

目 次

過去問全肢
解析講座
テキスト

第1章	団体的労使関係法	1	2
第1節	労働組合法	3	2
	第1項 労働組合等	3	
	第2項 労働協約	14	
	第3項 労働委員会	21	
第2節	労働関係調整法	24	8
	第1項 労働争議の調整等	24	
	演習問題 / 28		

過去問全肢
解析講座
テキスト

第2章	個別的労働関係法	35	10
第1節	労働契約法	37	10
	第1項 総則	37	
	第2項 労働契約の成立及び変更	42	
	第3項 労働契約の継続及び終了	46	
	第4項 期間の定めのある労働契約	50	
	第5項 雑則	60	
第2節	個別労働関係紛争解決促進法	61	22
	第1項 個別労働関係紛争の解決	61	
第3節	短時間労働者雇用管理改善法（パートタイム労働法）	65	22
	第1項 総則	65	
	第2項 短時間労働者の雇用管理の改善等に関する措置	68	
	第3項 紛争の解決	80	
第4節	最低賃金法	82	24
	第1項 総則等	82	
	第2項 地域別最低賃金及び特定最低賃金等	86	
第5節	賃金の支払の確保等に関する法律	91	26
	第1項 賃金支払確保措置	91	
第6節	労働時間等の設定の改善に関する特別措置法	96	26
	第1項 労働時間等設定改善措置等	96	
第7節	中小企業退職金共済法	100	28
	第1項 退職金共済制度等	100	
	演習問題 / 104		

第3章 均等・福祉に関する法規 111 30

第1節	男女雇用機会均等法	113	30
	第1項 総則等	113	
	第2項 性別を理由とする差別の禁止等	115	
	第3項 事業主の講ずべき措置	124	
第2節	育児・介護休業法	131	32
	第1項 目的等	131	
	第2項 育児休業	133	
	第3項 介護休業	143	
	第4項 子の看護休暇及び介護休暇	147	
	第5項 その他の制限等	151	
	第6項 事業主が講ずるよう努力すべき措置	160	
第3節	次世代育成支援対策推進法	166	32
	第1項 総則及び行動計画	166	
第4節	女性の職業生活における活躍の推進に関する法律 (女性活躍推進法)	171	36
	第1項 総則及び基本方針等	171	
	第2項 事業主行動計画策定指針等	174	
	演習問題 / 176		

第4章 労働市場法 183 38

第1節	雇用対策法	185	38
	第1項 総則	185	
第2節	職業安定法	194	38
	第1項 総則	194	
	第2項 職業安定機関の行う職業紹介等	199	
	第3項 地方公共団体の行う職業紹介	202	
	第4項 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	203	
第3節	労働者派遣法	210	40
	第1項 総則	210	
	第2項 業務の範囲及び事業の許可	214	

	第3項	労働者派遣契約	217	
	第4項	派遣受け入れ期間の制限	219	
	第5項	派遣元事業主の講ずべき措置	223	
	第6項	派遣先の講ずべき措置	233	
	第7項	雑則等	239	
第4節		青少年の雇用の促進等に関する法律（青少年雇用促進法）	241	42
	第1項	総則等	241	
	第2項	青少年の適職の選択に関する措置等	242	
第5節		高齢者等の雇用の安定等に関する法律	245	42
	第1項	総則	245	
	第2項	高齢者の安定した雇用の確保の推進	247	
	第3項	事業主による高齢者等の再就職の援助等	251	
第6節		障害者の雇用の促進等に関する法律（障害者雇用促進法）	255	44
	第1項	総則	255	
	第2項	障害者に対する差別の禁止等	258	
	第3項	障害者の雇用義務等	260	
	第4項	障害者雇用調整金及び障害者雇用納付金等	267	
第7節		職業能力開発促進法	271	46
	第1項	職業能力開発促進措置等	271	
第8節		職業訓練の実施等による特定求職者の就職の支援に関する法律（求職者支援法）	277	48
	第1項	求職者支援制度	277	
		演習問題 / 282		
		参考資料 / 288		
		労働契約法	288	
		過労死等防止対策推進法	290	
		労働者の職務に応じた待遇の確保等のための施策の推進に関する法律	292	
		家内労働法	294	
		男女雇用機会均等対策基本方針	300	
		労働者に対する性別を理由とする差別の禁止等に関する規定に定める事項に関し、事業主が適切に対処するための指針	310	
		事業主が職場における性的な言動に起因する問題に関して雇用管理上講ずべき措置についての指針	320	
		事業主が職場における妊娠、出産等に関する言動に起因する問題に関して雇用管理上講ずべき措置についての指針	324	
		索引 / 329		

第 1 章

過去問全肢解析講座 ▶ テキスト 2 頁

団体の労使関係法



第1節 労働組合法

過去問全肢解析講座 ▶ テキスト 2頁

第1項 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。

〔趣旨・沿革〕

労働組合法は、日本国憲法28条に規定する「労働三権（団結権、団体交渉権、団体行動権）」を保障するために制定された法律であり、労働基準法、労働関係調整法とともに、いわゆる「労働三法」の1つです。もともと労働組合法は、GHQによる日本民主化政策の1つとして昭和20年12月に制定されたものですが、公務員による争議行為の問題もあり、マッカーサー書簡に基づくGHQの主導によって、現在の労働組合法は昭和24年6月に全面改正されたものです。労働組合法の主な目的を列挙すると、次のようになります。

- ①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
- ②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
- ③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
- ④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

⑤労働協約を締結するための団体交渉をするための手続を助成すること

参考条文

【憲法28条】

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。〈H14選・21選〉

*よく「労働基本権」という言葉を聞きますが、厳密には憲法27条1項の「勤労権」と「労働三権」のことを総称して「労働基本権」と呼びます。ただし、最高裁判所が憲法28条の「労働三権」のことを「労働基本権」と呼んだことから、「労働三権」と「労働基本権」を同義とする場合があります。なお、労働三権は「勤労者」にのみ保障されています。

2 ■ 刑事免責（法1条2項）

刑法第35条〔正当行為〕の規定は、労働組合の団体交渉その他の行為であって第1条第1項に掲げる目的を達成するためにした正当なものについて適用があるものとする。但し、いかなる場合においても、暴力の行使は、労働組合の正当な行為と解釈されてはならない。〈H21選〉

参考条文

【刑法35条】（正当行為）

法令又は正当な業務による行為は、罰しない。



は ぼ ろ
羽幌炭坑事件

（最大判昭和33年5月28日）

判 例

《判旨》

争議行為の正当性の判断基準に関して、最高裁は、「同盟罷業は必然的に業務の正常な運営を阻害するものではあるが、その本質は労働者が労働契約上負担する労務供給義務の不履行にあり、その手段方法は労働者が団結してその持つ労働力を使用者に利用させないことにあるのであって、これに対し使用者側がその対抗手段の一種として自らなさんとする業務の遂行行為に対し暴行脅迫をもってこれを妨害するがごとき行為はもちろん、不法に、使用者側の自由意思を抑圧し或いはその財産に対する支配を阻止するような行為をすることは許されない」と述べている。

3 ■ 損害賠償（法8条）

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

※法8条は、法1条2項の刑事免責に対して、「**民事免責**」を規定したものである。民事免責を受ける結果、組合員は労務を提供しなかった限度において、賃金請求権を失う。

4 ■ 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①から④の一に該当するものは、この限りでない。〈H14選〉

- ① 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 〈H14選〉
- ② 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。
- 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 〈H26〉

【労働組合の形態】

- ① 企業別労組：同一企業の労働者によって組織される労働組合をいい、日本の労働組合はほとんどがこの形態となっている。終身雇用制、年功序列賃金とともに、日本の伝統的な雇用慣行である「三種の神器」と呼ばれている。
- ② 産業別労組：鉄鋼・金属・自動車・電機等一定の産業別によって、職種に関係なく組織される労働組合をいう。
- ③ 職業別労組：熟練した工業労働者等によって職業別に組織される労働組合をいうが、機械化の進展により少数化している。
- ④ 合同労組（ユニオン）：中小企業の労働者が労働組合を結成しにくい等の事情から生まれた労働組合であって、企業の枠を超えて、一定の地域で個