

# クレ勝道場

---

## 第2回

 資格★合格クレアール

# 仁井健友 Profile

1975年生まれ 静岡県出身 法政大学大学院卒業。

特定社会保険労務士/ISO30414リードコンサルタント/医療労務コンサルタント

CISA(公認情報システム監査人)/CFE(公認不正検査士)/プライバシーマーク審査員

株式会社ASJ取締役社長室長兼IR室長、アイテックス株式会社取締役情報セキュリティ室長

2000年に株式会社ASJに入社し、IPO(上場準備)を担当し、2003年に東京証券取引所マザーズに上場を果たす。

その後、M&A、資金調達、株主総会の事務局を担当し、2008年に取締役に就任。

2011年より、PCIDSS、ISMS、プライバシーマークの取得に向けた取組を自社で行い、後にセキュリティコンサルタントとして、様々なセキュリティ規格の研究を行う。

2016年より、人事給与就労パッケージソフトウェアを展開するアイテックス株式会社をASJが買収し、2017年より、同社の取締役に就任。情報セキュリティ統括役員を担当するとともに、2021年の社会保険労務士合格後、「医師の働き方改革」「人的資本開示」のセミナー等を担当。


2020年に社会保険労務士試験を目指す際に「にい猫」として立ち上げたLINEグループが100名突破。合格後も引き続き受験生のサポートを行う。



特定社会保険労務士とは

**ADR（裁判外紛争解決手続）代理業務を行うための資格**

- ・都道府県労働局が行うあっせん手続きの代理
- ・男女雇用機会均等法、育児介護休業法等、社労士法第2条一の四に記載された法律に基づき行う調停手続の代理
- ・都道府県労働委員会が行うあっせん手続の代理
- ・個別労働関係紛争について、厚生労働大臣が指定する団体が行う裁判外紛争解決手続の代理（紛争価額が120万円まで）



# もう一度、目的を確認しましょう！

---

- 頻出項目の記憶ポイントを総整理することにより、  
基礎点を確保!
- 直前期の学習法を確認！
- メンタル面→絶対合格をイメージ



# ゴールを確認しましょう！

---

**社会保険労務士として活躍するために  
まず、スタートライン（合格）することです…！**



**合格者の方は、80%以上の正答率の問題を  
100%回答できる人です。  
レアな論点ができる人ではありません…**



**この道場では、頻出項目を100%に仕上げ  
基礎点を確保することを目的としています**

# 合格するために必要なこと

---

**色々勉強すると、語りたくなります。  
少子高齢化、女性活躍、年金問題**



**しかし、批判的な内容や、  
不確実な将来に関する問題は出題されません。  
つまり、居酒屋トークは試験に必要ない。**



**合格するまでは、  
厚生労働省の施策を信じましょう！  
年金は大丈夫！少子高齢化も対策頑張っています！**

# 労働一般の学び方

---

- とにかく、広く・薄く・高く！
- 選択対策を中心に
- 細かいところは気にしない
- 法律学習→白書→直前対策(統計等)
- 法改正は3年分を中心に

# 労働一般(選択式)の出題傾向①

	平成29年	平成30年	令和元年
A	能力開発基本調査	少子化社会対策白書 (人口動態統計)	厚生労働白書
B	能力開発基本調査	少子化社会対策白書 (人口動態統計)	厚生労働白書
C	能力開発基本調査	次世代法	厚生労働白書
D	労働施策総合推進法	次世代法	就業構造基本調査
E	「外国人雇用状況」の 届出状況まとめ	厚生労働白書 (人口統計)	就業構造基本調査

平均点	2.2	2.3	2.5
基準点	3	3	3

## 労働一般(選択式)の出題傾向②

	令和2年	令和3年	令和4年
A	統計名 (雇用動向調査)	労働施策総合推進法	障害者雇用促進法
B	統計名 (就労条件総合調査)	厚生労働白書	障害者雇用促進法
C	統計名 (雇用均等基本調査)	厚生労働白書	障害者雇用促進法
D	統計名 (労働力調査)	厚生労働白書	労働契約法判例 (日立メディコ事件)
E	統計名 (就業構造基本調査)	厚生労働白書	労働契約法判例 (日立メディコ事件)

平均点	1.9	1.5	2.9
基準点	2	1	3

# 今日の講義の進め方

---

**各法律の簡単な問題を出題  
(1～2問)**



**各法律の解説**



**解説した論点の問題を出題  
(3～4問)**



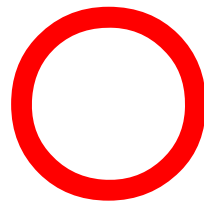
**各法律の学び方を説明**

# 労働一般

テーマ1

# 労働契約法

**【問1】労働契約法では、労働者の保護を図ることは明文化されているが、使用者の保護は明文化されていない。**



- ✓ **法律はあくまでも労働者の保護  
使用者には義務・責務を。**

**【問2】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同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。**



**✓ 同意ではなく合意**

# 労働契約法で学ぶべきこと

---

- 目的(第1条)を意識して学ぶ**
- 合意が必要なこと、合意でできること**
- 有期雇用契約期間中の解雇の理解**
- 無期転換ルールの特則**

# 労働契約法の記憶ポイント

	記憶するポイント	
1	目的条文の赤字部分	
2	労働契約の原則	特に、均衡考慮の原則 ライフワークバランス
3	合意が必要なこと 合意でできること	
4	有期雇用期間中の解雇	やむを得ない事由が必要
5	有期労働契約の雇止め	東芝柳町工場事件
6	無期転換ルールの原則	

# 労働契約法の制定の背景

---

就業形態の多様化で、労働者の労働条件も多様化し、個別労働関係紛争が増加。

労働基準法は、最低労働基準を定めたものに過ぎない。  
旧来の法律＋判例(判例法理)の組み合わせで対応

でも、判例法理はわかりにくい・・・

- ①労働契約に関する基本的理念
- ②労働契約に関する基本的事項
- ③判例法理の明文化

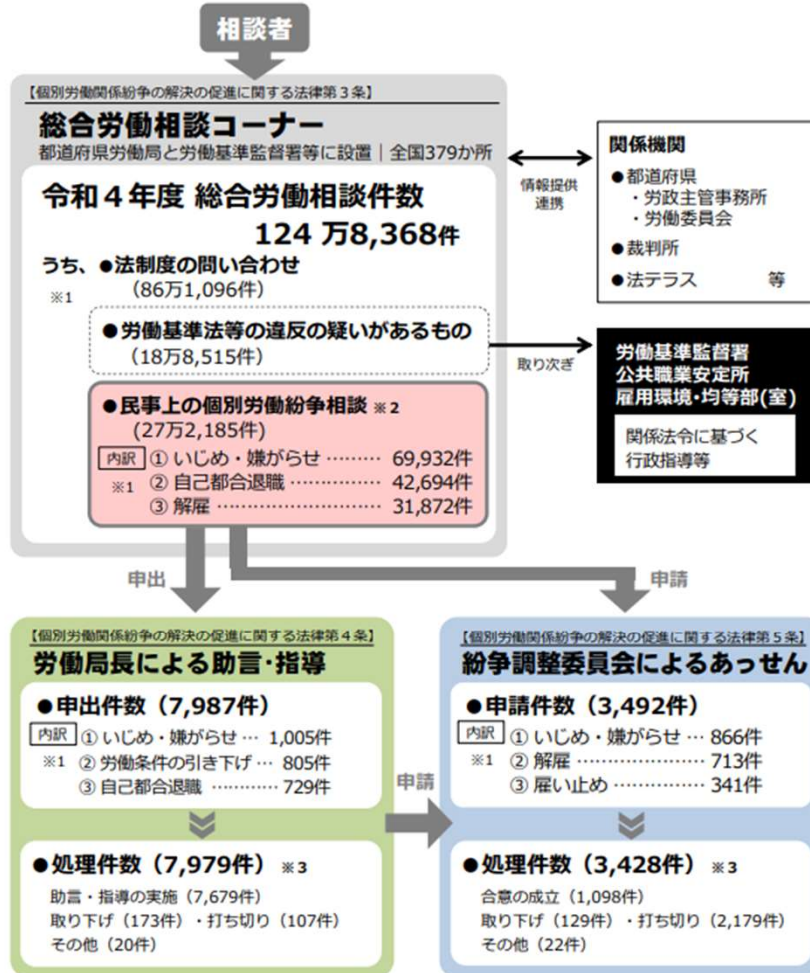
を行うことで、「**労働者の保護**」と「**個別労働関係の安定**」を目指すことにした。

# 令和4年個別労働紛争解決制度の施行状況

「令和4年度個別労働紛争解決制度の施行状況」を公表します  
 ～総合労働相談件数は、15年連続で100万件を超え、高止まり。  
 紛争の内容は、「いじめ・嫌がらせ」が引き続き最多～

## 個別労働紛争解決制度の仕組み

別添1



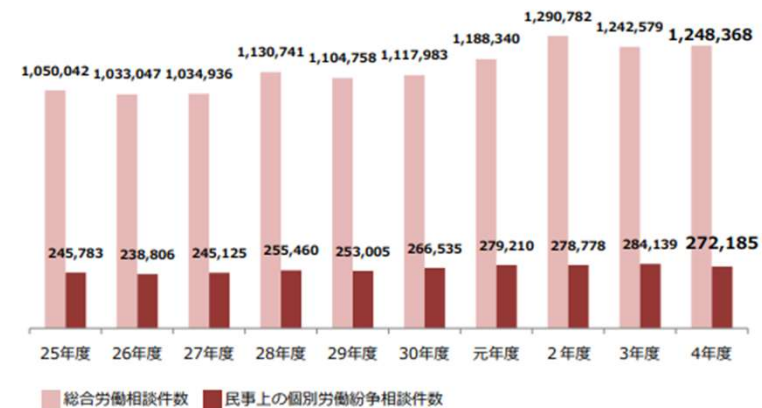
※1 1回で複数の内容にまたがる相談、申出、申請が行われた場合には、複数の内容を件数に計上している。  
 ※2 労働施策総合推進法の施行状況については、P2の※5を参照。  
 ※3 それぞれの処理件数は、年度内に処理が完了した件数で、当該年度以前に申出または申請があったものを含む。

## 令和4年度個別労働紛争解決制度の運用状況

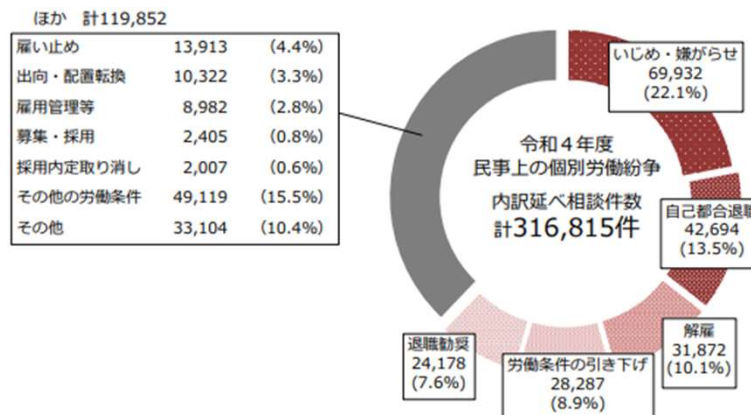
別添2

### 1 総合労働相談

#### (1) 相談件数の推移 (10年間)



#### (2) 民事上の個別労働紛争 | 相談内容別の件数



# 令和4年選択式(労一の一部)

2 最高裁判所は、期間を定めて雇用される臨時員(上告人)の労働契約期間満了により、使用者(被上告人)が行った雇止めが問題となった事件において、次のように判示した。

〔(1)上告人は、昭和45年12月1日から同月20日までの期間を定めて被上告人のP工場に雇用され、同月21日以降、期間2か月の本件労働契約が5回更新されて昭和46年10月20日に至った臨時員である。(2)P工場の臨時員制度は、景気変動に伴う受注の変動に応じて雇用量の調整を図る目的で設けられたものであり、臨時員の採用に当たっては、学科試験とか技能試験とかは行わず、面接において健康状態、経歴、趣味、家族構成などを尋ねるのみで採用を決定するという簡易な方法をとっている。(3)被上告人が昭和45年8月から12月までの間に採用したP工場の臨時員90名のうち、翌46年10月20日まで雇用関係が継続した者は、本工採用者を除けば、上告人を含む14名である。(4)P工場においては、臨時員に対し、例外はあるものの、一般的には前作業的要素の作業、単純な作業、精

度がさほど重要視されていない作業に従事させる方針をとっており、上告人も比較的簡易な作業に従事していた。(5)被上告人は、臨時員の契約更新に当たっては、更新期間の約1週間前に本人の意思を確認し、当初作成の労働契約書の「4雇用期間」欄に順次雇用期間を記入し、臨時員の印を押捺せしめていた(もつとも、上告人が属する機械組においては、本人の意思が確認されたときは、給料の受領のために預かつてある印章を庶務係が本人に代わって押捺していた。)ものであり、上告人と被上告人との間の5回にわたる本件労働契約の更新は、いずれも期間満了の都度新たな契約を締結する旨を合意することによつてされてきたものである。〕「P工場の臨時員は、季節的労務や特定物の製作のような臨時的作業のために雇用されるものではなく、その雇用関係はある程度の  ものであり、上告人との間においても5回にわたり契約が更新されているのであるから、このような労働者を契約期間満了によつて雇止めにするに当たっては、解雇に関する法理が類推され、解雇であれば解雇権の濫用、信義則違反又は不当労働行為などに該当して解雇無効とされるような事実関係の下に使用者が新契約を締結しなかつたとするならば、期間満了後における使用者と労働者間の法律関係は  のと同様の法律関係となるものと解せられる。」

# 労働契約法第1条(目的)

---

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な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、**個別の労働関係の安定**に資することを目的とする。



- ①合意は大事だよ！
- ②労働契約法＝労働契約に関する基本的事項
- ③労働者の保護(使用者の保護→×)
- ④個別の労働関係の安定

# 労働契約法第3条(労働契約の原則)

---

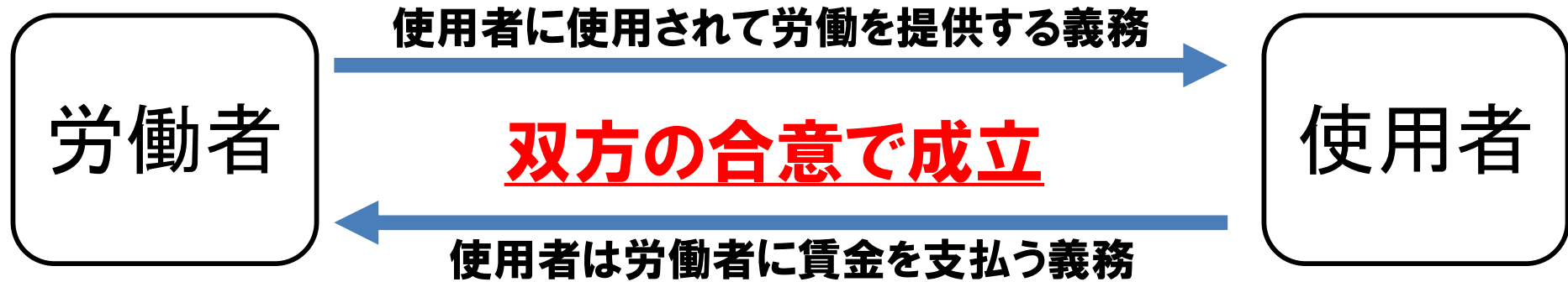
- ① 労使対等の原則
- ② 均衡考慮の原則
- ③ 仕事と生活の調和への配慮の原則
- ④ 信義誠実の原則
- ⑤ 権利濫用の禁止の原則



- ① 対等ではないけど、対等を目指そう！
- ② カタチではなく、実態を重んじよう！
- ③ ライフワークバランスは大事だね
- ④ 信用は大事だよ！
- ⑤ 権利は濫用してはいかんよね。。。

# 労働契約法第6条(労働契約の成立)

---



**契約内容について書面交付は求められていない。**

**また、労働条件を定めてなくても、  
労働契約そのものは成立する。**

**詳細な労働条件を定めていない場合は、第7条を参照**

# 合意が必要、合意でできること

---

労働契約の成立	第6条
労働条件の変更	第8条
就業規則による 労働契約の内容の変更	第9条(不利益変更は合意無くしてできない(例外あり))

## 合意の原則の例外(第10条)

① **変更後の就業規則を労働者に周知**

② 就業規則の変更が、

- ・労働者が受ける**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、事情に照らして**合理的**であるとき

①+②で、変更後の就業規則によるものとする。

# 労働契約法第16条と第17条第1項の違い

## 第16条

解雇は、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、無効とする。

## 第17条第1項

使用者は、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。

客観的に合理的な理由を欠く＋  
社会通念上相当であると認められない場合

やむを得ない事由

# 労働契約法第19条1号と東芝柳町工場事件の関係

---

## 事件の内容

契約期間2ヶ月という臨時従業員としての労働契約書を取り交わして、当該契約を5回ないしは23回更新後、雇止めされた。

## 判決の趣旨

①期間の定めのない契約と実質的に異ならない。ゆえに、その実質に鑑み、解雇に関する法理を類推すべきである

また、

②更新を重ねて、実質上期間の定めのない契約と同質

③相互に、継続されることを期待、信頼し、契約を存続してきた。

故に、

やむを得ないと認められる特段の事情の存しない限り、期間満了を理由として雇止めすることは、信義則上からも許されない

とした。

# 無期転換ルールの原則(テキストP226～230)

## 契約期間が1年の場合

5回目の更新後の1年間に無期転換の申込権が発生します。



## 契約期間が3年の場合

1回目の更新後の3年間に無期転換の申込権が発生します。



**【問3】労働契約法第3条第2項において、  
「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とする」とあるが、  
この均衡というのは、正社員とパートという就業形  
態が明確に分かれていれば、業務が同一であったと  
しても、給与等の待遇、福利厚生や教育訓練におい  
ても差をつけることが許される。**



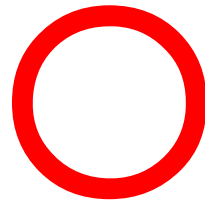
**✓ あくまでも実態重視**

**【問4】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、認識等の主観的事実等は、労働契約の成否に影響を与えない。**



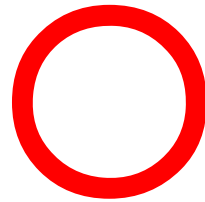
**✓ 当事者の合意によって成立する**

**【問5】最高裁判例では、「就業規則の変更による賃金や退職金等の変更の従業者にとって重要な権利の変更に関する合理性の有無は、就業規則の変更によって従業員が被る不利益の程度、会社の変更の必要性の内容や程度、変更後の就業規則の内容自体の相当性、代償措置その他関連する他の労働条件の改善状況、労働組合等との交渉の経緯、他の労働組合又は他の従業員の対応、同種事項に関する我が国社会における一般的状況等を総合考慮して判断すべきである。」としている。**



**✓ 第四銀行事件（最高裁平成9.2.28）**

**【問6】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れば、契約期間満了前の解雇はできるとされている。しかし、そのやむを得ない事由の立証責任は、事業者側にあるとされている。**



**✓ 有期雇用契約の解雇は相当にハードル高い**

## 労働契約法

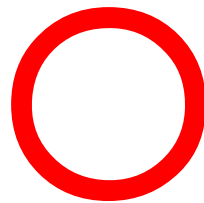
- ① 択一の1点を取ることを意識する
- ② 労働基準法をベースに理解する
- ③ 目的条文の理解(なぜ、労働契約法があるのか)
- ④ 有期雇用労働者を保護する法律でもある
- ⑤ 判例は深追い禁物

# 労働一般

## テーマ2

# 女性活躍推進法

**【問1】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100人以下のものは、「厚生労働省令で定めるところにより、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。**



**✓ 常時雇用労働者100人以下の事業主では努力義務**

# 女性活躍推進法で学ぶべきこと

---

- 今の男女間差別の現状を知る**
- 企業は何をすべきかを知る**
- 開示項目の一部を覚える**
- 厚生労働白書の該当部分を読む**

# 女性活躍推進法の記憶ポイント

	記憶するポイント	
1	男女間差別の現状を知る	
2	女性活躍推進法の 目指すもの	第1条、第2条の概要
3	一般事業主行動計画	100人以下努力義務 100人超、300人超の 違いを抑える
4	認定制度	えるぼし
5	女性の職業選択に資する 情報の提供項目	一部で良い 特に上場企業における 開示義務事項

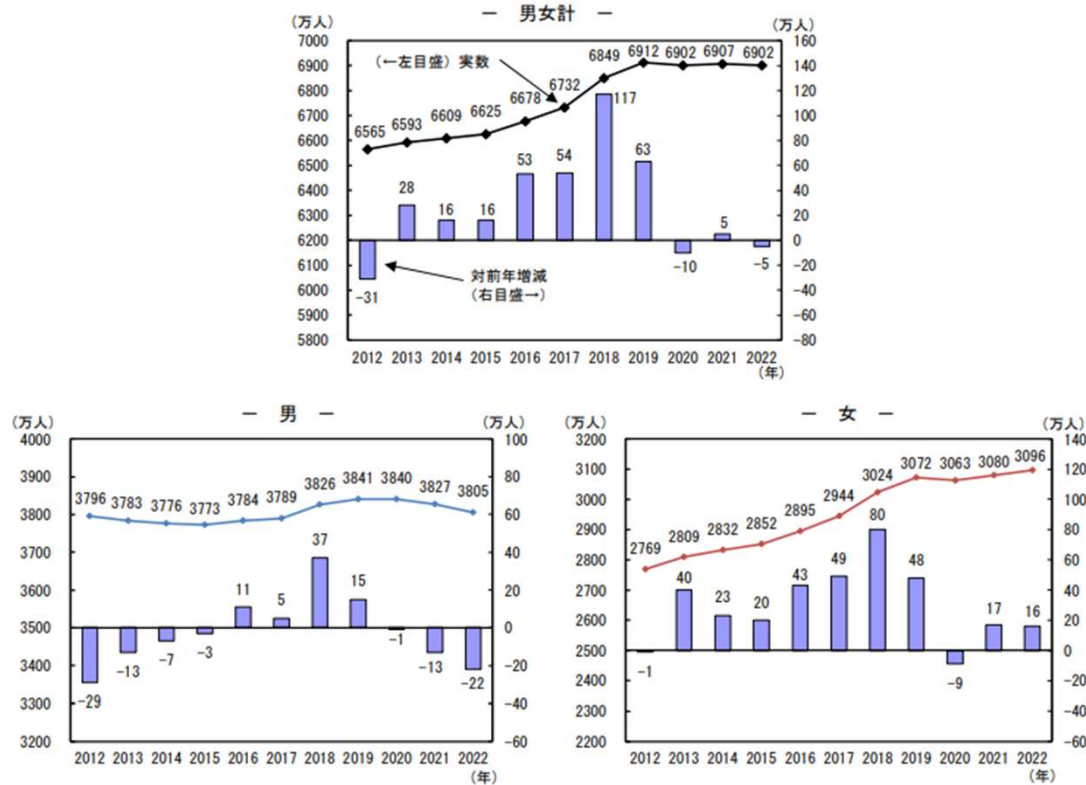
# 令和4年 労働力調査(基本集計)

労働力人口（15歳以上人口のうち、就業者と完全失業者を合わせた人口）は、2022年平均で6902万人と、前年に比べ5万人の減少（2年ぶりの減少）となった。男女別にみると、男性は3805万人と22万人の減少、女性は3096万人と16万人の増加となった。

また、15～64歳の労働力人口は、2022年平均で5975万人と、前年に比べ6万人の減少となった。男女別にみると、男性は3256万人と22万人の減少、女性は2718万人と15万人の増加となった。

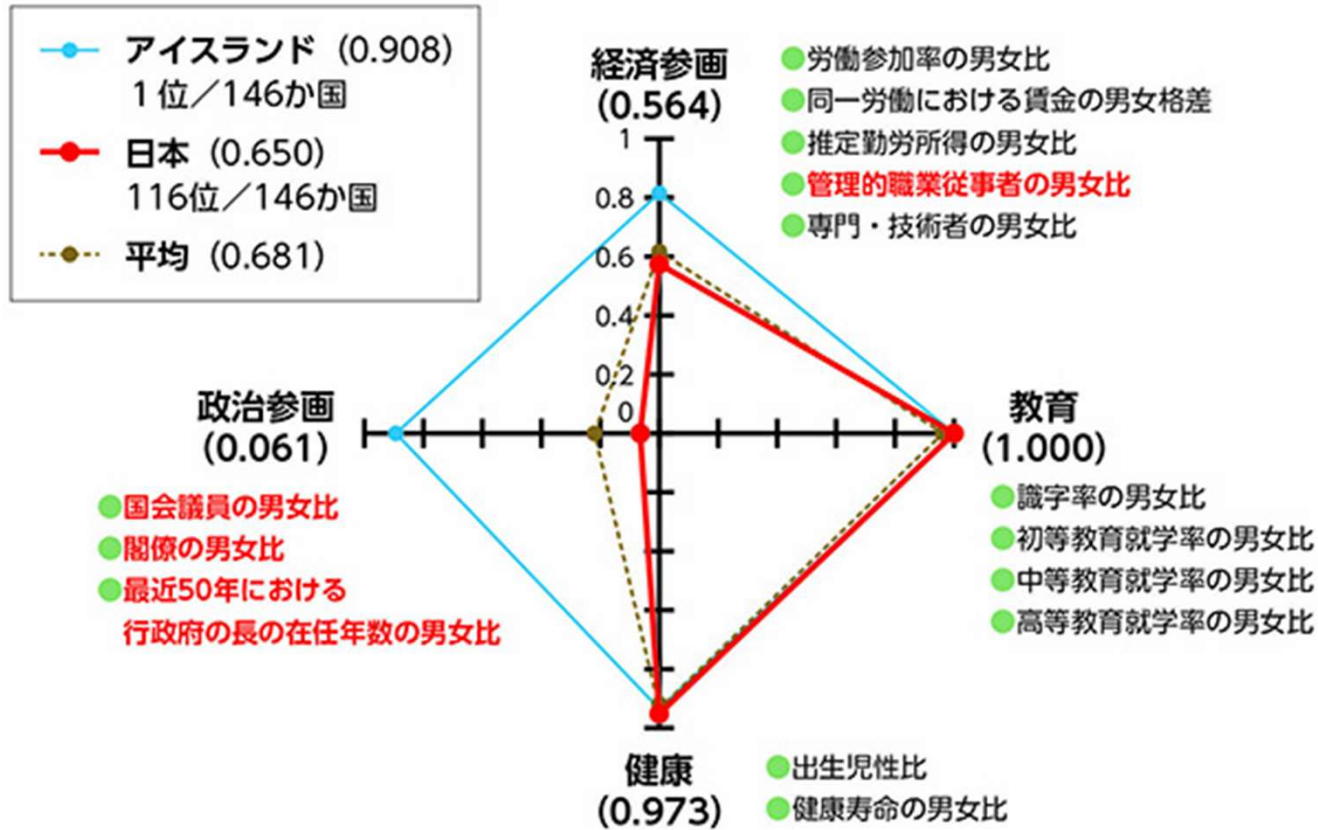
(図1、表1、統計表第1表)

図1 労働力人口の推移



**総人数は減少しているが、女性の労働者は増加傾向にある。**

# ジェンダーギャップ指数2022(世界経済フォーラム)



(備考) 1. 世界経済フォーラム「グローバル・ジェンダー・ギャップ報告書 (2022)」より作成  
2. スコアが低い項目は赤字で記載  
3. 分野別の順位: 経済 (121位)、教育 (1位)、健康 (63位)、政治 (139位)

政治参画が最も低いが、経済参画も低水準

# 女性活躍推進法の目指すもの

---

## 基本原則(第2条)

- ①女性の採用、昇進及び雇用形態の変更等の職業生活に関する機会の積極的な提供及びその活用
- ②男女の職業生活と家庭生活との円滑かつ継続的な両立が可能とするための環境整備
- ③職業生活と家庭生活の両立に関する女性の意思の尊重



## 目的(第1条)

- ①女性の職業生活における活躍を迅速かつ重点的に推進
- ②男女の人権の尊重
- ③急速な少子高齢化の進展への対応

差別はいつか無くすことを目的に制定  
だから、時限立法(令和8年3月31日まで)

# 一般事業主行動計画

**常時雇用100人超**の事業主は、**一般事業主行動計画**を定める義務がある

## 1 計画期間



モデル計画日：育児をしている社員が多いが、長時間労働になりがちな会社

\_\_\_\_\_行動計画

社員がその能力を発揮し、仕事と生活の調和を図り働きやすい雇用環境整備を行うため、次のように行動計画を策定する。

1. 計画期間 年 月 日～ 年 月 日までの 年間  
2. 内容

目標1：社員のワーク・ライフ・バランスを確保するため、勤務間インターバル制度を導入する。

<対策>

- 年 月～ 社員へのアンケート調査、検討開始
- 年 月～ 制度の導入、管理職研修及び社内報などによる社員への周知

※参考…勤務間インターバル制度について（働き方・休み方改善ポータルサイト）

<https://work-holiday.mhlw.go.jp/interval/>

## 2 達成しようとする目標



目標2： 年 月までに、従業員全員の所定外労働時間を、1人当たり年間 時間未満とする。

<対策>

- 年 月～ 所定外労働の原因の分析等を行う
- 年 月～ 管理職を対象とした意識改革のための研修を 回実施
- 年 月～ 社内報などによる社員への周知
- 年 月～ 各部署における問題点の検討及び研修の実施

## 3 取組内容・実施時期



目標3：事業所周辺の小中学校の生徒を対象に、工場見学ができる「子ども参観日」を創設する。

<対策>

- 年 月～ 受け入れ方法や体制についての検討
- 年 月～ 関係機関、学校との連携
- 年 月～ 参観日の実施、次回に向けての検討

これらを、**労働者に周知**（第8条4項）、**公表しなければならない**（第8条5項）  
また、達成は**努力義務**（第8条6項）100人以下の企業も**努力義務**（第8条7項）

# 令和4年厚生労働白書(P240)から(えるぼし認定)

## (2) 女性の活躍推進に向けた企業の取組み支援

女性の職業生活における活躍を一層推進するため2019(令和元)年5月に改正法が成立し、2022(令和4)年4月から全面施行された、「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)に基づき、一般事業主行動計画の策定等が義務付けられている常用労働者数101人以上の事業主について、必要な助言を行うこと等により、法に基づく取組みの実効性確保を図るとともに、多くの事業主が同法に基づく「えるぼし」認定を目指すよう認定のメリットも含め広く周知し、認定申請に向けた取組み促進を図っている。

また、同法に基づく取組みが努力義務とされている100人以下の中小企業について、より多くの企業が女性活躍に向けた取組みを行うよう、あらゆる機会を通じて周知・啓発に努めている。併せて「民間企業における女性活躍促進事業」の活用を促すことにより、企業の取組み支援を行っている。

### ■認定マーク「えるぼし」「プラチナえるぼし」



さらに、企業の女性の活躍状況に関する情報や一般事業主行動計画を公表する場として提供している「女性の活躍推進企業データベース」(<https://positive-ryouritsu.mhlw.go.jp/positivedb/>)について、学生をはじめとした求職者の利便性を高めるため、利用企業や機関投資家のインタビューの掲載、証券コードの項目追加等の改修を行い、登録企業数の増加を図った。



(出処:厚生労働省資料)

# 女性活躍推進法に基づく男女の賃金の差異の情報公表について

## 女性の職業生活における活躍の推進に関する法律概要 (民間事業主関係部分)

改正後

### 1 基本方針等

赤字が改正事項(省令) 令和4年7月8日施行

- ▶ 国は、女性の職業生活における活躍の推進に関する基本方針を策定(閣議決定)。
- ▶ 地方公共団体(都道府県、市町村)は、上記基本方針等を勘案して、当該区域内における推進計画を策定(努力義務)。

### 2 事業主行動計画等

次の(1)・(2)について、**常用労働者数が101人以上の事業主は義務、100人以下の事業主は努力義務**

#### (1) 企業においてPDCAサイクルを回すことを促し、女性活躍の取組を推進

- ⇒ 自社の女性の活躍に関する**状況把握・課題分析**、及びこれを踏まえた**行動計画の策定・届出・社内周知・外部公表**  
※**常用労働者数301人以上の事業主は、男女の賃金の差異の把握が義務化**

行動計画の必須記載事項

- ▶ **目標**(省令で定める項目に関連した定量的目標)
- ▶ 取組内容
- ▶ 実施時期
- ▶ 計画期間

#### (2) 女性の職業選択に資するよう、企業の情報公表を促進

- ⇒ 女性の活躍に関する情報公表

情報公表の項目(省令で規定)

- ① 女性労働者に対する職業生活に関する機会の提供に関する実績
  - ② 職業生活と家庭生活との両立に資する雇用環境の整備に関する実績
- について、

- ▶ 常用労働者数301人以上の事業主(義務)      ①から**男女の賃金の差異を含めた2項目以上と**
- ▶ 常用労働者数101人以上300人以下の事業主(義務)      ②から**1項目以上の計3項目以上を公表**
- ▶ 常用労働者数100人以下の事業主(努力義務)      ①及び②の全ての項目から**1つ以上公表**

#### (3) 認定制度によるインセンティブの付与

- ⇒ 優良企業を認定し、認定マーク「えるぼし」「プラチナえるぼし」の利用を可能に

認定基準は、業種毎・企業規模毎の特性等に配慮し、省令で規定



#### (4) 履行確保措置

- ⇒ 厚生労働大臣(都道府県労働局長)による報告徴収・助言指導・勧告、情報公表に関する勧告に従わなかった場合企業名公表

(出処:厚生労働省資料)

# 女性活躍推進法に関する制度改正のお知らせ

## 労働者が301人以上の事業主の皆さま

以下のA～Cの3項目の情報を公表する必要があります。

- 女性労働者に対する職業生活に関する機会の提供に関する実績  
A：以下の8項目から1項目選択 + B：⑨男女の賃金の差異（必須）\*新設
- 職業生活と家庭生活との両立に資する雇用環境の整備に関する実績  
C：以下の7項目から1項目選択

常時雇用する労働者が101人以上300人以下の事業主は、下記16項目から任意の1項目以上の情報公表が必要です。

## 各区分の情報公表項目

### 「女性労働者に対する職業生活に関する機会の提供」

以下の①～⑧の8項目から1項目選択

+

⑨の項目（必須）\*新設

- ①採用した労働者に占める女性労働者の割合
- ②男女別の採用における競争倍率
- ③労働者に占める女性労働者の割合
- ④係長級にある者に占める女性労働者の割合
- ⑤管理職に占める女性労働者の割合
- ⑥役員に占める女性の割合
- ⑦男女別の職種または雇用形態の転換実績
- ⑧男女別の再雇用または中途採用の実績

⑨男女の賃金の差異  
(必須)  
\*新設



### 「職業生活と家庭生活との両立」

以下の7項目から1項目選択

※従来どおり

- ①男女の平均継続勤務年数の差異
- ②10事業年度前およびその前後の事業年度に採用された労働者の男女別の継続雇用割合
- ③男女別の育児休業取得率
- ④労働者の一月当たりの平均残業時間
- ⑤雇用管理区分ごとの労働者の一月当たりの平均残業時間
- ⑥有給休暇取得率
- ⑦雇用管理区分ごとの有給休暇取得率

(出処:厚生労働省資料)

# 企業内容等の開示に関する内閣府令(一部)

## (29) 従業員の状況

[a～c 略]

- d 最近事業年度の提出会社及びその連結子会社それぞれにおける管理職に占める女性労働者の割合（女性の職業生活における活躍の推進に関する法律に基づく一般事業主行動計画等に関する省令（平成27年厚生労働省令第162号。e及びfにおいて「女性活躍推進法に基づく一般事業主行動計画等に関する省令」という。）第19条第1項第1号ホに掲げる事項をいう。以下dにおいて同じ。）を記載すること。ただし、提出会社及びその連結子会社が、最近事業年度における管理職に占める女性労働者の割合について、女性の職業生活における活躍の推進に関する法律（平成27年法律第64号。e及びfにおいて「女性活躍推進法」という。）の規定による公表をしない場合は、記載を省略することができる。
- e 最近事業年度の提出会社及びその連結子会社それぞれにおける男性労働者の育児休業取得率（女性活躍推進法に基づく一般事業主行動計画等に関する省令第19条第1項第2号ハに掲げる事項のうち男性に係るものであって同条第2項の規定により公表しなければならないものをいう。）を記載すること。ただし、提出会社及びその連結子会社が、最近事業年度における労働者の男女別の育児休業取得率（同号ハに掲げる事項をいう。）について、女性活躍推進法の規定による公表をしない場合は、記載を省略することができる。
- f 最近事業年度の提出会社及びその連結子会社それぞれにおける労働者の男女の賃金の差異（女性活躍推進法に基づく一般事業主行動計画等に関する省令第19条第1項第1号リに掲げる事項であって同条第2項の規定により公表しなければならないものをいう。）を記載すること。ただし、提出会社及びその連結子会社が、最近事業年度における労働者の男女の賃金の差異（同号リに掲げる事項をいう。）について、女性活躍推進法の規定による公表をしない場合は、記載を省略することができる。

# 女性活躍推進法における「情報公開」の記憶ポイント

---

## 常時雇用労働者100人超の事業主に開示義務あり

### 「女性労働者に対する職業生活に関する機会の提供」

①管理職に占める女性労働者の割合等(全8項目)

+

②男女の賃金の差異

### 「職業生活と家庭生活との両立」

③男女別の育児休業取得率等(全7項目)

### 300人超

①のうち、任意の1項目 + ②(必須) + ③のうち、任意の1項目

### 100人超

① + ② + ③(全16項目)のうち、任意の1項目

情報公開の義務が生じる

# 令和3年雇用均等基本調査

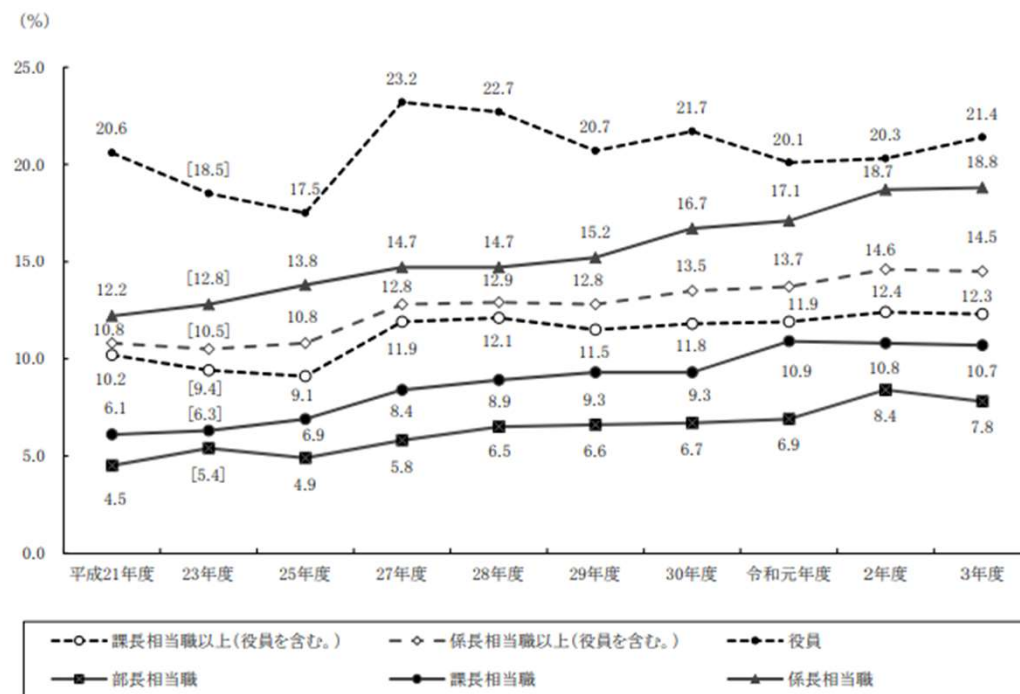
## (管理職に占める女性労働者の割合)

### (2) 管理職に占める女性の割合

課長相当職以上の、管理職に占める女性の割合（以下、「女性管理職割合」という。）は12.3%と、前回調査（令和2年度12.4%）より0.1ポイント低下、係長相当職以上の、女性管理職割合は14.5%と、前回調査（同14.6%）より0.1ポイント低下した。

それぞれの役職に占める女性管理職割合は、役員では21.4%（同20.3%）、部長相当職では7.8%（同8.4%）、課長相当職では10.7%（同10.8%）、係長相当職では18.8%（同18.7%）となっている（図7、付属統計表第9表）。

図7 役職別女性管理職割合の推移（企業規模10人以上）



女性管理職は、12%台と伸び悩んでいる

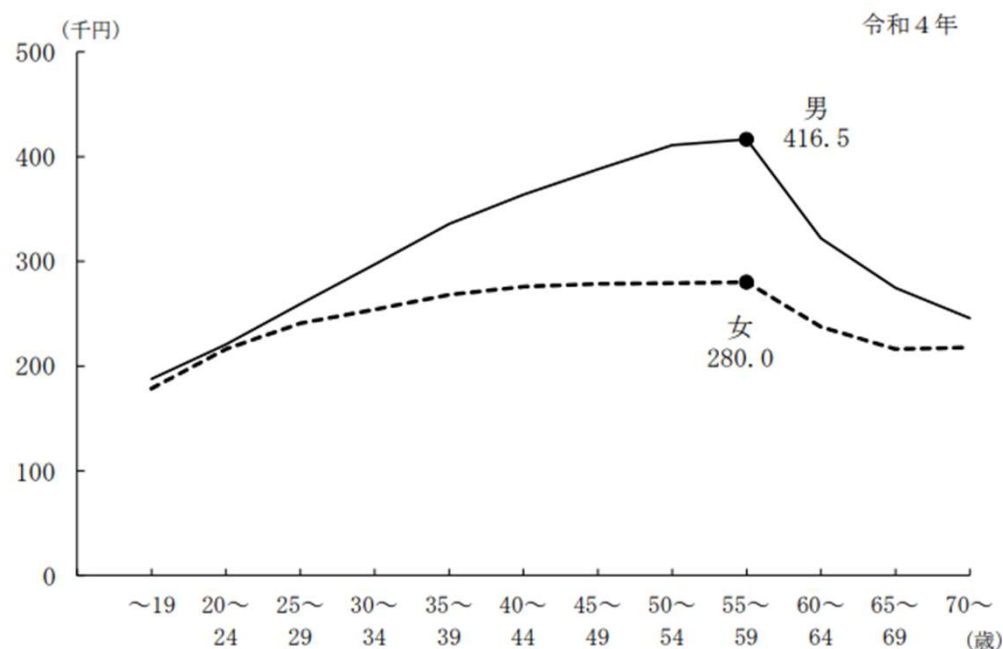
# 令和4年賃金構造基本統計調査

## (男女の賃金差異)

### (2) 性別にみた賃金

男女別に賃金カーブをみると、男性では、年齢階級が高くなるにつれて賃金も高く、55～59歳で416.5千円（20～24歳の賃金を100とすると188.9）と賃金がピークとなり、その後下降している。女性も、55～59歳の280.0千円（同129.4）がピークとなっているが、男性に比べ賃金の上昇が緩やかとなっている。（第2図、第2表）

第2図 性、年齢階級別賃金



女性の賃金の方が、明らかに上昇は緩やかである

# 令和3年雇用均等基本調査

## (男女別の育児休業取得率)

### イ 育児休業者割合

#### ① 女性

令和元年10月1日から令和2年9月30日までの1年間に在職中に出産した女性のうち、令和3年10月1日までに育児休業を開始した者（育児休業の申出をしている者を含む。）の割合は85.1%と、前回調査（令和2年度81.6%）より3.5ポイント上昇した（図4、付属統計表第9表）。

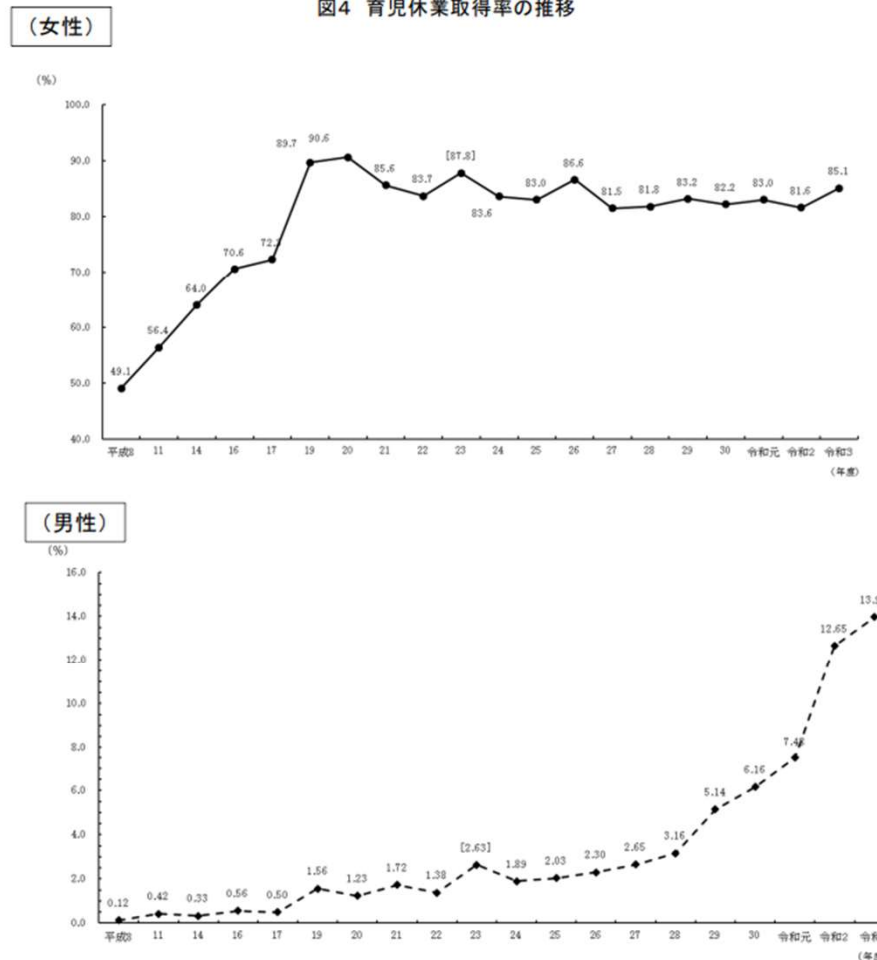
また、同期間内に出産した、有期契約労働者の育児休業取得率は68.6%で、前回調査（同62.5%）より6.1ポイント上昇した（表7、付属統計表第10表）。

#### ② 男性

令和元年10月1日から令和2年9月30日までの1年間に配偶者が出産した男性のうち、令和3年10月1日までに育児休業を開始した者（育児休業の申出をしている者を含む。）の割合は13.97%と、前回調査（令和2年度12.65%）より1.32ポイント上昇した（図4、付属統計表第9表）。

また、同期間内において配偶者が出産した、有期契約労働者の育児休業取得率は14.21%で、前回調査（同11.81%）より2.40ポイント上昇した（表7、付属統計表第10表）。

図4 育児休業取得率の推移



注：平成23年度の[ ]内の割合は、岩手県、宮城県及び福島県を除く全国の結果。

男性の育児休業取得率13.97%と上昇。しかし、男女差異は大きい

**【問2】令和3年度雇用均等基本調査によると、令和3年10月1日までに育児休業開始した者（育児休業の申出をしている者も含む。）の割合は、女性の85.1%に対して男性は42.0%と女性の半分程度の低い取得率となっている。**



**✓ 半分程度だったらもう十分だろう**

**【問3】女性活躍推進法において、常時雇用労働者数100人超の一般事業主は、「その雇用し、又は雇用しようとする女性労働者に対する職業生活に関する機会の提供に関する実績」を定期的に公表しなければならないが、その項目に「男女の賃金の差異」は必須項目として含まれている。**



**✓ 常時雇用労働者数300人超**

**【問4】女性活躍推進法第2条において、職業生活を営む女性が結婚等の家庭生活に関する事由によりやむをえず退職することが多いことから「女性の職業生活と家庭生活との円滑かつ継続的な両立が可能となることを旨として、行なわなければならない」ことが明文化されている。**



**✓ 正しくは「男女」**

## 女性活躍推進法

- ① 統計、厚生労働白書で現状を把握する
- ② 今のトレンドの中心となる法律であると認識
- ③ 何を指して、法律が存在するのかを理解
- ④ 条文理解よりもキーワード暗記

# 労働一般

## テーマ3

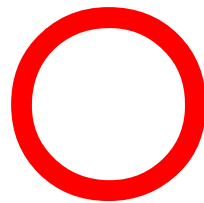
# 育児・介護休業法

**【問1】育児介護休業法は、育児休業及び介護休業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している。**



**✓ 子の看護休暇及び介護休暇が抜けている**

**【問2】育児介護休業法第25条1項では、「事業主は、職場において行われるその雇用する労働者に対する育児休業、介護休業その他の子の養育又は家族の介護に関する厚生労働省令で定める制度又は措置の利用に関する言動により当該労働者の就業環境が害されることのないよう、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じなければならない。**



**✓ 育休ハラスメント防止の根拠条文**

# 育児・介護休業法で学ぶべきこと

---

- 法改正ポイントをガッツリ抑える**
- 産後パパ育休制度**
- 介護も基礎は抑える**
- 雇用保険法と合わせて学ぶ**

# 育児介護休業法の記憶ポイント

	記憶するポイント	
1	白書の関連する部分 関連統計	
2	法改正の流れ	いつ何が改正されたか
3	法改正の概要	制度周知休業意向確認 雇用環境の整備 産後パパ育休 育児休業の分割取得
4	シンボルマーク	トモニン

# 令和4年 厚生労働白書(P160～161)

## 第1節 少子社会の現状

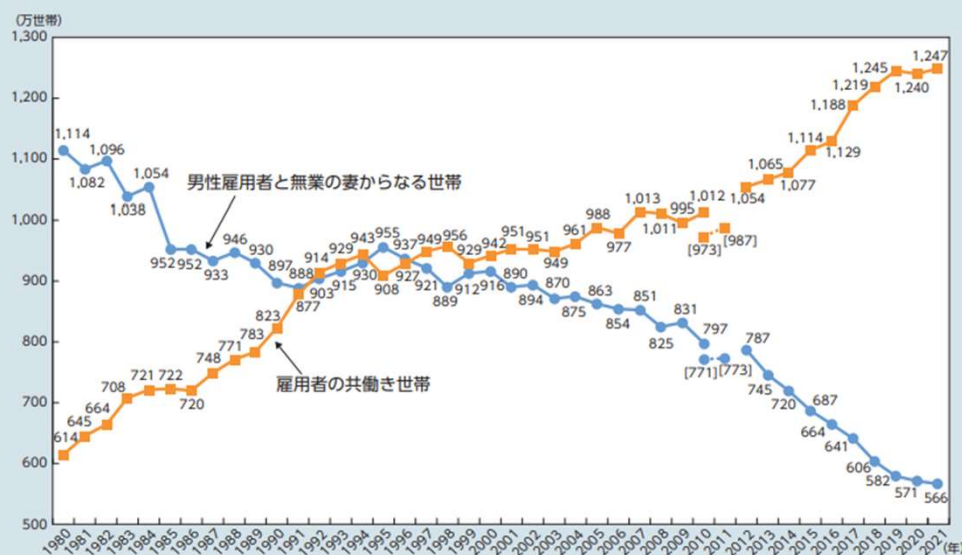
我が国の合計特殊出生率は、2005（平成17）年に1.26となり、その後、緩やかな上昇傾向にあったが、ここ数年微減傾向となっている。2021（令和3）年は1.30（概数）と依然として低い水準にあり、長期的な少子化の傾向が継続している。

また、2017（平成29）年に発表された国立社会保障・人口問題研究所「日本の将来推計人口（平成29年推計）」によると、現在の傾向が続けば、2065年には、我が国の人口は8,808万人となり、1年間に生まれる子どもの数は現在の半分程度の約56万人となり、高齢化率は約38%に達するという厳しい見通しが示されている（図表1-1-1）。

さらに、ライフスタイルが従来とは異なるものになってきている。例えば、2040年には50歳時の未婚割合が男性で約29%、女性では約19%になるものと見込まれている（図表1-1-2）。また、共働き世帯と専業主婦世帯（男性雇用者と無業の妻からなる世帯）とを比べると、1997（平成9）年以降は前者の数が後者の数を上回っている（図表1-1-3）。

こうした状況に加え、多くの国民が結婚したい、子どもを産み育てたい、結婚した後も子どもを育てながら働きたいと希望しているにもかかわらず、その希望がかなえられず、結果として少子化が進んでしまっているものと考えられる。国民が希望する結婚や出産を実現できる環境を整備することが重要である。

図表1-1-3 共働き等世帯数の年次推移



資料：1980～2001年は総務省統計局「労働力調査特別調査」、2002年以降は総務省統計局「労働力調査（詳細集計）（年平均）」

- (注) 1. 「男性雇用者と無業の妻からなる世帯」とは、2017年までは、夫が非農林業雇用者で、妻が非就業者（非労働力人口及び完全失業者）の世帯。2018年以降は、就業状態の分類区分の変更に伴い、夫が非農林業雇用者で、妻が非就業者（非労働力人口及び失業者）の世帯。  
2. 「雇用者の共働き世帯」とは、夫婦ともに非農林業雇用者の世帯。  
3. 2010年及び2011年の[ ]内の実数は、岩手県、宮城県及び福島県を除く全国の結果。  
4. 「労働力調査特別調査」と「労働力調査（詳細集計）」とは、調査方法、調査月などが相違することから、時系列比較には注意を要する。

**共働き世代が増加の一途を辿っており、  
出産・育児には、夫の協力が欠かせなくなっているのは明らか**

# 令和3年雇用均等基本調査

## (6) 育児休業の取得期間

令和2年4月1日から令和3年3月31日までの1年間に育児休業を終了し、復職した女性の育児休業期間は、「12か月～18か月未満」が34.0%（平成30年度29.8%）と最も高く、次いで「10か月～12か月未満」が30.0%（同31.3%）、「18か月～24か月未満」11.1%（同4.8%）の順となっている。

一方、男性は「5日～2週間未満」が26.5%（平成30年度35.1%）と最も高く、次いで「5日未満」が25.0%（同36.3%）、「1か月～3か月未満」が24.5%（同11.9%）となっており、2週間未満が5割を超えている（表9, 図5, 付属統計表第12表）。

表9 取得期間別育児休業後復職者割合

(%)

	育児休業後復職者計	5日未満	5日～2週間未満	2週間～1か月未満	1か月～3か月未満	3か月～6か月未満	6か月～8か月未満	8か月～10か月未満	10か月～12か月未満	12か月～18か月未満	18か月～24か月未満	24か月～36か月未満	36か月以上	
		女性	平成27年度	100.0	0.8	0.3	0.6	2.2	7.8	10.2	12.7	31.1	27.6	4.0
	平成30年度	100.0	0.5	0.3	0.1	2.8	7.0	8.8	10.9	31.3	29.8	4.8	3.3	0.5
	令和3年度	100.0	0.5	0.0	0.1	0.8	3.5	6.4	8.7	30.0	34.0	11.1	4.5	0.6
男性	平成27年度	100.0	56.9	17.8	8.4	12.1	1.6	0.2	0.7	0.1	2.0	0.0	-	-
	平成30年度	100.0	36.3	35.1	9.6	11.9	3.0	0.9	0.4	0.9	1.7	-	0.1	-
	令和3年度	100.0	25.0	26.5	13.2	24.5	5.1	1.9	1.1	1.4	0.9	0.0	0.2	-

注:「育児休業後復職者」は、調査前年度1年間に育児休業を終了し、復職した者をいう。

**男性の育休取得率が増加しても  
日数が短いケースはまだ多い**

# 育児介護休業法の法改正内容

<p>令和4年4月1日施行</p>	<p>① <b>本人又は配偶者の</b>妊娠・出産等の申出をした労働者に対する個別の制度周知・休業意向確認の措置</p> <p>② 育児休業を取得しやすい雇用環境の整備の措置</p> <p>③ 有期雇用労働者の<b>育児・介護休業</b>取得要件の緩和</p>
<p>令和4年10月1日施行</p>	<p>④ 出生時育児休業(産後パパ育休)の新設</p> <p>⑤ 育児休業の分割取得</p>
<p>令和5年4月1日施行</p>	<p>⑥ 育児休業取得状況の公表の義務化</p>

# 法改正ポイント①個別制度周知・休業意向確認の義務付け

誰に？	( <u>本人or配偶者が</u> )妊娠・出産等について <u>申し出した労働者</u>
何を？	①育児休業・出生時育児休業に関する <u>制度</u> ②育児休業・出生時育児休業の <u>申出先</u> ③ <u>育児休業給付</u> に関すること ④休業期間に負担すべき <u>社会保険料の取扱い</u>
どうやって？	①面談(オンライン可) ②書面交付 ③FAX ④電子メール

第21条の2に記載されている「待遇に関する事項」、  
「賃金、配置その他の労働条件に関する事項」等の事項  
については、定めること、周知も含め努力義務

# 法改正ポイント①個別制度周知・休業意向確認の義務付け

個別周知・意向確認書記載例（必要最小限事例、令和4年10月以降）

## 仕事と育児の両立を進めよう！

### 1. 育児休業（育休）は性別を問わず取得できます。

対象者	労働者。※配偶者が専業主婦（夫）でも取得できます。夫婦同時に取得できます。 有期契約労働者の方は、申出時点で、子が1歳6か月を経過する日までに労働契約期間が満了し、更新されないことが明らかでない場合取得できます。 <対象外>（対象外の労働者を労使協定で締結している場合の例） ①入社1年未満の労働者 ②申出の日から1年以内（1歳6か月又は2歳までの育児休業の場合は6か月以内）に雇用関係が終了する労働者 ③1週間の所定労働日数が2日以下の労働者
期間	原則、子が1歳に達する日（1歳の誕生日の前日）までの間の労働者が希望する期間。なお、配偶者が育児休業をしている場合は、子が1歳2か月に達するまで出産日と産後休業期間と育児休業期間と出生時育児休業を合計して1年間以内の休業が可能（パパ・ママ育休プラス）。
申出期限	原則休業の1か月前までに●●部□□係に申し出てください。
分割取得	分割して2回取得可能

### 2. 出生時育児休業（産後パパ育休）は男性の育児休業取得を促進する制度です。

対象者	男性労働者。なお、養子の場合等は女性も取得できます。※配偶者が専業主婦（夫）でも取得できます。 有期契約労働者の方は、申出時点で、出生後8週間を経過する日の翌日から起算して6か月を経過する日までに労働契約期間が満了し、更新されないことが明らかでない場合取得できます。 <対象外>（対象外の労働者を労使協定で締結している場合の例） ①入社1年未満の労働者 ②申出の日から8週間以内に雇用関係が終了する労働者 ③1週間の所定労働日数が2日以下の労働者
期間	子の出生後8週間以内に4週間までの間の労働者が希望する期間。
申出期限	（2週間前とする場合の記載例）原則休業の2週間前までに●●部□□係に申し出てください。 （労使協定を締結し、1か月前とする場合の記載例）原則休業の1か月前までに●●部□□係に申し出てください。
分割取得	分割して2回取得可能（まとめて申し出ることが必要）
休業中の就業 <sup>(※)</sup>	調整等が必要ですので、希望する場合、まずは●●部□□係にご相談ください。

(※) 休業中の就業について労使協定を締結していない場合記載は不要です。

(裏面あり)

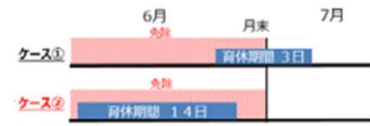
育児休業、出生時育児休業には、給付の支給や社会保険料免除があります。

#### 育児休業給付

育児休業（出生時育児休業を含む）を取得し、受給資格を満たしていれば、原則として休業開始時の賃金の67%（180日経過後は50%）の育児休業給付を受けることができます。

#### 育児休業期間中の社会保険料の免除

一定の要件（その月の末日が育児休業（出生時育児休業を含む、以下同じ）期間中である場合（令和4年10月以降に開始した育児休業については、これに加えて、その月中に14日以上育児休業を取得した場合及び賞与に係る保険料については1か月を超える育児休業を取得した場合））を満たしていれば、育児休業をしている間の社会保険料が被保険者本人負担分及び事業主負担分ともに免除されます。



当社では、育児休業等の申出をしたこと又は取得したことを理由として不利益な取扱いをすることはありません。  
また、妊娠・出産、育児休業等に関するハラスメント行為を許しません。

育児休業・出生時育児休業の取得の意向について、以下を記載し、このページのコピーを、 年 月 日までに、●●部□□係へ提出してください。

該当するものに○	
	育児休業を取得する。
	出生時育児休業を取得する。
	取得する意向はない。
	検討中

(注) 男性については、育児休業も出生時育児休業も取得することができます。

【提出日】 ●年●月●日  
【提出者】 所属 □□部△△課  
氏名 ◆ ◆ ◆

(出処:厚生労働省資料)

# 法改正ポイント②育児休業取得しやすい雇用環境整備措置

---

<b>義務内容</b>	育児休業・出生時育児休業の申出が円滑に行われるようにするため、 <u>以下のいずれか</u> の措置を講じなければならない。
<b>何を？</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>① <u>研修の実施</u></li><li>② <u>相談体制の整備</u></li><li>③ 取得事例の収集・提供</li><li>④ 制度と育児休業取得促進方針の周知</li></ul>

# 法改正ポイント③有期雇用労働者の取得要件緩和

育児休業	<b>引き続き雇用された期間が1年以上</b> 1歳6ヶ月までの間に契約が満了することが 明らかな場合を除く
介護休業	<b>引き続き雇用された期間が1年以上</b> 介護休業開始予定日から93日経過日から6ヶ月 を経過するまでに契約が満了することが明らかな 場合を除く

## 要件を満たさないケース

A 書面又は口頭で労働契約の更新回数の上限が明示されており、その上限まで契約が更新された場合の労働契約の期間の末日が、子が1歳6か月に達する日までの間である

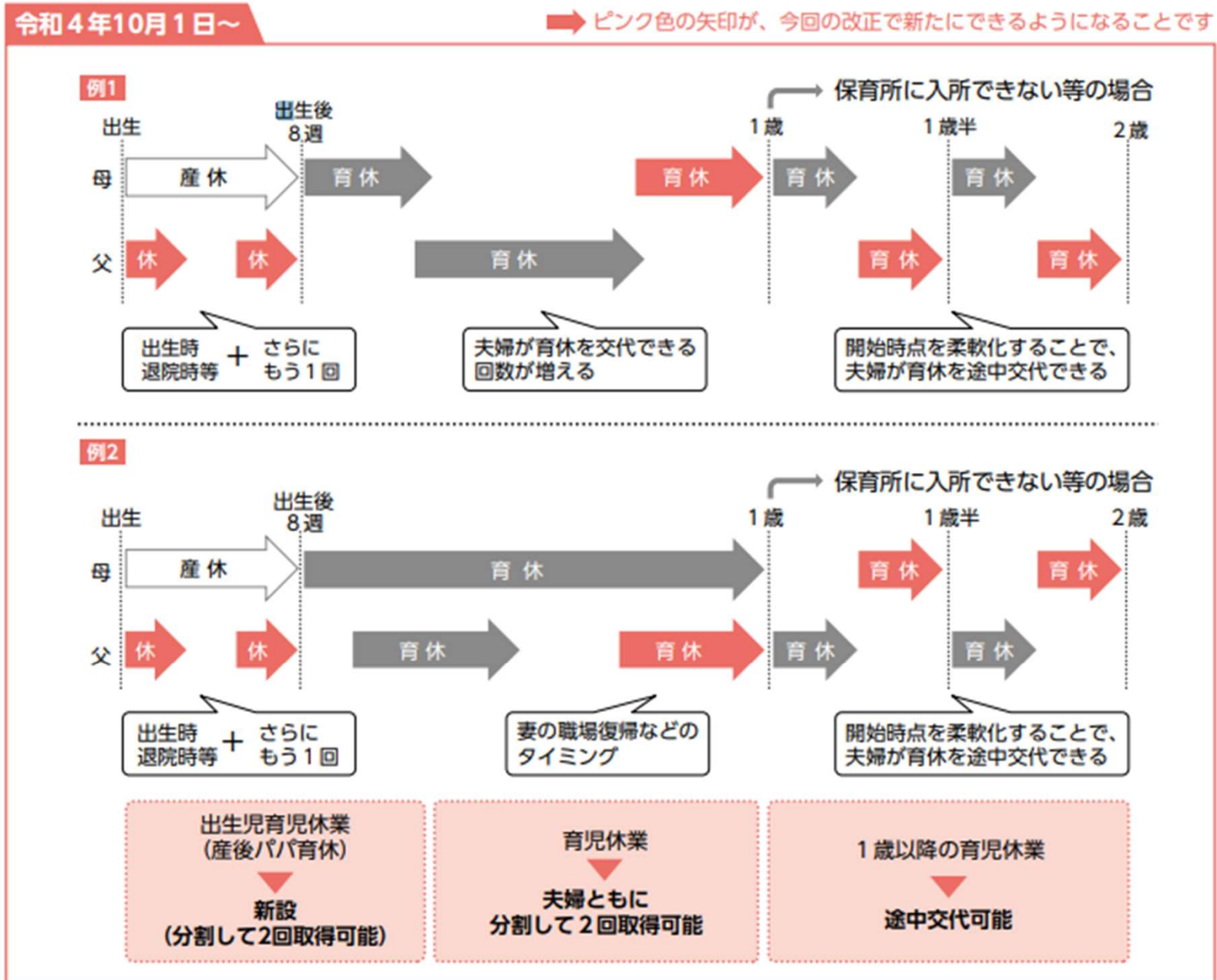


B 書面又は口頭で労働契約の更新をしない旨が明示されており、申出時点で締結している労働契約の期間の末日が、子が1歳6か月に達する日までの間である



(出処:厚生労働省「育児・介護休業法令和3年(2021年)改正内容の解説」)

# 法改正ポイント：令和4年10月1日から変わる育児休業



(出処: 厚生労働省「育児・介護休業法令和3年(2021年)改正内容の解説」)

# 法改正ポイント④ 出生時育児休業(産後パパ育休)

	出生時育児休業(産後パパ育休)
対象期間	子の出生後8週間以内に4週間(28日)まで取得可能
申出期限	原則、休業の2週間前まで (労使協定で1ヶ月前までとすることができる)
分割取得	<b>分割して2回取得可能</b> (初めにまとめて申し出ることが必要:※)
休業中の就業	労使協定を締結している場合に限り、 労働者が合意した範囲で休業中に就業することが可能。

※:初めにまとめて申し出ない場合、事業主は後から行われた申出を拒むことができる

# 法改正ポイント⑤ 育児休業の分割取得

	改正後育児休業	改正前育児休業
対象期間	原則、子が1歳(最長2歳)まで	
申出期限	原則、休業開始予定日の1ヶ月前まで (1歳～1歳6ヶ月～2歳は、原則2週間前まで)	
分割取得	<b>分割して2回取得可能</b> (取得の際にそれぞれ申出)	原則、分割不可
休業中の就業	原則、就業不可	
1歳以降の延長	<b>育休開始日を柔軟化</b>	育休開始日を1歳、1歳半の時点に限定
1歳以降の再取得	<b>特別な事情</b> がある場合に限り、 <b>再取得可能</b>	再取得不可

# 法改正ポイント⑥：育児休業取得率等の公表義務

## 1 育児休業取得状況の公表の義務化

### 義務

常時雇用する労働者<sup>(1)</sup>が1,000人を超える事業主は、育児休業等の取得の状況を年1回公表<sup>(2)</sup>することが義務付けられます。

**公表内容** 公表を行う日の属する事業年度(会計年度)の直前の事業年度(公表前事業年度)の男性の①「育児休業等の取得割合」又は②「育児休業等と育児目的休暇の割合」です。

#### ①育児休業等の取得割合

公表前事業年度中に、雇用する男性労働者が  
育児休業等<sup>(3)</sup>をしたものの数<sup>(5)</sup>

公表前事業年度中に、事業主が雇用する  
男性労働者であって、配偶者が出産したものの数<sup>(6)</sup>

公表割合とあわせて、以下も明示

- ・当該割合の算定期間である公表前事業年度の期間
- ・①又は②のいずれの方法により算出したものか

#### ②育児休業等と育児目的休暇の取得割合

公表前事業年度中に、雇用する男性労働者が  
育児休業等<sup>(3)</sup>をしたものの数<sup>(5)</sup>

+

小学校就学の始期に達するまでの子を養育する  
男性労働者を雇用する事業主が講ずる  
育児を目的とした休暇制度<sup>(4)</sup>を利用したものの数<sup>(5)</sup>

公表前事業年度中に、事業主が雇用する  
男性労働者であって、配偶者が出産したものの数<sup>(6)</sup>

(出処:厚生労働省「育児・介護休業法令和3年(2021年)改正内容の解説」)

# 仕事と介護を両立できる職場環境促進シンボル:トモニン

---



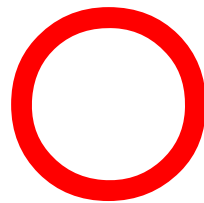
(出処:厚生労働省ホームページ)

**【問3】育児介護休業法において、子が2歳になるまでの育児休業が認められることがあるが、その申出の際に明らかにすることとされている休業開始予定日は、必ず、子が1歳に達する日の翌日としなければならない。**



**✓ 法改正で柔軟化された**

**【問4】育児介護休業法第9条の3第1項では、事業主は、労働者からの出生時育児休業申出があったときは、当該出生時育児休業申出を拒むことができないとされているが、労働者からその養育する子について出生時育児休業申出がなされたあとに、当該労働者から当該出生時育児休業申出をした日に養育していた子について新たに出生時育児休業申出がなされた場合は、この限りではない。**



**✓ 法律は読みにくいという事例**

**【問5】育児介護休業法第22条の2では、常時雇用する労働者の数が100名超の事業主は、厚生労働省令で定めるところにより、毎年少なくとも1回、その雇用する労働者の育児休業の取得の状況として厚生労働省令で定めるものを公表しなければならない。**



**✓ 1000人超だよ1000人超**

# 育児・介護休業法学習のポイント

---

## 育児・介護休業法

- ① 統計、厚生労働白書で現状を把握する
- ② 異次元の少子化対策の先駆けになっている
- ③ 介護も基本をしっかり押さえる
- ④ 事業主側の義務、労働者側の要件を抑える

# 最後に

---

- ☑ **ここまで来たら、合格だけを意識する**
- ☑ **余裕の合格は存在しない**
- ☑ **過去問 > オリジナル問題**
- ☑ **最後の2週間はゴールデンタイム**
- ☑ **己を信じよ。一年間の死闘を信じよ！**

**Twitter:niicat\_sharousi**

**Threads:ignis\_al**

**Instagram:ignis\_al**

**LINEグループ**

**「必勝！社労士試験合格**

**グループ」運営**