09878P-00

2022 年度版

11年連続 TAC出版の社労士本は売上No.1※

よくわかる社労士 合格テキスト

1 労働基準法

TAC社会保険労務士講座◉編著

赤シートつき

社労士試験に本気で合格するための

最強の科目別テキスト

- 条文ベースの本文でしっかり理解できる!
- 試験に出るポイントがスッキリ見やすくわかりやすい!
- 豊富な例題で得点力を磨く!

TAC 社労士講座 上級本科生/上級演習本科生 公式教材

最新の改正情報はWebで順次公開!

TAC出版 TAC PUBLISHING Group

はじめに

ここ最近の社労士試験の出題傾向をみてみると、選択式については、年度により難易度に変動はあるものの、「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込まないと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います。単にテキスト中の語句や数字等を記憶しているだけでは、すべての科目において基準点（３点）をクリアするための得点ができるとは言えない試験になってきているといえます。

また、択一式については、「組合せ問題」と「正解の個数問題」という出題形式は定着しており、とくに「正解の個数問題」については、１問にかける時間が長くなるため、非常に負荷が高くなっています。事例形式の問題も増え、「実務と直結した内容の出題を。」という意図も感じられるようになっています。

これらの傾向に対応するためには、素早く確実に出題の意図を読み取り判断していく能力が求められるので、基本事項の反復を徹底し、早い時期にそのレベルでの対策を仕上げておき、時間的に余裕をもって応用問題等の細かい知識の対応に時間を割けるようにしておくことが必要でしょう。

本書は、社労士試験に確実に合格するための「本格学習テキスト」というコンセプトをもっており、条文や通達、判例など、多くの情報を、社労士本試験問題を解く際に使いやすいよう、コンパクトにまとめています。

今回の改訂では、直近の法改正事項に対応するために本文内容の加筆・修正を行い、直近の本試験の出題傾向にも対応できるよう内容の見直しも行いました。

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。

令和３年９月吉日

TAC社会保険労務士講座

本書の構成

本書は本試験で確実に合格できるだけの得点力を養うことに重点を置き、試験対策において必要とされる知識を整理、体系化して理解することができるよう構成しています。

囲み条文　選択式試験で狙われやすい条文等を囲んでいます。記載内容の重要度は★の数で表しており、★★★のものは、必ず確認しておきましょう。赤字は過去の本試験で論点となったキーワードや、これから出題が予想される重要語句です。それ以外の重要語句は黒太字にしています。

重要度

A、B、Cの３段階です。

A 試験頻出・改正点等の重要事項。必ずおさえる。

B 頻出箇所ではないが、おさえておきたい。合否の分かれ目。

C A、Bを優先とし、余裕があれば、見ておく。

第１章　総　則

1 労働条件の原則、労働基準法の適用

❶ 労働条件の原則（法1条）重要度A

★★★

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。H27-1A

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**。H25-5B

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。H25-5B H28-1ア

Check Point!

□ 法第１条違反については、罰則の定めはない。

1．労働条件

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、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**

25-5A

趣旨・沿革・概要

条文等の趣旨、沿革、概要をまとめています。難解な条文等も、ここを読み込めばスムーズに理解できます。

Check Point!

本試験頻出事項などを箇条書きでまとめています。

問題チェック 過去の本試験問題から典型的な出題パターンを知るのに最適な問題をピックアップしています。確かな得点力を養うことができます。

・下線：問題のポイントになる論点には、下線を引いています。下線の引かれている箇所に注意しながらテキストを読み込むことで、日頃から問題文を「正しく」読む習慣をつけることができます。

・Advice：講師の視点で解答テクニック等を記載しています。

期に関する事項が当該労
働者の採用時に交付され
級が表示されたものでも
に周知させる措置が必要

問題チェック H14-2C

労働基準法第15条では、使用者は、労働契約の締結に際し、労働者に対して賃金、労働時間その他の労働条件を明示しなければならず、そのうち一定の事項については書面の交付により明示しなければならないとされているが、健康保険、厚生年金保険、労働者災害補償保険及び雇用保険の適用に関する事項もこの書面の交付により明示しなければならない事項に含まれている。

解答 ×　　法15条１項、則５条

健康保険、厚生年金保険、労働者災害補償保険及び雇用保険の適用に関する事項は、労働基準法第15条に規定する明示事項に含まれていない。なお、**職業安定法**第５条の３に規定する**募集時等**の労働条件の明示事項には、健康保険、厚生年金保険、労働者災害補償保険及び雇用保険の適用に関する事項が含まれている。

Advice 設問のように、他の法律の規定を引用して誤りの文章を出題するケースもある。労基法第15条の明示事項のすべてを暗記していなくても、他

事業に転換しうる場合の如く事業がなおその主たる部分を保持して継続しうる場合、又は一時的に操業中止のやむなきに至ったが、事業の現況、資材、資金の見通し等から全労働者を解雇する必要に迫られず、近く再開復旧の見込が明らかであるような場合は含まれない。　（昭和63.3.14基発150号、婦発47号）

参考（労災保険給付を受けて休業する労働者に対する解雇制限にかかる判決について）H28-選AB

(1)打切補償は、本来労基法の規定による療養補償を受ける労働者に対して行われるものであるが、「学校法人専修大学事件（最二小平成27.6.8）」では、労災保険法による療養補償給付を受ける労働者（労基法の規定による療養補償を受けない労働者）に対して行われた打切補償の（に相当する）支払によって、労基法第19条第１項ただし書による解雇制限の解除規定が適用されるかどうかについて争われた。その判決の要旨は次のとおりである。

①労基法上の使用者の災害補償義務は、労災保険法に基づく保険給付（以下「労災保険給付」という。）が行われている場合には、それによって実質的に行われているといえるので、災害補償を使用者自身が負担している場合と、労災保険給付が行われている場合とで、労基法第19条第１項ただし書の適用を異にすべきものとはいい難い。

②労災保険給付が行われている場合は、**打切補償**として相当額の支払がされても傷害又は疾病が治るまでは必要な給付が行われるため、労基法第19条第１項ただし書の適用があるとしても、労働者の利益につきその保護に欠くことになるものともいい難い。

③したがって、労災保険法第12条の８第１項第１号の療養補償給付を受ける労働者が、療養開始後**３年**を経過しても疾病等が治らない場合には、労基法第75条による療養補償を受ける労働者が上記の状況にある場合と同様に、使用者は、当該労働者につき、同法第81条の規定による**打切補償**の支払をすることにより、解雇制限の除外事由を定める同法第19条第１項ただし書の適用を受けることができるものと解するのである。

参考

本文に関連する通達、判例等をまとめています。補足的な内容でもあるため、まずは本文を優先して読んでいきましょう。

各種アイコン

●過去問番号 H26-1D

過去10年分の本試験出題実績です。

●改正 改正

直近の改正点で重要なところに付しています。

巻末資料編について

過去の本試験での出題実績こそ少ないものの、今後も出題可能性があるものを巻末資料編としてまとめています。まずは本文の学習を優先したうえで、余裕がある方は読み込んでおいてください。

本書の効果的な活用法

「よくわかる社労士」シリーズは、社労士試験の完全合格を実現するための、実践的シリーズです。条文ベースの学習を通して、本試験問題への対応力をスムーズにつけていくことができます。

◉よくわかる社労士シリーズ

『合格テキスト』全10冊＋別冊

『合格するための過去10年本試験問題集』全4冊

『合格テキスト』をご利用いただく際は、常に姉妹書『合格するための過去10年本試験問題集』の内容を引き合わせながら使用すると、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当とされるのか？**

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、「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いきましょう。

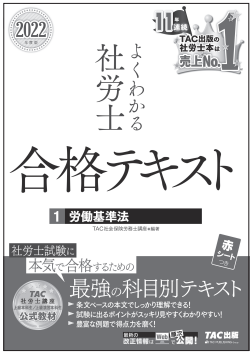
◉よくわかる社労士シリーズを活用した学習法

①まず、『合格するための過去10年本試験問題集』で、試験問題に目を通す。

Check Point!

- **どんな問題文かをざっくりつかむことを意識する。**
- **解けなくても気にしない！**

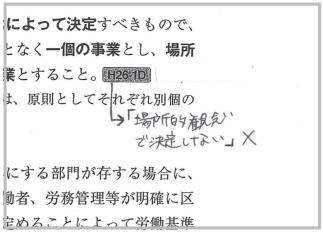
②『合格テキスト』を科目ごとに読み込む。



Check Point!

- **「過去問番号」が登場する都度、『合格するための過去10年本試験問題集』で該当問題を確認！**
  本文の記載内容が、本試験でどのように出題されているかを同時並行で確認することができます。

- **論点を過去問番号の横に、一言で簡潔にメモ！**
  テキストの記載内容を自分の知識に落とし込むには、この方法がとても効果的です。この書き込みを見れば問題文がなんとなく思い浮かぶようになると、解答力が格段にアップします。



こうして全科目、ていねいに学習をしていけば、問題がスラスラ解けるようになる知識が身につきます。本シリーズをフル活用して、合格の栄冠を勝ち取っていきましょう。

本試験の傾向

過去10年間の出題項目は、次のようになっています。★が選択式試験、☆が択一式試験となっています。

	H24	H25	H26	H27	H28	H29	H30	R元	R2	R3
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及び労使協定	★☆	★☆	★☆	☆		☆				☆
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	☆	☆	★☆	★	☆	★		☆	☆	☆
年少者の労働契約に関する規制	☆					☆				
年少者の労働時間等						☆	☆	☆		☆
年少者の就業制限										
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	☆		☆	☆		☆		☆	☆	

目　次

はじめに ／ iii
本書の構成 ／ iv　本書の効果的な活用法 ／ vi
本試験の傾向／ viii

第1章　総　則 ／ 1

1 労働条件の原則、労働基準法の適用 …… 2
❶ 労働条件の原則 重要度A …… 2
❷ 適用事業 重要度B …… 4
❸ 国及び公共団体についての適用 重要度B …… 7
❹ 適用除外 重要度A …… 8
❺ 労働者の定義 重要度A …… 10
❻ 使用者の定義 重要度A …… 13
2 労働条件の決定等 …… 18
❶ 労働条件の決定 重要度A …… 18
❷ 均等待遇 重要度A …… 20
❸ 男女同一賃金の原則 重要度A …… 21
❹ 公民権行使の保障 重要度A …… 23
3 前近代的な労働関係の排除 …… 26
❶ 強制労働の禁止 重要度A …… 26
❷ 中間搾取の排除 重要度A …… 28
❸ 賠償予定の禁止 重要度A …… 30
❹ 前借金相殺の禁止 重要度A …… 31
❺ 強制貯金 重要度B …… 32

第2章　労働契約 ／ 37

1 労働契約の締結 …… 38
❶ 労働基準法違反の契約 重要度A …… 38
❷ 契約期間等 重要度A …… 40
❸ 労働条件の明示 重要度A …… 45
❹ 労働者の労働契約解除権及び帰郷旅費 重要度A …… 49
2 労働契約の終了 …… 51
❶ 解雇 重要度A …… 51
❷ 解雇制限 重要度A …… 53
❸ 解雇予告 重要度A …… 59
❹ 解雇予告の適用除外 重要度A …… 64
❺ 退職時等の証明 重要度A …… 66
❻ 金品の返還 重要度A …… 68

第3章　賃　金 ／ 71

1 賃金の定義・平均賃金 …… 72
- ❶ 賃金の定義 重要度A …… 72
- ❷ 平均賃金 重要度A …… 75

2 賃金の支払 …… 81
- ❶ 賃金支払５原則 重要度A …… 81
- ❷ 非常時払 重要度A …… 89

3 賃金の保障 …… 91
- ❶ 休業手当 重要度A …… 91
- ❷ 出来高払制の保障給 重要度A …… 95

第４章　労働時間、休憩、休日及び年次有給休暇 ／ 97

第１節　適用除外、労使協定、労働時間、休憩及び休日 ／ 99

1 労働時間等に関する規定の適用除外及び労使協定 …… 100
- ❶ 労働時間等に関する規定の適用除外 重要度A …… 100
- ❷ 高度プロフェッショナル制度 重要度A …… 104
- ❸ 労使協定 重要度A …… 110

2 労働時間 …… 117
- ❶ 労働の定義 重要度A …… 117
- ❷ 法定労働時間 重要度A …… 119
- ❸ 時間計算 重要度A …… 122

3 変形労働時間制 …… 123
- ❶ 種類 重要度A …… 123
- ❷ １箇月単位の変形労働時間制 重要度A …… 125
- ❸ フレックスタイム制 重要度A …… 127
- ❹ １年単位の変形労働時間制 重要度A …… 133
- ❺ １週間単位の非定型的変形労働時間制 重要度A …… 142

4 休憩・休日 …… 145
- ❶ 休憩 重要度A …… 145
- ❷ 休日 重要度A …… 148

第２節　時間外・休日労働、割増賃金及びみなし労働時間制 ／ 153

1 時間外及び休日の労働 …… 154
- ❶ 災害等による臨時の必要がある場合 重要度A …… 154
- ❷ 公務のため臨時の必要がある場合 重要度B …… 156
- ❸ 労使協定（36協定）による時間外及び休日の労働 重要度A …… 156

2 割増賃金 …… 164
- ❶ 割増賃金の支払義務 重要度A …… 164
- ❷ 除外賃金 重要度A …… 170

❸割増賃金の計算の基礎となる賃金額の計算 重要度A …… 172
❹代替休暇 重要度A …… 176
3 みなし労働時間制 …… 180
❶共通事項 重要度A …… 180
❷事業場外労働のみなし労働時間制 重要度B …… 180
❸専門業務型裁量労働制 重要度A …… 184
❹企画業務型裁量労働制 重要度A …… 186

第3節　年次有給休暇 ／ 191
1 年次有給休暇 …… 192
❶発生要件 重要度A …… 192
❷付与日数 重要度A …… 197
❸比例付与 重要度A …… 198
❹時間単位年休 重要度A …… 200
❺時季の指定 重要度A …… 203
❻使用者による時季指定 重要度A …… 207
❼年次有給休暇中の賃金 重要度A …… 209
❽運用上の留意点 重要度A …… 211
❾年次有給休暇の時効 重要度A …… 213
❿不利益取扱いの禁止 重要度A …… 213

第5章　年少者 ／ 215
1 年少者の労働契約に関する規制 …… 216
❶最低年齢 重要度A …… 216
❷年少者の証明書 重要度B …… 218
❸年少者の帰郷旅費 重要度B …… 218
❹未成年者の労働契約 重要度B …… 219
❺未成年者の賃金請求権 重要度B …… 219
2 年少者の労働時間等 …… 220
❶年少者の労働時間・休憩・休日に関する制限 重要度A …… 220
❷児童の労働時間に関する制限 重要度A …… 223
❸年少者の深夜業に関する制限 重要度B …… 224
❹児童の深夜業に関する制限 重要度B …… 225
3 年少者の就業制限 …… 227
❶坑内労働の禁止 重要度B …… 227
❷危険有害業務の就業制限 重要度B …… 227

第6章　妊産婦等 ／ 229
1 妊産婦等の就業制限 …… 230

❶ 就業に関する制限 重要度A …… 230
❷ 産前産後に関する規制 重要度A …… 233
2 妊産婦の労働時間等 …… 235
❶ 妊産婦の労働時間、休日労働、深夜業の制限 重要度A …… 235
❷ 育児時間 重要度A …… 237
❸ 生理日の就業が著しく困難な女性に対する措置 重要度A …… 238

第7章　技能習得者 ／ 241
1 技能習得者 …… 242
❶ 徒弟の弊害排除 重要度C …… 242
❷ 職業訓練に関する特例 重要度B …… 242

第8章　就業規則、寄宿舎 ／ 245
1 就業規則 …… 246
❶ 作成及び届出の義務 重要度A …… 246
❷ 作成の手続 重要度A …… 250
❸ 制裁規定の制限 重要度A …… 252
❹ 法令及び労働協約との関係 重要度A …… 254
2 寄宿舎 …… 257
❶ 寄宿舎生活の自治 重要度B …… 257
❷ 寄宿舎規則 重要度B …… 258
❸ 寄宿舎の設備及び安全衛生 重要度B …… 259
❹ 監督上の行政措置 重要度B …… 260

第9章　災害補償、監督機関、雑則、罰則 ／ 261
1 災害補償 …… 262
❶ 災害補償 重要度B …… 262
❷ 補償を受ける権利 重要度C …… 265
❸ 他法との関係 重要度C …… 265
❹ 審査及び仲裁 重要度C …… 266
❺ 請負事業に関する例外 重要度C …… 267
2 監督機関 …… 268
❶ 監督機関の職員等 重要度C …… 268
❷ 労働基準監督官の権限等 重要度B …… 268
❸ 監督機関に対する申告 重要度B …… 269
3 雑則、罰則 …… 270
❶ 法令等の周知義務 重要度A …… 270
❷ 労働者名簿 重要度A …… 271
❸ 賃金台帳 重要度A …… 273

❹記録の保存 A …… 274
❺無料証明 B …… 276
❻付加金の支払 A …… 276
❼時効 A …… 278
❽罰則 B …… 279

資料編 ／ 283

第1章　総　則
❶報告等の手続 …… 284
❷日歩による利子 …… 284
❸賃金の一定率の貯蓄金管理 …… 284

第2章　労働契約
❶専門的な知識、技術又は経験であって高度のものとして厚生労働大臣が定める基準に該当する専門的知識等 …… 284
❷期間の定めのない雇用の解約の申入れ …… 285

第4章　労働時間、休憩、休日及び年次有給休暇
❶法41条該当者の深夜業に対する割増賃金 …… 285
❷過半数代表者 …… 286
❸労使協定の効力 …… 286
❹労働時間の適正な把握のために使用者が講ずべき措置に関するガイドラインー抜粋 …… 286
❺１年単位の変形労働時間制ー賃金清算 …… 288
❻労働基準法第36条第１項の協定で定める労働時間の延長及び休日の労働について留意すべき事項等に関する指針（抜粋） …… 289
❼時間外労働の上限規制の適用猶予・除外事業 …… 290

第5章　年少者
❶年少者の就業制限 …… 291

第6章　妊産婦等
❶妊産婦等ー坑内業務の就業制限 …… 291

第8章　就業規則、寄宿舎
❶建設業附属寄宿舎規定（抜粋） …… 291

● 索引 ／ 293
● 条文索引 ／ 299

凡例

本書において、法令名等は以下のように表記しています。

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
寄宿舎規程	→	事業附属寄宿舎規程
建設業寄宿舎規程	→	建設業附属寄宿舎規程
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
厚労告	→	厚生労働省告示
労告	→	(旧)労働省告示
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えて発する通達
婦発	→	旧労働省婦人局
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
2. 適用事業
3. 国及び公共団体についての適用
4. 適用除外
5. 労働者の定義
6. 使用者の定義

2 労働条件の決定等

1. 労働条件の決定
2. 均等待遇
3. 男女同一賃金の原則
4. 公民権行使の保障

3 前近代的な労働関係の排除

1. 強制労働の禁止
2. 中間搾取の排除
3. 賠償予定の禁止
4. 前借金相殺の禁止
5. 強制貯金

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）重要度A

★★★

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。H27-1A

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**。H25-5B

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。H25-5B H28-1ア

Check Point!

□ 法第１条違反については、罰則の定めはない。

1．労働条件

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

2．人たるに値する生活

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。

参考（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。
（日本国憲法25条１項）

3. 労働関係の当事者

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。

4. 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

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**。R3-1A

（昭和22.9.13発基17号、昭和63.3.14基発150号）

問題チェック H25-5A

労働基準法第１条にいう「労働条件」とは、賃金、労働時間、解雇、災害補償等の基本的な労働条件を指し、安全衛生、寄宿舎に関する条件は含まない。

解答 ×　　法１条

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。

問題チェック H30-4ア

労働基準法第１条にいう「人たるに値する生活」には、労働者の標準家族の生活をも含めて考えることとされているが、この「標準家族」の範囲は、社会の一般通念にかかわらず、「配偶者、子、父母、孫及び祖父母のうち、当該労働者によって生計を維持しているもの」とされている。

解答 ×　　法１条、昭和22.9.13発基17号、昭和22.11.27基発401号

法第１条は、労働条件に関する基本原則を明らかにしたものであって、標準家族

の範囲は、その時その社会の一般通念によって理解されるべきものであるとされている。なお、設問前段の記述は正しい。

❷ 適用事業 重要度B

1 適用事業とは

★★

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。

沿革

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基発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

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）

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り扱い、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）

Check Point!

□ 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ある。

2 運用の基本方針

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

(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）

4. 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）

問題チェック H14-1C

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。

解答 ○

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法別表第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)。

問題チェック H10-7D

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。

解答 ○　　昭和43.10.9基収4194号、平成11.3.31基発168号

日本国内で行われる事業については、事業主又は労働者が外国人であると否とを問わず、原則として、労働基準法の適用があり、不法就労者である外国人の場合も同様である。

③ 国及び公共団体についての適用（法112条） 重要度 B

★★

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。

Check Point!

□ 国等の適用についてまとめると、次の通りとなる。

<table>
<tr><th>適用除外</th><th colspan="2">適用</th></tr>
<tr><td rowspan="2">・一般職の国家公務員</td><td colspan="2">・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</td></tr>
<tr><td>一部適用</td><td>・一般職の地方公務員
・地方公営企業の職員</td></tr>
</table>

1. 国家公務員及び地方公務員等に対する適用

(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）

2.　行政執行法人の職員に対する適用

行政執行法人※の職員の身分は国家公務員とされるが、国家公務員法附則第16条［労働基準法等の適用除外］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

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。（同上）

④ 適用除外（法116条） 重要度 A

★★★

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**。

Check Point!

□ 適用除外についてまとめると、次の通りとなる。

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）

1.　船員法の適用を受ける船員

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、労働基準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**。

2. 同居の親族のみを使用する事業

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。H29-2ウ

(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)

3. 家事使用人

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。

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**（労働基準法は適用されない）。H29-2イ

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)

問題チェック H16-1A

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。

解答 ×　　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。

［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）』

2022年度版
よくわかる社労士　合格テキスト１　労働基準法

発行日　2021 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　多田敏男
発行所　TAC株式会社　出版事業部　（TAC出版）
　　〒101-8383　東京都千代田区神田三崎町3-2-18

　　電話（営業）　03-5276-9492
　　FAX　　03-5276-9674
　　https://bookstore.tac-school.co.jp/

© TAC　2021

管理コード　09878P-00

〈ご注意〉
　本書は,「著作権法」によって,著作権等の権利が保護されている著作物です。本書の全部または一部につき,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）されると,著作権等の権利侵害となります。上記のような使い方をされる場合,および本書を使用して講義・セミナー等を実施する場合には,小社宛許諾を求めてください。