

ナンバーワン

社労士

ハイレベルテキスト① 労働基準法

上級アイテム

TAC社会保険労務士講座◆編

合格の先を目指す人のための科目別テキスト!

TACの **ハイレベルテキスト** は条文ベースだから
本試験問題がスラスラ **読めるようになる!**

- ✓ 本試験で確実に得点する力を養成!
- ✓ 膨大な試験範囲がスッキリ体系的に学べる!

最新の**法改正**に完全対応!!

くわしくは
カバー横へ

さらに 刊行後の法改正にもWebで迅速対応!



赤シートつき!!



TAC出版



はじめに

ここ最近の社労士試験の出題傾向には、以下のような特徴が見受けられます。

【選択式】

「覚えた事柄から単純・反射的に選ぶ性質の問題」から「知識をフル活用して推測しつつ、選択語群の語句を消去法で絞りこまないで正解を選べない高度な問題」まで、出題内容が多岐にわたっており、記憶のみに頼る勉強方法では、足切基準点（3点）を得点できるかどうかが確実ではない。

【択一式】

いわゆる「組合せ問題」が定着し、加えて平成26年度本試験では、これまで社労士試験では出題されることがない「正解の個数問題」が労働科目で出題された。これらの出題形式は、正しい（誤っている）肢だけを見つける「従来型の択一式の問題」より解答への行程数が多いため負荷が高く、特に「正解の個数問題」は、すべての肢を判断してからでないと正解にたどり着けないため、「従来型の択一式の問題」は言うに及ばず、「組合せ問題」よりも難易度が高い。また、ここにきて事例問題も定着してきた感がある。これらのことを考えると、択一式においても、単なる記憶のみに頼る勉強方法では、試験問題に対応しきれないので、しっかりと演習を積んで解き慣れていく必要がある。

今回の改訂では、内容の充実を図るだけでなく、これまで参考や補足事項としてきた受験知識の骨格ではないが正誤の判断材料として知っておいてよい事項やその他の周辺知識を、巻末に設けた資料編へ移動し、項目の再構築を行いました。これにより、昨年版と比べてより使いやすくなりました。「常に、選択式および択一式対策を高水準で完結することができ、出題傾向に変化があっても確実に社会保険労務士試験に合格するためのツール」であることを基本理念としている本書の理想に、また一歩近づいたと自負しています。

本書を利用したみなさんが、社労士試験に合格されることを、TAC社会保険労務士講座一同、願ってやみません。

平成26年9月吉日

TAC社会保険労務士講座

本書の構成と活用法

「ハイレベルテキスト」は、科目別テキストです。全11冊で構成されています。ラインナップは下記のとおりです。

- | | |
|------------|-----------------|
| 1 労働基準法 | 2 労働安全衛生法 |
| 3 労災保険法 | 4 雇用保険法 |
| 5 労働保険料徴収法 | 6 労働に関する一般常識 |
| 7 健康保険法 | 8 国民年金法 |
| 9 厚生年金保険法 | 10 社会保険に関する一般常識 |

別冊 直前対策（一般常識・統計/白書/労務管理）

▶効果的な活用法

本書は単に通読するだけでなく、例えば本試験問題等を傍らに置き、常に本書の内容と本試験問題等の内容を引き合わせながら活用すると、学習効果が倍増します。

- ・この問題文の論点は何か？
 - ・この問題文の正誤を判断するために必要な要素は何か？
 - ・この問題文の空欄には選択語群のうち、どうしてその語句等が適切とされるのか？
- を考えながら、本書を精読することで皆さんの受験勉強が「単に記憶する作業」から「問題文を比較考量して正解を選んでいく行動」へ変化していきます。

本書を最大限に活用して、「偶然でも合格できればいい」といった受動的な学習スタイルではなく、「**確実に合格ラインをこえる解答能力をつけて合格する**」という能動的な学習スタイルを身につけてください。

new

▶資料編について

社労士試験は出題範囲が広いので、どうしても細かい内容が気になりがちです。絶対に合格したいという気持ちが強ければ強いほど、より深く掘り下げた学習をしようとしてしまい、基本を疎かにしてしまいがちです。これでは、基本事項からも多く出題される社労士試験の合格レベルに達することはできません。

試験に合格するためには、細かい論点の学習も重要ですが、まず基本事項を確実におさえ、それを使いこなせるようになることが最も重要となります。

このハイレベルテキストでは、日々の学習から基本事項を主軸においた、メリハリある学習ができるよう、発展的な内容は、巻末の資料編に「発展」や「書式」として掲載しました。掲載内容は、過去の本試験で出題実績こそ少ないですが、今後の試験での出題可能性は充分にあるものとなります。よりハイレベルな実力をつけたいという方はぜひ活用してください。

▶本書の構成

<条文の掲載>

基本条文・通達などはボックスにすべて載せてあるので、テキスト以外で別途条文集を確認する必要はありません。過去に本試験選択式で出題されたところ、今後も出題が予想される箇所については、赤字になっており、付属の赤シートで隠しながら学習することも可能です。

なお、ボックスには、重要度の高い順番に、★印で3段階に表示しています。

1 労働条件の原則（法1条）

★★★

- I 労働条件は、労働者が人たるに値する生活を営むための必要を充たすべきものでなければならない。**H19-30B**
- II 労働基準法で定める労働条件の基準は最低のものであるから、労働関係の当事者は、この基準を理由として労働条件を低下させてはならないことはもとより、その向上を図るように努めなければならない。**H18-1A | H25-5B**

1. 沿革・趣旨

労働基準法は、第二次世界大戦後の新しい労働保護法として昭和22年4月に公布され、同年9月（一部については、11月）から施行された。

上記Iは、労働者に人間として価値ある生活を営む必要を満たすべき労働条件を保障することを宣明した労働憲章的な規定であり、上記IIは、労働基準法で定める労働条件の最低基準が標準とならないよう、その引下げ禁止と向上を強調した規定である。

2. 労働条件 必修

法第1条にいう「労働条件」とは、賃金、労働時間はもちろんのこと、解雇、災害補償、安全衛生、寄宿舎等に関する条件をすべて含む労働者の職場における一切の待遇をいう。**H25-5A**

<わかりやすい解説>

ボックス下の本文では、条文に関する補足解説などをまとめています。順番に読み進めるとよいでしょう。

参考 判例

本試験でパーフェクトを狙うために必要な関連事項をまとめています。ここをしっかりと読み込むことで、さまざまな問題に対応する力を養成することができます。

必修

必ず目を通してほしい点です。時間のないときは、最低限ここだけ確認！など、学習の指針になります。

<図表満載でわかりやすい誌面>
類似事項は、わかりやすいように、極力図表にまとめて掲載しています。

参考

（限度時間を超えている協定の効力）

延長時間が時間外労働の限度基準に定める限度時間を超えている時間外労働協定も直ちに無効とはならない。

なお、当該協定に基づく限度時間を超える時間外労働の業務命令については、合理的な理由がないものとして民事上争い得るものと考えられる。（平成11.3.31基発169号）

（助言及び指導）

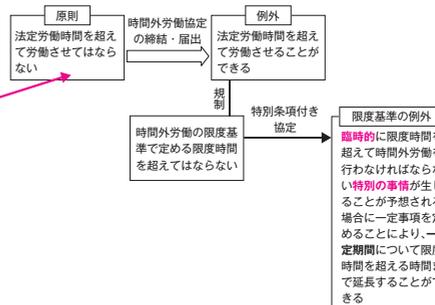
労働基準監督署長は、限度基準に適合しない時間外労働協定の届出がされた場合にその是正を求める等限度基準に関し、労使当事者に対し、必要な助言及び指導を行うことができる。（平成11.2.29基発45号）

3. 特別条項付き協定（特別条項付き時間外労働協定） 必修

臨時的に限度時間を超える時間外労働を行わなければならない特別の事情が生じることが予想される場合には、時間外労働協定に一定事項を定めることにより、限度時間を超える時間を延長時間とすることが認められる。

なお、時間外労働に関する原則と例外をまとめた次の通りになる。

■時間外労働・原則と例外



(2) 断続的労働に従事する者
休憩時間は少ないが手待時間が多い者をいい、次のものであって**所轄労働基準監督署長の許可**を受けたものがこれに該当する。

① 富留舎の管理人や雇人、修繕係、鉄道踏切番、役員専属自動車運転手等、本来の業務が断続的労働である者
 ② 常態としては通常の業務をしているが、時間外又は休日に宿直又は日直の勤務で断続的な業務を行う者

一方、タクシー運転手や常備消防職員など相当の精神的緊張や危険を伴う業務に従事する者は断続的労働に従事する者に該当せず、また、**新聞配達従業員の労働も断続的労働とは認められない。**（昭23基、昭和22.9.13発基17号、昭和23.4.5基41372号、昭和23.5.5基41540号、昭和23.2.24発基356号、昭和34.3.9 33基46763号）

過去問
 Q：労働基準法施行規則第23条の規定に基づく断続的な宿直又は日直勤務としての許可は、常態としてほとんど労働する必要のない勤務のみを認めるものであり、定時的巡視、緊急の文書又は電話の取受、非常事態に備えての待機等を目的とするものに限って許可することとされている。
 A：法41条3号、昭和63.3.14発基150号。設問の通り正しい。【解答：○ H25-3C】

Point
 法第41条は、労働時間、休憩及び休日の規定を適用除外としているものであり、**深夜業**や年次有給休暇の関係規定は適用が排除されるものではない。**H23-3A**
 したがって、法第41条により労働時間等の適用除外を受ける者であっても、深夜業に対する割増賃金は支払わなければならない。また、年次有給休暇を付与する義務もある。**H17-3E** | **H18-6A** (発展1参照)
 ただし、労働協約、就業規則その他によって深夜業の割増賃金を含めて所定賃金が定められていることが明らかな場合には別に深夜業の割増賃金を支払う必要はない。
 (昭和22.11.26発基389号、昭和63.3.14発基150号、平成11.3.31発基168号)

過去問
 実際の過去問、演習問題を
 確認しながら学習できます。

Point
 得点力を強化するための注
 目点です。本試験でもよく
 問われている箇所なので、
 しっかりと確認しましょう。

巻末の資料編に記載があるもののリンクです。

▶ここが便利！学習の指針となる各種アイコン

重要な箇所が一目でわかるように、本文中に各種アイコンを用いました。

法改正マーク： **改正**

本試験でとくに狙われやすい法改正点も、アイコンで一目瞭然です。
 平成26年4月12日から平成27年4月までで、現在判明している主要な改正点を掲載
 しています。

過去問ナンバー： **H20-1A**

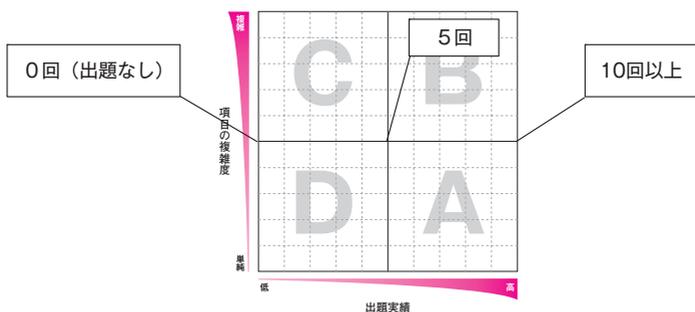
本文中に選択式・択一式の過去10年分の本試験出題実績を表示しています。
 択一式は、各問の出題肢（A～E、ア～オ）まで明記しています。過去問演習の効果
 が飛躍的に高まります。

マトリクスの活用法

各章の冒頭に、項目ごとの本試験出題実績と、項目ごとの複雑度から、学習するうえでの優先順位を判断するツールとしてマトリクスを掲載しています。ご自身の苦手分野を客観的に分析するツールとして活用してください。

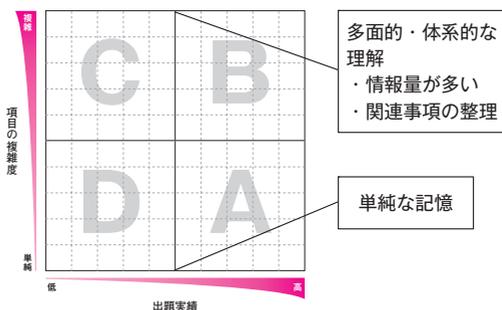
▶マトリクスの横軸

各項目の過去10年間の本試験における択一式（肢）・選択式（空欄）出題実績を示しています。



▶マトリクスの縦軸

項目をマスターするために必要な要素を示しています。



▶受験対策上の優先順位

AゾーンとBゾーンが最も優先順位が高くなっています。



▶マトリクスの各ゾーンの位置付け

C	B
D	A

Aゾーン) 本試験頻出ゾーン

合格するためには、必ず得点しなければならない領域です。次の本試験で合格を確実にしたい受験経験者であれば、当然にマスターする必要があります。

Aゾーンの項目を苦手としている場合、テキストの「ボックス」や **必修** で取り上げている内容を曖昧に記憶している可能性があります。まず、「きちんと基本事項を覚える」ことから対策を始めましょう。

C	B
D	A

Bゾーン) 本試験頻出ゾーン

マトリクスの縦軸の位置が上がるほど本試験の点数に差のつく領域です。

この領域から出題される内容の攻略が本試験の合否にもっとも影響するといえます。

Bゾーンの項目を苦手としている場合、テキスト記載事項を表面的に記憶している段階で学習が停滞している可能性があります。

学習するうえでキーワードとなる語句にはどのような「意味」「使い方」があるのか？といった点に着目し、『単なる記憶』から『ブレない知識』へと転換を図っていきましょう。

Cゾーン)

重要な内容（AゾーンやBゾーンと密接に関連しており記憶や体系の理解には不可欠な項目、改正直後または改正から2～3年しか経過していないために出題実績がまだ少ない項目）と、あまり重要ではない内容（複雑で労力がかかる割に他の項目とは関連のない内容）とが混在している領域です。Cゾーンの項目は過去10年の出題実績はあまり多くないので、**改正** が付いているかどうかといったように、その項目が相対的に重要な内容であるかどうかを判断したうえで対策を取っていきましょう。AゾーンやBゾーンの項目とバランスを取りながら学習を進めていくようにしてください。

C	B
D	A

Dゾーン)

Aゾーン、Bゾーン、Cゾーンの対策を講じたうえで余裕があれば確認しておくべき領域といえます。受験対策から見て、決してメインの内容ではありません。

また、内容面から見ても、単に記憶しておけばすむ事柄も多いので、スキマ時間を活用して、目を通しておくのも、総合点数の上積みをするうえで対策の一つとなるでしょう。

C	B
D	A

本試験の傾向

●労働基準法●

過去10年間の出題項目は、次のようになっています。

▶過去の出題項目

項目	17年	18年	19年	20年	21年	22年	23年	24年	25年	26年
労働条件の原則、労働基準法の適用	★	☆	★☆	☆	★		☆	★☆	☆	☆
労働条件の決定等			★☆	★☆	☆		☆	☆	☆	☆
前近代的な労働関係の排除				☆	☆		☆		☆	☆
労働契約の締結		☆	★☆	★☆	☆		☆	☆	☆	
労働契約の終了		★☆	☆		☆	☆	☆	☆		☆
賃金の定義・平均賃金	☆		☆			☆	☆	☆	☆	☆
賃金の支払	☆	☆	☆	☆	★☆	☆	☆	☆	☆	☆
賃金の保障	☆	☆	☆		★☆	☆	★☆	☆		☆
労働時間等に関する規定の適用除外、労使協定	☆	☆	☆	☆		☆	☆	★☆	★☆	★☆
労働時間	☆	☆	☆	☆	☆	☆			☆	☆
変形労働時間制	☆	☆	☆			☆				☆
休憩・休日	☆	☆			☆		☆	☆		☆
時間外及び休日の労働	☆	☆		★		☆		☆		
割増賃金	☆	☆	☆		☆	☆	☆			☆
みなし労働時間制	★☆	★☆	☆	☆		☆				
年次有給休暇	☆	☆	☆	☆		★☆	★	☆	☆	★☆
年少者	☆	☆	☆	☆			☆	☆		
妊産婦等の就業制限	☆	☆	☆	☆		★	☆		☆	☆
妊産婦の労働時間等	☆		☆	☆			☆		☆	☆
技能習得者										
就業規則	☆	☆		☆	☆		☆	☆	☆	☆
寄宿舎					☆					
災害補償		☆								
監督機関				☆		☆				
雑則、罰則	☆	☆	☆	☆	☆	☆	☆	☆	☆	☆

★選択式 ☆択一式

目 次

はじめに / iii
本書の構成と活用法 / iv
マトリクスの活用法 / vii
本試験の傾向 / ix

第1章 総 則 / 1

1 労働条件の原則、労働基準法の適用	2
1. 労働条件の原則	2
2. 適用事業	3
3. 国及び公共団体についての適用	6
4. 適用除外	7
5. 労働者の定義	9
6. 使用者の定義	10
2 労働条件の決定等	15
1. 労働条件の決定	15
2. 均等待遇	16
3. 男女同一賃金の原則	18
4. 公民権行使の保障	19
3 前近代的な労働関係の排除	21
1. 強制労働の禁止	21
2. 中間搾取の排除	22
3. 賠償予定の禁止	23
4. 前借金相殺の禁止	24
5. 強制貯金	25

第2章 労働契約 / 29

1 労働契約の締結	30
1. 労働基準法違反の契約	30
2. 契約期間等	31
3. 労働条件の明示	36

4. 労働者の労働契約解除権及び帰郷旅費	39
2 労働契約の終了	41
1. 解雇	41
2. 解雇制限	43
3. 解雇予告	47
4. 解雇予告の適用除外	52
5. 退職時等の証明	54
6. 金品の返還	56

第3章 賃金 / 59

1 賃金の定義・平均賃金	60
1. 賃金の定義	60
2. 平均賃金	62
2 賃金の支払	69
1. 賃金支払5原則	69
2. 非常時払	77
3 賃金の保障	78
1. 休業手当	78
2. 出来高払制の保障給	81

第4章 労働時間、休憩、休日及び年次有給休暇 / 83

第1節 適用除外、労使協定、労働時間、休憩及び休日 / 85

1 労働時間等に関する規定の適用除外及び労使協定	86
1. 労働時間等に関する規定の適用除外	86
2. 労使協定	90
2 労働時間	96
1. 労働の定義	96
2. 法定労働時間	98
3. 時間計算	101
3 変形労働時間制	102
1. 1箇月単位の変形労働時間制	102
2. フレックスタイム制	105
3. 1年単位の変形労働時間制	108
4. 1週間単位の非定型的変形労働時間制	117

4	休憩・休日	120
	1. 休憩	120
	2. 休日	124
	第2節 時間外・休日労働、割増賃金及びみなし労働時間制 / 127	
1	時間外及び休日の労働	128
	1. 災害等による臨時の必要がある場合	128
	2. 公務のため臨時の必要がある場合	130
	3. 労使協定（36協定）による時間外及び休日の労働	130
2	割増賃金	139
	1. 割増賃金の支払義務	139
	2. 除外賃金	144
	3. 割増賃金の計算の基礎となる賃金額の計算	146
	4. 代替休暇	148
3	みなし労働時間制	154
	1. 共通事項	154
	2. 事業場外労働のみなし労働時間制	155
	3. 専門業務型裁量労働制	158
	4. 企画業務型裁量労働制	160
	第3節 年次有給休暇 / 165	
1	年次有給休暇	166
	1. 発生要件	166
	2. 付与日数	171
	3. 比例付与	173
	4. 時間単位年休	174
	5. 時季の指定	177
	6. 年次有給休暇中の賃金	180
	7. 運用上の留意点	182
	8. 年次有給休暇の時効	184
	9. 不利益取扱いの禁止	184
	第5章 年少者 / 187	
1	年少者の労働契約に関する規制	188
	1. 最低年齢	188
	2. 年少者の証明書	189

3.	年少者の帰郷旅費	190
4.	未成年者の労働契約	191
5.	未成年者の賃金請求権	191
2	年少者の労働時間等	192
1.	年少者の労働時間・休憩・休日に関する制限	192
2.	児童の労働時間に関する制限	194
3.	年少者の深夜業に関する制限	195
4.	児童の深夜業に関する制限	197
3	年少者の就業制限	198
1.	坑内労働の禁止	198
2.	危険有害業務の就業制限	198

第6章 妊産婦等 / 201

1	妊産婦等の就業制限	202
1.	就業に関する制限	202
2.	産前産後に関する規制	205
2	妊産婦の労働時間等	208
1.	妊産婦の労働時間、休日労働、深夜業の制限	208
2.	育児時間	210
3.	生理日の就業が著しく困難な女性に対する措置	211

第7章 技能取得者 / 213

1	技能習得者	214
1.	徒弟の弊害排除	214
2.	職業訓練に関する特例	214

第8章 就業規則、寄宿舎 / 217

1	就業規則	218
1.	作成及び届出の義務	218
2.	作成の手続	221
3.	制裁規定の制限	224
4.	法令及び労働協約との関係	225
2	寄宿舎	227
1.	寄宿舎生活の自治	227

2. 寄宿舎規則	228
3. 寄宿舎の設備及び安全衛生	229
4. 監督上の行政措置	230

第9章 災害補償、監督機関、雑則、罰則 / 233

1 災害補償	234
1. 災害補償	234
2. 補償を受ける権利	237
3. 他法との関係	237
4. 審査及び仲裁	238
5. 請負事業に関する例外	238
2 監督機関	240
1. 監督機関の職員等	240
2. 労働基準監督官の権限等	240
3. 監督機関に対する申告	241
3 雑則、罰則	242
1. 法令等の周知義務	242
2. 労働者名簿	243
3. 賃金台帳	244
4. 記録の保存	246
5. 無料証明	246
6. 付加金の支払	247
7. 時効	248
8. 罰則	249

資料編 / 252

発展1. 法41条該当者の深夜業に対する割増賃金 (第4章第1節 1 1 Point)	252
発展2. 過半数代表者 (第4章第1節 1 2 3.)	252
発展3. 労使協定の効力 (第4章第1節 1 2 4.)	253
発展4. 限度時間の適用除外 (第4章第2節 1 3 2 2.(3))	253
書式1. 時間外、休日労働に関する届出 (第4章第2節 1 3 1 1.)	254

労働基準法

凡 例

法	→労働基準法
則	→労働基準法施行規則
法附則	→労働基準法附則
則附則	→労働基準法施行規則附則
女性則	→女性労働基準規則
年少則	→年少者労働基準規則
建設寄宿舍規程	→建設業附属寄宿舍規程
寄宿舍規程	→事業附属寄宿舍規程
預金利率省令	→労働基準法第18条第4項の規定に基づき使用者が労働者の預金を受け入れる場合の利率を定める省令
基発	→厚生労働省労働基準局長名通達
発基	→厚生労働省労働基準局関係の労働事務次官名通達
基収	→厚生労働省労働基準局長が疑義に応じて発する通達
女発	→旧労働省女性少年局（現在の厚生労働省雇用均等・児童家庭局）長名通達
労発	→(旧)労働省労政局長名通達
労収	→(旧)労働省労政局長が疑義に答えて発する通達

第1章

総則



1

労働条件の原則、 労働基準法の適用

1 労働条件の原則（法1条）

★★★

- I 労働条件は、労働者が**人たるに値する生活を営む**ための必要を充たすべきものでなければならない。 **H19-選B**
- II 労働基準法で定める労働条件の基準は**最低**のものであるから、**労働関係の当事者**は、この基準を理由として労働条件を**低下**させてはならないことはもとより、その**向上**を図るように**努め**なければならない。 **H18-1A H25-5B**

1. 沿革・趣旨

労働基準法は、第二次世界大戦後の新しい労働保護法として**昭和22年4月**に公布され、同年9月（一部については、11月）から施行された。

上記Iは、労働者に人間として価値ある生活を営む必要を満たすべき労働条件を保障することを宣明した**労働憲章**的な規定であり、上記IIは、労働基準法で定める労働条件の最低基準が標準とならないよう、その引下げ禁止と向上を強調した規定である。

2. 労働条件 **必修**

法第1条にいう「労働条件」とは、賃金、労働時間はもちろんのこと、解雇、災害補償、安全衛生、寄宿舎等に関する条件をすべて含む**労働者の職場における一切の待遇**をいう。 **H25-5A**

3. 人たるに値する生活 **必修**

日本国憲法第25条第1項*の「健康で文化的な最低限度」の生活を内容とするものである。

※ **日本国憲法第25条第1項**
(国民の生存権)

「すべて国民は、健康で文化的な最低限度の生活を営む権利を有する。」

4. 労働関係の当事者 **必修**

労働関係とは、使用者・労働者間の「労務提供－賃金支払」を軸とする関係をいい、その当事者とは、**使用者及び労働者のほかに**、それぞれの団体、すなわち、**使用者団体と労働組合**を含む。

5. この基準を理由として労働条件を低下させてはならない 必修

労働基準法に規定があることが、その労働条件低下の決定的な理由となっている場合をいう。

例えば、労働基準法では1日の労働時間の上限（最低基準）を、原則として、8時間と定めているが、これを決定的な理由として、元々7時間とされていたA社の所定労働時間を8時間に変更することなどが該当する。なお、労働基準法第1条第2項（前記Ⅱ）については、労働条件の低下が労働基準法の基準を理由としているか否かに重点を置いて判断するものであり、**社会経済情勢の変動等他に決定的な理由がある場合には本条に抵触するものでない。**（昭和22.9.13発基17号、昭和63.3.14基発150号）



参考

（法定割増賃金率の引上げ関係）

労働基準法の一部を改正する法律（平成20年法律第89号。以下この通達において「改正法」という。）並びに改正法に基づく省令及び告示による法定割増賃金率の引上げを理由として基本給等を引き下げるとは、労働基準法第1条第2項の趣旨に抵触し、認められないものである。この場合、使用者が一方向的に就業規則を変更しても、労働者の不利益に労働条件を変更することができない（労働契約法第9条本文）ことに留意すること。（平成21.5.29基発0529002号）

Point

法第1条違反については、罰則の定めはない。

2 適用事業



労働基準法は、原則として、**労働者を使用するすべての事業**に適用される。

1. 法別表第1について

以前は労働基準法第8条において、同法の適用を受ける事業の範囲が規定されていたが、社会経済の変化の中で新たな事業を適用事業として追加することとすると、一時的にも適用漏れが生ずるおそれがあり、また、号別に適用事業を区分して適用する規定が従来に比べて少なくなったこと等の理由により、平成10年改正において適用事業の範囲を号別に列記する方式が廃止された。

ただし、平成10年改正後においても、法第33条〔非常災害の場合の時間外労働等〕、第40条〔労働時間及び休憩の特例〕、第41条〔労働時間等に関する規定の適用除外〕、第56条〔最低年齢〕及び第61条〔年少者の深夜業〕の各条項については、一定の業種について、一般の適用とは異なった取扱いがされているため、改正前の第8条の業種の区分の一部を、法別表第1（次表）として規定し直した。（平成11.1.29発基45号）

1号	製造業	物の製造、改造、加工、修理、洗浄、選別、包装、装飾、仕上げ、販売のためにする仕立て、破壊若しくは解体又は材料の変造の事業（電気、ガス又は各種動力の発生、変更若しくは伝導の事業及び水道の事業を含む）
2号	鉱業	鉱業、石切り業その他土石又は鉱物採取の事業
3号	建設業	土木、建築その他工作物の建設、改造、保存、修理、変更、破壊、解体又はその準備の事業
4号	運輸交通業	道路、鉄道、軌道、索道、船舶又は航空機による旅客又は貨物の運送の事業
5号	貨物取扱業	ドック、船舶、岸壁、波止場、停車場又は倉庫における貨物の取扱いの事業
6号	農林業	土地の耕作若しくは開墾又は植物の栽植、栽培、採取若しくは伐採の事業その他農林の事業
7号	水産・畜産業	動物の飼育又は水産動植物の採捕若しくは養殖の事業その他の畜産、養蚕又は水産の事業
8号	商業	物品の販売、配給、保管若しくは賃貸又は理容の事業
9号	金融広告業	金融、保険、媒介、周旋、集金、案内又は広告の事業
10号	映画・演劇業	映画の製作又は映写、演劇その他興行の事業
11号	通信業	郵便、信書便又は電気通信の事業
12号	教育研究業	教育、研究又は調査の事業
13号	保健衛生業	病者又は虚弱者の治療、看護その他保健衛生の事業
14号	接客娯楽業	旅館、料理店、飲食店、接客業又は娯楽場の事業
15号	清掃・と畜場業	焼却、清掃又はと畜場の事業

過去問

Q：労働基準法の別表第1には第1号から第15号まで各種の事業が掲げられているが、同法の適用はこれらの事業に限られるものではない。

A：設問の通り正しい。労働基準法は、原則として労働者を使用するすべての事業に適用される（例えば、労働組合の事務所等別表第1に掲げられている事業以外の事業であっても、労働者を使用する事業であれば原則として適用事業となる）。

【解答：○ H14-1C】



(列車食堂)

列車食堂等における供食のサービスの提供等を行う事業については、食堂車従業員と乗務車内販売従事員及び非乗務従業員とを合わせ、営業所を単位として、法別表第1第14号の事業（接客娯楽業）として取り扱う。

(昭和28.3.12基収1006号、平成11.3.31基発168号)

2. 運用の基本方針 必修

- (1) 個々の事業に対して労働基準法を適用するに際しては、当該事業の名称又は経営主体等にかかわることなく、相関連して一体をなす労働の態様によって事業としての適用を定めること。
- (2) 事業とは、工場、鉱山、事務所、店舗等の如く一定の場所において相関連する組織のもとに業として継続的に行われる作業の一体をいうのであって、必ずしもいわゆる経営上一体をなす支店、工場等を総合した全事業を指称するものではないこと。
- (3) 適用単位

① 原則

一の事業であるか否かは主として**場所的観念によって決定すべきもので、同一場所にあるものは、原則として分割することなく一個の事業とし、場所的に分散しているものは、原則として別個の事業とすること。** **H26-1D**

【例】 本社が東京にあり支社が大阪にある場合などは、原則としてそれぞれ別個の事業となる。

② 同一の場所にあっても別個の事業とする場合

同一場所にあっても、著しく労働の態様を異にする部門が存する場合に、その部門が主たる部門との関連において従事労働者、労務管理等が明確に区別され、かつ、主たる部門と切り離して適用を定めることによって労働基準法がより適切に運用できる場合には、その部門を一の独立の事業とすること。なお、個々の労働者の業務による分割は認めないこと。

【例】 工場内の診療所、食堂等



(新聞社)

新聞社は一般に法別表第1第8号（商業）の事業であるが、本社等において併せて印刷をも行う場合には、その中の印刷部門のみを主たる事業と別個に取扱い、同表第1号（製造業）に該当するものである。(昭和23.3.17基発461号、平成11.3.31基発168号)

③ 場所的に分散していても一個の事業とする場合

場所的に分散しているものであっても、出張所、支所等で、規模が著しく小さく、組織的関連ないし事務能力等を勘案して一の事業という程度の独立性がないものについては、直近上位の機構と一括して一の事業として取り扱う。

【例】 新聞社の通信部 (昭和22.9.13発基17号、平成11.3.31基発168号)

3. 属地主義

わが国で行われる事業については、事業主又は労働者が外国人（外国法人及び外国政

府を含む。)であると否とを問わず、法令又は条約に特別の定めがある場合を除き、労働基準法の適用がある。ただし、外国政府及び国際法によっていわゆる外交特権を有する外交官等については、原則として、わが国の裁判権は及ばないこと。

(昭和43.10.9基収4194号、平成11.3.31基発168号)



(報告等の手続)

同一企業が複数の事業場を有する場合であって、同一の労働基準監督署管内に二以上の事業場があるときは、各事業場に係る労働基準法に基づく報告又は届出については、当該企業内の組織上、各事業場の長より上位の使用者が、とりまとめて当該労働基準監督署に報告又は届出を行うことは差し支えない。その場合においては、各事業場ごとに、報告又は届出の内容を明らかにし、また、各事業場に係る内容が同一であればその旨を明らかにした上で、報告又は届出を行う。

(昭和22.9.13発基17号、平成7.12.26基発740号)

3 国及び公共団体についての適用 (法112条)



労働基準法及び労働基準法に基いて発する命令は、国、都道府県、市町村その他これに準ずべきものについても適用あるものとする。

1. 国家公務員及び地方公務員等に対する適用 必修

- (1) 一般職の国家公務員については適用されない。
- (2) 一般職の地方公務員については労働基準法の一部が適用されない。
- (3) 地方公営企業の職員については一部を除き適用される。(平成22.5.18基発0518第1号)



(国有林野事業職員)

国有林野の有する公益的機能の維持増進を図るための国有林野の管理経営に関する法律等の一部を改正する等の法律の施行により、国有林野事業特別会計が廃止され、国有林野事業は一般会計において実施する事業となった。

国有林野事業が国の直営事業でなくなることから、国有林野事業職員については一般の国家公務員とし、労働基準法及び労働安全衛生法が適用されなくなった(平成25年4月1日施行)。

(地方公営企業の現業職員に対する適用)

地方公務員のうち、地方公営企業法の適用を受ける現業職員〔地方公共団体が経営する水道、電気、ガス、自動車運送、鉄道等の企業に勤務する職員〕については、法第14条第2項、第3項〔労働契約満了の通知等についての基準〕、法第75条～第88条〔災害補償〕に関する規定を除き、労働基準法が全面的に適用される。

(地方公営企業法39条1項)

2. 行政執行法人の職員に対する適用 必修 ◀改正

行政執行法人*の職員については、国家公務員法附則第16条の規定の適用が除外されているため、労働基準法が適用される。
(平成13.2.22基発93号)

※ 国立印刷局・造幣局等

3. 行政執行法人以外の独立行政法人の職員に対する適用 必修 ◀改正

行政執行法人以外の独立行政法人の職員については、労働基準法が全面的に適用される。
(平成13.2.22基発93号)

Point 

国等の適用まとめ

適用除外	適用
・一般職の国家公務員	<ul style="list-style-type: none"> 行政執行法人の職員 行政執行法人以外の独立行政法人の職員
	一部適用 <ul style="list-style-type: none"> 一般職の地方公務員 地方公営企業の職員

4 適用除外 (法116条)

★★★

I 第1条から第11条まで、下記II、第117条から第119条まで及び第121条の規定を除き、労働基準法は、**船員法**第1条第1項に規定する**船員**については、**適用しない**。

II 労働基準法は、**同居の親族のみ**を使用する事業及び**家事使用人**については、**適用しない**。 H20-7D

1. 船員法の適用を受ける船員 ◀必修

労働基準法は、船舶による旅客又は貨物の運送の事業にも適用されるが、同法の特別法たる**船員法の適用を受ける船員**については、その労働の特殊性を考慮し、同法中労働者全般に通ずる基本原則を規定した**第1章【総則】**の第1条から第11条まで及び**これに関する罰則規定を除いて、これを適用しない**。



(船員法第1条第1項に規定する船員)

「船員法第1条第1項に規定する船員」とは、「日本船舶又は日本船舶以外の国土交通省令で定める船舶に乗り組む船長及び海員並びに予備船員」をいうが、総トン数5トン未満の船舶、湖、川又は港のみを航行する船舶及び政令の定める総トン数30トン未満の漁船等は、前記の船舶のなかには含まれないとされている。

2. 同居の親族のみを使用する事業 必修

同居の親族は、事業主と居住及び生計を一にするものであり、原則として労働基準法上の労働者には該当しない。

ただし、同居の親族であっても、常時同居の親族以外の労働者を使用する事業において一般事務又は現場作業等に従事し、かつ、次の(1)及び(2)の条件を満たすものについては、一般に私生活面での相互協力関係とは別に独立した労働関係が成立しているとみられるので、労働基準法上の労働者として取り扱うものとする。

- (1) 業務を行うにつき、事業主の指揮命令に従っていることが明確であること。
- (2) 就労の実態が当該事業場における他の労働者と同様であり、賃金もこれに応じて支払われていること。特に、①始業及び終業の時刻、休憩時間、休日、休暇等及び②賃金の決定、計算及び支払の方法、賃金の締切り及び支払の時期等について、就業規則その他これに準ずるものに定めるところにより、その管理が他の労働者と同様になされていること。
(昭和54.4.2基発153号)



(親族)

「親族」とは、民法第725条にいう六親等内の血族、配偶者及び三親等内の姻族をいう。

同居の親族のみを使用していることが本法の適用除外の要件であるから、他人を一人でも使用していれば、その事業は当然に本法の適用を受けるが、そのような場合、その同居の親族がたとえ事業場で形式上労働者として働いている体裁をとっていたとしても、一般には、実質上事業主と利益を一にしていて、事業主と同一の地位にあると認められ、原則として本法の労働者ではない。

3. 家事使用人 必修

家事使用人であるか否かを決定するに当たっては、従事する作業の種類、性質の如何等を勘案して具体的に当該労働者の実態により決定すべきものであり、家事一般に従事している者がこれに該当する。 **H23-1D**

法人に雇われ、その役職員の家庭において、その家族の指揮命令の下で家事一般に従事している者も家事使用人である。

個人家庭における家事を事業として請け負う者に雇われて、その指揮命令の下に当該家事を行う者は家事使用人に該当しない。
(昭和63.3.14基発150号、平成11.3.31基発168号)

過去問

Q：船員法第1条第1項に規定する船員については労働基準法は適用されず、したがって、同法第1条「労働条件の原則」、第2条「労働条件の決定」等の労働憲章的部分も、当然適用されない。

A：法116条1項。船員法第1条第1項に規定する船員についても、第1章〔総則〕の第1条から第11条まで及びこれに関する罰則規定は適用される。

【解答：× H16-1A】

Point

適用除外のまとめ

適用除外	適用
・同居の親族のみを使用する事業	・常時同居の親族以外の労働者を使用する事業
・家事使用人	・個人家庭における家事を事業として請け負う者に雇われてその指揮命令の下に家事を行う者
・船員法第1条第1項に規定する船員（右の規定以外）	・船員法第1条第1項に規定する船員（総則の一部とこれに関する罰則）

5 労働者の定義（法9条）



労働基準法で「労働者」とは、職業の種類を問わず、事業又は事務所（「事業」という。）に使用される者で、賃金を支払われる者をいう。

H23-1D

1. 労働組合法の「労働者」との相違点 ◀必修

法第9条では、現実には「使用され」、「賃金を支払われる」関係に立つ者を労働者として把握しているので、労働組合法第3条に規定する労働者*とは異なる。

※ 労働組合法における「労働者」

労働組合法で「労働者」とは、職業の種類を問わず、賃金、給料その他これに準ずる収入によって生活する者をいう。 H23-労5A (労働組合法3条)

労働組合法の労働者の範囲

労働組合法第3条にいう「労働者」とは他人との間に使用従属の関係に立って労

務に服し、報酬を受けて生活する者をいうのであって、現に就業していると否とを問わないから失業者をも含む。(昭和23.6.5労発262号)

2. 法人、団体又は組合の執行機関 **必修**

労働基準法という労働者とは、事業又は事務所を使用される者で賃金を支払われる者であるから、**法人、団体、組合等の代表者又は執行機関たる者**の如く、事業主体との関係において使用従属の關係に立たない者は**労働者ではない**。

(昭和23.1.9基発14号、平成11.3.31基発168号)

3. 職員を兼ねる重役 **必修**

法人のいわゆる重役で**業務執行権又は代表権を持たない者**が、工場長、部長の職にあつて**賃金を受ける場合は、その限りにおいて法第9条に規定する労働者である**。**H19-1B**

(昭和23.3.17基発461号)

4. 組合専従職員の労働関係

会社からは給料を受けず、その所属する組合より給料を受ける組合専従職員と使用者との基本的な法律関係は、労働協約その他により労使の自由に定めるところによるが、使用者が専従職員に対し在籍のまま労働提供の義務を免除し、組合事務に専従することを認める場合には、労働基準法上当該会社との労働関係は存続するものと解される。

H19-1C (昭和24.6.13基収1073号、平成11.3.31基発168号)

過去問

Q：労働基準法は、日本国内の事業で使用される労働者であれば、日本人であるか外国人であるかを問わず、また、当該外国人の就労が不法就労であるか否かを問わず適用されるものである。

A：法9条。設問の通り正しい。

【解答：○ H10-7D】

6 使用者の定義 (法10条)

★★★

労働基準法で**使用者**とは、**事業主又は事業の経営担当者**その他その事業の**労働者に関する事項**について、**事業主のために行為をするすべての者**をいう。**H21-選A H24-4D H26-1E**

1. 事業主

「事業主」とは、その事業の経営の主体をいい、**個人企業**にあつてはその**企業主個人、会社その他の法人組織**の場合はその**法人そのもの**をいう。

2. 事業の経営担当者

「事業の経営担当者」とは、事業経営一般について権限と責任を負う者をいう。**法人の**

代表者、支配人などが該当する。

3. その事業の労働者に関する事項について、事業主のために行為をするすべての者

「労働者に関する事項」には、人事、給与、厚生等の労働条件の決定や労務管理を行うこと、あるいは業務命令の発出や具体的な指揮監督を行うこと等、すべてこれに含まれるものと解される。

4. 使用者の意義 必修

「使用者」とは本法各条の義務についての履行の責任者をいい、その認定は部長、課長等の形式にとられることなく各事業において、本法各条の義務について実質的に一定の権限を与えられているか否かによるが、かかる権限が与えられておらず、単に上司の命令の伝達者にすぎぬ場合は使用者とみなされない。
(昭和22.9.13発基17号)

5. 出向の場合 必修

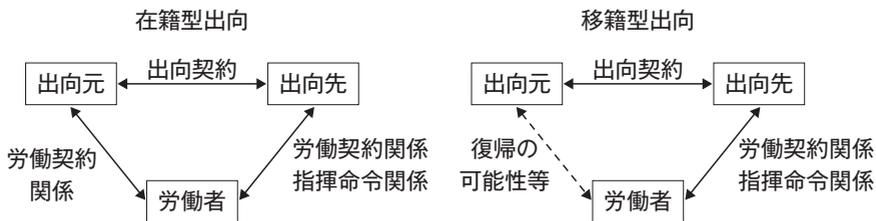
(1) 在籍型出向

在籍型出向の出向労働者については、出向元及び出向先の双方とそれぞれ労働契約関係があるので、出向元及び出向先に対して、それぞれ労働契約関係が存する限度で労働基準法等^{*}の適用がある。すなわち、在籍出向に当たっては、出向先での労働条件、出向元における身分の取扱い等は、出向元、出向先及び出向労働者三者間の取決めによって定められるが、それによって定められた**権限と責任**に応じて**出向元の使用**者又は**出向先の使用**者が出向労働者について労働基準法等における使用者としての責任を負うことになる。**H19-1A**

※ 「労働基準法等」とは、労働基準法、労働安全衛生法、じん肺法及び作業環境測定法を指す。以下**5.**及び**6.**において同じ。

(2) 移籍型出向

移籍型出向は、出向先との間のみ労働契約関係がある形態であり、出向元と出向労働者との労働契約関係は終了している。移籍型出向の出向労働者については、出向先とのみ労働契約関係があるので、**出向先についてののみ労働基準法等の適用がある。**
(昭和61.6.6発基333号)

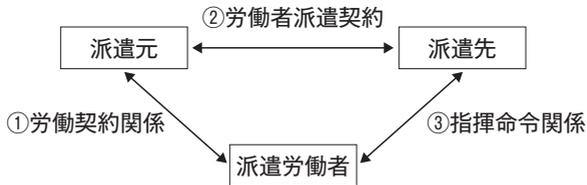


6. 労働者派遣の場合 必修

(1) 労働者派遣の定義

労働者派遣における派遣元、派遣先及び派遣労働者の三者間の関係は、①派遣元と派遣労働者との間に労働契約関係があり、②派遣元と派遣先との間に労働者派遣契約が締結され、この契約に基づき派遣元が派遣先に労働者を派遣し、③派遣先は、

派遣元から委ねられた指揮命令権により派遣労働者を指揮命令するものというものである。



(2) 労働基準法等の特例の基本的考え方

労働基準法等は、労働者と**労働契約関係**にある事業に適用されるので、派遣労働者に関しては、派遣労働者と**労働契約関係**にある**派遣元事業主**が責任を負い、これと**労働契約関係**にない**派遣先事業主**は責任を負わないことになる。しかし、派遣労働者に関しては、これと**労働契約関係**にない**派遣先事業主**が**業務遂行上の指揮命令**を行うという特殊な労働関係にあるので、労働者派遣事業の制度化に合わせて、派遣労働者の**法定労働条件**を確保する観点から労働基準法等の適用について必要な特例措置が設けられている。

(3) 労働基準法等の特例の適用範囲

労働者派遣法第3章第4節労働基準法等の適用に関する特例等（以下「特例等」という。）は次のいずれにも該当する労働者派遣について適用される。

- ① 派遣元が労働基準法の適用事業の事業主であり、かつ、派遣される労働者が労働基準法第9条に規定する労働者であること。
- ② 派遣先が事業又は事務所*の事業主であること。

※ 「事業又は事務所」には、業として継続的に行われるものであれば、労働基準法の適用事業のほか、第116条第2項により同法を適用しないこととされている同居の親族のみを使用している事業を含むものである。したがって、同居の親族以外の労働者を使用すれば同法の適用事業となる事業が、派遣労働者の派遣を受けた場合は、当該労働者に関しては同法の適用事業となるものである。

なお、派遣先が、国又は地方公共団体である場合においても、当該国又は地方公共団体に労働者派遣されている労働者に関しては、特例等の適用があり、したがって、当該国又は地方公共団体に対して特例等による労働基準法等の適用があること。 **H18-1E**

- ③ 特例等は、労働者派遣という**就業形態**に着目して、労働基準法等に関する特例を定めるものであり、業として行われる労働者派遣だけでなく、業として行われるのではない労働者派遣についても適用されるものである。 **H17-選C**

また、労働者派遣法に基づき労働者派遣事業の実施につき許可を受け又は届出をした派遣元事業主が行う労働者派遣に限られず、さらに、同法に定める労働者派遣の適用対象業務に関する労働者派遣に限られないものである（**3** **2**「**中間搾取の排除**」**過去問** 関連）。

（昭和61.6.6基発333号、平成20.7.1基発0701001号）

過去問

Q：次の文中の□の部分を適当な語句で埋め、完全な文章とせよ。

派遣中の労働者の派遣就業に関しては、労働者派遣法第44条第1項に掲げられた労働基準法第3条等の規定の適用については、派遣中の労働者は□にある派遣元の事業に加えて、□にない派遣先の事業とも□にあるものとみなされる。

A：労働者派遣法44条1項、昭和61.6.6基発333号。空欄には、「労働契約関係」が入る。

【H24-選A】

■派遣労働者に係る労働基準法の適用区分

	派遣元	派遣先
均等待遇	○	○
男女同一賃金の原則	○	
強制労働の禁止	○	○
公民権行使の保障		○
労働契約	○	
賃金	○	
労働時間、休憩、休日		○
変形労働時間制・時間外休日労働・みなし労働時間制に係る労使協定の締結・届出	○	
割増賃金	○	
年次有給休暇	○	
最低年齢	○	
年少者の証明書	○	
年少者の帰郷旅費	○	
年少者の労働時間等		○
年少者の就業制限、坑内労働の禁止		○
徒弟の弊害の排除	○	○
職業訓練に関する特例	○	
妊産婦の労働時間等		○
妊産婦等の就業制限、坑内業務の就業制限		○
産前産後に関する規制、他の軽易な業務への転換 H25-4工	○	
育児時間、生理休暇 H25-4ア		○
就業規則	○	
就業規則・労使協定・労使委員会の決議の周知義務	○	
法令の要旨の周知義務	○	○
寄宿舎	○	
災害補償	○	
申告を理由とする不利益取扱禁止	○	○
労働者名簿、賃金台帳	○	
記録の保存	○	○
報告の義務	○	○

(労働者派遣法44条)

2

労働条件の決定等

1 労働条件の決定（法2条）

★★★

- I 労働条件は、労働者と使用者が、**対等の立場**において決定すべきものである。 **H19-選A**
- II 労働者及び使用者は、**労働協約**、**就業規則**及び**労働契約**を遵守し、**誠実に各々その義務を履行**しなければならない。 **H21-1A**

1. 対等の立場

形式的のみならず実質的に対等の立場をいうもので、社会的、経済的な力関係を離れて相互の人格を尊重する立場を意味する。しかし、そのような対等の立場というものは、個々の労働者と使用者の間では事実上困難であるので、団結権、団体交渉権の保護というものがこれを確保する働きをなすのである。しかし、法第2条は、この原則を明らかにしたのみであって、**現実に労働組合があるかどうか、また、団体交渉で決定したかどうかは、法第2条の問うところではない。** **H25-5C**

2. 労働協約

労働組合と使用者又はその団体との間で結ばれた労働条件その他に関する協定のことである。書面に作成し、両当事者の署名又は記名押印があれば、その名称を問わず労働協約となる。
(昭和29.1.19労収5号)

3. 就業規則

事業所において労働者が就業上守るべき規律や賃金、労働時間その他の労働条件に関して細かく定めた規則のことであり、法第89条において、常時10人以上の労働者を使用する使用者にその作成が義務づけられているものを指す。 **H26-7ア**

4. 労働契約

労働契約とは、一定の対価（賃金）と一定の労働条件のもとに、自己の労働を提供する契約をいい、労働者と使用者の間で結ばれるものである。



(労働基準法第2条と監督機関)

労働基準法第2条は、労働条件の決定及びこれに伴う両当事者の義務に関する一般的原则を宣言する規定であるにとどまり、監督機関は右の一般的原则を具体的に適用すべき責務を負う機関ではないので、労働協約、就業規則又は労働契約の履行に関する争いについては、それが労働基準法各本条の規定に抵触するものでない限り、監督権行使に類する積極的な措置をなすべきものではなく、当事者間の交渉により、又はあっせん、調停、仲裁等の紛争処理機関等において処理されるべきものである。
(昭和23.7.13基発1016号、昭和63.3.14基発150号)

Point

法第2条違反については、罰則の定めはない。

過去問

Q1：使用者は、労働協約、就業規則及び労働契約を遵守し、誠実にその義務を履行しなければならないが、使用者よりも経済的に弱い立場にある労働者についてはこのような義務を定めた規定はない。

A1：法2条2項。設問の規定は、使用者のみならず、労働者に対しても義務として課されている。
【解答：× H21-1A】

Q2：労働者及び使用者には、労働基準法第2条第2項で、就業規則を遵守すべき義務が課されているが、この義務の違反については、使用者に対してのみ罰則が設けられている。

A2：法117条～法121条。労働基準法第2条については、罰則の定めはない（使用者及び労働者のいずれにも罰則の規定は設けられていない）。

【解答：× H7-1A】

2 均等待遇（法3条）



使用者は、労働者の**国籍、信条又は社会的身分**を理由として、賃金、労働時間その他の労働条件について、**差別的取扱**をしてはならない。

H25-5D

1. 趣旨

法第3条は、国籍、信条又は社会的身分を理由とする労働者の差別待遇を禁止したも

のである。日本国憲法第14条第1項は、「すべて国民は、法の下に平等であつて、人種、信条、性別、社会的身分又は門地により、政治的、経済的又は社会的関係において、差別されない。」と規定しているが、本条は、この日本国憲法の理念に則り、労働条件について平等の原則を規定したものである。

2. 信条又は社会的身分

「信条」とは、特定の宗教的もしくは政治的信念をいい、「社会的身分」とは、生来の身分をいう。 **H24-4A** (昭和22.9.13発基17号)

3. その他の労働条件

「その他の労働条件」には、**解雇***、**災害補償**、**安全衛生**、**寄宿舎等**に関する条件も含む趣旨である。

※ 解雇については、解雇の意思表示そのものは労働条件とはいえないが、労働協約、就業規則等で解雇の基準又は理由が規定されていれば、それは労働するに当たつての条件として本条の労働条件となるという趣旨である。

(昭和23.6.16基収1365号、昭和63.3.14基発150号)

判例

(採用の自由)

労働基準法第3条は労働者の信条によって賃金その他の労働条件につき差別することを禁じているが、これは、雇入れ後における労働条件についての制限であつて、**雇入れそのものを制約する規定ではない**。また、思想、信条を理由とする雇入れの拒否を直ちに民法上の不法行為とすることができないことは明らかであり、その他これを公序良俗違反と解すべき根拠も見出すことはできない。

H21-1B (最大判昭和48.12.12三菱樹脂事件)

過去問

Q：労働基準法第3条では信条による労働条件の差別的取扱いを禁止しているが、企業における労働者の雇入れについては、特定の思想、信条を有する者をその故をもって雇い入れることを拒んでも、直ちに違法とすることはできない。

A：法3条、最大判昭和48.12.12三菱樹脂事件。設問の通り正しい。労働基準法第3条は労働者の信条によって賃金その他の労働条件につき差別することを禁じているが、これは雇入れ後における労働条件についての制限であつて、雇入れそのものを制約する規定ではない。

【解答：○ H9-2D改】

4. 差別的取扱い **必修**

差別的取扱いをすとは、当該労働者を**有利又は不利に取り扱うこと**をいう。

5. 性別による差別 **必修**

法第3条は、労働者の国籍、信条又は社会的身分を理由とする差別的取扱いを禁止しているものであり、**性別**を理由とする差別的取扱いは、これに含まれない。

H19-1E **H23-1A**

6. 本条違反

使用者が法第3条に違反した場合は、6箇月以下の懲役又は30万円以下の罰金に処せられる。
(法119条1号)

過去問

Q：均等待遇を定めた労働基準法第3条では、労働者の国籍、信条又は社会的身分を理由として賃金、労働時間その他の労働条件について差別的取扱をすることは禁止されているが、性別を理由とする労働条件についての差別的取扱は禁止されていない。

A：法3条。設問の通り正しい。法第3条では、国籍、信条、社会的身分を理由とする差別的取扱を禁止しているものであり、それ以外の理由により差別的取扱をすることは本条に抵触するものではない。 【解答：○ H14-1A】

3 男女同一賃金の原則（法4条）

★★★

使用者は、労働者が**女性であることを理由として、賃金について、男性と差別的取扱い**をしてはならない。 H20-1E

1. 趣旨

法第4条の趣旨は、わが国における従来の国民経済の封建的構造のため、男性労働者に比較して一般に低位であった女性労働者の社会的、経済的地位の向上を賃金に関する差別待遇の廃止という面から、実現しようとするものである。 H24-4B H25-5E

(昭和22.9.13発基17号、平成9.9.25基発648号)

2. 女性であることを理由 **必修**

「女性であることを理由として」とは、労働者が女性であることのみを理由として、あるいは社会通念として又は当該事業場において女性労働者が一般的又は平均的に能率が悪いこと、勤続年数が短いこと、主たる生計の維持者ではないこと等を理由とするものの意であり、これらを理由として、女性労働者に対し賃金に差別をつけることは違法である。
(同上)

3. 差別的取扱い **必修**

職務、能率、技能、年齢、勤続年数等によって、賃金に個人的差異のあることは、本条に規定する差別的取扱いではないが、例えば、これらが同一である場合において、男性はすべて月給制、女性はすべて日給制とし、男性たる月給者がその労働日数の如何にかかわらず月に対する賃金が一定額であるに対し、女性たる日給者がその労働日数の多寡によってその月に対する賃金が前記の男性の一定額と異なる場合は法第4条違反である。
(同上)

4. 差別待遇を定める就業規則

就業規則に労働者が女性であることを理由として、賃金について男性と差別的取扱いをする趣旨の規定があるが、現実に男女差別待遇の事実がない場合には、その規定は無効ではあるが、法第4条違反とはならない。(昭和23.12.25基取4281号、平成9.9.25基発648号)

Point

差別的取扱いをすることは、不利に取り扱う場合のみならず有利に取り扱う場合も含む。 **H21-1C**

4 公民権行使の保障 (法7条)

★★★

使用者は、労働者が労働時間中に、**選挙権その他公民としての権利を行使し**、又は**公の職務を執行するために必要な時間を請求**した場合においては、**拒んではならない**。但し、**権利の行使又は公の職務の執行に妨げがない限り、請求された時刻を変更**することができる。 **H20-選B**

1. 公民権行使の範囲 **必修**

法第7条の「公民」とは、国家又は公共団体の公務に参加する資格ある国民をいい、「公民としての権利」とは、公民に認められる国家又は公共団体の公務に参加する権利をいう。

また、**訴権の行使**は、一般には、公民としての権利の行使ではないが、次表⑦から⑨の訴訟については公民権の行使に該当する。

公民としての権利に該当するもの (主なもの)	
①	公職の 選挙権及び被選挙権
②	最高裁判所裁判官の国民審査
③	特別法の住民投票
④	憲法改正の国民投票
⑤	地方自治法による住民の直接請求
⑥	選挙人名簿の登録の申出
⑦	行政事件訴訟法に規定する民衆訴訟*
⑧	公職選挙法に規定する選挙又は当選に関する訴訟
⑨	公職選挙法に規定する選挙人名簿に関する訴訟

※ 国又は地方公共団体の機関の法規に適合しない行為の是正を求める訴訟

(昭和63.3.14基発150号)

2. 公の職務 **必修**

法第7条の「公の職務」とは、法令に根拠を有するものに限られるが、法令に基づく公の職務のすべてをいうものではなく、次表に取り上げたものが該当する。

なお、単に労務の提供を主たる目的とする職務は本条の「公の職務」には含まれず、したがって、予備自衛官が自衛隊法の規定による防衛招集又は訓練招集に応ずる等は「公の職務」に該当せず、**消防組織法の規定による非常勤の消防団員についても同様**と考えられる。
(昭和63.3.14基発150号、平成17.9.30基発0930006号)

公の職務に該当するもの	
①	国又は地方公共団体の公務に民意を反映してその適正を図る職務 【例】衆議院議員その他の議員・労働委員会の委員・陪審員・検察審査員・ 労働審判員 ・裁判員・法令に基づいて設置される審議会の委員等の職務 H21-1E
②	国又は地方公共団体の公務の公正妥当な執行を図る職務 【例】 民事訴訟法の規定による証人 ・労働委員会の証人等の職務
③	地方公共団体の公務の適正な執行を監視するための職務 【例】公職選挙法に規定する選挙立会人等の職務

3. 時間外に公民権を行使すべき命令 **必修**

公民権の行使を労働時間外に実施すべき旨定めたことにより、労働者が就業時間中に選挙権の行使を請求することを拒否すれば違法である。
(昭和23.10.30基発1575号)

4. 公民権行使の時間の給与 **必修**

法第7条の規定は、給与に関しては、何等触れていないから、**有給たると無給たるとは、当事者の自由に委ねられた問題である。** **H24-4C H26-1C** (昭和22.11.27基発399号)



(公民権行使と懲戒解雇)

公職の就任を使用者の承認にかからしめ、その承認を得ずして公職に就任した者を懲戒解雇に附する旨の就業規則条項は、本条の趣旨に反し無効である。

H23-1C (最一小昭和38.6.21十和田観光電鉄事件)

Point

労働者が必要な時間を請求した場合、使用者はこれを拒むことはできないが、権利の行使や公の職務の執行に妨げがない限り、請求された時刻を変更することは許される。

索引

あ行

育児時間	210
移籍型出向	11
遺族補償	236
1年単位の変形労働時間制	108
1箇月単位の変形労働時間制	102
1週間単位の変形労働時間制	117
一斉付与の原則	121
違約金	24
請負事業に関する例外	238
打切補償	236
運用上の留意点	182

か行

解雇	41
解雇権濫用法理	42
解雇制限	43
解雇制限期間	43
解雇制限期間中の解雇予告	45
解雇制限の解除	45
解雇予告	47
解雇予告及び解雇予告手当の支払	47
解雇予告期間	48
解雇予告手当	50
解雇予告の適用除外	52
家事使用人	8
過半数代表者の要件	92
監督機関	240
監督機関に対する申告	241
監督機関の職員等	240
監督上の行政措置	230
既往の労働に対する賃金	77
企画業務型裁量労働制	160
危険有害業務の就業制限	198,203
記載事項	219
寄宿舎	227

寄宿舎規則	228
寄宿舎生活の自治	227
寄宿舎の設備及び安全衛生	229
技能習得者	214
休暇の買上げ	183
休暇の利用目的による限界	182
休暇付与日の限界	183
休業手当	78
休業補償	235
休業補償及び障害補償の例外	235
休憩	120
休憩の規定の適用除外	121
休日	124
休日の振替	125
行政執行法人以外の独立行政法人の職人に 対する適用	7
行政執行法人の職員に対する適用	7
強制貯金	25
強制貯蓄	26
強制労働の禁止	21
業務上傷病による解雇制限期間	43
許可の取消	215
記録の保存	246
均等待遇	16
金品の返還	56
国及び公共団体についての適用	6
訓練生の特例	214
計画的付与	179
契約期間	31
健康上特に有害な業務の時間外労働	132
坑内業務の就業制限	202
坑内労働の禁止	198
公民権行使の保障	19
公務のため臨時の必要がある場合	130
国家公務員及び地方公務員等に対する適用	6

さ行

災害等による臨時の必要がある場合	128
災害補償	234
在籍型出向	11
最低年齢	188
作成及び届出	218,228
作成及び届出の義務	218
作成の手続	221
産後の女性に対する解雇制限	44
産前産後に関する規制	205
産前の女性に対する解雇制限	43
時間外及び休日の労働	128
時間外労働の限度基準	134
時間計算	101
時間単位年休	174
時季の指定	177
事業場外労働のみなし労働時間制	155
時効	248
実物給与	60
児童の就業禁止業務の範囲	189
児童の深夜業に関する制限	197
児童の労働時間に関する制限	194
就業規則	15,218
就業に関する制限	202
自由利用の原則	122
障害補償	235
使用者の定義	10
除外賃金	144
職業訓練に関する特例	214
審査及び仲裁	238
スト妥結一時金	60
ストック・オプション	61
制裁規定の制限	224
清算期間	106
生理日の就業が著しく困難な女性に対する措置	211
絶対的必要記載事項	37,219
絶対的明示事項	37,219

絶対的及び相対的明示事項	36
全額払の原則・例外	71
前近代的な労働関係の排除	21
専門業務型裁量労働制	158
全労働日	167
葬祭料	236
相対的必要記載事項	37,219
相対的明示事項	37,219
即時解雇が可能な場合	51
損害賠償額を予定する契約	24

た行

代休	125
対象期間を1箇月以上の期間ごとに区分する場合の特例	114
退職時等の証明	54
退職時の証明の記載事項	55
代替休暇	148
対等の立場	15
他の軽易な業務への転換	205
他法との関係	237
男女同一賃金の原則	18
チップ	60
中間搾取の排除	22
直接払の原則・例外	70
貯蓄金を管理する契約	27
賃金支払5原則	69
賃金清算	116
賃金総額に算入しない賃金	66
賃金台帳	244
賃金の支払	69
賃金の定義	60
賃金の保障	78
通貨払の原則・例外	69
通勤定期乗車券	60
定年退職制	42
出来高払制の保障給	81
適用事業	3

適用除外	7
同居の親族のみを使用する事業	8
特定期間	109
特別条項付き協定	136
特例の許可	215
途中付与の原則	121
徒弟の弊害排除	214

な行

日給、時間給、出来高給等の最低保障	64
任意貯蓄	26
妊産婦等の就業制限	202
妊産婦の労働時間、休日労働、深夜業の制限	208
妊産婦の労働時間等	208
年次有給休暇	166
年次有給休暇中の賃金	180
年次有給休暇の時効	184
年少者の帰郷旅費	190
年少者の就業制限	198
年少者の証明書	189
年少者の深夜業に関する制限	195
年少者の労働契約に関する規制	188
年少者の労働時間・休憩・休日に関する制限	192
年少者の労働時間等	192

は行

賠償予定の禁止	23
派遣労働者に係る労働基準法の適用区分	14
発生要件	166
罰則	249
非常時払	77
日日雇入れられる者の平均賃金	68
秘密の記号	55
比例付与	173
付加金の支払	247
付与日数	171

不利益取扱いの禁止	184
フレックスタイム制	105
分割補償	237
平均賃金	62
平均賃金の算定	62,68
変形労働時間制	102
就業規則その他これに準ずるもの	103
法定労働時間	98
法令及び労働協約との関係	225
法令等の周知義務	242
補償を受ける権利	237

ま行

毎月1回以上払及び一定期日払の原則・例外	73
未成年訓練生の年次有給休暇	216
未成年者の賃金請求権	191
未成年者の労働契約	191
みなし労働時間制	154
無料証明	246

や行

有期労働契約の暫定措置	33
有期労働契約の締結、更新及び雇止めに関する基準	35

ら行

両罰規定	250
療養補償	234
連続労働日数の限度	114
労使委員会	163
労使委員会の決議及び労働時間等設定改善委員会の決議による適用の特例	95
労使協定	90,103,106,110,118
労使協定（36協定）による時間外及び休日の労働	130
労使協定の効力	92
労使協定の届出	93
労働関係の当事者	2

労働基準監督官の権限等	240
労働基準法違反の契約	30
労働協約	15
労働契約	15
労働契約期間満了に係る通知等に関する基準	34
労働契約の終了	41
労働契約の締結	30
労働時間	96
労働時間及び休憩の特例	100
労働時間等に関する規定の適用除外	86
労働時間の限度	112
労働者の時季指定権と使用者の時季変更権	177
労働者の定義	9
労働者の労働契約解除権及び帰郷旅費	39
労働者派遣	23
労働者派遣の定義	11
労働者名簿	243
労働条件の決定	15
労働条件の原則	2
労働条件の明示	36
労働日数の限度	111
労働の定義	96

わ行

割増賃金	139
割増賃金の計算の基礎となる賃金額の計算	146
割増賃金の支払義務	139
割増率	141

条文索引

法1条	2	法37条	139,144,148,149
法2条	15	法38条	101,121,122
法3条	16	法38条の2	155
法4条	18	法38条の3	158
法5条	21	法38条の4	95,160,161,162,163,164
法6条	22	法39条	166,171,173,174,176,177,179,180
法7条	19	法40条	100
法9条	9	法41条	86,121
法10条	10	法56条	188
法11条	60	法57条	189
法12条	62,66,68	法58条	191
法13条	30	法59条	191
法14条	31,34	法60条	192,194
法15条	36,39	法61条	195,197
法16条	23	法62条	198
法17条	24	法63条	198
法18条	25,90	法64条	190
法19条	43,45	法64条の2	202
法20条	47,51	法64条の3	203
法21条	52	法65条	205
法22条	54	法66条	208
法23条	56	法67条	210
法24条	69	法68条	211
法25条	77	法69条	214
法26条	78	法70条	214
法27条	81	法71条	215
法32条	98,194	法72条	216
法32条の2	102	法73条	215
法32条の3	105	法75条	234
法32条の4	108,110,114	法76条	235
法32条の4の2	116	法77条	235
法32条の5	117	法78条	235
法33条	128,130	法79条	236
法34条	120	法80条	236
法35条	124	法81条	236
法36条	90,130,134	法82条	237

法83条.....	237	日本国憲法25条.....	2
法84条.....	237		
法85条.....	238	民法536条.....	78
法86条.....	238	民法627条.....	48
法87条.....	238		
法89条.....	218,219	労災保険法19条.....	237
法90条.....	221		
法91条.....	224	労働組合法3条.....	9
法92条.....	225		
法93条.....	225	労働契約法9条.....	222
法94条.....	227	労働契約法10条.....	223
法95条.....	228	労働契約法12条.....	225
法96条.....	229	労働契約法16条.....	42
法96条の2.....	230		
法96条の3.....	230	労働時間等設定改善法7条.....	95
法97条.....	240		
法99条.....	238	労働者派遣法44条.....	14,160,162,234,244
法101条.....	240		
法102条.....	240	則2条.....	66
法104条.....	241	則3条.....	68
法104条の2.....	240	則4条.....	68
法106条.....	124,242	則5条.....	36,37,38
法107条.....	243,244	則5条の2.....	27
法108条.....	244	則6条.....	25,45
法109条.....	246	則6条の2.....	90
法111条.....	246	則6条の3.....	25
法112条.....	6	則7条.....	51
法114条.....	247	則7条の2.....	70
法115条.....	184,248	則8条.....	74
法116条.....	7	則9条.....	77
法117条.....	249	則12条.....	124
法118条.....	249	則12条の2.....	103,106,124
法119条.....	18,241,249	則12条の2の2.....	102
法120条.....	249	則12条の3.....	105,106
法121条.....	250	則12条の4.....	108,110,111,115
		則12条の5.....	117
地方公営企業法39条.....	6	則13条.....	128
		則16条.....	130,131

則17条	131,132	法附則137条	33
則18条	133	法附則138条	139
則19条	146		
則19条の2	149,150,151,152	則附則65条	113
則21条	144	則附則66条	113
則23条	87	則附則66条の2	162
則24条の2	155		
則24条の2の2	158,159	女性則1条	203
則24条の2の3	160,161	女性則2条	203
則24条の2の4	163	女性則3条	204
則24条の2の5	162		
則24条の3	173	年少則1条	188
則24条の4	174,176	年少則3条	191
則25条	180,181	年少則5条	195
則25条の2	98,102,105,144	年少則7条	199
則26条	104	年少則8条	199
則31条	121	年少則9条	189
則32条	121	年少則10条	190
則33条	122		
則34条	86,121	建設寄宿舍規程3条の2	229
則34条の2	192	建設寄宿舍規程5条の2	230
則34条の2の2	215	建設寄宿舍規程8条	230
則34条の3	198,199,215	建設寄宿舍規程12条の2	230
則34条の4	215	建設寄宿舍規程23条	230
則34条の5	215		
則36条	234	寄宿舍規程1条の2	228
則37条	234	寄宿舍規程3条の2	230
則41条	235	寄宿舍規程4条	227
則48条の2	238		
則49条	218,221	預金利率省令4条	25
則50条	225		
則52条の2	242	平成12年労告120号	68
則53条	244	平成15.10.22厚労告353号	161
則54条	245	平成15.10.22厚労告354号	159
則56条	246	平成15.10.22厚労告356号	33
則57条	241	平成15.10.22厚労告357号	35
		平成16.11.22厚労告407号	197
法附則136条	184	平成20.11.28厚労告532号	33

平成21.5.29厚劳告316号.....	131,135,136,137,253	昭和23.5.14基発769号.....	101
平成24.10.26厚劳告551号.....	35	昭和23.6.5劳発262号.....	10
昭和22.7.29基収2649号.....	42	昭和23.6.11基収1898号.....	211
昭和22.9.13発基17号.....	3,5,6,11,17,18,21,24,40, 54,56,60,66,74,81,86,87,88,103,120,122,129,169,190	昭和23.6.11基収1998号.....	79
昭和22.11.5基発231号.....	67,145	昭和23.6.16基収1365号.....	17
昭和22.11.5基発232号.....	64	昭和23.6.16基収1935号.....	28,80,129
昭和22.11.5基発233号.....	245	昭和23.6.17基収1953号.....	80
昭和22.11.21基発366号.....	132,141	昭和23.7.3基収2177号.....	225
昭和22.11.26基発389号.....	87	昭和23.7.5基発968号.....	126
昭和22.11.27基発399号.....	20	昭和23.7.5基発971号.....	196
昭和22.11.27基発401号.....	120,126	昭和23.7.5基収1685号.....	130
昭和22.12.9基発452号.....	60	昭和23.7.12基収2364号.....	28
昭和22.12.15基発501号.....	184	昭和23.7.13基収1016号.....	16
昭和22.12.15基発502号.....	55,78	昭和23.7.20基収2483号.....	40,190
昭和22.12.26基発573号.....	140	昭和23.7.27基収2622号.....	177
昭和23.1.9基発14号.....	10	昭和23.7.31基収2675号.....	169
昭和23.1.16基発56号.....	44	昭和23.8.3基収2446号.....	222
昭和23.2.3基発161号.....	245	昭和23.8.18基収2520号.....	50
昭和23.2.3基発164号.....	60	昭和23.9.14基発1357号.....	71
昭和23.2.20基発297号.....	61,145	昭和23.9.20基発1384号.....	124
昭和23.2.24基発356号.....	87	昭和23.9.20基収1789号.....	224
昭和23.3.2基発381号.....	21,22,23	昭和23.10.14基発1506号.....	148
昭和23.3.17基発461号.....	5,10,125	昭和23.10.15基発1510号.....	25
昭和23.3.17基発464号.....	50	昭和23.10.15基収3650号.....	184
昭和23.3.30基発508号.....	227	昭和23.10.18基収3102号.....	50,189
昭和23.3.31基発513号.....	184	昭和23.10.21基発1529号.....	80
昭和23.4.5基発535号.....	92,124	昭和23.10.30基発1575号.....	20,97,122
昭和23.4.5基発537号.....	140	昭和23.11.9基収2968号.....	125
昭和23.4.5基収1372号.....	87	昭和23.11.11基発1637号.....	52
昭和23.4.7基収1196号.....	96	昭和23.11.11基発1639号.....	82
昭和23.4.19基収1397号.....	125	昭和23.11.22基発1681号.....	144,145
昭和23.4.26基発651号.....	184	昭和23.11.27基収3514号.....	40
昭和23.5.1基収1317号.....	227	昭和23.12.23基発1885号.....	206
昭和23.5.5基発682号.....	211	昭和23.12.25基収4281号.....	19,221
昭和23.5.5基収1540号.....	87	昭和24.1.10基収68号.....	141
		昭和24.2.9基収4234号.....	91
		昭和24.3.22基収4077号.....	78

昭和24.3.28基発373号.....	222	昭和26.10.11基発696号.....	129
昭和24.4.12基収1134号.....	43	昭和26.10.23基収5058号.....	120
昭和24.4.18検務10882号.....	251	昭和26.12.27基収3857号.....	66,74
昭和24.5.13基収1483号.....	50	昭和26.12.27基収5483号.....	56
昭和24.5.14基収1498号.....	53		
昭和24.6.13基収1073号.....	10	昭和27.2.2基収503号.....	53
昭和24.6.18基発1926号.....	49	昭和27.4.22基収1239号.....	53
昭和24.7.2基収2089号.....	51	昭和27.5.10基収6054号.....	66,74
昭和24.7.27基収1701号.....	80	昭和27.5.17基収1906号.....	50,248
昭和24.8.19基収1351号.....	51	昭和27.8.7基収3445号.....	79
昭和24.9.21基収2751号.....	53	昭和27.9.20基発675号.....	28,71
昭和24.11.9基収2747号.....	245		
昭和24.12.2基収3281号.....	80	昭和28.1.30基収398号.....	92
昭和24.12.27基収1224号.....	50	昭和28.3.12基収1006号.....	5
昭和24.12.28基発1456号.....	183	昭和28.3.20基発136号.....	142
		昭和28.3.20基発137号.....	60
昭和25.1.18基収130号.....	60,67		
昭和25.1.20基収3751号.....	220	昭和29.1.19労収5号.....	15
昭和25.2.20基収276号.....	220	昭和29.3.31 28基収4240号.....	66
昭和25.3.15基収525号.....	222	昭和29.6.29基発355号.....	103,121,132
昭和25.4.6基収207号.....	78	昭和29.12.1基収6143号.....	140
昭和25.4.14基収28号.....	194		
昭和25.5.19基収621号.....	66	昭和30.7.19 29基収5875号.....	64
昭和25.7.7基収1786号.....	56	昭和30.10.10基発644号.....	61
昭和25.7.22基収2314号.....	210	昭和30.11.30基収4718号.....	183
昭和25.9.8基収1338号.....	225		
昭和25.9.14基収2983号.....	97,140	昭和31.2.13基収489号.....	183
昭和25.9.21基収2824号.....	49	昭和31.3.1基発111号.....	52
昭和25.10.19基収2908号.....	64	昭和31.4.12基収1585号.....	196
昭和26.1.20基収2875号.....	97	昭和33.2.13基発90号.....	23,24,28,49,60,67,125,140
昭和26.2.26基収3406号.....	142	昭和33.6.25基収4317号.....	210
昭和26.3.14基収518号.....	225	昭和33.10.11基収6286号.....	96
昭和26.3.31基収938号.....	225		
昭和26.4.2婦発113号.....	206	昭和34.2.16基収8770号.....	22
昭和26.6.25基収2609号.....	49	昭和34.3.9 33基収6763号.....	87
昭和26.8.9基収3388号.....	42	昭和34.5.4基収2275号.....	216
昭和26.9.26基収3964号.....	172		

昭和35.7.26基発624号.....	189	昭和63.1.1基発1号.....	93,99,103,104,105,106, 107,108,117,118,131,144,154,155,156,179,184,220
昭和36.1.9基収8996号.....	210	昭和63.1.1婦発1号.....	108
昭和37.7.4基収5743号.....	27	昭和63.3.14基発150号.....	3,8,16,17, 19,20,21,25,27,44,47,52,56,61,70,72,78,80,81,86,87, 88,91,97,104,106,107,110,125,126,131,140,141,154, 157,167,172,179,180,181,190,194,196,211,218,222, 225
昭和37.9.6基発917号.....	225	昭和63.3.14婦発47号.....	47,91,97,211
昭和39.6.12 36基収2316号.....	64	平成3.12.20基発712号.....	45,183,221
昭和41.7.14基発739号.....	125	平成6.1.4基発1号.....	109,110,172
昭和42.12.27基収5675号.....	100	平成6.3.31基発181号.....	110,169,189,194
昭和43.7.24基発472号.....	133	平成6.5.31基発330号.....	110,115
昭和43.10.9基収4194号.....	6	平成6.5.31基発331号.....	142
昭和45.5.14基発374号.....	65	平成7.12.26基発740号.....	6
昭和46.1.18 45基収6206号.....	91	平成9.3.25基発195号.....	103,104,106,108,109
昭和47.9.18基発602号.....	96,97	平成9.6.1基発412号.....	61
昭和48.3.6基発110号.....	182	平成9.9.25基発648号.....	18,19
昭和49.1.11基収5554号.....	177	平成11.1.29基発44号.....	253
昭和51.9.28基発690号.....	39	平成11.1.29基発45号.....	38,39,54,55,104,109,111,113, 116,135,136,137,138
昭和54.4.2基発153号.....	8	平成11.1.29発基45号.....	3
昭和61.3.20基発151号.....	205,209,211	平成11.3.31基発168号.....	5,6,8,10,23,39,71,87, 91,96,100,104,105,109,110,115,122,130,131,132, 133,140,141,144,218,220,221
昭和61.3.20婦発69号.....	205,209,211	平成11.3.31基発169号.....	55,92,109,117,135,136,248
昭和61.6.6基発333号.....	11,12,23, 27,38,42,70,79,91,122,129,141,178,218,222,234,244	平成11.3.31基発170号.....	145
昭和62.3.26基発169号.....	251	平成12.1.1基発1号.....	95,154,159,161,162,242
		平成12.3.8基収78号.....	67,145,148
		平成12.3.28基発180号.....	162
		平成13.2.22基発93号.....	7

平成13.4.6基発339号.....	97,246	最二小昭和48.3.2白石岩林署事件.....	169,183
平成15.10.22基発1022001号.....	33,34,55	最大判昭和48.12.12三菱樹脂事件.....	17
平成15.10.22基発1022003号.....	135,137,138	最二小昭和52.8.9三晃社事件.....	73
平成15.12.26基発1226002号.....	54,55,161	最三小昭和52.12.13目黒電報電話局事件.....	122
平成16.3.5基発0305001号.....	156	最二小昭和54.7.20大日本印刷事件.....	30
平成16.8.27基発0827001号.....	97	最三小昭和54.10.30国鉄札幌運転区事件.....	223
平成17.9.30基発0930006号.....	20	最一小昭和57.10.7大和銀行事件.....	73
平成18.2.15基発0215002号.....	159	最一小昭和60.3.7水道機工事件.....	73
平成18.10.11基発1011001号.....	203	最三小昭和60.7.16エヌ・ビー・シー工業事件	
平成18.10.11雇児発1011001号.....	203	211
平成20.1.23基発0123004号.....	226	最一小昭和61.3.13電電公社帯広局事件.....	226
平成20.4.1基監発0401001号.....	88	最一小昭和62.4.2あけぼのタクシー事件.....	81
平成20.7.1基発0701001号.....	12,234	最二小昭和62.7.10弘前電報電話局事件.....	178
平成20.7.28基発0728002号.....	156	最二小昭和62.7.17ノースウエスト航空事件....	80
平成20.9.9基発0909001号別添表.....	89	最二小平成元.12.11済生会中央病院事件.....	73
平成21.5.29基発0529001号....	137,138,143,149,150, 151,152,167,168,175,176,177,179,181	最一小平成元.12.14日本シェーリング事件....	226
平成21.5.29基発0529002号.....	3	最三小平成2.6.5神戸弘陵学園事件.....	31
平成22.5.18基発0518第1号.....	6,169,179	最二小平成2.11.26日新製鋼事件.....	72
平成25.7.10基発0710第3号.....	168	最一小平成3.11.28日立製作所武蔵工場事件..	132
最二小昭和35.3.11細谷服装事件.....	50,248	最三小平成4.6.23時事通信社事件.....	178
最一小昭和35.7.14小島撚糸事件.....	141	最一小平成5.3.25エッソ石油事件.....	73
最大判昭和36.5.31日本勧業経済会事件.....	72	最二小平成6.6.13高知県観光事件.....	148
最二小昭和38.6.21十和田観光電鉄事件.....	20	最一小平成12.3.9三菱重工長崎造船所事件..	98
最三小昭和43.3.12小倉電話局事件.....	70	最二小平成13.6.22トーコロ事件.....	252,253
最大判昭和43.12.25秋北バス事件.....	42,223,243	最一小平成14.2.28大星ビル管理事件.....	98
最一小昭和44.12.18福島県教組事件.....	72	最二小平成15.10.10フジ興産事件.....	223,243
最二小昭和48.1.19シンガー・ソーイング・ メシーン事件.....	73	最一小平成15.12.4東朋学園事件.....	207
		最二小平成21.12.18ことぶき事件.....	252
		最一小平成25.6.6八千代交通事件.....	168

[参考文献]

- 『労働法コンメンタール 平成22年版 労働基準法 上巻(労務行政 厚生労働省労働基準局編)』
『労働法コンメンタール 平成22年版 労働基準法 下巻(労務行政 厚生労働省労働基準局編)』

TAC社労士ナンバーワンシリーズ

2015年度版 ナンバーワン社労士 ハイレベルテキスト1 労働基準法

発行日 2014年10月20日

初版発行

編著者 TAC株式会社 (社会保険労務士講座)

発行者 斎藤博明

発行所 TAC株式会社 出版事業部 (TAC出版)

〒101-8383 東京都千代田区三崎町3-2-18

西村ビル

電話 (営業) 03-5276-9492

FAX 03-5276-9674

<http://www.tac-school.co.jp/>

<http://bookstore.tac-school.co.jp/>

© TAC 2014

管理コード 05981P-00

〈ご注意〉

本書の全部または一部を、著作権者ならびにTAC株式会社に無断で、複製(コピー)、転載、改ざん、公衆送信(ホームページなどに掲載すること(送信可能化)を含む)することを禁じます。万一上記など著作権法に抵触する行為をすると処罰されますので、取扱いに十分ご注意ください。