



最低賃金法、個別労働関係紛争解決促進法、労働組合法、育児介護休業法、女性活躍推進法からの出題です。

特に育児や介護に関する関心が高い中、社労士試験では、出題頻度は高くありませんが、平成 29 年の改正絡みで子の年齢や期間などの数字を中心にしっかり押さえておく必要があります。

[最低賃金法 出題傾向 択一式：○ 選択式：☆]

H20 年	H21 年	H22 年	H23 年	H24 年	H25 年	H26 年	H27 年	H28 年	H29 年
☆	—	—	—	☆	—	①	—	—	①

[個別労働関係紛争解決促進法 出題傾向 択一式：○ 選択式：☆]

H20 年	H21 年	H22 年	H23 年	H24 年	H25 年	H26 年	H27 年	H28 年	H29 年
—	—	—	—	—	—	—	—	—	①

[労働組合法 出題傾向 択一式：○ 選択式：☆]

H20 年	H21 年	H22 年	H23 年	H24 年	H25 年	H26 年	H27 年	H28 年	H29 年
—	☆	—	⑤	⑤	⑤	①	—	①	①

[育児介護休業法 出題傾向 択一式：○ 選択式：☆]

H20 年	H21 年	H22 年	H23 年	H24 年	H25 年	H26 年	H27 年	H28 年	H29 年
—	—	—	—	—	—	—	—	①	①

[女性活躍推進法 出題傾向 択一式：○ 選択式；☆]

H20 年	H21 年	H22 年	H23 年	H24 年	H25 年	H26 年	H27 年	H28 年	H29 年
—	—	—	—	—	—	—	—	—	①

(ア) 誤り (最低賃金法)

【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。

【解答】 誤り



最低賃金法 3 条には、

第三条 最低賃金額（最低賃金において定める賃金の額をいう。以下同じ。）は、時間によって定めるものとする。

設問では、「時間又は日によって定める」の箇所が誤りです。



最低賃金法は、平成 20 年と 24 年に選択式で出題されています。復習を兼ねて、掲載しておきます。

(平成 24 年 選択式)

最低賃金法は、その第 1 条において、「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、【 A 】ことを目的とする。」と規定している。

また、同法における【 B 】別最低賃金は、中央最低賃金審議会が出した引上げ額の目安を受けて、地方最低賃金審議会が【 B 】の実情を踏まえた審議、答申をした後、異議申出に関する手続を経て【 C 】が決定する。

【 B 】別最低賃金は、同法によれば【 B 】における労働者の生計費及び賃金並びに通常の事業の【 D 】を総合的に勘案して定められなければならないとされており、労働者の生計費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、【 E 】に係る施策との整合性に配慮するものとされている。

(解答) A : 国民経済の健全な発展に寄与する B : 地域 C : 都道府県労働局長
D : 賃金支払能力 E : 生活保護

(平成 20 年 選択式)

2 最低賃金法は、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ることを目的とし、また、地方最低賃金審議会は、都道府県労働局長の諮問に応じて、最低賃金に関する重要事項を調査審議し、及びこれに関し必要と認める事項を都道府県労働局長に【 B 】ことができると定められている。

3 最低賃金法においては、「最低賃金の適用を受ける労働者と使用者との間の労働契約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【 C 】とする。この場合において、【 C 】となった部分は、最低賃金【 D 】定をしたものとみなす」と規定されている。

4 平成 19 年 6 月に厚生労働省が全国一斉に行った最低賃金の履行確保に係る一斉監督の結果によれば、一斉監督を実施した事業場に対する最低賃金法第 4 条違反（最低賃金額以上の額を支払っていない違反）があった事業場の割合、すなわち、違反率は【 E 】%であった。

(解答) B : 建議する C : 無効 D : と同様の E : 6.4

4 の問題は、「平成 19 年 6 月に厚生労働省が全国一斉に行った最低賃金の履行確保に係る一斉監督の結果」より。以後の調査結果なし。

(イ) 正解 (個別労働関係紛争解決促進法)

【問題】

個別労働関係紛争解決促進法第 5 条第 1 項は、都道府県労働局長は、同項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いる。

【解答】 正解



法律	主体	申請	解決
個別労働関係紛争 解決促進法	<u>都道府県労働局長</u>	双方又は一方からの <u>あっせん</u> の申請	紛争調整委員会に <u>あっせん</u>
男女雇用機会均等法		双方又は一方からの	紛争調整委員会に
パートタイム労働法		<u>調停</u> の申請	<u>調停</u>

(あっせん・調停・仲裁の比較)

あっせん	<u>自主解決を目的</u> に、当事者間に斡旋委員が入り、双方の主張の要点を確認した上で当事者間の調整を行い、紛争の円満な解決を図る制度。 斡旋案を提示されたとしても、受諾する義務なし。
調停	調停委員が当事者間双方から事情を聴き、紛争解決の方法として <u>調停案</u> を作成して当事者双方に調停案の受諾を勧告。 調停案を当事者が受諾する義務なし。
仲裁	労働関係調整法における労働争議を調整するもの。 <u>仲裁裁定は労働協約と同じ効果を持つ。</u>

法律ごとに、解決の流れが異なるので用語の入れ替えに注意が必要です。

また、紛争調整委員会に関しては、募集・採用に関する事項の紛争は、扱いません。

(ウ) 正解 (労働組合法)

【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。

【解答】 正解



労働組合法 5 条により、労働組合の総会は、毎年 1 回以上開催する必要があり、代議員制度による総会でも構わないということで正解です。

平成 21 年出題の選択式を下記に記載しておきます。

(平成 21 年 選択式)

日本国憲法第 28 条において、「勤労者の団結する権利及び【 A 】その他の【 B 】をする権利は、これを保障する。」と定められている。また、労働組合法第 1 条第 2 項には「刑法（明治 40 年法律第 45 号）第 35 条の規定は、【 C 】の【 A 】その他の行為であって前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、【 C 】の正当な行為と解釈されてはならない。」と定められている。

(解答) A : 団体交渉 B : 団体行動 C : 労働組合

(エ) 誤り (育児介護休業法)

【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としている。

【解答】 誤り



平成 29 年 1 月 1 日法改正からの問題です。

育児介護休業法 11 条 2 項

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 **3 回**の介護休業をした場合
- ② 当該対象家族についての**介護休業数が 93 日**に達している場合

改正前	改正後
同一の対象家族の介護休業について、連続する 93 日の期間で、 <u>異なる要介護状態についてのみ</u> 、複数回の取得(上限 93 日)が可能	同一の対象家族の <u>同一の要介護状態</u> についても、 <u>3 回を上限として、通算 93 日まで分割取得可能</u>

設問では、1 回に限りとあるので誤りです。

(オ) 誤り (女性活躍推進法)

【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、「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。

【解答】 誤り



女性活躍推進法は、女性の職業生活における活躍の推進を目的に、平成 27 年 8 月 28 日に成立した法律で、平成 38 年 3 月 31 日までの時限法です。

国及び地方公共団体以外の事業主

ポイントは、一般事業主の場合、原則、一般事業主行動計画を作成等する必要があります。

<u>300 人を超える</u> 場合	義務規定
300 人以下の場合	努力規定

作成後は、厚生労働大臣に届出をし、公表、周知ということが必要になります。

下記に法 1 条 (目的) を掲載しておきます。

女性活躍推進法 1 条 目的

女性活躍推進法は、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が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。



(横断)

法律	雇用者数
女性活躍推進法	300 人を超える場合
次世代育支援対策推進法	100 人を超える場合 ⇒「くるみん」認定
若者雇用促進法	300 人以下場合 ⇒「ユースエール」認定制度