出があった場合、当該育児休業に係る育児休業開始予定日とされた日が当該育児休業申出があった日の翌日から起算して【 ① 】カ月を経過する日前的日である時は、当該育児休業開始予定日とされた日から当該【 ① 】月等経過日までの間のいずれかの日を当該育児休業開始予定日として指定することができる。

①1

〔問題〕 育児休業は、原則、【 ① 】歳未満の子を養育する間の休業とするが、両親ともに育児休業する場合で下記のいずれにも該当する場合、子が【 ② 】になるまでの育児休業を取得することができる。（パパ・ママ育児休業プラス）

- (1) 労働者の養育する子について、その労働者の配偶者が子の1歳到達日以前において育児休業をしていること
- (2) 1歳2カ月までの育児休業の開始予定日が、子の1歳到達日の翌日後でないこと
- (3) 1歳2カ月までの育児休業の開始予定日が、労働者の配偶者がしている育児休業期間の初日前でないこと
- (4) 両親それぞれの育児休業の期間が【 ① 】年以内であること

①1 ②1歳2カ月

〔問題〕 労働者は、その養育する1歳から【 ① 】に達するまでの子及び1歳6カ月から【 ② 】に達するまでの子について、原則として、次の各号のいずれにも該当する場合に限り、その事業主に申し出ることにより、育児休業をすることができる。

- (1) 当該申出に係る子について、当該労働者又はその配偶者が、当該子の1歳到達日又は【 ③ 】において育児休業をしている場合
- (2) 当該子の1歳到達日又は【 ③ 】後の期間について休業することが雇用の継続のために特に必要と認められる場合として厚生労働省令で定める場合に該当する場合

①1歳6カ月 ②2歳 ③1歳6カ月到達日 (平成29年法改正)

〔問題〕 上記、厚生労働省令で定める場合とは、下記のケースである。(○)

- ・保育所に入所を希望しているが、入所できない場合
- ・子の養育を行っている配偶者であって、1歳以降子を養育する予定であったものが、死亡、負傷、疾病等の事情により子を養育することが困難になった場合

法 11 条 介護休業の申出 他

〔問題〕 育児介護休業法は、労働者は、対象家族 1 人につき、1 回に限り、連続したひとまとまりの期間で最長 93 日まで、介護休業を取得することができるように定めている。

(×) 対象家族 1 人につき、通算して 93 日に達するまで、3 回を上限に分割取得可能

〔問題〕 労働者は、その事業主に申し出ることにより、介護休業をすることができる。ただし、期間を定めて雇用される者にあつては、次の各号のいずれにも該当するものに限られ、当該申出をすることができる。

- (1) 当該事業主に引き続き雇用された期間が【 ① 】年以上である者
- (2) 介護休業開始予定日から起算して【 ② 】日を経過する日から【 ③ 】月を経過する日までに、その労働契約（労働契約が更新される場合にあつては、更新後のもの）が満了することが明らかでない者

①1 ②93 ③6

〔問題〕 介護休業をしたことがある労働者は、当該介護休業に係る対象家族が次の各号のいずれかに該当する場合には、当該対象家族については、介護休業の申出をすることができない。

- (1) 当該対象家族について【 ① 】回の介護休業をした場合
- (2) 当該対象家族について介護休業をした日数が【 ② 】日に達している場合

①3 ②93

〔問題〕 介護休業申出は、介護休業申出に係る対象家族が要介護状態にあることを明らかにし、かつ、その期間中は当該対象家族に係る介護休業をすることとする一の期間について、介護休業開始予定日及び介護休業終了予定日とする日を明らかにして、しなければならない。（○）

〔問題〕 事業主は、労働者からの介護休業申出があつたときは、原則として、当該介護休業申出を拒むことができない。（○）

〔問題〕 上記例外として、労使協定により定められた下記の者については、拒むことができる。

- (1) 当該事業主に引き続き雇用された期間が【 ① 】年に満たない労働者
- (2) 介護休業申出があつた日から起算して【 ② 】日以内に雇用関係が終了することが明らかでない労働者
- (3) 1 週間の所定労働日数が【 ③ 】日以下の労働者

①1 ②93 ③2

〔問題〕 事業主は、労働者からの介護休業申出があった場合において、当該介護休業申出に係る介護休業開始予定日とされた日が、当該介護休業申出があった日の翌日から起算して【 ① 】週間を経過する日（【 ① 】週間経過日）前の日であるときは、当該介護休業開始予定日とされた日から当該【 ① 】週間経過日までの間のいずれかの日を当該介護休業開始予定日として【 ② 】することができる。

①2    ②指定

〔問題〕 介護休業申出をした労働者は、厚生労働省令で定める日までにその事業主に申し出るにより、当該介護休業申出に係る介護休業終了予定日を2回に限り当該介護休業終了予定日とされた日後の日に変更することができる。

(×) 1回に限る。

〔問題〕 介護休業申出をした労働者は、当該介護休業申出に係る介護休業開始予定日とされた日までは、当該介護休業申出を撤回することができる。

(×) 介護休業開始予定日とされた日まで⇒介護休業開始予定日とされた日の前日まで

## 法 16 条の 2 子の看護休業

〔問題〕 【 ① 】就学の始期に達するまでの子を養育する労働者は、その事業主に申し出るにより、一の年度において【 ② 】労働日（その養育する【 ① 】就学の始期に達するまでの子が2人以上の場合にあっては、【 ③ 】労働日）を限度として、負傷し、若しくは疾病にかかった当該子の世話又は疾病の予防を図るために必要なものとして厚生労働省令で定める当該子の世話を行うための子の看護休暇を取得することができる。

①小学校    ②5    ③10

〔問題〕 上記、子の世話とは、予防接種又は健康診断の受診のことをいう。(○)

〔問題〕 子の看護休暇は、1労働日を単位として取得するのを原則とする。(○)



-----  
[問題] 1日の所定労働時間が短い労働者（1日の所定労働時間が4時間以下の労働者）以外の者は、厚生労働省令で定める1日未満の単位で取得することができる。（○）

-----  
[問題] 1日未満の単位とは、【 ① 】であり、始業の時刻から連続し、又は終業の時刻まで連続したものとする。

①半日

-----  
[問題] 事業主は、労働者から子の看護休暇の規定による申出があったときは、当該申出を拒むことができない。（○）

-----  
[問題] 上記例外として、下記の場合、労使協定の締結により、子の看護休暇の対象から除外することができる。

(1) 当該事業主に引き続き雇用された期間が【 ① 】カ月に満たない労働者

(2) 1週間の所定労働日数が【 ② 】日以下の労働者 等

①6 ②2

-----  
[問題] 子の看護休暇期間中については、事業主の賃金支払い義務が課せられる。

(×) 賃金支払い義務はない。

---

## 法 16 条の 5 介護休暇の申出

---

[問題] 要介護状態にある対象家族の介護その他の厚生労働省令で定める世話を行う労働者は、その事業主に申し出ることにより、一の年度において【 ① 】労働日（要介護状態にある対象家族が2人以上の場合にあっては、【 ② 】労働日）を限度として、当該世話を行うための休暇（介護休暇）を取得することができる。

①5 ②10

-----  
[問題] 介護休暇は、1労働日を単位として取得することを原則とする。（○）

-----  
[問題] 上記例外として、1日の所定労働時間が短い労働者（1日の所定労働時間が4時間以下の労働者）以外の者は、厚生労働省令で定める1日未満の単位で取得することができる。（○）

.....  
[問題] 1 日未満の単位とは、【 ① 】であり、始業の時刻から連続し、又は終業の時刻まで連続したものとする。

① 半日

.....  
[問題] 介護休暇に係る申出は、申出に係る対象家族が要介護状態にあること及び介護休暇を取得する日（1 日未満の単位で取得するときは、介護休暇の開始及び終了の日時）を明らかにしなければならない。（○）

.....  
[問題] 事業主は、労働者から介護休暇の規定による申出があったときは、当該申出を拒むことができない。（○）

.....  
[問題] 上記例外として、下記の場合、労使協定の締結により、介護休暇の対象から除外することができる。

(1) 当該事業主に引き続き雇用された期間が【 ① 】カ月に満たない労働者

(2) 1 週間の所定労働日数が【 ② 】日以下の労働者 等

① 6    ② 2

---

### 法 16 条の 8 所定外労働の制限

---

[問題] 事業主は、【 ① 】歳に満たない子を養育する労働者が、当該子を養育するために請求した場合、事業の正常な運営を妨げる場合を除いて、所定労働時間を超えて労働させてはならない。

① 3

.....  
[問題] 上記の場合、労使協定により、下記の者に対しては、育児のための所定外労働をしない旨の請求を認めないことができる。

(1) 事業主に引き続き雇用された期間が【 ① 】年に満たない労働者

(2) 1 週間の所定労働日数が【 ② 】日以下の労働者

① 1    ② 2

.....  
[問題] 上記規定は、要介護状態にある対象家族を介護する労働者についても準用する。（○）

---

法 17 条 時間外労働の制限

---

[問題] 事業主は、36 協定の締結によって、労働時間を延長することができる場合において、小学校就学の始期に達するまでの子を養育又は要介護状態にある対象家族を介護する労働者であって、下記のいずれにも該当しないものが、当該子を養育又は当該対象家族を介護するために請求したときは、事業の正常な運営を妨げる場合を除き、制限時間（1 月について【 ① 】時間、1 年について【 ② 】時間）を超えて労働時間を延長してはならない。ただし、事業の正常な運営を妨げる場合は、この限りでない。

- (1) 当該事業主に引き続き雇用された期間が 1 年に満たない労働者
- (2) 1 週間の所定労働日数が 2 日以下の労働者

①24      ②150

---

[問題] 上記規定は、要介護状態にある対象家族を介護する労働者についても準用する。  
(○)

---

---

法 19 条 深夜業の制限

---

[問題] 事業主は、【 ① 】に達するまでの子を養育又は要介護状態にある対象家族を介護する労働者であって、下記のいずれにも該当しないものが、当該子を養育又は当該対象家族を介護するために請求したときは、事業の正常な運営を妨げる場合を除き、午後 10 時から午前 5 時までの間（深夜）において労働させてはならない。

- (1) 当該事業主に引き続き雇用された期間が【 ② 】年に満たない労働者
- (2) 当該請求に係る深夜業において、常態として当該子を保育又は対象家族を介護することができる同居の家族等がある場合における当該労働者
- (3) 1 週間の所定労働日数が【 ③ 】日以下の労働者
- (4) 所定労働時間の全部が深夜にある労働者

①小学校就学の始期      ②1      ③2

---

[問題] 上記規定は、要介護状態にある対象家族を介護する労働者についても準用する。  
(○)

---

法 23 条 事業主が講ずべき措置 他

〔問題〕 事業主は、その雇用する労働者のうち、その【 ① 】歳に満たない子を養育する労働者であって育児休業をしていないもの（1日の所定労働時間が6時間以下の労働者を除く）に関して、労働者の申出に基づき所定労働時間を短縮することにより当該労働者が就業しつつ当該子を養育することを容易にするための措置（育児のための所定労働時間の短縮措置）を講じなければならない。（所定労働時間の短縮措置等）

①3

〔問題〕 上記例外として、労使協定で定めることにより、以下の労働者は、所定労働時間の短縮措置の申出を認めないことができる。（○）

- (1) 当該事業主に引き続き雇用された期間が1年に満たない労働者
- (2) 1週間の所定労働日数が2日以下の労働者
- (3) 業務の性質又は業務の実施体制に照らして、所定労働時間の短縮措置を講ずることが困難と認められる業務に従事する労働者

〔問題〕 事業主は、その1歳に満たない子を養育する労働者であって育児休業をしていないもの（1日の所定労働時間が6時間以下の労働者を除く）に関して、労働者の申出に基づき所定労働時間を短縮することにより当該労働者が就業しつつ当該子を養育することを容易にするための措置（育児のための所定労働時間の短縮措置）をするように努めなければならない。

(×) 1歳⇒3歳 努めなければならない。⇒講じなければならない。

法 52 条の 2 紛争の解決 他

〔問題〕 事業主は、下記の事項に関し、労働者から苦情の申出を受けたときは、苦情処理機関に対し当該苦情の処理をゆだねる等その自主的な解決を図らなければならない。

- ・ 育児休業
- ・ 介護休業
- ・ 子の看護休暇
- ・ 介護休暇
- ・ 所定外労働の制限 等々

(×) 図らなければならない。⇒図るように努めなければならない。

---

[問題] 厚生労働大臣は、「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」及び「机上の自主的解決の対象となる事項」に係る紛争に関し、当該紛争の当事者の双方又は一方からその解決につき援助を求められた場合には、当該紛争の当事者に対し、必要な助言、指導又は勧告をすることができる。

(×) 厚生労働大臣⇒都道府県労働局長

---

[問題] 都道府県労働局長は、「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」及び「机上の自主的解決の対象となる事項」に係る紛争について、当該紛争の当事者の双方又は一方から調停の申請があった場合において当該紛争の解決のために必要があると認めるときは、紛争調整委員会に調停を行わせるものとする。

(○)

---

## パートタイム労働法 (★)

(出題傾向)

H20 年	H21 年	H22 年	H23 年	H24 年	H25 年	H26 年	H27 年	H28 年	H29 年
★★	—	—	—	—	—	—	—	—	—

★：択一式 (H6. 8. 9. 11. 12. 17) ☆：選択式 (—)



### 【目的条文】

この法律は、我が国における少子高齢化の進展、就業構造の変化等の社会経済情勢の変化に伴い、短時間労働者の果たす役割の重要性が増大していることにかんがみ、短時間労働者について、その適正な労働条件の確保、雇用管理の改善、通常の労働者への転換の推進、職業能力の開発及び向上等に関する措置等を講ずることにより、通常の労働者との均衡のとれた待遇の確保等を図ることを通じて短時間労働者がその有する能力を有効に発揮することができるようにし、もってその福祉の増進を図り、あわせて経済及び社会の発展に寄与することを目的とする。

### 法 1 条 目的他

[問題] この法律は、我が国における【 ① 】、就業構造の変化等の社会経済情勢の変化に伴い、【 ② 】の果たす役割の重要性が増大していることにかんがみ、【 ② 】について、その適正な労働条件の確保、雇用管理の改善、通常の労働者への【 ③ 】の推進、職業能力の開発及び向上等に関する措置等を講ずることにより、通常の労働者との【 ④ 】の確保等を図ることを通じて【 ② 】がその有する能力を有効に発揮することができるようにし、もってその福祉の増進を図り、あわせて経済及び社会の発展に寄与することを目的とする。

①少子高齢化の進展 ②短時間労働者 ③転換 ④均衡のとれた待遇

[問題] パートタイム労働法は、平成 5 年 12 月から施行されている。(○)

[問題] 短時間労働者とは、1 週間の所定労働時間が同一の事業所に雇用される通常の労働者の 1 週間の所定労働時間に比し短い労働者をいう。(○) 時間の規定はない。

法 6 条 労働条件に関する文書の交付等他

〔問題〕 事業主は、短時間労働者を雇い入れたときは、速やかに、当該短時間労働者に対して、特定事項を文書の交付その他厚生労働省令で定める方法により明示するように努めなければならない。

(×) 努めなければならない。⇒明示しなければならない。

〔問題〕 事業主は、短時間労働者を雇い入れたときは、速やかに、当該短時間労働者に対して、【 ① 】を文書の交付その他厚生労働省令で定める方法により明示しなければならない。

①特定事項

〔問題〕 パートタイム労働法 6 条 1 項は、「事業主は、短時間労働者を雇い入れたときは、速やかに、当該短時間労働者に対して、労働条件に関する事項のうち【 ① 】 15 条第 1 項 に規定する厚生労働省令で定める事項以外のものであって厚生労働省令で定めるもの（特定事項）を文書の交付その他厚生労働省令で定める方法により明示しなければならない。」と規定している。

①労働基準法

〔問題〕 厚生労働省令で定めるもの（特定事項）とは、下記のとおりである。

- (1) 【 ① 】の有無
- (2) 退職手当の有無
- (3) 賞与の有無
- (4) 短時間労働者の雇用管理の改善等に関する事項に係る【 ② 】

①昇給 ②相談窓口

〔問題〕 厚生労働省令で定めるもの（特定事項）とは、下記のとおりである。

- (1) 昇給の有無
- (2) 【 ① 】の有無
- (3) 【 ② 】の有無
- (4) 短時間労働者の雇用管理の改善等に関する事項に係る相談窓口

①退職手当 ②賞与

〔問題〕 事業主は、特定事項を明示するときは、特定事項及び労働基準法 15 条第 1 項 に規定する厚生労働省令で定める事項以外のものについても、文書の交付等により明示するように努めるものとする。(○)

〔問題〕 事業主は、短時間労働者に係る事項について就業規則を作成し、又は変更しようとするときは、当該事業所において雇用する短時間労働者の過半数を代表すると認められるものの意見を聴かなければならない。

(×) 意見を聴かなければならない。⇒意見を聴くように努めるものとする。

#### 法9条 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

〔問題〕 事業主は、職務の内容が当該事業所に雇用される通常の労働者と同一の短時間労働者（「職務内容同一短時間労働者」）であって、当該事業所における慣行その他の事情からみて、当該事業主との雇用関係が終了するまでの全期間において、その職務の内容及び配置が当該通常の労働者の職務の内容及び配置の変更の範囲と同一の範囲で変更されると見込まれるもの（「通常の労働者と【 ① 】すべき短時間労働者」）については、短時間労働者であることを理由として、【 ② 】の決定、【 ③ 】の実施、【 ④ 】の利用その他の待遇について、差別的取扱いをしてはならない。

①同視 ②賃金 ③教育訓練 ④福利厚生施設

〔問題〕 職務内容同一短時間労働者とは、業務の内容及び当該業務に伴う責任の程度（「職務の内容」）が当該事業所に雇用される通常の労働者と同一の短時間労働者をいう。（○）

〔問題〕 通常の労働者と同視すべき短時間労働者とは、当該事業所における慣行その他の事情からみて、当該事業主との雇用関係が終了するまでの全期間において、その職務の内容及び配置が当該通常の労働者の職務の内容及び配置の変更の範囲と同一の範囲で変更されると見込まれるものをいう。（○）



---

法 10 条 賃金

---

〔問題〕パートタイム労働法第 10 条によれば、賃金について、事業主は、通常の労働者との均衡を考慮しつつ、その雇用する短時間労働者（通常の労働者と同視すべき短時間労働者を除く。）の職務の内容、職務の成果、意欲、能力又は経験等を勘案し、その賃金（通勤手当、退職手当等を除く。）を決定しなければならないと定められている。

（×）義務規定⇒努力規定

---

〔問題〕事業主は、通常の労働者との均衡を考慮しつつ、その雇用する短時間労働者（通常の労働者と同視すべき短時間労働者を除く。）の職務の内容、職務の成果、意欲、能力又は経験等を勘案し、その賃金（通勤手当、退職手当等を除く。）を決定するように努めるものとする。（○）

---

---

法 11 条 教育訓練

---

〔問題〕事業主は、通常の労働者に対して実施する教育訓練であつて、当該通常の労働者が従事する職務の遂行に必要な能力を付与するためのものについては、職務内容同一短時間労働者（通常の労働者と同視すべき短時間労働者を除く。）が既に当該職務に必要な能力を有している場合等を除き、職務内容同一短時間労働者に対しても、これを実施しなければならない。（○）

---

〔問題〕事業主は、前項に定めるもののほか、通常の労働者との均衡を考慮しつつ、その雇用する短時間労働者の職務の内容、職務の成果、意欲、能力及び経験等に応じ、当該短時間労働者に対して教育訓練を実施するように努めるものとする。（○）

---

---

法 12 条 福利厚生施設

---

〔問題〕事業主は、通常の労働者に対して利用の機会を与える福利厚生施設であつて、健康の保持又は業務の円滑な遂行に資するものとして厚生労働省令で定めるものについては、その雇用する短時間労働者に対しても、利用の機会を与えるように配慮しなければならない。（○）

---

---

法 13 条 通常の労働者への転換

---

〔問題〕パートタイム労働法第 13 条によれば、事業主は、通常の労働者への転換を推進するため、その雇用する短時間労働者について、下記の(1)~(3)までに定められた措置のうちいずれかの措置を講じなければならないこととなった。(○)

〔問題〕事業主は、通常の労働者への転換を推進するため、その雇用する短時間労働者について、次の各号のいずれかの措置を講じなければならない。

- (1) 通常の労働者の【 ① 】を行う場合において、当該【 ① 】に係る事業所に掲示すること等により、その者が従事すべき業務の内容、賃金、労働時間その他の当該募集に係る事項を当該事業所において雇用する短時間労働者に【 ② 】すること。
- (2) 通常の労働者の【 ③ 】を新たに行う場合において、当該【 ③ 】の希望を申し出る機会を当該配置に係る事業所において雇用する短時間労働者に対して与えること。
- (3) 一定の資格を有する短時間労働者を対象とした通常の労働者への転換のための【 ④ 】を設けることその他の通常の労働者への転換を推進するための措置を講ずること。

①募集 ②周知 ③配置 ④試験制度

〔問題〕第 1 号(上記(1))においては、「通常の労働者の募集を行う場合において、当該募集に係る事業所に掲示すること等により、その者が従事すべき業務の内容、賃金、労働時間その他の当該募集に係る事項を当該事業所において雇用する短時間労働者に周知すること」と定められている。(○)

---

法 16 条 相談のための体制の整備

---

〔問題〕事業主は、短時間労働者の雇用管理の改善等に関する事項に関し、その雇用する短時間労働者からの相談に応じ、適切に対応するために必要な体制を整備しなければならない。(○)

---

法 17 条 短時間雇用管理者

---

〔問題〕事業主は、常時 30 以上の短時間労働者を雇用する事業所ごとに、厚生労働省令で定めるところにより、指針に定める事項その他の短時間労働者の雇用管理の改善等に関する事項を管理させるため、短時間雇用管理者を選任するように努めるものとする。

(×) 30 人⇒10 人

法 22 条他 紛争の解決

〔問題〕 事業主は、下記の事項に関し、短時間労働者から【 ① 】の申出を受けたときは、【 ② 】（事業主を代表する者及び当該事業所の労働者を代表する者を構成員とする当該事業所の労働者の苦情を処理するための機関をいう。）に対し当該【 ① 】の処理を委ねる等その【 ③ 】を図るように努めるものとする。

- ・労働条件に関する文書の交付等
- ・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
- ・教育訓練の実施義務
- ・福利厚生施設に係る配慮義務
- ・通常の労働者への転換
- ・事業主が講ずべき措置の内容等の説明

①苦情 ②苦情処理機関 ③自主的な解決

〔問題〕 都道府県労働局長は、苦情の自主的解決の対象となる事項に係る紛争に関し、当該紛争の当事者の双方又は一方からその解決につき援助を求められた場合には、当該紛争の当事者に対し、必要な助言、指導又は勧告をすることができる。（○）

〔問題〕 都道府県労働局長は、苦情の自主的解決の対象となる事項に係る短時間労働者と事業主との間の紛争について、当該紛争の当事者の双方又は一方から調停の申請があった場合において当該紛争の解決のために必要があると認めるときは、個別労働関係紛争の解決の促進に関する法律による紛争調整委員会に調停を行わせるものとする。（○）

〔問題〕 厚生労働大臣は、短時間労働者の雇用管理の改善等を図るため必要があると認めるときは、短時間労働者を雇用する事業主に対して、報告を求め、又は助言、指導若しくは勧告をすることができる。（○）

## 次世代育成支援対策推進法 (★)

(出題傾向)

H20 年	H21 年	H22 年	H23 年	H24 年	H25 年	H26 年	H27 年	H28 年	H29 年
—	—	—	—	—	—	☆	★	—	—

★：択一式 (H16. 19) ☆：選択式 (—)



### 【目的条文】

この法律は、我が国における急速な少子化の進行並びに家庭及び地域を取り巻く環境の変化にかんがみ、次世代育成支援対策に関し、基本理念を定め、並びに国、地方公共団体、事業主及び国民の責務を明らかにするとともに、行動計画策定指針並びに地方公共団体及び事業主の行動計画の策定その他の次世代育成支援対策を推進するために必要な事項を定めることにより、次世代育成支援対策を迅速かつ重点的に推進し、もって次代の社会を担う子どもが健やかに生まれ、かつ、育成される社会の形成に資することを目的とする。

### 法 1 条 目的他

【問題】 この法律は、我が国における急速な【 ① 】の進行並びに【 ② 】を取り巻く環境の変化にかんがみ、【 ③ 】に関し、基本理念を定め、並びに国、地方公共団体、事業主及び国民の責務を明らかにするとともに、行動計画策定指針並びに地方公共団体及び事業主の行動計画の策定その他の【 ③ 】を推進するために必要な事項を定めることにより、【 ③ 】を迅速かつ重点的に推進し、もって次代の社会を担う子どもが健やかに生まれ、かつ、育成される社会の形成に資することを目的とする。

①少子化 ②家庭及び地域 ③次世代育成支援対策

【問題】 平成 15 年に、平成 27 年 3 月 31 日までの時限立法として制定された次世代育成支援対策推進法は、平成 26 年の改正法により、法律の有効期限が平成 37 年 3 月 31 日まで 10 年間延長され、新たな認定制度の創設等が定められた。(○)

【問題】 次世代育成支援対策推進法は平成 15 年 7 月 16 日から施行されている。(○)

---

### 法 3 条 基本理念

---

〔問題〕次世代育成支援対策は、父母その他の保護者が子育てについての第一義的責任を有するという基本的認識の下に、家庭その他の場において、子育ての意義についての理解が深められ、かつ、子育てに伴う喜びが実感されるように配慮して行われなければならない。（○）

---

〔問題〕次世代法第 3 条には、次世代法の基本理念として、「母が子育てについての第一義的責任を有するという基本的認識の下に、家庭その他の場において、子育ての意義についての理解が深められ、かつ、子育てに伴う喜びが実感されるように配慮して行われなければならない。」と規定されている。

（×）母が⇒父母その他の保護者が

---

---

### 法 5 条 事業主の責務

---

〔問題〕事業主は、基本理念にのっとり、その雇用する労働者に係る多様な労働条件の整備その他の労働者の【 ① 】と【 ② 】との両立が図られるようにするために必要な雇用環境の整備を行うことにより自ら次世代育成支援対策を実施するよう努めるとともに、国又は地方公共団体が講ずる次世代育成支援対策に協力しなければならない。

①職業生活    ②家庭生活

---

### 法 7 条他 行動計画

---

〔問題〕主務大臣は、次世代育成支援対策の総合的かつ効果的な推進を図るため、基本理念にのっとり、市町村行動計画等の策定に関する指針（行動計画策定指針）を定めなければならない。（○）

---

〔問題〕市町村は、行動計画策定指針に即して、3 年ごとに、当該市町村の事務及び事業に関し、3 年を一期として、市町村は市町村行動計画、都道府県は都道府県行動計画を策定することができる。

（×）3 年⇒5 年（2 カ所）

---

〔問題〕 一般事業主（国及び地方公共団体以外の事業主）であって、常時雇用する労働者の数が 100 人以上のものは、一般事業主行動計画の策定が義務付けられており、100 人未満のものは一般事業主行動計画の策定が努力義務となっている。

(×) 100 人以上⇒100 人を超える 100 人未満⇒100 人以下

〔問題〕 常時雇用する労働者の数が 100 人を超える一般事業主が、一般事業主行動計画を策定し厚生労働大臣にその旨を届け出ない場合には、反則金が課される。

(×) 反則金が課される。⇒勧告することができる。

〔問題〕 常時雇用する労働者の数が 100 人を超える一般事業主は、一般事業主行動計画を厚生労働大臣へ届出なければならない。 (○)

〔問題〕 常時雇用する労働者の数が 100 人を超える一般事業主は、一般事業主行動計画を策定し又は変更したときは公表をしなければならない。 (○)

〔問題〕 常時雇用する労働者の数が 100 人を超える一般事業主が届出又は公表をしない場合には、厚生労働大臣は、当該一般事業主に対し、相当の期間を定めて当該届出又は公表をすべきことを勧告することができる。 (○) 100 人以下の場合は、勧告なし。

〔問題〕 常時雇用する労働者の数が 100 人以下の一般事業主は、一般事業主行動計画を策定し又は変更したときは公表をしなければならない。

(×) 努めなければならない。

〔問題〕 一般事業主行動計画の届出・策定・公表・周知 (○)

規模	努力規定・義務規定
労働者の数が 100 人以下の一般事業主	努力規定
労働者の数が 100 人を超える一般事業主	義務規定

〔問題〕 都道府県が策定する都道府県行動計画においては、職業生活と家庭生活との両立の推進のために、男性を含めたすべての人が、仕事時間と生活時間のバランスがとれる多様な働き方を選択できるようにすべきとしている。 (○)

---

[問題] 一般事業主行動計画において、働き方の見直しに資する多様な労働条件を整備する中で、例えば、所定外労働時間の削減を図るために、「ノー残業デー」や「ノー残業ウィーク」の導入・拡充、フレックスタイム制や変形労働時間の活用など具体的な対策を計画期間中に導入することを義務付けている。

(×) 具体的な対策を計画期間中に導入することを義務付けてはいない。

---

---

#### 法 15 条 基準に適合する認定一般事業主の認定

---

[問題] 次世代育成支援対策推進法に基づき、一般事業主行動計画を策定した企業のうち、計画に定めた目標を達成し、一定の基準を満たした企業は、申請を行うことによって「子育てサポート企業」として、厚生労働大臣の認定（くるみん認定）を受けることができる。（○）特例認定一般事業主

---

[問題] 厚生労働大臣は、届出をした一般事業主からの申請に基づき、厚生労働省令で定めるところにより、当該事業主について、雇用環境の整備に関し、行動計画策定指針に照らし適切な一般事業主行動計画を策定したこと、当該一般事業主行動計画を実施し、当該一般事業主行動計画に定めた目標を達成したことその他の厚生労働省令で定める基準に適合するものである旨の認定を行うことができる。（○）

---

## 女性の職業生活における活躍の推進に関する法律 (★)

(出題傾向)

H20 年	H21 年	H22 年	H23 年	H24 年	H25 年	H26 年	H27 年	H28 年	H29 年
—	—	—	—	—	—	—	—	—	★

★：択一式 (—) ☆：選択式 (—)



### 【目的条文】

この法律は、近年、自らの意思によって職業生活を営み、又は営もうとする女性はその個性と能力を十分に発揮して職業生活において活躍すること（以下「女性の職業生活における活躍」という。）が一層重要となっていることに鑑み、男女共同参画社会基本法（平成 17 年）の基本理念にのっとり、女性の職業生活における活躍の推進について、その基本原則を定め、並びに国、地方公共団体及び事業主の責務を明らかにするとともに、基本方針及び事業主の行動計画の策定、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等について定めることにより、女性の職業生活における活躍を迅速かつ重点的に推進し、もって男女の人権が尊重され、かつ、急速な少子高齢化の進展、国民の需要の多様化その他の社会経済情勢の変化に対応できる豊かで活力ある社会を実現することを目的とする。

### 法 1 条 目的

〔問題〕 この法律は、近年、自らの意思によって【 ① 】を営み、又は営もうとする女性はその個性と能力を十分に発揮して【 ① 】において活躍すること（以下「女性の職業生活における活躍」という。）が一層重要となっていることに鑑み、【 ② 】（平成 117 年）の基本理念にのっとり、女性の職業生活における活躍の推進について、その基本原則を定め、並びに国、地方公共団体及び事業主の責務を明らかにするとともに、基本方針及び事業主の行動計画の策定、女性の【 ① 】における活躍を推進するための支援措置等について定めることにより、女性の【 ① 】における活躍を迅速かつ重点的に推進し、もって【 ③ 】が尊重され、かつ、急速な少子高齢化の進展、国民の需要の多様化その他の社会経済情勢の変化に対応できる豊かで活力ある社会を実現することを目的とする。

①職業生活      ①男女共同参画社会基本法      ②男女の人権

〔問題〕 女性の職業生活における活躍の推進に関する法律は、平成 27 年に制定され、平成 28 年 3 月 31 日までの時限法である。(○)



---

〔問題〕女性の職業生活における活躍の推進は、職業生活における活躍に係る【 ① 】の実情を踏まえ、自らの意思によって職業生活を営み、又は営もうとする女性に対する採用、教育訓練、昇進、職種及び雇用形態の変更その他の職業生活に関する機会の積極的な提供及びその活用を通じ、かつ、【 ② 】による固定的な役割分担等を反映した職場における慣行が女性の職業生活における活躍に対して及ぼす影響に配慮して、その個性と能力が十分に発揮できるようにすることを旨として、行われなければならない。

①男女間の格差    ②性別

---

〔問題〕国及び地方公共団体以外の事業主（一般事業主）であって、常時雇用する労働者の数が 100 人を超えるものは、事業主行動計画策定指針に即して、一般事業主行動計画（一般事業主が実施する女性の職業生活における活躍の推進に関する取組に関する計画をいう。）を定め、厚生労働省令で定めるところにより、厚生労働大臣に届け出なければならない。

(×) 100 人⇒300 人    300 人以下は努力規定

---

〔問題〕女性活躍推進法は、国及び地方公共団体以外の事業主であって、常時雇用する労働者の数が 300 人を超えるものは、「職業生活を営み、又は営もうとする女性の職業選択に資するよう、その事業における女性の職業生活における活躍に関する情報を定期的に公表するよう努めなければならない。」と定めている。

(×) 公表しなければならない。

---

## 最低賃金法 (★★★)

(出題傾向)

H20 年	H21 年	H22 年	H23 年	H24 年	H25 年	H26 年	H27 年	H28 年	H29 年
—	★★	—	—	—	—	★★	—	—	★

★：択一式 (H13. 15) ☆：選択式 (H20. 24)



### 【目的条文】

この法律は、賃金の低廉な労働者について、賃金の最低額を保障することにより、労働条件の改善を図り、もって、労働者の生活の安定、労働力の質的向上及び事業の公正な競争の確保に資するとともに、国民経済の健全な発展に寄与することを目的とする。

### 法 1 条 目的

[問題] この法律は、賃金の低廉な労働者について、【 ① 】を保障することにより、労働条件の改善を図り、もって、労働者の生活の安定、労働力の質的向上及び事業の【 ② 】の確保に資するとともに、国民経済の健全な発展に寄与することを目的とする。

①賃金の最低額 ②公正な競争

### 法 3 条 最低賃金額他

[問題] 最低賃金法第 3 条は、最低賃金額は、時間又は日によって定めるものとしている。

(×) 時間により決定

[問題] 最低賃金額（最低賃金において定める賃金の額をいう。）は、【 ① 】によって定めるものとする。

①時間

[問題] 最低賃金法第 3 条において、「最低賃金額（最低賃金において定める賃金の額をいう。）は、時間又は日によって定めるものとする。」と定められている。

(×) 時間又は日によって⇒時間によって

〔問題〕使用者は、最低賃金の適用を受ける労働者に対し、その最低賃金額以上の賃金を支払わなければならない。（○）

〔問題〕最低賃金の適用を受ける労働者と使用者との間の【 ① 】で最低賃金額に達しない賃金を定めるものは、その部分については【 ② 】とする。この場合において、【 ② 】となった部分は、最低賃金と同様の定をしたものとみなす。

①労働契約    ②無効

〔問題〕下記に掲げる賃金は、最低賃金の対象となる賃金に算入する必要はない。（○）

- (1) 臨時に支払われる賃金（結婚手当等）及び1月を超える期間ごとに支払われる賃金（賞与等）
- (2) 所定労働時間を超える時間の労働に対して支払われる賃金（時間外割増賃金等）
- (3) 所定労働日以外の日日の労働に対して支払われる賃金（休日割増賃金等）
- (4) 深夜労働に対して支払われる賃金のうち通常の労働時間の賃金の計算額を超える部分（深夜割増賃金等）

〔問題〕職務手当、資格手当等の通常の労働時間、労働日に対応する賃金は、最低賃金の対象となる賃金に算入しなければならない。（○）

〔問題〕労働者が2以上の最低賃金の適用を受ける場合は、これらにおいて定める最低賃金額のうち最高のものにより最低賃金の効力の規定を適用する。（○）

## 法7条 最低賃金の減額の特例

〔問題〕使用者が都道府県労働局長の許可を受けたときは、一定の労働者について、最低賃金額に労働能力その他の事情を考慮して厚生労働省令で定める率を乗じて得た額とする。

（×）厚生労働省令で定める率を乗じて得た額とする。⇒厚生労働省令で定める率を乗じて得た額を減額した額とする。

〔問題〕使用者が【 ① 】の許可を受けたときは、一定の労働者について、最低賃金額に【 ② 】その他の事情を考慮して厚生労働省令で定める率を乗じて得た額を減額した額とする。

①都道府県労働局長    ②労働能力

〔問題〕最低賃金の減額の特例対象者は、下記のとおりである。(○)

- (1) 精神又は身体の障害により著しく労働能力の低い者
- (2) 試の使用期間中の者
- (3) 職業能力開発促進法 24 条 1 項 の認定を受けて行われる職業訓練のうち職業に必要な基礎的な技能及びこれに関する知識を習得させることを内容とするものを受ける者であつて厚生労働省令で定めるもの
- (4) 軽易な業務に従事する者その他の厚生労働省令で定める者

## 法 8 条 周知義務

〔問題〕最低賃金法第 8 条において、「最低賃金の適用を受ける使用者は、厚生労働省令で定めるところにより、当該最低賃金の概要を、常時作業場の見やすい場所に掲示し、又はその他の方法で、労働者に周知させるための措置をとらなければならない。」と周知が義務化されている。(○)

〔問題〕最低賃金法第 8 条に違反した者（地域別最低賃金及び船員に適用される特定最低賃金に係るものに限る。）は、30 万円以下の罰金となる。(○)

## 法 9 条 地域的最低賃金の原則

〔問題〕賃金の低廉な労働者について、賃金の最低額を保障するため、地域別最低賃金（一定の地域ごとの最低賃金をいう。）は、あまねく全国各地域について決定されなければならない。(○)

〔問題〕地域別最低賃金とは、地域における労働者の【 ① 】及び賃金並びに通常の事業の【 ① 】を考慮して定められなければならない。

①生計費      ②賃金支払能力

〔問題〕地域別最低賃金に関する労働者の【 ① 】を考慮するに当たっては、労働者が健康で文化的な最低限度の生活を営むことができるよう、【 ② 】に係る施策との整合性に配慮するものとする。

①生計費      ②生活保護

---

法 10 条 1 項 地域的最低賃金の決定

---

[問題] 厚生労働大臣又は都道府県労働局長は、一定の地域ごとに、中央最低賃金審議会又は地方最低賃金審議会（以下「最低賃金審議会」という。）の調査審議を求め、その意見を聴いて、地域別最低賃金の決定をしなければならない。（○）

[問題] 中央最低賃金審議会は、厚生労働省に、地方最低賃金審議会は、都道府県労働局に置かれている。（○）

[問題] 労働者派遣法 44 条第 1 項に規定する派遣中の労働者については、その派遣先の事業の事業場の所在地を含む地域について決定された地域別最低賃金において定める最低賃金額により最低賃金の効力の規定を適用する。（○）

[問題] 派遣中の労働者に対する地域別最低賃金は、派遣元の事業の事業場が所在する地域の地域別最低賃金が適用される。

（×）派遣元⇒派遣先

---

法 15 条 特定最低賃金の決定等

---

[問題] 特定最低賃金は、一般に産業別最低賃金といわれ、特定の産業の労働者とその使用者を適用対象として設定された最低賃金である。（○）

[問題] 特定最低賃金は、関係労使の申出に基づき、最低賃金審議会の調査審議を経て、地域別最低賃金よりも金額水準の高い最低賃金を定めることが必要と認めた場合に決定される。（○）

[問題] 労働者又は使用者の全部又は一部を代表する者は、厚生労働大臣又は都道府県労働局長に対し、当該労働者若しくは使用者に適用される一定の事業若しくは職業に係る最低賃金（以下「特定最低賃金」）の決定又は当該労働者若しくは使用者に現に適用されている特定最低賃金の改正若しくは廃止の決定をするよう申し出ることができる。（○）

[問題] 地域別最低賃金と特定最低賃金 (○)

	地域別最低賃金	特定最低賃金
役割	すべての労働者の賃金の最低限を保障する セーフティネット	企業内の賃金水準を設定する際の 労使の取組を補完するもの
適用 対象	産業・職業を問わずすべての労働者が対象 都道府県ごとに適用	産業又は職業ごとに適用 その産業の基幹的労働者に適用
決定 方法	全国各地域について必ず決定する必要がある	関係労使の申出により新設、改正 又は 廃止

[問題] 労働者は、事業場にこの法律又はこれに基づく命令の規定に違反する事実があるときは、その事実を都道府県労働局長、労働基準監督署長又は労働基準監督官に申告して是正のため適切な措置をとるように求めることができる。(○)

[問題] 罰則

違反内容	罰則
監督機関に対する申告をしたことを理由とする不利益取扱い	6 月以下の懲役又は 30 万円以下の罰金
地域別最低賃金額を下回る賃金支払い	【 ① 】万円以下の罰金
地域別最低賃金の周知義務違反等	30 万円以下の罰金

①50

## 賃金の支払の確保等に関する法律（一）

（出題傾向）

H20 年	H21 年	H22 年	H23 年	H24 年	H25 年	H26 年	H27 年	H28 年	H29 年
—	—	—	—	—	—	—	—	—	—

★：択一式（H2. 3. 4. 8. 9. 13. 17） ☆：選択式（—）



### 【目的条文】

この法律は、景気の変動、産業構造の変化その他の事情により企業経営が安定を欠くに至った場合及び労働者が事業を退職する場合における賃金の支払等の適正化を図るため、**貯蓄金の保全措置**及び事業活動に著しい支障を生じたことにより賃金の支払を受けることが困難となった労働者に対する**保護措置**その他**賃金の支払の確保に関する措置**を講じ、もって労働者の生活の安定に資することを目的とする。

### 法1条 目的

〔問題〕 この法律は、景気の変動、産業構造の変化その他の事情により企業経営が安定を欠くに至った場合及び労働者が事業を退職する場合における賃金の支払等の適正化を図るため、【 ① 】及び事業活動に著しい支障を生じたことにより賃金の支払を受けることが困難となった労働者に対する【 ② 】その他賃金の支払の確保に関する措置を講じ、もって労働者の生活の安定に資することを目的とする。

①貯蓄金の保全措置      ②保護措置

〔問題〕 事業主（国及び地方公共団体を除く。）は、労働者の貯蓄金をその委託を受けて管理する場合において、貯蓄金の管理が労働者の預金の受入れであるときは、厚生労働省令で定める場合を除き、毎年【 ① 】における受入預金額について、同日後【 ② 】年間を通ずる貯蓄金の保全措置を講じなければならない。

①3月31日      ②1

〔問題〕 事業主は、労働契約又は労働協約、就業規則その他これらに準ずるものにおいて労働者に退職手当を支払うことを明らかにしたときは、当該退職手当の支払に充てるべき額として厚生労働省令で定める額について、貯蓄金の保全措置に準ずる措置を講じなければならない。

（×）講じなければならない。⇒講ずるように努めなければならない。

〔問題〕 事業主は、その事業を退職した労働者に係る賃金（退職手当を除く。）の全部又は一部をその退職の日（退職の日後に支払期日が到来する賃金にあっては、当該支払期日。）までに支払わなかった場合には、当該労働者に対し、当該退職の日の翌日からその支払をする日までの期間について、その日数に応じ、当該退職の日の経過後まだ支払われていない賃金の額に年【 ① 】パーセントを超えない範囲内で政令で定める率を乗じて得た金額を【 ② 】として支払わなければならない。

①14.6    ②遅延利息

〔問題〕 政府は、【 ① 】の適用事業に該当する事業の事業主（【 ② 】年以上の期間にわたって当該事業を行っていたものに限る。）が破産手続開始の決定を受けることとなった場合において、当該事業に従事する労働者で破産手続開始の決定があった日等の【 ③ 】月前の日から【 ④ 】年間に当該事業を退職したものに係る未払賃金（支払期日の経過後まだ支払われていない賃金をいう。）があるときは、当該労働者の請求に基づき、当該未払賃金に係る債務のうち政令で定める範囲内のものを当該事業主に代わって弁済するものとする。

①労働者災害補償保険    ②1    ③6    ④2

〔問題〕 立替払される賃金は、原則、未払賃金総額の 100 分の 60 相当額とする。

(×) 100 分の 80

〔問題〕 立替払される賃金の上限額は下記のとおりである。

退職日の年齢	立替払の対象とされる未払賃金総額の上限
30 歳未満	【 ① 】万円
30 歳以上 45 歳未満	【 ② 】万円
45 歳以上	【 ③ 】万円

①110    ②220    ③370

〔問題〕 未払賃金総額が 2 万円未満であるときは、立替払いは行われない。(○)



## 中小企業退職金共済法（一）

（出題傾向）

H20 年	H21 年	H22 年	H23 年	H24 年	H25 年	H26 年	H27 年	H28 年	H29 年
—	—	—	—	—	—	—	—	—	—

★：択一式（H3. 8. 13. 17） ☆：選択式（—）



### 【目的条文】

この法律は、中小企業の従業員について、中小企業者の相互扶助の精神に基づき、その拠出による退職金共済制度を確立し、もってこれらの従業員の福祉の増進と中小企業の振興に寄与すること等を目的とする。

### 法1条 目的

〔問題〕 この法律は、中小企業の従業員について、中小企業者の【 ① 】の精神に基づき、その拠出による退職金共済制度を確立し、もってこれらの従業員の福祉の増進と中小企業の振興に寄与すること等を目的とする。

#### ①相互扶助

〔問題〕 この法律で「退職金共済契約」とは、事業主が独立行政法人勤労者退職金共済機構に掛金を納付することを約し、機構がその事業主の雇用する従業員の退職について、この法律の定めるところにより、退職金を支給することを約する契約であって、特定業種退職金共済契約以外のものをいう。（○）

〔問題〕 特定業種退職金共済契約とは、特定業種（建設、清酒製造業及び林業）に属する事業の事業主が機構に掛金を納付することを約し、機構が、期間を定めて雇用される者としてその事業主に雇用され、かつ、当該特定業種に属する事業に従事することを常態とする者の退職について、退職金を支給することを約する契約をいう。（○）

[問題] この法律における中小企業者の範囲は下記のとおりである。

業種	規模
卸売業	常時雇用する従業員の数が【 ① 】人以下のもの及び 資本金の額又は出資の総額が 1 億円以下の法人である事業主
サービス業	常時雇用する従業員の数が【 ② 】人以下のもの及び資本金の額又は出 資の総額が 5 千万円以下の法人である事業主
小売業	常時雇用する従業員の数が【 ③ 】人以下のもの及び資本金の額又は出 資の総額が 5 千万円以下の法人である事業主
その他	常時雇用する従業員の数が【 ④ 】人以下の事業主及び 資本金の額又は出資の総額が 3 億円以下の法人である事業主

①100    ②100    ③50    ④300

[問題] 中小企業者は、期間を定めて雇用される者、季節的業務に雇用される者、試みの雇用期間中の者等を除き、すべての従業員について退職金共済契約を締結するようにしなければならない。(○)

[問題] 退職金共済契約は、被共済者ごとに、掛金月額を定めて締結するものとする。(○)

[問題] 掛金月額は、被共済者一人につき、5000 円～30,000 円までの 16 種類とする。(○)

[問題] 短時間労働被共済者の掛金月額は、にあっては、2,000 円以上 30,000 円までの 19 種類とする。(○)

## 労働組合法 (★★★)

(出題傾向)

H20 年	H21 年	H22 年	H23 年	H24 年	H25 年	H26 年	H27 年	H28 年	H29 年
—	☆	—	★★	★★	★★	★	—	★	★

★：択一式 (H6. 7. 9. 12. 13. 15. 18) ☆：選択式 (H11. 14)



### 【目的条文】

この法律は、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。

### 法1条 目的 他

[問題] この法律は、労働者が使用者との交渉において【 ① 】に立つことを促進することにより【 ② 】を向上させること、労働者がその【 ③ 】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【 ④ 】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。

①対等の立場 ②労働者の地位 ③労働条件 ④労働協約

[問題] 労働組合法は、日本国憲法 28 条の団結権を受けて制定された集团的労使関係に関して規定する法律である。(○)

[問題] 労働組合の団体交渉その他の行為であって正当なものについては、刑法 35 条の規定が適用されるので犯罪は成立しない。(○)

[問題] 同一企業内に複数の労働組合が併存する場合、使用者は、すべての場面で各組合に中立的態度を保持しなければならない。(○)

[問題] 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。(○)

-----  
[問題] 下記の項目のいずれかに該当する場合は、労働組合法上の労働組合ではない。

(○)

- (1) 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
- (2) 団体の運営のため経費の支出につき使用者の経理上の援助を受けるもの
- (3) 共済事業その他福利事業のみを目的とするもの
- (4) 主として政治運動又は社会運動を目的とするもの

-----  
[問題] 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。

(×) 目的として⇒主たる目的として

-----  
[問題] 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主たる目的として組織する団体又はその連合団体をいい、主として政治運動又は社会運動を目的とするものは、除外されている。

(○)

---

### 法3条 労働者

---

[問題] この法律で労働者とは、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。(○)

-----  
[問題] 労働組合法における「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い、失業者も含む。(○)

-----  
[問題] 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。

(×) 労働組合法上の労働者にあたる。また、団体交渉を行う権利が認められる。

---

法 7 条 不当労働行為

---

〔問題〕使用者は、下記に掲げる行為をしてはならない。（不当労働行為）

- (1) 労働者が労働組合の組合員であること、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若しくは労働組合の正当な行為をしたことの故をもって、その労働者を解雇し、その他これに対して不利益な取扱いをすること
- (2) 労働者が労働組合に加入せず、若しくは労働組合から脱退することを雇用条件とすること（【 ① 】）
- (3) 使用者が雇用する労働者の代表者と団体交渉をすることを正当な理由がなくて拒むこと（団体交渉の拒否）
- (4) 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、若しくはこれに介入すること、又は労働組合の運営のための経費の支払につき経理上の援助を与えること

①黄犬契約

---

〔問題〕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は、不当労働行為ではない。（○）

---

〔問題〕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する場合は、不当労働行為ではない。（○）

---

〔問題〕労働組合法に関して、一の工場事業場に複数の労働組合がある場合においては、使用者は、当該工場事業場の労働者の過半数で組織する労働組合とのみ誠実に団体交渉を行う義務を負う。

(×) 労働者の過半数で組織する労働組合とのみ⇒それぞれの労働組合に対し

---

〔問題〕使用者が雇用する労働者の代表者と団体交渉をすることを正当な理由がなくて拒むことは、不当労働行為に該当するが、当該規定は、労働者の過半数で組織する労働組合以外の労働組合についても適用される。（○）

---

---

法 14 条 労働協約 他

---

〔問題〕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【 ① 】は、書面に作成し、両当事者が【 ② 】し、又は記名押印することによってその効力を生ずる。

①労働協約    ②署名

---

〔問題〕労働協約は、遅滞なく、所轄労働基準監督署へ届け出なければならない。

(×) 届け出は不要

---

〔問題〕労働協約には、3 年を越える有効期間の定をすることができない。

3 年を超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。(○)

---

〔問題〕有効期間の定めのない労働協約は、当事者の一方が、署名し、又は記名押印した文書により相手方に予告をして、解約をすることができる。(○)

---

〔問題〕解約に係る予告は、解約しようとする日の少なくとも 1 カ月前にしなければならない。

(×) 90 日前

---

〔問題〕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、と労働組合法に規定されている。(○)

---

〔問題〕一の工場事業場に常時使用される同種の労働者の過半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。

(×) 過半数⇒4 分の 3 以

---

〔問題〕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の適用を受けるべきことの決定をすることができる。

(○)

---

〔問題〕労働組合法に関して、労働協約は、書面に作成されていない場合であっても、その内容について締結当事者間に争いが無い場合には、労働組合法第 16 条に定めるいわゆる規範的効力が生ずる。

(×) 書面に作成することが必要である。

〔問題〕チェック・オフ協定は、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はない。(○)

〔問題〕労働組合法に関して、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持つことはあり得ない。

(×) あり得る。

〔問題〕一の工場事業場に常時使用される同種の労働者の【 ① 】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。(労働協約の一般的拘束力)

①4 分の 3

〔問題〕労働組合法に関して、使用者は、その雇用する労働者が加入している労働組合であっても、当該企業の外部を拠点に組織されている労働組合（いわゆる地域合同労組など）とは、団体交渉を行う義務を負うことはない。

(×) 団体交渉を行う義務が生じる。

〔問題〕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。

(○)

〔問題〕使用者が雇用する労働者の代表者と団体交渉をすることを正当な理由がなくて拒むことは、不当労働行為に該当する。(○)

〔問題〕企業の外部を拠点に組織されている労働組合からの団体交渉の申し入れに対して正当な理由なく拒否することはできる。

(×) 拒否できない。

〔問題〕 いわゆるユニオン・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、民法第 90 条の規定により、これを無効と解すべきであるとするのが、最高裁判所の判例である。(○)

〔問題〕 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。(○)

〔問題〕 労働組合の組合員に対する統制権は、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とするのが、最高裁判所の判例である。(○)

〔問題〕 労働組合による企業施設の利用は、とりわけ我が国の企業別労働組合にとっては必要性が大きいものであり、使用者は、労使関係における互譲の精神に基づき、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、特段の事情がない限り、受忍する義務を負うとするのが、最高裁判所の判例である。(×)

〔問題〕 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、運営に影響を及ぼすような場合は支配介入となるとするのが、最高裁判所の判例である。(○)

〔問題〕 労働委員会は、事件が命令を発するのに熟したときは、事実の認定をし、この認定に基づいて、申立人の請求に係る救済の全部若しくは一部を認容し、又は申立てを棄却する命令（救済命令等）を発しなければならない。(○)

〔問題〕 労働委員会は、使用者を代表する者、労働者を代表する者及び公益を代表する者各同数をもって組織する。(○)

〔問題〕 救済命令等の全部又は一部が確定判決によって支持された場合において、その違反があったときは、その行為をした者は、1 年以下の禁錮若しくは 100 万円以下の罰金に処し、又はこれを併科する。(○)

〔問題〕 労働組合法により、労働組合は少なくとも毎年 1 回総会が開催されることを要求されているが、「総会」とは、代議員制度を採っている場合には、その代議員制度による大会を指し、全組合員により構成されるものでなくてもよい。(○)



## 労働関係調整法 (★)

(出題傾向)

H20 年	H21 年	H22 年	H23 年	H24 年	H25 年	H26 年	H27 年	H28 年	H29 年
—	☆	—	—	—	—	—	—	—	—

★：択一式 (H6. 9. 12) ☆：選択式 (—)



### 【目的条文】

この法律は、労働組合法と相まって、労働関係の公正な調整を図り、労働争議を予防し、又は解決して、産業の平和を維持し、もつて経済の興隆に寄与することを目的とする。

### 法1条 目的

[問題] この法律は、【 ① 】と相俟って、労働関係の公正な調整を図り、【 ② 】を予防し、又は解決して、産業の平和を維持し、もつて経済の興隆に寄与することを目的とする。

①労働組合法 ②労働争議

### 用語の定義

[問題] 労働争議とは、労働関係の当事者間において、労働関係に関する主張が一致しないで、そのために争議行為が発生している状態又は発生するおそれがある状態をいう。

(○)

[問題] 労働関係の当事者間において、労働関係に関する主張が一致しないで、発生するおそれがある状態は労働争議に該当しない。

(×) 該当する。

[問題] 争議行為とは、同盟罷業、怠業、作業所閉鎖その他労働関係の当事者が、その主張を貫徹することを目的として行う行為及びこれに対抗する行為であつて、業務の正常な運営を阻害するものをいう。(○)

法 7 条 争議行為

[問題] 公益事業に関する事件につき関係当事者が争議行為をするには、その争議行為をしようとする日の少なくとも【 ① 】日前までに、労働委員会及び厚生労働大臣又は都道府県知事にその旨を【 ② 】しなければならない。

①10 ②通知

[問題] 公益事業と公益事業以外の比較

	時期	届出先・通知先
公益事業	争議行為をしようとする日の少なくとも 10 日前	労働委員会及び【 ② 】又は都道府県知事
公益事業以外	争議行為が発生したとき【 ① 】	労働委員会又は都道府県知事

①直ちに ②厚生労働大臣

[問題] 争議行為の予告

	時期	届出先・通知先
公益事業	争議行為をしようとする日の少なくとも 10 日前	働委員会及び厚生労働大臣又は都道府県知事【 ② 】
公益事業以外	争議行為が発生したとき【 ① 】	働委員会又は都道府県知事【 ③ 】

①直ちに ②通知 ③届出

法 30 条 争議行為の斡旋・調停・仲裁

[問題] あっせん・調停・調停

	内容
【 ① 】	相対立する当事者に話し合いの機会を与え、第三者（斡旋員）が双方の主張の要点を確かめ、相互の誤解を解くなどして、紛争を終結（和解）に導こうとする制度
【 ② 】	相対立する当事者に話し合いの機会を与え、紛争解決を進める。場合により、調停案を示し、その受諾を勧告することにより紛争を解決しようとする制度
【 ③ 】	仲裁は、あっせんや調停と異なり、和解による解決ではなく、3 人以上の仲裁委員により、裁判所の判決に代わる仲裁判断を下してもらう制度

①あっせん ②調停 ③仲裁

〔問題〕 労働争議が発生したときは、労働委員会の会長は、関係当事者の双方若しくは一方の申請又は職権に基づいて、斡旋員名簿に記されている者の中から、斡旋員を指名しなければならない。(○)

〔問題〕 労働委員会は、次の各号のいずれかに該当する場合に、調停を行う。(○)  
 (1) 関係当事者の双方から、労働委員会に対して、調停の申請がなされたとき  
 (2) 関係当事者の双方又は一方から、労働協約の定めに基づいて、労働委員会に対して調停の申請がなされたとき  
 (3) 公益事業に関する事件につき、関係当事者の一方から、労働委員会に対して、調停の申請がなされたとき 等々

〔問題〕 労働委員会は、下記のいずれかに該当する場合に、仲裁を行う。(○)  
 (1) 関係当事者の双方から、労働委員会に対して、仲裁の申請がなされたとき  
 (2) 労働協約に、労働委員会による仲裁の申請をなさなければならない旨の定がある場合に、その定に基づいて、関係当事者の双方又は一方から、労働委員会に対して、仲裁の申請がなされたとき

〔問題〕 仲裁協定は、書面に作成して行うもので、労働協約と同一の効力を有する。(○)

〔問題〕 あっせん・調停・仲裁の開始要件

	要件
あっせん	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 関係当事者の双方又は一方からの申請</li> <li>・ 【 ① 】の職権</li> </ul>
調停	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 関係当事者【 ② 】からの申請</li> <li>・ 【 ③ 】の定めに基づく関係当事者の双方又は一方からの申請</li> <li>・ 公益事業に関する事件につき、関係当事者の一方からの申請</li> </ul>
仲裁	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 関係当事者の【 ② 】からの申請</li> <li>・ 【 ③ 】の定めに基づく関係当事者の双方又は一方からの申請</li> </ul>

①労働委員会    ②双方    ③労働協約

---

法 35 条の 2 緊急調整の決定

---

[問題] 【 ① 】は、事件が公益事業に関するものであるため、又はその規模が大きい  
ため若しくは特別の性質の事業に関するものであるために、争議行為により当該業務が停  
止されるときは国民経済の運行を著しく阻害し、又は国民の日常生活を著しく危くするお  
それがあると認める事件について、そのおそれが現実に存するときに限り、【 ② 】の  
決定をすることができる。

①内閣総理大臣      ②緊急調整

---

[問題] 緊急調整の決定をなした旨の公表があったときは、関係当事者は、公表の日から  
50 日間は、争議行為をなすことができない。(○)

---

## 個別労働関係紛争解決促進法 (★)

(出題傾向)

H20 年	H21 年	H22 年	H23 年	H24 年	H25 年	H26 年	H27 年	H28 年	H29 年
—	—	—	—	—	—	—	—	—	★

★：択一式 (H14. 16. 18) ☆：選択式 (—)



### 【目的条文】

この法律は、労働条件その他労働関係に関する事項についての個々の労働者と事業主との間の紛争（労働者の募集及び採用に関する事項についての個々の求職者と事業主との間の紛争を含む。以下「個別労働関係紛争」について、あっせんの制度を設けること等により、その実情に即した迅速かつ適正な解決を図ることを目的とする。

### 法1条 目的

問題] この法律は、労働条件その他労働関係に関する事項についての【 ① 】と事業主との間の紛争（労働者の【 ② 】募に関する事項についての個々の求職者と事業主との間の紛争を含む。以下【 ③ 】について、【 ④ 】の制度を設けること等により、その実情に即した迅速かつ適正な解決を図ることを目的とする。

①個々の労働者 ②募集及び採用 ③個別労働関係紛争 ④あっせん

[問題] 個別労働関係紛争解決促進法において、都道府県労働局長は、同法に掲げる個別労働関係紛争について、当事者の双方又は一方からあっせんの申請があった場合において、その紛争の解決のために必要があると認めるときは、紛争調整委員会にあっせんを行わせるものとするとして定めている。(○)

[問題] 個別労働関係紛争の解決の促進に関する法律は、労働契約の存否その他の労働関係に関する事項についての個々の労働者と事業主との間に生じた民事に関する紛争について、当事者の申立てにより、事件を審理し、調停の成立による解決の見込みがある場合にはこれを試み、その解決に至らない場合には、審判による解決を図ることを目的とする。

(×) 設問は、労働審判法の目的条文

---

法5条 あっせん

---

〔問題〕【 ① 】は、個別労働関係紛争（労働者の募集及び採用に関する事項についての紛争を除く。）について、当該個別労働関係紛争の当事者の双方又は一方からあっせんの申請があった場合において当該個別労働関係紛争の解決のために必要があると認めるときは、【 ② 】にあっせんを行わせるものとする。

①都道府県労働局長      ②紛争調整委員会

---

〔問題〕紛争調整委員会は、都道府県労働局に置かれている。（○）

---

〔問題〕紛争調整委員会は、3人以上政令で定める人数（36人）以内の委員をもって組織され、学識経験を有する者のうちから、厚生労働大臣が任命する。（○）

---

〔問題〕あっせん委員は、紛争当事者から意見を聴取するほか、必要に応じ、参考人から意見を聴取し、又はこれらの者から意見書の提出を求め、事件の解決に必要なあっせん案を作成し、これを紛争当事者に提示することができる。（○）

---

〔問題〕あっせん案の作成は、あっせん委員の全員一致をもって行うものとする。（○）

---

---

[問題] 労働契約法第 2 条第 2 項の「使用者」とは、「労働者」と相対する労働契約の締結当事者であり、「その使用する労働者に対して賃金を支払う者」をいうが、これは、労働基準法第 10 条の「使用者」と同義である。

(×) 労働基準法の使用人と同義ではない。労基法の使用人の定義より狭い概念。

---

[問題] 「労働契約の内容である労働条件は、労働者と使用者との個別の合意によって変更することができるものであるが、就業規則に定められている労働条件に関する条項を労働者の不利益に変更する場合には、労働者と使用者との個別の合意によって変更することはできない。」とするのが、最高裁判所の判例である。

(×) 原則として変更することは可能

---

[問題] 使用者が就業規則の変更により労働条件を変更する場合、労働契約法第 11 条に定める就業規則の変更に係る手続を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とされている。

(×) 法的効果を生じさせるための要件ではない。

---

## 労働契約法 (★★★)

(出題傾向)

H20 年	H21 年	H22 年	H23 年	H24 年	H25 年	H26 年	H27 年	H28 年	H29 年
—	★★	★★	★★	★★	★★	★★	★★	★★	★★

★：択一式（－） ☆：選択式（－）



### 【目的条文】

この法律は、労働者及び使用者の自主的な交渉の下で、労働契約が合意により成立し、又は変更されるという合意の原則その他労働契約に関する基本的事項を定めることにより、合理的な労働条件の決定又は変更が円滑に行われるようにすることを通じて、労働者の保護を図りつつ、個々の労働関係の安定に資することを目的とする。

### 法1条 目的

[問題] この法律は、労働者及び使用者の【 ① 】の下で、労働契約が合意により成立し、又は変更されるという【 ② 】その他労働契約に関する基本的事項を定めることにより、合理的な労働条件の決定又は変更が円滑に行われるようにすることを通じて、労働者の保護を図りつつ、【 ③ 】の安定に資することを目的とする。

①自主的な交渉 ②合意の原則 ③個々の労働関係

[問題] この法律は、労働者及び使用者の自主的な交渉の下で、【 ① 】が合意により成立し、又は変更されるという合意の原則その他【 ① 】に関する基本的事項を定めることにより、合理的な【 ② 】の決定又は変更が円滑に行われるようにすることを通じて、労働者の保護を図りつつ、個別の労働関係の安定に資することを目的とする。

①労働契約 ②労働条件

[問題] 労働契約法は、平成 22 年 3 月 1 日から施行されている法律である。

(×) 平成 20 年 3 月 1 日



法 3 条 労働契約の原則

〔問題〕 労働契約の原則は、下記のとおりである。

- (1) 労働契約は、労働者及び使用者が【 ① 】における【 ② 】に基づいて締結し、又は変更すべきものとする。
- (2) 労働契約は、労働者及び使用者が、就業の実態に応じて、【 ③ 】を考慮しつつ締結し、又は変更すべきものとする。
- (3) 労働契約は、労働者及び使用者が【 ④ 】にも配慮しつつ締結し、又は変更すべきものとする。
- (4) 労働者及び使用者は、【 ⑤ 】を遵守するとともに、【 ⑥ 】に従い誠実に、権利を行使し、及び義務を履行しなければならない。
- (5) 労働者及び使用者は、【 ⑤ 】に基づく権利の行使に当たっては、それを濫用することがあってはならない。

①対等の立場 ②合意 ③均衡 ④仕事と生活の調和 ⑤労働契約 ⑥信義

〔問題〕 労働契約法 3 条第 3 項において、「労働契約は、労働者及び使用者が仕事と生活の調和にも配慮しつつ締結し、又は変更すべきものとする。」とされている。(○)

〔問題〕 労働契約法に関して、労働契約は、労働者及び使用者が、就業の実態に応じて、均衡を考慮しつつ締結し、又は変更すべきものである。(○)

〔問題〕 労働契約は、労働者及び使用者が仕事と生活の調和にも配慮しつつ締結し、又は変更すべきものとされている。(○)

〔問題〕 労働契約法第 3 条第 1 項において、「労働契約は、労働者及び使用者が対等の立場における合意に基づいて締結し、又は変更すべきものとする。」と規定されている。(○)

〔問題〕 労働契約法第 3 条第 2 項では、労働契約は就業の実態に応じて、均衡を考慮しつつ締結し、又は変更すべきとしているが、これには、就業の実態が異なるいわゆる正社員と多様な正社員の間の均衡は含まれない。

(×) 就業の実態が異なるいわゆる正社員と多様な正社員の間の均衡は含まれている。

〔問題〕 労働契約の基本的な理念及び労働契約に共通する原則を規定する労働契約法第 3 条のうち、第 3 項は様々な雇用形態や就業実態を広く対象とする「仕事と生活の調和への配慮の原則」を規定していることから、いわゆる正社員と多様な正社員との間の転換にも、かかる原則は及ぶ。(○)

---

法 4 条 労働契約の内容の理解の促進

---

〔問題〕使用者は、労働者に提示する労働条件及び労働契約の内容について、労働者の理解を深めるようにするものとする。(○)

〔問題〕労働者及び使用者は、労働契約の内容（期間の定めのある労働契約に関する事項を含む。）について、できる限り書面により確認するものとする。(○)

〔問題〕労働契約法に関して、労働者及び使用者は、期間の定めのある労働契約に関する事項を含め、労働契約の内容については、できるだけ書面により確認するものとされている。(○)

〔問題〕労働契約法第 4 条第 2 項は、労働者及び使用者は、期間の定めのある労働契約に関する事項を含む労働契約の内容について、できる限り書面によって確認するものとする旨、定めている。(○)

〔問題〕労働契約法第 4 条は、労働契約の内容はできるだけ書面で確認するものとされているが、勤務地、職務、勤務時間の限定についても、この確認事項に含まれる。(○)

---

法 5 条 労働者への安全への配慮

---

〔問題〕使用者は、労働契約に伴い、労働者がその【 ① 】の安全を確保しつつ労働することができるよう、必要な【 ② 】をするものとする。

①生命、身体等 ②配慮

〔問題〕労働契約法に関して、使用者は、労働契約に伴い、労働者及びその家族がその生命、身体等の安全を確保しつつ労働することができるよう、必要な配慮をしなければならない。

(×) 労働者及びその家族⇒労働者

〔問題〕使用者は、労働契約に伴い、労働者がその生命、身体等の安全を確保しつつ労働することができるよう、必要な配慮をするものとされている。(○)

〔問題〕 使用者は、その雇用する労働者に従事させる業務を定めてこれを管理するに際し、業務の遂行に伴う疲労や心理的負荷等が過度に蓄積して労働者の心身の健康を損なうことがないように注意する義務を負うとするのが、最高裁判所の判例である。

(○) 電通事件

〔問題〕 労働契約法第 5 条は労働者の安全への配慮を定めているが、その内容は、一律に定まるものではなく、使用者に特定の措置を求めるものではないが、労働者の職種、労務内容、労務提供場所等の具体的な状況に応じて、必要な配慮をすることが求められる。

(○)

〔問題〕 労働契約法 5 条の「必要な配慮」とは、一律に定まるものではなく、使用者に特定の措置を求めるものではないが、労働者の職種、労務内容、労務提供場所等の具体的な状況に応じて、必要な配慮をすることが求められる。(○)

## 法 6 条 労働契約成立の原則

〔問題〕 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【 ① 】することによって成立する。

①合意

〔問題〕 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よって成立するものとされており、当事者の合意、認識等の主観的事情は、労働契約の成否に影響を与えない。

(×) 労働契約は、当事者の合意によって成立

〔問題〕 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。

(×) 必ずしも書面の交付は必要としていない。合意で足りる。

---

**法 7 条 労働契約の内容と就業規則との関係**

---

〔問題〕労働者及び使用者が労働契約を締結する場合において、使用者が【 ① 】が定められている就業規則を労働者に【 ② 】させていた場合には、労働契約の内容は、その就業規則で定める労働条件によるものとする。ただし、労働契約において、労働者及び使用者が就業規則の内容と異なる労働条件を【 ③ 】していた部分については、就業規則違反の労働契約に該当する場合を除き、この限りでない。

①合理的な労働条件    ②周知    ③合意

---

〔問題〕労働契約法第 7 条にいう就業規則の「周知」とは、労働者が知ろうと思えばいつでも就業規則の存在や内容を知り得るようにしておくことをいい、労働基準法第 106 条の定める「周知」の方法に限定されるものではない。(○)

---

〔問題〕労働基準法第 106 条の「周知」は、労働基準法施行規則第 52 条の 2 により、①から③までのいずれかの方法によるべきこととされているが、法第 7 条の「周知」は、これらの 3 方法に限定されるものではなく、実質的に判断されるものであること」とされている。(○)

---

〔問題〕労働基準法第 106 条の定める「周知」の方法は、下記のとおりである。(○)

- (1) 常時各作業場の見やすい場所へ掲示し、又は備え付けること
  - (2) 書面を労働者に交付すること
  - (3) 磁気テープ、磁気ディスクその他これらに準ずる物に記録し、かつ、各作業場に労働者が当該記録の内容を常時確認できる機器を設置すること
- 

---

**法 12 条 就業規則違反の労働契約**

---

〔問題〕就業規則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、就業規則で定める基準による。(○)

---

---

法 8 条 労働契約変更の原則

---

〔問題〕労働者及び使用者は、その【 ① 】により、労働契約の内容である労働条件を変更することができる。

①合意

〔問題〕労働者及び使用者は、その合意により、労働契約の内容である労働条件を変更することができる。 (○)

---

---

法 9 条 法 10 条 就業規則による労働契約の不利益変更

---

〔問題〕使用者は、原則として、労働者と【 ① 】することなく、就業規則を変更することにより、労働者の不利益に労働契約の内容である労働条件を変更することはできない。

①合意

〔問題〕使用者が就業規則の変更により労働条件を変更する場合において、変更後の就業規則を労働者に【 ① 】させ、かつ、就業規則の変更が、労働者の受ける【 ② 】、労働条件の変更の【 ③ 】、変更後の就業規則の内容の【 ④ 】、労働組合等との交渉の状況その他の就業規則の変更に係る事情に照らして【 ⑤ 】なものであるときは、労働契約の内容である労働条件は、当該変更後の就業規則に定めるところによるものとする。

①周知 ②不利益の程度 ③必要性 ④相当性 ⑤合理的

〔問題〕労働契約法に関して、使用者は、労働者との合意がなければ労働者の不利益に労働条件を変更することはできない。 (○)

〔問題〕事業場の労働者の過半数を代表する労働組合の意見を聴いて就業規則を変更する場合には、労働条件を労働者の不利益に変更することができる。

(×) 労働組合の意見を聴くだけでは、労働条件を労働者の不利益に変更することはできない。労働者との合意が必要

〔問題〕就業規則で定める基準と異なる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なり、無効となった部分は、就業規則で定める基準によるとされている。

(×) 就業規則で定める基準と異なる⇒就業規則で定める基準に達しない。

---

〔問題〕労働契約法に関して、使用者が就業規則の変更により労働条件を変更する場合において、変更後の就業規則を労働者に周知させ、かつ、就業規則の変更が、労働者の受ける不利益の程度、労働条件の変更の必要性、変更後の就業規則の内容の相当性、労働組合等との交渉の状況その他の就業規則の変更に係る事情に照らして合理的なものであるときは、労働契約の内容である労働条件は、労働契約法第 10 条ただし書に該当する場合を除き、当該変更後の就業規則に定めるところによるものとされている。(○)

---

## 法 14 条 出向

---

〔問題〕使用者が労働者に出向を命ずることができる場合において、当該出向の命令が、その【 ① 」、対象労働者の選定に係る事情その他の事情に照らして、その権利を濫用したものと認められる場合には、当該命令は、無効とする。

### ①必要性

〔問題〕労働契約法に関して、労働者に在籍出向を命じる場合において、使用者の当該命令は、当該労働者の個別の同意を得た上で、当該出向が、その必要性、対象労働者の選定に係る事情その他の事情に照らして、権利を濫用したものと認められない態様で行われた場合のみ有効であるとされている。

(×) 在籍出向を命じる場合において、労働者の個別の同意は不要

〔問題〕いわゆる在籍出向においては、就業規則に業務上の必要によって社外勤務をさせることがある旨の規定があり、さらに、労働協約に社外勤務の定義、出向期間、出向中の社員の地位、賃金、退職金その他の労働条件や処遇等に関して出向労働者の利益に配慮した詳細な規定が設けられているという事情の下であっても、使用者は、当該労働者の個別の同意を得ることなしに出向命令を発令することができない。

(×) 個別の同意を得ることなしに出向命令を発令することが可能(新日本製鐵事件)

---

## 法 15 条 懲戒

---

〔問題〕使用者が労働者を懲戒することができる場合において、当該懲戒が、当該懲戒に係る労働者の行為の【 ① 」、その他の事情に照らして、【 ② 』を欠き、社会通念上相当であると認められない場合は、その権利を濫用したものとして、当該懲戒は、無効とする。

### ①性質及び態様 ②客観的に合理的な理由

.....  
[問題] 使用者が労働者を懲戒することができる場合においても、当該懲戒が、その権利を濫用したものとして、無効とされることがある。(○)

.....  
[問題] 懲戒は、客観的に合理的な理由を欠き、社会通念上相当であると認められない場合は、その権利を濫用したものとして無効とされる。(○)

---

### 法 16 条 解雇の無効

---

[問題] 解雇は、【 ① 】に合理的な理由を欠き、社会通念上相当であると認められない場合は、その【 ② 】したものとして、無効とする。

①客観的    ②権利を濫用

.....  
[問題] 解雇は、客観的に【 ① 】な理由を欠き、【 ② 】であると認められない場合は、その権利を濫用したものとして、無効とする。

①合理的    ②社会通念上相当

---

### 法 17 条 契約期間中の解雇等

---

[問題] 使用者は、期間の定めのある労働契約（有期労働契約）について、【 ① 】がある場合でなければ、その契約期間が満了するまでの間において、労働者を解雇することができない。

①やむを得ない事由

.....  
[問題] 使用者は、有期労働契約について、その有期労働契約により労働者を使用する目的に照らして、必要以上に短い期間を定めることにより、その有期労働契約を反復して更新することのないよう配慮しなければならない。(○)

.....  
[問題] 労働契約法に関して、使用者は、期間の定めのある労働契約については、やむを得ない事由がある場合であっても、その契約が満了するまでの間においては、労働者を解雇することができない。

(×) やむを得ない事由がある場合においては、労働者を解雇することが可能。

.....  
[問題] 使用者は、期間の定めのある労働契約（有期労働契約）について、やむを得ない事由がある場合でなければ、その契約期間が満了するまでの間において、労働者を解雇することができない。（○）

.....  
[問題] やむを得ない事由があると認められる場合は、解雇権濫用法理における「客観的に合理的な理由を欠き、社会通念上相当であると認められない場合」以外の場合よりも狭いと解される。（○）

---

### 法 20 条 期間の定めがあることによる不合理な労働条件の禁止

---

[問題] 有期労働契約を締結している労働者の労働契約の内容である労働条件が、期間の定めがあることにより同一の使用者と期間の定めのない労働契約を締結している労働者の労働契約の内容である労働条件と相違する場合においては、当該労働条件の相違は、労働者の業務の内容及び当該業務に伴う【 ① 】（職務の内容）、当該職務の内容及び配置の変更の範囲その他の事情を考慮して、【 ② 】と認められるものであってはならない。

①責任の程度      ②不合理

.....  
[問題] 労働契約法第 20 条に定める、期間の定めがあることによる不合理な労働条件の禁止における「不合理性」は、有期契約労働者と無期契約労働者との間の労働条件の相違について、労働者の業務の内容及び当該業務に伴う責任の程度（職務の内容）、当該職務の内容及び配置の変更の範囲その他の事情を考慮して、個々の労働条件ごとに判断されるものである。（○）

.....  
[問題] 通勤手当、食堂の利用、安全管理などについて労働条件を相違させることは、職務の内容、当該職務の内容及び配置の変更の範囲その他の事情を考慮して特段の理由がない限り合理的とは認められないと解される。（○）

.....  
[問題] 通勤手当、食堂の利用、安全管理などについて労働条件を相違させることは、特段の理由がない限り合理的とは認められない。（○）



---

法 22 条 適用除外

---

[問題] この法律は、国家公務員及び地方公務員については、適用しない。(○)

.....

[問題] この法律は、使用者が同居の親族のみを使用する場合の労働契約については、適用しない。(○)

.....

[問題] 労働契約法は、使用者が同居の親族のみを使用する場合の労働契約及び家事使用人の労働契約については、適用を除外している。

(×) 家事使用人の労働契約については、適用を除外していない。

.....

## 有期雇用特別措置法 (★)

(出題傾向)

H20 年	H21 年	H22 年	H23 年	H24 年	H25 年	H26 年	H27 年	H28 年	H29 年
—	—	—	—	—	—	—	★	—	—

★：択一式（－） ☆：選択式（－）



### 【目的条文】

この法律は、専門的知識等を有する有期雇用労働者等の能力の維持向上及び活用を図ることが当該専門的知識等を有する有期雇用労働者等の能力の有効な発揮及び活力ある社会の実現のために重要であることに鑑み、専門的知識等を有する有期雇用労働者がその有する能力を維持向上することができるようにするなど有期雇用労働者の特性に応じた雇用管理に関する特別の措置を講じ、併せて労働契約法（平成 19 年）の特例を定め、もって国民経済の健全な発展に資することを目的とする。

### 法 1 条 目的

[問題] この法律は、専門的知識等を有する【 ① 】労働者等の能力の維持向上及び活用を図ることが当該専門的知識等を有する【 ① 】労働者等の能力の有効な発揮及び活力ある社会の実現のために重要であることに鑑み、専門的知識等を有する【 ① 】労働者がその有する能力を維持向上することができるようにするなど【 ① 】労働者の特性に応じた雇用管理に関する特別の措置を講じ、併せて【 ② 】（平成 19 年）の特例を定め、もって国民経済の健全な発展に資することを目的とする。

①有期雇用 ②労働契約法

### 法 2 条 定義

[問題] 専門的知識等とは、専門的な知識、技術又は経験であつて、高度のものとして厚生労働大臣が定める基準に該当するものをいう。（○）

[問題] この法律において有期雇用労働者とは、事業主と期間の定めのある労働契約（「有期労働契約」）を締結している労働者をいう。（○）

[問題] この法律において特定有期業務とは、5 年を超える一定の期間内に完了することが予定されているものをいう。（○）

---

[問題] この法律において特定有期雇用労働者とは、次の各号のいずれかに該当する有期雇用労働者をいう。

- (1) 専門的知識等を有する有期雇用労働者であって、【 ① 】に就くもの  
(2) 定年（【 ② 】歳以上のものに限る。）に達した後引き続き当該事業主に雇用される有期雇用労働者

①特定有期業務      ②60

---

## 労働時間等設定改善法（一）

（出題傾向）

H20 年	H21 年	H22 年	H23 年	H24 年	H25 年	H26 年	H27 年	H28 年	H29 年
—	—	—	—	—	—	—	—	—	—

★：択一式（H7.10.19） ☆：選択式（—）



### 【目的条文】

この法律は、我が国における労働時間等の現状及び動向にかんがみ、労働時間等設定改善指針を策定するとともに、事業主等による労働時間等の設定の改善に向けた自主的な努力を促進するための特別の措置を講ずることにより、労働者がその有する能力を有効に発揮することができるようにし、もって労働者の健康で充実した生活の実現と国民経済の健全な発展に資することを目的とする。

### 法1条 目的

〔問題〕 この法律は、我が国における労働時間等の現状及び動向にかんがみ、【 ① 】を策定するとともに、事業主等による労働時間等の設定の改善に向けた【 ② 】を促進するための特別の措置を講ずることにより、労働者がその有する能力を有効に発揮することができるようにし、もって労働者の健康で充実した生活の実現と国民経済の健全な発展に資することを目的とする。

①労働時間等設定改善指針 ②自主的な努力

〔問題〕 労働時間等設定改善法は、平成 18 年 4 月に施行された法律である。（○）

### 法2条 事業主等の責務

〔問題〕 事業主は、その雇用する労働者の労働時間等の設定の改善を図るため、業務の繁閑に応じた労働者の始業及び終業の時刻の設定、年次有給休暇を取得しやすい環境の整備その他の必要な措置を講じなければならない。

（×）努めなければならない。

---

労働時間等設定改善委員会

---

[問題] 一定の要件に適合する労働時間等設定改善委員会については、労使協定に代えて、その委員の5分の4以上の多数による決議により、1年単位の変形労働時間制などを実施することができる。とされている。

①5分の4

---

## 職業能力開発促進法 (★)

(出題傾向)

H20 年	H21 年	H22 年	H23 年	H24 年	H25 年	H26 年	H27 年	H28 年	H29 年
—	★★	—	—	—	—	—	—	—	—

★：択一式 (H15) ☆：選択式 (H11)



### 【目的条文】

この法律は、**雇用対策法**と相まって、**職業訓練**及び**職業能力検定**の内容の充実強化及びその実施の円滑化のための施策並びに労働者が自ら職業に関する**教育訓練又は職業訓練**を受ける機会を確保するための施策等を総合的かつ計画的に講ずることにより、職業に必要な労働者の能力を開発し、及び向上させることを促進し、もって、職業の安定と労働者の地位の向上を図るとともに、経済及び社会の発展に寄与することを目的とする。

### 法1条 目的

[問題] この法律は、【 ① 】と相まって、【 ② 】及び【 ③ 】の内容の充実強化及びその実施の円滑化のための施策並びに労働者が自ら職業に関する教育訓練又は【 ② 】を受ける機会を確保するための施策等を総合的かつ計画的に講ずることにより、職業に必要な労働者の能力を開発し、及び向上させることを促進し、もって、職業の安定と労働者の地位の向上を図るとともに、経済及び社会の発展に寄与することを目的とする。

①**雇用対策法** ②**職業訓練** ③**職業能力検定**

### 法2条 定義

[問題] 職業能力とは、職業に必要な労働者の能力をいう。(○)

[問題] 職業能力検定とは、職業に必要な労働者の技能及びこれに関する知識についての検定(厚生労働省の所掌に属しないものを除く。)をいう。(○)

---

〔問題〕 職業生活設計とは、労働者が、自らその長期にわたる職業生活における職業に関する目的を定めるとともに、その目的の実現を図るため、その適性、職業経験その他の実情に応じ、職業の選択、職業能力の開発及び向上のための取組その他の事項について自ら計画することをいう。(○)

---

〔問題〕 この法律においてキャリアコンサルティングとは、労働者の職業の選択、職業生活設計又は職業能力の開発及び向上に関する相談に応じ、助言及び指導を行うことをいう。(○)

---

---

## その他

---

〔問題〕 事業主は、計画的な職業能力開発の促進の措置に関する計画の作成及び実施に関する業務等を担当する「職業能力開発推進者」を選任するように努めなければならない。(○)

---

〔問題〕 技能検定は、厚生労働大臣が、厚生労働省令で定める職種（「検定職種」）ごとに、厚生労働省令で定める等級に区分して行い、技能検定に合格した者は、技能士と称することができる。(○)

---

## 求職者支援法（一）

（出題傾向）

H20 年	H21 年	H22 年	H23 年	H24 年	H25 年	H26 年	H27 年	H28 年	H29 年
—	—	—	—	—	—	—	—	—	—

★：択一式（－） ☆：選択式（－）



### 【目的条文】

この法律は、**特定求職者**に対し、職業訓練の実施、当該**職業訓練**を受けることを容易にするための給付金の支給その他の就職に関する支援措置を講ずることにより、**特定求職者**の就職を促進し、もって特定求職者の職業及び生活の安定に資することを目的とする。

### 法1条 目的

〔問題〕 この法律は、【 ① 】に対し、職業訓練の実施、当該職業訓練を受けることを容易にするための給付金の支給その他の就職に関する支援措置を講ずることにより、

【 ① 】の就職を促進し、もって特定求職者の職業及び生活の安定に資することを目的とする。

#### ①**特定求職者**