

# 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**

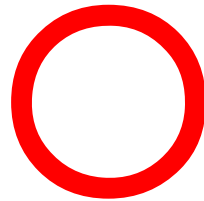
# 労働一般

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



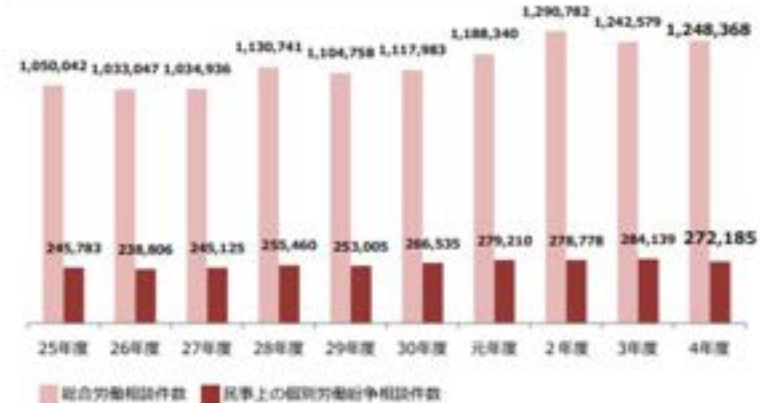
※1 1回で複数内容にまたがる相談。申出、申請が行われた場合には、複数内容を併せて計上している。  
 ※2 労働基準法施行規則の施行状況については、P2の※5を参照。  
 ※3 それぞれの処理件数は、年度内に処理が完了した件数で、当該年度以前に申出または申請があったものを含む。

## 令和4年度個別労働紛争解決制度の運用状況

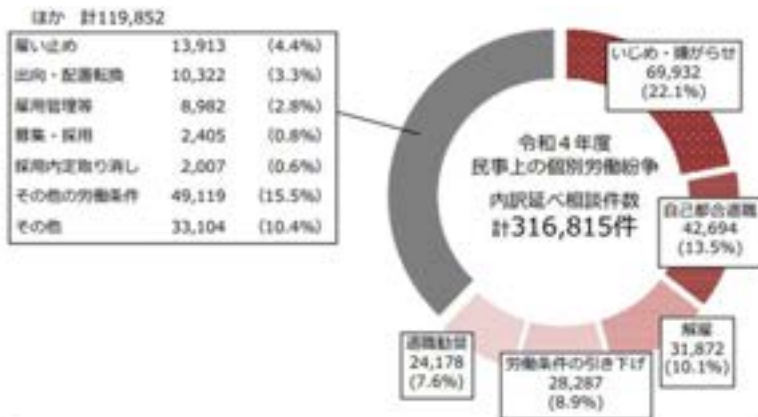
別添2

### 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)

---

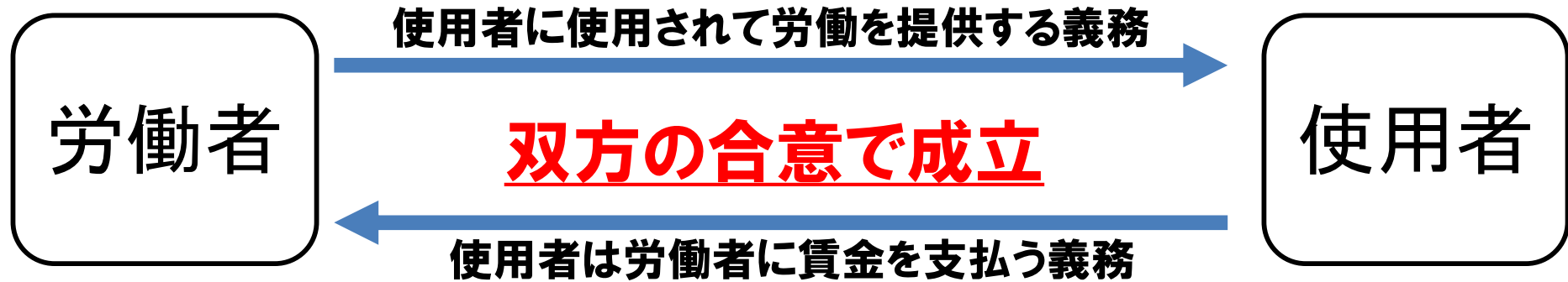
- ① 労使対等の原則
- ② 均衡考慮の原則
- ③ 仕事と生活の調和への配慮の原則
- ④ 信義誠実の原則
- ⑤ 権利濫用の禁止の原則



- 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。

# 無期転換ルールの特典(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**

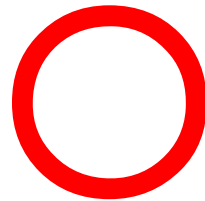
**【問4】労働契約は、労働者が使用者に使用されて労働し、使用者がこれに対して賃金を支払うことによって成立するものとされており、当事者の合意、認識等の主観的事実等は、労働契約の成否に影響を与えない。**



**✓ 当事者の合意によって成立する**

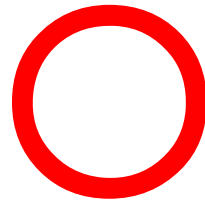


**【問5】最高裁判例では、「就業規則の変更による賃金や退職金等の変更の従業者にとって重要な権利の変更に関する合理性の有無は、就業規則の変更によって従業員が被る不利益の程度、会社の変更の必要性の内容や程度、変更後の就業規則の内容自体の相当性、代償措置その他関連する他の労働条件の改善状況、労働組合等との交渉の経緯、他の労働組合又は他の従業員の対応、同種事項に関する我が国社会における一般的状況等を総合考慮して判断すべきである。」としている。**



**✓ 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**