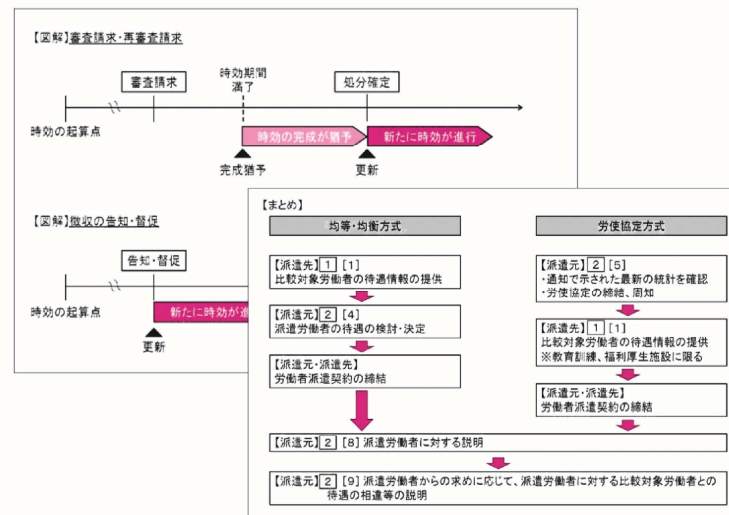


出題傾向の分析や最新の法改正問題を解説!

選択式攻略ゼミ



※上図はスライドのイメージです。

担当講師 櫻井 正輝

時間 ③労働に関する一般常識

	出題項目	条文・通達・判例	根拠	空欄箇所
令和2年	A 雇用動向調査	統計	—	雇用動向調査
	B 就労条件総合調査	統計	—	就労条件総合調査
	C 雇用均等基本調査	統計	—	雇用均等基本調査
	D 労働力調査	統計	—	労働力調査
	E 就業構造基本調査	統計	—	就業構造基本調査
令和元年	A 職業能力開発促進法	法	法50条	技能検定（中略）技能士と名乗ることができる（中略）若者の確保・育成を目的として、35歳未満の者が技能検定
	B 職業能力開発促進法	告示	厚労告189	
	C 男女共同参画白書	白書	平成30年	厚生労働大臣が定める認定マークえるぼし
	D 就業構造基本調査	統計	平成29年	平成29年の女性の年齢別有業率は、平成24年に比べてすべての年齢階級で上昇した。また、平成29年調査で把握された起業者総数に占める女性の割合は約2割になっている
	E 就業構造基本調査	統計	平成29年	
平成30年	A 少子化社会対策白書	白書	平成29年	日本の合計特殊出生率は、2005年に1.26に低下
	B 少子化社会対策白書	白書	平成29年	最も低いのは東京都であり
	C 少子化社会対策白書	白書	平成29年	次世代育成支援対策推進法が施行され、同法に基づいて、2011年4月からは、常時雇用する労働者が101人以上の企業に一般事業主行動計画の策定が義務化されている
	D 少子化社会対策白書	白書	平成27年	
	E 少子化社会対策白書	白書	平成29年	15歳から64歳の層を生産年齢人口という
平成29年	A 能力開発基本調査	統計	平成28年	能力開発や人材育成に関して何らかの「問題がある」とする事業所は約7割である
	B 能力開発基本調査	統計	平成28年	問題点の内訳については、「指導する人材が不足している」（中略）が上位3つを占めている。正社員の自己啓発に対して支援を行っている事業所は約8割である
	C 能力開発基本調査	統計	平成28年	
	D 雇用対策法	法	法28条	すべての事業主に、外国人労働者の雇入れ・離職時に、氏名
	E 「外国人雇用状況」の届出状況のまとめ	統計	—	国籍別に最も多い外国人労働者は中国であり、ベトナム、フィリピンがそれに続いている
平成28年	A 就労条件総合調査	統計	平成23年	現金給与額が労働費用総額に占める割合は約8割である
	B 就労条件総合調査	統計	平成23年	現金給与以外の労働費用に占める法定福利費の割合は平成10年以降上昇傾向にあり、平成23年調査では約6割になった。法定福利費の中で最も大きな割合を占めているのが厚生年金保険料である
	C 就労条件総合調査	統計	平成23年	
	D 労働組合基礎調査	統計	平成27年	組織率算定の分母となる雇用労働者数として「労働力調査」の結果を用いているからである
	E 労働組合活動に等に関する実態調査	統計	平成25年	組織拡大に「取り組んでいる」と回答した単位労働組合の割合は約3分の1になっている

2点以上

・統計からの出題が多く、法令の出題はほとんどない

2点以上

重要性の高い統計の調査

基幹統計調査	目的
<p>毎月勤労統計調査</p>	<p>●雇用、給与及び労働時間について、変動を毎月明らかにすることを目的とした調査 →現金給与総額は322,612円(0.3%減)となった。うち一般労働者が425,203円(0.3%増)、パートタイム労働者が99,765円(前年と同水準)となり、パートタイム労働者比率が31.53%(0.65ポイント上昇)となった。なお、一般労働者の所定内給与は313,697円(0.6%増)、パートタイム労働者の時間当たり給与は1,167円(2.7%増)となった。(令和元年分結果確報)</p> <p style="border: 1px dashed black; padding: 5px; text-align: center;">労災→給付基礎日額のスライド制</p>
<p>賃金構造基本統計調査</p>	<p>●主要産業に雇用される労働者について、その賃金の実態を労働者の雇用形態、就業形態、職種、性、年齢、学歴、勤続年数、経歴年数別等に明らかにするものである。 →一般労働者(短時間労働者以外の労働者)の賃金(月額) 男女計 307,700円(前年比 0.5%増) (年齢43.1 歳、勤続年数12.4 年) 男性 338,000 円(同 0.1%増) (年齢43.8 歳、勤続年数13.8年) 女性 251,000 円(同 1.4%増) (年齢41.8 歳、勤続年数 9.8 年) (令和元年賃金構造基本統計調査)</p> <p style="border: 1px dashed black; padding: 5px; text-align: center;">労災→給付基礎日額の年齢階層別の最低・最高限度額</p>
<p>社会保障費用統計</p>	<p>●我が国における年金、医療保険、介護保険、雇用保険、生活保護などの社会保障制度に係る1年間の支出等を取りまとめることにより、国の社会保障全体の規模や政策分野ごとの構成を明らかにし、社会保障政策や財政等を検討する上での資料とすることを目的とする。 →社会保障給付費を「医療」、「年金」、「福祉その他」に分類して部門別にみると、「医療」が 39 兆 7,445 億円で総額に占める割合は 32.7%、「年金」が 55 兆 2,581 億円で 45.5%、「福祉その他」が 26 兆 5,382 億円で 21.8%である。 (平成 30(2018)年度「社会保障費用統計」)</p>

出典:厚生労働省ホームページ(一部加工して作成)

基幹統計調査	目的
労働力調査	<p>●我が国における就業及び不就業の状態を明らかにするための基礎資料を得ることを目的としている。</p> <p>→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、2019年平均で6886万人と、前年に比べ56万人の増加(7年連続の増加)となった。男女別にみると、男性は3828万人と11万人の増加、女性は3058万人と44万人の増加となった。(労働力調査(基本集計)2019年(令和元年)平均結果)</p>
就業構造基本調査	<p>●国民の就業及び不就業の状態を調査し、全国及び地域別の就業構造に関する基礎資料を得ることを目的としています。</p> <p>→男女別の有業率(15歳以上人口に占める有業者の割合)についてみると、男性は69.2%、女性は50.7%となっており、平成24年に比べ、男性は0.4ポイント上昇、女性は2.5ポイント上昇となっている。年齢階級別にみると、平成24年に比べ、男性は特に「60～64歳」及び「65～69歳」で大きく上昇しており、女性は全ての年齢階級で上昇している。(平成29年就業構造基本調査)</p>

出典:厚生労働省ホームページ(一部加工して作成)

一般統計調査	目的
雇用動向調査	<p>●主要産業における入職・離職及び未充足求人状況並びに入職者・離職者に係る個人別の属性及び入職・離職に関する事情を調査し、雇用労働力の産業、規模、職業及び地域間の移動の実態を明らかにすることを目的とする。</p> <p>→令和元年1年間の入職者数は8,435.4千人、離職者数は7,858.4千人で、年初の常用労働者数に対する割合である入職率と離職率はそれぞれ16.7%、15.6%、入職超過率は1.1ポイントの入職超過であった。(2019年(令和元年)「雇用動向調査」)</p>
就労条件総合調査	<p>●主要産業における企業の労働時間制度、賃金制度等について総合的に調査し、我が国の民間企業における就労条件の現状を明らかにすることを目的として実施している。</p> <p>→平成31年・令和元年(又は平成30会計年度)1年間に企業が付与した年次有給休暇日数(繰越日数を除く。)は労働者1人平均18.0日、そのうち労働者が取得した日数は10.1日で、取得率は56.3%となっており、取得日数は過去最多、取得率は過去最高となった。(令和2年就労条件総合調査)</p>
雇用均等基本調査	<p>●男女の雇用均等問題に係る雇用管理の実態を把握し、雇用均等行政の成果測定や方向性の検討を行う上での基礎資料を得ることを目的とする。</p> <p>→育児休業取得者の割合 女性：83.0%(平成30年度82.2%) 男性：7.48%(平成30年度6.16%)(令和元年度雇用均等基本調査)</p>

出典：厚生労働省ホームページ(一部加工して作成)

令和3年度 本試験対策

●労働施策総合推進法等の改正

・ハラスメント対策の強化(令和2年6月1日施行)

●高年齢者雇用安定法の改正

65歳から70歳までの高年齢者就業確保措置(定年引上げ、継続雇用制度の導入、定年廃止、労使で同意した上での雇用以外の措置(継続的に業務委託契約する制度、社会貢献活動に継続的に従事できる制度)の導入のいずれか)を講ずることを企業の努力義務にするなど、70歳までの就業を支援するものとされた。(令和3年4月1日施行)

●子の看護休暇・介護休暇の時間単位の取得(令和3年1月1日施行)

令和2年度 本試験対策

●職業安定法の改正

就職後のトラブルの未然防止を図るため、ハローワークや職業紹介事業者等において、一定の労働関係法令違反の求人者等による求人を受理しないことを可能とする等、所要の改正が行われた。(令和2年3月30日施行)

●労働者派遣法の改正

派遣労働者について、①派遣先の労働者との均等・均衡待遇、②一定の要件を満たす労使協定による待遇のいずれかを確保することを義務化する等、所要の改正が行われた。(令和2年4月1日施行)

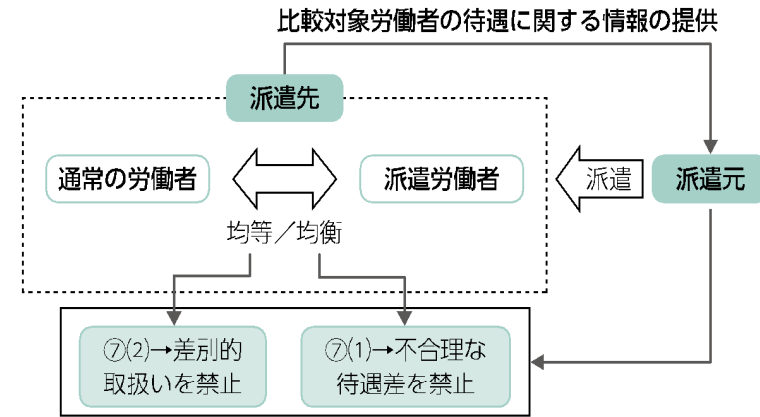
●障害者雇用促進法の改正

短時間であれば就労可能な障害者等の雇用機会の確保を支援するため、短時間労働者のうち週所定労働時間が一定の範囲内にある者(特定短時間労働者)を雇用する事業主に対して、障害者雇用納付金を財源とする特例的な給付金を事業主に支給する仕組みが創設される等、所要の改正が行われた。(令和2年4月1日施行)

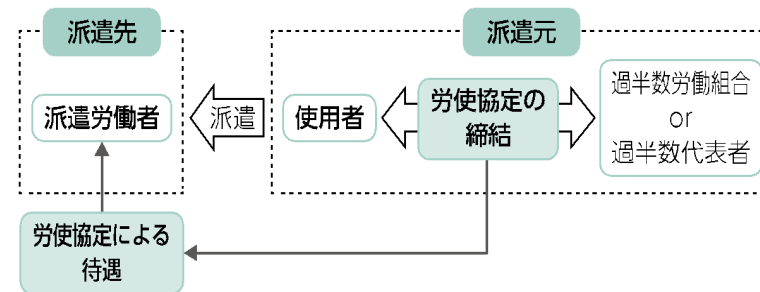
7 不合理な待遇の禁止等^{*7} (法30条の3) 重要度 **B**

- (1) 派遣元事業主は、その雇用する派遣労働者の**基本給、賞与**その他の待遇のそれぞれについて、当該待遇に対応する**派遣先に雇用される通常の労働者**の待遇との間において、当該派遣労働者及び通常の労働者の職務の内容、当該職務の内容及び配置の変更の範囲その他の事情のうち、当該待遇の性質及び当該待遇を行う目的に照らして適切と認められるものを考慮して、**不合理と認められる相違を設けてはならない。**
- (2) 派遣元事業主は、**職務の内容が派遣先に雇用される通常の労働者と同一**の派遣労働者であって、当該労働者派遣契約及び当該派遣先における慣行その他の事情からみて、当該派遣先における派遣就業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派遣先との雇用関係が終了するまでの全期間における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ことが見込まれるものについては、正当な理由がなく、**基本給、賞与**その他の待遇のそれぞれについて、当該待遇に対応する当該**通常の労働者の待遇に比して不利なものとしてはならない。**

均等・均衡方式



労使協定方式



8 一定の要件を満たす労使協定による待遇 (法30条の4) 重要度 **C**

過半数労働組合又は過半数代表者（過半数労働組合がない場合）と派遣元事業主との間で一定の事項を定めた労使協定を書面で締結し、労使協定で定めた事項を遵守しているときは、一部の待遇を除き、この**労使協定に基づき待遇が決定される**ことになる。

11 特例給付金 (法49条)



特に短い労働時間以外での労働が困難な状態にある対象障害者を**特定短時間労働者**（短時間労働者のうち、1週間の所定労働時間が**10時間以上20時間未満**である者をいう。）として雇い入れる事業主又は対象障害者である特定短時間労働者を雇用する事業主に対して、これらの者の雇入れ又は雇用の継続の促進を図るための**特例給付金**を支給する。

まとめ

週所定労働時間	雇用率制度	障害者雇用納付金 障害者雇用調整金	特例給付金
30時間以上	○	○	×
20時間以上30時間未満	○	○	×
10時間以上20時間未満	×	×	○

特例給付金の額

事業主区分		特例給付金の額
常時雇用 労働者数	100人超	7,000円/人月
	100人以下	5,000円/人月

申請・支給の時期

事業主区分		申請 ^(注1)	支給 ^(注2)
常時雇用 労働者数	100人超	翌年度の初日(4/1) から45日以内	申請年度の10月1日 から12月31日までの 間に行う
	100人以下	翌年度の7/31まで	

(注1) 当該年度中途に事業を廃止した場合は、廃止の日から45日までとする例外がある。

(注2) 当該年度中途に事業を廃止した事業主にあつては、支給の申請を受理した日から3か月以内に行うものとする。また、障害者雇用調整金等についても、特例支給金と同じ時期に支給する。

4/1

翌3/31

申請対象期間
(特定短時間労働者を雇用)

翌4/1

5/31

申請期間

100人超

7/31

申請期間

100人以下

10/1

12/31

支給

100人超:7,000円

100人以下:5,000円

パワハラ・セクハラ・マタハラ

ハラスメント対策の強化(労働施策総合推進法、男女雇用機会均等法、育児・介護休業法)

(1) パワハラ防止対策の法定化(労働施策総合推進法)

1. パワハラ防止のための雇用管理上の措置義務を規定
2. パワハラに関する労使紛争の解決を規定

(2) セクハラ等の防止対策の強化(男女雇用機会均等法、育児・介護休業法、労働施策総合推進法)

1. セクハラ等に関する国、事業主及び労働者の責務の明確化
2. 事業主に相談等をした労働者に対する不利益取扱いの禁止
3. 自社の労働者が他社の労働者にセクハラを行った場合の協力対応
4. 調停の出頭・意見聴取の対象者の拡大

労働施策総合推進法の改正①

1. パワハラ防止のための雇用管理上の措置義務

中小: 令和4年3月31日までの間は、努力義務

- ① 事業主は、職場において行われる優越的な関係を背景とした言動であって、業務上必要かつ相当な範囲を超えたものによりその雇用する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。
- ② 事業主は、労働者が上記①の相談を行ったこと又は事業主による当該相談への対応に協力した際に事実を述べたことを理由として、当該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。

【用語】パワーハラスメントとは、「①優越的な関係を背景とした」、「②業務上必要かつ相当な範囲を超えた言動により」「③就業環境を害すること」(身体的若しくは精神的な苦痛を与えること)をいう。

例として「業務の遂行に関する必要以上に長時間にわたる厳しい叱責を繰り返し行う」、「自身の意に沿わない労働者に対して、仕事を外し、長期間にわたり、別室に隔離したり、自宅研修させたりする」「労働者に業務とは関係のない私的な雑用の処理を強制的に行わせる」など

2. パワハラに関する労使紛争の解決

男女雇用機会均等法と同様に、労働施策総合推進法(パワハラ防止)においても紛争解決のための手続き(都道府県労働局長による助言、指導・勧告、紛争調整委員会による調停)が規定されている。

【国の施策】職場における労働者の就業環境を害する言動に起因する問題の解決を促進するために必要な施策を充実すること。

労働施策総合推進法の改正②

3. 国、事業主及び労働者の責任の明確化

- ① 国は、労働者の就業環境を害する職場において行われる優越的な関係を背景とした言動を行ってはならないことその他当該言動に起因する問題（優越的言動問題）に対する事業主その他国民一般の関心と理解を深めるため、広報活動、啓発活動その他の措置を講ずるように努めなければならない。
- ② 事業主は、優越的言動問題に対するその雇用する労働者の関心と理解を深めるとともに、当該労働者が他の労働者に対する言動に必要な注意を払うよう、研修の実施その他の必要な配慮をするほか、国の講ずる上記①の措置に協力するように努めなければならない。
- ③ 事業主（その者が法人である場合にあっては、その役員）は、自らも、優越的言動問題に対する関心と理解を深め、労働者に対する言動に必要な注意を払うように努めなければならない。
- ④ 労働者は、優越的言動問題に対する関心と理解を深め、他の労働者に対する言動に必要な注意を払うとともに、事業主の講ずる措置に協力するように努めなければならない。

まとめ

		根拠法令	不利益取扱の禁止	国・事業主・労働者の責務	参考人の出頭
パワハラ	優越的な関係を背景とした言動	労働施策総合推進法	労働者がパワハラ・セクハラ・マタハラに関して事業主に相談したこと等を理由とした不利益取扱いを禁止	<ul style="list-style-type: none"> ●パワハラ・セクハラ・マタハラは行ってはならないこと等に対する関心と理解を深めること ●他の労働者に対する言動に注意を払うこと等 	調停制度について、紛争調整委員会が必要であると認められた場合には、関係当事者の同意の有無に関わらず、職場の同僚等も参考人として出頭の求めや意見聴取を行うことができる
セクハラ	性的な言動	男女雇用機会均等法			
マタハラ	妊娠、出産等に関する言動	男女雇用機会均等法			
	育児休業等に関する言動	育児・介護休業法			

自社の労働者が他社の労働者にセクハラを行った場合の協力対応(事実確認等)の規定が追加

【条文】事業主は、他の事業主から当該事業主の講ずる措置の実施に関し必要な協力を求められた場合には、これに応ずるように努めなければならない。

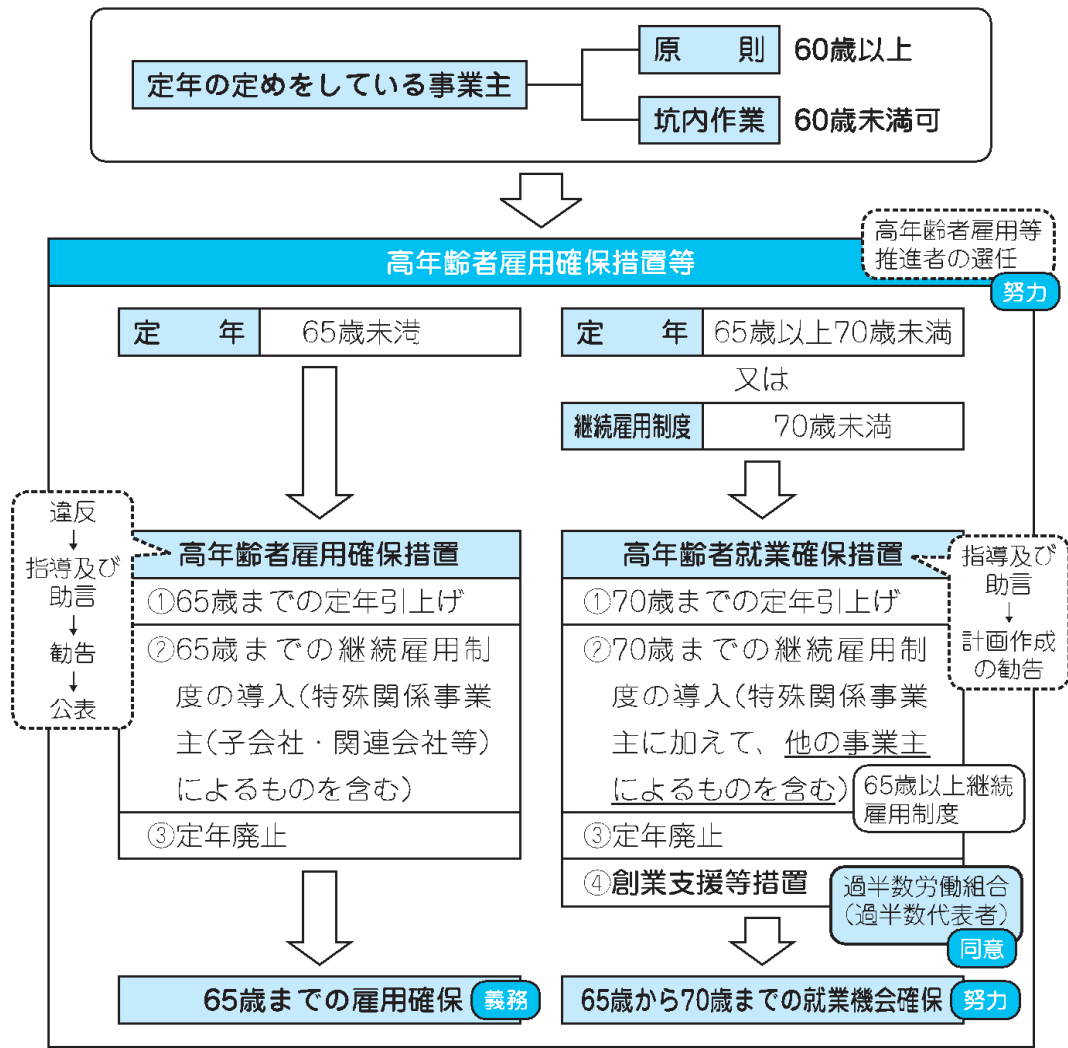
高年齢者の就業機会の確保(高年齢者雇用安定法)

65歳から70歳までの高年齢者就業確保措置(定年の引き上げ、継続雇用制度の導入、定年廃止、労使で同意したうえでの雇用以外の措置(継続的に業務委託契約をする制度、社会貢献活動に継続的に従事できる制度)のいずれか)を講ずることを企業の努力義務にするなど、70歳までの就業を確保する。



【条文】定年(65歳以上70歳未満のものに限る。)の定めをしている事業主又は継続雇用制度(高年齢者を70歳以上まで引き続いて雇用する制度を除く。)を導入している事業主は、その雇用する高年齢者について、次に掲げる措置を講ずることにより、65歳から70歳までの安定した雇用を確保するよう努めなければならない。ただし、当該事業主が、過半数労働組合(過半数代表者)の同意を得た創業支援等措置を講ずることにより、その雇用する高年齢者について、70歳までの間の就業を確保する場合は、この限りでない。

図解 全体像



子の看護休暇・介護休暇（育児・介護休業法）

育児や介護を行う労働者が子の看護休暇や介護休暇を柔軟に取得することができるよう、時間単位で取得できる。



【条文】

①子の看護休暇は、1日の所定労働時間が短い労働者として厚生労働省令で定めるもの以外の者は、厚生労働省令で定めるところにより、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。**

②上記①の厚生労働省令で定める1日未満の単位は、**時間**（1日の所定労働時間数に満たないものとする。）であって、**始業の時刻から連続し、又は終業の時刻まで連続するものとする。**

まとめ 子の看護休暇・介護休暇

取得単位	1日単位 又は 時間単位	就業時間の途中から時間単位の休暇を取得し、就業時間の途中で再び職場に戻ることはできない
対象者	全ての労働者	
取得不可	<ul style="list-style-type: none">・雇用期間が6か月に満たない・週の所定労働日数が2日以下	
労使協定の締結		時間単位での取得が困難な業務に従事

問29 労働者派遣法（4） 難度A

- 1 派遣元事業主は、その雇用する派遣労働者の **A** について、当該待遇に対応する派遣先に雇用される通常の労働者の待遇との間において、当該派遣労働者及び通常の労働者の職務の内容、当該職務の内容及び配置の変更の範囲その他の事情のうち、当該待遇の性質及び当該待遇を行う目的に照らして適切と認められるものを考慮して、**B**。
- 2 派遣元事業主は、職務の内容が派遣先に雇用される通常の労働者と同一の派遣労働者であって、当該労働者派遣契約及び当該派遣先における慣行その他の事情からみて、当該派遣先における派遣就業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派遣先との雇用関係が終了するまでの全期間における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ことが見込まれるものについては、正当な理由がなく、**A** について、当該待遇に対応する当該通常の労働者の待遇に比して **C**。
- 3 派遣元事業主は、厚生労働省令で定めるところにより、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、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との書面による協定により、その雇用する派遣労働者の待遇（法第40条第2項の **D**、同条第3項の福利厚生施設その他の厚生労働省令で定めるものに係るものを除く。）について、所定の事項を定めたときは、上記1及び2の規定は、当該協定で定めた範囲に属する派遣労働者の待遇については適用しない。ただし、当該協定で定めた所定の事項を遵守していない場合又は当該協定の定めによる公正な評価に取り組んでいない場合は、この限りでない。

問29 解答

- A ③ 基本給、賞与その他の待遇のそれぞれ
(労働者派遣法30条の3)
- B ② 不合理と認められる相違を設けてはならない
(労働者派遣法30条の3)
- C ② 不利なものとしてはならない
(労働者派遣法30条の3)
- D ④ 教育訓練
(労働者派遣法30条の4)
- E ③ 均衡を考慮
(労働者派遣法30条の5)

業務の遂行に必要な能力を付与するための教育訓練や派遣先の食堂・休憩室・更衣室については、派遣先の通常の労働者との均等・均衡を確保することが必要

問41 障害者雇用促進法（4） 難度B

- 1 独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構は、政令で定めるところにより、各年度ごとに、一定の事業主に対して、一定の方法により算定して得た数を単位調整額に乗じて得た額に相当する金額を、当該年度分の障害者雇用調整金として支給する。なお、単位調整額は A 円とされている。
- 2 事業主が納付すべき障害者雇用納付金の額は、各年度につき、調整基礎額に、一定の方法により算定して得た数に乗じて得た額とする。なお、調整基礎額は B 円とされている。
- 3 上記1・2の規定は、その雇用する労働者の数が常時 C である事業主については、当分の間、適用しない。
- 4 特に短い労働時間以外での労働が困難な状態にある対象障害者を D（短時間労働者のうち、1週間の所定労働時間が10時間以上20時間未満である者をいう。）として雇い入れる事業主又は対象障害者である D を雇用する事業主に対して、これらの者の雇入れ又は雇用の継続の促進を図るための特例給付金を支給する。
- 5 厚生労働大臣は、その雇用する労働者の数が常時 E である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、障害者の雇用の促進及び雇用の安定に関する取組に関し、当該取組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認定を行うことができる。
- 6 上記5の認定を受けようとする事業主は、申請書に、当該事業主が上記5の基準に適合するものであることを明らかにする書類を添えて、都道府県労働局長に提出しなければならない。

問41 解答

- A ③ 27,000 (障害者雇用促進令15条)
 B ⑥ 50,000 (障害者雇用促進令17条)
 C ⑨ 100人以下 (法附則4条)
 D ⑯ 特定短時間労働者 (障害者雇用促進法49条)
 E ⑰ 300人以下 (障害者雇用促進法77条)

認定

	規 模	認定マーク
次世代育成支援対策推進法 (一般事業主行動計画)	常時100人を超える →策定・届出、公表・周知が義務	くるみん (プラチナくるみん)
女性活躍推進法 (一般事業主行動計画)	常時300人を超える →策定・届出、公表・周知が義務	えるぼし (プラチナえるぼし)
障害者雇用促進法	常時300人以下 →申請に基づき、認定を受けることができる	もにす
若者雇用促進法	常時300人以下 →申請に基づき、認定を受けることができる	ユースエール

問37 高年齢者雇用安定法（2） 難度B 改正

1 定年（歳未満のものに限る。以下本問1において同じ。）の定めをしている事業主は、その雇用する高年齢者の歳までの安定した雇用を確保するため、以下アからウに掲げる措置（以下「高年齢者雇用確保措置」という。）のいずれかを講じなければならない。

ア 当該定年の引上げ

イ 制度（現に雇用している高年齢者が希望するときは、当該高年齢者をその定年後も引き続いて雇用する制度をいう。）の導入

ウ 当該定年の定め廃止

2 定年（歳以上歳未満のものに限る。以下本問2において同じ。）の定めをしている事業主又は制度（高年齢者を歳以上まで引き続いて雇用する制度を除く。）を導入している事業主は、その雇用する高年齢者（法第9条第2項の契約に基づき、当該事業主と当該契約を締結した特殊関係事業主に現に雇用されている者を含み、厚生労働省令で定める者を除く。）について、以下アからウに掲げる措置を講ずることにより、歳から歳までの安定した雇用を確保するよう。ただし、当該事業主が、過半数労働組合（過半数代表者）の同意を得たを講ずることにより、その雇用する高年齢者について、定年後等（定年後又は制度の対象となる年齢の上限に達した後をいう。）又は下記イの歳以上制度の対象となる年齢の上限に達した後歳までの間の就業を確保する場合は、この限りでない。

ア 当該定年の引上げ

問37 解答

- | | | |
|---|--------------|---------------------|
| A | ⑤ 65 | （高年齢者雇用安定法9条、10条の2） |
| B | ⑪ 継続雇用 | （高年齢者雇用安定法9条、10条の2） |
| C | ⑦ 70 | （高年齢者雇用安定法10条の2） |
| D | ⑮ 努めなければならない | （高年齢者雇用安定法10条の2） |
| E | ⑲ 創業支援等措置 | （高年齢者雇用安定法10条の2） |